

非結構式諮商團體不同歷程階段 成員氣氛知覺與自我揭露因素之相關探究

許育光*

國立新竹教育大學教育心理與諮商學系

本研究旨在探討非結構式諮商團體轉換階段與工作階段，成員團體氣氛知覺對於在團體中是否願意自我揭露之相關。研究採實際進行團體並進行問卷調查，以 14 個非結構式、各進行十次的諮商團體之 96 個成員作為研究對象，分別於每次團體聚會結束後立即填寫「自我揭露量表」與「團體氣氛量表」，並針對轉換階段（第二至四次），以及工作階段（第七至九次）之自我揭露因素進行團體氣氛之多元迴歸分析。研究結果顯示：在諮商團體轉換階段，成員衝突氣氛知覺對於因打破沉默而願意揭露、以及因自我不確定性和無法自在等因素而不願意揭露具預測性；而在團體工作階段成員衝突氣氛知覺仍會因打破沉默願意揭露，而自我貶抑、自我不確定性、以及個人步調等因素對於不願意揭露因素具預測性；工作階段投入氣氛知覺則對於因團體和領導促發、打破沉默等因素，具有正向預測性。研究根據結論進行相關實務討論與建議。

關鍵詞：自我揭露、自我揭露因素、團體氣氛、團體歷程、團體諮商

壹、緒論

一、文獻探討

自我揭露是諮商或心理治療工作中，參與者最重要的任務，也與是否投入和從過程中獲益，有極大的相關性，個體從自我揭露中能嘗試公開自己心理上的隱藏區域，透過敘述與整理的歷程，才能擴展自己的開放空間而朝向健康（Jourard, 1971）。因此，在團體諮商工作中，成員是否在團體互動中向他人揭露或談論其個人隱私的資料或題材，此一自我揭露的工作亦是成員在團體中相當重要的任務，也與成員是否投入和預測其個人療效有重要

* 通訊作者：許育光，新竹市南大路 521 號新竹教育大學教育心理與諮商學系，e-mail: kevin@mail.nhcue.edu.tw

的關聯 (Corey & Corey, 2006; Yalom, 2005)；甚至可謂為團體諮商與心理治療最核心的工作，值得加以深度探討 (Tschuschke, Mackenzie, Haaser, & Janke, 1996)。成員在團體中自我揭露的深度，與獲得療效有關，透過自我揭露的陳述和探索歷程，成員帶進自己生活經驗的敘述和切身相關的議題，且反應對於自我陳述經驗的感受和想法，同時也伴隨情緒的釋放和重新理解自身經驗 (王麗斐、林美珠，2000；吳秀碧、許育光、李俊良，2003；許育光、吳秀碧，2010)，承上述探討可知，成員之自我揭露與個人投入和預測療效等，都是團體諮商與心理治療工作中，非常重要且值得進一步探究之議題 (Wheelan, 2005)。

再者，從領導與催化團體的角度，領導者如何促進成員自我揭露，為實務上非常重要的課題；而從團體為一整體 (group as a whole) 的角度，團體的環境如何能促進成員自我揭露，抑或是哪些不利的因素可能會促使成員不願意自我揭露，亦是重要且值得探討的議題。對於成員為什麼願意自我揭露，或是為什麼不願意自我揭露等原因，許育光 (2011) 運用「自我揭露問卷」(Self Disclosure Questionnaire, SDQ) (Hsu, Woo, & Hung, 2009; Woo, Hsu, & Hung, 2005) 進行成員，是否願意在團體中自我揭露之變化與差異的探討，發現在團體初期，較重要的因素分別為成員認為彼此的正向關係，以及個人的自我不確定性和自我貶抑因素。在團體中期，成員的自我揭露與知覺到正向關係，以及為了打破沉默的原因之關聯略微下降，而未能揭露是因為個人的自我不確定性和自我貶抑等因素顯得較低，但個人步調和無法自在卻顯示略微上升。而在團體後段，未能揭露因素中的自我不確定性和自我貶抑因素，較中段更為下降。該研究雖然已探討成員個人是否願意揭露之因素，但卻無法更深入的從實務層面充分理解成員自我揭露與團體脈絡、歷程等實質情境因素之關聯。因此更進一步的探究，應對於團體歷程和個人知覺之相關，例如團體氣氛知覺、團體凝聚的知覺、信賴或有壓力等狀態，與成員自我揭露意願之相關，納入歷程變項做更多的思考。

Kivlighan、Multon 與 Brossart (1996) 針對投入、逃避和衝突三類型團體氣氛 (MacKenzie, 1983)，與成員情緒覺察與頓悟 (emotional awareness-insight)、關係與氣氛 (relationship-climate)、他人與自我焦點關注 (other vs. self-focus) 以及問題界定與改變 (problem identification-change) 等助益的工作狀態與衝擊等相關進行調查，發現僅最後一項問題界定與改變，與投入氣氛有顯著相關，顯示投入氣氛與成員願意朝向問題探討與改變等工作有關。Johnson 等人 (2006) 亦探究團體氣氛與療效因素之相關，針對「療效氣氛量表」(Curative Climate Instrument) (Fuhrman, Drescher, Hanson, Henrie, & Rybicki, 1986) 中的凝聚 (cohesion)、頓悟 (insight) 以及宣洩 (catharsis) 等療效因素與團體氣氛進行相關研究，發現投入氣氛與凝聚、頓悟和宣洩等療效因素均有相關。Joyce、

MacNair-Semands、Tasca 與 Ogrodniczuk (2011) 採用療效因素量表 (Therapeutic Factors Inventory) 更進一步檢驗團體氣氛與各類型療效因素之相關，以團體第四個單元為測量時間，發現投入氣氛與灌注希望、安全的情緒表達、對於關係的衝擊之覺察，以及社會學習等療效因素有正向的相關，相反的亦發現較高的衝突氣氛知覺，與上述的療效因素呈現負相關；另外，逃避氣氛在第四個團體單元，亦與安全的情緒表達呈現負相關。

針對成員的氣氛知覺與在團體歷程中的自我揭露行為，吳秀碧、洪雅鳳和許育光 (2006) 運用團體氣氛量表與成員是否在團體中進行自我揭露，運用三個諮商團體進行相關探究，採第二到第九次團體整體來分析，發現投入氣氛與自我揭露行為有正向相關，而衝突氣氛與想說而未說的無自我揭露行為呈現負相關。此一結果基本上符合團體諮商與成員自我揭露之相關理論，但自我揭露行為有其歷程性的轉變，需考慮其在團體不同階段可能有本質上的不同 (吳秀碧等人, 2003)；再者，自我揭露的意願、實際進行自我揭露的行為，以及自我揭露的深度或頻率等，在成員的內在歷程和外顯的行為上可能都是不同的情況，研究上值得循序漸進的先擇定一個變項來加以探討。

整合上述與團體氣氛有關的探討可發現，團體氣氛與成員工作效能、特定的療效因素等有所關連，但由於缺乏跨歷程、未考量團體階段或並未採用多次測量，從上述三個研究較難了解團體氣氛對成員療效因素或工作特徵之歷程關聯性；此外，由於療效因素本身為理論建構之概念，若要能更清楚了解與團體人際歷程有關之訊息，直接探究成員之外顯行為或特定行為背後之原因，可能更能有效且具體的了解成員之實質參與經驗，且提供更具實務意義之資訊。

承上，本研究聚焦於探討與自我揭露原因有關之因素，與成員對團體氣氛知覺兩者間的相關，試圖發現成員對團體氣氛的知覺，對於願意或不願意自我揭露之原因，在團體不同歷程階段是否有其預測性。研究在探究與分析概念的界定上，對於自我揭露意願之不同向度，採取上述觀點包含願意揭露與不願意揭露等可能存在之因素 (許育光, 2011; Hsu et al., 2009; Woo et al., 2005)；團體氣氛之概念則採用廣為運用的團體氣氛量表所界定的投入、逃避與衝突等界定 (王麗斐、林美珠, 2000; MacKenzie, 1983, 1990)，兩者並於研究工具段落詳述。此外，由於本研究旨在探討團體初期 (從開始到逐漸形成凝聚和朝向工作之階段) 與後期 (能開始較為有效聚焦於個別成員工作之階段) 不同時期中成員受氣氛知覺所影響的自我揭露因素，則在如何劃分或選取此兩階段之資料，界定其概念則相形十分重要。不同的學者論述或研究文獻因其強調的重點不同，而將諮商性質的團體歷程劃分為不同的幾個階段，其中採用不同描述用詞而大致將團體階段劃分為三到七個階段等，如下表一舉例摘要 (吳秀碧, 2005; Corey & Corey, 2006; Corey & Corey, 2008; Jacobs,

Masson, Harvill, 2009; Johnson & Johnson, 2006; Trotzer, 2006; Tuckman & Jensen, 1977)。

表一 團體不同階段觀點之學者論述摘要表

階段觀點／	學者	階段名稱
七階段觀點	Johnson 與 Johnson (2006)	界定結構－程序確認－信賴建構－抵抗與分化－承諾與責任－發揮功能與生產－結束
六階段觀點	Corey 與 Corey (2008)	形成－導向－轉換－工作－鞏固－追蹤
五階段觀點	Tuckman 與 Jensen (1977)	形成－風暴－規範－表現－終止
	Trotzer (2006)	安全－接納－責任－工作－結束
	吳秀碧 (2005)	初步接觸－聯結關係－友誼與親密－互助與合作－收穫與退出
四階段觀點	Corey 與 Corey (2006)	起始－轉換－工作－結束
三階段觀點	Jacobs 等人 (2009)	開始－工作－結束

從諮商團體傾向於短期與問題解決導向等性質看來，其初期任務應為團體整體之凝聚和關係的建構，而之後應以能運用團體協助個人為最重要的歷程任務；整合表一相關學者之觀點，可發現在團體最開頭均有一較為結構或有架構、能清楚導引成員進入團體之形成或開始階段，隨之的關係加深、磨合或朝向接納與親密等一體感似為某種「轉換」或轉變時期，其團體次數較為靠近團體開始階段，亦有研究指出在第二至四次諮商團體單元成員自我揭露性質和人際互動歷程均有明顯的轉變，和不同類別的消長變化（吳秀碧等人，2003；許育光，2005）。此外，在團體領導技術的歷程變化方面，研究亦發現深化探索類技術的運用在第四次聚會後有極明顯遽然增加的情形；相對的，過程催化類技術的使用於第四次之後呈現遽然下降的情形（吳秀碧、許育光、洪雅鳳、羅家玲，2004），顯示領導任務也隨著團體歷程轉變而改變，則若將轉換階段視為初次團體之後的三次（二至四）應為恰當的界定。

另一方面，諮商團體於凝聚後朝向個人「工作」之團體聚會，限於次數較短且時間有限，通常有效能之諮商團體能夠快速的通過轉換而形成凝聚，開始在團體中進行個人議題之覺察、想法、情緒或行動等層面的改變，一直持續到團體結束的前一次（許育光、吳秀碧，2010）。若從上述回應諮商團體初期與接續進行工作之觀點來看，除了第一次的「開始」和最末次的「結束」，將其中的歷程以兩個重要的任務界定為初期靠近開始階段的「轉換」階段，以及其後的「工作」階段，似乎是一個較為明確且簡要的區分方法。

然而，要如何界定「轉換」與「工作」階段的分界點是一個相當困難的議題；一是因為實務上團體歷程縱使有階序性，但是有時亦有倒退或來回的狀態（Stockton, Rohde, & Haughey, 1992），二則因歷程發展有時受到領導風格、成員變項、人際互動或其他因素，而致使治療因子或團體歷程進展速度不一，其發展過程可能為一漸進、逐步朝向工作的歷程（許育光，2005；Posthuma, 1996），因此要清楚劃分「轉換階段的結束」或是「工作階段的開始」也同時是研究界定上的一個挑戰。在此一難題上，研究採取對應實務需求和較為貼近此兩階段概念的想法，選取初次團體之後的三次團體單元（第二至四次）為團體初期的轉換階段，而靠近末次團體之前三次單元（例如十次團體則為第七到九次）為團體的工作階段。其中，因實務上對於如何快速有效的催化團體或協助成員自我揭露有其需要，則了解第二至四次成員氣氛知覺與自我揭露意願之關連，有其相對性的重要，且另一方面亦能與前述文獻之研究結果相互對應（吳秀碧等人，2003）；而從抽樣的觀點，若選取接續於第四次單元之後的團體聚會為工作階段，則可能因為每個團體速度不一、效能和階段進退問題，未必反映工作狀態與性質而產生偏誤，也因此選取末次團體前對等的三次團體聚會，應較能符合與穩定的反應與工作階段狀態有關之現象。本研究依據此觀點和論述，乃將「轉換階段」界定為二至四次團體，而第七至九次團體則為「工作階段」。

二、研究目的與問題

綜合上述，成員個體自我揭露意願，是團體諮商工作實務上相當重要的焦點，而納入歷程與團體氛圍等背景來看，成員身處於不同階段、不同氣氛知覺等脈絡因素，是否與其自我揭露意願有關，是非常值得探究的實務議題。因此，本研究將對於團體成員自我揭露因素與氣氛知覺的相關，從團體歷程之前期的轉換階段和後期工作階段分別加以探討，以了解不同歷程階段中氣氛知覺對於是否願意自我揭露之預測性。研究依據上述探討，將研究問題界訂如下：

（一）研究目的

本研究之目的旨在於探討成員於轉換階段（二至四次）和工作階段（七至九次），其對於團體氣氛知覺與自我揭露意願之關連性，且所知覺到的各類型團體氣氛之高低，對於願意自我揭露、或不願意自我揭露之預測性。

（二）研究問題

研究依據上述目的的發展相關問題，如下列兩個階段，和願意或不願意自我揭露兩個狀態，共建構為四個研究問題，如下分述：

1. 轉換階段成員團體氣氛知覺與自我揭露意願之關連性

包含：轉換階段成員團體氣氛知覺對於願意自我揭露之因素，是否有其預測性？以及，轉換階段成員團體氣氛知覺對於不願意自我揭露之因素，是否有其預測力？等兩個主要研究問題。

2. 工作階段成員團體氣氛知覺與自我揭露意願之關連性

包含：工作階段成員團體氣氛知覺對於願意自我揭露之因素，是否有其預測力？以及，工作階段成員團體氣氛知覺對於不願意自我揭露之因素，是否有其預測力？等兩個主要研究問題。

貳、研究方法

一、團體性質與研究設計說明

(一) 團體性質與取向

研究之設計主要為準實驗之實務設計，實地進行真實的諮商團體，且採問卷調查方法於團體單元進行後邀請成員填寫相關經驗。團體性質方面，本研究所進行之團體主要為 14 個各自進行十次、每次九十分鐘之非結構諮商團體，於第二至九次進行團體氣氛知覺，以及自我揭露原因之問卷調查。研究之團體取向上均採人際歷程理論為基礎，且以諮商和問題解決為主要目標進行團體，除第一次團體和末次視歷程需要可能進行相關結構化活動，二至九次團體採非結構方式進行領導，並不預設相關活動或方案，主要以諮商團體之相關技術建構團體討論與互動氣氛，並實際針對成員所提出之個人關切議題，進行深度討論且運用團體資源來協助焦點成員，致使參與者均獲致相關改變與成長。

(二) 研究團體進行與資料收集歷程

研究所採用之 14 團體，分為大專院校諮商中心，和諮商研究所碩士層級團體諮商課程實作兩個場域進行資料收集。其中，大專院校學生諮商中心共進行 3 個團體，成員以大專學生和研究生為主，透過學期間實際諮商團體過程進行收集得 3 個有效之團體之資料；碩士層級團體諮商實務課程方面，則透過實務團體分三年進行社區招募之團體，團體成員包含大專院校學生與社區民眾，三年之間共由碩士層級研究生於課程實作和督導下，進行 15 個非結構諮商團體（一至三年分別各進行 7、5、3 個團體），扣除整體出席率低於 60%

之團體，僅分析其中的 14 個團體之資料。

由於非結構諮商團體之籌組和領導者訓練困難度較高，且因機構政策、領導者同期參與訓練人數不一，以及受訓諮商師未必有參與研究之意願，研究設計上難以採標準實驗程序進行隨機分派；限於團體招募場域和組成等因素，僅控制團體進行的次數、時間和帶領方式，資料處理上視所招募的團體在經驗背景大致相同；概念上則主要針對歷程現象進行調查，而非實驗效果比較。在領導者人數與訓練層級方面，所進行之團體分為單獨領導和協同領導兩類，其中協同領導之概念採資淺領－資淺領導者（junior-junior）配對方式，兩人無從屬或上下權力關係，採互相搭配且如同單人領導之合作互助模式進行（Bernard, 1995）；領導者實務層級上，招募碩士班在學與進行全職實習之學生，兩者在專業層級上均屬受訓階段之新手。

二、研究參與者

（一）團體領導者

團體領導者由碩士層級受訓之準諮商師擔任，均參與團體進行前之六週訓練課程，且於團體進行過程中同意進行錄影、記錄撰寫，並同步接受研究者每週之實務督導；研究之 14 團體中有 9 個由 2 名領導者協同領導，有 5 個團體採單人領導，共計 23 位，其中 4 位男性，19 位女性；專業程度上，碩士班在學研究生共 20 位，碩士班第三年全職實習研究生共 3 位。研究倫理方面，所有領導者均於團體開始招募前兩個月參與說明會，並就研究歷程和資料運用進行相關陳述，並於接受相關訓練前填寫同意書。

（二）團體成員

團體成員為 96 位社區與大專院校之真實個案，包括 71 位女性及 25 位男性，47 位大專與學生案主以及 49 位社區或在職案主，年齡分布為 16 歲至 52 歲；平均年齡為 28.77（標準差 9.44）；教育程度方面，小學畢業 1 位、高中職 6 位、專科與大學（含在學）80 位、研究所碩士 1 位。成員係經由公開招募且自由報名的方式參加，於團體進行前進行電話訪談評估，並於初次團體邀請成員說明自我個人參與目標。所有成員也皆於招募時進行相關說明，初次團體並針對相關規範和保密、接受攝影、尊重等事宜充分說明，在了解和同意之後邀請成員簽訂同意書。在團體成員個數上，成員個數於每個團體平均為 6.86 位（於 5 至 9 位之間），平均出席率為 77.57%。

（三）研究者之督導與教學角色

研究者於學生諮商中心之角色為團體諮商實務之督導，每週提供兩小時之實務督導；

於社區招募之團體則包含團體前訓練課程之教學者，以及團體實務之督導者。研究所進行調查之團體均事先考量相關研究倫理，於招募、事前說明、知後同意，以及選擇是否參與之自主權等程序。

三、研究工具

(一) 團體氣氛量表

研究運用王麗斐、林美珠(2000)編譯自 MacKenzie (1983, 1990) 的「團體氣氛量表」(The Group Climate Questionnaire-Short, GCQ-S)。該量表共有三個分量尺，分別為：投入量尺 (Engagement Subscale)、逃避量尺 (Avoidance Subscale)，以及衝突量尺 (Conflict Subscale)。量表共包含 12 個題項，其中投入量尺有 5 題，測量團體凝聚力與工作導向程度；逃避量尺有 3 題，評量不願承擔改變的責任；衝突量尺有 4 題，測量人際間的衝突與不信任。量表採李克特式七點量尺測量 (7-point Likert Scale)，由受試者從「1」(表示一點也不) 到「7」(表示幾乎是) 來表示對該題項同意的程度。各分量表之間的相關介於 .18 至 .44 之間，各分量表的內部一致性 α 係數分別是「投入」.94，「逃避」.92，「衝突」.88 (Kivlighan et al., 1996)。新近相關研究顯示各分量表之內部一致性分別為「投入」.67 - .70，「逃避」.31- .36，「衝突」.61- .69 (王郁琮、陳尚綾、王麗斐、林美珠，2012)；本研究樣本之內部一致性為「投入」.93，「逃避」.88，「衝突」.73。

(二) 自我揭露量表

「自我揭露量表」(Self-Disclosure Questionnaire, SDQ) 原名為「成員團體經驗回憶表」(Checklist of Group Experience Recall)，為學者吳秀碧等人依據實務和教學經驗所設計，為評量成員是否願意進行自我揭露之原因 (Woo et al., 2005)。主要用以檢核成員願意自我揭露或是不願意自我揭露之原因，其「願意自我揭露」指的是成員主觀的報告在某一團體單元中，有分享和揭露自己切身相關的經驗，且能從列表當中勾選自己願意揭露之原因；而「未能揭露」在狀態上則包含在團體某些片段中自己想說而未說的「沒有揭露」，以及不想說也沒有說的「不願意揭露」之狀態。該量表曾從 27 個團體，174 位成員所填答之 1482 份資料，進行因素分析與題項檢核，修訂正式版本得願意揭露原因之題項為 21 題，未能自我揭露原因之題項為 19 題；在量表願意揭露之因素分析得四個因素，未能揭露之因素共六個，分別為願意揭露之「正向關係」(8 題，14.12%)、「正向期待」(6 題，13.48%)、「團體與領導促發」(5 題，9.39%)、「打破沉默」(2 題，7.21%)，總負荷量為 44.2%；未能揭露之因素共六個，分別為：「自我貶抑」(4 題，11.27%)、「自我不確定性」(5

題, 11.1%)、「信賴不足」(4 題, 10.57%)、「被動性」(2 題, 8.6%)、「個人步調」(2 題, 7.65%)、以及「無法自在」(2 題, 5.61%)，總負荷量為 54.79% (許育光, 2011; Hsu et al., 2009)。SDQ 之題項勾選方式採有無之勾選方式進行，勾選有則計 1 分，無則為 0 分；各分量表採題項加總方式累計，分數越高則該因素概念之強度越強。相關分量表與題項參考蒙原作者同意轉載，如附錄一 (願意自我揭露部分) 和附錄二 (不願意自我揭露部分) 所示。

本研究樣本在願意揭露因素各分量表之內部一致性分別為：「正向關係」.72、「正向期待」.71、「團體與領導促發」.58、「打破沉默」.42；未能揭露因素之內部一致性分別為：「自我貶抑」.71、「自我不確定性」.65、「信賴不足」.44、「被動性」.46、「個人步調」.74、以及「無法自在」.46。本研究運用該量表進行成員願意或未能自我揭露原因之評量。

四、研究程序與資料分析

研究依據設定之取向進行團體，並如研究設計所規劃的於團體單元間進行每週約兩小時的團體督導。於第二至十次團體，為了瞭解成員對於自己在團體中進行自我揭露與否 (談論或未能談論自己) 的原因，於每一次團體結束之際邀請成員填寫「團體氣氛量表」以及「自我揭露量表」，來進行相關歷程訊息與因素的收集。在全部團體結束後，進行資料的分析；研究共計於二至十次團體回收樣本 646 份 (回收率 97.14%)。研究於去除第五、六次和第十次資料，且針對問卷有效性進行檢核，扣除填答不全、未勾選等無效問卷，共得 455 份，包含：第二至四單元 (轉換階段) 之樣本，其中願意揭露有效樣本數 217 份，不願意自我揭露 35 份；第七至九單元 (工作階段) 樣本數，願意揭露之有效樣本數 179 份，不願意自我揭露 24 份。

資料分析分別針對轉換階段 (第二至四次團體)，以及工作階段 (第七至九次團體) 之願意揭露與未能揭露因素之資料，與團體氣氛知覺等資料，進行多元迴歸分析，以探討團體氣氛知覺對自我揭露因素之潛在關聯性。研究資料同時針對變項間的共線性進行估計與分析；而鑒於轉換與工作階段之不願意自我揭露樣本數較小，解釋力之判定採校正後的 R 平方。

參、研究結果

研究針對「轉換」與「工作」兩個階段、三類型團體氣氛對各個願意自我揭露和不願意揭露因素之迴歸分析進行統整，發現在轉換階段，成員知覺到衝突氣氛對於為了打破沉

默而自我揭露，以及因為自我不確定感和不自在而不願意自我揭露等相關性具預測力。而在工作階段，成員知覺到投入氣氛高時，團體與領導者促發和打破沉默的壓力等因素，與願意自我揭露呈現負向的關聯；當知覺到衝突氣氛，則自我貶抑、自我不確定感和個人步調過慢等因素，則對於不願意自我揭露等相關性具預測力。研究依據轉換和工作兩階段，以及各階段與氣氛回歸分析中呈現顯著的結果進行描述與說明，因所牽涉之變項繁多和篇幅之限制，各段結果報告除大致說明外，僅呈現結果為顯著之分析資料和表格。茲將研究結果摘要如下表二。

表二 轉換與工作階段氣氛知覺與願意／不願意自我揭露因素迴歸分析摘要表

	轉換階段			工作階段		
	投入	逃避	衝突	投入	逃避	衝突
願意自我揭露因素						
正向關係						
正向期待						
團體與領導促發				-3.104**		
打破沉默			3.09**	-2.37*		2.35*
不願意自我揭露因素						
自我貶抑						2.66*
自我不確定性			3.29**			2.86**
信賴不足						
被動性						
個人步調						3.94**
無法自在			2.92**			

註：* $p < .05$; ** $p < .01$

一、轉換階段成員團體氣氛知覺與自我揭露意願之分析

研究針對轉換階段第二至四團體單元，成員之「正向關係」、「正向期待」、「團體與領導促發」、以及「打破沉默」等四個願意自我揭露因素，以及「自我貶抑」、「自我不確定性」、「信賴不足」、「被動性」、「個人步調」、以及「無法自在」等不願意自我揭露因素，與投入、逃避和衝突三個成員團體氣氛知覺指標進行迴歸分析，結果如下分述：

(一) 轉換階段團體氣氛知覺與願意自我揭露之迴歸分析

研究以成員的投入、逃避與衝突等三種氣氛知覺為自變項，願意揭露之「正向關係」、「正向期待」、「團體與領導促發」、以及「打破沉默」等各個因素為依變項，進行迴歸分析。

結果顯示成員氣氛知覺對「打破沉默」之願意揭露因素有顯著性 ($F = 4.25, p < .01$)，然而其相關度低 ($r = .24$)，判定係數亦不高 ($R^2 = .05$)，顯示其預測力並不高；進一步檢視各氣氛知覺，在此迴歸模式中具顯著影響性的為衝突氣氛之知覺 ($t = 3.09, p < .05$) (如表三所示)；各氣氛知覺預測變項無共線性問題 (允差 .895、VIF = 1.117)。此結果顯示在團體初期，成員知覺到衝突氣氛，與因想要打破沉默而選擇願意自我揭露有關，但衝突氣氛對於打破沉默而願意自我揭露之因素的預測力並不高。

表三 轉換階段團體氣氛知覺與願意揭露之「打破沉默因素」迴歸分析摘要表

預測變項	B估計值	標準誤	標準化係數 (β)	t值
常數	.09	.33		0.27
投入	-.06	.06	-.06	-0.96
逃避	.01	.06	.01	0.26
衝突	.25	.08	.22	3.09*

註1：* $p < .05$; ** $p < .01$

註2：依變項為「打破沉默因素」， $F(3, 209) = 4.25, p < .01$

(二) 轉換階段團體氣氛知覺與不願意自我揭露之迴歸分析

針對成員的氣氛知覺與不願意自我揭露因素進行迴歸分析，發現成員氣氛知覺對「自我不確定性」之不願意揭露因素之預測有顯著性 ($F = 5.09, p < .01$)，然而其相關度中等 ($R = .58$)，判定係數不高 (校正後 $R^2 = .27$)，顯示其具預測力但並不高；而在此迴歸模式中顯示具顯著影響性的因素為衝突氣氛知覺 ($t = 3.29, p < .01$) (如表四所示)；各氣氛知覺預測變項無共線性問題 (允差 .743、VIF = 1.345)。由此結果可發現，團體初期的衝突氣氛知覺，可能與成員因為自我不確定性而選擇不願意自我揭露有關。

表四 轉換階段團體氣氛知覺與不願意揭露之「自我不確定性因素」迴歸分析摘要表

預測變項	B估計值	標準誤	標準化係數 (β)	t值
常數	1.72	1.22		1.40
投入	-.13	.17	-.12	-0.75
逃避	-.32	.21	-.24	-1.50
衝突	.85	.26	.56	3.29**

註1：* $p < .05$; ** $p < .01$

註2：依變項為「自我不確定性」因素， $F(3, 30) = 5.09, p < .01$

此外，成員氣氛知覺對「無法自在」之不願意揭露因素之預測亦有顯著性 ($F = 3.56, p < .01$)，然而其相關度中等 ($r = .51$)，判定係數不高 (校正後 $R^2 = .189$)，顯示其具預測力但並不高；而在此迴歸模式中顯示具顯著影響性的亦為衝突氣氛知覺 ($t = 2.92, p < .01$) (如表五所示)；各氣氛知覺預測變項無共線性問題 (允差 .743、 $VIF = 1.345$)。此結果顯示在團體初期成員知覺到衝突氣氛，與因為無法自在而不願意自我揭露有所關聯。

表五 轉換階段團體氣氛知覺與不願意自我揭露之「無法自在因素」迴歸分析摘要表

預測變項	B估計值	標準誤	標準化係數 (β)	t值
常數	-.05	.51		-0.09
投入	-.01	.07	-.04	-0.24
逃避	-.07	.09	-.14	-0.84
衝突	.31	.10	.53	2.92**

註1：* $p < .05$; ** $p < .01$

註2：依變項為「無法自在」因素， $F(3, 30) = 3.56, p < .01$

二、工作階段成員團體氣氛知覺與自我揭露意願之相關與迴歸分析

研究針對工作階段第七至九團體單元，成員之上述四個願意自我揭露因素，以及六個不願意自我揭露因素，與投入、逃避和衝突三個成員團體氣氛知覺指標進行迴歸分析，結果如下分述：

(一) 工作階段團體氣氛知覺與願意自我揭露之迴歸分析

在工作階段之團體氣氛知覺對成員願意自我揭露因素之迴歸分析部分，結果顯示成員氣氛知覺對「團體與領導促發」之願意揭露因素有顯著性 ($F = 3.82, p < .05$)，然而其相關度低 ($r = .24$)，判定係數亦不高 ($R^2 = .06$)，顯示其預測力並不高；而在此迴歸模式中具顯著影響性的為投入氣氛的知覺較低或不足 ($t = -3.10, p < .01$) (如表六所示)；各氣氛知覺預測變項間無共線性問題 (允差 .913、 $VIF = 1.096$)。此結果顯示，在團體工作階段假若成員知覺到的投入氣氛不足，則仰賴團體或領導者等外在邀請或促發之因素，可能與其願意自我揭露有關聯。

表六 工作階段團體氣氛知覺與願意揭露之「團體與領導促發因素」迴歸分析摘要表

預測變項	B估計值	標準誤	標準化係數 (β)	t值
常數	2.05	.51		3.95
投入	-.34	.11	-.32	-3.10**
逃避	.13	.10	.11	1.36
衝突	.16	.15	.08	1.09

註1: * $p < .05$; ** $p < .01$

註2: 依變項為「團體與領導促發」因素, $F(3, 173) = 3.82, p < .05$

此外, 成員氣氛知覺對「打破沉默」之願意揭露因素有顯著性 ($F = 4.01, p < .01$), 然而其相關度低 ($r = .25$), 判定係數亦不高 ($R^2 = .06$), 顯示其預測力並不高; 而在此迴歸模式中具顯著影響性的為投入氣氛 ($t = -2.37, p < .05$), 以及衝突氣氛的知覺 ($t = 2.35, p < .05$) (如表七所示); 各氣氛知覺預測變項無共線性問題 (投入氣氛: 允差 .913、VIF = 1.096; 衝突氣氛: 允差 .885、VIF = 1.129)。由此結果可知, 在工作階段若團體成員對投入氣氛的知覺較不足, 或是知覺到較高的衝突氣氛, 打破團體的沉默或是因為對於沉默感覺不自在, 可能與其不願意自我揭露因素有關。

表七 工作階段團體氣氛知覺與願意揭露之「打破沉默因素」迴歸分析摘要表

預測變項	B估計值	標準誤	標準化係數 (β)	t值
常數	.35	.22		1.59
投入	-.11	.04	-.18	-2.37*
逃避	.04	.04	.07	0.93
衝突	.15	.08	.18	2.35*

註1: * $p < .05$; ** $p < .01$

註2: 依變項為「打破沉默」因素, $F(3, 173) = 4.01, p < .01$

(二) 工作階段團體氣氛知覺與不願意自我揭露之迴歸分析

針對工作階段成員的氣氛知覺與不願意自我揭露因素進行迴歸分析, 發現成員氣氛知

覺對「自我貶抑」、「自我不確定性」，以及「個人步調」等不願意揭露因素之預測有顯著性。

其中，成員氣氛知覺對「自我貶抑」的迴歸模式具顯著性 ($F = 3.31, p < .05$)，而其相關度在中等以上 ($r = .57$)，判定係數不高 (校正後 $R^2 = .232$)，顯示其具預測力但可能不高；而在此迴歸模式中顯示具顯著影響性的為衝突氣氛知覺 ($t = 2.66, p < .05$) (如表八所示)；各氣氛知覺預測變項無共線性問題 (允差 .917、 $VIF = 1.090$)。此一結果顯示在工作階段，衝突氣氛知覺可能與成員更加深自我貶抑感受，而與不願意自我揭露有關。

表八 工作階段團體氣氛知覺與不願意揭露之「自我貶抑因素」迴歸分析摘要表

預測變項	B估計值	標準誤	標準化係數 (β)	t值
常數	.63	1.08		0.58
投入	-.22	.23	-.18	-0.98
逃避	.05	.16	.06	0.31
衝突	.60	.22	.50	2.66*

註1：* $p < .05$; ** $p < .01$

註2：依變項為「自我貶抑」因素， $F(3, 20) = 3.31, p < .05$

另外，成員氣氛知覺對「自我不確定性」的迴歸模式具顯著性 ($F = 3.10, p < .05$)，然而其相關度在中等以上 ($r = .56$)，判定係數不高 (校正後 $R^2 = .215$)，顯示其具預測力但可能不高；而在此迴歸模式中顯示具顯著影響性的為衝突氣氛知覺 ($t = 2.86, p < .01$) (如表九所示)；各氣氛知覺預測變項無共線性問題 (允差 .917、 $VIF = 1.090$)。此一結果顯示在工作階段，衝突氣氛知覺可能與成員更加深自我不確定感受，而不願意自我揭露有關。

表九 工作階段團體氣氛知覺與不願意揭露之「自我不確定性因素」迴歸分析摘要表

預測變項	B估計值	標準誤	標準化係數 (β)	t值
常數	-.16	.85		-0.19
投入	.08	.18	.08	0.44
逃避	.03	.13	.05	0.26
衝突	.51	.17	.55	2.86**

註1：* $p < .05$; ** $p < .01$

再者，成員氣氛知覺對「個人步調」的迴歸模式具顯著性 ($F = 5.78, p < .01$)，其相關度較高 ($r = .68$)，判定係數中等 (校正後 $R^2 = .384$)，顯示其具預測力；而在此迴歸模

式中顯示具顯著預測力的為衝突氣氛知覺 ($t = 3.94, p < .01$) (如表十所示); 各氣氛知覺預測變項無共線性問題 (允差 .917、VIF = 1.090)。顯示在工作階段, 衝突氣氛的知覺可能造成成員, 因為個人步調較慢或無法跟上, 而更不願意自我揭露。

表十 工作階段團體氣氛知覺與不願意揭露之「個人步調因素」迴歸分析摘要表

預測變項	B估計值	標準誤	標準化係數 (β)	t值
常數	-.30	.50		-0.59
投入	-.03	.10	-.05	-0.30
逃避	-.00	.07	-.01	-0.05
衝突	.41	.10	.67	3.94**

註1: * $p < .05$; ** $p < .01$

註2: 依變項為「個人步調」因素, $F(3, 20) = 5.78, p < .01$

肆、討論與建議

一、討論

綜合研究結果, 衝突氣氛知覺在轉換階段對部分願意或不願意揭露因素有其預測性, 而投入和衝突氣氛在工作階段也有其預測性; 然而, 瀏覽相關迴歸分析之 R 平方值可發現其數值均較小, 除工作階段氣氛知覺對於「個人步調」之不願意揭露因素 ($R^2 = .46$) 之外, 其餘呈現顯著之迴歸模式其 R 平方之值均小於 .40, 顯示獨變項的團體氣氛知覺對於各依變項的整體預測性, 雖然具統計預測上的顯著性, 但整體解釋力略顯不足。此結果顯示團體成員之氣氛知覺與是否願意進行自我揭露的原因之間, 可能存在著極為複雜的中介變項, 例如成員個人特質變項、凝聚力發展或團體構成因素, 或是領導者領導風格和介入策略等變項 (Slavin, 1993; Vinogradov & Yalom, 1990), 均為需要再加以考慮和討論的潛在因素; 此外, 評估研究結果中顯著的迴歸模式之容忍值 (允差) 與 VIF 等共線性統計量, 可發現均無共線性問題, 初步推估各特定獨變項 (團體氣氛知覺) 之顯著性大致可解釋該迴歸模式的預測性。因此, 本文在進行研究結果討論上, 仍採用具預測性之觀點加以探討各特定的團體氣氛知覺, 與成員是否願意自我揭露因素間的可能潛在關係。茲分述如下:

(一) 轉換階段之氣氛知覺與成員自我揭露與否原因探討

研究結果顯示在團體初期, 成員衝突氣氛之知覺, 可能與促發其因想要打破沉默而選

擇願意自我揭露有關；且團體初期之衝突氣氛知覺，可能加深成員因為自我不確定性和無法自在，而不願意自我揭露。此外，研究結果亦顯示投入氣氛與逃避氣氛知覺，對於是否願意自我揭露之因素並未有明顯的預測力。從「自我揭露量表」中「打破沉默」分量表之題項可發現，其內涵與團體沉默時成員覺得應該要有人講講話，以及領導者邀請大家發言卻沒有人出來說話等沉默狀態所促發之壓力有關（參見附錄一）；而「自我不確定性」則與成員感到大家好像還在彼此觀望、認為其他人說到自己似乎有所保留、覺得需要多認識其他成員才能談自己、想得到支持但是不確定能獲得等，與人際觀望和個人工作議題不確定之因素有關；而在「無法自在」的因素部份，則包含覺得在團體中感到不自在，以及因正好領導者問別的事而無法持續發言等感受，亦包含對於團體的整體感受（參見附錄二）。綜合上述結果可發現，轉換階段成員對衝突氣氛的知覺，可能因為欲避開沉默情境之壓力而促使其自我揭露；而對團體內人際關係評估後的不確定感（關係發展層面），或是自我議題分享的不確定和無法持續（個人工作層面），也可能因為衝突感受而加深不願意自我揭露。

從轉換階段之特性來看，知覺到衝突而試圖朝向紓解衝突似乎為此時期重要任務之一，此一階段近似為一風暴期，是由進入陌生情境的初級張力（primary tension）朝向試圖紓解團體內部衝突的次級張力（secondary tension）發展之歷程；其內部衝突可能為成員和領導者在這個階段裡，都努力試著釐清與界定團體的結構、方向與人際關係（Gladding, 2008）；此外，另一個重要任務為自覺責任且朝向工作，在這個階段裡團體所呈現的可能為人際互動上由衝突到化解的轉變，成員心理上逐漸由依賴到負起責任、情緒上由不安全感朝向信任（Corey & Corey, 2006; Trotzer, 2006），態度上也由保留轉變到願意更深度的自我揭露，團體的焦點也由聚焦於團體更導向於開始聚焦於個別成員自己（吳秀碧、洪雅鳳、羅家玲，2003；Lewis, Beck, Dugo, & Eng, 2000），且通常透過衝突與情緒的再認與表達後，朝向團體凝聚力的形成發展（Corey & Corey, 2006）。

研究發現轉換階段的衝突氣氛知覺，與沉默情境之壓力、團體與人際關係或自我工作議題的不確定感等因素有其關連性。與治療性質的團體可能視沉默為一種抗拒，或可能認為沉默適以反映個人內在狀態或能從中理解自己面對焦慮之模式（Donigian & Hulse-Killackey, 1999）等觀點有所不同，從諮商團體之屬性來看，初期轉換階段的團體沉默應加以妥善審視，且從強化團體安全與促進人際互動的觀點來看（吳秀碧，2005；許育光，2005；Corey & Corey, 2006），領導者應於轉換階段較有架構的導引成員嘗試由淺而深的自我揭露與分享，在轉換階段前期（例如第二次團體）應避免不必要的團體沉默或可能誘發高焦慮之情境；若是要運用沉默增加團體成員之責任或自發性，應考慮團體已具備一定

程度的人際信賴等因素。

綜合上述探討，成員在經驗或知覺到衝突且試著突破衝突之際，嘗試打破沉默或因為難以忍受沉默而隨之自我揭露，可能也與試圖釐清與界定自我狀態、關係或團體結構有關，從被動的角度來看，成員似乎是受到衝突氣氛的壓力而迫使自我揭露，但另一層面也可能帶有為了處理衝突而嘗試打破沉默而願意自我揭露；相對的，衝突氣氛的知覺加深成員的不自在感，影響其開放自己與朝向工作之嘗試，也因為衝突氣氛知覺而使得自我不確定性相形提高，在需要朝向關注自己、負起責任和嘗試去冒險時，變得較為怯步而不願意揭露。

Yalom (2005) 認為成員的自我揭露是必要的，且治療師的基本任務之一是能創建安全感且保護深度自我揭露之成員，且透過更多「水平式」揭露（對於當下經驗與感受的分享）的促發，而非只朝向「垂直式」揭露的大量分享個人訊息，以更健全團體安全感和催化個人自我揭露意願等兩個面向之工作。許育光 (2005) 也曾從分析轉換階段成員人際歷程與領導介入策略之觀點，提出團體安全、關係發展和兼顧個人工作等三個要素，為轉換階段最為重要之任務；本研究發現轉換階段沉默情境之壓力、團體內關係評估不確定感（團體安全與關係發展層面），以及自我的不確定（個人工作層面），正好與其觀點能相互呼應。在團體安全與關係發展上，無法自在與被動、較受到團體沉默現象驅使的發言，可能為此面向之課題；而在個人工作上，衝突氣氛知覺與個人不確定性加深，亦與不願意自我揭露之狀態有關。

（二）工作階段之氣氛知覺與成員自我揭露與否原因探討

研究發現在團體的工作階段，若成員知覺之投入氣氛不足，則仰賴團體或領導者等在邀請和促發，或是為了打破團體沉默，仍為成員願意自我揭露之相關因素。此外，在工作階段，衝突氣氛知覺相對可能讓成員更加深自我不確定以及自我貶抑的感受，或是因為個人步調較慢或無法跟上，而更不願意自我揭露。其中，「團體與領導促發」因素之題項包含：成員表示因為當時領導者看著自己、領導者口頭邀請、領導者用非語言邀請、輪流發言、以及感到講話的壓力等（參見附錄一）；由此可知若在工作階段投入氣氛不足，會發生成員為了打破沉默帶來的情境壓力，亦或是需要仰賴領導者或團體輪流方式邀請，而才願意自我揭露的狀況。

相對的，若在工作階段因為衝突氣氛知覺高，則成員在不願意自我揭露之因素上，因為「自我貶抑」因素，可能更認為自己的想法也許不重要，或擔心說出不妥的話；且與「自我不確定」當中的團體關係評估之不確定，或是與個人工作議題之未定有關聯；另外「個

人步調」因素中所包括：團體進行很快而覺得自己常插不上嘴、和覺得他人搶先說話以致使自己錯過機會等跟不上的感覺（參見附錄二），也使得成員在工作階段呈現不願意跟進分享或自我揭露。

回顧相關文獻對工作階段任務之探討，可發現治療或諮商導向的團體在工作階段之重要任務與焦點，逐漸由團體而轉向個人工作，且能運用團體資源和人際互動來協助個別成員朝向情緒釋放或紓發、認知或思考的擴展、面對困境與兩難之抉擇，以及運用具體而可行的策略進行改變（吳秀碧，2010；吳秀碧等人，2003；許育光、吳秀碧，2010；Erford, 2010; Kivlighan & Tarrant, 2001; Trotzer, 2006）；此外，成員的自我揭露在工作階段大量的彼地彼時（there and then）等與個人關切事務之分享，以及呈現此地此時（here and now）和情緒釋放宣洩（catharsis）等工作，均與個人深度的探索和切入核心關切議題工作有關（吳秀碧等人，2003；許育光，2011），足見個別成員在團體工作階段所需承受之壓力很高，面對成員若仍經驗到衝突氣氛的存在，則個人可能因為對關係支持的信賴度不夠、內在傾向於自我信心不足、因為個人本身的不確定性，抑或因自我步調跟不上大家的分享，而對談論自己望之怯步。由此，則應更加留意團體中期話題與焦點轉換，對於成員自我揭露意願之影響。

Yalom（2005）也從個人自我揭露的冒險性和其適應功能，探討成員在進階團體中重新檢証和嘗試之改變歷程，過少的自我揭露可能與較低的自尊、高控制或害怕等感受有關，此些議題背後可能與個人的自我狀態有關，如研究發現個人步調慢或確定性不足等因素所致；而在領導實務上，許育光（2011）亦建議領導者應留意到確定性不足或是參與步調較慢的成員，在領導上多給予一些鼓勵和引導。因此，在中後段的團體中須考慮團體議題深度、個人工作步調等，來邀請相關的成員參與分享和討論。另一個值得關注的結果為逃避氣氛在本研究中不論在轉換或工作階段，對於是否願意自我揭露均無預測力；此一現象除了與逃避量尺之信度較不足，以及團體氣氛的測量本身並非獨立樣本等因素（王郁琮等人，2012），也可能需考慮文化特性上對於逃避等狀態界定之差異性，抑或是華人團體的成員特性，另一方面也可能與研究假設逃避氣氛對自我揭露意願有預測力的推論過於薄弱有關，值得後續研究加以深究。

綜合上述，在工作階段團體若缺乏一定程度的支持、協助和擴展觀點等可運用資源，在成員感覺到大家投入氣氛不足，則其可能仍流於較為被動的因團體壓力、領導者邀請或是應對沉默等因素，而願意自我揭露和分享；此外，若於工作階段仍知覺衝突氛圍的存在，則成員因為與他人關係或自己議題的不確定性，以及個人步調和處事特質上較為緩慢的因素，亦可能致使成員傾向於不願意進行自我揭露，而導致在工作階段更形無法跟上的現象。

（三）氣氛知覺與成員自我揭露與否原因之跨歷程探討

整合比較轉換與工作兩階段之研究結果可發現，在團體轉換階段，若衝突氣氛知覺越高，成員會因打破沉默因素而願意自我揭露，且也可能因自我不確定性和無法自在之因素而不願意自我揭露。而於工作階段，若投入氣氛知覺較低，成員會因為團體與領導者促發和打破沉默等因素而願意自我揭露；若衝突氣氛知覺較高，成員會因自我貶抑、自我不確定性和個人步調較慢等因素而不願意自我揭露。

對短期的諮商團體而言，衝突氣氛的知覺較高在團體前後全程均有影響，在轉換階段可能因為團體的不自在感、團體舒適度或成員間的關係不足，而不願意自我揭露，但在工作階段則可能較因為個人的自我貶抑、步調較慢或不確定性等個人狀態，在知覺到衝突氣氛的狀況下而不願意揭露；反之，初期轉換階段的衝突氣氛知覺高，或是工作階段的投入氣氛知覺過低，都可能致使成員為了打破沉默而作分享，在工作階段則更被動的需要因為領導者邀請才進行分享。以上發現與短期導向諮商團體領導在不同歷程階段之工作焦點轉變有關（吳秀碧等人，2003；許育光，2013），即在初期的領導焦點需要促進團體的關係與安全感等團體的舒適度和信賴，有架構的促進焦慮減低或衝突氣氛的下降；而在後期工作階段則轉換焦點於聚焦個人工作，但需要整體團體的投入和參與，在此時個人工作的節奏和速度若難以跟上團體步調，則需要領導者較多的協助。

二、建議

研究依據結果與討論作相關之建議如下述：

（一）團體領導實務運用方面

在團體實務應用方面，本研究從領導者要關注和促進成員在不同歷程，更朝向自我開放和探索的目標，加以提出實務建議：

1. 轉換階段之實務領導應用

從研究發現可推知，在團體建構初期的轉換階段中，存在的衝突氣氛感受使成員為打破沉默而自我揭露應為常見現象，但領導者應特別留意個人工作目標或對於自我議題分享較為不明確的成員，給予較多的支持或能協助該成員對期待處理的課題有所澄清，使能提高其個人確定感；而對於團體中無法自在的感受，也應有機會加以關注和討論。領導者在歷程觀察上應留意衝突氛圍的發生，雖然適度的衝突氛圍有助於個人自我揭露，但對確定性不足的成員應加以留意和給予適時的協助。

2. 工作階段之實務領導應用

研究結果顯示，若在團體工作階段成員知覺到較低的投入氣氛，則其自我揭露可能呈現自發性不足的困境，在實務領導的歷程上，領導者持續的留意整個團體的凝聚力或成員的投入程度顯得十分重要；相同地，在中後期若團體仍呈現衝突氛圍等現象，領導者除了應仔細檢視此現象可能之原因並加以處理之外，也應更加緊要的協助較易自我貶抑或自信心不足，以及確定性不足的成員能適度的融入團體，並適時主動的邀請其分享，且對於步調較慢、呈現較無法銜接討論主題的成員，領導者亦應在團體中期及早觀察與發現，協助其嘗試簡短的言談或促進其有效的自我表達，避免在中後期與團體討論或成員的工作程度，呈現明顯的落差而更難融入。

從本研究個人不確定性和個人工作步調過慢等因素，在工作階段傾向於因衝突氣氛較不願意自我揭露之狀態來看，領導者於團體中後期能提高個別成員對自我工作方向和團體狀態的確認之外，有效的促進個別成員的工作步調或適時調整團體步調，亦是工作階段應考慮的實務領導要點。而相對於轉換階段，在工作階段若團體凝聚與投入氣氛已建構得當，團體壓力或領導者促發，或是面對沉默的壓力狀況等負向因素，則較不是成員願意自我揭露之因素，領導者的催化主軸應放在正向互助關係與個人期待與實質工作等面向上，且需特別留意確定性、個人自在感受、工作步調等議題，以能處理和協助個別成員之特殊需求。

(二) 團體諮商實務督導上的啟發

在團體諮商實務督導工作上，本研究之發現提供督導者幾個過程中觀察受督導者領導團體之重要焦點和可能需加以協助其突破之要項，茲分述如下：其一，研究發現在團體工作階段之投入氣氛知覺，與較為被動性的願意自我揭露因素，如團體與領導促發，以及打破沉默有關；此一現象值得督導者在團體歷程中觀察整個團體投入與凝聚氣氛之發展，且在第四、五次團體後若仍觀察到較多被動、沉默、依賴領導者或因團體壓力而來的自我揭露，應與受督導者討論其團體之歷程發展。其二，衝突氣氛的知覺對於不願意自我揭露之因素（自我貶抑、自我不確定性、無法自在，和個人步調），不論在轉換或工作階段，都有顯著的影響和關聯，足見其辨識與處理團體內此類與衝突相關之氣氛，在間接促進成員自我揭露上應有所助益；督導者可依據自己對團體現象的了解和認識，於轉換階段協助受督導者觀察與辨識存在的衝突現象或團體內潛藏的重要議題，而於工作階段則針對仍持續存在之衝突氛圍，加以釐清其原因和紓解、應對之方式，以能協助領導者在推進團體和成員的自我揭露工作上，有更直接的效益。其三，研究結果顯示當成員知覺到較高的衝突氣

氛，其自我貶抑或信心不足、個人不確定性和個人步調較慢等因素在轉換或工作階段，皆與不願意揭露有關，從領導實務來看，有能力在歷程中釐清個別成員工作方向、促進個人對議題或問題的確證感等，應是重要的領導任務；若領導者限於個別諮商之實務經驗以及個案概念化之能力不足，則督導者除了促進受督導者關注團體層面的氣氛之外，協助領導者催化成員調整個人參與團體的方式，強化自我思考或表達的效能等，均是重要的督導焦點。

（三）研究限制與未來研究建議

研究針對方法與後續探究焦點進行相關探討與建議。首先在研究的限制上，因研究所採取之取向為短期、非結構之諮商團體，且因團體成員招募不易，難以篩選限定樣本的同質性。此外，在團體諮商中廣義的自我揭露，可能包含成員當下的人際回饋與分享，例如此地此時的經驗或感受的揭露等團體內事務（許育光，2005；Kociunas & Dragan, 2008），本研究在概念上所界定的願意揭露因素，僅指涉於團體外之生活經驗的分享意願，為其限制。再者，本研究在團體籌組上皆為非結構諮商團體，目標上設定為解決個人所在意的問題，領導者著重於催化團體人際歷程，因而假設了成員的自我揭露意願較不受團體話題的影響，且在自我揭露意願的測量上，為「想說而有說」的原因和「想說而未說」的原因；然而實務上領導者是否能很純熟的將團體歷程經驗帶得如理想上的恰當，也是一個值得商榷的課題，未來對於成員於諮商團體中的自我揭露現象或意願等不同層次的議題，均可再加以斟酌和界定。另一方面，由於考量到各團體進展速度不同，研究採推測方式在概念建構上將轉換階段和工作階段各三次團體單元，分別視為一個母群進行統計分析，雖能較廣的涵蓋所欲測量的階段，但未來研究可採更大量樣本僅針對單次團體單元進行資料收集，避免潛在的重複測量之效果混淆。承上，雖然本研究在設定上採相似水平之團體領導者協同領導，且為顧及倫理和專業水平均提供實務督導以監督其品質，然未來若能有博士或更具團體效能之領導者所投入之團體樣本，應能探討與補充團體領導者能力此一變項之差異，或進而比較不同領導能力、單領導或協同領導、受訓背景或經驗等對團體氣氛和是否願意揭露等變項的預測。

本研究雖企圖積累心理諮商和治療實務資料並加以研究，但不論轉換階段或工作階段，相關度與判定係數皆低，或許反映出研究原本的理論建構邏輯仍有待進一步的探討；在進一步的研究上，如本文綜合討論首段之分析，成員氣氛知覺與是否願意揭露之因素當中所潛在的中介變項，如成員特質、團體歷程、領導效能等因素，值得進一步進行探討與研究。而不願意揭露之因素在報告樣本上偏低，應為研究之明顯不足和限制，建議未來研

究可朝向相關不願意分享之原因、與團體氣氛之關聯或阻礙因素等，再加以探討和研究。此外，從本研究氣氛知覺與個人不確定性與步調等因素之相關結果可發現，成員的個別性或成員間的差異，或許為值得進一步探索與研究之重要變項，實務上亦可增進對於個別成員於團體模式中是否獲益與如何介入之參考。再者，成員於工作階段的被動性自我揭露、衝突氣氛在團體諮商中跨歷程的影響，以及採個案分析角度探討步調過慢而難以自我揭露之成員的介入等議題，均為從本研究結論可再發展與探究之課題。

參考文獻

- 王郁琮、陳尚綾、王麗斐、林美珠 (2012)：個人知覺與團體脈絡之團體氣氛：多層次潛在變數分析。*中華輔導與諮商學報*，**32**，33-55。[Wang, Y. T., Chen, S. L., Wang, L. F., & Lin, M. J. (2012). Application of multilevel latent variable models on perceived and contextual group climate. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 32, 33-55.]
- 王麗斐、林美珠(2000)：團體治療性因素量表之發展與編製。*中華輔導學報*，**9**，1-24。[Wang, L. F., & Lin, M. J. (2000). Development and validation of the group therapeutic factor inventory. *Chinese Annual Report of Guidance and Counseling*, 9, 1-24.]
- 吳秀碧 (2005)：諮商團體領導原理的建構：螺旋式領導方法。*中華輔導學報*，**17**，1-32。[Wu, H. P. (2005). Constructing a model for leading counseling groups-a spiral model. *Chinese Annual Report of Guidance and Counseling*, 17, 1-32.]
- 吳秀碧 (2010)：系統化訓練模式對諮商團體領導者進階訓練效果之研究。*中華輔導與諮商學報*，**28**，99-142。[Wu, H. P. (2010). The effects of a systematic training model for group leaders advanced training. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 28, 99-142.]
- 吳秀碧、洪雅鳳、許育光 (2006)：團體成員自我揭露行為與團體氣氛之分析研究。中國輔導學會主辦「年會暨國際學術研討會」宣讀之論文，台北。[Wu, H. P., Hung, Y. F., & Hsu, Y. K. (2006). *The analysis of members' self disclosure and group climate*. Paper presented at international annual conference of Taiwan Guidance and Counseling Association, Taipei, Taiwan.]
- 吳秀碧、洪雅鳳、羅家玲 (2003)：團體諮商歷程中領導者意圖與聚焦之分析研究。*中華輔導學報*，**13**，117-150。[Wu, H. P., Hung, Y. F., & Lo, C. L. (2003). The analysis of leaders' intentions and focus in group counseling. *Chinese Annual Report of Guidance and Counseling*, 13, 117-150.]
- 吳秀碧、許育光、李俊良 (2003)：螺旋式領導方法的諮商團體歷程中成員自我揭露次數及深度之研

- 究。彰化師大輔導學報，25，1-24。[Wu, H. P., Hsu, Y. K., & Lee, J. L. (2003). The research on the frequency and depth of members' self-disclosure in the process of group counseling. *Guidance Journal*, 25, 1-24.]
- 吳秀碧、許育光、洪雅鳳、羅家玲（2004）：非結構團體諮商過程中領導者技術運用之研究。中華心理衛生期刊，17（3），23-56。[Wu, H. P., Hsu, Y. K., Hung, Y. F., & Lo, C. L. (2004). A study on the analysis of leaders' techniques in the process of unstructured counseling groups. *Formosa Journal of Mental Health*, 17(3), 23-56.]
- 許育光（2005）：團體諮商轉換階段之人際歷程與領導者介入策略分析研究。國立彰化師範大學輔導與諮商學系博士論文，未出版，彰化。[Hsu, Y. K. (2005). *The research of interpersonal process in group counseling: Impact and nature of leaders' intervention in transition phase*. Unpublished doctoral dissertation. National Changhua University of Education, Changhua, Taiwan]
- 許育光（2011）：諮商團體成員自我揭露因素之歷程變化分析。教育心理學報，42（4），655-676。[Hsu, Y. K. (2011). Investigation for the factors changes of members' self disclosure in the process of counseling groups. *Bulletin of Educational Psychology*, 42(4), 655-676.]
- 許育光（2013）：團體諮商與心理治療：多元場域應用實務。台北：五南。[Hsu, Y. K. (2013). *Group counseling and psychotherapy: Practice in diverse settings*. Taipei, Taiwan: Wunan.]
- 許育光、吳秀碧（2010）：諮商團體領導者於情緒處理段落之介入策略研究。中華輔導與諮商學報，27，245-284。[Hsu, Y. K., & Wu, H. P., (2010). Dealing with instances of heightened emotionality: Intervention strategies in the group counseling. *Chinese Annual Report of Guidance and Counseling*, 27, 245-284.]
- Bernard, H. (1995). The dynamics of the co-therapy relationship: A symposium introduction. *Group*, 19, 67-70.
- Corey, M. S., & Corey, G. (2006). *Group Process and Practice* (7th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Corey, M. S., & Corey, G. (2008). *The theory and practice of group counseling* (7th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Donigion, J., & Hulse-killacky, D. (1999). *Critical Incidents in Group Therapy* (2nd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Erford, B. T. (2010). *Group work in the schools*. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Fuhriman, A., Drescher, S., Hanson, E., Henrie, R., & Rybicki, W. (1986). Refining the measurement of curativeness: An empirical approach. *Small Group Research*, 17(2), 186-201.

- Gladding, S. T. (2008). *Group work: A counseling specialty* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Hsu, K., Woo, S., & Hung, Y. F. (2009, August). *Developing an instrument for assessing members' participation: Self-disclosure questionnaire*. Poster session presentation at APA 117 annual convention, Toronto, Canada.
- Jacobs, E. E., Masson, R. L., & Harvill, R. L. (2009). *Group counseling: Strategies and skills*. Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2006). *Joining together: Group theory and group skills* (9th Ed.). Boston, MA: Pearson Allyn and Bacon.
- Johnson, J. E., Pulsipher, D., Ferrin, S. L., Burlingame, G. M., Davies, D., & Gleave, R. (2006). Measuring group processes: A comparison of the GCQ and CCI. *Group Dynamics: Theory, Research, And Practice*, 10(2), 136-145. doi: 10.1037/1089-2699.10.2.136
- Jourard, S. M. (1971). *The transparent self*. New York, NY: Van Nostrand Reinhold.
- Joyce, A. S., MacNair-Semands, R., Tasca, G. A., & Ogradniczuk, J. S. (2011). "Factor structure and validity of the therapeutic factors inventory-short form" . *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 15(3), 201-219. doi: 10.1037/a0024677
- Kivlighan, D. M., & Tarrant, J. M. (2001). Does group climate mediate the group leadership-group member outcome relationship? A test of Yalom's hypotheses about leadership priorities. *Group Dynamics*, 5, 220-234.
- Kivlighan, D. M., Multon, K. D., & Brossart, D. F. (1996). Helpful impacts in group counseling: Development of a multidimensional rating system. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 347-355.
- Kociunas, R., & Dragan, T. (2008). The phenomenon of self-disclosure in a psychotherapy group. *Existential Analysis*, 19, 345-363.
- Lewis, C. M., Beck, A. P., Dugo, J. M., & Eng, A. M. (2000). The group development process analysis measures. In A. P. Beck & C. M. Lewis (Eds.), *The process of group psychotherapy: Systems for analyzing change* (pp. 211-262). Washington, DC: American Psychological Association.
- MacKenzie, K. R. (1983). The clinical application of a group measure. In R. R. Dies & K. R. MacKenzie (Eds.), *Advances in group psychotherapy: Integrating research and practice* (pp. 159-170). New York, NY: International Universities Press.
- MacKenzie, K. R. (1990). *Introduction to time-limited group therapy*. Washington, DC: American Psychiatric Press.

- Posthuma, B. W. (1996). Group development. In B. W. Posthuma, (Ed.), *Small groups in counseling and therapy: Process and leadership* (pp. 15-34). Massachusetts, MA: Allyn & Bacon.
- Slavin, R. L. (1993). The significance of here-and-now disclosure in promoting cohesion in group psychotherapy. *Group, 17*(3), 143-151.
- Stockton, R., Rohde, R. I., & Haughey, J. (1992). The effects of structured group exercises on cohesion, engagement, avoidance, and conflict. *Small Group Research, 23*, 155-168.
- Trotzer, J. P. (2006). *The counselor and the group: Integrating theory, training, and practice*(5th ed.). Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Tschuschke, V., MacKenzie, K. R., Haaser, B., & Janke, G. (1996). Self-disclosure, feedback, and outcome in long-term inpatient psychotherapy groups. *Journal of Psychotherapy Practice and Research, 5*, 35-44.
- Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages in small group development revisited. *Group and Organizational Studies, 2*, 419-427.
- Vinogradov, S., & Yalom, I. D. (1990). Self-disclosure in group psychotherapy. In G. Stricker & M. Fisher (Eds.), *Self-disclosure in the therapeutic relationship* (pp. 191-204). New York, NY: Plenum Press.
- Wheelan, A. S. (2005). *Group process: A developmental perspective* (2nd ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Woo, S. P., Hsu, K., & Hung, Y. F. (2005). *Why disclosing or not? -An investigation for the reasons of members' disclosing themselves in counseling groups*. Paper presented at the 7th Pacific Rim Regional Congress of Group Psychotherapy & 4th Asia Pacific Conference on Psychotherapy, Taipei, Taiwan.
- Yalom, I. D. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). New York, NY: Basic Books.

收件日期：103年10月20日

複審一日期：104年03月08日

複審二日期：104年07月14日

複審三日期：104年08月17日

通過日期：104年09月07日

Correlation Study of Members' Climate Perceptions and Self-Disclosure Reasons in the Different Stages of Unstructured Group Counseling

Yu-Kuang Hsu

National Hsinchu University of Education

The purpose of this study is to explore the relationships of members' perceptions of group climates and their reasons of willingness or unwillingness to self-disclose through the group process. The correlation between members' climate perceptions and self-disclosure reasons in the transition and work stages of counseling groups was explored. Ninety-six participants from fourteen unstructured counseling groups (each ten sessions) were invited to attend this study. The questionnaires "Self Disclosure Questionnaire" and "Group Climate Scale" were completed immediately after each group meeting two through nine. The second through fourth sessions which identified as the transition stage and the seventh through ninth which identified as the work stage were selected to analyze the regression between members' climate perceptions and their self-disclosure reasons. Two parts of results were presented. In the transition stage of the counseling groups, reasons of being willing to disclose included discomfort with silence. Reasons of being unwilling (i.e., feeling uncertain and feeling uncomfortable) showed predictable positive relationship with the conflict climate perception. In the work stage, reasons of being willing to disclose (i.e., others-initiated and discomfort with silence) showed predictable negative relationship with the engagement climate perception, and reasons of being unwilling (i.e., self-devaluation, feeling uncertain and personal pace) showed predictable positive relationship with the conflict. The recommendations for practice and further research were discussed and proposed.

Keywords: factors of self-disclosure, group climate, group counseling, group process, self-disclosure.

附錄一「自我揭露量表」(Self-Disclosure Questionnaire, SDQ)

願意揭露原因部份之分量表題項

因素 I (8 題項)：正向關係

有人談他自己的困境或問題時團體中都會有人表示關心。
大家給談自己事情的人一些反應，鼓舞我談自己的事情。
我想團體中的人不會將我說的事傳出去。
我覺得大家感情很好。
當時團體中談話很熱絡，大家都在談自己的事。
因為前一個人所說的經驗與我相似，我就跟進。
我希望說出來別人可以多認識我。
我覺得可以略為談一點自己，以便了解別人的反應。

因素 II (6 題項)：正向期待

我當時期望團體成員給我意見。
我想說出來領導者會協助我釐清問題。
我當時期望領導者給我意見。
我認為團體中的成員會協助我釐清問題。
我想要儘量早一點處理自己的困境和問題。
我認為說出來後可以得到其他人支持。

因素 III (5 題項)：團體與領導促發

當時領導者看著我。
當時領導者口頭邀請我。
當時領導者用非語言邀我說話。
當時用輪流發言，輪到我。
當時大家都在看我使我感到有需要講話的壓力。

因素 IV (2 題項)：打破沉默

團體沉默的時候我覺得應該要有人講講話。
領導者邀請大家發言卻沒有人出來說話。

附錄二「自我揭露量表」(Self-Disclosure Questionnaire, SDQ)

不願意揭露原因部份之分量表題項

因素 I (4 題項)：自我貶抑

我怕自己說出不妥當的話。
覺得自己的想法也許不重要。
我擔心說出自己的事之後，不知道其他成員會怎麼樣反應。
團體中的人可能不會了解我想說的部分。

因素 II (5 題項)：自我不確定性

我感到大家好像還在彼此觀望中。
其他人說到自己似乎有所保留。
我需要多認識其他成員，才能談我自己。
我想得到支持，但是不確定能獲得。
我還沒有想清楚自己想說的議題。

因素 III (4 題項)：信賴不足

擔心自己想說的事情被傳出去。
團體中有的人讓我不信任。
我覺得說出來會使自己尷尬。
我覺得自己和其他成員很不同。

因素 IV (2 題項)：被動性

領導者沒有邀請我說話。
等到有人說出與我相似的困境或問題，我才要跟進。

因素 V (2 題項)：個人步調

團體進行很快，我常插不上嘴。
他人搶先說話以致使我錯過機會。

因素 VI (2 題項)：無法自在

我在團體中感到不自在。
正好領導者問我別的事。
