

大學生團體諮商歷程中的口語互動行爲 分析及影響團體效果相關因素之研究

潘正德 陳清泉 王海苓 鄧良玉 陳成鳳

中原大學 共同科

摘要

本研究的主要目的有四：(1)建立Hill口語互動行爲的基本架構；(2)探討團體歷程中的口語互動行爲之「溝通內容」及「工作型態」；(3)建立團體諮商的基本評量標準；(4)找出影響團體諮商效果的主要因素。研究結果發現：

一、質的研究部份

1. 利用Hill的互動矩陣，能將團體歷程中的口語互動行爲加以記錄並分類，有助於對溝通內容與工作型態的瞭解。
2. 團體結構程度的高低，會影響團體互動的速度和溝通的內容與工作型態，但影響的關鍵因素，是領導者的個人變項。
3. 在口語行爲的工作型態上，出現最少的是面質，其次是肯定；而在溝通型態上，出現最少的是主題，最多的是成員和關係。

二、量的研究部分

1. 全體成員及結構組與低結構組成員，在三次測量的自我評量與團體領導人員評量的得分，呈現直線趨向。
2. 催化員性別、結構與低結構、評量因素，在口語互動行爲、自我評量、團體領導人員評量的得分，部分沒有顯著差異。
3. 參加團體諮商之全體成員，在田納西自我概念的分數，並未顯著優於控制組成員。
4. 參加結構式團體諮商之成員，在田納西自我概念的分數，並未顯著優於參加低結構式團體諮商之成員。
5. 輸入變項對互動變項部分具有預測力。
6. 輸入變項和互動變項對輸出變項部分具有預測力。

關鍵詞：Hill互動矩陣、工作型態、內容型態、自我評量、個人特質。

緒論

由於團體諮商的發展、演變、推廣，歷經長久的歲月，因此，不論在國內、外，團體的技術、效果、理論都曾引起廣泛的注意、討論與質疑。因而引發人們開始以團體為一個研究單位，進行團體的研究（方紫薇，民79）。最初的研究是想了

解團體的處理是否有效？此一類型的研究，可以 MoGovern 的理論為代表。根據 MoGovern (1983) 對團體研究的定義為：

「在什麼團體環境下，由那一個理論背景的團體帶領者，對那一類問題性質的團員，使用那一種團體模式，產生那些改變。」(潘正德，民79)。

換言之，早期的團體諮商研究，均偏向簡單的效果研究 (outcome research)，後來才產生較繁複且精細的研究，如：探討團體處理 (group treatment) 或介入策略 (intervention strategy) 的效果比較研究，及從團體歷程變項解釋結果變異情形 (outcome variance) 的團體歷程研究 (方紫薇，民79)。

從國內外的相關文獻來看，團體諮商或團體治療的正面效果已受肯定 (Yalom, 1985；陳若璋等，民76；陳秉華，民79；潘正德，民79)。但國內有關的團體諮商 (治療) 研究，集中在效果評估的研究，而在過程 (process)、階段 (stage) 評估或比較 (comparison) 的研究顯然較少，約佔目前研究的六分之一 (陳碧玲，民79)。潘正德 (民77) 亦指出：國內小團體的研究包括三方面，一是以團體為變項的比較研究；二是以團體或個體改變的效果研究；三是以團體發展為變項的過程研究。國內目前的小團體研究，約百分之九十以上屬於團體或個體改變的效果研究。此一現象，若從輔導實務的觀點來看，原本無可厚非，但若從團體研究的觀點來看，卻有疏漏之處。

根據 Fuhrihan 等人 (1984) 的觀點，所謂團體研究，是指統整、綜合、解釋「過程」和「結果」及其「關係」的研究，三者不應有所偏廢。因為在團體歷 (過) 程中，愈是能瞭解團體的各種現象，愈能清楚界定並選擇相關的變項 (陳碧玲，民79)。反觀國內二、三十年來的小團體諮商研究，不僅在團體歷程的研究數量上屈指可數；在效果評估的研究上，亦大多採用簡單的「前後測設計」。在此狀況下，實無法提供有系統及多面的資料以解釋團體結果 (陳若璋等，民76)。Goldstein (1960) 亦指出，評量整體的效果，可能會因失去治療中發生改變的細節，而失去有用的訊息。如此一來，對團體複雜本質的瞭解，並無太大助益。從理論的觀點來看，團體歷程和團體效果之間，必然存在一些關係，因此在肯定團體效果之後，有必要檢視團體進行時，究竟發生什麼事，引發成員成長，而達成團體效果。潘正德 (民79) 認為：為瞭解團 (成) 員在團體歷程中的改變情形，除作效果評量外，可增加過程評量；陳量的考驗外，可增加質的考驗。是故，陳秉華 (民79)、陳若璋等 (民76)、陳碧玲 (民79)、Fuhrihan (1984) 均認為，今後有關小團體的研究，應朝向

「質」與「量」並重，「過程」與「效果（結果）」兼顧的方向，如此才能提供具體，有價值且完整的團體資料。

為達成上述的理想，研究者認為，在目前國內已有的研究基礎上，口語互動行為分析和質的研究是突破現狀的兩個關鍵問題。Yalom(1985)指出，團體歷程中的口語互動行為，是指團體成員間或領導者與成員間，正在進行的，流動的溝通（陳碧玲，民79）。在國內，有關口語互動的研究，除陳碧玲（民79）、趙喬（民80）使用Hill Interaction Matrix(HIM)外，其餘幾乎全使用Bales的互動過程分析(Interaction Process Analysis, IPA)（李民濱，民68；蔡茂堂等，民70；吳英璋等，民70；鄔佩麗，民74）。Bales的互動過程分析是1950年代使用最多的評量法。此一評量法，將團體的互動行為分為工作(tack)和社會情緒(social emotional)兩類，共分十二項行為。O'conner(1980)認為IPA適用於任務團體(task oriented group)（高淑敏，民72），且該架構僅能呈現口語互動的型態，而無法呈現互動的內容（王麗斐，民74），因此無從瞭解團體歷程中討論的主題。事實上，陳若璋等（民76）指出，Bales的IPA和Hill的互動矩陣(HIM)是評量小團體過程使用最多的二種架構。Hill的互動矩陣是一種多向度的行為系統，將團體歷程的口語互動分為內容和工作兩個向度，以評量成員與成員的互動，及領導者與成員的互動(Hill, 1977)。二向度分類方式，可得到較豐富的口語互動資料，此為其優點之一（陳碧玲，民79）。Garry認為HIM在建構或評估團體的進展方面，是一個很有意義的工具。此外HIM在檢視口語互動，及團體目標的達成上，都是很有用的評量系統之一。Boy(1971)更具體指出，HIM具有下列四個優點：(1)它具有很高的表面效度；(2)它涵蓋所有團體歷程的口語敘述；(3)該矩陣很容易教導；(4)其主要焦點在溝通的過程，而非推論的理論架構（陳碧玲，民79）。故Hill的口語互動矩陣可以有效的探討團體歷程中的口語互動分析。在有關團體歷程的研究，HIM值得推廣，並做為重要的變項之一。

其次，質的研究(qualitative research)是團體諮商領域中，長久被忽視的一環。質的研究，意指強調意義、經驗（經常是語文描述），以及敘述等的研究方法（吳芝儀，民81）。原始資料是確實呈現團體成員於團體歷程所說的話，或觀察歷程的確切資料。Rowan(1981)指出：能明確量化的資料未必是真實的，反而某些無法量化的才接近真實。正統研究結果即使達統計上的顯著水準，卻是人性上的不顯著(humanly insignificant)（吳芝儀，民81）。事實上，質的研究並非萬靈丹，因為它無法從事大樣本客觀的研究，結果的推論也較難，更何況其信效度也較不理想。但

它與量化研究並非完全對抗或衝突。如能透過適當的規劃、實施，兩者也有互補的效果（陳伯璋，民76）。從質的資料來源來看，獲得資料的方式包括：(1)成員筆記或日記，(2)觀察者的筆記，(3)非正式或部分結構性的晤談，(4)開放式問題（晤談或問卷），(5)深度（indept）個案研究（混合晤談、觀察、錄音、錄影記錄等）（吳芝儀，民81）。若能結合質與量的研究優點，並透過上述方法蒐集資料，定能為團體諮商歷程的變化，做合理、有效的解釋與分析。

綜合上述的背景因素與觀點，本研究的研究動機為：

- 一.結合質與量的研究，以蒐集完整的團體歷程相關資料。
- 二.針對團體諮商歷程中的口語互動行為加以分析，以瞭解「溝通內容」與「工作型態」。
- 三.綜合過程評估與口語互動行為分析，以瞭解過程變化對團體諮商效果的影響。

基於以上的動機，本研究的目的可以歸納成：

- 一.建立Hill口語互動行為的基本架構。
- 二.探討團體歷程中的口語互動行為之「溝通內容」及「工作型態」。
- 三.建立團體諮商的基本評量標準。
- 四.找出影響團體諮商效果的主要因素。

根據以上的目的，本研究可歸納出如下的待答問題：

- 一.利用Hill的互動矩陣，能否將團體歷程中的口語互動行為加以記錄並分類？
- 二.利用Hill的互動矩陣，能否有助於「溝通內容」及「工作型態」的瞭解？
- 三.經過團體諮商歷程，成員在「自我評量」及「團體領導人員評量」的行分，是否有顯著進步？
- 四.催化員性別、結構與低結構因素，在口語互動行為、「自我評量」及「團體領導人員評量」的得分，是否有差異？
- 五.團體諮商對大學生的「自我概念」有何效果？
- 六.輸入變項對互動變項是否有預測力？
- 七.輸入變項和互動變項對輸出變項是否有預測力？

根據本研究的研究問題，及相關文獻探討所得，本研究的假設為：

假設一：全體全員及結構組與低結構組成員，在三次測量的自我評量與團體領導人員評量的得分，呈現直線趨向。

假設二：催化員性別、結構與低結構因素，在口語互動行為、自我評量、團體

領導人員評量的得分，沒有顯著差異。

假設三：參加團體諮商之全體成員，在田納西自我概念的分數，優於控制組成員。

假設四：參加結構式團體諮商之成員，在田納西自我概念的分數，優於參加低結構式團體諮商之成員。

假設五：輸入變項（催化員性別、團體性質、自我評量與團體領導人員評量分數）對互動變項（溝通內容、工作型態、口語互動行為總數）具有預測力。

假設六：輸入變項（催化員性別、團體性質、自我評量與團體領導人員評量分數）和互動變項（溝通內容、工作型態、口語互動行為總數）對輸出變項（自我評量、團體領導人員評量的三次總分）具有預測力。

研究方法

一、研究對象

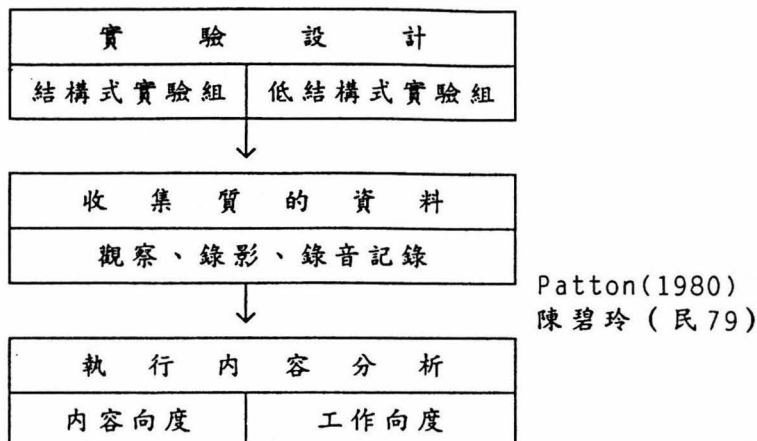
本研究係以中原大學報名參加自我探索團體諮商的六十名學生為對象。成員人數分別為：結構組（一）十三人，結構組（二）十三人，低結構組（一）十三人，低結構組（二）九人。年級分配為：一年級九人，二年級十七人，三年級十六人，四年級四人，研究生二人。男生廿二人，女生廿六人。合計實驗組受試樣本四十八人。其餘時間無法配合者三十二人，由其中之十二人組成控制組。

二、研究設計

（一）質的研究

本研究中質的研究，係根據Patton（1980）的模式，及陳碧玲（民79）的研究結果建構而成，其研究架構為：





此一混合式模式，一方面依實驗設計的原則，分別將受試者分配到結構式實驗組，及低結構式實驗組；一方面以質的研究方式進行資料收集，並根據HIM的架構進行內容分析。使用質的研究方式收集並分析資料，可以得到較具描述性的資料，重視質的「過程」，而非簡單量化的「結果」(Robert & Sari, 1982；陳碧玲，民79)。Rowan(1981)指出：能明確量化的資料未必是真實的，反而某些無法量化的才接近真實。此點更肯定本研究中質的研究之價值。

為了避免成員特質中的內外向性，影響成員在團體的互動，而造成質量研究的誤差，因此在團體正式開始之前，即對四個實驗組實施基氏人格測驗。並從中取得活動性、領導性、社會外向性三個分測驗的總分，即內外向性總分，以瞭解成員在團體中的參與情形。並以單因子變異數分析考驗四組的差異，統計結果顯示四組的F值未達顯著水準。

(二)量的研究

本研究在量的研究方面，採實驗組與控制組的前後測設計(郭生玉，民70)，相關研究法及三因子實驗設計，A因子為催化員性別，B因子為結構與低結構，C因子為三次重複測量。

自變項：1. 結構式實驗組一、二接受九次結構式自我探索團體諮商。

2. 低結構式實驗組一、二接受九次低結構式自我探索團體諮商。

依變項：受試在田納西自我概念量表中的得分。

控制變項：1. 依變項的前測分數。

2. 實驗組受試在基氏人格測驗的內外向性之組間沒有顯著差異。

輸入變項：催化員性別、結構與低結構、成員自我評量分數、團體領導人員評量分

數。

互動變項：溝通內容、工作型態、口語互動行為總數。

輸出變項：成員自我評量分數之三次總分、團體領導人員評量分數之三次總分。

三、研究工具

(一)Hill的互動矩陣

Hill的互動矩陣(HIM)是一種用來分類人際行為的評量系統，其架構包括兩個向度，其一是「內容」型態(content style)，其二是「工作」型態(work style)。

HIM的評分者間信度(inter-rater reliability)約.80(Hill, 1977)。陳碧玲(民79)在其研究中求得編碼者間一致性為.67。在本研究中，以兩人一組的方式，求得評分者間信度.80，一致性的百分比在.625～.75之間。另外間隔兩天，對原活動內容十分鐘進行重新編碼，求得評分者間信度.90，一致性百分比.625～.812之間。效度方面，Hill(1965, 1977)及Hill與Gruner(1973)等學者作過的檢驗，均獲得支持(趙喬，民80)。

(二)基氏人格測驗

本測驗由賴保禎(民61)根據J.P.Guildford所編的人格測驗修訂而成。本測驗的折半信度在.75至.93之間，重測信度在.58至.80之間，各分量表都具有效標效度(潘正德，民79)。鄧蔭蓉(民74)以輔大夜間部一年級123名學生為樣本，求得折半信度，情緒穩定為.81，社會適應為.74。

(三)田納西自我概念量表

本測係由林邦傑(民69)根據Fitts所編的「田納西自我概念量表」修訂而成。

本量表以大直、北安國中的143三名學生為對象，經二個月的再測，求得相關係數為.665～.853，以景美、興福、弘道國中的979名男女生的對象，求得之折半信度為：自我總分.925～.954之間；自我認同、自我滿意及自我行動在.763～.907之間；生理自我、道德與倫理自我、心理自我、家庭自我、社會自我在.661～.913之間。大抵上信度頗佳。以楊國樞的「自我概念」及郭為藩的「自我態度問卷」為效標，大部分相關係數均達統計之顯著水準，可見本量表之效度頗高。

(四)團體領導人員評量表

本量表係林振春(民72)參照紀文祥(民68)的研究，以及Belkin(1976)的研究，從中找出最適合我國社會特性的人格特質，共得十六項，依個人在團體中的

體驗，將其以敘述句陳述出來，依正負兩極端分別陳述。由因素分析中得出三個因素，因素一包括3.4.5.6.8.11.15.16等八個項目，是屬於人我交往特質；因素二包括1.2.7.10.14等五個項目，是屬於了解自己特質；因素三包括9.12.13等三個項目，是屬於了解他人特質。本量表的內部一致性 $\alpha = .8774$ 。

(五)自我評量表

本量表分十項語意對立之情感態度，其中包括：自我中心－關懷別人；懷疑自己－信賴自己；緊守秘密－分享經驗；拘束不自在－自由自在；無責任感－有責任感；不信賴別人；依賴別人－獨立自主；不了解自己－了解自己；不了解別人－了解別人；不喜歡參與此類活動－喜歡參與活動（李淑玲，民75）。本量表的內部一致性 $\alpha = .90$ 。重測信度 .82。

四、實驗材料

本研究使用的材料，在結構式實驗組一、二所接受的自我探索團體諮商活動，其活動內容、性質的擬定，係根據自我探索團體諮商的目標，同時考慮大學生的生活經驗，口語溝通能力等因素。此外，亦根據此一系列之結構式活動，選取可能因此系列活動而產生作用之依變項－田納西自我概念量表的得分。而在低結構式實驗組三、四所接受的自我探索團體諮商活動，其活動內容、方式並未預先擬定；事前規劃，完全看團體內此時此地的互動方式、談話主題，與成員的需要而定。換言之，領導者的介入，使用的活動，均是被動式的因勢利導，且在介入使用活動之前，均事先徵得成員的同意。事實上，低結構式團體諮商並非在毫無目的，任由成員盲目摸索下進行；相反的，它是在團體既定的大目標下作自我的探索活動。每次活動前，領導者均再次告知團體目標及上次活動的重點摘要說明，以催化團體進行溝通。並視團體互動狀況，適時介入處理，或帶入與主題相關的活動。

結構式實驗組一、二所接受的團體諮商活動，其單元名稱、目標與內容如下：

會期	單元名稱	目 標	內 容
一	How Do You Do?	1. 團體目標說明與澄清。 2. 團體形成，成員相互認識。 3. 訂定團體規範。	1. 團體目標說明與澄清。 2. 團體形成：a. 成員相互介紹。 b. 成員彼此打招呼。 3. 訂定團體規範。 4. 盲目探索。
二	身體之旅	1. 了解身心健康的意義。 2. 個人身心健康的滿意評估。 3. 探討維持身心健康之道。	1. 肌肉按摩。 2. 身體之旅。 3. 健康定義的討論。 4. 個人身心健康滿意程度評估。 5. 維持身心健康之道討論。
三	感受一下	1. 了解個人的身心感受。 2. 學習識個感受經驗。 3. 探索個人經常感受到的情緒。	1. 雙眼凝視（二人一組）。 2. 握握手感覺一下（二人一組）。 3. 說明認識感受的重要性。 4. 感受辨識練習。 5. 探討個人經常感受到的情緒。

四	人我關係	1. 探討個人的人我關係。 2. 個人人際關係的滿意程度評估。 3. 探討改善人際關係之道。	1. 信任跌倒。 2. 成員相互描述對方，並給對方回饋。 3. 分享我的小秘密。 4. 個人人際關係的滿意程度評估。 5. 討論改善個人人際關係的方法。
五	孰重孰輕	1. 探討個人價值觀。 2. 探討個人的時間使用。	1. 討論鱈魚河的故事。 2. 介紹價值清單。 3. 個人選擇大學科系的決策歷程探討。 4. 實施生活餡餅活動。
六	家庭樹下	1. 探討團體中的成員關係。 2. 探討成員家庭的結構、氣氛、關係及其對個人的影響。	1. 排排站：a. 誰的話最多。 b. 誰比較主動參與。 2. 繪製個人家庭結構圖，分享個人家庭氣氛，關係及其對個人的影響。
七	Who Am I?	1. 了解個人在自我探索中的困境。 2. 了解別人眼中的我。 3. 增進自我的了解。 4. 減少個人的盲點。	1. 你是誰？ 2. 猜猜看我是誰？ 3. 大家來談他—某一成員。 4. 介紹周哈里窗。 5. 討論個人在自我探索上的困難。
八	人生盾牌	1. 整理個人的經驗。 2. 探討成員的人生理念。	1. 分享個人座右銘。 2. 分享一件有成就的事。 3. 享別人能做使你快樂的事。 4. 分享一件失敗的事。 5. 探討個人的問題。 6. 探討理想的伴侶。 7. 探討如果死亡，希望別人對你說的三句話。
九	珍重再見	1. 協助個人整理自我探索的經驗。 2. 了解成員的團體經驗。 3. 整理、回饋。 4. 結束團體。	1. 成員陳述個人的特質，團體成員予以確認或質疑。 2. 成員互送禮物。 3. 團體回顧與回饋。 4. 說明團體結束後，成員的關係及互動方式。

五、資料處理

(一)量的統計分析處理

以Timm一般線性模式解多變項重複量數變異數分析 (MANOVA) (林清山, 民70), 趨向分析則採重複量數趨向分析。以三因子混合設計變異數分析作差異顯著考驗。以積差相關、點二系列相關、逐步迴歸說明相關與預測力。以共變數分析作前、後測的差異考驗。

以上資料的分析處理, 以中原大學學生輔導中心SPSS之電腦程式進行處理。其統計的顯著水準設在.05。

(三)質的轉錄分析處理

1. 資料的轉錄：由於四組團體的總時數超過九十小時以上，致使資料累積多且龐雜。為顧及團體發展過程各個階段的特色，並力求省時與方便，研究者決定從第一、三、五、七、九次團體諮商活動中，採用時間抽樣的方式進行資料的轉錄。採叢集抽樣 (Cluster sampling) 的方式，將上述團體活動的每一次活動劃分成中間與結束二個段落，每段抽取十五分鐘的內容，故每次聚會可抽得二個時間樣本，共三十分鐘，每一實驗組團體可得十個時間樣本，四組團體共得四十個時間樣本資料，做為資料分析的內容。此外，為了量的研究需要，將第

一、五、九次團體諮商做全程轉錄，以了解口語行為的變化，並做為量的研究比較分析之依據。

2. 資料的分析：在正式資料分析之前，以兩人一組的方式，由研究者和另一男性研究員組成一組，另由二位女性研究員組成一組，分別對正式團體結構組第一次活動的內容進行十分鐘的分類編碼，求得評分者間信度 .80，一致性百分比在 .625 ~ .75 之間。另外間隔兩天，對原活動內容十分鐘進行重新編碼，求得評分者間信度 .90，一致性百分比 .625 ~ .812 之間。接著，以原組人員兩人一組的方式進行正式編碼，遇有小組內兩人意見不一致時，即進行討論至意見一致時，再繼續編碼。為顧及 Hill 互動矩陣的雙向度特色，本研究的分析單位 (unit of analysis) 採用 Berelson(1954) 的「內容的改變」(content change)，及說話者的改變 (speaker change) 兩者兼顧的原則，做為分析單位切割之依據 (陳碧玲，民79)。其主要的原則為：

- (1) 當說話者改變時，即獨立出一個分析單位。
- (2) 當資料由「內容」或「工作」向度的類別有了改變時，即予以切割，另外獨立一個分析單位。

當遇到下列狀況時，即不予分類：

- (1) 兩人討論、分組活動、個別填寫紙筆作業而未產生或達到團體互動作用時。
- (2) 口頭禪或無法分辨意義之言詞。
- (3) 話說完即被打斷，且無法判斷其類別時。
- (4) 成員竊竊私語或私下小聲交談。

編碼的依據，主要參考 Hill 互動矩陣各類別的定義，及 Hill 互動矩陣量表的題目內容，進行編碼。

結 果

一、質的研究

(一) Hill 口語互動行為的分類

四組團體第一、三、五、七、九會期 (session) 的資料，係經時間抽樣後，每次會期各取中間與結束前各十五分鐘，合計卅分鐘時間量之內容，經編碼、劃記後，四組所得如下表：

表一 結構式實驗組一在 Hill 口語互動行為的分類表

行爲分類 聚會次數		1	2	3	4	5	6	7	8	9	小計	總計
		主題傳統	I B	/	/	/5	/	/	/	/	/	/1
主題肯定	I C	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
主題推測	I D	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
主題面質	I E	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
團體傳統	II B	6/3	/	2/	/	13/2	/	7/	/	3/	31/5	36
團體肯定	II C	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
團體推測	II D	4/	/	4/	/	4/	/	9/1	/	3/4	24/5	29
團體面質	II E	/	/	/	/	/	/	/	/	1/3	1/3	4
成員傳統	III B	/9	/	/26	/	3/4	/	3/	/	1/	7/39	46
成員肯定	III C	/	/	/1	/	/	/	/	/	/	/1	1
成員推測	III D	/4	/	12/5	/	2/9	/	31/33	/	3/8	48/59	107
成員面質	III E	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
關係傳統	IV B	22/68	/	10/9	/	10/16	/	36/24	/	8/7	86/124	210
關係肯定	IV C	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
關係推測	IV D	/8	2/	/	1/17	/	8/15	/	/	12/23	23/63	86
關係面質	IV E	1/	/	/1	/	/	/	/	/	/1	1/2	3
	小計	33/92		30/47		33/48		94/73		31/47	221/307	528
	總計	125		77		81		167		78	528	

每格斜線前方為領導者之口語行為，後方為成員之口語行為。

表二 結構式實驗組二在Hill口語互動行為的分類表

行為分類 聚會次數		行為分類									小計	總計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
主題傳統	I B	/	/	3/4	/	/	/	/	/	/	3/4	7
主題肯定	I C	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
主題推測	I D	/	/	1/2	/	/	/	/	/	/	1/2	3
主題面質	I E	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
團體傳統	II B	17/10	/	14/4	/	17/6	/	15/	/	1/	64/20	84
團體肯定	II C	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
團體推測	II D	7/	/	8/2	/	7/	/	1	/	3/	26/2	28
團體面質	II E	/	/	/	/	/1	/	/	/	/	/1	1
成員傳統	III B	2/7	/	1/10	/	7/19	/	2/11	/	/20	12/67	79
成員肯定	III C	/1	/	/5	/	/2	/	/3	/	/5	/16	16
成員推測	III D	18/28	/	21/19	/	6/5	/	19/22	/	13/23	77/97	174
成員面質	III E	/	/	1/	/	/10	/	2/1	/	/	3/11	14
關係傳統	IV B	9/3	/	/3	/	2/7	/	9/11	/	7/15	27/39	66
關係肯定	IV C	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
關係推測	IV D	3/	/	/	/	/1	/	1/42	/	5/7	9/50	59
關係面質	IV E	2/	/	/1	/	/	/	/7	/	1/	3/8	11
	小計	58/49		49/50		39/51		49/97		30/70	225/317	542
	總計	107		99		90		146		100	542	

每格斜線前方為領導者之口語行為，後方為成員之口語行為。

表三 低結構式實驗組一在Rill口語互動行為的分類表

行爲分類 聚會次數		1	2	3	4	5	6	7	8	9	小計	總計
		主題傳統	I B	/	/	/	/	/	/	/	/	/1
主題肯定	I C	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
主題推測	I D	/	/	/	/	/1	/	/	/	/	/1	1
主題面質	I E	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
團體傳統	II B	7/4	/	3/1	/	9/6	/	1/1	/	2/4	22/16	38
團體肯定	II C	/	/	/	/	/	/	/1	/	/	/1	1
團體推測	II D	5/5	/	3/1	/	4/2	/	6/2	/	1/	19/10	29
團體面質	II E	/	/	/1	/	/1	/	/3	/	/	/5	5
成員傳統	III B	12/18	/	/9	/	/10	/	/10	/	/6	12/53	65
成員肯定	III C	/2	/	/6	/	1/4	/	/1	/	2/3	3/16	19
成員推測	III D	13/14	/	5/39	/	32/65	/	23/60	/	23/31	96/209	305
成員面質	III E	/	/	/	/	/	/	/	/	1/1	1/1	2
關係傳統	IV B	23/47	/	3/23	/	4/83	/	3/28	/	14/18	47/199	246
關係肯定	IV C	/	/	/	/	/	/	/1	/	/	/1	1
關係推測	IV D	/1	/	2/2	/	4/5	/	7/8	/	4/8	17/24	41
關係面質	IV E	/	/	2/1	/	2/4	/	2/1	/	/	6/6	12
	小計	60/91		18/83		56/181		42/116		47/72	223/543	766
	總計	151		101		237		158		119	766	

每格斜線前方為領導者之口語行為，後方為成員之口語行為。

表四 結構式實驗組一在Hill口語互動行為的分類表

行爲分類 聚會次數		行爲分類									小計	總計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
主題傳統	I B	/	/	/4	/	4/7	/	/1	/	/1	4/13	17
主題肯定	I C	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
主題推測	I D	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
主題面質	I E	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
團體傳統	II B	3/	/	/1	/	/1	/	4/1	/	2/1	9/4	13
團體肯定	II C	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
團體推測	II D	1/	/	6/	/	2/1	/	/	/	5/4	14/5	19
團體面質	II E	1/	/	/	/	/	/	/	/	/	1/	1
成員傳統	III B	1/9	/	/3	/	/23	/	/3	/	/1	1/39	40
成員肯定	III C	/	/	/1	/	/2	/	/2	/	1/10	1/15	16
成員推測	III D	28/69	/	34/89	/	42/68	/	37/74	/	25/46	166/346	512
成員面質	III E	/	/	/	/	2/	/	/	/	/1	2/1	3
關係傳統	IV B	10/8	/	5/14	/	11/15	/	3/2	/	8/10	37/49	86
關係肯定	IV C	/	/	/1	/	/	/	/	/	/2	/3	3
關係推測	IV D	4/	/	4/3	/	2/11	/	/1	/	5/27	15/42	57
關係面質	IV E	/	/	1/	/	/	/	/	/	/1	1/1	2
	小計	48/86		50/116		63/128		44/84		46/104	251/518	769
	總計	134		166		191		128		150	769	

每格斜線前方為領導者之口語行為，後方為成員之口語行為。

(二) 結構組、低結構組在Hill口語互動行為分類的比較

結構組與低結構組在五個團體會期中，出現最多的口語行為依次為，結構組：成員推測（281次）、關係傳統（276次）、關係推測（145次）、成員傳統（125次）、團體傳統（120次）；低結構組：成員推測（817次）、關係傳統（332次）、成員傳統（105次）、關係推測（98次）、團體傳統（51次）。結構組的口語行為總計1070次，低結構組的口語行為總計1535次。

(三) 結構組、低結構組在溝通內容、工作型態的比較結構組與低結構組的主要行為類別如下表：

團體會期	結構組		低結構組	
	實驗組一	實驗組二	實驗組一	實驗組二
1	成員中心工作前	成員中心工作	成員中心工作前	成員中心工作
3	成員中心工作前	成員中心工作	成員中心工作	成員中心工作
5	成員中心工作前	成員中心工作前	成員中心工作	成員中心工作
7	成員中心工作	成員中心工作	成員中心工作	成員中心工作
9	成員中心工作	成員中心工作	成員中心工作	成員中心工作

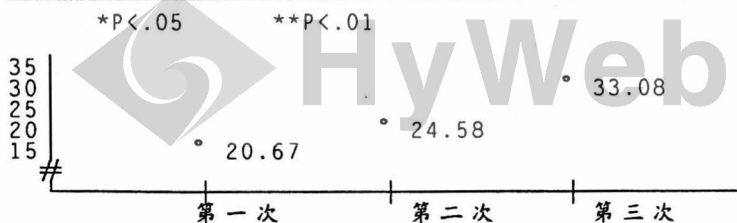
二、量的研究

(一) 全體成員、結構組與低結構組成員三次自我評量，團體領導人員評量的結果

全體成員、結構組與低結構組成員三次「自我評量」分數的趨向分析結果如下：

表五 結構組成員團體過程中三次「自我評量」分數的趨向分析摘要表

變異來源	SS	fd	MS	F
團體次數	967.06	2	483.53	6.23**
誤差	1706.28	22	77.56	
直線趨向	925.04	1	925.04	8.63*
直線誤差	1178.46	11	107.13	
二次趨向	42.01	1	42.01	.88
二次誤差	527.82	11	47.98	

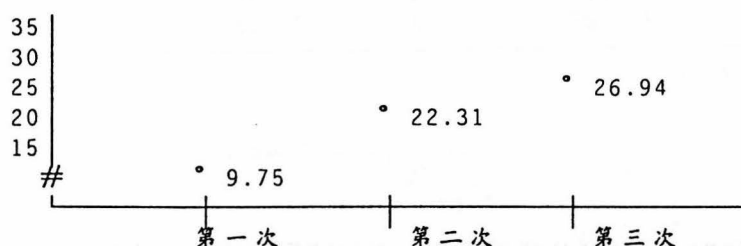


圖一 結構組成員團體過程中三次「自我評量」分數的趨向圖

表六 低結構組成員團體過程中三次「自我評量」分數的趨向分析摘要表

變異來源	S S	f d	M S	F
團體次數	2531.29	2	1265.65	16.50**
誤差	2300.71	30	76.69	
直線趨向	2363.28	1	2363.28	22.29**
直線誤差	1590.22	15	106.01	
二次趨向	168.01	1	168.01	3.55
二次誤差	710.49	15	47.37	

**P<.001



圖二 低結構組成員團體過程中三次「自我評量」分數的趨向圖

表七 全體成員團體過程中三次「自我評量」分數的趨向分析摘要表

變異來源	S S	f d	M S	F
團體次數	3241.14	2	1620.57	20.52***
誤差	4264.19	54	78.97	
直線趨向	3210.29	1	3210.29	30.45***
直線誤差	2846.71	27	105.43	
二次趨向	30.86	1	30.86	.59
二次誤差	1417.48	27	52.50	

***P<.001



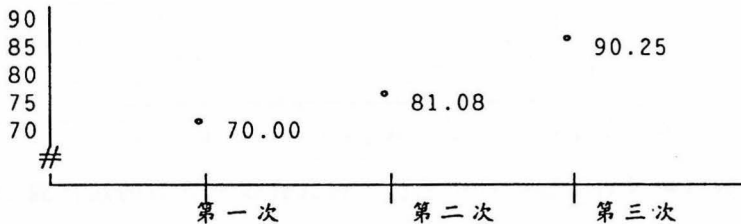
圖三 參加團體全體成員團體過程中三次「自我評量」分數的趨向圖

全體成員、結構組與低結構組成員三次「團體領導人員評量」分數的趨向分析結果如下：

表八 結構組成員團體過程中三次「團體領導人員評量」總分的趨向分析摘要表

變異來源	S S	f d	M S	F
團體次數	1998.39	2	999.19	12.26**
誤差	1792.94	22	81.50	
直線趨向	1998.38	1	1998.38	21.85**
直線誤差	1006.12	11	91.47	
二次趨向	.01	1	.01	.00
二次誤差	786.82	11	71.53	

***P<.001



圖四 結構組成員團體過程中三次「團體領導人員評量」總分的趨向圖

表九 低結構成員團體過程中三次「團體領導人員評量」總分的趨向分析摘要表

變異來源	S S	f d	M S	F
團體次數	1828.31	2	914.16	8.66**
誤差	2956.36	28	105.58	
直線趨向	1809.63	1	1809.63	11.73**
直線誤差	2159.87	14	154.28	
二次趨向	18.68	1	18.68	.33
二次誤差	796.49	14	56.89	

**P<.01

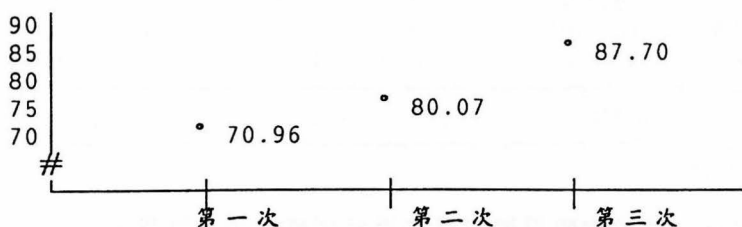


圖五 低結構組成員團體過程中三次「團體領導人員評量」總分的趨向圖

表十 全體成員團體過程中三次「團體領導人員評量」總分的趨向分析摘要表

變異來源	S S	f d	M S	F
團體次數	3793.28	2	1896.64	20.62***
誤差	4782.72	52	91.98	
直線趨向	3783.41	1	3783.41	30.83***
直線誤差	3190.59	26	122.72	
二次趨向	9.88	1	9.88	.16
二次誤差	1592.12	26	61.24	

***p<.001



圖六 全體成員團體過程中三次「團體領導人員評量」總分的趨向圖

(二) 催化員性別、結構與低結構、評量因素在互動行為、自我評量、團體領導人員評量的差異

催化員性別、結構與低結構因素在三次「團體領導人員評量」、「自我評量」及「口語行為」的變異數分析結果如下表：

表十一 全體成員在不同性別催化員、不同團體性質、團體過程中三次「自我評量」分數的平均數(人數)摘要表

	催化員男	催化員女	
第一次評量			14.43 (28)
結構	20.80 (5)	20.57 (7)	
低結構	14.25 (8)	5.25 (8)	
第二次評量			23.29 (28)
結構	18.40 (5)	29.00 (7)	
低結構	21.37 (8)	23.25 (8)	
第三次評量			29.57 (28)
結構	28.20 (5)	36.57 (7)	
低結構	27.00 (8)	26.87 (8)	
催化員男	21.49 (13)	催化員女	23.24 (15)
結構	26.11 (12)	低結構	19.67 (16)

表十二 全體成員在不同性別催化員、不同團體性質、團體過程中
三次「自我評量」分數的變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
性別	64.52	1	64.52	.42
性質	821.58	1	821.58	5.32*
性別 * 性質	379.87	1	379.58	2.46
群內受試	3707.27	24	154.47	
評量	3241.14	2	1620.57	21.92***
性別 * 評量	402.93	2	201.47	2.73
性質 * 評量	312.98	2	156.49	2.12
性別 * 性質 * 評量	.07	2	.04	.00
評量 * 群內受試	3548.21	48	73.92	
全體	12478.57	83		

*P<.05 ***P<.01

表十三 事後比較單純主要效果分析摘要表 (評量)

人數	28	28	28
平均數	14.43	23.29	29.57
評量	第一次	第二次	第三次
第一次			
第二次	* *		
第三次	* *	*	

*P<.05 **P<.01

表十四 全體成員在不同性別催化員、不同團體性質、團體過程中
三次評量「團體領導人員評量」總分的平均數 (人數) 摘要表

	催化員男	催化員女	
第一次評量			70.96 (27)
結構	65.00 (5)	77.00 (7)	
低結構	70.00 (7)	70.25 (8)	
第二次評量			80.07 (27)
結構	72.40 (5)	87.29 (7)	
低結構	83.86 (7)	75.25 (8)	
第三次評量			87.70 (27)
結構	87.00 (5)	92.57 (7)	
低結構	90.14 (7)	81.75 (8)	
催化員男	78.61 (12)	催化員女	80.36 (15)
結構	81.11 (12)	低結構	78.36 (15)

表十五 全體成員在不同性別催化員、不同團體性質、團體過程中三次評量「團體領導人員評量」總分的變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
性別	60.86	1	60.86	.36
性質	142.76	1	142.76	.84
性別 * 性質	1321.59	1	1321.59	7.78*
群內受試	3908.52	23	169.94	
評量	3793.28	2	1896.64	19.71***
性別 * 評量	188.35	2	94.17	.98
性質 * 評量	40.83	2	20.42	.21
性別 * 性質 * 評量	127.50	2	63.75	.66
評量 * 群內受試	4426.04	46	96.22	
全體	14009.73	80		

*P<.05 ***P<.001

表十六 事後比較單純主要效果分析摘要表(性別 * 性質)

變異來源	SS	df	MS	F
性別				
在結構組	1108.40	1	1108.40	6.52*
在低結構組	362.16	1	362.16	2.13
群內受試	3908.52	23	169.94	
性質				
在男催化員	331.21	1	331.21	1.95
在女催化員	1059.34	1	1059.34	6.23*
群內受試	3908.52	23	169.94	

*P<.05

表十七 全體成員在不同性別催化員、不同團體性質的「團體領導人員評量」總分的平均數(人數)摘要表

	性別	
	催化員男	催化員女
結構	74.80 (5)	85.62 (7)
低結構	81.33 (7)	75.75 (8)

表十八 事後比較單純主要效果分析摘要表(評量)

人數 平均數 評量	27	27	27
	70.96 第一次	80.07 第二次	87.70 第三次
第一次			
第二次	**		
第三次	**	*	

*P<.05 **P<.01

表十九 全體成員在不同性別催化員、不同團體性質、團體過程中
三次「口語行為」評量的平均次數（人數）摘要表

	催化員男	催化員女	
第一次評量			22.52 (27)
結構	10.60 (5)	7.57 (7)	
低結構	45.50 (8)	19.71 (7)	
第二次評量			35.93 (27)
結構	23.00 (5)	14.57 (7)	
低結構	50.50 (8)	49.86 (7)	
第三次評量			40.00 (27)
結構	44.20 (5)	32.43 (7)	
低結構	41.00 (8)	43.43 (7)	
催化員男	38.08 (13)	催化員女	27.93 (14)
結構	21.42 (12)	低結構	41.93 (15)

表廿 全體成員在不同性別催化員、不同團體性質、團體過程中
三次「口語行為」評量的變異數分析摘要表

變異來源	SS	f d	MS	F
性別	2082.67	1	2082.67	1.07
性質	7577.06	1	7577.06	3.88
性別 * 性質	.32	1	.32	.00
群內受試	44904.17	23	1952.36	
評量	4517.63	2	2258.81	2.84
性別 * 評量	733.27	2	366.64	.46
性質 * 評量	2549.02	2	1274.51	1.60
性別 * 性質 * 評量	1277.11	2	638.55	.80
評量 * 群內受試	36572.97	46	795.06	
全體	100214.22	80		

表廿一 事後比較單純主要效果分析摘要表（評量）

人數	27	27	27
平均數	22.52	35.93	40.00
評量	第一次	第二次	第三次
第一次			
第二次			
第三次			

*P<.10

（三）全體成員與控制組成員在田納西自我概念量表的比較

全體成員與控制組成員在田納西自我概念量表上各項分數的共變數分析結果如下表：

表廿二 全體成員與控制組成員在田納西自我概念上各項分數的共變數分析摘要表

變異來源	S S	d f	M S	F
生理自我				
組間	.80	1	.80	.03
組內 (誤差)	.1298.63	48	27.05	
道德倫理自我				
組間	1.53	1	1.53	.08
組內 (誤差)	958.15	48	19.96	
心理自我				
組間	18.62	1	18.62	.82
組內 (誤差)	1089.37	48	22.69	
家庭自我				
組間	35.90	1	35.90	1.01
組內 (誤差)	1703.27	48	35.48	
社會自我				
組間	17.34	1	17.34	.57
組內 (誤差)	1452.76	48	30.27	
自我認同				
組間	7.41	1	7.41	.15
組內 (誤差)	2320.24	48	48.34	
自我滿意				
組間	.97	1	.97	.01
組內 (誤差)	3076.49	48	64.09	
自我行動				
組間	71.21	1	71.21	1.40
組內 (誤差)	2441.79	48	50.87	
自我總分				
組間	131.15	1	131.15	.33
組內 (誤差)	18915.88	48	394.03	
自我批評				
組間	2.77	1	2.77	.12
組內 (誤差)	1109.65	48	23.12	

表廿三 參加團體諮商成員與控制組成員在田納西自我概念上各項分數前測、後測與調節後平均數摘要表

	參加團體全體成員			控制組成員		
	前測	後測	調節後	前測	後測	調節後
生理自我	42.77	43.92	43.94	42.83	44.25	44.23
道德倫理自我	47.90	48.64	48.53	47.33	48.83	48.94
心理自我	41.82	43.46	44.16	43.92	43.42	42.72
家庭自我	44.85	46.18	46.67	46.25	45.17	44.68
社會自我	41.97	44.44	44.70	43.08	43.58	43.32
自我認同	75.15	77.69	78.55	77.83	78.50	77.64
自我滿意	71.61	73.85	74.25	72.92	74.33	73.93
自我行動	72.61	72.67	75.11	75.10	72.33	72.32
自我總分	219.31	226.64	227.80	223.42	225.17	224.01
自我批評	34.56	34.33	34.93	36.67	36.08	35.49

(四) 結構式與低結構式團體諮商成員在田納西自我概念分數的比較

結構組與低結構組成員在田納西自我概念量表上的各項分數的共變數分析結果

如下表：

表廿四 結構組與低結構組成員在田納西自我概念上各項分數的共變數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
生理自我				
組間	.32	1	.32	.01
組內(誤差)	1169.98	36	32.50	
道德倫理自我				
組間	8.20	1	8.20	.38
組內(誤差)	767.78	36	21.33	
心理自我				
組間	.57	1	.57	.03
組內(誤差)	750.02	36	20.83	
家庭自我				
組間	4.14	1	4.14	.13
組內(誤差)	1151.35	36	31.98	
社會自我				
組間	23.79	1	23.79	1.03
組內(誤差)	833.62	36	23.16	
自我認同				
組間	18.39	1	18.39	.39
組內(誤差)	1692.94	36	47.03	
自我滿意				
組間	30.50	1	30.50	.50
組內(誤差)	2188.54	36	60.79	
自我行動				
組間	.26	1	.26	.01
組內(誤差)	1649.01	36	45.81	
自我總分				
組間	.84	1	.84	.00
組內(誤差)	12780.57	36	355.02	
自我批評				
組間	13.92	1	13.92	.50
組內(誤差)	1004.38	36	27.90	

表廿五 結構組與低結構組成員在田納西自我概念上各項分數調節平均數摘要表

	參加團體全體成員			控制組成員		
	前測	後測	調節後	前測	後測	調節後
生理自我	45.06	45.06	44.19	41.17	43.13	44.00
道德倫理自我	48.81	49.50	49.24	47.26	48.04	48.30
心理自我	42.12	43.50	43.34	41.61	43.43	43.59
家庭自我	48.00	48.37	46.87	42.65	44.65	46.16
社會自我	41.06	43.06	43.43	42.61	45.39	45.02
自我認同	77.69	80.06	78.77	73.39	76.04	77.34
自我滿意	73.44	73.75	72.92	70.35	73.91	74.74
自我行動	74.12	75.69	75.27	71.56	74.70	75.11
自我總分	225.06	229.50	226.92	215.30	224.65	227.23
自我批評	35.31	34.00	33.67	34.04	34.56	34.89

(五) 輸入變項對互動變項的預測力

爲了解團體輸入變項與互動變項的關係，本研究以催化員性別（男、女）、團體性質（結構、低結構）、成員自我評量分數、團體領導人員評量分數做爲團體的

輸入變項，以成員在團體中互動的溝通內容（主題、團體、成員、關係）、工作型態（傳統式、肯定式、推測式、面質式）及口語互動總數為互動變項，探討團體進行過程中輸入變項與互動變項的關係。所得結果如下表：

表廿六 第一次團體輸入變項與互動變項相關係數摘要表

		催化員 性 別	團 體 性 質	成 員 自 我 評 量	團 體 領 導 人 員 評 量
溝 通 內 容	主 題	-.31	-.11	.20	.10
	團 體	-.05	.19	-.36	-.07
	成 員	-.39*	.44*	-.28	.12
	關 係	-.09	.49*	-.35	-.04
工 作 型 態	傳 統 式	-.29	.65**	-.45*	-.03
	肯 定 式	-.14	-.39*	.16	-.02
	推 測 式	-.36	.34	-.22	.15
	面 質 式	.18	.18	-.19	-.06
口 語 互 動 總 數		-.37	.49*	-.33	.09

*P<.05

**P<.01

表廿七 第五次團體輸入變項與互動變項相關係數摘要表

		催化員 性 別	團 體 性 質	成 員 自 我 評 量	團 體 領 導 人 員 評 量
溝 通 內 容	主 題	-.57**	.19	-.31	.29
	團 體	-.32	-.23	-.10	-.18
	成 員	-.12	.22	-.06	.25
	關 係	.02	.46*	.17	-.20
工 作 型 態	傳 統 式	.09	.31	.19	-.09
	肯 定 式	.20	.08	.00	.18
	推 測 式	-.22	.31	-.08	.19
	面 質 式	-.09	.50**	-.16	.16
口 語 互 動 總 數		-.10	.35	.01	.09

*P<.05

**P<.01

表廿八 第九次團體輸入變項與互動變項相關係數摘要表

		催化員 性 別	團 體 性 質	成 員 自 我 評 量	團 體 領 導 人 員 評 量
溝 通 內 容	主 題	-.21	-.21	.27	.13
	團 體	-.43*	-.43*	.02	.05
	成 員	.15	.60**	-.03	.01
	關 係	-.29	-.35	.32	.21
工 作 型 態	傳 統 式	-.07	.41**	.11	-.00
	肯 定 式	-.07	.04	-.04	.41*
	推 測 式	-.15	-.11	.24	.20
	面 質 式	.33	.12	-.02	-.42*
口 語 互 動 總 數		-.12	.14	.19	.15

*P<.05

**P<.01

表廿九 前後三次團體輸入變項與互動變項相關係數摘要表

		催化員 性別	團體 性質	成員 自我評量	團體領 導人員評量
溝通 內容	主題	-.50**	-.04	-.02	.15
	團體	-.41*	-.25	-.12	-.10
	成員	-.18	.47*	-.05	.14
	關係	-.14	.23	.11	-.08
工作 型態	傳統式	-.05	.53**	-.05	-.09
	肯定式	.00	.03	.27	.25
	推測式	-.30	.28	.02	.15
	面質式	.06	.44*	-.11	-.08
口語互動總數		-.22	.42*	.00	.06

*P<.05

**P<.01

(六)輸入變項和互動變項到輸出變項的預測力

為探討團體諮商效果與團體過程的關係，本研究以成員在團體進行過程中三次「自我評量分數」總分及「團體領導人員評量分數」總分，分別做為團體諮商效果的輸出變項。以團體催化員性別（男、女）、團體性質（結構、低結構）、成員三次的自我評量分數、三次團體領導人員評量分數為團體的輸入變項，以成員在團體中互動的溝通內容（主題、團體、成員、關係）、工作型態（傳統式、肯定式、推測式、面質式）及三次團體成員的口語互動次數及總數等為互動變項。

表卅 團體輸入變項、互動變項與輸出變項相關係數摘要表

		三次總分 自我評量分數	三次總分 領導人員評量分數
催化員性別		.17	.07
團體性質		-.49*	-.21
自我評量	(一)	.69**	.51*
自我評量	(二)	.79**	.25
自我評量	(三)	.72**	.29
團體領導人員評量	(一)	.23	.65**
團體領導人員評量	(二)	.44*	.81**
團體領導人員評量	(三)	.41	.70**
口語互動	(一)	-.36	.15
口語互動	(二)	.07	.02
口語互動	(三)	.22	.01
口語互動總數		.00	.06
溝通 內容	主題	-.02	.15
	團體	-.12	-.10
	成員	-.05	.14
	關係	-.11	-.08
工作 型態	傳統式	-.05	-.09
	肯定式	.27	.25
	推測式	.02	.15
	面質式	-.11	-.08

*P<.05

**P<.01

表卅一 輸出變項（三次自我評量的總分）與預測變項
（團體輸入變項、互動變項）逐步迴歸分析結果

變項名稱	β	R^2	$+R^2$	F
自我評量(=)	.42	.63	.63	40.69**
自我評量(-)	.53	.89	.26	97.64**
自我評量(≡)	.40	1.00	.11	28000***

** $P < .01$ *** $P < .001$

表卅二 輸出變項（三次團體領導人員評量的總分）與預測變項
（團體輸入變項、互動變項）逐步迴歸分析結果

變項名稱	β	R^2	$+R^2$	F
團體領導人員評量(=)	.44	.66	.66	46.96**
團體領導人員評量(≡)	.48	.82	.16	55.79**
團體領導人員評量(-)	.44	1.00	.18	15000***

** $P < .01$ *** $P < .001$

討 論

一、質的研究

（一）團體歷程口語互動行為的分析

結構式實驗組一、二在五個團體會期中，口語互動行為的次數，最高（多）的均出現在第七次團體，次高的出現在第一次團體。研究者認為，此一現象與結構式活動內容有關。由於結構式實驗組一、二的活動內容均事先擬定，且兩組的單元名稱、目標、活動步驟完全一致，故活動內容直接影響口語互動行為的次數。

在低結構組方面，兩組在五個團體會期中，口語互動行為的次數，在第五次團體會期時出現最高（多）的頻率。由於低結構式實驗組一、二的活動內容均未事先規劃，完全視領導者與成員相互的牽動，在此時此地的團體情境中，由領導者催化、引導進行。因此兩組同時在第五次團體會期時，達到口語互動次數的最高點，此一現象值得進一步了解。換言之，低結構組的團體歷程，在口語互動行為上互動較快，且互動量較多，在第五次團體會期即已進入最高點。此一結果和陳碧玲（民79）的研究結果部分相同；但和Denulio（1976）的研究結果恰好相反。

(二) 結構式與低結構式團體的口語互動行為比較分析

結構式團體在五次團體會期中，出現最多的口語行為依次為：成員推測(281次)、關係傳統(276次)、關係推測(145次)、成員傳統(125次)、團體傳統(120次)；低結構式團體出現最多的口語行為依次為：成員推測(817次)、關係傳統(332次)、成員傳統(105次)、關係推測(98次)、關係傳統(51次)。由上述資料可發現，不論結構式或低結構式團體，在五次團體會期中，出現最多的五種口語行為類型，不僅在類型項目上完全一致，且在出現最多的前兩項順序上，亦完全一致。造成此一現象的原因可能有三：一為團體的目標之一在自我探索，因此團體活動的內容，及催化的焦點，大多集中在個人的探索上，而形成內容型態偏向成員與關係；工作型態偏向推測與傳統。原因之二為四個領導者的催化方式較為一致。原因之三為抽樣上的誤差。

(三) 結構式與低結構式團體的溝通內容、工作型態比較分析

在內容型態方面，不論是結構式或低結構式，四組完全一致，以成員中心為主。換言之，在團體發展的歷程中，結構式與低結構式團體的溝通內容，大都集中在團體中焦點成員的探討，和此時此地成員關係的催化處理上。此一結果，和陳碧玲(民79)的研究結果部分不一致。

在工作型態方面，結構式實驗組一在第一、三、五次團體會期時大都集中在「工作前」型態，第七、九次團體會期才進入「工作」型態。此一團體發展歷程，頗能符合一般的團體發展階段。Trotzer(1977)將團體的發展階段分為：安全與信任、接受期、責任期、工作期、結束期五階段。依工作型態的性質來看，傳統式、肯定性、推測式、面質式四類型，與Trotzer的前四個階段有頗多相似之處。換言之，團體歷程必需在發展出足夠的信任、安全、接納的氣氛後，才能順利的進入責任與工作期。低結構式實驗組一在團體第一次會期時，出現「工作前」型態，在第三、五、七、九次團體會期即進入「工作」型態；而實驗組二自第一次會期即進入「工作」型態，且在第三、五、七、九次會期均停留在「工作」型態。此一現象至少說明並支持兩個重要的觀點：一是團體結構的有無，會影響團體互動的速度和溝通的內容與工作型態(陳碧玲，民79)，但影響的關鍵因素，似乎是領導者的個人變項。二是非結構或低結構團體，在沒有預先規劃活動的狀況下，一旦進入「工作」型態後，成員在沒有束縛、自動自發的氣氛中，能更深入探索自己的問題，因此團體會期停留在「工作」型態的次數亦較多(陳碧玲，民79)。

二、量的研究

(一)團體諮商效果的過程評估

本研究的假設一是：全體成員及結構組與低結構組成員，在三次測量的自我評量與團體領導人員評量的得分，呈現直線趨向。經由多變項重複量數變異數分析(MANOVA)、趨向分析的結果發現，全體成員、結構組與低結構組成員，在自我評量與團體領導人員評量的三次評量總分，呈現直線趨向，且F值均分別達到.01或.001的顯著水準。故本研究的假設一獲得支持。換言之，經過團體諮商歷程，全體成員、結構組與低結構組成員，在自我評量及團體領導人員評量的得分，有顯著的進步。

研究者認為可能的原因有二：

1. 評量工具的問題。評量工具與團體諮商的功能相結合，更能切合團體目標，取得較適切的資料（陳若璋等，民76；林振春，民72；吳就君等，民75）。
2. 測量方法的問題。本研究與林振春的研究使用同一份量表，且施測的方式均安排在三次團體會期結束後立即實施。由於團體活動剛結束，成員對團體的互動歷程記憶猶新，感受尤其強烈，因此很容易在評估時表現出來。此外，隨著團體的發展，以及成員的參與量和互動量的增加，團體內正負感情的互動量亦有增加的趨勢（蔡茂堂等，民70）。此一現象，亦將直接影響團體歷程中的過程評估。Smith(1975)亦指出：團體訓練效果的好壞，受研究者使用測量方法的影響（林振春，民72）。

本研究的實驗處理設有兩個結構組，及兩個低結構組，分別由四位團體領導者帶領，其中一男一女分別帶領結構組另一男一女分別帶領低結構組。研究所得的結果顯示，結構組、低結構組成員，及全體成員，在自我評量，團體領導人員評量的得分，有顯著的進步。此一結果似乎說明了，不論團體性質是結構或低結構；團體領導者是一人或二人；團體領導者是男性或女性，在影響團體過程效果的因素中，團體性質、團體領導者的性別與人數，均不是絕對的影響因素。研究者認為，最主要的影響因素，似乎是領導者的特質、專業知能等個人變項因素。至於那一種個人變項影響最大，則有待進一步研究。

(二)團體諮商效果的差異

本研究的假設二是：催化員性別、結構與低結構、評量因素，在口語互動行

為、自我評量、團體領導人員評量的得分，沒有顯著差異。經由三因子混合設計變異數分析的結果發現，催化員性別、團體性質、三次評量等三因子的交互作用不顯著，二因子交互作用中發現催化員性別、團體性質的交互作用達到統計上的顯著水準。進一步考驗顯示，不同性別催化員所帶領的結構組成員在團體人員評量的總分有顯著差異。最後考驗各因子主要效果時，發現團體性質之間有顯著差異。由平均數摘要表中顯示：結構組成員的自我評量分數高於低結構組成員的分數。此外，團體過程中三次自我評量及團體領導人員評量之間有顯著差異。故本研究的設二部份獲得支持。

此外，女性催化員所帶領的結構組成員在團體領導人員評量的總分，顯著高於低結構組成員的分數。由於女性催化員的結構組成員之得分，亦未顯著高於男性催化員的低結構組成員之得分。因此，造成上述差異的原因，研究者認為是催化員個人的變項因素所引起。至於，結構組成員的自我評量分數(M=26.11)高於低結構組的分數(M=19.67)，研究者認為可能的原因有三：一為自我評量分數是成員主觀經驗的評定，由於結構式活動的團體歷程有較多針對某一主題的談論，因此很容易在評量中顯示出來；二為低結構式活動需花費較多時間醞釀，且話題容易集中在某一成員的自我探索上，故成員的自評分數可能因此自相抵消；三為實際參與三次評估的成員僅27人，分配在四組的成員約5至8人，由於樣本太少，導致影響結果。此外，在團體性質的比較上，結構組成員在團體中的口語行為的平均數，低於低結構組成員。此一結果說明了，團體性質的結構或低結構因素，尚無法完全決定口語行為的總互動量，但可以確定低結構式團體的口語行為次數，高於結構式團體的口語行為。

(三) 團體諮商大學生自我概念的效果

本研究的設三是：參加團體諮商之全體成員，在田納西自我概念的分數，優於控制組成員。經由單因子共變數分析的結果發現，參加團體諮商之實驗組成員與控制組成員，在田納西自我概念量表上的各項分數，都沒有達到統計上的顯著水準。故本研究的假設三並未獲得支持。

研究者認為可能的原因有二：

1. 評量工具的問題。本研究用以評估自我概念的工具，是Fitts 1965年編訂，當初並未建立大專學生、成人的常模。Fitts認為本量表適用於不同年齡層，及不同性別，且誤差不大。國內學者林邦傑承襲這個理念，僅以國中男女生為對

象建立常模。

2. 活動（團體會期）時間與次數的問題。九次團體諮商活動對成員的影響，明顯地不足。有時成員因調課、補課等因素而不能出席，更影響參與的時間與次數。因此在有限、不足的時間中，團體活動對成員自我概念的影響，明顯受到限制。

本研究的設四是：參加結構式團體諮商之成員，在田納西自我概念的分數，優於參加低結構式團體諮商之成員。經由單因子共變數分析的結果發現，參加結構式團體諮商之成員與參加低結構式團體諮商之成員，在田納西自我概念量表上的各項分數，都沒有達到統計上的顯著水準。故本研究的假設四並未獲得支持。換言之，經過團體諮商歷程，參加結構式團體諮商之成員，在田納西自我概念的分數，並未顯著優於加低結構式團體諮商之成員。

若從理論來看，一般學者(Levin & Kurtz, 1975; Cooper, 1971; Warr & Barr, 1977等)認為結構式團體活動的效果較佳，理由為：自我的介入(ego involvement)較廣較深、團體凝聚力較大、團體參與較多，及活動內容配合目標，減少偏離主題與自由表達產生的焦慮等(潘正德，民79)。但本研究並未支持此一觀點。

(四)影響團體諮商效果的主要因素：

本研究的假設五是：輸入變項對互動變項具有預測力。經由點二系列相關與積差相關分析的結果發現，輸入變項與互動變項的相關，部份達到統計上的顯著水準。故本研究的假設五部份得到支持。換言之，催化員性別、團體性質、成員自我評量分數、團體領導人員評量分數等輸入變項，對溝通內容、工作型態、口語互動總收等互動變項具有預測力，部份獲得支持。

1. 催化員性別方面

三次團體中，男性催化員所帶領的團體傾向於有較多關於團體之外，以及與團體相關的話題，而女性催化員的團體，則傾向於較少關於團體以外，及與團體相關的話題。在「主題」、「團體」的各項總變異中，由催化員性別所解釋的變異部份分別約佔25%($r=.5$)與16%($r=.41$)。

2. 團體性質方面

三次團體中，低結構式團體傾向於較多關於成員個人相關的話題，較多表達傳統式的聊天、寒暄，較多表達屬於面質式的緊張與冒險，及較多的口語行為；而結構式團體傾向於較少關於成員個人相關的話題，較少表達傳統式的聊天、寒暄，較

少表達面質式的緊張與冒險，及較少的口語行爲。在「成員」、「傳統式」、「面質式」、「口語互動總數」的各項總變異中，由團體性質所解釋的變異部份分別約佔22%($r=.47$)、28%($r=.53$)、19%($r=.44$)、17%($r=.42$)。

研究者認為形成此一結果的原因有三：

- (1) 團體的目標之一在自我探索。
- (2) 低結構式團體的特質。
- (3) 低結構式團體的互動量較快，且多。

3. 成員自我評量方面

第一次的團體中，成員自我評量與口語行爲的「傳統式」呈負相關，且達到統計上的顯著水準。換言之，第一次團體中，成員自己評量正向行爲的改變量增加較多的傾向於較少表達傳統式的聊天、寒暄；而成員自己評量正向行爲的改變量增加較少的傾向於較多的傳統式聊天或寒暄。在「傳統式」的總變異中，由成員自我評量所解釋的變異部份約佔20%($r=-.45$)。而在第五次、第九次團體，及前後三次團體成員自我評量與口語行爲之間並無相關存在。

4. 團體領導人員評量方面

第一次團體、第五次團體、第九次團體、前後三次團體中團體領導人員評量與口語行爲的相關，僅第九次團體分別與「肯定式」呈正相關，與「面質式」呈負相關，且達到統計上的顯著水準。換言之，第九次團體中，成員自評覺得在了解自己、了解他人和人我交往上進步較多的人，傾向於表達較多「肯定式」反抗團體的壓力或對團體的不滿，且傾向於表達較少的「面質式」冒險與緊張；而自評在了解自己、了解他人和人我交往上進步較少的人，傾向於表達較多的「面質式」冒險與緊張，且表達較少「肯定式」反抗團體的壓力或對團體的不滿。而第一次、第五次、及前後三次團體成員在團體領導人員評量與口語行爲之間，並無相關存在。在「肯定式」、「面質式」各項的總變異中，由成員團體領導人員評量所解釋的變異部份分別約佔16%($r=.41$)，17%($r=-.42$)。

研究者認為可能的原因有兩個：

- (1) 信任關係的問題。
- (2) 催化員的個人變項問題。

本研究的假設六是：輸入變項和互動變項對輸出變項具有預測力。經由逐步迴歸分析的結果發現，以團體輸入變項和互動變項對輸出變項的成員三次自我評量的

總分進行逐步迴歸分析，依序納入第二次的自我評量分數、第一次的自我評量分數與第三次的自我評量分數，其所解釋的變異部分分別約佔63%、26%、11%，整體解釋變異量接近100%。以團體輸入變項和互動變項對輸出變項的成員三次團體領導人員評量的總分進行逐步迴歸分析，依序納入第二次的團體領導人員評量分數、第一次的團體領導人員評量分數與第三次的團體領導人評量分數，其所解釋的變異部分分別約佔66%、16%、18%，整體解釋變異量接近100%。本研究的假設六部分獲得支持。換言之，團體輸入變項和互動變項對輸出變項部份具有預測力。

本研究發現，成員的口語互動行為不管就各別的三次團體次數，或以整體的溝通內容或工作型態次數來看，與成員自我評量總分和團體領導人員評量總分的相關都很低。換言之，口語互動行為和三次過程評量之間，沒有顯著的相關存在。此一結果和Sisson(1977)的觀點不一致。Sisson認為：就信度與效度而，HIM可能是測量長期團體輔導過程最有效的工具。研究者認為造成此一不一致現象有下列三個原因：

1. 團體諮商會期太短的問題。
2. 以參加第一、五、九次團體會期的成員做分析、比較，容易失去有意義的資料。
3. 團體中部分成員不善口語表達，寧願在觀察學習中體驗成長。

結 論

一、質的研究部分

- (一)利用Hill的互動矩陣，不僅能將互動過程中的口語行為加以記錄並分類，且能有助於對每一個團體的每一個會期之溝通內容及工作型態做系統化的分析和了解。
- (二)團體結構程度的高低，會影響團體互動的速度和溝通的內容與工作型態，但影響的關鍵因素，是領導者的個人變項。
- (三)在口語行為的工作型態上，出現最少的是面質，其次是肯定；而在溝通內容型態上，出現最少的是主題，最多的是成員和關係。本研究的四位團體領導者，接受過完整的團體輔導訓練，且有足夠的團體實務經驗，因此在團體歷程中，不會任由成員在無謂的寒暄、聊天或與團體無關的話題中打發時間。此外，陳若璋發現：中國大學生明顯較困難面對面質或負面回饋，同時有避免團體衝突

的趨勢（陳若璋等，民76），至於國內團體領導者是否有同樣的現象，值得研究。

二、量的研究部分

- (一)全體成員及結構組與低結構組成員，在三次測量的自我評量與團體領導人員評量的得分，呈現直線趨向。換言之，在團體諮商歷程中，成員在自我評量及團體領導人員評量的得分，有顯著進步。
- (二)催化員性別、結構與低結構、評量因素，在口語互動行為、自我評量、團體領導人員評量的得分，部分沒有顯著差異。換言之，在團體諮商歷程中，催化員性別、結構與低結構、評量因素，在口語互動行為、自我評量及團體領導人員評量的得分，部分沒有顯著差異存在。
- (三)參加團體諮商之全體成員，在田納西自我概念的分數，並未顯著優於控制組成員。換言之，團體諮商對大學生的自我概念，沒有顯著的效果。
- (四)參加結構式團體諮商之成員，在田納西自我概念的分數，並未顯著優於參加低結構式團體諮商之成員。換言之，參加結構式團體諮商之成員，在田納西自我概念的分數，與參加低結構式團體諮商之成員，沒有顯著差異存在。
- (五)輸入變項對互動變項部分具有預測力。在互動變項的各項效標變項之總變異中，由催化員性別所能解釋的變異部分約佔15%~32%之間；由團體性質所能解釋的變異部分約佔15%~42%之間；由成員自我評量所能解釋的變異量約佔20%；由團體領導人員評量所能解釋的變異量約佔16%~17%。換言之，催化員性別、團體性質、成員自我評量分數、團體領導人員評量分數等輸入變項，對溝通內容、工作型態、口語互動總數等互動變項部分具有預測力。
- (六)輸入變項和互動變項對輸出變項部分具有預測力。最能預測三次自我評量總分的主要變項，依序為第二次自我評量分數、第一次自我評量分數、第三次自我評量分數，其所解釋的變異部分分別佔63%、26%、11%。最能預測三次團體領導人員評量總分的主要變項，依序為第二次、第一次、第三次團體領導人員評量分數，其所解釋的變異部分分別佔66%、16%、18%。換言之，第五次團體會期、第九次團體會期、第一次團體會期，成員自我評量及團體領導人員評量分數，是預測輸出變項的主要變項。

建 議

一、在輔導應用上

- (一)重視 Hill 互動矩陣的價值，並廣為使用，以提高團體諮商的專業服務水準。
- (二)重視團體領導者的個人變項對團體歷程、效果的影響，進而突破個人的盲點，發揮領導效能。

(三)成員的同質性問題

成員的同質性對團體歷程的發展與互動，是利是弊，一直是見仁見智的問題。本研究發現：具備共同生活經驗，隸屬同一社團的成員，過於集中在某一個團體而形成次級小團體，左右成員的參與，造成團體發展的阻力，最後造成成員集體流失的現象；同樣的，具備某些同質因素的成員，卻在某一個團體中，發展出相互支持、包容、凝聚力極強的有利因素。此一現象說明了成員的同質性，是團體發展的不確定因素。

(四)成員的流失問題

本研究發現，第一次團體中，成員自己評量正向行為的改變量增加較多的，傾向於較少表達傳統式的聊天、寒暄；而正向行為改變量較少的，傾向於較多的傳統式聊或寒暄。因此，在團體歷程中，團體領導者如能適時催化成員自覺正向行為改變量的增加，或對改變抱著樂觀、期許的態度，同時減少聊天、寒暄等無意義的口語行為，似乎是解決成員流失的有效方法之一。

- (五)控制組受試者（成員）在團體諮商處理結束後，宜有適當補救措施。

二、在未來研究上

(一)研究方法方面

本研究同時採質與量的研究。從質的資料來源來看，包括：成員筆記或日記、觀察者的筆記、非正式或部分結構性晤談、開放式問題、深度個案研究等（吳芝儀，民81）。本研究屬於深度個案研究中的錄影、錄音記錄分析，未來的研究，可加入成員主觀回饋或成員互評的資料，以蒐集更豐富的資料。

(二)研究設計方面

本研究旨在結合過程與結果的研究，研究結果，雖已找出某些極有意義的資

料，解釋影響團體的主要因素和變項，但仍然無法解釋團體領導者個人全部變項與效果之間的關係、團體領導者的人數與效果之間的關係、團體某些變項對個體的影響、個人在團體歷程中的改變歷程、過程效果和結果效果的不一致等問題，有待未來的研究繼續有系統的探討。

(三) 研究對象方面

本研究僅以報名參加自我探索團體諮商的八十名學生為對象。未來的研究可考慮以義工、輔導員、社團領導員、幹部，或適應欠佳、內向性格等為對象，比較不同受試者在團體諮商歷程中，口語互動行為與過程效果、結果效果的差異。

(四) 研究變項方面

根據陳若璋等（民76）、Bednar與Kaul（1978）的研究指出，多向度的團體研究包括：團體前預備向度，成員向度、領導員向度、團體處理向度、團體過程向度、團體發展階段因素及團體結果。每一向度分別包括3至7個變項。本研究僅探討其中的少數變項，未來的研究，似可朝向更多樣、多向度的團體研究，或可累積更豐富的團體諮商資料來源。

(五) 團體領導者方面

本研究發現，團體領導者的風格是影響團體溝通內容、工作型態的關鍵因素之一。許多研究亦指出：領導者的行為的確會影響成員的行為，甚至影響團體的效果（陳碧玲，民79）。未來的研究，似可進一步比較領導者的專業訓練、理論背景、團體經驗、個人特質與行為、協同帶領者（Co-leader）的有無，對過程效果、結果效果及口語互動行為的影響。

(六) 編碼者方面

Hill互動矩陣能否正確無誤的呈現十六種口語互動行為，編碼者的熟練度與專業知能相當重要。由於編碼者身兼研究者與團體帶領者，因此可能會影響評量上的精確度（陳碧玲，民79；Conyne & Rapin, 1977；Haley, 1972）。未來的研究，宜考慮編碼者、研究者、團體領導者角色的分離，使之扮演單一角色，且在編碼前，經過充份的了解與練習，以熟悉口語行為的分類（Sisson, Sisson & Gazda, 1977），進而提高編碼者間的信度，與分類的精確度。

(七) 時間抽樣方面

根據吳英璋（民80）、Greenberg & Pinsof（1986）的觀點，在過程研究中「分析單位愈小愈好」，將有助於互動過程的澄清。未來的研究，似可採用更密集

的抽樣方式，每次會期分初、中、末三個時段為單位，或全程編碼記錄，以蒐集連續性、完整性資料。

(八)團體會期的時數方面

Sisson認為：就信度與效度而言，HIM可能是測量長期團體輔導過程最有效的工具（Sisson, 1977）。本研究很可能因團體會期的次數僅九次，總時數約廿二小時左右，而造成研究結果的限制。未來的研究，有必要延長團體會期的次數與總時數，以利用團體的發展。

(九)評量方面

Smith（1975）認為團體訓練效果的好壞，受到測驗方法的影響（林振春，民76）。本研究在評量方面有以下的發現，僅提供未來研究的參考：

1. 評量工具的選擇，若能配合團體目標與功能，將更能取得適切、有關聯的資料。
2. 從過程評量上，可看出團體發展的狀況，及成員個人改變的趨向，因此其代表的意義大於結果評量，故在建構團體諮商評量時，宜結合過程與效（結）果評量，所獲得的資料將更有意義。
3. 團體諮商效果是多層面的（Smith, 1980; Kanfer, 1975），評量時可採用內、外在效標兼顧的評量工具。除可測量與團體諮商內容直接有關的事項外，也能測量出與內容無關的認知、態度、習性，使效果評量更週全（潘正德，民79）。
4. 增加成員主觀之活動回饋評量及成員間之相互評量。

參考書目

一、中文部分

- 方紫薇(民79)：團體評估與團體研究(一)。諮商與輔導，60期，25－30。
- 方紫薇(民80)：團體評估與團體研究(二)。諮商與輔導，61期，27－32。
- 沈湘榮(民81a)：諮商歷程之認知研究摘述：J. Martin認知中介典範之介紹。測驗與輔導，111期，2226－2231。
- 吳英璋、李文瑄、郭照美、康淑美、陳珠璋(民70)：門診精神分裂病患團體治療的互動過程分析。中華民國神經精神醫學會會刊，7卷，2期，12。
- 吳英璋(民80)：諮商過程中的過程分析。學生輔導通訊，15期，9－15。

- 許秀惠(民82)：諮商歷程中諮商員意圖與口語反應之分析研究。國立彰化師範大學輔導研究所碩士論文。
- 陳若璋、李瑞玲(民76)：團體諮商與治療研究的回顧評論。中華心理衛生學刊，3卷，2期，179-215。
- 陳伯璋(民76)：教育研究的新典範－質的研究方法的發展背景及哲學基礎。現代教育，2卷，4期，23-31。
- 陳秉華、王麗斐(民79)：輔導策略與輔導效果實證研究的回顧與檢討。教育心理學報，23期，237-260。
- 趙喬(民80)：訓練團體之領導者和成員互動關係對團體經驗內涵之影響。輔仁大學應心所碩士論文。
- 蔡茂堂、陳俊鶯、陳永成、劉偉民、陳珠璋(民70)：互動過程分析於精神科門診患者團體治療之應用。中華民國神經精神醫學會會刊，7卷，2期，12-13。
- 潘正德(民78)：團體諮商的研究理論。輔導月刊，25卷，9、10期。
- 潘正德(民79)：一般性團體諮商、認知模式團體諮商對五專一年級內向性適應欠佳男生的效果研究。光武工專學校，15期，443-513。
- 潘正德(民81a)：小團體輔導之研究理論－單一受試研究設計。學生輔導通訊，19期。
- 潘正德(民81b)：小團體輔導的研究理論－研究撰寫之考量。輔導月刊，28卷，11、12期。
- 歐用生(民78)：質的研究。台北：師大書苑。
- 蕭文(民78)：諮商歷程與諮商績效之研究。學生輔導通訊，12期，10-12。

二、英文部分

- Conyne, R.K., & Rapin, L.S.(1977). A HIM-G interaction process analysis study of facilitator and self-directed groups. Small Group Behavior, 8(3),33-340.
- Corey, G., & Corey, M.(1982). Groups:Process and practice monterey. Ca.: Brooks/Cole.
- Hill, C.E., Charles, D., & Reed, K.R.(1981). A Longitudinal analysis of changes in counseling skill during doctoral training in counseling psychology. Journal of Counseling Psychology, 28, 428-436.

- Hill, C.E., Greenwald, C., Reed, K.R., Charles, D., O'Farrell, M., & Carter, J. (1981). Manual for Counselor and Client Verbal Response Category Systems. Columbus, OH: Marathon Counseling and Press.
- Hill, C.E., & Gronsky, B.(1984). Research:Why and how? In J.M. Whiteley, N. Kagan, L.W. Harmon, M.F. Tanney, & B.R. Fretz(Eds.), The Coming Decade in Counseling Psychology. Schenectady, NY: Character Research Press.
- Hill, W.F.(1971). The Hill Interaction Matrix. Personnel and Guidance Journal, 49(8), 619-623.
- Hill, W.F.(1977). Hill Interaction Matrix(HIM). Small Group Behavior, 8(3), 251-259.
- Hill, W.F.(1977). Hill Interaction Matrix(HIM): The conceptual framework, derived rating scales, and an updated bibliography. Small Group Behavior, 8(3), 251-268.

(以下略，有需要請逕向原作者索取)



The Analysis of Verbal Interactional Behaviors in the Process of Group Counseling and Factors related.

*Jen-Der Pan Chin-Chung Chen Hai-Ling Wang
Liang-Ie Den Cheng-Feng Chen*

Department of General Education
Chung Yuan Christian University

ABSTRACT

The purposes of this study were to: (1) establish the Hill verbal interactional basic structure; (2) investigate the content and work style of verbal interactional behaviors in the group counseling process; (3) establish the basic criteria to evaluate group counseling; (4) examine the main factor and procedure that might effect the outcome of group counseling. The results were as indicated follows:

A. Qualitative research

1. Hill Interaction Matrix (HIM) could be used to record and classify the verbal interactional behaviors in the group counseling process.
2. The degree of group structure would effect the speed of group interactional content style and work style, but the main factor was leadership.
3. The minimum behaviors of content style used in group process were confrontation and assertion; the minimum and maximum behaviors of work style used in group process were topic center and member center respectively.

B. Quantitative research

1. All group members, structure group members and low structure group members indicated linear trend on the scores of self-evaluation and personal trait on the three times assessment of group process.
2. The scores of HIM., self-evaluation and personal traits indicated partly no significant difference among sex, structure and assessment factors.

3. Comparing with the control groups, the counseling groups indicated no significant difference on the scores of Tennessee Self Concept Scale.
4. Comparing with the low structure groups, the structure groups indicated no significant difference on the score of Tennessee Self Concept Scale.
5. The input variables could partly predict interactional variables.
6. The input variables and interactional variables could partly predict output variable.

Key words: Hill Interaction Matrix; content style; work style; self-evaluation ; personal traits.

