

團體領導者工作同盟量表編製與相關研究

謝麗紅*

巫珮如

國立彰化師範大學
輔導與諮商學系

國立新竹高級商業職業學校

本研究旨在編製團體領導者工作同盟量表，作為領導者在團體過程中評估團體工作同盟之工具，及了解本量表與成員團體工作同盟、團體凝聚力、團體氣氛之相關。量表編製主要參考相關同盟文獻、Marziali、Munroe-Blum 和 McCleary (1997)、與研究者訓練團體領導者的實務經驗來編製團體領導者工作同盟量表，形成本量表架構內涵，並邀請國內五位輔導與諮商領域專家進行專家效度考驗，形力成預試量表。以團體領導者進行預試，共取得 31 個團體，179 份領導者資料，以預試資料進行鑑別分析、項目分析及探索性因素分析，決定保留所有題項，形成 36 題之正式量表，接著以預試樣本進行內部一致性、建構效度和效標關聯效度，以作為評量工具信效度考驗。量表分成兩個因素向度：內容向度和系統向度。研究結果顯示，本量表 α 係數為 .96，內容向度 α 係數值介於 .89 至 .90 之間；系統向度值介於 .84 至 .88 之間，具有良好的信度。在效標關聯效度方面，本量表與成員團體工作同盟量表相關為 .12 ($p < .01$)，團體凝聚力相關為 .13 ($p < .01$)，團體氣氛之分量表投入、逃避和衝突間則皆達顯著水準，分別為 .07 ($p < .05$)、-.10 ($p < .01$) 及 -.18 ($p < .01$)，顯示具有可接受的效度。本研究結果符合文獻研究結果，也符合理論假設，高工作同盟的團體相對團體凝聚力亦高，團體氣氛之投入與團體工作同盟有正向的相關，亦即領導者與成員的團體工作同盟也越高，成員評估投入團體的程度也越高，而成員所評估的逃避與衝突則與領導者與成員團體工作同盟有負向的相關，亦即團體領導者工作同盟分數則越低，成員呈現逃避與衝突的現象越多。最後，本研究針對量表應用，以及後續研究進行討論並提出相關建議。

關鍵詞：團體工作同盟、團體氣氛、團體領導者、團體凝聚力、團體諮商。

壹、緒論

一、研究動機與目的

團體諮商是自然的實驗室，有如一個小型社會的縮影，經由專業訓練的諮商師與成員

* 通訊作者：謝麗紅，彰化市進德路 1 號，e-mail: lhhsieh@cc.ncue.edu.tw；04-7232105 轉 2217

DOI：10.3966/172851862017080049002

互動，產生許多有效的治療因素，進而協助成員在安全的實驗性社會情境中展現生活真實一面，並嘗試新行為，發展人際關係，透過成員之間的互動，彼此討論與回饋，學習重新檢視自我思想、情感和行為，適度改善自我價值觀和人際關係，並著重於此時此刻，增進成員自我成長，進而解決困擾 (Holmes & Kivlighan, 2000; Yalom, 1995)。

團體諮商的進行過程中，可能會產生許多的治療因素，團體歷程評量研究，即是了解影響團體有效因素的方式。然而，在歷程評量研究中，大多數是探討個別諮商相關議題，極少數以團體諮商歷程做為研究主軸，即使過去團體諮商研究已有相當豐厚的成果，在歷程研究上仍缺乏基礎層面的研究 (Bednar & Kaul, 1994)。透過團體歷程評量主要探討方向有四項：(1) 透過團體歷程，成員是如何產生改變的；(2) 個別成員如何影響團體的歷程；(3) 團體歷程的變化如何影響個別成員；(4) 什麼樣的心理功能最能經由團體而獲得改變 (Kaul & Bednar, 1986)。陳若璋和李瑞玲 (1987) 認為團體過程研究向度包括相互影響的兩個部分，第一部份是指成員與領導者表現的角色、地位、語言及非語言的溝通內容；第二部分是經由第一部份所影響而形成的團體規範、凝聚力、氣氛及工作的型態等。

而目前團體的歷程評量研究傾向結合過程與結果的設計，Fuhriman、Drescher 和 Burlingame (1984) 強調團體研究應統整、綜合、解釋「過程」、「結果」及其「關係」，三者不應有所偏廢。陳若璋和李瑞玲 (1987) 認為團體諮商如果能建構一個完整的模式，研究時將有助於系統化各層面變項的關係，或是部份層面與整體之關係，這些多向度團體諮商研究架構中，包含七個向度：團體前預備向度 (pregroup dimension)、成員向度 (member dimension)、領導者向度 (leader dimension)、團體處理向度 (group treatment dimension)、團體過程向度 (group process dimension)、團體階段發展向度 (group stage development dimension) 和團體效果向度 (outcome dimension)。

然而，團體效果相關研究發現，各諮商學派之成效彼此間似乎並沒有顯著差異存在，於是學者們開始思考諮商中是否有「共同因子」之存在 (Luborsky, Singer, & Luborsky, 1975; Horvath, 2000)。Walborn (1996) 假定可能是過程變項 (process variables)、沒有特定的諮商技術或共同因素才是諮商改變的機制，他認為諮商過程變項包括：(1) 治療關係：個案感受到諮商師溫暖真誠的關懷及支持，並且認為和諮商師是共同合作，形成合作關係；(2) 個案的期待：個案的動機、期待及覺察力會影響諮商結果；(3) 認知頓悟 (cognitive insight)：諮商師提供一個新的及有意義的架構幫助個案去看問題；(4) 情感體驗 (affective experience)：個案能將自己的情感融入諮商中 (引自 McMahan, Shaw, Chan, & Danczyk-Hawley, 2004)。

Bordin (1979) 提出「工作同盟」(working alliance) 以解釋諮商師與個案之間的關係，

工作同盟為個案想要改變，而諮商師為幫助其改變的經理人（agent），其內涵包括三種相互依存（interdependent）的概念：(1) 目標（goal）：諮商師幫助個案找到想要的工作目標，或至少是個案願意跟隨配合諮商師的目標；(2) 任務（task）：諮商師與個案要共同合作參與，並依據不同諮商理論幫助個案，而個案也必須配合諮商師，共同達成目標任務；(3) 連結（bond）：目標設定，並且諮商師與個案有親密且自然的互動關係的連結。Bordin認為諮商中，諮商師與個案的工作同盟越正向一致，越有助諮商效果的呈現，亦對個案成長與改變有正向影響（陳慶福，1995；謝麗紅，1995；陳斐娟，1996；蘇完女，2001）。Brammer 和 Shostrom（1968）指出諮商師與個案創造出溫暖、互信的關係是治療成功的第一步，讓個案覺得諮商師是一個強而有力的同盟者，共同幫助解決問題（引自 Gelso & Carter, 1985）。許多學者亦指出工作同盟是影響治療關係中的重要因素，治療者和病患之間的關係是造成治療改變的重要因子（Missirlian, Toukmanian, Warwar, & Greenberg, 2005; Robak, Kangos, Chiffriller, & Griffin, 2013）。因此，如能在治療早期建立高的工作同盟，可以減少個案提早流失的機會，否則可能會降低個案改變動機，使治療成功可能性大大的降低（Horvath, 2000）。而許維素、吳肇元與陳宇芬（2010）的研究發現網 即時諮商組當事人於初次晤談後，所知覺之工作同盟、諮商員效能與諮商滿意度呈現正相關，而於晤談結束後，當事人所知覺之工作同盟與諮商員效能間則有顯著正相關，顯示工作同盟與諮商滿意度有重要關係存在。

諮商關係或工作同盟不只是個別諮商的重要因素，亦是團體諮商過程中的重要因素，Gillaspy、Wright、Campbell、Stokes 和 Adinoff（2002）研究指出，團體諮商與個別諮商有很大差別，團體諮商重視動力，且關係較複雜，團體包含多樣的成員以及多重的關係：成員對領導者（member to therapist）、成員對成員（member to member）、領導者對於其他成員（therapist to other members）、領導者對於整個團體（therapist to the group as a whole），團體領導者的角色與個別諮商亦不相同，團體領導者在過程中創造一種互動方式，包括增加成員與成員自我揭露，而降低成員與領導者單一的互動模式，領導者是對整個團體或是成員之間的互動介入，而不是單一個體，成員們的觀察、反映、解釋或訊息，而這樣多重互動的方式，需要有別於個別諮商的同盟狀態（MacKenzie, Safran, & Muran, 1998）。而 Glatzer（1978）、Bordin（1979）、O'Farrell（1986）和 Fuhriman 和 Burlingame（1990）、的研究皆指出領導者和團體成員建立的合作關係，將有助於團體的進行。

任何團體形成都有其目標，成員要進入團體時，亦帶著目標參加團體，目標代表一種共同努力的方向（謝麗紅，1995）。謝麗紅（2000）曾針對團體過程中領導者與成員之間工作同盟在團體過程中的變化情形，工作同盟與成員滿意度、團體目標達成度的相關情形

進行研究，研究以自願報名參加自我成長團體的大學生為對象，共有四組團體，由四位輔研所博士班研究生擔任團體領導者，進行十週每次九十分鐘的團體諮商。在每次團體結束後，領導者與成員分別填答陳慶福（1995）修訂 Horvath 在 1981 年根據 Bordin 之概念所發展的「工作同盟量表」，而成員則另外填答「團體成員滿意度量表」及「團體目標達成度量表」。研究發現領導者與成員的工作同盟在團體初呈現穩定發展狀態，團體中期呈現不穩定且略為下降，直到團體後期則又有上升的趨勢。領導者與成員對同盟強度的認定則有一致的傾向。而工作同盟與團體成員滿意度、目標達成度有顯著關聯，可以有效預測團體結果。

從過去研究發現，運用於個別諮商的工作同盟評量確實有其限制性，若能編製專屬團體過程工作同盟量表，將更能直接、有效的評估團體領導者與成員的工作同盟，而團體工作同盟量表國內目前缺乏有效評估量表。研究者認為過去同盟功能於個別諮商較被強調，在團體中較重視成員之間的互動關係，了解這些關係的狀態，對於團體將是有效的助力，更顯現出團體工作同盟的重要性。再者，領導者面對如此多的成員，如果個別針對每位成員的工作同盟量表評估，既耗時又耗力，實不符合經濟時間之成本。遑論在個別諮商工作同盟評量表上，有許多用詞、用語是不符合團體情境的，且並沒有針對成員與成員之間的關係評估，似乎仍只有成員對領導者，以及領導者對各個成員的關係去評量。有鑑於此，本研究目的在透過蒐集國內外團體工作同盟相關研究與國外現有量表資料，根據研究者過去研究發現與訓練團體領導者的訓練經驗以編製領導者的「團體工作同盟量表」。以作為團體諮商教學、督導與研究之工具，並以此工具探討領導者與成員在「團體工作同盟量表」的一致情形，協助領導者了解團體工作同盟在團體歷程中的變化，及團體工作同盟對團體氣氛與團體凝聚力的相關情形。

二、文獻探討

（一）工作同盟的發展與內涵

工作同盟最早可以溯源自 Freud 探索個案對於治療師的依附（移情）關係，關係中的正向、依賴是形成彼此關係及打擊神經質的共同的基礎（Horvath & Symonds, 1991），而 Freud 也將治療關係中真實、非真實關係及工作同盟作區分。同樣的，Gelso 和 Carter（1994）認為工作同盟可以強化真實關係，也可允許真實關係中的正、負情感表露出來，正向的移情型態對同盟是一種助力，負面的移情型態對同盟是一種阻礙或破壞，如能早期被察覺並適當處理，對治療會有正面影響，也可強化同盟的產生。

而工作同盟一詞，是由 Greenson（1965）提出，他發現治療師與個案正向的合作（col-

laboration) 關係是治療成功的重要因子。美國社會心理學會主席 Bordin 於 1975 年提出工作同盟的理論，重新定義心理分析對同盟的概念，認為同盟重視此時此地的關係，而不是早年支持性關係的投射（引自 Horvath, 2000），Bordin 的工作同盟架構提出，諮商師是幫助個案改變的經理人（agent），其內涵包括三種相互依存（interdependent）的概念：（1）目標（goal）：諮商師幫助個案找到想要的工作目標，或至少是個案願意跟隨配合諮商師的目標。諮商師與個案外顯及內隱層面的目標需是一致，且兩者共同贊同及看重目標的價值（Horvath & Greenberg, 1989）；（2）任務（task）：諮商師與個案要彼此是共同合作且參與，諮商師依據不同的諮商理論學派幫助個案，而個案也須配合諮商師，共同達成目標及任務。在治療過程中，彼此須同意諮商中所進行的一切活動行為均對達成共同目標有幫助（Horvath, 2000）。Horvath 和 Greenberg（1989）亦指出在功能良好的諮商關係中，諮商師與個案需了解此任務是與目標相關且有效的，彼此皆有責任共同合作；（3）連結（bond）：諮商師與個案有親密且自然的互動關係，且彼此關係是有連結的。

Brammer 和 Shostrom（1968）指出諮商師與個案創造出溫暖、互信互賴的關係是治療成功的第一步，讓個案覺得諮商師是強而有力的同盟者，能共同解決問題（引自 Gelso & Carter, 1985）。而擁有良好的工作同盟關係，亦可預測其治療效果（Robak, Kangos, Chiffrieller, & Griffin, 2013）。Shaw、McMahon、Chan 和 Hannold（2004）指出諮商師如能在早期檢測諮商關係和調和當事人的期待，將能有助於治療成功。此外，Koch、Egbert 和 Coeling（2005）認為連結是建立在彼此互相尊重及信任的關係，且諮商師對個案表達同理、溫暖以及真誠一致的態度。目前有許多研究證實工作同盟適用於各種理論取向，包含認知治療、人際歷程、心理動力、家族治療、婚姻諮商和團體治療等（引自 Robak, Kangos, Chiffrieller, & Griffin, 2013）。

綜上所述，工作同盟是指個案與諮商師似乎是站在同一陣線，共同面對個案所遭遇的問題，形成一種「同盟的關係」，個案有解決問題的動機，諮商師與個案擁有良好的互動關係，讓願意投入諮商關係中，配合諮商師的操作技術，投注心力於諮商中，朝向諮商師與個案共同擬定的目的前進。構成同盟的核心是「合作關係」的概念，強調諮商師與個案形成伙伴關係，共同面對個案問題的重要性，這種合作關係不只提供一個讓個案自我探索的安全環境，並幫助個案對他過去及目前人際問題的了解。透過發展及維持同盟關係，諮商師可以了解個案的人際關係及困擾，並促進其改變。

（二）影響工作同盟的因素

影響工作同盟的因素決定於諮商師與個案之間合作關係、協調的程度和參與目標（joint purpose）（Horvath & Greenberg, 1989）。謝麗紅（1995）、蘇完女（2001）整理 Al-Darmaki

和 Kivlighan (1993) 提出影響工作同盟與成功治療結果關係中四個影響品質的因素：

(1) 當事人治療前的特質：(a) 人際關係的因素 (interpersonal factors)：如社會關係、家庭關係的品質；(b) 個人內在動力的因素 (intrapersonal factors)：如當事人的動機、人格特質、對治療的期待、開放度、信賴等特質。Johnson 等人 (2008) 探討精神分裂症患者團體工作同盟的影響因子，研究發現成員的社會功能會影響同盟的建立。同樣的，Waller Samstag 及其同事以 31 位接受認知治療的出院病人為對象探討同盟關係好壞與當事人特徵之關係，結果發現較順從、孤立和友善的當事人比敵對、攻擊的和主控的當事人更能發展強烈的同盟關係 (Horvath, 1994)。倘若個案有較佳的人際關係或友善的社會行為，與治療師正向的關係、參與治療任務、共同合作建立目標可以使治療更為成功 (Horvath & Symonds, 1991)。

(2) 諮商師的特質：諮商師的溫暖、真誠一致、無條件積極關懷的態度，可以幫助個案更容易建立同盟關係。不只是諮商師的態度，Mallinckrodt 和 Nelson (1991) 研究發現諮商師的經驗與工作同盟有關，當事人知覺諮商師愈有經驗，則同盟關係愈強；而訓練層級不同的諮商師在工作同盟的目標 (goal) 部份差異顯著最大，任務 (task) 部份其次，在情感連結向上則沒有顯著差異 (蘇完女, 2001)。

(3) 諮商師的技術活動：諮商師與個案互動的方式，一般將技術性活動作定義為諮商師的反應模式 (response modes) (Elliot et al., 1987) 或諮商師的意圖 (intentions)。反應模式屬於諮商師「如何」(how) 介入的問題 (如：封閉式問話)；意圖則是解釋諮商「為什麼」(why) 有這個行為。有許多學者研究發現，諮商師愈常使用高權力／高涉入的口語反應模式，而當事人以低權力／高涉入的方式回應，則工作同盟愈強，在使用技術上諮商師如常用直接指導、自我揭露、贊成一再保證及提供訊息有較高度的同盟，但若意圖增加探索、評估和支持等技術，則工作同盟品質會下降。

(4) 與諮商師的適配程度：個案的需求、個人特質與諮商師間相配的程度會影響工作同盟。如個案背景或信念與諮商師理論學派有相似觀點，對諮商目標或任務則有較好影響，並能達成共識且較容易執行，換言之，如果個案的價值信念不認同諮商師的治療理論，則可能會影響工作同盟的發展 (Gleso & Cater, 1985)。謝麗紅 (1995)、陳斐娟 (1996) 和蘇完女 (2001) 整理許多研究結果顯示工作同盟的形成與先前來談的症狀較無關，而與個案是否有能力建立人際關係有關，如 Kokotovic 和 Tracey (1990) 探討諮商初始階段，個案之敵對態度、過去與目前人際關係、適應程度及目前關切的事情與同盟的關係，結果顯示較為敵對與人際關係較差者，較難與諮商師建立工作同盟。

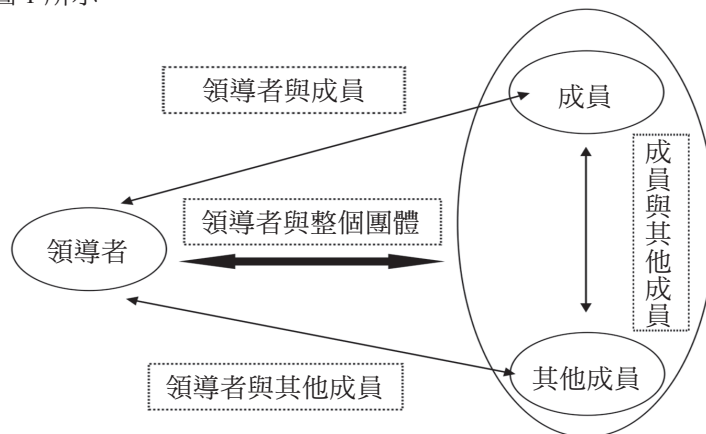
諮商關係或工作同盟不只是個別諮商的重要因素，亦是團體諮商過程中的重要因素，

Fuhriman 與 Burlingame (1990) 強調團體成員與領導者的良好關係，能增加團體的成功率，Glatzer (1978) 認為工作同盟是指團體的成員與治療者或團體成員之間所建立的健全、實際的合作關係。Bordin (1979) 亦鼓勵能將同盟的概念運用到團體諮商中，研究團體領導者與成員間的同盟關係。Robak、Kangos、Chiffrieller 和 Griffin (2013) 指出，工作同盟越強，越能讓成員在團體中真誠的接露自我。此外，如能在團體開始前，先篩選合適的成員進入團體，且在團體初期建立良好的關係，有助於形成團體凝聚力及增進工作同盟 (Lindgren, Barber, & Sandahl, 2008)。

(三) 團體工作同盟概念與重要性

團體領導者的角色與個別諮商不同，領導者主要在治療過程中創造一個互動脈絡，包括增加成員與成員自我揭露，而降低成員與領導者的互動模式，領導者是對整個團體或是成員間互動的介入，而不是單一個體，有別於個別諮商的同盟狀態 (MacKenzie et al., 1998)。

個別諮商工作同盟主要是牽涉到諮商師與個案兩人的同盟關係，然而，治療關係並不是單只有諮商師與個案彼此之間，家族治療即為兩人以上的互動關係，且治療對象包含整個家庭成員 (Pinsof, 1988)。Pinsof 和 Catherall (1986) 以家族治療觀點定義工作同盟，認為治療關係為諮商師系統 (therapist system) 和個案系統 (patient system) 之間的關係。家族治療與團體諮商有許多雷同之處，相同點為同樣牽涉到複雜的關係、多數的成員和彼此的互動，相異點則為組成份子，家族治療是有血緣且互相認識的自然系統，團體諮商則為陌生人、不親密、不自然的群體 (Pinsof, 1988)。團體諮商則較重視成員間的互動關係 (謝麗紅, 1995)，團體是一種多元複雜的關係，Gillaspy 等人 (2002) 指出團體諮商的關係包含成員與領導者、成員與其他成員、領導者對於其他成員、領導者對於整個團體等多樣的關係，如圖 1 所示。



圖一 多樣的團體關係圖

資料來源：謝麗紅 (2009)：團體諮商方案設計與實例 (頁43)。台北，五南。

由圖一可以瞭解團體的關係是多樣而複雜的，牽涉到領導者與成員的關係 (Leader-Member)、領導者與整個團體的關係 (Leader-Group)、領導者與其他成員的關係 (Leader-OtherMembers)、及成員與成員間關係 (Member-OtherMembers)。茲將團體工作同盟與個別諮商工作同盟之異同整理如表一：

表一 團體工作同盟與個別諮商工作同盟之異同

	團體工作同盟	個別諮商工作同盟
治療關係	領導者與成員的關係 領導者與整個團體的關係 領導者與其他成員的關係 成員與成員間的關係	諮商師與個案的關係
諮商師角色	創造互動脈絡，包括增加成員與成員自我揭露，而降低成員與領導者的互動模式	由諮商師引導介入
相關研究	近年來開始發展，研究篇數不多	最早探討，量表及研究數量多
相同之處	依據Bordin理論目標、任務、連結的概念；是一種合作關係；依團體或諮商歷程而變動；受個案人際特質和期待影響；影響成員或個案的出席與流失；為治療的療效因子之一；能在治療早期預測治療結果	

(四) 團體工作同盟之評估

目前國內測量團體工作同盟量表的研究僅有少數，例如謝麗紅（2000）在團體過程中針對領導者與成員工作同盟的變化情形，使用陳慶福（1995）修訂 Horvath 在 1981 年根據 Bordin 之概念所發展的個別諮商用的「工作同盟量表」，以了解成員滿意度及團體目標達成度等。而謝麗紅、林詠昌（2014）編製成員版之「團體諮商工作同盟量表」，該量表編製架構參考及翻譯 Marziali、Munroe-Blum 和 McCleary（1997）之團體治療同盟量表，透過成員填答團體工作同盟量表，則是適用在團體成員評估團體工作同盟的狀況。

國外在團體工作同盟的測量有許多相關研究，研究者整理歷年國外相關研究之團體工作同盟量表如下：

1. 工作同盟量表團體版 (WAI-G)

依照 Horvath 和 Greenberg（1989）的工作同盟量表所修訂，評估成員、治療師和整

個團體之間的關係，主要有三個分量表：目標、任務、連結，且具有良好的信度。

2. 艾德蒙頓治療同盟量表 (The Edmonton Therapeutic Alliance Scale)

艾德蒙頓研究團隊 (Edmonton research team) 依據 Greenson (1967) 工作同盟的概念編製而成，其概念主要是指個案對治療師的非精神性 (non-neurotic)、理性的與真實的態度。分為治療師與成員版，治療師和成員分別在每一次團體結束後，評估團體的工作同盟狀態。

3. 綜合心理治療同盟量表 - 家庭、婚姻與個別治療量表 (Intergrative Psychotherapy Alliance Scale: Family, couple and individual therapy scales)

Pinsof 和 Catherall (1986) 以婚姻與家族治療的觀點編製，包含三個不同的工作同盟量表 - 個人、夫妻、家庭量表。量表依據工作同盟的概念及理論性的架構 - 內容與人際系統 (Content and Interpersonal System)。內容向度指 Bordin (1979) 工作同盟的概念，而人際系統面向表示同盟概念中人類系統 (human systems)，指在同盟中的人，包括自我與治療師、其他人與治療師、整個團體與治療。

4. 加州心理治療同盟量表團體版 (The California Psychotherapy Alliance Scales, CALPAS-G)

Tasca、Balfour、Ritchie 和 Bissada (2007) 以及 Lindgren 等人 (2008) 研究使用此量表。原加州心理同盟量表 (CALPAS) 為 Gaston 和 Marmar (1994) 所編製，與主要在施測個別工作同盟的關係，其後有研究者依據量表原本的概念修訂為團體版 (CALPAS-G)，依照 Likert 七點量尺評估成員同盟的狀態，雖然 CALPAS 運用在個別諮商上有良好的信效度，但是團體版本的部分目前並無研究其信效度。

5. 沛恩助人同盟量表 (Penn Helping Alliance Rating Method)

為 Morgan 於 1982 所編製，Budman、Soldz、Demby 和 Feldstein (1989) 修訂為團體同盟的量表。包含反映個案對於治療師的連結部分，及強調與治療師共同贊同任務與目標，共有十個項目，是個較短的量表。

6. 團體治療期間報告 (Group Therapy Session Report, GTSR)

Constantino、Manber、Ong、Kuo、Huang 和 Arnow (2007) 修訂 Lieberthal 於 1980 年所編製的 GTSR 量表，主要是了解個案在團體中的經驗，量表包含治療師聯合 (affiliation) 的概念以及評論性面質量表 (critical confrontation)。

7. 同盟量表 (alliance)

Lorentzen、Sexton 和 Hoglend (2004) 所自編之同盟量表，題項反應工作同盟 (therapeutic alliance) 的核心概念—連結、任務、合作、以及共同的目標。

8. 助人同盟量表 II (Helping Alliance Questionnaire-II, HAQ-II)

Luborsky、Barber、Siqueland 和 Johnson (1996) 所編製而成，依據二因素模式 (two-factor model)，其一為經驗到治療師溫暖、接納、支持的態度，其二為關係中的合作面向。量表分為治療師與成員兩種版本，主要應用在個別諮商工作同盟。

9. 團體治療同盟量表 (Group Therapy Alliance Scale, GTAS)

Marziali 等人 (1997) 修訂 Pinsof 和 Catherall (1986) 綜合心理治療同盟量表，Gillaspy 等人 (2002) 研究也使用此量表，並依據 Bordin (1979) 的同盟內涵—目標、任務、連結，並且依據四種不同的人際互動面向：(1) 成員與領導者的同盟；(2) 成員與整個團體的同盟；(3) 其他成員與治療師的同盟；(4) 成員與其他成員的同盟。共有 36 個題項，評估每一個成員與治療師之同盟、與其他團體成員之同盟和整個團體之同盟。

10. 工作同盟 -- 觀察者量表 (WAI-O)

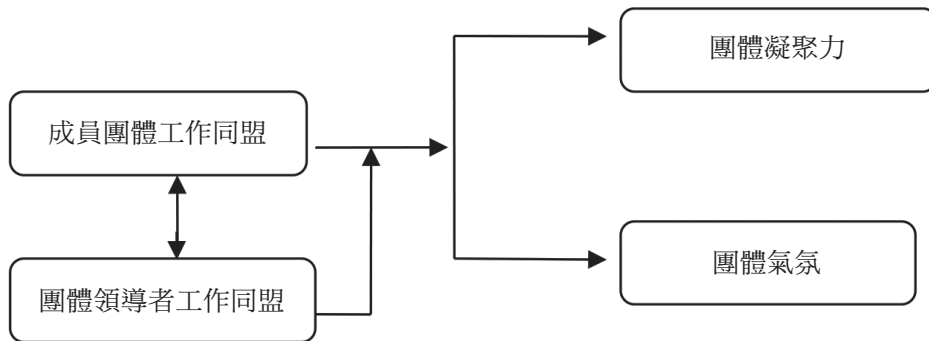
Brown 和 O'Leary (2000) 使用 WAI 觀察者量表 (WAI-O)，依據 Horvath 和 Greenberg (1989) 的量表，Bordin (1979) 目標、任務、連結的架構。以觀察者的角度評估團體工作同盟，每一個分量表有 12 個題項，以評估同盟的狀態。

從過去研究團體工作同盟量表中，可以發現許多團體工作同盟量表的評估，可由團體成員、團體領導者或團體觀察員來評估。但目前的量表大多為成員版同盟量表，並無使用領導者版同盟量表，研究者認為可能是由於成員版相較於領導者較能預測治療結果之關係，且成員的樣本相對於團體領導者比較容易取得。然而研究者認為仍需編製領導者版，以便分別由領導者與成員不同角度同步來評估彼此的同盟關係。

國外相關量表多達十種以上，國內至今卻僅有少數以成員的團體工作同盟量表，仍然缺乏本土化的團體領導者工作同盟量表，對國內團體諮商歷程或效果研究之影響甚巨。是故，本研究依據 Bordin (1979) 的概念，加入團體多元互動系統的關係，做為本研究之基礎與架構。研究者希望藉由國內外相關編製之經驗，編製一份符合本土化之團體領導者工作同盟量表，能有助於團體諮商教育、研究與實務工作的推展。

貳、研究方法

本研究目的為編製領導者使用之「團體工作同盟量表」，量表編製主要參考 Marziali 等人（1997）所編製成員使用之團體治療同盟量表，形成本量表之架構內涵，並邀請國內五位具輔導與諮商領域博士學位的專家依量表架構及題目進行專家效度考驗，形成預試量表，再根據項目分析和探索性因素分析後的正式量表，考驗內部一致性、建構效度、效標關聯效度，以作為此評量工具信效度考驗之參考。本研究架構如圖二，並說明研究對象、研究方法、研究工具及研究流程。



圖二 研究架構圖

一、研究對象

本研究之團體領導者為台灣地區（含括桃園、台中、彰化、雲林和高雄等地）心理、諮商相關領域碩士層級以上之研究生、諮商心理師、臨床心理師或大學層級輔導與諮商相關科系之準諮商員所帶領團體諮商之領導者為研究對象。而團體成員則為領導者所帶領團體諮商之成員。經研究者徵求領導者與團體成員均同意後參與本研究。

團體領導者取樣時間從 2013 年 9 月開始到 2015 年 1 月為止，預試樣本共徵 31 個團體，刪除無效樣本後，共取得 179 份領導者研究對象進行預試分析，相關資料羅列於表二。

表二 預試樣本團體取樣表

團體編號	來源	團體性質	取樣時間/團體總次數	領導者人數	成員人數
1	公立國中	自我成長團體	第3、5、8次/共8次	1	6
2	公立國中	生涯探索團體	第4、6、8次/共8次	2	7
3	公立國中	人際關係團體	第2、3、4次/共6次	2	6
4	公立國中	人際關係團體	第5、6、7次/共8次	1	5
5	公立國中	自我探索團體	第2、4、6次/共6次	1	6
6	公立國中	情緒管理團體	第3、5次/共8次	3	8
7	公立國中	性別關係團體	第3、7次/共8次	3	8
8	公立國中	生涯探索團體	第3、6次/共6次	3	9
9	公立國中	生涯探索團體	第3、5次/共6次	3	7
10	公立國中	生涯探索團體	第3、5次/共6次	3	7
11	公立國中	人際關係團體	第3、5次/共6次	3	7
12	公立國中	學習輔導團體	第3、5次/共6次	3	7
13	公立國中	學習輔導團體	第3、5次/共6次	3	11
14	公立國中	人際關係團體	第3、6、8次/共8次	1	8
15	公立國中	親密關係團體	第3、5、7次/共8次	1	6
16	國立大學	親密關係團體	第4、6、8次/共8次	2	8
17	國立大學	人際關係團體	第3、7、8次/共8次	2	5
18	國立大學	親密關係團體	第1~8次/共8次	2	8
19	國立大學	生涯探索團體	第1~8次/共8次	2	8
20	國立大學	生涯探索團體	第1~8次/共8次	2	6
21	國立大學	親密關係團體	第1~8次/共8次	2	7
22	公立國中	生涯探索團體	第5次/共6次	3	6
23	公立國中	情緒管理團體	第5次/共6次	3	5
24	公立國中	人際關係團體	第5次/共6次	3	6
25	公立國中	學習輔導團體	第5次/共6次	3	8
26	公立國中	生涯探索團體	第5次/共6次	3	8
27	公立國中	學習輔導團體	第5次/共6次	3	9
28	公立國中	人際關係團體	第5次/共6次	3	7
29	公立國中	生涯探索團體	第5次/共6次	3	7
30	國立大學	自我成長團體	第1~6次/共6次	1	7
31	私立大學	自我成長團體	第1~5次/共5次	1	7

二、研究工具

本研究以編製「團體領導者工作同盟量表」為旨，過程中除了使用該量表作為主要工具，並採用謝麗紅、林詠昌（2014）所編製之成員版「團體諮商工作同盟量表」、王麗斐和林美珠（2000）「團體凝聚力量表」以及 MacKenzie（1983）「團體氣氛量表」做為效度考驗之效標。

（一）團體領導者工作同盟量表

團體領導者工作同盟量表為研究者自編，主要參考 Marziali、Munroe-Blum 和 McCleary（1997）所編製成員使用之團體治療同盟量表與研究者訓練團體領導者的實務經驗來編製，預試量表共 36 題，量表分為兩個因素向度：內容向度－目標有 10 題，任務 13 題，連結 13 題，系統向度－焦點成員與其他成員有 8 題，領導者與焦點成員共 11，領導者與其他成員 9 題，整個團體與領導者 8 題，其中 15 題為反向題，21 題正向題，為 3×4 因素矩陣。

本研究採用李克特式（Likert）七點量表評估團體之工作同盟，「總是」計為 7 分，「經常」為 6 分，「時常」為 5 分，「有時」為 4 分，「偶爾」為 3 分，「甚少」為 2 分，「從未」為 1 分。分數越高，表示團體的工作同盟強度越強，分數越低，表示工作同盟強度越低。

（二）成員版團體諮商工作同盟量表

本研究取得原量表作者同意後以謝麗紅、林詠昌（2014）所編製之成員版「團體諮商工作同盟量表」為效標，量表共有 32 個題項，分為兩個因素向度：內容向度－目標有 8 題，任務 13 題，連結 11 題，系統向度－成員與領導者有 11 題，其他成員與領導者共 9 題，成員與其他成員 7 題，整個團體與領導者 5 題，其中 15 題為反向題，17 題正向題，為 3×4 因素矩陣。該量表採用李克特式（Likert）七點量表評估成員之團體諮商工作同盟，「總是」計為 7 分，「經常」為 6 分，「時常」為 5 分，「有時」為 4 分，「偶爾」為 3 分，「甚少」為 2 分，「從未」為 1 分。分數越高，表示團體的工作同盟強度越強，分數越低表示工作同盟強度越低。

該量表適用於台灣心理、諮商相關領域碩士或學士層級之準團體領導者、諮商心理師或臨床心理師所帶領之團體諮商之成員，全量表信度為 .95，分量表信度介於 .79 到 .89 之間，經驗證性因素分析及考驗量表之收斂效度及區辨效度，並以團體氣氛量表、團體治療性因素量表 - 對團體正向的感覺分量表作為效標，進行效標關聯效度考驗。此量表與團體凝聚力之積差相關係數為 .73，與團體氣氛量表之投入分量表 .58，逃避 .18，衝突 -.27。本研究樣本屬性符合原量表之適用範圍，故直接採用、不加修訂。

(三) 團體凝聚力量表

本研究以王麗斐和林美珠(2000)團體治療性因素量表—對團體正向感覺分量表之分數來評估團體凝聚力,研究者取得原量表同意後使用作為效標。此量表共有9個題項,將林美珠與王麗斐(1998)研究之「信任感」與「團體凝聚力」兩個因素聚集成為一個因素,與Yalom所提的「團體凝聚力」相似,題項內容與信任、投入、團體的接納、支持有關,故取名為「對團體正向的感覺」。

本量表採Likert六點量尺評量,「0」代表沒有發生、「1」代表有發生但沒有幫助、「2」代表有發生一點點幫助、「3」代表有發生中等幫助、「4」代表有發生很有幫助、「5」代表有發生非常有幫助。量表題項因素負荷量均在.51以上, α 係數為.92,具有良好的內部一致性。

該量表該量表適用於精神醫療機構、國內公私立大學及半專業助人機構的團體成員,全量表信度為.98,分量表信度介於.75至.94之間。效度方面以「團體氣氛問卷」及「過程評量問卷」評估校標關聯效度,具有良好信效度。本研究樣本屬性符合原量表之適用範圍,故直接採用、不加修訂。

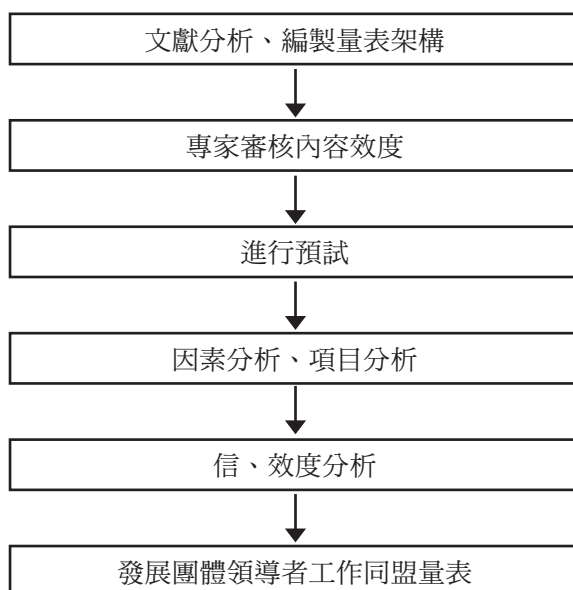
(四) 團體氣氛量表

本研究取得原量表作者同意後以MacKenzie(1983)所製編團體氣氛量表-簡式為效標,本量表包含12個題項,由成員填寫對團體的知覺,包括投入(engagement)、逃避(avoidance)、衝突(conflict)等三個分量表,各分量表總分越高,表示在該分量表的表現特質越強。量表採Likert七點量尺評量,1代表「一點也不」、2代表「一點點」、3代表「有時」、4代表「中間程度」、5代表「相當多」、6代表「經常」、7代表「幾乎是」。分數越高,代表在該表現之特質越強。

原量表之各分量表間相關介於.18到.44之間,各分量表之 α 係數分別為「投入」.94,「逃避」.92,「衝突」.88(Kivlighan, Multon, & Brossart, 1996)。國內學者王麗斐和林美珠(1998, 2000)曾取得原量表作者同意後,以反覆翻譯法建立中文版量表,研究者在徵得其同意後,使用本量表進行研究。中文版量表適用於精神醫療機構、國內公私立大學及半專業助人機構的團體成員,本研究樣本屬性符合原量表之適用範圍,故直接採用、不加修訂。

三、研究程序

本研究進程序如圖三，以下加以說明。



圖三 研究進行流程圖

(一) 文獻分析、編製量表架構

量表編製主要參考 Marziali、Munroe-Blum 和 McCleary (1997) 所編製成員使用之團體治療同盟量表 (GTAS)，並參閱國內外相關工作同盟量表作為量表架構及題目。

(二) 彙整專家意見以形成預試量表及評量標準

研究者將初步形成之量表題項給國內五位專家進行內容效度之審查。五位皆具有國內外教育心理相關博士學位，兼具團體諮商理論與實務經驗或工作同盟之理論之專家學者，目前在國內各大學教授團體諮商相關課程。五位專家分別就領導者使用的團體工作同盟量表進行題項之歸類，並請專家對量表字詞提供意見，作為進一步修正之參考。於彙整專家對各題目文字描述建議之修改意見後，編製成預試量表。

(三) 進行預試

採立意取樣的方式，徵求全台灣心理、諮商相關領域碩士層級擔任團體領導者之研究生、諮商心理師或臨床心理師或大學層級輔導與諮商相關科系之準諮商員以及其團體成員同意，參與本研究作為樣本。

(四) 因素分析與項目分析

將本量表預試資料，進行鑑別力分析、項目分析、及探索性因素分析 (Exploratory Factor Analysis, EFA) (吳明隆，2009)，將不適當的題項刪除與修正。

(五) 信、效度考驗

1. 信度之考驗：依 Cronbach's α 求取內部一致性之考驗。
2. 內容效度：以專家效度、項目分析檢驗量表內容效度。
3. 建構效度：以內部相關分析再次考驗量表之建構效度。
4. 效標關聯效度：以「成員之團體諮商工作同盟量表」、「團體凝聚力量表」及「團體氣氛量表」作為效標求其相關。

參、研究結果

一、團體領導者工作同盟量表編製結果

預試資料經過項目分析及探索性因素分析後，全量表共包含 36 題，量表分為兩個因素向度：內容向度－目標有 10 題，任務 13 題，連結 13 題，系統向度－焦點成員與其他成員有 8 題，領導者與焦點成員共 11，領導者與其他成員 9 題，整個團體與領導者 8 題，其中 15 題為反向題，21 題正向題，為 3×4 因素矩陣。

(一) 項目分析

本研究預試資料採用極端組檢定（又稱內部一致性效標分析）及相關分析，求得各題目之決斷值及相關係數，以作為選題的依據。

極端組檢定將總分最高 27% 作為高分組，總分最低 27% 作為低分組，進行極端組差異比較，決斷值 (critical ratio, CR) 未達 .05 顯著水準者予以淘汰。其次，和諧度分析上，計算各題得分與總分之積差相關係數，呈現負相關或相關係數未達 .05 顯著水準之題項淘汰。而平均數過高或過低、標準差小於 .60、偏態係數接近正負 1、t 檢定未達 .05 的顯著水準，或刪題後分量表的內部一致性提高者，皆為品質較為不良的試題項目 (王文科、王智弘，2006)。

本量表在預試之鑑別力考驗方面，以極端組差異比較，36 個題項之決斷值皆達顯著水準，如附錄二。然而，為避免單一統計依賴，題項之選擇須多元參照各項指標，除了項目分析外，宜考量題項之因素負荷量、量表的架構性、增加量表內涵之多元性及反映該向度

的重要內涵。

(二) 探索性因素分析

本量表分為兩個向度，進行探索性因素分析時，同時考驗三個內容向度與四個系統向度之 3×4 之因素矩陣，三個內容向度為目標、任務、連結；四個系統向度為焦點成員 – 其他成員、領導者 – 焦點成員、領導者 - 其他成員、領導者 – 整個團體。

本研究以 SPSS 20.0 進行探索性因素分析，以主軸因子進行分析，整體的 KMO = .94 達顯著水準 ($p < .01$)，其中內容向度萃取出的三個因子的特徵值皆達 1 以上，累積解釋變異量為 54.58，各題因素負荷量皆達到 .32 以上，所得因素分析結果如附錄三。而系統向度萃取出的四個因子的特徵值皆達 1 以上，累積解釋變異量為 58.82，各題因素負荷量皆達到 .32 以上，所得因素分析結果亦如附錄三。

二、團體領導者工作同盟量表信效度分析結果

(一) 量表信度分析

由表三可知，本研究之量表整體內部一致性為 $\alpha = .96$ ，內容向度 α 值介於 .89 至 .90 之間；系統向度 α 值介於 .84 至 .88 之間。

表三 量表內容向度與系統向度之分量表信度分析

構面名稱	量表題數	Cronbach's α
目標	10	.90
任務	13	.89
連結	13	.89
成員與領導者	11	.88
其他成員與領導者	9	.87
成員與其他成員	8	.88
整個團體與領導者	8	.84
全量表	36	.96

(二) 量表效度分析

研究者分別針對量表的內容效度、建構效度及效標關聯效度三個部分進行分析。

1. 內容效度

由五位專家在團體工作同盟在「目標」向度 10 項題目歸類與原量表「目標」向度一致情形為 47 / 50，一致性平均為 0.94；「任務」向度 13 項題目歸類與原量表「任務」向度一致情形為 55 / 65，一致性平均為 0.85；在「連結」向度 13 項題目歸類與原量表「連結」向度一致情形為 53 / 65，一致性平均為 0.82，顯示五位專家對團體工作同盟量表在目標、任務及連結向度歸類甚為一致。其中一位專家特別提醒研究者填答者說不定不知道「焦點成員」和「其他成員」的區分，研究者認為本量表的填答者為團體領導者，應該能了解其中的差別，但仍然將此專家的擔心列入量表填答說明中說明之。

2. 建構效度

經因素分析與項目分析檢驗量表架構與題目後，本研究以內部相關分析再次考驗量表之建構效度，包括量表各題與總分間的相關、各題與所屬分量表之相關及分量表與總分間相關，如表四到表六。

團體領導者工作同盟量表之建構效度，經預試量表的檢測發現，團體領導者工作同盟量表內部相關相當理想，皆達到顯著水準 ($p < .01$)。

表四 團體領導者工作同盟量表各題與總分之相關

題號	總分	題號	總分	題目	總分
01	.52**	13	.60**	25	.66**
02	.67**	14	.56**	26	.68**
03	.75**	15	.64**	27	.57**
04	.57**	16	.75**	28	.73**
05	.56**	17	.65**	29	.48**
06	.64**	18	.71**	30	.68**
07	.69**	19	.72**	31	.64**
08	.70**	20	.57**	32	.30**
09	.56**	21	.69**	33	.73**
10	.64**	22	.67**	34	.76**
11	.56**	23	.60**	35	.70**
12	.72**	24	.70**	36	.70**

** $p < .01$

表五 團體領導者工作同盟量表各題與內容分量表之相關

題號	目標	總量表	題號	任務	總量表	題號	連結	總量表
02	.74**	.67**	04	.68**	.57**	01	.61**	.52**
07	.71**	.69**	05	.53**	.56**	03	.75**	.74**
08	.74**	.70**	09	.54**	.56**	06	.63**	.64**
11	.59**	.56**	12	.75**	.72**	10	.67**	.64**
17	.71**	.65**	13	.61**	.60**	18	.73**	.71**
19	.77**	.72**	14	.53**	.56**	25	.72**	.66**
21	.77**	.69**	15	.67**	.64**	26	.70**	.68**
22	.71**	.67**	16	.74**	.75**	28	.72**	.73**
33	.78**	.73**	20	.69**	.57**	29	.55**	.48**
36	.74**	.70**	23	.72**	.60**	31	.70**	.64**
			24	.74**	.70**	32	.35**	.30**
			27	.68**	.57**	34	.74**	.76**
			30	.72**	.68**	35	.75**	.70**

** $p < .01$

表六 團體領導者工作同盟量表各題與系統分量表之相關

題號	FM-OM	總量表	題號	L-FM	總量表	題號	L-OM	總量表	題號	L-G	總量表
05	.56**	.56**	01	.52**	.52**	06	.64**	.64**	04	.57**	.57**
09	.56**	.56**	02	.67**	.67**	08	.70**	.70**	11	.56**	.56**
14	.56**	.56**	03	.74**	.74**	10	.64**	.64**	15	.64**	.64**
19	.72**	.72**	07	.69**	.69**	12	.72**	.72**	21	.69**	.69**
22	.67**	.67**	13	.60**	.60**	17	.65**	.65**	29	.48**	.48**
26	.68**	.68**	16	.75**	.75**	24	.70**	.70**	33	.73**	.73**
31	.64**	.64**	18	.71**	.71**	27	.57**	.57**	34	.76**	.76**
35	.70**	.70**	20	.57**	.57**	28	.73**	.73**	36	.70**	.70**
			23	.60**	.60**	30	.68**	.68**			
			25	.66**	.66**						
			32	.30**	.30**						

註1：L=領導者，FM=焦點成員，OM=其他成員，G=整個團體。

註2：** $p < .01$ 。

3. 效標關聯效度

本研究以成員填答的「團體諮商工作同盟量表」、「團體凝聚力量表」及「團體氣氛量表」作為校標考驗「團體領導者工作同盟量表」之效標關聯效度。

表七為團體領導者工作同盟量表和成員團體諮商工作同盟量表之相關，從表中可以發現團體領導者工作同盟量表的各分量表中，僅只有焦點成員－其他成員和成員團體諮商工作同盟量表中的任務、成員－領導者、整個團體－領導者及總分未達顯著，其餘各分量表間皆達顯著水準，總量表間相關更達 .124 ($p < .01$)。

表七 團體領導者工作同盟量表和成員團體諮商工作同盟量表之相關

校標－團體成員諮商工作同盟量表	團體領導者工作同盟量表							總分
	目標	任務	連結	FM-OM	L-FM	L-OM	L-G	
目標	.16**	.15**	.16**	.10**	.17**	.16**	.17**	.17**
任務	.12**	.14**	.14**	.05	.16**	.15**	.15**	.14**
連結	.13**	.12**	.15**	.08**	.15**	.14**	.15**	.14**
M-OM	.15**	.13**	.17**	.16**	.14**	.14**	.14**	.16**
M-L	.13**	.12**	.14**	.05	.16**	.14**	.16**	.14**
OM-L	.14**	.15**	.15**	.07**	.17**	.17**	.16**	.16**
G-L	.08**	.07**	.09**	-.03	.12**	.10**	.12**	.09**
總分	.11**	.11**	.12**	.03	.15**	.13**	.14**	.12**

註1：L＝領導者，M＝成員，FM＝焦點成員，OM＝其他成員，G＝整個團體。

註2：** $p < .01$ 。

表八為團體領導者工作同盟量表和團體凝聚力量表、團體氣氛量表之相關，從表中可以發現團體領導者工作同盟量表和團體凝聚力量表皆達顯著，總量表間相關為 .134 ($p < .01$)。而團體領導者工作同盟量表和團體氣氛量表，在投入分量表中，目標和焦點成員－其他成員未達顯著，在逃避分量表中，領導者－焦點成員和領導者－整個團體未達顯著，在衝突分量表中，則皆達顯著水準，而團體領導者工作同盟量表總量表和團體氣氛之分量表投入、逃避和衝突間則皆達顯著水準，分別為 .07 ($p < .05$)、-.10 ($p < .01$) 及 -.18 ($p < .01$)。

表八 團體領導者工作同盟量表與團體凝聚力、團體氣氛兩校標之相關

校標	目標	任務	連結	FM-OM	L-FM	L-OM	L-G	總分
團體凝聚力	.13**	.11**	.14**	.12**	.12**	.12**	.13**	.13**
投入	.06	.06*	.06*	.01	.09**	.06*	.08**	.07*
逃避	-.10**	-.08**	-.09**	-.24**	-.02	-.06*	-.03	-.10**
衝突	-.17**	-.13**	-.20**	-.30**	-.09**	-.12**	-.12**	-.18**

註1：L=領導者，M=成員，FM=焦點成員，OM=其他成員，G=整個團體。

註2：* $p < .05$ ，** $p < .01$ 。

肆、討論與建議

一、討論

(一) 團體領導者工作同盟量表題項共36題

量表經探索性因素分析、項目分析等統計分析後，共包含 36 個題項，其中，量表題項分為兩個因素向度：內容向度為目標 10 題，任務 13 題，連結 13 題；系統向度則包括焦點成員與其他成員 8 題，領導者與焦點成員 11 題，領導者與其他成員 9 題，整個團體與領導者 8 題，為 3×4 因素矩陣。

然而，量表在因素分析檢驗過程中，向度間彼此有一些重疊且較難以區分之處，仔細檢驗量表題項後，發現不論在內容向度或系統向度間，題項間彼此是存有相關，主要是因為量表的題項皆在了解領導者與團體之間的關係，不論是內容向度的目標、任務及連結，或系統向度的領導者、團體成員及整個團體，工作同盟的產生皆發生在同一團體間，因此彼此的關係緊密且存有關係，雖然在進行因素分析檢驗時，有一些重疊或難以區分，但大致來說因素分析皆達 .32 以上，符合建議予以保留的標準（邱皓政，2006）。

(二) 團體領導者工作同盟量表具有良好之鑑別度

本研究依所回收之樣本資料進行項目分析，其中，在極端組比較中，團體領導者工作同盟量表所有題項決斷值皆達 3 以上，而與總量表間相關皆達顯著，顯示具有良好的鑑別（吳明隆，2009），亦即表示各題項皆能充分鑑別高低分組之團體工作同盟的差異。

(三) 團體領導者工作同盟量表的信度與效度

1. 量表具有良好的內部一致性

本研究之量表整體內部一致性為 $\alpha = .96$ ，就內容向度而言， α 值介於 .89 至 .90 之間；就系統向度而言， α 值介於 .84 至 .89 之間，此研究結果顯示本量表具有穩定的可信度。

2. 量表具有相當的效標關聯效度

(1) 本量表與成員所評估團體工作同盟之關聯

本量表總分與成員所評估團體工作同盟之積差相關係數為 $r = .12$ (達 .01 顯著水準)，顯示團體領導者和成員對團體的工作同盟具有一致的變化。從內容向度來探討，可以發現成員和領導者對於團體的目標、任務和連結之相關係數介於 .12 至 .16 之間，皆達顯著水準，由此可知成員和領導者對團體工作同盟的評估具有一致性。領導者認為與團體成員工作同盟較高，該團體的成員也同樣地評估與領導者有較高的工作同盟。

由研究結果的相關係數數值來看，本研究的相關雖達顯著水準，但不如謝麗紅 (1995) 的研究結果顯示團體領導者與成員的工作同盟具有高相關的現象，探究原因可能是該研究的團體領導者是一一評估與團體中每個成員的工作同盟發展狀況，較能貼近個別成員對團體領導者工作同盟的評估，而本研究領導者只對團體所有的成員做整體的評估，難免無法貼近團體每個成員的個別評估狀況。

(2) 本量表與團體凝聚力之關聯

本量表總分與團體凝聚力之積差相關係數為 $r = .13$ (達 .01 顯著水準)，顯示團體工作同盟與團體凝聚力的內涵有其相似之處，許多文獻亦指出團體工作同盟和團體凝聚力之內涵相似 (Joyce et al., 2007; Marziali et al., 1997; MacKenzie, Safran, & Muran, 1998)。

由表七統計資料顯示，本研究結果之內容向度中的連結與團體凝聚力相關最高，而在系統向度中，均與團體凝聚力呈現顯著相關。Gillaspy 等人 (2002)、Johnson (2004) 的研究指出，團體工作同盟之連結向度與團體凝聚力具有高相關，亦即當成員在團體內能感受到彼此的親密與信任感，成員越能在團體中感到自在，且具有較高的團體歸屬感。

(3) 本量表與團體氣氛之關聯

本量表總分與團體氣氛量表之積差相關係數，投入分量表為 $r = .07$ ，逃避分量表為 $r = -.10$ ，衝突分量表為 $r = -.18$ 。在投入分量表中，內容向度中的目標和系統向度中的焦點成員 - 其他成員未達顯著水準，其餘皆達顯著水準；在逃避分量表中，系統向度中的領導者 - 焦點成員未達顯著水準，其餘皆達顯著水準；而在衝突分量表中，皆達 .01 顯著水準，顯

見本量表大致符合文獻研究結果，團體氣氛之投入與團體工作同盟有正向的相關，亦即領導者與成員的團體工作同盟也越高，成員評估投入團體的程度也越高，而成員所評估的逃避與衝突則與領導者與成員團體工作同盟有負向的相關，亦即團體領導者工作同盟分數則越低，成員呈現逃避與衝突的現象越多（謝麗紅，1995；Johnson, 2004; Schwartz, 2004）。本研究所獲結果與 Robak 等人（2013）的研究結果相似，該研究發現團體工作同盟越高，團體成員在團體中的自我揭露則越多，顯示工作同盟與成員的投入團體的狀況有關。

然而，謝麗紅、林詠昌（2014）的研究指出，成員團體工作同盟與團體氣氛中的逃避分量表相關為 .19，呈現正向的相關，但過去文獻及相關研究中卻指出團體氣氛中的逃避和團體工作同盟應為負向的相關，本研究在團體氣氛中逃避為負向相關，較符合理論假設，研究者認為領導者評估團體工作同盟可能比成員評估團體工作同盟更能真實貼近團體氣氛之情況。謝麗紅、林詠昌（2014）亦推測成員的填答結果可能為華人較依賴團體領導者的指示，且認為要遵循規範，較少表達自我有關。

二、建議

（一）團體領導者工作同盟量表工具之應用

本研究結果顯示團體領導者工作同盟整體量表信度及效度良好，且是國內目前唯一運用在團體領導者工作同盟之量表，將可提供領導者在評估團體歷程一份適切且實用之評量工具。

團體領導者工作同盟量表可以從量表總分檢視團體工作同盟之狀態，但使用者亦能以各題項來評估同盟各向度之高低，進而瞭解團體工作同盟。團體領導者工作同盟量表尤其可以使用在大學層級諮商員或碩士層級實習諮商心理師帶領團體之應用，學校督導或機構督導可以藉以了解實習生團體帶領的狀態，作為督導之具體依據。此外，亦可於實務工作中運用本量表為自我檢視與督導，並作為團體檢核與回饋。

（二）對諮商專業訓練的建議

團體工作同盟是團體歷程中重要的因子，較強調團體的目標、任務及連結，且能夠了解成員、領導者與整個團體之關係。因此在諮商專業訓練的過程中，應協助諮商員重視團體的工作同盟，並了解團體工作同盟可能對團體產生的影響及效益，此外，亦可藉由團體工作同盟量表的評估，覺察與增進團體工作同盟。

(三) 對團體領導者的建議

本研究發現團體工作同盟對團體凝聚力與團體氣氛具有顯著的關聯，領導者與成員在團體中所建立的同盟關係，屬於團體的重要過程變項對團體的互動與團體結果有相當的影響力。領導者可以透過評估與成員的團體工作同盟來建立或修正與成員的同盟強度，高同盟的成員較積極參與團體互動，對團體的結果評價亦較高，因此團體領導者與每位成員建立高的工作同盟顯得相當重要。團體過程中的工作同盟並非穩定不變，它會隨時因著諮商過程的互動狀況而改變，團體領導者的任務在於與成員建立高度的工作同盟，且應在團體過程中不斷檢視彼此的工作同盟之變化狀況；發現工作同盟低落時，應探討造成工作同盟低落的原因，以便加以因應，重新修補團體的同盟關係。

(四) 對進一步研究的建議

本研究受限於團體諮商領導者來源有限，影響樣本人數，能取得 31 個團體，179 份領導者資料，1184 份團體成員的資料實屬不易。其中部分團體有 2 至 3 人的領導者協同領導團體進行，在運用本研究結果時應注意此特性。建議未來需要持續收集不同團體性質、不同訓練背景的領導者所帶領團體諮商的評估資料，以豐厚與建置團體工作同盟本土化的研究。

參考文獻

- 王文科、王智弘 (2006): **教育研究法**。台北，五南。[Wang, W. K., & Wang, C. H. (2006). *Education Research*. Taipei: WuNan.]
- 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。[Lin, J. L., & Wang, L. F. (2000). Development and Validation of the Group Therapeutic Factor Inventory. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 9, 1-24.]
- 吳明隆 (2009): **SPSS 操作與應用 - 問卷統計分析實務**。台北，五南。[Wu, M. L. (2009). *SPSS Operation and Application The Practice of Quantitative Analysis of Questionnaire Data*. Taipei: WuNan.]
- 林美珠、王麗斐 (1998): 團體治療性與反治療性重要事件之分析。**中華輔導學報**, 6, 35-59。[Lin, J. L., & Wang, L. F. (1988). Therapeutic and-therapeutic important events in groups. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 6, 35-59.]
- 邱皓政 (2006): **量化研究與統計分析：基礎版**。台北，五南。[Chiou, H. J. (2006). *Quantitative*

research and statistical analysis in social & behavioral sciences. Taipei: WuNan.]

- 許維素、吳肇元、陳宇芬（2010）：網路諮商當事人知覺之工作同盟、諮商員效能與諮商滿意度的相關研究。《教育心理學報》，41(3)，659-684。DOI：10.6251/BEP.20090504 [Hsu, W. S., Wu, C. Y., & Chen, Y. F. (2010). The Study of Clients' Perception of the Working Alliance, the Counselor's Effectiveness, and the Client's Satisfaction with Web counseling. *Bulletin of Educational Psychology*, 2010, 41(3), 659-684.]
- 陳若璋、李瑞玲（1987）：團體諮商與治療研究的回顧評論。《中華心理衛生》，3，179-215。[Chen, R., & Lee, J. L.(1987).A review and Critique: Researches on Group Counseling and Psychotherapy in the Past 15 Years. *Chinese Journal of Mental Health*, 3, 179-215.]
- 陳斐娟（1996）：諮商歷程中的重要事件、工作同盟與諮商結果之分析研究。國立彰化師範大學輔導與諮商學系博士論文，未出版，彰化縣。[Chen, F. J. (1996). *Relations among important events、working alliance and session impact*. Unpublished doctor's thesis. National Changhua University of Education, Changhua, Taiwan.]
- 陳慶福（1995）：諮商員和當事人在諮商過程中的同盟、口語反應模式與晤談感受之研究。國立彰化師範大學輔導與諮商學系博士論文，未出版，彰化縣。[Chen, C. F. (1995). *Relation Among Working Alliance, Verbal Response Modes, And Session Impact*. Unpublished doctor's thesis. National Changhua University of Education, Changhua, Taiwan.]
- 謝麗紅（1995）：成長團體過程與團體效果之分析研究。國立彰化師範大學輔導與諮商學系博士論文，未出版，彰化縣。[Hsieh, L. H. (1995). *A Study of Growth Group: The Analysis of its Process and Outcome*. Unpublished doctor's thesis. National Changhua University of Education, Changhua, Taiwan.]
- 謝麗紅（2000）：團體過程中工作同盟之變化及其與團體結果之關係研究，**輔導學報**，21，63-92。[Hsieh, L. H. (2000). The Correlation between the Working Alliance and Group Results in the Group Process. *Guidance Journal*, 21, 63-92.]
- 謝麗紅（2009）：團體諮商方案設計與實例。台北，五南。[Hsieh, L. H. (2009). *Group Counseling: Program design and Practice*. Taipei: WuNan.]
- 謝麗紅、林詠昌（2014）：團體諮商工作同盟量表編製研究。《中華輔導與諮商學報》，40，59-93。[Hsieh, L. H., & Lin, Y. C. (2014).Development of group counseling working alliance scale. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 40, 59-93.]
- 蘇完女（2001）：以「未完成事件」為主題的團體諮商之治療因素、改變機制及成員的改變歷程之分析研究。國立彰化師範大學輔導與諮商學系博士論文，未出版，彰化縣。[Su, W. N. (2001). *An*

- Analytic Study on the Change Process, Change Mechanism and Therapeutic Factors in counseling a group of members with unfinished business.* Unpublished doctor's thesis. National Changhua University of Education, Changhua, Taiwan.]
- Al-Darmaki, F., & Kivlighan, Jr. D.M. (1993). Congruence in client-counselor expectations for relationship and the working alliance. *Journal of Counseling Psychology, 40*(4), 379-384.
- Bednar, R.L., & Kaul, T. (1994). Experiential group research. In A.E. Bergin and S.L. Garfield (Eds.), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (4th ed.), 631-643. New York: John Wiley & Sons.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 16*(3), 252-260.
- Brown, P. D., & O'Leary, K. D. (2000). Therapeutic alliance: Predicting continuance and success in group treatment for spouse abuse. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 68*(2), 340-345.
- Budman, S. H., Soldz, S., Demby, A., & Feldstein, M. (1989). Cohesion, alliance and outcome in group psychotherapy. *Psychiatry: Journal for the Study of Interpersonal Processes, 52*(3), 339-350.
- Constantino, M. J., Manber, R., Ong, J. Kuo, T. F., Huang, J. S., & Arnow, B. A. (2007). Patient expectations and therapeutic alliance as predictors of outcome in group cognitive-behavioral therapy for insomnia. *Behavioral Sleep Medicine, 5*(3), 210-228.
- Elliot, R., Hill, C. E., Stiles, W. B., Friedlander, M. L., Mahrer, A. R., & Margison, F. R. (1987). Primary therapist response modes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 55*, 218-223.
- Fuhriman, A. F., & Burlingame, G. M. (1990). Consistency of matter: A comparative analysis of individual and group process variables. *The Counseling Psychologist, 18*(1), 6-63.
- Fuhriman, A., Drescher, S., & Burlingame, G. (1984). Conceptualizing small group process. *Small Group Behavior, 15*(4), 427-440.
- Gaston, L., & Marmar, C. R. (1994). The California psychotherapy alliance scales. *The working alliance: Theory, research, and practice.* (pp. 85-108) Oxford England: John Wiley & Sons.
- Gelso, C. J., & Carter, J. A. (1985). The relationship in counseling and psychotherapy: Components, consequences, and theoretical antecedents. *The Counseling Psychologist, 13*(2), 155-243.
- Gelso, C. J., & Carter, J. A. (1994). Components of the psychotherapy relationship: Their interaction and unfolding during treatment. *Journal of Counseling Psychology, 41*(3), 296-306.
- Gillaspy, J. A., Jr., Wright, A. R., Campbell, C., Stokes, S., & Adinoff, B. (2002). Group alliance and cohesion as predictors of drug and alcohol abuse treatment outcomes. *Psychotherapy Research, 12*(2), 213-229.

- Glatzer, H. T. (1978). The working alliance in analytic group psychotherapy. *International Journal of Group Psychotherapy*, 28(2), 147-161.
- Greenson, R. R. (1965). The working alliance and the transference neurosis. *Psychoanalytic Quarterly*, 34(2), 155-179.
- Greenson, R. R. (1967). *The Technique and Practice of Psychoanalysis*. New York: International Universities Press.
- Holmes, S. E., & Kivlighan, D. M., Jr. (2000). Comparison of therapeutic factors in group and individual treatment processes. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 478-484.
- Horvath, A. O. & Greenberg, L. S. (1994). Empirical validation of Bordin's pantheoretical model of the alliance: The working alliance inventory perspective. *The working alliance: Theory, research, and practice* (pp. 109-128). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Horvath, A. O. (2000). The therapeutic relationship: From transference to alliance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(2), 163-173.
- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (1989). Development and validation of the working alliance inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 223-233.
- Horvath, A. O., & Symonds, B. D. (1991). Relation between working alliance and outcome in psychotherapy: A meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 38(2), 139-149.
- Johnson, D. P., Penn, D. L., Bauer, D. J., Meyer, P., & Evans, E. (2008). Predictors of the therapeutic alliance in group therapy for individuals with treatment resistant auditory hallucinations. *British Journal of Clinical Psychology*, 47(2), 171-183.
- Johnson, J. E. (2004). *Group climate, cohesion, alliance, and empathy in group psychotherapy: Multilevel structural equation models*. Unpublished doctoral dissertation, University of Brigham Young, Utah, US.
- Joyce, A. S., Piper, W. E., & Ogrodniczuk, J. S. (2007). Therapeutic alliance and cohesion variables as predictors of outcome in short-term group psychotherapy. *International Journal of Group Psychotherapy*, 57(3), 269-296.
- Kaul, T. J., & Bednar, R. L. (1986). Experiential group research: Results, questions, and suggestion. In S. L. Garfield & A. E. Bergin (Eds.). *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change* (pp. 671-714). New Jersey: Wiley.
- 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.

- Koch, L., Egbert, N., & Coeling, H. (2005). The working alliance as a model for interdisciplinary collaboration. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 25(4), 369-373.
- Kokotovic, A. M., & Tracey, T. J. (1990). Working alliance in the early phase of counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 16-21.
- Lindgren, A., Barber, J. P., & Sandahl, C. (2008). Alliance to the group-as-a-whole as a predictor of outcome in psychodynamic group therapy. *International Journal of Group Psychotherapy*, 58(2), 163-184.
- Lorentzen, S., Sexton, H. C., & Hoglend, P. (2004). Therapeutic alliance, cohesion and outcome in a long-term analytic group. A preliminary study. *Nordic Journal of Psychiatry*, 58(1), 33-40.
- Luborsky, L., Barber, J. P., Siqueland, L., & Johnson, S. (1996). The revised helping alliance questionnaire (haq-ii): Psychometric properties. *Journal of Psychotherapy Practice & Research*, 5(3), 260-271.
- Luborsky, L., Singer, B., & Luborsky, L. (1975). Comparative studies of psychotherapies: Is it true that 'everyone has won and all must have prizes'? *Archives of General Psychiatry*, 32(8), 995-1008.
- MacKenzie, K. R. (1983). The clinical application of group measure. In R. R. Dies & K. R. Mackenzie (Eds). *Advances in group psychotherapy: Integrating research & practice*. NY: International Universities Press.
- MacKenzie, K. R., Safran, J. D., & Muran, J. C. (1998). The alliance in time-limited group psychotherapy, In J. D. Safran & J. C. Muran (Eds.), *The therapeutic alliance in brief psychotherapy*, (pp.193-215), Washington, DC: American Psychological Association.
- Mallinckrodt, B., & Nelson, M. L. (1991). Counselor training level and the formation of the psychotherapeutic working alliance. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 133-138.
- Marziali, E., Munroe-Blum, H., & McCleary, L. (1997). The contribution of group cohesion and group alliance to the outcome of group psychotherapy. *International Journal of Group Psychotherapy*, 47(4), 475-497.
- McMahon, B. T., Shaw, L. R., Chan, F., & Danczyk-Hawley, C. (2004). Common factors' in rehabilitation counseling: Expectancies and the working alliance. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 20(2), 101-105.
- Missirlian, T. M., Toukmanian, S. G., Warwar, S. H., & Greenberg, L. S. (2005). Emotional arousal, client perceptual processing, and the working alliance in experiential psychotherapy for depression. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(5), 861-871.

- O'Farrell, M. K. (1986). *The effect of timing of goal setting on outcome in personal growth groups*. Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland, College Park.
- Pinsof, W. M. (1988). The therapist-client relationship: An integrative systems perspective. *Journal of Integrative & Eclectic Psychotherapy*, 7(3), 303-313.
- Pinsof, W. M., & Catherall, D. R. (1986). The integrative psychotherapy alliance: Family, couple and individual therapy scales. *Journal of Marital & Family Therapy*, 12(2), 137-151.
- Robak, R. W., Kangos, K. A., Chiffrieller, S. H., & Griffin, P. W. (2013). The working alliance in group counseling: an exploratory study. *Psychological reports*, 113(2), 591-604.
- Schwartz, E. (2004). *Therapeutic alliance, group climate, and client self-efficacy: Influences on outcome in group therapy for driving anger reduction*. Unpublished doctoral dissertation, University of Colorado, Colorado.
- Shaw, L. R., McMahon, B. T., Chan, F., & Hannold, E. (2004). Enhancement of the Working Alliance: A training program to align counselor and consumer expectations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 20(2), 107-125.
- Tasca, G. A., Balfour, L., Ritchie, K., & Bissada, H. (2007). The relationship between attachment scales and group therapy alliance growth differs by treatment type for women with binge-eating disorder. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11(1), 1-14.
- Yalom, I.D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy* (4th ed.). New York: Basic Books.

收件日期：104年11月13日

複審一日期：104年11月24日

複審二日期：105年01月11日

通過日期：105年02月19日

The Development of Group Counseling Working Alliance Scale: Leader-rated Scale

Lih-Horng Hsieh*

Pei-Ju Wu

National Changhua University of
Education

National HsinChu Commercial
& Vocational High School

The therapist-client relationship or the working alliance plays an important role not only in individual counseling but also in group counseling. Group counseling differs from individual counseling in many ways. Group dynamics is particularly attended to in the process of group counseling. The relations among the group members are rather complex because there are a variety of members with multiple relations among them in a counseling group. Besides, the role of the group leader in a counseling group is different from that of the therapist in individual counseling. The group leader creates an atmosphere of interaction in the group process that cultivates the member's self-exposure and lower the pattern of one-way interaction between the leader and the individual. The group leader would only intervene in the mutual interaction among the members in a group process, instead of responding to the individual. The multiple ways of interactions such as group members' observation, reflection, explanation and feedback require a situation different from working alliance in individual counseling. Based on previous studies, assessing the working alliance used in individual counseling indeed has its limit. Developing the working alliance scale specifically used for group counseling would allow us directly and effectively to assess the working alliance between the leader and group members. There is no group counseling working alliance scale up to now in Taiwan. The purpose of this study is to develop leader-rated group counseling working alliance scale (LGCWAS), which helps the group leaders as a tool to assess groups working alliance development, and help to understand the correlation between the leaders group working alliance scale and members of group working alliance, cohesion, and group climate. The development of this scale mainly refers to the relevant alliance literature, the practical experience of training the leadership skills and strategies for leaders in group counseling by the first author, and the group therapy alliance Scale (GTAS) used by the group members, which is developed by Marziali, Munroe-Blum and McCleary (1997). An original scale is formed by inviting five domestic experts in guidance and counseling to test

expert validity on the scale structure and items. The group counseling leaders are tested using this scale. Through evaluating the participants' attitude toward the group therapy working alliance, there are 179 effective questionnaires in total from 31 different groups. We apply confirmatory factor analysis to test the internal consistency and validity of scale construction and its criterion-related validity as a reference for testing the reliability and validity of this assessment tool. After the item analysis and confirmatory factor analysis of the original scale data are carried out, we keep all the items and develop the formal scale with 36 items in total. These results reveal that the three categories in the Content Dimension are Goal, Task, and Bond; the four categories in the Interpersonal Dimension are Self-Therapist, Other-Therapist, Group-Therapist, and within system. The result reveals that the Cronbach's α is .96, Content Dimension Cronbach's α between .89 and .90; Interpersonal Dimension Cronbach's α between .84 and .88. It can be readily seen that the leaders group working alliance scale has good internal consistency. For the criterion-related validity, the correlation between leader-rated group counseling working alliance scale and member-rated group counseling working alliance scale is .12($p < .01$). The correlation between leaders group working alliance scale and cohesion is .13($p < .01$). The correlation between leaders group working alliance scale and engagement, avoidance, and conflict is .07, -.10, and -.18 respectively ($p < .01$). These results indicate that the leaders group working alliance scale has good validity as well. This research is consistent with the results reported in the literature as well as the theoretical hypotheses. High working alliance group has high group cohesion. The involvement of group members has positive correlation with the group working alliance. In other words, the high working alliance between the leader and the group members would lead to high involvement in the group process assessed by the group members. On the contrary, the avoidance and conflict assessed by the group members have negative correlation with the working alliance between the leader and the group members. In other words, the low score in the leaders group working alliance scale would lead to more avoidance and conflict of group members. Based on our findings, we make some suggestions for the application of group counseling working alliance scale, the group leaders, professional training in group counseling and future research.

Keywords: Group Counseling, group leader, group working alliance, group climate, group cohesion.

* Corresponding author: Lih-Horng Hsieh, email: lhhsieh@cc.ncue.edu.tw

附錄一 原始量表向度、各分量表、題項與刪題後分配情形

內容向度	目標		任務		連結		總題項
人際向度							
領導者與焦點成員	2(-)	7(+)	13(-)	20(-)	1(+)	3(+)	11
			23(+)	16(-)	18(-)	25(-)	
					32(-)		
領導者與其他成員	8(-)	17(+)	12(+)	24(+)	6(+)	10(+)	9
			27(+)	30(-)	28(-)		
焦點成員與其他成員	19(+)	22(-)	5(+)	9(-)	26(+)	31(-)	8
			14(+)		35(+)		
領導者與整個團體	11(-)	21(+)	4(-)	15(+)	29(+)	34(+)	8
	33(+)	36(+)					
總題項	10		13		13		36

註：(+)為正向題，(-)為反向題。

附錄二 領導者工作同盟量表項目分析

題目	極端組比較		同質性檢定		
	決斷值 (CR)	與總量表 相關	與分量表 相關	修正的項目總 相關	項目刪除時的 α 值
01	7.21	.52**	.61**	.49	.96
02	9.62	.67**	.74**	.64	.96
03	9.94	.74**	.75**	.72	.96
04	6.66	.57**	.68**	.53	.96
05	7.78	.56**	.53**	.52	.96
06	8.61	.64**	.63**	.61	.96
07	8.91	.69**	.71**	.66	.96
08	11.40	.70**	.74**	.68	.96
09	7.88	.56**	.54**	.52	.96
10	9.74	.64**	.67**	.61	.96
11	9.53	.56**	.59**	.53	.96
12	9.46	.72**	.75**	.70	.96
13	7.39	.60**	.61**	.57	.96
14	8.78	.56**	.53**	.53	.96
15	7.56	.64**	.67**	.62	.96
16	11.86	.75**	.74**	.73	.96
17	8.37	.65**	.71**	.62	.96
18	11.21	.71**	.73**	.69	.96
19	10.62	.72**	.77**	.70	.96

附錄二 領導者工作同盟量表項目分析 (續)

20	7.38	.57**	.69**	.54	.96
21	7.77	.69**	.77**	.67	.96
22	10.83	.67**	.71**	.64	.96
23	6.55	.60**	.72**	.57	.96
24	9.36	.70**	.74**	.68	.96
25	11.96	.66**	.72**	.63	.96
26	10.53	.68**	.70**	.65	.96
27	6.26	.57**	.68**	.54	.96
28	12.28	.73**	.72**	.71	.96
29	7.06	.48**	.55**	.45	.96
30	10.90	.68**	.72**	.66	.96
31	9.05	.64**	.70**	.60	.96
32	3.22	.30**	.35**	.25	.96
33	9.39	.73**	.78**	.71	.96
34	10.32	.76**	.74**	.74	.96
35	10.05	.70**	.75**	.68	.96
36	11.12	.70**	.74**	.68	.96

** $p < .01$ 。

附錄三 團體領導者工作同盟量表之因素分析

1. 內容向度

題目/因素	目標	任務	連結
02	.57		
07	.64		
08	.60		
11	.37		
17	.58		
19	.77		
21	.73		
22	.55		
33	.69		
36	.74		
04		.74	
05		.29	
09		.27	
12		.70	
13		.43	
14		.25	
15		.67	

附錄三 團體領導者工作同盟量表之因素分析 (續)

1. 內容向度

16		.61	
20		.60	
23		.84	
24		.75	
27		.81	
30		.53	
01			.48
03			.59
06			.47
10			.44
18			.84
25			.67
26			.48
28			.80
29			.37
31			.61
32			.35
34			.62
35			.51
KMO			.94***
特徵值	15.07	2.69	1.89
解釋變異量	41.85	7.47	5.26
累積變異量	41.85	49.32	54.58

2. 系統向度

題目/因素	焦點成員- 其他成員	領導者- 焦點成員	領導者- 其他成員	領導者- 整個團體
05	.70			
09	.64			
14	.66			
19	.78			
22	.60			
26	.81			
31	.68			
35	.76			
01			.45	
02			.60	
03			.55	

附錄三 團體領導者工作同盟量表之因素分析（續）

2. 系統向度

07				.50
13				.59
16				.81
18				.83
20				.52
23				.40
25				.66
32				.35
06		.60		
08		.50		
10		.51		
12		.72		
17		.56		
24		.76		
27		.81		
28		.59		
30		.56		
04				.29
11				.35
15				.46
21				.41
29				.66
33				.53
34				.50
36				.52
KMO				.94***
特徵值	15.07	2.69	1.90	1.53
解釋變異量	41.85	7.47	5.26	4.24
累積變異量	41.85	49.32	54.58	58.82