

# 非結構諮商團體成員人際互動序列分析： 連結、共享、互助之關係發展探究

蘇琪琪

劉俊燊

許育光\*

王櫻芬

綻芯心理諮商所

國立臺灣師範大學

國立清華大學

國立高雄師範大學

本研究目的著重於團體不同階段人際行為之探討，結合團體諮商實務模式發展理念，探討團體歷程中成員改變的人際行為與其產生的效益，並以此論述領導者之核心任務。研究採用個案研究，針對一個共九位成員參與，進行了十二次聚會的非結構諮商團體歷程做分析；研究將第三次至第十一次的團體諮商過程中，成員的對話轉錄為逐字稿，並且運用個別團體成員人際歷程量表（IGIPS）作為編碼項目，並運用序列分析檢視團體諮商歷程階段的人際行為。研究結果摘要如下：團體前期階段，成員彼此之間尚不熟識，感受到連結或關懷後才會自我揭露，也難以表達真實的情緒；團體中期，成員開始主動自我揭露，分享個人議題之餘，同時表達情緒、關懷與好奇彼此，並且逐漸交織出互助的行為，如：給予彼此正向的觀點與建議、促進他人覺察與同理他人感受等等。在團體後期，成員之間的互動更為主動、頻繁，彼此持續自發性地探索議題、梳理情緒並且從分享的歷程中獲得新的覺察。研究依據團體歷程發展理論探討於團體中相互連結、共享關係和形成互助與賦能之人際歷程發展與轉換；亦分別針對未來研究、實務、督導與培育提出相關建議。

**關鍵詞：**人際歷程、序列分析、非結構團體諮商、團體諮商、團體歷程。

\*通訊作者：許育光，email: ykhsu@gapp.nthu.edu.tw。  
DOI: 10.53106/172851862026050076003

## 壹、緒論

團體諮商在個案心理服務上具備實務的重要效益，且能與個別諮商相似並列為實務上重要的應用模式，值得對於效果和歷程的延伸探究（許育光，2012；Burlingame et al., 2018; Corey et al., 2014; Wheelan, 2009）。而團體諮商的特色在於人數較多，成員之間可以有更複雜的人際歷程的體驗，在臺灣目前已經廣泛運用於心理治療、諮商與輔導的領域。然而，國內外團體研究包含了結構與非結構等實務設計等多類型團體，縱使團體諮商的成效獲得實務工作上的肯定，但在團體的屬性上若是能加以界定，例如聚焦於非結構團體諮商之歷程探究，始能更突顯其實務或督導之參考意義。此外，進行團體諮商研究卻與個別諮商研究有許多不同之處，因為在人數、諮商形式與團體諮商特有的互動性，在個體、人際與團體三個層面都有交互影響的關聯性（吳秀碧，2021）；而人際關係的多面向，如：成員與成員之間、成員與領導者之間、成員與團體整體的互動與關係，也會隨著團體歷程發展而不同；因此完整解釋所有團體諮商的歷程與療效是十分困難的。吳秀碧（2021）認為團體諮商的研究並非以單一個別治療的理論為依據，而是應該採取複合式（complex）的模式觀察與解釋團體諮商的內涵與現象。其中，尤其以非結構團體因不預備團體主題，隨著成員揭露與歷程而發展，更是不容易；王芊文與刑志彬（2024）指出，領導者需在團體歷程中敏銳辨識成員所經歷的不同困境；若能適時關注這些影響歷程的因素，將有助於引導成員順利度過團體困境，促進團體發展。

隨著Adler（1938）的社會興趣理論和Yalom與Leszcz（2020）的「社會縮影理論」理論將社會觀點納入團體治療工作，治療的焦點逐漸從個人內在的動力，轉移到社會脈絡中的人際互動（Yalom & Leszcz, 2020）。在人際系統觀點的學說和實務作法的發展下，個人的內在經驗反映在人際經驗的外在互動的現象逐漸受到重視；在研究方面，學者們也開始探索社會情境與人際互動模式所交織的環境系統對個體的內在運作模式所造成的影響與療效（Yalom & Leszcz, 2020）。同時，個體發展與團體歷程發展會交互影響，因此，團體諮商的研究焦點與探索方向，逐漸從探究團體整體的療效，轉變為探索團體歷程發展對團體結果所產生的影響，以求更細膩觀察團體歷程中有利團體成效發生的改變機制（Davies et al., 2008; Hill, 1996）。

近十年的研究顯示，非結構式團體雖容易引發焦慮與衝突，但同時也能促進成員的深度自我揭露與轉化（王芊文、刑志彬，2024；許育光，2016；O' Beney et al., 2019），透過理論的發展，除了讓團體工作者依循著團體的理論架構，對自己所處的

團體進行觀察之外，還能針對成員行為與團體情境、辨識自己所處的團體階段，而能夠更清楚該階段的團體任務，以促進團體療效與發展；相關研究學者認為團體發展階段之相關理論，對臨床實務工作具有不可忽視的價值（Burlingame et al., 2018; Corey et al., 2014; Gladding, 2011; Trotzer, 2006; Yalom & Leszcz, 2020）。近期研究指出，非結構式團體的互動歷程呈現動態變化，會談型態與發展階段存在連動（Li et al., 2020），且隨時間推移，團體由「領導者中心」轉向「成員互動為主」的結構（Arias-Pujol & Anguera, 2017）。為了探究團體歷程如何改變與發展，過去學者藉由實務經驗與諮商理論推估不同模式的團體階段理論，說明不同階段的特徵和轉變，作為分析團體現象與形成核心任務的依據。在應用層次上，團體發展階段理論能應用於未來臨床實務工作，提供臨床團體工作者觀察與判斷團體階段發展的基礎，針對各種團體現象，選擇適當的介入方法。目前已有多位學者持續針對不同團體階段之口語行為、人際行為與情緒行為互動等變項進行相關研究（杜家興等人，2021；陳志賢等人，2008；劉彥君、卓紋君，2022；Marcus, 2021; Pan et al., 2012）。

由於團體階段並無固定的發展樣貌，許多學者對於階段樣貌的描述和界定有不同階段的論述觀點；除了開始階段與結束階段兩部分之外，初期至中期的轉換階段，以及後期的工作階段兩者有不同的見解；從轉換初期的逐漸連結和嘗試自我揭露（轉換初期）到凝聚逐漸形成且開始展開工作與進到個人工作的展開（轉換後期至工作的展開），以及進到團體聚焦於多位成員工作的整體工作階段。五階段之團體諮商發展觀點（劉彥君、卓紋君，2022；Corey et al., 2014; Trotzer, 2006）包含：開始、轉換、凝聚、工作與結束等階段為主，將逐漸凝聚的轉換、凝聚階段區分說明得更為細緻，可作為轉換前期和後期之分野，與四階段觀點的開始、轉換、工作與結束等階段相互呼應性。綜合學者之觀點，非結構團體諮商之歷程發展中，開始階段（團體啟始）與結束階段（末次團體）可視為較具有導引結構之歷程，居中的轉換階段又可分為轉換初期（磨合）與轉換後期（凝聚），以及進入凝聚後可更深度工作之階段；整體上可分為五個階段。

學者吳秀碧（2005）採取社會學的人際理論作為基礎，建構出具備本土實務特性之『螺旋式領導取向』模式。該理論指出團體動力並非線性發展，而是透過「接觸」、「連結」到「深化」的螺旋推進歷程。吳秀碧（2010，2021）進一步闡釋，此模式強調領導者需靈活運用『過程結構』之動力要素，包含情緒的喚起、回饋性溝通和自我省思，來催化團體的歷程發展。透過這些要素在團體中的循環運作，協助成員從初期的焦慮防衛，轉化為深層的人際連結與互助，進而在安全的氛圍中獲得矯正性

的情緒經驗，此螺旋式推進的動力觀點。

據以建構出諮商團體的階段共五個：初次接觸、聯結階段、友誼階段、互助與合作階段和收穫與退出階段。許育光（2009）也應用該模式探究受訓諮商師之成效與介入能力學習。本研究在概念與實務上借用螺旋式領導之非結構諮商團體帶領模式和階段觀點，以著重於對諮商團體歷程中的人際互動序列能有更進一步的發現。

研究採取五階段觀點進行探索，扣除開始（第1-2次）與結束（第12次）兩個頭尾較具結構之階段，以初期（轉換前期3-5次）、中期（轉換後期6-8次）與後期（工作階段9-11次）等每階段三次團體來加以界定，進一步探討團體階段發展與人際行為之關聯性。

團體工作同盟的發展，透過成員感受到自己與領導者建立良好同盟關係，也發展對於團體的正向態度而與其他成員建立關係、給予人際回饋而互相合作，達成團體目標（Wei et al., 2021）；且自我揭露、成員之間相互連結、彼此回饋和情緒調節等人際行為，在團體各發展階段呈現不同面貌，值得延伸進行研究和探討（刑志彬等人，2023；陳若璋等人，2004）。此外，團體諮商歷程中自我揭露的種類、深度與形式的改變進行分析，且自我揭露是團體中重要的人際行為，其觀察也可作為團體階段發展的辨識指標（刑志彬等人，2023；許育光，2012）。因此，人際行為在團體諮商過程中的順序、運作、互動與交互影響的現象極為重要，具有探索價值，且能夠提供未來團體工作者運用於實務現場的參考指標；本研究在方法上聚焦於一個實務非結構團體諮商之人際歷程，採用人際互動過程資料的編碼來嘗試探究團體成員在此類型實務團體中，處於初期、中期和後期等不同團體階段之人際歷程樣貌，以能提供對於實務團體歷程發展和領導催化策略等重要的參考訊息。

當前的團體歷程現象研究仍較少聚焦於成員真實互動行為的探討，對於互動發生之序列性或模組也鮮少能加以聚焦的去進行描述。為了能從微觀且具結構性的視角檢視成員在互動當下的行為特徵，並貼合本土文化脈絡，本研究採用李正源等人（2012）所修訂之個別團體成員人際歷程評量表（IGIPS）進行分析，結合序列分析，期望能更精細地描繪出非結構團體中成員人際行為的動態轉變與發展脈絡。

## 貳、研究方法

### 一、研究取向與團體性質

有別於僅以內容分析理解團體互動，近期研究強調必須從「互動結構」角度出發（Lichtenberg & Knox, 1991; Lo Coco et al., 2022），整合上述對於團體人際行為互動歷程與探索在不同發展階段中之變化，且能從現象中來探索互動結構，研究採取團體實務歷程分析之設計，運用適切的編碼架構來加以分析。個別團體成員人際歷程評量表（The Individual Group Member Interpersonal Process Scale, IGIPS）原由Soldz等人（1993）等學者以人際互動歷程觀點出發，針對團體治療個別成員的行為特徵與人際反應所發展的一套系統化分析架構。該量表的研發建立於人際歷程取向團體心理治療理論之上，經三次修訂逐步形成具結構性與臨床敏感度的評估架構；五個核心構面包含：行動性、人際敏感度、自我舒適度、自我聚焦與心理化能力，著重於具體反映個體在人際互動中的平衡或偏移，並提供治療歷程變化的可觀測指標；後續也專書中，詳細闡述了IGIPS的理論基礎、發展歷程與臨床應用，強調成員在團體脈絡中透過互動所展現的行為模式與人際角色（Davis et al., 2000）。考量適切性與貼合度，研究採用IGIPS進行編碼分析，且由於期望探知互動之組型，對於分析類別資料再採用序列分析以呈現非結構團體成員人際行為的發展脈絡。

研究所進行之非結構團體諮商，以人際-心理動力理論為基礎進行帶領（吳秀碧，2021；許育光，2013），實務理念上看重家庭與成長的人際環境對一個人的影響，個人的人際行為是由「成於內，而形於外」所顯現的個人性格和人際特徵，在團體的催化引導上，除了改變個人的人際型態和人際行為，也重視個人內在世界的轉化與修復，例如受困於採取迴避人際衝突之成員，也可以在團體的衝突中，探討衝突的原因與學習解決策略；非結構化的團體歷程，可從團體整體、人際互動和個人內在心理動力等層面，體驗一個與過往家庭社會化塑造相反的歷程，在真實、真誠、溫暖、支持和關愛的團體情境中，透過自我覺察與省思、情緒體驗與梳理、議題決策面對與決策，以及嘗試新行為或策略之實踐去達成真實改變。

團體每週進行一次，各九十分鐘，共計十二次團體。領導者在第一次與第二次團體聚會，運用符合團體初期所需之結構技術（structuring），介紹團體性質與領導者背景、並帶領團體成員自我介紹、共同盟定團體規則和期待、告知團體成員義務與權益與簽署同意書；其餘第三至十一次團體聚會以非結構方式進行，由成員們隨團體歷

程推行而自發性提出議題並互動，領導者適時針對團體內容或團體歷程介入，協助成員聚焦於議題上的討論，並催化團體朝向工作階段邁進，並未事先規劃團體活動或方案。最後一次團體聚會則以適用結束聚會之結構帶領團體，包含協助團體成員回顧、整合收穫、分享回饋、未竟事宜之處裡、祝福與道別等例行必要程序。

## 二、研究參與者

### （一）團體成員

團體成員為九位女性，包含六位在學大專院校學生與三位社會人士，年齡分佈在20至25歲之間，均未婚，教育程度為研究所碩士畢業者一位、大學畢業者四位，研究所碩士班在學者四位。所有成員在公開招募情形下自由報名參加，且對人際溝通模式與自我探索有興趣，並能理解與接受團體規範和保密。所有成員對於研究需求，例如攝影、錄音，也於招募期間與第一次團體時獲得充分的說明後，簽訂同意書。十二次團體之平均出席率為95.37%。

### （二）團體帶領者

本研究之實務團體採協同方式帶領，兩位團體領導者為碩士班之受訓層級研究生，分別為一位男性與女性。兩位的實務經驗與受訓背景大致相同，皆具備諮商專業能力，於研究所期間已修畢諮商理論與技術、團體治療與諮商專題研究、家族治療、心理衡鑑與變態心理學專題等課程，具備基本輔導相關知識，亦受過團體諮商與實務研究之相關訓練，具有帶領青少年及大學生諮商團體之實務經驗。對於非結構團體之訓練參與過六週約18小時之實務訓練，並曾於碩士團體諮商課程中帶領過一個完整的團體。

### （三）團體實務督導

本研究之督導者為具備諮商實務督導與教學經驗約20年之督導，於團體動力、團體諮商與輔導、團體諮商與治療專題等大學與碩博士層級課程具備多年經驗；本研究之團體帶領者共同接受約十次督導，包含團體開始與結束，以及團體進行週間八次督導。

## 三、研究工具

本研究使用李正源等人（2012）所修訂之個別團體成員人際歷程評量表（The Individual Group Member Interpersonal Process Scale, IGIPS）為依據進行編碼，此量表經過三次修訂，原為 Budman 與 Gurman（1988）以人際互動歷程取向觀點出發，針

對團體治療發展出一套系統化的項目，以觀察法評量團體歷程的對話逐字稿，針對團體成員的人際行為進行分類與評估人際歷程，例如成員在團體過程中開啟新的話題、揭露自我的議題、隨著團體進行逐漸增加人際敏感度的表達或減少抗拒情緒表達的行為等等。過去李正源等人為增加IGIPS之實用度，對原量表進行修訂，並於修訂完成後，取團體歷程進行分析，得到合宜之信效度：效度方面，內容效度指標值（content validity index, CVI）的平均為 .84（各專家之CVI介於 .71～.84之間）。信度方面，評分者一致性信度ICC係數介於 .70～.90之間，都具備實用與研究價值。

此量表包含20項分析項目。20個項目包含三項基本資料：段落編號（No）、標的成員編號（ID）、段落長度（PL）等，以及17項人際歷程指標：討論對象（OD）、運用幽默（H）、自己開啟的陳述（SI）、抗拒情感的表達（RA）、揭露個人的議題和訊息（DP）、表達情感（EA）、表達負向的想法（NS）、表達正向的想法（PS）、覺得與別人連結（CO）、覺得與別人無法連結（DO）、展現自我覺察（SA）、表達出無法覺察、不確定或困惑（UA）、表達人際敏感度（SS）、對人際的議題不敏感（IS）、增進他人覺察（EW）、問問題（AQ）、給予忠告和建議（GA）等。本研究運用上述17項人際歷程指標，分析團體成員之行為，在分析上由於程度之界定十分困難，但各向度的有無可從文本加以界定，因此在運用上參考許育光（2005）所作的編碼方法和指標換算原則修定，採取下列原則進行資料之分析：

1. 以逐字稿方式進行分析。
2. 以次數為計，作為編碼標定單位來分析，而非程度或強度的評定。
3. 因為本次研究著重整個團體的人際行為指標的轉換，長度以單次團體歷程為單位，而非以時間為單位。
4. 本研究不針對個別成員進行人際互動的深入探討，而是以整個團體歷程為主，故與討論對象（OD）之指標較不相關，故略除，未以此項評定編碼，僅選擇其餘16項指標進行分析。接著運用編碼整理資料，並以序列分析探討團體歷程中成員的人際行為轉換。

#### 四、研究實施程序

本研究實施程序如下：

##### （一）團體計劃與招募

成員招募與篩選：採社區與校園招募之方式宣傳，張貼團體宣傳海報至大專院校校園各系所的佈告欄，以及透過網路貼文至各線上社群媒體上，公開招募18至28歲之

間的在學學生與上班族等，通過掃描海報上的QR Code填寫團體報名表單。招募以對人際溝通模式探索議題有興趣者為主，經過團體前的面談，由領導者說明團體進行方式並澄清期待，評估具參與意願與、無明顯精神症狀，符合納入條件後方才進入團體。

研究除了使用線上與實體團體招募海報、報名表，及線上邀請函說明團體內容和進行方式，並於團體前篩選面談時，說明研究性質與目的、了解和澄清研究參與者之疑問，也說明團體成員參與團體、終止團體或是被告知轉介的情況與其權益。同時，透過評估個體參與團體的準備度、參與團體的受益程度等個別面談成員。本研究規劃上預估八至十位，參與面談之九位報名者均符合篩選標準，確認後邀請九位團體成員參與。

## （二）進行團體與錄影紀錄

在第一次團體時再次說明團體研究目的與進行方式，為符合研究倫理以及降低團體潛在風險，確認成員接受攝影、尊重其參與研究之意願，重申團體成員與研究參與者的權利和義務、團體保密、且於徵求其同意後，簽署團體暨研究知會同意書。每次團體開始前會於團體地點架設錄影機，約距離團體兩公尺，另外在團體中央放置錄音筆，檔案皆加密保存。

## （三）IGIPS編碼與信效度建構

團體結束後，研究者搜集錄音與錄影檔案，成員名稱以匿名方式處理，謄寫逐字稿後，開始進行編碼分析。研究團隊三位編碼人員，依循IGIPS熟讀相關文獻並討論、編製與詳細逐一界定編碼準則；個別團體成員人際歷程評量表（IGIPS）之原則為主要依據（李正源等人，2012；許育光，2005；Davis et al., 2000），作為編碼的項目如表1所示。

資料分析之信效度建構階段：由兩位編碼員進行初步編碼與協同，針對團體第三次至第十一次團體聚會的歷程進行人際歷程編碼以及團體段落的區分，每次約抽取約十五分鐘團體逐字稿紀錄，就相關概念進行多次的討論，於兩位編碼者不一致時納入第三位研究者進行核對與研議。資料編碼之核對經過約五十個小時的訓練，在該次編碼達到 .78之評分者一致性後方分別進行編碼。持續進行編碼階段：兩位編碼研究者持續對於所有團體歷程記錄進行編碼，對於不一致的部分納入第三位研究者進行討論並達成共識。

表1

人際歷程評量表編碼項目

名稱	簡介
H-展現幽默	將原本不相干的事物進行聯想或連結，並運用口語方式傳達後，引發大笑。
SI-自主開啟話題	不經其他成員或領導者詢問就自發展開陳述或開啟話題。
RA-抗拒情緒表達	傳達出退縮、僵硬、迴避、疏離的態度，並且明顯無意表達當下的情緒。
DP-自我揭露	在團體中揭露在一般情況不會與陌生人分享的想法、行為或情緒經驗
EA-情緒表達	陳述傳達個人本身的情緒語句或帶有個人情緒的語調。
NS-表達負面想法	表達個人負面想法，且帶有貶低他人或自己價值的陳述。
PS-表達正面想法	表達個人正面想法，且帶有增加他人或自己價值的陳述。
CO-相近或連結	陳述中帶有感覺與他人相同、相似想法與感受的語句或明顯與他人有類似經驗。
DO-疏離或無法連結	陳述明顯帶有與他人不同、疏離感或與他人有隔絕感。
SA-自我覺察	明顯承認感覺、人際互動或行為模式。
SS-人際敏感度	對團員表達溫暖關切和寬容的態度。
IS-人際不敏感	直接對成員表達漠視、不關切或沒耐心的態度
EW-促進他人覺察	直接點出其他團體成員的感受、想法或行為。
AQ-問問題	用問題進行溝通
GA-給建議	給予意見想法，並建議團體成員以某種方式進行認知、情緒或行為的運行
UA-困惑或明顯無法覺察或困惑	明顯表達對感受、行為或人際互動以及原因感到無法覺察或困惑

註：引自李正源、卓紋君、謝秋雯、王琮瑞（2012）。個別團體成員人際歷程評量表（IGIPS）修訂之研究。《教育心理學報》，44，1-25。

以下摘錄一個具代表性的互動片段，說明編碼之範例。當成員以「那你上禮拜還好嗎？我覺得想關心一下」（編號6-034：第六次團體的第34個發言）開啟對話時，此語句被歸為AQ（問問題）與SS（人際敏感度）雙重編碼。接著，成員回應：「就是上禮拜去醫院照了X光，然後這禮拜要去看報告」（6-035），編碼為DP（自我揭露）；後續成員則以探詢性語句「所以只有照X光？沒有看診」（6-036）回應，

編碼為AQ（問問題）。隨後，成員進一步說明：「他有看診，看診完才照X光」（6-037），歸為DP（自我揭露）的表達形式；接續，成員以「所以狀況都還好」（6-038）關懷，編碼為SS（人際敏感度）。依據出現之類別，資料轉譯為一長串進入序列分析之類別代號，此段落之編號則依序為：“AQ, SS, DP, AQ, DP, SS”，接續上下文之編碼進入序列分析之統計程序。

#### （四）序列分析

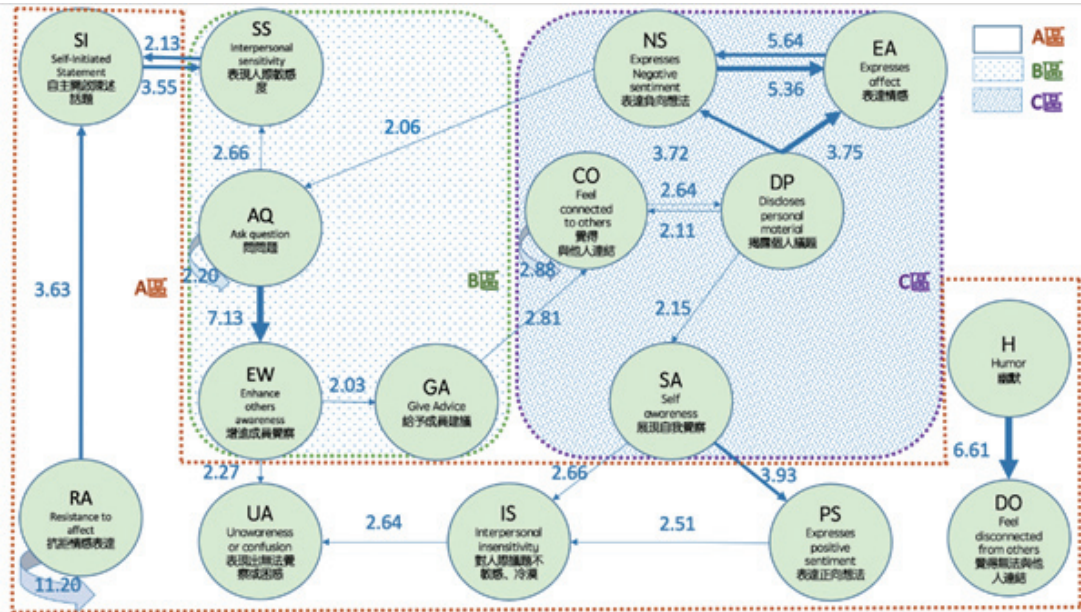
序列分析，或行為序列分析（Behavior Sequential Analysis）是將研究對象的行為資料進行編碼，並以二項式檢定（binomial distribution）計算編碼與編碼之間的轉換是否有達到顯著性的一種方法。研究運用序列分析作為團體歷程中人際行為轉換模式的探索分析方法，進一步了解人際行為的轉換之潛在序列，與不同時期團體階段轉換的關聯性。研究經完成編碼之資料依據發生時序為順序，置入統計程序分析，進行序列轉換期望值之計算。連續性程度的統計顯著性（ $p < .05$ ）的指示基於序列的 $Z$ 值，當它大於 + 1.96 時，表示具有統計顯著性，人際行為有較高的機率產生序列順序（例如：EA情緒表達，跟隨於DP自我揭露出現之機率）；接著依據表格中的轉換行為分析每個順序關係，並確定這些數據是否達到統計顯著性（Bakeman & Gottman, 1997）進行統整與分析。

## 參、研究結果

### 一、團體前期（第三至五次團體）

研究發現成員出現之人際行為在團體前期之序列分析如表2。在數據的解釋上序列分析所呈現的數值為期望值概念，例如：RA與SI於矩陣中呈現之數值為 - 3.63，呈現之意涵為SI（自主開啟話題）伴隨RA（抗拒情緒表達）出現之期望值為3.63；又如：H與DO於矩陣中呈現之數值為6.61，呈現之意涵為DO（疏離或無法連結）伴隨H（幽默）出現之期望值為6.61。各項指標之對應可參考下表2所示。

圖1  
第三至五次團體階段之人際行為轉換圖示



如圖1所示，成員的人際行為可以分成三個序列模組，依據研究發現進行意義之賦予，第一個模組為抗拒的人際行為模組，第二個為主動互動的行為模組，第三個為前期的自我揭露模組。

(一) 抗拒的人際行為模組

團體前期第一個模組為圖1A區的範圍，其序列模組共有四個路徑，序列行為發生的順序如下。

- A-1: RA→RA, RA→SI
- A-2: EW→UA
- A-3: PS→IS, SA→IS, IS→UA
- A-4: H→DO

根據此模組順序，區分為四個部分的人際行為轉換，分別敘述如下：

A-1之序列發現：展現抗拒情緒表達（RA）的人際行為有較高的機率伴隨下一個展現抗拒情緒表達（RA）的行為或是開啟話題（SI）。

表2

前期團體序列分析之Z分數表

	H	SI	RA	DP	EA	NS	PS	CO	DO	SA	SS	IS	EW	AQ	GA	UA
H	-06	-10	-32	-62	1.47	-54	-38	-23	6.61	-35	-49	-06	-30	-57	-09	-36
SI	-10	-16	-51	1.47	-91	-85	-59	-37	-24	-56	2.13	-10	-48	-91	-14	1.33
RA	-32	-51	1.47	-33	-2.06	-2.29	-72	-1.18	-76	-1.17	.36	-32	-1.53	-37	-46	.05
DP	-1.32	-97	-1.51	-3.81	3.75	3.72	.25	2.11	.21	2.15	-1.91	-.61	-.35	-3.01	-.87	.24
EA	-1.47	-91	-37	-.54	-3.03	5.64	1.80	-.37	1.27	.34	-1.15	-.57	-2.71	-1.18	-.81	1.05
NS	-54	-85	-1.40	-1.81	5.36	-.51	-1.24	-.77	1.47	-.54	-1.97	-.54	-1.61	2.06	.75	-18
PS	-37	-59	-1.89	2.05	.01	-1.98	.94	-.55	-.88	1.24	.90	2.51	-.49	-.74	1.51	-.44
CO	-23	-37	-1.18	2.64	-1.52	-1.37	1.84	2.88	-.55	.41	.14	-.23	-1.10	-.94	-.33	-.46
DO	-15	-24	-.76	1.86	-.47	-.35	-.88	1.35	-.35	-.83	-.17	-.15	-.71	1.27	-.21	-.84
SA	-35	-56	-.54	-.46	.73	-.54	3.93	-.44	-.83	-1.96	.35	2.66	-1.67	.34	1.64	-.83
SS	-49	-3.55	-.61	1.94	-.30	-3.24	.41	-.52	-1.16	.32	.18	-.49	1.69	1.47	-.70	-1.89
IS	-06	-10	-.32	-.62	1.47	-.54	-.38	-.23	-.15	-.35	-.49	-.06	-.30	-.57	-.09	2.64
EW	-30	-.48	-.81	1.77	-.91	-.67	-1.78	-.13	-.71	.99	-.81	-.30	.10	-.01	2.03	2.27
AQ	-57	-.91	1.30	-.08	-2.53	-2.65	-2.65	-.38	-1.35	-1.24	2.66	-.57	7.13	2.20	-.81	-.90
GA	-.09	-.14	-.46	.50	-.81	-.76	1.49	2.81	-.21	-.50	.93	-.09	-.43	-.81	-.13	-.50
UA	-.36	-.56	-1.81	.95	-1.65	1.84	-1.56	-1.30	1.72	-.26	1.60	-.36	-1.03	-.11	-.50	1.41

註：編碼項目解釋：H：展現幽默。SI：自主開啟話題。RA：抗拒情緒表達。DP：自我揭露。EA：情緒表達。NS：表達負面想法。PS：表達正面想法。CO：相近或連結。DO：疏離或無法連結。SA：自我覺察。SS：人際敏感度。IS：人際不敏感。EW：促進他人自我覺察。AQ：問問題。GA：給建議。UA：困惑或明顯無法覺察。

度。IS：人際不敏感。EW：促進他人自我覺察。AQ：問問題。GA：給建議。UA：困惑或明顯無法覺察。

A-2之序列發現：協助他人覺察（EW）的反應伴隨困惑與無法覺察（UA）的反應。

A-3之序列發現：正向想法的表達（PS）之後隨之而來的是冷漠疏離的展現（IS）後；在自我覺察（SA）的展現後也是冷漠疏離的展現（IS），冷漠疏離的展現（IS）後則伴隨無法覺察的表現（UA）。

A-4之序列發現：成員會以幽默（H）之方式互動，伴隨著較高的機會表達他人與自己無法連結或差異（DO）。

## （二）主動的人際行為互動模組

團體前期第二個模組為圖1B區的範圍，其序列行為發生的共有一個路徑，順序如下：

SI→SS, AQ→SS, AQ→AQ, AQ→EW, EW→GA

根據此模組順序，敘述如下：

B區模組之序列發現：在開啟話題（SI）與問問題（AQ）之後會有較高的機率發生展現人際敏感度（SS）。在展現人際敏感度（SS）後，又通常會再開啟新的話題（SI）。另一方面，問問題（AQ）後，繼續提問（AQ）互動；問問題（AQ）協助他人覺察（EW）之後，有較高的機率伴隨著給予建議（GA）的反應。

## （三）前期的自我揭露模組

團體前期第一個模組為圖1C區的範圍，其序列模組共有三個路徑，序列行為發生的順序如下：

C-1: DP→NS, DP→EA, EA→NS

C-2: DP→CO, CO→CO

C-3: DP→SA, SA→PS, SA→IS

根據此模組順序，區分為三個部分的人際行為轉換，分別敘述如下：

C-1之序列發現：展現自我揭露（DP）議題伴隨表達負向想法（NS）與表達情感（EA），且負向想法（NS）與表達情感（EA）會以循環的方式呈現情緒宣洩。

C-2之序列發現：自我揭露（DP）之後又會伴隨感受到與他人連結（CO）的人際行為，感受到與他人的連結、產生共鳴（CO）的狀況會循環發生，感受到與他人連結（CO）也會伴隨自我揭露（DP）的人際行為。

C-3之序列發現：自我揭露（DP）述說經驗的過程有機會伴隨自我覺察（SA），在自我覺察（SA）的展現後隨之而來，有機會伴隨正面，也有部分機會可能緊接著

是人際間的冷漠、疏離（IS）反應。

（四）小結

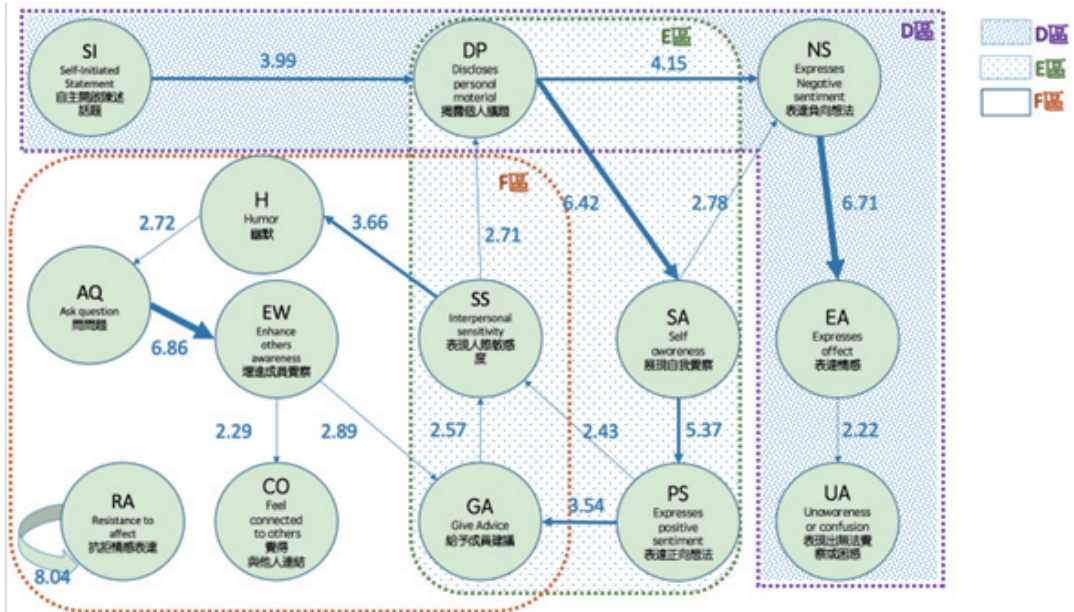
從上述都可顯示團體前期階段的特徵，在尚未建立關係與個人角色界定的狀況下，成員們會展現抗拒情緒的表達（RA），以互相噓寒問暖（SS）、協助他人覺察（EW）或給予建議（GA）等社交行為開始建立關係，並且不會直接說出自己的與他人不同、無法連結的困境（DO），而是會以幽默（H）的方式表達。可推論在前期互動時，成員們傾向安全的話題且迴避揭露真實的想法（Trotzer, 2006）。

二、團體中期（第六至八次團體）

本研究發現在團體中期，成員出現之人際行為序列分析如表3所示。

圖2

第六至八次團體階段之人際行為轉換圖示



從圖2的資料呈現第六至八次團體階段達到顯著性的序列模組，依據研究發現進行意義之賦予，第一個模組為自我揭露模組，第二個為交互循環揭露模組，第三個支持性互動模組：

表3

中期團體序列分析之Z分數表

	H	SI	RA	DP	EA	NS	PS	CO	DO	SA	SS	EW	AQ	GA	UA
H	-36	-19	-85	1.08	-1.23	-51	-79	-50	-24	-97	.74	-.71	2.72	1.93	-.89
SI	-.24	-.13	-.57	3.99	-.82	-.92	-.53	-.34	-.16	-.65	-.79	-.47	.65	-.29	-.59
RA	-.85	-.44	8.04	-1.18	-.84	-1.74	-.68	.65	-.57	-.31	.18	-1.68	1.09	.02	-1.56
DP	-1.43	-.74	-2.29	-3.97	.36	4.15	-.76	.45	-.96	6.42	-1.03	-1.49	-.95	-1.73	.80
EA	-1.23	1.15	-.01	-.20	-3.25	.99	1.75	1.71	1.95	1.89	-.23	-.91	-1.75	.08	2.22
NS	-.50	-.71	-1.72	-.37	6.71	-.52	-1.37	-.64	.36	-1.64	-.70	-.41	-.33	-1.65	.35
PS	.56	-.41	.52	-.37	-.47	-.57	.83	-1.10	-.53	-1.60	2.43	-.84	-.27	3.54	-.78
CO	-.50	-.26	-1.19	1.06	.34	.60	.87	.81	-.34	-.53	-.24	.11	-1.63	-.60	.55
DO	-.24	-.13	1.29	1.51	-.82	-.92	-.53	-.34	-.16	1.02	-.79	-.47	.65	-.29	-.59
SA	-.97	-.51	-1.81	-.22	1.52	2.78	5.37	-1.35	-.65	-2.18	-1.67	-.12	-2.39	-1.18	1.01
SS	3.66	1.23	-1.94	2.71	-.51	-2.74	-1.21	.48	-.79	-1.65	1.04	1.77	1.45	.19	-1.23
EW	-.71	-.37	1.65	.72	-1.42	-.43	-.84	2.29	1.74	-.72	-.80	-1.38	.26	2.89	.20
AQ	1.73	-.61	1.06	1.86	-2.42	-2.45	-1.67	-1.63	-.79	-2.03	-.60	6.86	1.12	.99	.43
GA	1.93	-.23	-1.03	-.34	-1.48	-.95	.17	-.60	-.29	.70	2.57	-.85	1.01	-.53	-.05
UA	-.88	1.90	.65	-.59	.26	.38	-.76	-.32	1.23	.07	1.29	-1.07	1.35	-1.06	-2.16

註：編碼項目解釋：H：展現幽默。SI：自主開啟話題。RA：抗拒情緒表達。DP：自我揭露。EA：情緒表達。NS：

表達負面想法。PS：表達正面想法。CO：相近或連結。DO：疏離或無法連結。SA：自我覺察。SS：人際敏感度。IS：人際不敏感(此階段未出現)。EW：促進他人自我覺察。AQ：問題。GA：給建議。UA：困惑或明顯無法覺察。

### (一) 自主揭露模組

團體中期第一個模組為圖2D區的範圍，其序列模組共有一個路徑，序列行為發生的順序如下：

SI→DP, DP→NS, NS→EA, EA→UA

根據此模組之序列發現敘述如下：

團體歷程從成員開啟話題（SI）後，有高度機率緊接著進行自我揭露議題（DP），敘述自己的經驗，成員間的自我揭露（DP），緊接著有較高的機率產生負向想法的表達和互動（NS），當負向的想法得以述說，有較高的機率緊接著情緒表達（EA）達到情緒宣洩的效果，隨後可能有機會表達無法覺察與困惑（UA）的狀況。

### (二) 交互循環揭露模組

團體中期第二個模組為圖2E區的範圍，其序列模組共有一個路徑序列行為發生的順序如下：

DP→SA, SA→PS, PS→GA, GA→SS, SS→DP

根據此模組之序列發現敘述如下：

此階段的自我揭露（DP），有較高的機會產生自我覺察（SA），當自我覺察表達（SA）後，正向想法的表達（PS）的互動就會展現，接著給予他人建議（GA）和伴隨人際敏感度（SS）的支持，隨後進繼續更深入的自我揭露（DP），形成一個循環模式。

### (三) 支持性互動模組

團體中期第三個模組為圖2F區的範圍，其序列模組共有兩個路徑序列行為發生的順序如下：

F-1: SS→H, H→AQ, AQ→EW, EW→CO, EW→GA, GA→SS

F-2: RA→RA

根據F-1模組之序列發現敘述如下：

人際敏感度（SS）的表現伴隨幽默對話（H）、問問題（AQ），並隨之促使其他人覺察（EW），隨後感受到連結（CO）或提出建議（GA），伴隨展現人際敏感度後（SS），這樣的循環會輪流在成員間展開，並持續進行。

根據F-2模組順序，敘述如下：

抗拒情緒表達（RA）持續循環在團體中期發生。

(四) 小結

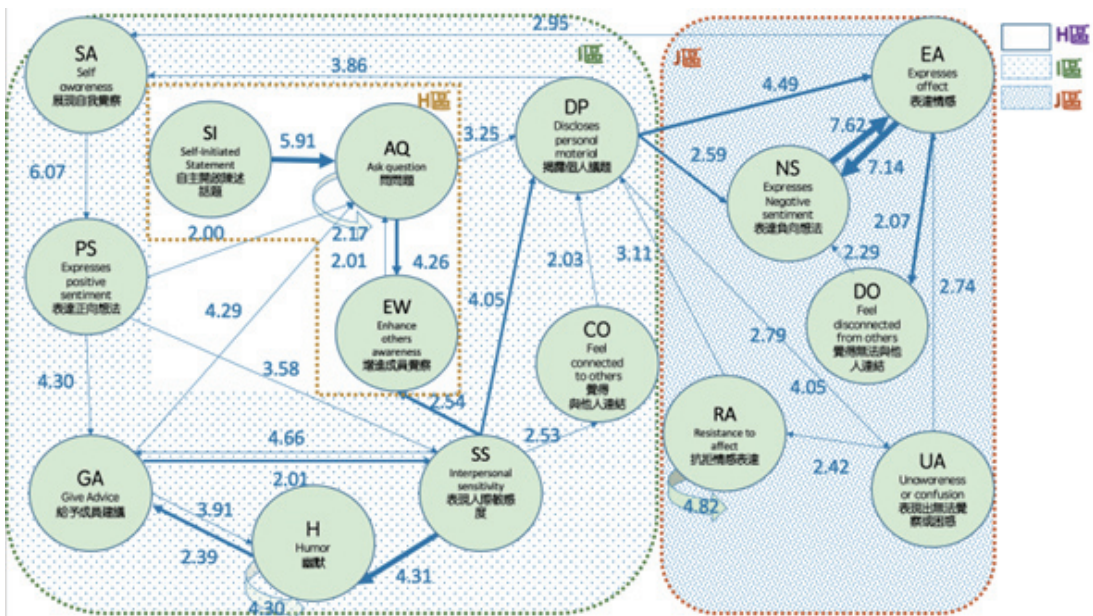
表3與圖 2呈現成員有高度機會在開啟話題 (SI) 後，緊接著伴隨開始主動揭露自己的議題 (DP)，進行情緒宣洩、揭露與支持三個歷程，此時抗拒情緒表達 (RA) 持續發生，可能來自其他成員開始進行自我揭露 (DP) 的壓力 (Yalom & Leszcz, 2020)，此時成員開始聚焦於揭露個人議題與聚焦其他成員的議題 (DP)，並促成彼此覺察 (EW)。

三、團體後期 (第九至十一次團體)

本研究發現在團體後期，成員出現之人際行為序列分析如表4所示。

圖3

第九至十一次團體階段之人際行為轉換圖示



從圖3的資料呈現第九至十一次團體階段達到顯著性的序列模組，依據研究發現進行意義之賦予，第一個模組為提問與促進覺察互動模組，第二個為覺察與改變模組，第三個為情緒宣洩模組：

(一) 提問與促進覺察互動模組

團體後期第一個模組為圖示H區的範圍，其序列模組共有一個路徑序列行為發生

表4

後期團體序列分析之Z分數表

	H	SI	RA	DP	EA	NS	PS	CO	DO	SA	SS	EW	AQ	GA	UA
H	4.30	-20	-57	1.78	-1.52	-1.41	.09	-.57	-.23	-.96	1.86	-.68	-1.28	2.38	-1.09
SI	-.23	-11	-.30	-.93	-.81	-.75	-.53	-.30	-.12	-.51	-.75	-.36	5.91	-.36	-.58
RA	-.57	-.26	4.82	3.11	-1.41	-.61	-1.31	-.75	-.30	-1.26	-.61	-.90	-.32	-.90	.88
DP	-1.75	-.80	-1.22	-5.14	4.49	2.59	1.17	1.49	1.70	3.86	-3.01	-1.38	-2.76	-1.38	2.79
EA	-.75	.96	-1.41	-1.74	-3.57	7.62	-.30	-.82	2.07	2.90	-.41	-1.39	-1.87	-.89	.44
NS	-1.41	-.65	-.59	-1.76	7.14	-2.04	-.60	-.59	-.75	-.38	-.62	-1.68	-.15	-1.68	1.33
PS	.11	-.46	.38	-.07	-2.04	-2.09	-1.77	.38	-.53	-.62	3.58	.57	2.00	2.70	-1.56
CO	-.57	-.26	-.75	2.03	-.82	.65	-.48	.64	-.30	.47	.65	.28	-1.68	-.90	-.67
DO	-.23	-.11	-.30	-.93	.63	2.29	-.53	-.30	-.12	-.51	-.75	-.36	-.68	-.36	1.29
SA	-.96	-.44	-.40	-1.51	-.42	1.15	6.07	-1.26	-.51	-1.58	-1.96	-.78	1.39	-.78	.45
SS	4.31	1.11	.02	4.05	-2.29	-2.91	-1.00	2.53	-.75	-1.96	-.94	2.54	-1.10	4.66	-2.17
EW	-.68	-.32	-.90	1.82	-1.39	-1.70	.54	1.45	-.36	-1.51	.95	-.08	2.01	-.08	-1.07
AQ	-1.28	-.59	1.02	3.25	-3.35	-3.88	-1.73	-1.69	-.68	-1.58	2.52	4.26	2.17	-.88	.89
GA	3.91	-.32	-.90	-.01	-2.40	-1.70	.54	-.90	-.36	-.78	2.01	.91	2.01	.91	-1.07
UA	-1.09	1.66	2.42	.09	2.74	.26	-.67	-.67	-.58	-.03	-.09	-1.72	.17	-1.72	-1.90

註：H：展現幽默。SI：自主開啟話題。RA：抗拒情緒表達。DP：自我揭露。EA：情緒表達。NS：表達負面想法。PS：表達正面想法。CO：相近或連結。DO：疏離或無法連結。SA：自我覺察。SS：人際敏感度。IS：人際不敏感(此階段未出現)。EW：促進他人自我覺察。AQ：問題。GA：給建議。UA：困惑或明顯無法覺察。

的順序如下：

SI→AQ, AQ→AQ, AQ→EW

根據此模組順序，敘述如下：

當團體中開啟了話題（SI），成員們以問問題（AQ）的方式持續好奇彼此，接著是嘗試促進其他成員覺察（EW）與問問題（AQ）循環的互助歷程。

## （二）覺察與改變模組

團體後期第二個模組為圖3I區的範圍，其序列模組共有四個路徑序列行為發生的順序如下：

I-1: SS→EW, SS→GA, SS→H, H→GA, H→H, GA→AQ

I-2: PS→SS, SS→CO, CO→DP

I-3: PS→AQ, AQ→DP

I-4: DP→SA, SA→PS, PS→GA, GA→SS, SS→DP

根據此模組順序，區分為四個部分的人際行為轉換，分別敘述如下：

I-1之序列發現：以關心的態度（SS）促進其他成員覺察（EW）、給予建議（GA）或展現幽默感（H），使尋求答案和覺察的互動持續。

I-2之序列發現：正向觀點（PS）伴隨展現具有人際敏感度（SS）的關心，不但有機會伴隨成員之間與其他人的連結與相似的感受（CO），也能更多機會繼續揭露議題（DP）。

I-3之序列發現：正向觀點（PS）伴隨提問，也會持續伴隨繼續提問（AQ）的運作，使尋求答案和覺察的互動持續或促進揭露議題（DP）。

I-4之序列發現：與圖2E區呈現一樣的人際行為順序循環。即揭露議題（DP）伴隨自我覺察（SA）的表述下，傳達正向觀點（PS）的想法，並能隨後表達具有人際敏感度（SS）的關懷話語，繼續揭露個人議題（DP）的循環。

## （三）情緒宣洩模組

團體後期第三個模組為圖示J區的範圍，其序列模組共有兩個路徑序列行為發生的順序如下：

J-1: DP→UA, UA→RA, RA→RA, RA→DP, DP→EA, EA→NS, EA→SA

J-2: DP→EA, EA→NS, EA→SA, EA→DO, DO→NS

根據此模組順序，區分為二個部分的人際行為轉換，分別敘述如下：

J-1之序列發現：當團體經歷揭露個別議題的經驗（DP），有成員表達無法覺察

或困惑（UA）時，有時候會伴隨抗拒情感表達（RA）的狀況，此時成員會衡量自己的意願與身在團體中的感受，選擇繼續拒絕表達情緒（RA），或冒險揭露自己真實的想法或經歷（DP），得以與其他團員繼續討論或互動而有機會自我覺察（SA）又或者情緒宣洩（EA）。

J-2之序列發現：當自我揭露（DP）之後，有較高的機率會伴隨的情緒的表達（EA）與負向想法（NS）來回形成情緒宣洩，當情緒經過宣洩，常常能夠伴隨自我覺察（SA）的表達，也有可能進行討論，說出覺得無法與他人共鳴的失落（DO），繼續另一層面的負面想法的表達（NS）。

#### （四）小結

表4與圖3呈現第九至第十一次階段中達到統計顯著性的人際行為轉換率之數值。從整體轉換循環，可以看見此時期成員得以述說負面經驗（NS）與情緒宣洩（EA），這是進入工作階段的重要指標（吳秀碧，2021）；且在自我覺察（SA）中出現正向想法（PS）有所收穫、而能針對議題（DP）進行討論、互相給予建議（GA）與正向觀點（PS）。

### 四、綜合討論

#### （一）團體前期之人際歷程發展與重要任務探討

##### 1. 團體前期成員參與歷程現象分析

綜合圖1之A區研究結果可發現：在團體前期，成員在互動時，有許多較為明顯的負面人際行為轉換。

例如抗拒情緒的表達容易持續循環伴隨在團體歷程中，成員在抗拒情緒表達的同時也會轉移話題（A-1: RA→RA, RA→SI）；促進他人覺察也會伴隨無法覺察的表達（A-2: EW→UA），助人的歷程難以被夥伴接受或是覺察；而正面的觀點和展現自我覺察的行為，緊接而來的是感到疏離、冷漠的回應，疏離與冷漠則緊接著無法覺察與困惑的回應（A-3: PS→IS, SA→IS, IS→UA）；若是以幽默的語言溝通，伴隨的是無法感受到連結或是其他人與自己有差異（A-4: H→DO）。團體前期的人際行為如幽默的表達、表達正向觀點、促進他人自我覺察等等並沒有引發同樣正面的回應，反而較易引起他人負面觀感的情緒表達或表達不滿等等（林耀南等人，2012；Corey et al., 2014; Wheelan, 2009）。融合團體諮商理論與本研究結果之分析如下：本研究團體前期是團體第三次至第五次，成員剛經歷過前二次團體，與彼此尚未形成友伴關係

(friendship)、尚有面子功課 (face work)，且親密感 (intimacy) 不足 (吳秀碧，2021)。

此一發現印證了 Yalom 與 Leszcz (2020) 對於團體初期特徵的觀察，即成員在尚未建立安全感時，常透過社交或防衛性的幽默來迴避真實接觸。此外，許育齡 (2006) 亦指出，團體初期的情緒常處於潛伏與壓抑狀態，這呼應到成員間的「抗拒情緒表達」(RA) 循環。這也反映了成員對於團體規範與角色的焦慮 (Corey et al., 2014)。這種人際行為的試探與磨合，正如吳秀碧 (2021) 所言，是成員從陌生個體走向「聯結階段」的必經歷程。

總結而言，競爭和衝突為此階段的重要特徵，是團體階段發展的必要過程 (Burlingame et al., 2018; Corey et al., 2014)；成員若能辨識並化解衝突，即能逐漸產生安全感，形成友伴關係與親密感，為進入下一階段奠基。除此衝突歷程外，研究亦同時發現另一條並行的連結歷程，以下分析之。

另一方面，圖1B區的人際行為歷程結果為：成員們在開啟話題之後，也展現對彼此好奇提問與關懷，因而有許多社交性質的人際互動 (Corey et al., 2014; Yalom & Leszcz, 2020)。另外，感受的連結之人際行為循環轉換 (CO→CO)、關心關懷與開啟話題循環的過程 (SI→SS) 只在團體前期階段具有統計顯著性，顯示與他人連結、產生共鳴在此階段扮演較為重要的角色。同時亦顯示，團體前期的人際行為互動方式以噓寒問暖開啟話題，談話內容以社交互動為目標，而非深入個人議題的討論。

就C區模組而言，自我揭露的序列型態顯示：感受到連結是唯一能夠再伴隨更多自我揭露的人際行為 (DP→CO)；當成員發現其他成員也有相同的經驗而能感同身受後，會開始感受到連結，而更願意進行相關聯的經驗分享，因此感同身受。當邁向自身議題討論的人際行為顯示，成員會在自我揭露中逐漸表達情緒與負向想法 (DP→NS, DP→EA, NS→EA)，藉由這樣的方式，成員可以試探團體的反應，作為是否進一步更深層揭露的評估。而有效的自我揭露能夠伴隨自我覺察 (DP→SA)。

綜合上述研究結果與過去理論模式的描述，團體前期可大致分為兩個方向的人際行為發展歷程：第一個為衝突歷程，成員的任務是建立團體中的自主性。第二個是連結歷程，成員們的任務是建立關係。度過兩個歷程，均有助於成員往下一個階段邁進，進入議題的揭露與討論階段。

## 2. 團體前期重要領導與介入內涵討論

Yalom 與 Leszcz (2020) 在協助門診個案進入團體諮商的實務經驗中，發現在團

體早期，協助成員處理焦慮是重要的團體歷程，也是團體成員之間形成連結的關鍵。若衝突的狀況持續存在，未被正視與討論，團體因為持續抗拒或冷漠的氛圍，持續不安的停滯，使成員難以分享或討論議題，阻礙團體進入下一個階段。

領導者需保持接納且真誠的態度，一方面引導成員說出內心的焦慮或不安。另一方面，領導者亦為成員們的表率，當領導者傾聽恐懼與表達支持鼓勵，甚至能有效協助成員處理衝突，體驗這個過程有助成員產生穩定、信賴的感受，並對團體與領導者產生信任感與安全感。

這樣一來，處理衝突的團體過程能促使成員們建立關係，培養具有社交能力的人際行為互動（Burlingame et al., 2018）。有經驗的領導者能帶領團體辨識並舒緩焦慮的氛圍，例如辨別衝突與示範述說情緒，能有效減少團體中的衝突或抗拒等人際攻擊行為，獲得矯正性的情緒經驗（王芊文、刑志彬，2024）。

此外，領導者可藉由積極回應抗拒情感表達與冷漠等行為，重申團體的目的和成員的共同目標，進而催化成員之間的凝聚力，並鼓勵負面情緒的表達與人際學習（王芊文、刑志彬，2024）。

另外，Corey 等人（2014）也提出實用的建議：領導者在團體前期，除了協助成員討論團體規範之外，也能扮演邀請發言的角色與示範溝通技巧、在成員互動時促進議題的分享與彼此的互動，同時留意團體氛圍，對團體前期的焦慮或抗拒，進行引導討論，讓成員有足夠自主發言或思考的空間，藉由自我覺察與提供給他人建議、促進他人覺察，能有助於建立關係、產生凝聚力與培養互助、合作的默契（王芊文、刑志彬，2024）。

## （二）團體中期之人際歷程發展與重要任務探討

### 1. 團體中期成員參與歷程現象分析

由圖2D區模組研究結果可發現，團體中期與團體前期所交織的人際行為模式截然不同，團體中期在開啟話題之後緊接著自我揭露（SI→DP），主動開啟話題、情緒宣洩、表達困惑與無法覺察等人際行為都通過自我揭露（DP）持續循環；研究結果顯示，自我揭露（DP）的人際行為在團體中期扮演關鍵的角色。

再者，圖2E區展現的是一周而復始的人際互動循環（DP→SA, SA→PS, PS→GA, GA→SS, SS→DP），成員能獲得其他成員的支持、自我覺察、正向觀點與建議。

接著，從圖2F區的人際行為互動，當成員獲得支持、親密感的回應，有較高機會產生幽默互動（SS→H）以及以幽默的方式提問（H→AQ）、提問伴隨促進他人覺察

(AQ→EW)，其中促進他人覺察也伴隨感受到連結(EW→CO)與給予建議(EW→GA)，給予建議又伴隨展現人際敏感度(GA→SS)等歷程循環發生，形成團體中期持續揭露與情緒宣洩的人際互動模式。

綜合上述研究結果與過去理論模式的描述，顯示自我揭露是中期階段扮演關鍵角色的人際行為，且形成支持與關懷的議題討論網絡與情緒宣洩的互動網絡。另外，在給予正向觀點的表達後，不再如前一階段伴隨著疏離冷漠或無法覺察的反應，而是能夠進行建議方向的討論，進而展現對其他成員的關懷同理，有更大的機會繼續深入原話題的討論，或是其他成員也願意開始揭露自己的議題，關係日漸親密。

此種從自我揭露引發人際敏感度與正向觀點的序列結構，具體呈現了Burlingame等人(2018)所強調的團體中期的訊息交換之特徵。當成員願意冒險揭露(DP)，並獲得團體的接納與支持(SS)，團體便進入了吳秀碧(2021)定義的「共享關係階段」。在此階段，成員放下了社交性面具，人際互動不再是防衛性的，而是轉化為具備治療性的「矯正性情緒經驗」(Yalom & Leszcz, 2020)，促使凝聚力在此時達到高峰。

許育光(2012)與Burlingame等人(2018)均指出，凝聚力提升後成員能更自在地自我揭露，接納的氛圍有助於成員說出更多真實想法；後者進一步強調，此階段成員以交換訊息(information flow)為主要任務，信任感是凝聚力形成的前提。

## 2. 團體中期重要領導與介入內涵討論

學者吳秀碧(2021)將此階段命名為「共享關係」階段，因為當成員對團體的信任感漸漸增加，將團體視為具備歸屬感和關係需求的求助場域，團體互動與關係即能成為一有用的「工具」為成員所用；此時，團體已經發展出自己獨特的團體氛圍與互動關係，成員不但放下社會角色，以更真實的一面在團體內互動，還反應前一個時期所奠基的親密感。

Trotzer(2006)強調培養成員覺察自己的想法、意識到為自己肩負起處理困擾和改變的責任是領導者應聚焦的重點，領導者的挑戰在於鼓勵成員冒險改變，而非停留在親密感的享受之中。

此外，Wheelan(2009)和吳秀碧(2021)認為此階段領導的重點在於關係的建立，並運用團體適當的親密度於協助成員投入個人議題的工作。吳秀碧更進一步提出螺旋式推進團體歷程，說明團體進行結構化的程序和領導焦點的轉換，有助於領導者促進團體凝聚力發展的工作任務、深化議題，聚焦與整合現場正在討論的議題，並持

續回應團體中浮現於此時此刻（here and now）的觀點或感受工作，引導成員觀察自己的感受和想法，並促成互動與說出真實的想法。

此時期的自我揭露往往了結合情緒表達與認知統整，提升回饋和歷程闡述運作的效果，領導者需引導成員學習以清楚而即時、簡單而易懂，加上不評論、不批判的態度闡述自己的觀點和給予成員的建議；領導者的介入旨在保持支持性觀點和對抗性觀點之間的平衡（刑志彬等人，2023；Burlingame et al., 2018; Corey et al., 2014）。

### （三）團體後期之人際歷程發展與重要任務探討

#### 1. 團體後期成員參與歷程現象分析

綜合圖3H區研究結果可發現，成員在團體後期的人際行為展現包含開啟話題後，以直接提問尋求解決方法（SI→AQ）、在提問後伴隨促進他人覺察與提問的循環（AQ→AQ, AQ→EW），拉開邁入團體後期階段圖3之I區與J區的序幕。

當上述互動展開，會伴隨自我揭露（I-3: AQ→DP），產生同區一樣的循環互動模式（I-4: DP→SA, SA→PS, PS→GA, GA→SS, SS→DP），成員獲得覺察、正向觀點與建議等回饋。

此外，關懷與支持所展現的人際行為互動循環（I-1: SS→EW, SS→GA, SS→H, H→GA, H→H, GA→AQ）也讓團體持續進行討論、幫助他人覺察、建議與感到溫暖支持等互動循環。

最後，正向觀點所伴隨的人際互動循環為（I-2: PS→SS, SS→CO, CO→DP）、（I-3: PS→AQ）。

上述I區人際行為模組顯示，成員從述說議題轉移至自我覺察的人際行為頻率更高了，表達正向的想法較中期階段來的更多，隨後伴隨給予建議、提出問題與表達具有人際敏感度（SS）的關懷三種人際行為，且在人際敏感的關心與給予建議之後所伴隨的是幽默的表達，幽默也持續伴隨著解決問題的建議或策略討論，促進更多的覺察或是更深一層的自我揭露，繼續進行討論。

此種高頻率的促進他人覺察（EW）與給予建議（GA）之互動序列，呼應了Trotzer（2006）提出的團體工作階段特徵，即成員已發展出足夠的能力成為彼此的「治療者」。這也符合吳秀碧（2021）在「互助與合作階段」所述，成員透過利他行為感受到自我價值與賦能。此時的人際行為顯示團體已轉化為一個成熟的工作系統，成員能夠在認知上的覺察、情感上的支持與行動上建議，這三個層面同步進行深度工作。

另一方面，J區所展現的是自我揭露之後所伴隨的兩個互動循環，分別為（J-1: DP→UA, UA→RA, RA→RA, RA→DP, DP→EA, EA→NS, EA→SA）與（J-2: DP→EA, EA→NS, EA→DO, DO→NS）。

J-1的部分展現在團體後期，無法覺察的困惑（UA）或抗拒情緒表達（RA）之後伴隨自我揭露，而持續情緒宣洩與自我覺察的歷程。重新比對抗拒情感表達（RA）在不同階段之序列型態，可發現初期與跟進分享與促進可能是較為淺層的自我揭露有關；中期面對其他成員更深度的揭露，則陳述自己”抗拒情緒表達”的表露則持續獨立的存在；及至後期則呈現”抗拒情緒表達”（RA）和“無法覺察的困惑”（UA），與揭露個人議題（DP）之自我揭露形成三角，在更深度的工作中呈現抗拒、困惑卻又能自我揭露的關聯性。從「連結—共享—互助」三階段工作來理解，抗拒情緒表達於初期似乎伴隨於自我揭露與連結，而至中後期則通過一定程度的掙扎或觀望的歷程，而獲致能更積極的陳述自己的不確定與抗拒，又同時伴隨更為深度的自我揭露。

J-2的部分展現團體後期，情緒宣洩之後可能展現與他人感到不相似或無法連結的感受（DO），而這一份負面的觀點得以被說出，進行討論。

綜合上述所言，團體後期是一個不斷循環、不斷互動的歷程。Wheelan（2009）認為此階段是專注於完成任務和目標實現的時期；Burlingame等人（2018）認為進展到團體後期階段的成員，除了可以進行個人議題的工作，也可以在人際關係層面工作與整個團體的關係中進行探究與改變，團體角色不斷依照成員需求而進行動態調整，且團體已有成熟的默契和一致性的共識，以問題解決為目標，發展最為理想的解決方案和團隊關係。本研究之團體發展符合上述之團體階段特徵，並且從人際行為的轉換，可以進行成員工作模式的推論如下，領導者可以作為介入模式之參考。

## 2. 團體後期重要領導與介入內涵討論

團體成員在後期的任務，除了本身的議題，成員在此階段能夠合作、互助與互相接近，輪流扮演支持者與被支持者的角色，協助他人的同時，成員也能感受到自己的價值而能自我肯定，發自內心感受到自尊的提升（劉彥君、卓紋君，2022）。

由於領導者此時扮演輔助的角色，催化成員積極在認知的討論、情緒的同理與支持，持續協助成員問題聚焦與當下的覺察，配合成員在回顧與整理所學的過程中，如何有計劃、對困擾有新的觀點或甚至是解決的方法，為避免成員可能在情緒未能得到適當處理的情況下離開團體，領導者應留意情緒宣洩的時機與程度。同時，領導者提

前提醒結束時間，邀請成員省視目標是否達成，為結束階段鋪陳。

#### （四）領導者跨階段核心領導任務探討

##### 1. 領導者於團體前期跨向中期的核心領導任務

本研究聚焦於團體前期與中期人際行為的不同，探討領導者之跨階段核心領導任務：從研究結果可以得知，團體前期邁向團體中期的過程，成員所展現的人際互動行為完全不同，對領導者的期待也不同，然而，團體並非直接轉換階段特徵，而是逐步在複雜的互動交織中發展出不同的樣貌，領導者是這個連續歷程的引路人，需要清楚在這個過程之中所扮演的角色；在團體前期，領導者因為掌握最多資訊與權力，容易被投射以全能的權威者或是父母的角色（Yalom & Leszcz, 2020），也是成員們注意力的核心、個人移情的對象，無助感與焦慮的感受容易投射在領導者身上，同時依賴領導者推動團體前進，若要跨入團體中期，形成凝聚力、催化成員之間形成互助關係，形成以團體為單位的治療系統（group system），領導者此時最重要的任務在於協助成員建立人際與團體層面的連結（bonding）（Lo Coco et al., 2022），這一份連結即是團體中期成員與團體間形成歸屬感、凝聚力與工作同盟的開始——當領導者本身以穩定而自在的態度，表達提問、接納與促進覺察（EW）的溝通技巧，可以形成良好的互動示範，讓成員模仿而促進成員間互動，建立團體中的親密感（Trotzer, 2006）。領導者若能讓成員降低焦慮與抗拒，對團體產生足夠的安全感與信任感，成員方逐漸開始願意揭露自己前來團體的真實議題（Gullo et al., 2021; Hsu et al., 2014）。Gullo等人（2021）亦認為領導者可以欣賞團體中的積極事件，形成正向的氛圍。其次透過成員在團體說出意見不同於其他人的自主性、對團體的期待和被接納的需求都有助於促成歸屬感。

##### 2. 領導者於團體中期跨向後期的核心領導任務

領導者在團體中後期，擔任輔助者與資源提供者的角色為主，團體結束之前重新扮演核心角色，引導成員整合收穫、處理未竟事宜與道別。

本研究聚焦探討領導者之團體中期至後期的階段核心領導任務，成員們從中期感受到歸屬感與凝聚力，在團體中形成親密、接納與信任的氛圍，團體若停滯不前，可能會產生團體任務——成員不願冒險面對自己的議題（Trotzer, 2006）；停留在與其他成員共創的同溫層，形成另一種逃避的模式，又稱之為退化（Bion, 1962）。Yalom與Leszcz（2020）認為此時的領導策略較為複雜，領導者需要快速且敏銳的判斷介入層面與對象，沒有固定程序的領導技術，而是領導者需要真誠而有彈性地與成員們互

動，讓成員感受到包含自己在內的每一個人都是團體內在的資源，每個人都是獨特的，但同時都有權利、能力與價值。吳秀碧（2021）表示當成員感受到賦能（empowering），開始相信自己有能力面對自己的困境與解決問題時，就會產生改變的動機。領導者除了能重視成員過去的成功經驗外，還要能清楚成員本身的資源，促成其他成員給予正向回應的時機；藉由成員互相回饋，彼此接納情緒，團體形成被接納與尊重的氛圍，進而給予個人的正向自尊（Kivlighan et al., 2024）。這能促進個別成員體認自我的能力，邁向選擇自我成長的方向（Wang et al., 2023; Wei et al., 2021）。

此時催化團體氛圍、促進自我揭露、促進覺察等等是領導者重要的任務，將團體互動中逐漸浮現的議題連結個別成員，促此成員藉由他人的經驗產生共鳴或不同的觀點，相繼投入團體討論中，並藉由這個過程協助成員與彼此對話，一方面具有人際互動技巧的學習，另一方面藉由議題的連結，逐漸使團體產生普同感、情緒宣洩等等療效因子，也透過對話交織促使團體形成凝聚力與利他行為，成員們漸漸由被動發言到主動分享，甚至主動邀請與關心其他團員。對於成員各種人際議題，如同儕間的互動之間的摩擦、親密關係中的失落、理想人際互動的想像等等的討論（Gullo et al., 2021; Hsu et al., 2014; Kivlighan et al., 2024）。當焦點持續聚焦在此時此刻的互動，在成員們的合作中，討論的焦點逐漸由「過去」轉移到「現在」（許育光，2013）。甚至到「未來」，在團體次數的倒數中，成員逐漸意識到「團體的有限性」等存在因素的思考，領導者在此時協助整合成員們的收穫，並且討論未來的因應計畫，預告團體結束。

## 肆、結論與建議

### 一、結論

本研究從實務發展理念為基礎，深入團體「連結階段」、「共享關係階段」與「互助關係階段」建構著重與自我覺察伴隨正向觀點（知的層面）、情緒表達與釋放進而伴隨更深度的覺察（情的層面）、觀點的擴展與從支持與分享中獲得面對與嘗試的力量（意的層面）、透過互助探討與承諾之推進至外在世界的改變行動（行的層面）等層面的人際行為。

### （一）團體前期階段的團體歷程之人際行為轉換情形與討論

研究結果說明在團體前期階段是為「連結階段」，即成員尋求與團體連結、發展友伴關係與建立團體溝通模式等人際行為轉換，是成員的核心任務（吳秀碧，2021；Corey et al., 2014; Gladding, 2011; Trotzer, 2006）。當成員在感受到與其他成員有相似的情感、經驗或是目標時，較能夠感受到與他人連結而建立關係（Lo Coco et al., 2022）。隨著上述過程，成員逐漸累積相處的經驗和互動的默契，數個個體方逐漸形成「一個團體」，成員開始漸漸感受到個人的安全與對團體的歸屬感，而開始提出個人議題，或慢慢展現真實的情緒反應（Gullo et al., 2021）。

研究主要發現：團體前期成員之間的關係建立，在於發現彼此有相似的感受或經驗而產生連結，慢慢形成「一個團體」的歷程，也會伴隨焦慮、冷漠、疏離或抗拒等等的反應，這反映了此時團體內的關係尚未穩定；因此，領導者的首要任務在於協助成員辨識情緒、處理抗拒與衝突，透過此歷程，成員得以逐漸建立關係、舒緩焦慮，並產生對團體的安全感與歸屬感。

### （二）團體中期階段的團體歷程之人際行為轉換情形與討論

綜合研究結果顯示團體中期形成滿足歸屬感的共享關係，彼此放下社會角色，以內在的自我樣貌互動（吳秀碧，2021）；成員抗拒情緒的人際行為轉換減少，不再出現疏離、冷漠或不具人際敏感度的人際行為；團體中負面的人際行為減少了，進而提升成員之間的親密感，成員能夠更積極投入團體中的討論（刑志彬等人，2023；Gullo et al., 2021）。另外，人際行為轉換以自我揭露、表達正向觀點、給予建議與相互關懷為主，即個人議題的揭露和情緒的表達為團體中期階段的主要任務（刑志彬等人，2023）。而情緒宣洩與個人議題工作等歷程循環發生，形成持續自我揭露與情緒宣洩的循環，亦是團體中期階段常見的工作模式。

研究主要發現：團體中期成員透過陸續揭露個人議題互動，並以相互協助的人際行為模式，投入討論和表達情緒，其次也發現抗拒、冷漠或疏離的反應減少；領導者此時聚焦深化議題，並以此時此刻的團體歷程為焦點催化成員之覺察與回應。

### （三）團體後期階段的團體歷程之人際行為轉換情形與討論

研究結果顯示成員在團體後期進入互助工作階段，對彼此表達關懷與接納，伴隨支持、親密感的幽默回應與關懷，形成循環利他（altruism）與賦能（empowering）的互動模式（吳秀碧，2021；Kivlighan et al., 2024）；相較於團體中期，成員更具有自發性與投入團體討論的積極性。無論是提問、表達人際敏感度的關懷、表達正向

觀點或是給予他人建議，均伴隨較前兩階段更多的人際行為轉換，並且持續互動循環，伴隨情緒宣洩與個人議題的進一步揭露，專注於達成任務與實現目標（Gullo et al., 2021; Hsu et al., 2014）。

研究主要發現：團體後期之工作階段成員紛紛投入個人議題之討論，在重新述說自身經驗的過程，呈現「知」（自我理解與覺察）的層面，包含認知上的覺察與產生正向的觀點；在覺察之後，表達正向觀點與情緒的梳理則是「情」（情緒釋放與統整）的層面；最後成員透過互動發展表達能力與行為改變，並且能分享自己在團體外的改變，是為「意」（議題面對與抉擇）與「行」（策略與解決方法的行動執行）的層面；領導者除了聚焦個人與團體目標達成，也協助成員發展未來因應策略，進行團體結束前的準備工作。

## 二、建議

### （一）發展以人際歷程為主的團體歷程觀察

本研究發現人際行為轉換與團體階段的發展確實息息相關，能形成有效資訊，提供團體領導者介入與策略的運用，同時有助於領導者觀察不同成員的人際行為模式前後轉換，以評估介入策略運用的成效，隨時彈性調整。團體領導者也可奠基於自身的角色與意圖，以更微觀或更鉅觀的視野，分析與評估各種團體現象以加深團體的互動。

此外，人際行為為本研究的觀察重點，用以探討人際行為間的轉換在各階段的差異，而團體歷程如今有多種人際歷程觀察的方向，例如團體氛圍、團體工作同盟或成員與成員、成員與領導者關係的建立等等，與人際行為互動息息相關。若能結合上述變項，進一步探討在個體層面、人際層面與團體層面的人際歷程轉換與關聯性，相信具有理論與實務應用上的參考價值。

### （二）團體階段發展與實務介入策略

本研究藉由人際行為轉換的描述，區分與說明各團體階段之特徵，討論領導者實務介入的內涵。首先，團體領導者藉由團體人際歷程的觀察，區分不同團體階段有產值的人際行為與具有破壞性的人際行為，再依據領導者之學派取向、議題性質與階段性任務發展介入技術與策略。研究結果可見，團體領導者對於團體前期之人際冷漠與抗拒，能夠適時體察，並發展具有建設性的討論，使成員經驗到接納與安全感，而能促進成員開始自主性的揭露議題，有助於成員開始主動互動，對彼此好奇提問、給予關心或建議，並可以從互動中建立關係與連結。

此外，當成員在團體中期逐步加深自我揭露，領導者可藉由引導其他成員進行水平式的自我揭露，平衡成員之間的歷程發展，同時促進成員認知交流與情緒覺察，以更多角度的觀點看待自己的生命故事。同時，成員之間的關懷行為，有助於團體中歸屬感與支持性氛圍的發展。而在團體後期，領導者需協助成員運用團體的支持與回饋，作為自己外在資源，並規劃團體結束後的未來發展；此時，成員經驗了對其他成員的幫助而產生的自我價值、形成內在資源的過程，若團體領導者能促進個人議題與團體任務的交織，通過成員之間的連結與共鳴，引導正向觀點與自我覺察，更能促進情緒覺察與調節。

### （三）實務培育與督導

整體而言，因為人際行為在不同團體階段有其特色與發展脈絡；建議未來實務培育上，針對團體領導者對於人際行為的辨識能力與敏感度的培養，並具備給予適當回應的能力；當領導者能夠適當回應、引導成員說出自己的正負向想法與情緒時，成員在團體中較能夠感受到領導者的關心與專業能力，而產生信賴感，進而真實展現個人的議題。

同時，當領導者具備開放度與真誠一致的人際行為時，本身即有示範作用，有助成員學習人際互動並主動揭露真實想法；而領導者亦需不斷充實專業知能，培養同理心、自我覺察與多元文化意識，塑造具個人特質的領導風格。

## 三、研究限制與展望

### （一）研究限制

本研究係針對一諮商團體進行不同階段之人際行為序列分析，但在整體研究實務規劃與進行上仍有相關限制。首先，本研究之諮商團體所篩選之九位成員恰好都是女性，單一性別與不同性別在團體中的人際行為轉換或許不同，有賴後續研究繼續探究。

其次，本研究之團體領導者皆為諮商心理學系碩士層級之受訓研究生，係為新手團體領導者，設定上雖然採相同受訓水準之團體領導者協同領導，同時接受專業督導，以顧及專業品質與倫理，然若有更具效能或是博士層級之團體領導者，在受訓背景或是取向風格、領導能力、協同領導或是單獨領導等因素，於團體層面的影響可以有更多的研究探討。

再者，本研究考量人際行為之內涵與定義，將人際行為轉換以發生次數為計；然在結合團體諮商人際行為之相關理論下的觀點，評估團體階段的推進的歷程，若需要

更細緻地了解團體發展，也須考慮以行為的深度或程度作為參考指標。

最後，本研究為相關研究，因此人際行為之間無法進行因果推論。

## (二) 未來研究建議

本研究針對不同團體階段進行人際行為轉換之差異研究，對未來研究之建議如下。首先，以建構理論的觀點出發，本研究並未細究在不同的團體階段，人際行為彼此如何產生因果關係，而這些人際行為對成員的情緒與認知有何影響等等。未來若能更細緻地探究諮商團體的階段轉換中，人際行為的形成與發展，並且探討其相關性，可進一步奠定團體階段理論與成員人際行為發展之關聯。本研究的「連結—共享—互助」三階段模型，可與過去實證結果對話或呼應；例如，非結構團體在轉換期的高衝突氣氛影響成員的自我揭露（許育光，2016），而在工作期，投入氣氛與成效的關聯亦獲支持（吳珍瑩、張世華，2023）。此外，近期研究也指出成員依附風格會影響其在團體中的人際學習（Naeli et al., 2022）。

其次，關於團體效能的部分，本研究聚焦於揭露歷程與人際回饋歷程，未來可探討是否與真實關係或團體凝聚力的形成、團體氛圍的轉換或領導者的能力有關聯。例如：團體凝聚力由哪些人際歷程交織？在不同階段的轉換，與不同團體階段團體氛圍的改變是否有關？若能結合團體領導者之對話進行分析，探究成員之互動受領導者介入策略影響為何，增加團體領導者之核心任務與介入內涵的實務參考指標與觀點。由於團體成員之個別差異在本研究未能細談，而個人之人際歷程發展也是一重要的觀察指標，藉由人際行為的轉換，可與情緒、認知等變項的變化進行關係之研究，探究變項間的預測與關聯。

再者，本研究採用序列分析作為研究團體階段轉變的工具，旨在探究人際行為之間的直接影響，未來若能進一步以階層線性模式等研究方法進行成員本身、成員與成員之間以及團體與團體之間進行驗證性因素分析，將能進一步將研究結果推廣至團體理論之建構與實務應用。

## 參考文獻

- 王芊文、刑志彬（2024）。非結構諮商團體領導者帶領困境之探究。*輔導季刊*，**60**（1），71-85。[Wang, C.-W., & Hsing, C.-P. (2024). Exploration of leaders' difficulties in unstructured counseling groups. *Guidance Quarterly*, *60*(1), 71-85.]
- 刑志彬、許育光、田秀蘭、范中豪（2023）。自我揭露行為在非結構團體諮商歷程的

- 社會網絡關係發展之個案研究。中華輔導與諮商學報，68，115-150。[Hsing, C.-P., Hsu, Y.-K., Tien, H.-L. S., & Fan, C.-H. (2023). Relational structure development through social network analysis: Case study of self-disclosure types in an unstructured counseling group. *Chinese Journal of Guidance & Counseling*, 68, 115-150] <https://doi.org/10.53106/172851862023090068004>
- 李正源、卓紋君、謝秋雯、王琮瑞（2012）。個別團體成員人際歷程評量表（IGIPS）修訂之研究。教育心理學報，44（1），1-25。[Lee, C.-Y., Cho, W.-C., Sieh, C.-W., & Wang, T.-J. (2012). Modification of the individual group member interpersonal process scale (IGIPS). *Bulletin of Educational Psychology*, 44(1), 1-25.] <https://epbulletin.epc.ntnu.edu.tw/BEP/contents/detail.jsp?id=240>
- 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, S. (2005). Constructing a model for leading counseling groups – A spiral model. *Chinese Journal of Guidance*, 17, 1-32.] <https://doi.org/10.7082/CARGC.200503.0001>
- 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。[Woo, S. (2010). The effects of a systematic training model for group leaders' advanced training. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 28, 99-142.] <https://doi.org/10.7082/CJGC.201009.0099>
- 吳秀碧（2021）。團體諮商與治療：一個嶄新的人際—心理動力模式（三版）。五南。[Woo, S. (2021). *Group counseling and therapy: A new interpersonal and psychodynamic model* (3rd ed.). Wu-Nan.]
- 吳珍瑩、張世華（2023）。臺灣大學生共依附諮商團體之團體氣氛與成效關聯性研究。教育心理學報，55（2），345-371。[Wu, C.-Y., & Chang, S.-H. (2023). The correlation between group climate and outcome in codependency counseling groups for Taiwanese college students. *Bulletin of Educational Psychology*, 55(2), 345-371.] [https://doi.org/10.6251/BEP.202312\\_55\(2\).0006](https://doi.org/10.6251/BEP.202312_55(2).0006)
- 杜家興、鍾明勳、張達人（2021）。憂鬱症動力取向人際團體心理治療之團體療效因素的成長模式。中華團體心理治療，27（1），3-18。[Tsu, J.-H., Chung, M.-S., & Chang, T.-J. (2021). Growth model of therapeutic factors in dynamically interpersonal group psychotherapy for depressive patients. *Chinese Group Psychotherapy*, 27(1), 3-18.]
- 林耀南、朱志忠、林書宇（2012）。幽默風格、團體衝突與團體凝聚力之關聯性研究。創造學刊，3（1），71-92。[Lin, Y.-N., Chu, C.-C., & Lin, S.-Y. (2012). The relationships among humor styles, group conflicts, and group cohesion. *Journal of*

- Chinese Creativity*, 3(1), 71-92.] <https://doi.org/10.30081/CESJ.201203.0004>
- 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 (未出版博士論文)。國立彰化師範大學。[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.]
- 許育光 (2009)。碩士層級受訓團體諮商師參與「螺旋式領導取向」培訓之成效與介入能力學習經驗分析。教育心理學報, 41(S), 321-344。[Hsu, Y. -K. (2009). The effectiveness of the "spiral model" instruction and supervision, and the interventions learning experience of master level group counseling trainees. *Bulletin of Educational Psychology*, 41(S), 321-344.] <https://doi.org/10.6251/BEP.20090424>
- 許育光 (2012)。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, 655-676。[Hsu, Y.-K. (2012). Investigation for the factors changes of members' self disclosure in the process of counseling groups. *Bulletin of Educational Psychology*, 42, 655-676.] <https://doi.org/10.6251/BEP.20100319>
- 許育光 (2013)。團體諮商與心理治療：多元場域應用實務。五南。[Hsu, Y.-K. (2013). *Group counseling and psychotherapy: Practice in the diverse settings*. Wu-Nan.]
- 許育光 (2016)。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。中華輔導與諮商學報, 45, 95-122。[Hsu, Y.-K. (2016). Investigating the correlation between members' perception of group climate and self-disclosure factors across different stages of unstructured counseling groups. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 45, 95-122.]
- 許育齡 (2006)。團體的另一種風景：初探團體情緒。中華團體心理治療, 12 (1 & 2), 1-7。[Hsu, Y.-L. (2006). Group's another image: Exploring the group emotion. *Chinese Group Psychotherapy*, 12(1 & 2), 1-7.] <https://doi.org/10.30060/CGP.200606.0001>
- 陳若璋、鍾明勳、陳筱萍、沈勝昂、林正修、唐心北、吳嘉瑜、黃健、黃介良、施志鴻 (2004)。本土性侵害加害人團體之氣氛變化及療效因子。中華團體心理治療, 10 (3), 1-15。[Cheng, J.-C., Chung, M.-S., Cheng, S.-P., Shen, S.-A., Lin, C.-H., Tang, H.-P., Wu, C.-Y., Huang, C., Huang, C.-L., & Shih, C.-H. (2004). The change of the group climate and the therapeutic factors in the group psychotherapy for Taiwanese sexual offenders. *Chinese Group Psychotherapy*, 10(3), 1-15.] <https://doi.org/10.30060/CGP.200409.0001>
- 陳志賢、徐西森、連廷嘉 (2008)。團體諮商對大學生人際困擾輔導效果及其治療性

- 因素之研究。中華心理衛生學刊，**21**（1），1-25。[Chen, C.-H., Shyu, S.-S., & Lien, T.-C. (2008). The study of group counseling on interpersonal problems for university students and the involving therapeutic factors. *Formosa Journal of Mental Health*, *21*(1), 1-25.] [https://doi.org/10.30074/FJMH.200803\\_21\(1\).0001](https://doi.org/10.30074/FJMH.200803_21(1).0001)
- 劉彥君、卓紋君（2022）。社會計量在團體轉換階段的應用。輔導季刊，**58**（3），13-22。[Liou, Y.-C. & Wen, C.-C. (2022). Sociometry in the Group Transition Phase. *Guidance Quarterly*, *58*(3), 13-22.]
- Adler, A. (1938). *Social interest: A challenge to mankind*. Faber & Faber.
- Arias-Pujol, E., & Anguera, M. T. (2017). Observation of interactions in adolescent group therapy: A mixed methods study. *Frontiers in Psychology*, *8*, 1188. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01188>
- Bakeman, R., & Gottman, J. M. (1997). *Observing interaction: An introduction to sequential analysis*. Cambridge University Press.
- Beck, A. P. (1981). A study of group phase development and emergent leadership. *Group*, *5*(4), 48-54. <https://doi.org/10.1007/BF01456613>
- Bion, W. R. (1962). *Experiences in groups and other papers*. Tavistock.
- Budman, S. H., & Gurman, A. S. (1988). *Theory and practice of brief therapy*. Guilford Press.
- Burlingame, G. M., McClendon, D. T., & Yang, C. (2018). Cohesion in group therapy: A meta-analysis. *Psychotherapy*, *55*(4), 384-398. <https://doi.org/10.1037/pst0000173>
- Corey, M. S., Corey, R. C., & Corey, C. (2014). *Groups: Process and practice* (9th ed.). Brooks/Cole.
- Davis, M. S., Budman, S., & Soldz, S. (2000). The Individual Group Member Interpersonal Process Scale. In A. P. Beck & C. M. Lewis (Eds.), *The process of group psychotherapy: System for analyzing change* (pp. 283-308). American Psychological Association.
- Davies, D. R., Burlingame, G. M., Johnson, J. E., Gleave, R. L., & Barlow, S. H. (2008). The effects of a feedback intervention on group process and outcome. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *12*(2), 141-154. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.12.2.141>
- Gladding, S. T. (2011). *Group work: A counseling specialty* (6th ed.). Prentice Hall.
- Gullo, S., Kivlighan, D. M. Jr., Giordano, C., Di Blasi, M., Giannone, F., & Lo Coco, G. (2021). Bond and work ruptures in group counseling. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *25*(1), 29-44. <https://doi.org/10.1037/gdn0000136>
- Hill, C. E. (1996). *Working with dreams in psychotherapy*. Guilford Press.
- Hsu, Y.-K. K., Paquin, J. D., & Kivlighan, D. M., Jr. (2014). Why are we disclosing in this

- group? Using response surface analysis to examine reasons for self-disclosure among Taiwanese counseling group members. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 18(1), 20-37. <https://doi.org/10.1037/a0034671>
- Li, X., Kivlighan, D. M., Jr., Paquin, J. D., & Gold, P. B. (2021). What was that session like? An empirically-derived typology of group therapy sessions. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 25(2), 107-121. <https://doi.org/10.1037/gdn0000139>
- Lichtenberg, J. W., & Knox, P. L. (1991). Order out of chaos: A structural analysis of group therapy. *Journal of Counseling Psychology*, 38(3), 279-288. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.38.3.279>
- Lo Coco, G., Gullo, S., Albano, G., Brugnera, A., Flückiger, C., & Tasca, G. A. (2022). The alliance-outcome association in group interventions: A multilevel meta-analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 90(6), 513-527. <https://doi.org/10.1037/ccp0000735>
- Kivlighan, D. M. III, Hsu, Y.-K. K., & Kivlighan, D. M., Jr. (2024). Identity-based faultlines in Taiwanese counseling groups and group members' motivations for self-disclosing. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 28(1), 28-40. <https://doi.org/10.1037/gdn0000201>
- Marcus, D. K. (2021). Studying group dynamics with the social relations model revisited. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 25(3), 250-257. <https://doi.org/10.1037/gdn0000165>
- Naeli, A., Skentzos, M., & Hronis, A. (2022). The influence of members' attachment style on group cohesion in substance use therapy groups. *Discover psychology*, 2(1), 7. <https://doi.org/10.1007/s44202-022-00022-w>
- O'Beney, R., Salm, A. M., & Lavender, T. (2019). An exploration of members' experiences of group therapy: An interpretive phenomenological analysis. *Group Analysis*, 52(1), 82-99. <https://doi.org/10.1177/0533316418814054>
- Pan, P. J. D., Fan, A. C., Bhat, C. S., & Chang, S. S. H. (2012). Associations among self-concept, verbal behaviors, and group climate early in the group counseling process. *Psychological Reports: Mental & Physical Health*, 111(3), 739-754. <https://doi.org/10.2466/02.17.21.PR0.111.6.739-754>
- Soldz, S., Budman, S. H., Davis, M. S., & Demby, A. (1993). Beyond the interpersonal circumplex in group psychotherapy: The structure and relationship to outcome of the Individual Group Member Interpersonal Process Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 49(4), 551-563. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(199307\)49:4%3C551::AID-](https://doi.org/10.1002/1097-4679(199307)49:4%3C551::AID-)

- JCLP2270490413%3E3.0.CO;2-5
- Trotzer, J. P. (2006). *The counselor and the group: Integrating theory, training, and practice* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203956724>
- Von Treuer, K. M., McLeod, J., Fuller T. M., & Scott, G. (2018). Determining the Components of Cohesion Using the Repertory Grid Technique. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 22, 108-128. <https://doi.org/10.1037/gdn0000085>
- Wang, L.-F., Kivlighan, D. M., Jr., Wei, M., Kivlighan, D. M. III, Hung, Y.-L., & Koay, E. Y. Y. (2023). Changes in group counseling engagement and conflict and growth in emotional cultivation for children and adolescents. *Journal of Counseling Psychology*, 70(2), 159-171. <https://doi.org/10.1037/cou0000648>
- Wei, M., Wang, L.-F., & Kivlighan, D. M., Jr. (2021). Group counseling change process: An adaptive spiral among positive emotions, positive relations, and emotional cultivation/regulation. *Journal of Counseling Psychology*, 68(6), 730-745. <https://doi.org/10.1037/cou0000550>
- Wheelan, A. S. (2009). Group size, group development, and group productivity. *Small Group Research*, 40(2), 247-262. <https://doi.org/10.1177/1046496408328703>
- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2020). *The theory and practice of group psychotherapy* (6th ed.). Basic Books.

收件日期：114年03月10日

一審日期：114年08月28日

二審日期：114年11月15日

通過日期：114年12月16日

## Sequential Analysis of Interpersonal Interactions in Unstructured Counseling Groups: Exploring the Relationship Development of Connection, Sharing, and Mutual Support

Chi-Chi Su

Chun-Shing Liew

Blooming Center for Counseling Services

National Taiwan Normal University

Yu-Kuang Kevin Hsu\*

Ying-Fen Wang

National Tsing Hua University

National Kaohsiung Normal University

This study explored interpersonal behaviors at different stages of a counseling group by integrating the developmental concepts of group counseling practice models. It examined the changes in members' interpersonal behaviors throughout the group process and their associated benefits through a discussion of the core tasks of group leaders. Case study methodology was employed to analyze an unstructured counseling group consisting of nine members who participated in 12 sessions. The session transcripts from the third to the eleventh meetings were analyzed, and the Individual Group Member Interpersonal Process Scale (IGIPS) was used for coding. Sequential analysis was used to examine interpersonal behaviors at different stages of the group counseling process.

In the early stage of the group, members were unfamiliar with each other, engaging in self-disclosure only after experiencing a sense of connection or care. They also found it difficult to express genuine emotions. In the middle stage, members began to proactively disclose personal issues, express emotions, show care and curiosity toward others, and gradually engage in mutual support behaviors such as offering positive perspectives, providing suggestions, facilitating others' awareness, and empathizing with one another. In the later stage, interactions became more proactive and frequent. Members continuously explored personal issues, processed emotions, and gained new insights through shared experiences.

---

\* Corresponding author: Yu-Kuang Hsu, e-mail: [ykhsu@gapp.nthu.edu.tw](mailto:ykhsu@gapp.nthu.edu.tw).  
doi: 10.53106/172851862026050076003

Grounded in practical developmental principles, this study constructs three primary phases of group interaction: connection, sharing, and mutual support. These phases encompass different dimensions of interpersonal behavior: Cognitive Awareness – self-awareness accompanied by positive perspectives; Emotional Expression – emotional release and deeper insights; Perspective Expansion – gaining the strength to face challenges through support and shared experiences; And Action Implementation – progressing from mutual support to commitment and behavioral change in the external world. In the early stage, though relationships among members were built upon discovering shared emotions or experiences, forming a sense of 'group identity', this was often accompanied by anxiety, indifference, detachment, and resistance, indicating unstable relationships within the group. The leader's primary task was to help members identify emotions, manage resistance and conflict, and foster a sense of safety and belonging. During the middle stage, members engaged in self-disclosure and interactive discussions through mutual support behaviors. The sequence analysis revealed a significant transition from 'resistance to expressing affect (RA)' in the early stage to 'reciprocal self-disclosure (DP)' and 'facilitating others' awareness (EW)' in the middle and later stages. These patterns underscore the dynamic shift from individual defense to interpersonal empowerment within the group system, with decreased resistance, indifference, and detachment. The leader's role was to deepen discussions, facilitate awareness, and encourage real-time responses to the group process. In the later stage, members actively discussed personal issues, reinterpreted their experiences, and demonstrated cognitive awareness (self-understanding and positive perspectives). Subsequently, emotional release and integration occurred, leading to a more profound emotional awareness. Finally, members enhanced their expressive abilities and behavioral changes through interactions, sharing how they applied insights from the group to their external lives. The leader's role was to support members in achieving personal and group goals, facilitate the development of coping strategies, and prepare to conclude the group.

Based on the group process development theory, we explored the progression of interpersonal connections, shared relationships, and the formation of mutual support and empowerment within the group. The findings provide recommendations for future research, practices, supervision, and training.

**Keywords: Interpersonal process, sequential analysis, unstructured counseling group, group counseling, group process.**