

低結構團體成員積極參與行為意涵之探索

賴銘祐、王靖寧、羅家玲

民國 109 年 7 月 1 日

摘要

壹、研究目的和目標

團體成員的問題行為是許多團體領導實務與研究關注焦點，文獻大多討論如何去處理成員的抗拒、操弄消極等負向行為(吳秀碧, 2017; Kottler, 1992; Trotter, 2013)。反而在團體較少注意以積極行為參與的成員，但其可能因符合領導者期待，或視為理所當然而被忽視。Jacobs 和 Harvil (2008) 將之視為領導者的「盟友」，吳秀碧 (2017) 則認為可能是早年成長經驗使然。本研究參考 Trotter (2013) 所定義的成員積極參與行為，例如：傾聽和配合、主動提供回饋等。研究目的為：一、了解成員展現積極行為的內在行為意涵。二、成員知覺其他成員對其積極行為的回應與對積極行為的影響。

貳、研究設計

研究對象為碩士一年級生，在修習「團體諮商研究課程」課程時參與低結構團體。參考 Trotter (2013) 的定義採用立意取樣，邀請三個團體領導者篩選出其認為符合取樣條件的成員共三位，徵得該成員同意後進行每人 60-90 分鐘半結構面對面訪談。資料採用主題分析法(thematic analysis)整理。為避免和善用與受訪者間的同儕關係，盡量由受訪者確認其本意，在檢核和賦予資料意義時，經由不斷的閱讀與歸納，形成共同主題與反思，降低或避免主觀偏誤。

參、研究發現

結果發現：主要有三個主題：一、成員展現積極行為的動機與個人學習動機、特質有關。二、成員展現積極行為與否受到其他成員的影響。三、展現積極行為所帶來的團體正向氣氛，促使成員願意積極參與團體。次主題為：一、積極行為來自積極的學習動機。二、擔心不夠或太過積極合作的行為會帶來人際負擔。三、因原本個人特質而展現積極行為。四、覺察積極行為對團體互動會構成正向循環作用而為之。五、期待能獲得其他成員的接納與回

應。六、覺察到若在團體中展現積極行為較有勇氣表達情感。顯示受訪者的經驗與 Yalom (1995) 團體療效因子中的利他行為、人際學習因子呼應；受訪者選擇付出的考量因素，類似吳秀碧 (2017) 的社會交易理論。受訪者覺察展現積極行為替他帶來有效的情緒抒發和學習機會，可能與成員背景條件有關。

肆、結論

積極行為對成員個人或團體人際互動有相互循環的影響，可能呈現其內在需求或擔心、期望和特質等，也和知覺當下團體互動和氣氛的影響有關。值得領導實務和訓練的參考：未來研究可從更多樣本或團體類型持續探討。

關鍵字：**團體諮商、以積極行為參與團體、團體成員**

壹、緒論

一、前言

研究者本身具帶領團體與被帶領經驗，且對於自身在被帶領的團體經驗中的自我認同皆為具積極行為的成員，無論是帶領團體或被帶領的過程中，都意識到成員以積極行為參與對團體療效具極大的影響。Fuhriman 和 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。領導者在團體中找出你的盟友是一項非常有用的技術，亦即找出那些可以仰賴、樂意合作而且有幫助的成員，能有人帶頭討論、做活動，需要某些信任的人扮演某種腳色或做些冒險 (Jacobs, E. E., et al., 2008)。Jacobs 和 Harvil (2008) 指出領導者與「盟友」之間的相輔相成，共同推進團體往目標邁進並產生療效。但是在團體中，以積極行為參與的成員的經驗、感受，與需求較少被注意。

本研究希望從研究者的經驗出發去訪談其他同樣具積極成員之自我認同的受訪者，希望藉由深入了解積極成員在團體體驗中的感受變化，來幫助領導者未來在帶領團體時能予以更高層次的同理，且更能借力使力地將積極成員列入更有效的工作同盟來協助催化團體中的人際互動歷程。

二、文獻回顧

(一) 以積極行為參與團體的成員

對團體有利的角色主要在幫助團體界定和執行目標與任務，以及發展和維持團體核心的態度，行為和活動 (吳秀碧，2017)。吳秀碧 (2017) 整理出對團體有利的角色有十六種，開啟者、資訊尋求者、意見或資訊尋求者、意見或資訊提供者、鼓勵者、解說者、導向者、協調者、控管者、品管者、評鑑者、增能者、

紀錄者、技術員、妥協者、隨從者。有益的行為是可以刺激和提升團體治療的過程，使得成員彼此獲益的行為（Troter, 2013）。

因此，本文定義「成員以積極行為參與團體」的指標，Trotzer（2013）所提出的團體成員的有益行為：（1）傾聽，即積極不判斷的傾聽；（2）催化，成員的催化行為能夠讓團體成員加入討論，表達自己和分享他們關心的事，也能協助較少說話的成員出來表達。同時也可減輕領導者的責任，且成員自己也能夠獲得自信、自尊和責任的成長；（3）引導，成員分擔了領導者的責任，能夠反應情緒、作建議、指引有組織的活動；（4）自我揭露，揭露個人此時此地的反應；（5）提供回饋，成員作為助人的角色的一種行為；（6）回報，給予自我揭露成員真誠的回應（7）抱持信心，保密是成員的責任，保持信心則是實現這個責任的行為，能夠建立信任；（8）使用我訊息，成員陳述的時候使用「我」和「你_我」，正視自己的語言與感受。

（二） 領導者的「好盟友」帶來團體效益

辨識盟友是領導者方帶領團體時相當重要的任務，尤其在具較高結構性的團體中，領導者常常需要有人率領團體進行活動，也常常需要在團體動力低迷時，仰賴他們協助活絡團體並提供其他成員支持（Jacobs, E. E et al., 2008）。Trotzer（2013）提出的八項有益行為也強調成員能夠幫助領導者，且分擔領導者的責任。因此，本研究也將這些以積極行為參與團體的成員視為領導者的盟友，樂意與領導者合作且有實際幫助，並形成工作同盟催化團體動力。團體領導者應與成員建立良好同盟關係，研究發現成員對領導者同盟認定的強度與團體成員滿意度、目標達成度有關，同盟強度對團體結果具有顯著預測力（謝麗紅，2000）。因此領導者尋找積極行為的成員作為盟友時，也必須與積極成員建立信任關係，提升其對團體的滿意度、同盟認定的強度。且文獻多教導領導者如何辨識盟友、形

成工作同盟，運用積極行為成員讓團體前進，卻較少關注成員的感受與經驗（Jacobs, E. E., Masson, R. L., & Harvil, R. L., 2008；Troter, 2013）。

Bordin（1979，1990）提出工作同盟是動態的，積極成員和領導者的同盟關係常以「發展—消退—修補」的歷程於團體中顯現，因此領導者若是忽視了積極參與的成員的狀態，可能影響成員在後續團體是否表現積極，而本研究會著重於成員展現積極行為，個人主觀感知的經驗，以成員的視角了解其是否有經歷發展、消退、修補的過程。故我們在與受訪對象會談時也會在「受訪對象對於自身積極成員的角色認同」多加著墨以了解積極成員是如何與領導者發展同盟關係，並聚焦於「因擔任積極成員而產生的擔心與困擾」來了解其消退的原因，最後再詢問受訪對象「何以使其願意於日後團體當中繼續扮演積極成員？」來釐清已消退的同盟關係是何以被修補的，相信藉由彙整不同歷程發展階段的質性資料，能夠更幫助領導者再經營同盟關係上更加順暢。

（三） 展現積極行為的成員感受經驗少被關注

在團體中，成員呈現出各式各樣的行為，這些行為也作為了解成員的素材。有些成員行為對團體和他自己都有幫助，有些行為則否，且以具阻礙的行為居多（吳秀碧，2017）。文獻研究多討論辨識與處理問題情境成員的方式，例如抗拒行為、操縱行為、情緒化行為，與次團體行為的處理方式等（Fenchel & Frapan, 1985；Troter, 1999，2013）。因此積極成員的行為是較少被關注的，現行文獻大多討論如何去處理成員的抗拒、操弄（吳秀碧，2017；Kottler, 1992；Troter, 2013）。

吳秀碧（2017）指出成員在團體角色的獲得，與他們在團體努力求生存，以及企圖獲得一席之地的行為有關，而成員的角色也會隨著團體階段，承擔不同階段任務而變動。積極的成員選擇積極行為參與的動機來源、經驗也可能各有不同，這部分少被大家討論。領導者能夠覺知成員的各種角色，不只可以瞭解團體

低結構團體成員積極參與行為意涵之探索過程，同時可以促進成員覺知自己的行為和承襲角色的細節（吳秀碧，2017）。成員在團體表現積極行為，可能是他人際模式需要被突破或關注的點，而領導者的關注能讓成員覺察與成長。

綜合上述，展現積極行為的成員在團體中扮演各種有利的角色，也在團體中成為領導者的盟友，形成團體的工作同盟，但現下有許多探討團體中問題成員的相關研究，卻鮮有針對展現積極行為的成員在團體中的感受歷程進行分析的學術貢獻，大多僅針對團體中同盟關係進行量化與文獻回顧上的整合，故本研究希冀藉由積極成員的一手受訪資料，搭配主題分析法來初探積極成員於團體經驗中的感受歷程。

三、名詞釋義

（一） 團體中的積極行為

本研究所提到團體中成員展現的積極行為，綜合上述文獻回顧，研究者將其定義為團體成員在團體中展現 Trotzer（2013）所提出的團體成員的有益行為，成員展現傾聽、催化、引導、自我接露、提供回饋、回報、抱持信心，以及使用我訊息；且成員在團體中能成為領導者的盟友，形成工作同盟，協助團體的催化與進行。

四、研究目的

- （一） 了解成員展現積極行為的內在行為意涵。
- （二） 成員知覺其他成員對其積極行為的回應與對積極行為的影響。

五、研究問題

- (一) 成員展現積極性行為的內在行為意涵為何？
- (二) 成員如何知覺其他成員對其積極行為的回應？並且後續如何影響成員積極行為？

貳、研究方法

一、研究設計

本研究以受訪者的對話作為分析的單元，分析並尋找受訪者在對話中的重要意義。高淑清（2001）指出詮釋現象學的方法論，為試圖對人類的經驗及人類所建構的意義作互為主體的瞭解，尋找經驗背後的意義組型，並對此經驗加以解釋。因此本研究以詮釋現象學的研究方法論，對受訪者在團體中的感受作整體性的理解，並以半結構方式一對一訪談，進行 60-90 分鐘，藉由研究者與受訪者開放且互為主體的訪談，呈現受訪者的團體經驗。

本研究採用質性研究法中的主題分析法（*thematic analysis*），主題分析法的目的在於「發現蘊含於文本中的主題，以及發掘主題命名中語詞背後的想像空間與意義內涵的過程」（高淑清，2001），因此研究以高淑清（2001）發展的七個分析步驟作為主要分析方法，（1）敘說文本的抄謄（2）文本的整體閱讀（3）發現事件與脈絡視框（4）再次閱讀文本（5）分析意義的結構與經驗的重建（6）確認共同主題與反思，以及（7）合作團隊的檢證與檢視。研究分析者為撰寫此研究的兩位研究者，「整體-部分-整體」詮釋循環來回進出文本進行詮釋，並彼此討論與核對。

二、研究對象

研究對象為三位修習「團體諮商研究課程」的碩士一年級生，且參與課程中的人際學習低結構團體。研究採用立意抽樣，研究者以 Trotzer (2013) 所提出的團體成員的有益行為，詢問各團體之領導者進行積極員的篩選，並邀請團體成員，且在訪談前經過受訪者簽署同意書，遵守保密與匿名個人資訊的準則，並且以自編訪談大綱蒐集成員在團體中的主觀感受。

三、研究程序

(一) 擬定研究主題

研究者以自身經驗，反思團體中成員展現積極行為的影響，並與指導老師討論後，決定以此為研究主題。

(二) 文獻回顧

確定研究主題後，研究者開始找尋積極行為、工作同盟、成員性質等相關資料，閱讀文獻並整理歸納，詢問同儕以往參與團體的經驗中，是否有看見或體驗積極行為的經驗，與指導教授討論，形塑研究架構。

(三) 確定研究架構與訪談大綱

歸納整理後，漸漸形成研究目的與研究問題，研究者擬定半結構的訪談大綱，製作研究同意書。

(四) 選樣與招募研究參與者

研究者透過與團體領導者的核對，以立意選樣的方式，選擇團體中展現積極行為的成員，並邀請他們擔任研究對象，詳細說明研究的目的與進行方式，並再度檢核成員對自己展現積極行為的同意程度。

(五) 進行訪談

研究者解釋研究流程，並與研究對象說明，當他不想繼續，訪談可以終止，並遵守研究倫理，與保密匿名協定簽署同意書。研究者與研究對象以半結構一對

一的訪談，進行 60-90 分鐘，並以主體對主體的方式對話，與深入研究對象的脈絡。

(六) 資料分析與詮釋

研究者將訪談資料整理，並閱讀文本，發現視框與脈絡，並反思與分析對話的意義，研究者彼此之間檢核，經由不斷的閱讀與歸納，形成共同主題與反思。研究者為避免同儕關係的影響，盡量由受訪者確認其本意，降低或避免主觀偏誤。

(七) 歸納並撰寫研究報告

將訪談資料的分析結果，與先前整理的文獻對照、歸納，並分析比較，形成研究結果，並整合研究架構的脈絡，撰寫研究報告。

參、研究結論

本次訪談對象來自團體諮商研究課程同儕團體中的三位積極成員，匿名為 A、B 和 C。以下為本次的研究結果：

一、成員展現積極行為的動機與個人學習動機、特質有關

因本研究的研究對象為碩一修習團體諮商研究的學生，此次團體的設計為人際學習低結構團體，目的為觀察團體的人際動力、學習帶領的技巧，並且從團體中同儕彼此能達到「自覺覺人」的人際療效，因此成員對於學習皆有一定的熱忱與動機，從嘗試中體驗與學習，並積極地投入參與、回饋；多數的成員也表示個人特質也會影響自己在團體中的樣貌，成員 A、B 提到自己會顧慮他人的，也時常覺察自己與他人的狀態，因此會想跳出來回應，也反思自己的特質在團體中會出現，像是鏡子一樣映照呈現。

(一)、積極行為來自積極的學習動機

此次團體的目的為團體諮商研究的課程學習，因此成員皆有高度的學習意願；受訪者 A、C 皆表示在團體進行當中，期待能推進團體延續與發展，看見團體的療效，因此成員會嘗試使用有效的溝通技巧（如：我汝訊息），並時常自我覺察與反思，思考自己在團體位置與動機，且試圖在團體中給予適當的回饋（如：自覺覺人），期望能夠從團體中看見團體的動力與療效，從體驗中學習，並在團體後進行思考，揣摩自己身為領導者時，能夠如何引領成員，並能了解成員在不同狀態下的不同感受。以下文本能感受到成員投入團體來自學習動機使然：

我有嘗試用老師所說的我汝訊息，對我來說能夠跟人有真實的流動才能真正去體驗人跟人的連結吧…… (A-1)

我其實會一直想驗證書本或團體理論的概念，當然不是很有意識做核對……是我想團體發生的事情能不能讓我從中有學習 (C-3)

（二）、因原本個人特質而展現積極行為

受訪者於團體當中非但是積極成員，更是高功能自我覺察之積極成員，因具有高度自我覺察的特質，而有時會質疑自己是否過於積極，擔心影響其他人的發言機會，也因為團體成員回應或接露程度，有時會選擇不發言，此行為能對應吳秀碧（2017）提到個體在人際互動的付出，會衡量關係中的互動與回報，並且在往後決定自我接露的深度，與人際付出的程度；受訪者 B 也發現跟自己照顧、體貼他人的特質是相關的，可能會讓他一直傾注團體，想要照顧他人的感受；團體像是社會縮影（Yalom，1995），映照出成員的特質、與人互動的樣態，受訪者 B 也發現自己無形之中在團體中展現他平時與他人的互動方式，促進他省思對自己行為的想法。

可能跟我的個性有關吧！因為我會顧慮其他人的狀態，如果沒有人給予回應，我會主動跳出來說…平常我也會滿關注他人，覺得如果被忽略的感覺好像不太好受 (B-1)

我覺得有時候我說很多，擔心其他人會不會覺得我走太快…我就想可能有些事情還不太適合談…也怕他們覺得我影響他們發言的機會 (C-4)

二、成員展現積極行為與否受到其他成員的影響

本研究發現受訪者在展現積極行為時，並不僅僅是單一的思考自己本身，亦會考量團體其他成員的反應，因此他人的回應也影響受訪者往後展現積極行為的頻率。

(一)、擔心不夠或太過積極合作的行為會帶來人際負擔

參與訓練團體的成員間除擁有團體內成員間的關係，大多還具有團體外的同儕關係（張景然，2003）。受訪者 B、C 皆表達團體中的積極程度皆與團體外的人際互動有關。受訪者 B 表示擔心自己不夠積極，可能會造成團體的困擾，讓團體無法順利延續；因彼此原先的關係基礎為同儕關係，受訪者 C 則關注團體中的互動模式將影響團體外的人際關係，而格外留意自己不夠積極或過於積極皆可能影響團體外的人際關係，造成他人對他的觀感與評價，進而帶來現實生活中的人際負擔。

有時候團體沉默，當下我其實在思考，很努力想給出東西…但擔心大家以為是沒人想說，也想到這樣團體的談話又斷了… (B-2)

自己在團體中說過的話，事後都會想說自己太主動或被動，會不會有些人不舒服，影響本來我跟他的互動，或他對我的印象之類的 (C-6)

(二)、期待能獲得其他成員的接納與回應

蔣齡儀（2013）表示團體中的話語是彼此激發而出，當真誠地與他者相遇，感知他者的立場，彼此的互動會自然而然的連結。積極成員在面對團體沉默或是其他成員與領導者的發言時，常常會予以回應來拋磚引玉，一來期待自己的聲音能被聽見，二來也是試圖滿足他人想被聽見的期待。誠如上述，成員以積極行為加入團體，也希望能帶動團體的氣氛，推進團體往好的方向前進，因此在積極行為之後，也會希望領導者或成員是能接住他，給予支持或回饋，對團體有更多的信任與安全感，讓團體的流動能延續，但受訪者提到有時說完之後大家一片靜默，會反思自己是不是有說錯什麼，希望自己的聲音能被回應、接納，因此也會考量之後在團體主動積極的頻率。

有時候滔滔不絕地說完，大家就會沉默，這時領導者跟成員都沒人說話，我會有點尷尬，就希望有人出來承接…不知道是不是大家還在思考，但我希望他們是可以回應我的 (A-3)

三、展現積極行為所帶來的團體正向氣氛，促使成員願意積極參與團體

受訪者從積極投入團體中，儘管有人際的擔憂，但也看到團體動力的變化、成員的回應，促進團體凝聚力、協助成員覺察自我與有所收穫，使受訪者發現積極行為對於團體的效益，也因自己的投入獲得成就感。

(一)、覺察積極行為對團體互動會構成正向循環作用而為之

受訪者以積極參與的方式來建立自身於團體中安身立命的信任關係，同時也協助催化團體中的動力，當動力活絡起來後，成員之間便能有效且自然地相互回饋，受訪者也得到效能感。受訪者 A 表示有些時候自己的積極能串起團體的流動，也幫助其他成員的議題，感到很有成就感。Trotzer (2013) 提到成員的有意行為包含提供有益的回饋，起初受訪者可能為了自身安全感，進而促進團體動力，最終自身再從人際回饋中得到成就感，逕此促成互利共生的良善循環，對應 Yalom (1995) 團體療效因子中的利他行為，從團體中自我的學習，到彼此給予回饋、正向的支持，協助他人覺察自己的議題。

三位受訪者先從自己出發來拋磚引玉，進而凝聚團體中的凝聚力，為了讓團體能具有凝聚力並有所推進，而使受訪者潛移默化成為領導者的盟友，這份凝聚力同時也是受訪者參與團體中不可或缺的安全感，受訪者展現積極行為帶來 Yalom (1995) 團體療效因子中的團體凝聚力的效果。

有時候我的想法或回饋能幫助其他人，看到有些不同時，會覺得自己的回應滿值得的…會覺得投入有收穫吧！ (A-8)

綜合上述發現，我們發現展現積極行為的成員特質多為他人著想反思、細膩、高度的自我覺察，內在有被關注的需求，希望能創造共好的團體；但也因在意他人的想法、人際間的代價，對自己的行為會有較多的擔心，而時常反思自己在團

低結構團體成員積極參與行為意涵之探索體中的行動與樣貌；幾次的嘗試中，成員也發現積極行為帶來的效益不僅止於自己，也能影響其他成員，甚至是整個團體的氛圍與動力。

肆、討論與建議

一、研究限制

（一） 研究對象篩選的方式

本研究篩選成員的方式為與領導者做口頭的檢核與確認，且經過研究者的檢核與確認，但並未發展較有信效度的量表作為檢核的標準，因此，未來建議研究能發展具嚴謹性的方式篩選研究對象，進行各項向度檢核，並搭配其他輔助做比對，例如每次的團體紀錄、影片。

（二） 研究團體的特殊性

本次的團體來源為課程需求，因此與一般團體的目標較不相同，團體主要的目標為學習團體理論與實務、自覺覺人，因此，此變項也可能影響研究對象在團體中的表現。

（三） 雙重關係

研究者與研究對象為同儕關係，且研究者與研究對象皆共同參與各團體之中，因此在研究者的主觀詮釋中，研究者需要彼此核對、檢視。

二、建議與反思

(一) 對實務工作者的建議

1. 領導者能關注與肯定具積極性行為成員的狀態

領導者在團體中，常將焦點放在棘手的人事物上，而領導者可能因為對此成員較為放心且其當作盟友，可能忽略具積極型行為成員的心理狀態，而具積極性行為成員對於自己團體中的發言與行為有些懷疑與顧慮，因此領導者若能於此關注此時此刻，針對成員的積極性予以理性的正向回饋，會讓積極成員感受到價值感且被認同、被貼近。

積極成員的積極性可能來自於對團體當中安全感、被關注的需求，若領導者能意識到積極性背後的用意，並將其歷程向團體中闡釋，且成員間皆能在領導者妥善領導者之下也表達自己對團體的感受，這都將幫助如本研究受訪者般的積極成員擁有普同感，並正常化自己的積極作為。有一些有益的行為，有些成員能夠自然的表現出來，領導者可以將之導引成為對團體歷程有意義的貢獻（吳秀碧，2017）。因此，根據研究發現，我們認為領導者給予的肯定回應，能給予展現積極行為的成員信心，增加他投入團體的動力，也能促進團體成員看見其他成員展現積極行為的歷程，拋磚引玉的效果，引導團體成員積極投入於團體，也可藉此引導團體成員給予展現積極行為的成員正向回饋，形成團體網絡的連結，產生凝聚力與團體的共感。

2. 領導者能關注與處理具積極行為成員需要被調整的人際模式

上述文獻回顧，具積極行為的成員較少被關注，因此當他展現積極行為時，領導者可能僅會積極與他形成工作同盟，看見積極行為的優點，而忽略其積極行為背後的人際模式是不是成員的困擾。本研究的受訪者皆有高度的自覺察，也有受訪者提到跟自己的特質是有關的，但不確定這樣的行為是否是一件好事。儘管積極行為對團體帶來好處，但可能是此成員需要被處理的議題。

(二) 對未來研究之建議

因研究為初探性質，且極少文獻探討積極行為在團體中的影響，因此研究者建議可以從各面向探討，以領導者的主觀角度中，領導者對展現積極行為成員的處遇對應展現積極行為成員的需求；從團體成員的角度中，團體成員如何看待團體中積極行為的出現，與對他們的影響；而從展現積極行為的成員，延續本研究的發現，我們認為可以更深入探討，積極行為對成員個人在團體中與團體外的比較，了解其正負影響與經驗。

(三) 研究者反思

經過這次的研究，我們看到展現積極行為的成員在團體中的樣貌，也了解到團體的多變性，但我們也反思，積極成員對於團體有其貢獻，而不同的成員特質，儘管是抗拒、操弄，也都展現了團體的多元，與給予成員成長的機會，因為在面臨不同的情境，成員會被引發自己的人際模式與過往經驗，這些都是成員在參加團體中，可能需要克服的，不管是積極的成員或者其他特性的成員，每個人都有他們還能成長的空間與需要被克服的個人的議題，也許這就是團體的療效與魅力。

低結構團體成員積極參與行為意涵之探索

研究者也意識到，之後自己帶團體，身為領導者的角色，也需要關注不同的成員，敏銳觀察他們在情境中的反應與需要被處理的面向，促進團體動力的發展，展現團體的療效。

參考文獻

- 吳秀碧（2017）。*團體諮商與治療：一個嶄新的人際_心理動力模式*。台北：五南。
- 高淑清（2001）。在美華人留學生太太的生活世界:詮釋與反思。*本土心理學研究*，16，225-285。
- 張景然（2003）。大學生成長團體實務：新手團體領導者效能的提升。*輔導季刊*，39（4），41-50。
- 蔣齡儀（2013）。尋找自己的路——一位團體成員的自述，*中華團體心理治療*，19（1），7-9。
- 謝麗紅（2000）。團體過程中工作同盟的變化及其與團體結果之關係研究。*彰化師大輔導學報*，21，63-92。
- Bordin, E. S. (1955). The implications of client expectations for the counseling process. *Journal of Counseling psychology*, 2, 17-21.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*. 16(3). 252-260.
- Fuhriman, A. & Burlingame, G. M. (1990). Gonsistency of matter: A comparative analysis of individual and group process variables. *The Counseling psychologist*, 18（1），6-63.
- Jacobs, E. E., Masson, R. L., & Harvil, R. L.（2008）。*團體諮商：策略與技巧*(程小蘋、黃慧涵、劉安真、梁淑娟合譯)。台北：五南。（原著出版於2006）
- Kottler, J, A. (1992). *Compassionare therapy : Working with difficult client*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Trotzer, J. P. (1999). *The counselor and the group: Integrating theory, training, and practice*. Philadelphia, PA: : Accelerated Development.

Trotzer, J. P. (2013). *The counselor and the group: Integrated theory, training, and practice (4th ed.)*. New York, NY : Taylor and Francis Group.

Yalom, I. D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy (4th ed.)*. New York: Basic Books.

Yalom, I. D. (2003) 。 *Yalom, I. D. 原著團體心理治療的理論與實務* (方紫薇、馬宗潔合譯) 。台北：桂冠。(原著出版於 2001)

附錄

附錄一：訪談指引

訪談大綱

- 一、你覺得你在團體中扮演的角色是什麼？對你而言如何可以算是積極成員？
為何想成員積極成員？
 - 二、積極成員這個身分在什麼時候有帶給你困擾或擔心嗎？
 - 三、積極成員這個身分在什麼時候有帶給你療效或收穫嗎？
 - 四、當你對團體有貢獻或是因為積極這件事情的時候，你希望團體與領導者能有什麼樣的回應與表現？
 - 五、從以往的團體體驗中，你覺得自己是否未來仍會傾向成為團體中的積極成員？
-

附錄二：研究同意書

研究同意書

感謝您願意接受邀請參與本研究，我們是彰化師範大學輔導與諮商學系碩士班一年級的王靖寧與賴銘祐，正在修習團體諮商研究課程，本研究的主題為「成員以積極行為參與團體的感受歷程之初探」。

本研究需要一到兩次的面對面訪談，每次約 60-90 分鐘，另外會因為研究的完整度，彈性調整訪談次數與時間。有關後續研究分析，訪談過程將全程錄音，錄音檔會在研究結束後妥善保管並銷毀。訪談的內容，需要您針對遺漏或不清楚的地方做再確認的動作，以確保資料的完整性。訪談過程中可辨識之個人身分相關資訊，我們會以匿名方式呈現，並遵守研究倫理之保密原則，研究結果僅做團體諮商研究課程之專題研究作業，以及學術發表之用途。

研究過程中，若對本研究有任何相關的疑問，都能隨時向我們反映與討論，也再次感謝您撥空接受訪談。

研究者：王靖寧、賴銘祐敬啟

指導教授：羅家玲 教授

彰化師範大學輔導與諮商學系所

若您已了解同意書的說明，願意參與此研究的訪談，並且同意訪談過程全程錄音，並提供您的資料作為研究使用，請簽署姓名。此同意書為一式兩份，一份為受訪者留存，一份為研究者留存。

受訪者簽名：

研究者簽名：

日期： 年 月 日