

職場紓壓團體帶領經驗之探究

郭貞宜

國立暨南國際大學 輔導與諮商碩士班

一、研究目的和目標

根據國際勞動統計的最新數據，台灣 2020 年就業者平均每年的工時達 2021 小時，與其他國家相比排名第四名，過勞也有越來越年輕化趨勢，成為一大隱憂。負向的工作壓力除了會影響到組織的正常運作外，亦會對個體的身心狀況、生活其他層面造成影響，因此職場壓力成為需要受重視的議題。研究者欲以 REBT 取向為主，設計職場紓壓團體，以達成團體目標：

- (一)了解職場壓力對自身之影響。
- (二)檢視與職場壓力相關的想法，轉化壓力、調整情緒。
- (三)提升自我照顧能力，鞏固優勢、滿足需求。

二、研究設計

本團體以封閉式、結構式之形式，進行每週一次，每次兩小時，共計六次之紓壓團體。團體招募 20-50 歲且期待找到壓力紓解、情緒調適方法之上班族，經面談及篩選後，共計 7 名成員參與，成員多由不同職業的上班族所組成，異質性高。團體成效評估部分，以團體過程問卷 SEQ、團體氛圍問卷、過勞評估量表作為量化資料；並以團體紀錄表、觀察員回饋、團體總回饋單作為質性資料。

三、研究發現

- (一)「團體過程問卷」於團體第一、三、五次施測，團體的深度及流暢度部分提升，成員能做較深的自我揭露並踴躍的給予彼此回饋；而個人的正向度及興奮度下降後又上升，可能因團體中期，成員在辨識非理性工作信念的過程多談論較深的工作壓力。
- (二)「團體氛圍問卷」於團體第二、四、六次施測，團體凝聚力逐漸上升；衝突及逃避上升後又下降，可能因團體中期，成員在學習修正非理性工作信念的過程較仰賴帶領者的帶領，並且嘗試互相面質而使得衝突及逃避的上升。
- (三)「總回饋單」於團體最後一次填寫，雖然在團體中期辨識及修正非理性工作信念的過程，成員間有較多衝突，也使得成員的正向度及興奮度下降，但此部分也是成員感受最有收穫的部分，此外，成員亦能透過他人的回饋及分享中學習如何自我照顧。
- (四)「過勞評估量表」於團體第一次及最後一次進行前後測，在個人疲勞類型及工作疲勞類型中，前測結果成員分數位於「中度」疲勞的分級；後測結果成員分數下降至「輕度」疲勞的分級，結果顯示成員在參與紓壓團體後疲勞程度有下降的趨勢。

四、結論

REBT 取向為主的紓壓團體，能協助上班族去辨識並修正在工作中感到壓力的信念，並能從成員互相分享及回饋中學習不同自我照顧的方式，使得成員減少在工作中的疲勞感。因此，依據本團體的成果及經驗以供未來欲協助上班族紓解工作壓力的實務工作者參考。

關鍵字：REBT 取向、職場紓壓、紓壓團體、上班族