

國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系
教育心理學報，2011，42 卷，4 期，655-676 頁

諮商團體成員自我揭露因素 之歷程變化分析*

許育光

國立新竹教育大學
教育心理與諮商學系

本研究旨在探討諮商團體的歷程中，影響成員在團體中選擇作自我表達的原因之歷程變化。採問卷調查方法進行，以九個非結構式、各進行十次的諮商團體之 58 個成員作為研究對象，分析其第二次至第十次團體聚會單元後，所填寫之「自我揭露量表」。研究結果發現：(一) 在團體前段(二至四次)成員自我陳述願意揭露自己的因素較重要的為「正向關係」；而未能自我揭露的原因則以「自我不確定性」和「自我貶抑」因素為主。(二) 在團體中段(五至七次)成員願意自我揭露之因素大致與前段相同，惟「正向關係」因素與「打破沉默」因素均略微下降；未能揭露之「自我不確定性」和「自我貶抑」因素較為降低，但「個人步調」和「無法自在」卻略微上升。(三) 在團體後段(八至十次)成員願意自我揭露的因素次序約與前、中段相同；未能揭露因素中「自我不確定性」和「自我貶抑」因素，較中段更為下降，「自我貶抑」、「信賴不足」、「個人步調」和「無法自在」等因素均趨近於零。研究根據結果進行相關實務討論與建議。

關鍵詞：自我揭露、自我揭露因素、團體諮商、團體歷程

一、成員自我揭露之重要性

團體成員之自我揭露 (self-disclosure) 意指成員在團體中，對其他成員分享自己個人切身相關的訊息 (Corey & Corey, 2006; Leichtentritt & Shechtman, 1998)；即成員在團體互動中向他人揭露或談論其個人隱私的資料或題材 (Jourard, 1971)，此一自我揭露或進行自我探究 (self-exploration) 的工作是成員在團體中相當重要的任務，也是團體中相當重要的課題 (Yalom, 2005)。成員的自我揭露與分享在內涵上也包含對自我情緒的宣洩和釋放，也是團體工作中在認知獲得與行動引發之

* 本研究經費來源獲國科會專題研究補助 (NSC-95-2413-H-134-008)，成效部分成果曾於民 97 年 10 月 18 日在「台灣輔導與諮商學會」五十週年會暨學術研討會進行口頭發表，感謝與會先進指教。

作者通訊方式：Kevin@mail.nhcue.edu.tw。

外，重要的治療因素（王麗斐、林美珠，2000；林美珠、王麗斐，1988；陳志賢、徐西森、連廷嘉，2008）。對個人來說，自我揭露是諮商工作和個人成長歷程中，非常重要的一個任務，透過成員的自我揭露可促發彼此鏡照學習、認同探索，並觸發成員積極省思與調整自我（吳秀碧、許育光、李俊良，2003a；林梅鳳、張瑩如、王琪珍，2000）。由此可知，無論是團體諮商或治療，自我揭露在團體治療歷程中是相當重要的。

自我揭露與人際回饋是團體諮商人際歷程中非常重要的兩個任務，然而成員要能夠在團體中進行自我分享和揭露，有其複雜且多元的要素（許育光，2005）；成員如何能夠在團體中進行自我揭露、為何願意自我揭露、自我揭露意願與團體歷程之相關性等議題，都是團體諮商實務上極為重要的探討議題（吳秀碧等人，2003a）。對於在團體中進行自我揭露的重要性，Yalom（2005）認為除非病人能自我揭露，而且充分地自我揭露，否則他們不會由團體治療中獲益。早期的研究即發現自我揭露對團體治療的重要性，例如較深度的自我揭露能增加團體凝聚力；在團體前段自我揭露程度高的病人較受歡迎，而且受歡迎的病人較易有正向的治療結果，也能獲致較大的改變（Trotzer, 2006; Vinogradov & Yalom, 1990）。一般而言，有較多自我揭露敘述的成員最終能在團體治療裡獲致成功改變，且能透過揭露與陳述提升自己覺察（Wheelan, 2005）；而許多學者均認為，自我揭露不只是團體治療歷程的核心（王麗斐、林美珠，2000；MacKenzie & Tschuschke, 1993; Tschuschke & Dies, 1994; Tschuschke, Mackenzie, Haaser, & Janke, 1996），更是重要的治療因素（Kline, 1986; Yalom, 2005），同時也是影響凝聚力發展的主要因素（Shechtman & Neomi, 1996; Slavin, 1993）。

二、成員自我揭露之原因探究

成員自我揭露雖與團體整體效能等均有重要關聯，然而相關的實徵研究卻極少，且針對為何願意或是未能自我揭露的原因等，由成員主觀性的陳述或報告之研究也較缺乏。成員是否願意揭露自己關切之個人素材，所牽涉的因素包含哪些？是值得探討的重要議題。

從團體的層次來看，團體的氣氛或是凝聚力是影響成員是否揭露自己的重要因素。Yalom（2005）認為在一個具支持與接納的團體氣氛中，若成員自我揭露後經驗到被接納與支持，這是相當具有肯定作用的。因此若是團體瀰漫著一股審判或是評價的氣氛，將會使自我揭露的成員受挫，而影響自我開放的程度。此外，團體人際因素對於成員的自我揭露也有影響，因為揭露者與接收者的關係是決定自我揭露型態的重要因素（Cozby, 1973）。所以，個人在擔心自我揭露的部分會造成他人獲得不恰當的意像（image）時，會避免作自我揭露（Powell, 1971）。因此，團體前段彼此相知有限的情況下，成員會盡量迴避揭露有情緒性的個人重要資料（Yalom, Houts, Newell, & Rand, 1967）。Robison 和 Stockton（1990）針對團體前段成員為何不做自我揭露進行實證研究，從因素分析結果發現：自尊議題、擔心遭到責難、擔心可能遭受被拒絕或是遭受到公開的攻擊、可能會失去自我控制、或是覺得和他人之間有歧異等因素，均是影響成員不敢揭露自己的原因。在團體領導者的介入和處理等因素方面，領導者的自我開放程度（Dies, 1994）、對成員狀況的了解、技術運用或詢問的方式，以及治療師是否覺察其個人的議題等，均對於自我揭露的程度和深度有所影響（Yalom, 2005）。Vinogradov 和 Yalom（1990）也特別注意到領導者的角色與態度對於成員的自我揭露行為有很大影響。相關國內學者亦發現，領導者之介入意圖與技術等介入策略在團體歷程中有所變化，隨著團體歷程之發展和需要，領導者的介入焦點、方向和使用的技術有所不同，對團體的催化效能也有所不同（吳秀碧、洪雅鳳、羅家玲，2003b；吳秀碧、許育光、洪雅鳳、羅

家玲, 2004; 許育光, 2005); 因此, 不同的領導介入與成員自我揭露行為之關聯, 亦是值得探究的焦點。而在個別成員狀況層面, 在團體中自我揭露對某些特質的成員來說是一極具冒險的事, 較少自我揭露的成員往往害怕去面對或驗證事實, 擔心自己不被接受或支持而必須隱瞞秘密或是用一虛假的形象與他人互動。通常無法在團體中自我揭露的成員較難有機會獲得其他成員的接納, 也無法持續在團體中提昇自己的自尊 (Corey & Corey, 2006; Trotzer, 2006)。有些成員則在控制方面有嚴重的衝突, 自我揭露對他們而言是危險而容易陷入脆弱狀況的, 往往無法適切的自我揭露, 或只有在他人先進行自我揭露後, 他們才會跟進 (McGuire & Leak, 1980; Yalom, 2005)。

歸納上述相關學者之論述, 所探討之成員自我揭露因素可知, 影響成員在團體中是否能夠開放的談論自己、進行自我揭露之因素大致可歸納為: 團體的氣氛與條件、團體人際歷程發展、領導者的催化或引導, 以及成員的個人狀況或特質有關等四個層次的因素。

成員自我揭露原因之實證研究方面, Woo、Hsu、和 Hung (2005) 曾針對八個進行十週之低結構諮商團體中的 61 位成員, 進行成員願意自我揭露和未能自我揭露之原因的調查, 發現成員在團體中談到自己、有進行自我揭露的因素包括: 「正向期待」(Positive Expectation)、「正向楷模/投入」(Positive Model/ Involvement)、「團體壓力」(Group Pressure)、「領導者邀請」(Invited by Leader)、「尋求認可」(To be Recognized) 等因素; 而在該次團體單元中沒有自我揭露的因素則包括: 「自尊因素」(Self-esteem)、「信賴程度不足」(Trust/ Reliance)、「話題歧異性」(Diversity)、「自我貶抑」(Self-devaluated)、「話題岔開或打斷」(Interrupting)、「個人步調過慢」(Slow Pace)、「個人不確定性」(Uncertainty)。其「正向期待」、「正向楷模/投入」以及「團體壓力」與團體的氣氛與條件有關; 「領導者邀請」和「話題岔開或打斷」則與領導者的催化或引導相關; 「自尊因素」、「尋求認可」、「信賴程度不足」、以及「話題歧異性」則與團體的人際互動歷程和關係相關; 「個人不確定性」、「自我貶抑」以及「個人步調過慢」, 則與成員的個人狀況或特質有關。然而, 該研究所使用之量表尚處於編修階段, 未累積足夠之樣本, 對成員是否願意揭露之因素僅停留於初探層次的發現。Hsu、Woo、和 Hung (2009) 以該量表初步版本為基礎, 採更大規模的取樣, 以 27 個進行十週之低結構諮商團體中的 174 位成員進行因素分析與題項檢核, 重新修正該量表之願意自我揭露部分包含: 「正向關係」(Positive Relation)、「正向期待」(Positive Expectation)、「團體與領導促發」(Activated by Leader/ Group)、「打破沉默」(Break Silence) 等四個因素; 以及未能揭露之因素共六個, 分別為: 「自我貶抑」(Self Devaluated)、「自我不確定性」(Feel Uncertain)、「信賴不足」(Untrustworthy)、「被動性」(Remain Passive)、「個人步調」(Personal Pace)、以及「無法自在」(Uncomfortable) 等。該進階研究雖然更完整的呈現成員願意與未能自我揭露之因素, 但是卻未對歷程差異和改變現象進行探究。

從歷程的角度來看, 吳秀碧等人 (2003a) 發現成員的自我揭露可能為轉換階段進入到凝聚階段的重要指標, 且對於凝聚力較有促進性的為此地彼時和此時此地的自我揭露; 團體初期成員要能真誠的自我揭露有其困難性, 且過早的自我揭露可能有其傷害性 (Robison & Stockton, 1990)。從信任感、安全感、團體氣氛等角度來看, 自我揭露與團體歷程有極大的關聯性 (Lewis, Beck, Dugo, & Eng, 2000; Trotzer, 2006)。本研究以上述對於自我揭露因素之分析、量表之界定等為基礎, 預期加入團體歷程發展的考量, 因著不同歷程的領導任務不同, 且成員自我揭露的品質與深度之促進, 與領導歷程的推進效能, 有極大的關聯性 (吳秀碧等人, 2003a); 因此希望能更進一步探究歷程與自我揭露之間的關聯, 也從中發現自我揭露因素在歷程上的差異和變化。

三、名詞詮釋

(一) 非結構諮商團體

本研究所指之非結構諮商團體，為相對於結構性之團體，並未在事前就團體「內容」進行活動步驟和流程，或方案之規劃，以便作為領導團體進行之依循，且領導者也不事先設定於團體中討論之主題。領導者會著重於對團體「歷程」的簡要程序，僅在團體第一次聚會與結束團體該次聚會以較具指導性運用必要的結構技術（structuring）。其餘團體每次所進行之導向、主題與內容由成員在團體中的心理動向和自發性的表達來進行，領導者則按其個人領導依據之理論，在領導要務依循團體歷程發展、成員需求、探討的取向，以及成員之步調等等，協助成員形成團體討論的議題，並催化團體朝向工作。

(二) 自我揭露因素

本研究所指之自我揭露為成員在團體中是否有談論自己切身相關之個人事件或議題，其因素則為成員自我報告願意或未能談論自己切身相關事件等之原因。其中，「願意自我揭露」指的是成員主觀的報告其在此一團體單元中，有分享和揭露自己切身相關的經驗，且能從列表當中勾選自己願意揭露之原因；而「未能揭露」在狀態上則包含在團體某些片段中自己想說而未說的「沒有揭露」，以及不想說也沒有說的「不願意揭露」之狀態。在概念界定上，研究選定以「自我揭露量表」為歷程評量工具（Hsu et al., 2009; Woo et al., 2005），且採用最新之確認版本之計分方式為研究分析之參照，詳如研究工具段落說明。

(三) 團體歷程

本研究所指之團體歷程為非結構諮商團體之第二至十次團體單元。本研究將團體歷程在開始階段後，依序分為轉換階段、凝聚階段、工作階段，以及末次第十次團體後半段結構性的結束階段。對團體歷程之界定與劃分，吳秀碧（2005）從人際關係理論分析諮商團體人際歷程之相關實務與研究，發現諮商性質的團體在階段上可從現象分為初步接觸、聯結關係、友誼與親密、互助與合作，以及收穫與退出等五個階段。Trotzer（2006）從成員個人需求之發展觀點，將團體分為安全階段、接納階段、責任階段、工作階段以及結束階段；其中，除了開始與結束等較具結構性質之階段外，尚包含與安全感建立或關係逐漸聯結之轉換階段為其一，成員與團體之間形成親密之情感或能夠相互接納，達到凝聚力或擁有一體感之凝聚階段為其二，成員在此一凝聚力已建構之團體中朝向更為自己的議題或困境負責，且能朝向實質問題解決並相互幫助之工作階段則為其三。因之，本研究在界定上採三階段來探討其歷程變化。另外，因團體凝聚力之發展與成員自我揭露有關，而凝聚力與團體成員願意投入，以及較少的逃避等行為有關，為了檢核所分析之九個團體在歷程上大致的發展，本研究另以團體投入氣氛和逃避氣氛在團體歷程上之變化，先行針對此兩個指標進行歷程分析，確認團體在前（二至四）、中（五至七）、後（八至十）三個團體分段之投入和逃避氣氛之變化及其差異，而後採取三階段之團體前、中、後段之界定，進行成員自我揭露因素之分析。

四、研究目的與問題

由上述文獻探討可知，成員在團體中是否自我揭露的原因及其歷程為一重要且值得探究的議題，本研究目的在於了解團體歷程的前、中、後段，其願意自我揭露的原因和未能揭露的各項原因是否有歷程上的差異？以及在歷程上的變化狀況為何？研究依據目的設定研究問題與假設如下所述：

（一）團體成員願意揭露與未能揭露之原因在團體歷程上的差異

1. 成員願意自我揭露之原因在團體前、中、後段，是否有歷程上的差異？
2. 成員未能自我揭露之原因在團體前、中、後段，是否有歷程上的差異？

（二）團體成員願意揭露與未能揭露之原因在團體歷程上的變化

1. 成員願意自我揭露之原因在團體前、中、後段，其呈現變化情形為何？
2. 成員未能自我揭露之原因在團體前、中、後段，其呈現變化情形為何？

研究方法

一、研究設計

本研究在團體實作進行上分為兩個場域進行，其一為團體 A-G 等七個團體，為碩士層級團體諮商實務課程所進行之團體，其二為團體 H 和 I 兩個團體，為碩士層級機構全職實習期間所進行之團體；此兩階段之團體實作歷程均各自包含招募說明、團體前的六週訓練、團體過程中之十週密集督導。研究者於其中的角色包含團體前訓練課程之教學者，以及團體實務之每週督導；為避免個別諮商師可能自我感覺被教學者或督導者評量之壓力，均於學期結束評分後，才開始進行本研究之資料分析，且諮商師有權決定僅參與教學和督導而不參與研究。相關研究倫理、招募、說明、知後同意等考慮，均於研究參與者和程序中加以說明研究。

本研究所進行之九個非結構諮商團體，由於領導者均為受訓之初步學習者或僅具一兩個團體領導經驗之實習研究生，在個人取向和風格上實屬未定，但領導架構上均以督導者所教導之既定實作方式進行。每個團體均為期十週，每週進行一次 90 分鐘的聚會，性質上皆為問題解決之諮商團體；第一次團體採取較具架構之方式，包括「暖化團體的活動」、「訂定團體規範」、「互相認識」、「個人目標陳述」以及「對團體作承諾」。第二次至第十次團體則採非結構方式進行，無既定活動和方案，由成員主導話題和團體議題之進行，且成員在團體中主要探討個人發展或人際的問題。在設計上由於團體成員採公開對社區和大專院校進行招募，考量真實團體之成員的時間配合和參與意願，無法兼顧隨機分派等控制，但因研究方向以收集歷程參與經驗為主，在設計上不作成員改變效能分析和控制組的設定。

二、研究參與者

團體領導者由碩士層級受訓之準諮商師擔任，均參與團體進行前之六週訓練課程，且於團體進行過程中同意進行錄影、記錄撰寫，並同步接受研究者每週之實務督導；每個團體各由 2 名領導者擔任團體諮商師，共計 18 位，其中 3 位男性，15 位女性；專業程度上，碩士班在學研究生共 14 位，分別帶領 A-G 團體，碩士班第三年全職實習研究生共 4 位，分別帶領 H 和 I 團體。研究倫理方面，所有領導者均於團體開始招募前兩個月參與說明會，並就研究歷程和資料運用進行相關陳述，並於接受相關訓練前填寫同意書。

研究資料收集以 58 位團體成員為研究對象，包括 44 位女性及 14 位男性，23 位大專與學生案主以及 35 位社區或在職案主，年齡分布為 17 歲至 62 歲；平均年齡為 27.68，其中 16-25 歲組 32 位、26-35 歲組 10 位、36-45 歲組 9 位、46-55 歲組 4 位、56-65 歲組 3 位；教育程度方面，國中畢業 1 位、高中職 7 位、專科與大學（含在學）43 位、研究所碩士 7 位；族群變項上，本國籍華人 57 位，外籍新移民 1 位。團體進行十週間共計有三位成員失聯或退出，茲以十次實際出席人次，除以應出席人次，計算得各團體之出席率如表 1 所示，九個團體平均出席率為 85%；其中團體出席率未達八成的分別為團體 C（79%）和團體 F（58%），回顧此兩團體之歷程發現，兩個團體之協同領導合作在初期均有嚴重溝通困難且讓成員無所適從的狀態，其中團體 F 甚至有領導者當面衝突之現象，且不穩定的團體狀態延續至中後階段，致使團體之歷程進展停滯不前，也與流失率偏高有關。

成員係經由公開招募且自由報名的方式參加，於團體進行前進行電話訪談評估，並於初次團體邀請成員說明自我個人參與目標。所有成員也皆於招募時進行相關說明，初次團體並針對相關規範和保密、接受攝影、尊重等事宜充分說明，在了解和同意之後邀請成員簽訂同意書。各團體之領導者與成員狀況組成如表 1 所示。

表 1 各團體之領導者與成員狀況組成一覽表

編號	領導者		成員				成員人數/出席率
	男性	女性	男性	女性	大專/學生	社區/在職	
A	0	2	2	4	1	5	6 / (95%)
B	1	1	1	4	1	4	5 / (82%)
C	1	1	0	7	5	2	7 / (79%)
D	0	2	3	4	2	5	7 / (81%)
E	0	2	0	5	0	5	5 / (98%)
F	1	1	2	7	0	9	9 / (58%)
G	0	2	0	5	0	5	5 / (90%)
H	0	2	2	4	6	0	6 / (94%)
I	0	2	4	4	8	0	8 / (88%)
合計	3	15	14	44	23	35	58 / (85%)

三、研究工具

(一) 團體氣氛量表

本研究為了解團體之投入氣氛和逃避氣氛之變化，運用王麗斐、林美珠（2000）編譯自 MacKenzie（1983, 1990）的「團體氣氛量表」（The Group Climate Questionnaire-Short, GCQ-S）。該量表共有三個分量尺，分別為投入量尺（Engagement Subscale），測量團體凝聚力與工作導向程度、逃避量尺（Avoidance Subscale），評量不願承擔改變的責任，以及衝突量尺（Conflict Subscale），測量人際間的衝突與不信任。本量表共包含 12 個題項，其中投入量尺有 5 題、逃避量尺有 4 題、衝突量尺有 3 題，採李克特式七點量尺測量（7-point Likert Scale），由受試者從「1」（表示一點也不）到「7」（表示幾乎是）來表示對該題項同意的程度。各分量表之間的相關介於.18 至.44 之間，各分量表的 α 係數分別是「投入」.94、「逃避」.92、「衝突」.88（Kivlighan, Multon, & Brossart, 1996）。本研究依據研究目的選用其投入與逃避量尺。

(二) 自我揭露量表

「自我揭露量表」（Self-Disclosure Questionnaire, SDQ）原名為「成員團體經驗回憶表」（Checklist of Group Experience Recall），為學者吳秀碧依據實務和教學經驗所設計，為了評量成員是否進行自我揭露，以及了解其有進行揭露或沒有進行揭露之相關原因，該量表在編製階段，除了由臨床實務編製既有題項，亦採開放式問卷調查曾參與諮商團體者，為何願意或未能在團體中談論自己個人議題之原因，共收集 31 份資料，透過題項之增加和修訂形成原初版本，共計兩部分；第一部分是詢問成員在本次聚會中是否有談自己的事，如果勾選「是」的話，再繼續勾選有關談到自己的原因，共有 26 個選項，第二部分則是詢問成員本次聚會中是否有想說而未說的事，如果成員勾選「是」的話，則同樣再繼續作答未說出的原因，共有 28 個選項。該量表（SDQ）於預試階段以兩個非結構之諮商團體為測試，依據成員填答情況和專家檢核後，進行題項之精簡，形成有自我揭露之原因共計 32 個選項，以及未有自我揭露之原因共有 25 個選項之預試版本。於因素檢核階段，針對八個博士層級受訓諮商師所領導的諮商團體進行分析，共收集 553 份問卷資料，透過因素分析發現第一部分有自我揭露之因素包含「正向期待」、「正向楷模／投入」、「團體壓力」、「領導者邀請」、「尋求認可」等因素，刪除相似之題項，並檢視語意進一步修訂願意揭露部分為 21 題；而第二部分在該次團體單元中沒有自我揭露的因素則包括：「自尊因素」、「信賴程度不足」、「話題歧異性」、「自我貶抑」、「岔開或打斷的狀況」、「個人步調過慢」、「個人不確定性」等因素，該量表亦刪除相似之題項，並檢視語意進一步修訂未能揭露之原因部份為 20 題（吳秀碧、洪雅鳳、許育光，2006；Woo et al., 2005）。

原量表近年又以此版本，共收集 27 個皆進行十次之非結構諮商團體當中，174 位成員所填答之 1482 份資料，進行再次的因素分析與題項檢核，刪除因素負荷量過低之題項，得願意揭露原因之題項為 21 題，未能自我揭露原因之題項為 19 題；量表依據因素分析結果在計分上將願意揭露之因素縮減為四個因素，各因素之名稱與因素負荷量分別為「正向關係」（14.12%）、「正向期待」（13.48%）、「團體與領導促發」（9.39%）、「打破沉默」（7.21%），總負荷量為 44.2%；未能揭露之因素共六個，分別為：「自我貶抑」（11.27%）、「自我不確定性」（11.1%）、「信賴不足」（10.57%）、「被動性」（8.6%）、「個人步調」（7.65%）、以及「無法自在」（5.61%），總負荷量為 54.79%（Hsu

et al., 2009)。本研究運用該量表重新界定之記分方式，進行成員願意或未能自我揭露原因之歷程分析。

四、研究程序與資料分析

研究依據設定之取向進行團體，於第二至十次團體，爲了瞭解成員對於自己在團體中進行自我揭露與否（談論或未能談論自己）的原因，於每一次團體結束之際邀請成員填寫「團體氣氛量表」以及「自我揭露量表」，來進行相關歷程訊息與因素的收集。在全部團體結束後，進行資料的分析；研究先針對問卷有效性進行檢核，扣除領導者回收缺失，以及填答不全、成員編號不詳、或未勾選空白卷等無效問卷，回收率 93.82%，共計有效樣本 395 份。

資料之分析上初步先進行團體氣氛之歷程變化和差異分析，了解此些樣本若將歷程區分爲前（二至四）、中（五至七）、後（八至十）三個團體分段之適切性。再依據結果將團體歷程中前（二至四）、中（五至七）、後（八至十）三個團體分段之中，選定前（第三次團體）、中（第六次團體）、後（第九次團體）三個團體單元，進行願意自我揭露，以及未能自我揭露之重複量數單因子變異數分析，以比較其歷程差異或是否在趨勢上統計顯著之趨向；再者，爲了解各因素在歷程中的變化，亦將團體歷程中前（二至四）、中（五至七）、後（八至十）三個團體分段，進行描述性統計量之摘要分析，以瞭解其變化現象。

研究結果

研究針對團體之投入氣氛和逃避氣氛先進行分析，發現投入氣氛之變化在前段（二至四次）逐漸上升，於中段（五至七次）則大致呈現持平現象，後段（八至十次）又呈現逐漸微幅上升之狀況；而團體逃避氣氛部份，在前段亦呈現大幅下降之情形，中段也呈現大致持平，後段則在第八次團體有一次低谷後亦呈現持平現象。由歷程變化現象可推估，團體之投入氣氛和逃避氣氛，在前三次確實呈現明顯的趨向不同且於二至三次有明顯的交錯，而在第五至七次則兩類氣氛狀態大致皆呈現持平狀態，此爲團體大致進入關係較爲緊密的凝聚狀態，在第八到十次團體呈現團體成員更爲投入，且逃避氣氛間歇性的較低之狀態。相關之投入與逃避氣氛變化如圖 1 所示。

進一步以單因子變異數分析檢視團體前、中、後段的兩類氣氛差異，發現投入氣氛在團體前、中、後之不同的歷程階段有顯著差異，（ $F = 7.309, p = .001$ ），事後比較分析可知後段之投入氣氛顯著大於前段（ $t = .418, p = .001$ ）；逃避氣氛在團體前、中、後之不同的歷程階段亦有顯著差異，（ $F = 6.199, p = .002$ ），事後比較可知中段之逃避氣氛明顯比前段降低（ $t = .271, p = .046$ ），後段之逃避氣氛也明顯比前段爲低（ $t = -.396, p = .002$ ），相關分析摘要如表 2 所示。

從對於投入和逃避氣氛之檢視可發現，團體之歷程在前段、中段和後段上確實有所變化，在階段之區分上可採三個階段來進行資料的進一步分析。

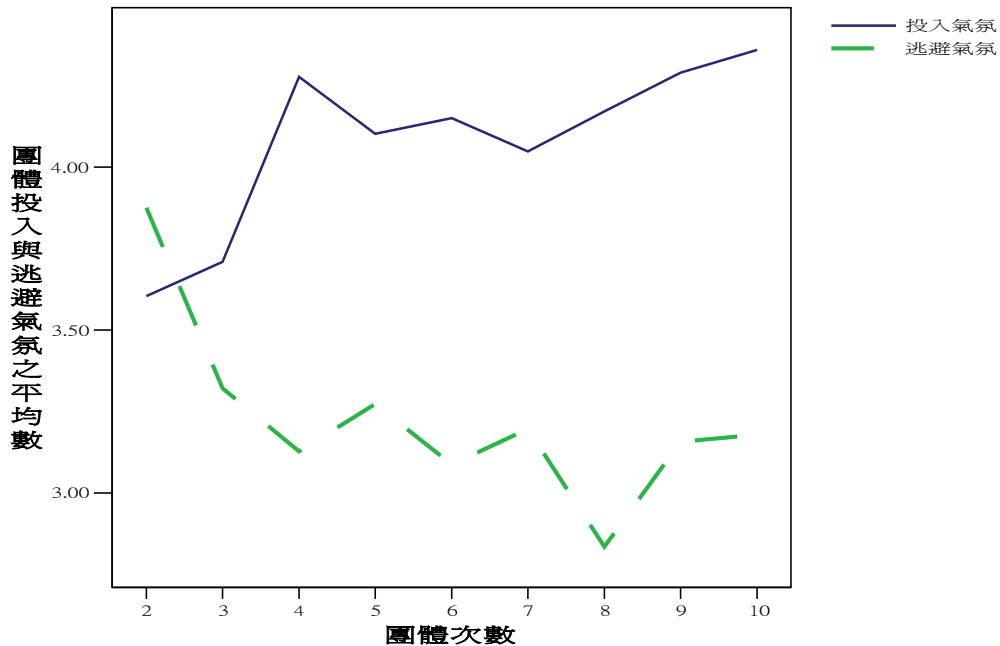


圖 1 團體投入與逃避氣氛之二至九次平均數歷程變化折線圖

表 2 團體投入與逃避氣氛之前中後三階段單因子變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
投入氣氛	組間	10.63793	2	5.319	7.309**	0.001	3 > 1
	組內	264.1778	363	0.728			
	總和	274.8157	365				
逃避氣氛	組間	9.940319	2	4.970	6.199**	0.002	1 > 2 ; 1 > 3
	組內	291.8335	364	0.802			
	總和	301.7738	366				

** $p < .01$

一、研究結果

(一) 成員願意自我揭露與未能自我揭露原因之歷程差異分析

1. 成員願意自我揭露之歷程差異分析

研究針對成員願意自我揭露之原因，進行第三次、第六次和第九次團體之重複量數單因子變異數分析，結果顯示「正向關係」、「正向期待」、「團體與領導促發」以及「打破沉默」等因素，相依樣本的球面檢定均符合球形假設，但四個因素之三組平均數差異皆未達顯著水準，組間效果分別為「正向關係」 $F(2, 56) = 1.72$ 、「正向期待」 $F(2, 56) = .679$ 、「團體與領導促發」 $F(2,$

56) = .207 以及「打破沉默」 $F(2, 56) = 3.014$ 。趨勢分析方面，四個因素之平均數變化趨勢在線性和二次方程式，亦皆未達顯著水準。

2. 成員未能自我揭露之歷程差異分析

研究亦針對成員未能自我揭露之原因，進行第三次、第六次和第九次團體之重複量數單因子變異數分析，結果顯示「自我貶抑」、「自我不確定性」、「信賴不足」、「被動性」、「個人步調」和「無法自在」等六個因素，在相依樣本球面檢定上均達顯著而違反相關假設，採修正後顯示之各因素三組平均數差異亦未達顯著水準，組間效果分別為「自我貶抑」 $F(1.4, 39.2) = .194$ 、「自我不確定性」 $F(1.6, 44.7) = .069$ 、「信賴不足」 $F(1, 28) = 0$ 、「被動性」 $F(1.6, 43.9) = .491$ ，而「個人步調」和「無法自在」因數值過小，修正後亦未能呈現有意義之數值。趨勢分析方面，六個因素之平均數變化趨勢在線性和二次方程式，亦皆未達顯著水準。

(二) 成員願意自我揭露與未能自我揭露原因之歷程變化

研究結果顯示，成員願意或未能自我揭露因素在團體前中後歷程之平均數與標準差如表 3 和表 4 所示，其歷程變化之折線圖則如圖 2 和圖 3 所呈現。

1. 團體成員願意自我揭露原因之歷程變化

研究結果發現，成員願意自我揭露之原因在團體前、中、後三個階段，最高的均為「正向關係」此一因素，且依序為「正向期待」、「團體與領導促發」以及「打破沉默」等因素；其中，「正向關係」因素隨著團體歷程呈現微幅下降之狀況，「正向期待」與「團體與領導促發」兩因素則大致持平，而「打破沉默」因素亦呈現微幅下降的狀況（參見表 3 與圖 2 所示）。

表 3 成員願意自我揭露因素在團體前中後歷程之平均數與標準差摘要表

		團體前段	團體中段	團體後段
正向關係	平均數	.424	.368	.358
	標準差	.281	.265	.248
正向期待	平均數	.236	.209	.235
	標準差	.252	.311	.299
團體與領導促發	平均數	.226	.197	.217
	標準差	.215	.217	.211
打破沉默	平均數	.173	.115	.106
	標準差	.469	.273	.264

2. 團體成員未能自我揭露原因之歷程變化

研究結果發現，成員未能自我揭露之原因在團體前、中、後三個階段，有不同的歷程變化；在團體前段，反應出讓成員無法自我揭露的原因最高的為「自我不確定性」($M = .051$)和「自我貶抑」($M = .038$)，其三為「被動性」($M = .023$)因素，「個人步調」($M = .011$)、「無法自在」($M = .008$)和「信賴不足」($M = .006$)則依序為平均較低的因素。

而在團體中段，「自我不確定性」($M = .028$)因素已較前段下降，但仍為最高的未能揭露因素，其次「被動性」($M = .022$)、「自我貶抑」($M = .020$)和「個人步調」($M = .019$)則依序為中段無法揭露之居中因素，「無法自在」($M = .011$)和「信賴不足」($M = .007$)則為團體中段較低之未能自我揭露因素。

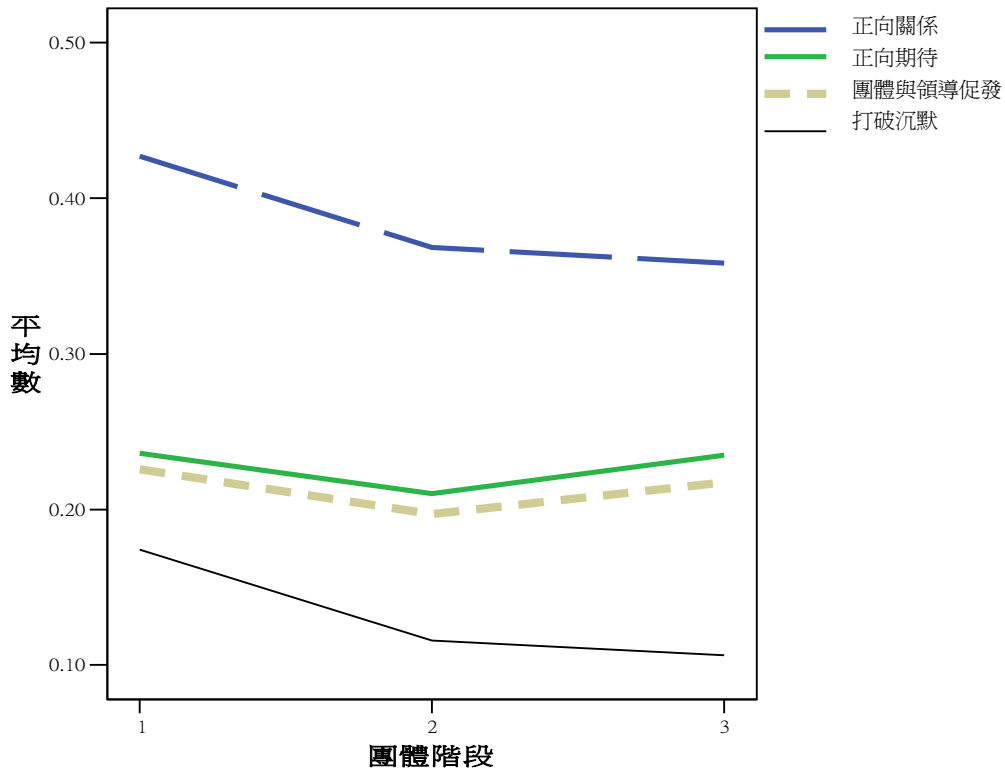


圖 2 成員願意自我揭露因素各項指標在團體前中後段之平均數變化折線圖

至團體後段，成員未能自我揭露之因素呈現較多的變動與交錯，其中「自我不確定性」($M = .017$) 因素雖已較前、中段下降，但仍與「被動性」($M = .020$) 因素同為較高之未能揭露原因，其次之「自我貶抑」($M = .006$) 因素也明顯降低，與「信賴不足」($M = .006$) 因素同列為極低之原因，而「個人步調」($M = .000$) 和「無法自在」($M = .000$) 兩因素則平均為零，顯示在團體後段未能自我揭露之原因，與個人步調和成員在團體中的自在感較無呈現關聯。

探討各未能揭露因素之歷程變化可發現，呈現隨著團體歷程而逐漸下降的因素為「自我不確定性」和「自我貶抑」，而在中段微幅上升後又下降的因素為「個人步調」和「無法自在」，此外於團體歷程中大致呈現持平的為「被動性」與「信賴不足」兩個因素（參見表 4 與圖 3 所示）。

表 4 成員未能自我揭露因素在團體前中後歷程之平均數與標準差摘要表

		團體前段	團體中段	團體後段
自我貶抑	平均數	.038	.020	.006
	標準差	.129	.092	.038
自我不確定性	平均數	.051	.028	.017
	標準差	.145	.092	.067
信賴不足	平均數	.006	.007	.006
	標準差	.037	.052	.038
被動性	平均數	.023	.022	.020
	標準差	.104	.135	.098
個人步調	平均數	.011	.019	.000
	標準差	.075	.128	.000
無法自在	平均數	.008	.011	.000
	標準差	.061	.096	.000

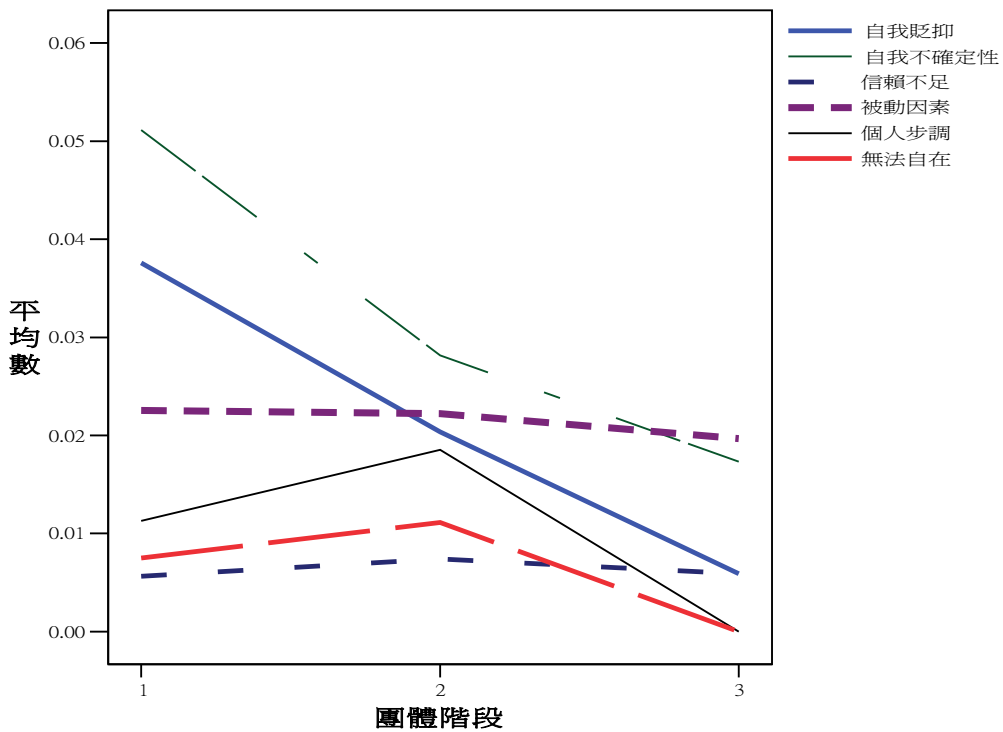


圖 3 成員未能自我揭露因素各項指標在團體前中後段之平均數變化折線圖

二、討論

整合上述對於成員願意自我揭露和未能自我揭露原因之歷程變化分析，以及歷程差異檢定，可發現由於差異檢定未能顯著的呈現有意義的結果，從願意揭露和未能揭露兩方面來比較，可發現在計量上可能與未能揭露之因素在原本填答等反應上數量較少，因而在檢定考驗中呈現並無顯著差異之狀態；而願意揭露因素當中的「正向關係」和「打破沉默」，以及未能揭露因素中的「自我不確定性」和「自我貶抑」等四個因素，雖然在描述統計上有微幅下降之狀況；而「個人步調」和「無法自在」有微升後降的現象，但因為此些差異性並未達統計考驗之顯著水準，因之在研究討論上，僅聚焦於從歷程變化的角度來進行相關因素之探討。

（一）成員願意自我揭露的各項原因之歷程變化探討

研究結果發現成員願意在團體歷程中自我揭露的原因，在前段、中段和後段比率最高的均是「正向關係」，其題項包含「有人談他自己的困境或問題時團體中都會有人表示關心」、「大家給談自己事情的人一些反應，鼓舞我談自己的事情」、「我想團體中的人不會將我說的事傳出去」、「我覺得大家感情很好」、「當時團體中談話很熱絡，大家都在談自己的事」、「因為前一個人所說的經驗與我相似，我就跟進」、「我希望說出來別人可以多認識我」、以及「我覺得可以略為談一點自己，以便了解別人的反應」。從題項內容中顯示成員間的支持、鼓勵、觀察到其他成員受到正向支持、信任感，以及期待關係更為靠近等因素，在團體中對於成員能夠願意自我揭露，是最為重要的因素。此一因素在性質上與行為模仿、人際學習等治療因子（Yalom, 2005）有高度的相關，其題項包含對於自我揭露楷模的觀察與肯定，例如「有人談他自己的困境或問題時團體中都會有人表示關心」和「因為前一個人所說的經驗與我相似，我就跟進」，以及對團體投入氣氛的感受，例如「我覺得大家感情很好」和「當時團體中談話很熱絡，大家都在談自己的事」，顯示觀察到團體成員正向的投入和積極參與、談自己困境時大家表示關心、大家的談話很熱絡等現象，都是促使成員願意自我揭露的因素。

另外，研究也發現人際層次的觀察較投入的成員有正向的被支持經驗，以及團體整體呈現熱絡且較佳的氣氛，均與個人願意自我揭露有關。Braaten（1991）發現在團體中往往一名成員的真實揭露會鼓勵其他成員相同的揭露，並形成一種團體規範，有利促進成員自我揭露的意願。正向楷模的投入與觀察學習和替代性增強有關，Robison 和 Stockton（1990）即提及有關經驗的共同性、相信可以獲得協助等感受，都是有利成員在團體中自我揭露的要素。而團體層面的氣氛或凝聚感，抑或是觀察到他人受到支持等，也與成員願意自我揭露有關（Cozby, 1973; Yalom, 2005）。整體而論，團體成員嘗試性的自我揭露若較為成功且正向的有所收穫和獲得支持，成員間的親密和情誼將更加深入，此一深入關係也促使更深的信賴而願意作更深的自我揭露（吳秀碧，2005；Agazarian, 2001; Yalom, 2005），本研究發現在初期此一尋求支持、重視關係要素與揭露之相關等現象，與團體理論相符，且當中仍存有楷模與角色觀摩之促動，以及團體氣氛等成分，值得領導者在實務上深思。

「正向期待」因素在團體前中後段雖然比率均非最高，但是均呈現一定的比率，其題項包含：「我當時期望團體成員給我意見」、「我想說出來領導者會協助我釐清問題」、「我當時期望領導者給我意見」、「我認為團體中的成員會協助我釐清問題」、「我想要儘量早一點處理自己的困境和問題」、「我認為說出來後可以得到其他人支持」等。此一因素與灌注希望等團體治療因子（Yalom,

2005) 應有其關聯性, 在本研究中與這個因素有關的題項包括三個方向, 一為期待能盡早處理自己的議題, 如:「想盡早處理」; 其二為對於團體成員給予意見、協助釐清問題、得到支持等的期待, 如「期望團體成員給我意見」、「認為團體中的成員會協助我釐清問題」、「認為說出來可以得到支持」等; 其三為對於領導者能給予意見、協助釐清問題等的期待, 如「期望領導者給我意見」、「說出來領導者會協助我釐清問題」。此些題項與對於領導者、團體成員和團體氣氛具有期待和希望有關, 可見來自領導者、成員人際互動或是團體整體具希望感受等, 都是團體成員願意自我揭露的重要因素。

「團體與領導促發」因素在團體歷程中亦呈現一定的比率, 其題項包含兩個部份, 其中與團體促發和壓力有關的題項為:「當時用輪流發言, 輪到我」與「當時大家都在看我, 使我感到有需要講話的壓力」; 而與領導者介入和作為的題項包括:「當時領導者看著我」、「當時領導者口頭邀請我」以及「當時領導者用非語言邀我說話」。從成員與領導者和團體動力的關係來看,「口頭邀請」、「領導者目光注視」、「非語言訊息邀請」等內容, 顯示成員在願意揭露的因素上受到領導行為之影響。再者, 受領導者邀請是一種被動的反應, 對於領導者採取依賴或順從, 通常容易存在團體過程發展初階段, 安全與信任尚未完全形成之際 (Robison & Stockton, 1990; Yalom, 2005); 本研究發現此一「團體與領導促發」因素與成員願意自我揭露在歷程上呈現持平, 並非僅在初期較高, 除了與後段第十次團體單元較具結構性的狀況有關之外, 領導者在團體前段或是後段的邀請是否有不同的意義和功能, 值得後續進一步探討。

對於受到外在壓力而進行自我揭露的狀況, Yalom (2005) 認為在團體中, 成員若揭露得太早或是太過複雜, 通常會早早離開團體, 因為此一冒險和試探所衍生的壓力若超過其忍耐力, 則將無法與人際間的酬賞達到平衡, 而使成員選擇逃開; 若以團體輪流或過於以領導者邀請來迫使成員自我揭露, 對團體成員願意自發性的談自己, 在中後段的團體中可能較不適切。在本研究所見則跨歷程的存在「團體與領導促發」因素與成員的自我揭露有關, 深究其狀況發現「領導者口頭邀請」和「團體輪流發言」兩題項在比率上明顯較高, 領導者語言或是非語言的邀請, 以及團體發言次序或是規則等, 均是促使成員揭露的狀況, 此一現象是否與華人參予非結構性質團體之狀態有關, 值得探討, 因本研究所觀察的九個團體除第一次團體和最末次後半段團體應用相關結構活動之外, 其餘的團體均仰賴成員能有自發性的表達和互動, 華人較為保守、客氣、觀望、或是依賴、習慣遵循領導者導引之人際與文化特質, 是否有其特別之處, 應可作為與國外相關團體理論差異之探究。

「打破沉默」雖是比率最低的因素, 但從研究結果可發現, 其在前段存在之後, 於中、後段之比率就已大幅減少趨近於不重要; 其題項包含:「團體沉默的時候我覺得應該要有人講講話」和「領導者邀請大家發言卻沒有人出來說話」兩題。

(二) 成員未能自我揭露的各項原因之歷程變化探討

「自我不確定性」因素在歷程中是一個比率均最高的未能揭露因素, 深究其題項包含:「我感到大家好像還在彼此觀望中」、「其他人說到自己似乎有所保留」、「我需要多認識其他成員, 才能談我自己」、「我想得到支持, 但是不確定能獲得」、以及「我還沒有想清楚自己想說的議題」。其中, 「大家的觀望狀態」和「有所保留」牽涉到對於他人的知覺和解讀;「需要多認識」、「想得到支持」則與成員參與團體的主觀感受以及人際層面的確認感有關;「還沒想清楚自己議題」在內涵上則與個人自我狀況、內在狀態的清晰程度有關。

從研究結果可發現「自我貶抑」因素亦是另一個在團體初期較高, 且明顯於中、後段漸趨下降的未能揭露因素, 顯示團體前段成員有較多與自我貶低或壓抑自己想分享自己的狀況, 而在中

段漸次減少，且於後段幾乎不再為此因素所影響。其題項為：「我怕自己說出不妥當的話」、「覺得自己的想法也許不重要」、「我擔心說出自己的事之後，不知道其他成員會怎麼樣反應」，以及「團體中的人可能不會了解我想說的部分」。其中，「怕不妥當」和「擔心成員反應」比較為人際抑制、擔心丟臉、失去面子的狀況，而「自己不重要」和「大家不想了解」則是比較貶低自己，與自我價值、自尊有關的面向。

「被動性」因素所呈現的是一種觀望和等待，其題項包括：「領導者沒有邀請我說話」和「等到有人說出與我相似的困境或問題，我才要跟進」，當中前者為對領導者引導的等待和依賴，後者則是觀望以及期待慢一點再作反應的狀況，其中也包含了不夠安全，希望從別人的前進先觀察和確認等心境。從上述分析可發現，等待跟進或是等待他人表態，以判斷自己是否能與他人在同樣的內涵上互動或表達，對於成員選擇自我揭露是重要的；此種觀望或是無法主動、等待或退縮的狀態，是一種與團體或當下進行的歷程保持一種距離的個人狀態，先採取觀察或不涉入的態度，也可能僅保守的限制自己投入或加深自己與團體的距離，而使自己與團體的歧異性更形加大（Donigain & Malnati, 1997; Trotzer, 2006），且因此造成歧異性加深未能自我揭露之狀態（Robison & Stockton, 1990）。

「個人步調」因素在團體前段所反應的比率不高，至中段略為提升，而後在後段又趨近於零；此一歷程現象可能與團體動力和發展有關，因中段開始朝向工作而速度和步調較慢的成員，傾向有跟不上團體進展的狀況。深究其題項，包括：「團體進行很快，我常插不上嘴」與「他人搶先說話以致使我錯過機會」，前者明顯的反映自己無法融入團體的困境，後者則與團體節奏或發言機會、序位的無法插入有關。此一因素在團體中段微幅上升，而後段則又下降的現象，顯示當團體進入凝聚狀態且朝向工作之中段（五至七次團體），可能成員反映自己無法自我揭露的原因，是自己跟不上團體議題探究或討論的步調；但是在後段，個人步調過慢的因素又下降至零的狀況，與團體工作階段之個人工作較為深入，且所佔的時段較長可能有關（吳秀碧等人，2003b），則個人縱使步調慢，但是在焦點較深入的工作狀態中可能較無跟不上的窘境。

在歷程上，「無法自在」因素與上述「個人步調」因素類似，比率不高，但至中段略為提升，而在後段又歸於零，此也應與團體朝向工作邁進，需要更深入的自我揭露與人際回饋有關，成員對於真實的人際接觸和互動若不習慣，容易在轉換階段之後經驗到較強的張力，則在團體中容易有較強的不自在感受。其題目包含：「我在團體中感到不自在」以及「正好領導者問我別的事」，前者反映身處團體中的不自在個人感受，後者則為領導介入之議題，比較屬於「岔開話題」或是團體話題與個人內在歷程「無法同步」的狀況，

從本研究結果中可發現「信賴不足」因素，雖然並非比率不高，但是相當持平且跨歷程地保持一定程度，顯示此一因素的持續性，然而從題項分析卻發現，此一因素包含：「擔心自己想說的事情被傳出去」、「團體中有人讓我不信任」、「我覺得說出來會使自己尷尬」和「我覺得自己和其他成員很不同」等題項，其層面包括「保密與信任」、「面子」、以及「人際歧異性」等要素在當中，應作更多的釐清。細部分析此四個題項發現，「擔心事情傳出去」在中段上升之後於後段又下降，「有人讓我不信任」和「說出來會尷尬」則隨著團體歷程下降，「覺得自己與人不同」則比率較少，且在中段下降後又於後段略幅上升；此顯示團體的信任和考慮自己面子的狀況隨著團體凝聚和關係的進展，漸漸不是成員未能揭露的因素，而隨著團體工作和張力的浮現，擔心事情傳出去的「保密」議題之實質性受到重視，通過更多揭露和工作能對團體有更實質的信賴感，同時與其他成員的差異也因磨合和更多了解，而共同走過一個下降後又彼此重新理解差異的過程。

(三) 綜合探討

1. 團體前段之願意與未能揭露因素綜合探討

綜合研究結果可發現，在團體前段（二至四次）成員自我陳述願意揭露自己的因素較重要的為「正向關係」；而未能自我揭露的原因則以「自我不確定性」和「自我貶抑」因素為主。

從領導者之介入要領觀之，Chen 和 Rybak（2004）建議領導者在團體初期應留意團體壓力和個人對團體壓力的知覺之存在，因關係發展不足則成員無法有真實的冒險，則成員的自我揭露會流於「彼地彼時」（there & then）的自我揭露（吳秀碧等人，2003a），可能讓成員無法朝向自在深度互動而影響整個團體，然而其所指稱的「團體壓力」可能為另一類之自我壓力知覺。在本研究中發現，初期與成員未能自我揭露之因素，與成員所經驗或知覺到的「自我不確定性」和「自我貶抑」因素有關，而當中除了對於自己狀態的未明和較為貶抑自我重要性的個人因素之外，人際知覺的不確定性和成員彼此之間的關係，仍是最需要考慮的因素。

Schmuck 和 Schmuck（1971）也提及在團體安全階段，成員在自我知覺上有某種為了維持自我印象（impression）而進行的溝通，領導者應將之轉化為更加真誠互動和透明化的自我表達（expression）之溝通。從本研究結果觀之，團體初期的情境壓力和成員自我壓力知覺，雖然促使成員進行自我揭露，但其效益和對團體之幫助可能僅為一種表面性的促發，且隨著團體發展此一因素之重要性明顯下降，且對於真誠的自發性自我揭露可能亦缺乏效用，僅限於在團體初期之均等性的自我揭露。

2. 團體中段之願意與未能揭露因素綜合探討

從團體中段（五至七次）之相關因素變化可發現，成員願意自我揭露之因素大致與前段相同，惟「正向關係」因素與「打破沉默」因素均略微下降；未能揭露之「自我不確定性」和「自我貶抑」因素較為降低，但「個人步調」和「無法自在」卻略微上升。在未能揭露之因素方面，「自我不確定性」和「自我貶抑」此兩因素雖然較為與個人狀態有關，但承上探討其內涵在性質上也與人際和對團體之信賴感有關。在團體中段隨著成員彼此在團體中呈現的深度加深，每位成員的參與程度和進展可能有落差，成員對於自己自我揭露的訊息是否適切，以及是否在時機上是適當的，常常會有擔心（McGuire & Leak, 1980）；從研究結果也發現團體情境性的壓力，如團體沉默、彼此觀望、成員邀請等，對於成員在團體初期和後期的自我揭露，應有所不同，此一現象仍與團體之安全感發展有關，即在團體後段之工作階段，團體形成的壓力因素應明顯下降，不再是促使成員揭露的重要因素；且從人際互動與關係發展的觀點來看，較為接納和呈現凝聚、支持的團體狀態，使成員能更自在、自發的談論自己，且在團體較有凝聚力後，成員雙向的從團體感受到接納，也在團體中展現接納，而間接的讓成員不再感受到壓迫感而有更主動的自發性言談（Burlingame, Fuhriman, & Johnson, 2001）。因之團體的情境壓力，和成員的壓力知覺，實為一體兩面的兩者相互影響。也因之，隨著團體朝向深度工作的中段歷程之發展，個體在團體情境中所知覺的壓力，在前段與團體發言、互動次序或人際知覺等未能揭露之因素之外，或許更包含對於進行個人工作、跟上團體步調，以及面對工作情境等真實分享和人際接觸的無法自在，值得領導者在中段團體催化和領導上留意與參考。

3. 團體後段之願意與未能揭露因素綜合探討

在團體後段（八至十次）成員願意自我揭露的因素次序約與前、中段相同；未能揭露因素中「自我不確定性」和「自我貶抑」因素，較中段更為下降，「自我貶抑」、「信賴不足」、「個人步調」和「無法自在」等因素均趨近於零。從研究結果發現「自我不確定性」和「自我貶抑」因素在團體後段皆降低，此一歷程上的變化說明成員對此類擔心的下降，且團體給予支持和接納逐漸增加，

可能是與成員的相互接納有關 (Trotzer, 2006)；而在團體後段，凝聚力和團體成員間的關係較為緊密與真實，「自我貶抑」、「信賴不足」和「無法自在」等與團體安全感或關係不確定性的知覺，變得較不是成員未能揭露的原因，基本上與團體發展歷程相符；「個人步調」因素亦趨近於零的現象，則可能與工作階段的議題探討較深入、停留時間較久，或個人較能參與分享討論有關。從幾項未能揭露之因素均趨近於零的現象可推估，成員未能自我揭露的狀況或許在團體後段變得極為少見，但因本研究主要依賴成員主觀報告，後續研究或能從現象加以界定和觀察。

綜上所論，未能或是無法揭露等狀態，與信賴領導者和團體中的成員不足有關，信任感對一個團體在初期階段的發展是非常重要的任務，而團體前期應強調信賴之建立，以能創造成員朝向改善其真實生活和面對個人困境之探索動力 (許育光, 2005；Chen & Rybak, 2004)；而與「被動」和「信賴不足」等團體初期有關的被動、退縮、無法專注投入、合作度低和敵意等無法自我揭露狀態，亦是領導者需要著力去處理的狀態 (Corey & Corey, 2006)。

結論與建議

一、結論

研究結果發現：(一) 在團體前段 (二至四次) 成員自我陳述願意揭露自己的因素較重要的為「正向關係」；而未能自我揭露的原因則以「自我不確定性」和「自我貶抑」因素為主。(二) 在團體中段 (五至七次) 成員願意自我揭露之因素大致與前段相同，惟「正向關係」因素與「打破沉默」因素均略微下降；未能揭露之「自我不確定性」和「自我貶抑」因素較為降低，但「個人步調」和「無法自在」卻略微上升。(三) 在團體後段 (八至十次) 成員願意自我揭露的因素次序約與前、中段相同；未能揭露因素中「自我不確定性」和「自我貶抑」因素，較中段更為下降，「自我貶抑」、「信賴不足」、「個人步調」和「無法自在」等因素均趨近於零。(四) 本研究針對願意自我揭露和未能自我揭露等因素，進行前、中、後之差異性考驗，發現均無統計上明顯的顯著。

二、建議

研究依據結果與討論作相關之建議如下述：

(一) 團體領導者實務運用方面

在團體實務應用方面，本研究從促進成員能夠在低結構人際與問題解決導向之諮商團體中，更深度的自我揭露和開放之角度，提出相關之建議。

在團體整體介入上，本研究發現願意揭露之「團體與領導促發」因素與領導者之介入有關，而未能揭露之「無法自在」因素雖然與個人狀況有關，但是仍與領導者在介入上無法與成員同步有關，性質上皆屬於與領導者聚焦等技術之運用有關 (吳秀碧等人, 2004)。在團體前段，凝聚力和信賴感受仍然最為重要的催化工作重點，在整體團體領導上要注意到團體壓力的問題，適切的壓力能夠保持團體的動力與張力，促進成員願意嘗試冒險與自我揭露；但是另一方面過大的團體壓力卻也可能使團體的信賴程度不足，因之在領導上應能適時的調整。

而人際互動上，正向楷模的替代性增強功能有助於成員自我揭露意願之提高，故邀請有效自我表達的成員先行分享則具有相當高的示範效用；爲了相似性提高且能減少話題歧異性，成員間相似問題、背景、脈絡或是議題的分享，也有助於提高成員的自我揭露意願和開放度。在歷程領導的邀請成員分享上，前段能適時運用語言或是非語言訊息，來邀請成員分享是相當重要的，也能夠透過結構化安排來設定發言順序，但在中後段的團體中則須視情況，並考慮團體議題深度、個人工作步調等，來邀請相關的成員參與分享和討論。

在個人狀態部分，團體中、後段的焦點與話題之轉換，可能有讓成員經驗到無法跟上之窘境，值得領導者在介入上更加留意團體中期話題與焦點轉換對於成員自我揭露意願之影響。領導者應留意到確定性不足或是參與步調較慢的成員，多給予一些鼓勵和引導，而自我貶抑狀態和普遍的個人不確定感受，在前段與團體安全感或信任感有關，應給予留意並於團體過程中給予一些確認和說明。

（二）研究限度與後續進階探究

對於未來的研究，本研究從研究延伸、工具發展以及研究方法等方向，提出下列幾點建議供參考。

其一，在研究限度上，本研究所界定之自我揭露所指稱之範疇單以成員分享自己切身相關的訊息爲主，但廣義的自我揭露尚包含在團體歷程中，對其他成員之人際回饋等此時此刻的想法或感受（Kociunas & Dragan, 2008），則未包含於本研究探討之列。此外，方法上本研究採取數個團體歷程相加之資料分析方式進行分析，必須考慮每個團體之間的差異度可能極大而並不適合進行混合之效果分析（Riva & Smith, 1997），雖然本研究關注之焦點爲成員與歷程中自我報告之原因，較無相加後效果性的檢驗和推論問題，但在結論之類推上仍須考慮團體性質的非結構性、短期取向和次數限制等條件，避免過度類推。

其二，從研究結果可發現，部分因素指標在平均數比率的變化上雖然觀察到不同，但是在統計考驗上卻均未呈現顯著，此可能與樣本數或取樣等研究狀況之限制有關，也顯示個案研究取向之團體諮商準實驗設計方法中，雖然控制相關團體條件，但採取歷程線性模式檢定之設計仍可能因團體狀況變異性大，而致使無法有清晰的顯著結果，值得後續設計上做更嚴謹的設定或探討；此外，與成員關係、信賴不足、人際不確定性等團體壓力因素對於成員自我揭露之影響、領導者介入邀請在團體歷程中的情況和意義、個人步調過慢之成員的參與行爲等，都是本研究可延伸和進階探究的主題。

其三，本研究用以了解成員自我揭露或未能自我揭露的原因之「自我揭露量表」，可在目前已初步修正和建構之基礎上，參考本研究之結果，進一步再加以修訂、擴充或檢核各個題項的信效度並加以標準化，作爲探討團體中成員自我揭露的因素之工具。

其四，本研究之樣本在年齡、學歷、職業等變項上，因採主動報名和依存於實際場域之限制，並未作清晰的限制和控制，未來在進行團體諮商實作性質之研究時，因樣本數小，若能更具體的以特定群體（如大專學生、社區中年婦女或上班族）爲焦點，應能更具體的探討、了解與自我揭露意願有關之結論。

第五，從嚴謹的研究設計來看，樣本流失、團體個異性、團體氣氛或協同領導合作等議題，在調查與研究過程和事後分析上，應能先作周詳的規劃和測量，以能更進階的將影響成員揭露與否的因素，加以探究和了解，此亦爲研究之限制暨後續研究可延伸探究之重要焦點。

最後，未來探討團體成員自我揭露與否之研究上，除了可持續朝向以問卷或量表形式的計量性探究之外，也可朝向個別團體進行個案性質的研究，或透過訪談方式了解成員自我揭露與

否之內在心理歷程，亦或透過開放性問卷方式邀請成員填寫其自我揭露原由，以能透過進階研究與對話，擴展對於非結構諮商性質團體成員自我揭露議題之認識。

參考文獻

- 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。
- 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。
- 林梅鳳、張瑩如、王琪珍 (2000)：分享團體的力量—探索護生的臨床學習歷程。**護理研究**，**8** (5)，503-514。
- 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。
- 吳秀碧、許育光、李俊良 (2003a)：螺旋式領導方法的諮商團體歷程中成員自我揭露次數及深度之研究。**彰化師大輔導學報**，**25**，1-24。
- 吳秀碧、洪雅鳳、羅家玲 (2003b)：團體諮商歷程中領導者意圖與聚焦之分析研究。**中華輔導學報**，**13**，117-150。
- 吳秀碧、許育光、洪雅鳳、羅家玲 (2004)：團體諮商過程中領導者技術運用之研究。**中華心理衛生學刊**，**17** (3)，23-56。
- 吳秀碧、洪雅鳳、許育光 (2006)：團體成員自我揭露行為與團體氣氛之分析研究。中國輔導學會主辦「年會暨國際學術研討會」宣讀之論文 (台北)。
- 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。國立彰化師範大學輔導與諮商學系博士論文。
- 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)，1-21。
- Agazarian, Y. M. (2001). *A systems-centered approach to inpatient group psychotherapy*. Philadelphia, PA: Jessica Kingsley.
- Braaten, L. (1991). Group cohesion: A new multidimensional model. *Group*, *15*, 39-55.
- Burlingame, G. M., Fuhriman, A., & Johnson, J. E. (2001). Cohesion in group psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, *38*, 373-379.
- Chen, M., & Rybak, C. J. (2004). *Group leadership skills: Interpersonal process in group counseling and therapy*. Belmont, CA: Brooks/ Cole.
- Corey, M. S., & Corey, G. (2006). *Group process and practice* (7th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole.
- Cozby, P. (1973). Self-disclosure: A literature review. *Psychological Bulletin*, *79*, 73-91.

- Dies, R. R. (1994). Therapist variables in group psychotherapy research. In A. Fuhriman & G. M. Burlingame (Eds.), *Handbook of group psychotherapy: An empirical and clinical synthesis* (pp. 114-154). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Donigian, J., & Malnati, R. (1997). *Systemic group therapy: A triadic model*. Pacific Grove, CA: Brook/Cole.
- Hsu, K., Woo, S., & Hung, Y. F. (2009, August). *Developing an instrument for assessing members' participation: Self-disclosure questionnaire*. Poster session presentation at APA 117 Annual Convention, Toronto, Canada.
- Jourard, S. M. (1971). *The transparent self*. New York, NY: Van Nostrand Reinhold.
- 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.
- Kline, W. B. (1986). Working through the risks: A structured experience to facilitate self-disclosure. *Journal for Specialists in Group Work, 4*, 209-212.
- Kociunas, R., & Dragan, T. (2008). The phenomenon of self-disclosure in a psychotherapy group. *Existential Analysis, 19*, 345-363.
- Leichtentritt, J., & Shechtman, Z. (1998). Therapist, trainee, and child verbal response modes in child group therapy. *Group Dynamics, 2*, 36-47.
- Lewis, C. M., Beck, A. P., Dugo, J. M., & Eng, A. M. (2000). The group development process analysis measures. In A. P. Beck & C. M. Lewis (Eds.), *The process of group psychotherapy: Systems for analyzing change* (pp. 211-262). Washington, DC: American Psychological Association.
- Mackenzie, K. R. (1983). The clinical application of a group measure. In R. R. Dies & K. R. MacKenzie (Eds.), *Advances in group psychotherapy: Integrating research and practice* (pp. 159-170). New York, NY: International Universities Press.
- Mackenzie, K. R. (1990). *Introduction to time-limited group therapy*. Washington, DC: American Psychiatric Press.
- MacKenzie, K. R., & Tschuschke, V. (1993). Relatedness, group work, and outcome in long-term inpatient psychotherapy groups. *Journal of psychotherapy Practice and Research, 2*, 147-156.
- McGuire, J. P., & Leak, G. K. (1980). Prediction of self-disclosure from objective personality assessment techniques. *Journal of Clinical Psychology, 36*, 201-214.
- Powell, J. (1971). *Why am I afraid to tell you who I am*. Niles, IL: Argus Communication.
- Riva, M. T., & Smith, R. D. (1997). Looking into the future of group research: Where do we go from here? *Journal of Specialists in Group Work, 22*(4), 266-276.

- Robison, F. F., & Stockton, R. (1990). Anticipated consequences of self-disclosure during early therapeutic group development. *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama and Sociometry*, 43, 3-16.
- Schmuck, R. A., & Schmuck, P. A. (1971). *Group processes in the classroom*. Dubuque, IA: William C. Brown.
- Shechtman, Z., & Neomi, V. (1996). Does self-disclosure in friendship increase following group counseling/therapy? A different case for boys and girls. *Sex Roles*, 35, 123-130.
- Slavin, R. L. (1993). The significance of here-and-now disclosure in promoting cohesion in group psychotherapy. *Group*, 17(3), 143-151.
- Trotzer, J. P. (2006). *The counselor and the group: Integrating theory, training, and practice*(5th ed.). Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Tschuschke, V., & Dies, R. (1994). Intensive analysis of therapeutic factors and outcome in long-term inpatient groups. *International Journal of Group Psychotherapy*, 44, 185-208.
- Tschuschke, V., MacKenzie, K. R., Haaser, B., & Janke, G. (1996). Self-disclosure, feedback, and outcome in long-term inpatient psychotherapy groups. *Journal of Psychotherapy Practice and Research*, 5, 35-44.
- Vinogradov, S., & Yalom, I. D. (1990). Self-disclosure in group psychotherapy. In G. Stricker & M. Fisher (Eds.), *Self-disclosure in the therapeutic relationship* (pp. 191-204). New York, NY: Plenum Press.
- Wheelan, A. S. (2005). *Group process: A developmental perspective* (2nd ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Woo, S. P., Hsu, K., & Hung, Y. F. (2005, September). *Why disclosing or not? -An investigation for the reasons of members' disclosing themselves in counseling groups*. Paper presented at the 7th Pacific Rim Regional Congress of Group Psychotherapy and 4th Asia Pacific Conference on Psychotherapy, Taipei, Taiwan.
- Yalom, I. D. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). New York, NY: Basic Books.
- Yalom, I. D., Houts, P. S., Newell, G., & Rand, K. H. (1967). Preparation of patients for group psychotherapy. *Archives of General Psychiatry*, 17, 158-168.

收稿日期：2009年05月01日

一稿修訂日期：2009年11月30日

二稿修訂日期：2010年03月18日

接受刊登日期：2010年03月19日

Bulletin of Educational Psychology, 2011, 42(4), 655-676

National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

Investigation for the Factors Changes of Members' Self Disclosure In the Process of Counseling Groups

Kevin Hsu

Department of Educational Psychology and Counseling
National HsinChu University of Education

This study explored factors affecting self-disclosure and their changes among members in group counseling. Questionnaires were used to collect data from 58 clients in nine counseling groups each lasted for 10 sessions. Data from the second to the eighth sessions were gathered at the conclusion of each counseling session using the "Self-Disclosure Questionnaire(SDQ)". Results indicated that: (1) at the initial phase (sessions 2 to 4), willingness to self-disclose is due to "Positive Relation" factor, and unwillingness to self-disclose is due to "uncertainty about self" and "self-deprecation" factors. (2) at the middle phase (sessions 5 to 7), willingness to self-disclose is related to similar factors as those in the initial phase, although the weights of "Positive Relationship" and "Break the Silence" factors slightly decreased; for unwillingness to self-disclose, the weights of the "Self Uncertainty" and "Self-Deprecation" factors slightly decreased, but the weights of "Personal Pace" and "Feeling Uncomfortable" slightly increased. (3) At the latter phase (sessions 8 to 10), willingness to self-disclose factors and their relative weights were about the same as that in the initial and middle phases; for unwillingness to self-disclose, the factors of "Uncertainty" and "Self-Deprecation" factors were lower than that in the middle phase, and the factors of "Self-Deprecation," "Lack of Trust," "Personal Pace," and "Feeling Uncomfortable" approached zero. Results were discussed and practical implications were suggested.

KEY WORDS: factors of self disclosure, group counseling, group process, self disclosure.