

國立臺灣師範大學
教育心理與輔導學系

國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系

碩士論文


指導教授：許維素 博士

碩士論文

焦點解決團體諮商工作同盟發展歷程及希望感之成效研究

劉書琴撰

一百零五年七月



焦點解決團體諮商工作同盟發展歷程及
希望感之成效研究

研究生：劉書琴 撰

中華民國一百零五年七月

致謝詞

終於，走到了寫謝詞的這一步，回顧研究所這五年來，彷彿經歷了一段好長的旅程，當中雖然有許多挑戰與辛苦，但更多的是滿滿的學習與收穫，以及被溫柔對待和協助的感動。

首先，非常感謝我的指導教授維素老師，謝謝您總是不厭其煩的督促和指導我，雖然我拖拖拉拉的毛病常把狀況弄得有些急迫，但您總能立即的回覆和給予協助，並在我感到挫折的時候捎來您的關心與鼓勵，讓我有力量再堅持下去，能被您指導真的是我的福氣，也期許自己未來無論在研究、諮商或處世上都能多些您的風範。此外，也感謝我的兩位口委—秉華及雪梅老師，謝謝總是散發著溫和而堅定氣息的秉華老師，喜歡在您課程中的種種學習，也感謝您對我團體方案和論文修改方面的肯定及回饋，讓我的思考和文字表達能更加完整。還要謝謝雪梅老師在資料分析階段以及口試中對我統計方面的教導和建議，使我對原本相當陌生的統計方法有了多一點的理解和親切感。

接著，真的好謝謝我的兩位團體帶領者—湘芸學姊和果兒，直到現在都還記得當初學姊一口答應邀請時我的驚訝與感動，看著學姊總在平日的下班後風塵僕僕的趕來，卻仍能保持專業又清晰的腦袋，在帶領團體時也一貫的自在與穩定，真的打從心底好佩服，也希望歷經風雨後美麗又勇敢的妳能一直幸福的微笑。還有，謝謝我有心有腦又有才華的果兒，很難想像沒有妳的研究所生涯會失去多少色彩，能獲得妳在百忙之中仍兩肋插刀的義氣相挺，真是何其榮幸！

當然，也要特別感謝願意參與我研究的26位大學生們，是你們的幫忙造就了這本論文的誕生，尤其是實驗組前導團體的5位和正式團體的8位成員們，謝謝你們兌現了跟我之間的口頭承諾，幾乎是排除萬難的全程參與，並在團體中真實的分享與投入，那些充滿力量的故事和滿懷勇氣的嘗試，常讓身為觀察者的我也深受感動與鼓舞。

除此之外，也要感謝研究所的同學、夥伴以及曾及時幫我一把手的貴人們。謝謝果兒、小鵝、小羊、小寶貝、芒果姊姊、伊萱、國禎和玟玟上師的食療團體和不時打氣、小蜜桃千里迢迢的陪伴我度過焦慮的口試關卡、丞增姐和Nicole超可愛的祝福和支持，以及球球兒一路上不離不棄的在對面一同奮鬥和分享生活，也送我各式日本超可口小點，讓難熬的論文生涯有了許多的小確幸。另外，也感謝詠

昌學長願意讓我使用您費心編製的量表，並在關鍵時刻救我一命；謝謝雨霖老師即時提供我能請教統計的人選；更是非常感謝人華學長慷慨的伸出援手，教我MDS的觀念及統計軟體的運用，這對我後續分析和理解資料是莫大的幫助。

在這段漫長的日子，也格外感謝親愛的朋友們。橘橘和阿巧無論在地球的哪裡總掛記著我，給我信心也伴我走過起起伏伏的時刻；默默雖然不在身邊，卻總能透過文字傳遞著滿滿的能量和關心，甚至考了駕照帶我旅行，更不時不遠千里來相會，真是我最漂亮又聰明的城市少女！

感謝爸爸媽媽一直支持著我的夢想與決定，作我最穩定和堅強的後盾，不僅包容這十分漫長的學習過程，更對我有十足的相信和充足的補給，讓我的胃裡和心裡總有暖暖的能量；也謝謝書豪，有你這樣可以閒聊、陪熬夜、提供支持、帶來歡笑又不計較的弟弟，姊姊真的很幸福。當然，還要謝謝好重要的凱勝，這麼多年來始終在我身邊安穩的守護著，擁有你的關愛與信任我真的很幸運，未來也繼續一起成長吧：)

最後，謝謝自己的努力與韌性，以及心中始終沒有熄滅的希望感，期許往後依然能保有這樣的特質，並帶著生命中種種的愛與美好繼續前進。

書琴

2016.07.18

中文摘要

本研究旨在探討焦點解決團體諮商之成效與歷程間的關聯。研究目的包括：

(1) 焦點解決團體諮商對大學生希望感的諮商成效；(2) 焦點解決團體諮商工作同盟在團體歷程之發展與變化；以及(3) 焦點解決團體諮商工作同盟和團體諮商成效之間的關聯。

本研究採用「準實驗法組間前後測與追蹤測設計」及「問卷調查法」以回應研究目的，邀請16位具自我探索與成長意願的大學生參與者作研究對象，分派至實驗組與對照組，實驗組成員需參與為期八週，每次150分鐘的「焦點解決自我成長團體」，而對照組則不作處理。在研究工具部分，使用「希望感量表」和「團體諮商工作同盟量表」進行評估。兩組成員均須在團體前、團體結束以及團體結束一個月時填寫「希望感量表」，而實驗組成員亦須在每次團體結束時填答「團體諮商工作同盟量表」。

在研究變項方面，首先，針對焦點解決團體諮商之成效部分，本研究以實驗處理作為自變項，「希望感量表」之得分作為依變項，透過單因子共變數分析進行考驗，釐清團體之立即與追蹤成效；再者，對焦點解決團體諮商工作同盟的發展層面，則主要以非計量多向度多元尺度法之座標值及二維空間圖呈現；最後，在焦點解決成效與歷程的關聯方面，則分別定義「團體諮商工作同盟量表」之得分以及「希望感量表」前後測殘差改變分數為歷程和成效，並採用簡單迴歸分析瞭解兩者間之關聯與預測力。研究結果如下：

- 一、焦點解決團體諮商對大學生希望感具立即諮商成效。研究發現，實驗組於「希望感全量表」及其兩構念—「路徑分量表」和「能量分量表」上，得分均顯著高於控制組。
- 二、焦點解決團體諮商對大學生希望感具部分追蹤諮商成效。研究顯示，實驗組於「希望感全量表」及其構念之「能量分量表」上，得分顯著高於控制組，但「路徑分量表」則未有顯著差異。
- 三、焦點解決團體諮商工作同盟總分及各向度之得分均屬正向偏高，而其各向度之發展歷程則能以「成長」及「成員間一致性」兩維度理解。從內容向度來看，「目標」與「任務」的成長模式類似，但負成長時不一致性則較高，而「聯結」方面不僅成長迅速，成員間的感受也較一致。就人際向度而言，「成員與領導

者」、「其他成員與領導者」和「整個團體與領導者」之工作同盟，皆於團體頭兩次間有最大幅度的成長，但亦各出現一次單次同盟明顯下降的情況，且成員間有明顯不一致的感受，而在「成員與其他成員」向度，則是較和緩漸增的成長模式，顯示不同人際系統間工作同盟發展之特殊性。

四、焦點解決團體諮商工作同盟與團體諮商成效間有緊密關聯，而各向度間之關聯性與預測力則略有不同。研究指出，焦點解決團體諮商工作同盟無論總分或各分向度，皆對「整體希望感」的進展具有顯著的正向預測力。然而，在希望的兩項構念上，僅內容向度中的「目標」、「任務」分量表，和人際向度中之「成員與其他成員」分量表，對上述兩向度皆具有顯著的正向預測力。

研究討論分為以下三部分：

一、焦點解決團體諮商對大學生希望感之幫助：團體對大學生希望感之立即成效，可能與焦點解決團體諮商之架構符合希望建立之進程，以及團體活動能呼應希望三要素有關；而在追蹤成效部分，由於受到多重因素之影響，尚待後續研究釐清。

二、焦點解決團體諮商工作同盟的發展及意義，包括：(1) 焦點解決團體諮商能建立相當良好的整體工作同盟關係；(2) 焦點解決團體諮商能即時處理同盟下降的情況；(3) 三內容向度之成長型態雖互相連動，但目標與任務的訂定及共識似乎需要經過較長的探索與協商，而情感聯結則能穩定維持；(4) 與領導者相關之工作同盟的建立，可能以團體初期最為關鍵，但後續則需相當留意特定事件之影響，及成員間主觀感受的不一致性；以及(5) 團體成員間的同盟雖然形成較慢但相對穩固。

三、焦點解決團體諮商工作同盟與成效之綜合討論，包括：(1) 焦點解決團體諮商之整體工作同盟品質對諮商成效有重要的影響力；(2) 團體對目標和任務的認同與諮商成效最密切相關，但情感聯結仍為不可或缺的元素；以及(3) 在團體多元的人際系統中，成員彼此間的工作同盟關係，對改變之促成至為關鍵。

最後，本研究對 SFGC 在實務上的應用、團體帶領者的培養以及未來可研究的方向提出幾項建議，以供參考。

關鍵詞：焦點解決團體諮商、團體諮商工作同盟、希望感

The study of Working Alliance in Solution-focused Group Counseling Process and Hope

Shu-Chin Liu

Abstract

The purpose of this study is to explore the effects of solution-focused group counseling (SFGC) on college students' hope, the establishment and changes of working alliance in SFGC process, and relations between the effects and the working alliance in SFGC.

This study involved a pretest-posttest quasi-experimental design and questionnaires. A total of 16 college students who had motivation for self-exploration and self-growth participated in the study. The participants were assigned to an experimental group and a comparison group. The experimental group underwent the personal-growth SFGC once a week for eight weeks, 150 minutes per session. On the other hand, the comparison group did not receive any intervention. Both groups completed Trait Hope Scale (THS) before the SFGC started, during the SFGC, and one month after the SFGC finished. The experimental group also completed Group Therapy Alliance Scale (GTAS) in the end of each session.

In terms of data analysis based on the research purpose, first, to examine the immediate and retention effects of SFGC, data was analyzed by one-way analysis of variance, with the THS scores as dependent variance and the experimental treatment as independent variable. Moreover, the data of working alliance establishment in SFGC was analyzed by nonmetric multidimensional scaling (MDS) and presented by the two-dimensional graph. Last but not least, the SFGC process and the SFGC effects were defined as the GTAC scores and the THS residualized change scores respectively. The relations between these two variables and their predictive power were analyzed by simple linear regression.

The research results were:

1. SFGC had immediate effects on hope of the college students. The experimental group had significantly higher scores on THS and on its pathway and the agency subscales than the comparison group.
2. SFGC had partial retention effects on hope of the college students. The experimental group had significantly higher scores on THS and the agency subscale than the comparison group, but there was no significant difference of the pathway subscale scores between both groups.
3. The experimental group had high total scores on GTAS and its two dimensions, the content and the interpersonal dimensions. The two dimensions of GTAS was analyzed based on the growth and the consistency dimensions of MDS. In terms of the content dimension, the growth pattern of the goal and the task subscales were similar. However, the two subscales had higher inconsistency if they were in negative growth. The bond subscales were in high growth and high consistency. In terms of the interpersonal dimension, the working alliance in the self-therapist, other member-therapist, and the group-therapist had the most growth for the first two sessions. However, each work alliance had significantly declined on one SFGC session and had had significantly inconsistent feelings between the group members. Moreover, the working alliance in the self-other member was in a pattern of slow growth. The results indicated the special nature of working alliance establishment in each interpersonal system.
4. There was a positively significant relation between the working alliance and the effects of SFGC, but each dimension and its subscale of GTAS had slightly different relations and predictive power. The total score and the subscales scores of GTAS significantly positively predicted the total hope score. However, only the goal and the task subscales scores in content dimension and the self-other member subscale score in the interpersonal dimension significantly positively predicted both subscales of THS.

The conclusions of this study were:

1. Enhancing college students' hope by SFGC: It appeared that there were two factors of the immediate effects of SFGC on the students' hope. The first one was that the SFGC structure was suitable for establishing hope. The second one was that the SFGC activities reached the three factors of hope. In terms of the retention effects, due to the influence of multiple factors, it required further

study in the future.

2. The working alliance in SFGC: First, there were highly effective working alliance in SFGC. Second, the decline of working alliance in SFGC could be dealt with instantaneously. Third, the growth pattern of the three subscales of the content dimension were related to each other. However, it seemed to take long time of exploration and negotiation to reach a consensus on the goal and the task, but the emotional bond was rather stably maintained. Forth, it was crucial to establish the working alliance regarding the therapist in the early process of SFGC, but it still required attention to the impact of specific events and the inconsistency of subjective feelings between the group members in the subsequent process. Last, the working alliance of the group members were established slowly yet were relatively stable.
3. The effects of working alliance in SFGC: First, the overall quality of working alliance in SFGC significantly influenced the SFGC effects. Second, the group members' acceptance of the goal and the task was related to the SFGC effects the most, but the emotional bond of the members was still necessary. Third, in the various interpersonal systems in SFGC, the working alliance of group members were crucial to change.

Last, this study provided implications on practice, future research, and on how to train group leaders.

Keywords: Solution-focused group counseling, group counseling working alliance, hope

目次

致謝詞	i
中文摘要	iii
英文摘要	v
目次	viii
表次	x
圖次	xii
第一章 緒論	1
第一節 研究動機	1
第二節 研究目的	7
第三節 研究問題與假設	7
第四節 名詞釋義	9
第二章 文獻探討	12
第一節 焦點解決取向團體諮商之理論與相關研究	12
第二節 團體諮商工作同盟理論與相關研究	30
第三節 希望理論與相關研究	50
第三章 研究方法	66
第一節 研究取向與方法	66
第二節 研究對象	68
第三節 研究團體方案	71
第四節 研究工具	77
第五節 研究實施程序	83
第六節 資料處理與分析	86
第四章 研究結果	88
第一節 焦點解決團體諮商立即效果分析	88
第二節 焦點解決團體諮商追蹤效果分析	91
第三節 焦點解決團體諮商中成員工作同盟之發展	93
第四節 焦點解決團體諮商中成員工作同盟與諮商成效之預測力考驗	107
第五章 討論	112

第一節	焦點解決團體諮商對大學生希望感之幫助	112
第二節	焦點解決團體諮商工作同盟的發展及意義	115
第三節	焦點解決團體諮商工作同盟與成效之綜合討論	120
第六章	結論與建議	128
第一節	研究結論	128
第二節	研究限制	131
第三節	研究建議	132
參考文獻	135
中文部分	135
英文部分	137
附錄	146
附錄一	「希望感量表」使用同意書	146
附錄二	希望感量表	147
附錄三	「團體諮商工作同盟量表」使用同意書	148
附錄四	團體諮商工作同盟量表	149
附錄五	研究參與同意書	152
附錄六	焦點解決團體諮商方案評量與建議表	153
附錄七	焦點解決成長團體正式方案	155

表次

表2-2-1	工作同盟相關量表	42
表2-2-2	團體諮商工作同盟相關研究摘要表—具心理或人格相關診斷者 團體.....	47
表2-2-3	團體諮商工作同盟相關研究摘要表—伴侶諮商團體	49
表2-2-4	團體諮商工作同盟相關研究摘要表—學生諮商團體	49
表3-1-1	本研究之整體設計	68
表3-2-1	前導研究實驗組與對照組參與者基本資料表	69
表3-2-2	正式研究實驗組與對照組參與者基本資料表	70
表3-3-1	前導團體方案架構大綱	72
表3-3-2	團體方案效能評量表	73
表3-3-3	正式團體方案架構大綱	76
表3-4-1	GTAS量表向度、各分量表、題項分配情形.....	78
表4-1-1	實驗組與對照組希望感量表前後測之描述統計摘要表	89
表4-1-2	實驗組與對照組在「希望量表」前後測分數之迴歸係數同質性檢 定摘要表.....	90
表4-1-3	研究參與者在希望感後測的單因子共變數分析摘要表	90
表4-2-1	實驗組與對照組希望感量表前測和追蹤測之描述統計摘要表	91
表4-2-2	實驗組與對照組在「希望量表」前測與追蹤測分數之迴歸係數同 質性檢定摘要表.....	92
表4-2-3	研究參與者在希望感追蹤測的單因子共變數分析摘要表	93
表4-3-1	實驗組成員在團體歷程中工作同盟內容向度的平均數與標準差	94
表4-3-2	實驗組成員在團體歷程中工作同盟全量表之近似性矩陣及MDS兩 維度座標值.....	95
表4-3-3	實驗組成員在團體歷程中工作同盟各內容向度之近似性矩陣及 MDS兩維度座標值.....	97
表4-3-4	實驗組成員在團體歷程中工作同盟人際向度的平均數與標準差	101
表4-3-5	實驗組成員在團體歷程中工作同盟各人際向度之近似性矩陣及 MDS兩維度座標值.....	102

表4-4-1 內容向度各分量表及總分對諮商成效之迴歸分析摘要表110

表4-4-2 人際向度各分量表對諮商成效之迴歸分析摘要表111

表5-3-1 分別以團體工作同盟總分及各內容向度總分預測團體諮商成效
一覽表.....120

表5-3-2 分別以團體工作同盟各人際向度總分預測團體諮商成效一覽表 ...124



圖次

圖2-1-1	焦點解決短期諮商的改變機制	9
圖2-2-1	諮商團體多元關係圖	38
圖2-3-1	希望模式圖	56
圖3-1-1	焦點解決團體諮商工作同盟研究架構圖	67
圖3-5-1	研究實施流程圖	83
圖4-3-1	實驗組成員在團體過程中對整體工作同盟評估之空間表徵圖	96
圖4-3-2	實驗組成員在團體過程中工作同盟「目標向度」之空間表徵圖	98
圖4-3-3	實驗組成員在團體過程中工作同盟「任務向度」之空間表徵圖	99
圖4-3-4	實驗組成員在團體過程中工作同盟「聯結向度」之空間表徵圖	100
圖4-3-4	實驗組成員在團體過程中工作同盟「成員與領導者向度」之空間表徵圖	104
圖4-3-4	實驗組成員在團體過程中工作同盟「其他成員與領導者向度」之空間表徵圖	105
圖4-3-4	實驗組成員在團體過程中工作同盟「成員與其他成員向度」之空間表徵圖	106
圖4-3-4	實驗組成員在團體過程中工作同盟「整個團體與領導者向度」之空間表徵圖	107

第一章 緒論

本章闡述研究動機與目的，並對重要名詞加以說明與界定。第一節闡述研究動機；第二節說明研究目的；第三節提出研究問題與假設；第四節為則為名詞釋義。

第一節 研究動機

在心理諮商專業領域中，個別諮商 (individual counseling) 與團體諮商 (group counseling) 並列為兩大主要的工作方式，其中團體諮商不僅是許多實務工作者主要的服務方式之一，也被驗證對於心理成長與困擾有良好的處遇效果，尤其在講求效率和效能的現代社會中，團體諮商更因其能發揮相當好的成本效益而蓬勃發展 (許智傑、謝政廷、吳秀碧，2014；Burlingame, MacKenzie, & Strauss, 2004)。雖然目前團體諮商常與團體輔導、團體心理治療等名詞互相借用，然而三者實際上屬於不同範疇，所謂的團體諮商是指在團體中，透過所有參與者 (包括專業諮商師與成員) 間的相處和互動，在彼此尊重、安全、和諧的氣氛下，隨著團體歷程的推進，致力於每個個體發展過程所面臨的問題和需要，以促進成員更深的自我探索、自我瞭解和自我悅納的歷程總和 (吳武典、張德聰、洪有義，2010；黃惠惠，1993)。

隨著團體諮商模式的不斷發展，相關的研究也日益增加。瀏覽歷年團體心理諮商相關文獻，可知「成效」(outcome) 與「歷程」(process) 為研究的兩大主軸，其中成效研究關注的焦點，是當事人在商前後之間的轉變，通常是於諮商過程中的重要段落或結束時進行測量，以衡量團體的實際效用和對當事人的助益；而歷程 (process) 研究的重點，即在探討引發與造成改變的機制，並尤其重視諮商師和當事人的個別行為，以及互動所產生的影響 (Hill & Corbett, 1993)。國內學者透過統整近十年來團體諮商的相關論文和期刊，發現效果研究仍是團體諮商最大宗的研究主題，約佔總數的七成 (許智傑、謝政廷、吳秀碧，2014)；國外的文獻回顧也得到相似的數據，因此就現階段而言，無論國內外的團體諮商相關研究，仍多半較偏重成效的探討，對歷程因素的部分著墨較少 (Kim, 2006)。

然而，正如在個別諮商領域中，強調諮商師與當事人的合作關係會對結果具有關鍵性的影響，是重要的歷程變項 (Horvath & Symonds, 1991)。團體諮商是融合許多個體與多元關係的集合，其關係品質理當也與團體結果有著緊密的關聯

(Cooley, 2009; Joyce, Piper, & Ogrodniczuk, 2007), 甚至有研究指出, 參與團體的成員比起個諮的當事人更關注關係層面的帶給他的感受, 也進而影響諮商結果 (Holmes & Kivlighan, 2000)。因此近年來, 國外探討團體諮商歷程因素的研究開始逐步增加, 主題涵蓋層面相當廣泛, 其中著眼於探討關係因素的, 則以「團體凝聚力」(group cohesiveness) 和「團體諮商工作同盟」(group alliance) 最受到關注 (Johnson, 2004)。

工作同盟架構的提出者是 Edward Bording (1979), 他早年便曾在著作中提及, 工作同盟除了對個別諮商而言是造成改變的重要因素之外, 對諮商團體而言可能也是重要的歷程因素, 他認為同盟立基於治療師和當事人間「雙向」且「相互投入合作」的關係, 涵蓋「目標」(goal)、「任務」(task) 與「聯結」(bond) 三項要素, 要素之間不僅有緊密的關聯, 更能與各學派的治療技術有很好的融合性, 因此鼓勵將工作同盟的概念應用至團體諮商中, 探究團體領導者與成員之間的同盟關係。學者 O'Farrell (1986) 也於探討團體諮商效果時發現, 在團體諮商研究中, 應將領導者與成員之間的同盟關係納入考量, 才得以瞭解關於團體更全面的樣貌。現有的研究多半支持工作同盟對團體諮商的重要性, 主要可歸納為三部分: 一是由於它能反映團體關係在目標、任務與聯結三方面的強度和波動, 因此可作為團體歷程的評量向度 (何長珠, 2003; Duncan & Miller, 2000; Lambert, 2004); 再者, 是因為它與其他重要的團體歷程因素息息相關, 能發揮相輔相成之效 (謝麗紅, 1995; Lindgren, Barber, & Sandahl, 2008), 此外, 根據學者們對歷年的研究統計, 在過去 25 年中, 持續顯示工作同盟無論在個別或是團體諮商中, 均與成功的治療和諮商結果有正相關, 甚至可能具有預測力 (Abouguendia, Joyce, Piper, & Ogrodniczuk, 2004; Martin, Garske, & Davis, 2000), 綜上所述, 團體工作同盟對於團體諮商的重要性可見一斑。

可惜的是, 早期的研究多關注個別諮商中的工作同盟, 對團體工作同盟的理解較停留在原則與假設的階段, 且專屬於團體工作同盟的研究工具也尚未發展, 因此實證研究篇數甚少, 結果間也難以對應和比較 (Marziali et al., 1997)。直至近年實務現場對工作同盟的觀察和理解逐漸增加, 加上相關研究的累積, 團體工作同盟關注的範圍才從單一的「諮商師—當事人」關係, 擴及到多元的關係層面, 定義也更廣而細緻。綜觀目前學界對團體諮商工作同盟的定義, 雖然多數皆考量到團體有相較於個別諮商更豐富的互動因素, 這些因素也影響著團體諮商的歷程以

及結果，但關注的重點以及相關量表評估的向度卻都不盡相同(Bourgeois, Sabourin, & Wright, 1990；Gillaspy, Wright, Campbell, Stokes, & Adinoff, 2002；Marziali, Munroe-Blum, & McCleary, 1997；Tasca, Balfour, Ritchie, & Bissada, 2007)。

在眾多對團體諮商工作同盟的定義中，研究者最贊同的，是 Pinsof 和 Catherall (1986) 提出的觀點，他們是唯一在互動部分同時兼顧帶領者、團體成員以及團體三個人際層面的學者，並強調在每個互動的層次中，都包含了 Bording (1979) 提出的：對目標的同意、對任務的共識以及彼此間情感聯結的三項內涵，且這些部分的總和才能稱為是團體諮商的工作同盟。因此研究者認為，上述的概念不僅最貼近團體諮商的人際脈絡，也具有相當完備的定義，所以選擇此概念作為本研究對團體諮商工作同盟的定義，且研究所使用的研究工具，即為 Marziali、Munroe-Blum 和 McCleary (1997) 沿用上述定義編修而來，為目前唯一考量到各內容和人際層面的團體工作同盟量表。

在現行的心理諮商學派中，焦點解決短期諮商 (Solution-focused brief counseling, SFBC) 已被證實是相當有效的諮商取向。SFBC 具有嚴謹的實證基礎 (evidence-based) (Franklin et al., 2012)，其創始者 Steve、Insoo 及其團隊皆為具多元背景之實務工作者，他們透過在單面鏡後觀察治療的過程，探討晤談效果與介入之間的關係，尤其聚焦於當事人滿意的有效介入 (張德聰，2004)。承襲這樣的傳統，SFBC 在 30 年間已累積可觀的研究量，實務的應用擴及各級學校、社區機構、診所、醫院及企業團體等，對象也遍佈各年齡層與族群，處遇包括個人內在困擾、外在行為問題、物質濫用、精神疾患、人際關係、家庭及伴侶等議題 (Bavelas et al., 2013；Franklin et al., 2012)。而立基於 SFBC 的焦點解決團體諮商

(Solution-focused group counseling, SFGC) 模式，更已廣泛運用在許多場域和多元背景的成員身上，並被證明具有相當具體的成效，舉凡在學校、兒童、青少年、醫療機構、親職教育等主題上，都累積相當豐富的研究成果 (張德聰，2006；Cooley, 2009；O'Connell, 1988；Sharry, 2007)，近年來更致力於耕耘亞洲地區 (包括大陸、台灣、韓國、新加坡等地)，也發現即使在跨文化的脈絡下，焦點解決取向仍有相當好的適配度，並能對當事人的心理困擾發揮良好的諮商效果 (Kim, Franklin, Zhang, Liu, Qu, & Chen, 2015；Ng, Parikh, & Kou, 2012)，而國內 2001 至 2012 年間，心理諮商碩博論文研究的理論取向更以焦點解決取向居冠，佔總篇數的 44.07%，當中又以團體諮商為數最多，因此可說是近年相當熱門的研究主題 (許智傑、謝

政廷、吳秀碧，2014)。

SFGC 的特色，在於其改變傳統「先尋找原因、後解決問題」的諮商形態，企圖創造不面質、不分析且非病理化的諮商氛圍，更致力於開發和運用成員自身的資源，在成員間相互支持與鼓勵下，朝向個人與團體的目標，進而達成賦能 (empowerment) 與自我療癒的效果 (Metacalf, 1995; Sharry, 2001)。此外，SFGC 聚焦於問題的可能性與改變性，並相信即使一點點小改變也能逐漸累積出大的改變，尤其將諮商的重心置於個別成員或團體的目標時，更能帶出團體的正向動力 (O'Connell, 1998)。

儘管 SFGC 的研究正蓬勃發展，但細究歷年研究主題不難發現，國內外相關研究仍以探討成效為主，歷程方面的研究則相對鮮少出現 (Bavelas, De Jong, Franklin, Froerer, Gingerich, Jordan, Kim, Korman, Langer, Lee, McCollum, & Trepper, 2013; Kim, 2006)。針對諮商改變歷程的研究，包括瞭解介入方式何以有效、當事人在諮商中的經驗為何、諮商師與當事人的口語和非口語互動品質等，擴及的範疇可說相當廣泛。縱觀 SFBC 的發展歷史可知，其諮商架構與代表性技術，便是經由對諮商過程持續的觀察和修正而來，可見歷程研究在 SFBC 中佔有重要的地位 (McKeel, 2012)。但回顧相關文獻，早期的 SFBC 強調探尋有效的介入方式，因此研究多以方法和技術為重心，未將同盟關係 (尤其情感聯結) 列為諮商的重要因素 (Wettersten, Lichtenberg, & Mallinckrodt, 2005)，研究主題也多半偏重效果的探討，對改變機制未有足夠的資料可以佐證，常被批評為只看重結果而忽略過程，並缺乏對諮商關係的重視 (Coyne, 1994; Metcalf, 2001)。直至近年，隨著 SFBC 學派的確立以及相關研究的累積，學者們也開始將研究的眼光擴及至諮商過程，探究促使當事人改變的因子及歷程，並持續投入發掘何謂有效的介入方式 (「What works?」)，經由嚴謹的研究設計，探索焦點解決取向的改變歷程與機制 (Bavelas et al., 2013; Duncan, Miller, Wampold, & Hubble, 2010; Franklin et al., 2012)。這樣的轉變不僅增加了對諮商關係與互動的重視，也開啟了對改變歷程更多層面的探討 (Duncan et al., 2010; McKeel, 2012)。

近年來，SFBC 對改變歷程的研究，主要關注的方向分成兩部分：一是 SFBC 的介入方式 (包括代表性技巧與問句) 如何帶來正向可欲的改變，二則欲探討當事人在諮商中的互動經驗及主觀感受如何影響其諮商成效。在 McKeel (2012) 一項針對焦點解決取向改變機制的統整研究中，明確點出「技術的運用」

(techniques)、「當事人樂觀」(client optimism) 及「當事人與諮商師的關係」(client-therapist relationship) 是影響諮商成功相當關鍵的因素。其中，「技術的運用」指的是焦點解決取向的代表性技巧；「當事人樂觀」是表達 SFBC 得以影響當事人對目標的期待與希望，進而感到樂觀；「當事人與諮商師的關係」則包括談話的內容、模式以及工作同盟的狀態。而學者 Cooley (2009) 更特別指出，SFGC 之所以能來治療性的改變，除了 Lambert (1992) 主張的四項心理諮商共同因素外，團體本身因為蘊含豐富人際關係與動力等特性，也可以稱為是促成改變的第五項因素 (fifth agent)。

研究者認為，縱使學者們皆認為諮商關係對諮商成效是重要的影響因素，然而在 SFGC 的脈絡中，卻沒有足夠的研究證據可以佐證彼此間的關聯，實屬可惜。誠如 Barlow 和 Burlingame (2006) 所言，一個成功的團體諮商，需要好的理論作為後盾，而好的團體理論也需要仰賴團體歷程研究，以使理論與實務更能結合，進而得到良好的諮商效果。SFGC 尚缺乏與諮商關係相關的歷程研究，因此研究者決定選擇定義明確且對團體諮商具有重要性的工作同盟 (Bordin, 1979)，作為本研究的主軸之一，且由於工作同盟理論已發展出適合應用於團體脈絡的量表 (包括三個內容向度與四個人際向度) (Marziali et al., 1997; Pinosof & Catherall, 1986)，國內也由學者謝麗紅和林詠昌 (2012) 進行翻譯、編制和信效度考驗，因此能以更嚴謹且多元的架構，探討 SFGC 工作同盟的發展、變化，及其與諮商成效的關聯。

SFGC 對成員在希望變項上的諮商效果，則為本研究欲探討的另一項主軸。焦點解決取向學者 Insoo Kim Berg 和 Yvonne Dolan (2001) 根據其接案經驗於著作中指出，雖然希望常被視為是各學派心理治療的一般性因素，然而在 SFBC 中，希望更可被視為是實務工作的中心信念，因為對未來抱持正向的希望和期待，不僅對諮商整體成效有重要影響，更是 SFBC 的原則和基石。Kim 和 Franklin (2015) 則經由多年文獻的回顧，發現儘管以往焦點解決諮商取向常被批評為是忽略情緒面向的學派，但實際上，SFBC 是從諮商之初便積極運用案主的正向情緒以探尋解決之道，而希望即為其中一個重要環節，他們也認為 SFBC 獨特的諮商技術以及聚焦於優勢能力的對話，亦能有效為當事人帶來希望和樂觀的感受，因此將正向情緒視為 SFBC 改變歷程中不可或缺的元素，也同時是重要的諮商結果。然而，以往在焦點解決短期諮商的文獻中，明確點出「希望」這個概念的實則不多，通

常只是簡要地被提及，或藉由原則與概念上的闡述，說明焦點解決短期諮商的理念中，蘊含希望這項元素，但直接相關的實證研究則為數甚少（Blundo, Bolton, & Hall, 2014；McKeel, 2012），且在研究方法上也常採用個案研究（case study）或單組（未有對照組）的研究設計，卻因此降低了研究結果的可代表性（Blundo et al., 2014；Jordan & Quinn, 1994；McKeel, 2012）。由此可見，希望在焦點解決諮商取向的重要性和它實際的實證研究量可說並不相稱，因此本研究擬採準實驗法組間前後測與追蹤測設計，以嘗試釐清 SFGC 對大學生團體成員在希望變項上的諮商成效。

根據上述可知，本研究關注的「希望」與「工作同盟」，皆為焦點解決諮商取向改變機制中相當核心的要素，也對諮商成效具有關鍵的影響力，然而兩者在 SFGC 模式中的角色與關係，在過去的研究結果中尚付之闕如，有待研究進一步探究。是以，研究者回應各項動機，將本研究分為三個主要部分進行探討：第一，是欲瞭解大學生在參與 SFGC 後，其希望感能否獲得立即的提升，以及維持的效果為何；第二，則設定為探索性質，針對過往對工作同盟於 SFBC 之關係的討論中，雖強調其重要性與影響力，但卻未明確界定其意涵的狀況，嘗試採用具信效度之研究工具及量化研究方法，探究 SFGC 工作同盟變項（包括總量表及各向度）的發展、變化與差異情形；最後，亦結合希望變項作為諮商成效的依據，分析團體工作同盟與諮商成效間的關聯，以及工作同盟對 SFGC 諮商結果是否具有預測力。

第二節 研究目的

本研究旨在探討焦點解決團體諮商對大學生希望感層面之影響，以了解成員在參與團體後，是否能有效提升其整體希望。此外，也欲探索焦點解決團體諮商工作同盟的發展歷程，及其與諮商成效間的關聯，從而對焦點解決取向團體的改變機制有進一步的認識，以作為未來帶領團體和設計方案之參考與建議。故本研究之主要研究目的如下：

- 一、探討「焦點解決取向自我成長團體」對大學生希望層面的提升效果
- 二、探討「焦點解決取向自我成長團體」工作同盟的發展。
- 三、探討「焦點解決取向自我成長團體」工作同盟與團體諮商成效間的關聯性。

第三節 研究問題與假設

一、研究問題

基於上述的研究動機與目的，本研究的研究問題列述如下：

- (一) 焦點解決團體諮商對大學生希望感的立即諮商成效為何？
- (二) 焦點解決團體諮商對大學生希望感的追蹤諮商成效為何？
- (三) 焦點解決團體諮商的工作同盟發展與變化為何？
- (四) 焦點解決團體諮商的工作同盟是否對團體諮商效果具有預測力？

二、研究假設

根據上述的研究問題以及前述之文獻探討結果，本研究的假設如下：

- (一) 在焦點解決團體諮商對大學生希望感的立即諮商成效部分：

假設 1：焦點解決團體諮商對大學生希望感具有立即諮商成效。

1-1 實驗組成員在「希望感量表—路徑分量表」後測之調整分數，顯著高於對照組。

1-2 實驗組成員在「希望感量表—能量分量表」後測之調整分數，顯著高於對照組。

1-3 實驗組成員在「希望感量表—全量表」後測之調整分數，顯著高於對照組。

- (二) 在焦點解決團體諮商對大學生希望感的追蹤諮商成效部分：

假設 2：焦點解決團體諮商對大學生希望感具有追蹤諮商成效。

2-1 實驗組成員在 SFGC 成長團體結束一個月後，於「希望感量表—路徑分量表」

追蹤測之調整分數，顯著高於對照組。

2-2 實驗組成員在 SFGC 成長團體結束一個月後，於「希望感量表—能量分量表」追蹤測之調整分數，顯著高於對照組。

2-3 實驗組成員在 SFGC 成長團體結束一個月後，於「希望感量表—全量表」追蹤測之調整分數，顯著高於對照組。

(三) 在焦點解決團體諮商的工作同盟對團體諮商成效的預測力部分：

假設 3-1：焦點解決團體諮商工作同盟之全量表、各內容向度以及各人際向度皆能有效預測團體諮商成效。

3-1-1 實驗組成員在八次 SFGC 成長團體歷程之「團體工作同盟量表—全量表」平均得分，能有效預測其「希望感量表前後測殘差改變分數」。

3-1-2 實驗組成員在八次 SFGC 成長團體歷程之「團體工作同盟量表—目標分量表」平均得分，能有效預測其「希望感量表前後測殘差改變分數」。

3-1-3 實驗組成員在八次 SFGC 成長團體歷程之「團體工作同盟量表—任務分量表」平均得分，能有效預測「希望感量表前後測殘差改變分數」。

3-1-4 實驗組成員在八次 SFGC 成長團體歷程之「團體工作同盟量表—聯結分量表」平均得分，能有效預測「希望感量表前後測殘差改變分數」。

3-1-5 實驗組成員在八次 SFGC 成長團體歷程之「團體工作同盟量表—成員與領導者分量表」平均得分，能有效預測「希望感量表前後測殘差改變分數」。

3-1-6 實驗組成員在八次 SFGC 成長團體歷程之「團體工作同盟量表—其他成員與領導者分量表」平均得分，能有效預測「希望感量表前後測殘差改變分數」。

3-1-7 實驗組成員在八次 SFGC 成長團體歷程之「團體工作同盟量表—成員與其他成員分量表」平均得分，能有效預測「希望感量表前後測殘差改變分數」。

3-1-8 實驗組成員在八次 SFGC 成長團體歷程之「團體工作同盟量表—整個團體與領導者分量表」平均得分，能有效預測「希望感量表前後測殘差改變分數」。

第四節 名詞釋義

為使本研究對相關名詞與議題的探討更為清楚明確，茲說明四個與本研究有關的重要名詞定義如下：

一、焦點解決團體諮商

焦點解決短期心理諮商 (solution-focused brief counseling, 簡稱 SFBC)，是 Steve de Shazer、Insoo Kim Berg 夫婦及其同事們於 1986 年於短期家族諮商中心 (Brief Family Therapy Center) 發展出來的。而焦點解決團體諮商 (solution-focused group counseling, SFGC) 深受焦點解決短期諮商的影响，可說是將 SFBC 的精神結合團體動力進行諮商的一種方式 (張德聰, 1999; Coe & Zimpfer, 1996; Cooley, 2009; Metcalf, 1998; Sharry, 2007)。

本研究之焦點解決團體諮商方案，為研究者統整相關書籍與文獻所設計。在團體架構方面主要採用 Sharry (2007) 對「計畫性的短期特定主題團體」(planned short-term and to-pic-focused groups) 提出的三階段模式，依循當中強調各階段的工作重點規劃團體主軸，並根據 SFBC 的諮商結構與代表性技術，系統性的安排每次團體任務及擬定引導語 (Cooley, 2009; Franklin et al., 2012; Sharry, 2007)，最後，亦融合 Snyder (1994) 和 Lopez (2000) 希望理論的精神與內涵，設計與 SFGC 精神相容之主題與活動。針對大學生設計每週一次，共計八次、每次 150 分鐘的焦點團體諮商方案。

二、團體諮商工作同盟

團體諮商工作同盟，指的是在團體進行過程中，團體帶領者與成員之間的合作共識。根據 Bordin (1979) 提出的模式，工作同盟包含三個部分：(1) 具有共同協定的目標；(2) 同意依循某些任務或步驟以朝向目標 (3) 彼此間有信任、關心等正向人際關係和聯結。在本研究中，則是以 Marziali、Munroe-Blum 和 McCleary (1997) 共同編修，並由謝麗紅與林詠昌 (2012) 翻譯與編製之團體諮商工作同盟量表 (Group Therapy Alliance Scale, GTAS)，以代表團體在團體中，工作同盟的狀況。量表分為內容與人際系統兩大向度，以下分別闡述各分向度之定義：

(一) 內容向度

內容向度採用 Bordin (1979) 對工作同盟內涵所提出的定義，包括目標、任務與聯結，茲分述如下：

1. 目標 (goal)

目標通常為成員欲解決的問題或是希望達成的願景，而具有一致贊同的目標，則是諮商合作的重要基礎。目標向度代表成員與帶領者對目標贊同的程度，越高分代表對目標越有共識。

2. 任務 (task)

任務向度關切帶領者對成員的困難及期望所採取的介入方法與技術，以及成員對帶領者能力與使用技術的知覺。因此，當成員越能感受到團體任務與自己有關，並感覺到帶領者能理解及協助自己，任務向度的得分則越高。

3. 聯結 (bond)

聯結向度代表成員與帶領者的關係品質，包括成員是否感受到被帶領者接納，以及是否關心和相信帶領者。在此向度越高分，代表成員對於和帶領者間的關係有越正向的評價，並願意視帶領者為團體過程中的重要他人。

(二) 人際系統向度

此向度是由Pinsof和Catherall (1986) 在IPA中加入的家庭人際系統向度編修而來，它假定團體是多元人際系統的狀態，因此除了成員本身與帶領者的關係外，與其它成員及帶領者的關係也是系統中值得考量的層面。

人際系統向度共包括四個層面，茲分述如下：

1. 成員與帶領者 (self-therapist)

此向度反映個別成員與帶領者關係中內容向度的特性與狀況。意即成員是否感受到與帶領者有共同目標、認為帶領者有能力協助自己並安排合適的任務，以及互動的品質如何。

2. 其他成員與帶領者 (other member-therapist)

此向度反映填表成員對於團體其他成員與帶領者間在內容向度的特性與狀況。題項包括「所有其它成員」以及「某些其它成員」兩部份，「所有其它成員」配合正向描述；而「某些其它成員」則搭配負向描述，這樣設計的目的在於更準確呈現任何團體成員和帶領者間可能的負面同盟狀況。

3. 整個團體與帶領者 (group-therapist)

此向度將團體視為一個整體的系統，代表成員知覺到帶領者與整個團體的關係，以及在內容向度的特性與狀況。

4. 成員與其它成員 (self-other member)

此向度著重瞭解「其它成員和我（填表成員）」彼此間的關係，並反映其在內容向度的特性與狀況。

三、希望

本研究中的希望，是依據 Snyder (1994, 2000) 希望理論中的定義，包含「目標」(goals)、「路徑」(pathways) 和「能量」(agency) 三部分互動的心理歷程。若以公式方式呈現，可表示為：追求目標過程中的希望 (hope) = 達成目標所須的方法或替代途徑 (pathway thinking) + 對於完成目標的主觀能力感與決心 (agency thinking)。本研究採用 Snyder 等人 (1991) 編製，錢靜怡 (2005) 預試及翻譯的希望感量表 (Trait Hope Scale)，作為理解個體希望感狀態與傾向的指標，其涵蓋兩分量表：(1) 能量分量表：主要反映個體包含過去、現在和未來與目標有關的成功感受，以及 (2) 路徑分量表：目的在評估個體能否運用方法實現目標，以及面對阻礙的因應能力。

四、團體諮商成效

由於本研究欲探討 SFGC 對大學生希望感之團體諮商成效，因此定義實驗組在希望感全量表及兩分量表後測的調整平均數，以及實驗組在希望感量表之前後測殘差改變分數 (residualized change score) 為團體諮商成效。

第二章 文獻探討

本章主要分為三節，旨在探討與本研究相關的理論基礎與相關文獻。首節介紹焦點解決團體諮商之理論基礎、治療觀點與相關研究；第二節探討團體諮商工作同盟的基本架構與理論，並統整國內外的相關測量工具與研究結果；第三節說明希望感之理論意涵，以及對於心理諮商領域之重要性。

第一節 焦點解決團體諮商與相關研究

本節首先介紹 SFBC 的理論依據、發展與哲學觀；進而聯結 SFBC 與希望理論間的關係，及其在實務工作上的運用與影響。接著說明 SFGC 的主要介入架構和策略。最後探討 SFGC 中工作同盟的形態及其扮演的角色，並整理相關研究。

一、焦點解決短期諮商理論緣起、發展與哲學觀

焦點解決短期諮商源自短期家族諮商 (Brief Family Therapy, BFT)，是由 Steve de Shazer、Insoo Kim Berg 及其同事，於 1970 年代結合心理研究機構 (Mental Research Institute, MRI) 團隊，嘗試將焦點解決治療運用於短期心理諮商 (Solution Focused in Brief Counseling)，並於威斯康辛州的密爾瓦基短期家族諮商中心 (Brief Family Therapy Center) 發展出一種心理治療與諮商取向 (Franklin, Trepper, Gingerich, & McCollum, 2012)。

SFBC 屬於後現代取向的諮商學派，並擁有多元的理論背景 (詹惠竹、葉貞屏，2012)。它同時兼具 Milton Erickson 催眠學派的諮商理念與技術、Gregory Bateson 之系統觀、MRI 策略學派的治療觀點，以及東方佛道教思想的色彩，尤其「社會建構主義」的諸多觀點更對 SFBC 的諮商哲學觀有深刻的影響 (許維素，2014；de Shazer et al., 2007)。社會建構主義挑戰傳統看重「唯一」和所謂「正確」的觀點，提醒人挑戰約定成俗的假設，並強調多元差異的框架，重視統整與合作的可能；此外，它也認為「真實」(truth) 是透過「社會互動」建構出來的，人會與環境相互影響，在社會關係中創造自己的意義，並傾向以自身的重要信念去構築其主觀世界，因此人是存在脈絡 (context) 中的 (O'Connell, 1998)。

由於 SFBC 特別看重當事人對未來的希冀，並以其想要達成的不同和需要做些什麼為主要的諮商任務，致力朝當事人的正向可欲未來靠近。因此學者 Berg 與

Dolan (2001) 認為，若要為焦點解決短期諮商下一個精準的定義，則可稱之為「希望與尊重的語用學」(pragmatics of hope and respect)。其中希望的部分，代表當事人可以依據對未來和改變的期待，逐步建構對當前困擾的解決之道；尊重的部分，蘊含諮商師對當事人主觀觀點的看重；而所謂的語用，則表示 SFBC 使用的語言不僅能被精簡的運用也同時具有療效，並可以達成以尊重當事人的姿態，協助其發掘並建構希望的功能 (Berg & Dolan, 2001)。

回顧歷年文獻可知，希望在 SFBC 中可說是基本態度、療效因子亦是諮商成效 (Blundo, Bolton, & Hall, 2014; de Shazer et al., 2007; Reiter, 2010; Wilson, 2015)。SFBT 創始人 de Shazer 等人 (2007) 在著作中闡明，保有希望 (be hopeful) 是焦點解決短期諮商中主要的態度與介入方式之一，後進的研究者更發現，諮商員對案主及諮商過程抱持希望，將益於諮商關係的建立與發展，並對諮商效果有正面的影響 (Berg & Miller, 1992; Blundo et al., 2014)。學者 Reiter (2010) 則經由分析代表性技巧的功能，細究希望感和期待兩項因素，在焦點解決短期諮商中的扮演的角色，他認為 SFBT 在眾多心理諮商學派中，是最精簡而充分運用希望感與期待作為諮商元素的派別，且確實能轉化案主原本侷限在問題的視野，達到朝向未來思考、發展解決之道且持續抱持正面期待的諮商效果。Blundo 等人 (2014) 同意上述的說法，並透過對多篇 SFBT 實徵研究結果的統整，更聚焦於希望這項元素在焦點解決諮商中的重要性，認為協助案主探索與培養出希望感，不只是催化改變歷程中不可或缺的要素，同時也是 SFBC 相當顯著的諮商效果之一。因此明確建議 SFBC 實務工作者、訓練與教育者更有覺知的善用希望這項元素，以利其發揮最大成效。

二、焦點解決短期諮商與希望

近年來陸續有研究者撰文或出版專書，討論希望感在 SFBC 中的角色及功能 (Blundo et al., 2014; Dolan, 2014; Fiske, 2008; Michael et al., 2000; Quick & Gizzo, 2007)。陸續有數篇文獻指出，焦點解決取向的諮商理論與希望理論之間不僅具有許多概念上的相似性，兩者在心理諮商的應用方面也具有許多能相輔相成之處，尤其在焦點解決學派中，更有學者主張可以更明確的在諮商實務與諮商訓練中強調希望這項因子的功能與重要性 (Blundo et al., 2014; Dolan, 2014; Michael, Taylor, & Cheavens, 2000; Reiter, 2010)。

(一) 希望理論與焦點解決短期諮商理論之共通點

關於焦點解決諮商取向和希望理論內涵的相似性，綜合 Michael、Taylor 和 Cheavens (2000) 在著作中指出的三個重要層面，以及後續學者們 (Blundo et al., 2014; Reiter, 2010) 提出的觀點，共歸納出四個重要的相似處，分別是：採取優勢能力觀點 (strengths-based perspective)、重視尊重與合作的諮商關係、著重未來、以及強調目標導向。此外，希望理論和 SFBC 兩者皆站在對案主能力相信的角度，認為希望這項資源本身就存在當事人的內在，諮商能夠幫助的不是加諸希望而是「發掘」原有的希望並更加拓展 (Lopez, 2000)。由上述可知，在重要價值層面的相似性，使得兩者之間更具相容性。

(二) 希望於焦點解決短期諮商中的角色與相關研究

除了理論相似性外，亦有學者撰文探討希望與焦點解決短期諮商之間的聯結，並對焦點解決短期諮商如何確切運用希望這項元素，以促進案主發展解決之道，和增加對未來與改變的正向期待提出見解 (Blundo et al., 2014; Reiter, 2010)。國內外也有相關研究也陸續發表，支持希望感在焦點解決短期諮商中扮演重要的角色，不僅能發揮相當的影響力，也適用於不同的場域以及議題 (李玉嬋, 2014; Dolan, 2014; Fiske, 2008; Michael et al., 2000; Quick & Gizzo, 2007)。

希望的概念蘊含在焦點解決的核心價值中 (Berg & Dolan, 2001)。在 De Jong 和 Berg (2012) 11 項對 SFBC 專業價值 (professional values) 的闡述中，「助長當事人願景」、「極大化當事人的賦能感」和「促進一般化」皆和希望深具關聯。由於目標的設定是以當事人的參照架構為出發點，嘗試對問題提出新穎且較佳的解決方式，並創造未來的願景，因此能夠助長當事人的希望感和動機；此外，賦能感更是與希望息息相關，當諮商聚焦於當事人的力量和資源，並使其更能夠自我整合並為生活帶來正向改變時，便能夠增添他的控制感和賦能感，希望也自然隨之增長 (Dattilio, 1998)；最後，促進一般化代表著對當事人目前狀態的同理與接納，以及視其問題為暫時性的困擾，這樣的態度皆能夠讓當事人對問題的解決更具信心與希望。

希望也存在諮商關係中，由於諮商師是營造諮商氛圍和傳遞價值的重要媒介，其抱持的信念即具有重要的影響力，因此，希望的發現、培養與提升，與諮商師深具關聯 (Blundo, 2014; Reiter, 2010)。正如 Berg 和 Miller (1992) 對於希望在焦點解決諮商中扮演角色的解釋：「諮商師能夠給當事人最重要的禮物，即是希

望和充滿可能性的眼光」。相似的，學派創辦人 Lipchik (2000)、de Shazer 和 Dolan (2007) 也強調，SFBC 的諮商師，需要採取的基本立場之一，便是對當事人抱持溫和而堅定的希望。而這樣的堅信與期待，會不斷透過諮商對話和互動的過程傳達給當事人，進而使得當事人真正看見並相信，自己的未來有正向改變的可能性和希望 (Reiter, 2010)。

運用 SFBC 進行危機處遇的實務工作者和研究也指出希望的重要性與功能。Quinnett (2000) 藉由訪談，發現在許多曾經歷自殺危機的當事人經驗裡，讓他們在絕望中仍然撐下去，並成功度過難關的原因，常僅僅只是感受到商師對其始終抱持著希望，以及相信會有正面的結果發生。De Jong 和 Berg (2001) 則提到，即使是面對危機中的當事人，仍有可能在他們身上發現成功的經驗，即使是任何一點因應、掙扎、嘗試或努力，都得以增加懷有希望的動機與意圖。SFBC 學者與實務工作者 Fiske (2008) 更於著作 *Hope In Action* 中，統整將「希望」這項元素實踐於危機諮商中的意義與原則，她除了和上述作者同樣提到諮商師的信念和理解當事人的眼光，是介入處遇能否成功的關鍵因素外，更強調應透過有效的話語和行動，幫助當事人看見足夠的希望，因為希望的力量能促使當事人撐過艱難的時刻，甚至有動力去嘗試不同的做法面對問題，尤其在面對處於重大危機狀況的當事人時，懷抱希望多半可以讓當事人願意試著活下去。綜合上述，在 SFBC 中，行動與希望是相輔相成的，採取有效的因應和行動可以增加個體朝向目標的希望，而希望感的增加則又回頭助長行動力與控制感 (Fiske, 2008 ; Dolan, 2014)。

國內外的實證研究也證實 SFBC 能提升當事人的希望。希望理論學者 Micheal 等人 (2000) 以研究對「問題—解決導向」和焦點解決諮商取向，對於希望的影響進行比較，發現 SFBC 關注的焦點與晤談方向，更適合於促進當事人對達成目標和未來的希望。國內學者許維素 (2002) 在 921 災區大學生焦點解決團體諮商的研究中，發現成員透過團體，開始從原經驗當中產生新的學習，並能表達內心的渴望，這樣的改變不僅重新燃起他們對生命的希望，也因為對未來懷有願景與期許，而帶來生命的希望與力量。學者李玉蟬 (2014) 則以其醫療場域的經驗，指出以焦點解決諮商作為工作取向的優勢，是能幫助病患看見自己因應病苦的韌性與毅力，並透過彼此學習與見證激勵潛能，開發比原本預設更寬廣的可能性；另一方面，是能協助當事人重新理解受苦的意義，進而獲得面對未來的正向能量。由此可見，SFBC 善於創造令當人感到勝任的情境，以及能夠運用重新框架

(reframing)，幫助建構新視框和意義的特色，皆有效助長當事人對自身和生命的希望與可能性（李玉嬋；2014；洪莉竹，2007；許維素，2002； Michael, 2000）。

（三）SFBC 的代表性技巧與希望

焦點解決學派的合作式對話(collaborative conversations)與建構式問句(constructive questions)，是引發、培養與維持希望感的關鍵原因（Blundo et al., 2014；Reiter, 2010）。由於 SFBT 相當重視溝通和語言，問句即是它核心的介入工具之一，因此其獨特的專業價值和哲學觀便透過問句展現在諮商中，其中希望的元素也同樣在諮商歷程中傳遞，影響案主對未來以及目標的預期和期待（Blundo et al., 2014；de Shazer et al., 2007；McKeel, 2012）。以下綜合數篇相關文獻（Blundo et al., 2014；de Shazer et al., 2007；Reiter, 2010），分成六點聯結 SFBT 的技巧與希望之間的關聯：

（1）晤談前改變（pre-session change）

SFBC 相信改變是持續發生且無可避免的，所以在案主預約諮商到第一次實際晤談之間，原本的問題很有可能已經發生了某些轉變。諮商師會主動詢問案主關於這段期間的正向改變，例如：「在你第一次打電話預約到現在，生活中有沒有什麼事情是已經改善的呢？」。這傳遞給當事人兩項重要的訊息，一是「問題好轉是很有可能發生的」，以及「你有能力為自己帶來改變」（Berg & Miller, 1992）。因此，注重晤談前改變，能幫助案主增進對更多改變發生的希望與正向期待。

（2）聚焦可欲結果與目標（desired outcomes and goals）

建構與型塑正向所欲的目標，是 SFBC 晤談相當核心的軸線（許維素，2014）。在發展目標的過程中，案主逐漸從談論問題改變為較正向的思考與描述，這即是開始從無望轉向希望的重要轉折點，隨著晤談的進行，案主更有可能因為不斷產生新的修正與觀點，而再次擁有希望感（許維素，2009；Reiter, 2010）。此外，SFBC 強調目標必須是「當事人想要的」這點，更是引發與培養希望感的重要因素。正如 Snyder 等學者（1999）所言，當案主是為對自己而言重要的事物努力時，才最能投入規劃並不斷修正路徑的過程，且達成階段性目標時，所獲得的回饋更是最能提升效能的因素，並使持續改變的動機得以維持和延續（DeJong & Berg, 2007）。

（3）奇蹟問句（miracle questions）

奇蹟問句可說是 SFBT 最具代表性的技巧，它給予當事人深層的相信與想像：他們的生活是可以改變的；此將鼓舞當事人擁有希望，並願意思考改變可能的結

果與益處。典型的問句例如：「你的想像力好嗎？我要問你一個奇怪的問題。（停頓）今晚你回家睡覺時，有一個奇蹟就這麼發生了，你帶來這裡的問題就解決了。（停頓）由於你正在睡覺，所以不知道奇蹟已經發生。當你隔日醒來，會注意到什麼，便知道奇蹟已經發生了？」（許維素，2014）。由於 SFBC 認為願景是圖像化的，奇蹟問句能使當事人聚焦於心中美好的願景圖像。在探尋奇蹟的過程中，當事人將反映自己對改變的期待與其實際生活的樣貌，這往往能帶來新的聯結與體驗，真實感受到期待中的未來是很可能發生在自己生活脈絡中的，而該經驗即是開啟實際改變的開端，也增添了完成目標的期待與希望（Berg & Miller, 1992; O'Hanlon & Weiner-Davis, 1989）。再者，奇蹟問句對願景的探索能幫助確認對當事人而言何時是「諮商的終點」，意即希望透過諮商可以達成的目標，接著就能倒回來，藉由將願景轉為明確具體的描述並探索細節，引出更多正向影響並拓展可能性。上述的方式涵括希望感理論中的目標與途徑兩項要素，且在希望諮商裡也的確會透過先擬定最終目標，再逐步規劃可採取的實際行動與階段性目標的方式，協助當事人朝向可欲的未來前進（Lopez, 2000）。由上述可知，奇蹟問句的應用對於希望感的建立不僅合適，亦相當具有影響力。

（4）重視改變與不同（noticing changes and differences）

SFBT 認為每個小改變都是可貴的，且小改變的增加可以累積成大改變，如「漣漪效應」（ripple effect）所描述的，是透過一個具體的小改變作為開端，進而擴大帶出滾雪球般效果的轉變過程（De Jong & Berg, 2007）。SFBC 諮商員在實務工作中不僅相信改變是不可避免的，也會一直監測當事人的改變，而差異問句即是點出改變的重要方式，能針對不同時間點和狀況之間的差異進行比較，例如：「你覺得在奇蹟發生後的景象，會跟目前的狀況有什麼不同？」，並接著詢問關於時間、地點和程度等相關細節，這類型的問句常能引發當事人在詳細的對照之下，找到目前可以開始行動的次目標或具體策略，也就是增加對目標路徑的規劃，進而增加希望感（許維素，2014；Blundo et al., 2014；Reiter, 2010）。

差異問句的另一項效果，是為當事人帶來向目標邁進的動力。諮商員常在每次諮商的開始詢問當事人：「這周以來你的生活有哪些部分變得更好了？」，此類型的問句能帶來兩種效果，其一是顯示諮商員對當事人的正向轉變抱持期待，這樣的期待會透過問句傳遞給當事人，影響他往後知覺差異的敏感度，也更能夠對問題的改善抱持信心；第二是由於 SFBT 重視每個小的改變及其細節，因此諮商員

有時會利用一個或多個「還有呢？」的問題，協助當事人擴展觀點以看見更多的不同 (de Shazer et al., 2007)，這將能使當事人因為進展而獲得回饋，並發掘自己本身具有並已經在運用的資源與優勢力量，此亦為增加效能與希望感的重要元素。

(5) 例外問句 (exception question)

例外問句引導當事人去看到問題可能發生卻沒有發生，或比較不嚴重的時刻，並藉由探討這些時刻是如何發生的，以開發過去成功的解決方法，進而判斷可否應用在現在的問題解決，尤其與當事人所欲目標相關及最近的例外，是最值得重視的 (許維素，2014)，例如：「以前有沒有遇過相似的困難？你那時候是如何處理的，讓情況沒有變得更棘手？」。例外問句能立即轉變晤談的氛圍，讓當事人從原本只談論問題嚴重性，轉而聚焦於正向經驗上 (Berg & Dolan, 2001)。透過引導當事人注意成功的經驗，以及促發例外的相關細節與互動歷程，當事人不僅會發現自己具有自發性解決與因應問題的能力，也擁有獨特的資源與優勢之處，這些發現能帶給他自信心與賦能感，進而願意轉而思考更多解決方式的可能性與具體策略，或是以有創意的方式規劃朝向目標的途徑。是以，發掘例外經驗能同時提升達成目標的內在效能與實際路徑，而它們正是創造希望感相當重要的元素。

(6) 評量問句 (scaling question)

評量問句以 0 (或是 1) 到 10 分的量尺，請當事人自我評量，目的在瞭解其主觀知覺，舉凡特定的感受與態度、在乎之處、已經做到的部分、身邊重要他人對同一評量的差異觀點、行動的可行及適合程度等，皆可以配合當事人的表述與經驗進行評量，例如：「以 1 分到 10 分，1 分是你剛剛說的，奇蹟發生後，你能充實過生活的樣子，1 分則是完全相反的情況，那麼妳覺得現在在幾分的位置？」 (許維素，2014)。由此可見，評量問句是將當事人的狀態放在一個動態且連續的光譜上，代表問題與解決方案之間並不是截然二分的。當事人對目前所在位置的評估可作為一個衡量的定錨，回顧較低的分數能點出例外經驗，看見自己所做的努力和已達成的進展，即使是維持現況不要變差，亦能發揮鼓舞及提升動機的作用，意即希望感中的能量元素；而放眼較高分的區段則可以開展更多的可能性，像是在當事人的現在與未來之間架起橋樑，以協助其釐清想法並擬定下一步的方向和行動，這則增添了路徑因素的細緻度 (許維素，2014；Berg & Dolan, 2001；Cheavens et al., 2006；Reiter, 2010)。SFBT 創始人 de Shazer 與其同僚 (2007) 在

著作中曾特別提到「希望量尺」(hope scale)，他們認為評量當事人的希望狀態也有助於增進希望感，例如以 0 或 1 分代表對現況的改善毫無希望；而 10 分則是深信事情會好轉，這樣的問法除了引發當事人留心其希望狀態外，即使當事人自評目前為 0 分，希望量尺本身只有正分的特性，也會帶給當事人事情將會好轉的希望與期待。

綜上所述，希望理論不僅與焦點解決取向在內涵上有諸多共通之處，於實務運用上也具有很高的相容性，學者 Kim 和 Franklin (2015) 更以圖示概念化呈現 SFBC 改變機制的運作歷程，並對其中各項元素間的互動有細緻的說明，如圖 2-1-1 所示：



圖 2-1-1 焦點解決短期諮商的改變機制

資料來源：Kim, J. S., & Franklin, C. (2015). Understanding Emotional Change in Solution-Focused Brief Therapy: Facilitating Positive Emotions. *Best Practices in Mental Health*, 11(1), 25-41.

由圖2-1-1上方欄位起，代表協助當事人投入建構解決之道的歷程，是SFBC的首要架構，這個過程發生於諮商師與當事人的關係間，並從找尋當事人可欲且自我決定的目標為起點，以作為設定未來方向與願景的基準，接著，立足於現階段已達成目標上，再進一步透過諮商師與當事人的共同建構，規劃朝向目標的具體

方法與步驟，而在這個階段，當事人對改變的承諾是相當重要的動力，諮商師不僅要和當事人共同留心任何形式的正向改變外，也要善用語言和讚美的力量，從旁支持案主堅持在望目標邁進之路上。

下方的四個欄位更清楚的說明在建構解決之道的歷程中，SFBC代表性技巧、外在行為、正向情緒和思考—行動功能間的交互影響。首先，最左邊的欄位是SFBC的代表性技巧，諮商師視當事人的狀態運用相關技巧，引其進入開始創造改變的脈絡；經由辨識出既有面對問題的有效方法和步驟，當事人來到外在行為改變的階段（第二個欄位），一方面多擴大有效行動的出現率，另一方面也逐步在生活中嘗試新行為，以拓展對解決之道的更多選擇；在當事人能看見自己和事情有更多改善的可能性後，其內在的希望感與勝任感便率先提升（第三個欄位），其他的正向情緒亦隨之而來。值得注意的是，外在行為改變和正向情緒間的雙箭頭，代表兩者存在相輔相成的關係，意即，正向情緒的提升會為當事人帶來動機，鼓舞其嘗試更多實際行為的改變，而行動造成的正面結果，又會再次助長正向情緒。是以，上述的正向循環，會逐步為當事人塑造一組新的思考和行為模式（最右側的欄位），使其對新事物更具開放度、對自己的能力更具信心，也學習到更成熟的因應和轉化方法。

三、焦點解決團體諮商之工作原則與動力

如前所述，SFGC 是將 SFBC 之諮商特色和技術結合團體動力而產生的一種諮商方式，基於這樣的脈絡，SFGC 可說和 SFBC 有著相當接近的諮商信念與工作哲學，但在團體的架構下仍有其特殊之處（張德聰，1999；Coe & Zimpfer, 1996；Cooley, 2009；Metcalf, 1998；Sharry, 2007）。以下將綜合學者間提出之觀點和共識，說明 SFBC 之諮商信念如何運用於團體諮商的脈絡中：

（一）採取「以勝任能力為基礎」（competency-based）的觀點

焦點解決諮商不否認當事人遇到的困難，且更相信發掘其自身的力量，才是邁向正向改變最重要的途徑。因此，領導者需要以非病理的角度看待當事人及其欲解決之困擾，並在團體中聚焦探索其本身的能量、優勢、復原力（resilience）和例外經驗等，以作為建構解決之道的資源（Metcalf, 1998；Sharry, 2007）。

（二）探討重點聚焦於未來導向的具體目標

SFGC 將協助當事人發展並逐步邁向可欲目標視為晤談的核心軸線，因此在團體的歷程中，除了協助成員透過對願景的探索，以擬定個人的可欲目標外，也會

運用團體的力量，聯結成員們之間的目標以形成共同目標，並進而一同討論目標的可行性及途徑，以促成更強的改變動力（張德聰，2006；Sharry, 2007）。

（三）置於未知的立場，建立共同合作的關係

學者 Pichot 和 Dolan（2003）認為，建構和維持正向與安全的團體環境，是 SFBC 團體領導者的重要任務之一。是以，領導者會將自己置於未知的位置（not-knowing position），將成員視為其生命的專家，以好奇、尊重的態度聆聽和理解他們獨特的參照架構（reference frame），也相信團體本身已具備足夠的能力與資源，故在這樣的相信及互動下，能增進領導者與團體間彼此合作的程度，進而開發與拓展個人及團體更多的可能性（Metcalf, 1998；Sharry, 2007）。

（四）轉換觀點，重視小改變

SFBC 的基本假設之一，是主張解決方式不一定與問題有直接關聯，且大的問題不一定要以複雜的方式解決（Cooley, 2009）。因此，SFGC 團體領導者會嘗試協助成員從不同的角度理解問題，以帶來新的觀點及可能，並從而增進其對自身和未來的希望感，此外，不僅重視任何已發生的小改變，更鼓勵成員勇於嘗試可行的新方法，以從中學習和獲取經驗，相信小的改變勢必帶出大的改變（張德聰，2006；Metcalf, 1998）。

（五）運用幽默及創造力

學者 Sharry（2001, 2007）指出，當事人進入諮商團體時，常會因為正為問題所困擾，導致在心境上較為低落，因此，SFGC 主張團體領導者應將自在和活力等能量導入團體中，以更有彈性的方式看待問題以及跟成員互動，如此一來，不僅能使看待問題的方式有所鬆動，幽默與創造力亦能帶出具有撫慰性的正向環境，讓成員原本緊繃的情緒獲得舒緩與轉換，更能增進成員間正面的互動以提升團體凝聚力與支持性。

除了上述的工作原則外，SFGC 對團體動力之運作也有其獨特的見解，學者 Sharry（2007）提出三項關鍵的動力，並認為保持這些面向內之平衡，是團體領導者相當重要的任務。茲分述如下：

（一）維持在談論解決的方向上，而非一直探究問題

Metcalf（1998）曾表示，在團體中持續探討例外經驗是催化解決之道的重要方式，學者張德聰（2006）也認為，SFGC 的談話應多著墨於好的目標、正面的改變或是有效方法等面向，並鼓勵成員彼此間正向的觀察與回應，以擴大其影響力。

但團體並非完全不談論問題，因為在某些情境下，對問題的討論反而可以帶來普同感甚至增加改變動機，是以，團體帶領者須拿捏問題談論的比例，並區辨其帶給團體的影響，以維持團體是在邁向解決的方向上。

(二) 催化以團體為中心的互動方式，而非以領導者為中心

在 SFGC 中，團體帶領者扮演著相當多元的角色，也在不同的階段或情境中發揮不同的功能，是相當關鍵的人物 (Pichot & Dolan, 2003; Sharry, 2007)。然而，團體諮商之特色與價值，更來自成員間互相激盪出的改變與能量，因此，帶領者需要透過鼓勵團體支持及促進成員間的互相回饋，將自己從團體歷程中去中心化 (decentre)，以進一步催化成員間更直接活絡的互動 (Sharry, 2007)。

(三) 鼓勵成員及團體自發產生的解決之道，避免太仰賴諮商之教導

心理諮商團體多半帶有一些教育性質，因此可能談及對某特定問題的處理方法或相關資訊，這是所謂「治療產生 (therapy-generated) 的解決」，由於它明確可行的特性，常能收到立即的成效；然而，SFGC 更重視「成員產生 (client-generated) 的解決」，因為它相信成員面對的狀況都是相當個別化的，而團體能發揮的效用，就是協助成員們在對彼此瞭解的基礎下，共同探索、嘗試與交換想法，以找到對自己而言最合適的途徑或解決之道。

四、焦點解決團體諮商之主要架構

焦點解決團體諮商深受焦點解決短期諮商的影响，可說是將焦點解決短期諮商的精神以及元素，結合團體動力以進行諮商的方式 (LaFountain & Garner, 1996; Sharry, 2007)，由於 SFGC 援用 SFBC 的理論基礎與相關技術，使得它不僅具有焦點解決取向的特色，亦能藉由團體本身俱有的優勢與特質，促進治療性的改變，並拓展技術帶來的效果 (Cooley, 2009; Sharry, 2007)。此外，其發展受短期治療風氣的影响，重視時效性、結構以及諮商效益，並強調設定明確清晰的目標，形成次數精簡但是具有獨特架構和歷程的諮商型態 (O'Connell, 1998)；最後，SFGC 亦受到美國自 1950 年代起，逐漸成為主流的自助團體帶動，重視運用團體成員的自發性，而非依賴領導者的帶領，致力創造人際間相互支持與正向交流的團體文化，建立合作和互相學習與滋養的氛圍，致使個人的能力和資源得以發揮，進而對彼此產生正向影响 (邱美華, 2005; Sharry, 2007)，提供成員一個能賦予他們能量去創造正向改變和目標，但卻又不要引出他們不必要的悔恨和抗拒的團體 (Pichot & Dolan, 2003)。

多位學者及實務工作者皆曾對焦點解決團體諮商的架構與階段劃分提出見解，主要可以歸納為以下四種：一是認為 SFGC 沒有階段之別 (Walter & Peller, 1992)；再者，是承襲傳統心理動力的觀點，以團體發展的變化時期作為分段的標準 (Coe & Zimpfer, 1996；Lafountain & Garner, 1996)；亦有學者以焦點解決團體的任務作為區分依據 (Sharry, 2007；Webb, 1999；Selekman, 1991)；最後，則是依循 SFBC 的架構，以帶領者在團體中的任務進行劃分 (Meltcalf, 1995；Pichot & Dolan, 2003)。以下分述各觀點：

SFGC 無發展階段的提出者是 Walter 和 Peller (1992)，他們認為正如 SFBC 強調一次諮商的精神，團體同樣可以把握這樣的原則，因此「每次的團體都是第一次，也都是最後一次」，沒有所謂的時期或階段。此觀點後來引申為起初有人對它的解讀是團體不需要分階段，但是也有人認為是代表在規劃團體時，每一次都要有該次的任務，不需要依賴下一次的團體才能完成 (Sharry, 2007)。無階段的團體類型多半出現在醫院中，像是急性精神病院的住院患者，成員流動率高，所以帶領者在設計團體的時候，要把每一次的團體當作是唯一的一次 (Vaughn, 1996)。

承襲心理動力團體觀點的學者，則根據團體本身的發展歷程劃分階段。LaFountain 和 Garner (1996) 沿用 Yalom (1985) 提出的觀點，認為焦點解決諮商團體亦會經歷「初始」(initial stage)、「第二」(second stage) 和「第三」(third stage) 三階段，初始階段的目的是建立團體架構和規範，並將團體前篩選時成員提出的個別目標，與其他成員和整個團體的共同目標聯結，以建立起團體的普同感與凝聚力；第二階段的重點，則是處理團體氣氛的轉變，因為在此階段，成員多半會經歷由起初的接納與和諧，轉而出現衝突和敵意的心理狀態，所以讓成員看見例外與嘗試不同於以往的行為模式，將有助於自我了解與突破僵局，當成員能發展新的且有效的解決方式與團體行為後，就象徵團體已經邁入第三階段；在第三階段中，則是以維持正向改變和團體凝聚力為主要目的，協助成員們透過互相支持保持在改變的方向上。而 Coe 和 Zimpfer (1996) 依據其實務經驗，也假設 SFGC 和一般團體一樣，是呈階段性發展的，他們採納 Corey 和 Corey (1992) 提出的五階段模式，將團體分為「團體前期」(pregroup stage)、「初始階段」、「轉換階段」(transition stage)、「工作階段」(working stage) 和「結束階段」(termination stage)，其中，中間三階段的團體發展狀態和目標與 LaFountain 和 Garner (1996)

的觀點近似，而向前增加的團體前期，指涉的是篩選成員的歷程，以澄清個別問題類型和期待為目標；向後增加的結束階段，則著重於統整並鞏固團體中所學，甚至在正式團體結束一段時間後安排追蹤團體，以更確保成員有持續的改變和成長。

以 SFGC 之團體任務作為劃分依據者，則因團體目標和對象的改變，而有不同的區分方式。Selekman (1991) 設計的親職團體方案，將團體訂為六次，逐次的主題活動依序為：新的想法和行動、尋找一小步的改變、有用的方法繼續用、方法無效就試點別的、讓好的改變持續發生，最後是慶祝改變與再見。Webb (1999) 則依據其提出的 4-P 治療流程，包括目標 (purpose)、潛能 (potentials)、計畫 (plan) 與進展 (progress)，提出一持續六週，並於兩週後進行追蹤團體的團體方案，此架構是要協助成員建立正向目標，練習重新架構問題，且藉由積極探詢現在及過去經驗所累積的潛能，以及成員間相互支持與幫助，發現更多既存資源與學習問題解決的方法，並透過計畫和預演，練習將團體內的收穫拓展於實際生活中執行和維持。Sharry (2007) 則以更彈性的觀點設計團體架構，他認為，不要把團體的階段以及任務視為固定不變，因為許多團體的要素是貫穿在整個團體過程中的，掌握焦點解決的精神與原則才是更重要。因此，他將團體分為第一次團體 (the first session)、中間階段團體 (middle sessions) 以及最後一次團體 (the last session) 三階段，並視團體需要加入回顧追蹤團體 (review or follow-up sessions)。他認為第一次團體應該以非問題談論和正向導向為主，讓成員能於自在的環境中呈現自己的能力與資源，並與團體協議個別及共同的目標、進行方式以及團體工作或任務；中間階段的團體，則以檢視進步並聚焦於改變為重心，善用 EARS 技巧 (elicit 引發/amplify 放大/reinforce 增強/startover 再次開始)，讓團體保持在焦點解決的路線，並可以對目標作定期的檢視、修改與添加，針對團體進行的方式與任務，亦能透過再次的討論，確保有符合成員的需求，並維持成員在團體中的主動性；最後一次的團體，則將目標置於慶祝與鞏固成員在團體中的學習，同時擬定未來的支持和計畫，以延續團體中的正向改變。除了最後一次團體之外，他也在每次團體採用 SFBC 治療性暫停 (de Shazer, 1988) 的概念，在團體尾聲安排暫停時間，讓領導者和成員都有機會去回想和評估團體中發生的事情以及作計畫，並於暫停結束後的團體後回顧時間，分享想法和彼此正向回饋，領導者也會在此階段針對團體和成員進行正向回饋，並給予成員下一星期的團體任務

依循 SFBC 的架構者，傾向以帶領者在團體中的任務劃分團歷程（Meltcalf, 1998；Pichot & Dolan, 2003）。Meltcalf（1998）將 SFGC 領導者每次在團體的任務區分為營造聚焦於解決之道的氛圍、設立目標、尋找例外架構、提升行動力和展團體任務五階段；Pichot & Dolan（2003）也曾針對焦點解決團體運用於社區機構，對帶領者提出 13 步驟的團體進程指引，依序為：提出引導性的問題、界定各別成員議題並找出可包含所有內涵的更廣泛議題、澄清與摘要共同的議題、帶領者徵詢成員對議題的看法並確立討論主軸、提出關於主要議題的奇蹟問句、盡可能探討奇蹟問句的細節、傾聽內外及其相關資訊、以評量問句確認成員目前邁向目標的程度、協助成員找出他維持目前情況的實際行為、請成員以重要他人的角度為自己評分並說明原因、回顧當次團體歷程和內容對個別成員往目標邁進的幫助、邀請成員為自己指派家庭作業，以及帶領者給予團體成員回饋。

由於本研究的焦點解決團體，是屬於「計畫性的短期特定主題團體」（Sharry, 2007），因此有明確的團體主題、次數，並相當結構的使用焦點解決技術，讓具有相似目標的成員，能夠透過團體獲得個人內外成長並提升希望，是整體方案設計的主軸。此外，研究者也融合上述幾種論點，將 SFGC 無階段論的主張，視為設計和帶領焦點解決團體的原則之一，引導帶領者善用與把握每次團體時間；將以團體任務劃分階段的觀點，作為團體整體架構和單元安排的參考，並因著每次不同的主題和目標，有系統的安排活動內容與回家作業；此外，也採用以帶領者任務作為劃分依據的觀點，設計帶領者每次的引導語，以確保團體符合焦點解決的進程和精神，持續往目標邁進。然而，沿用傳統團體發展階段概念的 SFGC，雖強調團體應走向短期、有時效性的方式，也納入焦點解決取向的代表性技巧，但由於它仍然假設在團體進入到工作階段前，成員會經歷焦慮、衝突、防衛和相互爭取控制的轉換階段，概念與焦點解決揚棄抗拒的核心精神不符（de Shazer, 1984；Pichot & Dolan, 2003），因此難與其他概念相容和應用於實務操作中，因此不納入本研究的團體方案中。

五、焦點解決團體諮商之相關研究

在國外許多成效研究中，都證明 SFGC 對多元議題以及在各場域的有效性（LaFountain, Garner, & Eliason, 1996；Metcalf, 1998；Sharry, 2001；Uken & Sebold, 1996, 引自 De Jong & Berg, 2012），然而對 SFGC 的歷程研究卻相當缺乏（Kim, 2006；Mckeel, 2012；Ventura, 2010）；國內研究也有相似的情形，儘管 SFGC 研究

已擴及各年齡層和主題，且無論質量化皆同樣被認為具有良好的諮商效果（李玉嬋，2006；林虹穎，2011），但對歷程進行的研究則僅有一篇（邱美華、謝麗紅，2009）。

由於本研究的研究對象為大學生，並以探討SFGC對希望感的諮商效果及其工作同盟的發展歷程為主軸，因此將先針對SFGC與上述三項概念有關之實證研究進行統整，最後再綜合SFBC與工作同盟相關的研究結果。以下將分為（1）SFGC運用於大學生族群；（2）SFGC對大學生希望感的影響；（3）SFGC與工作同盟（4）SFBC與工作同盟以及（5）SFBC工作同盟與諮商成效之相關研究分別進行說明。

（一）SFGC運用於大學生族群

在國外 SFGC 的實證研究中，以學生為對象的研究多半針對的是中小學生，而成人諮商則多以伴侶（Lambert, 1998；Zimmerman, Prest, & Wetzel, 1997, 引自 Bavelas et al., 2013）或醫療機構的當事人（Knekt, Lindfors, Härkänen et al., 2008；Smock, Trepper, Wetchler, McCollum, Ray, & Pierce, 2008, 引自 Bavelas et al., 2013）為主，而國內雖然亦以中小學生為研究的主要對象（許智傑等，2014），但仍有五篇針對大學生族群的成效研究，其研究目的與結果分述如下。

在黃雪瑛（2003）的研究中，探討連續六週的SFGC對大學生生涯效能的立即和追蹤輔導效果，發現立即輔導效果並不顯著，但是在一個月後相較於控制組則有明顯的追蹤效果；史莊敬（2006）以受人際問題困擾的大學生為對象，並透過每次（共六次）團體後對成員進行團體重要事件的訪談，以及「人際困擾自我評量表」的前後測評估諮商結果，研究顯示，SFGC能引發多元的諮商效果，對人際議題的改善頗有助益；何佩錦（2008）探討SFGC對大學生生涯信念與生涯自我效能的輔導效果，瞭解到在立即輔導效果方面，SFGC對生涯信念和生涯自我效能皆具效果，然而在追蹤效果方面，則唯在生涯自我效能方面有輔導效果；許惠雅（2008）篩選負向完美主義大學生為對象，並以「負向完美主義」量表作為研究工具，發現SFGC對負向完美主義的整體具有輔導效果，而究其內涵可知在負向完美主義四個分量表中，只對「過度在意」和「不易滿意」具輔導效果；而在「拖延」部分則未具輔導效果；王榕（2010）的研究對象是國防大學的學生，他發現實驗組的參與者在「軍校生學校適應量表」上沒有顯著的增加，然而在「創造傾向」上卻有顯著的提升，且SFGC也能有效降低實驗組成員在參與團體前的負向基模。

(二) SFGC與大學生希望感的關聯

焦點解決取向和希望理論在實務運用上的關係和相容性，以及 SFBC 代表性技術得以如何提升希望，已於本節「焦點解決短期諮商與希望」段落中闡釋。本段將特別針對實證研究中，SFGC 與大學生希望感之間的關聯進行說明。

Sharry (2001) 指出，「希望」是產生改變的前提，也是 SFGC 療效因素「團體樂觀」的其中一項因子 (Sharry, 2007)。史莊敬 (2006) 的研究支持了這個看法，他發現「注入希望」(instillation of hope) 對受人際問題困擾的團體成員而言是具有中上重要性的療效因素，尤其最能發揮「培養正向的眼光」這項效益，讓成員能敏覺於自己及他人的進展，進而受到鼓舞並提升自信，此外，也能帶來「釐清想要改變的目標與方向」、「增進信心」、「獲得解決之道」及「改善與他人的相處狀況」等助益。邱美華和謝麗紅 (2009) 也指出，注入希望這項意圖貫串在整個諮商歷程中，可說是 SFGC 之所以能帶來療效的重要軸線，若由成員主觀知覺的分析，更發覺成員最能準確知覺到的，是帶領者和希望感或目標導向相關的意圖，也對這些意圖有最好的接受度，並能由此感受到被鼓勵及支持，進而更投入團體並促發更多正向改變。

希望亦是 SFGC 的諮商成效。Kim 和 Franklin (2015) 透過回顧 SFBC 歷年文獻提出，善用正向情緒不僅能作為催化當事人改變過程的因素，SFBC 更善於引發及培養當事人的正向情緒，希望即為重要的內涵之一，唯目前實證研究仍相當缺乏。國內雖未有直接探討 SFGC 對希望感影響的研究，但數篇研究皆提及希望是諮商成效的一部分，包括學者許維素 (2002) 在以 921 災區大學生為對象的研究中，發現 SFGC 能幫助成員重新燃起對生命的希望，也因為對未來懷有願景與期許，而帶來生命的希望與力量；黃雪瑛 (2003) 也有類似的發現，他以一般發展性議題的大學生為對象，發現 SFGC 能使成員逐漸以更正向、客觀的眼光，看待生活周遭的人事物，進而對自己的未來更具信心和希望感，也更願意付諸實際行動；最後，何佩錦 (2008) 也指出，SFGC 正向樂觀的團體氛圍，會幫助提升成員對正向改變的敏感度，進而引發希望感並使他們對於追尋自己的生涯目標更有力量。

就上述研究而言，雖然希望可謂是 SFGC 重要的療效因子之一，將它視為 SFGC 的成效也獲得部分研究的支持。然而正如學者們所言，希望在焦點解決取向的相關研究中，常屈於較原則性和補充性論述的角色，重要性受到低估，因此仍有待

相關實證研究，以確立SFGC和希望之間的關係（Kim & Franklin, 2015；McKeel, 2012）。

（三）SFGC 與工作同盟

儘管學者們認為，「團體支持」是 SFGC 重要的療效因素，指涉的是成員間能相互接納與鼓勵，形成彼此信任的穩定氛圍，進而開始共同面對困擾、設定目標並設法改善的過程（邱美華，2007；Metcalf, 2001；Sharry, 2001），與工作同盟的內涵近似。然而，這樣的觀點卻尚未出現實徵研究得以佐證。

研究者搜尋相關主題的文獻，找到國外兩篇以焦點解決短期家族諮商（Solution-focused brief family therapy, SFBFT）為介入方式的研究，探討了工作同盟的型態、發展，及其與諮商成效的關聯；在國內則有一篇以大專生為對象，探究 SFGC 領導者意圖與成員知覺的一致性對成效的影響，此三篇與團體工作同盟最有關聯。在 SFBFT 研究方面，Kim（2006）以受孩子行為問題困擾的家庭為對象，進行為期四次的諮商，並每次測量「家庭」（家長與孩子）、「家長—諮商師」和「孩子—諮商師」三向度的同盟狀態，結果發現雖然家長的評估分數為三者中最高，孩子為最低，但三向度的工作同盟發展趨勢卻是呈現相當一致的樣態，皆隨諮商歷程逐步遞增，然而，唯有家長評估之整體工作同盟與諮商結果（自我功能及幸福感提升）有顯著的正相關。Ventura 於 2010 年再次以上述架構進行驗證性的研究，僅延長為六次晤談，並改採孩子的學業和行為改善程度作為衡量成效的標準，結果顯示，在工作同盟方面，家長和孩子對同盟的評估都是遞增的，然而在認定一致性的部分，唯四五次有顯著（ $p < .001$ ）正相關，其他皆為低相關；在同盟與結果的關聯部分，無論家長或孩子，皆是第一次的同盟和結果間有最高的正相關。另外，在國內研究部分，邱美華與謝麗紅（2009）招募欲增加自信的大專生為對象，採用人際歷程回憶模式（IPR）深度訪談法以及全程錄影，在每次團體結束後，將錄影帶內容與領導者和成員分別進行訪談，以核對領導者和成員間對意圖知覺的一致性，研究發現，領導者的意圖多為目標、未來及行動導向的，而成員必須先感受和瞭解帶領者的意涵，才能進一步知覺領導者的意圖，更值得注意的是，研究指出領導者意圖與成員知覺一致性的高低，會影響諮商效能，在八次團體歷程中，整體而言以第一次的一致性最低，中間略有升高再降低，並於第七次達到最高，可見當成員對團體過程越熟悉後，便越發能正確瞭解領導者想法的傳遞，使得團體動力更流暢和活絡，此外，當個別成員越能理解帶領者的意

圖時，便越能透過團體有更多正向的改變。

綜上研究，即使工作同盟與 SFGC 的關聯尚待釐清，但相關研究已顯示在非個體的脈絡下，工作同盟是多元同盟 (multiple-alliance)，包括所有諮商參與者們之間的關係，且各層面的同盟也許與諮商成效間有不同程度的關聯，突顯了考量所有同盟關係的重要性。此外，雖然在邱美華和謝麗紅 (2009) 的研究中，只討論了 SFGC 中成員和領導者間對意圖一致性的變化和影響，但已足見歷程因素會隨團體歷程出現起伏和變化，並與成效間有緊密的關聯。然而，細究各研究對工作同盟和諮商關係的定義，則會發現在評估方式和工具的選用上仍大相逕庭，進而可能影響到研究結果，以及結果間的對應性，由此可見，使用定義良好且經過信效度考驗之工具，對研究有其必要性。

(四) SFBC 與工作同盟

在 SFBC 的研究中，並未特別定義工作同盟。而是將其置於「諮商師—當事人」關係的範疇中，包括發生在兩方之間的所有互動和感受 (Duncan et al., 2010)。

部分研究著重於探討影響 SFBC 關係建立的因素，透過對當事人的訪談，發現諮商師的態度與回應對關係品質有重要的影響，統整數篇文獻，諮商師若能讓當事人有充分的機會表達，同時展現支持、認可和適時的欣賞 (Lloyd & Dallos, 2008)，並且在談話中聚焦於個人的優勢和目標 (Mireau & Inch, 2008; Lee, 1997)，且營造正向的諮商氣氛 (Mireau & Inch, 2008)，則能讓諮商關係更傾向合作式，並為當事人帶來賦能感 (Batzel, 1997; Lloyd & Dallos', 2008)。Ng、Parikh 和 Guo (2012) 在一篇個案研究中，明確點出傾聽和關照當事人的情緒，是建立工作同盟的必要條件，此外，在面對非西方 (non-western) 的案主時，在諮商前先說明諮商架構，能協助當事人澄清迷思和調整期待，亦是建立工作同盟的重要環節。

也有研究者好奇 SFBC 的同盟關係相較於其他學派是否具有特殊性。在 Jordan 和 Quinn (1994) 研究中，比較 SFBC 和「問題—解決」取向諮商在單次諮商中工作同盟層面的異同，發現兩組並無差異；Mckeel (2012) 引用 Speicher-Bocija (1999) 的研究，也得到類似的結果，認為當事人無論是參與 SFBC 或是「問題—解決」取向諮商，在感受到被支持、討論問題的機會，以及諮商師的口語回應和提供協助層面，都沒有明顯的不同。然而由於兩研究所所使用的研究工具不同 (前者以 WAI；後者則是訪談)，且諮商次數也不同，因此難以確認結果的類推力。

在工作同盟的發展趨勢上，國內學者張娟鳳 (1999) 以深度訪談的方式，探

討 SFBC 每次晤談後的工作同盟變化，指出同盟中的「情感層面」會隨著諮過程的推進而遞增，但是「工作層面」則呈現忽高忽低的現象，且高低點出現的時機個別差異甚大。

(五) SFBC 工作同盟與諮商成效

SFBC 工作同盟與諮商成效間的關聯，研究也呈現不一致的結果。Simon 和 Nelson (2004) 透過訪談 91 位當事人在諮商歷程中的主觀感受，並評估其目標達成的程度，發現諮商師與當事人的關係和諮商是否成功有密切的關聯，其中更以 SFBC 的相關技術和問句，對於關係建立和達成目標最有助益。張娟鳳 (1999) 也認為，整體工作同盟會影響諮商結果，其中尤以「工作層面」最為關鍵。

但也有研究指出，SFBC 工作同盟與諮商成效並無關聯。Wettersten 及其同僚 (2005) 以 SFBC 和短期人際治療 (brief interpersonal therapy, BIT) 作比較，探討兩取向在工作同盟和諮商滿意度間的關係，結果顯示，雖然 SFBC 組在諮商歷程中，工作同盟的主觀評估皆高於 BIT 組，然而工作同盟分數卻僅在 BIT 組與諮商滿意度具有高相關，在 SFBC 組則沒有相關，所以認為或許工作同盟在 SFBC 中扮演其他角色；MacDonald (2003) 比較傳統 SFBC 和 solution-talk SFBC (完全不談論問題，只探討解決) 諮商結果，發現 solution-talk SFBC 組表達對諮商師較多的不滿與攻擊，但是兩組卻在成效上並無差異，因此推論工作同盟的好壞並不影響諮商結果。

第二節 團體諮商工作同盟理論與相關研究

本節首先說明工作同盟概念的緣起、發展、內涵及理論，接著聚焦於團體諮商工作同盟的定義與特殊性，並介紹各項測量工具，最後統整目前國內外對團體工作同盟的相關研究。

一、工作同盟的緣起

諮商關係是心理治療領域中相當重要的議題，許多研究證實諮商關係的重要性 (Bachelor, 1991; Gelso & Carter, 1994)，在現行的各個心理治療學派中，雖然每個學派有各自不同的人性觀、治療目標與技術，諮商師扮演的角色與功能也有相異之處，但是幾乎各學派均對治療關係的重要性有共識，唯內涵與比重不盡相同 (Gelso & Carter, 1994; Horvath, 2000)。但是學者及實務工作者也逐漸發現，所謂良好的諮商關係，並非是由諮商師單向給予並滿足特定的條件，而是還有其他

重要因素，在促成當事人改變的過程中扮演重要的角色，尤其「當事人本身」及「諮商師—當事人間的互動」，是相互影響且值得探究的（Gelso & Carter, 1994）。因此，後續的研究者逐漸以不同的概念和辭彙，包括治療同盟（therapeutic alliance）、協助同盟（helping alliance）和工作同盟等，取代與重新定義原本單純的諮商關係這一項構念。

工作同盟的發展源於精神分析學派的文獻，由於其學派的治療核心精神，立基於關係的投射上，以當事人和治療師間產生之移情作用的內容，作為詮釋與治療的素材，因此格外重視治療師與當事人間的動力關係（Horvath, 2000）。而「同盟」概念最早是 Freud 於 1913 年提出，認為代表治療者與當事人之間的獨特關係形態，也有學者認為是治療者和當事人理性自我之間的結盟與契約關係（Sterba, 1934; Menninger, 1958, 引自 Bordin, 1979）。回顧歷史脈絡，早期的精神分析學者，認為治療者對當事人展現接納與支持的態度，能促使當事人聯結到過去與重要他人互動的正向經驗，並將當時的知覺與感受投射到治療師身上，產生正向依附關係，此為心理治療重要素材與助力。Freud 也主張當事人對治療者的正向依附，不僅能讓分析師的詮釋更具權威性，也能帶給當事人力量，面對治療歷程中可能持續經驗到創傷重現的經驗與感受。不過因同盟關係亦立基於投射作用，在治療師成功的詮釋了當事人的心理動力後，原本在治療階段的同盟關係則會完全消失。

即使早期心理分析學者，認為治療關係不包含真實關係的成分，但新佛洛伊德學派的學者則試圖加入不同的觀點（Zetzel, 1956）。Greenson（1967）對治療關係的內涵作出調整，認為治療關係並非全然是投射作用的產物，當中也包括治療者與當事人真實關係（real relationship）的成分，並強調真實關係在心理分析取向的重要性，且其與投射作用都是自治療之初就開始發展。他融合早期精神分析的觀點和自己的理論，認為治療關係（therapeutic relationship）包含工作同盟（working alliance）、情感轉移（transference configuration）與真實關係（real relationship）三部分，其中工作同盟的品質，對心理治療的效能具有最關鍵的影響。Gelso & Carter（1994）同意 Greenson 的說法，並透過實務經驗與研究細緻化他提出的架構，認為各個學派的諮商或是心理治療，都具有 Greenson 提出的三項元素，且三者之間緊密的相互影響。

而工作同盟概念越來越受到關注且普及化（generalize）的原因，來自 1950 年代起心理諮商與治療界的氛圍（Martin, Garske, & Davis, 2000），當時的學界人士發

現，儘管不同取向以各種形態或方式（an assortment of measures）測量同盟關係，皆持續發現同盟品質的好壞與結果是相關的；接著，自 1980 年代起，各學派對治療效能的研究均一致的發覺，學派之間的治療效能（effectiveness）不僅難分軒輊，研究結果也沒有固定的結果或定論，因此學者們傾向推論各取向治療間，可能有共同因素（common factors），進而對同盟的興趣即逐漸增加。

二、工作同盟的重要性

工作同盟於個別諮商中的重要性已在許多文獻中獲得證實，約有超過一千篇的研究結果指出，正向的工作同盟是良好治療或諮商效果的最佳預測變項（Abouguendia et al., 2004；Martin et al., 2000；Orlinsky, Ronnestad, & Willutzki, 2004），其對諮商成效的影響力甚至超越諮商學派或方法（Safran & Muran, 1995）。然而，在團體商情境下，由於學者對團體諮商工作同盟的定義不一、相關的研究工具也尚在發展中，因此實證研究較少。整合現有文獻，工作同盟對團體諮商的重要性，主要可以歸納為三部分：一是作為團體歷程評估的指標；二是與其他團體歷程因素息息相關；以及它也是影響團體成效的重要因素。

多位學者強調對諮商團體進行歷程評估的重要性，工作同盟即為重要的評量向度之一（何長珠，2003；Duncan & Miller, 2000；Lambert, 2004）。由於工作同盟的發展不是線性的，不同取向、諮商階段、參與者的人格特質、諮商的主要議題等都是影響因素（Wolfe & Goldfried, 1988），也或許會面臨同盟受到破壞並需要修復的時刻（Bordin, 1980；Pinsof & Catherall, 1986）。因此學者們認為對團體形成性的評量，相較於結果性的評量，才更能夠真實反映團體發展過程中的波動，也能同時強化帶領者的功能（謝麗紅，2000），正如 Glatzer、Kutash 與 Wolf（1990）曾指出，團體工作同盟在團體過程中扮演三項重要的角色：一是可以幫助成員點出治療師的錯誤；二是透過同盟關係輔助帶領者；三是團體中同盟較佳的成員，可以影響同盟較薄弱的成員培養足夠的動機持續參與團體。因此，藉由評量團體工作同盟的狀態，能獲得成員對治療歷程的回饋，作為帶領者和成員，以及成員和成員之間多向溝通的橋樑，另外，也能反映團體關係的轉變，區分出有效與無效的介入方式，以作為帶領者立即察覺和調整的依據，建立有效的諮商條件（何長珠，2003；Duncan & Miller, 2000；Lambert, 2004）。

工作同盟也和其他團體歷程因素間的關係也相當密切，包括口語互動、參與態度、出席與流失率（Reandean & Wampold, 1991；謝麗紅，2000）、成員滿意度、

領導者工作同盟(謝麗紅, 2000)以及團體療效因子(Kelly & Yuan, 2009; Burlingame, MacKenzie & Strauss, 2004)。Reandean 和 Wampold (1991) 透過比較高低工作同盟組案主口語互動的差異, 發現工作同盟也會影響成員參與團體的態度, 高工作同盟組的成員, 對諮商師的提問甚至挑戰, 多採取高參與不反彈的態度; 然而低工作同盟組成員, 則傾向採取低參與且逃避的反應。且當成員知覺的工作同盟較低時, 也較容易出現低出席率或流失的狀況。學者謝麗紅 (2000) 也指出, 同盟強度與成員滿意度有顯著的相關, 高同盟的成員相較於低同盟的成員更積極參與並樂於與他人互動, 也對團體有較高的評價, 此外, 成員和帶領者之間對同盟認定的一致性也是影響滿意度的重要原因之一。最後, 是團體療效因子與工作同盟的關聯, 研究發現當團體工作同盟較佳時, 成員傾向更願意談論自己的問題、有頻繁且深入的自我揭露, 彼此間也出現較多此時此地的互動, 進而能提升團體凝聚力 (group cohesiveness) 和普同感 (universality) 等重要的團體療效因子 (Burlingame, MacKenzie & Strauss, 2004; Kelly & Yuan, 2009)。

無庸置疑的, 團體歷程的品質與諮商結果間有緊密的關聯 (Orlinsky, Rønnestad & Willutzki, 2004)。回顧歷年「歷程—結果」的實證研究, 多數支持團體工作同盟對成效有重要的影響力 (Budman et al., 1989; Bourgeois, Sabourin, & Wright, 1990; Brown & O'Leary, 2000; Marziali, Munroe-Blum, & McCleary, 1999; 謝麗紅, 2000; Gillasp, Wright, Campbell, Stokes, & Adinoff, 2002; Joyce, Piper, & Ogrodniczuk, 2007; Crowe & Grenyer, 2008; Lindgren, Annika, Barber, Jacques P., & Sandahl, Christer, 2008; Robak, Kangos, Chiffriller, & Griffin, 2013)。若以研究對象區分, 在以醫療機構患者為對象的數個團體研究中, 發現對一般心理門診病患來說, 良好的工作同盟對成員的自尊提升與症狀的減輕有高度相關 (Budman et al., 1989), 並能有效預測患者憂鬱相關症狀緩解的程度 (Crowe & Grenyer, 2008; Lindgren, Annika, Barber, Jacques P., & Sandahl, Christer, 2008); 對邊緣性人格疾患的成員而言, 好的團體諮商同盟能提升社會適應和降低憂鬱程度, 更對於兩年後的追蹤結果具預測性 (Marziali, Munroe-Blum, & McCleary, 1999); 此外, 男性物質濫用的成員若是在團體中感受到正向的同盟關係, 則能顯著降低其心理壓力, 但卻無法協助預測其藥酒使用率的改善情況 (Gillasp, Wright, Campbell, Stokes, & Adinoff, 2002), Abouguendia 等人 (2004) 和 Joyce 等人 (2007) 皆以複雜性哀傷當事人為研究參與者, 前者指出, 工作同盟不僅可以有效預測諮商成效, 還能扮演調節成

員期待的角色；後者支持前者的結果，並進一步發現成員對工作同盟的知覺相較於帶領者的知覺，對諮商結果更具預測力。而以婚姻伴侶為團體成員的兩篇研究皆一致指出，同盟關係和團體結果有顯著相關，是影響團體是否成功的重要因素（Bourgeois, Sabourin, & Wright, 1990；Brown & O'Leary, 2000），但是在對結果的預測力方面，Bourgeois 等人（1990）發現，男性的同盟比起女性的同盟對於結果更具預測力，且在 Brown 和 O'Leary（2000）的研究中，則是唯有男性對同盟的主觀知覺才能預測團體成效。最後，是以個人一般發展性議題為主軸的研究，謝麗紅（2000）招募有自我成長需求的大學生為對象，發現工作同盟與團體成員滿意度、目標達成度有顯著關聯，意即當成員對同盟的認定強度越強時，對團體的滿意度會越高，與其他成員的衝突也相對減少，因而對團體目標的完成度有較正向的評價，並能有效預測團體結果；而 Robak 等人（2013）是以參與團體動力訓練課程的學生為對象，並特別點出成員在第四次團體的工作同盟知覺與結果最顯著相關，在成效部分則只和工作同盟中的「任務」及「聯結」兩向度具正相關。

然而，也有部分研究認為團體工作同盟無法預測團體成效。例如 Schwartz（2004）以認知行為團體諮商有駕駛憤怒困擾者，結果顯示工作同盟與結果之間只有中度正相關，且由於涵蓋的解釋量太少，因此不足以解釋團體成效；Mörtberg（2014）以認知行為取向團體諮商 54 位符合 DSM-IV 社交焦慮症（SAD）標準的成人，也得到類似的結果，發現工作同盟的高低無法預測其社交焦慮改善的情況。

研究者認為，縱使多數的研究皆支持團體工作同盟與成效之間有緊密相關，甚至可以預測諮商結果，然而由於團體工作同盟牽涉的關係層面較個諮更廣而複雜，上述研究使用之研究工具多半是採用考量個別成員與領導者間同盟關係的量表，因此可能無法確切反映團體各層次的同盟狀態，及其與結果間的關聯，在研究結果的比對和推論上也比較有限，因此團體工作同盟與結果間的關係，尚有待採用更適切的研究工具以利釐清和確認。

三、工作同盟的內涵

心理諮商與治療的領域中，陸陸續續有學者對工作同盟提出觀點，然而將工作同盟概念集大成並使之能廣泛運用於各學派的則是 Edward Bordin，他於 1975 年在美國社會心理學年會的演說中，調整原本精神分析學派對同盟的定義，重新闡述他對工作同盟的看法，認為治療是此時此地的關係（引自 Horvath, 2000），並於 1979 年發表 *The generalizability of the psychoanalytic concept of the working*

alliance 一文於心理治療期刊，提出能跨學派應用的工作同盟模式。Bordin 採用 Greenson (1967) 的理論為基礎，但刪除原本 transference neurosis 的部分，同時明確區分心理治療中的移情關係與真實關係。他提出新的架構，認為工作同盟涵蓋三項相互依存的 (interdependent) 的特徵，包括「目標」、「任務」與「聯結」，且關係的本質，是立基於治療師和當事人間「雙向」且「相互投入合作」的關係，因此，且同盟關係不僅營造一種讓治療任務更發揮效能的環境，它本身也是一種治療性的因子，並可以與各學派的治療技術相輔相成，發揮更大的效益。以下分別敘述三部分的內涵：

(1) 目標

當事人多半在生命中遇到阻礙或低潮時，主動尋求幫助並進入改變的過程。Bordin (1979) 描述在心理動力諮商的領域中，諮商開始於雙方的協議，當事人與諮商師會共同擬定當事人想要的目標，或至少是諮商師訂定但經過當事人同意後的目標。因此，諮商師與當事人間對諮商的方向與目的所達成的共識，即代表當事人希望透過治療獲得什麼，以及帶來哪些改變。而目標包括的範圍相當廣，長程與短程的目標都涵括其中，且不同學派間欲達成的目標也可能相當不同 (Bordin, 1979; Horvath, 1989)。

(2) 任務

諮商需要立基於當事人與諮商師之間的合作，才得以發揮良好的諮商效果，而任務面向關注的重點即是他們對於目標達成途徑的共識 (Bordin, 1979)。各學派依據其理論觀點，會擬定不同的晤談目標並運用其擅長的技術，因此當諮商焦點不同時，途徑和歷程就會隨之改變。由此可知，諮商或心理治療在技術方面雖沒有優劣之分，然而影響任務面向最關鍵的因素，是取決於諮商師是否能將技巧和當事人的困難以及希望的方向作聯結，當越能貼近當事人要想改變的部分，就越能夠在任務層面取得共識，進而形成諮商共同的基礎 (Bordin, 1979; Horvath, 2000)。Horvath 和 Greenberg (1989) 指出，在功能良好的諮商關係中，諮商師與當事人均需瞭解任務是與目標相關且有效的，並有責任共同合作以朝目標前進。

(3) 聯結

聯結部分指的是當事人和諮商師之間情感上的聯結以及關係的品質。根據 Bordin (1979, 1994) 的觀點，各個學派的諮商師均須重視自己與當事人的關係，其中尤以探索當事人深度內在經驗作為介入方式的學派，更需要以厚實的信任以

及依附關係作為基礎，因此認為聯結是移情（包括當事人與諮商師的移情）和真實關係（人與人之間共同承諾、分享與彼此瞭解）兩個元素的結合。後續學者多半依循 Bordin 的看法，不過更傾向將原本移情關係的範圍縮小，只關注移情和反移情中正向的部分，並改以正向移情或正向人際依附等詞彙稱之，並認為唯有正向的依附或移情，才能夠幫助聯結與同盟關係的建立和發展（Gelso & Carter, 1994）。綜合上述，可將聯結視為諮商師與當事人建立人際間自然、親近與信任的互動關係，並且有正向的依附（林杏足、王沂釗，1995，引自張娟鳳，1998）。

四、團體諮商工作同盟之概念

Yalom（2001）曾表示：「工作同盟之於個別諮商，就如同凝聚力（cohesion）之於團體諮商」，意即可將凝聚力視為團體諮商脈絡下的工作同盟同義詞。學者 Dion（2000）同意此說法並進一步闡明，認為工作同盟是諮商師與當事人之間的雙人關係（dyad），代表著個別諮商情境下的歷程因素；而凝聚力則象徵諮商團體內（group-as-a-whole）的氣氛與成員歸屬感，屬於團體諮商脈絡中的歷程因素。因此就最初的定義層面而言，兩者因源自不同的諮商架構而代表不同的構念，但這樣的對應關係較停留在概念上的討論而未經研究證實（Budman et al., 1989）。

透過歷年文獻可知，多數學者皆同意，個別諮商和團體諮商兩者雖然有許多相關聯的原則或技巧，但卻是各自獨立的諮商模式，並具有不同的改變機制，且兩者間最大的差距，在於團體比起個別諮商有更多的人際互動因素，因此動力相較於個別諮商就複雜許多（Bednar & Kual, 1994；Kivlighan, Coleman, & Anderson, 2000；Yalom, 2005）。正如 Kual 和 Bednar（1986）曾針對諮商相關研究提出的提醒，認為即使是相同概念，在不一樣的諮商情境中可能有不同的應用方式，或是需要針對不同的諮商情況加以調整，才得以確保不會誤用或錯誤解釋研究結果。學者謝麗紅（1995）也認為，瞭解團體中關係的狀態，將對團體形成有效的助力，並反映團體工作同盟相較於個別諮商的差異與重要性。多數學者亦持類似的看法，因此近二十幾年來，不僅有越來越多的研究者或實務工作者，開始研究團體諮商中的工作同盟，嘗試發展不同的測量方式外，也試圖調整其定義以符合團體諮商的脈絡，然而學者間的定義卻也相當不同。

Glatzer（1978）是最先調整工作同盟概念以適用於團體情境的學者，他定義團體諮商工作同盟為：「在成員和治療者以及成員和成員之間，健康、符合現實的合作關係」，這樣的改變擴展了原本侷限於探討一對一關係的觀點，他也同時強

調好的同盟關係能夠對團體成效有相當大的助益。Pinsof & Catherall (1986) 則更進一步把系統觀納入考量，發展一套適用於各種諮商取向的同盟模式，並可同時應用在家庭、伴侶、個別諮商等情境，他們主張同盟關係存在於「當事人子系統」和「諮商師子系統」之間，因此團體中各種互動關係的品質皆應納入考量。Bourgeois 等人 (1990) 也持近似的觀點，認為團體工作同盟存在團體所有人員的互動關係中，可分為「個別成員與帶領者」、「整個團體與帶領者」以及「其它成員與帶領者」三層面。然而，也有學者認為，除了探討與領導者的關係外，「成員和團體中其他成員的關係」才是團體諮商最重要的因素，並主張同盟關係是發生在成員之間，因此格外重視團體成員之間相處的主觀感受，以及是否能產生建設性的正向合作，而「個別成員與帶領者」間的關係則不包含在團體工作同盟範疇中 (Budman et al., 1989)。

本研究採用之團體工作同盟的定義，為學者 Marziali 等人 (1997) 所提出，認為諮商團體中的同盟關係，包括每個成員與諮商師培養情感聯結，以及共同承諾朝向諮商的目標前進，而在其研究中，更進一步改編 Pinsof & Catherall (1986) 編製之綜合心理治療同盟量表-家庭、婚姻與個別治療量表 (IPA)，作為其操作型定義以符合團體諮商之脈絡，因此在內容方面，除了保留原本目標、任務和聯結三項同盟的要素外，更拓展了人際子系統的涵蓋範圍，包括「個別成員與帶領者」、「整個團體與帶領者」、「其它成員與帶領者」以及「個別成員與成員」四個層面，因此各子系統內彼此投入和合作的程度，即代表該團體之工作同盟，多元的團體關係如圖 2-2-1 所示。

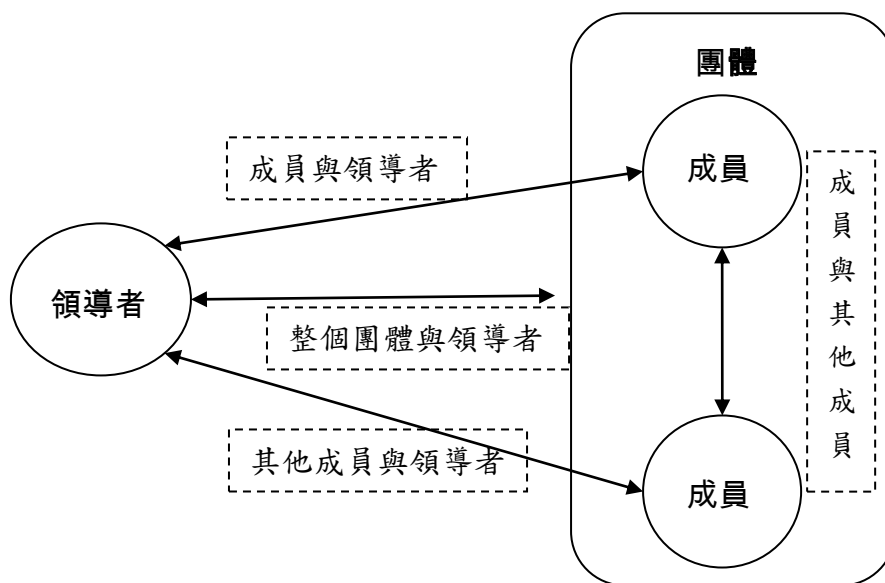


圖 2-2-1 諮商團體多元關係圖

資料來源：謝麗紅、林詠昌（2012）。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。

五、團體諮商工作同盟相關量表

對於團體諮商工作同盟的評估，在沒有發展專屬團體工作同盟的相關量表前，研究廣泛使用「工作同盟量表」(WAI, Working Alliance Intervention) 以及「工作同盟量表—簡式」(WAI-SR, Working Alliance Intervention - Short version) 作為研究工具 (Munder, Wilmers, Leonhart, Linster, & Barth, 2010)，國內也已有具信效度的翻譯版本 (陳慶福, 1995)。然而在國外，由於團體工作同盟相關主題逐漸受到重視，研究中也陸續出現新的量表或測量工具，目前唯團體諮商工作同盟量表 (GTAS) 已由林詠昌 (2012) 翻譯與修訂，以下茲統整歷年團體工作同盟文獻所使用之研究工具。

(一) 工作同盟量表 (WAI) 及其系列量表

工作同盟量表是由 Horvath 和 Greenberg (1989) 根據 Bordin (1979) 的工作同盟理論發展而來，用以評量在團體過程中，當事人對於自己與諮商師之間工作同盟狀態的主觀知覺。依據其理論架構，WAI 包含三個分量表，分別為：(1) 目標的共識：代表當事人和諮商師之間對諮商目標的同意程度 (2) 任務的同意：反映當事人和諮商師之間，對於諮商歷程中的行為、思考與任務，彼此認同也願意

遵循的程度 (3) 彼此的聯結：評量當事人和諮商師之間，表現出相互信任與接納的狀態。WAI 為自陳式量表，共有 36 題（每一分量表 12 題），採用 Likert 七點計分方式。目前已有三種版本，分別適用於當事人、諮商師與觀察員，得以分別從不同的角度，評估個別當事人與諮商師的工作同盟。在信效度方面，多位專家證實 WAI 具有良好的輻合、區辨與預測效度（Horvath, 1994；Tracey & Kokotovic, 1989），以及相當高的內部一致性，Cronbach's α 係數介於 .92 至 .98 之間（Taft et. al., 2004）。國內則由學者陳慶福（1995）將 WAI 譯為中文版，並透過六位專家鑑定內容和考驗效度，結果顯示全量表和 WAI 量表三向度的平均一致性為 .88，代表中文版的題項敘述和題目歸類方式與原量表近似，具有好的效度。

在不同研究中，有時研究者會依據研究對象和目的不同，而對量表進行調整，但仍以 WAI 作為主要架構，其中有經過信效度考驗的，分別為「簡式工作同盟量表」（WAI-SR）、「工作同盟量表團體版」（WAI-G）以及「工作同盟觀察者版」（WAI-O）。

1. 工作同盟量表—簡式

工作同盟量表—簡式，是由 Hatcher 和 Gillaspay（2006）根據 WAI（Horvath & Greenberg, 1989）修訂而來，它具有 12 個題項，亦採用 Likert 七點計分方式，分別就目標、任務與聯結三向度，評量當事人對工作同盟的知覺。WAI-SR 有良好的聚斂效度與內部一致性，它與 WAI 和 CPAS（Gaston & Marmar, 1994）的測驗結果高度相關，顯示量表內容間具有相近的構念（Hatcher & Gillaspay, 2006）。

2. 工作同盟量表團體版

工作同盟量表團體版，則是由 Johnson 等人（2008）以 WAI（Horvath & Greenberg, 1989）為主要架構修訂而成，它與原始量表一樣具有 36 題並以 Likert 七點方式計分。此量表獨特之處，在於聚焦的是成員與整個團體間的同盟，例如：我感覺到整個團體是關心我的、整個團體並不了解我來到團體的目標…等。在內部一致性部分，全量表的 Cronbach's α 係數為 .92，個分量表則皆高於 .74。

3. 工作同盟量表觀察者版

工作同盟量表觀察者版，亦源自 WAI（Horvath & Greenberg, 1989），同樣包括目標、任務和連結三大向度，12 道題項並以 Likert 七點計分。與前述版本不同的是，它是由經過訓練的觀察者，依據成員和帶領者間的互動（語調、議題探索深度、彼此了解程度…等）評分，以平衡個別成員主觀知覺導致的偏誤，獲得更客

觀的評分結果。WAI-O 具有良好的內部一致性和評分者間信度，其 Cronbach's α 係數介於.84 至.93 之間，三向度之間也有.60 至.80 的相關 (Tichenor & Hill, 1989, 引自 Brown & O'Leary, 2000)。

(二) 加州心理治療同盟量表團體版 (California Psychotherapy Alliance Scale for Group, CALPAS-G)

此量表由 Gaston 和 Marmar 於 1994 年共同編製，目的在測量個別成員和團體之間的工作同盟關係。其改編自 Marmar、Gaston、Gallagher 和 Thompson 於 1989 年發展的「加州心理治療同盟量表 (CALPAS)」，更動原量表中當事人填寫部分的措辭，例如：將「治療師」改為「團體成員」或「本團體」等，使其適用於團體治療的情境。CALPAS-G 包含四個分量表，分別是：(1) 當事人工作能力分量表 (PWC)：反映當人在團體中的目的性與主動參與的能力；(2) 當事人承諾分量表 (PC)：反映當事人對團體的態度，包括是否信任團體，並願意承諾完成整個團體歷程 (3) 工作任務同意分量表 (WSC)：代表成員們和帶領者之間對團體任務的認同程度 (4) 成員同理與投入分量表 (MUI)：反映成員彼此間的投入程度，包括同理、關心、積極參與等內涵。此為一自陳式量表，共包含 24 題 (每個分量表 6 題)，採用 Likert 七點計分方式，正反向題各半以平衡填答的偏誤。

研究發現 CALPAS 的總分與 WAI 高度相關，運用於個別諮商情境有相當良好的信效度表現，但是其團體版部分則未有研究證實其信效度 (Crowe & Grenyer, 2008)。

(三) 賓州助人同盟量表 (Penn Helping Alliance Rating Method, PHARM)

此量表是由 Morgan、Luborsky 和 Crits-Christoph 於 1982 年所編製的，其原為測量個別諮商中的工作同盟，後經 Budman (1989) 改變為適用於團體心理治療的版本。其目的在測量團體的整體同盟狀態，且尤其聚焦於團體成員間的關係與互動，以及個別成員對關係狀態的經驗，並盡可能排除治療者的因素。量表共有十個題項，採用 Likert 十點計分方式。於原量表中，將工作同盟區分為 I 和 II 兩個類型：類型 I 代表當事人對治療關係的知覺；類型 II 則是測量成員是否能與諮商師共同合作為治療目標努力 (Morgan et al. 1982)。而在 Budman (1989) 的修訂版本中，則更重視當事人與其它成員和團體的關係，因此會要求當事人在填表時盡量排除諮商師對團體的影響，將類型 I 定義為當事人對團體經驗的知覺；而類型 II 則是評估當事人與其它成員的關係。

(四)愛德蒙頓治療同盟量表(The Edmonton Therapeutic Alliance Scale, TETAS)

此量表是 Joyce 等人 (2007) 根據 Greenson (1967) 對工作同盟的概念編製而成，主要指當事人對諮商師非精神性、理性與真實的態度。量表分為當事人與帶領者版，原包含四個題項：(1) 願意談及關於個人的重要議題 (2) 感受到被帶領者理解 (3) 能瞭解諮商師的觀點，並能與之共同合作 (4) 認為參與團體能增進對自己的理解，後國內研究者林詠昌 (2012) 與作者取得聯繫，又加上 (5) 治療師是否有幫助和 (6) 治療師與當事人是否合作愉快兩個題項。量表以 Likert 七點計分方式，由每位成員自評在當次團體的同盟狀態，帶領者也分別評估每位成員的同盟情況。此量表未有效度考驗的資訊，而在信度方面，成員量表的內部一致性為.91，帶領者部分則為.92，為相當良好的信度表現。

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

團體治療期間報告，是由 Liebenthal (1980) 改編自 Orlinsky 和 Howard 於 1966 年發展的治療期間報告 (Therapy Session Report, TSR)，使之能應用於團體治療情境，目的在了解團體成員在參加團體歷程中的主觀經驗和感受。GTSR 為一自陳式量表，題項為描述性語句，用以探尋參與者當下的真實反應，評估範疇包括五個向度的經驗：(1) 參與者間的對話 (dialogue between participants)；(2) 參與者的情緒經驗 (emotional experience of each participant)；(3) 治療的關係或互動模式 (therapeutic relationship or pattern of interaction)；(4) 治療的交流 (therapeutic exchange)；和 (5) 治療的連續發展 (sequential development of the treatment)。其計分方式採用李克特式三點量表，以 0 到 2 分表示 (0=沒有；1=一些；2=很多)。

(六) 團體諮商工作同盟量表 (GTAS)

團體諮商工作同盟量表，是由 Marziali 等人 (1997) 編修 Pinsof 和 Catherall (1986) 編製之綜合心理治療同盟量表-家庭、婚姻與個別治療量表 (Integrative Psychotherapy Alliance Scale: Family, couple and individual therapy scales, IPA) 而來。目的在評估團體諮商的歷程，瞭解成員知覺之工作同盟狀態，是目前唯一考量到團體人際系統脈絡之量表。量表分為內容與人際系統兩大向度，內容向度分別為：目標、任務、聯結，人際系統向度上包括：成員與領導者、其它成員與領導者、成員與其他成員、及整個團體與領導者的關係，為 3x4 之因素矩陣。GTAS 為一自陳式量表，採用李克特式七點測量 (1=完全不贊同，7=完全贊同)，適用於團體成員填答。量表中文版則由謝麗紅與林詠昌 (2012) 翻譯與修訂，透

過預試進行分析以及信效度的考驗，在內部一致性方面，總量表 Cronbach's α 係數為.95，其中內容向度 α 係數介於.81-.89 間，而人際系統向度則在.79-.88 之間。關於此量表各項度的定義，將會在第三章研究工具的章節詳細說明。

表 2-2-1

工作同盟相關量表

量表名稱	量表功能與特性	分量表及向度
工作同盟量表 (WAI, Horvath & Greenberg, 1989)	旨在測量當事人對自己與諮商師之間工作同盟的知覺，此為目前最為廣泛使用的於實證研究的量表。	(1) 目標的共識 (2) 任務的同意 (3) 彼此的聯結
加州心理治療同盟量表團體版 (Gaston & Marmar, 1994)	旨在評估成員對自己與團體間的工作同盟關係。其更動原量表的部分措辭，使之適用於團體情境，但缺乏信效度驗證數據。	(1) 當事人工作能力分量表 (2) 當事人承諾分量表 (3) 工作任務同意分量表 (4) 成員同理與投入分量表
賓州助人同盟量表 (Morgan、Luborsky & Crits-Christoph, 1982)	旨在測量團體的整體同盟狀態，尤其聚焦團體成員間的關係與互動。然而由於題數偏少且不考慮與帶領者的同盟，獲得資訊稍顯不足。	(1) 類型I：當事人對團體經驗的知覺 (2) 類型II：當事人與其它成員的關係
愛德蒙頓治療同盟量表 (Joyce et al., 2007)	旨在評估當事人對諮商師非精神性、理性與真實的態度。量表因僅包含六題，因此能夠迅速評估同盟關係，唯訊息量較小。	未有分量表
團體治療期間報告 (Liebenthal, 1980)	旨在了解團體成員在參加團體歷程中的主觀經驗和感受，但未能獲得關於人際系統的訊息，也未有統計驗證信效度。	(1) 參與者間的對話 (2) 參與者的情緒經驗 (3) 治療的關係或互動模式 (4) 治療的交流 (5) 治療的連續發展
團體治療同盟量表 (Marziali et al., 1997)	旨在評估成員對團體整體工作同盟狀況的知覺，為目前唯一納入團體人際系統因素的量表，並具有良好的信效度。	(1) 同盟向度：目標、任務、聯結 (2) 人際向度：成員與領導者、其它成員與領導者、成員與其他成員、及整個團體與領導者的同盟關係

六、團體諮商工作同盟的影響因素

團體諮商工作同盟為團體重要的歷程因素，由於帶領者、成員和團體為最重要的三項元素，因此團體工作同盟即深受其三者的影響。以下將分為成員因素、領導者因素和團體歷程因素三部分，對團體工作同盟的影響進行說明：

（一）成員因素

成員特質一向被視為團體諮商中最主要的影響因素，Wampold 和 Brown (2005) 指出，在諮商團體中，成員因素大約能解釋團體歷程總變異的 7%，可說是具有相當重要的影響力。早期的學者是根據在個別諮商情境的研究下，當事人的特質或社會職業功能等對工作同盟的影響進行推論，然而這樣的結果能否適用於團體諮商的情境，則尚未有明確的定論，直至近年來，才有越來越多針對團體諮商情境進行的研究，結果也更加明確 (Johnson, Penn, Bauer, Meyer, & Evans, 2008)。

現有的研究皆以探討對團體工作同盟具有與測力的因子為主軸。在具有正向預測力的部分，Taft、Murphy、Musser和Reminton (2004) 於一項以伴侶關係中出現暴力行為之男性為對象的研究中，發現成員高度的改變動機及準備度，對同盟關係具有相當強的預測力。同年度也有研究得到近似的結果，發現當成員對參與團體的期待越正向，則越能促進團體工作同盟的建立，且更能進一步催化良好的諮商結果 (Abouguendia, Joyce, Piper, & Ogrodniczuk, 2004)。

幾項人格特質也能預測良好的工作同盟。Budman等人 (1989) 的研究結果顯示，成員在參加團體前具有較高自尊者，將能預期獲得較好的同盟關係。Taft等人 (2004) 也提到，成員的認知風格傾向內在歸因者，對於較佳的工作同盟關係具有穩定預測性。Johnson等人 (2008) 則發現，成員在團體中的領悟力 (insight) 及其社會功能 (social functioning) 與工作同盟間有顯著的相關，唯領悟力與工作同盟是正相關；而社會功能則與工作同盟呈現負相關，代表當該成員領悟力相對較高，或是社會功能較低時，便能預期他對團體工作同盟有較正向的知覺以及評價。然而，也有研究發現，成員相近的特質在不同學派的諮商脈絡下，影響力可能不盡相同。在一項以65位女性暴食症患者為研究對象，探討在不同型態的諮商脈絡下，成員依附特質 (焦慮/逃避) 對團體工作同盟影響的研究中，發現在團體心理動力人際諮商 (GPIP) 組中，成員高依附焦慮與低逃避依附傾向，能夠幫助預測較佳的工作同盟，但是在團體認知行為諮商 (GCBT) 組中則沒有這樣的關

係，研究者認為此結果，代表著若諮商情境較會引發成員的心理防衛機制，則依附特質就會進而影響工作同盟的建立與發展（Tasca, Balfour, Ritchie, & Bissada, 2007）。

研究也證實，團體成員若具有心理或精神方面的傾向或症狀，將成為影響工作同盟的關鍵因素。在一項以90位心理治療門診就診者作為研究對象的研究中，Budman等人（1989）發現，當成員具有較少的心理症狀（symptomatology）時，則較能夠與團體及其他成員建立關係，亦將有益於其對團體工作同盟的知覺與評估。Johnson與其同僚（2008）在以63位幻聽症狀者進行認知行為或支持性心理治療的研究中，也發現當個別成員呈現較低的自我封閉狀態（autistic preoccupation）時，則傾向對工作同盟具有較高的評價。

然而，有些因子對則團體工作同盟具有負向預測力。Taft等人（2004）針對人格特質對工作同盟的影響進行分析，發現成員的病態人格特質與團體工作同盟呈現顯著負相關，意即病態特質越多，則工作同盟的品質就越低，此外，偏高的邊緣性人格特質，以及較多的人際困難，也是對工作同盟具有負向預測力的重要變項。除此之外，在客觀條件層面，若成員已婚、年齡較長或是有較高的收入，都對團體工作同盟有正面影響。

（二）領導者因素

領導者在團體中具有相當特殊的位置，他因為被賦予帶領的角色，而對團體主軸的設定和動力有至關重要的影響，而在促進成員間彼此互動的過程中，他也同時身為團體的一份子，這樣多元的角色使領導者對團體具有重要影響力（Bakali, Wilberg, Hagtvet, & Lorentzen, 2010）。然而目前對於領導者變項如何影響團體工作同盟，則較多是藉由理論或推論的方式說明，相關的實證研究結果則相對缺乏。

根據研究顯示，諮商者的特質以及行為，無論在個別諮商（Ackerman & Hilsenroth, 2001, 2003）或是團體諮商（Lorentzen, Bakali, Hagtvet, Ruud, & Høglend, 2009，引自Bakali et al., 2010）的脈絡下，都對工作同盟形成與變化的歷程有重要影響。學者Ackerman和Hilsenroth（2001, 2003）透過研究發現，若領導者的性格苛刻、自我中心、具批判性、愛說教、防衛性高、冷淡以及缺乏自信，將不利於同盟關係的建立，甚至破壞同盟關係；但如果其特質傾向有彈性、誠懇、負責、自信和溫暖，則有益於正向同盟的建立。Bakali等人（2009）認為，雖然上述研究是

以個別諮商作為背景，但因為個別諮商與團體諮商在改變機制方面有不少共通之處，因此能夠適度的類推到團體情境，唯程度尚未明確。

近年來分別有兩篇針對團體諮商的研究，以實證的方式探討領導者因素對工作同盟的影響力。學者 Lorentzen 等人 (2009) 首先指出，團體領導者因素的變異，不僅對團體初期的同盟關係具有預測力，也和後續同盟關係的發展有顯著關聯。Bakali 等人 (2010) 更進一步分析團體各項因素對同盟的預測力，他們以 145 位奧斯陸 (Oslo) 地區醫院的病患 (症狀包括物質濫用、器質性腦傷及情感性精神疾患) 為研究對象，透過隨機分派為 18 個諮商團體，其中 9 個為短期 (20 次) 另 9 個為長期 (80 次)，進行每週一次，每次 90 分鐘的團體諮商。研究發現，整體而言，帶領者因素對同盟的影響在眾多因素中相對較強，其與團體的互動品質，對團體初期的工作同盟最具影響力，且該影響力會隨著團體階段的發展階段逐漸增強，由初始階段能夠解釋同盟變異量的 6.3% 逐漸提升至團體後期的 9.5%。然而，上述的兩研究皆以心理動力學派作為團體諮商取向，因此結果是否能應用在其他學派的諮商團體上，則有待後續研究發現。

此外，僅有一篇研究提到，領導者的能力以及諮商品質，在認知行為諮商團體中，可能對工作同盟和諮商結果皆有影響 (Woody & Andessky, 2002)。

(三) 團體歷程因素

與工作同盟相關的團體歷程因素，包括團體氣氛 (謝麗紅, 1995)、成員的出席率和參與度 (Johnson et al., 2008) 以及團體凝聚力 (Lindgren, Barber, & Sandahl, 2008)。

學者謝麗紅 (1995) 指出，團體中的口語互動、同盟與團體氣氛皆為團體重要的歷程變項，且彼此間有顯著關聯。其中團體氣氛整體的發展狀況與工作同盟相似，皆在初期穩定上升；中期略有下降及不穩定；後期再出現上昇的趨勢，究其內涵可發現，同盟與團體氣氛的投入向度有顯著正相關；與衝突和焦慮氣氛則呈現負相關，代表與兩者之間不僅相互影響也有高度關聯。

Johnson 等人 (2008) 也點出，團體成員的出席率及參與度和工作同盟為正相關。此外，常與團體工作同盟相提並論的團體凝聚力，也能幫助建立正向的工作同盟。Lindgren 等人 (2008) 認為，工作同盟的形成開始於團體成員篩選階段，假使領導者能和每位成員達成共識，並於互動中培養正向歸屬感，便得以促成團體凝聚力，而好的凝聚力是工作同盟的基石，能提升成員對團體目標以及諮商歷程

的認同度，意即整個團體的工作同盟。

七、團體工作同盟相關研究

目前關於團體諮商工作同盟的研究篇數並不多，現有的研究方向則針對兩大主軸，一是探討其與團體凝聚力在構念層面的異同，進行相似與區辨性研究（Budman et al., 1989；Gillaspy, Wright, Campbell, Stokes, & Adinoff, 2002；Joyce et al., 2007；Marziali, Munroe-Blum, & McCleary, 1997）；另一部分則針對兩者在團體諮商情境下對結果的預測性作探討與比較（Crowe & Grenyer, 2008；Joyce et al., 2007；Marziali et al., 1997；Robak et al., 2013）。

在概念區辨方面，有學者認為在理論上，凝聚力和work alliance是同等的概念（Fuhriman & Burlingame, 1990）；但也有學者認為兩者描述的是不同的歷程，尤其在團體的不同時期差異更明顯（Bakali et al., 2010；Joyce et al., 2007；Marziali et al., 1997）。實證研究中多半顯示，work alliance與凝聚力在概念上有部分的重疊之處，但程度高低則因採用不同的定義或研究方法的不同，而顯示相當的差異性，程度從低度（Joyce et al., 2007）、中度（Marziali et al., 1997）、中高度（Gillaspy et al., 2002）至高度（Budman et al., 1989）相似皆有。而細究研究內涵可知，在研究結果呈現兩者具高相似度的研究中，對凝聚力定義為「領導者與成員有共同一致的目標，並採取開放和互相信任的態度，讓彼此可以分享私人的資訊」，與Bordin（1979）對work alliance的定義幾乎一樣，可能因此得出兩概念重疊性相當高的結論。而目前最普遍的區別方式，則是強調work alliance較注重對目標和任務的贊同，並一同努力處理議題邁向目標；而凝聚力則更重視團體的一體感、自我揭露以及互相承諾和信任（Gillaspy et al., 2002）。

此外，在兩者對諮商結果預測性的方面，亦呈現相當不一致的研究結果，有些認為唯有凝聚力才能準確預測團體結果，特別是在認知行為學派的研究中（Crowe & Grenyer, 2008）；但也有的認為work alliance預測力較佳，也較能代表團體諮商整體的歷程因素（Brown & O'Leary, 2000；Robak et al., 2013）。在Marziali（1997）與其同僚的研究裡，指出work alliance與凝聚力之間為中度正相關，且皆對結果具部分預測性，但若進行統計迴歸分析，則發現單以work alliance作為預測變數就己能涵蓋大部份的因素負荷量，再加入凝聚力也無法提升，因此認為work alliance對結果有不錯的預測力。相關研究結果以研究對象劃分並整理於表2-2-2至2-2-4。

表 2-2-2

團體諮商工作同盟相關研究摘要表—具心理或人格相關診斷者團體

研究者	研究對象及同盟評量工具	研究目的與結果
(Budman et al., 1989)	以 90 位門診病患為對象，進行 12 次的心理治療團體。 研究工具： 「賓州助人同盟量表」，透過經由訓練的觀察者為團體評分。	研究旨在理解團體凝聚力以及工作同盟狀況，探討兩者與治療結果的相關性。 結果發現「團體凝聚力」和「團體工作同盟」是相似的構念，此外，兩者與團體成員的「自尊提升」和「減輕心理症狀」(symptomatology)皆高度相關，尤其團體頭三十分鐘的凝聚力狀態，與團體結果最有關聯。
(Marziali, Munroe-Bloom, & McCleary, 1999)	以 79 位診斷為邊緣性人格疾患之門診病患為對象，以隨機分派的方式分組，其中 41 位接受「個別心理動力治療」；另外 38 位接受「人際團體心理治療」。 研究工具： 個別諮商組用「治療師同盟量表」(Therapist Alliance Scale)，團體諮商組使用「團體同盟量表」(Group Alliance Scale)。	研究目的為探討在個別諮商以及團體諮商情境下工作同盟的發展狀況，以及對結果的預測性。 結果發現： (1) 個諮和團諮的當事人，皆對於工作同盟有正面的評價。 (2) 接受個別諮商的族群，無論是早期或是晚期的同盟，皆與一年後追蹤的結果有關，但是跟兩年後的追蹤結果無關。 (3) 接受團體諮商的族群，無論是早期或是晚期的同盟，皆與一年後追蹤的結果無關，但是顯著與兩年後的追蹤結果有關。
(Gillaspy, Wright, Campbell, Stokes, & Adinoff, 2002)	研究對象為 49 位男性住院病患，接受為期三週，一周三次的「物質濫用團體治療」。 研究工具： 「團體治療同盟量表」(GTAS) 和「團體氣氛量表」(GAS)。	研究欲探討「團體工作同盟」與「團體凝聚力」對治療結果的預測性，以及團體工作同盟如何影響團體結果。 結果顯示，團體工作同盟和團體凝聚力之間的相關很高，但其中只有團體工作同盟的分數可以用來預測成員心理壓力下降的狀況。 然而，兩者與「降低藥酒使用率」以及「減輕憂鬱症狀」皆未有顯著相關。
(Abouguendia, Joyce, Piper, & Ogradniczuk, 2004)	研究對象為 107 位達到 DSM - III - R 臨床診斷為「複雜性悲傷」者，依據客觀特質配對再隨機分派至「詮釋性治療組」和「支持性治療組」(共計 16 組)，進行每週一次，每次 90 分鐘，共 12 次的團體治療。 研究工具： 以 Greenson (1967) 提出之工作同盟內涵作為題項敘述，由成員和帶領者分別填寫。	研究目的為探討在短期團體治療中，治療同盟是否為「當事人預期進步」和「治療成效」之間的中介變項。 結果發現，當事人對同盟的評分確為「當事人預期進步」和「治療成效」間的中介因素，並發現期待和結果之間的關聯，是由於個體和其他成員以及治療者在團體過程中逐漸建立的合作關係。
(Joyce, Piper, & Ogradniczuk, 2007)	研究對象為 107 位達到 DSM - III - R 臨床診斷為「複雜性悲傷」者，依據客觀特質配對再隨機分派至「詮釋性治療組」和「支持性治療組」，進行每週一次，每次 90 分鐘，共 12 次的團體治療。 研究工具： 「愛德蒙頓治療同盟量表」和「團體凝聚力量表」。	研究目的在探討短期諮商團體中，整體的工作同盟和凝聚力對諮商結果的預測性；以及團體帶領者和成員對工作同盟和凝聚力的評定，對諮商結果預測力的差異。 研究發現，團體成員的評分相較於團體帶領者，對諮商結果更有預測力，由其團體成員對工作同盟狀態的知覺，最能夠準確預測諮商進展與結果。

(續下頁)

(Tasca, Balfour, Ritchie, & Bissada, 2007)	<p>研究對象為 65 為符合 DSM-IV 暴食症 (BED) 診斷之女性，隨機分為兩組分別進行 16 次的團體認知行為治療 (GCBT) 以及團體心理動力人際治療 (GPIP)。</p> <p>研究工具： 「加州心理治療同盟量表團體版」</p>	<p>研究目的是探討，在不同型態的諮商脈絡下，成員依附特質 (焦慮/逃避) 與對建立工作同盟的影響。研究發現，無論在 GCBT 或是 GPIP 組，工作同盟的建立皆呈現線性成長；然而在 GPIP 組中，高依附焦慮與低逃避依附與工作同盟的建立有相關，但是在 GCBT 組中則沒有這樣的情形。代表 GPIP 的諮商情境較會引發成員的防衛依附機制，進而影響工作同盟的狀態。</p>
(Crowe & Grenyer, 2008)	<p>研究對象為 30 位符合 DSM-IV 診斷為重鬱症 (MDD) 的成人，並隨機分派為六組，進行為期 16 次的表達性心理動力諮商團體。</p> <p>研究工具： 「工作同盟量表」以及「加州心理治療同盟量表團體版」</p>	<p>研究目的在瞭解團體諮商初期 (第四次) 的工作同盟、團體凝聚力和團體氣氛，哪一項最能夠準確預測團體對憂鬱症狀緩解的成效。研究發現，工作同盟量表的結果無法預測諮商成效；「團體氣氛問卷」的「衝突分量表」，與「貝克憂鬱量表」有相關；「加州心理治療同盟量表團體版」的分數與諮商成效最有關，尤其當中的工作任務同意分量表 (WSC)，最能預測團體成效。</p>
(Lindgren, Annika, Barber, Jacques, Sandahl, & Christer, 2008)	<p>研究對象為 18 位具有職業倦怠相關憂鬱症狀的成人，進行短期心理動力諮商。</p> <p>研究工具： 以「加州心理治療同盟量表」CALPAS-G 測量同盟狀態。</p>	<p>研究目的為探討，團體內工作同盟狀態 (group-as-a-whole) 對於心理動力團體諮商效果的預測力。研究發現，團體工作同盟會隨團體的次數逐漸上升。此外，團體工作同盟的總平均數，對諮商結果最具預測力；其中團體初期的同盟發展不具預測力；而團體中期的同盟狀態則和結果最相關。</p>
(Bakali, Wilberg, Hagtvet, & Lorentzen, 2010)	<p>研究對象為 145 位奧斯陸 (Oslo) 地區醫院的病患，症狀從物質濫用、器質性腦傷至情感性精神疾患皆有。透過隨機分派為 18 個諮商團體，9 個短期 (20 次)、9 個長期 (80 次)，進行每週一次，每次 90 分鐘的心理動力諮商。</p> <p>研究工具： 「工作同盟量表—簡式」(WAI-S)</p>	<p>研究目的是欲透過團體成員對團體歷程因素 (工作同盟與凝聚力) 的評估，瞭解對於長期與短期團體而言，成員、帶領者以及團體三個變項，對團體初、中、後期歷程因素的影響為何。研究發現，成員因素對工作同盟和凝聚力在團體各階段都最具顯著影響力。帶領者對工作同盟的建立在各階段都很重要；但對凝聚力而言只有在團體中期較重要。此外，帶領者與團體的互動品質，對團體初期的工作同盟最具影響力；對凝聚力則是在初期和中期最具貢獻，並隨著時間逐漸下降。最後，團體的長度並未對歷程因素產生顯著影響。</p>
(Mörtberg, 2014)	<p>研究對象為 54 位符合 DSM-IV 社交焦慮症 (SAD) 標準的成人，以隨機分派的方式，參與 16 次的認知學派個別諮商 (ICT) 或 3 週的認知學派團體諮商 (IGCT)。</p> <p>研究工具： 「工作同盟量表—簡式」(WAI-S)</p>	<p>研究目的欲探討工作同盟狀態在 ICT 和 IGCT 之間的異同，以及與諮商結果之間的關聯。研究目的欲探討工作同盟狀態在 ICT 和 IGCT 之間的異同，以及與諮商結果之間的關聯。研究發現，在 ICT 中，工作同盟的各個向度分數皆顯著高於 IGCT 組；但對兩組而言，工作同盟和諮商結果皆無顯著相關。</p>

表 2-2-3

團體諮商工作同盟相關研究摘要表—伴侶諮商團體

研究者	研究對象及同盟評量工具	研究目的與結果
(Bourgeois, Sabourin, & Wright, 1990)	以 63 對結婚伴侶為對象，進行九週每次三小時的婚姻技巧訓練團體。 研究工具： 「伴侶治療同盟量表」(Couple Therapy Alliance Scale)、「治療師同盟量表」(Therapist Alliance Scale)	研究目的為探討團體婚姻治療中，工作同盟與團體結果的關聯。 研究發現，參加團體前的婚姻困擾的程度不會影響工作同盟的形成。此外，除了證明成員和領導者共同形成的同盟關係，是團體是否成功的要素外，也發現在該研究中，男性成員的工作同盟強度相較於女性更能預測團體結果。
(Brown & O'Leary, 2000)	以 70 對「丈夫對妻子施暴」的伴侶為對象，進行為期 14 週，一周兩小時的認知行為取向團體治療。 研究工具： 由兩位編碼者分別填寫「工作同盟量表—觀察者版」(WAI-O)。	研究目的在探討治療同盟在團體治療中的角色，以及其與療效的關聯。 研究發現，丈夫第一次參與團體的同盟強度與治療結果有正相關(同盟強度越高，對伴侶生理和心理的虐待行為改善越明顯);但妻子的同盟狀態則與治療結果無關。此外，同盟與治療參與的完成度無關。
(Taft, Murphy, Musser, & Remington, 2004)	以 107 位有伴侶暴力問題的男性為對象，進行為期 16 週，每週兩小時的認知行為治療。 研究工具： 「工作同盟量表」	研究目的為探討人格、改變動機及人際風格對團體工作同盟形成的影響，以及預測性如何。 研究結果呈現出：改變動機對工作同盟具有最強的預測性；病態人格特質則對工作同盟具強烈的負向預測力。此外，低度邊緣性人格特質和人際困難、內在歸因、已婚、較長的年齡與較高收入等變項也能預測高的工作同盟。

表 2-2-4

團體諮商工作同盟相關研究摘要表—學生諮商團體

研究者	研究對象及同盟評量工具	研究目的與結果
謝麗紅 (2000)	以彰化師大與靜宜大學 46 位自願報名參加自我成長團體的大學生為對象，分為結構組與低結構組四組團體，進行十週每次 90 分鐘的團體諮商。 研究工具： 「工作同盟量表」(WAI)	1. 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昇的趨勢。領導者與成員對同盟強度的認定則有一致的傾向。 2. 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。

(續下頁)

<p>(Schwartz, 2004)</p>	<p>以 74 位心理系大學生為對象(包括填寫「駕駛憤怒量表」達前標者、主觀認為駕駛憤怒帶來困擾以及欲透過諮商處理駕駛憤怒者),進行為期八週的團體諮商,並以認知和行為治療取向,以及放鬆訓練作為介入方式。</p> <p>研究工具: 「工作同盟量表-簡式」(WAI-S)</p>	<p>研究目的為探討在團體諮商中,工作同盟、團體氣氛和個案自我效能三變項之間的關係,以及三者與結果(降低駕駛憤怒)的關聯。</p> <p>研究發現,工作同盟、團體氣氛以及個案自我效能皆與結果有正相關,但均為低至中度相關,其中以當事人自我效能對結果最具預測力。因此,雖然三變項皆與結果相關,但是無法充分涵蓋對結果的所有解釋量。</p>
<p>(Robak, Kangos, Chiffrieller, & Griffin, 2013)</p>	<p>研究對象為 50 位團體動力訓練課程中自願參與研究的碩班學生,並分成 9 至 11 人的諮商團體,進行每週一次,共八次的團體諮商。</p> <p>研究工具: 「工作同盟量表-簡式」(WAI-S)</p>	<p>研究目的在瞭解工作同盟在團體諮商脈絡中的發展,以及工作同盟和諮商結果的關係。</p> <p>研究發現,成員對帶領者和團體的工作同盟知覺為顯著正相關;成員在第四次團體的工作同盟知覺與結果最顯著相關;諮商結果也與工作同盟中的「任務」及「聯結」向度呈現正相關,且當成員主觀感受工作同盟越強時,自我揭露也越多。</p>

綜合本節,研究者認為,雖然學者們皆假設團體諮商工作同盟對諮商結果有很重要的影響,但是因為研究焦點的不同、工具的不同,因此難以進行對照與比較,相關研究也多在醫療場域進行,較少運用於一般發展性議題的當事人。因此,本研究對於瞭解在以大學生為對象的 SFGC 中,工作同盟的發展如何,以及同盟和諮商成效間的關係有其必要性。

第三節 希望理論與相關研究

一、希望對於心理治療的重要性

希望的概念在心理治療領域首次受到重視,是在 1950 到 1960 年間,當時的學者 Karl Menninger (1959) 認為,希望是對達成目標的正向期待,也是維持心理健康的重要因素,並提倡應在心理治療中積極運用這項能量;存在治療大師 Franl 認為,心理疾病的發生反映當事人缺少希望感,因此心理治療的任務,便是幫助當事人恢復希望;學者 Stotland (1969) 則相信希望是計畫和追求目標過程中不可或缺的力量;團體治療大師 Yalom 亦將「灌輸與維持希望」,視為重要的療效因子之一;同樣的,學者 Jerome Frank 也支持希望的重要性,認為它是促使治療性改變的關鍵因素之一 (Frank & Frank, 1991)。雖然學者們認為希望是心理治療領

域中值得重視的因素，但起初多停留在理論性或哲學層面的討論，相關的實證研究則至近二十年起才逐漸增加（Irving et. al., 2004）。

許多研究證實，希望的存在與培養在個體改變的過程中扮演相當重要的角色(Reiter, 2010)。根據跨學派心理治療與諮商共同因素的研究估計，希望與期待(expectancy)這兩項治療因子，佔心理治療效能總變異量的 15%，而期待又常被定義為「啟動希望的能量」(activation energy of hope)，因此，希望可謂治療性改變的重要基礎，更與諮商效果有顯著的關聯(駱芳美、郭國禎, 2011; Friedman & Fanger, 1991; Hubble, Duncan, Miller & Wampold, 2010; Lambert, 1992)。也有研究提到，在諮商脈絡下，希望可以催化早期的改變，並且帶出後續一連串的不同，而且當案主可以將希望和可欲的未來作連結時，成功達成諮商目標的可能性將顯著的增加（Irving et. al., 2004）。

以下將綜合多篇國內外的研究，分為三個層面說明希望對心理治療的重要性，分別為：諮商關係、心理層面、路徑與效能思考。

（一）諮商關係

「關係」在心理諮商領域中一項被視為是引發治療性改變的重要元素之一，而良好的諮商關係不僅影響著諮商效能，也與當事人抱持的希望程度有關聯（Lambert, 1992; Sprenkle, Davis, & Lebow, 2009; Snyder et al., 1997）。早期的學者將希望視為維繫人類生存的共通因素之一，但每個人對希望的經驗不盡相同，它可能是一個感受、一種思考方式、一個意念或是一種和世界的連結(Farren, Herth, & Popovich, 1995)，而在諮商關係中，希望是基本要素之一外也更具功能性。研究指出，希望是經由互動傳遞，並在關係建立過程中逐漸形成的，因此諮商師的特質、信念、營造的氣氛和互動模式，即對諮商關係和當事人的希望狀態具有直接的影響力（Cutcliffe, 2004）。希望理論學者 Lopez 等人（2000）建議，諮商師應於諮商初期，就以同理、信任和理解的態度來對待案主，並常用積極性的語言回應和互動，才有利於建立富有希望的諮商關係，這樣一致並充滿希望的態度，會使得當事人開始真正相信自己的問題有解決的可能，希望也因此被喚起，並進一步開啟爾後想法和行動層面的改變，學者們將這樣的階段和過程，稱之為「希望連結」（hope bonding）。

（二）心理層面

個體的心理層面也與希望相互影響。在情緒部分，希望理論認為情緒是目標

導向想法的產物，意即當個體自覺未能達到目標，或是沒有清楚的想法和動力克服困難時，就會產生負向情緒；反之，則產生較積極正向的情緒，因此希望諮商的目標，是透過調整當事人的認知過程，使其能夠設定清楚可行的目標，並相信自己有能力達成它時，希望感就會因此提升，而消極的情緒便得以改善（Snyder, Sympson, Ybaso, Borders, Babyak, & Higgins, 1996；Snyder, 2000）。希望和心理健康的關聯也在文獻中得到證實，研究發現，在眾多心理優勢的能力與特質中，「希望」是相當重要的因子之一，常能協助個體在困境中更有能量的面對挑戰，並在面對問題時保持專注並解決它（Snyder & Harris et al., 1991；Weick & Saleebey, 1995），因此，希望程度高者，通常有較佳的心理適應能力、較高的壓力容忍度以及較有效的因應策略，所以心理狀態相對穩定和健康，對人生也感到比較有意義、自尊感較高且心情比較愉快（Magaletta & Oliver, 1999；Snyder, 1994；Feldman & Snyder, 2005）。

針對憂鬱和自殺議題的相關研究點出希望的重要性。研究發現希望與憂鬱是互相拮抗的，意即當希望程度越高時，憂鬱程度就會降低（Kowen, 2000）；探討自殺的研究也指出，無望（hopelessness）是導致自殺行為的危險因子（Rudd, 2004），而希望則可被視為保護性因子（Fiske, 2008）。因此學者們越來越重視希望的作用，將協助當事人在憂鬱中找尋不那麼憂鬱的層面，或是在無望中發掘一點希望的微光，視為關鍵甚至是首要的任務，並以一點點希望為起始，一方面減輕症狀與痛苦，也開啟更多資源和可能性（Irving et. al., 2004；Snyder et al., 1996；Klausner, Snyder, & Cheavens, 2000；Quinnett, 2000）。

（三）路徑與能量思考

在希望架構中，路徑與能量思考雖然代表不同的概念，但是在實務工作上卻有相當緊密的關聯，若偏重其中一部分便難以達成預期的諮商成效，顯示兩者在心理治療中扮演相輔相成的角色（Barker, Funk, & Houston, 1988；Irving et al., 2004；Klausner, Clarkin, Spielman, Pupo, & Abrams, 1998）。

Frank 和 Frank（1991）首先指出，希望是跨心理諮商學派的共同因素，他表示，諮商師若能在諮商前向當事人清楚的說明諮商歷程、其困擾得以如何獲得緩解以及預期達成的目標，則能夠促發當事人投入諮商的內在動機，並進而轉化為實際行動，意即提升其對心理諮商的「希望」，是邁向正向成效的開端。Snyder 和 Taylor（2000）進一步闡釋上述的觀點，指出當事人在決定接受諮商的那一刻起，

便開啟了對心理治療的信心，因此，約有 44% 至 60% 的當事人在第一次晤談前便已經有正向的轉變，另外，他們也引用 Barker、Funk 和 Houston (1988) 的回顧研究，Barker 等人 (1988) 以正向期待為共同因素進行分析，發現即使沒有對當事人採用任何形式的諮商介入，而是僅以傾聽和簡短回應（例如：你的狀況會好轉的、一定會變好的），便已經能發揮明顯提升當事人效能思考，並微幅朝目標前進的效果；而若是在介入中加入對目標的詳細探究和計畫（意即路徑思考），則能顯著提升目標達成率。此外，在 Irving 與其研究團隊 (2004) 的實徵研究中，發現無論當事人原先的希望特質是高或低，以希望作為主要介入重點的諮商，均能顯著提升兩組成員的因應 (coping) 和重新詮釋 (reinterpretation) 能力，因應代表著擬定可行計畫，以及在原路線行不通時想出替代性方案 (Snyder, 2002)，也就是路徑思考，而重新詮釋則代表當個體處於壓力情境時，能有正向且激勵性的自我內言 (self-talk)，意即能量思考，而這兩項能力皆是影響個體心理適應力的重要元素，也進而幫助維持諮商帶來的成效。

總合上述，研究者認為希望對心理諮商的重要性，展現在諮商過程的各個階段和層面，可說是不可或缺的一項元素。

二、希望之定義與理論意涵

希望的定義，不同領域間有不一樣的解釋，主要可區分為兩類：一種將認希望視為抽象與變動的情緒狀態，有導致潛在沮喪與失望的可能 (引自 Blundo et. al., 2014)；另一種說法，則相信希望源自「對未來的展望」以及「對目標的正向預期」 (Scioli & Biller, 2009；Snyder, 1994)。而心理學界傾向同意後者，並認為所謂的希望是特別用來指涉較有根據且經過考慮的思想，而非盲目的樂觀或是不切實際的希望 (唐淑華，2010)。

Snyder 是希望理論創始者，他和同事於 1991 年將希望定義為邁向目標的積極能量與動機 (motivation)，包含「目標導向的能量」(goal-directed agency) 與「目標的路徑」(planning to meet goal) 兩個重要元素，且此兩元素會在邁向目標的過程中存在相互作用的關係 (interactively derived) (Snyder, Irving, & Anderson, 1991)。但他於同年再提出一項修正的版本，界定希望是：個體相信自己能成功的針對已決定的目標，設定達成目標的計畫，並能按此計劃執行而達到目標的一種認知狀態 (cognitive set) (Snyder, Harris Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, Yoshinobu, Gibb, Langelle & Harney, 1991)。不同之處在於，他們調整了原本單純

強調動機的觀點，納入涵蓋範圍更廣的認知因素，此外，也將能量與路徑的互動狀態，由相互作用更新為互惠關係（reciprocally derived）。

總的來說，希望是一組認知架構，包括三項元素：目標、路徑（同 pathway thinking、waypower 和 planning to meet goal，意即朝向目標的路徑與行動）與效能（同 agency thinking、willpower 和 goal-directed agency，意即對達成目標的動力與意志力），若化為公式可寫成：希望＝路徑＋能量（Snyder, 1994），茲將其內涵分述如下：

（1）目標

希望理論一項重要的前提，是認為人常就目標來思考，並因目標而行動。Snyder 認為，真實的希望必須是目標導向的，且目標應該要具備實際與可行的特點（Snyder, 1994, 2002；Snyder, Cheavens, & Michael, 1999）。由於希望會隨目標達成與否而變動，目標的設定勢必影響希望的程度與追求目標的行為，研究發現，中等難度的目標（成功率 50%）最能激發希望，也就是說，當目標對個體來說不會太難或太易，但仍然保持某種程度的不確定感時，才最能夠引起追求的動力，並能在邁向目標的過程中保持彈性（Quinn, 2007；Snyder, 2000）。另一項目標設定的關鍵，在於該目標對個體而言的意義，當目標對其而言越具意義時，則越有可能採取行動並維持希望。因此，目標的可行性、具體性與對個體的重要性與意義，皆是擬定目標時需要考量的環節。

（2）路徑思考

路徑思考也稱為「方法」或「行動力」，代表個體在追求目標的過程中，若希望順利達到可欲的目標，重要的因素之一是針對該目標作清楚的路線規劃，並透過這樣的規劃由目前的位置朝目標前進。除了行動層面外，路徑思考也包括對自己能力的信任度，當個體相信自己能為目標規劃出可行的路線時，才會有付諸行動的動力（Quinn, 2007；Snyder, 2000）。因此，路徑思考就像是橋樑，聯結個體當前的狀態和期待的目標（Cheavens, Feldman, Woodward, & Snyder, 2006）。研究發現，通常希望感高者，越傾向能創造多種達成目標的方案及細節；且相較於低希望感者，高希望者通常對自己擬定的方法較具信心，且當追求目標的過程中遇到阻礙或方法行不通時，高希望者也明顯能想出更多的替代途徑，以達成預定的目標（駱芳美、郭國禎，2011）。除此之外，個體的過去經驗會影響他對未來目標的追求；而對未來的想法也可能會影響目前的感受與行為，因此可說未來與現在之

間是相互影響的 (Snyder, 2002)。

(3) 能量思考

能量思考也被譯為「意志力」(錢靜怡, 2005; 唐淑華, 2010) 或「效能思考」(黃珮書, 2012), 前者是因為 Snyder (1994) 最初將此向度稱為 willpower, 強調意志力是驅使個體興起對未來希望的重要動力; 後者則欲包含個體的意志力、對達成目標的評估, 以及對自我的信念三部分, 因此將 agency 譯為效能。在此配合本研究的研究工具「希望感量表」, 是以 Snyder 理論中的 agency thinking 概念編製, 且避免與 Bandura (1997) 的自我效能 (self-efficacy) 的意義混淆, 因此採用國內學者駱芳美與郭國禎 (2011) 翻譯之「能量思考」一詞。

能量思考重視的是個體對欲追求目標的動機性, 以及知覺到自己可以達到目標的能力 (Snyder, 2000)。所謂的動機性, 是指當個體設定好目標與途徑後, 決意依循計畫而行的動力, 也是個體對自己的承諾。研究發現, 動機性的強弱與目標有關, 當目標越清晰時, 動機一般會越強; 而動機也與經驗有關, 若個體有過達到相關目標的成功經驗時, 也會增加追求目前目標的動機。而知覺自己可以達成目標則是一個自我提醒 (self-referential) 的想法, 也是在朝向目標的過程中支持自己努力不懈的心理能量 (Snyder, 2002)。通常抱持高希望者在遇到困難時, 會傾向以正向的自我內言支持自己堅持下去 (Snyder, Lapointe, Crowson & Early, 1998)。

綜合上述三個部分, 即是希望內涵的核心架構, 而 Snyder (2002) 更以圖示完整的說明希望整體的運作模式, 如圖 2-3-1 所示:

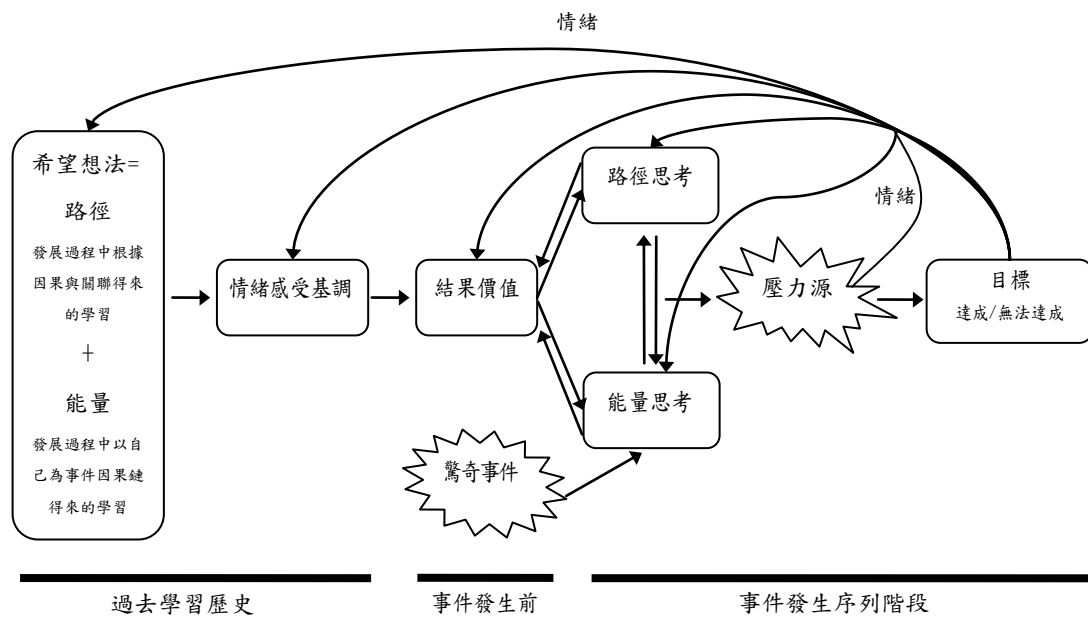


圖 2-3-1 希望模式圖

資料來源：Snyder(2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 254.

由模式圖左邊的欄位起，第一欄代表的是個體關於希望的信念和想法，始於幼年經驗的塑造，包括其環境、依附關係以及被對待的方式，個體會帶著這樣的學習於後續追求目標的過程中；第二個欄位則是情緒感受基調（emotional set），由於個體在追求目標的過程中傾向出現類似的情緒狀態，便逐漸形成個人獨特的情緒基調，因此，較多正向經驗會培養出較高的希望感，面對未來也較積極自信，若是有較多的負面經驗，則可能養成較消極和缺乏自信的態（Snyder, 2002）。

第三欄是對目標的評價，發生在前事件分析階段（pre-event analysis phase），個體會在決定目標之前考量該目標（或幾項目標）帶來的結果與價值，若目標對他而言有足夠的重要性的吸引力，並且預期會獲得好的結果時，則個體才會進入實際追求目標的階段，否則較易打消追求該目標的念頭。而圖中的驚奇事件（surprise event），象徵著影響個體的外在事件，可能為正向或負向，且不一定只發生在此階段，但它的出現會立即對個體的能量思考帶來變化，進而影響追求目標的歷程。

第四至六欄是事件順序分析階段（event sequence analysis phase），個體在此階段開始採取追求目標的行動，其路徑與效能思考也隨之啟動，此兩構念間雖然相關但內涵不同，彼此間會互相影響，並在追求目標的過程中，不斷的經由回饋而

受到檢視，Snyder (2000) 認為唯有透過兩者間的相輔相成，才能促使個體繼續往目標邁進。然而，在追求目標的過程中難免碰上不順遂之處，這些壓力源會引發個體的情緒反應，並回頭影響和形塑其原本的路徑與效能思考，三者間相互循環的過程，也會促使個體發展更多方法或調整目標，因此情緒的產生可以是相當具有功能性的，但亦有可能導致個體放棄目標。此階段的最後，是追求目標的結果攔位，當個體成功達成目標時，衍生的正向情緒會回流到前述各個階段，增添下次追求目標的信心與把握；反之則可能削弱下次追求目標的希望狀態 (Snyder, 2000)。

三、希望的測量工具

Snyder與其同僚依據其希望理論架構，並針對希望感在不同情境和不同年齡層時的差異，至今已發展出八份測量希望的相關量表；國內外也有多位研究者以希望理論為基礎，或調整希望理論的架構，進而編製出更符合不同脈絡特殊性的希望量表。其中適合評估成人的，包括Snyder等人發展的希望感量表 (Trait Hope Scale, HS) 與希望狀態量表 (State Hope Scale, SHS) (Lopez et al., 2006), Sympson (1999) 以希望理論為基礎編製的特定領域希望量表 (Domain Specific Hope Scale, DSHS)，以及Juntunen和Wettersten (2006) 編製的工作希望感量表 (Work Hope Scale)；國內則有大學生生活目標量表 (黃珮書, 2012)、研究生希望信念量表 (彭月茵、葉玉珠, 2011)、希望感概念量表 (吳振賢, 2007) 以及希望感受量表 (吳振賢, 2007)。而適合運用於學齡階段的，則包括兒童希望量表 (Children's Hope Scale)、觀察者用希望量表 (Hope Scale - Observer) (Lopez et al., 2006)、國小學童學校生活希望感量表 (施周明, 2007)、兒童希望感量表 (翻譯與重新編制之CHS) (唐淑華, 2005) 以及中學生希望感量表 (敬世龍, 2010)。亦有適合學齡前的學齡前兒童希望量表 (Young Children's Hope Scale) 以及觀察者用學齡前兒童希望量表 (YCHS - Observer) (Lopez et al., 2006)。

在眾多量表中，以下將針對本研究使用之「希望感量表」，以及同樣適用於大學生族群的「希望狀態量表」、「特定領域希望量表」及「大學生生活目標量表」分別進行說明。

(一) 希望感量表

本研究使用之希望感量表，是由 Snyder 等人 (1991) 依據理論和研究的結果多次修訂而來，目的在測量個體的希望特質與傾向，為目前最被廣為使用的測量

工具。

此量表於發展之初原有45題，在經過Harris以統計方式篩選出相關最高的14題，以及Snyder多次修訂與調整後，才定案為目前12題的版本(Snyder et al., 1991)。HS為一自陳式量表，適用於15歲以上者，採用李克特式八點測量（1=完全錯誤，8=完全正確），其12個題項可分為三個向度，分別為（1）能量：主要反應個體與目標有關的動機（2）路徑：主要在評估個體為了實現目標運用方法的能力以及（3）干擾題項（distracter item），但此四題不計入總分。量表具有良好的內部一致性信度（Cronbach's α 係數為.74-.88），重測信度則在.82-.85間；此外，也透過對大學生及心理治療門診及住院病患的相關研究，證實HS具有良好的輻合效度與區辨效度（Snyder et al., 1991）。量表中文版則由錢靜怡（2005）在研究中翻譯，透過預試進行分析以及信效度的考驗，在內部一致性部分，希望總量表Cronbach's α 係數為.87，效能與路徑之 α 係數皆為.82；重測信度部分，總量表相關為 $r = .90$ ($p < .01$)，效能與路徑則分別為.68與.66 ($p < .01$)。此外，也透過與其他量表的相關分析，證實HS也有不錯的效度表現。關於此量表各項度的定義以及詳細的效度資訊，將在第三章研究工具的章節詳細說明。

（二）希望狀態量表

希望狀態量表，是由 Snyder、Simpson、Ybasco、Borders、Babyak 和 Higgins（1996）共同編製而來，目的是評估個體在面對不同事件或在不同時間中的希望狀態，為一針對希望的變動性而設計的量表。

此量表為自陳式，採用李克特式八點測量（1=完全錯誤，8=完全正確），題項包括路徑思考與能量思考各三題。在信度考驗部分，其能量分量表之 Cronbach's α 係數在.76-.95 之間，路徑分量表之 Cronbach's α 係數則在.59-.93 之間，顯示內部一致性良好，然而在重測信度部分，由於量表旨在反映個體希望的變化，因此只介於.48-.93 之間，屬於相對低的信度表現；此外，在效度考驗部分，Snyder 等人（1996）分別以希望感量表（HS）、自尊狀態量表（State Self-Esteem Scale, SSS）和正負向情緒狀態測驗（State Positive and Negative Affect Schedule, SPNAS）作為效標，並以每日報告表格（Daily Report Form）蒐集受測者對生活事件偏好程度的主觀評估資料，發現 SHS 與自尊狀態量表和 SPNAS 的正向情緒分量表有正相關，並與 HS 的相關變項呈現較低的相關，代表其有良好的聚斂及區辨效度。此外，也透過因素分析的結果，證明 SHS 確實為能量與思考兩架構組成。

(三) 特定領域希望量表

特定領域希望量表為 Sympson (1999) 編製，其目的為衡量個體於不同領域之希望程度。Sympson (1999) 指出，個體於不同生活層面的經驗，會進而影響其後續對該層面所設定的目標、期待和希望感受，因此認為將量表以重要生活領域作為區分有其重要性，此外，DSHS 也在量表中加入對各領域目標重要性的評估，以力求更貼近希望理論原本的架構。

DSHS 為自陳式量表，共有 40 個題項，當中涵蓋社交 (Social)、學業 (Academic)、家庭 (Family)、親密關係 (Romance/Relationships)、工作職業 (Work/Occupation) 及休閒活動 (Leisure Activities) 等六大領域。在量表構念方面，Sympson (1999) 以堪薩斯大學學生為樣本，透過因素分析證實六大領域的存在，代表量表構念良好；在信度考驗上，DSHS 整體的 Cronbach's α 係數為 .94，各分量表的 Cronbach's α 係數則介於 .89-.94 之間；於效度考驗上，DSHS 總量表與 HS 兩分量表皆有正相關，且 DSHS 各分量表均與 HS 量表總分有顯著正相關 (Sympson, 1999)，亦有研究以 1000 位伊朗的研究生作為樣本，也發現 DSHS 和構念相關的牛津快樂量表 (Oxford Happiness Scale) 及心理幸福感量表 (Psychological Well-being Scale) 有顯著正向關，並和貝克無望感量表呈現顯著負相關 (Ahmadi Tahour Soltani, Karaminia, Ahadi, & Moradi, 2012)，顯示 DSHS 有良好的效度表現。

此外，學者 Feldman、Rand 和 Kahle-Wroblewski (2009) 以大學生為對象，探討希望感對於目標達成度的預測力。研究顯示，DSHS (特別是能量思考向度) 能顯著預測個體個向度的目標達成程度，且個體對各向度的重要性評分，會經由對該目標的能量思考 (中介變項)，影響目標達成度的狀況。由此可見，個體對目標的重要性評定與希望感之間是相當有關聯的。

(四) 大學生生活目標量表

大學生生活目標量表，是由國內研究者黃珮書 (2012) 以 Snyder 希望理論為基礎，並結合 Sympson (1999) 提出之六大領域為架構編製而成。目的在以更平衡及全面的角度，探求大學生在生活各重要領域及整體的希望感。

此量表採自陳式填答，題項在經過專家審查、題項分析及驗證性因素分析後，篩選出最具代表性的 54 題作為確定版本。內容除涵蓋同 DSHS (Sympson, 1999) 之六項領域外，各領域中也包括希望理論之目標、能量思考與路徑思考三層面。在量表架構方面運用驗證性因素分析進行考驗，發現總量表及各分量表的驗證模

式皆可適配；在內部一致性考驗部分，總量表之係數為.95，分量表則在.87-.92之間，為相當良好的效度表現；最後，在效標關聯效度考驗部分，研究者以大學生心理適應量表（陳李綢，2000）為效標進行同時效度考驗，檢核結果支持大學生生活目標量表具有良好的區別效度。

本研究在量表選擇部分，考量希望感量表（Snyder et al., 1991）具有穩定的架構與信效度表現，以及最豐富的相關研究，且配合本研究之團體諮商是以成員自發性的目標為方向，團體活動中也未針對大學生生活各領域目標一一設定與評估重要性，因此採用 HS 為本研究之主要研究工具之一。

四、希望應用於團體諮商之相關研究

希望理論的倡導者認為，欲將希望理論運用於心理諮商可採用兩種途徑，其一，是將希望理論視為一項後設理論，無論諮商師的學派傾向如何，皆能帶著希望的觀點與精神進入晤談中，使之與自己原本的學派融合（Larsen & Stege, 2010；Snyder & Taylor, 2000）；其二，則是選擇由希望理論學者所發展的希望治療（hope therapy），透過明確的步驟和相關技巧，協助當事人逐步培養希望並達成目標（Lopez, Floyd, Ulven, & Snyder, 2000）。

在與其他諮商學派融合的部分，學者們曾特別提到，認知行為學派與焦點解決學派是與希望理論相容性最高者，兩者因為皆強調設定清楚明確的目標、重視認知及行動層面，且善於運用當事人的特長（strength），因此可與希望理論有良好的結合，發揮相得益彰之效（Michael, Taylor, & Cheavens, 2000；Taylor, Feldman, Saunders, & Liardi, 2000）。另外，在希望治療的部分，學者 Lopez 等人（2000），提出為當事人建立「希望之家」（house of hope）的諮商模式，包括四個步驟，首先，是探掘希望（instilling hope or hope finding），此階段在幫助當事人發覺嚮往的目標，好比蓋房子之前要找到合適的地點；第二步驟是建立希望性的關係（hope bonding），當事人和諮商師間若是能建立正向且互信的關係，就能發揮彷彿鷹架一般的功能，作為支持當事人前進的網絡；第三步驟是增加希望（increasing hope），此階段以設立確切的目標和路徑，並發展出足夠達成目標的能量為主軸，若是遇上阻礙便學習克服與因應，就像是為房子砌上穩固的磚塊與水泥；最後的步驟則是希望的提醒（hope reminding），協助當事人即使在結束諮商後，仍然保有目標，並養成自我引導和鼓勵的習慣，有如蓋好的房子需要檢查與整修一樣。

儘管希望理論提出者均倡導應用希望於心理諮商的重要性，但目前國內外最

常見的研究主題，早期多以區辨希望與其他積極動機性理論的不同為主，如樂觀 (optimism)、自尊 (self-esteem) 以及自我效能 (self-efficacy) 與希望之差異 (Snyder, 1994; Snyder, 2002)；近期則更多是探討希望與其他特質或因素之間關聯為重，包括各項心理因素、學業表現和生活型態等 (唐淑華, 2010; 饒家榮, 2012; Chang, 1998; Curry & Snyder, 2000; Magaletta & Oliver, 1999; Feldman & Snyder, 2005)，擴及範圍相當廣泛。然而，實際運用希望理論於心理諮商的實證研究則相對少數，但研究對象涵蓋了社區民眾 (Cheavens et al., 2006)、老人 (Cheavens & Gum, 2000; Klausner, Clarkin, Spielman, Pupo, & Abrams, 1998)、中學生 (陳怡蒹, 2007; 黃冠潔, 2013)、網路成癮者 (黃致達, 2008)、大學生 (黃珮書, 2012)、PTSD 患者 (Gilman, Schumm, & Chard, 2012) 等群體，可謂相當多元。由於本研究的研究對象為大學生，團體方案設計則是以自我成長為主題，因此將針對希望與上述兩項概念有關之研究進行統整，最後再討論希望運用於心理諮商學派之相關研究。

(一) 希望與大學生自我成長

依據心理社會發展論的劃分，大學生處於青春期末期到青年期早期之間的階段 (Erikson, 1963)。學者張景然 (2004) 認為，以現今台灣大學生的生活形態而言，其身心發展的重點包括持續的自我探索、人際關係、伴侶關係、生涯定向等；猶有甚者，許多學生離家在外求學，從而衍生出對自身家庭經驗的反省，進而帶出對疏離感、勇氣、情緒管理與親密關係的探索，以及在打工經驗中累積對金錢、價值觀、時間管理等主題，且由於科技的快速發展，時尚追求、身體意象及網路等貼近真實生活的議題也逐漸受到重視，舉凡上述皆為個體自我成長歷程中可能涵括的一環。由此可見，隨著社會環境的變遷，適合大學生的成長團體主題變得更加多元、豐富並切合當事人的需求。

而希望理論的學者們曾指出，若將希望運用於臨床諮商，自我成長是理想的目標之一 (Vansteenkiste, Soenens, & Duriez, 2008)，且相當適合採用短期、半結構的諮商模式進行介入 (Lopez et al., 2000)。他們認為內在生活目標 (intrinsic life goals)，例如：自我成長的期待、與他人建立有意義的關係、自主性、富有能力等，相較於外在生活目標 (extrinsic life goals)，包括：找到工作、結婚、置產等，不僅更符合希望理論關注的範疇，且更能激發個體較長的內在動力 (Vansteenkiste, Soenens, & Duriez, 2008)。而在介入方式上，Lopez 等人 (2000) 認為短期的設計較能驅動諮商的進展，而半結構則是試圖以更貼近當事人原本的參照架構和經驗

為基礎，再進一步發展目標並設定有效的達成方式。

國內目前幾篇關於應用希望理論於大學生族群的實徵研究，在內容上均屬大學生自我成長的範疇，且皆以團體諮商的型態並採用希望治療的架構進行介入（許芳菱，2010；黃珮書，2012；黃致達，2008）。在許芳菱（2010）的研究中，以希望感理論體重控制團體介入女大學生，探討對其生理指標即身體意象的影響，結果顯示，團體對女大學生體脂肪率、身體意象之外表評價與身體各部分滿意度有顯著的正向提升，分析有效因子發現，希望理論的運用在目標上可以引導成員訂定合理可行的目標，並成為一項明確的指引，而在諮商團體中，成員間因為經驗到「大家一起」的感覺，因此更願意透過彼此督促和行動力的感染，激發出邁向目標的多元路徑，也同時因為個人成功經驗的分享和見證，讓成員在情緒層面更穩定，並相信自己能夠達成目標，也就是提升了能量思考；黃致達（2008）則以希望諮商案例討論團體，介入東華大學網路成癮的大一學生，指出運用希望理論對於成員整體希望感的增進有不錯的介入成效，然而在路徑與能量部分，成員間則呈現不一致的情形，因此他特別提到，同時提升路徑和能量思考或許是改善網路成癮行為的關鍵，對路徑的討論不僅是擬定計畫，更需要考量大學生生活的脈絡以及可能遇到的阻礙，而在能量思考方面，也必須與路徑有緊密的配合，並可善用團體集思廣益的特性，為個別成員活化更多增進能量的方法；而黃珮書（2012）的研究則呈現與上述不同的結果，他採用準實驗設計法，探討以希望團體諮商介入大學生各領域希望感之成效（包括：社交生活、課業學業、親密關係、家庭生活、工作與休閒生活六項），量化結果顯示，實驗組成員在希望量表的總分和分量表上，雖然後測和追蹤測都高於前測，然而卻皆未顯著高於控制組；藉由成員主觀經驗分析則進一步發現，團體中的人際互動和正向氣氛能促使成員思考和釐清個人目標，且彼此間鼓勵、支持和不帶批評的回饋，對成員的能量思考有較多的正向影響，但各層面在方法思考上都較為欠缺，也因此影響了整體的諮商成效。

（二）希望與大學生之相關研究

如前所述，在希望相關的研究中，數量最多的當屬探討希望和其他因素之間的相關研究。其中有關大學生族群的則可以分成學業和生涯、心理健康、人格因素和其他議題四大類。

在希望與學業和生涯相關研究部分。學者以大學生運動員為研究對象，發現無論性別，高希望特質能顯著預測較高的學期成績以及較好的自我價值感

(self-worth)，此外，對跨文化的女性運動員而言，高希望特質更能有效預測其運動表現，且預測力明顯優於自信、自尊與心情(mood)等變項(Curry, Snyder, Cook, Ruby, & Rehm, 1997)；Snyder 等人(2002)則對 200 位大學生進行為期六年的追蹤研究，發現希望分數能顯著預測較高的學年平均成績(GPAs)、較高的畢業率以及較低的輟學率。國內戴禎儀(2011)則以北部大學生為對象，探討大學生就讀科系挫折、復原力與生涯希望感之間的關係，結果顯示生涯希望感與復原力間呈現正向關，但與科系挫折則呈現負相關，此外，就讀科系挫折與復原力交互作用後，可作為預測生涯希望感的參考指標。

另外，在希望與心理健康相關議題的研究上。國內外研究皆認為，低希望感跟大學生的自殺意念有顯著相關，意即當希望感越低時自殺意念和企圖便相對越高(錢靜怡, 2005；Range & Penton, 1994；Snyder, 2002)，然而值得注意的是，希望感卻和自殺行動間有正相關，Mitchell、Cukrowicz、Van Allen 和 Seegan(2015)發現，路徑和能量思考均與「擁有完成自殺行為的能力」(acquired capability for suicide)具顯著正相關，研究更指出，當大學生暴露在越多痛苦和挑釁事件的環境下，自殺就很可能成為其設定的目標，而高的路徑和能量思考將大大提升其完成目標的能力，當中尤其能量思考為最主要的因素。亦有研究證實希望與意義感及正向情緒間的關聯，Feldman 和 Snyder(2005)首先點出，希望特質高者會對人生較充滿意義感，處事態度也會比較樂觀；吳銘祥(2016)以全國大學生為研究對象，亦證實希望感和人生意義間的關聯，他更加入其他的變項，發現大學生希望感和靈性健康認知的程度，對其生命意義與生命實踐的認知與實踐程度皆有正面的影響，尤其當大學生在有感情關係以及社團經驗的狀態下，更能明顯提升其希望感和意義感。而希望感亦可作為中介因素，饒家榮(2012)透過研究說明，希望感在個體因應策略和幸福感知之間扮演重要的角色，且希望亦會顯著影響個體採用的因應策略，其中動力思考越高時逃避因應策略便越低，而當路徑思考越高時趨近因應策略便隨之提升。此外，希望感也與大學生的社會支持度、自我效能、自尊和內控(駱月涓, 2010；黎志華, 2013；Snyder, 2002)以及情緒創造力(李若瑜, 2008)有顯著正相關。

希望亦被證實與某些人格特質有關。Cramer 和 Dyrkacz(1998)對大學生進行明尼蘇達多向格測驗第二版(MMPI-II)和希望感量表，發現希望總分、路徑思考及能量思考分量表皆與不適應量表分數呈現負相關，且效能分量表較路徑分量對

希望更具預測力；國內錢靜怡（2005）分析自殺企圖者在希望感和五大人格因素之間的關聯，則發現自殺企圖者的人格特質以和善性和神經質最強，外傾支配性最低，在預測力方面，則以神經質、外傾支配性和嚴謹自律性對個體的主觀希望感最具預測力。

最後，在希望感與其他議題上。國內有兩篇研均探討到希望與大學生網路使用間的關係，鍾宇星（2012）分析大學生網路使用經驗和希望感之間的關係，發現以現況而言，男性大學生的網路成癮情形較女性嚴重，但大學生的網路希望感（以網路作為追求目標的管道）僅與女性的網路成癮有關，對男性而言則是促進多元希望感的管道；林雅秀（2014）的研究在現況調查方面與上述相同，然而在希望與網路成癮方面，研究則顯示大學生於整體希望感、路徑思考和能量思考層面，皆與網路成癮傾向為顯著低度負相關。

（三）希望理論運用於心理諮商

如前所述，希望是一種目標導向的思考（Snyder, 1989），學者們也曾特別提及，希望理論與認知行為學派的心理諮商由於在理念和技術使用上有許多相似之處，因此得以合併為希望性的認知行為諮商（Michael, Taylor, & Cheavens, 2000；Taylor, Feldman, Saunders, & Iardi, 2000）Cheavens 等人（2006）率先融合希望理論以及認知行為學派，並採用團體的形式對社區民眾進行八次諮商，探討是否能提升成員追求目標的技巧，研究顯示，團體成員在能量思考、生命意義、自尊及心理症狀（憂鬱、焦慮）減輕部分都有顯著的進步，然而在希望總分以及路徑思考層面則未顯著優於控制組。也有研究結合希望理論與認知行為遊戲治療

（Pearson, 2008），對學齡前的兒童進行介入，發現實驗組相較於控制組有更好的學校適應、較佳的社會互動及較少的退縮行為，但是在正向情緒部分則無差異。

此外，亦有研究著重探討希望在認知行為諮商中扮演的角色。Dickerson(2002)以精神科住院患者為對象（不限診斷），探討認知行為治療對其希望感的諮商成效，結果發現認知行為治療能提升患者的希望感，並且明顯降低其住院期間的被約束率和提升社會功能；而 Gilman、Schumm 和 Chard(2012)是以被診斷為 PTSD 的美國退役軍人為對象，進行為期六週的認知行為諮商，結果顯示，希望感在諮商前期並未明顯提升，但在諮商結束後的立即評估則相較於基線期有顯著的提升，代表認知行為諮商可以造成個體希望感的改變；另一方面，希望也被證實與成員憂鬱相關症狀的減輕有關聯，成員於諮商前的憂鬱症狀，經由諮商中期的希

望感作為中介變項，可以顯著預測其諮商後的憂鬱症狀緩解程度，因此也可將希望視為帶來改變的重要機轉之一。

總結以上，希望對於大學生而言，在許多面向上都有關聯甚至重要性，然而實際運用於心理諮商領域的實證研究，無論國內外仍顯不足，且究其內涵可知，相關的介入方式仍多採用心理教育性質的團體為主，與學者提倡的半結構、重視內在目標和成員自發性的架構略有出入，此外，在眾多心理諮商學派中，也唯有認知行為學派以實證研究分析希望於該學派中扮演的角色，足見希望相關之研究尚有相當大的發展空間。因此，本研究嘗試以廣義的大學生自我成長團體為主軸，重視每位成員欲達成的個人目標，並以焦點解決諮商取向作為介入學派，探討其在希望層面的諮商成效，並同時納入工作同盟作為歷程變項，進行對其發展型態和對成效影響力之探討，可說是前所未見的研究主題。



第三章 研究方法

本章主要說明本研究採取的研究方法，共分為下列七節。第一節說明研究設計取向的選取和研究架構；第二節描述研究參與者的邀請方式、篩選歷程及相關背景資料；第三節針對研究團體方案之形成過程以及內容作說明；第四節的研究工具中，將介紹本研究所使用的心理測量工具、研究所使用的各項表單，以及團體帶領者、協同帶領者和研究者的角色及相關訓練背景；第五節則是研究實施程序的詳細說明；第六節是關於研究資料處理方式的介紹，而第七節則提及相關的研究倫理議題。茲將各節分述如下。

第一節 研究設計與架構

一、研究取向

本研究旨在瞭解焦點解決團體諮商對大學生希望感的諮商效果；以及在團體過程中，成員對工作同盟各向度的主觀知覺與變化情形，及其與諮商成效間的關係。故本研究採用量化研究取向。在研究設計部分，由於本研究兼具對團體諮商成效之研究，以及對團體諮商歷程之研究，並欲進一步探討兩者之間的關係，因此將研究設計分為兩部分。在成效研究部分，採取量化研究方法中的準實驗法組間設計，以前後測及追蹤測的方式，探討焦點解決團體諮商的效果；而團體工作同盟發展歷程以及「歷程—成效」間關聯的部分，則採用問卷調查研究法，了解成員在每次團體過程中對同盟的評估，及其與成效的關係。

二、研究架構

研究者根據研究目的和變項間的關係，提出研究架構圖如圖3-1-1所示。

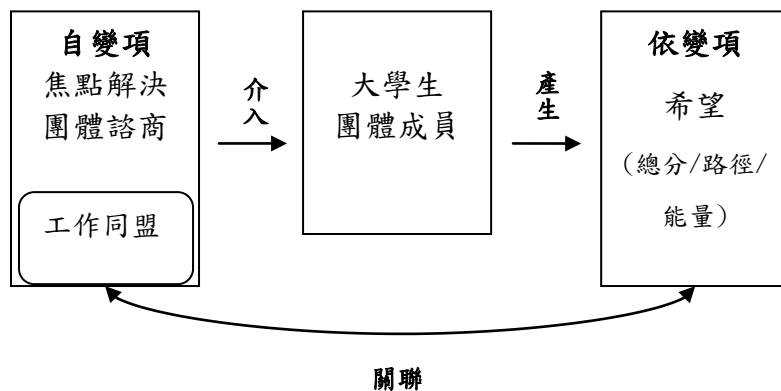


圖3-1-1 焦點解決團體諮商工作同盟研究架構圖

(一) 準實驗法組間前後測與追蹤測設計

本研究的第一部分，是焦點解決團體諮商之準實驗研究，主要目的是在瞭解焦點解決團體諮商，對大學生是否具有立即和追蹤的介入成效(研究問題一、二)。

為回答此研究問題，研究者於北部地區(台北市)大專院校招募有意願參與之大學生(詳細邀請方式於下節說明)，共篩選出16位正式研究參與者。分派組別的方式原訂為隨機分派，但受限於參與者中有的無法全程參與，因此先將無法全程參與者分至對照組，其餘參與者才以隨機分派的方式，進入實驗組(8位)與對照組(8位)，也因此調整理想中的實驗設計為準實驗組間設計。實驗組和對照組在實驗前皆需填寫「希望量表」，在實驗中，實驗組參與焦點解決團體諮商，而對照組暫不做任何處理，經實驗處理後，再分別對兩組成員進行「希望量表」的後測，並於一個月後再次進行「希望量表」的追蹤測量。

在研究變項部分，研究以實驗處理(是否參與SFGC)為自變項，希望量表全量表及分量表得分作為依變項。在資料收集完整後，必須先檢視資料是否符合共變數分析之基本假定，若符合，即以共變數分析法考驗實驗組和對照組之間在希望量表得分的差異(范德鑫，1992)。

(二) 問卷調查研究法

本研究的第二部分為探索性質，運用問卷調查研究法，瞭解在焦點解決諮商團體中，工作同盟整體及各分向度的發展狀況，並探討同盟與團體成效之間的關聯。

調查對象為八位實驗組參與者，在每次團體結束後，立即以「團體諮商工作同盟量表」蒐集其個別對團體工作同盟的評估數據，作為歷程分析的依據（研究問題三），另外，定義實驗組成員在「希望量表」前後測的差異（詳細計算方式於資料分析節說明）為團體成效，並綜合兩項數據，以簡單迴歸分析，探討「歷程—成效」間的關聯性（研究問題四）。研究整體設計如表 3-1-1。

表 3-1-1

本研究之整體設計

組別	前測	實驗處理								後測	追蹤測
實驗組	O1	X1								O3	O5
		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8		
對照組	O2									O4	O6

O1 & O2：於團體前施測「希望量表」。

X1：參與八次的焦點解決團體諮商。

T1~T8：於每次團體後施測「團體諮商工作同盟量表」。

O3 & O4：於團體結束後施測「希望感量表」。

O5 & O6：於團體結束後一個月施測「希望感量表」。

第二節 研究對象

此研究中的參與者包括前導團體以及正式團體的成員，本節將介紹團體成員們邀請、取樣的過程以及基本背景資料。茲分述如下：

一、團體成員邀請方式

本研究採取立意取樣，以選取最符合本研究目的之參與者作為樣本。研究者依據研究的性質與目的，擬定於前導團體之招募條件為：目前為大專院校在學生，願意透過與他人的討論和互動，提升對自身之探索與認識，以促進心理和行為層面的自我成長和改變，並能夠全程參與團體者。

邀請方式部分，研究者透過張貼校園海報、網路宣傳（包括：facebook、BBS 版）以及師大校內E-mail等方式，招募研究參與者。接著透過個別面談，向參與者說明研究的目的、流程、相關權利義務及資料保密等事宜，並詢問參與者對團體

的需求及期待，最後在雙方充分理解的狀況下，簽署一式兩份的研究參與同意書。

二、前導研究參與者

研究者於 2015 年三月初起開始招募前導團體成員，為期三週的時間共招募到 10 位符合研究條件的參與者。在經過面談說明研究目的與團體內容，並確認其需求、意願及時間後，除其中一位因無法全程參與因此確定加入對照組外，其它參與者則隨機分派至實驗組與對照組，兩組各五位。實驗組成員需要全程參與為期八週的團體，並協助在團體開始前、團體結束時以及團體結束一個月後，填寫希望感量表，並於每次團體後，立即填寫團體工作同盟量表；而對照組無需參與團體，但需要配合在團體開始前、團體結束時以及團體結束一個月後，填寫希望感量表。前導研究的實驗組中有一位成員請假兩次，其餘皆全程參與團體並完成量表填寫；對照組則全數完成量表之填寫。茲將參與團體之成員基本資料呈現如下表 3-2-1：

表 3-2-1

前導研究實驗組與對照組參與者基本資料表

組別	年級	性別	學院	參與期待
實驗組	一	女	教育學院	欲探索自己的希望與未來方向
	三	女	設計學院	期待透過與人分享和交流，豐富自己的視野並更能夠表達自己
	四	女	教育學院	在正向積極的氛圍中與人互動和成長
	四	女	教育學院	想找到自己的方向與熱情所在，並找到方式面對未來的挑戰
	四	男	教育學院	喜歡焦點解決取向，希望能學習以正向能量支持自己
對照組	二	男	文學院	對諮商領域和自我認識有興趣，想藉由團體體驗和學習
	三	女	藝術學院	希望能有安心信任的分享空間，探索自己未來方向並看到希望的轉變
	四	男	教育學院	期待能對自己有更多探索，並為目前生活增能
	四	女	教育學院	對生涯方向的選擇仍然有些徬徨，盼透過團體找回初心與能量
	四	女	教育學院	欲發現自己更多的潛能，也真實與自己同在

三、正式研究參與者

研究者於2015年八月中起開始招募正式研究之團體成員，為期一個月的時間共招募到16位符合研究條件的參與者。在經過面談說明研究目的與團體內容，並確認其需求、意願及時間後，其中兩位因無法全程參與因此確定加入對照組，其它參與者則隨機分派至實驗組與對照組，兩組各八位。實驗組成員需要全程參與為期八週每週一次的團體，並協助在團體開始前、團體結束時以及團體結束一個月後，填寫希望感量表，並於每次團體後，立即填寫團體工作同盟量表；而對照組無需參與團體，但需要配合在團體開始前、團體結束時以及團體結束一個月後，填寫希望感量表。正式研究的實驗組中有兩位成員各請假一次（09/22及10/06），其餘皆全程參與團體並完成量表填寫；對照組則全數完成量表填寫。茲將所有研究參與者之基本資料呈現於表3-2-2。

表 3-2-2

正式研究實驗組與對照組參與者基本資料表

組別	年齡	性別	學院	參與期待
實 驗 組	二	女	教育學院	希望能透過團體更瞭解自己並與人真心交流
	三	女	科技與工程學院	期待團體能幫助自己澄清想法與展望
	四	女	教育學院	盼在與人互動間有所學習並開拓視野
	四	女	教育學院	能透過團體整理經驗與焦慮，找到新方向
	四	女	教育學院	更信任自己也傾聽內在對未來的期待
	四	女	理學院	希望能對未來有更踏實的想像與規劃
	四	男	教育學院	沈澱與梳理思緒，並且展望未來
	四	男	理學院	認識自我，並以更積極的方式生活

(續下頁)

	一	女	教育學院	希望能夠對自己有更清楚的認識，並藉由不同的觀點看自己
	二	男	文學院	能練習清楚的表達自己和聽懂他人
	二	女	教育學院	盼對自己的決定更自信，也讓內在的相信更堅定
對 照 組	三	女	教育學院	多發現與認識自己，並期待對選擇未來的工作有所幫助
	四	女	理學院	想認識不同想法和經驗的人，彼此支持分享、開拓視野
	四	女	教育學院	為自己儲備朝向夢想的能量
	四	女	文學院	探索與確認內心的熱情所在
	四	男	科技與工程學院	對自我認識和與人交流有興趣，期待聽到不同的看法與聲音

第三節 研究團體方案

本研究之「焦點解決取向自我成長團體方案」，是以焦點解決短期諮商的架構與精神作為基礎，並融合希望理論與概念設計而來。為確保本研究的方案符合焦點解決諮商取向的精神與架構，並適用於大學生自我成長的主題，研究者邀請國內兩位任教於大專院校輔導相關科系，並對焦點解決取向相當專精的專家學者協助方案評鑑，在獲得量化評分以及質化的建議後，更透過與指導教授多次的討論與修改，形成正式團體方案之定案。本節將詳細說明團體從方案形成、修改至定案的過程。

一、前導團體方案

本研究之前導團體方案，為研究者在多方參考書籍、文獻，並採納指導教授的建議後，綜合焦點解決取向和希望理論的概念編擬而成。方案大綱如表3-3-1所示。

表 3-3-1

前導團體方案架構大綱

單元名稱	SFGC與希望理論精神	主要活動	家庭作業
「成為心夥伴」 ---形成團體	1. 正向開場 2. 探尋晤談前改變 3. 澄清團體期待	1. 初次見面 2. 我期待 3. 我們約定 4. 改變進行式	觀察生活中 的任何正向 改變
「來築夢吧」 --- 奇蹟圖像	1. 以奇蹟問句聚焦願景並建 構正向目標	1. 遇見未來的自己 2. 點燃希望	留意可欲未 來發生的跡 象
「夢想三重奏」 ---目標、路徑與 能量	1. 覺察自身的希望狀態 2. 設定朝向目標的路徑 3. 檢視邁向目標的能量與信 心	1. 看見希望 2. 希望之路 3. 能量之泉	維持進展並 運用特質嘗 試前進一小 步
「幸福能量瓶」 ---發掘例外	1. 例外架構，留心已發生的正 向改變	1. 生命中的美好 2. 讓美延續	留意自己較 不受阻礙的 時刻
「穿越幽谷」 ---因應之道	1. 探索有效因應 2. 重新架構挫折經驗 3. 結合個人資源，開展更 多因應方式與途徑	1. 成長的軌跡 2. 萬能鑰匙	嘗試讓自己 對下一週的 正向預測發 生
「整裝上路」 ---一小步行動	1. 擴大例外經驗與資源 2. 探索一小步的方法與可能 性，提升實際行動力	1. A little step forward 2. 步步踏實 3. 我的一小步	促成正向預 測發生，並 留意與實際 情況的異同
「旅程守護者」 ---改變的漣漪	1. 持續關注一小步進展 2. 納入系統觀點，拓展自我認 識與支持 3. 催化進一步行動	1. 可靠的指引 2. 我的守護者 3. 能量「袋」著走	試著運用各 種資源再往 前一小步
「希望不減， 夢想不減」 ---回顧與展望	1. 具體化團體進展與收穫，並 對改變賦予意義 2. 預測與展望未來 3. 祝福與道別	1. 我的蛻變 2. 一起走到 3. 帶著祝福走	維繫既有改 變，並持續 前進

二、團體方案之專家評鑑與修改歷程

本研究於前導團體結束後，研究者即根據專家們於「焦點解決團體方案評量與建議表」中之意見，融合自身和兩位團體帶領者之心得，並在與指導教授討論

後進行修改。茲將專家評估之量化數據結果整理如表 3-3-2，質性建議及修改細節詳述如後：

表3-3-2

團體方案效能評量表

團體方案效能評量向度	平均分數
1. 符合焦點解決團體諮商的精神與理念	5
2. 符合焦點解決團體諮商的基本架構與流程	5
3. 重視個人目標，並聚焦於未來的改變和可能性	4.75
4. 能引導成員探索經驗並賦予意義，拓展對自己優勢與能力的看見	4.75
5. 鼓勵嘗試並看重每個實際行動，提升對改變的信心與動力	4.75
6. 能催化正向、非病理化以及成員間互為資源的團體氣氛	4.75
7. 整體而言，能夠發揮焦點解決團體諮商之效能	4.75

(一)「成為心夥伴」--- 形成團體

1.前導團體心得及專家建議：

(1) 首次場面構成時，由於成員多半不熟悉諮商團體進行的方式與內容，因此需要更詳細說明團體的整體和各次架構；(2) 請成員分組討論團體共同目標時，因指導語比較抽象，造成有些成員不清楚要討論什麼；(3) 「改變進行式」原請成員分享決定參加團體到現在，生活中有什麼好事或想要的已經發生，但成員發表的內容有些難與期團體目標聯結；(4) 「團體任務」名稱非焦點解決的專有名詞。

2.具體修改內容：

(1) 在場面構成時，詳細說明團體當次和每次的進行方式、目的、次數與時間；(2) 引導成員先討論各個成員目標間的共通點，再嘗試集結成團體的共同目標；(3) 在「改變進行式」活動開始時，先由 Leader 依據自己的情況舉例，並引導成員思考，生活中有什麼好事或想要的已經發生，且與自己來團體的目標有關聯，讓談論的主題更聚焦；(4) 將每次的「團體任務」更名為「回家作業」。

(二)「來築夢吧」--- 奇蹟圖像

1.前導團體心得及專家建議：

(1) 在暖身活動「What's Better!?!」時，成員分享生活中變好的部分時，較難主動聯結個人目標和期待；(2) 部分成員在「遇見未來的自己」時，表示難以將期待轉化為具體的畫面，或表達需要多一些醞釀的時間。

2.具體修改內容（奇蹟）：

(1) 在「What's Better!?!」的引言部分，加入與目標的聯結，並在分享時適時引導並協助探討關聯；(2) 細緻化「遇見未來的自己」的引導語，更強調「實現了來團體想達成的目標」，以及看見「生活和自己各層面」的樣子，並多留給成員一些安靜思考的時間。

(三)「夢想三重奏」---目標、路徑與能量

1.前導團體心得及專家建議：

(1) 「看見希望」活動中，部分成員對未來的目標與願景描述較抽象，不利於後續的自我評估，以及實際行動的規劃；(2) 「能量之泉」活動原邀請成員評估對於自己向目標前進的「能量和信心」，但後來發現能量與信心是不同的概念，混合在一起分享可能失去許多寶貴的細節，談論主軸也較不明確；(3) 暫停時間請成員思考對彼此的回饋，有成員表示因為不清楚回饋的主題，所以有點難想。

2.具體修改內容：

(1) 在「看見希望」活動中，加入討論「何謂好目標」的次活動，請 Leader 與成員分享 SFBC 認為的好目標七項條件，幫助成員轉化原本的願景和抽象目標為結構良好的目標；(2) 將「能量之泉」的活動分為兩部分，分別探討和「能量」與「信心」，使談論的主題更清晰，並有利於之後對行動力的評估；(3) 更改原本的措辭，將「回饋」調整為「讚美」，並請成員針對當次團體中對彼此的感受或觀察作分享，使互相讚美的內容更貼近當下的脈絡。

(四)「幸福能量瓶」--- 發掘優勢

1.前導團體心得及專家建議：

(1) 此次團體主軸在引導成員運用例外架構，探尋生命中的正向經驗以及個人內在資源，副標題「發掘例外」未涵蓋團體的整體內容；(2) 在「What's Better!?!」活動階段，雖然討論了生活中的閃亮時刻，但卻沒有進一步聯結到個人目標以及可能的行動，有些可惜；(3) 在「讓美延續」活動中，專家建議可以加入對達成

目標可能性的評估，因為可能性也是影響希望的其中一項因子；（4）回家作業原請成員觀察一週當中「較不受阻礙影響的時刻」，然而專家認為應觀察進步而非阻礙。

2. 具體修改內容：

（1）將副標題由原本的「發掘例外」調整為「發掘優勢」，以更切合此次團體軸線；（2）在閃亮時刻的分享後，以循序漸進的問題，引導成員評估事件對目標的影響，並嘗試與實際行動聯結；（3）在「讓美延續」的尾聲，請成員在整理自己的能量狀態後，接著評估在該狀態下達成目標的可能性，以及何以做這樣的評估；（4）將回家作業改為觀察「不受阻礙影響而仍然有一點進展的時刻」。

（五）「穿越幽谷」--- 因應之道

1. 前導團體心得及專家建議：

（1）專家建議除了探討「因應」之外，也要在主要活動中更強調「重新架構」這項單元目標。

2. 具體修改內容：

（1）在「成長的軌跡」活動中，先以 Leader 引言的方式，說明挫折可能帶來的正向意義，並適時舉例說明，再接著討論成員們生命中遇上的挫折經驗，進而轉化為對自己能力的新發現、成長或學習；此外，於暫停階段，將互相讚美的內容，由原本「對團體的貢獻」，修改為對其他成員「因應阻礙採取的實際行動」以及「對挫折經驗的轉化」進行讚美。

（六）「整裝上路」--- 一小步行動

1. 前導團體心得及專家建議：

（1）「步步踏實」活動中，請成員剪兩個代表自己的小人，擺放在 1 至 10 的分數軸線上，以具體化參加團體之初與當下的差異，然而此活動與最後一次的回顧進展的活動略有重疊；（2）多數成員皆自發性的在剪出的小人上添加裝飾，以更貼近自己的改變，使得此單元時間安排有些不足。

2. 具體修改內容：

（1）將「步步踏實」的剪小人活動，改為剪出五個小人，分別代表參加團體以來每一次的自己，除了與最後一次團體內容做出區隔外，也呼應此次強調步步踏實的團體核心目標，並能更細緻的看見過程中的差異；（2）將「步步踏實」活動時間延長十分鐘，並預先準備剪好的小人半成品，以利成員在時間內製作完畢。

(七)「旅程守護者」--- 改變的漣漪

1.前導團體心得及專家建議：

(1) 專家建議在活動中更拓展關係問句的功能，以平衡觀點並鞏固改變。2. 具體修改內容：

(1) 在「可靠的指引」單元中，修正原本只著重於對「一小步進展」的討論，改為讓成員透過他人觀點，分別檢視自己的「目標」、「特質與能力」以及「下一小步行動」等層面，最後再統整這些觀點對自身的影響。

(八)「希望不滅，夢想不滅 --- 回顧與展望

1.前導團體心得及專家建議：

(1) 在「我的蛻變」單元，原本較聚焦於個別目標達成情況的討論，但卻也因此忽略了評估團體一開始所訂定的共同目標，只有少數成員零星的提及，也和下一個活動（「一起走到」，旨在表達與保存團體經驗）間少了一點連貫性。

2.具體修改內容：

(1) 在「我的蛻變」活動中，先讓 Leader 和成員共同回顧和討論團體歷程中的重要事件，並綜合成員的觀點評估團體的變化和總目標達成度，再接著整理個別成員在團體過程中的變化，以及個人目標的完成情形。

三、正式團體方案

表3-3-3為本研究之正式團體方案，詳細內容如附件七。

表 3-3-3

正式團體方案架構大綱

單元名稱	SFGC與希望理論精神	主要活動	家庭作業
「成為心夥伴」 ---形成團體	1. 正向開場 2. 澄清團體期待 3. 探尋晤談前改變	1. 初次見面 2. 我期待 3. 我們約定 4. 改變進行式	觀察與目標 有關的正向 改變
「來築夢吧」 --- 奇蹟圖像	1. 以奇蹟問句聚焦願景並建構正向目標	1. 遇見未來的自己 2. 點燃希望	留意可欲未來發生的跡象
「夢想三重奏」 ---目標、路徑與 能量	1. 覺察自身的希望狀態 2. 設定朝向目標的路徑 3. 檢視邁向目標的能量與信心	1. 看見希望 2. 希望之路 3. 能量之泉	維持進展並 運用特質嘗 試前進一小 步

「幸福能量瓶」 ---發掘優勢	1. 例外架構，留心已發生的正向改變	1. 生命中的美好 2. 讓美延續	留意自己 「不受阻礙 影響而仍然 有一點進展 的時刻」
「穿越幽谷」 ---因應之道	1. 探索有效因應 2. 重新架構挫折經驗 3. 結合個人資源，開展更多因應方式與途徑	1. 成長的軌跡 2. 萬能鑰匙	嘗試讓自己 對下一週的 正向預測發 生
「整裝上路」 ---一小步行動	1. 擴大例外經驗與資源 2. 探索一小步的方法與可能性，提升實際行動力	1. A little step forward 2. 步步踏實 3. 我的一小步	促成正向預 測發生，並 留意與實際 情況的異同
「旅程守護者」 ---改變的漣漪	1. 持續關注一小步進展 2. 納入系統觀點，拓展自我認識與支持 3. 催化進一步行動	1. 可靠的指引 2. 我的守護者 3. 能量「袋」著走	試著運用各 種資源再往 前一小步
「希望不滅， 夢想不滅」 ---回顧與展望	1. 具體化團體進展與收獲，並對改變賦予意義 2. 預測與展望未來 3. 祝福與勿道別	1. 我的蛻變 2. 一起走到 3. 帶著祝福走	維繫既有改 變，並持續 前進

第四節 研究工具

本節介紹研究所需運用之資源，在心理計量工具部分，包含團體諮商工作同盟量表及希望感量表；人員部分則有團體帶領者、團體協同帶領者及研究者，最後則介紹其它工具，包括研究邀請函、研究參與同意書、焦點解決方案效能評量與建議表。

一、團體諮商工作同盟量表（Group Therapy Alliance Scale, GTAS）

團體諮商工作同盟量表（GTAS），目的在評估團體諮商的歷程，瞭解成員知覺之工作同盟狀態。它是由 Marziali 等人（1997）編修 Pinosof 和 Catherall（1986）編製之綜合心理治療同盟量表-家庭、婚姻與個別治療量表（Integrative Psychotherapy Alliance Scale: Family, couple and individual therapy scales, IPA）而來的，為目前唯一考量到團體人際系統脈絡之量表；中文版則由林詠昌（2014）翻譯與修訂，透過預試進行分析以及信效度的考驗，最後刪減不適當的題項，將原量表的 36 題變為 32 題。

GTAS 為一自陳式量表，採用李克特式七點測量（1=完全不贊同，7=完全贊同），其中共 17 題正向題和 15 題反向題，正反數目相當目的在減少實驗偏誤（experimental bias）影響填答反應。在計分方面，正向題之計分方式依照填答者原本圈選之分數，而反向題部分，填答者圈選 1 時轉為 7 分；圈選 2 時則轉為 6 分，以此類推。此量表分為內容與人際系統兩大向度，內容向度分為：目標、任務、聯結，人際系統向度上包括：成員與領導者、其它成員與領導者、成員與其他成員、及整個團體與領導者的關係，為 3x4 之因素矩陣，各分向度之定義已於名詞釋義部分說明，量表各向度及題項的分配情形如表 3-4-1。

表3-4-1

GTAS量表向度、各分量表、題項分配情形

內容向度 人際向度	目標	任務	聯結	總題項
成員與領導者	2、7	13、16、 20、23	1、3、18、 25、32	11
其他成員與領導者	8、17	12、24、 27、30	6、10、 28	9
成員與其他成員	19、22	5、9、14	26、31	7
整個團體與領導者	11、21	4、15	29	5
總題項	8	13	11	32

資料來源：林詠昌（2012）。**團體諮商工作同盟量表編製研究**。國立彰化師範大學，彰化。

由於GTAS具有良好的理論依據作為基礎，因此在效度分析方面，有良好的收斂與區辨效度。在收斂效度層面，內容向度的衡量模型顯示；除了題項9、22和32的因素負荷量在.30至.50之間，屬於尚可接受的範圍外，其餘各指標的因素負荷量皆高於.50，屬於優良範圍，而其組合信度則皆高於.70（林詠昌，2012），符合Andersaon和Gerbing（1988）建議的效度分析準則；在人際系統向度衡量模型中，各指標的因素負荷量皆高於.50，組合信度均高於.70（林詠昌，2012），顯示GTAS無論在內容或人際向度，皆具有好的收斂效度。而區辨效度部分，無論在內容向度或人際向度中，其兩兩構面之相關多小於其個別的Cronbach's α 信度係數，唯人際系統向度之「成員與領導者」和「整個團體與領導者」間較無法區分（兩構

面間相關 $.62 < \text{Cronbach's } \alpha (.79)$ ，其餘皆顯示構面間具有良好的區辨效度。在信度考驗部分，GTAS總量表的Cronbach's α 係數為.95，其中內容向度 α 係數介於.81-.89間，而人際系統向度則在.79-.88之間，皆高於目前廣泛使用之 $\alpha \leq .70$ 為可接受之高信度的門檻 (Nunnally, 1978)，代表此量表具有相當良好的信度。

在效標關聯效度部分，GTAS量表與團體氣氛量表 (Group Atmosphere Scale) (Silbergeld et al., 1975) 的凝聚力分量表 ($r = .66$)、伴侶治療同盟量表 (Couples Therapy Alliance Scale) 總分、團體治療性因素量表-對團體正向的感覺分量表 (王麗斐、林美珠, 2000) 以及團體氣氛量表 (Group Climate Questionnaire) 的投入分量表 (Mackenzie, 1983) 具有顯著正向關 (林詠昌, 2012; Gillaspay, 2002); 而與團體氣氛量表的衝突分量表為顯著負相關 (林詠昌, 2012)，上述結果顯示此量表與外在效標具有良好的效標關聯效度。

二、希望感量表 (The Trait Hope Scale)

希望感量表為Snyder等人 (1991) 編製，中文版則是由錢靜怡 (2005) 翻譯、預試，並重新進行信效度的考驗。希望量表最初於1985年發展時原有45題，透過對不同性別與族群進行施測與分析，以及數次的修訂，最後選取最切合希望內涵的題項納入正式量表，目的在了解個體的希望感傾向；題項內容可分為三個部分：(1) 能量：包含第2、9、10、12題，主要反映與目標有關的成功感受，其中第10題反映過去、第2和12題反映現在、第9題則反映未來；(2) 路徑：包含第1、4、6、8題，目的在評估個體能否運用方法實現目標，以及面對阻礙的因應能力；(3) 干擾題項 (distracter item)：包含第3、5、7、11題，此四題不計入總分。希望感量表為一自陳式量表，適用對象為15歲以上的個體；量表共包含12題，並以李克特式八點測量 (1=完全錯誤，8=完全正確)。

原量表及中文量表皆顯示出良好的信效度 (錢靜怡, 2005; Snyder et al. 1991)。在信效度表現部分，根據錢靜怡 (2005) 的預試結果，希望總量表 Cronbach's α 係數為.87，能量與路徑之 α 係數皆為.82；重測信度部分，總量表相關為 $r = .90$ ($p < .01$)，效能與路徑則分別為.68與.66 ($p < .01$)。而效度表現部分，將希望量表與其他構念相關的量表進行分析，發現其與評估個體對未來是否抱持正向預期的「一般性成功預期量表」(Generalized Positive Outcome Expectations) (Fibell & Hale, 1978)、「生活傾向測驗」(Life Orientation Test) (Scheier & Carver, 1985)；測量個體心理控制感主觀感受的「生活經驗調查」

(Life Experiences Survey)(Burger & Cooper, 1979)、「問題解決問卷」(Problem Solving Inventory) 以及評量自尊狀態的「自尊量表」(Self-Esteem Scale) (Rosenberg, 1965) 有顯著正相關，代表在希望量表得分高者，對未來的成功有較正向的預期，並且對生命中的經驗與困難有較佳的控制感和處理能力，也傾向有較高的自尊；此外，其與「絕望感量表」(Hopelessness Scale)(Beck, Weissman, Lester, & Trexler, 1974)、「貝克憂鬱量表」(Beck, Ward, Mendelsohn, Mock, & Erbaugh, 1961)、「明尼蘇達性格問卷」(Minnesota Multiphasic Personality Inventory, MMPI)和「Rotter語句完成測驗」(Rotter Incomplete Sentences Blank) (Rotter & Rafferty, 1990) 呈現中等至顯著的負相關，代表希望量表得分高者，有較少的憂鬱傾向、絕望感和心理問題，對人事物的負向反應也較少，上述結果符合希望理論的概念，顯示希望量表有良好的聚斂效度（引自Snyder et al., 1991）。在區辨效度部分，希望量表與測量構念不同的「自我意識量表」(The Self-Consciousness Scale) (Fenigstein, Scheier & Buss, 1975) 呈現低相關，顯示量表亦具有好的區辨效度 (Snyder et al., 1991)。

三、團體帶領者相關背景

團體帶領者在團體中扮演至關重要的角色，不僅是技術方面的專家，也是具有示範作用的參與者，其對團體文化的塑造以及互動網絡的塑造都有重要的影響力 (Yalom, 2001)。為確保團體具有焦點解決的架構與內涵，並避免雙重關係影響個案福祉或造成資料分析的偏差，研究者決定邀請具有心理諮商專業素養且熟悉焦點解決短期諮商者，作為本研究前導以及正式研究的團體帶領者。帶領者為領有合格證照之諮商心理師。在焦點解決專業能力方面，帶領者自在學期間即對 SFBT 有相當濃厚的學習興趣，除了自發閱讀相關書籍並修習課程外，自 2004 年起參與「焦點解決諮商模式與青少年輔導工作坊」、「焦點解決短期諮商的應用：如何與青少年對話」等數場焦點解決短期諮商之工作坊與研習；於 2008 年加入國立中壢高中焦點解決中心團隊，每月定期參與焦點解決諮商取向之訓練、讀書會與團體督導，自 2010 年起更擔任焦點解決中心諮詢服務員，並於 2011 年完成「高中職輔導教師焦點解決取向督導員訓練」，持續精進焦點解決諮商之運用能力。在實務工作經驗方面，帶領者服務對象涵蓋國高中學生、大學生與一般社區民眾，場域包括中等學校、大專及醫療機構，持續累積與擴展其諮商實務經驗。

此外，團體帶領者會在每次團體後與研究者和協同帶領者進行討論，並提供

研究者建議，作為團體方案修改的依據之一。

四、團體協同帶領者相關背景

協同帶領者能夠與帶領者互相彌補與支持，他們的合作能夠擴大觀察與知覺的範圍，若持不同的觀點也能整合出更豐富的想法與策略，並為彼此提出寶貴的意見與回饋，是團體中重要的助力 (Yalom, 2001)。為確保研究變項的一致性，降低其它因素對團體結果的干擾，研究者邀請同一人擔任前導以及正式團體的協同帶領者。

團體協同帶領者為心理與輔導學系研究生，在學期間修習包括「團體諮商理論與技術」與「短期心理治療專題研究」等課程，因此具有團體諮商的相關知能，且熟悉焦點解決短期諮商的精神、架構並能運用其技巧，對後現代諮商取向的理念亦相當認同。在實務經驗方面，協同帶領者社區機構完成碩二的兼職實習，並具有帶領大專生諮商團體，以及定期督導心輔系大學生的經驗，因此對於大學生族群相當熟悉。此外，協同帶領者也參與每次團體後的討論，提供其觀點與回饋。

五、研究者之角色

本研究之研究者同時為團體方案設計者、團體成員招募與篩選者、團體觀察者以及研究資料分析者。前兩項屬於團體的前置工作，除了設計符合焦點解決精神的團體方案外，也確保研究參與者之需求和期待與團體目標相符；而在觀察者的角色方面，研究者全程參與每次團體，從旁將包括團體的重要事件、進展或變化等訊息記在團體札記中，雖不介入團體活動，但每次休息時間會與帶領和協同帶領者共同討論對成員的回饋，也核對彼此對團體歷程的感受，並將這些訊息在研究資料分析階段，作為輔助理解和詮釋量化數據結果之依據。

六、其它研究工具

(1) 研究參與同意書

研究參與同意書旨在向研究參與者說明研究相關資訊，包括研究的目的、架構、進行方式與時間，並載明參與者的權利義務以及資料保密性等原則(附件五)。研究者在充分說明且徵得參與者的同意後，會與其共同簽訂一式兩份研究參與同意書，並由研究者和研究參與者各持一份。

(2) 量表使用同意書

本研究需要兩份量表。研究者在取得量表編製者同意後，以書面方式寄出量表使用於分別以 e-mail 的方式聯繫量表編制者，說明研究的計畫，並取得量表使

用權（附件一及附件三）。

（3）焦點解決團體方案效能評量與建議表

為求團體方案符合焦點解決短期諮商的架構以及精神，研究者參考學者 Sharry（2007）以及許維素（2013）曾提出焦點解決取向諮商的評量標準及原則，設計方案效能評量與建議表(附件六)，並邀請國內兩位焦點解決專家對方案進行評鑑，一方面獲得量化的數據，也得到質化的資料，以利將方案修改得更臻完善。

（4）團體札記

研究者於每次團體時擔任觀察員，記錄在團體過程中，團體成員的發言、反應、與重要訊息等，也會寫下研究者的反思與感受，作為修正方案以及後續分析整合階段的輔助資料。



第五節 研究實施程序

本節為研究架構與實施程序，依據研究實際的流程分為四個主要階段，分別為：

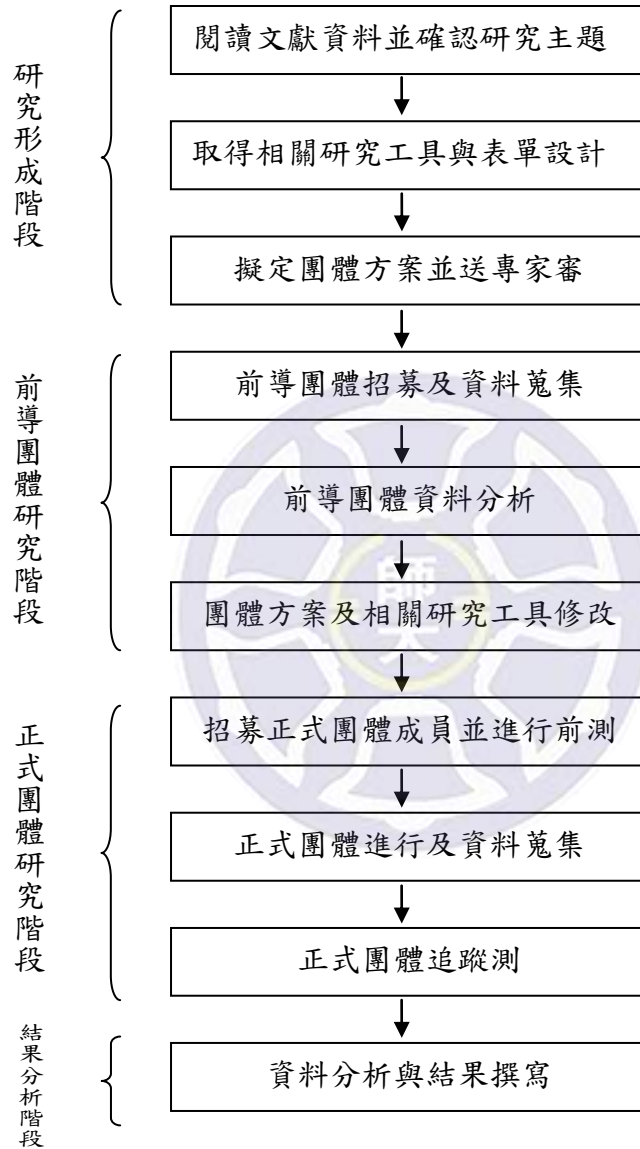


圖 3-5-1 研究實施流程圖

一、研究形成階段

本階段主要工作為：蒐集文獻資料並確認研究問題、研究工具取得與相關表單設計，以及擬定團體方案並送專家審，詳細進行程序如下：

(一) 蒐集文獻資料並確認研究主題

研究者於 2014 年 8 月開始有初步的研究構想，廣泛蒐集與閱讀與研究議題有關的書籍、期刊文獻和論文，一方面瞭解焦點解決的理論基礎、相關技術，另一方面增加與團體諮商工作同盟以及希望理論的相關知識，以確認該領域目前的研究進展，以及探究研究變項間的可能關係。同時，也透過與指導教授的討論，界定研究問題、確認研究對象以及研究工具。

(二) 研究工具使用權取得與表單設計

本研究的主要研究工具為「團體諮商工作同盟量表」以及「希望感量表」。研究者透過 e-mail 方式與量表編制者取得聯繫，說明研究主旨與量表用途後，請對方授權量表的使用，並簽署「量表使用同意書」。

此階段也著手本研究相關表單的設計，共包括「量表使用同意書」、「研究參與同意書」以及「團體方案效能評量與建議表」，並與指導教授討論和修正。

(三) 擬定團體方案並送專家審

如前節所述，本研究前導團體方案之設計，融入了相關書籍和文獻對 SFGC 提出之原則與架構、指導教授之建議，並綜合焦點解決取向和希望理論的概念。為確保本研究的方案符合焦點解決諮商取向的精神與架構，並適用於大學生自我成長的主題，研究者於 2015 四月下旬起，邀請國內兩位任教於大專院校輔導相關科系，並對焦點解決取向相當專精的專家學者協助方案評鑑，並依此進行方案修正以期更臻完善。

二、前導團體研究階段

前導團體階段的目的是，在於為確認研究設計以及研究工具的可行性，以及團體方案的品質，分為以下三個階段：

(一) 前導團體招募以及資料蒐集

研究者於 2015 年三月初起開始招募前導團體成員，並於四初篩選出 10 位符合研究條件的參與者後進行分組。前導團體於 2015 年四月中旬開始，至 2015 年六月初結束。除實驗組其中一位成員請假兩次，因此缺少兩筆工作同盟的數據外，其他研究參與者皆完成前測、後測和追蹤測的量表填寫。

(二) 前導團體資料分析

研究者使用 SPSS22 進行前導團體資料分析，以作為方案修正的參考之一，並熟悉本研究之心理計量工具的分析方式，評估是否有必要修正之處。

(三) 團體方案及相關研究工具修改

團體方案是本研究的重要研究工具之一，研究者綜合兩位專家學者在「焦點解決團體方案評量與建議表」中的建議、團體帶領者以及協同帶領者的回饋，以及研究者自身於前導團體中的觀察和心得進行方案修正，並經過多次與指導教授的討論與確認，擬定出正式研究之團體方案。

三、正式團體研究階段

(一) 招募正式團體成員並進行前測

研究者於2015年七月底起開始招募前導團體成員，在經過個別面談後，於八月底篩選出16位符合研究條件的參與者，並進行前測和分組。

(二) 正式團體進行以及資料蒐集（後測及追蹤測）

正式團體於2015年九月中旬開始，至2015年十一月中旬結束（原訂11/10的團體因帶領者個人因素無法參與，全體決定延後一週），共八次每次150分鐘的焦點解決取向團體諮商。

在資料蒐集情況部分，由於實驗組有兩位成員各請一次假，因此共缺少兩筆團體工作同盟的數據，其他皆完成所有量表的填寫；而對照組則全數完成前測、後測和追蹤測的希望量表填答。

四、資料分析與結果撰寫階段

研究者依據上述步驟完成研究後，依據研究問題和研究設計，分析數據結果並撰寫成文，並對結果進行討論與建議。

第六節 研究資料處理與分析

本研究採用問卷調查法來獲得所需的資料，分別以「工作同盟量表」和「希望感量表」作為研究之評量工具。經確認問卷填答完整後，以 SPSS22 (Statistical Package for Social Science) 統計套裝軟體進行資料分析，並使用下列統計分析方法進行資料處理：

一、描述統計

以描述統計分析研究參與者在「希望量表」得分的平均數、標準差與全距，以求取研究參與者在前測、後測及追蹤測時，在希望變項上的變化，及其集中與分散情形。此外也以描述統計分析實驗組成員在每次團體歷程中，總分及各向度「團體諮商工作同盟量表」得分的平均數與標準差，以瞭解工作同盟整體及各向度趨勢的變化，以回應研究問題三。

二、共變數分析

本研究以單因子共變數分析，其主要功能，是運用統計控制，以前測作為共變項（排除前測差異造成的影響），消除實驗組和對照組間系統性的偏差，並且增加對實驗結果考驗的精確性（范德鑫，1992），以瞭解實驗組與對照組成員，在「希望量表」全量表及分量表分數上，後測及追蹤測之間的差異，回答研究問題一和二。

使用 ANCOVA 必須先經過常態性與變異數同質性考驗，確認實驗組與對照組的抽樣來自同一母群體。若符合假定，則得以採用 ANCOVA 進行顯著性的考驗（范德鑫，1992）。

三、非計量多向度多元尺度法

本研究對於團體諮商工作同盟變化的探討，除了以描述統計呈現各項內涵之變化外，更進一步使用學者 Ding、Davison 和 Petersen (2005) 非計量多向度多元尺度法 (Nonmetric Multidimensional Scaling, MDS) 的應用，作為探索與描述重複量數資料的方法，其步驟為：先轉換原始資料為歐幾里德距離矩陣 (Euclidean Distance Matrix) 作為分析依據，再以非計量 MDS 分析法找出八次團體中各觀察值背後的潛在結構，並採用二度維的座標值以及剖面圖 (profile) 呈現改變的程度與方向，以瞭解團體歷程中工作同盟各向度的變化率 (change rate)，回答研究問題三。

在觀察值數目方面，Green、Carmone 和 Smith (1989) 指出應至少是向度數的四倍（以單向度而言至少需要四個觀察值），以確保向度表徵的穩定性與適配度，而本研究包括八次的團體時間點，符合此項準則。此外，在 MDS 分析構面數的適配度方面，本研究將根據 Kruskal 和 Carmone(1967)提出的壓力係數(S-stress)標準，以及決定係數 (RSQ) 作為參考值，以檢定分析結果之配適性。

四、迴歸分析

本研究以簡單迴歸分析來探討團體工作同盟各向度對團體成效的預測力如何，以及具有多少解釋力，以回答研究問題四。

研究定義團體諮商工作同盟為研究參與者在「團體諮商工作同盟」全量表及各分量表的得分；而團體成效，則為實驗組參與者在「希望感量表」前測和後測間的差異，研究者選用殘差改變分數定義之，其特色在於能控制個別成員在前測的差異，計算出其在實驗介入後改變的程度，計算方式為 $Z_{後} - (Z_{前} \times r_{前後})$ ($Z_{後}$ = 個別成員在後測的Z分數； $Z_{前}$ = 個別成員在前測的Z分數； $r_{前後}$ = 前後測的相關係數) (Mörtberg, 2014)。



第四章 研究結果

本章主要的目的，在呈現本研究的量化研究結果。全章共分五節：第一節為焦點解決團體諮商對大學生團體成員在希望變項上的立即效果；第二節是焦點解決團體諮商對大學生團體成員在希望變項上的追蹤效果；第三節呈現團體工作同盟在焦點解決團體諮商歷程中的變化；第四節則探討團體工作同盟各向度對團體諮商成效的預測力。

第一節 焦點解決團體諮商立即效果分析

本節旨在說明在實驗處理後，實驗組與對照組在希望變項上的差異情形，以瞭解焦點解決諮商團體對實驗組成員在希望變項上，是否具有立即的諮商成果。本研究以實驗處理（焦點解決諮商團體）為自變項，希望感量表後測為依變項，先以描述統計資料呈現兩組在希望全量表及路徑和效能兩分量表的變化情形，接著採用希望感量表前測作為共變項，進行單因子共變數分析。

一、研究參與者於希望量表的前後測分佈情形

本研究以「希望量表」作為依變項，測量全體研究參與者在希望變項上的整體改變情形，並以「能量」及「效能」兩分量表，反映組成希望的兩個主要構面。研究者用描述統計，呈現實驗組和控制組於「希望全量表」、「路徑分量表」及「效能分量表」前後測的集中和離散情形，詳細的平均數、標準差和全距資料如表 4-1-1。

數據顯示，兩組在「希望量表總分」的平均數上，實驗組由前測的 46.13 分，上升至 54 分，而對照組則由前測的 48.38 分，下降為 47 分；在「能量分量表」平均數方面，實驗組由前測的 24.13 分，上升至 27.5 分，而對照組則從前測的 25 分，下降為 23.63 分；最後，在「效能分量表」部分，實驗組是由前測的 22 分，上升至 26.5 分，而對照組皆維持在 23.38 分。雖然實驗組在三項分數的後測皆高於對照組，然而此差異是否具有統計上的顯著性，則需透過共變數分析確認。

表 4-1-1

實驗組與對照組希望感量表前後測之描述統計摘要表

組別		實驗組 (N=8)			對照組 (N=8)				
施測時間	測量變項	平均數	標準差	全距	調整平均數	平均數	標準差	全距	調整平均數
	總分	46.13	5.59	39-53		48.38	4.68	44-56	
前測	路徑	24.13	2.58	21-28		25.00	3.66	20-30	
	能量	22.00	4.07	18-27		23.38	2.00	20-26	
	總分	54.00	6.46	43-64	54.827	47.00	5.66	39-56	46.173
後測	路徑	27.50	3.42	21-32	27.753	23.63	3.42	19-28	23.372
	能量	26.50	3.59	22-32	26.936	23.38	2.93	20-28	22.939

二、焦點解決團體諮商對希望之立即諮商效果

以共變數分析進行統計分析，必須符合其「迴歸係數同質性」和「變異數同質性」兩項基本假定。

在「迴歸係數同質性」方面，數據顯示兩組在希望感量表總分、路徑分量表以及能量分量表上，迴歸係數皆未達顯著差異，因此接受虛無假說，表示共變項（希望感量表前測分數）與依變項（希望感量表後測分數）之間的關係，不會因為自變項處理（是否參與團體）的不同而產生差異，符合共變數組內迴歸係數同質性假定，其統計考驗結果如表 4-1-2。

而於「變異數同質性」假設部分，誤差變異量的 Levene 檢定等式顯示，兩組在希望全量表的同質性檢定未達顯著水準 ($F=4.592$ 、 $p=.052$)，路徑分量表 ($F=2.591$ 、 $p=.130$) 和效能分量表 ($F=.24$ 、 $p=.632$) 亦未達顯著水準，因此表示實驗組和對照組的離散情形沒有明顯的差別。綜上考驗結果，皆符合共變數分析的基本假說，因此進行共變數分析是恰當的。

表 4-1-2

實驗組與對照組在「希望量表」前後測分數之迴歸係數同質性檢定摘要表

量表名稱	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
希望感全量表總分	13.473	1	13.473	.547	.478
路徑分量表	13.592	1	13.592	1.581	.232
能量分量表	4.251	1	4.251	.575	.463

* $P < .05$

共變數分析結果顯示，在實驗組與對照組的比較方面，兩組參與者以前測作為共變量對後測分數進行估計，其調整平均數於「希望感全量表」上有顯著的差異 ($F = 11.741, p = .005$)，在「路徑分量」表 ($F = 8.369, p = .013$) 和「效能分量表」 ($F = 8.482, p = .012$) 的差異也達到顯著水準，相關數據如表 4-1-3 所示。由此可知，在參與焦點解決團體諮商後，實驗組成員於希望總量表與分量表得分皆顯著高於控制組，表示焦點解決諮商團體對成員希望具有立即的諮商效果，支持研究假設 1-1、1-2 和 1-3。

表 4-1-3

研究參與者在希望感後測的單因子共變數分析摘要表

量表名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
希望感全量表	組間	284.126	1	284.126	11.741**	.005
	誤差	314.589	13	24.199		
路徑分量表	組間	75.146	1	75.146	8.369*	.013
	誤差	116.725	13	8.979		
能量分量表	組間	60.641	1	60.641	8.482*	.012
	誤差	92.941	13	7.149		

* $p < .05$ ** $p < .01$

第二節 焦點解決團體諮商追蹤效果分析

本節旨在說明在實驗處理一個月後，實驗組與對照組在希望變項上的差異情形，以瞭解焦點解決諮商團體對實驗組成員在希望變項上，是否具有追蹤的諮商成果。研究者亦先以描述統計資料呈現兩組在「希望全量表」及「路徑」和「能量」兩分量表的變化情形，接著採用希望感量表前測作為共變項，進行單因子共變數分析。

一、研究參與者於希望量表的前測及追蹤測分佈情形

本段分析兩組成員在「希望全量表」、「路徑分量表」及「能量分量表」上，前測與追蹤測的集中和離散情形，詳細的平均數、標準差和全距資料如表 4-2-1。

數據顯示，兩組在「希望量表總分」的平均數上，實驗組由前測的 46.13 分，上升至 50.63 分，對照組則由前測的 48.38 分，下降為 46.38 分；在「能量分量表」平均數方面，實驗組由前測的 24.13 分，上升至 25.88 分，對照組則從前測的 25 分，下降為 23.75 分；最後，在「效能分量表」部分，實驗組是由前測的 22 分，上升至 24.38 分，而對照組是從 23.38 分，變為 22.63 分。雖然實驗組在三項分數的追蹤測皆高於對照組，然而這樣的差異是否具有統計上的顯著性，則仍需透過共變數分析確認。

表 4-2-1

實驗組與對照組希望感量表前測和追蹤測之描述統計摘要表

組別	測量變項	實驗組 (N = 8)				對照組 (N = 8)			
		平均數	標準差	全距	調整平均數	平均數	標準差	全距	調整平均數
前測	總分	46.13	5.59	39-53		48.38	4.68	44-56	
	路徑	24.13	2.58	21-28		25.00	3.66	20-30	
	能量	22.00	4.07	18-27		23.38	2.00	20-26	
追蹤測	總分	50.63	6.97	42-59	51.475	46.38	6.14	39-57	45.150
	路徑	25.88	4.76	20-32	26.121	23.75	4.06	19-31	23.629
	能量	24.38	2.88	21-29	24.817	22.63	2.39	20-26	21.808

二、焦點解決團體諮商對希望之追蹤諮商效果

研究者採用共變數分析法進行統計考驗，並先行確認分析資料是否符合「迴歸係數同質性」和「變異數同質性」兩項基本假定。

在「迴歸係數同質性」部分，數據顯示兩組在希望感量表總分、路徑分量表以及能量分量表上，迴歸係數皆未達顯著差異，因此接受虛無假說，表示共變項（希望感量表前測分數）與依變項（希望感量表追蹤測分數）之間的關係，不會因為自變項處理（是否參與團體）的不同而產生差異，符合共變數組內迴歸係數同質性假定，其統計檢定結果如表 4-2-2。

而於「變異數同質性」方面，誤差變異量的 Levene 檢定等式顯示，兩組在希望全量表的同質性檢定未達顯著水準（ $F = 1.144, p = .303$ ），路徑分量表（ $F = 2.907, p = .11$ ）和效能分量表（ $F = .060, p = .811$ ）亦未達顯著水準，因此表示實驗組和對照組的離散情形沒有明顯差別。綜上考驗結果，皆符合共變數分析的基本假說，因此進行共變數分析是適當的。

表 4-2-2

實驗組與對照組在「希望量表」前測與追蹤測分數之迴歸係數同質性檢定摘要表

量表名稱	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
希望感全量表總分	13.610	1	13.610	.569	.465
路徑分量表	26.025	1	26.025	1.627	.226
能量分量表	1.339	1	1.339	.439	.520

* $p < .05$

共變數分析結果顯示，在實驗組與對照組的比較方面，兩組參與者在以前測作為共變量對追蹤測分數進行估計後，其調整平均數僅於「希望感全量表」（ $F = 6.673, p = .023$ ）和「效能分量表」（ $F = 7.109, p = .019$ ）上達到顯著水準，而在「路徑分量表」（ $F = 2.393, p = .146$ ）上則未達顯著差異，相關數據如表 4-2-3 所示。由此可知，在參與焦點解決團體諮商結束一個月後，實驗組成員於「希望全量表」與「效能分量表」得分仍顯著高於對照組，顯示焦點解決諮商團體對成員整體希望及效能層面具有追蹤諮商效果；然而於「路徑分量表」部分則與對照無異，不具有追蹤效果，研究結果支持研究架設 2-2、2-3，但不支持研究假設 2-1。

表 4-2-3

研究參與者在希望感追蹤測的單因子共變數分析摘要表

量表名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
希望感全量表	組間	151.365	1	151.365	6.673*	.023
	誤差	294.863	13	22.682		
路徑分量表	組間	32.727	1	32.727	2.393	.146
	誤差	177.826	13	13.679		
能量分量表	組間	26.960	1	26.969	7.109*	.019
	誤差	39.300	13	3.792		

* $p < .05$

第三節 焦點解決團體諮商中成員工作同盟之發展

本節主要呈現實驗組團體成員在八次團體過程中工作同盟的發展與變化情形。茲將資料分為全量表、內容向度以及人際向度三個部分一一呈現。先以平均數和標準差說明成員在每次團體中各向度評分的集中與離散情形，如表 4-3-1 以及表 4-3-3；再以 MDS 的座標值及二維度空間表徵圖，命名並詮釋工作同盟全量表與各向度在團體歷程中的變化及其代表的意義，如圖 4-3-1 至圖 4-3-8。

本研究使用 MDS 方法之主要目的，為瞭解 SFGC 工作同盟在團體歷程中發展及變化的型態，因此除了參考集中量數外，更透過計算工作同盟量表總分及各向度之近似性矩陣和座標值，作為理解團體工作同盟內涵之依據。在確認向度表徵的解釋力方面，本研究對構面數的適配度，是以 Kruskal 和 Carmone (1967) 提出的壓力係數值作為參考：係數是 0 表示完全適配；係數在 .00~.025 表示適配程度相當好；係數介於 .025~.05 代表好；係數為 .05~.10 之間表示適配程度尚可，而係數在 .20 以上則表示構面數的配合度不佳。此外研究者亦採取 Young 和 Hamer (1987) 所建議，除了壓力係數外也能以決定係數 (RSQ) 作為檢定值，RSQ 的範圍在 0~1 之間，當 RSQ 越高時即代表該構面對觀察值的解釋力越好。

一、工作同盟總分及內容向度描述統計值及 MDS 分析結果

由表 4-3-1 可看出成員在各次總平均以及目標、任務、聯結三分量表的分數，於八次諮商過程中分數的差異及變化。

首先，在工作同盟量表總分平均數的變化方面，以團體第一次時最低，團體第二次結束時明顯提升；第三次稍微下降；第四和五次逐步回升；而在團體第六和第七次間則再次小幅降低；並於團體最後一次結束時達到最高點。

表 4-3-1

實驗組成員在團體歷程中工作同盟內容向度的平均數與標準差

團體次數	向度		目標		任務		聯結		總分	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
第一次	5.42	.63	5.43	.53	5.82	.64	178.00	16.73		
第二次	5.91	.69	5.90	.55	6.27	.56	193.00	16.69		
第三次	5.68	.67	5.82	.73	5.96	.68	186.71	20.85		
第四次	5.88	.81	5.99	.60	6.16	.76	192.63	20.87		
第五次	6.03	.77	5.99	.67	6.10	.63	193.25	21.41		
第六次	5.75	.81	5.88	.99	6.00	.83	188.38	27.47		
第七次	5.81	.94	5.81	.92	5.95	.93	187.63	29.46		
第八次	6.41	.67	6.32	.71	6.39	.68	203.63	21.85		
總分	5.86	.75	5.94	.72	6.03	.73	190.42	22.24		

在團體工作同盟全量表之 MDS 分析結果方面，經研究者以座標數據之組型結合團體歷程發展的特點，將第一個維度命名為「成長」，越向左邊代表該向度的成長越多；而第二個維度則命名為「成員間一致性」，越向上則表示每位團體成員間對於該工作同盟向度知覺認定的一致性越高。

表 4-3-2

實驗組成員在團體歷程中工作同盟全量表之近似性矩陣及 MDS 兩維度之座標值

次數	近似性矩陣								維度一	維度二
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	座標值	座標值
G1	0								1.9422	1.0602
G2	37.296	0							.0984	.3242
G3	29.816	24.940	0						.8305	-.2622
G4	43.658	15.524	33.985	0					-.4204	.8734
G5	48.073	11.916	30.430	15.843	0				-.7272	.1388
G6	46.626	40.804	28.653	49.759	43.806	0			1.0030	-1.5297
G7	57.402	30.561	35.805	32.481	24.331	41.797	0		-.8138	-.9706
G8	68.753	38.575	45.935	36.538	29.496	51.836	38.859	0	-19.128	.3660

從空間表徵之適配性與解釋力方面，壓力係數為.03 而 RSQ 則為.99，代表二維度模式對觀察值的適配度好，更具有高達 99% 的解釋力，其各次團體之二維度座標值如表 4-3-2 所示。空間表徵圖則如圖 4-3-1 顯示，首先，由「成長」維度來看，團體在第一次到第二次之間整體工作同盟成長迅速；二至三次間微幅下降但三至五次間逐漸回升；但第在第六次團體時則出現明顯的下降；而於七至八次團體時又再度提升，並達到團體歷程中的最高點。接著，從「成員間一致性」維度而言，可以發現在多數的團體中，成員間對整體工作同盟認定的一致性是相近的，然而較明顯的不一致出現在團體的第六與第七次，綜合「成長」維度的結果，第六次團體是歷程中負成長最明顯的一次，而第七次則是明顯的正向成長，較高的不一致可能反映在這兩次團體中，有個別或少數成員的主觀知覺與其他成員很不相同，甚至有些兩極化的情況出現。

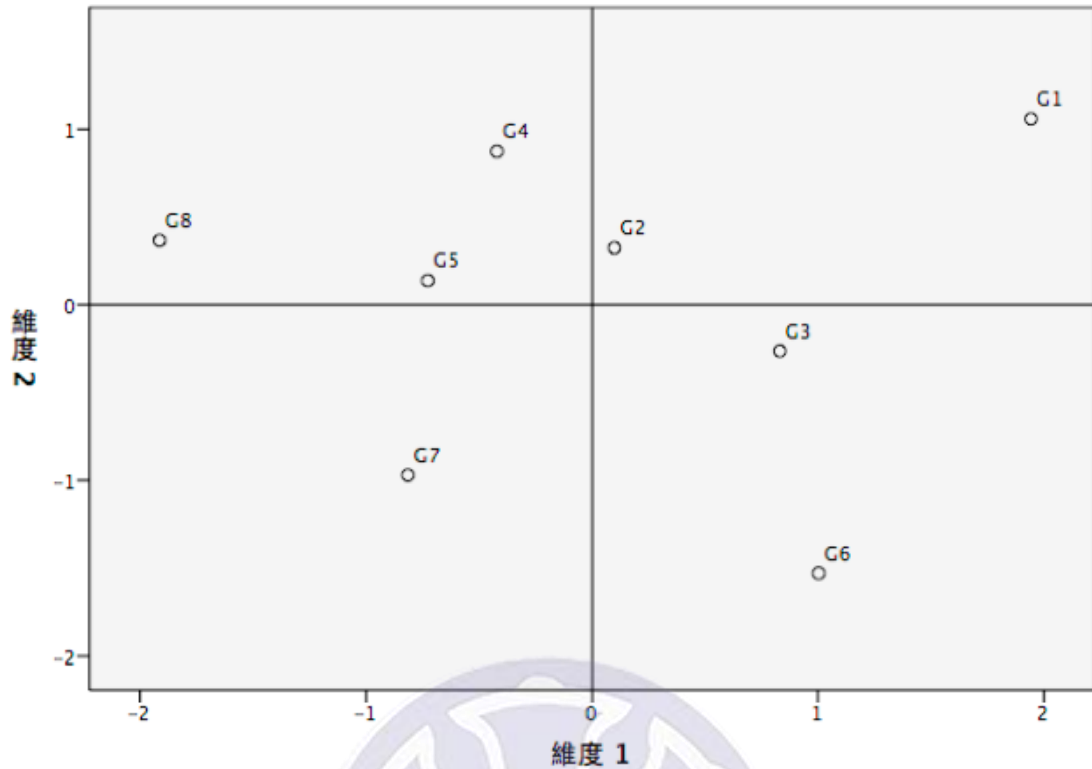


圖 4-3-1 實驗組成員在團體過程中對整體工作同盟評估之空間表徵圖

進一步分析工作同盟各內容向度的發展狀態，先從描述統計的分析結果來看，表 4-3-1 涵蓋各內容分量表在團體歷程中平均數的變化。「目標分量表」在團體第一次時最低，第二次明顯提升，而三到七次間出現下降、上升交替但仍微幅上升的狀態，並於最後一次再度明顯增加；在「任務分量表」部分，第一次團體時的量表分數亦為最低，第二次明顯提升，而三到七次間分數只有微幅的波動，同樣的，也在最後一次團體時再度大幅上升，整體而言是逐漸增加並穩定發展的狀態；最後，在「聯結分量表」方面，亦是以第一次在整個過程中為最低，第二次明顯增加，但於第三次下降，四至七次的團體間則和緩的起伏，並於最後一次達到最高分。值得一提的是，聯結分量表是此向度中平均分數最高者，且在團體一至七次的分數皆高於另外兩面向，可見成員對於團體中的關係品質有相當正面的感受。

而表 4-3-3 以及圖 4-3-2 至 4-3-4，則呈現目標、任務和聯結三向度的近似性矩陣和座標值，以及個別的 MDS 空間表徵圖。同樣的，以第一個維度代表「成長」，越向左邊顯示該向度的成長越多；而第二個維度則象徵「成員間一致性」，越向上表示每位團體成員間對於該工作同盟向度知覺認定的一致性越高。

表 4-3-3

實驗組成員在團體歷程中工作同盟各內容向度之近似性矩陣及 MDS 兩維度之座標值

近似性矩陣									維度一 座標值	維度二 座標值
目標向度										
次數	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8		
G1	0								2.2144	.1023
G2	1.892	0							-.2470	.3864
G3	1.510	1.798	0						1.0663	-1.3954
G4	1.920	1.317	2.345	0					.0494	1.6324
G5	2.437	1.023	1.887	1.490	0				-.9913	.0364
G6	1.649	.718	1.358	1.479	1.146	0			.3075	.0376
G7	2.143	.599	1.741	1.551	.791	.866	0		-.6099	-.1253
G8	2.848	1.723	2.247	2.211	1.125	1.883	1.340	0	-1.7895	-.6743
任務向度										
次數	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8		
G1	0								2.3963	.1345
G2	1.280	0							.6599	.7130
G3	1.441	.713	0						.2260	-.0426
G4	1.675	.717	.773	0					-.1119	.8638
G5	1.837	.839	.480	.606	0				-.4992	.1560
G6	1.833	1.682	1.072	1.739	1.365	0			.1176	-1.7597
G7	2.306	1.476	1.020	1.247	.846	1.538	0		-.9157	-.6457
G8	2.566	1.757	1.372	1.219	1.096	1.784	1.451	0	-1.8730	.5808
聯結向度										
次數	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8		
G1	0									0
G2	2.573	0							3.0346	52
G3	1.995	.733	0						2.4419	-10
G4	2.631	.787	1.143	0					3.0967	11
G5	2.272	.918	1.064	.755	0				3.0468	-1
G6	2.205	1.279	1.024	1.722	1.781	0			2.4017	-11
G7	2.364	1.216	1.279	.843	.808	1.654	0		3.0508	11
G8	2.915	.798	1.324	.716	.923	1.669	.988	0	3.209	3

首先，「目標分量表」的二維空間表徵圖如圖 4-3-2 所示，其壓力係數為.01 而 RSQ 則為.99，顯示二維度模式對觀察值的適配度相當好，更具有高達 99% 的解釋

力，在「成長」維度方面，團體第一次到第二次之間有大幅的成長；二至三次間略為下降；並在三至七次間出現小幅度的起伏但仍持續正成長的狀態，並於第八次到達最高，而於「成員間一致性」維度上，在大部分的團體次數中，成員間對於目標向度品質的感受是接近的，唯第三和四次出現較明顯的不同。結合兩維度與研究者的觀察，在第三次的團體中，由於需要開始詳細的設定個人目標及次目標，因此對某些尚未有明確方向的成員而言可能形成壓力，甚至發生個別成員在活動中睡著的情形，但也有成員對自己的規劃相當明確，形成了彼此主觀認定上的差異，而在第四次的團體中，則是藉由例外架構再次協助成員發覺自身優勢並調整目標，似乎對於每位成員都有正向的幫忙，且對個人期待之目標也更加清晰。

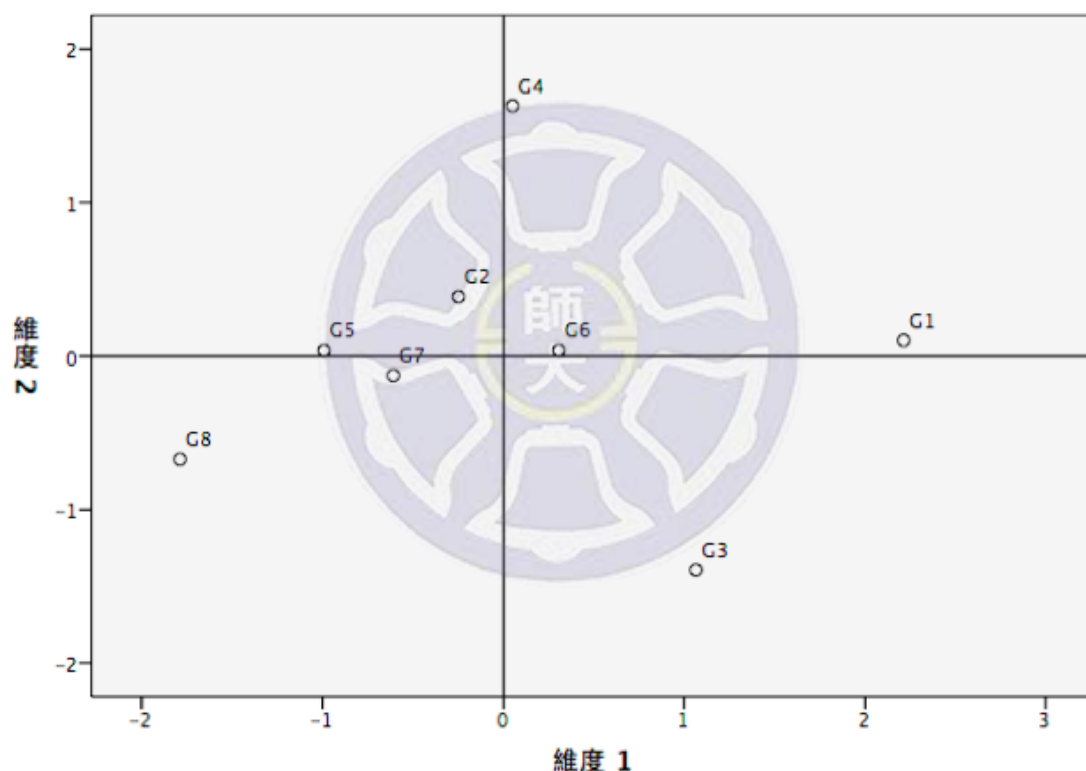


圖 4-3-2 實驗組成員在團體過程中工作同盟「目標向度」之空間表徵圖

接著，在「任務分量表」的二維空間表徵圖如圖 4-3-3 所示，其壓力係數為.06 而 RSQ 則為.97，顯示二維度模式對觀察值的適配度尚可，但仍更具有 97% 的解釋力。在「成長」維度方面，同樣在第一到二次間明顯成長，並以第一次最低而第八次最高，而中間次數的團體除了第六次的成長呈現微幅下降外，其他皆為穩定漸進的提升，顯示團體的介入方式及活動對成員而言多數是符合期待的，且隨著團體的進展而更加認同並認為對自己有幫助，然而加入第二維度「成員間一致性」

則可發現，團體第六次出現成員間認定有明顯差異的情況，第七次則是稍有不同，反映出在該次團體活動或安排對某些成員而言較能不認同，也確實有成員直接在團體中出現較多的沈默反應，或是面對團體帶領者或其他成員提問時多以「不知道」、「差不多」或「還好」等較消極的方式回應。

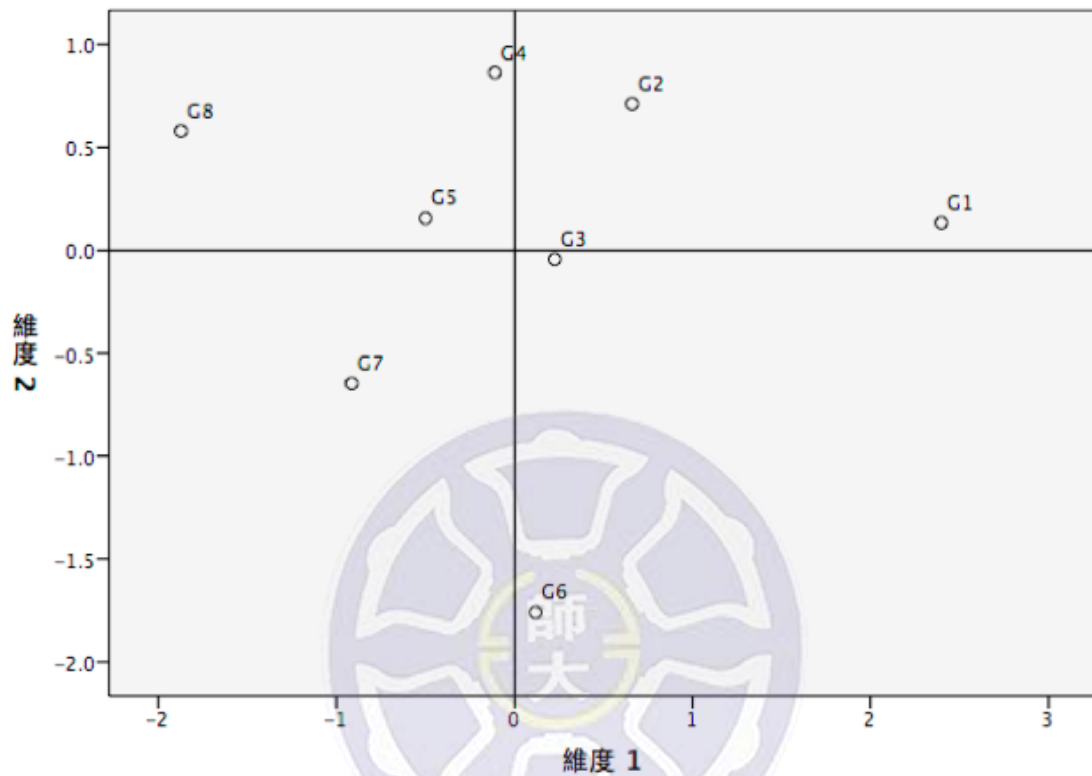


圖 4-3-3 實驗組成員在團體過程中工作同盟「任務向度」之空間表徵圖

最後，「聯結分量表」的二維空間表徵圖如圖 4-3-4 所示，其之壓力係數為.06 而 RSQ 則為.98，表示二維度模式對觀察值的適配度尚可，但仍更具有 98% 的解釋力。在「成長」維度部分，第一次到二次之間成長有最大幅度的成長，後續的團體則多半呈現穩定的小幅提升，唯第三和第六次略為下降，結合「成員間一致性」維度來看，除第六次團體明顯的有高度的認定一致性外，其他均相去不遠，而如前所述，第六次團體在包括「目標」和「任務」向度的成長也都呈現降低的趨勢，並有些許挑戰或負面的反應出現，這樣的狀況似乎也連帶的影響到團體的關係層面，不僅整體的氣氛較為低迷，且成員間會因相互影響而有相似的知覺認定。

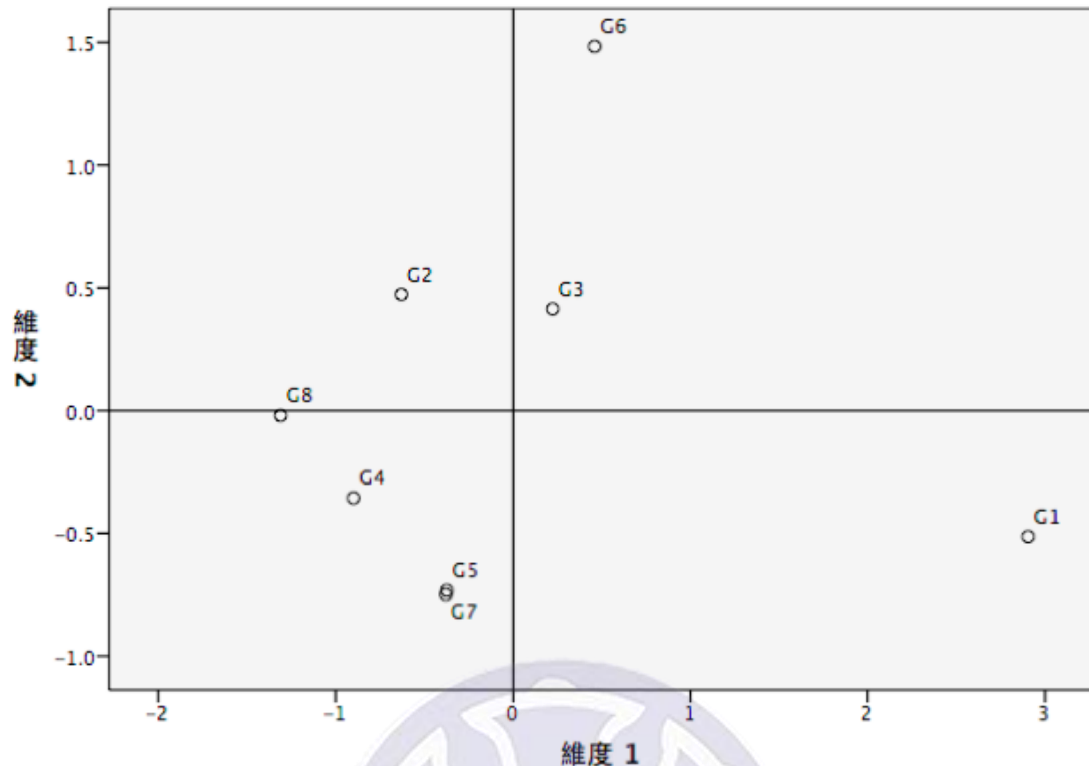


圖 4-3-4 實驗組成員在團體過程中工作同盟「聯結向度」之空間表徵圖

二、工作同盟人際向度描述統計值及 MDS 分析結果

由表 4-3-4 可看出團體成員在四個人際向度分量表的分數於八次諮商過程中分數的差異及變化。

由各分量表平均數之變化情形來看，「成員與領導者」和「其他成員與領導者」呈現非常類似的變化趨勢，兩面向皆在團體第一次時最低，第二次明顯提升，第三次小幅下降後四五次又緩緩增加，然而第六次再度微幅下降，至第七和八次逐漸回升，最後結束在團體歷程中的最高點。而兩組中又以「成員與領導者」的分數在團體一至五次較「其他成員與領導者」高，六至八次幾乎趨於一致。

在「整個團體與領導者」分量表方面，其變化的趨勢也與前兩者相似，且分數與「成員與領導者」向度非常接近，唯第六次的團體分數較其他分量表來的稍高。而「成員與其他成員」分量表，則與其他量表平均數有較不同的變化樣態。它於一開始的得分偏低，接著於一至四次團體間逐步遞增，又在四至七次團體期間略為遞減，但同樣在最後一次時得分達到最高點。

表 4-3-4

實驗組成員在團體歷程中工作同盟人際向度的平均數與標準差

向度	成員與領導者		其他成員與領導者		成員與其他成員		整個團體與領導者	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
第一次	5.68	.59	5.36	.63	5.43	.48	5.85	.69
第二次	6.22	.46	5.97	.51	5.67	.46	6.23	.65
第三次	5.97	.66	5.63	.65	5.83	.72	5.91	.64
第四次	6.10	.66	6.00	.64	5.93	.71	6.03	.65
第五次	6.13	.68	6.03	.61	5.88	.73	6.10	.76
第六次	5.83	.88	5.88	.91	5.84	.99	6.03	.80
第七次	5.94	.99	5.82	.93	5.75	.93	5.93	.85
第八次	6.38	.71	6.38	.70	6.32	.70	6.38	.63
總分	6.03	.71	5.88	.73	5.83	.73	6.07	.69

表 4-3-5 以及圖 4-3-5 至 4-3-8，則呈現「成員與領導者」、「其他成員與領導者」、「成員與其他成員」和「整個團體與領導者」等四向度的近似性矩陣和座標值，以及個別的 MDS 空間表徵圖。在兩維度中，研究者將第一個維度命名為「成長」，越向左邊顯示該向度的成長越多；而第二個維度則象徵「成員間的一致性」，越向上表示每位團體成員間對於該工作同盟向度知覺認定的一致性越高。

表 4-3-5

實驗組成員在團體歷程中工作同盟各人際向度之近似性矩陣及 MDS 兩維度之座標值

近似性矩陣									維度一 座標值	維度二 座標值
成員與領導者										
次數	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8		
G1	0								2.1945	.6647
G2	1.366	0							-.3734	.3710
G3	1.243	.722	0						.1098	-.0301
G4	1.482	.716	1.024	0					-.5399	1.1950
G5	1.633	.396	.692	.787	0				-.7269	.2301
G6	1.233	1.440	1.241	1.829	1.579	0			1.6873	-1.3536
G7	1.889	.777	.803	1.088	.480	1.560	0		-1.0273	-.3436
G8	2.020	.891	1.132	1.185	.828	1.683	.636	0	-1.3242	-.7362
其他成員與領導者										
次數	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8		
G1	0								2.2588	.9712
G2	1.618	0							-.1228	.0686
G3	1.822	1.560	0						1.4391	-1.5202
G4	1.965	.556	1.931	0					-.5763	.5075
G5	2.008	.577	1.937	.272	0				-.5779	.5115
G6	1.981	.816	1.436	1.212	1.222	0			-.0433	-.7361
G7	2.086	.793	2.012	.930	.754	1.000	0		-.6046	.4829
G8	2.966	1.401	2.320	1.165	1.144	1.461	1.352	0	-1.7730	-.2853
成員與其他成員										
次數	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8		
G1	0								2.1502	-.4127
G2	1.134	0							1.3147	.6720
G3	1.545	.926	0						-.0014	.4562
G4	1.755	1.278	.728	0					-.1251	.6771
G5	1.796	1.116	.589	.845	0				-.2357	-.0212
G6	1.684	1.818	1.471	1.525	1.270	0			-.5195	-1.8304
G7	1.885	1.623	.868	1.095	1.048	1.462	0		-.9132	-.4560
G8	2.466	2.124	1.286	1.169	1.161	1.378	1.175	0	-1.6699	.9152

(續下頁)

整個團體與領導者										
次數	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8		
G1	0								2.5208	.6393
G2	1.497	0							-.7233	.5180
G3	1.058	1.414	0						1.6147	-.8138
G4	1.549	.632	1.356	0					-.6410	-.2915
G5	1.483	.447	1.371	.529	0				-.6053	-.0866
G6	1.625	.800	1.233	.800	.775	0			-.5932	-.3815
G7	1.822	.917	1.249	.663	.748	.663	0		-.7498	-.0960
G8	1.789	.632	1.523	1.131	1.000	1.058	1.183	0	-.8230	1.3222

首先，「成員與領導者向度」的二維空間表徵圖如圖 4-3-5 所示，其壓力係數為.02 而 RSQ 則為.99，表示二維度模式對觀察值的適配度好，更具有 99% 的解釋力。從「成長」維度來看，可知第一次到第二次之間有相當明顯的提升，且在二至五次間呈現維持成長但略有起伏的型態，然而第六次團體時出現大幅度的下降，但於七八次又明顯回升並結束在成長維度的最高點，此維度顯示出在 SFGC 中，個別成員多能在團體初期便與帶領者建立起相當良好的同盟關係，並能維持一定的基礎，但在團體歷程中仍不免出現有成員感到較不滿意或關係受阻的時候。「成員間一致性」維度則反映成員間主觀知覺的差異情形，其中以第四次最接近而第六次差異最大，由此可見在第四次團體中，成員幾乎均能感受到帶領者相似程度的理解、幫助和關心，但在第六次團體時由於有少數成員不認同團體活動和領導者的回應，因而造成對領導者工作同盟認定的明顯差異，且也使得此向度的成長明顯下降。

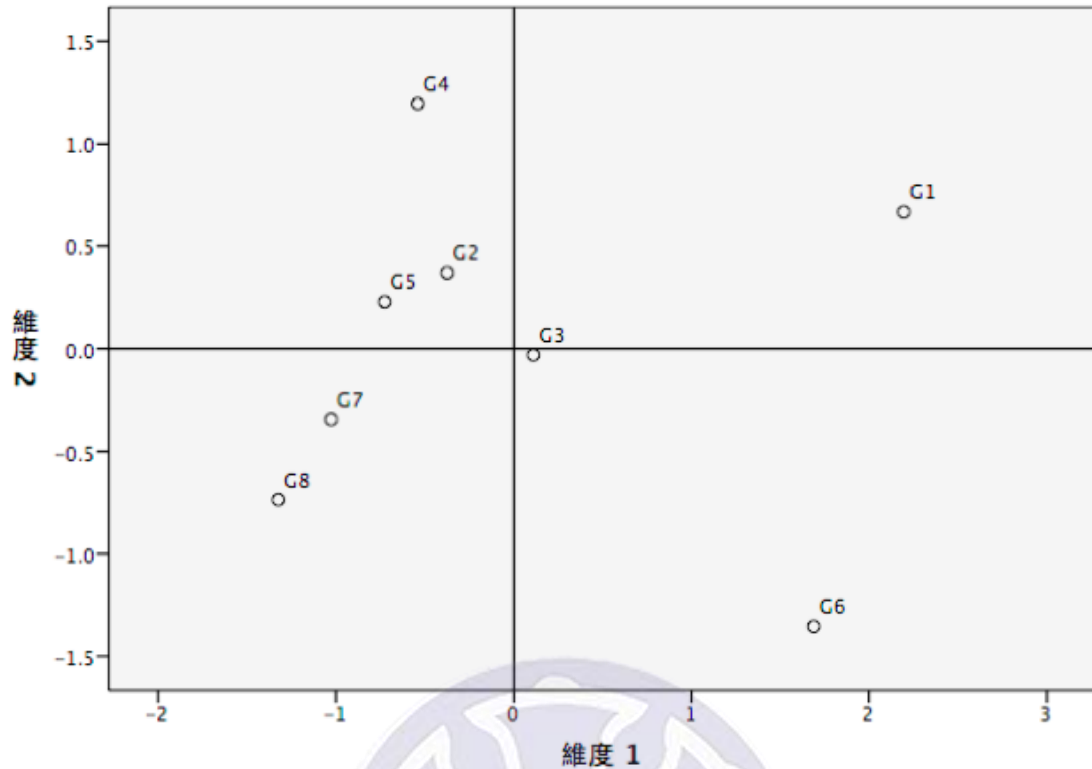


圖 4-3-5 實驗組成員在團體過程中工作同盟「成員與領導者向度」之空間表徵圖

再者，「其他成員與領導者向度」的二維空間表徵圖如圖 4-3-6 所示，其壓力係數為.06 而 RSQ 則為.98，表示二維度模式對觀察值的適配度尚可，但仍對觀察值具有 98% 的解釋力。從「成長」維度來看，第一次到第二次之間有明顯的成長，但二至三次間則有明顯的下降，而自第四次回升後，此向度的成長便趨於穩定維持的狀態，至最後一次才又再度提升。加入第二維度可以發現，團體成員對此向度的評估在多數的團體中雖然略有變化但均頗具一致性，唯在第三次團體中，不僅呈現負向成長成員間的感受也有較大的落差，透過研究者在團體中的觀察，在該次團體中，由於有成員臨時才告知無法出席，也有單一成員表現出對設定目標的焦慮和不願意，這些現象皆可能影響著成員如何解讀其他成員的同盟狀態，然而或許也由於彼此間還不是那麼熟悉，以至於主觀評估差異較大。

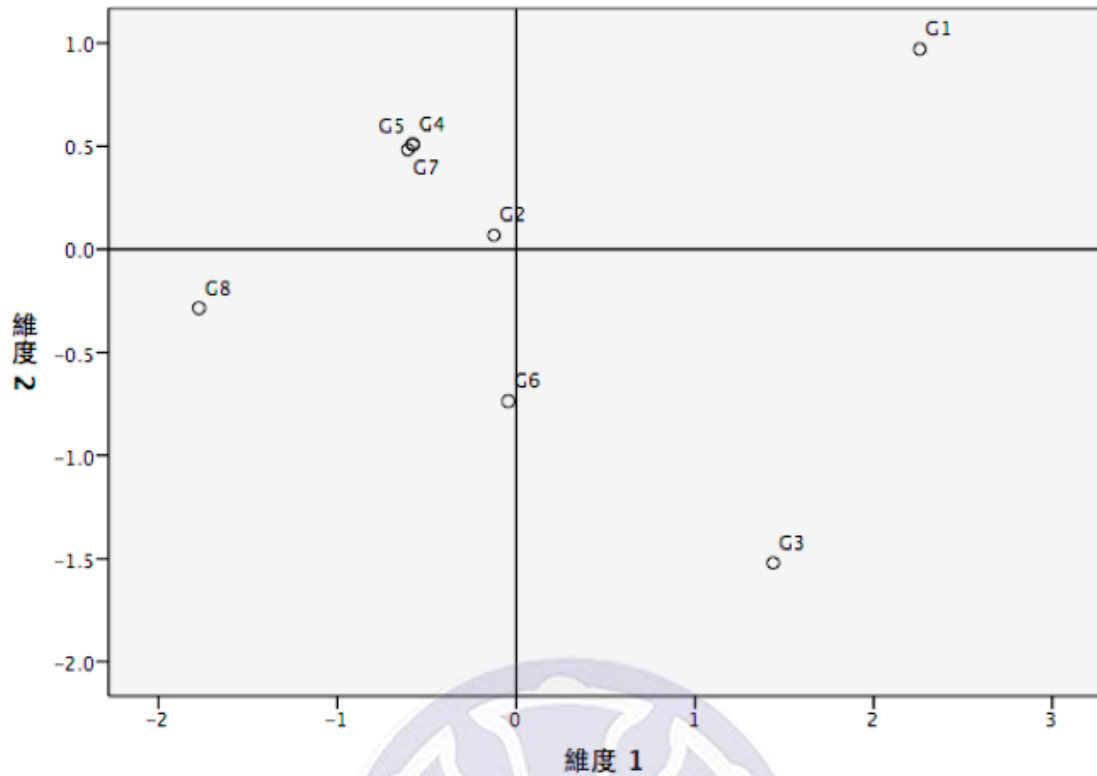


圖 4-3-6 實驗組成員在團體過程中工作同盟「其他成員與領導者向度」之空間表徵圖

另外，「成員與其他成員向度」的二維空間表徵圖如圖 4-3-7 所示，其壓力係數為.05 而 RSQ 則為.98，表示二維度模式對觀察值的適配度尚可，但仍對觀察值具有 98% 的解釋力。從「成長」維度來看，此向度在團體的歷程中始終維持正向成長的狀態，並以前三次的提升幅度最明顯，而加入「成員一致性」維度後，可發現僅於第六次團體時出現較高的不一致性，其他次數的團體之間則僅有小幅的差異。結合數據與研究者對團體的觀察，由於團體之初帶領者的主導性比較強，成員間互動的機會相對沒有那麼多，因此彼此間未能迅速形成穩固的同盟關係，然而隨著團體活動中互動的機會增加，成員更多自發性的回應和相互關心等，同盟便得以以漸進的方式發展，但如前所述，因第六次團體中有比較特殊的情況發生，可能對特定成員而言，亦會影響他對於自己和其他成員間同盟關係的品質。

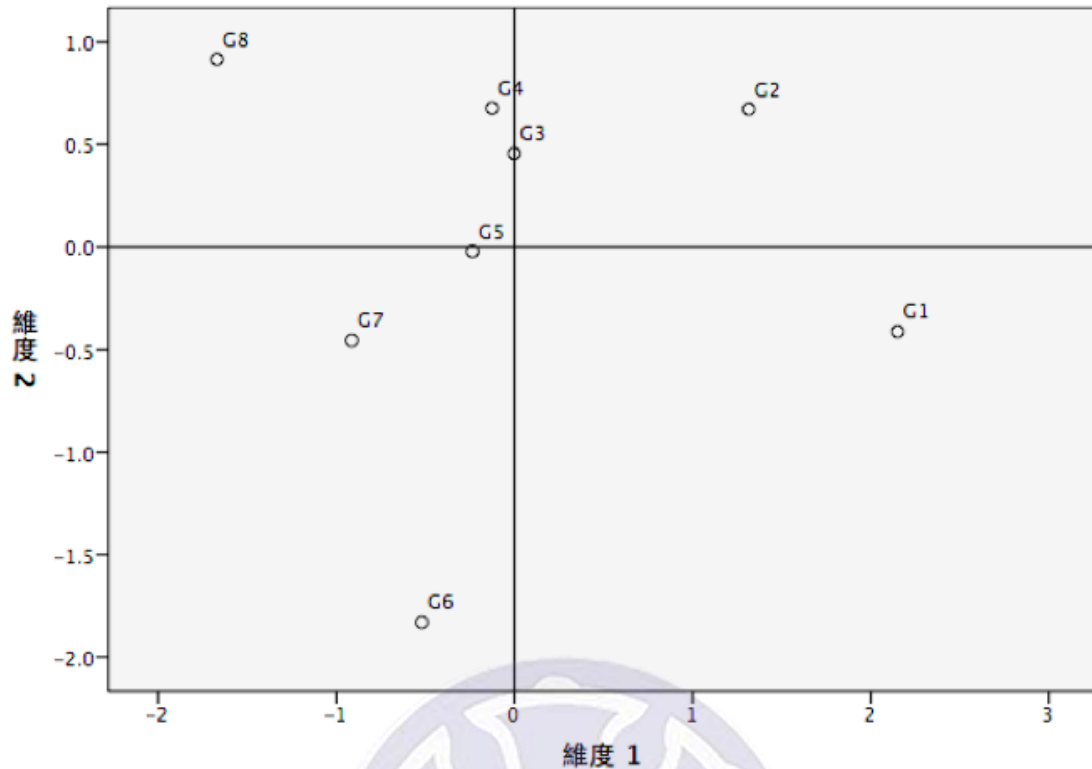


圖 4-3-7 實驗組成員在團體過程中工作同盟「成員與其他成員向度」之空間表徵

最後，「整個團體與領導者向度」的二維空間表徵圖如圖 4-3-8 所示，其壓力係數為.06 而 RSQ 則為.98，表示二維度模式對觀察值的適配度尚可，但仍對觀察值具有 98% 的解釋力。由各次團體在「成長」維度的分佈可知，團體第一到第二次之間呈現大幅度的成長，且除了在第三次曾出現明顯的降低外，其他次的團體成長狀態幾乎維持一致，而結合第二維度「成員間的一致性」後發現，第八次成員間評估的差異最小，而第三和七次的差異性則最大，究其原因可能與「其他成員與領導者」向度相似，當成員觀察到其他成員或是自身感受到與領導者的互動中有些壓力或不確定時，即相當有可能影響其對團體與領導者同盟關係的評估。

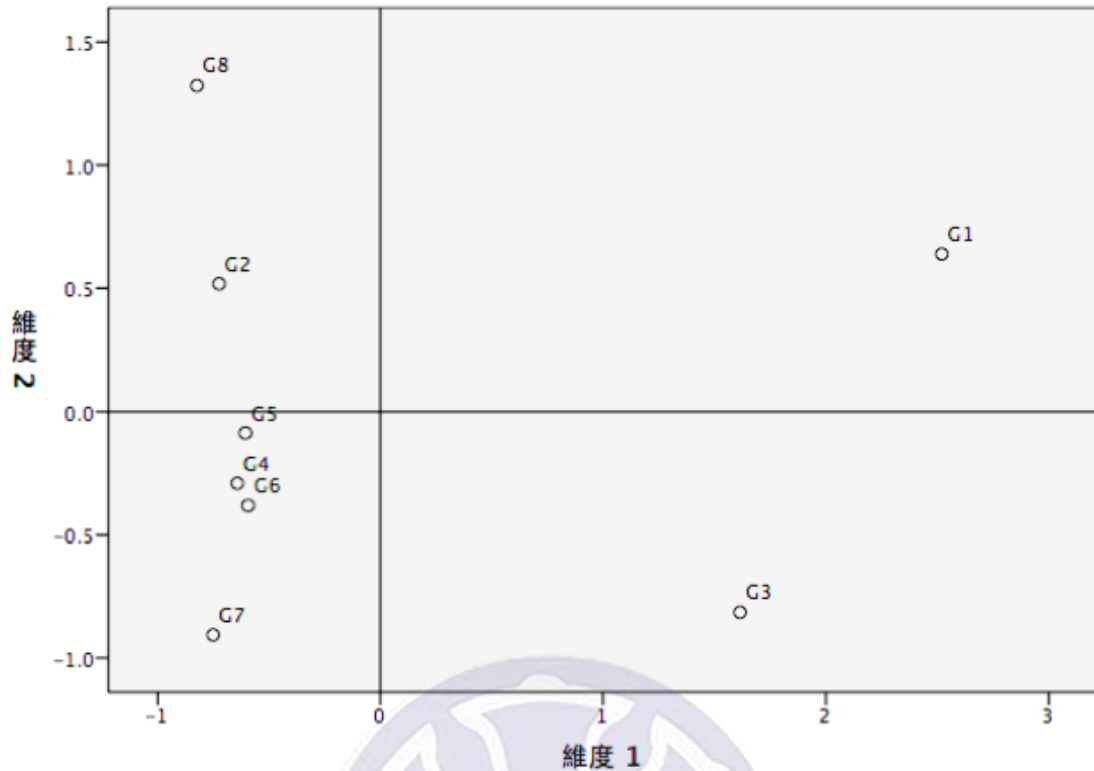


圖 4-3-8 實驗組成員在團體過程中工作同盟「整個團體與領導者向度」之空間表徵圖

綜合四個人際向度的得分與趨勢，可知個別成員對自己與團體中其他關係間的工作同盟感受是有差異存在的，儘管從「成長」維度來看，「成員與領導者」、「其他成員與領導者」以及「整個團體與領導者」向度有較相近的發展型態，但「成員間的一致性」維度則呈現出更完整的訊息，也發現各個人際向度在數據上的變化同時反映著團體事件的意義及其影響，此外，各向度中以「成員與其他成員」的發展型態最為特殊，可能代表成員彼此間建立工作同盟有其獨特的路徑及意涵。

第四節 焦點解決團體諮商中成員工作同盟對諮商成效之預測力考驗

在研究問題中，研究者欲探討焦點解決團體工作同盟各向度對諮商成效是否存在預測力，因此分別以工作同盟量表的各個向度作為預測變項，以希望感總分（Residualized Change Score-Total score, RGS-T）、路徑（Residualized Change Score-Pathway thinking, RGS-P）和能量（Residualized Change Score-Agency thinking, RGS-A）分量表的殘差改變分數作為效標變項，進行預測力考驗。

一、多元共線性檢驗

上述分析結果，已探討工作同盟各個向度與諮商成效間的關聯。而此部分是立基於上述的關聯性更進一步探討，分別檢視工作同盟內容向度各變項和人際向度各預測變項對諮商成效的預測力情形。

在進行迴歸分析前，首先針對本研究的預測變項，是否有多元共線性進行考驗。然而，以工作同盟內容向度為預測變項時，向度中的三個分量表之間，存在顯著的正相關，且容忍值（允差）皆小於.20，在條件指數部分也全數高於30，代表具有共線性的問題；此外，在人際向度的四個量表之間，也與內容向度同樣具有相似的問題，代表各向度間對效標變項的解釋力重疊性很高，因此不適合進行多元迴歸分析，但仍可改以簡單迴歸分析法，針對每個預測變項對效標變項的解釋力和預測力進行分析（邱皓政，2010）。

二、工作同盟對團體諮商成效的預測分析

此部分採用簡單迴歸分析法，分別檢視工作同盟內容及人際向度中各個分量表，對預測變項的預測力。在決定係數（ R^2 ）部分，由於本研究為小樣本，因此參考調整後的決定係數（adjusted R^2 ）較為準確，迴歸分析情況如表4-4-1和表4-4-2所示。

關於工作同盟總分及各內容向度對諮商成效之預測力考驗部分，由表4-4-1可知：

1、以「團體工作同盟—全量表」作為預測變項時，對路徑向度迴歸模式考驗的 F 值為9.334 ($p < .05$)，調整後的 R^2 為.543，代表團體工作同盟全量表的得分可以有效解釋路徑向度殘差改變分數54.3%的變異量；對能量思考向度迴歸模式考驗的 F 值為5.53 ($p > .05$)，未達統計上的顯著水準，顯示團體工作同盟全量表的得分無法有效預測能量思考在團體前後的改變；對希望總分向度迴歸模式考驗的 F 值為20.071 ($p < .05$)，調整後的 R^2 為.732，意即團體工作同盟全量表的得分可以有效解釋希望感總分之殘差改變分數73.2%的變異量。綜合上述，當實驗組成員在「團體工作同盟—全量表」之得分越高時，其在路徑思考以及整體希望感方面的進步就越多，但對能量思考則層面則預測力不足，因此研究假設3-1-1部分成立。

2、以「目標向度」作為預測變項時，對路徑向度迴歸模式考驗的 F 值為6.455 (p

< .05)，調整後的 R^2 為.438，代表團體工作同盟目標向度的得分可以有效解釋路徑向度殘差改變分數43.8%的變異量；對能量思考向度迴歸模式考驗的 F 值為9.235 ($p < .05$)，調整後的 R^2 為.541，顯示團體工作同盟目標向度的得分可以有效解釋能量向度殘差改變分數54.1%的變異量；對希望總分向度迴歸模式考驗的 F 值為28.759 ($p < .05$)，調整後的 R^2 為.799，意即團體工作同盟目標向度的得分可以有效解釋希望感總分之殘差改變分數79.9%的變異量。綜合上述，當實驗組成員在「團體工作同盟—目標向度」之得分越高時，其在路徑思考、能量思考以及整體希望感方面的進步就越多，此結果支持研究假設3-1-2。

3、以「任務向度」作為預測變項時，對路徑向度迴歸模式考驗的 F 值為7.954 ($p < .05$)，調整後的 R^2 為.498，代表團體工作同盟任務向度的得分可以有效解釋路徑向度殘差改變分數49.8%的變異量；對能量思考向度迴歸模式考驗的 F 值為8.809 ($p < .05$)，調整後的 R^2 為.527，顯示團體工作同盟任務向度的得分可以有效解釋能量向度殘差改變分數52.7%的變異量；對希望總分向度迴歸模式考驗的 F 值為41.416 ($p < .05$)，調整後的 R^2 為.853，意即團體工作同盟任務向度的得分可以有效解釋希望感總分之殘差改變分數85.3%的變異量。綜合上述，當實驗組成員在「團體工作同盟—任務向度」之得分越高時，其在路徑思考、能量思考以及整體希望感方面的進步就越多，此結果支持研究假設3-1-3。

4、以「聯結向度」對路徑向度迴歸模式考驗的 F 值為5.897 ($p > .05$)，未達統計上的顯著水準，顯示團體工作同盟聯結向度的得分無法有效預測路徑思考在團體前後的改變；對能量思考向度迴歸模式考驗的 F 值為6.733 ($p < .05$)調整後的 R^2 為.45，代表團體工作同盟聯結向度的得分可以有效解釋能量向度殘差改變分數45%的變異量；對希望總分向度迴歸模式考驗的 F 值為19.748 ($p < .05$)，調整後的 R^2 為.728，意即團體工作同盟聯結向度的得分可以有效解釋希望感總分之殘差改變分數72.8%的變異量。綜合上述，當實驗組成員在「團體工作同盟—聯結向度」之得分越高時，其在能量思考以及整體希望感方面的進步就越多，但對路徑思考則層面則預測力不足，因此研究假設3-1-4部分成立。

表4-4-1

內容向度各分量表及總分對諮商成效之迴歸分析摘要表

預測 變項	效標 變項	β	R^2	adjusted		F	顯著性
				R^2	標準誤		
目標	RCS-T	.910	.827	.799	.225	28.759	.002**
目標	RCS-P	.720	.518	.438	.430	6.455	.044*
目標	RCS-A	.779	.606	.541	.305	9.235	.023*
任務	RCS-T	.935	.873	.853	.187	41.416	.001**
任務	RCS-P	.755	.570	.498	.396	7.954	.030*
任務	RCS-A	.771	.595	.527	.301	8.809	.025*
聯結	RCS-T	.876	.767	.728	.262	19.748	.004**
聯結	RCS-P	.704	.496	.412	.442	5.897	.051
聯結	RCS-A	.727	.529	.450	.335	6.733	.041*
總分	RCS-T	.877	.770	.732	.006	20.071	.004**
總分	RCS-P	.780	.609	.543	.010	9.334	.022*
總分	RCS-A	.693	.480	.393	.009	5.53	.057

* $P < .05$ ** $P < .01$

RCS-T = Residualized Change Score-Total score ; RCS-P = Residualized Change Score-Pathway thinking ; RCS-M = Residualized Change Score-Agency thinking

在工作同盟各人際向度對諮商成效之預測力部分，由表4-4-2可知：

- 1、以「成員與領導者向度」作為預測變項時，其分別對諮商成效之整體希望感與能量思考具有顯著預測力。其中對整體希望感的預測力較佳，能解釋77.3%的變異量 ($p < .01$)，並可以解釋能量思考進展52.4%的變異量 ($p < .05$)。研究假設3-1-5部分成立。
- 2、以「其他成員與領導者」作為預測變項時，其分別對諮商成效之整體希望感與能量思考具有顯著預測力。其中對整體希望感的預測力較高，能解釋72.3%的變異量 ($p < .01$)，以及能解釋能量思考改變52.3%的變異量 ($p < .05$)。研究假設3-1-6部分成立。
- 3、以「成員與其他成員向度」作為預測變項時，其分別對諮商成效之整體希望感、

路徑思考和能量思考具有顯著預測力。其中對整體希望感的預測力最高，能解釋89.8%的變異量 ($p < .01$)，並能解釋路徑思考改變58.2%的變異量 ($p < .05$)，以及解釋能量思考進54.1%的變異量 ($p < .05$)。此結果支持研究假設3-1-7。

4、以「整個團體與領導者向度」作為預測變項時，其分別對諮商成效之整體希望感和能量思考具有顯著預測力。其中對整體希望感的預測力較高，能解釋80.2%的變異量 ($p < .01$)，以及解釋能量思考進展 62.7%的變異量 ($p < .05$)。研究假設 3-1-8 部分成立。

表4-4-2

人際向度各分量表對諮商成效之迴歸分析摘要表

預測變項	變項	β	R^2	adjusted R^2	標準誤	F	顯著性
成員與領導者	RGS-T	.897	.805	.773	.252	24.804	.003**
成員與領導者	RGS-P	.688	.474	.386	.475	5.399	.059
成員與領導者	RGS-A	.769	.592	.524	.328	8.692	.026*
其他成員與領導者	RGS-T	.902	.814	.723	.247	26.246	.002**
其他成員與領導者	RGS-P	.684	.468	.380	.480	5.284	.061
其他成員與領導者	RGS-A	.769	.591	.523	.330	8.672	.026*
成員與其他成員	RGS-T	.995	.912	.898	.170	62.341	.000**
成員與其他成員	RGS-P	.801	.642	.582	.394	10.752	.017*
成員與其他成員	RGS-A	.779	.606	.541	.324	9.244	.023*
整個團體與領導者	RGS-T	.911	.831	.802	.232	29.4	.002**
整個團體與領導者	RGS-P	.637	.406	.307	.498	4.1	.089
整個團體與領導者	RGS-A	.825	.681	.627	.286	12.785	.012*

* $p < .05$ ** $p < .01$

RGS-T = Residualized Change Score-Total score ; RGS-P = Residualized Change Score-Pathway thinking ; RGS-M = Residualized Change Score-Agency thinking

第五章 討論

本章主要分為三節，旨在針對第四章的研究結果與發現，並綜合第二章之文獻內容以及研究者對團體的觀察加以延伸討論。首節分析 SFGC 對大學生希望感的幫助；第二節探討 SFGC 工作同盟的發展及意義；第三節則針對 SFGC 中工作同盟和成效間的關聯進行綜合討論。

第一節 焦點解決團體諮商對大學生希望感之幫助

一、SFGC 對大學生希望感具立即諮商效果

本研究之研究目的之一，在探討 SFGC 對大學生希望感之立即諮商成效。根據研究結果顯示，實驗組大學生在參加 SFGC 自我成長團體後，其於「希望感全量表」及其組成構念之兩向度—「路徑分量表」和「能量分量表」上，調整平均數均顯著高於對照組。由此可知，研究支持 SFGC 對大學生希望感具有提升效果之假設。

本研究的結果支持多位學者的觀點，視希望視為焦點解決諮商取向重要的諮商成效之一（李玉嬋；2014；許維素，2002；Blundo et al., 2014；Fiske, 2008；Michael et al., 2000），並更進一步發現 SFGC 對希望之兩項內涵亦具顯著諮商效果。對照過去以提升希望感為主旨之相關研究結果，本研究與國內許芳菱（2010）以及黃致達（2008）的研究結果相似，認為團體諮商能夠顯著提升大學生在希望感整體以及能量和路徑思考部分；但與 Cheavens 等人（2006）和黃珮書（2012）發現實驗組在希望感部分並未優於控制組的研究發現不同。究其原因，可能與 SFGC 架構以及團體活動之設計有關聯，以下將透過分析諮商架構和團體活動與希望之聯結，試圖理解 SFGC 何以能夠顯著提升希望感。

（一）焦點解決團體諮商架構有利於希望感之建立

在先前的實證研究中，Cheavens 等人（2006）曾在結果分析中指出，諮商對當事人能量思考及路徑思考的介入順序或許與希望感的提升有關聯，由於當事人在進入諮商時常處於目標不明或動機較弱的狀況，因此諮商初期應強調能量思考；當進入諮商中期後，以方法和促進改變為重心的路徑思考便顯得更為重要；而諮商尾聲則須兩者並重，一方面鞏固先前諮商之成效，也同時預防可能的復發。黃珮書（2012）也提及在團體諮商中對希望三項元素應給予同等的關注，意即強

調整清個人目標、探索過往正向經驗以及設立具體實踐計畫三者互相配合之重要性，才得以發揮提升當事人希望之成效。而本研究採用之 SFGC 諮商架構可說兼容了上述之要點，於團體之初便投入對當事人可欲目標之擬定；接著即透過正向及例外經驗的探討，發覺並強化當事人的成功經驗與優勢能力；此外，也經由對達成目標的途徑和方法之擬定，以及每次核對實際達成的狀況，作出對目標和行動之修正與維持，並於團體結束時，探討延續改變與展望未來的方式。綜上所述，SFGC 可說不僅涵蓋對希望各層面的重視，在諮商進程方面也切合希望學者提出之實務工作建議。因此，SFGC 就其架構部分而言，可說能發揮層層遞進以協助當事人增進希望感之效。

(二) SFGC 團體活動與希望三要素之連結

與過去的研究對照，本研究為唯一以焦點解決諮商學派作為介入方式的研究。關於介入方式如何影響希望感，黃致達（2008）在研究中指出，以案例教學法作介入的特色，在於能夠透過案例很快的聚焦於討論主題，並透過明確的引導，討論增進路徑或能量思考的相關策略；而以認知行為取向介入的研究，如 Cheavens 等人（2006）與黃珮書（2012）採用的方式較為相似，皆以偏向心理教育的形式為主軸，尤其於諮商之初便向成員說明希望的架構，並明確教導如何應用希望三要素於個人的議題。由此可見，以往的介入方式，多採取使成員對希望概念先理解後運用的步驟。然而在本研究中，並未於團體時向成員說明希望的架構，亦沒有相關的教導活動，但卻仍能發揮顯著提升成員希望感的成效，就團體內容而言，研究者認為可能與 SFGC 的活動設內容能呼應希望感重要的三項要素—目標、路徑與能量有密切關係。

在目標擬定方面，於團體第一次便透過探索成員對個人及團體的期待，開啟尋找目標的過程，也以 SFBC 著名的「第一次任務處方」作為回家作業，擴展對可欲未來的覺察，在第二次的團體中，運用了 SFBC 的代表性技術之一——奇蹟問句，協助以圖像化的方式引發成員對願景的細緻描述，並透過扮演活動多做停留，以確認其對自身之重要性，接著於第三次團體時，更進一步邀請成員一同討論何謂「好目標」，以引導轉化願景為具體目標並核對是否符合好目標的要件，也緊接著藉由對邁向目標可能經歷哪些過程的聯想與評估，思考可能的次目標，此外，在後續的團體中，即使討論主軸為經驗、資源和因應等，也時常回頭和目標作連結，亦保持對目標修正的彈性空間。

於能量思考部分，團體在第三次確立明確目標起，即以評量問句讓成員分別檢視自己對邁向目標的動力與信心，並重視對既有狀態的維持，而第四次的團體除了以閃亮時刻活動作為開端，連結現實生活中的美好外並拓展其意義外，更以 SFBC 的例外架構作為團體主軸，經由個人正向經驗的回顧再結合一出的相互回應，聚焦發掘個人獨特的優勢和資源，並討論帶來什麼樣的感受，以及可以如何運用種種能力提升自己朝目標前進的能量，接續的第五次團體則採用 SFGC 重新架構與強調因應的概念，試圖轉化負面事件中可能具有的積極意義，激發更多層次的內在能量。

最後，在路徑思考層面，團體於第三次擬定次目標時，也同時藉由排序的方式初步思考了達成目標的可能路徑，而在四五次的團體中，雖然是以能量思考相關的活動為核心，但是仍不忽略對實際行動的重視，鼓勵成員主動維持有效的方法和運用自身資源，帶領者亦會視時機使用「你是怎麼做到的？」問句，促使更有意識的覺察行為帶來的改變和影響，於第五次團體的尾聲，團體採用 SFGC 的萬能鑰匙技巧銜接能量思考的路徑思考，並在回家作業中請成員運用既有能力以創造與目標有關的正向改變，第六七次的團體活動則是以行動和進展為主軸，藉由量尺問句相關活動具體化差異與改變，也透過這樣細細的檢視作基礎擬定可行的下一步，此外，也催化成員於生活中實際嘗試新行為，並將結果帶進團體討論，以獲得更多元的觀點協助鞏固進展、修正目標與行為並提升行動力。

二、SFGC 對大學生希望感具部分追蹤諮商效果

根據研究結果顯示，實驗組大學生在參加 SFGC 自我成長團體結束一個月後，其於「希望感全量表」及構念當中之「能量分量表」上，其調整平均數顯著高於對照組，然而另一構念之「路徑分量表」上則與對照組無異。由此可知 SFGC 對大學生之整體希望感具追蹤效果，而在兩構念中僅能量思考層面具追蹤效果。

上述結果顯示 SFGC 對希望感亦具有不錯的追蹤成效。然而在「路徑分量表」未達顯著差異部分，研究者推想可能原因為下述幾項。其一，從團體方案的設計來看，雖然在最後一次團體活動中，有邀請實驗組成員探討如何以實際的行動和方法維持目前朝目標前進的狀態，以及給一個月後的自己一個正向預測，然而或許因為並沒有更細緻的針對可能遇到的困難，以及相關處理方式及替代途徑作進一步討論，造成在路徑思考方面的維持效果較不足。其二，如學者們所言，希望會隨著時間和面對不同的事件而變動 (Snyder et al., 1996; Snyder, 2000)，由於追

縱測的施測時間點靠近學期末，可能大學生在學業上多少會面臨到考試、報告壓力，或是時間管理方面的困難，進而影響其希望感。從實驗組追蹤測的得分來看，儘管在希望全量表和兩分量表上的得分仍較前測時來的高，但相較於後測分數則有明顯的降低；而對照組在追蹤測的希望全量表及兩向度的得分，也均較前測和後測時又再下降了一些，因此推測時間點的不同確會造成希望感的起伏，且在本樣本中，似乎又以對路徑思考的消退有較明顯的影響，以致實驗組在追蹤測時此向度之分數與對照組無異，但何以如此則尚待探討。最後，從希望感量表中對路徑思考的題項敘述來看，在四題中有兩題著重於問能否「對目前碰到的困難想到很多處理或解決的方法」，這或許對於能想到有效替代途徑或處理方式，卻主觀認為沒有「很多」者有分數低估的疑慮，也較不符合「不認為自己正在面對困難者」的實際情況，此外，由於題項未評估對自身擬定路徑之信心部分，可能因此無法反映路徑思考更較完整的狀態，進而對結果產生影響。綜合上述，SFGC 雖然對整體希望感具有顯著的追蹤成效，然而對於兩構念追蹤效果之差異情形，研究者雖已提出幾項推測，但仍有待後續的研究進一步探究與確認。

第二節 焦點解決團體諮商工作同盟的發展及意義

以下將分別由第四章對工作同盟之描述統計和 MDS 分析結果，呈現 SFGC 團體工作同盟整體、各內容向度以及各人際向度的發展與變化，並統整相關文獻及研究者對團體之觀察進行綜合討論。

(一) SFGC 團體工作同盟之整體發展

本研究之 SFGC 團體諮商工作同盟總分，以平均數而言，在最高總分 224 的量表上每次團體總平均在 178 到 203 分之間，達最高分的八成以上，顯示整體的團體工作同盟相當正向。而就整體工作同盟在團體歷程中的發展型態而言，則能透過「成長」和「成員間一致性」兩維度模式表徵，成長維度可以看出成員對整體同盟的主觀評估，在團體歷程的頭兩次間快速的提昇，在第二至五次間，呈現微幅下降後又提昇的趨勢，而在第六次團體結束時，工作同盟出現較明顯的降低，為歷程當中最大的幅度，然而在最後兩次團體中，則又分別再度回升並停在團體歷程中的最高點，而「成員間一致性」維度則呈現出在團體第六和七次中，成員對同盟主觀感受的差異性較大。上述結果反映了 SFGC 整體工作同盟在歷程中的

發展特色，然而由於總分為各內容及人際分向度之總和，可能影響其變化的因素相當複雜，若直接解釋或許容易在意義上產生混淆，因此詳細的討論留待各分向度發展型態的探討中進行。

與歷年團體工作同盟的研究對照，本研究各次整體平均數的變化結果與 Bording (1979, 1990) 提出，並受到多數心理動力學派研究 (Horvath, 1981; Horvath & Marx, 1990) 所支持的「發展—消退—修補」部分相似，也與學者謝麗紅 (1995) 在大學生成長團體的研究結果有些類似，即工作同盟在初始階段上升；中間階段呈現變動不穩定或下降的狀態；並於團體後期再次提升的趨勢。但與 Kim (2006) 運用焦點解決取向介入家族諮商的研究中，發現工作同盟會隨諮商次數遞增的結果不同，推測同盟變化的樣態可能與團體的次數有關，且由於 Kim (2006) 的團體只有四次，可能較難呈現出團體歷程中的細微變化。然而，若以工作同盟在團體中的最低及最高點而言，本研究的最低點出現在團體的第一次，最高點則出現在團體的最後一次，此結果與謝麗紅 (1995)、Kim (2006) 和 Ventura (2010) 的研究結果相同，代表團體工作同盟在整個歷程中是持續提升的，但與 Horvath 和 Max (1990) 發現最高點出現在團體中段的結果不同。

然而值得注意的是，SFGC 團體工作同盟特殊之處，在於雖然同盟雖然會有降低的時候，但是沒有出現兩次連續下降的情況，這是以以前的研究中未曾發現與提及的。透過研究者在團體歷程中的觀察，當團體遇到瓶頸，例如：整體氣氛較低迷或是談論的主題變得比無法聚焦時，亦或是個別成員出現有點挑戰或消極的反應和行為時，具有焦點解決訓練背景的團體帶領者，多半能夠即時察覺並抱持正向和開放的態度，透過再次核對與澄清目標，確保團體能以更靠近成員的步調前進，面對個人的特殊狀態，也能適時探問並釐清成員的感受及期待，並在回饋中嘗試重新架構或給予讚美。上述的反應和處理，應與團體能維繫相當的同盟狀態有密切的關聯。

回顧過往 SFGC 的文獻，曾有學者指出 SFGC 的諮商原則和代表性技巧是面對如對目標的不確定性、對團體活動和任務存有疑慮或是關係出現負向變化時相當好的介入方式，常能夠很有效的轉換當事人的想法和感受，回到穩定、正向和可工作的狀態 (Coe & Zimpfer, 1996; Metcalf, 1998)。學者 Sharry (2007) 也曾強調 SFGC 帶領者重要的任務之一，就是敏覺於團體的種種變化和挑戰，並站在未知的位且以彈性的方式和成員互動，才有可能創造與成員正向合作的氛圍，如

此一來，不僅更能貼近成員的需求也能減少帶領者的耗損。而本研究對工作同盟變化趨勢之發現可說相當呼應學者們的說法。

(二) SFGC 團體工作同盟之各內容向度之發展與變化

本研究之團體工作同盟包含三個內容向度：目標、任務與聯結。由平均數來看，三個內容向度中，以目標為最低、任務次之而聯結為最高，但三者得分均屬中上以上之程度，可見 SFGC 能夠在工作同盟之各內容面向都建立良好的關係。其中，聯結向度於八次團體歷程中幾乎皆為最高分，可說是對於以往認為 SFBC 和 SFGC 不善建立情感面向的說法提出反證，且反而能夠營造整體相當正向的情感聯結，此外，其在團體過程中分數起伏變化不大，是相當穩定的向度。

進一步就 MDS 的分析結果而言，三個內容向度在二維空間的表徵下有所異同。相似的部分為，從「成長」維度來看，三向度皆在團體第一到二次之間有最大幅度的成長，足見 SFGC 的架構與原則，包括正向開場、重視個人及團體之期待與目標和正向回饋等，能夠幫助在團體初期迅速建立起良好的工作基礎和同盟關係；另外，亦皆以第一次的座標值最低，而最後一次為最高，顯示在 SFGC 歷程中，團體工作同盟中各項內涵的整體趨勢是逐漸成長的；最後，是三向度成長的高低變化縱使在程度上有些差異，但於方向上的相似性仍相當高，例如在本團體中，當第三次團體在目標的擬定上出現困難時，該次的聯結向度也連帶的受到影響而降低，足見在 SFGC 中，三個內容向度之間的關係如 Bording (1975) 和 Greenon (1967) 所言，是相互依存並具有連動關係的。

而三內容向度間的相異處，以其各自在團體歷程中的變化型態來看，「目標」向度與「任務」相較於「聯結」向度有較不同的成長趨勢，「目標」在歷程中成長的起伏變化較為明顯，而「任務」則是漸進式成長但中間略有下降的狀態，且在這兩向度中，當出現負向成長的時候通常也是成員間主觀一致性最低的時候。研究者從團體歷程的變化看，目標確實是相當重要卻也容易變動的元素，尤其在 SFGC 團體中常會將生活中的改變和經驗等回扣到目標，從成長下降的兩次團體內容中也可看出，一次是著重主目標和次目標的設定，一次則是評估自己透過團體朝向目標的進展過程，因此對於目標較不明或是時常更動目標的成員而言，確實容易在過程中感到迷惘或壓力；而「任務」向度則與目標息息相關，此向度雖然成長的部分屬於遞進式且變動不大，但第六次團體明顯的出現成員間一致性甚低的情況，從當次的團體氛圍和成員回饋能發現，團體中具體化進展的活動確實對

成員而言是有些挑戰性的，然而多數成員將其視為幫助釐清的過程，卻也有特定成員則並不認同，因此由其反應（挑戰、消極回應和睡著）便可推知，其主觀感受應與多數成員差異甚鉅。而「聯結」向度則於團體之初即很快的建立，不僅穩定發展且成員間認定的一致性也相當高，可見彼此相互的理解和信任是逐漸穩固且同步的。

對照過去研究，上述現象與張娟鳳（1999）在以短期個別諮商作為介入方式的研究中，發現當事人的工作同盟在情感層面（意近聯結向度）呈現較為穩定遞增的趨勢，然而在工作層面（意近目標任務向度）則較忽高忽低的發現類似，似乎象徵著在 SFGC 多方合作的架構下，目標之訂定以及任務的共識，在歷程中亦會經歷不斷再協商與調整的階段，且成員的主觀認定也不盡相同，然而彼此之間的信任與情感則是相對穩健發展的型態。

（三）SFGC 團體工作同盟之各人際向度之發展與變化

本研究之團體工作同盟，是由四個人際系統向度所組成：「成員與領導者」、「其他成員與領導者」、「成員與其他成員」和「整個團體與領導者」。以各向度的平均分數而言，由高至低分的排序為「整個團體與領導者」、「成員與領導者」、「其他成員與領導者」以及「成員與其他成員」，但從實際得分來看，在滿分為 7 的量表中，四個向度的平均分數均落在 5.83 至 6.07 之間，屬於偏高且集中的分佈，由上述結果可知，SFGC 益於在各人際系統形成相當正向且均衡的工作同盟關係。

進一步以 MDS 分析結果來看，各向度的相似點亦如總分及內容向度之結果所示，在「成長」維度上，是以第一次最少而最後一次最多，而「成員一致性」維度則顯示較高的不一致多出現在團體成長下降的時候。上述代表 SFGC 中各人際向度的工作同盟關係整體而言都是正向發展的趨勢，然團體中的特殊成員或事件，亦對團體人際系統間的同盟關係有相當的影響力。

從各向度差異部分而言，與帶領者相關的三個向度皆在一到二次間有迅速的提升，此現象突顯出了 SFGC 的特色，包括領導者採用正向開場、以優勢和資源切入以及雖不談論問題但對成員的敘述抱以好奇和積極傾聽的姿態，皆能有益於團體初期同盟關係的迅速建立。而在後續發展上，「其他成員與領導者」和「整個團體與領導者」較類似，兩向度皆在第三次有明顯的下降，且該次成員間的不一致性也最高，但從第四次到最後一次之間又呈現先大幅回升，接著和緩增加或維持不變的型態，可見在第三次團體中，當有成員臨時不出席且單一成員隱微表達

對團體活動的不滿意時，其他成員對此現象的觀察和解讀可能出現明顯的不同，進而影響其對「其他成員與領導者」向度的評估結果，當然也會將這項因素納入其評估「整個團體與領導者」向度時的考量，因而造成此兩向度的變化模式有較高的相似情形。反觀在「成員與領導者」的向度上，其「成長」維度於初期的快速增加後，至第五次團體結束前都處於持平甚至略為提升的狀態，然而在第六次團體結束時出現大幅度的降低（於「成員一致性」維度上也與其他次明顯不同），卻又於第七次團體時回復到原本的狀態並維持至團體結束，透過研究者對團體的觀察，第六次團體除了特定成員的挑戰行為外，也有部分成員提出活動較困難，或是其現實生活的狀況可能對原先設定的目標有負面的影響，因此整體氣氛的低迷在八次團體歷程中是相對明顯的，但仍然有成員認為該次團體活動對自己而言是邁向目標的鼓舞力量，因此形成彼此間主觀知覺層面蠻大的差異。

由於以往研究幾乎均以領導者和成員的工作同盟關係為探討主軸，未出現關注成員之間同盟的實證研究，因此僅就上述三向度之分析結果與先前研究對照，發現本樣本與過往研究中無論是「發展—消退—修補」（謝麗紅，1995；Horvath, 1981；Horvath & Marx, 1990）或是「逐次遞增」（Kim, 2006）的模式皆不同，且由於此三人際系統的工作同盟皆只有一次的明顯下降，在降低的下次即回復原本的狀態，而系統之間降低的時機也不具一致性，並不像是諮商團體發展過程中的常態現象，研究者因此推論，在 SFGC 脈絡下與帶領者有關的工作同盟，能在團體之初很快的形成並在一般的情況下維持穩定的狀態，然而可能會受到團體中特殊事件或成員因素的影響，造成單次下降的情形，且成員主觀對「其他成員與領導者」和「整個團體與領導者」的評估基準較接近。

最後，在「成員與其他成員」的人際向度方面，其成長的變化模式相較於其他向度最為不同，它並未在團體頭兩次間建立起很強的同盟關係，但於歷程中卻始終維持上升或保持原樣的狀態，即使在氣氛較低迷且成員評估一致性低的第六次團體中，也仍未影響其成長的趨勢，並同樣於最後一次成長到四個向度中的最高點，是四個人際系統中唯一未下降的向度。上述結果象徵著在 SFGC 中，也許由於成員的人數較多，或在團體初期的直接互動較少，所以工作同盟的形成相較於和帶領者間的同盟，需要經過較長時間醞釀與累積，但卻也由於彼此逐漸熟悉並培養出信任關係，因而更能對他人抱持開放與接納的態度，這是成員與帶領者較缺乏的部分，是以，成員間不僅在團體中未發生衝突事件，且相當願意在他人

碰到困難時主動支援和關心，更成為相對最穩定的人際向度。

綜合上述結果，MDS 分析反映了 SFGC 中各人際系統發展型態之特色與差異，雖然研究者已提出部分論述與假設，但實際狀況是否如研究者的觀察與推想、研究結果有多能夠推論至其他以 SFGC 介入的團體，以及尚有哪些事件會影響成員對不同人際系統內同盟關係之評估，則有待後續研究進一步探討。

第三節 焦點解決團體諮商工作同盟與成效之綜合討論

本研究之目的之一，是欲探討 SFGC 工作同盟與諮商成效間的關聯性。團體工作同盟之定義為實驗組成員在 GTAS 量表上的得分；而團體成效定義為實驗組成員在參加團體前後，於希望感量表總分、路徑分量表以及能量分量表的殘差改變分數，意即在控制成員個別差異的前提下，分析 SFGC 對希望感的影響。本節將以預測力考驗的結果，對照歷年之相關研究進行討論，說明 SFGC 中工作同盟各項度與成效間的關係及其意涵。

首先，以團體工作同盟總分及各內容向度作為預測變項，對整體希望感及其兩分向度之諮商成效進行預測力考驗，結果如表 5-3-1 所示：

表 5-3-1

分別以團體工作同盟總分及各內容向度總分預測團體諮商成效一覽表

預測變項	效標變項（團體諮商成效）			
	團體諮商工作同盟	整體希望感	路徑思考	能量思考
總分		V	V	X
目標		V	V	V
任務		V	V	V
聯結		V	X	V

V 表可預測 X 表無法預測

一、SFGC 工作同盟總分與各內容向度與團體諮商成效之關聯

（一）SFGC 工作同盟總分與團體諮商成效之關聯

本研究發現成員評估之團體工作同盟總分，與其希望感量表總分的殘差改變分數呈高度正相關，並對其有顯著預測力，進一步分析在希望感的兩個分向度中，工作同盟總分僅與路徑向度的改變有顯著正相關，且亦對此向度有顯著預測力。

此結果支持文獻中指出，在團體諮商的脈絡下，諮商關係和工作同盟等歷程因素，與團體諮商成效間不僅有相關甚至具有預測力的主張（謝麗紅，1995；Bordin, 1979；Joyce, Piper, & Ogrodniczuk, 2007；Marziali et al., 1997），也代表在 SFGC 中，當成員主觀知覺到團體各面向總和之同盟狀況越佳時，便能預期他在整體希望感以及路徑思考層面將有越明顯的進步，然而在能量思考部分則無法作此推論。對照相關的實證研究結果，本研究與 Kim（2006）和 Ventura（2010）以焦點解決取向介入家族諮商，發現家長對工作同盟的平均評分可預測諮商成效的發現相仿，似乎更確認在多元同盟的諮商脈絡下，當事人知覺與各諮商參與者間整體的工作同盟與諮商成效有相當的關聯；然而，本研究結果則和 Wettersten 等人（2005）發現 SFBC 的工作同盟與諮商結果（心理症狀的減緩程度）間沒有關聯的發現不符。研究者推想原因，其一是由於本研究 and Wettersten 等人（2005）使用的諮商模式分屬個別和團體諮商的範疇，在工作同盟的內涵與意義上或許會有不同（Bourgeois, 1990；Glatzer, 1978；Pinsof & Catherall, 1986）；另一可能因素是研究對象性質的差異，大學生和具有心理或精神方面困擾者，在對工作同盟的知覺方式會有所不同，將成為影響同盟形成及其與成效間關係的重要因素（Budman et al., 1989）；第三，也可能是由於該研究僅探討諮商初期之工作同盟與成效的關係，相較於本研究的逐次測量，可能因獲得資料的意義不同並進而影響結果。

此外，本研究亦針對各次的團體工作同盟總分與團體諮商成效的關聯進行分析，發現各次的同盟總分皆與整體希望感的改變呈中度至高度的顯著正相關，代表著在 SFGC 歷程中，成員每一次對團體整體工作同盟狀態的主觀知覺，對其整體希望感的提升皆有相當的重要性。相較於過去的相關研究，有的認為團體初期是建立工作同盟的關鍵期，且唯有此階段之工作同盟能預測團體成效（Budman et al., 1989；Joyce et al., 2007）；有些則強調由於團體中期屬於工作階段，會經歷諮商關係的轉換期，因此該階段是否順利度過將影響團體結果（Gillaspy et al., 2002；Lindgren et al., 2007；Robak et al., 2013）；也有的發現只有團體後期的工作同盟與成效有關，並推測可能和成員流失率以及測量時間最接近成效評估等因素有關（Marziali et al., 1997；Kim, 2006），但未有如本研究一樣，發現每次的團體工作同盟總分皆與成效間呈顯著相關的結果。研究者推想，除了因為相關研究設計因素（同盟測量時機不同、研究工具選擇分歧和團體性質之差異）可能影響結果外，回應 SFBC 相關文獻，此結果可謂和學者將團體多元的諮商關係視為 SFGC 帶來

正向改變之基礎的觀點 (Cooley, 2009)，並認為 SFBC 的諮商架構和代表性技巧是引發與培養希望的關鍵原因，且希望會貫串在整個諮商歷程並經由正向循環而提升的觀點一致 (Blundo et al., 2014；Kim & Franklin, 2015；Reiter, 2010)。

(二) SFGC 工作同盟各內容向度與團體諮商成效之關聯

由於整體工作同盟包含了目標、任務和聯結三個主要的內容向度，並各自擁有獨特的內涵，因此對團體各方面的諮商成效可能也有不同的影響。

本研究分別檢視工作同盟各內容向度與成效之間的關聯，發現目標與任務兩向度皆與整體希望感在團體前後的改變有顯著正相關，亦在預測力方面達到顯著，此外，對於希望感的兩個分向度，目標與任務也與其呈顯著正相關，且具有顯著預測力。表示在 SFGC 的脈絡下，當成員對團體目標感到越清楚且有共識，認為自己個人的目標能與團體有所聯結，以及對團體活動進行的方式感到認同，並相信投入這個過程對自己是有助益時，他對於達成個人可欲目標之整體希望感，包括對邁向目標的途徑及內在動力，都將有越明顯的進展。上述結果能呼應在 SFBC 和希望諮商的文獻中，強調擬定明確目標及創造合作式諮商關係，將有助當事人提升希望感的主張，意即，對明確目標的重視相當於工作同盟的目標向度，得以讓當事人釐清和協商自己與團體的目標；而合作式的諮商關係則接近任務向度的內涵，包括當事人能感受到被理解，並進行他認為對自己有助益的任務與活動 (Blundo et al., 2014；Michael et al., 2000；Reiter, 2010)。

而在工作同盟的聯結向度部分，本研究發現其亦與整體希望感有顯著正相關，且能有效預測整體希望感在團體前後的改變，而在希望感的兩個分向度中，聯結向度的得分僅與能量思考相關並對其具有顯著預測力。此結果顯示在 SFGC 中，個別成員感受自己與領導者、其他成員和整個團體彼此間在情感上的聯結及關係品質越正向，其對個人目標的整體希望感，特別是當中對追求目標之動機以及承諾部分將越提升，但是對目標達成的途徑規劃則無法依此推論，且值得一提的是，從各內容向度的平均數來看，聯結向度的得分在八次的團體中有七次為三項度中的最高分，代表成員對此向度的評價相當正面。對照以往的研究，本研究與張娟鳳 (1999) 在對短期諮商工作同盟的研究中，發現雖然成員在情感層面的評估優於工作層面，但工作層面卻對諮商結果更具影響力的結果類似；然則與 Robak 等人 (2013) 發現諮商結果僅與團體工作同盟的任務和聯結向度有正相關的結果不同。統整上述各研究結果，可能代表在 SFGC 中，聯結向度的重要性具有

特殊意義，如 Wettersten 及其同僚 (2005) 所言，SFBC 善於建立正向的諮商關係，且為促成正向改變發生的前題，但可能並非改變機轉的主要元素，抑或工作層面的建立確實較情感層面困難，受當事人個別差異的影響也大，但對其是否能從諮商中獲益則有關鍵性的影響 (張娟鳳，1999)。此外，研究者推想也或許代表在本研究的樣本中，成員主觀感受與領導者和其他成員的情感聯結，的確對擬定計畫和為問題找尋解決方式的幫助較有限，因而使聯結向度和路徑思考間不具顯著關聯；或就統計方面看來，團體在聯結向度的平均得分，在七點量表中處於 5.82 至 6.39 的區段之間，可說較接近最高分且變化範圍較小，因此可能導致相關係數較低的情況。

綜上所述，SFGC 的工作同盟無論是總分或是各內容向度，皆與整體希望感的進步有高度正相關並對其具顯著預測力，意即團體工作同盟的各層面對諮商成效而言都相當重要；而在路徑思考層面的進展，能以同盟的目標、任務向度和總分進行預測；能量思考的改變則能透過目標、任務和聯結向度加以預測。整體而言，此結果支持學者們將 SFBC 的諮商關係，視為其學派的主要有效因素 (active ingredients) 之一，並強調建構解決的歷程須以良好諮商關係作為基礎的觀點 (Bavelas et al., 2013; Kim & Franklin, 2015; Trepper, McCollum, De Jong, Korman, Gingerich, Franklin, 2008)，此外，置於團體的脈絡下，亦符合學者們認為「團體支持」—即成員間相互支持、設定目標並設法改善的過程，是 SFGC 療效因子的主張 (邱美華，2007; Metcalf, 2001; Sharry, 2001)。

二、SFGC 工作同盟各人際向度與諮商成效之關聯

以往對工作同盟的研究即使在團體諮商的脈絡下，也多是以個別成員和諮商師之間的關係作為探討的主軸，而本研究的獨特之處，在於研究工具中加入了對不同人際向度間工作同盟的評估，以利從更多元的觀點，了解 SFGC 在不同人際系統上與諮商成效間的關聯性。以下將就每個人際向度與成效間的關聯進行說明，並綜合各項結果以及相關文獻討論研究結果之意涵。

以工作同盟各人際向度作為預測變項，對整體希望感及其兩分向度之諮商成效進行預測力考驗，結果如表 5-3-2 所示：

表 5-3-2

分別以團體工作同盟各人際向度總分預測團體諮商成效一覽表

預測變項	效標變項（團體諮商成效）		
	團體諮商工作同盟	整體希望感	路徑思考
成員與領導者	v	x	v
其他成員與領導者	v	x	v
成員與其他成員	v	v	v
整個團體與領導者	v	x	v

v 表可預測 x 表無法預測

在「成員與領導者」向度上，與其希望感量表總分的殘差改變分數呈高度正相關，並對其有顯著預測力，進一步就構念分析，在希望感的兩項構念中，此向度之得分僅與能量向度的改變有顯著正相關，且亦對此向度有顯著預測力。代表在 SFGC 中，當成員主觀感受到與領導者的工作同盟關係越好時，將能預期其於整體希望感和邁向目標的能量方面將越有正向的改變，但是對路徑思考面向則無法做此推論。根據 SFGC 的相關文獻，帶領者在諮商團體中採取的姿態，是以未知、尊重和正向的態度和成員互動，重視他們對個人目標的訂定，並透過彼此對話和合作逐步朝目標前進（De Jong & Berg, 2007；Metclif, 1995），而這樣的互動常能使成員發現新的可能性與觀點，並進而看見自身的希望與力量（張德聰，2006；Metclif, 1995）。本研究之結果和上述說法可相互呼應，證實帶領者和成員的同盟品質的確對其希望感有重要影響，然而此向度之工作同盟與路徑思考層面未達顯著相關部分，則可能表示在團體當中仍有其他更關鍵的因素影響著成員在路徑思考方面的改變。

對照相關研究，此向度與過去以 WAI 和 TETAS 量表作為測量工具的研究，同樣是以帶領者和個別成員間的工作同盟狀態作為關注焦點，在結果方面，也與多篇文獻或研究中，指出工作同盟與諮商結果間有關聯的看法具有不同程度的相似性（謝麗紅，2000；Joyce et al., 2007；Robak et al., 2013；Schwartz, 2004）。其中，本研究的結果與謝麗紅（2000）、Robak 等人（2013）和 Joyce 等人（2007）的研究發現較接近，認為此向度的同盟品質不僅與團體諮商成效有顯著正相關，甚至可預測某些層面的諮商成效，也與 Schwartz（2004）認為此向度之工作同盟和團體諮商結果相關，但對部分結果變項解釋量偏低的發現僅部分相同；此外，則與

Crowe 和 Grenyer (2008) 以及 Mörtberg (2014) 指出成員與領導者的工作同盟與團體諮商效果無關之研究結果不同。研究者推測原因，可能與研究對象以及團體主要議題兩部分有關。其一，在研究對象部分，與本研究結果較相近之四篇研究，除 Joyce 等人 (2007) 是邀請具複雜性悲傷者參與團體外，其他三篇皆招募大學生或研究生作為團體成員，或許在工作同盟的建立及其和團體成效間的關係和功能都比較相似 (Gillaspy et al., 2002)，且在這四篇研究中，僅 Joyce 等人 (2007) 採用 TETAS 量表，該量表在對同盟的定義上並未包括目標、任務和聯結三部分，而是較注重當事人對帶領者理性且真實的態度與感受，因此也可能影響它與成效間的關係；其二，在團體主要議題和對成效的定義部分，與工作同盟有較緊密關聯的諮商成效，多為心理特質的改變或滿意度的主觀評估，而未達顯著相關的則皆為衡量症狀及行為相關的量表，似乎也暗示著在不同的介入議題上，工作同盟扮演著不同的角色。

接著，在「其他成員與領導者」向度上，其與希望感量表總分的殘差改變分數呈高度正相關，並對其有顯著預測力，進一步分析在希望感的兩個分向度中，此向度之分數僅與能量向度的改變有顯著正相關，且亦對此向度有顯著預測力。代表在 SFGC 中，當成員感受其他各團體成員與領導者間的工作同盟關係越好時，其整體希望感和邁向目標的能量方面也能預期將有越正向的改變，但路徑思考方面的進步則和此同盟向度的關聯較不明顯。由於在以往的文獻中鮮少提及此向度，因此沒有相關的實證研究結果得以相對照，但在概念上可以理解，每位成員在團體中都會對其他成員和帶領者間之互動有所觀察和感受，可能是正向或負相的，並回頭影響自己對他們的認識及關係品質，或許也在某種程度上影響到在團體諮商中的獲益。

再者，由「成員與其他成員」向度分析，發現此向度與整體希望感在團體前後的改變有顯著正相關，亦在預測力方面達到顯著，此外，對於希望感的兩個分向度，它也皆具有顯著的正向預測力，是本研究四個人際向度中，唯一能對三個效標變項都具有顯著預測力的變項。意即在 SFGC 中，當成員感受到自己與其他成員越有共同的目標、對任務達成共識以及具有互相信任的關係時，他在團體前後對目標達成的整體希望感，包括在方法上的拓展以及追求的動力都會有越明顯的提昇。回應相關文獻，本研究以相當具體的結果，支持 Sharry (2007) 指出促成以團體為中心的互動，是 SFGC 關鍵的動力之一，並強調成員之間自發和支持性

的交流和討論，是使團體具有治療性和正向改變力量的觀點，也與學者們將「團體支持」—成員間能相互接納與鼓勵，形成彼此信任的穩定氛圍，進而開始共同面對困擾、設定目標並設法改善的過程(邱美華, 2007; Metcalf, 2001; Sharry, 2001) 視為團體療效因子的論述一致。此外，在與希望理論的關聯上，本研究擴展了原本在個別諮商的架構中，學者認為「理論相似性」、「諮商師與當事人的關係」和「SFBC 代表性技術」，是 SFBC 何以能增進希望感的主要因素 (de Shazer et al., 2007; Blundo et al., 2014; McKeel, 2012; Michael et al., 2000; Reiter, 2010)，更進一步發現在 SFGC 的架構下，成員和成員之間的工作同盟狀態，對成員之希望感及其兩項內涵的提昇有著最佳的預測力。

對照過去相關研究，在對此向度工作同盟的評估方面，僅 PHARM 量表將評估焦點置於成員間的關係，以及 CALPAS-G 量表中的成員同理與投入分量表試圖反映成員之間彼此同理和投入之程度，皆偏向屬於情感聯結層面的測量，Budman 等人 (1989) 以前者作為研究工具，發現成員的工作同盟與其自尊提昇和心理症狀減輕有顯著相關；而以後者作為工具的研究則多以量表總分進行分析，並未將此向度和諮商成效間的關係獨立出來討論，因此很難與本研究之結果相對照。

最後，於「整個團體與領導者」向度方面，其與希望感量表總分的殘差改變分數呈顯著高度正相關，並對其有顯著預測力，進一步分析在希望感的兩個分向度中，此向度之得分僅與能量向度的改變有顯著正相關，並對此向度有顯著預測力。代表在 SFGC 中，當成員感受到整個團體與領導者間的工作同盟關係越佳，其整體希望感和邁向目標的能量方面也能預期會有越正向的改變，然而路徑思考方面的進步則無法以此同盟向度進行預測。

綜合上述四個人際向度與諮商成效的關聯可知，其一，與帶領者有關之向度不僅在分數的呈現上相似，其與成效間的關聯以及預測力都相仿，可能代表成員與帶領者互動之主觀經驗，會影響到他對其他人與領導者間互動的評估，反之他對帶領者和他人互動的觀察，也可能會影響他與領導者的關係，因此此三向度雖然在團體歷程中的變化不完全相同，但彼此間可謂息息相關；另一項解釋可能如 Robak (2013) 曾提到採用自陳式量表評估同盟可能發生的偏誤之一，是由於對各人際系統的評量題項是一併填答的，可能很難在判斷時作這麼清楚的區分，因此在評估方面容易傾向一致。另外，「成員和其他成員向度」在每次團體的平均得分上常是四向度中偏低的，在八次總平均分數亦是最低，其變化趨勢也和其他向度很不

同，然而卻對整體希望和希望之兩構念有最佳的預測力，此結果呼應 Budman 等人（1989）認為團體成員間彼此的相處，以及是否能建立合作關係，才是團體諮商最重要的價值和因素，亦和學者 Cooley（2009）認為除了 Lambert（1992）主張的四項心理諮商共同因素外，SFGC 團體豐富多元的人際互動，可以視為是促成正向改變之「第五項因素」的觀點。



第六章 結論與建議

本章目的在根據研究發現與結果，歸納出整體的結論，並提出本研究之相關限制以及建議。以下將分為三節，第一節為「研究結論」；第二節為「研究限制」；第三節為「研究建議」。

第一節 研究結論

本研究旨在瞭解「SFGC 自我成長團體」對大學生希望層面的提昇效果，同時探索 SFGC 工作同盟變項（包括總量表及各向度）的發展與變化情形，並以希望變項作為諮商成效之依據，分析 SFGC 團體工作同盟與團體諮商成效間的關聯。本研究邀請有興趣透過參與諮商團體，以促進自我認識與成長之大學生為主要研究對象，以準實驗法組間前後測與追蹤測設計，將研究對象分為實驗組與對照組，實驗組參與每週一次，共計 8 次，每次 150 分鐘的 SFGC 團體，對照組則無實驗介入處理。兩組分別於團體開始前填寫「希望感量表」，而實驗組需在每次團體結束時填寫「團體諮商工作同盟量表」，最後，兩組均須在實驗處理階段結束後，再次填寫「希望感量表」，以協助瞭解 SFGC 諮商成效、歷程及兩者間的關聯。

綜合本研究之研究問題與研究發現可獲得下列結論：

一、焦點解決團體諮商對大學生希望感具有立即諮商成效

在「SFGC 自我成長團體」完成後，實驗組成員在「希望感量表」的總量表，以及「路徑」與「能量分量表」之得分均顯著高於控制組成員。根據此結果，SFGC 對大學生整體希望感及當中的路徑思考與能量思考兩項構念，皆有明顯的立即提昇效果。

二、焦點解決團體諮商對大學生希望感具有部分追蹤成效

在「SFGC 自我成長團體」完成一個月後，實驗組成員在「希望感量表」的總量表，以及「能量分量表」之得分均顯著高於控制組成員，然而在「路徑分量表」方面則未達顯著差異。根據此結果，SFGC 對大學生「整體希望感」及構念中之「能量思考」層面的提昇，能維持追蹤諮商效果，唯「路徑思考」層面不具追蹤成效。

三、焦點解決團體諮商工作同盟總分及各向度之得分均為正向偏高，而發展型態則各有異同

首先，在工作同盟總分方面，本研究實驗組成員對工作同盟評估之總分，無

論各次或總平均皆高於量表總分的八成以上，顯示 SFGC 的工作同盟關係整體而言相當正向。以總分在團體歷程中的變化而言，最低與最高分分別出現在團體的第一次與最後一次，改變趨勢則為頭兩次快速提升，中間四次較有起伏但於最後兩次再度明顯升高，且過程中並未發生連續兩次下降的情況。代表 SFGC 工作同盟整體而言是呈現持續成長的模式，且能夠有效轉化工作同盟在團體歷程中出現的負向變化 (Coe & Zimpfer, 1996; Metcalf, 1998; Sharry, 2007)。

接著，在各內容向度層面，實驗組成員對「目標」、「任務」與「聯結」向度的評估，亦皆屬中上偏高之程度，尤其聯結向度在八次團體歷程中幾乎均為三向度中的最高分，顯示 SFGC 不僅能夠在團體工作同盟之各內容面向都建立良好的關係，更是對過往批評 SFGC 不善建立情感面向的說法提出反證。而在各向度發展模式的變化部分，三向度皆於團體初期有最大幅度的成長，且在團體結束時達到最高峰，中間階段的起伏方向亦具有相當的一致性，唯「目標」和「任務」兩向度在團體歷程中「成長」維度的改變幅度較「聯結」來得明顯，且成員間也有出現單次評估不一致性特別高的情況。對照團體實際發展的事件與過程，可能反映出在 SFGC 的架構與脈絡下，相關活動與聚焦的主題能夠幫助團體快速的建立正向的工作同盟基礎，但仍會受到特殊事件或成員的影響。此外，內容向度之間具有相互依存的關係，然而「目標」與「任務」面向的建立或許需要更多協商與調整的過程，但「聯結」層面的發展則相對穩健。

最後，在各人際向度部分，實驗組成員評估之平均分數由高至低依序為：「整個團體與領導者」、「成員與領導者」、「其他成員與領導者」以及「成員與其他成員」，而四向度的實際分數則呈現偏高且集中的趨勢，顯見 SFGC 益於在各人際系統形成相當正面且平衡的工作同盟關係。由各個人際系統的發展的型態來看，相似之處仍為第一次的座標值最低而最後一次最高；相異部分則發現，與領導者有關之三向度雖然都在頭兩次有最大幅度的成長，然而卻也各出現一次明顯的消退，但時間點不完全一致。上述發現與過往研究結果和理論均不相同，推測在 SFGC 中，帶領者和團體中其他的人際系統能很快建立正向同盟關係，但也似乎容易受到特殊狀況或成員而影響其穩定度，以及成員和其他成員對同盟關係的感受及評估，造成工作同盟單次下降的情形。此外，在「成員與其他成員」部分，它於團體初期的成長發展較其他向度慢，但卻是唯一在團體歷程中並未下降的向度，意即在 SFGC 中，成員間工作同盟的發展或許需要經過較長時間以逐步累積，但卻

也因此對於彼此更具開放性，關係也相對穩固。

四、焦點解決團體諮商工作同盟與團體諮商成效間有關聯甚至具有預測力，而各向度間之預測力則略有不同

在 SFGC 中，團體諮商工作同盟與團體諮商成效間有密切相關，支持學者們將 SFBC 的諮商關係，視為其學派的主要有效因素之一，且認為「團體支持」是 SFGC 重要療效因子的主張（邱美華，2007；Bavelas et al., 2013；Kim & Franklin, 2015；Metcalf, 2001；Sharry, 2001；Trepper et al., 2008）。研究發現，無論是「團體諮商工作同盟總分」，或是各內容以及人際向度，皆對實驗組成員「整體希望感」的提升具顯著的正向預測力，且解釋力位在 72.3% 至 89.8% 之間，為相當不錯的表現。

此外，於希望之兩項構念——「路徑」和「能量」思考的諮商成效部分，團體工作同盟各向度中，包括內容層面的「目標」與「任務」向度，以及人際系統層面的「成員與其他成員」向度，對上述兩構念同時具有顯著的正向預測力。顯示 SFGC 中成員對團體和個人目標的認同與連結，以及對團體任務之共識與認可程度，對希望感各層面之提升都有重要的影響，若以人際層面來看，在團體多元的人際系統中，則唯個別成員和其他成員間的同盟品質，對希望之兩構念的諮商成效均具影響力。而於其他團體工作同盟層面與希望感兩構念的關聯方面，「團體諮商工作同盟總分」僅對「路徑思考」具有顯著的正向預測力，而「聯結」、「成員與領導者」、「其他成員與領導者」和「整個團體與領導者」等四向度則唯對「能量思考」具顯著的正向預測力，可能象徵造成路徑和能量思考改變的因素不盡相同。

綜上所述，研究結果指出建立良好團體工作同盟對團體諮商成效之重要性，雖然某些向度並未能對各項成效都具顯著預測力，但仍可能在團體中扮演其他重要的角色。

第二節 研究限制

一、研究對象的限制

- 1、本研究邀請之研究參與者僅以台北市區大專院校為主，且參與者多數為師範大學之學生，在特質或背景方面或許有其特殊或相似性，因此可能對研究結果之推論性有所影響。
- 2、本研究之參與者包括實驗及對照組總計共 16 位，樣本數偏少，也許會影響研究結果之代表性。

二、研究方法與工具的限制

- 1、本研究實驗組與控制組的分組方式，是先將無法全程參與者分配至對照組，其他再以抽籤方式決定組別，屬於非隨機的分派，且未特別控制兩組間相關的背景變項，可能有影響內在效度之虞。
- 2、本研究將諮商成效定義為實驗參與者在「希望感量表」之得分，然而由於該量表僅涵蓋包括「路徑思考」和「能量思考」兩層面各四個題項，並以兩層面之總和為整體希望感，因此，雖然此量表具有良好的信效度表現，但仍可能會因題數偏少而造成構面代表性不足的疑慮。
- 3、由於本研究使用之兩項工具，包括「希望感量表」和「團體諮商工作同盟量表」皆為自陳式，且在研究開始前皆已向成員說明研究目的，因此成員或許會受到社會期許的影響，傾向以符合研究者期待的方向填答，造成得分偏高的狀況。
- 4、本研究選用之「團體諮商工作同盟量表」，為目前國內唯一考量到團體人際脈絡的測量工具，且已確認有良好的信效度表現，然而由於國內尚未有人將其運用於諮商團體的相關研究中，國外使用此量表之相關研究不僅只有兩篇，也因效度問題僅採用量表總分進行分析，因此在與本研究結果的對應與討論方面較不易，多須輔以其他相關量表作出推論。此外，由於此量表包含 32 題，其中涵括四個人際向度和三個內容向度，並具有等量的正向及反向題，在閱讀題項時可能有因為混淆造成誤解或填錯的狀況發生。

第三節 研究建議

一、對實務應用之建議

(一) 運用 SFGC 以協助提升大專院校學生之希望感

研究結果指出，SFGC 能顯著提升大學生的整體希望感及希望之兩項內涵，亦具有不錯的追蹤成效。且就 SFGC 的特色而言，過去以提升希望感作為主軸的諮商多是以心理教育的方式進行介入，但在 SFGC 中，雖然並未於諮商中教導希望的相關知識，團體目標也強調以成員個人期待之可欲未來為主，然 SFGC 代表性技巧之運用即涵蓋了對希望三要素—目標、路徑和能量之強調，在諮商架構方面也切合希望學者提出之實務工作建議，因此得以顯著提升大學生之整體希望感，及其對追求目標之內在動力，並設定可行的計畫與替代途徑。故建議大專院校可多採用 SFGC 作為協助學生擬定個人目標並提升其希望感的介入方式。

(二) SFGC 帶領者應協助團體正向工作同盟之建立以增進諮商成效

研究指出，在 SFGC 脈絡下，團體工作同盟無論是總分或各內容與人際分向度，皆與希望感整體之諮商成效有高度正相關，並具有顯著的預測力，顯見工作同盟關係之品質對諮商成效具相當關鍵的影響力。尤其本研究發現，團體頭兩次間為多數工作同盟向度成長最迅速的時期，可說是其形成之關鍵階段，因此當成員無法於此階段順利與團體建立同盟關係時，帶領者便需留意與協助，以利後續整體工作同盟關係之發展。此外，由於團體各次的工作同盟得分也皆與諮商成效呈中至高度的顯著正相關，顯見其影響力貫串整個團體歷程，因此，領導者從團體之初便應重視工作同盟之三項內涵（目標、任務和聯結）於各人際系統的建立情形，以確保能瞭解並及時回應成員的需求，進而使之得以從團體諮商中獲益。

(三) 在 SFGC 帶領者的養成訓練中，提升其對多元同盟的敏覺度和處遇能力

團體諮商是具有多元同盟的架構，研究指出，無論在內容或人際向度層面，其改變趨勢皆非線性而是有所起伏的，此外，各向度間雖然互相關聯但仍具獨特性，亦有許多因素或事件的發生，可能影響成員對同盟各面向形成差異性的主觀評價，並進而影響其諮商效果。是以，誠如學者 Sharry (2007) 和 Metcalf (1998) 所言，團體領導者的主要任務之一，在於具備好的敏銳度以及適時介入的能力，才得以貼近成員的需求並創造與維繫正向合作的團體氛圍，而這樣的能力則需要相當時間的練習和培養。

二、對未來研究的建議

(一) 採用其他希望相關之量表

如前所述，本研究用以定義諮商成效的「希望感量表」由於僅具有八個題項，可能發生其對希望構面代表性不足的問題。因此研究者建議往後的研究可同時採用幾個希望相關的量表進行評估，或是選擇題數較多、能涵蓋完整構面且同樣具有良好信效度的量表作為研究工具。

(二) 以質性研究的方式，探討 SFGC 何以提昇及如何影響希望感

本研究已透過量化研究的結果，發現 SFGC 能有效提昇大學生的希望感，並具有不錯的追蹤成效，過往理論和研究中雖曾對 SFBC 何以增進希望感提出多種說法，包括 SFBC 諮商信念、代表性技術以及諮商師與當事人關係等原因，但在本研究中無法確知在 SFGC 中是否亦為如此，或是有其他更重要的因素影響希望感的改變。故建議未來的研究可以嘗試以質性研究的方式，透過訪談成員在團體中的主觀經驗，探詢 SFGC 何以能夠影響其希望感。

(三) 探索希望在 SFGC 中的其他角色

在本研究中，希望被定義為 SFGC 之團體成效，然而在相關文獻中，希望也常被認為是療效因子以及改變機制中重要的一環，並對諮商目標的達成有重要的影響，是本研究未觸及的部分。因此建議未來的研究可進一步探討在 SFGC 中，是如何運用希望這項因子促成正向可欲的改變。

(四) 釐清影響各面向工作同盟形成的因素

本研究以 GTAS 量表試圖理解 SFGC 各內容和人際向度發展和變化的狀況，屬於初步探索和描述的性質，然而團體中可能有相當多元的因素影響著工作同盟的形成與改變。故建議未來的研究，可以藉由對流失成員的訪談，或比較評估高分和低分者間主觀經驗之差異，了解團體中哪些事件、活動抑或是帶領者和其他成員的行為和表達，可能會促進或是阻撓工作同盟的建立與維持。

(五) 擴展研究樣本，以探索在不同族群或議題的 SFGC 中，工作同盟的樣貌及其與成效的關聯

本研究是以大學生作為研究對象，發現 SFGC 之團體工作同盟與諮商成效間有密切的關聯。依據現況，SFGC 已經廣泛運用在不同的議題及場域上，也被證實有相當好的成效，但工作同盟的狀態是否也在上述團體中有類似的發展趨勢及重要性，則無法以本研究之結果進行類推。因此建議未來的研究可探索在以其他族

群和議題為主軸的 SFGC 中，以工作同盟作為形成性評量，探索團體工作同盟之發展及其與諮商成效間的關係，並透過與相關研究相互對照，分析工作同盟在多元議題之團體脈絡下是否有其特殊性。



參考文獻

一、中文部分

- 王保進 (1999)。視窗版 SPSS 與行為科學研究。台北:桂冠。
- 王榕 (2010)。創造性焦點解決短期諮商方案設計暨效果評估：以國防大學學生生活適應為例 (未出版之碩士論文)。國防大學，台北。
- 史莊敬 (2006)。焦點解決團體諮商效果與療效因素研究—以人際困擾大專生為例 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東。
- 李玉嬋 (2014)。因應病苦汲取正向能量新視框—以焦點解決短期諮商激勵病人堅韌性因應病苦之看見。諮商與輔導，346，57-61。
- 何佩錦 (2007)。焦點解決取向團體諮商對大學生生涯信念與生涯自我效能輔導效果之研究 (未出版之碩士論文)。台中教育大學，台中。
- 何長珠 (2003)。團體諮商：心理治療的理論與實務。台北：五南。
- 吳武典、張德聰、洪有義 (2010)。團體輔導 (第二版)。台北：心理。
- 吳明隆 (2011)。SPSS (PASW) 與統計應用分析 II。台北：五南。
- 吳振賢 (1997)。大學生之希望概念及其相關因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北。
- 邱美華、謝麗紅 (2009)。焦點解決短期諮商領導者意圖與成員知覺一致性分析。中華輔導與諮商學報，25，1-38。
- 林虹穎 (2011)。焦點解決團體諮商之初探。諮商與輔導，30 (9)，2-5。
- 林雅秀 (2014)。大學生希望感、自我概念與網路成癮傾向之研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義。
- 施周明 (2007)。國小學童學校生活希望感量表之發展研究 (未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 洪莉竹 (2007)。稻草變黃金：焦點解決諮商訓練手冊。台北：張老師。
- 范德鑫 (1992)。共變數分析功能、假設與使用限制。師大學報，37，133-163。
- 唐淑華 (2010)。從希望感模式論學業挫折之調適與因應—正向心理學提供的「第三種選擇」。台北市：心理。
- 許芳菱 (2010)。應用希望感理論體重控制團體對女大學生生理指標及身體意象之影響 (未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮。

- 許維素 (2002)。災區大學生焦點解決團體諮商效果之研究。高師輔導所諮商輔導文粹，7，27-51。
- 許維素 (2013)。建構解決之道：焦點解決短期治療。寧波：寧波出版社。
- 許智傑、謝政廷、吳秀碧 (2014) 台灣團體諮商研究之題材與方法之整合分析：以 2001-2012 為例。臺灣諮商心理學報，2 (2)，49-75。
- 張娟鳳 (1998)。短期心理諮商的效能因素與工作同盟之研究 (未出版之博士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 張景然 (2004)。團體諮商的觀念與應用。台北：弘智。
- 張德聰 (1999)。運用「焦點解決法」於「成人生涯轉換諮商」效果之研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所博士論文。
- 張德聰 (2006)。SFBT 應用在團體諮商。載於陳秉華、許維素 (主編)，李玉嬋、林世莉、洪莉竹、張佳雯、張德聰、許維素、陳秉華、葉貞屏、樊雪春 (主編)，焦點解決諮商的多元應用 (131-172)。台北：張老師。
- 陳李綢 (2000)。大學生心理適應量表指導手冊。台北：心理。
- 陳怡蒹 (2007)。希望理論融入生涯輔導方案以提昇國中體育班學生生涯發展概念與希望感之實驗研究 (未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮。
- 陳慶福 (1994)。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 (未出版之博士論文)。國立彰化師範大學輔導學系，彰化。
- 彭月茵、葉玉珠 (2011)。研究生希望感量表之發展。測驗學刊，58 (4)，639-664。
- 黃冠潔 (2013)。希望感團體輔導方案實施模式之建構及其對國中生希望感影響之研究 (未出版之博士論文)。慈濟大學，花蓮。
- 黃珮書 (2012)。Snyder 希望理論應用於大學生心理諮商效果之研究—大學生生活目標量表與團體諮商方案發展 (未出版之博士論文)。國立彰化師範大學，彰化。
- 黃惠惠 (1993)。團體輔導工作概論。台北：張老師
- 駱芳美、郭國禎 (2011)。從希望著手：希望理論在諮商上的應用。台北市：心理。
- 詹惠竹、葉貞屏 (2012)。非行少年在焦點解決短期諮商中知覺之重要事件與諮商技術探討。臺北市立教育大學學報-人文社會學類，43(2)，79-166。
- 敬世龍 (2010)。中學生希望感量表發展及相關因素之研究 (未出版之博士論

- 文)。國立臺南大學，台南市。
- 錢靜怡 (2006)。自殺企圖者人格特質與希望感之研究。國立高雄師範大學輔導與諮商研究所，高雄。
- 鍾宇星 (2012)。大學生網路使用經驗與希望感知相關研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學輔導與諮商學系，彰化。
- 謝麗紅 (1995)。成長團體過程與團體效果之分析研究 (未出版之博士論文)。國立彰化師範大學，彰化。
- 謝麗紅 (2000)。團體成員滿意度與團體目標達成程度之評估。《諮商與輔導》，174，13-16。
- 謝麗紅 (2000)。團體過程中工作同盟的變化及其與團體成果之關係研究。《輔導學報》，21，63-92。
- 謝麗紅、林詠昌 (2012)。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。
- 戴禎儀 (2011)。大學生就讀科系挫折、復原力與生涯希望感之關係—以台灣北部大學生為例 (未出版之博士論文)。國立臺灣師範大學，台北。
- 饒家榮 (2012)。希望感、因應策略與心理幸福感之相關探討：以大學生為例 (未發表之碩士論文)。中原大學，桃園。

二、英文部分

- Abouguendia, Mona, Joyce, Anthony S., Piper, William E., & Ogrodniczuk, John S. (2004). Alliance as a Mediator of Expectancy Effects in Short-Term Group Psychotherapy. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(1), 3-12.
- Bachelor, Alexandra. (1991). Comparison and relationship to outcome of diverse dimensions of the helping alliance as seen by client and therapist. *Psychotherapy: theory, research and practice*, 28(4), 534-549.
- Bakali, Jan Vegard, Wilberg, Theresa, Hagtvet, Knut A., & Lorentzen, Steinar. (2010). Sources accounting for alliance and cohesion at three stages in group psychotherapy: Variance component analyses. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 14(4), 368-383. doi: 10.1037/a0019170
- Bavelas, J., De Jong, P., Franklin, C., Froerer, A, Gingerich, W., J., Kim, . . . Trepper, T. S. (2013). Solution focused therapy treatment manual for working with

- Individuals 2nd version. doi: <http://www.sfbta.org/research.html>
- Berg, I. K. & Dolan. Y. (2001). Tales of solutions: A collection of hope-inspiring stories. New York: Norton
- Beyebach, M (2014). Change Factors in Solution-Focused Brief Therapy: A Review of the Salamanca Studies. *Journal of Systemic Therapies*, 33(1), 62-77.
- Blundo, R. G. , Bolton, K. W., & Hall, J. C. (2014). Hope: Research and Theory in Relation to Solution-Focused Practice and Training. *International Journal of Solution-Focused Practices*, 2(2), 52-62.
- Bordin, Edward S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 16(3), 252-260. doi: 10.1037/h0085885
- Bourgeois, Lise, Sabourin, Stéphane, & Wright, John. (1990). Predictive validity of therapeutic alliance in group marital therapy. *Journal of consulting and clinical psychology*, 58(5), 608-613. doi: 10.1037/0022-006X.58.5.608
- Brown, Pamela D., & O'Leary, K. Daniel. (2000). Therapeutic alliance: Predicting continuance and success in group treatment for spouse abuse. *Journal of consulting and clinical psychology*, 68(2), 340-345. doi: 10.1037/0022-006X.68.2.340
- Budman, Simon H, Soldz, Stephen, Demby, Annette, Feldstein, Michael, Springer, Tamar, & Davis, Michael S. (1989). Cohesion, alliance and outcome in group psychotherapy. *Psychiatry*, 52(3), 339-350.
- Burlingame, G. M., MacKenzie, K. R., & Strauss, B. (2004). Small group treatment: Evidence for effectiveness and mechanisms of change. In M. J. Lambert (Ed.), *Bergin & Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change* (5th ed., pp. 647–696). Hoboken, NJ: Wiley.
- Cheavens, Jennifer S., Feldman, David B., Gum, Amber, Michael, Scott T., & Snyder, C. R. (2006). Hope Therapy in a Community Sample: A Pilot Investigation. *Social Indicators Research*, 77(1), 61-78. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-005-5553-0>
- Cheavens, Jennifer S., Feldman, David B., Woodward, Julia T., & Snyder, C. R. (2006). Hope in Cognitive Psychotherapies: On Working With Client Strength. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 20(2), 135-145.
- Coe, David M., & Zimpfer, David G. (1996). Infusing Solution-Oriented Theory and

- Techniques into Group Work. *Journal for Specialists in Group Work*, 21(1), 49-57.
- Cooley, Leslie. (2009). *The power of groups*. Thousand Oaks, Calif. :: Corwin.
- Corey, Marianne Schneider, Corey, Cindy, Corey, Gerald, & Company, Brooks/Cole Publishing. (2014). *Groups* (9th ed ed.). Belmont, Calif. : Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Crowe, Trevor P., & Grenyer, Brin F. S. (2008). Is therapist alliance or whole group cohesion more influential in group psychotherapy outcomes? *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 15(4), 239-246. doi: 10.1002/cpp.583
- de Shazer, S., Dolan, Y., Korman, H., Trepper, T. , McCollum, E., & Berg, I. K. (2007). *More than miracles: The state of the art of solution-focused brief therapy*. Binghamton, NY: Haworth.
- Ding, C. S., Davison, M. L., & Petersen, A. C. (2005). Multidimensional Scaling Analysis of Growth and Change. *Journal of Educational Measurement*, 42(2), 171-191.
- Dolan, Y.M. (2014). The pragmatics of hope: What to do when all seems lost. *Psychotherapy Networker*.
- Fiske, H. (2008). *Hope in action: Solution-focused conversation about suicide*. New York: Routledge.
- Franklin, C. , Trepper, T.S., Gingerich, W. , & McCollum, E. (2012). *Solution-focused brief therapy: A handbook of evidence based practice*. New York: Oxford University Press.
- Fuhriman, A, & Burlingame, G. M. (1990). Time-limited group therapy. *Counseling Psychologist*, 18(1), 93-118.
- Gelso, Charles J., & Carter, Jean A. (1994). Components of the psychotherapy relationship: Their interaction and unfolding during treatment. *Journal of Counseling Psychology*, 41(3), 296-306.
- Gillaspy, J. Arthur, Jr., Wright, Anna R., Campbell, Catherine, Stokes, Sandra, & Adinoff, Byron. (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.
- Glatzer, H. T., Kutash, I. L., & Wolf, A. . (1990). Psychoanalytic group psychotherapy

- In The group psychotherapist's handbook: Contemporary theory and technique* (Vol. F-3, pp. 46-60). New York: US: Columbia University.
- Greenson, R. R. (1965). The working alliance and the transference neurosis. *Psychoanalytic Quarterly*, *34*(2), 155-179.
- Hatcher, R. L., & Gillaspay, J. A. (2006). Development and validation of a revised short version of the Working Alliance Inventory. *Psychotherapy Research*, *16*, 12-25.
- Hersoug, Anne Grete, Monsen, Jon T, Havik, Odd E, & Høglend, Per. (2001). Quality of early working alliance in psychotherapy: Diagnoses, relationship and intrapsychic variables as predictors. *Psychotherapy and Psychosomatics*, *71*(1), 18-27.
- Hill, Clara E., & Corbett, Maureen M. (1993). A perspective on the history of process and outcome research in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, *40*(1), 3-24. doi: 10.1037/0022-0167.40.1.3
- Horvath, A. O. , & Greenberg, L. S. (1994). Empirical validation of Bordin's pantheoretical model of the alliance: The working alliance inventory perspective. *In The working alliance: Theory, research, and practice*(C-25), 169-128.
- Horvath, Adam O. (2000). The therapeutic relationship: From transference to alliance. *Journal of Clinical Psychology*, *56*(2), 163-173.
- Horvath, Adam O., & Greenberg, Leslie S. (1989). Development and validation of the Working Alliance Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, *36*(2), 223-233.
- Horvath, Adam O., & Luborsky, Lester. (1993). The role of the therapeutic alliance in psychotherapy. *Journal of consulting and clinical psychology*, *61*(4), 561.
- Irving, Lori M., Snyder, C. R., Cheavens, Jen, Gravel, Lorraine, Hanke, Julie, Hilberg, Pamela, & Nelson, Nicole. (2004). The Relationships Between Hope and Outcomes at the Pretreatment, Beginning, and Later Phases of Psychotherapy. *Journal of Psychotherapy Integration*, *14*(4), 419-443. doi: 10.1037/1053-0479.14.4.419
- Johnson, David P., Penn, David L., Bauer, Daniel J., Meyer, Piper, & Evans, Elizabeth. (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. doi: 10.1348/014466507X241604
- Jordan, K. B., & Quinn, W. H. (1994). Session two outcome of the formula first session task in problem - and solution - focused approaches. *American Journal of*

- Family Therapy*, 22, 3-16.
- Joyce, Anthony S., Piper, William E., & Ogrodniczuk, John 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.
- Kim, Heejoung. (2006). *Client growth and alliance development in solution-focused brief family therapy*. (3226672 Ph.D.), State University of New York at Buffalo, Ann Arbor. Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses A&I database.
- Kim, J. S., & Franklin, C. (2015). Understanding Emotional Change in Solution-Focused Brief Therapy: Facilitating Positive Emotions. *Best Practices in Mental Health*, 11(1), 25-41.
- Kivlighan, Dennis M., Coleman, M. N., & Anderson, D. C. (2000). Process, outcomes and methodology in group counseling research. In S. D. Brown & R. Lent(Eds.) *Handbook of counseling psychology(3rd ed.)*. NY: John Wiley.
- Klausner, E. J., Clarkin, J. F., Spielman, L., Pupo, C., Abrams, R., & Alexopoulos, G. S. (1998). Late-life depression and functional disability: the role of goal-focused group psychotherapy. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 13, 707-716.
- Lambert, M. J.(1992). Implications of outcome research for psychotherapy integration. In J. C. Norcross, & M. R. Goldfried (Eds.), *Handbook of psychotherapy integration*. New York :Basic Books.
- LaFountain, Rebecca M., & et al. (1996). Solution-Focused Counseling Groups: A Key for School Counselors. *School Counselor*, 43(4), 256-267.
- LaFountain, Rebecca M., & Garner, Nadine E. (1996). Solution-focused counseling group: The results are in. *Journal for Specialists in Group Work*, 21, 128-143.
- Lindgren, Annika, Barber, Jacques P., & Sandahl, Christer. (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. doi: 10.1521/ijgp.2008.58.2.163
- Linton, Jeremy M. , Bischof, Gary H. , & McDonnell, Kelly A. (2005). Solution-Oriented Treatment Groups for Assaultive Behavior. *The Journal for Specialists in Group Work*, 30, 5-21.
- Lipchik, Eve. (2002). *Beyond technique in solution-focused therapy* (Vol. The Guilford family therapy series). New York :: The Guilford Press.

- Lloyd, H., & Dallos, R. (2008). First session solution-focused brief therapy with families who have a child with severe intellectual disabilities: mothers' experiences and views. *Journal of Family Therapy*, 30(1), 5-28.
- Lopez, S. J., Floyd, R. K., Ulven, J. C., & Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications.*: New York.
- Marziali, Elsa, Munroe-Blum, Heather, & McCleary, Lynn. (1997). The contribution of group cohesion and group alliance to the outcome of group psychotherapy. *International Journal of Group Psychotherapy*, 47(4), 475-497.
- Marziali, Elsa, Munroe-Blum, Heather, & McCleary, Lynn. (1999). The effects of the therapeutic alliance on the outcomes of individual and group psychotherapy with borderline personality disorder. *Psychotherapy Research*, 9(4), 424-436.
- McKeel, J. (2012). What works in solution-focused brief therapy: A review of change process research. In C. Franklin, T. Trepper, W. J. Gingerich & E. McCollum (Eds.), *Solution-focused brief therapy: A handbook of evidence-based practice* (pp. 130–143). New York: Oxford University Press.
- Michael, S. T., Taylor, J. D., & Cheavens, J. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications* New York.
- Mireau, R. , & Inch, R. (2009). Brief solution-focused counseling: a practical effective strategy for dealing with wait lists in community-based mental health services. *Social Work*, 14, 63-70.
- Mörtberg, Ewa. (2014). Working alliance in individual and group cognitive therapy for social anxiety disorder. *Psychiatry Research*(0). doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychres.2014.07.004>
- Munder, Thomas, Wilmers, Fabian, Leonhart, Rainer, Linster, Hans Wolfgang, & Barth, Jürgen. (2010). Working Alliance Inventory-Short Revised (WAI-SR): Psychometric properties in outpatients and inpatients. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 17(3), 231-239.
- Ng, K. M., Parikh, S, & Guo, L. (2012). Integrative Solution-Focused Brief Therapy with a Chinese Female College Student Dealing with Relationship Loss. *Int J Adv Counselling*, 34, 211-230. doi: 10.1007/s10447-012-9152-x
- O'Connell, Bill. (1998). *Solution-focused therapy*. London ; Thousand Oaks, Calif. :: SAGE.
- Orlinsky, D. E., Rønnestad, M. H., & Willutzki, U. (2004). Fifty years of psychotherapy

- process-outcomes research: Continuity and change – M. J. Lambert, (Ed.)
Bergin and Garfield's Handbook of Psychotherapy and Behavior Change. New York: Wiley.
- Pichot, T., & Dolan, Y.M. (2003). *Solution-Focused Brief Therapy: Its Effective Use in Agency Settings*: Haworth Clinical Practice Press.
- Pinsof, William M., & Catherall, Donald R. (1986). The Intergrative Psychotherapy Alliance: Family, Couple and Individual Therapy Scales. *Journal of Marital and Family Therapy*, 12(2), 137-151. doi: 10.1111/j.1752-0606.1986.tb01631.x
- Reiter, Michael D. . (2010). Hope and Expectancy in Solution-Focused Brief Therapy. *Journal of Family Psychotherapy*, 21(2), 132-148.
- Robak, Rostyslaw W., Kangos, Kelsey A., Chiffriller, Sheila H., & Griffin, Paul W. (2013). The working alliance in group counseling: An ecploratory study. *Psychological Reports*, 113(2), 591-604. doi: 10.2466/21.02.PR0.113x19z7
- Safran, J. D., & Muran, J. C. (1995). Resolving therapeutic alliance ruptures: Diversity and integration. *In-session: Psychotherapy in Practice*, 81-92.
- Schwartz, Ethan. (2004). *Therapeutic alliance, group climate, and client self-efficacy: Influences on outcome in group therapy for driving anger reduction*. (3143858 Ph.D.), Colorado State University, Ann Arbor. ProQuest Dissertations & Theses A&I database.
- Sharry, John. (2007). *Solution-focused groupwork*: Sage.
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. New York: NY: Free Press.
- Snyder, C. R. (2000). Genesis: The birth and growth of hope. In C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of hope: Theory, measures, and applications* (pp. 25-38). San Diego: CA: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2005). Teaching: The lessons of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24, 72-84.
- Snyder, C. R., Cheavens, J., & Michael, S. T. (1999). Hoping. In C. R. Snyder (Ed.), *Coping: The psychology of what works* (pp. 205-231). New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., & Sigmon, S. T. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal Of Personality And Social*

- Psychology*, 60, 570-585.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., . . . Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Snyder, C. R., Symphon, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., & Babyak, M. A. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 2, 321-335.
- Snyder, C. R., & Taylor, J. D. (2000). Hope as a common factor across psychotherapy approaches: A lesson from the Dodo's verdict. In C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of hope* (pp. 89-108). San Diego: CA: Academic Press.
- Taft, Casey T., Murphy, Christopher M., Musser, Peter H., & Remington, Nancy A. (2004). Personality, interpersonal, and motivational predictors of the working alliance in group cognitive-behavioral therapy for partner violent men. *Journal of consulting and clinical psychology*, 72(2), 349-354.
- Tasca, Giorgio A., Balfour, Louise, Ritchie, Kerri, & Bissada, Hany. (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. doi: 10.1037/1089-2699.11.1.1
- Ventura, D. (2010). *Outcome and therapeutic alliance in solution-focused brief therapy*. (3391089 Ph.D.), State University of New York at Buffalo, Ann Arbor. ProQuest Dissertations & Theses A&I database.
- Wettersten, Kara, Wettersten, James, Lichtenberg, Brent, & Mallinckrodt. (2005). Associations between working alliance and outcome in Solution-Focused Brief Therapy and brief interpersonal therapy. *Psychotherapy Research*, 15(1-2), 35-43.
- Wilson, J. A. (2015). *Hope-Focused Solutions: A Relational Hope Focus of the Solution-Building Stages in Solution-Focused Brief Therapy*. (Doctoral dissertation), Nova Southeastern University.
- Woody, Sheila R., & Adessky, Rhonda S. (2002). Therapeutic alliance, group cohesion, and homework compliance during cognitive-behavioral group treatment of social phobia. *Behavior Therapy*, 33(1), 5-27. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0005-7894\(02\)80003-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0005-7894(02)80003-X)

- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy*: Basic Books.
- Young, F. W., & Hamer, R. M. (1987). *Multidimensional scaling: History, theory and applications*. NY: Erlbaum.
- Zetzel, E. R. (1956). Current concepts of transference. *International Journal of PsychoAnalysis*, 37(369-3).



【附錄一】 「希望感量表」使用同意書

量表使用同意書

茲 同意國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系研究所碩士班研究生劉書琴君，在其碩士論文「焦點解決短期諮商之工作同盟研究」中，使用本人翻譯與編製之「希望感量表」，以作為其碩士論文研究工具。



同意人： 錢靜如

中華民國 104 年 4 月 13 日

【附錄二】 希望感量表

希望感量表

您好：

首先，感謝您撥冗填寫此量表。本量表的目的是瞭解您的希望傾向，由於每個人的經驗與主觀感受皆不同，因此答案沒有對錯，請您依照個人真實的感受與想法作答即可。填寫時請確認每一題都有作答，您提供的資料將僅供學術研究使用，由衷感謝您的協助！

國立台灣師範大學教育心理與輔導學系所

指導教授：許維素 博士

研究生：劉書琴 敬上

	完 全 錯 誤	大 部 份 錯 誤	有 些 錯 誤	稍 許 錯 誤	稍 許 正 確	有 些 正 確	大 部 份 正 確	完 全 正 確
1. 我可以想到很多脫離困難的方式	1	2	3	4	5	6	7	8
2. 我積極追求自己的目標	1	2	3	4	5	6	7	8
3. 我常常感覺到疲憊	1	2	3	4	5	6	7	8
4. 我認為任何問題都有許多處理的方法	1	2	3	4	5	6	7	8
5. 我的心情很容易因為爭執感到低落	1	2	3	4	5	6	7	8
6. 我會想出許多方法， 來獲得我覺得很重要的事物	1	2	3	4	5	6	7	8
7. 我擔心我的健康狀況	1	2	3	4	5	6	7	8
8. 就算別人已經灰心了， 我知道自己還是能夠找到解決問題的方法	1	2	3	4	5	6	7	8
9. 過去的經驗讓我足以面對未來	1	2	3	4	5	6	7	8
10. 我的人生已經相當成功了	1	2	3	4	5	6	7	8
11. 我常覺得自己在擔心著什麼	1	2	3	4	5	6	7	8
12. 我會達成我為自己設定的目標	1	2	3	4	5	6	7	8

【附錄三】 「團體諮商工作同盟量表」使用同意書

量表使用同意書

茲 同意國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系研究所碩士班研究生劉書琴君，在其碩士論文「焦點解決短期諮商之工作同盟研究」中，使用本人翻譯與編製之「團體諮商工作同盟量表」，以作為其碩士論文研究工具。



同意人： 林詠昌

中華民國 104 年 6 月 18 日

【附錄四】 團體諮商工作同盟量表

量表填答 一、團體諮商工作同盟量表 (GTAS)

以下陳述句是對你的領導者或現在團體進行的感受與想法。每個陳述句有七點評分，請你評估此時此刻內容的陳述是否贊同或不贊同。如果你完全贊同陳述，請將「7」圈起來，如果你完全不贊同，則請將「1」圈選起來。

請儘可能快速直接反應，我們關心你的第一印象，這份問卷將會是保密的，不論是你的領導者或其他成員均不會知道，只供研究使用。雖然有些問題非常相似，但卻有些許不同，請依你的感受到的填寫。(請勿遺漏，務必對每一題目作答)

7	6	5	4	3	2	1
完全贊同	很贊同	贊同	不確定	不贊同	很不贊同	完全不贊同

- | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. 領導者關懷我這個「人」。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 在本次團體中，領導者和我對目標並無共識。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 我信任領導者。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. 領導者缺少技巧和能力幫助這個團體。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. 所有其他團體成員幫助我。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 所有其他團體成員感受到被領導者所接納。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 領導者能理解我在團體中的目標。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. 本次團體中，有些其他成員並不認同領導者的目標。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. 某些其他團體成員並不了解我。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. 所有其他團體成員關懷領導者這個「人」。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. 領導者並不了解這次團體的目標。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. 所有其他團體成員認同領導者帶領的方式。 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

請繼續填寫下一頁

7	6	5	4	3	2	1
完全贊同	很贊同	贊同	不確定	不贊同	很不贊同	完全不贊同

13. 領導者並不了解我。	7	6	5	4	3	2	1
14. 某些其他團體成員在幫助我。	7	6	5	4	3	2	1
15. 領導者對團體有幫助。	7	6	5	4	3	2	1
16. 我不滿意這次的團體。	7	6	5	4	3	2	1
17. 領導者了解其他成員參與團體的目標。	7	6	5	4	3	2	1
18. 我沒有覺得被領導者接納。	7	6	5	4	3	2	1
19. 其他成員和我彼此對於團體的目標達成共識。	7	6	5	4	3	2	1
20. 領導者並沒有在幫助我。	7	6	5	4	3	2	1
21. 領導者認同這次的團體目標。	7	6	5	4	3	2	1
22. 在這次團體中，某些其他成員和我並不了解彼此的目標。	7	6	5	4	3	2	1
23. 領導者擁有能力和技巧幫助我。	7	6	5	4	3	2	1
24. 所有的其他團體成員滿意這次的團體。	7	6	5	4	3	2	1
25. 我並不關懷領導者這個「人」。	7	6	5	4	3	2	1
26. 我信任所有其他團體成員。	7	6	5	4	3	2	1
27. 領導者擁有能力及技巧幫助所有其他團體成員。	7	6	5	4	3	2	1
28. 某些其他團體成員並不相信領導者。	7	6	5	4	3	2	1
29. 領導者關心這個團體。	7	6	5	4	3	2	1

請繼續填寫下一頁

7	6	5	4	3	2	1
完全贊同	很贊同	贊同	不確定	不贊同	很不贊同	完全不贊同

30. 領導者並不了解某些其他團體成員。 7 6 5 4 3 2 1
31. 某些其他成員和我，並不站在「人性」的立場關心彼此。 7 6 5 4 3 2 1
32. 領導者不認為與某些團體成員建立的關係對我是重要的。 7 6 5 4 3 2 1

謝謝您的幫忙，煩請您再次確認每一題是否都有填寫。

祝福您一切順心愉快！



【附錄五】 研究參與同意書

研究參與同意書

感謝您願意參與「焦點解決團體諮商之工作同盟研究」研究，這份同意書主要是要向您充分的說明有關本研究的相關資訊。

本研究是由師範大學教育心理與輔導學系許維素教授指導，碩士班諮商組研究生劉書琴執行。研究的目的，是欲探討焦點解決團體諮商對大學生自我成長與提升希望感之效果，以及在焦點解決團體諮商歷程中，工作同盟的變化情形、影響工作同盟的因素，和工作同盟品質對團體結果的影響。執行期間自 104 年 9 月 15 日至 104 年 11 月 3 日止。

【研究參與者之權利與義務】

1. 參與者可以免費參與焦點解決團體諮商。
2. 參與者願意全程參與焦點解決團體，並配合研究的需要填寫量表，完成團體歷程錄影、錄音與訪談。
3. 若您在參與團體研究的過程中有任何的疑問，歡迎向研究人員提出來，我們將為您做詳細的說明和回答。
4. 研究過程中，如參與者因故必須終止研究關係，請與研究者討論後確認。退出將不會影響任何權益。

【研究資料使用與保密原則】

1. 研究過程中蒐集的所有資料，包含個人資訊、填寫量表、面談內容及團體過程影音記錄，將於遵循研究倫理及符合保密原則的前提之下使用。因此不會公開足以辨識您個人身分之資料，量表與面談結果僅供資料分析之用，影音檔案也會由研究者妥善保管，並於研究結束後一併銷毀。
2. 未來研究者若想將研究發表至學術期刊，將徵得參與者的同意。

【特殊情況】

1. 研究進行過程中，若遇可能傷害人身安全之虞的情況（如：危機事件、自傷、傷人等），研究者將會徵求參與者的意願予以轉介，同時終止參與團體與研究。

本人已瞭解研究及團體相關資訊，和參與過程中的權利與義務，並同意參與研究。

參與者：_____（簽名）

研究者：_____（簽名）

中華民國_____年_____月_____日

【附錄六】 焦點解決團體諮商方案評量與建議表

焦點解決團體諮商方案評量與建議表

親愛的教授您好：

誠摯地感謝您對本研究的熱心協助，請您就此團體方案運用於大學生族群上，能否促使其自我成長與提升對個人目標的希望感，以及內容設計是否符合焦點解決取向的架構與精神，給予評量並提供具體的建議，以作為修改之依據。

由衷感謝您的協助與回饋，敬祝

教安

國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所

指導教授 許維素 博士

一、團體方案效能評量

請您針對團體方案運用於大學生「自我成長」的主題上，其設計是否符合焦點解決精神並能發揮團體諮商之效能，選擇適當的評量位置。

非常不同意 很不同意 不同意 同意 很同意 非常同意

此團體方案的設計……

1. 符合焦點解決團體諮商的精神與理念。

1 2 3 4 5 6

2. 符合焦點解決團體諮商的基本架構與流程。

1 2 3 4 5 6

3. 重視個人目標，並聚焦於未來的改變和可能性。

1 2 3 4 5 6

4. 能引導成員探索經驗並賦予意義，拓展對自己優勢與能力的看見。

1 2 3 4 5 6

5. 鼓勵嘗試並看重每個實際行動，提升對改變的信心與動力。

1 2 3 4 5 6

6. 能催化正向、非病理化以及成員間互為資源的團體氣氛。

1 2 3 4 5 6

7. 整體而言，能夠發揮焦點解決團體諮商之效能。

1 2 3 4 5 6

二、團體方案修正建議

請您針對團體方案運用於大學生「自我成長」的主題上，如何修正以更符合焦點解決精神並發揮團體諮商之效能，給予具體的建議與回饋。



【附錄七】 焦點解決成長團體正式方案

放心去旅行，下一站：夢想 --- 自我成長團體

團體方案（第一次）

單元名稱	成為心夥伴 --- 形成團體	時間	150 分鐘
		地點	621 團輔室
單元目標	1. 促進成員互動和彼此認識與了解 2. 澄清團體期待，訂定團體規範 3. 探尋已發生的正向改變，以增進對所欲未來的覺察。		
準備器材	輕音樂 CD、說書人卡、名片卡、海報紙、膠帶、彩色筆、白紙、紙袋、團體諮商工作同盟量表		
活動名稱	活動流程	時間	理論依據
歡迎與場面構成	1. Leader 歡迎成員、自我介紹並說明團體此次和每次的進行方式、目的、時間與次數等。	5mins	1. 場面構成
初次見面	1. Leader 將說書人圖卡散置於團體中央，並發給每位成員一張名片卡。 2. Leader 請成員在名片卡上寫下自己在團體中希望被稱呼的方式，並在說書人卡片中，挑選能象徵自己一個優點或正向特質的圖卡。 3. 成員依序自我介紹並分享正向特質。	20mins	1. 正向開場 2. 彼此認識
我期待	1. Leader 邀請成員分享參加團體的動機與期待。 (1)「是什麼讓你下定決心參加團體？」 (2)「你希望看到自己在團體中是什麼樣子？」 (3)「在八次團體中，發生了什麼會讓你覺得參加團體是值得的？」 2. 個別分享完後，請成員兩到三人為一組，討論團體成員目標間的共通點， <u>可以如何集結成一個共同的目標。</u> 3. 回到大團體，Leader 與成員共同合作，統整團體的共同期待。	35mins	1. 以開放式問句帶出個人對團體的期望，並統整個別觀點，建立凝聚力與工作同盟。
我們約定	1. Leader 說明在團體中會有許多相互分享和互動的機會，並請成員思考，若希望在團體中能感到被尊重和安心，創造符合大家期待的氛圍，需要哪些全員共同遵守的約定，並提醒參與次數的規範，最後將約定寫在海報紙上，Leader 與成員共同簽名。 (例如：準時、保密、不評價等)	25mins	1. 建立團體的共識與信任感，作為同盟關係的基礎。

改變進行式	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 引言並視情況舉例，說明生命中總有經歷起伏與轉變的時候，而生活中的許多面向也時時在變化著，只是有時候我們不一定能即時發現。 2. Leader 邀請成員回顧並分享，在決定來參加團體到現在，生活中有什麼好事或想要的已經發生了，是跟自己來團體的目標有些關聯，以及自己是怎麼做到的。（若成員表示沒有改變或是變得比較不好時，Leader 可以詢問如何維持現況或使用因應問句） 	30mins	<ol style="list-style-type: none"> 1. 探索改變並關注差異。 2. 理解當事人的主觀脈絡，突顯當事人在改變中的主動性。
暫停	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 與 Co-Leader 整理團體歷程，並依據成員在團體中的表現形成讚美。 2. 向成員預告暫停後有分享時間，請成員將名牌卡投入紙袋中，並一人抽一張（以不要抽到自己為原則），於暫停時在卡片背面寫下對該成員的發現與欣賞，也醞釀對自己的，完成後可以自由互動。 	15mins	<ol style="list-style-type: none"> 1. 暫停以整理團體內容、形成對團體以及個別成員的回饋。
讚美與回家作業	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 給予成員正向回饋，並邀請成員也分享對自己和他人的發現與欣賞，並將名牌卡交還成員。 2. Leader 聯結成員對改變的期待與「第一次任務處方」：「從現在到我們下次開始進行團體的這段時間裡，要請你們觀察，在生活中發生哪些關於目標的正向的改變是你希望可以持續發生的，以及看看自己是怎麼做到的。」 3. 成員填寫「團體諮商工作同盟量表」 	20mins	<ol style="list-style-type: none"> 1. 促進團體成員間正向的交流與讚美。 2. 藉由「第一次任務處方」擴大團體中的影響至生活中。

團體方案（第二次）

單元名稱	來築夢吧！ --- 奇蹟圖像	時間	150 分鐘
		地點	621 團輔室
單元目標	1. 以奇蹟問句協助成員聚焦期待的願景。 2. 探尋可欲未來的內涵與細節，增添改變的可行性與希望感。 3. 建構正向的個人與團體目標。		
準備器材	輕音樂 CD、說書人卡、玻璃球、訪問單、團體諮商工作同盟量表		
活動名稱	活動流程	時間	理論依據
What's better!?	1. Leader 聯結上次回家作業，請成員進入團體時每人抽一張說書人卡，代表過去這週在生活中「希望繼續發生」以及「變好的部分」。 2. 邀請成員依序分享，上述牌卡代表的意涵、與自己期待和目標的關聯，以及是如何做到的。	25mins	1.正向開場
遇見未來的自己	1. Leader 說明活動主題，並發給每位成員一顆可以握在手心大小（直徑五公分）的玻璃球，放慢語速引言， <u>聯結個別成員參加團體的目標，促使成員思考期待中生活與自己的樣子</u> ，並細緻化這個圖像。 Leader：「假如，你手中握著的，是一顆有感應力的水晶球，它能實現你來到團體想達成的目標，讓你看到你美好的未來，也看見期待中的自己，那麼，你會在水晶球裡看到什麼？ <u>那會是怎麼樣的畫面？畫面中的你又是什麼樣子呢？</u> 」 2. 給成員一些安靜的時間，帶著水晶球的象徵思考，醞釀心中對未來期盼的圖像，並依序進行分享。 3. 將成員分成兩兩一組，發下「訪問單」並說明活動方式後開始進行，最後對訪問內容進行分享。 Leader：「現在，請你依據水晶球中所見，表現出在願景實現後，你可能會有的表情、動作與行為，並以這樣的自己和夥伴互動。」 <u>訪問單題目：</u> 「你會怎麼形容現在的自己？和之前有何不同？還有呢？」 「你會做哪些和以前不一樣的事？」 「生活中讓你有動力和喜歡的部分是？」 「你對這樣的自己有什麼感覺？」 「如果有一個關心你的人，他會是誰？他會從哪些跡象發現到你和之前有些不同了？（他是怎麼知道的？）」	50mins	1.以奇蹟問句引發成員思考個人期待的目標。 2.透過對可欲未來的停留與扮演，讓期待更具體，並符合案主個人的脈絡。

點燃希望	<ol style="list-style-type: none"> 1. 回到大團體，Leader 將時間帶回現在，和成員整理在探索與演出願景時的發現，並鼓勵成員間彼此回饋。 (1)「在扮演未來的過程中，你對自己和未來的新發現是什麼？」 (2)「你怎麼知道這樣的未來是你想要的？」或「實現這樣的未來對你而言有多重要？」 	35mins	1. 探索遠景對成員而言的重要性，並使其符合個人信念。
暫停	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 與 Co-Leader 整理團體歷程，針對每位成員的分享内容以及對團體的付出給予讚美。 2. 將成員分為兩到三人一組討論：「當所有人的願景都達成後，我們再次聚在一起，你覺得團體會有什麼不一樣？」 3. 請成員在暫停後分享討論的結果，以及觀察到其它成員哪些「正向特質」。 	15mins	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整理團體歷程並形成對成員的讚美。 2. 增進對未來的展望與同盟關係。
讚美與回家作業	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 簡要作團體歷程回顧，針對本次團體主題與其它讚美每位成員。 2. 邀請成員分享自己的收獲，並讚美自己與其它成員。 3. Leader 說明回家作業：「請觀察在自己的生活中，哪些美好未來中的情節其實已經悄悄實現了，它是怎麼發生的？或是你做了什麼促成它發生？」 3. 成員填寫「團體諮商工作同盟量表」 	25mins	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正向回饋 2. 促進團體內的相互支持。 3. 鼓勵成員留意生活中的正向改變，並與願景聯結。

團體方案（第三次）

單元名稱	夢想三重奏 — 目標、路徑與能量	時間	150 分鐘
		地點	621 團輔室
單元目標	1. 應用希望理論架構，協助成員覺察自己的希望感發展狀態。 2. 轉化願景為結構良好的正向目標，並設定朝向目標的次目標與路徑。 3. 檢視對邁向目標的能量狀態。		
準備器材	輕音樂 CD、說書人卡、海報紙、紙條、名片卡、色筆、團體諮商工作同盟量表		
活動名稱	活動流程	時間	理論依據
What's better?	1. 邀請成員分享上週回家作業： 「觀察在這週內，哪些美好未來中的情節其實已經悄悄發生了？即使只有一點點？」並抽一張說書人卡代表自己觀察的狀況。 2. Leader 詢問有實際觀察結果的成員「它是怎麼發生的？」以及「你做了什麼促成它發生？」，以帶出改變與實際行動。 （如果成員表示沒有發生，可以請他分享「當周最令自己滿意的時刻」，並試著與美好未來作聯結）	25mins	1. 正向開場並關注可欲的改變，暗示成員正向著目標移動。
看見希望	1. Leader 聯結上次團體對願景的討論與扮演，帶團體共同複習所有成員對未來的願景。 2. Leader 與成員討論設定「好目標」需要符合哪些標準（需包含 SFBC 的七項條件），並給予一些時間，請成員將願景中的畫面，轉化為好的目標。	15mins	1. 轉化願景為具體目標。
希望之路	1. Leader 發下圖畫紙與色筆，說明活動圖畫的畫法，請成員以「各自的目標」為中心，盡可能聯想各種邁向願景需要的「元素」、「方法」或可能經歷的「過程」，並與團體分享。 2. 運用量尺問句，邀請成員評估目前進展與阻礙。 (1) 「如果 10 分代表你正穩健的朝願景邁進；而 1 分則代表目前毫無進展，你會給現在的自己幾分？」 (2) 「□分代表什麼？」（Leader 引導成員表達順利與阻礙之處） 3. 引導成員結合圖畫，探尋符合意願及可行的一小步目標與順序。 (1) 「在圖畫中，你最想從哪個目標先開始？」 (2) 「這個目標對你而言容易嗎？」 (3) 「你願意做些什麼，好幫助自己開始向目標靠近？接下來呢？」	40mins	1. 協助成員自我評估目前的進展，並透過聯想與創作，探尋可行的方法。

	(可重覆詢問「接下來呢」,以幫助成員想的更細緻)		
能量之泉	<p>1. Leader 再運用量尺問句,邀請成員<u>分別</u>評估自己對前進目標的能量與信心。</p> <p>(1)「10 分代表你對往願景的進展非常有能量(信心);而 1 分則代表毫無信心與把握,你會給現在的自己幾分?」</p> <p>(2)「□分代表什麼?」</p> <p>(3)「這個分數對你而言足夠嗎?為什麼?」</p> <p>2.「10 分代表你對往願景的進展有馬上行動的動力;而 1 分則代表沒有動力,你會給現在的自己幾分?」</p> <p>(2)「□分代表什麼?」</p> <p>(3)「這個分數對你而言足夠嗎?為什麼?」</p> <p>3. 將成員分為兩到三人一組,共同討論可以如何幫助自己「維持目前的能量不減弱」以及「鞏固現有進展」各種可能的方法,並與團體分享。</p>	30mins	1. 檢視自己對邁向目標的能量與信心狀態,並探索維持既有進展的方式。
暫停	<p>1. Leader 與 Co-Leader 整理團體歷程,針對<u>此次主題與其他醞釀對成員的讚美</u>,並視當次情況調整回家作業。</p> <p>2. 請成員在暫停階段整理自己當次在團體中的收穫,並針對。</p>	15mins	1. 醞釀對團體以及個別成員的回饋。
讚美與回家作業	<p>1. Leader 作團體歷程回顧,並針對此次主題與其他讚美成員。</p> <p>2. 邀請成員分享收穫,並針對<u>此次團體內容與其他彼此讚美</u>。</p> <p>3. 回家作業: Leader 說明向目標前進是一點一滴累積的過程,請成員在生活中持續維持目前的進展與能量,並嘗試運用正向特質與能力,往可能的一小步邁進,並留意在未來這週內,讓自己最滿意或對未來最充滿希望感的時刻,以及自己是如何做到的。</p> <p>4. 成員填寫「團體諮商工作同盟量表」</p>	25mins	<p>1. 運用希望感理論幫助成員自我瞭解。</p> <p>2. 一般化引導成員留意例外經驗。</p>

好目標的條件:對當事人重要、有意義/用正向語言描述/用行為或互動描述/具體明確或可測量的/由小的改變開始/合乎當事人的環境脈絡/在當事人可控制的範圍內

團體方案（第四次）

單元名稱	幸福能量瓶 — 發掘優勢與資源	時間	150 分鐘
		地點	621 團輔室
單元目標	1. 運用例外架構，協助留意生活中已經發生的正向改變。 2. 探尋生命中的美好經驗，提升邁向願景的能量。 3. 藉由正向經驗的探討，協助發掘自身具備的資源與優勢。		
準備器材	音樂 CD、說書人卡、8 開圖畫紙、色筆、生命線圖、團體諮商工作同盟量表		
活動名稱	活動流程	時間	理論依據
What's better?!	1. 討論上週回家作業： Leader 請成員進入團體時，選取一張說書人卡（盡量不要讓其它成員看到），代表上週最滿意的「閃亮時刻」，並蓋牌置於團體中間。 2. Leader 翻開所有的說書人卡，並排置於團體中央，請成員依序分享，而其它成員猜該成員選擇的說書人卡是哪張。 3. Leader 可視成員分享内容問以下問題，探索其主動性：「你是如何讓它發生的？」或「你運用了什麼能力幫助這個時刻（事件）發生？」 4. Leader 邀請成員評估，閃亮時刻的發生，對目標的影響，並與實際行動聯結。 (1)「閃亮時刻的發生對目標有什麼影響？」 (2)「多發生這樣事情會更朝向目標嗎？」 (3)「可以多做什麼讓這樣的時刻更常出現？」	30min s	1. 意識化例外經驗及其脈絡，拓展多元的思考與方式。
生命中的美好	1. Leader 說明此次團體主軸，是回顧每個人生命中點點滴滴的美好與成功，發掘更多已經具備的特質與潛力，提升達成目標所需的能量與可能性。 2. 發下八開圖畫紙及色筆，請成員靜下來回想，在自己生命中有哪些重要的美好回憶，並以代表那個回憶的顏色，標註在生命線上。 3. 將成員分為兩到三人一組，彼此分享生命線上的回憶，並互相回饋，從經驗中看到自己與對方哪些正向特質或能力。 (1)「這些美好的經驗帶給現在的你什麼影響？」 (2)「回顧這些經驗讓你有什麼感受？」 (3)「透過回顧與互相回饋，你對自己的特質與能力有什麼新發現？」	50min s	1. 回顧生命中的美好與成功經驗，探索內在資源與潛能。

讓美延續	<p>1. Leader 引去言，將討論的焦點帶回當前的目標，並促使成員思考自己已經具備哪些可以幫助自己前進的特質與能力，同時鼓勵成員間彼此回應。</p> <p>(1)「你已經運用了哪些特質或能力在目前的目標上？」</p> <p>(2)「再運用哪些優勢，可以幫助現階段的自己往目標前進的過程更順利？」</p> <p>2. 評估正向經驗回顧對成員能量的影響，並聯結目標。</p> <p>(1)「喚起這些記憶為你邁向目標的能量加了幾分？□分代表什麼？」</p> <p>(2)「□分的你和之前有什麼不同？」</p> <p>(3)「你會怎麼評估自己達成目標的可能性？」</p>	30min s	1. 結合個人資源與目標，協助有意識的運用自身能力於現階段的目標上。
暫停	<p>1. Leader 與 Co-Leader 整理團體歷程，針對此次主題與其它讚美成員。</p> <p>2. 請成員在休息時間整理自己的收獲，並針對此次團體主題與其他，讚美自己以及其他成員。</p>	15min s	1. 形成對成員的正向回應與讚美，增進彼此支持的力量。
讚美與回家作業	<p>1. Leader 作團體歷程回顧、讚美每位成員，也請成員對自己以及其他成員<u>表達欣賞之處與讚美</u>。</p> <p>2. <u>回家作業</u>：Leader 說明朝目標邁進的過程中碰到困難是很正常的，請目前遇到阻礙的成員，在接下來的週間，<u>留意自己「不受阻礙影響而仍然有一點點進展」的時刻</u>，以及那時候的自己有何不同；而目前進展順利的成員，則持續帶著信心往目標接近，並留意自己是如何做到的。</p> <p>3. 成員填寫「團體諮商工作同盟量表」</p>	25min s	<p>1. 團體內正向回饋。</p> <p>2. 促進成員留心正向的內在資源以及改變。</p>

團體方案（第五次）

單元名稱	穿越幽谷 — 因應之道	時間	150 分鐘
		地點	621 團輔室
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 探尋對目前阻礙的有效因應。 2. 重新架構挫折的意義，進而轉化為正向學習與成長。 3. 協助結合個人資源，拓展更多元的因應方式。 		
準備器材	輕音樂 CD、各色輕黏土、說書人卡、團體諮商工作同盟量表		
活動名稱	活動流程	時間	理論依據
What's better?	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請成員進入團體時選一張說書人卡，象徵上週進行回家作業的狀況，分享對實際進展的觀察。 2. Leader 視成員分享的內容提問，鼓勵成員經驗分享與回饋： <ol style="list-style-type: none"> (1)「比較不受阻礙影響而仍有一點點進展的時候有何不同？」 (2)「那是怎麼發生的？」 3. 團體共同統整成員們的經驗，討論有效因應以促成進展的方法或情境。 	30mins	1. 重視正向的小進展，並聯結個人目標。
成長的軌跡	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 說明此次團體主軸，是探討挫折的正向意義，及其如何轉化為正向學習與成長，從中開展更多面對困難的能力與方法。請成員靜下來，回想一個「曾經克服困難達成目標」的重要經驗。 2. 邀請成員依序分享該經驗的歷程，Leader 可從旁引導與提問，讓成員對面對挫折時的因應與轉折，有更細緻的描述。 <ol style="list-style-type: none"> (1)「在面對困境過程中你是怎麼支持自己的，或是誰曾經給你鼓勵？」或「是什麼讓你選擇不放棄？」 (2)「誰見證你這段追求目標的過程，他會說你最讓它佩服的部分是什麼？」（也邀請其他成員自由回饋） (3)「這個經驗帶給你的不同與成長是？」 	40mins	1. 由成功克服挫折的經驗中，探尋有效因應與內在資源。

萬能鑰匙	<p>1. Leader 說明萬能鑰匙的概念，給予成員媒材(輕黏土)並說明使用方式，請成員將自己因應困難的信念與力量，透過塑形的方式表現出來。</p> <p>2. 邀請成員依序分享自己的創作以及代表的意義。</p> <p>3. 大團體討論，聯結萬能鑰匙與當前目標： 「萬能鑰匙對當前目標的提醒是什麼？」 「如果你運用了這把鑰匙，可能會帶來什麼改變？還有呢？」 「在聽了大家的分享後，有什麼新的方式是你也願意嘗試看看的？」 Leader 鼓勵成員彼此交流與回應，並說明可以在經驗中，繼續找尋更多可用的萬能鑰匙。</p>	40mins	1. 以象徵的方式整合有效因應的資源，並回應到目前的目標上。
暫停	<p>1. Leader 與 Co-Leader 統整團體歷程，並對每位成員「因應阻礙採取的實際行動」以及「對挫折經驗的轉化」進行讚美。</p> <p>2. 邀請成員在休息過後，分享自己的收穫，並針對團體主題及討論內容，對其它成員表達讚美。此外，邀請成員預測自己未來一周「可能會發生的正向改變」。</p>	20mins	1. 沈澱與形成對團體以及成員彼此間的回饋。
讚美與回家作業	<p>1. Leader 摘要團體歷程，邀請成員分享自己的收穫，並讚美其它成員。邀請成員分享對下週「正向改變的預測」，並說明原因。</p> <p>2. 回家作業：請成員運用既有的能力，或嘗試新方法，讓預測的正向改變可以發生。</p> <p>3. 成員填寫「團體諮商工作同盟量表」</p>	20mins	<p>1. 正向回饋，促成員自我肯定與相互學習。</p> <p>2. 透過預測讓成員展望未來。</p>

團體方案（第六次）

單元名稱	整裝上路 — 一小步行動	時間	150 分鐘
		地點	621 團輔室
單元目標	1. 探索朝目標前進一小步的方向與可能性。 2. 擴大例外經驗與資源，作為實際行動的參考。 3. 透過對細節的討論，提升向目標前進的動力與可行性。		
準備器材	輕音樂 CD、說書人卡、卡紙、剪刀、⊙~⊞標示、團體諮商工作同盟量表		
活動名稱	活動流程	時間	理論依據
A little step forward!	1. 請成員進入團體時選一張說書人卡，象徵上週進行回家作業的狀況，並分享一周以來的一個「正向改變」。 2. Leader 視成員分享的內容提問，鼓勵經驗分享與回饋： (1)「這個正向改變是什麼？」 (2)「它是怎麼發生的？」或「你做了什麼讓它發生？」 (3)「這個改變的發生，對你邁向目標的進展有什麼影響？」 (4)「怎麼做或許可以讓這樣的改變多發生一點？」 3. 團體共同討論能有效擴大正向改變的方法或情境。	30mins	1. 重視正向的小進展，嘗試拓展並聯結個人目標。
步步踏實	1. Leader 在團體空間中貼上⊙~⊞標示，並請成員以卡紙剪五個小人，並分別標上 1 到 5 號，代表第一次和第五次參加團體的自己。 2. Leader 說明⊞代表完全達成目標的理想狀態，⊙則代表距離目標最遠的樣子，請成員評估自參加團體以來向目標前進的狀況，將 1 到 5 號小人置於相對應的位置。 3. 請成員分享五次以來的變化和差異，並給予一個鼓勵；再邀請其它成員回饋看到的差異，並表達讚美。 4. Leader 依據分享者的位置以及改變進行回饋。	40mins	1. 具體化成員在歷程中每次的改變情形，重視正向的差異與改變。

我的一小步	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 請全體成員先站在目前的分數上，並引導：「如果要向前進一步，你想要移動到什麼位置？」，接著請成員實際移動到該位置，並在腦海中醞釀到達這個分數的具體畫面，以及與目前的差異，接著輪流分享。 2. Leader 將成員分為兩兩一組，互相詢問下列問題，促進成員更細緻思考，並探索可能的影響： <ol style="list-style-type: none"> (1)「假如這週，你真的開始往目標靠近了，那什麼小跡象的發生會告訴你這件事？」 (2)「你猜誰會最先發現你有些不同了？他會注意到什麼？」 (3)「如果這個跡象真的落實在生活中，你覺得會帶來什麼影響？還有呢？」 3. 回到大團體，請成員共同討論可以採取的實際行動。 <ol style="list-style-type: none"> (1)「你現在需要什麼，好讓這個小改變發生？」 or 「哪些對你可能是有用的方法？」 	35mins	1. 以假設問句引導成員想像，進而擬定邁向目標的開端和可行的一小步。
暫停	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 與 Co-Leader 統整團體歷程，並針對當次主題及其他醞釀對成員的讚美。 2. 邀請請成員在休息過後，分享自己的收穫，並針對當次主題及其他，對每位成員進行讚美。此外，邀請成員預測自己未來一周的進展，並以 1~10 的量尺給分，並思考原因。 	15mins	1. 沈澱與形成對團體以及成員彼此間的回饋。
讚美與回家作業	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 摘要團體歷程，邀請成員分享自己的收穫，並讚美其它成員。邀請成員分享對下週的預測分數，並說明原因。 2. 回家作業：請成員運用既有的能力，或嘗試新方法，讓實際的前進一小步可以成真，並留意生活與自己預測的異同。 3. 成員填寫「團體諮商工作同盟量表」 	20mins	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正向回饋，促成員自我肯定與相互學習。 2. 透過預測讓成員展望未來。

團體方案（第七次）

單元名稱	旅程守護者 — 改變的漣漪	時間	150 小時
		地點	621 團輔室
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過關係問句對一小步的嘗試進行評估與修正。 2. 納入系統的觀點，拓展對自我的認識並發揮支持作用。 3. 整合個人資源，催化再向目標前進的實際行動。 		
準備器材	輕音樂 CD、團體諮商工作同盟量表		
活動名稱	活動流程	時間	理論依據
Moving forward!	<ol style="list-style-type: none"> 1. 聯結上週回家作業，邀請成員回想上週對自己的預測，以及預測帶來的影響，並選一張說書人卡代表。Leader 在分享過程中，協助成員說明預測帶來的不同，並聯結成員間的共通點。 2. 請成員為自己往目標邁進一小步的狀況評分，找出有效方法和需要修正之處。 <ol style="list-style-type: none"> (1)「□分代表什麼？」 (2)「對於有進步的部分，你是怎麼做到的？」 (3)「如果認為沒有進展，是怎麼讓自己維持在□分而沒有變差？」 (4)「若是覺得退步了，你是如何因應這樣的狀況？」 3. Leader 讚美與鼓勵成員持續運用有效的方式，對於不滿意自己進展的成員，可以詢問他們「希望有什麼改變」「希望得到團體什麼幫助」，也鼓勵成員間彼此討論和回應，找到其他的路徑或替代方案。 	30mins	<ol style="list-style-type: none"> 1. 探索預測帶來的正向效果。 2. 評估一小步的進展狀況，鞏固進展並適時調整。
可靠的指引	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 說明接下來的團體時間，是透過更多元的觀點，為自己探索更多可能性並補充能量，進而對朝目標前進更具希望感。 2. Leader 透過關係問句，引導成員透過他人觀點，對一小步的進展進行評估或調整。 <ol style="list-style-type: none"> (1)「在生活中，誰已經感受到你的改變？對你目前的進展，他會給你幾分？何以是這個分數？」 (可以探討和成員自己給分間的差距) (2)「誰記得你曾經突破困難的經驗？他會怎麼說這樣的你？」 (3)「如果你徵詢他們的看法，他們可能會對你的一小步提出什麼建議？」(也歡迎其他成員表達想法) (4)「聽了建議之後，對你再邁進一小步的計畫有什麼影響？」 	30mins	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過他人視角檢視目前的改變，以平衡觀點並納入多元的意見可供參考。

我的守護者	<p>1. 引導成員納入他人的觀點，以肯定自身特質，並表達對其目標的支持，同時透過互相肯定聯結團體內成員。</p> <p>(1)「當你說出自己下一步的目標後，誰會對你最有信心？」</p> <p>(2)「他會說你有什麼特質和能力，讓他相信你一定能做得到？」</p> <p>(3)邀請團體其它成員自由表達對分享者的信心，並聯結對其特質、能力與行動等等的看見與欣賞。</p>	30mins	1. 以關係問句引導成員拓展對自己能力的看見，並促進成員間的支持與聯結。
能量「袋」著走	<p>1. Leader 引言，說明在邁向目標的過程裡，多半都會遇到需要他人建議，或是期待受到鼓勵與協助的時候。</p> <p>2. 發給成員一人一些名片卡，引導成員回顧經驗並集思廣益，將自己經驗中能有效尋求支持與協助的方式分別寫在卡片上，再投進團體中間的袋子裡。</p> <p>3. 團體共同討論與歸納各種方式，並討論對其達成目標之「希望感」的影響。</p>	20mins	1. 共同探尋拓展資源的有效方式以擴展達成目標的路徑。
暫停	<p>1. Leader 摘要團體歷程，並針對此次主題醞釀對每位成員的讚美。</p> <p>2. 邀請成員在暫停後分享自己的收獲，並針對此次主題及其它，回應與讚美每位成員。</p>	15mins	<p>1. 暫停以進行思考並醞釀回饋。</p> <p>2. 協助成員以實際行動拓展更多可用的資源。</p>
讚美與回家作業	<p>1. Leader 摘要團體歷程，接著讚美個別，也預告下週是最後一次團體。</p> <p>2. 邀請成員分享自己的收獲，並讚美其它成員。</p> <p>3. 回家作業：請成員依照自己的意願與步調，在接下來的一周繼續嘗試運用各種資源，幫助自己再向前一小步。</p> <p>5. 請成員填寫「團體諮商工作同盟量表」</p>	25mins	1. 透過團體內彼此鼓勵與討論增進同盟關係。

團體方案（第八次）

單元名稱	希望不減，夢想不減 — 回顧與展望	時間	150 分鐘
		地點	621 團輔室
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 回顧團體歷程，具體化進展與收獲，並檢視總目標的達成情況。 2. 探索個人在歷程中的改變並賦予意義。 3. 預測與展望未來的發展。 4. 團體與夥伴彼此祝福和道別。 		
準備器材	輕音樂 CD、說書人卡、天使卡、玻璃瓶、各色粉彩、鹽巴、透明塑膠袋、心豆、裝飾繩子、團體諮商工作同盟量表、希望感量表		
活動名稱	活動流程	時間	理論依據
What's better?	<ol style="list-style-type: none"> 1. 聯結上週團體任務，邀請成員回顧這週以來嘗試一小步的進展的過程中「最讓自己滿意的部分」，並選一張說書人卡代表。 2. 請成員為自己往目標邁進一小步的狀況評分「□分代表什麼？」 可視情況在分享過程中，引導成員說明自己是如何運用既有的正向特質，以及拓展了哪些新的可用資源；若狀況變差，也可以使用因應問句，並透過團體的力量給予支持和協助。 	25mins	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正向開場 2. 持續關注向目標進展的過程，鞏固既有並開展更多資源。
我的蛻變	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 說明此次團體的主題與進行方式，接著，帶領團體共同回顧每次的團體主軸與重要事件，並綜合所有成員的觀點，討論團體的變化。 2. 邀請成員思考自己在團體歷程中的變化，依照自己的情況自由選取數張牌卡串聯： 「請細細回想從第一次進入團體到現在的這段時間裡，生活中遇上了哪些起伏，自己又經歷什麼轉變，把這個過程透過牌卡串聯成一段屬於你的故事。」 3. 邀請成員對牌卡串聯進行分享，內容著重於參加團體以來，經歷哪些轉折和學習，並鼓勵所有成員共同參與和為分享者見證。 Leader 在分享過程中，視成員個別狀況引導提問，以聯結正向改變與自己的行動，增加對自我主動性的覺察： 「你如何陪著自己面對追求目標不順利的時刻？」 「你怎麼協助自己維持穩定的進展不掉下去？」 「支持你面對挫折不放棄的力量是什麼？」 「面對追求目標過程中的起伏，你的學習是？」 	45mins	1. 經由回顧歷程與相互見證，具體化進展、改變與學習。

<p>一起走到</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 邀請成員以「團體對我而言像...，因為」的句型，表達團體經驗對個人的意義。 2. 依據前面的分享，請成員調製相應的星沙顏色，並適量倒入玻璃瓶中。 3. 引導成員表達想延續的團體經驗與方式。 <ol style="list-style-type: none"> (1)「在這段經驗中，有什麼部分是即使團體結束，你仍然希望能繼續帶著走的？」 (2)「你打算如何延續與運用它？」or「它能發揮什麼功能？」 	<p>30mins</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以象徵的方式表達與保存團體經驗，並討論延續其影響的方式。
<p>暫停</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader 與 Co-Leader 醞釀對團體和個別成員的回饋。 2. 邀請成員思考 <ol style="list-style-type: none"> (1)「給自己和每位成員的回饋與祝福」 (2)「打算如何幫助自己，在團體後持續維持在向未來前進的軌道上，並選一張說書人卡，作為對一個月後的自己的預測」 	<p>20mins</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 暫停以進行思考並醞釀回饋。
<p>帶著祝福走</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請成員一人領取數顆愛心豆（與團體人數同），自由在團體中走動，給予每位成員回饋與祝福，並把手中的一顆豆子裝入對方的瓶中。 2. 回到大團體，請成員祝福自己，並分享「團體結束後持續朝可欲未來前進的方法」以及「預測一個月後的自己」。 3. Leader 與 Co-Leader 結語，回饋成員與團體。 4. 請成員填寫「團體諮商工作同盟量表」和「希望感量表」。 	<p>30mins</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 暗示成員的正向改變會持續的進展，並實際引導說出個人有意願執行的方式。