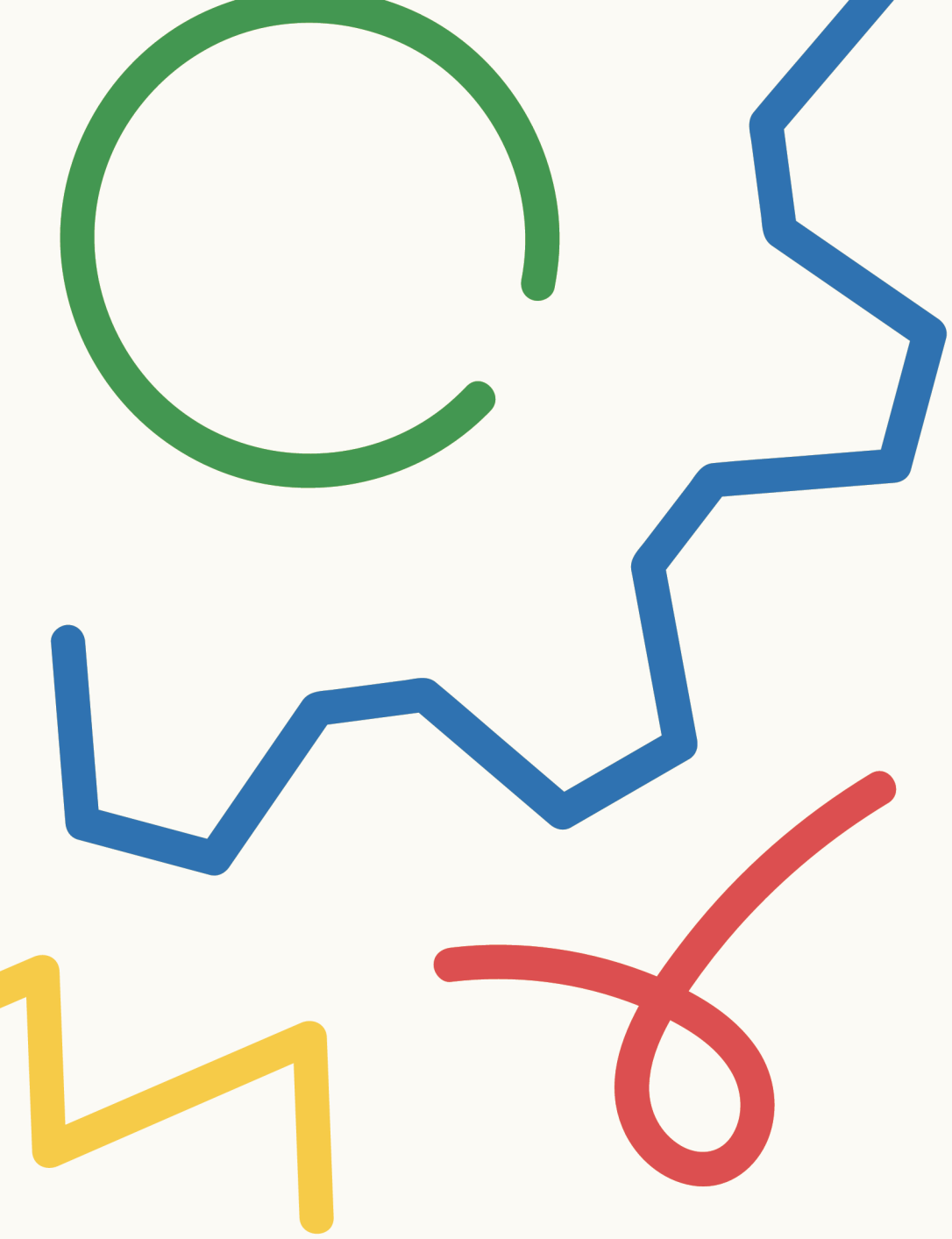




僵局經驗與困難成員之團體經驗初探

王姿揚
國立暨南大學諮商心理與人力資源發展學系

01 研究目的

根據 Yalom (2005) 的團體治療觀點，團體中經常出現困難成員角色，他們的行為干擾團體氛圍，卻同時隱含促進人際學習與團體凝聚的轉化。林淑君、王麗斐與謝珮玲 (2012) 的研究指出，僵局是團體帶領者常見的經驗來源，當成員出現衝突或抗拒時，帶領者若能涵容並適切介入，僵局即可轉化為推動團體的力量。

本研究以新手帶領者之經驗為核心，透過團體案例探討困難成員在團體中的互動歷程，並反思在僵局中所面臨的困難與專業學習，期能理解困難成員如何挑戰並影響團體動力，並揭示僵局對專業發展的意涵。

03 研究發現

一、團體歷程中，曾因困難成員的強烈表現而出現僵局與衝突，但隨著團體進入中期逐漸建立凝聚力，衝突逐步轉化為人際交流與學習契機。

二、成員互動從初期的沉默與表面交流，逐步發展為能夠回應、理解並支持彼此的關係；帶領者在面對困難成員行為時，雖經驗高度不安與挑戰，但在維持團體結構與讓團體動力自然發展之間，以「此時此地」作為本團體的主軸，試著涵容當下的團體動力。

三、團體雖規模小且主題焦點有所轉移，但仍展現出支持性與促進覺察的功能，顯示困難角色亦可能成為促進團體動力的重要契機。

02 研究設計

本研究之團體屬封閉性、半結構式成長團體，每週一次，每次兩小時，連續六週，共計十二小時。成員透過公開訊息招募，對人際關係有興趣探索且願意分享者，經面談與篩選，最終共有三位大學生參與，本團體中的困難成員為破壞者、挑戰者角色，另一位為社交化者角色。

研究者同時為團體帶領者，資料蒐集包含團體歷程觀察紀錄、團體氛圍問卷以及團體意見回饋單，以作為歷程與成效評量之工具。

04 結論

本研究顯示，困難成員雖在初期造成僵局與衝突，但隨著團體凝聚力的形成，逐漸轉化為人際交流與學習的轉化。破壞者角色曾干擾，卻每次皆提前到場，最終展現出傾聽與自我揭露之改變，顯示其背後的投入與期待。

僵局雖帶來不安，卻是專業成長的重要養分。研究者學習到，最重要的並非急於化解，而是維持界線並允許成員自由表達；未來研究可在更多樣化的族群與不同團體形式中，進一步檢視困難成員的行為如何轉化為成長契機，並探討其對團體諮商發展的影響。

關鍵字：僵局經驗、困難成員、新手帶領者、團體諮商

