

社會計量在團體轉換階段的應用

Sociometry in the Group Transition Phase

劉彥君¹、卓紋君²

Yen-Chung Liou¹, Wen-Chun Cho²

摘要

團體理論指出，團體的建構與發展有其階段性，且分別在考量個別、人際與團體層次，以及團體的歷程與內容上，帶領者需要能做相應的帶領策略選擇與帶領技術應用。其中，在團體轉換階段，帶領者需要能引領團體度過這個轉換時期，形成更為穩定的團體凝聚力與安全感，以及更為深化的成員人際連結度，來達到深度的自我揭露、個人工作、進而能有轉化的發生。而社會計量作為測量人際選擇的重要技術，在評估、介入與引導成員進行人際連結、探索個人人際關係特性與進行個人人際關係工作上，均有其良好效果。然而，目前較少有文獻論述以社會計量做團體轉換階段任務應用的探討，故本文就此主題進行相關論述，並分享應用實務，作為團體實務工作者及研究者未來在團體實務研究與應用上的參考。

關鍵詞：人際關係、自我揭露、社會計量、團體凝聚力、團體轉換階段

¹國立高雄師範大學諮商心理與復健諮商研究所 博士生

²國立高雄師範大學諮商心理與復健諮商研究所 教授

通訊作者：劉彥君，E-mail：tainandrama@gmail.com



壹、前言

在1931年，心理劇的創始人Moreno首先提出「團體心理治療（group psychotherapy）」這一個專有名詞；在1930年代，「團體諮商」一詞也開始出現。在當時的歷史環境背景下，各個場域的帶領者（包括學者、醫師、教師等）提出並使用多樣化的團體形式和方法，但尚未對團體的「理論」建立穩固的學理基礎。直到進入1970年代以後，開始有研究或專書論述團體的定義、組成元素、性質、類型，並對於團體歷程與成效的探討開始有豐富、蓬勃的研究發現與報告。Trotzer於1972年提出的團體諮商的定義中提到：「團體諮商是人際關係的發展…，協助彼此面對…，並能發現、了解和運用方法來解決…。」（吳秀碧，2021）。而近代學者相繼提出人際取向的團體治療理論的建構趨勢，他們皆指出人際關係是團體中的重點元素，且均認同人際關係或人際動力概念的運用，可以有效影響團體中的人際互動與人際學習表現。

其中，以發展觀點來探討、理解與引領團體人際互動的模式，認為團體的發展是依階段、循序演進，各個階段有其任務、目標與帶領重點。不同理論與專業取向的實務工作者，對團體階段的劃分和命名有不同的觀點。對於轉換階段有直接以「轉換」稱之，也有視其具有「風暴」或「抵抗分化」的特徵（許育光，2016）。根據筆者的經驗，有些團體並沒有經歷明確的轉換階段而是直接進入到工作階段，又或是轉換階段是十分隱微的，混融在初期的建立關係階段。而有不少的團體著書明確界定轉換階段，同時也指出此階段有助於團體發展至工作階段，且有其重要的任務與功

能（許育光，2019；Corey et al., 2013/2014）。然而，就「團體轉換階段」來說，相對於其他階段，似乎較少有研究或文獻提及在特定取向或技術的應用，以利推展團體從轉換期繼續演進。有鑑於此，轉換階段實有多加探究的必要。

此外，心理劇作為團體治療取向之一，在創始人Moreno提出心理劇前，已將社會計量概念運用於團體工作，且有許多文獻提到社會計量為探索、評估及介入人際關係與人際選擇的有效技術。綜合上述，本文係筆者植基於多年在心理劇和團體工作學習與帶領經驗的基礎上，嘗試分析和論述於團體轉換階段，社會計量技術在促進團體凝聚力，促進成員間人際關係連結與形成個人工作議題的應用策略與方法，並提供做為團體實務工作者之參考。

貳、團體轉換階段的定義與任務

無論將團體的推展分為幾個階段，學者間大都認為團體的轉換階段是團體從初期、建立階段到工作期之間的過渡時期；且轉換階段的運作順利與否，除了對團體推展到工作期有影響外，也會對成員的個人工作推展以及人際連結的發展產生重要的影響（吳秀碧，2021）。換句話說，在團體經驗轉換階段的期間，帶領者和成員都會影響團體的發展，包括是否能順利投入有意義的人際探索（Corey et al., 2013/2014）。

一、團體轉換階段的定義

在既有著作中，已有許多論述界定團體階段、各階段的特徵，以及各階段持續時期。本文採用許育光（2019，頁193



）對「團體轉換階段」的界定，其指稱「轉換階段是諮商與心理治療團體發展的一個過渡階段，從成員彼此開始接觸和認識，過渡到彼此能信賴、願意分享和能互助的給予回饋的凝聚狀態。」。

二、團體轉換階段的主要任務

在轉換階段，團體一般會經歷焦慮、防衛、抗拒、關係衝突…等挑戰，需要帶領者和成員能向前發展深層工作所需要的自我揭露、真誠與團體凝聚（吳秀碧等人，2003；Corey et al., 2013/2014）。更細緻來看，此階段團體要能有足夠的信任感及安全感，展現團體凝聚力，並做為推動團體進入工作期的重要基礎。另一方面，許育光（2019）提出促進投入與歧異整合、團體凝聚力、真實接觸與同盟關係催化、人際溝通型態建立、自我揭露與探索，以及自我責任與改變動力促進等六大團體任務，指出對於發展和達成團體任務上，促進人際連結與關係互動、增進人際檢核與個人覺察，以及深化個人工作的重要性。亦有文獻提到，建立信任感、發現和面對防衛與抗拒行為、澄清和處理成員的擔心與焦慮經驗等是轉換階段的特徵，也是帶領者和團體需要渡過的挑戰（Corey et al., 2013/2014）。

其中，「團體凝聚力（group cohesiveness）」是普遍被認為是團體轉換階段的重要任務。例如，吳秀碧（2021）界定團體凝聚力是成員彼此緊密連結，並能共同達成團體目標的動態過程；許育光（2016）指出團體凝聚力不僅是核心團體治療因子，更是後續團體能朝向個人工作的重要基礎。再者，除了對治療效果有很重要的影響外，凝聚力能使成員有團體歸屬感、忍受面對個

人困難時的焦慮（Burlingame et al., 2011）。可見，團體凝聚力的固化是團體轉換階段中，帶領者催化團體從初識往信任邁進，促成成員之間的人際關係連結，以及催化團體形成朝向共同工作與互助的重要任務（許育光，2016）。

此外，除了團體凝聚力以外，筆者亦就多年的團體實務帶領經驗，統整文獻與團體著書的論述，歸納出以下三項團體轉換階段的重要任，並說明如下。

（一）促進安全與催化同盟

在此階段中，團體的主要任務目標在釐清與界定團體結構、方向與人際關係，包括能在彼此互動上提供相互的人際回饋，形成同盟。在此時期，團體安全感的建構是潛在的重要歷程任務；在帶領上，亦需要著重於團體成員間的連結與人際互動模式，來催化自我揭露與人際回饋，推展團體朝向修正人際模式與個人工作的方向發展（吳秀碧，2005）。

（二）辨識人際溝通型態

成員如何能區分個人特質、經驗與議題，以及個人內在歷程如何呈現於團體內的人際互動關係上，是這個階段的重要任務（吳秀碧，2005）。在此階段，個人特質、價值觀、文化背景等都會是個別成員在展現其人際互動行為時的風格或模式，並在團體進行過程中，形成複雜的動力影響作用。此時，引領團體再朝向更深化的人際互動，亦成為帶領者重要的帶領任務。

（三）促進自我揭露與促發成員負起改變的責任

許育光（2016）發現，成員表現參與團體行為或是困難融入團體行為，以及其中的自我揭露意願，均受到成員能否感受到團體提供安全、分享的氛圍所



影響。而自我揭露的氛圍，會進而使成員受到鼓勵、朝向負起自我責任、嘗試自我探索和改變相關議題的方向發展，此亦為進入工作階段的開始。為了能促進成員的自我揭露、願意在團體中談論和探索自己、並找到自己在團體中的位置，帶領者需要協助成員融入團體的分享氛圍，並願意在其中探索和覺察自己（吳秀碧等人，2003），也包括帶領者在領導上需要在歷程中關注各個成員分享的均衡度，同時也要在人際層次均衡地回應成員，以及推動成員改變的動力等。

三、團體轉換階段的常用帶領技術

針對團體轉換階段的常用帶領技術，吳秀碧（2005）指出此時團體開始朝向連結關係的發展階段，帶領者在介入上的重點包括：1.促進成員間溝通質量的平衡；2.示範與教導人際關係基本技巧；以及3.連結個人與團體過程，或連結小團體等。許育光（2005）認為在轉換階段，帶領者的重要任務是建立團體安全、促進關係發展、以及推進成員個人工作等。

根據吳秀碧等人（2004）的研究顯示，團體歷程中主要而常見的帶領技術類別包含：1.基本溝通技術（如：具體化、詢問、摘要等）；2.探索與深化技術（如：探詢、詮釋、面質、回饋等）；3.團體過程領導技術（如：連結、聚焦、此時此地、引出話題等）；及4.行動化介入技術（如：角色扮演、空椅、雕塑、具象化等）。隨著團體階段的發展特徵的變動，團體帶領者須能配合團體任務來做相應技術的運用；且就其研究結果來看，在轉換階段的最多運用的技術似乎多集中於第三類「團體過程領導技術」。許育光（2019）

在其團體的著書中指出，轉換階段團體有：1.主動領導與架構運用（樹立領導典範、建構團體文化、執行規範、提供安全和信任）、2.人際連結與關係促進（促進凝聚、熟識與親近、相似與共鳴）、3.從人際檢核修正到擴展個人覺察（人際檢核、立即溝通型態、覺察人我差異、擴展人際知覺）、4.逐步來回於主題與議題之間（了解和探索、反應意義）、以及5.個人工作的深化（具體陳述、透過脈絡來了解、澄清和詢問）等五項領導要領。然而，現有文獻中卻少有專就轉換階段述及實用技術的介紹。如：Paleg與Jongsma（2000）提到帶領者宜挑選符合成員需求、團體目標的介入方法，但也只是折衷、概括性地介紹可能的介入方式；Jacobs等人（2011/2013）則是就團體帶領舉出主要的基本技巧；Tudor（1999）則有對團體發展階段目標與任務的描述，同樣地，卻也只是提供方向性、原則性的介入指示。

綜合上述，並結合自身的團體帶領經驗，筆者認為就團體轉換階段的特徵與挑戰來看，除了常見的基本帶領技術以外，連結、聚焦（建立焦點、保持焦點）、此時此地、面質、回饋、探詢等，應可謂此階段常用的帶領技術。此外，筆者在下文中介紹社會計量行動技術，藉以補充此階段之帶領技術，同時也說明可與上述技術搭配的應用做法。

參、社會計量的基本概念

心理劇創始人Moreno在發展社會計量概念時指出，社會計量（sociometry）是人際選擇的測量方法，可以呈現出當一個人在做人際情境下，做出當下人際選擇的原因、行為表現、以及選擇背後的動機。而「選擇、行動、動機」三者則反映出在人際社會中，人與人如何形成連結、如何相互影響、又是如何能維



持或深化彼此的連結（王行、鄭玉英，1994；賴念華，2005a；龔毓，2007）。在團體動力領域中，社會計量被視為呈現團體成員彼此間的吸引程度、團體結構性、分析人際連結因素及評估人際地位的方法。除了了解成員間的人際關係特性外，領導者也可以依據評估過程中得到的資訊，使用社會計量來作為介入與處理的方法、策略，以改變、調整團體連結和動力運作（潘正德，1995；宋鎮照，2000）。

從Moreno提出社會計量以來，已有諸多研究者與實務工作者開創並發展出多元的社會計量技術和方法，並可依據背後的原則、概念與使用普遍性，將社會計量做常見操作類型的分類。1.光譜圖（spectrograms）—使用「程度性」問句，在兩個端點所形成的連續向度上進行成員探索和團體評估，用以暖化成員間的關係以及開啟互動的簡短對話。2.行動式／搭肩式的社會計量（action sociometry）—透過搭肩式的行動來呈現成員在特定議題上的關係連結型態與當下的團體動力，此行動式的揭露可以有助於提升團體凝聚力，以及更為豐富成員分享過程。3.相似圈／圓圈式的社會計量（circle sociometry）—由帶領者提出可展露成員間「共同性」或「相似性」的問題，透過成員向團體中心方向前進的方式來揭露彼此共鳴的經驗，藉以增進成員間的連結，提升關係的相近性與凝聚力。4.區域性的社會計量（local-gram）—在團體需要做決定、選擇時，透過具象化數個選項，讓成員站在自己屬意的位置上，顯示做出自己選擇，帶領者可藉此討論與結合其他技術的應用中，引導成員承擔選擇的責任。5.目標導向的社會計量—帶領者可用以檢視、評估成員與特定事件或目標的關係，能有助於快速了解團體的現況。6.自由走動式

的社會計量—這是一種視覺化、動力地顯現人際型態的技術。透過邀請團體成員自由地在團體空間中走動，並運用引導語來指引成員移動的方向、步伐大小／數量、或觀察其他成員如何移動等，來讓成員在同時移動的過程中，感受彷彿如現實生活中的人際相處經驗，以及所引發的複雜內在感受。（賴念華，2005a，2005b，2010；龔毓，2007；Blatner, 2000; Hale, 1981）。

在社會計量的運作下，除了在團體初期能有助於促進成員間的人際連結以外，也能有助於團體凝聚力與安全感的建立和維持。且由於社會計量屬於行動方法，在團體歷程中，也能對團體事件提供相應的介入處理之用，作為帶領者在因應團體事件、推展團體工作，以及深化個人議題與工作的有效工具。本文即藉由筆者將社會計量技術在團體轉換階段的觀點與策略，來探討該技術之應用。

肆、社會計量在團體轉換階段的應用

當社會計量作為經驗性的技術應用時，在團體中，可用以評估人際選擇與連結、處理團體衝突、增進團體凝聚與提升團體動力；而且在評估與介入成員在團體中的位置時，社會計量也能有助於凝聚成員的個人議題並催化個人工作（Blayner, 2002）。而這些部分，亦都是團體轉換階段中，帶領者要能引領成員從初期陌生情境的狀態，過渡到工作期之間的重要任務。換言之，從社會計量的觀點來看，在推動團體轉換階段的任務上，透過行動導向的實踐，才能進一步推動成員在個人價值觀、人際模式和行為上的具體改變（龔毓，2007）；反之，若無行動或實踐，團體則容易淪為



空泛的漫談。

而在團體轉換階段，主要目標是順利推展團體的發展與進行，過程中的諸多任務與帶領焦點相應而生，加入社會計量的概念，並做社會計量技術與團體轉換階段常用技術的搭配運用，可輔助並推動團體的演進。以下，筆者搭配某社區家長團體為例，提出社會計量在團體轉換階段主要任務的運用方式，以及搭配其他技術的做法。該社區團體的家長背景多為一般上班族或家管，常見是孩子的主要照顧者，對團體的期待以親子關係、親子溝通、親職教養等主題為大宗，期望能擁有良好家庭關係及孩子的健康成長。由於家長常同時具有多種生活角色，在經濟、照顧、教養、家庭關係經營、社會期許、文化習俗等多元壓力下，較容易忽略自我照顧，相對上也較容易受到社會期許或評價眼光的影響，而難以自在地表達個人內在想法或／和感受。

一、促進安全與催化同盟

透過呈現成員關係與成員內在狀態的社會計量，包括分享内容多寡、深度、相近性等，社會計量在「促進安全與催化同盟」任務上，可輔助建立團體規範、增進團體的暖化、提升成員間的連結、營造安全的團體氛圍、以及催化同盟關係的建立。

展現在家長團體中，成員常會擔心自己的家庭情況是否為異常、或是特例，而在未能確定團體足夠安全以及規範明確前，容易傾向避免自我揭露，在保守觀望的狀態下，也難以增加對團體的投入表現。對此情況，帶領者可運用「相似圈」來引導成員從自我的暖身（如：「能有充足睡眠的成員，請向圓心站

一步。」）、成員間關係的連結（如：「在家庭中，也困擾於親子溝通的成員，請向圓心站一步。」），進而凝聚團體的主題（問句示例：「想在親子關係溝通主題上有更進一步探索的成員，請向圓心站一步。」）。過程中，帶領者透過關注成員的語言與非語言行為，結合連結與回饋技術，維繫和穩固團體的安全感，催化成員在主題的探索上，能有更好的團體凝聚力基礎。再者，「相似圈」技術有利於呈現團體的相似與共鳴處的特性，帶領者可運用加層的相似圈，來推動團體轉換的運作。同樣以前述家長團體為例，在凝聚出親子溝通主題下，帶領者（也可以邀請成員來嘗試）可以進一步提問「在親子溝通上，常感到挫折的人，請其再向圓心站一步」；藉此呈現第二層，促進更深的連結與普同感。

此外，以詢問「程度」相關問題的「光譜圖」技術，也可運用於催化成員對於親職功能的反思，促進其投入團體。可使用的問句有：「感受自己在親子溝通上的困擾程度（1-10分）」；及「對進一步探索親子關係溝通主題的意願程度（1-10分）」。在過程中，帶領者可以結合「探詢」或「引導對話」技術，來深化成員間的連結與團體主題的推展方向。

二、團體凝聚力

諸多研究支持團體凝聚力是推展團體、達成團體效果的重要因素之一。而團體凝聚力主要是指稱團體成員間連結的緊密度，呈現成員間的關係連結與聯繫品質，以及有助於成員個人工作的進行。（吳秀碧，2021；許育光，2016）。承上述社區家長團體之例，在此任務



上，常見成員會經歷的挑戰是：團體目標與我的情況有關聯嗎？其他成員和我的想法或感受一致嗎？我能和其他成員建立連結嗎？以及，我能把自己放入團體、信任團體可以支持我面對自己的困難嗎？

此時，「行動式／搭肩式的社會計量」即是常被用來呈現、了解和測量團體中、成員間隱而未宣的「人際連結」的一種方法。而且也可藉由觀察團體成員如何彼此連結、串聯的形態，評估團體是否有更高的融合氣氛與凝聚表現（賴念華，2005a）。可以參考使用的問句如：「在團體中，哪一位成員最令你感到欣賞，請把你的一隻手放在他的肩膀上。」或是「在團體中，哪一位成員的生命故事與你的生命經驗最有共鳴，請把你的一隻手放在他的肩膀上。」這些問題可以呈現成員間的關係，或是次團體的結構。另外，也可以結合「此時此地」技術，在成員分享其做選擇的內在歷程中，加速團體的凝聚力；例如：「在團體中，哪一位成員會讓你想到或感受到在你生命中曾支持你的人？請把你的一隻手放在他的肩膀上。」。這個問題可以呈現團體和成員中擁有的支持力量，且透過成員的分享，可更進一步催化團體凝聚的氛圍。

三、辨識人際溝通型態

在華人文化中有偏好和諧、避免衝突的人際特徵傾向，在人際溝通和表達時，也很容易因為顧及他人的感受與想法，而選擇避免表達自己的想法、需求或感受（張祐誠等人，2018；賴念華，2005b）。帶領者要引領成員在人際脈絡中，區分出自我個人特質、經驗與議題，往往是個挑戰。此時，要探索或呈現這類個人內在

的歷程在團體人際層次，或檢視這種複雜的人際動力關係，便可以善用「自由走動式的社會計量」方法。

承上，家長團體成員可能開始會講述到更多的個人經驗與議題，也會在呈現出自己的個人特質與人際互動風格；例如，具主導特質者主動介入團體討論主題或方向，尋求關注特質者大量敘說個人經驗或在團體中表現好，打岔者分散團體焦點或常常不直接回應其他成員或帶領者等。為了能有助於團體探索、建立人際溝通型態，帶領者可以邀請成員在自由移動的同時，結合運用「探詢」與「回饋」技術，來引導成員觀察自己是如何移動，包括移動的步伐、方向、向誰移動，以及觀察當他人移動時自己的感受，包括誰靠近誰、誰遠離誰、當自己想要靠近的人選擇靠近別人時、當自己想要靠近的人向自己靠近時。有時，帶領者也可以在過程中暫停，讓成員在原地停留一下，做內在感受的獨白、雕塑，然後再移動，並持續保持覺察與觀察。如此有助於增進成員對自我的覺察，也可以擴展或深化成員對人際溝通型態的主題辨識和回饋。

四、促進自我揭露與促發成員負起改變的責任

在團體塑造分享、舒適、自在且愉悅的氛圍時，能有助於團體成員間的彼此分享、交流。若要評估促進成員的自我揭露，在家長團體中，可以藉由成員分享的深度和廣度、成員間彼此交流對話的頻率與次數，以及在團體重要事件發生時，成員是否仍能維持一定程度的投入、分享和彼此回饋，來作為觀察和評估。

而為了建立和營造這樣的氛圍，「目標導向的社會計量」方法是選擇之一



。透過帶領者邀請成員評估自己與團體的心理連結程度、與團體的關係，在評估、檢視與提供關注的過程中，可以引導成員投入能增進自己在團體中感到安全、願意揭露自我的元素，並讓這些元素成為團體支持成員的安全氛圍。在操作上，帶領者可以在團體的中央放置一個抱枕（布巾）來代表團體，然後邀請成員在團體空間中自由走動，同時觀察和感受自己與團體的關係連結度，並透過與抱枕的位置距離遠近來呈現連結程度。過程中，帶領者也可以同步邀請成員嘗試在靠近抱枕的位置上停留一下，體驗內在的經驗，然後再繼續移動；也可以注意其他成員的位置，來感受自己與團體、與成員的連結，會讓自己最後選擇停留在哪個位置上。

另外，光譜圖和「區域性的社會計量」也可以讓成員在進行選擇的過程中，指出能讓自己往「自我揭露與探索」方向做「心理移動」所需的支持力量或／和團體元素；後者更適用於成員人數較多的情況。以「區域性的社會計量」為例，帶領者可以使用三個抱枕，分別代表「對團體感到安全、能自在分享」、「對團體有些不安，可能會有一些考量後才分享」、以及「對團體不太放心，覺得分享會給自己帶來壓力」；然後，邀請成員依據自己的狀態與感覺來選擇站在哪個抱枕的位置。隨後，帶領者可以請成員先做個人想法與感受的分享，同時也帶領成員探索能支持或幫助自己感到安全所需要的團體資源，並且結合「具體化」、「聚焦」、或討論，在進行選擇的過程中，持續推動成員擔負起改變（團體發展與自我成長）的責任。

通常，此時的家長團體成員已較能主動提出想要探索或處理的議題，例如：個人的家庭關係探索、探索團體成員間的人際溝通關係來深化彼此的連結、

處理成員間的衝突等，來持續推進團體往工作期演進。區域性的社會計量、目標導向的社會計量，或是相似圈／圓圈式的社會計量，都是可以運用來凝聚團體工作或個人工作的方法。

伍、結論

以團體轉換階段為主題的研究文獻大多指出，此階段為引領團體往工作其邁進的過渡階段。吳秀碧等人（2004）也整理出在各團體階段中，團體領導者技術運用分類表以及各類型技術在各個階段中的使用百分比。而對於實務帶領者而言，如何有效運用技術是更受到關切的部分。而在Moreno（1934）發展心理劇的過程中，社會計量技術雖不一定能作為團體帶領的主導技術，但作為團體人際測量重要的一環，卻常能在團體中促進隱微人際連結的揭露，進而形成推進團體發展的動力。在臺灣，目前以「社會計量」為主題的研究文獻尚不多（賴念華，2013），雖有書籍資料論及社會計量的概念、技術與用途，然仍未有足夠的資料來指明其具體效用。對團體帶領者來說，特別需要清楚了解每一項技術的使用理由，以能有效因應意料之外的情況，並維繫團體的安全。因此，在上述技術的使用上，需要帶領者對團體動力有足夠的觀察力與敏銳度。除了對團體階段有充分的認識之外，筆者也建議帶領者對社會計量的概念與技術能有充分的學習，了解其使用效用與風險（如：使用時能先對團體成員說明此技術的特性，以及從較低挑戰性或威脅性的劑量問題開始操作），並能同時尋求專業督導的諮詢資源。

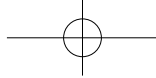
筆者深信社會計量能有助於提升人們做選擇的能力，且透過對身體、心理與社會連結關係的覺察，這個能夠自由



選擇的能力，也會擴展、蔓延至生活中的各個領域，來進一步提升人們在人際與自我表達上的自發性、合宜性與對環境的適應性表現。透過本文的介紹，筆者期待未來能在團體實務領域上，增進對社會計量應用更多的經驗交流，以及在研究領域對社會計量效益與效果上的支持證據。

參考文獻

- 王行、鄭玉英（1994）。*心靈舞臺：心理劇的本土經驗*。張老師。
- 宋鎮照（2000）。*團體動力學*。五南。
- 吳秀碧（2005）。諮商團體領導原理的建構：螺旋式領導方法。*中華輔導學報*，**17**，1-32。https://doi.org/10.7082/CARGC.200503.0001
- 吳秀碧（2021）。*團體諮商與治療：一個嶄新的人際—心理動力模式*。五南。
- 吳秀碧、許育光、李俊良（2003）。諮商團體歷程中成員自我揭露頻率與深度之初探。*彰化師大輔導學報*，**25**，1-24。https://doi.org/10.7040/GJ.200310.0001
- 吳秀碧、許育光、洪雅鳳、羅家玲（2004）。非結構諮商團體過程中領導者技術運用支研究。*中華心理衛生學刊*，**17**（3），23-56。https://doi.org/10.30074/FJMH.200409_17(3).0002
- 許育光（2016）。非結構式團體諮商不同歷程階段成員氣氛知覺與自我揭露因素之相關研究。*中華輔導與諮商學報*，**45**，95-122。
- 許育光（2019）。*團體諮商與心理治療多元場域應用實務*。五南。
- 陳綦琬、劉敏熙（2011）。承諾型人力資源管理實務、團隊凝聚力、合作組織氣候對員工知識分享行為的影響。第14屆科技整合管理研討會，臺北市。
- 張祐誠、賴念華、李御儂、張秀娟（2018）。華人文化脈絡取向心理劇之成員參與經驗初探：以三場「家庭關係」心理劇為例。*臺灣心理劇學刊*，**1**，65-92。
- 潘正德（1995）。*團體動力學*。心理。
- 賴念華（2005a）。社會計量在團體治療中的運用（上）。*諮商與輔導*，**232**，45-49。https://doi.org/10.29837/CG.200504.0019
- 賴念華（2005b）。社會計量在團體治療中的運用（下）。*諮商與輔導*，**233**，42-45。
- 賴念華（2010）。社會原子與藝術治療相遇。*諮商與輔導*，**295**，40-43。https://doi.org/10.29837/CG.201007.0010
- 賴念華（2013）。臺灣心理劇文獻回顧1968~2011：看心理劇的發展與轉變。*中華輔導與諮商學報*，**36**，33-66。
- 龔鈺（2007）。*易術：傳統中醫、心理劇與創造性藝術之整合*。心理。
- Blatner, A. (2000). *Foundation of psychodrama-history, theory, and practice*. Springer.
- Burlingame, G. M., McClendon, D. T., & Alonso, J. (2011). Cohesion in group therapy. *Psychotherapy*, **48**(1), 34-42. https://doi.org/10.1037/a0022063
- Blayner, A. (2002)。*心靈的演出：心理劇方法的實際應用*（胡嘉琪，譯）。學富文化。（原著出版於1996年）
- Corey, M. S., Corey, G., & Corey, C. (2014)。*團體諮商：歷程與實務*（王沂釗、蕭琚予、傅婉瑩，譯）。新加坡商聖智學習。（原著出版於2013年）
- Hale, A. E. (1999). *Conducting clinical sociometric exploration: A manual for psychodramatists and sociometrist*.



Royal Publishing.

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38, 635-672. <https://doi.org/10.2307/256741>

Jacobs, E., Schimmel, C., Masson, R., & Harvill, R. (2013)。團體諮商：策略與技巧（程小蘋、黃慧涵、劉安真、梁淑娟，譯）。新加坡商聖智學

習。（原著出版於2011年）

Paleg, K., Jingsma, Jr. (2000). *The group psychotherapy treatment planner*. John Wiley & Sons, Inc.

Tudor, K. (1999). *Group counselling*. Sage.

Moreno, J. L. (1934). Who shall survive? A new approach to the problem of human interrelations. *Nervous and Mental Disease*, 80(6), 724-725. <https://doi.org/10.1097/00005053-193412000-00026>