

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

領導能力量表之發展與編制 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 98-2410-H-468-007-
執行期間：98年08月01日至99年07月31日
執行單位：亞洲大學心理學系

計畫主持人：吳秀碧
共同主持人：許育光
計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：吳毅宸
碩士班研究生-兼任助理人員：陳怡君
碩士班研究生-兼任助理人員：唐美鈴
碩士班研究生-兼任助理人員：廖崇林
碩士班研究生-兼任助理人員：吳嫻瑩
碩士班研究生-兼任助理人員：張志宏

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 99 年 10 月 15 日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫 成果報告
 期中進度報告

領導能力量表之發展與編制

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 98-2410-H-468-007

執行期間：98 年 08 月 01 日至 99 年 07 月 31 日

執行機構及系所：亞洲大學心理學系

計畫主持人：吳秀碧

共同主持人：許育光

計畫參與人員：研究助理陳怡君，吳毅宸，陳美玲，吳姵瑩，張志宏，
廖崇林等 6 人

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)： 精簡報告 完整報告

本計畫除繳交成果報告外，另須繳交以下出國心得報告：

- 赴國外出差或研習心得報告
- 赴大陸地區出差或研習心得報告
- 出席國際學術會議心得報告
- 國際合作研究計畫國外研究報告

處理方式：除列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢

涉及專利或其他智慧財產權， 一年 二年後可公開查詢

中 華 民 國 99 年 10 月 20 日

領導能力量表之發展與編制

吳秀碧

亞州大學心理學系

許育光

新竹教育大學教育心理與諮商學系

研究旨在編製「團體領導能力量表」，以評量團體領導者之實務表現能力，供諮商與心理治療實務、教學訓練暨督導之應用。研究主要根據先前研究成果，並參酌實務經驗、以及學者專家論述，發展量表架構與題項共 60 題。再針對量表初編題項進行專家效度檢核後，依建議修正，並刪除 CVI 小於 .70 之題項，共得預試題項 56 題。預試時針對不同背景相關心理專業人員抽樣，得 258 份有效樣本。預試後刪除臨界比 (CR 值) 和內部一致性未達 .001 顯著水準之 7 個題項，形成正式量表共計 49 題。信度方面，全量表內部一致性信度係數 $\alpha = .970$ ，折半信度 $\gamma_{xx} = .935$ 。效度方面，因素分析共得「改變與行動能力」、「促進凝聚力的能力」、「深化團體的能力」、「引導與推進過程的能力」、「深化個體的能力」、「建立互動規範的能力」、「突破過程障礙的能力」、「強化學習和獲得的能力」等八個因素；與「諮商團體領導者專業能力量表」得分之積差相關係數 $\gamma = .697$ ($p < .001$)。研究亦依據已發展之正式量表進行常模樣本之收集，共得有效樣本 899 個，並依據實務和教學督導之需要性，分為大學四年級 (N=291)、碩士 (含在學、駐地實習與畢業後) (N=506)、博士 (含在學與畢業後) (N=102) 等三個樣本群體，進行百分位數和 T 分數之常模建構。本研究亦針對量表應用，以及後續研究進行討論並提出相關建議。

關鍵詞：能力評量、領導能力、諮商師、團體治療、團體諮商、團體領導者

壹、緒論

團體諮商為有效的心理介入實務模式 (Gednar & Kaul, 1994; Yalom, 1995, 2005)，且諮商團體領導的訓練亦為諮商師教育的重要元素，學者對於團體諮商師必備之基本領導技術亦具共識 (Furr & Barret, 2000)。自 2000 年起 ACA (American Counseling Association) 的 CACREP (Council for the Accreditation of Counseling and Related Education Programs) 更認定團體諮商為諮商師教育必修課程，因此團體諮商能力之訓練實為諮商師教育中值得重視之議題；諮商師使用團體來協助個人的能力，無論在訓練、研究與臨床實務方面都相當重要。

然而，團體諮商能力的訓練與學習效果評估息息相關；早期的訓練，例如 Carkuff (1987) 的「人力資源訓練」(Human Relation Training) 和 Ivey 的「精微諮商訓練」(Micro-Counseling Model) (Ivey, Normington, Miller, Morrill, & Haase, 1968) 都著力在模式的研發，較忽略評估工具的發展，而近期研發系統化訓練模式的學者，則相對的比較重視評估其訓練模式效果的工具之發展 (Romano, & Sullivan, 2000; Smaby, Maddux, Torres, & Zimmick, 1997, 1999)。

當前美國諮商師培育之現況，主要教學初階/基本的團體諮商技能最為普遍。因此，主要的訓練模式也在教學初階/基本的技術。Holloway (1994) 便批評「人力資源訓練」和「精微諮商訓練」只在訓練學生學習解決當事人問題的技術，沒有強調學習概念化當事人的問題。而這

種發生於個別諮商訓練的問題，同樣也發生在團體諮商的訓練，學者認為只重視技術訓練，忽視認知能力養成 (Morran, Kurpius, Brack, & Brack, 1995)。雖然，晚近系統化技術取向的團體諮商訓練模式和評估訓練效果的工具也比較偏向評估技術為主，不過已經有學者開始發展可以評量較高階包含統合單一技術的評估工具 (Page, Pietrzak, & Lewis, 2001)。本研究有鑒於團體訓練、教學與督導之需要，且實質評量領導者能力之工具有其發展與建構之重要性，以及對於提升後續團體相關領導實務與研究有其助益等要素，乃進行適用於團體領導者能力評量工具之發展。

承上，本研究旨在編製與發展一個評量受訓者或領導者之諮商與治療團體領導能力的實用工具，具體目標如下：

- (一) 團體領導力量表之題項發展和專家效度檢核與修訂
- (二) 團體領導力量表之題項分析與修訂
- (三) 團體領導力量表之效度分析與修訂
- (四) 團體領導力量表之信度分析與修訂
- (五) 團體領導力量表之常模建構

貳、研究方法

一、研究取向與設計

本研究之方法與設計，包括文獻探討法與量化研究法。進行過程，主要包括預試量表的編製與正式量表的效、信度考驗兩部份。第一部份，預試量表編製方面的研究，主要包括文獻回顧和建立量表的研究架構，量表初稿擬定和專家效度考驗，預試，以及項目分析等，以便考驗量表的鑑別力和內部一致性；第二部份，正式量表編製方面的研究，主要包括主成份分析、因素分析、效標關聯效度分析，以及內部一致性的信度分析和折半信度分析。研究進行方法，如圖一研究流程圖所示。

二、研究對象

(一) 量表編製樣本

本研究抽樣場域包含相關公會、大學有關係所、學校、社區諮商機構，以及醫療院所。共發出問卷 349 份，收回 283 份，回收率 81.1%。經檢視作答不完整與固定作答傾向等無效問卷 25 份之後，得有效問卷 258 份 (問卷可用率 91.2%) 進行項目分析與因素分析。樣本包括，性別：男 60 人，女 198 人；教育程度：大學院校輔導與諮商本科系大學部 40 人，碩士班尚未駐地實習 88 人，碩士班駐地實習 29 人，碩士畢業 41 人，博士班尚未駐地或專業實習 27 人，博士駐地或專業實習中 23 人，博士畢業 10 人。

(二) 常模建構樣本

本研究抽樣場域包含相關公會、大學有關係所、學校、社區諮商機構，以及醫療院所。發出 2000 份，總計收回 917 份，回收率 46%。經檢視作答不完整與固定作答傾向等無效問卷 18 份之後，得有效問卷 899 份 (問卷可用率 98%)。樣本包括，性別：男 197 人，女 702 人；教育程度：大學院校輔導與諮商本科系大學部 291 人，碩士班尚未駐地實習 192 人，碩士班駐地實習 111 人，碩士畢業 203 人，博士班尚未駐地或專業實習 28 人，博士駐地或專業實習中 40 人，博士畢業 34 人。

三、研究工具

本研究以「團體諮商領導能力量表」(謝麗紅, 1999) 作為效標關聯效度之分析工具。該量表有 89 題, 分為五個分量表, 為:「領導者心理與行為特質」、「理論基礎」、「團體進行前的準備技巧」、「團體過程的領導技巧」及「團體諮商專業倫理行為」。鑑別力分析, 各題項均達.01 水準。五個分量表的內部一致性 α 係數, 分別為.91、.93、.76、.95、.89。信度方面, 五個分量表的內部一致性 α 係數, 分別為.73、.91、.81、.89、.92。各分量與總量表分數之相關係數分別為 .67、.78、.79、.96、.84, 皆達.01 顯著水準。量表的結構, 以主成份分析法分別對五個分量表進行單一因素之因素分析, 特徵值介於 3.19 至 14.63 之間, 變異解釋量在 35.7% 至 55.3% 之間。效度方面, 各分量表與總量表之間的 Pearson 積差相關係數介於.67 至.96 ($p<.01$), 各分量表之間的相關係數則在.47 至.72 之間, 以教師期末單一評分結果為效標, 所得效標關聯效度, 五個分量表的相關係數介於.71 至.80 之間 ($p<.01$)。故該量表具有適當的信、效度。評量標準採用 Likert 七點量表的型態, 得分越高表示與團體諮商領導能力相關之知能愈佳, 反之則表示愈差。

四、研究程序與資料分析

(一) 量表研究架構與題項發展

依據前述文獻探討結果, 有關團體領導者能力相關量表之編製, 宜參酌團體理論、實證研究和實務經驗等三方面。故本研究量表的研究架構之建構, 首先參考 Yalom (1995)、Yalom 和 Leszcz (2005), 以及 Hsu 和 Woo (2009) 的團體階段建構, 作為本研究在團體階段劃分之參考架構。其次, 參照吳秀碧 (2010a, 2010b) 的實證研究發現, 以團體領導的八項重要任務與 22 項策略, 與團體階段進行適當的相對配置, 形成量表研究的基本架構, 如下圖二所示。繼之, 進行量表題項的發展與編製, 主要參考「團體領導任務與領導策略的檢核表」(Hsu & Woo, 2009) 和「諮商團體歷程介入能力量表」(許育光, 2009; 許育光、吳秀碧, 2008, 未發表) 兩項工具的內容, 以及其他文獻探討的結果, 選擇在團體過程領導的工作當中最需要的領導能力 (leadership competence) 之表現 (performance), 作為研擬題項的參考, 並參酌 CACREP 的訓練目標, 決定初稿題項的難易程度組合, 據以擬定評量表有關題項, 共得 60 題作為初編問卷。

(二) 專家內容效度評定與修正

敦請六位相關系所開授有關「團體諮商」理論或實務課程, 並具備團體實務經驗十年以上且具博士學歷之學者專家, 對量表建構與題項之適當性進行審查與評定。各題適當性之評定, 分為 1 至 5 分, 1 分為適當性最低, 5 分為適當性最高, 以及「刪除」題項, 共六個選項, 最後並就各題與整體量表提出「修改意見」。在「內容效度指標」(the index of content validity, CVI) 分析方面, 由於本研究採用實證分析法考驗專家所評定的內容效度, 故使用 Aiken (1982, 1985) 的內容效度係數計算公式, 其效度係數值介於 0 到 1 之間, 故選取指標值在.70 (含.70) 以上品質優良試題, 並修正不適切的詞句, 之後編製成預試量表。

(三) 預試量表之施測

本研究量表預試對象以立意取樣方式選取對象, 包括正在接受團體實務訓練課程或已經完成實務訓練課程的大四學生和碩、博士研究學生, 碩、博士畢業者, 以及有照的心理師。施測時, 邀請同時填寫「團體領導能力量表」和「團體諮商領導能力評量表」。

(四) 預試量表題項分析

就所得之預試量表樣本主要先進行鑑別度分析。採用總分最高 27% 受試者為高分組，總分最低 27% 受試者為低分組，進行極端組差異比較，決斷值之臨界比 (critical ratio, CR) 未達 .05 顯著水準者予以淘汰。其次，於諧度 (內部一致性) 分析上，計算各題得分與總分之積差相關係數，呈現負相關或相關係數未達 .05 顯著水準之題項淘汰。完成前述兩個步驟之後，剩餘題項再進行因素分析。

(五) 正式量表之編製與分析

這個部份的工作主要在將鑑別力分析與項目分析後所組成的量表，進行因素分析來確認因素並命名，計算累積變異量作為量表效度考驗，並對量表進行信度考驗。在因素分析方面：計算各題項的內部相關、各題項之因素負荷量、因素之特徵值、以決定因素量表題項。首先計算變項之間的相關係數，再以主成份分析法計算所有題項之因素負荷量、共同性與特徵值，以決定因素數目及分量表所包含之題項，並計算累積變異量考驗建構效度。效標關聯效度分析方面：本研究使用「團體諮商領導能力評量表」作為同時效度的效標，同時進行施測，並計算這兩種測驗之間的相關係數考驗本研究量表的效標關聯效度。

正式量表之信度考驗共分為兩種：由於領導能力可能受到訓練或帶領團體經驗或接受督導的影響而成長，故未採用再測信度法，而採取內部一致性和項目折半信度法 (split-half reliability) 考驗量表信度。

(六) 常模樣本之收集與分析

研究依據所建構之正式量表再進行常模收集，並依據教學和訓練群體之需求，分為大學四年級學生樣本之常模、碩士樣本 (包含碩士班在學、駐地實習以及畢業後)、以及博士樣本 (包含博士班在學以及畢業後) 三個等級進行分析。

參、研究發現

本節主要就量表之編製經過，在專家效度、預試，以及效度和信度考驗，因素分析等資料之統計分析結果作說明。

一、預試量表題項之專家效度分析

初編問卷之試題經六位學者專家審查與評定，結果發現 60 個題項之 CVI 值在 1.00 至 .83 以上者有 35 題，.67 有 22 題，.50 以下有 3 題。本研究選擇保留 CVI 值在 .70 (含 .70) 以上之題項，故凡被評定為 .67 之題項，乃根據專家建議修正文字，其中有兩個題項被評為雷同，需要整併成為一個題項。故於汰除 .50 以下的 3 個題項後，共得 56 題。最後，再參酌學者專家意見修正有關題項文句，並加上卷首尊稱與作答說明後，編製成 Likert 量表型式之預試問卷。

二、預試量表題項分析與修改

(一) 臨界比 (critical ratio, CR) 分析

將量表總分最高分 27% 受試者作為高分組，總分最低分 27% 受試者為低分組，進行極端組差異比較，各題項之臨界比 (或稱決斷值) 未達 .001 顯著水準者或呈現負值者均予以淘汰，此階段共計淘汰 7 個題項，為第 13、14、27、28、29、52、53 等題。

(二) 內部一致性分析

計算各題項之得分與總分之積差相關係數 (product-moment correlation coefficient)，呈現負相關或相關係數未達.001 顯著水準之題項予以淘汰，此階段共計淘汰 7 題，為第 13、14、27、28、29，52、53 等題。所淘汰之 7 個題項與臨界比分析所淘汰之 7 個題項完全相同。於刪除原預試量表 56 題中之 7 題後，形成正式量表共計 49 題。

三、正式量表效度分析

(一) 因素分析

將問卷之題項進行臨界比分析與諧度分析，淘汰無效題項後，餘 49 題進行因素分析。乃以 SPSS 17.0 版採用主成份分析法和最大轉軸法 (Varimax) 萃取因素，分別計算各題項之內部相關、各題項之因素負荷量 (factor loadings)、因素特徵值 (factor eigenvalues)、轉軸後之因素距陣 (factor matrix) 等，以決定因素量表之題項。49 個題項經過因素分析後，取樣適當性量數 $KMO = .948$ ， $\chi^2 = 7924.825$ ， $df = 1176$ ， $Sig = .000$ 。取特徵值達 1.0 以上之因素共 8 個並進行命名，分別為：「改變與行動的能力」、「促進凝聚力的能力」、「深化團體的能力」、「引導與推進過程的能力」、「深化個體的能力」、「建立規範的能力」、「突破過程障礙的能力」、「結束與強化學習的能力」。各題項之因素負荷量與共同性，以及因素之解釋變異量，如表三所示。量表總累積變異量為 62.117%。

(二) 關聯效度分析

本研究使用「諮商團體領導者專業能力量表」(謝麗紅, 1999) 作為關聯效標。計算 258 個樣本在本研究量表得分與在「諮商團體領導者專業能力量表」得分之積差相關係數，獲得 $r = .697^{***}$ ($p < .001$)。

四、正式量表信度分析

本量表採用內部一致性和折半信度兩種信度指標來檢驗「團體領導能力量表」之信度：

(一) 內部一致性信度

計算各因素與整個量表之克隆貝克阿爾發係數 (Cronbach Alpha Coefficient, α)，因素一「改變與行動能力」 $\alpha = .907$ ，因素二「促進凝聚力的能力」 $\alpha = .868$ ，因素三「深化團體的能力」 $\alpha = .874$ ，因素四「引導與推進過程的能力」 $\alpha = .843$ ，因素五「深化個體的能力」 $\alpha = .856$ ，因素六「建立互動規範的能力」 $\alpha = .792$ ，因素七「突破過程障礙的能力」 $\alpha = .756$ ，因素八「結束與強化改變的能力」 $\alpha = .790$ 。全量表內部一致性信度係數 $\alpha = .970$ 。

(二) 折半信度

將量表所包含之題項分成奇題數與偶題數，求其奇偶相關係數，再以司布預測公式 (Spearman-Brown Prophecy Formula) 校正。校正後之全量表折半信度 $\gamma_{xx} = .935$ 。

五、常模建構

研究結果依據大學四年級學生樣本、碩士樣本(包含碩士班在學、駐地實習以及畢業後)、以及博士樣本(包含博士班在學以及畢業後)三個等級進行分析；提供平均數和標準差、百分等級，以及 T 分數等三種參照標準。其全量表平均數與標準差，和各組分量表平均數與標準差如下表一、二所示，百分等級，以及 T 分數如下表三、四所示。

表一 全量表平均數與標準差

	大學		碩士		博士	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
全量表(49 題)	159.62	26.22	172.14	25.32	200.51	23.09
	N=291		N=506		N=102	

表二 各組分量表平均數與標準差

	大學		碩士		博士	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
推進過程(7 題)	23.61	4.42	25.91	3.75	29.53	3.03
深化個體(6 題)	18.31	3.63	19.57	3.78	23.31	3.63
建立規範(5 題)	17.22	3.32	18.41	2.83	20.90	2.37
突破過程障礙(3 題)	9.76	2.04	10.40	1.88	12.00	1.88
強化改變(4 題)	13.20	2.58	14.37	2.51	16.98	2.14
改變與行動(10 題)	31.05	6.13	33.41	6.13	40.07	5.49
促進凝聚力(7 題)	23.91	4.13	25.78	3.98	29.56	3.68
深化團體(7 題)	22.56	4.10	24.34	4.23	28.16	3.73
	N=291		N=506		N=102	

表三各組總分與百分位數對照表

百分位數	大學	碩士	博士	百分位數	大學	碩士	博士
1	81	115	133	51	160	173	200
2	98	123	143	52	162	174	200
3	100	126	147	53	162	174	201
4	106	130	163	54	164	174	202
5	112	132	167	55	165	175	202
6	116	134	169	56	165	176	203
7	120	137	169	57	165	177	203
8	121	138	170	58	166	177	203
9	124	139	171	59	167	178	204
10	127	140	173	60	168	179	204
11	129	141	174	61	169	179	205
12	132	142	174	62	170	180	205
13	133	142	175	63	171	180	205
14	137	144	176	64	171	180	207
15	138	146	176	65	171	182	207
16	138	147	177	66	173	182	207
17	140	148	178	67	173	183	208
18	140	149	179	68	173	184	209
19	141	149	180	69	174	184	209
20	142	150	181	70	175	186	211
21	143	151	181	71	176	186	212
22	143	151	184	72	177	187	213
23	144	152	185	73	177	187	214
24	144	152	186	74	177	188	216
25	145	153	186	75	178	189	218
26	145	154	187	76	179	190	222
27	146	156	188	77	179	191	222

28	146	157	188	78	180	191	223
29	147	158	189	79	181	192	224
30	148	160	190	80	181	193	225
31	149	160	190	81	182	193	226
32	149	161	191	82	183	194	226
33	150	162	191	83	184	195	227
34	150	162	193	84	184	196	228
35	151	163	193	85	185	197	229
36	151	164	193	86	186	198	230
37	152	164	193	87	186	200	230
38	153	165	193	88	187	200	231
39	154	165	194	89	188	201	231
40	154	166	194	90	190	202	232
41	154	167	194	91	191	203	233
42	155	167	195	92	192	206	233
43	155	168	195	93	193	210	234
44	156	169	196	94	194	214	237
45	157	170	196	95	197	217	239
46	157	170	196	96	202	221	243
47	158	171	197	97	206	224	244
48	159	171	198	98	208	230	245
49	159	172	198	99	220	233	245
50	160	173	199				

表四各組總分與 T 分數對照表

T 分數	大學	碩士	博士	T 分數	大學	碩士	博士
1				41	136-137	149-150	179-180
2				42	138-139	151-153	181
3				43	140-142	154-155	185
4				44	143-145	156-158	186-187
5				45	146-147	159-160	188-190
6				46	148-150	161-163	191
7				47	151-153	164-165	193-194
8	49			48	154-155	166-168	195-196
9				49	156-158	169-170	198-199
10				50	159-160	171-173	200
11				51	162-163	174-175	202-203
12				52	164-166	176-178	204-205
13				53	167-168	179-181	207-208
14				54	169-171	182-183	209
15				55	172-174	184-186	211-213
16	71			56	175-176	187-188	
17				57	177-179	189-191	216-217
18		90		58	180-181	192-193	
19		93		59	182-184	194-196	222
20	82			60	185-187	197-198	224
21			133	61	188-189	199-201	225-226
22		102		62	190-192	202-203	228-229
23	90			63	193	205-206	230-231
24				64	196	207	232-233
25			143	65	198	209-211	234
26	98		145	66	202	213	238

27	99-100	114-115		67	203-204	214-216	239
28				68	206-208	217-218	243
29	105	118-120		69		220-221	244-245
30	106			70		222-224	
31	110	123-125		71		226	
32	113	126-127		72	216	228	
33	114-116	128-130		73	220-221	230	
34		131-132	163	74		232-234	
35	119-121	133-135	167	75			
36	122-124	137	169	76			
37	125-126	138-140	170-171	77		241	
38	127-129	141-143	172	78		242-244	
39	130-132	144-145	174-176	79			
40	133	146-148	177-178	80			
				81	241		

肆、 討論

首先，本研究的「團體領導能力量表」，總共有 49 題，用以評量諮商和心理治療團體的領導者在團體過程的領導能力。本量表在鑑別力的考驗方面，以極端組差異比較，49 個題項之臨界比均達.001 顯著水準。顯示，量表具有良好的鑑別力。Eriksen 和 McAuliffe (2006) 根據研究結果主張評估訓練效果的工具必須可以區分低階與高階技術的表現，而具有良好鑑別力的工具，則可以用來研究和區辨不同層級的領導者之團體領導能力。此外，本研究量表各題項之得分與總分之積差相關係數 (product-moment correlation coefficient)，亦達.001 顯著水準，顯示各題作用與總量表的一致性良好。

其次，學者 (Anastasi, 1988; Anastasi & Urbina, 2006) 主張一個評量工具的發展過程，需要同時運用理論和實證研究來建立其效度。本研究有關領導能力之建構概念和題項的產生，主要建立在先前實證研究的基礎之上，並佐以團體理論和實務經驗，經效度分析考驗，總累積變異量為 62.117%。Stevens (1996) 認為一個量表的因素負荷量若有四個或以上的因素負荷之絕對值高於.60，不論其樣本大小，即顯示其能有效的測量並反映其內涵。本研究的量表在八個因素當中，有六個因素負荷之絕對值超過.60 以上。此外，以「諮商團體領導者專業能力量表」(謝麗紅, 1999) 進行關聯效標考驗，本量表總分數與之積差相關係數，為 $\gamma = .697^{***}$ ($p < .001$)。顯見，本研究的「團體領導能力量表」具有良好的效度。

就理論方面，意圖為諮商師內隱的認知能力，而諮商師外顯的行為，則為表現出來的能力 (Miller, 1997)。因而領導者對於團體階段領導任務的理解，與其介入意圖有關，而領導者需要具備適切的領導策略和技術，方能有實際的行動表現來達成領導的任務。亦即領導者在領導技術之能力表現與其對於領導任務的認知和領導意圖息息相關。若對照本研究量表之因素分析結果和量表的研究架構，可以看到領導能力的因素結構和領導任務，彼此呼應。量表的因素一「改變與行動能力」和因素八「結束與強化改變的能力」對應團體工作階段「促進改變」和團體結束階段「終結團體」的領導任務，因素二「促進凝聚力的能力」對應團體轉換階段「增進團體凝聚力」的領導任務，因素四「引導與推進過程的能力」、因素三「深

化團體的能力」和因素七「突破過程障礙的能力」也對應轉換階段「展開與形成團體」和「推進團體過程」的領導任務，因素五「深化個體的能力」對應工作階段「促進個人探索與深化」的領導任務，因素六「建立互動規範的能力」則對應團體初始階段「建立團體規範與文化」的領導任務。由於本研究量表的建構概念，主要建立在研究者先前的實證研究發現之上，而那些實證研究則多數根據受訓者之實際工作歷程。尤其，McLeod (1992) 尚主張評估能力的工具需要切合諮商師學習和發展的歷程，而不只是從總結性的觀點。顯然，本研究結果呼應了與前述文獻學者之見 (Klemp & McClelland, 1986; Scofield & Yoxheimer, 1983)，呈現評估領導能力的良好工具之內容建構特色。

另一方面，本研究發現的團體領導能力之八項因素，也對映了 Trotzer (2005)、Yalom (1995)、Yalom 和 Leszcz (2005) 等人的團體理論。Trotzer 提出團體領導的十項功能，為：「啟動」、「促進」、「催化」、「引導」、「介入」、「鞏固」、「維護規範」、「促進溝通」、「解決衝突」，以及「運用團體資源」等。同時，提出領導者得以發揮領導功能的三大類領導技術。而 Yalom (1995)，Yalom 和 Leszcz (2005) 也提出領導者在團體初期 (beginning group) 的基本任務，在創造和維持團體運作，建立規範與文化，並且聚焦此時此地和歷程詮釋，以推進團體歷程為主要任務；而團體後期 (advanced group)，領導者必須有協助成員個人獲得改變和終結團體的能力和技術。

在實證研究方面，若將本研究發現的八項能力因素結構對照 Stockton、Morran 和 Krieger (2004) 發現的領導者五大類意圖的內涵，雖不盡相同，然而可以看到因素四「引導與推進過程的能力」、因素六「建立互動規範的能力」和因素三「深化團體的能力」與 Stockton 等人發現的「引導團體」和「自我引導」之意圖有關，因素二「促進凝聚力的能力」則與其「促進連結與團體成員互動」之意圖有關，因素一「改變與行動能力」、因素五「深化個體的能力」和因素八「結束與強化改變的能力」亦與其「蒐集資訊和評估成員」和「照應與肯定 (attending and validating)」兩項意圖有關，因素七「突破過程障礙的能力」似與「挑戰成員」之意圖有關。

所以綜合前述，從本研究因素分析結果，對照團體諮商與治療的領導理論，以及相關之實證研究發現，都可以支持本研究之「團體領導能力量表」具有良好效度。

至於本量表的信度考驗方面，由於能力可能受到訓練、經驗和發展成長的影響。因此本研究不採取重測信度，而採以內部一致性和折半信度兩種信度指標來檢驗。結果，八項因素與整個量表之克隆貝克阿爾發係數，分別介於.756 至.970 之間，全量表折半信度 $\gamma_{xx} = .935$ 。信度有關數據顯示均在可接受的範圍，量表內部一致性高，故具有良好信度。同時，由於本量表使用 Likert 五點量表的評量形式，評分簡易，並採取自陳量表的形式，由受評者自評，可以使用在大量需要受評的對象。因此，也是一個具實用性條件之良好工具。

最後，本研究的樣本涵蓋不同大學校院相關系所的學生，因此樣本不拘限於特殊理論或學派的訓練。在抽樣地區之分佈，涵蓋台灣北、中、南三區的大學、學校、機構或諮商中心，因此也具有地區的差異性。此外，樣本也涵蓋不同性質機構的工作者和性別，具有機構和性別文化差異性。所以，研究結果代表不受到單一的訓練取向、教師、性別、年齡、機構性質，或地區性規範的影響。

伍、結論與建議

本研究根據前述討論結果，提出下列各項結論與建議：

一、結論

研究結果顯示，量表所依據的研究架構之假設能適切指引量表的內容建構。本研究發展之「團體領導能力量表」共計 49 題，因素分析結果共得八項能力因素結構，整體量表之信、效度佳，預期可藉此提供團體領導能力評估領域一項適切且實用之評量工具。從量表實用性而言，本量表可提供教師或訓練者觀察受訓者在訓練中的進步狀況，尤其可以從八項因素之得分，分別檢視受訓者各項能力的發展情形，作為加強重點訓練的參考依據。其次，實習機構的督導者可據以了解實習生在團體領導能力的成長與發展，作為督導的具體依據。此外，受訓者個人亦可用以作為自我檢視和監控能力之發展，而能在實務工作上自我策勵，加以精進學習。

最後，由於本量表為自陳式，且施測方法簡易，可以用來作為團體施測之用，故可以提供團體領導訓練或特殊群體有關團體領導能力之相關研究，作為大量施測之工具。故本研究之量表，可以為未來團體諮商或團體諮商師相關研究方面提供一項具良好信、效度之工具。

二、限制與建議

在訓練、督導和實務工作方面：雖然本研究量表的研究建構方面參酌團體理論、實證研究，以及實務經驗三方面資料，在評估內容已經盡量考量排除特定理論和文化之差異。然而，一則由於現存的團體諮商與治療理論或模式之多元化，以及文化情境的多元，故千慮或仍有疏漏。因此，教師、訓練者、督導者或團體實務工作者在使用本量表時，仍需考量使用對象可能的特殊理論取向或文化差異，對於表現能力之影響，故宜與受訓者就其現實進行討論，以免過於武斷。其次，本量表最適合在實驗室課程或實習課程教學，這一類數週訓練後，用來檢測受訓者在團體過程領導能力各個方面學習和獲得的狀況。當然也可以用來檢測駐地實習或長期訓練之後，諮商師在團體過程領導能力結構的發展狀況。

在未來的研究方面：第一，如前述，雖然本量表致力於發展一個超越理論與文化差異之評量工具，然而仍有待實證考驗，故建議未來可以進行不同理論取向的領導者之比較，以確定本量表這項特性；第二，由於本研究量表尚未考驗在短期訓練方案中檢測受訓者能力發展的敏銳程度，故未來研究可考慮以短期訓練的樣本，探究量表在監控和檢視受訓者在學習過程能力發展之敏銳程度；第三，由於本研究取樣僅得有效問卷 258 份，建議未來研究可以擴大樣本數量與樣本背景結構，來探討各種特殊群體能力的平均分數或決斷分數，以便作為訓練或能力評估之參考準則；第三，由於本量表具有良好鑑別力，未來可以比較研究不同訓練層級學生的團體領導能力發展之狀況，作為選擇訓練內容與方法的參考依據；第四，台灣現行諮商與臨床心理專業人員證照制度推展已多年，故亦可針對有證照之心理師進行團體領導能力之探究，以了解專業培育在團體領域之成效，甚至可以調查不同機構的督導者或主管對於機構之團體工作人力的能力期待水準；最後，本量表可用在實驗室教學與訓練，來探討各種訓練與督導模式之績效，並了解不同訓練與督導模式的受訓者在受訓過程中領導能力的成長與發展情形。

參考文獻

- 吳秀碧(2008)。**團體諮商進階領導者訓練效果之研究—使用一個試驗性的社會認知訓練模式**。行政院國家科學委員會九十七年度補助專題研究成果報告(編號: NSC 96-2413-H-468-002)。
- 吳秀碧(2010a)。**系統化訓練模式對諮商團體領導者進階訓練效果之研究**。**中華輔導與諮商學報**, 28, 101-146。
- 吳秀碧(2010b)。**一個進階領導者系統化訓練模式的建構**, **輔導季刊**, 46(2), 55-65。
- 許育光(2009)。**碩士層級受訓團體諮商師參與「螺旋式領導取向」培訓之成效與介入能力學習經驗分析**。**教育心理學報**, 41, 323-346。
- 許育光、吳秀碧(2008)。**諮商團體歷程介入能力內涵探究**。未發表的稿件。
- 謝麗紅(1999)。**團體諮商實習課程對準諮商員團體諮商領導能力訓練效果之分析研究**。**中華輔導學報**, 7, 245-272。
- Aiken, L. R. (1982). Writing multiple-choice items to measure higher-order educational objectives. *Educational and Psychological Measurement*, 42, 803-806.
- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 131-142.
- Anastasi, A. (1988). *Psychological testing* (6th ed.). New York: Macmillan.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (2006)。**心理測驗(第七版)**(危芷芬譯)。台北: 雙葉。(原著出版年: 2006年)
- Carkuff, R. R.(1987). *The art of helping*. Amherst, MA: Human Resource Development Press.
- Eriksen, K., & McAuliffe, G. (2003). A measure of counselor competency. *Counselor Education and Supervision*, 43(2), 120-133.
- Eriksen, K., & McAuliffe, G. (2006). Constructive development and counselor competence. *Counselor and Supervision*, 45(3), 180-192.
- Furr, S. R., & Barret, B. (2000). Teaching group counseling skills: Problems and solutions. *Counselor and Supervision*, 40(2), 94-105.
- Gednar, R. L., & Kaul, T. L. (1994). Experiential group research: Can the cannon fire? In Gergin, A. E., & Garfield, S. R. (Eds.), *Handbook of psychotherapy and behavior change: An empirical analysis*. (4th ed., pp. 631-663). New York: John Wiley & Sons.
- Holloway, E. L. (1994). Supervision: A way of teaching and learning. In Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (2nd ed., pp. 177-214). New York:Wiley.
- Hsu, K., & Woo, S. (2009). *Tasks and strategies of group counseling: Constructing a systematic*

- observation scale*. Poster session presented at American Psychological Association 117 Annual Convention, Toronto, Ontario, Canada.
- Ivey, A. E., Normington, C. J., Miller, C. D., Morrill, W. H., & Haase, R. F. (1968). Microcounseling and attending behavior: An approach to prepracticum counselor training. *Journal of Counseling Psychology Monographs*, 15, parts 1 & 2.
- Klemp, G., & McClelland, D. (1986). What characterizes intelligent functioning among senior managers? In R. Sternberg & R. Wagner (Eds.) *Practical intelligence: The nature and origins of competence in the every day world*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McLeod, J. (1992). What do we know about how to best assess counselor competence? *Counseling Psychology Quarterly*, 5(4), 359-373.
- Miller, M. J. (1997). Counselor intentionality: Implications for the training of beginning counselors. *Counseling & Values*. 41(3), 194-204.
- Morran, D. K., Kurpius, D. J., Brack, C. J., & Brack, G. (1995). A cognitive/skills model for counselor training and supervision. *Journal of Counseling and Development*, 73, 384-389.
- Page, B. J., Pietrzak, D. R., & Lewis, T. F. (2001). Development of the group leader self-efficacy instrument. *Journal for Specialists in Group Work*, 26, 168-184.
- Romano, J. L., & Sullivan, B. A. (2000). Simulated group counseling for group work training: A four-year research study of group development. *Journal for Specialists in Group Work*, 25(4), 366-375.
- Scofield, M., & Yoxheimer, L. (1983). Psychometric issues in the assessment of clinical competencies. *Journal of Counseling Psychology*, 30, 413-420.
- Smaby, M. H., Maddux, C. D., Torres-Rivera, E., & Zimmick, R. (1997). *Skilled group counseling scale*. Unpublished instrument.
- Smaby, M. H., Maddux, C. D., Torres-Rivera, E., & Zmmick, R. (1999). A study of the effects of a skills-based versus a conventional group counseling training program. *Journal for Specialists in Group Work*, 24(2), 152-163.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Stockton, R., Morran, D. K., & Krieger, K. M. (2004). An overview of current research and best practices for training beginning group leaders. In DeLucia-Waack, J. L., Gerrity, D. A., Kalodner, C. R., & Riva, M. T. (Ed.). *Handbook of group counseling and psychotherapy* (pp. 65-75). CA: Sage Publications.

- Trotzer, J. P. (2005). *The counselor and the group: Integrating theory, training, and practice* (5th ed.). Philadelphia: Taylor & Francis.
- Yalom, I. D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy* (4th ed.). New York: Basic Books.
- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). New York: Basic Books.

Developing an Instrument for Rating Leadership Competence

Abstract

The research was aimed to develop an instrument for measuring trainees' competencies in leading a counseling and psychology therapy group. Foundation of the Group Leadership Competence Scale (GLCS) was mainly based on group theory, researchers' previous research findings, group counselor training practices, and literature reviews. After evaluated by six professionals who based on the constructive model for content validity, 3 items which CVI lower than .70 were deleted and two similar items were integrated into one from a 60-item original version of GLCS. 56 items left were constructed for testing validity and reliability. First through analysis of critical ratio to select items with power of discrimination and to test their internal consistency by product-moment correlation, only 49 items were left for examining the validity and reliability of GLCS. Then, development of the GLCS through analysis of principal component, correlation matrix, and concurrent validity to give it's validity, and application of internal consistency and split-half reliability to yield it's reliability were detailed, and very well acceptable evidence for the validity and reliability of the instrument were presented. Finally, a 49-item of formal version of GLCS was confirmed and 8 factors structure were found either. Including different genders, training levels, universities, institutions, and geographical areas, 283 samples were participated in the study. Therefore, the outcome of the GLCS is not represented a special norm and culture. Finally, norms of percentiles and T scored were established based on 899 subjects from administration of the formal version of GLCS.

Keywords : Competence Assessment, Counselor, Group Counseling, Group Leader, Group Psychotherapy, Leadership Competence

無研發成果推廣資料

98 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：吳秀碧		計畫編號：98-2410-H-468-007-					
計畫名稱：領導能力量表之發展與編制							
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數（含實際已達成數）	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	1	1	100%	篇	
		研究報告/技術報告	1	1	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（本國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		章/本
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（外國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		

<p>其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)</p>	<p>無</p>
--	----------

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	

國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利： 已獲得 申請中 無

技轉： 已技轉 洽談中 無

其他：（以 100 字為限）

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

本研究的發現結果具有學術性與應用性雙重價值。在應用價值方面：本研究發展與編製之領導能力量表可提供作為團體領導訓練成效與研究評估之標準化工具，亦可以用以評估團體領導受顧者職前能力，另外由於本研究除編製量表並發展出大學部，碩士與博士三階的常模，因此可供教師評估各級學生或受訓者的發展狀況；至於本研究在學術性的價值方面，主要從因素分析發現領導者的能力結構，並驗證了理論商方面對於領導者能力的假設。