

他为什么不来？

——团体咨询中的不规律出席行为

王霞 西北师范大学心理学院 许育光 新竹教育大学教育心理与咨商学系 杨玲
西北师范大学心理学院

团体咨询是一种在团体情境中运用心理咨询与人际动力来协助个体的重要方式，通过团体中人与人之间的相互作用，使每个团体成员在这种人际交往中通过观察、学习和体验，认识自我、探讨自我、接纳自我，并学习新的态度和行为方式，调整和改善与他人的关系，激发个体潜能，以发展良好适应的助人过程。在团体中成员可能会因为各种各样的原因出现不规律的出席行为，如迟到、缺席，甚至是成员流失，这些不规律出席行为会对团体产生一系列负面影响。

成员的不规律出席行为常常和团体所面临的其他问题同时出现，如迟到、缺席可能是成员流失的前兆。Stone 等人在早期的团体治疗研究中发现，团体初期的低出席率会导致随后的成员流失。成员离开团体的因素很多，以下从团体、成员、领导者和环境四个层面对成员不规律出席行为产生的原因进行分析。

团体因素

团体进行的方式和讨论的议题并非是成员所感兴趣的。当成员对团体没有兴趣时，他们不愿投入和专注于团体中，自然也无法从团体中获益，进而失去参与动机。此时，领导者应针对不同群体（如儿童、青少年和成人）认知能力的不同，采取不同的团体进行方式。

团体成员对于规范的知觉和理解，也是影响稳定出席的因素。从工作团体或组织单位成员之间共通的默契和对稳定出席的认知等角度，Gelately 和 Luchak 将“信念、行为模式的价值标准”用来评估成员对组织规范的理解，在大多数情况下，对于规范的知觉能够被用来预测成员在团体中的出席率。

团体进程也会影响团体成员的出席情况，因为团体进程会影响成员对团体的一些看法和观感，而这些观感也会对成员的出席产生影响。稳定度便是其中一个影响因素，如果团体咨询的时间和地点被多次改动，则有可能使成员感到不稳定，也会使成员认为团体似乎并不重要，因而影响其参与的积极性。

团体规模的大小与成员出席情况也有相关性。一些研究指出，团体越大就会更加有成效；但也有研究指出，团体越大，团体成员就会有越多消极的情绪，进而影响成员的出席情况。Yalom 认为，对于一个相互作用的团体，理想大小是包含 7—12 名成员。少于 7 个人的团体缺乏多样性反应，而这种反应对于有效团体的运行是必不可少的；超过 12 个成员的团体会比较容易产生参与性问题。

成员因素

成员的参与动机影响其出席情况。Yalom 指出，成员偶尔缺席是抗拒的表现。当成员的参与动机不足时，他们自认为无法从团体中获得帮助，便不愿意开放自己，只是浅显地参加团体，此时就会出现不规律出席行为。

成员缺乏有效的社交技巧也会使其更容易离开团体，这类成员不善于表达自己的意见，较少得到其他成员的支持，当他们的需求无法得到满足时，就可能会离开团体。还有研究者从人格特质出发进行研究，发现成员的低出勤率与他们不好的依恋风格及人际关系相关。同时，成员异常的身体状况也会导致他们出现不规律出席行为。

值得注意的是，成员在中途退出，有时是因为其对团体有不适当的期待，或者感觉到团体领导不够敏感而不能满足自己的需要。因此，团体在开始前从招募成员到后来与成员商定团体细节，领导者应该引导成员对团体有适当的期待，需要双方在团体规范等各方面达成共识。同时，不仅是成员需要对团体有清楚的定位，成员的社会支持系统（如重要他人）对成员所参加的团体也需要与领导者达成共识。Adler 的研究发现，在儿童的团体治疗中，治疗者与双亲的共识越强，儿童的不规律出席与流失就越少。

领导者因素和环境因素

领导者的能力和态度会影响成员的参与性。例如，领导者在团体中是否能有效顾及每一位成员，领导者是否有能力推进团体向前发展，这些都会影响成员对团体的态度及参与的程度。而领导者对于团体历程、成员自我揭露的深度、情绪工作的由浅到深以及团体转换阶段的重要任务的掌握，也会对成员积极投入团体产生积极正面的效果。因此，在推展团体咨询的实操工作上，领导者的咨询能力和团体带领方式，均是需要加强培育和看重的部分。

环境因素也是影响成员稳定出席的原因。Yalom 指出，成员流失的外在环境因素包括自然原因和外在压力，前者如时间冲突、搬家等，后者如严重的婚姻失和却无法离婚、生涯障碍或学业困难、与家人关系破裂、失去亲人及患严重生理疾病等，这些外来事件的干扰使成员没有精力再来参与团体咨询。而内在环境因素主要指团体动力及情境因素，包括害怕受他人情绪的感染、不适当的团体定向、次团体的干扰等。

预防措施

成员的不规律出席同时反映了团体、成员个人、团体领导者以及团体环境不同层面的问题。根据以往研究和个人经验，笔者认为应对成员的不规律出席行为进行分阶段预防。

在开始阶段，筛选成员时的晤谈要向成员澄清团体的主题、进行方式和计划等细节问题，避免成员对团体的不合理期待，并了解成员对团体的期待。在团体开始前，与成员讨论团体规范、进行方式、时间和地点等问题，尽可能了解成员想要的，避免成员不想要的，以此来避免团体咨询进行中因成员不满而导致的不规律出席。

在转换阶段，了解成员迟到和缺席的原因，提早预防成员流失。同时，领导者要具有敏锐的洞察力，觉察到团体中的冲突以及不规律出席的成员，与他们进行个别会谈，避免成员的中途退出。

在会话阶段，领导者要照顾到团体中的每一位成员，包括焦点成员和非焦点成员、规律出席成员和不规律出席成员，为团体营造和谐公平的氛围；对于团体中的自我暴露，宜留意深度的平衡，不要让个别成员孤单地一直分享，而其他成员却没有融入，造成动力上的失衡；如果有成员想要中途退出，需邀请其进入团体与其他成员做告别，以避免其他成员对该成员离开原因的猜忌，保证团体咨询的顺利开展。