

中文版團體氣氛量表之信效度

Validity and Reliability of Chinese Version Group Climate Questionnaire

鍾明勳(醫師,碩士)¹、郭珀如(碩士)¹、杜家興(碩士)¹、
張達人(醫師,碩士)²

Ming-Shun Chung (MD,MA)¹, Po-Ju Kuo (MA)¹,
Juia-Hsin Tsu (MA)¹, Ta-Jen Chang (MD, MHS)²

摘要

目的：本研究之目的在瞭解團體治療過程中，中文版團體氣氛量表之信度及效度。

方法：本研究運用門診憂鬱症動力性人際關係團體心理治療資料，檢定中文版團體氣氛量表之內部信度及建構效度。

結果：中文版團體氣氛量表之投入、衝突及逃避之內部一致性檢定 Cronbach alpha 係數分別為 0.89、0.83 及 0.20；折半信度 (split-half reliability) 分別為 0.81、0.83 及 0.06。經由因素分析可以發現量表包含投入、衝突及逃避等三個主要因素，但逃避的題項則與原始分類有較大的差異。

結論：中文版團體氣氛量表透過本研究的信效度檢定，發現投入及衝突有良好的信度及效度，可以廣泛運用在團體治療之評估上，逃避的題項則需調整。

關鍵詞：團體氣氛量表、信度、因素分析、效度

文獻回顧

團體是一群與外界有界限且彼此依賴的一群人 (Thompson, 1999)。團體

內的現象相當複雜，也相當難以瞭解。霍克 (Foulkes) 認為團體乃是由所有的團體成員貢獻而組成，而所有團體成員的溝通網絡便稱為團體基質 (group matrix) (Foulkes, 1964)。針對團體的發

¹行政院衛生福利部嘉南療養院

²天主教仁慈醫療財團法人

通信作者：張達人，303 新竹縣湖口鄉忠孝路 29 號 仁慈醫院，電話：03-5993500，傳真：03-5994494，

E-mail: james.tajen@gmail.com



展，比昂（Bion）將團體分為兩種，一種為成熟可達成團體任務的工作團體（work group），另一種為較不成熟較無法達成團體任務的基本假設團體（basic assumption group），在基本假設團體中會有三種現象的呈現，包括依賴（dependency）、戰或逃（fight or flight）及配對（pairing）（Bion, 1960）。而團體的生命也是團體的動力，就在基本假設團體和工作團體之間轉變。也有人將團體的轉變分為形成期（Forming）、常模期（Norming）、風暴期（Storming）、表現期（Performing）（Tuckman, 1965）。但是如何具體去瞭解或評估團體的發展依然是很困難的事。

對團體的發展可以區分為個人內在（intra-person）、人際互動（inter-person）及團體整體（group as a whole）等三個角度來觀察（Thompson, 1999）。在團體整體的測量上，團體氣氛的測量是相當重要的一種方式。團體氣氛（group climate）的概念首先是由 Halpin 和 Croft 於 1962 年首先提出的（Halpin & Croft, 1962），他們經由有組織的問卷來定義團體氣氛。他們提出：一個開放、正向的氣氛，和團體的活力（esprit）、信任度及投入度有正相關。麥肯吉（Mackenzie）對團體氣氛的定義為團體的一種特性，此特性可以促進或阻礙團體中的個人去達成目標（K. R. MacKen-

zie, 1981）。麥肯吉在 1981 年發展出長式團體氣氛量表（group climate questionnaire, long-form），其中共包含歸類為八大類的 32 題問卷（K. R. MacKenzie, 1981）。在 1983 年麥肯吉更發展出簡式團體氣氛量表（group climate questionnaire, short-form），依據因素分析將團體氣氛分為參與（engagement）、逃避（avoidance）和衝突（conflict）三部份，此為目前較常應用於一般常規團體治療，評估不同時期團體氣氛之工具（K. MacKenzie, 1983）。將團體氣氛量表運用在青少年時可將團體氣氛分類為主動投入（Active Engagement）與衝突疏遠（Conflict-Distance）等二大部份，此二部份皆有良好的信度，且主動投入隨著團體的進行而增加，並與治療獲益有關，衝突疏遠與團體領導者的投入有負相關（Kivlighan Jr & Tarrant, 2001）。

在團體氣氛量表的運用上，過去亦有許多文獻報告。塔斯卡（Tasca）比較部份住院飲食疾患個案及部份住院的精神疾患個案在參加團體心理治療的差異時，發現飲食疾患個案有較高的投入度及逃避度，參加團體早期可以聚焦在此高投入度來減少逃避性（Tasca, Flynn, & Bissada, 2002）。另外團體早期的凝聚力高可以預測較佳的成果，但早期的逃避及焦慮可能預測較差的成果，顯示團體氣氛有預測團體成效之可能（Braaten,



1989)。在英國監獄中性侵害加害人團體中發現，治療者對團體氣氛的看法較成員正向，而團體凝聚力與成員是否可以自由表達感受及團體後態度的改變成正比（Beech & Hamilton-Giachritsis, 2005）。團體過程中，由高而低再轉為高的投入、由低而高再轉為低的衝突及立方體型的逃避，特別對團體治療成效為佳（Kivlighan Jr & Lilly, 1997）。在短期團體心理治療中，發現團體投入度與改善程度有直接相關（Ogrodniczuk & Piper, 2003）。

另外也有部份的問卷是針對工作團體之工作氣氛評估（Work Group Climate Assessment）所發展的，用來評估職場的團體氣氛（Perry, LeMay, Rodway, Tracy, & Galer, 2005），過去也曾有文獻探討團體氣氛的建構效度，透過一個機構的兩個團體去了解氣氛，並發現團體氣氛主要反映團體成員的功能（Howe, 1977）。而職場的團隊氣氛也影響到顧客的滿意度（Mathisen, Einarsen, Jorstad, & Bronnick, 2004）。職場的團體氣氛將影響到職場工作團隊的創新能力（Burningham & West, 1995），也影響到職場的微小疏失（Johnson, 2007）。所以針對團體氣氛的運用不僅只是運用在治療團體中，同時也可以運用在職場工作團體中，去預測或改善工作。

在國內團體氣氛量表也運用在許多

團體治療中，例如性侵害加害人團體治療（陳若璋等人，2004）及門診憂鬱症病人團體（鍾明勳等人，2008），但是對於中文版團體氣氛量表的信效度則仍未有相關文獻發表，在深入瞭解本土團體氣氛對於團體或個人的影響之際，中文版團體氣氛量表的信效度的建立實為相當重要的一部份。

研究目的

本研究之研究目的如下：

- 一、瞭解在團體治療過程中，中文版團體氣氛量表之信度。
- 二、瞭解在團體治療過程中，中文版團體氣氛量表之效度。

研究方法

一、研究設計

本研究收集動力取向人際關係團體心理治療團體第9次資料，以內部一致性及折半信度作為雅樂姆療效因素量表信度評估，以建構效度作為中文版團體氣氛量表效度評估。

二、研究對象

本研究選取南部某精神科專科教學醫院門診，經精神科專科醫師依照國際



疾病分類 (ICD-9CM) 診斷標準診斷為重鬱症、精神官能性輕憂鬱症及適應障礙合併憂鬱症狀患者，且參加動力取向人際關係團體心理治療之病患及工作人員作為樣本，其中工作人員包括團體治療者、團體記錄及團體觀察者。每期團體進行 16 次，本研究採用第九次團體資料作為分析的樣本，以進行療效因子之信效度分析，共收集有效樣本數 128 人。

三、研究工具

團體氣氛量表 (GCQ)

採麥肯吉簡式團體氣氛量表 (group climate questionnaire, short-form)，共 12 題，分三向度：投入 (engagement) 5 題、逃避 (avoiding) 3 題和衝突 (conflict) 4 題；應用於一般常規之團體治療，以評估不同時期團體氣氛之變化，在本研究中作為團體整體氣氛的監測指標 (K. MacKenzie, 1983)。

四、資料收集之流程

在進行動力取向人際關係團體心理治療前，每位個案均先由工作人員個別會談，說明團體規範、參與態度及團體進行方式等之心理準備。團體進行方式為每週一次、每次 90 分鐘，結束後工作人員將對團體進行 60 分鐘檢討，且準備

下次團體所需注意事項。每期團體招募 7-12 位診斷為重度憂鬱症、輕鬱症或適應障礙合併憂鬱之患者。其團體治療者為精神科專科醫師、臨床心理師、護理人員或社工人員等其中兩位專業人員共同帶領。此外本團體亦由中華團體心理治療學會之合格督導，參與治療進行之觀察及每次團體後之檢討會。團體治療模式採封閉式，每期團體共舉行 16 次，每次進行時，除鼓勵成員於團體內彼此分享與互相情緒支持外，焦點亦集中在討論此時此地當下 (here -and -now) 成員人際關係之困難，與其內化客體 (internalized object)，將透過詮釋移情 (interpretation of transference) 指出其重複出現 (repetitive compulsion) 之現象，以利人際模式之覺察及個人內在在世界之成長 (鍾明勳等人，2008)。

於第九次團體進行後，針對該次團體的過程，由所有成員填寫團體氣氛量表 (Group Climate Questionnaire, short form, GCQ)，以作為團體的評估。

五、統計分析

以 SPSS13.0 中文視窗版統計軟體工具作以下統計。

(一) 信度檢定：

1. 內部一致性：針對團體成員及工作人員填寫中文版團體氣氛量表各題之分



數，分別計算投入、逃避及衝突分量表之 Cronbach alpha 係數。

2. 折半信度 (split-half reliability)：將中文版團體氣氛量表之投入、逃避及衝突分量表計算其折半係數 (Guttman Split-Half Coefficient)。

(二) 效度檢定：

建構效度：使用因素分析 (factor analysis)，針對中文版團體氣氛量表各題之分數，以萃取的方式 (extraction method)，透過主成份分析 (Principal Component Analysis)，找出主要因素；再經由旋轉的方式 (rotation method)，以 Varimax 變異數最大法 (Varimax with Kaiser Normalization) 計算出因素負荷 (Factor Loading)。

研究結果

一、基本資料

本研究共收集 10 期團體，樣本 128 人，所有樣本皆為 16 週之動力取向人際關係團體心理治療之工作人員或團體成員，並於第九次團體進行後，工作人員或團體成員填寫團體氣氛量表，以作為團體的評估。128 人中有 54 (42.2%) 位男性，74 (57.8%) 位女性；團體成員 72 人，工作人員 56 人。

在第九次團體之團體氣氛分布中，以第 1 題 (大家都互相喜歡而且彼此關心) 得分最高，達 4.00 分；第 4 題 (大家都覺得團體中進行的事很重要，都有參與感) 得分次之，達 3.81 分。以第 10 題 (團體成員彼此不信任而且互相排斥) 得分最低，僅 1.23 分；第 6 題 (團體成員彼此間有摩擦和忿怒) 次低，僅 1.55 分 (表 1)。就投入、逃避及衝突分量表而言，投入得分最高，為 3.75 分；逃避次之，為 2.68 分；衝突最低，為 1.60 分 (表 1)。

二、信度檢定：

內部一致性檢定

投入 (engagement) 5 題，內部一致性檢定 Cronbach alpha 係數為 0.89；折半信度 (split-half reliability) 檢定，將投入向度 5 題之第 1、2、4 及 8、11 拆開，發現其折半係數 (Guttman Split-Half Coefficient) 為 0.81。

衝突 (conflict) 4 題，內部一致性檢定 Cronbach alpha 係數為 0.83；折半信度 (split-half reliability) 檢定，將衝突向度 4 題之第 6、7 及 10、12 拆開，發現其折半係數 (Guttman Split-Half Coefficient) 為 0.83。

逃避 (avoiding)，內部一致性檢定 Cronbach alpha 係數為 0.20；折半信度

表 1 團體氣氛量表分項之結果

題目	歸類	全體			團體成員			工作人員		
		平均值	標準差	標準差	平均值	標準差	標準差	平均值	標準差	標準差
1. 大家都互相喜歡而且彼此關心。	投入	4.00	1.32	1.33	4.42	1.33	1.33	3.46	1.11	1.11
2. 大家都試著去瞭解團體中每一個人的行為， 為什麼這麼做，或那麼做，並想弄清楚它的 意義。	投入	3.68	1.45	1.32	4.22	1.32	1.32	2.98	1.30	1.30
3. 大家會避免面對彼此之間發生的重要事件。	逃避	2.39	1.55	1.69	2.37	1.69	1.69	2.41	1.37	1.37
4. 大家都覺得團體中進行的事很重要，都有參 與感。	投入	3.81	1.29	1.33	4.04	1.33	1.33	3.52	1.19	1.19
5. 大家都依賴工作人員的引導。	逃避	2.31	1.43	1.55	2.21	1.55	1.55	2.43	1.28	1.28
6. 團體成員彼此間有摩擦和忿怒。	衝突	1.55	1.65	1.44	1.11	1.44	1.44	2.13	1.74	1.74
7. 團體成員彼此關係疏離而且遙遠。	衝突	1.57	1.34	1.40	1.28	1.40	1.40	1.93	1.19	1.19
8. 大家會正視某些問題彼此對質來把問題弄清 楚。	投入	3.50	1.54	1.51	3.86	1.51	1.51	3.04	1.45	1.45
9. 大家會按照自己想像中團體所能接受的方式 來表現。	逃避	3.34	1.35	1.34	3.54	1.34	1.34	3.07	1.33	1.33
10. 團體成員彼此不信任而且互相排斥。	衝突	1.23	1.32	1.28	.90	1.28	1.28	1.64	1.27	1.27
11. 大家會表達個人心中敏感而重要的經驗或感 覺。	投入	3.78	1.41	1.40	3.93	1.40	1.40	3.59	1.42	1.42
12. 大家似乎顯得焦慮和緊張。	衝突	2.09	1.50	1.17	1.53	1.17	1.17	2.80	1.58	1.58
投入 (1,2,4,8,11)		3.75	1.17	1.15	4.09	1.15	1.15	3.32	1.06	1.06
逃避 (3,5,9)		2.68	0.90	0.93	2.71	0.93	0.93	2.64	0.86	0.86
衝突 (6,7,10,12)		1.60	1.18	1.03	1.18	1.03	1.03	2.13	1.16	1.16



(split-half reliability) 檢定，將逃避向度 3 題之第 3、5 及 9、9 拆開，發現其折半系數 (Guttman Split-Half Coefficient) 為 0.06。

三、效度檢定：

建構效度檢定

使用因素分析 (factor analysis)，針對雅樂姆療效因素卡片各題項之分數，以萃取的方式 (extraction method)，透過主成份分析 (Principal Component Analysis)，共有 3 個因素之特徵值 (Eigenvalues) 大於 1，其中第一個因素之特徵值為 4.61，且解釋變異量 (variance explained) 高達 38.38%；第二個因素之特徵值為 2.10，且解釋變異量為 17.51%，而第三個因素之特徵值為 1.20，解釋變異量為 9.97% (表 2)。全部 3 個因素加總對解釋變異量總共達 65.86%。

再經由旋轉的方式 (rotation method)，以 Varimax 變異數最大法 (Varimax with Kaiser Normalization) 計算出每一題之因素負荷 (Factor Loading)。經篩選因素負荷高於 3 之題項後，可以發現第一個因素可源自於第 1 題、第 2 題、第 4 題、第 8 題、第 9 題和第 11 題；第二個因素可源自於第 1 題、第 5 題、第 6 題、第 7 題、第 9 題、第 10

題、和第 12 題；第三個因素可源自於第 3 題和第 5 題 (表 2)。

討 論

一、內部一致性檢定

本研究發現投入 (engagement) 5 題及衝突 (conflict) 4 題，內部一致性系數及折半信度系數皆高於 0.8，顯示投入及衝突有高度的內部一致性及折半信度 (Argyrouli & Zafiropoulou, 2007)。與過去的文獻比較，發現團體氣氛量表運用在青少年時，在主動投入 (Active Engagement) 與衝突疏遠 (Conflict-Distance) 等二大部份，皆有良好的信度且皆高於 0.9 (Kivlighan Jr & Tarrant, 2001)，顯示此二向度在國內外的團體無大差異，且皆良好。但逃避 (avoiding) 題項之內部一致性檢定 Cronbach alpha 係數僅為 0.20；且折半信度 (split-half reliability) 檢定，將逃避向度 3 題之第 3、5 及 9、9 拆開，發現其折半系數 (Guttman Split-Half Coefficient) 亦僅為 0.06，顯示逃避向度未能有良好的內部一致性及折半信度。

二、效度檢定：

在建構效度上，使用因素分析 (factor analysis) 後，發現共有 3 個因素之特



徵值 (Eigenvalues) 大於 1，其中第一個因素 (投入) 解釋變異量 (variance explained) 達 38.38%，為最重要的因素；第二個因素 (衝突) 解釋變異量為 17.51%，而第三個因素 (逃避) 解釋變異量為 9.97% (表 2)。全部 3 個因素加總對解釋變異量共達 65.86%。

但再經由旋轉的方式 (rotation method) 計算出每一題之因素負荷 (Factor Loading)，發現第一個因素 (投入) 經篩選後，可以發現題目內容除原有之第 1 題、第 2 題、第 4 題、第 8 題和第 11 題外，增加了第 9 題 (大家會按照自己想像中團體所能接受的方式來表現)；第二個因素 (衝突) 除了第 6 題、第 7 題、第 10 題、和第 12 題外，增加了第 1 題、第 5 題及第 9 題；第三個因素 (逃避) 在原本的題項中，減少了第 9 題，僅保留了第 3 題和第 5 題 (表 2)。

與過去的文獻比較，發現國內憂鬱症病人團體與國外成人團體發現之因素皆為投入、衝突與逃避三主因素，但在題項上則略有不同，第 9 題 (大家會按照自己想像中團體所能接受的方式來表現) 不適合歸類為逃避，可考慮歸類至投入及衝突。此部份的差異可能來自於國內外文化的差異。在中國文化中，自我並不是一個個的我，它對自己的存在、獨特性、方向感、目標和意願均沒

有很強的自覺。自我與非自我間的界限不清，人我的疆界不明。中國人的自我可稱為「關係性自我」(以「關係己」稱之)，它對其他人的存在具有高度的察覺能力。別人在自己現實世界的出現與自我的浮現，已到了水乳交融的境界；自我與他人同體，並在現象世界中分化開來，形成「在他人關係中得自我」(文榮光, 2005)。所以在西方文化中會認為“照自己想像中團體所能接受的方式來表現”是一種逃避的行為，逃避自我的議題，但是在中國文化中，這反而是一種投入團體、參與團體的方式。

與國外青少年團體文獻比較，發現國外青少年團體之主要因素僅有主動投入與衝突疏遠兩項，而本研究發現主要因素有投入、逃避及衝突三項。此現象與國外經驗類似，可能是源自於青少年族群與成人族群的次文化差異。

整合信度及效度的資料而言，中文版團體氣氛量表的投入及衝突向度有良好的信效度，但逃避向度則未能有良好的信效度，建議考慮使用其他問卷替代或將第 9 題由逃避向度中刪除，不列入逃避向度計分。

結論

中文版團體氣氛量表是本土運用最



表 2 因素分析轉軸後因素矩陣 (Rotated Component Matrix)

	因素 (component)		
	1	2	3
1. 大家都互相喜歡而且彼此關心。	.81	.35	
2. 大家都試著去瞭解團體中每一個人的行為，為什麼這麼做，或那麼做，並想弄清楚它的意義。	.84		
3. 大家會避免面對彼此之間發生的重要事件。			.84
4. 大家都覺得團體中進行的事很重要，都有參與感。	.81		
5. 大家都依賴工作人員的引導。		.32	.56
6. 團體成員彼此間有摩擦和忿怒。		.88	
7. 團體成員彼此關係疏離而且遙遠。		.68	
8. 大家會正視某些問題彼此對質來把問題弄清楚。	.80		
9. 大家會按照自己想像中團體所能接受的方式來表現。	.53	.35	
10. 團體成員彼此不信任而且互相排斥。		.81	
11. 大家會表達個人心中敏感而重要的經驗或感覺。	.84		
12. 大家似乎顯得焦慮和緊張。		.73	
特徵值 (Eigenvalues)	4.61	2.10	1.20
解釋變異量 (variance explained)	38.38	17.51	9.97

因素 1：投入 因素 2：衝突 因素 3：逃避

廣泛評估團體氣氛的工具，透過本研究的信效度檢定，發現中文版團體氣氛量表不僅在國外團體具備良好的信度及效度，在本土團體中，經由小幅度的更改後，也同樣具備良好的信度及效度，可以廣泛運用在本土團體之評估上。

致謝辭

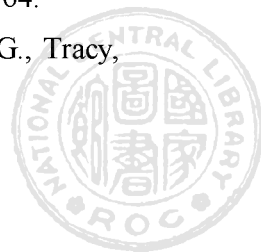
本研究的完成，特別感謝助理洪寶如協助整理資料以及衛生福利部嘉南療養院曾參與此團體的人員協助資料收

集。

參考文獻

- Argyraoulis, E., & Zafiropoulou, M. (2007). Qualitative analysis of experiences of members of a psychoeducational assertiveness group. *Psychol Rep, 100*(2), 531-546.
- Beech, A. R., & Hamilton-Giachritsis, C. E. (2005). Relationship between therapeutic climate and treatment outcome

- in group-based sexual offender treatment programs. *Sex Abuse*, 17(2), 127-140.
- Bion, W. R. (1960). *Experiences in Group*. New York:: Basic Books.
- Braaten, L. J. (1989). Predicting positive goal attainment and symptom reduction from early group climate dimensions. *Int J Group Psychother*, 39(3), 377-387.
- Burningham, C., & West, M. A. (1995). Individual, climate, and group interaction processes as predictors of work team innovation. *Small group research*, 26(1), 106-117.
- Foulkes, S. H. (1964). *Therapeutic group analysis*.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1962). *The organizational climate of schools*: Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Howe, J. G. (1977). Group climate: An exploratory analysis of construct validity. *Organizational Behavior and Human Performance*, 19(1), 106-125.
- Johnson, S. E. (2007). The predictive validity of safety climate. *J Safety Res*, 38(5), 511-521.
- Kivlighan Jr, D. M., & Lilly, R. L. (1997). Developmental changes in group climate as they relate to therapeutic gain. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1(3), 208.
- Kivlighan Jr, D. M., & Tarrant, J. M. (2001). Does group climate mediate the group leadership – group member outcome relationship?: A test of Yalom's hypotheses about leadership priorities. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 5(3), 220.
- MacKenzie, K. (1983). The clinical application of a group climate measure. *Advances in group psychotherapy: Integrating research and practice*, 159-170.
- MacKenzie, K. R. (1981). Measurement of group climate. *Int J Group Psychother*, 31(3), 287-295.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., Jorstad, K., & Bronnick, K. S. (2004). Climate for work group creativity and innovation: Norwegian validation of the team climate inventory (TCI). *Scand J Psychol*, 45(5), 383-392.
- Ogrodniczuk, J. S., & Piper, W. E. (2003). The effect of group climate on outcome in two forms of short-term group therapy. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7(1), 64.
- Perry, C., LeMay, N., Rodway, G., Tracy,



- A., & Galer, J. (2005). Validating a Work Group Climate Assessment Tool for improving the performance of public health organizations. *Hum Resour Health, 3*, 10.
- Tasca, G. A., Flynn, C., & Bissada, H. (2002). Comparison of group climate in an eating disorders partial hospital group and a psychiatric partial hospital group. *Int J Group Psychother, 52* (3), 409-417.
- Thompson, S. (1999). *The group context*: Jessica Kingsley.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychol Bull, 63*(6), 384.
- 文榮光。(2005)。關係取向心理治療。《台灣精神醫學》，19(2)，100-109。
- 陳若璋，鍾明勳，陳筱萍，沈勝昂，林正修，唐心北，等人(2004)。本土性侵害加害人團體之氣氛變化及療效因子。《中華團體心理治療》，10(3)，1-15。
- 鍾明勳，郭建成，杜家興，吳秀琴，林佩瑩，柯華寧，等人(2008)。憂鬱症動力取向人際關係團體心理治療之氣氛變化及療效因素。《中華團體心理治療》，14(4)，5-23。



Validity and Reliability of Chinese Version Group Climate Questionnaire

*Ming-Shun Chung (MD,MA)*¹, *Po-Ju Kuo (MA)*¹,
*Juia-Hsin Tsu (MA)*¹, *Ta-Jen Chang (MD, MHS)*²

Abstract

Object: The purpose of this research was to validate the Chinese version Group Climate Questionnaire.

Method: We tested the internal reliability and construct validity by analyzing the data from dynamic interpersonal group psychotherapy in the outpatient clinic.

Result: The internal consistency Cronbach alpha coefficients of engagement, conflict and avoidance were 0.89, 0.83 and 0.20. The Guttman Split-Half Coefficients of split-half reliability were 0.81, 0.83 and 0.06 for engagement, conflict and avoidance, respectively. By factor analysis, we found 3 components including engagement, conflict and avoidance. Items of engagement and conflict were compatible with the original English version but items of avoidance were not.

Conclusion: The subscales of Chinese version Group Climate Questionnaire including engagement and conflict have good reliability and validity. It is appropriate to apply these 2 subscales in the evaluation of groups. The avoidant subscale needs some adjustment for further clinical application.

Key words: Group Climate Questionnaire, reliability, factor analysis, validity

¹ Jianan Mental Hospital, M.O.H. W.

² Catholic Mercy Medical Foundation

Address correspondence to: Ta-Jen Chang, No. 29, Zhongxiao Rd, Hukou Township, Hsinchu County, Taiwan,
Tel: +886-3-5993500, Fax: +886-3-5994494, E-mail: james.tajen@gmail.com

