

比昂精神分析團體理論之探究： 三個或更多團體基本假設？

蘇俊濠

研究目的：比昂將團體視為一個整體，並圍繞三個作為團體心智狀態或核心動力的「團體基本假設」，建構出其團體理論。後續學者提出更多基本假設，試圖補足未充分論述的層面，但兩者在理論上存有斷層，亦未有研究將其整合，使基本假設理論對團體現象的解釋力受限。為此，本研究欲將各團體基本假設作理論整合，繼而獲致其對團體動力與歷程的系統性解釋。**研究方法：**2018年2月至2019年1月，以關鍵字「basic assumption group(s)」於「Psychoanalytic electronic publishing」資料庫搜尋文獻，以提出新的團體基本假設作選取原則，藉回顧方式於理論層面比對與整合各團體基本假設。**研究結果：**基本假設能被整合為主要的四個，並嘗試得出一個初步團體基本假設的工作圖式，可對「團體—人際—個體」的團體層次提出團體動力與介入的新解釋。**研究結論：**建議以團體心智光譜的方式取代傳統的團體發展階段的區分，應看重領導者在團體動力變化中的角色，領導者應藉由辨認團體基本假設，來選取最適切的帶領立場等討論，並以研究得出的工作圖式，提出未來探究精神分析團體理論與實務之研究方向。

關鍵詞：比昂、精神分析、團體基本假設、團體、團體動力

蘇俊濠：國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系碩士班；國立臺灣師範大學音樂學系及教育心理與輔導學系學士；專長領域與研究興趣為精神分析理論與治療、團體心理治療、精神官能症病理、性別與性倒錯論述。(通訊作者；E-mail: 60501054e@gapps.ntnu.edu.tw)

收稿：2019年5月12日；接受：2019年8月26日

一、緒 論

團體或心理治療團體(group psychotherapy)，源於傳統上在醫院裡對精神疾病患者執行醫療(treatment)的團體，當中特定成員與治療師有其欲達到治療性質的目標(吳秀碧，2017a)，故其在工作目標、介入方式、結構、成員組成等方面，都不同於任務、心理教育及諮商團體(許育光，2013；Corey, Corey, & Corey, 2014)。心理治療團體的成員從一定程度心理與人際困擾、慢性化的心理與情緒問題、乃至某種精神診斷，他們透過在團體中產生的治療性改變，如人格的成熟、修復與改變，並藉由體驗與頓悟，把新的經驗帶回生活之中(王韋琇、謝麗紅，2016)。現今對團體的基本劃分，可分為個體、人際及團體(individual, interpersonal & group)三個層面(吳秀碧，2017b)；或就團體動力(group dynamics)，則分為個人、成員間及團體整體(personal, member-to-member & group-as-a-whole)的關係(Burlingame, Fuhrman, & Johnson, 2004)。

心理治療團體以心理動力取向的方式帶領時，尤其重視團體內複雜的多重移情(multi-transference)現象(Shaffer & Galinsky, 1974)，即個體內在各異的心理衝突會分別投射到不同角色身上。為此，面對由個體衍生出來的複雜團體現象，需有適當的領導者帶領，因此有不少團體研究都著重於領導者的能力與技術運用(吳秀碧、許育光、洪雅鳳、羅家玲，2004；吳秀碧、許育光，2015)。

不過，近年團體研究的趨勢，轉為僅關注成員間的互動，而非傳統精神分析針對個體內在動力之於團體現象的工作，同時也忽略了團體整體的動力思考層面(吳秀碧，2017b)。國內學者吳秀碧(2015)藉著對Yalom團體理論作評論，從團體三層面來看，也認為現今心理動力取向團體從個體的偏重轉移到人際間的動力；而且，Yalom的理論在詮釋團體整體的層面仍不完整，使其團體層面的現象解釋力不足和不統整。

事實上，在1960-70年代Carl Rogers的會心團體和其他學派發展起來以前，精神分析師Wilfred Ruprecht Bion(比昂，1897-1979)已著力發展「團體基本假設」(basic assumptions group)，此以「團體整體」為依歸的理論(許育光，2013)；1980年代以

後，此觀點逐漸式微，Bion的團體理論只淪為訓練團體的架構(非結構式)，卻很少在其原本的「精神醫療／學派發展」領域中被看見。

另一方面，對團體的介入策略或層次，一般也分為三種：「個體、個體－人際、人際－團體」(許育光，2013)或「內在精神、人際、整體」(王韋琇、謝麗紅，2016)。對Bion的批評主要指稱他只強調團體整體、缺少了「團體發展與階段演進」的原理解釋和「團體整體」的清晰論述，所以相對於現在注重人際取向的團體時，其理論解釋力有所限制(吳秀碧，2017b)，但吳秀碧其實是以現今著重人際的團體觀，和以Foulkes及Agazarian的團體分析(group analysis)來對「團體整體」作批評，而非基於Bion原有的團體理論對人際層面的構想作評論；同時她又過早地把Bion的非結構團體以「利用壞客體原理來帶領」作定調。同樣，即使有研究持不同意見，指出將團體視為整體的取向受到最多學者擁戴(王韋琇、謝麗紅，2016)，但其仍是以Foulkes的團體分析為出發點。

或是說，「團體整體」觀點有滲入其他學派之中，但其關注、應用、與目的都已經跟Bion的原意不同：成員各人的潛意識動力共構出一個團體的心智與潛意識焦慮。由此可見，Bion的團體整體理論在脫離其歷史脈絡中被大加利用及備受理論批評，然而，上述各學者卻未能確實指出「到底Bion說了甚麼？」。

針對國內2001-2012年間臺灣團體諮商的研究進行文獻整合性分析(許智傑、謝政廷、吳秀碧，2014)，結果表示：在「研究主題」的124篇文獻中，只有1/4是針對「領導－團體諮商理論取向」的研究，然而，當中居然沒有任何使用精神分析理論取向的研究！其餘3/4亦未涉及「團體如何及為何成形之原理」這團體基本假設關注的議題。這讓作者們在建議部份皆提醒未來需要增加精神分析相關的團體研究！近年，吳秀碧(2017a)亦借鏡美國的團體治療發展，指出未來臺灣團體治療應多探索非結構團體。

雖然Bion(1961)的非結構、整體觀、精神分析團體研究仍未被國內學者探索——至多只有一篇簡介的文章(鍾明勳、張達人，2013)——不過，這片荒土早有一些學者(Hopper, 2003, 2009; Lawrence, Bain, & Gould, 1996; Turquet, 1974)默默耕耘，相繼提出其他重要的團體基本假設。不過，Bion與後續學者不僅就基本假設本質及起源

airiti

(Anzieu, 2001)之主張各有不同，乃至於團體如何從一個基本假設轉向另一者的解釋亦無法扣合(Lipgar, 1998)。

與此同時，Burlingame、Fuhrman與Johnson(2004)回顧20世紀後半葉的團體心理治療發展，指出未來團體研究要找出相關理論之間的動態關連，如各團體基本假設之間該如何達到整合的組織化，最終產出具「組織化的複雜性」(organized complexities)的理論，能夠對團體現象作出更精細的解釋，以達到服務臨床實務者為首要目標。

為此，當Bion的團體整體觀，面對無法詮釋團體發展和階段特徵如何形成、欠缺對團體層面明確的概念以指引治療師工作等質疑之際，我們不只有必要系統地回顧「到底Bion說了甚麼？」，在面對論假設的斷層，影響著治療師該如何思考團體基本假設與團體動力等相關的議題時，我們更需要將各個團體基本假設間的關係釐清，得出具「組織化的複雜性」的基本假設理論。這統整性的解釋，在理論或實務中上皆極為需要。

本文更相信藉由釐清Bion精神分析團體理論本身、其歷史地位與知識重要性為何，將有助團體治療理論與實務的推進，或至少讀者能從中重新思索不同學派團體觀的取徑與價值。故此，本研究期望回應兩個研究問題：

1. 分別了解Bion及其他團體基本假設以何種原理解釋團體的各層面，然後比對各團體基本假設理論的重要內涵，分析及論述其整合結果的可能性。
2. 團體基本假設能否回應偏重團體整體的質疑、能否詮釋團體發展和階段的展進與特徵？

根據研究問題欲達到的目的有：

1. 解決理論間的斷層，提供整合及系統性解釋的基本假設理論，達至清晰的Bion精神分析團體及團體整體的論述。
2. 系統性的架構能夠完善實務工作者瞭解團體現象、介入方向，乃至獲得「團體－人際－個體」的互動、連結、整體歷程的原理解釋。

二、研究方法

本文將以Bion(1961)的精神分析團體理論為基礎，並以「團體基本假設」為主軸而開展。是故，本研究以關鍵字「basic assumption group(s)」，在精神分析及相關文獻上最為齊全的「Psychoanalytic electronic publishing, PEP」資料庫搜尋，於2018年2月至2019年1月，選取原則為「提出新的團體基本假設」，結果共四則關鍵文獻：Turquet(1974)、Lawrence、Bain與Gould(1996)、Hopper(2003, 2009)。經反覆確認後沒有遺漏。本文將按時間序整理Bion及學者們的團體基本假設，整合其定義、特性及動力運作模式。再者，回顧過程中將比對各基本假設的本質與起源等理論間的異同。最後，引入同樣在搜尋時找到的相關團體基本假設文獻，乃至幾部直接與Bion團體理論相關的專書，作出綜合評析，並提出理論整合的可能。

三、研究結果

如「研究方法」提及，本章第一部份以Bion為首，爬梳團體基本假設形成、改變、乃至成員連結的學理。第二部份則按時間順序，以相同方式整理其他團體基本假設的內涵。至第三部份「推進的團體基本假設」，將前兩者比對與整合，劃出四個主要的研究結果。

(一) Bion團體理論之探究

團體有兩種對立的心智在拉鋸，兩者又各有三種形態。而這一切其實是建築於Freud的團體理論之上。Bion的目的在於以嶄新的理論構想重新思考團體內的連結與變化的原理，來翻新Freud的團體觀點。

1. 團體基本假設、團體工作與特定次團體工作

Bion(1961)認為團體以整體的方式運作，可區分出兩種對立的心智狀態(mentality)——團體基本假設(basic assumption groups, ba)與團體工作(work group, W)。

我們先細談團體基本假設。原初的團體係處於無法發揮自我(ego)功能，只能以退行(regression)而非思考的方式來處理或防衛原始焦慮的狀態；這就是Bion定義基本假設為當成員面對與原始部份客體(primitive part-object)的關係所引發潛意識幻想(unconscious phantasies)及伴隨之精神病焦慮(psychotic anxiety)，所作出的防衛反應。

換言之，Bion師承M. Klein(1946)主張嬰兒在母嬰關係下的投射性認同(projective identification)及分裂(splitting)之原始防衛心智狀態的觀點，把這動力與機制視為基本假設的運作方式，尤其顯現偏執－類分裂心理位置(paranoid-schizoid position)的特性。於此Klein的客體關係觀點下，Bion認為團體基本假設目的之一就在於實現精神病幻想。比如，成員希望與分析師建立所謂更「真實」的關係，並要求領導者演出某個移情中的角色(Bion, 1961)。筆者按焦慮的主題及團體移情方式，分述將三種基本假設整理如下：

(1) 依賴基本假設(basic assumption dependent, baD)

正如嬰兒把內在自我好的部份投射到母親體內，所以baD的領導者也成為被理想化為慈愛且提供安全感與保護的全能人物，由此防衛掉壞自體、壞客體及憂鬱焦慮(depressive anxiety)。但由於投射的過度操作，成員的自我也因此弱化與貧乏而變得更為依賴。

(2) 戰－逃基本假設(basic assumption fight-flight, baF)

當嬰兒感受到被迫害焦慮(persecutory anxiety)時，一方面會將壞自體的部份分裂並投射到母親身上，使壞乳房變成需要逃避的外來物，同時，幻想一個理想的乳房來對抗壞自體部份。為此，在baF中成員會把焦慮投射到外團體或不在場的議題之上，成為指揮官的領導者則被要求率領成員向敵人作戰或撤退。有時候團體中被他人所戰的受害者，其實是另一個體把壞自體部份作投射性認同操作下的代罪羔羊(scapegoat) (Clark, 1997)。

(3) 配對基本假設(basic assumption pairing, baP)

要是嬰兒無法從母親身上得到被渴望的滿足與愛，那母親就成為了內含父親陰莖的聯合父母形象(combined parent figure) (Klein, 1952)，即Freud說的原初場景

airiti

(primal scene)的焦慮。Bion認為baP中，有一對男女的互動忽視了其他成員，但其他成員也將焦點放在這對引起團體性慾(sexuality of the group)的男女身上，其親密舉動被容忍，因為他們帶來了解救與將臨的希望感(救主理念，Messianic idea)。然而，Bion指出好比基督的誕生之於猶太民族，此希望卻又不能夠被真正實現(猶太人不相信耶穌是彌賽亞，並把他釘死)。

總括而言，三種基本假設都使團體無需就現實問題作出深思，並阻抗分析；團體心智被強烈的情緒接管，成員在潛意識共謀中工作停滯，與目標失聯(Caper, 2001)。若從理論術語做說明的話，這彷如嬰兒以身體去言說、不思考而行動化的原始心智，稱為原型心智系統(proto-mental systems)。

相對地，「團體工作」的團體心智遵從自我的現實原則(reality principle) (Freud, 1911)，成員有現實努力工作的能力來面對任務(Bion, 1961)，為了有效地運作而使用理性及科學的方法合作，並管理共有的緊張感與關係。而在團體層次上，則是一種追求真理、關注並與現實保持接觸、能自我觀察的、對內部動力進行理性探索的心智，它是一種能同時參與行動現實(the reality of action)和團體生活之心理現實(the psychic reality of group life)的能力(French & Simpson, 2010)。理想上，為有效執行自我功能與任務，團體應該要處於團體工作的心智中，而這有賴領導者對焦慮與防衛作出適當的詮釋，使團體因頓悟到團體本身正試圖潛意識地實現幻想內容及迴避現實，最終使成員找回與現實相關的時間感、接受團體的發展、朝向現實且不會對思考能力作出攻擊。

然而，由於基本假設的滲透，實際上卻沒有純粹的團體工作，且當其功能與基本假設共存時，Bion稱它為特定(次)團體工作(specialized work 'sub-'groups, SW) (1961)：一個能夠有效地處理某種基本假設的次團體，同時，此次團體不會阻礙到作為整體之主團體(main group)工作功能。因此，特定(次)團體工作是為了中和基本假設的行動要求，不讓基本假設妨礙到主團體把思想與感受轉化為適應於現實的行為。

由基本假設及團體工作的交織中延伸，可見特定(次)團體工作也分為三種。Freud(1921)認為「教會」與「軍隊」是典型的團體，成員對其首領都有著同一幻

覺：基督／將軍總是平等地愛每一個體。故此，Bion亦以教會與軍隊，分別代表著團體工作在處理依賴基本假設與戰－逃基本假設時的特定(次)團體工作。最後，Bion指出Freud沒有推論出配對基本假設的特定(次)團體工作：貴族(aristocracy)。

(本文後段將視脈絡，對團體工作、特定(次)團體工作、團體基本假設及其三個類等，皆以簡稱書寫，如W、SW、ba、baD、baF及baP)

2. 基本假設的形成、改變與連結

既然ba如同Klein理論下個體對早期客體關係之精神病焦慮的防衛，那團體作為個體般的整體時，Bion也必須回應ba的機制與轉換的問題：首先，在團體中個體是被甚麼所引動？Bion認為人們因為自身人格的潛意識因素，有隨時形成團體的傾向，即人格的價效(valency)¹促使及影響ba的形成。

三種ba間的流動或改變，是一種互換，而非因果的關係；精確而言，改變不必然是一者取締另一者，而是取決於當張力(tension)增加，團體採取何種跟現在無關之外來團體(extraneous group)形式作改變。譬如當成員的價效主要傾向於依賴時，團體就會落入baD佔優勢的心智狀態，另外兩個ba則暫時被潛抑到原型心智系統中；當baP活躍時，就有去戰－逃的分裂張力，那外來團體就是baF。為此，ba互換的關鍵在於新想法的威脅要求團體發展，但ba缺乏發展的能力，就只能夠不斷改變。

隨著ba的互換，改變的還有伴隨的情緒。每一情緒都跟佔優勢的ba有某種特殊的結合，意即在baF或baD中的焦慮品質是不同的。再者，伴隨某一ba的情緒，會排斥適合於其他ba的情緒狀態，好比在baD的罪疚與憂鬱感，與baP的希望，及baF的憤怒與恨意相斥。不過，情緒品質的重要性沒有得到Bion更多的關注與探討，它至多被視為ba的伴隨現象。

最後，如同團體的形成，Bion亦以價效觀來解釋成員的連結。Freud(1921)認為成員是共同對領導者作出移情，把領導者(理念／價值觀)內攝為自我理想(ego-

¹ 嚴謹的定義為「於人格中的群聚性質下的瞬時潛意識功能」(Bion, 1961: 136)，或「個體與他者間即時且非自願的組合，以分享及按照基本假設行動的能力」(153)。而價效的群體性現象(groupishness)是在團體中才尤其凸顯(Symington & Symington, 1996)，換言之，Bion認為團體與個體心理學間的區別，只是一種幻覺。

ideal)，繼而成員彼此成為手足，並以目的受到抑制的性本能(aim-inhibited sexual instinct)作之間的原慾聯系(libidinal ties)。然而，Bion(1961)認為團體中的移情現象其實是根源於二人分析的配對(分析師－個案)的性元素(sexual element)動力，他批評Freud的團體理論沒有把自身考慮進團體內，才讓從移情觀到團體情境的推論出現缺陷，而無法從目的受到抑制的性本能中推論出能處理baP的性元素之「貴族SW」。反之，Bion認為在團體中，既能發現精神分析最顯要的性元素，亦能找到對性慾(sexual)活動之懷疑、指控及敵意元素(受到抑制的性本能／非性元素)(166-167)。

總括而言，Bion試圖以(1)價效觀去取代移情或目的受抑制的性本能觀，作為團體形成與連結的根本原因，和以(2)團體是因ba的張力而互換，來修正、補足並翻新Freud的團體心理學。

(二)更多團體基本假設之探究

後續學者不只試圖回應ba的本質及起源、使團體從一個ba轉向另一者的力量、是否有別的ba存在等問題，也探究團體整體觀點背後的個體與人際層次的基本假設現象，並發現有別於Bion提出的焦慮和防衛方式。而對ba的形成與改變的論述，也提出「對情緒作防衛，導致ba改變」，間接反對Bion對Freud理論翻新的觀點。

1. 第四至第六個團體基本假設

Bion提出的團體運作觀，無疑改變了Freud以降的團體理論面貌，引發學者們的探究與辯證，發揮承先啟後的重要角色。下述就團體動力學者提出的其他團體基本假設進行整理，主要指出其定義、形成原因、特性、及與其他ba的關係。

(1)合一基本假設(basic assumption oneness group, baO)

提出第四個ba的學者是Pierre Turquet，他認為團體成員會尋求加入一個有著全能力量的強大聯盟中，把自己臣服於一種被動的參與，從而感受到福利及整體性(wholeness)，僅僅希望執行簡單的任務與角色(Turquet, 1974)。這心智稱為「合一基本假設」：成員在海洋般的合一感受，如宗教的奧秘中沉醉，一種極致的團體整體狀態。

在合一的沉醉背後，隱藏著攻擊與破壞的傾向。Turquet暗示baO與baP的救

主拯救是相關的，一如baP的救主不應該誕生，因為其出生會侵害團體；為此，baO本身其實是充滿血腥暴力，這在Hopper(2003)的書中有另外說明，即以神力的(charismatic)帶領方式去消融、強制同化異己。

(2)唯我基本假設(basic assumption McNess, baM)

廿二年後，Lawrence等人(1996)在人際層次的焦慮中，提出「唯我基本假設」。若baO是一種與神合一、個體界線融和的狀態，那麼，在對反的辯證關係中，baM則是一種非合一(ba not-O)：它是由意識與潛意識的社交焦慮和恐懼引起的自私文化現象，強調分離性、排斥「我們」的概念、使人只在意內在現實，以排除及否認外界干擾，讓內在成為救濟會，為此它有著自戀(narcissism)的性質。

由於在幻想中，真實存在的團體是迫害的源頭，所以當成員被召集去完成任務時，baM就被引發，使得關於「團體」的想法都是消極的(negative)，或潛意識假設裡這只是個不存在的群體或「非團體」(non-group)，唯有個體的現實才是真實的。為此，人們只在意個人界線並極力防止被他人侵入，導致工具性的互動，並由於情感會引領人到未知的危險中，故也缺乏情感的交流。其工作假設為：去除成員間的互動，以無視團體中手足經驗(experience membership)的真實感受。

(3)去凝聚：聚合化/群眾化基本假設(basic assumption of Incohesion: Aggregation/Massification, (ba) I:A/M)

Hopper(2003, 2009)提出第六個ba「去凝聚：聚合化／群眾化基本假設」(簡寫為baI:A/M)：首先，對比於社會系統中W的整合和人際關係的凝聚功能(cohesion)，它是去凝聚的或假性團結(pseudo-solidarity)；再者，它是由創傷和創傷性歷程造成及引發，使人分別以封裝、融合與混亂(encapsulation, fusion, confusion)的防衛去保護自己免於無助及殲滅恐懼(helplessness, fear of annihilation)等原始情緒。Hopper主張人際關係中的無助、羞恥及創傷經驗，比Klein所主張的忌羨(envy)更為首要，忌羨只是對抗殲滅恐懼的(非原發的)防衛。

從社會學及人類學的觀點來看，baI:A/M還不是真的團體，它只是一種聚合(aggregate, A)或群眾(mass, M)，當中每個成員都難以跟他人連結，總是沉默及避免眼神接觸。就兩個階段特點再作區分的話：

(a)聚合(A)的個體性太多，人們只是放在一起卻又禁止成組(contra-grouping)，處於碎片化及無秩序(dissaroy)的狀態；

(b)群眾(M)的個體性則太少，人們的沉默植根於對共同擁有物的敬畏和迷醉。好比政治性質的團體，彷彿無需文字、或只透過口號及行話就能溝通。所以，它會根除次團體及相反勢力的團體，成員改為落入一種baO、同質化及融合的整體狀態。

從另一個角度來看，baI:A/M作為一種「我是」(I AM)的身份宣告，是基於全知全能的誇大與幻想，尤其是當父母或團體領導者令成員失望時發生，即一種從W到ba的防衛反應，或說是一種對baD的依賴失望時的防衛反應。

(4)一個未確立的基本假設

Hopper(2009)指在Bion的baP之下應該有一對立面，即涉及以愉悅的假面具去使用痛苦的「反常配對」²(perverse pairing)，作為未被明言論述及未確立的第七個ba。然而，對反常配對ba的描述仍然十分粗略，Hopper(2003)只散落地提出一些見解，其特性大部份又包含在baI:A/M之中，即A/M歷程皆有反常人格的特徵。由此可見，雖然Hopper試圖描述出反常配對ba的存在，卻始終未能系統地清晰論述、或以團體實例來說明。為此，筆者先謹慎地把其存在懸置。

2. 新基本假設的形成、改變與連結

同樣先談個體層次，後續學者皆沒有追隨Bion的價效觀，改為從社會學或人際關係的觀點切入。比如，baO那種融和至「我們」的聯盟狀態；baM則是反對及排斥「我們」的唯我論文化；Hopper的baI:A/M反映出人際關係中的無助、羞恥及創傷經驗等挫折，使團體只能以聚合或群眾的狀態存在。

再者，Bion以價效張力來解釋ba的互換，且情緒的改變只是伴隨現象；然而他只花了很短篇幅去構想改變的原理(1961)，這薄弱的解釋力備受質疑(Lipgar, 1998)。相反，Brown(1985)強調ba中真正「基本的」是情緒狀態，即潛意識地控制團體行為之幻想與情緒驅力³(emotional drive)。精確而言，ba的改變是源於對W或某ba的失敗⁴

² 若按精神分析理論的脈絡，「perverse」一般翻譯作「變態」或「倒錯」。

³ 在baD中是敬畏或依賴之情、baF是敵意和恐懼、baP則是樂觀和希望。

⁴ Kernberg認為ba是當任務結構崩潰時引發的(Schermer, 1985)。

airiti

下激起之情緒，所作出的防衛反應。如Lawrence等人(1996)認為，baM與其他四個ba(D、F、P、O)的主要差別在於個體變得不可見，因為個體主義佔據(individualistic preoccupations)使它無法忍受集體活動；故此，baM是用來對抗W或ba——尤其是baO——的基本情緒而構成的潛意識防衛。類似地，Hopper(2003)把其創傷性歷程結合Coltart的新概念「貪婪」⁵(greenvy)，指出兩者所造就的無助感會激起原始的殲滅恐懼與幻想，而baI:A/M正是針對此一原發焦慮而形成的特定保衛系統，使團體先以聚合(A)的碎片化或裂解(fission)，再到群眾(M)的融合與混亂，作為處理失落、拋棄及有害內在客體的情緒防衛。

那麼，baM及baI:A/M顯然都是針對特定情緒的防衛，成員退行至「集體存在狀態」形式來對抗極端的焦慮(Hopper, 2009)。French與Simpson(2010)亦指ba很多時候都只是在彷彿(as-if)性質的反目的或假性行動(anti-purpose or pseudo-action)，因為真實的行動或發展，都代表團體要放下情緒防衛，要跟真實的情緒接觸。為此，情緒不僅是ba的伴隨現象，更成為ba改變的因果關係中的原因。

最後就成員連結的問題，後續學者皆不認同Bion以價效觀來取代Freud的性本能或移情觀。相反，不只Lawrence等人(1996)仍有援用本能與自戀的觀點，Hopper(2009)也認為個體間的「人際一個體」層次，仍然有原慾性人際依附(libidinous interpersonal attachment)作為連結的力量。因此，團體成員因認同理想自我而彼此成為手足、到因為創傷的恐慌而彼此不再關懷，變成只關注個人利益的去凝聚狀態，這跟Freud(1921)主張移情－愛(transference-love)關係的建立與摧毀所造就的因果解釋更為相近。

於此，便理解為何價效觀沒有被追隨，因為Bion未能清楚論述價效及原型心智系統如何作用於ba間的改變(Lipgar, 1998)。況且，Freud(1921)提到手足之間本來就存有彼此忌羨的敵意，對這情感的防衛(反向操作)被改為對彼此的認同，這間接支持了Brown(1985)主張ba的形成或改變，都是針對特定情緒之防衛的觀點。

⁵ 指Klein概念中，處於偏執－類分裂心理位置的嬰兒之貪婪(greed)與忌羨／佔有式慾望(possessive desire)的混合物。Klein認為忌羨是原發的(primary)，但Coltart在1989年提出「貪婪」才是原發的，其分裂的次發結果才出現貪婪與忌羨。(Hopper, 2003)

(三)推進的團體基本假設

筆者比對Bion及後續學者對團體基本假設的論述，重點指出：推進的ba理論之「最大公約數」應為何，及重新檢視Bion側重和忽略了甚麼。在此基礎上，再去回答ba如何能夠成為清晰的團體整體論述的問題。為此，筆者把目前的ba以整合方式縮減，並初步描繪一個團體基本假設的工作圖式，以供實務參照。

1. 基本假設的基本：本能、防衛或文化？

推進的基本假設，既保留Bion把ba視為防衛的觀點，更擴展了本能及文化層面的彈性意義。兩者的共同基本為：ba是針對特定焦慮或情緒的防衛。

縱使Bion最終把ba現象定義為針對精神病焦慮的防衛反應／後天構成(postnatal formation)，但當中個體仍有著「避苦趨樂」的本能層面(Miller, 1998a)。好比在John Bowlby(1969)的依附(attachment)觀點下，乳房既是被依賴，又是被戰－逃的客體(Miller, 1998b)。類似的觀點如Brown(1985)試圖藉Mahler主張的融合(merging)及分離－個體化(separation-individuation)觀點，把Bion的ba分別與早期精神分析的本能理論，即baD－口腔期、baF－肛門期、baP－陽具期的發展階段連結。Schermer(1985)則從人類群體的需求出發，指出Bion的ba跟育兒與社會群體間的連結(baD)、物種繁殖(baP)及保護群體免於內外危險(baF)等生物需求的近似性。此觀點與Gold(2006)提出團體面對自然力量、與其他物種競爭、乃至在演化上要與同胞競爭時，以存活的需要(need for survival)作為原則是一致的。

在本能的後設心理學外，Hopper和Lawrence又試圖以社會關係的角度，把ba視為一種文化現象：自私文化的baM和政治文化的baI:A/M(以及宗教文化的baO)。然而，主張ba純粹源自本能或生物遺傳的Schermer(2001)，則認為baM和baI:A/M只是次發的團體文化，一種團體心智與個體驅力(慾望)間衝突的次發產物，故反對把作為後天社會適應的兩者視為ba；而Hopper(2009)則採取跟Bion類同的觀點作回應：由於baM和baI:A/M都是針對特定原始情緒的防衛反應或系統，所以兩者還是能被視為ba。

綜觀而言，主要爭論在於ba是本能(原發)，還是防衛／文化(次發)的產物，這種搖擺在Bion的論述中亦一直存在(Miller, 1998a, 1998b)。為此，筆者主張各ba的「最

airiti

大公約數」為針對特定情緒或焦慮的(次發)防衛，而把本能及文化觀作為其彈性意義。

2. 退行或發展：心智共存的工作團體

就團體心智，後續學者試圖平衡Bion「重ba輕W」的傾斜，改為強調與ba共存的W心智功能，細分出三種團體工作的特性。

Bion說過沒有完全的W，它一般會跟某個ba共存，並試圖保證此適切的ba繼續主導以完成團體任務，不被其他ba干擾。在心理治療團體中，只要W心智功能仍在，就無需擔心ba被取代而防範這個轉變、偶爾被阻礙或改道(Symington & Symington, 1996)。正如Palmer(1985)質疑到底能否僅就W與ba的心智功能作出二分，也許是W無法涵容ba時，才使兩者的區別尤其明顯。為了更清晰地表達沒有純粹的W、只有W與ba混合的SW觀，French與Simpson(2010)強調不應該僅視W為好、ba為壞，並提出一個心智共存(co-existence)的光譜或連續體：偏向ba功能是種「退行拉力」，即無能涵容情緒張力；相對的，偏向W功能則是種「發展推力」，在意識及潛意識的能力中繼續與團體工作，並願意去涵容與接觸情緒。更唯有傾向W端的團體心智，才願意及有能力獲取知識、去處理認知一個行為背後的前語言及原始根源時的潛在焦慮(Gold, 2006)。

按此推論，在光譜的工作心智端，就能得出依賴團體工作(work-group dependence, WD)、戰－逃團體工作(work-group fight-flight, WF)及配對團體工作(work-group pairing, WP)：WD中有合法且有能力帶領思考與工作的領導者、WF能在帶領中積極面對挑戰、WP則有著一種非性慾的友誼關係(French & Simpson, 2015)。

French與Simpson(2015)為特定(次)團體工作(SW)作出精緻化的描述；然而，按照邏輯，若Bion的三個ba都有心智共存的工作層面，其他的ba亦該有之。可借二人並無提出WO、WM或WI:A/M存在的可能與說明。筆者認為這個重要性需要被指出，以待探究。

3. 多少個團體基本假設？

學者一致同意的ba當然是由Bion所奠基的三個(baD、baF、baP)，而第四到第六

airiti

個(baO、baM、baI:A/M)則有爭議，如一者能否被另一者含納？——如本文標題「三個或更多團體基本假設？」。為此，筆者按ba的特性及當中的邏輯作學理上的合併，使目前ba的數目由六個縮減為四。

若不計入「一個未確立的基本假設」的「反常配對」，Bion以後的ba有三。現在，我們好奇Hopper為何要把排第六的baI:A/M說成是第四？原因在於構思之初，Hopper就把baO含納進baI:A/M的M當中，即以baI:A/M對baO作取締(Schermer, 2001)。在特性上，baO那「失去自我」的宗教情懷仍然與一位領導者關連，成員藉著歇斯底里式的理想化，使自身同時認同於領導者、同胞及團體本身，導致失去自我感的群眾。為此，原本為第四個的baO被M所含納。

剩下排第五的baM，筆者主張它能夠被baI:A/M中的A含納。Lawrence等人(1996)視baM為ba not-O，而由於baO已經被baI:A/M的M含納，所以baM與baO的對反關係，邏輯上會轉換和反映在「A/M」本身的對反關係中，成為「baM/baO」。只可惜Hopper未論述baM與baI:A/M的關係，使我們需要從特性上再思辯兩者的關連——baM是由社交中的焦慮引發的防衛，它作為一種消極的「非團體」，成員只在意「我」而排斥「我們」，在自我界線中極力防止被他人侵入，也不想感受團體的手足互動，認為唯有個體的現實才是真實的；相較之下，A本身也是對人際關係中的焦慮作防衛，又由於baI:A/M作為一種「我是」(I AM)的身份宣告，使團體某程度也不是真正的團體(「非團體」)，成員以圍牆與隔離(enclosure, isolation)的界線(Hopper, 2003: 71)來拒絕與他人連結，堅守「我是」的個體現實作為對外界的防衛。由此可見，baM與A階段的特性相當符合。

由此，筆者主張「聚合(A)→群眾(M)」歷程，亦能以「baI:A(baM)/M(baO)」來表示，當中的含納關係指baM只是A的一個部份，baO亦只是M的一部份。與此同時，ba的總數從六個整合為四個。

4. 基本假設中的「團體—人際—個體」交織

通過上述對基本假設的探究，會發現各種ba分別針對團體三層面有對應的解釋邏輯，ba之間又有一定的對應關係來解釋其變化。筆者由此提出初步的ba工作圖式作實務參考框架，以瞭解團體動力與現象。

Bion認為團體與個體心理學間的區別只是一種錯覺(illusion)，這是Freud(1921)認為能夠從先於個體的群體來研究個體內在的另一種表述，為此，面對團體的三個層面，Bion的確師承Klein，從個體層面去論述團體整體，然而這是一種回歸式的、像是接合手風琴兩端般的觀點。筆者認為以此角度重新審視「團體—人際、人際—個體、個體」三種團體的介入層次，便能發現Bion並未因強調整體而忽視個體，卻是同時關注個體與團體整體；剩下的人際層次，實在略為不足，而後續學者們提出那產生自人際或社交層次的防衛反應ba，正好補足這一塊。

值得注意的是，Bion(1961)認為領導者是團體投射性認同機制下的接收端(receiving end)，所以治療者才能夠運用自己的反移情感受作出詮釋，即這裡暗指一種「潛意識幻想的人際互動」，只是此人際層面是處於潛意識層次，涉及的客體也直接從成員個體到領導者端，而不是成員間的人際／人際—個體互動。為此，其他指涉人際層面的新ba有否直接回應這種潛意識的人際互動，則需要更多研究說明。

最後，若要建立一「團體基本假設工作圖式」(表1)去展示ba的關係，試圖作出理論部份的整合以供實務作參考框架，除了前一點「多少個團體基本假設？」的整合，還可以再考慮兩點：

- (1)Hopper(2009)在精神病理學上把創傷、無助與殲滅恐懼等同於失敗的依賴(failed dependency)，意謂著baD的失敗很可能引致baI:A/M，因為baD的失敗可以被經驗為創傷，甚至隱含成員暗殺了領導者，導致團體不能亦不願意去哀悼。在A或baM階段的自我孤立與隔離，亦如同Lieberman所發現的依賴—反依賴現象(dependency-counterdependency)(Thelen, 1985)。因此，baI:A/M可謂主要是對baD以被經驗為「創傷、殲滅恐懼、無助」的方式失敗下的情緒之防衛，故在表一中，「baI:A(baM)/M(baO)」被放置於baD的對面。
- (2)除了強調ba現象，在實務裡更要加入W與ba心智共存的角度，呈現一種發展推力與退行拉力拉踞的共存心智光譜(French & Simpson, 2010)；另外，同時標示出所有邏輯上存在但未知「？」的可能性。

表1 團體基本假設工作圖式

共存心智／ 特定(次)團體工作	團體 基本假設	團體 基本假設	共存心智／ 特定(次)團體工作
WD	baD	baI:A(baM)/M(baO)	(?)
WF	baF	(?)	(?)
WP	baP	(?)	(?)

四、討論與結論

藉由建立「團體基本假設工作圖式」(表1)，下文以討論方式總結研究結論，並致力回應前文的兩個研究問題。再者，將檢視目前研究成果，提出實務建議及未來研究方向。

(一) 討論

1. 表1左側的ba主要呈現「團體整體」的防衛與動力，而若其出現「團體—人際／人際—個體」的創傷性失敗，則可能會引致右側的ba對其作出反依賴情緒的防衛，即「baD→baI:A(baM)」，但A(baM)會否、如何進一步改變至M(baO)，則可參閱Hopper(2003)的論述，在此先不贅述。然而，左右兩側的ba本身皆緊扣「個體」層次的潛意識焦慮的動力，ba總是成員潛意識動力「團體整體化」後的心智現象。不過，baD會往baI:A(baM)或baF/baP方向改變，性質上是指對不同的挫折與情緒作出不同的反應，是防衛方式與結構的差異，而不應理解作何種ba比較傾向W，因為按定義，只要W無法涵容ba，或ba的傾向過強時，團體就無法發展。
2. 團體基本假設以「W←→ba」心智光譜來詮釋團體階段問題。過去團體實務或研究多集中於團體階段與發展的討論，彷彿只有根據那四～五階段的方向，團體才有在發展；然而，Beck在多篇文獻中也指出團體階段出現的非必然性(吳秀碧，2005)，箇中原因，也許可藉由ba的構想來補充：團體本身在各ba間遊走，而團體有否發展，是取決於W與ba心智間調和的發展推力與自我功能。只要團體心智能發揮「共存心智」的功能，它就是在現實原則中走向「對」的路途。若用比喻

形容，一般的團體階段是「縱軸」(vertical axis)，垂直地區分出幾個階段，如樂譜上的和弦(chord)的正確進程，來檢視團體的發展方向；然而ba則像是「橫軸」(horizontal axis)，是一種水平的切片(biopsy)，重點在於能否帶出旋律(melody)的音樂性，而此檢視是針對團體的心智功能。

3. 團體若凝聚失敗或無法凝聚，在介入層面，領導者也有相當戲份。有研究指出成員投入氣氛知覺低而減少分享或揭露，是源於對團體的人際關係評估後感到不自在(許育光，2016)，但這並未解釋感到不自在背後的原因。而表一裡指出成員沉默不分享的狀態是一種與領導者本身相關的焦慮，即投入氣氛低是因為成員已然進入A(baM)中防止被他人侵入的狀態。由此延伸，除了成員間的支持性關係，跟領導者高度相關的「凝聚」亦是團體治療「成功」的必須元素(Burlingame, McClendon & Yang, 2018)。意即，團體成員因不自在而進入特定ba的原因雖跟領導者的領導力(leadership)有關，但與此同時，領導力再好的領導者面對實際上與他無關的、團體整體的退行力量時，有時候亦只能夠不多作介入地等待與觀察，把重新凝聚的責任歸到成員本身(許育光，2013)。反之，若團體整體已經在高領導力或高凝聚狀態，那即便領導者的領導力不高，團體心智還是能夠向W方向前進。
4. Bion指出ba經常快速改變，或潛在的ba與領導者所欲主導的方向不同，但現今一般的學校或醫療機構皆以活動及規劃清晰的高結構團體為主，這很大程度把ba固定在依賴層次，更限制團體動力的自由展現。另外，每個任務或議題都有其最適合的ba(Miller, 1998b)，故高結構團體不一定能幫助團體工作。反之，只要共存心智偏向W，作為其基礎的自我功能能夠按現實原則工作，領導者就無需擔心ba被取代而防範動力的轉變，更應該藉此深入瞭解與處理團體整體的潛意識焦慮與需求。
5. 「退行或發展：心智共存的工作團體」章節裡指出，W一般會跟某個ba共存，並試圖保證此適切的ba繼續主導以完成團體任務，不被其他ba干擾；它的意思是特定的任務或工作有其最適合的ba做「基底」，好比能被W涵容的baD，即WD，相較另外兩個baF/P更適合於醫院的醫病工作，以避免出現功能失調的團體文化(Miller, 1998b)。為此，這不與「ba為針對特定情緒或焦慮的防衛」的定義互斥，

因為醫病工作的成功確實需要baD那種對抗「冷漠、不給奶、不能依賴」的負面情緒之防衛作為其基底，去相信並與醫護團隊合作，且由於傾向WD，所以它又向發展、思考、現實的治療方向前進。

6. 前文提及，W的發展推力與ba的退行拉力是一共存的心智光譜(French & Simpson, 2010; Palmer, 1985)，但ba同時被定義為「針對特定情緒或焦慮的防衛」，就此雙重定義，也許能夠以個別治療個案作說明：在治療過程中，個案的防衛幾乎一直存在，甚至是在移情情境、面對詮釋時，防衛會改變或呈現更多樣式與形態，而此歷程按理會在退行中發生。然而，若個案對治療抱持相信、渴望改變的W態度，那治療中必然出現的ba心智(退行、防衛、退行下的防衛)就還是能夠被涵容，兩者以拉扯、往返、搖擺的動力關係路徑，朝向治癒與結案的方向前進。

上述引介團體基本假設就思考團體動力、歷程發展和互動三層面之新穎方式，也早早呼應了吳秀碧(2015)建議要引進社會學相關的理論來補足心理動力理論之不足的請求，學者們藉由強調人際層面，使ba理論更為周延。

(二) 建議及研究方向

本文目的是以文獻探究達到整合ba理論，故過多的實務建議也許並不適切，事實上，以Bion的精神分析團體來工作，就是：領導者要區辨出團體處於何種心智與動力之中，瞭解當下團體所反映的需求與焦慮，和應該對甚麼內容作出詮釋介入。然而，筆者認為有兩點實務建議在研究結果中尤為顯要：

1. 對團體整體的過度強調，有時候確實會對個體慾望作否認，觸動其受挫情緒(Brown, 1985)。為此，即使Bion等是以整體觀來瞭解個體層次，但介入時也不能忽視個體——衝突及防衛概念(Schermer, 1985; Thelen, 1985)——的重要性，因為對團體整體或個體層面的介入，總是不同的。
2. 依據對ba特性及工作目標的判斷，選擇最適切的帶領立場(leadership stance)，以管理ba並轉化至工作成就，乃至詮釋介入的考量。引述J. D. Sutherland所說，Bion十分重視接觸的品質(quality of contact)，使他一再反思及檢視個體間互相作用的影響力、克制行動、涵容焦慮、以及與他者保持一種同理同頻(empathic attunement)；

但Bion也許太著重團體的負面動力，卻少把注意力放在團體的共同目的要如何達成的帶領上(French & Simpson, 2015)。為此，我們要重視領導者專注、聆聽與合作的能力(Lawrence & Armstrong, 1998)；而且有效的帶領總是取決於所涉及的「個人類型」和「團體情況類型」(Lipgar, 1998)，即領導者個人的性格特質必然跟團體互動，以產出特有的團體現象。簡言之，一個有效的團體領導者，不僅要學會區辨不同的動力特徵、發現當下團體現象到底是針對怎樣的情緒作防衛，更要覺察與善用自身的性格特質之於團體動力的影響力；繼而，由於不同ba針對「團體整體—人際—個體」不同的層次作論述，所以詮釋介入的方向與層面亦要「因團制宜」！

最後，即使筆者整合出「團體基本假設工作圖式」(表一)作為檢視團體動力的新框架，然而，當中仍有不少有待探究之處：上文指出baD的失敗主要會導致baI:A(baM)，表中未清楚說明同一側的baF及baP是否都以同樣方式改變；有否保留Bion價效觀的要必；乃至baI:A(baM)/M(baO)會否發展出團體工作心智，或其他「？」的存在與否等。為了完備此圖式，我們需要更多的團體實務，從原始情緒及客體關係模式作進一步的精神分析研究。甚至，在我書寫與修正這篇回顧性研究期間，已經有新的基本假設正被研究與提出，這代表不久的將來我又得重新檢視自己提出的圖式，並思考每個ba之間的關係。

這篇針對Bion及後續學者就回顧「團體基本假設」的成果，願能為臺灣的精神分析及團體研究帶來新刺激，一如Bion坦誠的說：「我重申我對基本假設所提出的理論假設，不能算是一種嚴格的表述」(1961)，我的研究亦然，且這片土地有賴後人的繼續耕耘。

參考文獻

王韋琇、謝麗紅(2016)。心理動力團體治療近年之研究趨勢。**中華團體心理治療**，22(3)，17-23。

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。

- 吳秀碧(2015)。有關團體，Yalom他們說清楚了嗎？。臺灣諮商心理學報，3(1)，1-13。
- 吳秀碧(2017a)。時代與團體治療。輔導季刊，53(4)，1-16。
- 吳秀碧(2017b)。團體諮商與治療：一個嶄新的人際—心理動力模式。台北：五南。
- 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之研究。中華心理衛生學刊，17(3)，23-56。
- 吳秀碧，許育光(2015)。團體領導能力量表之常模建構與領導者能力分析。臺灣諮商心理學報，3(1)，27-51。
- 許育光(2013)。團體諮商與心理治療：多元場域應用實務。台北：五南。
- 許育光(2016)。非結構式諮商團體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。
- 許智傑、謝政廷、吳秀碧(2014)。台灣團體諮商研究之題材與方法之整合性分析：以2001-2012為例。臺灣諮商心理學報，2(2)，49-75。
- 鍾明勳、張達人(2013)。比昂團體整體理論。中華團體心理治療，19(3)，9-13。
- Anzieu, D. (2001). Freud's group psychology: Background, significance, and influence. In E. S. Person (Eds.), *On Freud's: Group psychology and the analysis of the ego* (pp. 39-60). London: Routledge.
- Bion, W. R. (1961). *Experiences in groups and other papers*. London: Tavistock.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss. Attachment (Vol 1)*. London: Hogarth Press and the Institute of Psychoanalysis.
- Brown, D. G. (1985). Bion and Foulkes: Basic assumptions and beyond. In M. Pines (Ed.), *Bion and group psychotherapy* (pp. 192-219). London, Boston, Melbourne and Henley: Routledge & Kegan Paul.
- Burlingame, G. M., Fuhrman, A., & Johnson, J. (2004). Current status and future directions of group therapy research. In J. L. DeLucia-Waack, D. A. Gerrity, C. R. Kalodner & M. T. Riva (Eds.), *Handbook of group counseling and psychotherapy* (pp. 651-660). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Burlingame, G. M., McClendon, D. T., & Yang, C. (2018). Cohesion in group therapy: A meta-analysis. *Psychotherapy*, 55(4), 384-398.
- Caper, R. (2001). Group psychology and the psychoanalytic group. In E. S. Person (Eds.), *On Freud's: Group psychology and the analysis of the ego* (pp. 61-85). London: Routledge.
- Clark, A. J. (1997). Projective identification as a defense mechanism in group counseling and therapy. *The Journal for Specialists in Group Work*, 22(3), 85-96.
- Corey, M. S., Corey, G., & Corey, C. (2014). *Groups, process and practice* (9th). United States, Belmont: Brooks/Cole.
- French, R. B., & Simpson, P. (2010). The 'work group': Redressing the balance in Bion's experience in groups. *Human Relations*, 63(12), 1859-1878.
- French, R. B., & Simpson, P. (2015). *Attention, cooperation, purpose: An approach to working in groups using insights from Wilfred Bion*. London: Karnac.
- Freud, S. (1911). Formulations on the two principles of mental functioning. *The Standard Edition Volume XII* (pp. 213-226). London: Hogarth.
- Freud, S. (1921). Group psychology and the analysis of the ego. *The Standard Edition Volume XVIII* (pp. 65-144). London: Hogarth.
- Gold, S. (2006). Are the basic assumptions basic? *Organizational and Social Dynamics*, 6(1), 86-94.
- Hopper, E. (2003). *Traumatic experience in the unconscious life of groups. The forth basic assumption: Incohesion: Aggregation/Massification or (ba) I:A/M*. London: International library of group analysis.
- Hopper, E. (2009). The theory of the basic assumption of Incohesion: Aggregation/Massification or (ba) I:A/M. *British Journal of Psychotherapy*, 25(2), 214-229.
- Klein, M. (1946). Notes on some schizoid mechanisms. *International Journal of Psycho-Analysis*, 27, 99-110.

Klein, M. (1952). The origins of transference. *International Journal of Psycho-Analysis*, 33, 433-438.

Lawrence, W. G., & Armstrong, D. (1998). Destructiveness and creativity in organizational life: Experiencing the psychotic edge. In P. B. Talamo, F. Borgogno & S. A. Merciai (Eds.), *Bion's legacy to groups* (pp. 53-68). London: Karnac.

Lawrence, W. G., Bain, A. & Gould, L. (1996). The fifth basic assumption. *Free Associations*, 6(37), 28-55.

Lipgar, R. M. (1998). Beyond Bion's experiences in groups: Group relations research and learning. In P. B. Talamo, F. Borgogno & S. A. Merciai (Eds.), *Bion's legacy to groups* (pp. 25-38). London: Karnac.

Miller, E. (1998a). Are basic assumptions instinctive?. In P. B. Talamo, F. Borgogno & S. A. Merciai (Eds.), *Bion's legacy to groups* (pp. 39-51). London: Karnac.

Miller, E. (1998b). A note on the protomental system and "groupishness": Bion's basic assumptions revisited. *Human Relations*, 51(12), 1495-1508.

Palmer, B. (1985). Ambiguity and paradox in group relations conferences. In M. Pines (Eds.), *Bion and group psychotherapy* (pp. 274-305). London, Boston, Melbourne and Henley: Routledge & Kegan Paul.

Schermer, V. L. (1985). Beyond Bion: The basic assumption states revisited. In M. Pines (Eds.), *Bion and group psychotherapy* (pp. 139-150). London, Boston, Melbourne and Henley: Routledge & Kegan Paul.

Schermer, V. L. (2001). From I:A/M to "who am I?": Aggregation/Massification and trauma-based affects and object relations in groups: A response to Earl Hopper. *Group*, 25(3), 215-223.

Shaffer, J. B. P., & Galinsky, M. D. (1974). *Models of group therapy and sensitivity training*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Symington, N., & Symington, J. (1996). *The clinical thinking of Wilfred Bion (Makers of modern psychotherapy)*. London: Routledge.

Thelen, H. A. (1985). Research with Bion's concepts. In M. Pines (Eds.), *Bion and group psychotherapy* (pp. 114-138). London, Boston, Melbourne and Henley: Routledge & Kegan Paul.

Turquet, P. M. (1974). Leadership: The individual and the group. In G. S. Gibbard, J. J. Hartman & R. D. Mann (Eds.), *Analysis of groups: Contributions to theory, research, and practice* (pp. 349-371). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass.

A Study of Bion's Psychoanalytic Group Theory: Are There Three or More Basic Assumption Groups?

SOU CHON-HOU

Purpose: The psychoanalyst Bion regards groups as a whole. He constructed his group theory around 3 basic-assumption groups, which can be seen as the mentalities or the core dynamics of groups. Subsequently, other scholars have advocated the existence of additional basic assumptions and emphasized aspects that Bion did not fully address. However, there are theoretical discrepancies among these proposals, and no researcher has tried to integrate them, which has restricted the explanatory capacity of basic assumptions with regard to group phenomenon. I try to provide a theoretical integration of all the basic assumptions in order to develop a systematic explanation of group dynamics and processes. **Methods:** From February 2018 to January 2019, by searching with the keyword *basic assumption group(s)* in online library '*Psychoanalytic electronic publishing*', only articles with new proposals about basic assumption were considered. After this literature review, I compared and integrated 6 basic assumptions. **Results:** After the analysis I identified 4 main basic assumptions, and built a preliminary framework to indicate a new perspective for changes in group dynamics and intervention methods for the three aspects of groups: individual, interpersonal, group-as-a-whole. **Conclusions:** I suggest replacing the distinctions between group developmental stages with a co-existencing spectrum of group mentalities in order to highlight the influence of the leader on changes in group dynamics, and to highlight the most appropriate leadership stance by identifying which basic assumptions dominate. Finally, I propose a focus on psychoanalytic theory and practice in groups as an important topic for future research.

Key words: Bion, psychoanalysis, basic assumption group, group, group dynamic

Sou Chon-Hou: Department of Educational Psychology and Counseling, National Taiwan Normal University, Master Student. (Corresponding Author, e-mail: 60501054e@gapps.ntnu.edu.tw)