

諮商督導關係變化之研究範疇

張淑芬（文藻外語學院吳魁樂教育中心助理教授）
廖鳳池（微笑永康心理諮詢所諮詢心理師兼所長）

一、前言

諮商督導是心理師養成教育中關鍵的一環，督導者需協助受督導者將理論轉化為實務上的行動，對受督導者而言是重要的學習經驗。當督導者與受督導者進行專業督導時，雙方建立的關係相當重要。Bernard與Goodyear (2004)認為督導至少包含督導者與受督導者二人的配對關係，形成一系統。此觀點指出督導工作是在關係的基礎上展開，督導關係顯得格外重要。

整體而言，督導關係包含許多人際現象，例如平行歷程、移情與反移情、權力與投入、督導同盟等，都是發生在督導關係中重要的現象，督導關係的複雜性需有清楚的指標才容易研究。在研究督導關係的人際現象時，有些研究者聚焦於了解督導關係在時間軸上的變化，主要的研究範疇包括督導同盟的削弱與修復、督導關係的衝突經驗、督導關係的僵局與未解決的負向歷程等，以下分別探討這些研究的視框與發現，以利相關研究參考。

二、諮商督導關係變化的研究範疇

(一) 督導同盟的削弱與修復

從文獻中可以發現，許多研究都以督導同盟為督導關係重要的辨識指標(Chen & Bernstein, 2000; Bordin, 1983; Burke, Goodyear, & Guzzard, 1998; Holloway & Gonzalez-Doupe, 2000; Ladany & Friedlander, 1995; Smith, Younes, & Lichtenberg, 2002; White &

Queener, 2003)，甚至Nelson、Gray、Friedlander、Ladany、Walker與Melincoff(2001)也指出關於同盟的溝通很重要，建議雙方需建立強固的督導工作同盟，以使督導者能管理關係甚至處理關係中的衝突。

關於督導同盟的研究有二種視框：(1)將同盟視為有合理的穩定性；(2)將同盟視為動態的歷程。前者多數是研究同盟與其它變項之間的關係，後者則多由衝突解決的歷程加以研究。

1. 視督導同盟為合理的穩定現象

將督導同盟視為合理穩定的現象時，其研究視框將督導者和受督導者行為、督導歷程二者當成同盟的前置因素，將督導結果當成同盟的結果因素，如圖一（第1篇至第13篇為Bernard與Goodyear(2004)的整理，第14篇至第19篇為筆者的整理）。

在督導者行為部分，有三篇研究督導者風格。Chen與Bernstein(2000)針對二個督導案例進行比較分析，施測督導風格量表(Supervisory Styles Inventory, SSI)等研究工具後，找出最高分與最低分各一配對，以話題決定/開始歸類系統(Topic Determination/Initiation Coding System, TDCS)及關係溝通歸類系統(Relational Communication Coding System, RCCS)分析督導過程，最後將編碼資料轉成關係類型。研究結果發現，在高度督導同盟的配對中有較高程度的互補互動，且高同盟配對與低同盟配對呈現出不同的督導風格。其次，Ladany、Walker與Melincoff(2001)發現督導風格三因素與Bordin(1983)督導同盟三要素間有

相關，此結果與Smith等人(2002)的發現類似。由雙方對督導同盟的知覺來預測。Ladany與Efstation、Patton與Kardash(1990)發現督導者的理論取向會影響對同盟不同向度的強調，或按受督導者不同的層級而強調不同面向。White與Queener(2003)運用督導工作同盟量表(Supervisory Working Alliance Inventory, SWAI)研究督導者與受督導者依附風格與督導同盟的關係，結果發現督導者建立成人依附的能力可

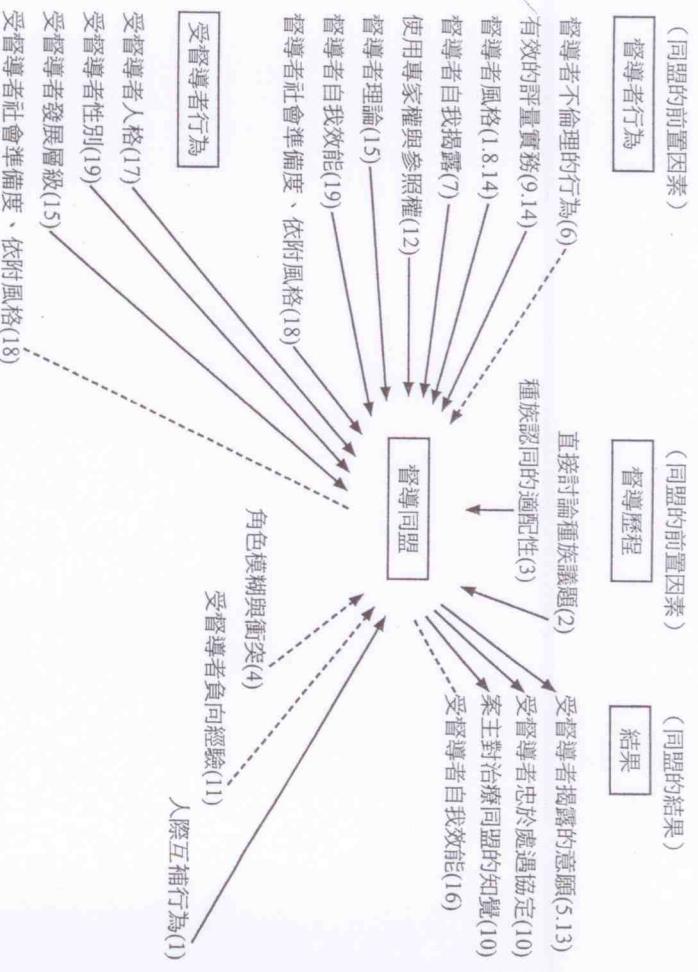
能較低，受督導者的人格差異會衝擊督導同盟。
Lehman-Waterman(1999)則發現，督導者對於督導關係的自我揭露能增進或是修復督導關係，因此能預測督導同盟。

在受督導者行為部分，Newgent、Higgins、Mulvenon與Balkin(2005)發現進階諮詢有較高的開放度與信任度，而脆弱性則比

註：修改自Bernard與Goodyear(2004). Fundamentals of clinical supervision. MA : Allyn and Bacon, pp.147. (實線箭頭→表正相關，虛線箭頭---表負相關，虛線箭段---表無相關。括號中數字表引註的文獻)
引註的文獻：(1)Chen & Bernstein (2000); (2)Gatmon, Jackson, Koshkarian, Koshkarian Martos-Perry, Molina, et al. (2001); (3)Ladany, Brittan-Powell, & Pannu (1997); (4)Ladany & Friedlander (1995); (5) Ladany, Hill, Corbett, & Nutt (1996); (6)Ladany, Lehman-Waterman, Molinaro, & Wolgast (1999); (7) Ladany & Lehman-Waterman (1999); (8)Ladany, Walker, & Melincoff (2001); (9)Lehman-Waterman & Ladany (2001); (10)Patton & Kivlighan (1997); (11)Ramos-Sánchez et al. (2002); (12)Schultz, Ososkie, Fried, Nelson, & Bardos (2002); (13)Webb, & Wheeler (1998); (14)Smith, Younes, & Lichtenberg (2002); (15)Efstation, Patton, & Kardash (1990); (16)Ladany, Ellis, & Friedlander (1999); (17)Newgent, Higgins, Mulvenon, & Balkin (2005); (18)White & Queener (2003); (19)Worthington & Stern (1985)

圖一：研究觀點一：視督導同盟為合理的穩定現象

註：修改自Bernard與Goodyear(2004). Fundamentals of clinical supervision. MA : Allyn and Bacon, pp.147. (實線箭頭→表正相關，虛線箭頭---表負相關，虛線箭段---表無相關。括號中數字表引註的文獻)



(同盟的前置因素)

督導過程

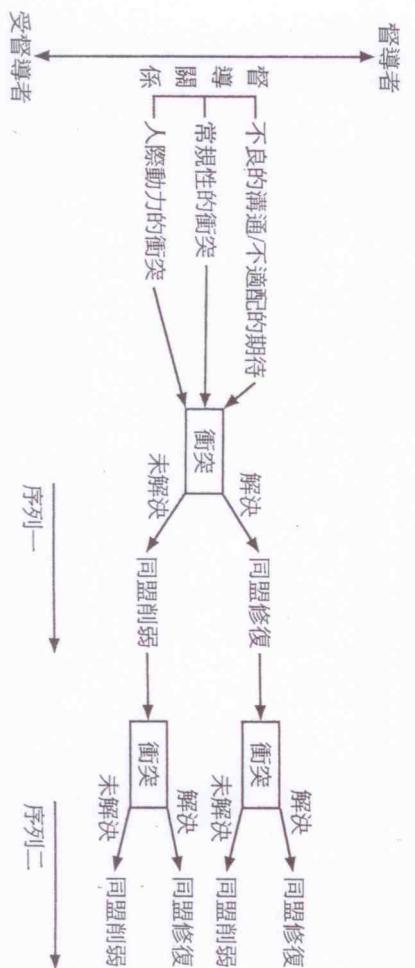
(同盟的結果)

結果

Efstation等人(1990)發現受督導者發展層級會衝擊督導同盟，White & Querner(2003)則指出受督導者的社會準備度與依附風格未與督導同盟相關。Worthington與Stern(1985)研究性別與督導同盟的關係，結果發現受督導者的性別對於督導同盟的影響比較大，且其影響在於人際風格，例如女性的受督導者比較有依賴督導者的人際風格。

在督導歷程部份，有二篇研究針對種族議題，都發現若能在督導中坦然討論種族議題，有助於督導同盟的提升(Gatmon et al., 2001; Ladany, Brittan-Powell, & Panu, 1997)。Chen與Bernstein(2000)也發現人際互補行為對於提高督導同盟有幫助。而另二篇研究受督導者的角色衝突與角色模糊經驗、負向的督導經驗，發現比三者都會對於督導同盟產生負向的衝擊(Ladany & Friedlander, 1995; Ramos-Sánchez et al., 2002)。

至於督導同盟建立之後的結果，有研究發現可以提高受督導者自我揭露的意願(Ladany, Hill, Corbett, & Nutt, 1996; Webb & Wheeler, 1998)。Patton與Kivlighan(1997)發現督導同盟的品質與諮商同盟品質、受督導者忠於處遇模式的程度有相關。Ladany、Ellis與Friedlander(2002)。



圖二：研究觀點二：視督導同盟為動力歷程

註：修改自Bernard與Goodyear(2004). Fundamentals of clinical supervision. MA : Allyn and Bacon, pp.155.

(1999)的研究指出受督導者的自我效能與督導同盟並未有顯著相關，但當情感連結隨著時間增強時，受督導者對督導者的個人特質與專業表現有更正向的知覺。

上述將督導同盟當成合理穩定現象的研究，缺乏探討督導歷程中尚有哪些重要因素影響督導同盟。此問題不易從視督導同盟為合理穩定現象的觀點來探討，以下探討對督導同盟的第二種研究範框。

2. 視督導同盟為動力的歷程

此觀點類似Bordin(1979)的看法，亦即同盟有持續的削弱與修復(weakening and repair)，或稱分裂與修復(tear-repair)、瓦解與重建(disruption-restoration)的歷程。易言之，將督導同盟視為動態的人際歷程時，是從督導關係中衝突解決與否的歷程來看。在衝突解決或未解決的歷程中，同盟的品質與強度一直變動，影響整個督導歷程(Bernard & Goodyear, 2004)，如圖二。此研究範框認為督導關係中會產生某些衝突，衝突的來源包括：(1)不良溝通型態與不適配的期待，如督導者太快直接介入；(2)常規性的衝突，如進階諮詢師在自信與不安間搖擺而產生的衝突；(3)人際動力的衝突，如因督導者面質受督導者而產生同盟的損傷，受督導者對削弱事件的反應、受督導者對削弱事件的反應、受督導者對削弱事件的反應。研究結果指出：督導者評量的分數比較一致，受督導者評量的分數比較變動。因受督導者權力較小，行為多屬於反應式，但因受督導者對於督導的順暢性需求較大，所以幾乎都由受督導者開啟修復的互動。研究建議督導者修復同盟的技巧是接受彼此可以不同意對方，鼓勵受督導者用自我揭露驗證行為，或使用和受督導者狀況類似的例子來介入。

比較督導同盟二種研究範框可以發現，將督導同盟視為穩定現象的研究觀點，缺乏對變項之間中介因素的考量，也不夠探討督導同盟的歷程因素，因此比較不能掌握督導關係的複雜變化過程。將督導同盟視為衝突解決的動力歷程較能掌握督導關係的變化過程，不過似乎對於督導同盟的動力過於簡化，例如是否衝突可能獲得中度的解決？衝突有否可能跨多次督導晤談？修復後的同盟意義是否不同？這些皆需分析完整的督導歷程才可能了解。

(二)督導關係的衝突經驗

Nelson與Friedlander(2001)直接從受督導者的觀點檢視衝突的督導關係，再以梨根理論

壞，或因受督導者退縮而導致同盟的損壞。每個衝突解決的程度都影響督導同盟修復的程度，如此成為接續的互動序列，直到督導結束。

Burke等人(1998)即以此研究範框進行實證研究，針對10對督導檢驗督導同盟的削弱與修復歷程，發現受督導者的發展層級、雙方的權力分化，以及評量都會影響督導同盟的變化，不只是衝突解決的程度會影響督導同盟。

上述八個類別若以時間軸的順序來看，從一開始的督導關係建立，接著因某些因素發生僵局，然後雙方產生某些反應與調整，直到衝突解決或未解決的狀態，似乎可看出衝突有某種變化的歷程。因此Nelson與Friedlander(2001)也建議應以歷程研究來了解實際的衝突互動、僵局的形成與打破的整個歷程，以了解督導關係如何變化，或若了解雙方原本權力不平衡的現象如何影響這些關係議題。

(三)督導關係的僵局與未解決負向歷程

Nigam、Cameron與Leverette(1997)針對住院醫生的觀點研究督導歷程中的僵局，經問卷調查發現多數住院醫生對督導是滿意的，但有將近40%曾遇到督導僵局。督導僵局涉及雙方的人際問題或潛意識議題，例如對反移情無法開放地討論、對治療架構的管理無法達成一致、對受督導者的潛意識過早詮釋、對受督導者的性認同缺乏接納、對於結案與其他遭遇的選擇有不一樣的意見等。此研究也發現要解決僵局則需雙方主動討論意見差異之處、督導者要說明受督導者緊張的來源，以及注意受督導者的盲點並聚焦於移情與反移情。

顯示權力的運用會衝擊督導同盟

Costigan(2006)發現督導者的個人風格、移情議題、理論取向的差異、機構的動力、受督導者的發展層級、權力議題，以及督導者效能都是影響負向歷程的因素。此外，此研究也顯示權力的運用會衝擊督導同盟。Costigan建議督導者要能辨認督導關係的負向線索、具修復負向歷程的技巧、覺察自己在負向歷程中的角色、了解解決負向歷程對於受督導者的幫

助。對未來的研究則建議要加入督導者觀點，以更完整理解負向歷程對雙方的意義。

此二篇研究可看出督導關係經歷僵局及負向歷程後，會有後續的變化，但對於督導結束前未解決的僵局會如何衝擊雙方、督導關係有何變化等問題則未探討。

(四) 督導雙方知覺差異對督導同盟的影響

Nelson與Friedlander(2001)找出受督導者經驗到的衝突內涵，包括對剛開始的督導關係感受、僵局的特徵與因素、對督導者反應的知覺以及對自身反應的知覺。其中對督導者反應的知覺包括察覺督導者的生氣、督導者否定責任以及不負責的行為。Costigan(2006)也從受督導者觀點檢視未解決的督導歷程，發現受督導者對於關係的主要知覺涉及權力與控制、移情與反移情、界線、理論觀點差異、不良的督導同盟等。此結果與Ngiam等人(1997)的發現類似，受督導者知覺的督導歷程僵局尚涵蓋對督導者反移情的抗拒，使得同盟削弱。

除了研究單方的知覺，也有幾個研究針對雙方的知覺進行分析。White與Queener(2003)同時研究雙方的依附風格與督導同盟，發現受督導者的依附能力無法預測雙方對同盟的知覺，但督導者建立成人依附的能力與督導同盟相關。

Kaiser(1992)同時檢視家庭治療督導中雙方觀點的督導關係，發現雙方知覺到的督導關係重要要素。

施香如(2000)研究督導者與受督導者雙方在督導過程中的知覺差異，發現雙方對於督導意圖的知覺差異較大，對督導介入策略的知覺差異較小。翁令珍、廖鳳池(2005)研究督導歷程中人際行為與受督導者知覺的關係，發現受督導者對於較具控制意味或敵對立場的行為、表達揭露的行為較有知覺。張淑芬與廖鳳池(2007)也從督導雙方觀點研究初期的督導關係類型，發現雙方對關係有共識也有歧見。

這些與雙方知覺有關的研究可以發現，若能同時了解雙方對於某個重要現象的觀點，可

以比較觀點之間的異同，也可以發現雙方知覺與督導歷程的某個重要向度之間的關係如何。

三、結語

督導關係的重要人際現象已受到研究的關注，也可窺見督導關係可能產生的變化。從上述探討可得知研究時需探究督導關係變化的歷程，且可同時採取受督導者與督導者雙方的觀點。此外，從督導同盟的變化來辨識督導關係的變化，也是相當可行的研究觀點。

參考文獻

- 施香如(2000)。督導者與諮商員在督導過程中的知覺差異研究。中華輔導學報, 8, 1-20頁。
- 翁令珍、廖鳳池(2005)。諮詢督導歷程中人際行為與受督導者知覺之分析研究。教育心理學報, 37(2), 99-122頁。
- 張淑芬、廖鳳池(2007, 10月)。初期諮詢督導關係的共識與歧見：配對研究的發現。論文發表於中興大學舉辦之「教師專業發展研討會」，台中市。
- Borduin, J. M., & Goodyear, R. K. (2004). Fundamentals of clinical supervision (3rd ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Borduin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 16(3), 252-260.
- Bordin, E. S. (1983). A working alliance based model of supervision. *The Counseling Psychologist*, 11(1), 35-42.
- Burke, W. R., Goodeve, R. K., & Guzzard, C. R. (1998). Weakenings and repairs in supervisory alliance: A multiple-case study. *American Journal of Psychotherapy*, 52(4), 450-462.
- Chen, E. C., & Bernstein, B. L. (2000). Relations of complementarity and supervisory issues to supervisory working alliance: A comparative analysis of two cases. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 485-497.
- Costigan, L. A. (2006). A qualitative investigation of psychologists' perceptions of unresolved negative processes in supervision. Unpublished doctoral dissertation, Keene, New Hampshire: Antioch New England Graduate School. (UMI No. 3196931).
- Eftstation, J. F., Patton, M. J., & Kardash, C. M. (1990). Measuring the working alliance in counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 37(3), 322-329.
- Gatmon, D., Jackson, D., Koskharan, L., Koskharan, L., Martos-Perry, N., Molina, A., et al. (2001). Exploring ethnic, gender, and sexual orientation variables in supervision: Do they really matter? *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 29(2), 102-113.
- Holloway, E. L., & Gonzalez-Doupe, P. (2000). The learning alliance of supervision: Research to practice. In G. S. Tryon (Ed.), *Counseling based on process research: Applying what we know*(pp.132-165). Boston: Allyn and Bacon.
- Kaiser, T. L. (1992). The supervisory relationship: A study of the relationship between supervisor and

supervisee in the clinical supervision of marriage and family therapists. Unpublished doctoral dissertation, The Graduate School of the University of Minnesota.

Newgent, R. A., Higgins, K. K., Mulvenon, S. W., & Balkin, R. S. (2005). Improving the supervisory working alliance: A pilot study of personality differences between novice and experienced counselors. Fayetteville, Arkansas: Department of Education Leadership, Counseling and Foundations Research Incentive Program, University of Arkansas (ERIC Document Reproduction Service No. ED 490502).

Ngiam, T., Cameron, P. M., & Leverette, J. S. (1997).

Impasses in the supervisory process: A resident's perspective. *American Journal of Psychotherapy*, 51(2), 252-272.

Patton, M. J., & Kivighan, D. M., Jr. (1997). Relevance of the supervisory alliance to the counseling alliance and to treatment adherence in counselor training. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 108-115.

Ramos-Sánchez, L., Esnil, E., Goodwin, A., Riggs, S., Toufexis, L. O., Wright, L. K., Ratanaasiripong, P., & Rodofka, E. (2002). Negative supervisory events: Effects on supervision satisfaction and supervisory alliance. *Professional Psychology: Research and Practice*, 33(2), 197-202.

Schultz, J. C., Fried, J. H., Nelson, R. E., & Bards, A. N. (2002). Clinical supervision in public rehabilitation counselling settings.

Smith, T. R., Younes, L. K., & Lichtenberg, J. W. (2002).

Examining the working alliance in supervisory relationships: The development of the Working Alliance Inventory of Supervisory Relationships. Paper presented at the Annual Conference of the American Psychological Association. (110th, Chicago, IL, August 22-23, 2002)(ED471440).

Lehrman-Waterman, D., & Ladany, N. (2001).

Development and validation of the Evaluation

Process Within Supervision Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 48(2), 168-177.

Nelson, M. L., & Friedlander, M. L. (2001). A close look at conflictual supervisory relationships: The trainee's perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 384-395.

Nelson, M. L., Gray, L. A., Friedlander, M. L., Ladany, N., & Walker, J. A. (2001). Toward relationship-centered supervision: Reply to Veach (2001) and

Ellis (2001).

Journal of Counseling Psychology, 48(4), 407-409.

Newgent, R. A., Higgins, K. K., Mulvenon, S. W., & Balkin, R. S. (2005). Improving the supervisory working alliance: A pilot study of personality differences between novice and experienced counselors. Fayetteville, Arkansas: Department of Education Leadership, Counseling and Foundations Research Incentive Program, University of Arkansas (ERIC Document Reproduction Service No. ED 490502).

Reproduction Service No. ED 490502).

Washington, E. L., Jr., & Stern, A. (1985). Effects of supervisor and supervisee degree level and gender on the supervisory relationship. *Journal of Counseling Psychology*, 32(2), 252-262.

A型母親

A型是成就動機強、強迫的、完美主義者、競爭心強、經常感到時間迫切感的性格類型。

A型母親成為問題是其育兒態度。

因為母親有時間的迫切感或強烈的成就動機，例如投入

早期教育，熱中英才教育、讓小孩上英語會話班或游泳班等。

如果小孩對媽媽的要求未準過

度適應，可能影響以後的發展。

能夠幫助A型的母親是第一、如果母親的強迫性強，逆向介入將成為具體的對策。換言

之，要介入使其暫時成為過度的強迫性。

例如給與「更徹底實施英才教育」的指示。強迫性

行為通常用逆向介入會有效。第二、其完美主義的背後通常會有「我的小孩一定要照我的期

待」的非理性觀念。因此，需要修正此信念。

如果有時間迫切感造成的焦躁感，實施去除焦

躁感的認知行為治療會有效。

(羅佳)

