

諮商督導工作同盟關係與受督導者滿意度之相關研究

連廷嘉*

摘要

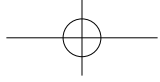
本研究旨在探討諮商督導工作同盟關係與受督導者滿意度之相關，並分別瞭解國內不同背景變項（性別、年齡、機構屬性、諮商經驗及受督導經驗）受督導者所知覺到的督導工作同盟關係與滿意度的差異情形，以及此兩種量表在國內的適用性。本研究採用調查法，以臺灣地區86名學校和社區機構的諮商人員為樣本進行調查，研究工具包括「督導工作同盟量表」和「督導滿意度量表」。本研究資料以單因子變異數分析、積差相關及多元迴歸等統計方法加以分析。本研究結果如下：（1）在督導工作同盟關係方面，在社區機構的受督導者、年齡51歲以上的受督導者或諮商經驗為1-5年的受督導者，其所知覺的督導同盟關係程度較低。（2）在督導滿意度方面，受督導者為女性、諮商經驗1-5年者及受督導經驗1-3年者，其所知覺的督導滿意程度較低。（3）諮商督導工作同盟關係與滿意度之間具高度正相關。（4）督導工作同盟關係中的情感連結與目標一致兩層面最能有效預測督導滿意度，解釋力達43.3%。

關鍵詞：諮商督導、工作同盟、督導關係、滿意度

責任編輯：蘇錦麗

投稿日期：2008年11月6日，2008年11月24日修改完畢，2008年12月3日通過採用

*連廷嘉，國立新竹教育大學教育心理與諮商學系助理教授，E-mail: ltjia1970@yahoo.com.tw



諮商督導工作同盟關係與受督導者滿意度之相關研究

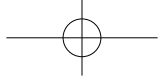
壹、緒論

一、研究動機

自民國九十年《心理師法》通過後，諮商心理師對於督導服務的需求日益提高，如何有效確保諮商的品質與督導的滿意度成為輔導學界所重視的課題。因此，強化諮商人員再度使用督導服務，就成了有識者積極努力的目標。國外的諮商督導發展更是如此，諮商實務工作者發展了若干督導理論模式（例如：技術理論督導模式、發展取向督導模式及系統或整合取向督導模式），以便能直接有效提昇督導效能，間接提昇諮商效能（Bernard & Goodyear, 2004）。國內也自行發展循環督導模式（蕭文，1999）與自我覺察督導模式（陳金燕，2003），開啟本土化的諮商督導模式，思考屬於臺灣人獨特有效的介入模式。

滿意度涵蓋了情緒與認知經驗的部分，是最能反映服務品質的指標之一，例如：企業界看重顧客滿意度及諮商過程看重當事人滿意度。因此，諮商督導的工作就得將重點置於受督導者的滿意度，瞭解所提供的督導服務是否符合消費者（受督導者）的需求與期望，讓他們願意投入督導歷程當中，以便完成他們在督導過程中的學習目標。督導滿意度包含了三個成分：回應督導員的人格、專業和能力，督導歷程中受督導者自己偏好的評估，以及感受到舒適和真誠的歷程（Holloway & Wampold, 1983），故督導滿意度本質涵蓋了督導員、受督導者及督導歷程，也就是督導員需要提供適切的督導環境、督導策略和督導風格，滿足其督導需求，以促進受督導者個人和專業的成長（Whitman, 2005）。

進一步分析影響督導滿意度的因素甚多，例如：督導員特質、受督導者特質、督導關係、督導歷程及揭露程度等都會影響其滿意度；不過，一些實證報告或論述均朝向督導工作同盟關係是諮商督導正向改變的重要普遍因素之一（連廷嘉，2006；Efstation, Patton, & Kardash, 1990; Ladany, Ellis, & Friedlander, 1999）。當督導員與受督導者在督導期待和目標一致時，他

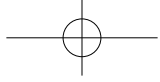


們有較高的滿意度（Bernard & Goodyear, 2004）。這樣的想法呼應了Bordin（1983）的觀點，將工作同盟的概念應用在督導歷程中，促進督導關係的理解，提供了督導員與受督導者之間的合作，Bordin曾經這樣描述督導工作同盟關係乃是受督導者與督導員共同對督導目標（諮商技巧精進）與任務（諮商段落分析）的彼此瞭解，並發展一個穩固的情感連結（例如彼此關心、信任及尊重）。

Bordin（1983）曾經針對受督導的諮商人員進行工作同盟關係的知覺及其預測督導效果的研究，其結果顯示督導工作同盟關係無法有效改變受督導者的自我效能，惟當督導員與受督導者有良好情感連結時，將有助於提昇督導的滿意度。根據Bordin的觀點，督導的同盟關係包含了建立與修補，它並非在一恆定狀態，是一種動態的概念，反映在整個督導過程中的正向與負向經驗，它也是一種學習過程貫穿整個督導歷程，且是變動的歷程（Ladany et al., 1999），會隨時間而改變。國內連廷嘉和陳慶福（2007）利用督導工作同盟量表探討不同階段（初期、中期及末期）的實習諮商師所知覺到的同盟關係程度，結果發現受督導者同盟強度呈直線上升的趨勢，顯示隨著督導次數的增加，受督導者所感受到被瞭解的同盟關係愈佳，而且安全依附風格與工作同盟關係成正相關，安全依附風格的實習諮商師傾向於較容易與督導建立良好關係。因此，需要適切地去評估督導工作同盟關係，若有不良的負向情緒或目標不一致時，則需隨時修補，提昇其連結與一致關係。

至於工作同盟關係對諮商督導的影響性，連廷嘉（2006）在其督導工作同盟關係影響歷程中，指出影響督導工作同盟關係的前置因素包括督導員的特質與受督導者特質等，而當在實際督導運作時，督導員的因素（督導風格、督導自我揭露及督導作為）和受督導者的因素（依附風格、負向經驗及焦慮抗拒）亦會影響其督導工作的同盟程度，進而會影響受督導者的揭露程度和滿意度，間接影響其諮商效果。Patton 和Kivilghan（1997）更強調，督導工作同盟關係影響受督導者與案主之間的工作同盟關係，而這些工作同盟關係會影響諮商效果。因此，在督導歷程中，有問題的受督導者若不能在督導過程中學會如何自我省思與督導員建立良好同盟關係，則會反映在治療的同盟關係中，也可能是有問題的諮商師（Ramos-Sanchez et al., 2002）。

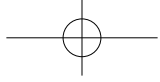
由上觀之，督導同盟關係在督導歷程的進行扮演著非常重要的角色，影響其督導的運作與成效（Holloway, 1992; Watkins, 1997）。幾乎所有督導的



發生都在關係的脈絡之內（White & Queener, 2003），例如諮商關係（諮商師與案主的關係）和督導關係（督導員與諮商師的關係），當督導員與諮商師關係良好時，諮商師較容易自我坦露，並論及負面的個人議題、諮商作為或諮商歷程。因此，督導關係的建立是促進督導工作健全發展的首要任務，無論是治療理論取向或系統整合取向的督導模式，都重視督導關係的經營（Webb & Wheeler, 1998）。究竟要經營怎樣的督導關係？畢竟人與人的關係是一種複雜又奧妙的課題，而諮商關係更是非常特別的人際關係，需要專注投入關懷，也需要保持客觀與理性，若要幫助諮商師處理這樣的一種奇妙關係，就應該盡量經營一種尊重與接納的督導關係，減少受督導者的緊張與焦慮，才能提昇督導效果（曹中璋，2003）。

督導中的性別是否會對督導關係或滿意度產生影響？相關的研究結果呈現不一致的現象。黃政昌和吳麗娟（1998）的研究指出，準諮商員性別和督導員性別在「督導滿意度」、「接受督導意願」及「自我效能」等督導效果的指標上，並無適配性存在，且準諮商員的性別在督導滿意度上無顯著差異。徐西森（2005a, 2005b）針對諮商督導員背景變項對督導歷程的影響所做的督導研究中發現，男女生在督導關係、督導角色功能及督導情境脈絡均無顯著差異。楊書毓和連廷嘉（2008）指出男女受督導者在焦慮與害怕層面依附行為無顯著差異，卻在抗拒層面有顯著差異；男性受督導者比女性受督導者容易出現抗拒依附行為，顯示出男性受督導者對自己諮商技巧較有自信，認為可以自行解決，不太需要督導員的協助，傾向於任務取向而非關係取向。Worthington和Stern（1985）的研究卻發現性別有其影響性，男督導員和男受督導者之配對（男-男）所知覺到的督導關係比女督導員和女受督導者之配對（女-女）所知覺到的督導關係較佳。

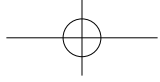
諮商師的接案經驗或督導經驗是否會影響督導歷程或效果，綜合學者的研究發現傾向於會產生某種程度的影響。例如：有些研究指出（Olk & Friedlander, 1992），新手諮商師在督導關係中最常面臨的課題是角色模糊，而有經驗的諮商師較容易經驗到角色衝突，不管是哪一種情形，假若受督導者在角色定位上無法有效因應，受督導者就會感受到較低的滿意度。國內連廷嘉和徐西森（2003）的研究亦指出：督導員與受督導者（實習諮商師）兩者的期待有所差異，督導員重視督導契約、支持、分享及評量檢核，而受督導者較重視支持，以及期待多示範與建議，並少一些評量，因此雙方



需要針對彼此的期待進行討論，才能增進督導滿意度或督導效能。Ladany和Friedlander（1995）更進一步指出，比較強的督導工作同盟關係可以預測較少的角色模糊和角色衝突，尤其是目標一致和任務同意兩部分，可見若能有效提昇同盟關係，就能獲得較高的督導滿意度。

機構的屬性是否也會影響其督導關係或滿意度，有些研究結果顯示，機構屬性會影響其督導歷程的進行或效果，機構的情境與氣氛會影響受督導者的感受與成長，若環境是支持溫馨，受督導者的滿意度會較高（Sumerel & Borders, 1996）。有些研究指出（王文秀，1998；Scott, Ingram, Vitanza, & Smith, 2000），學校機構比社區機構較重視督導制度，辦理較多的督導相關訓練或工作坊。國內徐西森（2005b）的研究發現，社會機構與學校單位之督導員自評其在督導關係和督導情境脈絡等能力表現上達到顯著差異。學校機構為何較高？其原因可能來自於社區機構受限於志工督導制度、組織資源及專業人力資源等條件，影響其督導工作的專業發展。王文秀、徐西森和連廷嘉（2006）也針對169名督導人員進行研究發現，服務於學校的督導人員在督導的角色功能、自我評量、督導關係及督導技巧明顯高於社區機構的督導人員。國內少見於針對受督導者的機構屬性進行研究，因此，該研究考量其機構屬性進行調查，規劃適合不同機構的督導制度或模式。

國內早期督導文獻大多集中於理論或技術的介紹，散見於《諮商與輔導》月刊，缺乏實證性的研究，民國九十年之後，督導的理論與技術漸漸應用在實務上，陸續出現實證性的研究，將其督導理論、研究與實務結合。近期關於督導的研究大多偏向於質性研究或歷程研究（施香如，2003；徐西森，2003；翁令珍、廖鳳池，2005，2007；張淑芬、廖鳳池，2007；許雅惠、廖鳳池，2007；許韶玲，2003，2007；許韶玲、蔡秀玲，2006；連廷嘉、徐西森，2003；蔡秀玲、陳秉華，2007；鄭如安、廖鳳池，2005；藍菊梅，2006），少部分聚焦在調查的研究（王文秀、徐西森、連廷嘉，2006；徐西森，2005a，2005b；連廷嘉、陳慶福，2007；楊書毓、連廷嘉，2008）或實驗效果研究（許維素，2007；許維素、蔡秀玲，2008；謝麗紅、翁毓秀、張啟祐，2007）。因此，本研究期以調查方式分別瞭解目前督導工作同盟關係與受督導者滿意度的現況，並探討兩者之相關，同時探討其在不同背景下的差異，以及此兩種量表在國內的適用性，以提供督導實務者之參考。



二、研究目的

- (一) 分別檢驗督導工作同盟量表與督導滿意度量表的信度，以確認其在臺灣的適用性。
- (二) 分別探討受督導者的督導工作同盟關係與受督導者滿意度之現況，並與美國資料作跨文化比較。
- (三) 瞭解不同背景變項（性別、年齡、機構屬性、接案經驗年資及受督經驗年資）受督導者所知覺督導工作同盟關係的差異情形。
- (四) 瞭解不同背景變項（性別、年齡、機構屬性、接案經驗年資及受督經驗年資）受督導者所知覺督導滿意度的差異情形。
- (五) 分析督導工作同盟關係與受督導者督導滿意度之相關。
- (六) 探討任務同盟、目標同盟及情感連結對督導滿意度之預測情形。

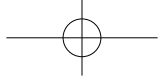
三、名詞界定

- (一) 督導工作同盟關係：係指受督導者與督導員共同對督導目標與任務的彼此瞭解，並發展良好的情感連結（Bordin, 1983; Whitman, 2005）。本研究所探討的督導工作同盟關係，僅限於在受督導者所知覺到督導工作同盟關係，係以在Whitman（2005）編製的「督導工作同盟量表」中的得分表示之。得分越高，表示督導工作同盟關係越高；反之，得分愈低，表示督導工作同盟關係越低。
- (二) 督導滿意度：係指督導員與受督導者兩人雙方所知覺到整體的督導品質與效果是否感到滿意（Ladany, Hill, Corbett, & Nutt, 1996）。本研究所探討的督導滿意度，僅限於在受督導者所知覺到整體的督導品質與效果是否感到滿意，係以Ladany等人（1996）發展的「督導滿意度量表」中的得分表示之。得分越高，表示滿意程度越高；反之，得分愈低，表示滿意程度越低。

貳、研究方法

一、研究對象

本研究係以國內目前正在接受督導之學校輔導單位與社區輔導機構的諮



商人員為研究對象，總計有效樣本86名。各基本背景分布如下：男生23名，女生63名；年齡20-30歲23名，31-40歲20名，41-50歲19名，51歲以上24名；學校機構30名，社區56名；接案經驗年資1年以下23名，1-5年20名，6-10年26名，10年以上17名；受督經驗年資1年以下27名，1-3年22名，3-5年30名，10年以上5名，2名未填。

二、研究工具

（一）基本資料表

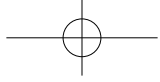
由研究者自編，包含「性別」、「年齡」、「機構屬性」、「接案經驗年資」及「受督經驗年資」等變項。

（二）督導工作同盟量表

本研究採用Whitman（2005）編製的「督導工作同盟量表－受督導者版本」（Working Alliance Inventory-Supervisee version，簡稱WAI-S），其目的在測量受督導者所知覺到的督導工作同盟品質，也就是督導員與受督導者雙方的任務是否一致、目標是否一致，以及情感連結的程度。此量表乃是Whitman根據Bordin（1983）的理念而來，該理念檢視諮商師與當事人雙方的情感連結，以及治療中的任務與目標是否一致，並參考Horvath和Greenberg（1989）的「工作同盟量表」（Working Alliance Inventory，簡稱WAI）修訂而來。本量表為一份包含12題的自陳量表，該量表分為三個分量表，每個分量表4題，包括三個因素：目標、任務及情感連結，採七點量表作答，1分表示從來不曾如此，7分表示總是如此，總分為12分至84分，分數越高表示受督導者所知覺到雙方之間督導工作同盟關係較高，反之愈低者表示受督導者所知覺到雙方之間督導工作同盟關係較低。本量表的內部一致性在Whitman（2005）的研究中，全量表為.94，任務分量表為.84，情感量表為.88，目標量表為.83，在本研究中其內部一致性為.89，可見信度頗高。

（三）督導滿意度量表

本研究採用Ladany、Hill、Corbett和 Nutt於1996年所編製的「督導滿意度量表」（Supervisory Satisfaction Questionnaire，簡稱SSQ），其目的在測量受督導者所知覺到整體的督導品質與效果是否感到滿意。此量表乃是根據Larsen、Attkisson、Hargreaves和Nguyen等四人的「案主滿意度量表」



(Client Satisfaction Questionnaire, 簡稱CSQ) 修改而來。Ladany等人在修訂過程當中, 將原量表中有關諮商或服務的關鍵字以督導的字眼取代。因為諮商滿意度是針對諮商師與案主的關係與歷程來回應, 而督導滿意度是針對督導員與受督導者的關係與歷程來回應, 其相似度頗高, 故修改後應可使用。此外, 國外研究督導滿意度的量表, 也都以該量表來評量, 且適用性良好 (Ladany et al., 1999; Ladany & Lehrman-Waterman, 1999), 因此, 本研究即採用此量表。此量表總計有八個題項, 並採Likert四點計分方式, 將每題分為「非常不滿意」、「不滿意」、「滿意」及「非常滿意」四等, 以正向計分, 也就是說, 得分越低者, 對於督導工作的滿意度越低; 得分越高者, 其對於督導工作的滿意度就越高。因此, 總分介於8分到32分, 即最低為8分, 最高分為32分。本量表的整體內部一致性在國外的研究介於 .96到 .97 (Ladany & Lehrman-Waterman, 1999), 在本研究中其內部一致性為 .87, 可見其信度頗高。

三、資料處理

- (一) 以描述性統計分別瞭解督導工作同盟關係與滿意度的現況。
- (二) 以內部一致性瞭解其督導工作同盟關係與滿意度量表之信度。
- (三) 以單因子變異數分析分別瞭解其不同背景之受督導者在其督導工作同盟關係與滿意度的差異狀況。
- (四) 以積差相關的統計方法來考驗督導工作同盟關係與滿意度之間的相關。
- (五) 以逐步多元迴歸, 考驗受督導者任務、目標及情感三層面對其督導滿意度之聯合預測的功能。

參、結果與討論

一、督導工作同盟量表與督導滿意度量表之信度分析

為了檢視督導工作同盟量表與督導滿意度量表是否具有信度, 且適用於臺灣督導工作的評量, 因此對這兩個量表進行內部一致性分析考驗。

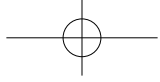


表1 督導工作同盟量表與督導滿意度量表之信度分析摘要表

	題數	信度
督導工作同盟量表	12	.893
督導滿意度量表	8	.869

由表1得知，督導工作同盟量表之內部一致性 α 係數為.893，督導滿意度量表內部一致性 α 係數為.869，可見本量表之內部一致性頗佳，可以實際運用在臺灣督導工作的評量。由於本研究所採用的督導工作同盟量表與滿意度量表的理念來自於西方，是否同樣適用於在非西方社會的受督導者？究竟量表有無跨文化上之差異？自本研究實際運用在臺灣社會中發現，其信度指標仍高於.80以上，顯示此兩種量表均可以在臺灣的督導過程中使用，以評估受督導者的同盟關係與滿意度，或許未來可進一步運用在督導員身上，由督導員的觀點來理解督導工作同盟關係與滿意度，或比較其督導員與受督導者雙方之間的落差。

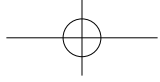
二、督導工作同盟關係與受督導者滿意度之現況及其跨文化比較

（一）督導工作同盟

表2 本研究與美國Whitman（2005）督導工作同盟關係現況比較表

項次	Whitman（2005）			本研究			
	平均數	標準差	題平均數	平均數	標準差	題平均數	題標準差
任務分量表	21.19	4.60	5.30	21.43	2.880	5.36	0.72
情感分量表	24.15	4.29	6.04	21.37	3.301	5.34	0.83
目標分量表	21.65	4.79	5.41	20.19	2.413	5.05	0.60
總量表	67.27	12.32	5.61	62.98	7.743	5.25	0.65

由表2得知，本研究督導工作同盟之總分及各量表的單題平均數的得分，均大於4分（4分為七點量表之中間值），顯示受督導者所知覺到的工作同盟關係傾向於正向。相較於國外研究，也發現同樣的結果，均高於4分。從各層面平均數來看，情感連結層面明顯低於國外Whitman（2005）的研究



結果，任務層面與國外研究相近，目標層面則明顯低於國外的研究；再從標準差來看，情感、任務、目標及整體層面其分散情形均較國外低，顯示國內其差異性較低。此外，從相對重要性而言，國外Whitman（2005）的研究依序為情感、目標及任務，本研究則是任務、情感及目標，可見其國內外有些許差異。為了更進一步比較其差異來源，乃採用相依樣本配對分析，結果發現在任務-目標和情感-目標的t考驗達顯著差異（ $t=5.119$ ， $p=.000$ ； $t=4.567$ ， $p=.000$ ），在任務-情感則無顯著差異（ $t=.260$ ， $p=.795$ ）。可見在臺灣，任務與情感的工作同盟明顯高於目標的工作同盟，而任務與情感之間並無不同。這個研究結果與國外Whitman（2005）有所不同，該研究顯示情感連結明顯高於任務與目標，而任務與目標差異不大。可能的原因，國內在督導過程中較傾向於任務取向，而國外較偏向於關係取向。

（二）受督導者滿意度

表3 本研究與國外受督導者滿意度現況比較表

	平均數	標準差	題平均數	題標準差
Ladany等人（1996）	23.76	6.34	2.97	
Lehrman-Waterman & Ladany（2001）	26.45	5.52	3.31	
Whitman（2005）	26.31	5.79	3.29	
本研究	26.76	3.16	3.34	0.39

由表3得知，本研究督導滿意度的單題平均數的得分，大於2.5分（2.5分為四點量表之中間值），顯示受督導者所知覺到的滿意度頗高。相較於國外研究，也發現同樣的結果，均高於2.5分，受督導者普遍所知覺到的滿意度甚高，並發現本研究高於其他三篇研究結果（Ladany et al., 1996；Lehrman-Waterman & Ladany, 2001；Whitman, 2005）。另從標準差來看，本研究受督導者所知覺到滿意度亦較其他三篇研究的樣本較不分散。

三、不同背景變項受督導者所知覺督導工作同盟關係的差異情形

（一）不同性別的差異比較

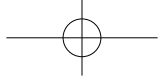


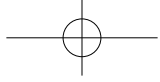
表4 不同性別受督導者督導工作同盟關係的平均數與標準差

		任務分量表	情感分量表	目標分量表	總量表
男 (n=23)	平均數	21.61	21.48	20.43	63.52
	標準差	2.935	2.998	2.253	7.121
女 (n=63)	平均數	21.37	21.33	20.10	62.79
	標準差	2.881	3.427	2.480	7.996
全體 (n=86)	平均數	21.43	21.37	20.19	62.99
	標準差	2.880	3.301	2.413	7.738

表5 不同性別受督導者督導工作同盟關係的單因子變異數分析摘要表

		SS	df	MS	F值	顯著性
任務分量表	組間	1.000	1	1.000	.119	.731
	組內	704.081	84	8.382		
	總和	705.081	85			
情感分量表	組間	.354	1	.354	.032	.858
	組內	925.739	84	11.021		
	總和	926.093	85			
目標分量表	組間	1.943	1	1.943	.331	.567
	組內	493.081	84	5.870		
	總和	495.023	85			
總量表	組間	8.932	1	8.932	.148	.702
	組內	5080.057	84	60.477		
	總和	5088.988	85			

從表5單因子變異數分析結果顯示，不同性別的受督導者在整體督導工作同盟關係（ $F=.148$ ， $p>.05$ ），以及任務、情感和目標三層面上均無顯著的差異存在（ $F=.119$ ， $p>.05$ ； $F=.032$ ， $p>.05$ ； $F=.331$ ， $p>.05$ ）。此項分析在國內外並無相同的研究結果相比較，惟徐西森（2005b）曾針對督導員做督導關係的差異研究，他發現不同性別的督導員在督導關係上並無顯著差異。其可能的原因是督導乃一項複雜的人際互動過程，可能督導風格或依附風格會影響督導關係的建立，並不是僅由性別因素而有所影響，而這樣的情



形也會出現在受督者身上。

（二）不同年齡的差異比較

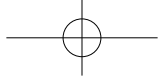
表6 不同年齡受督導者督導工作同盟關係的平均數與標準差

		任務分量表	情感分量表	目標分量表	總量表
20~30歲 (n=23)	平均數	22.22	22.96	20.87	66.04
	標準差	2.662	3.784	3.020	8.589
31~40歲 (n=20)	平均數	21.15	20.75	19.65	61.55
	標準差	2.183	2.049	1.785	5.021
41~50歲 (n=19)	平均數	21.89	21.42	20.89	64.21
	標準差	2.283	2.652	1.761	6.179
51歲以上 (n=24)	平均數	20.54	20.33	19.42	60.29
	標準差	3.765	3.691	2.448	8.947
全體 (n=86)	平均數	21.43	21.37	20.19	62.99
	標準差	2.880	3.301	2.413	7.738

表7 不同年齡受督導者督導工作同盟關係的單因子變異數分析摘要表

		SS	df	MS	F值	顯著性
任務分量表	組間	38.871	3	12.957	1.595	.197
	組內	666.211	82	8.125		
	總和	705.081	85			
情感分量表	組間	91.422	3	30.474	2.994*	.036
	組內	834.671	82	10.179		
	總和	926.093	85			
目標分量表	組間	40.242	3	13.414	2.419	.072
	組內	454.782	82	5.546		
	總和	495.023	85			
總量表	組間	461.881	3	153.960	2.724*	.049
	組內	4634.073	82	56.513		
	總和	5095.953	85			

* $p < .05$



透過單因子變異數分析結果（如表7），顯示不同年齡的受督導者在整體督導工作同盟關係及情感層面上有顯著的差異（ $F=2.724$ ， $p<.05$ ； $F=2.994$ ， $p<.05$ ）。而在任務及目標兩個層面上則無顯著的差異存在（ $F=1.595$ ， $p>.05$ ； $F=2.419$ ， $p>.05$ ）。進一步進行事後比較分析得知，年齡在20~30歲的受試者，在督導工作同盟關係知覺上明顯高於51歲以上的受試者；另外，在督導工作同盟關係的情感層面上，20~30歲的受試者也明顯高於31~40歲及51歲以上的受試者。由以上的結果可以推論，比起年齡較大的受督導者而言，年齡較輕的受督導者在進行諮商工作時，所知覺到的工作同盟關係越正向。可能的原因是年紀較輕的受督導者較願意去分享他們的觀點，51歲以上的受督導者比較在乎面子，害怕別人看待自己的能力，造成同盟關係較低。

（三）不同機構屬性的差異比較

表8 不同機構屬性的受督導者督導工作同盟關係的平均數與標準差

		任務分量表	情感分量表	目標分量表	總量表
學校 (n=30)	平均數	21.90	22.67	20.70	65.27
	標準差	2.578	3.315	2.548	7.538
社區 (n=56)	平均數	21.18	20.68	19.91	61.75
	標準差	3.022	3.105	2.314	7.635
全體 (n=86)	平均數	21.43	21.37	20.19	62.98
	標準差	2.880	3.301	2.413	7.743

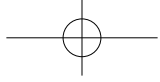
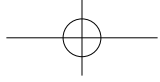


表9 不同機構屬性的受督導者督導工作同盟關係的單因子變異數分析摘要表

		SS	df	MS	F值	顯著性
任務分量表	組間	10.167	1	10.167	1.229	.271
	組內	694.914	84	8.273		
	總和	705.081	85			
情感分量表	組間	77.212	1	77.212	7.640*	.007
	組內	848.881	84	10.106		
	總和	926.093	85			
目標分量表	組間	12.170	1	12.170	2.117	.149
	組內	482.854	84	5.748		
	總和	495.023	85			
總量表	組間	241.587	1	241.587	4.180*	.044
	組內	4854.367	84	57.790		
	總和	5095.953	85			

* $p < .05$

針對不同機構屬性的受督導者督導工作同盟關係所進行的單因子變異數分析結果顯示（如表9），在學校的受督導者在督導工作同盟關係上明顯高於在社區服務的受督導者（ $F=4.180$ ， $p < .05$ ），且在情感層面上也有顯著的差異（ $F=7.640$ ， $p < .05$ ），在任務及目標兩個層面上則無顯著的差異存在（ $F=1.229$ ， $p > .05$ ； $F=2.117$ ， $p > .05$ ）。可見場域的不同，也會影響到受督導者在知覺督導工作同盟關係上的不同，在學校的受督導者比在社區中更容易知覺到督導工作同盟關係，尤其是在情感連結的層面上。此研究結果雖然沒有相同的研究結果可對比，不過國內亦有兩個研究（王文秀等人，2006；徐西森，2005b）針對督導員的督導關係知覺可供討論，其研究結果亦顯示在學校機構的督導員所知覺的關係高於社區機構。若進一步來看，在情感層面上，學校機構明顯高於社區機構，原因可能是學校機構的諮商師訓練背景較注重關係取向，而社區機構比較偏向任務和目標取向所造成，也因如此，造成目標與任務其差異不明顯。



(四) 不同接案經驗年資的差異比較

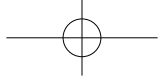
表10 不同接案經驗年資受督導者督導工作同盟關係的平均數與標準差

		任務分量表	情感分量表	目標分量表	總量表
1年以下 (n=23)	平均數	22.04	23.04	21.00	66.09
	標準差	2.306	2.962	2.276	6.735
1-5年 (n=20)	平均數	20.85	20.40	18.90	60.10
	標準差	3.313	3.912	2.174	8.759
6-10年 (n=26)	平均數	21.38	20.69	20.00	62.08
	標準差	2.801	2.909	2.530	7.536
10年以上 (n=17)	平均數	21.35	21.29	20.88	63.53
	標準差	3.239	2.910	2.147	7.099
全體 (n=86)	平均數	21.43	21.37	20.19	62.98
	標準差	2.880	3.301	2.413	7.743

表11 不同接案經驗年資受督導者督導工作同盟關係的單因子變異數分析摘要表

		SS	df	MS	F值	顯著性
任務分量表	組間	15.539	3	5.180	.616	.607
	組內	689.543	82	8.409		
	總和	705.081	85			
情感分量表	組間	95.269	3	31.756	3.134*	.030
	組內	830.824	82	10.132		
	總和	926.093	85			
目標分量表	組間	57.459	3	19.153	3.589*	.017
	組內	437.565	82	5.336		
	總和	495.023	85			
總量表	組間	414.246	3	138.082	2.419	.072
	組內	4681.708	82	57.094		
	總和	5095.953	85			

* $p < .05$



為比較不同接案經驗年資受督導者在督導工作同盟關係上的差異情形，透過單因子變異數分析結果顯示（如表11），就督導工作同盟關係而言，不同接案經驗年資的受督導者並無顯著差異（ $F=2.419$ ， $p>.05$ ），但從督導工作同盟關係的各個層面中去分析，可以發現除了在任務層面沒有顯著差異外（ $F=.616$ ， $p>.05$ ），情感與目標層面都有顯著差異（ $F=3.134$ ， $p<.05$ ； $F=3.589$ ， $p<.05$ ）。再以事後比較進行分析，就情感層面來說，經驗年資為1年以下的受督導者明顯會高於有1-5年及6-10年經驗的受督導者，由此可知經驗較淺的受督導者所知覺到的情感連結比較高；而目標層面上，經驗年資為1年以下的受督導者明顯會高於年資1-5年的受督導者，但經驗年資為1-5年的受督導者卻明顯低於年資10年以上的受督導者。由分析中可以發現年資為1-5年的受督導者所知覺到的在目標層面的督導工作同盟關係最低。這樣的研究結果在國外並無相對應的研究可供比對，惟Wood（2005）在回顧近年來督導工作同盟關係的研究結果後，曾建議進行做跨文化之研究來加以驗證Bordin的觀點，以及瞭解督導工作同盟關係在新手與有經驗諮商師之間的差異，本研究試著呼應Wood的看法，希望未來國外也有類似的跨文化研究相互比較。

（五）不同受督導經驗年資的差異比較

表12 不同受督導經驗年資之受督導者督導工作同盟關係的平均數與標準差

		任務分量表	情感分量表	目標分量表	總量表
不足1年 (n=27)	平均數	21.74	22.59	20.81	65.15
	標準差	2.754	3.555	2.602	8.217
1~3年 (n=22)	平均數	21.68	20.77	19.32	61.77
	標準差	3.442	3.664	2.255	8.356
3~5年 (n=30)	平均數	21.07	20.63	20.03	61.73
	標準差	2.690	2.606	2.356	6.923
5~10年 (n=5)	平均數	20.80	21.40	21.00	63.20
	標準差	2.950	3.578	2.000	8.044
全體 (n=84)	平均數	21.43	21.35	20.15	62.92
	標準差	2.905	3.335	2.432	7.822

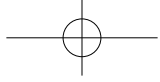
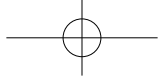


表13 不同受督經驗年資之受督導者督導工作同盟關係的單因子變異數分析摘要表

		SS	df	MS	F值	顯著性
任務分量表	組間	9.947	3	3.316	.384	.765
	組內	690.625	80	8.633		
	總和	700.571	83			
情感分量表	組間	64.439	3	21.480	2.001	.120
	組內	858.549	80	10.732		
	總和	922.988	83			
目標分量表	組間	31.175	3	10.392	1.808	.152
	組內	459.813	80	5.748		
	總和	490.988	83			
總量表	組間	207.979	3	69.326	1.139	.339
	組內	4870.438	80	60.880		
	總和	5078.417	83			

以單因子變異數分析來檢視不同受督經驗年資之受督導者督導工作同盟關係的差異比較結果顯示（如表13），可以看出不同受督經驗年資對於受督導者在整體督導工作同盟關係，以及任務、情感及目標層面上，皆無顯著差異（ $F=1.139$ ， $p>.05$ ； $F=.384$ ， $p>.05$ ； $F=2.001$ ， $p>.05$ ； $F=1.808$ ， $p>.05$ ），由此可知，受督經驗年資的多寡並不會影響受督導者所知覺到的督導工作同盟關係程度。其可能的原因，由於督導經驗可能為正向也可能為負向，正向或負向的督導經驗會影響督導同盟關係（Gray, Ladany, Ancis, & Walker, 2001），故受督導者之經驗年資不是造成差異不甚明顯的主因。或許未來後續研究除了探討受督經驗年資之外，尚需考量正負向的受督導經驗，才能有效提供督導人員介入參考。



四、不同背景變項受督導者所知覺督導滿意度的差異情形

(一) 不同性別的差異比較

表14 不同性別受督導者對督導滿意度的平均數與標準差

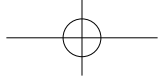
督導滿意度量表		
男 (n=23)	平均數	27.91
	標準差	2.712
女 (n=63)	平均數	26.33
	標準差	3.218
全體 (n=86)	平均數	26.76
	標準差	3.155

表15 不同性別受督導者對督導滿意度的單因子變異數分析摘要表

		SS	df	MS	F值	顯著性
督導滿意度量表	組間	42.046	1	42.046	4.394*	.039
	組內	803.826	84	9.569		
	總和	845.872	85			

* $p < .05$

從表15單因子變異數分析結果顯示，不同性別的受督導者對督導滿意度的自我知覺上有顯著的差異存在（ $F=4.394$ ， $p < .05$ ），且男性高於女性，可見不同性別的受督導者對於督導滿意度的自我知覺上有明顯的不同。這樣的論述與國外Gatmon等人（2001）的研究結果相近，該研究調查發現種族和性別都會對督導滿意度造成影響。可能的原因，女性受督導者對於權力和界線、溝通模式及回饋方式等議題均較為敏感，要求也較高，導致督導員需付出更多的關注。為解決上述的問題，本研究建議提供持續性與建設性的回饋給女性受督導者，才能改善督導關係與督導品質。另外一種可能的解釋，即呼應Goodyear（1990）和Granello（2003）的研究，兩人的研究發現女性受督導者比較習慣用間接的策略，表現自己與督導員之間不一致性的部分，或許造成一些隱而未說的內容，沒有讓督導員所知情，導致需求無法被滿足，滿意度較低。



（二）不同年齡的差異比較

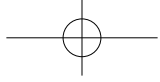
表16 不同年齡受督導者對督導滿意度的平均數與標準差

督導滿意度量表		
20~30歲 (n=23)	平均數	27.35
	標準差	3.366
31~40歲 (n=20)	平均數	27.40
	標準差	2.981
41~50歲 (n=19)	平均數	27.00
	標準差	2.539
51歲以上 (n=24)	平均數	25.46
	標準差	3.323
全體 (n=86)	平均數	26.76
	標準差	3.155

表17 不同年齡受督導者對督導滿意度的單因子變異數分析摘要表

		SS	df	MS	F值	顯著性
督導滿意度量表	組間	57.896	3	19.299	2.008	.119
	組內	787.976	82	9.609		
	總和	845.872	85			

針對不同年齡的受督導者對督導滿意度進行單因子變異數分析結果顯示（如表17），不同年齡的受督導者在督導滿意度上沒有顯著的差異（ $F=2.008$ ， $p>.05$ ），由此可知受督者的年齡對於督導滿意度來說，並沒有顯著的影響。本研究結果與國外研究的觀點（Granello, 2003; Liden, Stilwell, & Ferris, 1996）有所不同，其原因可能是，國外研究強調督導員與受督導者之間的年齡交互作用的差異，而本研究僅考量受督導者的個人年齡，並未考量督導員的年齡，未來或許可以做配對研究，更清楚釐清高年齡督導員與低年齡受督導者、低年齡督導員與高年齡受督導者，以及同年齡督導員與受督導者，此三種不同配對類型會對督導過程產生影響。



（三）不同機構屬性的差異比較

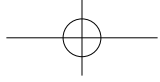
表18 不同機構屬性受督導者對督導滿意度的平均數與標準差

督導滿意度量表		
學校 (n=30)	平均數	27.50
	標準差	3.149
社區 (n=56)	平均數	26.36
	標準差	3.113
全體 (n=86)	平均數	26.76
	標準差	3.155

表19 不同機構屬性受督導者對督導滿意度的單因子變異數分析摘要表

		SS	df	MS	F值	顯著性
督導滿意度量表	組間	25.515	1	25.515	2.613	.110
	組內	820.357	84	9.766		
	總和	845.872	85			

針對在學校與社區兩個不同機構屬性的受督導者對督導滿意度進行單因子變異數分析結果顯示（如表19），在不同機構屬性的受督導者對督導滿意度皆無顯著差異（ $F=2.613$ ， $p>.05$ ），可見不同機構屬性的受督導者在督導滿意度上並不會造成明顯差異。本研究與徐西森（2005b）關於督導效能的研究結果有所差異，該研究是以督導員角度來自評，其在學校的督導能力高於社區機構，而本研究是以受督導者的角度來檢視其督導滿意度，兩者特性有所不同，雖然在督導能力上，可能在學校高於在機構，不過由於社區機構有不少志工人員擔任第一線的助人工作，其對督導員的要求與期待較低，若是督導員能協助受督導者改善諮商關係或使諮商工作順利進行，則社區機構的受督導者即會感到滿足，而使學校與社區機構的滿意度差異不明顯。



（四）不同接案經驗年資的差異比較

表20 不同接案經驗年資受督導者對督導滿意度的平均數與標準差

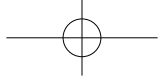
年資		督導滿意度量表
1年以下 (n=23)	平均數	28.00
	標準差	3.133
1-5年 (n=20)	平均數	25.10
	標準差	3.726
5-10年 (n=26)	平均數	27.23
	標準差	2.535
10年以下 (n=17)	平均數	26.29
	標準差	2.568
全體 (n=86)	平均數	26.76
	標準差	3.155

表21 不同接案經驗年資受督導者對督導滿意度的單因子變異數分析摘要表

		SS	df	MS	F值	顯著性
督導滿意度量表	組間	99.927	3	33.309	3.662*	.016
	組內	745.945	82	9.097		
	總和	845.872	85			

* $p < .05$

以單因子變異數分析檢視不同接案經驗年資之受督導者在督導滿意度的差異結果顯示（如表21），不同接案經驗年資的受督導者對於督導滿意度有顯著的差異（ $F=3.662$ ， $p < .05$ ）。再進一步進行事後比較分析以檢視其差異，發現接案經驗年資為1年以下的受督導者對於督導滿意度明顯高於年資為1-5年的受督導者。這可能因為剛開始接案的受督導者對督導工作仍處於學習的階段，故對於督導員給予的建議較能接受，不會出現角色衝突，且比較認同督導員的目標，以及執行督導員所交代的任務，因此所知覺到的滿意度較高。



(五) 不同受督導經驗年資的差異比較

表22 不同受督導經驗年資受督導者對督導滿意度的平均數與標準差

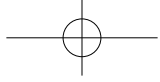
督導滿意度量表		
不足1年 (n=27)	平均數	27.63
	標準差	3.127
1~3年 (n=22)	平均數	25.09
	標準差	3.490
3~5年 (n=30)	平均數	26.80
	標準差	2.670
5~10年 (n=5)	平均數	28.00
	標準差	2.449
全體 (n=84)	平均數	26.69
	標準差	3.162

表23 不同受督導經驗年資受督導者對督導滿意度的單因子變異數分析摘要表

		SS	df	MS	F值	顯著性
督導滿意度量表	組間	89.038	3	29.679	3.205*	.028
	組內	740.914	80	9.261		
	總和	829.952	83			

* $p < .05$

以單因子變異數分析檢視不同受督經驗年資之受督導者對督導滿意度的差異比較結果顯示（如表23），不同受督經驗年資會對其在督導滿意度上產生明顯的差異（ $F=3.205$ ， $p<.05$ ）。為了更瞭解各組間的差異性，乃進行事後比較分析，發現受督經驗為1~3年的受督導者在督導滿意度上會明顯低於受督經驗不足1年的受督導者，顯示受督經驗年資會造成受督導者在督導滿意度上的差異。可能的原因乃是大多數督導員在面對不足1年督導經驗的受督導者時，經常使用同理支持並給具體的建議。為了擔心受督導者的抗拒，督導員通常在給予建議之前，會先肯定受督導者再提出個人的觀點，如此一來，受督導者較能滿足個人的需求，對督導員亦會感到滿意。但是當受督導者已經接受督導1年之後，個人諮商能力有所精進，會開始對督導意見產生



懷疑，而督導員也開始會去挑戰受督導者，造成此發展階段的受督導者之滿意度較低。

五、督導工作同盟關係與督導滿意度之關連性

表24 督導工作同盟關係與督導滿意度之積差相關分析摘要表

	任務分量表	情感分量表	目標分量表	督導同盟 量 表	督導滿意度 量 表
任務分量表	1				
情感分量表	.784 ^{***}	1			
目標分量表	.650 ^{***}	.685 ^{***}	1		
督導工作同盟量表	.909 ^{***}	.932 ^{***}	.846 ^{***}	1	
督導滿意度量表	.605 ^{***}	.622 ^{***}	.582 ^{***}	.673 ^{***}	1

^{***} $p < .001$

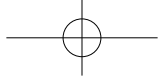
表24是本研究中包括任務、情感及目標三個層面的督導工作同盟關係與督導滿意度的交互關係係數之摘要表。由表中可以發現，以督導工作同盟關係來說，任務、情感及目標三個層面，兩兩之間皆有顯著的高度正相關；而任務、情感及目標三層面與整體督導工作同盟關係也皆與督導滿意度有顯著高度正相關，亦即當督導工作同盟關係中無論哪個層面越傾向於正向，則督導工作者對於督導滿意度就越高。此結果與一些研究結果相同（Ladany et al., 1999; Ladany, Walker, & Melincoff, 2001），亦即受督導者在督導過程的督導工作同盟關係中，其任務、情感及目標三層面越趨於正向，就越容易對督導工作感到滿意。

六、任務、情感及目標三層面同盟關係對督導滿意度之多元迴歸分析

表25 任務、情感及目標三層面同盟關係對督導滿意度之多元迴歸分析摘要表

變項	原始B	標準化 β	t考驗	F檢定	R	R ²	ΔR^2
情感分量表	.595	.622	7.287 ^{***}	53.099 ^{***}	.622	.387	.387
目標分量表	.384	.294	2.591 ^{**}	31.713 ^{***}	.658	.433	.046

^{**} $p < .01$ ^{***} $p < .001$



為探討任務、情感及目標三層面同盟關係與對督導滿意度之預測情形，本研究運用多元迴歸分析來進行探討，表25多元迴歸模式之分析結果摘要表顯示，督導工作同盟關係中的「情感層面」與「目標層面」與督導滿意度有顯著相關。「情感層面」可解釋的變異量為38.7%，加入「目標層面」則可解釋的變異量增加為43.3%。比較「情感層面」與「目標層面」兩者的標準化迴歸係數 β 後可以發現，對於受督導者的督導滿意度來說，最重要的預測因子是督導同盟關係中的「情感層面」（0.622），其次為「目標層面」（0.294）。由此可知，對國內受督導者的滿意度而言，情感是最有效的預測因子，雙方情感穩定時自我揭露程度較高（Ladany et al., 2001），彼此會共同分享各自的想法與期待，並試著互相協調找出共同點，即彼此可以接受的目標和任務。因此，督導的品質或滿意度也會比較高，受督導者願意再度尋求該督導員的機會也會比較高。

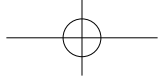
肆、結論與建議

一、結論

（一）本研究發現督導工作同盟關係在臺灣樣本之信度為 .893，督導滿意度為 .869，均高於一般適切信度 .80的標準，可見此兩種量表可以適切應用在華人社會的督導情境中。亦即受督導者可以自我檢核在督導歷程中，其和督導員雙方的工作同盟關係與所知覺到的滿意度，督導員也可以藉由此兩種量表檢核受督導者所知覺到的同盟關係或滿意度，以提供適切的督導策略。

（二）本研究中督導工作同盟關係與工作滿意度皆屬於中上程度，顯示受督導者的督導工作同盟關係與督導滿意度皆是傾向關係連結穩定、任務與目標一致，以及正向態度。與國外研究結果之比較發現，就督導工作同盟關係而言，國內的督導過程較重任務取向而國外較傾向於關係取向，且國內受督導者在督導工作同盟關係的知覺較一致；從督導滿意度來說，國內受督導者普遍對諮商督導過程滿意度高於國外的研究結果，但滿意度的知覺情形較分散。

（三）不同背景變項的受督導者在督導工作同盟關係中，以51歲以上，且在社區機構的受督導者所知覺到的督導工作同盟關係最低，接案經驗1-5



年的受督導者在情感連結與目標一致的督導工作同盟關係知覺中相較於其他組別低，「性別」與「不同受督經驗年資」則是沒有影響；督導滿意度方面，則是以女性、接案經驗年資為1-5年，及受督經驗為1-3年者為最低，「年齡」與「機構屬性」對受督導者則是沒有影響。上述結果顯示，受督導者通常在進入諮商領域的一年後，開始出現獨立、矛盾、抗拒及角色衝突，導致其對督導過程的督導同盟關係與滿意度降低。

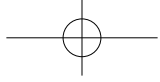
（四）督導工作同盟關係與督導滿意度呈現顯著正相關，且督導工作同盟關係的三個層面「目標」、「情感」及「任務」也對督導滿意度具有顯著正相關。換句話說，當受督導者自身對督導同盟關係的知覺越正向，其所知覺的督導滿意度就越高。因此督導員必須要有效的與受督導者達成在督導過程中的共識，瞭解受督導者的需求，提供適切的策略與方法，將有助於提高受督導者的督導滿意度。

（五）本研究發現督導工作同盟關係中的情感層面是督導滿意度的最佳預測變項，其次是目標層面，兩者具有聯合預測的功能，解釋力達43.3%。換句話說，受督導者在督導工作同盟關係的知覺中，情感連結越高與目標越一致者，其個人所知覺到的督導過程也較為滿意，符合自我或他人的期待。

二、建議

（一）有效運用督導工作同盟量表與督導滿意度量表來評估與檢視督導過程：由本研究發現督導工作同盟量表與滿意度量表，其信度頗佳，可以用來檢視受督導者或督導員的同盟關係或滿意度，亦可以運用於督導課程之講授、實習及評量中，以瞭解個人的目標、情感及任務三項同盟關係的品質，隨時注意與修補，以提昇督導品質。

（二）協助接案經驗與受督經驗缺乏之受督導者解決角色衝突，以增進同盟關係：由本研究發現，接案經驗年資與受督經驗一年以上的受督導者明顯低於其他資深的受督導者，主要的原因來自於受督導者在依賴與獨立之間產生的矛盾與衝突，一方面希望督導員給予明確的技術與情感支持，一方面希望督導員不要介入太多，故造成對督導的目標和任務有所不一致的看法，進而產生焦慮與排斥。因此，本研究建議針對這個階段的受督導者因需同時兼顧依賴與獨立的特質，應協助其適性發展，如此一來，同盟關係才能有效增進，良好的督導效果也因而呈現。

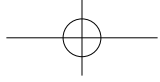


(三) 促進督導工作同盟關係，以提昇其滿意度：由本研究發現，督導工作同盟關係與督導滿意度呈現高度正相關，而且督導工作同盟關係中的情感連結與目標一致可以有效預測督導滿意度。因此當受督導者與督導員之間的情感連結、目標一致及任務適切時，雙方對督導工作同盟關係的認知亦越相近，能有效提昇督導過程的滿意度。

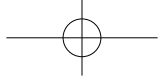
(四) 對未來後續研究的建議：本研究的研究對象可增加不同層級的受督導者的差異比較，以及實習諮商師或諮商師的比較，以瞭解其不同對象之心理需求；本研究的研究對象僅針對受督導者進行研究，未來可以針對督導員進行督導工作同盟關係與滿意度之調查，以瞭解督導情境中雙方的知覺是否有所差異，提供督導員在進行督導工作時之參考。此外，本研究將焦點置於調查督導工作同盟關係與受督者滿意度之相關，並未針對督導工作同盟關係之前置因素，例如：督導風格、依附風格及自我效能等變項進行探討，建議未來研究者亦可朝向此方向進行研究。至於研究統計方法，未來也可以用多變項分析，瞭解督導工作同盟關係各層面之關係，或採線性結構方程模式，以探討各變項之間的相關。其次，本研究在性質上乃屬於相關研究，無法確立其因果關係，建議未來的研究可以用準實驗設計的方式來考驗其因果關係，或者以縱貫性的研究來瞭解督導員與受督導者之間工作同盟關係的變化，以更能有效提供適切的介入模式。

參考文獻

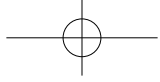
- 王文秀（1998）。諮商師被督導經驗對其諮商挫折及其專業成長之影響研究。中華輔導學報，6，1-34。
- 王文秀、徐西森、連廷嘉（2006）。我國大學校院與社會輔導機構諮商督導工作實施現況及其人員專業知覺之探討研究。中華輔導學報，19，1-40。
- 施香如（2003）。社區輔導機構義務諮商員的被督導經驗。應用心理研究，18，145-178。
- 徐西森（2003）。諮商督導歷程中督導角色與督導焦點之分析研究：以區辨模式為架構。諮商輔導文粹，8，1-34。
- 徐西森（2005a）。SAS取向諮商督導能力評量表之編製研究。中華輔導學報，18，155-204。



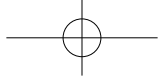
- 徐西森（2005b）。不同背景變項督導人員諮商督導能力之差異研究。**諮商輔導學報**，12，125-158。
- 翁令珍、廖鳳池（2005）。諮商督導歷程中人際行為與受督導者知覺之分析研究。**教育心理學報**，37（2），99-122。
- 翁令珍、廖鳳池（2007）。督導介入對受督導者之衝擊：以區辨模式為架構之歷程分析。**教育心理學報**，39（2），241-261。
- 張淑芬、廖鳳池（2007）。諮商督導結盟歷程之初探研究：以一對督導為例。**輔導與諮商學報**，29（1），67-85。
- 曹中瑋（2003）。我的督導經驗。**應用心理研究**，19，1-6。
- 許雅惠、廖鳳池（2007）。諮商督導歷程中督導者回饋介入事件、回饋介入時機與意圖之分析研究。**諮商輔導學報**，16，23-67。
- 許維素（2007）。焦點解決督導成效之研究。**教育心理學報**，38（3），331-354。
- 許維素、蔡秀玲（2008）。高中職輔導教師焦點解決團體督導成效之研究。**教育心理學報**，39（4），603-622。
- 許韶玲（2003）。督導者知覺受督導者影響諮商督導過程之因素。**應用心理研究**，18，113-144。
- 許韶玲（2007）。為什麼受督導者隱而不說？**中華輔導學報**，21，167-200。
- 許韶玲、蔡秀玲（2006）。受督導者提早結束督導：一個督導配對的密集分析。**教育心理學報**，38（2），213-225。
- 連廷嘉（2006）。諮商督導工作同盟內涵及其影響因素之探討。**諮商與輔導**，251，8-11。
- 連廷嘉、徐西森（2003）。諮商督導者與實習諮商員督導經驗之分析。**應用心理研究**，18，89-112。
- 連廷嘉、陳慶福（2007）。實習諮商師依附風格與督導工作同盟之分析研究。2007科技、教育與心理輔導學術研討會論文集。臺東縣：臺東大學。
- 陳金燕（2003）。自我覺察在諮商專業中之意涵：兼論自我覺察督導模式。**應用心理研究**，18，59-87。
- 黃政昌、吳麗娟（1998）。準諮商員性別、督導員性別及支持程度對準諮商員知覺督導滿意度、接受督導意願及自我效能之影響研究。**師大學報**，



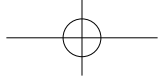
- 43 (1), 87-119。
- 楊書毓、連廷嘉 (2008)。督導歷程中受督導者依附行為與督導效能知覺知關係研究。2008臺灣輔導與諮商學會年會論文集。彰化縣：彰化師範大學。
- 蔡秀玲、陳秉華 (2007)。受督者在諮商督導情境中的情緒覺察歷程研究。教育心理學報，38 (3)，311-329。
- 鄭如安、廖鳳池 (2005)。督導中重要事件內涵之分析研究。諮商輔導學報，12，35-70。
- 蕭文 (1999)。循環督導模式的理念建構。輔導季刊，35 (2)，1-7。
- 謝麗紅、翁毓秀、張欽祐 (2007)。團體督導對碩士層級準諮商師團體領導能力督導效果之分析研究。輔導與諮商學報，29 (2)，99-116。
- 藍菊梅 (2006)。諮商督導角色及督導焦點的質性分析。國立臺北教育大學學報：教育類，19 (2)，197-223。
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2004). *Fundamentals of clinical supervision* (3rd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Bordin, E. S. (1983). A working alliance based model of supervision. *The Counseling Psychologist*, 11, 35-41.
- Efstation, J. E., Patton, M. J., & Kardash, C. M. (1990). Measuring the working alliance in counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 322-329.
- Gatmon, D., Jackson, D., Koshkarian, L., Martos-Perry, N., Molina, A., Patel, N., & Rodolfa, E. (2001). Exploring ethnic, gender, and sexual orientation variables in supervision: Do they really matter? *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 29, 102-113.
- Goodyear, R. K. (1990). Gender configurations in supervisory dyads: Their relationship to supervisees influence strategies and to skill evaluations of the supervisee. *The Clinical Supervisor*, 8, 67-79.
- Granello, D. H. (2003). Influence strategies in the supervisory dyad: An investigation into the effects of gender and age. *Counselor Education & Supervision*, 42, 189-202.
- Gray, L. A., Ladany, N., Ancis, J. R., & Walker, J. A. (2001). Psychotherapy



- trainees' experience of counterproductive events in supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 371-383.
- Holloway, E. L. (1992). Supervision: A way of teaching and learning. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 177-214). New York: Wiley and Sons.
- Holloway, E. L., & Wampold, B. E. (1983). Patterns of verbal behavior and judgments of satisfaction in the supervision interview. *Journal of Counseling Psychology*, 30, 227-234.
- Horvath, A., & Greenberg, L. S. O. (1989). Development and validation of the working alliance inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 223-233.
- Ladany, N., & Friedlander, M. L. (1995). The relationship between the supervisory working alliance and supervisee role conflict and role ambiguity. *Counselor Education and Supervision*, 34, 220-231.
- Ladany, N., & Lehrman-Waterman, D. E. (1999). The content and frequency of supervisor self-disclosures and their relationship to supervisor style and the supervisor working alliance. *Counselor Education and Supervision*, 38, 143-160.
- Ladany, N., Ellis, M. V., & Friedlander, M. L. (1999). The supervisory working alliance, trainee self-efficacy, and satisfaction. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 447-455.
- Ladany, N., Hill, C. E., Corbett, M. M., & Nutt, E. A. (1996). Nature, extent, and importance of what psychotherapy trainees do not disclose to their supervisors. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 10-24.
- Ladany, N., Walker, J. A., & Melincoff, D. S. (2001). Supervisory style: Its relation to the supervisory working alliance and supervisor self-disclosure. *Counselor Education & Supervision*, 40(4), 263-275.
- Lehrman-Waterman, D. & Ladany, N. (2001). Development and validation of the evaluation process within supervision inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 48(2), 168-177.
- Liden, R. C., Stilwell, D., & Ferris, G. R. (1996). The effects of supervisor and subordinate age on objective performance and subjective performance ratings.



- Human Relations*, 49, 327-347.
- Olk, M. E., & Friedlander, M. L. (1992). Trainees' experiences of role conflicts and role ambiguity in supervisory relationships. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 389-397.
- Patton, M. J., & Kivlighan, 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-Sanchez, L., Esnil, E., Goodwin, A., Riggs, S., Touster, L. O., & Wright, L. K. (2002). Negative supervisory events: Effects on supervision satisfaction and supervisory alliance. *Professional Psychology: Research and Practice*, 33, 197-202.
- Scott, K. J., Ingram, K. M., Vitanza, S. A., & Smith, N. G. (2000). Training in supervision: A survey of current practices. *The Counseling Psychologist*, 28, 403-422.
- Sumerel, M. B., & Boders, L. D. (1996). Addressing personal issues in supervision: Impact of counselor's experience level on various aspects of the supervisory relationship. *Counselor Education and Supervision*, 35, 268-285.
- Watkins, C. E. (Ed.). (1997). *Handbook of psychotherapy supervision*. New York: Wiley.
- Webb, A., & Wheeler, S. (1998). How honest do counselors to be in the supervisory relationship: An exploratory study. *British Journal of Guidance & Counseling*, 26(4), 509-524.
- White, V. E., & Queener, J. (2003). Supervisor and supervisee attachments and social provisions related to the supervisory working alliance. *Counselor Education & Supervision*, 42(3), 203-218.
- Whitman, T. K. (2005). *The on-site supervision of school counseling interns: An exploratory study of supervisory variables*. Virginia: University of Virginia.
- Wood, C. (2005). Supervisory working alliance: A model providing direction for college counseling supervision. *Journal of College Counseling*, 8, 127-137.
- Worthington, E. L. Jr., & Stern, A. (1985). Effects of supervisor and supervisee degree level and gender on the supervisory relationship. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 252-262.



Relations between Working Alliance and the Supervisee's Satisfaction in Counseling Supervision

*Ting-Chia Lien**

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between working alliance and degree of supervisee's satisfaction. "Working Alliance Inventory-Supervisee Version" and "Supervisory Satisfaction Questionnaire" were applied as instruments. The participants were 86 supervisees from schools or community counseling institutes. One-way ANOVA, Pearson product moment correlation and multiple regression were used for data analyses. The results showed: 1) Supervisees working in community counseling institutes, with ages of over 51, or with 1-5 years of counseling experience revealed a lower degree of supervisory working alliance. 2) Supervisees of female, with 1-5 years of counseling experience or receiving 1-3 years supervision expressed a lower degree of supervisory satisfaction. 3) A significant correlation was found between working alliance and satisfaction. 4) Emotional bond and mutual goals were significant predictors of supervisees' satisfaction with supervision. The implications for counseling supervision and future research were discussed.

Key words: counseling supervision, working alliance, satisfaction

Section editor: Jin-Li Su

Received: November 6, 2008; Modified: November 24, 2008; Accepted: December 3, 2008

* Ting-Chia Lien, Assistant Professor, Department of Educational Psychology and Counseling, National Hsinchu University of Education

E-mail: ltjia1970@yahoo.com.tw

