

受督導者背景變項、不安全依附風格與督導滿意度之研究

王素瑩 連廷嘉*

摘要

本研究旨在探討督導中，督導雙方性別配對的受督導者在依附行為、滿意度上有無交互作用，並分析受督導者不安全依附行為與督導滿意度兩者之關係。本研究使用「受督導者依附行為量表」與「受督導者督導滿意度量表」為研究工具，採調查法以國內 327 名學校單位和社區機構的準諮商師與實務工作者為研究對象進行調查。調查所得結果分別採用單因子變異數分析、二因子多變項變異數分析、二因子變異數分析、積差相關及多元迴歸等統計方法加以分析。研究結果如下：

- 一、督導雙方性別配對在不安全依附上無交互作用；在主要效果方面，不同性別的受督導者在不安全依附上有主要效果存在，男性受督導者的抗拒依附行為高於女性，而不同督導員的性別則在不安全依附上無主要效果存在。
- 二、督導雙方性別配對在督導滿意度上無交互作用；在主要效果方面，不同性別的受督導者在督導滿意度上有無顯著差異存在，不同督導員的性別亦在督導滿意度上也無主要效果存在。
- 三、受督導者不安全依附行為中，焦慮依附和害怕依附與督導滿意度間有顯著負相關。
- 四、受督導者的焦慮依附和害怕依附能有效預測其督導滿意度，解釋力達 15%。

關鍵詞：受督導者、不安全依附、督導滿意度

王素瑩 台東大學教育學系

連廷嘉* 新竹教育大學教育心理與諮商學系助理教授 (ltjia1970@yahoo.com.tw)

壹、緒論

諮商師的養成過程中，接受專業督導是促使新手諮商師熟練諮商技巧，以及提升諮商效能的重要途徑之一，因此，國內的諮商師的制度或法規中，皆明訂諮商師在訓練過程中需接受固定時數的督導，以確保諮商品質。回顧督導實務的發展，十年前諮商實務界對督導的重視或落實均是乏善可陳，只有少數幾位在大學開設諮商相關課程的教師會在諮商實務訓練中督導，依循自己以往被督導的經驗來督導學生，未曾接受完整的督導訓練（王文秀，2003），而近年來諮商訓練督導已被視為諮商實習課程的主角，不僅實習機構需要接受審查，督導人員的專業資格也需要接受審查，如此才能發揮督導效能。同樣地，督導研究的發展，早期只是理論的比較與運用（施香如，1999），也是近十年來才蓬勃發展，督導成為諮商輔導領域中重要的研究議題，學術界或實務界也紛紛從不同的角度來探討督導的歷程與效能（徐西森，2005；許雅惠、廖鳳池，2009）。

諮商督導是督導員與受督導者共同建構之學習歷程，因此，督導若要能順利進行必須同時兼顧到督導員的特質和作法，以及受督導者的特質與需求。國外早期研究比較偏向於諮商理論的延伸與擴展，甚少考量受督導者需求，到了1980年代，系統取向督導模式才開始注意到受督導者的個人特質對督導關係的影響，後續研究也紛紛從受督導者角度探討其特質對於督導各個面向的影響（Shechman & Wirzberger, 1999）。國內的研究取向亦是如此，除了徐西森（2005）等學者的研究聚焦於督導人員之訓練與能力外，也開始以微觀的方式探究督導歷程的轉變（許雅惠、廖鳳池，2009），或者從受督導的角度來探討督導的滿意度（連廷嘉，2008）。

從受督導者的角度來看督導需求，督導滿意度成了督導效能最直接的指標。督導滿意度涵蓋了受督導者、督導員和督導歷程（Whitman, 2005），從中可以得知受督導者對於督導的綜合知覺與感受，包括對諮商能力提升與否的自我評價、對督導員的評價以及對整個督導互動歷程的主觀感受。可見，督導滿意度是測量督導品質的重要指標，除了代表督導服務的效果之外，也影響其諮商效果。尤其，在現今講求顧客至上的原則上，在諮商督導中，對於受督導者所提供的服務品質更是應該受到重視，因為督導滿意度是受督導者綜合各個面向，對於督導品質的整體評價，舉凡督導歷程中的人際互動關係、對督導員的專業評價等，所有在督導歷程中的感受，最直接反映在其督導滿意度當中。因此從受督導者的滿意度中，能瞭解諮商督導是否符合受督導者的需求與期望。

研究者相信，督導歷程中的正向滿足，將涵養受督導者對於諮商輔導工作的熱忱和學習的動機，進而影響督導的效能；瞭解督導滿意度的高低，督導雙方能夠立即反思督導歷程中的各個環節，調整各自的步調和策略，尋找互動的平衡點。督導滿意度關係著受督導者是否能認真的接受督導，完成學習（Ladany, Hill, Corbett & Nutt, 1996），也就是說，受督導者的滿意度可能是督導的歷程變項，影響督導及諮商的結果，督導滿意度雖然不是督導效能的充分條件，但卻是必要條

件。

依附系統形成個人解釋關係經驗的能力，影響個人對於親密關係的接受程度，也影響個人向他人尋求協助的方法，理解受督導者依附風格的內部運作模式，可以增進我們對於督導中的動力及學習過程的理解，建立穩定的同盟關係，當督導關係是強固的，受督導者成功學習的機會便會增加 (Bennett & Saks, 2006)。Pistole 和 Watkin (1995) 率先界定督導員與受督導者間存有依附關係，他們提出依附行為的重要特性為「依附行為導致某人與比自己更強壯、優秀、有智慧的另一個體維持親密關係」，如此看來，受督導者對於比自己優秀的督導員應也存有依附行為，瞭解受督導者的依附關係，可以預防諮商督導過程中可能發生的困境。至於，督導中的挫折與困境，有時來自於督導員無法像母親般給受督導者支持與關懷。可見，督導員與受督導者間的關係，正如母親與子女的關係一樣，受督導者在專業領域上對於督導員的依賴，如同子女對主要照顧者的依附，依附理論提供一個解釋，讓研究者去瞭解人際特質如何影響督導結果 (Kim & Birk, 1998; Neswald-McCalip, 2001)，但這方面的研究仍然很缺乏，需要更多的實徵研究支持。基此，本研究想了解督導中的依附行為對督導滿意度的關聯和影響如何？有待進一步收集實證資料加以釐清，提供國內實務工作者在進行督導時的依據。

性別角色刻板印象與性別差異是國外社會心理學者的兩個主要性別研究議題 (李美枝、鐘秋玉, 1996)，隨著後現代的思潮，性別、種族、權力、階級和文化是相當被重視與討論的議題 (林碧雲, 2008)。當然督導也不例外，關注上述的議題如何發生、如何解決以及如何應用在督導的過程中 (林佩儀, 2006)。可見，諮商督導的發展過程中，明顯受到全球化的影響，重視「性別主流化」，有效對自己進行性別議題檢視，督導雙方彼此尊重與包容，如此督導才能跨越性別或權力的糾葛，建構理想的督導關係。

性別對於諮商督導關係的影響，一直是學者們討論的議題，但至今仍未有定論。督導雙方的性別會影響督導中的權力與介入 (Nelson & Holloway, 1990)，而男女的特質差異也會影響其在督導互動中的表現或覺察，Long等人的研究便發現，和男性受督導者相較，女性受督導者覺察自己的督導員有較多的自我揭露 (Long, Lawless, & Dotson, 1996)。林佩儀 (2005) 回顧過去的研究，認為督導員和受督導者對於彼此性別的角色期待、特質期待、溝通風格、權力使用、性取向等，都可能影響督導關係或督導目標。Worthington和Stern (1985) 發現無論是督導員或受督導者，男性所評定的督導關係皆優於女性，Worthington和Stern更進一步針對督導雙方的性別配對研究，發現受督導者對督導關係品質的覺察會受到性別配對的影響，受督導者認為他們和同性別的督導間有較親密的關係，但是當督導雙方不同性別時，受督導者的獨立性較強 (Putney, Worthington & McCullough, 1992)，可見督導關係的親密與受督導者的獨立性可能有所衝突。因此，本研究企圖針對此議題加以探討，瞭解督導雙方的性別配對是否會影其督導的依附行為或滿意度。

基於上述原因，本研究欲探討督導雙方的性別配對是否會影其督導的依附行為或滿意度，並進一步分析受督導者的不安全依附風格對督導滿意度是否具解釋力。本研究的研究目的如下：

- 一、探討督導員的性別和受督導者的性別對受督導者的依附風格是否有交互作用。
- 二、探討督導員的性別和受督導者的性別對受督導者的滿意度是否有交互作用。
- 三、分析受督導者依附風格與督導滿意度之相關。
- 四、分析受督導者依附風格對督導滿意度之預測力。

貳、研究方法

一、研究對象

本研究之受試者可分為準諮商師和實務工作者兩個部分，均在 1 年內接受固定的督導員督導。準諮商師部分，以碩士班兼職實習或全職實習的研究生為主，實務工作者方面，以生命線、張老師、家庭教育中心等社區機構中的實務工作者為主，合計 327 名。本研究主要是採用調查問卷的方式，事先徵詢受試者的同意，然後將問卷寄至受試者，待受試者填答完後再寄回。

二、研究工具

(一) 受督導者依附行為量表

本研究採用楊書毓和連廷嘉（2008）為督導情境所編製的「受督導者依附行為量表」來測量受督導者對於督導員的依附行為。該量表係根據 Bartholomew 和 Horowitz (1991) 的人際依附風格分類理論及督導理論編製而成。本量表以不安全依附為主軸來命題，共十六題，分為焦慮層面、害怕層面、抗拒層面，各分量表分數越高代表受試者傾向不安全依附。焦慮依附層面在測量在督導依附當中，對於自己諮商能力是否缺乏信心，面對督導員展現過度的熱情與積極，過度親近督導員；害怕依附層面則是在測量在督導依附當中，對於自己諮商能力是否缺乏信心，逃避跟督導員太過親近的行為；抗拒依附層面，則是測量督導依附當中，自己對諮商能力是否具有過度信心，認為自己有能力解決，但對督導員保持負向態度，不特意與督導員拉近距離，不需要督導員的建議。本量表各層面信度為 .697 至 .873 間，並以王慶福（1995）的「人際依附風格量表」作效度檢核，效標關聯效度介於 .478 至 .526 間，具有不錯的信、效度。

(二) 督導滿意度量表

本研究採用 Ladany、Hill、Corbett 和 Nutt (1996) 年所編製的「督導滿意度量表」，在於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。全量

表共八題，採用 Likert 四點量尺記分，分數越高表示對督導越滿意，反之亦然。本量表的整體內部一致性信度在國外的研究介於 .96 到 .97，在國內連廷嘉（2008）曾以此問卷調查國內受督導者，發現內部一致性係數達 .87，具有不錯的信度，適用於調查國內的督導滿意度。

三、資料處理

- (一) 以二因子多變項變異數分析比較督導雙方性別配對的受督導者對其督導員的依附行為是否有所差異，分析交互作用的目的是在於測量受督導的性別在所呈現之主要效果，是否因督導員的性別不同而有所改變。
- (二) 以二因子變異數分析督導雙方性別配對的受督導者對其督導員的滿意度是否有所差異。分析交互作用的目的是在於測量受督導者的性別在所呈現之主要效果，是否因督導員的性別不同而有所改變。
- (三) 以積差相關分析受督導者依附風格與督導滿意度間的關係。
- (四) 以多元迴歸分析探討不安全依附風格對督導滿意度的預測力。

參、研究結果與討論

一、督導員性別與受督導者性別對受督導者依附行為之交互作用

本研究先以二因子多變量變異數分析進行督導員、受督導者性別配對的交互作用分析（如表 2），結果發現督導雙方性別的交互作用對於受督導者的依附行為影響未達顯著（ $\Lambda = .997, p > .05$ ）；在主要效果方面，不同受督導者性別在不安全依附上有主要效果存在（ $\Lambda = .974, p < .05$ ），男性受督導者的抗拒依附行為高於女性，而不同督導員性別則在不安全依附無主要效果存在（ $\Lambda = .999, p > .05$ ）。意即，受督導者本身性別才是造成其不安全依附行為差異的因素，督導雙方性別的配對對於安全依附關係的建立並無適配性存在。

這個結果在國內外並無相同的研究可供比對，但可與 Worthington 和 Stern (1985) 的督導關係研究做比較，該研究將配對分為四類（男督導員-男受督導者、男督導員-女受督導者、女督導員-男受督導者、女督導員-女受督導者），「男督導員-男受督導者」的配對所知覺到的督導關係比「女督導員-女受督導者」較佳，而本研究卻發現，督導員、受督導者性別配對並無交互作用存在。其可能的原因，該研究年代距今 25 年，當初督導的發展尚未純熟，可能受性別刻板印象較深，故受督導者在督導依附行為上的性別差異可能受督導人員的性別差異所影響，然近年來兩性平權意識提升，能夠相互尊重，以及諮商心理師專業的推動與認同，督導人員的專業、特質或風格遠遠超過性別的因素，因此造成性別的配對差異沒有對依附行為產生影響。

再從表 1、表 3 可知，男女性受督導者在焦慮、害怕依附行為上沒有顯著差

異，但是男性的受督導者在抗拒依附上顯著高於女生 ($F = 4.045, p < .05$)。這樣的結果，呼應有關性別與人際依附風格的類似研究 (林鑫琪、蔡素妙 2007)，他們的研究也指出男生在抗拒依附較男性為高。可能的原因是男性受督導者可能對自己的諮商技巧較有自信，即使碰到諮商工作上的問題，也認為自己就能解決問題，不太需要督導員的協助。一般而言，男性獨立、理智、不輕易依賴他人，有自我肯定的能力，而女性較缺乏信心，易緊張不安，放在督導關係中，男女性對於督導關係的處理，仍然受到先天性別特質或是後天性別文化的影響，以不同的方式展現了其不安全依附的行為。因此，督導員更應該清楚覺察這些差異，提供適切的督導作為 (Gilbert & Scher, 1999)。

至於，為何督導員的性別並沒有對於受督導者的依附造成影響，在國內外並無相同的研究可供比對，不過從國內一些性別角色的文獻中一窺端倪，早期傳統社會由於分工需要，對男女兩性各有不同的需求和期待，導致角色僵化，衍生「男尊女卑」等性別角色刻板印象 (謝臥龍, 1995; 羅瑞玉、徐西森、連廷嘉, 2002)，然而女權運動漸漸抬頭，重視兩性化的性別角色，對於督導人員的期待可能個人的專業差異甚過於性別的差異，也造成性別差異的影響不大。

表 1 不同性別受督導者依附風格的平均數與標準差

	焦慮依附		害怕依附		抗拒依附	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
男	20.19	5.272	18.45	5.275	22.19	4.690
女	19.15	4.803	17.68	5.562	20.94	4.332
總和	19.35	4.905	17.83	5.509	21.18	4.423

表 2 不同性別的受督導者、督導員在依附風格之二因子多變量變異數分析摘要表

變異來源	<i>df</i>	<i>SSCP</i>			<i>Λ</i>	<i>p</i>
受督導者性別(A)	1	66.656	52.696	70.474	.974*	.038
		52.696	41.660	55.714		
		70.474	55.714	74.511		
督導員性別(B)	1	.031	.297	-.283	.999	.977
		.297	2.867	-2.734		
		-.283	-2.734	2.608		
A×B	1	15.436	19.070	-6.301	.997	.815
		19.070	23.558	-7.784		
		-6.301	-7.784	2.572		
誤差	316	7633.203	4523.016	-1063.805		
		4523.016	9513.361	-2083.138		
		-1063.805	-2083.138	6118.169		

* $p < .05$

表 3 不同性別受督導者依附風格的單因子變異數分析摘要表

		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
焦慮依附	組間	54.480	1	54.480	2.273	.133
	組內	7693.418	321	23.967		
	總和	7747.898	322			
害怕依附	組間	29.865	1	29.865	.984	.322
	組內	9740.810	321	30.345		
	總和	9770.676	322			
抗拒依附	組間	78.408	1	78.408	4.045*	.045
	組內	6221.815	321	19.383		
	總和	6300.223	322			

* $p < .05$

二、督導員性別與受督導者性別對受督導者督導滿意度之交互作用

研究者以二因子單變量變異數分析來考驗督導雙方性別配對在受督導者滿意度上的差異。表 5 為受督導者、督導員性別在督導滿意度上的二因子變異數分析摘要表。結果發現，督導雙方的性別對於受督導者所覺察的督導滿意度交互作用並沒有顯著效果 ($F = .229, p = .633$)，表示不同性別的受督導者其所覺察的督導滿意度不會因為督導員的性別而有所差異。因為兩者無交互作用，只針對個別變項進行主要效果，結果也發現受督導者性別和督導員性別二個主要效果也都未達顯著 ($F = .291, p = .590$ ； $F = .026, p = .873$)，顯示督導雙方的性別都不會影響受督導者的督導滿意度。

國內尚無以正在接受督導的受督導者為研究對象，探討督導員和受督導者雙方性別配對影響督導滿意度的研究，故僅能以黃政昌、吳麗娟（1998）的模擬研究來加以探討，該研究探討準諮商師和督導員性別之間到底有沒有適配性關係的存在，結果發現並無所謂的同性配對（男準諮商師-男督導員；女準諮商師-女督導員）或異性配對（男準諮商師-女督導員；女準諮商師-男督導員）的情形存在，與本研究的結果相近。可能的原因是因為滿意度是受督導者對督導品質的綜合性評價，或許傳統的期待偏見，受督導者會在督導過程中抗拒，尤其是男性受督導者面對女性督導人員（Seem & Johnson, 1998；Twohey & Volker, 1993），但在本研究中，也許會忽略了某些性別特質在督導歷程中可能有的差異感受，也可能是因為諮商專業發展愈趨成熟，督導員和受督導者清楚彼此的角色任務與功能，其性別特質差異可能在良性的專業溝通後，逐漸弭平，遂造成督導員性別與受督導者性別對受督導者督導滿意度無顯著上的差異。

表 4 不同性別的受督導者、督導員在督導滿意度的細格平均數與標準差摘要表

	督導員性別	人數	督導滿意度	
			平均數	標準差
男性受督導者	男	26	24.31	6.436
	女	36	24.77	4.540
	小計	62	24.58	5.372
女性受督導者	男	85	25.05	4.979
	女	173	24.82	4.963
	小計	258	24.90	4.960
整體	男	111	24.88	5.333
	女	209	24.81	4.882
	總計	320	24.83	5.035

表5 不同性別的受督導者、督導員在督導滿意度之二因子變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
受督導者性別(A)	7.433	1	7.433	.291	.590
督導員性別(B)	.653	1	.653	.026	.873
A×B	5.852	1	5.852	.229	.633
誤差	8075.914	316	25.557		
總數	205449.586	320			

三、受督導者依附風格與督導滿意度之多元迴歸分析

由表 6 中可發現，焦慮依附、害怕依附行為與受督導者的滿意度間有顯著負相關，意即當受督導者在焦慮依附或是害怕依附行為分量表上的分數越高，其對於督導整體的滿意度是較低的，但是抗拒依附行為與受督導者滿意度間則無顯著關係存在。在探討督導依附行為對滿意度的預測力的強迫多元迴歸分析中（如表 7），發現焦慮依附與害怕依附可以有效的預測督導滿意度，共可解釋的整體變異量為 15%。進一步由 β 值分析，發現害怕依附的 β 值為 $-.42$ ，顯示受督導者的害怕依附行為愈高，則受督導者的滿意度愈低。由此可推測，受督導者若對於自我和他人（督導員）都具有負向意念，在自我效能低落又不願主動尋求協助的狀況下，其在督導歷程中的收獲有限，督導滿意度也隨之下降了。這個研究支持了 Kim 和 Birk (1998) 的研究發現：「對關係感到憂慮的受督導者，其督導滿意度較低」。

表 6 依附風格與督導滿意度之積差相關分析摘要表

	焦慮依附	害怕依附	抗拒依附	滿意度總分
焦慮依附	1			
害怕依附	.540**	1		
抗拒依附	-.150**	-.274**	1	
滿意度總分	-.174**	-.391**	.103	1

** $p < .01$

表7 焦慮依附、害怕依附風格與督導滿意度之多元迴歸分析摘要表

	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	顯著性	<i>F</i>
焦慮依附	.054	.053	.866	.387	29.741
害怕依附	-.381	-.420	-6.917	.000	

整體模式 $R^2 = .155$ $\text{adj } R^2 = .150$ $p = .000$

肆、結論與建議

一、結論

(一) 督導雙方性別配對在不安全依附無交互作用，受督導者本身性別才是造成其不安全依附行為差異的因素，而不因督導員的性別而有所影響，男性受督導者傾向以抗拒行為展現自己的不安全依附。

本研究發現督導雙方性別配對在不安全依附無交互作用，不同性別的受督導者對於督導員的依附行為有所差異，男性受督導者傾向以抗拒行為展現自己的不安全依附。換言之，面對擁有專業優勢的督導人員，男性與女性受督導者皆難免會焦慮、防衛，但是男性傾向於相信自己是有力量的，喜歡獨立工作，不輕易依附督導員，以抗拒行為展現自己的不安全依附情感。

(二) 督導雙方性別配對在受督導者督導滿意度上無交互作用，男女性的受督導者在督導滿意度上無差別，且不因督導人員的性別而有所影響。

本研究發現，督導員性別與受督導者性別對受督導者督導滿意度無交互作用。進一步分析中發現，在主要效果上，不同性別的受督導者在督導滿意度上無顯著差異；督導員的性別之不同對受督導者督導滿意度上亦無顯著差異。可見，督導滿意度不會因督導人員之性別或受督導者之性別因素所影響。

(三) 受督導者的不安全依附對其督導滿意度有顯著預測力

本研究發現，受督導者的不安全依附與督導滿意度有很大的關聯，害怕依附、焦慮依附與督導滿意度呈現負相關，且焦慮依附與害怕依附能有效預測督導滿意度，解釋力達 15%。換言之，對督導關係較不具信心，尤其是因此感到害怕

的受督導者，督導滿意度較差。督導人員若能了解受督導者的不安全依附風格，找到和其相處互動的模式，建立適切的關係，才能預防督導過程中可能產生的困境。

二、建議

（一）受督導者應屏除性別刻板印象，尋找合適的督導員且適切溝通

雖然今日社會兩性平等，但是許多關於性別的刻板印象仍舊深植於受督導者心中，例如：和相同性別的督導員比較不會有隔閡等。但由本研究的結果發現，督導雙方的依附關係決定權在於受督導者的身上，受督導者本身的性別特質會影響其對於督導員的依附行為，但不會受到督導員的性別所影響，可見先前的性別刻板印象已經慢慢在調整當中，對受督導者的影響可能是個人特質或風格，而非僅僅是單一的督導性別。因此，受督導者在尋找督導員時，不應著眼在同性或異性上，而應反求諸己，屏除掉對性別的刻板印象，與督導員針對彼此文化、觀念上的差異做溝通，協調彼此督導模式、督導任務的一致性，才是確保督導關係穩定的不二法門。

（二）受督導者應覺察自己的不安全依附，修正內在運作模式，提升督導滿意度

由本研究中發現，受督導者害怕依附、焦慮依附等不安全依附與督導滿意度呈現負相關，且焦慮依附與害怕依附能有效預測督導滿意度，因此，若能有效調整自己的依附型態，可以提升督導的滿意度與督導效能。從焦慮依附與害怕依附的本質來看，主要是對自己持負面的看法，焦慮依附傾向於過度依賴，而害怕依附卻選擇逃避方式來因應，此二種均會影響其督導效能。然而在督導中的依附關係，也深受早期兒時的依附型態和成人的依附型態所影響，所以受督導者應該檢視自己早期依附經驗，是否有不適當的依附型態，倘若有許多不安全依附的行為，可能需要進行個人化的調整，修正自己的內在運作模式，才能在現實生活中的人際關係取得平衡，進而在督導關係中呈現安全的依附，願意面對自己的困境與挫折，真誠和督導員討論其建議與協助，自然而然滿意度就會提升，督導效能亦能有效發揮。

（三）督導員應了解不安全依附的成因，並提供適切的協助

本研究發現不同性別的受督導者對於督導員的依附行為有所差異，從事諮商教育的督導人員，應針對受督導者性別差異所形成的不安全依附原因予以輔導，並調整自己的督導方式，例如：給予女性受督導者較多的溫暖支持，給予男性受督導者較多獨立發揮的空間。除此之外，督導人員應該就不同發展階段的受督導者需求，給予不同的督導內容，或調整督導風格，提供適切的協助，才不會讓這些第一線的助人工作者或未來的諮商師處於不安全的互動循環之中，喪失了其精進的動機。

(四) 未來研究可以多元的面向來評鑑督導效能

督導滿意度是督導效能的指標之一，然而有時滿意並不完全等於有效。因為，督導員經常賦有評分者的角色，其對於「專業的諮商師」看法，不同於受督導者的考量，也許受督導者與督導員之間之依附情感可能會影響受督導者自評的專業發展，但可能與督導人員所認為的受督導者之專業發展可能會有些許的不同，建議日後研究可以將督導員對受督導者的評量納入變項考量，從督導員的角度來了解督導雙方的依附關係是否會對督導效能產生影響。此外，諮商督導最後的目標是提升諮商師的諮商效能，而最直接展現諮商師的諮商效能應該是前來求助的當事人，或許也可以從當事人的角度來評估督導效能。

(五) 未來研究應同時考量督導雙方的個人特質和依附風格

諮商督導關係是一段人際互動歷程，人與人的交往互動，一定是雙向的反應與回饋，如果能同時考量彼此性格的適配性，並調整彼此對於督導的焦點，應該能使督導達到事半功倍的效果。本研究僅以受督導者的個人背景、依附風格為調查變項，建議日後研究能夠調查督導人員的特質，進一步探究督導雙方在各個面向是否有適配性存在，或者針對不同諮商年資與不同專業背景受督導者探討兩者之交互作用；以及考量深度訪談的方式，了解雙方的特質如何影響諮商的歷程與效能。

(本論文係台東大學教育研究所諮商心理碩士班之碩士論文的部分內容，在連廷嘉教授指導下完成)

參考文獻

- 王文秀 (2003)。回首向來蕭瑟處，歸去也無風雨也無晴。**應用心理研究**，**19**，29-31。
- 王慶福 (1995)。大學生愛情關係徑路模式之分析研究。國立彰化師範大學輔導研究所博士論文，未出版，彰化。
- 李美枝、鐘秋玉 (1996)。性別與性別角色析論。**本土心理學研究**，**6**，260-299。
- 林佩儀 (2005)。督導中的性別與文化議題。**諮商與輔導**，**237**，29-34。
- 林佩儀 (2006)。女性主義取向與多元文化督導取向的結合。**諮商與輔導**，**252**，24-28。
- 林碧雲 (2008)。全球化對性別平等教育的影響及其對台灣的啓示。**當代教育研究**，**16** (3)，31-57。
- 林鑫琪、蔡素妙 (2007)。大學生性別角色與人際依附關係之分析研究。**教育暨外國語文學報**，**5**，35-50。
- 施香如 (1999)。循環發展督導模式的建構與應用。**輔導季刊**，**35** (2)，8-11。
- 徐西森 (2005)。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。

- 許雅惠、廖鳳池 (2009)。督導回饋對受督導者之衝擊與諮商行為影響之研究。
新竹教育大學教育學報，**26** (1)，63-92。
- 連廷嘉 (2008)。諮商督導工作同盟關係與受督導者滿意度之相關研究。**新竹教育大學教育學報**，**25** (2)，33-64。
- 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之關係研究。台灣輔導與諮商學會年會暨學術研討會，彰化。
- 謝臥龍 (1995)。輔導中的性別偏見。**婦女與兩性研究通訊**，**35**，10-11。
- 羅瑞玉、徐西森、連廷嘉 (2002)。台灣地區青少年性別角色態度之探討研究。**高雄應用科技大學學報**，**32**，685-723。
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *61*(2), 226-244.
- Bennett, S., & Saks, L. V. (2006). A conceptual application of attachment theory and research to the social work student-field instructor supervisory relationship. *Journal of Social Work Education*, *42*(3), 669-682.
- Gilbert, L. A. & Scher, M. (1999). *Gender and sex in counseling and psychotherapy*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Kim, S. H., & Birk, J. M. (1998). *Influence of trainee attachment on counselor supervision*. Paper presented at the American Psychological Association Annual Convention.
- Ladany, N., Hill, C. E., Corbett, M. M., & Nutt, E. A. (1996). Nature, extent, and importance of what psychology trainees do not disclose to their supervisors. *Journal of Counseling Psychology*, *43*(1), 10-24.
- Long, J. K., Lawless, J. J., & Dotson, D. R. (1996). Supervisory styles index : Examining supervisees' perceptions of supervisory style. *Contemporary Family Therapy*, *18*(4), 589-606.
- Nelson, M. L., & Holloway, E. L. (1990). Relation of gender to power and involvement in supervision. *Journal of Counseling Psychology*, *37*(4), 473-481.
- Neswald-McCalip, R. (2001). Development of the secure counselor: Case examples supporting Pistole & Watkin's (1995) discussion of attachment theory in counseling supervision. *Counselor Education & Supervision*, *41*(4), 18-27.
- Pistole, M. C., & Watkin, C. E. (1995). Attachment theory, counseling process, and supervision. *The Counseling Psychologist*, *23*(3), 457-478.
- Putney, M. W., Worthington, E. L., & McCullough, M. E. (1992). Effects of supervisor and supervisee theoretical orientation and supervisor-supervisee

- matching on intern's perceptions of supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 39(2), 258-265.
- Seem, S. R., & Johnson, E. (1998). Gender bias among counseling trainees: A study of case conceptualization. *Counselor Education and Supervision*, 37, 257-262.
- Shechman, Z., & Wirzberger, A. (1999). Needs and preferred style of supervision among Israeli school counselors at different stages of professional development. *Journal of Counseling & Development*, 77, 456-464.
- Twohey, D., & Volker, J. (1993). Listening for the voices of care and justice in counselor supervision. *Counselor Education and Supervision*, 32, 189-197.
- Whitman, T. K. (2005). *The on-site supervision of school counseling interns: An exploratory study of supervisory variables*. Unpublished doctoral dissertation, University of Virginia, VA. (UMI No. 3149191)
- Worthington, E. L., & Stern, A. (1985). Effects of supervisor and supervisee degree level and gender on the supervisory relationship. *Journal of Counseling Psychology*, 32(2), 252-262.

