

諮商督導結盟歷程之初探研究：以一對督導為例

張淑芬¹

廖鳳池²

摘 要

本研究旨在了解諮商督導結盟歷程，採發現式取向研究方法，針對一個督導配對的八次個別督導逐字稿以及八次訪談逐字稿進行分析，以發現受督導者觀點的督導結盟主題以及督導結盟歷程。研究結果為：受督導者觀點的結盟主題共有 20 類，形成督導結盟的歷程可分為四階段：(1) 督導關係緣起：受督導者知覺到督導配對順利形成；(2) 每次督導之前：受督導者預先準備；(3) 每次督導之中：受督導者知覺到設定督導目標歷程、執行督導任務歷程、建立情感連結歷程三者交互出現。設定督導目標歷程包含督導者關切督導需求、受督導者期待專業建議，以及雙方目標趨向一致；執行督導任務歷程包含督導者這方重新框架視野、建議諮商策略、給予正向回饋、處理個人議題、督導焦點依受督導者需求轉移，以及受督導者這方接受督導者想法、回饋督導效果、表達不同想法、積極參與督導；建立情感連結歷程包含督導者這方了解受督導者、支持陪伴、關心生活，以及受督導者這方信任督導者的專業能力、感到關係自在；(4) 每次督導之後：受督導者知覺到滿足需求，再次預先準備，如此形成循環至督導正式結束。

本研究對諮商督導實務以及未來研究提出建議。

關鍵字：督導歷程、督導工作結盟、受督導者觀點

張淑芬¹ 文藻外語學院通識教育中心講師
(E-mail: marg12@mail.wtuc.edu.tw)

廖鳳池² 高雄師範大學輔導與諮商學系教授



壹、緒論

一、研究動機

在諮商督導實務中，常可見到督導關係影響督導的進行，當督導關係建立良好時，督導者與受督導者雙方對督導會感到比較滿意，而當督導關係不穩固時，督導過程容易有變數。研究者在督導實務中曾比較受督導者在督導結束前的回饋，發現對督導效果較滿意、學習動機較強的受督導者，對督導關係的描述常是正向的感受。相反的，對督導關係感到緊張、有壓力的受督導者，通常不易自督導中學習。因此，初步探究督導關係的樣貌，是本研究的初始動機。

督導關係由督導者與受督導者在持續的互動中形成，包含許多複雜的人際行為。「督導工作結盟」(supervisory working alliance) 或「督導結盟」(supervisory alliance) 正是督導關係中相當重要的人際行為現象，許多研究以督導結盟作為督導關係的操作性定義，以探討督導者與受督導者雙方合作的過程。

「工作結盟」(working alliance) (以下簡稱結盟) 的概念在諮商與心理治療領域中早有相當多的研究 (Alexander & Luborsky, 1986; Bordin, 1994; Constantino, Castonguay, & Schut, 2000; Gaston, 1990; Gaston & Marmar, 1994; Horvath & Greenberg, 1994; Marmar, Horowitz, Weiss, & Marziali, 1986)，其中重要的學者 Bordin (1983, 1994) 指出結盟是泛理論的共通因素，包含三個重要要素：對治療目標的同意 (agreement on goals)、對達成目標之治療任務的同意 (agreement on tasks)，以及連結 (bond)。Bordin 結盟模式的重要性在於進一步將結盟的概念擴展到督導領域中，從督導目標一致性、督導任務一致性，以及情感連結程度描述督導結盟。在實際督導歷程中，受督導者對督導結盟的知覺為何，三要素各涉及哪些結盟主題，隨著督導歷程開展其形成的過程又為何，這些都值得探討。

以國外督導結盟的相關研究而言，有一些研究運用 Horvath (1982) 的「工作結盟量表」(The Working Alliance Inventory, WAI)，以及 Efstation、Patton 與 Kardash (1990) 結合社會影響理論發展出的「督導工作結盟量表」(The Supervisory Working Alliance Inventory, SWAI)。主要研究結果包括：督導結盟與督導風格、自我揭露關係之知覺有顯著的正向關係 (Ladany, Walker, & Melincoff, 2001)、督導結盟與督導者自我揭露頻率有顯著相關 (Ladany & Lehrman-Waterman, 1999)、督導者建立成人依附的能力可預測雙方對督導結盟的知覺 (White & Queener, 2003)。此外亦有從督導結盟削弱與修復的歷程來探討結盟變化的研究 (Burke, Goodyear, & Guzzard, 1998)，以及從人際互動觀點了解督導結盟與互補關係的研究 (Chen & Bernstein, 2000) 等。國內雖有針對諮商結盟進行的研究 (李偉斌, 2001; 李筱蓉, 1994; 洪雅鳳, 1995; 張娟鳳, 2001; 陳斐娟, 1996; 陳慶福, 1995; 謝麗紅, 2000)，但針對督導結盟的實證研究卻尚未見。基於對督導結盟的關注，本研究從受督導者主觀的知覺出發，目的在於了解督導結盟的主題以及分析督導結盟的歷程。

二、督導結盟的特徵與重要性

在諮商領域中，案主與諮商師的關係的重要性早已受到確認，相關研究多以諮商結盟為焦點，因為結盟是最清晰、可研究的治療變項之一 (Constantino, et al., 2000)，然而在多年的研究中，結盟的概念也歷經轉變。最早 Zetzel (1956) 提出工作結盟一詞，指對治療者正向、非精神官能症狀的依附，這是源自親子關係中正向與信任的因素。Luborsky (1976) 則對結盟下操作性定義，由不同的時間點來說明結盟，第一型結盟是發生在治療早期，由案主對接受治療者提供之幫助與支持的知覺所組成，第二型結盟是發生在治療晚期，包含雙方的連結以及一起經驗到合作。其後 Frieswyk 等人 (1986) 指出結盟是案主參與治療任務的特定



部分，強調結盟的特定面向。結盟另一重要操作性定義由 Bordin 提出，指出結盟有三要素：對治療目標的同意、對達成目標之治療任務的同意，以及案主—治療師的連結 (Bordin, 1983, 1994)。Gaston (1990) 也認為結盟應是多向度的構念，包括治療師與案主間情感連結的建立、案主獲得所必須的自我強度、雙方對治療任務與目標有合作上的同意、治療師同理案主情感的需求。此外 Henry 與 Strupp (1994) 從複合的人際行為與反應來定義結盟，認為結盟包括情感的程度 (愛相對於恨) 與相互依賴的程度 (融合相對於分化) 二向度。從上述結盟概念的演變可以發現，結盟的概念從單一向度擴展成多向度的定義，也從重視雙方工作風格與人格特質的影響，轉而強調人際行為互動的過程。

轉換結盟概念至諮商督導領域的學者中，最早為 Fleming 與 Benedek (1966)，他們以學習結盟 (learning alliance) 來描述督導關係，這影響 Bordin (1983) 對督導結盟的關注。Bordin 使用督導結盟的概念，提出一個督導結盟模式，包括督導目標、督導任務及連結三要素。督導目標指對特定技巧的精熟、擴展對案主的了解、擴展對歷程議題的覺察、增加對自己及歷程衝擊的覺察、克服理解的障礙以邁向精熟、加深對概念與理論的了解、對研究提供刺激、維持服務品質等。督導任務指受督導者針對接受督導的療程準備口頭或書面報告、督導者對療程做客觀觀察、督導者要求受督導者選擇要呈現的議題。而連結則指雙方處於師生關係與諮商關係之間，雙方的連結會受到評量的影響。根據 Bordin 對督導結盟的看法，督導結盟的三要素有固定的內涵，不只用來催化受督導者接受督導介入，且督導結盟三要素本身即是介入。

三、諮商/督導結盟的研究方法

整體而言，督導結盟的研究方法源自諮商結盟的研究。根據文獻，在研究諮商結盟時，首先需考慮自哪一方的觀點做測量。Horvath

與 Symonds (1991) 指出，在評量結盟時，案主與觀察者觀點比起諮商師觀點對預測結果有更強的預測力。其次，研究方法上若採量化的設計，並無法掌握每個時段中諮商互動的歷程。因此 Constantino 等人 (2000) 建議可從測量系統、方法論、資料分析等角度改進研究方法，例如運用社會行為結構分析 (Structural Analysis of Social Behavior, SASB)、個案研究、任務分析等，對質性資料抱持開放探究與發現的精神。這些研究方法可掌握結盟歷程隨時間發展的變化，適合作為研究督導結盟的參考。

Bernard 與 Goodyear (2004) 認為有二種對督導結盟的研究觀點，一為將結盟視為穩定的現象，所以僅研究督導結盟與其他變項間的關係；另一種則是將結盟視為會消弱及可修復的動力過程，因此研究結盟隨時間而產生的變化。研究者認為，視督導結盟為穩定現象時，只能研究督導結盟與相關變項之間的關係，未能了解督導結盟的細緻歷程，因此本研究採發現式取向研究方法，從收集完整的督導歷程質性資料中，初探受督導者觀點的督導結盟歷程。

四、研究問題

- (一) 受督導者觀點的督導結盟主題為何？
- (二) 受督導者觀點的督導結盟形成過程為何？

五、名詞釋義

(一) 諮商督導

指由較資深的專業人員對同一專業中資淺者提供明顯的介入，其關係是評量的，隨時間進展的，同時具增進專業效能、監控專業服務品質、對進入此特定專業者扮演守門員的角色 (Bernard & Goodyear, 2004)。本研究的諮商督導指督導者針對實習諮商師的諮商實務進行面對面的個別督導，每週進行一次約一小時，共計八次。

(二) 督導結盟

指督導者與受督導者雙方對欲改變的目



標、朝向目標的必要任務、雙方之間正向的個人依附有相互的同意 (Bordin, 1983, 1994)。本研究定義督導結盟為：督導者與受督導者雙方藉由人際互動而形成相互同意的督導目標、督導任務、情感連結之過程，從督導配對形成開始，包含每一次督導中以及每次督導間的完整歷程。本研究根據受督導者訪談逐字稿，找出關於督導目標、督導任務、情感連結所知覺到的核心主題，並比較督導逐字稿相關段落後，按時間順序描述受督導者觀點的督導結盟歷程。

貳、研究方法

一、研究參與者

本研究的參與者包括督導者、受督導者、研究者與協同編碼者，說明如下：(1) 督導者：女性，為某輔導諮商系所博士班研究生，已修畢督導理論與實務課程。督導者諮商實務經驗為九年，具諮商心理師執照，其諮商取向為個人中心取向，且以個人中心取向進行督導，督導實務經驗為二年，督導對象多為碩士層級的實習諮商師。督導者為受督導者實習機構外之專業督導，針對受督導者團體諮商部分給予督導；(2) 受督導者：男性，就讀某輔導諮商系所碩士班，有一年課程實習並接受專業督導的經驗，正從事全年駐地實習。受督導者的評量非由本研究之督導者進行，另由實習機構的行政督導與任課教師進行。受督導者在本研究前已有 36 小時進行團體諮商的經驗，主題多為兩性關係、時間管理等，對象以大專學生為主。受督導者在本研究中接受督導的諮商團體有三個，各八次共計 48 小時，成員人數共計 20 人，為企業機構中的員工。此三個小團體的性質為諮商團體，皆依據現實治療理論設計與進行，目標為提高成員的自我概念與自我效能；(3) 研究者：在研究過程中扮演訪談者與資料分析者角色，並訓練協同編碼者與逐字稿謄寫員；(4) 協同編碼者：與研究者共同進行資料分

析，提供客觀意見以擴充研究者的思維，避免研究者過度主觀的分析。

二、研究取向

本研究採 Mahrer (1988) 的發現式取向 (discovery-oriented) 研究典範，其基本假設是要進入被研究者的經驗與知覺領域，以獲得相關現象的資料，將當事人視為研究的主體。因督導結盟是涉及受督導者對於督導關係的認知，適合以發現式取向蒐集受督導者觀點的資料以進行分析。

三、研究工具

- (一) 訪談大綱：研究者針對受督導者設計半結構式訪談大綱，題目包括：(1) 請大致描述這次督導的過程。(2) 你期望從督導者獲得什麼樣的協助？你認為督導者想給你什麼樣的協助？(3) 你期望督導者用什麼樣的方法給你協助？你用什麼樣的方法參與督導過程？(4) 你認為與督導者之間的關係如何？(5) 從第一次督導到目前為止，你覺得督導關係有哪些變化？(6) 還有哪些需要補充說明的？
- (二) 訪談逐字稿：將八次訪談過程全程加以錄音，錄音帶轉成逐字稿，針對與督導結盟三要素相關的核心主題進行分析。
- (三) 督導逐字稿：將八次督導過程全程加以錄音，錄音帶轉成逐字稿，針對受督導者提及的督導結盟段落進行分析。
- (四) 團體諮商紀錄：向受督導者收集三個團體逐次的諮商紀錄，以了解團體諮商脈絡。

四、研究程序

- (一) 研究參與者的招募：研究者在募得符合研究參與者資格的受督導者後，同時邀請其督導者參與研究，並簽定研究同意書。
- (二) 資料的收集：將八次督導過程全程錄音，督導結束後一週內以訪談大綱針對受督導者進行訪談，亦進行錄音。
- (三) 資料的轉錄：訓練逐字稿謄寫員，完成督



導過程與訪談過程逐字稿，由研究者、研究參與者加以確認。

(四)資料的分析：

1.訓練協同編碼者：從說明與閱讀參考文獻中熟悉督導結盟概念。

2.分析步驟：

(1)確認逐字稿：將督導逐字稿、訪談逐字稿交給研究參與者，確認內容無誤後，由研究者反覆閱讀督導逐字稿、訪談逐字稿、團體諮商紀錄，熟悉督導過程脈絡。

(2)找出督導結盟主題：由研究者針對每一次受督導者訪談逐字稿，找出與督導結盟三要素相關的敘述句，標上底線後摘述其大意列於旁邊，並與協同分析者討論。例如訪談逐字稿中受督導者提及：「他一開始就問我，你希望這八次要怎樣督？」，摘述為：「督導者問受督導者想要的督導方式」。接著將摘述句與督導逐字稿相關段落比較，找出脈絡上有意義的關係形成督導結盟事件，並將所有摘述句加以群聚歸類後予以命名，形成結盟主題。例如：第一次督導中，訪談摘述句 1-5（督導者問受督導者想要的督導方式）、摘述句 1-6（督導者主動問受督導者想要如何進行督導）對照督導逐字稿後，找出結盟事件 2（督導者澄清督導需求），發現脈絡上的意義都是都由督導者主動探問受督導者有何督導需求，故受督導者觀點的結盟主題命名為「督導者主動了解受督導者需求」。又

例如：第二次督導中，訪談摘述句 2-7（受督導者滿足了督導需求）、摘述句 2-8（受督導者在督導前會做準備）對照督導逐字稿後，發現脈絡上的意義是受督導者在督導之前已整理好自己的督導需求，因此滿足了某個督導需求之後便再提出另一個督導需求，此為結盟事件 25（受督導者提出新的督導需求），故受督導者觀點的二個結盟主題分別命名為「受督導者感到需求滿足」、「受督導者預先準備」。以這樣的步驟將資料整理成對照表，舉例如表一。

(3)依督導歷程時間順序將結盟主題排序，繪成受督導者觀點之結盟歷程流程圖。

(4)確認研究的嚴謹度：質性資料因重視確實性（credibility）與可靠性（dependability）（Neuman, 2003），研究者將受督導者觀點結盟主題的摘述句、督導結盟事件，以及歸類資料寄給受督導者檢核，請其就內容符合實際經驗的程度評分（以 10 分表示完全符合經驗，1 分表示完全不符合經驗），並對於未符合經驗之處加以說明，不斷修正使分析結果能符合受督導者原意。受督導者評分皆介於 9 分至 10 分之間，顯示研究具有確實性。而受督導者觀點結盟主題的類別與定義、督導段落的分析也經研究者與協同編碼者不斷討論與檢核，以達成共識而避免研究者過度主觀或偏頗的分析，力使資料具有可靠性。

表一 受督導者觀點的結盟主題與督導結盟事件對照表舉例

督導次數	受督導者觀點的結盟主題	摘述句	督導結盟事件	督導段落
第一次	督導者主動了解受督導者需求	1-5、 1-6	2.督導者澄清督導需求	1-1、 1-2
第二次	受督導者感到需求滿足 受督導者事前做準備	2-7 2-8	25.受督導者提出新的督導需求	2-17 至 2-20

參、結果與討論

一、受督導者觀點的結盟主題為何？

訪談逐字稿中共分析出 196 個摘述句，平均每次訪談有 24.5 個摘述句。將摘述句與督導逐字稿做對照比較，經群聚歸納並命名之後共得 20 類受督導者觀點的結盟主題。



在督導配對之初，受督導者知覺到「督導配對順利形成」，因著諮商理論相同、督導者符合專業資格、督導者願意給予督導、受督導者覺得很感謝等原因，此結盟主題使得受督導者一開始就對督導者產生期望與好感，對於雙方形成督導結盟是一個好的開始。其次，在每一次督導之前，受督導者知覺到「受督導者預先準備」的重要性，受督導者會依據諮商的狀況、督導的狀況，以及自己個人的動機與揭露的意願等，準備書面資料或口頭報告，以便在督導中提供給督導者，這有助於每次督導的進行。其餘每次督導中受督導者知覺到的結盟主題類別，研究者依據 Bordin (1983) 的督導結盟模式分別呈現如下：

(一)督導目標

與督導目標相關的結盟主題有 3 個類別，涉及督導者對督導需求的關切、受督導者對於督導的期待，以及雙方目標趨向一致。

1.督導者關切督導需求

受督導者覺得督導者常會一開始就主動探問有何督導需求，有哪些議題需要討論，由受督導者說明後再進入討論中。雙方提出的督導目標包括團體方案之修改、諮商理論之了解、介入策略之精熟、團體動力之概念化、受督導者表現之回饋，以及個人議題之覺察等。這些督導目標貫穿在歷次督導中，受督導者覺得多數時候都有達成。

2.受督導者期待專業建議

整體上受督導者對督導的需求是期望接受專業的建議，能討論每一次團體諮商進行狀況，以及討論下一次團體方案的設計，期望督導者能給予專業上的建議使諮商進行得更好。因此當督導者關切督導需求時，受督導者常很具體的說出接受督導的目標。而在團體諮商進行的八週中，當受督導者感到很辛苦或很焦慮時，則會期望督導者的支持。當督導者的確給予支持陪伴時，受督導者對情感連結的感受則會更好。

3.雙方目標趨向一致

在督導歷程中，雙方對於督導的總目標逐漸趨向共識，而較細部的督導目標則雙方都會繼續提出。受督導者認為雙方的督導目標是一致的，並且相當具體而明確，使得雙方共同的方向很清楚。受督導者認為督導目標經過上述二個結盟主題的互動歷程後，會逐漸趨向一致。

(二)督導任務

與督導任務相關的結盟主題有 9 個類別，前 5 個是受督導者對督導者行為的知覺，後 4 個是對自己行為的知覺。

1.督導者重新框架視野

當受督導者帶著對諮商的焦慮、擔心，或者對成員反應的疑惑進入督導時，督導者常常引導他用新的角度思考，而使受督導者產生正向眼光看待成員的互動，因此受督導者能拓寬思考的角度而結合諮商理論與實務，以及提高個人能量繼續進行諮商。

2.督導者建議諮商策略

受督導者知覺到督導者了解其督導目標後，常常按照他的期望而給予具體的建議，尤其建議許多諮商介入策略，例如如何修改活動設計、執行團體規範、評估團體效果等，同時對於採取介入的原因提出解釋。受督導者覺得這些有助於解決諮商困境。

3.督導者給予正向回饋

受督導者認為督導者也常會針對他的進步給予正向的評價，讓他更了解自己的表現。督導者會讚美鼓勵受督導者的努力、指出諮商已有的效果、受督導者歷次的進步等。

4.督導者處理個人議題

受督導者認為督導者對他的情緒很敏銳，會追蹤與引導他覺察深層的情緒，看出與諮商的關聯。督導者處理的個人議題有受督導者對於成員潛藏的價值判斷，以及情緒之間的關係。而受督導者會於督導後繼續思考運用情緒作為介入的方式。

5.督導焦點依受督導者需求轉移

受督導者發現歷次督導中督導者著重的焦點有轉變，通常先以團體諮商為督導焦點，其



次涉及諮商理論的運用與療效因子的澄清，也有時觸及受督導者的個人議題及討論研究。

6. 受督導者接受督導者的想法

通常督導者提出建議與解釋後，受督導者會配合討論，了解督導者想法後若沒有其他不同的意見，就加以接受。受督導者覺得自己會認同督導者對諮商策略的建議、對諮商理論與療效因子的見解，並努力在諮商中執行。

7. 受督導者回饋督導效果

因受督導者常努力執行督導者的建議，因此會於督導中報告執行效果如何，尤其當覺得團體諮商效果不錯以及自己有成就感時，會很高興的跟督導者分享。此外當受督導者感到被督導者很深的同理時，也會回饋給督導者。

8. 受督導者表達不同想法

受督導者認為自己不喜歡表面上同意卻未實行的情形，因此當有不同於督導者的意見時，會很清楚地提出來，說明考慮到的困難或提出問題。此外，因為知覺到督導者的接納度很高，不強迫受督導者接受意見，因此更願意表達想法。

9. 受督導者積極參與督導

受督導者覺得自己常很積極的投入督導中，包括口頭說明諮商狀況、說出自己的需求、執行建議的結果、提出諮商中的問題、不隱藏自己的感受，以及擴展督導者原本的回饋加以應用。這些方法使受督導者很積極的參與督導，更容易從督導中獲益。

(三) 情感連結

受督導者知覺到與情感連結相關的結盟主題有 5 個類別，說明如下：

1. 督導者了解受督導者

受督導者覺得督導者很了解自己受督的需求是什麼、諮商中遭遇的問題何在，以及很懂得受督導者所表達的意思，甚至也能掌握他在諮商中的樣子。這使得受督導者感到雙方的關係更近。

2. 督導者支持陪伴

受督導者感覺到督導者常常很自然的鼓

勵，能跟隨其情緒感受，同理進行團體諮商的辛苦，或者肯定受督導者已經做到的。此點使受督導者感到彼此有情感上的連結。

3. 督導者關心生活

督導者有時會主動關心受督導者實習生活與做研究的狀況，時間點是在督導完團體諮商之後。受督導者覺得此部分雖非原本接受督導的目標，但是感到很被關心且會提高能量。

4. 受督導者信任督導者的專業能力

受督導者很信任督導者的專業，包括對諮商理論的精熟以及對團體方案的了解，此外也很信任督導者會將督導做得很好。這種信任感更使受督導者感到關係密切。

5. 受督導者感到關係自在

受督導者認為督導關係讓他覺得舒服而自在，有時能幽默而自在的表達自己，兩人之間似乎沒有太多位階差異的壓力。此外，受督導者認為因督導者未收費用，也會使他在督導時比較沒有壓力。

逐次督導後，受督導者會產生某種程度上的滿足感，因此願意繼續執行建議，也會期待下次督導並為督導做準備，此類別為「受督導者滿足需求」。而八次督導中只有第四次有個較小的受督目標因時間不夠而未得到充分的處理，受督導者也未再於督導中提及。上述受督導者觀點的 20 個結盟主題類別與定義整理如表二。

(四) 討論

1. 督導目標內涵的比較

Bordin (1983) 列出八項督導目標，包括對特定技巧的精熟、擴展對案主的了解、擴展對歷程議題的覺察、增加對自己以及對歷程衝擊的覺察、克服個人及理解上的障礙而邁向學習與精熟、加深對概念與理論的了解、對研究提供刺激、維持服務品質。本研究發現督導目標包括團體方案之修改、諮商理論之了解、介入策略之精熟、團體動力之概念化、受督導者表現之回饋，以及個人議題之覺察等，包含了 Bordin 模式的精熟技巧、了解理論、概念化及



自我覺察。而對研究提供刺激一項，在本研究中其事件性質是督導者關心受督導者的研究寫作，因此受督導者認為不屬於督導目標但是有

助於情感連結。Bordin 提出維持服務品質一項，在本研究中並未發現，可能因為是較間接的督導目標，並未明顯出現。

表二 受督導者觀點的結盟主題類別與定義

結盟主題類別	類別定義
1.督導配對順利形成	指知覺到成功的形成督導配對，包括雙方具相同的諮商理論取向、督導者符合資格且意願高、受督導者心懷感謝。
2.受督導者預先準備	指知覺到督導前預備書面與口頭報告的重要，包括完成諮商紀錄、思考督導需求、提高投入督導的動機。
3.督導者關切督導需求	指知覺到督導者很關注受督導者的需要，包括了解其想獲得什麼、期望的進行方式。
4.受督導者期待專業建議	指知覺到自己表達獲得專業意見的期望，包括獲得解決諮商困境的辦法、應用諮商理論的方法、專業表現的回饋。
5.雙方目標趨向一致	指知覺到雙方互動中產生相似且明確的共同目標，包括修改團體方案、了解諮商理論、精熟介入策略、概念化團體動力、回饋專業表現、覺察個人議題。
6.督導者重新框架視野	指知覺到督導者引導從不同角度看待諮商經驗，而有正向眼光，包括發現正向意義、拓寬思考角度、提高個人能量。
7.督導者建議諮商策略	指知覺到督導者提供並解釋介入的策略，以解決諮商困境，包括修改活動設計、執行團體規範、評估團體效果。
8.督導者給予正向回饋	指知覺到督導者給予正向的評價而覺察自己的表現，包括督導者指出諮商效果、受督導者的進步。
9.督導者處理個人議題	指知覺到督導者連結諮商中的人際動力與個人的關係，包括探索情緒、指出諮商風格、調整諮商策略。
10.督導焦點依受督導者需求轉移	指知覺到督導者著重的焦點有轉變，符合受督導者需求，包括在諮商實務、諮商理論、受督導者個人之間變換焦點。
11.受督導者接受督導者想法	指知覺到自己接受督導者的意見並願意執行，包括對於諮商理論、諮商策略的解釋與建議。
12.受督導者回饋督導效果	指知覺到自己跟督導者分享督導的收穫，包括執行建議後的諮商效果提高、感到被同理、成就感。
13.受督導者表達不同想法	指知覺到自己能表達真正想法，督導者會加以接納，包括說明困難後督導者不強迫、說明構想後督導者另提建議。
14.受督導者積極參與督導	指知覺到自己主動投入督導中，包括表達想法、反思督導者的建議、執行督導者的建議、揭露自己的情緒。
15.督導者了解受督導者	指知覺到督導者很能了解自己，包括掌握諮商狀況、了解督導需求、了解受督導者的個人風格。
16.督導者支持陪伴	指知覺到督導者很自然地與自己同步，包括給予鼓勵、提供支持，同理感受。
17.督導者關心生活	指知覺到督導者對自己的生活事件表達關心，包括關懷實習生活、討論研究。



2. 督導任務內涵的比較

Bordin (1983) 指出三種督導任務，包括受督導者針對接受督導的療程準備口頭或書面報告、督導者對療程做客觀觀察、督導者要求受督導者選擇要呈現的問題與議題，在本研究中發現的督導任務是雙方特定行為的展現，包含督導者的各種督導介入策略以及受督導者的各種參與督導行為，比 Bordin 所提的督導任務更具體的內涵。例如本研究發現督導者執行的督導任務有重新框架、建議諮商策略、給予正向回饋、處理個人議題與督導焦點依受督導者需求轉移，而受督導者執行的督導任務則有認同督導者想法、回饋督導者督導效果、表達不同於督導者的想法，以及積極參與督導等。雖然本研究的受督導者有事前準備書面或頭報告，但是督導者並未直接觀察諮商的進行，而某些時候督導者探問督導需求時，類似於請受督導者選擇想呈現的議題。

3. 情感連結內涵的比較

Bordin (1983) 認為督導中的連結會落在教師—學生，以及治療師—案主二種關係之間，且因著評量而影響連結。本研究發現情感連結包括督導者的了解、支持與關心，受督導者的信任與自在感受，並未發現評量因素的影響，或許與此督導配對並未進行正式評量，且雙方的關係是學長姊—學弟妹的互動有關，受督導者認為位階壓力並不大。國內的督導配對常有同系所博士層級研究生督導碩士層級研究生的情形，與國外略似師徒制的訓練方式（吳秀碧，1992）並不相同，值得進一步研究雙方情感連結的特徵。

另外，將訪談摘述句對照督導逐字稿發現：從督導配對開始到第八次督導結束共得 91 個督導結盟事件（以下簡稱事件），平均每次有 11.38 個。為呈現事件細緻的脈絡意義及督導結盟三要素的變化，以下逐次描述主要的事件脈絡，再據以提出對該次督導結盟的分析，加以討論（督導結盟事件一覽表因篇幅有限暫略）。

1. 第一次督導

(1) 主要的事件脈絡

此次督導共有 14 個督導結盟事件。此對督導配對的緣起，是因為受督導者老師的要求，並且督導者的專業資格恰好符合要求，因此在受督導者邀請後督導者很快答應，而使受督導者覺得非常感激（事件 1）。正式督導由事件 2 開始，督導者常表現關心受督導者的需求、介入策略以及在諮商期間的感受，並且數次給予同理。而受督導者因帶著對團體的焦慮與擔心進入督導（事件 4），很期望督導者給予支持及解決辦法，加上受督導者認為督導者很了解其團體設計，因此對督導已產生某程度的信任與期待。而當督導者對受督導者的挫折賦予新意義時（事件 5），受督導者發現原來挫折可以有不同的角度來看待，因此連想到要以行動讓挫折有新的意義，能擴展應用督導者的回饋。

到了此次督導中段，不同於前段的相互同意程度很高，出現二次受督導者未完全同意督導者意見的狀況（事件 6、9），督導者的反應是暫時接受但會另尋機會再度提起（如事件 9），而終使受督導者同意督導者看法。在這個事件中，督導者協助受督導者表達出想法，同理感受並給予支持鼓勵，但當督導者要給予建議之前，多次都先給予肯定再提建議，不過受督導者在訪談中並未提及對此事件的知覺。之後，督導者以概念化團體動力來建議介入策略（事件 11），以及減低受督導者的擔心，並且在結束前重新支持受督導者以加強其信心（事件 14），結束第一次的督導。

(2) 對結盟的分析

就督導目標而言，督導者一開始就很明確詢問受督導者對八次督導的期待，受督導者能具體說出期望的方式及設定好督導範圍。此外，督導者也能針對受督導者當次表現出的需求而工作，雙方對於督導目標很快地達到相互了解與共識。就督導任務而言，督導者先以收集資訊為主，在多次探問後對受督導者有所了解，再開始使用督導策略，比較多的介入是給予具體建議，以及給予同理支持。值得注意的是，督導者在給予建議之前，常常先肯定受督導者原本的想法，再委婉地提出修正的意見（事



件 10、12)。受督導者這一方也能具體回答督導者的問題，描述團體狀況以及自己的感受，並專注聆聽督導者的建議，再提出自己的想法。對於督導任務的一致性表現在雙方以具體方式解決受督導者的困難上。就情感連結而言，受督導者一開始就對於督導配對成功心懷感激，而督導過程中督導者能滿足受督導者的需求也是重要的連結因素，督導者對於督導具高度興趣，不覺得麻煩，更使受督導者覺得感謝。

整體而言，可以看出督導結盟在一開始及結束前較容易達成，中段則有一些轉折，顯示結盟似乎有削弱的情形，但雙方未就督導關係進行後設溝通或其他處理，可說並未正式處理結盟的議題，不過在結束督導前雙方對於督導目標、督導任務與情感連結已再趨向一致。

2. 第二次督導

(1) 主要的事件脈絡

此次共有 12 個事件。在督導一開始，雙方很快開始工作，多數時候都相互配合著討論（事件 16、18），受督導者認為這跟督導架構已確立有關，雙方已有默契。即使受督導者未接受建議，督導者仍和上次督導一樣能體諒其困難（事件 19）。其次，也可看出督導者對於受督導的情緒感受相當注意，能協助其做到自我覺察（事件 17），可以窺見督導者的督導風格相當具有人際敏銳度。

到了督導中段，雙方都傾向工作導向，在督導任務的執行上配合得很好（事件 22、25），而雙方也有更高的情感連結（事件 23、26）。此次督導的後段，話題在討論受督導者的研究寫作方法，雖與督導無直接相關，但訪談中得知受督導者感到督導者對其生活的關心，也有助於情感連結的升高。

(2) 結盟的分析

就督導目標而言，因為第一次督導已經設定督導進行方式與督導範圍等，雙方對於督導目標相當清楚，都是回顧前次團體過程與討論下次團體計畫，因此時而由督導探問督導需求，時而由受督導者主動提出督導需求，雙方

配合程度高。就督導任務而言，督導者所做的包括給予同理、注意情緒狀態、建議介入策略、解釋團體動力，以及自我揭露。受督導者所做的則包括揭露感受、提出對介入策略的看法、回應督導者的解釋或建議、給督導者回饋，以及提出督導需求等。除了事件 17 中受督導者未立即覺察情緒外，其餘督導任務雙方都有共識，較上次更傾向工作導向。就情感連結而言，因受督導者在督導前已產生想分享與想回饋的期待，督導一開始情感連結就很快形成，受督導者也明顯感覺到比上次有更高的情感密合度。

3. 第三次督導

(1) 主要的事件脈絡

督導一開始督導者對受督導者的生活狀況表現關心，督導者自我揭露做研究過程的辛苦，以同理受督導者目前的狀況，並建議受督導者應享受諮商結束後快樂的感覺（事件 27、28）。之後督導者的同理使受督導者感覺到被了解，於是將此感受再回饋給督導者（事件 29）。至督導結束前，受督導者因注意到時間不多，提出想討論下次團體，督導者仍舊給予建議以及鼓勵（事件 30、32）。

(2) 對結盟的分析

就督導目標而言，由於雙方花不少時間談論受督導者的生活狀況，直至督導後段受督導者才主動提出督導需求，故雙方未針對第二次團體諮商進行任何討論。從訪談受督導者中得知，雖個人生活狀況與督導無直接相關，但督導者的關心與自我揭露卻給受督導者相當多的情緒支持，因此受督導者知覺到情感連結程度越來越高。至於督導任務，此次督導中雙方藉由團體方案進行督導，督導者仍是不斷針對介入策略給具體建議，受督導者認為這是他相當需要的，因此在督導任務執行上配合得很好，然而只佔三分之一左右的時間而已。在第三次督導中，督導目標已超出第一次對督導目標的共識，涵蓋了對受督導者生活事件的關心，而此做法使受督導者知覺到情感連結繼續升高。

4. 第四次督導



(1)主要的事件脈絡

此次共有 13 個事件。雙方一開始討論團體的動力（事件 34），督導者逐漸聚焦於受督導者諮商時的感受（事件 37），而受督導者從講想法（事件 37），到慢慢揭露較淺的感受（事件 38），最後終能說出較深層的感受（事件 39、40），並覺察個人議題的影響（事件 41）。督導者再將督導焦點隨受督導者需求轉移到療效因子的討論（事件 42），督導結束前，受督導者除了覺察個人議題外，對於療效因子也擴展了想法，能修正對於團體動力的看法（事件 44）。

(2)對結盟的分析

整體而言，受督導者對第四次督導印象最深的是個人的情緒被督導者引導出來並加以處理。受督導者覺得督導任務與情感連結在這之中交織產生，亦即督導任務部份，他會繼續擴展思考督導者的回饋，思考情緒在行動導向的團體中應扮演何種角色，而情感連結部份則是因情緒被引出感到被了解。這也是唯一一次有個小的督導目標因時間不足而未被深入處理，之後雙方也未再提及而懸置。

5.第五次督導

(1)主要的事件脈絡

此次共有 13 個事件。因第四次團體諮商進行很順利，受督導者於第五次督導一開始就描述成員的反應（事件 46），督導者多次給予肯定，包括指出介入策略的效果（事件 47）。而受督導者至督導中段提出關於諮商理論的疑問，督導者開始將焦點放在諮商理論與實務經驗的結合，使受督導者減低擔心（事件 50），且受督導者能擴展建議而自行修正介入策略（事件 51）。受督導者二度提出擔心（事件 53），督導者仍以建議的方式執行督導任務。至督導結束前，雙方繼續以諮商理論的精神討論對成員的概念化（事件 57），甚至解釋受督導者的狀態（事件 58）。

(2)對結盟的分析

第五次督導中，督導目標包括了解諮商理論中執行的步驟，受督導者覺得有達成此目標。過程中雙方執行了相當多的督導任務，督

導者用了很多建議，而受督導者除提出需求外也以提問積極參與討論。整體而言，受督導者知覺到此次雙方都相當工作導向，焦點都在團體諮商，有別於上次焦點在受督導者個人的感受，情感連結程度也與上次相似。

6.第六次督導

(1)主要事件脈絡

此次共有 15 個事件。督導一開始，受督導者分享團體諮商的效果及老師的肯定（事件 59、60），督導者除聆聽外，注意到諮商延遲結束的狀況而提出擔心（事件 61），雖受督導者解釋處理的方法，但督導者提醒要注意諮商延遲結束的影響，仍以較委婉的方式表達不完全同意受督導者（事件 62）。至此次督導中段，雙方討論活動執行時，受督導者也有不同意督導者的狀況（事件 65），但雙方再次討論後達成相互同意。督導者仍展現對於受督導者情緒的敏覺度（事件 68），協助他思考介入策略。此次督導者結束前主動探問其他兩個團體進行的狀況（事件 71），幫助受督導者不只將督導重點放在進行順利的團體上。

(2)對結盟的分析

就整體督導結盟而言，此次督導結盟過程有些轉折，雙方有幾次出現不完全同意對方的情形，而事件的結果都是再次討論後相互同意對方。就結盟三要素而言，督導目標在於了解團體效果產生的原因，以及驗證諮商理論的精神。雙方花多數的時間執行督導任務，相當工作導向，而情感連結出現在督導者同理受督導者感受之際。

7.第七次督導

(1)主要事件脈絡

第七次共有 11 個事件。由於只剩一次團體諮商，督導者一開始就稱讚受督導者歷次以來的努力（事件 74）。之後針對受督導者提出的督導需求（事件 75），督導者給予建議。受督導者對於建議有疑問時，雙方持續討論（事件 76、77），督導者提醒他過去歷次的諮商狀況，使受督導者回憶起之前的學習。至督導中段，督導者的建議使受督導者有新的思考（事件



80)，於是督導者再從療效因子的角度給予教導，受督導者相當認同。督導結束前督導者做了經驗分享並關心受督導者的感受（事件 83、84）。

(2)對結盟的分析

第七次督導中，一旦督導目標提出後，雙方很快達成共識，以很快的步伐展開討論，督導者執行督導任務的方式多數時候是給予建議、收集資訊，以及敏感於受督導者的情緒線索。受督導者則是努力用提問、揭露感受、說出自己的學習等方式執行督導任務。雙方的情感連結在此次的前段、中段、後段都有出現。督導結盟發展至此，較少有轉折之處，雙方在結盟三要素上很快能形成一致性的同意。

8.第八次督導

(1)主要事件的脈絡

此次共有 7 個事件。受督導者指出最後一次諮商中，有許多成就感（事件 86），督導者於是整理歷次看到受督導者的進步，給予正向回饋。受督導者除了以報告團體諮商狀況及提問投入督導外，也相當能揭露自己的感受（事件 87）。之後，受督導者提出三個團體之間看到不同的團體動力現象（事件 89），督導者提出解釋而受督導者相當認同。督導結束前督導者再次肯定受督導者的努力，而受督導者也感謝督導者的指導（事件 91）。

(2)對結盟的分析

就結盟因素而言，受督導者滿足了了解團體動力與看到自己的進步之處，督導者以給予正向回饋、而受督導者以說明的方式，雙方相互配合完成督導任務。最後在交換對彼此的感受中結束督導，完成八次督導歷程。

從上述八次督導的結盟事件可以發現，督導結盟的確始於配對形成之際、歷次督導間，以及歷次督導中的人際互動。督導中的人際互動屬於較頻繁與複雜的結盟歷程，配對形成之際與歷次督導間的影響也不容忽視。對事件的討論如下：

1.不同督導階段中事件的特徵

整體而言，91 個督導結盟事件中，有些出

現在督導各階段中，例如督導者同理受督導者情緒、督導者教導受督導者諮商策略、督導者肯定受督導者表現、受督導者接受督導者意見、受督導者向督導者說明諮商狀況、受督導者正向回饋督導者等。有些則只出現在特定的督導階段，例如督導初期與中期。督導初期（第一至三次）的事件為督導配對順利形成，督導中期（第四至六次）的事件則為受督導者對督導者揭露個人議題、受督導者擴展督導者的建議等。本研究發現督導結盟事件似乎具有階段性的意義，例如督導配對的過程對於督導關係很早即產生影響，而督導者探索受督導者與諮商相關的個人議題，則需等到關係更穩定的督導中段進行為佳，督導中段同時也是受督導者能夠擴展督導者建議而加深學習的階段，可能與督導結盟趨向穩固有關。

2.事件內涵的比較

鄭如安、廖鳳池（2005）研究督導中重要事件的內涵，發現受督導者的感受可分為普遍性的正向事件、普通型的正向事件、未定型的事件及典型的負向事件，其中普遍性的正向事件會使受督導者的感受傾向正向反應，例如督導者的肯定鼓勵、督導者的示範、協助受督導者歷程化、督導者的接納同理、協助受督導者概念化等。本研究發現的督導結盟事件也含有類似的督導者同理、教導、肯定等行為，可能正向感受的事件與督導結盟的形成之間有關係，例如當受督導者的感受傾向正向時，也較容易知覺到結盟形成。其次，本研究發現督導中段出現受督導者對督導者揭露個人議題的事件，類似鄭如安與廖鳳池發現的普通型正向事件，都是督導者探討受督導者特質與諮商行為之間的關聯，此類事件會使受督導者正向的感受偏低，出現比較複雜的感受。此外，翁令珍（2006）發現以個人化為焦點的督導重要事件也是出現在督導中期，本研究有相似的發現。由這些比較可知，雖然督導者探索受督導者的個人議題有助於結盟的形成，但督導者需注意受督導者的感受以及對督導關係的影響如何。

3.督導結盟的消弱與修復



本研究透過督導結盟事件發展的過程可看到結盟細微的變動，多數時候結盟稍微弱化的情形是發生在受督導者不同意督導者想法之際，以及督導者提出對受督導者介入策略的擔心之際，不過雙方在持續的溝通下，終究會達成相互同意，而使結盟修復。Burke 等人(1998)研究督導結盟的消弱與修復也發現，督導者鼓勵對於互不同意之處進行溝通，是修復結盟的方法。在督導中持續對於不同的想法進行溝通以尋求共識，可能是修復並強化督導結盟的方法之一。

二、受督導者觀點的結盟歷程為何？

依據受督導者觀點的結盟主題，研究者找出各類別時間上的順序，以及在督導歷程中的位置，整理出受督導者觀點的結盟歷程，共分為四個階段。

(一)督導關係緣起

在受督導者觀點中，結盟歷程始於督導配對順利形成，而之所以配對成功是因為雙方在諮商理論取向上相同、督導者符合老師要求的督導資格，加上受督導者因對方很快答應感到由衷感謝。雙方在討論配對的過程中已開始建立關係。

(二)每次督導之前

在進入每一次督導之前，受督導者會做事前準備，這是自主性的表現，對於督導抱有很強的動機。受督導者準備的材料包括書面的諮商紀錄以及口頭報告的討論議題，而這些內容會受到當次或者歷次諮商狀況的影響，例如當諮商狀況有問題時，他會準備好提問的問題；此外當次或歷次督導狀況也有影響，例如第一次督導架構確定後，受督導者便知道第二次如何參與督導；最後一個因素較隱微，是有關受督導者自身的狀況，例如諮商狀況不如預期時，會帶著許多焦慮情緒進入督導。因此，受督導者事前的準備度如何，對於督導的素材有脈絡上的關係。

(三)每次督導之中

正式進入督導後，每一次的督導都會出現督導目標設定歷程、督導任務執行歷程、情感連結建立三者，於督導歷程中不斷交互出現。以督導目標的設定而言，督導者會探問以了解需求，而督導者則會表達期待，在設定目標的歷程中雙方都會主動，以求達成督導目標一致。就督導任務的執行而言，督導者針對督導目標運用多種督導介入來進行，包括重新框架、處理與諮商相關個人議題、建議諮商策略，以及給予正向回饋；受督導者則以不同的反應參與督導任務的執行，包括接受想法、回饋督導效果、表達不同想法、積極參與督導等。雙方在督導任務上相互配合與跟隨，在督導中佔多數的時間。至於情感連結的建立，因著督導者很了解需求與問題、會持續陪伴、關心生活狀況，這些都使受督導者感到被關心；受督導者則會信任督導者在諮商與督導領域的專業能力、在關係中自在表達而未有位階差異的壓力，體會到與督導者間有很好的情感連結。

在每次督導中，通常督導目標設定歷程會於前段先出現，而督導任務的執行歷程隨之展開，後段將結束前雙方通常會再確認一次是否尚有其他督導目標，而情感連結除了明顯見於督導者同理受督導者感受等處，在督導督導目標設定與督導任務執行產生共識產生之際，也會有情感連結發生。

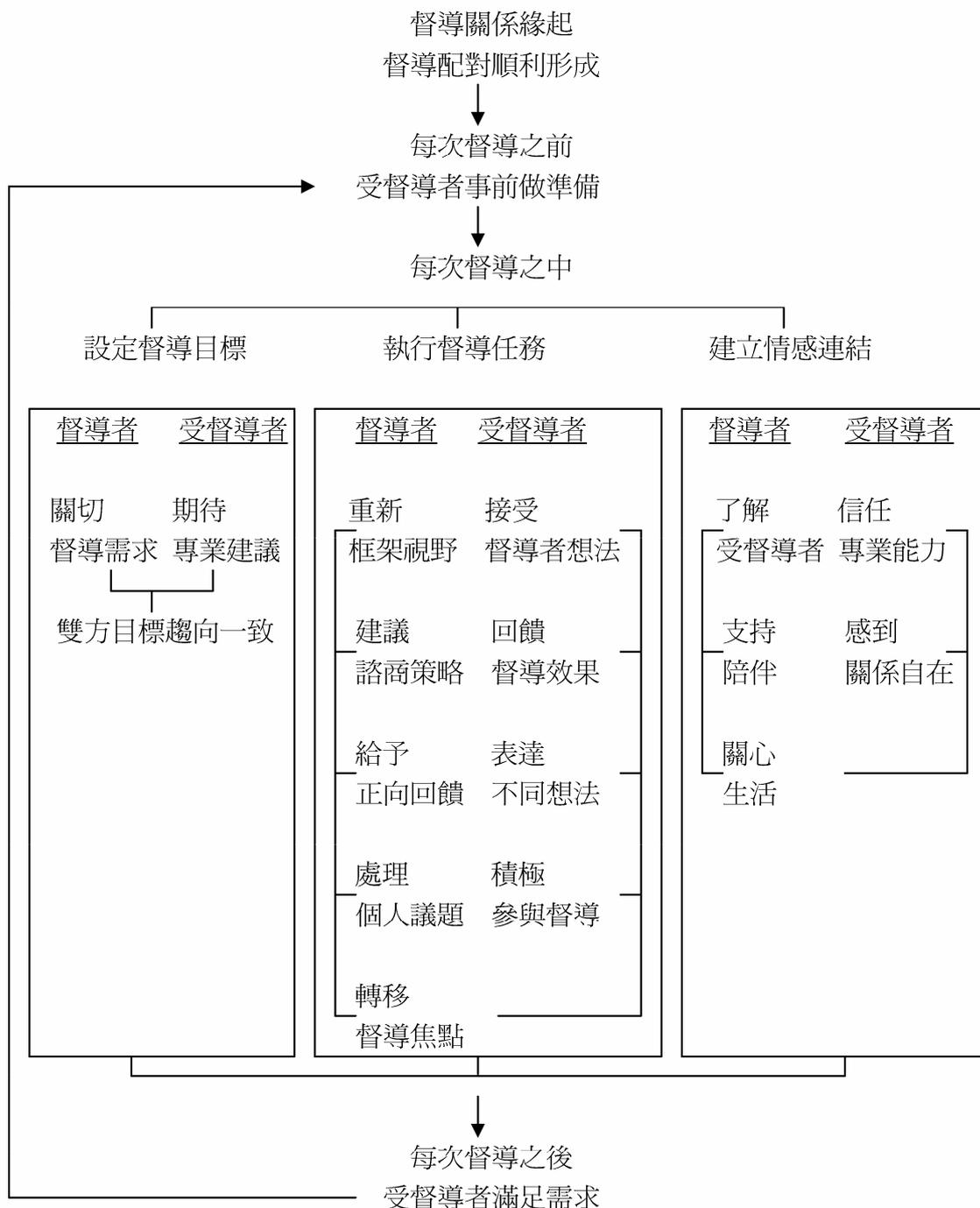
(四)每次督導之後

此督導結盟三要素的歷程形成後，受督導者多數時候感到受督需求已滿足，其滿足表現在回到諮商中會執行有共識的諮商策略，並且對督導產生新的期待，於是下次督導開始前又做事前準備，如此循環至督導全部結束。受督導者少數一次未滿足的督導需求，是因時間不足，後來也未再提出，成為懸置未決。

上述受督導者觀點之結盟歷程流程整理如圖一。

(五)討論





圖一 受督導者觀點督導結盟歷程的流程圖

1. 督導結盟三要素間的關係

本研究發現在同一個督導結盟事件中，受督導者會知覺到不同組合的結盟要素，例如同一事件中受督導者知覺到督導任務執行很快展

開，對督導者的信任也隨之增加。此外，在同一次督導中，設定督導目標歷程、執行督導任務歷程、建立情感連結歷程三者也隨著時間交互出現。就理論概念而言，Bordin (1983) 認



為任務與目標之間有相關，而實證的量化研究如 Smith、Younes 與 Lichtenberg (2002)，發現結盟三要素間有重疊之處，在本研究的質性資料也可看出三因素在脈絡中的確是彼此影響的。

2. 影響督導結盟的可能因素

在受督導者的觀點中，督導配對順利形成、受督導者預先準備，都是結盟形成的前置事件，在結盟歷程中位於督導正式開始前以及每次督導之間。此結果與許韶玲（1999）發現督導前準備訓練的重要性相呼應，對受督導者進行督導前的訓練，或是受督導者自己預先準備，確實能提升受督導者參與並投入督導的能力。許韶玲（2004）的研究發現受督導者的參與度對督導過程具有影響力，本研究也發現受督導者積極參與督導確實是執行督導任務中的重要行為，有助於督導結盟的形成。此外，督導者與受督導者的個人特質對於督導結盟也有影響，本研究即發現受督導者勇於表達的溝通風格與事後反思的能力，以及督導者關心與接納的個人特質，都有助於督導結盟的形成。White 與 Queener (2003) 發現督導者建立成人依附的能力可以預測雙方對督導結盟的知覺，同樣指出了雙方個人特質對於結盟的形成有重要影響。督導結盟的建立除了考慮前置的情境因素外，督導者與受督導者雙方個人特質的影響也值得注意。

3. 滿足需求後的循環

本研究發現當受督導者覺得提出的督導需求都經由督導而得到滿足，因此會於諮商後再次準備督導素材，回到預先準備的步驟而形成循環。而少數未完全滿足的督導需求卻未曾再被雙方提及，呈現懸置未決的狀況。雖然受督導者於訪談中提及此情形，但整體而言受督導者不認為這對督導關係有明顯的影響。也許因為此未滿足的需求是較小的一項督導需求，加上多數時候受督導者都經驗到滿足，相形之下此狀況雖存在但未對督導關係有重大影響。

肆、結論與建議

一、結論

本研究關注督導結盟的歷程，從歷次督導逐字稿，以及歷次督導後訪談受督導者的逐字稿，了解受督導者觀點的督導結盟主題類別及督導結盟歷程。本研究提出結論如下：

(一) 受督導者觀點的結盟主題內涵

受督導者觀點的結盟主題共 20 類，其內涵包含受督導者在整個督導歷程中對自己行為的知覺、以及對雙方互動行為的知覺。受督導者對自己行為的知覺包括每次督導之前準備投入督導的行為，以及每次督導之後需求的滿足感。而在督導關係緣起以及每次督導之中，受督導者會知覺到雙方的互動行為，在彼此的衝擊中形成結盟。

(二) 受督導者觀點的督導結盟歷程含四階段

受督導者觀點的結盟主題類別依時間順序可分為四階段，包括：督導關係緣起、每次督導之前、每次督導之中，以及每次督導之後，形成循環直至整個督導歷程結束。在督導關係緣起階段，受督導者知覺到督導配對順利形成，是符合理想的督導配對，開始產生正向感受與期待。在每次督導之前，受督導者知覺到預先準備的重要，會準備諮商與其他相關材料，澄清自己的督導需求準備提出。在每次督導之中，受督導者知覺到設定督導目標歷程、執行督導任務歷程、建立情感連結歷程三者交互出現，不斷地經驗到結盟形成。其中設定督導目標歷程包含督導者關切督導需求、受督導者期待督導者的專業建議，以及雙方目標趨向一致；執行督導任務歷程包含督導者這方重新框架視野、建議諮商策略、給予正向回饋、處理個人議題、督導焦點依受督導者需求轉移，以及受督導者這方接受督導者想法、回饋督導效果、表達不同想法、積極參與督導；建立情感連結歷程包含督導者這方了解受督導者、支持陪伴、關心生活，以及受督導者這方信任督導者的專業能力、感到關係自在。而每次督導



之後，受督導者多數時候知覺到滿足需求，且對下次督導產生期待而於督導前預先準備材料，如此形成一循環至督導正式結束。而少數知覺到未完全滿足的需求則因時間不足，雙方都未曾再提及，呈現懸置的狀態。

二、建議

(一)諮商督導實務的應用

本研究發現的督導結盟四階段歷程，可作為督導者了解督導關係的初步參考架構，以對於關係的變化培養敏銳的覺察力。其次，督導結盟削弱與修復的關鍵，可作為督導者介入關係議題的參考。例如：督導者要適時了解受督導者對督導關係的知覺，利用不斷溝通意見、鼓勵受督導者討論意見不一致之處，或者以後設認知的角度來討論雙方對彼此關係的看法，以達成督導結盟的強化或修復消弱的督導結盟。此外，督導者也須評估受督導者督導需求滿足的程度，注意未完全滿足的督導需求對於督導關係的影響，且進一步加以處理而避免懸置。

本研究發現受督導者的參與度對於強化督導結盟很有助益，受督導者若能覺察自己的學習風格與人際風格，可以幫助自己有效地投入督導活動中。建議受督導者接受督導前應澄清自己的督導需求，對接受督導的諮商在事前準備書面或口頭報告，督導中以認同督導者想法、表達不同於督導者的想法、回饋督導者督導效果，以及積極參與等方式投入督導中以獲得學習。

(二)未來研究設計的改進

建議未來研究應納入督導者對結盟的觀點，可利用配對分析以掌握受督導者與督導者雙方對結盟知覺的異同。此外，本研究八次的督導歷程略短，建議未來研究收集更多次數的督導歷程，例如以實習諮商師一年或一學期的完整接受督導經驗為研究範疇，以了解督導結盟更複雜的變化。而督導目標、督導任務、情

感連結三要素之間的交互作用也值得進一步分析。最後建議可發展國內適用的督導結盟量表，以有效評估督導結盟的程度與品質，並進一步探討督導結盟品質與督導效果之間的關係。

參考文獻

- 李偉斌 (2001)。網路即時諮商中工作同盟、晤談感受與諮商員口語反應之歷程分析。國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版。
- 李筱蓉 (1994)。初期晤談工作同盟的建立：治療者的意圖與反映模式分析。國立台灣大學心理學研究所碩士論文，未出版。
- 吳秀碧 (1992)。Stoltenberg 的督導模式在我國準諮商員諮商實習督導適用性之研究。國立彰化師範大學輔導學報，15，43-113。
- 洪雅鳳 (1995)。當事人依附、工作同盟與晤談感受之相關研究。國立彰化師範大學輔導學系碩士論文，未出版。
- 翁令珍 (2006，10月)。諮商督導重要事件中督導者介入與受督導者知覺之分析研究：區辨模式為架構。論文發表於中國輔導學會主辦之「2006年中國輔導學會年會暨國際學術研討會」，台北市。
- 張娟鳳 (2001)。短期諮商的效能因素與工作同盟之研究。教育心理學報，32(2)，71-102。
- 陳斐娟 (1996)。諮商歷程中的重要事件、工作同盟與諮商結果之分析研究。國立彰化師範大學輔導研究所博士論文，未出版。
- 陳慶福 (1995)。諮商員和當事人在諮商過程中的同盟、口語反映模式與晤談感受之研究。國立彰化師範大學輔導研究所博士論文，未出版。
- 許韶玲 (1999)。受督導者督導前準備訓練方案的擬定及其實施對諮商督導過程的影響之研究。國立彰化師範大學輔導與諮商學系博士論文，未出版。



- 許韶玲 (2004)。受督導者對諮商督導過程的影響因素－從受督導者的知覺檢視。國立高雄師範大學輔導研究所諮商輔導學報－高師輔導所刊，10期，31-50。
- 鄭如安、廖鳳池 (2005)。督導中重要事件內涵之分析研究。國立高雄師範大學輔導研究所諮商輔導學報－高師輔導所刊，12期，35-70。
- 謝麗紅 (2000)。團體過程中工作同盟的變化及其與團體效果之關係研究。輔導學報，20期，63-92。
- Alexander, L. B., & Luborsky, L. (1986). The Penn Helping Alliance Scales. In L. S. Greenberg, & W. M. Pinsof (Eds.), *The Psychotherapeutic Process: A Research Handbook* (pp. 325-366). New York: Guilford Press.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2004). *Fundamentals of clinical supervision*. MA: Allyn and Bacon.
- Bordin, E. S. (1983). A working alliance based model of supervision. *Counseling Psychologist, 11*(1), 35-42.
- Bordin, E. S. (1994). Theory and research on the therapeutic working alliance: New directions. In A. O. Horvath & L. S. Greenberg, *The working alliance : Theory, research and practice* (pp. 13-37). New York: Wiley.
- Burke, W. R., Goodyear, R. K., & Guzzard, C. R. (1998). Weakenings and repairs in supervisory alliances: 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.
- Constantino, M. J., Castonguay, L. G., & Schut, A. J. (2000). The working alliance :
- A flagship for the “scientist-practitioner” model in psychotherapy. In G. S., Tryon, (Ed.), *Counseling based on process research: Applying what we know* (pp. 81-131). Boston: Allyn and Bacon.
- Efstation, J. F., Patton, M. J., & Kardash, C. M. (1990). Measuring the working alliance in counselor supervision, *Journal of Counseling Psychology, 37*(3), 322-329.
- Fleming, J., & Bendeck, T. (1966). *Psychoanalytic supervision*. New York: Grune and Stratton.
- Frieswyk, S. H., Allen, J. G., Colson, D. B., Coyne, L., Gabbard, G. O., Horowitz, L. M., & Newsom, G. (1986). Therapeutic alliance: Its place as a process and outcome variable in dynamic psychotherapy research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 27*, 143-153.
- Gaston, L. (1990).The concept of the alliance and its role in psychotherapy: Theoretical and empirical considerations. *Psychotherapy, 27*, 143-153.
- Gaston, L., & Marmar, C. R.(1994). The California psychotherapy alliance scales. In A. O. Horvath & L. S. Greenberg, *The working alliance : Theory, research and practice* (pp. 85-108). New York: Wiley.
- Henry, W. P., & Strupp, H. H. (1994).The therapeutic alliance as interpersonal process. In A. O. Horvath & L. S. Greenberg(Eds.), *The Working Alliance: Theory, research, and practice*(pp. 51-84). New York: John Wiley & Sons, Inc
- Horvath, A. O. (1982).*Working Alliance Inventory* (Revised edition). Vancouver, BC: Simon Fraser University.
- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (1994). *The working alliance: Theory, research, and practice*. NY: John Wiley & Sons.



- Horvath, A. O., & Symonds, D. B. (1991). Relationship between working alliance and outcome in psychotherapy: A meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology, 61*, 306-316.
- Ladany, N., & Lehrman-Waterman, D. E. (1999). The content and frequency of supervisor self-disclosures and their relationship to supervisor style and the supervisory working alliance. *Counselor Education and Supervision, 38*, 143-160.
- Ladany, N., Walker, J. A., & Melincoff, D. S. (2001). Supervisory style: Its relation to the supervisory working alliance and supervisor self-disclosure. *Counselor Education and Supervision, 40*, 263-275.
- Luborsky, L. (1976). Helping alliance in psychotherapy. In J. L. Cleghorn (Ed.), *Successful psychotherapy* (pp. 92-126). New York: Brunner/Mazel.
- Mahrer, A. R. (1988). Discovery-oriented psychotherapy research: Rational, aims and methods. *American Psychologists, 43*, 694-702.
- Marmar, C. R., Horowitz, M. J., Weiss, D. S., & Marziali, E. (1986). The development of the Therapeutic Alliance Rating System. In L. S. Greenberg, & W. M. Pinsof (Eds.), *The psychotherapeutic process: A research handbook* (pp. 367-390). New York: Guilford Press.
- Neuman, W. L. (2003). *Social Research methods: Qualitative and quantitative approaches*. (5thed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Smith, T. R., Younes, L. K., & Lichtenberg, J. W. (2002). *Examining the working alliance in supervisory relationship: The development of the Working Alliance Inventory of Supervisory Relationship*. Paper presented at the Annual Conference of the American Psychological Association. (110th, Chicago, IL, August 22-23, 2002).
- White, V. E., & Queener, J. (2003). Supervisor and supervisee attachment and social provisions related to the supervisory working alliance. *Counselor Education and Supervision, 42*, 203-208.
- Zetzel, E. (1956). Current concepts of transference. *International Journal of Psychoanalysis, 37*, 369-376



A Pilot Study of Supervisory Alliance Building Process: An Example of One Supervision Dyad

Abstract

The purpose of this study was to explore the process of building supervisory alliance in counseling supervision. The researcher adopted the discovery-oriented methodology to collect data from 8 sessions of supervision, including transcriptions of supervision and transcriptions of the supervisee's interview. The way of open coding was used to analyze the transcriptions. The findings were as follows: The theme of the alliance was consisted of 20 categories, forming the four stages of alliance building: (a)The first stage was successful formation of the dyad in the very beginning stage; (b)The second stage was preparation before each supervision session; (c)The third stage was during each session which consisted of goal setting process, task implement process, and bond forming process. The goal setting process included the supervisor showed concern about the supervisee's need, the supervisee expected professional suggestion from the supervisor, and both party achieved agreement on goals. The task implement process included the supervisor's reframing the supervisee's view of points, suggesting counseling strategies, giving positive feedback, exploring personal issues, shifting supervision focuses, and also included the supervisee accepting the supervisor's ideas, giving positive feedback, expressing different ideas from the supervisor, and participating actively. The bond forming process included the supervisor's understanding, supportive, concerned, and the supervisee's trust and feeling comfortable about the relationship; (d)The forth stage was after each session. Because of fulfillment of needs, the supervisee prepared again and thus became a circle of alliance building. Suggestions about supervisors, supervisees and future research were discussed.

Keywords: supervisory process, supervisory working alliance, supervisee's perspective

