

國立台東大學教育學系（所）

碩士論文

指導教授：連廷嘉 博士

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



研究生：楊書毓

中華民國九十七年七月

國立台東大學
學位論文考試委員審定書
系所別：教育學系（所）教育研究碩士班

本班 楊書毓 君

所提之論文 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

業經本委員會通過合於 ☒ 碩士學位論文 條件
☐ 博士學位論文

論文學位考試委員會：徐西新
(學位考試委員會主席)

溫雅惠

連廷嘉
(指導教授)

論文學位考試日期：97 年 7 月 7 日

國立台東大學

附註：1. 本表一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 教育研究 系(所)
組 九十六 學年度第 二 學期取得 碩 士學位之論文。
論文名稱：_____

本人具有著作財產權之論文全文資料，授權予下列單位：

同意	不同意	單 位
☒	☐	國家圖書館
☒	☐	本人畢業學校圖書館
☒	☐	與本人畢業學校圖書館簽訂合作協議之資料庫業者

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或
上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下
載或列印。

☒ 同意 ☐ 不同意 本人畢業學校圖書館基於學術傳播之目的，在上述範圍內得再授
權第三人進行資料重製。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請
文號為：_____，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
			☒

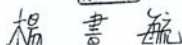
上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行
權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與
不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：



(親筆簽名)

研究生簽名：



(親筆正楷)

學 號：

GE9500007

(務必填寫)

日 期：中華民國 97 年 7 月 30 日

1. 本授權書(得自 <http://www.lib.nttu.edu.tw/theses/> 下載)請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

2. 依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議：研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲
於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

授權書版本:2008/05/29

謝誌

從下筆的那一刻開始，論文、生活、工作交錯煎熬著我近一年的日子，挫敗、情緒起伏不時的出現，但我永遠不會忘記經歷過的這一切。這本論文的催生，首先要感謝連廷嘉老師的辛苦指導，雖然老師很嚴格，但比起許多同學，我想我們是幸福的。另外，要特別感謝智元幫我很多忙，四處幫忙問誰能填寫問卷，還有思帆、家媛學妹也是的幫忙；當然，也要感謝連家同門，惠香、正昇一起共同扶持走過這段日子。

兩年的研究生求學生涯要感謝許多老師對我的指導與教誨。而同窗冠樺、慧馨、彥偉與介文，學妹莉琳，還有翠玉姐、王前龍老師不時的支持、勉勵與關懷，是讓我走過撰寫論文這段時日的動力，以及讓我渡過難忘的碩班生活。其次，也要謝謝我的大學好友，噓少、雪碧、秋萍、阿毛，這兩年因為我的忙碌，發生了許多事情，要感謝你們在這兩年忍受我的遠離與這段日子的支持。

當然還要謝謝我爸媽，雖然這近一年的時間，他們人總是在各個國家間忙碌奔波，仍然要感謝他們的全力支持與關懷，非常感謝我爸辛苦在外賺錢養我，辛苦我媽對我這個從小就是難管的問題兒童教誨。

最後，要特別感謝張老師基金會、生命線協會及那些曾協助填寫問卷的人們，在這本論文上所給予的協助。

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

作者：楊書毓

國立台東大學教育研究所

摘要

本研究旨在編製受督導者依附行為量表，以及了解受督導者在督導歷程中的依附行為與其所知覺之督導效能的關聯性。本研究採問卷調查法，研究對象為張老師輔導志工、生命線協會志工，及大學心理諮商、輔導相關系所的碩博士生，且必須於近半年內有接受督導經驗，合計 250 人。研究工具包括「受督導者依附行為量表」、「受督導者督導效能知覺量表」、「人際依附風格量表」。本研究以 spss 統計軟體，進行項目分析、因素分析、單因子變異數分析、積差相關與多元逐步迴歸等統計分析。

本研究結果如下：(一) 受督導者依附行為量表，共計 16 題，包括「焦慮依附」5 題，「害怕依附」6 題，「抗拒依附」5 題。(二) 量表信度考驗：受督導者依附行為量表各層面 α 值介於 .873 至 .697 間，顯示此量表具有不錯的內部一致性信度。其次，本量表之折半信度介於 .840 至 .590 間，顯示本量表穩定性尚佳。(三) 量表效度考驗：量表題目依據相關理論、文獻編製，且經專家學者審查，具內容效度；本研究以人際依附風格量表作效標關聯效度考驗，其各層面相關係數介於 .478 至 .526 間，具不錯效標關聯效度；在建構效度上，以主成份分析及因素分析進行因素結構考驗，具不錯的建構效度。(四) 不同性別、最高學歷、專業背景、服務單位、諮商輔導工作年資、及接受督導經驗年資在受督導者依附行為上有所差異。(五) 不同諮商輔導工作年資與接受督導經驗年資在受督導者督導效能知覺上有差異。(六) 害怕依附與督導角色功能、督導關係、督導技巧有顯著相關；抗拒依附與督導關係、督導技巧有顯著相關；焦慮依附與督導效能知覺各層面未達顯著相關。(七) 害怕依附與焦慮依附能有效預測受督導者督導效能知覺，其解釋力為 12.2%。

關鍵字：受督導者、依附行為、督導效能知覺

The Relationships Between Supervisees' Attachment Behavior and Conscious of Supervisory Effectiveness

Shu-Yu Yang

Abstract

The research aimed to develop a supervisees' attachment behavior scale and to understand the relationships between their conscious of supervisory effectiveness. This research adopted Questionnaire Survey. The participants consisted of 250 supervisees working in schools or social counseling agencies. The measurements applied in this study included "Supervisees' Attachment Behavior Scale", "Supervisees' Conscious of Supervisory Effectiveness Scale" and "attachment Style Scale". The data collected were analyzed through item analysis, confirmatory factor analysis, One-Way ANOVA, Pearson product-moment correlation and statistical regression analysis.

The result of the study included:

1. The final version of the Supervisees' Attachment Behavior Scale consisted of 16 items, divided into three layers, i.e., preoccupied attachment, fearful attachment and dismissing attachment.
2. The reliability coefficients of the three layers have yielded Cronbach α coefficients rang from .873 to .697. The split-half reliability coefficients range from .840 to .590.
3. The content validity, criterion validity and construct validity have been found to be satisfactory.
4. Different gender, education and professional backgrounds of supervisee, the nature of the institutes, the number of years spent in the work of counseling and supervision all result in significant differences in supervisees' attachment behavior.
5. Different the number of years spent in the work of counseling and supervision all result in significant differences in supervisees' conscious of supervisory effectiveness.
6. There was significant correlation among fearful attachment, supervisory role and function, supervisory relationship and supervisory skill. There was significant correlation among dismissing attachment, supervisory relationship and supervisory skill.

7. Fearful and preoccupied attachment of Supervisees' Attachment Behavior Scale could be used to effectively predict supervisees' conscious of supervisory effectiveness.

Key Word: supervisee, attachment behavior, conscious of supervisory effectiveness



目次

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的與問題.....	4
第三節 名詞釋義.....	5
第四節 研究範圍.....	6
第二章 文獻探討.....	7
第一節 依附理論與人際依附風格.....	7
第二節 督導效能.....	18
第三節 依附理論與督導效能之研究.....	28
第三章 研究方法.....	33
第一節 研究架構.....	33
第二節 研究假設.....	34
第三節 研究對象.....	34
第四節 研究工具.....	36
第五節 研究程序.....	44
第六節 資料分析方法.....	45
第四章 結果與討論.....	47
第一節 受督導者依附行為量表與受督導者督導效能知覺量表題目發展與分析.....	47
第二節 受督導者依附行為與受督導者督導效能知覺之現況.....	63
第三節 不同背景變項之受督導者在受督導者依附行為的差異.....	69
第四節 不同背景變項之受督導者在受督導者督導效能知覺上的差異..	79
第五節 受督導者依附行為與受督導者督導效能知覺間關係.....	89
第六節 受督導者依附行為對受督導者督導效能知覺之預測力分析.....	93
第五章 結論與建議.....	95
第一節 研究發現.....	95
第二節 研究結論.....	98
第三節 研究建議.....	102
參考文獻.....	105

附錄一	「受督導者依附行為量表」及「受督導者督導效能知覺量表」專家內容效度函.....	113
附錄二	專家效度請益名冊.....	115
附錄三	「受督導者依附行為量表」初稿題目.....	117
附錄四	「受督導者督導效能知覺量表」初稿題目.....	123
附錄五	「受督導者依附行為與督導效能調查問卷」預試版.....	129
附錄六	「受督導者依附行為與督導效能調查問卷」正式版.....	135
附錄七	「人際依附風格」量表同意函.....	141
附錄八	「諮商督導專業知覺調查表」量表同意函.....	143



表次

表 3-3-1	量表預試樣本一覽表.....	35
表 3-3-2	量表正試樣本一覽表.....	36
表 3-4-1	「受督導者依附行為量表」初稿題目摘要表.....	38
表 3-4-2	「受督導者督導效能知覺量表」初稿題目摘要表.....	41
表 3-4-3	「人際依附風格量表」題目摘要表.....	44
表 4-1-1	受督導者依附行為量表專家內容效度表.....	48
表 4-1-2	「受督導者依附行為量表」預試量表項目分析結果摘要表.....	49
表 4-1-3	焦慮層面預試題目主成份分析結果摘要表.....	51
表 4-1-4	害怕層面預試題目主成份分析結果摘要表.....	51
表 4-1-5	抗拒層面預試題目主成份分析結果摘要表.....	51
表 4-1-6	「受督導者依附行為量表」預試刪題後分組之因素分析摘要表	52
表 4-1-7	「受督導者依附行為量表」正式量表題目摘要表.....	52
表 4-1-8	「受督導者依附行為量表」各層面內部一致性交互驗證摘要表	53
表 4-1-9	「受督導者依附行為量表」折半信度摘要表	53
表 4-1-10	「受督導者依附行為」正式量表因素分析摘要表	54
表 4-1-11	受督導者依附行為量表與人際依附風格之相關係數摘要表.....	55
表 4-1-12	「受督導者督導效能知覺量表」專家內容效度表.....	56
表 4-1-13	「受督導者督導效能知覺量表」預試量表項目分析結果摘要表	58
表 4-1-14	「受督導者督導效能知覺量表」預試量表因素分析結果摘要表	60
表 4-1-15	「受督導者督導效能知覺量表」正式量表題目摘要表.....	61
表 4-1-16	「受督導者督導效能知覺量表」正式量表因素分析結果摘要表..	62
表 4-2-1	受督導者樣本特質描述分析摘要表.....	65
表 4-2-2	受督導者依附行為量表各層面現況摘要表.....	65
表 4-2-3	不同研究對象在受督導者依附行為量表題項之現況摘要表.....	67
表 4-2-4	受督導者督導效能知覺量表各分量表現況摘要表.....	68
表 4-2-5	不同研究對象在受督導者督導效能知覺量表題項之現況摘要表	68
表 4-3-1	不同性別受督導者在受督導者依附行為各層面之平均數及標準 差.....	69
表 4-3-2	不同性別在受督導者依附行為之變異數分析摘要表.....	70

表 4-3-3	不同最高學歷在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差...	71
表 4-3-4	不同最高學歷在受督導者依附行為之變異數分析摘要表.....	71
表 4-3-5	不同專業背景在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差...	72
表 4-3-6	不同專業背景在受督導者依附行為之變異數分析摘要表.....	73
表 4-3-7	不同服務單位在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差...	74
表 4-3-8	不同服務單位在受督導者依附行為之變異數分析摘要表.....	75
表 4-3-9	不同諮商輔導工作年資在受督導者依附行為各層面之平均數及 標準差.....	76
表 4-3-10	不同諮商輔導工作年資在受督導者依附行為之變異數分析摘 要表.....	76
表 4-3-11	不同接受督導經驗年資在受督導者依附行為各層面之平均數 及標準差.....	78
表 4-3-12	不同受督導經驗年資在受督導者依附行為上之變異數分析摘 要表.....	78
表 4-4-1	不同性別受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準 差.....	80
表 4-4-2	不同性別受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘 要表.....	80
表 4-4-3	不同最高學歷受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及 標準差.....	81
表 4-4-4	不同最高學歷受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分 析摘要表.....	81
表 4-4-5	不同專業背景受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及 標準差.....	82
表 4-4-6	不同專業背景受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分 析摘要表.....	83
表 4-4-7	不同服務單位受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及 標準差.....	84
表 4-4-8	不同服務單位受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分 析摘要表.....	85

表 4-4-9	不同諮商輔導工作年資受督導者在受督導者督導效能知覺上之 平均數及標準差.....	86
表 4-4-10	不同諮商輔導工作年資受督導者在受督導者督導效能知覺上 之變異數分析摘要表.....	87
表 4-4-11	不同接受督導經驗年資受督導者在受督導者督導效能知覺上 之平均數及標準差.....	88
表 4-4-12	不同接受督導經驗年資受督導者在受督導者督導效能知覺上 之變異數分析摘要表.....	88
表 4-5-1	受督導者依附行為量表之積差相關分析摘要表.....	89
表 4-5-2	受督導者督導效能知覺量表之積差相關分析摘要表.....	90
表 4-5-3	受督導者依附行為量表與受督導者督導效能知覺之相關係數摘 要表.....	91
表 4-6-1	受督導者依附行為對受督導者督導效能知覺之多元逐步回歸分 析表.....	93

圖次

圖 2-1-1 成人依附模式.....	11
圖 3-1-1 研究架構圖.....	33



第一章 緒論

本研究期盼了解國內受督導者的依附行為及其對於受督導者在諮商專業發展上的影響。本章據此分為四節，第一節為研究動機，第二節說明研究目的與問題，第三節為名詞解釋，第四節為研究範圍。

第一節 研究動機

專業人才的養成教育除了接受理論薰陶外，最不可缺少的是實務經驗的累積，透過實習課程學習如何實際運用已經習得的知識和技巧，更重要的目的在於發現理論與現實的矛盾之處，協助新手建立更完備的專業知能，例如技職教育的產學合作、教育學門的實習教師等。同樣的，專業助人工作者也必須接受一定時數的實務訓練，但在實習過程中，特別是新手往往會面臨空有一身武藝卻不知如何運用，此刻就非常需要「專家」的協助，簡單來說，這一連串的專家協助歷程就是督導（supervision）。

相較其他專業領域，助人工作領域的人更為需要督導的原因，在於諮商輔導工作往往牽一髮而動全身，助人工作者不單要懂得善用自己的諮商專業技巧，最重要的是解決案主的問題，因此，為了避免受督導者（supervisee）可能諮商技巧不純熟而不慎傷害案主的利益，督導者（supervisor）必須肩負監督受督導者的責任，故在諮商輔導領域內，督導相關議題才會如此備受重視。

在督導歷程中，關係是督導中的動力成份，它的結構與特質具體地表現在督導的其他因素中，這些因素也同時受它的影響（Holloway, 1995/2000），由此可知，督導除了關切受督導者的專業知能發展外，更重要的是「人」的部份，特別是督導者和受督導者間的關係品質，會深深影響督導雙方的專業發展與督導效能。當研究者將督導看作是一段人際互動歷程，而人際間互動又是受到個體自身人際依附風格的影響，若從這個角度切入，或許人際依附風格相關理論可以為督導關係提供另一個不一樣的視野。

一旦將督導關係視為一種依附歷程時，會發現督導關係與「父母—子女」關係、「成人—成人」關係有著許多相似之處（Bernard & Goodyear, 2004）。Watkins（1995）就曾以 Bowlby 的依附理論為基礎，從督導者的角度，研究督導歷程中受督導者的依附行為，發現督導關係的品質是會受到受督導者的依附風格影響，進而影響到督導效能，而不同依附風格的受督導者在面對督導者時，也會反映出

截然不同的依附行為。舉例來說，屬於焦慮依附風格（anxious attachment）受督導者會期盼與督導者有良好的互動，希望自己在督導過程中維持良好表現，因此在督導過程中會不停地詢問督導者，相當依賴督導者的意見，渴望能得到督導者的關注；部份焦慮依附風格的受督導者甚至會扮演著「照顧者」（compulsive caregiver）的角色，努力於解決案主的問題或痛苦，會將問題平行帶入督導中，將自己轉化成案主，讓督導關係如同諮商師與案主關係。也有些受督導者具有極度自信（compulsive self-reliance），在督導過程中表現非常獨立，面對督導者的協助時，經常表現出帶有拒絕接受意味的態度。但是不論是上述哪一種依附風格，受督導者或多或少潛藏著期望能從與督導者的互動中獲得認同。

在諮商輔導領域，受督導者經由實習與接受督導來增進專業知能與諮商技巧，換句話說，也就是透過人際互動過程的體驗與表達而獲得知識（Holloway, 1995/2000）。特別焦慮是普遍存在於督導歷程中，但是何以有受督導者在承載焦慮之餘，還能持續接受督導，而有些受督導者卻一直處於高焦慮狀態，甚至最後出現逃避督導的情形，進而影響督導效能。所以，研究者企圖藉由人際依附理論的角度探討督導者與受督導者間的關係，想找出督導關係的確存在一定程度的依附關係。

反過來說，從督導者的立場，督導者都會期待理想中的受督導者應該具備自主、積極與有正向信念等特質，也就是期待一個屬於「安全型依附」風格的受督導者。在 Foster（2002）的研究中，雖然沒有明確敘述安全型依附風格受督導者應該具有何種依附行為，但也提到督導者普遍認為屬於安全型依附風格受督導者有較好的督導效能，在諮商專業發展上也有較佳表現；相反地，屬於不安全型依附受督導者的確會影響督導關係與督導成效。畢竟督導是兩個人的互動關係所構成，而受督導者更是學習的主體（許韶玲，2003）。

不論是 Bowlby 或 Ainsworth 的依附理論皆以嬰幼兒與其主要照顧者為研究對象，不過對已是成人的受督導者而言，單純的依附理論是不足以解釋的。於是，Hazan 和 Shaver（1987）首先將成人的人際依附風格，分為焦慮矛盾型（anxious / ambivalence）、逃避型（avoidant）、安全型（secure）等三種依附風格。之後，Bartholomew 和 Horowitz（1991）進一步將成人的人際依附風格細分為焦慮型（preoccupied）、害怕型（fearful）、抗拒型（dismissing）、安全型（secure）等四種依附風格，並強調人際依附風格受到過去經驗的影響，也會依據對象不同，即「自我」、「他人」，展現不同的人際依附行為。而本研究即是採取 Bartholomew

和 Horowitz 的人際依附風格概念為理論基礎。

當然每一段督導開始之初，受督導者多少會帶著特定期待進入一段督導關係中，而這些期待可能是來自過去督導經驗的結果，或來自其他正式、非正式的關係經驗 (Holloway, 1995/2000)。不管是什麼原因，這些「過去的經驗」讓不同的受督導者在督導過程表現不同的人際行為，也間接影響督導效能。舉例來說，受督導者的焦慮來源可能有對督導過程的陌生、被評量的焦慮、表現的焦慮與對督導者所抱持的期待，或是一些其他個人議題 (蔡秀玲，1998；許韶玲，2003)。對一個人際風格屬於焦慮依附風格的受督導者卻可能會將焦慮的負向感受放大，此類型的受督導者在督導關係中，經常憂慮督導者對他的觀感與評價不好，而積極的討好迎合督導者，因此為了降低焦慮，受督導者會採取一些因應策略，問題在於這些策略又可能會變成阻礙受督導者的學習與督導效能，這樣的阻礙行為被稱為抗拒 (resistance)。

有研究者認為不同程度的抗拒行為可能與受督導者人際依附風格不同有關，也就是說受督導者的抗拒行為可能是受到早年經驗影響 (Johnson & Buboltz, 2000)，儘管這項論點並沒有研究者做過相關實証研究，人際依附理論也為抗拒行為提供了另一種詮釋角度，這也間接說明受督導者的人際依附風格在督導關係中佔有重要的份量，及會影響督導效能。

更進一步來看，如果將督導關係視為督導的主軸時，就會發現所謂的督導效能 (Supervisory effectiveness) 是指督導者與受督導者彼此互動的結果 (梁翠梅，1996)。因此，隨著受督導者因自己人際依附風格不同所表現出的依附行為，讓受督導者自己在督導歷程中必須面對不同的督導關係及問題，特別是在受督導者自己屬於不安全型依附風格。

不過礙於督導的任務、功能與時間，督導者通常不會刻意去判斷受督導者的人際依附風格，並且據此來調整督導風格。所謂督導者期待的安全型依附風格受督導員說穿了不過是督導員理想中的督導「功能」之一，因為督導者者是依據督導目標與任務達成程度來評價督導效能，畢竟督導的重要任務在於培養出一名專業的助人工作者，對於判斷受督導者究竟屬於何種依附風格，與在督導關係中有哪些依附行為似乎不是那麼在意，更不用提關心受督導者的依附行為是否會影響督導效能。

值得注意的是，受督導者自覺對督導者的依附行為和對督導者的評價看法，會影響其所知覺的督導滿意度，Kim 和 Birk (1998) 就提到當受督導者屬於不安

全依附風格時，不僅影響受督導者對於督導著意願，有時候甚至會影響到督導者因為受督導者的焦慮、害怕、抗拒，造成其專業枯竭或情緒枯竭。這些都一再意指受督導者依附行為對督導效能有著一定程度的影響。

當然影響督導關係與督導效能的因素眾多，既然一再強調督導是一段人際互動的歷程，或許研究者可以透過人際依附理論探討受督導者的依附行為，且瞭解其所知覺的督導效能。儘管國外已有研究者對受督導者依附行為進行相關研究，國內仍未有研究者將依附理論運用於督導關係上，僅有連廷嘉（2006）一文中略為提及相關論點。由此可知，人際依附理論與督導議題尚處於妾身未明，而這是促發研究者研究動機的主要因素。

第二節 研究目的與問題

基於上述動機，本研究之目的與研究問題擬定如下所述。

壹、研究目的

- 一、針對目前人際依附理論應用於督導領域之相關文獻，進行整理與探討，藉以瞭解目前國內外對於受督導者依附行為的研究。
- 二、根據文獻探討中有關受督導者依附行為研究，自編受督導者依附行為量表，以調查研究方法瞭解國內受督導者依附行為。
- 三、探討不同背景變項的受督導者在依附行為與其知覺督導效能的差異情形。
- 四、探析受督導者依附行為與受督導者督導效能知覺間的關係。
- 五、根據研究結果與發現，讓督導者藉此參考瞭解自己的受督導者，以調整督導方式及改善督導關係品質。

貳、研究問題

依據上述之研究目的，研究者提出研究問題如下：

- 一、瞭解國內受督導者依附行為的情形為何？
- 二、瞭解國內受督導者其所知覺督導效能的情形為何？
- 三、探討不同背景變項的受督導者依附行為是否有所差異？
- 四、探討不同背景變項的受督導者督導效能知覺是否有所差異？
- 五、探討受督導者依附行為與人際依附風格的相關情形為何？

六、探討受督導者依附行為與受督導者督導效能知覺間之關係為何？

七、探討受督導者依附行為對受督導者督導效能知覺解釋力？

第三節 名詞釋義

一、督導

督導是專家對於實習諮商師一種介入手段。這是一段長時間且有多樣貌的關係歷程，重視評量，藉由專家監督實習諮商師對於個案的專業服務品質，以增進其專業能力，而這段歷程裡，督導者則同時扮演著「守門員」的角色（Bernard & Goodyear, 2004）。因此，督導指一位有經驗且受過專業督導訓練的督導者，透過各種訓練方法和評量方式，協助督導對象精進諮商專業能力的技巧和發展，成為一名專業的助人工作者的一段歷程。本研究中對督導則由受督導者角度出發，著眼於受督導者所知覺的「督導角色與功能」、「督導關係」、「督導技巧」三者為主。

二、督導者

在諮商督導歷程中，以教導、示範、諮詢等方式發展與增進受督導者相關的專業技巧與能力的人，並協助受督導者解決接觸個案時所遇問題及困難的專業指導者，稱為諮商督導人員（劉焜輝編，2002；連廷嘉、徐西森，2003；徐西森，2004）。而督導效能又會受到諮商督導人員的個人特質、督導能力、督導風格、人際互動、文化背景等影響。而本研究將「諮商督導人員」即統稱為督導者。

三、受督導者

在心理諮商專業領域中，凡是正接受督導者有關心理諮商專業指導的助人工作者皆可稱為受督導者。本研究之受督導者即為研究對象，主要可分為兩大部份，一是指張老師基金會及生命線協會內已經上線或正在接受訓練之志工，並且有接受團體督導或個別督導；二是國內設有心理、諮商輔導系所或其他相關系所之碩博士生，且至少近半年內已開始或有接受專業督導實習經驗。

四、依附行為

一般而言，依附係指嬰幼兒會藉由特定動作或情緒反應（如哭泣、微笑）與其主要照顧者（如母親）進行互動，建立永久的感情連結（Bowlby, 1983；

Bartholomew & Horowitz, 1991)。而在 Bartholomew 與 Horowitz (1991) 的研究則依據依附對象（自我、他人），以及對該對象的感覺，將成人依附風格分成四大類型，分別是安全型、害怕型、焦慮型、抗拒型，認為每個人的依附行為會因為過去經驗和對象不同，在與他人的人際互動時，會依據自己的依附風格，而出現不同的人際行為。

本研究對於依附行為的分類即採 Bartholomew 和 Horowitz (1991) 的分類方式，編製「受督導者依附行為量表」，量表以不安全依附行為作為主軸，分成焦慮層面、害怕層面、抗拒層面，命題方式採負向命題，計分方式為 Likert 七點量表，如填答「1」者，即得 1 分，分數越高，表示受督導者越容易有不安全依附行為。此外，本研究並以王慶福（1995）的人際依附風格量表作為受督導者依附行為量表的效標，瞭解受督導者依附與人際依附之關聯。

五、督導效能

諮商督導有它的功能與任務，督導效能的目的就是在檢視督導結束之後，不論是督導者或受督導者是否確實達成督導工作的目標。例如督導者是否能夠在督導歷程中，毫無障礙的闡述理論、示範諮商技巧、協助受督導者發展專業、建立良好的督導關係等；而受督導者則是能否達成諮商專業技巧發展、對專業角色的認同與知覺、對個案概念化形成能力、自我檢核能力等。對於督導效能可以透過許多各式評量表來從旁加以檢驗。因此，督導效能可以定義為在督導完成之後的一項評量結果。

而本研究在受督導者督導效能知覺部份，參考王文秀、徐西森、連廷嘉（2006）編製的諮商督導專業知覺調查表，直接加以修訂為「受督導者督導效能知覺調查表」，以符合本研究對象，並作為本研究測量受督導者督導效能知覺之依據。

第四節 研究範圍

影響督導關係之因素眾多，本研究則著重受督導者依附行為，及其所之知覺督導效能；在背景變項上分為性別、最高學歷、專業背景、目前服務單位、從事諮商輔導工作年資、接受督導經驗年資。本研究藉由受督導者依附行為量表區分受督導者依附風格與行為，並探究受督導者依附行為與其所知覺督導效能間關係。

第二章 文獻探討

本章即針對研究主題之相關文獻做一討論，並將探討的主題分為三節加以說明。第一節在論述依附相關理論；第二節著重概述督導效能；第三節則探討人際依附風格理論與督導效能之相關研究。

第一節 依附理論與人際依附風格

在人類發展研究領域裡，依附理論的研究佔了重要地位。最早從動物行為學家提出銘印期（period of imprinting）時，心理學家開始發現「依附」概念的端倪，Harlow 的恆河猴實驗則驗證了在人類發展歷程裡存在著「依附關係」，認為依附是對於特定照顧者的某種鏈結，同時說明依附關係不僅止於滿足生物的生理需求，更重要的意義在透過和主要照顧者互動來滿足心理需求。

不同理論基礎對於依附的概念存有著不一樣的解讀。從精神分析論的角度，0 到 1 歲的嬰兒屬於口腔期，主要照顧者的哺育滿足了嬰兒的口腔快感。因此，嬰兒與主要照顧者便形成了一種為了滿足生理的「情感依附」（黃于娟，1994）。社會學習論則從制約、刺激反應連結的角度來定義依附，認為依附行為是一種透過親子雙方彼此不斷強化制約，所產生的刺激反應行為（Ainsworth, 1970）。而認知發展論則認為依附與嬰幼兒的認知發展是一致的（Bowlby, 1983），認為依附行為大約出現在認知發展階段的感覺動作期，因為此時期嬰幼兒正在發展物體恆存的概念，嬰幼兒對他人或重要他人的離去，會表現出不同的反應。

由此可知，依附行為的概念定義最初在於強調滿足嬰幼兒的生理需求，隨著嬰幼兒的發展和與外界的接觸，逐漸由生理需求轉變為滿足心理需求，如情感等。這也符合 Ainsworth（1970）認為依附行為的發展分成無物期（an object-less stage）、轉變期（a transitional stage）、關係期（a stage of object relations）。

而依附理論的真正架構一直到 Bowlby（1983）對嬰幼兒進行觀察之後才開始確立，之後 Ainsworth（1970）提出陌生情境實驗，並進一步將依附行為分為安全型依附（secure attachment）、焦慮矛盾型依附（anxious-ambivalent attachment）與逃避型依附（avoident attachment）（Bartholomew & Horowitz, 1991）。由於，個體早年的依附關係會影響到其未來的人際關係，日後的學者也延伸用於解釋成人的人際依附風格，如 Hazan、Shaver、Bartholomew 和 Horowitz 等人，都為依

附理論提供更廣泛的見地。研究者將分別就 Bowlby 與 Ainsworth 的依附理論、成人人際依附風格，以及依附風格測量方式於下做一討論。

壹、依附理論

Bowlby (1983) 認為人在幼年早期時，藉由和主要照顧者之間不斷地互動，形成情感的連結，並且同時隨著與主要照顧者的分離，出現不同的情緒與行為反應。根據觀察依附行為是有其階段性的，嬰幼兒在 4 個月至 7、8 個月大時，才學會區分主要照顧者與陌生人的不同，而有不同的情緒反應，嬰幼兒會透過微笑、哭泣等動作來試探眼前的人與他的關係，以辨認出真正照顧他與滿足他的人；到 8 個月之後，嬰幼兒會依賴主要照顧者，並且開始出現因分離所帶來的焦慮，直到他（她）發展出恆存性的概念，瞭解到眼前的人只是暫時離開了，不是真正消失。

依附行為可以說是一套行為系統的概念，透過特定行為，吸引著照顧者的注意與接近（陳淑貞、翁毓秀，2006），並和這些人發展出一套以情感為基礎，獨特且系統化的行為鍊結，這些「因人而異」的情感反應，全是在互動中發展而來。因此，依附可以說是一種與生俱來、為求生存的行為，藉由依附行為，個體得以接近能保護他的人，而獲得生存。

之後，Ainsworth 以 Bowlby 的理論為基礎，設計了陌生情境實驗，觀察年約 1 歲左右的嬰兒與母親、陌生女子間的關係，分別讓母親與陌生女子輪流離開嬰幼兒，並觀察嬰幼兒在面對兩人離去與返回的情緒反應。觀察結束後，Ainsworth 則根據結果將依附行為模式分成安全型依附、焦慮矛盾型依附、逃避型依附三種型態（Ainsworth, 1970；Goldberg, 2000）。

這項實驗研究發現安全型依附的嬰幼兒當母親離開會出現哭鬧的反應，直到母親再度回來才停止，並且同時會主動尋求母親的安慰，以平復因分離帶來的焦慮；焦慮矛盾型依附的嬰幼兒在面對母親離開，同樣會生氣、哭鬧，不同的是在母親回來時，焦慮矛盾型的嬰幼兒會短暫地尋求母親的安慰，卻又立即遠離母親，不容易被安撫的反應明顯表現出對母親缺乏信任感；而逃避型依附的嬰幼兒則對母親的離去與回來毫無反應，也不會企圖吸引和接近母親（Ainsworth, 1970）。但是不論嬰幼兒的依附模式為哪一種，目的都在於建立屬於自己的安全堡壘（secure base），除了降低和解決依附失敗所帶來的分離焦慮外，也是提供個體向外做探索性的行為，以重新建立安全的依附關係（Bretherton, 1992）。

而隨著個體的成長，嬰幼兒時期與照顧者的互動所形成的依附型態，會逐漸

轉變為內在的認知運作模式，進而影響到與他人的關係。因此，不同依附行為的出現，很重要的原因之一是伴隨個體認知發展與學習而來的（鄭居安，1995；洪櫻瑜，1997），這也是 Bowlby 依附理論中內在運作模式（internal working model）的重要概念。

所謂的內在運作模式意指嬰幼兒在和主要照顧者間不斷互動下，嬰幼兒逐漸對主要照顧者有了一定程度的瞭解與期待，並依據依附對象不同，表現出個別差異，這樣差異行為其中包含認知與情感成份的運作基模，（Bowlby, 1983；Waters & Waters, 2006）。仔細來說，內在運作模式的個別差異可分成對他人和對自我兩種模式，前者的模式判斷是依據當嬰幼兒出現依附行為時，被依附對象是否會給予支持與保護；後者的判斷依據則是嬰幼兒在和依附對象的互動中，嬰幼兒本身會預期或害怕自己會不會得到幫助。

就依附行為主體本身而言，如果重要他人能夠他（她）滿足生理與情感上得需求，他（她）就能得到安全感，自然會對他人會產生信任感；相反的，若是沒有得到需求滿足，可能在和他人建立關係時，容易缺乏信任感。很明顯的，內在運作模式可以說是隱含著強烈的情感內涵，且關注於人際互動中彼此的關係（王碧朗，2001）。

不過，有些人對於早年形成的依附類型懷抱質疑態度，認為難道一個人終其一生都不可能改變他（她）的依附風格嗎？當然如果從內在運作模式的角度，將依附風格視為一種基模似乎是如此。因為一個人的內在運作模式已經成為日常生活一部分，會毫無意識的左右自身的行為，依照自己的「預期」來處理自己與他人間的關係。Egeland 和 Farber（1984）也指出，只要個體早期所處的環境沒有發生劇烈變動，依附風格的確有一定的穩定性，要改變一個已經完全建立的內在運作模式是相當困難的。正因如此，依附理論被沿用至探討成人的人際依附風格，特別是在成人的親密關係上。

貳、人際依附風格

為了探求一個人在年幼所確立的依附行為是否同樣延續到長大成人，Hazan 和 Shaver（1987）假定成人的親密關係為一種依附關係，依據 Ainsworth（1970）的理論概念，以成人為對象進行研究，兩人同樣將成人依附類型分成安全型依附、焦慮矛盾型依附、逃避型依附三種。他們認為不同依附類型成人對於親密關係的看法不盡相同，例如安全型依附的成人對於愛情關係是充滿正向與信任的，願意

和他人建立親密關係；焦慮矛盾型依附的成人則非常渴望和追求愛情，並且希望獲得對等的回報，一旦沒有獲得相等的回報，就會出現強烈的嫉妒情感，而逃避型依附的成人對於親密關係抱持著不確定與不信任感，覺得愛情關係是一段很脆弱的關係。

很明顯的，安全型依附的成人對自己是有自信的，相信自己是值得受人喜愛，不論是在面對愛情關係或其他人際關係上，都是可以維持長久的；焦慮矛盾型依附的成人雖然不斷地追求愛情，卻覺得真愛難覓，或者是急於和他人建立良好關係，卻又害怕別人誤會自己，在與人相處上，反而處處顯得小心翼翼；至於逃避型依附的成人則認為人與人之間的關係不可能長久，因此在面對與情人間關係或其他人際交往時，態度總是存在著疏離、抗拒和冷淡。

大致來說，焦慮矛盾型依附和逃避型依附被歸類為「不安全型依附」，而傾向不安全型依附風格的成人在對他人關係或愛情經驗中，常表現出負向情緒，如嫉妒、生氣、擔憂等（Simpson, 1990）。成人依附風格其實不只有影響成人的愛情觀，也影響與他人親密關係的滿意度，安全型依附的成人對於和他人親密關係明顯有較高的滿意度，不安全型依附風格的成人則完全相反（Collins & Read, 1990）。換句話說，不同的成人人際依附風格是會影響他（她）與他人互動關係的品質。

此外，Bartholomew 和 Horowitz（1991）則將成人的人際依附風格分為安全型、害怕型、焦慮型，以及抗拒型四種依附風格類型，並且依據內在運作模式的觀點，將人際依附風格分別針對自我與他人再加以區分，每一個面向又各自包括正向及負向，圖 2-1-1 為 Bartholomew 和 Horowitz（1991）的人際依附風格。

如圖 2-1-1 所示，正向自我模式傾向自我肯定，認為自己值得被愛的；負向自我模式認為自己是無價值的，無法肯定自己。相對的，正向他人模式面對別人是溫暖的、值得信賴的；負向他人模式則認為他人是冷漠、拒絕的。

因此，安全型依附風格不論在面對自己或他人時，所展現出來的人際行為多屬於正向，對自己的看法也是正向，樂於和別人親近，有自信、不會害怕親近別人。害怕型依附與抗拒型依附都屬於不安全型依附風格，所以在和別人建立關係時，都會怕和別人太親密，差別在於抗拒型依附比逃避型依附的人具有高度的自我肯定，常給人獨立自主的形象，所以常容易被認為是安全型依附風格；害怕型依附風格的人則容易自我否定。至於焦慮型依附風格的人則是標準的「既期待又怕受傷害」，他們積極且渴望擁有良好的人際關係，卻擔心自己會受傷，而顯得搖

擺不定，容易表現出過度依賴或討好他人的行為。

		內在自我模式 (依賴)	
		正向	負向
內在他人模式 (逃避)	正向	安全 SECURE 感到親密、自主	焦慮 PREOCCUPIED 努力維持關係
	負向	抗拒 DISMISSING 抗拒親密、 有條件的依賴	害怕 FEARFUL 害怕親密、 逃避社交互動

圖 2-1-1 成人依附模式 (Bartholomew & Horowitz, 1991, p.227)

綜合來說，擁有負向自我意象的人比起正向自我意象的人，在人際關係方面會有比較多的困擾 (Bartholomew & Horowitz, 1991)，且伴隨著個體對自我和對他人意象的看法，會對個體的自我概念、社交及人際關係有不同程度的影響。更深的意義在於，一個人的人際依附風格所反映的內在運作模式應該不僅呈現出自己與他人的差異，更多的是對於關係上的認知與情感表徵。

參、依附風格測量量表

早期關於依附理論測量之對象多以嬰幼兒或兒童為主，從最初的 Bowlby (1983) 以觀察方式，並將依附行為發展分成「前依附期」、「依附形成期」、「明確依附期」、「互惠關係形成期」四個階段，從一開始的探索性行為，到學會辨認熟人與陌生人，期間嬰幼兒學會各種情緒反應來與外界互動。

不過 Bowlby (1983) 只單純觀察嬰幼兒依附行為的普遍性情緒發展狀況，一直到 Ainsworth (1970) 的實驗才看出不同嬰幼兒的差異性，後來的學者亦多採用 Ainsworth (1970) 的研究為基礎，並發展出不同測量依附風格的方式，如依附 Q 分類 (attachment Q sort)，接下來將分別概略介紹測量兒童和成人依附風格的量表。

一、國外兒童依附風格測量方式

（一）陌生情境測驗

陌生情境測驗是一連串的實驗設計，Ainsworth 將母親、陌生女子與嬰幼兒共同置於一個控制情境中，觀察三人間的互動情形，特別是嬰幼兒在面對母親與陌生女子的加入、離開的反應與行為（Bertherton, 1992）。

觀察結果如 Ainsworth（1970）所預期的，嬰幼兒在面對與母親的分離和重聚時，有著明顯的個別差異反應，並且將嬰幼兒的依附行為分成安全型、焦慮矛盾型、逃避型。此外，Ainsworth（1970）在整個實驗情境，同時放置了玩具，發現安全型依附的嬰幼兒有著較多的主動探索行為。

雖然 Bowlby（1983）或 Ainsworth（1970）都是在控制情境下，進行觀察或實驗，並沒有所謂的標準化量尺做為依據，但許多進行嬰幼兒依附行為的研究者依舊仿照 Ainsworth（1970）的實驗觀察方式，為研究兒童依附行為研究確立了一套觀察模式。

（二）依附 Q 分類

這是由 Waters 與 Deane 在 1985 年依據依附理論，進行一連串的家庭訪問後，蒐集不同情境中孩子的行為反應，所編製出 100 題問卷。該問卷主要評定九項類別，包括孩子依附行為、探索行為、對特定對象的反應、情感、社會互動、社會知覺及其持續性（彈性）、物體操作、獨立行為等（引自 Marion & Marinus, 2001）。

依附 Q 分類主要適用於 15 個月到 3 歲半的小孩，由觀察者到研究對象家中進行觀察，計分方式採 Likert 九點量尺，依據各類別行為之符合程度加以勾選，再將分數與安全型孩子的各項目標準分數求相關，轉換成為標準分數（黃于娟，1994），得分在前 2/3 的孩子被歸類為安全型依附，後 1/3 的孩子則歸類為不安全型依附。

（三）六歲兒童依附測量法

Main 和 Cassidy（1988）也藉由觀察法，觀察 6 歲兒童與母親分離一小時的反應，以 Likert 九點量尺評定兒童對母親安全依附的程度，將依附類型分為安全

型、逃避型、控制型、愛怒交織型四種。並在一個月後的重測結果發現有 76% 的兒童依附風格與之前分類並無改變，其中控制型的分類穩定度最差；至於效度方面則是有 84% 與陌生情境測驗的分類一樣。

另外，研究還發現 6 歲測得的依附類型與在 1 歲時測得的結果具有顯著相關，這表示依附風格是具有連續性和穩定性的，且對父親與兒童間的依附關係也有不錯的預測性（Main & Cassidy, 1988）。

二、國內兒童依附風格測量量表

國內有關兒童依附風格的測量方法，同樣也採用觀察實驗的方式，在量表測量方面，目前主要還是以黃惠玲與吳英璋（1992）所發展出的第一份國人自編之依附風格量表為主。

這份量表是一份半結構性問卷，是在與 45 位母親晤談後，編製出依附行為量表。此量表分成一歲組 137 題，兩歲組 132 題，三歲組 130 題，每組都分成安全依附因素、遠避因素、曖昧因素，以 Likert 四點量表計算各因素之總分。此量表的再測信度在安全依附是 .69，遠避分數是 .65，曖昧分數是 .73，均達顯著水準（ $P < .01$ ），且相關係數的穩定度也都達 .05 顯著水準。

三、國外成人人際依附風格量表

在成人的人際依附風格的測量上，最早是 Hazan 和 Shaver（1987）發展出的有關依附風格特徵的三題單一選項的敘述句，到了 Bartholomew 及 Horowitz（1991）則是以晤談法來分類成人的依附風格，而國外學者 Stein、Jacobs、Ferguson、Allen 和 Fonagy（1998）曾經針對國外的成人依附風格量表作一介紹與整合。因此，接下來介紹國外的成人依附風格測量量表則是參考 Stein 等人（1998）的統整。

（一）Adult Attachment Questionnaire（Hazan & Shaver, 1987）

Hazan 和 Shaver（1987）針對成人間浪漫關係的研究，原則上，Hazan 和 Shaver（1987）仍採用傳統依附測量方式，以紙筆的自我陳述方式與半結構式訪談為主，受訪者描述自己在愛情關係的經驗，及在這段關係中的感覺，之後根據受訪者的描述強迫分類成安全型依附風格、逃避型依附風格、焦慮矛盾型依附風

格，最後 Hazan 和 Shaver (1987) 歸納出此三種依附風格的特徵敘述，作為此三類依附風格的分類標準。

由於是採用自我陳述的方式，對於其內部一致性並無法預先測量，而再測信度的時間範圍更是從 5 個月到 4 年，樣本流失的可能性，使得這個調查表的不穩定性高達 70%。在效度方面，Hazan 和 Shaver (1987) 研究對象涵蓋 14 歲到 82 歲的年齡層，研究結果發現 55% 的人屬於安全型依附，25% 到 30% 的人屬於逃避型依附，15% 到 20% 的人屬於焦慮矛盾型依附，這與 Ainsworth (1970) 等人的研究結果差異不大，因此，該成人依附調查表的分類標準具有一定程度的效度。

不可否認，Hazan 和 Shaver (1987) 的成人依附調查表的确提供快速且簡易的區分成人依附風格的方式，特別是針對個體目前的愛情關係。

(二) Adult Attachment Scale (Simpson, 1990)

Simpson (1990) 有鑒於 Hazan 和 Shaver (1987) 測量方式的限制，僅針對愛情關係的狀況描述加以分類，並未深入探究個體內在運作模式，也沒有問及個體對於人際關係中分離、害怕、悲傷等負面情緒的看法，於是 Simpson 依據 Hazan 和 Shaver (1987) 的研究，將依附風格分成安全型、焦慮矛盾型、逃避型，編成 13 題問卷。

此量表目的在探究成人的愛情關係，與受訪者在關係中的個別情緒經驗，採用 Likert 七點量表，從「1」到「7」分別代表「非常不同意」到「非常同意」，勾選出最符合自己的情況，記分方式採分開加總，如受試者在逃避依附題目上有較高的分數，代表受訪者有較高的逃避依附傾向 (Simpson, 1990)。

此成人依附量表的信度方面，Cronbach α 係數在安全型依附上是 .51，逃避型依附是 .79，焦慮矛盾型依附是 .59，內部一致性信度則是 .42 到 .80。

(三) Revised Adult Attachment Scale (Collins & Read, 1990)

這是 Collins 和 Read (1990) 根據 Hazan 與 Shaver (1987) 的研究加以改編修定而成的成人依附量表。不過 Collins 和 Read (1990) 在命題上並沒有完全採用 Hazan 與 Shaver (1987) 的分類方式，反而著重依附特徵的符合，強調個體的差異，改將量表分為親密感、依賴、焦慮三個向度，從個體在三個向度的得

分高低來決定其依附風格類型。例如，親密感與依賴向度得分高，焦慮向度得分高的人屬於安全型依附；親密感、依賴、焦慮三向度得分低的人屬於逃避型依附；介於這兩者間的則是焦慮矛盾型的人。

此量表題目共有 18 題，採用 Likert 五點量表，從「1」到「5」分別代表「完全不符合」到「非常符合」，重測信度則分別是親密感向度 .68、焦慮向度是 .52、依賴向度是 .71，而內部一致性的部份， α 係數則是 .69～.75。

而 Collins 和 Read (1990) 為了強調個體同時並存多種依附風格的可能性，採用連續計分的方式，同時可以從總分得知受試者的依附風格，也能夠單從各向度看見每位受試者的差異性，這也是其與其他成人依附量表最大不同之處。

(四) Relationship Questionnaire (Bartholomew & Horowitz, 1991)

相較於之前的分類，Bartholomew 和 Horowitz (1991) 將依附風格分為四類，安全型、焦慮型、害怕型、抗拒型。此量表結合半結構式訪談與受試者自選符合的依附分類，以 Likert 七點量表形式計分，瞭解受試者在這兩者上是否符合。概念上，Bartholomew 和 Horowitz 是認為依附風格有並存的可能性，但還是採類別計分方式，以分數最高的作為受試者依附風格之代表。

此依附風格量表的重測信度是 .49～.71 間，但由於是描述性句子，因此無法估算量表的內部一致性信度。不過，Bartholomew 和 Horowitz (1991) 對於此四種依附風格的描述句子只要略為修改，就能被廣泛運用在家庭、同儕等人際關係上。

(五) Relationship Scales Questionnaire (Griffin & Bartholomew, 1994)

這份量表在測量個體的愛情、親密及特定關係上的依附風格，結合了 Hazan、Shaver、Bartholomew、Horowitz、Collins 及 Read 的量表，共編製 30 題，以 Likert 5 點量表計分，從「1」到「5」代表「非常不符合」至「非常符合」。

量表重測信度介於 .49～.53，內部一致性信度則是在 .41～.70 間。此外，Griffin 和 Bartholomew (1994a, 1994b) 為了檢測此量表的效度，同時讓受試者與其伴侶一起施測，發現兩者間具有顯著正相關，受試者對與於另一半關係的看

法是正向、可信賴的，其另一半通常也對彼此的關係持有相同看法。

(六) Attachment Styles Questionnaire (Feeney, Noller & Hanrahan, 1994)

此量表在企圖發展一套適合各年齡層的依附測量量表，量表以對自己及對他人關係的反應做命題方向，其中涵蓋了自尊、信賴、對人際焦慮程度、對關係的知覺、生氣或敵意等層面，共編了 40 題，以 Likert6 點量表計分，量表重測信度在 .67～.80 間，內部一致性則是介於 .76～.85。

效度方面，Feeney 等人藉由 Hazan 和 Shaver (1987) 的依附測量分類，讓受試者選出符合自己的依附風格，再以該量表施測，結果發現一開始自認安全依附之受試者的確在 Feeney 等人的量表上，顯示無論是受試者自評或以量表施測，前後確有其一致性。

四、國內成人依附風格量表

目前國內成人依附風格測量，除了仍然參考過去國外的研究，最廣為人所使用的黃于娟 (1994) 改編 Mikulincer、Florian 和 Tolmacz (1990) 的依附風格量表，以及王慶福 (1995) 針對大學生親密關係所編的人際依附風格量表。

(一) 依附風格量表 (黃于娟, 1994)

黃于娟 (1994) 探討性別、依附風格與自我袒露、幽默、撒嬌之間關係時，其中在依附風格的部份，依據 Mikulincer、Florian 和 Tolmacz (1990) 的依附風格量表，以修訂適合國人之依附風格量表。

經過修訂之後的量表信度焦慮矛盾型是 .71，逃避型為 .65，安全型 .55，雖然信度偏低，但尚在可接受之範圍，而效度部份，則有 83% 的穩定度，顯示該量表是有相當程度的同時效度。

(二) 人際依附風格量表 (王慶福, 1995)

王慶福 (1995) 針對大學生親密關係所作之「人際依附風格量表」則是目前

國內最被廣泛使用的成人依附量表，該量表依據 Bartholomew 和 Horowitz 的理論，將題目分成排除、焦慮、逃避、安全四個分量表，以 Likert7 點量表計分，此量表採分量表個別計分，選擇分數高的向度作為受試者主要依附風格。

該量表之 α 係數介於 .71~.83 之間，折半信度則是在 .73~.84 間，其中安全依附分量表的內部一致性最低，但仍有不錯的一致性，至於效度部份，則是在進行多向度量尺分析 (MDS) 之後，發現符合 Bartholomew 和 Horowitz (1991) 的理論架構。

(三) 成人依附量表 (鄭居安, 1995)

這份量表企圖能廣泛實施於各年齡階層，因此在受試者的選擇上，涵蓋了 18 歲到 60 歲之間，而為了加強量表的異質性，受試者還包括了精神科門診個案與個案的陪同者，故這份量表主要施測對象是除了一般人，尚包括精神異常者。

此量表透過半結構式晤談問卷，編製而成的一套自陳式成人依附量表，用以瞭解成人與母親間依附特質。此量表總共 68 題，計分方式為 Likert 五點量表，分為安全依附、分離焦慮及躲避因素，量表分數採取連續加總計分。

此量表在內部一致性係數在 .85~.95 間，再測信度在安全依附因素為 .80，分離焦慮依附因素為 .65，躲避因素為 .65。量表效度部份，以柯氏性格量尺作為效標，三項依附因素的分數都與柯氏性格量尺中的性壓抑因素量尺、性壓抑量尺和強迫性格量尺有著顯著正相關，此外，還發現分離焦慮分數高的人較具有性格違常的特質，躲避分數高的人則容易有精神疾病，如精神官能症、精神分裂症。

經過一連串介紹，發現傳統的依附風格測量多採取實驗觀察法，但這樣的方式卻無法進行大樣本的研究，也較費時、缺乏效益，儘管如此，仍無法忽略實驗觀察法為發展成人依附風格量表上提供編製基礎。

再者，多數的成人依附風格量表都是採取多向度及類別變項計分方式，也就是分開計算每個風格分量表的分數，雖然一般研究者仍然會透過分量表分開檢視受試者的依附狀況，但整體來說，還是以分數最高之依附風格分量表代表該個體的整體依附風格，這樣的測量方式容易忽略了一個人可能同時存在兩種或兩種以上的依附風格。

第二節 督導效能

諮商工作人員的專業知能是必須受到嚴謹的檢核與評量，在實習訓練的歷程中，督導者必須擔負著「守門員」的角色，增進實習諮商師，也就是受督導者的諮商專業能力與發展（Holloway, 1995/2000）。所以，督導效能是最常被拿來評量的指標，對督導者而言，督導效能高低反映其是否能將自身的專業知能確實協助受督導者成長；對受督導者而言，督導效能的品質則是受督導者專業發展學習歷程最好的解答。

簡單來說，督導效能是一種對諮商工作者專業發展成效評量，評量對象包括督導者、受督導者，甚至是案主或諮商機構；評量內容則包含督導角色與功能、督導關係、督導風格、督導目標與任務與督導技巧等。因此，從督導效能評量的內容來看，影響督導效能的因素眾多，根據國內外專家學者的看法，督導雙方個人特質與心理狀態、督導模式、督導風格、諮商經驗、權力議題、平行歷程（parallel process）、文化，甚至是個案、性別、督導機構與法規等都有可能直接或間接的成為影響督導效能的因素。而本節將主要以受督導者、督導者、督導關係、督導角色與功能、督導技巧，及其他相關因素，如平行歷程、權力及文化性別等，作為探討影響督導效能的相關因素。

壹、受督導者

在督導歷程中，受督導者扮演的是一個學習的角色。對於一個新手而言，在專業發展的歷程上，必須時時刻刻面臨許多壓力與問題，因此受督導者個人特質、心理狀態會左右著督導關係，進而影響督導效能。其中，最常見的莫過於受督導者的焦慮，事實上，焦慮是受督導者在督導過程中所經驗到一個普遍且自然的現象（Dodge, 1982）。

一般而言，引發受督導者焦慮的因素不外乎來自被評價的焦慮、對自我表現的焦慮、對督導過程不瞭解，及一些個人議題（Liddle, 1986；Bernard & Goodyear, 2004）。在督導歷程裡，由於督導者必須扮演著把關的角色，評估受督導者的表現，衡量其未來能否勝任諮商專業工作，這使得受督導者容易因為擔心得到不好的評價而產生高度焦慮。

擔心被評價的焦慮會讓受督導者試圖隱藏其弱點，國內學者鄭如安與廖鳳池

(2005) 研究中發現只要督導者的言行帶有評價意味時，例如帶有評判意味的提供建議、質疑受督導者在個案上的一切技巧與分析，受督導者容易有負向情緒且感到焦慮。所以，受督導者為了降低焦慮，往往會在督導歷程中，對督導者掩飾自己的缺點，受督導者就會試圖在督導過程中討論一些無關緊要的問題 (Dodge, 1982; Liddle, 1986)，藉以轉移督導者的注意力，進而阻礙受督導者自身的專業發展。

不過，許韶玲 (2004) 以受督導者知覺影響其督導效能因素的研究中發現受督導者通常在面對負向評價時，容易引發更多的焦慮，甚至會自我貶抑與自我挫敗，產生抗拒持續接受督導的心態，但是當受督導者對於負向評價願意重新建構情緒認知，以一種正向態度去面對時，事實上反而能夠適度地降低焦慮，也會比較願意接納、重新看待督導者的批評，不會認為督導是無效的。

此外，受督導者對自我表現的好壞也會影響督導效能。換句話說，就是受督導者對於自我效能的標準，因為督導者的教導與回饋，能夠促進受督導者的諮商技巧，讓受督導者在轉換這些技巧後，隨後能執行於案主的諮商互動上 (連廷嘉, 2006)。在莊慧美 (2006) 的研究中就發現自我要求高，且總是處於高焦慮的受督導者若無法有效將諮商技巧運用在個案上，有些受督導者會開始自我懷疑，轉而認為是督導無效，造成督導效能降低。

因此，受督導者的自我效能其實不僅反應其自我期許，也包括了督導者對受督導者的期待，一旦受督導者無法達到標準或期待時，表現不佳的焦慮可能會影響諮商工作的進展，是會妨礙督導發展歷程的成效。由於受督導者會因為自身的心理狀態，如自信心、挫折容忍度、面對限制的反應等所帶來的壓力，為了面對壓力而採取不同因應方式，問題在於這些因應策略可能會阻礙受督導者的專業發展學習，例如抗拒行為的出現，目的其實是在重新定義、調整彼此的關係，這部份將留待於督導關係再談。

貳、督導者

若說督導者扮演著諮商工作者品質把關者的角色一點也不為過，因為在督導歷程中，受督導者通常是處於劣勢，被影響的，而督導者就是影響受督導者的主要來源之一，因此督導者個人特質、專業知能，和敬業態度都會影響督導成效 (連廷嘉、徐西森, 2003)。連廷嘉 (2006) 也具體提到督導者的督導風格與督導者自我揭露的程度也會影響督導效能因素。

毋庸置疑地，督導風格對於督導效能具有一定程度的影響力，受督導者若是無法接納督導者的指導風格，往往也會成為受督導者的焦慮來源。國外學者 Rosenblatt 和 Mayer (1975) 曾提出三種阻礙督導效能的督導風格，分別是無組織的督導風格、無支持的督導風格、治療型的督導風格。

無組織的督導風格是指督導者沒有提供足夠的督導結構、方向及期待。對初接觸督導的受督導者而言，常會因為對督導的認知模糊而感到不知所措，若是督導員在此刻並未提供結構化的督導，會引發受督導者更強烈的焦慮與不安。因此督導者在提示未來督導的重點與方向時，應該加以說明原因及目的，否則會在督導關係與結果上得到反效果（鄭如安、廖鳳池，2005）。

無支持的督導風格指督導者以平淡、冷漠，甚至是敵意的態度對待受督導者，有可能是因為督導者認為自己扮演的角色應該偏重於教導，就像一名嚴厲的教師，對於受督導者的表現隨時帶著監督與評量的眼光，比較少提供關懷與支持，這其實與受督導者期待督導者能夠接納與關懷自己有很大的差異。所以督導者的風格若屬於無支持督導風格，會使受督導者會覺得自己在一個不安全的環境中學習，並阻礙正常的學習與進步（Rosenblatt & Mayer, 1975）

治療型的督導風格則是督導者將受督導者人格之弱點放在督導過程中詳加討論。這是將督導關係視為一種「諮商師—案主」關係，督導者會探究受督導者人格弱點，企圖想要「治療」受督導者，對於某些不願意做過度自我揭露的受督導者而言，會覺得這樣督導關係是痛苦的，而治療型的督導風格會遠比其他兩種督導風格，更容易引起受督導者的焦慮不安（Rosenblatt & Mayer, 1975）。

當然督導者的督導風格也會受到個人實務工作的風格影響（Holloway, 1995/2000）。不同學派詮釋督導風格有不同的角度，如 Rogers 學派的督導者風格採取以受督導者為中心，而目前跨學派督導風格與方式越來越受到重視，認為督導者應該具備因人而異的能力。此外，督導風格也會深受督導者性別、年齡、文化背景，以及人格特質所影響，特別是文化背景因素。

研究也發現在督導歷程中，督導者的自我揭露也會影響督導關係與督導效能的發展，而且通常是正向發展（翁令珍、廖鳳池，2005）。原因來自於督導者自我經驗的揭露與分享能讓受督導者感受到督導者的真誠，同時也是間接給予受督導者在諮商技巧上的示範或肯定。另外，在督導者督導經驗方面，如果是一名新手督導者會因自己缺乏足夠督導經驗，擔心自己的能力與表現，以致於在面對受督導者時，容易順著受督導者的意願，容易讓自己陷入情緒枯竭，或者是太急於想

要給予受督導者意見，導致督導關係緊張及督導效能不佳。

對督導者來說，督導是一件辛苦的工作，必須經常面對莫名所以或無所適從的督導歷程（王文秀，1998）。所以，督導者更應該具備有隨時反思的能力，保有持續開放的學習態度，重視與受督導者間的關係，建立督導雙方溝通的管道。而關於督導者的培訓機構也應該要有完整的教育課程與訓練體制，未來對於專業督導者應該具備專業證照，對於新手督導者更應考慮有相關輔導考核機制，以共同維護督導者、受督導者、案主三方利益。

參、督導關係

督導關係是諮商督導歷程的核心（Holloway, 1995/2000），這是毋庸置疑的。但是關係並非一開始就建立好的，必須經過不斷的溝通與互動逐漸形塑出其樣貌，所以每一段督導關係都是獨一無二的。除此之外，督導關係也可說是督導雙方共同在朝向專業歷程中所發生的一切互動，對受督導者而言，經由這樣的互動能夠獲得相關的專業知識與技巧；對督導者來說，透過督導關係提供相關的支持與專業，協助受督導者達成督導目標與任務，成為一名好的專業助人工作者。因此，「督導關係本身的體驗」是另一項最有意義的學習經驗（徐西森，2004）。

不過絕大多數的督導關係經常在一種模糊與未知的狀態下開始，受督導者對於督導的規則、督導目標、如何學習、督導雙方的角色與責任、可以期待什麼和督導結果等均不清楚，在這種連遊戲規則都不清楚的狀況下，督導者必須在督導關係初期，一開始就做好澄清的工作，而建立督導契約更是勢必要做的工作（Goguen, 1986）。

從國內學者連廷嘉（2006）的督導工作同盟影響因素中，可以看到受督導者個人依附風格會影響督導關係與歷程。由於整個督導歷程會發生許多事件影響著督導關係的走向，受督導者依附風格則會影響其看待事件的態度，同樣是接受督導者示範，有些受督導者會將其視為正向的經驗，認為藉由督導者的示範能同時確認自己的諮商技巧無誤和加深印象，基本上，這樣的受督導者比較傾向是安全型依附風格；有些受督導者則擔憂被督導者批評，會覺得督導者的示範是一種負向經驗，而一直處於焦慮的情緒狀態，在面對督導者示範教學時，會產生強烈的自責與沒自信，這樣的受督導者有可能是焦慮型或害怕型依附風格（鄭如安、廖鳳池，2005）。因此。督導者若瞭解受督導者的依附風格，探知受督導者人際互動行為模式，即能依據依附風格不同的受督導者採取不同的督導策略。

不管是什麼原因造成督導關係不佳，其實都還是有可能因某些因素或事件轉為正向經驗的，這就是 Worthen 與 Mcneill (1996) 對督導中所謂的「好事件」(good supervision surveys)。這是由於每個事件會受到受督導者的主觀感受影響，督導者只要處理得當，特別是督導者展現出的同理、接納、肯定鼓勵與協助受督導者歷程化等，都能讓受督導者對督導關係的感受從負向轉為正向，而有好的督導效能。

在上述影響督導關係的原因之外，其他像是受督導者是否有過接受督導的經驗、個案的狀況和受督導者的發展歷程等都會是影響因素之一。因為同樣是受督導者，「新手」受督導者和「專家」受督導者在督導歷程中關切的重點不同，新手需要較多的支持與結構化教導，而專家則多直接偏重精進諮商技巧（徐西森，2005）。隨著受督導者的發展歷程，督導關係也會跟著轉變，從最初期受督導者需要廣泛的澄清與支持，到成熟階段著重於受督導者概念化與自我揭露的部份，最後終結階段，則是強調受督導者的諮商技巧成熟及運用自如。

肆、督導角色與功能

督導角色意指督導者反映其人際功能與專業形象，而督導功能則是在督導歷程中，督導者在做什麼，以什麼方式來做，也就是督導者在督導情境中的專業反應（徐西森、黃素雲，2007）。隨著督導者扮演的角色不同，督導功能可能也隨之調整，Watkins (1995) 曾指出七項影響督導功能的因素，其中一項就是督導角色。

當然，不同理論或學派對於督導者的專業角色，有著不一樣的見地。例如區辨模式督導認為督導者應該扮演教師、諮商師或諮詢者角色；系統取向督導模式則強調被督導者應該扮演是評量者、教導者、監督者及觀察者角色。以系統取向為例，該模式強調督導者角色的重要任務包括：1.協助案主運用外在資源；2.運用合乎專業與倫理的原則在實務工作中；3.學習做諮商過程紀錄和適當的人際關係；4.參與督導關係（Holloway, 1995/2000）。從上述可知，督導功能不外乎檢核與評量、教導與建議、示範、諮詢及支持與分享。顯而易見，督導者會因為督導模式不同，所扮演的角色也不同，改變督導者在督導時採取督導目標與任務，且左右督導效能。事實上，一位經驗豐富、有能力的專業督導者會在不同歷程、不同時間、不同狀況下扮演不同的角色。

反過來說，對受督導者而言，是否清楚瞭解何謂督導、督導者在做什麼與督導角色，都會左右受督導者是否願意繼續督導的動力。而幾乎所有受督導者在開

始督導前通常對於督導者會有某種期待，舉例來說，許多受督導者可能會認為督導應該是正向的及好的，而不是不斷地被糾正或被打擊（許韶玲，2004）；可是對督導者來講，他（她）的職責就是在於引導受督導者、協助修正受督導者諮商技巧，類似這種對督導認知差距，就很可能會讓受督導者因此產生挫敗感。

因此，督導者在督導初期經常必須花相當多時間在做澄清動作，協助受督導者瞭解督導的角色是引導與協助，而非一昧的批評或打擊，如此才能降低受督導者在督導歷程中被引發的高焦慮與緊張，同時也比較能夠獲得督導在專業上刺激與啟發。莊慧美（2006）針對專業背景不同，受督導經驗不同，但同為碩士進修班受督導者進行研究，發現督導者在面對不同類型受督導者，應該要扮演不同角色，並且連同督導策略也要隨之調整。

其研究顯示資淺受督導者是對他人及自我期待高、高焦慮的，在督導初始階段常表現出不清楚督導形式，只好在督導歷程中不斷提問，並可能對自己的角色定位感到模糊，此時督導者就扮演教導者與關懷者的角色，提供協助受督導者降低焦慮與釐清自己定位的功能，釐清督導者角色定位，逐步建立自己的諮商能力。相反地，資深受督導者的諮商工作經驗豐富，已有一定諮商知能，此時督導者扮演角色傾向諮詢者，其督導功能在將受督導者的問題加以解決，協助其找出盲點（莊慧美，2006）。無論如何，督導者與受督導者清楚各自的專業責任與相互的角色期待，方能建構有效且專業的督導情境（徐西森，2004）。

伍、督導技巧

督導技巧最重要的目的是幫助受督導者精熟諮商技巧且能加以純熟運用，這也是督導最後亟欲達成的任務之一。通常有經驗的督導者擅長使用面質、解釋等技巧，而且比較會彈性地選擇使用介入策略，相對資淺的督導者比較常使用發問等口語反應，比較少用回應或反映的技術（Howell & Highlen, 1981），而這都會影響受督導者在督導歷程中對督導效能的知覺感受。

一般來說，常見的督導技巧有傾聽、場面構成、具體化、示範、角色扮演、回饋、自我揭露、立即性技巧、面質、個案概念化、問題的分析與診斷、團體的催化帶領技巧、訂定未來近一步的計畫及評量督導效能（徐西森，2004）。而督導者所採用督導技巧，在不同的督導模式或不同的受督導者下，會有著不同的督導成效。

不同發展階段的受督導者一定有不同的督導目標及任務，自然需要不同形式

的督導技巧來指導。舉例來說，對接受督導經驗不多或諮商工作經驗少的受督導者而言，在初期可能會希望督導者口語上多給予鼓勵和讚美，澄清或協助情緒覺察等，在督導技巧上除了傾聽及個案概念化之外，具體化、立即性技巧和示範等明確的指導會更需要（許韶玲，2004）；而在面對諮商經驗豐富的受督導者則適合採取引導與諮詢，如面質、問題分析與診斷等策略。

又在團體督導之中，督導者可能必須很快速的場面構成且立即回饋，因此，團體領導者帶領技巧也非常重要。謝麗紅、翁毓秀、張歆祐（2007）針對碩士層級準諮商師在團體督導效果的研究，發現督導者在團體督導中使用最多的督導作為包括以下：「防範並處理團體成員消極性的行為」、「立即性」、「結構化」、「引導團體進行的方向」與「具備處理團體內突發事件能力」。另外，在督導歷程中，督導者適當地自我揭露，包括個人議題、諮商經驗等，都有助於促進督導關係，及提昇督導效能（連廷嘉，2006）。可見督導者自我揭露通常對於督導有正向效果（Bernard & Goodyear, 2004）。

陸、其他因素

以下則將就平行歷程、權利、性別與文化可能影響督導效能的因素分別進行討論。

一、平行歷程

督導有時如同諮商師與案主間的治療關係（Bernard & Goodyear, 2004）。在督導過程中，若督導雙方反映這樣的諮商關係就被稱為「平行歷程」，即指受督導者對於督導者表現出許多類似與案主互動歷程時狀態，其中包括行為、情緒與衝突（Gediman & Wolkenfeld, 1980）。但平行歷程並不只是由下而上，也有可能藉由受督導者與督導者間的關係，同步反映在受督導者與案主的關係，是一種由上而下的關係，這種反向的平行歷程也突顯督導關係中的權力問題。

對平行歷程如何發生的解釋，大致包括「認同」、「結構與需求」、「自我功能轉換」、「要求困境示範」四項（謝珮玲，2005）。第一項的認同就是同理心，主要發生於兩個層面上，一是純粹的平行關係，督導者認同受督導者，受督導者又認同案主；二是督導者透過受督導者認同案主，而非直接認同受督導者的思考或行為。

第二項的結構與需求是反應督導者、受督導者與案主三人都存在渴望權威、

創造自我地位的衝突。對案主而言，他期待著諮商師（在這裡意指受督導者）能解決自己的問題，而仰賴諮商師的專業權威；對受督導者而言，依賴督導者的教導似乎是不可避免的，而治療效果的成功與否，不只案主對受督導者的評價，更攸關著督導者對於他的看法及認同；相同的，對某些督導者來說，督導結果的成敗則關係到督導者的聲望與地位，使得督導者會產生和受督導者同樣的焦慮與行為（Lesser, 1983）。

至於在諮商工作中，案主會陳述自己的問題與困擾，而諮商師透過案主的陳述試圖體驗著案主的經歷，這是一種將自我功能轉換成體驗的狀態。當督導者傾聽受督導者接案狀況時，督導者藉由受督導者給予的資訊，督導者也在體驗案主的經驗，同時也是在確認受督導者對於個案的概念化是否正確。至於第四項的要求困境示範，主要是因受督導者對於案主過度認同，將自己當作案主一般，反而變得不知道該如何解決案主的問題（Galigor, 1981）。此時督導者即必須揭露受督導者的情緒狀態，且重新為受督導者釐清個案的狀況，並提出解決建議。

雖然說平行歷程在認知上，是受督導者將與案主的關係帶入自己的督導關係中，卻更應該注意因平行歷程而發生的「情緒」問題。例如督導者與受督導者對案主的認同，是單純的同理心，還是因為有著相同經驗所引起的認同。一旦未能即時察覺，不論是督導者或受督導者皆可能會產生反移情，將自身的情緒影響至個案身上，成為負向的平行歷程。而督導者的困境示範，則有可能引發受督導者對自己諮商技巧與能力不佳的疑慮，產生焦慮而破壞了督導關係，甚至影響了督導效能。

的確透過對平行歷程的覺察，對受督導者而言，能再一次檢視自己與督導者間的關係定位，督導者還能與受督導者共同討論平行關係對於諮商專業的影響，及點出受督導者情緒揭露與釋放，而重新看待諮商工作和督導關係。

二、權力

不管督導者在督導關係中扮演的是諮詢者、諮商師或教導者的角色，仍然隱藏不了督導者與受督導者有上下地位之分，更不用說其中的權力運作會深刻影響督導關係的事實。伴隨著督導功能不同，督導關係中是會隱含著不同的權力類型，包括評量權、專家權、法定權（Holloway, 1995/2000）。

在真實的督導情境中，受督導者可能因為各種因素而有意識或無意識的保留或隱藏某些資料，其中權力因素佔了非常重要的部份。許韶玲（2003，2004，2005，

2007) 針對受督導者在督導歷程中隱而不說的系列研究中，可以發現受督導者總是用一種「權威」的角度來看待督導者，導致受督導者對於彼此的互動關係經常陷入模糊不清的狀況，例如，不知道可不可以要求督導者做特定形式的督導方式？對於表達自己的意見、想法與感受的界限在哪？哪些議題是會破壞督導關係？這些都讓受督導者在督導歷程中，經常抱持著督導者的專業能力應該比自己好，督導者說的應該沒錯等諸如此類肯定督導者的心態。

其中最明顯的是擔憂督導者負面評價及對自己的看法沒信心，今天若是受督導者選擇不想揭露自己的在諮商工作的困難，通常是擔心說出來之後，是透露自己能力上不足。很明顯的，受督導者害怕被評價，害怕在「權威」面前暴露短處，讓受督導者對於揭露訊息的意願有著相當的衝擊 (Yerushalmi, 1992)。

事實上，受督導者對於擔憂傷害或破壞督導關係、對訊息沒把握、擔心負向評價、肯定督導者的專業、對諮商學習抱持開放與負責的態度、接受或配合督導者，及寬容或忍耐督導者等因素皆反映出「順從」權威的特性，(許韶玲，2007)。這多少回應到督導關係的本質描述著權力關係的差異或懸殊，一種「下對上」、「低對高」的關係，一種低權力者仰望或遵從高權力者的行為。

值得一提的是 Ladany, Hill, Corbett & Nutt (1996) 曾指出受督導者不願意揭露訊息的最重要原因包括內容不重要、牽涉個人隱私，及伴隨揭露而來的負向情緒。而國內的研究卻顯示，受督導者常常在督導一開始就認為彼此關係是有位階差異的，即使受督導者對於督導者感到懷疑或不認同，受督導者多半會選擇不說，因為受督導者希望維持和諧的督導關係，不願意與督導者起衝突，當然這可能與東西文化差異有著相當大的關係，東方社會關係長期以來都是以順從、對權威的膜拜為基礎，而形成了保守與講求和諧的文化性格。

對於督導者所握有的權力，這是無用置疑的，但是督導者應該要站在客觀的立場，看待已經存在的權力差異，更應盡可能的與受督導者建立平等互動的關係，而在面對彼此的歧異時，督導者或許應該採取引導受督導者一同客觀討論，而非束縛於督導關係中的權力運作之下。

三、文化與性別

諮商師的觀念與行為除了受到在專業學習過中所接觸到的專業理論取向和所處的專業工作情境文化影響之外，還有來自其家庭背景、社會文化的成長經驗。但是文化因素在諮商過程的影響力常常被忽略，大多數的諮商師並沒有知覺到自

己所背負的文化意識，他們是用自己所學的專業理論和技術加在每一個案主身上（引自洪莉竹、陳秉華，2003）。同樣的，督導者也將其擁有的專業理論灌輸給每一個受督導者，對於受督導者背後可能隱含的文化差異卻經常不注意。

舉例來說，相較於西方文化，對於人際關係強調個人的感受與需求，重視自我表達等文化價值觀，東方文化重視客體關係，強調群體、重視合諧平衡和約束個體的價值觀。關於人際關係上的文化差異，在探討督導關係中的權力議題時，便可以發現影響督導者與受督導者關係的確深受文化影響。

這樣的文化差異顯現在督導者與受督導者間，會發現當督導者對於受督導者的文化背景和經驗缺乏足夠認識時，往往會做出偏差的評估，甚至會用受督導者不能接受的方式去探討與處理。因此在督導歷程中，不論是督導者或受督導者都應具有文化意識與文化反省的能力，前者指的是要能察覺督導者與受督導者皆有著不同的文化差異，而影響到其在督導過程中的行為表現；後者指的是督導者與受督導者在覺察自身的生活環境、專業理論的價值觀、信念和態度上隱含的文化差異後能夠有所調整。

一旦當督導者與受督導者經驗到文化差異引發的衝擊，就能重新澄清個人的信念、價值觀、跳脫理論的限制、傾聽彼此的真實經驗和重新瞭解彼此的需要，發展與經驗相符合的督導策略與方式，尊重彼此原有的經驗與觀點，再增加新觀點的學習，拓展看待問題與個人經驗的眼光（洪莉竹、陳秉華，2005）。

另外，性別也是督導議題會被討論到的，Putney, Worthington 和 McCullough（1992）研究則發現不同機構的受督導者都認為女性督導者比男性督導者有較高的督導效能。這可能是因為女性督導者可能會有比較多的關懷與鼓勵，在 Sells, Goodyear, Lichtenberg 和 Polkinghorne（1997）的研究就發現，如果督導配對為女性督導者與男性受督導者，彼此間關係是傾向採取「關係取向」；相反地，同是男性的督導者與受督導者則以「任務取向」為主。國內林佩儀（2005）對於督導中的性別與文化議題的探討也有相同的看法。

這也是何以有部份學者倡導女性主義督導模式，該督導模式強調注意督導雙方權力差異、尊重受督導者多元文化，及受督導者的自主性。當然也有研究表示男性督導者會有較開放態度，如 Heru, Strong, Price 和 Recupero（2004）曾調查 43 位督導人員及其 52 位受督導者，探討雙方對督導關係界線的看法，結果發現男性督導人員較女性督導人員開放自我。

事實上，影響督導效能的因素絕對不只本研究所列出的這幾項，有效的督導

應該能讓督導者與受督導者同時促進彼此自我覺察與專業成長，進而創造督導者、受督導者與案主皆能三方獲利的局面。

第三節 依附理論與督導效能之研究

督導效能可以被視為督導關係的呈現，而督導關係又是一段依附歷程，關係其中包含了督導雙方情感鏈結的發展與發展結果 (Watkins, 1995)。而督導關係就如同一開始所說的，像是「父母—子女」關係，卻也是一段「成人—成人」關係，所以依附理論的確在探討督導者與受督導者關係上，提出有力的解釋，進而影響督導效能 (Bernard & Goodyear, 2004)。

Watkins (1995) 是率先將依附理論觀點運用於臨床督導的研究者。Watkins (1995) 將受督導者分為三個團體，並請團體中受督導者自我陳述，統合列出了 29 項受督導者可能會有的依附行為。Watkins (1995) 發現一個團體內成員接近屬於「焦慮型依附」受督導者，焦慮型依附的受督導者非常依賴督導者，不斷地尋求督導者的協助，且積極希望獲得督導者的喜愛及認同，但是若督導者沒有給予對等的回饋，如讚賞、肯定，這類型的受督導者會陷入沮喪的情緒；另一組受督導者扮演著「過度熱心的照顧者」角色，他們期望能減輕案主的痛苦與問題，甚至會將案主的問題視為自己的問題，以致於在進行督導時，督導關係就如同案主與諮商師一般；而第三組受督導者則是非常獨立自主，對自己能力的充滿自信，在面對督導者主動提供的協助時，反而出現明顯抗拒的態度，甚至是不願意接受督導員的建議。

Watkins 認為當受督導者出現了不安全依附行為，會阻礙督導效能。值得一提的是，當督導者知覺到受督導者依附行為是偏向負面時，督導者的反應似乎對受督導員為何出現依附行為感到困惑。這可能是因為一般督導者通常都是採取目標或任務導向，在督導歷程中，督導者多半專注於受督導者的專業知能的養成，以及未來是否能完美地勝任諮商工作 (Watkins, 1995)。

所以，當受督導者出現了所謂的「不安全型依附」行為時，督導者會企圖將受督導者的行為導向安全型依附行為。因為如此，有學者認為或許督導者心中期待的「安全型依附」受督導者是以功能取向的角度出發，認為好的受督導者應該要符合督導者和督導環境（如督導機構）的期望，且能面對來自四周眾多的壓力 (Pistole & Watkins, 1995)。

不過 Watkins (1995) 的論述並沒有更進一步的深入進行探究，只是點出依附理論在督導關係中的重要性，對於實務上如何才能稱為安全型依附受督導者並沒有太多著墨。不過 McCalip (2001) 則以個案研究的方式，找出三種不同依附類型的受督導者，針對其各自的人格特質、督導歷程及督導效能進行觀察描繪，這三種依附類型包括了安全型依附 (Secure Attachment)、焦慮—抵抗型依附 (Anxious-Resistant Attachment) 及焦慮—逃避型依附 (Anxious-Avoidant Attachment)。

McCalip (2001) 發現安全型依附受督導者的人格特質是自信、積極、活躍和充滿熱情，面對督導者的批評雖會感到不舒服，卻會很快的請督導者明確提出建議，並且嘗試修改自己的缺點。顯然的，安全型依附風格的受督導者即使在面對令人難以忍受的意見，依舊維持正向開放態度修正問題；焦慮—逃避型依附受督導者平常會表現在意他人的眼光，處於隨時和他人比較的狀況，與督導者的互動常常會不顧時間、地點、情境是否恰當，一直詢問督導者問題，而且是一再重複的問題。當督導者開始要求這類型的受督導者改變時，受督導者會不太願意改變，而且一直處於焦慮、挫折感重的情緒，甚至會擔心督導者是否不喜歡自己。至於焦慮—型依附受督導者則認為自己不需要協助，即便自己可能缺乏相關的專業知能。

McCalip (2001) 也坦言要和焦慮—抵抗型依附受督導者建立關係是很困難且費心力的，且不太容易察覺，因為這類型的受督導者不太信任他人，不會主動說出自己的想法，對於督導者協助與親近，也都帶著拒絕態度。因此，不論是焦慮—逃避型或焦慮—抵抗型的受督導者，兩者對於督導關係及督導效能都會有所阻礙，顯見不安全型依附受督導者會影響其督導效能。

除此之外，Kim 和 Birk (1998) 則純粹從受督導者的角度出發，調查受督導者依附行為在督導滿意度、對督導關係的觀感，以及對督導者督導風格的觀感這三方面的影響，研究結果發現受督導者依附行為對督導滿意度的影響程度最高，其次是督導者的督導風格，最後才是督導關係。

簡單來說，對人際關係有自信的受督導者，督導滿意度比較高且覺得督導者的督導風格具有吸引力，對於彼此的督導關係也抱持著正面的態度；相對在督導關係中，屬於焦慮依附風格的受督導者對於督導滿意度則相較偏低，尤其會覺得督導者關心自己的程度遠低於自己所付出的，這其實是因為受督導者會擔憂督導者是不是不喜歡自己，而一直處於擔心自己與督導者的關係。

的確，這項研究為依附行為對督導關係的影響提出了解釋，只不過從 Watkins (1995)，及 Kim 和 Birk (1998) 的研究中都發現研究者並未考慮督導雙方的個人因素，因為一段督導關係的樣貌，不管是督導者或受督導者的個人因素都可能佔有決定性的影響。舉例來說，同樣都是受督導者，有接受督導經驗的受督導者與第一次接受督導的受督導者，對於督導的期待與感覺會有所不同，有經驗的受督導者會比較快進入狀況，另外接受督導時間的長短、督導者權力和文化背景的差異，都有可能影響督導關係中的依附行為，因此單純將受督導者依附風格做分類，卻沒有考慮到個人因素是不夠的。所以 Foster (2002) 就以人際依附理論和 Watkins (1995) 的研究為基礎，同時對督導者與受督導者進行調查，研究在督導歷程中的依附行為。

Foster (2002) 是借用 Watkins 對 29 種依附行為的描述，並將受督導者的依附風格分成 A、B、C、D 四型。A 型的受督導者屬於安全型依附風格，這類的受督導者和督導者維持還不錯的工作關係，A 型的受督導者在面對困難時，會嘗試自己找出解決方法及做判斷，在督導歷程中也會適時且適當地自我揭露；B 型則屬於焦慮型依附風格的受督導者，這類型的受督導者在督導歷程中，容易覺得不安、不自在，他們希望和督導者維持良好關係，卻難以對督導者抱持信任感，因為他們擔心如果和督導者太過親近，他們可能會受傷，所以經常處於一種衝突與矛盾；至於 C 型是害怕型依附風格的受督導者，同樣很期望和督導者能有著緊密的督導關係，因而很容易過度自我揭露，非常依賴且推崇督導者；D 型偏向抗拒型依附風格，這類型受督導者跟督導者間維持著一種有距離的疏離關係，認為自己就能解決問題，不太願意主動詢問督導者的意見，就算督導者給予建議，這類型的人也不一定採納。

這項研究發現安全型依附風格的受督導者比起其他依附風格類型的人有比較高的工作熱誠，在督導效能上明顯比其他依附風格類型要來得好。儘管如此，在評量受督導者專業程度時，安全型依附風格的受督導者似乎不見得一定會受到督導者的肯定，這也再一次突顯督導雙方對於督導關係中，在界定何種行為才是依附行為存在相當大的歧見 (Foster, Lichtenberg & Peyton, 2007)。這樣的歧見或許來自督導雙方的認知差距，對受督導者而言，並不認為自己有過於依賴督導員的協助，但督導者認為受督導者缺乏獨立解決問題的能力，而間接影響到督導效能。

上述的相關研究都一再替依附理論運用於督導領域中提供方向，而 Foster、

Lichtenberg 和 Peyton(2007)又進一步針對 90 對督導者與受督導者進行的研究，發現到不同依附風格的受督導者的確會有不同的依附行為，特別是不安全依附風格的受督導者，在必須透過自我陳述和示範諮商工作狀況時，明顯表現出信心不足與低度專業表現，這更突顯人際依附在受督導者的專業發展上扮演著重要角色。

另外，Riggs 與 Bretz (2006) 則反向思考，訪問 87 名督導者依附歷程和督導經驗，發現督導者的依附風格明顯會與督導工作、督導契約有關，安全依附的督導者會清楚明白與受督導者訂立督導契約，所訂定的督導契約內容也遠比不安全依附風格的督導者具體清楚。

回到國內對於督導相關議題的研究，目前仍多著重於督導模式的發展、督導滿意度的調查、督導歷程，或是發展督導效能、能力的衡鑑指標等研究（鄭麗芬，1999；徐西森，2001；陳金燕，2001、2003；卓紋君、徐西森，2002；鄭如安，2004）。關於「人」的部份，在督導者方面，則有探討督導者的理想角色、研究督導者的口語行為，或是督導風格等（許雅惠、廖鳳池，2007）；受督導者方面，則偏重研究受督導者的自我效能、專業歷程的轉化，還有對自己的角色期望、焦慮、抗拒行為等（王文秀，1998、1999、2000a、2000b；蔡素琴，2005；洪莉竹、陳秉華，2003；蔡秀玲、陳秉華，2007）。但近年來開始有研究著眼於探討督導過程中會影響督導關係的個別因素、重要事件（連廷嘉、徐西森，2003；鄭如安、廖鳳池，2005），或者是探討督導雙方權力結構的問題（許韶玲，2003、2004、2005、2007），對於督導效能與依附的研究，目前國內並沒有相關的直接研究。

其實，國內探究督導者與受督導者間關係多從人際行為理論的角度切入，如翁令珍與廖鳳池（2005）就以社會行為結構分析模式（SASB），探討受督導者在督導歷程中的人際行為互動情況，研究發現若是督導者有較多的「保護引導」時，代表受督導者有較高的「信任依賴」，又如果督導者時時刻刻表現對受督導者的「肯定瞭解」，受督導者也會願意「表達揭露」。

而若是將其轉換成依附理論觀點，當督導者採取「保護引導」時，同時代表受督導者可能屬於 Bartholomew 及 Horowitz (1991) 依附分類中的焦慮型或害怕型，是需要督導者更多的支持，否則可能會因為自我貶抑而督導效能不彰；若督導者經常對受督導者傳達「瞭解」，期待受督導者拉近關係距離，且願意主動揭露，則可能代表著受督導者對彼此關係是充滿了不信任感，這類型的受督導者就有可能抗拒型依附風格。

儘管對於依附風格一再被認為是人類一種根深蒂固的行為，個體也存在著因

人而異的差別，從督導者的角度仍然期望可以改變受督導者的不安全依附行為。McCalip (2001) 的研究提到督導者的不同督導風格與策略其實是可以改變受督導者的依附行為，重新建立新的督導關係，同時促進受督導者的專業知能。督導者面對偏向焦慮型的受督導者必須建立清楚的督導契約，契約內容則需詳細訂定督導晤談的內容範圍與限制，確立督導的時間，甚至是清楚定義什麼樣的問題是「危急的問題」。McCalip (2001) 發現明確的督導契約是有助於此類型的受督導者釐清自己的角色與定位，但同時督導者也必須給於一定程度的支持力量，讓受督導者感受到溫暖，協助受督導者建立自信心。

而面對偏向逃避型或抗拒型受督導者，督導者可能必須花費更多的時間在贏得受督導者的信任，對於受督導者可能出現冷淡或敵意的態度，McCalip 認為督導者應盡可能忽略受督導者的不友善態度，並且只在適當的時機給予建議，其餘的時刻多由受督導者自行決定，維持他（她）想要的獨立自主。從 McCalip 的策略可以看出，對於逃避型或抗拒型的受督導者必須不斷的營造一個充滿信賴感的督導氛圍，明確而清楚的督導契約反而不是最優先的重點，而所謂的「適當的時機」指的也就是受督導者卸下防衛心的那一刻。

正因為督導關係是討論人與人之間的關係，督導雙方關係對於督導效能及受督導員專業發展有著一定的影響，瞭解受督導者的人際依附風格，並且隨之改變督導者使用的策略與風格，不但能建立新的督導關係，或許還能增進受督導者的學習動機，發展自己的諮商專業工作職能，畢竟在成為一名專業的助人工作者前，督導者所能給予的支持與協助，在受督導者整個專業發展歷程佔有非常重要的地位。

第三章 研究方法

本研究將採取問卷調查法蒐集相關資料，旨在編製受督導者的依附量表，以及探討不同背景受督導者的依附行為與督導效能間之關係。因此本章可分為六個部份，第一節研究架構，第二節研究假設，第三節研究對象，第四節研究工具、第五節研究程序與第六節資料分析方法。

第一節 研究架構

依據前述之研究動機、目的、研究問題與文獻探討形成本研究之研究架構，如圖 3-1-1。本研究以性別、最高學歷、專業背景、目前服務單位（學校單位、社會機構）、從事諮商輔導工作年資、接受督導經驗年資為背景變項；且以「受督導者依附行為量表」與「受督導者督導效能知覺量表」作為研究工具，「人際依附風格量表」為效標關聯。

本研究量表係根據相關理論概念作為編擬依據，依專家審查意見加以修改後，編製成預試題目並取樣調查，再經過項目分析與因素分析修訂為正式量表，進行正試施測。另外，在研究效度方面以內容效度、建構效度，及效標關聯效度為主；研究信度則以內部一致性為主。

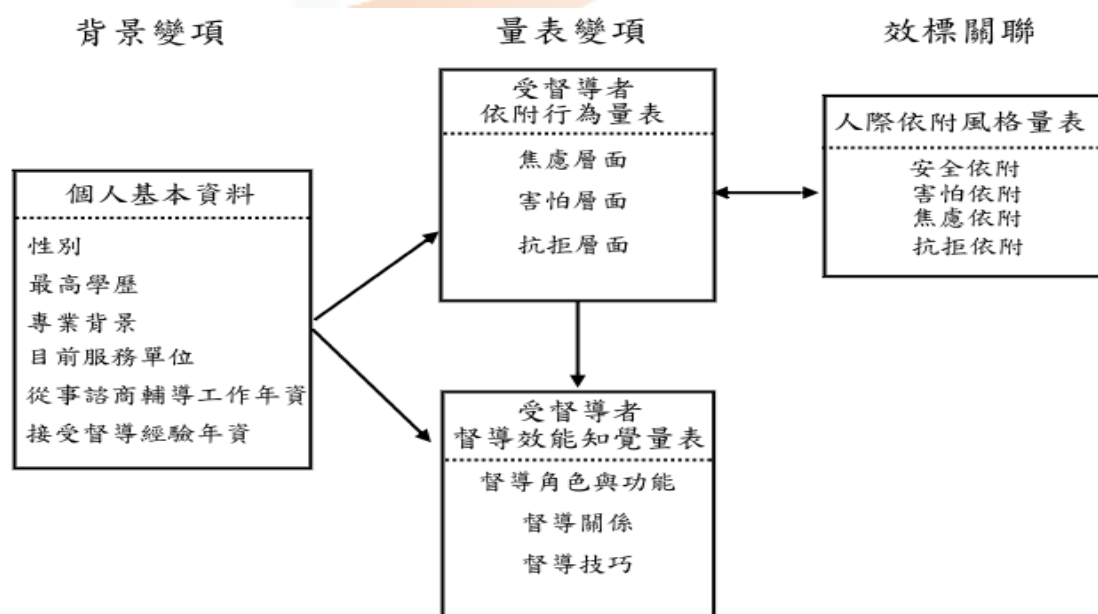


圖 3-1-1 研究架構圖

第二節 研究假設

依據相關文獻探討、研究問題與研究架構，本研究所提之研究假設如下：

- 一、不同背景變項之受督導者在受督導者依附行為上有所差異。
 - 1-1 不同性別之受督導者在受督導者依附行為上有顯著差異。
 - 1-2 不同最高學歷之受督導者在受督導者依附行為上有顯著差異。
 - 1-3 不同專業背景之受督導者在受督導者依附行為上有顯著差異。
 - 1-4 不同目前服務單位之受督導者在受督導者依附行為上有顯著差異。
 - 1-5 不同從事諮商輔導工作年資之受督導者在受督導者依附行為有顯著差異。
 - 1-6 不同接接受督導經驗年資之受督導者在受督導者依附行為上有顯著差異。
- 二、不同背景變項之受督導者在受督導者督導效能知覺上有所差異。
 - 2-1 不同性別之受督導者在受督導者督導效能知覺上有顯著差異。
 - 2-2 不同最高學歷之受督導者在受督導者督導效能知覺上有顯著差異。
 - 2-3 不同專業背景之受督導者在受督導者督導效能知覺上有顯著差異。
 - 2-4 不同目前服務單位之受督導者在受督導者督導效能知覺上有顯著差異。
 - 2-5 不同從事諮商輔導工作年資之受督導者在受督導者督導效能知覺上有顯著差異。
 - 2-6 不同接接受督導經驗年資之受督導者在受督導者督導效能知覺上有顯著差異。
- 三、受督導者依附行為與人際依附風格有顯著相關。
- 四、受督導者依附行為對受督導者督導效能知覺具有相關。
- 五、受督導者依附行為能有效預測受督導者督導效能知覺。

第三節 研究對象

本研究所指的研究對象為受督導者，包含如下：1.在張老師基金會、生命線協會等社會輔導機構的線上志工，且目前有接受個別督導或團體督導經驗。2.目前在張老師基金會、生命線協會等社會輔導機構的受訓志工，且正在接受個別督導或團體督導。3.目前國內設有心理、諮商輔導系所或其他相關系所之博碩士生，且近

半年內有接受實習課程督導的經驗。

統計 97 年度國內各縣市的生命線志工人數大約有 1951 位，其中包括 126 位志工督導；張老師基金會部份目前則大約有 902 位志工，但是不管張老師或生命線，目前線上志工皆依情況持續接受團體督導或個別督導，僅有部份縣市礙於督導人力不足，只有一半志工持續接受督導，如台中縣生命線。以下即分述本研究預試及正試樣本之情況。

壹、量表預試樣本

在依循專家的意見修正題意語句及題項後，再煩請指導教授審核修訂完成預試問卷，即進行預試。量表預試施測在張老師基金會部份，共計 32 人；生命線協會共計 60 人；國內心理、諮商輔導或相關系所之在學博碩士生共計 36 人，預試問卷總計寄發 128 人，回收 12 人，回收率 100%，在刪除廢卷及作答不完整問卷後，共得 126 人有效問卷，詳如表 3-3-1。

表 3-3-1 量表預試樣本一覽表

機構	縣市／系所	施測人數	共計
張老師基金會	宜蘭縣張老師中心	15 人	32 人
	彰化市張老師中心	17 人	
生命線協會	台東縣生命線協會	15 人	60 人
	宜蘭縣生命線協會	15 人	
	台南縣生命線協會	15 人	
	屏東縣生命線協會	15 人	
學校機構	國內心理、諮商輔導或相關系所碩博士生	36 人	36 人

貳、正式施測樣本

本研究之正式問卷施測，在張老師基金會部份共 120 人；在生命線協會部份，共 195 人；目前國內心理、諮商輔導或相關系所之博碩士生，共 60 人，正式問卷總計寄發 375 人，共回收 290 人，回收率 77.33%，在刪除廢卷及作答不完整問卷後，共得 250 人有效問卷，正式樣本詳見表 3-3-2。

表 3-3-2 量表正試樣本一覽表

機構	縣市／學校	施測人數	機構	縣市／學校	施測人數
張老師基金會	台北市張老師	13 人	生命線協會	基隆市生命線協會	13 人
	桃園縣張老師	12 人		桃園縣生命線協會	12 人
	台中市張老師	13 人		南投縣生命線協會	8 人
	高雄市張老師	11 人		雲林縣生命線協會	13 人
	基隆市張老師	13 人		台北縣（市）生命線協會	14 人
	新竹市張老師	11 人		新竹縣（市）生命線協會	12 人
	嘉義市張老師	12 人		台中縣（市）生命線協會	13 人
	台南市張老師	12 人		嘉義縣（市）生命線協會	13 人
學校 機構	國內心理、諮商輔導或 相關系所博碩士	55 人			

研究對象主要是以近半年內有接受督導的學校或社區機構諮商人員為主，因此在此社會社區機構方面，研究者將以公文行至總會，詢問是否願意協助相關研究，取得同意之後，以電話聯絡各縣市的張老師基金會和生命線機構，瞭解各縣市狀況後，再進行問卷發放。國內心理、諮商輔導系所或其他相關系所之博碩士生部份，委請指導教授協助，以及聯絡各大學院校是否有符合研究對象，且願意填答問卷者，然後進行問卷施測。

第四節 研究工具

本研究所使用工具係「受督導者依附行為與督導效能調查問卷」，其內容包括「個人基本資料」、自編「受督導者依附行為量表」、王慶福（1995）的「人際依附風格量表」，及修訂「受督導者督導效能知覺量表」。本節針對本研究各研究工具之編製歷程與內容，茲分述如下：

壹、個人基本資料

此部份以受督導者的個人背景為主，包括性別、最高學歷、專業背景、目前服務單位、從事諮商輔導工作年資、接受督導經驗年資等六項。

在最高學歷主要分成碩士、碩士班進修、博士、博士班進修、其他學歷；專業背景分成諮商輔導專業科系、心理、社工等相關科系與其他科系；目前服務單位則分成學校單位（公立大專院校、私立大專院校、公立高中職校、私立高中職

校、國民中小學、其他)與社會機構(張老師、生命線、社區心理衛生中心、醫療院所、其他)兩部份;從事諮商輔導工作年資則分為2年(含)以下、2年至5年(含)、5至10年(含)、10年以上;在接受督導經驗年資部份也採取與諮商輔導工作年資同樣的分類。

貳、受督導者依附行為量表

本量表分成焦慮層面、害怕層面、抗拒層面,目的在測量受督導者的依附行為類型,唯本節只對該量表編製程序簡單說明,關於發展正式量表的詳細情形將於第四章說明之:

一、編製依據

本量表編製概念在依附理論方面,係以 Bartholomew 和 Horowitz (1991) 的人際依附風格理論分類方式為基礎;在督導理論部份,則參考 Watkins (1995)、Foster (2002) 等人之理念或量表概念,作為編撰本研究量表之題目。

二、編製預試量表

(一) 擬定初稿題目

根據量表編製依據,編擬初稿題目,研究量表命題方向以不安全依附為主軸,內含「焦慮層面」、「害怕層面」、「抗拒層面」等三層面,每一層面各編有 9 題,共計 27 題,此量表之初稿題目摘要表如表 3-4-1,之後經由專家學者針對問卷的構念和題目加以審閱與修改。

表 3-4-1 「受督導者依附行為量表」初稿題目摘要表

量表層面	題目
焦慮層面	1-1 我會很擔心自己不能得到督導者的讚美與肯定。
	1-2 我覺得督導者給我的建議全都是好的。
	1-3 我會擔心跟督導者間的關係不佳。
	1-4 我從來都不會懷疑督導者說的話。
	1-5 我會一直跟督導者說自己在諮商工作上的挫折感，卻又同時擔心督導者會懷疑我的諮商能力不好。
	1-6 為了和督導者建立緊密的關係，我會主動分享關於自己的事情。
	1-7 一碰到問題，我第一個想到的是請督導者幫我解決問題。
	1-8 我覺得自己並不會依賴督導者。（反向題）
	1-9 我會迎合督導者說的話。
害怕層面	2-1 我自覺能力不好，所以會刻意在督導者面前掩飾自己的缺點。
	2-2 我不敢跟督導者太過親近，因為擔心他知道有關我的一切，特別是我的缺點。
	2-3 我樂於告訴督導者自己的限制在哪，不怕督導者看清我。（反向題）
	2-4 我經常會出現不想跟督導者進行督導面晤的念頭。
	2-5 我會不知道該怎麼拉近和督導者間的關係。
	2-6 我會有害怕向督導者展示自己的工作紀錄的想法，如錄音（影）帶。
	2-7 面對督導者時，我覺得輕鬆、自在。（反向題）
	2-8 就算督導者讚許我的作法，我還是會一直覺得自己的諮商能力不夠好，充滿缺點。
	2-9 每次面對督導者，我都會感到非常緊張與不安。
抗拒層面	3-1 我會刻意向督導者表現出自己的能力很好，並不需要他的指導。
	3-2 我認為自己就有能力可以解決諮商工作中遇見的問題，不需要督導者的建議。
	3-3 我和督導者間的互動內容，僅只限於討論和案主相關的事情。
	3-4 我很少照著督導者給的意見，做為我諮商工作上的參考。
	3-5 當跟督導者意見衝突時，我不會堅持自己的立場。（反向題）
	3-6 我覺得自己不容易依賴督導者，除非他能給我想要的幫助。
	3-7 當督導者對我表達關心時，我會拒絕督導者的關心行為。
	3-8 除非督導者的建議是非常有效的，我才會勉強接受。
	3-9 我總是很冷靜、理智的面對我的個案與督導者。

（二）編擬預試版量表

1. 預試量表內容及計分方式

研究者將完成後的「受督導者依附行為量表」初稿題目，益請心理諮商、輔導領域的專家學者，藉由專家效度建立本量表的內容效度。在修正初稿缺失及文

句潤飾後，確定預試量表共計 26 題，包括焦慮層面（1－9 題）、害怕層面（10－18 題）、抗拒層面（19－26 題）。

在研究過程中，研究者發現測量依附的相關研究多採用 Likert 7 點量表，所以本量表預試題目計分方式亦採用採用 Likert 7 點量表，「1」表示完全不符合、「2」表示相當不符合、「3」表示不太符合、「4」有點符合、「5」表示還算符合、「6」表示相當符合、「7」表示完全符合，計算受試者在每個分量表的得分高低，以了解其依附關係之品質，分數越高代表受試者傾向高度不安全依附風格，分數越低則是傾向低度不安全依附風格。

2. 預試實施

預試量表編製完成後，隨即實施預試，預試對象包括張老師基金會、生命線協會，和學校機構，預試問卷共計 128 人，有效問卷 126 人，回收率 100%（詳見本章第三節研究對象）。

三、編製正式量表

待預試問卷回收後，以項目分析及因素分析來進行量表建構效度的考驗。首先進行各層面之項目分析，根據項目分析結果，刪除決斷值（critical ratio, CR 值）和相關值皆未達顯著水準的題目，再進行因素分析，作最後刪題。

（一）項目分析

經過 t 檢定、信度分析的結果，「受督導者依附行為量表」的預試量表刪除第 4、8、12、16、17、21、25 題，共 7 題。

（二）因素分析

進行因素分析前，先以主成份分析法，最大變異數轉軸法，萃取 1 個因素來加以分析，刪除因素負荷量低於 0.50 之題項，且未符合原量表構念之題目，故刪除第 2、7、20 題，共 3 題。

再進行因素分析，將量表各層面分為奇數題、偶數題，即（A1、A2）、（B1、B2）、（C1、C2），結果顯示 A 因素是焦慮層面、B 因素是害怕層面、C 因素是抗拒層面，量表各層面有共同因素存在，確實符合原來量表的構念。

四、正式量表之信效度考驗

（一）信度考驗

正式問卷測回收後，進行信度分析、因素分析作為本量表內部一致性考驗。各層面的信度分別在「焦慮層面」為 .776、「害怕層面」為 .873、「抗拒層面」為 .697。本正式量表同時以主成份分析，最大變異數法進行因素分析，共得三個因素，且皆符合原量表設計構念。

（二）效度考驗

在建構內容效度方面，本量表之編製架構是依據研究文獻與構念，並請益 10 位專家學者評定量表內容，以作為預試問卷題目適切性的依據。在建構效度方面，透過 spss 統計軟體進行分析，刪除預試題目中中和層面相關較低的題目，因此本量表具有不錯的內容效度。

除此之外，本研究在效標關聯效度部份，以王慶福（1995）的「人際依附風格量表」為效標，考驗本量表各層面的效標關聯效度。研究結果發現本量表之焦慮依附行為與人際焦慮風格的相關為 .526；本量表之害怕依附行為與人際逃避風格的相關為 .513；本量表之抗拒依附行為與人際排斥風格的相關為 .478。大致而言，本量表的相關係數介於 .526 至 .478，顯示本量表具有不錯效標關聯效度。

參、受督導者督導效能知覺量表

本量表分成「督導角色與功能」、「督導關係」、「督導技巧」等三分量表，目的在評量受督導者自己所知覺的督導效能高低，在此，對於本量表編製程序作一簡單說明，關於發展正式量表的詳細情形將於第四章說明之：

一、編製依據

本量表編製係參考王文秀等人（2006）編製的「諮商督導專業知覺量表」，目的在評量諮商督導人員在諮商督導方面的專業認知、看法與經驗。該量表係以台灣地區學校與社會輔導機構的諮商專業與半專業人員，共計 169 人為研究對象。該調查表分為「督導角色與功能」9 題、「自我評量」13 題、「督導關係」11 題、「督導技巧」9 題，共計 42 題。

二、編製預試量表

(一) 擬定初稿題目

本研究是以受督導者的角度切入，故將「諮商督導專業知覺量表」直接修改為「受督導者督導效能知覺量表」，以適合本研究之對象。本量表初稿題目與原量表同樣包含「督導角色與功能」計 9 題、「自我評量」計 13 題、「督導關係」計 11 題、「督導技巧」計 9 題，共計 42 題，修編後的初稿題目摘要表如表 3-4-2。

表 3-4-2 「受督導者督導效能知覺量表」初稿題目摘要表

量表層面	題目
督導角色與功能	1-1 督導者會協助我精進我的諮商技巧。
	1-2 督導者會協助我覺察自己的情緒。
	1-3 督導者會檢視我的專業表現。
	1-4 督導者會給予建議並教導我。
	1-5 督導者會提供工作上的諮詢給我。
	1-6 督導者扮演著教師及訓練者的角色。
	1-7 在督導歷程中，督導者很清楚我在做什麼。
	1-8 督導者會因應情況而調整他的督導作為。
	1-9 在督導歷程中，督導者不太能掌握我的需求及問題，而感覺督導者的角色是模糊的。(反向題)
自我評量	2-1 我覺得督導者對自己的督導方式感到滿意。
	2-2 督導者如果發現我說或做了不當的事，督導者會停下他的督導工作。(反向題)
	2-3 當我滔滔不絕或過度沉默時，督導者會不知如何反應。
	2-4 督導者容易和我建立督導關係。
	2-5 在督導歷程中，督導者經常表現出緊張焦慮。
	2-6 督導者和我相處時覺得不自在。
	2-7 當我有問題困擾時，督導者很難判斷處理的優先順序。
	2-8 當我敘述完一件事後，督導者會注意我的回應。
	2-9 當督導工作毫無進展或甚至有開倒車的現象時，督導者會重新檢視與我的督導歷程，而不是不知
	2-10 督導者的表現時好時壞，有時進行得很順利，有時則一團糟。
	2-11 督導者面對我時，有時滿腔熱誠，有時則想逃避。
	2-12 有時候督導者會懷疑自己是否適合繼續督導工作。
	2-13 督導者會以自己的個性或能力，作為無法勝任督導工作的藉口。
督導關係	3-1 督導者瞭解自己在督導方面的限制，並謹守分際。
	3-2 督導者能跟我建立支持與分享的關係。
	3-3 在督導歷程中，督導者會適時的和我分享相似的經驗、想法或感受。
	3-4 督導者會接納與尊重我。
	3-5 督導者會覺得督導關係很重要。
	3-6 在督導歷程中，督導者會開放他的個人經驗。
	3-7 督導者和我都很清楚彼此在督導中的責任。
	3-8 督導者和我彼此相互尊重。
	3-9 督導者和我正朝向彼此同意的目標努力。
	3-10 督導者和我相互信任。
	3-11 督導者會關心我，即使我並不贊同他做的事。

表 3-4-2 「受督導者督導效能知覺量表」初稿題目摘要表（續）

量表層面	題目
督導技巧	4-1 督導者會和我訂定督導契約、行為契約。
	4-2 督導者會和我訂定適合我的督導目標。
	4-3 督導者會協助我不斷的充實諮商專業技巧。
	4-4 督導者會協助我進行自我評量。
	4-5 督導者能夠和我共同設定我們的督導目標。
	4-6 在督導歷程中，督導者和我都很清楚所依循的理論架構為何。
	4-7 為了提昇諮商專業知能，督導者期待我能多接觸不同類型的個案。
	4-8 督導者能夠向我示範他的諮商技巧。
	4-9 督導者會在適當的時候，面質我不一致的言行。

（二）編擬預試版量表

1. 預試量表內容及計分方式

研究者將完成後的「受督導者督導效能知覺量表」初稿題目，同樣益請 10 位專家學者建構本量表的內容效度，經與指導教授討論並參酌研究目的、研究對象等要素之後，一旦認定不適合，則予以刪除，以提高本問卷之效度。

另外，本量表中的「自我評量」層面，進行專家效度時，專家學者們皆認為「自我評量」並不適用於受督導者，因此建議將此層面刪除，故研究者遂將此層面直接予以刪除。故「受督導者督導效能知覺量表」之預試版包括「督導角色與功能」10 題、「督導關係」9 題、「督導技巧」9 題，共計 28 題。

此量表題目採用 Likert 式四點量表，由 1 至 4 分別代表「非常不符合」、「很少符合」、「經常符合」與「非常符合」，得分越高表示其受試者認為自己的督導歷程間屬於高督導效能，反之，得分越低則是低督導效能。

2. 預試實施

預試量表編製完成後，隨即實施預試，預試對象包括張老師基金會、生命線協會，和學校機構，預試問卷共計 128 份，有效問卷 126 份，回收率 100%（詳見本章第三節研究對象）。

三、編製正式量表

預試問卷回收後，首先進行量表之項目分析，根據項目分析結果，刪除決斷值（critical ratio, CR 值）和相關值皆未達顯著水準的題目，再進行因素分析，作最後刪題。

（一）項目分析

經過 t 檢定、信度分析的結果，「受督導者督導效能知覺量表」的預試量表刪除第 20、28 題，共 2 題。

（二）因素分析

因素分析係採主成份法，最大變異數轉軸法，萃取 3 個因素來加以分析，刪除低因素負荷量，且未符合原量表構念之題目，故刪除第 7、9、10、15 題，共 4 題。

四、正式量表之信效度考驗

（一）信度考驗

正式問卷測回收後，進行信度分析、因素分析作為本量表內部一致性考驗。各層面的信度分別在「督導角色與功能」為 .861、「督導關係」為 .767、「督導技巧」為 .881，而總量表的信度為 .918。

（二）效度考驗

在內容效度方面，本量表之編製架構是依據研究文獻與構念，並請益 10 位專家學者評定量表內容，以作為預試問卷題目適切性的依據。在建構效度方面，針對正式樣本再進行一次因素分析，發現所有的題目仍維持原先設定的構念量表，顯示問卷在因素結構上良好，具有建構效度。

肆、人際依附風格量表

本研究以王慶福（1995）編撰的「人際依附風格量表」作為「受督導者依附行為量表」的效標，全量表共 24 題，該量表分成四個因素，分別是「排除依附」、「焦慮依附」、「逃避依附」、「安全依附」，每一個因素各有 6 題，詳細量表題目摘要表如表 3-4-3。

此量表填答方式採 Likert 七點量表，「1」表示完全不符合、「2」表示相當不符合、「3」表示不太符合、「4」有點符合、「5」表示還算符合、「6」表示相當符合、「7」表示完全符合，並從各分量表的得分判斷受試者的依附風格傾向。

在量表信度方面，各分量表的 α 值在「排除依附」上是 .79、在「焦慮依附」上是 .83、在「逃避依附」上是 .81、在「安全依附」.71；折半係數則為 .73～.84

之間。在量表效度方面，王慶福以多向度量尺分析驗證此量表建構效度，結果符合 Bartholomw 及 Horowitz 的成人依附理論分類構念。

表 3-4-3 「人際依附風格量表」題目摘要表

量表層面	題目
焦慮依附	1-1 我會擔心別人不如我看重他們那樣的看重我。
	1-2 我會擔心別人並不真正喜歡我。
	1-3 我會擔心別人並不那麼想跟我在一起。
	1-4 我發現自己一直在尋求別人的接納並藉以肯定自己。
	1-5 我時常太過於在乎別人對我的看法。
	1-6 我很少擔心別人不接納我。（反向題）
逃避依附	2-1 當別人太親近我時，會讓我感覺不自在。
	2-2 當別人想要和我更親近時，我會感到不安焦慮。
	2-3 和別人親近會讓我覺得不舒服。
	2-4 我擔心如果和別人太親近會容易受到傷害。
	2-5 我寧可和別人保持距離以避免失望。
	2-6 我想要情感上的親密關係，但卻很難完全信賴他人。
排除依附	3-1 一個人的生活就可以過得很好了。
	3-2 通常我寧可自己一個人比較自由。
	3-3 我不會擔心自己孤單一個人。
	3-4 即使沒有任何親近的情感關係我仍過得很自在。
	3-5 我不喜歡依賴別人。
	3-6 對我來說，獨立和自給自足的感覺是非常重要的。
安全依附	4-1 我瞭解自己的優點與缺點，並且喜歡自己。
	4-2 當我需要朋友的時候，總會找得到人的。
	4-3 即使別人不欣賞我，我仍然能肯定自己的價值。
	4-4 我對自己不滿意。（反向題）
	4-5 我發現自己很容易和別人親近。
	4-6 我可以很自在的讓別人依賴我。

第五節 研究程序

本研究之實施程序，自民國九十六年九月開始蒐集相關資料，並確立研究範圍，擬定研究計畫，編製問卷初稿，研討並修訂調查問卷，進行預試，再次修訂問卷與實施正式問卷，根據問卷調查結果，進行資料分析以撰寫研究報告。茲將本研究實施程序分述於下。

一、**確立研究範圍**：與指導教授進行溝通討論，確立研究動機、目的和研究對象。

二、**確立研究主題與閱讀文獻**：確立研究題目，蒐集並研讀依附及督導相關研究文獻，以提供未來研究之立論基礎。

三、**撰寫研究計畫**：根據文獻、研究主題，詳細撰寫研究架構與研究實施計畫。

四、**編製問卷初稿與預試施測**：依據文獻相關資料蒐集，研究者自編「受督導者依附行為量表」及改編「受督導者督導效能知覺量表」，經指導教授和專家學者指導修正問卷題目後，選取適合之研究對象進行預試，問卷回收後進行因素分析及信度考驗，刪除不適合的題目，修正編製為正式問卷。

五、**正式問卷施測**：正式問卷完成後，將問卷寄發於各單位，而寄送出的問卷將預計三週內陸續收回。而為期本研究能夠進行順利，研究者於實施預試前，一則以電話與各社會輔導機構行政人員聯繫，或以書函說明本研究目的即重要性，同時書寫印製予每位受試者之說明信，期盼增加本量表預試之回收率。

六、**資料整理與統計分析**：將回收之問卷進行整理，而後使用統計軟體 spss 進行統計分析。並加以分析、比較，提出研究結論。

七、**撰寫研究報告**：將研究結果進行討論，以彙整及撰寫研究報告，並提出具體建議。

八、**發表研究論文**。

第六節 資料分析方法

本研究調查之問卷回收後，先行檢視問卷填答狀況，如調查問卷中有選項遺漏填寫，則該份問卷將視為無效問卷，再針對有效問卷進行資料編碼，以 SPSS 統計軟體進行相關統計分析。本研究所採用之統計方法如下：

壹、描述性統計分析

透過平均數及標準差以了解受督導者的依附行為與督導效能之現況，以及變異情形。

貳、t 檢定

以 t 檢定檢驗不同背景變項之受督導者分別在其依附行為、督導效能上之差異。

參、單因子變異數分析

以單因子變異數分析探討，不同背景變項受督導者分別在依附行為、督導效能知覺上之差異性。若 F 值達 .05 的顯著水準，則進行 Scheffe 法事後比較，以探討實際差異情形。

肆、積差相關

(一) 以積差相關探討受督導者依附行為量表與人際依附風格量表間之關係。

(二) 以積差相關探討受督導者依附行為與受督導者督導效能知覺間關係。

伍、多元迴歸分析

根據研究架構，以多元迴歸分析方式考驗研究假設，以考驗和分析受督導者的依附行為對於督導效能知覺的解釋力。

第四章 結果與討論

本章共分為六節，主要在於資料分析與討論研究結果：第一節為受督導者依附行為量表與受督導者督導效能知覺量表題目發展與分析；第二節為受督導者依附行為與受督導者督導效能知覺之現況；第三節探討不同背景變項受督導者在受督導者依附行為的差異；第四節是不同背景變項之受督導者在受督導者督導效能知覺上的差異；第五節是受督導者依附行為與受督導者督導效能知覺間關係；第六節是受督導者依附行為對受督導者督導效能知覺之迴歸分析。

第一節 受督導者依附行為量表與受督導者督導效能知覺量表題目發展與分析

本節在敘述本研究之工具「受督導者依附行為量表」及「受督導者督導效能知覺量表」題目發展狀況和分析。

壹、受督導者依附行為量表

一、量表題目增刪與修飾：建構專家內容效度

研究者依據文獻及量表編製概念，自編「受督導者依附行為量表」初稿題目，初稿題目摘要表如表 3-4-1，之後函請十位專家學者予以指導（如附錄二），針對量表題目的構念、內容和文辭等提出建議，作為編製預試量表的參考（如附錄三）。

研究者彙整專家學者意見後，其中專家意見若是「適合」百分比達 80%（含）以上者，題目確定予以保留；對於建議「不適用」百分比達 20%以上者，經與指導教授討論且參酌研究目的和研究對象等要素之後，一旦認定不適合，則予以刪除，以提高本問卷之效度。雖然，本量表專家內容效度在建議「本題須修正」上，部份題目修正比例頗高，但大部分多是對於文辭的潤飾，所以研究者在修飾後，仍予以保留，本問卷專家內容效度及各層面題目保留情形，分述於表 4-1-1。

表 4-1-1 受督導者依附行為量表專家內容效度表

層面	初稿	適用		不適用		本題須修正		其他		結果		
	題號	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	保留	修正後保留	刪除
焦慮 層面	1-1	8	80%	0	0%	2	20%	0	0%	v		
	1-2	5	50%	1	10%	3	30%	1	10%		v	
	1-3	8	80%	0	0%	2	20%	0	0%	v		
	1-4	4	40%	0	0%	5	50%	1	10%		v	
	1-5	7	70%	0	0%	2	20%	1	10%		v	
	1-6	5	50%	0	0%	5	50%	0	0%		v	
	1-7	6	50%	0	0%	3	30%	1	10%		v	
	1-8	5	50%	2	20%	2	20%	1	10%		v	
	1-9	4	40%	1	10%	5	50%	0	0%		v	
害怕 層面	2-1	6	60%	0	0%	4	40%	0	0%		v	
	2-2	8	80%	0	0%	2	20%	0	0%		v	
	2-3	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	v		
	2-4	7	70%	0	0%	2	20%	1	10%		v	
	2-5	8	80%	0	0%	1	10%	1	10%		v	
	2-6	5	50%	0	0%	5	50%	0	0%		v	
	2-7	7	70%	0	0%	3	30%	0	0%		v	
	2-8	7	70%	1	10%	2	20%	0	0%		v	
	2-9	6	60%	0	0%	4	40%	0	0%		v	
抗拒 層面	3-1	6	60%	1	10%	3	30%	0	0%		v	
	3-2	7	70%	0	0%	3	30%	0	0%		v	
	3-3	4	40%	2	20%	3	30%	1	10%		v	
	3-4	6	60%	1	10%	3	30%	0	0%		v	
	3-5	8	80%	2	20%	0	0%	0	0%		v	
	3-6	3	30%	1	10%	6	60%	0	0%		v	
	3-7	6	60%	0	0%	4	40%	0	0%		v	
	3-8	7	70%	2	20%	1	10%	0	0%			v
	3-9	4	40%	1	10%	4	40%	1	10%		v	

經過專家效度後，確定「焦慮層面」的第 9 題修正為正向題，共保留 9 題；「害怕層面」題目都予以保留，共 9 題；「抗拒層面」的第 5 題修正為正向題，第 8 題則刪除，共 8 題，因此預試量表題目總計 26 題。

二、預試量表分析

研究者針對 126 份預試問卷，以項目分析和因素分析進行建構效度的考驗，並編製「受督導者依附行為量表」正式量表。

（一）項目分析

首先對預試問卷進行項目分析，依項目分析結果，刪除 t 值小於 3，未達 .05 顯著水準，修正後與各層面相關小於 .20，及刪題後 Cronbach's Alpha 值會提高的題目。預試問卷項目分析結果如表 4-1-2。

表4-1-2 「受督導者依附行為量表」預試量表項目分析結果摘要表

層面	題 項	t 值	修正後與各層面相關	刪除後 α 值	刪 留
焦 慮 層 面	1.我會擔心自己的得不到督導者的讚美與肯定。	-12.251***	.682	.614	留
	2.我覺得督導者給我的建議都是好的。	-5.750***	.329	.692	留
	3.我會擔心與督導者的關係不佳。	-12.351***	.520	.651	留
	4.我從來不會去懷疑督導者所說的話。	-4.411***	.207	.716	刪
	5.我會對督導者說自己在諮商工作上的挫折感，卻又會擔心督導者懷疑我的諮商能力不好。	-8.316***	.476	.662	留
	6.為了讓督導者覺得我與他（她）的關係是緊密的，我會主動分享關於自己的事情。	-6.749***	.388	.681	留
	7.在諮商工作上碰到問題，我第一個想到的是請督導者幫忙解決。	-4.665***	.333	.691	留
	8.我不喜歡依賴督導者。（反向題）	-1.486	-.009	.728	刪
	9.為了避免督導者不高興，我會迎合督導者說的話，以和督導建立正向關係。	-6.646***	.411	.679	留
	10.我自覺諮商能力不好，所以會刻意在督導者面前掩飾自己的缺點。	-5.716***	.342	.521	留
	11.我不敢跟督導者太過親近，因為擔心他（她）太了解我，特別是我的缺點。	-6.730***	.424	.499	留
	12.我樂於告訴督導者自己的限制在哪裡，不怕督導者看清我。	2.280**	-.250	.638	刪
	13.我常常會出現不想跟督導者進行督導面談的念頭。	-6.781***	.449	.481	留
	14.我會不知道怎麼和督導者相處，拉近雙方關係。	-8.888***	.530	.466	留
	15.對於在督導者面前展示我的工作紀錄，如錄音（影）帶，我會感覺非常害怕緊張。	-8.991***	.501	.451	留
	16.面對督導者時，我覺得很自在。（反向題）	1.814	-.258	.639	刪
	17.就算督導者讚許我的作法，我還是會一直覺得自己的諮商能力不夠好。	-4.053***	.199	.592	刪
	18.每次面對督導者時，我常會感到緊張不安。	-10.034***	.490	.468	留

表4-1-2 「受督導者依附行為量表」預試量表項目分析結果摘要表（續）

層面	題項	t 值	修正後與各層面相關	刪除後 α 值	刪 留
焦慮層面	19.我在督導者面前表現得獨立自主。	-8.811***	.509	.663	留
	20.我認為自己就可以解決諮商工作中遭遇的問題，不需要督導者的協助。	-6.626***	.395	.688	留
	21.我和督導者間的督導內容，通常僅限於討論和案主相關的事情。	-3.157**	.161	.737	刪
	22.即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己。	-11.717***	.608	.639	留
	23.和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關係。	-12.036***	.569	.647	留
	24.我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給我想要的幫助。	-7.403***	.445	.677	留
	25.當督導者對我表達關心時，我會覺得不自在，認為他（她）不必要這樣做。	-2.125*	.076	.742	刪
抗拒層面	26.我總是很理智的面對我的個案與督導者。	-7.403***	.483	.669	留

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

焦慮層面原始 α 值 = .707 刪題後 α 值 = .785 害怕層面原始 α 值 = .566 刪題後 α 值 = .814

抗拒層面原始 α 值 = .714 刪題後 α 值 = .795

誠如表 4-1-2 所示，焦慮層面第 4 題因刪除後 α 值會提昇，故刪除之；第 8 題 t 值小於 3，刪除後 α 值會提昇，且修正後與各層面相關小於 .20，故刪除之。害怕層面第 12、16 題的 t 值小於 3，且刪除後 α 值會提昇，故刪除之；第 17 題因修正後與各層面相關小於 .20，故刪除之。抗拒層面第 21 題因修正後與各層面相關小於 .20，且刪除後 α 值會提昇，故刪除之；第 25 題的 t 值小於 3，修正後與各層面相關小於 .20，且刪除後 α 值會提昇，故刪除之。經過項目分析，焦慮層面保留 7 題，害怕層面保留 6 題，抗拒層面保留 6 題，共 19 題。

（二）主成份分析

研究者將各分層面以主成份分析法，最大變異數轉軸法，萃取 1 個因素加以分析，刪除因素負荷量低於 0.50 之題項，分析結果摘要表如表 4-1-3、表 4-1-4、表 4-1-5。

如表 4-1-3、表 4-1-4、表 4-1-5 所呈現結果，焦慮層面第 2、7 題，抗拒層面第 20 題，因素負荷量都小於 0.50，故皆刪除之。害怕層面的題目因素負荷量都大於 0.50，故全都保留。因此，本量表焦慮層面保留 5 題，害怕層面保留 6 題，抗拒層面保留 5 題，共 16 題，其各層面可解釋變異量介於 36.3%到 45.6%之間。

表4-1-3 焦慮層面預試題目主成份分析結果摘要表

題號	題項	因素	刪留
1.	我會擔心自己的得不到督導者的讚美與肯定。	.858	留
2.	我覺得督導者給我的建議都是好的。	.355	刪
3.	我會擔心與督導者的關係不佳。	.796	留
5.	我會對督導者說自己在諮商工作上的挫折感，卻又會擔心督導者懷疑我的諮商能力不好。	.690	留
6.	為了讓督導者覺得我與他（她）的關係是緊密的，我會主動分享關於自己的事情。	.568	留
7.	在諮商工作上碰到問題，我第一個想到的是請督導者幫忙解決。	.402	刪
9.	為了避免督導者不高興，我會迎合督導者說的話，以和督導建立正向關係。	.643	留
可解釋變異量		36.3%	

表4-1-4 害怕層面預試題目主成份分析結果摘要表

題號	題項	因素	刪留
10.	我自覺諮商能力不好，所以會刻意在督導者面前掩飾自己的缺點。	.614	留
11.	我不敢跟督導者太過親近，因為擔心他（她）太了解我，特別是我的缺點。	.768	留
13.	我常常會出現不想跟督導者進行督導面談的念頭。	.610	留
14.	我會不知道怎麼和督導者相處，拉近雙方關係。	.797	留
15.	對於在督導者面前展示我的工作紀錄，如錄音（影）帶，我會感覺非常害怕緊張。	.786	留
18.	每次面對督導者時，我常會感到緊張不安。	.755	留
可解釋變異量		45.6%	

表4-1-5 抗拒層面預試題目主成份分析結果摘要表

題號	題項	因素	刪留
19.	我在督導者面前表現得獨立自主。	.715	留
20.	我認為自己就可以解決諮商工作中遭遇的問題，不需要督導者的協助。	.448	刪
22.	即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己。	.844	留
23.	和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關係。（反向題）	.789	留
24.	我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給我想要的幫助。	.634	留
26.	我總是很理智的面對我的個案與督導者	.680	留
可解釋變異量		41.9%	

（三）因素分析

研究者為考驗刪題後量表各層面是否符合原構念，將刪題後的預試量表各層面都分成奇數題與偶數題，分別加總計分，進行因素分析，採用最大變異數轉軸法，萃取出三個因素，分析結果如表 4-1-6。

如表 4-1-6 所示，結果得到三個因素，因素一為 B1 與 B2，因素二為 C1 與 C2，因素三為 A1 與 A2，顯示同一層面之變項皆在同一因素上有較大之負荷量，研究者依原有量表構念名稱命名，因素一（B1、B2）為害怕層面，因素二（C1、C2）為抗拒層面，因素三（A1、A2）為焦慮層面。

表4-1-6 「受督導者依附行為量表」預試刪題後分組之因素分析摘要表

分組	因素一	因素二	因素三	原量表構念
B1	.889	-.198	.167	害怕
B2	.858	-.179	.303	層面
C1	-.063	.920	-.153	抗拒
C2	-.343	.831	-.130	層面
A2	.135	-.167	.930	焦慮
A1	.482	-.138	.769	層面

三、正式量表分析

正式量表內容主要包括「焦慮層面」5 題、「害怕層面」6 題、「抗拒層面」5 題，總計 16 題。量表採用 Likert 七點量表計分，從「1」到「7」依序是「完全不符合」、「相當不符合」、「不太符合」、「有點符合」、「還算符合」、「相當符合」、「完全符合」，正式量表題目摘要表如表 4-1-7。

表4-1-7 「受督導者依附行為量表」正式量表題目摘要表

層面	題 項（正式問卷題號）
焦慮層面	1.我會擔心自己的得不到督導者的讚美與肯定。
	2.我會擔心與督導者的關係不佳。
	3.我會對督導者說自己在諮商工作上的挫折感，卻又會擔心督導者懷疑我的諮商能力不好。
	4.為了讓督導者覺得我與他（她）的關係是緊密的，我會主動分享關於自己的事情。
	5.為了避免督導者不高興，我會迎合督導者說的話，以和督導建立正向關係。
害怕層面	6.我自覺諮商能力不好，所以會刻意在督導者面前掩飾自己的缺點。
	7.我不敢跟督導者太過親近，因為擔心他（她）太了解我，特別是我的缺點。
	8.我常常會出現不想跟督導者進行督導面談的念頭。
	9.我會不知道怎麼和督導者相處，拉近雙方關係。
	10.對於在督導者面前展示我的工作紀錄，如錄音（影）帶，我會感覺非常害怕緊張。
抗拒層面	11.每次面對督導者時，我常會感到緊張不安。

表4-1-7 「受督導者依附行為量表」正式量表題目摘要表（續）

層面	題 項 （正式問卷題號）
	12.我在督導者面前表現得獨立自主。
抗拒	13.即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己。
層面	14.和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關係。
	15.我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給我想要的幫助。
	16.我總是很理智的面對我的個案與督導者。

（一）正式量表信度分析

本研究以正式樣本進行受督導者行為量表之信度分析，各層面之內部一致性 α 值分別是：「焦慮層面」為 .776、「害怕層面」為 .873，及「抗拒層面」為 .697，結果如表 4-1-8。

表 4-1-8 「受督導者依附行為量表」各層面內部一致性交互驗證摘要表

量表層面	預試量表刪題後 α 係數	正式量表 α 係數
焦慮層面	.787	.776
害怕層面	.814	.873
抗拒層面	.795	.697

在折半信度方面，本研究將量表各層面以隨機方式進行折半信度分析，如表 4-1-9，並且以斯布校正公式，將折半信度加以還原估計。結果如表 4-1-9 所示，「焦慮層面」折半信度為 .590、「害怕層面」折半信度為 .840 和「抗拒層面」折半信度為 .651。

表 4-1-9 「受督導者依附行為量表」折半信度摘要表

分層面	原題數	人數	相關係數	斯布校正信度
焦慮層面	5	250	.411	.590
害怕層面	6	250	.724	.840
抗拒層面	5	250	.475	.651

（二）正式量表效度分析

本研究分別以內容效度、建構效度及效標關聯效度考驗受督導者依附行為量表之效度，其結果分述如下：

1. 內容效度：「受督導者依附行為」的量表架構在依附理論方面，係參考 Bartholomew 和 Horowitz（1991）的人際依附風格理論分類方式；在督

導理論部份，則參考 Watkins (1995)、Foster (2002) 等人之概念，編製而成。之後經 10 位專家學者審查，以作為刪選題目的參考。預試完成後，再以項目分析，確定題項之間的適切性。因此，本量表具有尚佳的内容效度。

2. 建構效度：研究者先以預試問卷對各層面進行因素分析來考驗其建構效度（見表 4-1-6），保留因素負荷量大於 .50 者。並針對正式問卷再進行一次因素分析，如表 4-1-10，結果發現所有題目仍維持原先設定的因素層面中，顯示問卷在因素結構上良好，具有建構效度。

表4-1-10 「受督導者依附行為」正式量表因素分析摘要表

正式量表題號	因素一	因素二	因素三	量表構念
8	.833	-.016	.041	害怕層面
9	.800	.117	-.054	
7	.777	.256	-.060	
11	.755	.160	-.211	
10	.639	.311	-.183	
6	.614	.432	-.115	
2	.263	.768	-.164	焦慮層面
1	.305	.707	-.260	
5	.410	.625	-.045	
3	.437	.616	-.211	
4	-.112	.549	.195	
13	-.126	-.165	.749	抗拒層面
15	.150	-.043	.700	
12	-.090	.266	.639	
16	-.177	-.175	.632	
14	-.423	-.185	.521	

3. 效標關聯效度：研究者以王慶福 (1995)「人際依附風格」量表作為效標（見表 4-1-11），考驗自編「受督導者督導依附行為」量表效度，其中人際依附風格的焦慮依附與本量表焦慮層面概念符合；人際依附風格的逃避依附與本量表害怕層面概念符合；人際依附風格的排斥依附與本量表抗拒層面構念符合。如表 4-1-11 結果，顯示焦慮依附與焦慮層面相關為 .526；逃避依附與害怕層面的相關為 .513；排斥依附與抗拒層面相關為 .478。

表 4-1-11 受督導者依附行為量表與人際依附風格之相關係數摘要表

		受督導者督導依附行為			人際依附風格			
		焦慮 層面	害怕 層面	抗拒 層面	焦慮 依附	逃避 依附	排斥 依附	安全 依附
受督導者	焦慮層面	1						
督導依附	害怕層面	.587***	1					
行為	抗拒層面	-.288***	-.339***	1				
	焦慮依附	.526***	.536***	-.299***	1			
人際依附	逃避依附	.350***	.513***	-.215***	.550***	1		
風格	排斥依附	-.357***	-.482***	.478***	-.461***	-.459***	1	
	安全依附	-.357***	-.482***	.478***	-.461***	-.459***	.366***	1

*** P < .001

貳、受督導者督導效能知覺量表

一、量表題目增刪與修飾：建構專家內容效度

研究者將修編後的「受督導者督導效能知覺量表」初稿題目，益請 10 位專家學者建構本量表的內容效度。其中專家意見若是「適合」百分比達 80%（含）以上者，題目予以保留；對於建議「本題須修正」百分比達 20% 以上者，和建議「不適用」之題目，經與指導教授討論並參酌研究目的、研究對象等要素之後，一旦認定不適合，則予以刪除，以提高本量表效度。此外，專家學者認為少數題目的題意不清，而未加以勾選，故列入「其他」項，而本量表之專家內容效度及各分量表保留題目情形，分述於表 4-1-12。

在本量表中的「自我評量」分量表，進行專家效度時，專家學者們雖有針對題目進行勾選，但皆另外給予建議認為「自我評量」並不適用於受督導者，建議將此分量表題目全部刪除，故研究者遂將此分量表直接予以刪除。

如表 4-1-12 所示，在經過題目修訂後，其中「督導角色與功能」的第六題修訂為「督導者扮演著教師的角色」及「督導者扮演訓練者的角色」，並刪除「自我評量」全部題目與「督導關係」中的第 1、11 題，最後確定「受督導者督導效能知覺量表」預試題目，包括「督導角色與功能」計 10 題、「督導關係」計 9 題、「督導技巧」計 9 題，總計 27 題（如附錄五）。

表 4-1-12 「受督導者督導效能知覺量表」專家內容效度表

分量表	題號	適用		不適用		本題須修正		其他		結果		
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	保留	修正後保留	刪除
督導 角色 與 功能	1-1	9	90%	0	0%	1	10%	0	0%	v		
	1-2	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	v		
	1-3	9	90%	0	0%	1	10%	0	0%	v		
	1-4	8	80%	0	0%	2	20%	0	0%		v	
	1-5	5	50%	0	0%	5	50%	0	0%		v	
	1-6	8	80%	0	0%	2	20%	0	0%		v	
	1-7	9	90%	0	0%	1	10%	0	0%	v		
	1-8	9	90%	0	0%	1	10%	0	0%	v		
	1-9	7	70%	0	0%	3	30%	0	0%		v	
自我 評量	2-1	3	30%	1	10%	3	30%	3	30%			v
	2-2	3	30%	3	30%	3	30%	1	10%			v
	2-3	5	50%	2	20%	2	20%	1	10%			v
	2-4	6	60%	2	20%	1	10%	2	20%			v
	2-5	7	70%	1	10%	0	0%	2	20%			v
	2-6	6	60%	1	10%	1	10%	2	20%			v
	2-7	4	40%	1	10%	3	30%	2	20%			v
	2-8	5	50%	1	10%	2	20%	2	20%			v
	2-9	4	40%	1	10%	3	30%	2	20%			v
	2-10	5	50%	1	10%	2	20%	2	20%			v
	2-11	6	60%	1	10%	1	10%	2	20%			v
	2-12	3	30%	1	10%	4	40%	2	20%			v
	2-13	6	60%	3	30%	2	20%	1	10%			v

表 4-1-12 「受督導者督導效能知覺量表」專家內容效度表（續）

分量表	題號	適用		不適用		本題須修正		其他		結果		
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	保留	修正後保留	刪除
督導 關係	3-1	8	80%	2	20%	0	0%	0	0%			v
	3-2	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	v		
	3-3	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	v		
	3-4	9	90%	0	0%	1	10%	0	0%	v		
	3-5	7	70%	1	10%	2	20%	0	0%		v	
	3-6	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	v		
	3-7	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	v		
	3-8	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	v		
	3-9	9	90%	0	0%	1	10%	0	0%	v		
	3-10	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	v		
	3-11	7	70%	2	20%	1	10%	0	0%			v
督導 技巧	4-1	9	90%	0	0%	1	10%	0	0%	v		
	4-2	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	v		
	4-3	9	90%	0	0%	1	10%	0	0%	v		
	4-4	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	v		
	4-5	9	90%	0	0%	1	10%	0	0%	v		
	4-6	8	80%	0	0%	2	20%	0	0%		v	
	4-7	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	v		
	4-8	8	80%	0	0%	2	20%	0	0%		v	
	4-9	9	90%	0	0%	1	10%	0	0%	v		

二、預試量表分析

研究者針對 126 份預試問卷資料，依據預試分析結果進行刪題，最後完成「受督導者督導效能知覺量表」正式量表。

（一）項目分析

首先對預試問卷進行項目分析，依項目分析結果，刪除 t 值小於 3，且未達 .001 顯著水準，及刪題後 Cronbach's Alpha 值會提高的題目，再以剩餘題目進行因素

分析，進行最後刪題。預試問卷項目分析結果如表 4-1-13。

誠如表 4-1-13 所顯示，預試量表的第 20 題因刪除後 α 值會提昇，故刪除之；第 28 題因為 t 值小於 3，且刪除後 α 值會提昇，故刪除之。經項目分析後，預試量表保留 26 題。

表4-1-13 「受督導者督導效能知覺量表」預試量表項目分析結果摘要表

題 項（正式問卷題號）		t 值	修正後 總相關	刪除後 α 值	刪留
督 導 角 色 與 功 能	1.督導者會協助我精進諮商技巧。	-6.605***	.644	.953	留
	2.督導者會協助我覺察自己的情緒。	-5.985***	.555	.954	留
	3.督導者會協助我檢視自己的專業表現。	-6.917***	.691	.953	留
	4.督導者會給予適當的建議並教導我。	-10.140***	.745	.952	留
	5.督導者會提供諮商工作上的意見給我。	-6.512***	.701	.953	留
	6.督導者扮演著教師的角色。	-4.698***	.488	.955	留
	7.在督導歷程中，督導者很清楚我的諮商工作狀況。	-6.678***	.697	.953	留
	8.督導者會因應情況而調整他的督導作為。	-8.539***	.737	.952	留
	9.督導者扮演著訓練者的角色。	-3.002**	.400	.955	留
	10.在督導歷程中，因為督導者不太能掌握我的需求及問題，我覺得督導者的角色是模糊的。（反向題）	-6.151***	.434	.955	留
督 導 關 係	11.督導者能跟我建立支持與分享的關係。	-6.295***	.699	.953	留
	12.在督導歷程中，督導者會適時的和我分享相似的經驗、想法或感受。	-8.621***	.798	.952	留
	13.在督導歷程中，督導者會接納與尊重我。	-7.163***	.717	.953	留
	14.督導者覺得彼此要建立好的督導關係。	-8.639***	.780	.952	留
	15.在督導歷程中，督導者會開放他的個人經驗。	-7.691***	.707	.953	留
	16.督導者和我都很清楚彼此在督導中的責任。	-5.428***	.688	.953	留
	17.督導者和我彼此相互尊重。	-6.565***	.665	.953	留
	18.督導者和我朝著彼此同意的目標而努力。	-6.337***	.672	.953	留
	19.督導者和我相互信任。	-7.955***	.708	.953	留

表4-1-13 「受督導者督導效能知覺量表」預試量表項目分析結果摘要表（續）

題 項（正式問卷題號）		t 值	修正後 總相關	刪除後 α 值	刪 留
督 導 技 巧	20.督導者和我訂定督導契約。	-4.768***	.433	.956	刪
	21.督導者會和我訂定適合我的督導目標。	-8.333***	.630	.953	留
	22.督導者會協助我不斷地充實諮商專業技巧。	-8.265***	.782	.952	留
	23.督導者會協助我進行自我評量。	-6.976***	.708	.953	留
	24.督導者能夠和我共同討論督導目標。	-8.805***	.712	.952	留
	25.在督導歷程中，督導者和我都很清楚諮商工作所依循的 理論架構為何。	-5.985***	.661	.953	留
	26.為了提昇諮商專業知能，督導者期待我能多接觸不同類 型的個案。	-7.104***	.659	.953	留
	27.督導者能夠向我示範他的諮商技巧。	-7.334***	.656	.953	留
	28.督導者會在適當的時候，挑戰和面質我不一致的言行。	-2.661**	.395	.956	刪

*** $P < .001$ ** $P < .01$

總量表刪題前 α 值 = .955 總量表刪題後 α 值 = .956

（二）預試問卷因素分析

經過項目分析後，研究者進行第二次刪題，以因素分析，最大變異數轉軸法，萃取 3 個因素加以分析，分析結果如表 4-1-14。

結果顯示轉軸後的成份矩陣，得到三個因素與原量表構念一致，故將因素一命名為「督導關係」，因素二為「角色與功能」，因素三為「督導技巧」。為了考量因素分析的結果與原量表構念，故刪除各因素中和原量表構念不合的題目，第 7、9、10、15 題，共 4 題。

表4-1-14 「受督導者督導效能知覺量表」預試量表因素分析結果摘要表

題 項（問卷題號）	因素一	因素二	因素三	原構念	刪留
17.督導者和我彼此相互尊重。	.837	.140	.197	督導關係	留
19.督導者和我相互信任。	.789	.204	.258	督導關係	留
13.在督導歷程中，督導者會接納與尊重我。	.784	.297	.197	督導關係	留
16.督導者和我都很清楚彼此在督導中的責任。	.701	.174	.329	督導關係	留
18.督導者和我朝著彼此同意的目標而努力。	.680	.285	.237	督導關係	留
14.督導者覺得彼此要建立好的督導關係。	.661	.360	.366	督導關係	留
12.在督導歷程中，督導者會適時的和我分享相似的經驗、想法或感受。	.637	.329	.453	督導關係	留
10.在督導歷程中，因為督導者不太能掌握我的需求及問題，我覺得督導者的角色是模糊的。	.606	.155	.028	角色與功能	刪
11.督導者能跟我建立支持與分享的關係。	.564	.401	.308	督導關係	留
1. 督導者會協助我精進諮商技巧。	.284	.828	.092	角色與功能	留
3. 督導者會協助我檢視自己的專業表現。	.354	.733	.174	角色與功能	留
2. 督導者會協助我覺察自己情緒。	.348	.718	-.009	角色與功能	留
5. 督導者會提供諮商工作上的意見給我。	.298	.716	.269	角色與功能	留
4. 督導者會給予適當的建議並教導我。	.368	.695	.307	角色與功能	留
6. 督導者扮演著教師的角色。	-.030	.597	.374	角色與功能	留
8. 督導者會因應情況而調整他的督導作為。	.326	.571	.436	角色與功能	留
15. 在督導歷程中，督導者會開放他的個人經驗。	.388	.492	.398	督導關係	刪
21. 督導者會和我訂定適合我的督導目標。	.217	.090	.809	督導技巧	留
23. 督導者會協助我進行自我評量。	.381	.229	.637	督導技巧	留
27. 督導者能夠向我示範他的諮商技巧。	.300	.288	.593	督導技巧	留
25. 在督導歷程中，督導者和我都很清楚諮商工作所依循的理論架構為何。	.300	.310	.593	督導技巧	留
24. 督導者能夠和我共同討論督導目標。	.374	.331	.584	督導技巧	留
26. 為了提昇諮商專業知能，督導者期待我能多接觸不同類型的個案。	.286	.356	.560	督導技巧	留
9. 督導者扮演著訓練者的角色。	-.123	.337	.552	角色與功能	刪
22. 督導者會協助我不斷地充實諮商專業技巧。	.467	.375	.545	督導技巧	留
7. 在督導歷程中，督導者很清楚我的諮商工作狀況。	.343	.459	.475	角色與功能	刪

三、正式量表分析

「受督導者督導效能知覺量表」包括「督導角色與技巧」7題、「督導關係」8題、「督導技巧」7題，共22題。正式量表採用Likert四點量表計分，從「1」到「4」分別是「非常不符合」、「很少符合」、「經常符合」、「非常符合」，正式量表題目摘要表如表4-1-15。

量表採正向命題，計分方式採正向計分，如填答「2」者，代表得到2分，將各分量表分數加總後，總分高表示受督導者知覺其有較高的督導效能，得分越低，表示受督導者知覺其有較低的督導效能。

表4-1-15 「受督導者督導效能知覺量表」正式量表題目摘要表

原構念	題 項 (問卷題號)
督導 角色 與 功能	1.督導者會協助我精進諮商技巧。
	2.督導者會協助我覺察自己的情緒。
	3.督導者會協助我檢視自己的專業表現。
	4.督導者會給予適當的建議並教導我。
	5.督導者會提供諮商工作上的意見給我。
	6.督導者扮演著教師的角色。
	7.督導者會因應情況而調整他的督導作為。
督 導 關 係	8.督導者能跟我建立支持與分享的關係。
	9.在督導歷程中，督導者會適時的和我分享相似的經驗、想法或感受。
	10.在督導歷程中，督導者會接納與尊重我。
	11.督導者覺得彼此要建立好的督導關係。
	12.督導者和我都很清楚彼此在督導中的責任。
	13.督導者和我彼此相互尊重。
	14.督導者和我朝著彼此同意的目標而努力。
督 導 技 巧	15.督導者和我相互信任。
	16.督導者會和我訂定適合我的督導目標。
	17.督導者會協助我不斷地充實諮商專業技巧。
	18.督導者會協助我進行自我評量。
	19.督導者能夠和我共同討論督導目標。
	20.在督導歷程中，督導者和我都很清楚諮商工作所依循的理論架構為何。
	21.為了提昇諮商專業知能，督導者期待我能多接觸不同類型的個案。
	22.督導者能夠向我示範他的諮商技巧。

(一) 正式量表信度分析

此正式量表的信度考驗，採內部一致性係數，「督導角色與功能」分量表 α 係數為 .861、「督導關係」分量表 α 係數為 .767、「督導技巧」分量表 α 係數為 .881，總量表的 α 係數為 .918。

(二) 正式量表效度分析

本研究分別以內容效度、建構效度考驗受督導者督導效能量表之效度，其結果分述如下：

1. 內容效度：「受督導者督導效能量表」的量表架構係參考王文秀等人(2006)編製的「諮商督導專業知覺量表」，研究者將其修編為「受督導者督導效能量表」。其後經過 10 位專家學者評定內容，以作為刪選題目的參考。預試完成後，再以項目分析，以確定題項之間的適切性。因此，本量表具有不錯的內容效度。
2. 建構效度：研究者先以預試有效樣本對各層面進行因素分析來考驗其構念效度（詳見表 4-1-14），並針對正式樣本再進行一次因素分析，如表 4-1-16，結果發現所有的題目仍維持原先設定的構念量表，顯示問卷在因素結構上良好，具有建構效度。

表4-1-16 「受督導者督導效能知覺量表」正式量表因素分析結果摘要表

題 項（問卷題號）	因素一	因素二	因素三	原構念
13.督導者和我彼此相互尊重。	.841	.202	.155	督導關係
10.在督導歷程中，督導者會接納與尊重我。	.820	.201	.174	
15.督導者和我相互信任。	.792	.223	.234	
11.督導者覺得彼此要建立好的督導關係。	.726	.163	.301	
14.督導者和我朝著彼此同意的目標而努力。	.722	.241	.302	
12.督導者和我都很清楚彼此在督導中的責任。	.685	.315	.263	
8.督導者能跟我建立支持與分享的關係。	.664	.380	.143	
9.在督導歷程中，督導者會適時的和我分享相似的經驗、想法或感受。	.256	.073	.169	
3.督導者會協助我檢視自己的專業表現。	.249	.793	.220	督導角色與功能
1.督導者會協助我精進諮商技巧。	.184	.768	.257	
5.督導者會提供諮商工作上的意見給我。	.207	.751	.325	
4.督導者會給予適當的建議並教導我。	.322	.744	.238	
2.督導者會協助我覺察自己的情緒。	.345	.624	.175	
6.督導者扮演著教師的角色。	-.070	.591	.331	
7.督導者會因應情況而調整他的督導作為。	.287	.500	.378	
21.為了提昇諮商專業知能，督導者期待我能多接觸不同類型的個案。	.246	.135	.700	督導技巧
18.督導者會協助我進行自我評量。	.374	.188	.671	
17.督導者會協助我不斷地充實諮商專業技巧。	.304	.391	.647	
19.督導者能夠和我共同討論督導目標。	.505	.207	.571	
16.督導者會和我訂定適合我的督導目標。	.525	.189	.539	
22.督導者能夠向我示範他的諮商技巧。	.357	.240	.524	
20.在督導歷程中，督導者和我都很清楚諮商工作所依循的理論架構為何。	.341	.246	.512	

第二節 受督導者依附行為與受督導者督導效能知覺之現況

本節主要在於藉由百分比、平均數、標準差等描述性統計，針對研究對象的背景情形，及受督導者的依附行為與督導效能知覺之現況做分析探討。

壹、研究對象的背景情形

研究者將正式的有效樣本初步統計，並將所有樣本依據研究對象來源分類，在各背景變項的分佈情形，整理如表 4-2-1。

本研究之有效樣本為 250 份，從表 4-2-1 可知在性別分佈上，研究對象的男女性別比例分配明顯不均，生命線協會女性受督導者佔 82.7%，男性佔 17.3%；張老師的女性受督導者佔 77.3%，男性佔 22.7%；學校機構的女性受督導者佔 85.5%，男性則佔 14.5%，由此可見從事諮商輔導工作的多屬女性。

在最高學歷上，各縣市生命線的受督導者中學歷是碩士佔 8.2%、碩士進修有 4.1%、大學則佔 79.6%，高中職佔了 8.2%；張老師的受督導者中學歷是碩士佔了 37.1%、碩士進修有 3.1%、大學佔了 59.8%；學校機構的受督導者中碩士佔了 49.1%、碩士班進修佔 50.9%。由此可見，生命線與張老師的受督導者大部分為大學畢業，學校機構以碩士及碩士進修為主。

在專業背景上，生命線的受督導者是諮商輔導專業背景佔 10.2%、心理社工相關背景佔 3.1%、其他非專業相關背景佔 86.7%；張老師的受督導者是諮商輔導專業背景佔 21.6%、心理社工相關背景佔 23.7%、其他非相關專業背景佔 54.6%；學校機構中是諮商輔導專業背景佔 87.3%、心理社工相關背佔 5.5%、其他非相關專業背景佔 7.3%。由此可知，生命線及張老師的受督導者大多是非相關專業領域背景，而學校機構因為便利取樣的關係，樣本基本上都是專業相關背景，少部份為相關科系背景。

在目前服務單位上，此背景變項以樣本目前主要從事諮商輔導工作之處為主，生命線樣本群中有 81.6%的人本身是在生命線從事諮商輔導工作，另外，各有 2%的人主要在私立大專院校、公（私）立高中職校從事諮商輔導工作，有 7.1%在國民中小學服務。張老師樣本群中有 66%的人本身就在張老師服務，另外，

有 3.1%的人主要在公立大專院校從事諮商輔導工作、有 8.2%的人在私立大專院校從事諮商輔導工作、有 6.2%是在公立高中職校服務、有 1%在私立高中職校服務、有 9.3%在國民中小學內服務，其他 6.2%在其他機構從事諮商輔導工作。在學校機構的樣本群中，有 15.7%在公立大專院校內從事諮商輔導工作、各有 15.7%在私立大專院校內和私立高中職校內服務、29.4%在國民中小學、3.9%在張老師機構服務、2.0%在生命線服務、5.9%在社區心理衛生中心服務，還有 11.8%在其他機構，如政府部門、監獄管理員、非營利組織等從事諮商輔導工作。綜合來看，由於張老師與生命線有自行培訓志工的制度，因此張老師與生命線從事諮商輔導工作的人大部分是其自行培訓的人員；而學校機構部份，因為多是學生，在實習機構的選擇上較為廣泛，在職進修者多以原工作處實習，如學校輔導室，就比例而言，學校機構的受督導者服務單位仍以學校相關機構為主。

在從事諮商輔導工作年資上，生命線方面，有 22.4%諮商輔導工作年資是 2 年（含）以下，有 26.5%諮商輔導工作年資是 2 年至 5 年（含）、有 24.5%諮商輔導工作年資是 5 至 10 年（含），和 26.5%諮商輔導工作年資是 10 年以上。張老師方面，有 39.2%工作年資是 2 年（含）以下、有 27.8%工作年資是 2 年至 5 年（含）、有 21.6%工作年資是 5 至 10 年（含），和 11.3%工作年資是 10 年以上。學校機構方面，有 65.5%工作年資是 2 年（含）以下、30.9%工作年資是 2 年至 5 年（含），及 3.6%工作年資是 5 至 10 年（含）。從上述資料，可以看出張老師與生命線的樣本分佈較平均，而學校機構則近七成是屬於 2 年（含）以下的新手，但整體來看，無論是張老師、生命線或學校機構之受督導者在從事諮商輔導工作年資上主要以 2 年（含）以下者居多。

在接受督導經驗年資上，生命線方面，有 28.6%受督導經驗年資是 2 年（含）以下、有 39.8%受督導經驗是 2 年至 5 年（含）、有 19.4%受督導經驗年資是 5 至 10 年（含），有 12.2%經驗年資是 10 年以上。在張老師方面，44.3%受督導經驗年資是 2 年（含）以下、25.8%受督導經驗是 2 年至 5 年（含）、19.6%有 19.4%受督導經驗年資是 5 至 10 年（含），10.3%受督導經驗年資是 10 年以上。在學校機構方面，78.2%受督導經驗年資是 2 年（含）以下，另外 21.8%受督導經驗是 2 年至 5 年（含）。由此可知，無論是生命線、張老師及學校部份的受督導者在接受督導經驗年資上，原則上與從事輔導工作年資的比例是相符合的，例如工作年資為 2 年（含）以下的人，其接受督導經驗年資也是 2 年（含）以下，大致來說，本研究的受督導者在從事諮商輔導工作時，仍然有持續接受督導。

表 4-2-1 受督導者樣本特質描述分析摘要表

變項	變項水準	對象					
		生命線		張老師		學校機構	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	男性	17	17.3%	22	22.7%	8	14.5%
	女性	81	82.7%	75	77.3%	47	85.5%
最高學歷	碩士	8	8.2%	36	37.1%	27	49.1%
	碩士班進修	4	4.1%	3	3.1%	28	50.9%
	大學	78	79.6%	58	59.8%	0	0%
	高中職	8	8.2%	0%	.0%	0	0%
專業背景	諮商輔導科系	10	10.2%	21	21.6%	48	87.3%
	心理社工相關	3	3.1%	23	23.7%	3	5.5%
	非相關專業科系	85	86.7%	53	54.6%	4	7.3%
目前服務單位	公立大專院校	0	0%	3	3.1%	8	15.7%
	私立大專院校	2	2.0%	8	8.2%	8	15.7%
	公立高中職校	2	2.0%	6	6.2%	8	15.7%
	私立高中職校	2	2.0%	1	1.0%	0	0%
	國民中小學	7	7.1%	9	9.3%	15	29.4%
	張老師	0	0%	64	66.0%	2	3.9%
	生命線	80	81.6%	0	0%	1	2.0%
	社區心理衛生中心	0	0%	0	0%	3	5.9%
	醫療院所	0	0%	0	0%	0	0%
	其他機構	5	5.1%	6	6.2%	6	11.8%
諮商輔導工作	2 年（含）以下	22	22.4%	38	39.2%	36	65.5%
	2 年至 5 年（含）	26	26.5%	27	27.8%	17	30.9%
	5 至 10 年（含）	24	24.5%	21	21.6%	2	3.6%
	10 年以上	26	26.5%	11	11.3%	0	0%
接受督導經驗	2 年（含）以下	28	28.6%	43	44.3%	43	78.2%
	2 年至 5 年（含）	39	39.8%	25	25.8%	12	21.8%
	5 至 10 年（含）	19	19.4%	19	19.6%	0	0%
	10 年以上	12	12.2%	10	10.3%	0	0%

貳、受督導者依附行為的現況

本研究的受督導者在「受督導者依附行為量表」各層面整體的平均數、標準差、單題平均數、單題標準差，如表 4-2-2 所示。

表4-2-2 受督導者依附行為量表各層面現況摘要表

分層面	題數	平均數	標準差	單題平均數	單題標準差
焦慮層面	5	17.746	5.162	3.57	1.418
害怕層面	6	15.837	5.758	2.64	1.218
抗拒層面	5	22.220	4.425	4.43	1.315

由表 4-2-2 可知，得分越高表示受督導者越是不安全型依附，以平均中點 4 來看，「抗拒層面」(M=4.43) 的題平均數最高，其次依序是「焦慮層面」(M=3.57) 與「害怕層面」(M=2.64)，顯示受督導者對督導者最容易出現抗拒依附，再來就是焦慮依附。

由此可知，許多受督導者容易有抗拒依附行為，表示在進行督導時，不太願意主動自我揭露，特別是個人議題部份，即使面對督導者的建議，也不一定願意接納，多半與督導者維持僅止於工作的關係。其次部份受督導者容易有焦慮依附行為，表示在督導過程中會不停針對自己的諮商技巧發問，期待督導者對自己的作法給予肯定，會主動自我揭露，並且對督導者會表現出高度的積極、熱切態度。再者，另有部份受督導者會有害怕依附行為，表示其在面對督導者時，很容易緊張不安，不知該如何、也不敢跟督導者說出自己的想法和問題，非常缺乏自信，不知道跟怎麼跟督導者相處。

除此之外，依研究對象在各題項的平均分數來看（見表 4-2-3），以平均中點 4 為標準，生命線的受督導者容易出現依附行為包括「我在督導者面前表現得獨立自主」、「即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己」、「和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關係」、「我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給我想要的幫助」、「我總是很理智的面對我的個案與督導者」。

在張老師的受督導者容易出現依附行為包括「我會擔心與督導者的關係不佳」、「我在督導者面前表現得獨立自主」、「即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己」、「和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關係」、「我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給我想要的幫助」、「我總是很理智的面對我的個案與督導者」。

就學校機構內的受督導者而言，容易出現的不安全依附行為包括「我會擔心自己的得不到督導者的讚美與肯定」、「我會擔心與督導者的關係不佳」、「我會對督導者說自己在諮商工作上的挫折感，卻又會擔心督導者懷疑我的諮商能力不好」、「我在督導者面前表現得獨立自主」、「即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己」、「和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關係」、「我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給我想要的幫助」、「我總是很理智的面對我的個案與督導者」。

表4-2-3 不同研究對象在受督導者依附行為量表題項之現況摘要表

題 項	生命線		張老師		學校機構	
	M	SD	M	SD	M	SD
焦慮層面						
1.我會擔心自己的得不到督導者的讚美與肯定。	3.35	1.33	3.99	1.32	4.76	0.94
2.我會擔心與督導者的關係不佳。	3.33	1.56	4.39	1.50	5.07	1.23
3.我會對督導者說自己在諮商工作上的挫折感，卻又會擔心督導者懷疑我的諮商能力不好。	3.10	1.47	3.46	1.50	4.17	1.45
4.為了讓督導者覺得我與他（她）的關係是緊密的，我會主動分享關於自己的事情。	3.58	1.44	3.31	1.26	3.45	1.29
5.為了避免督導者不高興，我會迎合督導者說的話，以和督導建立正向關係。	2.49	1.16	2.74	1.24	3.47	1.21
害怕層面						
6.我自覺諮商能力不好，所以會刻意在督導者面前掩飾自己的缺點。	2.45	1.16	2.59	1.05	2.96	0.96
7.我不敢跟督導者太過親近，因為擔心他（她）太了解我，特別是我的缺點。	2.23	1.01	2.40	1.09	2.62	1.13
8.我常常會出現不想跟督導者進行督導面談的念頭。	2.30	1.13	2.27	1.09	2.69	1.54
9.我會不知道怎麼和督導者相處，拉近雙方關係。	2.40	1.13	2.56	1.21	2.98	1.41
10.對於在督導者面前展示我的工作紀錄，如錄音（影）帶，我會感覺非常害怕緊張。	2.91	1.28	3.25	1.45	3.76	1.20
11.每次面對督導者時，我常會感到緊張不安。	2.36	1.24	2.55	1.25	3.25	1.34
抗拒層面						
12.我在督導者面前表現得獨立自主。	4.05	1.52	4.63	1.13	4.29	1.10
13.即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己。	4.81	1.42	4.56	1.20	4.22	1.15
14.和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關係。	4.56	1.56	4.35	1.39	4.04	1.20
15.我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給我想要的幫助。	4.26	1.56	4.13	1.26	4.07	1.26
16.我總是很理智的面對我的個案與督導者。	5.02	1.23	4.85	1.05	4.35	1.16

參、受督導者督導效能知覺的現況

本研究的受督導者在「受督導者督導效能知覺量表」各分量表整體的平均數、標準差、單題平均數、單題標準差，如表 4-2-4 所示。此外，不同研究對象在受督導者督導效能知覺量表各題項的平均數、標準差，如表 4-2-5。

由表 4-2-4 可知，得分越高表示受督導者其所知覺的督導效能越高，以平均中點 2.5 來看，全體受試者的題平均數是 3.179，各分量表題平均數皆高於平均中點，顯示研究中受督導者所知覺的督導效能普遍偏高，其中以「督導關係」知覺最高

($M=3.34$)，其他依序為「督導角色與功能」知覺 ($M=3.14$) 和「督導技巧」知覺 ($M=3.05$)。

表4-2-4 受督導者督導效能知覺量表各分量表現況摘要表

分量表	題數	平均數	標準差	單題平均數	單題標準差
督導角色與功能	7	22.055	3.368	3.14	0.655
督導關係	8	26.715	4.426	3.34	0.768
督導技巧	7	21.362	3.668	3.05	0.693
總量表	22	70.033	10.300	3.18	0.705

表4-2-5 不同研究對象在受督導者督導效能知覺量表題項之現況摘要表

題 項	生命線		張老師		學校機構	
	M	SD	M	SD	M	SD
督導角色與功能						
1.督導者會協助我精進諮商技巧。	3.16	0.70	3.29	0.58	3.16	0.63
2.督導者會協助我覺察自己的情緒。	3.09	0.69	3.13	0.57	3.04	0.77
3.督導者會協助我檢視自己的專業表現。	3.11	0.69	3.23	0.57	3.16	0.54
4.督導者會給予適當的建議並教導我。	3.24	0.66	3.29	0.65	3.31	0.60
5.督導者會提供諮商工作上的意見給我。	3.15	0.72	3.36	0.58	3.35	0.58
6.督導者扮演著教師的角色。	2.87	0.78	2.97	0.74	2.75	0.70
7.督導者會因應情況而調整他的督導作為。	3.16	0.65	3.10	0.62	2.98	0.65
督導關係						
8.督導者能跟我建立支持與分享的關係。	3.34	0.61	3.28	0.54	3.00	0.72
9.在督導歷程中，督導者會適時的和我分享相似的經驗、想法或感受。	3.34	0.64	3.42	3.10	3.11	0.74
10.在督導歷程中，督導者會接納與尊重我。	3.44	0.59	3.30	0.58	3.22	0.79
11.督導者覺得彼此要建立好的督導關係。	3.36	0.58	3.28	0.52	3.13	0.70
12.督導者和我都很清楚彼此在督導中的責任。	3.48	0.56	3.30	0.58	3.20	0.56
13.督導者和我彼此相互尊重。	3.51	0.56	3.48	0.50	3.36	0.62
14.督導者和我朝著彼此同意的目標而努力。	3.43	0.59	3.35	0.60	3.13	0.61
15.督導者和我相互信任。	3.45	0.56	3.32	0.59	3.15	0.68
督導技巧						
16.督導者會和我訂定適合我的督導目標。	3.02	0.77	2.96	0.68	2.89	0.63
17.督導者會協助我不斷地充實諮商專業技巧。	3.19	0.73	3.10	0.64	3.13	0.61
18.督導者會協助我進行自我評量。	2.96	0.69	3.05	0.66	2.87	0.64
19.督導者能夠和我共同討論督導目標。	3.03	0.74	3.05	0.63	2.82	0.67
20.在督導歷程中，督導者和我都很清楚諮商工作所依循的理論架構為何。	3.12	0.67	3.05	0.70	2.96	0.67
21.為了提昇諮商專業知能，督導者期待我能多接觸不同類型的個案。	3.16	0.73	3.21	0.63	2.93	0.74
22.督導者能夠向我示範他的諮商技巧。	3.14	0.76	3.10	0.71	3.05	0.87

從表 4-2-5 各組在各題項平均得分來看，生命線受督導者所知覺的督導效能

「督導關係」反應最好，張老師與學校機構的受督導者也同樣知覺「督導關係」的效能較佳。

第三節 不同背景變項之受督導者在 受督導者依附行為的差異

本節主要探討不同背景變項在受督導者依附行為上的差異情形。研究者以背景變項為自變項，分別是性別（男、女）、最高學歷（碩士、碩士班進修、大學、高中職）、專業背景（諮商輔導等專業科系、心理社工等相關科系、其他科系）、目前服務單位（公立大專院校、私立大專院校、公立高中職校、私立高中職校、國民中小學、張老師、生命線、社區心理衛生中心、醫療院所、其他機構）、從事諮商輔導工作年資（2 年以下、2 年至 5 年、5 至 10 年、10 年以上）、接受督導經驗年資（2 年以下、2 年至 5 年、5 至 10 年、10 年以上），和受督導者依附行為各層面為依變項，進行單因子變異數分析。

由於正式問卷回收後，發現背景變項的「最高學歷」一欄，在張老師及生命線機構有大幅比例屬於大學畢業，因此在進行統計分析時，研究者於最高學歷背景變項加入了「大學」一項水準，「其他」一欄則指大學以下學歷。

一、不同性別受督導者在受督導者依附行為上的差異

表 4-3-1 為不同性別受督導者在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差；表 4-3-2 為不同性別在受督導者依附行為上之變異數分析摘要表。

表4-3-1 不同性別受督導者在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差

		焦慮層面	害怕層面	抗拒層面
男性	平均數	17.447	16.106	23.391
	個數	47	47	46
	標準差	4.786	6.732	4.052
女性	平均數	17.816	15.774	21.950
	個數	201	199	200
	標準差	5.255	5.520	4.473
總和	平均數	17.746	15.837	22.220
	個數	248	246	246
	標準差	5.162	5.758	4.425

表4-3-2 不同性別在受督導者依附行為之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
焦慮層面	組間	5.190	1	5.190	0.194	0.66
	組內	6575.806	246	26.731		
	總和	6580.996	247			
害怕層面	組間	4.204	1	4.204	0.126	0.72
	組內	8117.292	244	33.268		
	總和	8121.496	245			
抗拒層面	組間	77.690	1	77.690	4.016*	0.04
	組內	4720.457	244	19.346		
	總和	4798.146	245			

* $P < .05$

由表 4-3-2 可知，性別在「焦慮層面」($F = .194$, $P > .05$)與「害怕層面」($F = .126$, $P > .05$)沒有差異。但性別在「抗拒層面」($F = 4.016$, $P < .05$)卻有所差異。

因此，從表 4-3-1 發現男性在抗拒層面的平均數 ($M = 23.391$) 高於女性的平均數 ($M = 21.950$)，顯示男性受督導者比女性受督導者容易出現抗拒依附行為。

究其原因，可能在於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，不太需要督導者的協助。在林佩儀（2005）對於督導中的性別與文化議題的探討，就曾提到男性受督導者多是屬於任務取向，而非關係取向，特別是當督導者也是男性時。

此外，華人社會文化對於男性角色多型塑為獨立自主、勇敢、獨當一面，有問題要能自行解決，文化因素也可能是男性受督導者在面對督導者時，不願意表現出缺乏自信及能力不足，而較容易產生抗拒依附行為。

二、不同最高學歷受督導者在受督導者依附行為上的差異

表 4-3-3 為不同最高學歷在受督導者依附行為各層面上之平均數及標準差；表 4-3-4 為不同最高學歷在受督導者依附行為上之變異數分析摘要表。此外，由於正式問卷的最高學歷主要分佈在碩士、碩士班進修、大學、其他（大學以下學歷），因此在表 4-3-3、表 4-3-4 僅呈現出這四種類別。

表4-3-3 不同最高學歷在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差

		焦慮層面	害怕層面	抗拒層面
碩士	平均數	18.563	16.423	21.797
	個數	71	71	69
	標準差	5.440	6.306	4.068
碩士班進修	平均數	19.971	17.171	22.486
	個數	34	35	35
	標準差	4.576	5.517	4.280
大學	平均數	16.896	15.053	22.522
	個數	135	133	134
	標準差	4.985	5.453	4.671
大學以下學歷	平均數	15.375	18.143	19.625
	個數	8	7	8
	標準差	4.307	5.367	3.114
總和	平均數	17.746	15.837	22.220
	個數	248	246	246
	標準差	5.162	5.758	4.425

由表 4-3-4 可知，不同最高學歷受督導者在「害怕層面」($F=2.096$, $P>.05$) 與「抗拒層面」($F=1.384$, $P>.05$) 的 F 值未達顯著水準，表示不同最高學歷的受督導者在這兩個層面上沒有差異存在。但是，不同最高學歷受督導者在「焦慮層面」($F=4.681$, $P<.05$) 的 F 值皆達顯著水準，表示不同學歷受督導者在「焦慮層面」有所差異。進一步以 Scheffe 法進行事後比較發現在「焦慮層面」上，最高學歷層級是碩士班進修受督導者分數明顯高於大學層級受督導者。

表4-3-4 不同最高學歷在受督導者依附行為之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
焦慮層面	組間	358.137	3	119.379	4.681**	.003	碩士班進修 > 大學
	組內	6222.859	244	25.504			
	總和	6580.996	247				
害怕層面	組間	205.712	3	68.571	2.096	.101	
	組內	7915.784	242	32.710			
	總和	8121.496	245				
抗拒層面	組間	80.936	3	26.979	1.384	.248	
	組內	4717.210	242	19.493			
	總和	4798.146	245				

** $P < .01$

這雖然與過去研究結果有所不同，但莊慧美（2006）曾針對諮商輔導碩士進修班的受督導者進行研究，發現碩士班進修受督導者在督導初期都會出現焦慮，很重要的影響因素是碩士班進修受督導者有著高度自我期許，因此當他（她）發現自己能力不符合期許時，就容易引發受督導者高度焦慮。這可能就是本研究碩士進修學歷層級比較容易焦慮依附的因素。

而 Lustig 和 Strauser（2008）針對諮商師的學歷、經驗與其諮商工作關係的研究中，發現大學層級比起碩士進修層級在自我評量、諮商工作發展平均得分較高，原因來自於大學層級諮商師有較高的自我支持。同樣的，大學層級受督導者之所以有較低的焦慮，可能是由於專業背景訓練及督導相關經驗不足，使其對自我覺察不足，而對自己有信心，自認在督導歷程中表現良好。

三、不同專業背景的受督導者在受督導者依附行為上的差異

表 4-3-5 是不同專業背景在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差；表 4-3-6 是不同專業背景受督導者在依附行為之變異數分析摘要表。

表4-3-5 不同專業背景在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差

		焦慮層面	害怕層面	抗拒層面
諮商輔導等 專業科系	平均數	19.500	17.215	21.747
	個數	78	79	79
	標準差	4.654	5.601	3.781
心理、社工等 相關科系	平均數	19.103	16.037	22.071
	個數	29	27	28
	標準差	4.585	5.310	4.285
其他科系	平均數	16.497	15.021	22.518
	個數	141	140	139
	標準差	5.218	5.813	4.783
總和	平均數	17.746	15.837	22.220
	個數	248	246	246
	標準差	5.162	5.758	4.425

由表 4-3-6 可知，不同專業背景的受督導者依附行為在「抗拒層面」($F=.781$ ， $P>.05$) F 值未達顯著，表示不同專業背景在受督導者依附行為的「抗拒層面」上沒有差異。但在「焦慮層面」($F=10.369$ ， $P<.05$) 與「害怕層面」($F=3.767$ ， $P<.05$) 的 F 值有達顯著水準，表示不同專業背景受督導者依附行為在這兩個層

面有所差異。

表4-3-6 不同專業背景在受督導者依附行為之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
焦慮層面	組間	513.558	2	256.779	10.369***	.000	諮商輔導、心理社工 > 其他科系
	組內	6067.438	245	24.765			
	總和	6580.996	247				
害怕層面	組間	244.255	2	122.128	3.767*	.024	諮商輔導 > 其他科系
	組內	7877.240	243	32.417			
	總和	8121.496	245				
抗拒層面	組間	30.647	2	15.324	.781	.459	
	組內	4767.499	243	19.619			
	總和	4798.146	245				

* $P < .05$ *** $P < .001$

再進一步以Scheffe法進行事後比較發現在「焦慮層面」上，專業背景是諮商輔導及心理社工相關背景的受督導者分數明顯高於其他科系；在「害怕層面」上，專業背景是諮商輔導專業科系受督導者分數高於其他科系。

研究結果的原因可能來自專業背景或相關科系背景受督導者的自我期許高，及擔心面對督導者的評價，或是害怕在督導者面前暴露自己的缺點等因素，由於對自我負向信念，加上不知如何與督導者相處，讓專業科系或相關科系背景的受督導者遠比其他科系背景受督導者容易有焦慮依附行為或害怕依附行為。相反地，非專業或相關背景的受督導者因缺乏完整諮商輔導專業知能訓練，自然無法快速自我覺察，發現自己能力不足之處。

四、不同服務單位的受督導者在受督導者依附行為上的差異

表 4-3-7 為不同服務單位在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差；表 4-3-8 為不同服務單位在受督導者依附行為之變異數分析摘要表。

如表 4-3-8 所示，不同服務單位的受督導者依附行為在「害怕層面」($F=1.380$, $P > .05$) 與「抗拒層面」($F = .788$, $P > .05$) 的 F 值未達顯著水準，顯示不同服務單位在這兩個層面上沒有差異。不過「焦慮層面」($F=3.535$, $P < .05$) 的 F 值達顯著水準，表示不同服務單位的受督導者依附行為在「焦慮層面」有所差異。

以 Scheffe 法進行事後比較，結果發現在「焦慮層面」上，服務單位是公(私)

立大專院校、國民中小學、張老師的受督導者分數高於生命線。

表4-3-7 不同服務單位在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差

		焦慮層面	害怕層面	抗拒層面
公立大專院校	平均數	20.636	16.546	21.181
	個數	11	11	11
	標準差	4.545	5.222	3.970
私立大專院校	平均數	20.056	17.389	21.444
	個數	18	18	18
	標準差	5.218	5.720	3.417
公立高中職校	平均數	17.000	14.800	23.688
	個數	16	15	16
	標準差	6.197	6.826	4.813
私立高中職校	平均數	17.333	14.667	21.333
	個數	3	3	3
	標準差	5.774	6.110	5.132
國民中小學	平均數	18.700	17.226	22.226
	個數	30	31	31
	標準差	5.434	6.291	4.357
張老師	平均數	18.523	16.438	22.200
	個數	65	64	65
	標準差	4.654	5.520	3.981
生命線	平均數	15.617	14.613	22.423
	個數	81	80	78
	標準差	4.862	5.667	5.003
社區心理 衛生中心	平均數	22.333	20.667	17.667
	個數	3	3	3
	標準差	4.726	3.215	5.508
其他機構	平均數	18.000	14.648	22.471
	個數	17	17	17
	標準差	4.168	5.590	4.543
總和	平均數	17.684	15.814	22.223
	個數	244	242	242
	標準差	5.157	5.793	4.4553

表4-3-8 不同服務單位在受督導者依附行為之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
焦慮層面	組間	694.226	8	86.778	3.535**	.001	公（私）立大專院校、國民中小學、張老師 > 生命線
	組內	5768.474	235	24.547			
	總和	6462.701	243				
害怕層面	組間	365.855	8	45.732	1.380	.206	
	組內	7720.778	233	33.136			
	總和	8086.632	241				
抗拒層面	組間	126.006	8	15.751	.788	.614	
	組內	4657.945	233	19.991			
	總和	4783.950	241				

* $P < .01$

研究結果發現在公（私）立大專院校、國民中小學及張老師機構從事諮商工作的受督導者比較會出現焦慮依附行為，王文秀、徐西森、連廷嘉（2006）曾提到社會機構的督導模式通常屬於團體督導或志工督導，督導時間長短不定，且每位受督導者獲得時間不見得充足，相反地，學校機構的督導制度較為嚴格。所以，服務於學校機構的受督導者可能會因為嚴格的督導制度與環境而有焦慮依附行為。

研究中張老師與生命線機構都屬於社會機構，但張老師受督導者卻比較容易有焦慮依附，可能的原因如施香如（2003）所提部份社會機構因為督導人力有限或督導者值班過於分散，受督導者僅接受每月一次的督導。因此，在與督導者面談的機會不多情況下，自然不容易因為受督導而被引發焦慮依附行為。

五、不同諮商輔導工作年資受督導者在受督導依附行為上的差異

表 4-3-9 為不同諮商輔導工作年資在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差；表 4-3-10 為不同諮商輔導工作年資在受督導者依附行為之變異數分析摘要表。

表 4-3-10 所示，不同諮商輔導工作年資的受督導者依附行為在在「焦慮層面」（ $F=7.084$ ， $P<.05$ ）、「害怕層面」（ $F=2.886$ ， $P<.05$ ）及「抗拒層面」（ $F=4.991$ ， $P<.05$ ）的 F 值有達顯著水準，表示不同諮商輔導工作年資的受督導者在其依附

行為上有所差異。

表4-3-9 不同諮商輔導工作年資在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差

		焦慮層面	害怕層面	抗拒層面
2年（含）以下	平均數	19.410	17.147	21.096
	個數	95	95	94
	標準差	5.121	5.661	3.529
2年至5年（含）	平均數	17.543	15.353	22.116
	個數	70	68	69
	標準差	4.586	5.766	4.807
5至10年（含）	平均數	16.348	14.652	23.830
	個數	46	46	47
	標準差	4.265	5.486	4.733
10年以上	平均數	15.595	14.838	23.250
	個數	37	37	36
	標準差	6.053	5.886	4.656
總和	平均數	17.746	15.838	22.220
	個數	248	246	246
	標準差	5.162	5.758	4.425

表4-3-10 不同諮商輔導工作年資在受督導者依附行為之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
焦慮層面	組間	527.281	3	175.760	7.084***	.000	2年(含)以下 >
	組內	6053.715	244	24.810			5至10年(含)、10
	總和	6580.996	247				年以上
害怕層面	組間	280.568	3	93.523	2.886*	.036	2年(含)以下 >
	組內	7840.928	242	32.401			5至10年(含)、10
	總和	8121.496	245				年以上
抗拒層面	組間	279.547	3	93.182	4.991**	.002	5至10年(含) >
	組內	4518.599	242	18.672			2年(含)以下
	總和	4798.146	245				

* P < .05 ** P < .01 *** P < .001

以Scheffe法進行事後比較，結果發現「焦慮層面」及「害怕層面」上，諮商

輔導工作年資是2年(含)以下的受督導者分數高於諮商輔導工作年資在5至10年(含)、10年以上；在「抗拒層面」上，諮商輔導工作年資是5至10年(含)的受督導者分數高於2年(含)以下。

研究結果符應許韶玲（2004）曾提到不同階段的受督導者有不一樣的發展目標，對督導者的依賴程度與需求也不盡相同。諮商工作資淺的受督導者仍在摸索期，如諮商工作年資 2 年以內者，經常不清楚該在督導歷程中做些什麼，加上必須面對督導者的挑戰和評價，負向內在自我信念讓資淺受督導者比起工作年資深的受督導者更容易出現焦慮依附。當受督導者長期對自我能力缺乏信心，又苦於不知如何與督導者建立良好關係時，受督導者會開始逃避督導，對督導者出現害怕依附的情形。

而諮商工作年資為 5 至 10 年（含）的受督導者較容易出現抗拒依附，意指這階段的受督導者和督導者保持一種冷淡疏離關係，從人際依附風格的觀點，抗拒依附的人內在對自我是正向信念，內在對他人關係是負向信念，McCalip（2001）也提到抗拒型受督導者會與督導者維持一定距離，不太自我揭露，也不會主動求助督導者，通常傾向自己解決問題；從受督導者發展來看，諮商工作年資為 5 至 10 年（含）受督導者開始建立或已建立屬於自己諮商風格與方式，自主性較高，對自己諮商能力具有一定程度自信。

六、不同接受督導經驗年資受督導者在受督導依附行為上的差異

表 4-3-11 為不同接受督導經驗年資在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差；表 4-3-12 為不同受督導經驗年資在受督導者依附行為上之變異數分析摘要表。

由表 4-3-12 所示，不同接受督導經驗年資的受督導者依附行為在「焦慮層面」（ $F=5.857, P < .05$ ）、「害怕層面」（ $F=5.818, P < .05$ ）及「抗拒層面」（ $F=7.652, P < .05$ ）的 F 值都有達顯著水準，表示不同接受督導經驗年資在受督導者依附行為上有所差異。

再以Scheffe法進行事後比較，在「焦慮層面」上，接受督導經驗年資在2年(含)以下的受督導者分數高於接受督導經驗年資在2年至5年(含)及5至10年(含)的受督導者；在「害怕層面」上，接受督導經驗年資在2年(含)以下的受督導者分數高於接受督導經驗年資在2年至5年(含)的受督導者；在「抗拒層面」上，結果發現接受

督導經驗年資在2年至5年(含)及5至10年(含)的受督導者分數高於接受督導經驗年資在2年(含)以下的受督導者。

表4-3-11 不同接受督導經驗年資在受督導者依附行為各層面之平均數及標準差

		焦慮層面	害怕層面	抗拒層面
2年(含)以下	平均數	19.106	17.416	20.973
	個數	113	113	112
	標準差	5.124	5.914	3.721
2年至5年(含)	平均數	16.908	14.230	22.533
	個數	76	74	75
	標準差	4.587	4.931	4.452
5至10年(含)	平均數	15.568	14.4595	23.947
	個數	37	37	38
	標準差	4.628	5.310	5.372
10年以上	平均數	17.318	15.455	24.619
	個數	22	22	21
	標準差	6.358	6.427	3.943
總和	平均數	17.746	15.455	22.220
	個數	248	246	246
	標準差	5.162	5.758	4.425

表4-3-12 不同受督導經驗年資在受督導者依附行為上之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
焦慮層面	組間	442.061	3	147.354	5.857**	.001	2年(含)以下>2
	組內	6138.935	244	25.160			年至5年(含)、5
	總和	6580.996	247				至10年(含)
害怕層面	組間	546.306	3	182.102	5.818**	.001	2年(含)以下>2
	組內	7575.190	242	31.302			年至5年(含)
	總和	8121.496	245				
抗拒層面	組間	415.713	3	138.571	7.652***	.000	5至10年(含)、10
	組內	4382.433	242	18.109			年以上>2年
	總和	4798.146	245				(含)以下

** P< .01 *** P< .001

此研究發現大致可符應不同諮商工作年資在受督導者依附行為上的差異情形。簡單來說，接受督導者經驗少的受督導者比起經驗多受督導者容易有焦慮依附與害怕依附。受督導經驗年資 2 年（含）以下的受督導者容易因擔憂被評價、自我表現不佳和對督導概念模糊（Liddle, 1986），而出現焦慮依附或害怕依附。

反觀接受督導經驗年資為 5 到 10 年（含）和年資在 10 年以上的受督導者容易出現抗拒依附，原因可能一是以人際依附風格觀點來看，抗拒依附風格的人獨立自由，喜歡獨處、自主性高（王郁茗、王慶福，2007）；二從諮商師專業發展，此階段諮商工作者因實務經驗豐富，會維持一定程度的獨立自主性，接受督導重點任務在釐清自己在諮商工作上的盲點或是一些個人議題。

第四節 不同背景變項之受督導者在受督導者督導效能知覺上的差異

本節主要探討不同背景變項在受督導者督導效能知覺上是否有顯著差異。研究者以背景變項為自變項，以受督導者督導效能知覺為依變項，進行單因子變異數分析。

一、不同性別的受督導者在受督導者督導效能知覺上之差異

表 4-4-1 為不同性別受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差；表 4-4-2 為不同性別受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表。

由表 4-4-2 所示，性別在「督導角色與功能」（ $F = .000, P > .05$ ）、「督導關係」（ $F = .573, P > .05$ ）、「督導技巧」（ $F = .665, P > .05$ ）、「總量表」（ $F = .356, P > .05$ ）的 F 值皆未達顯著，顯示無論男性或女性在受督導者督導效能知覺總量表與各分量表皆無顯著差異存在。

研究結果與 Goodyear（1990）的觀點相同，認為性別與督導效能知覺之間並沒有絕對的交集或交互的影響。當然本研究女性人數佔了絕大多數可能影響研究結果，不過林佩儀（2005）討論督導中性別與文化議題，曾提到性別本身並非影響督導效能知覺因素，社會文化所塑造出的性別印象才是真正影響督導效能知覺的可能因素，如男性應該要獨立自主，女性則需要溫暖、關懷等。

表4-4-1 不同性別受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差

性別	督導角色與功能		督導關係	督導技巧	總量表
男	平均數	22.044	26.217	20.957	69.217
	個數	46	46	47	46
	標準差	2.675	3.190	3.250	7.817
女	平均數	22.049	26.771	21.450	70.227
	個數	201	201	198	194
	標準差	3.538	4.717	3.820	10.814
總和	平均數	22.049	26.668	21.355	70.033
	個數	247	247	245	240
	標準差	3.390	4.472	3.716	10.300

表4-4-2 不同性別受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
督導角色與功能	組間	.001	1	.001	.000	.991
	組內	2825.416	245	11.532		
	總和	2825.417	246			
督導關係	組間	11.479	1	11.479	.573	.450
	組內	4907.299	245	20.030		
	總和	4918.777	246			
督導技巧	組間	9.196	1	9.196	.665	.416
	組內	3360.910	243	13.831		
	總和	3370.106	244			
總量表	組間	37.887	1	37.887	.356	.551
	組內	25317.847	238	106.378		
	總和	25355.733	239			

* P < .05

二、不同最高學歷的受督導者在受督導者督導效能知覺上之差異

表 4-4-3 是不同最高學歷受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差；表 4-4-4 是不同最高學歷受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表。

從表 4-4-4 可知，不同最高學歷的受督導者在「督導角色與功能」($F = .138$ ， $P > .05$)、「督導關係」($F = .374$ ， $P > .05$)、「督導技巧」($F = .511$ ， $P > .05$)、「督導效能總量表」($F = .149$ ， $P > .05$)的 F 值皆未達顯著，顯示最高學歷無論

在受督導者督導效能知覺總量表與各分量表皆無顯著差異存在。

表4-4-3 不同最高學歷受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差

		督導角色與功能	督導關係	督導技巧	總量表
碩士	平均數	22.243	26.257	21.105	69.636
	個數	70	70	67	66
	標準差	2.985	5.815	3.568	10.818
碩士班進修	平均數	21.857	26.657	20.857	69.371
	個數	35	35	35	35
	標準差	2.756	3.421	2.603	7.542
大學	平均數	22.015	26.828	21.585	70.344
	個數	134	134	135	131
	標準差	3.742	3.940	4.058	10.793
其他 (高中、高職)	平均數	21.750	27.625	21.750	71.125
	個數	8	8	8	8
	標準差	3.495	3.777	3.196	9.433
總和	平均數	22.049	26.668	21.355	70.033
	個數	247	247	245	240
	標準差	3.390	4.472	3.716	10.300

表4-4-4 不同最高學歷受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
督導角色與 功能	組間	4.790	3	1.597	.138	.938
	組內	2820.627	243	11.608		
	總和	2825.417	246			
督導關係	組間	22.593	3	7.531	.374	.772
	組內	4896.184	243	20.149		
	總和	4918.777	246			
督導技巧	組間	21.281	3	7.094	.511	.675
	組內	3348.825	241	13.896		
	總和	3370.106	244			
總量表	組間	47.872	3	15.957	.149	.930
	組內	25307.861	236	107.237		
	總和	25355.733	239			

* P < .05

上述研究結果顯示受督導者的學歷對其所知覺的督導效能沒有影響。這與卓紋君和黃進南（2003）的研究結果之一相同，在專業知能發展上，如督導關係、訊息提供、督導架構與運作等並無差異，原因可能在於不同層級學歷對於實習要求嚴謹程度不同所致；研究不同之處在於碩士層級的受督導者所知覺的督導效能比碩士班進修者好。

探究本研究結果的可能原因，一是本研究的受督導者多為大學畢業，其次為碩士，再者為碩士進修，而且大多為年資在 2 年（含）以下的新手，在諮商經驗上並不豐富，特別是大學層級的受督導者自我覺察不夠，因而普遍自覺與督導者互動良好，且又有不錯的諮商效能；二是本研究對象缺乏博士層級，博士學歷的受督導者所知覺到的督導效能是否又會有所不同而影響結果，值得注意。

三、不同專業背景的受督導者在受督導者督導效能知覺上之差異

表 4-4-5 為不同專業背景受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差；表 4-4-6 為不同專業背景受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表。

由表 4-4-6 所示，不同專業背景的受督導者在「督導角色與功能」($F = .837$, $P > .05$)、「督導關係」($F = .1.332$, $P > .05$)、「督導技巧」($F = .231$, $P > .05$)、「總量表」($F = .287$, $P > .05$)的 F 值皆未達顯著，顯示專業背景不同的受督導者在受督導者督導效能知覺總量表與各分量表皆無顯著差異存在。

表4-4-5 不同專業背景受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差

		督導角色與功能	督導關係	督導技巧	總量表
諮商輔導等專業 科系	平均數	22.101	26.038	21.117	69.299
	個數	79	79	77	77
	標準差	2.955	4.271	3.368	9.551
心理、社工等相 關科系	平均數	22.759	26.517	21.429	70.393
	個數	29	29	28	28
	標準差	3.562	4.006	3.59453	10.06401
其他科系	平均數	21.871	27.058	21.471	70.378
	個數	139	139	140	135
	標準差	3.581	4.658	3.936	10.799
總和	平均數	22.049	26.668	21.355	70.033
	個數	247	247	245	240
	標準差	3.390	4.472	3.716	10.300

表4-4-6 不同專業背景受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
督導角色與功能	組間	19.248	2	9.624	.837	.434
	組內	2806.169	244	11.501		
	總和	2825.417	246			
督導關係	組間	53.110	2	26.555	1.332	.266
	組內	4865.667	244	19.941		
	總和	4918.777	246			
督導技巧	組間	6.415	2	3.208	.231	.794
	組內	3363.691	242	13.900		
	總和	3370.106	244			
總量表	組間	61.192	2	30.596	.287	.751
	組內	25294.542	237	106.728		
	總和	25355.733	239			

* $P < .05$

上述研究結果顯示受督導者所知覺的督導效能並不會受到督導者的專業背景影響，此研究結果與施香如（2003）不同，該研究發現出身於專業科系的受督導者，在諮商專業知能訓練的發展歷程上比較完整，會自覺有較高的督導效能。而卓紋君和黃進南（2003）的研究也同樣發現，曾經接受過完整諮商專業訓練的受督導者，在接受督導的態度與經驗愈正向，相對的所知覺得督導效能也比較高。

但本研究發現受督導者專業背景在督導效能上並沒有顯著差異性，探究可能原因為本研究中受督導者約有近 50%專業背景是來自其他科系而影響到結果，非專業及相關諮商背景的受督導者在諮商輔導專業訓練上較不完整，對於自我和他人覺察可能不足，因而容易誤以為自覺督導效能頗佳。

四、不同服務單位受督導者在受督導者督導效能知覺上之差異

表 4-4-7 為不同服務單位受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差；而表 4-4-8 為不同服務單位受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表。

由表 4-4-8 所示，不同服務單位的受督導者在「督導角色與功能」($F = 1.082$, $P > .05$)、「督導關係」($F = 1.735$, $P > .05$)、「督導技巧」($F = .128$, $P > .05$)、

「總量表」($F=.579$ ， $P>.05$) 的 F 值皆未達顯著，顯示受督導者的服務單位不同在受督導者督導效能總量表與各分量表皆無顯著差異存在。

表4-4-7 不同服務單位受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差

		督導角色與功能	督導關係	督導技巧	總量表
公立大專院校	平均數	21.818	26.818	20.727	69.364
	個數	11	11	11	11
	標準差	2.272	3.516	2.453	6.830
私立大專院校	平均數	22.778	25.444	21.529	69.882
	個數	18	18	17	17
	標準差	3.370	5.216	3.793	11.773
公立高中職校	平均數	21.938	28.313	21.500	71.750
	個數	16	16	16	16
	標準差	3.06526	8.95707	2.73252	13.18838
私立高中職校	平均數	17.000	24.667	21.333	63.000
	個數	3	3	3	3
	標準差	8.88819	8.387	8.327	23.065
國民中小學	平均數	22.290	26.968	21.310	70.448
	個數	31	31	29	29
	標準差	2.584	3.440	3.230	8.339
張老師	平均數	22.364	26.369	21.318	70.062
	個數	66	65	66	65
	標準差	3.170	3.630	3.384	9.007
生命線	平均數	21.861	27.375	21.444	70.654
	個數	79	80	81	78
	標準差	3.675	3.709	4.156	10.661
社區心理衛生 中心	平均數	21.333	20.000	19.667	61.000
	個數	3	3	3	3
	標準差	2.082	2.646	2.082	6.557
其他機構	平均數	21.875	26.063	21.333	68.857
	個數	16	16	15	14
	標準差	4.031	4.538	4.821	12.811
總和	平均數	22.058	26.737	21.340	70.098
	個數	243	243	241	236
	標準差	3.403	4.457	3.713	10.307

表4-4-8 不同服務單位受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
督導角色與功能	組間	99.964	8	12.495	1.082	.377
	組內	2703.230	234	11.552		
	總和	2803.193	242			
督導關係	組間	269.165	8	33.646	1.735	.091
	組內	4537.979	234	19.393		
	總和	4807.144	242			
督導技巧	組間	14.491	8	1.811	.128	.998
	組內	3293.609	232	14.197		
	總和	3308.100	240			
總量表	組間	499.154	8	62.394	.579	.795
	組內	24467.605	227	107.787		
	總和	24966.758	235			

* $P < .05$

探究研究結果的可能原因大致分為下列兩部份，一是就社會機構部份，由於國內社會機構督導制度多是團體督導或志工督導，謝麗紅等人（2007）就發現團體督導或同儕式督導，受督導者比較不容易感到焦慮，因為受督導者普遍覺得團體督導情境較溫暖、可獲得較多支持性，因此其知覺有不錯的督導效能。而且 Sumarel 與 Borders（1996）也曾提到如果督導情境是支持的、溫馨的，則受督導者會知覺有較高督導效能。

二就學校機構部份，如王文秀（1998）就發現學校機構比社會機構重視督導制度，並會主動提供較多的諮商實習機會，對受督導者的專業知能發展有許多幫助，受督導者有較佳的督導效能知覺。由此可知，即使是不同服務單位的受督導者也都知道覺有不錯的督導效能。

五、不同諮商輔導工作年資受督導者在受督導者督導效能知覺之差異

表 4-4-9 為不同諮商輔導工作年資受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差；表 4-4-10 為不同諮商輔導工作年資受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表。

如表 4-4-10 所示，不同諮商輔導工作年資的受督導者督導效能知覺在「督導

角色與功能」($F=.655, P>.05$)、「督導技巧」($F=1.597, P>.05$)、「總量表」($F=1.665, P>.05$) F 值未達顯著，表示不同諮商輔導工作年資的受督導者在這幾項層面上沒有差異。

但在「督導關係」($F=3.751, P<.05$) 的 F 值有達顯著水準，表示不同諮商輔導工作年資受督導者在這項層面上有所差異。以 Scheffe 法進行事後比較，結果發現在「督導關係」上，諮商輔導工作年資是 10 年以上的受督導者分數高於諮商輔導工作年資是 2 年（含）以下的受督導者。

表4-4-9 不同諮商輔導工作年資受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差

		督導角色與功能	督導關係	督導技巧	總量表
2年（含）以下	平均數	22.221	25.695	21.010	68.824
	個數	95	95	92	91
	標準差	3.262	4.220	3.385	9.857
2年至5年（含）	平均數	21.8000	27.1143	21.6000	70.5143
	個數	70	70	70	70
	標準差	3.14205	3.67342	3.35097	9.04216
5至10年（含）	平均數	21.6667	26.6087	20.8478	69.2093
	個數	45	46	46	43
	標準差	3.64941	3.62386	4.51648	11.11104
10年以上	平均數	22.5405	28.4444	22.3784	73.1389
	個數	37	36	37	36
	標準差	3.85569	6.55720	3.97458	12.25713
總和	平均數	22.049	26.668	21.355	70.033
	個數	247	247	245	240
	標準差	3.390	4.472	3.716	10.300

研究顯示諮商工作年資久的受督導者知覺其「督導關係」效能比諮商工作年資短的受督導者高。雖然連廷嘉與徐西森（2003）及卓紋君與黃進南（2003）的研究顯示不同諮商工作年資的受督導者在督導關係、專業發展和對督導概念等有所差異。但因為每段督導的任務及目標不同，故探究可能原因在於諮商工作年資久受督導者對督導概念與督導形式有較完整的概念，且清楚自己的專業需求，而諮商工作年資短受督導者需要花時間澄清督導概念及適應督導，比起來諮商工作年資久受督導者能很快與督導者建立督導關係，針對自己的需求進行督導。總而

言之，對受督導者而言，只要其知覺在督導歷程有獲得正向回饋，或知覺有所精進，受督導者自然會知覺其有較高的督導效能。

表4-4-10 不同諮商輔導工作年資受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
督導角色與功能	組間	22.670	3	7.557	.655	.580	
	組內	2802.747	243	11.534			
	總和	2825.417	246				
督導關係	組間	217.699	3	72.566	3.751*	.012	10年以上>2年
	組內	4701.078	243	19.346			(含)以下
	總和	4918.777	246				
督導技巧	組間	65.680	3	21.893	1.597	.191	
	組內	3304.427	241	13.711			
	總和	3370.106	244				
總量表	組間	525.639	3	175.213	1.665	.175	
	組內	24830.094	236	105.212			
	總和	25355.733	239				

* $P < .05$

六、不同接受督導經驗年資受督導者在受督導者督導效能知覺上的差異

表 4-4-11 為不同接受督導經驗年資受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差；表 4-4-12 為不同接受督導經驗年資受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表。

由表 4-4-12 所知，不同接受督導經驗年資在「督導角色與功能」($F = .434$ ， $P > .05$)、「督導技巧」($F = 2.333$ ， $P > .05$) 的 F 值皆未達顯著，顯示不同接受督導經驗年資的受督導者無論是在「督導角色與功能」及「督導技巧」分量表皆無顯著差異存在。

但受督導者在「督導關係」($F = 5.810$ ， $P < .05$) 與「總量表」($F = 2.656$ ， $P > .05$) 的 F 值達顯著水準，表示不同接受督導經驗年資的受督導者在整體效能知覺與「督導關係」的知覺上會有所差異。以 Scheffe 法進行事後比較，結果發現接受督導經驗年資是 10 年以上的受督導者分數高於接受督導經驗年資是 2 年(含)以下的受督導者。

表4-4-11 不同接受督導經驗年資受督導者在受督導者督導效能知覺上之平均數及標準差

		督導角色與功能	督導關係	督導技巧	總量表
2年（含）以下	平均數	22.027	25.620	20.874	68.518
	個數	113	113	111	110
	標準差	3.326	4.291	3.414	10.071
2年至5年（含）	平均數	21.816	27.132	21.513	70.461
	個數	76	76	76	76
	標準差	3.424	3.572	3.982	10.0126
5至10年（含）	平均數	22.194	27.250	21.460	70.879
	個數	36	36	37	33
	標準差	3.733	3.451	4.286	10.688
10年以上	平均數	22.727	29.500	23.143	75.095
	個數	22	22	21	21
	標準差	3.120	7.411	2.670	10.719
總和	平均數	22.049	26.668	21.353	70.033
	個數	247	247	245	240
	標準差	3.389	4.472	3.716	10.300

表4-4-12 不同接受督導經驗年資受督導者在受督導者督導效能知覺上之變異數分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
督導角色與功能	組間	15.073	3	5.024	.434	.729	
	組內	2810.344	243	11.565			
	總和	2825.417	246				
督導關係	組間	329.206	3	109.735	5.810**	.001	10年以上>2年（含）以下
	組內	4589.571	243	18.887			
	總和	4918.777	246				
督導技巧	組間	95.124	3	31.708	2.333	.075	
	組內	3274.982	241	13.589			
	總和	3370.106	244				
總量表	組間	828.063	3	276.021	2.656*	.049	10年以上>2年（含）以下
	組內	24527.670	236	103.931			
	總和	25355.733	239				

* P < .05 ** P < .01

上述結果與不同諮商輔導工作年資對受督導者所知覺的督導效能結果相似。工作年資久受督導者在接受督導經驗上自然比較多，不需要跟受督經驗少受督導

者一樣在督導開始可能要多花時間釐清督導概念、督導中該做什麼與慢慢建立督導關係等，接受督導經驗年資長受督導者反而能針對自己專業需求、督導目標與任務，瞭解自己要和督導者建立何種關係，當受督導者清楚自己在督導歷程中該做什麼，自然能知覺有好的督導效能。

不過卓紋君與黃進南（2003）研發現受督導者的受督經驗年資對其所知覺的督導效果沒有影響，不過由於該研究的受督導者接受督導經驗年資最長為 2 年（四學期），而本研究接受督導經驗年資最長有到 10 年以上，是否因此造成結果不同，值得注意。

第五節 受督導者依附行為與受督導者督導效能知覺間關係

本節主要在探討受督導者依附行為與受督導者督導效能知覺的相關情形，以積差相關考驗量表內部及量表間的積差相關係數，以下分別探討之。

壹、受督導者依附行為各層面之相關

此部份在說明受督導者依附行為量表內，各層面彼此之間的積差相關係數，表 4-5-1 為受督導者依附行為量表之積差相關分析摘要表。

表 4-5-1 受督導者依附行為量表之積差相關分析摘要表

	焦慮層面	害怕層面	抗拒層面
焦慮層面	1		
害怕層面	.587***	1	
抗拒層面	-.288***	-.339***	1

*** $P < .001$

從表 4-5-1 可知，「焦慮層面」與「害怕層面」相關是 .587，兩者間是正相關；「焦慮層面」與「抗拒層面」相關是 -.288，兩者間是負相關；「害怕層面」與「抗拒層面」相關是 -.339，兩者間是負相關，且皆達到顯著性。

研究結果顯示容易有焦慮依附的受督導者，也會容易有較高的害怕依附。從 Bartholomew 和 Horowitz（1991）人際依附觀點來看，焦慮依附的人內概念是負

向自我及正向他人，害怕依附的人內在概念是負向自我及負向他人，反應在受督導者上，焦慮依附的受督導者會擔心自己與督導者的關係不佳，希望得到督導者的肯定與讚美，甚至會因此迎合督導者說的話；而害怕依附的受督導者一直處於缺乏自信的情況下，也不知該如何與督導者維持什麼樣的關係時，受督導者會對自己的諮商能力缺乏信心，逐漸自我貶抑，開始不願意繼續督導。

相對地，屬於抗拒依附的受督導者卻不容易出現焦慮與害怕依附行為，從人際依附角度，抗拒依附與前兩者不同處在於正向自我概念，不過又與安全依附的自信樂觀與外向開朗的正向自我不一樣，抗拒依附內心傾向獨立自主與自給自足，不喜歡受到人際關係的束縛（王郁茗、王慶福，2007）。由此可知，抗拒依附、害怕依附及焦慮依附的行為會因內在實際想法與感受不相同，而表現有所不同。這可能就是本研究中何以抗拒層面與焦慮層面、害怕層面呈現負相關的原因。

而 McCalip（2001）觀察自己的受督導者也發現焦慮依附與害怕依附的受督導者會將緊張與不安表現於外，而抗拒型受督導者因為多帶著獨立自主的形象，即使有困難，也不太願意主動揭露，相較之下比較難以察覺。

貳、受督導者督導效能知覺各分量表之相關

此部份在說明受督導者督導效能知覺量表內，各分量表彼此之間的積差相關係數，表 4-5-2 為受督導者督導效能知覺量表之積差相關分析摘要表。

表4-5-2 受督導者督導效能知覺量表之積差相關分析摘要表

	督導角色與功能	督導關係	督導技巧	總量表
督導角色與功能	1			
督導關係	.625***	1		
督導技巧	.729***	.678***	1	
總量表	.866***	.890***	.901***	1

*** $P < .001$

由表 4-5-2 可知，「督導角色與功能」分量表與「督導關係」分量表相關是 .625，分量表間為正相關；「督導角色與功能」分量表與「督導技巧」分量表相關是 .729，分量表間為正相關；「督導角色與功能」分量表與「總量表」相關是 .866，分量表與總量表間為正相關。

在「督導關係」分量表與「督導技巧」分量表相關是 .678，分量表間為正相

關；「督導關係」分量表與「總量表」相關是 .890，分量表與總量表間為正相關，以及「督導技巧」分量表與「總量表」相關是 .901，分量表與總量表間為正相關。而不論是分量表間或分量表與總量表間的相關皆有達顯著水準，其中以「督導技巧」和「總量表」的關聯性最高。

研究結果顯示對受督導者而言，「督導角色與功能」、「督導關係」與「督導技巧」確實是影響其所知覺的督導效能之因素。也就是說，受督導者自己若是越能清楚瞭解督導者在督導歷程中，所扮演的角色與督導功能為何，就越知道該如何與督導者維持好的督導關係，更能覺察自己在諮商工作上的需求與盲點，增進自己的專業發展，使其所知覺的督導效能也越高。

參、受督導者依附行為量表與受督導者督導效能知覺之關係

此部份在說明受督導者依附行為量表與受督導者督導效能知覺，彼此之間的積差相關係數，表 4-5-3 為受督導者依附行為量表與受督導者督導效能知覺之相關係數摘要表。

表4-5-3 受督導者依附行為量表與受督導者督導效能知覺之相關係數摘要表

	焦慮層面	害怕層面	抗拒層面
督導角色與功能	.012	-.193**	.017
督導關係	-.093	-.319***	.161*
督導技巧	-.088	-.310***	.156*
受督導者督導效能知覺總量表	-.059	-.316***	.129*

* P < .05 ** P < .01 *** P < .001

如表 4-5-3 所示，「焦慮層面」與「督導角色與功能」分量表相關為 .012，兩者間是正相關；「焦慮層面」與「督導關係」分量表相關為 -.093，兩者間是負相關；「焦慮層面」與「督導技巧」分量表相關為 -.088，兩者間是負相關；「焦慮層面」與「受督導者督導效能總量表」相關為 -.059，兩者間是負相關，但「焦慮層面」與受督導者督導效能總量表及分量表的相關都未達顯著水準。

在「害怕層面」與「督導角色與功能」分量表相關為 -.193，兩者間是負相關；在「害怕層面」與「督導關係」分量表相關為 -.319，兩者間是負相關；在「害怕

層面」與「督導技巧」分量表相關為 $-.310$ ，兩者間是負相關；在「害怕層面」與「受督導者督導效能總量表」相關為 $-.316$ ，兩者間是負相關，而「害怕層面」與受督導者督導效能總量表及分量表的相關都達顯著水準。

其次，在「抗拒層面」與「督導角色與功能」分量表相關為 $.017$ ，兩者間是正相關；在「抗拒層面」與「督導關係」分量表相關為 $.161$ ，兩者間是正相關；在「抗拒層面」與「督導技巧」分量表相關為 $.156$ ，兩者間是正相關；在「抗拒層面」與「受督導者督導效能總量表」相關為 $.129$ ，兩者間是正相關。其中「抗拒層面」與「督導角色與功能」間未達顯著水準，其他皆有達顯著水準。

研究結果顯示，受督導者屬於害怕型依附的反而知覺其督導效能較低。原因可能為害怕依附的受督導者內在對自己及對他人關係都是負向思考，所以對自己諮商技巧缺乏自信，面對督導者容易緊張不安，覺得督導者的挑戰與面質是在顯示自己的無能，由於害怕在督導者面前曝露自己的不足，會刻意掩飾自己的缺點，也不曉得該如何與督導者溝通。簡單來說，當受督導者的有較多負向信念時，其所知覺的督導效能自然也會不佳。

其次，研究結果也發現受督導者若是抗拒依附，受督導者知覺在督導關係與督導技巧的效能也較高。可能的原因與抗拒依附受督導者傾向獨立且自有主張，知道自己想要做什麼，自己規畫（王郁茗、王慶福，2007），所以抗拒依附型的受督導者會與督導者維持不好不壞的距離，會尊重督導者建議，不過並不會全盤採納。因此，本研究抗拒依附受督導者會自覺在「督導關係」及「督導技巧」上的效能較佳的因素。

Satterfield 與 Lyddon（1998）研究當事人依附風格與工作同盟關係，就發現當事人依附風格會影響工作同盟效能，害怕依附與焦慮依附的當事人與工作同盟（目標、任務、督導契約）呈現負相關，特別是抗拒依附的當事人與工作同盟的目標、督導契約等分量表上都是呈現正相關，代表害怕依附與焦慮依附的當事人會有較低的工作同盟效能，抗拒依附的當事人會卻有較高的工作同盟效能，其影響因素主要是受到當事人內在對自我及他人關係的看法。由於督導關係有時也像案主與諮商師的關係一樣，顯示受督導者的確會因其內在運作模式，影響其所知覺的督導效能。

第六節 受督導者依附行為對受督導者督導

效能知覺之迴歸分析

本節旨在探討受督導者依附行為對受督導者督導效能知覺預測作用。本研究以受督導者依附行為的「焦慮層面」、「害怕層面」、「抗拒層面」為自變項，受督導者督導效能知覺為依變項，進行多元逐步回歸的預測，預測分析結果如表 4-6-1。

表 4-6-1 受督導者依附行為對受督導者督導效能知覺之多元逐步回歸分析表

變項	R	R 平方	R 平方改變量	F 值	原始 B 值	標準化 β 值	t 值
害怕層面	.317	.101	.097	25.513***	-.768	-.423	-5.051***
焦慮層面	.349	.122	.114	15.713*	.361	.179	2.328*

* $P < .05$ *** $P < .001$

由表4-6-1多元逐步回歸分析表結果得知，受督導者依附行為有兩個層面達顯著水準，「害怕層面」的多元相關係數為 .317，其解釋變異量為 .097；其次「焦慮層面」進入，則可以在增加解釋量為 .114。此外，「焦慮層面」與「害怕層面」的聯合解釋量是12.2%。

受督導者依附行為的「害怕層面」及「焦慮層面」的多元相關係數是 .349，決定係數（ R^2 ）為 .122，最後迴歸模式整體性考驗的F值為15.713（ $P < .05$ ），因此，「害怕層面」與「焦慮層面」共同可有效解釋「受督導者督導效能知覺」12.2%。

此外，就個別變項的預測能力而言，以「害怕層面」最大，再者是「焦慮層面」。從標準化的迴歸係數來看，迴歸模式中的 β 值分別為 -.423、.179，其中「害怕層面」對於受督導者督導效能知覺的影響為負向，「焦慮層面」對於受督導者督導效能的影響反而是正向。

焦慮其實是普遍存在於督導之中的現象，只要受督導者能夠自行重建情緒認知，將負向信念轉化為正向信念，是可以有效降低焦慮（許韶玲，2004），如此受督導者即使面對焦慮，仍可以維持較佳的學習態度，也能知覺其督導效能是高的。而容易出現害怕依附行為的受督導者，則因為自信心低，且不知如何面對督導及與其溝通，容易有不想督導的念頭，阻礙其諮商技巧的精進，因此容易有害怕依附行為的受督導者其知覺的督導效能會偏低。



第五章 結論與建議

本研究在探討在督導歷程中受督導者的依附行為，並且自編測量受督導者依附行為的評量工具，並且瞭解依附行為是否會影響受督導者其所知覺之督導效能。故本研究採用問卷調查法，透過文獻探討自編「受督導者依附行為量表」及編修「受督導者督導效能知覺量表」，針對國內 250 位受督導者進行調查，並以 spss 統計軟體進行資料分析，目的在瞭解督導歷程中的受督導者行為與其所知覺的督導效能之間的關係。

第一節 研究發現

根據本研究之目的，本節將依序陳述研究之主要發現與結果。

一、受督導者依附行為量表工具之發展與量表信效度方面

本量表編製概念係以 Bartholomew 和 Horowitz (1991) 的人際依附風格理論分類方式為基礎，且參考 Watkins (1995)、Foster (2002) 等人對督導議題之理念及概念，作為編撰本研究量表之題目。此量表分為「焦慮層面」、「害怕層面」、「抗拒層面」，採 Likert 七點量表，經過項目分析與因素分析後，共計 16 題。

(一) 量表信度方面：量表各層面內部一致性之 α 值介於 .873~.697。

(二) 量表效度方面：除建構專家內容效度外，並以因素分析進行構念效度考驗。

研究者先將各分層面以主成份分析法，最大變異數轉軸法，萃取 1 個因素加以分析，刪除主成份分析低於 0.50 之題項，再將刪題後的量表各層面，分成奇數題、偶數題，以主成份分析，最大變異數轉軸，設定抽取三個因素，以因素分析考驗各層面是否有共同因素存在，結果顯示量表各層面有共同因素存在，且符合原來量表的構念。

此外，研究者以王慶福 (1995)「人際依附風格」量表作為效標，效標關聯效度介於 .526 至 .478，並達顯著水準，顯示此量表具不錯效標關聯效度。

二、受督導者依附行為現況

(一) 就整體層面而言：「抗拒層面」($M=4.43$) 的題平均數最高，其次依序是「焦慮層面」($M=3.57$) 與「害怕層面」($M=2.64$)，顯示受督導者在督導歷程

中最容易出現抗拒依附行為，再來就是焦慮依附行為。

(二) 就研究對象而言：

1. 以平均中點 4 為基準，生命線的受督導者容易出現抗拒依附行為，包括「我在督導者面前表現得獨立自主」、「即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己」、「和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關係」、「我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給我想要的幫助」、「我總是很理智的面對我的個案與督導者」。
2. 以平均中點 4 為基準，張老師的受督導者容易出現抗拒依附行為為主，包括「我會擔心與督導者的關係不佳」、「我在督導者面前表現得獨立自主」、「即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己」、「和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關係」、「我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給我想要的幫助」、「我總是很理智的面對我的個案與督導者」。
3. 以平均中點 4 為基準，學校機構內的受督導者容易出現以焦慮依附行為及抗拒依附行為，包括「我會擔心自己的得不到督導者的讚美與肯定」、「我會擔心與督導者的關係不佳」、「我會對督導者說自己在諮商工作上的挫折感，卻又會擔心督導者懷疑我的諮商能力不好」、「我在督導者面前表現得獨立自主」、「即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己」、「和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關係」、「我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給我想要的幫助」、「我總是很理智的面對我的個案與督導者」。

三、不同背景變項在受督導者依附行為之差異方面

- (一) 就性別方面：性別在「抗拒層面」有所差異，其中以男性受督導者比女性受督導者容易出現抗拒依附。
- (二) 就最高學歷方面：不同最高學歷受督導者在「焦慮層面」有所差異。其中學歷層級是碩士班進修受督導者比大學層級受督導者容易有焦慮依附。
- (三) 就專業背景方面：不同專業背景受督導在「焦慮層面」與「害怕層面」有所差異。其中專業背景是諮商輔導科系的受督導者會比其他科系容易焦慮依附與害怕依附；心理社工相關背景也比其他科系容易產生焦慮依附。
- (四) 就服務單位方面：不同服務單位的受督導者依附行為在「焦慮層面」有所差異。其中服務單位是公（私）立大專院校、國民中小學、張老師的受督

導者比起生命線單位的受督導者容易焦慮依附。

- (五) 就諮商輔導工作年資方面：受督導者依附行為在這項背景上皆有所差異，其中諮商輔導工作年資是2年(含)以下的受督導者比工作年資5至10年(含)及10年以上容易焦慮依附和害怕依附；而諮商輔導工作年資是5至10年(含)的受督導者比較容易有抗拒依附。
- (六) 就接受督導經驗年資方面：受督導者依附行為在這項背景上皆有所差異，其中接受督導經驗年資在2年(含)以下的受督導者容易出現焦慮依附和害怕依附；接受督導經驗年資在5至10年(含)及10年以上受督導者容易有抗拒依附。

四、不同背景變項在受督導者督導效能知覺之差異方面

整體而言，背景變項在受督導者督導效能知覺上平均得分為 3.18，都在平均中點之上，表示受督導者普遍所知覺的督導效能偏高。

- (一) 在性別方面：性別不同的受督導者在其所知覺的督導效能上皆無顯著差異。
- (二) 在最高學歷方面：不同最高學歷的受督導者在其所知覺的督導效能上皆無顯著差異。
- (三) 在專業背景方面：不同專業背景的受督導者在其所知覺的督導效能上皆無顯著差異。
- (四) 在服務單位方面：不同服務單位的受督導者在其所知覺的督導效能上皆無顯著差異。
- (五) 在諮商輔導工作年資方面：不同諮商輔導工作年資的受督導者知覺其在「督導關係」上有所差異，其中諮商輔導工作年資10年以上的受督導者知覺在「督導關係」上的效能比起年資2年(含)以下的受督導者較佳。
- (六) 在接受督導經驗年資方面：不同接受督導經驗年資的受督導者知覺其在「督導關係」上有所差異，其中接受督導經驗年資是10年以上的受督導者知覺在「督導關係」上的效能比起年資2年(含)以下的受督導者較佳。

五、受督導者依附行為與受督導者督導效能知覺間的關係方面

- (一) 受督導者依附行為的「害怕層面」與受督導者督導效能總量表及分量表有顯著負相關，且達顯著水準，顯示若受督導者屬於害怕依附則其所知覺的

督導效能較低。

- (二) 受督導者依附行為的「抗拒層面」與受督導者督導效能的「督導關係」分量表、「督導技巧」分量表，及「總量表」間為正相關，且達顯著水準，其他皆未達顯著水準。顯示受督導者是抗拒依附，也就是容易出現正向自我和負向他人的人其知覺到督導關係與督導技巧的效能較高。

六、受督導者依附行為對受督導者督導效能知覺的迴歸分析方面

- (一) 就受督導者而言，其預測變項依序為「害怕層面」與「焦慮層面」。這兩個變項可解釋受督導者督導效能知覺整體層面達 12.1% 的變異量。
- (二) 就受督導者而言，排除「害怕層面」與「焦慮層面」共同解釋量後，還能提供 2.3% 的解釋量。

第二節 結論

本節依據文獻、問卷調查結果及上述之研究發現，綜合歸納出下列結論，以作為提出建議的依據。

一、社會機構受督導者較容易出現抗拒依附，學校機構受督導者較容易出現焦慮依附和抗拒依附。

在受督導者依附行為現況調查中，發現受督導者最容易有焦慮依附，其次是抗拒依附，再者是害怕依附，其中抗拒依附多集中在生命線與張老師等社會機構的受督導者，學校機構的受督導者則是同時存在焦慮依附與抗拒依附。

整體來說，張老師與生命線等社會機構的諮商工作者多非專業背景或相關科系出身，在專業知能發展訓練上略為不足，且社會機構督導方式多以志工督導或團體督導為主，督導次數並不頻繁。所以，受督導者自我覺察能力較弱，無法瞭解自己能力不足之處，加上督導制度與方式不如學校機構嚴格，因此督導雙方關係並不緊密。由於受督導者認為自己諮商工作能力佳，故在碰到困難時，傾向自

行解決問題，必要時才會參考督導者意見，即使不一定會採納。

而學校機構的受督導者多為諮商輔導專業或相關科系畢業，在諮商專業知能訓練上完整，且督導制度較嚴格，通常是個別督導，受督導者在面對督導者容易因擔心雙方關係或被評價等而引起焦慮。除此之外，學校機構受督導者部份屬於在職進修，通常都已有實務經驗，有屬於自己的諮商風格，瞭解自己專業需求在哪和對督導已有概念，所以在督導歷程中仍可以保持自己的獨立性、自主性與專業性。

二、碩士進修者、出身於專業或相關科系背景、服務於學校機構、從事諮商輔導工作年資淺與接受督導經驗年資淺之受督導者在督導歷程中較容易出現不安全型依附。

在背景變項對受督導者依附行為的差異考驗上發現，諮商工作經驗及受督導經驗年資淺的受督導者因為對自己缺乏自信，害怕在督導者面前暴露自己的缺點，得到督導者的負面評價，不清楚督導形式，連帶在與督導者建立關係時，比較容易有高焦慮的情形出現。

特別是碩士班進修受督導者最容易有焦慮依附，這是因為碩士班進修本身已經在學校機構從事輔導工作，重新回到學校接受更專業的諮商訓練，通常會展現高度積極的學習意願，卻也因為對他人和自我過高期許，一旦受挫或對督導形式不清楚，則可能產生不安全依附。例如會在督導歷程中不斷提問，對督導及諮商歷程的模糊，對自己專業角色定位模糊，出現自我貶抑等。

三、男性、從事諮商輔導工作年資越深與接受督導經驗年資越深的受督導者在督導歷程中較容易出現抗拒依附。

在華人社會文化中，對於男性角色的期待多是不能依賴、獨立、自行解決問題能力，使華人社會的男性因為面子問題，而不願意輕易開口求助。而本研究在背景變項對受督導者依附行為差異考驗中就發現這樣的情況，特別是發生在年資約 5 到 10 年的諮商工作者，其原因有可能是：1. 男性受督導者對自己的諮商技巧有自信，即使碰到諮商工作上的問題，也認為自己就能解決問題，不需要督導者

的協助。2. 男性受督導者多是屬於任務取向，而非關係取向，讓男性受督導者在面對督導者時，不願意表現出缺乏自信及能力不足一面，而容易產生抗拒依附行為。這些與 Sells, Goodyear, Lichtenberg 和 Polkinghorne(1997)及林佩儀(2005)的看法相似。

四、整體而言，受督導者其所知覺之督導效能為中等程度。

在對受督導者督導效能知覺現況的調查中，發現受督導者都自覺在督導歷程中與督導者之間的互動關係是不錯的，認為督導雙方都清楚明白自己扮演的角色，雖然在「督導技巧」知覺上得分略低，不過，這也突顯對受督導者而言，督導關係的互動良好扮演影響著受督導者知覺其督導效能品質的關鍵。換句話說，受督導者若自覺與督導者關係不錯，相對地，對於彼此的督導效能也會有較高的滿意度。

五、從事諮商輔導工作年資及接受督導經驗年資在 10 年以上之受督導者其所知覺在督導關係的效能較高。

從背景變項對受督導者督導效能知覺差異考驗上，發現不同年資的受督導者對有著不同的督導期待，特別是受督導者是新手與老手接受督導的動機需求與專業期待是有明顯差異，所以對於督導關係的期待也會有所不同。

從事諮商輔導工作經驗少的受督導者通常會期待督導關係是支持性、溫暖關懷，以及接受督導經驗不督多，對於督導形式概念不清，通常督導者需要花較多的時間澄清督導形式、釐清受督導者對督導錯誤認知。而諮商輔導工作年資深的受督導者，特別年資在 10 年以上者，則因為工作經驗及受督導經驗豐富，能很快地進入督導情境，督導者不需要花太多時間在重新建立彼此督導關係，督導雙方能夠很清楚督導目標與任務，所以年資深的受督導者反而知覺其在督導關係的效能較高。

六、抗拒依附受督導者與其所知覺之督導關係及督導技巧效能有關聯。

從 Bartholomew 和 Horowitz (1991) 的觀點，抗拒型依附的人內在運作模式是正向自我，希望獨立、希望自由和有自己的主張；與他人關係則是負向，不容易與人親近交往，喜歡獨處與不信任人。而在 Satterfield 和 Lyddon (1998) 研究間接說明人際依附風格的確是會影響受督導者對於督導效能知覺，受督導者的知覺則是來自其內在正負向自我與他人模式，其研究也看到抗拒型依附的人在關係和工作目標等上確有正向關聯。McCalip (2001) 對抗拒依附受督導者的觀察也有相同的結果。

由於抗拒依附受督導者內在正向自我與負向他人，督導者通常都會覺得這類型的受督導者獨立自主、有能力的，即使面對督導者的建議通常只會採納自己想要的建議，但大多數的時候都傾向自行解決；雖然不喜歡親近他人，仍會與督導者關係維持著一定的距離，並不會主動與督導者積極互動，所以抗拒依附受督導者在只取自己所需的情況下，在督導關係與督導技巧的效能知覺上會較高。

七、害怕依附受督導者與其所知覺之督導角色與功能、督導關係及督導技巧效能有關聯。

研究結果發現受督導者屬於害怕依附受督導者所知覺的督導效能較低。從人際依附風格觀點，害怕依附的人內在運作不論自我或他人都是負向信念，因此過度缺乏自信、較被動、壓抑逃避 (Bartholomew & Horowitz, 1991)。換句話說，害怕依附受督導者缺乏自信，害怕督導者面質，且不知該如何與督導者相處，不會主動也不敢說出自己的諮商工作困難點，甚至逃避督導，阻礙其專業發展。

督導者在面對害怕依附的受督導者應該營造一個溫暖、鼓勵的督導情境，釐清受督導者對於督導概念的模糊，轉化其負向信念，並且採取支持性高、結構性強的督導方式，同時督導者應適時地自我揭露或正向回饋，以協助增進受督導者的諮商能力。

八、害怕依附與焦慮依附對受督導者督導效能知覺具有預測力。

本研究發現受督導者人際依附行為中，害怕依附層面與焦慮依附層面對於受督導者督導效能知覺最具有預測力。受督導者若是害怕依附與焦慮依附會影響受督導者其所知覺之督導效能結果，受督導者若是屬於這兩者人際依附，其所知覺之督導效能就較低。

第三節 建議

本節基於上述之發現與結論，提出下列各項建議，供諮商督導相關領域人員參考。

壹、對諮商輔導領域相關人員的建議

一、協助受督導者自我檢測是否有不安全依附行為，避免影響其接受督導的動力。

受督導者本身可透過「受督導者依附行為量表」檢測在督導歷程中，存在著哪些不安全依附行為。若發現自己的確具有不安全依附行為，可以自我檢驗問題在哪，是否影響了其在督導歷程中的作為及專業知能的發展，重新學習轉化自己對督導的負向信念，適時地對督導者自我揭露，讓督導者更瞭解自己的問題所在，讓自己能夠在諮商專業知能發展上更為臻進。

二、運用本研究所編製量表，督導者依據受督導者依附行為採取適切督導策略。

本研究編製之「受督導者依附行為量表」完成後，具有不錯之信效度，因此可作督導者檢測受督導者依附行為或類型的依據，特別是在辨別受督導者害怕依附行為（類型）與焦慮依附行為（類型），提供適當協助。具體作法如下：（1）督

導者藉由「受督導者依附行為量表」瞭解受督導者有哪些不安全依附，及明白背後可能原因，根據不同人際依附受督導者採取適當的督導策略，避免受督導者因為不安全人際依附而阻礙其諮商專業知能發展。(2) 協助不安全依附的受督導者重新型塑對督導認知，建立正向信念。既然受督導者不安全依附行為的確是存在於督導歷程中，但仍有受督導者可以在高焦慮狀態下從事諮商工作，究其原因為不安全型依附受督導者負向信念多，自信不足、挫折容忍力低、害怕他人評價與眼光；相對地，能將負向信念轉化為正向信念的受督導者有較高的督導效能知覺。

三、增進督導效能知覺，特別是焦慮依附與害怕依附之受督導者，主動予以協助。

本研究發現焦慮依附與害怕依附之人際依附風格能有效預測受督導者督導效能知覺，並且此兩種人際依附風格受督導者其所知覺督導效能較低。因此，為增進其督導效能知覺，可採取具體作法如下：(1) 對於焦慮依附的受督導者除了訂立明確的督導契約外，必須給予結構性強的督導方式，並適時地給予肯定與支持。(2) 對於害怕依附的受督導者同樣也透過支持性高、結構性及溫暖的督導方式，更需要協助釐清督導的模糊概念，還必須經常給予讚美、鼓勵，及傾聽的方式，以建立正向信念。

貳、對未來研究的建議

一、在研究對象方面

1. 本研究在樣本是以張老師、生命線與學校機構為主，並未包括醫療院所、社區諮商中心等，故建議未來研究者可擴大取樣範圍，以進一步瞭解受督導者依附情形。
2. 本研究僅取樣到大學、碩士、碩士班進修，缺乏博士層級的樣本，建議未來可抽樣到博士層級，以瞭解研究結果是否會有所不同。
3. 本研究主要以受督導者為主，但其實督導者本身應該也有人際依附風格，故建議未來研究者可將督導者納入研究對象之一。

二、在研究工具方面

本研究「受督導者依附行為量表」工具具備頗佳的信效度。建議未來研究者若對人際依附與督導議題有興趣，可參酌本量表並依據研究性質加以修訂，以符合所需。

三、在研究方法方面

本研究採問卷調查法進行，使用上較為方便，且較易在短時間內獲得研究結果。本研究初步獲得受督導者人際依附能有效預測受督導者督導效能知覺的研究結果，但若想更深入瞭解人際依附與受督導者督導效能知覺間的關係，建議未來可利用個案或其他質性歷程分析進行研究，以瞭解更實際的情形，作為相關領域工作者的參考。

四、在研究變項方面

在背景變項上，本研究提出性別、最高學歷、專業背景、服務單位、從事諮商工作年資，及接受督導經驗年資對受督導者依附行為及其所知覺之督導效能的研究。但影響受督導者督導效能知覺的因素複雜，是否有其他變項尚未列入，如督導風格、督導策略或督導工作同盟等，值得未來研究者加以深思。

五、在研究內容方面

本研究只探討受督導者人際依附與督導效能知覺間關係，瞭解人際依附風格影響督導效能知覺，除此之外，是否會影響督導風格、督導策略等層面，並未深入瞭解，值得未來繼續加以探討，以對人際依附風格與督導交互影響有更全面性的瞭解。

參考文獻

中文部份

- 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 (1999)。國小輔導相關人員對學校輔導工作者角色知覺與角色衝突之研究。**中華輔導學報**，7，1-30。
- 王文秀 (2000a)。國小準輔導工作者「諮商實習」課程與被督導經驗調查研究。**中華輔導學報**，9，25-55。
- 王文秀 (2000b)。國小準輔導工作者諮商實習課程與被督導經驗調查研究。**中華輔導學報**，9，25-56。
- 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。
- 王碧朗 (2001)。依附理論—探索人類情感的發展。**教育研究資訊**，9(3)，68-85。
- 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**。
- 卓紋君、徐西森 (2002)。完形治療取向督導模式及其督導歷程實錄分析。**中華輔導學報**，12，73-116。
- 卓紋君、黃進南 (2003)。諮商實習生接受個別督導經驗調查—以高雄師範大學輔導研究所為例。**應用心理研究**，18，179-206。
- 林佩儀 (2005)。督導中的性別與文化議題。**諮商與輔導**，237，29-34。
- 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**，18，145-177。
- 洪莉竹、陳秉華 (2003)。諮商員專業發展歷程之文化反省經驗。**教育心理學報**，35(1)，1-18。
- 洪莉竹、陳秉華 (2005)。台灣諮商人員對西方諮商與華人文化信念衝突的轉化經驗。**教育心理學報**，37(1)，79-98。
- 洪櫻瑜 (1997)。內在運作模式對日常互動的影響。**國立臺灣大學心理學系碩士論文**。
- 徐西森 (2001)。個人中心取向督導模式之應用與評價。**輔導季刊**，37(2)，11-18。
- 徐西森 (2001)。區辨模式的督導策略與作為 (上)。**諮商與輔導**，192，11-14。

- 徐西森 (2004)。諮商督導能力評量表之編製研究—以系統取向督導模式 (SAS) 為架構。國立高雄師範大學輔導研究所博士論文。
- 徐西森 (2005)。SAS 取向諮商督導能力評量表之編製研究。中華輔導與諮商學報，18，153-201。
- 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：高師輔導所刊，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。
- 梁翠梅 (1996)。諮商督導員訓練效果之研究—以台灣區家庭教育服務中心義務督導員為例。國立彰化師範大學輔導學系博士論文。
- 莊慧美 (2006)。諮商督導歷程分析—以三位諮商新手為例。諮商與輔導，251，27-36。
- 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。
- 許韶玲 (2001)。受督導者於督導過程中的住慮來源及對焦慮的因應策略之探討。諮商與輔導，192，6-10。
- 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 (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。諮商輔導學報，10，31-50。
- 許韶玲 (2005)。諮商新手在督導過程隱藏未揭露的訊息。輔導季刊，41 (3)，31-38。
- 許韶玲 (2007)。為什麼受督導者隱而不說？中華輔導學報，21，167-200。
- 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。
- 陳金燕 (2001)。自我覺察督導模式初探。輔導季刊，37 (2)，1-10。
- 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。
- 陳淑貞、翁毓秀 (2006)。非行少年依附，解釋風格與自我概念之相關研究。輔導

與諮商學報，28（1），29-49。

黃于娟（1994）。性別、依附風格與自我坦露、幽默、撒嬌之關係。國立政治大學教育研究所碩士論文。

黃惠玲、吳英璋（1992）。一歲至三歲幼兒依附行為量表之編製。中華心理學刊，34，9-27。

劉焜輝（2002）。諮商督導：理論篇。台北市：天馬文化。

蔡秀玲（1998）。依附理論在諮商中的應用。輔導季刊，36（1），25-31。

蔡秀玲、陳秉華（2007）。受督導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。

蔡素琴（2005）。督導關係中的挑戰—談受督導者的抗拒與督導的因應策略。輔導季刊，41（3），18-22。

鄭如安（2004）。督導區辨模式之督導內涵分析—以一位受督導者為例。諮商輔導學報，10，83-110。

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。

鄭居安（1995）。成人依附量表之編製。國立高雄醫學院行為科學研究所碩士論文。

鄭麗芬（1999）。諮商員接受循環發展模式督導的知覺經驗。輔導季刊，35（2），12-21。

謝珮玲（2005）。督導中的平行歷程。輔導季刊，41（1），1-11。

謝麗紅、翁毓秀、張歆祐（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。

英文部份

Ainsworth, M. D. S., & Bell, S. M. (1970). Attachment, exploration, and separation: Illustrated by the behavior of one-year-olds in a strange situation. *Child Development*, 41, 49-67.

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.

Bauman, W. F. (1972). Games counselor trainees play: Dealing with trainee resistance. *Counselor Education and Supervision*, 11, 251-256.

- Bernard J. M., & Goodyear R. K. (2004). *Fundamentals of Clinical Supervision* (3rd ed.). Needham Heights. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Bowlby, J. (1983). *Attachment*. New York: Perseus Books.
- Bretherton, I. (1992). The origins of attachment theory: John Bowlby and Mary Ainsworth. *Developmental Psychology*, 28, 759-775.
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1990). Adult attachment working models, and relationship quality in dating couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4), 644-663.
- Dodge, J. (1982). Reducing supervisee anxiety: A cognitive-behavioral approach. *Counselor Education and Supervision*, 22, 55-60.
- Egeland, B., & Farber, E. A. (1984). Infant-mother attachment: Factors related to its development and changes over time. *Child Development*, 55(3), 753-771.
- Feeney, J. A., Noller, P., & Callan, V. J. (1994). Attachment style, communication and satisfaction in the early years of marriage. *Advances in Personal Relationships*, 5, 269-308.
- Foster, J. T. (2002). Attachment behavior and psychotherapy supervision. (Doctoral dissertation, University of Kansas, 2003). *UMI Microform*, 3082649.
- Foster, J. T., Lichtenberg, J. W., & Peyton, V. (2007). The supervisory attachment relationship as a predictor of the professional development of the supervisee. *Psychotherapy Research*, 17(3), 353-361.
- Galigor, L. (1981). Parallel and reciprocal processes in psychoanalytic supervision. *Contemporary Psychoanalysis*, 17, 1-27.
- Gediman, H. K., & Wolkenfeld, F. (1980). The parallelism phenomenon in psychoanalysis and supervision: its reconsideration as a triadic system. *Psychoanalytic Quarterly*, 49, 234-255.
- Goguen, T. (1986). Psychotherapy supervision: Clarifying a complex task. *The Clinical Supervisor*, 4, 69-76.
- Goldberg, S. (2000). *Attachment and development*. New York: Oxford.
- Goodyear, R. K. (1990). Gender configurations in supervisory dyads: Their relation to supervisee influence strategies and to skill evaluations of the

- supervisee. *The Clinical Supervisor*, 8(2), 67-79.
- Griffin, D., & Bartholomew, K. (1994). Models of the Self and Other: Fundamental Dimensions Underlying Measures of Adult Attachment. *Journal of Personality & Social Psychology*, 67(3), 430-445.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1987). Romantic love conceptualization as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.
- Holloway, E. L. (2000)。臨床督導工作(王文秀、施香如、沙大荒譯)。台北：張老師。(原著出版年：1995)
- Howell, J. M., & Highlen, P. S.(1981). Effects of Client Affective Self-Disclosure and Counselor Experience on Counselor Verbal Behavior and Perceptions. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 386-98.
- Johnson, P., & Buboltz, W. C. Jr. (2000). Differentiation of self and psychological reactance. *Contemporary Family Therapy: An International Journal*, 22(1), 91-102.
- Kim, S. H., & Birk, J. M. (1998). *Influence of trainee attachment on counselor supervision*. Poster session presented at the annual meeting of the American Psychological Association, San Francisco, CA.
- Ladany, N., Hill, C. E., Corbett, M. M., & Nutt, E. A. (1996). The nature, extent, and importance of what psychotherapy trainee do not disclose to their supervisor. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 10-24.
- Lesser, R. M.(1983). Supervision: illusion, anxiety and questions. *Contemporary Psychoanalysis*, 19, 120-129.
- Liddle, B. J. (1986). Resistance in supervision: A response to perceived threat. *Counselor Education and Supervision*, 26, 117-127.
- Main, M., & Cassidy, J. (1988). Categories of response to reunion with the parent at age six: predicted from infant attachment classifications and stable over a one-month period. *Development Psychology*, 24, 415-426.
- Marion, V. D., & Marinus, H. V. I. (1988). Measuring attachment security: concurrent and predictive validity of the parental attachment Q-set. *Journal of Genetic Psychology*, 149(4), 447-457.

- McCalip, R. N. (2001). Development of the secure counselor: Case examples supporting Pistole & Watkins's (1995) discussion of attachment theory in counseling supervision. *Counselor Education and Supervision, 41*(1), 18-27.
- Mikulincer, M., Florian, V., & Tolmacz, R. (1990). Attachment styles and fear of personal death: A case study of affect regulation. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 273-280.
- Pistole, M. C., & Watkins, C. E. (1995). Attachment theory, counseling process, and supervision. *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 percepton of supervision. *Journal of Counseling Psychology, 39*(2), 258-265.
- Riggs, S. A., & Bretz, K. M. (2006). Attachment processes in the supervisory relationship: an exploratory investigation. *Professional Psychology: Research & Practice, 37*(5), 558-566.
- Rosenblatt, A., & Mayer, J. E. (1975). Objectionable supervisory styles: Students' view. *Social Work, 20*, 184-189.
- Sells, J. N., Gooyear, R. K., Lichtenberg, J. W., & Polkinghorne. (1997). Relationship of supervisor and trainee gender to in-session verbal behavior and ratings of trainee skills. *Journal of Counseling Psychology, 44* (4), 406-412.
- Simpson, J. A, (1990). Influence of attachment styles on romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(5), 971-980.
- Stein, H., Jacobs, N. J., Ferguson, K. S., Allen, J. G., & Fonagy, P. (1998). What do adult attachment scales measure? *Bulletin of the Menninger Clinic, 62*(1), 33-48.
- Waters, H. S., & Waters, E. (2006). The attachment working models concept: Among other things, we build script-like representations of secure base experiences. *Attachment & Human Development, 8*(3), 185-197.
- Watkins, C. E. (1995). Pathological attachment styles in psychotherapy supervision. *Psychotherapy, 32*, 333-340.

Worthen, V., & Mcneill, B. W. (1996). A phenomenological investigation of
“Good” Supervision Events. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 25-34.

Yerushalmi, H. (1992). On the concealment of the interpersonal therapeutic
reality in the course of supervision. *Psychotherapy*, 29, 438-446.





附錄一

「受督導者依附行為量表」及「受督導者督導效能知覺量表」

專家內容效度函

教授道鑑：

素仰教授學識淵博，教學研究有成，且學經歷豐富，令人敬佩。今百忙中叨擾，尚請包涵！

學生目前在國立臺東大學教育研究所碩士班修讀，今在連廷嘉博士指導下，擬以「受督導者在督導歷程中依附行為之研究」作為碩士論文題目，並依此研究題目分別編製「受督導者依附行為量表」，與修撰「受督導者督導效能知覺量表」，以作為未來後續研究參考工作。

關於「受督導者依附行為量表」部份，其編製在依附理論部份，係以 Bartholomew 和 Horowitz(1991)的人際依附風格理論分類方式為基礎，且參考 Collins 和 Read(1990)編撰成人依附量表之概念；在督導理論部份，則參考 Watkins (1995)、Foster (2002)等人之理念或量表概念，以共同編撰本研究量表之題目。本研究以不安全依附風格向度編題，涵蓋三個層面，分別為焦慮層面、害怕層面、抗拒層面，每一層面各編有 9 題，其他相關編製構念則另述於後。

至於「受督導者督導效能知覺量表」部分，則是以王文秀、徐西森、連廷嘉(2006)的諮商督導專業知覺量表，直接修改為受督導者對於督導效能之知覺。為求謹慎，隨函附上原始題目，以供教授參考。

因為求本論文研究審慎，在進行預試前，特請 貴教授惠允審視本研究量表題目，分別為「受督導者依附行為量表」、「受督導者督導效能知覺量表」。還懇請 貴教授撥冗指導，提供寶貴意見，耽誤教授寶貴時間深感抱歉，在此先致上誠摯的謝意。

最後在您評妥此兩份評量表之後，請於 **97 年 1 月 13 日**前將此兩份評量表放入回函信封，寄回國立臺東大學教育研究所碩士班 楊書毓。若有疑問或其他指教意見，請與學生聯絡(0937561806；E-mail：asusan_a67@msn.com)。肅此感謝。

敬祝

教安

國立臺東大學教育研究所研究生 楊書毓 敬上

2007/12/29



附錄二

專家效度請益名冊

名單依姓氏筆劃排序。

編號	姓名	服務單位（職稱）
1	王文秀	國立新竹教育大學教育心理與諮商學系教授
2	王慶福	私立中國醫藥大學心理學系副教授
3	王櫻芬	國立東華大學臨床與諮商心理學系助理教授
4	徐西森	國立高雄應用科技大學諮商輔導中心主任
5	許雅惠	私立文藻外語學院通識中心助理教授
6	許韶玲	國立交通大學教育研究所副教授
7	連廷嘉	國立新竹教育大學心理與諮商輔導系助理教授
8	陳志賢	私立大仁科技大學幼兒保育系助理教授
9	陳慶福	國立屏東教育大學教育心理與輔導學系教授
10	溫雅惠	國立臺東大學教育系（所）副教授



附錄三

「受督導者依附行為量表」初稿題目

教授：您好！

非常感謝，您同意撥冗時間審查、指導學生碩士論文「受督導者在督導歷程中依附行為之研究：受督導者依附行為量表」的專家審查版評量表題目。本評量表共分為三個層面，總計 27 題。

在每一層面評量表前皆有相關專業說明與定義，煩請您參閱後，費心審閱每一題目內容，並於其後擇一適當選項勾選或填寫您的審查意見：☐本題目適合、☐本題目不適合、☐本題目需修正（請說明：_____）。審查意見請於 97 年 1 月 13 日擲入所附之回郵信封寄回，若有疑問或其他指教意見，請與學生聯絡（0937561806；E-mail：asusan_a67@msn.com）。

再一次感謝您的辛勞與指導！謹此。

敬頌

教安

國立臺東大學教育研究所碩士班
學生 楊書毓 2007.12.29 敬上

受督導者依附行為量表編製構念

關係是督導中的動力成份，它的結構與特質具體地表現在督導的其他因素中，這些因素也同時受它的影響（Holloway, 1995/2000）。而「督導關係是一種人際互動關係」，一個人的人際關係好壞會受到自身人際依附風格的影響，若從這個角度切入，或許人際依附風格相關理論可以為督導提供一個不一樣的視野。Watkins（1995）曾研究臨床督導上可能存在於督導關係中的依附行為，研究發現受督導關係會受到受督導者的依附風格影響，不同依附風格的受督導者在面對督導者時，反映出截然不同的依附行為。

本研究對於依附行為的分類基礎採 Bartholomew 和 Horowitz（1991）的分類方式，其將依附風格分成了安全型（secure）、焦慮型（preoccupied）、害怕型（fearful）、抗拒型（dismissing），並且根據內在運作模式的觀點，將人際依附風格分別針對自我與他人再加以區分，每一個面向再各自區分為正向

及負向，如下圖。

		內在自我模式 (依賴)	
		正向	負向
內在他人模式 (逃避)	正向	安全 SECURE 感到親密、自主	焦慮 PREOCCUPIED 努力維持關係
	負向	抗拒 DISMISSING 抗拒親密、 有條件的依賴	害怕 FEARFUL 害怕親密、 逃避社交互動

因此本研究之量表命題方向以不安全依附為主軸，內含焦慮層面、害怕層面、抗拒層面等三項，且採用 Likert7 點量表，從「1」到「7」依序為「完全不符合」、「相當不符合」、「不太符合」、「有點符合」、「還算符合」、「相當符合」、「完全符合」，計分方式為連續加總計算，分數越高代表越接近不安全型依附風格，分數越低則是接近安全型依附風格，至於不同依附風格的特徵敘述則將分述於後。

另外，同時參酌 Watkins (1995)、Foster (2002) 等人對於督導關係中依附行為的相關概念，以作為編撰本研究量表題目之參考。

一、焦慮層面

依據 Bartholomew 和 Horowitz (1991) 對於焦慮依附的觀點，從對自己與對他人的角度來看，焦慮依附的人對自己缺乏信心，很在意別人對自己的評價，因此會透過他人的肯定來建立自信，而積極努力和他人維持好的人際關係，也同時期望得到對等的回報，雖然有時會顯得太過依賴他人。

因此根據上述界定，焦慮依附的受督導者對於自己諮商能力方面，缺乏信心，會擔心自己使用的方式、策略是否正確，所以一碰到問題，受督導者會馬上跟督導者討論問題與解決方式；在面對督導者方面，焦慮依附受督導者非常期望得到督導者的喜愛，尋求督導者的肯定，而積極的與督導者互動，也會非常依賴督導者的意見，基本上，焦慮依附的受督導者對維持與督導者間關係有時會展現過度的熱情與積極。

1 我會很擔心自己不能得到督導者的讚美與肯定。
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
(請說明：_____)

2 我覺得督導者給我的建議全都是好的。
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
(請說明：_____)

3 我會擔心跟督導者間的關係不佳。
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
(請說明：_____)

4 我從來都不會懷疑督導者說的話。
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
(請說明：_____)

5 我會一直跟督導者說自己在諮商工作上的挫折感，卻又同時擔心督導者會懷疑我的諮商能力不好。
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
(請說明：_____)

6 為了和督導者建立緊密的關係，我會主動分享關於自己的事情。
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
(請說明：_____)

7 一碰到問題，我第一個想到的是請督導者幫我解決問題。
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
(請說明：_____)

8 我覺得自己並不會依賴督導者。(反向題)
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
(請說明：_____)

9 我會迎合督導者說的話。(反向題)
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
(請說明：_____)

二、害怕層面

依據 Bartholomew 和 Horowitz (1991) 對於害怕依附的觀點，從對自己與對他人的角度來看，害怕依附的人不僅對自己的能力缺乏自信，內心認為自己不值得被愛與支持，因為擔心自己被拒絕、擔憂受傷，而害怕、逃避他人的親近，害怕依附的人常常在人際關係上，會不知道該怎麼跟他人相處。

根據上述界定，害怕依附受督導者對於自己諮商能力方面缺乏信心，卻又不敢說出自己在諮商工作中的挫折會隱藏自己的問題與不安，即使督導者肯定所使用的諮商策略，受督導者還是會再三懷疑自己的能力；在與督導者間的關係上，害怕依附受督導者與焦慮依附者不同的是，在於即使內心會想要與督導者建立良好的關係，卻因缺乏信心與害怕，會出現不知如何跟督導者相處，而逃避跟督導者太過親近的行為。

1 我自覺能力不好，所以會刻意在督導者面前掩飾自己的缺點。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

2 我不敢跟督導者太過親近，因為擔心他知道有關我的一切，特別是我的缺點。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

3 我樂於告訴督導者自己的限制在哪，不怕督導者看清我。(反向題)

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

4 我經常會出現不想跟督導者進行督導面晤的念頭。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

5 我會不知道該怎麼拉近和督導者間的關係。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

- 6 我會有害怕向督導者展示自己的工作紀錄的想法，如錄音（影）帶。
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
 （請說明：_____）
- 7 面對督導者時，我覺得輕鬆、自在。（反向題）
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
 （請說明：_____）
- 8 就算督導者讚許我的作法，我還是會一直覺得自己的諮商能力不夠好，充滿缺點。
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
 （請說明：_____）
- 9 每次面對督導者，我都會感到非常緊張與不安。
☐本題目適用 ☐本題目不適用
☐本題目須修正
 （請說明：_____）

三、抗拒層面

依據 Bartholomew 和 Horowitz（1991）對於抗拒依附的觀點，從對自己與對他人的角度來看，抗拒依附的人對自己是非常有信心，甚至認為自己並不需要依賴他人，在人際關係方面，卻抱持負面態度，認為人際關係是脆弱、不可靠的，綜合來看，所以抗拒依附的人多會有著獨立自主的形象，並且在和他人的關係上，維持著一種疏離的關係。

根據上述界定，抗拒依附受督導者對自己諮商能力方面具有信心，面對困難時，會認為自己有能力解決，覺得自己並不需要督導者的建議，即使督導者給予建議也不一定會採納，且就算於諮商工作碰到問題，也多傾向不願意揭露自己受挫的訊息或主動尋求督導者的協助；在與督導者的關係上，抗拒依附受督導者會與督導者維持一種冷淡、疏離的關係，並不會特意想與督導者拉近距離，在和督導者討論時，也會表現出客觀、超然的態度。

- 1 我會刻意像督導者表現出自己的能力很好，並不需要他的指導。
 本題目適用 ☐本題目不適用
 本題目須修正
 （請說明：_____）

- 2 我認為自己就有能力可以解決諮商工作中遇見的問題，並不需要督導者的建議。
本題目適用 ☐ 本題目不適用
本題目須修正
(請說明：_____)
- 3 我和督導者間的互動內容，僅只限於討論和案主相關的事情。
☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用
☐ 本題目須修正
(請說明：_____)
- 4 我很少照著督導者給的意見，做為我諮商工作上的參考。
☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用
☐ 本題目須修正
(請說明：_____)
- 5 當跟督導者意見衝突時，我不會堅持自己的立場。(反向題)
☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用
☐ 本題目須修正
(請說明：_____)
- 6 我覺得自己不容易依賴督導者，除非他能給我想要的幫助。
☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用
☐ 本題目須修正
(請說明：_____)
- 7 當督導者對我表達關心時，我會拒絕督導者的關心行為。
☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用
☐ 本題目須修正
(請說明：_____)
- 8 除非督導者的建議是非常有效的，我才會勉強接受。
☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用
☐ 本題目須修正
(請說明：_____)
- 9 我總是很冷靜、理智的面對我的個案與督導者。
☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用
☐ 本題目須修正
(請說明：_____)

附錄四

「受督導者督導效能知覺量表」初稿題目

教授：您好！

非常感謝，您同意撥冗時間審查、指導學生碩士論文「受督導者在督導歷程中依附行為之研究：受督導者督導效能知覺量表」的專家審查版評量表題目。本評量表共分為四個分量表，總計 42 題。

在每一分量表前皆有相關專業說明與定義，煩請您參閱後，費心審閱每一題目內容，並於其後擇一適當選項勾選或填寫您的審查意見：☐本題目適合、☐本題目不適合、☐本題目需修正（請說明：_____）。審查意見請於 **97 年 1 月 13 日** 前擲入所附之回郵信封寄回，若有疑問或其他指教意見，請與學生聯絡（0937561806；E-mail：asusan_a67@msn.com）。

再一次感謝您的辛勞與指導！謹此。

敬頌

教安

國立臺東大學教育研究所碩士班

學生 楊書毓 2007.12.29 敬上

受督導者督導效能知覺量表編製構念

本評量表改編自王文秀、徐西森、連廷嘉等人（2006）編製的諮商督導專業知覺調查表，原量表目的在評量諮商督導人員在諮商督導方面的專業認知、看法與經驗，該量表分為「督導角色與功能」9 題、「自我評量」13 題、「督導關係」11 題、「督導技巧」9 題，共計四個分量表，內容 42 題。本量表題目採用 Likert 式四點量表，由 1 至 4 分別代表「非常不符合」、「很少符合」、「經常符合」與「非常符合」，得分越高表示其督導知覺越佳，同時也代表著有越高之督導效能。

惟因本研究是以受督導者之角度切入，故將諮商督導專業知覺調查表加以直接修改適合受督導者，以作為本研究對於督導效能之效標關聯效度考驗的研究工具。

一、督導角色與功能

1 督導者會協助我精進我的諮商技巧。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

2 督導者會協助我覺察自己的情緒。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

3 督導者會檢視我的專業表現。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

4 督導者會給予建議並教導我。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

5 督導者會提供工作上的諮詢給我。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

6 督導者扮演著教師及訓練者的角色。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

7 在督導歷程中，督導者很清楚我在做什麼。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

8 督導者會因應情況而調整他的督導作為。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

9 在督導歷程中，督導者不太能掌握我的需求及問題，而感覺督導者的角色是模糊的。(反向題)

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

二、自我評量

1 我覺得督導者對自己的督導方式感到滿意。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

2 督導者如果發現我說或做了不當的事，督導者會停下他的督導工作。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

3 當我滔滔不絕或過度沉默時，督導者會不知如何反應。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

4 督導者容易和我建立督導關係。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

5 在督導歷程中，督導者經常表現出緊張焦慮。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

6 督導者和我相處時覺得不自在。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

7 當我有問題困擾時，督導者很難判斷處理的優先順序。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

8 當我敘述完一件事後，督導者會注意我的回應。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

9 當督導工作毫無進展或甚至有開倒車的現象時，督導者會重新檢視與我的督導歷程，而不是不知所措。

☐本題目適用 ☐本題目不適用

☐本題目須修正

(請說明：_____)

10 督導者的表現時好時壞，有時進行得很順利，有時則一團糟。

☐本題目適用 ☐本題目不適用

☐本題目須修正

(請說明：_____)

11 督導者面對我時，有時滿腔熱誠，有時則想逃避。

☐本題目適用 ☐本題目不適用

☐本題目須修正

(請說明：_____)

12 有時候督導者會懷疑自己是否適合繼續督導工作。

☐本題目適用 ☐本題目不適用

☐本題目須修正

(請說明：_____)

13 督導者會以自己的個性或能力，作為無法勝任督導工作的藉口。

☐本題目適用 ☐本題目不適用

☐本題目須修正

(請說明：_____)

三、督導關係

1 督導者瞭解自己在督導方面的限制，並謹守分際。

☐本題目適用 ☐本題目不適用

☐本題目須修正

(請說明：_____)

2 督導者能跟我建立支持與分享的關係。

☐本題目適用 ☐本題目不適用

☐本題目須修正

(請說明：_____)

3 在督導歷程中，督導者會適時的和我分享相似的經驗、想法或感受。

☐本題目適用 ☐本題目不適用

☐本題目須修正

(請說明：_____)

4 督導者會接納與尊重我。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

5 督導者會覺得督導關係很重要。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

6 在督導歷程中，督導者會開放他的個人經驗。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

7 督導者和我都很清楚彼此在督導中的責任。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

8 督導者和我彼此相互尊重。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

9 督導者和我正朝向彼此同意的目標努力。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

10 督導者和我相互信任。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

11 督導者會關心我，即使我並不贊同他做的事。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

四、督導技巧

1 督導者會和我訂定督導契約、行為契約。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

2 督導者會和我訂定適合我的督導目標。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

3 督導者會協助我不斷的充實諮商專業技巧。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

4 督導者會協助我進行自我評量。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

5 督導者能夠和我共同設定我們的督導目標。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

6 在督導歷程中，督導者和我都很清楚所依循的理論架構為何。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

7 為了提昇諮商專業知能，督導者期待我能多接觸不同類型的個案。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

8 督導者能夠向我示範他的的諮商技巧。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

9 督導者會在適當的時候，面質我不一致的言行。

☐ 本題目適用 ☐ 本題目不適用

☐ 本題目須修正

(請說明：_____)

附錄五

「受督導者依附行為與督導效能調查問卷」預試版

您好：

首先，感謝您在百忙之中，撥冗協助本問卷的填答。此份問卷僅作為學術研究之用，期望瞭解受督導者的依附行為與督導效能的情況。本問卷無須具名，調查結果僅供學術研究之用，您的填答資料將會保密，絕不對外公開，敬請放心填答。

現在請依據您的個人感受，將您的意見依序填下，並於問卷填答完畢後，檢查是否遺漏，您的意見對本研究相當寶貴，懇請您的協助與支持，謹此感謝！

敬祝 順心

國立台東大學教育研究所

指導教授：連廷嘉 博士

研究生：楊書毓 敬上

【第一部份】受督導者依附行為

◎ 填答說明

此部份共計 **26 題**，每個問題皆有 **7 個選項**，依序為完全不符合、相當不符合、不太符合、有點符合、還算符合、相當符合、完全符合，請依據您的感受及實際情形，在適當的□內打✓。

敬請每題均作答，謝謝您。

	完 全 不 符 合	相 當 不 符 合	不 太 符 合	有 點 符 合	還 算 符 合	相 當 符 合	完 全 符 合
	1	2	3	4	5	6	7
1.我會擔心自己得不到督導者的讚美與肯定。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.我覺得督導者給我的建議都是好的。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.我會擔心與督導者的關係不佳。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.我從來不會去懷疑督導者所說的話。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.我會對督導者說自己在諮商工作上的挫折感，卻又會 擔心督導者懷疑我的諮商能力不好。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6.為了讓督導者覺得我與他（她）的關係是緊密的，我 會主動分享關於自己的事情。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

完 全 不 符 合	相 當 不 符 合	不 太 符 合	有 點 符 合	還 算 符 合	相 當 符 合	完 全 符 合
1	2	3	4	5	6	7

- 7.在諮商工作上碰到問題，我第一個想到的是請督導者
幫忙解決。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 8.我不喜歡依賴督導者。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 9.為了避免督導者不高興，我會迎合督導者說的話，以
和督導建立正向關係。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 10.我自覺諮商能力不好，所以會刻意在督導者面前掩
飾自己的缺點。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 11.我不敢跟督導者太過親近，因為擔心他（她）太了
解我，特別是我的缺點。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 12.我樂於告訴督導者自己的限制在哪裡，不怕督導者
看清我。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 13.我常常會出現不想跟督導者進行督導面談的念頭。☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 14.我會不知道怎麼和督導者相處，拉近雙方關係。----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 15.對於在督導者面前展示我的工作紀錄，如錄音（影）
帶，我會感覺非常害怕緊張。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 16.面對督導者時，我覺得很自在。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 17.就算督導者讚許我的作法，我還是會一直覺得自己
的諮商能力不夠好。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 18.每次面對督導者時，我常會感到緊張不安。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 19.我在督導者面前表現得獨立自主。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 20.我認為自己就可以解決諮商工作中遭遇的問題，不
需要督導者的協助。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 21.我和督導者間的督導內容，通常僅限於討論和案主
相關的事情。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 22.即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 23.和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關
係。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 24.我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給
我想要的幫助。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 25.當督導者對我表達關心時，我會覺得不自在，認為
他（她）不必要這樣做。-----☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

完	相	不	有	還	相	完
全	當	太	點	算	當	全
不	不	符	符	符	符	符
符	符	合	合	合	合	合
合	合					
1	2	3	4	5	6	7

26.我總是很理智的面對我的個案與督導者。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

【第二部份】人際依附風格

◎ 填答說明

此部份共計 **24 題**，每個問題皆有 **7 個選項**，依序為完全不符合、相當不符合、不太符合、有點符合、還算符合、相當符合、完全符合，請依據您的感受及實際情形，在適當的 ☐ 內打 **✓**。

敬請每題均作答，謝謝您。

完	相	不	有	還	相	完
全	當	太	點	算	當	全
不	不	符	符	符	符	符
符	符	合	合	合	合	合
合	合					
1	2	3	4	5	6	7

- 1.和別人親近會讓我覺得不舒服。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 2.我發現自己很容易和別人親近。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 3.即使沒有任何親近的情感關係，我仍過得很自在。-- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 4.我想要情感上的親密關係，但卻很難完全信賴別人。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 5.封懣來說，獨立和自給自足的感覺是非常重要的。-- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐
- 6.我擔心如果和別人太親近會容易遭到傷害。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 7.我會擔心別人並不那麼想跟我在一起。----- ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 8.我不喜歡依賴別人。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 9.我會擔心別人不如我看重他們那樣的看重我。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 10.我不會擔心自己孤單一人。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 11.當別人太親近我時，會讓我感覺不自在。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 12.我會擔心別人並不真正喜歡我。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 13.我很少擔心別人不接納我。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 14.我寧可和別人保持距離以避免失望。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 15.當別人想要和我更親近時，我會感到不安焦慮。--- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	完 全 不 符 合	相 當 不 符 合	不 太 符 合	有 點 符 合	還 算 符 合	相 當 符 合	完 全 符 合
	1	2	3	4	5	6	7
16.我對自己不满意。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17.通常我寧可自己一個人比較自由。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18.我發現自己一直在尋求別人的接納並藉以肯定自 己。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19.我瞭解自己的優點與缺點，並且喜歡自己。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20.我時常太過於在乎別人對我的看法。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21.我可以很自在的讓別人依賴我。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22.一個人的生活就可以過得很好了。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23.即使別人不欣賞我，我仍然能肯定自己的價值。---	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
24.當我需要朋友的時候，我總會找得到人的。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

【第三部份】督導效能

◎ 填答說明

此部份共計 **28 題**，每個問題皆有 **4 個選項**，依序為非常不符合、很少符合、經常符合、非常符合，請依據您的感受及實際情形，在適當的 ☐ 內打 **✓**。
敬請每題均作答，謝謝您。

	非 常 不 符 合	很 少 符 合	經 常 符 合	非 常 符 合
	1	2	3	4
1.督導者會協助我精進諮商技巧。-----	☐	☐	☐	☐
2.督導者會協助我覺察自己的情緒。-----	☐	☐	☐	☐
3.督導者會協助我檢視自己的專業表現。-----	☐	☐	☐	☐
4.督導者會給予適當的建議並教導我。-----	☐	☐	☐	☐
5.督導者會提供諮商工作上的意見給我。-----	☐	☐	☐	☐
6.督導者扮演著教師的角色。-----	☐	☐	☐	☐
7.在督導歷程中，督導者很清楚我的諮商工作狀況。-----	☐	☐	☐	☐
8.督導者會因應情況而調整他的督導作為。-----	☐	☐	☐	☐

	非常 不符 合	很 少 符 合	經 常 符 合	非 常 符 合
	1	2	3	4
9.督導者扮演者訓練者的角色。-----	☐	☐	☐	☐
10.在督導歷程中，因為督導者不太能掌握我的需求及問題，我覺得督導者的角色是模糊的。-----	☐	☐	☐	☐
11.督導者能跟我建立支持與分享的關係。-----	☐	☐	☐	☐
12.在督導歷程中，督導者會適時的和我分享相似的經驗、想法或感受。-----	☐	☐	☐	☐
13.在督導歷程中，督導者會接納與尊重我。-----	☐	☐	☐	☐
14.督導者覺得彼此要建立好的督導關係。-----	☐	☐	☐	☐
15.在督導歷程中，督導者會開放他的個人經驗。-----	☐	☐	☐	☐
16.督導者和我都很清楚彼此在督導中的責任。-----	☐	☐	☐	☐
17.督導者和我彼此相互尊重。-----	☐	☐	☐	☐
18.督導者和我朝著彼此同意的目標而努力。-----	☐	☐	☐	☐
19.督導者和我相互信任。-----	☐	☐	☐	☐
20.督導者會和我訂定督導契約。-----	☐	☐	☐	☐
21.督導者會和我訂定適合我的督導目標。-----	☐	☐	☐	☐
22.督導者會協助我不斷地充實諮商專業技巧。-----	☐	☐	☐	☐
23.督導者會協助我進行自我評量。-----	☐	☐	☐	☐
24.督導者能夠和我共同討論督導目標。-----	☐	☐	☐	☐
25.在督導歷程中，督導者和我都很清楚諮商工作所依循的理論架構為何。-----	☐	☐	☐	☐
26.為了提昇諮商專業知能，督導者期待我能多接觸不同類型的個案。-----	☐	☐	☐	☐
27.督導者能夠向我示範他的諮商技巧。-----	☐	☐	☐	☐
28.督導者會在適當的時候，挑戰或面質我不一致的言行。-----	☐	☐	☐	☐

【第四部份】基本資料 （請在適當的□內打✓）

（一）性別：1. ☐男 2. ☐女

（二）最高學歷（含目前尚在就讀之學歷）：

1. ☐大學學士 2. ☐碩士 3. ☐碩士班進修 4. ☐博士
5. ☐博士班進修 6. ☐其他（_____）

（三）專業背景：

1. ☐諮商輔導等專業科系 2. ☐心理、社工等相關科系
3. ☐其他科系（_____）

（四）目前服務單位：（請依目前從事諮商工作之單位機構擇一填答：甲或乙）

- 甲、學校單位：1. ☐公立大專院校 2. ☐私立大專院校 3. ☐公立高中職校
4. ☐私立高中職校 5. ☐國民中小學
6. ☐其他：_____（請註明）

- 乙、社會機構：1. ☐張老師 2. ☐生命線 3. ☐社區心理衛生中心
4. ☐醫療院所 5. ☐其他：_____（請註明機構名稱）

（五）從事諮商輔導工作年資：

1. ☐2年（含）以下 2. ☐2年至5年（含）
3. ☐5至10年（含） 4. ☐10年以上

（六）接受督導經驗年資：

1. ☐2年（含）以下 2. ☐2年至5年（含）
3. ☐5至10年（含） 4. ☐10年以上

※問卷到此填答完畢，再次感謝您的協助，並請再檢查一次是否有所漏答的題目。

附錄六

「受督導者依附行為與督導效能調查問卷」正式版

您好：

首先，感謝您在百忙之中，撥冗協助本問卷的填答。此份問卷僅作為學術研究之用，期望瞭解受督導者的依附行為與督導效能的情況。本問卷無須具名，調查結果僅供學術研究之用，您的填答資料將會保密，絕不對外公開，敬請放心填答。

這份問卷共 5 頁，共分為四大部份。現在請依據您的個人感受，將您的意見依序填下，並於問卷填答完畢後，請務必檢查是否遺漏，您的意見對本研究相當寶貴，懇請您的協助與支持，謹此感謝！

敬祝 順心

國立台東大學教育研究所

指導教授：連廷嘉 博士

研究生：楊書毓 敬上

【第一部份】受督導者依附行為

◎ 填答說明

此部份共計 **16 題**，每個問題皆有 **7 個選項**，依序為完全不符合、相當不符合、不太符合、有點符合、還算符合、相當符合、完全符合，請依據您的感受及實際情形，在適當的□內打✓。

敬請每題均作答，謝謝您。

	完 全 不 符 合	相 當 不 符 合	不 太 符 合	有 點 符 合	還 算 符 合	相 當 符 合	完 全 符 合
	1	2	3	4	5	6	7
1.我會擔心自己得不到督導者的讚美與肯定。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.我會擔心與督導者的關係不佳。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.我會對督導者說自己在諮商工作上的挫折感，卻又會擔心督導者懷疑我的諮商能力不好。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.為了讓督導者覺得我與他（她）的關係是緊密的，我會主動分享關於自己的事情。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.為了避免督導者不高興，我會迎合督導者說的話，以和督導建立正向關係。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

完 全 不 符 合	相 當 不 符 合	不 太 符 合	有 點 符 合	還 算 符 合	相 當 符 合	完 全 符 合
1	2	3	4	5	6	7

- 6.我自覺諮商能力不好，所以會刻意在督導者面前掩飾自己的缺點。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 7.我不敢跟督導者太過親近，因為擔心他（她）太了解我，特別是我的缺點。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 8.我常常會出現不想跟督導者進行督導面談的念頭。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 9.我會不知道怎麼和督導者相處，拉近雙方關係。---- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 10.對於在督導者面前展示我的工作紀錄，如錄音（影）帶，我會感覺非常害怕緊張。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 11.每次面對督導者時，我常會感到緊張不安。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 12.我在督導者面前表現得獨立自主。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 13.即使督導者不欣賞我，我還是會肯定自己。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 14.和督導者意見衝突時，我不擔心因此影響彼此的關係。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 15.我覺得自己不輕易依賴督導者，除非他（她）能給我想要的幫助。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 16.我總是很理智的面對我的個案與督導者。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

【第二部份】人際依附風格

◎ 填答說明

此部份共計 **24 題**，每個問題皆有 **7 個選項**，依序為完全不符合、相當不符合、不太符合、有點符合、還算符合、相當符合、完全符合，請依據您的感受及實際情形，在適當的□內打✓。

敬請每題均作答，謝謝您。

	完 全 不 符 合	相 當 不 符 合	不 太 符 合	有 點 符 合	還 算 符 合	相 當 符 合	完 全 符 合
	1	2	3	4	5	6	7
1.和別人親近會讓我覺得不舒服。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.我發現自己很容易和別人親近。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.即使沒有任何親近的情感關係，我仍過得很自在。--	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.我想要情感上的親密關係，但卻很難完全信賴別人。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.對我來說，獨立和自給自足的感覺是非常重要的。--	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6.我擔心如果和別人太親近會容易受到傷害。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7.我會擔心別人並不那麼想跟我在一起。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8.我不喜歡依賴別人。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9.我會擔心別人不如我看重他們那樣的看重我。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10.我不會擔心自己孤單一人。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11.當別人太親近我時，會讓我感覺不自在。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12.我會擔心別人並不真正喜歡我。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13.我很少擔心別人不接納我。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14.我寧可和別人保持距離以避免失望。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15.當別人想要和我更親近時，我會感到不安焦慮。---	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16.我對自己不滿意。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17.通常我寧可自己一個人比較自由。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18.我發現自己一直在尋求別人的接納並藉以肯定自 己。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19.我瞭解自己的優點與缺點，並且喜歡自己。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20.我時常太過於在乎別人對我的看法。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21.我可以很自在的讓別人依賴我。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22.一個人的生活就可以過得很好了。-----	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23.即使別人不欣賞我，我仍然能肯定自己的價值。---	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

完	相	不	有	還	相	完
全	當	太	點	算	當	全
不	不	符	符	符	符	符
符	符	合	合	合	合	合
合	合					
1	2	3	4	5	6	7

24.當我需要朋友的時候，我總會找得到人的。----- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

【第三部份】督導效能

◎ 填答說明

此部份共計 **22 題**，每個問題皆有 **4 個選項**，依序為非常不符合、很少符合、經常符合、非常符合，請依據您的感受及實際情形，在適當的 ☐ 內打 **✓**。
敬請每題均作答，謝謝您。

	非常 不符 合	很 少 符 合	經 常 符 合	非 常 符 合
	1	2	3	4
1.督導者會協助我精進諮商技巧。-----	☐	☐	☐	☐
2.督導者會協助我覺察自己的情緒。-----	☐	☐	☐	☐
3.督導者會協助我檢視自己的專業表現。-----	☐	☐	☐	☐
4.督導者會給予適當的建議並教導我。-----	☐	☐	☐	☐
5.督導者會提供諮商工作上的意見給我。-----	☐	☐	☐	☐
6.督導者扮演著教師的角色。-----	☐	☐	☐	☐
7.督導者會因應情況而調整他的督導作為。-----	☐	☐	☐	☐
8.督導者能跟我建立支持與分享的關係。-----	☐	☐	☐	☐
9.在督導歷程中，督導者會適時的和我分享相似的經驗、 想法或感受。-----	☐	☐	☐	☐
10.在督導歷程中，督導者會接納與尊重我。-----	☐	☐	☐	☐
11.督導者覺得彼此要建立好的督導關係。-----	☐	☐	☐	☐
12.督導者和我都很清楚彼此在督導中的責任。-----	☐	☐	☐	☐
13.督導者和我彼此相互尊重。-----	☐	☐	☐	☐
14.督導者和我朝著彼此同意的目標而努力。-----	☐	☐	☐	☐
15.督導者和我相互信任。-----	☐	☐	☐	☐
16.督導者會和我訂定適合我的督導目標。-----	☐	☐	☐	☐
17.督導者會協助我不斷地充實諮商專業技巧。-----	☐	☐	☐	☐

	非常 不符 合	很 少 符 合	經 常 符 合	非 常 符 合
	1	2	3	4
18.督導者會協助我進行自我評量。-----	☐	☐	☐	☐
19.督導者能夠和我共同討論督導目標。-----	☐	☐	☐	☐
20.在督導歷程中，督導者和我都很清楚諮商工作所依循的 理論架構為何。-----	☐	☐	☐	☐
21.為了提昇諮商專業知能，督導者期待我能多接觸不同類 型的個案。-----	☐	☐	☐	☐
22.督導者能夠向我示範他的諮商技巧。-----	☐	☐	☐	☐

【第四部份】基本資料（請在適當的☐內打✓）

（七）性別：1 ☐男 2 ☐女

（八）最高學歷（含目前尚就讀之學歷）：

- 1 ☐碩士 2 ☐碩士班進修 3 ☐博士 4 ☐博士班進修
5 ☐博士班進修 6 ☐其他（_____）

（九）專業背景：

- 1 ☐諮商輔導等專業科系 2 ☐心理、社工等相關科系
3 ☐其他科系（_____）

（十）目前服務單位：（請依從事諮商工作之單位機構擇一填答：甲或乙）

- 甲、學校單位：1 ☐公立大專院校 2 ☐私立大專院校 3 ☐公立高中職校
4 ☐私立高中職校 5 ☐國民中小學
6 ☐其他：_____（請註明）

- 乙、社會機構：1 ☐張老師 2 ☐生命線 3 ☐社區心理衛生中心
4 ☐醫療院所 5 ☐其他：_____（請註明）

（十一）從事諮商輔導工作年資：

- 1 ☐2年（含）以下 2 ☐2年至5年（含）
3 ☐5至10年（含） 4 ☐10年以上

（十二）接受督導經驗年資：

- 1 ☐2年（含）以下 2 ☐2年至5年（含）
3 ☐5至10年（含） 4 ☐10年以上



附錄七

同 意 書

本人同意 楊書毓 君使用本人所編製之「人際依附風格量表」，以進行其碩士論文「督導歷程中受督導者依附行為與督導效能之關係研究」。

同意人：王 啟 沛



附錄八

同 意 書

本人同意 楊書毓 君得使用及修改本人所編製之
「諮商督導專業知覺調查表」，以進行其碩士論文「督
導歷程中受督導者依附行為與督導效能之關係研究」。

同意人：連廷嘉