

心理咨询督导中被督导者的不表露及其影响因素

廖佳, 田瑞琪

西南交通大学, 心理研究与咨询中心, 四川 成都

收稿日期: 2022年11月29日; 录用日期: 2023年1月6日; 发布日期: 2023年1月17日

摘要

心理咨询督导中被督导者不表露是指被督导者在督导过程中不公开自己的信息, 这些会严重影响到督导过程和效果, 最后危害来访福利。目前被督导者不表露主要分为故意不表露与无意不表露, 临床相关不表露与督导相关不表露, 被动、主动、分散注意力不表露。这些不表露行为主要受到关系因素、个体因素、督导设置影响。总结前人研究后发现心理咨询督导中不表露研究的一些不足, 未来研究需要探究中国文化中的社会取向对被督导者不表露的影响, 探究被督导者培训水平对其不表露影响的机制, 优化问卷设计, 增大研究样本, 提高样本的代表性, 探究被督导者不表露对督导关系、效果、满意度的作用机制。

关键词

心理咨询督导, 被督导者, 不表露, 影响因素

The Nondisclosure of Supervisee in Psychological Counseling Supervision and Its Influencing Factors

Jia Liao, Ruiqi Tian

Psychological Research and Counseling Center, Southwest Jiaotong University, Chengdu Sichuan

Received: Nov. 29th, 2022; accepted: Jan. 6th, 2023; published: Jan. 17th, 2023

Abstract

In the supervision of psychological counseling, the supervisee does not disclose his/her information, which will seriously affect the supervision process and effect, and ultimately endanger the

welfare of clients. At present, the nondisclosure of supervisee is mainly divided into intentional nondisclosure and unintentional nondisclosure, clinical related nondisclosure and supervision related nondisclosure, passive nondisclosure, active nondisclosure and distracting nondisclosure. These nondisclosure behaviors are mainly affected by relationship factors, individual factors and supervision settings. After summing up previous studies, we found some deficiencies in the research of nondisclosure in psychological counseling supervision. Future research needs to explore the impact of social orientation in Chinese culture on the nondisclosure of the supervisee, explore the mechanism of the nondisclosure impact of the supervisee's training level, optimize the questionnaire design, increase the research sample, improve the representativeness of the sample, and explore the mechanism of the nondisclosure of the supervisee on the supervision relationship, effect, and satisfaction.

Keywords

Psychological Counseling Supervision, Supervisee, Nondisclosure, Influencing Factors

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

督导是促进咨询师发展和维护来访福利的重要机制(Borders et al., 2014)。督导能提高被督导者的专业胜任力, 维护来访的利益。但督导是一个复杂的过程,

需要督导双方的相互配合才能保障督导的效果, 所以督导师需要在督导过程中密切关注被督导者的工作(Borders et al., 2014; CACREP, 2015), 被督导者也需要主动表露自己的信息, 这样的配合才能达到督导的目的。

然而, 目前有大量证据表明被督导者在督导过程中向督导师隐瞒信息, 出现不表露行为(Cook & Welfare, 2018; Cook, Welfare, & Sharma, 2019)。Ladany 等人(1996)发现有 97.2% 的被督导者在督导过程中有不表露行为。Mehr 等人(2010)也对 204 名被督导者进行调查, 结果发现 84.3% 的被督导者对他们的督导师隐瞒信息。据被督导者报告, 我们发现在督导过程中平均发生了 2.68 次不表露事件, 其中最常见的不表露事件为负面的督导经历。

被督导者不表露会对督导过程和效果产生影响。例如被督导者不向督导师表露相关信息, 可能会破坏督导的目的, 危害来访的福利, 或者阻碍他们作为咨询师的发展(Knox, 2015)。所以如何识别和减少被督导者在督导过程中的不表露行为就尤其重要。我们需要了解被督导者不表露行为的表现类型和影响因素, 帮助督导师在督导过程中识别出被督导者的不表露行为, 并且对被督导者的不表露行为进行干预, 减少不表露行为, 提高督导的效果。

2. 被督导者不表露定义

表露作为一种与他人分享自己信息的过程, 受到了咨询和督导领域学者的关注(Walsh et al., 2003)。Li, Kemer & Henson (2020)对以往文献进行了广泛的回顾, 认为被督导者表露是“被督导者对其咨询和督导经验(如过去和现在、意见或想法、情绪或反应、行为)的自愿和准确的表达”。而被督导者不表露主要指他们在督导过程中, 向督导师隐瞒信息(Hook et al., 2016; Watkins et al., 2018)。Yourman 和 Farber (1996)

认为被督导者不表露主要是被督导者故意隐瞒他或她认为与督导有关的事情。具体来说, 督导中被督导者不表露可以定义为故意忽略与来访、治疗过程或自己相关的重要咨询信息(Wallace & Alonso, 1994)。但其实被督导者不一定是故意向督导师隐瞒信息, 有可能是无意的不表露(Hess et al., 2008), 所以综上所述, 本文将被督导者不表露定义为被督导者在督导过程中不公开与咨询和督导有关的想法、感受和行为。

3. 被督导者不表露类型

3.1. 故意不表露和无意不表露

按照被督导者的不表露的随意性分类, 被督导者不表露分为故意不表露和无意不表露, 故意不披露指的是尽管被督导者意识到这些信息对督导经验或与来访的工作是重要的, 但仍故意隐瞒或扭曲信息(Ladany et al., 1996; Yourman & Farber, 1996)。无意的不表露是“试图传达咨询过程中发生的复杂情况的不成功的尝试, 或被督导者不确定在督导中表露什么是合适的”(Hess et al., 2008)。许多被督导者在没有太多督导经历时, 可能无法理解督导过程是如何工作的, 所以不知道如何与督导师合作提高督导效果师合作提高督导效果(Sweeney & Creaner, 2014), 也有可能他们不喜欢与分配的督导师工作。因此, 他们可能不知道应该或不应该向督导师表露什么(Knox, 2015)。而目前大部分研究都集中在被督导者的故意不表露上(Cook, Jones, & Welfare, 2020; Cook & Welfare, 2018), 因为当被督导者的督导经验增加, 或者明确自己被督导者角色, 无意不表露会减少, 而故意不表露才是主要影响督导的因素。

3.2. 督导相关不表露、临床相关不表露

从不表露的内容来看, 被督导者不表露的内容也被分为“临床相关不表露”或“督导相关不表露”。督导相关不表露主要是指在督导过程中相关的信息表露的情况, 包括督导师的不好行为、督导过程、对督导师的负面感受、对督导师的反移情、与督导师的不匹配等等。临床相关不表露主要是指在临床咨询过程中产生的表露, 主要包含被督导者在咨询中的临床错误、影响咨询的个人议题、咨询中遇到的问题、对来访的观察等等, 这些都会影响到被督导者在督导中的不表露(Ellis & Colvin, 2016)。

3.3. 被动不表露、主动不表露、分散注意力不表露

从不表露的方式来看, 被督导者不表露的内容分为三种类型: 被动的、主动的和分散注意力的。当督导师认为被督导者没有犯临床错误, 从而忽略了某个主题时, 被督导者也不会去讨论, 就会出现被动的不表露。主动不表露是在督导师引入一个话题进行讨论时, 被督导者告知督导师, 自己不想讨论这个话题。而分散注意力不表露是当督导师引入一个话题后, 被督导者改变话题或将督导师的注意力转移到另一个话题上(Ladany et al., 1996)。

4. 心理咨询督导中被督导者的不表露行为的影响因素

4.1. 关系因素

Gelso 和 Carter (1994)将咨询关系分为咨询工作同盟、真实关系、移情反移情, 而咨询和督导的过程之间存在很多相似之处, 而最值得指出的是人际关系的中心地位及角色作用。所以在本研究中也将会将督导关系分为督导工作同盟、真实关系、移情反移情。

督导关系一直是被督导者不表露行为的预测因素(Cook & Welfare, 2018; Gunn & Pistole, 2012; Mehr et al., 2015; Gibson, Ellis, & Friedlander, 2019)。Hess 等人(2008)研究发现, 在良好的督导关系和有问题的督导关系中, 不表露的类型存在差异。在良好的督导关系中, 被督导者不表露与咨询工作有关的信息, 相反, 在有问题的督导关系中, 被督导者倾向于不表露与督导有关的信息(如权力差异、人口统计学变量、

理论取向差异)。Lonn 和 Juhnke (2017)也对三元督导进行了研究,发现三元督导的督导关系会影响到被督导者在督导过程中不表露行为。下面主要从督导同盟、真实关系两方面讨论对被督导者不表露的影响。

4.1.1. 督导工作同盟

被督导者不表露信息主要与督导工作联盟有关(Mehr, Ladany, & Caskie, 2010)。强大的督导联盟有利于被督导者在督导中保持开放性(Ladany et al., 1996; Mehr, Ladany, & Caskie, 2010),当被督导者感受到更好的督导工作联盟时,会有更多的表露行为和更多的表露的意愿(Mehr et al., 2010)。Bordin (1983)认为工作同盟有三个维度:目标一致、任务一致、情感联结,情感联结就包含信任,而对督导师的信任有利于被督导者控制焦虑和促进自我表露(Armeniox, 2000),所以被督导者对督导师的信任度是被督导者决定表露或不表露的重要因素(Hess et al., 2008; Ladany et al., 1996; Mehr et al., 2010)。此外,督导同盟的所有组成部分:情感联结、任务一致和目标一致都预测了自我表露的舒适度,所以督导同盟与表露的舒适度和表露的可能性之间存在正相关,这些都表明督导同盟在被督导者不表露中的重要性(Pakdaman et al., 2015)。

4.1.2. 真实关系

真实关系包含真诚性和现实感(Gelso & Carter, 1994),但由于督导评估的特性,使被督导者在督导中处于弱势地位(Hess et al., 2008),所以在督导中的真实关系其实是一种不平等关系。在这种不平等关系中,被督导者会慎重考虑表露的信息带来的影响,所以会对督导师隐瞒一部分信息(Mehr, Ladany, & Caskie, 2010)。在督导中,被督导者会被要求与督导师分享个人和职业发展中的重要信息,但表露不好的或令人尴尬的信息可能会被督导师用来评估自己(Borders, 2009)。所以这使得被督导者在表露可能危及评估的内容时更加谨慎。Ladany 等人(1996)也指出,由于督导中,评估是不可避免的,因此被督导者在督导过程中可能会利用不表露来获得一定的权力,掌握评估。

4.2. 个人因素

个人因素来自于被督导者和督导师本身,主要有被督导者负面情感、个人特质、受训经验或发展水平等,督导师的督导风格、自我表露、对被督导者的评价等。

4.2.1. 被督导者因素

督导是一个复杂动态的过程,被督导者在这个动态过程中,是会带有很多情绪的,其中影响被督导者不表露的主要是他的消极情绪(如尴尬、羞愧、焦虑、怀疑)(Ladany et al., 1996; Mehr et al., 2010; Stromme, 2014),如被督导者焦虑会影响被督导者向督导师表露什么样的信息(Bernard & Goodyear, 2009),一个焦虑的被督导者可能会较少表露,试图隐藏他本身的局限性(Liddle, 1986),并且只讨论积极的咨询相关信息(Ronnestad & Skovholt, 1993)。除此之外,这些焦虑也可能会降低他们的自我效能感,阻止他们在督导中表露(Hess et al., 2008)。但焦虑是有两面性的,焦虑既可以增加被督导者的不表露程度,也可以为学习创造条件,这最终取决于被督导者的个人因素(Bernard & Goodyear, 2009; Knox, 2015; Mehr et al., 2015)。除了焦虑之外,还有羞愧感,当被督导者没有得到督导师的积极回应或突然意识到他的不完美,没有达到督导师的期望时,就会产生羞愧感,这时个体的积极感觉可能被羞愧感所取代(Yourman, 2003),从而导致不表露。

不同的被督导者在督导过程中可能产生不一样的情绪,这些都与被督导者个人特质有关,而被督导者个人特质中研究最多的是依恋,被督导者自身的依恋类型在督导过程中会影响到他的不表露行为, Cook 和 Welfare (2018)发现被督导者回避依恋风格预测了被督导者的不表露。Gunn 和 Pistole (2012)也发现,依恋风格解释了 28%的不表露方差,且促进被督导者依恋安全可以增加被督导者的信息表露。不仅如此,对于一些被督导者来说,在督导关系中缺乏安全感,加上自身的脆弱性,不仅会导致不表露,而且他们

在下一段督导关系中会提高对督导师的警觉性(Leary, 2018)。所以在督导过程中,我们要了解被督导者的依恋类型,尽量减少被督导者的不表露行为。

除了被督导者的一个内部个人特质之外,被督导者的外部的培训经验或发展水平也会影响被督导者的不表露(Sweeney & Creaner, 2014; Hess et al., 2008)。例如,督导刚开始时,被督导者可能没有在他们的咨询实践中对某些问题有意识(例如,面对冲突的羞耻和恐惧),因此,他们可能不会在督导期间谈论这些问题(Yourman & Farber, 1996)。与早期相比,被督导者通过丰富培训获得了更大的自我效能感和信心,并报告他们在培训后的督导中表露信息时更舒适(Sweeney & Creaner, 2014)。当然,也有不一样的情况,Armeniox (2000)研究表示,实习时间较短的被督导者在督导期间比实习时间较多的被督导者表露更多信息。

4.2.2. 督导师因素

Walsh 等人(2003)的研究发现,约 87%的被督导者认为,督导师的督导风格影响了被督导者的不表露行为。Kreider (2014)指出,当督导师真实地分享自己对被督导者的总体看法、个人经历以及与被督导者互动的反应时,被督导者在督导中表露的信息会更多。换句话说,当督导师采用有吸引力督导风格时,被督导者倾向于在督导中表露。Gunn 和 Pistole (2012)指出,当督导师表现出任务导向风格时,只关注被督导者的技能发展,那么被督导者在督导中表露的可能性较低。当被督导者认为督导师不那么有吸引力,对人际关系不那么敏感,更以任务为导向时,受督导者倾向于不表露对督导师的负面反应相关的信息(Ladany et al., 1996)。

督导师采用有吸引力的督导风格时,会有更多的自我表露,而适当的自我表露可以促进被督导者在督导过程中的表露,也可以改善了督导师与被督导者之间的督导同盟(Knox et al., 2008; Ladany & Walker, 2003; Knox, 2015; Kreider, 2014; Friedlander, 2015)。因为督导师自我表露是作为分享知识、提供反馈、减少被督导者羞耻感的有效工具(Knox, 2015)。当督导师向被督导者表露类似的经历,如作为自己作为咨询师与来访的工作的信息,这些将缓解被督导者的焦虑和担忧,增强了被督导者的表露(Ladany et al., 1999)。

当督导师的督导风格中带有更多的评价成分时,这些评价会影响被督导者的不表露行为,Mehr 等人(2010)发现 20.6%的被督导者没有表露,因为他们担心督导师的看法和评价,所以为了营造一个积极的印象和获得良好的评价,被督导者会隐藏部分信息。被督导者也表明说,担心自己犯错或被批评是他们是否愿意向督导师表露错误的一个重要因素(Walsh, Gillespie, Greer, & Eanes, 2003; Reichelt et al., 2009)。他们担心不好的评价会影响他们的未来,更具体地说,实习咨询师担心督导师会如何看待他们,并不想让督导师对他们的看法不那么积极(Hess et al., 2008)。所以,被督导者面临着一个两难的境地,一方面,被督导者想要与督导师保持好的关系,从而需要披露,但另一方面,被督导者可能会害怕批评或负面评价,而不表露。

4.3. 督导设置

督导设置会影响到被督导者在督导中的不表露,其中包括督导时间和督导方式。

4.3.1. 督导时间

Lonn 和 Juhnke (2017)发现督导时间会影响被督导者在督导中的不表露行为。在督导中,部分被督导者不知道如何合理利用督导时间,导致许多信息在督导过程中不表露(Sweeney & Creaner, 2014)。由于督导时间有限,所以每一刻的督导时间对于被督导者来说都是尤其重要的,被督导者需要知道在时间有限的情况下,如何有效地利用督导时间(Cook & Sackett, 2018),所以为了充分利用督导时间,被督导者会选

择一部分信息进行表露,那么在督导中的时间就成了被督导者不表露信息的一个重要影响因素(Ladany et al., 1996; Mehr et al., 2010)。

4.3.2. 督导方式

督导的方式是多样的,其中包括一对一督导、三元督导、团体督导、同辈督导,这些不同的督导方式会影响被督导者的不表露,而其中主要的因素是其他成员的存在。Lonn 和 Juhnke (2017)研究了三元督导中被督导者的不表露。他们发现,同伴的存在对被督导者是否表露信息很重要,因为在三元督导中,一共有两个被督导者,另一个成员的存在,包括与他建立的关系都会影响到被督导者是否表露某些信息。Webb 和 Wheeler (1998)也表示,被督导者是否表露与督导形式是个人督导还是团体督导有关。

5. 小结与展望

综上所述,国外学者对被督导者不表露行为的定义、表现类型、影响因素进行了广泛研究(Ladany et al., 1996; Cook, Welfare, & Romero, 2018; Gibson et al., 2019; Li, Kemer, & Henson, 2020)。

不同理论学家对于被督导者不表露的定义都是有所不同的,不同的定义会导致不同的研究结果。目前对于被督导者不表露的定义有广义和狭义之分,广义的被督导者不表露认为被督导者没有公开一些信息,其中包含故意隐瞒和无意不公开。狭义的被督导者不表露认为被督导者故意隐瞒信息,其中带有有意隐藏信息的成分。

对被督导者不表露的分类是多种多样的,主要从被督导者不表露的随意性、方式、内容等进行分类,而不同的分类也有不同的临床意义,从随意性进行分类,我们可以了解被督导者不表露的动机,是故意隐瞒还是未觉察。从内容分类,可以看出被督导者不表露的焦点在咨询方面还是督导方面。从方式分类,可以看出被督导者不表露的应对策略,是直接回避还是转移话题。从细分的 13 种类型,可以看出被督导者不表露的主要临床表现,对于这种更为细化的不表露,能直观了解到被督导者不表露内容的重要性,以及也有利于后续研究探索被督导者不表露不同类型的心理过程,但目前对于不同类型的表露还没有探明其发生的内在机制。

目前研究采用访谈法和问卷法对被督导者不表露的影响因素进行了大量的研究,从关系因素、个人因素到设置因素,研究较为全面,而其中研究最多的是关系因素,说明督导关系对于被督导者不表露有很大的影响,了解到这些因素后,督导师可以对被督导者不表露进行有效的干预,从而减少被督导者不表露。

然而目前的研究还存在一些不足,这给未来研究留下了许多可以拓展的空间,本文结合已有研究的不足之处,提出以下几点展望。

5.1. 探究中国文化中的社会取向对被督导者不表露的影响

国外对被督导者不表露的研究已经趋近成熟,从定性和定量多角度讨论了不表露的现状(Mehr et al., 2010)、原因(Cook, Welfare, & Romero, 2018)、作用(Knox, 2015)等,而目前我国并未开展对被督导者不表露行为的相关研究。尽管所有的被督导者可能都有过不表露的经历,但与其他国家文化相比,被督导者的不表露行为在不同文化影响下,可能存在一些差异。

由于中国人很在意关系和谐性,所以中国人对于关系不和谐或者关系冲突有一种焦虑或者恐惧(杨国枢, 2004),这些可能会导致在对督导师或者组员有一些负面情绪时,例如对督导师的督导风格有很多不满,但为了维持表面的关系和谐,被督导者会隐瞒这些负面情绪。不仅如此,中国人的文化观念中还有极强的权威依赖,会依赖服从权威,认为权威是全能的(杨国枢, 2004),而在督导关系中,督导师是权威、专家,主要体现在督导师具有评价性,且在专业理论、知识技能层面高于被督导者(周蜜, 贾晓明, 赵嘉

璐, 2015), 所以被督导者极有可能在权威依赖这种文化观念的影响下, 隐藏他的想法、感受, 从而服从权威, 例如为了服从权威的安排, 会隐藏对不合理的督导时间分配的不满等。除此之外, 中国人的他人取向导致中国人在行为和心理上极容易受到他人影响, 表现为特别重视他人对自己的意见和批评, 希望自己给别人留下好印象, 所以在想法和行为上会避异求同(杨国枢, 2004)。这些也会影响被督导者的不表露, 例如在团体督导中, 被督导者担心自己的想法与行为会被督导师或其他成员批评, 从隐藏自己的想法、行为, 从而保持自己与他人的一致。综上所述, 这些文化观念都可能导致中国的被督导者比国外的同行表现出更多的不表露行为。

今后的应该扩大中国被督导者的不表露研究, 包括研究被督导者不表露的表型类型和影响因素, 与国外被督导者的不表露研究进行对比, 探明文化对被督导者不表露的影响, 以及这种文化是通过影响哪些中间变量, 进而导致不同文化下的被督导者的不表露的差异性, 将督导中的普遍性与国家或地区的独特性区分开来。

5.2. 探究被督导者培训水平对其不表露影响的机制

An, Goodyear 等人(2020)发现被督导者培训水平(通过之前的咨询经验、培训开始后的来访数量和接受的咨询督导课程来衡量)与被督导者不表露行为之间的相关性不显著, 但被督导者的培训水平可能会影响他们对督导风格的反应。但 Sweeney 和 Creaner (2014)认为在被督导者有了一定的培训经验后, 他会通过培训获得了更大的自我效能感和信心, 并表示在培训后的督导中表露信息会更舒适。或者实习时间较短的被督导者在督导期间可能会表露更多信息(Armeniox, 2000)。这些研究结果都是互相矛盾的, 所以今后的研究可以验证被督导者的培训水平是否能预测被督导者的不表露行为, 以及在这两者中存在哪些变量影响他们之间的关系, 进一步探究被督导者的培训水平与不表露行为的影响机制。

目前对于被督导者不表露的研究中, 主要采用横断研究, 但这并不能证明变量之间存在真正的因果关系, 所以我们今后研究中需要在整个督导期间, 对不表露行为和其他影响因素进行持续审查。采用交叉滞后的方法, 帮助我们探究被督导者不表露的影响机制, 从而找到不表露的原因, 指导督导的下一步实践。

5.3. 优化问卷设计, 增大研究样本, 提高样本的代表性

目前被督导者不表露的定量研究中人数最多为 600 人(An, Goodyear, Seo, Garrison, & Cho, 2020), 其中大部分研究被试人数集中在 100~300 的范围(Bradley, Cook, & Fickling, 2018; Hutman & Ellis, 2019; Gibson, Ellis, & Friedlander, 2019), 被试人数是较少的, 这些主要是因为收集被督导者的数据也很困难, 一般单个组织很难调查全部的样本, 导致被督导不表露研究中被试较少, 所以在符合伦理的情况下, 后续研究中应该多联系一些机构, 在于机构的合作下, 扩大被试样本数量。

被督导者不表露研究的样本是否有代表性也值得考虑。现有的被督导者不表露的部分研究中, 对被试的要求为半年或一年内接受过三次同一督导师的督导(Oh & Lee, 2020), 其余的大部分的研究被试为正在接受督导的硕士或博士研究生(Bradley, Cook, & Fickling, 2018; Vannucci, Whiteside, Saigal, Nichols, & Hileman, 2016), 其实这样的被试还处于督导的初期发展阶段, 那么这样被试样本是否能代替全部样本, 这是有待商榷的。此外在国外研究中, 参加并完成研究的被试能完全代表不一定能代表整体的被督导者, 因为问卷收集的方法是自愿参加, 在网上收集, 也很难计算答复率, 可能由于试卷题目数量, 设计排版的原因, 导致很多被督导者不想填写和转发, 这些都会减少被试以及降低群体的代表性, 所以我们应该谨慎看待这个样本, 可能缺乏代表性, 那我们自然不能将这样的研究结果推广到整个被督导者群体中, 在今后的研究中, 对于变量很多的研究, 可以选择信效度较好, 但题量较少的

量表, 并且在编制问卷时, 也要讲究编排方式, 简单明了, 且增加做题兴趣。减少做题时的疲惫, 减少退出率。

5.4. 探究被督导者不表露对督导关系、效果、满意度的作用机制

相对于被督导者的影响因素, 被督导者不表露的作用研究较少, 目前主要通过访谈法了解被督导者不表露带来的影响(Hess et al., 2008; Spence et al., 2014), 定量研究较少, 应当扩大对不表露的影响研究, 被督导者不表露会影响哪些因素变化, 这两者中间存在什么因素。如被督导者不表露行为影响督导关系, 以后可以去探明不表露行为是如何影响督导关系的, 中间包含什么因素, 形成作用机制; 访谈也表明被督导者不表露行为影响督导效果, 但并没有量化研究, 所以以后也可以探索两者之间是否影响以及通过什么机制进行影响。An, Goodyear 等人(2020)表示, 被督导者的不表露会影响被督导者对于整个督导的满意度, 但具体如何影响, 目前还是未知, 所以今后可以进一步探索其中的作用机制。

基金项目

2021 年度四川省心理学会科研规划项目“心理督导中受督导者不暴露的现状及其影响机制研究”(SCSXLXH2021028)。

参考文献

- 杨国枢(2004). *中国人的心理与行为: 本土化研究*(pp. 99-109). 中国人民大学出版社。
- 周蜜, 贾晓明, 赵嘉璐(2015). 心理咨询督导关系中的权威特征. *中国心理卫生杂志*, 29(12), 908-913.
- An, H. Y., Goodyear, R. K., Seo, Y. S., Garrison, Y., & Cho, H. J. (2020). Supervisor Style as a Predictor of Counseling Supervision Relationship Quality and Supervisee Satisfaction: Perceptions of U.S. and South Korean Supervisees. *Asia Pacific Education Review*, 21, 487-504. <https://doi.org/10.1007/s12564-020-09637-x>
- Armeniox, L. F. (2000). *Level of Supervisee Disclosure in the Clinical Supervision of Counselors-in-Training* (pp. 251-253). The University of North Carolina at Greensboro.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2009). *Fundamentals of Clinical Supervision* (4th ed., pp. 92-95). Pearson Education.
- Borders, D. A., Glossoff, H. L., Welfare, L. E., Hays, D. G., Dekruyf, L., Fernando, D. M. et al. (2014). Best Practices in Clinical Supervision: Evolution of a Counseling Specialty. *Clinical Supervisor*, 33, 26-44. <https://doi.org/10.1080/07325223.2014.905225>
- Borders, L. D. (2009). Subtle Messages in Clinical Supervision. *The Clinical Supervisor*, 28, 200-209. <https://doi.org/10.1080/07325220903324694>
- Bordin, E. S. (1983). A Working Alliance Based Model of Supervision. *The Counseling Psychologist*, 11, 35-42. <https://doi.org/10.1177/0011000083111007>
- Bradley, M. K. W., Cook, R. M., & Fickling, M. J. (2018). Feminist Supervision and Supervisee Nondisclosure: The Mediating Role of the Supervisory Relationship. *The Clinical Supervisor*, 38, 38-57.
- CACREP Council for Accreditation of Counseling & Related Educational Programs (2015). *2016 CACREP Standards*. <https://www.cacrep.org/for-programs/2016-cacrep-standards>
- Cook, R. M., & Sackett, C. R. (2018). Exploration of Pricensed Counselors' Experiences Prioritizing Information for Clinical Supervision. *Journal of Counseling & Development*, 96, 449-460. <https://doi.org/10.1002/jcad.12226>
- Cook, R. M., & Welfare, L. E. (2018). Examining Predictors of Counselor-in-Training Intentional Nondisclosure. *Counselor Education and Supervision*, 57, 211-226. <https://doi.org/10.1002/ceas.12111>
- Cook, R. M., Jones, C. T., & Welfare, L. E. (2020). Supervisor Cultural Humility Predicts Intentional Nondisclosure by Post-Master's Counselors. *Counselor Education and Supervision*, 59, 160-167. <https://doi.org/10.1002/ceas.12173>
- Cook, R. M., Welfare, L. E., & Romero, D. E. (2018). Counselor-in-Training Intentional Nondisclosure in Onsite Supervision: A Content Analysis. *The Professional Counselor*, 8, 115-130. <https://doi.org/10.15241/rmc.8.2.115>
- Cook, R. M., Welfare, L. E., & Sharma, J. (2019). Exploring Supervisees' In-Session Experiences of Utilizing Intentional Nondisclosure. *The Clinical Supervisor*, 38, 202-221. <https://doi.org/10.1080/07325223.2019.1608344>
- Ellis, M. V., & Colvin, K. (2016). Supervisee Non-Disclosure in Clinical Supervision: Developing the Construct and Testing

- the Psychometric Properties of the SNDS. In *12th International Interdisciplinary Conference on Clinical Supervision* (pp. 235-255). Adelphi University.
- Friedlander, M. L. (2015). Use of Relational Strategies to Repair Alliance Ruptures: How Responsive Supervisors Train Responsive Psychotherapists. *Psychotherapy, 5*, 174-179. <https://doi.org/10.1037/a0037044>
- Gelso, C. J., & Carter, J. A. (1994). Components of the Psychotherapy Relationship: Their Interaction and Unfolding during Treatment. *Journal of Counseling Psychology, 41*, 296-306. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.41.3.296>
- Gibson, A. S., Ellis, M. V., & Friedlander, M. L. (2019). Toward a Nuanced Understanding of Nondisclosure in Psychotherapy Supervision. *Journal of Counseling Psychology, 66*, 114-121. <https://doi.org/10.1037/cou0000295>
- Gunn, J. E., & Pistole, M. C. (2012). Trainee Supervisor Attachment: Explaining the Alliance and Disclosure in Supervision. *Training and Education in Professional Psychology, 6*, 229-237. <https://doi.org/10.1037/a0030805>
- Hess, S. A., Knox, S., Schultz, J. M., Hill, C. E., Sloan, L., Brandt, S., Hoffman, M. A. et al. (2008). Predoctoral Interns' Nondisclosure in Supervision. *Psychotherapy Research, 18*, 400-411. <https://doi.org/10.1080/10503300701697505>
- Hook, J. N., Watkins, C. E., Jr., Davis, D. E., Owen, J., Van Tongeren, D. R., & Ramos, M. (2016). Cultural Humility in Psychotherapy Supervision. *American Journal of Psychotherapy, 70*, 149. <https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.2016.70.2.149>
- Hutman, H., & Ellis, M. V. (2019). Supervisee Nondisclosure in Clinical Supervision: Cultural and Relational Considerations. *Training and Education in Professional Psychology, 14*, 308-315. <https://doi.org/10.1037/tep0000290>
- Knox, S. (2015). Disclosure—And Lack Thereof—In Individual Supervision. *The Clinical Supervisor, 34*, 151-163. <https://doi.org/10.1080/07325223.2015.1086462>
- Knox, S., Burkard, A. W., Edwards, L. M., Smith, J. J., & Schlosser, L. Z. (2008). Supervisors' Reports of the Effects of Supervisor Self-Disclosure on Supervisees. *Psychotherapy Research, 18*, 543-559. <https://doi.org/10.1080/10503300801982781>
- Kreider, H. D. (2014). Administrative and Clinical Supervision: The Impact of Dual Roles on Supervisee Disclosure in Counseling Supervision. *The Clinical Supervisor, 33*, 256-268. <https://doi.org/10.1080/07325223.2014.992292>
- Ladany, N., & Walker, J. A. (2003). Supervisor Self-Disclosure: Balancing the Uncontrollable Narcissist with the Indomitable Altruist. *Journal of Clinical Psychology, 59*, 611-621. <https://doi.org/10.1002/jclp.10164>
- Ladany, N., Hill, C. E., Corbett, M. M., & Nutt, E. A. (1996). Nature, Extent, and Importance of What Psychotherapy Trainees Do Not Disclose to Their Supervisors. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 10-24. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.1.10>
- Ladany, N., Lehrman-Waterman, D., Molinaro, M., & Wolgast, B. (1999). Psychotherapy Supervisor Ethical Practices Adherence to Guidelines, the Supervisory Working Alliance, and Supervisee Satisfaction. *The Counseling Psychologist, 27*, 443-475. <https://doi.org/10.1177/0011000099273008>
- Leary, V. J. (2018). *Disclosure and Nondisclosure in Clinical Supervision: Negotiation of the Learning/Vulnerability Paradox* (pp. 48-49). Antioch University.
- Li, C., Kemer, G., & Henson, J. M. (2020). Development and Validation of the Supervisee Disclosure in Supervision Scale. *Counselor Education and Supervision, 59*, 145-159. <https://doi.org/10.1002/ceas.12172>
- Liddle, B. J. (1986). Resistance in Supervision: A Response to Perceived Threat. *Counselor Education and Supervision, 26*, 117-127. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.1986.tb00706.x>
- Lonn, M. R., & Juhnke, G. (2017). Nondisclosure in Triadic Supervision: A Phenomenological Study of Counseling Students. *Counselor Education and Supervision, 56*, 82-97. <https://doi.org/10.1002/ceas.12064>
- Mehr, K. E., Ladany, N., & Caskie, G. I. L. (2010). Trainee Nondisclosure in Supervision: What Are They Not Telling You? *Counselling and Psychotherapy Research, 10*, 103-113. <https://doi.org/10.1080/14733141003712301>
- Mehr, K. E., Ladany, N., & Caskie, G. I. L. (2015). Factors Influencing Trainee Willingness to Disclose in Supervision. *Training and Education in Professional Psychology, 9*, 44-51. <https://doi.org/10.1037/tep0000028>
- Oh, H. H., & Lee, Y. A. (2020). The Mediating Effect of Self-Disclosure on the Relationship between Supervisees' Attachment Strategies and Supervision Satisfaction. *Korean Journal of Play Therapy, 23*, 53-70. <https://doi.org/10.17641/KAPT.23.1.4>
- Pakdaman, S., Shafranske, E., & Falender, C. (2015). Ethics in Supervision: Consideration of the Supervisory Alliance and Countertransference Management of Psychology Doctoral Students. *Ethics & Behavior, 25*, 427-441. <https://doi.org/10.1080/10508422.2014.947415>
- Reichelt, S., Gullestad, S. E., Hansen, B. R., Rønnestad, M. H., Torgersen, A. M., Jacobsen, C. H., Nielsen, G. H., & Skjerve, J. (2009). Nondisclosure in Psychotherapy Group Supervision: The Supervisee Perspective. *Nordic Psychology, 61*, 5-27. <https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.4.5>

- Ronnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (1993). Supervision of Beginning and Advanced Graduate Students of Counseling and Psychotherapy. *Journal of Counseling & Development, 71*, 396-405. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1993.tb02655.x>
- Spence, N., Fox, J. R., Golding, L., & Daiches, A. (2014). Supervisee Self-Disclosure: A Clinical Psychology Perspective. *Clinical Psychology & Psychotherapy, 21*, 178-192. <https://doi.org/10.1002/cpp.1829>
- Stromme, H. (2014). A Bad and a Better Supervision Process; Actualized Relational Scenarios in Trainees: A Longitudinal Study of Nondisclosure in Psychodynamic Supervision. *Psychoanalytic Inquiry, 34*, 584-605. <https://doi.org/10.1080/07351690.2014.924372>
- Sweeney, J., & Creaner, M. (2014). What's Not Being Said? Recollections of Nondisclosure in Clinical Supervision While in Training. *British Journal of Guidance & Counselling, 42*, 211-224. <https://doi.org/10.1080/03069885.2013.872223>
- Vannucci, M. J., Whiteside, D. M., Saigal, S., Nichols, L., & Hileman, S. (2016). Predicting Supervision Outcomes: What Is Different about Psychological Assessment Supervision? *Australian Psychologist, 52*, 114-120. <https://doi.org/10.1111/ap.12258>
- Wallace, E., & Alonso, A. (1994). Privacy versus Disclosure in Psychotherapy Supervision. *Clinical Perspectives on Psychotherapy Supervision, 10*, 211-230.
- Walsh, B. B., Gillespie, C. K., Greer, J. M., & Eanes, B. E. (2003). Influence of Dyadic Mutuality on Counselor Trainee Willingness to Self-Disclose Clinical Mistakes to Supervisors. *The Clinical Supervisor, 21*, 83-98. https://doi.org/10.1300/J001v21n02_06
- Watkins, C. E., Hook, J. N., Mosher, D. K., & Callahan, J. L. (2018). Humility in Clinical Supervision: Fundamental, Foundational, and Transformational. *The Clinical Supervisor, 38*, 58-78. <https://doi.org/10.1080/07325223.2018.1487355>
- Webb, A., & Wheeler, S. (1998). How Honest Do Counselors Dare to Be in the Supervisory Relationship? An Exploratory Study. *British Journal of Guidance and Counselling, 26*, 509-523. <https://doi.org/10.1080/03069889808253860>
- Yourman, D. B. (2003). Trainee Disclosure in Psychotherapy Supervision: The Impact of Shame. *Journal of Clinical Psychology, 59*, 601-609. <https://doi.org/10.1002/jclp.10162>
- Yourman, D. B., & Farber, B. A. (1996). Nondisclosure and Distortion in Psychotherapy Supervision. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training, 33*, 567-575. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.33.4.567>