

# 国内外临床心理督导中督导关系测量的研究进展

郑 炜, 李晓敏\*, 王心蕊, 梁明明, 刘海宁, 张琳钰, 马 璐, 张常潇, 汪世新, 邓梦柔  
承德医学院心理学系, 河北 承德

收稿日期: 2024年3月22日; 录用日期: 2024年5月9日; 发布日期: 2024年5月21日

## 摘 要

督导关系在临床心理督导历程中扮演着重要的角色, 影响着督导的运作与成效。国内关于督导的研究大多偏向于质性研究或历程研究, 少部分聚焦在调查研究或实验研究, 且目前国内十分缺乏本土化的督导关系测量工具。因此, 本文旨在梳理国内外督导关系测量问卷, 以期为国内研究者未来开展督导测量研究提供建议, 促进国内临床心理督导研究与循证实践的发展。

## 关键词

心理咨询, 督导, 督导关系, 测量, 评估

## Research on Measures of Clinical Psychological Supervisory Relationship At Home and Abroad

Wei Zheng, Xiaomin Li\*, Xinrui Wang, Mingming Liang, Haining Liu, Linyu Zhang, Lu Ma, Changxiao Zhang, Shixin Wang, Mengrou Deng

Department of Psychology, Chengde Medical University, Chengde Hebei

Received: Mar. 22<sup>nd</sup>, 2024; accepted: May 9<sup>th</sup>, 2024; published: May 21<sup>st</sup>, 2024

## Abstract

Supervisory relationship plays an important role in the supervision process, affecting the operation and effectiveness of supervision. Most of the domestic research on supervision is biased

\*通讯作者。

文章引用: 郑炜, 李晓敏, 王心蕊, 梁明明, 刘海宁, 张琳钰, 马璐, 张常潇, 汪世新, 邓梦柔(2024). 国内外临床心理督导中督导关系测量的研究进展. *心理学进展*, 14(5), 230-237. DOI: 10.12677/ap.2024.145307

towards qualitative research or process research, but a few focus on investigation research or experimental research. At present, there is a great lack of localized supervisory relationship measurements in China. Therefore, this study aims to integrate the domestic and foreign supervisory relationship questionnaires, in order to sort out and analyze the supervision relationship questionnaires suitable for the current situation of supervision in China, and promote the development of domestic supervision relationship measurement research and evidence-based practice.

## Keywords

Psychological Counseling, Supervision, Supervisory Relationships, Measurement, Assessment

Copyright © 2024 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

督导关系是指在心理咨询督导过程中督导师与受督者两个个体独特性的共同产物，它被嵌入到督导的过程中，并随着督导的各种不同背景的要求而进行调整，积极的和富有成效的督导关系对成功的督导起着决定性作用。既往研究表明，从质与量两个方面对督导关系进行系统的评估有助于巩固督导关系的核心地位和角色作用。采用系统测量工具评估督导关系的过程也是使督导师与受督者从不同视角回顾督导关系经验的过程，有助于受督者觉察督导关系与咨询关系的盲区与潜在的不稳定因素，促进其专业成长；同时优化督导环境，保证双方的督导朝着专注、协调的方向发展，进一步符合来访者利益最大化原则，更好地发挥心理咨询与督导的社会功能，培育社会积极心态。本文综述了国内外相关研究现状，期望为开发适宜我国国情的本土化的督导关系测量工具提供科学依据。

## 2. 督导及督导关系的概述

### 2.1. 督导

督导是指有咨询工作经验且受过充分督导专业训练的督导者为心理咨询师提供专业指导的工作(Ellis, 2010)。督导者运用教导、咨询、训练和评鉴等方法，提升咨询师所提供的专业服务质量，保障来访者的权益与福祉(Grant & Schofield, 2007)。督导是提升咨询师专业胜任力、促进心理咨询专业发展的重要途径。督导是一个高资历的专业人员对下级或初级人员所提供的一种干预(Bernard & Goodyear, 1998)。这种关系是评价性的，督导师负有评价的责任，受督者需要接受督导师对他们所提出的评价标准，通过运用督导师的反馈来进行自我矫正，为督导者提供额外的外在动力，推动自身的改变和提高。督导关系是督导的中心议题和核心因素。良好的关系能够促进受督者能力的提高(Bernard & Goodyear, 1998)。无论受督者的经验或发展水平如何，督导关系的建立均是促进督导工作健全发展的第一步，且不同督导学派均重视督导关系的建立(赵燕, 2017)。有效的督导工作源于一个持续且共同参与的督导同盟关系，唯有健康、开放的督导关系，才能有助于受督者学习专业知识与技能，从而提升其与个案工作的能力(Holloway, 1995)。美国“咨询督导人员守则”提出，咨询督导人员应具备个人和专业方面经营督导关系的知识和能力，并且要能够熟练应用这些知识和能力(张淑芬, 廖凤池, 2011)。其他相关研究发现，良好的督导关系可以让受督者产生好的体验(王伟等, 2015)。

## 2.2. 督导关系

督导关系是一种特殊的人际关系,包括了督导者、被督导者和来访者之间的关系。廖佳等人将督导关系分为督导同盟关系、真实关系、移情和反移情(廖佳,田瑞琪,2023)。强大的督导同盟有利于被督导者在督导中保持开放性(Hutman & Ellis, 2020),当被督导者感受到更好的督导工作联盟时,会对督导师产生更多的信任,对督导氛围感到安全,进而形成健康稳定的督导关系。Bordin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(廖佳,田瑞琪,2023)。真实关系包含真诚性和现实感,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,所以在督导中的真实关系其实是一种不平等关系(蔡晓雯等,2010)。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,此时,督导师的回应以及贯穿整个督导历程的督导关系就显得尤为重要。

张淑芬和廖凤池的研究指出督导关系的内涵可以从三个角度来了解,对己方的知觉:如受督者知觉到自己接受督导的需求;对他方的知觉:如受督者对督导者风格与个人特质的知觉;对双方互动的知觉:如受督者对双方间权力高低及沟通过程的知觉(张淑芬,廖凤池,2013)。根据不同学者对于督导关系的概念,督导关系可视为一种合作的关系,由在咨询专业发展已经较有权力或资源,并知道如何传递和运用资源的一方与另外一位或数位在咨询专业发展资历较浅的一方之间的一种关系。这种关系兼具了教育的性质和催化的人际性质(吴秀碧,2012)。在临床督导关系中,督导者是权力较大的一方,亦是责任较大的一方,应重视营造良好的督导关系和安全有利的督导环境。既有的研究表明,督导关系在临床督导实践中扮演着非常重要的角色,对咨询师的专业发展和督导师的个人成长都有重要的影响(张海乐等,2021)。除此之外,督导关系作为督导满意度的一个重要的预测因素,影响着督导的效果。连廷嘉(连廷嘉,2008)发现咨询督导工作同盟与督导满意度之间具有高度正相关,督导同盟中的情感联结和目标一致可以有效预测督导满意度,通过评估督导关系,可以进一步对督导满意度做出预测。此外,使用督导关系评定工具还可以探究和理解督导关系与其他各种督导议题的关系(张淑芬,廖凤池,2013)。吴秀碧(2012)的研究表明,在督导师的训练课程中,使用量化的评估工具可以协助即将成为督导师的咨询师检视与受督者的督导关系发展的状况和得失所在。可以说,这些研究都离不开对督导关系的评估和测量,对督导关系评估和测量,既能帮助理论研究者提出假设,进行实证研究,也能帮助实务工作者从督导师和受督者角度制定干预计划。所以,发展具有良好信效度的督导关系测量工具至关重要。因此,笔者对有关督导关系的测量和评估工具进行溯源研究,以供研究者参考。

## 3. 督导关系的测量

### 3.1. 国外督导关系相关测量工具

国外对督导关系的测量研究开始得较早,相关的测量工具较为丰富。在督导关系与督导工作联盟的测量工具中,使用比较普遍的是督导工作联盟调查(Supervisory Working Alliance Inventory, SWAI),项目最简短的是利兹督导联盟量表(Leeds Alliance in Supervision Scale, LASS)。系列开发的督导关系问卷(Supervisory Relationship Questionnaire, SRQ)、督导关系问卷简版(Short Supervisory Relationship Questionnaire, S-SRQ)和督导关系量表(Supervisory Relationship Measure, SRM)具有良好的心理测量特性。此外,在考察督导师与受督者的关系问题上,也常常配合使用督导风格量表(Supervisory Styles Inventory, SSI)和督导师运用人际影响量表(Supervisor Use of Interpersonal Influence)。

督导工作联盟调查(Supervisory Working Alliance Inventory, SWAI)

SWAI (Efstation et al., 1990)基于治疗工作联盟和督导工作联盟的概念化而开发,为督导师(SWAI-S)

和被督导者(SWAI-T)提供了平行版本,以测量督导关系(杨姐,田瑞琪,2019)。SWAI-S共23个条目,分为良好关系、关注来访者、认同三个维度。SWAI-T共19个条目,分为良好关系、关注来访者两个维度,如“和督导师在一起时,我感到舒服”。鉴于督导师与督导者可能对于督导工作联盟存在不同的观点,因此SWAI-S和SWAI-T之间相关性较低。SWAI的项目开发参照了督导师和督导者的双向意见,更加关注有区别于治疗工作联盟的督导工作联盟。SWAI的聚合效度和区分效度较好,但内部一致性信度较低。但也有研究表明SWAI-T的内部一致性信度较好(Depue et al., 2016)。在团体督导中,可配合使用SWAI与督导满意度和自我效能感相关测量工具评估督导关系与同伴关系(Chui et al., 2021)。还可使用SWAI来研究督导中的文化谦逊(Vandament et al., 2022; Wilcox et al., 2022)。在一项最新的研究中,SWAI被简化为共六个条目的简版SWAI-Brief,可以作为评估中国文化背景下督导工作联盟的可靠和有效的措施,并可用于持续跟踪临床督导的全过程(Zhao et al., 2023)。

#### 利兹督导联盟量表(Leeds Alliance in Supervision Scale, LASS)

LASS(Wainwright, 2010)基于督导联盟的概念化、系统方法、督导关系的理论研究以及SRQ而开发。LASS共3个条目,较为简短,评估方便,可用于每次督导会谈。条目分别为“督导会谈是聚焦的”、“我和督导师在会谈中能够互相理解”、“督导对我有帮助”。LASS的同时效度、聚合效度和区分效度较好。但极少的项目量可能存在无法全面评估督导关系的局限,只能对督导关系进行大致的测查,其广度和深度都有待进一步的研究。此外,LASS的内部一致性信度和重测信度较差;使用了两个样本进行交叉验证,但样本量和异质性有限。鉴于LASS的快速评估效力,Redfern(2014)建议可使用LASS对督导进行便捷的反馈。

#### 督导关系问卷(Supervisory Relationship Questionnaire, SRQ)

SRQ(Palomo et al., 2011)旨在从被督导者的角度测量督导关系,基于督导关系模型的质性研究编制。SRQ共67个条目,包括安全基础、结构、投入、反思性教育、榜样和形成性反馈六个维度,如“我的督导师尊重我”。前三个维度被认为具有催化关系的性质,后三个维度被认为具有教育和评鉴功能的性质。与以往从治疗中迁移转化的问卷不同,SRQ是专门针对督导而开发,且具有良好的心理测量学指标。在临床应用领域,SRQ可以用来检查督导关系的更多特定方面,并可能有助于澄清哪些因素对督导结果有影响。问卷的样本量较大,但缺乏异质性。研究表明,针对督导而言,SRQ有区别于受督者版督导工作联盟量表的独特优势(Schweitzer & Witham, 2018),Lewis, Scott和Hendricks(Lewis et al., 2014)也提倡在督导研究中广泛使用SRQ来评估督导关系。SRQ的问卷质量高,但施测不便,对此Cliffe, Beinart和Cooper(Cliffe et al., 2014)开发了简版S-SRQ,项目总数由67项简化为18项,包括了安全基础、结构和反思性教育三个维度,如“我的督导师在督导中是不加以任何评判的”。S-SRQ具有良好的心理测量特性,但样本缺乏异质性。作为综合性较强的督导关系测量工具,可广泛用于督导临床、培训和研究中。在一项调查监督关系质量的作用的横断面研究中,S-SRQ作为有效评估督导关系质量的工具介入使用(Johnson et al., 2020)。Almeida等人将S-SRQ改编成了适宜葡萄牙督导人群的葡萄牙语版本,形成了适合葡萄牙语境的专门评估督导关系的量表,并具有良好的信效度(Almeida et al., 2019)。此外,Santangelo等人将S-SRQ改编为西班牙语,并提供了良好的心理测量特性,应用到了阿根廷心理治疗师关于督导关系的评估中(Santangelo & Conde, 2020)。在一项关于从依恋的视角展开的对督导关系的研究中,SRQ被首次译为德语来对督导关系的质量进行评估(Hiebler-Ragger et al., 2020)。

#### 督导关系量表(Supervisory Relationship Measure, SRM)

Pearce, Beinart, Clohessy和Cooper(Pearce et al., 2013)旨在从督导师的角度评估督导关系。SRM有51个条目,分为安全的基础、督导师的承诺、受督者的贡献、外部的影响和督导师的投入五个维度,如“督导为我的受训者提供了一个安全的学习空间”。该量表的心理测量学指标较为健全,通过探讨督导

师对于督导关系的意见和看法,可以进而预测督导师对于督导的满意度以及侧面表现出督导者的专业能力。SRM 的缺点是样本量足够,但样本缺乏异质性。近期一项讨论督导关系的研究推荐使用此量表(Falender, 2020)。Schweitzer 和 Witham (2018)进一步指出,SRM 可以结合 SRQ 或 S-SRQ 来进行督导师和受督者双视角下的临床督导的双向研究。

### 3.2. 国内督导关系相关测量工具

相比国外,国内关于督导关系的评估和测量的研究起步较晚,现有的关于督导关系的问卷编制较少,研究主要集中在质性研究和历程研究。吴秀碧采用质性研究的方法,探究了有益于受督者学习的督导关系,即督导者需要运用督导工作和个人特质来营造督导的氛围和环境,进而增进督导的效能。督导者的个人风格的吸引力和值得信赖的专业素养均可以构建起良好的督导关系,在这种关系的基础上,受督者的有益学习会随之增加(吴秀碧, 2012)。在督导历程中,受督者知觉到督导关系,不同阶段的督导关系对其意义有何不同,对此张淑芬和廖凤池等人进行了配对研究,其研究结果证明了督导关系量表有助于帮助受督者知觉督导关系,了解自己在督导中的体验和接受程度,帮助受督者在督导支持与挑战中求得平衡,也有利于更好地回应督导师的督导回馈介入(张淑芬, 廖凤池, 2010)。良好的督导关系可以催化受督者的成长与发展,也可以催化受督者对于专业的认同感,训练出更有效能的咨询师(张佳铃, 徐西森, 2015)。

吴秀碧(2013)基于前期的研究,编制了适用于受督者的 SRS,共有 51 项,六个维度,分别是安全的督导环境与个人特质、值得信赖的专业素养、促进认知发展的督导方式、形成性的回馈与角色典范、协助觉察与适性指导以及督导者的自我揭露。该量表主要用于协助督导师或实习督导师检视其与受督者的关系发展状况以及考量督导过程中双方的收获。该量表支持了有关督导关系概念的相关论述,心理测量特性良好,所采用的样本具有机构和性别文化差异性,研究结果不受到单一的督导取向、督导者、性别、年龄、机构性质或地区规范的影响。另外,该量表亦可用于实习督导师作为自我检视和监控个人督导关系经营能力的发展的量化工具,是在实务练习中进行自我鞭策,精进学习一项具有良好信、效度的实用工具。

## 4. 讨论和展望

通过对督导关系测量方面的文献梳理,可见国外对督导关系的研究已趋近成熟,从定性和定量多角度对受督者和督导师之间的关系进行系统的研究,编制了一些心理测量特性良好、实用性较强的量表。在国内,目前对督导关系的研究以质性研究居多,本土化的督导关系测量工具鲜见,仅有连廷嘉等人编制关于督导关系测量的分量表和吴秀碧编制的 SRS,关于督导关系的量性研究和具有良好心理测量特性的督导关系评估量表尚未成熟。除此之外,督导关系的文化差异、基于督导的双方关系的测量视角以及测量进程的持续性等因素均影响着适宜中国督导群体的问卷的编制,具体从以下三个方面展开。

### 4.1. 从督导关系的文化差异来看

尽管督导关系稳定贯穿于每一段督导历程中,但在不同的文化背景下,可能存在一些差异。如西方文化以水平的个人主义为特征,强调平等关系和人际关系的独立;而东方文化以垂直的集体主义为特征,强调等级关系和人际关系的依赖。相比于国外,我国的受督者十分在意关系和谐性,对于关系不和谐或者关系冲突有一定的焦虑或者恐惧(倪聪等, 2020),这些可能会导致在对督导师或者组员有一些负面情绪时,为了维持表面的关系和谐,而隐瞒这些负面情绪。不仅如此,中国人的文化观念中还有极强的权威依赖,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(周蜜等, 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。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,这些也会影响督导关系中被督导者的不表露。综上所述,这些文化观念都可能导致中国的被督导者与国外的同行在督导关系的澄清和坦露上存在差异。未来研究中,可以开展和加强督导关系的本土化研究,探明文化特点对受督者和督导师之间督导关系的影响,进而开发本土化的量表,在中国特色文化背景下进行系统比较,将督导中的普遍性与国家或地区的独特性区分开来。

## 4.2. 从测量的内容上看

在所有有关督导关系的测量工具中,除 SWAI 和 SSI 的测量中是从受督者和督导师双方考察督导关系,其他问卷均从一方的视角展开测量。而督导是一个双方互动的过程,需要双方的相互配合才能保障督导的效果。督导双方关系的本质是一个动态的过程,受到与被督导者有关的特定因素和与督导者有关的特定因素两个部分的影响。在关于被督导者的因素方面,被督导者的依恋风格、逃避羞耻、焦虑、对能力的自我效能感以及对督导师的移情均影响着被督导者在督导关系和督导过程中的投入和阻抗程度;在关于督导师因素方面,督导师的依恋风格、人际影响力的使用以及对受督者的反移情也同样影响着督导的相互关系以及受督者的学习进程。所以在督导过程中,一方面督导师需要密切关注受督者的工作(廖冠筑, 2020),另一方面受督者也需要及时察觉自己以及督导师在督导中的表现。从督导师的视角可以探求被督导者的负面情感、受训经验以及发展水平等个人因素对督导关系的促进或阻碍作用;而从受督者的视角可以进一步了解督导师的督导风格、自我表露以及对督导者的评价等对督导关系所带来的有利或不利影响。这种交错的视角可以帮助我们更为全面地看待督导关系,从影响双方督导关系的有效因素入手,合理改善和促进督导关系。目前国内的督导关系测量工具只针对受督者展开,我们探求其中的原因可能是由于我国督导工作起步较晚,目前国内接受督导的咨询师较多,而参与过系统培训且具有专业督导胜任力的督导师较少,使其在编制适用于督导师的问卷以及施测时样本不足。

## 4.3. 从测量的方式上看

由于督导是一个历程性的设置,受督者和督导师对于督导关系的认知受到督导经验和督导进程的影响。根据 Bordin 的观点,督导同盟关系包含了建立与修补,它并非在一个恒定状态,而是一个动态的概念,反应在整个督导过程中的正向与负向经验,也是一种贯穿整个督导过程的学习过程,且是变动的历程,会随时间而改变(许韶玲, 2003)。督导关系具有发展的阶段性,在不同的督导时期可能会产生不同的对于督导关系的看法。如督导初期,督导关系处于一个较为薄弱的环节,此时对于督导设置以及督导风格的不确定会使受督者对于当下的督导氛围产生不安全的感受。良好的督导关系会催生良好的督导效果,受督者会愿意坦露、倾听、接纳督导师的意见,认可督导师的能力,进而在督导中收获有益的学习,迁移到咨询进程中,增加其自我效能感,更加愿意接受督导,形成良性循环。尤其是对于新手咨询师,咨询经验和接受督导的经验相对较少,在咨询中受挫也较多,但接受督导的意愿却比较低,有抵触和恐慌心理,所以良好的督导关系对于新手咨询师的督导初始阶段是非常重要的(刘睿, 田瑞琪, 2022),他们更需要接受督导的协助。此外,受督者的受训水平也会影响督导关系的测量。目前的研究主要采用的是横断研究,但督导过程是动态向前发展的,督导关系也随之发展,未来的研究需要在整个督导期间,对督导关系进行持续的动态测量,还可以采用交叉滞后的方法,并适当增加评估的质性内容作为补充,帮助我们探究双方督导关系的影响机制,探求督导关系变化的原因,指导督导工作的下一步实践。

## 5. 小结

目前,心理督导领域的研究方兴未艾,督导关系作为关键一环,不仅影响着督导师与受督者之间的互动模式与督导成效,也通过平行关系影响着受督者与其来访者之间的咨询关系及咨询效果。合理有效

地评估督导关系,已成为督导师精准衡量受督者的专业胜任力,支持其专业成长的重要路径。国内外已为督导关系的评估提供了多种支持性的测量工具,但尚未在我国的督导领域内得到适用性检验与广泛性推广。未来研究中,可综合考量国内外督导关系的文化差异、督导关系双方的视角差异以及督导关系测量进程的时间差异,从更符合我国督导现况的实际出发,探索出适宜我国督导人群,贴近我国督导环境的督导关系测量工具,并进行推广应用。

## 基金项目

2022年度河北省“三三三人才工程”资助项目(B20221019);  
承德医学院人文社会科学重大攻关项目(KY202102)。

## 参考文献

- 蔡晓雯,郭丽安,杨明磊(2010). 督导关系中的权力意涵研究-受督者观点. *中华辅导与谘商学报*, (27), 39-77.
- 连廷嘉(2008). 谘商督导工作同盟关系与受督者满意度之相关研究. *新竹师院学报*, 25(2), 33-63.
- 廖冠筑(2020). 从寻觅督导至督导关系结束. *谘商与辅导*, (413), 8-11.
- 廖佳,田瑞琪(2023). 心理咨询督导中被督导者的不表露及其影响因素. *心理学进展*, 13(1), 10-17.
- 刘睿,田瑞琪(2022). 个体督导效果问卷的初步探索. *中国临床心理学杂志*, 30(6), 1482-1487.
- 倪聪,朱旭,江光荣,林秀彬,于丽霞,梁焕萍(2020). 咨询会谈中的人际互补及其与工作同盟,咨询效果的关系. *心理学报*, 52(2), 197-206.
- 王伟,贾晓明,张明(2015). 新手咨询师的督导体验. *中国心理卫生杂志*, 29(12), 901-907.
- 吴秀碧(2012). 受督者知觉有益学习的督导关系内涵之探究. *中华辅导与谘商学报*, (33), 87-118.
- 吴秀碧(2013). 督导关系量表之编制与信,效度建构. *中华辅导与谘商学报*, (38), 117-148.
- 许韶玲(2003). 督导者知觉受督者影响谘商督导过程之因素. *应用心理研究*, (18), 113-144.
- 杨姐,田瑞琪(2019). 国外临床心理督导中测量工具介绍. *心理学通讯*, 2(4), 276-283.
- 张海乐,廖佳,田瑞琪(2021). 临床心理督导有效性的影响因素. *心理学进展*, 11(5), 1263-1269.
- 张佳铃,徐西森(2015). 受督者谘商困境及其受督讨论历程对督导关系发展影响之初探研究. *谘商心理与复健谘商学报*, (28), 93-118.
- 张淑芬,廖凤池(2010). 受督者知觉之谘商督导关系历程及督导关系事件研究. *教育心理学报*, 42(2), 317-337.
- 张淑芬,廖凤池(2011). 谘商督导关系的人际结构分析:系统取向督导模式观点. *辅导季刊*, 47(1), 63-75.
- 张淑芬,廖凤池(2013). 谘商督导关系变化之研究范畴. *谘商与辅导*, (327), 32-37.
- 赵燕(2017). 心理咨询督导关系及其影响因素综述. *教育观察*, 6(12), 10-13.
- 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.
- Almeida, J. S. D., Pires, A. P., Oliveira, M., & Pereira, M. B. (2019). Adaptation of the S-SRQ Scale-Psychotherapists Portuguese Population about Supervised Relationship. *Psicologia Saúde & Doenças*, 20, 256-270. <https://doi.org/10.15309/19psd200121>
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (1998). *Fundamentals of Clinical Supervision*. Merrill.
- Chui, H., Li, X., & Luk, S. (2021). Does Peer Relationship Matter? A Multilevel Investigation of the Effects of Peer and Supervisory Relationships on Group Supervision Outcomes. *Journal of Counseling Psychology*, 68, 457-466. <https://doi.org/10.1037/cou0000553>
- Cliffe, T., Beinart, H., & Cooper, M. (2014). Development and Validation of a Short Version of the Supervisory Relationship Questionnaire. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 23, 77-86. <https://doi.org/10.1002/cpp.1935>
- Depue, M. K., Lambie, G. W., Liu, R., & Gonzalez, J. (2016). Investigating Supervisory Relationships and Therapeutic Alliances Using Structural Equation Modeling. *Counselor Education and Supervision*, 55, 263-277. <https://doi.org/10.1002/ceas.12053>
- Efstation, J. F., Patton, M. J., & Kardash, C. A. M. (1990). Measuring the Working Alliance in Counselor Supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 322-329. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.3.322>

- Ellis, M. V. (2010). Bridging the Science and Practice of Clinical Supervision: Some Discoveries, Some Misconceptions. *Clinical Supervisor*, 29, 95-116. <https://doi.org/10.1080/07325221003741910>
- Falender, C. A. (2020). Ethics of Clinical Supervision: An International Lens. *Psychology in Russia: State of the Art*, 13, 42-53. <https://doi.org/10.11621/pir.2020.0105>
- Grant, J., & Schofield, M. (2007). Career-Long Supervision: Patterns and Perspectives. *Counselling & Psychotherapy Research*, 7, 3-11. <https://doi.org/10.1080/14733140601140899>
- Hiebler-Ragger, M., Nausner, L., Blaha, A., Grimmer, K., Korlath, S., Mernyi, M., & Unterrainer, H. F. (2020). The Supervisory Relationship from an Attachment Perspective: Connections to Burnout and Sense of Coherence in Health Professionals. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 28, 124-136. <https://doi.org/10.1002/cpp.2494>
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical Supervision: A Systems Approach*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.4135/9781452224770>
- Hutman, H., & Ellis, M. V. (2020). Supervisee Nondisclosure in Clinical Supervision: Cultural and Relational Considerations. *Training and Education in Professional Psychology*, 14, 308-315. <https://doi.org/10.1037/tep0000290>
- Johnson, J., Corker, C., & O'Connor, D. B. (2020). Burnout in Psychological Therapists: A Cross-Sectional Study Investigating the Role of Supervisory Relationship Quality. *Clinical Psychologist*, 24, 223-235. <https://doi.org/10.1111/cp.12206>
- Lewis, Cara, C., Scott, Kelli, E., Hendricks, Karin, & E. (2014). A Model and Guide for Evaluating Supervision Outcomes in Cognitive-Behavioral Therapy-Focused Training Programs. *Training & Education in Professional Psychology*, 8, 165-173. <https://doi.org/10.1111/cp.12206>
- Palomo, M., Beinart, H., & Cooper, M. J. (2011). Development and Validation of the Supervisory Relationship Questionnaire (SRQ) in UK Trainee Clinical Psychologists. *British Journal of Clinical Psychology*, 49, 131-149. <https://doi.org/10.1348/014466509X441033>
- Pearce, N., Beinart, H., Clohessy, S., & Cooper, M. (2013). Development and Validation of the Supervisory Relationship Measure: A Self-Report Questionnaire for Use with Supervisors. *British Journal of Clinical Psychology*, 52, 249-268. <https://doi.org/10.1111/bjc.12012>
- Redfern, E. (2014). Feedback in Supervision. *Therapy Today*, 7, 12-24.
- Santangelo, P. R., & Conde, K. (2020). Relación de supervisión: Adaptación del S-SRQ en psicoterapeutas argentinos. *CES Psicología*, 13, 76-87. <https://doi.org/10.21615/cesp.13.3.5>
- Schweitzer, R. D., & Witham, M. (2018). The Supervisory Alliance: Comparison of Measures and Implications for a Supervision Toolkit. *Counselling and Psychotherapy Research*, 18, 71-78. <https://doi.org/10.1002/capr.12143>
- Vandament, M. L., Duan, C., & Li, S. (2022). Relationships among Supervisee Perceived Supervisor Cultural Humility, Working Alliance, and Supervisee Self-Efficacy among White Supervisor and Supervisee of Color Dyads. *Training and Education in Professional Psychology*, 16, 244-252. <https://doi.org/10.1037/tep0000370>
- Wainwright, N. A. (2010). The Development of the Leeds Alliance in Supervision Scale (LASS): A Brief Sessional Measure of the Supervisory Alliance. *University of Leeds*, 46, 145-172.
- Wilcox, M. M., Drinane, J. M., Black, S. W., Cabrera, L., DeBlaere, C., Tao, K. W., Hook, J. N., Davis, D. E., Watkins, C. E., & Owen, J. (2022). Layered Cultural Processes: The Relationship between Multicultural Orientation and Satisfaction with Supervision. *Training and Education in Professional Psychology*, 16, 235-243. <https://doi.org/10.1037/tep0000366>
- Zhao, H., Li, X., Chen, S., & Li, F. (2023). Creating a Brief Form of the Supervisory Working Alliance Inventory in the Chinese Cultural Context Using Multilevel Factor Analyses. *Journal of Counseling Psychology*, 70, 189-202. <https://doi.org/10.1037/cou0000654>