

多元文化架構下的督導實務回應與營建

Correspondent and Reconstruction of the Supervision Practice adopted Multicultural Framework

刑志彬¹
Chih-Pin Hsing¹

摘要

隨著諮商專業的發展趨於成熟，督導制度與研究也越受到重視，而督導實務關係的品質是影響督導實務成效的關鍵因素，但是在督導實務的多元文化議題卻較被忽略，其中包括督導實務關係的雙方期待落差、引發衝突、並有督導者訓練不足、覺察不夠等負面議題。本文整理國外有關於督導實務關係多元文化成功的35項行為指標，並將其分為五類，依據出現頻率次數多寡，由多至少為「建立多元文化的督導環境」、「協助受督生處理多元文化議題的技術」、「督導者覺察多元文化議題」、「接受相關多元文化或基礎督導理論的訓練」、及「增進多元文化督導效能的資源」。在面對督導實務關係的多元文化所帶來的負面影響，以督導者的責任居多，包含關係建立、多元文化處理技巧、覺察能力、專業訓練背景與資源。最後，本文也在督導實務關係中面臨多元文化議題提出三階段的因應理念，作為後續督導實務工作者之參考與建議。

關鍵詞：多元文化督導、督導關係、諮商督導制度

壹、前言與脈絡說明

自民國90年通過心理師法以後，國內諮商心理專業發展逐漸蓬勃，也走向更為專業的境界，致力提升國人心理健康。其中在心理師法施行細則（2011）第1-5條中更明文規定諮商心理師的全職實習，「……應於執業達二年以上之諮商心理師指導下為之……。」代表培育

諮商心理師的過程，督導已被視為是專業養成歷程中必備條件。但是隨著實務場域的諮商督導需求增加，不再是僅以消極的法規標準「執業二年以上的諮商心理師」，引領國內諮商心理專業發展的兩大學會亦前後提出各自的心理諮商督導積極性的認證辦法（詳見下表1整理），例如台灣輔導與諮商學會（2012）在最初於民國94年提出「諮商督導認證辦法」，而台灣諮商心理學會

¹臺灣師範大學教育心理與輔導學系博士候選人
通訊作者：刑志彬，（300）新竹市南大路521號國立清華大學心諮系，
E-mail：binpony@gmail.com



(2014)則是在98年提出「心理諮商督導認證辦法」，除了執業與工作年資之外，進一步要求成為督導者必須要有接受相關課程訓練，並需要在專業督導者的協助之下進行督導工作的實務學習。兩個學會也紛紛將認證通過的諮商心理專業督導者公布於網頁，作為具有相關督導需求者的參考名單。國內諮商心理督導循著法規通過後的發展脈絡，面對實習諮商心理師、實務新手工作者的需求逐漸增加之下，建立相關認證制度，並展開一系列有關於督導相關議題的探討與研究。

諮商督導實務研究討論的面向是多元且豐富的，包括督導關係議題、督導模式、督導理論等範疇，但是國內外學者皆認同正向且有收穫的督導關係決定督導成功與否的關鍵（林家興等人，2012；Bernard & Goodyear, 2009），所以在諮商督導實務的研究發現，仍是以督導關係的內涵與品質最為重要，此說明督導關係是國內外諮商督導研究領域最受重視的議題，以國內研究為例，採用「督導關係」作為關鍵字在華藝電子期刊做搜尋，歸納目前督導關係研究包含工作同盟關係（連廷嘉，2008；蔡秀玲，2012）、督導關係權力議題（蔡曉雯、郭麗安、楊明磊，2010）、督導關係內隱而不說議題（許韶玲，2004；許韶玲2007）、督導關係知覺（陳金燕，2003；張淑芬、廖鳳池，2010）、督導關係助益學習（吳秀碧，2012）、督導關係本質研究（吳秀碧，2013）及督導關係的困境（蔡素琴，2005；張佳鈴、徐西森，2015），看到國內學者積極探討督導實務關係各內涵的重要議題，藉此提升督導關係而促進督導實務效果，並增進受督導者在諮商工作介入的成效。

貳、探討督導實務呈現關係多元文化議題之重要性

一、督導實務關係之定義與多元樣貌

督導實務上定義督導關係內涵是困難的，Bernard與Goodyear（2009）提到督導關係是複雜的，不只有包含督導者、受督者及個案，也可能納入影響個案生活系統的重要他人，此與Watkins（2015）、許韶玲（2004）提到督導關係的複雜向度相仿，包括督導者、諮商者（受督者）、個案、督導者與諮商員（受督者）互動的關係、及諮商員（受督者）與個案互動的關係，督導關係內涵是三個參與者系統（督導者、受督者、個案）相互交織影響。換言之，督導者不僅是對受督者直接提供督導服務，同時，督導者也間接與個案系統進行一定程度的互動，這讓三者形成複雜且多元的關係，像是Bernard與Goodyear（2009）則進一步再細分為平行歷程、同型關係（Isomorphism）、督導工作同盟及人際三角等關係議題，可見督導關係的研究的向度是廣泛且多元的，同時也呈現督導關係在實務上的多元樣貌。

張淑芬與廖鳳池（2010）則認為督導關係應該回歸到督導者與受督者的關係裡討論，其督導關係的內涵包括：

（1）對己方的知覺：例如受督導者知覺到自己接受督導的需求；（2）對他方的知覺：例如受督導者對督導者風格與個人特徵的知覺；（3）對雙方互動的知覺：例如受督導者對雙方間權力高低及溝通過程的知覺。此與前段學者的研究相較之下，未納入個案系統在督導關係討論的範疇內，而是聚焦在督導者與受督導者雙方的經驗與關係，無論如何哪

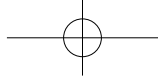


表1

國內各面向對諮商督導資格認證標準

諮商督導資格認證標準	
心理師法細則	執業達二年以上之諮商心理師
台灣輔導與諮商學會	一、須為現職之專業諮商實務工作者或諮商師教育工作者，持有諮商心理師證書或工作單位所出具之在職證明書。 二、須有至三年之諮商實務工作經驗，持有資歷證明者。 三、無重大違反心理師相關法律及專業倫理守則之記錄。 四、須接受過諮商督導理論與實務課程訓練課程或已有充分之諮商督導實務經驗者。
台灣諮商心理學會	一、具有助理教授（含）以上教師資格並曾從事三年以上諮商督導或諮商實習課程之教學經驗。 二、曾擔任諮商專業學術團體或諮商心理相關機構辦理之督導課程講師或訓練師，講授或訓練時數達 180 小時（含）以上。 三、具有充分之諮商督導實務經驗，須同時持有下列三項證明文件：（一）實際從事諮商督導（非行政督導）工作年資五年（含）以上。（二）實際從事諮商督導工作時數 300 小時（含）以上。（三）接受過諮商督導課程 36 小時（含）以上。 四、接受過國內外諮商相關研究所博士班正式修習諮商督導課程 3 學分（含）以上，成績及格且持有證明文件。 五、曾接受諮商專業學術團體或諮商心理相關機構辦理之督導職前訓練，且持有證明文件者。

資料整理自：心理師法施行細則（2011）、台灣輔導與諮商學會（2012）及台灣諮商心理學會（2014）。

一種觀點，督導關係內涵中個別參與者（二人或三人）系統是經常被歸納跟討論的議題。

督導關係是很難在督導實務中被完全切割出來的，原因有二：第一為研究上對督導關係的定義因著不同的實務角度而異；第二是督導實務研究最被強調的便是督導關係，代表督導關係在督導實務占有極大的部分，故本文皆以督導實務關係作為陳述之內容，而非用督導關係論述之。

二、督導實務關係多元文化議題之重要性

既然督導實務關係的內涵包含個別參與者系統，系統內各層面因素便存在

被討論的價值，其中文化因素對系統也存在巨大的影響力，像是許皓宜（2012）提到文化上會傳遞既有的性格特質，往往也會為關係帶來影響。如同 Taylor 與 Kachanoff（2015）用健康心理學的觀點，當個案能在社會環境的文化脈絡下整合二個或二個以上文化認同的角色衝突，將能提升個體心理健康的程度。督導實務關係或諮商關係是整合文化認同衝突的場合，在關係中如能協助個體整合文化認同或衝突，將有助於其狀態的澄清。可見文化因素對於其脈絡下的心理專業工作存在重要性，所以在從事心理治療或者督導他人進行心理治療時，文化議題的討論就不容忽視，但是 Ellis、Creaner、Hutman 及 Timulak（2015）整理多元文化及跨文化諮商研



究的文獻，發現較少有研究者調查跨不同文化、國家的督導實務。但是林家興等人（2012）就認為督導者具備多元文化的能力是非常重要的。據此得知，多元文化議題在督導實務關係中是重要的，但是卻少有研究討論它對督導實務關係的影響。

無獨有偶，國內諮商（或督導）理論與實務的發展也被指出缺乏本土文化性，像是楊明磊（2000）認為國內在1971年由彰師大設立第一個輔導系之後，開展台灣輔導與心理諮商的發展，歷經多年仍未有貼近台灣生活經驗的諮商理論與技術，再綜觀國內在本土化督導理論的發展，僅有早年學者蕭文發展出循環督導模式與陳金燕（2003）提出自我覺察督導模式後，才開啟本土化督導模式的發展（連廷嘉，2008），從2003年迄今逾10年的諮商督導發展過程，督導理論並未隨著心理師通過之後的龐大督導需求而有更多的發展，反而引用國外實務工作者發展的督導理論模式作為培訓國內專業督導者依據。

督導實務關係重視個別系統內各層面因素，但是整理目前國內外督導實務的發展，卻看見跨文化的研究是缺乏的。尤其國內在本土督導理論的建構上是不足的，大多引用國外實務工作者所發展的督導理論作訓練依據，更突顯探討督導實務關係的文化因素是刻不容緩的，故本文旨在探討多元文化議題在督導實務關係之影響，作為建立貼近本土督導實務工作的參考依據。

參、督導實務探究多元文化重要議題之分析

文化議題影響會個體在督導歷程中的行為，例如林家興等人（2012）認為國內督導歷程，文化因素會影響雙方公

開討論不舒服感受的行為，其中也包含個別對於督導認知的感受，例如Ellis、Creaner、Hutman及Timulak（2015）比較愛爾蘭與美國的督導現況，發現愛爾蘭有79.2%的受督者認為自己接受的督導是不足的，比美國的69.5%高出近10個百分點。換言之，文化因素影響個體對於督導實務關係的期待，而個體也會依據自己內化的文化做出特定的行為反應，如果督導者與受督者來自不同文化脈絡，極可能有不同的督導期待、滿意度感受或行為反應，對於督導關係皆會產生一定的影響。不僅是督導實務關係，就連是較不涉及價值觀的指導關係也存在多元文化的議題，像是Manathunga（2011）的研究是聚焦在指導關係上，也發現澳洲在老師在指導學生進行學習時會有文化價值覺察的議題，訪談三位指導教師、四位博士生，發現文化因素導致對於彼此對關係的看法是存在誤解的。

文化因素亦可能存在其他面向的負面影響，例如：Nelson、Barnes、Evans及Triggiano（2008）認為多元文化的差異是督導實務關係衝突的原因之一，而許皓宜（2012）也認為督導關係中內在衝突現象的產生和文化因素息息相關，尤其華人社會下重視關係、輩份，崇尚權威、以和為貴、好聚好散等價值觀，往往讓台灣專業督導實務關係中的衝突事件轉為內在化。據此而論，文化因素影響個體系統在督導實務關係的建立，卻又鮮少文獻討論有關於文化因素在督導實務關係的影響，對於台灣日漸豐富的多元族群，諸如客家、原住民、新住民等文化族群，勢必衝擊心理專業督導的進行，因為心理師接觸的個案可能來自於不同文化脈絡，相對的，督導者也可能遇見不同文化背景的收督者前來尋求協助，這是無法可避免的。



Inman (2008) 則提到多元文化對於督導效能有七個挑戰：(1) 無意識的偏見，導致過分強調文化議題在心理上的差異；(2) 內化種族的壓迫，造成無法貼近受督者呈現的問題並給予回饋；(3) 督導關係裡缺乏人際覺察，造成忽略非語言訊息、種族議題，並過早下結論；(4) 雙方不同的價值觀、互動模式，造成無效溝通與不信任；(5) 缺乏對權力、專業階層的覺察，導致不信任、不安全的關係；(6) 因為偏見造成不願意表達自己所需要的幫助；及(7) 普遍而言受督者的多元文化訓練比督導者多。更多深化文化因素在督導實務關係的影響，可能導致無法覺察的、不信任的、不安全的、壓迫的、不願意求助的關係模式，將挑戰督導效能的展現。

歸納上述討論，在督導實務關係的多元文化議題可能導致雙方期待落差、引發衝突、並有督導者訓練不足、覺察不夠等負面關係議題，督導者無可避免接觸到不同文化脈絡下的受督者，多元文化議題可能為督導實務關係帶來負面影響的挑戰，這是在深耕督導工作推展的專業發展上不得不去正視與面對的問題。

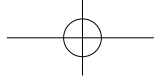
肆、實務因應與督導實務關係營建之考量

Bernard與Goodyear (2009) 整理 Dressel、Consoli、Kim及Atkinson在2007年採用德爾法探討有關於成功與不成功的多元文化督導經驗之研究，其中有35項是多元文化督導實務成功的行為，為求系統化的統整與歸納，並企圖形成督導實務關係多元文化之考量要點，本文細究各成功的行為項目，將其分為五個分類項別，依據出現項數多寡13項、11項、8項、2項、1項，分別命名為：「建

立多元文化的督導環境」、「協助受督生處理多元文化議題的技術」、「督導者覺察多元文化議題」、「接受相關多元文化或基礎督導理論的訓練」、及「增進多元文化督導效能的資源」。

最多的項類「建立多元文化的督導環境」是聚焦在督導實務之關係內涵，包括有營造討論文化議題的安全環境；尊重與支持受督者的多文化觀點；督導者保持開放、同理、真誠與不評價的態度；覺察並討論文化或族群帶來的權力議題；督導者自我揭露文化背景脈絡；揭露督導關係的文化觀點；支持文化認同的發展；讓受督者負起諮商成效的責任。當要建立具有效能的督導關係，須強調督導關係中的信任感與安全感(引自林家興等人，2012；Mueller & Kell, 1972)。Watkins (2015) 研究也指出對於受督者而言，三個最有助於促進督導同盟關係之一，便是在督導時支持性的討論有關於性別與文化的事件。督導實務關係營造多元文化開放的環境是重要的，除了增進督導歷程效能之外，亦有助於督導同盟關係的建立，督導者如能開放、支持且營造安全的督導環境，將可以降低文化議題對督導實務關係的影響。

次多的項類「協助受督者處理多元文化議題的技術」則包括有：傾聽多元文化的影響、整合文化認同、提供各文化的案例討論、點出多元文化議題在平行歷程的發生、鼓勵受督者檢視每一個個案文化因素帶來的影響、藉由書寫與口語回饋受督者人際上的多元文化互動、提供相關閱讀書籍、示範受督者多元文化議題的處理、提供足夠的訊息與協同工作的機會、組成讀書會等技巧，以協助受督者處理諮商歷程中所碰觸到的多元文化議題。上述分類結果與 Ratts、Singh、Nassar-McMillan、Butler



及McCullough (2015) 提出多元文化與社會正義諮商強調之論點相仿，有(1) 評估文化偏見對諮商關係影響的技能、(2) 分析文化認同對諮商關係影響的技能、(3) 探討多元文化對諮商關係影響的技能、(4) 蒐集文化偏見對諮商關係影響的技能、(5) 評量不同文化受諮商者需要的技能、(6) 及跨文化溝通的技能等諮商關係多元文化技能。換句話說，雙方來自不同的文化脈絡之專業關係，可以由第一階段多元文化對關係影響的探討、蒐集、評量，第二階段評估受督者(個案)需求，及第三階段跨文化溝通，降低多元文化議題對關係的影響，此三階段皆需要實務技術的協助。

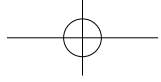
項類「督導者覺察多元文化議題」則包括督導者覺察自己在文化上的偏見跟限制、與討論多元文化所引起的感受、注意文化差異性、覺察多元文化在督導關係的重要性、覺察權力、東西方觀點所帶來的影響等8項行為。自我覺察的程度影響專業督導或助人關係的效能(林家興等人, 2012; 陳金燕, 2003; Inman, 2008; Ratts et al., 2015)，當多元文化成為無法避免的議題，在督導實務關係裡覺察它所帶來的任何感受、影響，並理解雙方的差異性與權力議題，有益於建立效能的督導實務關係。

在第四項類「接受相關多元文化或基礎督導理論的訓練」是談及督導期待、對受督者專業發展階段具有完備知識，如同林家興等人(2012)提到在督導關係開始前，對於受督者對於督導期待、專業發展階段是必須蒐集的訊息範疇，這樣有助於督導實務關係的建立與了解受督者可能需要的協助，以便擬定督導計畫。而僅有一項行為的「增進多元文化督導效能的資源」，則是論述找尋同儕作為多元文化督導處理做諮詢。綜合四、五類項的內涵，在處理督導實

務關係出現的多元文化議題，仍需建構在基礎督導理論的訓練上，並適時尋求相關諮詢協助。

本文整理上述五個多元文化成功行為類項，亦是督導實務關係面對多元文化議題的能力指標，可用下圖1多元文化督導處遇模式作表示。多元文化的督導實務關係是一個系統氛圍，督導者若能「建立多元文化的督導環境」則可以提供安全、信任、不評價的督導實務關係，讓督導者跟受督者帶著不同文化脈絡互動能彼此尊重，此強調督導環境的營造是需要雙方共同努力的，前期由較具權力的督導者示範與建構，後期受督者則需要學習多元文化的開放與尊重。在督導關係中出現衝突，較大權力的督導者須承擔較大的責任(林家興等人, 2012)，督導者在承擔責任之前，需要注意是否具備相關知能與資源，如同分析類別的「接受相關多元文化或基礎督導理論的訓練」與「增進多元文化督導效能的資源」，前者是指所有督導者在進行督導專業工作之前，皆需要受過相關訓練，確保督導專業服務的品質；後者是指當督導者碰觸到多元文化議題的困境時，能在專業系統中找到相關諮詢資源，例如：在資深督導者的監督之下進行督導專業工作、諮詢同儕督導關係時的文化議題的困境等資源。

在多元文化督導處遇模式下，藉由權力較大的督導者引發雙方在督導實務關係對於文化議題的覺察，督導過程也視為一種示範多元文化觀點的歷程，如此一來，受督者提升自身多元文化的觀點，轉而增進在諮商關係提升多元文化的敏感度，同時也學習到督導者如何尊重多元文化議題，並減緩關係潛在的文化衝突，一來增進當下督導實務關係的成效，二來也轉化為受督者在諮商關係的成效。在督導實務關係中的督導者可



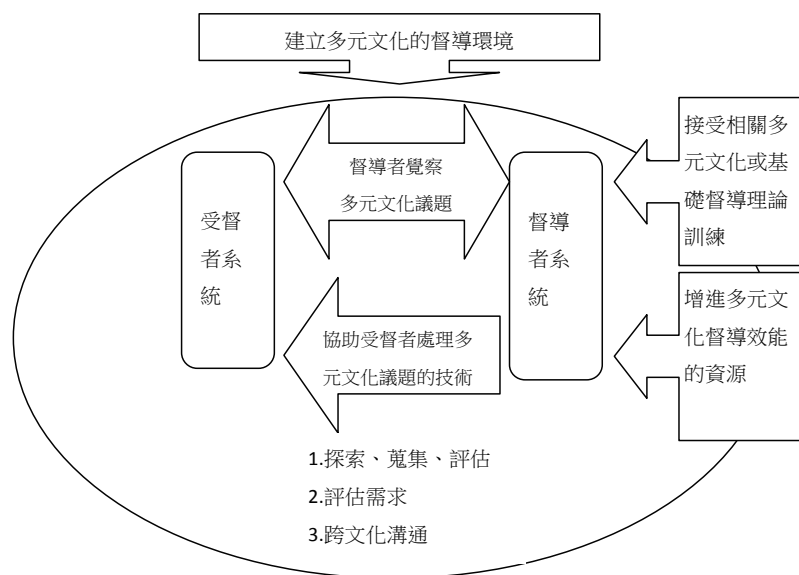
藉由特定督導技能因應多元文化議題的影響，並可依照下述階段作為督導實務關係因應多元文化議題的參考：第一階段乃督導者探討與蒐集在督導實務關係發酵的文化議題，並評量它所可能帶來的影響；第二階段則是針對前一階段的訊息理解，評估受督者（個案）在關係對於文化覺察、開放的需求，督導者則需協助受督者看見自己的感受、想法或行為；第三階段便是採用多元文化溝通的技巧，藉由溝通過程，看見並理解雙方在不同文化脈絡的差異性，探討差異性所引發的關係感受，雙方真誠在關係裡進行溝通、討論，督導者也在此一階段示範如何統整文化訊息，並在文化差異之下進行彼此需求的溝通。

為、模式、想法、及期待，因此著重文化議題在督導實務關係的影響，降低它潛在負向影響，將能夠促進關係的提升，進而提升督導歷程的成效。

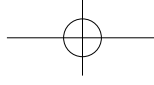
國內外對於多元文化督導實務關係的探討仍不算多，但是隨著心裡專業開展逐漸受到重視，尤其國內大多引用國外督導實務工作者建立的督導理論，以作為學習成為專業督導者的依歸，更突顯國內督導實務工作在多元文化議題了解上的困難重重，甚至回顧有關於多元文化的研究仍嫌不足。後續研究方向可朝向本土化文化議題在督導實務關係中的影響，並以本文歸納出的五個類項指標，「建立多元文化的督導環境」、「協助受督生處理多元文化議題的技術」、「督導者覺察多元文化議題」、「接受相關多元文化或基礎督導理論的訓練」、及「增進多元文化督導效能的資源」作為架構，探究如何在國內的文化基礎上，訓練具有多元文化觀點的督導者，或者依此五項指標發展出國內多元文化督導實務關係的能力指標評量工具量表，並提出三階段多元文化技能因

伍、結論與建議

督導實務關係在心理專業督導的成效佔有重要的影響，它包含受督者、督導者及個案等個體系統的互動模式，而文化因素在系統中佔有不可或缺的影響，進一步影響在督導實務關係裡的行



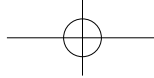
圖一：多元文化督導實務關係處遇模式



應的概念，作為建構本土督導理論的依據與參考。

參考文獻

- 心理師法施行細則（2011）。
- 台灣輔導與諮商學會（2012年3月16日）。諮商督導認證辦法。台灣輔導與諮商學會心理師專區。取自 <http://www.guidance.org.tw/rule2012.pdf>
- 台灣諮商心理學會（2014年7月18日）。心理諮商督導認證辦法。台灣諮商心理學會心理諮商督導專區。取自 http://www.twcpa.org.tw/service_a01.php
- 吳秀碧（2012）。受督者知覺有益學習的督導關係內涵之探究。《中華輔導與諮商學報》，33，87-118。
- 吳秀碧（2013）。督導關係量表之編製與信、效度建構。《中華輔導與諮商學報》，38，117-148。
- 林家興、趙舒禾、方格正、黎欣怡、李露芳、葉安華（2012）。諮商督導實務。台北：雙葉書廊。
- 張佳鈴、徐西森（2015）。受督者諮商困境及其受督討論歷程對督導關係發展影響之初探研究。《諮商心理與復健諮商學報》，28，93-118。
- 張淑芬、廖鳳池（2010）。受督導者知覺之諮商督導關係歷程及督導關係事件研究。《教育心理學報》，42(2)，317-338。
- 許皓宜（2012）。督導關係與督導成效：實務工作中的啟發。《輔導季刊》，48(4)，10-17。
- 許韶玲（2004）。受督導者於督導過程中的隱而未說現象之探究。《教育心理學報》，36(2)，109-125。
- 許韶玲（2007）。為什麼受督者隱而不說？。《中華輔導學報》，21，167-200。
- 連廷嘉（2008）。諮商督導工作同盟關係與受督導者滿意度之相關研究。《新竹教育大學教育學報》，25(2)，33-63。
- 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。
- 楊明磊（2000）。督導制度的脈絡意義。《應用心理研究》，19，6-13。
- 蔡秀玲（2012）。影響督導工作同盟發展之要素：督導雙方之觀點。《教育心理學報》，43(3)，547-566。
- 蔡素琴（2005）。督導關係中的挑戰——談受督者的抗拒與督導者的因應策略。《輔導季刊》，41(3)，18-22。
- 蔡曉雯、郭麗安、楊明磊（2010）。督導關係中的權力意涵研究——受督者觀點。《中華輔導與諮商學報》，27，39-77。
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2009). *Fundamentals of Clinical Supervision*. Boston: Allyn & Bacon.
- Ellis M. V., Creaner M., Hutman H., & Timulak L. (2015). A Comparative Study of Clinical Supervision in the Republic of Ireland and the United States. *Journal of Counseling Psychology*, 62(4), 621-631.
- Inman, A. G. (2008). *Race and Culture in Race and Culture in Supervision: Challenges and Supervision: Challenges and Opportunities*. Retrieved from: <http://www.apa.org/careers/early-career/race-culture.pdf>.
- Manathunga, C. (2011). Moments of transculturation and assimilation: post-colonial explorations of supervision and culture. *Innovations in Education and Teaching International*, 48(4), 367-376.
- Nelson, M. L., Barnes, K. L., Evans, A. L., &



- Triggiano, P. J. (2008). Working with Conflict in Clinical Supervision: Wise Supervisors' perspectives. *Journal of Counseling Psychology, 55*, 172-184.
- Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar-McMillan, S., Butler, S. K., & McCullough, J. R. (2015). *Multicultural and Social Justice Counseling Competencies*. Retrieved from : [http://www.multiculturalcounseling.org/index.php?option=com_content&view=article&id=205:amcd-endorses-multicultural-and-social-justice-counseling-competencies&catid](http://www.multiculturalcounseling.org/index.php?option=com_content&view=article&id=205:amcd-endorses-multicultural-and-social-justice-counseling-competencies&catid=1:latest&Itemid=123)
- Taylor, D. M., & Kachanoff, F. J. (2015). Managing Cultural Diversity Without a Clearly Defined Cultural Identity: The Ultimate Challenge. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology, 21*(4), 546-559.
- Watkins, C. E. (2015). Extrapolating Gelso's Tripartite Model of the Psychotherapy Relationship to the Psychotherapy Supervision Relationship: A Potential Common Factors Perspective. *Journal of Psychotherapy Integration, 25*(2), 143-157.

