

## 第二章 文獻探討

本研究主要探討被看重策略在國中輔導工作中的應用，並了受輔國中生在輔導情境中所感受到的被看重知覺及其對輔導效果之影響。茲將相關文獻歸納為被看重知覺概念及相關研究、被看重知覺與輔導關係、輔導關係與輔導效果及被看重知覺的測量工具等四方面分別探討。

### 第一節 被看重知覺概念及相關研究

被看重(mattering)指的是我們認為被重要他人重視的程度(Elliott, Kao & Grant, 2004)，它是自我概念中的一環；也是一種需求；覺得自己對他人是重要的，感覺自己被需要和期待(Deforge & Barclay, 1997; Marcus, 1991; Rosenberg & McCullough, 1981; Schlossberg, Lynch & Chickering, 1989)。被看重知覺是指個體知覺自己被他人所看重的程度，它是一種內在的感受，它和隸屬感不同(Schlossberg, 1989)，它是一種雙向的互動，亦即自己需要從重要他人身上獲得注意，而重要他人也給予我們注意(Owens, Stryker & Goodman, 2001)。它也一直被認定為是對他人的重要性的廣泛構念

(Schieman & Taylor, 2001)。然而被看重知覺被非都是正向的感受，當被看重的情形或程度超過自己希望的，它也可能是一種負向感受或一種心理負擔 (Schlossberg, 1989)。

## 一、被看重知覺的發展

Rosenberg 和 Mccullough(1981)是最早定義被看重知覺的研究者。他們認為被看重知覺是指我們認為自己對他人的重要程度，也是一種動機，是感覺到別人會依賴我們，會對我們感興趣，關心我們的命運，與我們感同身受如同自我延展(ego-extention)。被看重知覺開始獲得注意是 1985 年在一個來自不同科系和組織的大型成人進修班中，有一名學生因得到傳染性感冒，學校職員透過秘書的協助打電話一個一個通知該班學生予以留意。下週上課時學生都對此舉動表示驚訝。他們過去從未經歷過任何一位職員或老師會關心他們，甚至打電話告知此事。他們很感動，也充滿了感激。這個事件引起當時學者 Schlossberg 和 Warren(1985)的關注，開始想研究為何這樣一個平凡的動作會引起學生這麼大的反應。

## 二、被看重知覺的類別及內涵

被看重知覺分為兩種：人際和社會(或一般) (Rosenberg &

McGullough, 1981)。人際中的被看重知覺包含被特定人物所看重，而且是以自己知覺到被對方所看重的程度來定義之（DeForge & Barclay, 1997; Marcus, 1991; Rosenberg & McCullough, 1981; Schlossberg, et al., 1989)。這種對特定人物的被看重知覺 (perceived mattering to specific others) 可以定義為一種用來評估自己對特定他人重要性的心理傾向 (the psychological tendency to evaluate the self as significant to specific other people) (Marshall, 2001)。社會 (或一般) 的被看重知覺同樣包含知覺到被對方看重的程度，不同的是它強調個體知覺到自己有所不同的重要性 (Rosenberg & McGullough, 1981)。本文所欲探討被看重知覺是指人際中的被看重知覺，是有特定人物對象。

關於被看重知覺的內涵，學者認為必須有以下幾個面向：(一) 我必須是別人注意的對象 (二) 我對他人是有價值且重要的 (三) 我感覺別人會依賴或需要我 (Rosenberg & Mccullough, 1981)。其主要成分有五個：注意 (Awareness or Attention)、重要 (Importance)、依賴 (Reliance)、自我延展 (Ego-extention) 及珍惜 (Appreciate)。之後學者在成人進修班 (Schlossberg, Lassalle & Golec, 1989) 及失業員工諮商 (Amundson, 1993) 的研究中均論述到具體作法，分述如下：

(一) 注意：被關注到。這是被看重中最基本的成分，指的是個體覺

得自己可以引起他人的興趣或留意。作法為：

1. 成人進修班：在校園中有個位置可以讓他置物、收信和收訊息，班上同學知道他的名字、他在作業上獲得很有意義的評語，成立成人支持中心，提供成人進修學生彼此連繫及建立友誼，讓他可以感到被看重。此外，得到注意可以形成「月暈效應」(halo effect)，使他對自己和機構感覺更正向。
2. 失業員工諮商：當案主進來時，想辦法營造出被歡迎的感覺。可以是面帶微笑、或者安排接待人員引導進入及離開諮商室。此外在非諮商時間也去做追蹤和關心其失業勞工保險等問題。

(二) 重要：相信自己被他人所關心；別人對自己的需要、想法、作

為及命運都會關心。作法為：

1. 成人進修班：當導師或指導員主動關心成人進修班的學生、指導教授可以針對他們能出現在校園的時間提供辦公時段給予諮詢、缺席時班上有人會注意到、可以得到經濟援助、學生手冊中列出他們或成人支持中心給予他們

接待等，都會讓他們會感覺到自己的重要性，覺得被看重，也因而增加其自尊和自信，進而增進人際關係。

2. 失業員工諮商：諮商師要用心傾聽案主，讓案主感覺被重視。在諮商時告知案主其權利與義務，也給予他們機會提出自己的需求。

(三) 依賴：被需要的感覺，被他人所需要或依賴而造成的被看重知覺也可能是負向的，例如造成負擔等。作法為：

1. 成人進修班：我們某種程度上都依賴著別人，但被看重知覺特別指的是別人對我們的依賴。例如：教授們會依賴我課堂上的參與、我缺課時同學會打電話到家裡。
2. 失業員工諮商：給予失業的案主協助的工作（例如整理圖書等）來提升其自信。

(四) 自我延展：相信他人會對自己的成功感到驕傲，或同情自己的失敗。作法為：

1. 成人進修班：對成人進修班的學生而言，家人是最能給他們被看重的感覺。機構可以在始業式時邀請他們的家人來參加，導師或機構人員可以對他們的學業成就表達

驕傲，為他們的孩子樹立榜樣，也獲得家人的肯定。

而當他們已經離開學校，教授還是會關心他們未來的發展。

2. 失業員工諮商：幫助失業的案主順利取得失業補助，時時追蹤案主的情形。

(五) 珍惜：Schlossberg(1989)參考了Rosenberg對被看重知覺的定義，提出了第五個成分；意指覺得自己的努力和付出會被珍惜。此部分沒有在前述的三個研究中論及具體作法。

### 三、被看重知覺的相關研究

被看重知覺在Rosenberg和Mccullough(1981)提出具體的架構理論與研究方法後，便有許多的研究發現與實證，而被看重知覺在各種領域之普遍性也獲得佐證，本段將分為在一般性的被看重知覺及青少年的被看重知覺兩部分，來探討這些部分的相關實證研究。

#### (一) 一般性的被看重知覺

關於被看重知覺的量化研究最早是由Schlossberg, Lassalle

和 Golec(1989)提出。他們針對成人進修班的學生設計問卷來瞭解被看重知覺。研究發現機構是否重視他們會影響其被看重知覺。DeForge 和 Barclay III(1997)對 199 位有藥物濫用的遊民研究其被看重知覺，研究也顯示這些遊民可能是因為接受機構協助（如藥物勒戒、職業訓練及協助安置），在量表分數上皆呈現被看重的感受。

被看重知覺是一種自我概念，研究指出它和自我意識、自信、自我監控、孤立及社會支持皆有相關，但屬於不同的概念(Elliott, et al., 2004; Rosenberg & McCullough, 1981)。Schlossberg (1989)針對 24 位 16 歲到 80 歲的民眾研究被看重知覺和邊緣化的關係，結果發現被看重知覺和邊緣化是兩個相反概念。她更進一步提出「儀式」(rituals)會增加人們的被看重知覺，降低邊緣化的感覺，例如參加慶典可以使人們重新回到社會，獲得歸屬感。

關於被看重知覺對心理健康的影響，Owens 等人 (2001) 針對照顧阿茲海默症患者的家人研究其面對家人離去的失落及被看重知覺的消失，結果顯示這些照顧者在失去被看重知覺之後，自尊及自我掌控感都下降，憂鬱情形增加。被看重知覺消失較少的人，日後則比較容易後進入另一個親密關係。Taylor 和 Turner (2001) 探討被看重知覺和憂鬱症狀的關係也發現兩者呈現負相關。Elliott 等人的研究也證實被看重知覺高的人較不會有自殺意念，因為被看重知覺可以提

高自尊及降低憂鬱。另外，其他研究也指出被看重知覺和高自尊、低憂鬱、低焦慮、高自我掌控感、高心理幸福感及整體健康都有關 (Connolly & Myers, 2003 ; Myers, 2004 ; Anne S. Powers, Myers, Tingle & John Powers, 2004)。

諸多研究都證實，被看重知覺和各種滿足感有正相關，例如工作滿足感 (Connolly & Myers, 2003)、婚姻滿意度 (Powers, et al. 2004)；而和壓力有負相關，例如工作壓力 (Myers, 2004 ; Powers et al., 2004)、學業壓力 (Dixon Rayle & Chung, 2007)。而在社會概念部分，被看重知覺可以提高親職角色認同 (Marshall & Lambert, 2006)；而較高的社會地位和較佳的職業經驗則會提高被看重知覺 (Schieman & Taylor, 2001)。

在人口變項方面，女性有較高的被看重知覺 (Dixon Rayle, 2005)。被看重知覺在預測女性的幸福感 (Dixon Rayle, 2005)、學業壓力 (Dixon Rayle & Chung, 2007) 及憂鬱情緒上 (Taylor & Turner, 2001) 較男性顯著。對女性而言，接受教育、有小孩及工作會提升其被看重知覺 (Schieman & Taylor, 2001)。

## (二) 青少年的被看重知覺

針對青少年的部分，Rosenberg 和 Mccullough (1981) 是第一個



定義及研究青少年被看重理論的研究者。他們認為在青少年階段，被特定他人所看重是格外重要的。Dixon Rayle 和 Myers(2004)更指出人際的被看重知覺對青少年特別重要，因為這人生階段的人會努力讓自己被重要他人所重視。

實證研究方面，學者多認為青少年的被看重知覺和自尊及意義感皆有正相關。Rosenberg 和 Mccullough(1981)研究青少年心理健康等項目和被父母所看重間的關係發現，被看重知覺和自尊有高相關(不管父母對自己的評價是正向還是負向)。Marshall (2001) 研究青少年在母親、父親和朋友的被看重知覺時也發現自尊和被看重知覺有相關；特別是在與朋友的連結上，被看重知覺和社會自尊及意義感皆呈現正相關。Elliott 等人 (2005) 研究 2004 青少年的被看重知覺和自殺意念之關係，結果也支持前述研究，認為被看重知覺可以增加自信。

關於青少年心理健康和被看重知覺的研究，低被看重知覺的青少年較容易有憂鬱、焦慮等問題 (Rosenberg & Mccullough, 1981; Elliott et al., 2005)。Marshall(2004)進一步針對從父母和朋友得到的被看重知覺來預測青少年的心理幸福感。結果發現當青少年在父母和朋友身上知覺到被看重的程度較高時，他會有較高的自我概念。Dixon Rayle 和 Myers(2004)的研究也顯示被看重知覺最能預測

青少年的整體健康。之後也有研究指出青少年從家庭和重要他人所獲得的被看重知覺會影響其健康習慣(wellness habits)(Marshall, 2001; Dixon Rayle, 2005)；被看重知覺會讓青少年知道自己的重要性，對他們整體的健康也有助益 (Dixon Rayle, 2005)。

在外顯行為上，研究指出當青少年認為他人在乎自己、對自己的生活有興趣且關心他們的自我價值感時，比較不會有犯罪行為（例如抽煙、蹺課、偷竊、破壞公物）(Rosenberg & Mccullough, 1981; Marshall, 2004)。

這部分在人口變項上的研究顯示，女性青少年在被看重知覺上較男性青少年高(Marshall, 2001; Schloosberg, 1989; Taylor & Turner, 2001)；年長的青少年較年幼者更有被看重的感覺(Marshall, 2001)；社經地位的高低也會影響青少年的被看重知覺(Rosenberg & Mccullough, 1981)。

綜合以上論述，被看重知覺是一種主觀且雙向的感受，意即我們被他人所重視，且被他人所需要的感受。對尋求他人認同的青少年而言，若能在人際關係中產生被看重知覺，將有助於其身心健康發展，並降低發生問題行為的可能性。

## 第二節 被看重知覺與輔導關係

被看重知覺與輔導關係之探討最早是由 Amundson(1993)所提出，他認為諮商情境中的被看重知覺對案主而言相當重要。一個好的諮商師是可以透過營造被看重的氣氛來增強彼此的諮商關係。而當被看重知覺對案主產生影響時，案主會共同承擔輔導成效的責任；增進輔導效率；增加對輔導員的信任等。Amundson 等人（2005）進一步針對諮商情境進行論述。他們認為被看重知覺分為四種層次：

層次一：被看到--例如進出辦公室都有被注意到，而非被忽略。而這個被注意的感覺並非只由當事人的諮商師營造，其他辦公室的人也需要一起營造這樣的氣氛給來談的案主。

層次二：重要--從案主進入諮商中心就有人去接待，如同視為座上嘉賓。而在諮商情境中「傾聽」則是最能讓案主感受到被視為貴賓的對待方式。這個層次的任務是透過行動和環境來營造一個親切的感覺。

層次三：給予協助--當人們感覺自己可以幫助他人時會產生被看重知覺，但是在諮商關係中較難給案主提供被依賴的感覺，透過

團體諮商就能讓彼此成員相互扶持營造此氣氛。

層次四：專業及個人關係--指的是案主和諮商師並非只有在諮商情境中存在的專業關係，諮商師也關心案主諮商後的情形，而案主更知覺到諮商師會真誠關心他的未來，而非只是在諮商情境下的關心。

之後 Amundson 根據此層次提出「PLEASE」策略：

保護：P—protecting：--指諮商師提供一個安全保密的環境，並承諾案主會顧及其權益。

傾聽：L—listening：--花時間聽案主訴說問題，並在案主講述時給予注意。

提問：E—enquiring：--對於案主陳述的內容感到興趣，並提出問題引導案主繼續說下去。

肯定：A—acknowledging：--給予案主關注，並在語言及非語言上表達歡迎。

支持：S—supporting：--給予鼓勵與讚美，肯定正向的態度或行為並給予回饋。

交換：E—exchanging：--分享自我的經驗故事，適度自我揭露。

Dixon Rayle(2006)則認為在諮商關係中，被看重知覺是個強烈的動力。當諮商師和案主都感受到被看重知覺時，就是諮商功能發揮及產生改變的時候。在諮商情境中可透過以下方式傳遞被看重知覺：

(一) 對案主給予專注 (二) 讓案主知道他們對諮商師及諮商歷程的重要性 (三) 讓案主明白諮商是否成功，其目標和結果需要依賴案主的努力。(四) 當案主缺席時，主動聯絡案主提醒他諮商準時出席的必要性。(五) 諮商時諮商師運用同理的眼神及姿勢來讓案主感受到被看重。(六) 諮商時諮商師讓案主感受到他的同在及耐心傾聽。藉由這樣雙向的互動，諮商師和案主都可以經歷被看重知覺所產生的正向動力。而這個動力就是增進諮商關係的關鍵。

鄭心雄(1978)在論述輔導關係的重要性時提到，輔導關係的建立及發展可依以下的程序來討論：(一) 初步輔導關係的建立：在此階段，輔導員如何營造一個安全和信任的環境相當重要；要使案主感受到輔導員對他的尊重及接受。(二) 中期輔導關係的維持和發展：進入中期輔導關係的維持就需要注意到認知和情緒的平衡發展：如案主在描述某一件過去發生的事情(認知)，這時輔導員不僅只是聽他敘述，而且要進一步瞭解案主當時的感受及所受的影響(情緒)。(三) 後期輔導關係與輔導效果：此階段透過輔導關係所產生的頓悟(insight)相當重要，亦即對自己問題有新的瞭解和看法。這些論

述和 Amundson(2005)所提出的 PLEASE 策略中的保護、傾聽及提問三個策略的精神不謀而合，也顯示出被看重知覺對於輔導關係的重要性。

關於輔導相關的被看重知覺實證研究，最早是 Dixon Rayle(2006)調查學校諮商師的被看重知覺，結果指出被看重知覺和工作壓力佔工作滿意度 35%的解釋量，然而被看重知覺卻未能調節工作壓力和工作滿意度之間的關係。之後 Corbiere 及 Amundson(2007)針對「被看重策略量表」進行效度考驗，樣本為求助於求職專員 (Employment Specialist) 的 196 位精神疾病患者，並以工作同盟量表作為效標來進行檢測，研究結果顯示此量表具有良好的信效度，並可作為研究諮商關係之工具 (Corbiere & Amundson, 2006)。

綜上所述，輔導情境的被看重知覺是在整體和諧(rapport)氣氛下所造成的產物，它使案主感覺自己被輔導員所重視，讓案主覺得自己在輔導過程中是一個參與者，而非被動的接收者，願意敞開心房進入輔導關係當中，對輔導關係有增進的效果。國外研究更具體提出 PLEASE 策略來營造諮商情境的被看重知覺，本研究也將依此策略內容設計量表來研究輔導情境的被看重知覺。

### 第三節 輔導關係與輔導效果

輔導關係一直被視為影響輔導效果的主要因素，輔導關係不僅是促成輔導進行的重要因素，同時更影響了個案的成敗（鄭心雄，1978）。不同的輔導學派對於輔導關係的說法與效果看法不一，傳統心理分析取向認為治療關係是以移情作用做為核心；Rogers 則將此視為心理治療充分且必要的條件；認知及行為治療取向的學者雖然也重視真誠、同理心、正向關懷等條件所形成的治療關係，但他們更強調「共同實證主義」（collaborative relationship），以實際及有效率的方式進行治療（陳百越，2003）。

近年來學者經對治療關係不斷的探討，多用名詞如治療同盟、協助同盟、工作同盟以替代原因單純的治療關係概念（陳慶福，1995）。綜觀過去二十年的心理治療研究中顯示，學者多認為治療同盟關係在治療過程中扮演重要的角色（Martin, Garske, & Davis, 2000）。若要成功的助人，建立強的工作同盟是必須的（Gelso & Carter, 1985）。Bordin(1979)認為的工作同盟有三個要素；治療師和案主對治療目標（goal）的同意、也就是雙方建立共同要達成的目標；雙方對治療關係中要達成目標的工作(task)之同意、彼此對於完成目標之工作分配同意且願遵循之，及案主與治療師之間的連結（bond）的發

展（李偉斌，2001）。在 Corbiere 及 Amundson（2007）針對 196 位精神疾病患者在尋求求職專員（Employment Specialist）諮商情境的被看重知覺研究中，即使用工作同盟量表來測量諮商關係。

輔導效果的測量方式，則多以晤談感受（session impact）及輔導員自我效能（counselor self-efficacy）來界定，分述如下：

### 一、晤談感受

指諮商段落的立即影響，包含雙方對諮商段落的評價，以及他們在晤談之後的情感狀態（李偉斌，2001）。1984 年 Stiles 和 Snow 發展晤談感受量表，之後國內陸續有學者將其改編並發展適用之量表來進行研究（李偉斌，2001；李筱蓉，1994；林瑞吉，1994；吳秉衛，2005；吳肇元，2006；洪雅鳳，1997；張娟鳳，1998；陳斐娟，1995；陳慶福，1995；鄭至雅，1999；謝麗紅，1994）。本研究所參考的兩種量表為洪麗瑜的「晤談感受量表(L式)」及沈慶鴻的「當事人晤談感受量表」，內容說明如下：

#### （一）晤談感受量表(L式)

洪麗瑜(1984)根據Barrett - Lennard Relationship Inventory的Other toward self式同理心分量表所修訂的。主要用於測量諮商員



的接受型同理心；由當事人在晤談後立即就晤談內容的感受填答。量表因素分析結果得到了與Barrett-Lennard氏相同的三個因素，即了解當事人、以當事人的觀點來了解及了解的意願。可解釋變易量為63.0，其個別解釋量分別為43.7、12.5和6.8。在信度方面 $\alpha$ 係數為.90，顯示有可靠的內部一致性（陳慶福，1994）。

## （二）當事人晤談感受量表

此量表是由沈慶鴻（1992）改編的當事人晤談感受量表，共分為（一）諮商態度（二）諮商關係（三）諮商員效能（四）個案滿意度。此四部分皆採既有量表再予以修訂而成，原量表分別來自陳金定（1991）之晤談感受量表--包括（一）諮商態度、（四）個案滿意度，洪儷瑜（1984）之諮商關係量表--（二）諮商關係、及王蕙蘭（1990）之「諮商員效能—簡式」（CRF-S）量表--（三）諮商員效能。經項目分析後，晤談感受量表之個案滿意度及諮商態度兩個分量表的題目均獲保留，其Cronbach' s  $\alpha$  為.8947及.8913，而諮商關係分量表則刪去6題，其Cronbach' s  $\alpha$  為.9102及.9369，諮商員效能分量表則刪去3題，其Cronbach' s  $\alpha$  由.8870變為.9285。

## 二、輔導員自我效能

輔導員自我效能是指輔導員對於自己完成輔導行為所抱持的信

心或是有把握的程度。國內關於輔導效果的研究，有部分學者就以輔導員自我效能來作為評估其輔導效果的依據(王婉玲，2006；吳育沛，2006；鄭如安，1993；戴玉錦，2004)。

本研究所參考之「輔導志工自我效能量表」是陳莉榛(2008)參考林哲立(2001)修訂的「諮商自我效能量表」(Counseling Self-Estimate Inventory)編製而成。此量表由四個分量尺組成，分別是歷程技巧、價值觀、挑戰與困難、自我信念，全部49題均為正向題。量表形式採李克特氏六點量表，其Cronbach's  $\alpha$ 內部一致性之信度係數為.98，而各分量尺信度係數介於.81-.95，顯示其量表內部一致性相當高。其效度的檢驗以建構效度的概念來進行內部凝聚力的驗證，以輔導志工自我效能量表總分為效標，計算四個分量尺與總分的相關，結果顯示四個分量尺與總量表之相關係數介於.86-.98之間，均達.01顯著水準，顯示此量表具有不錯的內部凝聚力(陳莉榛，2008)。

陳永慶(2001)根據國內257篇心理治療相關研究報告進行整合分析，結果顯示經心理治療後，其治療效果皆達顯著。此研究在探討個案特徵部分，主要是針對個案來源、年齡、診斷、性別、晤談次數及智能進行分析。結果顯示主動求助個案治療效果優於被動個案；個案年齡越大，治療效果越好；問題類型診斷上，不同問題類

型在治療效果上有差異存在；男性的治療效果較差；晤談次數越多，治療效果越好；智能較高者治療效果較佳。本研究根據研究目的針對個案年齡、性別、來談意願、輔導階段及問題類型進行探討。在輔導老師的部分，國內的研究則顯示輔導老師的學歷及年資在輔導效果上也有顯著差異（張佩娟，2004；楊麗芬，1993；鄭如安，1993；蘇惠慈，2005）；輔導老師的學歷越高，輔導年資越多，其輔導效果越佳。

根據上述理論，輔導關係是在輔導進行中漸漸形成的，而輔導效果則是輔導結束後的外顯結果（outcome）。輔導關係對輔導效果之影響是無庸置疑的，但由於這兩者在概念上或測量上常難以完全區分，因此關於輔導關係和輔導效果的實證研究闕如。而本研究改以輔導情境的被看重知覺來代表輔導關係，直接探討其對輔導效果之影響，希望能更精確看出影響輔導效果的關鍵因子為何。

## 第四節 被看重知覺的測量工具

關於被看重知覺的研究工具最早是由 Schlossberg, Lassalle 和 Golec(1989)提出。他們針對成人進修班的學生設計問卷，調查關於被看重的感覺。題目是：政策、實作、教室活動是否有讓成員覺得被看重？

之後學者們發展出的正式測量工具共五種，分述如下：

### 一、一般性被看重量表

正式的測量方式則是由 Marcus(1991)所提出的「一般性被看重量表」(General Mattering Scale, 簡稱 GMS), 內容包含五個項目：(一) 你覺得自己對他人有多重要？(二) 你覺得其他人有多注意你？(三) 你覺得你離開後，其他人會有多想念你？(四) 人們對你想說的話有多在意？(五) 人們有多依賴你？這些都與 Fromm (1941) 提出的內涵相呼應，也是根據 Rosenberg 所定義被看重知覺的成份。它主要是用來測量一般對被看重知覺的整體概念，採用李克特氏四點量表(從 1：一點也不到 4：非常) (Dixon Rayle, 2005)。DeForge 和 Barclay III(1997)利用遊民來進行研究及檢視 GMS 量表的內在信度，結果顯示此量表的 Cronbach' s  $\alpha$  達.85。Connolly 和 Myers (2003) 用此研究幸福感和被看重知覺對工作滿足感的影響。Myers(2004)用此研究

軍事人員壓力、幸福感及被看重知覺的關係。Dixon Rayle 和 Myers(2004)用此研究青少年的種族感、自我實現及被看重知覺在整體健康上的影響。Powers 等人(2004)用此針對第一年住院醫生研究其幸福感、壓力知覺、被看重知覺及婚姻滿意度。

## 二、被他人看重量表

Marshall(2001)提出一個模式來探討被看重知覺是如何形成的，他指出個體會藉由對方給予他的注意力來評估，從質和量的角度來判斷自己對別人的重要性。他參考 Rosenberg 的模式提出「被他人看重量表」(The Mattering to Others Questionnaire)來測量青少年對於重要他人的被看重知覺。題目是由服務青少年的 14 位社會科學家和 8 位專家(社工師、中學老師和家族治療師)共同編製。他們的評估標準為：(一)題目是否適合 13 到 18 歲的青少年。(二)題目是否確切反應出被看重知覺的概念。(三)如何設計反向題。這問卷包含 11 個項目，版本共有三種：對母親、對父親和對朋友。受試者被要求用李克特氏四點量表來衡量在家庭中得到的被看重知覺。題目例如：(一)我對我家是重要的(二)我在家中是被看重的(Dixon Rayle, 2005)。之後 Dixon Rayle 和 Myers(2004)用此研究青少年的種族感、自我實現及被看重知覺在整體健康上的影響。

### 三、人際的被看重問卷

Elliott 等人 (2004) 提出「人際的被看重問卷」(Forms of Interpersonal Mattering)，主要是採用了被看重知覺的前三個成分：注意、重要和依賴。原先問卷共 47 題，使用五點量表來測量。之後刪除建構效度低於 .30 的題目，共有 24 題，皆有良好的內容效度、建構效度及區辨效度。

### 四、被看重策略量表

關於輔導的被看重知覺研究工具，Amundson(2003)設計被看重策略量表 (The Ways of Mattering Questionnaire) 來研究輔導情境中案主對輔導關係的知覺。題目是根據被看重知覺的四個成分 (注意、重要、依賴及自我延展) 來設計題目，全部共 24 題。每個向度包括三個正向題和三個反向題，使用李克特氏五點量表。Corbiere 與 Amundson(2006)用此量表來研究精神疾病患者在尋求求職專員 (Employment Specialist) 輔導情境中的被看重知覺。

### 五、學校諮商被看重量表

Dixon Rayle (2006) 則設計「學校諮商被看重量表」(School Counseling Mattering Scale)來研究學校諮商師被看重知覺。一共

有七題，也是李克特氏四點量表。

在上述的探討中，我們了解測量被看重知覺的五種量表。一般性被看重量表、被他人看重量表及人際的被看重問卷都屬於測量一般的被看重知覺；即使學校諮商被看重量表是針對學校諮商師進行研究，但內容上也是大同小異。再者一般性被看重量表、被他人看重量表及學校諮商被看重量表題數過少且內容過於相近，無法單獨使用來評量。人際的被看重問卷和被看重策略量表雖具有較佳的信效度及足夠的題目數，對無法完整涵蓋輔導情境的被看重知覺。被看重策略量表即使已具體描述其策略內容，但研究場景為求職諮詢；和研究者所欲探討輔導情境的被看重知覺並不相同。因此本研究將參考既有相關的被看重量表，再加入國中輔導工作中可運用的被看重策略設計題目，用來評估輔導情境的被看重知覺。