

从少干预到全体增益：基于积极心理学的团体辅导对干部队伍自信水平提升的研究

高昕

中共兰溪党校，浙江兰溪，321100；

摘要：当前干部心理工作尚处在探索阶段，浙江省内开展此项工作的党校工作重点以干预少部分干部为主，并不能惠及最广大的干部队伍。本研究立足心理学发展历史，提出采用基于积极心理学的团体辅导能够起到增益全体干部心理能量的作用，并以自信心提升为主题检验团体辅导的有效性。结果表明，团体辅导能够提升干部的自信心水平，还发现了性别、职级在自信心提升上的差异，最后讨论基于积极心理学的团体辅导开发的路径。

关键字：团体辅导；积极心理学；干部；自信提升

DOI：10.69979/3029-2735.26.01.080

1 问题提出

1.1 党中央历来重视干部队伍建设，而心理素质是干部能力的重要方面

2011年，中纪委、中组部、监察部联合下发《关于关心干部心理健康 提高干部心理素质的意见》^[1]，提出“把心理素质作为考察干部德才的重要内容，把心理调适能力作为衡量干部综合能力的重要方面。”2016年，国家22个部门共同印发《关于加强心理健康服务的指导意见》^[2]则指出，“机关事业单位要把心理健康工作纳入思想政治工作”。这都要求我们要发挥好干部心理健康工作的积极作用，在提振干部精气神、增益干部心理能量上下功夫。

1.2 党校干部心理健康工作与干部队伍建设的现实需要

根据省委党校关于省内各党校开展干部心理健康工作的调研^[3]，此工作尚在探索阶段，仅有少数党校开展此项工作。且在已开展干部心理健康工作的党校中，主要以掌握干部队伍心理健康总体状况、普及心理健康基本知识为主，工作重点聚焦在已检出心理症状的干部如何实施干预上，尤其集中于干部的各种情绪问题如何调适、压力如何管理上。并不是说这些工作不重要，但如果人的心理状态分布在-10至10这个区间的话，目前的工作致力于把-8的干部干预到-2的状态来，而这部分干部在人群中的比例大约是10%–20%。也就是说，余下的80%–90%的干部无法从现有策略中获得最大的益

处。且这是“除草”的做法，使干部群体仅脱离心理疾病困扰，然而一味“除草”并不能使“精神花园”蓬勃发展，更重要的是“种花”，而积极心理学认为把+2状态的人变为+8同样重要，主张聚焦于提升干部心理资本与韧性、幸福感与获得感、发挥性格优势与自我潜能等“种花”策略，使得干部的“精神花园”蓬勃发展，提升广大干部队伍的心理素质与战斗力，最大限度地惠及更多的干部。最后，目前有少数基于积极心理学的教学实践，比如创造力、领导力等课程，而团体辅导是主要的教学形式之一。但从国内外研究来看，团体辅导在学校中的应用比较广泛，但鲜少有针对干部队伍的研究，这种方法对干部进行干预的有效性如何尚且存疑。因此本研究采用准实验设计，检验团体辅导能否提升干部自信心。

2 研究方法

2.1 被试

采用方便取样，从党校举办的培训班中抽取以市管干部为培训对象的进修班和以中层干部为培训对象的中青班，及少量一般干部参与。共回收问卷186份，剔除掉仅有1份问卷后，回收成对有效问卷83份(有效率89.2%)，其中男性43人，女性33人，缺省7人；市管干部42人，中层干部36人，一般干部5人；年龄在27–55之间，平均年龄为38.29(标准差为7.01)。

2.2 研究工具

(1) Rosenberg 自尊量表(RSES)

采用王孟成,戴晓阳修订^[4]的 Rosenberg 自尊量表,该量表共有 10 道题目(如,“我感到我有许多好的品质”),其中 5 个正向表述,5 个反向表述,均采用 4 点计分,分数越高代表自尊水平越高(即自信水平越高)。该量表具有良好的信效度^[5]。本研究中,该量表前、后测的内部一致性系数分别为 0.87, 0.9。

(2) 数据处理

本研究采用 SPSS 23.0 来检验团体辅导在提高干部自信心方面的有效性。

2.3 施测程序

研究采用前后测准实验设计,被试参与以“发现更好的自己”为主题的自信心提升团体辅导,团体心理辅导前、后分别采用《Rosenberg 自尊量表》进行实测,以此检验团体辅导对提升干部自信的效果。

团体辅导采用标准施策,由同一位教师带领,以防教师风格混淆结果的有效性。“发现更好的自己”团体辅导采用标准化流程,分为破冰环节、过渡环节、工作环节、结束环节四个阶段。在介绍团体辅导组织形式,团体目标,实施方式后,进行第一次施策。破冰环节,以放松活动为主,营造温暖和谐的氛围。过渡环节采用小组建设的方式,在分好的小组内,组员相互熟悉,并完成选组长、起组名、定组规的任务。工作环节包括“让我自豪”“天生我才”两个环节,分别从个人的成长经历和关注性格优势的不同侧面的特点,从纵向、横向两个维度唤醒直接经验和积极的情绪体验。在结束环节中,包括“积极反馈”与“告别”两个环节,“积极反馈”采用“优点轰炸”的方式给个人以积极体验,其他组员表达对某位组员印象最深的事件与性格优势,每位组员都会收到来自本组其他成员的赞许与肯定,最后以总结团辅收获收尾。请参与者填写第二次量表后,告别。

3 结果

3.1 各变量的平均数、标准差和相关

结果表明年龄与自信前测、自信后测没有显著相关关系,自信前测($M=3.25$, $SD=0.42$)与自信后测($M=3.48$, $SD=0.49$)相关系数为 0.76($p<0.01$)。

3.2 团体辅导对提高干部自信水平有效性检验

根据数据分析发现有 5 位参与者自信前测与后测都

是满分,为了避免天花板效应,在检验有效性时剔除这 5 位参与者的数据。采用配对样本 t 检验对有效性进行分析,发现经过团体辅导后自信水平显著提高($t=5.97$, $df=77$, $p<0.01$)。

前期研究发现自信有性别、年龄上的差异,采用单因素 ANOVA 检验不同职级的自信前测分数进行检验(如图 1),结果发现具有显著性差异($F=3.62$, $df=2$, $p<0.05$),事后分析发现差异主要表现在市管干部自信前测水平高于一般干部。但自信后测并未发现有显著的职级差异($F=0.60$, $df=2$, $p=0.55$)。

采用独立样本 t 检验,对不同性别的自信前测($t=1.79$, $df=74$, $p=0.08$)分数进行检验,结果发现不同性别的自信前测分数边缘显著;对自信后测($t=2.1$, $df=74$, $p<0.05$)分数进行检验,结果发现均发现男性的自信后测分数显著高于女性。(如图 2)

采用单因素 ANOVA 检验不同年龄段的自信前测($F=1.56$, $df=2$, $p=0.22$)、后测($F=0.49$, $df=2$, $p=0.62$)分数进行检验(如图 3),结果没有发现显著性差异。

自信后测分数减去自信前测分数得到自信分数变化量,采用单因素 ANOVA 检验不同职级($F=2.50$, $df=2$, $p=0.09$)、年龄段($F=0.97$, $df=2$, $p=0.38$)的自信分数变化量进行分析,结果发现不同职级的自信分数变化量边缘显著,不同年龄段的自信分数变化量没有显著性差异。采用独立样本 t 检验对不同性别的自信分数变化量进行分析($t=0.51$, $df=1$, $p=0.61$),结果没有发现发现显著性差异。

4 讨论

从数据分析中可以看出单次团体辅导就可以有效帮助干部队伍提升自信,基于积极心理学的团体辅导在干部队伍中依旧与在其他群体中一样有效。

研究发现了自信的性别差异,数据分析中可以看出在自信前测时,男性的平均自信水平高于女性的自信水平(边缘显著),结果基本与先前研究[6-7]一致,即男性比女性表现出更高水平的自信心。经过团体辅导后,男性的平均自信水平显著高于女性的自信水平,这可能有两方面的原因。其一可能因为男性更善于夸大、高估自己的表现,而女性则更为谦虚、低估其表现。其二,前期研究表明男女自信心差异依赖于角色或情境^[8],即当任务与男性化或女性化有关时,不同性别表现出性别差异。虽然团体辅导的设计中,并未细化唤醒的积极成

就是哪种，但由于参与团体的人数数量男多女少，过程可能倾向男性化因此出现此差异。这也提示我们现有的团体辅导的方案对男性更为有效，在团体组织的时候要更注重男女配比。当然是否如此还需更多研究来确认。

研究发现了不同职级的干部在自信水平方面存在差异，即在前测中，市管干部自信水平显著高于一般干部，在自信前后变化量方面，市管干部的自信水平提升量小于一般干部。但由于一般干部仅有5人，此种差异可能由于抽样偏差造成的，不再做进一步讨论。在不同职级上自信水平的差异留待后续研究验证。

研究并未发现自信水平的年龄差异，这与前期的研究不符。这主要由于先前的研究的研究对象主以学生为主¹³，因此干部群体是否存在年龄差异还需要进一步研究验证。

5 结语

本研究存在以下几点限制与不足待改进：其一研究没有设置对照组，无法分辨有效性是源于团体辅导的安慰剂效应还是方案设置，即无法排除自信水平经过团体辅导后就会提高这一可能性；其二研究没有采用双盲设计，可能存在实验者效应，即团体带领者可能因为无意识的期望、态度、行为影响参与者的反应和实验数据；其三，样本数目不足，尤其是一般干部数目太少，容易造成取样偏差；其四，采用方便取样，参与者可能出现并不适合参加本次主题的情况，如本研究就有5位参与者的自信水平是满分，出现了天花板效应。

本研究表明团体辅导对干部群体同样有效。下一步可以立足此发现进行更深入更全面的基于积极心理学的团体辅导的开发与应用。首先，这提示我们可以继续探索基于积极心理学的团体辅导课程开发，尝试从不同的心理学理论角度出发，开发多维度、多主题的团体辅导课程，以增益干部心理能量、提升干部心理素质，进而提升干部队伍战斗力。其次，可以尝试以积极心理学为基础，开发系列课程。如基于幸福PERMA理论，开发以积极情绪、积极投入、积极人际关系、积极目的与意

义、积极成就为主题的系列课程。再次，根据干部的多层次需求，变换组织形式，开发相应课程，提升团体辅导的精准性和实效性。如针对干部队伍中影响较大、较为普遍的失眠状况，开发多次、结构化的团体辅导课程，使干部学会身心放松技术，帮助干部有效解决失眠问题。

参考文献

- [1] 宗文. 中组部等部门联合发文要求关心干部心理健康提高干部心理素质[J]. 党建文汇: 上半月, 2012, (4): 7-7.
- [2] 部宣. 22个部门联合印发《关于加强心理健康服务的指导意见》[J]. 中国社会工作, 2017, 292(04): 4-4.
- [3] 干部教育研究处, 关于党校干部心理健康工作的几点思考[J], 《干部教育研究》, 2023(4)。
- [4] 王孟成, 戴晓阳, 吴燕. 中文 Rosenberg 自尊量表的心理测量学研究[C]//全国教育与心理统计与测量学术年会暨第八届海峡两岸心理与教育测验学术研讨会.
- [5] 王孟成, 蔡炳光, 吴艳, 等. 项目表述方法对中文 Rosenberg 自尊量表因子结构的影响[J]. 心理学探新, 2010, 030(003): 63-68.
- [6] 陈俐君, 阮秀云, 陈昌杰. CEO 性别特征与公司资本结构——基于过度自信的中介效应研究[J]. 财会通讯, 2019, (6): 64-69.
- [7] 陈吉阳, 刘盈曦. 过度自信中的性别差异研究[J]. 现代经济信息, 2021, (7): 167-168, 196.
- [8] Robert T. Clifton, ,*, et al. Gender differences in self-confidence on a feminine-typed task. [J]. Journal of Sport and Exercise Psychology, 1994, Vol. 16(2): 150-162.

作者简介：高昕，中共兰溪市委党校，培训一科（干部心理素质提升中心）教师、讲师。

金华市2024年度一般立项课题 YB2024010。