

巴林特小组对高校辅导员情绪调节自我效能感的干预效果研究*

凌辉^{1,2}, 刘亚宁^{1,2}, 陈紫微¹, 高烁¹, 肖德馨¹

(1. 湖南师范大学认知与人类行为湖南省重点实验室, 长沙 410082; 2. 湖南省心理健康教育研究基地, 长沙 410081)

摘要:为探究在线巴林特小组对高校辅导员情绪调节自我效能感的干预效果。通过网络招募 30 名高校辅导员, 随机分为实验组、沙龙对照组和空白对照组, 每组 10 人。实验组进行为期 8 周, 每周 1 次的在线巴林特小组干预, 沙龙对照组进行为期 8 周, 每周 1 次的情绪调节相关心理健康知识宣讲及读书会, 空白对照组不进行任何处理。干预前后使用情绪调节自我效能感量表对三组研究对象进行评估, 对实验组进行追踪测量以检验维持效果。结果发现, 与沙龙对照组和空白对照组相比, 在线巴林特小组干预显著提高了实验组的情绪调节自我效能感水平, 且在追踪中得到了一定保持。研究表明, 在线巴林特小组干预能提高高校辅导员的情绪调节自我效能感, 且对比心理沙龙, 改善效果和维持效果更佳。

关键词:在线巴林特小组; 高校辅导员; 情绪调节自我效能感

中图分类号: B848

文献标志码: A

文章编号: 1003–5184(2025)04–0347–07

1 引言

高校辅导员是在高校从事大学生思想教育、政治教育和道德教育以及其他日常事务管理, 具有教师和干部双重身份, 引领大学生健康成长, 促进高校和谐稳定与发展的专业人员(中华人民共和国教育部, 2017)。辅导员具有工作角色多重、工作对象特异、工作性质繁冗复杂的特点, 往往在多情境中进行角色转换但缺乏有效沟通、付出大量情感投入却不被学生所理解、对接多部门工作而感到分身乏术(张建人等, 2022)。作为与学生、领导、教师、干部等各个重要他人沟通联系的重要中介, 在复杂的人际关系网络中, 辅导员不仅需要投入大量的脑力劳动和体力劳动, 还需付出情绪劳动(阚斌斌, 林荣日, 2023)。这种情绪劳动一方面可以保证工作效率和服务质量, 提高工作绩效; 另一方面则会损耗心理资源。如果长时间得不到调整, 不仅直接影响其工作绩效, 还会影响其身心健康, 导致职业幸福感下降、职业倦怠、职业压力倍增等(张志坚, 2022)。而有效的情绪调节可以缓解负性情绪, 减少认知资源的消耗, 使辅导员能够做出适应性改变(李聪聪, 2023)。因此, 探索适用于高校辅导员的情绪调节

干预方法对于提升其心理健康水平至关重要。

情绪调节自我效能感(Regulatory Emotional Self-Efficacy, RESE)是指个体对能否有效调节自身情绪状态的一种自信程度(Bandura et al., 2003), 通常可划分为两个维度: 一类是管理消极情绪自我效能感, 即个体在面对挫折、压力或逆境时, 能够有效应对愤怒、沮丧、失望等负面情绪, 而不被其压垮的信念; 另一类是表达积极情绪自我效能感, 指个体在经历成功或愉悦事件时, 能够充分体验并自然表达快乐、兴奋、自豪等积极情绪的信心。情绪调节自我效能感能帮助个体在消耗大量心理资源后尽快恢复良好的心理状态, 对主观幸福感提升、抑郁情绪改善及压力应对等方面有积极影响(陈红等, 2023; 汤冬玲等, 2010; 谢韵梓等, 2022)。综合既往研究发现, 目前针对个体情绪调节自我效能感的干预方法主要包括体育锻炼、健美操等运动干预、正念训练以及团体心理辅导等(李君丽等, 2024; 刘阳等, 2020; 罗苏奇, 2023; 山文靖, 2023; 王宴庆, 赵鑫, 2015; 郑红, 2023)。

团体心理干预可以帮助辅导员应对职业困境, 管理情绪表现, 改善其情绪调节能力和情绪劳动水

* 基金项目: 2023 年度湖南省基础教育教学改革研究项目“人才强国战略背景下科学家自立精神校本课程开发研究”(Y20230733), 中国教育发展基金会、国家心理健康和精神卫生防治中心、教育部学生服务与素质发展中心 2024 年中小学心理健康工作研究课题“基于阶梯式危机干预模型的中小学心理服务工作体系建设研究”(XS24A020)。

通信作者: 凌辉, E-mail: linghui1969@163.com。

平(王秦豫等,2019)。巴林特小组(Balint Group)作为一种特殊的团体心理干预方式,由迈克尔·巴林特(Michael Balint)与伊妮德·巴林特(Enid Balint)于20世纪中叶创立,最初旨在帮助全科医生和其他医务工作者探索解决工作中与患者的互动困难,并于2003年引进国内,近20年来发展迅速(Horder,2001)。其典型结构由8~12名成员与1~2名受过专业培训的组长组成,小组的核心活动是围绕成员(“案主”)呈报的一个真实案例展开研讨,并遵循标准化流程:自我介绍及说明设置、征询案例、案例陈述、案例澄清、“金鱼缸”环节(案主离开圈内聆听组员讨论)、案主回圈及结束环节。整个小组活动在一种轻松、安全与尊重的氛围中进行,强调成员保持倾听,不分析、不评判。巴林特小组的核心特征之一是不建议和不解答,以精神分析理论为基础,运用自由联想、移情和反移情等技术,聚焦于小组讨论过程中的情绪和感受,帮助成员更好地理解自己与他人,实现关系的良好互动,并且因其操作简单,效果显著,现已在诸多领域尝试应用(Nease et al., 2018; 姚林燕等, 2015)。

巴林特小组作为一种团体活动,强调团体的互助形式,并提供了一个安全的环境使成员表达自己的困扰,案例报告者在小组成员的理解、鼓励与支持下表达感受与想法,实现情绪的宣泄与压力释放,同时通过聆听组员围绕案例展开的讨论,学会站在不同的角度看待他人在事件中的情感反应。小组成员通过情景再现与角色代入,表达自己此时此刻的感受,能够深刻地觉察到自身的情绪和行为反应模式。这种工作模式不仅能最大程度地将个体的潜意识内容意识化(McKensy & Sullivan, 2016),还可以引导成员多视角看待困扰问题,在彼此给予情感支持的同时提供反思性空间,从而提升情绪调节能力,改善情绪调节自我效能感(周树芝等, 2025)。实证研究也表明,巴林特小组工作模式能显著提高个体自我效能感水平,改善情绪劳动状况,在减缓个体负性情绪、提升个体情绪智力、减轻职业倦怠上具有重要作用(李玲等, 2023; 杨海波等, 2022)。为提高其适应性,相关学者在新型冠状病毒爆发的背景下发展了在线巴林特小组的工作模式,并针对相关规范达成共识(中国医师协会精神科医师分会医患关系工作委员会, 2021)。在线巴林特小组工作模式在疫情防控时期作为传统巴林特小组形式的有效替代,提高了巴林特小组的适应性(赵建平, 2012)。目

前,在线巴林特小组尚处于初步研究的阶段,有待进一步的探索和实践。

高校辅导员长期处于高情感耗竭的工作环境,其情绪调节自我效能感影响工作效能与身心健康,但针对该群体的系统性心理支持研究仍较为缺乏。巴林特小组关注人际互动关系、以人为本的理念与高校辅导员的工作相契合,在为高校辅导员提供社会支持的同时,还可以帮助其提高共情能力、沟通能力、情绪调节能力,从而促进自身成长,提高工作信心(高亚兵,周丽华, 2016)。基于此,研究以高校辅导员为研究对象,探讨在线巴林特小组对高校辅导员情绪调节自我效能感的干预效果,以期拓展巴林特小组的应用并探索提高高校辅导员情绪调节自我效能感的有效方案。

2 研究方法

2.1 研究对象

研究对湖南省5所高校的辅导员进行线上招募。选取自愿报名,知情同意参加研究并有充足时间保证的辅导员作为研究对象。采用随机分组方法将研究对象分为实验组、沙龙对照组和空白对照组,每组各10人。其中6人因不能坚持参加而脱落,最终全程参与的人数为实验组8人、沙龙对照组6人、空白对照组10人。

2.2 研究工具

2.2.1 一般资料调查问卷

主要由年龄、工作年限、职称、所在学校类型、学历、性别、婚姻状况等一般人口学特征信息构成。

2.2.2 情绪调节自我效能感量表(SRESE)

研究采用Caprara等人(2008)编制、王玉洁等人(2013)修订的情绪调节自我效能感量表,该量表包含两个维度,共有17个题目,其中表达积极情绪自我效能感维度6题,管理消极情绪自我效能感维度11题。采用5点计分(1=很不符合,5=完全符合)。所有项目的和代表情绪调节自我效能感的程度,得分越高表明个体的情绪调节自我效能感越高。在研究中,该量表在前测、后测和追踪(仅实验组)的Cronbach's α 系数分别为:总分0.81/0.88/0.85,表达积极情绪自我效能感维度0.62/0.79/0.86,管理消极情绪自我效能感维度0.83/0.91/0.71。

2.3 实验程序

2.3.1 研究流程

研究采用多组对照的实验设计(如图1),使用情绪调节自我效能感量表(SRESE)和一般资料调

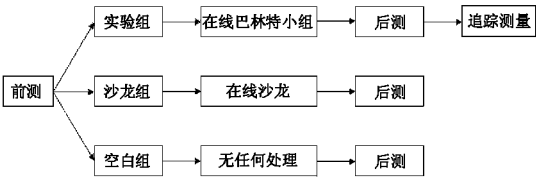


图 1 实验的基本模式

查问卷对三组被试进行评测。在干预实施前,三组被试同时进行前测。在干预实施阶段,实验组进行为期 8 次的在线巴林特小组干预,每周 1 次,每次 1 小时,固定在每周一晚上八点进行;沙龙对照组进行

为期 8 次的情绪调节相关心理健康知识宣讲及读书会,每周 1 次,每次 1 小时,固定在每周三晚上八点进行;而空白对照组不作任何处理。在干预结束后三组被试同时进行后测,比较情绪调节自我效能感的变化。干预结束后两个月对实验组进行追踪调查,通过对比后测和追踪数据检验干预效果的变化。

2.3.2 干预方案

在线巴林特小组的整个流程包括 7 个环节:自我介绍及说明设置、征询案例、案例陈述、案例澄清、“金鱼缸”、案主回圈、结束环节。详见表 1。

表 1 在线巴林特小组干预流程

次序	环节	时间(min)	内容
1	自我介绍说明设置	<5	组长和组员先自我介绍,以便相互熟悉;组长申明小组伦理安全设置
2	征询案例	5-10	组长向组员征询案例;如有多位组员呈报,民主选择此次报告的案例
3	案例陈述	<5	案例报告者(案主)陈述案例,描述事件发生的情景和细节
4	案例澄清	<10	组员向案主提出事实性问题,案主回答问题澄清细节
5	“金鱼缸”	20-30	组长请案主关闭语音,倾听组员的讨论;组员自由表达对案例的感受、体验和想象
6	案主回圈	2-5	组长邀请案主打开语音,返回小组;案主自愿反馈倾听组员讨论后自己的感受、体验和观点
7	结束	2-3	组长带组员深呼吸,脱离刚刚代入的情境,回到当下的自己;重申伦理原则,致谢大家及结束活动

实验组的干预过程由三个部分组成,共 8 次活动。第一部分为第 1 次活动,是小组的建立和形成阶段;第二部分由第 2~7 次活动组成,是整体干预

的主要阶段,是一个成长及完形阶段;第三部分为第 8 次活动,是小组的总结及完成阶段。具体干预方案见表 2。

表 2 在线巴林特小组活动方案

时间(周次)	主题	主要内容
1	相识启程	相互介绍,讲解小组的性质、方法、流程及伦理设置,签署保密承诺书,创建安全、信任的小组环境;初步小组讨论示范及演练。
2	深入讨论	邀请案例,案主陈述细节;组员继续深入学习如何交流讨论——以不评判不分析只说感受的方式,以尊重、倾听的姿态进行交流讨论。
3	多视角探讨	同事关系案例讨论;组员多视角代入及分享感受,给彼此不同视角的发现及启发,发现自己的盲点和沟通的冲突点。
4	如何沟通	上下级关系案例讨论;促使组员认识工作中沟通问题产生的原因,并讨论如何减少沟通的误会和障碍。
5	理解分歧及中期总结	师生关系案例讨论;透过多角度的代入和视角了解对方和理解分歧;答疑及学习误区调整。
6	换位共情	师生关系案例讨论;通过换位代入和体验提高共情力,以共情力带动人际关系的改善。
7	自信体验	上下级关系案例讨论;学习主动与人沟通,不害怕交流问题和当中的误会,主动表达自己。
8	总结告别	回顾总结,展望未来;相互告别,互送祝福。

2.4 干预设置

因应新冠疫情在全球持续流行的影响和抗疫的需要,传统的线下巴林特小组模式已经不便实施,需转向在线模式进行。研究中的巴林特小组将采用网络在线的形式开展,其设置和流程参考中国医师协会精神科医师分会医患关系工作委员会的《在线巴

林特小组工作与学习中国专家共识》编写而成(中国医师协会精神科医师分会医患关系工作委员会,2021)。

2.4.1 人员设置

为避免人员聚集,利用网络平台开展小组,每次由 10 名辅导员、1 名小组组长及 1 名协同组长共同

登录“腾讯会议”APP 在线参加。组长、协同组长由经过系统专业培训并有在线巴林特小组带组经验的心理学专业人士担任。组长负责主持、带领小组的整个进程,协同组长协助带领小组、进行软件操作,并应对临时性的突发变化,比如在组长网络信号不佳时继续小组进程、调控设置等。

2.4.2 伦理安全设置

签署并遵循以下《保密承诺书》的原则,主要包括以下内容:

(1)本次在线巴林特小组工作的视频会议号和密码禁止外传;

(2)禁止私自录音、录像和传播;

(3)隐私保护原则,案例情况限于小组内讨论不得扩散、参加视频会议仅限于个人,不宜在嘈杂的公众场合或有其他未经允许的人一起参加;

(4)保护原则,不提意见,不指责攻击;

(5)尊重原则,关注案例,防止手机及环境干扰;

(6)有序发言。

2.4.3 环境设置

为了保证在线小组的顺利进行,小组成员事先应该留出特定的时间,提前处理好其他事务,禁止在此段时间内接打电话。此外,小组成员还应该注意在线视频会议中的着装,应当与线下的巴林特小组一致,不能以过于随意的着装出现。小组成员应选择独立、安静的环境,避免声音干扰和小组信息泄露。小组以网络的形式进行,务必选择和准备良好网络,以便小组顺利进行。

2.5 数据分析

使用 SPSS 23.0 进行数据处理与分析。对计数资料采用卡方检验。对计量资料进行正态性检验,符合正态分布的计量资料采用方差分析、配对样本 t 检验对干预前后及追踪的效果进行比较。

3 结果

3.1 人口学信息统计

表 3 展示了基线人口学数据的主要结果,三个组的样本在性别($p = 0.84$)、年龄($p = 0.24$)、工作年限($p = 0.13$)及婚姻状况($p = 0.58$)上均没有显著差异。

表 3 基线人口统计学信息

变量	实验组($n=8$)	沙龙组($n=6$)	空白组($n=10$)	χ^2	p
性别				0.36	0.84
男	2(25.0%)	1(16.7%)	3(30.0%)		
女	6(75.0%)	5(83.3%)	7(70.0%)		
年龄				5.50	0.24
30岁及以下	0(0.0%)	1(16.7%)	2(20.0%)		
31-40岁	5(62.5%)	4(66.7%)	8(80.0%)		
40岁以上	3(37.5%)	1(16.7%)	0(0.0%)		
工作年限				7.04	0.13
5年以下	0(0.0%)	3(50.0%)	3(30.0%)		
5~15年	6(75.0%)	2(33.3%)	7(70.0%)		
15年以上	2(25.0%)	1(16.7%)	0(0.0%)		
婚姻状况				1.09	0.58
未婚	2(25.0%)	1(16.7%)	4(40.0%)		
已婚	6(75.0%)	5(83.3%)	6(60.0%)		

3.2 三组情绪调节自我效能感前后测差异比较

经 Shapiro-Wilk 检验发现,三组的前测、后测数据均符合正态分布($ps > 0.05$)。分别对三组的前测和后测数据进行方差分析,结果显示,在前测分数上,实验组、沙龙组与空白组在表达积极情绪自我效能感($F = 2.79, p = 0.08, \eta^2 = 0.21$)、管理消极情绪自我效能感($F = 0.18, p = 0.84, \eta^2 = 0.02$)和情绪调节自我效能感总分($F = 0.64, p = 0.54, \eta^2 = 0.06$)上差异均不显著,表明三组的基线状态相同。

在后测分数上,三组的表达积极情绪自我效能感得分($F = 0.65, p = 0.53, \eta^2 = 0.06$)无显著差异,管理消极情绪自我效能感($F = 3.54, p = 0.05, \eta^2 = 0.25$)和情绪调节自我效能感总分($F = 3.79, p = 0.04, \eta^2 = 0.27$)具有显著差异,实验组得分显著高于沙龙组和空白组。见表 4。

对三组情绪调节自我效能感的前后测数据进行配对样本 t 检验,结果显示,经过在线巴林特小组干预后,实验组的管理消极情绪得分($t = 3.12, p =$

0.02, $d = 1.10$)与情绪调节自我效能感总分($t = 3.19, p = 0.02, d = 1.13$)均有显著提高,表达积极情绪得分无显著变化($t = 1.59, p = 0.16, d = 0.56$);而沙龙组干预前后在表达积极情绪($t = -2.15, p = 0.08, d = 0.88$)、管理消极情绪($t = 0.63, p = 0.56, d = 0.26$)以及情绪调节自我效能感总分($t = 0.12, p$

$= 0.91, d = 0.05$)上差异均不显著;空白组的表达积极情绪得分($t = 3.00, p = 0.02, d = 0.95$)显著增加,管理消极情绪得分($t = 0.75, p = 0.47, d = 0.24$)和情绪调节自我效能感总分($t = 1.15, p = 0.28, d = 0.36$)无显著变化。

表4 不同组别前后测情绪调节自我效能感得分的差异比较($M \pm SD$)

	前测			F	后测			F
	实验组 ($n = 8$)	沙龙组 ($n = 6$)	空白组 ($n = 10$)		实验组 ($n = 8$)	沙龙组 ($n = 6$)	空白组 ($n = 10$)	
表达积极情绪	22.50 $\pm$ 1.31	24.50 $\pm$ 2.17	23.50 $\pm$ 1.35	2.79	25.13 $\pm$ 4.67	23.33 $\pm$ 1.97	24.00 $\pm$ 1.41	0.65
管理消极情绪	31.38 $\pm$ 3.50	32.83 $\pm$ 8.75	32.80 $\pm$ 4.34	0.18	41.63 $\pm$ 8.11	34.33 $\pm$ 6.92	33.60 $\pm$ 5.34	3.54*
情绪调节自我效能感总分	53.88 $\pm$ 4.02	57.33 $\pm$ 9.44	56.30 $\pm$ 4.79	0.64	66.75 $\pm$ 10.65	57.67 $\pm$ 6.38	57.60 $\pm$ 5.08	3.79*

3.3 实验组后测与追踪期情绪调节自我效能感得分比较

Shapiro - Wilk 检验结果表明实验组的后测与追踪数据均符合正态分布($ps > 0.05$),因此采用配对样本 t 检验对其进行比较发现,表达积极情绪($t = -0.85, p = 0.43, d = 0.30$)、管理消极情绪($t = 0.60, p = 0.57, d = 0.21$)以及情绪调节自我效能感总分($t = -0.17, p = 0.87, d = 0.06$)得分差异均不显著,见表5。

表5 实验组后测与追踪期情绪调节自我效能感的得分比较($M \pm SD$)

	干预后	追踪	t
表达积极情绪	25.13 $\pm$ 4.67	26.50 $\pm$ 2.89	-0.85
管理消极情绪	41.63 $\pm$ 8.11	40.63 $\pm$ 4.31	0.60
情绪调节自我效能感总分	66.75 $\pm$ 10.65	67.13 $\pm$ 6.71	-0.17

4 讨论

研究结果显示,经过在线巴林特小组干预后,实验组的管理消极情绪项目得分、情绪调节自我效能感总分较干预前有显著提升,并且较两个月后的追踪结果无显著差异,这表明在线巴林特小组干预能显著提高实验组成员的情绪调节自我效能感水平,且干预效果具有持续性。根据实验结果推测,在线巴林特小组模式可能通过改善成员管理消极情绪的能力进而提升成员的情绪调节自我效能感。对于其起作用的原因分析如下:

第一,巴林特小组以心理动力学理论为基础,注重对个体深层潜意识活动的挖掘。通过运用移情与反移情、自由联想和投射认同的技术,引导成员进行自身心理、躯体生理反应的细节感受与表达,逐步实现潜意识内容的意识化(McKensy & Sullivan,

2016)。这一过程有助于成员理解和思考自我与他人的关系,帮助其觉察负性情绪的根源,从而能够从过度情绪卷入的状态中抽离,缓解情绪衰竭,增强人际交往能力与情绪调节自我效能感,改善整体情绪状态,进而推动个体实现由内而外的积极转变(杭荣华等,2019)。

第二,巴林特小组秉持“以人为中心”的原则,鼓励成员进行自我开放与情感表达。巴林特小组的工作模式使成员能在保密、尊重和安全的环境中不带评判的同理地倾听,客观还原案例发生经过,或分享代入情境中产生的情绪,感知并理解他人情绪,促进情感共鸣。同时在此过程中成员获得情感支持,实现情绪宣泄,疗愈人际矛盾产生的伤害,从而增强心理安全感,保持积极稳定的情绪状态,提升情绪感知与情绪调节能力,逐步学会合理情绪表达(李琦等,2016;张雪娇,2016)。

第三,巴林特小组为成员提供全景式视角,在多元互动中拓宽个体的认知框架。在“鱼缸”环节,成员代入案例情境中,不仅反思自身对具体社会关系情境的认知思维过程,也接触到不同成员在面对具体社会人际交往情境时的交往策略和归因方式,更加全面地达成对自我的认知和对社会关系的理解(董亚歌,2016;江薇,贾亚平,2017)。这种多视角反馈也帮助成员客观看待人际冲突中的矛盾与原因,突破原有的认知局限,进一步改善其沟通行为与情绪调节策略,从而有效提升其情绪调节自我效能感。

此外,在线巴林特小组仍沿用线下巴林特小组的工作流程,仅在伦理要求和实施过程的细节上进行调整,以适应线上操作。在线巴林特小组的理论基础和工作模式与线下巴林特小组一致,其在活动

实施过程中同样发挥团体动力作用,为成员营造良好氛围,促进共情体验,提升情绪调节与情绪感知能力,进而提升高校辅导员情绪调节自我效能感。

近年来相关研究表明,巴林特小组主要应用于医患关系的改善,但在其他领域职业与非职业关系上的应用相对较少。研究将巴林特小组应用于高校辅导员这一职业群体,探索其对高校辅导员情绪调节自我效能感的影响,这一尝试拓展了巴林特小组的应用领域。研究为提升高校辅导员心理健康水平提供了新的方法,有助于高校辅导员在情绪劳动后恢复良好的心理状态。此外,研究对在线巴林特小组工作模式进行实践,探索其干预效果,为在线巴林特小组的理论与实践应用提供了有益补充。

研究也存在一定的局限性。(1)样本代表性有限。研究样本仅来源于湖南省5所高校,这会限制研究结论的普遍性和推广性。未来研究应扩大样本范围,邀请不同区域的高校辅导员参与,以获得更具代表性的样本和更具推广性的结果。(2)研究依赖自我报告数据。研究通过自我报告的方式评估情绪调节自我效能感,其结果可能受到社会期望、回忆偏差等因素的影响。未来研究应尝试将自我报告与其他客观测量方式(如生理指标、行为观察等)相结合,以提升结果的准确性和客观性。(3)追踪期较短。研究的追踪时间相对较短,可能未充分反映干预的远期效应。未来研究应延长追踪时间或者设置多个追踪测量节点,同时结合访谈等定性研究方法进行补充,更全面地探究干预的维持效应。

5 结论

在线巴林特小组干预可以有效提高高校辅导员的情绪调节自我效能感,且对比心理沙龙,改善效果和维持效果更佳。

凌辉和刘亚宁为共同第一作者。

参考文献

- 陈红,李雅丽,任莹,张智卿.(2023). 护士共情疲劳与工作投入的关系:情绪调节自我效能感的中介作用及授权型领导感知的调节作用. *河南医学研究*, 32(21), 3895 - 3901.
- 董亚歌.(2016). 巴林特小组对提升大学生人际关系的效果研究(硕士学位论文). 皖南医学院,芜湖.
- 高亚兵,周丽华.(2016). 巴林特小组在高校辅导员工作坊的应用. *浙江外国语学院学报*, (5), 108 - 112.
- 杭荣华,何洋,盛鑫,李慧,王莹,韩立欣.(2019). 巴林特小

- 组对咨询师职业倦怠和自我效能感的作用. *皖南医学院学报*, 38(3), 294 - 297.
- 江薇,贾亚平.(2017). 巴林特小组对促进护士共情能力的作用. *护士进修杂志*, 32(10), 903 - 904.
- 阚斌斌,林荣日.(2023). 高校辅导员的情绪劳动及其影响研究:基于h省665位高校辅导员的调查. *宿州教育学院学报*, 26(2), 11 - 16.
- 李聪聪.(2023). 情绪调节策略对专门学校学生攻击行为的影响(硕士学位论文). 赣南师范大学,赣州.
- 李君丽,陈思妍,唐利华,黄晓波,李艳青,孙敏,谢振丽.(2024). 正念冥想减压训练对儿科实习护生情绪压力及情绪调节效能感的影响. *当代护士(上旬刊)*, 31(10), 164 - 167.
- 李玲,李少冬,孙扬,程文红,刘文敬,励心怡,李鑫,易正辉.(2023). 线上巴林特小组对精神科护士职业倦怠和情绪的影响. *中国医药导报*, 20(29), 161 - 165.
- 李琦,赵璧,金郁青,朱秀梅,王晓霞.(2016). 巴林特小组对护理人员负性情绪的干预. *解放军护理杂志*, 33(16), 34 - 36.
- 刘阳,李雪宁,王协顺,杨宁,万炳军,史兵.(2020). 新型冠状病毒肺炎疫情期运动干预对居家学生负面情绪调节自我效能感的中介作用. *北京体育大学学报*, 43(3), 76 - 83.
- 罗苏奇.(2023). 体育锻炼与大学生主观幸福感的关系:情绪调节自我效能感的中介效应. *体育世界*, (9), 140 - 142, 159.
- 山文靖.(2023). 初中生学业负担态度、情绪调节自我效能感与学校幸福感的关系和干预研究(硕士学位论文). 云南师范大学,昆明.
- 汤冬玲,董妍,俞国良,文书锋.(2010). 情绪调节自我效能感:一个新的研究主题. *心理科学进展*, 18(4), 598 - 604.
- 王秦豫,邵利萍,王晶心.(2019). 巴林特小组团体心理干预方式对护士自我效能感和情绪劳动的作用研究. *新疆医科大学学报*, 42(2), 266 - 268.
- 王宴庆,赵鑫.(2015). 正念对考试焦虑的影响:情绪调节自我效能感的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 23(4), 746 - 749.
- 王玉洁,窦凯,刘毅.(2013). 情绪调节自我效能感量表的修订. *广州大学学报(社会科学版)*, 12(1), 45 - 50.
- 谢韵梓,吴继霞,王诗成,阳泽.(2022). 儿童期情感忽视对大学生抑郁的影响:控制感与情绪调节自我效能感的链式中介作用. *心理发展与教育*, 38(3), 407 - 417.
- 杨海波,侯志艳,刘芳.(2022). 巴林特小组干预对手术室护士情绪智力与职业倦怠的影响. *工业卫生与职业病*, 48(4), 286 - 288, 293.
- 姚海燕,叶志弘,吴皓,程萌芽.(2015). 巴林特小组在综合性医院的实践应用. *护理与康复*, 14(8), 772 - 775.
- 张建人,周彩萍,周玉霞,邱文生,汪植英.(2022). 巴林特小

- 组在高校辅导员学生工作中的应用. *中国临床心理学杂志*, 30(5), 1134 – 1137, 1129.
- 张雪娇. (2016). 巴林特小组对改善大学生抑郁情绪的效果研究 (硕士学位论文). 皖南医学院, 芜湖.
- 张志坚. (2022). 专业发展视域下高校辅导员情绪劳动研究. *嘉兴学院学报*, 34(2), 140 – 144.
- 赵建平. (2012). 巴林特小组及其在中国的发展. *教育理论与实践*, 32(12), 37 – 39.
- 郑红. (2023). 父母情感温暖对初中生问题指向应对方式的影响: 情绪调节自我效能感的中介作用和干预研究 (硕士学位论文). 华中师范大学, 武汉.
- 中国医师协会精神科医师分会医患关系工作委员会. (2021). 在线巴林特小组工作与学习中国专家共识. *协和医学杂志*, 21(1), 33 – 37.
- 中华人民共和国教育部. (2017). 普通高等学校辅导员队伍建设规定. http://www.gov.cn/gongbao/content/2017/content_5244874.htm
- 周树芝, 张瑞, 秦珂怡, 王丽霞, 梁宇颂, 余易达, 谷传华. (2025). 巴林特小组对阈下抑郁大学生的干预效果: 一项解释现象学分析研究. *中国临床心理学杂志*, 33(3), 631 – 637.
- Bandura, A., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Gerbino, M., & Pastorelli, C. (2003). Role of affective self – regulatory efficacy in diverse spheres of psychosocial functioning. *Blackwell Publishing Inc*, 74(3), 769 – 782.
- Caprara, G. V., Giunta, L. G., Eisenberg, N., Gerbino, M., Pastorelli, C., & Tramontano, C. (2008). Assessing regulatory emotional self – efficacy in three countries. *Psychological Assessment*, 20(3), 227 – 237.
- Horder, J. (2001). The first Balint group. *British Journal of General Practice*, 51(473), 1038 – 1039.
- McKenney, A., & Sullivan, L. (2016). Balint groups – helping trainee psychiatrists make even better use of themselves. *Australasian Psychiatry: Bulletin of Royal Australian and New Zealand College of Psychiatrists*, 24(1), 84 – 87.
- Nease, D. E., Lichtenstein, A., Pinho – Costa, L., & Hoedebecke, K. (2018). Balint 2.0: a virtual balint group for doctors around the world. *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 53(3), 115 – 125.

The Intervention Effect of Online Balint Group on College Counselors' Regulatory Emotional Self – Efficacy

Ling Hui^{1,2}, Liu Yaning^{1,2}, Chen Zihui¹, Gao Shuo¹, Xiao Dexin¹

(1. Cognition and Human Behavior Key Laboratory of Hunan Province, Hunan Normal University, Changsha 410082;

2. Research Center for Mental Health Education of Hunan Province, Hunan Normal University, Changsha 410081)

Abstract: In order to explore the intervention effect of online Balint group on regulatory emotional self – efficacy of college counselors, 30 college counselors were recruited through the Internet and randomly divided into experimental group, salon control group and blank control group, with 10 members in each group. The experimental group received online Balint group intervention once a week for 8 weeks, while the salon control group received mental health knowledge lecture and reading meeting related to emotional regulation once a week for 8 weeks, while the blank control group did not receive any treatment. The change in regulatory emotional self – efficacy of the three groups was evaluated before and after the intervention using the Scale of Regulatory Emotional Self – efficacy, and the experimental group was followed up to test the maintenance effect. The results showed that, compared with the salon control group and the blank control group, the online Balint group intervention significantly improved the regulatory emotional self – efficacy level of the experimental group, and it was maintained to some extent in the follow – up. The research shows that online Balint group intervention can improve college counselors' regulatory emotional self – efficacy, and the improvement effect and maintenance effect are better than psychological salon.

Key words: Online Balint group; college counselors; regulatory emotional self – efficacy