

团体沙盘游戏干预对特殊教育教师职业倦怠水平影响的实证研究

邓常珠¹, 唐芳贵², 张文海^{2,3*}, 唐添翼⁴

¹郴州市特殊教育中心学校心理健康教育中心, 湖南 郴州

²衡阳师范学院教育科学学院心理系, 湖南 衡阳

³盐城工学院心理健康教育中心, 江苏 盐城

⁴江华瑶族自治县教师进修学校教师培训中心, 湖南 永州

收稿日期: 2024年8月27日; 录用日期: 2024年10月10日; 发布日期: 2024年10月25日

摘要

为探究团体沙盘游戏疗法是否能有效缓解特殊教育教师职业倦怠, 选取自愿报名的18名存在职业倦怠的特教教师。采用“等组前后测”实验设计, 采用纸条编码抓阄的方式随机分为实验组和对照组, 每组各9人, 考虑团体沙盘游戏设置, 每组分为两个小组, 分别为实验组一4人和实验组二5人, 对照组一4人和对照组二5人, 通过8次团体沙盘游戏干预, 采用SPSS 26.0比较实验组和对照组前后测职业倦怠量表得分差异。结果显示实验组一的教师在去个性化维度存在显著性差异($p < 0.05$), 实验组二的教师在情绪耗竭维度存在显著性差异($p < 0.05$)。因此, 团体沙盘游戏能够有效缓解特教教师职业倦怠, 特别是在情绪耗竭和去个性化维度上效果更为显著。

关键词

团体沙盘游戏, 特殊教育教师, 职业倦怠, 实证研究

An Empirical Study of the Effect of Group Sandplay Intervention on Burnout Level of Special Education Teachers

Changzhu Deng¹, Fanggui Tang², Wenhai Zhang^{2,3*}, Tianyi Tang⁴

¹Mental Health Education Center, Chenzhou Special Education School, Chenzhou Hunan

²Department of Psychology, College of Educational Science, Hengyang Normal College, Hengyang Hunan

³Mental Health Education Center, Yancheng Institute of Technology, Yancheng Jiangsu

⁴Teacher Training Center, Jianghua Yao Autonomous County Teacher Training School, Yongzhou Hunan

*通讯作者。

文章引用: 邓常珠, 唐芳贵, 张文海, 唐添翼(2024). 团体沙盘游戏干预对特殊教育教师职业倦怠水平影响的实证研究. 心理学进展, 14(10), 353-362. DOI: 10.12677/ap.2024.1410734

Abstract

In order to investigate whether group sandplay therapy can effectively alleviate burnout among special education teachers, 18 special education teachers with burnout were selected and enrolled voluntarily. The experimental design of “equal-group pre and post-test” was adopted, and the experimental and control groups were randomly divided into 9 teachers each by drawing lots with paper strips coding. Considering the setup of group sandplay, each group was divided into two groups, 4 teachers in the experimental group 1 and 5 teachers in the experimental group 2, and 4 teachers in the control group 1 and 5 teachers in the control group 2, and the burnout was alleviated through the intervention of group sandplay for 8 times. SPSS 26.0 was used to compare the differences in burnout scale scores between the experimental and control groups before and after the intervention. The results showed that there was a significant difference in the depersonalization dimension of teachers in experimental group 1 ($p < 0.05$), and there was a significant difference in the emotional exhaustion dimension of teachers in experimental group 2 ($p < 0.05$). Therefore, the group sandplay is effective enough to alleviate the burnout of special education teachers; especially in the emotional exhaustion and depersonalization dimensions, the effect is more significant.

Keywords

Group Sandplay, Special Education Teachers, Burnout, Empirical Study

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

国家《“十四五”特殊教育发展提升行动计划》明确指出要加强特殊教育教师队伍建设,而当前特殊教育教师队伍存在高离职率和流失率(Fu et al., 2019; Madigan & Kim, 2021; Robinson et al., 2019; Stempien & Loeb, 2002; 刘晓明, 李冬梅, 2005),其主要原因为职业倦怠。教师职业倦怠是指个体对工作中持续不断的情绪和人际压力的一种长期反应,由情绪衰竭、去个性化和个人成就感降低三个维度构成。职业倦怠对教师身心健康具有较多的负面影响,比如幸福感减少(章永, 魏欣, 2014)、生活质量变差(班永飞, 刘成玉, 2012)且与一些心理疾病存在紧密关系,比如抑郁(Freudenberger, 1974)。因而,有效地缓解特殊教育教师职业倦怠,对于提高特殊教育教师身心发展,促进特殊教育教师队伍建设具有极其重要的作用。研究表明影响职业倦怠的因素较多,包括学生的障碍程度、教师自我认知、社会支持、角色冲突、胜任力、职业特征等(Brunsting, Sreckovic, & Lane, 2014; 赵月, 黄峥, 2017; 邱俊杰等, 2022)。但毋庸置疑,在众多的诱发变量之中,职业压力是引发教师职业倦怠的重要因素。国内外的研究者也证实职业压力与职业倦怠之间呈显著正相关(王滔, 汪夕桢, 马利, 2018; Steinhardt et al., 2011; 李永占, 2014),即职业压力越大,教师的职业倦怠感越强。也就是说,可以通过调节职业压力感的干预方法来缓解教师职业倦怠感。

沙盘游戏是瑞士荣格心理分析师多拉·卡尔夫(Dora Kallf)基于荣格的分析心理学、洛温菲尔德(Margaret Lowenfeld)的“游戏王国技术”以及中国传统文化和哲学所创立。是治疗师营造出一个自由与受保护的空间,来访者通过创造性地使用沙子、沙具和水,在沙盘中创造出一个世界用来表达自己的内心世界。来访者完

成一系列作品所呈现的意象是来访者意识与无意识之间的持续性对话，由此有助于个体的问题解决和人格发展。而团体沙盘游戏则是指在团体情境下进行沙盘游戏的团体心理分析治疗形式(吴青枝，2012)。

来自多方面的研究证实沙盘游戏在压力调节上具有积极作用。在医学领域中，黄敏等人以手术室护理人员为研究对象，研究表明团体沙盘游戏干预可减轻手术室护理人员职业压力(黄敏，胡著芹，黎艳梅，2024)，此外，在以治疗患者为对象时对其压力的减轻起到了较好的效果(李利丽，2018；徐丽梅，姚晓华，黎昱江，2023)。另外，以大学生为被试探究沙盘游戏对其压力和情绪的正性影响同样有效(来顺杰，2017；马倩楠，康家乐，贾艳芬，2019；丁玮，2019)；也有研究者认为团体沙盘游戏可以应用于高铁乘务员职业压力的缓解(陈蓉，何岭，2015)。孙萍等人发现团体沙盘游戏对中小学教师群体压力具有缓解作用(孙萍，曲云霞，吴军，2013)。另外，个别研究者发现在提升特殊教育教师的心理健康水平上也具有积极作用(丁美玲，2018)。

由此可见，沙盘游戏是一项应用较广且针对压力的缓解有效的干预手段。然而，国内缺少以团体沙盘游戏的方式对特殊教育教师职业倦怠水平进行干预的文献研究。基于此，本研究采用团体沙盘游戏对特殊教育教师进行干预研究，以探求缓解教师职业倦怠的方法，从而提高教师队伍心理健康水平，提升特殊教育质量。

2. 研究假设

鉴于教师职业倦怠是指个体在工作中持续不断的情绪和人际压力的一种长期反应，且已有研究指出对团体沙盘游戏对压力的缓解具有积极作用，因此，为探究其有效性，将选取具有职业倦怠的特殊教育教师为被试，分别设立实验组和对照组，确保两组具有同质性后，对实验组采取 8 次团体沙盘游戏干预，对照组在实验期间不采取任何干预方式(在实验结束后提供相关的心理辅导)。并提出假设，经过 8 次的团体沙盘游戏干预后，实验组的职业倦怠水平干预前后具有显著性差异，而对照组的职业倦怠水平干预前后不存在显著性差异。

3. 研究过程与方法

3.1. 研究对象

初筛为在之前参与职业倦怠问卷调查中，结果显示具有职业倦怠且初步有意愿参加团体沙盘游戏的 30 名教师。随后，将 30 名教师在纸条上进行编号，采用抓阄的方式抓取 15 名作为实验组和 15 名作为对照组。但由于实验时间和教师上课时间的冲突的原因，最终愿意参与实验的被试为 9 名，考虑团体沙盘游戏设置一般每次每组不超过 7 人(高岚等，2023)，因此，将其分成 2 个组。再次按照纸条编号随后抓阄的方式，随机分为实验组一 4 人和实验组二 5 人。然后，利用 SPSS.26 软件对两组的实验被试，在初筛的剩余 21 名教师被试中进行选取对照组 9 名(教师知情同意)，并进行配对样本检验，以确定同质性，如表 1 和表 2 所示。

Table 1. Test of difference (M ± SD) between experimental group 1 and control group 1 burnout levels before the group sandplay intervention

表 1. 团体沙盘干预前实验组一和对照组一职业倦怠水平的差异性检验(M ± SD)

维度	实验组 - 前测 (n = 4)	对照组 - 前测 (n = 4)	t	p
情绪耗竭	3.33 ± 1.48	2.36 ± 0.31	1.29	0.25
去个性化	2.15 ± 0.85	1.90 ± 0.77	0.43	0.68
低成就感	4.78 ± 2.12	2.63 ± 0.23	2.02	0.14

Table 2. Test of difference ($M \pm SD$) between experimental group 2 and control group 2 burnout levels before group sandplay intervention

表 2. 团体沙盘干预前实验组二和对照组二职业倦怠水平的差异性检验($M \pm SD$)

维度	实验组二前测 ($n = 5$)	对照组二前测 ($n = 5$)	t	p
情绪耗竭	2.20 ± 0.79	2.22 ± 0.84	-0.04	0.97
去个性化	1.40 ± 0.88	1.72 ± 0.91	-0.56	0.59
低成就感	4.50 ± 2.61	2.45 ± 2.13	1.36	0.21

Table 3. Basic information and burnout levels in experimental group 1 and control group 1

表 3. 实验组一和对照组一的基本信息及职业倦怠水平情况

分组	被试序号	性别	年龄	专业背景	婚姻状况	工作部门	情绪耗竭 维度均分	去个性化 维度均分	低成就感 维度均分
实验组一 ($n = 4$)	A1	男	32	特殊教育	未婚	智力障碍	2.33	1.60	6.38
	A2	女	47	特殊教育	已婚	听力障碍	5.22	1.60	6.50
	A3	女	35	非特殊教育	离异	学校领导	2.00	2.00	2.00
	A4	女	24	特殊教育	未婚	智力障碍	3.78	3.40	4.25
对照组一 ($n = 4$)	A5	女	35	非特殊教育	已婚	智力障碍	2.00	1.00	2.50
	A6	女	28	特殊教育	已婚	听力障碍	2.67	2.20	2.75
	A7	男	28	特殊教育	未婚	智力障碍	2.56	1.60	2.38
	A8	男	27	特殊教育	未婚	听力障碍	2.22	2.80	2.88

注：1 分以下为几乎没有倦怠；1~2 分为低度倦怠；2~4 分(不包括 4 分)为中度倦怠；4~6 分为高度倦怠(邓常珠，唐芳贵，陈志平，2023)。

Table 4. Basic information and burnout levels in experimental group 2 and control group 2

表 4. 实验组二和对照组二的基本信息及职业倦怠水平情况

分组	被试序号	性别	年龄	专业背景	婚姻状况	工作部门	情绪耗竭 维度均分	去个性化 维度均分	低成就感 维度均分
实验组二 ($n = 5$)	B1	女	23	特殊教育	未婚	智力障碍	3.00	2.60	3.88
	B2	女	51	非特殊教育	已婚	学校领导	2.22	1.00	7.00
	B3	男	40	非特殊教育	已婚	智力障碍	2.89	2.00	4.50
	B4	女	32	特殊教育	已婚	智力障碍	1.11	1.00	6.63
	B5	男	33	非特殊教育	已婚	智力障碍	1.78	0.40	0.50
对照组二 ($n = 5$)	B6	女	32	非特殊教育	已婚	智力障碍	3.00	2.20	1.75
	B7	男	29	特殊教育	已婚	智力障碍	2.89	1.80	5.75
	B8	女	35	非特殊教育	已婚	智力障碍	1.78	2.60	1.75
	B9	女	29	特殊教育	已婚	听力障碍	1.00	0.20	0.00
	B10	女	33	非特殊教育	已婚	智力障碍	2.44	1.80	3.00

注：1 分以下为几乎没有倦怠；1~2 分为低度倦怠；2~4 分(不包括 4 分)为中度倦怠；4~6 分为高度倦怠(邓常珠，唐芳贵，陈志平，2023)。

由表 1 和表 2 可知, 团体沙盘干预前, 对实验组和对照组进行独立样本 t 检验, 结果显示, 教师的职业倦怠水平在三个维度上实验组和对照组不存在显著性差异($p > 0.05$)。因此, 在尚未开展团体沙盘游戏干预之前, 2 组实验组分别与 2 组对照组的特教教师职业倦怠水平具有同质性, 可以按计划开展干预研究。实验组和对照组基本信息及职业倦怠情况如表 3 和表 4 所示。

3.2. 研究工具

3.2.1. 沙盘游戏配套设备

沙盘: 2 个常用尺寸是 $72 \times 50 \times 8$ (cm) 的矩形沙盘; 沙具: 交通工具、人物、动物、自然环境等十几个类别, 沙具共计 2000 件; 水: 用容器装好的水; 洗具: 以莲花形状的洗手盆以及毛巾 2 条; 记录工具: 手机、相关量表; 食物: 水果和面包等食品若干, 用以沙盘前或后的能量补充。

3.2.2. 教育工作者职业倦怠量表(Maslach Burnout Inventory-Educators Survey)

Maslach 与 Jaskson 专门为教育工作者设计的职业倦怠量表(简称 MBI-ES 量表)该量表为国内外学者 (Robinson et al., 2019; Gilmour, et al., 2022; 王滔, 汪夕桢, 马利, 2018; 张珂, 2022) 较为广泛使用。问卷题项共 22 个, 包括 3 个分量表, 分别为情绪耗竭维度、去个性化维度和低成就感维度。量表采用李克特 (0~6) 7 点计分, “0” 表示 “从来没有出现”, “6” 表示 “几乎每天都出现”。测量总分越高, 表明职业倦怠程度越重, 其中低成就感维度采用反向计分(张珂, 2022)。当前研究中量表的克隆巴赫 α 系数为 0.914。

3.2.3. 数据的统计分析

采用 SPSS 26.0 软件包进行统计处理, 统计方法主要有描述统计、 t 检验。

3.3. 干预程序

3.3.1. 知情同意书签署

主要包括研究的背景和目的、被试准入标准、被试工作内容、参加研究可能的受益与不良反应、个人信息的保密原则、自愿选择参加研究的说明和中途退出说明六个方面。

3.3.2. 实施干预

在干预时间上主要利用教师无课的时间段, 实验组每次 90~120 分钟, 为期三天, 一共进行 8 次。实施步骤如表 5 所示。

3.3.3. 后测

在三天的团体沙盘干预结束之后, 随即分别对实验组一、实验组二、对照组一、对照组二进行职业倦怠量表的测量。

Table 5. Steps for the implementation of group sandplay
表 5. 团体沙盘游戏实施步骤

步骤	具体内容
① 等待	可使用准备好的茶点, 吃东西的过程也是做团体沙盘游戏前的放松。
② 自我介绍	(在沙盘的正前方将大家的座位摆成一条直线, 大家落座后)被试之间如果互不相识, 则引导被试进行自我介绍, 相互简单认识。咨询师的自我介绍主要侧重专业方面的资质(相关专业学习时间、接受个人分析和接受督导时间等)。
③ 放松练习	采用呼吸放松训练 5 分钟, 练习后, 再次强调如果有不愿意参加的教师, 任何时候都可以选择退出。

续表

④ 沙盘游戏及感受沙	(引导大家选择在沙盘的周围落座后)指导语: 大家可以看到我们眼前有一个长方形的木箱, 我们称之为沙盘, 里面有一些沙子。这是沙具架(指着沙具架), 沙具架上的玩具模型我们称它为沙具, 大家待会可以按照规则选择自己想要的沙具放入沙盘中, 完成属于大家的作品。引导大家选择自己想要选择的沙盘所在位置, 并让大家伸出双手感受沙子, 大家也可以闭上双眼, 感受沙子带给自己的感觉, 是舒服的还是不舒服的, 我们不必说出来, 先把它放在心里(2 分钟左右)。如果大家感受好了, 请大家抚平沙面。
⑤ 介绍规则	指导语: 我们的团体沙盘游戏一共 8 次, 前 4 次投票制, 后 4 次为特权制。投票制利用抽签决定顺序, 并且顺序不再更改, 通常有多少人便进行几轮的拿沙具的动作, 或者根据团体成员的投票进行 $n+1$ 轮次, 假如我们是 4 人, 则可进行 4 轮或者小组投票决定同意的 5 轮。在第 8 次的最后两轮给予开放式拿沙具。大家可以同时去选择沙具, 但尽可能不被队友看到你选择的是什么。在做团体沙盘游戏时, 可以进行的操作动作为 4 选 1: ① 拿沙具(一次只能拿一个, 如果是成套的也可以拿一套, 如果是小于拇指 2 节的可拿两个); ② 做沙形(用水塑造形状或者用干沙塑形); ③ 拨开沙面, 制作湖或者海(无大小限制); ④ 不做任何动作(不想拿沙具, 不想动沙子)其中, 第一轮必须拿沙具, 第二轮可做沙形, 第三轮可以不做任何动作。中途进行不离开, 如果迟到 30 分钟将视为放弃本次团体沙盘游戏, 如果超过 3 次不参加团体沙盘游戏, 则视为放弃整个团体沙盘游戏体验。
⑥ 制作沙盘	团体成员, 按照抽签顺序, 待大家拿好沙具回到座位后, 按照顺序轮流放置沙具在沙盘之中。(特权制先确定特权号, 而后每一轮需要进行抽签)
⑦ 讨论分享	摆放完毕之后, 大家按照顺序分享自己对沙具的感受, 然后说出团队成员所摆放沙具是什么和沙具摆放所带来的感受。
⑧ 沙具调整	分享完毕之后进入调整环节, 在调整环节, 投票制则按照顺序每个人说出自己想要在沙面上调整的沙具, 并通过集体投票, 少数服从多数的方式进行表态, 多数同意则可移动沙具。(特权制则不需要投票, 由特权号直接移动沙具)将调整后的沙面感受进行分享。
⑨ 移位感知与围坐交流	当所有轮次结束后, 大家将起身把凳子移入沙盘底部, 进行围绕沙盘顺时针移动, 选择自己想要停留的位置, 分享感受。
⑩ 拆除与复原	参与者围绕本次沙盘游戏过程中的感受进行分享, 结束后参与者将自己的沙具按照顺序摆放在表格(做好的布表)中, 咨询师进行拍照, 并做好记录工作, 以及完成沙具复原在沙具架上。

4. 干预结果

4.1. 团体沙盘游戏干预后实验组职业倦怠差异性检验

对团体沙盘游戏干预后的实验组一进行配对样本 t 检验, 从表 6 可以看出, 在团体沙盘游戏干预前后, 实验组一的教师职业倦怠水平在去个性化维度存在显著性差异($p < 0.05$), 其他两个维度得分明显降低, 但不显著($p > 0.05$)。

Table 6. Test of difference ($M \pm SD$) for the level of teacher burnout in experimental group 1 after group sandplay intervention
表 6. 团体沙盘游戏干预后实验组一教师职业倦怠水平的差异性检验($M \pm SD$)

维度	实验组 - 前测 ($n = 4$)	实验组 - 后测 ($n = 4$)	t
情绪耗竭	3.33 ± 1.48	1.86 ± 0.80	1.47
去个性化	2.15 ± 0.85	0.95 ± 0.98	3.57*
低成就感	4.78 ± 2.12	2.09 ± 0.86	1.91

注: *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$ 。

Table 7. Test of difference ($M \pm SD$) for the level of teacher burnout in experimental group 2 after group sandplay intervention
表 7. 团体沙盘游戏干预后实验组二教师职业倦怠水平的差异性检验($M \pm SD$)

维度	实验组二前测 ($n = 5$)	实验组二后测 ($n = 5$)	t
情绪耗竭	2.20 ± 0.79	1.38 ± 0.97	3.54^*
去个性化	1.40 ± 0.88	1.00 ± 0.98	0.73
低成就感	4.50 ± 2.61	1.80 ± 1.15	1.67

注：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$ ，***表示 $p < 0.001$ 。

对团体沙盘游戏干预后的实验组二进行配对样本 t 检验，从表 7 可以看出，在团体沙盘游戏干预前后，实验组二的教师在情绪耗竭维度存在显著性差异($p < 0.05$)，其他两个维度得分明显降低，但不显著($p > 0.05$)。

4.2. 团体沙盘游戏干预后对照组职业倦怠差异性检验

对团体沙盘游戏干预后的对照组一进行配对样本 t 检验，从表 8 可以看出，在团体沙盘游戏干预前后，对照组一的教师职业倦怠水平在情绪耗竭维度的得分随着时间的推移，得分越来越高，且与前测得分存在显著性差异($p < 0.05$)，其他两个维度的得分与前测相比有不同程度的增加，但不显著($p > 0.05$)。

Table 8. Test of difference ($M \pm SD$) for the level of teacher burnout in control group 1 after group sandplay intervention
表 8. 团体沙盘游戏干预后对照组一教师职业倦怠水平的差异性检验($M \pm SD$)

维度	对照组 - 前测 ($n = 4$)	对照组 - 后测 ($n = 4$)	t
情绪耗竭	2.36 ± 0.31	2.94 ± 0.14	-3.09^*
去个性化	1.90 ± 0.77	2.30 ± 0.42	-1.48
低成就感	2.63 ± 0.23	2.72 ± 0.61	-0.26

注：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$ ，***表示 $p < 0.001$ 。

Table 9. Test of difference ($M \pm SD$) for the level of teacher burnout in control group 2 after group sandplay intervention
表 9. 团体沙盘游戏干预后对照组二教师职业倦怠水平的差异性检验($M \pm SD$)

维度	对照组二前测 ($n = 5$)	对照组二后测 ($n = 5$)	t
情绪耗竭	2.22 ± 0.84	1.93 ± 1.10	0.87
去个性化	1.72 ± 0.91	1.56 ± 1.05	0.45
低成就感	2.45 ± 2.13	2.90 ± 0.86	-0.48

对团体沙盘游戏干预后的对照组二进行配对样本 t 检验，从表 9 可以看出，在团体沙盘游戏干预前后，对照组二的教师职业倦怠水平在职业倦怠的三个维度中，情绪耗竭与去个性化维度略有下降，而低成就感维度略有上升。但均未达到显著性水平。

5. 讨论

5.1. 团体沙盘游戏对职业倦怠干预效果前后测的讨论

在团体沙盘游戏干预前后，实验组一的教师在去个性化维度存在显著性差异($p < 0.05$)，其他两个维

度得分明显降低, 但不显著($p > 0.05$)。实验组二的教师在情绪耗竭维度存在显著性差异($p < 0.05$), 其他两个维度得分明显降低, 但不显著($p > 0.05$)。

可以看出, 团体沙盘游戏对职业倦怠不同的维度有不同强度的作用。这种维度上的差异可能由于实验组一的教师在去个性化水平本身基数较大, 而实验组二中有三位教师职业倦怠水平较低, 且对团体有更多承载和包容。其中一位为校领导, 对教师群体行为有更多的包容, 在言语表达上有亲和力, 因此参与者在团队中会感受到更多的积极情绪。在已有研究中教师去个性化维度具有职业倦怠时, 会表现出人际关系淡漠, 对教学对象可能把其当作非生命的物体一样对待。而本研究沙盘游戏能缓解教师的去个性化维度的职业倦怠, 这跟以往研究显示沙盘游戏对人际关系具有积极作用具有一致性(牛娟, 李浩, 2020; 桂莉娜, 2022; 郭茂林, 2022; 徐露雯, 2022; 李香峰, 张娜, 2022)。

再者, 这种差异可能源于专业背景的因素, 参加者中有特殊教育背景和非特殊教育背景的两类教师, 另外从教班级类型的差异也会对此具有相应的影响。比如, 从事发展性障碍学生教学的教师职业倦怠程度要比从事感官发展障碍学生教学的教师更加严重(Gilmour et al., 2022)。除此之外, 法国学者的研究结果表明在与特殊教育学生一起工作的普通教师中, 压力知觉能预测班级中有自闭症学生的专业教师的职业倦怠(Boujut et al., 2016)。

其次, 团体沙盘具有社会支持感、对自卑感和孤独感具有调节作用(唐银梅, 2022), 因此在情绪耗竭维度上, 也具有显著效果。另外, 在最近的调查研究中显示教师的婚姻状况不同在职业倦怠水平会存在显著差异。离异和单身教师的职业倦怠水平较高, 而离异重组和已婚已育的教师较低(邓常珠, 唐芳贵, 陈志平, 2023), 而本次参与研究的实验组一教师中存在离异教师, 也可能是该组在缓解情绪耗竭维度效果并不显著的原因。

最后, 对照组中的两组教师大部分在没有得到干预的情况下, 职业倦怠程度上升, 少部分教师有略微下降, 但下降的幅度比沙盘游戏干预的实验组小。这种下降可能跟部分教师采取了其他措施有关, 比如对照组中的教师经常进行体育运动, 这在一定程度上对情绪具有积极作用, 但这种方式效果并不显著。

5.2. 团体沙盘游戏对实验组职业倦怠干预的有效性讨论

针对团体沙盘游戏干预的有效性可能存在四个方面的因素。其一为创设“自由受保护的空間”。在这种空間之下来访者会感受到尊重和无条件积极关注。这也正是人本主义心理学家马斯洛(Maslow)提出的需求层次理论中的爱与归属感的满足(李飞, 2015)。其具体表现为在等待过程中为来访者准备的茶点、在沙盘游戏之前签署《知情同意书》、参与实证研究的工作人员签署《保密协议书》以及在整个过程中, 不评价、不批判、不指责, 对沙盘游戏作品寻求专业督导师进行督导环节也是对带领者心灵保护的重要因素。另外, 在“自由受保护的空間”中, 教师能感受到母子一体性的保持感, 能体验到母爱的抱持、共情和保护。

其二, 营造合理的人际沟通和情绪压力表达环境。人际沟通是指人与人之间运用语言或非语言符号系统交换意见、传达思想、表达感情和需求的交流过程(高岚等, 2023)。在沙盘游戏过程中, 教师在积极的团体作用下, 鼓励语言的沟通表达。主要体现在每一位团体成员对自己和他人所选择沙具特征和感受的分享这一环节。且值得一提的是, 在沙盘游戏过程中教师可以使用沙具来诠释自己的内在世界, 特别是在日常生活中受压抑的, 不能以显性的语言表达的情绪和情感。具有象征意义的沙具可以安全地表达自己的内在世界, 而研究显示沙具的象征性会直接植入到生命中, 持续对人的神经系统发挥作用(余文玉等, 2018)。

其三, 设置合适数量的团队成员。团体动力理论认为团体沙盘游戏的团队成员不宜过多, 一个沙盘

最多容纳的参与者不得超过 7 个。超过适当人数时,制作和分享讨论的时间过长,团队成员会感觉特别疲惫。另外,带领者不能很好地关注到成员个体,可能会对参与者的心灵带来不良的感受。根据勒温的理论,如果教师越多,每一个教师所携带的磁场存在差异,且形成诸多交互作用磁场,作为带领者并不能保证给予所有参与者抱持的能量(Lewin, Lippitt, & White, 1939; Lewin, 1946)。

最后,自性化的整合。“自性”是荣格分析心理学理论中的一个核心内容。荣格(Jung)提出“意识与无意识相补偿形成的心灵完整性,这就是自性”,而通过连续沙盘游戏过程,自性的显现都可以被激活(高岚等, 2023)。每个人都有需要实现“自性”的需要。为实现“自性”就需将意识和无意识建立连接,而这种连接需要工具。梦、直觉、绘画、沙盘游戏等方式则充当了重要的工具作用。自性化的整合最终达到自性的目的。自性化是需要时间历程的,不仅仅需要生活的经历,更是心灵的一种历程。

6. 结论

以团体沙盘游戏对特殊教育教师职业倦怠进行 8 次干预后,实验组与对照组之间存在显著的差异性,因此,本研究认为团体沙盘游戏能够有效减轻特教教师职业倦怠感,且干预次数最好在 8 次以上。另外,鉴于本研究的不足,提出如下三点建议:第一,日后的研究者可扩大研究被试的样本量;第二,在实验设计中可再增加一组采用其他干预职业倦怠的方法作为对照组,且最好对实验被试的年龄、学历、职称、性别上等因素进行控制,以便更好地了解团体沙盘游戏的干预效果是否具有优势性;第三,可采用纵向追踪的方式了解团体沙盘游戏对职业倦怠的干预效果及效果持久性的了解。

基金项目

湖南省教育科学“十四五”规划青年资助课题项目《团体沙盘游戏疗法对特殊教育教师心理健康的干预与追踪研究》(ND226381);江苏高校哲学社会科学研究重大项目(2024SJZDSZ030)。

参考文献

- 班永飞,刘成玉(2012). 特殊教育教师职业倦怠对生活质量的影响:社会支持的中介作用. *中国特殊教育*, (10), 61-66.
- 陈蓉,何岭(2015). 某铁路局机车乘务员运用沙盘游戏缓解心理压力的情况调查. *中国卫生产业*, 12(7), 170-171.
- 邓常珠,唐芳贵,陈志平(2023). 特殊教育教师职业倦怠现状分析与对策研究——基于对 50 所特殊教育学校的调查. *西北成人教育学院学报*, (6), 32-37.
- 丁美玲(2018). *团体沙盘游戏对特殊教育教师心理健康的干预*. 硕士学位论文,大连:辽宁师范大学.
- 丁玮(2019). 团体沙盘游戏治疗对缓解大学生心理压力的研究. *智库时代*, (3), 97, 103.
- 高岚,孟彩,常俊莉,等(2023). 团体沙盘游戏辅导基本设置. *团体沙盘游戏辅导*(第 1 版, pp. 10-11, 47, 102). 中国人民大学出版社.
- 桂莉娜(2022). 团体沙盘游戏在构建和谐宿舍人际关系中的运用. *河南教育(高等教育)*, (9), 17-19.
- 郭茂林(2022). *大学生宿舍人际关系影响因素及团体沙盘游戏疗法干预研究*. 硕士学位论文,成都:成都医学院.
- 黄敏,胡著芹,黎艳梅(2024). 团体沙盘游戏干预对手术室护理人员职业压力和心理健康的影响. *中国当代医药*, 31(1), 163-166.
- 来顺杰(2017). *团体整合性沙盘游戏治疗对缓解大学生心理压力的干预研究*. 硕士学位论文,大连:辽宁师范大学.
- 李飞(2015). 基于马斯洛需要层次理论的中学教师教学发展策略. *教学与管理*, (1), 67-69.
- 李利丽(2018). 术前呼吸操锻炼配合沙盘游戏护理对骨科脊柱侧弯患儿术前肺功能及心理压力的影响. *齐齐哈尔医学院学报*, 39(22), 2710-2711.
- 李香峰,张娜(2022). 沙盘游戏在大学生心理健康领域的应用. *才智*, (29), 101-103.
- 李永占(2014). 特殊教育教师工作压力与工作倦怠:心理资本的调节作用. *中国特殊教育*, (6), 78-82.

- 刘晓明, 李冬梅(2005). 中小学教师职业倦怠与辞职意向的关系. *中国心理卫生杂志*, 19(9), 615-617.
- 马倩楠, 康家乐, 贾艳芬(2019). 团体沙盘游戏干预大学生心理压力有效性分析. *周口师范学院学报*, 36(2), 153-156.
- 牛娟, 李浩(2020). 团体沙盘游戏疗法干预大学生人际交往困扰的效果研究. *教育教学论坛*, (12), 91-92.
- 邱俊杰, 何吴明, 王馥芸, 等(2022). 影响特教教师职业倦怠的心理因素: 基于优势分析的比较. *中国特殊教育*, (5), 88-96.
- 孙萍, 曲云霞, 吴军(2013). 团体沙盘游戏应对教师群体压力的研究. *中国健康心理学杂志*, 21(10), 1526-1528.
- 唐银梅(2022). 大学生社会支持、自卑感、孤独感的关系及沙盘游戏干预研究. 硕士学位论文, 昆明: 云南师范大学.
- 王滔, 汪夕桢, 马利(2018). 情绪应对策略在特殊教育教师职业压力与职业倦怠间的作用: 中介效应还是调节效应. *西南师范大学学报(自然科学版)*, 43(4), 102-108.
- 吴青枝(2012). 团体沙盘游戏疗法对大学生人格障碍倾向的治疗机制探究. *教育与职业*, (12), 91-93.
- 徐丽梅, 姚晓华, 黎昱江(2023). 沙盘游戏对肺癌患者知觉压力及焦虑抑郁水平的影响分析. *中国社区医师*, 39(10), 127-129.
- 徐露雯(2022). 团体沙盘对大学生人际关系与交往的影响. *山西青年*, (9), 183-186.
- 余文玉, 肖农, 杨自真(2018). 沙盘游戏疗法对注意缺陷多动障碍儿童心理行为干预效果研究. *中国康复医学杂志*, 33(11), 1318-1321.
- 张珂(2022). 支持性小组介入特殊教育教师职业倦怠缓解的研究. 硕士学位论文, 青岛: 青岛理工大学.
- 章永, 魏欣(2014). 特殊教育教师幸福感与职业倦怠、心理健康的关系——以四川省特殊学校为例. *基础教育*, 11(5), 70-75.
- 赵月, 黄峥(2017). 积极心理健康教育视角下特殊教育教师职业倦怠应对策略研究. *中国特殊教育*, (5), 15-18.
- Boujut, E., Dean, A., Grouselle, A., & Cappe, E. (2016). Comparative Study of Teachers in Regular Schools and Teachers in Specialized Schools in France, Working with Students with an Autism Spectrum Disorder: Stress, Social Support, Coping Strategies and Burnout. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46, 2874-2889. <https://doi.org/10.1007/s10803-016-2833-2>
- Brunsting, N. C., Sreckovic, M. A., & Lane, K. L. (2014). Special Education Teacher Burnout: A Synthesis of Research from 1979 to 2013. *Education and Treatment of Children*, 37, 681-711. <https://doi.org/10.1353/etc.2014.0032>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fu, W., Tang, W., Xue, E., Li, J., & Shan, C. (2019). The Mediation Effect of Self-Esteem on Job-Burnout and Self-Efficacy of Special Education Teachers in Western China. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67, 273-282. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1662204>
- Gilmour, A. F., Sandilos, L. E., Pilny, W. V., Schwartz, S., & Wehby, J. H. (2022). Teaching Students with Emotional/Behavioral Disorders: Teachers' Burnout Profiles and Classroom Management. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 30, 16-28. <https://doi.org/10.1177/10634266211020258>
- Lewin, K. (1946). Action Research and Minority Problems. *Journal of Social Issues*, 2, 34-46. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x>
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". *The Journal of Social Psychology*, 10, 269-299. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an Understanding of Teacher Attrition: A Meta-Analysis of Burnout, Job Satisfaction, and Teachers' Intentions to Quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, Article ID: 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Robinson, O. P., Bridges, S. A., Rollins, L. H., & Schumacker, R. E. (2019). A Study of the Relation between Special Education Burnout and Job Satisfaction. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 19, 295-303. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12448>
- Steinhardt, M. A., Smith Jaggars, S. E., Faulk, K. E., & Gloria, C. T. (2011). Chronic Work Stress and Depressive Symptoms: Assessing the Mediating Role of Teacher Burnout. *Stress and Health*, 27, 420-429. <https://doi.org/10.1002/smi.1394>
- Stempien, L. R., & Loeb, R. C. (2002). Differences in Job Satisfaction between General Education and Special Education Teachers: Implications for Retention. *Remedial and Special Education*, 23, 258-267. <https://doi.org/10.1177/07419325020230050101>