

# 学校心理咨询师工作倦怠的成因及干预

刘 欣, 石晓晓, 孙 远\*

江汉大学教育学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2024年6月16日; 录用日期: 2024年8月2日; 发布日期: 2024年8月13日

## 摘要

学校心理咨询师常常面临较高的工作倦怠发生风险, 这一群体普遍存在着高度的情感衰竭、成就感降低和人格解体现象。工作倦怠会影响学校心理咨询师的心理健康和工作表现, 还会给来访者和组织带来一系列消极后果。学校心理咨询师普遍面临工作倦怠问题, 且受到个体因素如自我效能感、情绪劳动和人格特征等, 以及组织因素如工作环境、工作量等多重因素的影响。为了有效管理和缓解工作倦怠, 需要从个体和组织两个层面实施针对性的干预措施。未来研究应深入探讨影响因素的交互作用和验证干预措施的持久性, 以提供更有效的预防和干预策略。

## 关键词

学校心理咨询师, 工作倦怠, 干预措施

# Causes and Interventions of Job Burnout in School Counselors

Xin Liu, Xiaoxiao Shi, Yuan Sun\*

College of Education, Jianghan University, Wuhan Hubei

Received: Jun. 16<sup>th</sup>, 2024; accepted: Aug. 2<sup>nd</sup>, 2024; published: Aug. 13<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

School counselors are a high-incidence group for job burnout, exhibiting high levels of emotional exhaustion, reduced sense of accomplishment, and depersonalization. Job burnout can affect the mental health and work performance of school counselors, and also bring a series of negative consequences to visitors and organizations. School counselors widely face the issue of job burnout, which is influenced by various individual factors such as self-efficacy, emotional labor, and personality traits, as well as organizational factors like work environment and workload. To effec-

\*通讯作者。

tively manage and alleviate job burnout, targeted intervention measures need to be implemented at both individual and organizational levels. Future research should delve into the interaction of influencing factors and verify the sustainability of intervention measures to provide more effective prevention and intervention strategies.

## Keywords

**School Counselors, Job Burnout, Intervention Measures**

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

工作倦怠也称职业倦怠或职业枯竭，用以描述助人服务行业中的工作人员因工作强度过高，工作时间过长，并且无视自身的个人需要所引起的疲惫不堪的状态[1]。国际上对于学校心理服务人员的称呼千差万别，本研究将在学校心理健康教育和咨询机构中，无论是专职或兼职从事心理咨询工作人员，统一界定为“学校心理咨询师”。在校园心理咨询领域，学校心理咨询师扮演着核心角色，其专业水平和工作质量直接关系到学校心理健康教育的整体发展。

学校心理咨询师是一个具有其特殊性的职业群体，在日常工作过程中需要面对许多不同来源的职业压力。由于心理咨询师的工作性质要求高度的专业投入，同时可能面临较低的回报和较高的职业风险，这些因素很容易使心理咨询师产生工作倦怠，还可能导致健康问题并对个体产生消极影响。国内外众多实证研究的成果一致表明，学校心理咨询师在工作倦怠方面的发生率显著高于普通人群的平均水平。梳理学校心理咨询师工作倦怠的状况和影响因素，总结已证实有效的干预措施，希望能为该领域的后续研究提供参考。

## 2. 工作倦怠的概念及测量

Freudenberger 首先对工作倦怠的概念进行了描述，此后关于人类服务工作者工作倦怠的研究逐渐兴起。最有影响力的倦怠定义是由 Maslach 和 Jackson 提出的[2]。他们的多维定义包括三个组成部分：情绪衰竭、人格解体和低个人成就感。情绪衰竭是一种特定的心理状态，具体表现为缺乏活力，工作热情减退，这种状态通常与个体感到自己的情感处于极度疲惫相关联。人格解体拥有属性倾向于以一种过于客观、超然的方式来看待和与客户打交道，指个体与工作对象之间刻意保持距离，表现出对工作对象和环境的冷漠与忽视，这种态度可能导致个体对工作敷衍了事，个人发展停滞，行为上的异常等。低个人成就感是指个体倾向于对自己的能力与成就持悲观的态度，并伴随着对工作能力的负面体验和成就感的降低，认为工作不仅未能充分发挥自身才能，而且显得单调乏味，充满了琐碎的任务。

当前对工作倦怠的测量主要采取问卷测量法，不同学者从多种角度编制了工作倦怠量表，包括 MBI (Maslach Burnout Inventory)量表，S-MBM (Shirom Burnout Measure)量表，BM (Burnout measure)量表等，其中最广泛使用的是马斯拉赫编制的 MBI 量表，该量表已被证实有良好的信度和效度，可以适应不同文化背景下的研究对象。MBI 量表起初分为服务业(MBI-Human Services Survey)和教育领域(MBI-Educators Survey)两个版本[3]，随着研究的深入，马斯拉赫等人发现在非服务领域中，情绪衰竭和人格解体的维度

也具有一定的适用性。于是，他们汇总了通用版本 MBI-GS (MBI-General Survey)量表。MBI-GS 的设计更具普适性，适用于不同行业和工作背景，使其成为研究工作倦怠的理想工具。

### 3. 学校心理咨询师的工作倦怠

#### 3.1. 学校心理咨询师工作倦怠的状况

国外部分研究者专注于探讨学校心理咨询师工作倦怠的发生率。1992 年，Huebner 与 E Scott 对 139 名学校心理学家进行调查研究，结果显示：约三分之一的受访者表现出较高的情感衰竭现象，而四分之一的受访者报告了较高的个人成就感，大约 10% 的学校心理家表现出较高的人格解体[4]；紧接着，在 1993 年，Huebner 和 E Scott 对 179 名学校心理学家进行了一项详尽的调查研究，揭示了工作倦怠在该群体中的普遍性。调查结果表明，高达 25% 的受访者展示出较高程度的情感衰竭，3% 的受访者表现出显著的人格解体倾向，此外，12% 的受访者报告了较低的个人成就感[5]；Mills, Lane B, Huebner 和 E Scott 在 1998 年对 173 名学校心理学家进行研究，结果同样揭示了工作倦怠在该群体中的显著性，其中约有 40% 学校心理学家表现出高度的情感衰竭，10% 学校心理学家有高度的人格解体，而 19% 的学校心理学家个人成就感下降[6]。

相比国外，国内心理咨询师工作倦怠方面的研究相对较少。2004 年，蒋奖、许燕为了解国内心理咨询师的工作倦怠现状，采用 Maslach 倦怠量表 - 服务行业版(MBI-HSS)对 171 名心理咨询师进行了调查，发现在学校工作的心理咨询师相较于医院环境中的同行展现出较低的人格解体水平[7]。2006 年，裴涛对江苏省 80 名来自高校和中学的心理咨询师进行了研究。研究结果表明，学校心理咨询师的工作倦怠程度普遍低于人际服务工作者的平均水平且教育水平越高的学校心理咨询师越不易产生职业耗竭，相较于高校心理咨询师，中学心理咨询师更有可能面临工作倦怠的问题。该研究进一步揭示了个体自尊水平与工作倦怠之间存在显著的负相关，即自尊水平越高，工作倦怠的程度越低。同时，研究还发现个人采用的消极应对方式与工作倦怠的程度呈正相关。除此之外，研究还指出了多种人格特质与工作倦怠之间的紧密联系[8]。2014 年，卞小华对 510 名学校心理咨询师进行了调查，结果显示学校心理咨询师倦怠检出率较高，其中轻度倦怠比例为 26.1%，中度倦怠为 10.8%，高度倦怠为 1.2%，表明学校心理咨询师普遍存在工作倦怠问题[9]。

2020 年以来的研究表明，新冠肺炎疫情爆发后，心理咨询师面临更大的工作倦怠风险，他们不仅跟来访者一样需要面对各种不确定性和困难，还要更多暴露在来访者的创伤中。一些心理咨询师工作量过大，持续暴露在应激源中，精神和身体痛苦增多，很容易产生工作倦怠，这可能会严重影响咨询质量，甚至可能会伤害来访者[10] [11]。在当今社会中青少年心理健康问题日益受到重视，学校心理咨询师在社会中扮演的角色也越来越重要。随着教育体系对学生个体差异和心理健康需求的认识不断深化，学校心理咨询服务的需求也在不断增长，咨询师需要处理的案件数量和复杂性都在上升。同时，社会对于心理咨询的期望也在不断提高，家长、学生和教育工作者们都希望学校心理咨询服务可以更加专业。这需要学校心理咨询师投入更多的情感和情绪劳动，此外心理咨询师在资源有限的情况下工作，可能会感到缺乏足够的支持和认同，导致他们感到职业成就感降低、情感耗竭和人格解体。

综上所述，学校心理咨询师的工作倦怠发生率在不同研究中呈现出不一致性，研究结果之间存在显著差异，这种差异可能是由于测量工具的多样性以及样本特征的异质性所造成的。尽管存在差异，但广泛的研究一致强调，学校心理咨询师所面临的工作倦怠问题是一个不容忽视的重要议题，且多数从业者正经历着工作倦怠的负面影响。因此，对于学校心理咨询师而言，工作倦怠现象的预防和干预显得尤为重要。

### 3.2. 学校心理咨询师工作倦怠的理论依据

#### 3.2.1. 工作要求 - 资源模型

工作要求 - 资源模型(Job Demands-Resources Model, JD-R Model)是由 Demerouti、Bakker、Schreurs 和 Xanthopoulou 于 2001 年提出的理论框架, 用于解释工作压力对员工健康和工作表现的影响。该模型区分了两个主要路径: 健康受损路径和动机增强路径。健康受损路径认为高工作要求(如工作负荷、工作强度、时间压力)会导致员工经历工作倦怠和健康问题; 而动机增强路径则指出, 充足的工作资源(如社会支持、职业自主、工作技能、组织公正)可以提高工作投入和工作满意度, 从而促进员工的积极工作态度和更好的工作表现。工作要求 - 资源模型强调平衡工作要求与资源的重要性, 以及组织在提供必要资源以支持员工健康和福祉方面的作用[12]。

从工作要求 - 资源模型(JD-R Model)的角度来看, 学校心理咨询师的工作倦怠成因可以归结为工作要求与资源之间的不平衡。当心理咨询师面临的工作要求, 如繁重的咨询任务、高情感投入、紧急情况处理以及与学生和家长的沟通压力过高时, 他们可能会经历情感耗竭和个人成就感的下降。如果这些要求没有得到相应的工作资源支持, 如专业发展机会、同事和管理层的支持、足够的时间和资源来有效履行职责, 以及积极的工作环境, 那么倦怠的风险就会增加。因此, 通过减少过度的工作要求和增加支持性资源, 可以帮助心理咨询师保持工作动力和职业活力, 从而降低工作倦怠的发生。

#### 3.2.2. 资源保护理论

资源保护理论(Conservation of Resource Theory, COR)是 Hobfoll 于 1989 年提出的, 一种应对压力的理论框架, 用以解释个体如何面对和应对压力。该理论认为, 个体拥有的资源是其应对压力的关键因素, 资源包括个人特质、社会支持、物质条件等, 能够帮助个体应对挑战和逆境。当个体经历资源损失或资源投入未能得到预期回报时, 会感到更大的压力和消极情绪。相反, 资源的积累和过剩可以作为压力的缓冲器, 增强个体的韧性和应对能力。资源保护理论强调资源的重要性, 以及在资源受限或面临损失时, 个体如何努力保护和保存这些宝贵资源的心理过程[13]。

从资源保护理论的角度来看, 学校心理咨询师的工作倦怠成因可以被视为资源损失和资源不足的结果。当咨询师面临高强度的工作压力但同时缺乏足够的支持和资源来应对这些挑战时, 他们可能会经历资源的枯竭。这种资源可能包括时间、社会支持、专业发展机会、工作自主性等。资源的损失和不足不仅直接影响咨询师的应对能力, 还可能削弱他们对工作环境的控制感和满意度, 进而导致情感耗竭、去个性化和个人成就感的降低——这些都是工作倦怠的关键症状。

### 3.3. 学校心理咨询师工作倦怠的影响因素

研究表明, 有许多因素影响学校心理咨询师的工作倦怠, 这些因素涉及个体、组织和工作环境等多个层面。

#### 3.3.1. 年龄

1988 年 Huberty 和 Huebner 进行了一项研究, 其结果表明: 较为年长的心理咨询师在日复一日的咨询中不断学习, 经验更为丰富, 能够运用更为成熟的技巧应对来访者, 在工作习惯、工作期望上显著区别于年轻咨询师, 这些因素有助于降低工作倦怠的发生率[14]。

#### 3.3.2. 工作年限

国外大量研究的数据表明, 相较于工作年限较长的心理咨询师那些工作年限短的咨询师更容易产生较高的倦怠感[15] [16]。然而某些研究提出了相反的观点, 指出在学校工作超过 20 年的心理咨询师在倦

怠水平上可能高于那些从业不足 10 年的同行[17]。这种差异可能揭示了工作倦怠与从业年限之间复杂的关系，提示我们在评估工作倦怠风险时需要考虑更多的职业发展因素。

### 3.3.3. 工作环境

到目前为止，学术界普遍认同工作环境与工作倦怠之间存在一定的关联性。在众多研究中，工作单位的性质与工作倦怠的关系尤为受到关注。多数研究结果揭示，私立机构的心理咨询师相较于在学校、医院、心理卫生中心等公立机构任职的咨询师在工作倦怠方面表现出较低水平。在私立机构工作的心理咨询师往往能感受到更高的工作满意度和幸福感，同时体验到较低的工作压力和倦怠感[18] [19]。

### 3.3.4. 工作量

早期的多项研究结果一致表明，心理咨询师的工作量与其在情感衰竭和人格解体这两个工作倦怠维度上的评分呈现正相关，即工作量越大，这两个维度的得分越高。这些研究也发现，工作量同样与个人成就感维度的得分呈正相关，表明咨询师在面对较大工作量时，也可能感受到较高的成就感[20]。随后的研究对这一现象进行了更深入的探讨，发现工作量并不会直接引发心理咨询师的情感衰竭或人格解体的症状加剧，而咨询师对工作量的主观感受才是决定性因素，仅当心理咨询师的实际工作负担超出了其预期时，工作倦怠的水平才会显著增加。

### 3.3.5. 自我效能感

蒲梦璐在 2013 年的研究中发现，在高校工作的心理咨询师所体验到的工作倦怠与其自我效能感在各个维度上显示出显著的负相关关系。具体来说，自我效能感较高的心理咨询师倾向于报告较低程度的工作倦怠。进一步的回归分析结果揭示，自我效能感对于工作倦怠的不同维度——情绪压力、成就感降低、身心疲惫具有显著的预测作用[21]。

### 3.3.6. 情绪劳动

周勋勋于 2013 年开展的研究揭示了高校心理咨询师在情绪劳动与工作倦怠之间的相关性。该研究发现，情绪劳动与工作倦怠之间存在负相关关系，即较高的情绪劳动投入有助于减少低成就感的产生。此外，表层表演已被识别为情绪衰竭和人格解体的潜在诱因，这些因素均与工作倦怠的发展有关；相反，当情绪劳动与情绪表达的需求相匹配时，咨询师不仅感到更有成就感，而且也显示出较低的工作倦怠风险。此外，深层扮演的增加已被证明能够增强个人成就感，降低工作倦怠的发生概率。同时，多样化的情绪表达有助于提升成就感，从而降低工作倦怠[22]。

### 3.3.7. 人格特征

卞小华 2014 年的一项研究结果显示：除内外向与情绪衰竭、人格解体之间未发现显著相关之外，精神质、神经质和自尊等特征与工作倦怠各维度均展示出显著的相关性。多元回归分析表明，神经质是预测学校心理咨询师情绪衰竭的有效指标；精神质、自尊则是人格解体的有效预测因素；而自尊和内外向则与个人成就感的降低有显著的相关性[9]。

从上述分析可以得知，这些因素相互交织，对学校心理咨询师的工作倦怠产生复杂影响。

## 3.4. 工作倦怠对学校心理咨询师的影响

学校心理咨询师的工作倦怠不仅会对咨询师个人产生负面影响，还可能对来访者和组织造成一系列不良后果。

### 3.4.1. 个人方面

离职倾向。随着工作倦怠程度的加重，心理咨询师对离职的倾向也逐步加强，这可能表现为考虑转

向探索非心理学领域的职业道路，或在心理学其他非咨询的领域寻找新的职位。

工作满意度。工作倦怠对心理咨询师的工作满意度具有显著的影响。Cianfrini 和 Crystal Lee 的研究发现，高校心理咨询师的工作满意度与个人成就感呈正相关，而与情感衰竭呈负相关，与工作满意度类似的其他维度也与工作倦怠存在关联[23]。

婚姻关系与亲子关系。众多研究亦表明，工作倦怠可能会对咨询师的家庭生活产生负面影响，处于倦怠状态的心理咨询师更有可能面临婚姻、亲子关系等家庭方面的问题。

### 3.4.2. 来访者方面

当咨询师遭受工作倦怠的影响时，他们可能难以维持必要的精神状态并集中注意力，无法给予来访者应有的理解和共鸣，这可能导致来访者感到自己的问题没有得到充分理解和重视。这种感知上的不足可能会加剧来访者的紧张、焦虑和不安的情绪，从而影响咨询的效果。

### 3.4.3. 组织方面

咨询师的离职对心理咨询服务组织来说是一个重大的损失，因为它不仅会导致人才流失，而且增加了组织在招募和培养新的咨询师方面的成本和资源投入。此外，如果咨询师提供的服务质量不佳，可能会引起来访者的不满，这种不满情绪的传播可能会降低整体服务效率及客户满意度。更为严重的是，如果来访者和咨询师之间出现法律、道德的冲突，这将严重损害组织的声誉和公众信任度[24] [25]。

综上所述，学校心理咨询师的工作倦怠不仅会影响个人的心理健康和工作表现，还可能给来访者和组织带来一系列消极后果，有效管理和缓解学校心理咨询师的工作倦怠，对于保障学校心理咨询服务的质量和效果至关重要。

## 4. 学校心理咨询师工作倦怠的干预措施

考虑到工作倦怠可能导致的潜在负面后果，目前研究人员已经确定可以用一些策略来更好地解决工作倦怠。

### 4.1. 个体层面

#### 4.1.1. 提高职业认识，正视工作倦怠

咨询师们必须深刻理解心理咨询这一职业的独特特点，包括其内在的要求和可能面临的职业风险。工作倦怠是个体在长期面对高强度工作压力时可能出现的一种自然心理和情绪反应，每个人都可能经历工作倦怠，出现工作倦怠并不意味着个人能力不足。工作倦怠也具有积极的意义，它还可能激发咨询师对个人专业发展的反思，推动他们寻求进一步的培训和学习机会，以增强自身的专业技能和应对策略。只要以合理的方式应对，就有可能将危机转化为机遇。

#### 4.1.2. 培养弹性意识

在学校环境中，一些人认为，培养咨询师更强的弹性意识可能会提高他们在更大的系统中导航的能力，并最终降低倦怠感的可能性。研究发现，弹性意识作为一种适应性发展过程，能够使教师在面对工作中的挑战和不利条件时调整自我，提高能力。通过 415 名中小学教师的横断面调查数据，使用结构方程模型(SEM)进行分析，结果支持了弹性对减少角色压力和职业倦怠有积极影响的概念框架[26]。学校心理咨询师可以通过积极参与专业发展和培训以提升自我效能感，利用情绪智力技能进行有效情绪管理，实践自我关怀活动以保持身心健康，寻求社会支持并建立积极的同事关系，以及采取积极的应对策略来面对工作中的挑战。这些措施有助于心理咨询师建立起对工作压力的韧性，减少倦怠感，并提高工作满意度和职业成就感。

#### 4.1.3. 提高自我效能感

自我效能感与成功驾驭工作团队氛围的能力有关[27]，有效应对工作压力源的能力[28]，以及处理工作中负面情绪的能力都被发现可以减轻工作倦怠感的负担。在认识到这些个人特征在预防和应对倦怠感方面的重要性后，一些研究人员提出，增加弹性和自我效能感的方法可能是处理工作倦怠问题的最有效手段。

可以通过以下措施提升学校心理咨询师的自我效能感：提供持续的专业培训和进修机会，以增强其专业技能和知识；鼓励心理咨询师参与决策过程，提升其对工作的影响力和控制感；给予定期的正面反馈和认可，强化其成就和自我价值感；建立支持性的同事网络，促进经验分享和团队协作；以及教授有效的时间管理和压力管理技巧，帮助心理咨询师更自信地应对工作挑战，从而降低情感耗竭和提升工作满意度。

#### 4.1.4. 践行职业使命感

李雨航和张春雨 2022 年对 267 名高校辅导员进行问卷调查，结果显示，践行职业使命感与工作助益家庭和家庭助益工作之间存在显著的正相关关系；此外，工作助益家庭与工作满意度和生活满意度同样呈现出显著的正相关，且工作助益家庭在践行职业使命感与工作满意度及生活满意度的关系中起中介作用。践行职业使命感有助于工作满意度的提升，从而降低工作倦怠感[29]。

另外，Maslach 等认为针对改变个人工作倦怠的策略有以下六类：1) 改变原有的工作模式；2) 拥有预防倦怠的应对策略；3) 妥善利用社会支持系统；4) 形成放松的生活风格；5) 提高身体健康状况；6) 利用自我分析增进自我觉察[30]。

学校心理咨询师可以通过多种方式来干预和缓解自身的工作倦怠，通过观察这些个体层面的行为和态度，学校管理层可以更好地了解心理咨询师在工作中的表现和需求，提供有针对性的支持和培训，以帮助学校心理咨询师更好地应对工作挑战。

### 4.2. 组织层面

先前的研究表明：有可管理的病例量[31]、有机会成为主管[32]、与同事建立积极的关系[33] [34]、并认为他们是学校团队不可或缺的一部分[31]的情况下，学校心理咨询师更有可能报告更高的工作满意度和潜在的更少的倦怠感。

因此，学校需采取一系列措施来加强对心理咨询工作的科学管理。首先应赋予心理咨询师更大的自主权，减少不必要的行政干预，以促进其专业能力的发展和创新。其次，应增加资金投入，建设正规的心理咨询室，保证有专业、舒适的咨询场所，为咨询提供良好的物理条件。此外，学校应确保心理咨询师有更多参与专业培训的机会，以不断提升其专业技能和知识水平。同时，提高心理咨询师的薪酬待遇，增加其收入。更要注重建立与学校组织有关的社会支持系统，学校要从学校心理咨询师的工作、培训、进修等各个方面制定完善相应制度和措施，让学校心理咨询师感到被支持，从而增加他们的工作满意度，降低工作倦怠感。

## 5. 总结与展望

当前针对学校心理咨询师工作倦怠问题的研究日趋深入，无论是研究内容还是研究对象都日益丰富，对学校心理咨询师工作倦怠的影响因素、干预措施的研究方向也在不断走向细致化、多元化。

随着学生心理问题的不断增多以及心理健康知识的广泛传播，公众对心理咨询的接纳度正在稳步提升，社会对这一专业领域的期望和要求也在不断提升，这一趋势预示着学校心理咨询师的工作量可能会相应增加。然而，学校心理咨询师在履行职责时，可能会面临一些外部环境的挑战，如心理咨询工作制

度的不完善和缺乏合理评价机制等。这些因素在短期内可能难以改善,从而可能导致学校心理咨询师所承受的工作压力及其面对的工作倦怠风险呈现出持续增长的趋势。

本文根据对学校心理咨询师工作倦怠问题的深入分析,对学校心理咨询师工作倦怠的研究做以下展望:

开发符合国内文化背景的心理咨询师工作倦怠评估工具。目前大部分研究普遍采用 BMI-HSS 作为测量工具,其在国内外心理咨询师工作倦怠的测量中可能存在一定的局限性。因此,开发一套既符合国内文化环境又具有高信效度的心理咨询师工作倦怠测量工具,以更准确地评估和监测心理咨询师的工作倦怠程度也是今后研究工作的重点之一。

进一步深化对影响心理咨询师职业倦怠的多种因素的分析。尽管现有的研究已经揭示了影响因素和工作倦怠之间的关系,但在理解这些因素之间的交互作用及其对工作倦怠的具体作用机制方面还存在局限。因此,未来的研究需要继续深入探讨各种影响因素及其之间的复杂关系,从而对工作倦怠的成因有一个更清晰的认识。

加强干预研究。当前学术文献在提出工作倦怠干预建议方面颇为丰富,然而,实证性研究却相对匮乏。并且多数研究聚焦于短期效果的对比分析,而缺少对干预措施长期效能的持续跟踪和深入分析,尤其是缺乏对典型个案的详细报告。因此,未来研究应当加强对干预工作倦怠的实证研究,包括对不同类型的干预方法和技巧的有效性评估,以及开展长期跟踪研究,以探索干预效果的持久性和稳定性,并提供在实践中可行的干预建议和指导。

## 参考文献

- [1] Freudberger, H.J. (1974) Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, **30**, 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- [2] Maslach, C. (1986) *Maslach Burnout Inventory*. 2nd Edition, Consulting Psychologists Press.
- [3] 杨婷丹. 小学班主任社会情绪能力对工作倦怠的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 东北师范大学, 2022.
- [4] Huebner, E.S. (1993) Burnout among School Psychologists in the USA: Further Data Related to its Prevalence and Correlates. *School Psychology International*, **14**, 99-109. <https://doi.org/10.1177/014303493142001>
- [5] Huebner, E.S. (1992) Burnout among School Psychologists: An Exploratory Investigation into Its Nature, Extent, and Correlates. *School Psychology Quarterly*, **7**, 129-136. <https://doi.org/10.1037/h0088251>
- [6] Mills, L.B. and Huebner, E.S. (1998) A Prospective Study of Personality Characteristics, Occupational Stressors, and Burnout among School Psychology Practitioners. *Journal of School Psychology*, **36**, 103-120. [https://doi.org/10.1016/s0022-4405\(97\)00053-8](https://doi.org/10.1016/s0022-4405(97)00053-8)
- [7] 蒋奖, 许燕, 张姝玥, 等. 心理咨询师工作倦怠调查[J]. 中国心理卫生杂志, 2004(12): 854-855, 835.
- [8] 裴涛. 学校心理咨询师职业耗竭现状研究[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京师范大学, 2006.
- [9] 卞小华. 学校心理咨询师工作倦怠与人格特征关系[J]. 河南职工医学院学报, 2014, 26(5): 618-621.
- [10] Aafjes-van Doorn, K., Békés, V., Prout, T.A. and Hoffman, L. (2020) Psychotherapists' Vicarious Traumatization during the COVID-19 Pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, **12**, S148-S150. <https://doi.org/10.1037/tra0000868>
- [11] Ensari, N. (2021) Pandemics and Burnout in Mental Health Professionals. *Industrial and Organizational Psychology*, **14**, 71-75. <https://doi.org/10.1017/iop.2021.6>
- [12] Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001) The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- [13] Hobfoll, S.E. (1989) Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, **44**, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- [14] Huberty, T.J. and Huebner, E.S. (1988) A National Survey of Burnout among School Psychologists. *Psychology in the Schools*, **25**, 54-61. [https://doi.org/10.1002/1520-6807\(198801\)25:1<54::aid-pits2310250109>3.0.co;2-3](https://doi.org/10.1002/1520-6807(198801)25:1<54::aid-pits2310250109>3.0.co;2-3)
- [15] Cordes, C.L. and Dougherty, T.W. (1993) A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *The Academy of*

- Management Review*, **18**, 621-656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- [16] Rohland, B.M. (2000) A Survey of Burnout among Mental Health Center Directors in a Rural State. *Administration and Policy in Mental Health*, **27**, 221-237. <https://doi.org/10.1023/a:1021361419155>
- [17] Butler, S. and Constantine, M. (2005) Collective Self-Esteem and Burnout in Professional School Counselors. *Professional School Counseling*, **9**, 55-62. <https://doi.org/10.5330/prsc.9.1.17n44151163720u5>
- [18] Boice, R. and Myers, P.E. (1987) Which Setting Is Healthier and Happier, Academe or Private Practice? *Professional Psychology: Research and Practice*, **18**, 526-529. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.18.5.526>
- [19] Dupree, P.I. and Day, H.D. (1996) Psychotherapists' Job Satisfaction and Job Burnout as a Function of Work Setting and Percentage of Managed Care Clients. *Psychotherapy in Private Practice*, **14**, 77-93.
- [20] Hellman, I.D., Morrison, T.L. and Abramowitz, S.I. (1987) Therapist Experience and the Stresses of Psychotherapeutic Work. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, **24**, 171-177. <https://doi.org/10.1037/h0085701>
- [21] 蒲梦璐. 高校心理咨询师工作倦怠与咨询自我效能感关系研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2013.
- [22] 周勋勋. 高校心理咨询师情绪劳动: 特征及与职业倦怠的关系[D]: [硕士学位论文]. 杭州: 杭州电子科技大学, 2014.
- [23] Cianfrini, C.L. (1996) A Comparison of University Academic and Psychological Counselors: Burnout and Its Relationship with Social Support, Coping, and Job Satisfaction. University of California Press.
- [24] Wityk, T.L. (2003) Burnout and the Ethics of Self-Care for Therapists. *Alberta Counsellor*, **28**, 4-11.
- [25] Richard, B.S., David, E.S. and Terry, C. (2003) Beyond Burnout: When the Counselor Needs Help. *Journal of Psychoactive Drugs*, **35**, 4-10.
- [26] Richards, K.A.R., Levesque-Bristol, C., Templin, T.J. and Graber, K.C. (2016) The Impact of Resilience on Role Stressors and Burnout in Elementary and Secondary Teachers. *Social Psychology of Education*, **19**, 511-536. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9346-x>
- [27] Loeb, C., Stempel, C. and Isaksson, K. (2016) Social and Emotional Self-Efficacy at Work. *Scandinavian Journal of Psychology*, **57**, 152-161. <https://doi.org/10.1111/sjop.12274>
- [28] Evers, W.J.G., Tomic, W. and Brouwers, A. (2004) Burnout among Teachers: Students' and Teachers' Perceptions Compared. *School Psychology International*, **25**, 131-148. <https://doi.org/10.1177/0143034304043670>
- [29] 李雨航, 张春雨. 高校辅导员职业使命感与工作及生活满意度的关系[J]. 心理技术与应用, 2022, 10(10): 577-585.
- [30] Maslach, C. and Goldberg, J. (1998) Prevention of Burnout: New Perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, **7**, 63-74. [https://doi.org/10.1016/s0962-1849\(98\)80022-x](https://doi.org/10.1016/s0962-1849(98)80022-x)
- [31] Proctor, B.E. and Steadman, T. (2003) Job Satisfaction, Burnout, and Perceived Effectiveness of "In-House" versus Traditional School Psychologists. *Psychology in the Schools*, **40**, 237-243. <https://doi.org/10.1002/pits.10082>
- [32] Worrell, T.G., Skaggs, G.E. and Brown, M.B. (2006) School Psychologists' Job Satisfaction: A 22-Year Perspective in the USA. *School Psychology International*, **27**, 131-145. <https://doi.org/10.1177/0143034306064540>
- [33] Brown, M.B., Hardison, A., Bolen, L.M. and Walcott, C.M. (2006) A Comparison of Two Measures of School Psychologists' Job Satisfaction. *Canadian Journal of School Psychology*, **21**, 47-58. <https://doi.org/10.1177/0829573506298830>
- [34] Hosp, J.L. and Reschly, D.J. (2002) Regional Differences in School Psychology Practice. *School Psychology Review*, **31**, 11-29. <https://doi.org/10.1080/02796015.2002.12086139>