

高校兼职心理咨询师职业倦怠应对策略

谢霄鹏

国防科技大学, 湖南 长沙

收稿日期: 2025年4月30日; 录用日期: 2025年6月11日; 发布日期: 2025年6月24日

摘要

职业倦怠对高校兼职心理咨询师的心理健康构成威胁, 且可能致使咨询工作质量下滑, 降低学生获取有效心理支持的概率。高校兼职心理咨询师面临压力过大、角色适应不良、工作过量以及社会支持度过低等问题, 这些均可能引发职业倦怠。此外, 年龄、经验不足和过度投入来访者问题等个人因素, 也会提升职业倦怠的风险。职业倦怠对高校兼职心理咨询师的身心健康、咨询效果、离职风险和生活质量均产生负面影响。为应对这一状况, 本文提出正念训练、提高心理灵活性、增强心理授权以及运用幽默等多种策略。这些策略有助于缓解职业倦怠, 提升心理咨询师的工作投入与成效。通过实施这些措施, 能够降低心理咨询师的职业倦怠程度, 提高其工作满意度与生活质量。

关键词

职业倦怠, 高校兼职心理咨询师, 应对策略

Coping Strategies for Job Burnout among Part-Time University Counselors

Xiaopeng Xie

National University of Defense Technology, Changsha Hunan

Received: Apr. 30th, 2025; accepted: Jun. 11th, 2025; published: Jun. 24th, 2025

Abstract

Job burnout poses a threat to the mental health of part-time university counselors and may lead to a decline in the quality of counseling services, reducing the probability of students receiving effective psychological support. Part-time university counselors face issues such as excessive stress, role maladjustment, overwork, and low social support, all of which may trigger job burnout. Additionally, personal factors like age, inexperience, and over-involvement in clients' problems can increase the risk of burnout. Job burnout has negative impacts on counselors' physical and mental health, counseling

effectiveness, turnover risk, and quality of life. To address this, this paper proposes strategies including mindfulness training, enhancing psychological flexibility, strengthening psychological empowerment, and using humor. These strategies help alleviate job burnout and improve counselors' work engagement and effectiveness. Implementing these measures can reduce the level of job burnout among counselors, enhancing their job satisfaction and quality of life.

Keywords

Job Burnout, Part-Time University Counselors, Coping Strategies

Copyright © 2025 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

职业倦怠(occupational burnout)这一概念最早由美国临床心理学家赫伯特·弗洛伊登贝格(Herbert Freudenberger)于1974年提出,用于描述因精神、体力和资源被过度索取,个体所产生的失落、疲惫与耗尽之感。1981年,克里斯汀·马斯拉克(Christina Maslach)和苏珊·杰克逊(Susan Jackson)进一步将倦怠概念化,将其定义为涵盖情绪衰竭(emotional exhaustion)、去人性化(depersionalization)和个人成就感降低(reduced personal accomplishment)三个维度。其中,情绪衰竭指情绪资源的枯竭匮乏,工作人员在心理层面感到自身无力再给予自我支持,此维度在当前心理学研究中备受关注[1]。去人性化是个体在情感上与工作、客户或患者产生距离,对工作抱持冷漠、疏离或愤世嫉俗的态度。个人成就感降低表现为个体在工作或个人生活中自我价值和满足感的减少。倦怠通常与焦虑和抑郁相关[2],不仅给个人带来痛苦[3],还可能对身心健康造成严重影响[4],其对身体的主要影响包括疲劳、疲惫和躯体化,同时与社交退缩、情绪表达调节困难相关。此外,倦怠还会导致工作缺席甚至离职,士气下降,以及效率和绩效降低[5]。研究显示,近年来教师及科研工作者倦怠水平呈上升趋势。

职业倦怠可能由以下一个或多个因素引发:工作量过大或资源不足;管理问题,如过度微观管理、缺乏决策影响力或问责机制不健全;报酬问题,包括薪酬、认可或满足感欠缺;团队问题,例如孤立、冲突或缺乏相互尊重;公平问题,如遭受歧视或偏袒;价值观问题,例如伦理冲突或工作缺乏意义;个体与工作环境的不匹配也可能引发职业倦怠。另外,那些需要持续进行体力、情感或认知投入的任务,作为工作需求的一部分,可能进一步增加职业倦怠的风险[6]。若这些工作需求持续处于高位,个体可能会感到筋疲力尽,经历慢性疲劳,甚至在心理上与工作疏离,进而引发职业倦怠。

职业倦怠的研究最初聚焦于人际工作者,随后逐渐扩展到各类职业群体。心理咨询作为一项需要大量情感投入、开展复杂智力活动并承受巨大压力的助人职业,涉及反复与人接触、频繁人际互动、长期深入参与以及持续扮演给予者角色[7],这种不平衡的人际互动过程极易致使专业人员出现情感耗竭,引发了职业倦怠研究者广泛而持续的关注。

随着社会对心理健康重要性认识的提升,高校对心理健康教育和咨询服务的重视程度显著增强,对心理咨询师的需求也不断攀升。然而,该领域专业人才供给相对不足,部分咨询服务由有咨询资质的老师承担,由于工作量增大,从业人员面临巨大工作压力。在这种高强度工作环境下,兼职心理咨询师作为提供人际服务的工作者,极易出现职业倦怠现象。研究显示,47.9%的临床和咨询心理学家存在中度至

高度的情感耗尽[8], 高达 90%的心理咨询师报告在职业生涯中存在一定倦怠感[9]。职业倦怠不仅威胁咨询师自身心理健康, 还可能降低咨询工作质量, 影响学生获得有效心理支持和帮助的可能性。因此, 高校需采取有效措施, 增强心理咨询师队伍, 改善工作环境, 以确保心理健康服务的质量和持续性。

2. 高校兼职心理咨询师产生职业倦怠的原因

2.1. 压力过大

2022 年, 世界卫生组织第十一次修订的国际《疾病分类》将职业倦怠纳入并分类为“一种由于未能成功处理好所处工作环境长期带来的过度压力而产生的综合症状”。尽管压力若得到有效管理, 不一定会导致痛苦、损害或倦怠, 但研究表明, 长期承受高水平压力会增加职业倦怠的风险[10], 慢性压力是倦怠的主要预测因素[11]。有研究指出, 超过一半的心理学家至少经历过中等至高度的与工作相关的压力[12], 中度 - 高度压力倦怠的心理咨询师平均比例为 54.54% [13]。兼职心理咨询师在承担教学和咨询任务时, 可能面临超出个人能力或资源的工作要求, 持续产生压力感。长期处于这种压力下, 可能导致个人心理和身体资源逐渐耗尽, 进而引发情绪疲惫和一系列身心健康问题。这些问题不仅会削弱心理咨询师的自我效能感, 还可能破坏与来访者的关系和咨询效果, 形成恶性循环。若不及时干预, 最终可能导致职业倦怠, 甚至引发更严重后果。

2.2. 角色适应不良

高校心理咨询师按工作性质可分为专职和兼职两类, 工作量各不相同。兼职心理咨询师通常需同时承担教学或行政任务, 这些任务与心理咨询工作性质差异较大, 他们需要更有效地处理角色转换, 而这很可能加大职业压力, 影响其获得像专职咨询师那样的高成功率和成就感[14]。总体而言, 兼职心理咨询师在专业培训以及正确处理本职工作与兼职工作之间面临诸多挑战, 这些问题都会增加兼职咨询师的倦怠水平。

2.3. 工作过量

研究发现, 导致职业倦怠的几个关键前兆包括超负荷的工作量和过长的工作时间、生活压力、工作量管理不当以及情感投入过度(移情)[15]。高校兼职心理咨询师在承担日常教学和管理工作的同时, 还需承担咨询任务, 这可能使其没有时间和精力进行职业发展和继续教育, 从而影响职业成长和满意度。工作量的增加会消耗个人资源, 心理咨询师可能无法对每个案例都给予足够关注和投入, 导致对自己的工作成果不满意, 降低成就感。随着行政和文书工作时间增加, 情绪耗竭的风险上升, 同时可能导致个人成就感降低[16]。另一方面, 工作过量会侵占个人时间, 导致工作与生活界限模糊, 进而影响心理咨询师的个人生活和家庭关系。由此引发的职业倦怠会对咨询师造成极大伤害, 使其陷入疲于应付的恶性循环, 导致工作和服务都难以达到理想效果。

2.4. 社会支持度过低

社会支持对缓解职业倦怠和提升工作投入具有重要作用。在工作场所, 基础层面的社会支持尤为关键, 通常包括来自上级的指导和同事的协助[17]。这种支持既能为心理咨询师提供情感慰藉, 还能在技能提升、职业发展和问题解决方面提供实际帮助。然而, 心理咨询师与来访者关系较为独立, 与同事合作机会有限, 这可能导致咨询效果难以得到及时有效的反馈, 进而影响他们从领导和自我那里获得的认可, 减少获得社会支持的机会。当心理咨询师感到缺乏社会支持时, 可能会降低对自身工作价值的认知, 减少帮助他人的成就感, 同时增加孤独感。这些因素共同作用, 会使个人失去工作热情, 降低工作投入和

积极性。

2.5. 其他因素

在咨询过程中,研究表明,年龄较小、工作经验不足以及过度投入客户问题是导致心理咨询师中度至高水平压力和倦怠的常见个人风险因素[13]。由于缺乏足够的治疗实践,年轻咨询师可能没有足够的应对机制来满足提供治疗的需求,这增加了他们对工作相关压力和随后倦怠的敏感性。此外,年轻咨询师因经验不足,可能在临床疗效方面设定不切实际的高期望值[18]。面对日益复杂的工作条件和要求,缺乏经验的心理咨询师可能会感到绝望,因为他们难以达到自己的理想主义期望和标准。这种绝望感最终可能导致幻想破灭,从而引发职业倦怠。

咨询师需要给予来访者共情和理解,但过度共情可能导致共情疲劳,甚至使他们遭受继发性创伤。这种状态不仅可能引发工作倦怠,还可能对咨询师的身心健康产生负面影响[19]。情绪衰竭在女性中更为显著,尤其是当它与工作环境、个人资源和咨询师的信念等因素相结合时[20]。性别差异在职业倦怠的体验上也受到工作环境的影响。例如,与在私人环境中工作的妇女相比,那些在机构环境中(如公共保健系统或医院)工作的妇女更有可能经历情绪衰竭[21]。与私营心理咨询师相比,非私营机构的心理咨询师在情绪倦怠方面表现得更为严重。随着工作时间的增加,他们面临的去人性化 and 情绪倦怠的风险也相应提高[22]。此外,薪酬过低在一定程度上会加剧职业倦怠的水平。兼职心理咨询师相较于私营心理咨询师收取的咨询费用更低,这可能导致他们的成就感降低,进而使得职业倦怠感进一步增加[23]。

3. 职业倦怠造成的影响

3.1. 影响身心健康

目前,学术界对高校兼职心理咨询师的职业倦怠研究相对较少,然而,国内外对于从事咨询服务的心理学工作者的职业倦怠问题已有较为充分的研究。由于心理咨询职业内在的情感负担工作要求,心理学家面临职业压力和倦怠的高风险[24]。职业倦怠与焦虑和抑郁风险的增加密切相关[25][26],英国心理学会(British Psychological Society) 2016年发布的基于新萨沃伊(New Savoy)调查的报告指出,70%的心理咨询师感受到较高的工作压力,25%的受访者认为自己患有长期慢性疾病,而46%的人报告出现了抑郁症状[1]。职业倦怠对身心健康有诸多不良影响,如降低自尊、破坏人际关系[27],还会带来持久的精神压力、疲劳、消极情绪、动力不足以及失眠[15]。严重的倦怠情况可能引发头痛、恶心、甚至自杀念头,以及慢性疲劳、溃疡、肠胃功能紊乱等健康问题,并可能导致频繁生病和长期患病,包括高血压等病症[28]。

3.2. 影响咨询效果

职业倦怠可能影响心理咨询师为来访者提供必要的情感支持。恰当地回应他人的情绪需求是心理治疗的关键要素,对心理治疗过程至关重要。职业压力和倦怠的增加会进一步加剧疲劳感,疲劳可能导致心理咨询师共情能力下降,难以理解来访者的情绪,增加治疗过程中失误的可能,削弱与来访者建立稳定关系的能力[29]。当稳定的关系遭到破坏,咨询师难以与来访者建立深厚的情感联系,影响治疗过程中的信任、开放性和满意度。长期的倦怠甚至可能导致心理咨询师与来访者之间的关系破裂。

3.3. 增加离职风险

超过五分之一的澳大利亚心理学家报告了个人和工作相关的倦怠[30]。当心理咨询师经历职业倦怠时,他们可能会觉得工作不再有意义,与同事和来访者的关系变得冷漠。另一方面,与私营专职心理咨询师相比,高校兼职心理咨询师薪酬较低,这大大降低了其工作的动力以及对工作成果的满意度。这种

状态不仅会降低工作效率和工作质量,增加旷工现象,还可能导致咨询师对工作产生消极情绪,从而增加他们考虑离职的可能性[31]-[33]。随着倦怠感的加剧,咨询师可能会认为离职是摆脱当前困境的唯一出路,从而增加了离职的风险。

3.4. 风险生活质量下降

职业倦怠可能对个人生活产生多方面负面影响。首先,它可能导致工作与个人生活之间的界限变得模糊,使工作问题渗透到个人生活中,造成生活失衡和整体生活满意度降低。其次,职业倦怠可能使个体在人际交往中表现出冷漠和疏远的态度,影响家庭关系、友谊和工作关系,降低社交活动的质量。此外,职业倦怠还可能消耗个体过多精力,导致他们在业余时间缺乏参与兴趣爱好的意愿和能量,减少生活的多样性和乐趣。长期的倦怠感还可能导致个体对自己的能力和成就产生怀疑,进而降低自我价值感和自我效能感。为了应对职业倦怠带来的压力,个体可能会采取一些不健康的生活习惯,如吸烟、酗酒或过度饮食。这些习惯不仅对健康有害,也会对生活质量产生负面影响。

4. 应对策略

4.1. 正念训练

正念被定义为“以一种特定的方式集中注意力:有目的地,在当下”[34]。正念正逐渐成为心理治疗中的主流结构之一,一些学者甚至认为它是心理治疗中的一个共同因素。它被认为能够帮助个人减少反射性反应,转而采取更多反思性的反应。正念的诸多益处包括提高注意力和精神清晰度、增强客观性、平静、情绪容忍力(即忍受自己或他人痛苦情绪的能力)、自我控制,以及以善良、接纳和同情的态度与他人和自己相处的能力[35]。研究发现,正念和咨询自我效能感之间存在正相关[36]。正念训练能够有效地提高自我同情、减少自我冷漠,并缓解压力和倦怠症状[37][38]。将正念训练融入日常工作场景,在课前和咨询间隙分别设计不同的练习方式,帮助咨询师快速转换状态、缓解疲劳、整理情绪。授课前在教师休息室进行“感官锚定法”,逐步将注意力从咨询案例转移到教学内容;在咨询间隙可进行简单的伸展动作,放松僵硬肌肉,提高后续咨询状态。

4.2. 提高心理灵活性

心理灵活性被定义为能够接触当下并改变或坚持那些有益于个人价值观的行为的能力。具有心理灵活性意味着即使在面对不想要的内在体验时,也能始终如一地按照自己选择的价值观行事[39]。心理灵活性对咨询师来说至关重要,较强的灵活性可以自由地抵消不需要的想法,或者将注意力集中到与他们价值观相一致的其他行为上,以达到更有效地帮助来访者的目的[40]。心理咨询师应首先关爱自己,认识到心理治疗效果并非仅由特定的治疗干预所决定,而是心理咨询师与来访者之间相互作用的结果[41]。作为助人者,心理咨询师需要保持健康的心理状态,减少消极应对方式的使用,以降低共情疲劳的风险。此外,通过加强专业培训和继续教育,心理咨询师可以实现自我成长和能力提升。适时组织一次模拟咨询与教学场景切换演练,在演练中运用 ACT 核心技术,通过设定不同冲突情境,让咨询师在实践中练习澄清价值、明确可控范围和转换视角,强化心理灵活性应对策略的实际应用能力。

4.3. 提高心理授权

心理授权是个体在组织中感受到的授权体验,这种体验能够激发个体的内在动机,提高他们的自我效能感、自我决定感以及对工作的影响力。个体体验到的授权感是一种心理状态,也是一种认知的综合体现[42]。作为员工职业倦怠的保护性因素,心理授权有助于员工发挥个人最佳潜能、减轻压力、提升个

人成就感,并降低情感耗竭[43]。心理授权不仅直接影响高校心理咨询师的职业倦怠,还会通过增强专业认同感间接影响其职业倦怠[44]。提升高校心理咨询师的心理授权和工作保障水平,有助于减轻他们的职业倦怠。学校领导需要深刻理解该岗位的复杂性和独特性,并合理安排行政、教学与心理咨询等工作任务,以提高心理授权水平。同时,随着心理授权水平的提升,心理咨询师的专业认同感也将增强,从而提升其自我效能感。这将显著提高心理咨询师的工作投入度和工作成效。构建校内咨询支持保障体系,为每位咨询师配备专职督导,完善职称晋升激励机制,将咨询时长与课堂教学时长相对应,以增强其职业发展的可持续性。

4.4. 其他手段

幽默是一种在不同职业中用来应对职业倦怠的有效技巧,特别是自我增强幽默,它对咨询师的个人成就感有显著的积极贡献[45]。此外,咨询师的年龄和经验也会影响倦怠水平。随着年龄的增长和从业时间的延长,咨询师的工作经验变得更加丰富,咨询技巧也更加多样化和灵活。他们逐渐形成了多样的行为和态度模式,人格也更加成熟。这些因素共同作用,有助于减少职业倦怠的发生[46]。确立现实可行的职业理想和目标,建立有效的社会支持网络,丰富个人生活内容,以及强化职业的内在动机,都是降低倦怠发生的有效策略[47]。同时,增强对咨询工作的意义感,不仅能提高咨询师的成就感,还能降低职业倦怠的发生[48]。

参考文献

- [1] McCormack, H.M., MacIntyre, T.E., O'Shea, D., Herring, M.P. and Campbell, M.J. (2018) The Prevalence and Cause(s) of Burnout among Applied Psychologists: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, **9**, Article 1897. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01897>
- [2] Morse, G., Salyers, M.P., Rollins, A.L., Monroe-DeVita, M. and Pfahler, C. (2011) Burnout in Mental Health Services: A Review of the Problem and Its Remediation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, **39**, 341-352. <https://doi.org/10.1007/s10488-011-0352-1>
- [3] Freudenberger, H.J. (1975) The Staff Burn-Out Syndrome in Alternative Institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, **12**, 73-82. <https://doi.org/10.1037/h0086411>
- [4] Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, **52**, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- [5] Taris, T.W. (2006) Is There a Relationship between Burnout and Objective Performance? A Critical Review of 16 Studies. *Work & Stress*, **20**, 316-334. <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
- [6] 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>
- [7] Wityk Tracy, L. (2003) Burnout and the Ethics of Self-Care for Therapists. *Alberta Counsellor*.
- [8] Simpson, S., Simionato, G. and Smout, M. (2018) Burnout amongst Clinical and Counselling Psychologist: The Role of Early Maladaptive Schemas and Coping Modes as Vulnerability Factors. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, **26**, 637. <https://doi.org/10.1002/cpp.2397>
- [9] Schilling, E.J., Randolph, M. and Boan-Lenzo, C. (2017) Job Burnout in School Psychology: How Big Is the Problem? *Contemporary School Psychology*, **22**, 324-331. <https://doi.org/10.1007/s40688-017-0138-x>
- [10] Myers, S.B., Sweeney, A.C., Popick, V., Wesley, K., Bordfeld, A. and Fingerhut, R. (2012) Self-Care Practices and Perceived Stress Levels among Psychology Graduate Students. *Training and Education in Professional Psychology*, **6**, 55-66. <https://doi.org/10.1037/a0026534>
- [11] Maslach, C. (2003) Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, **12**, 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- [12] Hannigan, B., Edwards, D. and Burnard, P. (2004) Stress and Stress Management in Clinical Psychology: Findings from a Systematic Review. *Journal of Mental Health*, **13**, 235-245. <https://doi.org/10.1080/09638230410001700871>
- [13] Simionato, G.K. and Simpson, S. (2018) Personal Risk Factors Associated with Burnout among Psychotherapists: A Systematic Review of the Literature. *Journal of Clinical Psychology*, **74**, 1431-1456. <https://doi.org/10.1002/jclp.22615>

- [14] 裴涛, 陈瑜, 张宁. 学校心理咨询师职业耗竭相关因素分析[J]. 中国学校卫生, 2010, 31(8): 937-938.
- [15] Hammond, T.E., Crowther, A. and Drummond, S. (2018) A Thematic Inquiry into the Burnout Experience of Australian Solo-Practicing Clinical Psychologists. *Frontiers in Psychology*, **8**, Article 1996. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01996>
- [16] Rupert, P.A. and Kent, J.S. (2007) Gender and Work Setting Differences in Career-Sustaining Behaviors and Burnout among Professional Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, **38**, 88-96. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.38.1.88>
- [17] McCormack, H.M., MacIntyre, T.E., O'Shea, D., Campbell, M.J. and Igou, E.R. (2015) Practicing What We Preach: Investigating the Role of Social Support in Sport Psychologists' Well-Being. *Frontiers in Psychology*, **6**, Article 1854. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01854>
- [18] Farber, B.A. (1988) Burnout in Psychotherapists: Incidence, Types, and Trends. *Journal of European Psychoanalysis*, **8**, 35-44. https://doi.org/10.1300/J294v08n01_07
- [19] Figley, C.R. (2002) Compassion Fatigue: Psychotherapists' Chronic Lack of Self Care. *Journal of Clinical Psychology*, **58**, 1433-1441. <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>
- [20] Emery, S., Wade, T.D. and McLean, S. (2009) Associations among Therapist Beliefs, Personal Resources and Burnout in Clinical Psychologists. *Behaviour Change*, **26**, 83-96. <https://doi.org/10.1375/behc.26.2.83>
- [21] Rupert, P.A. and Morgan, D.J. (2005) Work Setting and Burnout among Professional Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, **36**, 544-550. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.36.5.544>
- [22] Rosenberg, T. and Pace, M. (2006) Burnout among Mental Health Professionals: Special Considerations for the Marriage and Family Therapist. *Journal of Marital and Family Therapy*, **32**, 87-99. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2006.tb01590.x>
- [23] Silkkunas, S., Maslach, C. and Leiter, M.P. (1997) The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. Jossey-Bass.
- [24] Dattilio, F.M. (2015) The Self-Care of Psychologists and Mental Health Professionals: A Review and Practitioner Guide. *Australian Psychologist*, **50**, 393-399. <https://doi.org/10.1111/ap.12157>
- [25] Radeke, J.T. and Mahoney, M.J. (2000) Comparing the Personal Lives of Psychotherapists and Research Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, **31**, 82-84. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.31.1.82>
- [26] Tyssen, R., Vaglum, P., Gronvold, N.T. and Ekeberg, O. (2001) Factors in Medical School That Predict Postgraduate Mental Health Problems in Need of Treatment. a Nationwide and Longitudinal Study. *Medical Education*, **35**, 110-120. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.2001.00770.x>
- [27] Rupert, P.A., Stevanovic, P. and Hunley, H.A. (2009) Work-Family Conflict and Burnout among Practicing Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, **40**, 54-61. <https://doi.org/10.1037/a0012538>
- [28] Schaufeli, W. (1998) The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis (Issues in Occupational Health Series). CRC.
- [29] Enochs, W.K. and Etzbach, C.A. (2004) Impaired Student Counselors: Ethical and Legal Considerations for the Family. *The Family Journal*, **12**, 396-400. <https://doi.org/10.1177/1066480704267240>
- [30] Di Benedetto, M. and Swadling, M. (2013) Burnout in Australian Psychologists: Correlations with Work-Setting, Mindfulness and Self-Care Behaviours. *Psychology, Health & Medicine*, **19**, 705-715. <https://doi.org/10.1080/13548506.2013.861602>
- [31] Bearse, J.L., McMinn, M.R., Seegobin, W. and Free, K. (2013) Barriers to Psychologists Seeking Mental Health Care. *Professional Psychology: Research and Practice*, **44**, 150-157. <https://doi.org/10.1037/a0031182>
- [32] Bamber, M. and McMahon, R. (2008) Danger—Early Maladaptive Schemas at Work!: The Role of Early Maladaptive Schemas in Career Choice and the Development of Occupational Stress in Health Workers. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, **15**, 96-112. <https://doi.org/10.1002/cpp.564>
- [33] Raquepaw, J.M. and Miller, R.S. (1989) Psychotherapist Burnout: A Componential Analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, **20**, 32-36. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.20.1.32>
- [34] Zinn, J.K. (1994) Wherever You Go, There You Are Mindfulness Meditation in Everyday Life. Balance.
- [35] Davis, D.M. and Hayes, J.A. (2011) What Are the Benefits of Mindfulness? A Practice Review of Psychotherapy-Related Research. *Psychotherapy*, **48**, 198-208. <https://doi.org/10.1037/a0022062>
- [36] Greason, P.B. and Cashwell, C.S. (2009) Mindfulness and Counseling Self-Efficacy: The Mediating Role of Attention and Empathy. *Counselor Education and Supervision*, **49**, 2-19. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2009.tb00083.x>
- [37] Eriksson, T., Germundsjö, L., Åström, E. and Rönnlund, M. (2018) Mindful Self-Compassion Training Reduces Stress and Burnout Symptoms among Practicing Psychologists: A Randomized Controlled Trial of a Brief Web-Based

- Intervention. *Frontiers in Psychology*, **9**, Article 2340. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02340>
- [38] 张钊, 陈雪莲, 柳静, 张然, 王铭. 伦理实践效果、工作难度和工作保障对心理咨询师职业倦怠的影响: 正念的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2023, 31(4): 979-983.
- [39] Hayes, S.C., Strosahl, K. and Wilson, K.G. (1999) Acceptance and Commitment Therapy: An Experiential Approach to Behavior Change. The Guilford Press, 164-166.
- [40] Ruiz, F.J. (2010) A Review of Acceptance and Commitment Therapy (ACT) Empirical Evidence: Correlational, Experimental Psychopathology, Component and Outcome Studies. *International Journal of Psychology & Psychological Therapy*, **10**, 125-162.
- [41] Nissen-Lie, H.A., Monsen, J.T., Ulleberg, P. and Rønnestad, M.H. (2013) Psychotherapists' Self-Reports of Their Interpersonal Functioning and Difficulties in Practice as Predictors of Patient Outcome. *Psychotherapy Research*, **23**, 86-104. <https://doi.org/10.1080/10503307.2012.735775>
- [42] Thomas, K.W. and Velthouse, B.A. (1990) Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, **15**, 666-681. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>
- [43] Boudrias, J., Morin, A.J.S. and Brodeur, M. (2012) Role of Psychological Empowerment in the Reduction of Burnout in Canadian Healthcare Workers. *Nursing & Health Sciences*, **14**, 8-17. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00650.x>
- [44] 戴吉, 贺子茵. 高校心理咨询师心理授权与职业倦怠的关系: 专业认同的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2019, 27(12): 1846-1850.
- [45] Malinowski, A.J. (2013) Characteristics of Job Burnout and Humor among Psychotherapists. *Humor*, **26**, 117-133. <https://doi.org/10.1515/humor-2013-0007>
- [46] 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.
- [47] 李强. 枯竭: 心理咨询师职业生涯中需要避免的一种危险[J]. 中国心理卫生杂志, 2004, 18(2): 139-140.
- [48] George-Levi, S., Schmidt-Barad, T., Natan, I. and Margalit, M. (2020) Sense of Coherence and Burnout among School Psychologists: The Moderating Role of Loneliness. *Current Psychology*, **41**, 2390-2397. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00766-5>