

新手心理咨询师自我效能感与职业倦怠的关系： 心理韧性的中介作用

吴 菡¹ 彭建国² 张 澜² 黄 成^{3,4}

1. 北京师范大学心理学部，珠海；

2. 北京师范大学文理学院，珠海；

3. 北京师范大学未来教育学院，珠海；

4. 中山大学心理健康教育咨询中心，广州

摘 要 | 目的：探讨新手心理咨询师的自我效能感、心理韧性和职业倦怠之间的关系，以及心理韧性在自我效能感与职业倦怠之间的中介作用。方法：采用职业倦怠量表通用版（MBI-GS）、自我效能感量表（GSES）、心理韧性量表（CD-RISC）对网络招募的225名新手咨询师进行测量。使用SPSS 26.0进行数据分析，运用PROCESS程序中的Model 4和5000次 Bootstrap法进行中介效应分析。结果：新手咨询师的自我效能感、心理韧性和职业倦怠均处于中等水平；自我效能感对职业倦怠有显著的负向预测作用（ $\beta = -0.44, p < 0.01$ ）；心理韧性在新手咨询师自我效能感和职业倦怠之间起完全中介作用，中介效应值为-0.961（95%CI：-1.194 -0.728）。结论：新手咨询师的自我效能感显著负向预测职业倦怠，并且心理韧性在自我效能感和职业倦怠之间存在完全中介作用。

关键词 | 新手咨询师；职业倦怠；心理韧性；自我效能感；中介作用

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



现代社会职场竞争激烈、压力巨大，职业倦怠已广泛存在。在世界卫生组织（WHO）2022年发布的《国际疾病分类》（ICD-11）中，职业倦怠被正式定义为“未能成功管理的长期工作压力引发的心理综合征”，其核心特征包括能量耗竭感、心理距离感加剧及专业效能降低。这一界定凸显了职业倦怠对个体健康与工作效能的深远影响。在高度依赖情感投入、人与人之间的交往，以及互动的职业场景中，职业倦怠更为明显。心理咨询师群体因其工作需持续处理来访者的情绪困扰并提供情感支持已成为职业倦怠的高发人群（方莉等，2003）。中国《2022年心理咨

询师的职业及其健康状况的调查结果》发现，超过两成心理咨询工作者有不同程度的工作倦怠体验（傅小兰等，2023）。王雅芯等（王雅芯等，2023）研究发现，从业5年内的新手咨询师职业倦怠率达26.2%，显著高于其他从业年限群体，这一现象亟待深入探究。

新手咨询师处于专业发展的关键转型期，其职业挑战具有双重性：一方面需完成从业助人者向专业助人者的角色转换，另一方面需应对咨询实践中复杂的情绪劳动与技能提升压力（Rønnestad M H & Skovholt T M, 2003）。有研究表明（Yang & Hayes J A, 2020; Salyers

通讯作者：黄成，中山大学讲师，研究方向：心理健康教育、心理咨询。

文章引用：吴菡, 彭建国, 张澜, 黄成. (2025). 新手心理咨询师自我效能感与职业倦怠的关系：心理韧性的中介作用. *中国心理学前沿*, 7(5), 654-660.

<https://doi.org/10.35534/pc.0705104>

M P et al., 2015; 姚萍, 钱铭怡, 2008), 职业倦怠不仅损害咨询师的身心健康, 更可能通过情感疏离与效能感下降间接影响咨询质量, 最终危及来访者福祉。因此, 解析新手咨询师职业倦怠的形成机制, 探索其保护性因素, 对提升行业人才稳定性与服务质量具有重要意义。

职业倦怠由弗罗伊登伯格(Freudenberger)于1974年首次提出, 指助人服务行业中从业人员因工作压力过大、工作时长过长, 并忽视个人需求而引发的疲惫状态(Freudenberger H J, 1974)。马斯拉奇(Maslach)在2001年将其重新定义为个体长期适应工作中情绪及人际应激源而产生的心理综合征(Maslach C & Jackson S E, 1981), 包含情绪耗竭、玩世不恭和低成就感三个维度。目前大量研究采用Maslach的三结构定义。

自我效能感由班杜拉(Bandura)(Bandura A, 1997; 班杜拉, 2003)在社会学习理论中首次提出, 指个体对完成特定任务的信心和能力感知, 直接影响个体的行为、思维和情感。一般自我效能感会影响人们的决策、行为模式和努力方向, 其形成的途径包括过去的成功经验、替代性经验、社会劝导和情感生理状态。自我效能感作为个体应对挑战的核心心理资源, 在咨询师职业发展中扮演关键角色。金姆(Kim)等人(Kim E H & Yun A R, 2017)的研究发现, 高自我效能感者倾向于将困难视为可掌控的挑战, 并通过积极策略调整应对压力。有实证研究显示, 咨询师的自我效能感与情感衰竭呈显著负相关, 且能缓冲工作压力对职业承诺的侵蚀(Acker G M, 2010; Marmarosh, 2013)。基于此, 本研究提出假设(H1): 自我效能感能够负向预测新手咨询师的职业倦怠。

心理韧性(Resilience)在20世纪70年代被视为儿童发展心理学中的特殊能力, 后被广泛应用于各年龄段和不同群体。理查森(Richardson)等(Richardson G E, 2002)提出, 心理韧性是人在遭遇压力或创伤困境时仍能维持适应性行为的能力。心理韧性受个体特征、遗传因素和大脑结构的影响, 还受到压力源性质等复杂因素的影响。作为压力适应的动态调节系统, 为理解职业倦怠提供了新视角。卡利什(Kalisch)等人(Kalisch R et al., 2017)研究发现, 高心理韧性个体能在逆境中保持功能弹性, 通过认知重构与资源动员实现压力适应。针对医护人员的研究表明, 心理韧性可通过降低压力感知与增强应对效能, 显著缓解职业倦怠(Orkaizagirre-G ó mara et al., 2020; 张燕 等, 2019; 史靖宇 等, 2017)。值得注意的是, 心理韧性与自我效能感存在密切关联: 自我效能理论指出, 成功经验积累可强化个体对自身能力的信念, 而此类信念正是心理韧性发展的认知基础(鞠鑫, 2010)。自我效能感对职业倦怠有重要影响, 它通过影响积极行为应对工作挑战从而影响职业倦怠的发生。心理韧性使个体更有能力应对职业压力, 显著降低职业倦怠风险。自我效能感对心理韧性有积极

保护作用, 有助于心理韧性的提升。既有研究虽已证实自我效能感与心理韧性对职业倦怠的独立预测作用(鞠鑫, 2010; 孙凌 等, 2019), 但三者间的动态交互机制仍存在研究空白。针对咨询师群体的本土化实证证据不足, 特别是新手阶段的特殊性未被充分重视。基于此, 本研究提出研究假设(H2): 心理韧性对新手咨询师的自我效能感和职业倦怠之间起中介作用。

综上所述, 为了预防和降低新手咨询师的职业倦怠, 提升他们的自我效能感, 进而提升咨询服务成效、促进来访者福祉, 本研究通过调查新手咨询师的职业倦怠、自我效能感及心理韧性现状, 考察心理韧性在自我效能感对职业倦怠影响中的中介作用, 深入探讨两者对职业倦怠的影响机制, 研究结果有望为新手咨询师提供更有效的心理健康支持和培训, 促进其职业发展。

1 对象与方法

1.1 研究对象

本研究以新手心理咨询师为研究对象, 定义为咨询经验小时数小于等于2000小时的心理咨询师。采用问卷调查法, 通过线上朋友圈以及网络咨询师平台微信群转发问卷的形式发放问卷234份, 其中有效问卷225份, 问卷有效率为96.1%。下表1为样本的人口统计学变量描述统计情况。

表 1 人口统计学变量描述统计

Table 1 Descriptive statistics of demographic variables

		人数	百分比 (%)
性别	男	37	16.4
	女	188	83.6
年龄段	18 ~ 25 岁	40	17.8
	26 ~ 30 岁	51	22.7
	31 ~ 40 岁	69	30.7
	41 ~ 50 岁	49	21.8
	51 ~ 60 岁	16	7.1
	未婚	105	46.7
婚姻状况	已婚	117	52.0
	离异	3	1.3
教育程度	硕士或硕士以上	136	60.4
	本科	75	33.3
	大专	11	4.9
	高中及高中以下	3	1.3
咨询小时数	0 ~ 100	47	20.9
	100 ~ 500	131	58.2
	500 ~ 1000	25	11.1
	1000 ~ 1500	15	6.7
	1500 ~ 2000	7	3.1

1.2 研究工具

1.2.1 职业倦怠量表通用版(MBI-GS)中文版

该量表中文版 MBI-GS(李超平 等, 2003)由李超

平和时勘翻译修订，共15个条目，包含情感衰竭、玩世不恭和低成就感等三个维度。量表采用7点Likert计分（0=从不，6=非常频繁），被试根据自己最近一个月的真实情况作答，总分越高表明职业倦怠程度越高。已有研究表明，该量表具有良好的信效度。在本研究中，该量表的Cronbach's α 系数为0.889，显示出良好的信度。

1.2.2 自我效能感量表（GSES）中文版

本研究使用张建新等（ZHANG J, SCHWARZER R, 1995）翻译的自我效能感量表（GSES）中文版测量新手咨询师的自我效能感。施瓦茨和耶利米（Schwarzer & Jerusalem）于1995年发表自我效能感量表（GSES）是在医护人员研究中应用广泛，咨询师群体应用也较多，其中文版在中国使用最为普遍，该量表共10个条目，采用4点Likert计分。在本研究中，该量表的Cronbach's α 系数为0.901，显示出良好的信度。

1.2.3 心理韧性量表（CD-RISC）中文版

研究使用宇（Yu）及其团队开发的CD-RISC中文版本测量新手咨询师的心理韧性（Yu X N & Zhang J X, 2007）。该量表由个体的坚韧、自强和乐观三个维度组成，共25个条目，包含坚韧、自强和乐观三个维度，采用5点Likert计分（0=从来不，4=一直如此）。在本研究中，该量表的Cronbach's α 系数为0.919，显示出良好的信度。

1.3 数据分析

本研究采用SPSS 26.0 软件进行数据管理和初步分析。数据分析过程包括两个主要步骤：首先，使用SPSS 26.0进行描述性统计分析，以及变量间的相关性分析；其次，使用PROCESS程序中的Model 4探究心理韧性在自我效能感与新手咨询师职业倦怠之间的中介作用。路径系数显著性检验采用5000次Bootstrap方法，以确保结果的可靠性和准确性。

2 研究结果

2.1 共同方法偏差检验

采用Harman单因素检验对数据进行分析，结果表

明共有10个因子的特征根大于1，第一个因子解释量为31.34%（小于40%的临界标准），说明本研究不存在明显的共同方法偏差。

2.2 自我效能感、职业倦怠及心理韧性的描述统计

对自我效能感量表、职业倦怠量表、心理韧性量表总分，以及各维度进行描述性分析中，自我效能感量表采用李克特4点计分法，数据显示自我效能感得分为 2.66 ± 0.49 ，处于中等水平。职业倦怠量表为7分量表，总分均分3.5左右，处于中等水平。在职业倦怠的子维度中，情感衰竭和玩世不恭平均得分越高提示倦怠程度越高，得出结果均小于3.5的平均分，处于较好水平。成就感低落因子平均得分越低，对应的职业倦怠程度越高。心理韧性量表为7分量表，心理韧性总分以及子维度中的自强和乐观平均分均超过3.5分，均处于较好水平，坚韧均分接近3.5分，处于中等水平，结果如表2所示。

表 2 自我效能感、职业倦怠及心理韧性的描述统计
Table 2 Descriptive statistics of self-efficacy, job burnout, and psychological resilience

变量	子维度	均值 $\pm$ 标准差
自我效能感		2.66 $\pm$ 0.49
职业倦怠		3.17 $\pm$ 1.11
	情感衰竭	3.01 $\pm$ 0.92
	玩世不恭	2.15 $\pm$ 0.91
	成就感低落	2.85 $\pm$ 0.75
心理韧性		3.57 $\pm$ 0.46
	自强	3.70 $\pm$ 0.51
	乐观	3.60 $\pm$ 0.58
	坚韧	3.47 $\pm$ 0.50

2.3 相关分析

如表3所示，采用Person进行相关分析，结果表明自我效能感与职业倦怠呈显著负相关（ $r=-0.444$ ），与心理韧性呈显著正相关（ $r=0.69$ ）。职业倦怠与心理韧性之间呈显著负相关（ $r=-0.617$ ）。在所有相关性分析中，自我效能感与心理韧性相关性最高（ $r=0.690$ ）。

表 3 自我效能感、心理韧性和职业倦怠相关性分析

Table 3 Correlation analysis of self-efficacy, psychological resilience, and job burnout

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 自我效能感	1	-0.206**	-0.236**	-0.482**	-0.444**	0.618**	0.539**	0.654**	0.690**
2. 情感衰竭		1	0.573**	0.220**	0.721**	-0.389**	-0.242**	-0.222**	-0.309**
3. 玩世不恭			1	0.334**	0.753**	-0.370**	-0.205**	-0.202**	-0.283**
4. 成就感低落				1	0.787**	-0.686**	-0.551**	-0.587**	-0.678**
5. 职业倦怠					1	-0.682**	-0.489**	-0.501**	-0.617**
6. 自强						1	0.668**	0.764**	0.911**
7. 乐观							1	0.592**	0.765**

续表

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. 坚韧								1	0.945**
9. 心理韧性									1

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

2.4 心理韧性在自我效能感和职业倦怠之间的中介效应分析

为了验证心理韧性在新手咨询师自我效能感对职业倦怠影响中的中介作用，本研究参考温忠麟等提出的中介效应检验分步检验法（温忠麟等，2004），即依次检验自变量对因变量的回归系数、自变量对中介变量的回归系数、中介变量对因变量的回归系数，以及控制中介变量后自变量对因变量的回归系数。该方法指出，若自变量显著影响因变量，且在因果链中任一变量在控制其前面的变量（包括自变量）后显著影响后继变量，则中介效应显著；若控制中介变量后，自变量对因变量的影响不显著，则为完全中介作用，反之则为部分中介。基于此，以自我效能感为自变量，职业倦怠为因变量，心理韧性为中介变量，运用Bootstrap方法检验心理韧性是否在自我效能感与职业倦怠中起着中介作用。将各变量带入结构方程模型分析，选取Process插件中的模型4检验得出的各变量关系的回归分析结果如表4所示。

表4 中介模型中各变量关系的回归分析（N=225）

Table 4 Regression analysis of the relationships among variables in the mediation model (N=225)

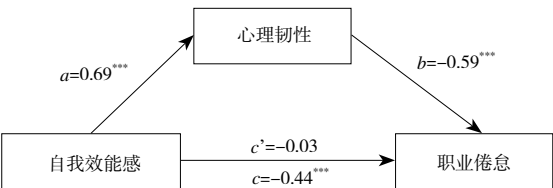
变量	模型 1		模型 2		模型 3	
	β	t	β	t	β	t
自我效能感	-0.44	-7.39***	0.69	14.23***	-0.03	-0.47
心理韧性					-0.59	-8.12***
R^2	0.20		0.48		0.38	
F	54.65***		202.70***		68.26***	

注：（1）模型中各变量均采用标准化后的变量带入回归方程；（2）模型1—自我效能感预测职业倦怠；模型2—自我效能感预测心理韧性；模型3—自我效能感和心理韧性共同预测职业倦怠；（3）* $p<0.05$ ，** $p<0.01$ ，*** $p<0.001$ 。

表4的中介模型结果表明，自我效能感能够显著负向预测职业倦怠（ $\beta=-0.44$ ， $t=-7.39$ ， $p<0.001$ ）。当自我效能感和心理韧性同时进入回归方程时，自我效能感不再显著预测职业倦怠（ $\beta=-0.03$ ， $t=-0.47$ ， $p>0.05$ ），而心理韧性显著负向预测职业倦怠（ $\beta=-0.59$ ， $t=-8.12$ ， $p<0.001$ ），三个变量的路径系数如图1所示。

同时，从表5中可以看到，自我效能感对职业倦怠的直接效应为-0.0531，95%的可信区间为[-0.2728，0.1666]，以心理韧性为中介的间接效应为-0.9609，95%的可信区间为[-1.1940，-0.7277]。由于直接效应的可信区间包含零，间接效应的可信区间不包含零，表明

自我效能感对职业倦怠的间接效应具有统计学意义。因此，心理韧性在自我效能感和职业倦怠之间起完全中介作用。



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

图1 中介作用路径图

Figure 1 Path diagram of the mediating effect

表5 中介效应分析

Table 5 Mediation effect analysis

效应值	系数乘积		Bootstrapping=5000		
	SE	t	Percentile 95%CI		
总效应	-0.678	0.092	-7.392***	-0.859	-0.497
直接效应	-0.053	0.112	-0.476	-0.273	0.167
间接效应	-0.961	0.118	-8.121**	-1.194	-0.728

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

3 讨论

3.1 新手咨询师的自我效能感、心理韧性和职业倦怠在人口统计学上的差异分析

3.1.1 不同年龄层的新手咨询师在职业倦怠水平上的差异

年龄在情感衰竭维度产生了显著性差异，18~25岁年龄段情感衰竭得分最高，26~30岁次之。这与以往关于医护人员的研究结果有共同之处。王静等（王静等，2020）对医护人员的职业倦怠水平的研究显示30岁以下的医护人员职业倦怠水平更高。这可能与年轻人面临的挑战和压力有关，这可能反映了这一年龄段的个体正处于职业生涯的起步阶段，面临的事业发展、家庭责任、人际关系等方面的压力更大，因而可能更容易出现情感衰竭。

3.1.2 不同婚姻状况的新手咨询师在心理韧性和职业倦怠水平上的差异

婚姻状况在职业倦怠的情感衰竭维度上产生显著性差异，未婚的新手咨询师情感衰竭得分最高。这可能

表明未婚人群在工作和生活中更容易感到情感的疲劳和耗竭。

在心理韧性总分以及子维度自强和坚韧上，婚姻状况也存在显著性差异，已婚和离异者的得分显著大于未婚者。这一结果与魏雪梅等人（魏雪梅等，2014）的研究结果相似，已婚的护士相较于未婚护士来说，心理韧性水平更高。其可能原因为已婚护士更易从家庭中得到相应的支持来面对挫折和压力。同样，对新手咨询师来说，对生活和未来持有积极、乐观的态度方面更有优势，可能也是受到家庭的支持和稳定关系的影响。

值得一提的是，在心理韧性总分上，从高到低的得分顺序为离异>已婚>未婚。这表明离异状况的个体在面对挑战和逆境时具有较强的适应能力和抗压能力。离婚的个体可能经历了情绪的低谷，通过调整和适应，可能使他们更具有心理韧性。

3.2 新手咨询师自我效能感与职业倦怠的关系

本研究验证了假设（H1）：新手咨询师的自我效能感显著负向预测职业倦怠。这一发现与金姆（Kim）等人的研究结果相契合。具有自我效能感的咨询师更少体验到咨询工作带来的情感耗竭和职业倦怠。对于咨询师来说，马尔马罗什（Marmarosh）认为感受到的自我效能是其职业成长中的关键部分，自我效能感为咨询师的专业技能注入信心。同时，较高水平的自我效能感对职业倦怠起到保护作用，因为那些具有较高自我效能感的心理咨询师更少感到情绪枯竭。

3.3 心理韧性在新手咨询师的自我效能感和职业倦怠之间起完全中介作用

研究数据结果揭示了心理韧性在自我效能感和职业倦怠之间的中介作用。具体而言，自我效能感对职业倦怠的直接效应不显著，但通过心理韧性的中介作用间接影响职业倦怠。自我效能感是个体对自己能够成功完成任务的信心和信念的评价，而心理韧性则是指个体在面对压力、挑战和逆境时保持积极心态和适应能力的的能力。研究结果表明，尽管个体对自己的能力和潜力持有积极信念，即自我效能感较高，但这种信念并未直接影响职业倦怠的发生。相反，个体的心理韧性充当了一个重要的中介变量，将自我效能感与职业倦怠联系起来。

这一发现凸显了心理韧性在职业倦怠发生发展过程中的重要性。心理韧性使个体能够有效应对挑战和压力，保持积极的心态，并有效应对工作中的各种困难和挑战，从而减轻了职业倦怠的发生。这也强调了心理韧性作为一个重要的心理资源，在个体职业生涯发展和心理健康维护中的重要性（陈双艺，仇剑崙，2021）。在实践方面，这一发现为新手咨询师的职业倦怠管理提供了重要的指导，除了提高自我效能感外，还应重视培养和加强心理韧性。对于新手咨询师来说，心理韧性的提高可以重视情绪管理、压力管理以及提高团队支持。比

如，定期的朋辈和团体督导反馈，加强自我反思和提升。可有效预防和降低职业倦怠，提升其职业适应性和工作满意度。

3.4 研究启示与不足

本研究样本主要通过特定地区和特定机构的咨询师收集的网络问卷收集，从更广泛的地区和机构上来讲，可能存在代表性不足的问题。未来研究可以考虑扩大样本范围，涵盖更广泛的地区和不同类型的咨询师，以提高研究结果的普适性。另外，本研究发现心理韧性在自我效能感和职业倦怠之间起着中介作用，但并未深入探究中介机制的具体过程。未来的研究可以结合实验设计和纵向跟踪研究，探讨心理韧性在自我效能感和职业倦怠之间的中介机制，以提供更深入的理解。基于本研究结果，未来的研究可以开展针对新手咨询师的干预措施研究，探讨如何通过提升自我效能感和心理韧性来减轻职业倦怠，从而改善咨询师的工作质量和生活满意度。

综上所述，新手咨询师的自我效能感、心理韧性和职业倦怠均处于中等水平，新手咨询师的自我效能感显著负向预测职业倦怠，且心理韧性在自我效能感和职业倦怠之间起完全中介作用。

参考文献

- [1] World Health Organization. ICD-11 <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/en>.
- [2] 方莉, 李小龙, 陈立荣. (2003). 心理咨询师的枯竭. *中国心理卫生杂志*, 17(2), 139-142.
- [3] 傅小兰, 张侃, 陈雪峰, 陈祉妍. (2023). 中国国民心理健康发展报告 (2021—2022). 社会科学文献出版社.
- [4] 王雅蕊, 蔡济民, 陈祉妍. (2023). 2022年中国心理咨询工作者职业状况与心理健康状况调查报告. 社会科学文献出版社.
- [5] Rønnestad M.H. & Skovholt T.M. (2003). The Journey of the Counselor and Therapist: Research Findings and Perspectives on Professional Development. *Journal of Career Development*, 30(1), 5-44.
- [6] Yang & Hayes, J.A. (2020). Causes and Consequences of Burnout Among Mental Health Professionals: A Practice-Oriented Review of Recent Empirical Literature. *Psychotherapy (Chicago, Ill.)*, 57(3), 426-436.
- [7] Salyers M. P., Fukui S., Rollins A.L., Firmin R., Gearhart T., Noll J.P., & Davis C.J. (2015). Burnout And Self-reported Quality of Care in Community Mental Health. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, (42), 61- 69.
- [8] 姚萍, 钱铭怡. (2008). 北美心理健康服务体系的培训与管理状况. *中国心理卫生杂志*, 22(2), 144-147.
- [9] Freudenberger H.J. (1974). Staff Burn-Out. *J Soc Issues*,

- 30(1), 159–165.
- [10] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2): 99–113.
- [11] Bandura A. (1997). Self-efficacy: Toward a Unifying Thoery of Behaviorl Change. *Advances in Behaviour Research & Therapy*, 1(4): 139–161.
- [12] 班杜拉. (2003). *我效能—实施的控制*. 华东师范大学出版社.
- [13] Kim, E.H., & Yun, A.R. (2017). The Effects of Risk Factors and Protective Factors on Novice Counselor's Psychological Burnout. *Journal of Human Understanding and Counseling*, 38(2), 75–93.
- [14] Acker G.M. (2010). The Challenges in Providing Services to Clients with Mental Illness: Managed Care, Burnout and Somatic Symptoms Among Social Workers. *Community Mental Health Journal*, (46), 591– 600.
- [15] Marmarosh. (2013). Adult Attachment, Attachment to the Supervisor, and the Supervisory Alliance: How They Relate to Novice Therapists' Perceived Counseling Self-Efficacy. *Psychotherapy*, 50 (2), 178–188
- [16] Richardson, G. E. (2002). The Metaphors of Developmental Psychopathology. *Journal of Clinical Child Psychology*, 31(3): 351–361.
- [17] Kalisch R., Baker D.G., Basten U., et al., (2017). The Resilience Framework as a Strategy to Combat Stress-related Disorders. *Nat Hum Behav*, 1(11), 784–790.
- [18] Zhang, Y., Jin, Y., & Tian, M. (2019). The relationship between occupational stress and job burnout: The mediating role of psychological resilience. *Journal of Health Psychology*, 24(11), 1575–1585.
- [19] Orkaizagirre-Gómara, S ú nchez De Miguel, M., Ortiz de Elguea, J., & Ortiz de Elguea, A. (2020). Testing general self-efficacy, perceived competence, resilience, and stress among nursing students: An integrator evaluation. *Nursing & Health Sciences*, 22(3), 529–538.
- [20] 张燕,王爱红,崔静,等. (2019). 急诊科护士正念与心理韧性和职业倦怠的相关性分析. *基因组学与应用生物学*, 38(5), 2349–2354.
- [21] 史靖宇,赵旭东,苏娜,等. (2017). 医生职业倦怠与心理韧性的关系. *中国心理卫生杂志*, 31(2), 168–169.
- [22] 鞠鑫. (2010). 基于JDR模型的高校心理咨询师职业倦怠和职业自我概念的关系. *广州大学学报 (社会科学版)*, 9(3), 69–72.
- [23] 孙凌,李小妹,姚静. (2019). 护士心理韧性与职业倦怠相关性的Meta分析. *护理管理杂志*, 19(3), 167–171.
- [24] 李超平, 时勘, 罗正学, 等.(2003). 医护人员工作倦怠的调查. *中国临床心理学杂志*, (3), 170–172.
- [25] ZHANG J, SCHWARZER R. (1995). Measuring optimistic self-beliefs: a Chinese adaptation of the general self-efficacy scale. *Psychologia*, 38(3), 174–181.
- [26] Yu X.N., & Zhang J.X. (2007). Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson resilience scale(CD-RISC) with Chinese people. *Social Behavior and Personality*, 35(1), 19–31.
- [27] 温忠麟, 张雷,侯杰泰,等. (2004). 中介效应检验程序及其应用. *心理学报*, 36(5), 614–620.
- [28] 王静, 宋慧敏, 彭志勇,等. (2020). 中国大陆中南地区ICU医护职业倦怠现状及危险因素. *中华重症医学电子杂志(网络版)*, 6(4), 418–423.
- [29] 魏雪梅, 何剑, 胡定伟. (2014). 临床护理教师心理弹性现状及其影响因素调查. *护理学杂志*, (10), 85–88.
- [30] 陈双艺, 仇剑崙. (2021). 心理韧性的研究进展. *海交通大学学报(医学版)*, 41(10), 1397–1400.

The Relationship Between Novice Counselors' Self-efficacy and Occupational Burnout: The Mediating Role of Psychological Resilience

Wu Han¹ Peng Jianguo² Zhang Lan² Huang Cheng^{3,4}

1. Faculty of Psychology, Beijing Normal University, Zhuhai;

2. Faculty of Arts and Sciences, Beijing Normal University, Zhuhai;

3. College of Education for the Future, Beijing Normal University, Zhuhai;

4. Mental Health Education and Counselling Center, Sun Yat-sen University, Guangzhou

Abstract: Objective: To explore the relationship between self-efficacy, psychological resilience and job burnout among novice counselors, as well as the mediating role of psychological resilience between self-efficacy and job burnout. Methods: A total of 225 novice counselors recruited online were measured using the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), General Self-Efficacy Scale (GSES), and Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Subsequently, SPSS26.0 was used for data analysis, and Model 4 and 5000 Bootstrap method in PROCESS program were used for mediation effect analysis. Results: The self-efficacy, psychological resilience and job burnout of novice counselors were all at a medium level; self-efficacy had a significant negative predictive effect on job burnout ($\beta = -0.44$, $p < 0.01$); psychological resilience played a full mediating role between self-efficacy and job burnout, with a mediating effect value of -0.961 (95% CI: -1.194 -0.728). Conclusion: Self-efficacy of novice counselors significantly negatively predicts job burnout, and psychological resilience plays a full mediating role between self-efficacy and job burnout.

Key words: Novice counselors; Job burnout; Psychological resilience; Self-efficacy; Mediating role