

# 工作压力对高校辅导员职业枯竭的影响

## ——基于福州四所高校的实证调研

程莎莎

(福建江夏学院 工商管理学院, 福建 福州, 350108)

**【摘要】** 高校辅导员承担着个人、学生、组织等众多对象施加的工作压力, 是职业枯竭症的高发群体, 工作压力影响辅导员的身心健康和思想政治教育工作的顺利开展。对福州四所高校的辅导员进行问卷调查, 实证分析工作压力对高校辅导员职业枯竭的影响。结果表明: 角色冲突和工作负荷是导致辅导员职业枯竭的主要工作压力, 个体特征差异也会影响辅导员职业枯竭和工作压力的调节效果。研究结论对缓解高校辅导员职业枯竭和工作压力提供了有益的思路。

**【关键词】** 高校辅导员; 职业枯竭; 工作压力

**【中图分类号】** G645.1 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2096-3300 (2019) 01-0077-07

2016 年习近平总书记在全国卫生与健康大会上提出, 没有全民健康, 就没有全面小康。要关注基层职业者的心理健康问题, 要加大心理健康问题基础性研究<sup>[1]</sup>。高校辅导员是大学生思想教育工作的第一线工作者, 是“立德树人”高等教育体系中的重要一环, 是现代大学生人生观和价值观选择的引导者。在新时代高等教育发展面临新转变的背景下, 辅导员心理建设和关怀问题尤为重要。据 2017 年麦可思中国高校吸引力调查显示, 在不同岗位职责的语文老师中, 辅导员在工作满意度选项上评价较低。辅导员职业枯竭问题引起国内学者的广泛关注。职业枯竭指工作者本身具备完成工作所需的素质与能力, 却没有工作动力使其发挥作用并创造价值。高

校辅导员职业枯竭的出现导致思想政治教育工作无法顺利进行, 不利于高校教师队伍的建设。本文对工作压力在高校辅导员职业枯竭中的影响进行实证分析, 对解决高校辅导员的职业枯竭问题有积极意义。

### 一、相关研究综述

#### (一) 工作压力及高校辅导员工作压力的研究

心理学家汉斯·塞尔斯 (1931) 最早提出“压力”的概念; Izaarus (1978) 明确定义压力的内涵, 认为“压力是需求以及理性地应对这些需求之间的联系, 工作压力是由工作负荷、工作复杂性、角色冲突等原因引起的”。随着压力来源的多元化, 关于工作压力的分析已成为人力资源管理研究领域的

收稿日期: 2019-01-10

基金项目: 福建省中国特色社会主义理论体系研究中心一般项目“习近平总书记关于青年教育的重要论述”(2018ZTD12)。

作者简介: 程莎莎 (1982-), 女, 福建连江人, 助理研究员, 硕士, 研究方向: 教育管理。

重要方向。在高校辅导员工作压力研究方面,丁敢真等<sup>[2]</sup>、王国良<sup>[3]</sup>、周源源<sup>[4]</sup>对高校辅导员工作压力的主要因素和来源进行分析;王平<sup>[5]</sup>研究高校辅导员工作压力在不同人口统计学变量上的差异性;杨红君、朱佳<sup>[6]</sup>认为高校辅导员工作压力较大使其成为职业枯竭的高发群体。在辅导员工作压力测量方面的研究较少,高岩、吴耀武<sup>[7]</sup>对陕西省高校辅导员的工作压力进行实证分析。

## (二) 职业枯竭及高校辅导员职业枯竭的研究

“职业枯竭”的概念由美国精神分析学家 Freudenberger (1974) 首次提出;美国社会学家 Schward 和美国教师评鉴学者 Iwanicki (1983) 对教师职业枯竭作了精确定义,指出当教师无法有效辅导学生,不能顺利完成工作,产生逃避情绪,就会造成职业枯竭。职业枯竭在现代社会已经成为一种普遍现象,也阻碍了高校辅导员的职业发展。我国学者对高校辅导员职业枯竭进行了很多探讨。王大贤<sup>[8]</sup>、俞峰<sup>[9]</sup>主要从职业枯竭的心理来源分析高校辅导员职业枯竭的影响因素;彭瑾<sup>[10]</sup>分析高校辅导员职业枯竭的表现及其调适策略;尹娟、李飞<sup>[11]</sup>针对民办高校辅导员的职业枯竭提出应对策略。虽然众多学者从不同角度分析高校辅导员的职业枯竭问题,但都是从影响因素的定性分析着手,定量实证研究较少。

## (三) 高校辅导员工作压力与职业枯竭的关系研究

工作压力和职业枯竭已成为学者探讨的热点,国外对工作压力和职业枯竭的研究已相当成熟,但我国学术界对两者的研究还处于探索阶段。王国春等<sup>[12]</sup>对高校辅导员的工作压力和职业枯竭进行关联性研究,通过实证研究认为两者不是单纯因果关系,更不是可替换关系;赵阿勳等<sup>[13]</sup>通过对黑龙江省高校辅导员的调查分析,认为高校辅导员职业枯竭现象受工作压力的显著影响。目前我国学术界针对高校辅导员的实证研究还相对不足,提出的对策建议具有一定的同质性。本文通过定量测评高校辅导员

的工作压力和职业枯竭水平,分析工作压力对高校辅导员职业枯竭的影响因素,提出应对策略。

## 二、研究设计

### (一) 调查样本与数据收集

采取随机抽样与典型抽样相结合的方式,选取福州大学、福建商学院、福建江夏学院、福州外语外贸学院,分别作为国家“双一流”建设高校、新建本科高校、省属应用型高校和民办学院的代表,选取样本具有典型性。学科涵盖理工、文法、经管、教体、史哲、农艺等综合学科门类。向四所高校的辅导员发放问卷 150 份,回收问卷 145 份,有效问卷 126 份,有效回收率为 84%。对回收有效问卷的样本特征进行统计发现:男性 60 人,占 47.6%,女性 66 人,占 52.4%;30 岁以下 77 人,占 61.1%,30~40 岁 49 人,占 38.9%;工作 4 年以内 101 人,占 80.2%,5~6 年 17 人,占 13.5%,7 年及以上的 8 人,占 6.3%;初级 88 人,占 69.8%,中级 38 人,占 30.2%。样本特征符合福州地区高校辅导员的情况。

### (二) 变量测量

#### 1. 职业枯竭测量

Maslach 和 Jaskson (1982) 设计出专门用于测量从业者职业枯竭的问卷,简称 MBI。该问卷包含三大类:服务 (MBI—SS)、教育 (MBI—ES)、通用 (MBI—GS)。MBI—ES 量表主要针对教师群体,国内众多学者在 MBI—ES 量表的基础上,结合国内行情将量表进行合理增减,编制出新量表。本文借鉴西南大学王平设计的辅导员职业枯竭问卷<sup>[5]</sup>,包括情绪衰竭、去个性化、低成就感等 22 个题项,通过 Ukert7 点计分来分析,总量表信度为 0.82,测得该问卷的 Alpha 系数是 0.77,具备良好信度。

#### 2. 工作压力测量

对辅导员工作压力的研究借鉴厦门大学牛纪刚在硕士论文中修订的工作压力源量表<sup>[14]</sup>。该表将工作压力划分为角色模糊、工作负荷、角色冲突、生存压力、职业发展、人际关系六个维度。该表包括

17 道题，本文通过五点计分来分析，总量表的信度为 0.77，测得该问卷的 Alpha 系数是 0.89，具备良好的信度。

### （三）分析方法

#### 1. 信度分析与描述性统计分析

本研究运用 SPSS 19.0 软件进行数据分析。由于采用的是以往学者已用的成熟量表，各量表在本研究中得出的内部一致性较为理想，克朗巴哈系数 ( $\alpha$ ) 均大于 0.8，量表有较高的信度。在信度分析后，对问卷中各变量的分布情况和一般数据进行描述性统计分析，通过计算量表均值、标准差来掌握辅导员职业枯竭与工作压力的基本情况。

#### 2. 方差分析 (ANOVA)

采用单因素简单方差分析检验由某个单一因素影响多组样本中某因变量的均值是否存在显著性差异的问题。若各组间存在显著性差异，说明此因素对因变量有显著性影响，因素的不同水平会影响因变量的取值。本文以辅导员职业枯竭和工作压力各维度作为因变量，以年龄、工作年限作为因子，分析不同人口统计学变量下辅导员的职业枯竭与工作

压力是否存在显著性差异。

#### 3. 独立样本 *T* 检验

检测不同自变量个体之间是否存在应变量正态总体的共同均值，即判断不同性别、职称的辅导员职业枯竭、工作压力均值是否相等。首先构建原假设，原假设意味着不同性别、职称的两个辅导员样本的职业枯竭、工作压力均值无显著差异。当研究统计总量的概率 *P* 值高于显著性水平时，则同意原假设，两个总体均值之间无显著差异；反之，则存在显著差异。

### 三、研究结果与分析

#### （一）高校辅导员的职业枯竭分析

##### 1. 高校辅导员职业枯竭概况

被调查辅导员的职业枯竭属于中度枯竭（均值低于 2 分是低度枯竭，2~4 分是中度枯竭，4~6 分是高度枯竭），如表 1 所示。从职业枯竭的维度来看，被调查辅导员在去个性化这一维度的枯竭程度相对较轻，在情绪衰竭和低成就感这两个维度上均呈现中度枯竭。

表 1 高校辅导员职业枯竭的描述统计表 (N=126)

Tab. 1 Descriptive statistics of university counselors' career burnout (N=126)

职业枯竭	情绪衰竭	去个性化	低成就感	总均分
平均数	3.05	1.91	3.72	2.89
标准差	1.05	1.31	0.93	1.10

数据来源：SPSS 软件分析所得。

#### 2. 高校辅导员职业枯竭的性别差异和职称差异分析

采用独立样本 *T* 检验的方法比较辅导员性别差异和职称差异的显著性，如表 2 所示。

男女辅导员的职业枯竭都处于中度，性别在职业枯竭维度不具有显著差异。男辅导员的情绪衰竭得分低于女辅导员，但情绪衰竭维度的 *P* 值为 0.68 > 0.05，说明男女辅导员的情绪衰竭感并无显著性

差异；同理，男女辅导员在去个性化、低成就感两个维度上也没有显著性差异。男辅导员在去个性化维度上比女辅导员得分高，这主要由于女性较于男性更易敞开心怀与他人沟通交流。

辅导员的职业枯竭在职称变量下没有显著差异。助教的职业枯竭程度往往比讲师严重。讲师的工作性质多样化，而助教的工作内容基本上没有太大的变化，这让他们觉得枯燥乏味。

表2 高校辅导员职业枯竭的性别差异和职称差异

Tab. 2 Career burnout of university counselors of different genders and titles

职业枯竭	男 (N=60)		女 (N=66)		T	P	助教 (N=88)		讲师 (N=38)		T	P
	平均数	标准差	平均数	标准差			平均数	标准差	平均数	标准差		
总均分	2.94	1.11	2.82	1.09	0.34	0.55	2.65	1.09	2.50	1.13	-0.51	0.49
情绪衰竭	2.98	1.09	3.13	1.03	-0.42	0.68	3.13	1.02	2.65	1.21	1.01	0.32
去个性化	2.02	1.29	1.75	1.37	0.61	0.55	1.91	1.34	1.90	1.24	0.01	0.99
低成就感	3.83	0.96	3.57	0.88	0.82	0.42	2.90	0.90	2.95	0.93	-1.53	0.17

数据来源: SPSS 软件分析所得。

### 3. 高校辅导员职业枯竭的年龄差异和工作年限差异分析

应用单因素方差法对辅导员职业枯竭的年龄差异和工作年限差异进行检验, 如表3所示。

在情绪衰竭维度上, 30~40岁的辅导员情绪衰竭程度更高; 在成就感维度上, 30岁以下的辅导员多为刚接触该工作岗位的年轻人, 容易产生现实与理想的落差感; 在去个性化维度上, 30~40岁的辅导员普遍高于30岁以下的同事, 他们在职场上打拼

多年, 已没有初入社会的激情。

职业枯竭在工作年限各维度虽然有差别, 但并不存在显著性差异。工作1~4年的辅导员正是职业生涯的初期, 遇到许多困难无法解决, 却渴望得到更好的发展, 低成就感最为明显; 工作7年以上的辅导员已失去热情, 不断重复的繁碎事务令他们感到麻木; 工作5~6年的辅导员工作状态趋于稳定, 没有刚接触岗位时的生疏, 开始形成自己的一套管理方式, 因而职业枯竭程度较低。

表3 高校辅导员职业枯竭的年龄差异和工作年限差异

Tab. 3 Career burnout of university counselors of different ages and working years

职业枯竭	30岁以下		30~40岁		F	P	工作1~4年		工作5~6年		工作7年以上		F	P
	平均数	标准差	平均数	标准差			平均数	标准差	平均数	标准差	平均数	标准差		
总均分	2.75	1.07	3.09	1.11	1.56	0.33	3.47	1.32	2.86	1.15	3.75	1.34	2.96	0.069
情绪衰竭	2.88	0.99	3.29	1.12	1.38	0.25	3.20	1.05	3.00	1.88	3.16	0.78	2.26	0.12
去个性化	1.59	1.28	2.35	1.26	3.09	0.09	2.88	1.04	2.20	0.92	3.89	1.98	3.05	0.049
低成就感	3.78	0.93	3.64	0.95	0.22	0.64	4.33	1.89	3.38	0.65	4.20	1.28	3.56	0.038

数据来源: SPSS 软件分析所得。

### (二) 高校辅导员的工作压力分析

#### 1. 高校辅导员工作压力的总体特征

工作压力问卷理论中值为2, 如表4所示。

被调查辅导员的人际关系总体水平低于理论中值, 其余五个工作压力维度均高于理论中值, 辅导员在角色冲突这个维度的工作压力最大。

表4 高校辅导员工作压力总体状况 (N=126)

Tab. 4 The overall status of university counselors' work pressure (N=126)

工作压力	角色模糊	工作负荷	角色冲突	生存压力	职业发展	人际关系
平均数	2.51	2.72	2.88	2.75	2.56	1.40
标准差	0.97	0.72	0.76	0.86	0.83	1.10

数据来源: SPSS 软件分析所得。

## 2. 高校辅导员工作压力的年龄差异和工作年限差异分析

在工作压力六个维度中, 30~40岁的辅导员各项得分都高于30岁以下的辅导员, 如表5所示。但这两个年龄组的辅导员仅在角色模糊上存在显著差异。这是由于30~40岁的辅导员工作经验较为丰富, 这个年龄阶段的辅导员在打拼多年后对自身会有更高的期望, 但由于晋升空间有限, 导致他们很难有一个明确的目标。

总体上辅导员工作压力在工作年限上并无显著性差异, 但辅导员的角色模糊在工作年限上出现显著性差异, 工作5~6年的辅导员比其他辅导员的压力大。因岗位发展空间有限, 面临去留问题, 使得他们在职业发展这一工作压力维度上得分最高。工作1~4年的辅导员在角色冲突上压力较为明显, 而工作7年以上的辅导员工作状态已趋向稳定, 他们的工作压力相对较低。

表5 高校辅导员工作压力的年龄差异和工作年限差异

Tab. 5 Career burnout of university counselors of different ages and working years

工作 压力	30岁以下		30~40岁		F	P	工作1~4年		工作5~6年		工作7年以上		F	P
	平均数	标准差	平均数	标准差			平均数	标准差	平均数	标准差	平均数	标准差		
总均分	2.33	0.86	2.66	0.87	1.73	0.33	2.57	0.92	2.50	0.55	1.90	0.88	1.73	0.33
角色模糊	2.38	0.94	2.69	1.00	4.69	0.02*	2.63	0.91	3.34	0.47	1.47	0.69	4.69	0.02*
工作负荷	2.56	0.75	2.95	0.63	0.55	0.58	2.78	0.70	2.50	0.71	2.45	0.89	2.03	0.58
角色冲突	2.79	0.81	3.00	0.70	2.03	0.15	2.99	0.71	2.84	0.23	2.27	0.98	0.55	0.15
生存压力	2.73	0.87	2.78	0.87	0.60	0.56	2.83	0.89	2.50	0.71	2.40	0.80	0.60	0.56
职业发展	2.46	0.76	2.71	0.94	1.73	0.20	2.66	0.77	2.67	0.00	1.93	1.14	1.73	0.20
人际关系	1.08	1.04	1.84	1.05	0.76	0.48	1.51	1.51	1.17	1.17	0.87	0.87	0.76	0.48

数据来源: SPSS 软件分析所得。

### (三) 高校辅导员职业枯竭和工作压力的相关分析

应用 Pearson 相关分析法分析高校辅导员职业枯竭与工作压力之间的关系, 如表6所示。被调查辅导员职业枯竭总均分与工作压力总均分并无显著相关; 但情绪衰竭和工作压力各维度均呈现极其显著正相关; 去个性化分别与角色模糊、工作负荷呈现

显著正相关, 与生存、人际关系呈现极其显著正相关; 低成就感和人际关系呈现显著负相关。这表明工作压力直接导致辅导员产生情绪衰竭; 另外, 辅导员的去个性化与工作压力也有一定关系; 辅导员的低成就感与工作压力无直接相关, 但受人际关系因素的影响。

表6 高校辅导员职业枯竭与工作压力的相关分析

Tab. 6 Correlation between the career burnout and work pressure of university counselors

维度	角色模糊	工作负荷	角色冲突	生存压力	职业发展	人际关系	压力总均分
情绪衰竭	0.631**	0.471**	0.561**	0.503**	0.495**	0.494**	0.526
去个性化	0.391*	0.387*	0.232	0.494**	0.324	0.593**	0.403
低成就感	0.020	0.079	0.086	-0.135	-0.211	-0.423*	-0.584
枯竭总均分	0.347	0.312	0.551	0.287	0.202	0.221	0.320

注: \*表示  $0.01 < P < 0.05$ , 在 0.05 的水平上显著; \*\*表示  $P < 0.01$ , 在 0.01 的水平上显著。

#### 四、研究结论与建议

##### (一) 研究结论

1. 角色冲突是高校辅导员最为显著的工作压力  
调查分析发现, 辅导员角色冲突的压力分值最高, 达 2.88。这个研究结论与辅导员现实状况一致。按《普通高等学校辅导员队伍建设规定》等相关文件精神, 辅导员工作职责在于思想政治教育、日常管理以及辅导咨询等。除了基本职责, 辅导员还兼顾安全员、调解员、侦查员、裁判员、教练员等角色。辅导员不仅仅向学生传递教学信息, 还负责安全、协调、领导、规划以及相应的思想政治教育等个性化的深层工作。

##### 2. 工作超负荷是高校辅导员职业枯竭的根源

高校辅导员角色太多一方面带来角色冲突, 另一方面带来工作量超负荷。在对福州四所高校辅导员的调研访谈中, 发现辅导员平均每天接听学生电话 23 个, 接收短信、微信 70 条; 平均每学年和学生谈心谈话 400 次, 随堂听课 20 次, 建立并整理学生档案约 3 000 条。这种超负荷的工作环境, 难免会造成辅导员的职业枯竭。

##### 3. 个体特征差异会影响高校辅导员压力感受和职业枯竭调节效果

统计数据显示, 30~40 岁的辅导员去个性化枯竭程度较为明显, 工作 5~6 年的辅导员职业生涯压力较大, 女性辅导员情绪衰竭状况比男性更为严峻, 辅导员的职业枯竭中情绪衰竭与工作压力有直接关系; 辅导员的去个性化与工作压力有较大关系; 辅导员的低成就感与工作压力无直接相关, 但受人际关系这一因素的影响。这些研究结论与国内相关研究结论一致<sup>[16-17]</sup>。研究还发现, 工龄 5~6 年的辅导员压力水平虽然比其他两个工龄组的辅导员高, 但其职业枯竭感最轻, 工作业绩最好。

##### (二) 研究建议

鉴于以上实证分析结论, 在应对高校辅导员职业枯竭和工作压力问题方面提出以下建议。

##### 1. 进行岗位分析, 消除高校辅导员职责冲突

上文分析得出个体差异会影响辅导员压力感受

和职业枯竭。不同辅导员的能力素质有差异, 导致工作兴趣和化解压力源也存在差异。而辅导员角色冲突部分的工作压力最为显著, 因此高校应对辅导员岗位进行分析, 明确辅导员的角色定位, 根据辅导员自身感兴趣的领域进行分类培养。如有的辅导员专门负责突发事件的处理, 有的辅导员专门做学生的心理辅导和思想工作, 有的辅导员专门处理基本事务, 而有意向担任专职教师的辅导员可通过教师的认证和考核进行转型等。结合相应的专业化培训, 使之成为某一领域的专家, 摆脱“勤杂工”的标签, 解决辅导员的角色冲突问题, 从而缓解辅导员的职业枯竭感。

##### 2. 增加组织关怀, 实行高校辅导员工作激励

鉴于不同特征的辅导员工作压力和职业枯竭程度不同, 高校应增加组织关怀, 设计一套适合辅导员的激励机制。设立辅导员岗位专门评定方案, 结合相应的指标考核情况和实际工作成绩, 进行定期评价。

##### 3. 合理安排工作量, 减轻高校辅导员工作负担

辅导员在工作超负荷上压力较大, 高校应合理安排辅导员的工作量, 减轻工作负担, 确保他们有足够的关注学生的思想和心理动态, 与学生进行有效沟通交流, 保证思想政治教育工作的质量。

##### 4. 高校辅导员依据工作难易, 确立合理的目标期望

适当的压力有利于激发个体展现更为出色的职业能力, 从而做出好的工作业绩。工龄 5~6 年的辅导员压力水平虽然较高, 但其职业枯竭感却最轻。建议辅导员根据实际工作中的不同任务性质和难易程度, 合理确立自己的工作目标和期望。

#### 参考文献:

- [1] 习近平. 把人民健康放在优先发展战略地位[EB/OL]. (2016-08-20) [2019-01-08]. [http://www.xinhuanet.com/politics/2016-08/20/c\\_1119425802.htm](http://www.xinhuanet.com/politics/2016-08/20/c_1119425802.htm).
- [2] 丁敦真, 廖梅杰. 新形势下高校辅导员心观压力及其调适——以浙江师范大学辅导员调查为例[J]. 浙江师范大学学报, 2016(2): 112.

- [3] 王国良. 高校政治辅导员心理压力及其调适探析[J]. 理论导刊, 2007(3):86-88.
- [4] 周源源. 高校辅导心观压力分析及其调适[J]. 江苏高教, 2010(4): 107.
- [5] 王平. 川渝地区高校辅导员工作压力现状及其与职业倦怠的关系[D]. 重庆:西南大学, 2011.
- [6] 杨红君, 朱佳. 高校辅导员依恋类型与工作压力职业倦怠的关系[J]. 中国临床心理学杂志, 2011, 19(1): 110-112.
- [7] 高岩, 吴耀武. 高校辅导员工作压力分析及其调适——基于陕西省高校样本的实证研究[J]. 湖北社会科学, 2015(8):165-169.
- [8] 王大贤. 高校辅导员职业倦怠的因素分析与对策[J]. 宿州学院学报, 2006(2):104-105.
- [9] 俞锋. 人力资源管理视阈下高校辅导员工作倦怠的归因与克服[J]. 思想政治教育研究, 2007(5):90-91.
- [10] 彭瑾. 高校辅导员职业枯竭表现及其自我调适策略[J]. 学校党建与思想教育, 2013(8):64-65.
- [11] 尹娟, 李飞. 民办高校辅导员职业枯竭应对的质化研究[J]. 教育与职业, 2017(9):101-104.
- [12] 王国春, 汪金, 徐华. 高校辅导员工作压力与职业枯竭感的关系分析[J]. 湖北成人教育学院学报, 2008(4): 20-21.
- [13] 赵阿勤, 闫凤武, 王海娜, 等. 高校辅导员职业枯竭现象产生与工作压的关系研究[J]. 中国医学创新, 2016(6):70-72.
- [14] 牛纪刚. 饭店员工工作压力与职业倦怠的关系研究[D]. 厦门:厦门大学, 2009.
- [15] 黄勇, 冉静, 余红梅. 高校辅导员工作压力与其人格特质关系的实证研究——以四川省高校辅导员为例[J]. 成都师范学院学报, 2016(4):107-111.
- [16] 郭志立. 高校辅导员职业倦怠的成因与对策[J]. 教育探索, 2014, 34(2):105-106.
- [17] 张喜转. 高校辅导员职业倦怠影响因素调查分析[J]. 中国成人教育, 2014, 23(7):116-119.

## The Influence of Work Pressure on Career Burnout of University Counselors

—Based on an Empirical Study of Four Universities in Fuzhou

CHENG Shasha

(College of Business Administration, Fujian Jiangxia University, Fuzhou 350108, China)

**Abstract:** University counselors under the work pressure from individuals, students, and organizations and so on, have become a high incidence group of career burnout. This paper conducts an empirical study on the effects of work pressure on career burnout of university counselors through a questionnaire survey in four universities of Fuzhou. The results show that role conflict and overload are the major pressure that leads to counselors' career burnout, and personal differences may also affect the adjustment effect of counselors' career burnout and work pressure. The conclusion of the study provides an insight into alleviating the career burnout and work pressure of university counselors.

**Key words:** university counselors; career burnout; work pressure

(责任编辑: 练秀明)