

# 实习护生情绪劳动对职业认同的影响及教学 对策研究

张艳, 龙裔, 罗晶晶, 杨挺, 李瑶, 牛蓓, 吴佳, 邱玉鑫, 黄静玮\*

成都大学基础医学院(护理学院), 四川 成都

收稿日期: 2026年4月1日; 录用日期: 2026年4月29日; 发布日期: 2026年5月8日

## 摘要

目的: 探讨实习护生情绪劳动与职业认同的现状及其相互关系, 以为护理情感劳动教育提供实证依据。  
方法: 采用便利抽样法, 选取成都市某三甲医院177名实习护生作为研究对象, 使用职业认同量表、情绪劳动量表及一般资料问卷进行横断面调查。结果: 实习护生情绪劳动总体处于中等偏上水平( $4.25 \pm 0.58$ ), 其中深层扮演得分最高( $4.62 \pm 0.73$ ); 职业认同总体得分中等( $3.44 \pm 0.62$ ), 呈现出认知维度高于情感维度的结构性分离。相关性分析表明, 深层扮演与职业认同的职业自我概念、留职获益与离职风险、社会比较与自我反思及社会说服呈显著正相关( $p < 0.01$ )。选择护理专业的原因是影响情绪劳动与职业认同的关键因素, 自主选择者在深层扮演及职业认同各维度上均显著优于非自主选择者( $p < 0.001$ )。  
结论: 实习护生情绪劳动以深层扮演为主导, 职业认同存在认知与情感发展不均衡。深层扮演是促进职业认同的重要原因, 护理教育应在实习阶段构建系统化的情感教育路径, 强化深层扮演能力培养, 以推动职业认同从认知接纳向情感承诺的实质性转化。

## 关键词

实习护生, 情绪劳动, 深层扮演, 职业认同, 情感教育, 教学对策

# The Impact of Emotional Labor on Professional Identity among Nursing Interns and the Corresponding Teaching Strategies

Yan Zhang, Yi Long, Jingjing Luo, Ting Yang, Yao Li, Bei Niu, Jia Wu, Yuxin Qiu,  
Jingwei Huang\*

School of Preclinical Medicine (School of Nursing), Chengdu University, Chengdu Sichuan

Received: April 1, 2026; accepted: April 29, 2026; published: May 8, 2026

\*通讯作者。

文章引用: 张艳, 龙裔, 罗晶晶, 杨挺, 李瑶, 牛蓓, 吴佳, 邱玉鑫, 黄静玮. 实习护生情绪劳动对职业认同的影响及教学对策研究[J]. 教育进展, 2026, 16(5): 196-204. DOI: 10.12677/ae.2026.165844

## Abstract

**Objective:** This study aimed to examine the current status and the interrelationship between emotional labor and professional identity among nursing interns, with the purpose of providing empirical evidence to inform educational strategies related to emotional labor in nursing. **Methods:** A cross-sectional survey was conducted utilizing a convenience sampling approach. Participants included 177 nursing interns from a tertiary Grade-A hospital in Chengdu. Data were collected through the administration of the Professional Identity Scale, the Emotional Labor Scale, and a general demographic questionnaire. **Results:** The overall level of emotional labor among the nursing interns was above average ( $4.25 \pm 0.58$ ), with deep acting representing the highest scoring dimension ( $4.62 \pm 0.73$ ). Professional identity was moderate overall ( $3.44 \pm 0.62$ ), displaying a structural disparity in which cognitive dimensions scored higher than affective dimensions. Correlation analysis revealed that deep acting was significantly and positively associated with multiple facets of professional identity, including professional self-concept, perceived benefits of retention and risks of turnover, social comparison and self-reflection, and social persuasion ( $p < 0.01$ ). Motivation for choosing the nursing profession emerged as a key influencing factor; interns who had autonomously selected nursing scored significantly higher in deep acting and across all dimensions of professional identity compared to those who had not ( $p < 0.001$ ). **Conclusion:** Emotional labor in nursing interns is primarily characterized by deep acting, whereas their professional identity exhibits an uneven development between cognitive and affective components. Deep acting significantly contributes to the enhancement of professional identity. It is recommended that nursing education implement a structured emotional education pathway during clinical internships, with a focused emphasis on cultivating deep acting competencies. This approach is essential to foster a substantive transition in professional identity from cognitive acceptance to affective commitment.

## Keywords

Nursing Interns, Emotional Labor, Deep Acting, Professional Identity, Emotional Education, Teaching Strategies

Copyright © 2026 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

实习护生的职业认同是决定其职业稳定性与专业发展的核心因素。临床实习阶段作为护理人才培养的关键时期，护生在此阶段实现从学生到护士的角色转换，初步形成较为稳定的职业认同；但此阶段也面临学业就业的双重压力带来的较重的心理负荷，因此实习护生的职业认同水平常在实习后期降至低谷[1]，这不仅影响其个人职业发展，也与护理队伍的人才储备稳定密切相关。

情绪劳动指个体为符合职业期待而进行自身情绪调节，其调节机制包括浅层扮演(掩饰真实情绪)、深层扮演(通过认知调整实现内在情感认同)及自然表达。其中，浅层扮演因需持续伪装情绪，更易引发情绪衰竭与职业倦怠；而深层扮演则与更高的工作满意度、职业归属感及更低的离职倾向相关[2]。情绪劳动作为职场情绪调节的重要策略，也与职业认同的稳定性密切相关[3]。在护理实习过程中，情绪劳动对护生的专业认同感、技能自信心及专业满意度具有显著正向影响[4] [5]，可显著增强其职业价值感与归属感[6] [7]，且与工作倦怠呈负相关[8]。目前深层扮演已在一定范围内被实习护生自发运用[9]，这为开展针

对性的情绪教育提供了实践基础。然而,既有研究多聚焦于在职护士,对处于职业形成关键期的实习护生仍缺乏教育导向的深入探讨,因此,本研究以成都市金牛区某三甲医院护理实习生为研究对象,通过调查情绪劳动与职业认同的现状及相关性,探讨深层扮演对职业认同的正向作用,反思在护理实习教学中优化情绪劳动策略教育的有效路径,推动护理教育从以技能培养为主导向情感技能双融双促模式转型,为培养情感素养高、职业认同强、专业留存率高的护理人才提供支持。

## 2. 资料与方法

### 2.1. 研究对象

本研究采用便利抽样法,选取2024年6月至2025年5月期间所在四川省成都市金牛区某三甲医院实习的所有实习护生为研究对象。其纳入标准包括:1)全日制护理专业学生(含专科、本科及研究生),且实习时间不少于1个月;2)知情并自愿参与本研究。排除标准为:1)实习期间因各种原因请假累计超过1周;2)中途退出调查者,以确保研究数据的连贯性与有效性。根据研究样本量应为自变量5~10倍的原则,本研究共包括14个研究变量,考虑20%的样本流失率,拟定样本量为70~140,最终纳入177名实习护生。本研究已通过成都大学伦理审查。

### 2.2. 方法

#### 2.2.1. 研究工具

1. **职业认同量表。**采用郝玉芳编制的护生职业认同量表[9],共17个条目,涵盖职业自我概念、职业选择自主性、社会比较与自我反思、社会说服、留职获益与离职风险5个维度。采用Likert 5级评分,条目12为反向计分,其余均为正向计分。量表Cronbach's  $\alpha$ 系数0.827,本研究系数0.935。

2. **情绪劳动量表。**采用Grandey编制[10],骆宏修订的中文版情绪劳动量表[11]。共14个条目,分为浅层扮演、自然表达和深层扮演3个维度。采用Likert 6点计分法。量表Cronbach's  $\alpha$ 系数0.811,本研究系数0.872。

3. **一般资料问卷。**自制问卷包含性别、年龄、性格类型、实习时长、居住地及选择护理专业的原因6个条目。

#### 2.2.2. 调查方法

本研究采用问卷星编制问卷,调查对象自愿并独立填写,共回收182份问卷,剔除无效问卷4份,剩余177份有效问卷,有效回收率为97.8%。

### 2.3. 统计学方法

采用SPSS 27.0统计软件进行数据处理与分析,采用Pearson相关分析进行相关性统计学分析。检验水准 $\alpha = 0.05$ ,  $p < 0.05$ 为差异有统计学意义。

## 3. 结果

### 3.1. 一般资料

本研究共纳入177名实习护生,其中女性137人(77.4%),男性40人(22.6%);年龄主要分布在21~23岁之间,共165人(93.2%),22岁者最多(81人,45.8%)。性格类型以混合型为主(75人,42.4%),内向型(65人,36.7%)和外向型(37人,20.9%)次之。居住地方面,城镇91人(51.4%),农村86人(48.6%)。实习时长集中在8~10个月(共140人,79.1%),其中9个月62人(35.0%)。在选择专业的原因上,“他人建议”(62人,35.0%)与“调剂/征集志愿”(63人,35.6%)比例接近,而“主动选择”者52人(29.4%)。

### 3.2. 护理实习生情绪劳动与职业认同的现状表征

研究显示, 实习护生情绪劳动总体得分为 $(4.25 \pm 0.58)$ 分。在各情绪调节机制中, 得分由高至低依次为深层扮演、浅层扮演与自然表达。其中, “我努力去感受和体验我应该向患者表达的情绪” 得分最高。在职业认同, 方面, 实习生总体得分为 $(3.44 \pm 0.62)$ 分。各维度得分由高至低排序为社会比较与自我反思、社会说服、职业自主选择性、职业自我概念、留职获益与离职风险。而职业认同得分认知维度与情感维度存在分离: 涉及职业理性认知的条目得分普遍较高, 而与直接情感体验相关的条目, 如“从事护士职业令我愉快”“我乐意成为一名护士”等, 得分均低于均值, 其中“离开护士职业会给我造成一些感情创伤”得分最低。详细得分如表 1、表 2 所示。

**Table 1.** Emotional labor and professional identity scores of nursing interns (n = 177)

**表 1.** 护理实习生情绪劳动和职业认同得分情况(n = 177)

		最小值	最大值	条目均分
情绪劳动	情绪劳动总体	2.3	5.53	$4.25 \pm 0.58$
	浅层扮演	1.57	6	$4.17 \pm 0.78$
	深层扮演	1.67	6	$4.62 \pm 0.73$
	自然表达	1	6	$3.96 \pm 0.92$
职业认同	职业认同总体	2	5	$3.44 \pm 0.62$
	职业自我概念	1	5	$3.24 \pm 0.83$
	留职获益与离职风险	1	5	$3.23 \pm 0.82$
	社会比较与自我反思	2	5	$4.00 \pm 0.55$
	职业自主选择性	1	5	$3.48 \pm 0.82$
	社会说服	1	5	$3.65 \pm 0.92$

**Table 2.** Items with the top three and bottom three mean scores in the emotional labor scale and nursing students' professional identity scale (n = 177)

**表 2.** 情绪劳动量表和护生职业认同量表条目均值为前三位和后三位的条目(n = 177)

条目	最小值	最大值	平均值
14. 我努力去感受和体验我应该向患者表达的情绪	2	6	$4.71 \pm 0.835$
12. 我在工作时会尽力克服自己的不良情绪, 由衷地以亲切和善的态度为患者服务	1	6	$4.67 \pm 0.974$
5. 为了对患者表现出特定的表情和态度, 我会隐藏内心真正的感受	1	6	$4.53 \pm 0.989$
1. 面对服务对象(患者)时, 为了表现恰当的情绪, 我会隐藏真实的情绪	1	6	$3.88 \pm 1.169$
6. 我仅仅是假装拥有工作所需要展示的情绪	1	6	$3.75 \pm 1.277$
8. 医院要求我必须表现出特定的行为或脸部表情来传递医院要建立的形象	1	6	$3.47 \pm 1.361$
15. 选择工作时, 除了要考虑自己的理想, 有必要考虑外在环境的影响	1	5	$4.18 \pm 0.81$
7. 我常自省兴趣、性格、能力和价值观, 探索自己未来的事业发展	2	5	$3.92 \pm 0.825$
13. 我曾试图了解各类职业领域的情况以便更坚定自己的职业信念	2	5	$3.9 \pm 0.683$
1. 我乐意成为一名护士	1	5	$3.15 \pm 0.956$
16. 从事护士职业令我愉快	1	5	$3.05 \pm 1.142$
10. 离开护士职业会给我造成一些感情创伤	1	5	$2.55 \pm 1.102$

### 3.3. 各人口学变量在情绪劳动与职业认同上的差异比较

研究表明,专业选择的自主性是影响护理实习生情绪劳动策略与职业认同的重要因素。在情绪劳动方面,主动选择护理专业的实习护生在深层扮演上得分最高( $4.83 \pm 0.66$ ),且显著高于非自主选择者。经LSD事后检验,主动选择组的深层扮演得分明显优于“父母/亲戚建议”组( $p = 0.012$ )和“调剂/征集志愿”组( $p = 0.027$ ),而后两组之间并无显著差异( $p = 0.691$ )。就职业认同而言,主动选择者在职业自我概念、留职获益与离职风险、职业自主选择性及社会说服维度上的得分均显著高于被动选择者( $p < 0.001$ )。在职业自我概念上,主动选择组( $3.77 \pm 0.77$ )显著高于“父母/亲戚建议”组( $3.06 \pm 0.67, p < 0.001$ )与“调剂/征集志愿”组( $2.96 \pm 0.84, p < 0.001$ ),而后两组差异不显著( $p = 0.482$ );留职获益与离职风险方面同样呈现主动选择组( $3.65 \pm 0.75$ )高于另外两组(分别为  $3.13 \pm 0.70$  和  $2.97 \pm 0.85$ , 均  $p < 0.001$ ),而后两组无显著差异( $p = 0.236$ );职业自主选择性上,主动选择组( $3.83 \pm 0.77$ )不仅显著高于“父母/亲戚建议”组( $3.19 \pm 0.82, p < 0.001$ )和“调剂/征集志愿”组( $3.47 \pm 0.76, p = 0.015$ ),而且“调剂/征集志愿”组也显著高于“父母/亲戚建议”组( $p = 0.037$ );社会说服维度上,主动选择组( $4.10 \pm 0.75$ )同样优于其他两组(均  $p < 0.001$ ),而后两组之间无显著差异( $p = 0.489$ )。此外,生源地方面,农村实习护生在自然表达维度上的得分( $4.15 \pm 0.95$ )显著高于城镇护生( $3.78 \pm 0.85, t = 2.734, p = 0.01$ ),其他维度未见显著差异;而性别与性格类型在各维度上均未发现显著差异( $p > 0.05$ )。详细数据见表3。

**Table 3.** Differences in various dimensions of emotional labor and professional identity among nursing interns across general demographics ( $n = 177, \bar{x} \pm s$ )

**表 3.** 护理实习生情绪劳动和职业认同各维度在一般人口学上的差异( $n = 177, \bar{x} \pm s$ )

变量	类别	情绪劳动			职业认同				
		浅层扮演	深层扮演	自然表达	职业自我概念	留职获益与离职风险	社会比较与自我反思	职业自主选择性	社会说服
性别	男	$4.15 \pm 0.80$	$4.59 \pm 0.85$	$3.74 \pm 1.05$	$3.25 \pm 0.85$	$3.33 \pm 0.75$	$4.03 \pm 0.64$	$3.44 \pm 0.95$	$3.68 \pm 0.94$
	女	$4.18 \pm 0.77$	$4.62 \pm 0.70$	$4.03 \pm 0.87$	$3.23 \pm 0.83$	$3.2 \pm 0.83$	$3.99 \pm 0.52$	$3.49 \pm 0.78$	$3.65 \pm 0.91$
	t	-0.195	-0.236	-1.777	0.169	0.86	0.374	-0.349	0.176
	p	0.846	0.814	0.077	0.866	0.391	0.709	0.728	0.86
生源 地	农村	$4.21 \pm 0.73$	$4.69 \pm 0.72$	$4.15 \pm 0.95$	$3.22 \pm 0.78$	$3.24 \pm 0.79$	$3.98 \pm 0.52$	$3.47 \pm 0.75$	$3.66 \pm 0.9$
	城镇	$4.14 \pm 0.82$	$4.54 \pm 0.74$	$3.78 \pm 0.85$	$3.25 \pm 0.88$	$3.22 \pm 0.85$	$4.01 \pm 0.58$	$3.48 \pm 0.89$	$3.64 \pm 0.94$
	t	0.608	1.38	2.734	-0.179	0.128	-0.365	-0.102	0.144
	p	0.54	0.17	0.01	0.86	0.9	0.72	0.92	0.886
性格	外向型	$4.08 \pm 0.92$	$4.63 \pm 0.86$	$4.09 \pm 0.87$	$3.36 \pm 0.9$	$3.28 \pm 0.88$	$4.06 \pm 0.54$	$3.58 \pm 0.79$	$3.76 \pm 1.05$
	内向型	$4.06 \pm 0.83$	$4.65 \pm 0.73$	$3.91 \pm 0.95$	$3.12 \pm 0.79$	$3.21 \pm 0.84$	$3.9 \pm 0.59$	$3.35 \pm 0.88$	$3.57 \pm 0.89$
	混合型	$4.31 \pm 0.61$	$4.58 \pm 0.67$	$3.95 \pm 0.92$	$3.27 \pm 0.83$	$3.22 \pm 0.77$	$4.04 \pm 0.52$	$3.54 \pm 0.77$	$3.67 \pm 0.87$
	F	2.254	0.183	0.464	1.161	0.086	1.504	1.352	0.524
	P	0.108	0.833	0.63	0.316	0.917	0.225	0.262	0.593
选择 护理 专业 原因	自己主动选择	$4.1 \pm 0.88$	$4.83 \pm 0.66$	$3.98 \pm 0.96$	$3.77 \pm 0.77$	$3.65 \pm 0.75$	$4.14 \pm 0.51$	$3.83 \pm 0.77$	$4.1 \pm 0.75$
	父母/亲戚建议	$4.21 \pm 0.76$	$4.5 \pm 0.78$	$3.92 \pm 0.84$	$3.06 \pm 0.67$	$3.13 \pm 0.72$	$3.92 \pm 0.59$	$3.19 \pm 0.82$	$3.52 \pm 0.93$
	调剂/征集志愿	$4.19 \pm 0.7$	$4.55 \pm 0.71$	$3.99 \pm 0.98$	$2.96 \pm 0.84$	$2.97 \pm 0.85$	$3.95 \pm 0.53$	$3.47 \pm 0.76$	$3.42 \pm 0.91$
	F	0.277	3.407	0.09	18.393	12.051	2.641	9.226	9.657
	p	0.758	0.035	0.914	0	0	0.074	0	0

注:表中呈现的是单因素方差分析(ANOVA)的F值和整体p值;两两比较的LSD事后检验结果详见正文2.3节。

### 3.4. 情绪劳动与职业认同的相关性分析

相关性分析结果如表 4 所示, 深层扮演与职业认同的多个维度呈中等程度的显著正相关, 其与职业自我概念、留职获益与离职风险、社会比较与自我反思及社会说服的相关系数分别为 0.335、0.350、0.309 和 0.241 (均  $p < 0.01$ ), 提示实习护生在工作中越能主动调整内在感受、进行深层情绪调节, 其对护理职业的自我概念、留职意愿、社会反思及外部说服的认同度越高。相比之下, 浅层扮演仅与职业自主选择性呈微弱的显著负相关( $r = -0.190, p < 0.05$ ), 意味着越倾向于隐藏真实情绪、进行表层表演的护生, 其感知到的职业自主选择性越低, 长期来看可能削弱其对职业选择主动性的认知, 使个体感到职业选择更多受外界支配而非发自内心; 而浅层扮演与其他四个职业认同维度均无显著关联, 说明其对整体职业认同的负面影响较为局限。此外, 自然表达仅与留职获益与离职风险存在微弱的显著正相关( $r = 0.166, p < 0.05$ ), 表明能够自然流露情绪的护生更倾向于感知到留职的积极收益与较低的离职情感损失, 而与其他维度的相关性均未达到显著水平。

**Table 4.** Correlation analysis between emotional labor and professional identity among nursing interns  
**表 4.** 护理实习生情绪劳动与职业认同的相关性分析

		浅层扮 演	深层 扮演	情绪表达 要求	职业自我 概念	留职获益与 离职风险	社会比较与 自我反思	职业自主 选择性	社会 说服
浅层扮演	皮尔逊相关性	1	0.141	0.357**	-0.004	0.009	0.067	-0.190*	-0.068
	显著性(双尾)		0.06	0	0.953	0.905	0.374	0.011	0.37
深层扮演	皮尔逊相关性	0.141	1	0.252**	0.335**	0.350**	0.309**	0.129	0.241**
	显著性(双尾)	0.06		0.001	0	0	0	0.087	0.001
情绪表达 要求	皮尔逊相关性	0.357**	0.252**	1	0.123	0.166*	0.036	-0.127	0.065
	显著性(双尾)	0	0.001		0.103	0.028	0.633	0.091	0.391
职业自我 概念	皮尔逊相关性	-0.004	0.335**	0.123	1	0.825**	0.349**	0.286**	0.603**
	显著性(双尾)	0.953	0	0.103		0	0	0	0
留职获益与 离职风险	皮尔逊相关性	0.009	0.350**	0.166*	0.825**	1	0.308**	0.152*	0.569**
	显著性(双尾)	0.905	0	0.028	0		0	0.043	0
社会比较与 自我反思	皮尔逊相关性	0.067	0.309**	0.036	0.349**	0.308**	1	0.215**	0.454**
	显著性(双尾)	0.374	0	0.633	0	0		0.004	0
职业自主选 择性	皮尔逊相关性	-0.190*	0.129	-0.127	0.286**	0.152*	0.215**	1	0.279**
	显著性(双尾)	0.011	0.087	0.091	0	0.043	0.004		0
社会说服	皮尔逊相关性	-0.068	0.241**	0.065	0.603**	0.569**	0.454**	0.279**	1
	显著性(双尾)	0.37	0.001	0.391	0	0	0	0	

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ .

## 4. 讨论

### 4.1. 实习护生情绪劳动特点的现状反思

本研究中实习护生情绪劳动总体处于中等偏上水平, 显著高于在职护士得分[12]-[14], 提示实习护生正处于职业角色探索与情感投入的高峰期, 是强化职业认同的关键窗口期。在情绪劳动策略上, 深层扮演得分高于在职护士[12][15], 其中“努力感受和体验我应该向患者表达的情绪”条目得分最高, 反映护

理教育中“共情”理念已在认知层面内化，为情绪劳动教学提供了良好基础。而自然表达得分最低，与在职护士研究结论相悖[12] [13] [16]，这可能源于实习初期护生情绪劳动更多依赖教育激发的内在驱动力，而非外部组织规范压力。因此教育者在实习初期需进行正向引导，帮助护生积极面对职业压力，避免情绪劳动策略选择上的疏离。而在职业认同调查结果呈现“高认知、低情感”的结构性分离。该结果的发生，可能与自我决定理论相关，自我决定理论指出，个体的内在动机来源于自主感、胜任感与关系感的满足[17]。而护生在临床实习过程中，可能虽然理性认同护理价值，但未能将这种认同转化为深层的情感承诺，认知与情感之间的不协调导致认同结构处于不稳定状态[18]。“社会比较与自我反思等理性维度”得分较高，而“从事护士职业令我愉快”、“离开护士职业会给我造成感情创伤”等情感条目得分偏低。这反映出当前教育在促进认知向情感转化方面存在不足，学生理性认可护理价值，却未从感性层面体悟职业意义，认同仍处于脆弱的认知接纳阶段。这种认知与情感的断裂若得不到及时修复，随着实习深入、压力累积，情绪劳动策略可能从深层扮演转向浅层扮演，加剧职业认同波动。

#### 4.2. 深层扮演对职业认同的促进机制

研究显示，实习护生职业认同总体处于中等水平，并呈现出“高认知、低情感”的结构性矛盾——社会比较与自我反思维度得分较高，而职业自我概念维度得分最低。这一矛盾揭示了当前护理教育可能过度侧重技能与认知训练，而相对忽视了职业情感的培育与内化[19]。因此，情绪劳动策略的引导显得尤为关键。相关性分析进一步证实，深层扮演作为积极的情绪调节策略，是巩固职业认同的有效心理路径，其与职业自我概念、留职获益均呈中等正相关。在微观心理层面，认知重评与观点采择两个关键过程是深层扮演的核心过程。认知重评是个体在情绪产生之前，通过改变对情境的理解来调节情绪反应[20]。实习护生在临床实践中运用深层扮演时，并非仅简单压抑或伪装情绪，更要求其在护理情境中通过主动调整对患者处境、职业意义的理解，将“必须表达共情”的外部要求转化为“我理解并愿意关怀”的内在动机，从而实现情绪与认知的整合。观点采择是指个体主动设身处地理解他人视角的能力[21]。当护生能够从患者或家属的角度理解其情绪反应时，其情绪劳动不再是消耗性的“表演”，而成为基于理解的真诚互动。这两种心理过程的协同作用，能够有效提升自我效能感，并通过积极的情感反馈强化留职意愿——由深层扮演所获得的职业幸福感与价值感可形成正向循环，从而直接降低离职倾向[22] [23]。反之，浅层扮演则与职业自主选择性呈负相关，是预测高离职倾向的风险因素[24]。浅层扮演主要依赖情绪伪装，即个体仅改变外在情绪表现而未调整内在感受，长期使用会加剧情绪耗竭与自我异化，削弱个体对职业选择主动性的认知。因此，深层扮演的关键桥梁作用，它能够有效帮助护生将外在的共情等专业要求，从理性认知转化为内在的情感接纳，从而弥补“认知-情感分离”的困境。

研究显示，主动选择护理专业者的深层扮演水平及职业认同各维度得分均显著高于被动选择者，肯定了内在动机作为职业认同核心驱动力的关键地位。因此，在护理教育过程中，教育者需高度重视专业选择动机这一核心因素，对于非自主选择的护生，应从入学初期即实施系统的生涯导航、职业价值观重构以及榜样接触等精准干预，以弥补其初始动机的不足[25]。其次，课程设计与教学实践需推动重心从单纯的知识技能传授，转向情感赋能与价值建构，从而系统性弥合认知与情感之间的断层。例如引导学生有意识地识别、练习并内化深层扮演策略，通过情境模拟、反思性写作与临床叙事讨论等方式，帮助他们在临床实践中，超越被动的自然反应或消耗性的浅层扮演，学会在保持真诚的基础上进行深层情绪调节，从而将职业规范转化为个人信念。

#### 4.3. 教学对策：将深层扮演能力培养融入实习课程的路径建议

为实现情绪劳动认知向稳定职业认同的深刻转化，有效应对护生中普遍存在的认知与情感分离、自

然表达策略不足等问题，需构建一套贯穿实习全周期培养路径。该路径旨在通过有步骤的干预，引导护生将外在职业要求内化为稳固的情感承诺。

首先，在实习前期需实施前置化的岗前情感准备课程，内容涵盖理论解析、技能训练与情感唤醒。理论层面重点解析三种情绪劳动策略的差异及其对职业效能的长远影响，帮助护生辨明策略性服从与内在认同的本质区别；实操层面则通过情绪识别卡片、小组情景模拟来训练共情与认知重评技术；同时，设置护理叙事环节，借助人文作品与患者故事开展深度反思，完成从认知接纳到情感预备的关键过渡。紧接着，在实习中期应建设整合式情绪劳动情境模拟工作坊，聚焦术前沟通、抢救后应对、家属质疑等高频高挑战场景。采用“模拟演练-双重反馈-迭代优化”的闭环流程，例如在四人分组角色扮演中，让护生实践深层扮演，并由观察员记录细节，演练后结合导师评估与视频回放进行自我反思，标注真诚与僵硬的节点，从而针对性改进。

在临床实践层面，将情感引导深度融入日常带教模式。例如，将“情感复盘”作为护理查房的固定环节，鼓励护生在汇报病情时同步描述关键互动中的内心体验，带教老师则通过启发性提问使情感调节过程显性化，并定期组织案例讨论分享经验，以防护生因持续压力滑向消耗性的浅层扮演。同时，可在各科室设置配备正念音频、情绪日记等工具的“情感休息角”，为即时自我调节提供支持，营造积极的情感氛围。最后，建立动态且个性化的评价机制至关重要。实习初期可通过量表与访谈建立个人情感素养基线，并据此划分群体；过程中建立融合实习记录、带教观察与患者反馈的成长档案，实现持续追踪。在此基础上实施差异化引导：对高动机护生可赋予同伴辅导员等角色；对认知情感分离者采用小目标达成法积累成功体验；对认同脆弱者则需通过生涯导航、榜样接触等进行精准帮扶。轮转出科时，需进行发展性评价，明确其在深层扮演上的进展与待改进之处，形成持续的成长评估闭环。

该路径的有效实施，最终依赖于学校、医院与临床带教教师三方的协同努力。学校需将情感能力纳入实习考核体系并开发标准化教学模块；医院应完善带教师资培训，着重提升其“情感教练”能力，并营造支持性的科室氛围；带教老师自身则需实现角色转变，兼具技术督导与情感引导的双重职能，最终引导护生完成从外在规范到内在认同的深度整合，为其职业生涯奠定稳固的情感基石。

## 5. 结论

本研究通过横断面调查发现，实习护生情绪劳动整体呈积极倾向，以深层扮演为主要策略；职业认同虽处于中等水平，但存在认知维度与情感维度的结构性不均衡，体现出当前护理教育在情感内化与认同稳固方面的不足。深层扮演与职业认同多维度呈显著正相关，证实其为衔接外部职业要求与内部价值认同的关键心理机制，而自主专业选择所蕴含的内在动机则是维持积极情绪劳动与提升职业认同的核心个体资源。基于此，本研究认为护理教育应超越知识与技能教授的传统模式，而致力于构建情感、认知、技能相融相促的培养模式。在实习教学体系中，通过前置干预破解认知-情感分离、精准锤炼深层情绪调节能力、构建全周期情感支撑体系、分层赋能适配个体差异等多维路径，系统培育护生的深层扮演能力，助力护生实现从被动接受到主动建构、从理性认同到情感承诺的职业认同深化，为护理队伍储备兼具专业技能与情感素养的可持续发展人才。

## 基金项目

2024~2026年成都大学本科教育教学改革研究项目(cdjgb2024043)；2025年四川省大学生创新训练计划项目(S202511079083)，2026年成都大学大学生创新训练计划(CDUCX2026693)。

## 参考文献

- [1] 陈芳, 周岚, 王利英. 新入职护士情绪管理能力与职业认同感的相关性分析[J]. 护理与康复, 2022, 21(8): 42-45.

- [2] 卢山, 孙小玲. 护士情绪劳动管理研究进展[J]. 中华护理杂志, 2021, 56(1): 137-142.
- [3] Grandey, A.A. (2000) Emotional Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 95-110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- [4] Ashforth, B.E. and Humphrey, R.H. (1993) Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity. *The Academy of Management Review*, 18, 88-115. <https://doi.org/10.2307/258824>
- [5] Hochschild, A.R. (2012) *The Managed Heart*. University of California Press. <https://doi.org/10.1525/9780520951853>
- [6] Brotheridge, C.M. and Lee, R.T. (2002) Testing a Conservation of Resources Model of the Dynamics of Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 57-67. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.57>
- [7] 陈卿. 护士的情绪劳动: 表层扮演和深层扮演的中介效应[J]. 中国医学伦理学, 2014, 27(6): 740-742.
- [8] 李瑞, 钱韦韦, 刘玉平, 等. 实习护生情绪劳动与工作倦怠的相关性研究[J]. 中国校医, 2022, 36(3): 213-215.
- [9] 郝玉芳. 提升护生职业认同、职业自我效能的自我教育模式研究[D]: [博士学位论文]. 重庆: 第二军医大学, 2011.
- [10] Grandey, A.A. (2003) When “The Show Must Go On”: Surface Acting and Deep Acting as Determinants of Emotional Exhaustion and Peer-Rated Service Delivery. *Academy of Management Journal*, 46, 86-96. <https://doi.org/10.2307/30040678>
- [11] 骆宏, 孙庆龄, 顾利慧. 护士情绪工作能力对职业倦怠的影响研究[J]. 中华护理杂志, 2008, 43(11): 969-971.
- [12] 徐艺玮. 护士情绪劳动和工作满意度的关系研究: 护患关系的中介作用[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 中国医科大学, 2023.
- [13] 张晗. 临床护士共情疲劳影响因素及与共情满意、情绪劳动的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 赣州: 赣南医科大学, 2024.
- [14] 魏芳芳. 江西省三甲医院护士情绪工作与职业获益感相关性研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 南昌大学, 2021.
- [15] 孙萌. 医务工作者情绪劳动策略对离职倾向影响研究——以P地某医疗机构医务人员为调查对象[D]: [硕士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2024.
- [16] 贾昭楠. 三级甲等医院护士工作倦怠、情绪劳动及组织支持感的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 长春中医药大学, 2020.
- [17] 张志华, 仲露, 季凯. 自我决定理论视域下和谐导学关系模式构建研究[J]. 研究生教育研究, 2025(6): 12-18.
- [18] 王彩星. 专业认知失调对护理本科生影响的质性研究[J]. 循证护理, 2020, 6(10): 1077-1079.
- [19] 苏云雪. 本科实习护生职业认同与职业自我效能感、医院关怀氛围感知的相关性研究[D]: [硕士学位论文]. 通辽: 内蒙古民族大学, 2023.
- [20] Wang, Y. and Yin, B. (2023) A New Understanding of the Cognitive Reappraisal Technique: An Extension Based on the Schema Theory. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 17, Article ID: 1174585. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2023.1174585>
- [21] 朱亚莉, 等. 基于跨理论模式的培训在提高护理本科生共情能力的研究[J]. 实用临床护理学电子杂志, 2019, 4(1): 197-198.
- [22] 谢婷婷. 护士情绪劳动、工作满意度与员工幸福感的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 宜昌: 三峡大学, 2019.
- [23] 吕艺芝, 王学谦, 薛雅娴, 等. 情绪劳动对护士离职倾向的影响: 职业嵌入和积极情绪的作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2024, 32(1): 155-159.
- [24] 周松. ICU 护士情绪劳动、职业价值观与工作倦怠的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 南昌大学, 2018.
- [25] 邢爽. 高职护生实习后期职业认同及其影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东大学, 2016.