

护生对临床护理教师情绪劳动体验的质性研究

邓冲, 范慧, 喻珊, 周文莉, 胡双, 方磷

摘要:目的 探讨护生对临床护理教师情绪劳动的体验,为提升护生情绪管理能力及优化教学策略提供参考。方法 基于资源保存理论及情绪劳动理论,采用描述性质性研究方法,对武汉市 3 所三级甲等医院的 16 名实习护生进行半结构式访谈,运用定向内容分析法对资料进行分析。结果 共提炼出 3 个主题及 9 个亚主题:资源增益体验(情感支持,共情教学,职业榜样),资源损耗体验(情感忽视,回避角色冲突,表面行为),资源增益与资源损耗的动态交互(缓冲效应,冲突效应,动态平衡)。结论 护生对临床护理教师情绪劳动体验呈现资源增益与资源损耗的双路径效应,二者通过缓冲效应与冲突效应动态交互。需充分认识临床护理教师的情绪劳动对护生的影响,加强护理教师及护生情绪管理教育和培训,以提升护生心理资本,优化护生职业适应力。

关键词:护生; 护理教师; 护理教学; 临床教学; 资源保存理论; 情绪劳动; 质性研究

中图分类号:R47;G424.4 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2026.02.089

Qualitative study on nursing students' experiences of emotional labor with clinical nursing teachers

Deng Chong, Fan Hui, Yu Shan, Zhou Wenli, Hu Shuang, Fang Lin. Department of Respiratory and Critical Care Medicine, Renmin Hospital of Wuhan University, Wuhan 430060, China

Abstract: **Objective** To explore the experiences of nursing students with the emotional labor of clinical nursing teachers, and provide references for enhancing nursing students' emotional management skills and optimizing teaching strategies. **Methods** Based on conservation of resources theory and emotional labor theory, a descriptive qualitative research method was adopted, involving semi-structured interviews with 16 intern nursing students from three Grade III-A hospitals in Wuhan. Directed content analysis was used to analyze the data. **Results** Three themes and nine subthemes were identified: resource gain experience (emotional support, empathetic teaching, professional role models), resource loss experience (emotional neglect, avoiding role conflict, superficial behavior), and dynamic interaction between resource gain and resource loss (buffering effect, conflict effect, dynamic balance). **Conclusion** The experiences of nursing students with the emotional labor of clinical nursing teachers exhibit a dual-path effect of resource gain and resource loss, which dynamically interact through buffering and conflict effects. It is necessary to fully recognize the impact of clinical nursing teachers' emotional labor on nursing students, strengthen emotional management education and training for nursing teachers and nursing students, thereby enhancing nursing students' psychological capital and optimizing their professional adaptability.

Keywords: nursing students; nursing teacher; nursing education; clinical teaching; conservation of resources theory; emotional labor; qualitative research

护士情绪劳动是指护士在面对工作对象时按照护理工作角色要求对内外情绪进行合理的管理、控制和表达的过程^[1]。护理工作是情绪劳动的密集行业,适当的情绪劳动表达,符合社会对护士专业角色的角色期待、促进个人成长及团队协作^[2-3];不当的情绪劳动会导致自身资源过度消耗、工作投入度下降、职业倦怠等^[4-5]。临床护理教师在临床教学过程中不仅需履行教学职责,还需通过情绪劳动协调护生、患者及同事间的复杂关系^[6]。有研究显示,实习护生情绪劳动处于中度水平^[7],与实习科室、带教教师、科室氛围等护理教学体验密切相关。资源保存理论(Conservation of Resources Theory)^[8]认为,个体具有保存和获取资源的动机,资源的增益和损耗会影响个体的

心理和行为。在临床教学中,教师的情绪劳动可视为一种资源,能通过资源增益或损耗路径影响护生的心理资本与职业适应能力^[9]。目前关于情绪劳动研究多以量性研究为主,从护生角度关注临床护理教师的情绪劳动对护生影响的研究欠缺,同时情绪劳动体验是一个主观而复杂的过程,需要进行深入的整体性探究。因此,本研究以资源保存理论为框架,结合情绪劳动理论(Emotional Labor Theory)^[10],通过描述性质性研究方法了解实习护生对临床护理教师情绪劳动的体验感知,并探讨此体验如何通过资源增益与损耗路径影响护生的心理资本与职业适应,为提升护生情绪管理能力及优化教学策略提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2024 年 10—12 月,采用目的抽样法,选取在武汉市 3 所三级甲等综合医院实习的护理本科生(下称护生)作为研究对象。纳入标准:临床护理实习时间 ≥ 3 个月;知情同意且自愿参与。排除标准:访谈时因各种原因未能在岗的实习护生。样本量以信息饱和为原则^[11],访谈至第 14 名实习护生时不再出现新的编码,随后继续访谈 2 名确保信息饱和、无

作者单位:武汉大学人民医院呼吸与危重症医学科(湖北 武汉,430060)

通信作者:范慧,rm000264@whu.deu.cn

邓冲:女,硕士,主管护师,2017383050142@whu.deu.cn

科研项目:湖北省重点实验室开放项目—护理专项立项目(2022KFH026)

收稿:2025-05-29;修回:2025-07-11

新主题出现。最终纳入受访者 16 名(编号 N1~N16),其中女 10 名,男 6 名。年龄 21 岁 12 人,22 岁 4 人。实习时间 4~8(5.88±1.36)个月。本研究通过武汉大学人民医院伦理委员会批准(2024K-K308)。

1.2 方法

1.2.1 确定访谈提纲 基于资源保存理论及情绪劳动理论,在文献回顾、课题组成员讨论基础上,结合 2 名临床护理教育专家的意见及 2 名实习护生预访谈结果反馈,最终确定半结构式访谈提纲。在访谈开始时,向受访者提供情绪劳动的定义,确保他们理解这一概念。访谈提纲包括:①请简单介绍一下自己,包括你的护理学习经历和目前的实习情况。②经过前期介绍,你是否了解“情绪劳动”概念?请分享你对情绪劳动的理解。③你在实习过程中观察到老师有哪些情绪劳动?④老师的情绪劳动如何在临床情境中影响了你?能否提供 1 个具体的例子?⑤当老师在教学过程中表现出不同的情绪时,你感觉如何?⑥你如何评价老师的情绪劳动?⑦你是否有其他想要分享的关于老师情绪劳动对实习护生影响的看法?

1.2.2 资料收集方法 研究者通过参与院内实习护生小组活动及教学活动建立信任关系,获取护生联系方式及知情同意后进行一对一、面对面访谈。访谈地点为实习护生所在科室的临床教室。访谈前,向受访者介绍本研究的目的及意义,取得其知情同意及全程录音许可后开始访谈。访谈过程中以访谈提纲为中心,研究者保持中立,避免引导性提问,采用追问、重复、回应等访谈技巧,结合实际情况适当调整访谈提纲的顺序,在认真倾听的同时记录受访者非语言信息(如面部表情、动作及情绪反应等)。累计访谈 18 次(其中有 2 名护生访谈 2 次),每次访谈时间为 25~45(31.65±6.83)min,累计访谈 569.61 min。

1.2.3 资料分析方法 研究者在访谈结束 24 h 内完成文字转录,使用 Nvivo12.6 软件并结合现场记录校对补充,本研究整理文字资料 102 307 字。由 2 名研究者将文字资料进行独立分析、编码,采用定向内容分析法^[12-14]对资料进行分析。①基于前期文献研究资料,提取重要概念和变量作为初始编码类属,基于资源保存理论及情绪劳动理论为每个类属提供操作性定义;②逐字逐句阅读访谈资料,突出显示与研究问题密切相关的陈述内容;③使用初始编码方案对这些内容进行编码和归类,对于无法编码的陈述内容赋予新的编码并对现有编码方案作出调整和修改;④根据编码的相关性和联系程度将编码归类形成类属和亚类属;⑤对类属进行整理和概念化形成主题。

2 结果

共提炼出 3 个主题(资源增益体验、资源损耗体验、资源增益与资源损耗的动态交互)及 9 个亚主题。具体如下。

2.1 资源增益体验

2.1.1 情感支持 多数受访者表示,一方面,临床教师给予建设性的反馈和鼓励,使护生感受到被认可和信任,促进心理资源增益,让护生更加坚信自己的能力。N16:“老师会注意安抚我的情绪,没有一味严厉批评,让我的心态从‘我果然做啥啥不行’改变成‘为什么这次会失败,会总结原因,努力改进’。”另一方面,在护生遇到困难或挫折时,教师通过不断地注入积极的心理资源,增强实习护生心理韧性,使他们能够更加坚定地面对未来的挑战。N10:“每次操作老师都帮我解除患者的质疑,做得好时会夸我,会理解我的笨手笨脚,会相信我下次会成功……对我说以后我肯定能成为一名很厉害的护士。”N8:“老师的教导、鼓励和负责……让我懂得如何去赢得别人的尊重,如何在团队中发挥自己的力量……我对未来的实习工作越来越期待了。”

2.1.2 共情教学 多数受访者表示,临床教师在教学过程中通过共情能力展现出同理心,理解和响应实习护生的情感需求,能促进实习护生的学习,缓解实习压力。N6:“记得老师在我生病的时候说,之前都是你帮助我,现在你生病了,换我来保护你啦,我心里可温暖了。”这种情感上的共鸣和理解,使护生在心理上得到极大的满足,促进其专业能力的提升和心理资本的积累。N9:“老师能站在我们的角度,体谅我们,见到我有困惑或问题时都会主动、耐心给我解答,跟着老师学到了不少临床小技巧。”同时,教师在临床护理中通过共情能力展现出同理心,有助于通过言传身教培养实习护生对患者情感需求的敏感性、响应能力及沟通能力。N5:“老师和家属及患者之间亲切有趣的交流就让我惊叹不已,老师对于医患沟通的掌握和对患者的人文关怀处处可见,让我受益良多!”

2.1.3 职业榜样 多数受访者表示,临床教师在工作中专业的职业态度,能帮助实习护生内化护理职业道德和规范,带领实习护生理解和体验护理职业的价值和意义,从而建立起较强的职业认同感。N8:“她对患者热情周到的服务、认真负责的态度、一丝不苟的作风、精益求精的技术等,是对我最生动、最实际的示范和教育。”这种不断地向护生传递积极的职业价值观和行为准则的过程,不仅提升了护生的心理资本,还为他们未来的职业发展奠定了坚实的基础。N4:“所谓强者从不抱怨大环境,老师在井然有序地完成工作的背后,离不开扎实的专业知识……让我决定要好好学习,以后成为一个和她们一样的人。”

2.2 资源损耗体验

2.2.1 情感忽视 有受访者表示,一方面,临床教师频繁的批评和否定,导致实习护生的自信心受损和学习动力下降。N12:“有的老师不尊重实习护生,在公众场合或者人多的地方多次批评学生,会对实习护生造成心理影响。”另一方面,老师因未能理解或沟通不

畅而忽视护生的情感需求,导致护生在遇到困难时缺乏情感上的支持和指导,这种情感上的忽视让护生感到孤立无援,增加了心理压力和焦虑感,进一步损耗了他们的心理资源。N14:“科室很忙,老师没时间教学,有点无助。”

2.2.2 角色冲突 角色冲突包括患者期望与实习护生能力的冲突、护生角色与护理提供者角色的冲突。实习护生由于经验和技能的局限,难以满足所有角色期望,从而产生压力和自我怀疑。临床教师未能协助妥善处理实习护生的角色冲突,采取回避忽视的做法,可能导致其心理资源受损。N4:“好多患者和家属不信任我们,也不把我们放在眼里,我有时也会觉得委屈……还有的患者家属直接说‘我不要实习生操作’,老师也没帮我说话……觉得自己是多余的……不知道该怎么办,压力大到想逃避。”

2.2.3 表面行为 部分受访者表示,有些临床教师只是形式化关怀而缺乏真实情感投入,使实习护生可能感受到老师的情感距离而导致关系紧张,损耗了他们的心理资源。N7:“有的老师每次喊妹妹妹妹,也会说妹妹辛苦了,但是时间这么长了记不住我的姓名,觉得有些敷衍。”N9:“我后来才发现,老师给每个实习生复制粘贴同样的评语……让我觉得有些失落。”

2.3 资源增益与资源损耗的动态交互

2.3.1 缓冲效应:资源增益缓解损耗负面影响 缓冲效应指护生通过教师情感支持、共情教学、职业榜样等情绪劳动获得资源增益,积累自信、韧性、归属感、职业认同等心理资本,从而缓解资源损耗的负面影响。如情感支持缓解护生角色冲突,N15:“家属有的时候不让实习护生做操作,我也不知道该怎么办,我的老师就立刻站出来‘她做得很好很规范,马上就要单独上班了,你们不用担心,我全程都在’,这句话让我获得了信心。”职业榜样抵御表面行为影响,N10:“虽然有的老师对护生比较冷漠,但大多数老师的敬业态度让我相信护理仍有温度,是能让我学习的。”

2.3.2 冲突效应:资源损耗削弱增益积极影响 冲突效应是指在某些情况下,护生受到临床教师情感忽视、表面行为和回避角色冲突等情绪劳动影响加重资源损耗,削弱资源增益对护生的积极影响。如长期情感忽视破坏信任关系,N11:“老师一直把我们当工具人,昨天突然关心我,我都怀疑是不是怕我去投诉她,这一个月什么都没学到”;表面行为抑制共情传递,N8:“有的时候还是能感受到老师对我的敷衍,虽然她没有很明显地表现出来……难道是我哪里没做好?有些内耗。自己的情绪没解决好,没办法再去共情患者。”

2.3.3 动态平衡:时间因素与环境因素的调节 ① 时间因素方面。实习初期,护生更容易受到情感支持等积极因素的影响,因老师的鼓励而充满干劲,缓冲效应较为明显。N13:“第一次上夜班就碰到抢救,我

当时都呆了不知道该怎么办,老师让我做记录,后来又跟我复盘以后可以怎么做,告诉我都会有这样一个过程。让我感受到了这个职业的专业和伟大。”但随着实习的深入,面对频繁的角色冲突和偶尔的情感忽视,护生可能会变得消极,冲突效应逐渐显现。N13:“现在的心态就是,永无止境的夜班,每天只让我换药、量血压,没意义,我有想过转行。”② 环境因素方面。积极的、心理安全的、开放沟通的学习环境,情感支持和职业榜样等积极因素的作用会更加突出。N1:“在这个科室我感觉到非常开心轻松,老师们都很有趣,能跟你交流到一起的那种,教学非常认真,她们也会带我们见识那种技术要求有点高的操作,临床经验丰富,让我受益匪浅。”而高负荷的工作量和复杂多变的临床环境会加大冲突效应。N5:“我就是抱怨了两句,竟然还被找去谈话了,理由是我在朋友圈抱怨科室比较忙。本来忙就是事实呀,都不能说说吗?”

3 讨论

3.1 护生对临床护理教师情绪劳动体验具有显著的双路径效应 本研究显示,护生对临床护理教师情绪劳动体验呈现“资源增益”与“资源损耗”双路径效应。符合资源保存理论中“资源增益螺旋”与“资源损耗螺旋”内涵^[8],也符合情绪劳动模型(深层行为与表面行为)。在“资源增益螺旋”中,教师通过情感支持、共情教学、职业榜样等情绪劳动,显著增强护生安全感、归属感、职业认同等心理资本,进而提升职业适应能力。护生积累的心理资源越多,越能主动应对挑战,形成良性循环。在“资源损耗螺旋”中,护生因感受教师情感忽视、表面行为、回避角色冲突等情绪劳动,持续消耗心理资源,触发疲惫、职业倦怠、情绪耗竭。护生损耗的心理资源越多,应对能力越弱,进一步加速资源流失。在临床护理教学中,教师的情绪劳动会影响护生的螺旋方向,支持性深层行为会推动资源增益螺旋,而表面行为触发资源损耗螺旋。充分认识护理教师的情绪劳动对护生的影响,是提高护生情绪管理能力,获得心理资源的基础。因此,需制订针对性干预策略,通过帮助临床护理教师识别自身情绪状态及其对护生的影响,建立支持性反馈与安全沟通渠道,减轻教师非教学负担等方式及营造“资源增益”导向文化等方式,有效引导护生进入资源增益螺旋,阻断或逆转资源损耗螺旋,从而提升其职业适应能力和心理健康水平。

3.2 充分发挥资源增益与资源损耗的动态交互作用,构建护理教师的情绪管理体系 本研究显示,护生资源增益与损耗通过缓冲效应与冲突效应动态交互,与其他学者提出的用资源保存视角解释护士职业倦怠研究结果^[15]相似。护生在临床实习中会出现情绪劳动行为(表面行为、深层行为、真实情感表达)^[16],与临床教师对护生的影响有关^[17]。当护生在临床实践中得不到老师的支持时,其表面行为会更多^[18],削弱积极状态;当护生在临床实践中感受到教

师的模范引导时,护生在临床实践中能保持积极态度,增强职业认同感和职业荣誉感,促进其深层行为的发展,缓解负面情绪。因此,需充分发挥护理教师情绪劳动对护生心理资源影响的动态交互作用,构建护理教师的情绪管理体系。在个体层面,加强教师情绪劳动能力培训,开设共情教学工作坊,通过挫折经历分享、非语言支持技巧帮助教师掌握深层行为策略;在环境层面,通过营造支持性、理解性和尊重性的教学环境,减少教师情感忽视和表面行为的发生;在制度层面,通过量化情感支持、共情教学、学生满意度等方式设置考核指标,通过评选“年度最佳共情教师”等方式构建奖励机制,以促进情绪劳动管理评价的制度化。

3.3 需加强不同实习阶段护生情绪管理能力的培养

本研究显示,在资源增益与损耗动态交互的过程中,时间因素起调节作用,即初期缓冲效应明显,后期冲突效应显现。良好的情绪劳动策略是护生职业发展的关键^[19],通过关注时间因素对护生心理资源的调节作用,加强不同实习阶段护生情绪管理能力的培养,有助于他们在未来的职业生涯中更好地应对挑战。①实习初期发挥情绪劳动的职业榜样作用。通过示范如何以专业的方式表达情感,来建立积极的情感表达;通过示范如何有效地管理和调节情绪,以应对工作压力和情绪劳动的要求;通过示范如何在情绪劳动中保持专业和道德标准,以增强职业素养;通过提供职业发展指导,帮助护生规划职业道路等方式,达到加强护生情绪管理能力的培养的目的。②实习中期加强情绪劳动教育培训。教学培训应将情绪劳动的概念、理论和影响因素纳入课程,帮助护生理解情绪劳动的重要性;加强护生情绪表达技巧培训,包括语言和非语言沟通技巧;通过情景模拟、角色扮演、案例分析和反思练习,提高护生面对挑战时情绪识别、情绪理解和情绪调节能力。③实习后期平衡个人情绪与职业要求。护生可以通过情绪日记、自我反思和情绪识别训练来培养对自己情绪的意识;通过深呼吸、冥想、正念练习等帮助在压力情境下保持冷静和专注;学会在工作和个人生活之间设定界限,明确自己的职业角色和职责,理解在护理工作中需要展现的情绪和行为,从而在护理工作中实现个人和职业和谐发展。

4 结论

本研究发现实习护生对临床护理教师情绪劳动体验呈现“资源增益”与“资源损耗”双路径效应,即增益路径通过心理资本积累可提升护生适应能力,而损耗路径会引发情绪耗竭与职业倦怠。两者通过缓冲效应与冲突效应动态交互,其平衡受时间因素与环境因素调节。提示需充分认识护理教师的情绪劳动对护生的影响。本研究访谈对象均来自武汉市三甲医院,考虑到不同级别不同地区医院及护理教学管理方式存在差异,研究结果存在一定局限性,建议未来开

展不同等级医院、多地区实习护生的相关访谈,使研究结果更具有代表性。

参考文献:

- [1] 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.
- [2] 李坛健,王好,李雅琴,等. 护士情绪劳动的影响因素研究进展及管理启示[J]. 职业与健康,2024,40(12):1705-1708.
- [3] 陈也,曾铁英,吴梅利洋. 资源增值视角下护士情绪劳动对患者满意度的影响[J]. 护理学杂志,2022,37(15):61-65.
- [4] 胡家星. 临床护士情绪劳动现状及影响因素研究[D]. 扬州:扬州大学,2023.
- [5] 许利刚,王晓晖,乔记兵,等. 临床护士组织支持感与工作投入度的关系:情绪劳动与职业倦怠的链式中介作用[J]. 心理月刊,2024,19(18):14-17.
- [6] Wang X, Chen H, Zhang L, et al. Emotional labor education in intern nursing students:a literature review[J]. Front Med Sci Res,2023,5(5):24-29.
- [7] 闫冬梅. 实习护生情绪劳动策略与五态人格关系及干预研究[D]. 兰州:甘肃中医药大学,2020.
- [8] 段锦云,杨静,朱月龙. 资源保存理论:内容、理论比较及研究展望[J]. 心理研究,2020,13(1):49-57.
- [9] 刘桂玲. 资源保存理论视角下本科护生心理资本现状及提升策略研究[D]. 成都:成都中医药大学,2023.
- [10] Bethann S. The emotional labour of nursing[J]. Prim Health Care,2012,22(4):11.
- [11] 杨莉萍,元立东,张博. 质性研究中的资料饱和及其判定[J]. 心理科学进展,2022,30(3):511-521.
- [12] 陆华贞,金园园,李惠玲. 3种内容分析法在护理质性研究中的应用进展[J]. 中华护理杂志,2024,59(11):1405-1409.
- [13] 朱丹玲,周云仙. 护理文献中质性内容分析法的应用误区探讨[J]. 护理学杂志,2018,33(21):97-99.
- [14] Elo S, Kyngäs H. The qualitative content analysis process[J]. J Adv Nurs,2008,62(1):107-115.
- [15] 李莉,赵丽芬,余丹,等. 武汉市5家三级医院急诊科护士绩效压力、心理资本对职业倦怠的影响[J]. 职业与健康,2022,38(20):2747-2752.
- [16] Degirmenci Öz S, Karadas A, Baykal U. Emotional labour behavior of nursing students:a qualitative study[J]. Nurse Educ Pract,2023,66:103503.
- [17] Galletta M, Portoghese I, Aviles Gonzales C I, et al. Lack of respect, role uncertainty and satisfaction with clinical practice among nursing students:the moderating role of supportive staff[J]. Acta Biomed,2017,88(3S):43-50.
- [18] Yildirim N, Catal E. Determination of emotional intelligence levels and teamwork attitudes of nursing students:a descriptive-correlational study[J]. Arch Psychiatr Nurs,2024,51(1):48-53.
- [19] 杨石麟,崔红霞,刘志攀. 基于当前护患关系对护生情绪管理教育的思考[J]. 当代护士,2019,26(7):185-187.