·护理教育研究·

情绪智力在实习护生隐性缺勤与职业认同之间的中介效应

马兰[1]　吴佳玲[2]　郁晶[1]　李文[1]　黄慧敏[1]

[1]上海东海职业技术学院护理学院，上海　200241；[2]重庆医科大学附属第二医院医务处，重庆　400010

通信作者：吴佳玲，Email：1226471116@qq.com

【摘要】 目的　探讨高职实习护生的隐性缺勤、情绪智力和职业认同之间的关系，并进一步分析情绪智力在隐性缺勤和职业认同之间的中介作用，为临床干预提供依据。**方法**　采用一般资料调查问卷、情绪智力量表、斯坦福隐性缺勤量表和护生职业认同问卷对308名实习期的高职护生进行匿名问卷调查。运用SPSS 22.0软件进行描述性分析、Pearson相关分析等，并基于Bootstrap法对情绪智力的中介效应进行检验。**结果**　高职护生的情绪智力总分为（80.57 ± 15.52），隐性缺勤总分为（15.91 ± 4.40），职业认同总分为（64.93 ± 12.83）。Pearson相关分析显示，实习护生情绪智力和职业认同之间呈正相关（r=0.712，P<0.001）；隐性缺勤、情绪智力和职业认同间两两均呈负相关（r=−0.282 ~ −0.256，均P<0.001）。进行中介效应检验后发现，情绪智力在隐性缺勤和职业认同之间起部分中介作用，中介效应为−0.512，占总效应的62.14%。**结论**　情绪智力是高职实习护生隐性缺勤和职业认同的中介因素，情绪智力可以改善护生隐性缺勤情况，从而提高其职业认同感。

【关键词】 高职护生；　临床实习；　情绪智力；　隐性缺勤；　职业认同；　中介因素

【中图分类号】 R47

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20221109-01543

The mediating effect of emotional intelligence between presenteeism and professional identity in nursing interns

Ma Lan[1], Wu Jialing[2], Yu Jing[1], Li Wen[1], Huang Huimin[1]

[1]Shanghai Donghai Vocational & Technical College, Shanghai 200241, China; [2]Medical Affairs Department, the Second Affiliated Hospital of Chongqing Medical University, Chongqing 400010, China

Corresponding author: Wu Jialing, Email: 1226471116@qq.com

【Abstract】 Objective　To investigate the association among presenteeism, emotional intelligence, and professional identity among higher vocational nursing interns and the mediating role of emotional intelligence between presenteeism and professional identity, and to provide a basis for clinical intervention. **Methods**　A questionnaire survey was conducted among 308 higher vocational nursing interns using the general information questionnaire, Wong Law emotional intelligence scale (WLEIS), the Stanford presenteeism scale-6 (SPS-6), and professional identity questionnaire for nurse students (PIQNS). SPSS 22.0 was used for related analyses including descriptive analysis and Pearson correlation analysis, and the mediating role of emotional intelligence was examined based on the Bootstrap method. **Results**　The higher vocational nursing interns had a total score of (80.57 ± 15.52) for emotional intelligence, (15.91 ± 4.40) for presenteeism, and (64.93 ± 12.83) for professional identity. The Pearson correlation analysis showed that emotional intelligence was positively correlated with professional identity (r=0.712, P<0.001), and there was a negative correlation between any two of presenteeism, emotional intelligence, and professional identity (r=−0.282 to −0.256, all P< 0.001). The analysis of mediating effect showed that emotional intelligence played a partial mediating role between presenteeism and professional identity and had a mediating effect of -0.512, accounting for 62.14%

of the total effect. **Conclusions** Emotional intelligence is a mediating factor between presenteeism and professional identity among higher vocational nursing interns, and emotional intelligence can improve their presenteeism and professional identity.

【Key words】 Higher vocational nursing student; Clinical internship; Emotional intelligence; Presenteeism; Professional identity; Mediating factor

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20221109-01543

职业认同是指个体对自己的职业目标、能力、个人兴趣和个人价值有着清晰的认识和确认，从而对其所从事职业产生肯定性的评价[1]。临床实习是护生了解护理专业实际工作环境，体验护士职业现状并形成职业认同的关键期。部分护生初次接触医院的复杂环境和工作压力，会产生情绪波动和心理健康水平下降，最终出现隐性缺勤[2]，导致其难以形成积极的职业认同，影响其未来职业选择和工作态度。情绪智力是一种个体对自身及他人情绪的准确感知及评价，是一种能有效地调节情绪并指导自身思想和行为能力的指标[3]。尽管有研究表明，情绪智力对职业成功感有直接正向效应[4]，但情绪智力水平与隐性缺勤有何关联，从而影响职业认同的机理尚未完全明确。因此，本研究旨在调查分析高职实习护生的隐性缺勤、情绪智力和职业认同之间的关联，探究情绪智力在其间的中介作用，以提升护生的职业认同感，从而提高护理服务质量，促进护生职业生涯发展。

1　对象和方法

1.1　研究对象

采取整群抽样方法，选取上海市某高职院校2019级护理高职护生308名进行有关问卷调查。纳入标准：全日制高职实习8个月；知情同意。排除标准：因各种原因退出临床实习；拒绝参与调查。

1.2　方法

1.2.1　研究工具

一般资料调查问卷：采用自行设计的问卷进行调查，包括性别、生源地、民族、宗教信仰、兼职经历、住院经历、家庭类型、家庭经济状况、父母受教育程度、入学志愿、家中有无医疗相关从业人员、实习医院是否是新型冠状病毒肺炎定点收治医院和所在科室是否有收治感染新型冠状病毒肺炎患者等。

情绪智力量表（Wong Law emotional intelligence scale，WLEIS）[5]：是一种自评式量表，用于测评调查对象的情绪智力水平。该量表包括他人情绪评价、情绪运用、自我情绪评价、自我情绪调整和他人情绪调整5个维度，共21个条目。量表所有条目均采用Likert 5级评分法，1分为非常不同意，5分为非常同意。总分21~105分，分数越高，表示情绪智力水平越高。在本研究中量表的内部一致性系数为0.983。

斯坦福隐性缺勤量表（the Stanford presenteeism scale-6，SPS-6）[6]：是一种自评式量表，用于测量调查对象过去1个月因健康状况而做出的工作行为改变。该量表共6个条目，所有条目均采用Likert 5级评分法，1分为非常不同意，5分为非常同意，其中第5、6条目采用反向计分法。总分6~30分，分数越高，表示因健康问题导致的隐性缺勤现象所造成的生产力损失越多。在本研究中量表的内部一致性系数为0.660。

护生职业认同问卷（professional identity questionnaire for nurse students，PIQNS）[7]：是一种自评式量表，用于测评调查对象的职业认同感受。该量表包括职业自我概念、留职获益与离职风险、社会比较与自我反思、职业自主选择性和社会说服5个维度，共17个条目。量表所有条目均采用Likert 5级评分法，1分为很不符合，5分为很符合，其中第12条目采用反向计分法。总分17～85分，分数越高，表示职业认同感越强。在本研究中量表的内部一致性系数为0.963。

1.2.2　调查方法

采用现场问卷匿名填写的方式收集资料，正式调查前，研究者先向被调查者解释本研究的目的、内容和意义等。在征得被调查者同意后，使用统一指导语对问卷填写方法及注意事项进行说明，然后进行正式调查。问卷由被调查者独立填写，调查时间约20 min，填完当场核对收回。此次调查共发放问卷314份，收回有效问卷308份，有效率为98.1%。

1.2.3　统计学方法

原始资料运用SPSS 22.0软件进行数据分析。

一般资料以频数、百分比表示；实习护生情绪智力、隐性缺勤和职业认同等计量资料以（均数 ± 标准差）表示。采用Pearson相关分析验证实习护生情绪智力、隐性缺勤和职业认同的关系。基于Bootstrap法对情绪智力的中介效应进行检验，检验水准 α=0.05。

2 结果

2.1 实习护生的一般资料

本研究中男生57名（18.5%），女生251名（81.5%）；生源地城镇164名（53.2%），农村144名（46.8%）；是独生子女178名（57.8%），不是独生子女130名（42.2%）；有宗教信仰22名（7.1%），无宗教信仰286名（92.9%）；没有担任学生干部205名（66.6%），有担任学生干部103名（33.4%）；有兼职经历231名（75.0%），无兼职经历77名（25.0%）；有住院经历74名（24.0%），无住院经历234名（76.0%）；家庭经济状况良好94名（30.5%），一般185名（60.1%），贫困29名（9.4%）；入学志愿为个人意愿177名（57.5%），父母选择82名（26.6%），高考调剂5名（1.6%），就业影响44名（14.3%）；实习医院是新型冠状病毒肺炎定点收治医院95名（30.8%），不是213名（69.2%）；目前所在科室有收治感染新型冠状病毒肺炎患者5名（1.6%），没有303名（98.4%）。

2.2 实习护生的情绪智力、隐性缺勤和职业认同得分情况

实习护生的情绪智力总分为（80.57 ± 15.52），隐性缺勤总分为（15.91 ± 4.40），职业认同总分为（64.93 ± 12.83），如表1所示。

表1 情绪智力、隐性缺勤和职业认同得分情况[$(\bar{x} \pm s)$，分]

变量	条目数	维度得分	条目均分
情绪智力总分	21	80.57 ± 15.52	3.84 ± 0.74
1.自我情绪评价	4	15.57 ± 3.00	3.89 ± 0.75
2.他人情绪评价	6	23.21 ± 4.62	3.87 ± 0.77
3.自我情绪调整	3	11.57 ± 2.35	3.86 ± 0.78
4.情绪运用	4	15.41 ± 3.05	3.85 ± 0.76
5.他人情绪调整	4	14.81 ± 3.09	3.70 ± 0.77
隐性缺勤总分	6	15.91 ± 4.40	2.65 ± 0.73
职业认同总分	17	64.93 ± 12.83	3.82 ± 0.75
1.社会说服	2	8.03 ± 1.79	4.02 ± 0.90
2.职业自我概念	6	23.34 ± 5.12	3.89 ± 0.85
3.社会比较与自我反思	3	11.67 ± 2.39	3.89 ± 0.80
4.留职获益与离职风险	4	15.04 ± 3.54	3.76 ± 0.89
5.职业自主选择性	2	6.86 ± 1.34	3.43 ± 0.67

2.3 实习护生的情绪智力、隐性缺勤和职业认同的相关性分析

经Pearson相关性分析发现，实习护生情绪智力和职业认同之间呈正相关（r=0.712，P<0.001）；隐性缺勤、情绪智力和职业认同之间两两均呈负相关（r=–0.282 ~ –0.256，均P<0.001），如表2所示。

表2 情绪智力、隐性缺勤和职业认同的相关性分析（r值）

项目	情绪智力	隐性缺勤	职业认同
情绪智力	1	–	–
隐性缺勤	–0.256[a]	1	–
职业认同	0.712[a]	–0.282[a]	1

注：a，P<0.01。

2.4 实习护生的情绪智力在隐性缺勤和职业认同间的中介作用

按照温忠麟等[8–9]提出的中介效应分析程序，参照Preacher和Halers提出的Bootstrap方法进行中介效应检验。

最终结果显示，自变量隐性缺勤对因变量职业认同的回归模型中，自变量隐性缺勤的回归系数 c 显著（c=–0.823，P<0.001）；自变量隐性缺勤对中介变量情绪智力的回归模型中，自变量隐性缺勤的回归系数 a 显著（a=–0.904，P<0.001）；自变量隐性缺勤、中介变量情绪智力对因变量职业认同的回归模型中，自变量隐性缺勤的回归系数 c' 和中介变量情绪智力的回归系数 b 均显著（c'=–0.312，P=0.010；b=0.566，P<0.001），如表3所示。

表3 情绪智力在隐性缺勤和职业认同间的中介效应分析

变量	方程1（校标：职业认同）		方程2（校标：情绪智力）		方程3（校标：职业认同）	
	B值	P值	β值	P值	β值	P值
隐性缺勤	–0.823	<0.001	–0.904	<0.001	–0.312	0.010
情绪智力	–	–	–	–	0.566	<0.001

采用偏差校正的非参数百分位Bootstrap法进行中介效应检验，结果显示95%置信区间为（–0.253，–0.095）不包括0，说明情绪智力的中介效应显著，中介效应值为–0.512。进一步分析发现，在情绪智力的5个维度中，自我情绪评价和自我情绪调整起到部分中介作用，其余中介作用不显著。控制中介变量情绪智力后，自变量隐性缺勤对因变量职业认同的直接作用也显著，95%置信区间为（–0.547，–0.077）不包括0，直接效应为–0.312，总效应值为–0.823。最终证实情绪智力在隐性缺勤对职业认同的影响中起部分中介作用，占总效应的62.14%，如表4所示。

表 4　情绪智力在隐性缺勤和职业认同间的中介效应检测结果汇总

路径	总效应	直接效应	中介效应	中介效应95%置信区间
隐性缺勤→自我情绪评价→职业认同	–	–	–0.371	–0.240~–0.025
隐性缺勤→他人情绪评价→职业认同	–	–	0.339	–0.003~0.238
隐性缺勤→自我情绪调整→职业认同	–	–	–0.402	–0.264~–0.041
隐性缺勤→情绪运用→职业认同	–	–	–0.054	–0.109~0.079
隐性缺勤→他人情绪调整→职业认同	–	–	–0.070	–0.085~0.016
隐性缺勤→情绪智力→职业认同	–0.823	–0.312	–0.512	–0.253~–0.095

3　讨论

3.1　实习护生的情绪智力、隐性缺勤和职业认同的现状分析

本研究中高职实习护生的情绪智力总分为（80.57 ± 15.52），处于中等偏上水平，高于肖凤等[10]的研究。研究发现，其中自我情绪评价维度得分最高，他人情绪调整维度得分最低，表明实习护生能较好地觉察和理解自身情绪变化，但缺乏对他人情绪的有效调节。研究提示，今后应重视培训实习护生学会识别他人的情绪变化，并采用相应的认知和行为策略调整他人的情绪反应，从而可以减轻情绪劳动，降低职业倦怠[11]。有研究发现，在职业发展过程中，一般情绪智力水平高的护士能够表现出良好的情绪调控能力和社会适应性。同时，情绪智力可通过后天的有效培训获得提高，对于稳定护理队伍具有重要作用[12]。

本研究中高职实习护生的隐性缺勤总分为（15.91 ± 4.40），处于中等水平，低于杨姣等[13]的研究。可能是因为护生在实习期轮转科室较多，经常需要面对新环境，还有各科理论和操作考核。而且临床工作环境的特殊性及患者病情变化快，护生往往因缺乏经验等会导致压力过大，影响其心理健康水平。有研究指出，医生也会存在比较严重的焦虑抑郁等心理健康问题[14]，可见医护人员都需要得到重点关注和心理支持。另外，实习期间医院一般不发工资，很多实习护生需要自己租房子，造成的经济负担也较大。基于各种原因考虑，即使身体不适，也不敢请假，担心影响考勤和毕业，故大多选择隐性缺勤。隐性缺勤是近年来描述工作行为或出勤状况的新概念。有研究显示，隐性缺勤行为影响临床护士的工作效率，降低其护理服务质量，也会增加患者的医疗风险和医疗机构的经济损失[15]。本研究也发现，隐性缺勤对实习护生的职业认同有负面影响，今后需重点关注。

本研究中高职实习护生的职业认同总分为（64.93 ± 12.83），处于中等水平，高于高丽燕等[16]关于本科护生的研究，但低于张文慧等[17]的研究，仍有可提升空间。这可能与该校从大一开始每学期都有计划地安排临床见习和开设职业规划和就业指导课程有关。早期临床见习和职业生涯规划可使高职护生较早感受临床氛围、接触临床工作并做好面对职业的选择和挑战。职业认同感的培养需要多方面的共同努力，其中学校阶段的专业教育是高职护生形成职业认同感最基础和核心的环节，可使其更充分认识到护士的工作价值和范畴。近年来，在构建思政育人的课程格局下，专业课目标除了知识传授和能力培养外，也在逐渐渗透价值追求。对于高职护生要强调德技并修，他们的理想信念和职业道德是必备品质。在本次调查中发现，高职护生的职业自主选择性、留职获益与离职风险得分较低。可能是因为高职护生在进入医院实习后，在此期间要面临毕业、繁重紧张的临床工作和日趋严峻的就业形势等压力，使其留职获益感下降，离职风险性增加。因此，提示护理教育者和管理者在高职护生临床实习期间，需关注和重视他们所经历的这种反差变化，帮助护生从更积极的角度看待职业的获益，认清离职的风险，协助其进行合理的职业生涯规划，以引导其顺利完成角色转换。

3.2　实习护生的情绪智力在隐性缺勤和职业认同之间的中介作用

以往的研究忽视了从情绪控制和调节等方面探索对实习护生职业认同的影响及其作用机制。本研究证实高职实习护生隐性缺勤对职业认同存在显著的直接作用，直接效应为–0.312，总效应值为–0.823。并且发现，护生的情绪智力在隐性缺勤对职业认同的影响中起到部分中介作用，占总效应的62.14%。结果表明，高职实习护生的隐性缺勤情况会直接影响其职业认同水平，而情绪智力则是隐性缺勤和职业认同之间的中介因素，特别是对自我情

绪评价和调整会在其中起到较重要的作用。本研究从情绪心理视角来探讨高职实习护生的隐性缺勤、情绪智力对其职业认同的影响，将情绪智力作为个体可利用和调节的有效资源，值得引起重视。护士在工作中需承担高强度的护患关系和护理操作任务，而高情绪智力者能及时调整情绪策略，增强适应社会环境和满足患者需求的能力[18]。可能是因为情绪智力水平高的护生管理情绪能力较强，能较准确地判断评价自我情绪状态，再通过思考、联想等方式来调整自我情绪，以使自己保持良好稳定的情绪状态，从而选择积极合理的应对方式，灵活地面对工作中的种种困难和挑战。护士的情绪智力水平也可通过后天的有效培训获得提高[19]，可根据临床护理工作特点开展知识讲座、组织小组讨论和进行情景角色扮演等，通过训练情绪评价、情绪调整、情绪运用和压力管理的能力而提高情绪智力水平，对于降低职业倦怠、提高职业认同有重要作用[20]。同时，医院管理者也应重视情绪智力在护理实践工作中的积极作用，营造稳定友善的工作氛围，帮助护生增强应对困难与挑战的能力，从而提升实习护生的职业认同水平，稳定护理专业队伍。

利益冲突 所有作者声明无利益冲突

作者贡献声明 马兰：研究设计、统计分析、撰写论文；吴佳玲：研究设计、论文修改；郁晶：方案优化、研究实施；李文：研究实施、收集数据；黄慧敏：研究指导、凝练观点

参考文献

[1] Mazhindu DM, Griffiths L, Pook C, et al. The nurse match instrument: exploring professional nursing identity and professional nursing values for future nurse recruitment [J]. Nurse Educ Pract, 2016, 18: 36-45. DOI: 10.1016/j.nepr.2016.03.006.

[2] 孙秀梅，保晶，许静，等. ICU护士心理资本与隐性缺勤的相关性研究[J]. 护理学报，2019，26(7)：70-73. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2019.07.070.

[3] Côté S, Miners CTH. Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance [J]. Adm Sci Q, 2006, 51: 1-28. DOI: 10.2189/asqu.51.1.1.

[4] 韩凤萍，仲莉莉，钱莉，等. 社区护士情绪劳动在情绪智力与职业成功感的中介效应分析[J]. 护理学报，2020，27(18)：68-72. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2020.18.068.

[5] 刘艳梅. Schutte情绪智力量表的修订及特点研究[D]. 重庆：西南大学，2008.

[6] 赵芳，戴俊明，颜士勇，等. 健康生产力受损量表(SPS-6)中文版的信度和效度研究[J]. 中华劳动卫生职业病杂志，2010，28(9)：679-682. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1001-9391.2010.09.012.

[7] 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]. 上海：第二军医大学，2011.

[8] 温忠麟，张雷，侯杰泰，等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报，2004，36(5)：614-620.

[9] 温忠麟，叶宝娟. 中介效应分析：方法和模型发展[J]. 心理科学进展，2014，22(5)：731-745. DOI: 10.3724/SP. J. 1042.2014.00731.

[10] 肖凤，李爽，任英，等. 临床护士情绪智力、自我效能感、工作环境与关怀行为的相关性[J]. 护理研究，2021，35(3)：396-401. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2021.03.005.

[11] 田蓓，刘薇群，蔡诗凝. 护理工作环境与护士职业倦怠现状及相关性研究[J]. 护理管理杂志，2017，17(1)：10-11，28. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315X.2017.01.004.

[12] Al-Hamdan Z, Adnan Al-Ta'amneh I, Rayan A, et al. The impact of emotional intelligence on conflict management styles used by Jordanian nurse managers [J]. J Nurs Manag, 2019, 27(3): 560-566. DOI: 10.1111/jonm.12711.

[13] 杨姣，陈芳，程利. 护士心理资本、工作-家庭支持对离职意愿的影响：隐性缺勤的中介作用[J]. 中国卫生统计，2021，38(1)：54-58. DOI: 10.3969/j.issn.1002-3674.2021.01.014.

[14] 曾庆奇，王建六，刘婧，等. 新型冠状病毒肺炎疫情期间住院医师和专科医师心理健康调查研究[J]. 中华医学教育探索杂志，2022，21(12)：1756-1760. DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20200611-01124.

[15] Letvak SA, Ruhm CJ, Gupta SN. Nurses' presenteeism and its effects on self-reported quality of care and costs [J]. Am J Nurs, 2012, 112(2): 30-38; quiz48, 39. DOI: 10.1097/01.NAJ.0000411176.15696.f9.

[16] 高丽燕，王晓蕾，韩豫，等. 本科护生职业认同与社会资本的相关性[J]. 护理研究，2021，35(3)：417-421. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2021.03.009.

[17] 张文慧，李葆华，童素梅，等. 不同实习阶段护理专业学生职业认同感影响因素研究[J]. 中华护理教育，2017，14(8)：615-618. DOI: 10.3761/j.issn.1672-9234.2017.08.013.

[18] Nightingale S, Spiby H, Sheen K, et al. The impact of emotional intelligence in health care professionals on caring behaviour towards patients in clinical and long-term care settings: findings from an integrative review [J]. Int J Nurs Stud, 2018, 80: 106-117. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2018.01.006.

[19] 卢回芬，朱丽萍. 情绪智力培训对心内科护士临床沟通能力和职业倦怠的影响[J]. 中华现代护理杂志，2019，25(26)：3425-3428. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2019.26.028.

[20] 杨晓，王香枝，贾玉敏，等. 临床护士情绪智力对护士领导力的影响[J]. 护理学杂志，2019，34(11)：51-53. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2019.11.051.

（收稿日期：2022-11-09）

（本文编辑：张学颖）