

doi: 10.3978/j.issn.2095-6959.2022.09.029

View this article at: <https://dx.doi.org/10.3978/j.issn.2095-6959.2022.09.029>

## 团体心理资本干预对重症监护室护士心理弹性、情绪状态和职业倦怠的影响

岳丽<sup>1</sup>, 程璐<sup>2</sup>, 李凤云<sup>3</sup>, 张迎<sup>3</sup>, 孔蓓蓓<sup>2</sup>, 刘红玲<sup>1</sup>, 何永清<sup>1</sup>, 翟谢民<sup>1</sup>

(1. 沧州市人民医院介入医学科, 河北 沧州 061000; 2. 沧州市人民医院健康管理中心, 河北 沧州 061000;  
3. 沧州市人民医院重症医学科, 河北 沧州 061000)

**[摘要]** 目的: 探究团体心理资本干预对重症监护室(intensive care units, ICU)护士心理弹性、情绪状态和职业倦怠的影响。方法: 选取2020年6月至2020年9月于沧州市人民医院ICU工作的80名护士为研究对象, 按随机数字表法随机分为对照组与观察组, 每组40例。对照组予以常规心理干预, 观察组予以团体心理资本干预。比较两组干预前后心理弹性量表(Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC)、中国积极情感消极情感量表(positive affect and negative affect scale, PANAS)及护士职业倦怠量表(nursing burnout scale, NBS)评分。结果: 观察组干预后CD-RISC中坚韧、乐观、力量评分均明显高于对照组(均 $P<0.05$ )。与对照组相比, 观察组干预后PANAS中积极情绪评分更高、消极情绪评分更低( $P<0.05$ )。观察组干预后NBS中压力源、职业倦怠构成、人格特征、应对方式、身心症状评分均明显低于对照组(均 $P<0.05$ )。结论: 团体心理资本干预可有效提升ICU护士心理弹性水平, 改善其情绪状态, 减轻职业倦怠。

**[关键词]** 心理资本; 护士; 重症监护室; 心理弹性; 情绪状态; 职业倦怠

## Effect of group psychological capital intervention on resilience, emotional state and job burnout of nurses in intensive care unit

YUE Li<sup>1</sup>, CHENG Lu<sup>2</sup>, LI Fengyun<sup>3</sup>, ZHANG Ying<sup>3</sup>, KONG Beibei<sup>2</sup>, LIU Hongling<sup>1</sup>, HE Yongqing<sup>1</sup>, ZHAI Xiemin<sup>1</sup>

(1. Department of Interventional Medicine, Cangzhou People's Hospital, Cangzhou Hebei 061000;

2. Health Management Center, Cangzhou People's Hospital, Cangzhou Hebei 061000;

3. Department of Critical Care Medicine, Cangzhou People's Hospital, Cangzhou Hebei 061000, China)

**Abstract** **Objective:** To explore the effect of group psychological capital intervention on resilience, emotional state and job burnout of nurses in intensive care unit (ICU). **Methods:** A total of 80 nurses who worked in ICU of Cangzhou People's Hospital from June 2020 to September 2020 were selected as the research subjects. They were randomly

收稿日期 (Date of reception): 2021-11-19

通信作者 (Corresponding author): 岳丽, Email: yuelixingwen999@163.com

基金项目 (Foundation item): 沧州市科学技术研究与发展指导计划项目 (172302130). This work was supported by Cangzhou Science and Technology Research and Development Guidance Project, China (172302130).

divided into control group and observation group according to the random number table method, 40 cases in each group. The control group was given routine psychological intervention, and the observation group was given team psychological capital intervention. The scores of Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), Positive and Negative Affect Scale (PANAS) and Nursing Burnout Scale (NBS) were compared between the 2 groups before and after intervention. **Results:** After intervention, the tenacity, optimism and strength scores of CD-RISC in the observation group were significantly higher than those in the control group (all  $P < 0.05$ ). Compared with the control group, the observation group had higher positive emotion (PA) score and lower negative emotion (NA) score in PANAS after intervention ( $P < 0.05$ ). After intervention, the scores of stressors, job burnout, personality traits, coping styles, and physical and mental symptoms in NBS of the observation group were significantly lower than those of the control group (all  $P < 0.05$ ). **Conclusion:** Group psychological capital intervention can effectively improve the resilience level of ICU nurses, improve their emotional state and reduce job burnout.

**Keywords** psychological capital; nurses; intensive care unit; resilience; emotional state; job burnout

重症监护室(intensive care units, ICU)是救治、监护各类急危重症患者的重要场所,对护士的专业技术、心理、体能等素质的要求更为严苛<sup>[1]</sup>。ICU护士因长期在快节奏、高压、高强度环境下工作,加之要承担管理、科研、教学等任务,其工作压力较普通病房护士更高<sup>[2]</sup>。而持续存在的压力源不仅会打击护士工作积极性和效率,还会干扰其情绪状态,累积负性情绪,加重职业倦怠感<sup>[3]</sup>,不利于护士的身心健康和护理团队的稳定<sup>[4]</sup>。心理弹性是指个体在面对逆境、灾难、压力或创伤等刺激时,利用积极心理资源进行适应和应对的能力,可帮助消极情绪的缓解与积极状态的维持<sup>[5]</sup>。因此,提高ICU护士的心理弹性显得尤为重要。心理资本是指个体在工作生活中表现出的积极心理状态,包括希望、乐观、韧性、自我效能<sup>[6]</sup>。研究<sup>[7]</sup>显示:心理资本可帮助个体正性应对应激事件,促进高效工作,提升职业韧性,缓解职业倦怠。基于此,本研究团体心理资本干预对ICU护士心理弹性、情绪状态和职业倦怠的影响,为ICU护士管理研究提供一定参考。

## 1 对象与方法

### 1.1 对象

本研究通过医院医学伦理委员会审批。选取2020年6月至2020年9月于沧州市人民医院心内科监护病房(coronary care unit, CCU)、呼吸内科监护病房(respiratory care unit, RCU)、新生儿ICU、心血管外科ICU等专科ICU及综合ICU中工作的护士为研究对象。纳入标准:1)在职护士,且取得护士执业资格证;2)在ICU工作>1年,可独立完成

临床工作;3)知情同意参与研究,且配合度高。排除标准:1)轮转、进修、实习期间;2)因事假、病假、产假等休假 $\geq 2$ 周或外出交流而中断研究;3)明确诊断患有心理疾病。共入组80例,按随机数字表法随机分为对照组与观察组,每组40例。

### 1.2 方法

对照组予以常规心理干预,包括发放职业规划、心理健康等相关学习资料,建立微信群、QQ群、活动小组等团体并进行与生活、工作等多方面的交流,邀请心理科医师评估组内护士心理健康情况并予以合理干预。观察组予以团体心理资本干预,以团体课堂形式为主,并辅以视频、小组讨论等,由本科护士长负责组织协调,1名心理科医师、3名高年资护士(护龄>10年)组成,共同查阅心理资本干预相关资料<sup>[8]</sup>,研制课程结构及所需材料,并进行同质化培训,合格后方可参与授课,具体课程安排见表1;课程每周1次,每次上1个主题,30~40 min/次,总干预时间为3个月,各主题课程循环开展,护士结合工作安排适宜时间参与课程,要求每人每个主题课程至少参与1次;将所有课件制成手册发放,方便护士学习。

### 1.3 观察指标

于干预前后评估两组:1)心理弹性。使用于肖楠等修订的中文版心理弹性量表(Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC)<sup>[9]</sup>评估心理弹性。CD-RISC共25个条目,分为坚韧(13个条目)、乐观(4个条目)、力量(8个条目)3个维度,采用Likert 4级评分法,从来不=0分、很少=1分、

有时=2分、经常=3分、一直如此=4分,以各维度条目得分之和为该维度评分,评分越高提示心理弹性水平越高。该量表Cronbanh's=0.60~0.91。

2)情绪状态。使用邱林等修订的中国积极情感消极情感量表(positive affect and negative affect scale, PANAS)<sup>[10]</sup>评估情绪状态。PANAS分为积极情绪(positive affect, PA)和消极情绪(negative affect, NA),其中PA的描述词有感激的、精神充沛的、自豪的、欣喜的、兴高采烈的、快乐的、活跃的、兴奋的、充满热情的,NA的描述词有恼怒的、易怒的、惊恐的、害怕的、难过的、羞愧的、紧张的、内疚的、战战兢兢的,采用Likert 4级评分法(1=非常轻微或根本没有,5=非常强烈),按自觉近1周对上述词汇所描述情感的体验进行评价,以各维度条目得分之和为该维度评分,评分越高提示相应情绪越明显。

3)职业倦怠

使用唐颖等<sup>[11]</sup>修订的护士职业倦怠量表(nursing burnout scale, NBS)评估职业倦怠程度。NBS共65个题项,分为压力源(16个题项)、职业倦怠构成(12个题项)、人格特征(12个题项)、应对方式(9个题项)、身心症状(16个题项)5个维度,采用Likert 4级评分法,完全不同意=1分、不同意=2分、比较同意=3分、完全同意=4分,以各维度条目得分之和为该维度评分,评分越高提示职业倦怠感越重。

#### 1.4 统计学处理

使用统计学软件SPSS 24.0对研究数据进行处理分析。正态分布计量资料描述为均数±标准差( $\bar{x}\pm s$ ),比较行独立样本 $t$ 检验或配对 $t$ 检验;计数资料描述为 $n$ ,比较行 $\chi^2$ 检验或Fisher精确概率法。 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

表1 ICU护士团队心理资本干预课程安排

Table 1 ICU nurses team psychological capital intervention course arrangement

课次	主题	内容
1	心理资本的概念和意义	心理资本的概念;提高护士心理资本的意义;从圣贤教育、大医精诚等角度强化护士职业道德素养;组织进行个人成长经验交流,提供积极范例
2	提高自我效能、保持积极信念	概述自我效能;活动1:自我肯定(发现自己的优点,指出为什么为自己的职业而骄傲);开发自我信念,活动2:闯关和突围(利用具有一定挑战性的游戏如限时拼图、数字记忆等组织个体与团队的竞争游戏);小结:什么是自我效能,如何提高自我效能
3	坚持目标、拥抱希望	概述希望;活动3:写下目标(说出并写下自己的目标,并写下一句正能量的句子激励自己);活动4:戴高帽(说出对自己的不满之处,由其他人进行反驳,夸赞对方的优点);小结:什么是希望,拥抱希望的方法和诀窍
4	积极归因、保持乐观	概述乐观;对当前和将来的成功做积极对因;利用情绪ABC理论和相关小故事,纠正护士排遣不合理的信念和情绪困扰;小结:什么是乐观,如何自我排遣
5	勇敢面对、保持韧性	概述韧性;开发韧性;活动5:解结;活动6:走迷宫;小结:什么是韧性,如何提高自我韧性
6	自我规划、管理与总结	总结课程;作出自我规划和管理计划;活动7:画出未来的自己

## 2 结果

### 2.1 一般资料

两组一般资料比较差异均无统计学意义(均 $P>0.05$ ,表2)。

### 2.2 心理弹性

干预前,两组CD-RISC中各维度评分比较差异均无统计学意义(均 $P>0.05$ )。干预后,两组

CD-RISC中坚韧、乐观、力量评分均较干预前明显提高(均 $P<0.05$ );且观察组坚韧、乐观、力量评分均明显高于对照组(均 $P<0.05$ ,表3)。

### 2.3 情绪状态

干预前,两组PANAS评分比较差异均无统计学意义(均 $P>0.05$ )。干预后,两组PA评分均较干预前明显提高,NA评分均较干预前明显降低(均 $P<0.05$ );且与对照组相比,观察组PA评分更高、

NA评分更低, 组间比较差异均有统计学意义(均  $P < 0.05$ , 表4)。

## 2.4 职业倦怠

干预前, 两组NBS中各维度评分比较差异均

无统计学意义(均  $P > 0.05$ )。干预后, 两组NBS中压力源、职业倦怠构成、人格特征、应对方式、身心症状评分均较干预前明显降低(均  $P < 0.05$ ); 且观察组NBS中各维度评分均明显低于对照组(均  $P < 0.05$ , 表5)。

表2 两组一般资料比较( $n=40$ )

Table 2 Comparison of general data between the 2 groups ( $n=40$ )

组别	性别 (男/女)/例	年龄/岁	职称(护士/护师/ 主管护师及以上)/例	护龄(1~5年/ 6~10年/>10年)/例	文化程度(大专/ 本科及以上)/例	夜班频次/ (次·月 <sup>-1</sup> )
观察组	2/38	31.89 ± 5.68	18/20/2	19/13/8	15/25	4.76 ± 1.22
对照组	1/39	32.13 ± 6.04	16/31/3	17/14/9	13/27	4.69 ± 1.31
$t/\chi^2$	—	0.183	—	0.207	0.220	0.247
$P$	1.000	0.855	0.883	0.902	0.639	0.805

—为Fisher精确概率法。

— is Fisher exact probability method.

表3 两组CD-RISC评分比较( $n=40$ )

Table 3 Comparison of CD-RISC scores between the 2 groups ( $n=40$ )

组别	坚韧/分		乐观/分		力量/分	
	干预前	干预后	干预前	干预后	干预前	干预后
观察组	39.75 ± 8.16	46.12 ± 5.17*	9.56 ± 3.14	12.62 ± 2.87*	22.73 ± 5.48	27.20 ± 3.43*
对照组	39.88 ± 7.94	43.35 ± 6.58*	9.63 ± 3.02	11.06 ± 3.21*	22.89 ± 5.66	25.31 ± 4.84*
$t$	0.072	2.094	0.102	2.291	0.128	2.015
$P$	0.943	0.039	0.919	0.025	0.898	0.047

与同组干预前相比, \* $P < 0.05$ 。

Compared with the same group before intervention, \* $P < 0.05$ .

表4 两组PANAS评分比较( $n=40$ )

Table 4 Comparison of PANAS scores between the 2 groups ( $n=40$ )

组别	PA/分		NA/分	
	干预前	干预后	干预前	干预后
观察组	29.12 ± 6.03	35.27 ± 5.56*	21.45 ± 6.28	15.89 ± 5.79*
对照组	29.26 ± 6.32	32.58 ± 5.97*	21.55 ± 6.31	18.64 ± 6.43*
$t$	0.101	2.085	0.071	2.020
$P$	0.919	0.040	0.943	0.048

与同组干预前相比, \* $P < 0.05$ 。

Compared with the same group before intervention, \* $P < 0.05$ .

表5 两组NBS评分比较( $n=40$ )Table 5 Comparison of NBS scores between the 2 groups ( $n=40$ )

组别	压力源/分		职业倦怠构成/分		人格特征/分	
	干预前	干预后	干预前	干预后	干预前	干预后
观察组	32.59 ± 7.86	25.79 ± 6.02*	23.69 ± 5.88	18.25 ± 5.82*	21.02 ± 6.33	15.67 ± 5.32*
对照组	32.46 ± 7.93	28.86 ± 6.73*	23.87 ± 6.12	21.06 ± 6.36*	21.13 ± 6.59	18.24 ± 5.88*
<i>t</i>	0.074	2.150	0.134	2.061	0.076	2.050
<i>P</i>	0.941	0.035	0.894	0.043	0.939	0.044

  

组别	应对方式/分		身心症状/分	
	干预前	干预后	干预前	干预后
观察组	19.46 ± 5.28	13.86 ± 4.68*	27.43 ± 7.50	20.02 ± 5.03*
对照组	19.36 ± 6.11	16.65 ± 5.74*	27.22 ± 7.95	23.87 ± 6.58*
<i>t</i>	0.078	2.382	0.122	2.939
<i>P</i>	0.938	0.020	0.904	0.004

与同组干预前相比, \* $P<0.05$ 。

Compared with the same group before intervention, \* $P<0.05$ .

### 3 讨论

既往调查<sup>[12]</sup>发现ICU护士的心理资本多处于较低水平。一方面, ICU患者病情复杂、危重, 要求护士需保持高度敏锐的思维与观察力, 以免酿成事故; 另一方面, ICU中濒死患者较多, 也会对护士产生一定心理压力, 降低其心理资本水平; 加之日常工作量大、强度高、昼夜颠倒等, 容易导致护士身心疲劳, 进一步影响心理资本。心理资本包括希望、乐观、韧性、自我效能等积极心理要素, 被证实是护士高效、高质量工作的原动力, 是蕴藏于内心的潜能<sup>[13]</sup>。因此, 通过心理干预来提高ICU护士的心理资本对改善护士身心状态显得尤为重要。

心理弹性是个体对负性事件的适应能力, 也是个体灵活调试自我与生活、工作的矛盾, 自如应对, 维持平衡的能力, 其受教育水平、认知差异、组织文化等的影响<sup>[14]</sup>。本研究发现: 观察组干预后CD-RISC中坚韧、乐观、力量评分均较对照组明显更高, 表明团体心理资本干预可有效提高ICU护士心理弹性水平。本研究实施的团体心理资本干预采用团体课堂的形式, 采用教师讲解、团队合作、自我反思等方式, 在课堂中引入游戏也可增加课堂的趣味性、分享性和互动性。以课堂的形式进行干预也可在增进同事之间感情的同

时, 为其提供宣泄内心压力的场所和机会。通过不同主题的课堂, 可以针对性的提高ICU护士自我效能、希望水平、乐观及韧性, 提高其心理资本, 缓解工作压力。且有研究<sup>[15]</sup>证实: 更多的交流对降低在职护士的消极心理有利, 可通过提升护士的应对能力来增加对职业压力的承受能力。另外, 在课堂上讲授开发自我信念、拥抱希望的方法和诀窍、排遣负性情绪、锻炼韧性等的方法, 可帮助护士掌握自我调节心理危机的技巧, 逐渐提高心理应对能力、处理困难的应对能力。戴高帽活动可通过护士之间的互相鼓励与支持, 创造良好且和谐的氛围, 有助于护士在在我否定时扭转心态, 保持自信、开朗、乐观的稳定情绪, 提高自控能力<sup>[16]</sup>。

情绪状态是个体在面对客观事物时表现出的态度和行为反应, 可看作是个体的需求与愿望的中介心理活动<sup>[17]</sup>。郭艳梅等<sup>[18]</sup>研究发现: 缓解ICU护士的工作压力、提高其心理弹性可直接或间接改善护士的情绪状态。本研究结果显示: 观察组干预后PA评分较对照组更高, NA评分更低, 表明团体心理资本干预可有效提高ICU护士的积极情绪、降低消极情绪。本研究实施的团体心理干预, 在课堂上组织进行个人成长经验交流, 为其他护士提供积极范例, 通过大量积极事件的影响来冲淡工作中质控检查、不良事件分析等产生

的消极情绪,用积极事件调动护士的热情反应,进而促进交流,并在交流中调动更多的积极情绪的体验和分享<sup>[19]</sup>。利用情绪ABC理论和相关小故事,也可纠正护士的不合理信念,帮助其掌握排遣情绪困扰的方法。

职业倦怠是个体在长期工作压力下而表现出的一种情感耗竭、躯体疲劳的综合征<sup>[20]</sup>。研究<sup>[21]</sup>发现:ICU护士为职业倦怠高发人群,其不仅会带来身心痛苦,还可降低工作效率和质量,造成护理人才流失。王忠云等<sup>[22]</sup>研究发现:心理资本与护士的职业倦怠呈明显负相关,提示提高护士的心理资本水平有可能降低其职业倦怠水平。本研究发现:观察组干预后NBS中压力源、职业倦怠构成、人格特征、应对方式、身心症状评分均较干预前明显降低,且均明显低于对照组,与上述结论相符,表明团体资本干预可有效通过提高ICU护士心理资本来降低其职业倦怠程度。

综上所述,在ICU护士心理干预中应用团体心理资本干预,可有效提高其心理弹性水平,改善情绪状态,进而降低职业倦怠感,对ICU护士的身心健康及护理团队的稳定有利。但本研究课程在实施中仍存在一定难点:首先,ICU护士本身工作繁忙,要求其抽出时间进行课程学习,受试者可能存在情绪不满,在实施前应进行充分沟通,以期消除抗拒心理。其次,各主题课程是循环开展,以每人每个主题课程至少参与1次为最低标准,课后自主学习时间和质量难以统一控制,且缺少监督,在后期实践中可适当布置作业,用以检验和巩固学习成果。另外,本研究样本量较小,结果可能存在一定偏倚,且研究结果仅反映干预后短期效果,是否对护士远期心理具有正向引导作用尚需深入研究,未来将扩大样本量、延长随访时间进一步证实研究结果。

## 参考文献

- 米琰,孙凌,叶妮,等.国内急危重症护士的培养及使用现状[J].现代临床护理,2018,17(8):75-78.  
MI Yan, SUN Ling, YE Ni, et al. Training and status of clinical specialty nurses in emergency and critical diseases department in China[J]. Modern Clinical Nursing, 2018, 17(8): 75-78.
- 丁慧玲,杨宝成,王扬帆.重症监护室护士职业紧张现状及其影响因素[J].解放军护理杂志,2018,35(18):43-45.  
DING Huiling, YANG Baocheng, WANG Yangfan. Occupational stress in ICU nurses and its influencing factors[J]. Nursing Journal of Chinese People's Liberation Army, 2018, 35(18): 43-45.
- 宿艳琴,智慧,刘春旭.重症医学科(ICU)护士职业倦怠的质性研究[J].中国实用神经疾病杂志,2016,19(17):138-139.  
SU Yanqin, ZHI Hui, LIU Chunxu. Qualitative study on job burnout of nurses in ICU[J]. Chinese Journal of Practical Nervous Diseases, 2016, 19(17): 138-139.
- 张蒙,王燕.徐州市5家三级医院重症监护室护士工作压力,生活质量与离职倾向的关系[J].职业与健康,2018,34(5):595-599.  
ZHANG Meng, WANG Yan. Relationship among job stress, quality of life and turnover intention in ICU nurses from 5 tertiary hospitals in Xuzhou City[J]. Occupation and Health, 2018, 34(5): 595-599.
- 徐信红,邓筱娟.急诊科护士工作压力、心理弹性及社会支持与职业倦怠的关系[J].华北理工大学学报(医学版),2019,21(2):153-157.  
XU Xinhong, DENG Xiaojuan. Relationship of working pressure, psychological resilience, social support and job burnout in nurses from emergency department[J]. Journal of North China University of Science and Technology. Health Sciences Edition, 2019, 21(2): 153-157.
- Luthans F, Luthans KW, Luthans BC, et al. Positive psychological capital: Beyond human and social capital[J]. Bus Horizons, 2004, 47(1): 45-50.
- 陈霞,胡娟,摆婷,等.护士心理资本对职业倦怠、离职意愿的影响研究[J].护理研究(中旬版),2017,31(8):941-944.  
CHEN Xia, HU Juan, BAI Ting, et al. Influence of psychological capital on job burnout and turnover intention of nurses[J]. Nursing Research. Mid-Tenth Edition, 2017, 31(8): 941-944.
- 王洁,余缤虹.基于心理资本理论的心理干预对重症监护室护士工作投入和离职意愿的影响[J].护理研究(上旬版),2017,31(19):2424-2426.  
WANG Jie, YU Binhong. Effect of psychological intervention based on psychological capital theory on work engagement and turnover intention of nurses in intensive care unit[J]. Nursing Research. Early Edition, 2017, 31(19): 2424-2426.
- 于肖楠,张建新.自我韧性量表与Connor-Davidson韧性量表的应用比较[J].心理科学,2007,30(5):1169-1171.  
YU Xiaonan, ZHANG Jianxin. A comparison between the Chinese version of ego-resiliency scale and Connor-Davidson resilience Scale[J]. Psychological Science, 2007, 30(5): 1169-1171.
- 邱林,郑雪,王雁飞.积极情感消极情感量表(PANAS)的修订[J].应用心理学,2008,14(3):249-254,268.  
QIU Lin, ZHENG Xue, WANG Yanfei. Revision of the positive affect and negative affect scale[J]. Chinese Journal of Applied Psychology, 2008, 14(3): 249-254, 268.
- 唐颖, Eva Garrosa, 雷玲,等.护士职业倦怠量表(NBS)简介[J].中国职业医学,2007,34(2):151-153.

- TANG Yin, Garrosa E, LEI Ling, et al. Introduction of nursing burnout scale (NBS)[J]. *China Occupational Medicine*, 2007, 34(2): 151-153.
12. 李伟星, 赵鸣雁, 杨锁柱, 等. ICU护士心理资本现状及与职业倦怠的相关性研究[J]. *中华现代护理杂志*, 2019, 25(15): 1930-1932.  
LI Weixing, ZHAO Mingyan, YANG Suozhu, et al. The status of psychological capital and its correlation with job burnout in ICU nurses[J]. *Chinese Journal of Modern Nursing*, 2019, 25(15): 1930-1932.
  13. 计琼玉, 张杨, 弓箭, 等. 护士的心理资本对工作绩效及职业生涯成功影响的研究[J]. *护理研究*, 2012, 26(25): 2326-2328.  
JI Qiongyu, ZHANG Yang, GONG Jian, et al. Study on influence of psychological capital of nurses on their job performance and career success[J]. *Chinese Nursing Research*, 2012, 26(25): 2326-2328.
  14. 李珍, 秦梅兰, 秦月兰, 等. 湖南省在职护士心理弹性现状及其影响因素的混合研究[J]. *中华现代护理杂志*, 2020, 26(20): 2711-2717.  
LI Zhen, QIN Meilan, QIN Yuelan, et al. Mixed study on the status quo and influencing factors of psychological resilience of in-service nurses in Hunan Province [J]. *Chinese Journal of Modern Nursing*, 2020, 26(20): 2711-2717.
  15. 刘瑞雪, 卫莉, 邹启云. 肿瘤专科护士职业压力调适能力现状调查及影响因素分析[J]. *中华现代护理杂志*, 2018, 24(30): 3674-3677.  
LIU Ruixue, WEI Li, ZOU Qiyun. Investigation and analysis of influencing factors on occupational stress debugging ability in Oncology Nurses[J]. *Chinese Journal of Modern Nursing*, 2018, 24(30): 3674-3677.
  16. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital: developing the human capital edge[J]. *J Asian Econ*, 2007: 134-139.
  17. 马强, 冯婷, 辛洁, 等. 护士情绪智力、积极情绪与工作投入的关系研究[J]. *护理研究*, 2016, 1(30): 120-121.  
MA Qiang, FENG Ting, XIN Jie, et al. Study on relationship among emotional intelligence, positive emotion and job involvement of nurses[J]. *Chinese Nursing Research*, 2016, 1(30): 120-121.
  18. 郭艳梅, 严诗玉, 邹小芳, 等. ICU护士工作压力和情绪状态与心理弹性的相关性分析[J]. *工业卫生与职业病*, 2020, 46(6): 457-460.  
GUO Yanmei, YAN Shiyu, ZOU Xiaofang, et al. Correlation analysis of work stress, emotional state and mental resilience of ICU nurses[J]. *Industrial Health and Occupational Diseases*, 2020, 46(6): 457-460.
  19. Buijs A, Jacobs M. Avoiding negativity bias: Towards a positive psychology of human-wildlife relationships[J]. *Ambio*, 2021, 50(2): 281-288.
  20. O'Mahony N. Nurse burnout and the working environment[J]. *Emergence Nurse*, 2011, 19(5): 30-37.
  21. Garrosa E, Rainho C, Moreno-Jiménez B, et al. The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points[J]. *Int J Nurs Stud*, 2010, 47(2): 205-215.
  22. 王忠云, 李甜甜, 何燕, 等. 心理资本和人格特质对护理人员职业倦怠的影响[J]. *护理研究*, 2018, 32(17): 2736-2739.  
WANG Zhongyun, LI Tiantian, HE Yan, et al. Influence of psychological capital and personality traits on job burnout of nursing staff[J]. *Chinese Nursing Research*, 2018, 32(17): 2736-2739.

**本文引用:** 岳丽, 程璐, 李风云, 张迎, 孔蓓蓓, 刘红玲, 何永清, 翟谢民. 团体心理资本干预对重症监护室护士心理弹性、情绪状态和职业倦怠的影响[J]. *临床与病理杂志*, 2022, 42(9): 2248-2254. doi: 10.3978/j.issn.2095-6959.2022.09.029

**Cite this article as:** YUE Li, CHENG Lu, LI Fengyun, ZHANG Ying, KONG Beibei, LIU Hongling, HE Yongqing, ZHAI Xiemin. Effect of group psychological capital intervention on resilience, emotional state and job burnout of nurses in intensive care unit[J]. *Journal of Clinical and Pathological Research*, 2022, 42(9): 2248-2254. doi: 10.3978/j.issn.2095-6959.2022.09.029