

参 考 文 献

- [1] 刘宜文,傅岳明.学习辅导的研究现状及发展趋势.课程·教材·教法,2003(11):67-70.
- [2] 桑肖松.自我调节学习:策略型学习者实现自我效能的超越.心理科学,2004,27(5):1239-1241.
- [3] Zimmerman B J, Martinez-Pons M. Construct validation of a strategy model of student self-regulated learning. Journal of Educational Psychology, 1988, 80(2):284-290.
- [4] 周国韬.初中生自我调节学习策略的运用与学业成就关系的研究.心理科学,2001,24(5):536-538.
- [5] 李晓东.课堂目标结构、个人目标取向、自我效能及价值与学业自我妨碍.心理科学,2003,26(4):590-594.
- [6] 徐富明.大学生学习适应性及其与人格特征及社会支持的关系研究.中国学校卫生,2005,26(4):299-230.
- [7] 池丽萍,辛自强.大学生学习动机的测量及其与自我效能感的关系.心理发展与教育,2006(2):64-70.
- [8] 王振宏,刘萍.学习动机的自我理论与研究.山东师范大学学报:人文社会科学版,2002,47(2):89-93.
- [9] Bandura A, Wood R E. Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision Making. Journal of Personality and Social Psychology, 1989, 56(5):805-814.
- [10] 苏昊,曹立人.教学中学生动机研究新进展简述.教育理论与实践,2005,25(1):44-46.
- [11] 陈晓康.学生自我妨碍行为的心理成因及其教育干预.教育探索,2006(5):104-105.
- [12] 王雁飞,方俐洛,凌文栓.关于成就目标定向理论研究的综述.心理科学,2001,24(1):85-86.

(收稿日期:2009-05-02)

(本文编辑:何成伟)

正性激励与负性激励管理效果评价

秦发伟 秦颖 王幻

【摘要】 目的 探讨正性激励和负性激励的作用,为护理管理中有效应用激励方法提供依据。方法 对2个护理单元各16名护理人员分别运用正性激励管理和负性激励管理,进行护理质量和心理问题的比较。结果 正性激励法明显优于负性激励法,护理人员的工作积极性、护理质量标考核成绩比较差异均有统计学意义($P < 0.05$)。结论 管理者应合理应用激励法,充分调动护理人员的积极性,打造护理团队精神,以适应新形势下护理事业的发展。

【关键词】 正性激励管理; 负性激励管理; 效果评价

激励是指通过高水平的努力实现组织目标的意愿,而这种努力以能够满足个体的某些需要为条件。如今在“人的管理”问题中,激励机制已经很广泛地应用于各个行业。护理管理是医院管理的一个重要部分,护士长的管理水平是护理管理的体现^[1]。为探讨正性激励与负性激励的效果,我们在本院2个护理单元运用激励管理方式,进行护理质量和护士心理测评调查,以更好地发挥护士的主观能动性,指导临床护士长的管理工作。

一、资料与方法

1. 一般资料:2008年1月—12月选择心内科2个护理单元,两组开设床位数量相等,收治的病种相似,护士收入基本相同。其中心内科1组,护理人员16人,平均年龄(28.3±1.2)岁;心内科2组,护理人员16人,平均年龄(29.5±1.5)岁;两组护理人员学历层次均为大专以上,工作状态较稳定,护理质量考核分值相近。采用随机分组的方法,将心内科1组分为实验组(正性

激励组),心内科2组分为对照组(负性激励组)。

2. 方法:实验组依据心理学家的“内在式激励”理论^[2,3],采用赞赏的教育方式,发现和挖掘每位护士的潜力和特长,让护士感到只要发奋努力工作,就可以转化成终身受益的资本,鼓励和启发护士自我管理机制。实行临床护理责任制,责任组长竞聘上岗,并给予适当的授权,实行弹性排班,责任组长可以根据本责任组的实际工作量适当调整本组辅助护士的班次,并给予相应的经济补助的权利。每3个月评比1次,实行奖励工资,在病房内开展“爱心天使”的评比活动,由病人和医生共同打分,成绩最高者当选,同时给予物质上和精神上的奖励,并在病房内张榜公布,作为其他护士学习的榜样,记录个人成长档案,有年终评优和晋升资格。对照组为负性激励管理,采用严格、严肃的管理方式。每3个月评比1次,对业务能力差、护理质量低、病人投诉多的,采用末位淘汰制,给予批评和经济处罚,树立反面典型,记录个人成长档案。

3. 评价方法:比较两组护理人员在出勤情况、护理技术操作合格情况、护理文书书写合格情况、基础护理合格情况、病人满意度、健康教育落实知晓情况以及两组护士工作的心理状态。护理质量考核标准,由护理专家组成考核小组,对

DOI:10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2009.29.034

作者单位:250021 山东大学附属省立医院(秦发伟、王幻);山东省精神卫生中心(秦颖)

通信作者:秦发伟,Email:meilidegongji@tom.com

表 1 两组 2008 年护理质量考核比较(%, $\bar{x} \pm s$)

组别	技术操作	护理文书书写	基础护理	病人满意度	健康教育落实
实验组	98.38 ± 1.03	97.06 ± 0.88	97.23 ± 1.14	97.29 ± 0.59	96.06 ± 1.56
对照组	92.11 ± 0.89	90.5 ± 1.09	94.55 ± 0.79	88.17 ± 1.45	90.00 ± 0.37
t 值	13.5640	32.2749	5.1832	24.0630	9.7120
P 值	<0.01	<0.01	<0.01	<0.01	<0.01

表 2 两组护士工作心理状态比较(人)

组别	人数	工作积极性		出勤情况		提意见和建议		有调离意愿	
		积极	消极	全勤	缺勤	愿意	不愿意	有意愿	无意愿
实验组	16	16	0	16	0	11	5	0	16
对照组	16	11	5	10	6	2	14	6	10
χ^2 值		5.6542		17.2563		26.4531		17.2563	
P 值		<0.05		<0.05		<0.05		<0.05	

护理技术操作合格情况、护理文书书写合格情况、基础护理落实情况、病人满意度调查情况、健康教育知晓情况等 5 项内容进行考核,每季度考核 1 次,统计全年 4 个季度的考核成绩,观察两组之间的差异。

4. 统计学方法:所有数据都输入 Excel,建立数据库,并经 SPSS 软件包统计分析。计量资料间比较采用 t 检验,计数资料间比较采用 χ^2 检验。

二、结果

1. 两组护理质量考核情况比较:见表 1。

2. 两组护士工作心理状态调查比较:见表 2。

讨论 激励机制通常分正性激励法和负性激励法。正性激励包括物质激励和精神激励,负性激励也包括物质惩罚和精神惩罚^[4]。当今社会,人们的物质和精神生活都极大丰富,人们已不单单追求金钱,他们还要求得到社会的认同、尊重,实现自我价值。负性激励是指对职业素质较差或工作有失误的员工予以批评和处罚的办法,以推动其提高自身素质的激励措施。负性激励往往容易使员工自尊心受到伤害,出于保护自己的目的,员工会花大量时间、精力来为自己辩解,从而产生抵触情绪^[5]。

有研究者认为^[6],尊重上级是一种天职,尊重同事是一种本分,尊重所有人是一种修养。这充分体现了一个优秀的管理者所具有的品质。现代个体的需求是多样化和复杂化的,然而,各种激励理论都强调要尊重——既要自尊,也要他人的尊重。本研究中发现,两组护士在出勤情况、平时工作的积极性以及为本科室提意见和建议的人员有明显差异,由此可以看出,管理方式的不同对护理人员心理承受能力的影响是很大的。实验组积极的、民主的、协作的工作氛围,使护理人员思维活跃,畅所欲言;对照组严厉的、刻板的工作氛围,压抑了护理人员之间沟通的欲望,尤其是实行末位淘汰制,使护理人员之间的危机感增强,同事之间的竞争加剧,心理负担较重,出

现申请调离和出勤率下降的现象。

本研究还发现,对于尊重需求和护士对本职工作的积极性方面,对照组(负性激励管理)并没有得到满足和体现。由此可见,在护士长的管理工作中提倡以正性激励为主多元化管理方式,但在当前的社会形式下还是要注重人格的尊重和人文化管理。对于护士长的管理素质要求是将心理学和管理学融为激励管理工作中,了解护士的人格特点,激发护士的潜能,关心护士的心理变化,更重要的是关心每一个护士的职业生涯规划和培养,这也是正性激励管理的关键所在。对护士长的要求要向一个细致入微的“家长”,即便是护士微小的进步和贡献也能立即给以表扬和鼓励。如一张小纸片,一个电话留言,一封 E-Mail,一条鼓励的短信,或在每天的晨会上的表扬都是激励员工的方法,目的是让员工感到自己的工作成绩被认可,被尊重^[7-8]。提倡有头脑有智慧的“实干家”担当重任,打造一支积极向上、诚恳塌实、技术精干的护理团队。

参 考 文 献

[1] 张培. 现代护理管理学. 2 版. 北京:北京医科大学出版社, 2000:149-163.
 [2] 于翠香. 激励在护理人力资源管理中的应用. 中国护理管理, 2006, 6(12):44-46.
 [3] 王长梅,段光兰,李燕,等. 护士职业应激与心理因素分析. 国外医学护理学分册, 2005, 25(4):185-186.
 [4] 杨英华. 护理管理学. 北京:人民卫生出版社, 2000:12-13.
 [5] 黄津芳. 护理健康教育学. 北京:科学技术文献出版社, 2000:126.
 [6] 王燕平. 采用激励机制调动医护人员积极性的几点探索. 齐齐哈尔医学院学报, 2005, 26(4):478-479.
 [7] 史琼,王艾萍,明静. 护理管理中以人为本管理模式的构成要素分析. 现代护理, 2008, 14(1):101-102.
 [8] 潘雪,谢敏,赵俊捷. 运用激励理论激发护士工作积极性. 现代护理, 2007, 13(15):1421-1422.

(收稿日期:2009-03-28)

(本文编辑:高丛菊)