

基于 DISC 性格匹配的护理带教对比研究

林丽华 张楠 (通讯作者)

(空军军医大学第一附属医院骨科 陕西西安 710032)

摘要: 为有效提高护理带教质量,充分激发学员潜质、培养优质护理接班人,本文以某军队院校附属医院骨科 2018 年 7 月-2020 年 1 月 88 名实习学员为研究对象,在 DISC 性格测试结果的基础上,通过学员与教员一对一性格互补的匹配带教方式,研究了护理带教过程中较优的性格配对方式并传统带教模式进行对比。结果表明,相比传统带教模式,DISC 性格配对带教模式下,学员出科成绩普遍优于传统带教模式,而在不同性格配对模式下,IC 配对组学员出科成绩最佳,职业素养更优秀;其中学员综合素质是影响学员出科成绩差异性的主要因素。本论文的研究结果具有一定的普适性和创新性,为优化护理带教方式,提高带教效果提供了指导和依据。

关键词: DISC 性格测试;性格配对;护理带教。

DISC 是一种“人类行为语言”,其基础为美国心理学家威廉·莫尔顿·马斯顿博士(Dr.WilliamMoultonMarston)在上世纪二十年代的研究成果,现在已发展成为全世界最为广泛采用的性格测评工具之一。DISC 分别指代不同的人格性格,其中:D(Dominance)代表支配型人格,此类人员表现为爱冒险、大胆、直接、果断等特征;I(Influence)代表影响型人格,此类人员表现为自信、热情、乐观、令人信服等特征;S(Steadiness)代表稳健型人格,此类人员表现为友善、有耐心、善解人意等特征;C(Compliance)代表服从型人格,此类人员表现为有分析力、严谨、高标准等特征。目前,DISC 理论体系已经在人力资源^[1]、企业管理^[2]等方面得到广泛应用,基于 DISC 理论体系的人员性格分析在企业人力资源规划及员工的培训与发展中发挥着重要作用。临床护理带教作为学员从护生到护士转变的重要途径,通常,我们以培训内容为主导,根据培训计划安排带教教员。在带教过程中,我们发现学员及教员的性格特点对带教质量起到一定的影响。如何利用不同的性格配对进行带教,以达到最优的带教效果仍有待研究。本文以 DISC 理论体系为基础,通过学员与教员一对一互补匹配的带教方式,研究了护理带教过程中最佳的性格配对方式并传统带教模式进行对比。结果表明,相比传统带教模式,DISC 性格配对带教模式下,学员出科成绩优异,综合素质优秀。而不同配对模式下 IC 配对组学员服务意识更强、职业情感更浓厚。

1. 研究对象与方法

1.1 研究对象

本文选取 2018 年 7 月至 2019 年 1 月某军队院校附属医院骨科实习学员共 44 名,设为对照组;选取 2019 年 7 月至 2020 年 1 月该科室实习学员共 44 名,设为试验组,按照 DISC 性格测试结果与科室教员配对。两组学员年龄、学历、入科前考核成绩无显著性差异(如表 1 所示),学员在本科室实习期间接受的理论授课、操作示教人员固定。两组带教教员为本科室具有带教资质、年资≥5 年、且具有护师职称以上的护士,教员年龄、学历、职称等无显著性差异(如表 2 所示)。

表 1 实习学员一般情况对比 n(%)

项目		对照组(传统)	试验组(DISC)	卡方值	P 值
性别	男	6(13.64)	5(11.36)	0.104	0.747
	女	38(86.36)	39(88.64)		
年龄	≤21	15(34.09)	11(25.00)	0.973	0.615
	22-23	27(61.36)	30(68.18)		
	≥24	2(4.55)	3(6.82)		
学历	大专	8(18.18)	4(9.09)	1.544	0.214
	本科	36(81.82)	40(90.91)		
独生子女	是	18(40.91)	15(34.09)	0.436	0.509
	否	26(59.09)	29(65.91)		
户籍类别	农村	19(43.18)	18(40.91)	0.047	0.829

入科考核	城镇	25(56.82)	26(59.09)		
合格		44 (100.00)	44 (100.00)	—	—

表 2 带教教员一般情况对比 n(%)

项目		对照组(传统)	试验组(DISC)	卡方值	P 值
性别	女	16 (100.00)	16 (100.00)	—	—
	≤28	5 (31.25)	2 (12.50)	1.845	0.398
年龄	29-34	8 (50.00)	9 (56.25)		
	≥35	3 (18.75)	5 (31.25)		
教育程度	大专	5 (31.25)	4 (25.00)	0.155	0.694
	本科	11 (68.75)	12 (75.00)		
职称	护师	13 (81.25)	15 (93.75)	1.143	0.285
	主管护师	3 (18.75)	1 (6.25)		
是否婚育	未婚	2 (12.50)	2 (12.25)	1.474	0.479
	已婚未育	6 (37.50)	3 (18.75)		
	已婚已育	8 (50.00)	11 (68.75)		

1.2 研究方法

对照组学员入科采取跟班学习,根据培训计划每周安排不同班次学习,无固定带教教员,实习期满完成培训清单所有培训内容。试验组学员入科即参加 DISC 性格测试,共 40 题,学员根据每一道题性格描述,快速选出与自己性格相符的选项,答题结束,根据各选项出现频次,取最高值将学员归类为 D、I、S、C 四种性格类型。根据性格测试结果对学员与教员进行配对。为均衡培养学员,使每位学员出科前都能取得优异成绩,根据杨淑清^[3]的研究结果,采用性格色彩鲜明的 D 型、I 型学员或教员与性格色彩隐晦的 S 型、C 型学员或教员互补配对,不区分学员与教员的先后顺序,例如,D 型学员与 S 型教员或 D 型教员与 S 型学员都归类为 DS 配对组。共四个试验组,即 DS、DC、IS、IC 四种配对组合。配对一旦形成,学员在本科室带教教员固定,按照计划完成本科室培训清单所有培训内容。为避免人员干预,参加测试的教员及学员对性格测评结果并不知晓。

本科室实习时间平均为四周,实习结束后从理论、操作、综合三个方面对学员进行考核。其中理论考核内容由基础知识 60 分(填空题)和专科知识 40 分(简答题)组成;操作考核内容为皮试、静脉输液、肌肉注射、卧床患者更换床单、轴位翻身等其中一项基本技能,满分 100 分;综合指标则通过学员的团队协作、爱伤观念、优质护理服务等方面考核学员的职业规范和专科素养,满分 100 分,如表 3 所示。学员出科总成绩满分 100 分,理论、操作、综合三方面权重分别是 30%、30%、40%。

1.3 统计学方法: SPSS 23.0

表 3 实习学员综合成绩考核表(总分 100)

考核内容	评分
------	----

基本项目 (10分)	劳动纪律 (5分) 仪容仪表 (5分)
职业规范 (60分)	学习工作积极主动 (10分) 团队协作精神 (10分) 工作认真 有责任心 (10分) 对患者服务态度 (10分) 重视基础护理 (10分) 慎独精神 (10分)
专科素养 (30分)	专科语言文字表达能力 (10分) 护理查房学习笔记本完成度 (10分) 优质护理服务执行度 (10分)

2. 研究结果

2.1 对传统带教学员出科总成绩与 DISC 配对带教的学员总成绩进行对比, 并做显著性分析, 如表 4 所示。结果表明, 实验组学员出科成绩显著高于传统带教方式, 分析结果显示 $P < 0.01$, 有统计学意义。因此采用 DISC 配对带教的学员出科成绩优于传统带教。

表 4 传统带教与 DISC 配对带教总成绩分析

	例数	总分 (均值 ± 标准差)
对照组	44	84.60 ± 3.68
实验组	44	90.11 ± 3.63
T 值	—	-7.070
P 值	—	0.000

表 5 不同配对组总成绩对比差异性分析 (均值 ± 标准差)

组别	例数	总分 (均值 ± 标准差)	P 值					
			IC/DC	IC/DS	IC/IS	DC/DS	DC/IS	DS/IS
DC	11	89.67 ± 4.14						
DS	11	89.02 ± 3.87	0.043	0.016	0.027	0.666	0.843	0.815
IC	11	92.37 ± 2.74						
IS	11	89.37 ± 3.03						

表 6 不同配对组各项成绩对比差异性分析 (均值 ± 标准差)

组别	均值 ± 标准差	P 值					
		IC/DC	IC/DS	IC/IS	DC/DS	DC/IS	DS/IS
理论	DC	84.82 ± 13.23					
	DS	85.45 ± 10.99	0.842	0.952	0.827	0.889	0.842
	IC	85.73 ± 8.06					0.781
	IS	86.73 ± 9.65					
操作	DC	95.91 ± 1.30					
	DS	95.27 ± 2.79	0.959	0.506	0.242	0.474	0.222
	IC	95.86 ± 2.05					0.608
	IS	94.82 ± 1.83					
综合	DC	88.64 ± 3.67					
	DS	87.00 ± 3.71	0.000	0.000	0.000	0.250	0.337
	IC	94.73 ± 2.10					0.847
	IS	87.27 ± 3.41					

3 讨论

3.1 基于 DISC 配对的护理带教模式优于传统带教方式。

基于 DISC 性格配对的护理带教模式学员的总体评价显著优于传统带教模式。这可能是由于传统带教模式中, 科室只注重让学员在四周时间内完成专科知识学习和掌握不同班次的工作流程, 而忽略了学员的接纳程度及对职业的认可度。每周随排班更换教员, 学员都需要重新适应教员, 性格不合的情况下, 学员对教员的信任感、依赖感降低, 工作中遇到的棘手问题也是避重就轻的向教员请教,

2.2 对基于 DISC 性格测试不同配对方式的学员出科各项考核平均成绩分析如图 1 所示, 从总分平均成绩看, IC 组成绩最高, 统计学分析将各组总成绩进行两两对比分析, 如表 5 所示, IC/DC、IC/DS、IC/IS 三组对比中 P 值均小于 0.05, 有统计学意义, 说明 IC 配对方式下学员出科成绩优于其他三组配对组。

2.3 根据图 1 所示, 从理论、操作、综合三个层面对各配对组成绩进行分析, 从理论平均成绩看, IS 组成绩略高; 从操作平均成绩看, DC 组成绩略高; 从综合平均成绩看, IC 组成绩最高, 且综合成绩分布与总分趋势一致。统计学分析如表 6 所示, 发现理论、操作在各配对组两两对比中差异性不明显, 无统计学意义; 而综合成绩层面 IC 组与其他三个配对组对比差异性显著, P 值均小于 0.01, 有显著性差异, 说明综合成绩是影响 DISC 配对带教学员出科总成绩的主要因素。

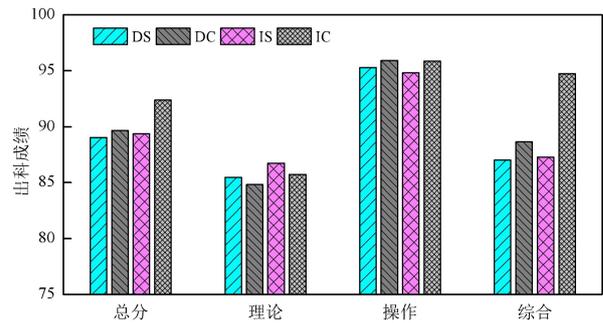


图 1 不同配对方式的学员平均出科成绩分布

长此以往, 教员无法真正掌握学员的真实水平, 较复杂的工作也很少放手让学员去尝试, 仅安排一些相对简单的工作, 如换液体、铺床等, 工作没有挑战性, 学员参与感不强, 产生抵触情绪, 学习主动性降低。而采用 DISC 性格配对带教模式, 教员排班随学员学习进度调整, 既保证学员学习内容全面又使教员对学员整个学习过程进行了跟踪了解, 安排工作难易程度有所依据。其次, 教员掌握学员的性格特点, 带教中采取与学员性格相适应的带教方式, 可以引导学员更好更快的掌握专业技能, 学员参与度提高, 成就感得到满

足,因此学习更加积极主动。第三,通过四周的相处,学员与教员相互信任,通过良好的沟通和相互激励,师生关系得到很大提升,学员不仅学到了知识,职业道德、职业素养方面也得到了更加深入的指导。综合分析考核指标及学员学习表现,DISC性格配对带教模式下的学员主动性普遍较强、积极性更高、师生关系相对和谐稳定,较传统带教模式,学员的爱与归属感更强,对于岗位的认可度更高。

3.2 基于DISC性格测试不同配对方式下,IC配对组成绩最优。

分析图1和表5可知,IC配对组学员出科成绩总分高于其他三组配对组,且具有统计学意义,即影响型人格I与服从型人格C形成了最佳搭配。分析这两类性格特点,I型自信、热情、乐观、令人信服,C型严谨、高标准、善于思考。现代护理工作要求护理人员对待患者热情有耐心,对待工作严谨勤思考,这两种性格搭配恰好符合社会对护士的基本要求。在I型教员与C型学员配对中,I型教员乐观自信,给C型学员建立了轻松愉快的学习环境,学员陌生感很快消除,工作学习更加积极主动、团队协作磨合期短、能很快融入到集体中;在骨科专科护理中,围手术期宣教尤为重要,在I型教员鼓励引导下,C型学员克服恐惧心理,宣教时声音洪亮、大胆自信,能准确的将注意事项及观察要点传达给患者及家属,专科语言、文字表达能力得到提高,学员成就感强烈,更加积极主动地完成教员分配的各项工作。在C型教员与I型学员配对中,C型教员严谨高标准,对I型学员起到了很好的监督约束作用,I型学员在日常工作中与科室同事及患者家属相处融洽,其活力四射的性格给科室增添了不少色彩,得到大家的青睐,但工作中经常不注重细节,在C型教员的提醒监督下,I型学员脚踏实地,重视基础护理,强化无菌意识,认真完成优质护理服务各项要求,对教员安排的每一项工作,无论难易程度均认真完成,护理查房、学习笔记等完成度也随之提高。在这样的互补型人格配对下,学员的积极性得到很大提高,职业道德更规范,专业素养更优秀,因此,出科考核成绩最佳。

3.3 影响学员出科成绩的主要因素在于综合考评成绩。

学员出科理论考核中,60%为基础知识,主要考核学员在校期间的知识储备程度,内容为常见知识点,均来源于护士执业考试题库;40%为专科知识,科室理论授课、技能培训中均有涉及,学员只要认真听讲善于总结,很容易掌握知识点。分析图1表6可知,IS组学员在理论成绩上略高于其它组别,这与S型、I型学员自身稳健、认真好学的品质有关,但与其他配对组统计学分析中无显著差异,说明学员理论成绩受性格配对影响低。操作考核主要考评的是学员基本技能的掌握情况,需要学员独立完成考核清单中一项操作,教员根据操作流程打分,根据图1表6可知,操作考核中DC组成绩略高于其它组别,但统计学分析中无显著差异,这与D型、C型学员果断、高标准的做事风格有关,性格配对对其影响不大。

理论、操作均考核的是学员自身的知识储备和基本功底,性格配对不会对学员自身的品质有所影响,而综合成绩考核的是学员初入职场对护士职业的认知和对职业规范的执行度,以及在工作中学员在面对学员与学员、学员与教员、学员与患者之间复杂关系的应激反应。随着实习阶段的进行,书本知识与临床实践的脱节、护士与医生所受到的待遇差别以及部分医患矛盾的驱使,学员专业信念动摇,职业认同感下降,在处理与不同人员的复杂关系中,学员容

易消极怠工。通过DISC性格配对带教,学员受到与自己性格互补教员的引导和指正,正确认识自己所从事的职业性质,做好职业规划,调整心态,积极应对繁重的护理工作,因此,实习期间学习工作积极主动,对待患者更有耐心,勤思考,多总结,尽自己最大的能力为患者排忧解难,真正为护理事业尽心尽责,因此,综合考评更优秀。

4.小结

DISC性格测试简单方便,结果具有一定的代表性。通过结合DISC性格测试结果对学员与教员进行互补配对,能够在一定程度上提高护理带教质量,本研究中,以IC型为最佳互补搭配的护理带教模式方便教员及时了解学员特点及缺陷,迅速建立稳定良好的师生关系,帮助学员更好更快地学习专业知识,职业素养得到提高。但是本文仅研究了性格互补配对模式下学员的出科成绩,有待其他研究者进行性格相近配对下对学员及教员的影响研究。

参考文献:

- [1] 苟廷佳.浅议职业性格测试在人力资源管理中的作用——以MBTI与DISC为例[J].人力资源管理,2016(01):86
 - [2] 李红想,王硕.DISC理论在企业管理者领导力提升中的应用[J].企业改革与管理,2019(20):64-65.
 - [3] 恒佳笈,玩转DISC——做职场与人生的赢家「M」,上海,上海交通大学出版社,2018
 - [4] 严红燕,顾忠芳.实习护士临床带教模式研究进展[J].齐鲁护理杂志,2013,19(22):51-52.
 - [5] 杨淑清.性格色彩分析运用于妇产科护理教学的实践探讨[J].卫生职业教育,2018,36(05):79-80.
 - [6] 吴翠兴,刘红兵,陈莉桦.学生性格色彩对护理临床教学方式的启迪[J].当代护士(下旬刊),2013(04):154-155.
 - [7] Oermann, Marilyn, PhD, RN, ANEF, FAAN. Technology and Teaching Innovations in Nursing Education: Engaging the Student. Nurse Educ. 2015;40(2):55-56. doi:10.1097/NNE.0000000000000139.
 - [8] Oermann, Marilyn, PhD, RN & ANEF, FAAN. (2015). Technology and Teaching Innovations in Nursing Education: Engaging the Student. Nurse Educator, 40, 55-56. <https://doi.org/10.1097/NNE.0000000000000139>
 - [9] 肖尔婵,李艳,谭静,雷国敏.临床教学中护理实习生的带教问题及对策[J].遵义医学院学报,2008,31(06):658-660.
 - [10] 马乐卫,李丽.临床教学中实习生护理带教影响及对策探讨[J].中国卫生产业,2017,14(01):31-33.
 - [11] 陈焕芬.职业情感教育在护理技能训练中的应用[J].护理学杂志,2009,24(13):14-16.
 - [12] 周卓明.浅析DISC在软硬件类项目管理沟通中的应用[J].通讯世界,2020,27(02):5-6.
- 作者简介:林丽华
性别:女
籍贯:陕西省西安市
最高学历:本科
职称:护师
研究方向:护理教育
通讯作者:张楠