

测,但这显然是任何临床实验室都会面临的一个主要风险。事实上,不匹配的样品可能在大多数情况下非常相似且是非病理的结果,这会降低其检测出的机率。减少这种不易检测的错误风险的唯一方法就是将非常严格的过程分析及风险防范政策引进到临床实验室^[14]。

参考文献

[1] 康凤凤,王治国.失效模式和效应分析在减少检验医学差错中的应用[J].中国医院,2012,16(1):37-39.

[2] 康凤凤,王治国.FRACAS在临床检验中的应用[J].现代检验医学杂志,2012,27(1):14-16.

[3] National Institute of Standards and Technology. Integration Definition for Function modeling (IDEF)[S]. Maryland USA: NIST, 1993.

[4] Schraagen JM, Chipman SF, Shalin VL. Cognitive task analysis [M]. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2000.

[5] Redmill F, Chudleigh M, Catmur J. System safety: HAZOP and software HAZOP[M]. Chichester: John Wiley & Sons, 1999.

[6] Kletz T. HAZOP and HAZAN, notes on the identification and assessment of hazards[M]. Rugby, UK: Institution of Chemical Engineers, 1974.

• 检验科与实验室管理 •

[7] 康凤凤,王治国.临床实验室质量控制中的风险管理[J].临床检验杂志,2012,30(7):539-542.

[8] Kirwan B. A guide to practical human reliability assessment[M]. London: Taylor and Francis, 1994.

[9] Cagno E, Di Giulio A, Trucco P. Risk and causes-of-risk assessment for an effective industrial safety management[J]. Int J Reliab Qual Saf Eng, 2000, 5(1): 23-28.

[10] International Organization for Standardization. ISO/TC 212 Medical laboratories-Reduction of error through risk management and continual improvement[S]. Geneva: ISO, 2004.

[11] 康凤凤,王薇,王治国.风险管理与临床实验室质量改进[J].实验与检验医学,2013,31(1):1-3.

[12] Bonini PA, Plebani M, Ceriotti F, Rubboli F. Errors in laboratory medicine[J]. Clin Chem, 2002, 48(6): 691-698.

[13] Goldschmidt HM, Lent RW. Gross errors and work flow analysis in the clinical laboratory[J]. Clin Biochem Metab, 1995, 3(2): 131-140.

[14] 康凤凤,王薇,王治国.基于风险管理的临床实验室质量控制[J].国际检验医学杂志,2012,33(21):2673-2674.

(收稿日期:2015-07-12)

积极心理学在采供血机构质量管理中的应用

郑春玲¹, 赵琳琳^{2#}, 魏存平^{1△}

(1. 随州市中心血站, 湖北随州 441300; 2. 随州市妇幼保健院检验科, 湖北随州 441300)

DOI:10.3969/j.issn.1673-4130.2016.01.070 文献标识码:B 文章编号:1673-4130(2016)01-0142-02

随着社会经济文化的迅速发展,国家对采供血工作越来越重视,陆续颁布了一系列法律法规和质量技术规范加以监管,质量管理水平也有了较大的提高^[1-4]。但当前采供血机构质量管理工作的普及面和活动效果千差万别,参差不齐。积极心理学作为关注和强调挖掘个体内在潜能和积极力量的新学科^[5-7],对采供血机构质量管理工作有所借鉴。

1 积极心理学概述

积极心理学把自己的研究重点放在人自身的积极因素方面,主张心理学要以人固有的、实际的、潜在的、具有建设性的力量、美德和善端为出发点,提倡用一种积极的心态来对人的许多心理现象做出新的解读,从而激发人自身内在的积极力量和优秀品质,并利用这些积极力量和优秀品质来帮助有问题的人、普通人或具有一定天赋的人最大限度地挖掘自己的潜力并获得良好的生活^[6]。

1.1 积极心理学的概述 积极心理学是指利用心理学目前已比较完善和有效的实验方法与测量手段,来研究人类的力量和美德等积极方面的一个心理学思潮^[6]。积极心理学的研究对象是平均水平的普通人,它提倡用一种开放和欣赏的眼光去看待每个人的潜能、动机和能力等。

1.1.1 从主观层面研究人的积极心理体验 主要研究各种积极情感体验的作用及其产生的机制,注重培养员工感受快乐的能力,通过培训,给员工灌输积极的思想,使之学会寻找生活中的幸福体验,培养他们为自己营造积极氛围的环境的能力。

1.1.2 从个体层面研究积极的个人特质 主要研究各种积极人格特质的作用及其形成过程,通过对个体的各种现实能力和潜在能力加以激发和强化,当激发和强化某种现实能力或潜在能力变成一种习惯性的工作方式时,积极人格特质也就形成了。人类在积极方面的知识越多、技能越高,人类的积极特性就会越自动化、本能化。

1.1.3 从群体层面研究积极的社会关系 积极的社会关系可以促进积极特质的发展和表现,从而进一步促进积极的主观体验。

1.2 研究方法 借助于心理学在其发展过程中的一些方法,如调查研究法、比较法、实验法等。积极心理学对研究内容的关注远胜于对研究方法的关注。也就是说积极心理学更关心研究什么,而不太关心用什么方法去研究,只要是对研究人的良好品质和积极力量有用,什么样的研究方法都可以接受。

2 积极心理学在采供血机构质量管理中的应用

采供血机构质量管理团队中员工的质量意识和认知度相差甚远,质量活动普及面和活动效果不甚理想,造成了各科质量应用的水平和效果参差不齐,致使整个组织的质量管理水平难以提高。具体到积极心理学在采供血机构质量管理中的应用,笔者认为以下几个方面值得尝试:

2.1 共享质量工作的先进经验,促进积极的情绪体验。笔者所在中心血站采用多种渠道和途径,促使员工从质量管理对象变为质量保障主体,通过正向强化和积极行为态势的引导,培

共同第一作者。 △ 通讯作者, E-mail: 2257260649@qq.com。

育员工内驱力并发挥自身优势,促进员工形成良好的质量习惯和积极的质量体验,提高工作满意度和成就感。

2.1.1 适时开展质量管理导入培训,在采供血机构内正面推广强化质量工作的先进理念、方法和实践经验,把质量工作的重心从原来的差错补救、消极预防转移到持续改进和积极预防,侧重于指引、教导员工做对的事情,将“第一次就把事情做好”的观念变成全体员工的自觉行动,并抓住时机从正面激励员工,让员工在质量活动中体验成功的快乐。

2.1.2 开展多种形式的群众性质量管理活动,组织发动全体员工为质量振兴献计献策,实现每个员工参与质量管理的愿望。以改善系统安全性和改进流程为目的,将现有的惩处环境改变为一种积极而坦诚的环境,始终坚持非惩罚性原则,重视问责于系统而非个人^[8-9],强调及时处理、及时改进、及时共享,最大限度发挥事件的价值作用。基于这样一个概念,引导员工主动发现和解决质量问题,共享积极的质量体验,从正面强化、培育员工自身优势和内驱力。

2.2 营造积极的质量管理环境氛围,打造员工良好的质量习惯和人格特质。环境是无形的力量,环境是最好的导向。培养一种良好的习惯比纠正一种坏习惯要轻松得多。

2.2.1 实施质量奖励制度,促使员工养成良好的质量习惯。笔者所在单位每年组织一次“质量奖”评选活动,对质量工作有突出贡献的人员给予适当的物质奖励、精神激励、提拔重用等,激励和帮助年轻人养成依法执业、规范操作、严谨细致的质量工作习惯,进而形成质量工作积极的人格特质。

2.2.2 在质量管理部门与各科室间建立良性互动关系,引导全站员工主动参与、主动改进工作质量,全面助推质量管理。在质量工作中营造“每位员工对自己的工作负责,并为自己工作的质量改进而骄傲”的积极环境氛围,并在组织中发挥榜样作用及跟随效应,起到由点带面的群体带动效果,进而促成组织整体形成积极的质量环境氛围。在这样的环境中,团队成员都主动严格执行质量要求,个别不执行质量要求的员工会感到由衷地惭愧,进而达到质量改进的自动化、本能化。

2.3 加强质量文化建设,打造积极的高效质量管理团队 加强质量文化建设,健全民主管理体系,赋予员工参与质量管理的民主管理权和决策权,对质量工作的批评建议权和对管理层

• 检验科与实验室管理 •

的监督权,发挥每位员工的聪明才智,使质量安全成为每一个人的自觉行动。通过质量管理团队建设,不断规范人员行为,不断强化质量氛围,逐步打造具有鲜明特色的质量文化^[10],最终实现自觉的质量管理,群策群力共同打造积极的高效质量管理团队。

3 体 会

积极心理学从形成至今 20 多年时间,尚未形成行之有效的操作模式,缺乏可操作性。具体应用中需要我们尽量结合采供血机构自身质量工作实际,不断拓展积极心理学在质量工作中的应用范围和途径,在方法和手段上实现突破和创新,在激励员工参与和提高质量管理实效上下功夫,建构起简单实用、富有实效和易于推广的积极心理学方法体系。

参考文献

- [1] 罗旭,徐敏,罗莉娅,等. 科室质量管理团队建设探索[J]. 中国卫生质量管理,2014,21(1):3-5.
- [2] 贡中桥,吕运来,肖鲲,等. 采供血机构容易发生的 10 种差错原因分析及对策[J]. 中国输血杂志,2009,22(7):587-588.
- [3] 生利雅,杨雅康. 血站质量管理体系的日常监控与维护[J]. 中国输血杂志,2009,22(6):501-503.
- [4] 高国静. 输血管理学[M]. 北京:人民卫生出版,2002:1-8.
- [5] Christopher Peterson. 打开积极心理学之门[M]. 侯玉波,王非,译. 北京:机械工业出版社,2010:1-16.
- [6] Martin EP,Csikszentmihalyi M. Positive psychology: an introduction[J]. American Psychologist,2000,55(1):5-14.
- [7] Sheldon M,King L. Why positive psychology is necessary[J]. American Psychologist,2001,56(3):216-217.
- [8] 王冠英,王宏斌,郑新瑞,等. 院内不良事件的管理和思考[J]. 中国卫生质量管理,2014,21(1):34-35.
- [9] 王君道,郑春玲. 高峰期采血易出现差错的环节及应对措施[J]. 临床输血与检验,2015,17(1):86-87.
- [10] 郑春玲,吴大奎. 管理心理学在输血医学中的应用[J]. 中国输血杂志,2014,27(5):537-538.

(收稿日期:2015-07-28)

输血医师在安全输血中的作用

刘永生 李芬芳

(甘肃省舟曲县人民医院检验科,甘肃舟曲 746300)

DOI:10.3969/j.issn.1673-4130.2016.01.071

文献标识码:B

文章编号:1673-4130(2016)01-0143-02

输血是医院救治患者生命的特殊手段,是临床上进行抢救和治疗疾病无法替代的一个重要治疗方法^[1]。从 1988 年 10 月 1 日开始实施的《中华人民共和国献血法》,到 1999 年卫生部颁布《医疗机构临床用血管理办法(试行)》,以及 2000 年颁布的《临床输血技术规范》均规定了合理用血,科学用血的要求,并明确了医疗机构临床用血,由县级以上人民政府卫生行政部门指定的血站供给的规定^[2],我国的临床输血从此进入了依法献血和依法输血的规范化管理阶段。

1 输血医师

近 15 年来,我国的临床输血工作逐步完善了各项规章制度

度,输血工作队伍中出现了一个新的身份“输血医师”。输血医师概指具备国家临床执业医师资格和临床工作经验,同时经过输血专业培训,具备输血专业从业资格的专科医师,输血医师按执业地点又分为“血站/血液中心输血医师”和“血库/输血科输血医师”^[3]。

血站/血液中心输血医师的主要职责是宣传并鼓励人们无偿献血,对献血者进行健康教育和体检,对献血过程全程监护,参与的血液的检测、血液成份的制备,监管血液冷藏和向医院的运送,充分保证血液来源的质量安全。

血库/输血科输血医师业务范畴很广泛,从事(下转插 I)