

心理动机对医学院校管理人员执行力的影响作用

王莹莹

中国医学科学院北京协和医学院人事处,北京 100005

[摘要]心理动机是由目标或对象引导,激发和维持个体活动的一种内在心理过程,能够促使个体为实现目标而产生或者维持某些行为,包含内在动机和外在动机两种类型。医学院校管理人员的执行力是影响医学院校行政管理效能的最重要的影响因素之一,是医学院校提升行政管理效能,确保各项工作计划落实,达到预期战略目标的最为关键的因素。管理人员的执行力受多种因素的影响,本文从心理动机的角度探讨其对管理人员执行力的影响作用,通过对心理动机的概念、类型及主要特点等方面的介绍,阐述心理动机对医学院校管理人员执行力的影响作用。并据此提出通过维持或调节医学院校管理人员的内部和外部动机水平,提升管理人员执行力的有关建议。

[关键词]心理动机;医学院校;管理人员;执行力

[中图分类号] R197

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-4721(2022)2(c)-0122-04

Effect of psychological motivation on executive ability of administrators in medical colleges

WANG Yingying

Personnel Division, Chinese Academy of Medical Sciences & Peking Union Medical College, Beijing 100005, China

[Abstract] Psychological motivation is an internal psychological process which is guided, stimulated and maintained by the goal or object. It can cause an individual to produce or maintain certain behaviors in order to achieve a goal. Psychological motivation includes two types: intrinsic motivation and extrinsic motivation. The executive ability of administrators in medical colleges is one of the most important factors that affect the efficiency of administrative management in medical colleges. It is also the most critical factor for medical colleges to enhance administrative efficiency, ensure the implementation of plans and achieve the expected strategic goals. The executive ability of administrators is influenced by many factors. This paper discusses the influence of psychological motivation on executive ability. This paper introduces the concept, types and main characteristics of psychological motivation, and expounds the influence mechanism of psychological motivation on executive ability of administrators in medical colleges. And some suggestions are put forward to improve the executive ability of the administrators of medical colleges by maintaining and adjusting the internal and external motivation.

[Key words] Psychological motivation; Medical colleges; Administrators; Executive ability

心理动机是由目标或对象引导,激发和维持个体活动的一种内在心理过程,具有发动行为的作用,能够促使个体为实现目标而产生或者维持某些行为。心理动机包含内在动机和外在动机两种类型。内在动机是指个体为了兴趣或者为享受完成某项工作或任务过程所带来的愉悦感受而产生的行为动机,是个体的自主行为,且不受外部原因的驱动。外部动机是指个体在外部原因如获得物质奖励、避免惩罚、获得表扬等因素的驱动下完成某种行为的动机。随着国家及人民日益增长的对医学健康和高质量生命质量的迫切

[作者简介]王莹莹(1985-),女,博士,副研究员,研究方向:心理功能与自我效能及行政管理的关系。

需求,医学院校承担着医学生高素质教育、临床医疗救治、医学科学研究等多种重要功能,在我国教育和医药卫生健康领域发挥着越来越重要的作用^[1]。医学院校的职能发挥和高质量发展与行政管理人員的執行效率关系密切。管理工作包含需要由管理人員去執行完成的计划、组织、领导、控制四项核心要素。因此,管理人員的效能与工作执行力是医学院校行政管理效能最重要的制约和影响因素,对单位各项既定工作及目标愿景完成的质量和效率具有长期且根本性的影响。管理人員的執行能力是影响医学院校行政管理效能的最重要的影响因素之一。如何提升管理人員的执行力,进而提升医学院校的行政管理效能,确保各

项工作计划落实落地,达到预期战略目标,也日益受到广泛的重视。管理人员的执行力受岗位设置、团队协作能力、专业能力等多种因素的影响。目前,心理动机对管理人员执行力的影响已成为心理学和管理学的研究热点之一^[2]。

1 心理动机的概念及分类

心理动机是一种内部动力,它是个体在目标或对象引导下,开始或维持某种行为的一种心理驱动力。包含内在动机(intrinsic motivation)和外在动机(extrinsic motivation)两种类型。内在动机通常指的是,个体对工作或任务本身的兴趣、完成过程及其意义价值所产生的一种的内在的行为动力,它最主要的特点是与外部因素不相关,不受外部因素的影响而固有存在的一种心理过程^[3]。从内在动机的定义中我们可以看到,它是个体对某种工作或任务的自发的、主动的、相对稳定且持久的意愿参与力。也即是人们常说的,内在动机是个体被工作或任务本身的意义和价值所吸引,不受结果和外界评价影响,在从事工作和任务过程中,促进个体去体验愉悦、满足、幸福的一种驱动力。内在动机是存在于人心理内部的一种心理过程和心理能力,个体在执行工作和任务过程中通常会体验到一种非常明确且强烈的兴趣感和成就感。心理学自我决定理论认为,人的需求包含生理需求和心理需求。人不仅会追求生理需求的满足,还会努力去寻求心理需求的满足。而心理上的需求因人而异,当某项工作或任务是向心理需求时,通常就会产生较强的内在心理动力即产生较强的去实现和完成此项工作或任务的内驱力。而人的内在心理动机通常来源于需要满足自身的自主感、胜任感和归属感这三种心理需求。自主感通常是指个体感受到的,自己对某项工作或任务具有选择权,可以由自己来掌控工作节奏和内容的一种感受;胜任感通常是指个体感受到的自己能够胜任某项工作或任务,能够将其顺利完成的信心和体验;归属感通常是指个体对工作环境、岗位和同事的认同感,是否认为自己与他们属于同一群体,在核心价值观等方面彼此能够理解并认同的感受。以上这三种感受越强,产生的内在动机越强,行为的驱动力就会越大。

外在动机是与内部动机相对而言,它是指来源于个体外部的因素,对个体从事某项工作或任务的驱动力产生的影响。比如单位的员工为了获得年终奖,而更加积极、努力地工作;孩子为了得到老师和家长的

表扬,会按照老师及家长的要求及时完成作业;员工为了避免被部门领导批评或惩罚而遵守领导的工作要求等。外在动机与外部激励的关系,就是通过外部激励的办法,如通过正向或负向的激励,如绩效、晋升、惩罚等方式,改变员工对某项工作或任务的外部动机,进而调动员工采取一定行动去努力实现所期望目标的一系列过程^[4]。

个体的行为是内在动机及外在动机共同作用下产生的,内部动机越强的时候,表现的主动性、积极性和创造性就会越好,也越持久。大多数情况下,人的内在动机和外在动机往往是不一致的,当内部和外部动机一致时,可产生动机协同作用,获得最大的心理动机。

2 执行力的概念及在管理工作中的作用

执行力的概念最早由企业管理领域提出,2002年美国的拉里·博西迪在《执行—如何完成任务的学问》一书中从战略流程、运营流程以及人员流程三个管理层面执行力进行了深入的阐释和定义^[5]。

随着心理学及管理领域相关研究的发展,“执行力”的概念被更多聚焦于个体按质、按量、按时完成既定目标的能力。“执行力”与“执行”两个概念经常被混用,但是二者的差别较为明显。“执行”是动词,它指的是完成既定目标的行为或过程。“执行力”是名词,它更多强调的是一种行为的结果,执行行为的强度和力度,而不仅仅是执行行为的简单叠加和累计^[6]。执行力指的是个体对任务内容和意义的准确理解与把握,对单位文化和愿景目标的高度认同下所表现的较强的心理动机,在执行目标实践过程中对各种困难问题的处理能力、时间掌控能力、关键环节的把控能力以及危机应变能力等多项综合能力^[7]。管理人员良好的执行力是连接组织的战略决策与目标实现之间的桥梁,执行力的强弱程度直接制约着组织既定目标实现的周期和质量,是一个单位实现高质量发展的最重要的影响因素之一^[8]。

3 心理动机与执行力的关系

人的心理活动是一个非常复杂的动态过程,一个行为的背后通常蕴含着复杂的心理状态和心理机制。关于管理人员心理积极性、热情、创造性和执行力的影响因素的研究发现,这些积极宝贵的行为特质与心理动机具有非常密切的关系^[9]。心理动机理论的发展先后经历了三个非常重要的发展阶段。第一阶段主要以“本能理论”思想为主导,该理论认为本能是各种行

为的动机力量;第二阶段是“驱力理论”阶段,该阶段的理论认为,个体从事各项活动的动机主要来源于满足体内平衡与需求的需要;随着认知心理学的发展,动机认知理论逐渐成熟,并形成了第三阶段的理论思想。该理论认为心理动机受认知水平的调节^[10]。该理论强调,每个个体都具有成长和发展的积极潜能,具有自我决定的能力。这些能力深刻地影响着人们从事各项工作的动机水平。内在动机驱动人们从事内心最感兴趣,有益于其成长和发展的行为^[11]。此外,个体具有满足自主性、胜任力及归属感的心理需求的成长能力,个体从事某项活动的内在动机水平与这些心理需求被满足的程度呈现正相关^[12]。相关理论已在青少年教育、体育与运动科学、健康、医疗保健等多个研究领域得到证实^[13]。在这些理论的基础上,越来越多的学者开始关注员工的心理动机与执行力的相互关系及其影响因素。

综合以上心理动机和执行力的概念及各自心理及行为特点可以推理出,在员工接受并完成一项工作任务的过程中,管理人员会为了满足心理上的自主感、胜任感和归属感这三种内在心理需求,而表现出更高的心理内在动机,外在的行为则表现为努力迎接工作任务的挑战,并在工作任务执行过程中付诸巨大付出与努力。在此过程中,该员工能关注于工作本身,而不在意外在的结果评价、奖励等外部因素,享受工作本身的快乐,并产生兴奋、喜悦与满足的心理体验^[14]。当这种情感体验达到某种极为深刻的状态时,将产生“心流”感受。“心流”是指人们专注于当下的工作或事物时,情感被深入卷入,内心产生的一种强烈且纯粹的平静、满足和喜悦的状态^[15]。主要特征为全身心的投入而忘记时间流动、周边环境及自我存在的一种心理状态。在此种情境下,将产生非常高质量的具有创造性的工作成果,即高效高质的执行力^[16]。执行力是一个人的综合心理素质、个人效能感较高的情况下出现的一种行为模式。能够完成一项工作,且以较高效率、较高质量地完成某项工作,需要管理人员不仅具备较高的业务能力,更重要的是需要有较好的心理能力,其中最为重要的一方面就是需要有较高的驱动力。在整个任务的持续性进展中,面对各种困难,坚持以标准的流程、规范和全面的质量控制去综合处理各项相关工作,需要非常高的心理能量和储备。而心理动机正是维持这种较高的心理驱动能力的源泉,它能够帮助管理人员突破

各种困难,在压力下不放弃、不打折扣地执行各种不同的任务,并持续提供不竭的心理能量直到任务完成。所以心理动机是维持个体良好执行力的最为关键的一项心理因素。

4 基于心理动机理论提升行政管理执行力的思考与建议

我国医学院校管理具有区别于地方政府、国家行政机关、其他企事业单位的独特属性。医学院校大多为事业行政单位,因为医学专业的特殊性,人民对生命健康的深切需求,以及医学学科的复杂性、系统性及快速发展性,决定了医学生的普遍高学历状况。大城市三甲医院的医生通常具有医学博士学位,医学研究生学历学位教育已成为各医学院校教育的主要教学任务。以上情况决定了医学院校的知识密集型,高学历学位人员密集的事业单位特性。因此,各方面也对管理人员的素质、服务能力产生了更高的期待。医学院校的管理人员主要服务对象为医学教授、专家及高学历学位的医学生。管理人员的服务意识、综合素质、执行能力等对整个院校的各项政策的落实落细,对广大学生及教职员工的事业发展都是非常重要的“关键”因素。管理人员的执行力是链接学校与学生和教职工的“纽带”力量,是推动单位快速发展的“核心”力量。目前有很多研究聚焦于行政管理执行力的影响因素,如单位文化、薪酬奖励机制、福利待遇、职工发展通道、晋升路径、教育培训体系等都会对提升管理人员的执行力产生积极的促进作用。但是,目前很多医学院校的管理人员的执行力与大家的期待还有较大的差距,工作怠惰、敷衍、拖延、混乱、效率低下等问题仍然不为少数。

高效的行政管理执行力的本质是最大限度地洞悉和提升管理员工的心理动力。现实中的执行力不佳、工作倦怠、拖延往往只是表面现象,缺乏足够的心理动力往往才是问题的根本。因此,需注重对管理人员心理动机及心理需求的关切,通过领导艺术,管理设计,环境文化建设,正向积极反馈等多种方式增强员工心理动能,进而达到提升管理执行力的目标^[17]。对工作内容进行科学而合理的设计、为员工设置有趣或者有挑战的工作内容、营造温馨而友好的工作氛围、在工作过程中给予员工在工作能力上的认可、让员工获得个人成长和个人价值的实现等,都可有效提升员工的心理内在动机,促进工作积极性、执行力的提高^[18]。绩效或奖励等激励方式、良好的积极向上的

学校文化氛围都可通过外在心理动机的中介作用,达到引导教育员工提升自我效能,采取有利于自身或者组织发展的行为,提升工作执行效果的作用。同时,这些措施还将有助于实现个体或团队的潜能的挖掘和提高^[19]。

综上所述,有效的内在动机和外在动机的协同作用,可以较好地引导和激发个体的主动行为和创新行为,提升执行力和创造力。包含正向激励的绩效奖励、较好的职业发展路径、以积极正面肯定和传递认可为核心的管理方式、风清气正的文化等,均有力地促使员工发自内心地将单位建设目标与个人价值追求进行整合统一,促进外在动机的内化整合^[20]。当单位目标与个人的内化动机一致时,可以使员工在完成工作任务时,同时体验一种由衷的获得感、幸福感和意义感。并能够将个人追求的价值和意义与单位的发展目标进行深度融合,最终达到单位目标与个人发展的共同成就和相互促进,这也正是通过调节心理动机提升管理人员执行力,进而提升医学院校管理效能的核心要义。

[参考文献]

- [1]陈朝琼,赵丹,毛俐,等.新冠疫情背景下地方本科医学院校公共卫生人才培养的思考[J].现代预防医学,2020,47(17):3261-3264.
- [2]吕红梅.个人意义在外部动机内化过程中的作用探析[J].上海教育科研,2020,40(2):31-35.
- [3]Amabile TM.Motivational synergy:Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace[J].Human Resource Management Review,1993,3(3):185-201.
- [4]黄祺.不同理论视角下激励对创造力的影响因素与机制研究综述[J].产业与科技论坛,2019,18(12):109-111.
- [5][美]拉里·博西迪,拉姆·查兰.执行——如何完成任务的学问[M].刘祥亚译.北京:机械工业出版社,2003:18-70.
- [6]陆春曼.以提升战略执行力为目标的全面质量管理思考[J].经济研究导刊,2020,16(25):156-158.
- [7]何晓松.教师教学执行力生成的障碍及突破[J].教学与管理,2020,37(12):52-54.
- [8]陈华.抓落实思想与高校干部执行力的提升[J].高教学刊,2021,7(19):61-64.
- [9]吴士健,高文超,权英.工作压力对员工创造力的影响——调节焦点与创造力自我效能感的多重链式中介效应[J].科技进步与对策,2021,38(4):132-140.
- [10]李可,范博涛,汪静.基于认知动机理论的在线课程改革方案研究[J].广东开放大学学报,2021,30(5):14-18.
- [11]孙向超.高校学生父母教养方式、学习动机与自主学习能力的关系[J].心理月刊,2020,15(18):85-88.
- [12]袁文萍,黎雪琼,马磊.高职生积极心理品质与主观幸福感的关系:领悟社会支持和学校归属感的链式中介作用[J].中国健康心理学杂志,2021,29(4):615-619.
- [13]裴东超,傅国惠,尹玥,等.保护动机理论的健康教育对脑梗死患者自我效能、心理状态及生活质量的影响[J].中国健康心理学杂志,2021,29(11):1636-1641.
- [14]熊立,熊天任.创新工作沉浸的二元认知机制:自我决定的视角[J].当代财经,2020,41(4):88-100.
- [15]姜婷婷,陈佩龙,许艳闰.国外心流理论应用研究进展[J].信息资源管理学报,2021,11(5):4-16.
- [16]王舒,殷悦,王婷,等.学习情境下的心流体验[J].教育生物学杂志,2021,9(1):59-64.
- [17]郭劲光,王杰.“调适性联结”:基层政府政策执行力演变的一个解释[J].公共管理学报,2021,18(2):140-152,175.
- [18]许达升.高校教育行政管理中执行力的构建[J].福建教育学院学报,2021,22(4):45-47.
- [19]陆永辉.提高领导干部制度执行力和治理能力[J].党建研究,2020(6):17-19.
- [20]唐瑜.新形势下高校行政管理人员执行力提升路径分析[J].文化创新比较研究,2019,3(13):158-159.

(收稿日期:2022-01-07)