1.1一般资料。以2016年6月—2017年6月期间的120例妇产科患者作为该次的观察组，并选取2015年5月—2016年5月期间的120例妇产科患者作为对照组；在观察组的120例患者中，年龄在21~39岁之间，平均年龄为（30.37±6.73）岁，孕周在37~42周之间，平均孕周为（40.12±1.21）周，初产妇有83例，经产妇有37例。在对照组的120例患者中，年龄在22~39岁之间，平均年龄为（29.78±5.27）岁，孕周在38~42周之间，平均孕周为（39.72±2.18）周，初产妇有79例，经产妇有41例。两组患者的年龄、孕周和产次等一般资料方面差异无统计学意义（P＞0.05），具有可比性。1.2方法。1.2.1对照组对照组的120例患者采用常规护理管理措施，常规护理管理措施的基本内容如下：妇产科疾病的基础护理，常规用药和饮食干预，对照组患者的护理人员采用常规管理的方式进行管理。1.2.2观察组观察组的120例患者的护理管理采用的是柔性管理，具体的柔性管理如下所示。①情感管理。在情感方面，进行护理管理时，要考虑到护理人员的情感需求，为护理人员在时间上进行科学、合理的安排，让护理人员能够操持好家务，处理家庭琐事，采取相应的弹性坐班制度，充分解决护理人员的现实问题。妇产科护士长需要定期和科室的护理人员进行沟通和交流，了解护理人员的心理状态，从心理方面对护理人员进行干预和疏导。②善于用人。从护理人员的任用和岗位方面来看，需要积极调动科室护理人员的主动性和积极性，让所有的护理人员都能够积极参与到护理管理当中来，创建专门的护理管理团队，并根据每个护理人员的特点、擅长等进行工作分管，显著增强护理人员的主人翁精神和责任感，在日常护理管理中，需要突出护理人员在管理当中的主导地位，以护理人员为中心进行护理管理[2]。③建立柔性奖励机制。要想调动护理人员的护理管理积极性和主动性，相应的奖励机制是其中一种非常有效的方法，在柔性管理中，奖励机制也需要柔性化，将奖励机制从传统的物质奖励转变为物质奖励和精神奖励两种形式并存的奖励，在满足护理人员物质需求的同时也满足了护理人员精神上的需求[3]。④实施工作轮换制度。从护理工作方面来看，柔性管理下的护理管理，可以转变不同的轮班制度。实施工作轮换的制度能够显著拓宽护理人员在理论知识和操作技巧方面的能力，能够让护理人员的聪明才智和自身所长得到有效的发挥。实施工作轮换制度能够显著缓解和改善护理人员枯燥、乏味的工作环境和护理操作，让护理人员进行不同科室、不同类型的护理工作转换自己的心情，甚至可以找到自己更感兴趣的工作岗位。实施工作轮换制度有利于营造团结互助的集体氛围。1.3观察指标。观察两组患者在实施常规护理管理和柔性护理管理前后的生活质量，对比两组患者对护理人员的投诉率和满意度，观察和记录两组护理人员在实施护理管理工作时发生的差错情况。1.4统计方法该文所有数据用SPSS13.0统计学软件分析处理,计量资料用均数±标准差（x±s）表示，并采用t检验，计数资料采用[n(%)]表示，采用χ2检验，P＜0.05为差异有统计学意义。

2结果

2.1两组患者护理管理前后的生活质量。实施护理管理前，观察组和对照组两组患者的生活质量评分，差异无统计学意义，实施护理管理后，观察组患者的生活质量评分为（73.76±10.93）分。对照组患者的生活质量评分为（62.71±11.12）分，观察组患者的生活质量显著高于对照组,差异有统计学意义（P＜0.05）。两组患者护理管理前后的生活质量评分见表1。2.2两组护理人员的投诉率和差错率、护理管理满意度。从护理投诉率和差错率来看，观察组的护理投诉率为0.83%，护理差错率为0.00%，对照组的护理投诉率为4.17%，护理差错率为3.33%，观察组的护理投诉率和护理差错率均显著低于对照组，差异有统计学意义（χ2=6.017，P=0.022)。从患者的护理管理满意度来看，观察组的护理管理满意度为95.83%，对照组的护理管理满意度为80.83%，观察组的护理管理满意度比对照组的护理管理满意度高出许多，差异有统计学意义（χ2=5.731，P=0.030)。

3讨论

对于该次的柔性管理在妇产科护理管理当中的应用，从上述结果中可以看出，观察组的护理投诉率为0.83%，护理差错率为0.00%，对照组的护理投诉率为4.17%，护理差错率为3.33%，观察组的护理投诉率和护理差错率均显著低于对照组；从患者的护理管理满意度来看，观察组的护理管理满意度为95.83%，对照组的护理管理满意度为80.83%。综上所述，对妇产科的护理管理工作采用柔性管理的方法进行管理和护理，能够显著提高患者的生活质量，降低管理人员的差错率、投诉率，显著提高患者的满意度。