

# 陕西省不同级别医院药学人员的职业认同水平及其影响因素研究<sup>Δ</sup>

施昶<sup>1\*</sup>, 张天齐<sup>1</sup>, 罗尔丹<sup>1</sup>, 李林贵<sup>2,3</sup>, 卞鹰<sup>1,3#</sup> (1. 澳门大学中华医药研究院/中药质量研究国家重点实验室, 澳门 999078; 2. 宁夏医科大学管理学院, 银川 750004; 3. 西安医学院, 西安 710021)

中图分类号 R192;R195;C913.2 文献标志码 A 文章编号 1001-0408(2018)14-1877-05

DOI 10.6039/j.issn.1001-0408.2018.14.02

**摘要** 目的: 了解陕西省不同级别医院药学人员的职业认同水平及其关键影响因素。方法: 围绕人员心理需求, 对来自陕西省31家不同级别医院的395名药学人员进行问卷调查(包括基本情况表、收入情况表和职业认同量表), 并采用描述性统计、卡方检验、因子分析、多元线性回归分析等统计学方法进行数据分析。结果: 共发放问卷395份, 回收有效问卷381份, 有效回收率为96.45%。受访药学人员的职业认同平均得分为(3.87±0.98)分, 属于“中度认同”水平; 一级医院药学人员职业认同水平的综合平均因子得分最高, 二级医院次之, 三级医院最低, 但在职业态度、工作价值观与患者认可度等不同维度上的排序有所不同; 多元线性回归分析结果显示, 影响一级医院、二级医院与三级医院药学人员职业认同的关键因素分别为药学工作年限与受教育程度、婚姻状况、收入满意度。结论: 陕西省不同级别医院药学人员的职业认同水平随着医院级别的上升而降低; 各级医院应重视药学人员心理需求, 各有侧重地加强继续教育开展, 合理分配资源以减轻人员压力, 健全薪酬分配体制以改善人员待遇, 从而稳定药学人员队伍。

**关键词** 陕西省; 医院; 药学人员; 职业认同; 影响因素; 心理需求

## Study on Professional Identification and Its Influential Factors of Pharmaceutical Staff in Hospitals of Shaanxi Province at Different Levels

SHI Chang<sup>1</sup>, ZHANG Tianqi<sup>1</sup>, LUO Erdan<sup>1</sup>, LI Linqi<sup>2,3</sup>, BIAN Ying<sup>1,3#</sup> (1. Institute of Chinese Medical Sciences/National Key Lab of TCM Quality Research, University of Macau, Macau 999078, China; 2. School of Management, Ningxia Medical University, Yinchuan 750004, China; 3. Xi'an Medical College, Xi'an 710021, China)

**ABSTRACT** **OBJECTIVE:** To investigate professional identification and its key influential factors of pharmaceutical staff in hospitals of Shaanxi province at different levels. **METHODS:** The questionnaire survey (general information, income, professional identification) was conducted among 395 pharmaceutical staff from 31 hospitals of Shaanxi province at different levels, referring to the psychological needs of pharmaceutical staff. The data were analyzed by statistical methods, including descriptive statistics, chi-square test, factor analysis and multivariate linear regression analysis. **RESULTS:** A total of 395 questionnaires were sent out and 381 valid ones were collected, with effective recovery of 96.45%. The average professional identification score was (3.87 ± 0.98) points, which belonged to the middle-level. The average factor scores of pharmacists' professional identification level of primary hospitals were the highest, followed by secondary hospitals and tertiary hospitals. But there were different orders in terms of career attitude, work value and patient recognition. Multiple linear regression analysis showed that the key factors influencing professional identification of pharmacists in primary, secondary and tertiary hospitals were education and age, marriage, income satisfaction, respectively. **CONCLUSIONS:** The professional identification level of pharmaceutical staff in hospitals of Shaanxi province at different levels declines while the hospital level gets higher. Great importance should be attached to psychological needs of pharmaceutical staff, strengthen the development of continuing education, allocate resource rationally to reduce staff pressure, perfect the salary distribution system to improve the treatment of staff so as to keep pharmaceutical staff team stable.

**KEYWORDS** Shaanxi province; Hospital; Pharmaceutical staff; Professional identification; Influential factor; Psychological need

职业心理调查显示, 员工的职业认同(Professional identity)与其工作满意度、离职意向、职业承诺等密切相

关, 对其工作质量影响较大<sup>[1]</sup>。我国进行“新医改”以来, 以取消药品加成政策为重要手段的公立医院改革在有力遏制“以药养医”现象的同时, 也会影响到医务人员的切身利益、职业认同感和队伍稳定性。有文献报道, 对薪资收入的满意程度是影响护士职业认同的最重要因素<sup>[2]</sup>, 但短时间内大幅提高医务人员的薪资水平并非一件易事。因此, 探讨在现有财政支持力度下提高医务人

Δ 基金项目: 国家自然科学基金资助项目(No.71463045)

\* 硕士研究生。研究方向: 卫生政策、卫生经济学。E-mail: shichangshae@163.com

# 通信作者: 副教授, 博士。研究方向: 卫生政策、卫生经济学。电话: 00853-88228537。E-mail: bianying@umac.mo

员职业认同水平的其他管理方式具有重要的现实意义。目前关于医务人员职业认同的研究主要是以医师或护士为对象,而以药学人员为对象的职业认同研究相对较少。基于此,本课题组以陕西省多家医院的药学人员为研究对象,围绕其心理需求进行问卷调查,运用因子分析和多元线性回归分析方法评价其职业认同感及影响因素,并对药学人员管理模式的改进提出建议,以期为公立医院改革提供参考。

## 1 研究对象

本课题组综合考虑地理位置、经济发展水平及药学专业技术人员流动性,以陕西省西安、咸阳、榆林、商洛和汉中5个地级市作为样本市,选取来自31家医院(三级医院5家,二级医院17家,一级医院9家)的395名药学人员作为调查对象。各级样本医院是根据医院规模、培训及师资条件,结合各地市(县)级卫生计生机构推荐意见以及随机抽样方法进行选择。为使调查结果更具代表性,调查对象涵盖了药学人员的管理层(药学部/药剂科主任等)以及普通药学人员。

## 2 研究方法

### 2.1 问卷调查

本课题组在2016年1—2月于样本医院进行问卷调查。采用不记名自填式调查问卷,问卷内容包括药学人员基本情况表、收入情况表以及职业认同量表。基本情况表包括药学人员的性别、年龄、婚姻状况、受教育程度、药学工作年限等信息;收入情况表包括收入水平和收入满意度情况;职业认同量表包括13个有关职业认同情况的题项。采用Likert 5级指标测量法<sup>[3]</sup>对职业认同量表的各题项进行定量评价:非常不同意计1分,不太同意计2分,一般计3分,比较同意计4分,非常同意计5分。以职业认同量表评分(PI)平均值 $[\bar{PI} = \text{全部有效问卷中题项的PI值之和} / (\text{相应题项数} \times \text{有效问卷数})]$ ,其中“题项”是指全部题项或不同公因子所解释的对应题项]反映人员的职业认同水平:按 $\bar{PI} < 2$ 、 $2 \sim < 3$ 、 $3 \sim < 4$ 、 $4 \sim 5$ 的分值范围将职业认同水平分为“不认同”“低度认同”“中度认同”“高度认同”, $\bar{PI}$ 值越高则表明人员对职业认同程度越高<sup>[4]</sup>。

### 2.2 数据处理及分析

采用SPSS 21.0统计软件进行数据处理及分析,均以 $\alpha = 0.05$ 为检验水准。

2.2.1 基础数据统计 对回收的有效问卷进行描述性统计分析。采用卡方检验比较不同级别医院药学人员的基本情况和收入情况的差异。

2.2.2 因子分析 采用Cronbach's  $\alpha$ 系数评估职业认同量表的信度,以表征13个题项用于测量人员职业认同水平的一致性。采用Bartlett's 球性检验和KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)检验<sup>[5]</sup>,对13个题项进行适应性检验,以评价采用因子分析的可行性。采用因子分析法,首先以主成分法从13个题项(即变量)中提取公因子(公因子

可反映各变量间的相关性,以及支配原始变量的潜在因素),选择其中特征值大于1的因子<sup>[6]</sup>,并按其对各变量的解释性分别进行不同维度的命名。采用各个公因子得分构建综合因子得分函数与综合评价函数,计算平均因子得分( $\bar{F}$ )与综合得分( $I$ )。

2.2.3 职业认同水平差异及影响因素分析 采用 $\bar{F}$ 值对不同级别医院药学人员的职业认同水平差异进行比较<sup>[6]</sup>;采用多元逐步回归分析,以 $I$ 值为因变量筛选职业认同的影响因素(即自变量)。

## 3 结果

### 3.1 受访药学人员基本情况和收入情况

3.1.1 基本情况 共发放并回收问卷395份,剔除主要内容遗漏者14份,得有效问卷381份(其中17份来自一级医院,247份来自二级医院,117份来自三级医院),有效回收率为96.45%。受访药学人员基本情况见表1。

经统计分析显示,不同级别医院受访药学人员受教育程度( $\chi^2 = 76.015, P < 0.01$ )与药学工作年限( $\chi^2 = 25.710, P < 0.05$ )的构成比差异有统计学意义。在受教育程度方面,受访药学人员主要为大专与大学本科学历(合计占76.91%),研究生较少(占7.61%);三级医院药学人员中,大学本科与研究生学历构成比(合计占64.10%)明显高于二级医院(合计占32.79%)和一级医院(合计占29.41%)。在药学工作年限方面,大部分受访药学人员工作年限在15年以内(67.98%);一级医院从业16年及以上者构成比(合计占58.82%)远高于二级医院(合计占30.77%)和三级医院(合计占30.77%)。

3.1.2 收入情况 受访药学人员总体月收入平均为3 630.16元,对收入的满意程度总体偏向于不满意,选择对收入“非常满意”与“比较满意”者仅占19.2%。经统计学分析,不同级别医院的药学人员在收入水平( $\chi^2 = 109.135, P < 0.01$ )和收入满意度( $\chi^2 = 7.460, P < 0.05$ )上也存在差异。在收入水平方面,二级医院药学人员月收入在4 000元以上者构成比(30.7%)低于一级医院(41.2%)和三级医院(87.1%);在收入满意度方面,二级医院(44.5%)和三级医院(31.6%)药学人员对收入“不太满意”和“很不满意”者的构成比高于一级医院(23.5%)。

3.1.3 职业认同水平 受访药学人员总体 $\bar{PI}$ 值为 $(3.87 \pm 0.98)$ 分,属于“中度认同”水平。按“3.2.3”项下所得3个公因子计算,职业态度维度和患者认可度维度的 $\bar{PI}$ 值分别为 $(3.69 \pm 1.06)$ 分、 $(3.74 \pm 0.96)$ 分,均属于“中度认同”水平;工作价值观维度的 $\bar{PI}$ 值为 $(4.07 \pm 0.94)$ 分,属于“高度认同”水平。

### 3.2 因子分析结果

3.2.1 职业认同量表信度 职业认同量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数按全部变量计算为0.929,按“3.2.3”项下所得3个公因子(职业态度、工作价值观、患者认可度)计算分别为0.781、0.910、0.917,均大于0.7,表明此问卷的内部一

表1 受访药学人员基本情况

Tab 1 General information of surveyed pharmaceutical staff

分类变量	具体情况	总体		一级医院		二级医院		三级医院	
		频数	构成比, %	频数	构成比, %	频数	构成比, %	频数	构成比, %
性别	男性	106	27.82	7	41.18	64	25.91	35	29.91
	女性	271	71.13	9	52.94	180	72.87	82	70.09
	不详	4	1.05	1	5.88	3	1.21	0	0
年龄	≤26岁	53	13.91	1	5.88	37	14.98	15	12.82
	27~45岁	244	64.04	11	64.71	152	61.54	81	69.23
	≥46岁	84	22.05	5	29.41	58	23.48	21	17.95
婚姻状况	已婚	277	72.70	13	76.47	182	73.68	82	70.09
	未婚	93	24.41	4	23.53	57	23.08	32	27.35
	丧偶或离异	11	2.89	0	0	8	3.24	3	2.56
受教育程度	研究生	29	7.61	1	5.88	6	2.43	22	18.80
	大学本科	132	34.65	4	23.53	75	30.36	53	45.30
	大专	161	42.26	6	35.29	119	48.18	36	30.77
	中专/中技	50	13.12	4	23.53	40	16.19	6	5.13
	高中	5	1.31	1	5.88	4	1.62	0	0
	初中及以下	1	0.26	1	5.88	0	0	0	0
	不详	3	0.79	0	0	3	1.21	0	0
药学工作年限	1~15年	259	67.98	7	41.18	171	69.23	81	69.23
	16~30年	99	25.98	8	47.06	60	24.29	31	26.50
	31~45年	23	6.04	2	11.76	16	6.48	5	4.27

致性信度较高<sup>[7]</sup>。

3.2.2 因子分析适应性 Bartlett's球形检验结果显示,  $\chi^2=3\ 849.161, P<0.001$ , 表明职业认同量表适合进行因子分析; KMO检验结果为0.900, 表明因子分析适应性良好<sup>[5]</sup>。

3.2.3 公因子提取及函数构造 经主成分法提取初始公因子后, 以方差最大法对初始公因子进行旋转后显示, 前3个公因子的特征值均大于1, 方差累积贡献率为75.24%, 可反映13个变量的绝大部分信息。按因子旋转成分矩阵(见表2)中数据大于0.5的因子分别解释各题项并进行因子命名: 被因子1解释的有3项(题项1~3), 主要是关于受访者面对药学工作时的态度, 因此命名为职业态度; 被因子2解释的有6项(题项4~9), 主要是关于受访者对药学工作的评价, 因此命名为工作价值观; 被因子3解释的有4项(题项10~13), 主要是关于受访者认为患者对其工作的认同、肯定情况, 因此命名为患者认可度。

提取公因子后得到标准化的因子得分, 以旋转后的方差贡献率(C)作为权重系数构建综合因子得分函数:  $F_{综合} = C_{因子1} \times F_{因子1} + C_{因子2} \times F_{因子2} + C_{因子3} \times F_{因子3} = 0.40 \times F_{职业态度} + 0.38 \times F_{工作价值观} + 0.22 \times F_{患者认可度}$  ( $F_{因子1}$ 、 $F_{因子2}$ 、 $F_{因子3}$ 分别表示职业态度、工作价值观、患者认可度3个维度的因子得分,  $F_{综合}$ 表示职业认同总体水平的因子得分); 计算各级医院的平均因子得分( $\bar{F} = F_{综合} / \text{受访药学人员数}$ )。

对各因子标准化的因子得分进行未标准化转换(转换后数据以Z表示)<sup>[7]</sup>, 同样以C作为权重系数构建综合评价函数:  $I = C_{因子1} \times Z_{因子1} + C_{因子2} \times Z_{因子2} + C_{因子3} \times Z_{因子3} = 0.40 \times Z_{职业态度} + 0.38 \times Z_{工作价值观} + 0.22 \times Z_{患者认可度}$ 。

3.2.4 不同级别医院药学人员平均因子得分比较 根

表2 职业认同量表因子旋转成分矩阵

Tab 2 Rotational component matrix of professional identification scale factors

题项编号	题项内容	因子1	因子2	因子3
		职业态度	工作价值观	患者认可度
1	为了单位的成功, 我愿意尽全力去履行超过岗位要求的工作任务和职责	0.921	0.137	0.149
2	当我和朋友谈起单位时我很自豪地给他们介绍我所服务的单位	0.610	0.353	0.363
3	我会尽所能地努力工作, 要花很长的时间或牺牲休息时间	0.635	0.488	0.177
4	我以这份工作为荣	0.249	0.758	0.249
5	我相信我的成功是建立在单位的成功基础上的	0.128	0.900	0.042
6	我忠于这份工作	0.207	0.830	0.315
7	我很高兴最终进入了这家单位, 而不是其他单位	0.394	0.562	0.443
8	我非常关心单位的未来发展和命运	0.249	0.718	0.330
9	我对本单位的发展具有十足的信心	0.226	0.576	0.515
10	我感觉患者尊重我	0.298	0.093	0.799
11	我感觉周围居民尊重我	0.152	0.164	0.900
12	我感觉患者对我提供的服务满意	0.123	0.347	0.822
13	我感觉患者对我提供的服务信任	0.138	0.325	0.836

据“3.2.3”项下因子得分函数计算出各级医院药学人员平均因子得分 $\bar{F}$ 并排序<sup>[5]</sup>, 结果见表3(注: 由于因子分析会对数据进行标准化, 故表3数据中有负值。以零作为研究样本的平均水平, 正负仅表示与平均水平的高低比较关系<sup>[8]</sup>)。由表3可见, 一级医院药学人员职业认同总体水平的平均因子得分最高, 二级医院次之, 三级医院最低; 但在职业态度、工作价值观与患者认可度不同维度上, 各级医院药学人员的平均因子得分排序与总体水平并不完全一致。

### 3.3 不同级别医院药学人员职业认同影响因素分析

综合以往的研究<sup>[9-11]</sup>与笔者前期研究结果, 选取性

表3 不同级别医院药学人员平均因子得分与排序  
Tab 3 Average score and sorting of pharmaceutical staff in hospitals at different levels

医院等级	$\bar{F}_{\text{因子1}}$		$\bar{F}_{\text{因子2}}$		$\bar{F}_{\text{因子3}}$		$\bar{F}_{\text{综合}}$	
	得分	排序	得分	排序	得分	排序	得分	排序
一级医院	-0.160 38	2	0.185 78	1	0.364 44	1	0.087 91	1
二级医院	0.162 60	1	-0.057 39	3	-0.027 35	3	0.036 51	2
三级医院	-0.319 95	3	0.094 17	2	0.004 78	2	-0.089 85	3

别、年龄、婚姻状况、受教育程度、药学工作年限、职务、专业、收入水平、收入满意度、是否想过离开本单位这10个变量为自变量,其中对受教育程度(研究生、大学本科、大专、中专/中技、高中、初中及以下)、婚姻状况(未

表4 不同级别医院药学人员职业认同影响因素多元回归分析结果

Tab 4 Multiple regression analysis of influential factors for professional identification of pharmaceutical staff in hospitals at different levels

医院等级	影响因素	非标准化系数	标准误差	标准系数	P
一级医院	药学工作年限	0.007	0.002	0.394	0.007
	研究生	-0.580	0.090	-0.739	<0.001
	大学本科	0.117	0.070	0.264	0.133
	大专	0.012	0.069	0.026	0.871
	中专中技	-0.024	0.066	-0.054	0.730
	高中	0.123	0.083	0.157	0.176
二级医院	已婚	0.528	0.170	0.200	0.002
	丧偶或离异	-0.957	0.481	-0.128	0.048
三级医院	对收入非常满意	1.138	0.463	0.215	0.016
	对收入比较满意	-0.252	0.220	-0.106	0.255
	对收入不太满意	-0.612	0.207	-0.275	0.004
	对收入不满意	-0.965	0.339	-0.254	0.005

## 4 讨论

### 4.1 陕西省医院药学人员职业认同水平整体处于中等

受访药学人员总体 $\bar{P}$ 值为(3.87 ± 0.98)分,属于“中度认同”水平。与其他医务人员相比,这一结果高于北京军队医院老年病房护士职业认同水平的(3.15 ± 0.62)分<sup>[9]</sup>和陕北地区基层医师职业认同水平的(3.52 ± 0.63)分<sup>[10]</sup>,低于四川省公立医院医护工作者职业认同水平的4.068分<sup>[11]</sup>。根据国外相关研究显示,不同职业医务人员的生活质量、压力情况和精神抑郁障碍均有差异,笔者推测造成职业认同差异的主要原因是医务人员的工作内容不同<sup>[12]</sup>。进一步分析发现,三级医院受访药学人员职业态度的平均因子得分排序最低,表明其职业态度水平最低。这一现象的可能原因是三级医院药学人员一半以上为大学本科及以上学历,职业期待起点较其他等级医院药学人员更高,但实际工作内容却无法匹配这一期待。

### 4.2 职业认同水平随着医院级别升高而降低

陕西省医院药学人员所在医院级别越高,职业认同的综合因子得分越低,这与对医师的职业认同水平研究结果<sup>[13]</sup>相反。心理需求可能解释受访药学人员对职业认同度随着医院级别的上升而降低的现象。心理需求的满足能促进身份认同<sup>[14]</sup>,医院级别越高,药学人员的心理需求越无法得到满足。根据“自我决定论”,心理需求借助内在动机与外在动机刺激一个人的行为与决策,造成认知差异<sup>[15]</sup>。药学人员的需求满意度将由动机影响其认知与行为,心理需求满意度越低则其职业认同度越低,提供药学服务质量也将下降。Ryan RM等<sup>[16]</sup>提出员工拥有3个基本心理需求,包括自我效能、自我相

婚、已婚、丧偶或离异)、收入满意度(非常满意、比较满意、一般满意、不太满意、不满意)设置哑变量(即每个变量的选项结果按“是”计1分,“否”计0分)。分别设一级、二级、三级医院的 $I_1$ 、 $I_2$ 、 $I_3$ 为因变量,其中 $I_1 = \lg(I - I_{\min} + 1)$ , $I_2$ 与 $I_3$ 分别为二级与三级医院的实际职业认同综合评价得分,各因变量均接近正态分布。多元逐步回归分析结果见表4(注:表中仅列出有统计学意义的影响因素分析结果;各级医院的回归模型P值均小于0.001)。由表4可见,一级医院药学人员职业认同的关键影响因素为药学工作年限与受教育程度,二级医院为婚姻状况,三级医院为收入满意度。

关性、自主性,他们认为如果这些基本需求得不到满足会对内在动机造成负面影响。在级别更高的医院中,药学人员越可能出现因自身学历高而工作难度低、工作性质不匹配<sup>[17]</sup>引起的自我效能与自主性降低。此外,更高级别医院会优先开展医院临床药学服务和信息化建设<sup>[18]</sup>,若药学人员对前沿药学知识补充不足、对新治疗方法了解不够,其提供的药学服务质量也会随之下降,而这也会引起单位和同事对其评价降低,从而导致自我相关性的心理需求得不到满足。随着我国药学服务模式的转变,加强开展药学人员的继续教育可能有助于提升其心理需求满意度。此外,外在在动机方面,外部奖赏不足也会引起心理需求的不满足。本调查结果显示,一级医院药学人员对收入的不满意程度低于二级、三级医院,因此可以推测,对收入不满意也在一定程度上加大了更高级别医院药学人员心理需求的不满足。笔者建议完善薪酬分配制度,以减轻不合理的收入对人员心理需求的负面影响。

### 4.3 不同级别医院药学人员职业认同水平的关键影响因素不同

经多元回归分析发现,影响不同级别医院药学人员职业认同水平的关键因素不同。一级医院受访药学人员表现出受教育程度越高、药学工作年限越短则职业认同水平越低的趋势。在我国,一级医院中工作年限短的员工一般年龄较小、受教育水平较高,而药学工作属于知识型,人员学历越高,对自身发展的期望值也越高<sup>[18]</sup>,因此一旦期望与实际情况有落差,则这部分人员的职业认同水平越低。二级医院中已婚受访药学人员的职业认同水平较高,究其原因可能是在稳定的婚姻中个人感

受到生活压力更小、幸福度更高,这与吴昊<sup>[11]</sup>研究得出的家庭幸福稳定的员工职业认同水平更高的结论一致。在三级医院,受访药学人员的收入满意度是影响职业认同水平的关键因素:收入满意度越高,职业认同水平越高,也进一步证明了外部奖赏的重要性。因此,为了提高药学人员的职业认同水平,一级医院需更注重继续教育开展,二级医院应关注心理压力对药学人员的影响,三级医院则需要完善薪酬激励制度。

#### 4.4 对本研究方法的思考

如前所述,此前鲜有关于药学人员职业认同度的研究,仅Duan JJ等<sup>[19]</sup>对青年药师的职业认同进行了研究。而本文基于不同级别医院的视角,首次从心理需求的角度了解各级医院药学人员职业认同水平。本文所选用的职业认同量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数总体水平和各维度水平均在0.7以上,说明量表具有较好的同质性,各题项测量的内容一致<sup>[7]</sup>。因子分析方法能反映多变量间的相关性,所获得的因子得分能清晰明了地对结果进行排序比较;且本研究所建立的因子分析方法还可用于类似研究,如不同年龄段、不同婚姻状况的药学人员职业认同差异的比较研究等。本研究不足之处包括一级医院主要为基层社区医院,药学人员数量少,因此收集到的样本量较小,使得回归分析结果存在一定局限性;其次,虽然我们认为是心理需求能很好地解释职业认同随着医院级别上升而降低的问题,但未经过验证研究;此外,本研究属于横断面研究,对因果关系的考量均基于现有文献方法,未来需要进行更多的纵向研究与实证研究。

#### 5 结语

综上所述,陕西省药学人员的职业认同整体处于中等水平,不同级别医院药学人员的职业认同水平随着医院级别的上升而降低。心理需求的满足可能有效促进职业认同水平的提高,因此各级医院及有关部门应当加强对药学人员心理需求的重视,同时加强人员继续教育和健全薪酬分配体制。对不同级别医院的药学人员要不同侧重点地采取措施,一级医院应多注重药学人员的培养工作,二级医院应合理分配资源以减轻人员压力,三级医院需提高药学人员的待遇,从而稳定药学人员队伍。

#### 参考文献

[1] 乔婷婷,李欣华,李敏,等. 基层医务人员职业认同、职业规划与工作满意度的关系[J]. 中国农村卫生事业管理, 2014,34(10):1194-1197.

[2] 胡忠华,巴智明,余雨枫. 成都市临床护士职业认同调查分析[J]. 中国卫生事业管理, 2014,31(4):311-312,319.

[3] 李芬,马冬梅,孟亚会,等. 中国西部县级医疗机构卫生工作人员职业认同情况[J]. 中国公共卫生, 2016,32(8):

1009-1012.

[4] 王文广. 西部某高校农村订单定向医学生职业认同现状调查分析[D]. 昆明:昆明医科大学, 2015.

[5] 傅德印. 因子分析统计检验体系的探讨[J]. 统计研究, 2007,24(6):86-90.

[6] TANG D, ZHONG F, SONG P, et al. An evaluation study on the level of China's low-carbon manufacturing based on factor analysis[J]. *Energy Procedia*, 2012,16:535-540.

[7] 赵红,路迢迢,张彩云,等. 护士职业认同量表中文版的信度与效度研究[J]. 中国护理管理, 2010(11):49-51.

[8] 颜虹,徐勇勇,赵耐青. 医学统计学[M]. 2版. 北京:人民卫生出版社, 2010.

[9] 樊敏,周英霞,孙玉梅. 军队医院老年病房护士职业认同感及其相关因素分析[J]. 解放军护理杂志, 2011,28(2A):9-11,23.

[10] 员辉,王明旭. 陕北地区基层医师职业认同现状调查及影响因素分析[J]. 中国医学伦理学, 2015,28(6):876-878.

[11] 吴昊. 公立医院医护工作者职业认同问题研究[D]. 成都:西南财经大学, 2012.

[12] SU JA, WENG HH, TSANG HY, et al. Mental health and quality of life among doctors, nurses and other hospital staff[J]. *Stress Health*, 2009,25(5):423-430.

[13] 曲娜,王亚洲,张长坤,等. 三级医院与二级医院医师职业认同水平和影响因素分析[J]. 医学与哲学, 2017,38(4B):59-62.

[14] LUYCKX K, VANSTEENKISTE M, GOOSSENS L, et al. Basic need satisfaction and identity formation: bridging self-determination theory and process-oriented identity research[J]. *J Couns Psychol*, 2009,56(2):276-288.

[15] LEPPER MR, GREENE D, NISBETT RE. Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: a test of the "overjustification" hypothesis[J]. *J Personal Soc Psychol*, 1973,28(1):129-137.

[16] RYAN RM, DECI EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being[J]. *Amer Psychol*, 2000,55(1):68-78.

[17] 梁乐,毛晓冬,尤海生,等. 西安市部分二级以上医疗卫生机构医务人员对临床药学工作的认知、评价和需求调查[J]. 中国药房, 2016,27(27):3762-3766.

[18] 刘鸿宇,彦文娟,火翻娟,等. 宁夏县级人民医院医护人员职业认同及影响因素分析[J]. 国外医学卫生经济分册, 2017,34(2):77-80.

[19] DUAN JJ, LI GC, SITU B, et al. Survey of career identity and job satisfaction among young hospital pharmacists in Guangdong province, China[J]. *Afr J Pharm Pharmacol*, 2011,5(3):386-392.

(收稿日期:2017-12-06 修回日期:2018-06-11)

(编辑:段思怡)