

医院药师职业规划与职业满意度现状、影响因素及相关性分析^Δ

赵杰*,张瑞,陈晓莉,关克磊,杜书章*(郑州大学第一附属医院药学部,郑州 450052)

中图分类号 R952 文献标志码 A 文章编号 1001-0408(2018)08-1014-05

DOI 10.6039/j.issn.1001-0408.2018.08.02

摘要 目的:了解医院药师职业规划水平与职业满意度现状、影响因素及相关性。方法:采用根据“职业规划与职业满意度通用量表”改编后的调查问卷,通过简单随机抽样,对某省5家三级综合医院药师进行问卷调查。采用因子分析检验问卷信度、效度;采用多元回归分析影响医院药师职业规划与职业满意度的因素;采用Spearman相关系数评价职业规划与职业满意度的相关性。结果:共发放调查问卷210份,回收有效问卷198份,有效回收率为94.28%;问卷信度检验的Cronbach' α 值为0.939(>0.6)、KMO值为0.905(接近1)。调查结果显示,受访药师的性别、年龄、婚姻状况、工作年限、职称和所在岗位对其职业规划水平的影响均有统计学意义($P<0.05$);年龄和职称对其职业满意度的影响均有统计学意义($P<0.05$);职业规划水平各维度(自我评价、职业规划知晓与行动、职业认知)与职业满意度均呈正相关(总相关系数分别为0.649、0.633、0.694)。结论:受访药师职业规划水平受性别、年龄、婚姻状况、工作年限、职称以及所在岗位的影响较大;职业满意度受年龄和所在岗位的影响较大;职业规划越好,职业满意越高。建议借鉴管理学理论和经验,对医院药师进行专业培训,帮助其充分了解岗位职责,做好职业角色的定位;通过建立科学有效的职业规划管理体系,提高药师自我管理能力和提升其职业满意度,促进药学学科发展。

关键词 医院药师;职业规划;职业满意度;影响因素;相关性

Analysis of the Situation and Influential Factors of Hospital Pharmacist Career Planning and Career Satisfaction and Their Relationship

ZHAO Jie, ZHANG Rui, CHEN Xiaoli, GUAN Kelei, DU Shuzhang (Dept. of Pharmacy, the First Affiliated Hospital of Zhengzhou University, Zhengzhou 450052, China)

ABSTRACT OBJECTIVE: To investigate the situation and influential factors of hospital pharmacist career planning and career

- [8] 重庆市卫生和计划生育委员会.关于印发重庆市公立医疗机构药品采购“两票制”实施方案(试行)的通知[EB/OL]. (2017-01-03) [2017-03-31].<http://www.cqwsjsw.gov.cn/html/1/tzgg/tzgg/2017-01-03/20006.html>.
- [9] 吉林省卫生和计划生育委员会.关于印发《吉林省公立医疗机构药品采购“两票制”实施方案》的通知[EB/OL]. (2017-06-22) [2017-07-04].<http://www.jlyycg.com.cn/HomePage/ShowDetail.aspx?InfoId=1307>.
- [10] 陕西省医改办.陕西省深化医药卫生体制改革领导小组办公室、陕西省卫生和计划生育委员会关于深化药品耗材供应保障体系改革的通知[EB/OL]. (2017-01-03) [2017-03-31].<http://www.sxsysxh.com/index.php?a=show&id=629&m=Article>.
- [11] 辽宁省卫生和计划生育委员会.关于印发辽宁省公立医疗机构药品采购“两票制”实施细则(试行)的通知[EB/OL]. (2017-04-14) [2017-05-04].http://www.lndoh.gov.cn/wst_wjgg/201704/t20170413_2869514.html.
- [12] 甘肃省医改办.关于印发《甘肃省公立医疗机构药品采购“两票制”实施方案(试行)》的通知[EB/OL]. (2017-04-19) [2017-05-04].<http://www.gsws.gov.cn/single/11118/62883.html>.
- [13] 宝鸡市卫生和计划生育局.宝鸡市公立医疗卫生机构药品耗材采购实行“两票制”和完善配送工作实施意见[EB/OL]. (2016-11-30) [2017-05-07].<http://www.bjws.gov.cn/Info01-dd6267ca-2ccb-4572-a902-8246dc1221be.html>.
- [14] 商务部市场秩序司.2016年药品流通行业运行统计分析报告[R/OL]. [2018-02-08]. <http://www.mofcom.gov.cn/article/ae/ai/201706/20170602592885.shtml>.
- [15] 孙飞,张丽辉.“新医改”背景下我国药品流通产业集中度提升的路径探讨[J].经济与管理,2013,27(2):78-83.
- [16] 潘龙玲.医药价格“虚高”与“虚低”都是问题:成因和后果分析[D].北京:北京大学,2012.
- [17] 王东亮.京津冀医药将统一招标采购[N].北京晚报,2017-07-19(6).
- [18] 张帆,王帆,侯艳红.“两票制”下药品供应链的重塑和发展[J].卫生经济研究,2017(4):11-15.
- [19] 刘倩楠,孙静,刘远立.应对药品短缺保障供应的国际实践及对我国的启示[J].中国药房,2017,28(18):2452-2455.

^Δ 基金项目:河南省医学科技攻关计划项目(No.豫卫科[2016]15号-201602034)

* 主管药师,硕士。研究方向:药物流行病学、药物经济学。电话:0371-66913047。E-mail:kelly-1122@163.com

通信作者:主任药师。研究方向:临床药理、药物经济学、医院药学。电话:0371-66913047。E-mail:dushuzhang911@163.com

(收稿日期:2017-10-25 修回日期:2018-02-23)

(编辑:段思怡)

satisfaction and their relationship. METHODS: The questionnaire modified according to "general career planning and career satisfaction scale" was adopted for questionnaire survey among pharmacists in 5 third grade class A hospitals by simple random sampling. The factor analysis was used to test the reliability and validity of the questionnaire. The influential factors of career planning and satisfaction degree, the relationship of career planning with satisfaction degree were analyzed by multiple regression analysis and Spearman correlation coefficient. RESULTS: Totally 210 questionnaires were sent out and 198 were effectively received, with effective recovery of 94.28%. Cronbach's α value of reliability and validity test was 0.939 (>0.6), and KMO value was 0.905 (close to 1). Results of survey showed that there was statistical significance in the effects of gender, age, marital status, work experience, professional title and position on career planning ($P<0.05$). There was statistical significance in the effects of age and professional title on satisfaction degree ($P<0.05$). Different dimensions of career planning (self-assessment, career awareness and action, position questions) were positively correlated with career satisfaction degree (total correlation coefficients were 0.649, 0.633, 0.694). CONCLUSIONS: Career planning is mainly influenced by gender, age, marital status, work experience, professional title and position. Career satisfaction degree is greatly influenced by age and position. The better the career planning is, the higher the satisfaction is. It is suggested to conduct professional training of hospital pharmacists by referring to the theory and experience of management, help pharmacists to fully understand the job responsibilities and do a good job in the position of professional roles. The establishment of scientific and effective career planning management system improves self-management ability of hospital pharmacists and career satisfaction degree, and promotes the development of discipline.

KEYWORDS Hospital pharmacist; Career planning; Career satisfaction degree; Influential factor; Relationship

医院药师作为医疗卫生服务过程主体中的一员,在医疗卫生服务体系的各个领域承担着重要角色,对其进行职业规划和管理工作,是医院药学部门的重要工作内容,也是学科建设的一个重要方面。加强职业规划,有利于医院药师增强专业认同感,明确职业发展目标和方向,激发潜能、提升竞争力,对医院药学教育具有重要意义,更能促进医院药师整体水平的提高和药学事业的发展^[1]。然而我国对医院药师的职业生涯管理尚未给予应有的重视,实际工作中也缺乏系统有效的方法。有研究指出,职业规划能间接影响工作满意度,而工作满意度在很大程度上决定了人力资源的稳定性^[2]。基于此,本文通过调查医院药师的职业规划现状与职业满意状态,分析其影响因素,并探讨两者的相关性,旨在为完善医院药师培养制度、稳定药学人才队伍、促进医院药学科发展提供决策依据。

1 资料和方法

1.1 调查对象

本研究主要选取某省5家三级综合医院药师(工作内容最为全面、最能体现药师工作内涵)为调查对象。入选标准为入院工作1年以上有资质的药师,排除实习人员、进修人员和休假人员。

1.2 调查方法

经各受访医院药学部同意,本课题组于2016年12月组织4名成员,采用简单随机抽样法选择受访药师,并集中发放自制调查问卷,现场统一指导受访药师进行不记名作答,之后统一回收问卷。

本次采用的调查问卷是课题组以“职业规划与职业满意度通用量表”^[3-4]为基础,根据实际工作情况咨询药学、管理学领域专家后自行编制的。问卷分为3个部分,

第一部分为基本情况调查,包括受访药师性别、年龄、职称、所在岗位等;第二部分为职业规划结构调查,共有3个维度(自我评价、职业规划知晓、行动和职业认知)、18个变量(详见表1);第三部分为职业满意度调查,共有6个变量(专业满意度、专业依从性、专业反感度、专业喜爱度、专业选择度、工作环境热爱度)。评分采用李克特5级量表^[4]进行评分,分值为1~5,分别代表非常不同意、不同意、一般、同意和非常同意。统计各变量的评分总和,计算各维度/变量的人均评分,以 $\bar{x} \pm s$ 表示。

表1 职业规划结构不同维度及变量

Tab 1 Different dimensions and variables of career planning structure

变量	维度		
	自我评价	职业规划知晓与行动	职业认知
1 了解自己的个性	了解个人职业生涯规划的具体内容	了解一个合格的医院药师应具备的素质	
2 了解自己的能力和	了解药学专业未来的发展趋势	了解医院药学工作的内涵	
3 了解自己的职业兴趣	清楚如何具体进行个人职业生涯的规划	了解医院药学工作、药学的教育工作的具体内容	
4 了解医院工作环境	正在或者曾经认真进行过自我职业的规划	了解个人职业生涯规划的重要性	
5 了解目前形势下自己具有的专长	实现自己的职业生涯目标的能力	有愿意发展自己的决心	
6 清楚自己在职业中最看重什么			
7 清楚自己职业发展面临的优势和劣势			
8 自己能够胜任医院药师工作			

1.3 统计学方法

采用SPSS 19.0软件进行统计学分析。采用因子分析检验问卷信度、效度,采用多元回归进行影响因素分析,采用Pearson相关系数进行职业规划与职业满意度的相关性评价。 $P<0.05$ 表示差异有统计学意义。

2 结果

2.1 问卷基本情况

本次调查共发放问卷210份,剔除未填写或填写不全的问卷,共回收有效问卷198份,有效回收率为94.28%。经信效度分析得Cronbach' α 值为0.939(一般认为该值大于0.6则内部一致性较好、信度可靠^[6]),表明问卷设计合理、结果可靠,所提出的问题能在一定程度上反映出现实意义;经KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)检验和Bartlett's球形检验得到KMO值为0.905(一般认为该值越接近1越好^[6]),说明设计的问卷效度较好。

2.2 受访药师的基本情况

根据问卷调查结果,受访药师的基本情况见表2。

表2 受访药师的基本情况($n=198$)

Tab 2 General information of surveyed pharmacists ($n=198$)

项目	人数	占比,%	项目	人数	占比,%
性别			工作年限		
男性	61	30.8	6~10年	54	27.3
女性	137	69.2	11~20年	8	4.0
年龄			≥21年	14	7.1
21~30岁	126	63.6	职称		
31~40岁	55	27.8	药师	19	9.6
41~50岁	14	7.1	主管药师	94	47.5
≥51岁	3	1.5	副主任药师	77	38.9
婚姻状况			主任药师	8	4.0
已婚	115	58.1	所在岗位		
未婚	80	40.4	药房	9	24.7
离异	3	1.5	临床药学	98	49.5
工作年限			实验室	25	13.6
1~5年	122	61.6	其他岗位	24	12.2

2.3 受访药师的职业规划现状

受访药师的职业规划结构(3个维度,共18个变量)的评分结果见表3(注:得分率=人均评分值/总分 \times 100%,下表同)。

表3 职业规划各维度评分结果

Tab 3 Career planning dimension scoring result

职业规划维度	变量数	总分	人均评分($\bar{x}\pm s$)	得分率,%
自我评价	8	40	30.46 \pm 4.75	76.2
职业规划知晓与行动	5	25	16.89 \pm 3.56	67.6
职业认知	5	25	19.86 \pm 2.99	79.4

本研究根据各维度的得分率来评判职业规划能力。从表3可以看出,职业认知得分率最高,职业规划知晓与行动得分率最低。一般认为,得分率 $>80\%$,表示职业规划水平较高;得分率为 $60\% \sim 80\%$,表示职业规划水平中等;得分率 $<60\%$,表示几乎无职业规划理念^[4]。本次调查结果显示,受访药师的整体职业规划水平为中等偏上,其中职业认知领域的规划能力最强。

2.4 受访药师的职业满意度现状

受访药师职业满意度调查评分结果见表4。

本研究根据职业满意度各变量的得分率来评判职业满意度^[7]。从表4可以看出,满意度总体情况和大部

表4 职业满意度各变量评分结果

Tab 4 Variables scoring results of career satisfaction degree

项目	总分	人均评分($\bar{x}\pm s$)	得分率,%
专业满意度	5	3.79 \pm 0.80	75.8
专业依从性	5	3.89 \pm 0.86	77.8
专业反感度	5	2.43 \pm 0.93	48.6
专业喜爱度	5	4.01 \pm 0.79	80.2
专业选择度	5	3.73 \pm 1.03	74.6
工作环境热爱度	5	3.64 \pm 0.92	72.8
总体情况	30	21.49 \pm 3.30	71.6

分变量的得分率均在70%以上,反映出药师整体对自己所选择的药学工作比较满意;其中专业反感度为逆向变量,分值越高代表药师对自身专业反感程度越高,从该变量得分率上看药师整体对自身专业反感程度较低。

2.5 职业规划和满意度影响因素的多元回归分析

为探究不同人口统计学和职业特征因素对职业规划水平和职业满意度的影响,本研究采用多元回归方法,以受访药师基本资料中的各因素数据作为自变量、职业规划各维度评分作为因变量,进行多元逐步回归分析,结果见表5;再以受访药师基本资料中的各因素数据作为自变量、职业满意度评分为因变量,进行多元标准回归分析,结果见表6。

表5 受访药师的人口统计学和职业特征因素对职业规划水平的影响

Tab 5 Effects of demographic and career characteristics of pharmacists on career planning

影响因素	自我评价		职业规划知晓与行动		职业认知	
	<i>t</i>	<i>P</i>	<i>t</i>	<i>P</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
性别	3.335	0.001	-0.482	0.630	-1.517	0.131
年龄	3.335	0.001	-0.482	0.630	-1.517	0.131
婚姻状况	-3.626	0.000	2.723	0.007	1.082	0.280
工作年限	2.856	0.005	-0.762	0.447	0.054	0.957
职称	2.191	0.030	-1.098	0.274	-2.501	0.013
所在岗位	1.618	0.107	2.127	0.035	-3.439	0.001

注: $R^2=0.285$

Note: $R^2=0.285$

表6 受访药师的人口统计学和职业特征因素对职业满意度的影响

Tab 6 Effects of demographic and career characteristics of pharmacists on career satisfaction degree

影响因素	偏回归系数(B)	标准误差(SE)	<i>t</i>	<i>P</i>
性别	-0.029	0.497	-0.058	0.954
婚姻	-0.335	0.483	-0.693	0.489
年龄	0.193	0.094	2.064	0.040
工作年限	-0.031	0.077	-0.403	0.688
职称	-1.651	0.429	-3.846	0.000
所在岗位	-0.192	0.276	-0.696	0.487

注: $R^2=0.105$

Note: $R^2=0.105$

由表5可见,除了受访药师所在岗位外,其他特征因素对职业规划自我评价维度的影响均有统计学意义($P<0.05$);受访药师的婚姻状况与所在岗位对职业规划知晓与行动维度的影响有统计学意义($P<0.05$);受访药师的职称与所在岗位对职业认知维度的影响有统计学意义($P<0.05$)。

由表6可见,除年龄和职称外,其余因素对职业满意度没有显著影响;其中职称的高低对职业满意度影响最大($P<0.001$),职称越高,职业满意度越低。

2.6 职业规划水平与职业满意度的相关性分析

本研究采用 Pearson 相关系数评价医院药师职业规划现状与职业满意度的相关性,将职业规划的3个维度与职业满意度各变量的评分进行相关性分析,相关系数结果见表7(注:总相关系数是以职业满意度总体情况评分值与职业规划3个维度总评分值计算所得)。

表7 职业规划与职业满意度的 Pearson 相关系数

Tab 7 Pearson correlation coefficient of career planning with career satisfaction degree

职业满意度	职业规划维度		
	自我评价	职业规划知晓与行动	职业认知
专业满意度	0.561**	0.592**	0.590**
专业依从性	0.565**	0.560**	0.606**
专业反感度	-0.042	-0.076	-0.154*
专业喜爱度	0.547**	0.541**	0.567**
专业选择度	0.352**	0.340*	0.439**
工作环境热爱度	0.490**	0.462**	0.587**
总相关系数	0.649**	0.633**	0.694**

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$

Note: * $P<0.05$, ** $P<0.01$

一般认为,相关系数的绝对值 ≥ 0.6 为强相关,0.4~0.6为中等程度相关^[9]。本次调查结果显示,受访药师的职业规划水平与职业满意度整体呈正相关,职业规划水平越高,对工作的满意度就越高。受访药师的专业依从性与职业规划的3个维度均呈正相关性,其中与职业认知维度呈强相关,说明充分的职业认知能够提升药师的专业依从性;专业满意度、专业喜爱度、专业选择度、工作环境热爱度与职业规划的3个维度均呈正相关,且均为中等强度相关,说明注重培养药师的职业规划能力能够提升药师的职业满意度;专业反感度与职业规划的3个维度均呈负相关,说明职业规划做得越好,专业反感度越低。

3 讨论

3.1 医院药师职业规划的现状和影响因素

从本调查结果看,受访药师整体职业规划能力较好,但对自身专业未来的发展趋势不够了解。在调查问卷中针对各变量具体问题的回答上,多数受访药师对自身能力和专长有比较清晰的认识,对药学专业知识的掌

握有充分的自信,认为自己能够胜任医院药师工作,同时也清楚这一职业发展将面临何种挑战,整体自我评价较高;暴露出的不足有对职业生涯规划概念与内容理解不够,也不太清楚如何对个人的职业生涯进行规划,只有少数人曾经认真进行过自我职业规划,整体职业规划知晓度和行动力偏低。总体而言,多数受访药师清楚作为一名合格的医院药师需要具备哪些素质,认为进行个人职业生涯规划很有必要,也愿意发展自己。

受访药师对自身专业能力与知识水平(即自我评价维度)方面普遍有比较清晰的认识。所在岗位差异会显著影响他们对职业内涵和职业规划内容(即职业规划知晓与行动、职业认知维度)的理解,具体体现在药房的调剂岗位与临床药学室、实验室岗位的差异:多数调剂药师职业规划理念尚未形成,而临床药学室与实验室岗位的药师虽然有很强的进取心,也认识到本职工作的意义,但缺乏系统有效的职业规划目标。此外,职称的高低也显著影响着受访药师的职业认知维度,这是因为职称越高,其专业知识功底相对更加深厚、从业经验相对更丰富,对医院药师这一职业的认知和理解则更深入。此外,性别、年龄和工作年限对自我评价维度有显著影响,具体体现在:女性药师普遍比男性药师评分更高;21~40岁的青年药师自身定位更为清晰,也更有自信;工作年限在1~5年的药师评分最高,自我评价更好。婚姻状况对职业规划知晓与行动维度有显著影响,从问卷具体问题的回答来看,已婚药师对职业规划的理解更深入,关注更多,并有较强的学习意愿。

3.2 医院药师职业满意度水平

本调查结果显示,受访药师整体职业满意度较高,其中职称的差异是影响医院药师对职业满意的主要因素,尤其是职称越高,对工作的满意度越低。其原因可能为职称较低者多为中青年药师,工作精力相对旺盛、求知欲强,对职称晋升存在渴望,对所从事的职业抱有很大热情,职业满意度也相对较高;而高级职称人员职业追求意愿已不再强烈,但对其职业要求却不断增高,使得此部分人员职业满意度有所下降。年龄对职业满意度亦存在显著性影响,其中年龄区间在31~40岁的受访药师职业满意度最高,可能与该年龄段的医院药师处于职业上升期,发展空间更大有关。

3.3 职业规划对职业满意度的影响

3.3.1 职业认知水平是影响职业满意度的主要因素

由表7可知,职业认知维度与职业满意度的正相关系数总体最高,且受访药师的职业认知水平在职业规划的3个维度中平均得分最高,说明受访药师普遍对医院药师职业内涵有清晰的认识,对自身工作内容很熟悉,这种专业层面的自信对提高职业满意度起到了积极的作

用。Waddell J等^[9]通过护理人员职业规划培训项目(CPD)的实施也表明,进行职业规划培训不仅增强了人员的自信,更提高了其职业满意度。

3.3.2 职业规划水平的提升有利于提高对本专业的热爱程度 本次调查在职业满意度调查项中设置了专业喜爱度及其逆向变量——专业反感度,目的是探究职业规划是否对药师的专业选择倾向有影响。调查结果显示,有了正确的职业规划理念、清晰的职业规划方向,有利于降低药学从业人员对自身专业的反感度,提高专业喜爱度。Shimaoka M^[10]与Tavabie JA等^[11]也在调查研究中指出,将职业规划中的一些理念、策略传达给医务工作者和科研人员,通过一些教育培训项目来帮助他们正确规划职业之路,可以减轻员工的工作压力,提升他们对专业的热爱,从而更好地为患者服务。

4 建议

医院药师的职业规划对于医院药学部门乃至整个药理学学科发展均有着重要的管理学意义。首先,需让药师明确其职业内容。一项针对全国112家医院的安全用药调研显示,虽然《国家处方管理办法》中明确规定“药师应当对处方用药适宜性进行审核”,但仍有51.23%的药师认为自己不应该拥有审方这一基本权利^[12]。由此说明,大多医院药师对自己的工作职责认知不明,这会导致职业规划的设计内容无法开展。医院管理层应对药师进行专业培训,尤其是帮助初入职的年轻药师充分了解岗位职责,使其逐渐适应医院药学的具体工作。其次,应根据个人所长,因材施教为药师提供职业发展平台的同时帮助其做好职业角色的定位。目前,医院药师岗位主要有调剂药师、临床药师、研究型药师、学术型药师等,分别在药房、病区、实验室、联合部门等为患者提供服务,通过建立科学有效的职业规划管理体系可以帮助药师更清晰地认识自我,找到适合自己专业所长的岗位,同时也将提升其职业满意度。

来自美国药学院协会的一项长达20年的调查研究表明,药学人员从管理者到技术人员普遍没有职业规划理念^[13],说明药学领域的职业生涯规划与管理仍处于萌芽状态,药师群体普遍表现出对职业未来的焦虑与困惑,尤其年资较长的药师对所从事的职业不满意。随着我国医保支付制度和政府补偿与绩效制度导向的根本性改变,药师的职能也将随之发生转变^[14],医院药学服务与管理的价值和作用将会更加受到重视。笔者建议,通过借鉴国内外先进的管理学理论与经验,建立科学系

统的职业规划管理体系,帮助医院药师提高自我管理能力,实现更高的个人价值,进而促进药理学学科的发展。

参考文献

- [1] 杜小莉,梅丹.医院药师职业生涯管理初探[J].中国药师,2016,19(3):516-518.
- [2] 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.
- [3] HAY CL, MITCHELL LK, ALLEN CE. Effect of a career decision-making course on the career planning of nursing students[J]. *J Nurs Educ*, 1989, 28(7): 298-301.
- [4] KIRKPATRICK MK, KOLDJESKI D. Career planning: the nurse educator as facilitator and career counselor[J]. *Nurse Educ*, 1997, 22(3): 17-20.
- [5] 侯杰泰,温忠麟,成子娟.结构方程模型及其应用[M].北京:教育科学出版社,2004:2-16.
- [6] 沈艳红,常文虎,彭迎春.如何测量问卷的效度[J].中华医院管理杂志,2004,20(11):704.
- [7] 郭欣,施雁,毛雅芬,等.上海市37所医院护士满意度现状调查与分析[J].护理研究,2014,28(2):552-553.
- [8] 杨缅昆,方国松.统计学概论:应用型[M].北京:清华大学出版社,2009:113-116.
- [9] WADDELL J, SPALDING K, NAVARRO J, et al. Integrating a career planning and development program into the baccalaureate nursing curriculum: part III. Impact on faculty's career satisfaction and confidence in providing student career coaching[J]. *Int J Nurs Educ Scholarsh*, 2015. DOI: 10.1515/ijnes-2015-0070.
- [10] SHIMAOKA M. Strategic career planning for physician-scientists[J]. *J Orthop Sci*, 2015, 20(3): 452-456.
- [11] TAVABIE JA, SIMMS JM. Career planning for the non-clinical workforce: an opportunity to develop a sustainable workforce in primary care[J]. *Educ Prim Care*, 2017, 28(2): 94-101.
- [12] 沈群红.发挥药师在转型期医疗服务供给侧改革中的作用[J].药学服务与研究,2016,16(1):1-5.
- [13] DRAUGALIS JR, PLAZA CM. A 20-year perspective on preparation strategies and career planning of pharmacy deans[J]. *Am J Pharm Educ*, 2010, 74(9): 162-170.
- [14] 冉利梅.我国公立医院制度环境、制度安排与运行绩效的关联性研究[D].武汉:华中科技大学,2013.

(收稿日期:2017-05-26 修回日期:2018-02-04)

(编辑:段思怡)