

成都市家庭医生团队职业认同现状和影响 因素研究

谌金花, 张明峰, 王意君, 杜文, 肖竹, 伍悦蕾, 刘述益

成都市第一人民医院全科医学科, 四川 成都 610041

摘要:

[背景] 家庭医生签约服务是落实新医改政策的体现, 是基层服务模式的转变。研究表明医务人员职业紧张水平较高。职业认同的提升有利于加强家庭医生团队队伍建设, 缓解职业倦怠, 减少离职意愿。

[目的] 了解成都市家庭医生团队职业认同现状, 探讨职业认同的影响因素, 为促进成都市家庭医生团队的职业发展和队伍建设提供参考依据。

[方法] 于 2021 年 3 月 4—26 日, 采用多阶段分层整群抽样法在成都市 23 个区市县各随机抽取 2 家(共 46 家)已开展家庭医生签约服务的基层卫生医疗机构, 采用问卷调查对 2 681 名家庭医生团队的成员进行调查。采用自制问卷进行一般资料采集, 采用付出-回报失衡量表调查家庭医生成员的职业紧张, 采用职业认同量表调查其职业认同。

[结果] 本研究回收有效问卷 2 327 份, 有效率为 86.80%, 其中女性 1 715 名(73.7%)、男性 612 名(26.3%), 年龄集中在 26~35 岁(43.3%)和 36~45 岁(30.4%), 已婚者占比高(82.8%), 以大专(36.0%)和本科(47.3%)文凭为主, 初级职称(66.0%)为主, 无编制者占比高(66.1%)。88.7%家庭医生团队工作者存在职业紧张, 其职业认同平均值为(3.68±0.62)分。不同职称、编制、医疗机构、工作年限、收入和付出/回报比值(ERR)组的职业认同得分差异均有统计学意义($P<0.05$)。相关性分析显示 ERR 和职业认同呈负相关($r_s=-0.495$, $P<0.05$)。多因素分析结果显示: 无编制的工作者的职业认同得分低于有编制者($OR=0.429$, 95%CI: 0.299~0.825); 副高及以上者的职业认同得分高于无职称者($OR=1.424$, 95%CI: 1.194~2.328); 工作年限越长, 家庭医生团队工作者的职业认同得分越高, 其中工作时间超过 20 年组的得分是小于 5 年组的 1.820(95%CI: 1.342~2.543)倍; 收入越高, 其职业认同得分越高, 9 001~12 000 元·月⁻¹组的得分是 1 000~3 000 元·月⁻¹组的 1.977(95%CI: 0.811~9.696)倍, 12 000 元·月⁻¹以上组是 1 000~3 000 元·月⁻¹组的 2.283(95%CI: 1.199~10.267)倍。

[结论] 成都市家庭医生团队工作者普遍存在职业紧张, 职业认同处于中等水平; 相关管理者应针对主要影响因素进行实施干预措施, 减轻工作紧张感, 提高职业认同。

关键词: 家庭医生; 医务人员; 付出-回报失衡; 职业紧张; 职业认同

Analysis of occupational identity among family doctor teams and its influencing factors in Chengdu CHEN Jinhua, ZHANG Mingfeng, WANG Yijun, DU Wen, XIAO Zhu, WU Yuelei, LIU Shuyi (Department of General Practice, Chengdu First People's Hospital, Chengdu, Sichuan 610041, China)

Abstract:

[Background] The contracted family doctor services are the embodiment of the implementation of the new medical reform policy, and the transformation of the grass-roots health service mode. Studies have proved that the occupational stress in medical staff was at a high level. The enhancement of professional identity will contribute to strengthen team building, alleviate job burnout, and reduce turnover intention of family doctors.

[Objective] To investigate the current situation of occupational identity among family doctor teams in Chengdu, to examine potential influencing factors of occupational identity, and to provide a reference for promoting career development and team building of family doctor teams.

[Methods] Multi-stage random cluster sampling was adopted to enroll study participants from 46 primary healthcare centers where family doctor contract services were implemented among



DOI 10.11836/JEOM22024

基金项目

成都市医学科研课题(2021280)

作者简介

谌金花(1987—), 女, 博士, 主治医师;
E-mail: 441572318@qq.com

通信作者

伍悦蕾: E-mail: 1090048830@qq.com
刘述益: E-mail: liusysc@163.com

伦理审批 已获取

利益冲突 无申报

收稿日期 2022-01-19

录用日期 2022-08-16

文章编号 2095-9982(2022)12-1373-07

中图分类号 R132

文献标志码 A

引用

谌金花, 张明峰, 王意君, 等. 成都市家庭医生团队职业认同现状和影响因素研究[J]. 环境与职业医学, 2022, 39(12): 1373-1378, 1385.

本文链接

www.jeom.org/article/cn/10.11836/JEOM22024

Funding

This study was funded.

Correspondence to

WU Yuelei, E-mail: 1090048830@qq.com
LIU Shuyi, E-mail: liusysc@163.com

Ethics approval Obtained

Competing interests None declared

Received 2022-01-19

Accepted 2022-08-16

To cite

CHEN Jinhua, ZHANG Mingfeng, WANG Yijun, et al. Analysis of occupational identity among family doctor teams and its influencing factors in Chengdu[J]. Journal of Environmental and Occupational Medicine, 2022, 39(12): 1373-1378, 1385.

Link to this article

www.jeom.org/article/en/10.11836/JEOM22024

23 districts and counties in Chengdu between March 4 and 26, 2021. A total of 2 681 family doctors participated in this survey. A self-reported survey was conducted to collect participants' demographic and occupational data. The Effort-Reward Imbalance (ERI) questionnaire was implemented to assess occupational stress. The Professional Identity Scale was used to appraise occupational identity.

[Results] A total of 2 327 valid questionnaires were collected, with a valid recovery rate of 86.80%, involving 1 715 females (73.7%) and 612 males (26.3%), with dominant age groups of 26–35 years (43.3%) and 36–45 years (30.4%), a high proportion of being married (82.8%), having college (36.0%) and undergraduate (47.3%) education, a high proportion of primary titles (66.0%) and informal work contract (66.1%). About 88.7% of family doctor team workers reported occupational stress. The average score of occupational identity was (3.68 ± 0.62) points. There were significant differences in occupational identity scores among different professional title, work contract, working years in medical institutions, income, and effort/reward ratio (EER) groups ($P < 0.05$). ERR was negatively correlated with occupational identity ($r_s = -0.495$, $P < 0.05$). The multiple regression model showed that occupational identity score in the non-staffed participants was lower than the score in the staffed ones ($OR = 0.429$, 95%CI: 0.299–0.825). The occupational identity score in the participants having associate senior title or above was higher than in without professional title ($OR = 1.424$, 95%CI: 1.194–2.328). The longer the working years, the higher the occupational identity score among the participants. The score of the more than 20 working years group was 1.820 times that of the less than 5 working years group (95%CI: 1.342–2.543). The higher the income, the higher the occupational identity score. The score of the 9001–12000 yuan per month group was 1.977 times that of the 1000–3000 yuan per month group (95%CI: 0.811–9.696), and the score of the more than 12000 yuan per month group was 2.283 times that of the 1000–3000 yuan per month group (95%CI: 1.199–10.267).

[Conclusion] The family doctor team workers generally report occupational stress, and their occupational identity is at a medium level in Chengdu. Relevant managers should implement intervention measures against the main influencing factors to reduce their work tension and improve their occupational identity.

Keywords: family doctor; medical staff; effort-reward imbalance; occupational stress; occupational identity

家庭医生也被称为全科医生,被公认为公共卫生系统的“看门人”,在提供全面、持续和适当的初级卫生服务方面发挥着重要作用。2016年推出的家庭医生签约服务是落实新医改政策的体现,也是基层服务模式的转变。随着家庭医生签约服务的全面推进,我国已基本实现家庭医生签约服务全覆盖。在新制度的推进和实施过程中,作为服务者主体的社区家庭医生面临着家庭医生签约率低、薪资待遇低、基层任务繁重、政策扶持不足等问题^[1–2]。这些工作环境和条件会对工作者造成在工作条件下,岗位要求与个人所拥有的能力和资源失衡时所产生的生理和心理压力^[3]。而职业认同是指个体对于所从事职业的目标、社会价值及其他因素的看法与社会对该职业的评价及期望的一致程度。国内很多地区已有关于家庭医生职业紧张或职业认同的相关调查研究^[4–9],但我国地域辽阔、医疗资源分布不均等,目前还缺乏四川地区家庭医生相关研究数据。因此,本研究旨在了解四川成都地区家庭医生团队工作者职业认同的现状以及其影响因素,为更好地促进家庭医生团队建设以及提高家庭医生对所从事工作的认可度。

1 对象与方法

1.1 研究对象

于2021年3月4–26日,采用多阶段分层整群抽样法在成都市天府新区、东部新区、高新区、锦江区、

青羊区、金牛区、武侯区、成华区、新津县、大邑县、蒲江县等23个区市县随机抽取已开展家庭医生签约服务的基层医疗机构各2家,以机构内所有纳入家庭医生团队的工作者为调查对象,包括:医生、护士、公共卫生工作人员、健康管理师、心理咨询师、药师等,共2681名。纳入标准:正在参与家庭医生团队服务的家庭医生团队成员,包括医疗技术人员及非医疗技术人员(包括社区工作人员、社会志愿者、家庭医生助理、行政后勤等辅助人员)。排除重复答卷和资料不完善的问卷,共收到2327份,有效率为86.80%。

1.2 研究方法

通过问卷星对家庭医生团队所有成员进行线上问卷调查,调查前告知成员调查问卷的目的及填写要求,问卷内容主要包括以下三个部分。

1.2.1 一般资料 包括性别、年龄、婚姻、文化程度、职称、编制、医疗机构类型、工作年限、工作岗位和税后月收入。

1.2.2 职业紧张调查 采用中文版的付出-回报失衡量表^[10](Effort-Reward Imbalance questionnaire, ERI)来评估家庭医生团队工作者的职业紧张程度,该量表共包含外在付出、回报、内在投入3个维度,共23个条目。外在付出、回报各条目采用Likert 5级评分法(1~5分),内在投入各条目采用Likert 4级评分法(1~4分)。ERI比值(effort/reward ratio, ERR)=外在付出得分/(回报得分 $\times 0.545$); $ERR > 1$ 表示存在职业紧张,

$ERR \leq 1$, 则处于职业紧张平衡状态。内在投入得分超过总分上 1/3 者表示处于超负荷状态。超负荷得分越高, 越容易加剧职业紧张的程度。本研究中该问卷的 Cronbach's α 系数为 0.775。

1.2.3 职业认同调查 本研究采用职业认同量表^[11-12], 来衡量家庭医生团队的职业认同情况, 包括职业自我概念、职业获益与离职风险、社会比较与自我反思、职业选择的自主性和社会说服 5 个维度, 共 17 个条目。采用 Likert 5 级评分法(1~5 分), 得分越高, 职业认同程度越高。本研究中该问卷的 Cronbach's α 系数为 0.738。

1.3 统计学分析

利用 SPSS 17.0 软件对资料进行统计分析。计数资料采用构成比和率表示, 计量资料符合正态分布以均值±标准差表示; 两组间比较采用成组 t 检验, 多组间比较采用单因素方差分析; 运用 Pearson 相关性分析职业紧张及各因子与职业认同的相关性; 对单因素分析差异有统计学意义的变量, 进一步进行二元 logis-

tic 回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 成都市家庭医生团队的人口学特点

2 327 名家庭医生团队工作者中, 女性 1 715 名(73.7%), 男性 612 名(26.3%), 年龄集中在 26~35 岁(43.3%)和 36~45 岁(30.4%), 已婚者占比高(82.8%), 以大专(36.0%)和本科(47.3%)文凭为主, 初级职称(66.0%)为主, 无编制者占比高(66.1%), 主要来自乡镇卫生院(44.9%)和社区卫生服务中心(42.6%), 工作年限以低于 10 年为主(52.7%), 岗位主要以医生(47.5%)和护士(35.8%)为主, 税后月收入以 3 001~6 000 元为主(52.6%)。不同人口学特征家庭医生团队成员的职业紧张和职业认同得分不同, 其中性别、文化程度、职称、编制、医疗机构、工作岗位和收入的组间职业紧张得分差异均有统计学意义($P < 0.05$), 而职称、编制、医疗机构、工作年限和收入的组间职业认同得分均有统计学意义($P < 0.05$)。见表 1。

表 1 不同人口学特征研究参与者职业紧张和职业认同得分比较 ($n=2\ 327$)

Table 1 Comparison of occupational stress and occupational identity scores among study participants grouped by different demographic characteristics ($n=2\ 327$)

项目	<i>n</i>	构成比/%	ERR	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>	职业认同	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
性别				2.123	0.034		0.158	0.875
男	612	26.3	1.50±0.42			3.68±0.65		
女	1 715	73.7	1.46±0.39			3.68±0.62		
年龄/岁				1.556	0.183		1.759	0.135
≤25	241	10.4	1.42±0.44			3.71±0.74		
26~35	1 008	43.3	1.46±0.37			3.66±0.65		
36~45	708	30.4	1.50±0.44			3.66±0.61		
46~55	323	12.9	1.48±0.37			3.73±0.49		
≥56	47	2.0	1.49±0.23			3.90±0.45		
婚姻状态				0.849	0.467		0.067	0.977
未婚	342	14.7	1.44±0.41			3.67±0.74		
已婚	1 927	82.8	1.48±0.40			3.68±0.60		
离异	50	2.1	1.45±0.44			3.71±0.60		
丧偶	8	0.3	1.44±0.30			3.65±0.62		
文化程度				3.987	0.008		2.141	0.093
中专	354	15.2	1.46±0.36			3.75±0.60		
大专	838	36.0	1.44±0.39			3.67±0.65		
本科	1 100	47.3	1.50±0.41			3.67±0.61		
硕士及以上	35	1.5	1.43±0.33			3.59±0.62		
职称				12.361	<0.01		2.993	0.030
无	88	3.8	1.41±0.37			3.75±0.70		
初级	1 536	66.0	1.46±0.38			3.69±0.64		
中级	599	25.7	1.47±0.39			3.62±0.59		
副高及以上	104	4.5	1.70±0.60			3.77±0.50		

续表 1

项目	<i>n</i>	构成比/%	ERR	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>	职业认同	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
编制				2.987	<0.01		1.441	0.038
是	789	33.9	1.52±0.44			3.70±0.60		
否	1538	66.1	1.44±0.38			3.64±0.62		
医疗机构				2.510	0.040		6.795	<0.01
村卫生室/站	136	5.8	1.50±0.33			3.85±0.53		
乡镇卫生院	1045	44.9	1.46±0.40			3.65±0.66		
社区卫生服务中心	991	42.6	1.47±0.40			3.66±0.59		
二级及以上医院	150	6.4	1.56±0.45			3.83±0.62		
居委会/村委会	5	0.2	1.54±0.59			4.29±0.46		
工作年限/年				1.253	0.287		2.725	0.028
<5	648	27.8	1.46±0.44			3.70±0.71		
5~9	580	24.9	1.46±0.36			3.65±0.61		
10~14	441	19.0	1.50±0.43			3.63±0.60		
15~19	189	8.1	1.46±0.36			3.67±0.56		
≥20	469	20.2	1.49±0.38			3.68±0.54		
工作岗位				2.842	0.004		0.885	0.528
医生	1105	47.5	1.50±0.40			3.65±0.61		
护士	833	35.8	1.44±0.37			3.70±0.64		
公共卫生工作人员	54	2.3	1.47±0.42			3.68±0.65		
药师	106	4.6	1.49±0.47			3.68±0.56		
健康管理师	62	2.7	1.41±0.33			3.78±0.67		
心理咨询师	9	0.4	1.37±0.30			3.70±0.46		
妇幼保健	12	0.5	1.78±0.94			3.81±0.46		
医技人员	14	0.6	1.67±0.51			3.93±0.54		
非医疗技术人员	132	5.7	1.45±0.45			3.69±0.67		
税后月收入/元				7.300	<0.01		1.170	0.032
1000~3000	752	32.3	1.71±0.37			3.65±0.70		
3001~6000	1224	52.6	1.67±0.39			3.68±0.59		
6001~9000	307	13.2	1.53±0.47			3.71±0.56		
9001~12000	32	1.4	1.48±0.51			3.82±0.58		
>12000	12	0.5	1.43±0.50			3.87±0.62		

2.2 ERR 和职业认同得分

ERR>1 的有 2 065 名，占 88.7%；ERR≤1 的有 262 名，占 11.3%。家庭医生团队职业认同平均值为 (3.68±0.62) 分，以 3 分为中点分，1503 名 (64.6%) 得分在 3~4 之间。

2.3 职业紧张相关指标和职业认同的相关性分析

外在付出和职业认同呈负相关($r_s=-0.191, P<0.05$)，内在投入和职业认同呈负相关($r_s=-0.580, P<0.05$)，ERR 和职业认同呈负相关($r_s=-0.495, P<0.05$)，回报和职业认同呈正相关($r_s=0.536, P<0.05$)。见表 2。

2.4 多因素分析

将职业认同作为应变量，单因素分析有统计学意义的变量作为自变量纳入多因素二元 logistic 回归分

析。结果显示：编制、职称、工作年限、收入与家庭医生团队工作者的职业认同得分相关且有统计学意义 ($P<0.05$)。编制与职业认同呈负相关，无编制的工作者的职业认同得分低于有编制者 ($OR=0.429, 95\%CI: 0.299\sim0.825$)；副高及以上者的职业认同得分高于无职称者 ($OR=1.424, 95\%CI: 1.194\sim2.328$)；工作年限越长，家庭医生团队工作者的职业认同得分越高，其中工作时间≥20 年的得分是 <5 年的 1.820 (95%CI: 1.342~2.543) 倍；税后月收入与职业认同得分呈正相关，收入越高，其职业认同得分越高，9001~12000 元·月⁻¹ 组的得分是 1000~3000 元·月⁻¹ 组的 1.977 (95%CI: 0.811~9.696) 倍，12000 元·月⁻¹ 以上组是 1000~3000 元·月⁻¹ 组的 2.283 (95%CI: 1.199~10.267) 倍。见表 3。

表 2 职业紧张相关指标与职业认同相关性

Table 2 Correlation between occupational stress-related indicators and occupational identity

指标	外在付出	回报	内在投入	ERR	职业认同
外在付出	1	—	—	—	—
回报	-0.066*	1	—	—	—
内在投入	0.620*	-0.141*	1	—	—
ERR	0.610*	-0.686*	0.317*	1	—
职业认同	-0.191*	0.536*	-0.580*	-0.495*	1

[注]*: $P < 0.05$ 。

表 3 职业认同影响因素的 logistic 回归分析结果

Table 3 The results of logistic regression analysis of influencing factors of occupational identity

变量	<i>b</i>	Walds χ^2	<i>P</i>	OR	95%CI
编制	-0.118	6.768	0.028	0.429	0.299~0.825
职称					
初级	0.033	0.499	0.503	0.715	0.269~1.905
中级	0.612	2.332	0.127	0.542	0.247~1.190
副高及以上	0.857	4.610	0.032	1.424	1.194~2.328
工作年限/年					
5~9	0.775	17.396	0.305	0.461	0.320~0.663
10~14	0.557	8.793	0.003	1.163	1.097~1.828
15~19	0.528	7.168	0.007	1.590	1.201~2.268
≥20	0.538	4.776	0.029	1.820	1.342~2.543
税后月收入/元					
3 001~6 000	0.271	0.117	0.732	0.763	0.161~3.607
6 001~9 000	0.198	0.063	0.802	1.219	0.259~5.735
9 001~12 000	0.692	0.736	0.021	1.977	0.811~9.696
>12 000	1.249	0.069	0.003	2.283	1.199~10.267

[注]以无编制、无职称、工作年限<5年、税后月收入为1 000~3 000元·月⁻¹为参照。

3 讨论

本研究调查了成都的 23 个区县市 2 327 名家庭医生团队工作者,结果显示成都地区家庭医生团队具有以下特点:以女性(73.7%)、年龄集中在 26~35 岁(43.3%)和 36~45 岁(30.4%)、文凭以(36.0%)和本科(47.3%)、初级职称(66.0%)和无编制者(66.1%)为主,以乡镇卫生院(44.9%)和社区卫生服务中心(42.6%)为主,以工作年限以低于 10 年为主(52.7%),以月收入以 3 001~6 000 元为主(52.6%)。这显示成都地区家庭医生团队的低文凭、低职称等人才梯队和结构的不足,以及低收入的工作环境。同时,文献资料显示我国基层卫生机构医务工作者存在整体学历偏低、职称结构不合理的现象^[13-16]。近年来,家庭医生签约服务模式作为加强和稳固社区或基层医疗卫生的重要方策

略,一系列关于家庭医生以及基层卫生人才政策的落实和持续推进,为基层卫生人力资源的改善提供了有力的支持和引导。

本研究显示成都地区家庭医生团队工作者的职业紧张程度高,职业认同平均得分[(3.68±0.62)分]高于四川德阳[(3.32±0.40)分]^[17]、山东省[(3.56±0.55)分]^[18]和重庆市家庭医生团队成员的得分[(3.554±0.782)分]^[9],低于上海闵行区[(3.81±0.62)分]^[19]、徐州市家庭医生团队成员的得分(平均分为 4.17)^[8]。由此可见成都家庭医生团队工作者的职业认同处于中等水平,有提升空间。不同地区的差异可能是因为选取的调查量表以及调查对象所处的经济水平、医疗资源、医疗环境和政策扶持不同所致。

本研究显示高职称、有编制、工作年限越长、收入越高的家庭医生团队工作者职业认同越高。职称越高的职业认同得分越高,这可能与家庭医生团队工作职称越高,临床技能和学术水平更高,业务能力和工资薪酬也越高,受到患者和社会的认可度越高,导致其对所从事职业的热爱程度和维持所从事职业的意愿越高^[20-21]。有编制的工作者在福利待遇上、职业发展上均优于无编制者,因而职业认同感较高。随着工作的年限的增加,工作者对其职业的认识逐渐深刻,职业能力或管理能力逐渐提高,职业情怀也会不断加深,各方面也取得一定成绩,职业归属和职业认同提高^[22]。收入越高,职业认同程度越高。薪酬待遇可以衡量个体价值和个人对组织所作的贡献,而收入是薪酬水平与工作者职业价值观交互作用上在主体上的反应,是个体对薪酬待遇满意程度的重要体现;同时薪资待遇也影响择业效能感和职业价值观^[23]以及职业认同感^[7]。家庭医生长期处于低收入高压力的工作环境中,实际收入未达到预期水平,因此工作者的工作积极性会下降,随之职业认同感也会下降^[24];反之收入越高的家庭医生,个人期望得到满足,认为自身付出与收入回报相匹配,职业认同感也越高^[7]。本研究显示家庭医生团队工作者的付出、内在投入、ERR 和职业认同是呈负相关,回报和职业认同呈正相关。职业紧张是家庭医生团队成员职业认同的影响因素。成都地区家庭医生制度处于探索阶段,在工作中存在服务职责界定不清的问题,工作量增加不符合其实际承受能力;与此同时,家庭医生的工作重点在于将疾病治疗与健康维持相融合,为居民提供连续性、针对性、个性化的服务,这与传统医疗工作服务理念存在差异;家庭医生团队成员的工作地区主要是基层

社区,工作环境、薪资待遇、岗位数量、管理机制等仍需调整和完善;这些因素导致家庭医生付出和内在投入多,付出-回报失衡程度高,导致职业紧张程度高^[25],职业认同低;反之,提高家庭医生的工作生活质量对提高其职业认同具有积极影响^[26]。

本研究的不足之处包括:(1)导致职业认同的影响因素很多,本研究主要分析了人口学因素和职业紧张对其的影响,其他影响的因素未纳入;(2)本研究为横断面研究,不能得出影响因素和职业认同的因果关系。因此,后续研究展望:(1)纳入更多的影响因素,综合评价家庭医生职业认同的影响因素;(2)扩大研究区域,进行多中心研究调查;(3)进行长期随访观察研究。

综上所述,本研究显示成都家庭医生团队工作者以低文凭和低职称为主,存在人才梯队和结构的不合理问题,其职业紧张程度高,职业认同处于中等水平。职称、编制、工作年限和收入是家庭医生团队工作者职业认同主要影响因素;而付出、内在投入、ERR和职业认同是呈负相关,回报和职业认同呈正相关。因此,医疗机构完善医疗卫生人力资源合理配置,积极引导家庭医生树立正确的职业价值观,鼓励家庭医生外出进修培训,设计科学合理的薪酬体系和绩效考核指标,从而减轻医务人员的超负荷工作状态,提高家庭医生的职业归属感,提高工作满意度,降低家庭医生的职业紧张程度,提高职业认同。

参考文献

- [1] LIU S, LIU Y, ZHANG T, et al. The developing family doctor system: evidence from the progress of the family doctor signing service from a longitudinal survey (2013-2016) in Pudong New Area, Shanghai[J]. *BMC Fam Pract*, 2021, 22(1): 11.
- [2] 潘燕君, 张晓文, 赵燕, 等. 社区医院全科医生培养的现状分析及思考[J]. *中国卫生标准管理*, 2014, 5(12): 104-109.
PAN YJ, ZHANG XW, ZHAO Y, et al. Current situation analysis and thinking of general practitioner training in community hospitals[J]. *China Health Standard Manage*, 2014, 5(12): 104-109.
- [3] CLOUGH BA, MARCH S, CHAN RJ, et al. Psychosocial interventions for managing occupational stress and burnout among medical doctors: a systematic review[J]. *Syst Rev*, 2017, 6(1): 144.
- [4] 沈琦, 刘帅, 崔恒清, 等. 上海市闵行区家庭医生工作压力与职业倦怠状况研究[J]. *中国全科医学*, 2019, 22(31): 3815-3818, 3829.
SHEN Q, LIU S, CUI HQ, et al. Occupational stress and burnout in family doctors in Minhang District, Shanghai[J]. *Chin Gen Pract*, 2019, 22(31): 3815-3818, 3829.
- [5] 王媚楠, 王屹亭, 刘汝刚, 等. 家庭医生签约服务模式乡镇村两级医生工作压力比较研究[J]. *中国全科医学*, 2020, 23(22): 2783-2787, 2792.
WANG MN, WANG YT, LIU RG, et al. Work stress of doctors in towns and villages under the contracted family doctor service model: a comparative study[J]. *Chin Gen Pract*, 2020, 23(22): 2783-2787, 2792.
- [6] 刘春平, 陈添华, 李巧, 等. 海南省家庭医生服务现状和职业满意度调查研究[J]. *经济研究导刊*, 2017(12): 95-96, 102.
LIU CP, CHEN TH, LI Q, et al. A survey on the service status and occupational satisfaction of family doctors in Hainan Province[J]. *Econ Res Guide*, 2017(12): 95-96, 102.
- [7] 姜茂敏, 郭佩佩, 叶俊, 等. 家庭医生职业认同状况及社会弹性对其影响研究[J]. *中国全科医学*, 2020, 23(11): 1425-1430.
JIANG MM, GUO PP, YE J, et al. Influence of social resilience on professional self-identity in family doctors[J]. *Chin Gen Pract*, 2020, 23(11): 1425-1430.
- [8] 侯皓, 戴蓉慧, 吴婧, 等. 家庭医生团队成员职业认同现状及影响因素研究[J]. *中国全科医学*, 2021, 24(19): 2445-2451, 2458.
HOU H, DAI RH, WU J, et al. Professional identity of family doctor team members and influencing factors: a survey[J]. *Chin Gen Pract*, 2021, 24(19): 2445-2451, 2458.
- [9] 白钧琪, 贺玲玲, 黄礼平, 等. 重庆市家庭医生职业认同现状及影响因素分析[J]. *中国卫生事业管理*, 2022, 39(5): 396-400.
BAI JQ, HE LL, HUANG LP, et al. Analysis of the status of family doctors' professional identity in Chongqing and its influencing factors[J]. *Chin Health Serv Manage*, 2022, 39(5): 396-400.
- [10] 王超, 李霜, 余善法, 等. 内在投入在工作付出-回报与职业倦怠关联中的中介效应[J]. *中华劳动卫生职业病杂志*, 2017, 35(3): 180-184.
WANG C, LI S, YU SF, et al. Mediating role of over-commitment in the relationship between effort, reward and burnout[J]. *Chin J Ind Hyg Occup Dis*, 2017, 35(3): 180-184.
- [11] 李欧. 警察职业认同量表的编制[J]. *中国健康心理杂志*, 2018, 26(2): 268-271.
LI O. Development of policemen professional identity scale[J]. *China J Health Psychol*, 2018, 26(2): 268-271.
- [12] 冯婉, 王小合, 钱宇, 等. 社区医生职业认同量表的初步研制及实证分析[J]. *卫生软科学*, 2017, 31(5): 47-52.
FENG W, WANG XH, QIAN Y, et al. Development and empirical analysis of professional identity scale for community doctors[J]. *Soft Sci Health*, 2017, 31(5): 47-52.
- [13] 金光辉, 路孝琴, 赵亚利, 等. 北京地区全科医生医疗和公共卫生服务提供现状及问题研究[J]. *中国全科医学*, 2013, 16(13): 1469-1473.
JIN GH, LU XQ, ZHAO YL, et al. The status quo of medical care and public health service provided by general practitioners in Beijing and existing problems[J]. *Chin Gen Pract*, 2013, 16(13): 1469-1473.
- [14] 赵海燕. 北京市丰台区社区慢性病健康管理研究[D]. 北京: 中国地质大学(北京), 2016.
ZHAO HY. Health management of chronic diseases in community of Fengtai District, Beijing[D]. Beijing: China University of Geosciences (Beijing), 2016.
- [15] 刘璐. 重庆市基层医疗机构慢性非传染性疾病健康管理现状、能力评价及对策研究[D]. 重庆: 中国人民解放军陆军军医大学, 2020.
LIU L. Study on the situation of health management of non-communicable chronic diseases (HM-NCDs), the capacity of healthcare workers to delivery HM-NCDs and measures to improve it in primary healthcare sections in Chongqing[D]. Chongqing: Army Medical University, 2020.
- [16] 王帅. 我国基层卫生人力资源现状研究及政策建议[D]. 北京: 首都医科大学, 2016.
WANG S. Research of grass-roots health human resources' present situation and policy recommendations in China[D]. Beijing: Capital Medical University, 2016.

(下转第 1385 页)

- [9] GUMMIN DD, MOWRY JB, BEUHLER MC, et al. 2020 annual report of the American association of poison control centers' national poison data system (NPDS): 38th annual report[J]. *Clin Toxicol (Phila)*, 2021, 59(12): 1282-1501.
- [10] BENTUR Y, LURIE Y, CAHANA A, et al. Poisoning in Israel: annual report of the Israel poison information center, 2017[J]. *Isr Med Assoc J*, 2019, 21(3): 175-182.
- [11] 郑运周, 范川鹏, 王缚鲲, 等. 石家庄地区急性中毒5000例流行病学分析[J]. *解放军医药杂志*, 2014, 26(6): 78-80.
- ZHENG YZ, FAN CP, WANG FK, et al. Epidemiological analysis of 5000 patients with acute poisoning in Shijiazhuang area[J]. *Med Pharm J Chin PLA*, 2014, 26(6): 78-80.
- [12] 宋维, 陈实, 何宁宁, 等. 2800例急性中毒注册研究报告[J]. *实用医院临床杂志*, 2012, 9(1): 38-41.
- SONG W, CHEN S, HE NN, et al. Investigation on registration of 2800 cases of acute poisoning[J]. *Pract J Clin Med*, 2012, 9(1): 38-41.
- [13] 陈姿如, 张明华, 吴名, 等. 津冀地区4 496例化学性药物中毒的调查[J]. *国际检验医学杂志*, 2015, 36(9): 1241-1243.
- CHEN ZR, ZHANG MH, WU M, et al. Survey on 4 496 cases of chemistry drug poisoning in Tianjin and Hebei area[J]. *Int J Lab Med*, 2015, 36(9): 1241-1243.
- [14] 孟诗迪, 刘韞宁, 刘江美, 等. 2018年中国人群自杀死亡率及死亡方式分析[J]. *伤害医学(电子版)*, 2021, 10(2): 36-40.
- MENG SD, LIU YN, LIU JM, et al. Analyses on suicide methods and mortality in China, 2018[J]. *Inj Med (Electron Ed)*, 2021, 10(2): 36-40.
- [15] 柳宏宇, 李喜泼, 霍绪平, 等. 保定市抑郁症的流行病学调查[J]. *临床精神医学杂志*, 2009, 19(1): 50-51.
- LIU HY, LI XP, HUO XP, et al. Epidemiological survey of depression in Baoding[J]. *J Clin Psychiat*, 2009, 19(1): 50-51.
- [16] 田剑, 徐会, 曾跃萍, 等. 国内22家儿童医院2016年-2018年意外药物中毒类型分析[J]. *中国病案*, 2021, 22(4): 57-60.
- TIAN J, XU H, ZENG YP, et al. Analysis on epidemiologic status of accident drug poisoning types in 22 children's hospitals in China from 2016 to 2018[J]. *Chin Med Rec*, 2021, 22(4): 57-60.
- [17] 陶然, 纪文博, 张惠敏. 青少年抑郁症研究新进展[J]. *武警医学*, 2015, 26(2): 109-112.
- TAO R, JI WB, ZHANG HM. New research development of adolescent depression research[J]. *Med J Chin PAPF*, 2015, 26(2): 109-112.
- [18] 施秀华, 江长纓. 上海某社区老年人用药依从性及影响因素分析[J]. *中国药物警戒*, 2015, 12(7): 434-438.
- SHI XH, JIANG CY. Analysis of the community elderly medication compliance and influencing factors[J]. *Chin J Pharmacovigilance*, 2015, 12(7): 434-438.

(英文编辑: 汪源; 责任编辑: 王晓宇)

(上接第 1378 页)

- [17] 李玉娇. 探析三级医院与基层医院医生职业认同水平和影响因素[J]. *智慧健康*, 2021, 7(36): 122-124.
- LI YJ. Professional identity level and influencing factors analysis of doctors in tertiary hospitals and grass-roots hospitals[J]. *Smart Healthcare*, 2021, 7(36): 122-124.
- [18] 王国文, 史秀欣, 马东平, 等. 山东全科医生职业认同与社会支持关系[J]. *中国公共卫生*, 2016, 32(6): 818-820.
- WANG GW, SHI XX, MA DP, et al. Relationship between professional identity and social support among general practitioners in Shandong Province[J]. *Chin J Public Health*, 2016, 32(6): 818-820.
- [19] 张兆文. 家庭医生职业认同度现状及其影响因素分析——以上海市闵行区为例[J]. *管理观察*, 2020(17): 188-190.
- ZHANG ZW. Analysis on the current situation of family doctor's professional identity and its influencing factors—a case study of Minhang District, Shanghai[J]. *Med Manage*, 2020(17): 188-190.
- [20] 李艳超, 张淑娥, 徐嘉鸣, 等. 全科医生职业认同感与心理资本现状及关联性研究[J]. *中国农村卫生事业管理*, 2020, 40(10): 736-740.
- LI YC, ZHANG SE, XU JM, et al. General practitioners' professional identity and psychological capital: a status quo and relevance study[J]. *Chin Rural Health Serv Admin*, 2020, 40(10): 736-740.
- [21] 谭利霞. 西藏全科医生队伍建设现状及思考[J]. *中国农村卫生事业管理*, 2020, 40(11): 799-801,805.
- TAN LX. Status quo and reflection on the team construction of general practitioners in Tibet autonomous[J]. *Chin Rural Health Serv Admin*, 2020, 40(11): 799-801,805.
- [22] 韩瑞, 连玉龙, 王磊, 等. 不同工龄职业人群心理健康与职业紧张相关性研究[J]. *中国健康心理学杂志*, 2016, 24(1): 45-48.
- HAN R, LIAN YL, WANG L, et al. The relationship between people's mental health and occupational stress with different length of service[J]. *China J Health Psychol*, 2016, 24(1): 45-48.
- [23] 黄晓丽, 关继夫. 广东省某医科大学毕业班医学生职业价值观和择业效能感关系研究[J]. *医学与社会*, 2020, 33(7): 64-67.
- HUANG XL, GUAN JF. Study on the relationship between occupational values and occupational choice self-efficacy of medical graduates in a medical university in Guangdong Province[J]. *Med Soc*, 2020, 33(7): 64-67.
- [24] BARIKANI A, JAVADI M, MOHAMMAD A, et al. Satisfaction and motivation of general physicians toward their career[J]. *Glob J Health Sci*, 2013, 5(1): 166-173.
- [25] ROSTA J, BÅÅTHE F, AASLAND OG, et al. Changes in work stress among doctors in Norway from 2010 to 2019: a study based on repeated surveys[J]. *BMJ Open*, 2020, 10(10): e037474.
- [26] 卢慧敏, 黄琦, 杨丹丹, 等. 家庭医生团队职业倦怠现状及影响因素研究[J]. *中国全科医学*, 2019, 22(10): 1223-1228.
- LU HM, HUANG Q, YANG DD, et al. Family doctor team burnout and influencing factors: a survey[J]. *Chin Gen Pract*, 2019, 22(10): 1223-1228.

(英文编辑: 汪源; 责任编辑: 顾心怡, 陈姣)