

浅谈基层全科医生的自我认知

——对金山区亭林镇社区卫生服务中心全科医生的问卷调查

倪 琼

金山区亭林镇社区卫生服务中心 上海 201504

【摘要】：目的：随着社会经济的高速发展，人民生活水平的不断提高，随之而来的健康问题也越发突出，高血压、心脏病、糖尿病等慢性疾病发病率也不断攀升，每年因疾病致死、致残的人数也在不断增加，因此而带来的人力、财力成本也在不断增加，为了缓解因疾病带来的负担，欧美等国家早就提出了家庭医生的模式来提升人群的健康水平。而由家庭医生发展至如今的全科医生，也越来越受到人们的关注，但因我国全科医生模式发展相对落后而带来的一系列矛盾，也对目前的全科医生群体带来了许多挑战，此次问卷调查旨在了解部分全科医生群体对自身目前状况的认知。**方法：**通过对金山区亭林镇社区卫生服务中心随机挑选 20 位全科医生进行问卷调查，问卷题目以主观答题为主，通过回收问卷，统计问卷答案总结该地区全科医生对当下自身状况的认知。**结果：**发放问卷 20 张，回收问卷 20 卷，回收率 100%。**结论：**该区域全科医生对目前状况满意度有待提高，对工作内容及工作方式、付出与回报存在期许，但总体上仍然愿意为当前事业继续奉献。

【关键词】：基层；全科医生；自我认知

1 资料与方法

本文主要以调查问卷的形式来获取金山区亭林镇社区卫生服务中心目前仍在职的全科医生对自己目前现状的认识：包括当前工作中存在的压力、身心存在的问题、工作成就感以及是否愿意继续为全科医学事业奉献自身。

2 全科医生

要了解全科医生，首先要从这个群体工作地点来认知，在我国，大多数全科医生都工作在社区卫生服务中心或者叫做卫生院，工作在二三级医院的全科医生少之又少，甚至绝大多数二三级医院根本没有全科医生岗位。就拿金山区来说，所有的全科医生都工作在社区卫生服务中心以及附属的卫生服务站、村卫生室，以及一些社会性质的养老院中。《关于印发〈以全科医生为重点的基层医疗卫生队伍建设规划〉的通知》（发改社会〔2010〕561号）上海在 2010 年开始通过转岗培训等模式培养全科医生，其实在更早的时候就已经提出了要发展全科医学，只是基于我国的发展现状和传统的医疗模式，改革遇到了困难，但最终还是走上了全科医学模式，从最初的专科医生、乡村医生到如今的 5+3 全科医生，甚至还有全科医学研究生，这个群体以及开始发展壮大。良好正确的自我认知，可以帮助全科医生减轻日常工作中所遇到的疲惫与挫折，可以有效改善隐形缺勤、职业怠慢等现象，甚至可以使全职医生的离职率明显下降，应该及时了解家庭医生对职业的自我认知情况，便于采取有效的措施调动家庭医生的工作积极性与主动性，推动家庭医生的职业持续

发展。

虽然这个群体在壮大，但在整个医生群体里面，全科医生所占比例还是极少的，2020 年中国的执业（助理）医师数为 408.6 万人，每千人口执业（助理）医师数为 2.90 人，每万人口全科医生数为 2.90 人，即全科医生占执业（助理）医师的 10%^[1-2]。因此，在如此困难的局面下，全科医师群体的处境令人堪忧。

3 全科医生的自我认知

全科医生自身对行业工作的体验和看法存在较大差异，性别、年龄、职称、薪资待遇、工作压力、身心健康等影响医生的体验和满意度^[3-4]。

3.1 工作压力

目前社区全科医生大都是从专科医生转岗培训过来的，相比疫情之前舒适安逸的生活，以及越来越规范化的家庭医生考核制度，全科医生的工作除了基本的诊疗之外，还要负责预防康复、保健、健康教育等等，重复性比较高、单调、繁琐的工作，工作压力较以前有的大幅度提升，月度考核、季度考核、年终考核、技能竞赛等等，考核层出不穷；单位培训、区级培训、市级培训、国家级培训、专科培训、全科培训，学习一层接着一层；发热哨点、道口站岗、隔离点消毒测温工作内容一加再加；抗生素使用超标、门诊均次费超标、药占比超标、业务收入不达标等处罚一层接着一层；再加上难免碰上难缠的患者、复杂的病情或是层出不穷的意

外,时刻胆战心惊。

3.2 薪资待遇与上下班制度

目前区内全科医生工资组成主要以岗位工资和绩效、家庭医生服务费等部分组成,因工作量有封顶等因素,总体收入与工作量并没有成正相关;因工作内容的特殊性 & 目前疫情时期,上班与休息明显负相关,很难保证基本的休息,加班也成为家常便饭;根据相关的调查发现,大部分的家庭医生对于个人的报酬收入通常不满意。由于我国工作人员的薪资总体普遍较低,特别是家庭医生的报酬收入、实际薪资情况与期望薪资差距比较大,会直接影响家庭医生对职业的认同感。

3.3 身心健康

从全区全科医生问卷调查内容来看,自认为及体检结果显示健康的人群占比很少,且新出现健康问题的人群也逐年增加,其中年轻人群占比不低;自觉出现胸闷、胸痛等异常症状人群占比较高,甚至部分医生在岗位上出现过晕厥等较重的症状;自觉有心理问题的人群占比较高,但实际看过心理医生的较少;针对工作中出现的问题及自身健康及心理问题,会持续通过自身及外在帮助不断解压。

3.4 职业归属感和职业认同

虽然部分人对工作的付出及回报不成正比有很多的怨言,但大部分人表示还是愿意继续在工作岗位上发光发热^[5],因为他们认为这个行业是高尚的,并不能完全用收入来衡量;在工作中通过自身的努力及对居民健康负责,为居民提供高质量的基层医疗服务,能得到大多数居民的认可,因此获得的成就感,也是促进全科医生继续奉献在基层很重要的因素。

3.5 对于全科医生重视度较低

我国大部分的高校以及医疗相关机构,对于全科医生的

重视度普遍不高,导致全科医生的福利待遇比较差、吸引力不高、职称晋升比较难。现如今,我国高校还未建立完善的全科医生的培养体系,在高校的教学只重视医学专业知识方面的培训工作,却没有真正的意识到医学生思想政治教育的培训工作,最终就会导致全科医生学生在对自己的职业发展、职业规划方面出现严重的偏离,从而会对自身的职业产生怀疑,对全科医生职业认知造成的。

3.6 家庭工作关系

家庭工作的冲突也可以导致家庭医生的工作效率明显下降,对身心健康带来很大的影响,在日常的工作中态度比较消极,时常会发生请假、离职等情况,家庭工作的冲突同时还会导致家庭医生意志消沉、情绪低落,产生烦躁等消极情绪,对医务人员的职业认同直接带来很大的影响。由于家庭医生的工作性质比较特殊,加之平常的工作量比较大,通常社区的诊所会要求在24小时之内有人值班,然而家庭医生的大部分成员为已婚女性,在每天日常工作完成之后,还需要处理许多的家庭事务,最终导致家庭与工作时间的冲突比较大,无法调动家庭医生的工作积极性与主动性,导致工作的效率与质量明显下降。

综上所述,尽管全科医生行业发展不尽人意,还存在着许多的不足和挑战,但目前在职的这些人还是尽职尽责地奉献在一线岗位之上,依然热爱着这份事业,愿意为了这份热爱坚持不懈、继续奋斗,继续推进全科医生行业的发展。相关医疗组织应该合理安排全科医生的工作排班,提升家庭医生的社会支持,定期开展心理讲座,组织全科医生参与团建活动等方式,减轻全科医生的工作压力。我国也应该加强完善,建立全科医生的相关机制,奖励措施等等,构建全科医生的晋升体系,吸引优秀人才的加入,培养一支优秀的全科医生队伍。真正解决人民群众的看病贵、看病难等问题,提高基层全科医生的卫生服务能力以及医疗水平。

参考文献:

- [1] 国家卫生健康委员会.2021 中国卫生健康统计年鉴[M].北京:中国协和医科大学出版社,2021.
- [2] 杨辉,韩建军,许岩丽,等.中国全科医学行业十年发展:机会和挑战并存[J].中国全科医学,2022,25(1):1-13,28.
- [3] 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.
- [4] 贾梦颖,陈清.浅谈"3+2"助理全科医生培养现状[J].中国卫生标准管理,2020,11(13):8-11.
- [5] 钟立,罗兴能.浅谈全科医生转岗培训中基层学员科研能力培养[J].医学教育研究与实践,2020,28(4):587-589.