

· 全科医生执业发展 ·

【编者按】全科医生作为全科医学理论的践行者和全科医疗服务的提供者，其数量和质量直接决定着基层卫生服务体系的服务质量和水平。我国全科医生队伍面临人才短缺、人员留用困难等问题，极大地影响着基层医疗卫生服务的能力，也给分级诊疗制度的落实与推进带来巨大的挑战，迫切需要制定有效的政策和管理措施，而明确影响全科医生职业吸引力的关键因素，是制定科学有效政策和管理措施的基础和关键。因此，了解全科医生职业吸引力的研究进展，探索影响全科医生职业吸引力的主要因素，对于稳定全科医生队伍建设、加强基层医疗卫生机构服务能力至关重要。本期“全科医生执业发展”栏目从全科医生职业吸引力、岗位胜任力指标探索、全科医生激励机制、全科学员注册全科医生的影响因素等方面进行了探索和分析，希望能为全科医生激励措施的制定和完善提供依据。

国内外全科医生职业吸引力研究进展

甘勇¹，杨婷婷²，杨宇迪¹，刘建新¹，卢祖洵^{1*}

【摘要】全科医生作为全科医学理论的践行者和全科医疗服务的提供者，其数量和质量直接决定着基层医疗卫生服务体系的服务质量和水平。了解全科医生职业吸引力的研究进展，探索影响全科医生职业吸引力的主要因素，对于稳定全科医生队伍建设、加强基层医疗卫生机构服务能力至关重要。本文将从全科医生职业吸引力的逆向角度出发，分别从工作满意度、职业倦怠、离职意愿及职业意愿等方面分析国内外全科医生职业吸引力的研究现状，以期对相关政府部门有针对性制定提升全科医生职业吸引力的顶层设计提供决策依据。

【关键词】全科医生；职业吸引力；职业倦怠；离职意愿；影响因素分析

【中图分类号】R 197 【文献标识码】A DOI: 10.12114/j.issn.1007-9572.2019.00.333

甘勇，杨婷婷，杨宇迪，等. 国内外全科医生职业吸引力研究进展[J]. 中国全科医学，2019，22(28)：3490-3494，3500. [www.chinagp.net]

GAN Y, YANG T T, YANG Y D, et al. Recent advances in attractiveness of a career as a general practitioner [J]. Chinese General Practice, 2019, 22(28)：3490-3494, 3500.

Recent Advances in Attractiveness of a Career as a General Practitioner GAN Yong¹, YANG Tingting², YANG Yudi¹, LIU Jianxin¹, LU Zuxun^{1*}

1.School of Public Health, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430030, China

2.Department of Nutrition, Henan Provincial People's Hospital, Zhengzhou 450003, China

*Corresponding author: LU Zuxun, Professor, Doctoral supervisor; E-mail: zuxunlu@yahoo.com

【Abstract】As the practitioners of general medicine theory and providers of general health services, the quantity and professional quality of general practitioners (GPs) can directly affect the overall service quality of primary healthcare system. So understanding recent advances in the attractiveness of GP career, and identifying its major associated factors are vital for the stabilization of GP workforce building, and for the strengthening of service capacities of primary healthcare institutions. We analyzed the factors in four domains (job satisfaction, job burnout, turnover intention and intention of being a GP) that can produce negative effects on the attractiveness of GP career, hoping to provide evidence for relevant government departments to develop top-level improvement strategies for the attractiveness of this career.

【Key words】General practitioners; Occupational attractiveness; Burnout; Turnover intention; Root cause analysis

全科医生是指接受过全科医学专门训练，为个体、家庭和社区提供基本的、连续的、综合的医疗卫生保健服务的医

生^[1]。全科医生作为全科医疗服务的主要提供者，在保障居民健康、控制医疗费用支出等方面发挥着重要作用^[2-3]。完善全科医生培养与使用激励机制，提升全科医生职业吸引力是“强基层”、建立家庭医生制度、落实与推进分级诊疗制度的关键环节^[4-5]。近年来，以全科医生为核心的基层卫生服务体系建设已经成为我国医改关注的重点工作，并出台了一系列政策框架和实施方案。2011年，国务院发布了《国务

基金项目：国家自然科学基金资助项目（71804049）

1.430030 湖北省武汉市，华中科技大学同济医学院公共卫生学院

2.450003 河南省郑州市，河南省人民医院营养科

*通信作者：卢祖洵，教授，博士生导师；

E-mail: zuxunlu@yahoo.com

院关于建立全科医生制度的指导意见》(国发〔2011〕23号),指出建立全科医生制度是保障和改善城乡居民健康的迫切需要、是提高基层医疗卫生服务水平的客观要求、是促进医疗卫生服务模式转变的重要举措。强调要积极通过多种途径培养合格甚至优秀的全科医生,改革全科医生执业方式,逐步形成“基层首诊”和“分级医疗”的服务模式^[6]。2015年9月,国务院办公厅发布了《国务院办公厅关于推进分级诊疗制度建设的指导意见》(国办发〔2015〕70号),指出建立完善的分级诊疗服务体系必须以“强基层”为重点,充分发挥全科医生居民健康“守门人”的作用,突显了全科医生在基层卫生服务中的重要性和必要性^[7]。2015年9月,13名中国科学院和中国工程院院士联合倡议:发展全科医学,培训全科医师,支持分级诊疗。2017年10月,中国共产党第十九次全国代表大会报告明确指出“加强基层医疗卫生服务体系和全科医生队伍建设”。2018年1月,国务院办公厅发布了《国务院办公厅关于改革完善全科医生培养与使用激励机制的意见》(国办发〔2018〕3号),指出到2020年,全科医生职业吸引力要显著提高^[8]。因此,全面分析全科医生职业吸引力的现状及其影响因素至关重要且必要,这对于促进全科医生队伍建设,加强基层医疗卫生服务体系建设,建立分级诊疗制度,维护和增进人民群众健康,实现“健康中国”目标意义重大。本研究从全科医生的工作满意度、职业倦怠、离职意愿和职业意愿4个方面对国内外的全科医生职业吸引力研究现状进行综述,以期相关部门制定政策和措施,稳定全科医生队伍,提升全科医生的职业吸引力提供参考。

1 各国全科医生培养模式

目前,世界各国的全科医生均需要经过严格、系统、规范的培训后,方可取得全科医生执业资格。英国全科医生发展最早,其采取的是“5+2+3”的培养模式,即5年本科教育、2年临床基础训练及3年的规范化培训^[9];美国全科医生采用的是“4+4+3”的培养模式,即4年本科教育、4年医学院校教育及3年住院医师培训^[10];澳大利亚全科医生培养首先要完成4~6年的本科教育,其次是1年的公立医院实习,最后是3年的全科医生职业培训^[11]。我国的全科医生培养主要有以下几种方式:全科专业住院医师规范化培训、岗位培训和转岗培训,全科专业住院医师规范化培训模式为“5+3”,即5年临床医学本科教育和3年全科专业住院医师规范化培训;岗位培训和转岗培训是对已在社区卫生服务机构或拟转岗至社区卫生服务岗位工作的在职执业医师进行岗位培训,培训时间一般为1年。随着新一轮医疗卫生体制改革的推进,基层医疗卫生服务体系越来越受到社会各界的高度关注。全科医生作为基层医疗卫生服务的主要提供者,其数量和质量直接影响基层医疗卫生服务质量和水平。

2 国外研究进展

国外关于全科医生职业吸引力的研究开展较早,并取得了一系列研究成果。研究多数采用描述和比较分析的方法,内容主要集中在全科医生职业吸引力现状及其影响因素的研究。此外,部分综述性研究也对全科医生的职业吸引力影响因素进行了分析。

本文价值:

全科医生的数量和质量决定着基层卫生服务体系的服务质量和水平。本研究从工作满意度、职业倦怠、离职意愿、职业意愿4个方面,综述了影响国内外全科医生职业吸引力的因素,并对国内外研究进行了对比,对全面、深入了解全科医生职业吸引力,并从多层面、采用多种方法进行研究提供了方向,为相关政府部门制定针对性措施提供了决策依据,从而有助于提升全科医生职业吸引力、稳定全科医生队伍。

2.1 工作满意度 CHENG等^[12]利用“澳大利亚医疗:平衡工作与生活”调查项目的相关数据进行研究,结果表明,工作经历、收入、工作时间、工作地点是影响全科医生工作满意度的关键因素。SIBBALD等^[13]对英国的1949名全科医生进行了工作满意度和离职意愿的调查,结果显示工作满意度是影响全科医生离职意愿的重要因素。COOPER等^[14]在1817名英国全科医生调查数据的基础上,结合多因素分析方法,对全科医生的工作满意度进行了分析,结果显示,男性全科医生的工作满意度低于女性。2006年一篇综述性研究表明,收入低、工作时间长、行政负担重、工作量大、时间少、认知缺乏是导致全科医生满意度降低的主要因素^[15]。LE FLOCH等^[16]对提升全科医生的满意度的措施进行综述后显示,增加工作多样性、改善人际关系及参与教学是提高全科医生满意度的三大主要措施。对于全科医生工作满意度的研究主要从全科医生人口学特征、工作量、工作时间等角度进行论述,缺少对这些因素之间的内在作用强度和机制的分析。

2.2 职业倦怠 KIRWAN等^[17]调查显示,北安普顿郡全科医生的职业倦怠水平明显高于北美地区的全科医生。HIRSCH等^[18]对德国158名全科医生进行K-均值聚类分析,结果显示,年龄大全科医生的职业倦怠得分较低、工作满意度较高;而年龄小全科医生职业倦怠和工作满意度均较低,职业倦怠和工作满意度存在明显的年龄差异。AHMADPANAH等^[19]利用Maslach Burnout Inventory(MBI)职业倦怠量表测量伊朗100名全科医生职业倦怠情况,结果显示伊朗全科医生职业倦怠情况严重。ADAM等^[20]对匈牙利196名全科医生进行横断面调查显示,67.8%存在中重度情绪耗竭、去人格化倾向及个人成就感受损。BAKKER等^[21]对荷兰207名全科医生进行为期5年的追踪调查,结果显示,与患者保持情感上的距离可能是全科医生对职业倦怠的一种处理方式。O'DEA等^[22]对爱尔兰的683名全科医生进行调查,结果显示,31.6%的全科医生存在去人格化,16.3%的全科医生个人成就感低下。年龄较小、职位低、男性全科医生的职业倦怠风险较高,并提出降低全科医生职业倦怠的三级预防措施(一级预防:减少工作压力;二级预防:精神教育和管理;三级预防:职业倦怠的治疗和康复),以有效预防和减少职业倦怠的发生。目前,对于职业倦怠的研究,主要集中在职业倦怠发生率及其影响因素上,但影响因素并未进行系统归类且作用强度未知,使相关政策的制定缺乏相应的依据,因而缺乏执行力。

2.3 离职意愿 芬兰学者的调查结果显示,超过一半(53.9%)的芬兰全科医生有离开现在工作岗位的打算^[23],并且显示心理压力与全科医生离职意愿密切相关。GALAM等^[24]对4 050名德国全科医生的调查,结果显示情绪耗竭、去人格化倾向和成就感减低得分较高的全科医生占比分别为16.0%、33.8%和38.9%。VANASSE等^[25]调查加拿大8 537名家庭医生的离职意愿及其相关因素,结果显示,执业背景和工作满意度是影响家庭医生离职意愿的重要因素。HEPONIEMI等^[26]研究表明紧张的医患关系可以增加离职意愿的风险。瑞典学者ENEROTH等^[27]研究结果显示,工作场所暴力也是增加全科医生离职意愿的重要因素。在政策建议方面,国外许多学者提出,提高全科医生的工作满意度^[28]、改善心理健康状况^[29]、加强工作场所安全可以有效地减少其离职意愿。目前,对于离职意愿的研究,主要从影响因素、政策建议角度进行分析,缺乏对离职意愿的困境进行系统分析。

2.4 职业意愿 对于全科医生职业意愿的研究主要集中在医学生或全科医生职业意愿及其影响因素上。英国学者LAMBERT等^[30]研究显示,相比于专科医生,全科医生职业吸引力在逐渐降低。瑞士学者BUDDEBERG-FISCHER等^[31]调查研究显示,84.3%的医学生毕业后不愿意从事全科医疗工作。WIENER-OGILVIE等^[32]对1 602名基层医生(Foundation Doctors)进行全科医生职业选择及其相关影响因素调查,研究显示,只有48%的医生愿意把全科医疗作为首选职业。此外,全科医疗实习、与专科培训学员、家庭或者朋友进行择业讨论等均是影响医学生选择全科医生职业的关键因素。德国学者KIOLBASSA等^[33]研究显示,患者选择、学生对未来的憧憬等是影响医学生选择全科医生职业的决定因素。此外,有研究显示,年龄^[34-35]、性别^[36-37]、医患关系^[36, 38]等也是影响年轻医生选择从事全科医疗的重要因素。对于职业意愿的研究,主要从医学生(潜在全科医生)和在岗全科医生进行研究,但对全科医生的工作支持条件和职业发展要素缺乏关注和研究。

3 国内研究进展

我国开展全科医生人才队伍培养起步较晚,对全科医生职业吸引力的研究较少。已发表的研究中,主要采用描述分析、回归分析、主成分分析和结构方程等方法对全科医生职业吸引力和相关影响因素进行探索。

3.1 工作满意度 纪艳等^[39]对351名安徽省全科医生工作满意度进行分析显示,全科医生对工作满意者占67.5%,其中对福利待遇、职称晋升和工作量尤其不满意,年龄和职称是满意度的主要影响因素。李姝洁等^[40]对辽宁省调查显示,全科医生对工作满意者占71.3%,降低工作压力,可提高工作满意度。黄术生等^[41]采用结构方程对山东省全科医生工作满意度影响因素进行分析,结果显示工作回报、组织管理和工作环境是其前3位决定因素。孙涛等^[42]对黑龙江6城市的215名全科医生进行分析显示,其工作满意度为53.71%,工作嵌入、变革型领导和职业收入对工作满意度有明显影响。杨伟^[43]对比分析了全科医生和专科医生的工作满意度,结果显示全科医生的工作满意度明显低于专科医生,社会地位、

薪酬、工作条件和成就是造成这种差异的主要因素。此外,其他文献也显示,工作胜任力^[44]、职业认同感、医患沟通^[45]等也不同程度影响全科医生的工作满意度。与国外研究相比,国内研究在影响因素分析上更为全面,主要从全科医生工作外部属性和内部属性进行系统分析,但研究的样本量较小,尚需进一步扩大样本量,从而增加研究结果的普适性。

3.2 职业倦怠 国内针对全科医生职业倦怠的研究较少。陈雅雯等^[46]对湖北省1 016名全科医生的职业倦怠调查显示,全科医生职业倦怠得分偏低,得分由高到低的维度依次为情绪耗竭、去人格化倾向、个人成就感受损。范恩芳等^[47]对上海郊区85名全科医生职业倦怠和离职意愿分析后得出,全科医生职业倦怠情况严重,中重度职业倦怠发生率为40.0%,其中情感耗竭、人格解体和成就感降低的检出率分别为24.71%、37.65%和84.71%。黄蕾等^[48]对全国10所住院医师规范化培训全科医生基地的135名全科医生调研结果显示,住院医师规范化培训的全科医生职业倦怠感明显,且职业倦怠对离职意愿有明显的预测作用。常璇^[49]对山东省516名全科医生的工作满意度、职业倦怠和留职意愿分析显示,全科医生职业倦怠检出率为43.22%,文化程度、工作量、聘任方式和培训效果对全科医生职业倦怠水平有影响。与国外研究相比,我国全科医生职业倦怠发生率更高,分析方法更深入,运用结构方程模型探讨了全科医生职业倦怠的影响因素及其中介变量,由于全科医生工作满意度、职业倦怠等数据可能存在组内相关性,目前缺乏运用高级统计分析方法(多水平模型)解决全科医生在基层医疗卫生服务机构的组间聚集性的实践探索。

3.3 离职意愿 国内对全科医生离职意愿的研究主要集中在离职意愿现状描述和其与工作满意度、职业倦怠的关系方面。GAN等^[50]对湖北省全科医生的离职意愿和影响因素分析得出,78.35%的全科医生具有中等及以上的离职意愿水平,男性、学历较高、临时工、工作满意度低、职业倦怠和工作场所暴力的全科医生离职意愿更高。陈雅雯^[46]、范恩芳等^[47]、黄蕾等^[48]的研究均表明,我国全科医生的离职意愿相对较高,职业倦怠与离职意愿之间有强相关关系。常广明等^[51]的研究则显示,工作年限、工作嵌入与离职意愿呈负相关,职业倦怠与离职意愿呈正相关。常璇^[49]研究也显示,职业倦怠一方面直接影响留职意愿,另一方面作为工作满意度的中介因素间接影响留职意愿。相较于国外同类研究结果,我国全科医生离职意愿较高,影响因素众多,但对各影响因素的内在结构关系及其作用机制方面缺乏关注。

3.4 职业意愿 国内对全科医生职业意愿的研究主要集中在医学生职业意愿及其影响因素的分析。刘子妍等^[52]对天津市298名医学生调查显示,56.7%有到社区卫生服务机构从事全科医生职业的意愿,晋升前景差、工作压力大和对基层医疗机构缺少兴趣是吸引力不足的主要因素。刘彦等^[53]对重庆某临床专业方向学生的研究表明,待遇太低、只能到社区工作是不愿意从事全科医生职业的原因。而陈琴^[54]的调查则显示75.7%的临床医学生表示愿意通过规范化培训成为全科医生,发展空间大、兴趣、医患关系紧张程度低是选择全科医生的

主要原因,发展前景不好、得不到社会认可、不愿意到基层和收入低是不选择全科医生的主要原因。邹嘉瑜等^[55]研究也显示,临床医学生对社区全科医生的认知及就业意愿不高,薪资和政策扶持是影响就业选择的主要因素。提高医学生的全科医生职业认同感、扩大政策奖励机制、加强全科医学的学科建设和提高薪资待遇是提高全科医生职业吸引力的可持续发展措施^[56]。与国外同类研究比较,我国全科医生职业意愿的研究人群仅限于医学生,并未对在岗全科医生进行深入研究,也缺乏对两者职业发展的探索与实践。探索全科医生的职业发展要素和管理措施,对促进基层卫生服务的发展和服务能力的提升至关重要。

目前,我国针对全科医生的职业吸引力研究较少,迫切需要更多更大样本的研究来全面探索影响全科医生职业吸引力的关键因素。本研究团队也正在实施这项工作。现有研究均表明,我国全科医生工作满意度一般,职业倦怠和离职意愿较高,职业意愿较低。薪资水平低、工作压力大、职业认同感低、职业前景差等是影响全科医生职业吸引力的主要因素。因此,建议全面、深入探讨影响全科医生职业吸引力的因素和作用机制,从个人层面、组织层面和社会层面,以潜在全科医生和在岗全科医生为研究对象,提高全科医生的薪资水平、职业认同感和工作满意度、降低职业倦怠、减少工作压力以稳定全科医生队伍,提升全科医生的职业吸引力,为我国全科医生的职业发展提供助力。

作者贡献:甘勇、卢祖洵负责研究设计与实施;甘勇、杨婷婷撰写论文;杨婷婷、杨宇迪负责文献研究;甘勇、刘建新负责论文中英文修订;卢祖洵负责质量控制与审核;甘勇、卢祖洵对全文负责。

本文无利益冲突。

编后语:

全科医生作为居民健康和控制医疗费用支出的“守门人”,在初级卫生保健领域发挥着重要作用。然而,数量少、合格率低、待遇低等一系列问题依然是横亘在全科医生与签约居民之间亟待逾越的障碍。如何从培养机制与激励机制两个方面对全科医疗服务体系进行完善,吸引并留住人才在基层,实现全科医生全覆盖,对全民健康结局的改善有重要的促进作用。要想实现这一目标,了解全科医生职业吸引力不足的原因至关重要。

参考文献

- [1] 梁万年. 全科医学、全科医疗和全科医生[J]. 中国学校卫生, 2004, 25(2): 252-256. DOI: 10.3969/j.issn.1000-9817.2004.02.098.
- [2] 邓剑. 深圳市全科医师培训评价[D]. 武汉: 华中科技大学, 2014.
- [3] 鲁文勇. 城市社区卫生服务发展障碍因素研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2008.
- [4] 王若蔷. 我国分级诊疗制度实现对策研究[D]. 沈阳: 辽宁师范大学, 2016.
- [5] 刘瑛, 王丽华, 庞栋, 等. 探讨新医改政策下全科医学的发展[J]. 中国卫生产业, 2015, 13(13): 192-194. DOI: 10.16659/j.cnki.1672-5654.2015.13.030.
- [6] LIU Y, WANG L H, PAND D, et al. Explore the development of new medical reform policy of general medicine [J]. China Health Industry, 2015, 13(13): 192-194. DOI: 10.16659/j.cnki.1672-5654.2015.13.030.
- [7] 中华人民共和国中央人民政府. 国务院关于建立全科医生制度的指导意见[Z]. 2011.
- [8] 中华人民共和国国务院办公厅. 国务院办公厅关于推进分级诊疗制度建设的指导意见[Z]. 2015.
- [9] 中华人民共和国中央人民政府. 国务院办公厅关于改革完善全科医生培养与使用激励机制的意见[Z]. 2018.
- [10] 雷李美, 蓝翔. 赴英国皇家全科医师学会全科医学培训的启示[J]. 中华全科医学, 2016, 14(4): 676-679. DOI: 10.16766/j.cnki.issn.1674-4152.2016.04.052.
- [11] 姜春燕, 郑加麟, 童曾翰, 等. 近观美国全科医生规范化培训有感[J]. 中华全科医学, 2017, 15(10): 1639-1641. DOI: 10.16766/j.cnki.issn.1674-4152.2017.10.001.
- [12] 林恺, 邱卫黎, 郑晓华. 广东省粤东地区全科医生岗位培训现状分析与对策[J]. 中华全科医学, 2016, 14(10): 1755-1757. DOI: 10.16766/j.cnki.issn.1674-4152.2016.10.047.
- [13] CHENG T C, SCOTT A, JEON S H, et al. What factors influence the earnings of general practitioners and medical specialists? Evidence from the medicine in Australia: balancing employment and life survey [J]. Health Econ, 2012, 21(11): 1300-1317. DOI: 10.1002/hec.1791.
- [14] SIBBALD B, BOJKE C, GRAVELLE H. National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England [J]. BMJ, 2003, 326(7379): 22. DOI: 10.1136/bmj.326.7379.22.
- [15] COOPER C L, ROUT U, FARAGHER B. Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners [J]. BMJ, 1989, 298(6670): 366-370. DOI: 10.1136/bmj.298.6670.366.
- [16] VAN HAM I, VERHOEVEN A A, GROENIER K H, et al. Job satisfaction among general practitioners: a systematic literature review [J]. Eur J Gen Pract, 2006, 12(4): 174-180. DOI: 10.1080/13814780600994376.
- [17] LE FLOCH B, BASTIAENS H, LE RESTE J Y, et al. Which positive factors determine the GP satisfaction in clinical practice? A systematic literature review [J]. BMC Fam Pract, 2016, 17(1): 133. DOI: 10.1186/s12875-016-0524-x.
- [18] KIRWAN M, ARMSTRONG D. Investigation of burnout in a sample of British general practitioners [J]. Br J Gen Pract, 1995, 45(394): 259-260.
- [19] HIRSCH O, ADARKWAH C C. The issue of burnout and work satisfaction in younger GPs—a cluster analysis utilizing the HaMEdi study [J]. Int J Environ Res Public Health, 2018, 15(10). DOI: 10.3390/ijerph15102190.
- [20] AHMADPANA M, TORABIAN S, DASTORE K, et al. Association of occupational burnout and type of personality in Iranian general practitioners [J]. Work, 2015, 51(2): 315-319. DOI: 10.3233/WOR-141903.
- [21] ADAM S, MOHOS A, KALABAY L, et al. Potential correlates

- of burnout among general practitioners and residents in Hungary: the significant role of gender, age, dependant care and experience [J]. *BMC Fam Pract*, 2018, 19 (1): 193. DOI: 10.1186/s12875-018-0886-3.
- [21] BAKKER A B, SCHAUFELI W, SIXMA H, et al. Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: a five-year longitudinal study among general practitioners [J]. *J Organ Behav*, 2000, 4 (21): 425-441.
- [22] O'DEA B, O'CONNOR P, LYDON S, et al. Prevalence of burnout among Irish general practitioners: a cross-sectional study [J]. *Ir J Med Sci*, 2017, 186 (2): 447-453. DOI: 10.1007/s11845-016-1407-9.
- [23] KUUSIO H, HEPONIEMI T, VANSKA J, et al. Psychosocial stress factors and intention to leave job: differences between foreign-born and Finnish-born general practitioners [J]. *Scand J Public Health*, 2013, 41 (4): 405-411. DOI: 10.1177/1403494813477248.
- [24] GALAM E, KOMLY V, LE TOURNEUR A, et al. Burnout among French GPs in training: a cross-sectional study [J]. *Br J Gen Pract*, 2013, 63 (608): e217-224. DOI: 10.3399/bjgp13X664270.
- [25] VANASSE A, SCOTT S, COURTEAU J, et al. Canadian family physicians' intentions to migrate: associated factors [J]. *Can Fam Physician*, 2009, 55 (4): 396-397. DOI: 10.1021/ja01853a510.
- [26] HEPONIEMI T, KOUVONEN A, AALTO A M, et al. Psychosocial factors in GP work: the effects of taking a GP position or leaving GP work [J]. *Eur J Public Health*, 2013, 23 (3): 361-366. DOI: 10.1093/eurpub/cks112.
- [27] ENEROTH M, GUSTAFSSON S M, SCHENCK G K, et al. Threats or violence from patients was associated with turnover intention among foreign-born GPs: a comparison of four workplace factors associated with attitudes of wanting to quit one's job as a GP [J]. *Scand J Prim Health Care*, 2017, 35 (2): 208-213. DOI: 10.1080/02813432.2017.1333319.
- [28] SIBBALD B, ENZER I, COOPER C, et al. GP job satisfaction in 1987, 1990 and 1998: lessons for the future? [J]. *Fam Pract*, 2000, 17 (5): 364-371.
- [29] GARDINER M, SEXTON R, KEARNS H, et al. Impact of support initiatives on retaining rural general practitioners [J]. *Aust J Rural Health*, 2006, 14 (5): 196-201.
- [30] LAMBERT T W, SMITH F, GOLDACRE M J. Trends in attractiveness of general practice as a career: surveys of views of UK-trained doctors [J]. *Br J Gen Pract*, 2017, 67 (657): e238-247. DOI: 10.3399/bjgp17X689893.
- [31] BUDBERBERG-FISCHER B, KLAGHOFER R, STAMM M, et al. Primary care in Switzerland: no longer attractive for young physicians? [J]. *Swiss Med Wkly*, 2006, 136 (27/28): 416-424. DOI: 2006/27/smw-11542.
- [32] WIENER-OGILVIE S, BEGG D, DIXON G. Foundation doctors career choice and factors influencing career choice [J]. *Educ Prim Care*, 2015, 26 (6): 395-403. DOI: 10.1080/14739879.2015.1101869.
- [33] KIOLBASSA K, MIKSCH A, HERMANN K, et al. Becoming a general practitioner: which factors have most impact on career choice of medical students? [J]. *BMC Fam Pract*, 2011, 12: 25. DOI: 10.1186/1471-2296-12-25.
- [34] WRIGHT B, SCOTT I, WOLOSCHUK W, et al. Career choice of new medical students at three Canadian universities: family medicine versus specialty medicine [J]. *CMAJ*, 2004, 170 (13): 1920-1924. DOI: 10.1503/cmaj.1031111.
- [35] MARIOLIS A, MIHAS C, ALEVIZOS A, et al. General practice as a career choice among undergraduate medical students in Greece [J]. *BMC Med Educ*, 2007, 7: 15. DOI: 10.1186/1472-6920-7-15.
- [36] SINCLAIR H K, RITCHIE L D, LEE A J. A future career in general practice? A longitudinal study of medical students and pre-registration house officers [J]. *Eur J Gen Pract*, 2006, 12 (3): 120-127. DOI: 10.1080/13814780600780833.
- [37] OZCAKIR A, YAPHE J, ERCAN I. Perceptions of family medicine and career choice among first year medical students: a cross-sectional survey in a Turkish medical school [J]. *Coll Antropol*, 2007, 31 (2): 595-600. DOI: 10.2753/CSA0009-4625390405.
- [38] SCOTT I, WRIGHT B, BRENNEIS F, et al. Why would I choose a career in family medicine? Reflections of medical students at 3 universities [J]. *Can Fam Physician*, 2007, 53 (11): 1956-1957.
- [39] 纪艳, 罗珏, 于先清. 安徽省社区卫生服务机构全科医生职业满意度调查与分析 [J]. *齐齐哈尔医学院学报*, 2013, 34 (10): 1475-1476.
- [40] 李姝洁, 张海瑞, 朱丽娜, 等. 全科医生工作压力和工作满意度现状及其影响因素研究 [J]. *中国全科医学*, 2015, 18 (4): 387-390. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2015.04.008.
- L I S J, ZHANG H R, ZHU L N, et al. Status quo of occupational pressure and job satisfaction of general practitioners and its influencing factor [J]. *Chinese General Practice*, 2015, 18 (4): 387-390. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2015.04.008.
- [41] 黄术生, 张丽青, 刘倩倩, 等. 山东省全科医生工作满意度及其相关因素分析 [J]. *中国卫生资源*, 2018, 21 (3): 257-261. DOI: 10.13688/j.cnki.chr.2018.17628.
- [42] 孙涛, 曹秋茹, 张淑娥, 等. 城市社区全科医生职业满意度及其影响因素 [J]. *中华全科医学*, 2017, 15 (2): 183-185. DOI: 10.16766/j.cnki.issn.1674-4152.2017.02.001.
- SUN T, CAO Q R, ZHANG S E, et al. The influence factors of career satisfaction of general practitioner in city's community health service institution [J]. *Chinese Journal of General Practice*, 2017, 15 (2): 183-185. DOI: 10.16766/j.cnki.issn.1674-4152.2017.02.001.
- [43] 杨伟. 社区卫生服务中心中青年全科医生工作满意度及与专科医生的比较 [D]. 上海: 复旦大学, 2014.
- [44] 申正付, 韩布新, 杨秀木, 等. 胜任力对全科医生工作满意度的影响: 工作绩效和组织认同的链式中介作用 [J]. *中国临床心理学杂志*, 2018, 26 (5): 1021-1025. DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2018.05.039.

- 力评价指标体系的构建研究[J]. 中国全科医学, 2014, 17(7): 752-755. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2014.07.006.
- YE T F, PAN X Y. Construction of evaluating index system based on the AHP on the competence of urban general practitioner in Guangxi [J]. Chinese General Practice, 2014, 17(7): 752-755. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2014.07.006.
- [8] 国家卫生计生委, 国务院医改办. 关于做实做好2017年家庭医生签约服务工作的通知[EB/OL]. (2017-05-04) [2019-01-25]. <http://www.nhc.gov.cn/jws/s3581r/201705/ecd779e08d7f4ec4b2e13905ace5c39d.shtml>.
- [9] 国务院办公厅. 国务院办公厅关于改革完善全科医生培养与使用激励机制的意见[EB/OL]. (2018-01-14) [2019-01-25]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2018-01/24/content_5260073.htm.
- [10] 国家卫生健康委员会, 国家中医药管理局. 关于规范家庭医生签约服务管理的指导意见[EB/OL]. (2018-10-08) [2019-01-23]. <http://www.nhc.gov.cn/jws/s7874/201810/be6826d8d9d14e849e37bd1b57dd4915.shtml>.
- [11] 韩颖, 王晶, 郑建中, 等. 全科医生岗位胜任力评价指标体系的构建研究[J]. 中国全科医学, 2017, 20(1): 15-20. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2017.01.004.
- HAN Y, WANG J, ZHENG J Z, et al. Construction of evaluation index system of post competency of general practitioners [J]. Chinese General Practice, 2017, 20(1): 15-20. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2017.01.004.
- [12] 王郁, 阮满真, 王永红. 健康管理师核心胜任力评价指标体系的构建研究[J]. 中国全科医学, 2015, 18(25): 3010-3015. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2015.25.003.
- WANG Y, RUAN M Z, WANG Y H. Construction of core competency evaluation index system for health management professionals [J]. Chinese General Practice, 2015, 18(25): 3010-3015. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2015.25.003.
- [13] 董海娜, 朱舜, 王伟杰. Fuzzy综合评价法在全科医师岗位核心能力评价中的应用[J]. 中国卫生统计, 2014, 31(2): 273-274, 277. <http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZGWT201402024.htm>.
- [14] 马志强, 刘敏, 王海荣. 社区卫生服务机构全科医师胜任力实证研究[J]. 上海交通大学学报: 医学版, 2012, 32(4): 514-518. DOI: 10.3969/j.issn.1674-8115.2012.04.030.
- MA Z Q, LIU M, WANG H R. Empirical research on competency of general practitioners in community health service institutions [J]. Journal of Shanghai Jiaotong University: Medical Science, 2012, 32(4): 514-518. DOI: 10.3969/j.issn.1674-8115.2012.04.030.
- [15] 张静, 朱琳. 医患关系紧张的原因及对策[J]. 医学与社会, 2017, 30(8): 44-46. DOI: 10.13723/j.yxsh.2017.08.013.
- ZHANG J, ZHU L. Causes and countermeasures of tense doctor-patient relationship [J]. Medicine and Society, 2017, 30(8): 44-46. DOI: 10.13723/j.yxsh.2017.08.013.
- (收稿日期: 2019-04-03; 修回日期: 2019-05-22)
(本文编辑: 贾萌萌)
-
- (上接第3494页)
- [45] 俞雨丽, 钱月娇, 袁瑶琼, 等. 浙江省城市社区全科医生工作现状调查[J]. 现代医院, 2016, 16(6): 898-902. DOI: 10.3969/j.issn.1671-332X.2016.06.039.
- [46] 陈雅雯. 湖北省全科医生离职意愿及其影响因素分析[D]. 武汉: 华中科技大学, 2016.
- [47] 范恩芳, 严燕. 上海浦东远郊社区全科医生职业倦怠与离职意愿现状[J]. 职业与健康, 2017, 33(11): 1473-1477.
- [48] 黄蕾, 胡世钰, 汪浩, 等. 全科住培医师职业倦怠与离职意愿的相关性研究[J]. 上海医药, 2017, 38(24): 7-11. DOI: 10.3969/j.issn.1006-1533.2017.24.003.
- [49] 常璇. 全科医生工作满意度、职业倦怠与离职意愿的关系研究[D]. 济南: 山东大学, 2015.
- [50] GAN Y, GONG Y, CHEN Y, et al. Turnover intention and related factors among general practitioners in Hubei, China: a cross-sectional study [J]. BMC Fam Pract, 2018, 19(1): 74. DOI: 10.1186/s12875-018-0752-3.
- [51] 常广明, 王硕, 孟德昕, 等. 全科医生离职倾向水平及影响因素研究[J]. 中国全科医学, 2016, 19(25): 3008-3012. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2016.25.002.
- CHANG G M, WANG S, MENG D X, et al. Turnover intention of general practitioners and its influencing factors [J]. Chinese General Practice, 2016, 19(25): 3008-3012. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2016.25.002.
- [52] 刘子妍, 马骏. 天津市某医学院校本科生全科医生职业意愿及影响因素研究[J]. 中国卫生标准管理, 2017, 8(7): 17-19. DOI: 10.3969/j.issn.1674-9316.2017.07.010.
- LIU Z Y, MA J. Analysis of the influencing factors of general practitioner career intention of undergraduates in a medical college in Tianjin [J]. China Health Standard Management, 2017, 8(7): 17-19. DOI: 10.3969/j.issn.1674-9316.2017.07.010.
- [53] 刘彦, 何坪, 邓宇, 等. 专科临床医学专业中全科医学及妇幼保健方向学生的全科医生就业趋向调查[J]. 重庆医学, 2016, 45(5): 707-709. DOI: 10.3969/j.issn.1671-8348.2016.05.046.
- [54] 陈琴. 临床医学生对全科医学的认知及基层就业意向分析[J]. 中国农村卫生事业管理, 2012, 32(5): 459-460.
- [55] 邹嘉瑜, 周梅芳. 临床医学本科生从事社区全科医生工作的意愿及其影响因素研究[J]. 医学教育研究与实践, 2018, 37(6): 970-974. DOI: 10.13555/j.cnki.c.m.e.2018.06.019.
- ZOU J Y, ZHOU M F. Study on the willingness and influencing factors of medical undergraduates to apply for general practitioners [J]. Medical Education Research and Practice, 2018, 37(6): 970-974. DOI: 10.13555/j.cnki.c.m.e.2018.06.019.
- [56] 焦明丽, 赵庆华, 吴群红, 等. 基于临床医学生认知调查的高校培养全科医生SWOT分析[J]. 中国高等医学教育, 2010, 24(7): 94-95. DOI: 10.3969/j.issn.1002-1701.2010.07.047.
- (收稿日期: 2019-04-17; 修回日期: 2019-05-27)
(本文编辑: 段淑娟)