

医养结合机构医生高流动现象及对策研究

王欢

三亚学院, 中国·海南 三亚 572000

摘要: 本研究聚焦医养结合机构医生队伍高流动现象, 依托特定机构个案的深度访谈与文献梳理系统探究该现象的成因及解决办法。研究结果显示工作任务量与休息时长严重失调、薪资福利与工作付出不相符、职业晋升路径狭窄以及职业认同感及社会认可程度偏低是造成医生离职的四项关键原因, 上述各类问题彼此交织构成系统性难题。本研究建议从政策支持、机构运营管理以及职业认同培育三个维度协同发力, 借此提升医生团队稳定性并确保医养结合服务的专业水平与服务连续性。该研究为应对人口老龄化大背景下医养结合机构的人才困境提供理论支撑与实践方向。

关键词: 医养结合; 医生流动; 职业认同

Research on the High Turnover of Doctors in Integrated Medical and Elderly Care Institutions and Countermeasures

Wang Huan

Sanya University, China Hainan Sanya 572000

Abstract: This study focuses on the high turnover phenomenon among doctors in integrated medical and nursing institutions, systematically exploring its causes and solutions through in-depth interviews with specific institutional cases and literature review. The results indicate that severe imbalance between workload and rest periods, a mismatch between salary and benefits and work input, narrow career advancement paths, and low levels of professional identity and social recognition are the four key reasons for doctors leaving. These issues intertwine to form a systemic problem. The study recommends coordinated efforts across three dimensions: policy support, institutional operation management, and cultivation of professional identity, aiming to enhance team stability and ensure the professional standard and continuity of integrated medical and nursing services. This research provides theoretical support and practical guidance for addressing the talent challenges faced by integrated medical and nursing institutions against the backdrop of an ageing population.

Keywords: Integration of medical care and elderly care; Doctor mobility; Professional identity

0 引言

当前中国正面临着前所未有的老龄化挑战。与快速增长的服务需求相比, 医养结合机构的专业人才队伍建设却严重滞后。本研究关注的焦点在于医养结合机构中医生的高流动性问题。在实际实习过程中发现, 某医养结合机构医疗部原本的 5 名医生中, 除了 1 名副主任医师外, 其余 4 名在短时间内相继离职, 流动性极高。这一现象并非个案, 李英等 (2021) 对陕西省养老机构的研究显示, 养老护理员离职率高达 23.3%, 有离职意愿的护理员占比 51.8%。更为严峻的是, 医养结合机构中医生流动性问题尚未引起足够重视。

本研究力求深度剖析医养结合机构医生高流动现象的成因结合相关文献数据制定有针对性的应对方案为优化医

养结合机构人才团队稳定性提高服务品质提供理论依据与实践指引。

1 文献综述与理论依据

1.1 医养结合机构人员流动性研究现状

医务人员高流动性是医养结合机构面临的普遍问题。吕宝坤 (2023) 对贵州省 21 家医养结合机构的调查发现, 工作人员离职意愿发生率为 28.13%, 其中医护人员 (医生 + 护士) 的离职意愿发生率显著高于养老护理员。这一数据揭示了医养结合机构中专业医疗人员的不稳定性问题比普通服务人员更为严峻。

在流动性影响因素方面, 多项研究提出了相似的观点。夏冕等 (2024) 对武汉市基层医生的研究表明, 薪酬满意度、职业认同和工作负荷是影响离职倾向的关键因素。

他们的研究发现, 41-50 岁、本科学历、中级职称以及工作 11~15 年群体的离职倾向水平高于平均水平, 这部分高素质人力资本的人员更容易实现向更高一级医疗卫生机构流动。

1.2 离职倾向的多维度影响因素

工作负荷与薪酬待遇的不匹配是导致医养结合机构医生离职的重要原因。贵州医养结合机构研究发现, 工作负荷与薪资待遇不匹配是医护人员离职的主要因素之一。刘永安等 (2006) 的研究表明, 工作负荷较重的工作人员具有较高的离职意愿发生率, 这与本研究中对离职医生的访谈结果高度一致。

职业发展空间限制是另一个关键因素。李兵等 (2022) 对河南省非订单定向全科住培学员的研究发现, 结业后仅 28.4% 的学员从事全科医学相关工作, 单位无全科医学科或被安排其他专业是主要障碍。这一发现解释了为什么即便是经过规培的医生也难以在医养结合机构留任。

1.3 理论框架: 职业认同的调节作用

社会交换理论认为, 组织在满足收支平衡的情况下, 要尽可能提高投入对员工实际价值的回报, 这样才能增强员工对当前职业的归属感以及责任感 (夏冕等, 2024)。根据这一理论, 医生在评估自身投入与回报之间的平衡后, 会做出是否离职的决策。

职业认同在这一过程中扮演着重要调节角色。夏冕等 (2024) 的研究发现, 职业认同在薪酬满意度和离职倾向之间起到负向调节作用。即对于职业认同高的医生, 即使薪酬满意度较低, 其离职倾向也相对较低; 而对于职业认同低的医生, 薪酬满意度稍微下降就会导致离职倾向明显升高。

这一理论体系为本研究带来关键启发应对医养结合机构医生高流动问题不仅需优化薪资福利等外部要素还需通过强化职业归属感搭建内在稳定体系。

2 研究方法 & 个案详析

2.1 研究方法

本研究运用质性研究方法借助深度访谈法与参与式观察法获取一手数据结合文献数据开展综合研判。考虑到医养结合机构医生的离职选择涉及多因素相互作用本研究选取质性研究方法以深度挖掘其行为之下的深层动因与决策逻辑。

研究数据来源包含两部分其一为对实习机构内离职医生开展半结构化访谈掌握其离职缘由与选择过程; 其二为文献数据梳理通过整理既有研究结论把个案所得与更宽泛

的研究背景关联提升研究的理论饱和程度。

2.2 个案机构医生队伍深描

本研究关注的医养结合机构医疗部原本由 5 名医生组成, 该医养结合机构医生队伍具有以下特点: 学历层次以大专为主, 虽然有专升本经历, 但初始学历普遍不高; 职称结构相对合理, 从助理医师到副主任医师均有涵盖; 工作经验丰富。然而, 正是这样一支看似稳定的队伍, 却在短时间内出现了高达 80% 的流动性 (4/5), 仅有赵主任一人留任。

2.3 访谈设计及执行

对 4 位已离职医生开展深度访谈过程中, 研究重点聚焦以下几方面内容: 工作强度、薪资福利、职业成长、执业环境以及职业认同。

3 离职原因深度解析

3.1 工作强度与休息时长的严重失衡。

四位离职医生普遍反映“工作量太忙不过来”“一个月没有休息时间”是导致医生离职的直接原因之一。正常情况下, 医疗机构应当保证医务人员享有合理的休息时间, 但医养结合机构由于人手短缺, 常常要求医生连续工作而无休息日。这种工作安排不仅违反了《中华人民共和国劳动法》关于劳动者休息权的规定, 更导致了医生的身心疲惫和职业倦怠。

李兵等 (2022) 的研究也证实了这一问题的普遍性。他们对河南省全科住培学员的调查发现, 工作负荷是影响医生职业选择的重要因素之一。与综合医院相比, 医养结合机构医生往往需要负责更多患者, 承担更多非医疗性工作, 这种角色超载直接导致了工作满意度的下降和离职倾向的升高。

3.2 薪酬待遇与工作投入的显著不匹配

“薪资和工作量不成正比”是四位离职医生共同提到的另一个重要原因。这一问题在文献中得到了广泛验证。夏冕等 (2024) 对武汉市基层医生的研究发现, 薪酬满意度对离职倾向具有显著负向影响 ($P<0.001$), 即薪酬满意度越低, 离职倾向越高。医养结合机构医师与综合医院同级别医师在薪资待遇层面的明显差距这类差距不仅体现在经济收益维度还显现在福利保障、职业成长等多个方面。查宁等 (2022) 对陕西省养老护理员的调研显示月薪处于 2000-2999 元区间的群体占比 60.83% 超过 4000 元的仅占比 6.25% 尽管该数据针对护理员群体医养结合机构内医师的薪资情况同样不容乐观。

薪酬外部公平性不足是造成医师离职的关键因素, 医

师察觉自身收入远低于同龄同窗或在其他机构任职的同行医师时会产生强烈的不公感受,这种感受会推动他们寻找更优质的工作机会(张港玉等,2021)。

3.3 职业成长空间的受限性

医养结合机构内医师面临的职业成长天花板是另一个引发高流动现象的原因。李兵等(2022)的研究发现所在单位未设全科医学科或医师被分配至其他专业领域是医师不愿从事全科医学相关工作的主要原因之一,在本研究的个案调查中除赵主任为副主任医师外其余医师均存在职称晋升与专业成长的瓶颈。

学习交流机遇匮乏同样制约医师的专业成长。综合医院常会开展学术交流、继续教育活动医养结合机构则在这方面缺乏资源储备与主动意识。医师觉得自身在专业领域逐渐落后专业技能难以提升这种职业停滞感推动他们寻找更优质的发展平台。

3.4 职业认同与社会认可的双重难题

职业认同感薄弱是医养结合机构医师离职的深层因素。夏冕等(2024)的研究发现职业认同在薪酬满意度与离职倾向之间发挥调节效应,对于职业认同感强的医师即便薪酬满意度不高其离职倾向也相对较弱对于职业认同感弱的医师薪酬满意度一旦略有下滑就会导致离职倾向显著上升。

医养结合机构医师面临的社会认可程度偏低问题同样不可忽视。在与综合医院医师的比较过程中他们常会觉得自身处于边缘地位甚至被视作“二等医师”这种对社会地位的不认同心理加重职业认同危机推动他们寻找能获得更多社会认可的工作环境。

工作意义感知缺乏同样是造成职业认同感下降的重要因素。医师察觉自身多数时间都在应对行政事务或基础医疗事务,鲜有机会参与具有挑战性的医疗工作时会出现职业价值感缺失这种缺失感会降低其工作动力提升离职倾向。

3.5 讨论与对策建议

3.5.1 政策层面:完善制度保障与资源调配

顶层制度设计是化解医养结合机构医师高流动问题的根本支撑。政府应推出专门面向医养结合机构医护人员的优惠举措涵盖编制设定、职称晋升、薪酬标准等维度(鲍印铎等,2020)具体来看可采取如下措施:

一是完善职称评审制度。针对医养结合机构高级职称岗位短缺的问题,李楠楠(2023)认为,可依据服务年限给予政策倾斜。例如,对于已累计服务满25年的专业技术人员,一旦他们通过评审取得正高级或副高级职称,其聘

任环节可豁免单位的岗位比例限制,直接对应到专业技术四级或七级岗位。这一设计能有效激励专业人才长期深耕医养结合事业。

二是加大财政投入力度。通过设立医养结合人才专项基金,为医务人员提供特殊岗位津贴、继续教育补贴和科研启动资金等。无锡市的做法值得借鉴,该市对医养结合型养老机构中的护理专技岗每月给予特岗津贴,根据连续工作的年限增加津贴的金额,连续工作达11年的每月可领取800元津贴。

三是推进长期护理保险制度建设。通过建立独立的长期护理保险筹资渠道,为医养结合服务提供稳定资金支持,间接提高医务人员薪酬待遇。青岛市每年进行敬老使者评选,荣获敬老使者的养老护理员会在4年管理期内,享受市政府发放的津贴每月1000元,这种做法可以扩展到医生群体。

3.5.2 机构层面:优化管理机制与工作环境

医疗机构管理的优化是改善医生工作体验的直接途径。医养结合机构应当从以下几个方面着手改进:

一是科学配置人力资源。根据机构规模、入住老人健康状况和护理需求,合理确定医务人员配备标准,避免工作负荷过重。建议参照《医养结合机构服务指南(试行)》的要求,按照1:5的比例配置医生与失能老人,确保医生有足够的时间和精力提供优质服务。

二是建立公平合理的绩效考核体系。完善绩效工资分配,向临床一线、关键岗位、业务骨干和做出突出贡献的人员倾斜,合理拉开收入差距,体现多劳多得、优绩优酬的原则。同时,确保医务人员的基本权益,落实带薪年假制度,保证每月至少休息4天。

三是创建学习型组织。与综合医院、医学院校建立合作关系,定期选派医生参加培训和学术交流,支持医生参加在职学历教育,为医生提供职业发展规划指导。刘医生因考上研究生而离职的案例提醒我们,如果机构能够支持医生在职攻读学位,或许能够避免人才流失。

3.5.3 职业认同与社会认可:构建尊重重卫的社会氛围

增强职业认同是降低医生离职倾向的内在稳定机制。根据社会认同理论,个体通过社会分类、社会比较和社会认同三个过程建立对自身群体的认同感。针对医养结合机构医生,可以从以下几个方面增强其职业认同:

一是强化职业价值宣传。通过媒体报道、先进评选、典型宣传等方式,突出医养结合机构医生在老龄化社会中的重要作用,提高其社会地位和认可度。可以设立“医养

结合杰出医生奖”，表彰在老年健康服务领域做出突出贡献的医务人员。

二是构建专业发展共同体。组建医养结合医师协会或专业委员会定期开展学术交流与经验分享活动，强化医师的专业归属感支持医师参与行业标准拟定和服务规范建设提高其在专业领域的话语地位。

三是优化工作环境与团队氛围。借助人性化管理、团队建设及心理帮扶营造尊重、信任、支持的工作环境提升医师的组织归属感尤其针对年轻医师应设立导师制度由老年资医师给予职业指导与心理帮扶协助其顺利度过职业适应阶段。

医教协同同样是强化职业认同的重要途径，与医学院校开展合作提前介入医学生的职业认知培育开设老年医学及医养结合关联课程。安排学生到医养结合机构参与见习实习，培育对老年健康服务的兴趣与认同感。

4 结语

本研究通过深度访谈与文献分析探究了医养结合机构医师高流动现象的成因与应对办法，研究结果显示工作负荷过大、薪资待遇较低、职业成长受限及职业认同薄弱是造成医师离职的主要因素。这些问题相互关联且彼此强化构成了造成医养结合机构医师高流动的系统性难题。

本研究的局限之处在于个案研究的代表性不足问题，由于仅对一家医养结合机构开展研究结论的普遍适用性需要进一步验证。未来研究可扩大样本范围运用量化研究手段对医养结合机构医师流动问题开展更大规模、更系统的调查搭建更完备的理论模型与干预方案。

最终希望通过对医养结合机构医师高流动问题的深入研究与有效干预，能够稳固医养结合人才团队提高老年健康服务品质，为积极应对人口老龄化挑战提供坚实的人才保障与专业支持。

参考文献：

[1] 吕宝坤. 贵州省医养结合机构工作人员离职意愿与社会支持、职业倦怠的关系及影响因素分析[D]. 贵州医科大学, 2023.

[2] 夏冕, 高艺宁, 李浩淼等. 武汉市基层医生薪酬满意度对离职倾向的影响机制研究[J]. 中国卫生经济, 2024,43(5):13-17.

[3] 《城市开发》编辑部. 两会声音：委员、代表热议养老话题[J]. 城市开发, 2023(3):26-30.

作者简介：王欢，女，江苏镇江人，三亚学院社会学院硕士研究生，研究方向：社会工作政策及医务社会工作研究。