

儿科医生离职意愿及影响因素

邓常学

江安县中医医院儿科 四川宜宾

【中图分类号】R192.3

【文献标识码】A

【文章编号】1005-4596 (2020) 02-190-01

前言:

随着近年来儿科医生的数量不断减少,该现象的社会关注度也会逐渐上升,根据国家机关对于该情况的调查结果显示,在2016年时拥有我国儿科学业资格的医师和助理人员非常少,平均每1000名儿童仅有0.5位医生,也就是说一名儿科医生要为2000名儿童进行救治,随着二胎政策的开放,5年之内儿童的数量急剧升高,但是儿科医生的数量却未出现任何增长,也就是说儿科医生的短缺情况更加严峻,理论上说,儿科医生面对儿童逐渐增多的情况,就业形势应该较为顺畅,但是因为什么原因导致儿科医生的不断离职,这是一个严峻且值得思考的问题。针对以上情况,本文根据儿科医生离职的意愿以及影响因素进行分析,具体情况如下:

一、离职原因

儿科在临床中的工作种类相对特殊,但是儿科医生却存在着大量离职的现象发生,究其原因有以下几点:

1. 工作压力大

儿科的相关医生在实际的工作中压力相对较大,压力的来源是由管理人员与患儿家长对于医生医术的期望,无论是护理工作还是治疗工作,均希望可以将患儿的救治达到尽善尽美的状态,但是患儿的年纪较小,针对相关治疗的配合度较低,不能完全配合治疗,会对患儿的治疗效果产生一定的影响,从而使患儿家长对治疗的满意度明显下降,产生医患纠纷,作为医生,在为患儿进行治疗的过程中会产生一定的挫败感,认为不能完全体现自身价值,从而产生较为严重的心理压力。

2. 待遇不理想

为儿童进行相应检查时,由于儿科的专科特点,因此检查项目较少,而且在用药方面也十分谨慎,需要按照儿童的体重进行具体用药,所以患儿用药需求也少于正常成人患者对于药量的需求,因此儿科方面对于医院经济的贡献相对较少,甚至会成为医院的负担,医院在进行收入-支出奖金配比时,儿科医生的奖金额度远少于普通成人科室,但是儿科的工作量却远高于成人科室,因此工作压力大,收入较少,在这种严重收支不平衡的情况下,无法满足相关工作人员的心理状态,付出同样的劳动甚至更多的劳动却不能获得同样的回报,而且在同一个单位中工作的儿科同事无论年龄、学历以及年资可能均有相同的,但是在收入方面且远不如对方,致使儿科医生对于自身的工作丧失基本的热情。

3. 领导管理方面

由于儿科患儿具有一定的特殊性,但是为医院所产生的经济效益也是不成正比的,因此不受领导重视,致使儿科医生的发展前景较为不明确,而且一般医院的儿科科室非重点科室,其中包含的人员构成相对较少,即使实行三班倒的工作制度,仍然有许多医生需要大量时间的值夜班,这对于医生自身的身体健康来说是有一定的影响;作为儿科医生也是拥有自己的家庭的,在医院经常值夜班导致作息不规律,不能更好的融入到自己的家庭中,容易引发家庭矛盾,从而导致医生离职。

4. 工作强度大

在未开放二胎政策之前,每个家庭仅被允许生育一个孩子

(少数民族除外),儿童一旦患有疾病,家中亲属几乎全部前往医院进行探望,致使患儿的病房环境嘈杂,不能安心养病,也影响医生的正常工作,而且儿科患者的语言表达能力相对较弱,医生想要了解患儿的具体情况就需要与患儿家长进行沟通,因此患儿家长的心理状态对患儿有着直接影响,若患儿家长具有良好的身心健康,则会积极的帮助医生以及相关护理人员为患儿进行救治,以促进患儿的康复。相反则会使患儿对治疗本来就不高的依从性直线下降,直接抵触治疗,致使患儿的治疗效果受到影响,大大增加医生和护理人员的工作难度。

二、相关对策

针对上文所描述情况,我国相关的医疗机构也应该进行一定的调整,以避免我国儿科学业领域中的人才流失问题,减少儿科医生的离职或者换岗,这不仅能使患儿可以得到及时的救治,更是促进我国儿科学业不断进步发展的主要措施。本文就上述情况分享几点措施,希望可以为该现象的出现提供一定的解决建议:

1. 提高医院管理层对于儿科的理解与重视

儿科在临床中是综合科室中不可缺少的一部分,那么作为管理层的领导则不能仅关注是否为医院带来经济利益,忽视该科室对于社会的影响。作为领导不仅要关爱儿童,对于相关医务人员也要展示出一一定的关怀,加强儿科医生的自身的专业技能培训,为其创造良好的学习交流机会,提升其自信心以及职业荣誉感,同时应根据儿科医务人员的压力和劳动强度,适当增加待遇,待遇有留住儿科医务人员的杠杆作用。

2. 注重提升医务人员的专业素质

为儿科医生以及相关护理人员均创造一定的学习机会,无论是从专业角度,还是从与人交流的角度,均需要定期为其进行培训,作为儿科科室的医护人员在与患儿进行沟通时,应多站在患儿的角度与其交流,减少患儿对于医务人员的陌生感,从根源上提高患儿对于治疗的配合程度,与此同时相关的医务人员应与患儿家长也进行沟通交流,从患儿家长的角度思考问题,在言语中要表露出理解患儿家长的心理。家长由于过度心疼患儿病情,从而产生的心理压力,应及时为其进行疏导,定期开展教育讲座或者健康教育等,提高患儿家长对于疾病、对于儿科科室的认知,以保证患儿家长对于医务人员的理解与支持。

3. 改善儿科医务人员的工作状态

上述提到由于工作压力大,科室人员紧缺,致使相关医务人员实行倒班时不能更好的照顾家庭以及自身的健康,针对这种情况,医院的管理层应对科室人员数量进行调整,保证相关医务人员可以获得充足的休息,减少医务人员的家庭矛盾,从而改善相关医务人员对于工作状态的不满,积极面对工作,减少其离职或者转职的想法,从而降低科室的人才流失程度。

结束语:

儿科科室的人员流动性虽然大,但是有果必有因,只要针对其源头问题进行深入研究并实施有效的方式解决,还是可以改善现状的。本文针对儿科医生的离职意愿因素以及解决策略进行阐述,希望可以对我国相关医疗机构的人才拓展计划提供一定的参考。