

安徽省基层全科医生离职倾向及影响因素

戴汶君 王婧 王筱婷 陈任 程静
(安徽医科大学卫生管理学院, 合肥 230032)

摘要 **目的** 了解影响基层全科医生离职倾向的因素,为稳定基层全科医生队伍提供实证依据。**方法** 以参加安徽省全科医学培训中心转岗培训的基层全科医生为调查对象,采用一般情况调查问卷、医生感知医患关系量表、工作满意度量表、职业倦怠量表和离职倾向量表进行调查。**结果** 本次调查共回收有效问卷 718 份。基层全科医生的离职倾向较高,56.8%的医生得分在中值水平 2.5 分之上。年龄、医生感知医患关系、工作满意度、职业倦怠是基层医生离职倾向的主要影响因素($P<0.05$)。**结论** 应重视基层全科医生队伍稳定性问题,重点关注年轻医生,强调医生对医患关系的感知对其执业稳定性的作用,并丰富工作内容、强化在职培训以降低离职倾向,稳定基层医疗队伍。

关键词 基层全科医生;离职倾向;影响因素

中图分类号:R192 文献标识码:A 文章编号:1000-9760(2025)04-167-05

Study on the turnover intention and influencing factors among primary care general practitioners in Anhui province

DAI Wenjun, WANG Jing, WANG Xiaoting, CHEN Ren, CHENG Jing
(School of Health Management, Anhui Medical University, Hefei 230032, China)

Abstract: Objective To identify the factors affecting the propensity of primary care general practitioners to leave their jobs and to provide empirical evidence to stabilise the primary care general practitioner workforce. **Methods** A general information questionnaire, the physician perceived doctor-patient relationship scale, the job satisfaction scale, the job burnout scale, and the tendency to leave scale turnover intention scale were used to survey primary care general practitioners who had participated in the transition training at the Anhui provincial family medicine training centre. **Results** A total of 718 valid questionnaires were collected. The results showed that primary care general practitioners had a high propensity to leave their jobs (56.8% of doctors scored above the median level). Age, doctors' perceived doctor-patient relationship, job satisfaction, and job burnout were the main influencing factors ($P<0.05$). **Conclusion** Attention should be paid to the stability of the primary care general practitioner workforce, focusing on the attractiveness of the post for young doctors, emphasising the role of doctors' perception of the doctor-patient relationship on the stability of their practice, as well as enriching the content of their work, strengthening on-the-job training to reduce the turnover intention, and stabilising the primary care workforce.

Keywords: Primary care general practitioners; Turnover intention; Influence factors

基层全科医生在实现分级诊疗、为群众提供更优质的医疗服务中扮演着至关重要的角色。为壮

大基层全科医生队伍,国家自 2010 年启动实施基层医疗卫生机构全科医生转岗培训项目,推动专科医生向全科医生转型^[1]。2018 年《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》进一步扩大转岗培训实施范围^[2]。2019 年修订的《全科医生转岗培训大纲》则通过标准化培训体系,为全科医生队伍的专业化发展提供了系统指

[基金项目] 安徽省高校优秀科研创新团队项目 (2023AH010036);安徽医科大学博士科研资助基金项目(XJ202010)

[通信作者] 程静, Email: jing_hp@sina.com

导^[3]。然而,政策推动与基层现实需求之间仍存在张力。随着人口老龄化加速、慢性病管理需求激增及分级诊疗制度的推进,基层全科医生需承担基本医疗服务,还需应对公共卫生服务、家庭医生签约等多重任务。工作内容的泛化、职业发展路径的不明确,导致全科医生队伍存在人才储备不足和人员流失等问题^[4]。据统计,我国每万人口全科医生数虽已从 2022 年的 3.28 人增至 2023 年的 3.99 人^[5],而基层医疗人才流失率持续高于城市医院^[6]。在此背景下,探究基层全科医生的离职倾向,成为稳定基层医疗队伍的关键切入点。

离职倾向作为离职行为的最佳预测指标^[7],其研究具有防微杜渐的意义^[8]。现有研究普遍从个体特征(如年龄、性别)、工作特征(如薪酬、自主性)及组织特征(如人际关系)等维度解析离职倾向^[9],近年亦关注工作满意度、职业倦怠与医患关系感知的影响^[10]。然而,这些结论多基于三甲医院医生群体。反观基层全科医生,既有研究对其特殊性缺乏深度回应。一方面,传统观点认为基层医患关系依托“熟人社会”纽带相对和谐^[11],其离职倾向多被简化为薪资单一因素。另一方面,基层全科医生长期面临“双重角色压力”——既要作为居民健康“守门人”提供连续性服务,又需在公共卫生服务扩增与老龄化压力下面临工作超载,其职业压力呈现“慢性累积”而非“急性爆发”特征。随着社会结构从“熟人社会”向“陌生人社会”转型^[12],基层医生与患者间的情感纽带逐渐消解,医患信任构建更多依赖专业能力而非地缘关系,这使得医患关系感知成为影响其职业认同的关键变量。因此,本研究聚焦基层全科医生群体,在社会文化背景变迁的环境中,通过分析基层全科医生的医患关系感知、工作满意度及职业倦怠感对其离职倾向的影响,明确感知与情绪因素在离职倾向中的重要作用,补充现有研究对基层全科医生群体特殊性的关注不足。以期为理解基层全科医生离职倾向提供新视角,为完善基层全科医生培养与激励机制提供依据,并为基层医疗机构采取针对性措施稳定基层全科医生队伍带来有益参考。

1 对象与方法

1.1 调查对象

本研究依托安徽省全科医学培训中心招募研究对象,该中心从 2023 年 7 月 11 日至 2023 年 8

月 5 日,分 4 批次对共计 1967 名城乡基层医生开展了转岗培训。本研究以离职倾向发率为依据计算样本量,既往文献报道的基层医生离职倾向 35.2%~43.7%^[13-14],本研究取 39.5% 作为参考值,根据公式

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 \times p(1-p)}{d^2}$$

按照 $P = 0.395$, $Z_{\alpha/2} = 95\%$ 的置信水平,即 1.96, $d = 5\%$ 的误差范围,则样本量最小为 588。考虑拒访及抽样误差等因素,拟增加 20% 样本量,最终样本量为至少 705 例。

本研究按学员报到顺序机械抽样,定点推送了问卷 738 份,最终收回有效问卷 718 份,问卷有效回收率为 97.30%。

1.2 调查工具

课题组编制“基层全科医生离职倾向调查问卷”包括 6 部分。1) 一般情况。包含性别、年龄、学历、婚姻状况、工作年限、年薪、职称、机构类型、过去一年日均睡眠时间、过去一年,周均工作时间等 13 个条目。2) 医生感知医患关系。使用莫秀婷等^[15]编制的医生感知医患关系量表。包含 4 个条目,采用 Likert 5 级评分法,得分越高,表示医生感知到得医患关系越好。本研究该量表 Cronbach's α 为 0.879。3) 工作满意度。采用涂红伟等^[16]汉化修订的“密歇根组织评估问卷”工作满意度分量表,包括 3 个条目,采用 Likert 5 级评分,反向条目调整后,得分越高表示工作满意度越高。本研究该量表 Cronbach's α 为 0.601。4) 职业倦怠。采用中文版职业倦怠量表^[17],该量表包括情绪衰竭、玩世不恭、成就感低落 3 个维度,共 15 个条目,采用 Likert 7 级评分,反向计分调整后,得分越高说明职业倦怠程度越高。本研究该量表 Cronbach's α 为 0.862。5) 离职倾向。使用张宜民^[18]修订的 Mobely 离职倾向量表,采用 Likert 5 级计分,得分越高,表明医务人员的离职倾向越高。本研究该量表 Cronbach's α 为 0.669。

1.3 调查与质控方法

依托“问卷星”收集问卷,将问卷二维码定点推送给所选定的调查对象,学员自愿填写。每部手机仅能填写 1 次本问卷,所有题目均为必填题,答题时间小于 5min 的问卷予以剔除。

1.4 统计学方法

采用 SPSS 26.0 统计分析。计数资料采用频

数、百分比表示,计量资料采用 $\bar{x}\pm s$ 表示;多组计量资料比较采用单因素方差分析;采用 Pearson 相关分析工作满意度、感知医患关系、职业倦怠得分与离职倾向得分的相关性。采用多重线性回归模型分析基层全科医生离职倾向的影响因素。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 调查对象基本情况及离职倾向得分

本次调查结果显示,不同年龄、学历、工作年限、年薪和过去一年日均睡眠时间的基层全科医生,其离职倾向差异得分有统计学意义。见表 1。

2.2 调查对象离职倾向、其他各变量得分及相关性

调查对象离职倾向均分高于中值水平 2.5 分,得分在 2.5 分之上的人数占 56.8%,这一比例远高于一般职业的平均水平^[19-20],凸显了稳定基层全科医生队伍的紧迫性。基层全科医生感知医患关系、工作满意度、职业倦怠得分分别为 (3.96 ± 0.77)、(3.84 ± 0.70)、(2.31 ± 0.98) 分。离职倾向得分与医生感知医患关系、工作满意度得分均呈负相关 ($P < 0.05$),与职业倦怠得分呈正相关 ($P < 0.05$)。详见表 2

2.3 基层医生离职倾向影响因素的多重线性回归分析

以基层医生离职倾向为因变量,以单因素分析中有统计学意义的变量、感知医患关系、工作满意度、职业倦怠作为自变量,进行多重线性回归分析。结果显示,年龄、医生感知医患关系、工作满意度、职业倦怠是基层医生离职倾向的主要影响因素,可解释总变异的 35.9%。基层全科医生的年龄、感知医患关系、工作满意度可以负向预测离职倾向 ($P < 0.05$)。职业倦怠能正向预测其离职倾向 ($P < 0.05$)。见表 3。

3 建议

3.1 关注年轻全科医生离职倾向,提升岗位吸引力

本研究发现,基层全科医生离职倾向随着年龄增长而降低,这与已有研究结论一致^[21]。基层全科医生多年工作积累了临床经验,深化了对岗位的情感认同,加之个人社会生活日趋稳定,这些因素促使他们的离职倾向降低。随着职业生涯的发展,

表 1 718 例基层全科医生基本情况及离职倾向得分比较(分, $\bar{x}\pm s$)

| 变量 | 频数(%) | 离职倾向得分 | F/t | P |
|--------------|-----------|-----------|-------|--------|
| 性别 | | | 1.865 | 0.063 |
| 男 | 450(62.7) | 2.71±1.09 | | |
| 女 | 268(37.3) | 2.56±0.99 | | |
| 年龄/岁 | | | 7.841 | <0.001 |
| 20~ | 65(9.0) | 3.22±0.87 | | |
| 31~ | 142(19.8) | 2.73±0.99 | | |
| 41~ | 437(60.9) | 2.56±1.06 | | |
| 51~ | 74(10.3) | 2.58±1.11 | | |
| 学历 | | | 3.845 | 0.022 |
| 中专及以下 | 101(14.1) | 2.49±1.08 | | |
| 大专 | 349(48.6) | 2.60±1.06 | | |
| 本科及以上 | 268(37.3) | 2.79±1.03 | | |
| 工作年限/年 | | | 5.739 | <0.001 |
| 1~ | 117(16.3) | 3.01±0.96 | | |
| 11~ | 217(30.2) | 2.62±1.05 | | |
| 21~ | 327(45.6) | 2.57±1.05 | | |
| 30~ | 57(7.9) | 2.51±1.11 | | |
| 年薪/万元 | | | 3.863 | 0.004 |
| 0~ | 162(22.5) | 2.76±1.08 | | |
| 4~ | 277(38.6) | 2.58±1.08 | | |
| 6~ | 147(20.5) | 2.59±0.94 | | |
| 8~ | 94(13.1) | 2.56±1.04 | | |
| 11~ | 38(5.3) | 3.22±1.05 | | |
| 职称 | | | 0.571 | 0.634 |
| 无职称 | 76(10.6) | 2.68±1.10 | | |
| 初级 | 411(57.2) | 2.61±1.03 | | |
| 中级 | 203(28.3) | 2.71±1.05 | | |
| 副高及以上 | 28(3.9) | 2.76±1.34 | | |
| 机构类型 | | | 0.620 | 0.538 |
| 村卫生室 | 209(29.1) | 2.64±1.08 | | |
| 乡镇卫生院 | 399(55.6) | 2.63±1.06 | | |
| 社区卫生服务中心 | 110(15.3) | 2.76±0.98 | | |
| 过去一年日均睡眠时间/h | | | 2.621 | 0.049 |
| 0~ | 144(20.1) | 2.87±1.10 | | |
| 6~ | 421(58.6) | 2.59±1.03 | | |
| 7~ | 140(19.5) | 2.60±1.07 | | |
| 8~ | 13(1.8) | 2.82±0.87 | | |
| 过去一年周均工作时间/h | | | 1.680 | 0.187 |
| 0~ | 24(3.3) | 2.67±0.82 | | |
| 40~ | 526(73.3) | 2.61±1.03 | | |
| 70~ | 168(23.4) | 2.78±1.14 | | |

表 2 718 例基层全科医生离职倾向、其他变量得分及相关性分析(r)

| | 得分 (分, $\bar{x}\pm s$) | 感知医患 关系 | 工作 满意度 | 职业 倦怠 | 离职 倾向 |
|--------|----------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|----------|
| 感知医患关系 | 3.96±0.77 | - | - | - | - |
| 工作满意度 | 3.84±0.70 | 0.456 ^a | - | - | - |
| 职业倦怠 | 2.31±0.98 | -0.356 ^a | -0.551 ^a | - | - |
| 离职倾向 | 2.65±1.05 | -0.340 ^a | -0.511 ^a | 0.519 ^a | - |

注:^a表示 $P < 0.05$; -表示数据重复,不再列出。

表 3 基层全科医生离职倾向的多重线性回归分析

| 自变量 | B | SE | β | t | P | OR 值(95%CI) |
|----------------|--------|-------|---------|--------|--------|------------------|
| 常量 | 4.098 | 0.374 | | 10.954 | <0.001 | (3.363, 4.832) |
| 年龄(对照:20~30岁) | -0.134 | 0.064 | -0.098 | -2.117 | 0.035 | (-0.259, -0.010) |
| 学历(对照:中专及以下) | 0.075 | 0.053 | 0.048 | 1.403 | 0.161 | (-0.030, 0.179) |
| 工作年限(对照:1~10年) | 0.033 | 0.057 | 0.027 | 0.583 | 0.560 | (-0.078, 0.144) |
| 年薪(对照:≤4万) | -0.005 | 0.030 | -0.005 | -0.170 | 0.865 | (-0.064, 0.054) |
| 日均睡眠时间(对照:≤6h) | -0.034 | 0.048 | -0.022 | -0.713 | 0.476 | (-0.128, 0.060) |
| 医生感知医患关系 | -0.109 | 0.047 | -0.080 | -2.316 | 0.021 | (-0.202, -0.017) |
| 工作满意度 | -0.424 | 0.058 | -0.280 | -7.315 | <0.001 | (-0.538, -0.310) |
| 职业倦怠 | 0.355 | 0.039 | 0.330 | 8.994 | <0.001 | (0.277, 0.432) |

注:R=0.600, R²=0.359, 调整后 R²=0.352, F=49.724, P<0.001。

这一群体对于晋升和发展的期望发生变化,从追求快速发展到更加注重工作稳定,这种转变也降低了他们的离职倾向。

而年轻基层全科医生的离职倾向较高,这不仅直接影响到现有全科医生队伍的稳定性,还影响到人力资源储备,带来基层医生长期短缺的问题。本研究结果再次强调提升岗位吸引力,加强年轻全科医生队伍建设的紧迫性。要想降低他们的离职倾向,减少人才流失,建议在现行政策框架下建立有效的激励机制。薪酬体系上,通过设立专项津贴与绩效奖励动态联动机制,确保年轻医生收入与其专业技能、服务强度相匹配;职称评定上,为年轻医生设立针对基层工作的评定标准,适当弱化传统科研指标,重点考察基层服务年限和实际诊疗能力,使其职业发展路径更加清晰;岗位编制上,优先保障年轻基层医生的编制需求,对服务偏远地区的给予政策倾斜^[22]。通过“待遇有保障、发展有空间、扎根有回报”的多维激励措施,让基层全科医生看到清晰的职业发展前景。同时,提升年轻医生在基层医疗机构管理决策中的参与度,淡化基层医疗机构内部的层级界限,鼓励年轻医生加入管理层,进一步提升基层全科医生的岗位吸引力,促进基层医疗队伍的可持续发展。

3.2 促进和谐医患关系,提升基层医生感知体验

既往研究聚焦于身份、待遇、职业发展等因素对全科医生离职倾向的影响,本研究首次关注了医生对医患关系的感知对基层医生执业稳定性的作用。医患关系中,我们往往关注患者的经历和感受,患者感受与其健康相关行为的关系得到很多文献支持^[23-24]。而对医患关系中的医生经历和感受关注并不多,国内外仅少数研究表明,良好的医患关系感知能给医生带来专业上的成就感和回报感,

进而对医生的情绪状态及职业稳定性产生积极影响^[25-26]。相较于三甲医院对医生医疗技术的高要求,初级卫生保健情境下对全科医生的交流沟通能力与医患关系管理能力更为侧重。本研究发现,基层医生对医患关系的感知是影响其离职倾向的重要因素。这种感知源于医生在工作中感受到的患者及社会的尊重、患者信任度,以及对医患关系整体的主观评价。当医生得到外界尊重与支持时,他们对医患关系的感知良好;反之,若遭遇不信任、投诉或冲突,则感知不佳,易产生离职倾向。这突出了和谐的医患关系感知对稳定基层全科医生队伍具有重要意义。因此,一方面应提升患者素养和社会对医生群体的正确认知;一方面应注重加强全科医生的沟通能力和情绪管理能力,有助于其顺利开展工作的同时,更利于降低其离职倾向。

3.3 关注基层医生需求,提升工作满意度,降低职业倦怠

本研究揭示了基层全科医生的职业倦怠与离职倾向存在正向关联,同时工作满意度亦是影响离职倾向的核心因素。基层全科医生的职业倦怠可能源自多个方面。他们长期面临高重复性的诊疗工作,以及公共卫生管理、慢性病随访等超负荷任务的叠加,导致职业成就感逐渐减弱。另外,医疗体系中存在的“重专科轻全科”的固有观念,以及社会对“健康守门人”角色价值的低估,使得他们的社会支持感知持续处于较低水平。这种职业成就感和认同感的双重缺失,容易引发基层全科医生的不满情绪和挫败感,进而产生去人格化的情绪反应,陷入职业倦怠的困境,最终可能加剧其离职倾向^[13]。为缓解这一问题,建议丰富和拓展基层全科医生的工作内容,引入更多元化的医疗任务和健康管理项目,以提高工作的挑战性^[27]。同时,应强化在职培训体系,拓宽基层医生的进修与学习渠道,以持续激发其专业成长动力,从而在缓解职业倦怠的同时,满足其终身学习与职业发展的内在需求,最终降低离职倾向,保障基层卫生队伍的稳定性。

综上所述,在关注基层全科医生离职倾向时,应特别关注对年轻医生的岗位吸引力的谋划。年轻医生作为基层医疗队伍的新鲜血液与未来支柱,其稳定性直接关系到基层医疗服务的连续性和质量。同时,不可忽视和谐医患关系对医生感知体验的正面作用,建议通过提升患者素养和医生沟通能

力来营造良好的医患关系。此外,为进一步提升基层全科医生的工作满意度,降低职业倦怠感,应丰富其工作内容,强化在职培训并拓宽学习渠道,从而有效降低离职倾向,稳定基层卫生人力队伍。

利益冲突:所有作者均申明不存在利益冲突。

参考文献:

- [1] 朱雪波,戴豪杰,林瑾.我国全科医生队伍建设十年回望[J].中国全科医学,2024,27(7):765-772. DOI:10.12114/j.issn.1007-9572.2023.0529.
- [2] 国务院办公厅.国务院办公厅关于改革完善全科医生培养和使用激励机制的意见[EB/OL].[2025-01-07].https://www.gov.cn/zhengce/content/2018-01/24/content_5260073.htm.
- [3] 国家卫生健康委办公厅.国家卫生健康委办公厅关于印发全科医生转岗培训大纲(2019年修订版)的通知[EB/OL].[2025-01-07].<http://www.nhc.gov.cn/qjjys/s7945/201904/f0359ac60f714d5a82575a2f2155286a.shtml>.
- [4] 万晓文,曾程,李宗友,等.中国全科医生培养和使用发展报告(2022)[J].中国全科医学,2024,27(10):1153-1161. DOI:10.12114/j.issn.1007-9572.2023.0856.
- [5] 国家卫生健康委员会.2023中国卫生健康统计提要[M].北京:中国协和医科大学出版社,2023:1-5.
- [6] 段博珩,张光鹏,曾献军.我国医疗卫生机构人员流失情况分析[J].中华医院管理杂志,2022,38(6):425-428. DOI:10.3760/cma.j.cn111325-20220412-00314.
- [7] Allen DG, Weeks KP, Moffitto KR. Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. [J]. J Appl Psychol, 2005, 90(5): 980-990.
- [8] 张霄艳,陈欣,李文敏.基层医务人员工作压力对离职意向的影响-基于条件过程分析[J].中国卫生政策研究,2022,15(3):61-67. DOI:10.3969/j.issn.1674-2982.2022.03.009.
- [9] 李星星,王伟,臧召燕,等.上海某区属公立医疗卫生机构护理人员离职倾向及其影响因素[J].中国卫生资源,2022,25(2):193-198. DOI:10.3969/j.issn.1007-953X.2022.02.011.
- [10] 刘满满,施贞凤,肖煜吟,等.医务人员感知医患关系与工作认同的关系研究[J].中国卫生事业管理,2021,38(11):815-819,830.
- [11] 吴依诺,范新晨,杨思琪,等.我国三级公立医院医护人员离职意愿及影响因素研究[J].中国医院管理,2022,42(4):35-41.
- [12] 池上新.制度抑或文化:中国患者信任的影响因素及其演变趋势[J].社会学研究,2022,37(2):137-160,229.
- [13] 郑艳玲,余芳,陈艳黎,等.我国全科医生离职意愿及其影响因素分析[J].中华全科医学,2019,17(9):1543-1546. DOI:10.16766/j.cnki.issn.1674-4152.000993.
- [14] 王琪如,谭晓东.工作满意度和职业倦怠对医务人员离职意向的作用分析[J].中国卫生资源,2019,22(2):122-126,149. DOI:10.3969/j.issn.1007-953X.2019.02.011.
- [15] 莫秀婷,徐凌忠,罗惠文,等.医务人员感知医患关系、工作满意度与离职意向的关系研究[J].中国临床心理学杂志,2015,23(1):141-146. DOI:10.16128/j.cnki.1005-3611.2015.01.032.
- [16] 涂红伟,严鸣,周星.工作设计对知识型员工和体力工作者的差异化影响:一个现场准实验研究[J].心理学报,2011,43(7):810-820. DOI:10.3724/SP.J.1041.2011.00810.
- [17] 李超平,时勤.分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J].心理学报,2003,35(5):677-684.
- [18] 张宜民.城市公立医疗机构医生工作满意度、职业倦怠与离职意向关系的模型研究[D].上海:复旦大学,2011.
- [19] 黄旭,王钢,王德林.幼儿教师组织支持和职业压力对离职意向的影响:职业倦怠的中介作用[J].心理与行为研究,2017,15(4):528-535.
- [20] 刘霄,孙俊华.科研人员工作满意度及其影响因素的国际比较[J].科学学研究,2023,41(5):874-885. DOI:10.3969/j.issn.1003-2053.2023.05.011.
- [21] 冯晶,申鑫,甘勇.中国东中西部地区全科医生离职意愿现状及其影响因素[J].中国公共卫生,2021,37(11):1635-1640. DOI:10.11847/zgggws1131685.
- [22] 徐心怡,朱平华,陈会方,等.南宁市基层卫生人员离职意向及其影响因素研究-基于 Logistic 回归和随机森林模型[J].卫生经济研究,2023,40(5):64-67,71.
- [23] 井森,张珊珊,李东旭.中医情志干预联合健康教育对胃癌根治术患者自我感受负担及生活质量的影响[J].中国健康心理学杂志,2024,32(11):1673-1679. DOI:10.13342/j.cnki.cjhp.2024.11.014.
- [24] 沈超,姜柏生.患者具身情绪实证研究[J].医学与哲学,2022,43(12):7-11,44. DOI:10.12014/j.issn.1002-0772.2022.12.02.
- [25] Liang W, Wang J, Wang X, et al. Perceived doctor-patient relationship, authentic leadership and organizational climate on physician burnout: job satisfaction as a mediator [J]. BMC Health Serv Res, 2024, 24(1): 1652. DOI: 10.1186/s12913-024-12150-1.
- [26] Greene J, Wolfson D. Physician perspectives on building trust with patients [J]. Hastings Cent Rep, 2023, 53 Suppl 2: S86-S90. DOI:10.1002/hast.1528.
- [27] 孔国书,钟明航,张福康.社会人口学特征对基层家庭医生工作满意度影响-基于中西部三省份的实证调查数据[J].中国卫生政策研究,2020,13(11):49-56. DOI:10.3969/j.issn.1674-2982.2020.11.008.

(收稿日期 2025-01-09)

(本文编辑:石俊强)