



北京某三甲口腔专科医院住院医师规范化培训学员满意度调查分析

陈至柔 翁宁娟 董美丽

DOI:10.12337/zgkqjxjyzz.2021.04.008

摘要

目的:调查北京某三甲口腔专科医院住院医师规范化培训学员满意度情况,了解培训实施现状,发现培训过程中存在的问题,为改良住院医师培养模式、提高培训质量提供依据。**方法:**采用自制调查问卷,对北京某三甲口腔专科医院142名住院医师进行问卷调查,对收集的数据进行统计学分析。**结果:**住院医师对培训的总体满意度较高,为(4.68±0.51)分;学员普遍认为“临床技能”、“临床思维”、“专业理论知识”、“医患沟通与交流”、“职业精神”等能力在培训中得到提高;个别学员提出可“适当提高培训待遇”、“强化住院医师归属感”等建议。**结论:**加强科研与英语能力训练,进而提高住院医师综合素质;提高学员待遇和归属感,以进一步提升住院医师规范化培训质量和学员满意度。

关键词 住院医师规范化培训, 满意度, 口腔科

1 引言

住院医师规范化培训(以下简称“住培”)是指医学专业毕业生在完成医学院校教育之后,以住院医师的身份在认定的培训基地接受以提高临床能力为主的系统性、规范化培训^[1]。2013年底,原国家卫生计生委等7部门联合印发了《关于建立住院医师规范化培训制度的指导意见》^[1],标志着我国住院医师规范化培训制度正式全面启动。随着住培

制度体系建设的逐步到位,质量建设成为住培管理研究的重点^[2]。及时掌握住院医师的培训情况,了解住院医师对住培工作的看法,发现培训中存在的不足之处,对于改善住培管理模式、提高临床工作质量和培训效果,具有重要意义。本研究通过对北京某三甲口腔专科医院住院医师规范化培训学员满意度进行调查与分析,旨在发现口腔科住院医师规范化培训中存在的问题,为改良住院医师培养模式,提高培训质量提供依据。

作者单位 北京大学口腔医学院·口腔医院教育处 国家口腔医学中心、国家口腔疾病临床医学研究中心、口腔数字化医疗技术和材料国家工程实验室

通讯作者 董美丽

联系方式 010-82195917

电子邮箱 Chenzr106@163.com

通讯地址 北京市海淀区中关村南大街22号,100081

基金项目 北京大学医学部继续教育研究项目《中美口腔科医师培养制度的比较研究》(2016-JX-4)

2 对象与方法

2.1 研究对象

对2017~2019年从北京某三甲口腔专科医院培训基地结业的口腔科住院医师进行调查。因2020年新冠肺炎疫情,口腔专业住院医师规范化培训轮转受到影响,故2020年不纳入分析。为了保证调查结果具有一定的代表性,要求培训基地所有符合条件的住院医师必须参加,共计142人。

2.2 调查方法

根据研究内容,通过分析文献资料并咨询相关专家,自行设计调查问卷。调查问卷包括四部分:第一部分是调查对象的基本情况(性别、年龄、学历等);第二部分为满意度评价内容,包括培训管理、支撑条件、科室管理与师资带教、过程考核管理满意度等4大类16个项目,该部分采用Likert 5级量表,根据同意或满意的情况由高顺次到低,分别赋值5、4、3、2、1分;第三部分是能力提高情况自我评价;第四部分是对住培工作的建议。调查问卷采用度量分析法进行可靠性分析,结果表明,所有项目的Cronbach's α 系数为0.816,具有较高的内部一致性和可信度。

2.3 统计学分析

问卷数据采用Epidata 3.1建立数据集,采用Excel 2010和SPSS24.0进行统计分析,分析方法主要包括描述性分析、t检验、方差分析和非参检验,以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

3 结果

3.1 基本情况

本次共发放问卷142份,有效回收142份,有效回收率100%。调查对象中,男性学员48人(33.8%),女性学员94人(66.2%),平均年龄(28.9 ± 2.5)岁,男性(28.8 ± 2.6)岁,女性(28.9 ± 2.4)岁。调查对象的基本情况见表1。

3.2 总体满意度

调查问卷的满意度评价主要包括培训管理、支撑条件、科室管理与师资带教、过程考核管理等4大类16个项目,见表2。调查结果显示,总体评价满意度得分为(4.68 ± 0.51)分,介于Likert5级量表中“满意”与“非常满意”之间;4大类项目的满意度得分由高到低依次是“培训管理”、“过程考核管理”、“科室管理与师资带教”、“支撑条件”,分别为(4.84 ± 0.42)分、(4.72 ± 0.51)分、(4.67 ± 0.61)分、(4.53 ± 0.97)分,均介于“满意”与“非常满意”之间,其中“支撑条件”类的5个项目间满意度比较存在统计学差异($P<0.05$)。

参与调查问卷的所有住院医师规范化培训学员中,不同性别、年龄、学历方面对住培总体满意度得分比较差异均无统计学意义($P>0.05$),见表3。

3.3 能力提高情况自我评价

在能力提高情况自我评价调查中,学员普遍认为住培过程中有所收获的是“临床技能”,有128

表1 调查对象基本情况

类别	项目	人数(n)	百分比(100%)
性别	男	48	33.8%
	女	94	66.2%
年龄	≤ 25	3	2.1%
	26-30	104	73.2%
	≥ 31	35	24.6%
学历	大学本科	4	2.8%
	专业学位硕士	16	11.3%
	学术学位硕士	7	4.9%
	专业学位博士	87	61.3%
	学术学位博士	28	19.7%

表2 住院医师满意度评价结果

类别	项目	得分(分)	F/X ²	P	得分排序
培训管理	培训基地重视住院医师培训工作	4.82±0.41	7.16*	0.07	6
	培训基地有健全的培训组织体系	4.78±0.51			7
	培训工作由医院行政部门专人管理	4.90±0.32			2
	培训主管部门对住培相关信息传达及时性较高	4.86±0.42			5
	合计	4.84±0.42			
支撑条件	培训基地综合实力强, 科室配置齐全	4.92±0.30	266.02*	0.00	1
	硬件配备完备、设施先进	4.89±0.33			3
	培训师资力量雄厚	4.87±0.38			4
	病种、病例数充足	4.77±0.48			8
	培训待遇满意度	3.21±1.40			16
	合计	4.53±0.97			
科室管理与师资带教	轮转科室及负责人对规培重视	4.61±0.59	12.90*	0.05	15
	轮转科室管理严格、科学规范	4.77±0.49			9
	轮转科室临床技能操作的条件充足	4.68±0.78			13
	轮转科室带教老师总体满意度	4.63±0.55			14
	合计	4.67±0.61			
过程考核管理	培训考核方式科学合理	4.68±0.52	0.67	0.52	12
	培训考核过程公平公正、严谨规范	4.74±0.50			11
	按时组织出科考核并及时反馈考核情况	4.75±0.50			10
	合计	4.72±0.51			
总体评价	总体满意度	4.68±0.51			

注: 无*表示方差分析, *表示多个独立样本非参检验。

表3 不同性别、年龄、学历间的总体满意度得分情况

类别	项目	得分(分)	t/X ²	P
性别	男	4.73±0.49	0.77	0.44
	女	4.66±0.52		
年龄	≤ 25	5.00±0.00	1.31*	0.52
	26-30	4.68±0.51		
	≥ 31	4.66±0.54		
学历	大学本科	5.00±0.00	4.48*	0.35
	专业学位硕士	4.56±0.51		
	学术学位硕士	4.86±0.38		
	专业学位博士	4.61±0.57		
	学术学位博士	4.70±0.51		

注: 因方差齐性检验结果为方差不齐, 故*采用多个独立样本非参检验。

人(90.1%),其次为“临床思维”、“专业理论知识”、“医患沟通与交流”、“职业精神”,分别有102人(71.8%)、95人(66.9%)、88人(62.0%)、43人(30.3%)选择。而选择“临床科研”、“专业外语”人数较少,均低于20%,具体情况见表4。

3.4 对住培工作的建议

在对住培工作的建议方面,大部分学员表示“无意见”,有86人(60.6%);其次个别学员建议可“适当提高培训待遇”、“强化住院医师归属感”等,分别为29人(20.4%)、18人(12.7%),具体情况见表5。

4 讨论与建议

调查结果显示,本基地住培工作得到住院医师的普遍肯定,总体满意度得分较高,为(4.68±0.51)分。满意度排名前5位的项目分别为“培训基地综合实力强,科室配置齐全”、“培训工作由医院行政部门专人管理”、“硬件配备完备、设施先进”、“培训师资力量雄厚”、“培训主管部门对住培相关信息传达及时性较高”,显示了培训基地具有良好的软硬

件设施,管理规范。北京某三甲口腔专科医院于2014年获批国家首批住院医师规范化培训基地,作为医学院校附属医院,秉承优良教学传统,严格落实“一把手”负责制,实行培训基地与专业基地、培训科室分层管理,建立了完善的住培管理制度文件,内容涵盖招生录取、培训实施、考试考核、评优奖惩、待遇保障、教学管理、经费管理等多个方面。培训期间,高度重视师资队伍建设和制定出台师资管理办法,严格准入标准,并加强师资培训与评价考核。注重过程考核管理,加强出科考核监控,规范考核流程,定期召开工作研讨会,对培训过程进行督导和反馈。

本次调查结果显示,住院医师对福利待遇满意度相对其他项目较低。多项研究表明,我国医务工作者的薪酬水平往往偏离其市场劳动价值,医务人员对薪酬的满意度普遍偏低^[3-5]。近年来,国家和省市级财政和院级经费加大支持力度,学员待遇补贴包括国家和北京市经费补助、院内经费补贴、科室绩效补贴、过节生活补贴等多项,医院也设立评优奖励金。但考虑到本基地近81%的住院医师为博士研究生毕业,学员本身对福利待遇水平期望较高,加之本地物价水平、住房成本、家庭压力等负担,

表4 住院医师能力提高情况自我评价

项目	选择人数(人)	占比
临床技能	128	90.1%
临床思维	102	71.8%
专业理论知识	95	66.9%
医患沟通与交流	88	62.0%
职业精神	43	30.3%
临床科研	9	6.3%
专业外语	6	4.2%

表5 对住培工作的建议

项目	选择人数(人)	占比
无意见	86	60.6%
适当提高培训待遇	29	20.4%
强化住院医师归属感	18	12.7%
加强临床科研训练	11	7.7%
加强英语训练	9	6.3%
增加外出学习机会	8	5.6%
丰富培训形式	4	2.8%

尽管学员的福利待遇在逐年提高,但与学员的期望值仍有一定的差距。作为培训基地,一方面,可参考同级同类人员收入水平,适时调整提高住院医师的生活补助及待遇。另一方面,制定激励政策,定期开展文献综述、演讲比赛、临床技能操作展示等活动,对表现突出的学员予以奖励,推荐其参加国内外学术会议,选派优秀学员到国外访问学习等,从物质和精神双重方面进行激励,提高住院医师的归属感和满意度。

学员自评结果显示,其认为培训过程中自身“临床技能”、“临床思维”、“专业理论知识”、“医患沟通与交流”、“职业精神”能力得到很大提升,此调查结果与住院医师规范化培训的初衷——提高住院医师的临床实践能力相吻合。同时,调查发现,学员在培训过程中除临床实践能力提升的需求外,还存在希望“加强临床科研训练”、“加强英语训练”等的实际诉求。口腔医学知识更新速度快,随着新技术、新材料的不断发展与应用,对住院医师的学习能力提出了更高的要求^[6]。学习吸收国内外先进

理念,加强科学研究,并应用于临床诊疗中,对于口腔专业住院医师临床能力的提升,乃至住培质量的提高,具有重要意义。现阶段,为了培养住院医师的综合素质,本培训基地会定期组织开展英文文献汇报和病例汇报会,指导学员针对疑难问题进行研讨,锻炼学生的英语阅读能力和临床思维能力;不定期举办“医学人文讲堂”,加强学员的个人素养。为了切实促进住院医师综合能力提升,一方面,要进一步完善本基地的培养方案,从制度上明确住院医师各方面的学习要求,并加强过程考核与管理,全面促进住院医师综合能力的提升。另一方面,进一步组织开展培训基地内的科研讲座与学习交流,组织例如英文读书分享会、英语演讲比赛等活动,设立科研专项基金等,帮助住院医师加强学习,促进学员综合素质提升,全面提高住培管理质量。

综上所述,基于本次调查结果,在今后的工作中需要加强住院医师综合素质的培养,提高学员待遇和归属感,以进一步提升住院医师规范化培训质量和学员满意度。

参考文献

- [1] 医疗工作国家卫生计生委等7部门关于建立住院医师规范化培训制度的指导意见[M].周学东主编,中国口腔医学年鉴,四川科学技术出版社,2013:30-32.
- [2] 肖伟,王夏炜,吴庆忠,等.住院医师规范化培训带教老师教学质量学员满意度调查[J].中国毕业后医学教育,2019,3(1):69-73.
- [3] 李秋燕,肖龙华,刘华林,等.对当前住院医师规范化培训的问题分析与思考[J].中国卫生事业管理,2016,33(5):374-376.
- [4] 张伟,赵峰,陈洁,等.住院医师规范化培训管理现状调查与分析[J].中国医院管理,2015,35(1):45-47.
- [5] 刘昕,李敏.我国医疗卫生人员薪酬的现状、困境与建议——基于劳动力市场和人力资本理论的分析[J].中国卫生政策研究,2012,05(10):27-32.
- [6] 陈青娅,黄茜.口腔医学住院医师规范化培训学员科研能力培养探索[J].现代医药卫生,2021,37(02):322-324.