

上海市闵行区企事业单位职工主观幸福感现状及影响因素

尉敏琦¹, 邬家杰², 沈婕², 王健¹, 戴俊明³

1. 上海市闵行区疾病预防控制中心行政办公室, 上海 201101
2. 上海市闵行区爱国卫生运动委员会办公室健康促进科, 上海 201199
3. 复旦大学公共卫生学院预防医学与健康教育教研室, 上海 200032

摘要:

[背景] 健康城市理念在国内广泛推广, 工作场所是落实健康城市战略的基本单位, 提升职工健康水平与幸福感愈发受到重视。

[目的] 了解上海市闵行区企事业单位职工主观幸福感现状及其影响因素。

[方法] 2019年11—12月, 采用分阶段整群随机抽样的方法, 以上海市闵行区25家企事业单位职工为研究对象。在知情同意和自愿参与的基础上, 对单位员工实施横断面调查, 收集研究对象的一般人口学特征、职业特征、健康状况、社会经济状况、所处工作场所的健康支持性环境及其主观幸福感等资料。

[结果] 纳入研究对象1357人, 主观幸福感平均得分为(6.55±1.56)分。不同受教育程度、户籍类型、个人平均月收入、职业、自评健康状况、慢性病患状态、自感支付压力、自评社会地位以及健康支持性工作环境中的受访者的主观幸福感不完全相同($P<0.05$)。与单身者相比, 已婚者的主观幸福感相对较好($OR=1.66$, 95% $CI: 1.16\sim 2.37$); 与外地户籍员工相比, 上海户籍员工的主观幸福感相对较好($OR=1.52$, 95% $CI: 1.08\sim 2.15$); 与自评健康状况“差/非常差”受访者相比, 自评“一般”者($OR=3.42$, 95% $CI: 1.48\sim 7.90$)、自评“好”者($OR=7.73$, 95% $CI: 3.28\sim 18.18$)和自评“非常好”者($OR=24.17$, 95% $CI: 8.00\sim 73.06$)的主观幸福感较好; 与自感支付压力明显的受访者相比, 自感“有时会有点困难”者($OR=1.69$, 95% $CI: 1.21\sim 2.37$)和自感“很少, 几乎没有困难或压力”者($OR=4.76$, 95% $CI: 3.09\sim 7.33$)的主观幸福感较好; 与自评社会地位低的受访者相比, 自评社会地位一般($OR=1.89$, 95% $CI: 1.18\sim 3.03$)和自评社会地位高($OR=4.90$, 95% $CI: 3.18\sim 7.57$)的员工的主观幸福感较好; 与非健康单位受访者相比, 健康单位的员工的主观幸福感相对较好($OR=1.43$, 95% $CI: 1.07\sim 1.92$)。

[结论] 上海市闵行区企事业单位职工主观幸福感水平较低。婚姻状况、户籍类型、自评健康状况、自感支付压力、自评社会地位、所处工作场所是否正在开展健康单位创建是本次调查在职工主观幸福感状况的影响因素。

关键词: 职工; 工作场所; 主观幸福感; 影响因素

Subjective well-being and its influencing factors of employees from enterprises and public institutions in Minhang District of Shanghai WEI Min-qi¹, WU Jia-jie², SHEN Jie², WANG Jian¹, DAI Jun-ming³ (1. Administration Office, Shanghai Minhang District Center for Disease Control and Prevention, Shanghai 201101, China; 2. Department of Health Promotion, Office of the Patriotic Health Committee of Minhang District, Shanghai 201199, China; 3. Department of Preventive Medicine and Health Education, School of Public Health, Fudan University, Shanghai 200032, China)

Abstract:

[Background] Along with the promotion of Healthy City concept in China, and the recognition of workplaces as the basic unit to implement Healthy City strategy, more and more attention has been paid to the improvement of employees' health and well-being.

[Objective] This investigation explores the subjective well-being and related factors among employees from enterprises and public institutions in Minhang District of Shanghai.

[Methods] Through a cluster random sampling strategy, the employees from 25 enterprises and public institutions in Minhang District of Shanghai from November to December 2019 were selected as study subjects. Based on the principles of informed consent and voluntary

DOI 10.13213/j.cnki.jeom.2020.20306

基金项目

上海市闵行区自然科学研究课题(2019MHZ082)

作者简介

尉敏琦(1980—), 女, 硕士, 副主任医师;
E-mail: 18350736@qq.com

通信作者

戴俊明, E-mail: jmdai@fudan.edu.cn

伦理审批 已获取

利益冲突 无申报

收稿日期 2020-06-19

录用日期 2020-10-21

文章编号 2095-9982(2020)12-1200-06

中图分类号 R132

文献标志码 A

引用

尉敏琦, 邬家杰, 沈婕, 等. 上海市闵行区企事业单位职工主观幸福感现状及影响因素[J]. 环境与职业医学, 2020, 37(12): 1200-1205.

► 本文链接

www.jeom.org/article/cn/10.13213/j.cnki.jeom.2020.20306

Funding

This study was funded.

Correspondence to

DAI Jun-ming, E-mail: jmdai@fudan.edu.cn

Ethics approval Obtained

Competing interests None declared

Received 2020-06-19

Accepted 2020-10-21

► To cite

WEI Min-qi, WU Jia-jie, SHEN Jie, et al. Subjective well-being and its influencing factors of employees from enterprises and public institutions in Minhang District of Shanghai[J]. Journal of Environmental and Occupational Medicine, 2020, 37(12): 1200-1205.

► Link to this article

www.jeom.org/article/en/10.13213/j.cnki.jeom.2020.20306

participation, a cross-sectional survey was conducted among the employees to collect their demographic characteristics, occupational characteristics, health status, socioeconomic status, health supportive environment of workplace, subjective well-being, etc.

[Results] A total of 1357 employees were surveyed. The average score of subjective well-being of the participants was 6.55 ± 1.56 . The subjective well-being scores varied among respondents with different education levels, household registration types, per capita average monthly income, occupations, self-rated health status, chronic diseases, self-perceived payment pressure, self-rated social status, and health support working environment ($P < 0.05$). Those who were married (versus single, $OR=1.66$, 95% CI : 1.16-2.37), who held a Shanghai household registration (versus non-local household registration, $OR=1.52$, 95% CI : 1.08-2.15), who self-rated their health as fair, good, and excellent (versus poor/very poor, $OR=3.42$, 95% CI : 1.48-7.90; $OR=7.73$, 95% CI : 3.28-18.18; $OR=24.17$, 95% CI : 8.00-73.06), who sometimes felt a little difficulty or felt little or almost no difficulty or pressure (versus obvious economic pressure, $OR=1.69$, 95% CI : 1.21-2.37; $OR=4.76$, 95% CI : 3.09-7.33), who self-rated their social status as fair and high (versus low, $OR=1.89$, 95% CI : 1.18-3.03; $OR=4.90$, 95% CI : 3.18-7.57), and who were from health units (versus non-health units, $OR=1.43$, 95% CI : 1.07-1.92) showed a higher subjective well-being level.

[Conclusion] The subjective well-being of employees from enterprises and public institutions in Minhang District of Shanghai is at a relatively low level. Marital status, household registration, self-rated health status, economic pressure, self-rated social status, and on-going health unit construction are the factors affecting respondents' subjective well-being.

Keywords: employee; workplace; subjective well-being; influencing factor

随着生活水平不断提高,人们期望得到同等的精神上的满足,但事实上个体收入水平的提高和国民经济的增长,并不一定带来幸福感的提高,二者往往呈不均衡增长。幸福感作为健康的重要组成部分和核心要素,逐渐成为人们追求的目标。健康城市的发展与实践已被证明是实现人人享有卫生保健和促进人民健康的最有效途径,健康城市建设成为解决城市化进程中面临的健康挑战和可持续发展的重要策略^[1-2]。

主观幸福感是幸福领域研究的一个核心概念,它是个体根据自定的标准对其生活质量的整体评估,其本质是对快乐的主观体验,具有总体、主观、稳定等特点^[3]。主观幸福感研究自20世纪50年代在美国兴起,国内对主观幸福感的测量研究始于20世纪80年代中期,在研究思路和方法上多参考国外同类研究,主要集中于老年人、大学生、少儿和教师等一些特殊群体。纵观国内外关于主观幸福感影响因素的研究,由于所采用的变量概念、测量方法、测量工作组织实施不同,研究结论存在较大的分歧。

机关、企事业单位等各类工作场所具有健康问题相对集中、健康教育易于组织的特点,有利于落实全生命周期、全人群的健康服务。工作场所是落实健康城市战略的基本单元,是世界卫生组织推荐的健康促进优先领域^[4]。健康单位和员工全面健康的理念被逐渐理解和普及,工作单位的健康文化、氛围和实践都能为员工的安全和健康提供良好的环境,帮助提升员工的幸福感或福祉^[5],而员工的主观幸福感也有助于提升工作质量和工作满意度^[6],实现工作场所与员工之间的良性循环,构建牢固的依存归属关系和人文环境,从而确保企业的经济效益和工作单位的可持续发展。如何在员工中开展适宜的健康教育和相关干预措施,提高员工的幸福感,是工作场所健康促进的

重要环节^[7-8]。

本研究应用通用的量表工具对上海市闵行区企事业单位职工进行横断面调查,以了解职工主观幸福感状况,探究影响职工主观幸福感的主要因素,为未来开展工作场所健康促进提供参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象与抽样

以上海市闵行区企事业单位职工为研究对象,包括与单位签订任何形式合同(长期合同工、临时工、劳务派遣工等)的员工,未包括调查期间出差、病事假或拒绝参与调查的员工。采用分阶段整群随机抽样方法实施抽样。在闵行区每个镇/街道随机抽取2个企事业单位;根据被抽中单位的总人数确定所需调查的最小样本量,按照员工工号排序,随机抽取最小样本的员工名单。遇到单位、员工不配合时,则返回相应抽样池,按照随机抽样的原则重新抽取,当调查量满足所需样本量则结束抽样与调查。在知情同意和自愿参与的基础上,于2019年11—12月对抽中的25家单位实施现场观察及访谈,员工匿名完成自填式调查问卷。本研究经上海市闵行区疾病预防控制中心伦理委员会审批通过,审批编号EC-P-2019-012。

1.2 评估工具

本次调查采用自拟问卷和通用的量表工具,调查内容包括研究对象的一般人口学特征、职业特征、健康状况、社会经济状况、所处工作场所的健康支持性环境及其主观幸福感。

各指标定义及评价方法如下:

(1) 一般人口学特征,包括年龄、性别、民族、婚姻状况、受教育程度、户籍类型、个人平均月收入水平。婚姻状况中,已婚者包括已婚、离异或丧偶后再

婚者；单身者包括未婚、离异或丧偶者。

(2) 职业特征, 包括工龄、职业、每周工作时长。

(3) 健康状况通过自评健康和是否患有慢性病进行评价。其中自评健康通过5级制的单条目问题(总体来说, 您认为自己的健康状况是?) 评估受访者目前的整体健康状况, 即非常好、好、一般、差、非常差。

(4) 社会经济状况采用自感支付压力和自评社会地位进行评价。自感支付压力通过询问受访者每月在支付日常生活、抚养孩子或赡养老人等主要开销时是否感到困难或压力进行等级评价, 即一直感到很困难很有压力、有时会有点困难、很少或几乎没有困难和压力。自评社会地位, 分数范围为1~10分, 分数越高则表示自评社会地位越高。将自评社会地位得分按三分位点划分等级, 得分 $\leq P_{33.3}$ 者为自评社会地位低, 得分介于 $P_{33.3} \sim P_{66.7}$ 者为自评社会地位一般, 得分 $\geq P_{66.7}$ 者为自评社会地位高^[9]。

(5) 所处工作场所的健康支持性环境状况通过询问受访者所处工作单位是否开展健康单位创建、受访者对工作场所的评价、是否参与单位组织的职工健康安全培训和过去一年中是否参加健康促进活动情况来评价。其中对工作场所的评价通过5级制的单条目问题(您认为单位目前的工作环境如何?) 评估受访者对所处工作场所的整体评价, 即很好、较好、一般、较差、很差。

(6) 主观幸福感采用中文版个人幸福感指数量表(Personal Well-being Index, PWI) 进行评价^[10], 该量表共7个条目, 分别从生活水平、健康状况、个人取得的成就、人际关系、个人安全感、与所在社区的融洽程度、将来的生活保障进行评价。评分方式采用11级的李克特式量表, 分数范围为0~10分, 取各条目得分平均值, 分数越高则表示主观幸福感越强。以PWI得分 $\geq P_{66.7}$ 者为主观幸福感高。本次调查量表的Cronbach's α 系数为0.918。

1.3 质量控制

调查实施前, 对所有参与调查的人员进行培训, 统一调查方法与标准。问卷通过被抽取单位的健康安全工作部门发放给调查对象, 调查对象匿名自填问卷, 交还该部门工作人员核查回收。问卷回收时, 工作人员现场检查问卷有无漏项或逻辑错误, 提醒调查对象对问卷进行现场补充修改。研究人员对调查问卷实施进一步卷面质控, 完成复查及纠错。调查问卷漏项、错项多于15%的视为废卷。对问卷数据实施双人双录入, 确保数据完整准确。

1.4 统计学分析

运用EpiData 3.1软件建立数据库, 完成数据录入与核对; 运用SPSS 25.0软件进行数据处理和统计分析。对PWI量表应答不全的, 不纳入分析; 对其他特征信息应答不全的, 比较分析样本与回收样本在相应特征构成上的差异, 在构成差异无统计学意义的前提下进行统计分析。使用均值 $\pm$ 标准差和率分别对计量和计数资料进行统计描述, 不同特征组间主观幸福感比较采用独立样本 t 检验或成组设计的单因素方差分析, 并进行LSD多重比较。以主观幸福感高否为应变量, 以年龄、性别、受教育程度、婚姻状况、户籍类型、个人平均月收入水平、工龄、职业、每周工作时长、自评健康状况、是否患有慢性病、自感支付压力、自评社会地位、健康单位创建与否、对工作场所的评价、是否曾参加职工健康安全培训或健康促进活动作为自变量, 运用向前逐步回归法进行非条件二分类logistic回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ (双侧检验)。

2 结果

2.1 基本情况

本研究共发放并回收调查问卷1363份, 剔除6份PWI量表填写不完整的问卷, 共1357例纳入分析。经比较, 分析样本与回收样本在各基本特征构成上差异无统计学意义。本研究被调查对象的平均年龄为(36.01 $\pm$ 8.77)岁, 最小20岁, 最大68岁; 男女比例为1:1.99; 汉族占98.60%; 已婚者占74.72%; 本科及以上学历居多(64.41%); 上海户籍员工近7成; 超过80%的受访者平均月收入不足10000元; 工龄多在11~20年(32.94%), 其次是5年及以下(21.00%); 每周工作时长超过40h者占25.72%(表1)。

被调查对象的主观幸福感平均得分为(6.55 $\pm$ 1.56)分, $P_{66.7}$ 为7.43分。

2.2 不同特征受访者的主观幸福感

如表1所示, 不同受教育程度、户籍类型、个人平均月收入、职业的受访者主观幸福感不完全相同($P<0.05$)。上海户籍员工的主观幸福感得分为(6.65 $\pm$ 1.52)分, 高于外地户籍员工($P<0.001$); 本科及以上学历者的主观幸福感得分为(6.67 $\pm$ 1.56)分, 高于大专者($P<0.05$); 个人平均月收入水平在6000元以上者的主观幸福感得分高于6000元及以下者($P<0.05$); 管理人员的主观幸福感得分为(6.71 $\pm$ 1.65)分, 高于办事人员、生产操作人员($P<0.05$), 教职人员的主观幸福感得分为(6.79 $\pm$ 1.50)分, 高于办事人员、专业技术人员和后

勤服务人员 ($P<0.05$), 专业技术人员的主观幸福感分为 (6.54 ± 1.47) 分, 高于办事人员 ($P<0.05$)。

表1 上海市闵行区不同特征企事业单位职工的主观幸福感得分 ($n=1357$)

Table 1 Subjective well-being scores of employees grouped by different characteristics from enterprises and public institutions in Minhang District of Shanghai ($n=1357$)

特征	人数	构成比/%	主观幸福感得分	t/F	P
年龄/岁				0.15	0.862
≤30	411	30.29	6.58±1.53		
~40	518	38.17	6.53±1.55		
>40	394	29.03	6.54±1.58		
不详	34	2.51	—		
性别				-0.64	0.523
男	453	33.38	6.51±1.57		
女	903	66.54	6.57±1.55		
不详	1	0.07	—		
民族				1.51	0.131
汉族	1338	98.60	6.54±1.56		
少数民族	18	1.33	7.10±1.33		
不详	1	0.07	—		
婚姻状况				-0.93	0.351
单身	338	24.91	6.48±1.57		
已婚	1014	74.72	6.57±1.56		
不详	5	0.37	—		
受教育程度				4.39	0.004
小学/初中	50	3.68	6.44±1.95		
高中/职高/中专	143	10.54	6.43±1.73		
大专	280	20.63	6.30±1.56		
本科及以上学历	874	64.41	6.67±1.56 ^a		
不详	10	0.74	—		
户籍类型				3.81	<0.001
本市	940	69.27	6.65±1.52		
外地	401	29.55	6.30±1.63		
不详	16	1.18	—		
个人平均月收入/元				9.58	<0.001
≤6000	548	40.38	6.43±1.66		
~10000	548	40.38	6.73±1.44 ^b		
>10000	190	14.00	6.73±1.55 ^b		
不详	71	5.23	—		
工龄/年				1.01	0.404
≤5	285	21.00	6.64±1.50		
~10	255	18.79	6.51±1.68		
~20	447	32.94	6.50±1.47		
~30	232	17.10	6.50±1.62		
>30	109	8.03	6.76±1.59		
不详	29	2.14	—		
职业				4.68	<0.001
管理人员	227	16.73	6.71±1.65		
办事人员	166	12.23	6.16±1.50 ^{cde}		
专业技术人员	257	18.94	6.54±1.47		
教职人员	416	30.66	6.79±1.50		
生产操作人员	74	5.45	6.19±1.65 ^{cd}		
后勤服务人员	145	10.69	6.45±1.75		
其他/不详	72	5.31	6.25±1.59		
每周工作时长/h				-0.61	0.543
≤40	976	71.92	6.53±1.61		
>40	349	25.72	6.58±1.39		
不详	32	2.36	—		

[注] a: 与大专相比; b: 与≤6000元组相比; c: 与管理人员相比; d: 与教职人员相比; e: 与专业技术人员相比, $P<0.05$ 。

2.3 不同健康状况与社会经济状况受访者的主观幸福感

经比较, 分析样本与回收样本在健康与社会经济状况构成上差异无统计学意义。如表2所示, 不同自评健康状况、慢性病患状况、自感支付压力和自评社会地位受访者的主观幸福感不完全相同 ($P<0.001$)。与自评健康状况“非常好”的受访者相比, 自评健康状况“好”“一般”或“差/非常差”者的主观幸福感得分较低 ($P<0.05$); 自评健康状况“好”者的主观幸福感得分高于自评健康状况“一般”或“差/非常差”的员工 ($P<0.05$); 自评健康状况“一般”的受访者的主观幸福感得分高于自评健康状况“差/非常差”的员工 ($P<0.05$)。自述患有慢性疾病的受访者其主观幸福感得分低于自述不患有慢性疾病者 ($P<0.001$)。与自评支付压力“一直感到很困难, 有压力”的受访者相比, “有时会有点困难”或“很少, 几乎没有困难或压力”者的主观幸福感得分较低 ($P<0.05$); 而且“很少, 几乎没有困难或压力”员工的主观幸福感得分低于“有时会有点困难”者 ($P<0.05$)。与自评社会地位“低”的受访者相比, 自评社会地位“一般”或“高”者的主观幸福感得分较高 ($P<0.05$); 同时, 自评社会地位“一般”者的主观幸福感得分低于自评社会地位“高”者 ($P<0.05$)。

表2 上海市闵行区不同健康与社会经济状况下企事业单位职工的主观幸福感得分 ($n=1357$)

Table 2 Subjective well-being scores of employees grouped by different health and socioeconomic levels from enterprises and public institutions in Minhang District of Shanghai ($n=1357$)

健康与社会经济状况	人数	构成比/%	主观幸福感得分 ($\bar{x}\pm s$)	t/F	P
自评健康状况				70.55	<0.001
非常好	60	4.42	7.93±1.43		
好	393	28.96	7.16±1.40 ^a		
一般	779	57.41	6.30±1.46 ^{ab}		
差/非常差	114	8.40	5.47±1.58 ^{abc}		
不详	11	0.81	—		
患有慢性病				6.65	<0.001
是	787	58.00	6.32±1.54		
否	570	42.00	6.88±1.53		
自感支付压力				99.75	<0.001
一直感觉很困难, 有压力	557	41.05	5.92±1.60		
有时会有点困难	584	43.04	6.84±1.36 ^d		
很少, 几乎没有压力	207	15.25	7.40±1.27 ^{de}		
不详	9	0.66	—		
自评社会地位				245.69	<0.001
低	348	25.64	5.36±1.54		
一般	386	28.45	6.39±1.32 ^f		
高	602	44.36	7.34±1.21 ^{fg}		
不详	21	1.55	—		

[注] a: 与自评健康状况非常好相比; b: 与自评健康状况好相比; c: 与自评健康状况一般相比; d: 与自感支付压力一直感觉很困难, 有压力相比; e: 与自感支付压力有时会有点困难相比; f: 与自评社会地位低相比; g: 与自评社会地位一般相比, $P<0.05$ 。

2.4 工作场所不同健康支持性环境中受访者的主观幸福感

经比较,分析样本与回收样本在工作场所不同健康支持性环境构成上差异无统计学意义。如表3所示,健康单位员工的主观幸福感得分为(6.68±1.52)分,高于非健康单位员工($P<0.05$)。半数以上(53.53%)受访者对所处工作环境评价为“较好”。被调查对象对所处工作环境评价不同,其主观幸福感也不完全相同($P<0.001$)。58.44%的受访者表示曾参加职工健康安全培训,61.80%的员工表示曾在过去一年中参加过单位组织的健康促进活动,而这些受访者的主观幸福感得分相对较高($P<0.001$)。

表3 上海市闵行区不同健康支持性环境中企事业单位职工的主观幸福感得分($n=1357$)

Table 3 Subjective well-being scores of employees grouped by different health supportive working environment from enterprises and public institutions in Minhang District of Shanghai ($n=1357$)

健康支持性环境	人数	构成比/%	主观幸福感得分	t/F	P
健康单位创建				-3.03	0.002
是	684	50.41	6.68±1.52		
否	673	49.59	6.43±1.59		
工作环境评价				24.74	<0.001
很好	215	15.96	7.17±1.70		
较好	721	53.53	6.63±1.45		
一般	372	27.62	6.10±1.54		
较差/很差	39	2.90	6.03±1.74		
不详	10	—	—		
参加职工健康安全培训				-5.15	<0.001
是	793	58.44	6.74±1.55		
否	564	41.56	6.30±1.54		
参加健康促进活动				-6.90	<0.001
是	817	61.80	6.79±1.49		
否	505	38.20	6.18±1.61		
不详	35	—	—		

2.5 主观幸福感的影响因素

如表4所示,与单身者相比,已婚者的主观幸福感较高($OR=1.66$, 95% $CI: 1.16\sim 2.37$);与外地户籍员工相比,上海户籍员工的主观幸福感较高($OR=1.52$, 95% $CI: 1.08\sim 2.15$);与自评健康状况“差/非常差”受访者相比,自评“一般”($OR=3.42$, 95% $CI: 1.48\sim 7.90$)、“好”($OR=7.73$, 95% $CI: 3.28\sim 18.18$)、“非常好”者($OR=24.17$, 95% $CI: 8.00\sim 73.06$)的主观幸福感较高;与自感支付压力明显的受访者相比,“有时会有点困难”者($OR=1.69$, 95% $CI: 1.21\sim 2.37$)、“很少,几乎没有困难或压力”者($OR=4.76$, 95% $CI: 3.09\sim 7.33$)的主观幸福感较高;与自评社会地位低的受访者相比,自

评社会地位一般($OR=1.89$, 95% $CI: 1.18\sim 3.03$)和高($OR=4.90$, 95% $CI: 3.18\sim 7.57$)的员工的主观幸福感较高;与非健康单位受访者相比,健康单位的员工的主观幸福感较高($OR=1.43$, 95% $CI: 1.07\sim 1.92$)。

表4 职工主观幸福感影响因素的二分类 logistic 回归分析
Table 4 Binary logistic regression analysis on factors affecting subjective well-being of employees

因素	b	SE	Wald χ^2	P	OR (95% CI)
婚姻状况					
单身	—	—	—	—	1.00
已婚	0.506	0.183	7.668	0.006	1.66 (1.16~2.37)
户籍类型					
外地	—	—	—	—	1.00
上海	0.420	0.175	5.764	0.016	1.52 (1.08~2.15)
自评健康状况					
差/非常差	—	—	—	—	1.00
一般	1.228	0.428	8.236	0.004	3.42 (1.48~7.90)
好	2.044	0.437	21.918	<0.001	7.73 (3.28~18.18)
非常好	3.185	0.564	31.845	<0.001	24.17 (8.00~73.06)
自感支付压力					
一直感觉很困难,有压力	—	—	—	—	1.00
有时会有点困难	0.525	0.173	9.235	0.002	1.69 (1.21~2.37)
很少,几乎没有困难或压力	1.560	0.220	50.151	<0.001	4.76 (3.09~7.33)
自评社会地位					
低	—	—	—	—	1.00
一般	0.638	0.240	7.069	0.008	1.89 (1.18~3.03)
高	1.590	0.221	51.594	<0.001	4.90 (3.18~7.57)
健康单位创建					
否	—	—	—	—	1.00
是	0.360	0.148	5.920	0.015	1.43 (1.07~1.92)

3 讨论

主观幸福感作为一个测量心理健康状态的综合指标,反映生活中各个维度的情绪体验^[11]。本研究受访员工的主观幸福感得分低于调查上海市松江区2家工作单位职工主观幸福感得分[(7.17±1.70)分]^[12],这可能与闵行区作为上海市重要的工业基地和科研创新基地,工作要求高、节奏快,人口密集,竞争压力大有关。

有研究表明^[13-15],人口统计学变量与个体主观幸福感的相关程度较低,本研究也有类似发现。已婚者的主观幸福感高于单身者,与倪蕾等^[15]对某中外合资制造厂工人开展的调查结果一致,可能与婚姻所发挥的社会支持作用有关,良好的婚姻关系能使夫妻及亲属间获得心理上、生理上和经济上的相互支持,从而产生积极的幸福感。上海户籍员工的主观幸福感得分明显高于外地户籍员工,与陆雪辉等^[12]对上海市松江区2家工作单位职工的研究结果一致,可能由于国内长期实行的户籍管理制度的影响,外地户籍人员即使长期在沪工作和生活,但在心理上依然缺乏归属

感,从而影响其内心体验。在快速城市化进程下,工作场所健康促进不仅要关注职业危害因素防护和防病保健等范畴,还要从社会学的角度,关心员工的落户成家问题,可借助工会等部门组织共建联谊活动,积极争取人才落户政策,增强员工的归属感。

本研究结果显示,企事业单位员工自评健康状况较好、社会地位较高的受访者的主观幸福感较高,与陈卓等^[16]针对警察群体开展的幸福感研究结果一致。一个人的生理状况和心理感受紧密相连,自评健康状况是對自己身体状况的主观反映,也会影响其幸福感体验。自评社会地位是个体对所处社会层次的评价,对在职人员来说,这更多源于个体自己及其他人对其职业的尊重和认可,也是员工在工作中获得满足感和幸福感的基础^[16]。本研究还发现,曾参加单位组织的健康安全培训、健康促进活动,以及对自身所处工作环境评价较好的人主观幸福感较高。这与李赞等^[5]针对上海“健康单位”职业人群心理幸福感研究观点一致,员工对自身所处工作场所的看法会影响其对组织环境和组织氛围的认同,从而影响员工开展工作的方式和对未来职业发展的看法,最终影响他们的工作适应性、健康水平和幸福感。健康单位的建设与职工参与健康安全培训、健康促进活动,以及对工作环境的评价密切相关,这提示开展健康单位建设可作为提升员工幸福感的重要抓手。通过营造健康单位氛围,优化工作环境状况,改善员工对所处工作场所的看法,可改善职工健康感受,也可提高职工对自身职业的认同感和自豪感,从而提高员工的工作满足感和幸福感。

作为横断面调查,本研究通过问卷纳入较多主观性测量指标,在测量的客观性、准确性上相对薄弱,指标之间的内在联系有待进一步探讨;另外,本次调查在上海市闵行区辖区内企事业单位开展,由于所处地理位置、社会经济水平等因素限制,在一定程度上削弱了研究结果的外推性,未来研究可将社会经济因素等问题纳入考虑。

综上所述,婚姻状况、户籍类型、自评健康状况、自感支付压力、自评社会地位、所处工作场所是否正在开展健康单位创建是本次调查在职员工主观幸福感状况的影响因素。应针对其中可改变的影响因素采取综合性健康促进措施。开展健康单位建设,构建健康安全的工作环境,促进工作场所健康文化、氛围与实践,有助于改善员工的主观体验,提升职工的归属感和幸福感。

参考文献

- [1] 邹思梅. 基于“三圈理论”分析深圳健康城市的启动与建设[J]. 中国公共卫生管理, 2017, 33 (2): 182-184.
- [2] WHO. Health as the pulse of the new urban agenda: United Nations conference on housing and sustainable urban development [R]. Switzerland, Geneva: WHO, 2016.
- [3] 吴宁, 戴俊明. 居民主观幸福感及其影响因素概述[J]. 健康教育与健康促进, 2019, 14 (1): 48-52.
- [4] 李长宁, 严丽萍, 卢永. 新时代健康城市建设的策略[J]. 中国健康教育, 2018, 34 (6): 545-549.
- [5] 李赞, 戴俊明, 吴宁, 等. 职业人群问题饮酒与心理幸福感的关联——以上海“健康单位”为例[J]. 环境与职业医学, 2020, 37 (4): 385-390.
- [6] 辜红. 主观幸福感研究综述[C] //2013年心理学与社会和谐学术会议. 武汉: 武汉大学, 2013: 12-16.
- [7] WHO. WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices [R]. Geneva: WHO, 2010.
- [8] NIOSH. Fundamentals of total worker health approaches: essential elements for advancing worker safety, health, and well-being [EB/OL]. [2019-10-07]. <https://stacks.cdc.gov/view/cdc/43275>.
- [9] 尉敏琦, 顾伟栋, 梁彤彤, 等. 上海市闵行区企业员工健康素养及其影响因素分析[J]. 复旦学报(医学版), 2017, 44 (5): 652-658, 663.
- [10] International Wellbeing Group: Personal Wellbeing Index Adult (Cantonese) [EB/OL]. [2020-05-07]. <http://www.acqol.com.au/uploads/pwi-a/pwi-a-chinese-cantonese.pdf>
- [11] 李秀娜, 周玉杰. 北京通州台湖地区65岁以上高血压老人心理健康现状及影响因素研究[J]. 首都医科大学学报, 2018, 39 (1): 112-119.
- [12] 陆雪辉, 李穗芳, 高俊岭, 等. 职业人群心理一致感与主观幸福感的关系研究[J]. 中国健康教育, 2019, 35 (12): 1094-1098.
- [13] DINISMAN T, BEN-ARIEH A. The characteristics of children's subjective well-being [J]. Soc Indic Res, 2016, 126 (2): 555-569.
- [14] 于露, 任兴全. 某私有药企职工工作幸福感现状及其影响因素[J]. 吉林医药学院学报, 2017, 38 (4): 251-253.
- [15] 倪蕾, 姚勇, 曹慧, 等. 工人主观幸福感的影响因素研究[J]. 公共卫生与预防医学, 2011, 22 (5): 49-52.
- [16] 陈卓, 林建华, 周家俊. 警察“意义”与“幸福感”关系的实证研究——以长兴县公安局为例[J]. 广西警察学院学报, 2019, 32 (1): 97-105.

(英文编辑: 汪源; 责任编辑: 汪源)