

重庆市采供血机构医务工作者职业认同感与主观幸福感调查及影响因素分析^{*}

——卿 芸 代华友 吴思其 曾原琳 曾凡群 黄 霞

【摘要】 目的 探讨重庆市采供血机构医务工作者的职业认同感与主观幸福感的现状及影响因素。**方法** 采用线上问卷调查方式,于2024年5—8月对236名采供血机构医务工作者开展调研。**结果** 重庆市采供血机构医务工作者职业认同感与主观幸福感得分分别为 (57.29 ± 7.01) 分和 (79.69 ± 13.89) 分,处于中上水平。影响因素分析显示:职业认同感受单位类型、执业类型、工作年限及子女情况的影响($P < 0.05$);主观幸福感受职称、婚姻状况及子女情况的影响($P < 0.05$)。职业认同感与主观幸福感呈显著正相关($r = 0.322, P < 0.01$)。**结论** 重庆市采供血机构医务工作者职业认同感与主观幸福感总体水平较高,但仍存在职业情感不足、部分群体职业认同感或主观幸福感偏低等问题。建议通过关键岗位激励、预防职业倦怠和家庭支持系统等措施提升职业认同感;优先针对主观幸福感较低的群体,结合家庭状况制订定制化方案。

【关键词】 采供血机构;医务工作者;职业认同感;主观幸福感

中图分类号:R197.6;R192

文献标识码:A

Investigation and Analysis of Influencing Factors on Professional Identity and Subjective Well-Being Among Medical Workers in Blood Collection and Supply Institutions in Chongqing/QING Yun, DAI Huayou, WU Siqi, et al. // Chinese Health Quality Management, 2026, 33 (6): 85—89

Abstract Objective To explore the current status and influencing factors of professional identity and subjective well-being among medical workers in blood collection and supply institutions in Chongqing. **Methods** An online questionnaire survey was conducted among 236 medical workers in blood collection and supply institutions from May to August 2024. **Results** The scores for professional identity and subjective well-being among medical workers in Chongqing's blood collection and supply institutions were (57.29 ± 7.01) and (79.69 ± 13.89) , respectively, indicating a moderately high level. The analysis of influencing factors revealed that professional identity was affected by the type of institution, type of practice, years of work experience, and the presence of children ($P < 0.05$). Subjective well-being was influenced by professional title, marital status, and the presence of children ($P < 0.05$). A significant positive correlation was observed between professional identity and subjective well-being ($r = 0.322, P < 0.01$). **Conclusion** Medical workers in Chongqing's blood collection and supply institutions generally exhibit high levels of professional identity and subjective well-being; however, issues such as insufficient professional sentiment and relatively low professional identity or subjective well-being in certain groups persist. It is recommended to enhance professional identity through measures such as incentives for key positions, prevention of job burnout, and family support systems. Customized plans should be developed, prioritizing groups with lower subjective well-being and considering their family circumstances.

Key words Blood Collection and Supply Institutions; Medical Workers; Professional Identity; Subjective Well-Being

First-author's address Chongqing Blood Center, Chongqing, 400052, China

主观幸福感是个体基于自定标准对生活整体性评价的综合性心理指标,涵盖情感反应、各领域满意感及对生活的总体判断^[1]。职业认同感作为心理学概念,指个体对自身职业的社会价值、目标及

DOI:10.13912/j.cnki.chqm.2026.33.6.18

^{*} 基金项目:重庆市卫生健康医学科研项目(编号:2024WSJK062)

重庆市血液中心 重庆 400052

角色的肯定性评价,体现个人职业认知与社会期望的一致性^[2]。二者共同构成职业心理健康的核心要素。

近年来,输血需求逐年攀升与血液资源紧缺的矛盾加剧了采供血机构工作人员的工作负荷,使其长期暴露于职业风险与舆论压力中,易引发职业倦怠与心理耗竭^[3]。研究表明,医务人员的主观幸福感与职业认同感显著影响其工作投入与服务质量^[4],高的职业认同感可缓冲工作压力对心理健康的负面影响^[5]。但采供血机构医务工作者的职业认同感形成机制及其与主观幸福感的关联缺乏实证支持。本研究以重庆市采供血机构医务工作者为研究对象,探究其职业认同感与主观幸福感的现状及相关性,提出干预策略,为优化行业心理健康支持体系、促进输血医学可持续发展提供依据。

1 资料与方法

1.1 研究对象

本研究通过重庆市血液中心人事科协调,与重庆市辖区内各采供血机构(包括血液中心、中心血站、中心血库等)建立联系,由各单位指定联络人协助发放调查问卷,确保受访者均为在职在岗的采供血机构医务工作者。本研究采用分层系统随机抽样法,首先将重庆市采供血机构按单位类型(血站、血库)分层,再按执业类型(医师、护士、技师)进一步分层;然后在各层内采用随机数字表法抽取受访者,最终纳入 236 名研究对象,样本量满足研究需求。本研究采取线上问卷调查方式,问卷回收时间为 2024 年 5—8 月。问卷筛选标准:(1)问卷内容填写完

整,无漏项、空项;(2)答题时间不少于 60 s。

1.2 研究方法

参考现有量表,结合本研究目的,设计“采供血机构医务工作者职业认同感和主观幸福感调查问卷”,内容包括 3 部分,分别为:一般情况问卷、职业认同感量表、主观幸福感量表。

1.2.1 一般情况问卷

包括研究对象的性别、年龄、受教育程度、单位类型、职称、年收入等信息。

1.2.2 职业认同感量表

在吴昊的职业认同量表^[6]基础上结合行业特点编制,共 14 个条目,包含职业情感(3 条)、一致性(3 条)、把握感(3 条)、有意义感(5 条) 4 个维度,采用 Likert 5 级计分法(1=“非常不同意”,5=“非常同意”),总分 14~70 分,分数越高表示职业认同感越强。该量表 Cronbach's α 系数为 0.853,KMO 值为 0.889,信效度良好。

1.2.3 主观幸福感量表

主观幸福感量表来自美国国立卫生统计中心制订的总体幸福感量表(general well-being schedule, GWB),段建华^[7]对之进行了修订,认为前 18 个条目更符合国内情况。前 18 个条目包括 6 个维度,分别为对健康的担心(2 条)、精力(4 条)、对生活的满足和兴趣(2 条)、忧郁或愉快的心境(3 条)、对情感和行为的控制(3 条)以及松弛与紧张(4 条),其中条目 1、3、6、7、9、11、13、15、16 为反向评分。前 18 个条目总得分为 14~120 分,得分越高表示主观幸福感越高。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.861,KMO 值为 0.894,信度和效度都较高。

1.3 统计分析方法

采用 SPSS 29.0 软件进行数据统计分析。符合正态分布的计量资料以均数±标准差表示,计数资料以频数和百分比描述。采用 t 检验、方差分析、Pearson 相关分析及最优尺度回归分析探讨变量间的关系,以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 研究对象一般情况

236 名研究对象分别来自独立的采供血机构(197/236,83.48%)和设立在医院内部的采供血机构(39/236,16.52%);女性比例较高(187/236,79.24%);年龄主要集中在 30~<50 岁(174/236,73.73%);本科及以上学历达到 85.17%(201/236);执业类型以护士(104/236,44.07%)和技师(88/236,37.29%)为主;职称以中级职称(124/236,52.54%)为主,初级(71/236,30.08%)次之;工作年限以>10~20 年(92/236,38.98%)和>20 年(77/236,32.63%)居多;年收入以 5~<10 万元(113/236,47.88%)为主,10~<15 万元(62/236,26.27%)次之;已婚者(203/236,86.02%)占大多数;138 名(58.47%,138/236)育有一个子女,66 名(27.97%,66/236)育有多个子女;每月值班数量上,80 名(33.90%,80/236)值班数量为 0。

2.2 重庆市采供血机构医务工作者职业认同感现状

2.2.1 职业认同感得分

职业认同感量表总分为(57.29±7.01)分,条目均分为(4.09±0.50)分,处于中上水平。各维度条目均分均>3.5 分,其中得分最高的维度是把握感(4.50±0.62分),

得分最低的维度是职业情感(3.56±0.88 分)。见表 1。

2.2.2 职业认同感单因素分析

分析显示,重庆市采供血机构医务工作者的职业认同感在单位类型、执业类型、工作年限、子女情况方面具有统计学意义($P<0.05$)。其中,在独立的采供血机构、护士、工作年限>20 年、拥有一个子女的情况下,职业认同感得分较高。见表 2。

2.3 重庆市采供血机构医务工作者主观幸福感现状

2.3.1 主观幸福感得分

因为各维度间的条目最高分值存在差异,不能直接进行比较,故采用指标值对各维度得分情况进行比较。指标值=各维度均分/维度理论最高分×100。通过指标值比较可见,得分最低的维度是对健康的担心(39.75 分),得分最高的维度是对情感和行为的控制维度(76.76 分)。见表 3。

2.3.2 主观幸福感单因素分析

分析显示,重庆市采供血机构医务工作者的主观幸福感在职称、婚姻状况和子女情况方面具有统计学意义($P<0.05$)。其中,在初级职称、已婚、拥有子女的情况下,主观幸福感得分较高。见表 4。

2.4 重庆市采供血机构医务工作者职业认同感和主观幸福感影响因素的回归分析

以职业认同感总分为因变量,以单因素分析中具有统计学意义的影响因素为自变量。由于自变量中包含分类变量(如单位类型、执业类型等),为更好地处理非线性关系并优化模型拟合效果,本研究采用最优尺度回归分析。模型决定系数

表 1 重庆市采供血机构医务工作者职业认同感得分

变量	条目数/个	得分范围/分	总分或条目均分 (均值±标准差)/分	指标说明
职业认同感总分	14	14~70	57.29±7.01	量表总分
职业情感	3	3~5	3.56±0.88	条目均分
一致性	3	3~5	4.11±0.68	条目均分
把握感	3	3~5	4.50±0.62	条目均分
有意义感	5	3~5	4.16±0.54	条目均分

表 2 重庆市采供血机构医务工作者职业认同感单因素分析

项目	变量	职业认同感得分/分	F	P
单位类型	血液中心	56.61±6.83	4.568	0.004
	中心血站	58.59±7.02		
	中心血库(独立法人)	58.46±6.27		
	医院(中心血库和输血科)	54.10±6.73		
执业类型	医师	56.78±6.82	2.725	0.045
	护士	58.63±7.20		
	技师	55.81±6.50		
	其他	57.19±6.95		
工作年限/年	≤5	57.29±5.11	2.851	0.038
	>5~10	55.41±7.16		
	>10~20	56.77±7.63		
	>20	58.97±6.14		
子女情况	未育	54.53±7.32	3.948	0.021
	一个	58.17±6.70		
	多个	56.71±7.03		

注:该表仅呈现有统计学意义的变量。

表 3 重庆市采供血机构医务工作者主观幸福感得分

变量	条目数/个	得分范围/分	总分或条目均分 (均值±标准差)/分	指标值/分
主观幸福感总分	18	14~120	79.69±13.89	
对健康的担心	2	1~16	6.36±2.11	39.75
精力	4	3~28	19.48±4.17	69.57
对生活的满足和兴趣	2	2~11	6.85±1.95	62.27
忧郁或愉快的心境	3	2~22	16.86±3.18	76.64
对情感和行为的控制	3	3~17	13.05±2.38	76.76
松弛与紧张	4	3~26	17.09±4.33	65.73

表 4 重庆市采供血机构医务工作者主观幸福感单因素分析

项目	变量	主观幸福感得分/分	F	P
职称	初级	82.48±13.52	3.157	0.026
	中级	79.78±13.18		
	副高级	73.95±14.64		
	正高级	80.75±23.80		
婚姻状况	未婚	75.14±10.20	3.783	0.024
	已婚	80.65±13.89		
	离异/丧偶	71.50±16.10		
子女情况	未育	73.81±10.92	3.388	0.035
	一个	80.66±14.89		
	多个	80.53±12.41		

注:该表仅呈现有统计学意义的变量。

(R^2) 为 0.118,模型拟合效果可接受,见表 5。结果表明,工作年限是影响职业认同感的负向影响因素($P<0.05$),单位类型、执业类型和子女情况是影响职业认同感的正向影响因素($P<0.05$)。

以主观幸福感总分为因变量,以单因素分析中具有统计学意义的影响因素为自变量,进行最优尺度回归分析。模型决定系数(R^2)为 0.113,符合心理行为类研究的一般解释力水平,见表 6。结果表明,职称是影响主观幸福感的负向影响因素($P<0.05$),婚姻状况和子女情况是影响主观幸福感的正向影响因素($P<0.05$)。

2.5 重庆市采供血机构医务工作者职业认同感和主观幸福感的相关性分析

采用 Pearson 相关分析,对重庆市采供血机构医务工作者的职业认同感和主观幸福感的相关关系进行检验,结果显示,两者呈显著正相关($r=0.322,P<0.01$)。

3 讨论

本研究探讨了重庆市采供血机构医务工作者的职业认同感与主观幸福感的现状及关联,结果显示,该群体职业认同感与主观幸福感均处于中上水平,且二者存在显著正相关,表明职业认同感的提升能够促进主观幸福感。这一发现与相关领域研究结论^[8]一致,提示对自身职业价值的积极认知有助于员工在工作中投入积极情绪,实现职业目标,从而增强幸福感。

在职业认同感维度中,把握感得分最高,反映出采供血机构医务工作者普遍对工作流程、规范及职

责有清晰认知。这得益于行业坚实的法规基础——“一法两规”(《血站管理办法》《血站质量管理规范》《血站实验室质量管理规范》)所构建的清晰框架,完善的岗前培训和持续的管理机制确保了这些规范得以有效落地。职业情感得分最低,提示员工内在的职业自豪感、尊严感相对不足,容易受到外界评价的影响。这一状况与当前采供血机构面临的严峻现实密切相关。近年来,公众对自身健康的关注度显著提高,参与无偿献血的意愿和行动明显减弱,导致采血工作面临一定困难。持续的供血压力和来自社会的误解、舆论压力,使得采供血机构医务工作者的职业价值感容易受挫^[9],易诱发职业倦怠与人员流失^[10]。

主观幸福感各维度分析显示,对情感和行为的控制得分最高,表明该群体普遍具备良好的情绪调节与行为管理能力。对健康的担心得分最低,这可能源于工作中频繁接触生物风险源,导致对健康问题更敏感^[11]或长期工作压力、紧张情绪及精力消耗对身心健康产生直接或间接影响。

影响因素分析揭示了关键变

量。职业认同感的回归分析表明,单位类型作为正向影响因素,提示独立采供血机构医务工作者的职业认同感高于医院内设采供血部门人员,这可能与独立采供血机构的专业属性更强、群体专业归属感更浓厚密切相关,而医院内设部门人员则可能因为专业定位模糊、融入度不足降低职业认同感。执业类型的正向影响则体现在护士群体职业认同感更高,这可能因为采供血机构中护士直接面对无偿献血者,能直观感受到工作带来的社会价值,而医师、技师等工作岗位通常不在一线,其职业价值的感知可能较弱。工作年限呈现负向影响,结合单因素分析结果可知,该群体职业认同感与工作年限呈 U 型关系:≤5 年的新入职人员可能因职业新鲜感、探索欲保持较高认同;5~20 年人员处于职业发展中期,易受工作负荷、职业倦怠、发展瓶颈等因素影响,职业认同有所降低;而>20 年的资深员工可能因职业积淀、行业认可度提升,职业认同重新回升。子女情况作为正向影响因素,且单因素分析显示一个子女者职业认同感最高,可能与适中的育儿压力既能

表 5 重庆市采供血机构医务工作者职业认同感最优尺度回归分析

自变量	β	标准误	自由度	F	P
单位类型	0.21	0.06	3	11.566	<0.001
执业类型	0.16	0.06	3	7.949	<0.001
工作年限	-0.15	0.07	1	4.390	0.037
子女情况	0.26	0.09	1	8.843	0.003
因变量:职业认同感总分					

注: $R=0.344,R^2=0.118$,调整后 $R^2=0.087,F=3.811,P<0.01$ 。

表 6 重庆市采供血机构医务工作者主观幸福感最优尺度回归分析

自变量	β	标准误	自由度	F	P
职称	-0.27	0.07	2	15.521	<0.001
婚姻状况	0.13	0.06	2	3.908	0.021
子女情况	0.27	0.10	1	6.891	0.009
因变量:主观幸福感总分					

注: $R=0.337,R^2=0.113$,调整后 $R^2=0.094,F=5.875,P<0.001$ 。

提供情感支持,又不致过度挤占职业精力有关^[12]。在主观幸福感量表中,职称、婚姻状况和子女情况是显著影响因素。初级职称的新鲜感与相对工作压力较小、婚姻带来的情感经济支持以及育儿提供的意义感与压力缓冲效应,共同解释了这一结果。其中,副高级职称员工较低的主观幸福感值得关注,可能源于更高的职业期望、责任压力及可能的职业发展瓶颈。

本研究反映出重庆市采供血机构医务工作者在职业价值感维系与身心健康管理方面面临挑战。为系统提升从业人员的心理福祉与职业韧性,提出建议如下:(1)在职业认同感提升方面,建议实施“职业信念强化”。对内,设立“职业价值宣讲团”,定期遴选一线优秀工作者讲述采供血背后的生命故事,增强职业荣誉感;将“职业倦怠预防培训”纳入继续教育体系,为工龄>5~20年的职业倦怠高发群体提供专业的心理疏导与职业发展指导。对外,主动构建集公众开放日、献血者感恩活动与媒体宣传于一体的沟通机制,系统性讲好血站故事,改善社会认知环境,从外部认同中强化内部职业信念。(2)在健康焦虑缓解方面,构建生物安全与心理安全双重保障体系。持续加大硬件与管理上的投入,确保防护设备齐全、流程规范,最大限度地降低生物风险;心理支持上,开展心理科普教育,教导员工有效调节不良情绪,同时积极培育互帮互助的团队氛围,鼓励同事间的情感支持与领导的心理关怀^[13]。(3)在重点人群幸福感提升方面,推行“精准幸福促进计划”。针对主观幸福感评分较低的副高级职称、30~<40岁及>5~10年工龄等关键群体,设计定制化支持方

案。例如:对副高级职称人员,可设计“专家工作室”或“科研孵化项目”,破解职业发展瓶颈;对中青年骨干,可推行“弹性值班制度”与“家庭支持日”,允许其在完成核心工作的前提下灵活调配时间,并邀请家属参与单位活动,赢得家庭理解,实现工作与生活的协调发展;对未婚未育青年,可通过组建兴趣社团、提供联谊机会,为之提供更多的社会支持。

4 本研究局限与展望

本研究存在一定局限性。第一,横断面设计难以确定变量间因果关系及动态变化;第二,线上问卷可能存在选择偏差,未充分覆盖不常用网络工具的群体。未来研究可扩大样本量和范围(多中心),结合定性方法(如深度访谈、焦点小组)获取更全面、深入的数据。

作者贡献:卿芸负责研究设计、数据收集与整理、论文撰写与修改;代华友负责研究构思、数据收集;吴思其负责数据统计分析;曾原琳负责问卷设计、调研实施;曾凡群负责文献检索、资料整理;黄霞负责研究指导、论文终审与修改。

利益冲突:所有作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参考文献

[1] DIENER E. Subjective well-being[J]. Psychol Bull,1984,95(3):542-575.
[2] 魏淑华. 教师职业认同研究[D]. 重庆:西南大学,2008.
[3] 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.
[4] 颜静雯. 护士职业使命感与主观幸

福感的关系:工作-生活冲突与职业认同感的链式中介作用[D]. 合肥:安徽医科大学,2025.

[5] 毛晓红,张晴晴,包满珍,等. 护士职业认同感对医患关系的影响人际情绪调节和职业倦怠的中介作用[J]. 皖南医学院学报,2024,43(6):587-590.

[6] 吴 昊. 公立医院医护工作者职业认同问题研究[D]. 成都:西南财经大学,2012.

[7] 段建华. 总体幸福感量表在我国大学生中的试用结果与分析[J]. 中国临床心理学杂志,1996,4(1):56-57.

[8] REN Z,ZHANG X,SUN Y,et al. Relationships of professional identity and psychological reward satisfaction with subjective well-being among Chinese nurses[J]. J Nurs Manag,2021,29(6):1508-1516.

[9] 国家卫生健康委,人力资源社会保障部,财政部. 关于建立保护关心爱护医务人员长效机制的指导意见:国卫人发〔2021〕13号[EB/OL]. (2021-04-13)[2025-09-15]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-05/12/content_5605977.htm.

[10] GUI J,LIANG K,YANG,et al. Protective and risk factors of social support for healthcare workers in high-pressure occupational settings[J]. Front Psychol,2025,16:1547777.

[11] MENGISTU DA,TOLERA ST. Prevalence of occupational exposure to needle-stick injury and associated factors among healthcare workers of developing countries:systematic review[J]. J Occup Health,2020,62(1):e12179.

[12] NOMAGUCHI K,MILKIE MA. Parenthood and well-being:a decade in review[J]. J Marriage Fam,2020,82(1):198-223.

[13] 顾碧璐,吕一鸣,余莉莉,等. 医务人员人文关怀实践体验的 Meta 整合[J]. 中国卫生质量管理,2025,32(6):67-73.

通信作者:
黄 霞:重庆市血液中心输血研究所主任技师
E-mail: xiahuangyy@163.com

收稿日期:2025-10-11
修回日期:2026-03-06
本文编辑:吴小红