

军工科研院所职工心理健康状况调查研究

王莉莉 郑飞 黄秀莉

中国航发北京航空材料研究院, 北京 100095

[摘要]目的 调查军工科研院所职工心理健康状况, 分析其影响因素并提出维护职工心理健康发展的建议。**方法** 通过访谈法及症状自评量表(SCL-90)、工作满意度量表、工作压力量表评估职工心理健康状况。正态计量资料采用 t 检验, 相关分析采用单因素方差分析与多因素方差分析。**结果** 除了强迫症状评分与焦虑评分, 军工科研院所职工SCL-90各项评分均显著低于全国常模($P<0.05$)。职称及学历对军工科研院所职工心理健康状况影响显著($P<0.05$)。45岁以下中青年职工阳性人员占比85.01%。军工科研院所职工压力来源主要为工作、经济和健康。**结论** 军工科研院所职工心理健康状况较好, 但中青年职工承受压力较大, 应加强文化建设, 增强职工使命感, 搭建创先争优平台, 畅通晋升通道, 缓解职工压力。

[关键词] 军工科研院所; 心理健康; 关爱职工

[中图分类号] B84 **[文献标识码]** A doi:10.19738/j.cnki-psy-2022-08-076

Investigation and research on mental health status of workers in military research institutes

WANG Lili, ZHENG Fei, HUANG Xiuli

AECC Beijing Institute of Aeronautical Materials, Beijing 100095, China

[Abstract]Objective To investigate the mental health status of employees in military research institutes, analyze its influencing factors, and put forward suggestions for maintaining the mental health of employees. **Methods** The mental health status of employees was evaluated by interview method, symptom check list-90 (SCL-90), job satisfaction scale and stress source scale. The t test was used for the normal measurement data, and the one-way ANOVA and the multi-factor ANOVA were used for the correlation analysis. **Results** Except for the obsessive-compulsive symptom score and anxiety score, the SCL-90 scores of the staff of the military research institute were significantly lower than the national norm ($P<0.05$). Professional titles and educational backgrounds have a significant impact on the mental health of employees in military research institutes ($P<0.05$). 85.01% of young and middle-aged employees under the age of 45 were positive. The main sources of stress for employees in military research institutes are work, economy and health. **Conclusion** The mental health of employees in military scientific research institutes is relatively good, but young and middle-aged employees are under great pressure. It is necessary to strengthen cultural construction, enhance the sense of mission of employees, build a platform for excellence, smooth promotion channels, and relieve the pressure of employees.

[Key words] military research institutes; mental health; caring for workers

当今世界正经历百年未有之大变局, 新一轮科技革命和产业变革深入发展。军工科研院所肩负着聚焦主责主业, 加快科技创新的使命, 在推动科技进步, 加强成果转化, 推动国家现代化进程中, 发挥着越来越重要的作用^[1]。工会是党联系群众的桥梁和纽带, 是实现社会治理创新的重要推进力量, 如何把社会治理覆盖到微观社会心态层面、加强对职工心理健康状况的关注是各级工会亟须考虑的问题^[2]。职工是单位生产经营的基础, 是最重要的发展力量, 职工的心理健健康关系着单位的生产经营和长远发展。工会如何引导职工心理建设, 提升职工心理健康水平是单位经营发展中的重要问题^[3]。基于此, 有必要对军工科研院所职工心理健康状况进行调查研究, 探究影响职工心理健康的因素, 并有针对性地开展相关工作。

1 对象与方法

1.1 调查对象

2021年3月5日~2021年3月20日, 以军工科研院所科研、生产、管理人员共1 601例为研究对象, 以问卷调查的形式展开调研。采用基本情况量表、症状自评量表(symptom check list-90, SCL-90)、工作满意度量表、工作压力量表, 从感觉、情绪、思维、意识、行为到生活习惯、人际关系、饮食睡眠等多个维度对职工心理健康状况进行测评, 共收集有效问卷1 601份, 有效率为100%。采用问卷星设计调查问卷, 以匿名的形式填写, 调查说明中告知调查目的。被试基本资料如表1所示。

表1 调查样本基本情况(n, %)

项目	类别	例数	占比
岗位	科研	524	32.73
	生产	696	43.47
	管理	381	23.80
学历	博士	164	10.24
	硕士	480	29.98
	本科	331	20.67
年龄	本科以下	626	39.11
	≤35岁	904	56.46
	36~45岁	447	27.92
	46~49岁	125	7.81
职称	≥50岁	125	7.81
	高级以上	80	5.00
	高级	470	29.36
	中级	529	33.04
	初级及以下	522	32.60

1.2 方法

本次调查采用定量与定性相结合的研究方法^[4]。课题定量研究主要采用问卷法, 定性研究采用访谈法, 选择基层工会不同岗位人员进行深度访谈。应用SPSS 22.0对问卷数据进行统计处理^[5]。采用KMO检验和Bartlett球形检验进行信度效度检验; SCL-90因子得分与全国常模的显著性检验采用单样本 t 检验, 正态计量资料采用均数±标准差($\bar{x} \pm s$)表示。采用单因素方差分析和多因素方差分析法, 分析岗位、职

作者简介: 王莉莉(1983-02-), 女, 硕士, 政工师, 研究方向: 心理健康、工运理论

称、年龄、学历单个因素或多个因素是否对职工心理健康状况产生显著影响。

2 调查工具

①基本情况量表：共10个项目，包括基层工会名称、性别、年龄、婚姻状况、子女情况、岗位、政治面貌、工作年限、学历、职称等人口统计学信息。②SCL-90^[6-7]：该量表是世界上最著名的心理健康测试量表之一，是当前使用最为广泛的精神障碍和心理疾病门诊检查量表。该量表共90个项目，涉及感觉、情感、思维、意识、行为、生活习惯、人际关系、饮食睡眠等多方面，共有躯体化、强迫症状、人际关系敏感、抑郁、焦虑、敌对、恐怖、偏执、精神病性、7个附加项等10个因子，每个症状分5级进行评分（无症状1分，轻度2分，中度3分，偏重4分，严重5分），累积各项目得分为SCL-90总分，SCL-90总分 ≥ 160 分或阳性项目数 ≥ 43 项或任一因子分 ≥ 2 分均判断为阳性，提示可能存在心理问题，总分越高，表示心理健康状况越差。③工作满意度量表：包含整体满足、内在满足、外在满足3个构面，评估职工对工作本身、领导、同事、收入、晋升机会以及工作整体的满意程度，分为非常不满意（1分）、不满意（2分）、没意见（3分）、满意（4分）、非常满意（5分）。④工作压力量表：包含对工作、家庭关系、经济、感情婚姻、进修、晋升、时间管理、挫折感、认同感、身体健康、人际关系、生活习惯等方面的测试，分为未发生（0分）、偶然发生（1分）、经常发生（2分）。

3 结果

3.1 信度效度检验

KMO检验和Bartlett球形检定结果表明，量表具有可靠的信效度。见表2。

表2 KMO与Bartlett球形检定

Kaiser-Meyer-Olkin测量取样适当性		0.965
	大约卡方	19665.071
Bartlett的球形检定	df	45
	显著性	<0.001

3.2 军工科研院所职工心理健康状况

除强迫症状评分与焦虑评分，军工科研院所职工躯体化、人际关系敏感、抑郁、敌对、恐怖、偏执、精神病性、其他分值及总分均显著低于全国常模（ $P < 0.05$ ），说明军工科研院所职工心理状况在这些方面总体优于全国常模。见表3。

表3 军工科研院所职工SCL-90总分及各因子分与全国常模比较（ $\bar{x} \pm s$ ）

SCL-90	军工科研院所职工 (n=1 601)	全国常模 (n=1 388)	t	P
躯体化	1.34±0.47	1.37±0.48	-2.589	0.010
强迫症状	1.62±0.59	1.62±0.58	0.295	0.768
人际关系敏感	1.43±0.55	1.65±0.51	-15.697	<0.001
抑郁	1.47±0.57	1.50±0.59	-2.346	0.019
焦虑	1.38±0.49	1.39±0.43	-1.161	0.246
敌对	1.38±0.53	1.48±0.56	-7.405	<0.001
恐怖	1.20±0.38	1.23±0.41	-3.589	<0.001
偏执	1.34±0.49	1.43±0.57	-7.019	<0.001
精神病性	1.32±0.44	1.29±0.42	2.852	0.004
其他	1.45±0.51	1.65±0.64	-15.834	<0.001
总分	126±40.80	129±38.76	-2.802	0.005

注：SCL-90为症状自评量表

3.3 军工科研院所职工心理健康状况影响因素分析

以学历、职称、岗位、年龄为控制变量，SCL-90总分为

观测变量，分析不同教育程度、岗位、职称、年龄是否会影响职工心理健康状况。先进行方差同质性检验（见表4），其中学历和职称对应 P 值 < 0.05 ，提示不同学历和不同职称各样本之间服从方差非齐性，可进行单因素方差分析。

表4 方差同质性检验结果

项目	Levene统计资料	df1	df2	显著性
学历	3.558	3	1597	0.014
职称	6.749	3	1597	<0.001
岗位	0.702	2	1598	0.496
年龄	1.687	3	1597	0.168

如果仅考虑学历单个因素的影响，提示不同学历对SCL-90总分产生了显著影响（ $P < 0.05$ ），见表5。如果仅考虑职称单个因素的影响，提示不同职称对SCL-90总分产生了显著影响（ $P < 0.001$ ），见表6。

表5 学历对SCL-90总分影响的单因素方差分析结果

控制变量	平方和	df	平均值平方	F	显著性
群组之间	16642.577	3	5547.526	3.342	0.019
在群组内	2650969.168	1597	1659.968		
总计	2667611.745	1600			

表6 职称对SCL-90总分影响的单因素方差分析结果

控制变量	平方和	df	平均值平方	F	显著性
群组之间	32440.469	3	10813.490	6.553	<0.001
在群组内	2635171.276	1597	1650.076		
总计	2667611.745	1600			

以学历、职称、岗位、年龄为控制变量，SCL-90总分为观测变量，分析不同学历、岗位、职称、年龄对职工心理健康状况的影响。不同职称、不同学历的职工心理健康状况存在显著性差异（ $P < 0.05$ ），与单因素方差同质性检验结果一致，见表7。不同职称和学历交互作用对职工心理健康状况影响差异不显著（ $P > 0.05$ ），见表8。

表7 SCL-90总分多因素方差分析的非饱和模型主体间效应的检验

来源	第III类平方和	df	平均值平方	F	显著性
修正的模型	57718.809 ^a	11	5247.164	3.195	<0.001
截距	8835094.058	1	8835094.058	5379.134	<0.001
职称	32199.500	3	10733.167	6.535	<0.001
学历	14643.261	3	4881.087	2.972	0.031
年龄	8303.631	3	2767.877	1.685	0.168
岗位	4391.226	2	2195.613	1.337	0.263
错误	2609892.937	1589	1642.475		
总计	28149893.000	1601			
校正后总数	2667611.745	1600			

注：a表示 $R^2 = 0.022$ （调整的 $R^2 = 0.015$ ）

表8 SCL-90总分多因素方差分析的饱和模型主体间效应的检验

来源	第III类平方和	df	平均值平方	F	显著性
修正的模型	62400.304 ^a	15	4160.020	2.531	0.001
截距	9037189.478	1	9037189.478	5498.189	<0.001
职称	20173.379	3	6724.460	4.091	0.007
学历	6288.929	3	2096.310	1.275	0.281
职称×学历	15595.977	9	1732.886	1.054	0.394
错误	2605211.441	1585	1643.667		
总计	28149893.000	1601			
校正后总数	2667611.745	1600			

注：a表示 $R^2 = 0.023$ （调整的 $R^2 = 0.014$ ）

综上所述，军工科研院所职工心理健康状况人口统计学影响因素中，职工的职称和学历对职工心理健康状况影响较

显著 ($P < 0.05$)。应加强职工队伍建设, 搭建科技创新、才华施展、技艺传承等平台, 打通职工晋升通道。

3.4 阳性样本情况分析

筛选阳性467人, 检出率为29.17%。其中科研人员占比33.83%, 生产人员占比40.47%, 管理人员占比25.70%; ≤ 35 岁占比55.25%, 36~45岁占比29.76%, 应加强45岁以下中青年职工心理健康关爱, 见表9。

3.5 压力来源统计分析

按照年龄及岗位进行统计分析, 发现工作、经济和健康

是三大重点压力来源。除此之外, 35岁及以下的青年职工晋升为迫切需求, 36~45岁中青年职工家庭关系为迫切需求, 科研人员晋升也为迫切需求。见表10、表11。

表9 阳性样本分布情况

岗位	≤ 35 岁	36~45岁	46~49岁	≥ 50 岁	总计
管理	44	43	18	15	120
科研	84	55	8	11	158
生产	130	41	9	9	189
总计	258	139	35	35	467

表10 年龄-压力来源分类统计表

年龄	工作	家庭	健康	经济	人际	婚姻	感情	进修	晋升	其他	压力来源
≤ 35 岁	627	257	236	619	209	131	155	204	310	115	工作、经济、晋升
36~45岁	302	144	166	253	91	42	28	48	105	72	工作、经济、健康、家庭
46~49岁	69	28	47	50	11	6	10	6	15	27	工作、经济、健康
≥ 50 岁	66	13	45	42	19	2	2	1	16	31	工作、经济、健康

表11 岗位-压力来源分类统计表

岗位	工作	家庭	健康	经济	人际	婚姻	感情	进修	晋升	其他	压力来源
管理	257	93	129	192	68	36	37	44	106	66	工作、经济、健康
生产	415	196	214	469	164	83	81	122	166	128	工作、经济、健康
科研	392	153	151	303	98	62	77	93	174	51	工作、经济、晋升

4 结论

4.1 科研生产一线职工压力较大

结合工作满意度及压力来源量表数据分析, 16.88%职工经常 (61.19%偶尔) 觉得工作强度大, 压力大; 13.38%职工经常 (51.31%偶尔) 觉得时间不够, 必须争分夺秒; 24.81%职工经常 (52.63%偶尔) 觉得没有时间休闲, 终日记挂着工作; 49.5%职工经常 (29.63%偶尔) 担心自己的经济状况。结合定性调查, 职工工作方面的压力主要体现在科研生产工作量大、保质保量保交付压力、技术创新压力、职场晋升压力; 生活方面的压力主要体现在购房压力、生活成本压力、家庭建设压力和子女教育压力。

4.2 职工注重个人价值体现

新一轮科技革命中, 一大批青年人才加入航空事业, 他们具有较高学历, 创新思维, 急于贡献力量, 实现自我价值体现。调查显示, 65.91%职工担心别人对自己工作表现的评价, 40.75%职工偶尔/经常觉得上司和家人都不欣赏自己, 63%的职工遇到挫折时容易发脾气。样本中对从事工作性质满意/非常满意达62.56%; 工作收入满意/非常满意为32.5%; 晋升机会满意/非常满意为36.26%。

4.3 职工重视身心健康

调查显示, 70.83%的职工心理健康状况优于全国常模, 职称和学历两个因子对职工心理健康状况影响显著。在职工对心理健康服务的接受方式上, 31.11%的职工能够接受一对一的心理咨询; 33.79%的职工愿意参与心理专题培训; 35.23%的职工愿意参加团体心理互动体验活动; 43.54%的职工对活动形式没有要求。说明职工开始关心关注心理健康, 接受心理健康服务的形式。

5 维护军工科研院所职工心理健康发展的建议

根据定性定量分析, 发现工作、经济、健康、家庭、晋升、人际关系等方面压力对职工心理健康的影响较显著。

5.1 管理创新提升管理科学性

科研生产一线工作压力大: 一是人员、设备数量有限, 但任务时间较紧, 二是工作计划制定的不合理, 或计划执行效率不高所致, 三是科研攻关的难度确实很大。大力推进管理体系建设, 规范和指导产品研发相关的所有技术活动和技

术管理活动, 持续改进、推进信息化与智能制造应用, 从而提高设备利用率, 提高工作质量和效率。

5.2 以文化建设为契机建立共同体

构建良好的企业文化, 引导职工形成正确的人生观、世界观和价值观, 促进职工身心健康发展^[8]。目前职工经济压力大: 一是北京房价太高, 落户难; 二是子女教育需投入时间多、精力足、教育经费开销大, 生活成本高; 三是中青年职工正处于建设新家庭、抚养子女、赡养老人的人生阶段。军工科研院所可从三方面建立“共同体”: 一是建立共同发展战略目标, 强化团队/个体作用发挥, 彰显个体价值; 二是大胆改革创新, 探索科技成果转化途径、建立有效的薪酬激励举措, 使得员工贡献得到充分体现和报偿。三是建立文化共同体, 通过宣传身边人身边事, 增强员工使命感。关心关爱职工家庭情况, 帮助职工解决实际生活困难。

5.3 以创先争优为平台畅通晋升通道

调查显示, 晋升是中青年职工普遍存在的压力来源。军工科研院所职工有事业编、技能合同、劳务派遣三种身份, 其中技能合同工和劳务派遣工人数较多, 一部分人看不到职业发展前景, 缺乏职业归属感。建立评先评优机制, 开展劳动竞赛、搭建创新创效的舞台, 为业绩突出者, 建立晋升的空间, 激励广大职工建功新时代。

5.4 加强对职工心理健康的关注

职工的压力普遍来源于工作、经济、健康和晋升, 压力越大, 职业成就感就越低。工会要加强职工身心健康关爱机制建设, 帮助职工正确看待自身的心理健康问题, 为职工提供一个健康和谐的环境, 保证职工“快乐工作, 健康生活”, 以良好的面貌投入工作中。调查显示, 一部分职工长期处于高强度工作状态, 或从事职业危害接触工种, 对身心健康高度关注, 考虑建设健康小屋, 为职工建立健康管理系。一部分有心理关爱需求的职工, 考虑建设集音乐放松、按摩减压、心理沙盘、虚拟互动减压、心理访谈功能为一体的心灵驿站, 建立职工心理健康档案, 并保持预警监督, 引进心理关爱服务和讲座, 及时疏解职工心理压力。通过开展丰富的文体活动, 调节、缓和、释放情绪, 焕发职工自觉娱乐、自觉健身意识。组织开展专业心理讲座和体验式心理辅

态,争取早日康复,减少脑卒中后对肢体带来的不良影响,从而提高患者治疗后的生活质量。在进行心理护理时,可以选择健康教育、认知行为干预、人文关怀护理、激励式心理护理、放松疗法心理护理、音乐疗法等多种方法,一般在临床上不会单一地使用某种心理护理,基本都是以上几种方法同时使用,只是护理人员会根据患者的疾病或根据医院的条件

侧重某一种心理护理方式。对于脑卒中后抑郁的患者,往往是预防比治疗更加重要,在患者的康复过程中及时调整患者的心态,并且及时给予关怀和帮助就能够在很大程度上减少脑卒中后抑郁的发生。

(收稿日期:2021-10-08;修回日期:2022-01-06;编辑:朱忠义)

参考文献

- [1] 刘萌.早期综合心理护理对脑卒中后抑郁患者神经功能恢复及预后的影响分析[J].中国社区医师,2020,36(29):139-140.
- [2] 刘德田,杜明钰,李海燕.心理护理在脑卒中后焦虑、抑郁患者护理中的效果观察[J].中西医结合心血管病电子杂志,2019,7(33):118.
- [3] 刘媛茜.心理护理在老年脑卒中后抑郁康复中的效果观察[J].世界最新医学信息文摘(连续型电子期刊),2020,20(44):250-251.
- [4] 袁媛,吕敏,魏小利,等.心理护理联合早期康复对脑卒中后抑郁的应用观察[J].贵州医药,2020,44(11):1820-1821.
- [5] 刘娟,张蕾.脑卒中后抑郁的心理护理研究[J].世界最新医学信息文摘(连续型电子期刊),2020,20(22):258-259.
- [6] 孙文.脑卒中后抑郁患者实施全程心理护理的临床效果[J].实用临床护理学电子杂志,2020,5(21):76.
- [7] 曾晓莉,马瑾瑾.对脑卒中后抑郁患者实施心理护理及人文关怀护理的效果研究[J].中国急救医学,2018,38(2):250.
- [8] 刘潇.心理康复护理对脑卒中后抑郁患者的干预效果分析[J].饮食保健,2019,6(41):137-138.
- [9] 丁金凤.心理护理对脑卒中后抑郁患者的临床价值研究[J].中国实用医药,2020,15(28):193-195.
- [10] 路信,李敏,赵玉洁,等.心理干预与人文关怀护理应用于脑卒中后抑郁患者的临床观察[J].齐齐哈尔医学院学报,2018,39(17):2066-2067.
- [11] 高桂凤.心理护理在老年脑卒中后抑郁康复中的作用[J].中国保健营养,2019,29(27):167.
- [12] 王志芬,柴晓燕,邢红霞.心理疏导护理对脑卒中后抑郁患者训练心态及生活质量的影响[J].现代诊断与治疗,2019,30(14):2528-2530.
- [13] 马晓云.心理护理对脑卒中后焦虑和抑郁的影响分析[J].中国医药指南,2019,17(19):161.
- [14] LOVE, MARY F, SHARRIEF, et al. Mind-Body Interventions, Psychological Stressors, and Quality of Life in Stroke Survivors A Systematic Review[J]. Stroke: A Journal of Cerebral Circulation, 2019, 50(2):434-440.
- [15] 陈燕.分级心理护理在脑卒中后焦虑和抑郁情绪障碍中的应用效果分析[J].中外女性健康研究,2019,27(22):162-163.
- [16] 朱丽娟.心理行为护理对脑卒中偏瘫后抑郁患者康复疗效的观察[J].护理实践与研究,2018,15(19):153-154.
- [17] 钟丽玲.心理疏导联合康复护理对脑卒中抑郁患者的负性情绪和神经功能的影响[J].现代诊断与治疗,2020,31(19):3188-3190.
- [18] 芮娟,朱静娴,丁妮茜.脑卒中后抑郁的心理护理进展[J].健康研究,2018,38(1):58-61.
- [19] 何雨晴,胡慧敏,张秀伟,等.脑卒中患者负性情绪的干预研究现状[J].中西医结合护理(中英文),2019,5(6):219-221.
- [20] MARYAM GOUDARZIAN, MASOUD FALLAHI-KHOSHKNAB, ASGHAR. Effect of telenursing on levels of depression and anxiety in caregivers of patients with stroke: A randomized clinical trial[J]. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 2018, 23(4):248-252.
- [21] ZHIHUI LIU, XUAN ZHOU, WEI ZHANG, et al. Factors associated with quality of life early after ischemic stroke: the role of resilience[J]. Topics in Stroke Rehabilitation, 2019, 26(5):335-341.
- [22] 王海燕.心理护理对脑卒中后抑郁病人康复的影响[J].中国保健营养,2019,29(25):235.
- [23] 陈隽雅,李菊芳,丁维维,等.康复期脑卒中后抑郁筛查工具研究进展[J].护理与康复,2020,19(10):25-28.
- [24] 秦元玲,熊虹.心理护理干预对青年缺血性脑卒中患者焦虑抑郁情绪的影响[J].国际精神病学杂志,2020,47(6):1244-1246.
- [25] 王楠.个体化心理护理对脑卒中患者抑郁及生活质量的影响效果[J].中西医结合心血管病电子杂志,2020,8(20):97.
- [26] 程丽平,赵海云.脑卒中并抑郁症的心理护理体会[J].中国保健营养,2020,30(15):123,390.

上接第(231)页

导活动,为职工提供心理帮扶、压力疏导等^[9]。

随着社会的发展,社会角色和生活角色的承担,加剧了军工科研院职工工作、生活等压力,随之产生不良情绪和心理问题。因此,工会组织要加大对职工心理健康状况的关

注,切实维护职工健康权益,通过有力措施切实提高职工心理健康水平。

(收稿日期:2021-11-19;修回日期:2022-03-31;编辑:朱忠义)

参考文献

- [1] 李奕蒙.基于心理契约的军工企事业单位科研人员工作满意度研究——以W研究所为例[D].成都:电子科技大学,2020.
- [2] 徐超凡,王宏伟,白洋.北京市工会社会工作者职业心理健康现状研究[J].北京市工会干部学院学报,2018,33(4):16-21.
- [3] 张岩华.工会在促进职工心理健康中的作用研究[J].时代金融,2016,6(628):211-213.
- [4] 崔金琳.北京市工会干部队伍状况调查[J].北京市工会干部学院学报,2019,34(1):10-16.
- [5] 胡琪琪,李英琦,李月,等.某医科类高校新生UPI与SCL-90量表测量结果分析[J].中国社会医学杂志,2020,37(3):292-295.
- [6] 彭忠革,俞文兰,秦华娟,等.广西铁路系统女职工心理健康状况及影响因素[J].职业与健康,2017,33(9):1175-1178.
- [7] 杨顺英,刘明丽,郭云清.玉溪市职工心理健康状况调查分析[J].世界最新医学信息文摘,2016,16(101):186-187.
- [8] 丰兵兵,司徒梅.职工心理健康状况及其影响因素研究——以潍坊市为例[J].心理月刊,2022,17(1):212.
- [9] 沙小羊,李晨倩,方欣叶,等.加强工会职工服务体系建设的思考——以上海市医务工会为例[J].北京工会干部学院学报,2020,35(1):27-32.