

动车运用所机械师工作满意度提升研究

徐金星

西南交通大学经济管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2023年4月23日; 录用日期: 2023年5月23日; 发布日期: 2023年5月31日

摘要

现阶段, 随着高铁运输的不断发展, 对于动车组机械师的要求也越来越高, 动车组机械师高效作业已经成为一种必然趋势, 为向“强基达标, 提质增效”工作目标前进, 分析机械师的工作满意度是大势所趋。本文运用统计软件分析工作满意度现状及其影响要素, 结果显示: 动车运用所机械师工作满意度不高; 工作-生活冲突问题较为严重; 学历差异对职工工作满意度有一定的影响。最后, 针对性提出以下建议: 高度重视机械师的工作满意度问题; 设置心理疏导工作室; 关注机械师的工作-生活冲突问题; 关注不同学历职工的差异诉求; 定期开展职业发展规划主题宣讲会。

关键词

机械师, 工作满意度, 工作投入

Research on Improving Job Satisfaction of Mechanists in the High-Speed Train Operation Institute

Jinxing Xu

School of Economics and Management, Southwest Jiaotong University, Chengdu Sichuan

Received: Apr. 23rd, 2023; accepted: May 23rd, 2023; published: May 31st, 2023

Abstract

At present, with the continuous development of high-speed train transportation, the requirements for high-speed train mechanists are also increasing. The efficient operation of high-speed train mechanists has become an inevitable trend. In order to advance towards the goal of “strengthening the foundation and meeting standards, improving quality and efficiency”, analyzing the job satisfaction

of mechanists is the trend. In this paper, using statistical software to analyze the current situation of job satisfaction and its influencing factors, the results show that the job satisfaction of mechanists in the high-speed train operation institute is not high; the issue of work-life conflict is relatively serious; and educational differences have a certain impact on employee job satisfaction. Finally, the following targeted suggestions are proposed: attach great importance to the issue of job satisfaction for mechanists; set up a psychological counseling studio; pay attention to the work-life conflict issues of mechanists; pay attention to the different demands of employees with different educational backgrounds; and regularly hold professional development planning themed lectures.

Keywords

Mechanists, Job Satisfaction, Job Involvement

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 研究现状

从2006年7月31日,国内首列国产化时速200公里动车组下线,动车运用所应运而生。顾名思义,动车所是动车检修站,具备检查、测试、维修和养护等服务于动车组的功能。动车所出现了,也就伴随着诞生了一个新的职业——动车组机械师,随着动车组车型的多样和车组的增多,担任的交路也越来越多,动车组也在全国关键的地理位置上建设、发展、扩建,动车组机械师的队伍也在不断壮大,对动车组机械师的要求也越来越高。党的十九大以来,为贯彻十九大精神,向“交通强国、铁路先行”排头兵目标任务前进,在当代出行选择以高速铁路为主的交通方式的背景下,动车组机械师的工作技能、安全意识、工作满意度研究等尤为重要。

组织发展与个人期望的紧密结合是稳定职工队伍的有效方法,这种结合有两层含义:一是怎样最大限度满足职工的期望;二是职工如何依据组织发展来确定自己的期望。职工的期望一般是指对工作和生活的期望、对物质生活方面的需求和对职业发展的需要,满足职工工作和生活的期望的有效方法之一就是提高职工的工作满意度[1]。

工作满意度对企业而言至关重要,一直是学术界的研究热点,是工作的内在动力,会对工作产生一系列影响。工作满意度作为衡量工作态度重要变量,表示员工对工作的一般性态度和情感状态。“工作满意度”的概念最早是由Hoppock在1935年提出,他指出工作满意度是员工从工作环境和本身所获得的心理和生理上某种程度的满意感受,此后学术界从工作满意度的概念、维度与测量、变量研究三个方面开展研究[2]。现有研究表明,工作满意度的影响因素大致可以分为工作本身、福利待遇、晋升发展和人际关系这几个方面[3]。

对此,本研究以动车运用所机械师为问卷调研对象,主要运用描述性统计分析和单因素方差分析法对工作满意度现状和人口统计特征对其工作投入的差异性进行分析,并提出针对性建议,以期能够为动车段及运用所的人力资源管理工作提供参鉴。

2. 问卷设计及数据收集分析

(一) 问卷设计及数据收集

问卷设计分为两部分,第一部分为职工工作满意度的测量,具体由职工工作投入度来反映,参考《知

识员工绩效评估公平感及其对工作态度的影响研究》论文中 Kanuago 在 1982 年设计的工作投入量表, 共计 7 个题项, 并采用李克特五级量表进行测度[3]; 第二部分为职工的人口统计特征测量, 包括入职时间、性别、学历、部门、年龄、婚姻状况 6 个题项。

入职时间过短会影响员工对工作投入度的整体感知和综合性评价, 为保证调研的有效性, 本调研只针对入职动车运用所超过半年的员工。问卷采用随机发放的形式进行, 共发放问卷 100 份, 回收 89 份, 经将信息有缺失、循环选项、正反向问题填写矛盾的 25 份问卷剔除, 最终剩余有效问卷 64 份。样本描述性统计结果如下表 1 所示, 符合行业特征。

Table 1. Descriptive statistics feature analysis of samples

表 1. 样本描述性统计特征分析

类别	样本分布
性别	男性占 98.4%, 女性占 1.6%
年龄	21~25 岁占 48.4%, 26~30 占 50%, 30 岁以上 1.6%
学历	大专 45.3%, 本科 48.4%, 研究生 6.3%
婚姻状况	已婚 25.0%, 未婚 75.0%
部门	检修班组 67.2%, 乘务班组 23.4%, 设备和材料班组 6.3%, 技术和综合 3.1%
入职时间	2015 年以前占 14.1%, 2015 年占 25.0%, 2016 年占 29.7%, 2017 年占 18.8%, 2018 年及其以后 12.5%

(二) 工作投入现状分析

本研究运用统计软件对动车运用所机械师工作满意情况进行描述性统计分析, 分析结果如下表 2 所示。

Table 2. Descriptive statistical analysis results of mechanists who have been hired in recent years

表 2. 近几年入职机械师描述性统计分析结果

	最小值	最大值	均值
工作投入	1	5	3.57

如上表分析结果所示, 动车运用所的机械师工作满意度最小值为 1, 最大值为 5, 均值为 3.57, 没有达到“4 分 = 满意”的标准, 职工工作满意度不高。

(三) 单因素方差分析

采用单因素方差分析结果如下表 3 所示。

Table 3. Significance test results of demographic variables on job satisfaction

表 3. 人口统计变量对工作满意的显著性检验结果

类别	工作投入
性别	0.066
年龄	0.493
学历	0.023
婚姻状况	0.681
部门	0.604
入职时间	0.794

注: 表中的数字代表显著性检验时 Sig. 的值。

根据上表可以得出如下结论：

- 1) 不同学历的动车运用所机械师工作满意度存在显著差异；
- 2) 不同性别、年龄、婚姻状况、部门、入职时间的动车运用所机械师工作满意上没有显著差异；

为进一步研究不同学历的差异情况，本研究运用方差齐性下的 LSD 法进行多重比较检验，分析结果如下表 4 所示。

Table 4. Multiple comparative analysis results of job satisfaction of EMU mechanists with different education backgrounds
表 4. 不同学历动车组机械师的工作满意度多重比较分析结果

(I)学历	(J)学历	均差值	标准误差	Sig.
大专	本科	0.52535(*)	0.18969	0.007
	研究生	0.03571	0.39164	0.928
本科	大专	-0.52535(*)	0.18969	0.007
	研究生	-0.48963	0.39010	0.214
研究生	大专	-0.03571	0.39164	0.928
	本科	0.48963	0.39010	0.214

注：*均值差的显著水平为 0.05。

如上表所示，大专与本科学历的动车组机械师在工作满意上存在显著的差异。具体来看，大专学历的机械师工作满意度最高，研究生学历次之，本科学历最低。

3. 结论与建议

(一) 研究结论

1) 动车运用所机械师工作满意度不高

动车运用所机械师的工作主要是检查、测试、维修和养护动车，现今动车组机械师工作压力普遍较大，地勤机械师是安全的重要把控口，随车机械师是安全的守门员，安全问题重中之重，加上领导不断加压，导致机械师心理负担过重。由于工作的特殊性，在工作技能的高要求和安全意识的强标准下产生较大的工作压力，高强度的工作压力没有得到很好地疏导，从而转换为负面情绪，逐渐使机械师对工作的整体满意度水平不高。此外，日常问题反馈方面，虽有反馈渠道，但往往无信息回馈，导致问题无法解决，降低机械师问题反馈热情，在一定程度上也降低了职工的参与度，最终导致机械师工作满意度不高。

2) 工作 - 生活冲突问题较为严重

问卷中有关“工作是生活全部中心”的题项均值只有 2.83，属于较低水平。在此基础上，通过对机械师进行工作生活相关问题的访谈发现其工作 - 生活冲突问题较为严重。动车运用所机械师因其工作的特殊性不能很好地平衡高压力、高强度的工作和生活之间的问题，从而产生较多的负面情绪，工作 - 生活冲突问题没有得到重视和解决，从而影响到工作满意度。

3) 学历差异对职工工作满意度有一定的影响

人口统计学差异分析结果显示，不同性别、年龄、婚姻状况、部门、入职时间的动车组机械师工作投入没有差异，学历差异对员工工作满意度有影响，整体偏负相关，具体为大专学历的机械师工作满意度最高，研究生次之，本科学历的工作满意度最低。原因可能在于学历越高对工作的期望值越高、希望获得的薪资和发展也会越高，大专学历的机械师对工作的期待值相对较低，进而使其工作满意度相对较高；本科学历的机械师对工作的高期待与个人发展无法得到满足相冲突，导致其工作满意度最低；而研究生人才较为缺乏，企业高度关注研究生人才的培养和晋升问题，使得研究生学历的机械师工作满意度

相较于本科学历有所提升。

(二) 对策建议

1) 高度重视机械师的工作满意度问题

工作满意度不高,会使机械师对企业的认同、对工作的投入造成很大的负面影响,对安全也会有极大的隐患。为保证安全、平稳、有序,领导需要高度重视机械师工作满意度问题,在日常生活中,要加大对机械师的关怀投入,不仅重视机械师工作方面的建议,也要重视机械师生活方面的建议。管理是管理人的科学,管理的对象是人,管理机制应该偏于人性化。建立信息流转畅通循环渠道,有反馈,就有回馈,构成信息闭环,无法解决的问题,能解释原因和提供替代性解决建议,提高职工在企业中的参与度,让职工得以发挥主人翁精神,投入工作热情,提高工作满意度。

2) 设置心理疏导工作室

机械师心理问题日益突出,进行心理疏导刻不容缓,应设置心理疏导工作室。但由于观念问题以及工作时间冲突问题,单独设置线下心理疏导工作室,解决职工问题的效果会很不理想,所以必须设置线下与线上双重心理疏导工作室,既能满足日常机械师心理疏导需求,又能契合机械师工作实际。

3) 关注机械师的工作-生活冲突问题

机械师面临较高的工作-生活冲突压力会影响其工作满意度,最终对企业产生不可预计的损失。动车运用所应高度关注机械师的工作-生活冲突问题,采取一系列有效举措降低冲突水平。如管理者可以在工作不受影响的前提下充分考虑到机械师的个人生活需求,定期开展生活讲座,适当引导职工如何有效处理冲突问题。定期开展生活方面的讲座,增加职工的业余生活知识,促进职工对单位的认同感,使职工工作-生活冲突问题得以有效控制,全身心地投入工作。

4) 关注不同学历职工的差异诉求

面对不同学历的职工,一是对职工关于自身发展、薪资水平的意见进行问卷调查,根据各个职工的意见找出其中的症结所在,并且能够得知不同学历职工诉求的差异和共同点,解决因学历不同对工作投入度的影响;二是高度重视本科学历机械师的个人发展问题,加大对其培养力度和提供更多的晋升渠道,提高其工作满意度;三是多开展交流活动,有针对性地安排本科职工和其他学历的职工进行工作交流,使其带动本科学历职工的工作热情,提高工作投入度,从而提高个人工作的满意度。

5) 定期开展职业发展规划主题宣讲会

随着工资和福利的提高,人们越发重视工作本身的意义和成就感,愿意从事具有挑战性和竞争性的职位,期望充分发挥自己的潜能,提高素质和能力,使自己得到发展。组织应充分让职工了解职位升迁及职称提高方面的途径以其努力的方面,提供机遇,定期组织人才储备招聘及培养,让职工知道职位升迁及职称提高带来的好处,最大限度发挥职工的能力,使职工的人生目标定以工作为导向,就会使职工产生工作热情,提高工作投入度,从而提高个人工作的满意度。

参考文献

- [1] 张忠义,王志斌,宋斌,等. 新时代背景下企业职工培训体系的重构[J]. 成人教育, 2023, 43(4): 9-14.
- [2] 黄沛,陈雪琼. 上海市高星级酒店一线员工角色压力研究[D]: [硕士学位论文]. 泉州: 华侨大学, 2018.
- [3] 洛静. 知识员工绩效评估公平感及其对工作态度的影响研究[D]: [博士学位论文]. 武汉: 华中科技大学, 2007.