

建筑施工企业青年员工工作稳定性影响因素

孔凡文¹,李鲁波¹,修宏伟²

(1. 沈阳建筑大学管理学院,辽宁 沈阳 110168;2. 沈阳建筑大学校友总会办公室,辽宁 沈阳 110168)

摘 要:通过问卷调查和实地走访形式确定了影响建筑施工企业青年员工工作稳定性的12个因素,利用SPSS20.0软件对调查结果进行了主成分分析,分析结果表明:影响建筑施工企业青年员工工作稳定性的主要因素依次是物质文化、个人成长、制度环境、人际关系;此外,性别、年龄、学历、工作岗位等个体基本情况对青年员工工作稳定性影响程度显著不同,同时,青年员工更加重视自我价值实现的非物质因素。基于此,对建筑施工企业如何调整青年员工的激励方式、提高本企业青年员工工作稳定性提出了有针对性的对策建议。

关键词:施工企业;青年员工;工作稳定性;影响因素

中图分类号:C936 **文献标志码:**A

当前阶段,由于受市场经济的影响,我国建筑施工企业青年员工的发展面临新的机遇和挑战。同时,社会发展趋向多元化,青年员工的思想也产生了许多新变化。这些原因使建筑施工行业的青年员工转向其他行业发展的现象不断增多,施工企业青年员工较不稳定的现状对我国建筑施工企业达到预定的进度目标、成本目标、质量目标以及对建筑施工企业未来发展都会产生不利影响。很多学者对施工企业员工离职问题进行过研究:付锦涛^[1]曾对建筑施工企业员工离职现状进行了分析;黄志坚^[2]曾分析过建筑施工企业管理人员流失问题;王海峰^[3]对建筑施工企业员工离职因素进行了深入的思考和研究;WANG X等^[4]研究了员工离职风险,并建立了员工离职风险管理系统。但关于青年员工工作稳定性的研究较少。因此,如何保证青年员工工作稳定是需要积极探索的重要课题。

一、问卷设计与调查

笔者对建筑施工企业青年员工的工作稳定性影响因素进行了调查研究,采用以问卷调查为主、实地走访为辅的形式进行数据采集。问卷采用匿名方式填写,并向建筑施工企业员工发放,调查问卷通过参考相关文献和人力资源网,共设定了18个题目^[5],包括个人基本信息和青年员工工作稳定性影响因素两个部分,第一部分个人基本信息主要包括性别、年龄、学历、婚姻状况、工作岗位、工作地7个方面,第二部分主要包括12个影响因素,在指标选取过程中,结合相关文献和研究成果,并结合建筑施工企业青年员工的自身特点和实际情况,选取12个指标构成了建筑施工企业青年员工工作稳定的综合评价指标体系。这些指标包括:工资薪水(V_1)、员工福利(V_2)、社会保险(V_3)、公平制度

(V_4)、奖惩制度(V_5)、工作环境(V_6)、人际关系(V_7)、公司文化(V_8)、工作乐趣(V_9)、工作成就(V_{10})、晋升机会(V_{11})、培训机会(V_{12})。问卷答案采用四级标度法,1~4 分别代表员工对这些因素的满意认可程度由低到高,其中,1 为极其不满意,2 为比较不满意,3 为比较满意,4 为非常满意^[6]。问卷总共发放 220 份,回收 193 份,剔除基本信息缺失和答案不符等无效问卷,实际有效问卷 172 份,问卷实际有效率 78%。

二、青年员工工作稳定性影响因素分析过程

根据青年员工工作稳定性影响因素问卷调查的结果,运用 SPSS20.0 软件对建筑施工企业青年员工工作稳定性的 12 个影响因素进行主成分分析。

1. 问卷数据检验

建筑施工企业青年员工工作稳定性影响因素分析主要是通过主成分分析法提取主要影响因素,在进行主成分分析之前必须进行信度检验,信度检验一般采用 *KMO* 测度和巴特利特球形检验,它们是衡量数据能否进行主成分分析的两个重要统计量。*KMO* 检验用于研究变量之间的偏相关性,计算偏相关性时由于控制了其他因素的影响,所以偏相关系数会比所有变量间的简单相关系数小^[7]。一般来说,*KMO* 统计量大于 0.9 时效果最佳,0.7 以上可以接受,0.5 以下不适合作主成分分析。*Bartlett* 球形检验用于检验相关矩阵中各变量间的相关性,判断其是否为单位矩阵,即检验各个变量是否各自独立^[8]。问卷数据检验结果 $KMO = 0.822 (> 0.5)$,巴特利特球形检验统计量的 P 值 = 0.000 (< 0.01),说明问卷调查中建筑施工企业青年员工工作稳定性的影响因素适合作主成分分析。

2. 青年员工工作稳定性主成分的提取

一般情况下,总方差解释表反映了需要提取的主成分的个数,如表 1 所示。累积方差贡献率表明,相应的几个共同因子反映了

原有指标体系的信息^[9]。从数据来看,前 4 个主成分的初始特征值均大于 1,累积方差贡献率等于 68.567%,因此,前 4 个主成分能反映原来 12 个影响因素 68.576% 的信息,其中,第 1 个主成分的初始特征值和累积方差贡献率最大,应该作为影响建筑施工企业青年员工工作稳定性的重点分析对象。

表 1 总方差解释表

主成分	特征值	各因子的方差 贡献率/%	累积方差 贡献率/%
1	4.704	39.197	39.197
2	1.396	11.637	50.834
3	1.095	9.127	59.961
4	1.033	8.606	68.567
5	0.780	6.499	75.066
6	0.634	5.287	80.353
7	0.562	4.682	85.034
8	0.472	3.930	88.964
9	0.403	3.358	92.323
10	0.342	2.849	95.171
11	0.301	2.506	97.678
12	0.279	2.322	100

3. 青年员工工作稳定性主要影响因素分析

通过正交变换和 7 次迭代得出影响因素的主成分载荷表,如表 2 所示。通过对 12 个影响因素进行提取而得到影响建筑施工企业青年员工工作稳定性的 4 个主成分,各个主成分都有了比较明确的含义。由于 V_1 、 V_2 、 V_3 、 V_8 在第一主成分的载荷量占比最大,故第一主成分代替了 V_1 、 V_2 、 V_3 、 V_8 ,被命名为物质文化(Z_1),这些因素表明工资福利等物质方面的因素对保障员工稳定性是极其重要的,同时,由于青年员工价值观念的改变,其更重视公司文化对人的塑造作用; V_9 、 V_{10} 、 V_{11} 、 V_{12} 在第二主成分的载荷量较大,被替代为第二主成分,命名为个人成长(Z_2),这些因素表明青年员工更重视自身价值的实现以及未来的长远发展; V_4 、 V_5 、 V_6 在第三主成分的载荷量较大,被命名为制度环境(Z_3),这些因素表明舒适的工作环境以及有效的奖惩制度对于建筑施工企业青年员工来说极为重要;第四主成分代替了 V_7 ,被命名为人际关系(Z_4),表明青年员工重视与上级和同事之间的沟通与交流^[10]。

表 2 影响因素的主成分载荷表

指标	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄
V ₁	0.549	0.124	0.541	0.049
V ₂	0.564	0.167	0.506	0.040
V ₃	0.744	0.048	0.272	-0.143
V ₄	0.397	0.151	0.486	0.228
V ₅	0.165	0.263	0.797	-0.038
V ₆	0.121	-0.010	0.706	0.356
V ₇	0.157	0.070	0.110	0.885
V ₈	0.720	0.148	0.039	0.311
V ₉	0.085	0.593	0.144	0.513
V ₁₀	-0.069	0.830	0.289	0.053
V ₁₁	0.400	0.777	-0.031	-0.024
V ₁₂	0.519	0.576	0.109	0.140

三、不同视角下青年员工工作稳定性主要影响因素综合分析

由于青年员工个体情况存在差异,工作稳定性主要影响因素也会因性别、年龄、婚姻状况、学历等个体因素而存在显著差异,为了准确把握不同情况下建筑施工企业青年员工工作稳定的影响因素,分别在物质文化、个人成长、制度环境、人际关系 4 个视角下对调查结果进行综合分析(见表 3~表 8)。

表 3 性别对青年员工工作稳定主要影响因素占比

性别	物质文化满意度/%				个人成长满意度/%				制度环境满意度/%				人际关系满意度/%			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
男	14	32	46	8	10	18	54	18	10	35	48	7	6	11	72	12
女	17	30	44	9	16	20	47	18	10	31	50	9	7	7	69	17

表 4 年龄对青年员工工作稳定主要影响因素占比

年龄/岁	物质文化满意度/%				个人成长满意度/%				制度环境满意度/%				人际关系满意度/%			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
18~25	15	33	44	8	12	18	52	19	11	33	48	7	7	11	68	14
25~35	16	29	47	8	13	23	49	14	7	31	55	7	0	5	82	13
35~45	17	29	40	13	12	16	56	16	6	43	41	10	12	12	71	6
45 及以上	25	20	40	15	25	20	30	25	20	27	33	20	20	0	40	40

表 5 婚姻状况对青年员工工作稳定主要影响因素占比

婚姻状况	物质文化满意度/%				个人成长满意度/%				制度环境满意度/%				人际关系满意度/%			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
已婚	22	24	45	9	22	24	45	9	10	38	44	8	5	7	76	12
未婚	13	33	45	9	13	33	45	9	10	32	50	8	7	10	69	14

表 6 学历对青年员工工作稳定主要影响因素占比

学历	物质文化满意度/%				个人成长满意度/%				制度环境满意度/%				人际关系满意度/%			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
大专以下	22	30	39	9	19	13	56	13	17	31	44	8	6	6	81	6
大专	15	28	44	13	10	20	51	19	10	34	47	8	3	3	69	25
本科	15	30	48	7	12	19	53	16	10	33	51	6	6	9	73	11
研究生及以上	6	54	29	12	9	20	34	36	5	38	36	21	15	31	38	15

表 7 工作岗位对青年员工工作稳定主要影响因素占比

工作岗位	物质文化满意度/%				个人成长满意度/%				制度环境满意度/%				人际关系满意度/%			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
施工	14	38	44	3	17	18	51	15	14	42	39	4	10	3	77	10
资料	23	28	34	15	14	19	49	19	11	29	46	14	0	4	79	17
技术	23	29	43	5	12	15	59	14	13	36	48	3	8	4	76	12
管理	9	20	55	15	10	15	55	20	7	20	60	13	10	12	62	17
其他	13	38	43	5	12	25	46	18	8	40	47	5	4	15	67	13

表 8 工作地点对青年员工工作稳定主要影响因素占比

工作地是否为 家庭所在地	物质文化满意度/%				个人成长满意度/%				制度环境满意度/%				人际关系满意度/%			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
是	17	26	45	26	15	21	50	14	7	32	49	12	14	5	58	23
否	14	34	45	6	11	18	52	20	12	34	48	6	9	13	49	29

1. 物质文化视角下青年员工工作稳定性主要影响因素综合分析

由表 3 ~ 表 8 可知,在物质文化方面,女性对物质文化的不满意度占 47%,男性对物质文化的不满意度占 46%;18 ~ 25 周岁的青年员工对物质文化的不满意度占 48%,比其他年龄段的青年员工对物质文化的不满意度都要高;研究生及以上群体对物质文化的不满意度占 60%,远远高于学历低的青年员工;已婚和未婚青年对物质文化的不满意度都占 46%;处于施工、技术、资料岗位的青年员工对物质文化的不满意度远远高于处在管理岗位的青年员工,表明施工企业应该关注处于施工和技术一线的青年对物质文化的诉求;工作地不是家庭所在地的青年员工对物质文化的不满意度高于工作地是家庭所在地的青年员工。

2. 个人成长视角下青年员工工作稳定性主要影响因素综合分析

在个人成长方面,女性对个人成长的不满意度占 36%,高于男性的不满意度;年龄在 45 岁及以上的青年员工对个人成长方面的不满意度最高;大专以下学历的青年员工对个人成长的不满意度占比 32%,略高于大专、本科生和研究生及以上学历青年员工的不满意度;已婚青年和未婚青年对个人成长的不满意度所占比例相同;施工岗位的青年员工对个人成长的不满意度占 35%,远高于管理岗位的青年员工对个人成长的不满意度;工作地为家庭所在地的青年员工对个人成长的不满意度高于工作地不是家庭所在地的青年员工。

3. 制度环境视角下青年员工工作稳定性主要影响因素综合分析

在制度环境方面,男性对制度环境的不满意程度占 45%,女性占 41%,两者没有太

大差距;35 岁以上青年员工对制度环境的不满意度高于 35 岁以下的青年员工;大专学历以下青年员工对制度环境的不满意度占 48%,大专学历青年员工对制度环境的不满意度占 44%,本科和研究生及以上学历青年员工对制度环境的不满意度各占 43%;已婚青年对制度环境的不满意度占 48%,未婚青年对制度环境的不满意度占 42%;位于一线施工岗位的青年员工对制度环境的不满意度占 56%,远远高于管理岗位的青年员工;工作地不是家庭所在地的青年员工对制度环境的不满意度高于工作地是家庭所在地的青年员工。

4. 人际关系视角下青年员工工作稳定性主要影响因素综合分析

在人际关系方面,大部分青年员工对于与同事和上级之间的相处都比较满意,但也存在一些特殊情况和细微差别。男性和女性对人际关系的不满意度大致相当;35 岁以上青年员工对自身人际关系的满意度远远不及 35 岁以下的青年员工;高学历和低学历青年员工对人际关系的不满意度差距较大;未婚青年对人际关系的不满意度高于已婚青年的不满意度;位于施工和技术岗位的青年员工对人际关系的不满意度十分接近,远低于处于管理岗位的青年员工的不满意度;工作地是家庭所在地的青年员工与不是家庭所在地的青年员工对人际关系的不满意度大致相当。

四、结 论

(1)建筑施工企业应根据青年员工从事的工作岗位以及个人业绩灵活安排其工资收入,对于在施工一线且工作比较繁重的青年员工应该适当提高工资标准,保证企业的薪酬具有一定的吸引力。对于那些常年奔波在工地的青年员工,可以就近安排家人的工作

和子女的入学问题。另外,施工企业应该适当举办一些联谊活动,以解决婚姻难题。

(2)建筑施工企业应该在不影响施工秩序的前提下积极改善工作环境,改善施工现场住宿条件,让工作地不是家庭所在地的青年员工可以实行带薪请假。

(3)建筑施工企业可以通过举办青年员工职业技能培训活动,指引青年员工制定长远的职业生涯规划,让青年员工明确自己目前所处的位置以及通过不懈的努力可以达到什么职位,了解自己在企业的发展前景。

(4)建筑施工企业应提供多样化的休闲娱乐设施,丰富青年员工的业余生活,营造良好的工作氛围。

参考文献:

[1] 付锦涛. 浅谈建筑施工企业员工离职的现状和对策[J]. 科技创业月刊,2014(7):66-67.
[2] 黄志坚. 国有建筑施工企业管理人员流失原因及对策浅析[J]. 企业科技与发展,2015(7):71-72.
[3] 王海峰. 施工企业员工离职探因与思考[J]. 中国市场,2010(19):60-61.

[4] WANG X, WANG H. Constructing a decision support system for management of employee turnover risk [J]. Information technology & management, 2011, 12(2):187-196.
[5] 樊丽明, 骆永民. 农民对农村基础设施满意度的影响因素分析:基于 670 份调查问卷的结构方程模型分析[J]. 农业经济问题, 2009, 30(9):51-59.
[6] 孙敬水, 于思源. 农村居民收入差距适度性影响因素实证研究:基于全国 31 个省份 2852 份农村居民家庭问卷调查数据分析[J]. 经济学家, 2014(8):90-102.
[7] 林海明, 杜子芳. 主成分分析综合评价应该注意的问题[J]. 统计研究, 2013, 30(8):25-31.
[8] 杜强, 贾丽艳. SPSS 统计分析从入门到精通[M]. 北京:人民邮电出版社, 2009.
[9] 陈倩, 曹安照. 基于主成分分析法的高校教师激励因素研究[J]. 集美大学学报, 2016, 17(1):13-17.
[10] 陈丹, 杨德钦, 李红艳, 等. 基于主成分分析的建筑业细分产业竞争力动态水平研究[J]. 工程管理学报, 2017, 31(2):38-42.

The Influential Factors of Working Stability of Young Employees in Construction Enterprises

KONG Fanwen¹, LI Lubo¹, XIU Hongwei²

(1. School of Management, Shenyang Jianzhu University, Shenyang 110168, China; 2. The Alumni Association Office, Shenyang Jianzhu University, Shenyang 110168, China)

Abstract: Through the questionnaire survey and on - the - spot interview, this paper deeply determines 12 factors that affect the stability of young employees in construction enterprises and makes use of SPSS20.0 software to conduct principal component analysis on the basis of survey results. The analysis results show that: the main factors of employees' job stability are material culture, personal growth, system environment and interpersonal relationship. In addition, the basic conditions of individuals such as sex, age, educational background and post significantly affect the working stability of young employees. At the same time, young employees pay more attentions to the realization of self value in non - material factors. On this basis, it puts forward some measures and suggestions on how to improve the stability of their employees in construction enterprises.

Key words: construction enterprises; young workers; job stability; influential factors