

员工下班时间与满意度研究

李江涛

(北京市社会科学院管理研究所 北京 100101)

[摘要] 本文主要是研究员工下班的时间和员工幸福感的关系。我们将下班分为提前5-10分钟下班、正点下班、推迟5-10分钟下班、推迟下班半个小时以上、推迟下班一个小时以上和两个小时以上。针对这样一个分类标准,我们来研究员工下班时间对员工幸福指数的影响。我们得出的结论是,总体来说下班时间与员工的幸福指数是负相关的关系,但是如果有一个良好的利益机制,能够降低员工推迟下班带来的不愉快的感受。

[关键词] 公司; 满意; 加班; 管理; 员工

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.04.2162

一、引言

我们看到在职场中存在这样一个现象,员工下班时间有早有晚,不同单位对下班时间的规定不一样。像互联网企业普遍实行的是996工作制,早上9点上班,晚上9点下班,一天工作12个小时,每周工作6天。但我们也看到一些线上教育企业是上午10点上班,晚上9点下班,每天工作11个小时,个别员工由于下班后又跟学生家长交流,工作时间也达到了12个小时。在这样一个大背景之下,我们就必要研究员工的下班时间和员工幸福指数的关系。

二、不同类别的员工对下班时间的敏感度分析

我们针对一单位的300名职工做了问卷调查,回收了298份,了解员工对下班时间的敏感度和不同工作岗位对下班时间的敏感度并进行分析。通过问卷调查发现,员工满意度最高的是准时下班,提前下班的满意度并不是最高的,推迟5~10分钟下班对员工的满意度影响不是很大,但是推迟两个小时下班对员工满意度影响最大。

(一) 不同类别的员工对下班时间敏感度情况

第一类是工作强度不是很大的工作。在这种情况下,员工对提前下班没有特别的要求。因为如果一个岗位允许提前下班的话,从长期来看说明这个岗位的重要性程度不高,对员工的吸引力也不够。

第二类是工作强度比较大的工作。比如需要消耗很大体力的工作,在这种情况下,员工对下班时间的要求还是比较高的。比如司机,要求准时下班。但是我们发现如果这个岗位的绩效考核和利益机制比较合理,员工延迟下班后获得了比较满意的奖励,这种情况下,员工对下班时间的敏感度并不高。

第三类是对工作自由度要求比较高的像营销人员、高层管理人员或者工作任务跟个人挂钩比较明显的工作。在这种情况下,员工对下班时间敏感度不高。因为员工对自身的工作有一种非常强烈的自我约束机制,早下班或者晚下班对员工的影响不大,这是我们对调查单位的员工下班情况分析。

(二) 不同年龄段员工对下班时间的敏感度情况

第一类人群是22-28岁之间。这类员工是刚毕业的年轻人,他们对工作有较高的热情,且因为没有结婚,家庭事务较少,所以可以把大部分时间投入在工作中,更追求工作业绩和个人工作和事业的发展,对下班时间不是很敏感。

第二类人群是28-35岁之间。这类人群大多已婚,有的已经有孩子,而且孩子年龄比较小。他们需要在下班之后回家陪孩子,或者是要辅导孩子的学习,所以他们对下班时间比较敏感。同时,这类员工因为有了家庭和孩子,通常会对工作有更强的责任感,因此他们会对自己有比较高的要求,虽然对下班时间敏感,但也要求自己对自己的工作结果负责。他们一般可以根据自己的时间来进行适当调整,处理和平衡家庭事务和工作,在照顾孩子或家庭的同时,保证自己份内工作的绩效。

第三类人群是35-45岁之间。这类人群普遍已婚有孩子,而且孩子相对来说年龄大一点,有一定的自我管理能力和作为家长,对孩子就可以适当放手,于是可以投入较多时间在工作中,所以对下班时间也不会太敏感。

(三) 不同性别的员工对下班时间的敏感度

根据调研发现,男女员工对下班时间敏感度有所不同。在未组建家庭阶段,男女员工对下班时间的敏感度没有太大区别,都愿意投入较多时间在工作中。而进入组建家庭或者是养育孩子的阶段,女性由于面临怀孕、哺乳、照顾孩子等情况,所以对下班时间相对敏感。再加上我国的传统思想影响,很多女性在结婚之后,会愿意花更多时间和精力在家庭和孩子身上,所以对下班时间的敏感度普遍会比婚前要高。而男性在婚前婚后对于下班时间敏感度的变化比女性要小,有的男性甚至在婚后比婚前工作更努力,更愿意加班,这可能是与自己要承担的家庭责任有关。

(四) 员工的下班时间与个人满意度情况总结

第一,如果员工的工作是执行性的工作,在工作过程中劳动强度并不大,这类员工对准点下班的欲望比较强烈,提前下班的欲望并不是很高,对短时间的推迟下班反应不那么大,但是对长时间推迟下班的反应是比较大的。

第二,对于劳动强度比较大的工作,员工对工作时间的敏感度比较高,对推迟下班的反应最强烈。但是如果这个工作带有很鲜明的绩效特征,在绩效要求比较高的情况下,员工的下班时间,并不成为企业对员工进行评价的决定因素。

第三,工作自由度比较大,以工作结果作为基本特征的岗位。处于这种岗位的员工对下班时间的要求比较低。但是对于管理层来讲,特别是带有职能型的管理者,比如在工作过程中没有明确的绩效要求,纯粹是配合其他部门工作。这种情况下,员工对加班的敏感度最高。

再有就是处于不同年龄段的员工对下班时间的敏感度也不一样,男女员工在婚前婚后对下班时间的敏感度也有一定的差别。以上是我们通过对一个公司的下班时间进行员工的满意度调查,所得出的结论。

三、不同职位,分类管理

基于这样的结论,企业对不同员工可以采取不同的管理对策。对工作职能性要求比较高的岗位和劳动强度大的岗位,可以准时下班。对计件制的工作岗位,可以分类管理,根据绩效进行调整。对工作成果要求比较高的岗位,对下班时间要求不是很高。另外,如果工作性质本身决定了要经常加班,这时候就看工作对象对经济的要求和责任心的要求。特别是有一些岗位,随着年龄的增长,由加班的绩效和经济奖赏给个人的影响力变小了,这是要注意的问题。而且根据员工的年龄和家庭等实际情况,可以采取不同的灵活的管理制度。以上是对员工的下班时间与员工满意度之间的关系所做的分析以及对企业在管理方面的一些建议。

参考文献

[1]任啸天.“996”强制加班现象法律规制研究[J].中国市场,2020(26):106-108.

[2]李锡元,崔景怡,薛莹.加班的自我决定程度、时间和报酬对情绪耗竭的影响[J].心理科学,2020,43(03):697-704.

[3]林小燕.中国企业员工加班与职业倦怠的关系——基于ERG理论[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版),2020,17(09):52-54.