



吉林大学商学院专著系列

劳务派遣工组织公平 实证分析与对策研究

Empirical Analysis and Countermeasures Research on
Organizational Justice of Labor Dispatch Employees

■ 王弘钰 / 著

科学出版社
Science Press



吉林大学商学院专著系列

劳务派遣工组织公平 实证分析与对策研究

王弘钰 / 著



经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳务派遣工组织公平实证分析与对策研究 / 王弘钰著.
—北京: 经济科学出版社, 2012

(吉林大学商学院专著系列)

ISBN 978 - 7 - 5141 - 2695 - 2

I. ①劳… II. ①王… III. ①劳务合作 - 研究
IV. ①F746.18

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 273424 号

责任编辑: 杜 鹏 边 江

责任校对: 苏小昭

责任印制: 邱 天

劳务派遣工组织公平实证分析与对策研究

王弘钰 / 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191537

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京中科印刷有限公司印装

880 × 1230 32 开 7.125 印张 200000 字

2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 2695 - 2 定价: 26.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 88191502)

(版权所有 翻印必究)

前 言

弱势群体公平问题是历年两会关注的热点问题。温家宝总理在十一届全国人大三次会议（2010）闭幕后的答中外记者会上曾指出：“国家的发展不仅是要搞好经济建设，而且要推进社会的公平正义，促进人的全面和自由的发展，这三者不可偏废。”温总理在2012年的《政府工作报告》中再一次明确指出：“要坚持把保障改善民生作为工作的根本出发点和落脚点，把促进社会公平正义放在更加突出的位置。”“规范收入分配秩序，抓紧制定收入分配体制改革总体方案，促进机会公平。”温总理在十一届全国人大五次会议（2012）闭幕后的答中外记者会上进一步阐述了“在收入分配当中，应首先为所有人创造一个学习、就业和创业的均等机会，让他们在同一起跑线上起跑。”胡锦涛主席在第五届亚太经合组织人力资源部长级会议上（2010）也曾提出：“应该坚持社会公平正义，着力促进人人平等获得发展机会，逐步建立以权利公平、机会公平、规则公平、分配公平为主要内容的社会公平保障体系。”这是胡主席首次就人们普遍关心的社会公平热点难点问题给予全面、客观、理性、科学的阐述（人民网，2010年9月26日）。

温总理指出：“我们的经济工作和社会发展都要更多地关注穷人，关注弱势群体，因为他们在我们的社会中还占有大多数（2010）。”“要关心弱势群体的生活。一个国家如果弱势群体生活状况得以改善，那么整个国家群众生活的状况也会得以改善（2012）。”“我们社会现在还存在许多不公平的现象，如收入分配不公、机会不公、司法不公，这些都应该引起我们的高度重视，社

会的公平正义，是社会稳定的基础（2010），是社会主义的本质特征（2012）。”弱势群体包括生理性弱势群体、自然性弱势群体和社会性弱势群体。生理性弱势群体是指由于生理原因，导致其在经济条件、权利、竞争能力以及发展机会等方面处于弱势地位，需要特殊保护的群体。自然性弱势群体是指由于地区的生态脆弱、自然灾害而导致的弱势群体。社会性弱势群体是指由于社会结构变化而导致的在经济收入、社会地位、权益维护、竞争能力等方面处于劣势地位的群体。

中国在从计划经济向市场经济转型的过程中，为了缓解待业大军带来的就业压力，在国有企业出现正式用工制度与劳务派遣用工制度并存的格局。目前这种二元格局仍广泛存在于各行各业、各个岗位，致使中国劳务派遣工已超过6 000万人。由于劳务派遣工是劳务派遣用工制度下产生的具有“二等国民”身份的特殊群体，因此，劳务派遣工是社会性弱势群体的典型代表。劳务派遣用工制度虽然能减少用工单位的人力成本，但不可避免的问题是在同一用工单位，甚至在同一岗位，存在正式工与劳务派遣工两种不同身份的员工，这两种不同身份的员工在工资、奖金及各种福利待遇等方面差距甚大；一项调查显示，在劳务派遣工中有92.29%的人都能感受到或强烈感受到来自组织的不公平对待（陈勇江，2009）。劳务派遣工在劳动场所的不公平对待问题已成为社会普遍存在的问题。由于社会发展需要时间，促使二元用工制度产生的所有因素不可能短时间内消除掉，因此，劳务派遣用工制度以及这种用工制度所带来的弊端将会在相当长的时间内广泛存在。本书写作的目的就是依据从企业调研中发现的实际问题，借鉴国内外现有的研究成果和研究方法，将管理实践问题转化为理论问题，对劳务派遣工在劳动场所公平问题进行实地考察和分析。本书致力于对解决社会长期存在的问题、对和谐社会的构建、对企业绩效的提升和可持续发展、对劳务派遣工尊严感和幸福感指数的提升及劳务派遣工公平问题的实证研究等方面做出一份贡献。

本书在对组织公平理论、组织认同理论和工作绩效理论进行深入思考和分析的基础之上,选择使用劳务派遣工数量较多、用工制度相对比较规范、相关问题比较突出的电信行业为研究对象,从宏观层面、企业层面和个人层面系统地探讨了劳务派遣工的组织公平问题,以寻求改善劳务派遣工劳动场所公平环境的途径,建立了相对比较完整的劳务派遣工组织公平对其工作绩效影响的理论框架,并进行了实证检验,最后探讨了改善劳务派遣工组织公平环境的对策。

本书突破了传统对劳务派遣工组织公平问题宏观的、泛泛的,对指导实践很难奏效的描述性研究,综合组织行为、人力资源管理、劳动关系管理等相关理论,构建了组织公平、组织认同和工作绩效分析框架;建立了组织公平对工作绩效影响的动态回归模型;对劳务派遣工的组织公平特征及对组织认同和工作绩效的影响进行了实证分析;首次从组织层面和个人层面识别出影响组织公平、组织认同和工作绩效关系的调节变量是组织间竞争、组织声誉、工作年限和多愁善感特质;最后基于实证的研究结果从宏观层面、组织层面和个人层面提出改善劳务派遣工组织公平环境的对策。

本书在前人研究的基础上,对劳务派遣工组织公平问题研究做了4个方面的创新性工作:

(1) 揭示了劳务派遣工组织公平结构特征

以往学者仅研究了劳务派遣工的整体组织公平偏低,并没有从组织公平结构角度对其进行深入研究。本书通过实证调研,首次发现劳务派遣工组织公平四维度按重要程度的排序是人际公平、分配公平、程序公平和信息公平,丰富了组织公平理论及劳务派遣工的实证研究。

(2) 揭示了组织公平与组织认同、组织认同与工作绩效之间关系的应用条件

以往的研究成果已表明,组织公平与组织认同、组织认同与工作绩效具有正相关性,但鲜有学者就其影响关系的应用条件进行深

入研究。本书在借鉴国内外学者现有研究成果和劳务派遣工深度访谈的基础之上,通过问卷调查和数据处理结果,首次发现组织间竞争、组织对外声誉、员工的伤感度是组织公平对组织认同影响的调节变量,且组织间竞争越激烈、组织对外声誉越好、员工的伤感度越高,越能降低员工的组织公平对组织认同的影响力;首次发现组织间竞争、员工的伤感度是组织认同对工作绩效影响的调节变量,且组织间竞争越激烈、员工的伤感度越高,越能降低员工的组织认同对其工作绩效的影响力。

(3) 揭示了组织公平通过组织认同对工作绩效作用的机理

以往学者的研究成果已表明组织认同在组织公平和关联绩效之间具有中介作用。本书进一步证明了组织认同在组织公平与整体工作绩效之间也具有中介作用,且组织认同在组织公平与工作绩效之间起到部分的中介作用。说明劳务派遣工的组织公平不仅对其工作绩效产生直接的影响,还能通过组织认同对其工作绩效产生间接影响。

(4) 揭示了组织认同与任务绩效的相关性

以往学者的研究成果表明组织认同对关联绩效和整体的工作绩效皆具有正向影响,但组织认同对工作绩效中的任务绩效是否存在相关性、相关程度如何,还没有现成的答案。本书通过深度访谈和问卷调查,发现了组织认同对任务绩效同样具有直接、显著的正向影响,填补了二者关系没有研究的空白。



第1章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究的意义	5
1.3 研究方法与研究内容	8
第2章 劳务派遣与劳务派遣工	14
2.1 劳务派遣的起源、界定及劳务派遣工	14
2.2 劳务派遣特征及分类	15
2.3 国内外劳务派遣发展现状	18
2.4 劳务派遣的相关研究	24
第3章 组织公平相关理论	28
3.1 组织公平的界定及结构模型	28
3.2 内容型公平理论与过程型公平理论	35
3.3 组织公平测量	38
第4章 劳务派遣工组织公平结构特征与分析	40
4.1 劳务派遣工组织公平四维度排序	40
4.2 劳务派遣工组织公平结构特征分析	41

第5章 劳务派遣工组织公平对工作绩效的影响	48
5.1 劳务派遣工组织公平与工作绩效的关系	48
5.2 劳务派遣工组织公平对组织认同影响的 条件因素	64
5.3 劳务派遣工组织认同对工作绩效影响的 条件因素	69
第6章 劳务派遣工组织公平对工作绩效影响的 理论模型与研究假设	73
6.1 理论模型与变量设定	73
6.2 研究假设	74
第7章 研究方法与研究设计	88
7.1 深度访谈法	88
7.2 问卷调研法	96
7.3 数据分析方法	103
第8章 劳务派遣工组织公平实证研究结果检验	107
8.1 描述性统计分析	107
8.2 信度与效度分析	113
8.3 假设检验	124
8.4 结果分析与结论	134
第9章 改善劳务派遣工组织公平环境的对策	145
9.1 呼吁对劳务派遣的专门立法	145
9.2 地方政府制定相应法规, 加大对劳务 派遣违法、违规行为的惩罚力度	149
9.3 营造人际公平、分配公平、程序公平和 信息公平的组织公平环境	154

9.4	认知劳务派遣工组织认同的中介作用	157
9.5	认知组织间竞争、组织声誉和劳务派遣 工伤感度的调节作用	159
9.6	增强劳务派遣工自身素质的提高	161

附录	163
附录1 访谈提纲	163
附录2 预调查问卷	165
附录3 正式问卷	173

参考文献	181
后记	217

第 1 章

绪 论

1.1 研究背景

中国改革开放以来，社会主义市场经济得到了突飞猛进的发展。中国社会以人类历史上从未有过的速度和规模实现着从农业社会向工业社会和后工业社会的转变。改革开放是一个深刻的社会转型过程，各种形态的社会变革汇聚在一起。国有企业要实现从低效率的计划经济体制下生产车间的职能向着高效率的市场经济独立主体的职能的转变；农业要完成从传统生产方式向现代生产方式的变革。低效率的计划经济体制下的工厂里，工人随着企业破产或变相破产变成了“下岗工人”；大量吸附在传统农业部门中的农业人口被高效率的农业生产技术挤压出来成为农民工；人口发展高峰期出生的新增劳动力形成了待业青年大军，所有这些人都需要寻找新的就业岗位。

改革开放 30 多年来，就业压力始终与我们的经济发展如影随形，而国家和企业又难以迅速化解这样巨大的就业压力。在国家的层面上，应该优先得到发展的是高科技、低消耗、高效益的经济部门，唯有如此，我们才能实现经济结构的调整，走上可持续发展的健康之路。但是，新经济部门用工少而效益高，这意味着它们在创

造就业机会方面难有作为。市场经济的魅力之一就在于它拥有巨大的解决供需矛盾的潜能。快速崛起的数以千万计的中小型民营企业，特别是那些劳动密集型加工制造业和服务业企业在吸纳劳动人口上发挥了巨大的作用。它们基本上完全市场化了。同时，在国民经济中居于骨干地位的国有企业在创造新就业机会方面也发挥了不容忽视的作用。

国有企业曾经是、现在仍然是中国社会主义经济的脊梁。国有企业的改革是一场前无古人、后无来者的历史壮举。在国有企业改革中最为棘手的问题，恐怕就是与人相关的各种制度的改革。在用工制度方面，原有体制遗留下来的“国有企业职工”身份所伴随的福利是一种只能增加不能减少的刚性保障，同时激烈的市场竞争又不允许企业背负高额的人工成本。这构成了国有企业面临着生存与发展的尖锐矛盾。所幸的是，国企在困境中找到了解脱的办法。这就是“老人老办法、新人新办法”的灵活变通的用工制度。国有企业相当普遍地实行了针对不同身份的员工执行不同的工资福利政策的措施。严格讲来，这样的种种措施可能只是权宜之计，甚至其中的个别条款未必经得住法律的推敲。但它在实践中，对于解决上述矛盾确实奏效。在这些灵活变通的用工制度中，最常见的一种就是劳务派遣用工制度。实行劳务派遣用工的单位不是与劳动者本人签订劳动合同而是与劳务派遣公司签订劳务合同，劳动者作为劳务派遣公司的员工被派遣至用工单位工作，其人事归属关系以及相关的管理都由劳务派遣公司负责。这样的用工方式，大幅度地减少了用工单位的人力成本和原有的矛盾。但由此也产生了用工单位在大量使用劳务派遣工的情况下如何管理与激励他们的新问题。同一个用工单位，存在着正式工与派遣工两种身份的员工，这两种身份的员工在工资、奖金及各种福利待遇方面存在着不小的差距，有些行业差距甚至达到几十倍。劳动保障部的统计（年份）结果表明，多数垄断行业的企业，劳务派遣工与正式工相比收入差距达到20倍以上（于燕，2010）。这些差距严重地影响了他们对组织的感知

和判断,进而影响了他们的工作表现,即这种情况严重削弱了劳务派遣工对组织的归属感和认同感,阻碍了他们的工作热情和积极性,降低了他们的工作绩效。因此,组织对员工的公平程度对员工组织认同的形成和工作绩效的提高会产生重要影响。

尽管组织公平被认为是影响组织认同、工作绩效的重要因素(Lind et al., 1988; Colquitt, 2001),但企业的管理者经常面对一个现实问题,即企业该如何根据劳务派遣工的实际需求及企业内外部环境的变化,制定出相应的政策,使劳务派遣工能真正感受到公平,从而提高他们对组织的归属和认同,提高他们的工作绩效?要想解决这一问题,我们需要了解组织公平通过组织认同对员工的工作绩效产生怎样的影响?在影响过程中是否根据某些条件的变化而变化?其影响结果怎样?

组织公平是指员工对组织环境的公平感受,这些感受能促使员工产生相应的行为反应(James, 1993; Scholl, Cooper & Mckenna, 1987)。组织认同是指员工从心理到行为与其所在组织保持一致性的程度(Tajfel, 1978; Ashforth & Mael, 1989; Miller & Allen, 2000)。对于管理者来说,员工不同于机器之处是他们具有能动性。这种能动性在积极的意义上表现为员工高涨的工作热情和主动创新精神,在消极的意义上会表现为对工作的怠惰和故意制造麻烦等。所以,员工的内心深处是否和组织政策导向保持一致、员工是否愿意接受公司倡导的组织目标,在很大程度上决定着管理者所做出的种种努力是否真正有效。这就是组织行为学关心的组织认同问题。工作绩效是指员工的个人绩效,该绩效通过员工在工作中表现出的行为和做出的贡献进行衡量(Porter & Lawler, 1968; Michael & Angela, 1998; Wayne, Charles & Pamela, 2003)。企业的一切管理手段所要达到的最终目的只有一个,即提高工作的产出。极端的理论,如行为主义者,甚至认为对于内心复杂的人来说,与其关注那些永远也说不清楚的心理过程,不如只去关心他对什么样的刺激会做出怎样的反应。而管理者所需要的,无非就是能够有助于实

现组织目标的那些员工行为。所以，对工作绩效的研究，一直都是管理学的重点。

就组织公平、组织认同和工作绩效三者关系而言，组织公平被认为是影响工作绩效的重要因素（Aryee, 2002；Colquitt, 2001；Borman, 1991），它不仅对工作绩效能产生直接影响（Blau, 1964；Greenberg, 1990），而且还能通过组织认同等变量对工作绩效产生间接影响（Olkkonen & Lipponen, 2006；严效新、李成江和赵永乐, 2009）。

虽然许多学者的研究已经证明了组织认同在组织公平与工作绩效之间起到重要的中介作用，但关于组织公平通过组织认同对工作绩效产生影响的过程，目前仅限于工作绩效的一个维度——关联绩效的研究，即组织公平、组织认同与工作绩效关系的研究，实质是组织公平、组织认同与关联绩效的研究。而组织公平通过组织认同对整体工作绩效是否产生影响？组织认同对工作绩效其他维度是否产生影响？在影响的过程中是否受条件因素的限制？在什么条件下会加强它们之间的影响关系，在什么条件下会减弱它们之间的影响关系？这些问题还没有现成的答案，甚至这些问题本身还没有被关注到。

虽然学者普遍认为劳务派遣工组织公平感低，但究竟劳务派遣工的组织公平结构有哪些特征，目前缺少实证研究；另外，虽然学者们发现组织公平及其各维度对组织认同产生影响，但组织公平各维度对组织认同的影响程度如何？学者们对此分歧较大。

本书试图深入回答上述问题。具体而言，调查劳务派遣工对组织公平各维度按重要程度的排序；验证组织公平各维度与组织认同的相关性和相关程度；测试组织认同与任务绩效的相关性；测试组织认同在组织公平与整体工作绩效之间是否具有中介作用；识别影响组织公平与组织认同的调节变量；识别影响组织认同与工作绩效的调节变量。为此，本书设计了4种可能调节组织公平与组织认同关系的影响因素：员工的工作年限、员工多愁善感的个性特征、员

工所在组织对外的声誉和组织间竞争的程度；设计了3种可能调节组织认同与工作绩效关系的因素：员工的工作年限、员工多愁善感的个性特征和组织间竞争的程度，以检验它们如何强化或弱化组织公平对组织认同、组织认同对工作绩效的影响。

本书选择了中国的电信企业作为研究对象。电信业是改革开放30多年中发展最快、效益最好的经济部门之一。电信企业使用劳务派遣工数量较多、用工制度相对比较规范、相关问题比较突出，具有较强的典型性。

1.2 研究的意义

一、现实意义

对于企业管理者来说，如果不得不执行一项有欠公平的公司政策，一定会倍感困扰。比如，对工作业绩相同的员工不能付给相同的报酬，不能提拔业绩优秀、领导能力强的员工，却不得不提升一个业绩平平、能力一般、唯独身份符合政策的人，他该如何面对这种格局？

对于劳务派遣工来说，如果付出了自己的青春时光，却不被所在的企业认可，一定会感到茫然。身在一家不错的企业里，但心灵深处却牢牢地打着局外人的印记，劳务派遣工该如何接受这种处境？

对于企业高层管理者来说，如果企业投入大量的金钱和时间，培养的员工却不能成为自己人，当他们在各方面的能力和经验已经成熟的时候却意味着他们即将离开，一定会感到惋惜。一心为企业的长远发展深思熟虑，却不能留住优秀的人才，他该如何决策？

上述种种情况，都是我们在实际调研中了解到的。劳务派遣工制度确实会解决当下降低人力成本、回避某些体制改革困难等现实

且急迫的问题，但需要先处理好企业眼下生存与长远发展的协调问题。面对这些来自管理实践的呼声，需要管理学者从理论角度给他们回答。本书的现实意义主要体现在以下几个方面：

（一）公平地对待劳务派遣工有利于解决社会长期存在的问题、有利于建设和谐社会

目前我国劳务派遣工约有 6 000 万人，存在于各行各业，各种岗位，且仍具有快速发展的趋势，因此劳务派遣工的不公平待遇问题已成为了社会普遍存在的问题。同时，社会发展又需要时间，促使二元用工制度产生的所有因素不可能一下子消解掉，因此劳务派遣的用工方式以及这种用工方式所带来的弊端将会在相当长的时间内广泛存在。所以，公平的对待劳务派遣工是整个社会长期需要解决的问题，也是构建和谐社会的重要内容。

（二）公平地对待劳务派遣工有利于组织绩效的提升和组织的可持续发展

在组织中，管理者更多关注的是劳务派遣工为组织做出了多大的贡献，而很少关注劳务派遣工的组织公平感受。现在许多用工单位实行的劳务派遣工政策，经常让劳务派遣工感到自己在组织中是二等公民，容易产生强烈的不公平感。而他们的不公平感一定会影响到他们的工作绩效，并最终将影响到所在组织的经营业绩和可持续发展。

（三）公平地对待劳务派遣工有利于他们工作质量和生活质量的提高

无论是来自于社会，还是来自于用工单位和劳务派遣单位对劳务派遣工的善待和尊重，都能使劳务派遣工减少自卑，增加自信，提高对生活的热爱，提高对工作的满意程度，提高对组织的归属感及认同感，焕发工作热情，使其达到最佳的工作状态，创造出最佳

的工作绩效，最终使他们更具有尊严和幸福感。

因此，无论是从解决社会长期问题角度，还是从有利于组织的可持续发展、有利于员工的工作质量、生活质量的提高等角度，关注劳务派遣工的组织公平、组织认同和工作绩效之间的影响关系，对社会、企事业单位和个人都意义深远。

二、理论意义

（一）揭示了劳务派遣工组织公平结构特征

本书认为劳务派遣工对组织公平维度的理解以及看重程度与正式工相比有区别，因此拟通过实证调研了解其对组织公平四维度的排序并进行深入分析。

（二）揭示了组织公平与组织认同、组织认同与工作绩效之间关系的应用条件

本书认为组织公平与组织认同、组织认同与工作绩效之间的关系应受条件因素的影响，并拟通过实证研究，识别出影响组织公平与组织认同之间关系大小的调节变量，识别出影响组织认同与工作绩效之间关系大小的调节变量。

（三）揭示了组织公平通过组织认同对工作绩效作用的机理

本书认为组织公平不仅能通过组织认同揭示对关联绩效的影响机理，同样也能通过组织认同揭示对整体工作绩效影响的机理。本书拟通过实证研究测试组织认同在组织公平与整体工作绩效之间的中介作用。

（四）揭示了组织认同与任务绩效的相关性

本书认为组织认同不仅对关联绩效和整体工作绩效具有正向影