

我国劳务派遣员工的组织公平感与工作倦怠*

——以心理资本为中介的影响研究

周文斌¹, 金霞², 谭士百²

(1. 中国社会科学院工业经济研究所, 北京 100836;

2. 中央财经大学商学院, 北京 100081)

内容摘要:虽然《劳动合同法》明确界定劳务派遣为临时性、辅助性、替代性的用工方式,但是,仍受用人单位和一些劳动者青睐。劳务派遣员工数量较大,他们的工作状态、工作效率等不仅影响微观组织的绩效,也对全社会的效率甚至国家的竞争力产生影响。其中,劳务派遣员工的组织公平感对他们的工作倦怠就有一定的影响。由于有类似“双雇主”的特殊身份,劳务派遣员工无法实现同工同酬、合理晋升,一些权利得不到公平保障,出现了较突出的工作倦怠问题。本文基于我国用工制度变革的大背景和近年来的实践,主要研究劳务派遣员工在用人单位的组织公平感知对工作倦怠的影响及其特殊性。为进一步细分组织公平感对工作倦怠的内部影响机制和个体差异,结合已有文献,本文考虑了心理资本的中介作用。通过实证研究发现,组织公平感与工作倦怠显著负相关,且较非劳务派遣员工表现出一定的特殊性;心理资本在影响过程中起着完全中介的作用,其中,事务型心理资本的中介作用显著,人际型心理资本的中介作用不很显著。本研究对用工管理理论和劳务派遣实践的管理都具有一些启发意义。

关键词:劳务派遣员工;组织公平感;心理资本;工作倦怠

中图分类号:F59 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2014)10—0088—09

一、引言

劳务派遣又称劳动力派遣。它起源于20世纪20年代的美国^①(薛孝东,2005),成长于欧洲和日本。20世纪70年代左右,因为全球经济发展的需要,雇员租赁行业的雏形形成。经过半个多世纪的曲折经历,特别是20世纪90年代国际劳工组织通过了《私营就业机构公约》和相关建议等以后,劳务派遣用工制度的合法地位终于被承认,劳务派遣业进入了快速发展时期,现代意义上的劳务派遣公司随之大量出现。目前,在国外人力资源服务业的各

种业态里,劳务派遣无论是经营规模还是营业额都占最大的比重(陈玉萍,2013)。

劳务派遣在中国的发展开始于改革开放以后,最早开始于20世纪80年代的外商代表处用工。以后,国有企业用人制度的改革也触及到劳务派遣方式,2008年1月1日正式实施的《劳动合同法》以专节规定了“劳务派遣”用工制度。截至2010年底,全国劳务派遣员工已达6000万(林嘉,2011)。修订后2013年7月1日开始实施的《劳动合同法》对劳务派遣用工制度进行了进一步界定,对于保护劳务派遣员工群体的合法权益具有

收稿日期:2014-07-16

* 基金项目:国家社会科学基金项目“转型期中国企业人力资源管理变革研究”(11BJL016)。

作者简介:周文斌(1966-),男,河南固始人。管理学博士,研究员,研究生导师,研究方向是企业人力资源管理。E-mail:zhouwb@cass.org.cn;金霞(1987-),女(彝族),云南石林人。硕士研究生,研究方向是信息管理、企业人力资源管理;谭士百(1989-),男(土家族),湖南龙山人。硕士研究生,研究方向是人力资源管理。

^①也有研究认为起源于日本,称劳动者派遣。

重要的意义。

派遣公司负责招聘,签订合同但不实际用人,用工单位实际用人但不负责招聘,也不直接和员工签订合同,只负责员工的日常岗位管理、劳动安全卫生等,被派遣员工处于“两管两不管”的境地。劳务派遣用工形式如图1所示。随着劳务派遣员工队伍的壮大,目前,这种用工方式已不再是替代性的,甚至成为了一些单位的首选。劳务派遣员工多种权益在用工单位和用人单位中得不到平等保障,员工感知到组织不公平的现象引发了劳务派遣员工工作效率低下、情绪衰竭、旷工等现象,当员工的组织承诺和心理契约都较低时,员工通常无法保证工作效率,表现出工作积极性不高、情绪低落等即是工作倦怠现象——这对各方都是不利的。本文结合应激性资源平衡理论,考虑在组织公平感对工作倦怠的影响过程中引入心理层面的概念——心理资本,并假定其具有中介作用。

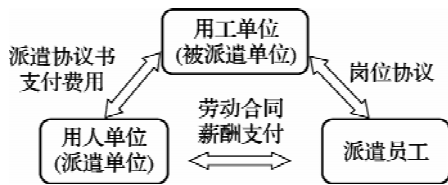


图1 劳务派遣用工形式

二、文献综述

1. 劳务派遣员工的不公平处境

Feldman(1994)通过调查发现,劳务派遣员工在工作过程中会受到工资发放及增长、福利、社会保险等方面的不公平待遇;Foote(2004)指出,劳务派遣员工除了在与员工切身利益相关的薪酬福利等方面受到不公平的待遇之外,由于公司考虑到他们不是正式员工,在日常管理活动、公司培训活动等方面也将其排斥在外;Rousseau(2001)指出,当员工与员工之间产生相应的责任与期望,当员工与组织之间互相信任并依赖时,员工心理契约便产生了。由于劳务派遣员工的“双雇主”性质,不管是与用人单位还是与用工单位之间的心理契约都很弱。在用工单位受到的不公平待遇,员工会通过较低的

组织承诺和较高的工作倦怠来换取心理上的公平感(蒋建武、戴万稳,2012)。劳务派遣员工的组织不公平性主要体现在报酬不公平和地位不公平,这种不公平感严重影响到他们对组织的感知和判断,直接降低了他们的工作热情和对组织的忠诚度、归属感,最终通过工作倦怠、故意旷工、甚至欺骗偷窃等破坏性行为来平衡自己,如此损害了企业的绩效,降低了企业的竞争力。

2. 组织公平感

Adams(1963)认为,人们不仅仅是从投入或者收获单方面来考虑问题,更多地是比较自己的付出和收获,即会比较相对值的大小,其研究的焦点在于分配的结果。鉴于分配公平忽略了分配结果之前的分配程序,Thibaut & Walker(1975)提出了程序公平的概念,更强调分配资源时使用的程序、过程的公正性。随后,Bies & Moag(1986)又提出了互动公平的概念,关注的是在程序实行过程中员工的感知,特别是管理者对待员工的态度、交流方式等。杨国枢等(1993)指出,中国文化情境下,更注重和谐家庭气氛,鼓励集体精神,个人与组织的交换是为了长久而稳定的社会关系和满足关爱、温情、安全感、归属感等方面的需求,情感性成分大于工具性成分,同时,也更强调领导在工作中的作用。

3. 心理资本

心理资本是指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极的心理状态。研究表明,积极的心理资本可以降低员工工作倦怠感和离职率,对工作倦怠有着显著的对抗作用。最早由Luthans(2004)在积极心理学运动的影响下提出。目前,对于心理资本的定义大致可以分为三类:第一,特质论,这种观点认为,心理资本是一种因个体而存在的特质;第二,状态论,这种观点认为,心理资本是一种心理状态;第三,综合论,认为心理资本是具备特质论和状态论的综合理论。不同学者对心理资本的构成要素、界定范围等都存在一定的分歧,但是,通过文献可以发现,这些理论都存在一定的共同点:一是都强调心理资本是一种积极状态即是正向的;二是都建立在积极心理学和积极组织行为学理论之上;三是心理资本关注个人的心理状

工商管理·人力资源管理

态。本文主要从事务型和人际型两个维度来认知心理资本。

4. 工作倦怠

工作倦怠指的是工作中的个体所体验到的一种负向症状,这些症状包括长时间的情绪衰竭、身心疲劳、玩世不恭、成就感低落等(Schabracq, 2003)。Freudenberger(1975)认为,工作本身对个人的能力、精力以及资源过度要求,从而导致工作者感到情绪枯竭、精疲力尽时,就会产生工作倦怠现象;Pines & Aronson(1989)把工作倦怠定义为由于个体长期处在对其情绪资源过度要求的情境之下所产生的一种生理、情绪和精神衰竭的状态;Maslach & Jackson(1981,1986)从情绪衰竭、个人成就感丧失以及去个性化三个维度给出了工作倦怠最初的定义,其中,情绪衰竭是工作倦怠最主要的表现,表现为情感的付出得不到回报,出现衰竭的情况;个人成就感丧失表现在自我信心降低,自我效能感降低;去个性化是指对他人的消极和冷淡。

三、研究假设、模型与工具

1. 研究假设

Hobfoll(1989)指出,员工感知到的不公平可能会让个体在情绪上付出更多,因而降低了他们的组织态度和行动意愿;Brotheridge(2003)认为,分配公平和互动公平与情绪衰竭呈负相关,分配和程序的公平减少了员工的情绪衰竭;李超平、时勘(2003)在组织公平感与工作倦怠的实证研究中,着重研究了程序公平和分配公平对工作倦怠的影响,研究发现程序公平和分配公平均对工作倦怠有显著的影响。在上述研究的基础上,本文提出如下研究假设:

H₁:组织公平感对工作倦怠有显著的负向影响。

Michael, Jeremy 等认为,心理资本对于工作倦怠有显著的预测作用,而且与工作倦怠的三个维度呈显著的负相关(蒋奖、许燕,2006);李晓艳(2013)从积极心理学的视角引入心理资本研究工作倦怠的问题,结果表明,心理资本对工作倦怠各维度有

显著的负向影响,个体心理资本是减少员工工作倦怠的重要变量(李晓艳、周二华,2013)。因此,本文提出如下假设:

H₂:组织公平感对工作倦怠的显著影响过程中,心理资本存在中介作用。

H₃:组织公平感对工作倦怠的影响过程中,事务型心理资本存在中介作用。

H₄:组织公平感对工作倦怠的影响过程中,人际型心理资本存在中介作用。

2. 组织公平感对工作倦怠的影响模型

组织公平感对工作倦怠的影响模型如图2所示。

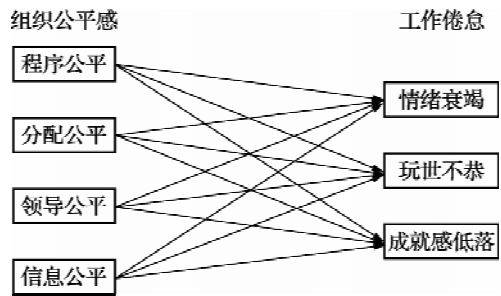


图2 组织公平感与工作倦怠的关系模型

3. 加入心理资本后的研究模型

加入心理资本后的研究模型如图3所示。

4. 心理资本的两个维度

心理资本的两个维度如表1所示。

表1 心理资本的两个维度

事务型心理资本	奋发进取
	坚韧顽强
	乐观希望
	自信勇敢
人际型心理资本	包容宽恕
	谦虚沉稳
	感恩奉献
	尊敬礼让

5. 研究样本

本文选取来自云南省和湖北省三大通信运营

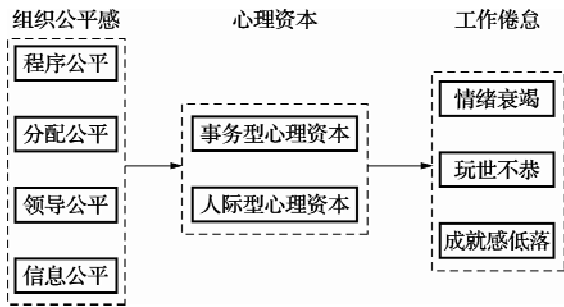


图3 组织公平感与工作倦怠的关系(加入心理资本的中介作用)

商300名劳务派遣员工作为调查对象。共发放问卷300份,回收问卷269份,回收率为89.7%,有效问卷222份,有效率为82.5%。本次回答问卷有效的222名劳务派遣员工中,男性90人,所占比例为40.54%,女性132人,所占比例为59.46%;年龄层主要集中在30岁以下,所占比重为90.54%;文化程度主要集中在大专,所占比例为45.05%。同时,本科学历比例也达到了31.53%,研究生及以上学历占据的比例仅为2.25%。样本主要是基层员工,比例为90.99%。

6. 研究工具

本文的研究工具主要包括组织公平感、心理资本、工作倦怠三个量表。均采用5点式李克特量表,“1”代表非常不同意,“5”代表非常同意。

“组织公平感”采用刘亚等(2003)根据中国特色编制的组织公平感量表,从程序公平、分配公平、领导公平、信息公平四个维度来测量组织公平感。

“心理资本”采用柯江林等(2009)关于心理资本概念具有二阶双因素结构:包括事务型心理资本(乐观希望、自信勇敢、坚韧顽强、奋发进取)与人际型心理资本(包容宽恕、谦虚沉稳、感恩奉献、尊敬礼让)两个维度。

“工作倦怠”采用李超平、时勘(2003)研究中验证的MBI-GS量表,把工作倦怠定义为三维度结构的变量,从情绪衰竭、玩世不恭、成就感低落三个维度来解释工作倦怠。

四、研究结果与分析

1. 信度检验

经过研究检验(具体过程略),结果表明,组织公平感、事务型心理资本、人际型心理资本、工作倦怠的Cronbach's α 系数分别为0.936、0.835、0.870、0.835,均大于0.7,符合研究要求。

2. 效度检验

组织公平感、事务型心理资本、人际型心理资本、工作倦怠因子分析累计总解释方差分别为70.26%、59.91%、60.39%、60.97%,除事务型心理资本外,均大于60%,符合研究要求。其中,事务型心理资本因为个别题项在相应因子上载荷不高的原因,进行删除处理后,累计总解释方差达到61.95%,符合研究要求。

3. 描述性统计

描述性统计结果如表2所示。

表2 各变量维度描述性统计情况

变量	1	2	3	4
M	3.22	4.05	4.04	2.39
SD	0.79	0.60	0.63	0.77

注:1~4分别为组织公平感、事务型心理资本、人际型心理资本、工作倦怠

(1)组织公平感。整体得分为3.22,分值偏低,符合假设中劳务派遣员工的基本特征。其中,信息公平得分为2.38,表明信息公平程度最低,说明劳务派遣员工能够接收到的公司信息偏少。

(2)心理资本。事务型心理资本整体得分为4.05,人际型心理资本整体得分为4.04,心理资本整体得分偏高,因为所接受的调查对象虽然是劳务派遣员工,但基本都是国有电信企业具有一定学历的劳务派遣员工,自身具备较高的心理资本,也基本符合现状。

(3)工作倦怠。工作倦怠整体得分为2.39,说明在调查有效的222名劳务派遣员工中工作倦怠的现象整体还不是很普遍。

4. 相关性分析

由表3可知,各个变量之间的关系显著,为回

工商管理·人力资源管理

归分析奠定了基础。

表3 组织公平感、工作倦怠与心理资本各维度的相关系数

相关性				
	1	2	3	4
1	1			
2	.493**	1		
3	.436**	.739**	1	
4	-.538**	-.441**	-.360**	1

注: **. 在 .01 水平(双侧)上显著相关; Person 相关, 双侧检验, $N = 222$

5. 回归分析

回归分析结果如表4所示。由表4可知, 假设 H_1 得到验证, 组织公平感对工作倦怠有着显著的负向影响。

表4 组织公平感对工作倦怠的回归^a

模型	非标准化系数		t	Sig.
	B	标准误差		
1(常量)	3.001	.228	13.178	.000
组织公平感	-.376	.069	-5.419	.000

a. 因变量:
工作倦怠

6. 中介作用分析

中介作用的分析按照三步骤分析方法, 中介作用是否显著采用 Sobel 检验, 如表5所示。

表5 中介作用检验结果

	Step 1 组织公平感对工作倦怠 β_1	Step 2 组织公平感对心理资本 β_2	Step 3 加入心理资本后的组织公平感 β_3
心理资本	-.376*	.347*	-.213
P	.000	.003	.006
事务型心理资本	-.376*	.352*	-.296*
P	.000	.004	.007
人际型心理资本	-.376*	.343*	-.329*
P	.000	.002	.005

从表5的中介作用检验结果可以看出, 假设 H_2 、假设 H_3 得到验证, 而假设 H_4 没有得到验证。

五、讨论、建议与展望

1. 讨论

(1) 心理资本的完全中介作用。研究结果说明, 个人感知到的组织公平感会影响到劳务派遣员工的自我效能、所感知的希望、乐观向上、坚强韧性、宽恕包容等, 然后再通过心理资本影响工作倦怠。劳务派遣员工作为现代企业用工制度的一个特殊群体, 相对于用工单位的正式员工, 其心理状态更为敏感, 心理资本更容易受到外界环境的影响, 较好地从业态论观点印证了劳务派遣员工的心理资本。

(2) 事务型心理资本的中介作用显著。因为本文采用的是针对中国特殊国情开发的心理资本量表, 除了包含自我效能、希望、乐观和韧性等外, 还包括包容、谦虚、尊敬、感恩等。本文的事务型心理资本基本沿用了国际通用的心理资本量表, 总体研究显示心理资本的完全中介作用。事务型心理资本有显著的中介作用, 与初衷基本相符, 事务型心理资本与工作内容的相关程度更高, 可以更好地预测工作倦怠。

(3) 人际型心理资本的中介作用不很显著。本文的人际型心理资本包括谦虚沉稳、包容宽恕、尊敬礼让与感恩奉献等内容, 是基于中国人注重人际关系交往而得出的结论。人际型心理资本包含了日常工作中更多的人际交往的因素, 这些因素可能成为日常工作中的润滑剂, 但却不能成为影响工作倦怠的核心因素。

2. 管理学建议

结合研究结果, 本文侧重从劳务派遣三方关系中的用工单位的角度, 提出管理学建议。

(1) 严格遵守劳动法律和制度。2008年开始实施的《劳动合同法》初衷是规范我国以劳动合同用工为主、劳务派遣用工制度为辅的用工制度, 但劳务派遣员工却在2008年之后出现井喷式的增长, 与《劳动合同法》初衷相去甚远。《劳动合同法》修正

案已于2013年7月1日正式实施,为进一步规范劳务派遣用工,缩小企业劳务派遣用工空间提供了法律框架。合同制用工始终是企业用工的基本方式,对劳务派遣员工实行同工同酬,不能盲目扩充劳务派遣员工,企业应按照“临时性、辅助性、替代性”的原则,将劳务派遣员工严格控制在法律法规规定的比例之内。

(2)建设组织公平制度。本文研究结论表明,劳务派遣员工感受到的不公平程度越高,劳务派遣员工的心理资本就会越低,工作倦怠现象就会越严重,产出绩效就会越低。企业想要实现人力资源的优化配置,就应该建立组织公平机制。具体包括:程序公平,在制定各项制度时,也考虑到劳务派遣员工的代表权益;分配公平,不能区别对待劳务派遣员工和正式员工,实行同工同酬制度,而且在福利、绩效考核、晋升制度上也要体现出公平性;领导公平,在同样的部门里,领导要公平对待劳务派遣员工和正式员工;信息公平,包括提高组织透明度、信息共享等方面,也尽量让劳务派遣员工感受到组织的关怀,提升他们的心理资本,尽量为组织发展多做贡献。

(3)建立培养劳务派遣员工并转正的制度。通过调查对象可以看出,目前,国内劳务派遣用工方式不仅仅涉及一线生产员工和基层服务人员,企业对一些相对高素质的人群也开始采用劳务派遣的用工方式。本文调查对象中本科学历的比例高达30%,企业选用劳务派遣用工不利于企业雇主品牌的建设、员工忠诚度的培养。如果企业想节约用工成本、降低用人风险,又想加强企业的雇主品牌建

设,提升员工的心理资本,建议企业根据实际情况建立劳务派遣用工转正制度,虽然刚开始与员工签订劳务派遣合同,但是,严格规定劳务派遣的时间,在劳务派遣期间内或期满考核成绩合格即可实现转正的制度^①,这样可以达到双赢的效果。

(4)关注劳务派遣员工的心理资本开发。本文研究结果表明,组织公平感主要是通过事务型心理资本来影响工作倦怠。所以,企业要改善劳务派遣员工的工作倦怠现象,应该关注劳务派遣员工心理资本的投资和开发。具体包括:在招聘过程中注重心理资本的考核;引进心理资本测评技术,对招聘对象的心理资本进行测评;设置劳务派遣员工心理资本培训项目。通过体验式培训、户外训练、体育运动等方法培养劳务派遣员工的韧性,提高他们解决实际困难的能力和忍耐力;推行心理资本增值计划(PCA),在员工帮助计划(EAP)的基础上,更加主动地对员工的心理资本进行开发,同时,与人力资源的培训模块相结合,针对员工的心理健康状况、工作满意情况、工作压力程度、心理需求等各方面提供建议、咨询和培训(卢桑斯等,2007)。

当然从政府宏观政策和员工自我管理两个层面也有不少可改进之处。

3. 本文的局限性与进一步研究的展望

一是限于条件,研究样本量不够大,地区、行业分布不够广泛;二是事务型心理资本问卷结构效度不理想。下一步的研究应涵盖劳务派遣员工的多类人群,结合深度访谈法进行调查分析,对人际型心理资本量表进行测量与修正,可以进行有关如何提升组织公平感的研究。

参考文献:

- [1] Adams, J. S. Inequity in Social Exchange [A]. In L. Berkowitz, (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New York: Academic Press, 1965, (2): 267 - 299.
- [2] Avey J B, Patera J L, West B J. The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism [J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2006, (13): 42 - 60.
- [3] Avolio B J, Luthans F. High Impact Leader; Moments Matter in Authentic Leadership Development [M]. New York: McGraw-Hill, 2006.

^①这实际上可把派遣用工期当作考核人、选聘人的机会期。

- [4] Bies R J, Moag J F. Interactional justice: Communication Criteria of Fairness[A]. In: Lewicki R J, Sheppard B H, Bazerman M H ed. *Research on Negotiations in Organizations*, (Vol. 1). Greenwich, CT: JAI Press, 1986.
- [5] Cole K Wellbeng Psychological Capital, and Unemployment An Integrated Theory Paper Presented at The Joint Annual Conference of The International Association for Research in Economic Psychology, (IAREP) and The Society for the Advancement of Behavioral Economics, (BABE) [M]. Paris, France, 2006.
- [6] Colquitt J A. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, (86): 386 - 400.
- [7] Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I. & Turnley. W. H. Managing Temporary Workers: A Permanent HR M Challenge[J]. *Organizational Dynamics*, 1994, (2): 49 - 63.
- [8] Foote. D. A. Temporary Workers: Managing the Problem of Unscheduled Turnover[J]. *Management Decision*, 2004, (8): 963 - 973.
- [9] Francis Cheung, Catherine So-kum Tang, Shuwen Tang. Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction Among School Teachers in China[J]. *International Journal of Stress Management*, 2011, 18, (4): 348 - 371.
- [10] Fred, O. W. , Luthans, F. , James B. Oke, A. A. Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, (32): 4 - 24.
- [11] Freudenberger H J. Speaking from Experience[J]. *Training and Development Journal*, 1977, 31, (7): 26 - 32.
- [12] Greenberg J. Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow[J]. *Journal of Management*, 1990, (16): 399 - 432.
- [13] Greenberg, J. & Scott, K. S. Why Do Workers Bite the Hands that Feed Them Employee Theft as a Social Exchange Process [A]. *An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, Greenwich, CT: JAI Press, 1996.
- [14] Hobfoll S E. Conservation of Resources: A New Attempt at Con-ceptualizing Stress[J]. *American Psychologist*, 1989, (44): 513 - 524.
- [15] Lam, S. S. Justice and K. , Schaubroeck, J. , Aryee, S. Relationship between Organizational Employee Work Outcomes: A Cross-national Study[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, (23): 1 - 18.
- [16] Luthans F, Avolio B J, Walumbwa F O, and Li W. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance[J]. *Management and Organization Review*, 2005, (1): 247 - 269.
- [17] Leventhal, G. S. Fairness in Social Relationships [c]. *Contemporary Topics in Social Psychology*. Morristown, NJ: General Learning Press, 1976.
- [18] Leventhal, G. S. What Should be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships [A]. *Social Exchange: Advances in Equity and Research*. New York: Plenum, 1980.
- [19] Leiter M P, Clark D, Durup J. Distinct Models of Burnout and Commitment among Men and Women in the Military [J]. *Journal of Applied Behavioral Science*, 1994, (30): 63 - 82.
- [20] Lind, E. A. , Card, T. K. , Maureen Ambrose & Maria V. de Vera Park. Individual and Corporate Dispute Resolution: Using Procedural Fairness as a Decision Heuristic[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1993, 38, (2): 224 - 251.
- [21] Luthans F. The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, (23): 695 - 706.
- [22] Michael S. Cole, Jeremy B. Bernerth, Frank Walter, Daniel T. Holt. Organizational Justice and Individuals' Withdrawal Unloc- the Influence of Emotional Exhaustion[J]. *Journal of Management Studies*. 2010, 47, (3): 367 - 390.
- [23] Mills, L. B. ; Huebner, E. S. A Prospective Study of Personality Characteristics Occupational Stressors, and Burnout among School Psychology Practitioners[J]. *Journal of School Psychology*, 1998, 36, (1): 103 - 120.

- [24] Millward, L. J., Hopkins, L. J. Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment[J]. Journal of Applied Social Psychology, 1998, 28, (16): 1530 - 1556.
- [25] Maslach C., Jackson S. The Measurement of Experienced Burnout[J]. Journal of Occupational Behavior, 1981, (2): 99 - 113.
- [26] Pines A., Aronson E. Why Managers Burnout[J]. Sales and Marketing Management, 1989, 141, (2): 34 - 44.
- [27] Peter A. Reilly, Balancing Flexibility-Meeting the Interests of Employer and Employee[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1998, (7): 8 - 11.
- [28] Rousseau, D. M. Psychological contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreement[A]. SAGE Publications, 1995.
- [29] Schutte N., Toppinen S., Kalimo R et al. The Factorial Validity of the Maslach Burnout Inventory-general Survey, (MBI-GS) across Occupational Groups and Nations[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2000, 73, (1): 53 - 56.
- [30] Sweetman, D. Luthans, F. James B. Brett A. Luthans, C. Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance[J]. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences del' Administration, 2011, (28): 4 - 13.
- [31] Schabracq M J, Winnubst AM, & Cooper C L. The Handbook of Work and Health Psychology[A]. Chichester: John Wiley & Sons Ltd., 2003.
- [32] Taris T W, Schreurs J G, Schaufeli W B. Construct Validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: a Two-sample Examination of its Factor Structure and Correlates[J]. Work & Stress, 1999, 13, (3): 223 - 237.
- [33] Thibaut, J. W. & Walker, L. A. Theory of Procedure[J]. California Law Review, 1978, (66): 541 - 566.
- [34] Thibaut J, Walker L. Procedural Justice: A Psychological Analysis[J]. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1975: 56 - 78.
- [35] Tyler, T. R. & Blader, S. L. The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior[J]. Personality and Social Psychology Review, 2003, (7): 349 - 361.
- [36] 陈玉萍. 国外劳务派遣用工制度研究[J]. 兰州学刊, 2013, (8).
- [37] 冯剑. 劳务派遣在中国的发展轨迹——从企业边界视角的一种解释[D]. 成都: 西南财经大学, 2012.
- [38] 蒋建武, 戴万稳. 非典型雇佣下的员工-组织关系及其对员工绩效的影响研究[J]. 武汉: 管理学报, 2012, 9, (8).
- [39] 蒋奖, 许燕. 应激的资源守恒理论[J]. 北京: 国际中华应用心理学杂志, 2006, (1).
- [40] 柯江林, 孙健敏, 李永瑞. 心理资本: 本土量表的开发及中西比较[J]. 北京: 心理学报, 2009, (9).
- [41] 林嘉. 我国劳务派遣的法律规制分析[J]. 北京: 中国人民大学学报, 2011, 25, (6).
- [42] 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J]. 北京: 心理学报, 2003, 35, (5).
- [43] 李晓艳, 周二华. 心理资本与情绪劳动策略——工作倦怠的关系研究[J]. 哈尔滨: 管理科学, 2013, 26, (1).
- [44] 李永鑫, 孟慧. 工作倦怠结构研究进展[J]. 北京: 心理科学, 2004, 27, (2).
- [45] 刘亚, 龙立荣, 李晔. 组织公平感对组织效果变量的影响[J]. 北京: 管理世界, 2003, 3, (6).
- [46] 罗鹏丹. 心理资本与工作倦怠的关系探究——以保险业员工为例[D]. 上海: 华东师范大学, 2012.
- [47] 卢桑斯等. 心理资本: 开发人的竞争优势[M]. 英国: 牛津大学出版社, 2007.
- [48] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰. 中介效应检验程序及其应用[J]. 北京: 心理学报, 2004, (5).
- [49] 王雁飞, 朱瑜. 心理资本理论与相关研究进展[J]. 上海: 外国经济与管理, 2007, (5).
- [50] 薛孝东. 国内外劳务派遣立法比较[J]. 北京: 中国劳动, 2005, (6).
- [51] 杨立敏. 劳务派遣工的组织公平——组织认同与反生产行为关系研究[D]. 长春: 吉林大学, 2012.
- [52] 于扬眉. 工作倦怠在组织公平与离职倾向间的中介效应研究[D]. 北京: 中国人民大学, 2011.
- [53] 张新民. 国外劳务派遣用工及现状研究[J]. 北京: 职业, 2012, (31).

Study on the Effect of the Labor Dispatched Employees' Organizational Justice on Job Burnout

——Based on the Psychological Capital as Mediating Variable

ZHOU Wen-bin¹, JIN Xia², TAN Shi-bai²

(1. Institute of Industrial Economics of CASS, Beijing, 100836, China;

2. Business School, Central University of Finance and Economics, Beijing, 100081, China)

Abstract: China labor dispatch increase explosively after the labor contract law formally put into implement, by the end of 2010, the amount has reached 60,000,000 people. The dispatched employees become a large and special group in China's labor market, because of its "double employers", it can't be achieved somethings in employing units, the dispatched employees injustice phenomenon is common. With the formal implementation of the labor contract law amendments on In July 1st, 2013, it focus on labor dispatching system, it has become the focus of research at present and in the future, the research of the labor dispatch's organizational justice has a great theoretical and practical significance. From the employing units of labor dispatch employees, researching the effects of organizational justice on job burnout. In order to further study the internal mechanism of the effect of organizational justice on job burnout, combined with literature research, considering the regulation or the mediating role of psychological capital in the impact process.

The first part includes the origin and development of labor dispatch, labor dispatching development in Chinese, the connotation and particularity of labor dispatch, and thus leads to the theme of this paper—from the employing units, the effects of organizational justice on job burnout of labor dispatch employees, consider the psychological capital mediating or moderating function; On this basis introduce the purpose and significance this paper. The second part, literature review. The third part, study design. Research hypothesis, research model, research tools and research methods. The research hypothesis is based on the literature review of research on the relationship between the core variables are reviewed, and on this basis, put forward the hypothesis H1-H16, according to this hypothesis, the research model in this paper; research tool is a source of scale for the core variables; research method is mainly research methods involved in this paper. The fourth part, data analysis. The object of study, including the process of data analysis, data analysis. The object of study is the descriptive statistical analysis of the survey; data analysis process includes reliability test, validity test, descriptive statistical analysis, correlation analysis, regression analysis, analysis of the role of moderating and mediating function. The results of the data analysis is a brief summary of the analysis process. The fifth chapter, conclusion, suggestion and prospect. Including conclusion, discusses, limitations, suggestions and prospect. Conclusion is a simple statement on the results of data analysis; the results are analyzed and discussed; suggestions are based on the conclusion and discussion of the employing units employing system put forward management suggestions and prospects; Limited mainly to the deficiencies in the paper analysis and outlook for the future.

By sending staff to survey 300 servicers of mobile, Unicom, telecom 3 operators from Yunnan province and Hubei Province analysis found that, the dispatched employee organizational justice is low, distribution fairness and information fairness are obvious, organizational justice has a significant negative effect on job burnout. Psychological capital plays full mediating function of the impact of organizational justice on job burnout in the process, the mediating function role of transactional psychological capital significantly, mediating function of interpersonal psychological capital is not significant, explained that the psychological capital be invested, shaped and developed.

The main innovation of this paper lies in: considering the particularity of "double employers" identity, using the transactional and interpersonal psychological capital scale which in according with Chinese situational, and analyzing their specific role in the impact process.

Key Words: labor dispatch; organizational justice; psychological capital; job burnout

(责任编辑:弘毅)