

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2015.04.018

# 基于文献计量法的国内临时雇佣研究述评

蒋建武 李南才

(深圳大学管理学院)

**摘要:**从研究视角、研究内容和研究层次3个维度,对1996年以来发表在“中文社会科学引文索引”(CSSCI)来源期刊上的197篇有关临时雇佣论文进行文献计量分析。研究结果表明,临时雇佣理论研究滞后于现实运用,2008年新的《劳动合同法》实施间接促进了国内关于临时雇佣问题的研究;现有研究大多基于法学和管理学视角,即法学视角的研究主要针对《劳动合同法》的立法条文进行“思辨式”或“规范式”的研究,管理学视角的研究则相对丰富,研究内容涵括概念阐述、行业分析、基础理论探讨等;研究方法以问卷调查和理论建模较多,研究对象集中在制造业和服务业。此外,分析了现有研究中存在的一些问题,提出关于临时雇佣主题的未来研究方向,以期对后续相关研究有所借鉴和帮助。

**关键词:**临时雇佣;文献计量;中国

**中图法分类号:**C93   **文献标志码:**A   **文章编号:**1672-884X(2015)04-0619-06

## A Bibliometric Study of Temporary Employment in China

JIANG Jianwu LI Nancai

(Shenzhen University, Shenzhen, Guangdong, China)

**Abstract:** Taking a bibliometric approach, this paper reviewed the information gathered from 197 scholarly articles on the topic of temporary employment in which published in CSSCI journals from the year of 1996. From the categories of research perspective, research content and research level, this paper reached conclusions that: first, the implementation of New Labor Contract Law in 2008 has stimulated the research of temporary employment in China; second, most of studies were based on the perspectives of law and management; third, questionnaire survey and theoretical modeling were the prevailing research methods used by those studies. Most of studies were focusing on the industries of manufacturing and services. Finally, research implications for future study on temporary employment in China were discussed.

**Key words:** temporary employment; bibliometric methods; China

近年来,以劳务派遣、合同工、临时工、季节用工为代表的临时雇佣在组织中大量存在<sup>[1]</sup>,因其可以提高组织的用工灵活性,正日益引起管理者和学界的关注<sup>[2]</sup>。在欧美等地区,临时雇佣也被称为不确定工作、临时中介工作、暂时性就业、固定期限就业等<sup>[3]</sup>。在中国,随着市场经济的多元化发展和组织用工制度改革的深度推进,临时雇佣已成为组织获取人力资源的重要途径。特别是自2008年新《劳动合同法》实施以来,临时雇佣更是飞速发展。以临时雇佣的主要类型——劳务派遣用工为例,据“中华全

国总工会”保守估计,截止2012年12月,中国约有3700万劳务派遣员工,约占全国职工总人数的13.1%<sup>[4]</sup>。

临时雇佣在中国作为一个新生且急速发展的雇佣方式,急需理论上的系统探讨。对研究现状有一个全面而客观的认识和把握是系统理论研究框架提出的重要前提。目前,虽已有学者就临时雇佣领域的某个方面进行总结<sup>[5~7]</sup>,但相关研究大多基于西方管理情境,中国情境下有针对性的专门研究仍较为少见<sup>[5]</sup>,尤其缺乏对中国临时雇佣研究整体情况的实证研究。

文献计量学是利用数学、统计学和逻辑学的理论与方法,对各类文献的本质和结构、作品数量、品质和运用上的研究与分析<sup>[8]</sup>。为梳理临时雇佣在中国的研究现状及研究成果,本研究从研究视角、研究内容和研究层次3个角度,采用文献计量分析方法,对1996年以来发表于“中文社会科学引文索引”(CSSCI)来源期刊上的197篇论文进行研究<sup>①</sup>,以期从中发现中国临时雇佣研究的特点,为该领域未来的研究提供一些参考与建议。

## 1 期刊及论文选择

本研究以CSSCI收录期刊为数据库,以非典型雇佣、弹性雇佣、临时雇佣等19个关键词(见表1)为主题词进行检索。经检索,自1996年以来,与临时雇佣相关的论文共197篇(见表2),分别发表于104种CSSCI来源期刊上,但各期刊发表临时雇佣论文的数量差异明显,其中17种期刊共发表了91篇相关论文,占总数的46.19%(见表3)。需要说明的是,临时雇佣相关研究在2009年开始呈上升趋势,在一些影响力较高的期刊发表的论文数量也逐年增加。这表明,2008年颁布的新《劳动合同法》间接促进了国内关于临时雇佣问题的研究,也反映出中国学者对中国管理实践问题的及时关注。

表1 检索关键词列表

19个关键词

非典型雇佣;季节性员工;固定期限合同;三角雇佣;多边雇佣;临时雇佣;临时工;外包员工;非典型劳动关系;派遣;临时性员工;临时员工;多元雇佣;非传统雇佣;非标准劳动关系;非永久性雇佣;弹性雇佣;替代性工作制度;非全日制用工

表2 国内临时雇佣研究论文按年份统计

数据库 /年	2006 及之前								小计
	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007		
中国知网 CSSCI	31	29	21	30	29	14	14	29	197

## 2 国内临时雇佣研究的研究视角、研究内容和研究层次分析

### 2.1 研究视角和研究内容

研究视角指从某个“学科”的角度去研究事物。对现有197篇论文依据学科分类后发现,有190篇是基于管理学和法学两个研究视角进行研究的。研究内容指研究中所涉及到的现象领域或问题领域。借鉴毕小青等<sup>[6]</sup>的分类方法,本研究将研究内容分为以下4个方面:①一般性研究,主要阐述临时雇佣的概念、分类、步

表3 各期刊发表临时雇佣论文数量统计

期刊名称	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	小计
	及之前(比例/%)								
中国人力资源 开发	0	2	8	5	6	1	3	8	33(16.75)
生产力研究	0	3	1	1	2	0	0	0	7(3.55)
日本学刊	0	1	0	1	2	0	1	0	5(2.54)
苏州大学学报:哲 学社会科学版	3	0	0	0	1	0	0	0	4(2.03)
河北法学	1	1	0	0	1	0	0	1	4(2.03)
法学家	0	0	0	0	0	1	1	2	4(2.03)
人口与经济	0	0	0	3	0	1	0	0	4(2.03)
管理现代化	3	0	0	1	0	0	0	0	4(2.03)
现代管理科学	2	0	0	0	0	1	0	0	3(1.52)
理论学刊	0	0	1	1	0	0	0	1	3(1.52)
现代日本经济	0	0	0	0	1	1	0	1	3(1.52)
法学	1	0	1	0	0	1	0	0	3(1.52)
法学杂志	0	0	0	2	0	0	1	0	3(1.52)
当代法学	1	0	0	1	0	0	0	1	3(1.52)
求索	0	1	0	2	0	0	0	0	3(1.52)
经济体制改革	1	2	0	0	0	0	0	0	3(1.52)
心理科学	0	0	0	1	1	0	0	1	3(1.52)
小计	11	10	11	18	14	6	6	15	91(46.19)
其他期刊	20	19	10	12	15	8	8	14	106(53.81)
总计	31	29	21	30	29	14	14	29	197(100)

骤、内容、利弊、雇佣中存在的问题,以及相应建议(64篇,32.49%);②相关法律问题研究,主要涉及现存法律存在的问题和改进措施探讨(66篇,32.99%);③行业研究,指描述目前临时雇佣在我国整体和个别行业的实际运用状况(33篇,16.75%);④基础理论研究,指创建或运用某一基础理论对临时雇佣现象进行解释、验证或预测(23篇,11.68%)(见表4)。从上述分类可知,中国临时雇佣研究内容主要还是集中于一般性研究和相关法律问题研究,两者占研究总数的65.48%。需要说明的是,基础理论的研究近年来增长很快。

表4 国内临时雇佣论文研究视角和研究内容统计

研究视角	一般性 研究	相关法律 问题研究	行业 研究	基础理 论研究	其他	小计
	比例/%	比例/%	比例/%	比例/%		
法学	19	65	0	0	3	87
管理学	45	0	31	23	4	103
其他	0	0	2	0	5	7
小计	64	65	33	23	12	197
比例/%	32.49	32.99	16.75	11.68	6.09	100

另外,涉及国外临时雇佣研究的论文22篇,其中涉及日本的为18篇,比例达到81.82%。综上可见,关于临时雇佣的研究日益深入,但本

① 1979年11月,为解决在华外资企业的用工问题,以北京人力资源服务公司为代表的劳务派遣公司成立,这标志着我国临时雇佣的正式出现。至1996年,国内只有少量关于临时雇佣员工思想教育的论文发表。鉴于此,1996年之前发表的文献未纳入本研究范围。

研究也发现,目前的基础理论研究着重于将正式雇佣下的理论框架置于临时雇佣情境下进行验证,而专门针对临时雇佣情境下的理论创新则较为缺乏。

## 2.2 研究层面

管理学科研究层次一般包括个人、群体、组织、行业和国家5个层面<sup>[9]</sup>;法学的研究层次则主要涉及立法建设、雇佣关系构建、员工权益保障等<sup>[6]</sup>。由表5可知,管理学科的研究主要集中在群体层面,研究主题涉及群体特征及其激励等。有关法学的研究中,关于立法建设所占的比例较大,其中大部分围绕着2008年新的《劳动合同法》和2013年的《劳动合同法修正案》展开,这也反映了学者对健全现有临时雇佣法律体系的呼声。

表5 国内临时雇佣研究层面统计

理论研究/ 应用研究	研究视角	研究层面	论文数	比例/%
理论研究	法律	立法建设	45	22.84
		雇佣关系	5	2.54
		员工权益	7	3.55
		其他	8	4.06
	管理	个人	0	0.00
		群体	16	8.12
		企业	1	0.51
		国家	5	2.54
		其他	1	0.51
应用研究	对劳务派遣的内容、存在的问题、管理服务、对策建议的一般性研究		64	32.49
	个别行业应用状况		33	16.75
	其他		12	6.09

## 3 国内管理学科关于临时雇佣研究的现状分析

上述统计揭示,现有关于临时雇佣的研究主要基于管理学和法学两个视角。法学视角的研究普遍是对《劳动合同法》立法条文的“思辨式”规范研究,研究方法和理论依据较为同质;管理学视角的研究在研究方法、理论依据、行业选择等方面更丰富。鉴于此,本研究将从研究方法、研究行业和理论运用3个方面对管理学视角的研究进行结构分析。

## 3.1 研究方法

管理学科的研究方法主要分为实证研究和非实证研究两类。在103篇管理学科的论文中,实证研究方法论文23篇,占22.33%。按时间排序发现,2009年前,仅有1篇论文采用实证研究方法。这表明自2008年新的《劳动合同法》实施后,学者开始运用实证研究方法探讨与临时雇佣相伴随的一些管理问题,这是在过去

“随意思考”型或“思辨型”管理研究基础上的巨大进步。

实证研究方法一般包括实验研究、问卷法、访谈法、文本分析、实地研究等<sup>[10]</sup>。本研究发现,问卷法和访谈法最为普遍,分别达到72.41%、20.69%,其中有6篇论文同时采用两种方法进行研究<sup>[11~13]</sup>。实证研究论文总体数量偏少、研究方法单一,尤其是实验研究、文本分析和实地研究3种方法未被使用。任何一种方法都有长处和短处,不同的方法可以为同一种现象提供不同角度的支持,从而提高结论的可靠性,因此,后续研究中方法的多元化应该得到加强。实证研究方法统计见表6。

表6 实证研究方法统计

实证研 究方法/年	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006 及之前	小计	比 例 /%
问卷法	4	6	2	4	4	0	0	1	21	72.41
访谈法	2	1	1	1	1	0	0	0	6	20.69
现有统计数据 分析	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3.45
历史/比较分析	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3.45
文本分析	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
实验研究	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
实地研究	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
总计	6	7	3	6	6	0	0	1	29	100

注:有6篇论文同时采用问卷法和访谈法,故总计值(29)大于论文总数(23)。

非实证类研究方法一般包括观点、概念模型、工具/技术/方法/模型应用、概念综述、理论阐述、概念框架及其应用等<sup>[14~16]</sup>。基于该分类,在80篇非实证研究论文中,排在前3位的非实证研究方法是观点(纯粹观点或用实例支持)(55.00%)、理论/经验介绍(16.25%)、工具/技术/方法/理论/模型应用(13.75%),合计比例达85%,而概念模型构建及其应用的研究比例仅为7.5%。相关数据表明,非实证研究主要还是停留在观点表达或探讨层面,而概念的构建与创新相对来说较为缺乏。非实证研究方法统计见表7。

表7 非实证研究方法统计

非实证研 究方法/年	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006 及之前	小计	比 例 /%
观点	5	5	7	5	7	4	1	10	44	55.00
理论/经验介绍	0	0	0	3	2	1	4	3	13	16.25
工具/技术/方法/ 理论/模型应用	2	0	0	3	3	1	1	1	11	13.75
概念综述	2	0	1	0	0	1	1	1	6	7.50
概念模型	2	2	0	0	0	0	0	0	4	5.00
概念框架及其应用	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2.50
合计	11	9	8	11	12	7	7	15	80	100

## 3.2 研究变量

运用基础理论研究临时雇佣论文共涉及变

量36个。依据组织管理方式→员工感知→员工态度→员工行为的因果模型<sup>[5]</sup>,本研究对所涉及到的变量进行分类。由表8可知,针对临时雇佣员工感知(33.33%)和临时雇佣员工态度(38.89%)方面的研究最多。其中,员工感知经常被作为组织管理方式和员工态度与行为的中介变量<sup>[12]</sup>,而员工态度经常作为结果变量<sup>[17,18]</sup>,或者作为员工行为的前因变量<sup>[19]</sup>。

表8 中国临时雇佣基础理论研究变量统计

变量分类	研究变量	研究数量	比例/%
组织管理方式	工作社会化	1	2.78
	组织公平	3	8.33
	工作满意度	3	8.33
	组织支持感	1	2.78
	其他	5	13.89
	小计	12	33.33
员工态度	心理契约	5	13.89
	组织承诺	4	11.11
	工作动机	2	5.56
	组织认同	2	5.56
	其他	1	2.78
	小计	14	38.89
员工行为	离职倾向	3	8.33
	工作绩效	1	2.78
	组织公民行为	1	2.78
	其他	2	5.56
	小计	7	19.44
	其他	2	5.56
	总计	36	100.00

从具体的研究变量来看,排前5位的分别是心理契约(13.89%)、组织承诺(11.11%)、组织公平(8.33%)、工作满意度(8.33%)和离职倾向(8.33%),合计为49.99%。心理契约是指临时雇佣员工与用人组织之间进行互惠交换,建立联系时的主观信念。研究结论普遍认为,临时雇佣员工对用人组织的心理契约弱化,且经常破裂<sup>[20,21]</sup>。临时雇佣员工对组织的承诺近几年被广泛讨论,并且发现以劳务派遣方式雇佣的临时员工存在“双重承诺”或“双组织承诺”现象<sup>[22]</sup>。组织公平历来是组织行为研究领域的重要议题,针对临时雇佣员工的感知公平也日益受到关注,研究表明,组织公平与临时雇佣员工的工作态度及行为显著正相关<sup>[12,13]</sup>。工作满意度和离职倾向是管理实践者和理论研究者均普遍重视的关键研究变量,这与临时雇佣员工近几年的高流动率现象较为一致。

### 3.3 研究行业

由表9可知,临时雇佣研究涉及具体行业的论文为30篇。涉及比例较高的行业依次是制造、教育、通信、零售和金融,合计占76.67%。尤其是制造业所占比例为33.33%。据中

华全国总工会对2010年和2011年全国劳务派遣用工情况的调研数据显示,通信和制造业等行业使用劳务派遣员工比例很高,在安徽、山西等省该比例甚至超过60%<sup>[4]</sup>。这表明,分行业研究临时雇佣问题具有现实意义。

表9 国内临时雇佣研究涉及行业统计

涉及行业	研究数量	比例/%	涉及行业	研究数量	比例/%
制造	10	33.33	金融	2	6.67
教育	5	16.67	其他	7	23.33
通信	4	13.33	总计	30	100.00
零售	2	6.67			

### 4 临时雇佣的本土化研究未来探索

文献计量分析结果显示,国内临时雇佣问题研究源于管理实践。回顾中国临时雇佣实践及其研究历程,基本上可分为3个阶段:①第一阶段(1979~1995年)。1979年11月,为解决在华外资企业的用工问题,以北京人力资源服务公司为代表的劳务派遣公司开始成立,标志着我国临时雇佣的正式出现。该阶段只有少量关于临时雇佣员工思想教育的论文发表。②第二阶段(1996~2007年)。彼时,中国从计划经济向市场经济转轨,伴随着国企改革,大量工人下岗待业。为解决员工再就业,政府鼓励下岗工人采用临时就业等多种方式实现再就业。这一时期发表的论文主要是从临时雇佣的相关法律法规规章制度进行探讨,以及对临时雇佣及其各种形式的概念、分类和利弊等问题进行研究。③第三阶段(2008年至今)。在2008年新《劳动合同法》实施之后,政府机关、国有企事业单位和企业开始较大规模雇佣临时员工,其规模快速增长。这一时期开始出现从社会交换理论、心理契约等视角对临时雇佣下的组织管理问题进行分析,实证性论文开始出现。

现有研究促进了人们对临时雇佣这一新的雇佣管理实践的理解,但总体而言,国内临时雇佣问题研究滞后于管理实践的发展。虽然2008年新《劳动合同法》的实施间接促进了国内关于临时雇佣问题的研究,但这一议题至今还未受到研究者的广泛重视,这直接体现在研究成果的数量上。且现有论文绝大多数基于法学和管理学视角。此外,现有研究方法以问卷调查和理论建模较多,研究对象集中在制造业和服务业,较少涉及其他行业,涉及不同所有制的企业(组织)的专门研究尤其少。

基于研究现状,本研究尝试性地提出临时雇佣问题的未来探索方向。

(1) 基于中国情境构建研究主题 临时雇佣关系在不同的环境中,具有不同的形式和运用路径。系统客观地研究在中国急速发展的临时雇佣实践,需要本土化、规范化的理论创新与探讨。现有研究大多基于西方研究结论探讨临时雇佣问题,从中国特定国情出发的研究较少。例如,西方国家一般将某些辅助性或临时性的工作交由临时员工完成,临时员工和正式员工所从事的工作有本质的区别。在中国,却普遍存在同样的工作由不同类型雇佣形式的员工来完成的情况,由此造成大量的“同工不同酬”现象<sup>[23]</sup>。甚至在一些组织中,专业技术人员和管理人员都不具有正式身份。随着临时雇佣员工规模日益扩大,此类员工的人力资源管理遇到很大的挑战。与正式员工相比,由于身份的原因,临时雇佣员工会感到丧失面子,受歧视,感觉不公平、失落、沮丧等。这些国情之间的差别要求未来研究者在充分理解具有中国特色的劳动力群体、用工组织和制度环境特征基础上,研究究竟哪些岗位可以采用临时雇佣形式。如果可以,还需要采取什么措施予以完善跟进。如果不能使用临时雇佣的用工方式,企业还可以采取哪些其他的用工方式。例如,2013年7月正式实施的《劳动合同法修正案》指出:劳务派遣只能在“临时性”、“辅助性”和“替代性”的岗位上运用,那么,这些岗位如何进行操作性定义?类似问题目前尚无确切答案<sup>[24]</sup>。

## (2) 开辟多元化的学科视角和理论基础

关于临时雇佣的本土文献基本集中在法学和管理学的视角,仅有少数研究基于其他学科开展研究,并取得有价值的结论。例如,倪雄飞<sup>[25]</sup>从经济学中的概念交易成本的视角探讨了劳务派遣的性质;赵婷婷<sup>[26]</sup>从包容性增长出发探讨了劳务派遣的发展等。此外,还有一些研究从社会学中“社会排斥”的角度研究临时雇佣,探讨实现社会包容的途径。未来可综合运用经济学、社会学、心理学等学科知识对临时雇佣做多视角探讨。例如,鉴于计划生育政策的实施,现在临时雇佣员工中独生子女偏多,他们与上一辈不同的成长环境和得到过多的宠爱都会影响他们在组织中的行为,这个重要现象却鲜有研究<sup>[27]</sup>。由此可见,将其他学科的概念和理论加进来,有助于抓住现象的本质,提升研究成果的洞察力和影响力。

## (3) 创新理论模型 现有研究大多将在正式员工层面已经得到验证的研究结论以临时雇佣员工为对象进行重复验证。这固然对研究结

论的可推广性和普适性具有价值,但对于系统理解临时雇佣的本质属性却贡献不大。例如, GOSSETT<sup>[28]</sup>的研究表明,有些组织不希望员工的认同感过于强烈,原因在于培养员工认同的成本较高,而且解雇临时员工的成本也更高。还有学者提出“双组织情境”的概念,并将组织认同、组织承诺等概念置于双组织情境下进行研究,提出双重认同、双重承诺等概念。这些研究拓宽了原有的理论范式,加深了对于临时员工心理感知和态度的理解。此外,还可以开展正式员工与临时雇佣员工的比较研究。现有相关研究往往更关注怎样提高临时雇佣员工的绩效、组织承诺等,但在多元雇佣背景下,临时雇佣员工与正式员工之间具有交互作用。临时雇佣会对原有的正式员工造成影响,降低其组织承诺<sup>[29]</sup>和提高离职率<sup>[30]</sup>等不利影响。未来本土化研究可加强这方面的探索。

(4) 丰富研究方法,开展动态追踪研究 国内现有关于临时雇佣的研究大都是从静态假设出发,而忽略了动态变化的过程。例如,组织认同过程是个体认知并内化组织价值观,最终形成个体和组织一体化感受的过程。那么,临时雇佣员工受到组织声誉的吸引加入组织形成表面认同,随着对组织了解的加深以及感知到的身份差别和歧视会否对认同产生变化?这其中的过程是什么?类似的研究还非常缺乏。由此,未来研究可注重从动态角度出发开展追踪研究,这有助于扩展已有研究结论。

## 5 结语

中国雇佣关系的复杂性和多元性,提高了研究者准确、系统地构建临时雇佣相关理论的难度。目前,关于临时雇佣的国内研究还停留在“问题对策型”、“思辨型”、“描述型”阶段。诚然,这些研究对于了解临时雇佣现状具有积极意义,但由于缺乏适当的理论支撑,现有研究结论更多是对统计结果的一种事后描述,其所阐述的结论很难说是对临时雇佣规律性的一种真实揭示。临时雇佣问题研究呼唤更多机理性、实证性的研究。

另外,从研究数据来源看,有关中文文献往往通过对临时雇佣员工进行问卷调查得到,这虽然十分经济和有效,但往往由于组织数量有限而具有一定片面性。鉴于此,行业协会、各省市和国家的调查数据也应该被关注,这样的研究因为样本量大和全面,结论更具可靠性。

综上所述,本研究期待通过对临时雇佣研

究现状的梳理,有助于认清现有研究障碍与研究挑战,并能对未来相关研究提供借鉴和建议。

### 参 考 文 献

- [1] MITLACHER L W. The Role of Temporary Agency Work in Different Industrial Relations Systems: A Comparison between Germany and the USA [J]. British Journal of Industrial Relations, 2007, 45(3): 581~606
- [2] BIDWELL M J, BRISCOE F. Who Contracts? Determinants of the Decision to Work as an Independent Contractor among Information Technology Workers [J]. Academy of Management Journal, 2009, 52(6): 1 148~1 168
- [3] 蒋建武,戴万稳.临时雇佣下的员工-组织关系及其对员工绩效的影响研究[J].管理学报,2012,9(8):1 178~1 182
- [4] 林嘉.提高“门槛”,切实规范劳务派遣市场[N].工人日报,2013-01-09(02)
- [5] 李虎.临时性员工管理:文献综述和趋势展望[J].经济体制改革,2013(1):112~116
- [6] 毕小青,严荣.国内人力派遣研究现状综述[J].技术经济与管理研究,2007(6):38~45
- [7] 林志扬,陈志津.论临时雇佣制度对组织的影响[J].厦门大学学报:哲学社会科学版,2013(4):101~109
- [8] 邱均平,段宇锋,陈敬全,等.我国文献计量学发展的回顾与展望[J].科学研究,2003,21(2):143~148
- [9] KIRKMAN B, LAW K. International Management Research in AMJ: Our Past, Present, and Future [J]. Academy of Management Journal, 2005, 48(3): 377~386
- [10] 李怀祖.管理研究方法论[M].西安:西安交通大学出版社,2004
- [11] 温俊萍.派遣类员工职业教育与培训需求研究——基于上海地区的实证研究[J].中国行政管理,2013(2):52~57
- [12] 范冠华,王友江.初次就业派遣员工留任意愿影响因素研究——以京津地区商业银行派遣员工队伍为例[J].管理现代化,2013(2):56~79
- [13] 王弘钰.劳务派遣工组织公平结构特征与对策研究[J].社会科学战线,2012(5):267~268
- [14] ALAVI M, CARLSON P. A Review of MIS Research and Disciplinary Development [J]. Journal of Management Information Systems, 1992, 8(4):45~62
- [15] 李浩,韩维贺.中国知识管理的元分析[J].情报学报,2007,26(6):886~895
- [16] 肖剑科,赵曙明.国内胜任特征研究之元分析[J].经济管理,2008,30(10):73~78
- [17] 马胜,龚晋均.员工心理契约的组织承诺效益研究[J].统计与决策,2013(16):176~179
- [18] 敬嵩,张华磊.失地农民劳务派遣员工感知差距、工作满意度与组织承诺关系研究[J].经济体制改革,2012(5):88~92
- [19] 李敏,黄青良,周恋.心理契约、公平感、发言权与工作卷入——基于劳务派遣工的实证研究[J].商业经济与管理,2013(6):39~47
- [20] 黄健柏,伍如昕,杨涛.心理契约视角下的派遣制员工激励研究[J].现代管理科学,2008(12):3~5
- [21] 王晓庄.人才派遣员工无边界组织生涯的心理契约研究[J].天津师范大学学报:社会科学版,2007(4):75~79
- [22] 蒋建武.社会交换理论下的劳务派遣员工绩效形成机理研究[J].现代经济探讨,2012(6):44~47
- [23] YUPING Z, HANNUM E, MEIYAN W. Gender-Based Employment and Income Differences in Urban China: Considering the Contributions of Marriage and Parenthood [J]. Social Forces, 2008, 86 (4): 1 529~1 560
- [24] 张晶.我国劳务派遣的现状、问题及解决对策[J].学术交流,2013(7):73~76
- [25] 倪雄飞.企业劳务派遣用工方式的性质及其制度构建[J].现代管理科学,2013(1):118~120
- [26] 赵婷婷.基于包容性增长视角的我国劳务派遣就业质量问题研究[J].山东社会科学,2012(8):146~149
- [27] LEUNG K. Theorizing about Chinese Organizational Behavior: The Role of Cultural and Social Forces [M]//HUANG X, BOND M H. Handbook of Chinese Organizational Behavior: Integrating Theory, Research and Practice. Cheltenham: Edward-Elgar, 2012:13~28
- [28] GOSSETT L M. Kept at Arm's Length: Questioning the Organizational Desirability of Member Identification[J]. Communication Monographs, 2002, 69 (4):385~404
- [29] PEARCE J L. Toward an Organization Behavior of Contract Laborers: Their Psychological Involvement and Effects on Employee Co-Workers[J]. Administrative Science Quarterly, 1993, 36(5):1 082~1 096
- [30] DAVIS-BLAKE A, BROSCHAK J P, GEORGE E. Happy Together? How Using Nonstandard Workers Affects Exit, Voice, and Loyalty among Standard Employees[J]. Academy of Management, 2003, 46 (4):475~485

(编辑 郭恺)

**通讯作者:**蒋建武(1979~),男,湖南湘潭人。深圳大学(广东省深圳市 518060)管理学院副教授,博士;美国宾夕法尼亚大学沃顿商学院访问学者。研究方向为人力资源管理。E-mail:jwjiang@szu.edu.cn