



# 人力资本、社会资本对 女性农民工体面劳动的影响

——心理资本的调节作用

于 米

(中国大连高级经理学院, 辽宁 大连 116086)

**【摘要】**女性农民工已成为工业化和城市化的重要力量,体面劳动是一种有尊严的、和谐的劳动,是一种新的、符合社会发展要求的劳动观。研究女性农民工这一特殊群体的体面劳动具有重要的社会价值与管理意义。本文通过问卷调查统计分析女性农民工体面劳动的现状及其影响因素,验证人力资本与社会资本对于体面劳动的双重作用路径,同时验证心理资本的正向调节作用,旨在引起社会对女性农民工体面劳动的关注,促进和谐劳动关系的实现,为丰富体面劳动的理论与实践体系提供借鉴。

**【关键词】**女性农民工;人力资本;社会资本;心理资本;体面劳动

**【中图分类号】**F240      **【文献标识码】**A      doi: 10.16405/j.cnki.1004-129X.2017.03.009

**【文章编号】**1004-129X(2017)03-0097-09

**【收稿日期】**2016-10-12

**【基金项目】**辽宁省社会科学规划基金项目:基于人力资本和社会资本双重作用下女性农民工体面劳动问题的研究(L15CGL007)

**【作者简介】**于 米(1984-),女,吉林公主岭人,中国大连高级经理学院副教授。

## 一、引言

1999年6月,第87届国际劳工大会首次提出了“体面的劳动”新概念,明确指出:所谓“体面的劳动”意味着生产性的劳动,包括劳动者的权利得到保护、有足够的收入、充分的社会保护和足够的工作岗位。为了保证“体面劳动”这一战略目标的实现,必须从整体上平衡而统一地推进“促进工作中的权利”、“就业”、“社会保护”、“社会对话”等四个目标。这一概念的提出旨在通过促进就业、加强社会保障、维护劳动者基本权益,开展政府、企业组织和工会三方的协商对话,保证广大劳动者在自由、公正、安全和有尊严的条件下工作。2013年4月,国家主席习近平在同全国劳动模范代表座谈时再次对“体面劳动”进行了阐述,他强调要坚持社会公平正义,努力让劳动者实现体面劳动、全面发展。

农民工是城市建设的主体,为城市建设和城市经济发展提供了重要的劳动力保障。但是在城乡

二元结构中,对农民工(尤其女性农民工)的基本权利保障缺失严重,社会福利不尽完善,社会保障法制性不强,使得农民工的体面劳动难以实现。作为特殊的弱势群体,同时又是我国产业工人的有机组成部分,我国女性劳动者地位已经有了很大的提高,权益也得到了一定程度的保护,但是我们也应当清醒地看到,由于社会经济、历史文化等方面的原因,男女不平等的封建思想尚未完全消除,女性尤其是具有农民工这种弱势群体身份的女性劳动者就业更难,劳动权益保障不完善等诸多问题尤为显著,实现女性农民工体面劳动的任务紧迫而艰巨。想要突破这一难题,找到实现女性共享体面劳动的影响因素以及关键作用路径则成为重中之重。<sup>[1-2]</sup>但截至目前,还鲜有学者对女性农民工这一弱势群体加以关注,同时缺少将体面劳动作为一个整合框架来考虑人力资本和社会资本对其的作用路径。

因此,如何衡量女性农民工的体面劳动现状,研究人力资本与社会资本对女性农民工的影响和价值具有重要的理论与实践意义。本文试图通过考察女性农民工的体面劳动、关键影响因素及其作用机制构建“人力资本、社会资本—体面劳动”的路径模型,以期研究人力资本与社会资本对体面劳动的双重作用机制,为女性农民工人力资源管理实践提出可操作化建议。

## 二、文献综述及理论框架

### 1. 体面劳动

国际劳工组织给出的官方定义是“体面劳动是指男女在自由、公平、安全和具备人格尊严的条件下获得体面的、生产性的可持续工作机会。”换句话说,就是劳动者在权利得到保护、有足够的收入和充分的社会保障的工作岗位从事生产性的劳动。体面劳动的提出旨在通过促进就业加强社会保障,维护劳动者基本权益,开展政府、企业组织和工会三方的协商对话,保证广大劳动者在自由、公正、安全和有尊严的条件下工作。该领域的学者们主要是从自由、公平、安全、生产性工作这几个角度来理解体面劳动的。

为了使相关概念便于理解和被接受,早期研究主要集中在对体面劳动内涵的解读和拓展方面。随后,学者们从不同的视角对体面劳动进行了维度的划分,包括四维度、六维度以及七维度论。七维度的各项指标分别为劳动力市场保障、就业保障、工作保障、劳动保障、再生产技能保障、收入保障、代表权保障。其中,劳动力市场保障是指充分的、获得合理收入的工作的机会;就业保障是指保护员工免受不合理的解雇;工作保障是指在组织内部担任相对合适的职位并拥有一定的自主权;劳动保障是指安全健康的工作环境;再生产技能保障是指拥有训练、见习或受教育的机会,从而能够形成或是重塑工作所需的技能;收入保障是指充足的、合适的收入保证;而代表权保障则是指任何个人或团队均有权利选择某一团体代表他们和组织就利益方面的问题进行谈判。

以往对体面劳动的研究多集中于政府与经济等宏观视角,鲜有考虑个人感知层面的微观研究,而个人对体面劳动的感知往往决定了其对劳动关系质量的评价。<sup>[3]</sup>考虑研究的适用性和成熟性,本文决定借鉴 Bonnet 与 Standing 等人在个体层面的研究,将体面劳动视为“员工在就业、劳动、收入、工作、技能培训及代表权等六个方面均得到高度保障”,并将个体在这六方面得到保障的程度定义为体面劳动水平。<sup>[3]</sup>

### 2. 人力资本、社会资本与体面劳动的关系

目前体面劳动影响因素研究集中在宏观经济层面以及中观组织层面,前者主要探讨全球经济增



长对各国体面劳动水平的影响;后者主要探究组织特征和企业体面劳动水平之间的关系,而较少有学者将人力资本与社会资本两个角度作为体面劳动影响因素进行研究。

人力资本是人力资源的量化指标,用资本来测量和反映劳动者的能力差异。人力资本理论最早出现在经济学中,强调人的能力之所以有所差异,主要是由于凝结在身上的知识和技能所反映出来的能力有所不同,因此人力资本三大要素是指劳动者的知识、技能和健康状况。<sup>[3]</sup>人力资本的投资是一种影响未来货币和消费的投资,当预期效用大于当前支出所带来的效用时,人们便会进行这项投资。<sup>[4]</sup>可见,人力资本是与人力资源密切相关的概念,表现为劳动者的质量或其技术知识、工作能力的资本,是影响女性农民工体面劳动的一大重要影响因素。这里针对女性农民工群体,选择基础性人力资本与拓展性人力资本的分类作为人力资本的维度进行研究。

社会资本实质上就是指劳动者的社会网络关系,是以一定的社会关系为基础,以一定的文化作为内在的行为规范,通过人际互动所形成的社会关系网络及其所带来的潜在社会资源。<sup>[5]</sup>社会资本存在于人们的交往中,体现在人们的相互关系中。只有当它被行为者调动和利用时才会成为一种能量和资源,发挥资本在实践中的作用,成为一种现实的资本,从而影响农民工的就业机会、收入、劳动权益以及话语权。<sup>[6]</sup>对于社会资本,采用本地户口亲朋、外地户口亲朋以及过年过节相互拜年的人数进行测量,体现个人动员或动用嵌入个人关系网络中的所有社会资源的能力。

由于女性的天然弱势群体特征的存在,对农民工群体的综合性研究结论并不一定适用于女性农民工群体,因此,本文将在微观个体层面上对我国目前女性农民工群体的体面劳动现状进行剖析,从人力资本和社会资本两个路径来探究女性农民工群体体面劳动的影响因素,构建中国情境下女性农民工群体的影响因素双轨模型,为保障女性农民工共享体面劳动权益提出一系列符合我国国情的科学、合理、高效、切实可行的措施,从而有效促进女性农民工就业,消除性别歧视,切实保护女性农民工的各项劳动权益。提出假设如下:

H1:人力资本对体面劳动具有显著的正向影响。

H2:社会资本对体面劳动具有显著的正向影响。

### 3. 心理资本的调节作用

国外学者发现心理资本整体概念或单独要素促进了个体的组织承诺、工作满意度、领导效能、政治成功、工作绩效,降低了个体的工作压力感,增强了下属的乐观性、留职倾向与工作满意度,推动了组织变革的有效性,提升了组织的韧性、盈利水平与公司绩效。<sup>[7-11]</sup>有学者已经在组织情景中探讨了人力资本、社会资本与心理资本的相互关系及影响效应。Dokko研究了个体人力资本、社会资本对工作绩效的影响。<sup>[12]</sup>Luthans与Youssef从理论上辨别了心理资本与人力资本和社会资本的差异,认为心理资本能给组织带来竞争优势。<sup>[13]</sup>Larson与Luthans通过实证研究发现心理资本相对人力资本和社会资本对工作满意度和组织承诺的影响具有增量效应。<sup>[14]</sup>由于体面劳动代表了员工在就业、劳动、收入、工作、技能培训及代表权等方面得到的保障,与工作绩效、满意度等息息相关,因此可以假设,当人力资本与社会资本丰富时,员工具有较高的心理资本,会提高其体面劳动的感知,发挥调节作用。提出假设如下:

H3:随着心理资本的增加,人力资本对体面劳动的正向作用增强。

H4:随着心理资本的增加,社会资本对体面劳动的正向作用增强。

尽管上述研究涉及三类资本对体面劳动整体或部分的影响,但鲜有整合框架的实证研究,也缺

少对三者关系的深入探索。作为对体面劳动解释的个体视角,人力资本、社会资本与心理资本总体上对其有多大的解释力度?人力资本、社会资本、心理资本对体面劳动的影响效应有何差异,调节因素又有哪些?对上述问题的解答将为组织在多大程度上以及在何种情景下重视雇员的人力资本、社会资本与心理资本提供证据。为此,本文在一个整合框架内思考人力资本、社会资本与心理资本对体面劳动的影响及其调节因素。

理论框架如下图所示:

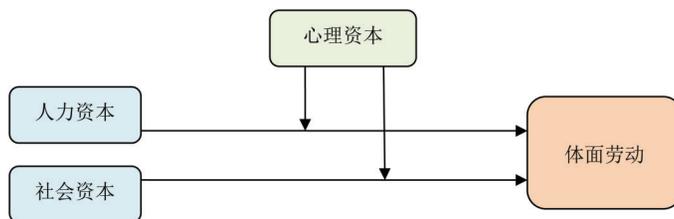


图1 研究理论框架

### 三、数据分析与实证结果

#### 1. 研究设计

研究对象选取的是具有代表性的建筑业、服务业、制造业企业中的女性农民工。在地域和企业上,选取东北沿海城市大连各企业,企业类型囊括了国有企业(50%)、外企(20%)与民企(30%),因此在样本上更具有可比性。企业规模多在500人以上。针对相关分析和回归分析的部分,本文采取简单随机抽样的方法,发放问卷共394份,收回有效问卷375份,问卷有效回收率为95.2%。在有效样本中,女性农民工最小年龄为20岁,最大为54岁,平均年龄42岁。学历最低为高中,最高为大学本科。其中,中专以下学历占比90%,大专学历占比7%,本科以上学历占比3%。工作年限最低为半年,最高为12年,平均5年。

#### 2. 测量工具

(1)体面劳动。本研究采用国内学者丁越兰、周莉的量表,<sup>[15]</sup>运用工作权益体面感、工资收入体面感、工作氛围体面感、企业形象体面感、工作时间体面感、工会维权体面感等6因素进行测量,共计30个题项,题项包括“我享有法定的住房公积金或一定的住房补贴”、“劳动合同清楚界定了企业与我的权利和义务”等,总体Cronbach's a值为0.91。

(2)人力资本。客观衡量指标有学历、工作年限等。主观衡量方法收集被试知识、技能等评价性信息。本研究采用5个项目来衡量女性农民工的人力资本。采用Likert式五点量表,题项包括“与同事相比,我的工作更丰富”、“与同事相比,我具有较高的技能水平”等,总体Cronbach's a值为0.87。

(3)社会资本。目前对于社会资本有几种测量方法。根据研究主题,划定关系范畴,然后衡量各关系的质量,从同事关系、领导关系、外部关系三方面进行衡量并综合纳入关系强度、网络数量等概念内涵。共计有14个测量项目,题项包括“在同事中,我的朋友非常多”、“我的上司很信任我”等,总体Cronbach's a值为0.83。

(4)心理资本。本研究采用柯江林开发的中国本土心理资本简短版本问卷,<sup>[16]</sup>事务型心理资本包括自信勇敢、乐观希望、奋发进取与坚韧顽强等4个维度,人际型心理资本包括包容宽恕、尊敬礼



让、谦虚诚稳与感恩奉献等 4 个维度,每个维度涵盖 5 个测量项目,共计 40 个测量项目,总体 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.92。

运用 AMOS7.0 软件对于上述变量理论模型进行拟合度分析,所得的拟合指数包括 CFI=0.975, RMSEA=0.044,  $\chi^2/df=3.16$ 。各项指标表明采用的量表具有良好的收敛效率,各题项都是相应维度的有效指标。

### 3. 描述性统计

本研究利用 SPSS22.0 对各个变量进行描述性统计分析,得出以下结果:女性农民工的健康状况良好;受教育程度多为初中、中专及以下学历,水平普遍较低,占比约 90%;进城务工的年限多在 9 年以上,占比 90.1%;在工作单位中大多从事一般员工的职务;工资收入集中在 2 000~3 000 元的区间;基本不具备技能或资格证书。本地户口亲朋与外地户口亲朋的数量均为 6 个以上,占比约 87%;过年过节的时候,给您拜年(或您给他人拜年)的数量为 6 个以上,占比约 93.8%。

问卷采用 Likert 五点量表,总体而言,女性农民工的基础性人力资本(包括年龄、健康程度等)以及拓展性人力资本(包括技能数量等)均值均在中等水平(3 分)以下,总的人力资本均值为 2.61,水平较低;社会资本的均值为 3.44,处于一般水平以上;心理资本的均值为 3.86,处于一般水平以上。表明女性农民工的人力资本较之社会资本与心理资本水平稍低,其在技能数量和资格证书等拓展性人力资本上的积累有待加强。<sup>[6][17-18]</sup>

此外,对于体面劳动的统计看出,女性农民工的体面劳动感知程度基本处于一般水平(均值为 2.95),其中在企业提供培训、法定住房公积金、工作时长、加班时间、体检等方面均处于较低水平(均值低于 3)。

### 4. 研究假设的检验

#### (1) 变量的相关性分析

各变量均值、标准差与相关性如表 1 所示。企业规模为控制变量。因学历、年龄等与人力资本内涵重叠,故不再作为控制变量。各变量均值、标准差无异常之处。企业规模与三类资本相关系数不显著,只与体面劳动相关系数显著为正,表明规模较大的企业中女性农民工的体面劳动感知高于规模较小的企业。三类资本之间显著相关,说明存在相互影响关系。<sup>[19-20]</sup>其次,三类资本均对体面劳动有显著正相关关系,假设得到初步支持。

#### (2) 人力资本、社会资本对体面劳动的影响

从表 2 可以看出,模型 1~4 小于临界值 10,说明模型不存在严重的共线性问题,可以接受回归分析的结果。在模型 1 中,企业规模没有对体面劳动产生显著效应。模型 2 中,放入了自变量人力资本, $\beta$  值为 0.298 ( $p < 0.001$ ),假设 H1 得到支持。模型 3 显示,社会资本对体面劳动影响的回归系数为 0.394 ( $p < 0.001$ ),因此假设 H2 也成立。模型 4 相对于模型 3 的  $\Delta R^2$  为 0.095 ( $p < 0.001$ ),说明社

表 1 变量的描述性统计与相关性分析

变量	均值	标准差	1	2	3	4
企业规模	0.37	0.48				
人力资本	2.61	0.97	0.04			
社会资本	3.44	0.68	0.35	0.36**		
心理资本	3.86	0.51	0.15	0.41**	0.64**	
体面劳动	2.95	0.60	0.33*	0.37**	0.47**	0.75**

注:\* $p < 0.05$ ,\*\* $p < 0.01$ 。



表2 人力资本、社会资本对体面劳动影响的回归分析

变量	模型1	模型2	模型3	模型4
常数项	4.588***	3.756***	3.041***	2.791***
企业规模	0.033	0.087	0.123	0.144**
人力资本		0.298***		0.193**
社会资本			0.394***	0.336***
R <sup>2</sup>	0.002	0.083	0.139	0.235
Adjusted R <sup>2</sup>	-0.002	0.076	0.134	0.166
F 检验	0.267	10.124***	18.753***	15.732***
ΔR <sup>2</sup>	0.002	0.084	0.145	0.095
F 检验	0.267	19.899***	32.231***	24.754***

注:表中的回归系数为标准化值。模型2和模型3的ΔR<sup>2</sup>计算以模型1为基础;模型4的ΔR<sup>2</sup>计算以模型2为基础。\*p<0.05,\*\*p<0.01,\*\*\*p<0.001。

表3 心理资本的调节作用检验

变量	模型7	模型8	模型9
常数项	4.591***	1.587***	1.823***
控制变量			
企业规模	0.035	0.165*	0.153
自变量			
人力资本		0.158*	0.144*
社会资本		0.169*	0.191*
心理资本		0.233***	0.000
交互项			
人力资本×心理资本			0.176*
社会资本×心理资本			0.231*
R <sup>2</sup>	0.002 1	0.234	0.273
Adjusted R <sup>2</sup>	-0.004	0.226	0.258
F 检验	0.268	12.389***	8.834***
ΔR <sup>2</sup>	0.002	0.254	0.045
F 检验	0.661	15.912***	4.245***

注:表中的回归系数为标准化值。模型8的ΔR<sup>2</sup>计算以模型7为基础;模型9的ΔR<sup>2</sup>计算以模型8为基础。\*p<0.05,\*\*p<0.01,\*\*\*p<0.001。

感知显著高于民企;国企与外企女性农民工的体面劳动感知没有显著差异。这可能与国企外企的品牌与规模效应有关,也一定程度反映了民企在劳动关系建设上仍存在许多改进之处。

收入在“2 000~3 000元”区间与收入“3 000元以上”的女性农民工在体面劳动感知上与其他各收

会资本相对于人力资本具有显著的增量效应。在控制了企业规模的情况下,人力资本对体面劳动的解释力度为8.3%,社会资本的解释力度为13.9%,二者共同的解释力度为23.5%。

(3)心理资本在体面劳动影响中的调节作用

表3显示了调节作用的检验结果。为避免高度共线性,在交互项中对自变量与调节变量进行了去中心化的处理,然后进行相乘。其中,模型7至模型9的VIF值均小于临界值10,说明模型不存在严重的共线性,结果可以被接受。具体而言,模型9相对于模型8具有显著的增量效应。人力资本与心理资本交互项的β系数为0.176(p<0.05),社会资本与心理资本交互项的β系数为0.231(p<0.05),这表明心理资本对人力资本与社会资本影响体面劳动的正向调节作用显著,假设H3、H4得到了验证。从系数上来看,心理资本对社会资本的影响比对手力资本的影响更大。

(4)t检验与方差分析

除了验证上述假设之外,对基本信息的各组数据进行了独立样本t检验和单因素简单方差分析,结果发现:

不同企业性质中,女性农民工的体面劳动感知水平不同。国企与外企女性农民工的体面劳动



人组存在着显著差异。可见,工资收入水平不同,对于体面劳动感知的影响差异是显著的。

对于“没有技能和资格证书”的女性农民工,其体面劳动感知的水平显著低于“具有 1 个技能或资格证书”及“具有 2~3 个技能或资格证书”的女性农民工,这说明掌握拓展性的人力资本(即相关的技能与资格证书)是体面劳动感知的重要决定因素。

在网络数量的题项中,外地户口亲朋数量在“6~10 个”的女性农民工的体面劳动感知显著高于数量在“1~2 个”的受访者,同样地,过年过节相互拜年人数在“3~5 个”的女性农民工的体面劳动感知显著低于“6~10 个”、“10 个以上”的受访者。这说明社会资本中外地户口的亲朋以及过年过节相互拜年人数显著影响了女性农民工的体面劳动感知。

通过对这些研究结果的讨论能够进一步认识女性农民工体面劳动的现状、重要性、发展规律及其特征,更有针对性地从人力资本及社会资本方面提高女性农民工的体面劳动感知,促进企业和谐劳动关系的构建与发展。

#### 四、结论与建议

##### 1. 研究结论与启示

首先,证明了女性农民工的人力资本、社会资本与体面劳动感知之间具有显著的正相关关系。因此,在识别、区分体面劳动感知时应参照各个维度的具体指标,着重建立和加强。

其次,本研究还表明了女性农民工的人力资本与社会资本在创造企业价值中所发挥的重要作用。女性农民工的人力资本、社会资本对体面劳动感知有显著的正面影响。因此,通过识别、测量、发展人力资本和社会资本对提高女性农民工的体面劳动感知至关重要,这是政府及大多数企业急需认识到的一点。

再次,验证了心理资本的调节作用。研究表明,心理资本正向调节了人力资本与社会资本对体面劳动的影响作用,即当女性农工具备较高的心理资本时,其人力资本或社会资本对其体面劳动感知带来的正向促进作用也会增加。此外,心理资本对于社会资本与体面劳动之间关系的影响更大,说明当女性农工具具有较高的自信、乐观坚韧的积极心理时,她们感知的由各个社会关系带来的体面劳动也就更为强烈。因此,在企业中,为了提高女性农民工的体面劳动感知,应着力从人力资本与社会资本的角度入手,创建相应的培训与人际关系环境,从而提高体面劳动感知水平,同时更要重视关注培养女性农民工的积极心理能力与经验技能,有利于增强上述改进带来的积极效应。<sup>[21-23]</sup>

最后,探讨了女性农民工的体面劳动感知在工资收入、技能数量等维度上的显著性差异。目前女性农民工的人力资本水平尚低,应从社会与企业的角度加大对对其技能的培训与资质认证,同时社会资本中的网络关系是影响其体面劳动感知的重要因素,可以通过建立企业内外部的网络社群提高女性农民工的社会资本,从而增加体面劳动感知。<sup>[24-25]</sup>对于女性农民工自身而言,应通过有关途径增强人力资本、社会资本与心理资本,从而增强其体面劳动感知,促进和谐劳动关系的发展。

上述结论与建议丰富了体面劳动在个人层面的微观框架,利用人力资本、社会资本与心理资本以及体面劳动感知体系的框架建立起四者之间关系的模型,为女性农民工体面劳动的实证研究开辟了新路;从人力资本与社会资本两个视角验证了对个人体面劳动感知的影响,对以往单纯从宏观的政府、经济角度的研究进行了有益补充;同时验证了心理资本的调节作用,对人力资本、社会资本对体面劳动的影响进行了有益补充。

## 2. 研究建议

在现有的体面劳动研究中,无论是从研究的深度还是广度来看,该领域的研究还远未成熟和系统化,今后可以从以下几个方面对体面劳动做进一步的研究。首先,考虑个体的隐性人力资本,尤其技能型农民工掌握了大量的一线技能,这些知识技能是在实践中积累而来,而并非通过正式的教育,决定了其人力资本的关键价值,因此对其隐性人力资本的测评研究是十分有意义也是具有挑战性的工作。其次,对于社会资本的维度分类应该更为细致,从关系、地位等多个角度进行衡量。最后,人力资本与社会资本、心理资本对体面劳动的影响,其作用机制和路径值得进行深入研究,如在组织中,组织公平感知或组织支持感知等个人微观感知如何间接影响了体面劳动的感知是未来研究的方向之一。

## 【参考文献】

- [ 1 ] 李朝阳. 体面劳动与女农民工劳动权益保护[J]. 理论探索, 2011, (1): 88-91.
- [ 2 ] 李朝阳. 体面劳动视域中的女性劳动权益问题研究[J]. 甘肃社会科学, 2011, (1): 13-16.
- [ 3 ] Bonnet F, Figueiredo J B, Standing G. A Family of Decent Work Indexes[J]. International Labour Review, 2003, 142 (2): 213-238.
- [ 4 ] Romer P M. Human Capital and Growth: Theory and Evidence[J]. Annals of Economics and Finance, 2014, 15(1): 765-816.
- [ 5 ] Collins C. The Neighborhood as a Social Structure for Collective Action: The Role of Bonding Social Capital, Civic Engagement, and Neighborhood Racial Homogeneity[D]. Michigan State University, 2013: 45-47.
- [ 6 ] McMichael C, Manderson L. Somali Women and Well-being: Social Networks and Social Capital among Immigrant Women in Australia[J]. Human Organization, 2004, 63(1): 88-99.
- [ 7 ] Norman S, Luthans B, & Luthans K. The Proposed Contagion Effect of Hopeful Leaders on the Resiliency of Employees and Organizations[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies, 2005, 12(2): 55-64.
- [ 8 ] Peterson SJ & Luthans F. The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders[J]. Leadership & Organization Development Journal, 2003, (24): 26-31.
- [ 9 ] Schulman P. Applying Learned Optimism to Increase Sales Productivity[J]. Journal of Personal Selling and Sales Management, 1999, (19): 31-37.
- [ 10 ] Papen Hausen C. Half Full Half Empty: The Effects of Top Manager's Dispositional Optimism on Strategic Decision-making and Firm Performance[J]. Journal of Behavioral and Applied Management, 2006, (7): 103-125.
- [ 11 ] Luthans F, BJ Avolio, F O Walumbwa & WX Li. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance[J]. Management and Organization Review, 2001, (2): 249-271.
- [ 12 ] Dokko G. What you Know or Who you Know? Human Capital and Social Capital as Determinants of Individual Performance[D]. University of Pennsylvania, 2004: 24-26.
- [ 13 ] Luthans F, Youssef C M. Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage[J]. Organizational Dynamics, 2004, (33): 143-160.
- [ 14 ] Larson M, & Luthans F. Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies, 2006, 13(2): 75-92.
- [ 15 ] 丁越兰, 周莉. 中国企业员工体面劳动感知的结构研究[J]. 统计与信息论坛, 2013, 28(10): 107-110.
- [ 16 ] 柯江林. 中国本土心理资本的量表开发及其应用研究[R]. 中国人民大学博士后出站报告, 2008: 34-36.



- [17] Knight, J, Song, L, and Jia, H. Chinese Rural Migrants in Urban Enterprises: Tree Perspectives[J]. *Journal of Development Studies*, 1999, (2):42-44.
- [18] Linping L, Chunni Z. Human Capital, Social Capital, Enterprises Institution or Social Environment: Wage Determination Model of Migrant Workers in Peal River Delta[J]. *Sociological Studies*, 2007, (6):7.
- [19] 刘林平,张春泥. 农民工工资:人力资本,社会资本,企业制度还是社会环境[J]. *社会学研究*, 2007, (6):114-137.
- [20] 刘传江,周玲. 社会资本与农民工的城市融合[J]. *人口研究*, 2004, (5):12-18.
- [21] 林南. 社会资本[M]. 张磊,译.上海:上海人民出版社,2004:46.
- [22] 马晓君. 人力资本对个人收入分配的影响[J]. *统计与决策*, 2005, (14):49-51.
- [23] 汪三贵,刘湘琳,史识洁,应熊巍. 人力资本和社会资本对返乡农民工创业的影响[J]. *农业技术经济*, 2010, (12):4-10.
- [24] 辛岭,王艳. 农民受教育水平与农民收入关系的实证研究[J]. *中国农村经济*, 2007, (1):93-100.
- [25] 许德友. 社会流动与流动渠道:农民城市打工现状的理论解释[J]. *南京人口管理干部学院学报*, 2007, (3):56-58.

[责任编辑 李新伟]

## The Research on the Influential Factors of the Female Migrants' Decent Work: The Effects of the Human Capital and Social Capital

YU Mi

(China Business Executives Academy, Dalian, Dalian Liaoning, 116086, China)

**Abstract:** The female migrants have become one of the most important forces in the industrialization and urbanization. The decent work is a kind of value of work with dignity and harmony, which is new developed and suitable for the social development. This paper analyzes the current states and influential factors of the female migrants' decent work by surveys and statistics, and verifies the effects of the human capital and social capital, including the moderating factor of the psychological capital. The aim of this paper is to arouse the attention on the female migrants' decent work and facilitate the harmonious labor relations, which has the theoretical and practical references for enriching the decent work.

**Key Words:** Female Migrants, Human Capital, Social Capital, Psychological Capital, Decent Work