

能人带动、组织承诺与农民专业合作社社员满意度研究

——基于差序格局调节效应的跨层次分析

周霞 周玉玺

(山东农业大学经济管理学院,山东泰安 271018)

[摘要] 中国农村熟人社会中“差序格局”对农民专业合作社的发展具有重要影响。以279名农民专业合作社社员为研究对象,采用跨层次分析模型,揭示农民专业合作社内能人带动、差序格局、组织承诺与社员满意度间的内在逻辑关系及作用机理。研究表明:在个体层次上,能人带动、情感承诺均正向影响社员满意度,情感承诺在能人带动和社员满意度之间起中介作用;差序格局作为跨层次调节变量,能够正向调节能人带动、情感承诺与社员满意度之间的关系。

[关键词] 能人带动;组织承诺;差序格局;社员满意度

[DOI编码] 10.13962/j.cnki.37-1486/f.2018.05.009

[中图分类号]F325.1 **[文献标识码]**A **[文章编号]**2095-3410(2018)05-0084-13

一、问题的提出

农民专业合作社作为新型农业经营主体之一,是实现农业规模经营、标准化生产和市场交易成本内部化的重要组织载体。合作社社员结构及特征是影响社员信任关系和合作意愿的关键因素,对合作社的发展及其稳定性具有重要影响。农民专业合作社大多植根于中国农村社区,空间位置接近农户承包地,社员结构相对稳定、流动性小,形成以血缘、地缘、姻缘、宗族等人际关联为基础的“熟人社会”。差序格局是“熟人社会”内部关系的最显著特征^[1],即使是资本和市场力量的不断侵蚀也未能使农民间的关系趋于利益的理性化^[2],这使得合作社的内部治理不仅受到利益关系的制约,还受到社员间的社会关系、情感等因素的影响。在差序格局下,社会关系距离远近不仅影响社员间的相互信任、交往范围和频率,并通过“口碑效应”直接影响到周围农户对合作社的态度,对合作社可持续发展具有很大影响^[3]。因此,研究差序格局下农民专业合作社社员满意度及其影响因素,揭示差序格局对社员组织承诺的作用机理,对

[基金项目] 国家哲学社会科学基金项目“水资源非农化对粮食生产空间格局的影响及应对策略研究”(16BJY053);教育部人文社会科学基金规划项目“农业水价综合改革的效应机理研究:行为分析、仿真模拟与政策优化”(16YJA790071);山东省软科学研究计划重点项目“农民专业合作社为中心的新型农业经营体系构建研究”(2013RZB01001)

[作者简介] 周霞(1971-),女,新疆焉耆人,山东农业大学经济管理学院教授、博士生导师,主要研究方向:农业产业组织与管理。

合作社的创建、成长和发展都具有重要影响。

国内学者从社员个体特征方面揭示了影响合作社社员满意度的主要因素,包括年龄、性别、家庭收入、家庭人口数^[3]等,也有学者从合作社运营、提供服务情况、内部信任^[4]以及外部政府支持力度^[5]等方面分析社员满意度。在中国乡村“熟人社会”中,血缘、地缘及姻缘关系是合作社社员的行动逻辑起点,这种差序格局下形成的能人领办、农户联合等类型的合作社具有一定的特殊性,社员心理以及对合作社的满意度会受到差序格局的影响。目前国内学者有从关系网络、能人带动等方面分析农民专业合作社的创建与发展^{[6][7][8]},而从差序格局视角揭示社员满意度的关键影响因素还需要进一步研究。因此,本文从农民专业合作社内部差序格局入手,依据实际配对调查数据,建立跨层次分析模型,厘清影响合作社社员满意度的因素,揭示组织承诺的中介效应以及差序格局的跨层次调节效应,为提高社员满意度、促进合作社稳定发展提供理论依据。

二、文献回顾与研究假说

社员对合作社的满意度取决于入社后感受到的实际效果与主观预测之间的对比。入社后感受到的实际效果符合或超过主观预期,则满意;若未达到预期效果,就不满意。社员满意度会影响农民参与或退出意愿、合作关系稳定性、治理规范的执行情况等,是合作社持续运营和发展的的重要因素。

(一)能人带动

1.能人带动与社员满意度

已有研究表明,乡村干部、专业大户、营销能手、技术骨干等大都由“农村能人”构成。这些“农村能人”拥有经济资源(资本或要素资源)、人力资源(经营才能、创新能力、商业经验等)和社会资源(熟悉农产品销售渠道、与地方政府部门有良好的社会关系)的禀赋优势,具有较高的号召力和凝聚力,成为中国当前农民专业合作社发起设立的领办者和运营管理者。能人社长依靠这些禀赋优势,倡导和带领农民成立农民专业合作社,提高农民的组织化程度,实现农业规模化经营、标准化生产,成为现代农业发展的主要推动者。

从农民专业合作社内部来看,由于大部分普通农户的经济能力基础不高,承担市场风险的心理较弱,在没有眼见为实的成功经验和收获前,效仿是常用的学习机制。能人社长表现出的财富积累,能得到普通社员的直接关注,他们经营管理方面的成功经验,有较强的带动作用^[9]。调查显示,社员普遍认为能人社长应该具有技术专长(均值为3.51)、资金融通专长(均值为3.77)、善于获取信息的能力(均值为3.93)、创新能力(均值为3.92)、承担风险的能力(均值为4.02)以及较强的关系能力(均值为3.98)。具备这些能力素质的社长,就会受到社员的尊敬、信任,增强社员对合作社的认可,满意度较高。

从农民专业合作社外部来看,能人社长凭借自己良好的社会关系网络,更容易获取相关的社会资源,为合作社的成立与发展获得相应的资金或政策支持。从中国农民专业合作社发展实际来看,政府的行政性审批和产业政策是影响合作社经营领域和发展战略的关键因素。能人社长通过与相关政府机构(各级政府职能部门、合作社所在行业主管部门以及工商、税务等行政管理部门主管人员)的个体关系资源,获取合作社发展所需的政策优惠和支持,可在信息和稀缺资源方

面获得优先使用权,有利于合作社的成立和后期发展。事实上,面对数量众多、良莠不齐的合作社,政府对扶持对象的鉴别成本很高,一般采取选择性支持政策^[10]。所谓“朝中有人好办事”,与政府相关部门熟悉的能人社长所在的合作社更容易优先成为政府的扶持对象^[11]。赵凌云(2008)通过案例研究发现合作社与农业局、工商局、水产协会等组织联系比较密切,这些部门根据国家要求对合作社发展进行适时的引导和监督^[12]。能人社长与其他合作社或合作社社长的外部网络关系,有助于他们结识更多的商业伙伴,可以减少讨价还价、契约制订和执行中所发生的费用,从而降低了合作社的市场交易成本。合作社在能人社长的带动下发展良好,社员合作关系稳定、信任度高,社员期望收益风险低,社员对合作社满意度就越高。

基于以上分析提出假说1:

假说1:能人带动对合作社社员满意度有正向影响。

2.能人带动与组织承诺

普通农户加入能人领办型合作社,是期望借助能人的资源、能力和信息优势,降低农产品生产成本、获取更高的销售价格、维护稳定的农产品销售渠道及合作社利润分红等^[13]。调查数据显示,社员认为合作社应该提供的服务包括:帮助销售产品(100%)、提供信息、技术指导(71.68%)、统一供应生产资料(48.03%)、进行农产品加工储藏(26.16%)、解决资金困难(29.03%)。被调查社员期望从合作社获得的收益有:保证产品销路(99.64%)、获得更有利的购销价格(75.99%)、得到各种生产经营服务(50.90%)、参与盈余分配(24.01%)以及其他利益(4.66%)。能人社长能够利用自己的技术、资金、关系网络等优势帮助社员开展生产、加工、销售等活动,增加收益。

在合作社治理过程中,受信息不对称和成员关系距离的影响,常出现社员不愿意合作的现象,对合作社统一提供的农药、化肥、种子等的质量缺乏必要信任度。对合作社的共同生产规范,“搭便车”机会主义倾向明显,当农产品市场价格波动明显时,合同履约率较低。而根植于农村“熟人社会”的能人社长在治理合作社过程中,可以充分利用自己的人情关系优势^[6],与社员进行良好的沟通和协商,更容易获得社员的信任和认同,社员组织承诺感高。

基于以上分析提出假说2:

假说2:能人带动对合作社社员组织承诺有正向影响。

(二)组织承诺与社员满意度

社员满意与否取决于他们内心的期望与实际结果的比较,然后作用于心理,直接影响他们的实际行为倾向。已有学者证实组织承诺与满意度之间存在正相关关系^[14],社员对合作社的组织承诺能增强他们对合作社的认可度和归属感,减少“搭便车”心理,更积极地参与合作社的各项事宜,合作社能够在社员的积极支持下统一供应生产资料、进行产品的加工、储藏、解决资金困难并销售产品,通过团队合作获取更多的经济利益,增加对合作社的满意度。也有研究证明,提高社员满意度也可以反过来增强社员对合作社的组织承诺,社员对物质利益和情感需求都得到了满足能促进社员对合作社的认可,进一步增强对合作社的组织承诺。因此,组织承诺与社员满意度是相互影响、良性循环的。

而不同形式的承诺对满意度有不同的影响。情感承诺型社员对组织有深厚的感情,认同

组织的目标和价值观,愿意积极地为组织付出时间和精力,所以情感承诺对社员满意度产生正向影响;具有持续承诺的社员只是因为沒有更好的选择才和合作社“捆绑”在一起的,对合作社各项活动缺乏必要的兴趣和热情,做事总是投机取巧、见机行事,只要有更好的机会就会离开合作社,所以持续承诺对社员满意度产生负向影响。

基于以上理论提出假说3:

假说3a:情感承诺对合作社社员满意度有正向影响;

假说3b:持续承诺对合作社社员满意度有负向影响;

假说3c:组织承诺在能人带动与社员满意度之间起中介效应。

(三)差序格局

1.差序格局对能人带动与组织承诺、社员满意度的调节效应

信任是社会资本最重要的衡量指标,黄珺(2009)依据社会学、社会心理学将信任划分为情感信任和认知信任。认知信任是基于对他人可信性与可靠性的信念,是依据一定的理由相信对方的能力、正直、诚实、公正和可靠等个体特征;情感信任是基于相互的关心与照顾,反映双方间特定的情感联系^[14]。认知信任与特征观相联系,情感信任与关系观相近。中国社会关系取向在长期发展中形成并带有“圈子主义精神”的“熟人信任”,这种以亲缘和拟亲缘关系为基础的“特殊信任”是中国农民走向合作的行动逻辑^{[15][16]}。在中国差序格局的社会背景下,关系基础对信任、沟通交流、组织承诺都会产生一定的影响。合作社的成立是建立在社员之间相互信任基础上的,合作社的发展要求社员之间具有较高的信任度。人际关系信任具有脆弱性^[17],会受到双方交往频次和时间的影响。由于农民专业合作社大多数靠近原材料生产地,社员大多是地缘关系、血缘关系明显的当地农民,他们非亲即邻彼此熟悉,加入合作社大多是出于对能人社长的关系信任。能人社长利用合作社社员之间的关系,注重与社员日常生活中的情感交流,增强社员对能人社长的信任度,进而影响社员的组织承诺和满意度。

基于以上分析提出假说4、假说5:

假说4:差序格局正向调节能人带动与组织承诺的关系;

假说5:差序格局正向调节能人带动与社员满意度的关系。

2.差序格局对组织承诺与社员满意度的调节效应

心理学家 George Graeo 等于 20 世纪 70 年代提出的领导者-社员交换理论(LMX)指出,领导者会依据下属的个性、能力强弱、性格等将下属划分为“圈内人”和“圈外人”。领导成员交换关系会对员工个体主动性产生积极影响^[18],在中国“关系文化”的背景下,能人社长在合作社治理中往往将关系作为一项重要原则。差序格局在农民专业合作社中具有广泛存在性,能人社长会依据血缘、地缘或姻缘关系,以关系、忠诚、才能三个标准将不同的社员置于差序格局的不同位置上,对其采取不同的互动方式,进而将社员归类为“自己人”和“外人”,这种圈内圈外的划分都会影响社员对组织公正性的感知。若社员产生不公正性的感知,会直接影响社员满意度。

社员感知到的差序氛围是其察觉到的组织社员与权力核心之间关系的亲疏远近差别,具体包括相互依附、偏私对待和亲信角色等。差序氛围较高的情况下,能人社长对“圈内人”和

“圈外人”在资源、利益分配上存在差异。能人社长与圈内社员之间信任度高,社员出于回报心理,往往表现出合作、分享等积极的行为来支持合作社发展。而对于圈外社员,社长给予的信任、支持、授权等资源较少,这些圈外社员受到社长的疏远,同样也会受到其他社员的孤立,对组织的认同感和组织承诺下降,产生被边缘化的感受。不仅如此,差序氛围浓厚时,社员很容易将焦点聚集在自己与他人的差异上,也就是说,紧邻权力中心的社员也会与特定社员相比,自己与组织中心的距离越来越大,社员间会产生情绪对抗,从而降低了社员满意度。差序氛围较为淡薄时,能人社长对自己人和外人的资源、利益分配方式公平,与所有的社员都保持相同且良好的沟通,圈内外社员感受到组织内部的公平气氛,提升自己对自己组织内地位的认知,增强对组织的认同感和满意度。在社会交换理论的基础上,社员以个体的劳动换取组织给予的报酬,以个体对组织的忠诚、承诺换取组织对他们的关心和支持。社长对社员差别对待,社员自然会反馈以不同程度的努力为满足自己内心的公平感知。可以看出,差序氛围的高低会影响社员组织承诺和满意度。

基于以上分析提出假说6、假说7:

假说6:差序格局与组织承诺间存在相关关系;

假说7:差序格局负向调节组织承诺与社员满意度的关系。

根据以上理论分析和研究假说,给出本文的逻辑分析框架(见图1):

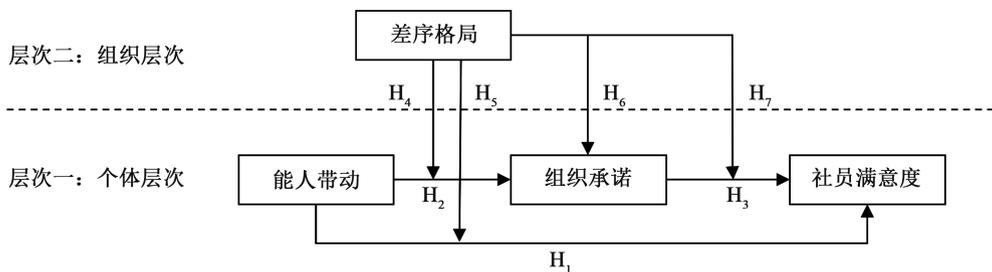


图1 合作社社员满意度的逻辑分析框架

三、数据来源与研究方法

(一)数据来源及基本特征

本文数据来源于2017年1-3月的问卷调查。调查区域涉及山东省15个县(市、区)30个农民专业合作社,在每个合作社内随机选取10位社员进行调查。问卷内容包括:被调查合作社社员基本情况、社员对合作社社长能力的评价、社员人际关系情况、社员组织承诺及其对合作社的满意度。调查发放问卷300份,有效问卷279份,问卷有效率93%。

被调查合作社主要以生产类为主,占56.7%,其次是综合类占30%,运销类和技术服务类占6.7%。从产品类型上看,主要以种植经济作物和粮食作物合作社为主,占76.7%,畜产品和水产品养殖类比较少。从合作社发起成立方式上看,农户联合型占53.3%、能人领办型占33.3%、大户带动型占10%,企业领办型仅占3.4%,这与中国农民专业合作社实际情况比较吻合。

在279个调查对象中,男性占73%,女性占27%;从学历上看,初中以下学历占78%,高中学历占18.3%,大专及以上学历占3.7%;从年龄分布上看,主要集中在31-60岁之间,占92.4%,30岁以下及60岁以上的占7.6%。有86.7%的被调查社员对合作社提供的服务内容和

质量表示满意,13.3%的社员满意度一般;88.6%的社员对从合作社中获得的利益感到满意,11.4%的社员满意度一般。总体结果表明被调查社员对合作社提供的服务及利益分配情况整体满意度良好。

表 1 被调查合作社及社员基本情况

项目	指标值	百分比(%)
合作社类型	生产类	56.7
	运销类	6.7
	技术服务类	6.7
	综合类	30.0
合作社主要产品类型	小麦、水稻、玉米等粮食作物	26.7
	水果、蔬菜、花卉、烟草、茶叶、食用菌等经济作物	50.0
	渔虾蟹等水产类	10.0
	其他	13.3
合作社发起成立方式	能人领办型	33.3
	企业领办型	3.4
	大户带动型	10.0
	农户联合型	53.3

(二)变量测量

差序格局设置了 12 个项目,总量表的 Cronbach's α 值等于 0.764。组织承诺主要结合 Meyer 和 Allen(1984)的研究方法,将组织承诺分为两个维度 10 个项目,总量表的 Cronbach's α 值等于 0.912。对社员满意度设置了 2 个项目,总量表的 Cronbach's α 值等于 0.868。所有量表的 Cronbach's α 值都超过 0.7,表明量表具有良好的信度。结合已有研究,对能人带动设置了 6 个项目,分别为技术专长、资金专长、获取信息的能力、创新能力、承担风险的能力以及关系能力,总量表的 Cronbach's α 值等于 0.927,量表具有良好的信度。

能人带动总体均值为 3.86,其中六个维度的均值分别为 3.51、3.77、3.93、4.02、3.98,说明能人社长具备这些能力,社员对社长的带动作用表示认同。差序格局均值为 3.82,表明社员之间存在直系亲属、远方亲戚、邻居等关系,关系比较紧密,沟通交流的频率比较高。组织承诺中情感承诺均值为 3.86,持续承诺均值为 3.25,社员对合作社的组织承诺较高。社员满意度均值为 4.06,对合作社的满意度也较高。

(三)研究方法

本文对合作社社员满意度的分析是基于个体层次和组织层次进行,其中能人带动和组织承诺属于个体层次,差序格局属于组织层次,利用多层线性模型(HLM, Hierarchical liner modeling)进行跨层次分析,采用 SPSS22.0 进行基本的数据统计与管理。跨层次分析模型如下:

Level-1 model:

$$\text{合作社社员满意度} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{能人带动}) + \beta_{2j}(\text{情感承诺}) + \beta_{3j}(\text{持续承诺}) + \gamma_{ij}$$

Level-2 model:

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{差序格局}) + \mu_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \gamma_{11}(\text{差序格局}) + \mu_{1j}$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + \gamma_{21}(\text{差序格局}) + \mu_{2j}$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30} + \gamma_{31}(\text{差序格局}) + \mu_{3j}$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40} + \gamma_{41}(\text{差序格局}) + \mu_{4j}$$

其中, β_{0j} 代表第一层方程的截距, β_{ij} 代表与第一层第 i 个变量有关的回归系数, γ_{ij} 代表第一层方程的残差或随机项; γ_{i0} 代表第二层方程的截距, γ_{i1} 代表第二层方程的回归斜率, μ_{ij} 代表第二层方程的残差或随机项。

四、实证结果分析

(一) 变量间的相关性分析

对统计数据进行相关性分析, 得出各变量的均值、标准差和相关系数等(见表2)。结果显示, 性别和受教育程度与社员的满意度显著正相关, 年龄和家庭收入与社员满意度的关系不显著; 性别与社员情感承诺、持续承诺存在显著的正向相关关系; 社员满意度与能人带动、差序格局、情感承诺、持续承诺显著正相关; 差序格局与情感承诺、持续承诺显著相关, 可验证假说6成立; 能人带动与情感承诺、持续承诺显著相关, 可验证假说2成立。从表2可以看出, 年龄、性别、受教育程度、家庭收入与社员满意度之间的相关性比较弱, 因此在跨层次分析时不予考虑, 只考虑相关性较强的能人带动、组织承诺和差序格局三个变量。

表2 统计描述和研究变量间的相关系数

变量	均值	标准差	年龄	性别	受教育程度	家庭收入	能人带动	差序格局	情感承诺	持续承诺	社员满意度
年龄	2.9068	0.8806	1								
性别	1.2796	0.4496	-0.052	1							
受教育程度	1.9785	0.7954	-0.480***	-0.084	1						
家庭收入	4.2545	0.5244	-0.582***	0.021	0.195***	1					
能人带动	3.8605	0.5873	-0.097	0.176***	0.061	0.084	1				
差序格局	3.8229	0.2767	-0.046	0.060	0.011	0.129**	0.157***	1			
情感承诺	3.8566	0.6542	-0.088	0.128**	0.104*	0.158***	0.514***	0.210***	1		
持续承诺	3.4922	0.5625	-0.016	0.170***	0.077	0.086	0.414***	0.140**	0.746***	1	
社员满意度	3.8712	0.5191	-0.042	0.147**	0.073*	0.072	0.805***	0.208***	0.595***	0.508***	1

注: ***表示1%的显著水平, **表示5%的显著水平, *表示10%的显著水平。

(二) 跨层次分析结果

1. 数据聚合与零模型

多层线性模型的前提条件是数据存在嵌套结构或层级关系, 即个体层因变量在组织层存在差异。为了检验差序格局是否具有组内一致性和组间差异性, 采用零模型(模型1)来检验, 即在第一层和第二层都没有预测变量的情况下, 分解个体差异和组差异, 检验差序格局组间差异的显著性水平^[19]。采用 r_{wg} 衡量合作社内部不同个体对测量有相同的反应程度, 结果在0.7以上表示聚合的一致程度较高。计算得出差序格局的 $r_{wg} = 0.98 > 0.7$, 表明社员对差序格局组内一致性较高。同时对统计的整体样本进行跨层次分析, 采用 ICC(1) 检验聚合个体变量到组织层次前, 不同组织存在的差异程度, 取值大于0.1视为合格。结果显示, 组间方差 $\tau_{00} = 0.3238$, 且卡方检验结果表明组间方差显著, $\chi^2 = 158.2676 (P = 0.000 < 0.01)$ 。此外, 组内方差 $\sigma_2 = 0.6825$, 依据相关系数 ICC(1) 为组间方差 $\tau_{00} / (\text{组内方差 } \sigma_2 + \text{组间方差 } \tau_{00})$, 计算出 ICC(1) = 0.3218, 表示合作社社员满意度的方差32.18%来自于组间方差, 67.82%来自于组内方差。ICC(2) 是测量个体层次变量聚合为组织层次变量时, 此变量的组织层次变量平均数的信度是否达到要求, 一般数值在0.7以上视为较好, 它与 ICC(1) 和群体大小 k 有关。ICC(2) = $(k$

· ICC(1))/[1+(k-1)ICC(1)] = 0.934 > 0.70, 表明用个体数据的平均值作为组织层面变量指标的可信度较高, 因此可以将差序格局个体变量聚合成组织层面的变量来分析。

2. 组织承诺的中介效应

为检验组织承诺的中介效应, 建立随机效应回归模型(不含组织层面的自变量)。个体层次中自变量为能人带动、情感承诺、持续承诺, 因变量为社员满意度, 如模型 2、模型 3 和模型 4 所示。模型 2 只考虑能人带动对社员满意度的影响, 结果显示能人带动对社员满意度有明显的正向效应, $\gamma_{10} = 0.6881$, 且 $P = 0.000 < 0.01$, 在 0.01 水平上达到统计显著, 假说 1 成立。

模型 3 只考虑组织承诺(情感承诺和持续承诺)对社员满意度的影响, 结果显示情感承诺对农户满意度有显著正向影响($\gamma_{10} = 0.4132, P = 0.000 < 0.01$), 持续承诺对农户满意度的影响不显著($\gamma_{20} = 0.0035, P > 0.1$)。由此, 假说 3a 成立, 假说 3b 不成立。

模型 4 把能人带动、组织承诺两个变量, 逐一引入回归方程中, 测量它们对社员满意度的影响程度。从表 5 可以看出, 情感承诺对社员满意度有显著正向影响($\gamma_{20} = 0.1849, P = 0.007 < 0.01$), 持续承诺仍然不显著($\gamma_{30} = 0.0436, P > 0.1$), 尽管能人带动对社员满意度的影响降低了, γ_{10} 降低为 0.6397, 但仍然在 0.01 水平上显著, 说明情感承诺在能人带动和社员满意度之间起部分中介作用, 假说 3c 成立。

在 Level-1 模型中, 加入能人带动、组织承诺两个自变量后组内方差减少的程度来计算决定系数 $R^2_{level1} = 0.5997$, 即社员满意度的组内方差有 59.97% 可以被能人带动和组织承诺来解释。加入这两个变量后, 组间方差 $\tau_{00} = 0.3670, \chi^2 = 395.42, P = 0.000 < 0.01$, 检验结果显示组间方差显著, 表示在 Level-2 模型中可能存在组织层次因素的影响。因此, 需要进行 Level-2 的检验。

表 3 个体层次的分析结果

		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
Level-1	能人带动		0.6881***		0.6397***
	情感承诺			0.4132***	0.1849***
	持续承诺			0.0035	0.0436
方差	组内方差 σ^2	0.6825	0.2907	0.5342	0.2732
	组间方差 τ_{00}	0.3238***	0.3651***	0.3397***	0.3670***
	组间方差 τ_{11}		0.0361***	0.0676	0.0274***
	组间方差 τ_{21}			0.0029	0.0150**
	组间方差 τ_{31}				0.0049
R ²	R ² level-1				0.5997

注: 因变量为社员满意度; * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

3. 差序格局在能人带动与组织承诺之间的调节效应

模型 5 把情感承诺作为因变量, 研究能人带动对情感承诺的影响效果。如表 4 所示, 能人带动对情感承诺存在正向显著影响($\gamma_{10} = 0.2551, P = 0.001 < 0.01$), 假说 2 成立。 R^2_{level2} 截距为 0.0372, 表明有 3.72% 的情感承诺组间方差可以被差序格局解释。

模型 7 是把差序格局加入第二层, 研究差序格局对能人带动与情感承诺之间的调节作用。其中, 调节作用以差序格局与能人带动的乘积表示。结果显示, 差序格局与能人带动的交互系

数不显著($\gamma_{11} = -0.0335, P > 0.05$),说明差序格局对能人带动与情感承诺没有调节作用,假说 4 不成立。模型 7 回归结果也显示了组织层次变量对个体层次变量回归系数变异所解释的方差比例,其中, $R^2_{\text{level-2}}(\text{差序格局} \times \text{能人带动}) = 0.0778$,表明有 7.78%的能人带动的斜率方差可以被差序格局解释(见表 4)。

从简单斜率分析结果显示,社员所感知的差序氛围与能人社长的带动作用对社员情感承诺没有显著的跨层次交互效应。如图 2 所示,在普通社员感知的差序氛围较轻的农民专业合作社内,能人带动和情感承诺呈正向相关关系(斜率=0.136),随着能人社长带动作用的增强,社员对合作社的情感承诺也逐渐增强;在差序氛围比较高的合作社内,能人带动与情感承诺也呈正向相关关系,但是斜率比差序氛围低的斜率略小(斜率=0.1186),随着能人社长带动作用的增强,社员情感承诺也逐渐增强,增加的趋势相对缓慢,说明农民专业合作社内差序氛围的高低对能人带动与情感承诺产生一定的影响,但影响程度不明显,这可能与调查的地点、人员结构特征等有关。

表 4 差序格局在能人带动与情感承诺间的调节作用分析结果

		模型 5	模型 6	模型 7
Level-1				
	能人带动	0.2551 ***	0.2550 ***	0.2568 ***
Level-2				
	差序格局		-0.0069	0.0049
跨层次				
	差序格局×能人带动			-0.0335
方差				
	组内方差 σ	0.4496	0.4496	0.4494
	组间方差 τ_{00}	0.4760 ***	0.4944 ***	0.4948 ***
	组间方差 τ_{11}	0.0462 **	0.0462 **	0.0501 **
R^2				
	$R^2_{\text{level-2}}$		0.0372	
	$R^2_{\text{level-2}}$ 差序格局×能人带动			0.0778

注:因变量为组织承诺;* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

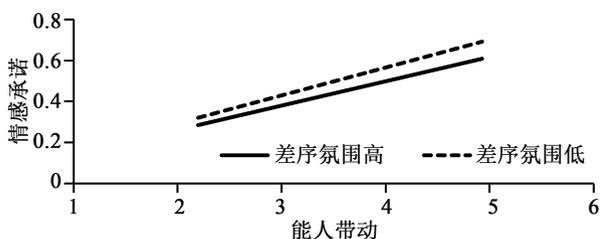


图 2 差序格局对能人带动和情感承诺的调节作用

4. 差序格局在能人带动与社员满意度之间的调节效应

将差序格局加入到个体层次只有能人带动的回归方程中(模型 1),在第二层模型中以截距项作为结果变量,构建模型 8。如表 5 所示,其中 $\gamma_{11} = 0.0292, P > 0.1$,说明差序格局对能人带动与社员满意度之间没有调节作用,假说 5 不成立。 R^2_{level2} 截距为 0.0354,表明有 3.54%的社员满意度组间方差可以被差序格局解释。

从简单斜率分析结果显示,社员所感知到的差序氛围与社员的情感承诺对社员满意度没

有明显的跨层次交互效应。如图 3 所示,不管在差序氛围程度浓重的合作社还是差序氛围程度较轻的合作社内,情感承诺对社员满意度有正向影响,即随着社员情感承诺的增强,他们的满意度也随之逐渐增强,但差序氛围的高低对它们的影响不显著(差序氛围高的斜率 = 0.5077,差序氛围低的斜率 = 0.4961)。

5. 差序格局在情感承诺与社员满意度间的调节效应

为检验差序格局对社员满意度的影响,将差序格局加入到个体层次只有情感承诺的回归方程中(模型 3),在第二层模型中以截距项作为结果变量,构建模型 9。如表 5 所示,其中 $\gamma_{11} = 0.2227, P > 0.1$,说明差序格局对情感承诺和社员满意度间没有调节作用,假说 7 不成立。 $R^2_{\text{level}2}$ 截距为 0.0368,表明有 3.68% 的社员满意度组间方差可以被差序格局解释。

表 5 差序格局在能人带动与社员满意度间的调节作用分析结果

		模型 8	模型 9	模型 10
Level-1	能人带动	0.6847***		0.6364***
	情感承诺		0.4157***	0.2128***
Level-2	差序格局	-0.0273	-0.0267	-0.0273
跨层次	差序格局×能人带动	0.0292		0.0470**
	差序格局×情感承诺		0.0223	0.0968**
方差	组内方差 σ	0.2906	0.5340	0.2737
	组间方差 τ_{00}	0.3786***	0.3532***	0.3803***
	组间方差 τ_{11}	0.0387***	0.0861**	0.0307***
	组间方差 τ_{21}			0.0137**
R ²	R ² level-2	0.0354	0.0368	
	R ² level-2 差序格局×能人带动	0.0641		
	R ² level-2 差序格局×情感承诺		0.0371	

注:因变量为社员满意度;* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

从简单斜率分析结果显示,社员所感知到的差序氛围与能人社长的带动作用对社员满意度没有明显的跨层次交互效应。如图 4 所示,无论在差序氛围程度浓重的合作社还是差序氛围程度较轻的合作社内,能人带动对社员满意度有正向影响,即随着能人社长的带动作用的增强,普通社员的满意度也随之逐渐增强,但差序氛围的高低对它们的影响不显著(差序氛围高的斜率 = 0.8051,差序氛围低的斜率 = 0.79)。

最后,为检验差序格局在能人带动、情感承诺和社员满意度之间的调节作用,建立完整模型,如模型 10 所示。其中,调节作用分别以差序格局与能人带动的乘积和差序格局与情感承诺的乘积表示。根据模型 10 的回归结果,差序格局与能人带动、情感承诺的交互系数均显著($\gamma_{11} = 0.0470, P = 0.043 < 0.05, \gamma_{1,2} = 0.0968, P = 0.029 < 0.05$)。

根据“斜率为结果”的模型分析结果,合作社社员感知到的差序氛围与能人社长的带动作用、社员的情感承诺共同对社员满意度产生明显的跨层次交互作用。如图 5 所示,在社员感知的差序氛围程度较轻的合作社内,能人带动和情感承诺对社员满意度有正向影响(斜率 = 0.8059),即随着能人社长的带动和普通社员的情感承诺的增加,社员满意度也随之呈现出逐

渐增加的趋势;在差序氛围比较高的合作社内,能人带动和情感承诺对社员满意度也呈正向相关关系,斜率相对差序氛围低时较高(斜率=0.8303),即随着能人社长带动和普通社员情感承诺的增加,社员满意度呈现出逐渐增加的趋势,增加的幅度较差序氛围低时高。也就是说,低差序氛围时,能人带动和情感承诺对社员满意度的正向影响较弱;高差序氛围时,能人带动和情感承诺度社员满意度的正向影响较强。

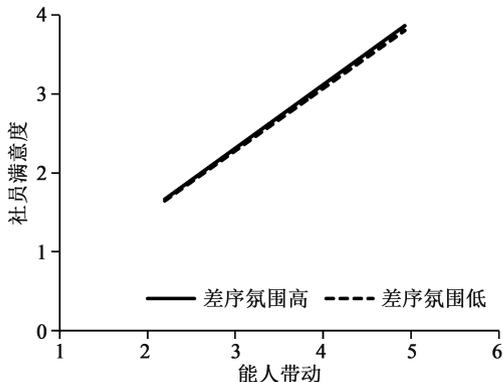


图3 差序格局对能人带动与社员满意度的调节作用

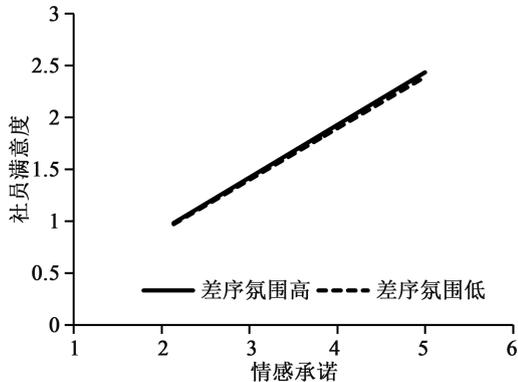


图4 差序格局对情感承诺与社员满意度的调节作用

五、研究结论与启示

本文以山东省农民专业合作社社员为研究对象,采用问卷调查数据,构建HLM模型,揭示了差序格局、能人带动、组织承诺对合作社社员满意度的作用机理及其影响程度,实证测度了情感承诺在能人带动与社员满意度之间的中介效应,以及差序格局的跨层次调节效应。主要结论如下:

1. 能人带动对合作社社员满意度有正向影响。

调查数据显示,农民专业合作社能人社长所表现出的财富积累、经营管理方面的经验和优势、技术专长、创新能力、承担风险的能力以及强大的人际交往关系,能直接得到社员的尊重和信任,从而起到较强的带动作用,会增强社员对能人社长以及对合作社的认可,提高满意度。

2. 情感承诺对合作社社员满意度有正向影响。组织承诺代表了社员对合作社的一种态度,是社员对合作社的一种认同度的体现,并且会对社员的行为产生影响。情感承诺型社员对合作社存在感情,愿意积极地为合作社付出时间和精力,提高合作社的市场地位以及收益情况,社员的物质利益和情感需求都得到了满足,进而提高社员满意度。分析结果显示,持续承诺对社员满意度的影响没有通过显著性检验。

3. 能人带动对社员情感承诺存在正向影响,情感承诺在能人带动和社员满意度之间起到

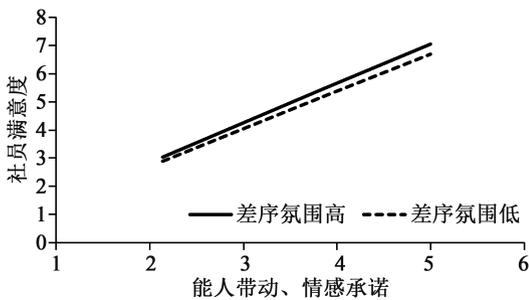


图5 差序格局对能人带动、情感承诺与社员满意度的调节作用

部分中介作用。农村“熟人社会”中,普通农户加入能人领办型合作社,借助能人社长的资源、能力、信息和人际关系优势,期望获取更高的收益。能人社长也凭借这些优势,增强与社员的沟通、协商,获取社员更高的信任和支持,增强社员对合作社的组织承诺。

4.差序格局与能人带动和情感承诺对社员满意度没有明显的跨层次交互效应。但是差序格局与能人带动、情感承诺共同对社员满意度产生明显的跨层次交互效应。中国熟人社会中,关系治理是能人社长在治理合作社最重要的治理方式,合作社内差序氛围的高低会影响社长的决策、分配,影响社员的公平感知,进而影响社员的满意度。

基于以上分析得出如下启示:第一,差序格局为分析中国农村合作组织行为提供了一个新视角。中国农村熟人社会的交往不可避免地会受到差序格局影响,能人社长要立足于农村实际情况,因势利导,尽量保持管理过程中的公平性,发挥差序格局的正效应,避免浓厚差序格局产生的负向影响;第二,创造良好的合作氛围,提高社员对合作社的信任与情感依附,增强对合作社的认可度和满意度,减少“搭便车”的心理,积极参加合作社的各项事宜,实现社员与合作社“双赢”的理想效果;第三,能人领办型合作社的治理往往会受到能人社长个体能力和社会关系的重要影响。能人社长要通过自身能力和适宜的关系行为来维护合作社内部均衡,既要运用情感性关系使自己的能力和权威得到认可,获得社员的信任和支持;又要运用理性关系,与普通社员互惠互利,增加合作社及社员的经济收入^[6]。

参考文献:

- [1] 罗必良, 欧晓明. “公司+农户”: 合作契约及其治理——东进农牧(惠东)有限公司的案例研究[M]. 北京: 中国农业出版社, 2012: 53.
- [2] 刘伟. 群体性活动视角下的村民信任结构研究——基于问卷的统计分析[J]. 中国农村观察, 2009, (04): 74-86.
- [3] 王丽佳, 霍学喜. 社员对合作社满意度影响因素研究[J]. 华中农业大学学报(社会科学版), 2016, (01): 47-55.
- [4] 廖媛红. 农民专业合作社的内部信任、产权安排与社员满意度[J]. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2013, (05): 48-56.
- [5] 赵国杰, 郭春丽. 农民专业合作社生命周期分析与政府角色转换初探[J]. 农业经济问题, 2009, (01): 76-80.
- [6] 杨灿君. “能人治社”中的关系治理研究——基于35家能人领办型合作社的实证研究[J]. 南京农业大学学报(社会科学版), 2016, (02): 44-53.
- [7] 蔡起华, 朱玉春. 关系网络对农户参与村庄集体行动的影响——以农户参与小型农田水利建设投资为例[J]. 南京农业大学学报(社会科学版), 2017, (01): 108-118.
- [8] 胡保玲. 关系网络结构对农户低碳农业技术采用意愿的影响[J]. 经济与管理评论, 2016, (01): 38-44.
- [9] 李君, 陈长瑶. 农村合作经济组织发展中的农村能人带动效应[J]. 资源开发与市场, 2013, (05): 486-490.
- [10] 杨灿君. 关系运作对合作社获取外部资源的影响分析——基于对浙江省27家合作社的调查[J]. 中国农村观察, 2014, (02): 9-17.
- [11] 杨灿君. 合作社中的信任建构及其对合作社发展的影响——基于浙江省Y市农民专业合作社的实

证研究[J].南京农业大学学报(社会科学版),2010,(04):121-127.

[12]赵凌云,王永龙.社会资本理论视野下的农民专业合作社建设——浙北芦溪村农民青鱼专业合作社的个案研究[J].当代经济研究,2008,(08):51-55.

[13]黄家亮.乡土场域的信任逻辑与合作困境:定县翟城村个案研究[J].中国农业大学学报(社会科学版),2012,(01):81-92.

[14]柯江林,孙健敏.心理资本对工作满意度、组织承诺与离职倾向的影响[J].经济与管理研究,2014,(01):121-128.

[15]黄璐,朱国玮.异质性社员关系下的合作均衡——基于我国农民合作经济组织社员关系的研究[J].农业技术经济,2007,(05):38-43.

[16]赵泉民,李怡.关系网络与中国乡村社会的合作经济——基于社会资本视角[J].农业经济问题,2007,(08):40-46.

[17]陈忠卫,张琦,华斌.创业团队内部人际信任与工作绩效间的动态关系:以加盟时间为调节变量[J].经济与管理评论,2016,(02):48-59.

[18]杨静,王重鸣.基于多水平视角的女性创业型领导对员工个体主动性的影响过程机制:LMX的中介作用[J].经济与管理评论,2016,(01):63-71.

[19]杨阳,周玉玺,周霞.差序氛围、组织支持与农户合作意愿——基于小型农田水利建管护的调查[J].南京农业大学学报(社会科学版),2015,(04):87-97.

(责任编辑:杨磊)

Capable of Driving, Organizational Commitment and Satisfaction Degree of Members of Farmers' Specialized Corporation: A Cross-level Analysis Based on the Moderator of Difference Order Pattern

ZHOU Xia, ZHOU Yuxi

(School of Economics & Management, Shandong Agricultural University, Taian, 271018, China)

Abstract: The difference order pattern plays an important role in the development of farmer cooperatives in China's rural acquaintance society. Taking 279 members of farmer cooperatives as the object of study and using a cross level analysis model, we analyze the internal logic relationship and the mechanism of capable of driving, difference order pattern, organizational commitment and member satisfaction in the farmer cooperatives. The results show that capable of driving and emotional commitment positively affect the satisfaction of members at the individual level, and emotional commitment plays an intermediary role. As a cross level adjustment variable, difference order pattern can positively adjust the relationship between the capable of driving, emotional commitment and membership satisfaction.

Key Words: Capable of driving; Organizational commitment; Difference order pattern; Membership satisfaction