

如何提高合作经济组织中社员的个体工作绩效

黄 洁, 李 荣

(华中农业大学 经济管理学院, 湖北 武汉 430070)



摘 要 将农村合作经济组织视为一种特殊的企业组织,从组织公平视角提出如何提高社员个体工作绩效的理论模型。采用对湖北、江西、山东三省 127 家农民合作社的 241 名社员的调研数据,运用结构方程模型对理论模型进行检验。结果发现,分配公平对社员的组织支持感不起作用;程序公平通过社员的组织支持感作用于其工作绩效,而互动公平通过领导—成员交换作用于其工作绩效;在组织公平和工作绩效之间,社员的组织支持感的中介作用要大于领导—成员交换的中介作用。基于此,提出政府及农村合作经济组织的管理层应从提高组织公平程度入手,来提高社员工作绩效,进而提高组织绩效。

关键词 社员; 组织公平; 组织支持感; 领导—成员交换; 工作绩效

中图分类号: F 324 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-3456(2016)03-0039-08

DOI 编码: 10.13300/j.cnki.hnwxkb.2016.03.006

绩效行为理论认为,个体工作绩效是指可以被观察到的一系列“行为”^[1]。这些行为又可以分成两类:一类是成员对组织技术方面的作出贡献;另一类是成员营造良好工作氛围以促进工作任务完成的行为。第一种行为带来的绩效叫任务绩效,第二种行为带来的绩效叫关系绩效^[2]。

良好的个体工作绩效和良好的组织绩效虽然有一定联系,但产品加工流程的复杂性和管理结构的复杂性使得这种联系通常并不直接。在合作经济组织中,情况则有所不同。第一,合作社向市场输出的农产品数量主要取决于每个社员所生产的农产品之和,个体社员的任务绩效好坏能极大影响合作社的农产品产量。第二,合作社的组织结构极为扁平化,多数属于“理事会+社员”模式,极其简单的管理层级使得个体社员的关系绩效对合作社的组织氛围有较大影响。也就是说,在合作社这一组织背景下,提高个体社员的工作绩效对提高合作社组织绩效意义重大。

已有研究分别从治理机制、能人治理、群体规模和社会资本等方面,去研究如何提高合作经济组织的绩效。徐旭初等研究了治理机制对农民合作社绩效的影响^[3];韩国明等对农民自主成立的合作社与“支部+合作社”的治理绩效开展了比较研究^[4];刘小童等探索了农民专业合作社的能人治理与合作社经营绩效的关系^[5];杨光华等基于集体行动理论的研究表明,群体规模与农民专业合作社的绩效没有直接关系^[6];梁巧等研究发现,社会资本对农民合作社的绩效有正向作用^[7]。但是很少有人关注如何提高社员个体工作绩效。

那么,如何提高合作经济组织中社员个体工作绩效? 已有研究表明,个体成员的组织公平感知会影响个体工作绩效,但对影响的机制看法不一。本文认为,在合作经济组织中,组织公平将通过组织支持感和领导—成员交换两个中介变量作用于社员的个体工作绩效。之所以这样设计,是充分考虑到合作经济组织的特殊性。合作经济组织是“自我服务”和“民主控制”的组织^[8]。“自我服务”意味着享受合作社服务是社员入社的基本诉求;“民主控制”则意味着参与合作社治理是入社后社员的基本权利。如果基本诉求得不到满足或者基本权利得不到实现,社员个体的工作绩效很可能降低。社员

收稿日期:2016-01-12

基金项目:国家自然科学基金项目“企业家和核心社员的交换对企业家社会创业意向的影响——基于公司领办型合作社背景”(71203071)。

作者简介:黄 洁(1973-),女,副教授,博士;研究方向:农村中小企业、创业管理。

享受到合作社服务本质上讲就是获得了合作社的组织支持,而社员能真正参与到合作社治理其实就是在合作社内部存在理事会和社员治理意见的深刻交换。

在研究方法上,本文拟通过大样本数据和结构方程式,对理论模型进行实证。本文的研究意义在于,为合作经济组织的管理层和政府从改善组织公平状况入手,来提高社员的工作绩效,进而提高组织绩效提供理论指导和经验证明。

一、文献回顾

1. 组织公平与个体工作绩效的概念

(1)组织公平。组织公平可分为组织公平的客观状态和组织成员对组织公平的主观感知两类,已有的组织公平研究主要围绕后者进行。组织公平是个多维度概念。Adams认为,“分配公平”主要是指人们通过将自己的投入—收益比与参照对象的投入—收益比相比较,从而获得对分配结果的公平感受^[9]。Thibaut等在研究法律程序公平问题过程中,将程序概念引入到公平的研究中,强调分配资源时使用的程序、过程的公平性,“程序公平”随之出现^[10]。Bies等发现,执行程序时的人际互动方式对公平感亦有影响,于是产生“互动公平”^[11]。后来,Greenberg进一步指出,互动公平有两种:一种是“人际公平”,反应了在执行程序或决定结果时,权威人士或上司对待下属是否有礼貌、是否考虑到对方的尊严、是否尊重对方等等;另一种是“信息公平”,主要是指是否向当事人传达了应有的信息^[12]。

(2)个体工作绩效。Campbell认为个体工作绩效是指成员实现一个具体目标的行为,不仅包括工作的完成,还包括成员的人际性和激励性行为^[13]。个体工作绩效可以划分为任务绩效与关系绩效,任务绩效是指成员对组织技术方面的贡献,主要通过完成技术工艺流程或者提供所需要的材料或服务来实现;而关系绩效主要指成员营造良好的组织的、社会的、心理的工作氛围,以促进工作任务和流程的完成的行为。王辉等在中国文化背景下检验了任务绩效和关系绩效在结构上的差异,发现二者在结构上是可以区分的^[14]。这一研究表明在中国文化情景下绩效的两维模型是适用的。

2. 组织公平、领导—成员交换与个体工作绩效

领导—成员交换在互动公平、个体绩效和组织公民行为之间起到中介作用。张燕等发现,程序公平通过心理安全感作用于任务绩效、组织公民行为^[15]。汪新艳等认为分配公平、程序公平、互动公平通过情感承诺、规范承诺、领导—成员交换作用于个体任务绩效^[16]。领导—成员交换(leader-member exchange, LMX)是指领导和成员之间交换关系的质量^[17],它对领导和成员的心理和行为均有影响。Lagace研究发现,不同的领导—成员交换水平下,成员的工作绩效没有显著的差异^[18]。而Gerstner等人则发现,领导—成员交换与成员的工作绩效正相关^[19]。王辉的研究也表明,中国文化背景下,领导—成员交换对成员绩效和组织承诺有显著影响^[14]。周明建等研究发现,领导—成员交换能够显著的影响成员的工作绩效和组织公民行为^[20]。

3. 组织支持感与个体工作绩效

组织支持理论的基本观点是,成员往往会在工作过程中形成有关组织如何评价他们的贡献、是否关注他们福利的综合知觉^[21]。这种感知到的组织支持还可能被评估为,在成员需要有效工作和应对压力情境时,他从组织中能够获得帮助的保证与确信^[22]。Eisenberger等人发现,较高的组织支持感会使成员产生一种回报组织的心理压力,进而提高成员的工作投入、组织承诺和工作绩效^[23]。Kraimer等人研究了组织支持感、领导—成员交换和配偶支持对涉外成员的工作适应和工作绩效的影响,发现组织支持对涉外成员的境外适应有直接影响,进而影响到成员的任务绩效和关系绩效^[24]。

通过文献回顾发现,既有研究通常选择领导—成员交换作为组织公平作用于个体工作绩效的中介变量,但很少选择组织支持感作为中介变量。从合作社获得组织支持是社员入社的基本诉求,合作社的支持强弱理应是影响社员个体工作绩效的重要原因。因此,本文理论模型将同时选择组织支持感和领导—成员交换作为中介变量。

文献回顾还发现,对组织公平的研究均放在一般企业背景中。合作社组织作为一类特殊的企业,除了具有企业属性之外,还具有社会属性。合作社“自我服务”和“民主控制”的特殊性都是指向合作

社的社会属性。该社会属性决定了,合作社较之于企业应该更加注重组织内部公平。但是学界很少有人量化研究合作社的组织公平及其对社员个体工作绩效乃至合作社组织绩效的影响。

二、理论分析和假设

1.概念界定

结合合作社背景的特殊性,本文对几个重要概念做出界定。社员的分配公平是指,社员将自己的投入—收益比与其他社员的投入—收益比相比较所得到的对分配结果的公平感受。社员的程序公平是社员对合作社的规章制度的生成程序和执行程序的公平感受。社员的互动公平是指,社员与上级交换意见时,对双方地位对等程度以及信息透明程度的感受。社员的组织支持感是指,社员对合作社认可他们的劳动和贡献、真正关心他们的利益以及在他们遇到困难时给予援助的感受。领导—成员交换是指,社员所感知的与上级之间工作及情感交换的质量。社员的任务绩效是指其对合作社产品的技术贡献;关系绩效是指其对合作社良好的工作氛围的营造。

2.假设的提出

入社是社员理性选择的结果,其终极目的是获得比“单干”更好的收益。即使合作社在短期内不能提供比“单干”更好的收益,只要让社员感到合作社在现有收益的分配上是公平的,社员往往也能接受并观望合作社的发展。原因在于,对社员而言,分配公平越强,他就越是能增强从合作社获得帮助的保证与确信。但是,如果社员感到合作社有明显的分配不公,他们则很难接受。他们会认为合作社没有认可其劳动,甚至认为合作社是不关心其利益的。这可能导致一种后果,即使合作社做过一些对社员有益的工作,社员会因分配不公而忽视这些有益工作,从而对合作社仅有较低水平的组织支持感。因此,提出假设:

H₁:分配公平越强,社员的组织支持感越强。

合作社在制定规章制度时,如果能让社员感到他们有“发言权”,社员通常认为这样的合作社是真正关心他们的利益的。合作社在执行相关规章制度时,如果能让社员感到有章可循,社员就会对合作社管理行为有稳定的预期,从而对合作社充满信赖。特别是当社员感到合作社能合理制定并有效执行某些重要的生产流程时,社员的组织支持感会大大上升。例如,对赣南脐橙合作社的调查发现,社员认为入社后获得了极大的组织支持,原因是合作社统一了农药喷施时间并严格执行,从而使社员利益得到了有效保障(不统一农药喷施时间的话,病虫害会因相互传染而大大降低药效)。基于以上分析,提出假设:

H₂:程序公平越强,社员的组织支持感越强。

农业生产的标准化程度较低,其生产过程有较多不可控因素,突发问题的解决需要社员和其上级深入交换工作信息。交换过程中,社员和其上级的地位越是对等,信息越是透明,双方的工作交换质量才会越高,问题才能得到妥善解决。同时,地位越是对等,就越有利于社员和上级之间形成一种融洽的情感关系。因而提出假设:

H₃:互动公平越强,社员的领导—成员交换质量越高。

社员的任务绩效是指社员对合作社产品的技术贡献,即社员从多大程度上向合作社提供了合格农产品。当社员感到合作社能正确评估其劳动贡献、关心其福利以及给予援助时,他们会在工作上做出积极反应。比如:他们会在田间地头更卖力地劳作,从而提高产量并保证质量;在与合作社交易时,他们会从数量和质量上严格遵从契约规定;在执行某项集体生产任务时,他们会表现得更为配合。例如:2014年下半年,赣南脐橙普发“黄龙病”,调查发现,那些认为“从合作社得到较大帮助”社员更能接受对病树进行统一砍伐和焚烧的组织安排。

社员的关系绩效是指社员对合作社良好的工作氛围的营造。较高的组织支持感会促使社员对合作社承担更高水平的责任。这种责任感驱使社员产生一系列拓展性行为,比如,主动帮助其他社员完成其工作任务、鼓励更多农民入社以及促使合作社与非社员达成交易等。这些拓展性行为不仅有利于营造良好的个人工作环境,更有利于营造良好的合作社组织氛围。根据以上分析,提出假设:

H_{4-1} :社员的组织支持感越强,其任务绩效越高;

H_{4-2} :社员的组织支持感越强,其关系绩效越高。

社员和上级之间高质量的工作交换有利于提高社员的任务绩效。这是因为,首先,高质量的工作交换能使社员快速而正确地掌握最新的农业生产技术;其次,社员的劳动效率会因工作舒适感和彼此信任感的增加而提高;再次,社员和上级的思维碰撞可能激发出社员的创造性工作成果。另一方面,社员和上级之间高质量的情感交换也有利于提高社员的任务绩效和关系绩效。这是因为,上级的关怀、照顾和喜爱会影响社员对上级的印象,增加社员对上级甚至是合作社组织的忠诚感。为了回报上级和合作社组织,社员很可能自愿承担更多的生产任务,从而提高其任务绩效;社员还可能主动地去协调生产过程中出现的矛盾,从而为合作社营造良好的工作氛围。例如,湖北京山县某甲鱼养殖合作社的一名社员表示,其甲鱼养殖技术的掌握得益于理事长的指导。为了回报理事长和合作社,他愿意免费向其他社员教授养殖技术,带动更多人致富。基于以上分析,提出假设:

H_{5-1} :社员感知的领导—成员交换质量越高,其任务绩效越高;

H_{5-2} :社员感知的领导—成员交换质量越高,其关系绩效越高。

三、研究设计

1.样本选取与数据收集

课题组对 241 名社员进行了问卷调查,他们来自湖北、江西和山东的 18 个乡镇的 127 个合作社。所涉及的县市分别是湖北省京山县、汉川市、天门市,江西省崇义县、山东省潍坊市。调研时间从 2014 年 11 月至 2015 年 2 月,历时 4 个月。接触被调查者的方式主要有两种:先由乡、镇政府与合作社取得联系,然后由调查小组下到合作社现场展开调查;先由县、市农委或经管局把多家合作社的社员集中起来,统一进行问卷调查。受被调查者文化水平等限制,大部分问项由调查者口述并根据被调查者的回答完成。

课题组对所获得的 241 名社员的原始数据进行了筛选。筛选的标准是:社员所加入的合作社必须成立一年以上;社员必须加入该合作社一年以上;主要信息完备。最终获得有效问卷 192 份,有效率为 79.67%。

2.变量的测度

本文对理论模型所涉及的诸变量进行了测度。自变量—社员的分配公平、程序公平和互动公平主要参考 Niehoff 等的量表编制^[25]。因变量—社员的任务绩效和关系绩效主要参考韩翼等的工作绩效量表编制^[26]。中介变量—社员的组织支持感和领导—成员交换分别参考 Liden 等、凌文栓等的量表编制^[27-28]。量表设计的基本步骤如下。首先,对成熟量表进行农民合作社情景化处理,从而形成原始量表;然后,基于预调研数据检验量表的建构效度和信度,删除部分题项,并适当调整语言风格,形成正式量表;最后,用正式量表收集大样本数据并通过验证性因子分析检验量表。所有观测题项均采用里克特五点量表进行测量,1 至 5 代表态度逐渐加强。

表 1 列示了正式量表的题项及其效度和信度表现(小数点后保留三位)。可以看出,所有观测题项的因子载荷均大于 0.6,各个量表的 Cronbach α 系数均在 0.6 以上。

3.结构方程模型

本文将使用结构方程模型对理论模型进行实证。在原始模型路径图中, DJ 、 PJ 和 IJ 为外生潜变量, POS 、 LMX 、 TP 和 CP 为内生潜变量, e_1 至 e_{28} 为对应观测变量的误差项, r_1 至 r_4 分别为 POS 、 LMX 、 TP 和 CP 四个内生变量的残差项, DJ_1 、 DJ_2 等为潜变量的观测题项。

四、结果分析

1.描述性统计

192 个被调查者中,有 121 位男性和 71 位女性,分别占总数的 63.0%和 37.0%;30 岁以下、31~

表 1 量表题项

变量	观测题项	因子载荷	Cronbach α 系数
分配公平 <i>DJ</i>	<i>DJ</i> ₁ : 我的工作时间是公平的	0.934	0.936
	<i>DJ</i> ₂ : 我的工作量是公平的	0.944	
程序公平 <i>PJ</i>	<i>PJ</i> ₁ : 理事长制定工作决策的态度是客观中立的	0.730	0.823
	<i>PJ</i> ₂ : 理事长制定工作决策时, 会听取社员的意见和看法	0.676	
	<i>PJ</i> ₃ : 在做出工作决定之前, 理事长都会尽量收集信息	0.866	
	<i>PJ</i> ₄ : 社员有权质询和申诉合作社做出的工作安排	0.908	
	<i>PJ</i> ₅ : 社员对合作社的决定有怀疑时, 理事长会积极做出解释说明	0.839	
	<i>PJ</i> ₆ : 理事长对所有的成员一视同仁	0.697	
互动公平 <i>IJ</i>	<i>IJ</i> ₁ : 理事长对我非常和蔼, 体谅并尊重我	0.707	0.728
	<i>IJ</i> ₂ : 理事长以一种真诚的态度对待我	0.866	
	<i>IJ</i> ₃ : 对“为什么要安排我做这些事情”, 理事长会给出充分、清晰的理由	0.752	
领导—成员 交换 <i>LMX</i>	<i>LMX</i> ₁ : 我喜欢理事长的为人	0.860	0.794
	<i>LMX</i> ₂ : 理事长是一个人们愿意与之交友的人	0.866	
	<i>LMX</i> ₃ : 和理事长一起工作很开心	0.754	
	<i>LMX</i> ₄ : 如果我受他人恶意“攻击”, 我的理事长会为我辩护	0.659	
	<i>LMX</i> ₅ : 我佩服理事长的专业技术	0.666	
组织支持感 <i>POS</i>	<i>POS</i> ₁ : 我工作出色时, 能引起合作社的注意	0.771	0.837
	<i>POS</i> ₂ : 关于工作条件, 如果我想改变并且要求是合理的, 合作社会同意	0.733	
	<i>POS</i> ₃ : 对我在本职工作外所付出的劳动, 合作社会奖赏	0.534	
	<i>POS</i> ₄ : 合作社真正地关心我的生活状况	0.624	
	<i>POS</i> ₅ : 在我需要特殊帮助时, 合作社乐于提供帮助	0.658	
	<i>POS</i> ₆ : 当合作社做出的决策可能会影响到我时, 合作社会考虑我的利益	0.820	
	<i>POS</i> ₇ : 合作社会尊重我的意见	0.682	
任务绩效 <i>TP</i>	<i>TP</i> ₁ : 我会主动想办法提高我在合作社的工作绩效	0.786	0.685
	<i>TP</i> ₂ : 我具有很好的与工作相关的专业技能	0.846	
关系绩效 <i>CP</i>	<i>CP</i> ₁ : 自愿做许多有利于合作社的工作	0.805	0.741
	<i>CP</i> ₂ : 自愿承担不属于自己的职责	0.696	
	<i>CP</i> ₃ : 主动解决工作中的问题	0.802	

40 岁、41~50 岁、51 岁以上的被调查者分别占 3.0%、16.7%、59.9%、20.4%; 本科以上、专科、高中、初中及小学文化程度的分别占 0.5%、2.6%、26.6%、63.5%和 6.8%; 湖北、江西、山东的被调查者分别占 34.3%、30.5%、35.2%。所调查的农民合作社涉及种植业、养殖业、农机服务三大类, 所占比例分别为 55.2%、43.6%、1.2%。

2.原始模型修正及最终拟合结果

在运行结构方程模型之前, 基于大样本数据, 对各个量表进行了验证性因子分析。检验的标准是, 观测题项的因子载荷均大于 0.6, 量表的信度大于 0.6。检验通过。

接下来, 将数据放入原始模型。原始模型的运行结果表明, 卡方值的显著性水平为 0.04 小于 0.05, RMSEA 为 0.09 大于 0.05, 模型适配结果不理想, 需要修正。

对初始模型进行了三类修正: 第一类, 删除回归系数小且不显著的路径。据此, 删除了“分配公平感→组织支持感”这条路径。第二类, 减少观测题项。在修正中先后发现, *PJ*₄、*PJ*₅、*PJ*₆、*IJ*₂、*POS*₁、*LMX*₄等观测题项同时与其他多个观测变量相关, 而且对应的 *MI* 值之和在当次运行结果中最大, 隧被删除。第三类, 建立观测变量误差的共变关系。据此, 建立了 *e*₁₈和 *e*₁₆、*e*₂₁和 *e*₁₄、*e*₂₃和 *e*₁₄、*e*₂₀和 *e*₂₄等四个共变关系。为了防止过度修正, 每删除一条路径、一个观测变量或者建立一种共变关

系之后,都要重新运行模型,然后根据最大的 *MI* 值或者 *MI* 值之和决定下一个修正对象。经过以上修正得到修正模型,见图 1。

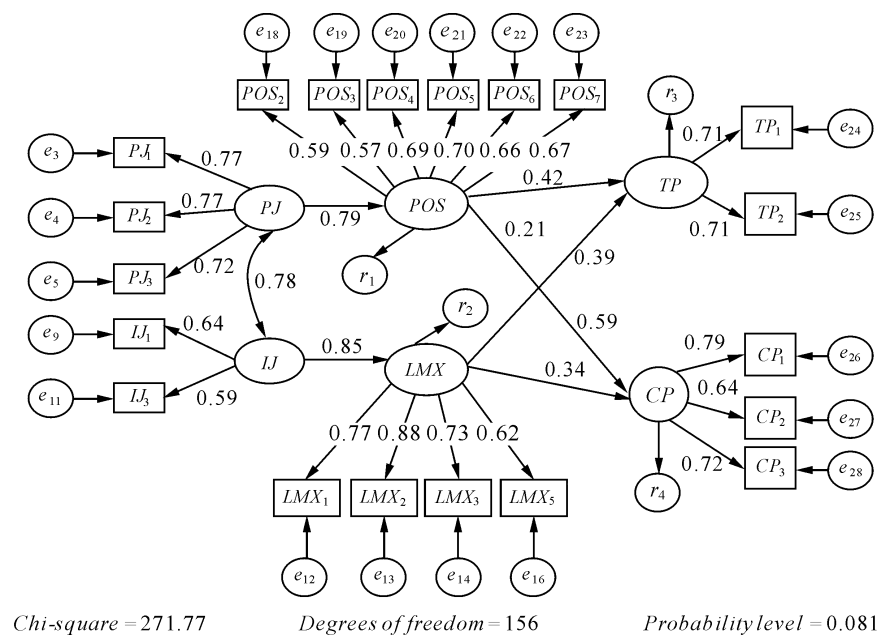


图 1 修正模型路径

从图 1 可以看出,修正模型的卡方值为 271.77,显著性水平为 0.081 大于 0.05,接受虚无假设,说明模型图与观察数据适配。所有观测变量的标准化因子载荷在 0.57~0.88 之间,满足 0.50~0.95 的标准。另外,标准化因子载荷、回归系数和相关系数均在 0.05 以上水平上显著;所有标准误差较小且所有误差方差都非负(这部分具体信息没有在图 1 上显示)。修正模型的以上表现说明模型的基本适配情况良好,内在质量佳。

从修正模型的整体适配结果见表 2,由表 2 可以看出,除 *NFI* 略小于 0.9 外,其它所有指标均达到理想水平。说明修正模型整体适配度较为理想。

表 2 修正模型整体适配度评价标准及结果

统计检验量	实际拟合值	标准	拟合结果
<i>NFI</i>	0.854	>0.9	接近
<i>IFI</i>	0.933	>0.9	理想
<i>TLI</i>	0.918	>0.9	理想
<i>CFI</i>	0.931	>0.9	理想
<i>PNFI</i>	0.713	>0.5	理想
<i>PCFI</i>	0.778	>0.5	理想
<i>RMSEA</i>	0.062	<0.08	理想
<i>CMIN/DF</i>	1.742	1< <i>CMIN/DF</i> <3	理想

修正模型的主要路径系数及假设检验见表 3,从修正模型路径系数的正负号、大小以及显著性水平来看,除 *H*₁ 不成立之外,其他原假设均成立。此外,实证结果还显示出可能的新理论关系。现一并解释如下。

表 3 修正模型的主要路径系数及假设检验

路径	标准误差	<i>t</i> 值	标准化路径系数	假设检验
分配公平→组织支持感	—	—	—	<i>H</i> ₁ 不成立
程序公平→组织支持感	0.142	6.181	0.791 ***	<i>H</i> ₂ 成立
互动公平→领导—成员交换	0.119	6.450	0.847 ***	<i>H</i> ₃ 成立
组织支持感→任务绩效	0.113	3.792	0.423 ***	<i>H</i> ₄₋₁ 成立
组织支持感→关系绩效	0.161	5.590	0.585 ***	<i>H</i> ₄₋₂ 成立
领导—成员交换→任务绩效	0.139	3.748	0.389 ***	<i>H</i> ₅₋₁ 成立
领导—成员交换→关系绩效	0.177	3.879	0.339 ***	<i>H</i> ₅₋₂ 成立

注:*** 表示在 0.01 水平上显著。

第一,“分配公平→组织支持感”路径被删除,表明 H_1 不成立,即社员的分配公平感对其组织支持感没有正向作用。这一实证结果与理论假设不符。造成这一结果的原因可能在于,社员对“什么是分配公平”缺乏正确认识。目前,社员从合作社获得的收入大致分为四大类:一是将农产品卖给合作社的交易收入,二是在合作社打工获得的工资收入,三是土地租金收入,四是二次返利。理论上讲,应该是这四部分收入是否公平决定社员的分配公平。现实中,相当一部分合作社并没有进行二次返利,社员的主要收入仅由交易收入、工资收入和土地租金收入构成。其中,交易收入取决于单价和交易数量,相对来说,很难做到不公平;而工资收入和土地租金收入是准市场化收入,也是相对公平的。在社员对二次返利的权利不清楚的情况下,只要交易收入、工资收入和土地租金收入是公平的,社员的分配公平感知就会处于高位。但是,最能体现出合作社分配公平特点的二次返利被抽掉之后,合作社和社员之间的分配关系就会接近于市场关系。一旦合作社和社员之间的分配关系被简化为市场关系,社员自然不会有较高的组织支持感。因此,虽然实证结果表现为社员的分配公平与其组织支持感无关,但是有理由推测,一旦社员普遍意识到二次返利也是分配收入的重要内容,二者的关系性质很可能会发生改变。

第二,“组织支持感→任务绩效”、“组织支持感→关系绩效”的路径系数分别为0.423、0.585;“领导—成员交换→任务绩效”、“领导—成员交换→关系绩效”的路径系数分别为0.389、0.339。这表明,两个中介变量的作用大小有别,社员的组织支持感的中介作用力度更大。造成这一结果的可能原因是,合作社的组织结构极为扁平,多数属于“理事会+社员”模式。由于管理层人数少,并不是所有社员都有明确的上级,都有机会和上级开展密切的沟通。上下级之间的密切沟通可能仅仅存在于理事会成员和少数核心社员之间。所以,对大部分社员来说,他们对整个合作社组织的支持感知可能要大于对上级支持的感知。如此一来,组织支持感的中介作用力度更大就在情理之中。

第三,“组织支持感→任务绩效”、“组织支持感→关系绩效”的路径系数分别为0.423、0.585。这表明,社员的组织支持感对其关系绩效的影响要大于对其任务绩效的影响。造成这一结果的可能原因是,不管社员是否感受合作社组织的支持以及支持力度的大小,由于任务绩效与社员的经济收入直接挂钩,社员预定的收入目标在一定程度上就能锁定任务绩效。也就是说,在社员对经济收入有明确预期的情况下,任务绩效其实相对缺乏弹性。关系绩效则有较大弹性空间。社员从多大程度上自愿去营造良好的个人工作氛围和组织氛围,合作社无法做出定量规定。社员的自愿程度可能与合作社过去的支持大小以及社员对支持力度的感知有关。

基于实证结果和结果的解释,对原理论模型做出一个修正——剔除分配公平这一变量。在新的理论模型中,就程序公平与社员的工作绩效的关系来说,组织支持感起中介作用;就互动公平与社员的工作绩效的关系来说,领导—成员交换起中介作用。

五、结论与建议

本文的主要结论有三点。第一,目前来说,分配公平对社员的组织支持感不起作用;第二,程序公平通过社员的组织支持感作用于其工作绩效,而互动公平通过社员的领导—成员交换作用于其工作绩效;第三,在组织公平和工作绩效之间,社员的组织支持感的中介作用要大于领导—成员交换的中介作用。

基于以上结论,对政府提出两点建议。第一,政府要让社员充分了解合作经济组织的分配原则,尤其要提高其对二次返利权利的认识。因为只有社员认识到二次返利的权利,才能倒逼合作经济组织实现二次返利的分配公平。也只有做到二次返利的分配公平,社员才能切实感受到来自合作社的组织支持,合作经济组织才能做到规范。第二,政府应该促使合作经济组织提升程序公平的水平。政府可以从立法高度来规范合作经济组织的管理程序,让合作社的组建和运行有法可依;基层农委或经管局要有效监督管理程序的执行;政府还可以引导学界应进一步探索更加合理的合作经济组织的治理机制。

对合作经济组织的管理层提出三点建议。第一,应重视合作经济组织内部的公平建设,因为这样

做可以提高社员个体工作绩效,进而提高组织绩效。第二,社员所感受到的来自合作社的支持对合作经济组织氛围有较大影响,因此管理层要努力提高社员的组织支持感。第三,要密切联系群众,通过互动公平建设,提高和社员的交换关系质量。

参 考 文 献

- [1] ARVEY R D, MURPHY K R. Performance evaluation in work setting[J]. Annual Review of Psychology, 1998, 49(1): 141-168.
- [2] BORMAN W C, MOTOWIDLO S J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance[C]// SCHMITT N, BORMAN W C. Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
- [3] 徐旭初, 吴彬. 治理机制对农民合作社绩效的影响——基于浙江省 526 家农民合作社的实证分析[J]. 中国农村经济, 2010(5): 43-55.
- [4] 韩国明, 郭鹏鹏. 农民自主成立的合作社与“支部+合作社”治理绩效的比较分析——基于甘肃省民勤县的调查[J]. 中国农村观察, 2011(6): 22-30.
- [5] 刘小童, 李录堂, 张然, 等. 农民专业合作社能人治理与合作社经营绩效关系研究[J]. 贵州社会科学, 2013, 288(12): 59-65.
- [6] 杨光华, 贺东航, 朱春燕. 群体规模与农民专业合作社发展——基于集体行动理论[J]. 农业经济问题, 2014(11): 80-86.
- [7] 梁巧, 吴闻, 刘敏, 等. 社会资本对农民合作社社员参与行为及绩效的影响[J]. 农业经济问题, 2014(11): 71-79.
- [8] 黄祖辉, 邵科. 合作社的本质规定性及其漂移[J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2009(4): 11-16.
- [9] ADAMS J S. Inequity in social exchange [C]// BERKOWITZ L. Advance in experimental social psychology. New York: Academic Press, 1965.
- [10] THIBAUT J, WALKER L. Procedural justice: a psychological analysis[M]. Hillsdale: Erlbaum, 1975.
- [11] BIES R J, MOAG, JOSEPH S. International justice: communication criteria of fairness [C]// LEWIEKI R J, BLAIR H S, MAX H B. Research on negotiations in organizations. Greenwich, CT: JAI, 1986.
- [12] GREENBERG J. The social side of fairness: interpersonal and informational classes of organizational justice [C]// CROPANZA-NO, RUSSELL. Justice in the work place: approaching fairness in human resource management. Hillside, NJ: Erlbaum, 1993.
- [13] CAMPBELL J P, MCCLOY R A, OPPLER S H, et al. A theory of performance [C]// SCHMITT N, BORMAN W C. Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
- [14] 王辉, 李晓轩, 罗胜强. 任务绩效与情境绩效二因素绩效模型的验证[J]. 中国管理科学, 2003, 11(4): 79-84.
- [15] 张燕, 解蕴慧, 王沪. 组织公平感与员工工作行为: 心理安全感的中介作用[J]. 北京大学学报(自然科学版), 2015, 51(1): 180-186.
- [16] 汪新艳, 廖建桥. 组织公平感对员工绩效的影响[J]. 工业工程与管理, 2009(4): 97-102.
- [17] DIENESCH R M, LIDEN R C. Leader-member exchange model of leadership: a critique and further development[J]. Academy of Management Review, 1986, 11 (3): 618-634.
- [18] LAGACE R R. Leader-Member exchange: antecedents and consequences of the cadre and hired hand[J]. Journal of Personal Selling & Sales Management, 1990, 10(1): 11-19.
- [19] GERSTNER C, DAY D. Meta-analytic review of leader-member exchange theory: correlates and construct issues[J]. Journal of Applied Psychology, 1997, 82(6): 828-844.
- [20] 周明建, 宝爱敏. 组织中的社会交换: 由直接到间接[J]. 心理学报, 2005(7): 535-541.
- [21] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISOM S, et al. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied Psychology, 1986(2): 500-507.
- [22] GEORGE J M, REED T F, BALLARD K A, et al. Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: effects of organizational and social support[J]. Academy of Management Journal, 1993, 36 (3): 157-171.
- [23] EISENBERGER R, ARMELI S, Rexwinkel B, et al. Reciprocation of perceived organizational support[J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(1): 42-51.
- [24] KRAIMER M L, WAYNE S J, JAWORSKI R A. Sources of support and expatriate performance: the mediating role of expatriate adjustment[J]. Personnel Psychology, 2001(1): 71-100.
- [25] NIEHOFF B P, MOORMAN R H. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviors[J]. Academy of Management Journal, 1993, 36(3): 527-556.
- [26] 韩翼, 廖建桥, 龙立荣. 雇员工作绩效结构模型构建与实证研究[J]. 管理科学学报, 2007(10): 62-77.
- [27] LIDEN R C, MASLYN J M. Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development [J]. Journal of Management, 1998, 24 (1): 43-72.
- [28] 凌文轮, 杨海军, 方俐洛. 企业员工的组织支持感[J]. 心理学报, 2006, 38(2): 281-287.