

# 非正式制度对企业绩效的影响研究

杨小娟

(湖南工业大学 理学院, 湖南 株洲 412008)

**[摘要]**非正式制度对企业绩效影响的显著性,很难进行无争议的检验。运用结构方程模型的方法,实证研究了企业非正式制度与企业绩效之间的关系,结果表明:非正式制度越完善,企业绩效就越能得到提高。一个好的非正式制度的执行,有助于企业运作绩效和人员效能的提高。

**[关键词]**非正式制度;企业绩效;结构方程模型

**[中图分类号]**F270.7

**[文献标识码]**A

**[文章编号]**1674-117X(2013)03-0025-05

## Research on Influence of Informal Institution to Enterprise Performance

YANG Xiaojuan

(School of Science, Hunan University of Technology, Zhuzhou, Hunan, 412008, China)

**Abstract:** It is difficult to inspect the significance of informal institutions' influence on enterprise performance. The method of structure equation modeling is applied to analyze the relationship between them. The empirical results show that enterprise performance is more improved with more perfect informal system. And one good informal system is benefit to the improvement of enterprise operating performance and staff performance.

**Key words:** informal institution; enterprise performance; structure equation modeling

制度对企业绩效的影响是无可争议的。它通过建立一个人们互动的稳定(但不一定是有效的)结构来减少不确定性。诺斯将制度分为正式制度和非正式制度两种,它们在不同领域,以不同方式发挥各自的作用。同样的非正式制度加诸不同的企业往往得到不同的结果,因此非正式制度是重要的。

由于描述与准确勾画用之以规制员工互动的那些非正式的行为方式,要比描述与准确勾画那些由企业设计的正式制度难得多,一直以来,相比于政治学、法学和社会学的学者们对非正式制度的研究,经济学家要略输一筹。现有的研究从其内容上

看,大多集中在宏观层面,只是在理论上做了一些有益探索,提供了一些案例分析。例如:非正式制度对中国经济改革和制度变迁中的影响等;<sup>[1-2]</sup>从研究角度来看,大都从交易成本的角度,结合理性经济人的假设,来探讨非正式制度的起源、变化和作用;<sup>[3]</sup>从研究成果来看,由于在研究时缺乏一个明确和完整的理论体系,因此这些研究不免显得抽象、就事论事,而且在某种程度上只能做描述性的分析。<sup>[4]</sup>另外,非正式制度的研究大部分是以西方社会经济发展演变作为参照背景的,其理论缺乏对发展中国家现实情况的关照。<sup>[5]</sup>由于(绝大多数)非正式制度并不能被详述,如何对其度量是一个很

收稿日期: 2013-05-06

基金项目: 教育部人文社科基金青年项目(10YJC630338);湖南省社科基金资助项目(09YBB120)

作者简介: 杨小娟(1974-),女,湖南宁乡人,湖南工业大学副教授,博士生,主要从事管理科学与工程研究。

大的问题,因此对其显著性进行无争议的检验也就成为特别困难的事。非正式制度对企业绩效可以产生多大的效用,这一直缺乏实际数据研究的支持。

结构方程模型的重要特性是能够对抽象的概念进行估计和检定,而且可以将一系列的研究假设同时结构成一个有意义的假设模型,然后经由统计的程序对于此模型进行验证,<sup>[6]</sup>因此,本文拟采用60家企业调查数据,用结构方程模型方法实证研究非正式制度对企业绩效的影响,明确它们之间的关系及作用程度,为企业的制度建设提供思路,建立有利于企业持续成长的非正式制度体系,促进企业更好更快持续的发展。

## 一 研究设计

### (一)问卷设计

根据非正式制度指标和企业绩效评价指标共同编制关于非正式制度和企业绩效的调查问卷。问卷发放主要集中在长沙、株洲、湘潭和武汉四个城市60家企业,共发放了800份问卷,其中有效问卷312份,有效率为39%。因此,调研数据能够比较客观的反映非正式制度和企业绩效的状况。

### (二)变量测度

本研究所涉及的变量包括非正式制度和企业绩效,在变量的测量方式上,由于这些变量常常涉及个人的主观判断,甚至情感上的判断,大多难以准确度量,或者被调研人对问卷填写过程中的一些顾虑,因此本研究均采用主观感知方法,即Likert7级量表打分法。

1. 非正式制度。非正式制度(II)为外生潜在变量,一直以来人们都很难找到度量它的方法。根据Luo(2002)、Barthelemy(2003)和Fuhr(2006)的研究,采取关系强度、关系持久性和关系公平性三个变量作为非正式合约的解释变量,得到了大多数被调研者的肯定。<sup>[7-9]</sup>因此对此进行借鉴,这里认为非正式制度(II)也由“强度(II1)”“持久性(II2)”“公平性(II3)”三个观察变量测量。

2. 企业绩效。企业绩效(PE)为内在潜在变量,对于不同的企业类型,具有不同兴趣和价值观的评估者企业绩效有着不同的意义,因此企业绩效

理论没有一般的公认的观点。根据Venkatraman and Ramanujam(1986)的分类,完整衡量企业绩效应包括以下三方面:财务绩效指标(销售收入年均增长率、年均利润总额、利润总额年均增长率、年均总资产收益率)、运营绩效指标(产品品质、创新能力和市场竞争能力、市场占有率)和人力资本(人员)效能(员工士气、员工生产力、企业对人才的吸引力、员工对组织的承诺)。<sup>[10]</sup>因此这里企业绩效(PE)由“财务绩效(PE1)”“运作绩效(PE2)”和“人员效能(PE3)”三个观察变量测量。

### (三)研究假设

假设:非正式制度影响企业绩效。非正式制度越完善,企业绩效越好。

假设a:非正式制度与企业财务绩效之间存在正相关关系。非正式制度越完善,企业财务绩效越好;反之,非正式制度越不完善,企业财务绩效就越差。

假设b:非正式制度与企业运作绩效之间存在正相关关系。非正式制度越完善,企业运作绩效越好;反之,非正式制度越不完善,企业运作绩效就越差。

假设c:非正式制度与企业人员效能之间存在正相关关系。非正式制度越完善,企业人员效能绩效越好;反之,非正式制度越不完善,企业人员效能绩效就越差。

非正式制度对企业绩效影响路径如下图(见图1)。

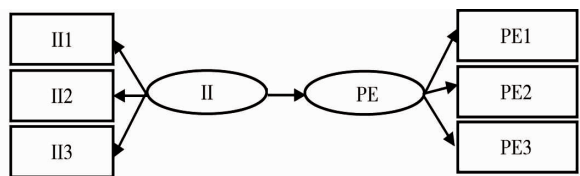


图1 非正式制度对企业绩效影响路径图

### (四)模型设定

#### 1. 测量方程式:

$$\text{自变量: } II1 = \lambda_{11} II + \delta_1$$

$$II2 = \lambda_{21} II + \delta_2$$

$$II3 = \lambda_{31} II + \delta_3$$

$$\text{因变量: } PE1 = \lambda_{42} PE + \varepsilon_1$$

$$PE2 = \lambda_{52} PE + \varepsilon_2$$

$$PE3 = \lambda_{62}PE + \varepsilon_3$$

2. 结构方程式:  $PE = \gamma II + \zeta$

模型的前提规定如下:

- a. 各观察变量都只在其潜在变量上有负荷,在其他变量上无负荷;
- b. 外生潜在变量与内生潜在变量的残差项之间不相关;
- c. 潜在变量的残差项与其测量误差之间不相关;
- d. 外生潜在变量对内生潜在变量产生影响。

二 实证分析

(一) 问卷效度与信度分析

为验证评价量表的有效性和一维性,对上述非正式制度和企业绩效组成的量表进行验证性因子分析(CFA)。CFA 包括聚集效度、区别效度和信度检验,使用软件 Lisrel8.2 对数据进行验证性因子分析。聚集效度计算结果表明,变量的 t 值均在 1.96 以上,表明题项基本通过了聚集效度检验;从聚集效度分析表和潜变量相关系数表中可看出,潜变量与观测变量的 R<sup>2</sup> 均大于潜变量与其他潜在变量的相关系数。因此,分析结果表明量表通过区别效度检验;计算克朗巴哈系数(Cronbach α)对测量问项进行了信度检验,6 个变量的测量信度均大于 0.7,说明了测量量表的 6 个变量具有良好的内部一致性。

(二) 模型可识别检验

以下三个条件表明此模型已经符合运行 SEM 的必要条件:

- 1. t 规则检验:三维度非正式制度指标模型中,  $(3 + 3)(3 + 3 + 1)/2 = 21$ ,待估计参数 12 个,  $t < 21$ ,符合模型可识别的 t 规则。
- 2. 外生潜在变量与内生潜在变量都有 2 个以上观察变量,符合结构方程模型的设定要求。
- 3. 外生潜在变量与内生潜在变量只有单向关系,是一个递归模型(Recursive Model)。

(三) 正态性检验

在进行结构方程模型估计前,还需要对各变量是否服从正态分布进行检验。一般地,变量的正态性是通过峰度和偏度分析进行检验的(Byrne 1998; Kline1998)。峰度值和偏度值为 0 表示变量的数据分布具有优异的正态性,结果表明,变量的峰度值和偏度值均未超过绝对值 1。因此各变量均可在  $\alpha = 0.05$  的水平上接受假设,即可认为该模型的变量服从正态分布。

(四) 模型估计与拟合度检验

1. 违反估计的检验。主要考察三项可能的违反估计项:(1)负的误差方差存在;(2)标准化系数超过或太接近 1.0;(3)有过分大的标准误差。下表(见表 1)显示,标准化系数和标准残差都适宜,不存在违反估计的情况,可以进行整体拟合度的检验。

表 1 潜在变量对观察变量的参数(载荷系数)估计

	非标准化参数估计值	标准误差	t 值	完全标准化参数估计值
III—II( $\lambda_{11}$ )	1.00	/	/	0.65
II2—II( $\lambda_{21}$ )	1.18	0.16	7.78 *	0.76
II3—II( $\lambda_{31}$ )	1.23	0.18	6.93 *	0.77
PE1—PE( $\lambda_{42}$ )	1.00	/	/	0.65
PE1—PE( $\lambda_{52}$ )	1.45	0.14	13.43 *	0.82
PE1—PE( $\lambda_{62}$ )	1.58	0.11	10.35 *	0.91
II—PE( $\gamma$ )	0.58	0.10	6.28 *	0.71

\* P < 0.01

2. 模型整体拟合度检验。下表(见表 2)为模型的整体拟合指数表。Chi - square = 9.92, P > 0.05 表示假设模型的协方差矩阵与实证数据的协方差矩阵之间不存在显著差异,卡方自由度比  $\chi^2/df$  为 1.65,小于建议值 2.0,假设模型可以接受。再

看其他指数,RMSEA = 0.055,小于建议值 0.08,较好;SRMR = 0.016,远小于 0.08,模型拟合相当好;从相对拟合指数 AGFI、NNFI、CFI 和 RFI 来看,都远大于可接受值 0.9,显示模型拟合很好。简效拟合指数中,PNFI 和 PGFI 不够好,但 CN = 354.84,

远大于 200,模型可以接受,AIC 和 CAIC 的假设模型值显示模型可以接受。整体而言,拟合指数大都通过了学者们建议的接受值,所以,假设模型可以接受,可以对变量之间做进一步的结构分析。

表 2 结构模型整体拟合指数表

拟合指标	数值	模型可接受拟合指数标准(参考)值
Chi-square	9.92	越小越好
$\chi^2/\text{df}$ (normed chi-square)	1.65	<2.0
RMSEA(root mean square error of approximation)	0.055	<0.08(越小越好)
SRMR(standardize RMR)	0.016	<0.08(越小越好)
NNFI(non-normed fit index)	0.98	>0.9(越大越好)
CFI(comparative-fit index)	0.99	>0.9(越大越好)
RFI(relative fit index)	0.96	>0.9(越大越好)
AGFI(adjust goodness-of-fit index)	0.95	>0.9(越大越好)
PNFI(parsimony normed fit index)	0.39	>0.5(越大越好)
PGFI(parsimony goodness-of-fit index)	0.28	>0.5(越大越好)
CN(critical N)	354.84	>200
AIC(Akaike information criterion)	39.92	
CAIC(consistent Akaike information criterion)	105.55	

3. 模型内在结构拟合度检验和建构信度。该模型只有一个外生潜在变量与一个内生潜在变量。指标效度主要检验潜在变量与其指标间系数的量及其显著性,载荷系数必须显著不为零,载荷系数如表 1 所示,6 个载荷都显著不为零( $P < 0.01$ ),说明这些变量良好的反映其对应的潜在变量。

建构信度也称组合信度,用来检验潜在变量的信度指标,参考临界值一般为 0.50(Raines-Eudy, 2000;黄芳铭,2005),严格的临界值设在 0.6 以上。从下表(见表 3)可以看出,两个潜在变量的建构信度都远大于 0.6,表示 6 个观察变量对两个潜在变量提供了可信的建构测量。

表 3 潜在变量建构信度与平均方差提取量表

潜在变量	建构信度	平均方差提取量
II	0.842	0.643
PE	0.771	0.53

平均方差提取量是用来分析观察变量的总方差有多少是来自于潜在变量的方差,其他的方差是由测量误差所造成的。参考临界值一般为 0.50(Bagozzi Yi,1998;黄芳铭,2005)。从表 3 可以看出,平均方差提取量都远大于 0.5,表示观察变量对潜在变量的解释力度要大于测量误差。

(五)模型结果分析与讨论

下表(见表 4)是非正式制度对企业绩效的直

接效应。标准化  $\gamma$  系数 = 0.71,显著不等于零( $P < 0.001$ ), $R^2 = 0.504$ ,这说明假设模型的结构关系得到验证,即非正式制度对企业绩效起到明显的正向作用,可解释力度较大(50.4%),这意味着非正式制度越完善,企业绩效就越得到提高。另外,非正式制度对企业绩效各维度指标 PE1、PE2 和 PE3 的总效应分别为 0.47、0.54 和 0.55,说明一个好的非正式制度及其执行,特别有助于运作绩效和人员效能的提高。

表 4 II-PE 模型效应(总效应及明细效应)分解

内生变量 \ 外生潜在变量		非正式制度(II)		
		总效应	直接效应	间接效应
PE	效应值	0.71	0.71	/
	t 值	6.11 *	6.11 *	/
PE1	效应值	0.47	/	0.47
	t 值	6.11	/	6.11
PE2	效应值	0.54	/	0.54
	t 值	6.98	/	6.98
PE3	效应值	0.55	/	0.55
	t 值	7.07	/	7.07

三 结论与建议

通过以上分析可以判定,非正式制度对企业绩效的提高有显著的强正向影响。因此,原假设得到本文数据的支持。同样,假设 a,b 和 c 也得到本文

数据的支持。所以,在企业的生产和经营活动中,如果一个企业想提高它的绩效,特别有是运作绩效和人员效能,建立一个良好的非正式制度是非常必要的。

基于本文所验证的非正式制度与企业绩效的正相关关系,企业为提升绩效应重视非正式制度的评价、管理与创新活动。包括资源配置向有利于增强非正式制度的方向倾斜,建立非正式制度评价体系,跟踪非正式制度的动态变化,促进组织内部系统的有效运作,促进知识的交流和管理,培植适于创新和合作的组织文化氛围,建立客户关系管理系统,等等,通过有效的非正式制度管理活动,为企业创造更大的价值。

对企业而言,非正式制度一直以来是正式制度的重要补充,应充分认识非正式制度与正式制度的相互作用与关系,维持企业制度要素的均衡发展。企业制度要素间的相互作用对企业绩效具有正效应,制度要素间相互促进、相互影响、缺一不可。正如“木桶原理”,任何一种要素的不足都会导致制度的作用无法充分发挥,因此要构建和维持企业竞争优势,应该注重培育制度构成要素的均衡发展,从制度要素间的相互作用中获取更大的利益和持续竞争的优势地位。

#### 参考文献:

- [1] 王 询. 组织内的正式与非正式关系[J]. 东北财经大学学报,2000(2).
- [2] 王 询. 中国经济学家应关注人际关系问题[J]. 财经问题研究,2000(6).
- [3] 王跃生. 非正式约束、经济市场化、制度变迁[J]. 当代世界与社会主义,1997(3).
- [4] 王国顺. 企业效率的技术与制度的基础[J]. 经济社会体制比较,2004(1).
- [5] 汪丁丁. 制度创新的一般理论[D]. 现代制度经济学:下卷,北京:北京大学出版社,2003.
- [6] 邱皓政,林碧芳. 结构方程模型的原理与应用[D]. 北京:中国轻工业出版社,2009.
- [7] Luo Y. Contract, Cooperation and Performance in International Journal Ventures[J]. The Academy of Management Review,2002,23(4).
- [8] Barhelemy J. The Hard and Soft Sides of IT Outsourcing[J]. Management, Euro - pean Management Journal, 2003,21(5).
- [9] Fuhr J. Contractual Design and Functions: Evidence from Servicee Contracts in the European Air Transport Industry [ R ]. Berlin University of Technology, Working Pape,2006.
- [10] Veknatrmaan N. V Rmanaujma. Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches[J]. Academy of Management 1986,11(4).

责任编辑:徐 蓓