



企业创新与竞争力研究丛书

主编 ■ 伊志宏 毛基业

企业管理研究 中西理论的比较

RESEARCH ISSUES IN MANAGEMENT

THE VIEW OF CHINA-WEST COMPARISONS

中国人民大学企业创新与竞争力研究中心 编著



企业创新与竞争力研究丛书

主编 ■ 伊志宏 毛基业

企业管理研究 中西理论的比较

RESEARCH ISSUES IN MANAGEMENT

THE VIEW OF CHINA-WEST COMPARISONS

中国人民大学企业创新与竞争力研究中心 编著

中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业管理研究: 中西理论的比较/中国人民大学企业创新与竞争力研究中心编著. —北京: 中国人民大学出版社, 2014. 9

(企业创新与竞争力研究丛书/伊志宏, 毛基业主编)

ISBN 978-7-300-19918-4

I. ①企… II. ①中… III. ①企业管理-对比研究-中国、西方国家 IV. ①F279.23
②F279.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 200296 号



企业创新与竞争力研究丛书

主 编 伊志宏 毛基业

企业管理研究: 中西理论的比较

中国人民大学企业创新与竞争力研究中心 编著

Qiye Guanli Yanjiu: Zhongxi Lilun de Bijiao

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511770 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京宏伟双华印刷有限公司

规 格 175 mm×250 mm 16 开本

版 次 2014 年 10 月第 1 版

印 张 14.25 插页 2

印 次 2014 年 10 月第 1 次印刷

字 数 268 000

定 价 39.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

总 序

中国正处于社会经济结构转型的关键时期，中国经济能否实现长期、持续的增长，主要取决于中国企业能否保持创新与活力。事实上，改革开放后，特别是中国加入世界贸易组织以来，在经济全球化背景下，中国企业在世界产业分工格局中基本找到了符合国情的定位，并在竞争过程中大大提升了经营管理能力。我国很多企业在学习欧美日韩企业的基础上，结合中国的特殊文化和社会背景，探索新的领先的生产经营模式和管理模式。深入企业，了解我国企业管理实践及其思想，并在此基础上总结和发展具有独特价值和贡献意义的管理理论，可以帮助指导企业在全方位竞争格局中取得更大的成功。

《企业创新与竞争力研究丛书》的出版，旨在服务于“理解与促进中国企业成长”的基本目标。这套丛书主要依托中国人民大学科学研究基金资助的“中国企业追踪调查（Chinese Enterprise Panel Survey, CEPS）”项目（11XNS001），收集影响企业经营管理成效的全息数据，逐步研究并识别影响中国企业竞争能力的关键要素，通过深刻解析各要素之间的关联及各要素与企业竞争力间的关系模式，一方面向政府决策者提供政策建议，另一方面有针对性地为企业提供相关咨询及教育服务，提升中国企业在世界范围内的竞争能力，在学术上贡献管理的“中国理论”。

本套丛书的各位作者从企业竞争力的本质出发，基于中国企业管理实践现状，进行了前瞻性的管理理论研究与探索，并在一些重点领域展开深入研究，撰写了相应的专题研究报告，如《三维突破：解构中国企业集团成长》便是这些专题研究报告中的一部。本套丛书将持续推出类似的研究专著，希望在战略、创新、人力资源、企业信息化等各领域为企业经营管理实践提供深厚的理论依据，为有中国特色的管理理论建构贡献力量。

在本套丛书出版之际，我们感谢中国人民大学科学研究基金的支持，感谢那些与我们结成紧密合作关系、无私支持我们研究的众多企业家，特别感谢中国人民大学企业创新与竞争力研究中心研究员（如董树涛、郭海、刘军、王霞、易靖韬、周禹等博士以及其他助理研究员）的辛勤工作，没有他们，如此浩瀚艰难的

研究工作无法常年持续。我们也感谢中国人民大学出版社各位朋友的关心与支持，有他们的伴随，我们的研究之路将更加坚实而有意义。

伊志宏 毛基业

序 言

管理学是一门相对年轻的学科，早期大部分管理研究是在工业文明相对发达的西方国家（以美国为代表）完成的，发展出的组织与管理理论，在某种意义上可以说是管理的“美国理论”——具有明显的“情境专属性”（context sensitive）。例如，金融领域中广泛应用的“有效资本市场理论”基于的假设是“资本市场是由大量的独立投资者所塑造的”（Brealey and Myers, 2003）。这种假设实际上对于世界上大部分资本市场都不适用，例如，不少国家的资本市场受控于少数几个家族企业（如韩国的三星、LG等）。该理论显然也不适用于中国——“新兴市场”、“制度不完善”、“政府干预”、“国有产权虚位”，这种情况下，传统的关于企业“代理人”（agent）、“追求利润最大化”、“股权分散”等西方理论的基本假定在中国不成立，因此，完全倚赖市场发挥资源配置的功能也不太可能在中国获得很好的实现。在“经济人”、“市场导向”之假设与原则下，作为美国理论的践行者，连美国商学院培养学生的模式也偏向于高度的市场导向。最近发生的金融危机，有人质疑是美国商学院培养了过度贪婪的人所致（漠视传统人文精神，企业短期目标不能服务于长期发展和社会整体利益）。

可惜的是，“美国理论”发展的先动优势，长期以来迫使其他国家学者要对管理理论的美国版本做出回应：拓展之，或者反驳之。美国经济发展又处于优势地位，世界各国都有学习先进、向标杆看齐的迫切需要，“美国理论”便被各国学者奉为管理学“圣经”，少有反驳之企图，而是前赴后继地验证、延展并光大“美国理论”。用于解释美国管理和组织现象的“美国理论”，在过去几十年里给管理研究的议事套路定下了基调，而管理现象的文化特殊性往往被忽视。即便我国有学者（如成思危、李占祥、席西民等）意识到发展本土化理论的重要性，但是迫于美国模式的强大和学术机构排名之压力所传导的评价与晋升规则钳制，鲜有学者致力于构建和发展新的真正适合于中国企业与组织的管理理论。

中国经济文明的发展，具有独特的历史和演进特征，那些最初旨在理解美国管理和组织的研究议题和套路，可能并不适合于理解中国的管理与组织（Tsui, 2006）。中国企业受到以儒家思想为主导的传统文化熏陶，处在从计划经济向市

场经济渐进、从单一公有制向多种所有制转型、经济快速发展的大背景中，处于这样独特的生存环境中，中国企业尽管已取得了巨大的进步与营运成就，但是历来在制度建设（institutional development）方面相对薄弱，具有普遍较低的管理成熟度，面对很多独特的发展问题。事实上，中国企业中存在着大量西方学者看不懂也无法依据西方理论解读的现象与独特的管理实践，因此，中国学者面对的是一块肥沃的理论土壤——对于我国企业管理研究者而言，这正是一个形成原创性贡献的机会（伊志宏，毛基业，2009）。特别是当全世界的目光都不约而同投向中国之时，中国管理学者应该承担起更伟大的知识贡献之使命，而现实的途径之一便是要发展中国特色的管理理论。所谓“本土的才是世界的”，意味着中国企业管理实践及其思想要真正被全人类之管理知识库吸纳，必须认识并高度尊重本土情境特征，在此基础上发展具有独特价值和贡献的管理理论，指导中国企业与组织获得更伟大的成功。

构建和发展有中国特色的管理理论，需要所有中国管理学人付出可能是几代人的努力，在被西化“绑架”的中国管理学界，真正能够形成“破冰”效果的学者（或机构），需要有卓越的学术地位、智慧与勇气。创办中国管理研究国际学会的徐淑英（Anne S. Tsui）教授，以《组织管理研究》（*Management and Organization Review*）为平台，于2009年初开展了关于创建“中国管理理论”或是“管理的中国理论”（theories of Chinese management versus Chinese theories of management）的大讨论。Barney和Zhang（2009）认为，即便是那些发表在西方顶级学术期刊上的中国议题的研究，实际上也是为了寻求一种“中国管理理论”。这类研究验证了已有理论或者对其情境性边界进行了延伸研究，但是对现有理论发展知识提供了非常有限的贡献（Whetten, 2009），并不是寻找对特殊问题的新解释。Cheng等（2009）认为这些研究事实上可能限制对与中国管理有关的重要现象的发掘和理解，提倡发展更多的“管理的中国理论”（针对中国现象和问题提出自己的理论）。毫无疑问，发展用于中国管理的中国式独特路径是相当具有挑战性的，需要学者们跨越以往倚赖的学习路径，并在一定程度上超越制度压力和学术的“交换价值”之诱惑（孙继伟，2010），展开饶有兴趣却“殚精竭虑”的研究努力（Barney and Zhang, 2009）。

中国管理学者在探索中国特色的管理理论方面，先后有复旦大学苏东水教授（东方管理文化）、中国人民大学李占祥教授（矛盾管理理论）、西交利物浦大学席西民教授（和谐管理理论）等付出了艰辛努力，并取得了可喜成果。总体而言，中国特色的管理研究，可能依然存在一些问题值得重视。

1. 这些相对有影响力的理论，其表现形式可能主要集中在思想和方法论层面上，实证检验的操作性不强，更严肃地讲，这些理论中绝大多数可能并不是正

统意义上的理论——理论的根本特征是可被“证伪”，现有的很多“中国管理理论”难于以逻辑实证之方法证伪。

2. 另有一些研究主要探讨中国管理艺术或者中国企业管理方式，是大量的管理务实研究与实践，是企业家哲学和老板文化，这类观点往往更加强调对于“人”的管理艺术，忽视制度和管理的科学性，往往令人产生误解：中国特色的管理就是家与私人人际关系的管理。

3. 中国特色管理理论不能回避西方管理学的研究成果，如果刻意回避，企图另起炉灶，只能将自己逼向偏颇（夜郎自大）、孤立的境地。因此，中国特色管理理论构建之初，必须树立起“在同一/通用的语境体系中”（虽然很难）与西方理论平等对话的信心。应正视西方管理学并评价当今西方管理学研究的价值，评估中国社会文化背景下引入西方理论与方法的价值，并探讨中国特色管理理论与西方管理理论方法的结合。显然，目前我们在这些方面的工作做得远远不够。

出版本书的初衷在于从源头上梳理一些重要的管理理论，介绍这些理论的历史、发展与现状，并希图对未来进行某种意义上的前瞻性建构。这种努力是在中西比较甚至是中西对话的层面上进行的，因为我们认识到，构建中国特色管理理论，须致力于收集整理或创新发展那些本质上不同于西方理论、能对西方理论形成补充、有效指导中国企业管理实践的理论。中国特色的管理理论，应该是一系列有着显著中国本土特征、闪耀着中国人和中国企业管理智慧的理论集合，并非三两个零星闪耀的理论或思想。构建中国本土理论，我们不是要摒弃已有的中国式管理理论成果而另起炉灶、大包大揽发展出整套本土理论，而是希望整合中国人民大学管理学者以及各方外部力量，从管理哲学、社会学、人类学、心理学等多角度（以及跨学科领域）进行探讨。在选题上，本书主要对企业制度、创新、领导力、雇佣关系、公司治理等方面的理论（与实践）发展进行了探讨，意图并不在于起到发人深省的效果，但是希望能对致力于这些领域研究的中国管理学者，提供一些基础性的理论参考。限于水平，本书呈现的观点，定有不足甚至错误之处，敬请各位读者原谅。

本书的出版，受到了中国人民大学科学研究基金（中央高校基本科研业务费专项资金）的资助（项目号：10XNI037），编者也衷心感谢中国人民大学出版社诸多编辑的热心支持，特别感谢企业创新与竞争力研究中心诸位研究人员付出的辛勤努力！

伊志宏 毛基业

教师教学服务说明

中国人民大学出版社工商管理分社以出版经典、高品质的工商管理、财务会计、统计、市场营销、人力资源管理、运营管理、物流管理、旅游管理等领域的各层次教材为宗旨。

为了更好地为一线教师服务，近年来工商管理分社着力建设了一批数字化、立体化的网络教学资源。教师可以通过以下方式获得免费下载教学资源的权限：

在“人大经管图书在线”（www.rdjg.com.cn）注册，下载“教师服务登记表”，或直接填写下面的“教师服务登记表”，加盖院系公章，然后邮寄或传真给我们。我们收到表格后将在一个工作日内为您开通相关资源的下载权限。

如您需要帮助，请随时与我们联系：

中国人民大学出版社工商管理分社

联系电话：010-62515735，62515749，82501704

传真：010-62515732，62514775

电子邮箱：rdcbsjg@crup.com.cn

通讯地址：北京市海淀区中关村大街甲 59 号文化大厦 1501 室（100872）

教师服务登记表

姓 名	☐ 先生 ☐ 女士		职 称		
座机/手机			电子邮箱		
通讯地址			邮 编		
任教学校			所在院系		
所授课程	课程名称	现用教材名称	出版社	对象（本科生/研究生/MBA/其他）	学生人数
需要哪本教材的配套资源					
人大经管图书在线用户名					
院/系领导（签字）： 院/系办公室盖章					

目 录

Contents

企业的制度环境及其变迁	1
1. 企业的制度环境	2
2. 中国企业制度环境的变迁	5
3. 结语	12
参考文献	12
转型经济背景下的制度创业	16
1. 理论基础	17
2. 制度创业动因	20
3. 制度创业者	23
4. 制度创业机制	26
5. 制度创业的外部性	34
6. 未来研究展望	35
参考文献	37
潜规则：中国式管理的隐性制度研究	43
1. 潜规则的制度主义分析	43
2. 潜规则存在的原因分析	45
3. 潜规则的中国传统文化起源	47
4. 潜规则在企业管理中的作用	50
5. 企业员工晋升中的潜规则探讨	52
6. 企业管理中对管理潜规则的运用	54
7. 展望	55
参考文献	56

中庸之道与组织创新：研究综述与分析框架 58

1. 中庸之道的内涵	59
2. 组织创新的相关研究	60
3. 中庸之道对组织创新的影响机制	61
4. 中庸之道与组织创新的整合模型	68
5. 小结与未来研究展望	69
参考文献	70

企业柔性研究述评：基于类型化与中西对比的视角 77

1. 企业柔性研究的历史进程	77
2. 企业柔性的内涵	78
3. 刚柔相济，动态环境下更加注重柔性	80
4. 企业柔性的现有研究范围	82
5. 总结与展望	88
参考文献	89

员工上向视角的组织内信任 93

1. 组织内信任	94
2. 员工上向信任	97
3. 员工上向信任的影响因素	101
4. 员工上向信任的作用机理	106
5. 员工上向信任的建立措施	108
6. 结论与未来研究展望	109
参考文献	110

组织中的心理契约：中西研究对比 115

1. 心理契约概念的提出与发展	115
2. 心理契约的内容、本质与结构	117
3. 心理契约的违背与破坏	121

4. 中西心理契约的对比与差异的原因分析	122
5. 结论与未来发展展望	128
参考文献	129

家长式领导的争议与整合 133

1. 家长式领导的根源	134
2. 家长式领导的理论模型	137
3. 家长式领导的实证研究	140
4. 未来的研究方向	142
参考文献	144

中国企业经营管理情境下的“关系”研究 148

1. 关系的内涵	149
2. 关系的分类	155
3. 关系的作用	158
4. 关系研究发展趋势	162
参考文献	165

组织公平感研究评述 170

1. 国外的研究现状	171
2. 国内研究现状	175
3. 中外情境下研究对比	179
4. 中国情境下组织公平感研究展望	180
参考文献	183

公司治理中股东间代理问题——兼述我国股权

分置改革 185

1. 公司治理问题	186
2. 股东间代理问题	187

3. 股东间代理问题在中国情境下的研究——股权分置改革	190
参考文献	194

中国上市公司股权激励：一个研究框架 198

1. 股权激励的内涵	199
2. 股权激励的前因	204
3. 股权激励实施效果	206
4. 展望	211
参考文献	213

企业的制度环境及其变迁

祝丽敏 王 明

制度 (institution) 这一概念一经提出,就受到了追捧,不仅推动了制度经济学的发展,也成为各个学科讨论的热点。制度是“普遍存在的社会习惯,其实质是个人或社会对有关的某些关系或某些作用的共有的、固定的思维方式”(Veblen, 1898),它不是如生物一样原本就存在的,而是人类集体行为模式的遗产,又统治或管理着人们。也有学者认为制度是一种集体行动,描述了广泛的、流行的、高度标准化的社会习惯,嵌入到一定群体中并满足了群体的目标,限制、解放、扩展着个人行动 (DiMaggio and Powell, 1991),包括政治、经济和社会的互动。North (1990) 把制度界定为一个社会的博弈规则,各种制度都处在不断演进的过程之中。制度具有生产力的性质,当一项制度不能产生新的生产力或阻碍生产力的发展时,就有必要进行制度创新。科斯认为制度是由交易成本产生的,而制度的存在反过来又降低了交易成本。

根据上述观点,可以认为各种静态或演变的制度构成了制度环境。制度环境最初由 Davis 和 North (1970) 在合写《制度变迁和美国经济增长》时提出,他们把制度环境定义为“用来管理经济政治活动的一系列基本的政治、社会和法律基础规则”。制度之所以重要,是因为社会受到制度环境的包围,它的每一步发展都必然受到制度环境直接或间接的影响 (俞可平, 2006)。制度环境是约束社会运行的基本制度、观念和客观要求,决定了经济资源和社会权力在社会成员间的分配格局。企业作为社会经济活动主体,也必须根据不断变化的制度环境做出准确的反应。

因此，制度环境也成为管理学研究中不可忽略的一个变量，学者们从不同角度对制度的探讨，发展成了几个较为成熟的学派，他们对制度的理解与研究，对管理学中制度的研究也有极大的意义。本文在文献梳理的基础上，首先对与制度环境相关的研究文献进行了述评，介绍了各个流派对制度的观点和分类，接着介绍学者对企业的制度环境的研究，总结对制度环境与企业相关的一些实证分析，最后从正式制度和非正式制度两个角度分析中国企业的制度环境变迁方向。

1. 企业的制度环境

制度是经济社会发展的必要条件，对企业而言，制度环境更是一个不容忽视的问题。对企业管理的研究也不能不考虑制度环境的影响。

1.1 制度环境对企业的影响

从经济组织视角看，个人或组织的经济活动的形成和发展是基于最基本的制度框架的。制度在社会中的本质作用是通过建立一个稳定结构（如有序的市场秩序）来减少各种交易的不确定性，因而决定了经济活动的收益和可靠性。制度通过限制和界定组织内或组织间可被社会接受和支持的行动来影响组织行为，组织要获得社会支持和存在的合法性就必须遵循它所处的制度环境（North, 1990）。企业总是存在于某一特定的制度环境中，并且会根据制度环境的威胁和机会来调整战略，即其行为会趋利避害来适应所处的环境（夏立军，陈信元，2007）。具体来说，制度一方面通过正式的体制和支撑体系（如法规框架、金融支持体系、技能开发体制等），直接为各类经济活动塑造市场机会并进行行为约束；另一方面则通过社会规范和文化观念影响经济活动的价值取向（李雪灵等，2012）。

制度环境在很大范围内影响着企业的生存发展、经营绩效以及一系列战略决策，如治理结构、创新活动、社会责任的履行（罗党论，唐清泉，2009；周中胜等，2012）。制度环境还会影响企业投资活动，以及海外投资模式的选择，从而影响企业的全球竞争力以及在不同市场的经营绩效（吴先明，2011）。研究也表明，制度环境不仅仅作为企业运营的背景条件对企业产生影响，甚至已经成为影响企业形成竞争优势的重要根源之一（李自杰等，2011）。制度环境提供了一个国家的法律、经济和社会体制的安排（潘镇等，2008），这种制度安排又以细微、普遍的方式影响着组织与个人的行为，进一步可以影响到企业的决策与战略制定。

1.2 企业制度环境的划分

在对企业制度环境进行划分之前,我们必须对制度的划分有清晰的概念。Scott (2012) 认为制度包括为社会生活提供稳定性和意义的规制性、规范性和文化—认知性要素,以及相关的活动与资源。制度又有正式与非正式之分 (Davis and North, 1970), 法律、产权制度、契约等被正式接受并被实施的规章制度作为正式制度,它们组成了一个国家经济和法律的规则体系; 社会规范、习俗、文化观念等作为非正式制度 (North, 1990), 它们没有刻意设计, 却仍然被人们遵守 (李雪灵等, 2012)。正式制度与非正式制度相互依存、相互补充, 正式制度的作用离不开非正式制度的辅助, 非正式制度有效地发挥作用也依赖于正式制度的支撑 (罗党论, 唐清泉, 2009)。各种正式或非正式的规则, 对社会主体各个方面发挥着这样或那样的作用, 最终塑造着社会的形态、特征和社会主体在社会政治生活中的角色 (俞可平, 2006)。

基于 North (1990) 对制度的正式和非正式划分, 企业的制度环境可以分为正式制度环境和非正式制度环境。也有学者把企业的制度环境分成企业内部制度环境和外部制度环境 (吴先明, 2011)。其中, 内部制度环境由结构、标准和过去设立的做法所构成; 外部制度环境由其他组织如供应商、客户、竞争者和监管机构所构成, 指一系列用来建立生产、交换与分配基础的政治、社会和法律规则, 是一个地区正式制度和非正式制度对经济产生影响的因素总和 (周建等, 2009)。外部制度环境会影响企业经营决策和内部制度环境的构建及完善, 从而能影响企业实施良好治理结构的成本和收益。

对企业制度环境的划分, 对于企业经营管理有重要的意义, 可以使企业针对不同的制度环境做出相应的反应。Scott 对于制度的三支柱划分, 以及 North 对于制度的划分最受学者们的认可。在研究中, 国内外学者也根据两者对制度的划分来进行相关变量的测量。

1.3 制度是变迁的

对企业制度环境的研究, 除了要考虑某一时点静态的制度, 更需要看企业长期发展过程中制度的动态变化, 即研究动态的制度。根据 North 的观点, 制度是不断演进的。尽管 North 的研究具有较为宏观的视角, 其关于制度变迁的讨论对微观企业而言仍有重要意义。一种制度从来不会单独存在, 它与其他制度相适应, 形成制度系统, 当一个制度发生改变时, 其他的制度最后也需要做相应的调整。

制度变迁是新制度替代旧制度的过程。制度演进理论将制度变迁行为归结为制度主体对环境的学习和适应过程, 在完全信息和缺乏外在约束的条件下, 制度

将会按照某种方式向最优的均衡路径逼近（江曙霞，董保民，张小博，2006）。然而，制度的变迁不是一蹴而就的，在变迁的过程中会存在介于新旧制度之间的连续的“混合型”制度形式，并可能形成不同的变迁路径和变迁时间。制度变迁是在寻求不同利益或不同利益代表的个人和群体之间的相互作用下而推动和约束的，制度变迁的轨迹和方向取决于这种相互作用（周雪光，艾云，2010）。制度学派认为，个人、企业和政府是社会体制中三个基本的行为主体，每个主体都有自己的利益目标，从而产生相应的制度变迁动因，推动或制约制度的变迁（邹东涛，席涛，2002）。不同主体拥有的权利不同，在制度变迁中的影响也不同，从而导致制度变迁有不同的形式。制度变迁的主要形式有：诱致性制度变迁与强制性制度变迁（林毅夫，1994），有效的制度变迁总是这两种变迁相互结合、综合作用的结果。诱致性制度变迁主要指由个人或群体，在响应获利机会时自发倡导、组织和实行的，必须由某种在原有制度安排下无法得到的获利机会引起；强制性制度变迁主要指由政府命令和法律引入和实行，可能只是因为收入的再分配而发生。也有学者表示，制度变迁存在路径依赖的现象，即人们常常被先前所选择的进程约束，结果这一进程被不断强化。制度变迁的路径依赖，也表明企业内部制度环境的变迁特点，从而影响企业对环境的适应和战略的制定，即企业的战略调整、核心能力的塑造以及对内部资源的依赖都存在路径依赖的现象（陈传明，2002；潘镇等，2008），这种路径依赖也是企业内部制度环境变迁的路径依赖以及对外部制度环境适应的表现。

无论是企业的正式还是非正式制度环境、内部还是外部制度环境，当旧制度不能偏离运行轨迹而进入另一个轨迹成为新制度时，制度之间会产生较高的转换成本（黄少安，2000）。一般来说，新制度与原来的制度相比，总是可以给予制度变迁主体更大的激励，其收益是高的（黄少安，2000）。一项制度的效率又极大地依赖于其他相关制度安排的存在（林毅夫，1994），制度变迁的整体效果，即制度环境的演变结果是否符合预期，在很大程度上取决于正式制度的变化和非正式制度演变在方向上的一致性和相容性，即正式与非正式制度相互配合，共同影响着经济活动。因此，对制度环境变迁的讨论，需要从正式制度和非正式制度两个方面而不是某一项制度进行。

1.4 制度距离的存在

制度环境的形成和演变受到诸如地域、社会活动等多方面因素的影响（Scott，2012），不同制度环境的资源禀赋以及制度有效性不同，导致制度环境存在差异（李自杰等，2011）。制度及其执行效率决定了交易的成本，制度差异会提高企业的交易成本与风险等级。不同国家在制度环境上的差异形成了制度距离（institutional