

营商环境与组织公平

——基于模糊集定性比较分析

姚良¹, 梁培林², 赵楚龙^{3*}

¹贵州大学管理学院, 贵州 贵阳

²广西鹿鼎林业集团有限责任公司, 广西 柳州

³北海职业学院, 广西 北海

收稿日期: 2022年4月15日; 录用日期: 2022年5月12日; 发布日期: 2022年5月19日

摘要

营商环境作为影响企业创新能力和发展活力的重要因素, 对企业产生积极影响的过程是由内部不同要素的交互协同而非单一要素作用的, 针对营商环境的研究运用更为“整体的”与组合化的视角能更好地适配研究的需求。组织公平作为组织员工在组织内对自身公平感的感知, 对企业经营与企业内部管理会产生直接或间接的效用。影响员工对组织内部的公平感感知的因素除了来源于员工自身因素与组织公平感建设外, 还可能受到外部营商环境的影响。本文基于组态视角, 研究营商环境是如何影响组织公平的。采用fsQCA (模糊集定性比较分析)方法探究营商环境六大要素及其内部之间的组态关系如何作用于组织公平感从而产生高的组织公平感。结果表明: 在营商环境的六大要素中, 政务环境和市场环境两者作为核心条件的叠加效应会支撑高组织公平的产生, 推动组织内部分配公平、程序公平、人际公平和信息公平的建设, 从而建设公平的组织环境, 以利于组织成员的职业成长, 为组织长期的健康发展提供保障。

关键词

营商环境, 组织公平, 模糊集定性比较分析(fsQCA)

Business Environment and Organizational Equity

—Qualitative Comparative Analysis Based on Fuzzy Sets

Liang Yao¹, Peilin Liang², Chulong Zhao^{3*}

¹School of Management, Guizhou University, Guiyang Guizhou

²Guangxi Luding Forestry Group Co., Ltd., Liuzhou Guangxi

³Beihai Vocational College, Beihai Guangxi

*通讯作者。

Abstract

Business environment, as an important factor affecting the innovation ability and development vitality of enterprises, has a positive impact on enterprises by the interaction and coordination of different internal factors rather than a single factor. The research on business environment can better meet the needs of research by using a more “holistic” and combinatorial perspective. Organizational justice, as the perception of employees’ sense of fairness in the organization, will have a direct or indirect effect on enterprise operation and internal management. The factors that affect employees’ perception of the sense of fairness within the organization not only come from employees’ own factors and the construction of the sense of organizational fairness, but also may be affected by the external business environment. Based on the perspective of configuration, this paper studies how the business environment affects organizational equity. Using fsQCA (fuzzy set qualitative comparative analysis) method to explore how the six elements of business environment and their internal configuration relationship affect the sense of organizational justice, so as to produce a high sense of organizational justice. The results show that among the six elements of business environment, the superposition effect of government environment and market environment as the core conditions will support the emergence of high organizational justice and promote the construction of internal distribution justice, procedural justice, interpersonal justice and information justice, so as to build a fair organizational environment, which is conducive to the career growth of organization members and provide guarantee for the long-term healthy development of the organization.

Keywords

Business Environment, Organizational Equity, Qualitative Comparative Analysis of Fuzzy Sets (fsQCA)

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

自新冠疫情以来，经济不确定的影响，使得经济发展呈现出疲软态势，内部外部需求也呈现出下滑的趋势，我国各地为了推动经济的复苏与企业的复工复产，颁布了一系列的推动营商环境优化的政策，并采取了一切能够采取的措施来为企业减负降税。国家和政府在持续性发力推动经济复苏和深入“放管服”改革的过程中，企业虽然面临着生存和发展的危机与挑战，然而，我国对于疫情的有力管控使得企业能够有效地复工复产及减负降税的政策实施落地，并伴随着全球部分国家和地区因为疫情而导致出口锐减甚至引发部分产业链向我国回迁，也为企业的经营发展带来的新的机遇。

在这一情境下，针对企业内部的组织公平感和企业外部营商环境的关系如何，外部营商环境如何影响公司的内部治理，并对企业内部的组织公平感的高低产生影响的机制的探讨还比较缺乏。以往对于营商环境作为前因变量的研究多是采用传统的回归方法，营商环境作为一个“综合性的生态系统”，单一因素甚至是多重回归都难以满足营商环境内部多要素的复杂互动关系，而营商环境内部多要素的耦合系统作为制度研究的一种趋势，采用组态理论化的视角能够更好地满足研究的需求，fsQCA (模糊集定性

比较分析)方法是基于溯因逻辑来识别特定结果产生的组态原因,更能符合营商环境与组织公平间关系的研究。

本文重点探讨以下问题:营商环境是如何产生高组织公平?在哪些组态下,营商环境会产生高组织公平?为了回答上述问题,本文通过梳理国内外研究成果,构建营商环境与投资回报率的问卷,以 214 套问卷为研究样本,通过模糊集定性比较分析(fuzzy set qualitative comparative analysis)方法,研究导致高组织公平的营商环境的条件组态与作用机制,以期深化对营商环境和组织公平的理性认识,为未来的研究提供有益的借鉴。

2. 文献综述

2.1. 营商环境

良好的营商环境对经济发展,以及激发企业创新和发展活力具有的积极影响已被广泛证实[1]。其直观表现为能够对经济发展产生“创造效应”[2]。优秀的营商环境能够使得企业获得成本优势,并为产生商业创意打造适宜的环境,并且能够提高资源分配的质量和效率,减少企业间恶性竞争发生的可能性[3];当营商环境健全时,不仅能够引导企业形成良性竞争,实现资源的高效配置,还能够帮助中小企业渡过发展难关,更好发挥营商环境的“创造效应”;最后,营商环境具有较强的社会属性,健全的营商环境能够有效引导社会力量发挥外部监督的职能,以降低企业发展寻租行为的产生。

营商环境是联结企业与市场的纽带和桥梁,其本质在于激发企业发展活力和社会创新活力。激发社会活力。营商环境的优化能够降低企业的进入门槛,从而为企业所在地提供更多的就业与创业机会,有利于企业家和社会的创业热情的激发,并能促进企业经济效率的提升。营商环境的优化能够增强企业家从正规渠道获得资源配置的可能性[4],并通过作用于创新资源的配置效率而影响企业的创新活动,以调节市场失灵对创新的影响。发挥市场作用。营商环境的相对缺失往往是导致市场发展动力不足与企业恶性竞争的关键因素[5]。完善的营商环境有助于减少政府干预,促进公平竞争。营造开放、透明、公正的营商环境,有利于形成公平竞争的企业经营环境,发展企业的竞争优势,提高生产要素的利用效率,增加创新产出;同时,还有利于降低制度性交易成本,改善企业绩效[6]。

2.2. 组织公平

组织公平感是对管理行为的伦理和道德地位的个人评价[7],强调的是一种符合外在道德标准和内在期望的主观感受,也是员工对自己所在环境与组织的感知与感知到这种环境之后一种内在的自我判断反应。在国外的学术研究当中,三因素论(即分配公平、程序公平和互动公平)[8]的认可度较高,其包含三个部分,分别是分配公平、程序公平和领导公平。分配公平是美国学者 Adam (1965)针对组织中分配问题研究时提出的,认为员工会将自身与他人在工作中的投入产出进行比较,强调个体的报酬公平性的感知是公平感的最主要的来源;程序公平则是指无论最终决策是否对自身有利,只要可以参与诉讼过程、并且能具备控制过程的权利,都将会提高最终的公平感;而互动公平则强调因为执行程序时态度与方法的不同,导致了员工对公平概念的差异感知[9],其实质是强调领导公平。

四因素论[10]在三因素的基础上,加入了信息公平,指在向员工传递有关信息过程中,解释为什么采取某种分配程序和为什么是这样的分配结果的程度[11]。中西方由于在文化、制度和思想形态上的不同往往也会导致在公平感研究上取向的不同。西方针对组织公平感的研究的前提往往是建立在物质资源上的分配公平,其结果的最终导向也是指向资源分配的结果。但是在集体主义背景下的中国文化,个人和组织间的交换过程中,感性成分往往要多余工具性成分。所以,应结合依托于中国情境的组织公平定义,采用分配公平、程序公平和信息公平的四要素的研究模型[12],本研究也正是基于以上观点,采用四个维

度的题项对于组织公平感进行衡量，并开展进一步的研究。

3. 研究方法

定性比较研究(Qualitative Comparative Analysis, QCA)是一种针对中小样本案例研究的分析方法，被视为一种介于定性与定量之间的新型研究方法，在进行多案例比较后得出相对简洁的因果关系，探究前因条件组合如何引致结果变量连续性变化，并挖掘出对最终结果变量有解释力的条件和条件组合。QCA方法的优势还在于能够分析引致某特定结果的多个条件组合，更趋向于关注因果关系的多样性。而fsQCA(模糊集分析)对模糊集(Fuzzy-set)和真指标分析方法进行了融合，使得案例研究的条件与结果突破了二元划分，对定性比较分析方法的应用范围的广度和深度进行了拓展。fsQCA方法的应用能够从整体性角度探究营商环境中哪些前因条件组合能够推导出不同的组织公平感。

4. 变量与数据

4.1. 问卷设计

所有测量问卷题项均采用李克特的5点计分法，1~5表示发生频率或符合程度由低到高。

政府效率。政府效率由“政策公平透明性与公开性”、“项目审批效率”、“采纳社会意见”和“政策稳定性和持续性”通过平均计算得出，全面衡量了政府服务的规模和效率。

人力资源。由“雇佣难易度”和“人员流失率”进行计算得出。

金融服务。由“企业银行融资成本”和“企业融资渠道多元化”平均计算得出。

公共服务。由“知识产权管理和公共服务”、“基础设施配套”和“生产要素供应及价格”平均计算得出。

市场环境。由“供应链合作情况”、“市场份额”和“销售增长率”平均计算得出。

创新环境。由“高新技术产业发展”和“政策支持力度”平均计算得出。

组织公平。由“内部程序优化”、“分配制度的公平与优化”、“企业对员工支持与帮助”和“领导与员工进行及时的信息沟通”平均计算得出。

4.2. 样本

本课题组以贵州大学MBA、EMBA、MPM学员为主要问卷的发放对象，通过网络方式使得学员参与到研究中并填写问卷，此外，为保证数据的有效性和提高研究的外部效度，课题组还面向贵州省、北京市等地不同类型的组织发放调查问卷。在问卷设计和发放过程中，为了保证问卷的有效性和准确度，课题组对问卷进行了必要但无任何诱导性的基本说明，并对被试说明匿名作答并仅为学术研究所使用，回答的答案并没有正确与错误之分，强调了按照现实情况和真实感受作答。本文问卷收集232份问卷，剔除无效问卷后回收有效问卷214份，有效问卷回收率为92.2%。样本中，性别方面，男性占比57.9%，女性占比42.1%；企业类型方面，国有企业占比61.2%，民营企业占比7.5%，外商投资企业占比30.8%；企业投资总额方面，100万以下的占7.9%，100~500万的占14.0%，500~1000万的占14%，1000~5000万的占13.1%，5000万以上的占50.9%。

4.3. 描述性分析与变量的校准

在收齐问卷之后针对fsQCA的使用方法，采用直接法把变量校准为模糊集，采用效用值法对数据进行无量纲化处理，效用值的值域为[0,1]，效用值越接近1，说明该指标的得分越高。本文将6个条件变量与1个结果变量(组织公平)分为完全隶属、交叉点和完全不隶属的3个校准点分别设定为案例样本描述性统计95%、50%与5%。各变量校准锚点及描述性统计详见表1。

Table 1. Collection, calibration and descriptive statistics**表 1.** 集合、校准和描述性统计

集合	模糊集校准			描述性分析			
	完全不隶属	交叉点	完全隶属	平均值	标准偏差	最小值	最大值
政务环境	2.2500	3.2500	5.0000	3.3972	0.73674	1.00	5.00
人力资源	1.8750	3.0000	4.5000	2.9159	0.77818	1.50	5.00
金融服务	2.0000	3.0000	4.5000	3.2220	0.78933	1.00	5.00
公共服务	2.3333	3.3333	5.0000	3.3816	0.68310	1.33	5.00
法治环境	2.0000	3.5000	5.0000	3.3575	0.78544	1.00	5.00
创新环境	1.8750	3.0000	5.0000	3.2336	0.83305	1.00	5.00
市场环境	2.3333	3.3333	5.0000	3.3396	0.71642	1.00	5.00
组织公平	2.2500	3.2500	5.0000	3.4439	0.78109	1.50	5.00

5. 结果与讨论

本文运用模糊集定性比较法展开组态分析，将一致率阈值定为 0.8。

5.1. 必要条件分析

在开展模糊集定性比较分析前需要检测每个独立的前因变量是否为结果变量的必要条件，即对选定的前因变量的一致性和覆盖率进行检验，用以衡量变量间是否存在充分性和必要性关系(见表 2)。对于单项前因条件必要性分析，如果某一条件变量的必要一致性大于 0.9，则说明该因素是引致结果产生的必要条件，需要在之后的条件构型分析中剔除。根据表 2 对结果可以得出，不存在产生高或非高组织公平的必要营商环境条件。

Table 2. Necessity test of single condition of QCA method**表 2.** QCA 方法单个条件必要性检验

	高组织公平		非高组织公平	
	一致性	覆盖度	一致性	覆盖度
政务环境	0.855978	0.869854	0.567666	0.542047
~政务环境	0.549352	0.574883	0.863702	0.849284
金融环境	0.81365	0.744485	0.67165	0.577459
~金融环境	0.538204	0.635624	0.702807	0.779919
人力资源	0.640351	0.771288	0.553294	0.626201
~人力资源	0.689658	0.62165	0.797917	0.675817
公共服务	0.758452	0.825654	0.570174	0.583227
~公共服务	0.617149	0.604438	0.829555	0.763427
市场环境	0.758634	0.862887	0.504967	0.539691
~市场环境	0.595305	0.561367	0.871708	0.772393
创新环境	0.825342	0.780894	0.66046	0.587171
~创新环境	0.563673	0.638566	0.753545	0.802135

5.2. 组态分析

在进行标准化分析后，一般会得出复杂解、简单解和中间解三类结果。鉴于中间解将符合理论和实际知识的“逻辑余项”纳入解，相对其他两类解释更具优势。因而采用中间解进行分析。

Table 3. Configuration of realizing high and non high return on investment in fsQCA

表 3. fsQCA 中实现高、非高投资回报率的组态

条件	高组织公平		非高组织公平		
	P1	P2	N1	N2	N3
政务环境	●	●	⊗	⊗	⊗
金融环境	●	●	⊗	●	
人力资源	●			⊗	⊗
公共服务		●	⊗		⊗
市场环境	●	●	⊗	⊗	⊗
创新环境	●	●	⊗	⊗	⊗
一致性	0.959488	0.951742	0.911733	0.951243	0.905612
原始覆盖度	0.495876	0.579172	0.56593	0.46484	0.582135
唯一覆盖度	0.026013	0.109308	0.043214	0.060095	0.01717
总体一致性	0.61		0.69		
总体覆盖度	0.95		0.91		

注：● = 核心条件存在；⊗ = 核心条件缺失；● = 边缘条件存在；⊗ = 边缘条件缺失。

其中，由表 3 可知产生城市高组织公平的组态有 2 个(P1, P2)，下面详细分析每一种影响创业活跃度的组态。

1) 组态 P1 指出以政务环境和市场环境为核心条件，互补高金融环境、高人力资源和高创新环境为边缘条件的营商环境生态可以产生高组织公平感。本研究发现组态 P1 呈现出在拥有高效且廉洁的政务体系与繁荣的市场环境下，金融环境、人力资源和创新的改善能够使企业呈现出高的组织公平。

2) 组态 P2 指出以政务环境和市场环境为核心条件，互补高金融环境、高公共服务和高创新环境为边缘条件的营商环境生态可以产生高组织公平感。本研究发现组态 P2 呈现高人力资源和高公共服务二者其中一项的存在都可能致高的组织公平感。

进一步的，本文也检验了产生非高组织公平的营商环境生态，可以发现，政务环境和市场环境二者核心条件的叠加存在或者共同的缺失对于组织公平感知的高低存在决定作用，三个非高组织公组态都呈现出政务环境和市场环境的共同的核心条件缺失，表明在政务效率低下，政府服务难以令人满意且市场环境发展不充分发展、规模较小的情况下，企业内部的公平感知较低，其中值得注意的是 N2 组态存在金融环境的边缘条件的存在，表明在这种情境下，金融环境的改善对于改变组织内部的公平感知收效不大，甚至可能存在着反作用。

6. 结论

经过 fsQCA 的分析表明，本研究共产生了营商环境对高/非高组织公平所产生的五种不同的组态，具体的研究结论为：1) 政务环境和市场环境是在所有组态当中作为关键的影响因素而发生作用的，政务环

境和市场环境二者作为核心条件的存在或缺失往往能够对高/非高组织公平的感知产生直接影响,说明在政务效率高、政府廉洁度高与企业能够获得良好的效益的市场中,企业能够在二者叠加效应影响下,构建系统与科学的组织结构和评价体系,从而在组织中实现人际公平、分配公平和程序公平,促进企业内部组织公平与组织文化的搭建。2) 当政务环境和市场环境二者同时缺位,营商环境因内部间多要素间相互影响与相互作用的关系,会导致营商环境一定程度上的衰退甚至是恶化,可能引发系统性全要素的衰减,政务环境的缺失使得企业不得不面对更为复杂的市场环境,企业需要采取更多的手段和方式来维持企业的存续,为寻租行为的产生提供了条件。权利机制能够通过市场机制放大自身的特权,寻找更大的寻租空间,在这种情境下,企业自身内部的组织建设和文化建设也难以得到良性的发展,因为外部营商环境的影响,使得内部的公平感难以得到保证。3) 高人力资源与高公共服务二者,在政务环境与市场环境的核心条件得到满足的情况下任一要素的满足所构成的组态会导致高的组织公平感,表明在不同的情境和地区,产生高的组织公平感的特征有所不同,例如:劳动密集型企业往往对于人力资源的可获得性更为看重,而资源密集型企业或高新企业对于公共服务的要求更高。

基金项目

贵州省哲学社会科学规划一般课题“新时代贵州经济高质量发展与绿色发展耦合协调机制研究”(21GZYB13)。

参考文献

- [1] Ahn, S.-J. (2016) Institutional Basis for Research Boom: From Catch-Up Development to Advanced Economy. *Technological Forecasting & Social Change*, **119**, 237-245. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.05.022>
- [2] You, K.F., Bianco, S.D., Lin, Z.B. and Amankwah-Amoah, J. (2019) Bridging Technology Divide to Improve Business Environment: Insights from African Nations. *Journal of Business Research*, **97**, 268-280. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.015>
- [3] Mendi, P. and Mudida, R. (2018) The Effect on Innovation of Beginning Informal: Empirical Evidence from Kenya. *Technological Forecasting & Social Change*, **131**, 326-335. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.06.002>
- [4] 徐浩, 冯涛. 深化体制转型是推进供给侧改革的根基[J]. 西安交通大学学报(社会科学版), 2016, 36(4): 1-7.
- [5] 夏杰长, 刘诚. 行政审批改革、交易费用与中国经济增长[J]. 管理世界, 2017(4): 47-59.
- [6] 许和连, 王海成. 简政放权改革会改善企业出口绩效吗?——基于出口退(免)税审批权下放的准自然试验[J]. 经济研究, 2018, 53(3): 157-170.
- [7] Cropanzana, R., Bowen, D.E. and Gilliland, S.W. (2007) The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, **21**, 24-48. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- [8] Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M. and Taylor, M.S. (2000) Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *The Academy of Management Journal*, **43**, 738-748.
- [9] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986) Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, **71**, 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- [10] Colquitt, J.A. (2001) On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *The Journal of Applied Psychology*, **86**, 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- [11] 刘亚, 龙立荣, 李晔. 组织公平感对组织效果变量的影响[J]. 管理世界, 2003(3): 126-132.
- [12] 周文斌, 马学忠. 员工职业成长的组织公平影响研究——以组织支持感为中介变量[J]. 经济管理, 2015, 37(10): 64-74.