

大学内部关系性契约治理研究^{*}

崔岐恩 习勇生 黄毅

摘要：关注非结构性因素是大学内部有效治理的应有之义。对于人力资本专用性较高、人力资本使用频繁、交易过程充满不确定性的大学而言，关系性契约是一种不容忽视的非结构性因素。当前，大学内部的关系性契约呈现出复杂性和嵌入性、长期性和阶段性、弹性和开放性、非强制性和合作性等特征。为实现有效治理，一方面要重视关系性契约的自我履约机制，有效运用关系性规则，另一方面要积极建构自由开放、民主平等、兼容并包、追求真理的和谐组织文化。

关键词：关系性契约；有效治理；非结构性因素；现代大学制度

一、问题的提出

著名制度经济学家诺思（North）曾指出，制度是通过提供一系列正式或非正式的规则、惯例，以界定人们的选择空间和约束人们的相互关系。建设现代大学制度，既要关注有形的制度化结构——大学的治理结构，也要重视大学文化、人际关系、领导力、制度环境等非结构性因素的影响。在学界，关于大学治理结构的研究成果远远高出对非结构性因素的关注程度。在公众视域中，去行政化也即呼吁变革传统的金字塔行政架构以促成学术权力的有效行使。事实上，综观世界上任何一个国家的大学，即使是超一流大学，也不存在一个完美无瑕、亘古不变的治理结构和模式，更何况仅仅完善大学治理结构并不能实现大学的有效治理。大学松散结合的性质、大学特定的历史文化、大学的类型以及大学的资源配置等决定了治理结构这种正式的决策权制度安排也具有一定的局限性，大学内部的人际关系和领导力等非结构性因素对于大学能否实现有效治理至关重要。^[1]前哈佛大学校长德里克·博克教授在论述美国大学治理时也谈到，“共享的治理”的成功取决于校董、学术领袖、教授和学生四个主要参

与方的互信与合作。例如改善校董的遴选方式，吸引最受尊敬和负责任的教授参与治理，在学术领袖和教授之间建立起一种更加相互信任与携手合作的和谐关系等等。^[2]由此不难得出，无论是网络治理模式、超组织结构运行机制，抑或跨学科组织共同演进治理模式，在关注治理结构的同时都必须在持续互动、平等协商中形成信任与合作机制。本文的基本假设是将治理结构因素纳入大学正式契约的范畴，而将“关系性契约”视为可以弥补正式契约缺陷，减少大学内部机会主义行为及激励专用性投资的非结构性因素。循着此逻辑，本文要依次回答大学内部关系性契约“如何形成”“基本特征”以及“如何实现”三个基本问题。

二、大学内部关系性契约的形成机制

在大学内部，学生作为初始委托人，与学校、教师和管理人员等相关利益者形成了一条复杂的委托代理链条。在这种多重委托代理关系中，由于利益诉求存在差异，利益相关者之间会以财产、产品或服务的权力和价值为媒介发生让渡、转移、交换等交易行为，并通过谈判、讨价还价等复杂的博弈过程，最终基于信任、合作和共同价值观达成统一

收稿日期：2014-07-29

作者简介：崔岐恩，岭南师范学院粤西教师教育研究中心副研究员，博士；习勇生，西南财经大学人文学院教师，教育经济与管理硕士；黄毅，西南财经大学人文学院讲师，博士。（广东湛江/524048）

^{*} 本文系广东省创新强校教育科研项目（2014GXJK119）、广东省创新强校岭南师范学院教改培育项目（GDJG20142380-LSJG1410）研究成果。