

自我执行合约可以有效消除机会主义,从而在不存在第三方监督时,仍能够维持合作行为的效率。^[8]大学内部具有较高程度的专用性人力资本投资,在长期的重复交易中被套牢的可能性越大,进而形成较高的退出成本,此时,合作的效率可以通过对机会主义行为的威胁策略来实现。声誉效用机制是影响大学内部关系性契约治理的非经济因素,大学组织成员为了树立、维护和巩固良好的声誉,更倾向于从长期交往中获得利益,而非眼前利益,因而会放弃实施机会主义行为。

为满足关系性契约治理的价值诉求,大学组织成员必须有效运用嵌入在关系主体之间的关系性规则。过去交易形成的信任、柔性、团结和信息披露等关系性规则可以有效降低和解决大学内部专用性资产投资所带来的敲竹杠等行为。信任反映了双方交往的公平程度,和一方对另一方按照自己利益而努力的信念。^[9]在正式契约难以发挥作用的情况下,大学内部组织成员之间的信任关系可以创造关系资本,削减谈判和签订正式契约的成本,增强契约适应性,降低第三方介入和监督的成本;柔性关系可以增强利益相关者对未来各种情况的适应性;团结关系可以使大学组织成员的目标更加统一,有利于采取一致行动;信息共享使组织成员愿意分享有关计划与目标的私有信息,有助于契约目标的实现。

第三,实现大学内部关系性契约治理,还应该致力于建构一种自由开放、民主平等、兼容并包、追求真理的和谐组织文化。大学作为社会性的学术组织而有别于其他任何组织,其突出的文化特性决定大学制度建设文化取向。^[10]然而,当前我国大学组织内部文化冲突不断,突出地表现在行政权力与学术权力在管理活动效率观和学术探究活动自由观两种价值取向上的冲突与矛盾,“大学行政人员有充足的理由把教授和学生充其量看作缺乏理解的人,甚至是制造麻烦的人和敌人”,于是,“大学行政管理者和教学人员在日常生活中越来越相互隔离,每一方面都试图保持自己‘一类人’的接触”^[11]。大学组织内部的文化冲突,削弱了组织的凝聚力、内在相对均质性和稳定性,也弱化了关系性规则的功能。因此要建构一种消减大学组织内部文化冲突

的组织文化,将大学建设成“一座科学的和睦家庭大厦”^[12],在这座大厦里,充满了以自由开放、民主平等、兼容并包、追求真理为特征的和谐组织文化。在共同的组织目标和和谐的组织文化下,大学内部成员对大学本质、大学理念、大学特色、大学品牌认同感更强,更容易形成信任、团结、合作和互利的关系。

参考文献:

- [1] 顾建民,刘爱生.超越大学治理结构——关于大学实现有效治理的思考[J].高等教育研究,2011(9):25-29.
- [2] 德里克·博克.大学的治理[J].曲铭峰,译.高等教育研究,2012(4):16-25.
- [3] [美] 科斯 哈特,斯蒂格利茨.契约经济学[M].李凤圣,主译.北京:经济科学出版社,2003:10.
- [4] Macniel. IR. Contract: adjustment of long-term economic relations under classical, neoclassical and relational contract law[J]. Northwestern University Law Review, 1978(2):340-418.
- [5] 康芒斯.制度经济学(上)[M].北京:商务印书馆,1983:73.
- [6] 曹淑江.教育中的交易、契约选择和学校组织的契约性质[J].教育科学,2004(3):8-11.
- [7] 龚怡祖.大学治理结构:现代大学制度的基石[J].教育研究,2009(6):22-26.
- [8] 黄洁.关系性契约及其治理机制述评[J].特区经济,2008(4):255-256.
- [9] 于茂荐,孙元欣.基于关系契约的专用性投资治理研究[J].兰州商学院学报,2012(2):95-100.
- [10] 龚静.组织文化:现代大学制度建构取向[J].教育研究,2005(7):55-58.
- [11] 伯顿·R·克拉克.高等教育系统[M].王承绪,等译.杭州:杭州大学出版社,1994:100.
- [12] [美] 雅罗斯拉夫·帕利坎.大学理念重申:与纽曼对话[M].杨德友,译.北京:北京大学出版社,2008:62.

(责任编辑 刘第红)