



北大教育经济研究 (电子季刊)
Economics of Education Research (Beida)
北京大学教育经济研究所主办
Institute of Economics of Education, Peking University

第 2 卷第 3 期
(总第 4 期)
2004 年 9 月

主编：闵维方；副主编：丁小浩 闫凤桥；

本期执行主编：岳昌君

中国某地民办高校教师人事合同及其激励作用实证研究

阎凤桥，孙蕾，黄丽

摘要：本文对中国某地 11 所民办高校中 502 份教师调查问卷进行了实证分析，并从组织经济学和组织行为学的角度，对民办高校中组织人事合同与市场人事合同及其激励作用进行了比较。通过研究，得到两个基本结论：一是被调查学校中市场人事合同的激励效果大于组织人事合同的激励效果。原因在于，专职教师比兼职教师对民办高校寄予更高的期望，专职教师在学校制订人事合同过程中参与程度低，合同内容中对教师专业发展需求考虑不够。二是发现被调查学校的人事合同具有非对称性。民办高校管理人员设计的组织合同，并没有在专职教师中产生预期的激励作用。笔者据此认为，交易成本理论和合同理论具有一定的基本假设和适用范围，不适合对非均衡状态下的组织进行分析。

本论文是福特基金会资助的“通过政策、认证、研究和管理手段提高中国民办高等教育水平”课题的一部分。文东茅、郭建如等参加了研究方案的制定和研究工具的设计，孙蕾和黄丽完成了调查问卷数据录入工作。

阎凤桥，北京大学教育经济研究所，博士，副教授；孙蕾，黄丽，北京大学教育经济研究所经济与管理方向硕士研究生。Email：fqyan@gse.pku.edu.cn, st123@gse.pku.edu.cn, st121@gse.pku.edu.cn。电话：62763443。

关键词：民办高校，组织人事合同，市场人事合同，激励，合同的非对称性

The Empirical Analysis of Personnel Contract and Its Incentive in Private Higher Education Institutions

Fengqiao Yan, Lei Sun and Li Huang

Graduate School of Education, Peking University, P.R. China, 100871

Abstract : The paper is based on a survey of 502 questionnaires from 14 private colleges in Shanxi Province, China. It is found that part-time faculty members are more satisfied with their personnel contract than full-time counterparts. The authors interpret the findings from economics of organization and human relationship studies. It implies that market contract provides more incentive than organization contract when full-time faculty members have high expectations and are less involved in contract negotiation.

Key words : private college, organization contract, market contract, incentive

一、引言

在资源一定的情况下,人事管理问题是组织中的核心问题,组织人事管理问题包括人员的选拔、聘任、工作绩效考核、晋升、工资和福利等。只有选拔优秀的成员,并且通过一定的激励机制调动他们的工作积极性,让他们发挥最大才干,组织才会具有生产效率和市场竞争力。现代组织是一种契约性组织,是雇主和雇员之间的一种理性选择与安排,双方的利益通过人事合同这种形式得到保证和体现。人事合同是指交易双方达成的正式或非正式协议或期待。正式的合同具有法律效力,非正式合同则是一种社会期待(周雪光,2003:220)。雇主和雇员之间的关系,是可以透过人事合同加以研究的。人事合同内容包括员工的聘期、工资待遇、工作责任等。

中国民办高等教育从上世纪八十年代初开始得到了恢复,随着社会对高等教育需求程度的提高,民办高等教育的规模得到了快速的发展。2003年,全国共有173所可以独立颁发文凭的民办高等学校,有81万在校生;另外有1104所非独立颁发文凭的民办高等教育机构,有各类注册学生100.4万人(教育部,2004)。在发展过程中,民办高校的组织化程度越来越高,逐步建立了人事管理制度,采取人事合同管理办法。民办高校具有公立高校不具有的一些组织特征,如重视办学的成本效益核算,在学校内部有多种人事聘用关系,既有专职教师,也有相当比例的兼职教师。民办高校与专职教师签订的合同属于组织内部的合同,是一种不完全的长期合同,具有期货交易的特点,这可以从专职教师的收入构成中看出,专职教师的收入包括基本工资、课时补助、业绩奖金、校龄工资等;而民办高校与兼职教师签订的合同则属于市场合同,是一种完全的短期合同,具有即期交易的特点,兼职教师的收入是根据授课时数决定的(西安外事学院,2003:145-188页)。两种人事合同使得专职教师、兼职教师与民办高校具有不同的关系。两种合同形式同时出现在一个组织内部,为比较两种不同人事合同的激励作用提供了客观对象。

从现有的研究文献看,从人事合同角度对民办高校进行的系统研究比较少。交易成本理论和合同理论主要讨论组织与市场的交替以及组织内部的结构问题,可以作为分析中国民办高校内部人事关系的一个理论基础,但是交易成本理论和合同理论是建立在理性决策、人员供需均衡、组织处于稳定发展期等假设基础之

上,并且主要适用于经济组织。中国民办高校的实际情况与上述理论的假设条件不完全相同,首先,它不是一种完全的经济组织;其次,人员供需状况并不平衡,民办高校对于高学历人才的需求无法得到满足;第三,民办高校正处于发展变动期,人事制度设计并非完善。这种情形比上述理论所假设的情形更为普遍。因此,研究中国民办高校人事关系,有助于探讨有关非均衡状态下组织合同理论的表现形式。另外,分析不同人事合同所产生的激励作用,研究教师对于民办高校管理制度的反馈意见,对于民办高校管理人员改进教师管理具有一定的参考作用。

本研究是一项探索性研究,旨在深入了解民办高校与其教师之间的关系,比较专职和兼职两种不同人事合同之间的差别及其产生的激励作用,并分析出现差异的原因,以揭示民办高校发展过程中的特点。

二、研究文献评述

交易成本理论和合同理论可以作为分析组织内部人事关系的理论基础。交易成本理论探讨组织与市场之间的边界以及组织内部结构问题,即在什么情况下,市场合同比组织合同更有效,或者组织合同比市场合同更有效。从交易成本理论看,雇员之所以与组织签订聘用合同,而不是通过劳动力市场与组织发生关系,同样遵循着交易成本经济性的原理。合同理论研究为什么会有不同形式的经济合同,各种形式合同的激励作用如何等问题,其核心含义是,在效率机制作用下,组织会根据组织成员的工作性质,与他们签订不同内容的合同,以对组织成员实现有效监督和激励。

科斯在《企业的本质》一文中提出了“交易成本”这个概念,市场交易成本包括:获取信息的费用、合约谈判的费用、执行合约的费用以及解决纠纷的费用。从市场交易这个概念出发,可以分析企业与市场之间的边界(Coase, 1937: 386-405)。对于某一项活动来说,当纳入企业内部的管理成本小于通过市场交易的成本时,企业组织形式就比市场形式更有效率,因此,此项活动宜于内化为企业内部的活动。反之,当企业内部的管理成本大于市场交易成本时,表明市场效率比企业效率更高,宜于通过市场交易方式实现。威廉姆森从“不确定性”、“机会主义”、“有限理性”、“资产专用性”等概念出发,进一步阐述了企业存在的本质,深化了对企业组织治理机构的认识(Williamson, 1975)。市场交易是通过讨

价还价的合同形式完成的,没有计划费用,适合于“现场交易”(spot contracts),即交易双方所应尽的义务在交易现场完成,双方不对交易完成之后的事情负有任何责任。当交易不只在现场进行,双方承担的责任有必要延伸到未来时,这时双方要签订“权变申述合同”(contingent claims contract)。如果未来情形十分不确定,那么上述两种交易方式都难行得通,这时交易适合放在组织内部进行,以便把风险和不确定性减少到最低限度。从这个意义上说,我们也可以把组织看成是一种特殊形式的合同。美国经济学家西蒙认为“组织能够在复杂和不确定的情形下,解决个体理解和计算能力局限性的问题。”(Simon, 1979: 493-513)上述论述不仅适用于分析企业的生产和服务活动,也同样适合分析企业内部的用工制度。组织要实现自己的目标,就要聘用一定数量和具备一定技能的劳动者。组织与其成员签订人事合同后的关系,不同于签订合同前双方之间的关系。在签约前,双方是一种自由交易关系,彼此没有约束,都有权力按照自身利益最大化原则行事。在签约后,组织与其成员的目标在某种程度上得到了重合,如果个人工作绩效低,组织效益将会受到不利影响,反之如果组织运行状况不良,个人利益也会受损。与雇员签订人事合同,表明组织愿意在一定的范围内享有对组织成员的控制权,有权力要求他们按照组织的目标和规范行事,同时要以某种方式为其成员提供发展的机会,包括工资收入、职务晋升和其他福利。从组织成员角度看,签订人事合约意味着个人为了获得某种福利,愿意服从组织的约束。康芒斯认为,当一个人出卖劳动,就表明他愿意按照指定的方式来使用他的官能。他出卖了承诺,得到了一些应遵守的命令(Commons, 1924)。与市场相比,组织的优越性在于,可以通过内部监督机制和激励机制,减少组织成员的机会主义行为,也减少外部劳动力市场变化对组织造成的不确定性影响。组织根据需要与长期需要的人员签订长期合同,而与有变化需求的人员签订短期合同。企业的任务性质决定了有些知识和技能对一个组织来说是特定的,有些则是一般的,组织对它们有不同的反应。组织要采取一定的管理结构保护通过“做中学”获得的和不易在雇主间迁移的特定技能。

按照交易成本理论,雇主与雇员之间的关系有以下几种选择:(1)内部现场市场(internal spot market)。适合于非特定和容易测量的工作。这时雇主不需要通过管理方式来维持双方之间的长期合作关系。当一方不满意时,即可解除用工

合同。农场工人、保安人员、非特殊专业人员就属于这类人员。(2)初级团队(primitive team)。适合于非特定和不容易测量个体劳动贡献的工作,如搬运工人。雇员的变化不会引起生产力的下降,但是不容易确定每一个人的贡献和报酬。(3)有约束的市场(obligational market)。适合于特定和容易测量的工作,如企业会计、统计人员等。在这种情况下,维持雇用关系对于雇员和公司双方都是有利的。组织可以设计一些程序来避免短期雇用情况的出现,如不规定退休年龄等。(4)有联系的团队(relational team)。适合于特定和不容易测量的工作。企业要设法组织一些有意义的社会活动,使得雇员明白组织的目的。雇员的工作条件应该具有较高的保障(Williamson, 1985)。从上面的论述可以看出,虽然交易成本理论承认个体的“有限理性”,但是仍然认为追求效率是组织的最高目标。

在一定假设下,交易成本理论和合同理论解释了组织以及组织内部人事合同关系的经济合理性。这些理论有以下几个特点:一是将组织作为分析单位,分析组织与雇员之间的关系,而没有从组织成员的角度进行分析;二是组织内部人事关系是理性选择的结果,组织和雇员均有选择对方的自由和权力,如果任何一方不满意人事合同关系,就可以解除人事合同关系;三是把组织与组织成员之间的关系看成是对称关系,即对组织有利的安排,对于组织成员来说也是合理的。

与上述理论把组织看成一个理性系统不同,人际关系学派则把组织看成一个自然系统,侧重从个人层面分析组织行为。这个学派提出了一些与组织经济学不同的概念,如“社会人”、“非正式组织”、“行为结构”等。“社会人”概念指出,组织成员的需求是多样的,经济需求只是其中一种需求,除此之外,还有被尊重、沟通、理解、参与决策、自我实现等许多非经济需求(斯格特,2002:52-76)。自然系统理论告诉我们,即使在组织内部,组织与其成员未必能够达成统一目标,未必可以实现激励相容(米勒,2002:105-244)。在多数情况下,组织处于非均衡状况,组织负责人在决策时并不了解组织成员的真实动机,因此所实施的激励措施与组织成员的需求有可能是不相符合的。最新关于信任的研究表明,组织内部成员的信任关系可以增强组织的稳定性、凝聚力和合作程度,减少管理成本。存在着三种形式的信任,一是建立在理性基础上的工具信任(instrumental trust),二是以规范为基础的信任(norm-based trust),三是以共同认知为基础的信任(common cognition trust)(Boer, 2002:43-61)。瑞德(Reed)认为,信任是建

立在共享价值观和规范基础之上,在不确定条件下有助于进行集体行动的协调机制(Boer, 2002: 43-61)。

三、研究问题的提出

上述两种理论流派(组织经济学和人际关系学)提出了两种不同的组织图景以及对于组织的两种不同解释。造成这种差异的原因是两种理论的假设前提是不同的。组织经济学从理性目标出发,假设组织处于一种平衡状态,即组织所需要的劳动力的供给与需求相匹配,组织与组织成员分别从各自利益最大化出发,通过自由选择过程,达成一种双方均能够接受的稳定状态,具体体现在人事合同的内容和形式上。而人际关系学派假设组织是一个自然系统,人既有经济需求,也有社会需求,由于组织成员需求的多样性,所以组织与其成员之间很难达成目标一致,矛盾和冲突就会自然出现。组织成员往往对于组织人事合同的某些方面感到满意,而对另外一些方面感到不满意。即使在这种情况下,他也未必一定要离开这个组织到其他组织谋职,因为这个过程是有成本发生的,存在着不确定性因素。类似地,组织也往往做不到在认真了解组织成员特性的基础上,对其实施有效的监督和激励措施。这里隐含着组织与其成员之间的关系是非对称的含义。

要想回答哪一个理论更符合真实情况这个问题,难以在理论层面进行,实证研究是将两种理论流派进行比较与结合的有效方法。因此,本文拟以组织经济学中有关组织合同的理论为基本框架,借鉴人际关系学的研究成果,对于处于非均衡状况下组织的内部人事合同以及激励作用进行实证分析。在非均衡状态下的组织,组织经济学所预言的组织内部对称激励关系是否仍然存在?如果存在,具体表现形式如何?如果不存在,是什么原因造成的?这是下面想要探讨的主要问题。

中国民办高校是探讨这个问题很好的研究对象。它既符合追求效率的理性系统的条件,同时也满足非均衡状态组织的研究要求,其非均衡性表现在,一是民办高校是一个发展成熟度不高的系统,民办高校的管理结构和规则正处于建立过程之中;二是民办高校教师供给是非均衡的。在有些学科领域和对于某些特征的教师来说,供不应求,学校没有选择教师的余地,而在另外一些学科领域和对于另外一些特征的教师来说,又供过于求,学校有选择教师的余地;三是民办高校

具有多种劳动用工制度,既有专职教师,又有兼职教师,他们与学校有着不同的人事合同,这为比较教师的组织人事合同与市场人事合同提供了客观条件。

为了界定清楚研究问题,这里有必要对于研究对象---中国民办高等教育,进行一个简单的描述。在民办高校教师劳动力市场上,供给方包括公立学校的兼职教师、公立学校的退休教师、高校毕业生和其他行业的专业技术人员。民办高校聘请相当数量的在公立高校任职的教师作为兼职教师,这些人在不放弃公立高校工作和福利待遇的同时,与民办高校签订短期合同,担任某些课程的授课教师,并获得与课时数相应的经济收入。在民办高校规模大的一些城市,在劳动力供求机制作用下,已经形成了具有相当规模的兼职教师供求市场。随着1998年以来中国高等教育规模的扩大,各级各类毕业生人数不断增加,缓解了民办高校教师供给紧张的状况,一些大学毕业生由于就业压力,自身择业观念发生了变化,开始选择民办高校教师作为自己的职业。民办高校为了提高自己的办学水平和知名度,也采取提高工资待遇等措施,吸引具有硕士甚至博士学位的毕业生担任专职教师。另外,由于近几年一些企业经济效益和就业状况不理想,民办高校也吸引和聘用了一些其他领域的专业人员(阎凤桥,2004:135-158)。

具体到民办高校这个研究对象,上述提出的理论研究问题可以明确表述为:
(1) 民办高校分别与专职教师和兼职教师签订的合同关系是否产生了相同的激励作用?比较学校与专职教师签订的组织人事合同以及与兼职教师签订的市场人事合同的有效性;(2) 造成上述两种人事合同制度不同激励作用的因素分析。

四、研究方法与研究数据的获取

根据研究问题的需要,我们在研究过程中综合应用了访谈法和问卷调查法。我们调查的对象是民办高校的教师,因为要评价组织人事合同的激励作用,必须从雇员角度看组织的人事合同设计是否达到了有效性的目的。因此,虽然我们的研究内容是人事合同及其激励作用,但是我们没有直接选择人事合同文本进行研究,而是通过访谈和问卷的形式,了解研究对象多方面的情况,包括人事合同中的时间长度、工资收入、合同的制订和执行情况等。

我们设计了专门的民办高校教师调查问卷,先在北京市两所民办高校进行了问卷试填,根据问卷试填反馈情况,对于调查问卷进行了进一步的修正,然后选

择中国西部某省两所民办高校进行了正式的调研。我们对于两所学校进行了深入的调查,设计了调查抽样计划,在抽样计划中,按照教师的工作形式---专职与兼职,进行了分层抽样。这两所民办高校具有十年左右的办学历史,学生规模在万人以上,两所学校均是能够独立颁发文凭的民办高校,属于办学水平较高的民办高校。在这两所学校中,既有列入国家招生计划的学生,也有文凭试点学生和参加国家自学考试项目的学生。

在调查完上述两所民办高校后,我们又在当地教育行政部门的协助下,向当地其他9所民办高校发放了调查问卷。本文采用的数据主要来自2004年春季在西部某省11所民办高校进行的调查问卷,共回收了502份教师调查问卷,其中3所学校的问卷回收量较大,而其他8所民办高校反馈回的问卷数量较少。

五、数据统计结果及讨论

1、某民办高校教师的基本状况调查

目前,民办高校教师有三个主要来源,一是聘请从公立高校退休的教师,二是聘请公立学校的教师担任兼职教师,三是聘用刚从大学毕业的学士、硕士和博士担任专职教师。表1所示为我们此次调查的某民办高校教师的基本情况。从表1可以看出如下几个特点:(1)教师的年龄比较轻。31岁以下青年教师占最大的比例,为73.20%,而中年和老年教师所占的比例较小;(2)教师的学历层次较低。本科学历教师占教师总数的73.86%,专科和专科以下学历教师占16.67%,硕士学位教师占8.82%,博士学位教师占0.65%。(3)低职称教师占多数。助教及见习教师占教师总数的80%以上。(4)兼职教师比例较大。兼职教师所占比例为64.39%,而专职教师所占的比例仅为34.81%。(5)教师的校龄短。在学校工作1年以下的教师占52.25%,1-3年的教师占29.41%,3年以上的教师约占16%。

2、民办高校内部不同的人事合同制度

在502份民办高校教师调查问卷中,根据与民办高校的关系,可以把教师分为两种情况,一是教师的工作关系放在学校,与民办高校之间具有稳定的合同关

该校实行见习教师制度,即刚从大学毕业的学生,在正式担任教师之前有一年的实习期,实习期满后,如果双方同意,可以签订正式聘用合同。

系,我们称之为专职教师,这类教师占调查对象的52.1%;二是教师的工作关系不放在学校,与民办高校之间具有市场合同关系,我们称之为兼职教师,占调查对象的47.9%。

对于专职教师来说,57.6%的教师与学校签订了书面聘用合同,15.3%的教师与学校有口头聘用协议,13.7%的教师与学校有部分书面协议和部分口头协议,13.5%的教师没有与学校签订什么形式的聘用合同。

对于兼职教师来说,25.4%的人员是退休人员,45.6%的人员是公立大学教师,13.6%的人员为其他机构的工作人员,15.4%的人员属于没有特别注明的情况。

3、两种人事合同的比较

如前所述,可以把民办高校的人事合同区分为专职教师的组织合同与兼职教师的市场合同两种形式。民办高校是否精心设计了两种不同形式的聘用合同,它们之间的主要差异是什么?

表2所示为民办高校教师人事合同与教师工作关系联列表分析结果。对表2中的前三项内容,即教师进修机会、参与决策和福利待遇,组织合同与市场合同没有显著差别。对表2中的后三项内容,即教师评价、教师职位和职称晋升、参加校外学术和专业活动机会,组织合同与市场合同有显著差异。具体讲,专职教师接受学校的评价较多,专职教师可以在学校获得更多的职称和职务晋升机会,兼职教师获得更多的参加校外学术和专业活动的机会。

专职教师和兼职教师参与决策的机会都比较低。
兼职教师可以从原工作单位(公立高校)获得参加学术获得的机会。

表 1：中国某民办高校教师结构情况调查 (%)

性别		年龄				学历				职称					校龄				专职/兼职		
男	女	>61	46~60	31~45	<31	博士	硕士	本科	大专及以下	教授	副教授	讲师	助教	见习	>5	3~5	1~3	<1	专职	兼职	双聘
44.7	55.2	6.8	5.56	14.38	73.2	0.6	8.8	73.8	16.6	3.6	8.8	6.2	40.5	40.8	7.5	8.8	29.4	52.2	34.8	64.3	0.8
7	3	6			0	5	2	6	7	0	2	1	2	5	2	2	1	5	1	9	0

资料来源：某民办高校教师情况统计表，2004 年。

表 2：民办高校教师合同与教师工作关系联列表分析

人事合同与教师工作关系#	统计值(Gamma)	显著性水平	显著性检验
进修机会	0.108	0.173	
参与决策	0.003	0.972	
福利待遇	-0.056	0.423	
教师评价	0.327	0.002	**
教师职位和职称晋升	0.470	0.000	**
参加校外学术和专业活动机会	-0.393	0.000	**

注：#教师工作关系指专职或兼职教师。**在 0.01 水平上通过显著性检验。

表3：激励效果与教师工作关系联列表分析

激励效果@与教师工作关系#	统计值 (Pearson Chi-square)	显著性水平	显著性检验
学校有发展前途	8.840	0.116	
愿意为实现学校目标而努力	7.035	0.218	
教师主人翁感	46.768	0.000	**
与领导沟通和交流的感受	31.272	0.000	**
对工作感到满意	39.262	0.000	**
专长可以得到施展	25.069	0.000	**
学校奖励体系	27.499	0.000	**
学校工资福利制度健全	91.194	0.000	**

注：@调查问卷中对于教师主观态度的测量。#教师工作关系指专职或兼职教师。
**在0.01水平上通过显著性检验。

两种人事合同在形式上有上述差别,它们分别对于专职教师和兼职教师产生怎样的激励效果呢?表3所示为激励效果与教师工作关系联列表分析。表中对于有关激励的8个方面进行了差异分析。专职教师与兼职教师在“学校有发展前途”和“个人愿意为实现学校目标而努力”两个内容上没有显著差异,但在其余6个方面存在着显著差异。从原始分析表(略)中看出,兼职教师受到的正面激励更多一些,而专职教师受到的负面激励更多一些。换句话说,市场人事合同比组织人事合同的激励效果更积极一些。

下面对于专职教师对合同满意度和合同期限进行一些统计分析。从表4中的数据可以看出,专职教师对于人事合同的满意度是较低的。对于人事合同感到非常满意和比较满意的教师只占18.9%,而感到不太满意和很不满意的教师占36.9%。表5为专职教师实际聘期与理想聘期之间的对比。民办高校为专职教师设计的平均聘用期为2.910年,而教师期望的平均聘用期为2.617年,低于实际聘用期。T检验的结果表明,实际聘期显著高于理想聘期。为什么会出现这种情况呢?下面将对形成差异的原因进行分析。

表4：专职教师对于人事合同的满意程度(%)

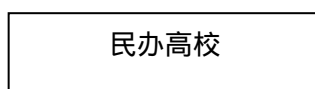
非常满意	0.5
比较满意	18.4
一般	44.2
不太满意	29.6
很不满意	7.3

表5：专职教师实际聘期与理想聘期对比

	平均值	标准差
实际聘期	2.910	1.672
理想聘期	2.617	1.785
实际聘期与理想聘期差异显著性检验	配对样本检验： T=3.533, Sig.=0.000	

4、组织人事合同与市场人事合同产生不同激励作用的原因分析

民办高校设计的教师人事合同是为了满足教师发展的需求,起到激励教师行为的作用。但是,是什么原因造成市场人事合同比组织人事合同的激励效果更好呢?既有外部原因也有内部原因,从外部原因看,专职教师只与民办高校发生正式联系,所以对于专职教师来说,激励源单一,而对于兼职教师来说,他们除了与受聘的民办高校发生正式联系外,还同时与受聘的公办高校发生联系,所以有多个激励源。更重要的是,这种聘用关系会影响不同聘用合同教师对于民办高校有不同的期望,专职教师对于民办高校有更高的期望,他们自身的发展在很大程度上受民办高校能否提供足够的机会,而对于兼职教师来说,他们对于民办高校并没有太高的期望,以经济报酬为主,其专业发展主要取决于公立大学提供的机会。这种外部关系可以用图1表示。



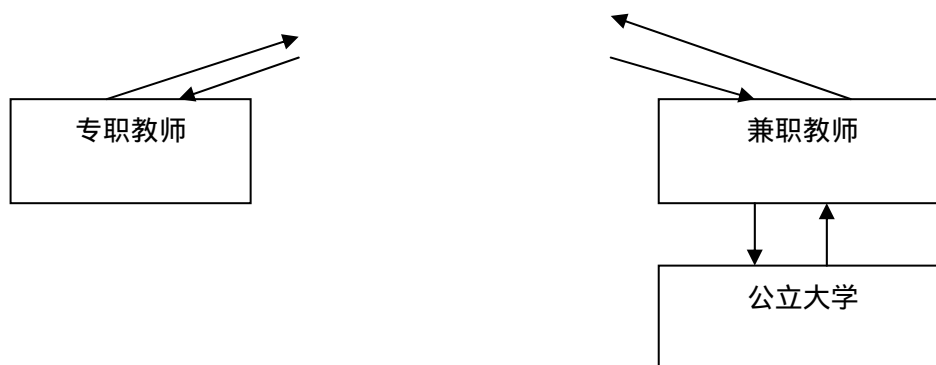


图1：不同人事合同的激励作用示意图

从内部原因看,表6-表9的统计分析可以部分地回答这个问题。从表6中数据看出,约有30%的教师在签订合同前对于学校的情况不太了解或几乎一点也不了解。学校的隐蔽信息或教师择业的盲目性,造成教师在任职后对于学校工作状况的失望。表7为专职教师在工作后了解到学校的实际情况与任职前了解到学校情况的对比,有42%的人认为,学校的实际情况不如任职前了解到的学校的情况好。

表6：专职教师在签订人事合同前对于学校的了解程度(%)

非常了解	5.1
比较了解	27.8
一般	37.0
不太了解	24.5
几乎一点也不了解	5.6

表7：学校实际情况与教师任职前对学校的了解情况相比(%)

好很多	4.7
好一些	15.0
差不多	38.3
差一些	29.4
差很多	12.6

造成组织人事合同低激励效果的另外一个原因是,专职教师的人事合同主要是由学校单方面制订的,缺少专职教师的参与。表8为人事合同实际制订者和理想制订者之间的对比。不难看出,专职教师希望人事合同能够由学校和教师本人共同制订,而不是由学校单方面制订。

表8:人事合同实际制订者和理想制订者(%)

合同制订者	实际	理想
学校	91.0	1.9
雇员	0.5	3.3
学校与雇员共同	7.1	94.3
其他	1.4	0.5

表9和表10为人事合同的执行情况。在合同执行过程中,没有出现过什么纠纷,不严格执行合同的情况也比较少见。即使如此也弥补不了人事合同对于专职教师产生的激励不足的负面影响。

表9:人事合同执行过程中是否产生过纠纷(%)

是	7.7
否	92.3

表10:人事合同的执行情况(%)

非常严格	9.2
比较严格	53.4
一般	32.0
不太严格	3.4
很不严格	1.9

这里我们可以得到如下的结论:由于组织人事合同与市场人事合同在许多方面没有显著差异,而专职教师对于获得个人发展机会和参与学校决策有更高的期

望, 所以造成市场合同的激励效果要优于组织合同的激励效果。

六、结论

根据组织经济学, 稳定的人事关系代表着一种可以节约交易成本的组织安排, 合同的内容、形式和执行过程是由交易成本经济性原理决定的。

本文主要研究两个问题, 一是对组织人事合同与市场人事合同进行了比较; 二是对组织人事合同激励作用小于市场人事合同的原因进行了分析。通过对中国某地 11 所民办高校中 502 名教师问卷调查结果的实证分析, 有两个主要研究发现: 一是市场人事合同的激励效果大于组织合同的激励效果; 二是专职教师对民办高校期望高而缺少参与合同制订过程机会, 降低了组织人事合同的激励作用。本文还对交易成本理论和合同理论的假设条件进行了讨论, 在均衡状态下, 组织合同的激励作用是对称的, 对于组织有利的合同安排, 对于组织成员也是有利的。但是, 均衡是组织的非常态, 而非均衡是组织常态, 在非均衡条件下, 激励对称性是不存在的, 对于组织有利的人事制度安排, 未必能够起到激励雇员的作用。

由于民办高校的组织建设还不够完善, 信息的透明度还比较低, 缺少针对专职教师长期发展的组织计划和安排, 因此造成对专职教师激励不足的问题。这是本研究的政策含义。

由于本文调查的样本较少, 并且所有样本均分布在同一个省内少数几所民办高校中, 这对于研究结论的推广性具有一定的制约。

参考文献：

- 1、Boer, Harry De (2002) “Trust, The Essence of Governance” in Alberto Amaral, Glen A. Jones and Berit Karseth (eds.) *Governing Higher Education: National Perspectives on Institutional Governance*, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, pp43-61.
- 2、Coase (1937) “The Nature of Firm”, *Economica* 4: 386-405.
- 3、John Commons (1924) *Legal Foundations of Capitalism*, NY:Macmillian.
- 4、Simon (1979) “Rational Decision Making in Business Organizations”, *American Economics Review*, 69:493-513.
- 5、Williamson (1975) *Market and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, NY: Free Press.
- 6、Williamson (1985) *The Economic Institutions of Capitalism*, NY: Free Press.
- 7、教育部(2004),“2003年全国教育事业发展统计公报”,
<http://www.edu.cn/20040527/3106677.shtml>.
- 8、米勒(2002),《管理困境》,王勇等人译,上海:上海三联书店。
- 9、斯格特(2002),《组织理论》,第4版,黄洋等人译,北京:华夏出版社。
- 10、西安外事学院(2003),《西安外事学院规章制度汇编》。
- 11、阎凤桥(2004),“中国大陆私立大学组织特征的环境因素分析”,《中国大陆研究》,台湾国立政治大学国际关系研究中心,第47卷第1期,135-158页。
- 12、周雪光(2003),《组织社会学十讲》,220页,北京:社会科学文献出版社。