

学校编码: 10384

分类号 \_\_\_\_\_ 密级 \_\_\_\_\_

学号: 13920121150412

UDC \_\_\_\_\_

厦门大学

硕士学位论文

绩效工资在高校的应用研究

——以 L 高校为例

The Application of Performance Related Salary System in  
Higher Institutions: The Case of L University

叶小兰

指导教师姓名: 徐国冲 助理教授

专业名称: 公共管理 (MPA)

论文提交日期: 2015 年 4 月

论文答辩日期: 2015 年 月

学位授予日期: 2015 年 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2015 年 4 月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为( )课题(组)的研究成果，获得( )课题(组)经费或实验室的资助，在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆

论文指导小组:

徐国冲	助理教授
陈国荣	主 任
聂爱霞	助理教授

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

## 摘 要

工资作为一种重要的收入分配形式,既是企事业单位满足员工基本生活需要的重要经济保障,也是事业单位吸引优秀人才、激励教职工和提升事业竞争力的有效手段。大学在整个体制中扮演了重要角色,高校的薪酬分配体系改革具有其自身的特点。虽然,从目前的实施情况来看,政策大体上已经完成,不过这仅是薪酬分配体系改革第一工序,绩效薪酬分配中的岗位绩效是需要多方面因素参与的整体。如何完善绩效工资在高校的运用实施,如何构建一个完整的符合高校特点的薪酬分配制系,如何建立高效、科学的薪酬分配运行调整机制,还需要依靠熟悉本国国情、政策的高等学校的人事工作人员在实践中不断探索和研究。

本文将现代绩效工资理论运用到某高校教职工这一特殊的群体中,提出了某高校目前存在的问题及解决这些问题的对策。

主要以某高校的现行工资分配方案为例,通过对其工资体系进行透彻的调研和剖析,发现某高校工资分配中存在的问题,并提出改进建议。

此文以某高校为研究对象,对绩效工资制度在高校实施后出现的问题和不足进行了研究和讨论。文章以文献研究法、案例法、归纳演绎等为研究方法,以高等学校事业单位教职工的绩效提升为契机,展开研究讨论。大致框架为:

第一部分主要说明了本文的研究综述、研究背景,采用的技术路线,研究方式等方面。

第二部分分析绩效工资在我国高校实施的现状,对绩效工资的概念、发展趋势等进行理论的阐述,提出瓶颈问题。

第三部分阐述现行薪酬制度中所存的问题,对某高校实施绩效薪酬改革情景和体系模型的研究,提出建设性的意见,为下文研究提供铺垫。

第四部分是论文的核心部分。对某高校的薪酬分配体系进行再设计,引入二次分配的方法,使薪酬分配体系更具灵活性。

本文主要的创新之处在于: 在研究视角上,本文基于宏观指导下的微观视角分析高校绩效工资的主要理念与基本方法以及对我国事业单位绩效工资的借鉴意义进行深入的探索,有助于弥补现有研究多从宏观视角笼统关注高校绩效工资的不足。在研究方法上,本文跳出单纯一般的抽象理论分析的研究套路,以L

高校为例，通过个案的调查研究，更好的探索绩效工资理念与方法在高校中的应用与发展创新。在研究内容上，绩效工资虽然已经应用到教育领域，但现有研究主要针对的对象是部分事业单位，针对高校相关方面的比较少，特别是与高校绩效二级分配结合的理论 and 实践的成果尚无研究成果。本文的研究可以弥补这一不足。

**关键词：** 高校；高校绩效工资；二级管理

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## Abstract

Salary, as an important form of income distribution, is not only a kind of important economic security policies for staff in the enterprises and institutions but also an efficient incentive mechanism means to attract elites and to sharpen the competitive edge of the enterprise. Universities occupy an important strategic position of the whole system with certain particularity in the salary distribution system reform. Though the current implementation has witness the basic completion of the policy, this is just the first step on the salary distribution system reform as various factors in the system have to be taken into consideration. How to improve the application of performance related salary system in universities? How to build a complete salary allocation system which is accord with the characteristics of colleges and universities? How to establish efficient and scientific operation adjustment mechanism? The above problems need the constant exploration of personnel staff in the universities as only these people are familiar with the national conditions and policies of human resources there.

This paper explores the application of modern performance salary theory to a certain university faculty, putting forward some existing problems and countermeasures.

With the main focus on the current salary distribution scheme of the target university, I did a thorough research and analysis with the aim of finding out some problems in its salary distribution and feasible suggestions for improvement.

This article selects a university as the research sample so as to probe into the problems occurred after the implementation of performance related salary system. Based on literature research, case method, inductive deductive, the study was carried out for the sake of improving staff's performance in institutions of higher education. The general framework is followed as below:

The first part concerns about literature review, the research background, research design and research method.

The second part analyzes the status quo of the implementation of performance related salary system in our Chinese higher universities. Meanwhile, writer also investigates the concept of performance-based pay, development trend of this theory and bottleneck problems.

The third part expounds the existing problems of salary system based on the performance pay reform in a certain university research and its system model. And some constructive suggestions are put forward for the following research.

The fourth part is the core part of the thesis. To redesign the salary distribution system of a university, the introduction of quadratic distribution method helps to make the salary distribution system more flexible.

The innovation of this paper lies in the following aspects. On the research angle of view, this study tries to do micro-investigation of basic theories and methods in performance related salary system based on the macro-guidance of related theories. This study affords us lessons that merit the same reform in administrative institutions and make up for generalized concern on deficiencies on this system in universities. On the research methods, this study extricates itself from pure theoretical analysis, but exploring the application and development of this system in higher institutions. On the research content, performance related salary system has already been applied to the field of education, but the existing research focuses on administrative institutions with less concern on higher institutions. let alone the performance of the secondary distribution with the combination of theory and practice. This research can make up for the niche.

**Key Words:** colleges and universities; pay for performance; two--level management

# 目 录

一、绪论 .....	1
(一) 研究背景 .....	1
(二) 研究意义 .....	2
(三) 国内外研究现状 .....	3
(四) 研究方法 .....	6
二、高校绩效工资实施的概述 .....	7
(一) 绩效工资的理论基础 .....	7
(二) 高校绩效工资实施的现状分析 .....	8
(三) 我国事业单位薪酬制度改革的历程 .....	10
三、L 高校实施绩效工资的现状困境 .....	14
(一) L 高校的基本情况 .....	14
(二) L 高校工资分配方案 .....	14
(三) L 高校工资制度存在的问题 .....	15
四、L 高校绩效工资改革的理论原由 .....	21
(一) 解制放权的理论视角 .....	21
(二) 科学管理的理论视角 .....	21
(三) 绩效评估的理论视角 .....	22
(四) 需求层次的理论视角 .....	22
五、完善 L 高校绩效工资的对策建议 .....	24
(一) 运用解制放权理论, 建立二级管理的分配机制 .....	24
(二) 运用科学管理理论, 合理设置的工作岗位 .....	28
(三) 运用绩效评估理论, 建立科学的绩效评估体系 .....	34
六、结论与建议 .....	40
(一) L 高校绩效工资改革的总结反思 .....	40
(二) 绩效工资在我国高校的适用性分析 .....	42
(三) 结论、不足与展望 .....	43



参考文献 .....	45
致 谢.....	48

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## Contents

<b>Chapter One Introduction .....</b>	<b>1</b>
1、 Research background .....	1
2、 Significance of research .....	2
3、 Overseas and Domestic Research Status.....	3
4、 The research methods .....	6
<b>Chapter Two Statuses Analysis of PRT in Chinese Higher Institutions .....</b>	<b>7</b>
1、 Theories on PRT.....	7
2、 The Status Quo of PRT in Chinese Higher Institutions.....	8
3、 The history of PRT reform in administrative institutions .....	10
<b>Chapter Three The current situation and delimma of the performance pay in the L Higher Institutions .....</b>	<b>14</b>
1、 The basic status of L Higher Institutions.....	14
2、 The wage distribution proposal of the L Higher Institutions .....	14
3、 the problems of Wage System in the L Higher Institutions.....	15
<b>Chapter Four Theoretical reasons of the performance pay reform in the L Higher Institutions.....</b>	<b>21</b>
1、 Theoretical perspective of biberation system .....	21
2、 Theoretical perspective of scientific Management.....	21
3、 Theoretical perspective of Performance Evaluation.....	22
4、 Theoretical perspective of the require hierarchy .....	22
<b>Chapter Five The Improvement Suggestions of the performance pay in the L Higher Institutions.....</b>	<b>24</b>
1、 Based on Theory of liberation system, establish the distribution mechanisms of the secondary management.....	24
2、 Based on Theory of Scientific Management set Work and jobs Appropriately .....	28

3、 Based on Theory of Performance Evaluation,establish the Scientific performance evaluation system .....	34
<b>Chapter Six Conlusion and Suggeestions .....</b>	<b>40</b>
1、 The Reflection summary of the performance pay reform in the L Higher Institutions .....	40
2、 applicability analysis of Performance-related Salary System in Chinese higer instituions .....	42
3、 Conlusion, Limitations and future research.....	43
<b>References.....</b>	<b>45</b>
<b>Acknowledgment.....</b>	<b>48</b>

厦门大学博硕士学位论文摘要

## 一、绪论

### （一）研究背景

工资制度改革是一项特别复杂的整体工作，也是高校内部管理体制改革的攻坚点。我国高校现用的工资制度始于新中国成立初期，经历了 1956 年、1985 年、1993 年、2006 年这几次历史性重大改革而形成。解放初期，也是我国经济的恢复时期，我国在职工人的工资状况尤为复杂，没有健全规范的工资制度。机关、团体采用的仍然是解放战争时期的供给制，仅仅对建国后参与工作的部分机关人员实行工资制。从而形成了工薪制和供给制同时存在的状况。直至 1956 年，国务院取消了供给制和工资制这两种制度。对机关、事业单位职员实行“职务等级工资制”。在 1985 年的高校工资制度改革中，为了奖赏工作中成绩杰出的教职工，故增加了奖励性工资此块内容，从原来单一的职务等级工资制变为以职务工资为主的结构工资制度<sup>①</sup>。1993 年，国家政策在原有政策的基础上，结合教职工的工作数量和工作质量，将工资结构分为基本工资和固定津贴，目的是为了激励事业单位内部的分配制度，鼓励教职工多劳多得，多作贡献。但在此次改革中，国家对津贴部分进行了总额控制。在具体实施过程中，未能体现教职工的个人能力、工作水平、工作成绩及多劳多得的原则。之此之后影响最大的是 2006 年的工资改革，它是现行工资制度的延续。2006 年 6 月，国家财政部、人事部印发了《事业单位工作人员收入分配制度改革实施办法》和《关于印发事业单位工作人员收入分配方案的通知》。依照文件的内容，事业单位的工资收入调整为绩效工资加基本工资两部分，此制度实施后，由于分配秩序混乱问题尤为突出，财务管理和资金来源规定模糊，事业单位绩效工资制度尚未建立成功。2010 年元旦国家财政、人事部，又对绩效工资的分配范围作了明确的划分。绩效工资划分成基础性绩效工资与奖励性绩效工资<sup>②</sup>。基础性绩效工资主要影响因素是地区经济发展、物价水平、岗位职责，在绩效工资中所占比重为 50%-70%，每月发放<sup>③</sup>。

<sup>①</sup> 屈屹. 我国公务员职位薪酬体系下的宽带薪酬嵌入式改革研究[D]. 广西师范学院, 2011.

<sup>②</sup> 王倩. 义务教育绩效对教师资源配置的研究[D]. 广西师范学院, 2011.

<sup>③</sup> 王志明. 公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资[J]. 商品与质量 学术观察, 2011 年 3 期.

奖励性绩效工资则主要是工作量以及实际贡献决定,按照考核的成绩发放,并且可采用灵活多样的分配方式和办法<sup>①</sup>。此方案推行后,从目前的实施情况来看,存在这以下问题:一是各类人员的激励重点和考核机制不明确。二是聘岗制度、岗位管理缺乏具体的内容和指标。三是工资体系和与之相符的评价制度处于起跑阶段,实际操作难度大。2014年下旬的公务员薪酬改革,采用“职级并行制”。将激励的重点转移到公务员的等级与专业技术职称上(即便公务员没有晋升职务,也可以通过晋升级别的方式来提高薪酬,此制度的实行,向基层公务员倾斜,通过简化工资结构、增设级别、增强级别功能等措施,让一些低职务,但业务能力强、工作量大的公务员享受同层次职务较高的公务员薪酬待遇<sup>②</sup>。

绩效工资的核心是激励高校各类工作人员积极性。绩效工资成为教职工收入的主要核心部分,国家要求各高校采取多元化的分配样式和分配途径,自主分配,目的是最大限度的激发绩效工资在学校发展中的激励作用。同时高等学校教职工结构多元化、劳动自身的复杂性、劳动成果量化衡量困难等难点,需要高校建立一套科学规范的、能激励其教职工的绩效薪酬完整体系。而绩效工资就是需要在绩效和薪酬之间建立的桥梁,以科学考核高校教职工绩效为出发点,用现代人力资源的理念和技术,提出高校绩效工资的基本原则,建立完备的绩效工资方案<sup>③</sup>。

## (二) 研究意义

高校绩效工资推行时间还不长,相关研究非常少,迫切需要进行深入研究。

在整个事业单位中高校占据着重要的战略地位,高校收入分配制度的改革既有着普遍性和典型性,又有着特殊性。全国范围“政策入轨”工作的基本完成是整个收入分配制度改革工作的第一步,岗位绩效工资制度是一个涉及多因素的、科学的、完备的体系<sup>④</sup>。想要真正建立完善符合高等教育其特殊性的岗位绩效工资制度,如何建立规范、高效的收入分配运行调整机制,仍需广大高校人事工作者的努力。

绩效工资的核心是激励高校各类工作人员积极性。高校绩效工资将成为教职

<sup>①</sup> 彭桂华. 浅析地质勘探企业单位绩效工资改革[J]. 管理学家, 2013年19期.

<sup>②</sup> 李丽. 北京市阳光工资制度改革的调查与分析——运用薪酬公平理论[D]. 北京邮电大学, 2009.

<sup>③</sup> 沈良安. 关于高校绩效工资制度的优化思考[J]. 经济师, 2011年7期.

<sup>④</sup> 刘芳. 基于组织和岗位的绩效工资分配模式研究——高校设岗聘任后收入分配制度改革的深化[J]. 黑龙江高教研究, 2010年2期.

工工资收入的重要组成部分，国家要求高校采取灵活多样的分配形式和分配方法，自主分配绩效工资，以充分发挥绩效工资在学校发展中的激励作用。通过系统研究的方法，借鉴绩效工资的内容，高校结构多元化，劳动存在复杂性、劳动量化困难等，分析现高校绩效工资中存在的不足，以绩效与薪酬相联系，以科学考核为基本采用现代人力资源管理的理念和技术建立一套科学的、规范的、能激励广大教职工的绩效薪酬体系。而绩效工资就是需要在绩效和薪酬之间建立起相关的联系，以高校教职工绩效的科学考核为基础通过现代人力资源的理念和技术，提出高校绩效工资的基本原则，建立相对完善的绩效工资方案<sup>①</sup>。

绩效工资涉及方面广大，需要构建一整套体制。高校工资的分配问题一直以来是各大高校迫于解决的难题，绩效工资的推出与实施是解决这一难题契机。绩效工资是利弊共存，既能提高管理效益，否则制造新的困惑。高校实行绩效工资制度需要把握自身特点与优势，重视其自身实行绩效工资可能出现的问题、困难。进而目的明确的完善不足，制定科学的绩效考核标准，攻克高校绩效工资改革的至高点。

目前绩效工资实施过程中存在一些不足。2010年元旦，普通高校实行绩效工资制度，这场对教师工资结构和收入水平产生重大影响的战役打响了。为了确保改革的顺利进行，与此相配套的财务管理和收入分配制度不断规范化，绩效工资实施系统中的相关机制也在发挥着各自的作用，如激励机制、调控机制、决策机制等。但从目前绩效工资制度实施的效果来看，还是存在着诸多问题，针对这些问题应该提出一些建设性的建议与对策，进一步深化高校绩效工资改革，从而提高教育教学质量和社会效率<sup>②</sup>。

### （三）国内外研究现状

#### 1. 国外研究

从以往的研究中可以看出，世界各国对教师工资标准的确定主要依据的要素

<sup>①</sup> 沈良安. 关于高校绩效工资制度的优化思考[J]. 经济师, 2011年7期.

<sup>②</sup> 新形势下高校绩效工资改革的问题与对策——中国原创论文网  
<http://www.lw58.com/html/gongshanguanli/qivezhanl>.

包括：学历、教龄、职务、职称、工作绩效和工作量等<sup>①</sup>。其中美国学者罗纳德 R.W 瑞布认为影响教师工资的因素包括：绩效、努力、资历、技能和工作要求，并且他指出良好的教师工资制度应当取决于多种因素的共同作用<sup>②</sup>。西方研究与国内不同点之一是工会的影响，美国卡斯佩尔是早期把工会作为教师工资影响因素的学者，之后美国教育经济学家埃尔查南·科恩和特雷·G·盖斯克(E L chanan Cohn and Terry G Geske, 1972)，他们赞同工会影响因素，同时对买方垄断的影响和性别歧视等影响因素进行相应的研究<sup>③</sup>。《教育财政——效率、公平和绩效》中指出，“教育质量低的主要原因在于传统的工资制度，单一的以学历和工作年限为确定标准，不利于激励教师追求更好的业绩<sup>④</sup>。”美国学者明尼(Miner, 1999)认为，“将教师的工资和学生的成绩联系起来是构建有效薪酬结构的重要因素，并且薪酬标准的确定，有利于教师的专业发展。”付卫东总结认为，“当有合理的管理制度和财政制度与之配合的时候，绩效工资制度能够增加教学效果，最终导致学生成绩的上升<sup>⑤</sup>。”美国教育经济学家科恩(Kohn, 1993)不认为绩效工资是一种有效的激励因素；[美]理查德·A·金等对于教师教学评估的复杂性，理查德·A·金等指出，在教学评估过程中，很难分辨学生成绩哪一部分是由某一个教师的教学所影响，何况影响学生成绩的其他学校因素很多<sup>⑥</sup>。

国外的绩效工资起步较早，在教育领域实行的时间较长，有丰富经验，可以给我过绩效工资改革提供很大帮助。

## 2. 国内研究

我国高等学校的绩效工资制度改革主要集中在高等学校教师绩效工资改革的背景、演化过程、影响因素、问题及其原因对策等方面的探讨研究。李阳认为我国实施事业单位岗位绩效工资制度存在的问题：在现行的绩效评估体系下绩效难以有效评定；绩效工资的发放存在难度<sup>⑦</sup>。姚庆儒、潘荣光等提出事业单位实施绩效工资制度主要存在几个难题：在制度方面，对于绩效工资改革国家并没有

<sup>①</sup> 斯琴. 我国高校教师绩效工资制度改革研究[D]. 武汉理工大学, 2013.

<sup>②</sup> 罗纳德·褚宏启译. 教育人力资源管理[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2003.

<sup>③</sup> 埃尔查南·科恩, 特雷·G·盖斯克, 范元伟译. 教育经济学[M]. 上海: 上海人民出版社, 2009.

<sup>④</sup> 理查德·A·金等. 教育财政——效率、公平和绩效[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2010.

<sup>⑤</sup> 付卫东. 我国义务教育学校教师绩效工资制度改革研[D]. 华中师范大学, 2012.

<sup>⑥</sup> 理查德·A·金等. 教育财政——效率、公平和绩效[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2010.

<sup>⑦</sup> 李阳. 从绩效评估到绩效管理: 地方政府管理的转向[J]. 浙江行政学院学报, 2007.

具体细则出台，各单位开展工作缺少操作指南；绩效工资改革是否意味着事业单位过去的行政化管理会转变为企业化管理，事业单位人员的待遇问题成为症结；绩效考核方案的制定可能存在绩效改革方案程序不透明、考核标准不客观的现象，增加了事业单位领导滥用权力的机会。当然，众多学者在基于发现问题的基础上，积极在研究对策<sup>①</sup>。李黎的《对高校教师绩效工资考核标准的探析》中指出，教师绩效评价要让教师认清自己的优势和劣势以及未来发展的方向，对于教师的不足要给予专门的指导和培训，使之努力进步，学校要设立一个有利于教师自由发展的环境，并培养他们的自我管理意识，因此，教师绩效评价就是有助于教师的发展和教师行业的专业化措施<sup>②</sup>。吴红和刘祖文的《建立和完善高校绩效工资分配模式需处理好的几个问题》中指出制定绩效工资和基本工资的比例，不仅可以优化高校工资结构，而且充分发挥了基本工资的保障作用，以及绩效工资的激励作用，促进了高校教师工资从保障性向激励性的转变，实现了薪酬的基本功能<sup>③</sup>。国内学者王善迈认为，“教师工资标准确定因素应当包括：学历因素、职称因素和教龄因素等，并且教师工资制度必须体现教师工作的特殊性和按劳分配的原则<sup>④</sup>。范先佐认为，“确定教师劳动工资标准应包括：一是在科学的基础上，依据按劳分配原则建立体现教师劳动性质和特点的工资制度，与机关的工资制度脱钩；二是引入竞争、激励机制，加大教师工资活的部分，通过建立符合教师劳动特点的津贴、奖励制度，使教师的劳动报酬与其实际的贡献紧密结合起来，克服平均主义；三是建立正常的增长工资机制，使教师的工资水平随着国民经济的发展有计划地增长<sup>⑤</sup>。

从相关资料查阅反映，关于高校绩效工资的研究成果较少，大多只是对表面现象有所分析，理念与方法的研究较为笼统，结合理论和实践的成果甚少，其研究尚处于探索尝试阶段，还存在许多不足。

由于我国工资制度起步较晚，制度不够成熟，从而导致绩效工资改革的状况错综复杂，难题存在于改革过程中的每一个环节。起步晚的工资制度致使制度完整性不强，在此基础上进行的绩效工资改革步履维艰。地区经济发展的严重不均

<sup>①</sup> 姚庆儒，荣光.关于事业单位实行绩效工资改革的思考[J]. 现代农业科技，2009.

<sup>②</sup> 李黎.对高校教师绩效工资考核标准的探析[J].经济师，2009.

<sup>③</sup> 吴红，刘祖文.建设和完善高校绩效工资分配模式需处理好的几个问题[J].江西理工大学学报，2007.

<sup>④</sup> 王善迈.教育经济学简明教程[M]. 高等教育出版社，2000.

<sup>⑤</sup> 屈莹莹. 农村教师劳动报酬之叙事研究[D]. 河南大学，2009.



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

廈門大學博碩士論文摘要庫