

文章编号: 2095-1663(2021)03-0068-08

DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2021.03.11

学科评估对高校组织实践的影响

——从制度逻辑再出发

刘水云, 赵彬

(北京师范大学教育学部, 北京 100875)

摘要: 在第五轮学科评估有序开展以及“双一流”建设快速推进的背景下, 亟需审视学科评估这一重要手段对提升高等教育质量的实际效用, 因此本文选取W大学作为个案, 以制度逻辑为理论视角, 采用质性研究方法探讨学科评估对组织实践的影响。研究结果表明, W大学以资源分配与学科调整、吸引优质师资、激励科研产出以及边缘化考量社会服务与人才培养四项组织实践策略回应这一价值评估工作。进一步分析发现, 组织中以管理主义为轴心的绩效优先的简化逻辑、制度性同形的逻辑以及劳动控制的逻辑三重制度逻辑并存。而组织理性化的策略引发了非理性的意外后果, 学科评估对提升高等教育质量的预期效用尚未完全达成。

关键词: 教育质量评估; 学科评估; 制度逻辑; 高等教育质量

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、现象与问题

高等教育大众化事业稳步推进, 使我国高等教育毛入学率不断提升, 据《2019年全国教育事业统计公报》显示, 我国各类高等教育在学总规模达4002万人, 高等教育毛入学率高达51.6%, 正式迈入高等教育普及化阶段^[1]。然而, 高等教育的普及化是“质”与“量”的统一, 从质的角度来看仍然存在较多的问题。源于高等教育规模的急速扩张, 高等教育机构的课程、教学等多个方面未能及时予以调整, 使得人才培养模式未实现及时转型, 引发公众对高等教育质量的质疑^[2]。因此, 政府十分重视教育质量的社会评价, 社会各界也希望获得具备公信力的教育质量评估信息。学科评估是贴合我国具体国

情和实践的高等教育质量评估方式, 由教育部学位与研究生教育发展中心对全国具有博士或硕士学位授予权的一级学科的整体水平进行评估并对评估结果加以排名, 自2002年起至2017年已完成四轮学科评估工作, 第五轮学科评估工作正在逐步有序开展。学科评估在推动“双一流”建设快速推进的背景下, 作为推动学科建设的关键外部助力备受社会各界的关注。

整体而言, 学科评估作为本土化的高等教育质量评估途径之一, 在一定程度上能够促进高校间以及学科间的竞争并推动高等教育的发展, 同时回应公众和社会对高等教育质量的问责。然而, 我国的学科评估是对外国高等教育质量保障体系的借鉴, 本土化实践的过程难免因适配性不足而出现执行偏差的问题, 主要表现在评估作用、评估权力、评估内

收稿日期: 2021-01-25

作者简介: 刘水云(1981—), 女, 山东荣成人, 北京师范大学教育学部教育基本理论研究院副教授, 教育学博士。

赵彬(1992—), 女, 河北清苑人, 北京师范大学教育学部博士研究生。

基金项目: 教育部人文社会科学青年基金项目“‘一带一路’背景下的来华留学政策执行成效、问题及对策研究”(18YJC880056)

容与体系等方面。具体而言,学科评估的排名色彩和功利主义色彩过重,利益捆绑使高等教育领域出现无序竞争甚至生态失衡的问题^[3]。评估实施主体受制于行政力量,评估权力与独立性较弱而管控导向较强,其公信力遭受质疑^[4]。评估体系的合理性不足,存在评估标准的窄化和固化,权重设计不合理以及缺乏有效体现学科特色的指标等多重问题^[5-6]。在评估过程中,难以规避评估者自身学科观和价值观的渗入^[7],其专业素质和业务能力影响评估结果的权威性^[8]。而利益博弈是在评估过程中不容忽视的另一问题,参与评估者与评估者之间存在零和博弈与合谋^[9],政策与组织间的博弈则诱使组织做出机会主义行为^[10]。为了使学科评估更好地实现保障高等教育质量的作用,在借鉴欧美成熟经验的基础上,明确评估初衷,旨在通过以评促建的方式提升大学质量^[11],政府需要在尊重高校自主权的前提下适度有限作为,培育第三方学科评估机构并完善相关立法保证其独立性^[12];努力构建符合国情和高校实际的学科评估体系^[13],通过开展学科国际评估引入国际同行的评价与建议^[14]以及建立预防腐败的奖惩制度推动评估过程走向规范化、科学化和公开化^[15]。

学者们详实而全面的呈现了学科评估中国特色化过程中的问题,并从实操层面为完善学科评估提出了改进方向和可供参照的建议与对策,力图推动学科评估的进一步发展。但不难发现,高校为迎接学科评估做出的回应及其产生的影响仍然作为“黑箱”有待揭示;针对评估实施过程中的偏差和问题,已有研究多侧重事实层面的描述,对深层原因和机制的分析有待深化;同时,学科评估是否实现了预期中促进高校学科建设以及提升高等教育质量的初衷仍待进一步审视。有鉴于此,本研究将学科评估在高校内部的实际运作作为关注的重点,旨在探究高校为迎接学科评估采取具体实践的深层动力,并借由原因和机制的分析回应学科评估对高校组织实践产生的影响,以期在已有研究的基础上丰富学理探讨,尝试在理论层面对学科评估的实践工作加以探究。

二、理论视角

社会学新制度主义在不断发展的过程中,一派以约翰·迈耶(John Meyer)和布利安·罗恩(Brian

Rowan)以及保罗·J. 迪马齐奥(Paul J DiMaggio)和沃尔特·W. 鲍威尔(Walter W Powell)为代表的学者逐渐从组织趋向组织场域甚至更为宏观的路径,一派以帕梅拉·托尔伯特(Pamela S. Tolbert)和林恩·朱克尔(Lynne G. Zucker)为代表着力从文化—认知层面探讨制度的微观基础。罗杰·弗里德兰(Roger Friedland)和罗伯特·阿尔福德(Robert Alford)及其后继学者则另辟蹊径,将制度逻辑作为制度分析的核心并用于组织行为的研究。此种取向不同于新制度主义把组织同形作为理论的重心,而是关注多样化情境中不同制度逻辑对组织或个体产生的影响,并力图将制度与行动加以勾连。制度情境不仅可以规范行动者的行为还可以为其能动性 and 实施变革提供可能,因而只有将个体或组织的行动放置于一定的社会或制度情境中才能获得更为深入的理解是其暗含的理论前提。帕特里夏·桑顿(Patricia H. Thornton)和威廉姆·奥卡西奥(William Ocasio)将制度逻辑定义为“行动主体依据社会建构的物质实践,假设,价值,信念和规则的历史模式,来实现对物质存在的生产和再生产,对时间和空间的组织,并对其社会现实提供意义”^[16]。简言之,制度逻辑能够对组织现实、恰适性行为以及获得成功的含蓄假定和价值标准集合加以解释^[17]。由于这一定义统合了结构、规范和符号三重互补的制度要素,因而在制度逻辑的研究领域中广为接受。

为了了解组织变迁的过程,就必须了解制度模型可能普遍存在于一种社会情境而非其他情境背后的作用机制,也必须了解源自于实践和认同中的策略行动^[18],从而揭示制度逻辑如何形塑了个人与组织的行动。制度逻辑在新制度主义解释组织变迁的基础上,对引发变迁的机制进行了更为深入的探讨。虽然制度逻辑的研究范畴涉及宏观、中观和微观,但侧重点有所不同——宏观层面侧重社会系统的分析,微观层面重视形塑制度逻辑的微观基础,中观层面涉及制度逻辑对组织产生的影响,包括组织变革、组织文化、组织结构、组织实践等方面^[19],如社会层面的制度逻辑能够对组织实践中的注意力结构和决策过程产生影响^[20];桑顿和奥卡西奥针对高等教育出版行业的研究揭示了编辑逻辑向市场逻辑的转变如何对行业内部的组织结构产生影响^[16];二者与朗斯伯利(Lounsbury)的后续研究表明制度逻辑还会作用于组织文化与组织过程的形成机制^[21]。

我国开展的学科评估由政府部门主导,可以将

其视为对制度自上而下的推行。本研究引入制度逻辑作为理论视角,从中观层面出发加以分析,不仅能够关注制度运行的过程对高校具体实践产生的影响,还能够关注高校在学科评估这一制度情境中采取的策略和回应,从而揭示引导高校行动的制度逻辑,并进一步探讨制度逻辑与组织实践之间的关系。

三、研究方法

案例研究是“对某个‘限定系统’或某个案例进行的探究”^[22],因其“关注特定群体面对特定问题时采取的对策”而在教育领域中常被用于对实践问题的分析^[23],其描述性特点通常能够对研究现象作出较为丰富深入的描述。此外,其解释性立基于实践问题的发展过程并对现象背后的原因加以分析,进而揭示一定的措施是否产生了期望的效果^[24]。

(一)研究对象的选取

基于案例研究的上述优点,本研究将位于北京的一所综合性大学 W 作为案例,W 大学早期受“985”工程支持,现为“双一流”高校之一。作为综合实力较强的一所高校,W 大学符合个案选择集中性标准中的突出性^[25],其应对学科评估时做出的回应具有典型性,能够凸显出学科排名对高校产生的影响。目前 W 大学共有 44 个学院/部和研究中心,37 个一级学科参与了第四轮学科评估。依据目的性抽样原则,选取了 5 位管理层人员,包括校级领导、研究生院领导与三位学院领导,以及 6 名人文与社会科学专业与 4 名自然科学专业共 10 名教师(如表 1)。

(二)资料的收集和分析

资料的收集主要借助访谈法展开。围绕着高校内部人员对学科评估相关标准作何回应及其产生的后续影响对 15 名研究对象进行了半结构化访谈。访谈时长为 40 分钟至 1 小时不等,在征得研究对象同意的前提下进行了访谈录音,访谈内容主要包括 W 大学自身及其院系对学科评估的回应以及学科评估对学校 and 学科发展的影响,涉及学校和学科在资源配置、师资队伍建设、科研管理和产出结果、人才培养和社会服务等方面做出的调整和变化,对所有转录后的录音资料进行匿名处理用于进一步分析。同时,收集和整理了 W 大学内部与研究问题相关的文本资料,例如《W 大学学科能力提升计划》《W 大学十二五规划》《W 大学业绩奖励综合改革办法》以及 W 大学网站公开发表的关于迎接学科评估

的会议记录等相关资料。此外,教育部学位与研究生教育中心发布的数据和文本资料一并用于辅助本研究的资料分析。

表 1 研究对象基本信息

编号	性别	所在学科	职位	职称
W-01	女	/	校领导	教授
W-02	男	/	研究生院领导	教授
W-03	男	人文与社会科学	院系领导	教授
W-04	男	人文与社会科学	院系领导	教授
W-05	男	自然科学	院系领导	教授
W-06	男	人文与社会科学	教师	教授
W-07	男	人文与社会科学	教师	教授
W-08	女	人文与社会科学	教师	副教授
W-09	男	人文与社会科学	教师	副教授
W-10	女	人文与社会科学	教师	讲师
W-11	女	人文与社会科学	教师	讲师
W-12	男	自然科学	教师	教授
W-13	女	自然科学	教师	副教授
W-14	男	自然科学	教师	副教授
W-15	女	自然科学	教师	讲师

主题分析(thematic analysis)最适用于阐明一定群体对研究现象概念化的具体性质^[26],因此使用该方法进行资料分析。归纳和演绎两种取向引导不同阶段的资料分析,初期主要围绕 W 大学在迎接学科评估时做出了哪些调整和决策及以期实现的目标,分析研究对象呈现的信息进而归纳得出组织内部的回应和策略;后期则在理论视角的指引下,着重分析研究对象如何理解组织作出的调适,关注访谈资料背后的隐含意义并抽象演绎出学科评估在 W 大学内部的运作逻辑。资料分析由两位研究者共同完成,在生成与确定主题的过程中不断审视主题与已编码资料之间的一致性,并反思每一个主题的有效性及其与全部资料之间的联系,从而确保资料分析的可靠性。

四、研究结果:W 大学的实践策略

学科评估将师资队伍与资源、人才培养质量、科学研究水平以及社会服务贡献与学科声誉四个方面作为一级指标框架对高校进行评估^[27],从而帮助高

校了解自身学科发展状况,提高学科水平和人才培养质量,并为社会各界提供相应的信息。W 大学在评估框架的指引下采取了相应的策略予以应对。

(一)资源分配与学科调整

对大多数参评高校而言,打造一流学科作为推动高校提升学科质量的有力动机,高校力图通过建设品牌学科在评估中占据有利地位。具体而言,W 大学在合理缩减一级学科数量体现“有所为有所不为”时,也在资源投入方面坚持“有所大为有所小为”的原则来提升资源配置的效率。

W 大学在第三轮学科评估结束后对学科规模进行了缩减,撤销了 6 个学科。学校领导认为,“把一些学科撤销或者合并了,是为了把有限的资源投入到一些水平更高的学科上去,支持他们做的更好”(W-01)。同时,W 大学在发展规划中提出了学科梯队发展的战略,以此调配不同学科之间的资源分配,实现学科间的差异化支持。

“学校新一轮资源配置是按照学科建设目标和原有学科基础,新的学科建设目标来定位的。学校出台了《学科能力提升计划》,把学科建设分为若干个梯队,第一个梯队是建设世界一流学科,第二个梯队是建设世界知名有中国特色的学科,第三个是建设国内一流的学科,根据学科定位不同,在资源配置上有一个系数,用这个系数乘以原来资源配置的指标,重新配置”(W-03)。

高校对学科采取“有所为有所不为”的战略,部分研究对象持有不同看法,他们认为此种策略破坏了高校内部学科之间的生态平衡。

“高校学科是一个生态体系,你不能因为这个发展不到世界第一就砍掉,只剩下一个(学科),如何生长? 学科之间需要相互支撑,这就是我们为什么要办综合大学。就像一个森林里面,有老虎也有狐狸、兔子。你只要老虎,赶走狐狸、兔子,结果会怎样?”(W-02)。

(二)吸引优质师资

在“师资队伍与资源”的一级评估框架下,师资质量占有较大比重,不仅包括“代表性骨干教师”,也将师资队伍的水平、结构以及国际影响力对“师资队伍结构”的影响程度纳入评估范畴。因此,W 大学与其他高校一样出台了多项人才吸引政策,如“学校会提供丰厚的薪资待遇来吸引高水平人才”(W-08),力图进一步提升师资队伍的质量。相关研究表明大学教师流动能够在一定程度上促进大学之间的

交流、学科的发展以及师资的合理化配置^[28]。仅就高校吸引人才的做法而言,“评估的这个标准本身来说是没多大问题的,毕竟一流学科必须得有一流学者作为支撑,学科要发展,学科带头人非常重要”(W-06)。

然而,现实情况却是这一评估指标引发了非预期的后果——高校以丰厚的报酬作为吸引人才的筹码开展人才争夺战,“现在各个学校都开始抢那些学界公认的‘大牌’,人才引进政策都是依赖有吸引力的薪资待遇,但是对学术氛围的营造这些软性支持不够重视”(W-09)。值得注意的是,优质师资的总量及其学术产出并没有增加,“优秀学者的总量来说是没有变化的啊! 所以这种抢夺只是资源的内部置换,对整个国家的学术发展没有意义”(W-11),并且人才的争夺也仅为部分学者提供了流动的契机,“有一些大牌的[老师]能流动吧,这个对学校的排名来说是有利的”(W-15)。

此外,人才争夺战也在一定程度上导致了对培育一般人才的忽视。虽然 W 大学的领导强调学校近年来更重视对人才的培养,“早期我们仅有激励机制,现在我们做支持机制。针对教师在产出高水平成果、培养拔尖人才过程中需要哪些帮助,提供相应的支持”(W-01),但有老师担忧高校之间的人才竞争促成了一种不良风气,不利于对一般人才的培养,“从其他树上摘桃子比自己种树等着结果容易多了,所以现在很多学校更倾向于吸引别人的[人才]而不是培育自己的[人才]”(W-04)。

(三)激励科研产出

科学研究水平是学科评估关注的又一重要方面,包括科研成果和科研获奖,其中学术论文、专著专利和出版教材共同构成了科研成果考察的三个维度。W 大学为了鼓励教师提高科研产量和发表水平,颁布了《W 大学业绩奖励综合改革办法》,特别强调通过“建立起以院系为主体、以绩效为核心,整体覆盖,协同一体的业绩奖励体系”来激发教师活力,“学校增加了对有影响力的研究成果的奖励,你的论文如果发表在具有一定影响力的国际期刊上,就会有一定数额的奖励,也算是一种激励机制吧”(W-13)。但对教师们而言,受制于学校的考评机制,“高质量的论文跟你的职称评定啊、考核啊都息息相关,所以对我们青年教师来说你就不得不去调整你的发表[策略],只有在 SCI 或者 SSCI 上发表[论文],你才能达到学校的考核[标准]”(W-09)。

激励机制的调整有助于W大学增加高质量科研产出数量,与此同时也引发了两大问题——一方面教师只关注有利于评估结果的显性学术成果,加剧了高等教育领域中积习已久的“重科研,轻教学”的氛围,“教学质量很难去衡量,但是发表就很明显,在强调显性评价的背景下,科研和发表对老师自身来说更重要,会影响你的职称评定,奖项的申请等等,教学就成了良心活儿”(W-10)。另一方面,教师们不得不改变自身的学术生产方式,并对“什么才是好的研究”产生质疑,“这样的考评机制,就科研本身来说,还是重数量轻质量”(W-06)。教师们普遍认为从事科学研究需要“板凳坐得十年冷,文章不写一句空”(W-11),尤其在基础理论研究领域,做出好的研究则更需要持续性的积累,但“‘不发表就出局(publish or perish)’,哪有‘十年磨一剑’的功夫给你让你慢慢做研究?没有精力做‘宝剑’,只能每年上交一个‘匕首’”(W-08),短时间高产出的方式极易导致研究数量的虚假繁荣和学术泡沫的膨胀。

(四)社会服务与人才培养的边缘化考量

虽然社会服务贡献与人才培养质量也属于学科评估的范畴,但W大学应对学科评估时在这两方面的回应相对较少,将其置于相对边缘的地位加以考量。究其原因,大学实现社会服务贡献缺少外部有力环境的支持,“除了增加对获奖专利或研究成果转化的奖励之外,缺少能够支持教师把自己的研究成果持续服务于社会的有效平台...实现大学和企业之间的合作还有很多挑战,需要多方面的协调联动,不是只有大学发力就能解决的”(W-05)。

针对人才培养,尽管W大学在院系层面强化了相关的质量保障程序,比如对博士论文的盲审制度,同时“采取了相关措施在学生论文选题、论文支持条件、论文指导、论文答辩方面加强质量把关”(W-03),但在提升课程教学质量方面所做的工作不多,受访领导认为提升教学质量需要一定的时间周期,“课程改革是一项系统性的工程,涉及方方面面,很难在短时间内施行”(W-02)。不容忽视的是,教师们普遍认为学校对科研的重视和较高的要求挤占了教师在教学方面的投入,不利于教学质量的提升。

五、分析与讨论:多重制度逻辑及其轴心

W大学为了在学科评估中占据优势,采取了上述四种策略加以应对。借助制度逻辑的理论透镜深

窥发现,绩效优先的简化逻辑、制度性同形的逻辑以及劳动控制的逻辑相互交织共存于组织中,均指向了管理主义逻辑。

(一)组织内部多重逻辑的共同作用

制度逻辑作为一种元理论,为组织行动的多层次分析提供了巨大潜力,W大学在学科评估中的实践策略同时涉及政府与组织、组织场域(即组织与组织)以及组织与组织成员三个层次,不同层次均有其制度逻辑作为支撑并引导组织的行动和决策。

1. 政府与组织:绩效优先的简化逻辑

学科评估指标体系包含的多项考评内容被简化为若干指标权重组合后的排名,便于高校间以及学科间比较和竞争,但绩效优先的简化逻辑导致了双重目标置换(goal displacement)的问题^[29]。一方面,为了迎合指标体系指涉的考评要求,高校通过调整学科与资源支持,将相对弱化的评估指标置于边缘地位,甚至用数字化指标体系的追求来替换真正的质量提升,以期在学科排名中占据一席之地,绩效优先置换了学科评估中主张的鼓励学科的内涵式发展的目标。结果造成整个高等教育领域出现学科同质化的倾向,同时催生了学科壁垒和学科自我保护主义,不利于新兴学科和交叉学科的形成和发展^[30]。另一方面,虽然评估指标体系是基于测量质量的名义而设计的,但更多融入了政府视域中优质学科与高等教育的标准,此种逻辑看似能够满足社会对高等教育质量的关注和问责,也能够刺激高校的发展,本质却是在审计和问责文化横流的背景下对高校自主性的忽视,强化了政府对于高等教育的监管^[31],因此评估指标体系实际的管控功能置换了促进学科发展的目标。亦如迈耶和罗恩所言,当理性化的政府和其他较大的理性组织,将其支配扩张至更多的社会生活领域时,组织就会逐渐体现出由政府主导的制度化与合法化的规则”^[32]。

2. 组织场域:制度性同形的逻辑

W大学通过对学科的调整实现优质科研平台的整合,也借助丰厚的报酬来吸引优质师资,事实上,其他高校在应对学科评估时也大多参与到学科调整和人才争夺之中。人才作为学校的智力资本,不仅包括人力资本,能够进行知识生产并提高科研产出,还包括关系资本,即与学校外部形成的各种关系与背后的资源^[33],因而明星学者成为争夺之中的稀有商品,他们通过申请课题或者基金带来研究资金,更为重要的是其学术名望的光环能够增强学科

的吸引力和声誉。

迪马齐奥和鲍威尔在迈耶和罗恩以及相关研究的基础上提出了两种同形,即竞争性同形与制度性同形^[34]。表面上看,高校相互之间的人才争夺与丰厚报酬作为吸引的“摘桃子”行为,以及对学科的合并和裁撤都体现了一种竞争性同形。对现象深究发现,身处组织场域中,组织所依赖的其他组织以及社会中存在的文化期待均会对其施加正式与非正式的压力,所以高校在学科评估中其实更多受到制度性同形的制约。一方面,高校为了减少评估结果的不确定性,既要避免在优胜劣汰的游戏规则中出局,还要减少自主探索可能付出的成本代价以及规避风险,所以在组织场域的压力下相互模仿彼此的实践策略并放大其实际效用^[35]。更为重要的是学科评估体系中的“师资队伍与资源”对参评高校提出了明确要求,高校在文化—认知层面认可评估标准的合法性,认为优质师资和平台是提升学科发展质量的后盾,因而增加了组织采取相应策略的可能性,此种强制性的制度同形更为隐蔽而不易被察觉。

3. 组织与其成员:劳动控制的逻辑

为了激励教师有更多的科研产出,《W 大学业绩奖励综合改革办法》对教师考评政策进行调整,某种程度上使教师沦为 W 大学在学科排名竞争中的工具。一方面,高校通过奖励机制实现对教师的控制,对发表在具备一定影响力的期刊科研成果予以奖励,数量越多则获得的奖励越多,从而赢得教师的剩余劳动价值。另外,考评标准是制造同意的强制力。组织把自身面临的外部压力转嫁到内部组织成员身上,即高校将学科评估中对科研成果的要求转化为教师群体中晋升的竞争关系,使教师陷入类似于淘汰的恐慌之中,最终对教师实现认同的控制,使其自发参与到完成超额游戏中^[36]。

劳动控制的逻辑导致了效率控制与自由创新之间的冲突,直观表现为科研产出的数量和质量之间的冲突——受制于发表数量的要求,教师往往缺乏充足的时间从事研究,甚至对什么是好的研究产生了质疑;同时依据同质化的标准评判研究的价值,也会导致研究多元性的丧失。值得注意的是,教师对自身劳动过程的控制权缺失,成为组织获取剩余价值的知识劳工,而此种逻辑背后的问责和管理主义侵蚀了教师的专业自主性^[37],迫使教师将组织目标置于优先地位,更多服务于组织目标而非自身的专业责任^[38]。

(二)以管理主义为中心的多重逻辑

组织面临不同层次的制度要求从而表现出相应的制度逻辑,针对组织内部的多重逻辑,已有研究认为多重制度逻辑之间主要存在竞争和冲突、共生以及混合并存三种状态,而多重制度逻辑之间的关系亦会影响组织的实践和变革^[39-41]。玛丽·贝沙罗夫(Marya L. Besharov)和温迪·史密斯(Wendy K. Smith)则指出,只有进一步分析多重制度逻辑之间的兼容性(compatibility)和中心性(centrality),才能确定组织类型并理解其行动,前者指不同制度逻辑与组织实现目标的一致性,后者则关注不同制度逻辑之间是否等效和相关^[42]。通过对 W 大学中存在的三重制度逻辑的分析发现,三重逻辑均服务于 W 大学在学科评估中占据一席之地的意图,与组织自身追求的目标高度一致,因此表现出较高的兼容性和中心性,并共同指向了管理主义,使得高校表现出对外部评价体系的顺从以及对组织内部的管控。

管理主义之所以深入高校内部,并以三重逻辑并存的方式发挥作用引导高校的具体实践,是因为学科评估是一种政府主导的竞争性和问责性评估^[43]。政府借助管理主义的路径,以学科排名的方式提供衡量大学质量的标准,而以测量为主要方式的绩效评价和以此为基础的问责制无疑强化了政府对于高等教育的控制,同时高校对政府的资源依赖以及高校管理者对政府评估的依赖进一步强化了管理主义,导致高校在整个过程中独立性和自主性的缺位。在此种制度环境中,高校对自己的身份定位则更多服从于政府导向,因而出现了管理主义占据上风的情况^[44],在其内部以三重制度逻辑回应政府和社会对高等教育质量的问责,并塑造了组织自身的行动策略。

六、结论与尾声:组织非理性的理性选择

本研究以本土化的学科评估为例,从中观的组织层面出发,对学科评估产生的影响进行内生性探究,揭示出多重制度逻辑的运作机制及其轴心。在此基础上总结得出如下结论,W 大学仅作为众多受评高校中的一例,其组织实践策略体现出了非理性的“理性选择”的特征,即单一组织的理性行动却在组织场域中造成非理性的意外后果。首先,学科评估由政府主导,具体的评估指标体系体现了政府定

义的“好”的高等教育,在受评高校中被视为衡量优质学科的标准,所以高校对评估指标体系予以接受并以理性选择的方式加以回应,因而进一步强化了管理主义深入高等教育领域的合法性。其次,单一组织采取的实践策略可以视作行动者的理性回应,但将其放置于整个高等教育领域加以审视,则导致了包括学校间资源分配的马太效应、学科之间同质化发展倾向等一系列行动的意外后果,存在高校被反噬的风险。尤其值得注意的是,作为个案的W大学具备较强的典型性,W大学对政府定义的“质量观”表现出强烈的依附性以及采取的组织实践策略,集中反映出受评高校对学科评估的态度与回应的共性。最后,在借助学科评估提升学科质量的过程中出现了手段与目的之间的脱耦和异化,即“本来只当做手段的服从规章转化成了最终目的”^[45],导致高校将大量精力投入到获取资源支持的争夺之中,就提升高等教育质量来说反而出现边际效益递减,呈现出内卷化的趋向。整体而言,我国实行的本土化的学科评估,其本质是一种外部评估和问责的手段。尽管学科评估在实践层面对高校产生了很大影响,即高校采取了一系列的应对策略,但是否真正有助于高校乃至高等教育领域达成一个更为长远的发展目标仍然值得深思。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部. 2019年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202005/t20200520_456751.html.
- [2] 鲍威. 未完成的转型:普及化阶段首都高等教育的人才培养与学生发展[J]. 北京大学教育评论, 2010, 8(1): 27-44, 189.
- [3] 张继平.“双一流”建设语境中的学科评估中国化:成效、问题与进路[J]. 高校教育管理, 2019, 13(5): 44-51.
- [4] 陈学飞,叶祝弟,王英杰,等. 中国式学科评估:问题与出路[J]. 探索与争鸣, 2016(9): 59-74.
- [5] 袁本涛,李锋亮. 对我国学科评估发展的调查与分析[J]. 高等教育研究, 2016, 37(3): 28-33.
- [6] 朱允卫,易开刚. 对进一步完善我国一级学科评估的若干思考[J]. 科研管理, 2006(1): 156-158, 90.
- [7] 翟亚军,王晴.“双一流”建设语境下的学科评估再造[J]. 清华大学教育研究, 2017, 38(6): 45-51.
- [8] 张继平. 学科评估服务“双一流”建设:第三方评估的困境与突围[J]. 研究生教育研究, 2019(2): 85-90.
- [9] 王兵,黄红富,归柯庭. 从国家重点学科评审看学科评估的机制设计[J]. 学位与研究生教育, 2008(5): 65-69.
- [10] 梁彤,贾永堂. 学科评估执行偏差研究:基于新制度主义分析视角[J]. 江苏高教, 2019(8): 1-7.
- [11] 林梦泉,姜辉,任超. 学科评估发展与改革探究[J]. 中国高等教育, 2010(21): 43-44, 52.
- [12] 梁传杰. 对“学科评估”的若干思考[J]. 研究生教育研究, 2019(4): 51-56.
- [13] 黄宝印,林梦泉,任超,等. 努力构建中国特色国际影响的学科评估体系[J]. 中国高等教育, 2018(1): 13-18.
- [14] 刘海涛.“双一流”建设视角下高校开展学科国际评估的探析[J]. 黑龙江高教研究, 2017(5): 68-72.
- [15] 张继平,徐桑梓.“双一流”建设视域中学科评估价值取向的变迁与冲突[J]. 现代教育管理, 2019(11): 37-42.
- [16] Thornton P H, Ocasio W. Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Succession in the Higher Education Publishing Industry, 1958-1990[J]. American Journal of Sociology, 1999, 105(3): 801-843.
- [17] 涂智苹,宋铁波. 制度逻辑理论在组织管理研究中的应用述评与展望[J]. 管理现代化, 2019, 39(2): 126-129.
- [18] Costa MC, CMD Mello. Change and Institutional Logic: Overview and Proposal of Analysis of Different Institutional Approaches [J]. RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia, 2017, 16(1): 175-202.
- [19] 杨书燕,吴小节,汪秀琼. 制度逻辑研究的文献计量分析[J]. 管理评论, 2017, 29(3): 90-109.
- [20] Thornton P H. Markets from Culture: Institutional Logics and Organizational Decisions in Higher Education Publishing[J/OL]. Canadian Journal of Sociology Online January-February, 2005: 1-4.
- [21] Thornton P H, Ocasio W, Lounsbury M. The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process[M]. Oxford: Oxford University Press, 2012.
- [22] 约翰·W·克里斯韦尔. 质的研究及其设计:方法与选择[M]. 余东升,译. 青岛:中国海洋大学出版社, 2008: 69.
- [23] Shaw K E. Understanding the Curriculum: the Approach through Case Studies[J]. Journal of Curriculum Studies, 1978, 10(1): 1-17.
- [24] 莎兰·B·麦瑞尔姆. 质化研究方法在教育研究中的应用:个案研究的扩展[M]. 重庆:重庆大学出版社, 2008: 21-22.
- [25] 王宁. 代表性还是典型性:个案的属性与个案研究方法的逻辑基础[J]. 社会学研究, 2002(5): 123-125.
- [26] Joffe H. Thematic Analysis[M]//In Qualitative Research Methods in Mental Health and Psychotherapy: A Guide for Students and Practitioners. Edited by David Harper and Andrew Thompson, Chichester: Wiley-Blackwell, 2012: 209-223.

- [27] 全国第四轮学科评估工作概览[EB/OL]. (2020-07-31) <http://www.cdgd.edu.cn/xwyyjsjyxx/xkpgjg/283494.shtml#3>.
- [28] 陈金江. 论大学教师学术型流动[J]. 现代大学教育, 2004(2):102-105.
- [29] 罗伯特·K·莫顿. 社会研究与社会政策[M]. 林聚任,等译. 北京:生活·读书·新知三联书店, 2001: 231-233.
- [30] 高耀. 学科评估机制失衡的效率损失与补偿策略:兼论一流学科建设的路径取向[J]. 中国高教研究, 2018(1):23-27.
- [31] 王建华. 对高等教育中问责与绩效评价的反思[J]. 现代教育管理, 2020(7): 1-7.
- [32] Meyer J, Rowan B. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony[J]. American Journal of Sociology, 1977, 83(2): 340-363.
- [33] Fija kowska J, HADRO D, Su kowski L. Intellectual capital reporting in universities as a tool of accountability—the worldwide practices [C]. //TAKE 2018—Theory and Applications in the Knowledge Economy, At: Poznań, Polska.
- [34] Dimaggio P, Powell W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields[J]. American Sociological Review, 1983, 48(2): 147-160.
- [35] 阎光才. 政策情境、组织行动逻辑与个人行为选择:四十年来项目制的政策效应与高校组织变迁[J]. 高等教育研究, 2019, 40(7): 33-45.
- [36] 迈克尔·布若威. 制造同意: 垄断资本主义劳动过程的变迁[M]. 北京: 商务印书馆, 2008.
- [37] Lorenz C. If You're So Smart, Why Are You under Surveillance? Universities, Neoliberalism, and New Public Management[J]. Critical Inquiry, 2012, 38(3): 599-629.
- [38] Evetts J. New Professionalism and New Public Management: Changes, Continuities and Consequences[J]. Comparative Sociology, 2009, 8(2): 247-266.
- [39] Battilana J, Dorado S. Building Sustainable Hybrid Organizations: The Case of Commercial Microfinance Organizations [J]. Academy of Management Journal, 2010, 53(6): 1419-1440.
- [40] Mcpherson C M, Sauder M. Logics in action: Managing Institutional Complexity in a Drug Court[J]. Administrative Science Quarterly, 2013, 58(2): 165-196.
- [41] Binder A. For Love and Money: Organizations' Creative Responses to Multiple Environmental Logics[J]. Theory & Society, 2007, 36(6): 547-571.
- [42] Besharov M L, Smith W K. Multiple Institutional Logics in Organizations: Explaining Their Varied Nature and Implications[J]. Academy of Management Review, 2014, 39(3): 364-381.
- [43] 张应强. “双一流”建设需要什么样的学科评估:基于学科评估元评估的思考[J]. 清华大学教育研究, 2019, 40(5):11-18.
- [44] Greenwood R, Raynard M, Kodeih F, et al. Institutional Complexity and Organizational Responses [J]. Academy of Management Annals, 2011, 5(1): 317-371.
- [45] 罗伯特·K·莫顿. 社会理论和社会结构[M]. 唐少杰, 齐心,等译. 南京: 译林出版社, 2008: 301.

The Influence of Discipline Evaluation on the Organization and Practice Work at Higher Education Institutions: From the Perspective of the Institutional Logic

LIU Shuiyun, ZHAO Bin

(Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing 100875)

Abstract: When the fifth China University Subject Rankings (CUSR) being carried out in an orderly manner and the "double first-class" construction in fast progress, it is necessary to examine the actual effect of CUSR that is regarded as an important means in improving the quality of higher education. Therefore, based on the theoretical perspective of institutional logic, this paper takes W University as a case to study the impact of the CUSR on organized practical work with the qualitative method. The result shows that W University responds the CUSR with four organized practice strategies, i. e. resource allocation and discipline adjustment, high-quality teacher recruitment, sci-tech output encouragement, and social services and talent training measurement with marginalization consideration. Further analysis finds that three layers of institutional logics exist in the organized practice work, specifically, the simple logic of performance first with managerialism as the axis, the logic of institutional isomorphism and the logic of labor control. In conclusion, the authors point out that the expected effect of the CUSR on improving the quality of higher education has not yet been fully achieved as the rational strategies for organized practice work has triggered some irrational and unintended outcomes.

Keywords: education quality assessment; China University Subject Rankings (CUSR); institutional logics; higher education quality