

全面深化改革对心理学研究的应然呼唤

李永瑞^{1*}, 张珂², 徐佩³

(1. 北京师范大学政府管理学院, 北京 100875; 2. 空间物理重点实验室, 北京 100076; 3. 中国航空技术国际工程有限公司, 北京 100101)

摘要:全面深化改革的顺利推进, 离不开心理学研究的理论支持和实践指导。文章基于《中共中央关于全面深化改革若干问题的决定》(简称《决定》)的内容分析, 总结提炼了推进全面深化改革亟需研究的四个心理学主题: ①不同社会群体间一体感的建构与促进; ②特殊社会行为主体激励和约束机制的设计; ③重点群体多元需求指标体系的构建及配套数据库的建设; ④关键群体中核心团队建设与时空特征。同时基于全面深化改革中各层级变量逻辑关系的解析, 提出相关心理学研究需以不同社会行为主体需求尊重与自觉培育为实践准则, 群体断层融合及其与心智共享之间的交互作用机制为理论指导, 在方法上要充分重视案例研究、事件系统理论、定性对比分析(QCA)的优势发掘和整合。

关键词:全面深化改革; 社会治理; 心理学研究; 定性对比分析

中图分类号: B8409

文献标识码: A

文章编号: 1003-5184(2019)06-0496-05

1 引言

中国改革开放 40 年来, 始终以探索并不断完善中国特色社会主义道路为主线, 政府治理改革与创新为核心。而不同的历史时期, 由于决定政府治理改革与创新的社会主要矛盾各有所异, 因而改革的全面性和深入性也就各有侧重(丁志刚, 刘舒怀, 2018; 张成福, 2018)。对于当前已然进入的中国特色社会主义新时代, 我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾, 而要从根本上化解这一社会主要矛盾, “零敲碎打调整不行, 碎片化修补也不行, 必须是全面的系统的改革和改进, 是各领域改革和改进的联动和集成。”^{***}所以, 进一步推进全面深化改革, 是中国改革开放发展之历史必然(俞可平, 2018)。

2 基于《决定》内容分析的亟待研究的四个心理学主题

《决定》由坚持和完善基本经济制度等 16 个专题, 积极发展混合所有制经济等 60 条组成, 从不同侧面深入解构了全面深化改革相关领域存在的问题及对应的改革思路, 本质上是对相关社会行为主体的认知、心智和行为及彼此之间交互作用关系进行科学解析并积极干预。因此, 全面深化改革的顺利推进, 离不开心理学研究的理论指导。归总起来, 如下四个主题亟待深入研究。

2.1 不同社会群体间一体感的建构与促进

“允许更多国有经济和其他所有制经济发展成

为混合所有制经济。…允许混合所有制经济实行企业员工持股, 形成资本所有者和劳动者利益共同体。”(第 2 专题第 6 条, 简称 2.6, 以下类推)

“规范招人用人制度, 消除城乡、行业、身份、性别等一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视。”(12.43)

不论是混合所有制经济中利益共同体的形成, 还是一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视的消除, 本质上都是促进不同社会群体, 尤其是在同一时空存在下地位和身份多元的不同社会群体间一体感的建构与促进, 这便是全面深化改革顺利推进亟待解决的心理学问题。

2.2 特殊社会行为主体激励和约束机制的设计

“推动国有企业完善现代企业制度。…建立长效激励约束机制, 强化国有企业经营投资责任追究。…合理确定并严格规范国有企业管理人员薪酬水平、职务待遇、职务消费、业务消费。”(2.7)

“深化科技体制改革。…建立产学研协同创新机制, 强化企业在技术创新中的主体地位, 发挥大型企业创新骨干作用, 激发中小企业创新活力, …健全技术创新激励机制。”(3.13)

“完善发展成果考核评价体系, 纠正单纯以经济增长速度评定政绩的偏向。…”(4.14) “加强和改进对主要领导干部行使权力的制约和监督, 加强行政监察和审计监督。…推行地方各级政府及其工作

* 通讯作者: 李永瑞, E-mail: liyongrui@bnu.edu.cn。

** 习近平总书记于 2015 年 10 月 27 日在十八届五中全会上的讲话。

部门权力清单制度,依法公开权力运行流程。”(10.35)“改革政绩考核机制,着力解决“形象工程”、“政绩工程”以及不作为、乱作为等问题。”(10.37)

全面深化改革的核心是政府治理改革与创新。鉴于主要领导干部在政府职能履行中的主导地位,因而政府治理改革与创新的核心就是地方政府主要领导干部新政绩观的重构,这既要在认知上切实转变执政理念,又要将创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念法制化,因而地方政府主要领导干部激励和约束机制设计及其多重正外部性的充分展现,不仅是政府治理改革与创新的逻辑和前提,也决定了完善国有企业现代企业制度和深化科技体制改革对应的国企管理人员和创新人群的激励和约束机制的设计及其多重正外部性能否得到充分涌现的可能性,这些都迫切需要心理学研究提供应有的理论指导。

2.3 重点群体多元需求指标体系的构建及配套数据库的建设

“完善就业失业监测统计制度。创新劳动关系协调机制,畅通职工表达合理诉求渠道。…促进以高校毕业生为重点的青年就业和农村转移劳动力、城镇困难人员、退役军人就业。”(12.43)

“改进社会治理方式。坚持系统治理,加强党委领导,发挥政府主导作用,鼓励和支持社会各方面参与,实现政府治理和社会自我调节、居民自治良性互动。坚持依法治理,加强法治保障,运用法治思维和法治方式化解社会矛盾。坚持综合治理,强化道德约束,规范社会行为,调节利益关系,协调社会关系,解决社会问题。坚持源头治理,标本兼治、重在治本,以网格化管理、社会化服务为方向,健全基层综合服务管理平台,及时反映和协调人民群众各方面各层次利益诉求。”(13.47)

社会治理模式的改进和创新,核心和主线是社会行为主体需求尊重与自觉培育的有机结合,这就需要对失地农民、刑满释放人员、退役军人、未就业大学毕业生等重点群体的多元需求精准把脉并积极引导。与之对应,重点社会群体多元需求指标体系的构建及配套数据库的建设,是改进社会治理方式、创新社会治理机制的基础性工程。

2.4 关键群体中核心团队建设与管理时空特征

“加强各级领导班子建设,完善干部教育培训和实践锻炼制度,不断提高领导班子和领导干部推动改革能力。”(16.58)

“全面深化改革,需要有力的组织保证和人才支撑。…坚决纠正唯票取人、唯分取人等现象,用好

各年龄段干部,真正把信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部选拔出来。…加快形成具有国际竞争力的人才制度优势,完善人才评价机制,增强人才政策开放度,广泛吸引境外优秀人才回国或来华创业发展。”(16.59)

全面深化改革因为各种“内忧外患”而起,关键群体中的核心团队建设与管理自当发挥中流砥柱的作用。在当今科技是第一生产力,全球经济社会发展依靠创新驱动的大背景下,关键群体就是领导班子、干部队伍和优秀人才。

领导干部能力不等于领导班子能力,但领导班子能力离不开领导干部能力。领导干部能力与领导班子能力之间能否协同增益,在很大程度上取决于领导班子的时空特征及其与领导任务的动态匹配性。同样,干部队伍“选育用评”制度的优化和完善,不仅要考虑干部岗位的履职水平(岗位胜任),还要考虑其团队角色定位能否对其他团队成员作用的发挥起到应有的协同增益效应(团队胜任),以及其个人价值诉求与组织发展阶段和特有文化特质能否保持动态的匹配性(组织发展和文化胜任)。干部的职位越高,组织发展和文化胜任对干部效用的发挥就越关键。顺理推之,不论是优秀人才潜能的开发,还是优秀人才的引进,其预期效用的发挥,都是行为主体主观能动性与其客观现实性的有机结合,都是特定背景下团队建设与管理时空要素的协同涌现。所以关键群体中核心团队建设与管理时空特征,便是全面深化改革的组织保证和人才支撑需要重点研究的心理学课题。

3 全面深化改革中不同社会行为主体心理机制分析

心理学的本土属性决定了心理学研究当“以研究我国改革发展稳定重大理论和实践问题为主攻方向”(杨玉芳,郭永玉,2017)。当前我国改革发展稳定的重大理论和实践问题,便是全面深化改革的顺利推进。但自《决定》发布以来,国内学术界对与心理学密切相关的如上四个主题的关注和投入冷热不均,既有研究成果思辨远多于实证,尚不能满足现实所需(李永瑞等,2018)。

全面深化改革的总目标,如果用不同层级变量关系来解构的话,那“让一切劳动、知识、技术、管理、资本的活力竞相迸发,让一切创造社会财富的源泉充分涌流”为结果变量。所以全面深化改革肇始于各生产要素活力不足或各要素活力并未“竞相迸发”,那怎么改呢?“完善和发展中国特色社会主义制度,推进国家治理体系和治理能力现代化”乃前因变量。与之对应,“改革的系统性、整体性、协同性”为调节变量,“让发展成果更多更公平惠及全体

人民”为强化变量。所以,全面深化改革的顺利推进,制度的完善和发展、社会治理的现代化是基础,多元社会行为主体的活力竞相迸发是目标,系统、整体和协同是准则,成果惠及全体人民是归宿。因此,全面深化改革就是从更加系统、整体和协同的角度,对不同社会行为主体之间的关系进行重塑并积极引领,最大程度激发和保护他们工作的积极性、主动性和创造性,并用“更多发展成果更公平惠及全体人民”来促进他们互信、共建、共享和共荣,这就需要在不同社会行为主体的需求尊重与自觉培育之间取得恰当平衡,若不如此,向社会组织、私营部门等重新配置公共权力来提高国家管理的弹性和韧性的社会治理现代化就会成为一纸空文,日益复杂的社会事务与相对集中的公共权力之间的矛盾就无法得到消除和根治,全面深化改革的顺利推进就无从谈起(郑言,李猛,2014)。而不同社会行为主体的需求尊重与自觉培育,其理论基础就是群体断层融合及其与心智共享的交互作用机制。

3.1 群体断层裂变亟需社会治理现代化

“五湖四海、天南地北”的群体多样性本身具有“双刃剑效应”(Milliken & Martins, 1996)。群体多样性影响群体的形成和发展,进而影响群体效能、群体成员的情感状态和需求调适。“以往有关多样性的研究,多只对单独的某个人口统计特征进行检验”(Thatcher等, 2003),所得结论往往相互矛盾。鉴于性别等易于测度的人口统计特征与个性等难以测度的深层次心理特征之间具有复杂的交互作用关系, Lau和Murnighan(1998)提出了群体断层(group faultlines)的概念。

群体断层是一组假想的分割线,基于一个或多个特征将群体划分为不同的亚群体。群体断层理论认为团队成员特征的“聚合”(alignment)程度才是决定多样性效应的关键因素(韩立丰,王重鸣, 2011)。从横向上看,群体断层关注多重人口统计特征之间的交互作用对群体过程和群体效能的影响。从纵向上看,群体断层从亚群体的形成和演化这一动态视角切入,关注群体各个发展阶段的动态作用机制及结果表征。因而群体断层概念能清晰展现全面深化改革和社会治理中不同社会行为主体的认知和行为特征,以及彼此之间的交互作用对应的群体行为表征,是解构全面深化改革及对应的社会治理机制的最佳理论视角。

群体断层具有两面性,其正面性主要源于群体中不同个体在思维模式和工作技能“和而不同”的互补,进而促进了群体的绩效产出。比如张景焕等(2016)的研究显示,群体断层有助于独创性创造力

的绩效产出。Zhang等(2016)和卫旭华等(2015)的研究也显示,团队知识和思维模式上的群体断层有助于管理或技术的创新。

群体断层的负面效应常被一些不良诱因激活。如Chrobot-Mason等(2009)发现,跨国公司中群体断层负面效应的激活因子分别是晋升、薪酬等方面的区别对待(29%)、成员既有信仰和价值观差异(26%)、不分文化、宗教和性别差异的强求一律(23%)、贬损性的用语或行为(17%)和不同群体间敏感期的不当接触(6%)。又如,刘星和李新建(2015)的研究发现,国有企业中人力资源政策差异、非正式员工的雇佣期限能直接激活正式工和雇佣工的身份断层,而雇佣身份转换机制和人际关系氛围则对该断层的激活具有调节作用。

群体断层从全局和动态角度来解构群体成员多样性与群体过程及不同层面绩效产出之间的关系,因而群体断层理论不仅是解构不同社会群体间一体感的建构与促进的最佳切入点,也为重点群体多元需求指标体系的建构及配套数据库的建设、特殊社会行为主体激励和约束机制的设计及其多重正外部性的充分展现、关键群体中核心团队建设与管理与时空特征及其工作任务的匹配性提供值得期待的理论借鉴和实践指导。但目前国内对于群体断层与全面深化改革相关专题结合的理论 and 实证研究,还很少见到。

3.2 社会治理现代化呼唤不同社会群体心智共享

全面深化改革的顺利推进,社会治理体系和治理能力的现代化,离不开相关社会行为主体的心智模型共享(以下简称心智共享)。心智模型(Mental models)发端于团队认知相关研究领域,其意为个体认识并理解周围世界时习以为常的思维框图和常识归属(Mohammed等, 2010; Uitdewilligen等, 2013)。已有研究表明,即使在目标和行动一致的高绩效团队中,不同团队成员对任务完成所需的条件支持、任务本身的理解、以及团队成员互动模式的心智模式也是异中求同,有时甚至是个体之异与团队之同的方差越大,团队生命力越强,绩效产出更为理想(Cooke等, 2013)。因此,心智共享本质上一种异中求同的社会增益效应。

显而易见,心智共享不仅是不同社会群体间一体感是否形成和重点群体多元需求监测的关键指标,还是特殊社会行为主体激励和约束机制及关键群体中核心团队建设与管理重要的结果变量。由于遗传和成长环境等诸多因素的不同,不同社会行为主体心智模式并不相同,甚至完全相对。但如果不同社会行为主体之间能够心智共享(share mental

models),他们就能异中求同、主动合作、心力同聚寻求共识并共同迈向未来(Lim & Klein, 2006)。因此,有效的社会治理就是识别并试图弥合不同社会行为主体心智上的鸿沟。但目前国内有关心智共享的研究,多聚焦在同一社会行为主体不同变量之间的关系机制,对不同社会行为主体之间心智共享的形成和发展机制及其影响因素的研究,以及这些变量及其彼此之间交互作用与社会治理现代化之间的关系研究,比如相邻的两个民族社区在公共事务上如何洽商并达成一致的共享心智演进机制等与全面深化改革顺利推进的实践需求契合的研究,目前并不多见。

4 借鉴融合其他学科成熟方法,助力全面深化改革

目前心理学研究最常用的是问卷调查和实验法均以理论驱动为主,通过相对准确的操作、测量和控制变量来获取数据,进而揭示变量之间的关系。但与全面深化改革密切相关的心理学问题,大多以不同社会行为主体为研究单元,单纯的问卷调查效度不高,实验也几无可操作性,而案例研究、事件系统理论和定性对比分析方法正好能弥补其不足,很值得借鉴融合。

案例研究与定量研究的假设检验不同,更倾向于归纳式理论构建,同时它能“原汁原味”地保留现实生活中有意义的特征——譬如相邻社区公共事务洽商过程等,因而它对于“怎么样”和“为什么”之类的问题,就比问卷调查和实验法更有解释力,许多现代管理理论的发展与创新都是通过案例研究归纳出来的,特别适合全面深化改革中各种复杂现象的解析及对应的理论建构(苏敬勤,张琳琳,2015)。

事件系统理论(Event System Theory, EST)由Morgeson等人(2015)提出,其核心思想是研究样本以过程的形式存在,过程是理解研究样本的最好方式,而不是内生的稳定特征,因而与仅关注研究样本内部稳定特征的内涵与关系的实验法和问卷调查法往往忽视事件对研究样本的动态影响不同,EST从事件强度(新颖性、颠覆性、关键性)、时间(事件时机、时长等因素)、空间(事件起源、扩散范围、实体与事件的距离等因素)三个属性界定事件对研究样本的影响,因而它在回答为什么(why)、怎样(how)类研究问题,即探索在何时、何地、发生了什么,有谁参加了事件,以及事件为什么会产生一系列结果等方面具有独到优势。所以EST作为一种强调过程理论的研究范式,特别适合解构全面深化改革中重大事件的演进特征及其与改革成效之间的关系。

定性比较分析(Qualitative Comparative Analysis,简称QCA)作为架构理论(Configuration Theory)

的代表方法,既对研究对象进行统计分析,也对研究对象整体进行分析(Lacy & Fiss, 2009),通过把案例整体视为条件(变量)的组态,一定程度上综合了案例研究与定量研究的优势(Ragin, 2014),认为若干要素的配置组合会产生一个特定结果,而单个要素的变化对结果的影响非常有限。所以QCA尤其适用于探究引致同一结果的多种路径、处理多个前因间复杂的互动关系以及对分类方法做出深化和补充这三类难题,因而能有效解构全面深化改革中不同社会行为主体在心智上能否共享,休眠断层如何被激活等复杂因果关系,是很值得推崇的研究方法(张弛等,2017)。

参考文献

- 丁志刚,刘舒怀.(2018). 中国特色社会主义思想的演进——基于改革开放以来历次全国党代会报告的分析. *江汉论坛*, 3, 24-28.
- 韩立丰,王重鸣.(2011). 自我验证与人际一致性:团队多样性利用的新视角. *心理科学进展*, 19(01), 73-84.
- 李永瑞,张珂,徐佩,黄佳,吴璇.(2018). 全面深化改革与心理学研究的“已然”和“应然”. 见中国心理学会编著2016-2017 心理学学科发展报告. 北京:中国科学技术出版社.
- 刘星,李新建.(2015). 基于扎根理论的多元雇佣工作群体的雇佣身份断层与激活因素研究. *管理学报*, 12(7), 1001-1011.
- 苏敬勤,张琳琳.(2015). 理论构建型案例研究规范性评估——基于内容分析的对比研究. *管理评论*, 27(8), 223-233.
- 卫旭华,刘咏梅,岳柳青.(2015). 高管团队权力不平等对企业创新强度的影响——有调节的中介效应. *南开管理评论*, 18(3), 24-33.
- 杨玉芳,郭永玉.(2017). 心理学在社会治理中的作用. *中国科学院院刊*, 32(2), 107-116.
- 俞可平.(2018). 中国的治理改革(1978-2018). *武汉大学学报(哲学社会科学版)*, 3, 48-59.
- 张成福.(2018). 政府治理创新与政府治理的新典范:中国政府改革40年. *国家行政学院学报*, 2, 33-39, 135.
- 张弛,郑晓杰,王凤彬.(2017). 定性比较分析法在管理学构型研究中的应用:述评与展望. *外国经济与管理*, 39(4), 68-83.
- 张景焕,刘欣,任菲菲.(2016). 团队多样性与组织支持对团队创造力的影响. *心理学报*, 48(12), 1551-1560.
- 郑言,李猛.(2014). 推进国家治理体系与国家治理能力现代化. *吉林大学(社会科学学报)*, 25(2), 5-12.
- Chrobot-Mason, D., et al. (2009). The challenge of leading on unstable ground: Triggers that activate social identity faultlines. *Human Relations*, 62(11), 1763-1794.
- Cooke, N. J., Gorman, J. C., Myers, C. W., & Duran, J. L.

- (2013). Interactive team cognition. *Cognitive Science*, 37, 255 – 285.
- Lacey, R. , & Fiss, P. C. (2009). Comparative organizational analysis across multiple levels: A set – theoretic approach. In D. A. Whetten, T. Felin, & B. G. King (Eds.), *Studying differences between organizations: Comparative approaches to organizational research*. Emerald Group Publishing Limited.
- Lau, D. C. , & Murnighan, J. K. (1998). Demographic diversity and faultlines: The compositional dynamics of organizational groups. *Academy of Management Review*, 23(2) , 325 – 340.
- Lim, B. C. , & Klein, K. J. (2006). Team mental models and team performance: A field study of the effects of team mental model similarity and accuracy. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4) , 403 – 418.
- Milliken, F. J. , & Martins, L. L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21(2) , 402 – 433.
- Mohammed, S. , Ferzandi, L. , & Hamilton, K. (2010). Metaphor no more: A 15 year review of the team mental model construct. *Journal of Management*, 36(4) , 876 – 910.
- Morgeson, F. P. , Mitchell, T. R. , & Liu, D. (2015). Event system theory: An event – oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4) , 515 – 537.
- Ragin, C. C. (2014). *The comparative method: Moving beyond qualitative and quantitative strategies*. University of California Press.
- Thatcher, S. M. B. , Jehn, K. A. , & Zanutto, E. (2003). Cracks in diversity research: The effects of diversity faultlines on conflict and performance. *Group Decision & Negotiation*, 12(3) , 217 – 241.
- Uitdewilligen, S. , Waller, M. J. , & Pitariu, A. H. (2013). Mental model updating and team adaptation. *Small Group Research*, 44(2) , 127 – 158.
- Walton, G. M. , & Dweck, C. S. (2009). Solving social problems like a psychologist. *Perspectives on Psychological Science*, 4(1) , 101 – 102.
- Zhang, J. , Liang, Q. , Zhang, Y. , et al. (2016). Team faultline: Types, configuration and influence – evidence from China. *International Journal of Conflict Management*, 28(3) , 346 – 367.

Comprehensively Deepening Reform with Psychological Research's Ought to Be

Li Yongrui¹, Zhang Ke², Xu Pei³

(1. School of Government, Beijing Normal University, Beijing 100875; 2. Key Laboratory of Space Physics, Beijing 100076; 3. China Aeronautical Technology International Engineering Efficiency Co. , Ltd. Beijing 100101)

Abstract: The smooth progress of comprehensive deepening reform is inseparable from the theoretical support and practical guidance of psychological research. Based on the content analysis of the “Decision of the Central Committee of the Communist Party of China on Some Major Concerning Comprehensively Deepening the Reform” (hereinafter referred to as the “decision”), this paper summarizes and refines four psychological themes that need to be studied in order to promote the comprehensive deepening reform: (1) The construction and promotion of the sense of integration between sensitive social groups. (2) The design of incentive and restraint mechanism of special social behavior subjects. (3) Construction of multi index system of key groups and construction of supporting database. (4) Temporal and spatial characteristics of core team construction and management in key groups. This paper is based on the logical relationship of all levels of variables in the comprehensive deepening reform, put forward the future research need to use the respected of demands and consciously cultivated to different social behaviors as the practice guidelines, and use the theory of interaction between swarm fault fusion and mental sharing as theoretical guidance. In the method, it should be paid attention to the advantages of case study, event system theory and qualitative comparative analysis (QCA).

Key words: comprehensively deepening reform; social governance; psychological research; qualitative comparison analysis