

# 我国社会经济转型期 人的心理行为研究<sup>\*</sup>

时 勘 阳志平

(心理研究所 北京 100101)

**摘要** 简略介绍了作者近年在“社会经济转型期心理行为”的研究,包括:组织变革及适应、变革领导者的胜任特征、员工再就业心理适应、激励机制问题、科技创新中的行为评价以及证券市场的个体投资者心理行为等问题及管理对策。提出了进一步开展我国社会经济转型期行为研究需要关注的问题及建议。

**关键词** 心理行为,社会经济转型期,对策研究

## 1 引言

当前,我国正处在计划经济向市场经济转型时期,即将进入 WTO;从全球角度来看,新经济时代已来到,发展中国家通过引进先进技术和经验追赶发达国家,各国的竞争更主要地表现为人力资源素质高低的竞争。

因此,人力资源素质是我国适应经济转型和国际竞争的关键制约因素之一。目前我们存在的突出问题是,在人力资源结构方面,在劳动力大量富余的同时,非常缺乏懂管理、懂经济的企业家和有创新意识并具适应能力的职工,表现出人口总量过剩与结构性人才短缺的尖锐矛盾;在人力资源配置



方面,亟待建立有助于人才选拔、流动、激励和安置的管理体制;在人力资源素质开发方面,尚缺乏一套提高企业人力资源素质的科学的培训模式。目前,面临世纪之交的全球化竞争,我们往往更多地关注知识创新、制度创新,较少关心管理创新。大家都能认识到,我国企业与国外的

差距并不完全是由于设备、技术上落后等因素带来的,但是,在吸取国外先进管理思想和方法的同时,怎样创立适合我国文化和社会制度的管理模式,特别是适应转型需求的管理思想和方法?这需要进行基于社会经济转型背景的我国企业员工(含管理者、职工)的心理行为特征的系统研究,才能系统建

<sup>\*</sup> 本研究受国家自然科学基金重点项目(79930300)资助  
收稿日期:2001 年 10 月 13 日

立提高员工素质的人力资源开发理论基础,形成有效的管理对策,这是我国管理科学面临的重大课题之一。

## 2 心理行为研究的初步进展

结合我们近年来对“社会经济转型期心理行为”这一研究领域的持续关注以及国内外的相关研究进展,拟从以下几个方面予以介绍:组织变革与组织发展、变革型领导者的胜任特征、员工再就业心理适应、员工的激励机制问题、科技创新管理问题和证券市场个体投资者心理问题。

### 2.1 组织变革与适应

90年代以来大量的研究表明,现代企业的组织变革是一项巨大的系统工程,不仅要考虑技术、资金、人员的重组等外部问题,更要考虑组织变革中员工心理上深层次的助力和阻力等问题。对国企而言,在组织变革中组织变革的阻力与动力究竟如何?国企员工面对当前组织结构调整的心态如何?我们采用随机性分层抽样方法对全国12个省市24个企业的职工1080人,管理干部293人进行了问卷调查。结果表明,转型期间推动我国国有企业结构调整的主要原因是市场竞争的压力、自身的设备、产品老化,国家针对国有企业的政策的改革等;而组织变革的内部阻力,在员工层面研究发现,长期习惯于计划经济的国企职工最为担心的不是直接的经济收入,而是稳定感、安全感和归属感问题;管理者层面的则主要是担心利益的丧失,希望保证原有职务和待遇、收入,维持原有的工作环境。这反映了不同利益群体关注的重点不同,国企职工关注的主要还是长期计划经济体制下形成的国企员工特有的稳定感与归属感,管理者则关注的是自己的既得利益,这对我们改革过程中所针对的不同层面也提出了相应要求。与此同时,对企业职工心态的调查结果发现,武断或简单的减员措施必然导致在岗员工的心态不稳,缺乏沟通会导致员工不满和对单位失去信任。上述问题处理不好,减员未必增效<sup>[1]</sup>,后继研究亦表明了这一点。

### 2.2 变革型领导者的胜任特征

现代企业的发展日益强调领导者的自身素质

对于组织绩效的积极意义。目前,国家机关和企事业单位都越来越多地采用公开选拔和招聘干部的办法,那么,究竟采取何种指标和方法能够选拔合适的领导者呢?胜任特征概念的提出为我们提供了一个新的视角。胜任特征指“能将某一工作(或组织、文化)中表现优秀者与表现平平者区分开来的个体潜在的深层次特征”。它分为基准性胜任特征与鉴别性胜任特征两种。我们认为,高层管理者素质评价和开发的关键在于,不仅强调基准性胜任特征,更要强调鉴别性胜任特征<sup>[2]</sup>。基于以上基本思想,选取我国通信业管理干部为被试,通过行为事件访谈法,对胜任特征评价技术进行了尝试性的实证研究,基本验证了该方法的可行性,并据此建构了能用于我国高层管理干部的综合评价系统。效标群体的分析结果证实,胜任特征评价方法在干部评价中具有较好的区分效度,我国通信业管理干部在影响力、社会责任感、调研能力等10项胜任特征上显示出优秀组与普通组有差异。以上诸指标成为我们选拔领导的胜任特征指标,例如,对于选拔高层管理干部而言,企业应当选拔有较高成就动机的、有较大影响力的胜任者,这些称为同时与目前采用的专家评判方法相比较,胜任特征评价更能全面区分出优秀管理干部与普通管理干部的差异。从90年代初期开始,这种胜任特征模型已先后用于国家人事部公务员考试和国家劳动部职业技能鉴定的标准设置。近年来,还在中央组织部高层管理干部的结构面试题库建设、北京市“双高人才”的公开招聘、中国电信等一系列大型国有企业的内部竞聘上岗测评系统中,采用了这一评价模型,并发挥了重要的作用。

### 2.3 员工再就业的心理适应

员工对分流的心理承受力及其再就业问题能否很好地解决,直接关系到国家发展和社会稳定。国外近期的失业心理研究的趋势也从失业的临床心理咨询转向对再就业有预见性的心理行为分析。据此,我们系统探讨了国有企业结构调整中影响下岗职工再就业的环境因素和心理因素,结果发现,除环境因素外,心理因素日益重要,下岗职工的认知归因、情绪控制、求职自我效能和求职应对等心

理因素,直接制约着其主动求职行为,并进一步影响到其再就业的成功率和稳定。所以,提高下岗职工的求职自我效能,特别是在就业指导中,提高他们的自信心,使他们通过掌握求职技能来增强面对社会的信心,有助于再就业成功。同时研究发现,再就业能够显著提高心理健康水平;高就业质量对就业者的心理健康水平的影响更明显。这说明评估再就业工程的效果,不能仅看再就业率一项指标,就业质量也是一项不可忽视的指标。如何帮助求职者理性求职,找到合适、满意的工作应该是就业部门探讨的课题。在采用跟踪服务程序和深度访谈方法的基础之上,我们提出了下岗职工再就业心理辅导模式,制定了职业指导员的培训标准,形成了职业介绍服务中心的工作模式,为创立适合我国国情的再就业职业指导管理模式做出了有益的探索<sup>[3]</sup>。

#### 2.4 员工的激励机制

员工的“跳槽”又称为自愿离职行为,即员工根据自身的职业生涯发展的需要,在没有任何压力的情况下,离开原工作单位。员工离职从积极方面来说,是加强人才交流,促进优胜劣汰;但就一个企业而言,如何留住人才,充分地发挥人才的作用,已成为人力资源开发战略的共识。为此,相关的薪酬市场调查、绩效考核等人力资源管理对策,越来越引起企业家的关注。但是,一些调查也发现,某些高新技术产业的人员大量离职,并非仅仅是物质待遇等因素所致,员工的自愿离职还有更为深层的原因。因此,需要从新的视角来探索和预测影响这种行为的心理行为因素。究竟什么因素能更好地激励员工,从而促进员工的工作绩效呢?工作满意度起着重要的作用。通过对北京公交总公司等8家中外企业的1400名员工调查,对企业员工的工作满意度进行了探索<sup>[4]</sup>。首先,建构了信效度较高的适合我国国情的员工满意度评价问卷;其次,通过问卷调查,考察了满意度与公平感、离职意向的关系;研究表明,分配性公平对我国员工的工作满意度各要素均有预测作用,将程序性公平划分为参与工作、参与管理和投诉机制三要素后,发现投诉机制和参与工作等因素可以预测员工对领导行

为的满意度;参与管理和投诉机制可预测对管理措施的满意度;参与管理可预测对工作回报的满意度;参与工作可预测对团体合作的满意度;员工对工作激励、工作回报和管理措施的满意度是影响员工离职意向的主要因素。最后,对参与问卷调查企业的管理干部、员工的团体焦点访谈并对不同类型企业的案例进行分析,进一步证实了员工满意度与程序性公平呈上述关系。调查还发现,满意感并不能完全预测员工的离职意向,而组织承诺是一个关键的中介因素。此外,当员工产生离职意向之后,要转化为离职行为,还会受到其它因素的影响。

#### 2.5 科技创新中的行为评价

如何根据我国的经济发展实力和现有的科技基础,最大限度地开发科技人员的创新潜能?针对国家科技创新体系实施过程中的现实问题,我们进行了涉及组织、群体与个体诸多层面的系统研究<sup>[5,6]</sup>。在组织层面上,从1998—2001年分别进行了两次抽样调查,对比研究结果后发现,影响科研单位结构调整的职工心理因素发生了积极变化,因而管理者不仅应考虑转岗者的承受或适应力,更应考虑在岗者的心态及组织干预措施<sup>[7]</sup>。在群体层面上,则开展了“中青年科技人员的时间管理”的研究。结果表明,优秀中青年科技人员平均投入专业研究的时间偏低,会议过多、报表填报过多以及管理、评审中事务性活动过多是问题症结所在。在个体层面上,进行了“研究所法人年薪制的管理行为评价”,主要包括研究所组织绩效评价、所长个人管理行为评价与研究所组织氛围评价研究三部分。在所长个人管理行为评价研究中,通过基于胜任特征模型的行为事件访谈方法,获得了研究所长的胜任特征模型,通过采用行为锚定技术,编制完成了行为评价量表,此外,研究所组织氛围采用了PM行为评价中的情景评价要素。通过在5个研究所的试点,进一步确定了研究所长(法人)的评价指标,对所长个人管理行为的评价采用了360度反馈评价方法亦取得了良好效果。目前,中国科学院知识创新工程试点工作已进入全面推进阶段,科技创新管理的问题中心理行为问题的重要性显得更加突出,科技成果评价系统的有效性和科技人员的薪酬结

构问题是人们关注的重点,需要对此做进一步探索。

## 2.6 证券市场的个体投资者的心理行为

近年来,随着我国经济体制改革和经济的不断发展,企业规模不断扩大,用于向社会筹集资金的证券市场逐渐发展和完善起来。做为证券市场运行的重要组成部分的个体投资者的投资行为受到哪些股市环境因素和个人心理因素的影响,而个体投资者群体的投资行为又是如何反过来影响股市的行情变化的?我国的证券市场在多大程度上影响着国民的心理、生活质量和社会稳定?等等,这些问题都亟待展开系统的研究。在近期的一项合作研究中,我们对这些问题进行了实证研究。以南方证券公司全国 70 多家营业部门为对象,随机抽取了 50 家营业部门,对 2 000 名股票个体投资者进行问卷调查,着重探讨影响投资者股票投资行为的主要因素以及这些因素间的关系。结果发现,影响个体投资者投资行为的主要外部因素是政策性因素、信息不对称性、上市公司信息发布质量和投资回报与再分配;个体内部因素是投资者的风险认知。其中,结构模型表明,由于中国特定的文化背景,政策性因素是影响个体投资者投资的首要因素;影响投资者风险认知的个体内部因素包括股龄、操作水平、资金量、股市投资环境。该研究对我国从计划经济转向市场经济的转型期,个体投资者心理行为这一重要领域做出了积极探索,为国家制定有关政策提供了实证研究依据。

## 3 研究展望

### 3.1 问题

根据当前我国社会经济转型期的现状以及国内外经济发展趋势,我们认为,人的心理行为研究亟待深入系统地开展下去。无论是与国际接轨,还是服务于我国社会进步和国民经济的发展,很多心理行为研究都亟待从整体上规划和加强。作者认为,我国社会经济转型期的心理行为研究的迫切问题主要有:

(1) 组织变革与战略性管理。在验证组织变革背景下,从战略性人力资源管理的层面与职能方

面,考察战略管理与组织绩效之间的关系和文化差异,为建立我国的战略性人力资源管理奠定坚实的基础;

(2) 中国的领导行为研究。进一步开展基于我国文化背景的领导行为及评价模型研究,建立不同于以往来自于西方文化背景的中国领导评价系统,考察中国领导行为独特的作用机制,同时通过国际合作研究,探讨中国文化独有的家长式领导以及组织因素对组织公民行为的影响。

(3) 管理冲突、跨文化比较研究。针对中国即将加入 WTO,开展一系列跨文化合作研究,探讨全球化背景之下的管理冲突与应对策略。

(4) 员工再就业培训模式。将继续深入探讨作为弱势群体的下岗职工的再就业培训管理模式和企业学习型组织模式的研究,完善国家人力资源开发体系,维持国家稳定与可持续性发展。

(5) 虚拟环境中的人力资源管理。针对信息化迅猛发展的态势,虚拟组织日益引人注目,对于虚拟环境中的人力资源管理,势必深化我们对于经济转型期间的心理行为的认识<sup>[8]</sup>。

(6) 科技创新管理的心理行为。进一步深入对科技创新管理行为的研究,力图建立一套能够客观公正和被科技人员接受、较好促进科技人员创新的评价标准。

### 3.2 建议

我国的心理行为研究面临新的世纪,既有机遇,又有挑战。为了促进我国转型期的心理行为研究,建议采取如下政策措施<sup>[9]</sup>:

(1) 加大对于组织行为学和人力资源管理心理学理论研究的投入,我院知识创新工程也适当通过重大项目的资助,团结和稳定当前的心理学科研队伍,同时吸引国外人才,采用多种方式为发展我国的心理学服务。目前,如果再不增加投入,大部分管理心理学专业人员,可能将大部分精力投入简单、重复的人事管理咨询服务,以解决生存问题。这对于学科发展,特别是基础学科建设,极为不利。

(2) 政府应根据社会经济发展和国家安全目标,适时组织心理行为研究的重大管理决策项目,并使研究成果能够直接为政府决策服务。比如,对



于国家科技创新体系的人力资源管理模式研究,可以根据管理需要,及时启动应急项目,可及时收到良好的效果。

(3) 资助建立中国科学院心理行为国家开放实验室,改善科学研究条件;资助国际合作交流,从整体上提升我国组织行为学和管理心理学的研究水平。

### 参考文献

- 1 时勘等. 下岗职工再就业的行为研究. 载成思危主编. 中国社会保障体系的改革与完善. 北京: 民主与建设出版社, 2000, 388—461.
- 2 时勘, 王继承, 李超平等. 通信产业管理干部的评价研究. 第三届企业跨国经营国际研讨会-21 世纪的全球企业, 1999.
- 3 Conyne R, Wilson F R, Tang M, et al. Cultural similarities

and differences in group work: Pilot study of an U. S. - Chinese task group comparison. Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 1999, 3: 40—50.

- 4 卢嘉, 时勘, 杨继锋. 工作满意度的评价结构和方法. 中国人力资源开发, 2001, (1): 15—17.
- 5 时勘. 开展科技创新管理行为系统研究的设想. 中国科学院院刊, 2000, 15(6): 446—447.
- 6 时勘, 曹效业, 李晓轩. 我国科技创新体系人力资源管理的研究构想. 科研管理, 2000, 21(5): 1—9.
- 7 时勘等. 知识创新中的职工心理特征调查与对策研究. 中国青年政治学院学报, 2000, (3): 96—102.
- 8 时勘, 胡卫鹏. 虚拟环境中人力资源的管理. 中国信息导报, 2001, 3: 28—31.
- 9 时勘. 人力资源开发的心理学研究概况. 管理科学学报, 2001, 4(3): 16—25.

## The Researches of Psychological Behavior and Administer Countermeasure in Chinese Social and Economic Transition

Shi Kan Yang Zhiping

(Institute of Psychology, CAS, 100101 Beijing)

The article is mainly to introduce the author's researches in "the psychological behavior of social and economic transition" for the recent years. They include organizational change and suit, selection of transformational leaders based on competence model, adaptability behaviors of re-employed individuals, motivation mechanism, re-training model, the management behavior assessment in Scientific-Technical innovation and stockholder psychological behavior in stock market. Finally, the author proposed some suggestions for further researches in "the psychological behavior of social and economic transition" in future.

**时 勘** 中国科学院心理研究所研究员, 博士生导师。主要从事组织行为学和人力资源管理心理学研究。近年来, 主要承担了国家自然科学基金委、科技部、中国科学院、人事部、劳动和社会保障部和国家“921”工程有关人力资源管理和组织行为学方面的科研项目。其研究的突出特点: 一方面, 以社会经济转型期我国员工的心理行为特征为重点, 试图从心理学的角度探索适合我国国情的人力资源开发的理论基础, 另一方面, 通过实证研究为企业提供一个可以实际操作的管理方法。发表学术论文、论著 100 余篇, 获国家、部委级科学技术进步奖多项。