

独立思考精神：优秀学者的必备品质

陈晓萍

(美国华盛顿大学福斯特商学院)

摘要 本文讨论独立思考精神对培养优秀学者的重要性。通过分析在中国文化中保持独立思考精神之难度，作者提出培养独立思考精神的四种方法：人是少数人的力量；拥有抗拒压力的勇气；将外在压力转化成内在动力；保持开放的心态，兼听则明。

关键词 独立思考精神

分类号 B841

科学研究是探索真理和挖掘事物发展之客观规律的过程，只有保持理性、中性、客观的研究态度才可能发现能够经得起时代考验的知识和真理；只有保持独立思考的精神才可能使研究过程不受或者少受“污染”，才可能避免研究结论的“失真”。

1 什么是独立思考精神？

保持理性、中性、客观的、旁观者的态度来研究各种问题，包括社会问题、企业问题、团队问题、甚至个人问题是具备独立思考精神的前提。

什么是理性、中性、客观的态度？具有这种态度的学者，事先没有对某种结果或导向的偏好，在研究过程中充分搜集证据和事实，运用客观分析的手段，得出结论。如果发现结果与假设不一致，会去思考是假设出了问题还是结果有问题，研究的方法和手段是否严谨，然后作出基于事实的判断，或肯定或修改假设。

而独立思考精神，就是能够从多重角度或者独到的角度来分析和阐释现象，坚持用一贯的科学研究标准和普世价值体系来对事物进行判断。不人云亦云，不亦步亦趋。

2 为什么保持独立思考的精神这么难？

作为生活在社会中的个体，我们或多或少被

“洗脑”，无意识地戴着“有色眼镜”看问题，常常只看到我们想看的東西(选择性偏差)，有时甚至无视事实，或者把相反的事实看成是对自己假设支持的证据。

我们被教育成用“先进”“落后”去判断事物，包括管理制度，包括民族文化、企业文化(如所谓“先进的文化”一说)等等，因此养成这样的思维习惯，难以保持中立的态度。而且“先进”的东西就变得时髦、热门，大家趋之若鹜，生怕自己落伍了。

比如，近年来在中国的管理界出现了许多热门的词汇，像“末位淘汰制”，“核心竞争力”，“执行力”，“自我管理团队”，“平衡记分卡”，“六个西格玛”，“360度考核”，“ERP”(Enterprise Resource Planning: 企业资源规划)， “CRM”(Customer Relation Management: 客户关系管理)等等，不一而足。这些词汇大多为西方(尤其是美国)管理学家和管理实践者经多年经验和知识积累所提炼出来的成果，勿容置疑，它们对企业管理人员具有重要的学习和借鉴作用。

然而有趣的是，这些词汇在美国社会的流行程度却远远不及中国，其实践也是局限于个别的企业，并非一提出来就全体照搬。比如“末位淘汰制”是美国通用电气公司(GE)的管理方法之一，该制度从两个方面考核员工，一方面是业绩表现，另一方面是对企业价值理念的认同程度。如果员工两方面得分

都低，那就会面临解聘的危险。这个制度在 GE 创造了相当强的竞争氛围，与杰克韦尔奇要推行的 GE 文化吻合，对 GE 多年的持续发展起了相当积极的作用。但是，美国大多数其他的企业并没有用末位淘汰制，也照样运作得很好，很成功。有意思的是，我两年前到中国来讲学的时候，发现班上的企业高管几乎每一个人都知道末位淘汰制，而且都跃跃欲试。他们的逻辑是，既然 GE 用得好，我们也可以用。言之凿凿，大有不实行末位淘汰制誓不罢休的劲头。

在研究领域里，也同样有追逐热门的现象。比如追逐“时髦”的课题，认为时髦的才是“先进的”；并认为统计方法也有先进落后之分，因而追逐“时髦”的研究方法和数据分析技术(比如分层回归，跨层级统计法)，而忘记方法是为研究的目的服务的，不能为方法而方法。

追逐热门和将“某概念进行到底”的现象在中国文化中表现突出的重要原因可以用美国社会心理学家艾森和费希班(Ajzon & Fishbein, 1980)的合理行动理论(Theory of Reasoned Action)加以解释。该理论假设人都是理性的，在采取某一行动(如追逐热门)之前会作充分的权衡考虑。而影响个体行为的因素无非两个。其一是个体对该行为的态度或内心认同程度，其二是个体所知觉到的社会规范，即对“如果我做或不做此事别人会怎么看我”的知觉。当这两个因素一致时，个体会毫不犹豫地采取行动。而当二者不一致时，是根据个人的喜好行事还是按大众的规范行事就变得不明确。许多跨文化心理学的研究表明，在强调个体主义的国家如美国、加拿大、澳大利亚，多数人会以个人的态度决定行为；而在强调集体主义(个人与他人联系)的国家如中国、日本、韩国，多数人则会以社会规范来决定行为(e.g., Suh, Diener, Oishi, & Triandis, 1998)。因此，在强调集体和人际关系的文化中，在相当程度上，一个人的行为更多反映的是社会的表面价值取向，而非个体内心深处认同的观念。因此，一个在集体主义文化中生活成长的学者要保持独立思考的精神，追求自己内心真正感兴趣的研究课题，所要做的挣扎和努力就比在个体主义文化中生活的学者要大得多。

但是，追逐热门有可能导致几种结果：一种是短期的成功，因为你研究了热门的课题，使用了热门的方法，赢得了论文评阅人的好感，研究成果得到了发表。但从长远来看，因为热门的话题不断演

进，不断变化，如果你不能够紧紧跟住潮流，一直都把关于那个热门课题的最前沿知识有所把握的话，要持续发表关于“热门课题”的论文就会相当困难。在我看来，更严重的结果是个体因此失去自己的身份特征(personal identity)，研究了几十年，到后来自己也搞不清自己的研究专题是什么，东一榔头、西一棒锤，没有系统性。此外，为赶时髦而做的研究通常都只能成为追随者而不是创新者，为整个管理科学研究所做的贡献就会非常有限。

因此，不能保持独立思考态度的学者，很可能产生随波逐流的研究倾向；而没有独立思考的精神，就难以成就大学者。

3 如何培养独立思考的精神？

3.1 认识少数人的力量

我们对以下的情景大概都不陌生：你和三个同事在一起讨论一个研究方案，是关于企业高管集体跳槽现象的。三个同事都认为可以用目前员工离职研究中新近提出的“工作陷入”(Job Embeddedness)概念来研究这个现象，但你觉得在这个情境下，可能是其他因素(比如领导的魅力、集体成员的从众、或者公司的防范措施)与此现象更有直接的关系。然而，你发现从其他成员的发言来看，大家都认为“工作陷入”这个概念新颖，而且有文献支持(虽然是西方的样本，而且是针对个体的跳槽行为)，因此被同行接受的可能性大，论文被发表的可能性也会增加，至今没有一个人提出反对意见的。在这种情况下，你是选择直言还是保持沉默呢？

其实早在 50 多年前，心理学家就做过类似的实验，研究个体在群体之中的行为表现。最经典的要算美国心理学家阿希(Asch, 1951)的研究了。阿希的基本假设是，美国社会是一个以个体主义为导向的社会，文化中强调的是个体的独立精神，亦即不轻易受他人影响，而坚持自己的主张和个性的精神。因此，如果让一个普通人与一群陌生人坐在一起，共同面对一个简单的任务，这些人彼此应该会给出独立的、正确的答案。为了检验这个假设，他设计了一个简单的线条长度判断的任务。他先让被试看一张图，上面画了一条线段，然后再展示一张图，上面画了三条长短不一的线段。被试的任务是判断第二张图中的哪一条线段与第一张图中的那条线具有相同的长度。经过反复的实验，阿希发现了一个令他吃惊的结果，那就是：虽然有四分之一的被试不管在什么情况下，都能够坚持自己的正确

答案;但是居然有四分之三的被试在整个实验过程中起码会随波逐流一次,给出错误的答案。

如果我用这个实验的结果来预测你在讨论会上的行为,大概十有八九你会选择沉默。这种从众行为在中国这个强调群体和谐的社会中,尤其是面对一群你所熟悉的同事时发生的概率通常比美国人更高,这个结果本身不足为奇。但是有意思的是,阿希在进一步对从众现象的边界条件,特别是“众口一词”的效应进行探索的时候,却发现了一个相当出人意料的结果。

所谓“众口一词”效应,指的是在你发言之前有多少人表述了彼此相似、但与你的观点相左的意见。如果你发言之前所有的人都作了如此表述,那么你改变初衷的可能性就会相当的大,也即“众口一词”效应。阿希在后来的实验中系统地改变了这些给出错误答案的成员人数,从一个、两个、三个、一直到十四个。结果发现,在所有这些成员之中,只要有一个人表达不同的意见,其他人从众的可能性就会大大降低,这甚至发生在有十三个成员都众口一词,而只有一个成员没有附和的情况之下!更有意思的是,这一个成员即使不发表反对意见,而是保持沉默、一言不发,其效果也同样显著。阿希之后的研究者也重复发现了同样的实验结果。与此同时,他们发现,“持不同意见者”的表态能够冲击甚至毁掉大多数人所建立的共识,而对后来的人敢于表达自己的真实想法起到极大的鼓励作用。由此显示了与从众正好相对立的效应,即“一个人的力量”。

美国电影中有一部非常经典的《十二怒汉》(The Twelve Angry Men)讲的就是一个认为被告无罪的陪审团成员如何表达自己的意见,最终说服另外十一个一致认为被告有罪的陪审团成员的故事,那个扮演“少数分子”的演员是著名的亨利·方达(简·方达的父亲)。该影片在2007年被美国国会图书馆作为“国宝电影”收藏。而从历史的真实事件来看,其实也不乏少数人影响多数人的案例。比如伽利略、达尔文、马克思、爱因斯坦曾经都属于“少数人”,但正因为他们的敢言,才使他们的思想改变了多数人对事物的认知,后来终于变成主流的声音,改变历史的进程。少数人的力量不容低估。

因此,当我们发现自己热衷研究的课题是“少数课题”的时候,或者当我们发现自己的观点和视角也与主流格格不入的时候,大可不必太过紧张害怕。也许在你颤声说出你的“少数者声音”之时,却

给了你后面的人更多的勇气表达自己的观点。因为你的举动不只被他人影响,也可以影响他人。多数人对少数人的影响与少数人对多数人的影响应该是对称的,而不是一边倒的,这是一个“双向过程”。

另外一个更有意思的研究结果是,从众现象虽然经常发生,却并不意味着从众的个体真正从内心接受众人的观点(see Moscovici, 1985 for a review)。在多数情况下,个体只是为了“合群”,为了被别人接受。因此,一旦这种社会压力去除或者不存在,人们就会重新回到自己原有的立场。而在少数人影响多数人的过程中,情形则恰恰相反。少数人本来“势单力薄”,即使多数人中有人同意他们的观点,迫于“压力”,也常常不敢表达,以便划清自己与他们的界限。但是,少数人的观点却常常会挑战多数人的想法,使他们在头脑中激起思考的涟漪,使他们从不同角度去看问题。思考的过程需要一段时间,但一旦思考的结果使他们看到“少数意见”的合理性,他们反而更可能从内心深处接受你的“异端邪说”,而产生内心的认同。

因此,认识少数人的力量,能够帮助我们坚定保持独立思考精神的信念。

3.2 抗拒压力的勇气(将外在压力转化成内在动力:自我决定理论)

我常常听到自己的同事和博士生抱怨压力大,仔细一问,压力的主要来源就是发表论文。对于还没拿到终身教授职位的同事来说,论文数量不够,就不能晋升,工作就没有安全感。对于博士生来说,如果不发表论文,还有不能毕业的危险。在这种外在压力下,做研究写论文就变成了一种苦差使,毫无乐趣可言,因此要对研究产生灵感和新想法就很困难。所以有时候在别人的模型里加一个中介变量写一篇论文,然后加一个调节变量再写一篇论文,以应付压力。

有一位在公司工作的朋友告诉我,她的部门新来的主管是一个特别热心公益事业的人,所以经常在办公室发动募捐活动。今天给某灾区的民众捐衣服食品,明天“认养”某地孤儿院的孤儿,后天又给希望工程捐款,忙得不亦乐乎。朋友说,她也是一个有善心的人,愿天下人都能过上好日子。但是,让她源源不断地从自己的钱包里掏钱做这些善事,而她还得负责自己家庭的日常开支,实在有些力不从心。然而,无奈于来自主管的压力和维护主管的“面子”,她虽然心里不情愿,却也每次都参与了这

些活动。

如果我们把关注的焦点从主管身上移开，而放到在主管手下工作的员工身上，就会看到这些员工所承受的独特压力：主管因为自己个人的信仰、兴趣、工作方式和风格在无意之中对下属造成的压力。这种压力并不直接与工作相关，也并不与个人在工作中的表现有任何关联，但对员工来说却非常真实而且具体。在中国这样一个“从众”和“畏上”的文化氛围中，能够真正抵抗此类压力需要特别的勇气。

在学术领域其实也是如此。当系主任只要求你在一本杂志上发表论文，越多越快越好，而不管你的研究课题是什么，或者用什么方法的时候，这样的压力就会使人想办法寻找捷径，而不是专注于内心深处着迷的研究问题，因为要把一个问题研究透彻往往需要几年的时间。在这种情况下，要能够抗拒压力也十分不易。

我个人比较欣赏有些公司的做法。这些公司鼓励员工为社会服务、热心公益慈善事业，但是不强迫，而是把具体的选择留给员工。比如微软，为了鼓励员工为非营利性组织或慈善机构捐款，公司规定，任何一个员工只要为某个组织或某家慈善机构（员工自己选择的）捐了款，公司就会捐出同样数量的款项给那个组织/那家慈善机构。西雅图地区有一个中文学校，是非营利性组织，学校里的很多家长在微软工作，如果一个家长给学校捐 100 元，微软就会也给学校捐 100 元，这样学校就会实际拿到 200 元的款项。另外，如果家长给学校做义工，微软则会把做义工的小时数折算成钱，然后捐给学校相应的钱数。公司的这笔开支每年在六千万美元以上。

这样的做法培养的是员工发自内心的对公益事业关心，而不是迫于“压力”之下的行为，其效果不仅良好而且持久。其实，这条原理适用于学术领域，同时符合“自我决定理论”所倡导的思想。自我决定理论 (Self-Determination Theory: Deci & Ryan, 1985) 指出，每个个体都有自主的需要，当一个人从事的事情是来自于内在的喜好时，其行为的动机最强。当完成任务的压力来自自身以外的因素时，人会产生几种反应：拒绝、接受、认同、内化。在拒绝抵触和表面上接受的时候，完全是不得已而为之，工作了无意义。当认同或内化时，个体就将外在的压力转化成了内在的动力，把工作看成了是实现自己内在需要的一个部分，工作起来就会

充满干劲。许多研究结果表明，通过外在“压力”产生的行为，一旦在“压力”去除时就会消失；而通过“理念内化”表现出来的行为，或“由研究本身就趣味无穷”激发出来的孜孜不倦的从事研究项目的行为，则不会随着外在环境的变化而迅速消退(e.g., Chen, Pillutla, & Yao, 2009)。因此，培养独立思考的精神也可以通过不断内化自己为了把一个现象看深看透探索而进行科学研究的方法来达成。

3.3 兼听则明

有时候我发现人们对某一件事或某一个人的看法不同或解释不同，并不是因为他们有不同的价值观或评价体系，而是因为他们对这件事或这个人所拥有的信息资料不同所致。比如说某公司的总裁在公开场合或媒体面前的言行是一般老百姓都能获取的信息，大家根据这些信息形成对这位总裁的印象。而这位总裁身边的工作人员每天与之有各种各样的交往，了解许多细节，他们就根据这些信息形成对她/他的印象。一般人的印象有可能与这些人的非常相似，也有可能相去甚远，要看这位总裁人前人后的表现一致程度如何。在这种情况下，我们一般会假定那些对细节更了解、与之交往更多的人对她/他所作出的评价应该更准确可信。

但是有意思的是，在很多情况下，当我们对某一个人或某一件事的看法一旦形成之后，就相当于不愿意去听取新的信息来调整自己的判断，尤其是当这些新的信息挑战自己已经形成的判断之时。心理学家曾经做过有趣的实验来研究这种现象，发现了出乎意料、但又十分令人深思的结果。

斯泰瑟(e.g., Stassor & Stewart, 1992; Stassor & Titus, 1985)是美国社会心理学家中研究群体决策过程中成员如何分享信息的代表人物，他和他的同事从上世纪 80 年代开始至今，未曾间断过。他在其典型实验中让大学生分组讨论 3 个学生会主席候选人的情况，然后由小组做出决定学生会主席的人选。在讨论之前，他把有关候选人的资料发给每一个群体成员，让他们先独自仔细阅读。阅读完毕后，再加入小组进行讨论。实验通常有 3 种情景：(1) 所有小组成员拿到的候选人资料完全相同，比如候选人 A 有 8 条正面信息，4 条负面信息；候选人 B 有 4 条正面信息，4 条中性信息，4 条负面信息；候选人 C 有 4 条正面信息，8 条负面信息。(2) 就以上三个候选人的 36 条信息，只将有些信息让全体小组成员共享，而将另外一些信息只给了其中一个成员。比如候选人 A 的 2 条正面信息和 2 条负面信息被共

享, 候选人 B 的 2 条正面信息和 2 条中性信息被共享, 候选人 C 的 4 条负面信息被共享。与此同时, 再给每个成员关于 A, B, C 的正、负信息(不同内容的)各一条。(3)群体成员只共享候选人 A 的 2 条信息, 其余的 34 条信息全部分摊被个人拥有(见图 1)。

信息	候选人		
	A	B	C
正面	8	4	4
中性	0	4	0
负面	4	4	8

图 1 Stassor 实验中的信息共享状况

仔细看一看, 在这个实验中, 如果一个人了解到关于这三个候选人的所有 36 条信息的话, 那么他/她的选择就应该是 A。但如果只得到了部分信息, 那就可能会有其他的选择。因此, 在实验情景(1)中, 成员的选择应该是 A; 在实验情景(2)中, B 应该是大家的选择; 而在(3)中, 则是 ABC 都有可能。当然, 这是在小组讨论之前的情况。当小组成员聚集在一起进行讨论时, 每个成员都应该会把她所拥有的信息说出来(不管是共享的还是独自拥有的)供大家参考以使小组作出最优的决定。也就是说, 在小组讨论时, 所有 36 条信息最终都会被呈现在小组成员的面前, 大家因此应该对三个候选人的全面情况一目了然, 从而做出选择 A 的决定。也就是说, 不管在哪种实验情景之下, 经过小组讨论之后的决定都应该是一样的: A 是最优选择。

实验者对每个小组讨论的整个过程进行了录像, 之后分析所有讨论的内容。他们发现, 在实验情景(1)中的小组讨论得很顺利, 并很快做出了选择 A 的决定。在实验情景(2)中的小组最后的决定多数为 B; 而在实验情景(3)中的小组, 其决定就相当不一致了, 似乎谁也说服不了谁。从对讨论内容的分析来看, 那些共享的信息在群体决策过程中被讨论了又讨论; 而某个成员独自拥有的信息往往在提出来之后得不到其他成员的重视, 没多久就被遗忘了, 在最后决策中也就没有起到应有的作用。因此, 这个实验的结论是:

- 当所有人得到的信息都相同时, 大家会做出类似的判断(说明判断标准相似)。而当

每个人得到的信息不同时, 用同样的判断标准也会得出不同的结论。

- 当个人根据自己已知的信息对某人或某事形成看法后, 再听到自己不曾听说过的但与原来的信息相悖的新信息时, 常常会不以为然, 对此不加理会, 所谓“听而不闻”是也。

因此, 当我们听到别人陈述不同的见解和看法时, 千万别立刻假设那是因为我们价值观不同、“道”不同, 而应该设法了解别人产生这些见解和看法背后的根据/事实/信息, 然后再将这些信息与自己原有的信息结合起来, 以做出全面理性的判断, 真正体现独立思考的精神。兼听则明, 听见别人, 不仅能体现你对别人的尊重, 更能使你自己的研究观点和结论更加高明。

综上所述, 独立思考的精神是一个优秀学者所必需具备的品质。没有独立思考的精神, 要发展新的心理学理论几乎不可能。据我观察, 今天的中国心理学者缺乏的已经不是方法论的训练, 而是在掌握了研究方法以后突破理论建树的困难; 理论的深入和创新似乎成为中国心理学者进一步发展的瓶颈, 也成为他们在国际一流期刊上发表论文的最大障碍。我希望本文能够给大家带来一些思考和鼓励, 以期在不远的将来, 看到越来越多中国学者关于中国心理学研究的论文被全球的心理学者所关注, 并为整个心理学知识大厦的建立做出贡献。

注: 本文基于作者在第三届 IACMR 学术大会上的会长演讲修改而成。

参 考 文 献

- Ajzon, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Asch, S. E. (1951). Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgment. In H. Guetzkow (Ed.), *Groups, leadership, and men*. Pittsburgh: Carnegie Press.
- Chen, X. P., Pillutla, M., & Yao, X. (2009). Unintended consequences of cooperation inducing and maintaining mechanisms in public goods dilemmas: Sanctions and moral appeals. *Group Processes and Intergroup Relations*, 12(2), 241-255.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination Theory in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Moscovici, S. (1985). Innovation and minority influence. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *The Handbook of Social*

- Psychology* (3rd ed., Vol. 2, pp. 347–412). New York: Random House.
- Suh, E., Diener, E., Oishi, S. & Triandis, H. C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 482–493.
- Stasser G., & Stewart, D.D. (1992). Discovery of hidden profiles by decision-making groups: solving a problem vs. making a judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 426–34.
- Stasser, G., & Titus, W. (1985). Pooling of unshared information in group decision making: biased information sampling during discussion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1467–78.

Independent Thinking: A Path to Outstanding Scholarship

Xiao-Ping CHEN

(Foster School of Business, University of Washington, USA)

Abstract

This paper addresses the importance of independent thinking in the process of developing outstanding scholarship. Through analyzing the difficulties of keeping independent thinking in the Chinese culture, the paper proposes four approaches: Understanding the power of minority, transforming outside pressure into intrinsic motivation, and listening with an open mind.

Key words independent thinking