

中华民族共同体意识与民族文化多样性研究^{*}

谢作渺 冯梦杰 方 涵 马胜春

民族文化多元是我国作为一个多民族国家的典型特征,21世纪以来的人口流动,使得组织情境中面临着来自民族文化多样性的挑战。然而,当前在以铸牢中华民族共同体意识推进各项民族工作的时代背景下,中华民族共同体意识在民族文化多样性与同一性中发挥何种作用,学界研究成果甚少,相关实证研究更为缺乏。本文以分类-细化模型(CEM)为理论架构,基于信息决策理论和社会分类理论两个视角,运用中国本土证据,从组织层面验证了中华民族共同体意识在促进中华民族文化多元一体中的作用。分析发现:(1)中华民族共同体意识对民族文化多样性具有调节作用;(2)中华民族共同体意识是通过促进多民族间的信息交互与共享及其更有效地融入组织集体观念中起作用的;(3)在民族文化多样性中实现集体价值观的内在同一性,有利于促进民族团结,提升组织绩效。

关键词:中华民族共同体意识 民族文化多样性 信息交互与共享 组织集体观 组织绩效

作者谢作渺,中央民族大学管理学院教授;冯梦杰,女,中央民族大学管理学院硕士研究生;方涵,中央民族大学管理学院硕士研究生;马胜春,女,中央民族大学管理学院副教授。地址:北京市,邮编 100081。

一、引言

自2014年中央民族工作会议“积极培养中华民族共同体意识”被提出,到2017年党的十九大上升为“铸牢中华民族共同体意识”的高度,学界对“中华民族共同体意识”进行了诸多探讨。在当前时代背景下,铸牢中华民族共同体意识有助于明确政治方向、维护国家统一、凝聚民族力量、做好民族工作、巩固国家善治、捍卫民族尊严。^①中华民族共同体意识在国家层面,对于我国统一的多民族国家来说有着重要的意义。而组织作为社会的单元,也是国家层面多民族特征的一个缩影。新世纪以来,随着人口的大规模流动,组织中各民族成员共生共存早已

^{*} 本文系北京市哲学社会科学基金重点项目“铸牢中华民族共同体意识视角下各民族交往交流交融研究”(项目编号:21LLSMB094)的阶段性研究成果。

^① 青觉:《铸牢中华民族共同体意识的价值和意义》,《中国民族报》2019年9月10日;王延中:《铸牢中华民族共同体意识 建设中华民族共同体》,《民族研究》2018年第1期;张淑娟:《论中华民族共同体意识对近代中国民族主义的形塑与修正——以中国共产党为例》,《广西民族研究》2018年第3期。

成为普遍现象,例如,多民族社区中的社区自治组织、具有重要“枢纽”意义的工会组织、协会组织以及企业组织等等,都不乏多民族成员的存在。^①无论是通过精心设计还是作为社会变革的结果,亦或是政策影响,多民族组织越来越成为组织生活的现实,^②由此带来的民族文化多样性也使得组织面临诸多挑战。但是,中华民族共同体意识在民族文化多样性与组织绩效关系中发挥何种作用,我们还知之甚少,而在实证方面的研究更为缺乏。

本文聚焦于民族文化多样性,民族文化多样性是指群体内成员不同的信念、价值观和规范,它们构成了个体行为的基础和对其所处社会特征的解释。^③民族文化多样性兼具民族、语言等表层差异和价值观及信仰等深层差异,这种“二元”特殊性使得民族文化多样性作用于组织过程的机制更加复杂,对组织的绩效表现具有无法忽视的影响。^④在以往的民族文化多样性与组织绩效关系研究中,学者大都基于单一理论视角,只是从一个角度说明一个问题,如一些学者基于信息决策理论,坚持多样性的价值假说,认为多民族组织中组织成员不同的思维方式、观念和视角的碰撞与交流,有利于形成处理事项的最佳方案,从而提升组织绩效。^⑤而另一些学者提供了相反的实证证据,他们基于社会分类理论,认为民族文化多样性会加剧组织成员的刻板印象,导致群体分化,产生隔阂,不利于组织绩效。^⑥不同的理论视角导致了不一致,甚至相反的结论。而事实上,民族文化多样性是一把“双刃剑”,^⑦需要进一步探究民族文化多样性何时(情景条件)以及如何(过程机制)有利于或妨碍组织绩效,以深入解释其运行的内在机理。随着多样性研究的推进,越来越多的学者关注到情景变量的重要作用,^⑧但是当前研究对于情境因素的探索仍显不足,且相关研究多是基于西方文化背景,由于社会文化的差异性,中国情境下的民族文化多样性有着基于本土社会文化背景的特殊性。在当前以铸牢中华民族共同体意识推进各项民族工作的时代背景下,对这一问题的探究具有重要的现实意义。

基于已有研究的不足,本文提出并探讨如下研究问题:中华民族共同体意识在民族文化多样性与组织绩效关系之中发挥何种作用?在中华民族共同体意识情景下,上述作用是否发生调整

① 单菲菲、王学锋:《城市化背景下城市多民族社区认同研究——基于甘肃省合作市Z社区的调查》,《中南民族大学学报》2014年第5期;余茜:《结构性位置与能动性作用:作为枢纽型社会组织的工会组织》,《行政论坛》2019年第6期。

② Jackson, Susan E., Aparna Joshi, “Work Team Diversity”, American Psychological Association, 2011; Barak, Michàlle E. Mor, and Dnika J. Travis, *Socioeconomic Trends: Broadening the Diversity Ecosystem*, Oxford University Press, 2012.

③ Hui, Ki Ming, Timothy C. Bednall, Lu Wang, Karin Sanders, “Effects of Cultural Diversity and Emotional Regulation Strategies on Team Member Performance,” *The Australasian Journal of Organisational Psychology*, Vol. 10, 2017.

④ Earley, P. Christopher, Cristina B. Gibson, *Multinational Work Teams: A New Perspective*, Lawrence Erlbaum Associates, 2002.

⑤ Robert Jr, Lionel P., Alan R. Dennis, Manju K. Ahuja, “Differences are Different: Examining the Effects of Communication Media on the Impacts of Racial and Gender Diversity in Decision-making Teams,” *Information Systems Research*, Vol. 29, No. 3, 2018; Roberson, Quinetta M., “Diversity in the Workplace: A Review, Synthesis, and Future Research Agenda,” *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 6, No. 1, 2019.

⑥ Ely, Robin J., Irene Padavic, David A. Thomas, “Racial Diversity, Racial Asymmetries, and Team Learning Environment: Effects on Performance,” *Organization Studies*, Vol. 33, No. 3, 2012.

⑦ Milliken, Frances J., Luis L. Martins, “Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups,” *Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 2, 1996.

⑧ Tshetshema, Caspar T., Kai-Ying Chan, “A Systematic Literature Review of the Relationship between Demographic Diversity and Innovation Performance at Team-level,” *Technology Analysis & Strategic Management*, Vol. 32, No. 8, 2020; Li, Ci Rong, Chen Ju Lin, Yun Hsiang Tien, Chien Ming Chen, “A Multilevel Model of Team Cultural Diversity and Creativity: The Role of Climate for Inclusion,” *Journal of Creative Behavior*, Vol. 51, No. 2, 2017.

以及如何调整? 具体而言, 本文以分类—细化模型(CEM)为理论架构,^①基于信息决策理论和社会分类理论两个视角, 探讨中华民族共同体意识对民族文化多样性和组织绩效之间关系的影响。基于以上理论, 构建一个以信息交互与共享和组织集体观为中介的被调节模型, 以进一步探析中华民族共同体意识作用于两者关系的影响机制。从信息决策视角来看, 中华民族共同体意识能够促进组织中不同民族成员间的“交往交流交融”,^②推动信息交互与共享, 充分发挥多民族组织中的多元文化价值, 这也是民族文化多样性积极作用发挥的潜在路径; 从社会分类视角来看, 中华民族共同体意识能够削弱社会分类过程, 推动民族边界跨越,^③达成“多元一体”共识, 降低民族文化多样性带来的不利影响, 如低组织集体观, 从而使得民族文化多样性的潜在消极路径得到有效抑制。

二、理论基础与研究假设

本文意在探讨中华民族共同体意识在民族文化多样性和组织绩效关系之间作用的发挥, 因此, 首先依据分类—细化模型(CEM)理论框架对民族文化多样性和组织绩效之间的关系进行探讨。其次, 在得知民族文化多样性对组织绩效的影响存在着两条截然相反的潜在路径, 其综合作用取决于积极和消极路径的合力。以中华民族共同体意识为调节变量, 探究其对于民族文化多样性与组织绩效之间关系的调节作用。再次, 为了进一步明晰中华民族共同体意识作用于积极路径调节效应的发挥, 以信息交互与共享为中介变量对其作用路径及机制进行了进一步探索。最后, 为了进一步明晰中华民族共同体意识作用于消极路径的调节效应, 又以组织集体观为中介变量对其作用路径及机制进行了进一步探索。

(一) 民族文化多样性与组织绩效

在多民族组织情境中, 民族文化多样性是不可忽视的重要组织特征。而目前关于组织多样性对组织过程及组织绩效的影响研究大多基于两大理论视角: 信息决策理论和社会分类理论。信息决策理论的基本观点是异质的群体构成能够带来差异化的、非冗余的信息、知识、经验、技能以及视角, 不同的群体构成了更为强大的资源池, 为组织决策提供了更大的支持基础。^④ 尽管更加多样性的视角可能会给组织带来信息处理的挑战, 但是这一挑战可以被更加丰富的知识及信息库优势所掩盖。^⑤ 社会分类理论是由泰弗尔(Tajfel)和特纳(Turner)提出的,^⑥该理论认为个人往往会基于相似性和差异性进行自我分类, 且在此过程中倾向于最大化群体间的差异

① Van Knippenberg, D. V., De Dreu, C. K. W., Homan, A. C., “Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model and Research Agenda,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 6, 2004.

② 刘吉昌、徐润:《中华民族共同体意识研究述评》,《贵州民族研究》2021年第1期。

③ 李静、强健:《共同内群体认同视角下铸牢中华民族共同体意识研究》,《西南民族大学学报》2021年第10期。

④ Williams, K. Y., O’Reilly, C. A., “Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research,” *Research in Organizational Behavior*, Vol. 20, 1998.

⑤ Phillips, K. W., Mannix, E. A., Neale, M. A., Gruenfeld, D. H., “Diverse Groups and Information Sharing: The Effects of Congruent Ties,” *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 40, No. 4, 2004; De Dreu, Carsten K. W., Michael A. West, “Minority Dissent and Team Innovation: The Importance of Participation in Decision Making,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 6, 2001.

⑥ Tajfel, Henri, *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*, Cup Archive, 1981; Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., Wetherell, M. S., *Rediscovering the Social Group: A Self-categorization Theory*, Basil Blackwell, 1987.

性,并伴随着内群体偏好和外群体偏见。^① 社会分类理论强调了多样性可能带来的潜在分裂效应,使得组织中产生子群体,如非正式群体。研究表明,多元化群体可能带来群体间歧视,降低成员对群体的承诺,增强内部冲突,阻碍群体内部的互动与合作。^②

基于不同的理论往往导致研究人员在多样性与组织绩效的研究中出现看似合理但相互矛盾的结果。为了解决这一“多样性悖论”,范·基彭伯格(Van Knippenberg)等提出了分类—细化模型(Categorization—Elaboration Model, CEM)。^③ 该模型整合了信息决策理论和社会分类理论两大理论,认为任何一种多样性特征都可能引发信息决策和社会分类过程。这更符合现实,也更贴近实际工作情况。

在中华民族共同体意识情境中,讨论民族文化多样性到同一性具有重要意义。民族文化多样性是一个复杂的多样性构念,兼具表层和深层的多样性属性。群体成员的民族身份差异易于观察,是最为凸显的表层多样性属性。此外,民族身份差异的背后往往代表着不易感知的价值观、信仰等深层次多样性属性,^④对组织内部的情感反应、组织过程及组织绩效有重要的影响。^⑤ 为深刻体现民族文化多样性的“二元”特性,本文中以民族多样性、价值观多样性和教育水平多样性为其内涵表达。其中民族多样性代表了不同组织成员的社会身份特征及背后的文化烙印;价值观多样性是指组织成员对所在组织真正任务、目标和使命的差异化认识,^⑥体现了不同民族文化对个体的差异化影响;教育水平多样性是指组织成员由于受教育程度的不同而带来的相对稳定而固化的文化认知水平。

根据分类—细化模型(CEM),民族文化多样性与组织绩效之间也存在着两条潜在的关系路径。一方面,基于信息决策视角,民族文化多样性可能提高组织绩效。因为组织中不同成员的价值观、信仰、思维方式以及教育水平差异,易驱动不同成员之间的观念碰撞与信息交流,有利于激发创造性思维,做出高质量决策。^⑦ 另一方面,基于社会分类视角,民族文化多样性可能会破坏组织绩效。在多民族社会,民族是最为凸显的一种社会身份,^⑧易激活社会分类过程,造成群体内部的分化,对其他子群民族成员展示出更多的偏见。民族文化多样性表征的背后往往具有不同的价值观等深层次差异,它们与个人的认知紧密相关,而且往往随着时间的推

① Kramer, Roderick Moreland, “Intergroup Relations and Organizational Dilemmas—The Role of Categorization Processes,” *Research in Organizational Behavior*, Vol. 13, 1991.

② Riordan, Christine M., Lynn McFarlane Shore, “Demographic Diversity and Employee Attitudes: An Empirical Examination of Relational Demography within Work Units,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 3, 1997; Guillaume, Y. R. F., J. F. Dawson, L. Otaye—Ebede, S. A. Woods, M. A. West, “Harnessing Demographic Differences in Organizations: What Moderates the Effects of Workplace Diversity?,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 38, No. 2, 2017.

③ Van Knippenberg, D. V., De Dreu, C. K. W., Homan, A. C., “Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model and Research Agenda,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 6, 2004.

④ Lisak, Alon, Miriam Erez, Yang Sui, Cynthia Lee, “The Positive Role of Global Leaders in Enhancing Multicultural Team Innovation,” *Journal of International Business Studies*, Vol. 47, No. 6, 2016.

⑤ Jackson, Susan E., Aparna Joshi, Niclas L. Erhardt, “Recent Research on Team and Organizational Diversity: SWOT Analysis and Implications,” *Journal of Management*, Vol. 29, No. 6, 2003.

⑥ Jehn, K. A., Northcraft, G. B., Neale, M. A., “Why Differences Make a Difference: A Field Study of Diversity, Conflict, and Performance in Workgroups,” *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44, No. 4, 1999.

⑦ De Dreu, Carsten K. W., Michael A. West, “Minority Dissent and Team Innovation: The Importance of Participation in Decision Making,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 6, 2001.

⑧ 高承海:《促进民族交往交流交融的社会心理路径与策略》,《西南民族大学学报》2020年第7期。

移而持续存在且难以改变,^①更易引发群体成员间的抵触情绪与冲突,破坏群体间信任和沟通,降低群体凝聚力,对组织绩效产生负面影响。^②

(二)中华民族共同体意识对民族文化多样性的调节作用

中华民族共同体意识具有激发多元化组织的信息库优势,对组织绩效产生积极影响。中华民族共同体意识对不同民族成员具有凝聚力和团结力的作用,因此,中华民族共同体意识高的组织成员所具有的团结互助精神,会使其更加积极主动地沟通交流,^③相互支撑、相互协作。中华民族共同体意识同样涵盖了命运与共意识,^④会指引组织成员以组织集体利益为奋斗目标,减少群际敌视行为,化竞争为合作,充分发挥不同子群成员的独特能力,真正实现角色互补,^⑤从而有利于组织绩效的提升。

同时,中华民族共同体意识有助于抑制民族文化多样性可能触发的社会分类过程,降低对组织绩效带来的不利影响。盖特纳(Gaertner)等基于社会分类理论提出了共同内群体认同模型(Common Ingroup Identity Model, CIIM),^⑥该模型认为群体外成员的身份转变为一个更具包容性的群体内成员(共同内群体)时,有利于减少群体间的偏见,达成内群体共识,降低多样性带来的负面影响。中华民族共同体意识本质上是对中华民族的认同,是一种上位认同意识。^⑦在多民族文化组织中,具有高水平中华民族共同体意识的成员,会强调组织内的共有身份,这有利于将对本民族的认同与积极偏好延伸至其他民族成员,不同民族成员之间更积极地思考彼此、感受彼此,有利于弱化各民族间的边界,削弱彼此偏见,从而降低民族文化多样性对组织绩效的不利影响。因此,提出如下假设:

假设 1:中华民族共同体意识调节民族文化多样性与组织绩效之间的关系。当中华民族共同体意识较高时,民族文化多样性与组织绩效之间的关系为正;而当中华民族共同体意识较低时,民族文化多样性与组织绩效之间的关系为负或没有明显的关系。图 1 显示了本部分论述的概念模型。

图 1 概念模型图

(三)信息交互与共享被调节及中介作用

在民族文化多样性与组织绩效的关系中,与同质的组织相比,民族文化多样性的潜在优势

① Mohammed, Susan, Linda C. Angell, "Surface—and Deep—level Diversity in Workgroups: Examining the Moderating Effects of Team Orientation and Team Process on Relationship Conflict," *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, Vol. 25, No. 8, 2004.

② Van Knippenberg, D. V., De Dreu, C. K. W., Homan, A. C., "Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model and Research Agenda," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 6, 2004.

③ 乔姗姗、党全、张继焦:《铸牢中华民族共同体意识研究的三个维度》,《民族学刊》2021年第6期。

④ 范君、张前:《“石榴籽”效应:铸牢中华民族共同体意识的应然视角》,《青海社会科学》2018年第3期。

⑤ 管健、杭宁:《知情意行:四维一体铸牢中华民族共同体意识》,《南开学报》2021年第6期。

⑥ Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Anastasio, P. A., Bachman, B. A., Rust, M. C., "The Common Ingroup Identity Model: Recategorization and the Reduction of Intergroup Bias," *European Review of Social Psychology*, Vol. 4, No. 1, 1993.

⑦ 李静、强健:《共同内群体认同视角下铸牢中华民族共同体意识研究》,《西南民族大学学报》2021年第10期。

在于不同的成员拥有不同的信仰、思维方式、知识和价值观念,从而使得组织资源池更加多元,信息更加丰富。斯特拉瑟(Stasser)等认为,独特、非冗余的信息是成员之间信息交互与共享的必要条件。^① 根据资源保存理论,个体总是倾向于保护现有资源并努力获取新的资源,^② 民族文化多样性越大,组织成员越有可能采取信息交换的方式获取资源。^③

那么,组织成员是否会积极主动地分享自己拥有的信息资源,或接收他人传递的信息以实现信息整合?^④ 这里就需要一种机制来进行调节,中华民族共同体意识具有这种调节功能。拥有成熟的中华民族共同体意识的组织成员既认同本民族,也对其他民族抱有积极的态度,达到了“双重认同”的状态,^⑤ 这一状态有利于形成包容异见的氛围,在这样的氛围中组织成员愿意积极传达自己的见解以及接受来自他人的不同信息、观点和视角。^⑥ 有学者认为,中华民族共同体意识能够促进民族间的“交往交流交融”,^⑦ 在组织情境中,不同民族成员的交往交流交融正是不同信息交流碰撞融合的过程。简而言之,高水平中华民族共同体意识能够强化民族文化多样性对信息交互与共享的正向影响。

信息交互与共享作为影响组织结果的核心组织过程,^⑧ 其对于组织绩效的积极影响已经得到了许多研究的证实。组织成员通过交换彼此的知识和经验、讨论和交流想法,有利于防止群体思维,促进组织成员深刻认识组织目标和任务,形成有利于组织的最佳决策。^⑨ 这一过程有利于组织成员自身能力的提升,并通过将不同知识和技能运用到组织任务中,促进组织形成创新性解决方案,^⑩ 对组织绩效有积极影响。

基于上述论述与假设1,本文认为,中华民族共同体意识对潜在积极路径的调节效应是通过信息交互与共享这一中介变量而起作用的,中华民族共同体意识能够正向调节民族文化多样性同信息交互与共享之间的关系,而信息交互与共享又同组织绩效正相关。因此提出:

假设2:信息交互与共享在中华民族共同体意识对民族文化多样性与组织绩效调节中起中介作用。具体而言,组织成员的中华民族共同体意识越高,成员之间信息交互与共享的动机就会越强,信息交互与共享能够有效传递民族文化多样性与中华民族共同体意识的交互作用,

① Stasser, Garold, William Titus, "Pooling of Unshared Information in Group Decision Making: Biased Information Sampling during Discussion," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 48, No. 6, 1985.

② Hobfoll, Stevan E., "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress," *American Psychologist*, Vol. 44, No. 3, 1989.

③ 步琼、张莉、杜亚娜:《感知组织多样性对员工创造力的影响:二元工作压力的调节作用》,《工业工程与管理》2018年第1期。

④ Brodbeck, F. C., Kerschreiter, R., Mojzisch, A., Schulz-Hardt, S., "Group Decision Making under Conditions of Distributed Knowledge: The Information Asymmetries Model," *Academy of Management Review*, Vol. 32, No. 2, 2007.

⑤ 高承海:《促进民族交往交流交融的社会心理路径与策略》,《西南民族大学学报》2020年第7期。

⑥ Hulsheger U. R., Anderson N., Salgado J. F., "Team Level Predictors of Innovation at Work: A Comprehensive Meta-Analysis Spanning Three Decades of Research," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 5, 2009.

⑦ 刘吉昌、徐润:《中华民族共同体意识研究述评》,《贵州民族研究》2021年第1期;高承海:《中华民族共同体意识:内涵、意义与铸牢策略》,《西南民族大学学报》2019年第12期。

⑧ Mesmer-Magnus, Jessica R., Leslie A. DeChurch, "Information Sharing and Team Performance: A Meta-Analysis," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 2, 2009.

⑨ Li, Ci Rong, Chen Ju Lin, Yun Hsiang Tien, Chien Ming Chen, "A Multilevel Model of Team Cultural Diversity and Creativity: The Role of Climate for Inclusion," *Journal of Creative Behavior*, Vol. 51, No. 2, 2017.

⑩ Nahapiet J, Ghoshal S., "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage," *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 2, 1998.

由此对组织绩效产生积极影响。

(四)组织集体观被调节及中介作用

依据社会分类理论、社会认同理论和相似吸引范式,^①在多民族组织中,组织成员可能会因不同的民族身份、价值观差异而将组织范畴化为多个子群体,为了保持或增强个体自尊,群体外成员具有较低的吸引力,而倾向于与自己拥有相似价值观和社会身份的群体发展积极关系。^②这种亲内群体而疏外群体的消极状态,使得组织成员往往将自己封闭在“小圈子”中,而拒绝与外群体成员互动与交流。况且还会引发群体外偏见可能导致的冲突和摩擦,使得组织成员有较高的不满情绪,^③从而难以形成较高水平的组织集体观。

而中华民族共同体意识能调节民族文化多样性与组织集体观之间的关系,这是由于,一方面不同民族成员文化、价值观的不同是客观存在的,但其本身不会对组织心理机制、组织过程及结果带来负面影响,负面影响的潜在激发因素是可能存在的民族偏见,以及由此引发的极端社会分类过程,使得组织中子群体之间充斥着歧视与不信任因素;另一方面,高水平中华民族共同体意识意味着组织成员的一致认同,能够正确认知差异、尊重差异,积极寻求不同民族文化共性,能有效降低不同民族成员之间的偏见,营造和谐友善氛围,有助于不同子群体间的理解、对话和接受,^④实现不同子群体的边界跨越、强化族际纽带,^⑤增进组织成员对于共同身份意义的理解,从而能够抑制组织集体观水平的降低。

组织绩效是组织集体观的重要结果变量之一。^⑥组织集体观作为组织成员的一种心理层面的观念会影响组织成员的行为层面,对组织成员的工作态度(如工作满意度)、工作行为(如组织公民行为)和工作绩效产生较大影响,^⑦低组织集体观水平会带来消极的组织因素,如降低组织成员在组织的各项投入,避免与其他成员建立长期关系,拥有较低的合作意愿等,^⑧对组织绩效产生不利影响。

基于上述论述与假设1,本文认为中华民族共同体意识对潜在消极路径的调节效能是通过中介变量组织集体观而起作用,中华民族共同体意识能够负向调节民族文化多样性与组织集体观之间的关系,而组织集体观又与组织绩效正相关。因此提出:

假设3:组织集体观在中华民族共同体意识对民族文化多样性与组织绩效调节中起中介作用。具体而言,组织成员的中华民族共同体意识越高,越能够降低由民族文化多样性所引发

① Byrne, D., *The Attraction Paradigm*, New York: Academic Press, 1971.

② Kramer, Roderick Moreland, "Intergroup Relations and Organizational Dilemmas—The Role of Categorization Processes," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 13, 1991.

③ Jackson, S. E., Brett, J. F., Sessa, V. I., Cooper, D. M., Julin, J. A., Peyronnin, K., "Some Differences Make a Difference: Individual Dissimilarity and Group Heterogeneity as Correlates of Recruitment, Promotions, and Turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 5, 1991.

④ 魏霞、郝亚明:《边界跨越与中华民族共同体建设》,《广西民族研究》2021年第5期。

⑤ 郝亚明:《各民族交往交流交融:淡化族际差异抑或强化族际纽带?》,《中央民族大学学报》2021年第3期。

⑥ Dukerich, Janet M., Brian R. Golden, Stephen M. Shortell, "Beauty is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 47, No. 3, 2002.

⑦ Janssen, Onne, Xu Huang, "Us and Me: Team Identification and Individual Differentiation as Complementary Drivers of Team Members' Citizenship and Creative Behaviors," *Journal of Management*, Vol. 34, No. 1, 2008.

⑧ Ren, Yuqing, Robert Kraut, Sara Kiesler, "Applying Common Identity and Bond Theory to Design of Online Communities," *Organization Studies*, Vol. 28, No. 3, 2007.

的分类显著性,削弱对组织集体观的不利影响,从而也减弱了由于低组织集体观对组织绩效带来的不利影响。

基于以上假设,本文明晰了中华民族共同体意识作用于民族文化多样性与组织绩效之间关系的具体机理,是通过“增正减负”加以实现的,即增进信息交互与共享,减少组织成员隔阂,树立集体主义价值观,以实现对民族文化多样性的调节作用,从而对组织绩效产生积极影响。建立概念模型如图2所示。

图2 中华民族共同体意识的作用机制模型

三、研究设计

(一)研究样本与数据收集

本文主要通过问卷调查方法进行数据收集,研究样本具有广泛性,涵盖了多民族社区组织、工会组织、行政事业单位组织、协会组织、公司团队组织、教育和科研学习组织、医疗卫生组织等。针对规模较大的组织群体,通过随机抽样的方法确定具体调查对象。为了降低潜在的共同方法偏差(*common method bias, CMB*),采用领导—成员配对的方式进行数据收集。课题组事先与抽样所得的组织沟通,确定其成员名单,据此对每份问卷进行编码,用以匹配组织领导和成员问卷。向组织成员发放中华民族共同体意识、信息交互与共享、组织集体观及价值观多样性的调查问卷,并收集组织成员的人口统计学信息(如性别、年龄、民族等)。同时,向配对的组织领导发放调查问卷,收集组织领导的人口统计学信息及组织的背景信息,并由组织领导对其所负责的组织绩效水平进行评价。

本次调查共邀请了158位组织领导和1522位组织成员,发放组织领导—成员配对问卷共1680份,问卷总的有效回收率达到了85.1%。根据匹配原则,剔除了领导和组织成员无法匹配的问卷,最终得到有效样本为127个组织的配对数据,包括127位组织领导,1216位组织成员。在127位组织领导样本中,男性和女性占比分别为51.2%和48.8%,平均年龄为33.21岁。就民族分布而言,样本涵盖了汉族(54.3%)、回族(7.1%)、满族(5.5%)、蒙古族(4.7%)、维吾尔族(4.7%)、朝鲜族(3.1%)等19个民族。在1216位组织成员样本中,男性和女性占比分别为44.4%和55.6%,平均年龄为30.42岁,平均工作年限为2.98年,本科学历占38.5%,硕士学历占12.5%。就民族分布而言,样本涵盖了汉族(46.8%)、满族(6.8%)、蒙古族(6.3%)、回族(5.7%)、土家族(5.2%)、苗族(4.8%)等38个民族。

(二)变量与测量

本文所采用的测量量表,都是被开发和检验过的成熟量表。对于在西方语境下开发的量表,为保持中英文量表测量的等值性,在调研之前均采用“翻译—回译”程序以获得最终量表。

各量表均采用李克特(Likert)5点计分(从1=“非常不同意”到5=“非常同意”)。

1. 民族文化多样性

本文中,民族文化多样性涵盖民族多样性、价值观多样性和教育水平多样性这三个多样性属性。借鉴查特曼(Chatman)等人的处理方式,^①民族文化多样性的测度为以上三个维度得分的平均值。民族多样性和教育水平多样性均采用布罗(Blau)提出的 *Herfindal-Hirschman* 系数(又称 *Blau* 系数)来测量。^② 其中,教育水平被划分为5类:高中及以下、专科、本科、硕士、博士。计算公式为:

$$Dif = 1 - \sum_{i=1}^N E_i^2$$

以民族多样性为例, E_i 指 i 类民族成员占组织人员总数的比例, N 为民族类别数量。公式计算的数值越大,表示民族越多样。价值观多样性采用耶恩(Jehn)等人的量表进行测量,^③ 该量表共包含五个题项,代表题项包括:“组织成员的价值观都很相近”“组织成员对于组织中的重要事务具有一致的信念”。该变量测量采用反向编码,得分越高表示价值观多样性越大。在本文中,该量表的内部一致性系数为0.88。

2. 中华民族共同体意识

本文采用陈立鹏和薛璐璐编制的“中华民族共同体意识量表”来测量,^④ 该量表一共包含了认知、情感和意志三个维度,代表题项包括:“无论我属于哪个民族,都是中华民族大家庭中的一员”,“我对待其他民族成员与对待本民族成员的态度基本一致”等,已经被很多研究所采用,在本文中,该量表的内部一致性系数为0.93。

3. 信息交互与共享

本文采用贡(Gong)等人的量表进行测量。^⑤ 该量表包括2个题项:“组织成员相互交换信息,并彼此相互学习”和“组织成员相互交流想法以分析和解决问题”。在本文中,该量表的内部一致性系数为0.86。

4. 组织集体观

组织集体观采用梅尔(Mael)等人的量表进行测量。^⑥ 该量表包括5个测量题项,代表题项如“组织的成功就是我的成功”。在本文中,该量表的内部一致性系数为0.85。

5. 组织绩效

本文采用冈萨雷斯-穆莱(Gonzalez-Mulé)等人的量表进行测量。^⑦ 该量表共包含4个

① Chatman, J. A., Polzer, J. T., Barsade, S. G., Neale, M. A., “Being Different yet Feeling Similar: The Influence of Demographic Composition and Organizational Culture on Work Processes and Outcomes,” *Administrative Science Quarterly*, Vol. 43, No. 4, 1998.

② Blau, P. M., *Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure*, New York: Free Press, 1977.

③ Jehn, Karen A., Gregory B. Northcraft, Margaret A. Neale, “Why Differences Make a Difference: A Field Study of Diversity, Conflict and Performance in Workgroups,” *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44, No. 4, 1999.

④ 陈立鹏、薛璐璐:《基于心理测量学的中华民族共同体意识量表的编制》,《中南民族大学学报》2021年第2期。

⑤ Gong, Y., Kim, T. Y., Lee, D. R., Zhu, J., “A Multilevel Model of Team Goal Orientation, Information Exchange, and Creativity,” *Academy of Management Journal*, Vol. 56, No. 3, 2013.

⑥ Mael, Fred A., Blake E. Ashforth, “Loyal from Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover among Newcomers,” *Personnel Psychology*, Vol. 48, No. 2, 1995.

⑦ Gonzalez-Mulé, E., Courtright, S. H., DeGeest, D., Seong, J. Y., Hong, D. S., “Channeled Autonomy: The Joint Effects of Autonomy and Feedback on Team Performance through Organizational Goal Carity,” *Journal of Management*, Vol. 42, No. 7, 2016.

题项,代表题项包括:“本组织实现了目标”“本组织取得了高绩效”。在本文中,该量表的内部一致性系数为0.88。

6. 控制变量

为了排除其他变量的影响,本文选取了组织规模、组织寿命、年龄多样性、性别多样性和任务互依性作为控制变量,这些变量在此前的研究中已被证明会影响组织过程和结果。^①其中,组织规模以组织人数来测量,组织寿命借鉴派尔德(Pelled)等人的做法,^②以组织成员在组织中的平均工作年限来测量;由于年龄为连续变量,因此借鉴卡尼(Kearney)等人的做法,^③年龄多样性以标准差系数来测量(标准差除以均值);性别多样性采用Herfindal-Hirschman系数来测量;任务互依性采用范德维特(VanderVegt)等人的3个题项测量。^④在本文中,该量表的内部一致性系数为0.74。

四、实证检验

在运用调查样本数据进行理论模型检验之前,先通过聚合分析、共同方法偏差分析和验证性因子分析对调查数据进行可靠性检验,都获得了良好的检验效果,表明调查数据具有较高的可靠性。这里主要检验中华民族共同体意识的调节效应,以及对具有信息交互与共享和组织集体观念的中介变量的调节作用。

(一) 描述性统计分析

表1显示了本文主要变量聚合后在组织层次的均值、标准差及相关系数矩阵。从表1可以看出,变量间的相关系数均小于徐(Tsui)等建议的多重共线性问题0.75的界定标准。^⑤进一步计算各变量的方差膨胀因子(VIF值),结果显示各变量的方差膨胀因子介于1.10—2.09之间,均小于10的标准值要求,因此本文不存在严重的多重共线性问题。

表1 变量描述性统计及相关系数

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 任务互依性	3.85	0.51	(0.74)									
2. 组织规模	23.28	8.60	-0.09	—								
3. 组织寿命	3.06	2.52	-0.24*	0.19	—							
4. 年龄多样性	0.12	0.07	-0.06	0.13	0.32**	—						
5. 性别多样性	0.32	0.20	0.11	0.07	-0.01	0.16	—					
6. 民族文化多样性	0.29	0.09	-0.03	0.15	0.10	0.37**	0.69**	—				
7. 信息交互与共享	4.36	0.45	0.51**	0.16	-0.11	-0.02	0.12	0.08*	(0.86)			
8. 组织集体观	4.13	0.47	0.56**	-0.03	-0.19	-0.11	-0.14	-0.22*	0.57**	(0.85)		

①③ Kearney, Eric, Diether Gebert, "Managing Diversity and Enhancing Team Outcomes: the Promise of Transformational Leadership," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1, 2009.

② Pelled, Lisa Hope, Kathleen M. Eisenhardt, Katherine R. Xin, "Exploring the Back Box: An Analysis of Work Group Diversity, Conflict and Performance," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44, No. 1, 1999.

④ Van der Vegt, Gerben S., Onne Janssen, "Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation," *Journal of Management*, Vol. 29, No. 5, 2003.

⑤ Tsui, A. S., Ashford, S. J., Clair, L. S., Xin, K. R., "Dealing with Discrepant Expectations: Response Strategies and Managerial Effectiveness," *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 6, 1995.

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. 中华民族共同体意识	4.69	0.34	0.29**	0.08	-0.08	-0.08	-0.01	0.01	0.54**	0.49**	(0.93)	
10. 组织绩效	4.38	0.51	0.24*	-0.02	-0.14	-0.08	0.06	-0.01	0.23**	0.26**	0.18	(0.88)

注:对角线上括号中的值是各变量的 Cronbach's Alpha 值; $n = 127$ (组织层面), * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ (双尾检验)。

民族文化多样性与信息交互与共享显著正相关($r = 0.08, p < 0.05$);民族文化多样性与组织集体观显著负相关($r = -0.22, p < 0.05$);信息交互与共享同组织绩效显著正相关($r = 0.23, p < 0.01$);组织集体观与组织绩效显著正相关($r = 0.26, p < 0.01$)。因此,本文的假设得到初步支持。此外,民族文化多样性与组织绩效之间的关系并不显著,这也初步说明了民族文化多样性对组织绩效的作用效果如何取决于相应的情境因素。

(二)调节效应检验

为了检验假设 1,中华民族共同体意识对民族文化多样性和组织绩效之间关系的调节作用,采用 SPSS21.0 对样本数据进行分层回归分析。检验分三步进行,第一步输入控制变量(任务互依性、组织规模、组织寿命、年龄多样性、性别多样性)和民族文化多样性(自变量),第二步在第一步的基础上输入中华民族共同体意识(调节变量),第三步在第二步的基础上输入民族文化多样性和中华民族共同体意识的交互项。为了避免可能的多重共线性问题对本文结果的影响,交互项是以中心化处理后的自变量和调节变量进行相乘构建而来。

检验结果获得的相关信息如表 2 模型 3(M3)所示。从表中可以看出,民族文化多样性和中华民族共同体意识的交互项对组织绩效($B = 2.87, p < 0.05$)的影响显著,因此,中华民族共同体意识对民族文化多样性与组织绩效之间关系具有调节作用,假设 1 得到验证。

表 2 回归分析结果

	组织绩效				信息交互与共享			组织集体观		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10
自变量										
民族文化多样性	-0.09 (0.82)	-0.18 (0.82)	-0.17 (0.81)	-0.20 (0.81)	0.39* (0.63)	0.15* (0.57)	0.15 (0.56)	-0.68* (0.62)	-0.90* (0.57)	-0.09 (0.56)
调节变量										
中华民族共同体意识		0.19* (0.15)	0.31* (0.16)	0.22 (0.18)		0.54* (0.11)	0.46* (0.11)		0.49** (0.11)	0.42** (0.11)
交互项										
民族文化多样性 * 中华民族共同体意识			2.87* (1.39)	3.24 (1.41)			1.90* (0.96)			1.68* (0.97)
中介变量										
信息交互与共享				0.14* (0.15)						
组织集体观				0.21* (0.15)						
控制变量										

	组织绩效				信息交互与共享			组织集体观		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10
任务互依性	0.21* (0.10)	0.18* (0.10)	0.17* (0.10)	0.10 (0.12)	0.46** (0.08)	0.35** (0.07)	0.35** (0.07)	0.51** (0.08)	0.41** (0.07)	0.42** (0.07)
组织规模	0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	0.10* (0.00)	0.01 (0.00)	0.01* (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
组织寿命	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.00 (0.02)	-0.00 (0.02)	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)
年龄多样性	-0.33 (0.78)	-0.25 (0.78)	0.21 (0.80)	0.27 (0.80)	-0.22 (0.60)	0.03 (0.54)	-0.28 (0.55)	0.02 (0.59)	0.23 (0.54)	-0.04 (0.56)
性别多样性	0.13 (0.34)	0.17 (0.34)	0.18 (0.34)	0.16 (0.34)	0.01 (0.26)	0.12 (0.24)	0.11 (0.23)	-0.28 (0.26)	-0.18 (0.24)	-0.18 (0.24)
R^2	0.07	0.08	0.12	0.15	0.31	0.45	0.47	0.37	0.48	0.50
调整 R^2	0.01	0.02	0.05	0.06	0.26	0.41	0.43	0.33	0.44	0.45
ΔR^2	0.07	0.01	0.04*	0.03*	0.31**	0.15**	0.02*	0.37**	0.11**	0.02*
F	1.22	1.47	4.24*	5.23*	7.41**	11.80**	11.09**	9.89**	13.18**	12.14**

注： $n=127$ (组织层面)，* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，非标准化系数，括号内为标准误。

进一步进行斜率分析加以验证，^①其结果如图3所示。在低中华民族共同体意识水平下(均值-1SD)，民族文化多样性对组织绩效具有负向影响($B=-1.13$, $p > 0.05$),但不显著;在高中华民族共同体意识水平下(均值+1SD)，民族文化多样性对组织绩效的正向影响显著($B=0.80$, $p < 0.05$)。

图3 中华民族共同体意识在民族文化多样性与组织绩效之间的调节作用

(三)有中介的调节效应检验

本文依据温忠麟等人的统计分析步骤进行有中介的调节效应检验。^②对于假设2,结果如表2所示。由模型7(M7)可以看出,民族文化多样性和中华民族共同体意识的交互项对信息交互与共享的影响显著($B=1.90$, $p < 0.05$),因此,中华民族共同体意识对民族文化多样性同信息交互与共享之间的关系具有调节作用。进一步简单斜率分析,如图4所示,在低中华民族共同体意识水平下(均值-1SD),民族文化多样性对信息交互与共享的影响不显著($B=0.14$, $p > 0.05$);在高中华民族共同体意识水平下(均值+1SD),民族文化多样性对信息交互与

① Aiken, L. S., West, S. G., "Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions, Institute for Social and Economic Research (ISER)," *Evaluation Practice*, Vol. 14, No. 2, 1991.

② 温忠麟、张雷、侯杰泰:《有中介的调节变量和有调节的中介变量》,《心理学报》2006年第3期。

共享的影响显著($B=0.78, p<0.01$)。从模型 4(M4)可以看出,中介变量信息交互与共享的回归系数显著($B=0.14, p<0.05$),说明信息交互与共享对组织绩效有显著的正向影响。同时,与模型 3(M3)相比,民族文化多样性与中华民族共同体意识的交互项不再显著($B=2.87, p<0.05$ 变化为 $B=3.24, p>0.05$),信息交互与共享在中华民族共同体意识对民族文化多样性与组织绩效调节中起到中介作用,因此假设 2 得到验证。

对于假设 3,结果如表 2 所示。由模型 10(M10)可以看出,民族文化多样性和中华民族共同体意识的交互项对组织集体观的影响显著($B=1.68, p<0.05$),因此,中华民族共同体意识对民族文化多样性与组织集体观之间的关系具有调节作用。进一步进行简单斜率分析,如图 5 所示,在低中华民族共同体意识水平下(均值-1SD),民族文化多样性对组织集体观的影响显著($B=-1.47, p<0.05$);在高中华民族共同体意识水平下(均值+1SD),民族文化多样性对组织集体观的影响同样显著($B=-0.33, p<0.05$),但是与低水平组相比,负向效应有所减弱。由模型 4(M4)可以看出,中介变量组织集体观的回归系数显著($B=0.21, p<0.05$),说明组织集体观对组织绩效有显著的正向影响。同时,与模型 3(M3)相比,民族文化多样性与中华民族共同体意识的交互项不再显著($B=2.87, p<0.05$ 变化为 $B=3.28, p>0.05$),组织集体观在中华民族共同体意识对民族文化多样性与组织绩效调节中起中介作用,因此假设 3 得到验证。

图 4 中华民族共同体意识在民族文化多样性与信息交互与共享之间的调节作用

图 5 中华民族共同体意识在民族文化多样性与组织集体观之间的调节作用

五、研究结论与实践启示

(一)研究结论

本文基于多元民族文化共生共存的现实中国情境,通过建立理论模型,并运用多源的领导—成员配对样本进行分析后发现:

第一,民族文化多样性与组织绩效的主效应回归结果不显著,进一步证实了民族文化多样

性作用于组织绩效的过程存在着不同反应路径,民族文化多样性对组织绩效兼具积极和消极影响。

第二,中华民族共同体意识对民族文化多样性和组织绩效之间的关系具有正向调节作用。一方面,中华民族共同体意识形成的向心合力能够激活多元民族文化中蕴含的互补资源,使得潜在的信息优势得以有效发挥;另一方面,中华民族共同体意识能够弱化不同民族成员对族群边界的感知,消弭不同民族成员之间的偏见与歧视,从而抑制民族文化多样性可能带来的消极影响。

第三,中介调节效应进一步揭示了中华民族共同体意识对组织绩效产生有利影响的具体过程机制。就民族文化多样性作用于组织绩效的积极路径而言,信息交互与共享在中华民族共同体意识对民族文化多样性与组织绩效调节中起中介作用。才能使得多元资源交相呼应,协同互补,进而对组织绩效产生积极影响。就民族文化多样性作用于组织绩效的消极路径而言,组织集体观在中华民族共同体意识对民族文化多样性与组织绩效调节中起中介作用。高水平中华民族共同体意识能够增进组织成员对于共同身份意义的理解与认同,形成组织整体的合一感,在组织情境中内化为组织集体观,从而抑制了民族文化多样性带来的消极影响。

本文回应了现实中的重大关切。首先,本文对习近平总书记关于“铸牢中华民族共同体意识,促进各民族像石榴籽一样紧紧抱在一起”^①这一重要论述在实证层面上给予诠释。通过理论梳理和实证检验,验证了中华民族共同体意识在多民族成员的组织绩效中是如何发挥“增正减负”的协同作用,这一内在机理表明中华民族共同体意识对促进民族团结力和组织绩效起到积极作用。其次,对中国本土实践的理论探索。本文基于多民族文化共生共存的现实中国情境,响应了中华民族共同体意识在组织多样性研究中探索具有中国社会文化背景下铸牢所产生的绩效,^②为探索在中国特色情境下民族文化多样性对组织绩效的影响作用提供了实证支持并积累了中国本土证据。再次,回应和深化了费孝通先生关于中华民族文化多元一体理论,中华民族共同体意识是中华民族多元一体的航标,促进了民族文化多样性成为组织的“资产”而不是“负债”,保证了中华民族文化的灿烂多彩又相互促进、共同进步。最后,本文将中华民族共同体意识纳入组织情境中,从管理学角度进行了中观层面研究,是对铸牢中华民族共同体意识研究的重要补充,拓展了中华民族共同体意识的研究范畴,进一步增强了理论话语的说服力和感召力。^③在当前以习近平新时代中国特色社会主义思想为民族工作指导的背景下,对于为何要铸牢中华民族共同体意识,铸牢中华民族共同体意识有何价值意蕴,我们尝试性地在组织层面进行了解读并提供了实证支撑。

(二) 实践启示

本文对于铸牢中华民族共同体意识的实践有重要启示,具体表现在以下几个方面:

第一,铸牢中华民族共同体意识能够在民族文化多样性中实现价值观的内在同一性,作为一种情感依托和思想前提,^④它是实现民族大团结的关键路径,也是巩固民族团结的根本归

① 习近平:《决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告》,《人民日报》2017年10月28日。

② 麻国庆、关凯、施爱东等:《多学科聚力铸牢中华民族共同体意识研究(笔谈一)》,《西北民族研究》2020年第2期。

③ 郝亚明:《铸牢中华民族共同体意识亟待多学科共创理论话语体系》,《民族学刊》,网络首发时间:2021年9月29日。

④ 王延中:《铸牢中华民族共同体意识 建设中华民族共同体》,《民族研究》2018年第1期。

宿。中华民族共同体意识是对 56 个民族同呼吸、共患难的命运共同体的认同,这种共同的心理认同能够如同发酵剂一般在精神层面整合共同体内各民族成员因文化多元而产生的价值观念分歧,催生共同体成员的一致性和相互认同,^①实现价值观念的内在一,从而形成一种强大的黏合力,把各族人民紧紧团结在中华民族大家庭中。再者,从意识的能动性视角来看,中华民族共同体意识形成后能够通过实践反作用于环境,推动不同民族成员在这种共同承认的价值取向采取积极的行动,进一步巩固中华民族大团结。

第二,铸牢中华民族共同体意识对中观层面的组织建设具有重要启示意义。多民族组织应当坚持贯彻落实党的民族政策,积极参与到铸牢中华民族共同体意识的具体实践中,将铸牢中华民族共同体意识融入组织发展的全过程,推动各民族成员之间的互动性,在认知与情感上深化对共同体的认同,将不同民族成员在组织中的空间互嵌转化为更深层次的心理互嵌、文化互嵌,^②以此铸牢组织成员的中华民族共同体意识,建立起铸牢中华民族共同体意识的长效机制,^③推动民族文化多样性积极效应的发挥,抑制民族文化多样性的不利影响,最终实现组织绩效的提升。

第三,中华民族共同体意识对于维系中华民族的多元一体格局具有重要意义,是中华民族多元一体格局存续的必要条件。^④就中国民族关系结构而言,56 个民族共同组成了中华民族,中华民族和 56 个民族形成了“多元一体格局”,同时也体现为文化的多元一体特征。^⑤各民族由于地域、历史、环境等不同形成了各具特色的多元民族文化,各民族文化的多样性为中华文化提供了多姿多彩的精神源泉与强大的活力。^⑥

〔责任编辑 马 骅〕

① 青觉、赵超:《中华民族共同体意识的形成机理、功能与嬗变——一个系统论的分析框架》,《民族教育研究》2018 年第 4 期。

② 马忠才:《中华民族共同体的多维互嵌结构及其整合逻辑》,《西北民族研究》2021 年第 4 期。

③ 陈辉:《新时代铸牢中华民族共同体意识机制构建》,《中南民族大学学报》2021 年第 10 期。

④ 郝亚明:《论中华民族多元一体格局与中华民族共同体建设》,《湖北民族学院学报》2019 年第 1 期。

⑤ 王延中、宁亚芳、章昌平、彭福荣:《中华民族多元一体格局形成的经济、文化、心理因素析论》,《西南民族大学学报》2021 年第 9 期。

⑥ 孙秀玲:《正确认识“多元一体”是培养中华民族共同体意识的关键》,《红旗文稿》2016 年第 10 期。