DOI：10.13998/j.cnki.issn1002-1248.25-0751

哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作意愿的影响因素及其作用路径：基于解释结构模型的分析

谭春辉，何梦宇

（华中师范大学 信息管理学院，武汉 430079）

摘　要：[目的/意义]揭示哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作的影响机制，为优化有组织科研制度设计、提升科研协作效能提供理论依据与实践参考。[方法/过程]基于社会生态系统理论构建四维分析框架，通过372份有效问卷收集数据，运用二元Logistic回归识别关键影响因素，结合解释结构模型（ISM）解析层级结构与传导路径。[结果/结论]研究发现：微观层面，学术能级、研究能力适配度与感知相对优势构成直接驱动力；中观层面，团队知识异质性、使命认同度与知识整合系统促进作用最显著；外部与宏观层面，激励性保障、制度性保障、新型举国体制支撑度及学科交叉研究导向通过制度环境塑造产生关键影响。ISM模型揭示“宏观制度引导-外部组织支撑-中观团队协同-微观个体响应”的层级传导机制。提升有组织科研效能需遵循系统性原则，通过多层次、多路径协同干预优化科研生态。

关键词：有组织科研；哲学社会科学；影响因素；解释结构模型

中图分类号：G322.7　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**1002-1248（2026）10-0025-14

引用本文：谭春辉,何梦宇. 哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作意愿的影响因素及其作用路径:基于解释结构模型的分析[J]. 农业图书情报学报,2026,38(10):25-38.

0　引　言

2022年国内围绕高校哲学社会科学有组织科研出台多项政策文件，进行层层部署：2022年4月《“十四五”国家哲学社会科学发展规划》出台，着重强调强化有组织科研对重大理论和现实问题的回应能力；2022年5月《面向2035高校哲学社会科学高质量发展行动计划》出台，明确提出以有组织科研推动新时代中国特色哲学社会科学知识体系创新；2022年8月教育部发布《关于加强高校有组织科研推动高水平自立自强的若干意见》，聚焦跨学科协同与成果转化，要求完善哲学社会科学有组织科研的制度设计。而在后续年度《国家社会科学基金重大项目招标公告》进一步深化落实，以重大问题为导向推动有组织科研与自主探索有机结合，至此形成战略引领、制度完善、平台支撑、项目落地的完整政策链条。

然而，政策推进过程中，哲学社会科学有组织科研仍面临多重现实挑战：宏观层面，学科壁垒与文化冲突阻碍跨学科深度融合[1,2]，政策支持与资源分配不足导致长期性研究受限，功利化导向削弱学术探索精

收稿日期：2025-12-25

基金项目：国家社会科学基金重点项目“有组织科研范式下哲学社会科学科研人员合作机制研究”（23ATQ007）

作者简介：谭春辉，管理学博士，教授，博士生导师，华中师范大学信息管理学院，研究方向为信息计量与科学评价、网络用户行为等。何梦宇，硕士研究生，华中师范大学信息管理学院，研究方向为科研合作行为

DOI：10.13998/j.cnki.issn1002-1248.25-0751

神[3,4]；机构层面，管理机制碎片化与评价体系僵化制约协同效率[5]，传统院系架构难以适配跨学科团队需求；科研团队层面，学科背景差异与知识共享壁垒抬高沟通成本，分工权责模糊及激励机制缺失引发“搭便车”现象[5,6]；个体层面，学术自由与集体目标的张力、职业晋升压力及跨学科能力不足加剧参与困境[4]。

这些问题的核心症结，在于尚未厘清哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作的关键影响因素及其作用机制，相较于自然科学，哲学社会科学有组织科研更依赖个体独立思考与开放思想交流，其参与逻辑与协同模式具有独特性，现有研究对这一领域的针对性分析仍显薄弱。

基于此，本研究聚焦哲学社会科学领域，运用二元Logistic回归与解释结构模型（ISM），系统识别科研人员参与有组织科研合作意愿的关键影响因素，解析各因素的层级结构与传导路径，为优化有组织科研治理结构、破解参与困境、推动政策落地见效提供理论与实践支撑。

1　概念界定与相关研究

1.1　有组织科研合作

有组织科研是以国家重大战略需求为核心导向，通过规范化的组织结构与管理体系，推动科研资源、创新要素向重大项目、核心团队与关键平台集中，依托跨学科、跨部门、跨地域的协同协作模式，开展具有明确目标性、系统规划性与精准针对性的科研创新活动[2]。其核心特点体现为以国家战略需求为牵引、以问题为导向，通过顶层设计强化管理统筹，依托战略科学家领军的跨域稳定大团队，聚焦优质资源实现学科交叉与知识整合，兼具制度创新与文化塑造、技术赋能与组织变革的协同属性，是适配复杂科研趋势与社会发展需求的系统性科研模式[7-9]。

有组织科研作为一种新型科研组织模式，依托建制化平台、制度化协同和战略性资源配置，将传统个体化的学术探索转化为系统性的知识创新工程，在中国式现代化语境下展现出破解国家治理的复杂难题[10]、重构数字时代的知识生产范式[11,12]、建构自主可控的国际话语体系[1]三重战略价值。

有组织科研是通过科研合作来实现的手段，因此，有组织科研合作是有组织科研的核心实施路径，是指在明确的组织结构与管理体系下，以国家重大战略“大需求”为导向，整合多元创新主体资源，依托跨域协同机制，围绕“大项目”“大团队”“大平台”，开展有规划、有针对性的协同科研活动。

1.2　哲学社会科学有组织科研合作

哲学社会科学是研究人类社会发展规律、精神世界与行为逻辑的学科群，涵盖人文科学与社会科学两大领域[13]。相较于自然科学的客观规律探索，哲学社会科学的研究对象具有主观性、动态性和复杂性，在方法论上常呈现不确定性、不可精确还原等特点，并兼具鲜明的意识形态属性。哲学社会科学有组织科研，是适配哲学社会科学学科特质与知识生产逻辑，以服务国家战略、回应重大现实问题为导向，通过系统化组织架构、跨学科协同机制与全链条资源整合，集中攻关重大理论与实践问题的科研范式。哲学社会科学有组织科研通过系统性创新，正成为构建中国自主知识体系、服务国家治理现代化的核心引擎。

哲学社会科学有组织科研与自然科学有组织科研的差异，本质是学科特质与知识生产逻辑的分化[14]。二者虽均服务国家战略，但哲学社会科学有组织科研更凸显“整体性、协同性、价值性”特征。

基于“有组织科研合作”的概念，本研究将“哲学社会科学有组织科研合作”界定为：以服务国家重大战略、破解“两个大局”重大现实问题、构建中国特色哲学社会科学自主知识体系为导向，通过制度化的组织架构，整合高校、科研机构、政府、企业等多元创新主体资源，依托跨学科、跨部门、跨地域的协同机制，围绕“大项目、大团队、大平台”开展有规划、有针对性的协同科研活动，最终服务于自主知识体系构建与国家治理效能提升。

1.3　相关研究现状

1.3.1　有组织科研合作影响因素

学界对有组织科研合作影响因素的研究，可从主体、团队、资源、环境四大维度进行归纳。

主体维度的研究围绕协作意愿与权责划分展开。

相关研究指出，科研主体的激励感知与协作积极性直接相关，优化激励制度、强化激励感知成为提升主体协作意愿的关键着力点[15,16]。多元合作主体间的权责边界模糊易引发协作内耗，清晰的权责界定则是化解协作矛盾、保障合作有序推进的基础[5]。

团队维度的研究聚焦跨学科协作中的知识整合与力量凝聚。有组织科研合作具有鲜明的跨学科性质，不同学科背景、知识结构的研究者协同攻关，必然存在知识壁垒，这使得知识整合机制成为不可或缺的核心支撑。相关研究指出[17,18]，有组织科研合作的团队知识整合机制通过打破学科与个体知识隔阂，推动不同领域专长互认与融合，有效整合跨学科团队力量；同时为合作提供统一认知基础，降低协作成本、规避重复劳动，进而提升有组织科研合作的协同效率，助力攻克复杂科研难题，为团队整合与协作相关研究奠定基础。

资源维度的研究聚焦资源投入力度与资源整合效率两大方向。一方面，资源投入不足与布局分散的问题，直接制约了有组织科研合作的推进与落地[3]；另一方面，资源重复建设与共享壁垒的存在，更是当前影响有组织科研合作效能的主要瓶颈，而跨主体的资源整合与高效共享，能够有效提升协同攻关能力[4]。有组织科研的资源整合并非简单的物理层面集中，其核心在于实现知识、技能等创新要素的深度融合，唯有如此才能充分发挥资源的协同价值。

环境维度作为高校有组织科研合作的重要外部支撑，主要涵盖政策与评价体系、管理体制、利益分配机制等核心要素，各要素协同作用，共同影响科研合作的效能与持续性。多元的政策与评价体系能够精准匹配不同学科的差异化发展需求，有效激发科研主体的合作参与[19,20]。管理体制不完善制约高校有组织科研合作，一方面政策与管理制度存在短板，职称评定、成果分配等机制忽视团队协同与跨学科隐性贡献，绩效分配不公且政策执行有偏差[21]；另一方面PI制适配性不足，难以响应重大战略需求、整合团队力量申报大项目，且团队间竞争形成合作壁垒[22]。此外，利益分配机制的公平性与合理性，直接决定高校有组织科研合作能否形成稳定的一体化共生组织模式与对称性互惠共生行为模式，是激发合作内在驱动力、提升合作效率与持续性的核心关键[21]。

1.3.2 哲学社会科学有组织科研

当前学界对哲学社会科学有组织科研的研究可从三大差异化维度系统梳理，各维度逻辑独立、各有侧重：①理论建构维度[10,19,23]重点围绕内涵界定、特点、必要性展开，明确其区别于自然科学有组织科研的特质，结合“第二个结合”要求，深化其与自主知识体系构建、文化主体性建设的内在关联，厘清理论生成逻辑；②实践探索维度[11,24,25]，聚焦高校等科研主体的实践路径，重点研究新文科建设背景下哲学社会科学交叉融合范式、多学科协同创新平台构建，以及“需求牵引、问题导向”的组织运行机制，总结地方实践经验；③保障优化维度[6,26]，聚焦制约哲学社会科学有组织科研高质量发展的关键瓶颈，重点探讨评价体系改革、资源配置优化及哲学社会科学人才队伍建设等核心议题，提出针对性优化路径，呼应国家战略需求。

1.3.3 研究述评

从上述研究现状可以看出，目前学术界对于有组织科研合作的影响因素已开展了探讨，并形成了初步共识，主体、团队、资源、环境都是影响因素的维度，但这些影响因素，多是从自然科学有组织科研合作的视角来分析的，也未能明确因素间的作用机制。以有组织科研推动新时代中国特色哲学社会科学知识体系创新，离不开哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作，但其意愿的影响因素与自然科学科研人员又有不同。因此，本研究将借鉴社会生态系统理论，构建“微观-中观-外部-宏观”4层级影响因素框架，运用二元Logistic回归识别各层级中显著影响科研人员参与意愿的关键变量，进一步通过ISM解释结构模型，解析四层级因素的依赖关系与传导路径，并利用ISM定位根源性杠杆点，基于层级作用机制提出精准干预策略，以提升哲学社会科学有组织科研解决重大现实问题的效能。

2 理论框架

社会生态系统理论最初由布朗芬布伦纳[27]于1979年提出，其核心贡献在于构建了包含微观系统（个体直接互动环境）、中观系统（微观系统间联系）、外部

DOI：10.13998/j.cnki.issn1002-1248.25-0751

系统（间接影响环境）和宏观系统（社会文化价值）的4层嵌套模型，强调人类行为产生于个体与动态环境的多层级交互作用。扎斯特罗在2007年对该理论进行重构，将4层系统简化为微观（个体属性）、中观（组织网络）与宏观（社会制度）3层框架[28]，关键突破在于深化微观系统内涵——明确纳入生理特征、心理动机与社会资本三重要素，使个体从“环境受体”转化为具有能动性的行为主体[28]。二者本质区别在于：布朗芬布伦纳注重环境结构的复杂性（如外系统解释非接触性影响），而扎斯特罗聚焦个体内在机制与实践干预路径。

本研究采用该理论解析哲学社会科学有组织科研合作，因其系统嵌套性完美契合科研场景中学者个体（微观）、团队（中观）与学科政策（宏观）的交互关系，扎斯特罗的微观三要素可精准捕捉学者合作的差异化动机（如职业阶段衍生的偏好），而布朗芬布伦纳的外系统能解构机构的体制建设对有组织科研合作的影响。基于本研究对象的特性，融合两个框架具有必要性：扎斯特罗的个体维度弥补了布朗芬布伦纳模型对学者内生属性的忽视，而布朗芬布伦纳的环境细分则完善了扎斯特罗简化框架对传导机制的阐释，由此构建的“个体属性-组织互动-外部环境-制度环境”全链条模型，为破解学科文化壁垒、优化科研合作生态提供了系统性分析工具。

为系统揭示哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作的内在机制，本研究借鉴并融合了社会生态系统理论的核心思想，构建了一个从“个体动机”到“团队运作”，再到“组织保障”，最终到“制度环境”的四维分析框架。该框架旨在刻画各层级因素如何交织作用，共同影响科研人员的最终决策。本研究结合相关研究[29-32]，从4个维度构建哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作的影响因素的分析框架，如图1所示。

2.1 微观系统

微观层面主要关注驱动科研人员做出有组织科研参与决策的个人内在因素。学术能级反映了一名研究者的资历与声望，通常以职称为表征，是其获取科研资源、赢得学术话语权的重要基础[33]。研究能力适配度，即研究者主观感知的自身专长与国家重大需求之

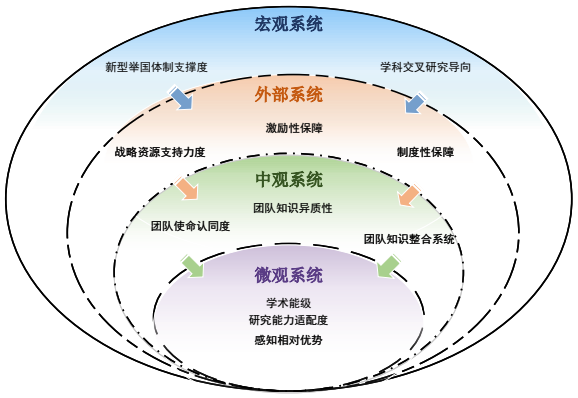


图1 理论框架

Fig.1 Theoretical framework

间的匹配程度，构成了其是否愿意参与的“心理门槛”；匹配度越高，初始的参与动机就越强[29]。而感知相对优势，则是对投身有组织科研能否带来职业晋升、学术影响力提升等综合回报的预判，这是在权衡利弊后，最终强化其行为驱动的核心心理动因[30]。这三者共同构成了个体从“能够参与”迈向“愿意参与”的内在决策逻辑。

2.2 中观系统

中观系统聚焦于有组织科研团队内部，探讨如何将个体研究者有效整合为具有战斗力的创新集体。在这一层面，团队知识异质性集成度，指团队成员在学科背景、知识结构与方法论上的多元化程度，是有组织科研团队应对复杂问题的“能力基底”[34]。团队知识整合系统，即成员间能否高效地进行专长互认与知识共享，是团队的“认知枢纽”，直接决定了有组织科研协同创新的效率[35]。与此同时，团队使命认同，即成员们对有组织科研合作项目战略价值与共同目标的认同，充当了凝聚团队精神、激发奋斗动力的“价值纽带”[31]。这3个要素相互依存，共同塑造了有组织科研团队的协同效能及其对成员的吸引力。

2.3 外部系统

外部系统是指科研人员所在的大学、院所等组织机构所营造的支持性环境。本研究将其核心概括为科研人员对组织支持感知的整体判断，这一多维概念具体体现在3个方面：激励性保障，即机构在职称评审、

绩效分配等制度中，对有组织科研团队合作成果是否给予公正的认可与回报，这直接关系到科研人员参与的持续动力[30]；制度性保障，指的是单位在政策层面（如晋升标准、考核办法等）对跨学科研究的支持力度，这有助于破除协同创新的制度壁垒[31]；战略资源支持力度，即机构为有组织科研项目提供的资金、数据、平台等资源是否充足，这是所有科研活动得以开展的物质前提[32]。这些组织层面的因素，共同为科研人员设定了现实的激励结构与机会成本。

2.4 宏观系统

宏观系统构成了塑造整个科研生态的顶层环境。新型举国体制支撑度，体现了通过国家政策、科研平台与经费投入等方式所展现的国家意志，它为有组织科研的开展提供了最根本的合法性与推动力[36]。学科交叉研究导向，则反映了整个学术界对交叉融合这一新兴范式的接纳与倡导程度，它潜移默化地影响着研究风尚与团队组建的文化氛围[36]。这两大宏观因素，通过“制度驱动”与“文化熏陶”两种路径，自上而下地逐级传导其影响，最终渗透并塑造了微观个体的决策情境。

3 研究设计

3.1 变量选择

基于理论框架，从4个层面选取11个自变量分析哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作影响因素。变量的名称、操作化定义、变量赋值说明详见表1。

表1 哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作意愿的影响因素

Table 1 Influencing factors of philosophy and social science researchers' willingness to participate in organized research collaborations

变量层级	变量名称	操作化定义	变量赋值
因变量	参与意愿	未来参与有组织科研合作的意愿	0=非积极意愿，1=积极意愿
微观层面	学术能级	职称	0=无，1=初级，2=中级，3=副高级，4=正高级
	研究能力匹配度	个人专长与重大合作项目需求的契合程度	1=完全脱节，2=局部覆盖，3=基本匹配，4=高度契合，5=完全契合
	感知相对优势	参与有组织科研合作对个人发展的收益预期	李克特五级量表
中观层面	团队知识异质性	团队成员在学科背景、知识结构与方法论上的多元化程度	李克特五级量表（团队知识异质性量表）
	团队使命认同度	成员对有组织科研合作项目国家战略价值的认同	1=完全不认同，2=较少认同，3=一般认同，4=较认同，5=高度认同
	团队知识整合系统	团队内部知识整合机制成熟度	李克特五级量表（交互记忆系统）
外部层面	战略资源支持力度	机构对有组织科研合作项目的资金、设备、数据等资源保障力度	1=非常不充足，2=较不充足，3=一般充足，4=比较充足，5=非常充足
	激励性保障	机构在考核、晋升中对有组织科研合作成果的认可与激励力度	1=完全不支持，2=较不支持，3=一般支持，4=比较支持，5=非常支持
	制度性保障	机构在职称晋升、资源分配等方面对有组织科研交叉融合创新的制度支持力度	1=完全不支持，2=较不支持，3=一般支持，4=比较支持，5=非常支持
宏观层面	新型举国体制支撑度	国家层面对有组织科研提供的政策、平台与经费等支持的力度感知	1=非常薄弱，2=较薄弱，3=一般，4=较强，5=非常强
	学科交叉研究导向	学科文化对交叉研究的支持程度	1=完全不支持，2=较不支持，3=一般支持，4=比较支持，5=非常支持

3.2 变量测量

表1中的变量，有3个变量需要利用李克特五级量表进行测量。

（1）感知相对优势。相对优势的测量参考相关研究[16]的量表改编，包含“有组织科研合作能够使我的

DOI：10.13998/j.cnki.issn1002-1248.25-0751

研究更容易”“有组织科研合作能提升我的科研效率”“有组织科研能够提升我的科研质量”“有组织科研合作能够让我获得更好的职业发展”，共4个题项。

（2）团队知识异质性。借鉴相关研究[37]的团队知识异质性量表，从团队显性知识异质性（教育背景差异、学科背景差异、专业能力差异）和隐性知识异质性（工作价值观、工作经验、工作任务认知差异）两个维度进行测量，包括“所在有组织科研团队成员的学历差异很大”“所在有组织科研团队的专业背景差异很大”“所在有组织科研团队成员的专业技能差异很大”“所在有组织科研合作在工作上的价值观差异很大”“所在有组织科研团队成员在工作经验方面差异很大”“所在有组织科研团队成员对如何完成任务的认识差异很大”，共6个题项。

（3）团队知识整合系统。团队知识整合系统的成熟度借鉴了相关研究[38,39]开发的交互记忆系统的量表进行测量，并根据有组织科研的研究背景做出适应性的表述调整。本研究将团队知识整合系统分为专长度、可信度、协调度3个维度，共14个题项进行测量。

3.3 数据来源

研究目标群体为哲学社会科学领域具备科研资质、参与过科研项目或具备科研潜力的科研人员，包括高校教师、科研机构工作人员及相关领域博士研究生（博士研究生作为潜在科研力量，已深度参与科研项目）。

本研究参照国务院《学位授予和人才培养学科目录》对哲学社会科学的分类标准：人文科学涵盖01哲学、05文学、06历史学、13艺术学四大门类，社会科学涵盖02经济学、03法学、04教育学、11军事学、12管理学五大门类。研究严格遵循这一分类开展样本划分，既符合国内学科分类的通行规范，也能全面覆盖哲学社会科学的核心研究领域，确保样本代表性与研究针对性。

本研究问卷调研在朋友圈、小红书、“Credamo见数”平台开展。在见数平台，按照年龄、职业、性别3项要求回收样本。本次调研累计回收450份问卷，剔除作答时间＜200s、前后逻辑不一致、规律性作答、一致性作答等无效样本后，最终得到有效问卷372份，问卷有效召回率为82.4%。样本的基本情况如表2所示。

表2 样本基本情况表

Table 2 Basic information of samples

变量名称	选项	频数	百分比/%
性别	男	170	45.8
	女	201	54.2
年龄	25岁及以下	22	5.9
	26~35岁	168	45.3
	36~45岁	90	24.2
	46~55岁	73	19.7
	56岁及以上	18	4.9
学历	本科及以下	22	5.9
	硕士	196	52.8
	博士	153	41.3
学科领域	人文科学	176	47.4
	社会科学	195	52.6
单位类型	“双一流”建设高校	225	60.6
	双非高校	146	39.4
职称	无	40	10.8
	初级职称	72	19.4
	中级职称	105	28.3
	副高级职称	100	27.0
	高级职称	54	14.6
单位区域	东北地区	28	7.5
	华北地区	42	11.3
	华东地区	64	17.3
	华中地区	90	24.3
	华南地区	62	16.7
	西南地区	40	10.8
	西北地区	45	12.1
团队规模	小型团队（5~10人）	115	31.0
	中小型团队（10~20人）	133	35.8
	大型团队（20人以上）	123	33.2
参与意愿	非积极意愿	68	18.3
	积极意愿	304	81.7

3.4 分析模型

3.4.1 二元logistic回归

本研究采用二元Logistic回归模型探究哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作的关键影响因素。该方法通过逻辑函数（Sigmoid函数）将线性回归结

果映射至[0,1]概率空间，适用于二分类因变量（Y=1表示积极意愿，Y=0表示非积极意愿）与自变量的关系分析，模型具体见公式（1）。

$$\ln\frac{P(Y=1)}{1-P(Y=1)}=\beta_0+\sum_{j=1}^{\infty}\beta_j X_j \quad (1)$$

其中，$P(Y=1)$表示科研人员参与有组织科研的发生概率，β_0为截距项，β_i为潜在影响因素的回归系数，X_j为涵盖微观个体特征、中观团队特征、外部组织特征、宏观环境特征等维度的预测变量。

基于372个样本的数据，采用最大似然估计法求解β_i，并通过三重检验确保模型有效性：模型整体显著性检验（Omnibus检验，P<0.01），变量显著性检验（Wald检验，α=0.05），拟合优度检验（Hosmer-Lemeshow检验，P>0.05）。

最终筛选通过检验的m个自变量，$E=\{E_1,E_2,...,E_m\}$作为后续ISM分析的输入要素集E。

3.4.2 ISM模型

ISM（解释结构模型）是一种强大的系统结构化工具，可以将复杂系统中众多要素之间模糊、非结构化的逻辑关系（如影响、依赖、优先、导致等），转化为清晰、直观的多级递阶层次结构模型，从而揭示系统的底层结构和关键驱动因素。其核心流程是：①基于专家经验或实证分析（如回归系数方向），明确系统关键要素并定义其间的直接影响关系（常用V/A符号表示）。②将这些符号关系转化为布尔型邻接矩阵，得到变量之间的直接关系，并通过传递闭包运算得到可达矩阵，整合变量之间的直接与间接路径。③基于可达矩阵对要素进行层级迭代划分（依据可达集、先行集及其交集的集合运算），最终识别出驱动层（根源影响要素）、传导层（中间作用要素）和依赖层（最终结果要素）。④根据层级结构与邻接关系绘制多级递阶有向图，直观呈现系统的内在逻辑链条，从而为剖析复杂系统的结构特性（如关键驱动因素、政策干预锚点）提供结构化支撑。

4 结果与分析

4.1 信效度检验

本研究采用SPSS 27.0和Amos 29.0软件进行数据分析。本研究对3个采用了成熟量表测量的核心变量进行信效度检验，结果如表3所示。

表3 信效度检验结果

Table 3 Reliability and validity of test results

变量	维度	Cronbach's α	CFA拟合指标	聚合效度				
			χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	AVE	CR
感知相对优势	（单维）	0.711	2.960	0.971	0.990	0.073	0.505	0.754
团队知识异质性	显性知识异质性	0.764	-	-	-	-	0.524	0.767
	隐性知识异质性	0.763	-	-	-	-	0.524	0.766
	（二阶模型整体）	0.848	1.363	0.969	0.996	0.031	-	-
团队知识整合系统	专长度	0.818	-	-	-	-	0.529	0.818
	协调度	0.843	-	-	-	-	0.523	0.845
	可信度	0.850	-	-	-	-	0.533	0.850
	（二阶模型整体）	0.887	1.748	0.974	0.968	0.045	-	-

采用Cronbach's α系数评估量表的内部一致性。结果显示：感知相对优势、团队知识异质性、团队知识整合系统3个维度的Cronbach's α系数分别为0.711、0.848、0.887，均大于0.7的可接受标准，表明量表具有良好的内部一致性。

采用验证性因子分析（CFA）检验量表的结构效度。对这3个变量进行效度检验，分析结果表明，各项拟合指标均达到可接受水平，且大部分指标为优秀，说明量表具有良好的结构效度，模型拟合效果良好。基于CFA结果计算各维度层面的平均方差抽取量

DOI：10.13998/j.cnki.issn1002-1248.25-0751

（AVE）和组合信度（CR）以评估聚合效度。结果显示，各子维度对应的AVE值均大于0.50的标准阈值，对应的CR值均大于0.70的标准阈值。这进一步支持了量表具有良好的聚合效度和内部一致性。

综上，量表在本研究中兼具良好的信度、结构效度与聚合效度。

4.2 二元Logisitic回归分析

在进行回归分析之前，本研究通过SPSS 27.0进行了多重共线性诊断，结果显示各个变量的VIF值均小于5，不存在共线性问题。该二元Logistic回归模型具有极强的解释力与可靠性。模型整体通过显著性检验（Omnibus检验：χ^2=213.256，p<0.001），且拟合优度良好（Hosmer-Lemeshow检验：χ^2=3.939，p=0.863）。Nagelkerke R^2值为0.712，表明模型能解释71.2%的科研人员参与意愿变异，说明所选自变量对因变量的预测效果显著。所有变量一次性进入模型，未出现迭代不收敛问题。

本研究采用二元Logistic回归模型，系统考察了微观、中观、外部、宏观4个层面因素对研究者参与有组织科研合作意愿（积极意愿=1，非积极意愿=0）的影响。结果显示，共有10个变量在不同层面上对参与意愿具有显著的预测作用（表4）。

表4 二元Logistic回归模型估计表

Table 4 Estimation results of binary logistic regression model

变量名称		B	标准误差	瓦尔德	自由度	显著性	Exp(B)	EXP(B)的95%置信区间	
								下限	上限
微观层面	学术能级	0.335	0.197	2.883	1	0.090*	1.398	0.950	2.057
	研究能力适配度	0.332	0.087	14.586	1	0.000***	1.393	1.175	1.651
	感知相对优势	0.784	0.344	5.194	1	0.023**	2.191	1.116	4.301
中观层面	团队知识异质性	1.296	0.305	18.011	1	0.000***	3.655	2.009	6.650
	团队知识整合系统	0.759	0.355	4.555	1	0.033**	2.135	1.064	4.286
	团队使命认同度	1.245	0.434	8.222	1	0.004***	3.472	1.483	8.129
外部层面	战略资源支持力度	0.442	0.231	3.677	1	0.055*	1.556	0.990	2.446
	激励性保障	0.387	0.182	4.521	1	0.033**	1.472	1.031	2.103
	制度性保障	0.445	0.226	3.881	1	0.049**	1.561	1.002	2.431
宏观层面	新型举国体制支撑度	1.025	0.346	8.754	1	0.003***	2.787	1.413	5.494
	学科交叉研究导向	1.074	0.474	5.133	1	0.023**	2.927	1.156	7.412
	常量	−27.342	3.848	50.494	1	0.000	0.000		

注：，**，***表示变量分别在10%，5%，1%水平上显著

（1）微观层面。科研人员的参与决策是其社会属性与心理动机共同作用的结果。研究能力适配度（OR=1.393，p<0.001）与感知相对优势（OR=2.191，p<0.05）显著正向影响参与意愿，学术能级（OR=1.398，p=0.090）边际显著。这一结论与现有研究[16]相同，即个人能力与项目需求的匹配是参与的基础，而收益预期是强化参与意愿的核心动力。哲学社会科学研究的个性化特征更凸显“人-岗匹配”与收益感知的重要性，研究者更倾向于参与能发挥自身专长、实现学术价值的合作项目。

（2）中观层面。团队层面的因素对有组织科研参与意愿的预测作用最为突出。团队知识异质性（OR=3.655，p<0.001）、团队使命认同度（OR=3.472，p<0.01）与团队知识整合系统（OR=2.135，p<0.05）均显著正向影响参与意愿。这印证了团队层面因素对哲学社会科学有组织科研的关键作用，跨学科知识异质性能为复杂社会问题研究提供多元视角，而使命认同与知识整合机制则能化解学科差异带来的协作障碍，

提升协作效能[33]。

（3）外部层面。组织机构所营造的环境是影响科研人员持续参与意愿的关键。制度性保障（OR=1.561，p<0.05）与激励性保障（OR=1.472，p<0.05）显著正向影响参与意愿，战略资源支持力度（OR=1.556，p=0.055）边际显著。哲学社会科学研究对数据、文献等资源的依赖性强，且成果评价具有多元性，完善的制度支持与激励机制能降低协作风险，提升参与积极性。

（4）宏观层面。宏观层面的制度与文化导向塑造了有组织科研的整体生态。新型举国体制支撑度（OR=2.787，p<0.01）与学科交叉研究导向（OR=2.927，p<0.05）显著正向影响参与意愿。国家战略支持为有组织科研提供合法性与资源保障，而学科交叉导向则塑造了协作创新的文化氛围，二者共同构成哲学社会科学有组织科研的顶层驱动力，这与国家政策文件强调的“战略引导+文化培育”导向一致。

4.3 ISM分析

4.3.1 邻接矩阵构建

基于上述回归模型的统计结果及专家意见，确定11个自变量与因变量之间的逻辑关系，得到如图2所示的SSIM自交矩阵，V代表行因素对列因素存在影响关系，A表示列因素对行因素存在影响关系。其中，S0表明科研人员未来参与有组织科研的意愿，S1代表学术能级，S2代表研究能力适配度，S3代表感知相对优势，S4代表团队知识异质性，S5代表团队使命认同度，S6代表团队知识整合系统，S7代表战略资源支持度，S8代表激励性保障，S9代表制度性保障，S10代表新型举国体制支撑度，S11代表学科交叉研究导向。

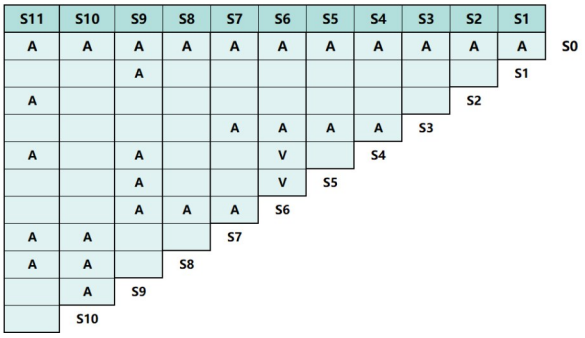


图2 影响因素的逻辑关系定义

Fig.2 Definition of logical relationships among influencing factors

根据影响因素的逻辑关系定义，构建图3所示的12×12邻接矩阵。其中1代表行因素对列因素存在直接影响，0代表两个变量之间不存在影响关系。

$$\mathbf{A}=\begin{array}{c|cccccccccccc} & S_0 & S_1 & S_2 & S_3 & S_4 & S_5 & S_6 & S_7 & S_8 & S_9 & S_{10} & S_{11} \\ S_0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_2 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_3 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_4 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 \\ S_5 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_6 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_7 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_8 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_9 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_{10} & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 \\ S_{11} & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 \end{array}$$

图3 哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作影响因素的邻接矩阵

Fig.3 Adjacency matrix of influencing factors for researchers' participation in organized research collaborations

4.3.2 可达矩阵构建

根据上一步确定的邻接矩阵A，通过传递闭包计算得到如图4所示的可达矩阵R，可达矩阵迭代4次以后达到稳定状态（K=4）。1表示行要素到列要素之间存在着路径，0则表示行因素到列因素之间不存在路径。

$$\mathbf{R}=\begin{array}{c|cccccccccccc} & S_0 & S_1 & S_2 & S_3 & S_4 & S_5 & S_6 & S_7 & S_8 & S_9 & S_{10} & S_{11} & S_{12} \\ S_0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_2 & 1 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_3 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_4 & 1 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_5 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_6 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_7 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_8 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ S_9 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 \\ S_{10} & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 \\ S_{11} & 1 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0 \\ S_{12} & 1 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 0 & 1 \end{array}$$

图4 哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作影响因素的可达矩阵

Fig.4 Reachability matrix of influencing factors for researchers' participation in organized research collaborations

4.3.3 层次结构划分

为揭示影响要素间的层级结构关系，本研究基于可达矩阵计算了各要素的可达集$R(Ei)$、先行集$Q(E_i)$及其交集$C(E_i)=R(E_i)\cap Q(E_i)$，详见表5。

DOI：10.13998/j.cnki.issn1002-1248.25-0751

表5　可达集和与先行集和及其交集表

Table 5　Reachability set，antecedent set and their intersection set

变量名称	可达集合R	先行集合Q	交集$A=R\cap Q$
S0合作意愿	1	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	1
S1学术能级	1,2	2,9,11,12	2
S2研究能力适配度	1,3	3,12	3
S3感知相对优势	1,4	4,5,6,7,8,10,11,12	4
S4团队知识异质性	1,4,5,7	5,10,11,12	5
S5团队使命认同度	1,4,6,7	6,10,11,12	6
S6团队知识整合系统	1,4,7	5,6,7,8,10,11,12	7
S7战略资源支持力度	1,4,7,8	8,11	8
S8激励性保障	1,2,9	9,11,12	9
S9制度性保障	1,4,5,6,7,10	10,11,12	10
S10新型举国体制支撑度	1,2,4,5,6,7,8,9,10,11	11	11
S11学科交叉研究导向	1,2,3,4,5,6,7,9,10,12	12	12

依据“结果优先型”层级划分原则，通过迭代筛选满足$C(E_i)=R(E_i)$条件的要素，最终将变量划分为6个清晰层级（表6）。

表6　层级划分结果

Table 6　Hierarchical division results

层级	要素
第1层（顶层）	S0参与意愿
第2层	S1学术能级，S2研究能力匹配度，S3感知相对优势
第3层	S6团队知识整合系统，S8激励性保障
第4层	S4团队知识异质性，S5团队使命认同度，S7战略资源支持力度
第5层	S9制度性保障
第6层（最底层）	S10新型举国体制支撑度，S11学科交叉研究导向 基于：结果优先-UP型

根据层次划分结果，本研究将11个变量归纳为结果层（L1）、直接驱动层（L2）、传导层（L3~L5）、根源层（L6）4类逻辑层次，从微观决策到宏观驱动揭示哲学社会科学科研人员参与有组织科研的完整影响链条。

4.3.4　ISM有向图

根据层次分解的结果，绘制出哲学社会科学科研人员参与有组织科研影响因素的解释结构模型，如图5所示。

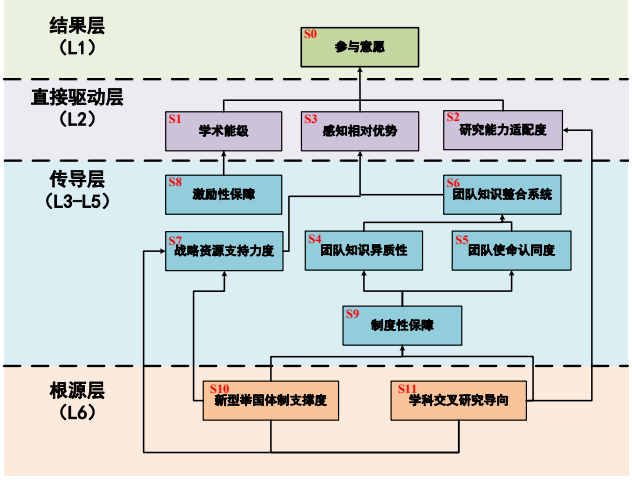


图5　哲学社会科学科研人员参与有组织科研的影响因素解释结构模型

Fig.5　Interpretive structural model (ISM) of influencing factors for researchers' participation in organized research

基于解释结构模型的分析，本研究识别出驱动哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作的3条关键影响路径，分别对应制度驱动、评价牵引与资源协同3类机制。

（1）制度驱动路径（S10、S11→S9→S4、S5→S6→S3→S0）。新型举国体制支撑度与学科交叉研究导向推动制度性保障完善，为高异质性、高使命认同团队的形成奠定基础，进而通过知识整合系统提升个体收益感知，最终促进参与意愿。哲学社会科学学科多样性

强，该路径能有效化解学科壁垒，强化协作动力。

（2）评价牵引路径（S10、S11→S8→S1→S0）。宏观制度与文化导向通过重塑激励机制对个体参与行为产生引导作用。宏观制度与文化导向塑造激励性保障体系，改变学术能级的价值实现方式，直接影响个体参与决策。若评价体系能合理认可团队合作成果，可将学科多样性转化为创新资源，反之则可能弱化学术参与动机。

（3）资源协同路径（S10→S7→S6→S3→S0）。新型举国体制通过加强战略资源支持，为团队知识整合提供物质基础，提升个体收益预期，推动参与意愿形成。哲学社会科学研究资源（如数据、调研平台）的稀缺性，使该路径成为保障协作效能的关键。

5　结论与建议

5.1　结　论

本研究基于372份有效问卷数据，采用二元Logistic回归模型识别科研人员参与有组织科研合作的关键影响因素，并运用ISM模型解析各因素间的层级结构与作用路径。研究结论如下。

（1）Logistic回归结果表明：在微观层面，学术能级、研究能力适配度与感知相对优势共同构成哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作的基础动力，这说明，哲学社会科学科研人员更倾向于参与同自身职称、专长高度匹配且能带来明确职业收益的有组织合作，其决策本质是“能力-需求-收益”的综合权衡；在中观层面，团队知识异质性、使命认同度与知识整合系统对参与意愿的促进作用尤为突出，反映出有组织科研所依赖的团队协同基础，表明跨学科知识异质性为复杂社会问题研究提供了多元视角，使命认同与知识整合机制则有效化解了学科差异带来的协作障碍，提升了团队协同效能；在外部层面，战略资源支持力度、激励性保障与制度性保障作为组织支持的重要组成部分，均对有组织科研合作具有显著的正向影响，说明完善的制度支持与激励机制能够降低协作风险，提升哲学社会科学科研人员的参与积极性；在宏观层面，新型举国体制支撑度和学科交叉研究导向则作为制度与文化背景，塑造了有组织科研的整体环境，表明国家战略支持为合作提供了合法性与资源保障，而学科交叉导向则塑造了协作创新的文化氛围，二者共同推动哲学社会科学研究的范式转型。

（2）ISM模型进一步揭示各变量的结构化传导路径：新型举国体制支撑度与学科交叉研究导向作为深层根源因素，通过激发制度性保障与激励性保障等外部支持机制，推动团队知识异质性、团队使命认同与战略资源支持等中观组织条件的成熟，进而促进团队知识整合系统的有效运行；最终，这些因素共同作用于科研人员的学术能级认知、研究能力适配度与感知相对优势，构建起“宏观制度引导-外部组织支撑-中观团队协同-微观个体响应”的完整作用链条，系统阐释有组织科研合作的多层动力机制。

5.2　建　议

结合研究结论与ISM层级结构，针对3条关键路径提出针对性建议。

（1）强化宏观制度根源驱动。推动哲学社会科学有组织科研合作，需以制度革新筑牢根源支撑。一方面要继续完善新型举国体制支撑体系，为有组织开展科研提供政策、平台与经费支持，设立哲学社会科学有组织科研专项基金，重点支持跨学科、长周期研究项目，明确资源配置标准与管理流程，为交叉学科研究提供稳定资金保障；另一方面加强学科交叉研究导向培育，营造“开放、包容、协作”的学科文化，将交叉研究成果纳入学科评估核心指标，搭建跨学科常态化交流平台，破除“学术部落化”束缚，营造包容开放的学术文化，以制度导向引导科研人员主动参与跨学科合作[40]。

（2）优化外部组织支撑环境。推动哲学社会科学有组织科研合作、优化外部组织支撑环境，首先需直面科研机构多重制度逻辑冲突导致的合作动力不足、壁垒重重等问题，锚定使命导向核心，借鉴“一所一法”与多方共治经验，厘清政府与科研机构权责边界、下放资源调配与人事管理自主权，构建矩阵式等柔性合作组织。其次，需要建立长周期稳定支持与“闭环”绩效评估体系，同时改革考核激励机制、突出团队贡献、淡化个人排名、明确合作成果收益共享规则，从制度层面破解合作难题，让科研人员在协同

DOI：10.13998/j.cnki.issn1002-1248.25-0751

攻关中获得实在的回报。

（3）提升中观团队协同效能。提升哲学社会科学科研人员有组织科研合作意愿，需加强高水平的科研团队建设。首先夯实团队根基，优先依托学术领袖、重大科研平台、重大领域组建团队，以明确的组织边界、稳定的成员构成降低协作不确定性和成本[3]，筑牢信任基础。其次是优化团队结构适配性[18]，通过“首席科学家+跨学科骨干”的模式，整合不同学科的知识与方法，在显性维度平衡学科背景、研究方法等多样性与专业契合度，避免过度异质性引发沟通壁垒；在隐性维度培育开放包容的协作氛围，建立高效沟通与冲突协调机制，减少协作摩擦，让科研人员切实感知组织化协作的优势，进而激发主动参与意愿。

（4）激活微观个体参与动力。针对哲学社会科学有组织科研中因学科壁垒、资源不均、评价体系单一，以及部分高校行政干预过度、科研自主权不足导致的个体参与动力匮乏问题，可立足科研人员逻辑与制度适配性分析，平衡个人学术旨趣与国家重大需求导向，下放个人科研选题与协作自主权，依托机构科研管理系统，构建哲学社会科学学者的研究方向、方法专长、数据资源等维度的“能力画像”，将有组织科研项目的需求与科研人员的专长精准对接，建立弹性多元评价机制，弱化单一指标束缚，将跨学科协作贡献、服务国家战略成效纳入评价核心，优化资源分配中个体协作激励权重，让科研人员在自主探索与协同攻关中获得充分认可与回报，激活主动参与合作的内生动力。

6 结　语

本研究借助二元 Logistic 回归与 ISM 模型，系统揭示了哲学社会科学科研人员参与有组织科研合作意愿的多层级影响机制与传导路径，为相关制度优化提供了实证支撑。研究仍存在局限，当前聚焦量化研究识别关键影响因素与作用路径，未开展质性研究，未能深入挖掘科研人员的真实认知与协作困境。未来将结合典型案例与深度访谈深化研究，进一步探究不同学科的差异化影响逻辑，持续完善哲学社会科学有组织科研的理论与实践体系，助力其高质量发展。

参考文献：

[1] 焦磊, 任卓瑜. 场域理论视角下大学跨学科合作研究的困境审思与破局之策[J]. 高校教育管理, 2025, 19(3): 49-61.
Jiao Lei, Ren Zhuoyu. Reflections and strategies for overcoming the dilemmas in interdisciplinary collaborative research in universities from field theory perspective[J]. Journal of Higher Education Management, 2025, 19(3): 49-61.

[2] 谭春辉, 周一夫, 涂瑞德, 等. 聚焦国家重大战略需求，加强“有组织科研”: 内涵定位、困境阻碍与运行策略[J]. 现代情报, 2025, 45(7): 134-144, 153.
Tan Chunhui, Zhou Yifu, Tu Ruide, et al. Focusing on major national strategic needs and strengthening "organized scientific research": Connotation-positioning, dilemmas-obstacles, and operational strategies[J]. Journal of Modern Information, 2025, 45(7): 134-144, 153.

[3] 熊进, 郭聪颖. 高校有组织科研的集体行动困境及化解策略[J]. 现代大学教育, 2024, 40(4): 18-26, 111.
Xiong Jin, Guo Congying. Collective action dilemmas in organized research within higher education institutions: How to resolve them[J]. Modern University Education, 2024, 40(4): 18-26, 111.

[4] 黄巨臣, 萧然. 高校“有组织科研”的碎片化困境与突破路径[J]. 科学学研究, 2024, 42(10): 2122-2129.
Huang Juchen, Xiao Ran. The dilemma of fragmentation and breakthrough path of "organised scientific research" in universities[J]. Studies in Science of Science, 2024, 42(10): 2122-2129.

[5] 赵小丽, 荀渊. 有组织科研中集体行动的逻辑、困境与策略选择[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2025, 43(2): 66-77.
Zhao Xiaoli, Xun Yuan. The logic, dilemma and strategic choice of collective action in organized scientific research[J]. Journal of East China Normal University (Educational Sciences), 2025, 43(2): 66-77.

[6] 高杭, 王瑞珊. 高校有组织科研亟待改革创新[J]. 中国人民大学教育学刊, 2023(6): 35-43.
Gao Hang, Wang Ruishan. Organized scientific research in universities urgently needs reform and innovation[J]. Renmin University of China Education Journal, 2023(6): 35-43.

[7] 张娟, 荀振芳. 高校有组织科研的内涵、特征及实施路径[J]. 高等工程教育研究, 2023(6): 99-104.
Zhang Juan, Xun Zhenfang. The connotation, characteristics and implementation path of "organized scientific research" in universities[J]. Research in Higher Education of Engineering, 2023(6): 99-104.

[8] 曾粤亮, 司莉. 自由探索还是有组织科研: 跨学科科研合作的内涵、类型与特点[J]. 图书情报知识, 2023, 40(4): 81-91, 51.
Zeng Yueliang, Si Li. Free exploration or organized research: Connotation, types and characteristics of interdisciplinary research collaboration[J]. Documentation, Information & Knowledge, 2023, 40(4): 81-91, 51.

[9] 余洁, 李彩云. 大科学时代的高校有组织科研: 内在逻辑、现实障碍与推进路径[J]. 社会科学家, 2025(6): 181-187.
Yu Jie, Li Caiyun. Organized scientific research in colleges and universities in the era of big science: Internal logic, practical obstacles and promotion path[J]. Social Scientist, 2025(6): 181-187.

[10] 张政文. 以有组织科研推动高校哲学社会科学自立自强[J]. 中国高校社会科学, 2023(1): 87-104, 159.
Zhang Zhengwen. Promoting self-strengthening of philosophy and social sciences in higher institutions through organized research[J]. Social Sciences in Chinese Higher Education Institutions, 2023(1): 87-104, 159.

[11] 政光景, 吕鹏. 生成式人工智能与哲学社会科学新范式的涌现[J]. 江海学刊, 2023(4): 132-142, 256.
Zheng Guangjing, Lv Peng. Generative artificial intelligence and the emergence of new paradigms in philosophy and social sciences[J]. Jianghai Academic Journal, 2023(4): 132-142, 256.

[12] 马费成, 陈帅朴. 生成式人工智能赋能哲学社会科学研究[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2024, 77(6): 25-33.
Ma Feicheng, Chen ShuaiPiao, Pu. GAI-empowered philosophy and social sciences research[J]. Wuhan University Journal (Philosophy & Social Sciences), 2024, 77(6): 25-33.

[13] 高光良 . 高校开展“有组织科研”的探索——以哲学社会科学领域为例[J]. 西部素质教育, 2024, 10(6): 159-164.
Gao Guangliang. Exploration of "Organized Scientific Research" in Colleges and Universities - Taking the field of philosophy and social sciences as an example[J]. Western China Quality Education, 2024, 10(6): 159-164.
[14] 陈云松 . 以有组织科研助推哲学社会科学高质量发展[EB/OL]. [2025-11-08]. https://www.cssn.cn/skgz/bwyc/202405/t20240517_5751711.shtml.
[15] 吴晶晶, 武泽豪, 周光礼 . 大科学时代有组织科研激励制度优化研究[J]. 清华大学教育研究, 2025, 46(3): 107-118.
Wu Jingjing, Wu Zehao, Zhou Guangli. Optimizing incentive mechanisms for organized scientific research in the big science era[J]. Tsinghua Journal of Education, 2025, 46(3): 107-118.
[16] 黄雪梅 . “双一流”建设高校教师科研合作影响因素的实证研究[J]. 中国高教研究, 2022(4): 78-84.
Huang Xuemei. An empirical study on the influencing factors of teachers' research collaboration in "double first-class" construction universities[J]. China Higher Education Research, 2022(4): 78-84.
[17] 赵宏媚, 季小天, 赵文华, 等 . 国外有组织科研管理的整合性分析及对中国的启示[J]. 科技管理研究, 2024, 44(22): 95-101.
Zhao Hongmei, Ji Xiaotian, Zhao Wenhua, et al. The integrative analysis for organized scientific research management abroad and its enlightenment to China[J]. Science and Technology Management Research, 2024, 44(22): 95-101.
[18] 姚雯静, 常旭华 . 有组织科研视角下科研团队结构与创新效能文献述评与展望[J]. 科技进步与对策, 1-10[2025-10-25]. https://link.cnki.net/urlid/42.1224.G3.20251230.1505.006.
Yao Wenjing, Chang Xuhua. Literature review and prospect of research team structure and innovation efficiency from the perspective of organized scientific research[J]. Scientific and Technological Progress and Countermeasures, 1-10[2025-10-25]. https://link.cnki.net/urlid/42.1224.G3.20251230.1505.006.
[19] 康云菲, 蒋凯 . 高校有组织科研与拔尖创新人才培养协同: 应为、难为与何为[J]. 江苏高教, 2025(9): 1-10.
Kang Yunfei, Jiang Kai. Coordination between university organized research and the cultivation of top innovative talents: Advantages, dilemmas and pathways[J]. Jiangsu Higher Education, 2025 (9): 1-10.
[20] 马永红, 于妍 . 评价何以支撑高校有组织科研——创新评价的理念与关键维度[J]. 中国高等教育, 2024(5): 40-44.
Ma Yonghong, Yu Yan. How evaluation supports organized scientific research in colleges and universities - Concept and key dimensions of innovation evaluation[J]. China Higher Education, 2024 (5): 40-44.
[21] 移家榕 . 共生理论视角下高校有组织科研的合作困境及化解策略[J]. 教育观察, 2025, 14(19): 22-26.
Yi Jiarong. Cooperative dilemma of organized scientific research in colleges and universities from the perspective of symbiosis theory and its solution strategies[J]. Survey of Education, 2025, 14 (19): 22-26.
[22] 陈霞玲 . 高校开展有组织科研的组织模式、经验特征与问题对策[J]. 国家教育行政学院学报, 2023(7): 78-87.
Chen Xialing. Organizational model, empirical characteristics, problem and suggestions of organized scientific and research in colleges and universities[J]. Journal of National Academy of Education Administration, 2023(7): 78-87.
[23] 王杰, 朱军文 . 高校哲学社会科学有组织科研的理据、模式与挑战[J]. 中国教育政策评论, 2023(1): 1-14.
Wang Jie, Zhu Junwen. Rationale, mode and challenge of organized scientific research in philosophy and social sciences in colleges and universities[J]. Education Policy Review in China, 2023 (1): 1-14.
[24] 谭春辉, 唐天 . 价值共创导向的哲学社会科学科研人员有组织科研合作动机研究[J]. 知识管理论坛(网络版), 2025, 10(6): 479-493.
Tan Chunhui, Tang Tian. Research on the motivation of organized scientific research cooperation of philosophy and social science researchers oriented towards value co-creation[J]. Knowledge Management Forum, 2025, 10(6): 479-493.
[25] 廖湘阳, 黎婷婷 . 高校有组织科研何以有效组织——有组织科研组织架构的维度及其组合[J]. 江苏高教, 2025(7): 44-52.
Liao Xiangyang, Li Tingting. How to effectively organize organized research in universities[J]. Jiangsu Higher Education, 2025 (7): 44-52.
[26] 谭春辉, 周一夫 . 有组织科研范式下哲学社会科学科研人员合作动机研究: 类型识别、属性解析、层级路径[J]. 情报科学, 1-17 [2025-10-25]. https://link.cnki.net/urlid/22.1264.G2.20251222.1645.004.
Tan Chunhui,Zhou Yifu. Research on the cooperative motivation of philosophy and social science researchers under the paradigm of organized scientific research : Type identification, attribute analysis and hierarchical path[J]. Information Science, 1-17[2025-10-25]. https://link.cnki.net/urlid/22.1264.G2.20251222.1645.004.
[27] 杨超, 刘梅秀 . 关系主义视域下社会工作生态系统理论的再整合[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2025, 40(2): 19-31.
Yang Chao, Liu Meixiu. The re-integration of the social work ecosystem theory from the perspective of relationalism[J]. Journal of East China University of Science and Technology (Social Science Edition), 2025, 40(2): 19-31.
[28] 师海玲, 范燕宁 . 社会生态系统理论阐释下的人类行为与社会环境——2004年查尔斯·扎斯特罗关于人类行为与社会环境的新探讨[J]. 首都师范大学学报(社会科学版), 2005(4): 94-97.
Shi Hailing, Fan Yanning. Explaining the relationship between human behavior and social condition under the social ecosystem theory[J]. Journal of Capital Normal University (Social Science Edition), 2005(4): 94-97.
[29] 陈虹, 崔本琳 . 有组织科研情境下高校青年科技人才创新绩效影响因素的组态效应研究[J]. 科学决策, 2025(10): 205-219.
Chen Hong, Cui Benlin. Configurational effects of factors influencing the innovation performance of early-Ca-reer university scientists in the context of organized research[J]. Scientific Decision-Making, 2025(10): 205-219.
[30] 谭春辉, 汪红信 . 人文社科领域高影响力作者有组织科研合作特征对论文产出的影响[J]. 农业图书情报学报, 2025, 37(12): 48-63.
Tan Chunhui, Wang Hongxin. The impact of organized research collaboration characteristics among high-impact authors in humanities and social sciences on paper output[J]. Journal of Library and Information Science in Agriculture, 2025, 37(12): 48-63.
[31] 谭春辉, 王佳诺 . 有组织科研范式下哲学社会科学科研人员合作意愿影响因素研究——基于Logit-ISM模型的实证分析[J]. 数字图书馆论坛, 2025, 21(8): 66-75.
Tan Chunhui, Wang Jianuo. Influencing factors of cooperation willingness among philosophy and social sciences researchers under organized scientific research paradigm: Empirical analysis based on logit-ISM model[J]. Digital Library Forum, 2025, 21(8): 66-75.
[32] 谭春辉, 李明磊, 王仪雯, 等 . 有组织科研团队负责人科研产出与个人履历的关系——以国家社会科学基金重大项目负责人为例[J]. 图书馆论坛, 2026, 46(1): 138-147.
Tan Chunhui, Li Minglei, Wang Yiwen, et al. The relationship between research outputs and resumes of organized research team leaders: A case study of major projects from national social science fund[J]. Library Tribune, 2026, 46(1): 138-147.
[33] 吴文钰 . 以科研团队建设推动高校文科有组织科研的逻辑与进路[J]. 黑龙江高教研究, 2024, 42(1): 31-35.
Wu Wenyu. Logic and solution of promoting organized humanities and social sciences research in universities *via* scientific research team construction[J]. Heilongjiang Researches on Higher Education, 2024, 42(1): 31-35.
[34] 李欣哲, 鲁晓 . 科研团队知识背景组合如何影响知识创新: 跨学科比较分析[J]. 信息资源管理学报, 2025, 15(6): 143-156.
Li Xinzhe, Lu Xiao. How research team knowledge background composition affects knowledge innovation: A comparative interdisciplinary analysis[J]. Journal of Information Resources Management, 2025, 15(6): 143-156.
[35] 蒋玲 . 高校人文社会科学科研团队知识转移研究[J]. 档案学通讯, 2014(3): 57-59.
Jiang Ling. Research on knowledge transfer of humanities and social sciences research teams in colleges and universities[J].

DOI：10.13998/j.cnki.issn1002-1248.25-0751

Archives Science Bulletin, 2014(3): 57-59.
[36] 王春雷. 高校教师科研合作影响因素研究: 以广西为例[J]. 科技进步与对策, 2012, 29(21): 145-149.
Wang Chunlei. Influencing factors of teachers' scientific research cooperation: A case study of Guangxi universities and colleges[J]. Science & Technology Progress and Policy, 2012, 29(21): 145-149.
[37] 吴岩. 创业团队的知识异质性对创业绩效的影响研究[J]. 科研管理, 2014, 35(7): 84-90.
Wu Yan. Influence of knowledge heterogeneity on entrepreneurial performance of entrepreneurial team[J]. Science Research Management, 2014, 35(7): 84-90.
[38] 陈伟, 杨早立, 朗益夫. 团队断裂带对团队效能影响的实证研究——关系型领导行为的调节与交互记忆系统的中介[J]. 管理评论, 2015, 27(4): 99-110, 121.
Chen Wei, Yang Zaoli, Lang Yifu. Empirical study on the effect of team faultlines on team effectiveness: The moderation role of relational leadership behavior and the mediating role of transaction memory system[J]. Management Review, 2015, 27(4): 99-110, 121.
[39] Lewis K. Measuring transactive memory systems in the field: Scale development and validation[J]. The Journal of Applied Psychology, 2003, 88(4): 587-604.
[40] 张天雪, 李赛培. 我国高校交叉学科组织建设的要素识别与路径优化[J]. 现代教育管理, 2025(10): 21-33.
Zhang Tianxue, Li Saipei. Element identification and path optimization of interdisciplinary organization construction in Chinese universities[J]. Modern Education Management, 2025(10): 21-33.

Factors Influencing Philosophy and Social Science Researchers' Participation in Organized Research Collaborations and Their Action Paths: An Analysis Based on Interpretive Structural Model

TAN Chunhui, HE Mengyu

(School of Information Management, Central China Normal University, Wuhan 430072)

Abstract: [Purpose/Significance] Amid the national push for the high-quality development of the philosophy and social sciences (PSS), organized scientific research is essential for overcoming disciplinary barriers and solving major practical issues. Existing studies mainly focus on natural sciences, ignoring PSS organized research's uniqueness - its heavy reliance on independent thinking and open academic exchange. This study fills this gap by exploring factors and mechanisms influencing PSS researchers' willingness to participate in organized collaborations, enriching the discipline-specific theoretical system and providing targeted references for optimizing institutional design, boosting participation enthusiasm, and enhancing collaborative innovation efficiency. [Method/Process] Guided by social ecosystem theory, a four-dimensional framework (micro-individual, meso-team, external-organizational, macro-institutional) was constructed. A questionnaire survey was conducted among PSS researchers (university faculty, research institute staff, doctoral students), yielding 372 valid samples after excluding flawed responses. Binary Logistic regression identified key influencing factors, while Interpretive Structural Modeling (ISM) analyzed their hierarchical structure and transmission paths. SPSS 27.0 and Amos 29.0 validated the measurement scales, confirming good internal consistency and structural validity. [Results/Conclusions] Binary Logistic regression shows ten factors significantly predict participation willingness. Microscopically, academic rank (marginally significant), research capability fit, and perceived relative advantage (strongest driver) are core individual motivations. Meso-level factors - team knowledge heterogeneity, mission identification, and knowledge integration system - exert the most prominent promotional effects. Externally, institutional and incentive guarantees form a "dual pillar," with strategic resource support marginally significant. Macroscopically, new nationwide system support and interdisciplinary orientation shape the overall environment. ISM reveals a hierarchical transmission mechanism: root factors (national system, interdisciplinary orientation) stimulate external support, foster meso organizational maturity, and act on micro factors, forming a complete chain. Three key paths are identified: institutional drive, evaluation traction, and resource collaboration. Limitations include cross-sectional data (unable to confirm causality) and insufficient interdisciplinary difference analysis. Future research may adopt longitudinal tracking, supplement qualitative methods (case studies, interviews), and conduct interdisciplinary comparisons to enhance conclusion depth.

Keywords: organized research; philosophy and social sciences; ISM model; influencing factors