

基于思维法则学的跨文化信任框架

——综合中国本土化思想与西方理论的尝试

杜荣¹ 艾时钟¹ CATHAL M. BRUGHA²

(1. 西安电子科技大学经济管理学院; 2. 都柏林大学商学院)

摘要:以“承诺式信任”和“说服式信任”作为2个极端点,以“调节式信任”作为连续体的中间状态,提出了“信任的连续统一体”模型。该模型解释了中国情境下基于“关系”和“面子”的信任,以及西方基于认知、基于情感的信任;从调节式信任的角度,提出了跨文化信任的框架,分析了跨文化信任构建过程的一些阶段及调节策略;给出了关于发展中国管理理论、促进管理科学中国学派走向世界的思考。

关键词:信任;文化;跨文化信任;中国本土化思想;思维法则学

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2012)03-0338-07

Nomological Framework of Intercultural Trust

Based on Integration of Chinese Thinking and Western Theories

DU Rong¹ AI Shizhong¹ CATHAL M. BRUGHA²

(1. Xidian University, Xi'an, China; 2. University College Dublin, Belfield, Dublin, Ireland)

Abstract: Motivated by the continuum behavioral theory of leadership, we propose a continuum trust model, with committing-trust and convincing-trust as two extremes and adjusting-trust as the middle of the continuum. According to the continuum trust model, from the perspective of convincing-trust, we propose a framework of intercultural trust, addressing adjustments in some of the stages in intercultural trust-building process. Finally, based on those efforts to integrate the indigenous Chinese thinking with the Western theories, we give some implications to develop Chinese theories of management and promote them well in the globe.

Key words: trust; culture; intercultural trust; indigenous Chinese thinking; nomology

信任在人际关系和组织间关系中的重要影响引起了很多研究者的关注^[1~4],然而能阐释东西方信任理论的跨文化信任框架的很少^[5]。这一领域研究成果的欠缺,给中国管理学者发展中国管理理论、让管理科学中国学派走向世界提供了巨大的机遇。

为丰富这一领域的研究,我们运用“寻找东西方管理的共同点”这个策略^[6],利用在思维法则学框架下对东西方管理理论进行比较的思路^[7],试图把中国本土化思想与西方理论相结合,就信任类别和跨文化信任构建,提出一个跨文化信任框架。

该框架运用思维法则学方法,定义“承诺式信任(committing-trust)”、“说服式信任(convincing-trust)”和“调节式信任(adjusting-

trust)”;提出“信任的连续统一体”模型,以“承诺式信任”和“说服式信任”作为2个端点,以“调节式信任”作为连续体的中间状态;并阐释中国情境下基于“关系”和“面子”的信任^[8~10],以及西方基于认知(cognition-based)和基于情感(affect-based)的信任^[3]。

1 思维法则学下的信任类型

信任涉及施信者和受信者。施信者指信任他人的人,受信者指受人信任的人。东方关于信任的主要思想中^[11],以儒家的“诚信思想”和道家的“德信思想”为起源,分别侧重受信者和施信者2个不同的角度,并强调双方的交互和对等以及角色的互换。概括西方信任理论的主要成果^[1~5],我们认为,信任是施信者对受信者

产生信赖和接受的心理状态、态度和行为的综合,既受受信者的能力、善意、正直等属性的影响,又受施信者的性格、价值观、文化背景等因素的影响,还受施信者和受信者交互过程的影响,是一个动态发展的过程。

思维法则学是关于大脑思维决策过程的研究,是管理哲学和系统方法论层次的理论,汲取了哲学和心理学的理论成果,利用了数学中的理性思维^[6,7]。为寻求能阐释东西方信任理论的跨文化信任框架,我们选择用思维法则学方法界定信任类型。

按照思维法则学中的 CmCvAwAs 系统理论,人的思维决策过程包含“内在发展、外在发展、调整他人、调整自身”4 个方面^[7]。在复杂问题的解决过程中,同时存在内在发展的和外在发展的决策过程以及调整他人和调整自身的决策过程。内在发展的决策,是关于某个任务、项目或事业的,由身体到心理、再到精神的承诺的发展过程;外在发展的决策,是关于某个观念或问题的确认或证明而使自己、他人和整个世界信服的发展过程。

复杂问题的解决还需要做好调整他人和调整自身,以保持和谐。调整他人,是指通过“提议-领悟-调动-推行”等步骤或策略,设法改变他人的想法和行动的进攻式的思维决策过程;调整自身,是指在与他人对峙后经历“冲突-对立-合作-协作”等步骤或策略,设法改变自己的想法和行动的退让式的思维决策过程。

在信任问题研究中,与内在发展对应的是:信任关系中施信者主动对受信者呈现相信和信心的发展过程;与外在发展对应的是:信任关系中受信者通过对自己能力、善意、正直等可信程度的证明,而对施信者呈现自己的可信程度、以使施信者信服的发展过程。调整他人和调整自身的核心是“调节发展”。在信任问题研究中,与调节发展对应的是:信任双方根据对方在信任关系中的表现而调节施信和受信程度的发展过程。“内在发展”、“外在发展”和“调节发展”这 3 个基本维度,虽然起源于西方哲学思想^[12~14],但也包含了均衡、调整等一些东方的哲学思想^[15],因此,可以为跨文化信任研究提供一个结构化框架。

按照“内在发展”、“外在发展”和“调节发展”这 3 个基本维度,可以定义 3 种类型的信任:承诺式信任、说服式信任和调节式信任,见表 1。

承诺式信任,是内在发展式信任,基于施信

表 1 思维法则学下的信任类型及主要特性

主要特性	承诺式信任	说服式信任	调节式信任
信任支配方	施信者	受信者	施信者+受信者
信任的主要来源	施信者的信任精神	受信者的可信赖性	施信者的信任精神和受信者的可信赖性交互调节
信任的主要内容	内在发展,如基于施信者的认知和情感的信任	外在发展,如基于受信者的能力和善意的信任	调节发展,如基于施信者和受信者双方关系和面子的信任
信任的主要影响因素	施信者特征、价值观、文化背景和以往经验	受信者特征、价值观、文化背景和以往经验	施信者和受信者双方彼此的了解、双方的价值观、文化背景以及双方的调节行为

者心理状态、态度和行为,更多地强调施信者内在的主观承诺。说服式信任,是外在发展式信任,基于受信者的能力、善意、正直等可信性,更多地强调受信者外在的客观表现。调节式信任,基于施信者和受信者双方心理状态、态度和行为等的调节,更多地强调双方的对等以及角色的动态交换。

借鉴美国学者 TANNENBAUM^[16]的“领导方式连续统一体理论”,我们以“承诺式信任”和“说服式信任”作为 2 个端点,以“调节式信任”作为连续体的中间状态,提出了“信任的连续统一体”模型,见图 1。按照信任双方在信任关系中的作用程度,从“承诺式信任”到“说服式信任”的中间连续体属于“调节式信任”。“承诺式信任”是基于施信者的信任类型,以施信者的施信程度为中心,施信者主动呈现信任程度的空间最大,双方的信任关系中基于施信者的程度最大。“说服式信任”是基于受信者的信任类型,以受信者呈现的可信程度为中心,受信者呈现可信程度的空间最大,双方的信任关系中基于受信者的程度最大。从“承诺式信任”到“说服式信任”是一个连续体,顺着箭头方向,信任关系中基于施信者的程度减小、基于受信者的程度增加。

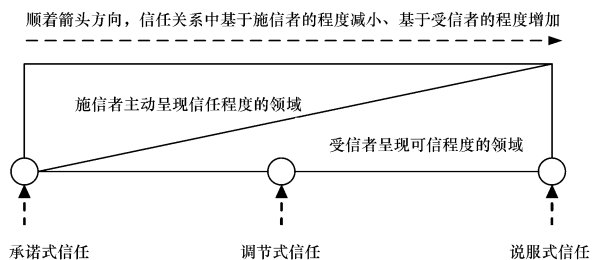


图 1 信任的连续统一体模型

的程度。

3种类型的信任具有不同的支配方。承诺式信任的支配方是施信者,说服式信任的支配方是受信者,调节式信任的支配方是施信者和受信者双方。调节式信任具有双向调节思想,与施信者和受信者之间的平衡与和谐相关联。

3种类型的信任具有不同的来源。承诺式信任主要来源于施信者的信任精神^[1~3, 17],与施信者对构建信任的自我激励和自我调整的心理倾向有关,也与施信者对构建信任的超前和促进的行为倾向有关。说服式信任主要来源于受信者的可信赖性^[18, 19],这种可信赖性引起施信者被动的、保护式的心理响应。调节式信任主要来源于施信者和受信者在信任过程中的交互调节行为,强调两者的动态变化,同时依赖于施信者的信任精神和受信者的可信赖性。因此,承诺式信任更多地体现出信任是一种主动的选择,说服式信任更多地体现出信任是一种被动的响应,而调节式信任体现出信任是一种双向的互动。调节式信任可以解释为什么东方信任构建中关系和面子很起作用。

关系和面子是东方社会人际交往和建构信任关系的主要基础和准则^[20, 21]。调节式信任中,施信者和受信者既尊重对方的正式“头衔”和“地位”,又考虑双方的非正式“关系”和“面子”,使正式的和非正式的角色互补,而不是互相替代。由此,调节式信任中,关系和面子既可以看作承诺式信任中施信者信任精神的互补,也可以看作说服式信任中受信者可信赖性的互补。

根据“信任的连续统一体”模型,信任的影响因素可以划分为施信者特征、受信者特征和环境条件,但3种类型的信任在主要影响因素方面有所不同。承诺式信任的主要影响因素是施信者的特征、价值观、文化背景和以往经验,说服式信任的主要影响因素是受信者特征、价值观、文化背景和以往经验,调节式信任的主要影响因素是施信者和受信者双方彼此的了解、双方的价值观、文化背景以及双方的调节行为。

在西方信任理论中,基于认知的信任和基于情感的信任^[3]是承诺式信任的例子,关注施信者的认知和情感;基于受信者能力、善意、正直的信任^[18]是说服式信任的例子,关注受信者的属性。东方信任理论中,基于施信者和受信者双方的调节和平衡的信任,如基于关系的信任和基于面子的信任^[8~10],是调节式信任的例子,关注施信者与受信者所属群体和环境。

按照传统的东方文化,个人在很多情况下是隶属于群体的,倾向于考虑群体和环境的外在需要,根据所属的群体和所处的情境调节自己。按照西方文化,个人在很多情况下是独立于群体的,倾向于遵从自己的内在需要,根据自己的需要、偏好和目标采取决策。一般而言,东方哲学思想遵从调节发展、外在发展、内在发展的优先级排序,而西方哲学思想遵从内在发展、外在发展、调节发展的优先级排序。当然,由于东方传统文化受到西方文化的影响,现代的文化观念在变化,但东西方文化的差异依然存在,因此导致东西方对于信任和信任构建过程有不同的观点:西方信任理论趋向于强调承诺式信任和说服式信任;东方传统信任理论趋向于强调调节式信任和说服式信任。由此,承诺式信任在西方比较普遍,而调节式信任在东方比较普遍,说服式信任在东西方都比较普遍。

2 跨文化信任框架

跨文化信任是具有不同文化背景的人之间的信任,比较典型的是具有西方文化背景的人和具有东方文化背景的人之间的信任^[22]。

不同文化背景下,施信者和受信者表现出的特征会有差异,因此,依据信任的影响因素程度大小,可以构建出多样化的跨文化信任框架和模式,并可以应用于不同的情境中。

由于东西方文化的差异,一个好的跨文化信任框架必须综合反映东西方的思维模式、文化价值观和信任理念。在思维法则学下定义的3种信任类型,可以诠释东西方在信任方面的差异和相似之处,为跨文化信任框架的搭建提供了基础。

基于思维法则学的跨文化信任框架见表2。从调节式信任的角度,综合考虑承诺式信任中施信者信任精神的程度变化与说服式信任中受信者可信赖性的程度变化,可以形成跨文化信任构建的9个阶段,利用调节式信任中施信者和受信者双向交互的思想,可以说明跨文化

表2 跨文化信任框架

施信者信任精神的变化	受信者可信赖性的变化		
	基于个人能力的技术层面	基于对他人善意的环境层面	基于对世界正直的情境层面
基于共同利益的认知	阶段 1: 观望	阶段 2: 了解	阶段 3: 互惠
基于共同兴趣的情感	阶段 4: 吸引	阶段 5: 感情	阶段 6: 信服
基于共同价值取向的承诺	阶段 7: 技术承诺	阶段 8: 态度承诺	阶段 9: 品格承诺

信任构建过程中的交互式调节策略。

在跨文化信任构建的动态过程中,施信者的信任精神可能会从基于与受信者共同利益的认知层面起步,通过基于共同兴趣的情感层面,向基于共同价值取向的承诺层面发展;受信者的可信性可能会从依靠其个人能力的“技术”层面起步,通过对他人表示出善意的“环境”层面,向对世界表现出正直的“情境”层面发展。如果施信者和受信者具有不同的文化背景和价值观,在跨文化交往和跨文化信任构建方面,他们会关注思维法则学下不同的信任类型。在这种情况下,施信者不一定总能找到与受信者共有的利益、兴趣和价值取向,受信者不一定总能理解施信者所采取的关于受信者能力、善意、正直等属性的判断准则。鉴于此,双方之间的跨文化信任构建过程可能会随着施信者信任精神和受信者可信性程度的变化而产生阶段性的发展。

由表 2 可知,跨文化信任构建过程中有 9 个主要阶段。在阶段 1,施信者对受信者表示出认知方面的考虑,主动迈出构建信任的一步。从阶段 1 通过阶段 2 向阶段 3 的发展中,随着受信者可信性程度的变化,虽然施信者会有疑虑,但在施信者对受信者的认知中,受信者意向和行为方面的不确定性在降低,双方由持“观望”心态的阶段 1,发展到希望互相了解、彼此有可预知性的阶段 2,再到希望双方关系中有互惠的阶段 3。

在阶段 4,施信者的信任精神在程度上上升一层,对受信者由基于共同利益的认知发展到基于共同兴趣的情感,在构建信任上又迈进一步。从阶段 4 通过阶段 5 到阶段 6 的发展中,由于施信者对受信者的情感,加之受信者可信性程度的变化,施信者和受信者双方开始把信赖对方看作一种有吸引力的选择,彼此表示出感情,继而表示出信服。

在阶段 7,施信者的信任精神又上升一层,对受信者由基于共同兴趣的情感上升到基于共同价值取向的承诺。从阶段 7 通过阶段 8 到阶段 9 的发展中,由于施信者对受信者付出承诺,相应地,受信者也会付出承诺,其可信性程度会进一步发展。这样,施信者和受信者双方的承诺由技术承诺到态度承诺,最后发展到更高层次的品格承诺。

在跨文化交往和跨文化信任构建中,无论是施信者还是受信者,都不一定经历跨文化信任框架中的所有 9 个阶段,但总会在某个时候

处于其中某个阶段,感受到阶段性的变化,并进入新的阶段。随着施信者和受信者双方的交互调节,他们可以感受到角色的互换,此一时是施信者,彼一时会变成受信者。在跨文化信任构建过程中,施信者和受信者就像八卦图中的“阴”和“阳”,通过相互调节和保持平衡,和谐共存。施信者的调节,意味着在自己价值观和受信者可信性基础上,通过对自己表现出的信任精神的程度调节,从而调节对受信者信任程度的增减。受信者的调节,意味着在自己价值观和施信者信任精神基础上,通过对自己表现出的能力、善意、正直等属性的调节,调节自己的可信性程度。从某种程度上来说,这些调节,对具有传统中国文化背景的中国人而言,往往与人际交往中的“关系”和“面子”密切相关,而且,在跨文化信任阶段的演变过程中,“关系”和“面子”也在不断地得到强化。

由于文化差异,西方人与东方人对信任构建中采取的调节策略有不同的感受。典型西方文化下的人比较强调个人的独立,认为信任双方的分歧是自然的、可以接受的,不回避双方关系构建过程中的对立和冲突;典型东方文化下的人比较强调群体的共处,认为信任双方的和谐是自然的、可以实现的,倾向于回避双方关系构建过程中的对立和冲突。另外,典型西方文化下的人往往看重法规和制度,尊重代表权力的机构,倾向于通过诉诸法规采取直接行动;而典型东方文化下的人往往看重关系和人情,尊重代表权力的人,倾向于通过疏通关系采取间接行动。这种差异使得跨文化交往和跨文化信任构建中双方采取不同的调节策略。东方人往往寻求用人性的、间接的方式解决问题,强调“求同”,希望追求和谐的状态,但对等级、地位和权势的意识比较强,尊重拥有权力的人,这使得东方人接受和认可关系双方的僵持,常常陷入双方僵持的状态。相比之下,西方人往往寻求用制度化的、直接的方式解决问题,强调“存异”,不介意对立的状态,但对法律、制度和规则的意识比较强,尊重拥有权力的机构,这使得西方人不能容忍关系双方的僵持,常常容易陷入双方冲突的状态。这些差异在跨文化信任构建中表现为:东方人更多地采用间接的调节策略,看重“关系”和“面子”在信任构建中的重要性,努力实现社会交往中的和睦和谐状态,避免对立和冲突;而西方人更多地采用直接的调节策略,看重“认知”和“情感”在信任构建中的重要性,努力实现社会交往中的公正公平状态,直面

对立和冲突。

3 跨文化信任调查及主要发现

作为对上述跨文化信任理论研究的补充,我们进行了若干调查。2006~2007年期间,就中国人与爱尔兰人之间的跨文化信任情况,在爱尔兰进行了调查,对已经与中国企业建立商务关系和正在建立商务关系的爱尔兰企业、有中国员工的爱尔兰组织、有爱尔兰员工的中国在爱尔兰的组织等4类组织中的中国人和爱尔兰人进行了访谈和问卷调查。2008~2009年期间,就爱尔兰企业在中国的跨文化问题,运用SurveyMonkey在网上进行了问卷调查,通过爱尔兰中国商会、爱尔兰出口协会、爱尔兰中国贸易协会、爱尔兰市场营销学会等机构发出调查问卷;同时,由访谈团队在爱尔兰和中国的北

京、上海、深圳、西安等地进行访谈。2008~2010年期间,就离岸IT服务外包中的跨文化信任问题,在北京、上海、西安等城市从事离岸IT服务外包公司现场,对30多家公司的中高层管理人员进行了访谈;同时,对直接参与离岸IT服务项目的员工进行了问卷调查。

跨文化信任调查的汇总见表3。这些调查分别侧重于不同的主题,是关于跨文化信任整体研究中的一些部分,希望向读者展现我们将理论探索与实证研究相结合的特点。基于这些调查,我们已取得了一些阶段性的结果^[23~25]。但考虑到篇幅所限,不能展现各次调查详细的分析过程和分析结果。下面仅介绍从这些调查中获得与本文的理论探索直接相关的主要发现。

表3 跨文化信任调查汇总表

主要信息	跨文化信任调查	爱尔兰企业在中国的跨文化问题调查	离岸IT服务外包中跨文化信任调查
调研团队构成	中国、爱尔兰研究者	中国、爱尔兰研究者	中国、英国研究者
调查时间	2006~2007年	2007~2009年	2008~2010年
调查地域	爱尔兰都柏林	爱尔兰都柏林,中国北京、上海等	中国西安、北京、上海等
访谈对象	与中国机构和企业建立商务关系的爱尔兰机构和企业中的中国人和爱尔兰人	爱尔兰在中国设立的机构和公司的高层管理人员,跨国公司在境内爱尔兰员工	从事离岸IT服务的公司的中高层管理人员
访谈数量	16人	28人	43人
问卷调查对象	与中国机构和企业建立商务关系的爱尔兰机构和企业中的中国人和爱尔兰人	爱尔兰中国商会及爱尔兰出口协会、中国贸易协会、市场营销学会的企业会员中的人员	从事离岸IT服务的公司内直接参与离岸IT服务项目的员工
有效问卷数	20份	117份	261份

通过对各次调查情况的分析,我们发现:东西方文化差异导致东西方对于信任和信任构建过程有不同的看法。一般而言,西方人趋向于强调承诺式信任和说服式信任,承诺式信任在西方比较普遍;而东方人趋向于强调调节式信任和说服式信任,调节式信任在东方比较普遍;说服式信任在东西方都比较普遍。由此可见,西方人与东方人在信任构建中对双方关系状态的感受和采取的调节策略有所不同。典型西方文化下的人不介意对立的状态,但尊重法律、制度和规则的意识比较强,不回避双方关系构建过程中的对立和冲突,往往寻求用制度化的、直接的方式解决问题,倾向于通过诉诸法规采取直接行动;而典型东方文化下的人希望追求和谐的状态,但对等级、地位和权势的意识比较强,倾向于回避双方关系构建过程中的对立和冲突,往往寻求用人性的、间接的方式解决问题,倾向于通过疏通关系采取间接行动。这些差异在跨文化信任构建中的直接表现是:东方人更多地采用间接的调节策略,看重“关系”和

“面子”在信任构建中的重要性;而西方人更多地采用直接的调节策略,看重“认知”和“情感”在信任构建中的重要性。

4 结语

本文运用思维法则学方法,定义了“承诺式信任”、“说服式信任”和“调节式信任”;并提出了“信任的连续统一体”模型,以“承诺式信任”和“说服式信任”作为2个端点,以“调节式信任”作为连续体的中间状态。概括而言,承诺式信任,是内在发展式信任,基于施信者心理状态、态度和行为,更多地强调施信者内在的主观承诺;说服式信任,是外在发展式信任,基于受信者的能力、善意、正直等可信性,更多地强调受信者外在的客观表现;调节式信任,是调节发展式信任,基于施信者和受信者双方在心理状态、态度和行为等方面的调节,更多地强调双方的对等以及角色的动态交换。3种类型的信任具有不同的支配方、主要来源、主要内容和主要影响因素。在这3种信任类型的基础上,从调

节式信任的角度,提出了跨文化信任的框架,分析了跨文化信任构建过程的一些阶段及调节策略。利用定义的信任类型和跨文化信任框架,阐释了中国情景下基于“关系”和“面子”的信任,以及西方基于认知和基于情感的信任,分析了东西方在信任构建中的差异。

本研究试图把中国本土化思想与西方理论相结合,就信任类型和跨文化信任构建,提出可供东西方学者考虑的信任模型和跨文化信任框架。我们认为,通过这种综合中国本土化思想与西方信任理论的尝试,可以使信任研究领域的国际主流研究者们逐渐关注中国管理学界关于信任研究的情况。我们希望,通过这种综合中国本土化思想与西方管理理论的尝试,能够引起管理学界关于发展中国管理理论、让管理科学中国学派走向世界的一些思考。

致谢 感谢爱尔兰中国商会、爱尔兰企业署、爱尔兰投资发展署等机构对调研工作的协助;感谢西安软件园发展中心、浦东软件园发展公司、中关村软件园发展公司对调研工作的协助。

参 考 文 献

- [1] SCHOORMAN F D, MAYER R C, DAVIS J H. An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future [J]. *Academy of Management Review*, 2007, 32(2):344~354.
- [2] MAYER R C, GAVIN M B. Trust in Management and Performance: Who Minds the Shop While the Employees Watch the Boss? [J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48(5): 874~888.
- [3] MCALLISTER D J. Affect-and Cognition-based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations [J]. *Academy of Management Journal*, 1995, 38(1): 24~59.
- [4] CHILD J, MOELLERING G. Contextual Confidence and Active Trust Development in the Chinese Business Environment [J]. *Organization Science*, 2003, 14(1): 69~80.
- [5] LI P P. Toward a Geocentric Framework of Trust: An Application to Organizational Trust [J]. *Management and Organization Review*, 2008, 4(3): 413~439.
- [6] 杜荣,艾时钟, BRUGHA C M. 管理科学的中国学派如何走向世界?——问题、策略及系统方法论层面的分析[J]. *管理学报*, 2008, 5(4): 473~477.
- [7] 杜荣,艾时钟, BRUGHA C M. 思维法则学框架下东西方管理理论比较——探索管理科学中国学派走向世界的道路[J]. *管理学报*, 2010, 7(10): 1 421~1 425.
- [8] FU P P, TSUI A S, DESS G G. The Dynamics of Guanxi in Chinese High-tech Firms: Implications for Knowledge Management and Decision Making [J]. *Management International Review*, 2006, 46(3): 277~305.
- [9] CHEN X P, CHEN C C. On the Intricacies of the Chinese Guanxi: A Process Model of Guanxi Development [J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2004, 21(3): 305~324.
- [10] HWANG K K. Guanxi and Mientze: Conflict Resolution in Chinese Society [J]. *Intercultural Communication Studies*, 1998, 7(1): 17~42.
- [11] 张维迎,柯荣住. 信任及其解释:来自中国的跨省调查分析[J]. *经济研究*, 2002(10):59~70.
- [12] HAMILTON W. *Lectures on Metaphysics and Logic* [M]. Edinburgh and London: William Blackwood and Sons, 1877.
- [13] KANT I. *Critique of Pure Reason* [M]. Hong Kong: McMillan, 1985.
- [14] KANT I. *Critique of Judgement* [M]. Indianapolis: Hackett Publishing Company, 1987.
- [15] SECTER M. The Yin-Yang System of Ancient China: The Yijing-Book of Changes as a Pragmatic Metaphor for Change Theory [J]. *Journal for Interdisciplinary and Cross-Cultural Studies*, 1998, 1(1): 85~106.
- [16] TANNENBAUM R, SCHMIDT W H. How to Choose a Leadership Pattern [J]. *Harvard Business Review*, 1973, 51(3):162~180.
- [17] LEWICKI R J, TOMLINSON E C, GILLESPIE N. Models of Interpersonal Trust Development: Theoretical Approaches, Empirical Evidence, and Future Directions [J]. *Journal of Management*, 2006, 32(6): 991~1 022.
- [18] MAYER R C, DAVIS J H, SCHOORMAN F D. An Integrative Model of Organizational Trust [J]. *Academy of Management Review*, 1995, 20(3):709~734.
- [19] ROUSSEAU D, SITKIN S, BURT R, et al. Not So Different After All: A Cross Discipline View of Trust [J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23(3): 393~404.
- [20] 龚晓京. 人情、契约与信任[J]. *北京社会科学*, 1999(4):124~127.
- [21] 夏纪军. 中国的信任结构及其决定——基于一组实验的分析[J]. *财经研究*, 2005, 31(6):39~51.
- [22] LI P P. Intercultural Trust and Trust-building: The Contexts and Strategies of Adaptive Learning in Acculturation [R]. Copenhagen: Department of International Economics & Management, Copenhagen

Business School, 2009.

- [23] DU R, AI S, BRUGHA C M. Integrating Taoist Yin-Yang Thinking with Western Nomology: A Moderating Model of Trust in Conflict Management [J]. Chinese Management Studies, 2011, 5(1): 55~67.
- [24] WANG L, LI L, BRUGHA C M. Doing Business in China: The Irish Experience [M]. Dublin: Blackhall Publishing, 2010.
- [25] DU R, AI S, ABBOTT P, et al. Contextual Factors, Knowledge Processes and Performance in

Global Sourcing of IT Services: An Investigation in China [J]. Journal of Global Information Management, 2011, 19(2): 1~26.

(编辑 予衡)

通讯作者: 杜荣(1968~), 女, 陕西咸阳人。西安电子科技大学(西安市 71007)经济管理学院教授、博士研究生导师, 博士。研究方向为知识管理、跨文化管理。E-mail: durong@mail.xidian.edu.cn

(上接第328页)

- [6] 陈晓田, 金碧辉, 杨列勋, 等. 我国管理科学重要期刊的遴选及其认定[J]. 管理科学学报, 1999, 2(4): 70~76.
- [7] 特约评论员. 试问管理学——管理学在中国侧议[J]. 管理学报, 2007, 4(5): 549~555.
- [8] 直面中国管理实践 催生重大理论成果——国家自然科学基金委员会管理科学部第二届第一次专家咨询委员会扩大会议纪要[J]. 管理学报, 2005, 2(2): 127~128.
- [9] 曹振杰, 王学秀. “管理学在中国”研究的理论反思与实践探索——第2届“管理学在中国”学术研讨会综述[J]. 管理学报, 2010, 7(2): 159~170.
- [10] 许庆瑞, 王海威. 全面创新管理形成的动因探讨[J]. 科学与科学技术管理, 2004(7): 17~20.
- [11] 顾基发, 唐锡晋, 朱正祥. 物理—事理—人理系统方法论综述[J]. 交通运输系统工程与信息, 2007, 7(6): 51~60.
- [12] 孙继伟. 问题管理的理论与实践[J]. 管理学报, 2010, 7(11): 1 615~1 620.
- [13] 韩德强. 整体管理[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2008.
- [14] 谭力文. 中国管理学构建问题的再思考[J]. 管理学报, 2011, 8(11): 1 596~1 603.
- [15] 谭劲松. 关于中国管理学科发展的讨论[J]. 管理世界, 2007(1): 81~91.
- [16] 龚小军, 李随成. 管理理论的实践相关性问题研究综述[J]. 管理学报, 2011, 8(5): 775~783.
- [17] 孙继伟. 管理理论与实践脱节的界定依据、深层原因及解决思路[J]. 管理学报, 2009, 6(9): 1 143~1 149.
- [18] 彭贺. 管理研究与实践脱节的原因以及应对策略[J]. 管理评论, 2011, 23(2): 122~128.
- [19] 齐善鸿, 白长虹, 陈春花, 等. 出路与展望: 直面中国

- 管理实践[J]. 管理学报, 2010, 7(11): 1 685~1 691.
- [20] 陈劲, 王鹏飞. 以实践为导向的管理研究评价[J]. 管理学报, 2010, 7(11): 1 513~1 516.
- [21] 陈春花, 陈鸿志, 刘祯. 管理实践研究价值贡献的评价[J]. 管理学报, 2011, 8(6): 791~795.
- [22] 罗仲伟. 中国国有企业改革: 方法论和策略[J]. 中国工业经济, 2009(1): 5~17.
- [23] 李亚. 民营企业公司治理[M]. 北京: 机械工业出版社, 2006.
- [24] 武亚军. 中国本土新兴企业的战略双重性: 基于华为、联想和海尔实践的理论探索[J]. 管理世界, 2009(12): 120~136.
- [25] 陆园园, 薛镭. 转型经济中环境—战略的协同演进: 以中国机床行业发展为例[J]. 管理世界, 2008(8): 178~179.
- [26] 杨成. 中国企业家的困惑[N]. 中国企业报, 2001-03-01(5).
- [27] 吴晓波, 周浩军. 国际化战略、多元化战略与企业绩效[J]. 科学学研究, 2011, 29(9): 1 331~1 341.
- [28] 苏依依, 周长辉. 企业创新的集群驱动[J]. 管理世界, 2008(3): 94~104.
- [29] 彭贺. 从管理与文化的关系看中国式管理[J]. 管理学报, 2007, 4(3): 253~257.

(编辑 予衡)

通讯作者: 张金隆(1952~), 男, 江西九江人。华中科技大学(武汉市 430074)管理学院教授、博士研究生导师。研究方向为现代管理理论与方法、信息管理与电子商务管理、创新与决策模式等。E-mail: prozhangjl@gmail.com