社会科学与教育 2026年第10期
ISSN: 3079-4420

管理者风险态度与认知差异对协同创新决策的影响研究

缪子[1,*]，王方茹[2]，侯思阳[3]
[1]南京大学，江苏南京，中国
[2]南京市瑞金路小学，江苏南京，中国
[3]江苏六维度教育科技有限公司，江苏南京，中国
[*]通讯作者

【摘要】当下，技术变革持续加速。协同创新已然成为了企业获取竞争优势的最佳路径。然而，传统决策模型往往忽视了管理者主观特质，导致难以有效阐释现实中的企业决策。本文通过对部分概念进行界定，明确理论基础，进一步分析企业协同创新决策的影响因素，旨在探究管理者风险态度、认知差异对协同创新决策的独立影响及二者的耦合影响机制，为未来优化企业决策的过程与提升其实施效果提供方法论借鉴。

【关键词】协同创新；风险态度；认知差异；耦合影响；企业决策

1.研究背景和意义

1.1 研究背景

近几年来，随着新一轮科技革命与产业变革的加速推进，协同创新已成为企业获取竞争优势的核心力量。2025 年国家重大经济工作会议明确提出，建设全国三大区域国际科技创新中心，并将其列为 2026 年八项重点任务之一，这标志着区域协同创新已被提升至前所未有的国家战略高度。截至目前，仅南京这一城市就已组建创新联合体超 60 家，通过“企业出题、联合解题”的模式切实缩短了研发周期，并加速了成果转化。

协同创新模式是指企业在进行创新实践时，以自身创新要素为基础，与其他创新主体包括企业、政府、院校、研究机构、中介机构等展开协作形成的各种创新模式，虽然该模式极具潜力，但协同创新天然伴随着 VUCA（易变性、不确定性、复杂性、模糊性）以及多目标权衡等特征。这些特征易导致冗长的决策周期使企业错失良机，难以高效制定最优策略。而传统基于“完全理性假设”的决策分析模式将决策视为纯粹的定量计算，严重忽视了在模糊与高不确定的环境下，管理者主观因素对企业协同创新决策的影响。事实上，协同创新决策通常是由具备不同背景与价值判断的管理者，在信息不完备且面临多方利益博弈的情况下做出的复杂选择。

因为管理者的个人特征，如年龄、教育背景、心理特质等会直接影响他们对协同创新这类复杂决策情境的理解，并最终影响组织的战略选择与绩效。在众多可能产生影响的主观因素中，管理者的风险态度与认知差异是两个极为重要的影响因素。其中风险态度是指个体在承担风险时表现出的基本态度，其核心特征为主动追求收益的波动性而非稳定性，风险回避者倾向低风险资产；风险追求者主动选择高风险资产；风险中立者仅关注预期收益水平。就拿风险厌恶者来说，碰到那种技术看着前景不错但失败率很高的新项目，他们肯定会格外谨慎，更愿意选那种技术熟门熟路、短期收益又靠谱的改良型项目。管理者的认知差异，其实是源于各自不同的专业背景和职业经历，这就导致大家看待信息的角度完全不一样。比如给同一个协同创新方案做决策时，技术出身的管理者可能最先盯的是技术能不能落地的信息，而财务出身的管理者，大概率会先琢磨回报率和回本周期的事儿。这种因专业背景攒出来的认知能力差，会让大家对协同创新决策的信息关注点、解读方式还有最终判断都闹矛盾，一来二去不仅拉长了决策时间，还可能耗掉协同创新的潜在价值和企业的未来收益。

1.2 研究意义

现有对于管理者在进行企业协同创新决策时的主观因素影响研究仍处于初步阶段，因此通过对风险态度和认知差异这两种因素进行研究，更能贴近现实中的企业协同创新决策场景，为现有理论引入管理者主观因素影响这一角度提供参考。

2.概念界定

2.1 协同创新决策

协同就是指系统中各个环境或者要素之间的相互配合与合作关系，它注重配合、协作的协调性和一致性，主要是指在发展的过程中各个环节要素之间的联系和结合，以及在某种模式的推动下，各个环节在发展过程中的质变过程。而创新解释为一种创造性的破坏行为，它是一种推翻旧有观念和方法的过程，是为了创造新的、更好的解决方案而进行的，可分为封闭式创新和开放式创新两种，同时表示企业应在开放式创新模式建立后的基础上，积极同高校、科研机构以及其他企业进行深度合作。

在此背景下，协同创新本质上是构建一个创新系统，涉及政产学研等各个主体为了追求整体最优，通过一系列的信息获取、资源共享、利益激励等，秉持利益共享与风险共担原则，所开展的大范围、大规模的创新合作模式。

具体到决策层面，协同创新决策是指企业在创新活动中，多个主体通过信息共享、知识交流和互动合作，对资源进行协同与整合，并根据内部信息与外部环境进行动态调整与优化，从而实现风险分散与优化，共同进行决策。

2.2 风险态度

风险指事件发生概率及其后果的函数，表现为收益或损失的不确定性。也就是说，事件的结果对当事人而言是难以精准预测的，可能带来收益，可能带来损失，也可能既不产生收益也不造成损失。风险态度产生于个体内在的世界观和价值观，是个体所持有的承担或者规避风险的主观态度。

在协同创新决策中，企业的决策环境充满不确定性，同时管理者的主观因素在很大程度上也会影响其对风险的判断与处理方式。其中，风险态度便是关键影响因素之一。前景理论指出，管理者在复杂的决策环境中难以做到完全理性，因为年龄、性别、性格和价值观等个人特征都会影响并形成独特的风险偏好倾向，使得其对于风险的感知，判断与反应必然带有个人色彩，正是这种主观层面的差异，使得管理者在进行协同创新决策时会展现出其特有的风险偏好倾向。根据期望效用理论，风险态度通常分为风险厌恶、风险中立和风险偏好三种类型。

2.3 认知差异

除了风险态度外，管理者的决策行为还会受到其自身认知结构和能力的影响。同时协同创新决策过程中涉及大量复杂且专业性强的信息，因此不同领域的管理者如何对信息进行处理和分析，便会直接影响协同创新决策方向与质量。

认知是指人们获得信息并对其进行加工的过程，包括记忆、思维、想象和语言等。而个体在接收外界信息并进行加工处理后，会根据处理后的信息做出行为，这一过程就是认知过程。

认知能力作为人类高级心理功能的核心要素，是指个体对信息进行加工处理、存储记忆和有效提取的综合性心理机制，具体表现为对事物本质特征、发展规律及内在联系的认知与理解水平。但由于个体在思维方式和所处环境上的差异，即使面对相同的信息，不同管理者的认知方式也可能存在差异，进而可能导致其决策行为的不同。

3.理论基础

3.1 协同创新理论

协同创新作为一种创新的组织方式，打破了传统的单一创新主体模式，实现了多个创新主体之间的合作与协同。协同创新的出现打破了因组织边界产生的局限，它是以高校、企业、研究机构为核心要素，政府、金融机构等多元主体协同互动的网络创新模式，通过知识创造主体和技术创新主体间的深入合作与资源整合，实现优势互补，形成具有整体性和动态性的创新生态系统，其核心观点可以从以下四个方面理解：

第一，创新的主体决定创新活动的顺利完成。一般来说创新过程有着新颖性和复杂性，因此大多数创新活动都由多个主体构成。该理论强调创新不再是单一组织内部的孤立活动，而是由企业、高校、科研机构、政府、市场等不同类型主体共同参与的过程[1]。这种多元主体的协作，使得原本分散且矛盾的资源配置得到整合和优化，形成从理论探讨、技术研发、政府参与到产业化及市场反馈的完整创新模式，为企业进行协同创新提供理论支撑。

第二，动态性是协同创新的重要表现，强调创新活动是一个不断演化和调整的过程。由于外部环境的快速变化，协同创新需要不断调整其战略目标，包括合作伙伴的选择、合作模式的变更、资源重新配置等[2]。如图 1 所示，协同创新不仅强调合作，更重视建立开放、动态和可持续的创新生态系

统。

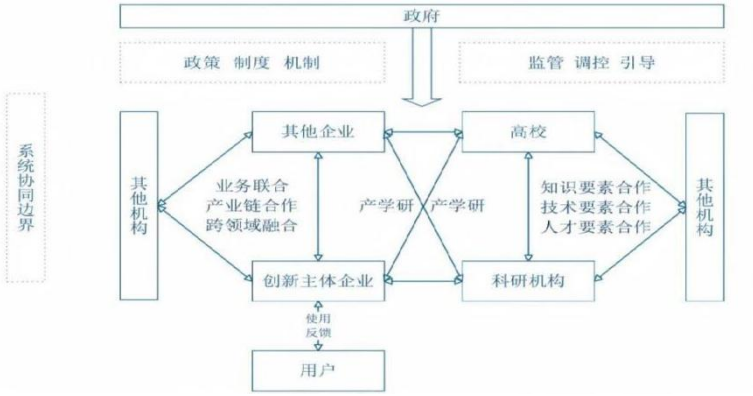


图 1.协同创新生态系统

第三，在协同创新模式下，创新主体间的交流互动阻碍得以大幅消除，各类创新要素能够在不同创新主体间自由流动，从而实现资源的高效配置[3]，如图 2 所示。

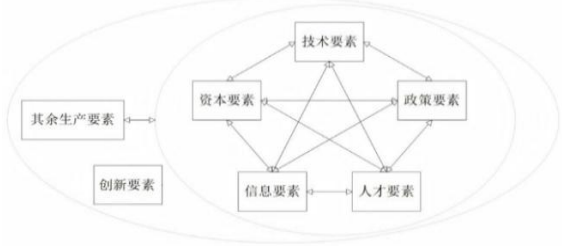


图 2.创新要素流动网络

第四，协同效应是系统内部各子系统相互作用后所产生的结果。在系统发生相变之前，各子系统处于混乱、彼此独立的无序状态，而当系统进入稳定的有序状态后，各子系统之间会建立起合作关系，进而使整个系统产生整体效应。此时，系统的总体效能会大于各部分效能之和，展现出“1+1>2”的效果。简而言之就是多主体协同能够实现优势互补和风险分担，从而达成更高的创新价值[4]。

3.2 高层梯队理论

1984 年，Hambrick & Mason 在《高阶：作为高级管理人员反映的组织》一文中首次提出高层梯队理论，其核心观点是，企业的复杂决策通常是高管团队行为的结果，而高管团队成员的行为是其个体特质的综合反映，因此高管团队的认知基础、价值观能够影响企业的战略选择，并最终对组织绩效产生相应影响。

该理论认为高管团队的个人和团队都存在有限理性，而企业的发展方向、创新驱动和战略选择很大程度上都取决于高层团队对于现实内外部环境和资源识别判断的认知和价值观，进而更加突出高管团队的认知和价值观等对于组织发展影响的重要性。如下图 3 所示，企业的协同创新决策是管理者有限理性视角下的产物。

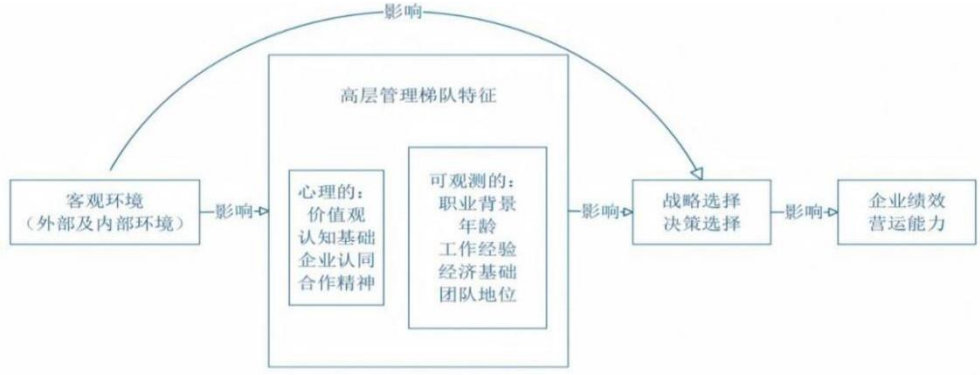


图 3.高层梯队理论

该理论可从以下三个方面理解：

第一，管理者的协同创新决策并非基于完全理性的数学计算，而是依托自身的认知能力，对复杂多变的信息进行筛选、加工并分析，从而做出的决策选择。这种基于限理性产生的认知能力，正是管理者认知差异产生的重要原因，也是影响他们进行协同创新决策的重要因素。

第二，由于高管团队的心理结构是很难量化进行比较测量的，所以将高管团队的度

量维度转化为人口特征，将年龄、工作任期、教育水平、行业等因素纳入考虑范围，通过对这些人口特征的观察，可以进一步对企业绩效与高管团队之间的关系进行研究[5]。这一联系同样存在于协同创新决策的过程中。

第三，在相同的信息环境下，不同高管对信息的解读和选择的战略行为存在差异，最终影响决策的结果和质量。认知差异一方面可以影响管理者对风险的敏感程度[6]，例如技术背景的管理者会重点评估技术风险；财务背景的管理者会优先考虑市场风险带来的影响；政策背景的管理者则会密切追踪政策变化所带来的风险。另一方面会影响其对信息的解读方式，即面对同一信息，不同管理者会产生不同的理解[7]，例如对某技术协同创新方案进行决策时，技术背景的管理者会关注该技术的可行性与研发难度，市场背景的管理者则关注其背后的商业价值与市场潜力等。

3.3 前景理论

在前景理论提出之前，决策模型大多建立在期望效用理论的基础上，该理论假设人们在决策过程中是完全理性的。然而在实际生活中，人们不总是完全理性的，因此 Kahneman 和 Tversky 于 1979 年提出的前景理论便从人的心理特质、行为特征揭示了影响选择行为的非理性心理因素，将决策者的心理行为引入到决策问题中，否定了“完全理性人”假设。根据前景理论的研究，发现人们在面对收益时更加倾向规避风险，而在面临损失时会表现出风险偏好的倾向，而且人们在面临损失时会比面临收益更加敏感。在当今这种复杂动态的环境下，采用前景理论更契合协同创新决策这一复杂环境下的个体行为模式，其价值公式如（1）所示。

$$v(\Delta x)=\begin{cases}(\Delta x)^{\alpha} & \text{if } \Delta x \geq 0 \text{（收益区）}\\ -\lambda(-\Delta x)^{\beta} & \text{if } \Delta x < 0 \text{（损失区）}\end{cases} \quad (1)$$

其中，Δx 表示决策值与参考点的差值，Δx≥0 表示决策者面临收益，Δx＜0 表示决策者面临损失。α 表示收益状态下价值函数的凹凸程度，β 表示损失状态下价值函数的凹凸程度，λ 表示损失规避系数，λ＞1 表示决策者面对损失比收益更敏感。

前景理论的核心要素包括：

第一是参考依赖。是指人们在做决策时，不是看该决策所带来财富或者价值的绝对水平，而是看相对水平，在做出决策时，其决策损益评价依赖于参考点（参照点）的选择。如图 4 所示，前景理论认为，个体在评估得失、做出决策时，不是基于绝对结果，而是以某个参照点为基准进行相对判断，因此不同的参考点会形成截然不同的决策选择。在协同创新决策中，参考点的不同预设同样存在且能直接影响协同创新决策的方向[8]。

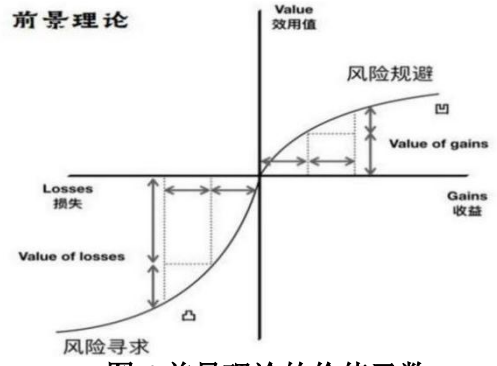


图 4.前景理论的价值函数

第二是损失厌恶。该理论指出人们更加厌恶损失而不愿意冒险，这意味着他们更愿意为了避免损失而做出保守的决策，而不是为了获得相同数额的收益而冒险。这种心理倾向可能会导致管理者出现因过度规避损失而错失潜在长期收益的情况。在协同创新决策中，这种损失厌恶的表现则更为明显[9]，当然损失厌恶对于协同创新决策而言也并非都是负面影响，如（2）所示，为 Hwang 等（2010）[10]提出的改进函数形式，其中 X 为投资者的收益或损失，v1 和 v2 分别为收益曲率和损失曲率，λ 为损失厌恶系数。适度的损失厌恶能够促使管理者更加重视对风险的评估与控制，提升决策的可靠性。但过度的损失厌恶则可能使管理者陷入风险规避陷阱，从而错失发展机遇。

$$u(x)=\begin{cases}\frac{x^{v1}}{V_1}, & x \geq 0\\ -\lambda\frac{(-x)^{v2}}{V_2}, & x<0\end{cases} \quad (2)$$

第三是风险偏好的确定性效应与反射效应。该理论将风险决策过程中存在的高估确定性结果而低估可能性结果的现象称为确定性效应，也就是人们在确定与不确定之间选择时，容易偏向完全的确定性，这是风险规避的一种表现。反射效应是指人们在面临负前景时，表现出风险偏好；而在面临正前景时，表现出风险规避，两者之间呈镜像反射的特点。同时前景理论认为，决策者的风险偏好并非固定不变，而是随着情境的不同呈现不同特征[11]。

4.企业协同创新决策的影响因素分析

创新会受到内外部因素的综合影响，尤其对于企业来说更是增加了难度和复杂性，因此企业更加倾向于选择协同创新这一模式进行创新。大部分企业进行协同创新的出发角度是因为自身技术、资金、人才等要素的相对匮乏，资源的现实需求推动企业积极寻求协同伙伴，从而实现创新组织间的资源共享和互通，于是企业开始了协同创新。

首先，在协同创新决策中，企业难以精准选择最适合的发展方向，协同创新决策受多种客观因素的影响，如图 5 所示。这些客观因素既包括政策激励、技术赋能、产业链融合、产业集群、社会经济环境等外部客观因素，也包括企业制度、组织结构、文化氛围、企业向心力、商誉等内部客观因素。



图 5.影响企业协同创新决策的客观因素

企业管理者主观因素对协同创新决策的影响研究虽说客观因素确实不能忽略，但企业做决策时，管理者自身的主观因素对协同创新的影响也特别重要。本文主要就管理者的两个主观因素展开研究：风险态度和认知差异。在协同创新这种复杂的决策场景里，管理者的有限理性表现会更明显，他们的风险态度会影响对不同风险的敏感程度和关注重点，认知差异会影响信息筛选和解读的能力，进而会对协同创新决策产生作用。

5.风险态度对企业协同创新决策的影响

在企业进行协同创新决策的时候，管理者得面对诸多利益相关方，还有复杂多变的社会经济环境。所谓协同创新，就是把企业内外的资源整合起来，优化技术、产品或者商业模式，以此提升企业整体的创新能力和竞争力，这过程里自然就涉及到诸多信息，还有不同阶段的决策选择。做这个决策的时候，管理者不仅要分析判断企业内外的客观环境，还得结合自己的主观风险偏好来拿主意，毕竟这关系到后续创新能否顺利落地，还得兼顾各个利益方的诉求，一不小心就可能顾此失彼。

正是在这种背景下，管理者的风险态度在其中发挥着重要作用。在协同创新决策中，风险偏好者愿意面对较大的风险，先采纳新技术新理念去提高收益，如选择投资新技术、引入更多合作伙伴、尝试突破性的管理模式、追求高收益等，即使可能面临较大的失败风险。风险厌恶者倾向于低收益低风险的选择，不愿意进行新的尝试，他们倾向于采取相对稳健的决策[12]，如选择成熟的技术、谨慎进行资源配置等，以降低潜在的风险损失。而风险中性者没有明确的风险倾向，会同时关注收益与风险，决策态度介于风险偏好与风险规避之间。

管理者的风险态度对企业协同创新决策具有重要影响，进行深入分析能帮助理解不同风险态度的管理者在面临企业协同创新决策时的决策逻辑和行为方式。

6.认知差异对企业协同创新决策的影响

协同创新决策是指企业在创新活动中，多个主体通过信息共享、知识交流和互动合作，对资源进行协同与整合，并根据内部信息与外部环境进行动态调整与优化，从而实现风险分散与优化，共同进行决策。在这一过程中，管理者需要处理大量复杂且多维度的信息，并在短时间内作出决策，以确保协同创新的效率与质量。同时不同管理者由于其专业背景和经验的差异会展现出不同的认知能力，这种差异化的认知能力使得他们在面对相同的决策信息时，可能会产生不同的关注点、理解方式和最终的判断。

在此基础上可以将认知差异与认知负荷进行合理联系，即认知差异会影响协同创新决策过程中管理者对信息的筛选和处理，进而会对他们的认知负荷水平产生影响。具体来说，认知负荷是认知心理学领域核心概念，其被定义为学习者于信息加工这一复杂过程当中实际耗费的心理资源的总体数量，它决定了管理者能否有效地整合信息并做出精准的决策，尤其是在信息复杂且高度专业化的协同创新决策中，对于某些管理者来说，复杂或陌生的信息可能会导致较高的认知负荷，而另一些管理者由于其特有的知识储备和经验，会产生较低的认知负荷，能够更轻松地处理相同的信息。因此管理者因其认知差异的不同，在接收和解读相同的决策信息时，必然会产生不同的认知负荷。如果认知负荷过高，管理者可能会陷入信息超载，无法全面评估方案的风险与收益，从而影响协同创新决策质量。相反，如果认知负荷过低，则可能意味着管理者未能充分关注

决策的关键信息，出现决策偏差[13]，进而导致协同创新决策的片面性。只有当认知负荷适中时，管理者才能够充分调动其专业知识和经验，提升效率，形成决策共识并最终对协同创新方案进行综合判断[14]。

同时认知差异作为管理者专业知识和经验积累的产物，是他们在专业知识背景、行业经验、信息处理习惯等上面的差异，其对于协同创新决策的影响还体现在管理者对信息的价值判断上。技术背景管理者更关注方案的技术可行性与成熟度，而市场背景管理者更注重方案的经济效益和用户反馈，这种差异可能引发团队内部的分歧和意见冲突，甚至拖延决策的进度，增加协同创新失败的风险。但适度的认知差异对企业协同创新决策也具有积极意义[15]，因为多样化的认知视角能够促进观点的碰撞和创新思维的产生，从而帮助管理者更好地权衡利弊。

因此管理者的认知差异对企业协同创新决策具有重要影响，对此进行研究能够帮助管理者在协同创新决策中合理配置资源、优化决策流程，从而提升协同创新决策的质量。

7.风险态度与认知差异的耦合效应

在企业实际的协同创新决策中，管理者的风险态度和认知差异这两个主观因素可能会相互作用，共同影响协同创新决策的过程和结果。

首先，管理者的风险态度可能会对认知差异产生影响。比如风险偏好者更关注高风险高收益的机会，会寻求更多的收益信息，有可能忽视带来损失的风险信息，这种行为就会加重其认知负荷，从而影响他们对协同创新决策的信息判断。相反，风险厌恶者则更关注风险规避，在信息、事务处理上秉持谨慎的态度，看重较高的稳定性，倾向收集更多的风险信息来确认方案的稳妥性，通常会优先考虑那些损失较小的方案。

其次，管理者的认知差异也会对他的风险态度产生影响。当管理者面对不同的信息时，他们的认知差异会影响对不同风险的敏感度。例如，技术背景管理者在评估相关技术风险时，能够更精准地判断技术的可行性及潜在问题，从而及时调整其应对策略，以避免可能出现的技术失败和资源浪费。市场背景管理者在进行协同创新决策时则更重视评估相关市场风险，如市场需求及用户反馈等，从而及时调整其应对策略，做出他认为更加稳妥的决策选择。

最后，管理者的风险态度与认知差异也可能共同对企业的协同创新决策产生影响。在进行信息处理时，若出现不同管理者的风险态度差异较大的情况，他们对同一信息的解读和价值判断也会有明显区别，这种差异就会加剧分歧，从而很可能引发决策冲突，降低协同创新决策的效率。例如，当技术背景管理者倾向选择突破性的技术创新方案时，市场背景管理者则可能认为这类方案过于冒险，不符合现实市场的需求，这样就会引起分歧，并最终降低协同创新决策的效率。

因此，管理者的风险态度与认知差异不仅影响他们对企业协同创新决策中风险的敏感度，也影响着他们的认知模式。研究这种耦合效应的影响能更好地理解不同管理者之间的决策逻辑差异，从而优化企业协同创新决策的流程，提高协同创新的效率和质量。

8.研究结论

经过研究，得出管理者风险态度与认知差异对企业协同创新决策的影响机制，如图6所示。

首先，图的左下侧给出本文的决策情境及问题起点。因协同创新模式的众多不确定因素，使得管理者在进行企业决策时会面临更多的问题。

其次，图中间的核心部分给出本文所研究的影响管理者进行协同创新决策的两大主观因素及可能存在的耦合效应。基于前景理论，管理者的风险态度被定义为风险偏好倾向，如风险偏好，风险中性和风险厌恶。基于高层梯队理论，管理者的认知差异被定义为基于其专业知识背景、行业从业时间和各自的经历等所形成的认知能力差异。

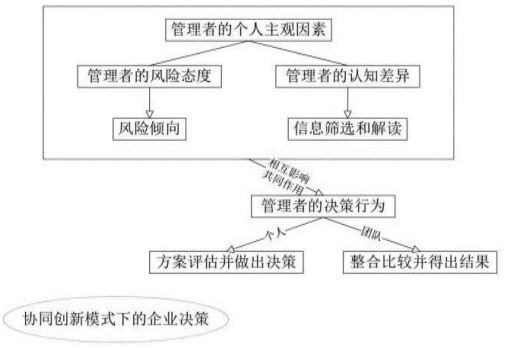


图 6.管理者风险态度与认知差异对企业协同创新决策的影响

然后提出两者并非独立发挥作用，而是可能存在耦合效应，共同对管理者的协同创

新决策产生影响，简而言之就是管理者的风险态度和认知差异会相互影响并共同作用于协同创新决策的过程和结果。

最后在二者耦合效应的影响下，管理者通过对协同创新方案所涉及信息的筛选、解读与整合，完成对方案的评估并做出决策；若存在管理者团队，则在比较分析多位管理者的决策结果后得出该协同创新方案的决策选择。

参考文献

[1]Yu Y, Kuang Z, Xiao G. Green Profit Optimization and Collaborative Innovation in Sustainable Maritime Supply Chains[J]. Sustainability, 2025, 17(21): 9845-9845.

[2]Zhang D, Zhao N. Financial technology, collaborative innovation patent networks, and the formation of innovation clusters in emerging industries[J]. Economic Analysis and Policy, 2025, 881566-1576.

[3]周全，程梦婷，吴绍波，等.新能源汽车企业创新生态系统协同构建研究[J].科研管理，2024，45（04）：32-41.

[4]谢人超，胡珉昊，唐琴琴，等.面向绿色计算的算网能一体化：架构、关键问题与挑战[J].通信学报，2025，46（08）：205-224.

[5]赵奇伟，葛馨璟，王乃合，等.CEO 任期与企业快速国际化战略：认知差异、自由裁量权与战略决策[J].南开管理评论，2025.

[6]吴宜峰.基于环境责任认知差异的航运企业绿色航运投资策略研究[J].中国航海，2025，48（02）：144-150.

[7]李辉.理性选择与认知差异：运动模式下基层政策执行的变与不变——基于专项行动的多案例研究[J].中国行政管理，2021，（09）.

[8]常哲，郭彬.产学研深度融合动态演化博弈机制研究——基于创新过程视角[J].技术经济，2023，42（09）：24-40.

[9]陈声廉，吴星，林华瑾.“双高”背景下“政校行企”协同育人创新机制研究[J].对外经贸，2024，（04）：153-156.

[10]Hwang S, Satchell S E. How loss averse are investors in financial markets? [J]. Journal of Banking & Finance, 2010, 34(10).

[11]迟焱淼.我国应急产业国际合作研究[D].黑龙江大学，2022.

[12]Avşar, A. Z., & Grogan, P. T. (2023). Effects of differential risk attitudes in collaborative systems design[J]. Systems Engineering, 26(6), 770–782.

[13]Sharma, D., Gupta, K., & Joon, R. (2025). Evaluating meta-cognitive accuracy and task confidence under conditions of information overload[J]. TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 32(2), 1–15.

[14]Misuraca, R., Reutskaja, E., Fasolo, B., & Iyengar, S. (2020). How much choice is “good enough”? : Moderators of information and choice overload[J]. In R. Viale (Ed.), Routledge Handbook of Bounded Rationality (pp. 637–649). Routledge.

[15]Wang, T., Dong, R., Zhu, J., et al. (2025). The double-edged effect of cognitive diversity on team creativity: The roles of cognitive conflict and cognitive trust. Journal of Business Research,[J] 189, 1–15.