

文章编号: 2095-2163(2021)03-0115-06

中图分类号: C936

文献标志码: A

# TMT 异质性与企业社会责任 —基于中国 IT 行业上市公司面板数据的实证研究

杜君

(上海工程技术大学 管理学院, 上海 201620)

**摘要:** 本文基于 2013~2017 年中国 IT 行业 252 家 A 股上市公司的数据, 以高阶梯队理论和社会同一性理论为基础, 对高管团队异质性与企业社会责任之间的关系进行实证分析。实证结果表明: 高管团队性别异质性、年龄异质性、政治关联异质性和海外背景异质性对企业社会责任有显著的负向影响。该结论反映出企业可以从高管团队的人力资源配置角度出发, 来改善社会责任问题, 从而实现企业可持续发展。

**关键词:** TMT 异质性; 社会责任; 高阶梯队理论; 社会同一性理论

## TMT heterogeneity and corporate social responsibility: An empirical study based on panel data of listed firms in the IT industry

DU Jun

(School of Management Studies, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai 201620, China)

**【Abstract】** Based on the data of 252 A-share listed companies in Chinese IT industry from 2013 to 2017, this paper conducts an empirical analysis of the relationship between the heterogeneity of the top management team and corporate social responsibility based on the theory of high-level teams and the theory of social identity. The empirical results show that the gender heterogeneity, age heterogeneity, political connection heterogeneity and overseas background heterogeneity of the top management team have a significant negative impact on corporate social responsibility. This conclusion reflects that companies can improve social responsibility issues from the perspective of human resource allocation of the top management team, so as to achieve sustainable development of the company.

**【Key words】** TMT Heterogeneity; social responsibility; upper Echelons theory; social identity theory

### 0 引言

2017 年 1 月工信部和发改委联合发布了《信息产业发展指南》, 明确了集成电路、基础电子、基础软件等 9 个领域的发展重点, 并推进了技术在智慧城市的应用, 该政策指明了相关 IT 行业企业的发展方向, 有了政策的扶持 IT 行业企业的发展也会更加蓬勃。同时国务院出台的相关“互联网+”实施方案和指导意见, 也促进了 IT 行业企业的进一步发展。2012~2019 年计算机制造业规模以上企业数逐年增加, 2019 年国内计算机制造业规模以上企业数为 1 573 家, 销售收入为 21 583.6 亿元, 年度利润总额为 737.5 亿元, 计算机制造业的快速增长也是 IT 行业快速发展的标志之一。互联网技术的不断变革推动着 IT 行业企业技术实力的增强, 使得以互联网为依托的信息技术更快更广地渗透于社会的方方面面, 与此同时 IT 行业的自身的快速发展势必带来了

对社会和环境的影响, 如电子产品的污染、网络信息安全等问题, IT 行业企业在履行社会责任方面, 不仅要注重自身发展过程中对社会和环境带来的影响, 还要结合自身的优势服务于其他企业, 实现社会责任效益的最大化。

关于实现企业社会责任的落实, 就需要企业管理者建立企业社会责任管理体系, 管理者在企业社会责任工作方面要充分发挥职能作用, 合理调动企业组织资源, 来实施企业社会责任战略。企业管理者实现从企业社会责任管理的顶层设计到相关战略的落实, 这是对企业管理者个人素质提出了更高的要求, 1955 年美国著名管理学家 Simon 提出了“有限理性”的概念, 认为决策者的认知能力本身存在局限性, 同时在进行决策时又受到诸多不确定的因素影响, 导致决策结果达不到“最优”水平, 但是能够实现“满意”的水平。高管的认知差异带来的决策差异会影响企业社会责任战略的落实, 高管团

**作者简介:** 杜君(1996-), 女, 硕士研究生, 助理会计师, 主要研究方向: 管理会计。

**通讯作者:** 杜君 Email: 1140730535@qq.com

**收稿日期:** 2020-11-07

队(Top Management Team, TMT)是企业发展到一定阶段的产物,相比个体决策者其更加注重团队的综合决断能力,团队内部成员所表现的个人特征的异同会反映出对企业社会责任战略的认知层次和角度的异同。1984年Hambrick和Mason提出的高层梯队理论,该理论认为高管团队对企业战略决策负有责任;1995年Thomas和Simerly以高阶理论为基础,研究认为企业社会责任的表现与高管团队背景特征存在联系。因此,本文以高管团队的人口学背景特征异质性指标来衡量企业高管团队的背景特征差异,基于社会同一性理论和高阶理论,研究高管团队异质性与企业社会责任之间的关系,从而寻求改善企业社会责任的路径。

## 1 理论分析与假设提出

高层梯队理论是由Hambrick和Mason在1894年提出,该理论主要阐释了企业高层管理团队的人口学背景特征会影响企业组织运行的效率和绩效。企业经营权和所有权的分离,赋予了企业高管团队在经营决策方面更多的控制权,基于高阶理论,高管团队成员的不同背景特征能够反映其认知和行为,从而会影响到企业社会责任战略的设计和 implementation。Wood在1991年就已经提出将企业社会责任与高层管理者在战略决策和政策制定方面的研究联系起来,Thomas在1995年也明确提出研究企业社会责任可以与高阶理论结合起来考虑。企业社会责任管理工作的开展需要考虑企业高管团队的人力资源配置,Thomas和Simerly(1995)研究表明高管团队的职业背景特征和任期对企业社会责任有显著影响;Forte(2004)研究指出高管团队平均年龄对企业社会责任正向影响;Cacioppe等(2008)指出高管团队成员教育水平越高,对企业社会责任越重视;孙德升(2009)以高阶理论为基础,研究表明高管团队的性别、平均年龄、教育水平、任期和异质性等各方面的因素对企业履行社会责任的水平有部分预测作用。众多学者对高管团队的背景特征和企业社会责任表现进行实证分析,对高管团队成员背景的度量涉及到可量化特征的数值、均值以及异质性等,本文采用高管团队背景特征异质性指标来衡量企业高管团队的特征,高管团队异质性在不同的理论背景下会产生不同的结论,引入社会同一性理论使得高管团队异质性研究结论更为清晰。

社会同一性理论由Tajfel和Turner在1985年提出,该理论主要观点是以人们会根据自身不同的

人口学背景等特征进行自我归类为前提,这种自我归类方法倾向于对相似特征的群体归类。1999年Baik等也提出了社会同一性理论的观点,该研究认为个体融入到相同或者相似的群体中时,其行为和表现就会受到个体之间相同或者相似的特征影响。基于社会同一性理论,高管团队成员背景特征差异不大,高管背景特征所反映的认知与团队整体认知达成一致,即TMT异质性较低时,高管的个人目标和团队目标达成一致,高管的自我归属感就更强,高管团队在战略决策方面分歧较少,统一性更强,更有动力去为团队贡献自己的力量,有助于实现战略目标,从而促进团队的决策效率。企业社会责任相关战略的设计和有效实施需要高管团队做到决策统一,顶层设计精准,战略目标清晰,高管团队异质性越低,企业社会责任表现得就越好。Jehn等(1999)研究表明高管团队的异质性越高,高管团队对待相关决策的意见分歧就越大,会降低企业的管理效率,影响企业的经营绩效。Zenger等(1989)以社会同一性理论为基础,研究创业团队年龄异质性与企业绩效的关系,创业团队年龄异质性越高,企业绩效表现越差。社会同一性理论加入到高管团队异质性和企业社会责任的研究中使理论分析框架更加完善,明确了高管团队异质性越高会削弱高管团队对企业社会责任战略的决策效率,不利于开展企业社会责任管理工作。

基于此,本文提出如下假设:

假设1:高管团队性别异质性与企业社会责任存在负相关关系。

假设2:高管团队年龄异质性与企业社会责任存在负相关关系。

假设3:高管团队政治关联异质性与企业社会责任存在负相关关系。

假设4:高管团队海外背景异质性与企业社会责任存在负相关关系。

## 2 研究设计

### 2.1 样本选择和数据来源

本文选择国内2013~2017年沪深两市A股上市的252家来自信息传输、软件和信息技术服务业和计算机制造业的企业为研究的样本,选取的数据主要来自于国泰安数据库和上市公司年报,样本剔除了PT、ST、\*ST等非正常交易状态的上市公司,主要是因为这些公司的财务状况与其他公司相比无可比性,企业绩效不具有研究价值;剔除金融和保险

公司,主要是因为这些公司的财务结构和指标相异于其他公司,与其他公司不具有可比性;剔除高管任期不满半年的高管团队成员,剔除企业高管团队成员少于三位的企业,主要是由于高管在企业的任期短对企业当期社会责任方面的战略影响相对较小,企业高管团队至少大于等于三人才能较好地实现团队的协作效果。最后得到 252 家企业样本观测值,同时本文还对所有变量进行了 Winsorize 处理以消除极端值带来的影响。

## 2.2 变量测量

### 2.2.1 解释变量与被解释变量

将高管团队异质性作为解释变量,从高管团队特征的不同维度出发,研究不同特征维度下高管团队异质性与企业社会责任的关系,根据肖挺等

(2013)和刘永丽(2013)的做法,对离散型变量,如高管的性别、政治关联、海外背景、学历等采用赫芬达尔—赫希曼指数计算高管团队异质性,对连续型变量,如任期、年龄等采用变异系数指数计算高管团队异质性。将企业社会责任作为被解释变量,其相关测量方法主要有内容分析法(蔡刚,2010)、问卷调查法(辛杰,2008)、声誉指数法(Moskowitz,1972)、KLD 指数法(傅鸿震,2011)以及润灵环球机构(黄荷暑,周泽将,2015)和讯网公布的企业社会责任评分(唐鹏程,杨树旺,2016),本文考虑到数据的完整性,采用国内使用较多的和讯网社会责任评分来衡量企业社会责任。解释变量与被解释变量的测量表见表 1。

表 1 解释变量与被解释变量测量表

Tab. 1 Explanatory variable and explained variable measurement table

变量	符号	变量定义
企业社会责任	CSR	CSR = 2013~2017 年和讯网社会责任评分结果/100
年龄异质性	Yage	$Yage = \delta_i / \mu_i$ , 其中 $i = 1$ 为 25 岁及以下的高管、 $i = 2$ 表示 26 ~ 35 岁(含 35 岁)的高管、 $i = 3$ 为 36 ~ 45 岁(含 45 岁)的高管、 $i = 4$ 为 46 ~ 55 岁(含 55 岁)的高管、 $i = 5$ 为 56 岁及以上的高管, $\delta_i$ 表示高管团队的年龄标准差, $\mu_i$ 表示高管团队年龄的平均值
性别异质性	Ygen	$Ygen = 1 - \sum_{i=1}^n p_i^2$ , 其中 $i = 1, 2$ , 则 $p_i$ 分别表示男性高管和女性高管所占比例
政治关联异质性	Ypoc	$Ypoc = 1 - \sum_{i=1}^n p_i^2$ , 其中 $i = 1, 2, \dots, 5$ , 则 $p_i$ 分别表示为无政治关联背景的高管、县级及以下政治关联背景的高管、市级政治关联背景的高管、省级政治关联背景的高管以及中央政治关联背景的高管比例
海外背景异质性	Yfor	$Yfor = 1 - \sum_{i=1}^n p_i^2$ , 其中 $i = 1, 2, 3, 4$ , 则 $p_i$ 分别表示没背景的高管、有海外工作背景的高管、有海外学历背景的高管以及有海外学历和工作背景的高管所占比例

### 2.2.2 控制变量

本文的控制变量主要控制了企业规模、企业年龄、两权分离率、盈利能力、经营效率、股权集中度和年份相关指标,控制变量测量表见表 2。

## 2.3 研究模型

为检验高管团队性别异质性对企业社会责任的影响,即假设 1,本文建立如下模型(1):

$$CSR = \alpha_0 + \alpha_1 Ygen + \alpha_2 Size + \alpha_3 Age + \alpha_4 ROA + \alpha_5 opr + \alpha_6 equity + \alpha_7 power2 + Year + \varepsilon, \quad (1)$$

为检验高管团队年龄异质性对企业社会责任的影响,即假设 2,本文建立如下模型(2):

$$CSR = \alpha_0 + \alpha_1 Yage + \alpha_2 Size + \alpha_3 Age + \alpha_4 ROA + \alpha_5 opr + \alpha_6 equity + \alpha_7 power2 + Year + \varepsilon, \quad (2)$$

为检验高管团队政治关联异质性对企业社会责任的影响,即假设 3,本文建立如下模型(3):

$$CSR = \alpha_0 + \alpha_1 Ypoc + \alpha_2 Size + \alpha_3 Age + \alpha_4 ROA + \alpha_5 opr + \alpha_6 equity + \alpha_7 power2 + Year + \varepsilon, \quad (3)$$

表 2 控制变量测量表

Tab. 2 Control variable measurement table

控制变量	符号	计算方法	文献支持
企业规模	Size	公司期末总资产的自然对数	沈洪涛(2007)
企业年龄	Age	观测年减去企业成立年的期限	张兆国(2018)
两权分离率	power2	实际控制人拥有上市公司控制权与所有权之差	王全景(2018)
盈利能力	ROA	总资产收益率 = 净利润 / 平均资产总额	王士红(2016)
经营效率	opr	营业利润率 = 营业利润 / 全部业务收入 × 100%	李维安等(2017)
股权集中度	equity	前十大股东持股比例之和	李冬伟、吴菁(2017)
年份	Year	虚拟变量,以 2013 年为基准,涉及 5 个年度,设置 4 个年度虚拟变量	张正勇等(2017)

为检验高管团队海外背景异质性对企业社会责任的影响,即假设4,本文建立如下模型(4):

$$CSR = \alpha_0 + \alpha_1 Yfor + \alpha_2 Size + \alpha_3 Age + \alpha_4 ROA + \alpha_5 opr + \alpha_6 equity + \alpha_7 power2 + Year + \varepsilon. \quad (4)$$

### 3 实证分析

#### 3.1 描述性统计

变量的描述性统计见表3。根据表3可知,企业社会责任的得分均值约23.8分,根据和讯网社会责任评级标准,企业社会责任均值处于D等级,表明IT行业上市公司整体社会责任水平较低,最小值和最大值评分悬殊非常大,说明IT行业上市公司的社会责任履行程度差异大,企业社会责任的改善空间很大,需要企业高管团队积极实施或调整企业社会责任战略。高管团队性别异质性均值较小,标准差较大,最小值和最大值差异较大,说明高管团队中性别异质性程度较低,从原始数据看男性所占比例仍较大。高管团队年龄异质性均值较低,标准差很小,说明高管团队中成员所处的年龄段较相仿。高管团队政治关联异质性均值很低,标准差较大,最小值和最大值差异大,说明高管团队成员中有政治从业背景的高管很少且涉及不同层级的政治关联背景。高管团队海外背景异质性均值很低,标准差较大,最小值和最大值差异大,说明高管团队成员拥有海外背景的人较少且涉及不同海外经历的背景。

表3 变量的描述性统计

Tab. 3 Descriptive statistics of variables

Variable	Mean	Std.Dev.	Min	Max
CSR	0.238 0	0.075 0	0.025 8	0.776 0
Ygen	0.230 0	0.177 0	0	0.500 0
Yage	0.173 0	0.067 9	0	0.471 0
Ypoc	0.085 8	0.146 0	0	0.694 0
Yfor	0.063 1	0.133 0	0	0.640 0
slack	2.375 0	1.155 0	0.216 0	6.524 0
Size	21.710 0	0.966 0	19.160 0	26.050 0
Age	15.350 0	5.390 0	4	37
ROA	0.066 9	0.042 8	0.015 2	0.373 0
opr	0.124 0	0.090 9	0.020 7	0.755 0
equity	0.546 0	0.128 0	0.140 0	0.996 0
power2	0.026 7	0.055 7	0	0.276 0

#### 3.2 相关性分析

相关性分析结果见表4。根据表4分析可知,高管团队性别异质性、年龄异质性、政治关联异质性和海外背景异质性与企业社会责任呈负相关关系,分别表明高管团队性别异质性、年龄异质性、海外背景异质性和政治关联异质性越高,企业社会责任表现越差,这初步验证了假设1、2、3和4,高管团队政治关联异质性越高,企业社会责任表现就越好。同时,方差膨胀因子均值为1.28,相关系数均小于0.5,不存在严重的共线性问题。

表4 相关性分析结果

Tab. 4 Correlation analysis results

	CSR	Ygen	Yage	Ypoc	Yfor	Slack	Size	Age	ROA	opr	equity	power2
CSR	1											
Ygen	-0.221 ***	1										
Yage	-0.214 ***	0.204 ***	1									
Ypoc	-0.190 ***	-0.020 0	-0.043 0	1								
Yfor	-0.128 ***	-0.073 **	-0.036 0	0.098 ***	1							
Slack	0.259 ***	0.048 0	0.005 00	-0.044 0	-0.016 0	1						
Size	0.031 0	-0.085 **	-0.093 ***	0.083 **	-0.042 0	-0.272 ***	1					
Age	-0.023 0	0.034 0	0.030 0	0.071 **	0.012 0	-0.071 **	0.267 ***	1				
ROA	0.277 ***	-0.031 0	-0.054 0	-0.125 ***	-0.057 0	0.214 ***	-0.054 0	-0.088 **	1			
opr	0.190 ***	0.039 0	0.088 **	-0.064 *	-0.078 **	0.273 ***	-0.076 **	-0.021 0	0.672 ***	1		
equity	0.076 **	-0.009 00	0.066 *	-0.075 **	0.032 0	0.070 **	-0.175 ***	-0.158 ***	0.216 ***	0.129 ***	1	
power2	0.033 0	-0.145 ***	0.038 0	-0.081 **	0.085 **	-0.075 **	0.102 ***	0.158 ***	-0.156 ***	-0.111 ***	-0.048 0	1

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

### 3.3 多元回归分析

高管团队异质性与企业社会责任回归结果见表 5。

表 5 高管团队异质性与企业社会责任的回归结果

Tab. 5 The regression result of TMT heterogeneity and corporate social responsibility

	CSR			
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Ygen</i>	- 0.088 *** ( - 6.097)			
<i>Yage</i>		- 0.228 *** ( - 6.034)		
<i>Ypoc</i>			- 0.077 *** ( - 4.294)	
<i>Yfor</i>				- 0.068 *** ( - 3.533)
<i>Size</i>	0.001 (0.448)	0.002 (0.530)	0.004 (1.450)	0.002 (0.803)
<i>Age</i>	- 0.000 ( - 0.372)	- 0.000 ( - 0.453)	- 0.000 ( - 0.406)	- 0.000 ( - 0.711)
<i>ROA</i>	0.453 *** (5.535)	0.414 *** (5.015)	0.446 *** (5.362)	0.493 *** (5.954)
<i>opr</i>	0.017 (0.443)	0.041 (1.059)	0.010 (0.272)	- 0.007 ( - 0.175)
<i>equity</i>	0.019 (0.913)	0.028 (1.330)	0.014 (0.661)	0.022 (1.064)
<i>power2</i>	0.066 (1.423)	0.119 ** (2.567)	0.084 * (1.778)	0.123 *** (2.612)
<i>_cons</i>	0.186 *** (2.953)	0.196 *** (3.103)	0.116 * (1.845)	0.146 ** (2.308)
<i>Year</i>	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>N</i>	792	792	792	792
<i>F</i>	11.057	10.980	9.178	8.580
<i>p</i>	0.000	0.000	0.000	0.000
<i>r2</i>	0.135	0.134	0.115	0.108

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

由表 5 分析可知,IT 行业上市公司高管团队性别异质性、年龄异质性和海外背景异质性在 1% 的水平上显著负相关,支持了假设 1、2、3 和 4。上述均符合高层梯队理论,表明 IT 行业上市公司高管团队成员的背景特征与企业社会责任表现存在显著的相关关系,其背景特征反映出高管团队对战略决策的认知和行为,从而影响企业社会责任的履行和表

现,Boulouta(2013)研究认为高管团队成员性别与企业社会责任表现有关;王士红(2016)研究认为高管团队成员任期特征对企业社会责任披露有负向影响;李冬伟,吴菁(2017)研究认为高管团队任期、专业背景、海外背景以及政治关联等因素应当被考虑到高管团队异质性维度中。同时,上述高管团队年龄异质性、性别异质性、政治关联异质性和海外背景异质性与企业社会责任的回归结果和社会同一性理论对结果的预期,高管团队异质性越低,企业社会责任表现越好,主要是由于高管团队成员会根据自身背景特征选择融入到有相似特征团队中,使得该团队成员在相处过程中比较和谐,冲突较少,团队的稳定性和凝聚力更强,组织效率也会提升,在应对企业社会责任问题时也更容易作出决策,企业社会责任表现也会更好。

### 3.4 稳健性检验

本文通过固定效应模型和随机效应模型对上述结论进行稳健性检验,稳健性检验见表 6,得到的结果与上述结论基本一致,高管团队性别异质性、年龄异质性、政治关联异质性和海外背景异质性与企业社会责任显著负相关,该结论与上述混合 OLS 回归结论一致,表明本文的回归结果是可靠的。

## 4 结束语

本文以 2013~2017 年的 IT 行业 A 股上市公司为样本,对高管团队异质性与企业社会责任之间的关系进行实证分析,从高管团队不同的特征异质性角度出发,基于高阶理论和社会同一性理论,分析高管团队在年龄异质性、性别异质性、政治关联异质性和海外背景异质性方面与企业社会责任之间的关系,研究发现高管团队性别异质性、年龄异质性、政治关联异质性和海外背景异质性对企业社会责任有显著的负向影响。

根据上述结论,IT 行业企业改善社会责任问题时,可以从人力资源配置的角度出发,考虑高管团队成员的性别、年龄、任期、学历、海外背景和政治关联等背景,如有政治关联背景的高管倾向于更为主动地履行社会责任,从而给企业带来好的社会效应和更多的政府资源,实现企业和社会和谐共生。同时企业也需要考虑自身的盈利能力,盈利能力越好,企业就会有更多的自有资金有能力去履行企业社会责任,保证企业社会责任管理工作持续稳定的进行,以实现企业的可持续发展。

表6 稳健性检验

Tab. 6 Robust test

	固定效应模型				随机效应模型			
	模型(1)	模型(2)	模型(3)	模型(4)	模型(1)	模型(2)	模型(3)	模型(4)
	CSR	CSR	CSR	CSR	CSR	CSR	CSR	CSR
<i>Ygen</i>	-0.059 *				-0.090 ***			
	(-1.790)				(-5.005)			
<i>Yage</i>		-0.160 ***				-0.208 ***		
		(-2.971)				(-5.106)		
<i>Ypoc</i>			-0.057 **				-0.073 ***	
			(-2.120)				(-3.660)	
<i>Yfor</i>				-0.058 **				-0.064 ***
				(-2.231)				(-3.106)
<i>Size</i>	0.013	0.014	0.013	0.011	0.002	0.003	0.005	0.003
	(1.430)	(1.558)	(1.517)	(1.190)	(0.529)	(0.686)	(1.205)	(0.720)
<i>Age</i>	-0.003	-0.004	-0.003	-0.002	-0.000	-0.000	-0.000	-0.001
	(-0.936)	(-1.214)	(-1.147)	(-0.683)	(-0.626)	(-0.663)	(-0.647)	(-0.825)
<i>ROA</i>	0.031	0.020	0.034	0.053	0.304 ***	0.278 ***	0.296 ***	0.332 ***
	(0.196)	(0.125)	(0.219)	(0.336)	(3.114)	(2.827)	(2.987)	(3.339)
<i>opr</i>	0.130	0.141 *	0.114	0.107	0.056	0.072	0.046	0.034
	(1.637)	(1.776)	(1.433)	(1.347)	(1.239)	(1.574)	(1.010)	(0.737)
<i>equity</i>	0.103 **	0.109 **	0.098 *	0.110 **	0.026	0.036	0.023	0.031
	(2.015)	(2.156)	(1.907)	(2.174)	(1.002)	(1.356)	(0.849)	(1.147)
<i>power2</i>	0.015	0.024	-0.003	0.024	0.052	0.088	0.054	0.090
	(0.154)	(0.256)	(-0.032)	(0.247)	(0.915)	(1.539)	(0.927)	(1.542)
<i>_cons</i>	-0.060	-0.061	-0.070	-0.039	0.178 **	0.176 **	0.113	0.143 *
	(-0.334)	(-0.342)	(-0.392)	(-0.216)	(2.163)	(2.132)	(1.353)	(1.698)
<i>Year</i>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>N</i>	792	792	792	792	792	792	792	792
<i>p</i>	0.014	0.002	0.009	0.008	0.000	0.000	0.000	0.000

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ 

## 参考文献

- [1] 陈权,张凯丽,施国洪. 高管团队战略决策过程研究:一个理论模型—基于行为决策理论[J]. 管理现代化,2014(1):36-38,107.
- [2] 吴鹤,周晶,雷丽彩. 行为决策理论综述[J]. 南京工业大学学报(社会科学版),2013,12(3):101-105.
- [3] SIMON H A. Behavioral model of rational choice[J]. Quarterly Journal of Economics, 1955(69):99-120.
- [4] HAMBRICK D C, MASON P A. Upper Echelons: The organization as a reflection of its top managers[J]. Academy of Management Review,1984,9(2):193-206.
- [5] THOMAS A S, SIMERLY R L. Internal determinants of corporate social performance: The role of top managers [J]. Academy of Management Proceedings, 1995,1995(1):411-415.
- [6] TAJFEL H, TURNER J C. The social identity theory of intergroup

behavior [M]// WORCHEL S, AUSTIN W G. Psychology of

intergroup relations. Chicago: Nelson-Hall Publishers, 1986:7-24.

- [7] 王士红. 所有权性质、高管背景特征与企业社会责任披露—基于中国上市公司的数据[J]. 会计研究,2016(11):53-60,96.
- [8] 李卫宁,李莉. TMT 异质性、战略变革与绩效改善的关系研究—基于绩效下滑的非多元化企业的数据实证[J]. 中国管理科学,2015,23(6):153-161.
- [9] 唐鹏程,杨树旺. 企业社会责任投资模式研究:基于价值的判断标准[J]. 中国工业经济,2016(7):109-126.
- [10] 黄荷暑,周泽将. 女性高管、信任环境与企业社会责任信息披露—基于自愿披露社会责任报告 A 股上市公司的经验证据[J]. 审计与经济研究,2015,30(4):30-39.
- [11] 贾明,张喆. 高管的政治关联影响公司慈善行为吗? [J]. 管理世界,2010(4):99-113,187.
- [12] 彭中文,倪佳杰. 政治关联、内部治理与企业社会责任—基于高端装备制造业上市公司的面板数据[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版),2014,38(4):51-54.