

陕西省科学技术进步奖提名书

(2025年度)

一、项目基本情况

项目名称	微观视角下的企业社会责任研究
主要完成人	张喆；王娟；向翼；贾明；王欣；胡雅婷；陈竞
主要完成单位	西安交通大学；西北工业大学

二、提名意见（适用于部门、机构提名）

提名者	陕西省教育厅	提名等级	<input type="checkbox"/> 一等奖 <input checked="" type="checkbox"/> 二等奖及以上 <input type="checkbox"/> 三等奖及以上
<p>提名意见：</p> <p>企业社会责任（CSR）已成为企业界与学术界共同关注的焦点。然而，近年来频繁曝光的企业违规运营、环境污染及员工福利缺失等问题，加剧了社会信任危机。本项目直面这些重大社会问题，聚焦 CSR 策略的选择和披露机制、社会责任型人力资源管理实践的社会效益以及 CSR 可能产生的“双刃剑”效应。本项目共公开发表论文 108 篇，包括中文论文 52 篇（29 篇发表于国家自然科学基金委管理学部认定的 A 类期刊），SSCI 检索的英文论文 56 篇（1 篇发表在 UTD24 顶级期刊，20 篇发表在 FT50 期刊）。</p> <p>张喆教授主持国家自然科学基金项目 5 项（含 1 项重点项目）、省部级科研项目 7 项，并作为子课题负责人和第一参与人参与国家社科重大项目、国家社科重点项目各 1 项。</p> <p>同时，张喆教授在与江苏玉河教玩具有限公司的合作中，应用本研究成果引导该公司以成为“良心企业”为宗旨，承担更多社会责任，如参与“5.19 慈善一日捐”、支助贫困学生等活动，为企业赢得了广泛的社会赞誉。</p> <p>基于以上研究成果，张喆教授先后入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”、“陕西省青年科技新星”、“陕西省人文社会科学青年英才”、“陕西省杰出青年基金”、“西安交通大学教学名师”，荣获“西安交通大学管理学院齐鲁思源奖励基金二等奖”。其研究成果两度获得 AOM 最佳论文奖。</p> <p>综上所述，该项目成果材料齐全，规范，无知识产权纠纷，完成人排序无争议，符合陕西省科学技术进步奖的授奖条件，同意提名其申报陕西省科学技术进步奖二等奖及以上奖项。</p> <p>说明：省科学技术奖一、二、三等奖项目，实行按等级标准提名、独立评审表决的机制。提名单者应严格依据省科学技术奖的标准条件，说明提名项目的贡献程度及等级建议。“仅提名一等奖”评审落选项目不再降格参评二等奖，“提名二等奖及以上”的评审落选项目不再降格参评三等奖。提名项目正式提交后，提名等级建议本年度不得变更。</p>			

三、项目简介

企业社会责任作为工商管理领域的一项重要内容，已日益成为企业界和学术界的热门话题，其研究对企业战略决策、公司治理以及政府政策制定等方面具有重要的意义。现阶段，企业是我国经济发展的直接推动者、社会财富的直接创造者，肩负着推进中国式现代化的重要责任。然而，近年来随着大批公司财务造假、违规运营、污染环境、亏待消费者、忽略员工身心健康等事件被持续不断地曝光，产生了严重的社会信任危机。特别是新冠疫情爆发以来，企业的生产经营面临前所未有的挑战。企业社会责任作为企业作为社会公民的“应有之义”，对于解决环境污染、生态破坏以及贫富差距扩大等社会问题具有重要意义。以往研究主要从宏观层面探究企业社会责任与财务绩效的关系，但却难以达成共识。学者们呼吁从微观视角出发，探究企业社会责任对内、外部利益相关者的影响对于实现企业经济效益和社会效益的“双赢”具有重要的理论和现实意义。基于此，本项目从企业社会责任策略的选择和披露、社会责任型人力资源管理实践的社会效益、企业社会责任的“双刃剑”效应出发，结合新的理论视角深入剖析微观企业社会责任的背后逻辑。重要创新成果主要体现在以下几个方面：

（1）从宏观层面（正式制度和非正式制度因素）和中观层面因素（CEO 特征）出发，揭示不同类型企业社会责任策略选择与 CSR 披露的影响因素。与以往研究主要关注整体 CSR 对企业经济效益的影响不同，本项目通过从企业外部利益相关者（政府）和内部利益相关者（CEO）视角出发，系统阐释企业选择履行不同类型 CSR 战略和披露组合策略的驱动因素。**其一**，基于制度理论，本项目提出政府强制性 CSR 披露增加企业的合法性管理成本，导致企业披露更多的 CSR 范围以获得合法性，同时披露更少的 CSR 重点以降低成本。此外，企业知名度和市场竞争性在以上关系中起调节效应。本研究为企业在 CSR 信息披露实践中提供具有针对性的优化策略和理论指导。**其二**，基于高层梯队理论，本项目提出社区规范（如经济压力）如何影响企业慈善捐赠，并进一步关注女性董事在以上关系中发挥的重要调控作用。**其三**，基于高层梯队理论和注意力观点，本项目提出自恋型 CEO 更多地关注边缘型 CSR，而较少关注嵌入式 CSR。家族所有制减弱了自恋型 CEO 与嵌入式 CSR 之间的负相关关系。此外，CEO 二元性强化了自恋型 CEO 与以上两种 CSR 之间的关系。这些研究发现对于企业管理者如何优先考虑和平衡不同类型的 CSR 提供了政策和实践指导。

（2）基于人力资源管理与企业社会责任的交互视角，解析社会责任型人力资源管理实践积极的社会效益。企业社会责任的战略制定及其转化为日常管理实践对于许多组织来说都是一项严峻的挑战。人力资源管理实践作为企业履行社会责任的重要组成模块，由最初的以企业-员工二元关系的绩效导向，开始转向与 CSR 战略相匹配的多利益相关者为导向，衍生出社会责任型人力资源管理实践（Socially Responsible Human Resource Management, 简称 SRHRM）。**其一**，基于组织公正的多需求模型，本项目深入剖析企业内部 SRHRM 实践如何通过提升员工的印象管理动机和亲社会动机，进而增加员工角色内、外企业社会责任绩效。同时，进一步探究了员

工内化型道德认同和表征型道德认同在以上关系中的调节效应。本项目从“微观基础”视角，深入揭示了 SRHRM 在提升员工 CSR 绩效方面的跨层次影响机制。**其二**，基于情绪认知评估理论，本项目深入剖析社会责任型人力资源管理实践在缓解商业威胁引发员工健康风险方面的重要作用，有助于更好地理解微观企业社会责任在企业风险管理中发挥的作用。**其三**，本项目出版《企业社会责任与人力资源管理》学术专著 1 部，系统性地阐述微观层面企业社会责任的战略实施驱动因素和对于员工态度和行为的影响，揭示了企业社会责任如何实现经济效益和社会效益的“双赢”，为企业更可持续地履行企业社会责任提供理论和实践指导。

(3) 基于企业社会责任的“微观基础”，阐释了企业社会责任对员工行为的“双刃剑”影响效应。**其一**，本项目探究了内部和外部 CSR 在削弱分配不公正引发的员工组织报复方面的调节作用，有助于全面了解不同类型 CSR 对员工治理的异质性影响。**其二**，基于情绪认知评估理论，本项目探讨了 CSR 何时以及如何会引发员工的厌恶情绪，进而激发其离职意向，挑战了以往有关 CSR 能帮助企业降低员工流失率的传统共识，揭示了领导底线思维和员工马基雅维利主义在引发 CSR 对员工潜在消极影响方面的边界作用。**其三**，现有理论与实践均基于“股东至上”的商业理念来建构 CSR 战略，导致一系列社会责任扭曲的问题，偏离了 CSR 的本质。据此，本项目在对 CSR 相关文献进行系统回顾的基础上，提出未来 CSR 理论与实践的关键问题，并融合中国情境构建企业从传统社会责任升级到可持续商业的关键路径，以期为构建中国特色的可持续商业战略提供理论借鉴。**其四**，本项目出版《组织伦理行为研究》学术专著 1 部，揭示了企业内部如何更好地实施企业社会责任，以平衡内、外部利益相关者之间的诉求冲突。

项目第一完成人张喆教授主要从企业社会责任的驱动因素和影响效应等方面出发进行相关研究。本项目共公开发表论文 108 篇，包括 CSSCI 检索的中文论文 52 篇，其中 29 篇发表于国家自然科学基金委管理学部认定的 A 类期刊上；SSCI 检索的英文论文 56 篇，其中 1 篇发表在美国德克萨斯达拉斯大学选出的商学院 24 种顶级期刊上（即 UTD24），20 篇发表在金融时报评选出的国际知名商学院认可的 50 种期刊上（即 FT50）。在科研项目方面，张喆教授主持国家自然科学基金 4 项、省部级科研项 7 项，且作为子课题负责人参加国家社科重大项目 1 项和第一参与人参加国家社科重点项目 1 项。基于以上研究成果，张喆教授于 2012 年入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”；2013 入选“陕西省青年科技新星”计划；2015 年度入选“陕西省人文社会科学青年英才”计划；2017 年入选“西安交通大学教学名师”计划；2018 年荣获“西安交通大学管理学院齐鲁思源奖励基金二等奖”；2022 年度入选“陕西省杰出青年基金”计划。2014、2018 年度分别获得美国管理年会（AOM）最佳论文奖。

此外，自 2015 年起，张喆带领团队与国网陕西省电力公司、江苏玉河教玩具有限公司等企业开展有关履行 CSR 的沟通与合作，帮助企业意识到 CSR 的经济效益和社会效益，培养创业导向的高层管理者，优化 CSR 的沟通方式，为企业赢得了广泛的社会赞誉。本项目取得的研究成果对于企业如何更好地履行和披露企业社会责任信息具有重要的指导和借鉴意义，推动企业实现经济效益和社会效益的“双赢”，进而助力我国实现高质量发展和中国式现代化建设目标。

四、客观评价

根据本项目的研究问题，对国内外相关研究进行了分析和归纳，并将我们的研究发现与当前国内外同类学科技术研究现状与水平进行了比较。经过客观比较，可以发现本项目从微观层面的新理论视角出发，在宏观层面与微观层面 CSR 研究之间建立起一座桥梁，丰富和拓展了企业社会责任的“微观基础”研究，具有重要的理论意义和实践价值。具体比较如下表 4-1 到 4-3 所示。

表 4-1 不同类型企业社会责任策略选择与 CSR 披露的影响因素

研究领域	国内外相关研究	本项目相关研究
CSR 战略选择	现有研究主要从制度压力等外部因素和 CEO 的心理特征等视角，探究整体性 CSR 的影响因素(Tang et al., 2015; Petrenko et al., 2016)。但是，现有研究尚不清楚高管心理特征如何影响不同 CSR 战略选择。	自恋型 CEO 更多地关注边缘型 CSR，而较少关注嵌入式 CSR。成果发表于 ABS3 期刊《Asia Pacific Journal of Management》上，他引 51 次。
CSR 信息披露	虽然 CSR 披露研究探究了企业在面对政府 CSR 法规时的企业社会责任披露策略(Luo, Wang, & Zhang, 2017)。然而，现有研究尚不清楚当企业面临强制性 CSR 披露时，企业如何从多个社会责任领域确定最优的社会责任披露组合。	政府强制性 CSR 披露增加企业的合法性管理成本，导致企业披露更多的 CSR 范围以获得合法性，同时披露更少的 CSR 重点以降低成本。成果发表于 ABS3 期刊《Management and Organization Review》上，他引 6 次。
	现有研究主要从社区当地传统文化和政府法规等方面探究企业进行慈善捐赠的驱动因素。但是，这些研究忽视了社区规范在其中发挥的作用。	经济压力与企业慈善捐赠呈负相关。董事会女性成员强化了经济压力与企业慈善捐赠之间关系。成果发表于 SSC I 期刊《International Journal of Manpower》上，他引 14 次。

表 4-2 社会责任型人力资源管理实践积极的社会效益

研究领域	国内外相关研究	本项目相关研究
社会责任型 人力资源管理	以往研究主要从功利性视角探究 SRHRM 对员工工作相关结果的影响 (De Stefano et al., 2018; Barnett et al., 2020)。然而, 关于 SRHRM 对员工 CSR 特定绩效的影响却知之甚少。	企业内部 SRHRM 实践会提升员工的印象管理动机和亲社会动机, 进而增加员工角色内、外企业社会责任绩效。成果发表于 ABS3 期刊《Journal of Managerial Psychology》上, 他引 1 次。
	以往的研究主要关注 SRHRM 对员工态度和行为的影响 (Zhang 等, 2022)。然而, 尚未将 SRHRM 作为关键的企业治理工具, 特别是在商业威胁背景下。	SRHRM 在缓解商业威胁引发员工健康风险方面起着重要作用。成果发表于 ABS4 期刊《Journal of Occupational and Organizational Psychology》上, 他引 6 次。

表 4-3 企业社会责任对员工行为的“双刃剑”影响效应

研究领域	国内外相关研究	本项目相关研究
CSR 的 潜在风险	以往研究主要探究 CSR 对员工态度和行为的积极影响, 形成了 CSR 能够帮助企业保留人才的传统共识 (Gond 等, 2017; Xiao 等, 2020)。然而, 这一共识存在一个前提假设, 即管理者和员工认可 CSR 的价值观。	本研究挑战了这一共识, 提出员工的马基雅维利主义和管理者的底线心智是影响 CSR 引发员工厌恶情绪和离职意向的关键边界条件。成果发表于 ABS4* 期刊《Journal of Vocational Behavior》上, 他引 4 次。
CSR 的 积极影响	针对负面事件, CSR 是否会缓冲或加剧员工对公司的负面反应尚未达成一致结论 (Chen 等, 2019; Kim 和 Choi, 2018)。	内部和外部企业社会责任在削弱分配不公正引发的员工组织报复方面起这关键的缓解作用。成果发表于《Chinese Management Studies》上, 他引 1 次。
CSR 的综述及 未来研究方向	以往关于 CSR 的理论均建立在“股东至上”的前提条件之下, 即企业与利益相关者建立合作关系的前提条件是这样做能提高投资者的利益, 进而导致 CSR 被视为企业实现股东利益最大化的工具。	现有理论与实践均基于“股东至上”这一商业理念来建构 CSR 战略, 导致一系列社会责任扭曲的问题。本研究构建中国特色的可持续商业战略提供理论借鉴。成果发表于国家自然科学基金委管理学部认定的 A 类期刊《管理评论》上, 他引 35 次。

五、应用情况

1. 应用情况（限 2 页）

本项目取得的理论成果具有较高的应用价值，其主要应用单位概述如表 5-1 所示：

表 5-1：主要应用单位情况表

序号	单位名称	应用的技术	应用对象 及规模	应用起止时间	单位联系人
1	陕西煤业股份有限公司	指导该公司进行绿色创新、履行社会责任	该公司及其客户	2017.1-2020.7	董彬
2	江苏玉河教玩具有限公司	指导该公司构建伦理文化，积极履行企业社会责任	该公司及其 500 名员工	2018.8-2019.10	邵相国

具体应用情况如下：

第一，结合本项目的研究内容，项目第一完成人张喆于 2017 年带领团队与陕西煤业股份有限公司沟通后，双方就如何进一步理论联系实际，履行社会责任，创造更大社会价值等问题达成多项合作。双方于 2017 年 9 月开始开展长期的沟通与合作。近年来，在课题组研究成果的理论指导下，一方面公司坚持绿色开发、清洁利用的原则，在绿色创新方面的投入大大增多，减少企业对环境的污染，实现可持续发展。另一方面，公司积极参加社会责任活动，在精准扶贫、关爱留守儿童等方面加大投入，赢得了社会广泛赞誉，对公司未来的发展具有重要促进作用。

第二，结合本项目的研究内容，项目第一完成人张喆于 2018 年带领团队与江苏玉河教玩具有限公司开展有关履行企业社会责任的沟通与合作。项目负责人及其课题组帮助玉河公司构建伦理文化，培养伦理型领导，优化目标激励策略，引导玉河公司及其员工积极向善，以成为“良心企业”为宗旨，承担更多社会责任，如参与“5.19 慈善一日捐”、支助贫困学生等活动，为企业赢得了广泛的社会赞誉。

六、主要知识产权和标准规范等目录（限 10 条）

序号	知识产权类别	知识产权具体名称	国家（地区）	授权号	授权日期	证书编号	权利人	发明人
1	论文	CSR is not a panacea: The influence of CSR on disgust and turnover intention	美国	2023, 140: 103821	2023 年 2 月 28 日	Journal of Vocational Behavior	西安交通大学	Zhe Zhang; Yating Hu; Juan Wang
2	论文	Redemption from SRHRM under COVID-19: How business threat due to COVID-19 affects employee insomnia via hope and workplace anxiety	英国	2023, 96(2): 429-456	2023 年 1 月 31 日	Journal of Occupational and Organizational Psychology	西北工业大学	Juan Wang; Zhe Zhang; Ming Jia
3	论文	How and when does mandatory CSR disclosure affects firms' CSR disclosure strategy?	中国	2023, 19(1): 64-97	2023 年 2 月 26 日	Management and Organization Review	西安交通大学	Zhe Zhang; Jing Chen; Ming Jia
4	论文	How CEO narcissism affects corporate social responsibility choice?	新加坡	2021, 38(3): 897-924	2021 年 9 月 30 日	Asia Pacific Journal of Management	西安交通大学	Jing Chen; Zhe Zhang; Ming Jia
5	论文	Doing good or looking good: how socially responsible human resource management practices influence employees' CSR-specific performance	英国	2023, 38(3): 225-244	2023 年 5 月 1 日	Journal of Managerial Psychology	西北工业大学	Juan Wang; Zhe Zhang; Ming Jia

6	论文	How corporate social responsibility moderates the relationship between distributive unfairness and organizational revenge: a deontic justice perspective	英国	2023, 17(6): 1240-1258	2022 年 10 月 21 日	Chinese Management Studies	西北工业大学	Wei Deng; Ming Jia; Zhe Zhang
7	论文	Community norms and corporate philanthropy: the moderating role of women on board of directors	英国	2022, 43 (5): 1239-1264	2022 年 8 月 10 日	International Journal of Manpower	西安交通大学	Xin Wang; Zhe Zhan; Ming Jia
8	论文	从企业社会责任（CSR）到企业可持续商业（CSB）：反思与未来	中国	2023, 35(5): 228-242	2023 年 5 月 30 日	管理评论	西北工业大学	贾明；向翼；王鹤丽；张喆
9	专著	组织伦理行为研究	中国	9787569330847	2023 年 6 月 1 日	西安交通大学出版社	西安交通大学	张喆；陈畅
10	专著	企业社会责任与人力资源管理	中国	9787561288429	2023 年 7 月 1 日	西北工业大学出版社	西北工业大学	王娟；张喆

七、主要完成人情况表

姓名	张喆	排名	1
行政职务	无		
技术职称	教授		
工作单位	西安交通大学		
完成单位	西安交通大学		
对本项目主要学术贡献： 作为总负责人，构建了本项目整体研究的框架，是本项目发表在 Journal of Vocational Behavior、Management and Organization Review 两篇代表作的第一作者，其投入研究工作量占本项目工作量的 90%以上。			

姓名	王娟	排名	2
行政职务	无		
技术职称	副教授		
工作单位	西北工业大学		
完成单位	西北工业大学		
对本项目主要学术贡献： 在本项目研究期间，该完成人以第一作者发表 ABS-4 期刊一篇、ABS-3 期刊 1 篇。完成人对本《主要发现、发明及创新点》中创新 (2) (3) 的完成做出一定贡献，其投入本研究工作量占本人工作量的 75%以上。			

姓名	向翼	排名	3
行政职务	无		
技术职称	助理教授		
工作单位	西安交通大学		
完成单位	西北工业大学		
对本项目主要学术贡献： 在本项目研究期间，该完成人以第一作者发表国家自然科学基金委管理学部认定的 A 类期刊论文 1 篇。完成人对本《主要发现、发明及创新点》中创新（3）的完成做出一定贡献，其投入本研究工作量占本人工作量的 75%以上。			

姓名	贾明	排名	4
行政职务	管理学院副院长		
技术职称	教授		
工作单位	西北工业大学		
完成单位	西北工业大学		
对本项目主要学术贡献： 在本项目研究期间，该完成人以第一作者或通讯作者发表国家自然科学基金委管理学部认定的 A 类期刊论文 2 篇。完成人对本《主要发现、发明及创新点》中创新（1）（3）的完成做出一定贡献，其投入本研究工作量占本人工作量的 75%以上。			

姓名	王欣	排名	5
行政职务	无		
技术职称	助理教授		
工作单位	西安交通大学		
完成单位	西安交通大学		
<p>对本项目主要学术贡献：</p> <p>在本项目研究期间，该完成人以通讯作者或第二作者发表 ABS-2 期刊一篇。完成人对本《主要发现、发明及创新点》中创新（3）的完成做出一定贡献，其投入本研究工作量占本人工作量的 70%以上。</p>			

姓名	胡雅婷	排名	6
行政职务	无		
技术职称	无		
工作单位	西安交通大学		
完成单位	西安交通大学		
<p>对本项目主要学术贡献：</p> <p>在本项目研究期间，该完成人以通讯作者或第二作者发表 ABS-4 期刊一篇。完成人对本《主要发现、发明及创新点》中创新（3）的完成做出一定贡献，其投入本研究工作量占本人工作量的 70%以上。</p>			

姓名	陈竞	排名	7
行政职务	无		
技术职称	研究员		
工作单位	兰州大学		
完成单位	西安交通大学		
对本项目主要学术贡献： 在本项目研究期间，该完成人以通讯作者或第二作者发表 ABS-4 期刊一篇。完成人对本《主要发现、发明及创新点》中创新（3）的完成做出一定贡献，其投入本研究工作量占本人工作量的 70%以上。			

八、主要完成单位情况表

单位名称	西安交通大学
<p>对本项目主要学术贡献：</p> <p>西安交通大学在科技创新方面，本单位为项目组成员开展研究提供了良好的条件和资金支持，在本单位的支持下，管理学院张喆教授、向翼助理教授、王欣助理教授和张喆老师学生胡雅婷、陈竞在本单位提供优越科研条件的基础上结合自身的努力，最终取得了丰硕的研究成果。在应用推广方面本单位积极促进项目组与国网陕西省电力公司、江苏玉河教玩具有限公司的合作，产生了显著的社会效益。</p>	

单位名称	西北工业大学
<p>对本项目主要学术贡献：</p> <p>西北工业大学在科技创新方面，本单位健全的科技创新激励体系为本项目第二完成人王娟副教授、第四完成人贾明教授提供了良好的科研条件与资金支持，在本单位管理学院贾明教授与项目组其他成员的共同努力下，本项目最终取得了较为丰硕的研究成果，在应用推广方面，本单位积极促进项目组与国网陕西省电力公司、江苏玉河教玩具有限公司的合作，产生了显著的社会效益。</p>	

完成人合作关系说明

本人作为项目第一完成人，主要负责本项目的理论框架的构建工作，并投入大量时间到本项目的科学研究工作。在西北工业大学贾明教授和副教授王娟、西安交通大学向翼和王欣助理教授、本人博士生胡雅婷和兰州大学陈竞研究员的协助下，本项目研究得以顺利进行。

本人与项目第四完成人贾明教授具有深厚的长期合作基础，长达十几年的合作时间使得我们在开展本项目研究时保持着较高的默契程度，在与项目完成人不断地、反复地科学探讨和交流之后最终确立了本项目的理论构建框架，对于本项目研究的顺利、开展、推进和完成奠定了基础。并且，合作撰写了《How corporate social responsibility moderates the relationship between distributive unfairness and organizational revenge: a deontic justice perspective》、《从企业社会责任（CSR）到企业可持续商业（CSB）：反思与未来》等多篇文章

本人与项目第二完成人王娟、第五完成人王欣、第六完成人胡雅婷、第七完成人陈竞均系师生关系，第三完成人是本人团队合作老师。在本项目的推进过程中，本人主要负责指导团队年轻老师和学生进行具体的数据收集、处理和分析等事宜，着重培养学生的科研意识和科研能力。在本人的悉心指导下，四位学生努力学习，科研意识和科研能力取得了巨大进步并分别撰写和发表了论文《CSR is not a panacea: The influence of CSR on disgust and turnover intention》、《How and when does mandatory CSR disclosure affects firms' CSR disclosure strategy?》、《Redemption from SRHRM under COVID-19: How business threat due to COVID-19 affects employee insomnia via hope and workplace anxiety》、《How CEO narcissism affects corporate social responsibility choice?》、《Doing good or looking good: how socially responsible human resource management practices influence employees' CSR-specific performance》、《Community norms and corporate philanthropy: the moderating role of women on board of directors》、《组织伦理行为研究》和《企业社会责任与人力资源管理》。

总体而言，本项目各完成人之间长期保持着良好的合作关系，团队成员之间分工明确、合理，配合默契。在团队成员的共同努力之下，本项目得以顺利推进和完成。

完成人合作关系情况汇总表

序号	合作方式	合作者/ 项目排名	合作起 始时间	合作完成 时间	合作成果	证明材料
1	论文 合著	胡雅婷/6	2020.1.1	2023.2.28	CSR is not a panacea: The influence of CSR on disgust and turnover intention	必备附件 1
2	论文 合著	王娟/2	2015.1.1	2023.1.31	Redemption from SRHRM under COVID-19: How business threat due to COVID-19 affects employee insomnia via hope and workplace anxiety	必备附件 2
3	论文 合著	陈竞/7	2018.1.1	2023.2.26	How and when does mandatory CSR disclosure affects firms' CSR disclosure strategy?	其他附件
4	论文 合著	陈竞/7	2018.1.1	2021.9.30	How CEO narcissism affects corporate social responsibility choice?	其他附件
5	论文 合著	王娟/2	2015.1.1	2023.5.1	Doing good or looking good: how socially responsible human resource management practices influence employees' CSR-specific performance	其他附件
6	论文 合著	贾明/4	2010.1.1	2023.11.30	How corporate social responsibility moderates the relationship between distributive unfairness and organizational revenge: A deontic justice perspective	其他附件
7	论文 合著	王欣/5	2014.1.1	2022.8.10	Community norms and corporate philanthropy: the moderating role of women on board of directors	其他附件
8	论文 合著	贾明/4	2010.1.1	2023.5.30	从企业社会责任（CSR）到企业可持续商业（CSB）：反思与未来	必备附件 3
9	专著 合著	陈畅/无	2010.1.1	2023.6	组织伦理行为研究	其他附件
10	专著 合著	王娟/2	2015.1.1	2023.7	企业社会责任与人力资源管理	其他附件