

学校编码: 10384

分类号 \_\_\_\_\_ 密级 \_\_\_\_\_

学号: 17520121151115

UDC \_\_\_\_\_

廈門大學

\_\_\_\_\_ 硕士 \_\_\_\_\_ 学 位 论 文

高管“文革”经历、最终控制人性质与企业

盈余管理-来自中国资本市场的经验证据

Managers' Experiences of the Cultural Revolution, the

Nature of Ultimate Owner and Earnings Management:

Evidence from China

杨正光

指导教师姓名: 杜兴强 教授

专业名称: 会计学

论文提交日期: 2015年04月

论文答辩时间: 2015年05月

学位授予日期: 2015年06月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2015年05月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名): 杨正先

2015年5月22日

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（     ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于     年     月     日解密，解密后适用上述授权。

（     ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：杨正光

2015 年 5 月 22 日

## 摘要

20 世纪 60 至 70 年代中国经历了历史上最令人记忆深刻的“文化大革命”运动，自 1966 年开始，持续近十年，给人们生活各方面带来了剧烈的影响。作为文革的历史经历者，现今的企业高管们在企业管理中如何表现，经历过这些大事件的企业管理者是否会在企业管理中表现出不同之处，一直鲜有文献进行研究。以往研究高管特征，一般局限于教育背景、年龄等因素，很少有探讨其背后的深层次的原因，本文以高管的文革经历为变量，并引入最终控制人的性质，探讨与企业盈余管理的关系。

本文中国 A 股沪深两市从 2004 年至 2012 年的上市公司为样本，通过手工收集 A 股上市公司高管个人简历，并利用 CSMAR 的数据构建上市公司高官的时代特征库，研究经历过不同的历史事件，对上市公司盈余管理行为的影响。本文将高管是否经历文革以及经历文革的时间长短（分为小部分经历、大部分经历及完全经历），分别采用虚拟变量法和赋值法来文革经历的有无及强弱，本文是用多元线性回归对本文提出的假设进行了实证检验，研究结果发现：（1）在限定其他条件的情况下，企业盈余管理行为与高层管理团队是否经历文革呈显著的负向相关的关系，即经历文革的高管不倾向于进行盈余管理；（2）在限定其他条件的情况下，企业的盈余管理与高管经历文革的时间长短呈显著的负向相关关系，高管经历的时间越长，越不倾向于进行盈余管理。（3）在限定其他条件的情况下，企业盈余管理行为与最终控制人性性质呈显著的负相关的关系，即相比于非国有企业，国有企业更不倾向于进行盈余管理；（4）将最终控制人性性质与高管的文革经历交乘后，发现国有企业中文革对盈余管理的影响小于非国有企业中文革对盈余管理的影响。

本文站在真实历史事件的角度，通过分析高管人物所经历的大型历史事件，以实证的方式与企业盈余管理建立联系，拓展了高管人物特征在实证研究中的应用，发现了影响企业盈余管理行为的更深层次的原因，丰富该方面的文献资料。

**关键词：** 文革； 控制人； 盈余管理

## ABSTRACT

China experienced an impressive historical event called Cultural Revolution in 1960s. The Culture Revolution began from 1966, lasted for nearly 10 years which led a variety of change on people of china .As a group of senior managers of listed companies who experienced the event , the event had a strong effect on people's recognition ,character value ,and indirectly influenced the management behavior. The research focused on whether the event have already caused some different changes on the management of enterprise .There almost no documents about this aspect before, most of the papers are limited to top managers' age ,gender and other aspects .The paper used "Culture Revolution" as an independent variables and analyzed the relation with earnings management .

The data which is used in the paper are collected by hand form the financial report of listed companies. Some data of control variables are from the CSMAR database. The study uses the dummy variable and number variable as the measurement of the intensity of Culture Revolution. The result presents that whether top managers experienced Cultural Revolution is significantly negative with earnings management, the length of the time that top managers experienced is significantly negative with earnings management under the condition that other factors are controlled .In addition, the nature of ultimate owner can adjust the effect that the Culture Revolution experience of top managers has on the earnings management .

In the eyes of the real historical events , this study analyze the effect that Cultural Revolution has caused ,and build the model to analyze the relationship earnings management with Culture Revolution .This article will enrich the study about the earnings management and characteristics of top managers ,will expand the border of related study .

**Key Words** : Cultural Revolution; Ultimate Owner; Earnings Management.

# 目 录

1 引 言.....	1
1.1 研究背景与问题提出.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 问题提出.....	2
1.2 研究思路与研究框架.....	4
1.2.1 研究思路.....	4
1.2.2 研究框架.....	5
1.3 本文的贡献与创新.....	5
2 文献综述.....	6
2.1 高管文革经历文献综述.....	6
2.1.1 高管的界定.....	6
2.1.2 关于文革的文献综述.....	7
2.2 盈余管理文献综述.....	9
2.2.1 盈余管理定义的界定.....	9
2.2.2 盈余管理的动机.....	11
2.2.3 盈余管理的计量.....	16
2.3 文献评述.....	18
3 理论分析与研究假设.....	19
3.1 时代背景分析.....	19
3.1.1 文革之前.....	19
3.1.2 文化大革命.....	20
3.2 理论分析.....	22
3.2.1 高阶理论.....	22
3.2.2 团队理论.....	23
3.2.3 领导理论.....	24
3.2.4 人格发展理论.....	24
3.2.5 性格形成学说.....	25
3.2.6 社会性格理论.....	26
3.2.7 生命历程理论.....	27
3.3 研究假设.....	28

3.3.1 高管“文革”经历与盈余管理.....	28
3.3.2 最终控制人性质与盈余管理.....	29
4 研究设计.....	30
4.1 模型与变量.....	30
4.1.1 盈余管理的测量模型.....	30
4.1.2 变量设计.....	30
4.2 样本数据及回归模型.....	33
4.2.1 样本数据.....	33
4.2.2 模型选择.....	33
5 实证检验及结果分析.....	34
5.1 描述性统计结果及其分析.....	34
5.2 Pearson 相关系数检验.....	35
5.3 多元线性回归结果及分析.....	37
5.3.1 高管文革经历与盈余管理.....	37
5.3.2 最终控制人性质的调节作用.....	39
5.3.3 内生性测试.....	41
5.4 稳健性检验.....	42
5.4.1 模型①的稳健性检验.....	43
5.4.2 模型②的稳健性检验.....	45
6 研究结论与不足.....	47
6.1 研究结论.....	47
6.2 研究的局限性.....	48
参考文献.....	50
致谢.....	54

# Contents

<b>1 Introduction</b> .....	1
<b>1.1 Research Background and Question</b> .....	1
1.1.1 Research Background .....	1
1.1.2 Question .....	2
<b>1.2 Research Approach and Research Framework</b> .....	4
1.2.1 Research Approach .....	4
1.2.2 Research Framework .....	4
<b>1.3 Contribution and Innovation</b> .....	5
<b>2 Review of Literature</b> .....	6
<b>2.1 Research on Top Managets and China’s Cultural Revolution</b> .....	6
2.1.1 Definition of Top Managers .....	6
2.1.2 Research on China’s Cultural Revolution.....	7
<b>2.2 Research on Earnings Management</b> .....	9
2.2.1 Definition of Earnings Management.....	9
2.2.2 Motivation of Earnings Management .....	11
2.2.3 Measurement of Earnings Management .....	16
<b>3 Theoretical Analysis and Research Hypothesis</b> .....	18
<b>3.1 Historical Background Analysis</b> .....	19
3.1.1 Before Culture Revolution .....	19
3.1.2 Cultural Revolution.....	20
<b>3.2 Theoretical Analysis</b> .....	22
3.2.1 Upper Echelons Theory .....	22
3.2.2 Team Theory .....	23
3.2.3 Leadership Theory .....	23
3.2.4 Personality Development Theory.....	24
3.2.5 Character Formation Theory .....	25
3.2.6 Social Character Theory.....	26
3.2.7 Life Course Theory .....	27
<b>3.3 Research Hypothesis</b> .....	28
3.3.1 Cultural Revolution and Earnings Management.....	28



3.3.2 the Nature of Ultimate Owner and Earnings Management.....	28
<b>4 Research Design .....</b>	<b>30</b>
<b>4.1 Model and Variables .....</b>	<b>30</b>
4.1.1 Measurement Model of Earnings Management .....	30
4.1.2 Variables' Design .....	30
4.2 Sample Selection and Regression Model.....	33
4.2.1 Sample Selection.....	33
4.2.2 Regression Model .....	33
<b>5 Empirical Analysis.....</b>	<b>34</b>
<b>5.1 Descriptive Statistics .....</b>	<b>34</b>
<b>5.2 Pearson Correlation Analysis.....</b>	<b>35</b>
<b>5.3 Multiple Linear Regression Analysis.....</b>	<b>37</b>
5.3.1 Cultural Revolution Experience and Earnings Management .....	37
5.3.2 Regulating effect of the Nature of Ultimate Owner.....	39
5.3.3 Endogenous test .....	41
<b>5.4 Robustness Test .....</b>	<b>42</b>
5.4.1 Robustness Test of Model 1 .....	43
5.4.2 Robustness Test of Model 2 .....	44
<b>6 Conclusion and Deficiency .....</b>	<b>47</b>
<b>6.1 Research Conclusion.....</b>	<b>47</b>
<b>6.2 Deficiency.....</b>	<b>48</b>
<b>Reference.....</b>	<b>50</b>
<b>Acknowledgement .....</b>	<b>54</b>

# 1 引言

## 1.1 研究背景与问题提出

### 1.1.1 研究背景

纵观国内外资本市场的会计信息披露,大量的财务报告舞弊案件通常都与较差盈余质量如影相随。在国外,2001年的美国能源大亨安然公司破产,2002年又相继出现了施乐公司、世界通信以及默克制药等公司的财务舞弊事件。在国内,从早期的琼民源、红光实业,到闽福发、明天系,及至今日的绿大地、万福生科等财务造假是层出不穷、前赴后继。新世纪之初国内外的一系列财务造假事件,一方面对投资者的信心和股市造成了严重的打击,引发了社会公众对会计职业乃至审计道德素质的信任危机。在这层出不穷财务舞弊事件的背后,通常是因为上市公司的公司治理机制出现了严重问题,而无法满足资本市场投资者的预期和持续盈利能力。反思我们对上市公司评价体系,在过去评价一家上市公司经营业绩时,通常关注盈余的“量”,而往往容易忽视企业盈余的“质”(即盈余质量)。

现代企业的所有权与经营权相分离,会计信息是企业所有者和其他利害关系人了解企业真实营运情况的最主要的信息来源,实证会计理论认为会计信息在企业各种契约形成过程中扮演着重要作用<sup>①</sup>。然而对于作为最主要衡量企业经营效率和效果的盈余信息(包括盈余水平和盈余质量),便自然地成为了契约各方在订立契约时的考虑的主要条件。作为企业盈余的两个方面,企业 盈余不仅包括企业盈余水平的高低,还包括企业盈余质量的高低,并且盈余信息的有效程度在很大程度上取决于企业盈余质量的高低。盈余质量是评价企业财务状况、经营成果和现金流量的重要依据和基础,其质量高低决定着资本市场资源配置的效率和有效。然而信息使用者的利害关系人包括股东、债权人、银行、政府、监管部门以及财务报表的其他使用者往往容易忽略它,正因为如此,上市公司财务的盈余质量正越来越受到股东、债权人和监管部门等利害关系人的重视,也逐渐成为上市

---

<sup>①</sup> Watts and Zimmerman. Positive Accounting Theory[C]. Prentice-Hall Press, 1986.

公司实证研究的主阵地。

1984年美国著名管理学家 Hambrick&Mason 在其经典论文《高阶：组织作为高层管理人员的反映》提出了管理学中著名的“高阶理论”。该理论的出现，开创了领导理论研究的新领域，该理论的主要思想是组织的高层管理者会对其所面临的情境做出具有自己个性的诠释和选择，高层管理者的行为是其价值观、认知、经验等个性特征的反映；组织的高层管理者决定着组织战略的形成，也影响着组织中其他成员的行为，也因此组织是其高层管理人员的一种反映。该理论也引发以高管层整体特征作为变量，研究其与企业管理行为的关系。

在近年的学术研究中，出现越来越多的跨学科研究，学科之间的交叉与融合已成为财务研究的大趋势，从传统的盈余分析、与股东的持股、公司内部控制等方面逐渐转向作为实际操作者的高层管理人员身上，人口统计学、心理学、社会学、历史学等学科与管理学的交叉渗透，管理学研究的边界被极大拓宽。随着学科间的交叉与渗透，国内外学者开始从人口学、社会学等学科的角度来研究企业高层管理者的行为问题，其中目前讨论较多的问题是行为主体的心理特征与人口特征。随着学科交叉研究的不断深入和拓展，站在人口统计学以及社会心理学的角度，从高层管理者的各种背景特征的来研究管理学的问题越来越普遍。

### 1.1.2 问题提出

高层管理者是企业的决策者和管理者，决定企业业绩的优劣、管理的好坏，而高管自身的性格特征、行为方式以及价值观又左右着其在企业中表现，企业盈余的质量也即受高管自身因素的影响，包括学历背景、工作经历、年龄以及所经历的成长环境等，国内外学者基于高管的背景特征对其行为的影响做了大量的研究，Hambrick & Mason (1984) 研究发现，具有不同背景特征的高管在行为上也是迥然不同，在其研究中所提出的高阶管理理论认为高层管理团队成员的特征（如年龄、性别、教育背景、职业经历等）会影响其作出的管理行为，随着该理论的不完善和广泛的应用，而且越来越多的实证研究支持了这一理论<sup>[1]</sup>。Bantel 和 Jackson (1989)<sup>[2]</sup>、Bantel (1992)<sup>[3]</sup>、Camelo-ordaz (2005)<sup>[4]</sup>等研究发现高层管理团队的年龄以及任期等影响着企业的战略、创新和教育；陈传明、孙俊华

(2008) 也发现上市公司管理层的教育程度、年龄、教育等因素影响着公司的业务多元化<sup>[5]</sup>；姜付秀、伊志宏等 (2009) 年发现管理者的年龄、工作经历等因素对企业的过度投资行为有显著影响<sup>[6]</sup>；何威风、刘启亮 (2010) 研究发现企业的高层管理团队成员年龄同企业的财务报告的重述行为负相关<sup>[7]</sup>；季健 (2011) 研究发现企业高管团队的平均年龄、平均任期以及规模对企业绩效有显著的影响<sup>[8]</sup>；顾亮、刘振杰 (2013) 发现高层管理团队的年龄与公司治理上的违规行为呈负相关<sup>[9]</sup>；曹玉贵、肖超兰 (2014) 以高层管理团队的平均年龄、平均学历水平以及财务工作经历为解释变量，发现企业高管团队成员的平均年龄对其债务融资有正向的促进作用<sup>[10]</sup>。

回顾以往各类研究发现，高管的年龄对其在企业中的经营管理行为有着较大的影响，显而易见，人之间的差异性使得管理者并非完全一样的，不同的管理者有着不同的生活经历以及成长环境，在这里本文不禁要问，为何高管的年龄会对其行为产生影响，为何在某个年龄段的人会有共同的行为倾向，目前的研究没有对该相关性的根本原因给出答案。根据生命历程理论以及 Flom 的社会性格学说，成长环境在个人性格以及价值观塑造过程中起着至关重要的作用。站在历史的角度，在同一社会中的个体无法避免不被卷入历史的历史漩涡，相同年龄段的人在具有相同的成长的历史环境，这或许是造成其共同行为倾向的原因。1949 年新中国成立，之后的几十年，经历了一系列的历史大变革，按时间顺序，从旧社会到新中国成立，新中国成立初期的社会主义建设热潮，后又经历了赶英超美的大跃进 (1958-1960)，紧接着是痛彻心扉的文化大革命 (1966-1976)，期间高考停考、工厂停工，知识青年上山下乡，在改革开放的春风中迎来了计划生育政策 (一孩制) 的全面实施 (1980)，这一系列的历史事件中又数文化大革命对影响最为深远、持续时间最长，并且现任上市公司高层管理者中绝大多数都经过了该历史事件，所以本文以文革作为研究的切入点。

上市公司高层管理者是企业经营管理活动的直接参与者，直接控制着盈余信息的生成过程，盈余信息质量的高低在很大程度上取决于企业高管的行为。以往的对盈余质量与高管联系的研究局限于对高管的股权激励、薪酬、任期、持股与变更等方面 (万蒙 (2014)<sup>[11]</sup>、姜付秀等 (2013)<sup>[12]</sup>、马连福等 (2013)<sup>[13]</sup>、刘

长才（2009）<sup>[14]</sup>等），目前有少量研究从高管背景特征的角度研究其与盈余管理的关系，但仍然局限于表面特征，对其背后的深层次原因未做根本的解释。

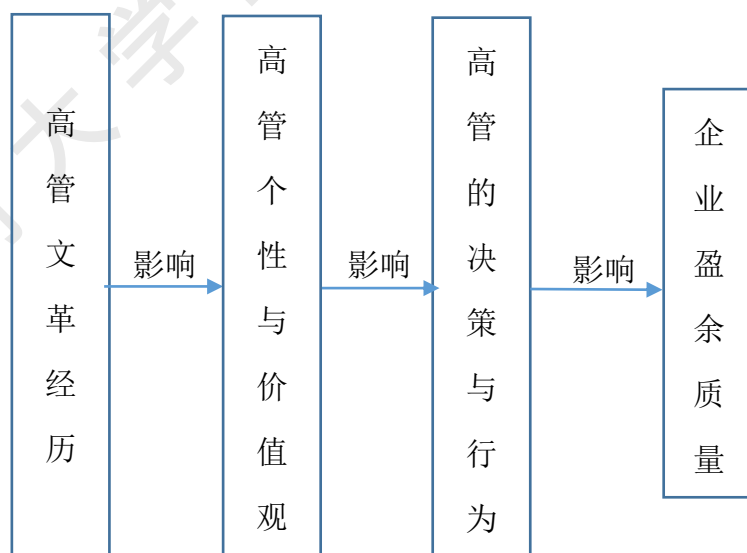
本文在前人研究的基础上，从历史的角度，根据高管所经历的历史事件即文化大革命出发，建立自变量体系，以实证研究的方式研究 A 股上市公司盈余管理与高管的文革经历的关系，一方面为前人研究中高管年龄对其企业经营管理行为的影响差异做出回答，另一方面拓展了管理学与教育心理学、人口学等科目的交叉融合，也起到了丰富该类文献资料的作用。

## 1.2 研究思路与研究框架

### 1.2.1 研究思路

本文结合社会心理学、人口统计学、历史学以及管理学等学科相关方面的理论，提取影响企业高管成长的重大历史事件，讨论其如何影响高管的个性特征与价值观，并进一步探讨其对企业盈余管理行为的影响。本以大部分高管所经历过的文革为主要研究事件，以高管是否经历文革以及经历文革的时间长短作为本文的解释变量，以 2004-2012 年 A 股上市公司为样本，采用虚拟变量法和赋值法，实证研究高管的文革经历与企业盈余管理的关系，具体研究思路见下图 1.1：

图 1.1 本文研究思路



### 1.2.2 研究框架

本文内容共五章，主要包括引言、正文、结论以及启示三个部分。

第一章为引言，引言部分论述本文问题提出的研究背景、研究意义，主要阐述本文的研究框架、研究思路，以及可能的创新之处。

第二章为文献综述，介绍高管的定义，回顾国内外对文革以及盈余管理的相关研究，并联系二者关系。

第三章为理论分析及研究假设部分，本文的理论部分，阐述本文立论的理论基础，介绍高阶理论、领导理论、团队理论、埃里克森人格发展理论、Flom 社会性格形成学说、欧文的性格理论，并据以提出本文的研究假设。

第四章为本文的研究设计，在该部分详细介绍本文的研究模型、变量设计、样本选择、统计工具的应用等。

第五章为实证研究结果及其分析，该部分包括对数据的描述性统计分析、Pearson 相关性检验、内生性测试、多元线性回归分析和稳健性检验；

第六章为本文的研究结论及建议，阐述本文的不足及未来的研究方向。

### 1.3 本文的贡献与创新

本文的创新与贡献主要有：

(1) 本文融合了多个学科，实现社会心理学、历史学等学科与管理学的连结，以多种理论为本文的立论基础，如高阶理论、领导理论、团队理论、埃里克森人格发展理论、Flom 社会性格形成学说、欧文的性格理论等，从多个视角对所探讨的问题进行深入分析。

(2) 本文从全新的角度阐述高管团队特征中影响盈余质量的因素，破除了以往研究中以高管是同质性的假设，从更深层次探讨为什么高管的某些背景特征会影响其在企业的行为，在一定程度上对先前研究中没有解决的问题作出回答。

(3) 本文引入最终控制人的性质作为调节变量，分析高管的文革经历在国有企业与非国有企业中的差别，既验证了以往的研究结论，又更清晰的分析了高管文革经历在不同企业环境中的差异性。

## 2 文献综述

### 2.1 高管文革经历文献综述

#### 2.1.1 高管的界定

企业高管是指在企业管理层中担任重要职务，在委托代理人关系中居于代理者地位，实际控制着企业的经营管理并负责制定企业日常的经营决策，对企业的经营绩效负责的个人或群体。在目前的实证研究中，对高管团队的界定尚无统一一定论。在以往的研究中，学者们为了得到更稳健和更可信的测量高层管理团队的结果，采用多种方式来测定，包括面向 CEO 的访谈及问卷调查、管理者所处的管理层级以及管理职位头衔等方式来进行界定(张平，2006)<sup>[15]</sup>。由于较强的实操性和样本数据的可得性，以企业管理成员在组织中头衔及其所处的管理层级来界定企业 TMT (top manager team) 的方法在研究中被应用的最为普遍。

国外文献对于高层管理团队成员的界定不一，但一般包括 CEO、业务主管、副总裁等，部分学者还将董事长包括在内。Hambrick&Mason 在高阶理论中认为，企业高管团队应包括企业所有的经营管理人员。Krishnan(1997)认为，企业高管主要包含总裁、CEO、CFO 以及下一级别的企业高级别管理人员<sup>[16]</sup>。Elron(1998)认为，从企业的总经理到副总经理在内的所有企业高级管理人员都属于企业高管团队的范畴<sup>[17]</sup>。Murray(1989)<sup>[18]</sup>，Carpenter 等(2004)<sup>[19]</sup>在其研究中扩大了高管团队的范围，将董事会成员纳入高层管理团队成员的范畴，认为高管主要包含企业的董事会主席、首席执行官、总裁、副总裁以及执行副总裁等。

在我国传统的管理体制中，厂长或者经理实际控制着企业的经营管理，是企业中实际上的“一把手”，也往往是高管的代名词。随着我国企业管理制度改革和完善，对高管的界定也在发生变化。杜兴强和王丽华(2007)使用关键高管的概念，将高层管理人员定义为董事长和总经理<sup>[20]</sup>。中国证监会发布的《上市公司高级管理人员培训工作指引》<sup>②</sup>，将高级管理人员定义为董事长、监事、独立董事、总经理、副总经理、财务总监以及董秘。2005 年我国证监会颁布的《上市

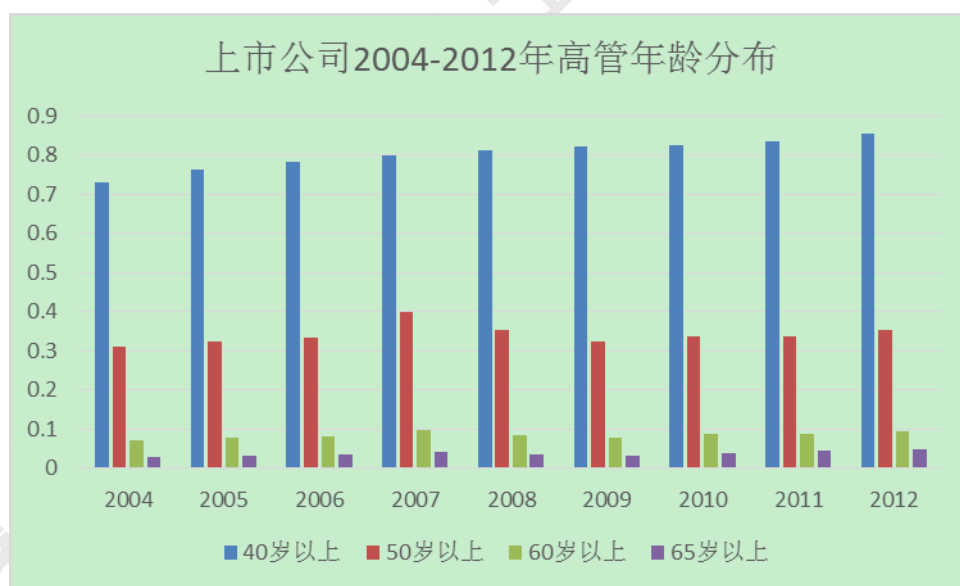
<sup>②</sup> 为中国证监会 2005 年 12 月 22 日颁发。

《公司股权分置改革管理办法》中规定：高管是指董事、监事、经历及其他高级管理人员。根据 2006 年我国颁布的《公司法》，企业的高层管理者主要包括经理、副经理、CFO（财务负责人）以及董事会秘书等相关人员。回顾以往学者对有关高管团队的研究成果，不难发现，大多数研究通常根据自己的需要对高管团队进行界定，高管的范畴也不尽相同。

综上所述，国内外学者们对高管的界定还没有形成统一的认识。本文根据以往国内外学者的研究以及我国《公司法》等法规对对高管的界定方法，同时结合上市公司年报中披露的关于高管的信息，本文对高管做出如下界定：主要包括董事（包括独立董事）、总经理、副总经理、财务总监（或财务负责人）、总经济师、董事会秘书等。

下图描述了 A 股上市公司高管团队的年龄分布，2004-2012 年高管年龄在 40 岁以上的达到 80%左右，50 岁以上的也超过 30%，意味着现任高管层中有绝大多数都经历过文革，为本文的立论提供了数据基础。

图 2.1 高管年龄分布图



### 2.1.2 关于文革的文献综述

回顾国内外的文献，对文化大革命有广泛的研究理论，其中又以关于文化大革命的研究居多，国内外从政治、外交、军事、经济等等各个丰富方面，分析了文革的影响，但缺乏对高层管理人员时代背景的研究，本文从关于文化大革命的



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

廈門大學博碩士論文摘要庫