组织与人力资源管理

王震（主任）

王震，中央财经大学商学院组织与人力资源管理系主任，教授、博士生导师，《中国人力资源开发》编辑部主任。研究兴趣集中于道德和服务导向的领导力和人力资源管理。在Organizational Behavior and Human Decision Processes, Human Relations, Leadership Quarterly, Journal of Business Ethics,《心理学报》、《管理科学学报》等国内外学术期刊发表论文60余篇。主持国家自然科学基金项目、教育部人文社会科学基金项目等国家和省部级科研课题5项。近年来为各类企业和事业单位提供多项管理咨询活动，为某大型商业银行设计的人员分析与培训项目获美国培训与发展协会(ASTD/ATD)卓越实践奖提名。

教育经历：

人力资源管理博士（中国人民大学，2012）
人力资源管理硕士（中国人民大学，2009）
工商管理和心理学双学士（中国地质大学和华中师范大学，2007）

教授课程：

组织行为学、人力资源开发（本科）
人力资源管理量化分析（学术硕士）
领导力、组织行为学（MBA）
领导力研究前沿、人力资源管理研究前沿（博士）

主持课题：

国家自然科学基金项目:“服务导向人力资源管理系统：结构体系、形成过程、双刃剑效应及其治理机制”（71772193）

北京市社会科学基金项目:“北京市银行业员工服务创新的促发机制与提升策略研究：多层次和多路径的视角”（16GLB035）

北京市自然科学基金项目:“中国企业员工的反馈规避行为：表现形式、影响因素和影响效果”（9144035）

国家自然科学基金项目:“CEO道德型领导对管理者非道德行为的影响及其下行传递效应：社会学习的视角”（71302129）

教育部人文社会科学基金项目:“领导-成员交换关系差异化的影响因素和影响效果：基于资源和资源分配视角的多层次研究”（13YJC630176）

所获荣誉：

中央财经大学商学院科研贡献奖（2017，2019，2020）
中央财经大学第十届青年教师教学基本功比赛最佳教学演示奖（2015）
中国人民大学吴玉章奖学金（2011，中国人民大学学生最高荣誉）
北京市优秀博士学位论文（2013，工商管理类唯一1篇）
中国人民大学优秀博士学位论文（2013）
中国人民大学优秀硕士学位论文（2009）
湖北省优秀学士学位论文（2007）

学术兼职：

《中国人力资源开发》（北大核心、中国社科院核心、CSSCI扩展）编辑部主任
中国人力资源开发研究会理事
中国社会心理学会管理心理学专业委员会理事
中国劳动经济学会职业开发与管理分会理事
北京行为科学学会理事

咨询服务：

近年来，为平安银行、中海油、航天五院、江中集团、国家电投、国家汉办等企、事业和政府单位提供人力资源管理咨询和培训服务。

期刊论文：

Wang, Z., Xu, H., & Song, M. (in press). Exploring how and when ethical conflict impairs employee organizational commitment: A stress perspective investigation. *Business Ethics: A European Review*. https://doi.org/10.1111/beer.12324

Wang, Z., Xing, L., Song, L. J., & Moss, S. E. (in press). Serving the customer, serving the family, and serving the employee: Toward a comprehensive understanding of the effects of service-oriented high-performance work systems. *International Journal of Human Resource Management*. https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1837201

Wang, Z., Xing, L., Xu, H., & Hannah, S. T. (in press). Not all followers socially learn from ethical leaders: The roles of followers' moral identity and leader identification in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*. https://doi.org/10.1007/s10551-019-04353-y

Wang, Z., Xing, L., & Zhang, Y. (in press). Do high-performance work systems harm employees' health? An investigation of service-oriented HPWS in the Chinese healthcare sector. *International Journal of Human Resource Management*. https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579254

Peng, J., Chen, X., Nie, Q., &Wang, Z. (in press). Proactive personality congruence and creativity: A leader identification perspective. *Journal of Managerial Psychology*. https://doi.org/10.1108/JMP-10-2018-0444

Peng, J., Li, M.,Wang, Z., & Lin, Y. (in press). Transformational leadership and employees' reactions to organizational change: Evidence from a meta-analysis. *Journal of Applied Behavioral Science*. https://doi.org/10.1177/0021886320920366

Moss, S. E., Song, M., Hannah, S. T.,Wang, Z., & Sumanth, J. J. (2020). The duty to improve oneself:

How duty orientation mediates the relationship between ethical leadership and followers' feedback seeking and avoiding behavior. *Journal of Business Ethics*. *165*(4), 615 – 631.

Feng, Z., Liu, Y., Wang, Z., & Savani, K. (2020). Research: A method for overcoming implicit bias when considering job candidates. *Harvard Business Review* (digital article), July 21, 2020. https://hbr.org/2020/07/research-a-method-for-overcoming-implicit-bias-when-considering-job-candidates.

Feng, Z., Liu, Y., Wang, Z., & Savani, K. (2020). Let's choose one of each: Using the partition dependence effect to increase diversity in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *158*, 11 – 26.

Peng, J., Wang, Z.*, & Chen, X.*(2019). Does self-serving leadership hinder team creativity? A moderated dual-path model. *Journal of Business Ethics, 159*(2), 419 – 433.

Wang, Z., & Xu, H. (2019). When and for whom ethical leadership is more effective in eliciting work meaningfulness and positive attitudes: The moderating roles of core self-evaluation and perceived organizational support. *Journal of Business Ethics, 156*(4), 919 – 940.

Wang, Z., Xu, H., & Liu, Y. (2018). How does ethical leadership trickle down? Test of an integrative dual-process model. *Journal of Business Ethics, 153*(3), 691 – 705.

Wang, Z., Xu, H., & Liu, Y. (2018). Servant leadership as a driver of employee service performance: Test of a trickle-down model and its boundary conditions. *Human Relations*, *71*(9), 1179 – 1203.

Wang, Z., & Xu, H. (2017). How and when service-oriented high-performance work systems foster employee service performance: A test of mediating and moderating processes. *Employee Relations, 39*(4), 523 – 540.

Yang, J., Ming, X., Wang, Z., & Adam, S. M. (2017). Are sex effects on ethical decision-making fake or real? A meta-analysis on the contaminating role of social desirability response bias. *Psychological Reports, 120*(1), 25 – 48.

Hu, J., Wang, Z., Liden, R. C., & Sun, J. (2012). The influence of leader core self-evaluation on follower reports of transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 23, (5), 860 – 868.

张宏宇,郎艺,王震. (接受). "制度"与"人"是互补还是替代？高绩效人力资源管理系统和领导支持对员工关系型心理契约的影响. *管理评论*.

宋萌,胡鹤颜,王震*. (接受).领导跨界行为对领导者的收益与代价——基于资源保存理论的视角.*管理评论*.

张捷,聂琦,王震. (2020).压力认知评价理论视角下领导高绩效要求对员工绩效的“双刃剑”效应.*华南师范大学学报(社会科学版)*, (6), 142 - 157.

李朋波,周莹,王震,孙玉晴. (2020).借花献佛：顾客导向偏离行为.*心理科学进展, 28*(12), 2150 - 2159.

王震,钱鹏辉,彭坚. (2020).这不是我的工作!不合规任务及其对员工的影响.*心理科学进展, 28*(8), 1351 - 1366.

宋萌,胡鹤颜,王震*,董玉杰. (2020).领导跨界行为对员工绩效的积极与消极效应研究.*管理学报, 17*(5), 671 - 679.

王震,龙昱帆,彭坚. (2019).积极领导的消极效应:研究主题、分析视角和理论机制.*心理科学进展, 27*(6), 1123 - 1140.

彭坚,王震*,侯楠*. (2019).你和上司合拍吗？组织中的上下级匹配.*心理科学进展, 27*(2), 370 - 380.

王震,宋萌,彭坚,张雨奇. (2018).服务创新靠“领导”，还是靠“制度”?服务型领导和服务导向人力资源管理制度对员工服务创新的影响.*管理评论, 30*(11), 46 - 56; 67. (人大复印报刊资料《企业管理研究》2019年第2期全文转载)

王震,林钰莹,彭坚. (2018).从认同领导到认同组织:对认同转化边界条件的探讨.*心理科学, 41*(4), 883 - 889.

傅飞强,邢璐,王震*. (2018).高满意导致高绩效，还是高绩效带来高满意？一项持续4年的领导-下属配对研究.*心理科学, 41*(4), 897 - 903.

林梦迪,叶茂林,彭坚,尹奎,王震. (2018).员工的睡眠质量:组织行为学的视角.*心理科学进展,26*(6), 1096 - 1110.

王震,许灏颖,宋萌. (2018). “说话算话”的领导让下属更效忠？中国传统“报”文化视角下的领导言行一致与下属忠诚.*管理评论, 30*(4), 106 - 119.

邢璐,孙健敏,尹奎,王震. (2018). “过犹不及”效应及其作用机制.*心理科学进展, 26*(4), 719 - 730.

李志成,王震,祝振兵,占小军. (2018).基于情绪认知评价的员工绩效压力对亲组织非伦理行为的影响研究.*管理学报, 15*(3), 358 - 365.

彭坚*,王震*. (2018).做上司的“意中人”:是一种负担还是一种赋能——追随原型-特质匹配的双刃剑效应.*心理学报, 50*(2), 216 - 225. (人大复印报刊资料《心理学》2018年第6期全文转载)

尹奎,陈乐妮,王震,彭坚,许灏颖. (2018).领导行为与人力资源管理实践的关系:因果、联合、替代还是强化？*心理科学进展, 26*(1), 144 - 155.

潘静洲,王震*,周文霞,苗仁涛,赵郁轩. (2017). LMX差异化对创造力的影响:一项多层次研究.*管理科学学报, 20*(2), 108-126.

宋萌,王震*,张华磊. (2017).领导跨界行为影响团队创新的内在机制和边界条件:知识管理的视角.*管理评论, 29*(3),

126 – 135.

王震,张雨奇,尹奎. (2017).直线经理的人力资源管理认知、职责与效能:研究回顾与展望.*中国人力资源开发,* (3), 38–48.

王震,张雨奇. (2017).服务导向人力资源管理研究回顾与展望.*外国经济与管理,* (2), 86–101.

王震,明晓东,杨轶清. (2017).本性使然还是环境塑造？CEO道德领导行为的影响因素及其传递效应.*经济管理, 39*(1), 100 – 113.

许灏颖,王震*. (2016).服务型领导对下属服务绩效的影响:顾客导向和领导认同的作用.*心理科学, 39*(6), 1466 – 1472.

朱飞,王震,赵康. (2016).象征性信息还是功能性信息更有效？雇主品牌对初次求职者的影响研究.*经济管理, 38*(1), 94 – 104.

宋萌,王震*. (2015).领导发展性反馈对下属规避行为的影响.*管理学报, 12*(12), 1773 – 1779.

宋萌,王震,孙健敏. (2015).辱虐管理对下属反馈规避行为的影响:积极归因与工作意义的作用.*预测, 34*(5), 22 – 27.

王震,许灏颖,杜晨朵. (2015).领导学研究中的下行传递效应:表现、机制与条件.*心理科学进展, 23*(6), 1079 – 1094.

袁庆宏,张华磊,王震,黄勇. (2015).研发团队跨界活动对团队创新绩效的“双刃剑”效应:团队反思的中介作用和授权领导的调节作用.*南开管理评论, 18*(3), 13 – 23.

王震,宋萌. (2015).员工反馈规避行为的形成与后果:基于应对理论的实证研究.*科研管理, 36*(5), 127 – 138.

王震,许灏颖,杜晨朵. (2015).道德型领导如何减少下属非道德行为:领导组织化身和下属道德效能的作用.*心理科学, 38*(2), 439 – 445.

王震,宋萌,王崇锋,许灏颖. (2015).道德型领导对下属反馈规避行为的影响及其作用机制.*管理学报, 12*(1), 96 – 102.

涂乙冬,陆欣欣,郭玮,王震. (2014).道德型领导者得到了什么？道德型领导、团队平均领导-部属交换及领导者收益.*心理学报, 46*(9), 1378 – 1391.

张华磊,袁庆宏,王震,黄勇. (2014).核心自我评价、领导风格对研发人员跨界行为的影响研究.*管理学报, 11*(8), 1168 – 1176.

王震. (2014).社会学习还是社会交换？道德型领导对下属工作绩效的作用机制.*经济管理, 35*(8), 89 – 97.

王震,宋萌. (2014).对辱虐管理与下属公平感关系的再分析:一个有中介的调节效应模型.*心理科学, 37*(3), 723 – 728.

王震,宋萌,孙健敏. (2014).主管支持员工能让组织受益吗?主管组织化身的调节作用.*经济管理,35*(3), 77 – 86.

王震,宋萌,孙健敏. (2014).真实型领导:概念、测量、形成与作用.*心理科学进展, 22*(3), 458 – 473. (人大复印报刊资料《心理学》2014年第7期全文转载)

仲理峰,王震,李梅,李超平. (2013).中国企业变革型领导、员工的心理资本与工作绩效的实证研究.*管理学报, 10*(4), 536 – 544.

王震. (2013).领导-成员交换关系差异化与员工公平感:集体主义的调节作用.*经济管理, 35*(6), 72 – 80.

王震,孙健敏. (2013).领导-成员交换关系质量和差异化对团队的影响.*管理学报, 10*(2), 219 – 224.

朱飞,王震. (2012).中国背景下雇主品牌的结构和测量:基于新生代求职者的研究.*经济管理, 34*(12), 71 – 79.

王震,孙健敏. (2012).核心自我评价、组织支持对主、客观职业成功的影响:人-情境互动的视角.*管理学报, 9*(9), 1307 – 1313. (人大复印报刊资料《企业管理研究》2012年第11期全文转载)

王震,孙健敏,张瑞娟. (2012).管理者核心自我评价对下属组织公民行为的影响:道德式领导和集体主义导向的作用.*心理学报, 44*(9), 1231 – 1243. (人大报刊复印资料《心理学》2013年第1期全文转载)

王震,孙健敏,赵一君. (2012).中国组织情境下的领导有效性:对变革型领导、领导-部属交换和破坏型领导的元分析.*心理科学进展, 20*(2), 174 – 190.

王震,仲理峰. (2011).领导-成员交换关系差异化研究评述与展望.*心理科学进展, 19*(7), 1037 – 1046.

王震,孙健敏. (2011).人力资源管理实践、组织支持感与员工承诺和认同:一项跨层次研究.*经济管理, 33*(4), 80 – 86.

孙健敏,王震. (2011).工作越轨行为的结构与组织公民行为的关系:一项实证检验.*心理学探新,*31, (4), 343 – 347. (人大复印报刊资料《心理学》2012年第1期转载)

孙健敏,王震,胡倩. (2011).核心自我评价与个体创新:集体主义导向的调节作用.*商业经济与管理,*(4), 24 – 30.

王震,孙健敏. (2010).人-组织匹配与个体创新行为的关系:三元匹配模式的视角.*经济管理, 32*(10), 74 – 79.

下一条: 张宏宇（副主任）
【关闭】

联系地址：中国北京市海淀区学院南路39号 中央财经大学商学院 电话：86-010-62288080
Copyright (C) 2015 中央财经大学商学院