



杨均-个人简历

教育背景

2021.9 ~ 2024.6	上海大学管理学院	工商管理专业	管理学博士	(导师: 马君教授)
2018.9 ~ 2021.6	贵州财经大学工商管理学院	人力资源管理专业	管理学硕士	(导师: 王健菊教授)
2014.9 ~ 2015.6	韩国全北大学 (전북대학교)	企业管理	交换生	
2013.9 ~ 2017.6	河北经贸大学工商管理学院	工商管理专业	管理学学士	(导师: 岳国震教授)

研究方向

硕士阶段: 上下级关系、员工追随力

博士阶段: 基于时间的工作设计、零工工作者、绩效评价与薪酬、创新与创造力等。

学术技能

- 研究方法: 结构方程模型、经验抽样法 (ESM), 实验研究、潜变量增长分析、响应面分析等
- 掌握软件: MPLUS、SPSS、AMOS、fsQCA、Zotero、Origin 等
- 语言技能: CET-6、雅思 6.0、韩语 Topik 中级-4
- 性格特征: 上进心强、真诚务实、乐观豁达

科研项目

- [1] 教育部人文社会科学青年基金项目 (2025-2028), 主持, 在研, 8 万
- [2] 中国博士后科学基金面上项目 (2025-2027), 主持, 在研, 5 万
- [3] 国家资助博士后研究人员计划 (2025), 主持, 在研, 24 万

主要学术交流与活动

- 2025 年 7 月, 参加“美国管理学会年年会 (AOM)”, 并在分论坛进行论文汇报。(哥本哈根)
- 2025 年 6 月, 参加“中国管理研究国际学会 (IACMR)” 并在分论坛进行论文汇报。(西安)
- 2024 年 11 月, 参加“《中国人力资源开发》第八届学术年会”, 并在分论坛进行论文汇报。(海口)
- 2023 年 12 月, 参加“《中国人力资源开发》第八届学术年会” 并进行论文汇报。(南京)
- 2023 年 11 月, 协助导师筹办“人力资源创新与发展论坛”与“智变引领: OBHR 前沿洞见”论坛。
- 2023 年 9 月, 参加“第 11 届中国人力资源管理论坛”并进行论文汇报, 获曙光论文奖“二等奖”。(济南)
- 2023 年 6 月, 参加“第七届管理科学与工程学会神经管理与神经工程分会学术年会”。(上海)
- 2023 年 6 月, 参与上海大学创办期刊《秘书》主题策划会议。(上海)

【已发表/录用】

- [1] **Yang J.**, Wang B., Zhao B., Ma J*. (2024). Performance Appraisal Interval and Employee Exploratory Innovation Behavior: The Curvilinear Relationship and the Boundary Conditions. *Journal of Managerial Psychology*, 39(8): 964-978.
- [2] 马君, **杨均***. (2023). 职场人设的正确打开方式: 从员工社交媒体的理想自我呈现到现实工作投入. *管理工程学报 (CSSCI)*
- [3] **Yang J***, Wang B, Liao Y, Yang F, Qian J (2025). Silence as a Quiet Strategy: Understanding the Consequences of Workplace Ostracism Through the Lens of Sociometer Theory. *Behavioral Science*, 15(8):1022.
- [4] **杨均**, 马君. (2023). 何以“人尽其能”: 上下级追随原型—特质匹配影响员工追随力的“悖论”. *财经论丛*, (12):92-102.
- [5] **Yang J**, Ma J, Li L. (2023). The inverted U-shaped relationship between performance appraisal interval and proactive work behavior: The dual time frame effect. *Social Behavior and Personality*, 51(2), e12725.
- [6] Fan, C., Wang, B*, Xie, X., **Yang, J.**, Zhang, Y., & Qian, J. (2025). Can reflecting on smartphone screen time legitimacy increase college students' study effort: a field experiment. *Behaviour & Information Technology*, 1-14.
- [7] 王健菊, **杨均**, 邓志华. (2021). 追随原型—特质匹配对员工追随与退缩行为的影响机制研究[J]. *贵州财经大学学报*, 11(02):62-71.
- [8] **杨均**, 马君. (2021). 内卷特征下员工职业倦怠破解路径[J]. *企业管理*, 481(09):112-115.
- [9] 马君, 朱梦霆, **杨均**. (2023). 弯道超车还是弯道翻车: 延展性目标与员工不道德行为的双调节模型[J]. *财经论丛*, (03):82-92.
- [10] 邓志华, 肖小虹, **杨均**. (2021). 精神型领导对员工工匠精神的影响研究——心理需求满足和工作价值观的不同作用[J]. *华东经济管理*, 35(02):120-128.

【会议论文】

- [1] **Yang J**, Su S, Wang B. When constraints are desirable: The curvilinear relationship between task segmentation and creativity. *Academy of Management Proceedings (AOM)*, 2025, Copenhagen
- [2] **Yang J**, Ma J. The temporal effect of performance appraisal interval on proactive working behavior: the moderation of supervisor developmental feedback. 第 11 届中国人力资源管理论坛, 2023, 济南 (曙光论文奖“二等奖”)
- [3] **杨均**, 马君. 共享时间认知促进团队创造力的过程研究: 领导时间统筹与成员同步偏好的作用. 《中国人力资源开发》第八届学术年会, 2023 南京
- [4] **杨均**, 马君. 团队创造力催化过程中的时间悖论: 共享时间认知和时间认知冲突的作用. 第 11 届中国人力资源管理论坛, 2023 济南
- [5] Li L P, **Yang J**, Ma J, Ngair K, Dongmei L. Influence of guanxi on job satisfaction in China: Xinren as a mediator. international society of management science and engineering management. ICESEM 2023, Cape Town.
- [6] **Yang, J.**, & Wang, J. (2019). Talent Cohesion Strategy for Building Innovation-oriented Central City against the Background of Big Data-Take Guiyang as an Example. *Proceedings of the 2019 3rd International Conference on Economic Development and Education Management (ICEDEM)*. 2019, Singapore