

栾琨

副教授，战略与营销系

研究生导师

办公室：文理楼515

Email: luankun@upc.edu.cn

研究兴趣:

研究兴趣主要围绕团队水平组织行为学，具体方向包括：

- 团队研究中的网络视角
- 数字化对团队管理的影响
- 多团队成员身份(multiple team membership)
- 员工网络建构行为(social networking behavior)
- 团队多样性和团队冲突
- 绿色消费行为等

主讲课程:

- 本科生《人力资源管理》、《服务营销》等
- 研究生《营销管理》、《管理研究方法》、MBA《管理心理学》等

教育经历

2011年，浙江大学，人力资源管理学士

2016年，浙江大学，企业管理博士；博士生导师：谢小云

2014-2015年，马德里自治大学，心理系（国家公派）

发表论著 (*为通讯作者)

1. Wang, S., **Luan, K.***, & Qin, X. (2024). Empowering or burdening? The short-term benefits and costs of upward networking at work. *Journal of Organizational Behavior*. Advanced online publication. (ABS4)
2. Wang, S. & **Luan, K.***. (2024). How do employees build and maintain relationships with leaders? Development and validation of the workplace upward networking scale. *Journal of Vocational Behavior*, 150, 103985. (ABS4)
3. **Luan K.** The hedges have eyes: Third-party evaluation of social networking in organizations. 83rd AOM OB division best paper.
4. 王颂, 张了丹, & **栾琨***. (2023). 员工网络建构行为的概念内涵及作用机制. *心理科学进展*, 31(5), 840-853.
5. 方琪 & **栾琨***. (2022). 多团队成员身份及其作用机制. *心理科学进展*, 30(5), 1143-1157.

6. 王颂, 栾琨*, & 方琪. (2023). 突发公共卫生事件对员工对上关系建构的影响: 基于调节定向理论. *管理学季刊*, 8(03), 38-56+158-159.
7. **Luan, K.**, Ling, C-D., & Xie, X-Y*. (2016). The nonlinear effects of educational diversity on team creativity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54(4), 465-480. doi: 10.1111/1744-7941.12078.
8. **Luan, K.**, Rico, R., Xie, X-Y.*, & Zhang, Q. (2016). Collective team identification and external learning. *Small Group Research*, 47(4), 384-405. doi: 10.1177/1046496416653664.
9. Xie, X-Y., Ji, H., **Luan, K.***, & Zhao, Y-Z. (2020). The curvilinear relationship between team familiarity and team innovation: A secondary data analysis. *Journal of Management & Organization*, 26(5), 700-718. Doi: 10.1017/jmo.2017.85
10. 栾琨, 王唯梁*, & 王一多. (2021). 心理权利及负面反馈来源对员工应对负面反馈的影响. *华东经济管理*, 35(11): 109-119.
11. 栾琨, 谢小云, & 张倩. 团队认同与团队创造力: 社会身份视角下的双重作用机制研究. 北京: 经济科学出版社, 2019.
12. **Luan, K.**, Lv, M., & Zheng, H. (2022). Corporate social responsibility and cheating behavior: The mediating effects of organizational identification and perceived supervisor moral decoupling. *Frontiers in Psychology*, 12: 1-15. doi: 10.3389/fpsyg.2021.768293.
13. 栾琨 & 谢小云*. (2014). 国外团队认同研究进展与展望. *外国经济与管理*, 36(4): 57-64. 该综述已于2014年被人大复印材料全文转载。
14. 栾琨,, 王唯梁*, & 张倩. (2023). 团队认同对知识型团队绩效的影响研究——团队学习的中介作用. *经济与管理评论*. 待刊出.
15. **Luan, K.**, Hu, Q-J., & Xie X-Y.* (2017). Status effects on teams. In R. Rico (Ed), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of teamwork and collaborative processes*. Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
16. Xie, X-Y.*, & **Luan, K.** (2014). When business becomes personal: The catalyst implication of subgroup perception underlying the co-occurrence of task and relationship conflict. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 18(1): 87-99. doi: 10.1037/a0035689.
17. Xie, X-Y.*, Wang, W-L., & **Luan, K.** (2014). It is not what we have, but how we use it: Reexploring the relationship between task conflict and team innovation from the resource-based view. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(2): 240-251. doi: 10.1177/1368430213502559.
另有多篇论文正在评审中。

科研项目

1. 主持**国家自然科学基金青年基金项目**《身份冲突还是身份协同？多团队成员身份对员工效能的影响机制研究》。
2. 主持**教育部人文社会科学研究一般项目**《数智时代下 AI 绩效反馈的影响研究：过程机制与管理手段》。
- 2.主持**中国博士后基金项目**《团队认同对创造力的影响：基于创造力的双路径模型》。
另主持或参与多项省部级、校级科研项目。

学术兼职

Journal of Management & Organization、*Australian Journal of Management*、《心理科学进展》、《管理工程学报》等期刊审稿人。