

# 黃櫻美 副教授(Yin-Mei Huang)

## ★個人著作

### A. 期刊論文

1. 幸福了，然後呢？從情感與認知觀點解釋幸福感與工作績效之關係
2. Huang, Y. M. (2017). The relationship between networking behavior and promotability: The moderating effect of political skill. *Journal of Management & Organization*, 1-16.
3. Huang, Y. M. (2016). Networking behavior: from goal orientation to promotability. *Personnel Review*, 45(5), 907-927.
4. Huang, Y. M., Chen, C. C., & Lai, S. Y. (2013). Test of a multidimensional model linking applicant work experience and recruiters' inferences about applicant competencies. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3613-3629.
5. Chen, C. C., Huang, Y. M., & Lee, M. I. (2011). Test of a model linking applicant résumé information and hiring recommendations. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(4), 374-387.
6. Exploring the mediating process linking applicant personality and hiring recommendation
7. 黃櫻美. (2011). 探討團隊創新氣候與環境易變性對任務多元化與團隊績效關係之調節效果. *組織與管理*, 4(1), 1-32.
8. Chi, N. W., Huang, Y. M., & Lin, S. C. (2009). A double-edged sword? Exploring the curvilinear relationship between organizational tenure diversity and team innovation: The moderating role of team-oriented HR practices. *Group & Organization Management*, 34(6), 698-726.
9. 黃櫻美, 林淑姬, & 林月雲. (2009). 團隊多元化與團隊創新績效之關聯性研究: 以團隊外部活動與團隊凝聚力為中介歷程. *中山管理評論*, 17(4), 847-882.
10. Huang, Y. M., & Lin, Y. Y. (2008). The relationship between human capital management and performance. *The Journal of Global Business Management*, 4(2).
11. 黃嘉雄、黃櫻美、林淑姬 (2008)。「目標導向與角色拓展自我效能對諮詢網路內向中心性的影響」。台大管理論叢，第十九卷第一期，頁 29-50。(TSSCI，國科會管理一學門組織與管理領域推薦之學術期刊)
12. Chi, N. W, Huang, Y. M., & Lin, S. C. (accepted). A double-edged sword? Exploring the curvilinear relationship between tenure composition team innovation: The moderating role of HR practices. *Group & Organization Management*. (SSCI, 2008 Impact factor = 2.000).
13. Lin, S. C. & Huang, Y. M. (2005). The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2): 191-205.
14. 侯勝宗、黃櫻美、羅育如、李思壯 (2005)。「心理擁有感與科技採用行為研究：量表發展」。科技管理學刊，第十卷第四期，頁 91-110。(國科會管理一學門組織與管理領域推薦之學術期刊)
15. 黃櫻美、喬友慶 (2004)。「僱用關係型態與人力資源管理實務之探索性研究」。勞動學報，第十五期，頁 79-103。
16. 蔡維奇、黃櫻美 (2002)。「員工情緒表達因素之研究 - 以鞋店銷售員為例」。管理評論，21，頁 67-84。(TSSCI，國科會管理一學門組織與管理領域推薦之學術期刊)
17. Tsai, W. C. & Huang, Y. M.. (2002). Mechanisms linking employee affective delivery and customer behavioral intentions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1001-1008. (SSCI, 2002)

Impact factor = 1.980; 2001 年美國 Society for Industrial and Organizational Psychology 之調查被評為「組織與人力資源管理類期刊」第一名)

18. 黃櫻美、林淑姬、林月雲 (已接受) · 「團隊多元化與團隊創新績效之關聯性研究：以團隊外部活動與團隊凝聚力為中介歷程」。中山管理評論(TSSCI · 國科會管理一學門組織與管理領域推薦之學術期刊)

#### B. 主編之專書

1. 林淑姬、黃櫻美 (2006) · 「關係資本之衡量與管理」收錄於智慧資本管理一書中 · 政大智慧資本中心與資策會資訊情報中心合編。

#### C. 研討會論文

1. 黃櫻美 (2009) · 「探討環境易變性與創新支持對工作相關多元化與團隊績效關係之干擾效果」 · 發表於第三屆台灣組織與管理學會年會。台中：台灣組織與管理學會主辦。
2. Chen, C. C., Huang, T. C., Huang, Y. M., & Liu, I. C. (2008). Exploring the mediating process linking applicant personality and hiring recommendations. Paper to be presented at the annual Academy of Management, Anaheim.
3. Tang, J., & Huang, Y., M. (2008). How entrepreneurs discover opportunities in china – an institutional view. Paper to be presented at the Asia Pacific Journal of Management Special Issue Conference, Kaoshiung, Taiwan.
4. Huang, Y. M., Lin, S. C., & Lin, Y. Y. (2007). The effects of relation-oriented diversity and job-related diversity on team process and team performance. Paper to be presented at the 2007 INGRoup conference, July 12-14, Lansing, Michigan.
5. Chi, N. W., Lin, S. C., & Huang, Y.. M. (2007). A double-edged sword? Exploring the curvilinear relationship between tenure composition team innovation: The moderating role of HR practices. Paper to be presented at the 2007 SCU's Conference on Interdisciplinary and Multifunctional Business Management, May 19, Taipei, Taiwan. (The Best Paper Award)
6. 黃嘉雄 · 林淑姬 · 黃櫻美 (2007) · 「探討影響諮詢網絡內向中心性的個人差異變項」 · 發表於第一屆台灣組織與管理學會年會。台北：台灣組織與管理學會主辦。
7. Chen, H. W., Tsai, W. C., Liang, P. C., & Huang, Y. M. (2006). Effects of employee impression management tactics on supervisor performance ratings. Paper presented at the International Congress of Applied Psychology, Athens, Greece.
8. Huang, Y. M., Lin, S. C., & Lin, Y. Y. (2005). Boundary-spanning behaviors of R&D engineers: The interactive approach of social network and organizational commitment. Paper presented in Conference on Commitment- Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions, October 28-30, Columbus, Ohio, USA.
9. Lin, S. C., & Huang, Y. M. (2004). The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility. Paper presented in 2004 International Conference on Intellectual Capital in Taiwan, Taipei, Taiwan.
10. 林月雲 · 黃櫻美 (2002) · 「台商赴大陸投資對台灣就業人口之影響」 · 發表於第二屆產業發展與經營管理學術研討會 · 台南：成功大學管理學院主辦。
11. Huang, Y. M., Lin, Y. Y., & Lin, Y. F. (2002). Human resource development of SMEs in Taiwan, The 1st Asian Regional International Conference on Human Resource Development- Bangalore, September 28-29, India. (The Best Paper Award)
12. Tsai, W. C., & Huang, Y. M. (2001). Mechanisms linking employee positive emotional display and customer behavioral intentions. Paper presented at the annual Academy of Management, Washington.

13. 蔡維奇·黃櫻美 (2000)·「顧客購買意願對員工情緒表達的影響」·發表於 2000 科際整合管理國際研討會·台北：東吳大學企業管理系主辦。

## ★研究計畫

年度	補助類別	學門代碼	計畫名稱	擔任工作	核定經費(新台幣)
108	專題研究計畫 (一般研究計畫)	人力資源管理	信訊息?信來源?從求職者觀點檢視口碑與媒體報導一致程度對可信度與組織人才吸引力之影響	計畫主持人	497,000
106	專題研究計畫 (一般研究計畫)	人力資源管理	新進員工的心情重要嗎?從組織社會化與員工適應觀點看新進員工心情的前因與後果	計畫主持人	502,000
105	專題研究計畫 (一般研究計畫)	人力資源管理	雇主知識與組織人才吸引力之關係:以校園招募活動與招募官行為為干擾變數	共同主持人	467,000
104	專題研究計畫 (一般研究計畫)	組織行為與理論	團隊學習目標導向與團隊創新績效之關係-以團隊外部網絡為干擾變數	計畫主持人	386,000
102	專題研究計畫 (一般研究計畫)	人力資源管理	校園招募活動之探究	共同主持人	1,016,000
100	專題研究計畫 (一般研究計畫)	組織行為與理論	由歸因與權力觀點探討不同對偶關係下的工作情緒議題--子計畫六-上司情緒規範之探究	計畫主持人	850,000
100	專題研究計畫 (新進人員研究計畫)	組織行為與理論	由歸因與權力觀點探討不同對偶關係下的工作情緒議題--總計畫	共同主持人	1,213,000
099	專題研究計畫 (新進人員研究計畫)	人力資源管理	探討履歷表資訊組合與僱用決策關係之中介歷程 - 以招募官知覺為中介變數	計畫主持人	768,000
098	專題研究計畫 (新進人員研究計畫)	組織行為與理論	顧客互動行為與員工情緒表達之關係:探討員工心情之中介效果與情緒表達守則知覺之干擾效果	計畫主持人	435,000
098	延攬科技人才 (延攬博士後研究人才)	組織行為與理論	顧客互動行為與員工情緒表達之關係:探討員工心情之中介效果與情緒表達守則知覺之干擾效果	計畫主持人	
097	專題研究計畫 (新進人員研究計畫)	人力資源管理	面試官個人差異對其評分之影響:探討小組面談結構化之干擾效果	計畫主持人	541,000
096	專題研究計畫 (新進人員研究計畫)	組織行為與理論	網絡行為前因與後果之關聯性研究	計畫主持人	568,000

096	專題研究計畫 (新進人員研究計畫)	組織行為與理論	探討環境不確定性、團隊氣候與團隊凝聚力對工作相關多元化與團隊效能之干擾效果	計畫主持人	446,000
-----	-------------------	---------	---------------------------------------	-------	---------