第一图书网, tushu007.com

<<信息系统学报（第10辑）>>

图书基本信息

书名：<<信息系统学报（第10辑）>>

13位ISBN编号：9787302289029

10位ISBN编号：7302289026

出版时间：2012-6

出版时间：清华大学出版社

作者：清华大学经济管理学院 编

页数：110

字数：186000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

内容概要

《信息系统学报（第10辑）》主要作为CNAIS2011特辑（special issue）。
在综合考虑论文方向、评审意见以及到会报告情况等因素的基础上，我们从会议论文中遴选了部分稿件，并经作者进一步扩展和修改，形成了特辑其中的10篇论文。
这些论文涵盖了当前信息系统研究的一些热点问题，包括电子商务中的用户感知与行为规律、社会网络环境下的用户评论与营销策略分析、新技术环境下的企业集成应用及电子化供应链系统等，凸显我国信息系统领域的研究工作与国际主流前沿的全面接轨，以及与业界实践发展潮流的紧密结合。
论文的研究方法显示出充分的多样性，既包括基于问卷调查的传统实证研究方法，也包括基于网络行为及交易记录的数据分析方法，还有采用了视觉神经观测技术的认知心理分析，以及案例分析、理论建模、算法实验等多种方法，这也彰显了我国信息系统领域研究方向和研究手段的日渐繁荣。

书籍目录

主编的话
ERP实施中关键用户的角色转变及其影响因素研究／王滢，潘绵臻，陆璐，毛基业
企业战略与知识管理战略动态演化路径案例研究／董小英，张娜，余艳
基于供应链信息系统的质量改进策略研究／程兆麟，肖静华，谢康
基于关系观的电子供应链IT价值形成研究／朱镇，赵晶，王菁
基于流量来源的网站黏性和购买转化率研究／李彤，叶强，李一军
认知负荷视角下不同复杂度购物网站的眼动研究／王求真，曹仔科，马庆国
只逛不买的电子商务用户分析——以淘宝网为例／徐赟，张盼，丁婕
中文网络评论的情感特征项选择研究／王洪伟，郑丽娟，刘仲英，霍佳震
基于社会网络的病毒营销传播效率预测／余力，杨小平，陈明远
手机银行用户满意度与忠诚度研究／林家宝，鲁耀斌，徐勇
学术动态
院校介绍

章节摘录

版权页： 插图： 目前有关ERP实施关键用户的研究主要集中在三方面。
第一是关键用户参与的主要活动研究。
关键用户主要参与：学习ERP的系统配置、在ERP实施中负责培训最终用户、编写培训材料和部分操作手册和参与有关业务单元引入ERP模块的过程（Lorenzo等，2005）。
关键用户与实施顾问一起承担着建立模型和调整优化组织流程的重要决策责任（Volkoff等，2001），提供实施ERP所需的业务知识（Soh等，2000）。
第二是关键用户与其他相关实施人员的知识互动研究。
既存在着由实施顾问到关键用户的ERP知识转移，又存在着反向的业务知识转移（徐青，2006）。
前者的知识转移形式包括书面文档和培训，而培训通常被认为是主要形式（Volkoff等，2004）。
关键用户也应与最终用户进行交流以获取业务流程的相关信息，使最终用户和管理人员了解未来的变革（Robey等，2002）。
理想情况下，关键用户和最终用户之间应有广泛的知识交流（Jones，2005）。
如果双方知识共享不充分，ERP实施很难成功（Soh等，2000）。
此外，还存在关键用户间的知识共享。
实施团队中每个成员必须了解其他成员的工作，才能更有效地配置业务流程（Baskerville等，2000）。
进行客户化配置时，需要了解企业文化、管理体系和制度、组织结构、相关业务流程及工作模式，企业多年积累的行为惯性和惰性，企业对以往新技术应用、组织变革体验和适应能力等三方面知识（董小英，2002）。
这些知识通常是隐性的，内嵌于组织过程中，因此关键用户间应努力实现一定程度的相互理解（Jones等，2004）。
企业需要相应的管理方法和措施来促进关键用户之间的知识共享（Jones，2005）。
第三是与关键用户相关的知识转移影响因素研究，包括关键用户的个体因素、实施顾问的个体因素、双方关系和情境因素（徐青，2006；Ko等，2005; Szulanski，1996）。
Newell等（2004; 2001）和Pan等（2007；2001）从关系视角研究了关键用户的社会资本对知识转移效果的影响。
相关研究还有探讨影响知识转移的知识源（实施顾问）特征、知识接收者（关键用户）特征以及情境因素（Timbrell等，2001；Ko等，2005）。
然而，已有研究文献还没有针对关键用户的角色转变问题的研究。
1.2 组织变革及变革认知理论 组织变革通常指在组织中推行的一种有计划与目标导向的变革活动（Robbins，2009）。
变革实施者的参与程度对有效实施变革尤为重要（Bartunek等，2006；Pasmore等，1992）。
变革对人的心理产生影响，给人们带来没有准备的多余工作、唤起不确定性（Sweeney，2000），以及对未知的恐惧、对社会关系的威胁及无法认知变革等（Almaraz，1994）。
因此，变革会遇到来自个人层面的阻力，主要表现在企业成员面对组织变革的消极、抵制或反对行为（郭斌等，2010）。
对变革的认知还会影响组织成员的工作绩效（王琴，2008）。
管理者应密切关注员工不同时间对变革的反应，了解员工对变革的理解（Piderit，2000）；明确自己在变革过程中所应扮演的角色，帮助员工建立正确的变革认知（Oreg等，2011）；可通过教育宣导及沟通，使员工了解变革的必要性（Torppa等，2011；Armenakis等，2007；Frahm等，2005）。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com