

# 編者的話

本期學報（17卷專刊期）文章來自『第12屆全國資管博士生學術交流研討會』，共計收錄十篇，係經由評審委員嚴格的評選之下，擇優刊出之優良論文，在此特別感謝研討會所有審查委員以及資管學會的奉獻與辛勞。以下針對收錄文章之各篇主題簡述如下：

戴偉勝、許中川—「成長式自組映射圖視覺化混合型資料」；本研究提出一個成長式混合型自組映射圖架構及訓練演算法，以更彈性的結構圖處理高維度混合型資料。實驗結果證實，本研究所提出的方法不但可表現混合型資料的拓撲關係，更可於資料分群上表現出較傳統自組映射圖更好的績效。

李瑞庭、林明志、王韻茹、陳國泰—「重要子空間之資料探勘」；本研究提出一個探勘重要的子空間的方法。該方法包括三個步驟，首先，將所有的資料點投影到二維空間，並產生許多頻繁子空間；然後，利用遞迴的方式結合這些頻繁子空間，以形成更大的頻繁子空間；最後，採用貪婪演算法做總結，從所產生的頻繁子空間中選出重要的子空間。實驗結果顯示，本研究所提出的方法在品質方面優於FIRES，在涵蓋率與品質方面，皆優於DUSC。

范有寧、黃聖祐、陳靜枝—「運用資料探勘輔助商品分類之需求預測方法」；本研究將提出以量化觀點為依據的自動化資料探勘模型，建立一套適合需求預測使用之商品分類架構，以達成提高商品銷售量與預測準確度的目標。本研究以台灣知名的茶飲料商與知名連鎖藥妝店的銷售資料為實際案例。實驗結果發現，商品若擁有長期的銷售歷史，且具有明顯的長期趨勢與季節性波動，透過本研究所提出之分析方法可以有效判別商品之間的異同，並加以群集，以提升預測準確度。

朱宇倩、陳鴻基—「不確定性規避對網路銀行用戶公平性與滿意度關係的調節作用之研究」；本研究探討在網路銀行中文化價值觀差異對顧客的影響，聚焦於文化價值觀中的不確定性規避對顧客感受到的服務公平性與滿意度之間關係的影響。本研究發現在網路銀行中，不確定性規避在服務公平性與顧客滿意度及服務公平性與信任之間起到了調節的作用。具體來說，具有高不確定性規避的顧客在同樣程度的服務公平性提升下，相對低不確定性規避的顧客而言，感受到更高的滿意度，也對服務提供者產生出更多的信任。

侯正裕、陳靜枝、陳鴻基—「為何人們使用社交網站？認知專注的觀點」；本研究借用心理學的認知專注，結合互動性及流行兩個的構念，發展出一嶄新的研究模型來了解使用者為何會使用社交網站的使用。實徵結果顯示，認知專注及流行對社交網站的使用呈現顯著的支持，但社會互動性直接影響社交網站的接受卻不顯著。本研究結果能增進對社交網站知識的瞭解，並向實務業界對人們使用社交網站的行為提供建議。

羅濟群、黃俊傑—「一個應用於行動商務環境中以群體為導向 提名式代理簽章機制為基底之數位版權管理架構」；本研究提出一個以群體為導向 提名式代理簽章機制，在此機制中原始簽章者可將本身的簽章能力轉由一群代理人來完成，且原始簽章者可以指派哪些人具有簽章驗證能力。本研究希望在行動商務環境中，數位內容提供者可以順利的提供消費者完成執照合法性驗證的方法，由數位內容提供者指派一群代理者，且只要同時有一定數量的代理人，即可完成代理簽章的工作。數位內容提供者可以指定特定一群簽章驗證者，且只要同時有一定數量的驗證者，即可驗證由代理簽章者所產生的代理簽章之合法性。本研究亦對GO-NPSS機制之安全性進行分析，研究結果證明本機制滿足簽章機制安全上的要求。

謝清佳、涂保民—「從組織研究中的哲學基礎來探討組織學習的型式與資訊科技的應用：一個回顧及分類的架構」；本研究以本體論、認識論與方法論的三層式架構來闡述組織、組織學習與資訊科技間的關係。透過文獻整理，本研究發現在不同的組織型態下，組織學習的型式與資訊科技的應用是不相同的。本研究結果認為：知識型組織可採用知識管理資訊系統；有機型組織可採用決策支援系統；文化型組織可採用資訊與溝通科技；辯證型組織可採用群體決策支援系統。

林育滋、許瑋元—「跨組織金融資訊系統之科技意會：以台灣境外基金產業為例」；本研究由科技思維框架的觀點，以質性研究方法，探討歐洲基金投資機構與其在台灣分銷銀行間，於跨組織資訊系統的科技採納過程。研究發現如下：科技採納的利益相關團體對資訊系統的預期效益，深受所處之社會經濟結構所影響。社會或組織則透過重塑科技框架過程，影響利益相關團體對科技的採納。資訊科技的成功擴散，和組織型塑科技願景影響產業成員思維，並進而採納有密切關聯。

蕭鈺、陳靜枝、游明敏、曾國雄—「應用模糊分段自我迴歸於效率預測」；本研究採用模糊分段自我迴歸方法與效率追趕指標去處理效率預測問題。藉由可能性與必然性迴歸模式應用於台灣22家商業銀行效率預測。基於過去各商業銀行的績效表現，透過這個分析架構，可以提供給各銀行未來效率值可能區間。經由指示性研究發現與比較，透過模糊分段自我迴歸與效率追趕指標處理，可以有效預測相對效率議題。

吳玲玲、許欽嘉、蔡清祥、柯承恩—「對知識工作者之領導效能之研究：領導風格與認知差異」；本研究主要探討領導風格與認知差異對知識工作者之領導效能的影響。本研究以全國地方法院為研究對象。研究結果顯示，轉換型與交易型領導風格對領導像檢察官這樣的知識工作者具正面影響，放任型領導則為負面影響，且轉換型的影響大於交易型與放任型；認知差異對知識工作者的領導效能具負面影響，亦即領導者與部屬對領導風格的認知差異愈大其領導效能愈差。