

China Academic Journals Full-text Database (CJFD)

<https://oversea.cnki.net/kns?dbcode=CFLQ>

Полнотекстовая база данных научных журналов Китая

Крупнейшая в мире полнотекстовая база данных китайских академических журналов, авторитетный и надежный инструмент для поиска научной информации.

Тематический охват и полнота ресурса

- Полный охват академических журналов, опубликованных в материковом Китае
- Охватывает все предметные области: естественные науки, технические науки и технологии, сельское хозяйство, философию, здравоохранение, общественные науки
- Крупнейшая ретроспективная коллекция журналов Китая Century Journals Project

CJFD содержит 8 500 наименований журналов, опубликованных в материковом Китае с общим количеством статей около 59 млн.

- 8 500+ научных журналов, 99% всех научных журналов Китая
- 1 900+ ключевых журналов, 99,6% всех ключевых научных журналов Китая
- 1 300+ журналов, опубликованных эксклюзивно CNKI
- 2 100+ журналов Online First с общим количеством статей 440 000 (возможность доступа к статьям на платформе CNKI в среднем за 3 месяца до официальной публикации в традиционном формате).

Функции

Многоуровневая навигация

по предметной области, журналы Online First, эксклюзивные журналы и др.

Многофункциональная система поиска

простой поиск, расширенный поиск, поиск по автору, поиск по предложению, межязыковой поиск и поиск по синониму

Фильтры

сужение критериев поиска по уровню исследования, названию журнала, году, типу источника

Сортировка

Сортировка результатов поиска по релевантности, дате публикации, количеству цитирования и загрузок

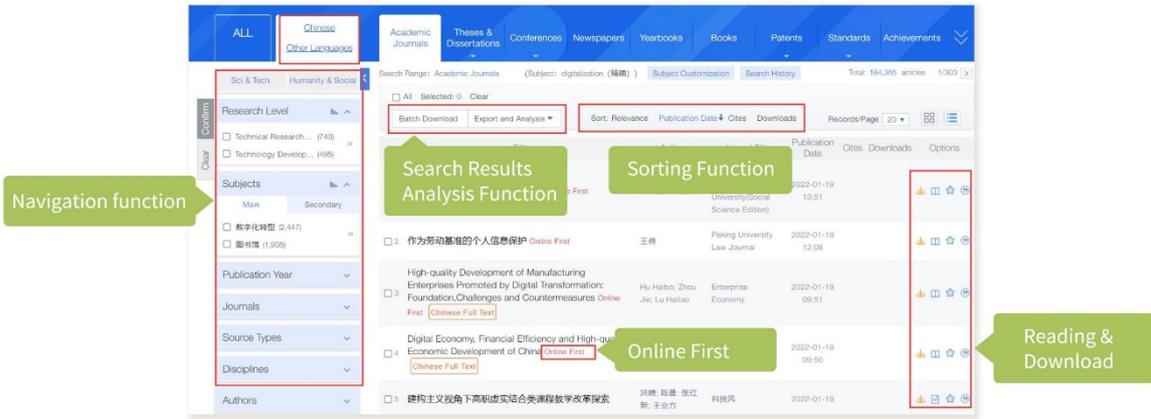
Чтение и загрузка

Доступен режим чтения на мобильном устройстве в формате HTML и загрузка в формате CAJ и PDF

«Узел сети знаний»

Отображает сеть ссылок по таким критериям как автор, релевантные темы, ключевые слова, связанные статьи и др.

搜索结果



HTML 格式阅读模式和扩展阅读功能



自1980年以来，管理者逐渐发现组织的“现在”总是依赖于“过去”，特别是当组织发生变革时，这种惯性的影响尤其显著。在此背景下，国内外学者将组织惯性引入到组织行为学、企业战略等相关理论研究，并逐渐成为组织变革与创新领域的研究热点之一。组织惯性是企业与环境长期互动中所形成的倾向于维持原有状态的性质，蕴含着企业稳定的思维模式。组织惯性是企业决策的重要情境变量之一^[13]。Michael和Hannan^[14]认为组织惯性的强弱主要受到组织年龄、规模、结构复杂度、历史文化等方面的影响。在组织惯性的构成维度上，学者们根据惯性来源进行了划分，例如结构惯性、战略惯性、认知惯性、资源与能力惯性、知识惯性、行为惯性、文化惯性、网络（关系）惯性等。兴华等^[15]认为组织惯性的强弱主要受到组织年龄、规模、结构复杂度、历史文化等方面的影响。在组织惯性的构成维度上，学者们根据惯性来源进行了划分，例如结构惯性、战略惯性、认知惯性、资源与能力惯性、知识惯性、行为惯性、文化惯性、网络（关系）惯性等。

自1980年以来，管理者逐渐发现组织的“现在”总是依赖于“过去”，特别是当组织发生变革时，这种惯性的影响尤其显著。在此背景下，国内外学者将组织惯性引入到组织行为学、企业战略等相关理论研究，并逐渐成为组织变革与创新领域的研究热点之一。组织惯性是企业与环境长期互动中所形成的倾向于维持原有状态的性质，蕴含着企业稳定的思维模式和解决问题的逻辑与方法，是企业决策的重要情境变量之一^[13]。Michael和Hannan^[14]认为组织惯性的强弱主要受到组织年龄、规模、结构复杂度、历史文化等方面的影响。在组织惯性的构成维度上，学者们根据惯性来源进行了划分，例如结构惯性、战略惯性、认知惯性、资源与能力惯性、知识惯性、行为惯性、文化惯性、网络（关系）惯性等。