



عنوان فارسی مقاله :

روابط میان ساختارهای موفقیت پس از اجرای
برنامه ریزی منابع سازمانی ERP، تحلیلی در سطح سازمانی

عنوان انگلیسی مقاله :

Relationships among ERP post-implementation success constructs:

An analysis at the organizational level

توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد.



برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی

مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

2. Research context and theoretical background

2.1. Research scope and setting

Our notion of ERP system success is different from *ERP implementation success* in that the former refers to the utilization of such systems to achieve organizational effectiveness (Gable et al., 2008; Myers, Kappelman, & Prybutok, 1996, 1997). In IS literature, the term "success" has been used synonymously with effectiveness (see Markus & Tanis, 2000; Thong, Yap, & Raman, 1996), and we concur with Thong et al. that the effectiveness of an IS can be "defined as the extent to which an information system actually contributes to achieving organizational goals" (p. 252). Our ERP success excludes the technical installation success of such systems that employ cost overruns, project management metrics, and time estimates among other issues as measurement indicators (Markus & Tanis, 2000; Martin, 1998).

Some researchers have discussed the value, benefit, or success of ERP systems using financial indicators (e.g., Stefanou, 2001); this study did not operationalize ERP success with such markers owing to the inherent limitations of this approach. DeLone and McLean (1992, p. 74) note that "MIS academic researchers have tended to avoid performance measures (except in laboratory studies) because of the difficulty of isolating the effect of the I/S effort from other effects which influence organizational performance." Further,

the respecified, extended ERP systems success model discussed in this research is composed of subjective and perceptual measures. Objective measures deal with the extent to which the system has actually enabled organizational effectiveness through such measurements as improved delivery times, reduced stock turnover, reduced administrative costs, and so forth (Stefanou, 2001). The fact is that objective measures are difficult to quantify and obtain from organizations (Mabert et al., 2003). Rather, we focus on perceptual measures that are easy to collect from organizations and also lend themselves to instrument development (Gable et al., 2008; Ifinedo & Nahar, 2007). The shortcoming of perceptual measures is that people (respondents) sometimes may not say what they mean or say what they do not mean (Seddon, 1997).

2. محیط پژوهش و پیشینه نظری

2.1. حیطه و محیط تحقیق

تصور ما از موفقیت سیستم ERP، با موفقیت اجرای ERP از این لحاظ تفاوت دارد که مورد اول به کاربرد چنین سیستم هایی برای نیل به اثربخشی سازمانی تاکید می کند. در پژوهش IS، واژه موفقیت به شکل مترادف با اثربخشی بکاربرده شده و با تانگ در خصوص این مسئله موافق هستیم که اثربخشی یک IS را می توان به شکل میزان تاثیرگذاری واقعی سیستم اطلاعاتی بر نیل به اهداف سازمانی (ص 252) تعریف نمود. موفقیت ERP موفقیت نصب فنی چنین سیستم هایی که از تجاوز هزینه، متریک های مدیریت پروژه و برآوردهای زمان به عنوان شاخص های اندازه گیری استفاده می کنند را لحاظ نمی کند.

برخی از محققین راجع به ارزش، منفعت یا موفقیت سیستم های ERP با استفاده از شاخص های مالی بحث کرده اند. مطالعه حاضر موفقیت ERP را با چنین مارکرهایی ارزیابی ننمود که دلیل این امر محدودیت های ذاتی این شیوه می باشد. دلون و مک لین (1992، ص 74) به این مسئله اشاره می کنند که محققین آکادمیک MIS از معیارهای عملکرد (به جز در مطالعات آزمایشگاهی) به خاطر مشکلات جداسازی اثر تلاش I/S از سایر اثرات تاثیرگذار بر عملکرد سازمانی، پرهیز می کنند. به علاوه، مدل موفقیت سیستم های ERP توسعه یافته که در این پژوهش راجع به آن بحث شده است، از معیارهای ذهنی و ادراکی تشکیل می شود. معیارهای هدف یا عینی با میزان اثربخشی سازمانی حاصله از طریق معیارهایی نظیر بهبود زمان های تحویل، کاهش برگشت و جابجایی موجودی، کاهش هزینه های اداری و مواردی از این دست سرو کار دارند. مسئله آن است که کمیت سنجی معیارهای هدف و دستیابی به آنها از طریق سازمان ها سخت و دشوار می باشد. به همین خاطر در اینجا بر معیارهای ادراکی تاکید می کنیم که جمع آوری آنها از سازمان ها راحت بوده و خود را در اختیار توسعه ابزار قرار می دهند. اشکال معیار ادراکی آن است که افراد (پاسخ دهنده ها) بعضاً نمی گویند منظورشان چیست یا چیزی را می گویند که اصلاً منظورشان نبوده است.



توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه می باشد.

برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

همچنین برای مشاهده سایر مقالات این رشته [اینجا](#) کلیک نمایید.