



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۰۵/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

تأثیر عملکرد سیستم های اطلاعاتی و امنیتی برای کاهش فساد اداری و مالی سازمان

(مورد مطالعه سازمان امور مالیات شهرستان گچساران)

غلامرضا نوذری^۱، سجاد حیدری^۲

۱- دانشجوی مدیریت توسعه شهری و روستایی

Gh.rezanzari@gmail.com

۲- فوق لیسانس مهندسی کشاورزی

Sajad_night9@yahoo.com

چکیده

یکی از میانی توسعه در هر جامعه ای نظام اداری و مدیریت آن است. نظام اداری مجموعه ای است از عناصر به هم مرتبط شامل ساختار کار کرد و ارزش های حاکم است که برای نیل به اهداف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشور باهم در تعامل هستند. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علمی است. روش انجام پژوهش بصورت پیمایشی بوده که مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران و کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان گچساران که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۲۴۴ نفر یا استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. برای سنجش روایی از روش اختیار محتوا و برای آزمون پایایی پرسشنامه از شیوه آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد سیستم های اطلاعاتی و امنیتی تأثیر منفی اما معناداری بر کاهش فساد اداری دارند. بطوریکه میتوان بیان نمود که یا تقویت سیستم های اطلاعاتی و امنیتی در سازمان میزان فساد به طور قابل توجهی کاهش خواهد یافت.

واژگان کلیدی: سیستم اطلاعاتی، سیستم امنیتی، فساد فساد اداری، فساد مالی.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۱- مقدمه

نظام اداری بی هیچ تردیدی مهم ترین نظام سیاسی هر کشور است به نحوی که هرگونه پیشرفت و توسعه جامعه منوط به عملکرد سالم و سازگار این نظام است (ابراهیمی، ۱۳۹۶). سازگاری با تغییرات برای ادامه حیات سازمان ضروری است و سازمان ها باید از یک سو عملیات خود را با توجه به تغییرات محیط و از سوی دیگر ساختار سازمانی خود را مطابق با مدل های عملیاتی جدید تغییر دهند (کرال و کرالووا، ۲۰۱۶). اطلاعات هم مانند سایر دارایی های سازمان، یک دارایی مهم محسوب می گردند. اطلاعات مجموعه ای از آگاهی هاست و چه ، کجا و چطور بودن یک موضوع را نشان می دهد. به تعبیر کامپیوتری، اطلاعات داده های پردازش شده هستند که دارای ارزش و اعتبار می باشند. برای تعریف امنیت اطلاعات می توان گفت: توانایی سیستم در مدیریت محافظت و توزیع اطلاعات حساس (بیشاپ، ۲۰۱۴). امنیت اطلاعات طبق استاندارد ایزو چنین تعریف می شود: حفاظت از محرمانگی، جامعیت و دسترس پذیری اطلاعات در مقابل ریسک ها، تهدیدها و آسیب پذیری ها، علاوه بر این ها سایر ویژگی ها از قبیل حسابرسی و پاسخگویی انکارناپذیری و قابلیت اطمینان اطلاعات نیز می تواند مشمول این حفاظت باشد (سوسانتو و همکاران، ۲۰۱۷). امنیت اطلاعات همیشه یک موضوع مهم و حیاتی برای فرمانداری ها بوده است. با ظهور فناوری اطلاعات به شکل امروزی و خدمات شبکه که در اکثر شرکت ها یا به صورت برون سپاری و یا توسط خود افراد سازمان انجام می شود حفاظت از اطلاعات سازمانی شکل جدید و شاید سخت تری به خود گرفته است. در غالب اوقات، کارمندان به عنوان مهمترین و مؤثرترین تهدیدها برای واحدهای فناوری اطلاعات فرمانداری ها شناخته می شوند. طی سالیان متمادی، کارمندان همچنان در صدر فهرست مهمترین تهدیدها باقی مانده اند. در بسیاری از مواقع کارمندان نسبت به سیاست ها و نکات امنیتی، بی تفاوت هستند. به همین دلیل باید به دنبال راهکاری برای تفهیم اهمیت و ارزش امنیت به آنها باشیم. ایجاد امنیت اطلاعات روز به روز بیشتر مورد توجه سازمان ها قرار می گیرد. سازمان ها برای برقراری امنیت اطلاعات مناسب و منطبق با اهداف و سیاست های سازمانی خود نیاز به یک رویکرد امنیتی دارند زیرا امروزه با توجه به تهدیدات متنوع و زیادی که برای داده ها وجود دارد نادیده گرفتن امنیت اطلاعات عواقب سنگینی و حتی جبران ناپذیری را به سازمان ها تحمیل می کند و باعث ائتلاف منابع و زمان سازمان می شود (لیو و همکاران، ۲۰۱۷).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

یکی از مبانی توسعه در هر جامعه ای، نظام اداری و مدیریت آن است. نظام اداری مجموعه ای است از عناصر به هم مرتبط شامل ساختار کار کرد و ارزش های حاکم است که برای نیل به اهداف سیاسی اقتصادی و اجتماعی کشور باهم در تعامل هستند (رهنورد، ۱۳۹۱). این نظام در واقع به مثابه تنظیم کننده کلیه فعالیت ها برای نیل به هدف های تعیین شده است که ضمن ایجاد هماهنگی بین بخش های مختلف، بستر مناسبی را برای حل مسائل و مشکلات مردم و حسن جریان امور عمومی فراهم می کند (محمدی ارس و اصلی زاده، ۱۳۹۵). در کشوری مانند ایران که هنوز دولت موتور محرکه اصلی توسعه محسوب می شود کارآمدی یا ناکارآمدی سازمان اجرایی دولت و یا همان نظام اداری نقش بی بدیلی در موفقیت و یا شکست برنامه ها دارد (طهرانی و مالکی، ۱۳۹۵). سیستم نظام اداری زمانی کارآمد و اثربخش خواهد بود که اجزای آن در درون نظام اداری فعالیت منسجم و تعامل گرا را شکل دهند. اجزای این نظام را عاملهای فناورانه، ساختار، انسان، سیاست ها و اهداف شکل میدهد و یکی از مهمترین این اجزا نیروی انسانی است که نقش بسزایی در موفقیت یا شکست برنامه های سازمان های دولتی ایفا می نماید. به ویژه با آغاز تحول و اصلاح در نظام اداری، نیروی انسانی کارآمد و شایسته جهت تحقق برنامه ها، از اهمیت زیادی برخوردار است. مسائل و مشکلات نظام اداری را با توجه به اجزای آن می توان در هفت بخش مدیریت منابع انسانی، ساختار فرایندها رویه ها قوانین و مقررات فرهنگ اداری و خدمت رسانی، الگوها و شیوه های مدیریتی نوآوری و بهبود مستمر فناوری اطلاعات و ارزیابی و نظارت بررسی کرد که عمده ترین مشکلات، مربوط به بخش مدیریت منابع انسانی است و از سوی دیگر چالش های عمده نظام اداری ایران شامل عدم حاکمیت حرفه گرایی، ناکارآمدی سیستم نظارتی، عدم حاکمیت تفکر بهبود مستمر و روحیه پژوهشگری و ناکارآمدی ساختارهای سازمان است (میر محمدی، حسن پور، ۱۳۹۰). با توجه به نقشی که نظام اداری در طراحی، اجرا، ارزیابی و به طور کلی مدیریت برنامه های توسعه و همچنین تحقق سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی که سرآغاز دستور کاری بزرگ برای نظام سیاستگذاری کشور به شمار میرود ایفا می کند باید به عنوان یکی از مهمترین اجزای برنامه توسعه ملی کشور به آن توجه شود. زیرا توسعه یک امر اقتضایی است که نحوه دستیابی به آن تحت تأثیر شرایط مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است. بنابراین ابتدا باید عوامل اساسی هر کدام از این نظام ها که میتوانند عملکرد نظام اداری را تحت تأثیر قرار دهند شناسایی و نارسایی های موجود در هر کدام از این عوامل احصا گردند و سپس استراتژیهای اصلاحی تدوین شوند (طهرانی و مالکی، ۱۳۹۵). از طرفی، هر گونه ناکارآمدی با عدم پویایی و انعطاف در نظام اداری موجب خنثی شدن تمهیداتی می شود که برای اتخاذ سیاست درست صورت



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

گرفته است روند بسیار پرنوسان و بی قاعده مدیریت نظام اداری در کشور طی دهه های اخیر موجب ضعف های شدیدی در این حوزه شده است که بر این اساس منابع انسانی به عنوان یکی از اجزای این نظام و توجه به ویژگی های رفتاری و فرهنگی کارکنان در سازمان اثر بسیار مهمی در اجرای برنامه های دولت در نظام اداری دارد و توجه به این ویژگی ها میتواند در پیشبرد اهداف و برنامه های تعیین شده نقش بسزایی ایفا نماید لذا با توجه به پژوهش های انجام شده، چالش اصلی این پژوهش پاسخگویی به این سوال می باشد که؛ عملکرد سیستم های اطلاعاتی و امنیتی برای کاهش فساد اداری و مالی سازمان چه تاثیری دارد؟

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- سیستم های اطلاعاتی و امنیتی

اطلاعات داده ای است که به شکلی معنی دار برای کاربر پردازش یا تایید شده اند. اطلاعات می توانند به دانش منجر شود و تصمیم گیری را تسهیل نماید اطلاعات در یک سیستم اطلاعات از هر دو نوع داده های خام و پردازش شده تشکیل شده است (استالی و همکاران، ۲۰۱۱). سیستم اطلاعاتی مجموعه ای است از اطلاعات (داده) فرآیندها، انسان ها و فناوری اطلاعات که برای جمع آوری، پردازش، ذخیره و تدارک برون داد اطلاعاتی مورد نیاز برای حمایت از سازمان با هم تعامل متقابل دارند. فناوری اطلاعات جزئی از سیستم اطلاعاتی است. فناوری اطلاعات واژه جدیدی است که ترکیب فناوری کامپیوتر (سخت افزار و نرم افزار) با داده و فناوری ارتباطات از راه دور (شبکه های داده تصویر و صدا) راه توصیف می کنند. در ادبیات مدیریتی معاصر واژه های سیستم اطلاعاتی و فناوری اطلاعات به صورت مترادف به کار می روند (آذری و همکاران، ۱۳۹۰). اطلاعات عبارت است از جریان هایی که مجموعه دانایی ها را تغییر می دهد. این تغییر زمانی اتفاق می افتد که یا مطلبی به مجموعه دانایی ها افزوده شود و یا تجدید ساختاری در آن به وجود آید (صادق پور و مقدس، ۱۳۹۱). سیستم یکپارچه اطلاعات عبارت است از سیستم های اطلاعاتی که تمام سیستم های پرارزشی اطلاعات اصلی در سازمان را تحت یک بانک اطلاعاتی به صورت ناسازگار و مرتبط پوشش می دهد. این امر موجب دسترسی پیوسته و کاملاً یکپارچه به بانک اطلاعات تولید شده با استفاده شده در فرایندهای مختلف سازمان می شود (نصر اصفهانی، ۱۳۹۳). سیستم های اطلاعات نقش مهمی را در فراهم آوردن اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم گیری های بسیار مهم که به طور مستقیم به عملکرد روابط بین اجزاء و حلقه بین سیستم و محیط هستند که سازمان تاثیر می گذارد دارند. سیستم های اطلاعاتی بوسیله تبادل اطلاعات تحقق می یابد. در واقع وظیفه سیستم های اطلاعاتی پردازش اطلاعات ورودی و تبدیل آن به



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اطلاعات خروجی مفید برای تصمیم‌گیری‌های خاص می‌باشد باید اشاره کرد که مکانیزم‌های قدیمی اطلاعات مدیریت پاسخگوی شرایط پیچیده حاضر نیست. اداره امور به شیوه‌های موثر و کارآمد مستلزم پردازش انبوهی از اطلاعات گوناگون است که با آهنگی سریع رشد کرده و تحلیل آنها را تعجیل می‌سازد با توجه به توسعه اطلاعات و نقش و اهمیت اطلاعات در سازمان‌های مدرن، نقش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت پیش از پیش اهمیت یافته است. به طوریکه برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و انگیزش، هماهنگی و کنترل بدون کمک ستاده‌های این سیستم معنی و مفهوم نمی‌یابد. سیستم اطلاعات مدیریت، مجموعه‌ای است از انسان، ابزار، روش‌ها و نرم‌افزارهای مختلف جهت انجام وظایف کسب و کار در سطوح مختلف که در سازمان به کار می‌رود. در درجه اول در خدمت عمل کنترل و تصمیم‌گیری در سطح مدیریتی است که سه سطح اصلی دارد: عملیاتی، مدیریت میانی و مدیریت سطح بالا که در آن اطلاعات از پایین به بالا منتقل می‌شود. سیستم اطلاعات مدیریت سازمان چارچوبی کلی ارائه می‌کند که دیگر سیستم‌های اطلاعات بر مبنای آن با یکدیگر هم‌خوان می‌شوند. اکنون سیستم اطلاعات مدیریت به منزله مجموعه‌ای از زیر سیستم‌ها در نظر گرفته می‌شوند که در صورت نیاز طراحی و اجرا می‌شوند. ولی منطبق بر طرح کلی، استانداردها و رویه‌های سیستم اطلاعات مدیریت می‌باشند (آئینی و همکاران، ۱۳۹۶). در خصوص اهمیت اطلاعات نیز باید گفت که اطلاعات کلید جامعه مردمی است و انتشار و استفاده از آن یک شاخص اجتماعی به شمار می‌رود. رشد این شاخص به معنای ارتقای ملی خواهد بود. اطلاعات به طور محسوسی بر بینش و رفتار ما اثر می‌گذارد. فناوری و ابزارهای الکترونیک و رایانه‌ای نیز در دهه گذشته پدیده انفجار اطلاعات را موجب شدند و به طور حتم تاثیر مهمی را بر جهت‌گیری جوامع و اطلاعات مورد نیاز آنها خواهند گذاشت. امروز نه تنها مدیران ارشد و مدیران اجرایی بلکه تمام اقشار اجتماع چون محققان و دانشوران و تجار ناگزیر از استفاده از اطلاعات هستند. کاربران نظام اطلاعات از اطلاعات به عنوان یک منبع ارزشمند هم‌تراز سرمایه و نیروی کار یاد می‌کنند (رضایان، ۱۳۹۴).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اصطلاح فساد از فعل لاتین (Rumpere) به معنای شکستن گرفته شده است. بنابراین، در فساد چیزی می شکند یا نقض می شود (تانزی ویتو: ص ۱۵۰). این چیز ممکن است یک رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی یا غالباً مقررات اداری باشد. برای فساد اداری تعاریف مختلف ارائه شده است که روی هم رفته ب چهار دسته قابل تقسیم بندی است:

الف) تعریف قانونی فساد اداری: فساد اداری عبارت است از استفاده غیرقانونی اختیارات اداری دولتی برای نفع شخصی (عباس زادگان، ۱۴۰۰، ص ۱۵). چنین تعریف از فساد هنگامی جامعیت مییابد که قوانین اداری کامل واضح عادلانه و فراگیر باشند و برای تمامی فعالیتهای دولتی و اداری ضوابط دقیق را معرفی کنند.

ب) تعریف فساد بر مبنای افکار عمومی جامعه: برخی از محققان معتقداند که فساد اداری را باید با توجه به دیدگاه های عمومی مردم تعریف کرد.

در این راستا، اقدام در چارچوب فعالیت های اداری دولتی، مصداق فساد را می یابد که از دید مردم یک جامعه، غیر اخلاقی و مضر باشد. (همان) مشکل که در این تعریف وجود دارد این است که اغلب اوقات دیدگاه همه مهمی مردم یکسان نیست.

پ) تعریف فساد بر اساس منافع عمومی: برخی از محققان فساد اداری را عبارت از اقدامات کارمندان و مسؤولان دولت م بدانند که نخست به منافع لطمه بزنند و دوم هدف از انجام آن رساندن فایده به عامل (کارمند اقدام کننده یا به شخص ثالث که عامل را برای انجام این اقدام اجیر (امر) کرده است. باشد (همان) در این تعریف نیز مشابه تعاریف قبلی با این مشکل مواجه هستیم که ممکن است همه اقشار جامعه، در مورد منافع عمومی برداشت یکسانی نداشته باشند.

د) تعریف فساد اداری بر اساس نقش و وابستگی های اجتماعی و خانوادگی در تصمیمات کارمندان: تانزی معتقد است که یک کارمند یا مسؤول دولتی هنگامی مرتکب فساد اداری شده است که در اتخاذ تصمیمات اداری، تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی و دوستی های اجتماعی قرار گرفته باشد. (تانزی، ۲۰۱۹، ص ۱۵۰).

با توجه به این که هر یک از تعاریف فوق به جنبه های از فساد اداری اشاره دارند. شاید بتوان با ادغام آنها با یکدیگر یک تعریف کامل تر به این صورت ارائه داد: فساد اداری اقدامات ذیل در ارتباط با فعالیت های دولتی را شامل میشود اقدامات اشخاص خصوصی در جهت جلب همکاری یک فرد شاغل در دولت به منظور نقض قوانین، مقررات و ضوابط، اداری تغییر در قوانین و مقررات و ضوابط برای نفع شخصی یا صنفی در ازای دریافت پول کالا یا خدمت با ارزش؛ اقدامات اشخاص شاغل در داخل دولت



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

برای دریافت پول کالا یا خدمات با ارزش از اشخاص خصوصی در ازای نقض قوانین و مقررات و ضوابط برای نفع شخصی یا صنفی خودداری یا کندکاری یک مسؤول دولتی در انجام وظایف قانونی خود در قبال ارباب رجوع به منظور دریافت اخاذی، پول، کالا یا خدمات با ارزش و اقدامات اشخاص در داخل دولت به منظور جلب منافع نقدی و غیرنقدی برای خود مازاد بر حقوق و مزایای قانونی خویشاوندان و دوستان از طریق نقض یا تغییر مقررات یا قوانین.

۲-۳- پیشینه پژوهش

حسن زاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «ارائه یک چارچوب مفهومی برای ارزیابی پرمایگی و آموزش آگاهی از امنیت اطلاعات کاربران به ارزیابی آگاهی از امنیت اطلاعات کاربران پرداختند. هدف این پژوهش، ارائه یک چارچوب مفهومی برای ارزیابی پرمایگی و آموزش آگاهی از امنیت اطلاعات کاربران است. در این پژوهش همچنین میزان سطح آگاهی از امنیت اطلاعات در سه سطح دانش، نگرش و رفتار مورد ارزیابی قرار گرفت. این پژوهش به لحاظ گردآوری اطلاعات به روش پیمایشی انجام گرفته است.

الهی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان ارائه چارچوبی برای عوامل انسانی مرتبط در امنیت سیستم های اطلاعاتی با در نظر گرفتن اهمیت امنیت برای سازمان های امروزی یک مدل مدیریتی برای بررسی نقش عوامل انسانی در امنیت سیستم های اطلاعاتی ارائه کردند. هدف این پژوهش، به طور خاص شناسایی و مدل سازی سازه های مدیریتی حیاتی و اساسی مؤثر بر اثربخشی امنیت سیستم های اطلاعاتی است.

کیم و همکاران ۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان یک مدل یکپارچه رفتاری برای پیروی از سیاست های امنیت اطلاعات عوامل مؤثر بر پیروی کارکنان از سیاست های امنیت اطلاعات را مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش تأثیر عواملی مانند نگرش خودکارآمدی باورهای اصولی و باورها در مورد هزینه های پیروی بر تمایل به پیروی از سیاست های امنیت سیستم های اطلاعاتی مورد بررسی قرار گرفت.

سیپونن و همکاران ۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان «تبعیت کارکنان از سیاست های امنیت اطلاعات یک مطالعه اکتشافی عوامل مؤثر بر پیروی کارکنان از سیاست های امنیت اطلاعات را مورد بررسی قرار دادند آنها یک نظریه جدید ارائه دادند که تبعیت



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

کارکنان از سیاست های امنیت اطلاعات را توضیح می دهد در توسعه این مدل از نظریه هایی چون نظریه حمایت انگیزش، نظریه عمل منطقی و نظریه ارزیابی شناختی استفاده شده است. در این پژوهش هفت عامل که بر تمایل به پیروی از سیاست های امنیت اطلاعات تأثیر گذار هستند مورد بررسی قرار گرفته است.

کاجتازی و بالکارکیو (۲۰۱۸) در مقاله ای تحت عنوان پیروی از سیاست های امنیت اطلاعات: یک مطالعه تجربی برافزایش تعهد به بررسی عوامل مؤثر بر پیروی کارکنان از سیاست های امنیت اطلاعات در سازمان پرداختند. هدف این پژوهش تسهیل فهم نگرش کارکنان نسبت به پیروی از سیاست های امنیت اطلاعات از طریق افزایش تعهد آنها است در این پژوهش سه عامل موانع کاری عدم تقارن اطلاعات و ایمنی منابع نقش میانجی را در توضیح نگرش نسبت به پیروی دارند. در این پژوهش آگاهی از امنیت اطلاعات به عنوان یک متغیر مستقل از طریق متغیرهای میانجی تأثیر غیر مستقیم بر نگرش دارد.

در پژوهشی دیگر از ونس و همکاران (۲۰۲۲) تحت عنوان ترغیب به پیروی از امنیت سیستم های اطلاعاتی: بینشی از عادت و نظریه انگیزه حمایت عوامل مؤثر بر پیروی کارکنان از سیاست های امنیت سیستم های اطلاعاتی در سازمان مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش با استفاده از نظریه انگیزه حمایت تأثیر متغیرهای مختلف از جمله خودکارآمدی بر تمایل به پیروی از سیاست های امنیت اطلاعات مورد بررسی قرار گرفت.

بالکارکیو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان پیروی از سیاست های امنیت اطلاعات یک مطالعه موردی از باورهای مبتنی بر عقلانیت و آگاهی از امنیت اطلاعات به ارائه مدلی برای پیروی کارکنان از سیاست های امنیت سیستم های اطلاعاتی در سازمان پرداختند. هدف از این پژوهش گسترش دانش در مورد پیروی کارکنان از سیاست های امنیت اطلاعات به وسیله شناسایی عوامل مبتنی بر عقلانیت برگرفته از نظریه انتخاب عقلایی است. در این پژوهش همچنین با استفاده از نظریه رفتار برنامه ریزی شده مدل پژوهش ارائه شده است.

بالکارکیو و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی دیگر با عنوان «کیفیت و عدالت سیاست های امنیت اطلاعات به عنوان نیازی از امنیت کارکنان در محل کار یک پژوهش تجربی تأثیر ویژگی های سیاست- های امنیت اطلاعات بر پیروی کارکنان از امنیت در محیط کار را بررسی کردند. در این پژوهش دو عامل که برای پیروی از امنیت توسط کارکنان مورد نیاز است پیشنهاد شد. این دو عامل عدالت و کیفیت سیاست های امنیت اطلاعات را شامل می شود.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

هرات و راتو (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان رفتارهای مشوق امنیت اطلاعات در سازمان نقش جریمه ها، فشارها و اثربخشی درک شده مدلی نظری مبتنی بر اثرات جریمه ها فشارها و اثربخشی درک شده از رفتار کارکنان را توسعه داده و آزمایش کردند که باعث افزایش پیروی کارکنان از سیاست های امنیت اطلاعات می گردد.

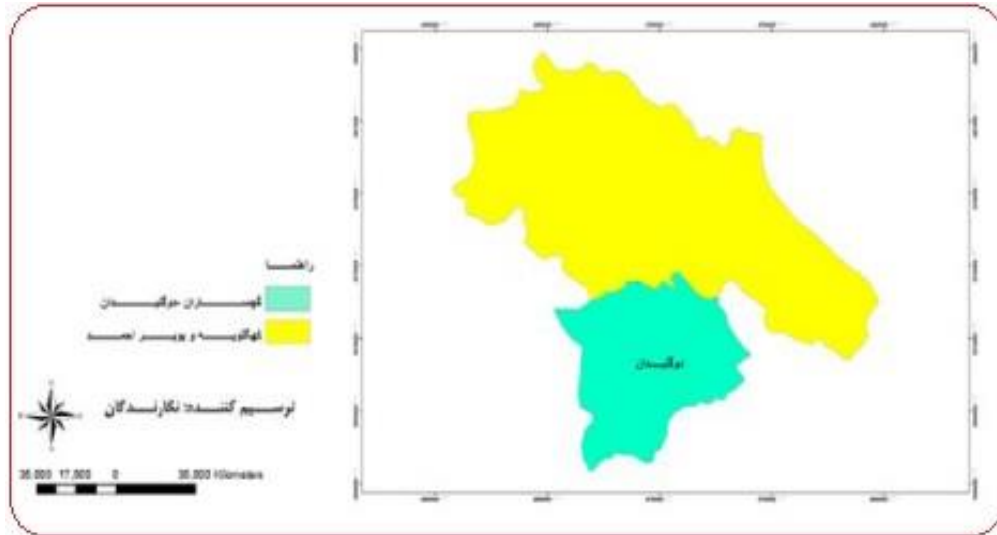
بالگاریو و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان نقش آگاهی از امنیت اطلاعات و عدالت درک شده بر پیروی از سیاست های امنیت اطلاعات با استفاده از دو عامل اساسی آگاهی از امنیت اطلاعات و عدالت به ارائه مدلی برای پیروی کارکنان از سیاست های امنیت اطلاعات پرداختند. چارچوب این پژوهش بر اساس نظریه رفتار برنامه ریزی شده است.

پاهنیلا و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان رفتار کارکنان نسبت به پیروی از سیاست های امنیت سیستم های اطلاعاتی با ارائه مدلی شامل عواملی که پیروی از سیاست های امنیت سیستم های اطلاعاتی توسط کارکنان را توضیح می دهد، به بررسی این موضوع پرداختند. هدف از این پژوهش پیشنهاد مدلی برای نشان دادن این است که چرا کارکنان در سازمان ها از سیاست های امنیت سیستم های اطلاعاتی پیروی نمی کنند و چه عواملی بر پیروی کارکنان از سیاست های امنیت سیستم های اطلاعاتی مؤثر است.

در این پژوهش دو دسته از متغیرها شامل انگیزش های خارجی و داخلی بر تمایل به پیروی از سیاست های امنیت اطلاعات اثر گذار است انگیزش های خارجی خود به دو دسته جریمه ها (شامل: شدت جریمه و قطعیت (بازرسی و فشارهای اجتماعی شامل باورهای اصولی و رفتار همکاران) تقسیم می شود. انگیزه های داخلی شامل اثربخشی درک شده می باشند.

۳- معرفی محدوده مورد مطالعه

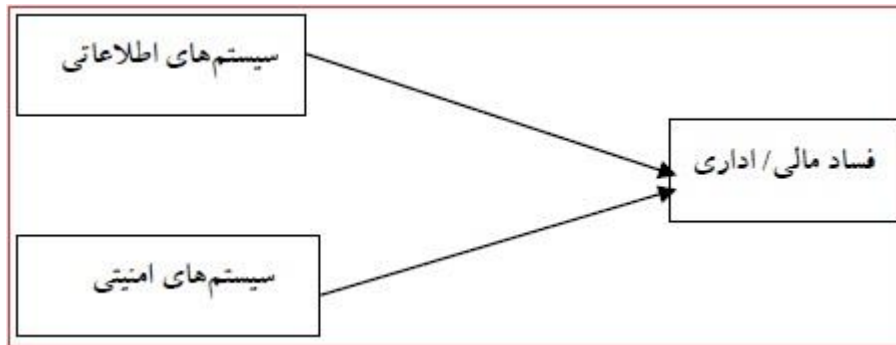
محدوده مورد مطالعه تحقیق حاضر، گچساران یکی از شهرهای استان کهگیلویه و بویر احمد می باشد که در جنوب استان واقع است. از نظر موقعیت ریاضی بین ۵۰ درجه و ۱۰ دقیقه تا ۵۰ درجه و ۲۸ دقیقه طول شرقی و ۲۹ درجه و ۴۹ دقیقه تا ۳۰ درجه و ۳۳ دقیقه عرض شمالی واقع شده است گچساران (شهر دوگنبدان) در ارتفاع ۷۲۰ متری از سطح دریا با مساحتی بالغ بر ۱۸ کیلومتر مربع و در ۱۵۷ کیلومتری شهر یاسوج (مرکز استان) قرار گرفته است. این شهر از شمال به شهرستان کهگیلویه، از جنوب به شهرستان گناوه (استان بوشهر) از شرق و شمال شرقی به شهرستان ممسنی (استان فارس) و از غرب به شهرستان بهبهان (استان خوزستان) محدود است.



شکل (۱) موقعیت شهرستان گچساران

۴- مدل مفهومی

با توجه به پیشینه پژوهش مدل مفهومی به شکل زیر ارائه می گردد:



نمودار: مدل مفهومی پژوهش

۵- فرضیه های پژوهش

H۱: سیستم های اطلاعاتی بر کاهش فساد مال و اداری در سازمان ها تاثیر معناداری دارند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

H۲: سیستم های امنیتی بر کاهش فساد مال و اداری در سازمان ها تاثیر معناداری دارند.

۶- روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علی است. روش انجام پژوهش بصورت پیمایشی بوده که مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران و کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان گچساران که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۲۴۴ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه فساد اداری و مالی هوآنگ و کو (۲۰۱۸) دارای ۸ گویه که بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی از کاملا مخالف تا کاملا موافق نمره گذاری شده است. پرسشنامه سیستم اطلاعاتی با ویک و همکاران (۲۰۱۷) دارای ۸ گویه که براساس طیف لیکرت ۵ تایی از کاملا مخالف تا کاملا موافق نمره گذاری شده است. پرسشنامه سیستم امنیتی (سوسانتو و همکاران، ۲۰۱۷) شامل ۳ گویه می باشد. برای سنجش روایی از روش اختیار محتوا و برای آزمون پایایی پرسشنامه از شیوه آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب پایایی برای متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱: ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

شاخص	ضریب آلفای کرونباخ
سیستم اطلاعاتی	۰,۸۰۴
سیستم امنیتی	۰,۷۲۴
فساد مالی / اداری	۰,۸۱۹

هر قدر شاخص آلفای کرونباخ به ۱ نزدیکتر باشد، همبستگی درونی بین سؤالات بیشتر و در نتیجه پرسش ها همگن تر خواهند بود. کرونباخ ضریب پایایی ۰/۴۵ را کم، ۰/۷۵ را متوسط و قابل قبول، و ضریب ۰/۹۵ را زیاد پیشنهاد کرده است. در بسیاری از منابع نیز مقادیر به دست آمده بالای ۰/۷ در آزمون مطلوب تلقی می شود. با توجه به جدول (۱)، شاخص های پژوهش از پایایی مطلوبی برخوردارند.

۷- تجزیه و تحلیل داده ها



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

پس از جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS۲۲ و Amos۲۲ ، اطلاعات به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته شد. و از آزمون های کولموگروف اسمیرنوف برای مشخص کردن نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون همبستگی برای بررسی رابطه بین متغیرها، آزمون t، برای بررسی وضعیت متغیرها و مدل معادلات ساختاری برای سنجش فرضیه های پژوهش استفاده گردید.

برای آزمون نرمال بودن نمره عاملهای به دست آمده از آزمون شاپیرو - ویلک یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می شود تا از نرمال بودن داده ها اطمینان حاصل گردد. هنگام بررسی نرمال بودن داده ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰,۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده ها نرمال خواهد بود. نتایج این آزمون در جدول (۲)، نشان داده شده است.

جدول شماره ۲: نتایج حاصل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

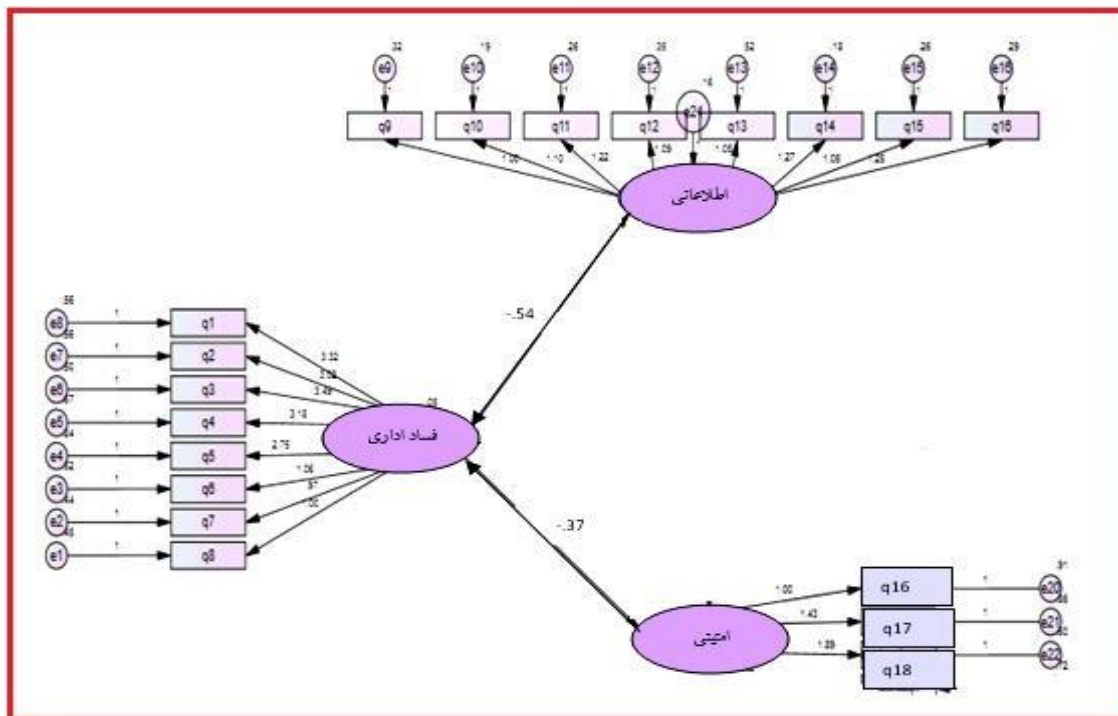
شاخص ها	کولموگروف اسمیرنوف	sig
سیستم اطلاعاتی	۱,۳۵۴	۰,۱۳۳
سیستم امنیتی	۱,۲۰۷	۰,۰۵۵
فساد مالی / اداری	۲,۲۴۷	۰,۰۷۸

سطح معناداری (sig) شاخص های تحقیق بیشتر از ۰,۰۵ است و همچنین از آنجایی که نتایج آزمون کولموگروف_اسمیرنوف، نرمال بودن داده ها را تایید کرد، بدین ترتیب برای آزمون فرضیه ها و سایر آزمونهای آماری از آمار پارامتریک استفاده گردید. در این پژوهش جهت مناسب بودن وضعیت عامل ها از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد. بر طبق این آزمون در هر کجا که عدد معناداری بزرگتر از ۰,۰۵ باشد میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده تفاوت معناداری وجود ندارد و متغیر از وضعیت متوسطی برخوردار خواهد بود، اما چنانچه عدد معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ باشد این بدان معناست که میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده تفاوت معناداری وجود دارد. اگر مقادیر حد بالا و پایین مثبت باشد وضعیت متغیرها مناسب و اگر حد بالا و پایین منفی باشد وضعیت متغیرها نامناسب می باشد. جدول(۳)، نتایج این آزمون را نشان داده است.

جدول شماره ۳: نتایج شاخص های پژوهش از لحاظ مناسب بودن

فاصله اطمینان ۹۵٪		میانگین اختلاف	Sig	Df	t	شاخص ها
حد پایین	حد بالا					
۱,۱۷۲	۱,۳۳۰	۱,۲۵۱	۰,۰۰۰	۲۴۳	۳,۱۵۰	سیستم اطلاعاتی
۰,۲۳۷	۰,۴۴۱	۰,۳۳۹	۰,۰۰۰	۰,۲۳۷	۶,۵۵۰	سیستم امنیتی

همانطور که در بخش های قبل بیان شد برای رد یا تایید فرضیه های پژوهش حاضر از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار ایموس استفاده شده است. در پژوهش حاضر خروجی نرم افزار ایموس در شکل ۱ مشاهده می شود.



شکل شماره (۲): خروجی مدل معادلات ساختاری

با توجه به شکل ۲، از آنجا که مقدار ضریب استاندارد بین دو متغیر سیستم اطلاعاتی و فساد اداری و مالی $-0,54$ و مقدار معناداری (t-value) از عدد $1,96$ بزرگتر است (برابر با $5,350$) در سطح 95 درصد می توان گفت رابطه بین این دو متغیر معنادار است، بنابراین فرض صفر تایید نمی شود و سیستمهای اطلاعاتی بر کاهش فساد اداری مالی/ اداری در سازمان تاثیر منفی و



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

معناداری دارد. مقدار ضریب استاندارد بین دو متغیر سیستم امنیتی و فساد اداری مالی ۰.۳۷ و مقدار معناداری (-) value از عدد ۱,۹۶ بزرگتر است (برابر با ۳,۴۸۸) در سطح ۹۵ درصد می توان گفت رابطه بین این دو متغیر معنادار است، بنابراین فرض صفر تایید نمی شود و سیستم های امنیتی بر کاهش فساد اداری مالی اداری در سازمان تاثیر منفی و معناداری دارد. با توجه به خروجی ایموس که در جدول شماره (۴) ارائه شده است، کای دو به هنجار برابر با ۳,۸۹ است و کمتر از ۵ می باشد، بنابراین مقدار قابل قبولی است. شاخص RMSEA برابر با ۰,۰۷۲ مقدار قابل قبولی است؛ و از آنجائیکه بیش از ۳ شاخص در حالت مطلوب هستند، بنابراین مدل تحقیق از برازندگی مناسبی برخوردار است.

جدول شماره ۴: نتایج برازش کلی مدل تحقیق

شاخص	مقدار	حد قابل قبول	نتیجه
X ² /df	۳۸۹	بین ۱ تا ۵	قابل قبول
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰,۹۲	> ۰/۹ (و بالاتر)	قابل قبول
شاخص نیکویی برازش (GET)	۰,۹۲	> ۰/۹ (و بالاتر)	قابل قبول
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰,۹۱	نزدیک به یک	قابل قبول
شاخص توکر - لوییس (TLI) یا شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)	۰,۹۴	> ۰,۹ (و بالاتر)	قابل قبول
شاخص بر ارزش افزایشی (IFI)	۰,۹۳	> ۰,۹ (و بالاتر)	قابل قبول
شاخص بر ارزش تطبیقی (CFI)	۰,۹۳	> ۰,۹ (و بالاتر)	قابل قبول
شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)	۰,۷۴	> ۰,۶	قابل قبول
ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰,۰۷۲	> ۰/۰۸	قابل قبول
شاخص برازش نسبی (RFI)	۰,۹۳	> ۰/۹	قابل قبول
ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR)	۰,۰۵۵	نزدیک به صفر	قابل قبول

بحث و نتیجه گیری

نظام اداری و اقتصادی جمهوری اسلامی ایران با داشتن قابلیت های اسلامی و انقلابی و منابع انسانی توانمند، متخصص و ایثارگر می تواند با تحولات مطلوب در عملکرد داخلی (اداری، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و...) و بین المللی بعنوان بهترین الگو و شاخص برای کلیه کشورهای جهان در امر مبارزه با فساد اداری و اقتصادی تبدیل شده است. تحول، تصحیح، سالم سازی و نوسازی نظام اداری در ایران نیز امری ضروری به نظر می رسد بنابراین نظام اداری به دلیل ارتباط با سایر ساختارها و اثرگذاری در



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

آنها از اهمیت ویژه ای برخوردار بوده است بدیهی است که کارآمدی تحول نظام اداری به عنوان ابزار مدیریت و اداره امور کشور ابزار عرضه خدمات حساس و اساسی به جامعه ابزار مقابله با شرایط خاص و ضروری و در نهایت بستر دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی تنها با تمرکز بر امور کارگزینی، تشکیلات، تشریفات اداری، حذف، ادغام و انحلال واحدها و ... میسر نمی گردد بلکه ساختار سنتی درون گرا و انعطاف ناپذیر نظام اداری با زیربنای سلسله مراتبی خود که در آن وظیفه کامل از فرایند جداست نیازمند تغییراتی عمیق و گاهی اوقات سطحی در سطوح مختلف نظام اداری هر کشور میباشد که این امر با برنامه ریزی مؤثر و دقیق دولتی می تواند ممکن گردد. با توجه به آنچه در برنامه تحول در نظام اداری از سوی سازمان مدیریت و برنامه ریزی از بهبود یا تحول اداری به عنوان اصلاح نظام اداری در جهت کارا تر نمودن آن و نیز منطقی نمودن اندازه دولت اصلاح ساختارهای تشکیلاتی دولت، اصلاح نظامهای مدیریتی، اصلاح نظامهای استخدامی آموزش بهسازی تعدیل منابع انسانی اصلاح فرایندهای آنجا کار و بالاخره ارتقا و حفظ کرامت مردم یاد می شود میتوان تحول نظام اداری را در ایجاد تغییرات در ابعاد مختلف ساختار اداری کشور خلاصه نمود که بر اثر این تغییرات نظام اداری قادر به انجام مأموریتهای جاری و راهبردی با کارایی و اثربخشی بیشتر در نتیجه سرعت بخشی به اجرای وظایف محول می گردد بدیهی است که در راستای این تحول تغییر چشمگیری در رسالت و نقش دستگاه های دولتی رخ نمی دهد و شاخص بهره وری نظام اداری بیانگر اثرات این تحول خواهد بود. پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر عملکرد سیستم های اطلاعاتی و امنیتی بر کاهش فساد اداری و مالی در سازمان امور مالیاتی شهرستان گچساران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد سیستمهای اطلاعاتی و امنیتی تاثیر منفی اما معناداری بر کاهش فساد اداری دارند بطوریکه می توان بیان نمود که با تقویت سیستم های اطلاعاتی و امنیتی در سازمان میزان فساد به طور قابل توجهی کاهش یافت. فرایند اصلاح نظام اداری و مدیریت دولتی نیازمند تلاشی نظام یند و منسجم میباشد که با ایجاد تغییرات اساسی نظام اداری، عمومی قادر است توان جامعه را در جهت دست یافتن به اهداف بزرگ ملی و پیشرفت افزایش دهد هدف برنامه تحول در نظام اداری که نشأت گرفته از متن سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری، سند چشم انداز لایحه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و در چارچوب سیاست های کلی دولت است توانمندسازی دستگاه های اجرایی کشور و تربیت مدیران و کارشناسان کارآمد و تحول آفرین میباشد این برنامه شامل محورهای منطقی نمودن اندازه دولت و تحول در ساختارهای تشکیلاتی دولت، نظام های مدیریتی و استخدامی، برنامه های آموزش و بهسازی نیروهای انسانی برنامه اصلاح



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

فرایندها و روش های انجام کار و توسعه فناوری های اداری، برنامه ارتقا و حفظ کرامت مردم در نظام اداری، توانمندسازی و آموزش فرهنگی و تخصصی منابع انسانی، تقویت مدیریت و توان کارشناسی کشور و ارتقای روحیه خود کنترلی در کارها، خدمات رسانی مردم و تکریم ارباب رجوع می باشد. بنابراین با توجه به نتایج پیشنهادات زیر مطرح می گردد:

- تلاش برای شکل دهی و گسترش نظم و عدالت اجتماعی نیز باید از طریق افزایش آگاهی نسبت به قوانین و مقررات موجود، حقوق، اولویت ها و آزادی های افراد معین و مشخص شود علاوه براین باید مدیران تاکید بیشتر به برقراری ضوابط در سازمان داشته باشند و همچنین به منظور ارجحیت حق نسبت به منافع فردی، باید حقوق به درستی و از سوی افراد و مراجع ذی صلاح مراعات شود در این راستا همه افراد ملزم به شناخت حقوق متقابل خود با دیگران می باشند.
- به منظور افزایش توجه به رشد و بالندگی انسان ها نیز پیشنهاد می شود، در اجرای سیاست ها، برنامه ها یا طرح های سازمان، بیشتر افراد محور امور باشند در این راستا باید به نظر و رای افراد در اجرای یک برنامه یا هدف احترام گذاشته شود.
- توجه به اینکه بسیاری از رفتارها و تصمیم های کارکنان و مدیران در سازمان ها تحت تأثیر ارزش های اخلاقی است لذا در جهت ارائه خدمات مناسب به کاربران پیشنهاد می شود مدیران با ایجاد بستر مناسب برای نیروی منابع انسانی شاغل در سازمان به نهادینه سازی ارزش های اخلاقی تاکید ورزند تا کارکنان با حس مسئولیت، تعهد و رعایت ارزشهای اخلاقی به فعالیت بپردازند.
- در جهت بهبود پاسخگویی سازمانی باید از طرف مراجع قانونی و دولت بر اجرای برنامه های سازمان نظارت لازم وجود داشته باشد تا بین برنامه های اجرایی سازمان و انتظارات سیاسی جامعه همخوانی و هماهنگی ایجاد گردد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

منابع:

- ابراهیمی، س. ع. (۱۳۹۶) "درآمدی بر اینرسی سازمانی و عوامل تأثیر گذار بر آن در سازمان های بخش دولتی ایران فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سازمانهای دولتی، ۴(۱): ۱۰۸-۹۱.
- الهی، شعبان، مهدی طاهری و علیرضا حسن زاده، (۱۳۹۸)، "ارائه چارچوبی برای عوامل انسانی مرتبط در امنیت سیستم های اطلاعاتی"، مدارس علوم انسانی، (۶۱)، ۲۲ - ۱.
- آئینی، م، امین هاشمی، ر، تمامیان، ف، جسریس (۱۳۹۶) "طراحی مدل بومی سیستم اطلاعات مدیریت و بررسی اثر بخشی آن در شرکت گاز استان کرمانشاه"، نخستین همایش ملی علوم مدیریت توین استان گلستان، گرگان، پنجم شهریور.
- تانزی، ویتو، (۲۰۱۹)، "مسأله فساد، فعالیت های دولتی و بازار آزاد"، ترجمه بهمن آقایی، مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی، ش ۱۴۹، ص ۱۵۰.
- رضائیان، ع. (۱۳۹۴) مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه تهران.
- رهنورد، ف. (۱۳۹۱) "معماری نظام اداری در پرتو سیاست های کلی، ابلاغی فصلنامه مثیریت توسعه و تحول، ۱۰، ص ۱۵-۲۲.
- حسن زاده، محمد، داوود کریم زادگان، مقدم و نرگس جهانگیری، (۱۳۹۹)، "ارائه یک چهارچوب مفهومی برای ارزیابی پرمایگی و آموزش آگاهی از امنیت اطلاعات کاربران"، نظام ها و خدمات اطلاعاتی، ۱ (۲)، ۱ - ۱۶.
- عباس زادگان، سید محمد، (۱۴۰۰)، "فساد اداری"، دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- طهرانی م. مالکی م. (۱۳۹۵). نظام اداری برنامه های توسعه با مروری بر آسیبهای این حوزه و اولویت بندی آن (مرکز پژوهش های مجلس).
- محمدی ارس ع و اصلی زاده ۱ (۱۳۹۵) سنجش میزان تحقق سیاستهای کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری در شهرداری نسیم شهر کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در مدیریت و حسابداری و اقتصاد.
- میر محمدی س. م. حسن پور ا. (۱۳۹۰). نظام اداری ایران تحلیلی بر مشکلات و چالش ها.
- منصور قناعی ج. (۱۳۹۲). فساد مالی دو ماهنامه پژوهشی تحلیلی ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز، شماره ۸ ص ۴۴.
- Bishop, S. S., & Lal, P. (۲۰۱۴). Exploring the impact of Cloud Computing adoption on organizational flexibility: A client perspective. Paper presented at the Cloud Computing Technologies, Applications and Management (ICCCTAM), ۲۰۱۲ International Conference on.
- Bulgurcu, Burcu. ۲۰۱۸. The antecedents of information security policy compliance. (MSc thesis). Canada: The University of British Columbia.
- Bulgurcu, Burcu, Hasan Cavusoglu, and Izak Benbasat. ۲۰۱۷. Roles of information security awareness and perceived fairness in information security policy compliance. AMCIS ۲۰۰۹ Proceedings : ۴۱۹.
- Kajtazi, Miranda, and Burcu Bulgurcu. ۲۰۱۸. Information security policy compliance: An empirical study on escalation of commitment.
- Kim, Sang Hoon, Kyung Hoon Yang, and Sunyoung Park. ۲۰۱۴. An integrative behavioral model of information security policy compliance. The Scientific World Journal ۲۰۲۰.
- Král, P. & Králová, A. (۲۰۱۶). Approaches to changing organizational structure: The effect of drivers and communication, Journal of Business Research, ۶۹(۱۱):۵۱۶۹-۵۱۷۴.
- Lee Shu-h sien, Fei Wu-chen, Liu chih- Tang (۲۰۱۱). Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation, Technovation ۲۸: ۱۸۳-۱۹۵.
- Liu, Y. Miraglia S. (۲۰۱۷). Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations, Theoretical insights from a Chinese, International Journal Of Project Management, ۳۵(۴):۵۷۱-۵۸۵.
- Pahnla, Seppo, Mikko Siponen, and Adam Mahmood. ۲۰۰۷. Employees' behavior towards IS security policy compliance. In System sciences, ۲۰۱۸. HICSS ۲۰۰۷. ۴۰. Th annual hawaii international conference on, pp. ۱۵۶b-۱۵۶b. IEEE,



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- Siponen, Mikko, M. Adam Mahmood, and Seppo Pahnila. ۲۰۱۹. Employees' adherence to information security policies: An exploratory field study. Information & management ۵۱, : ۲۱۷-۲۲۴.
- Susanto, H. (۲۰۱۷). Organizational Inertia as Banier to Firms IT Adoption Multidimensional Scale Development and Validation, Twentieth Americas Conference on Information Systems, Savannah.
- Vance, Anthony, Mikko Siponen, and Seppo Pahnila. ۲۰۲۲. Motivating IS security compliance: insights from habit and protection motivation theory. Information & Management ۴۹,.(۳-۴) : ۱۹۰-۱۹۸.