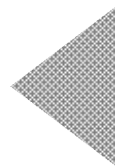


# تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی در اداره کل امور مالیاتی استان زنجان



جعفر بیگ زاد<sup>۱</sup>

سیدحامد امیری<sup>۲</sup>

(تاریخ دریافت ۱۴۰۰/۱۱/۲۵ - تاریخ تصویب ۱۴۰۱/۶/۱۱)

نوع مقاله: علمی پژوهشی

## چکیده

مالیات ستانی برای دولت‌ها در تمام کشورها به‌منظور تأمین بودجه، مهم است. اما این مهم باید در بستری صورت پذیرد که نقش مؤلفه‌هایی که برای قوام و دوام جامعه از جمله احترام به ارزش‌های والای انسانی و اخلاقی لازم و ضروری است نیز مدنظر قرار گیرد. در این میان تأثیر ارزش‌های اخلاقی و سرمایه اجتماعی بر متغیرهای مختلف، موضوع جالب توجهی است که به‌تازگی در حوزه مالی رفتاری بررسی می‌شود. از این‌رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ارزش‌های اخلاقی بر تمکین مالیاتی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در اداره کل امور مالیاتی استان زنجان انجام گرفته است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان زنجان است که تعداد آنها ۴۵۷ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از رابطه کوکران ۲۰۹ نفر برآورد و به

۱- استادیار، دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، ایران. (نویسنده مسئول)

beikzad.jafar@bonabiau.ac.ir

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، ایران.

روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. داده‌های موردنیاز با ۳ پرسش‌نامه استاندارد؛ پرسش‌نامه ارزش‌های اخلاقی سازمان (نامکونگ، ۲۰۱۰)، پرسش‌نامه تمکین مالیاتی (پژوهش نیا ۹۳-۱۳۹۲) و پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸) جمع‌آوری شد و بر اساس روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPss و Smart PLS3 مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق تأثیر مثبت و معنادار ارزش‌های اخلاقی سازمان و سرمایه اجتماعی را بر تمکین مالیاتی نشان داد؛ ضمن اینکه نقش میانجی سرمایه اجتماعی در اثرگذاری ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی تأیید شد.

**کلیدواژگان:** اخلاق، ارزش‌های اخلاقی سازمان، مالیات، تمکین مالیاتی، سرمایه اجتماعی.

#### ۱- مقدمه

مالیات در سیستم‌های قوی اقتصادی تنها منبع سالم برای تأمین هزینه‌های حاکمیتی و پوشش‌دهنده شکاف طبقاتی است. معمولاً هدف درآمدی سیستم مالیاتی به‌عنوان معیار اندازه‌گیری عملکرد در نظام مالیاتی موردتوجه مسئولین قرار می‌گیرد. اما باید در نظر داشت که این مالیات چگونه وصول شده است؛ تعیین پرداخت داوطلبانه مالیات (تمکین مالیاتی) توسط مؤدیان برای نظام مالیاتی همانند تعیین سود بخش خصوصی است، زیرا هر دو شاخص‌هایی خلاصه شده از کارایی و اثربخشی عملیات یک سازمان هستند (خواجهی و کرمشاهی، ۱۳۹۷: ۱۸۸). نگاهی به اهداف سه‌گانه طرح جامع مالیاتی یعنی نخست: افزایش درآمدهای مالیاتی از طریق جلوگیری از فرار مالیاتی و حذف معافیت‌های مالیاتی غیرضروری، دوم: کاهش هزینه‌های عملیات سازمان امور مالیاتی از طریق مکانیزه کردن عملیات و بهینه‌سازی فرایندها و سوم: افزایش رضایت صاحبان منافع از طریق برقراری عدالت مالیاتی، تسهیل تعامل با سازمان و تکریم مؤدیان مالیاتی، بیانگر آن است که همواره عدم تمکین مالیاتی مسئله اساسی دولت در سطح کلان و سازمان مالیاتی کشور در سطح خرد بوده است (باقری و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۸۴). بررسی‌های متعدد انجام شده توسط پژوهشگران و کارشناسان مختلف حوزه مالیات نشان می‌دهد، بین ظرفیت بالقوه مالیاتی و وصولی‌های مالیاتی کشور شکاف درخور توجهی وجود دارد. این امر حکایت از آن دارد که می‌توان با اتخاذ تدابیری در جهت اصلاح نظام مالیاتی

کشور، وصولی مالیاتی را تا حد زیادی افزایش داد و اتکای دولت را به درآمدهای مالیاتی بهبود بخشید (معطوفی و دهقانیان، ۱۳۹۷: ۱۰۸).

ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها ضرورتی انکارناپذیر است و رعایت ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها بدان توجه می‌شود. ارزش‌های اخلاقی به صورت بخشی از روابط رسمی و فرهنگ‌های غیررسمی سازمان‌ها درآمده است و به صورت منشورهای اخلاقی در اختیار کارکنان سازمان‌ها قرار می‌گیرد (ذاکری و نجاری، ۱۳۹۵: ۱۱۶). رفتار اخلاقی رفتاری است که مطابق ارزش‌ها، هنجارها، میثاق‌های سازمانی و اجتماعی باشد و گامی فراتر از قانون دارند و ناسامانی‌های موجود در جامعه در زمینه اخلاق و ارزش یافتن انگیزه‌های مادی بر ارزش‌های معنوی زنگ‌های هشدار را به صدا درآورده است و سازمان‌های دولتی کشور نیز از این قاعده مستثنی نیستند (رحیمی و حقیقی، ۱۳۹۸: ۲۵۲).

امروزه، در کنار سرمایه‌های اقتصادی، فرهنگی و نمادین، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی مطرح است که به پیوندها، ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع باارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود (قیاسی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۳۴). سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. چرا که سرمایه اجتماعی باعث پیشرفت و توسعه فرهنگی و اقتصادی شده و با به وجود آوردن شبکه‌های ارتباطی موجب تسهیل اهداف فردی و سازمانی می‌شود (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰: ۵۵). ایده اصلی نظریه سرمایه اجتماعی این است که شبکه‌های ارتباطاتی، منابع ارزشمند تعاملات و جریان‌های اطلاعاتی و تبادل دانش برای اعضای شبکه محسوب می‌شوند (کیم و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶: ۱۰۲۳). بنابراین به نظر می‌رسد سرمایه اجتماعی بتواند بر تمکین مالیاتی مؤثر باشد. یافته‌های تحقیق حاضر می‌تواند در شناخت دقیق‌تر عوامل مؤثر بر تمکین مالیاتی و اتخاذ اقدامات مؤثر در این زمینه مفید باشد. بر این اساس پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال اصلی است که تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی چگونه است؟

## ۲- پیشینه نظری پژوهش

### ۲-۱- ارزش‌های اخلاقی در سازمان

در طول زندگی روزمره، افراد مستعد برخورد‌های اجتماعی متنوعی هستند که هر کدام مستلزم مجموعه‌ای از رفتارهای متناسب با زمینه هستند. یکی از ابزارهای شناختی که افراد ممکن است برای کمک به انجام این کار از آن استفاده کنند مجموعه‌ای از ارزش‌های اخلاقی است. اخلاق معیارهایی برای زندگی اجتماعی است که به افراد راهنمایی می‌کند که چگونه با یکدیگر رفتار کنند (یودکین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱: ۴). ارزش‌ها الگوهای رفتاری عینی-ذهنی نسبتاً پایداری هستند که مطلوبیت آنها از سوی افراد جامعه برای مدت‌زمان معینی پذیرفته و به‌مثابه راهنمای اعمال انسان‌ها عمل می‌کند (سلمانی اردانی، ۱۴۰۱: ۴۶). ارزش‌ها غالباً به ایده‌هایی اطلاق می‌شوند که انسان‌ها درباره خوب و بد، مطلوب و نامطلوب دارند. در فرهنگ فلسفی «الاند»، چهار مفهوم برای ارزش ارائه شده است: اول، ارزش به منزله چیزی که فرد یا گروهی به آن علاقه دارند؛ دوم، چیزی که کم‌وبیش در میان عده‌ای مورد توجه و محترم است؛ سوم، وقتی که فرد یا گروهی در رسیدن به هدف خود، ارضا می‌شوند و چهارم، از جنبه اقتصادی که ارزش کالا و عمل مطرح است. در این تعریف، مفهوم اول به درجه تعلق ارزشی، مفهوم دوم به ارزش ذاتی، مفهوم سوم به ارزش کارکردی و مفهوم چهارم به ارزش مبادله‌ای ناظر است (جودزاده و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۴). اخلاق، ارزش ذاتی افراد است که به طور بالقوه می‌تواند بر مقاصد و تصمیمات رفتاری آنها اثر بگذارد. اخلاق شغلی یک دارایی نامشهود است و در تمام مشاغل اجتماعی یک مفهومی حساس به شمار می‌رود (صیادی تورانلو و عزیز، ۱۳۹۶: ۱۸۲). در متون اخلاقی، اصطلاح ارزش اخلاقی حداقل سه کاربرد گوناگون دارد. اول: اشاره به مفاهیمی دارد که بار فضیلتی دارند، مانند مفهوم خوب و بد. دوم: به مفاهیمی اشاره دارد که بار الزامی و تکلیفی دارند، مانند مفهوم باید و نباید. سوم: عام‌تر و وسیع‌تر از کاربرد اول و دوم است و به همه مفاهیم اخلاقی، اعم از الزامی و ارزشی اشاره دارد (ایراندوست، ۱۳۹۶: ۳). مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه‌یافته طی یک و نیم قرن گذشته به‌عنوان بخشی از علم مدیریت به‌مرور نهادینه شده است. با رشد ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها و بهبود فضای اخلاقی، معنویت بین کارکنان

و همکاران و معنویت بین مدیران و کارکنان افزایش می‌یابد، کارمندان و مدیران متقابلاً احساس رضایت بیشتری دارند و محیط کاری و شرایط کاری، خستگی و فرسودگی کمتری برای آنها به دنبال دارد. کارمندان راضی با احساس رضایت روحی و روانی که از فضای اخلاقی محیط کار و همکاران خود دارند، تعهد بیشتری نیز به ماندن در سازمان دارند (صالحی ساداتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۹۳). دین اسلام، زندگی سالم را در گرو تعالی اخلاق می‌داند. در همین امتداد، بسیاری از سازمان‌ها نیز، اخلاق را نردبان توسعه خود دانسته و دریافته‌اند که نارسایی‌ها و شکاف‌های اخلاقی در سازمان، پیامدهای خطرناک و غیرقابل جبران را به دنبال دارد؛ لذا به دنبال روش‌هایی هستند تا اخلاق سازمانی را ارتقا دهند (حقیقت شهرستانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۹). وقتی ارزش‌های اخلاقی در ارتباط با سازمان و مدیریت مطرح می‌شوند، منظور این است که اسلام ارزش‌هایی را ارائه کرده که باید آن‌ها را پذیرفت و به کار بست. این ارزش‌ها - چه ما آن‌ها را بخواهیم و چه نخواهیم - معتبرند و چنین ارزش‌هایی - چه بدانیم و چه ندانیم - وجود دارند (جودزاده و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۵).

## ۲-۲- تمکین مالیاتی

در دو دهه اخیر، برای کاهش اندازه شکاف مالیاتی، رویکرد سازمان‌های مالیاتی توسعه یافته به سوی مدیریت تمکین گرایش یافته و ساختار ادارات مالیاتی به این سو تغییر نموده است (کامیاب تیموری و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۵۱). در سال‌های اخیر با توجه به موقعیت‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی داخلی و بین‌المللی، موضوع مالیات اهمیت بیشتری یافته است. یکی از اهداف اصلی دستگاه مالیاتی در تمام کشورهای جهان، وصول مالیات‌های حقه دولت با حداقل هزینه‌های اداری و حداکثر تمکین مؤدیان می‌باشد (کامیاب تیموری و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۷۰). به هر اندازه که سیستم مالیاتی با نرخ تمکین داوطلبانه بیشتری روبرو باشد، بهبود در وضعیت شاخص‌های مالیاتی امکان‌پذیر می‌شود. با افزایش نرخ تمکین، نسبت درآمدهای مالیاتی واقعی به درآمدهای پیش‌بینی شده بودجه افزایش می‌یابد و ضمن کاهش شکاف مالیاتی، تشکیلات مالیاتی به سمت عدالت خواهد رفت. تمکین مالیاتی زمانی به لحاظ فرهنگ‌سازی مالیاتی اهمیت می‌یابد که به صورت داوطلبانه و از جانب مؤدیان صورت پذیرد (بی زوال، ۱۳۹۹: ۳۱). اهمیت مالیات در تأمین هزینه تدارک کالاهای عمومی و نقش آن در توزیع مجدد درآمد، از مباحث مورد توجه اقتصاددانان بخش عمومی است. لازمه تدارک بهینه کالاهای عمومی و بهبود توزیع

درآمد توجه به تمکین از مالیات است (صامتی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۳۲). بررسی آمارهای موجود بیانگر عدم تمکین مالیاتی توسط مؤدیان است و شاخص‌های مهمی که در سطح کلان برای نشان‌دادن وضعیت تمکین مالیاتی مورد استفاده قرار می‌گیرد، نسبت مالیات به تولید ناخالص داخلی (T/GDP) است. وضعیت این شاخص در کشور ایران طی ۱۰ سال گذشته (۱۳۹۷-۱۳۸۸) روند کاهشی داشته و از ۹٪ در سال ۱۳۸۸ به ۵/۴٪ در سال ۱۳۹۷ رسیده است که به نظر می‌رسد، علت اصلی، عدم تمکین مؤدیان و معافیت‌های گسترده مالیاتی و نبود بسیاری از پایه‌های مالیاتی در اقتصادی ایران است (حیدری و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۱۰). تمکین مالیاتی عبارت است از قبول و پرداخت داوطلبانه مالیات قانونی تشخیص داده‌شده در تشکیلات مالیاتی و یا خوداظهاری به معنی تشخیص و محاسبه مآخذ مشمول مالیات و پرداخت آن توسط مؤدی، در کنار پایبندی داوطلبانه به متن و روح قانون و مقررات مالیاتی است (حقیقی فشی و همکاران، ۱۳۹۹: ۴۲). دولت‌ها به طور مداوم به دنبال راه‌هایی برای بهبود تمکین مالیات دهندگان هستند. بدین ترتیب شناخت بسیاری از عوامل مختلف که بر تمکین مالیات تأثیر می‌گذارد، می‌تواند به دولت‌ها کمک کند تا برنامه‌های جایگزین را توسعه دهند. مطالعات نیز نشان می‌دهد که سیستم‌های مالیاتی در سراسر جهان وابسته به تمکین داوطلبانه مالیات توسط مؤدیان مالیاتی می‌باشند (جیمینز و ایر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶: ۲۰). در یک فضای مالیاتی مبتنی بر دشمنی، زمانی که مسئولان وضعیت تعقیب و گریز را نشان می‌دهند، مؤدیان تلاش می‌کنند که مطلوبیت مورد انتظار خود را حداکثر کنند و فقط زمانی که مجبور به انجام شدند، تمکین کنند. در یک فضای مالیاتی هم‌افزا زمانی که مسئولان وضعیت خدمت به ارباب‌رجوع را نشان می‌دهند، مؤدیان بر اساس عدالت درک شده سیستم عمل کرده و داوطلبانه تمکین می‌کنند (رامشینی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۶).

در سال‌های اخیر توجه به پیشرفت اقتصادی در کشورهای در حال توسعه به امری مهم و حیاتی تبدیل شده، به گونه‌ای که این جوامع تمام تلاش خود را به منظور افزایش سرمایه‌گذاری با اتکا به درآمد داخلی خود انجام می‌دهند (ساویتری و موسفیالدی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶: ۶۸۲). چراکه هر چه درصد تمکین مالیاتی در یک سیستم مالیاتی بالاتر باشد، به همان نسبت درآمد مالیاتی افزایش یافته و شاخص‌های کلان اقتصادی همچون نسبت مالیات به درآمد مالیاتی پیش‌بینی شده در بودجه و

---

1- Jimmins & Eyre

2- Savitri & Musfialdi

نسبت درآمدهای مالیاتی داوطلبانه پرداخت شده به کل درآمدهای مالیاتی وصول شده، افزایش می‌یابد (ساویتری و موسفالدی، ۲۰۱۶: ۶۸۳). در نتیجه دستیابی به سطح بالای تمکین مالیاتی و یا حفظ نرخ تمکین فعلی به یک موضوع بسیار حیاتی برای سیاستگذاران مالی در جوامع در حال توسعه و حتی پیشرفته تبدیل شده است (عبدالرزاق و ادافولا، ۲۰۱۳: ۴۸).

### ۲-۳- سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها است که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد؛ لذا، سرمایه اجتماعی می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و در نهایت با بهبود عملکرد سازمانی، مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند (عسگری و همکاران، ۱۴۰۱: ۵۹). مفهوم سرمایه اجتماعی در اواخر دهه ۱۹۹۰ توجه بسیاری از اندیشمندان و سیاستمداران را جلب کرد. این علاقه، به بررسی بیشتر حوزه سرمایه اجتماعی و جنبه‌هایی از مراحل توسعه اقتصادی، زندگی اجتماعی و زندگی سازمانی منجر شد (روبین تن و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۰۶). ناهاپیت<sup>۲</sup> و گوشال<sup>۳</sup> نیز سرمایه اجتماعی را از دیدگاه سازمانی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آنها، سرمایه اجتماعی جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی است (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸: ۲۴۳). به نظر می‌رسد سرمایه اجتماعی وجوه بارز عینی اندکی دارد که در دنیای واقعیت‌های اجتماعی قابل شناسایی باشند. این ویژگی باعث شده تا در ادبیات نظری، تعاریف بسیاری از این مفهوم ارائه شود و پژوهشگران آن را به معانی گوناگونی به کار ببرند. از نظر پیر بوردیو «سرمایه اجتماعی، مجموع منابع مجازی یا واقعی‌ای است که به یک فرد یا گروهی، با توجه به مزیت در اختیار داشتن شبکه بادوامی از روابط کم‌ویش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل، تعلق می‌گیرد» (جعفری ندوشن و همکاران، ۲۰۳: ۱۴۰۰). سرمایه اجتماعی از نظر پانتام جنبه‌هایی از سازمان اجتماعی مانند شبکه‌های اجتماعی، هنجارها و اعتماد هستند که با تسهیل همکاری و هماهنگی در میان اعضای جامعه، آن‌ها را قادر می‌سازد که اهداف مشترکشان را به طور کارآمدی دنبال کنند

3- Abdulrazzaq & Adafola

2- Nahapiet

3- Ghoshal

(سرگزوی و رهنورد آهن، ۱۴۰۰: ۹). سرمایه اجتماعی منشأ روابط اجتماعی است (کای و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱: ۳۳۹). سرمایه اجتماعی عبارت است از دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات که گروهی از افراد در برخورد با مسائل پیچیده اجتماعی و موقعیت‌های کنش جمعی با خود به سازمان می‌آورند (شهریاری و شهرابی فراهانی، ۱۴۰۰: ۸۲). واژه سرمایه اجتماعی را می‌توان از پرکاربردترین اصطلاحات علوم اجتماعی و از مفاهیم مهم در حوزه مطالعات مرتبط با توسعه دانست (عزتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۴۵). بر مبنای دیدگاه سرمایه اجتماعی، تعاملات اجتماعی فعال فرد در سازمان می‌تواند ارتباطات سازمانی را پرورش دهد و زمینه بروز رفتارهای پیش‌گام را فراهم سازد (یانگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱: ۷۴۳). عملکرد شغلی یک سازمان و نهادهای مدنی تابعی از سطح سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی به‌مثابه روغن چرخ‌دنده‌ای محسوب می‌شود که به افزایش انگیزش، کارایی و ارتقای کیفیت یک کنشگر می‌انجامد. تعامل سرمایه اجتماعی با مجموعه، تأثیر مثبتی بر عملکرد آن نهاد دارد. نوآوری، جسارت شغلی و توسعه آن، منوط به تقویت سرمایه اجتماعی است (خضری و همکاران، ۱۳۹۸: ۴۰). سرمایه اجتماعی موجود در سازمان هزینه مبادلات را کاهش می‌دهد و به اعضا در رسیدن به هدف‌های سازمان به شکلی اثربخش‌تر کمک می‌کند (ژنگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). امروز، سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در جوامع ایفا می‌کند؛ به‌گونه‌ای که در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شود. از این‌رو سرمایه اجتماعی یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه به شمار می‌آید (افشانی و کبریایی، ۱۳۹۹: ۵۳۸).

### ۳- پیشینه تجربی پژوهش

نتایج پژوهش یولیماری و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) نشان داد که سرمایه اجتماعی و منابع انسانی بر تأمین مالی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط تأثیر مستقیم و معناداری داشته‌اند. خان و

1- Cai et al

2- Yang et al

3- Zang et al

4- Yulimari et al



همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در تحقیقی نشان دادند که گرایش به کارآفرینی میانجی‌گر معناداری برای رابطه مثبت میان سرمایه اجتماعی و نوسازی استراتژیک بوده و انعطاف‌پذیری سازمانی نیز تقویت‌کننده رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوسازی استراتژیک در میان شرکت‌های کوچک و متوسط می‌باشد. لدی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی نقش مثبتی بر بهبود مدیریت صنایع غذایی دارد. ون دیکه و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که یک تعامل سه‌جانبه (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، اقتدار سازمان) تمکین داوطلبانه مالیات را به‌خوبی پیش‌بینی می‌کند. گو کالپ و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیده‌اند که برخی از شرکت‌ها ممکن است با افزایش تهدیدات رقابتی بخواهند برای کاهش هزینه تمکین و رقابتی ماندن، از پرداخت مالیات اجتناب کنند. آلابده و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان دادند تفاوت رفتار تمکین مؤدیان مالیاتی در بین نژادهای مختلف، در جامعه‌ای که به‌شدت از این نظر تنوع در آن زیاد است، بسیار زیاد است.

نتایج پژوهش پوربھی و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که بالا بردن سطح سرمایه اجتماعی می‌تواند در نگرش افراد نسبت به توسعه پایدار شهری در ابعاد پنج‌گانه آن نقش بارزی داشته باشد و افراد ساکن در بوشهر را ترغیب به انجام رفتارهای صحیح زیست‌محیطی، اقتصادی، اجتماعی و توسعه نهادی نمایند. بیک‌زاد و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند که بیشترین تأثیر بر بهره‌وری سازمانی به‌وسیله سرمایه اجتماعی انجام می‌شود و معنویت در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و پایداری به رفتارهای اخلاقی تأثیر غیرمستقیم بر بهره‌وری سازمانی دارد. نتایج تحقیق رویین‌تن و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری دارد و همچنین فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری دارد. جودزاده و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که طبق آیات و روایات و احادیث اسلامی، شش بعد اصلی برای فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزش‌های اخلاقی مبتنی بر اسلام وجود دارد که عبارت‌اند از:

---

1- Khan et al

2- Leddy et al

3- Van Dijke et al

4- Gokalpa et al

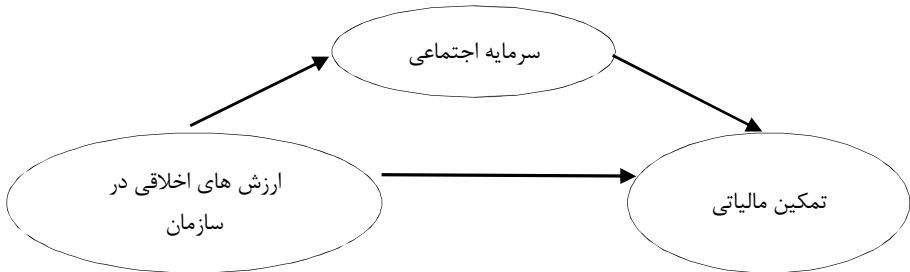
5- Alabede et al

تعهد در کار، اخلاق کار، رفاه و آسایش، مردم‌گرایی در کار، انگیزه کاری و بهبود مستمر. جعفری ندوشن و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که بازار سرمایه از طریق متغیرهایی مانند اعتمادپذیری و روحیه همکاری میان نیروهای انسانی برای رسیدن به اهداف اقتصادی، تحت تأثیر سرمایه اجتماعی قرار دارد و هرچقدر سرمایه اجتماعی قوی‌تر باشد، بازار سرمایه نیز تقویت خواهد شد. رجب پور (۱۳۹۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار زیست‌محیطی و سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد و سرمایه اجتماعی بر رفتار زیست‌محیطی تأثیر معنادار ندارد. بی‌زوال (۱۳۹۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بین فرهنگ و تمکین مالیاتی رابطه معنادار وجود دارد. حقیقی فشی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان دادند که هنجارهای اجتماعی از طریق درونی‌سازی به‌واسطه هنجارهای شخصی و روان‌شناختی، به طور غیرمستقیم بر تمکین مالیاتی تأثیر معناداری دارد. یزدان‌شناس (۱۳۹۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید که سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبتی بر سرمایه اجتماعی سازمان می‌گذارد و کارکنانی که از سرمایه روان‌شناختی بالاتری برخوردارند توانایی بیشتری در ایجاد و حفظ تعاملات اجتماعی در محیط کار دارند و بنابراین از سرمایه اجتماعی سازمانی بالاتری بهره‌مندند. نتایج پژوهش فرهمند و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که فرهنگ، یعنی تطبیق ارزش‌های خانواده با فرهنگ کسب‌وکار بر عدم تمکین مالیاتی شرکت‌های خانوادگی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. بهشتی و رویایی (۱۳۹۶) در تحقیقی نشان دادند که فلسفه اخلاق فردی بر نگرش فرار مالیاتی حسابداران تأثیرگذار است. رامشینی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که اعتماد به صورت مثبت با تمکین داوطلبانه مرتبط می‌باشد.

#### ۴- مدل مفهومی پژوهش

بر اساس نتایج یافته‌های پیشینه تجربی پژوهش اشاره شده در سطور پیشین و برقراری روابط بین فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی ارائه شده است (شکل ۱). در این مدل، ارزش‌های اخلاقی در سازمان از مدل نامکونگ (۲۰۱۰)، تمکین مالیاتی از مدل پژوهش نیا (۱۳۹۳-۹۲) و سرمایه اجتماعی از مدل ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) گرفته شده است.

### شکل شماره (۱) - مدل مفهومی پژوهش



با توجه به مدل مفهومی (شکل ۱)، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

۱. ارزش‌های اخلاقی در سازمان بر تمکین مالیاتی تأثیر دارد.
۲. ارزش‌های اخلاقی در سازمان بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
۳. سرمایه اجتماعی بر تمکین مالیاتی تأثیر دارد.
۴. سرمایه اجتماعی در تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی نقش میانجی ایفا می‌کند.

### ۵- روش و ابزار پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از حیث روش، توصیفی - همبستگی و از نظر راهبرد، پیمایشی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است که الگوی علی مستقیم و غیرمستقیم متغیرها را بررسی می‌کند. جامعه آماری این پژوهش کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان زنجان می‌باشد که تعداد آنها ۴۵۷ نفر است. حجم نمونه آماری با استفاده از رابطه کوکران ۲۰۹ نفر برآورده و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسش‌نامه استفاده شده است.

#### ۵-۱- پرسش‌نامه ارزش‌های اخلاقی سازمان:

این پرسش‌نامه ترجمه شده از روی یک ابزار به زبان انگلیسی است که نامکونگ (۲۰۱۰) روایی این پرسش‌نامه را مطلوب گزارش کرده و پایایی آن را طبق آلفای کرونباخ بالای ۰/۹۰ ذکر کرده است. پرسش‌نامه مربوط به سنجش ارزش‌های اخلاقی سازمان ۱۳ سؤال داشته و هدف آن

اندازه‌گیری ارزش‌های اخلاقی کسب‌وکار، تناسب فرد- سازمان، قصد جابجایی می‌باشد. همچنین این پرسش‌نامه دارای ۳ بعد است.

جدول شماره (۱)- ابعاد پرسش‌نامه ارزش‌های اخلاقی سازمان و شماره سوالات مربوط به هر بعد

شماره سؤال	بعد
۱-۴	ارزش‌های اخلاقی کسب‌وکار
۵-۹	تناسب فرد- سازمان
۱۰-۱۳	قصد جابجایی

### ۲-۵- پرسش‌نامه تمکین مالیاتی

پرسش‌نامه تمکین مالیاتی (پژوهش نیا ۹۲-۹۳) ۸ سؤال داشته و تمکین مالیاتی مؤدیان را مورد سنجش قرار می‌دهد. مشخصه‌های این بخش از پرسش‌نامه به همراه تعداد سنجه‌های آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره (۲)- پرسش‌نامه تمکین مالیاتی

عنوان	تعداد سنجه‌ها	مقیاس	شکل پاسخ
تمکین مالیاتی	۸	ترتیبی	طیف پنج سطحی لیکرت

به‌منظور اطمینان بیشتر از روایی پرسش‌نامه از روش روایی صوری استفاده شد. پرسش‌نامه در اختیار اساتید محترم و خبرگان امور مالیاتی قرار گرفت و از آنان در مورد هر سؤال و در خصوص ارزیابی هدف مربوط، نظرخواهی شد و پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین آلفای کرونباخ تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۷ است و پایایی پرسش‌نامه تأیید می‌شود.

### ۳-۵- پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی

پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی است که هفت خرده مقیاس شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها، تعهد را مورد بررسی قرار می‌دهد و در ۲۸ گویه تنظیم شده و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت ساخته شده است.

جدول شماره (۳) - تطبیق سؤالات پرسش نامه با مؤلفه‌های آن

متغیر	سه بعد اصلی پرسش نامه	خرده مقیاس‌ها	سؤالات مربوط به هر خرده مقیاس
سرما به اجتماعی	بعد ساختاری	شبکه‌ها	۹، ۸، ۷، ۶
		روابط	۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۴
	بعد شناختی	همکاری	۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰
		ارزش‌ها	۲۰، ۱۹، ۱۸
	بعد ارتباطی	فهم متقابل	۲۴، ۲۳، ۲۲، ۲۱
		اعتماد	۵، ۴، ۳، ۲، ۱
		تعهد	۲۸، ۲۷، ۲۶، ۲۵

آلفای کرونباخ گرفته شده ۰/۹۳ است (قلیچ لی، ۱۳۸۵). همچنین اونتق (۱۳۸۴) در مطالعه‌ای ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه را ۰/۹۱ به دست آورده است و روایی آن را تأیید کرده است.

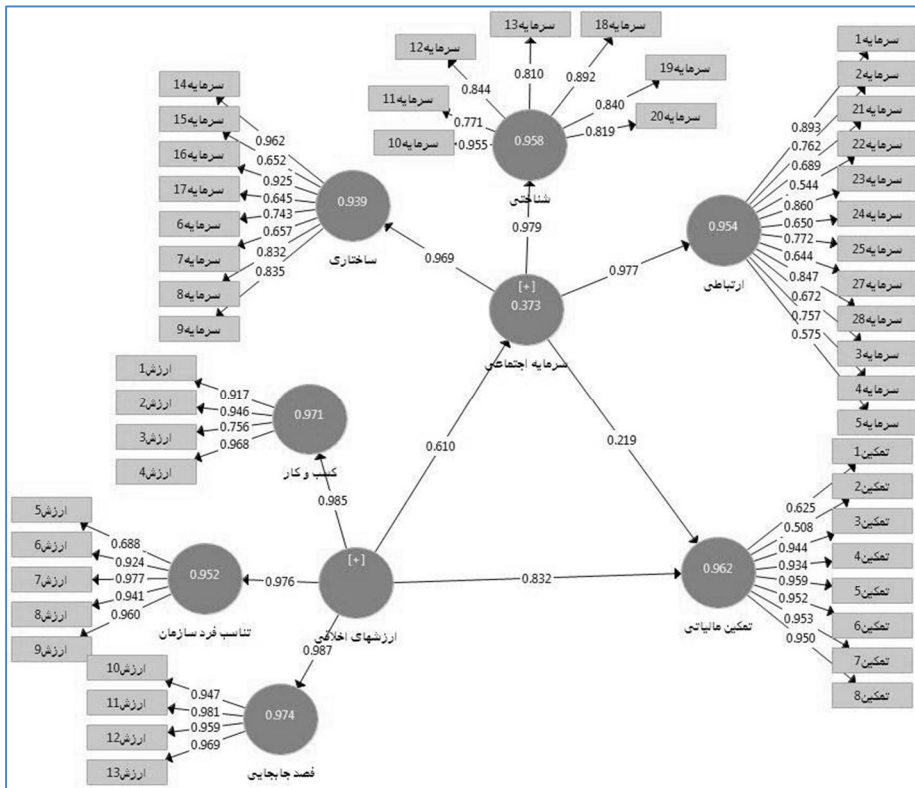
### ۶- یافته‌های پژوهش

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی به ترتیب با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS3 بوده است و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری رویکرد آماری جامعی برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون است.

### ۶-۱- معیارهای پایایی شاخص

برازش مدل اندازه‌گیری: معیارهای پایایی شاخص شامل بارعاملی سؤالات، ضرایب مسیر، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است که در شکل (۲) بارعاملی سؤالات به همراه ضرایب معناداری نشان از برازش مناسب مدل دارد.

شکل شماره (۲) - برازش مدل اندازه گیری



۲-۶- روایی همگرا:

معیار دوم برای برازش مدل اندازه‌گیری، معیار AVE است که میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد. مقادیر AVE مربوط به هر کدام از سازه‌ها در جدول ۴، نشانه برازش مناسب مدل اندازه‌گیری است. همچنین در این جدول معیار پایایی ترکیبی، و آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است.

### جدول شماره (۴) - روایی همگرا

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب	rho_A	آلفا کرونباخ	
۰/۸۲۰	۰/۹۸۳	۰/۹۸۶	۰/۹۸۰	ارزش‌های اخلاقی
۰/۷۵۶	۰/۹۶۰	۰/۹۷۴	۰/۹۴۸	تمکین مالیاتی
۰/۵۷۷	۰/۹۷۳	۰/۹۷۷	۰/۹۷۰	سرمایه اجتماعی
۰/۹۳۰	۰/۹۸۱	۰/۹۷۵	۰/۹۷۵	فصد جابجایی
۰/۸۱۲	۰/۹۴۵	۰/۹۳۷	۰/۹۲۰	کسب و کار
۰/۸۱۸	۰/۹۵۷	۰/۹۶۱	۰/۹۴۱	تناسب فرد- سازمان
۰/۷۲۱	۰/۹۴۷	۰/۹۳۹	۰/۹۳۵	شناختی
۰/۵۳۳	۰/۹۳۱	۰/۹۳۱	۰/۹۱۷	ارتباطی
۰/۶۲۴	۰/۹۲۹	۰/۹۳۳	۰/۹۱۰	ساختاری

### ۶-۳- بررسی ضرایب معناداری Z (مقادیر T-values):

برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری Z، این ضرایب در خروجی فرمان Bootstrapping اگر از ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- بیشتر باشد می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن مسیر را تأیید ساخت. در شکل (۳)، ضریب معناداری مسیر، میان متغیر مکنون برونزا با متغیرهای درونزا نشانه تأیید فرضیه‌ها است.





### جدول شماره (۵) - نتایج آزمون فرضیه

نتیجه آزمون	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
تأید فرضیه	۴۰/۴۰۸	۰/۸۳۲	ارزش‌های اخلاقی در سازمان به طور مستقیم بر تمکین مالیاتی تأثیر دارد.
تأید فرضیه	۱۸/۲۹۵	۰/۶۱	ارزش‌های اخلاقی در سازمان بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأید فرضیه	۹/۴۸۰	۰/۲۱۹	سرمایه اجتماعی بر تمکین مالیاتی تأثیر دارد.
تأید فرضیه	-	۰/۱۴۴	سرمایه اجتماعی در تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی نقش میانجی ایفا می‌کند.

منبع: یافته‌های پژوهش

در جدول (۵) نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق شامل ضرایب استاندارد شده مسیر، آماره t و نتیجه آزمون ارائه شده است.

### ۶-۴-آزمون سوبل

برای آزمون تأثیر متغیرهای میانجی، یک آزمون پر کاربرد به نام آزمون سوبل وجود دارد که از رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$Z\text{- Value} = \frac{A*B}{\sqrt{(b^2*s_a^2)+(a^2*s_b^2)+(s_a^2*s_b^2)}}$$

که در آن، a ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، S<sub>a</sub> خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و S<sub>b</sub> خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. این معیار برای متغیر واسطه ای سرمایه اجتماعی معادل، ۶۲/۱ بدست آمد.

### ۶-۵- تعیین شدت میانجی (VAF)

برای تعیین شدت متغیر میانجی تحقیق از آماره واریانس محاسبه شده VAF استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به یک نزدیک باشد نشان از تأثیر قوی متغیر میانجی دارد و طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود.

$$VAF = \frac{A*B}{(A*B)+C}$$

برای این پژوهش معادل ۰/۳۴ به دست آمد و این بدان معنی است که ۳۴ درصد از اثر کل

ارزش‌های اخلاقی بر تمکین مالیاتی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها در زیر ارائه شده است.

فرضیه اول: ارزش‌های اخلاقی در سازمان بر تمکین مالیاتی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های دو و سه، می‌توان گفت تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی با ضریب مسیر ۰/۱۴۴ و ضریب معناداری بیشتر از ۱/۹۶ در مسیر مستقیم و غیرمستقیم تأیید شد. ضریب مسیر ۰/۱۴۴ نشان می‌دهد که ۱۴ درصد از تغییرات تمکین مالیاتی به وسیله متغیر ارزش‌های اخلاقی سازمان تبیین می‌شود.

فرضیه دوم: ارزش‌های اخلاقی در سازمان بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های دو و سه، می‌توان گفت، تاثیر معنادار ارزش‌های اخلاقی بر تمکین مالیاتی با ضریب مسیر ۰/۸۲۵ و ضریب معناداری معادل ۵۷/۳۹ تایید شد. ضریب مسیر ۰/۸۲۵ نشان می‌دهد که ۸۲ درصد از تغییرات تمکین مالیاتی به وسیله متغیر ارزش‌های اخلاقی سازمان تبیین می‌شود.

فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی بر تمکین مالیاتی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های دو و سه، می‌توان گفت تأثیر معنادار سرمایه اجتماعی بر تمکین مالیاتی با ضریب مسیر ۰/۲۱۲ و ضریب معناداری معادل ۱۲/۳۴ تایید شد. ضریب مسیر ۰/۲۱۲ نشان می‌دهد که ۲۱ درصد از تغییرات تمکین مالیاتی به وسیله متغیر سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

فرضیه چهارم: سرمایه اجتماعی در تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی نقش میانجی ایفا می‌کند.

در شکل‌های دو و سه، می‌توان تغییر اثر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی را زمانی که سرمایه اجتماعی کنترل می‌شوند مشاهده کرد. با توجه به برقراری تمام شواهد می‌توان به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی در تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی نقش میانجی ایفا می‌کند. برای بررسی معنی‌داری اثر میانجی در این تحقیق از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیر استاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود و نتایج بیانگر آن است که مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل در فرضیه

چهارم برابر با ۶۲/۱ بدست آمد که بیش از ۱/۹۶ می‌باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد، سرمایه اجتماعی در تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی نقش میانجی ایفا می‌کند.

## ۷- بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی با توجه به نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در اداره کل امور مالیاتی استان زنجان انجام گرفت. تحلیل آماری و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح توصیفی و استنباطی و با نرم افزارهای آماری SPSS و Smart PLS3 صورت گرفت؛ و خروجی‌های دقیق بر اساس شکل‌ها و جداول مرتبط، تحلیل و مستندسازی گشت. با توجه به تجزیه و تحلیل به دست آمده از برازش مدل ساختاری، همه فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند. در واقع نتیجه فرضیه اول نشان داد که ارزش‌های اخلاقی در سازمان بر تمکین مالیاتی تأثیر مثبت و معنادار دارد. نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش جودزاده و همکاران (۱۴۰۰)، فرهمند و همکاران (۱۳۹۸) و بهشتی و رویایی (۱۳۹۶) همسو است. می‌توان گفت که ارزش‌های اخلاقی سازمان با تقویت محیط کاری سالم و تقویت وفاداری، عدالت‌محوری و اعتماد به نفس در سازمان موجب بهبود و افزایش تمکین مالیاتی می‌شود.

از سوی دیگر، بررسی نتیجه فرضیه دوم بیانگر این است که ارزش‌های اخلاقی در سازمان بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنادار دارد که این نتیجه با یافته‌های پژوهش ون دیکه و همکاران (۲۰۱۹)، بیک‌زاد و همکاران (۱۴۰۰) و یزدان شناس (۱۳۹۹) همخوانی دارد؛ لذا، باید شرایط و محیط سازمان را برای ایجاد و پرورش انگیزه کارکنان تقویت کرد.

همچنین نتیجه فرضیه سوم نشان داد که سرمایه اجتماعی بر تمکین مالیاتی تأثیر مثبت و معنادار دارد. بر اساس این نتیجه می‌توان استدلال کرد تمکین مالیاتی از طریق متغیرهایی مثل اعتمادپذیری و روحیه همکاری و مشارکت تحت تأثیر سرمایه اجتماعی قرار دارد که این یافته‌ها با نتایج پژوهش یولیماری و همکاران (۲۰۲۱)، پوربهبی و همکاران (۱۴۰۱)، جعفری ندوشن و همکاران (۱۴۰۰) و حقیقی فشی و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت دارد.

در نهایت نتایج فرضیه چهارم نشان داد سرمایه اجتماعی در تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی نقش میانجی ایفا می‌کند. طبق یافته‌های این پژوهش و با توجه به تأیید فرضیه‌ها

می‌توان نتیجه گرفت ارزش‌های اخلاقی سازمان که به‌عنوان ارزش‌های محوری مبنای تدوین سیاست‌ها در سازمان هستند و سازمان می‌تواند با تکیه بر این ارزش‌ها، شیوه رفتار روزانه کارکنان خود و مبنای تصمیم‌گیری‌ها در محل کار را مشخص نماید بر میزان تمکین مالیاتی به طور مستقیم و با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی تأثیر دارد. سرمایه اجتماعی نیز که از طریق تشویق افراد به «همکاری» و «مشارکت» در تعاملات اجتماعی، قادر است به حل میزان بیشتری از معضلات موجود در آن اجتماع، فائق آید و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ... را امکان‌پذیر سازد بر تمکین مالیاتی تأثیرگذار بوده و از ارزش‌های اخلاقی سازمان نیز تأثیر می‌پذیرد؛ لذا هر میزان ارزش‌های اخلاقی و سرمایه اجتماعی قوی‌تر باشند تمکین مالیاتی نیز تقویت خواهد شد. این رابطه به معنای هم‌افزایی بین متغیرهای مورد مطالعه این پژوهش است. با بررسی نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر، یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش‌های پژوهشگرانی از جمله؛ یولیماری و همکاران (۲۰۲۱)، خان و همکاران (۲۰۲۱)، لدی و همکاران (۲۰۲۰)، ون دیکه و همکاران (۲۰۱۹)، بیک‌زاد و همکاران (۱۴۰۰)، حقیقی فشی و همکاران (۱۳۹۹)، بی‌زوال (۱۳۹۹)، بهشتی و رویایی (۱۳۹۶) و رامشینی و همکاران (۱۳۹۵) همسو است.

## ۸- پیشنهادها

- با توجه به نتیجه فرضیه اول مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی پیشنهاد می‌گردد تدوین استراتژی مدیریت منابع انسانی با توجه به ارزش‌های اخلاقی در دستور کار سازمان امور مالیاتی کشور قرار گرفته و مدیران ارشد مالیاتی و سازمان‌های مالیاتی باید اقدامات منابع انسانی خود را با تأکید بر ارزش‌های اخلاقی اجرا کنند.
- با عنایت به نتیجه فرضیه دوم مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار ارزش‌های اخلاقی سازمان بر سرمایه اجتماعی، پیشنهاد می‌گردد مدیران می‌توانند با تعریف برنامه‌ها و اقداماتی که کارکنان را به سمت آموزش و عملیاتی نمودن اخلاق فردی و حرفه‌ای در سازمان سوق می‌دهد، سرمایه اجتماعی را افزایش دهند و نیز بهتر است با انجام مطالعات دقیق‌تر، بررسی عواملی چون مسئولیت اجتماعی، عقلانیت سازمانی، فرهنگ سازمانی و ...، میزان اثرگذاری ارزش‌های اخلاقی سازمان

بر سرمایه اجتماعی را شناسایی کرده و سپس به اجرای برنامه‌های مدون و عملیاتی در این حوزه اقدام نمایند.

- با توجه به نتیجه فرضیه سوم مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر تمکین مالیاتی، پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد سازمان امور مالیاتی کشور مطالعه و تجزیه و تحلیل سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر تمکین مالیاتی در سطح کشور و سایر استان‌های کشور را در جهت بهبود تمکین مالیاتی انجام دهند. بعلاوه، پیشنهاد می‌شود با توجه به نقش مهم قوانین و خلأهای قانونی در حوزه مالیات در جذب، تمکین و یا فرار مالیاتی ضروری است نقش قوانین جدید، در مرحله تصویب و قبل و بعد از اجرا و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی را جهت اخذ تصمیمات مطلوب‌تر و ارزیابی دقیق‌تر از عملکرد کشور در حیطه مالیات و مالیات ستانی بررسی نمود.

- با توجه به نتیجه فرضیه چهارم مبنی بر اینکه سرمایه اجتماعی در تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر تمکین مالیاتی نقش میانجی ایفا می‌کند، پیشنهاد می‌گردد سازمان اقدامات منابع انسانی خود را با تأکید بر جو همکاری، درونی‌سازی هنجارها، مشارکت در تعاملات اجتماعی اجرا کند. همچنین به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد:

۱. با توجه به گستردگی بحث تمکین مالیاتی، بهتر است اثر متغیرهای کلان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی بر روی آن مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد.

۲. برای رسیدن به نتایجی جامع‌تر و عمیق‌تر، مطالعاتی طولی، با استفاده از روش‌های کمی و کیفی و ترکیبی انجام شود.

## منابع

- افشانی، سید علیرضا و کیریایی، شیوا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بدبینی اجتماعی بین شهروندان شهر یزد. **فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی**، ۷(۴)، ۵۳۵-۵۶۱.
- ایراندوست، محمدحسین. (۱۳۹۶). فرایند تغییر ارزش‌های اخلاقی از منظر گربنر و نقد آن. **فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی**، ۷(۴)، ۱-۱۷.
- باقری، بهروز؛ باباجانی، جعفر و برزیده، فرخ. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر بر تمکین مالیاتی در ایران. **فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری**، ۸(۳۱)، ۲۸۳-۳۱۰.
- بهشتی، یعقوب و رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فلسفه اخلاق فردی و نگرش فرار مالیاتی. **دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری**، ۲(۴)، ۲۴۷-۲۷۵.

- بی زوال، حسین. (۱۳۹۹). بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقا فرهنگ و تمکین مالیاتی مؤدیان سازمان امور مالیاتی کشور (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان غربی). **فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت**، ۳ (۲۳)، ۲۹-۴۶.
- بیک‌زاد، جعفر؛ مصطفائی، بابک و نوری، حسین. (۱۴۰۰). ارائه مدل تأثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز. **دوفصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه**، ۱۰ (۱)، ۷۹-۹۸.
- پوربهبی؛ طیبه، جعفری نیا؛ غلامرضا و شمس‌الدینی، علی. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه پایدار شهری بوشهر. **فصلنامه جغرافیا و برنامه ریزی منطقه ای**، ۱۲ (۳)، ۲۰۰-۲۱۷.
- جعفری ندوشن، علی‌اکبر؛ عطار، سعید و ملک‌افضلی، مجتبی. (۱۴۰۰). هم‌افزایی سرمایه اجتماعی و بازار سرمایه در ایران. **ماهنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران**، ۴ (۳)، ۱۹۸-۲۲۰.
- جودزاده، مهتا؛ نامور، افسانه و یعقوبی، نورمحمد. (۱۴۰۰). طراحی الگوی جامع برای تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی اسلام. **فصلنامه اخلاق**، ۱۱ (۴۱)، ۱۱-۴۱.
- حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۸۳). **مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی**. تهران، انتشارات سمت.
- حضرتی، مرتضی و معمارزاده طهران، غلامرضا. (۱۳۹۳). ارائه مدلی از رهبری اخلاقی سازگار با سازمان‌های دولتی ایران. **فصلنامه مدیریت توسعه و تحول**، ۱۳۹۳ (۱۸)، ۶۳-۷۰.
- حقیقت شهرستانی، مسعود؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ معمارزاده طهران، غلامرضا و حمیدی، ناصر. (۱۳۹۹). تعالی اخلاق سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران، در پرتو نهج‌البلاغه. **فصلنامه پژوهش‌نامه نهج‌البلاغه**، ۸ (۲۹)، ۷۹-۵۹.
- حقیقی فشی، شیرین؛ بنی مهد، بهمن؛ اوحدی، فریدون و همتی، بهرام. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ابعاد هنجارهای اجتماعی و شخصی بر تمکین مالیاتی. **فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۹ (۳۳)، ۴۱-۵۹.
- حیدری، رضا؛ جهان‌شاد، آرزیتا و حیدرپور، فرزانه. (۱۴۰۰). مدیریت ریسک تمکین مالیات مشاغل و استراتژی‌های مربوط به آن در حسابرسی مالیاتی. **فصلنامه دانش حسابرسی**، ۲۱ (۸۴)، ۲۰۹-۲۵۰.
- خضری، زهرا؛ مظلوم خراسانی، محمد و نوغانی دخت بهمنی، محسن. (۱۳۹۸). فراتحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی. **مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی**، ۲ (۱۶)، ۳۹-۵۲.
- خواجه‌بوی؛ شکراله و کرمشاهی، بهنام. (۱۳۹۷). پدیدار شناسی نقش نگرش فردی بر اخلاق مالیاتی و تمکین مالیاتی. **دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری**، ۵ (۲۰۸-۱۸۷).
- ذاکری، محمد و نجاری، سارا. (۱۳۹۵). بررسی همسویی ارزش‌های اخلاقی و ارتباطات سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ارتباطات زیرساخت). **فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی**، ۶ (۴)، ۱۱۵-۱۲۹.
- رامشینی، محمود؛ جمشیدی، ناصر و اسدی، غلامحسین. (۱۳۹۵). نگرشی نوین به تمکین مالیاتی؛ ارائه یک چارچوب جدید. **پژوهشنامه مالیات**، ۲۴ (۳۱)، ۱۱-۳۰.

- رجب پور، ابراهیم. (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازگار با محیطزیست کارکنان، با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی. **فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی**، (۳)۷، ۳۴۵-۳۷۱.
- رحیمی، فتح اله و حقیقی، مهری. (۱۳۹۸). ضمانت اجرای قانونی نقض ارزش‌های اخلاقی در دیوان محاسبات کشور. **فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی**، (۱)۱۰، ۲۵۱-۲۶۸.
- روین تن، مریم؛ امیرآبادی فراهانی، محسن؛ روین تن، پروانه و روین تن، زینب. (۱۴۰۰). ارزیابی تأثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی مراکز آموزش عالی دولتی و غیردولتی استان کرمانشاه. **فصلنامه مطالعات رهبری فرهنگی**، (۲)۳، ۱۰۴-۱۲۰.
- سرگزی، زهرا و رهنورد آهن، فرج اله. (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه اجتماعی، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات و جهانی شدن بر حاکمیت خوب شهری در پرتو فرهنگ مشارکت و تمایل مقامات محلی. **فصلنامه فرایند مدیریت توسعه**، (۱)۳۴، ۳-۲۶.
- سلمانی اردانی، محمدعلی. (۱۴۰۱). تأثیر ارزش‌های اخلاقی و انسانی بر توسعه برنامه درسی هویت‌ساز دینی ادراک شده (مورد مطالعه دیدگاه دبیران متوسطه شهر اصفهان). **نشریه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی**، (۸)۱، ۴۴-۵۶.
- شهریار، سلطانعلی و شهرابی فراهانی، محمد. (۱۴۰۰). تبیین نقش نوآوری سازمانی و سرمایه اجتماعی. **فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول**، (۹۹)۳۰، ۷۹-۱۰۲.
- صالحی ساداتی، زهرا؛ فیاضی، مرجان و پریشان، فاطمه. (۱۳۹۸). نقش ارزش‌های اخلاقی در رشد معنویت سازمانی و پیامدهای رفتاری کارکنان. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، (۱)۱۴، ۸۹-۹۵.
- صامتی، مجید؛ امیری، هادی و حیدری، زهرا. (۱۳۹۴). تأثیر اخلاق مالیاتی بر تمکین مالیاتی، مطالعه موردی شهر اصفهان. **فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی**، (۷۵)۲۳، ۲۳۱-۲۶۲.
- صیادی تورانلو، حسین و عزیز، پدram. (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی ارزش‌های اخلاقی در حسابرسی از دیدگاه اسلام با رویکرد TOPSIS فازی. **فصلنامه اخلاق**، (۲۷)۷، ۱۷۹-۲۰۸.
- عزتی، یونس؛ حقیقتیان، منصور و مؤذنی، احمد. (۱۳۹۸). مطالعه جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با توسعه فرهنگی. **فصلنامه مطالعات میان فرهنگی**، (۳۸)۱۴، ۳۷-۶۴.
- عسگری، محمدهادی؛ خداپرست، مهدی و عینی، علی. (۱۴۰۱). عملکرد شغلی نوآرانه: نقش پیشایندهای اشتراک‌گذاری دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه ادارات برق غرب استان مازندران). **فصلنامه مدیریت بازرگانی**، (۹)۱، ۵۷-۶۹.
- فرهنگ، افشین؛ شاهوردیانی، شادی و موسی‌پور، حجت‌الله. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ویژگی‌های خانواده در بروز عدم تمکین مالیاتی شرکت‌های خانوادگی (مطالعه موردی شرکت‌های خانوادگی استان تهران). **پژوهش‌نامه مالیات**، (۴۰)۲۶، ۹۴-۱۱۶.

- قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ پناهی قراداغلو، محب، مینائی، حامد. (۱۴۰۰). بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری با نقش میانجی تعهد سازمانی. **فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی**، ۱۱(۴۲)، ۵۳-۷۴.
- قیاسی، مجتبی؛ سرلک، احمد و غفاری، هادی. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی، سرمایه سلامت و رشد اقتصادی در استان‌های کشور. **فصلنامه نظریه‌های کاربردی اقتصاد**، ۷(۳)، ۱۳۱-۱۵۶.
- کامیاب تیموری، رضا؛ فرساد امان الهی، غلامرضا و کیقبادی، امیررضا. (۱۴۰۱). شناسایی و اولویت بندی ریسک‌های عدم تمکین مالیاتی. **فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۲(۴۲)، ۲۵۱-۲۶۶.
- کامیاب تیموری، رضا؛ کیقبادی، امیررضا و فرساد امان الهی، غلامرضا. (۱۴۰۰). شناسایی ریسک‌های قابل کنترل عدم تمکین مالیاتی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری. **فصلنامه اقتصاد مالی**، ۱۵(۳)، ۲۶۹-۳۰۱.
- معطوفی، علیرضا و دهقانین، فائزه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رقابت در بازار محصول بر تمکین مالیاتی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. **فصلنامه حسابداری مدیریت**، ۱۱(۳۷)، ۱۰۷-۱۱۹.
- مؤمنی، منصور. (۱۳۸۹). **مباحث نوین تحقیق در عملیات**، تهران، انتشارات تهران.
- یزدان‌شناس، مهدی. (۱۳۹۹). اثرگذاری سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای فرائقش پیش‌گام با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی. **فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی**، ۷(۴)، ۴۸۷-۵۰۵.
- Abdul-Razak, Abubakari & Adafula, Christopher Jwayire. (2013). Evaluating taxpayers, attitude and its influence on tax compliance decisions in Tamale, Ghana. **Journal of Accounting and Taxation**, 5 (3), 48-57.
- Alabede, J; Zainol Ariffin, Z. Bt. And K. Md. Idris. (2011). Does Ethnicity Matter in Individual Taxpayer Compliance Behavior?: Empirical Evidence from Nigeria. **Economics and Finance Review**, 1 (8), 18-30.
- Cai, W; Polzin, F; Stam, E. (2021). Crowd funding and social capital: A systematic review using a dynamic perspective. **Technological Forecasting & Social Change**, 162, 1-22.
- Gokalpa, O.N., Leeb, S.H. and Pengb, M.W. (2017). Competition and corporate tax evasion: An institution-based view. **Journal of World Business**, Vol. 52, 258-269.
- Jimenez, Peggy. Govind S. Iyer. (2016). Tax compliance in a social setting: The influence of social norms, trust in government, and perceived fairness on taxpayer compliance. **Journal Of Advances in Accounting**, 34, 17-26.
- Khan, S. H., Majid, A. (2021). Strategic renewal of SMEs: the impact of social capital, strategic agility and absorptive capacity. **Management Decision**. IN PRESS.
- Kim M. J., Lee, C. K., & Preis, M. W. (2016). Seniors' loyalty to social network sites: Effects of social capital and attachment. **International Journal of Information Management**, 36 (6), 1020-1032.



- Leddy, A. M; Whittle, J. B; Shieh, J. D.; Ofotokun, I. E; Weiser, S.D. (2020). Exploring the role of social capital in managing food insecurity among older women in the United States. **Social Science & Medicine**, 256. 1-8.
- Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. **Academy of Management Review**, 23(2), 242-266.
- Savitri Enni, and Musfiandy. (2016). The effect of taxpayer awareness, tax socialization, tax penalties, compliance cost at taxpayer compliance with service quality as mediating variable. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 219, 682-687.
- Yang, J., Gong, Y., & Huo, Y. (2011). Proactive personality, social capital, helping, and turnover intentions. **Journal of Managerial Psychology**, 26 (8), 739-760
- Yudkin, D. A., Gantman, A. P., Hofmann, W., & Quoidbach, J. (2021). Binding moral values gain importance in the presence of close others. **Nature communications**, 12(1), 1-12.
- Yuliarmi, N., Martini Dewi, N., Rustariyuni, S., Marhaeni, A. A. I. N., & Andika, G. (2021). The effects of social capital and human resources on financing and SMEs performance. **International Journal of Human Capital in Urban Management**, 6(1), 29-44.
- Van Dijke, Marius. Gobena, Lemessa Bayissa and Peter Verboon. (2019). Make Me Want to Pay, A Three-Way Interaction Between Procedural Justice, Distributive Justice, and Power on Voluntary Tax Compliance. **Original Research**, published, doi: 10.3389/fpsyg.2019.01632.
- zang, Q., Pan, J., Jiang, Y., & Feng, T. (2020). The impact of green supplier integration on firm performance: The mediating role of social capital accumulation. **Journal of Purchasing and Supply Management**, Volume 26, Issue2