

بررسی تاثیر نظام پرداخت و نوع شغل بر اجرای کارآمد مالیات ارزش

افزوده (مورد مطالعه: کارشناسان امور مالیاتی استان مازندران)

سارا نیک مهر^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۹

تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۶/۱۵

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر نظام پرداخت و نوع شغل بر اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده می باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارشناسان امور مالیاتی استان مازندران است که تعداد کل آنها ۱۳۰ نفر بودند. نمونه آماری شامل کارشناسان امور مالیاتی استان مازندران می باشند. به منظور سنجش فرضیه ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین نظام پرداخت بر اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین نوع شغل بر اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده رابطه مثبت و معنی داری وجود دارند.

کلمات کلیدی: نظام پرداخت، نوع شغل، اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده، کارشناسان امور

مالیاتی استان مازندران

۱- مقدمه

با توجه به افزایش هزینه های عمومی دولت و نوسانات درآمد نفتی، طبیعی است که دولت برای تأمین این نیازها به درآمد مالیاتی مطلوب و مناسب احتیاج دارد. حجم درآمدهای مالیاتی در کشور نشان می دهد که شکاف زیادی میان ظرفیت بالقوه و بالفعل مالیاتی کشور وجود دارد. از جمله گام های مؤثر در راه اصلاح نظام مالیاتی کشور، بررسی و مطالعه در خصوص وضع مالیات بر ارزش افزوده و اجرای آن، به عنوان یکی از بهترین و کارآترین منبع تأمین درآمد مالیاتی دولت هاست. مالیات بر ارزش افزوده نوعی مالیات غیرمستقیم بر مصرف است که در مراحل مختلف واردات، تولید، توزیع و مصرف، به میزان درصدی از ارزش افزوده حاصله در هر مرحله، از هر بنگاه به بنگاه بعدی منتقل می گردد تا نهایتاً به مصرف کننده نهایی منتقل و توسط او پرداخت شود. امروزه مالیات بر ارزش افزوده محور اصلاحات مالیاتی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه است و بخش اصلی سیستم های مالیاتی در بیش از کشور جهان می باشد و بیش از یک چهارم درآمدهای مالیاتی دنیا را شامل می شود. ظهور مالیات بر ارزش افزوده را می توان مهمترین پیشرفت در سیاست گذاری های مالیاتی و اصلاح سیستم های اجرایی مربوط به مالیات در دهه های اخیر دانست.

درآمدهای مالیاتی تنها منبع سالم جهت تأمین هزینه های حاکمیتی در کشورها است و به تبع آن نظام مالیاتی یک رکن بسیار مهم و تأثیرگذار در فعالیت های اقتصادی محسوب می شود و در یک نظام اقتصادی سالم، تقریباً تمام هزینه های عمومی دولت توسط فعالیت های اقتصادی و فعالان اقتصادی آن کشور و از محل درآمدهای مالیاتی تأمین می شود. این مهم محقق نمی شود مگر با شناسایی و بهبود مداوم عوامل مؤثر بر ایجاد یک فرهنگ مالیاتی مطلوب، به گونه ای که زمینه جلب همکاری و تشویق مؤدیان به تمکین داوطلبانه و جلوگیری از هر گونه فرار مالیاتی را فراهم نماید (خاکی، ۱۳۹۱)

ایجاد شاخص ملی رضایت مشتری چه در سطح خرد چه در سطح کلان مزایای خود را برای کشورهای توسعه یافته به اثبات رسانده است. در سطح خرد هر یک از مشتریان با استفاده از چنین شاخصی قادر به اخذ تصمیم مناسب در امر خرید کالاهای اساسی خویش میباشند و در سطح کلان، این شاخص تبدیل به شاخصی جهت ارزیابی وضعیت اقتصادی

کل کشور در کنار سایر شاخصها از جمله تولید ناخالص ملی شده است. در کشورهای توسعه یافته، تلاش فراوانی در بخش پژوهش و تحقیقات بمنظور بهبود درک عملی از اندازه گیری رضایت مشتری صورت گرفته است (فورنل، ۲۰۱۶). بنابراین مساله اصلی پژوهش این است که نظام پرداخت و نوع شغل چه تاثیری بر اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یکی از موضوعات مطرح در ادبیات سازمانی مربوط به رضایت شغلی است. رضایت شغلی، یکی از مهم ترین و شایع ترین موضوعات تحقیقاتی در زمینه مطالعات رفتار سازمانی است. تاکنون بیش از پنج هزار مقاله و پایان نامه، در زمینه رضایت شغلی تهیه شده است و بیش از ۱۲ هزار و ۴۰۰ مطالعه تا سال ۱۹۹۱ میلادی در خصوص رضایت شغلی وجود داشت (جونگ و همکاران، ۲۰۱۷). بیش از ۶ هزار و ۳۰۰ رساله ای دکتری در خصوص رضایت شغلی در چکیده بین المللی رساله های دکتری موجود بوده و بیش از ۳ هزار تحقیق در این مورد به چاپ رسیده است (توپولوسکی، ۲۰۰۰). بررسی و مطالعه رضایت شغلی، دارای تاریخی طولانی در روانشناسی صنعتی و سازمانی می باشد (به نقل از استوار، صغری، امیرزاده، ۱۳۸۷). در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمانها، اهمیت خاصی به رضایت شغلی داده می شود؛ چرا که این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش قابل توجهی دارد و از سوی دیگر، حوزه های مختلف علوم انسانی برای مثال روانشناسی، جامعه شناسی، اقتصاد و مدیریت بدان پرداخته اند (امان اله نژاد، ۱۳۹۲). از رضایت شغلی تعاریف مختلفی وجود دارد. در گروهی از تعاریف، این مفهوم به صورت «واکنش احساسی و نگرشی» کارکنان به شغل تعریف شده است:

به صورت ساده می توان گفت «رضایت شغلی میزانی است که مردم شغلشان را دوست دارند»؛ به طوری که بعضی از مردم از کار لذت می برند و آن را یک بخش مهم زندگی

²Job Satisfaction

³Junget al

⁴Topolosky

می‌دانند. و برخی دیگر از کار متفرند و آن را تنها به این دلیل انجام می‌دهند که مجبور به انجام آن هستند (فروز و همکاران^۵، ۲۰۱۰).

همچنین در تعریفی مشابه با تعریف فوق، رضایت شغلی به عنوان «اختلاف بین میزان و شدت نیازهای فرد و میزان برآورده شدن آن نیازها در شغل» تعریف شده است. به عبارت دیگر در این تعریف، خشنودی شغلی تابعی است مستقیم از درجه‌ای که محیط با ساختار نیازی فرد همخوانی دارد (بارامبی^۶، ۲۰۱۲).

آگاهی از نتایج مهم رضایت از شغل به اندازه شناخت آنچه موجب رضایت می‌شود، اهمیت دارد. این نتایج عبارت است از:

الف - رضایت و ترک خدمت

رضایت از شغل و ترک خدمت با یکدیگر رابطه دارند. وروم پی برد که دامنه همبستگی بین این دو متغیر در بررسی‌های گوناگون، از ۲۵٪ تا ۴۲٪ است. سپس پورتر و استیرز در پانزده بررسی، پی بردند که همبستگی میان رضایت و ترک خدمت ۲۵ درصد است. بازیگران قرن اخیر، که به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رها کردن شغل پرداخته اند، گزارش می‌دهند که بین این دو یک رابطه منفی برقرار است؛ یعنی اگر کارکنان از شغل خود راضی باشند، کار خود را رها نخواهند کرد و اگر از شغل خود راضی نباشند، به رها کردن شغل خود مبادرت می‌ورزند. لاکدر سال ۱۹۷۶ نیز گزارش تقریباً مشابهی ارائه داد (اوزپهلیمان، ۲۰۱۵).

ب - رضایت از شغل و غیبت از کار

شواهد نشان می‌دهد که رابطه‌ای معتدل و معکوس بین رضایت از شغل و غیبت کارکنان از محل کار خود وجود دارد. وروم در چندین بررسی نشان داد که دامنه همبستگی از ۱۴ درصد تا ۳۸ درصد است. این بررسی مورد تایید پورتر و استیرز و دیگران نیز قرار گرفت (مجیدی قهرودی، ۱۳۹۲).

ج - رضایت و عملکرد

یکی از بحث انگیزترین مباحث در زمینه رضایت شغلی، ارتباط آن با عملکرد است. سه نظریه در این باره ارائه شده است :

⁵Froese et al

⁶Barmby

۱- رضایت موجب عملکرد می‌شود؛

۲- عملکرد موجب رضایت می‌شود؛

۳- پاداش، بین عملکرد و رضایت به عنوان واسطه عمل می‌کند.

دو نظریه نخست از حمایت ضعیفی برخوردار است، اما نظریه سوم، که بر اساس آن، پاداش به عنوان واسطه عملکرد و رضایت عمل کند، از حمایت بیش تری برخوردار می‌باشد. عملکرد قبلی موجب دریافت پاداش درونی (احساس کام یابی شخصی) و پاداش برونی (حقوق و ترفیع) می‌شود. این پاداش به نوبه خود، هم عملکرد آینده فرد را بالا می‌برد و هم در بالا بردن میزان رضایت شغلی او مؤثر است (استنبرگ، ۱۳۸۷). وروم در تحقیقات خود، به دست آورد که بین رضایت شغلی و میزان کارایی و عملکرد، رابطه مثبتی وجود دارد (یوسل و همکاران، ۲۰۱۲).

استیرز و پورتر در کتاب خود می‌گویند: هر قدر انگیزه کاری کارمند و کارگر بالاتر باشد و هر قدر نگرش او به شغلش مثبت تر باشد (از کارش راضی تر باشد)، عملکرد او نیز در سطحی بالاتر خواهد بود. به عکس، هر قدر انگیزه و نگرش مثبت نسبت به کار، پایین تر باشد (رضایت از کار کم تر باشد)، عملکرد فرد نیز در سطح پایینتری قرار خواهد گرفت (یوسل و همکاران، ۲۰۱۲).

د - تأثیر رضایت شغلی بر سازمان

ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که هرگاه کارکنان یک سازمان از شغل خود رضایت داشته باشند، سازمان آن‌ها نیز دارای اثرات مثبتی خواهد بود و به صورت یک سازمان اثر بخش و مفید در خواهد آمد (هافمنس و همکاران، ۲۰۱۳)

علاوه بر موارد مذکور، رضایت شغلی نتایج دیگری نیز دارد: کارکنان کاملاً راضی گرایش کم تری در مورد تسلیم شکایت دارند، از سلامت جسمانی و روانی بیش تری برخوردارند، طول عمرشان بیش تر است، وظایف جدید مرتبط با شغل را سریع تر یاد می‌گیرند و با سوانح شغلی کم تر روبه رو می‌شوند (هافمنس و همکاران، ۲۰۱۳)

برای اولین بار پیشنهاد مالیات بر ارزش افزوده توسط یک تاجر آلمانی به نام ویلهلم فوم زیمنس ارائه گردید که مالیات بر ارزش افزوده را به عنوان (پالایش، یا بهبود گردش مالی آلمان) در سال ۱۹۱۸ در نظر داشت. مالیات بر ارزش افزوده نوعی مالیات چندمرحله

_____ بررسی تاثیر نظام پرداخت و نوع شغل بر اجرای کارآمد مالیات ارزش و ...

ای است که در مراحل مختلف تولید و توزیع بر اساس درصدی از ارزش افزوده کالای تولید شده و یا خدمات ارائه شده بر پایه های مختلف اخذ می گردد. مالیات بر ارزش افزوده بر پایه مصرف نسبت به دو پایه مالیاتی دیگر بیشتر به کار برده شده است. در این نوع از مالیات هر بنگاه اجازه خواهد یافت تا هزینه های سرمایه ای و همچنین استهلاک سرمایه فیزیکی خود را از پایه مالیاتی خود کسر نماید بنابراین در روش مصرف، پایه مالیاتی هر بنگاه با دریافتی های ناخالص بنگاه منهای هزینه های مربوط به واسطه ای و کالاهای سرمایه ای و استهلاک آن ها خواهد بود (طیب نیا، ۱۳۸۴).

مشاهدات جهانی نشان می دهد که در اکثر کشورها مالیات بر ارزش افزوده بر مبنای مصرف به عنوان جایگزینی برای سیستم مالیات بر مصرف مورد استفاده قرار گرفته است. در این وضعیت و با هدف تشویق تولید سرمایه گذاری، خرید و کالاهای سرمایه ای از ارزش افزوده ناخالص کسر گردیده و در نتیجه سرمایه گذاری خالص مشمول مالیات قرار نخواهد گرفت و مالیات بر ارزش افزوده با مبنای محدودتر مصرفی معرفی می گردد. در این سیستم مالیاتی، کالاهای صادراتی در مراحل مختلف تولید و توزیع از پرداخت مالیات معاف بوده و بالعکس کالاهای وارداتی مشمول پرداخت مالیات می گردند که این امر به بهبود تراز بازرگانی خارجی کشور و افزایش نسبی توان صادراتی آن کمک می کند.

در تکمیل مطالب فوق لازم به ذکر است که معمار باشی و ملک سعیدی (۱۳۹۹)، به بررسی تأثیر پنج بعد رضایت شغلی شامل رضایت از ماهیت کار، رضایت از همکاران، رضایت از نحوه ارتقاء، رضایت از سرپرست و رضایت از حقوق و دستمزد بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه پرداختند. یافته های مطالعه حاکی از تأثیر رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از دستمزد و رضایت از نحوه ارتقاء بر تعهد سازمانی افراد مورد مطالعه بود. در این میان، رضایت از ماهیت کار بیشترین تأثیر مثبت و معنی دار را بر

تعهد سازمانی نشان داد، در حالی که رضایت از نحوه ارتقاء تأثیری منفی بر تعهد سازمان داشت.

عسکری (۱۳۹۷)، در رساله کارشناسی ارشد خود تحت عنوان شکل گیری شرکت های کاغذی و افزایش ریسک حسابرسی مالیات بر ارزش افزوده به این نتیجه رسید که عوامل اقتصادی، قانونی و اجتماعی در شکل گیری شرکت کاغذی نقش دارند و تأثیر شرکت های کاغذی بر ریسک حسابرسی مالیات بر ارزش افزوده نیز غیر قابل انکار است. لذا پیشنهاد می گردد قوانین تنبیهی شدید از جمله محرومیت از خدمات بانکی و محرومیت از تصدی و ثبت واحدهای تجاری و حبس متخلفین در قانون پیش بینی گردد.

بارناباس و همکاران (۲۰۱۹) در مقاله ای تحت عنوان تعاملات محلی در فرار مالیاتی مدل از فرار مالیاتی ارائه می نمایند که به محرک های شبکه زمانی مجزا با تعاملات محدود منتهی می گردد، در حالی که مدل های مالیاتی موجود که در آنها مأمور مالیاتی نقش عمده دارند بستگی به تقلید و تظاهر دارند آنها ثابت کرده اند که در حالت های نسبتاً طبیعی این فرآیند در همه جا به وضعیت ثابت مقارنی همگرایی پیدا می کنند.

ساریداکیس و همکاران (۲۰۱۸)، با بررسی ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از وضعیت کاری، احساس موفق بودن و دریافت آموزش در محیط کار دارای ارتباط مثبت و معنی داری با تعهد سازمانی می باشند.

عبدالرحمان (۲۰۱۷)، نیز در پژوهشی در امارات متحده عربی به این نتیجه رسید که متغیرهای رضایت از دستمزد، رضایت از کار و رضایت از همکاران، رضایت از سرپرست، رضایت از ترفیع افراد باعث بهبود تعهد سازمانی می گردد.

تکیندوز و همکاران (۲۰۱۷)، با بررسی تأثیر اعتماد سازمانی، رضایت شغلی و متغیرهای فردی بر تعهد سازمانی کارکنان خدمات بهداشتی بیمارستانی در ترکیه به این نتیجه که ابعاد مختلف رضایت شغلی از جمله ارتقاء شغلی، میزان حقوق و

_____ بررسی تاثیر نظام پرداخت و نوع شغل بر اجرای کارآمد مالیات ارزش و ...

دستمزد، رضایت از مدیران و ماهیت کار تأثیر مثبت داری بر تعهد سازمانی دارند. هم چنین در این مطالعه جنسیت و احساس اعتماد در محیط کار با تعهد سازمانی رابطه معنی داری را نشان می دهد.

لواگی و منونچین(۲۰۱۵) در مقاله ای تحت عنوان (ممیزان مالیاتی، جریمه ها و فرار مالیاتی آگاهانه در زمینه ای پویا) نشان می دهد که فرار مالیاتی بهینه می تواند کاربردهای مثبت و منفی بر نرخ مالیات مطابق با جریمه پرداختی در آن زمان داشته باشد که فرار مالیاتی تشخیص داده شده است.

بنابراین فرضیه های پژوهش بصورت زیر قابل بیان است:

۱. بین نظام پرداخت بر اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده رابطه معنی داری وجود دارد.

۲. بین نوع شغل بر اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده رابطه معنی داری وجود دارد.

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر نوع، همبستگی می باشد، یعنی وجود رابطه و همبستگی بین متغیرها و روش شناسی پژوهش از نوع پس رویدادی (بااستفاده از اطلاعات گذشته) می باشد.

برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز در پژوهش حاضر جهت شناخت مبانی نظری تحقیق، دستیابی به اطلاعات حاصل از تحقیقات گذشته، ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از مطالعات کتابخانه ای و اطلاعات دریافتی از پایگاههای اینترنتی و سایت های مرتبط با موضوع استفاده خواهد شد.

و برای بررسی متغیرهای تحقیق از پرسشنامه رضایت شغلی استفاده شده است مینه سوتا (MSQ) از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است که به منظور مولفه های سنجش رضایت شغلی بکار می رود.

جدول ۱؛ مولفه های پرسشنامه

مؤلفه	شماره سوال
نظام پرداخت	۱،۲،۳
نوع شغل	۴،۵،۶،۷
فرصت‌های پیشرفت	۸،۹،۱۰
جو سازمانی	۱۱،۱۲
سبک رهبری	۱۳،۱۴،۱۵،۱۶
شرایط فیزیکی	۱۷،۱۸،۱۹

این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف، ۱؛ مخالف، ۲؛ نظری ندارم؛ ۳؛ موافق، ۴؛ کاملاً موافق، ۵) می‌باشد. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). همچنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا توسط اساتید دانشگاه تأیید شده است. در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد که نشانه ی پایایی بالای اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش می باشد. و همچنین از پرسشنامه اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده استفاده شده است این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه بوده و طیف نمره گذاری آن بر حسب طیف لیکرت پنج گزینه‌ای می باشد. مؤلفه های پرسشنامه شامل موارد زیر می باشد:

- اجرای برنامه های مربوط به تمکین مودیان مالیات بر ارزش افزوده: موارد ۱ تا ۵؛
 - معافیت های مالیاتی قانون مالیات بر ارزش افزوده: موارد ۶ تا ۱۰؛
 - شیوه های وصول و اجرای فعلی قانون مالیات بر ارزش افزوده: موارد ۱۱ تا ۱۵؛
 - ارتقاء نظام اداری مالیات بر ارزش افزوده: موارد ۱۶ تا ۲۰.
- و جهت نمره گذاری پرسشنامه برای هر گزینه کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، نه موافقم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱ امتیاز در نظر بگیرید.

_____ بررسی تاثیر نظام پرداخت و نوع شغل بر اجرای کارآمد مالیات ارزش و ...

روایی و پایایی این پرسشنامه اساندارد توسط روایی صوری از صاحب نظران دانشگاهی و آزمون ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. بدین صورت که ابتدا این پرسشنامه در میان ۲۰ نفر از مدیران بانکی پخش شد و سپس با استفاده از آلفای کرونباخ میزان پایایی آن ۰/۸۱ گزارش شد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارشناسان امور مالیاتی استان مازندران است که تعداد کل آنها ۱۳۰ نفر می باشد. نمونه آماری شامل کارشناسان امور مالیاتی استان مازندران می باشند که به علت کوچکی جامعه آماری، جامعه آماری و نمونه آماری یکی است و از روش نمونه گیری تمام شمار استفاده شده است

اطلاعات را میتوان به روشهای گوناگون، در مکانهای مختلف و انواع منابع گردآوری کرد. روشهای گردآوری اطلاعات مشتمل است بر مصاحبه‌ی حضوری، مصاحبه‌ی تلفنی، مصاحبه‌ی رایانه‌ای، پرسشنامه‌ی حضوری، پستی یا الکترونیکی؛ مشاهده افراد یا رویدادها با ضبط یا بدون ضبط صوتی یا تصویری و سایر فنون انگیزشی همچون آزمونهای فرافکنی.

۴- نتایج یافته های تحقیق

برای آزمون فرضیه های تحقیق از مقدار ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود. ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر در جامعه آماری مورد بحث ρ است لذا بایستی فرضهای زیر را از طریق آزمون همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گیرد. فرضهای آزمون به شرح زیر می باشد:

$$\begin{cases} H_0 : \rho = 0 \\ H_1 : \rho \neq 0 \end{cases}$$

فرض صفر به معنای عدم رابطه بین دو متغیر X و Y بوده و فرض یک به معنای وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر می باشد. قاعده آزمون فرض صفر در مقابل فرض یک به شرح زیر می باشد اگر سطح معنی داری آزمون کمتر ۰/۰۵ باشد فرض صفر رد و فرض یک پذیرفته می شود.

۴-۱- آزمون فرضیه اول تحقیق

جدول ۲ ضریب همبستگی بین نظام پرداخت و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده را نشان می دهد.

جدول (۲) ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده

اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده		
سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۷	۰/۲۷۸	نظام پرداخت

فرضیه فرعی اول تحقیق بیان می کند که بین نظام پرداخت و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده رابطه معنی داری وجود دارد. همانطور که از جدول ۴-۳ ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر نظام پرداخت و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده معادل ۰/۲۷۸ و سطح معنی داری معادل ۰/۰۰۷ می باشد. سطح معناداری کمتر از عدد ۰/۰۵ شده است. لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر رد و فرضیه یک پذیرفته می شود. یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین نظام پرداخت و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده وجود دارد. و چون مقدار ضریب همبستگی مثبت می باشد در نتیجه رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم تحقیق

جدول ۳ ضریب همبستگی بین نوع شغل و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده را نشان می دهد.

جدول (۳) ضریب همبستگی بین نوع شغل و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده

اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده		
سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۴۹۴	-۰/۰۰۱	نوع شغل

فرضیه فرعی دوم تحقیق بیان می‌کند که بین نوع شغل و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده رابطه معنی داری وجود دارد. همانطور که از جدول ۴-۴ ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر نوع شغل و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده معادل $0/001-$ و سطح معنی داری معادل $0/494$ می باشد. سطح معناداری بیشتر از عدد $0/05$ شده است. لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر تایید و فرضیه یک رد می شود. یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین نوع شغل و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده وجود ندارد.

۵- بحث و نتیجه گیری

مالیات بر ارزش افزوده نسبت به سایر مالیات‌های مرسوم یک مالیات جدید است. گسترش این پایه مالیاتی، یکی از مهم‌ترین موارد توسعه نظام مالیاتی است. این پایه مالیاتی با تلاش اقتصاددانان برای رفع یا کاهش اختلال و نارسایی‌های مالیاتی سنتی و همچنین افزایش درآمد دولت شکل گرفته است. از عواملی که می تواند باعث اجرای کارآمدی مالیات بر ارزش افزوده شود، رضایت شغلی می باشد.

درآمدهای مالیاتی تنها منبع سالم جهت تأمین هزینه های حاکمیتی در کشورها است و به تبع آن نظام مالیاتی یک رکن بسیار مهم و تأثیرگذار در فعالیتهای اقتصادی محسوب می‌شود و در یک نظام اقتصادی سالم، تقریباً تمام هزینه‌های عمومی دولت توسط فعالیت‌های اقتصادی و فعالان اقتصادی آن کشور و از محل درآمدهای مالیاتی تأمین می شود. این مهم محقق نمی‌شود مگر با شناسایی و بهبود مداوم عوامل مؤثر بر ایجاد یک فرهنگ مالیاتی مطلوب، به گونه ای که زمینه جلب همکاری و تشویق مؤدیان به تمکین داوطلبانه و جلوگیری از هر گونه فرار مالیاتی را فراهم نماید (خاکی، ۱۳۹۱)

فرضیه اول تحقیق بیان می‌کند که بین نظام پرداخت و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده رابطه معنی داری وجود دارد. همانطور که در جدول ۴-۳ ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر نظام پرداخت و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده معادل $0/278$ و سطح معنی داری معادل $0/007$ می باشد. سطح معناداری کمتر از عدد $0/05$ شده است. لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر رد و فرضیه یک پذیرفته می شود. یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین نظام پرداخت و اجرای کارآمد مالیات

ارزش افزوده وجود دارد. و چون مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد در نتیجه رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که در صورت بهبود نظام پرداخت به عنوان یکی از مؤلفه های رضایت شغلی، اجرای مالیات ارزش افزوده نیز بهبود پیدا می‌کند. به عبارتی دیگر این مولفه از مولفه های مثبت و تاثیر گذار بر اجرای صحیح و کارایی اجرای قوانین مالیاتی می باشد.

نتایج فرضیه دوم تحقیق

فرضیه دوم تحقیق بیان می‌کند که بین نوع شغل و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده رابطه معنی داری وجود دارد. همانطور که در جدول ۴-۴ ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر نوع شغل و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده معادل $0/001-$ و سطح معنی داری معادل $0/494$ می باشد. سطح معناداری بیشتر از عدد $0/05$ شده است. لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر تایید و فرضیه یک رد می شود. یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین نوع شغل و اجرای کارآمد مالیات ارزش افزوده وجود ندارد. نتایج این فرضیه نشان می‌دهد که بین نوع شغل از نظر تناسب با توانایی فردی کارکنان و احساس رضایت فردی از شغل و اجرای کارآمد ارزش افزوده رابطه معنی داری وجود ندارد.

پس از انجام مراحل کلی تحقیق، محقق می‌تواند نظرات خود را درباره یافته‌ها و نتایج پژوهش و راهکارهایی برای بهبود و بسط تحقیقات آتی بیان کند. بدین سبب در ادامه پیشنهادات مطابق با نتایج پژوهش ارائه می‌گردد:

۱. با توجه به نتایج فرضیه اصلی تحقیق که نشان داد رابطه مثبت و معنی داری بین رضایت شغلی و اجرای کارآمد مالیات بر ارزش افزوده وجود دارد. پیشنهاد می‌شود که محیط سازمان در ابعاد مختلف چه از نظر روحی و چه از نظر روابط بین کارکنان طوری آماده شود که رضایت شغلی کارکنان به حداکثر رسیده و سازمان مربوطه از مزایای آن و به ویژه اجرای کارآمد مالیات بر ارزش افزوده بهره مند گردد.

۲. با توجه به رابطه مثبت و معنی دار نظام پرداخت و اجرای کارآمد مالیات بر ارزش افزوده پیشنهاد می‌شود که حقوق و مزایای کارکنان مکفی باشد.

منابع

_____ بررسی تاثیر نظام پرداخت و نوع شغل بر اجرای کارآمد مالیات ارزش و ...

انصاری عبدالمهدی و محسن کریمی (۱۳۸۷) " بررسی معیارهای مالی ارزیابی عملکرد مدیریت در ارزش آفرینی برای سهامداران با تأکید بر معیارهای اقتصادی " مجله حسابداری، شماره ۲۰۰، صص ۳-۱۱.

انواری رستمی علی اصغر، رضاتهرانی وحسن سراجی (۱۳۸۳) " بررسی ارتباط میان ارزش افزوده اقتصادی، سود قبل از بهره و مالیات و جریانهای نقدی فعالیتهای عملیاتی با ارزش بازار سهام شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران " بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۳۷، صص ۳-۲۱.

پوربهادی، داود (۱۳۸۴). " بررسی ارتباط بین تغییرات ساختار سرمایه و تغییرات ارزش شرکت های پذیرفته شده در بورس "، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت. شمس، شهاب الدین، حسینی، سیده سمیه (۱۳۸۹) " بررسی ساختار سرمایه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بر اساس تئوری های هزینه نمایندگی، سلسله مراتبی و داد و ستد ایستا"، پایا نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اقتصادی.

طالب نیا قدرت الله، سپهری بطرو (۱۳۸۵) " بررسی مقایسه ای ارتباط بین نسبت بدهی با بازده دارائی ها در صنایع مختلف " فصلنامه تحقیقات مالی، شماره ۲۲، صص ۳-۲۰. کردستانی غلامرضا، نجفی عمران مظاهر (۱۳۸۷) " بررسی عوامل تعیین کننده ساختار سرمایه: آزمون تجربی نظریه موازنه ایستا در مقابل نظریه سلسله مراتبی " مجله تحقیقات مالی ۱۳۸۷، شماره ۱۰، صص ۷۳-۹۰.

محمدی، راضیه (۱۳۸۴). " بررسی عوامل موثر بر ساختار سرمایه شرکت های پذیرفته شده در بورس "، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء (س)، دانشکده علوم اجتماعی. ملکیان اسفندیار و جعفر اصغری (۱۳۸۵) " مطالعه رابطه بین ارزش افزوده اقتصادی و نرخ بازده داراییها در راستای ارزیابی عملکرد شرکتهای پذیرفته شده در سازمان بورس اوراق بهادار ایران " فصلنامه بورس، شماره ۵۴ - ۵۵، صص ۲۴-۳۳.

نمازی محمد، کرمانی احسان (۱۳۸۷) " تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار " مجله بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۵۳، صص ۸۳-۱۰۰. نمازی، محمد، شیرزاد، جلال (۱۳۸۴). " بررسی رابطه بین ساختار سرمایه با سودآوری شرکت های سهامی عام "، فصلنامه مطالعات حسابداری، شماره ۴، صص ۲۱-۳۷.

Abor, Joshua. (2005), "The effect of capital structure on profitability: empirical analysis of listed firms in Ghana", *Journal of Risk Finance*, Vol. 6 No. 5, pp. 438-451.
Abor, Joshua. (2007), "The effect of capital structure on firm performance", *Journal of Risk Finance*, Vol. 8 No. 4 pp. 364-379
Bradly, M. jarrell, H, Kim (1984) " on the existence of optimal capital structure : theory and evidence , *journal of finance*. vol 2, pp857-859.

- Booth, L., Aivazian, V. , Kunt, A. and Maksimovic, V. (2001), “ Capital structures in developing countries”, *Journal of Finance*, Vol. 56 No. 1, pp. 87-130
- De Wet J.H., and E. Du Toit(2007)” Return on Equity:A Popular, But Flawed Measure of Corporate Financial Performance” *SAJBM*, 38(1) pp.59-69
- Gleason, K.C., Mathur, L.K. and Mathur, I. (2000), “The interrelationship between culture, capital structure, and performance: evidence from European retailers”, *Journal of Business Research*, Vol. 50, pp. 185-91.
- Guney, Yilmaz, Li, ling, and Richard Fairchild (2011).” The relationship Between product market competition and capital structure in Chinese listed firms” *International Review of Financial Analysis*, Volume 20, Issue 1, January 2011, Pages 41-51.
- Harris, M. and Raviv, A. (1990), “Capital structure and the informational role of debt”, *Journal of Finance*, Vol. 45, pp. 321-49.
- Jensen, M. (1986), “Agency costs of free cash flow, corporate finance and takeovers”, *American Economic Review*, Vol. 76, pp. 323-39.
- Kang J., K. Kim, and W. Henderson (2002)” Economic Value Added (EVA): A Financial Performance Measure, *Journal of Accounting and Finance Research*, 10(1), pp. 48-60
- Kayo, Eduardo, K and Herbert Kimura (2011).” Hierarchical determinants of capital structure” *Journal of Banking & Finance*, Volume 35, Issue 2, February 2011, Pages 358-371.
- Li (2009), “Ownership, Institutions, and Capital Structure: Evidence from China” *Journal of Comparative Economics* 37.pp471–490
- Marsh, P. (1982), “The choice between equity and debt: an empirical study”, *Journal of Finance*, Vol. 37, pp. 121-44.
- Titman, Sheridan and Wessels, Roberto(1999), The determinants of capital structure choice, *The journal of finance*, Vol. XLIII, No. pp. 329-351.
- Wald, J. (1999), “How firm characteristics affect capital structure: an international comparison”, *The Journal of Financial Research*, Vol. XXII No. 2, pp. 161-187.
- Warner, J. (1977), “Bankruptcy costs: some evidence”, *Journal of Finance*, Vol. 32, pp. 33-59.
- Zeitun, R., & Tian,G.G (2007), Capital Structure and Corporate Performance, *Australasian Accounting Business and Finance Jurnal*,N 4, pp. 40-62.