

ارزیابی تأثیر سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران

Evaluating the Effect of an Administrative System Health on Obedience of Taxpayers at Thehran's Southern General Bureau of Tax Affairs

M.Fazeli*, A.Gord**, K.Parandin***

مهدی فاضلی*، عزیز گرد**، کاوه پرندین***

Received: 2014/8/27

Accepted: 2014/12/11

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۹/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۶/۵

Abstract

چکیده

Tax incomes are considered as the only source for providing finances of public expenses in each country and Consequently, taxation system is considered as a very important and influential part of the economic activities. In this study the effect of an healthy administrative system health on obedience of taxpayers at Thehran's Southern general bureau of Tax Affairs has been studied. The population sample includes all managers, deputies and personnel working in tax affairs and taxpayers at Thehran's Southern general bureau of tax affairs. As final sample, 198 managers, deputies and personnel working in Tax Affairs and 388 taxpayers at the above bureau were randomly selected. All of them responded to a research based questionnaires and the data from this questionnaires were analyzed by a single T-test sample. The research is functional and descriptive. A main question and ten sub-questions were used to do the research. Findings indicated that the influence of administrative system health on tax submission taxpayers in tax office at south of Tehran was significantly positive

درآمدهای مالیاتی تنها منبع سالم جهت تأمین هزینه‌های حاکمیتی در کشورها هستند و به تبع آن نظام مالیاتی یک جزء بسیار مهم و تأثیرگذار در فعالیت‌های اقتصادی محسوب می‌گردد. در این تحقیق، تأثیر سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران و مؤدیان این اداره می‌باشد. بدین منظور ۱۹۸ نفر از مدیران، معاونان و کارکنان مالیاتی و ۳۸۸ نفر از مؤدیان اداره کل امور مالیاتی به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب و به پرسشنامه محقق پاسخ گفتند و در پایان، داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها به کمک آزمون تی تک نمونه مورد تحلیل قرار گرفته است. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی است. برای انجام تحقیق از یک سؤال اصلی و ده سؤال فرعی استفاده شده است. نتایج نشان داد که ابعاد سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

Keywords: Health Civil Service, Tax, Tax Obedience, General Bureau of Tax Affairs.

واژه‌های کلیدی: سلامت نظام اداری، مالیات، تمکین مالیاتی، اداره کل امور مالیاتی.

JEL Classification: H83, M1, H26, K34

طبقه‌بندی موضوعی: H83, M1, H26, K34

*Lecturer in Accounting, Accounting Department, Payam Noor University, Iran
**Assistant Professor, Accounting Department, Payam Noor University, Iran
***Lecturer in Accounting, Accounting Department, Payam Noor University, Iran

*مربی حسابداری، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور
**استادیار گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور
***مربی حسابداری، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، ایران، نویسنده مسؤل:
kparandin@gmail.com

مقدمه

Miles (۱۹۶۹)، سلامت سازمانی را بیان کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان ها، خاطر نشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقای گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره می کند (جاهد، ۱۳۸۴).

سازمان سالم، سازمانی است که در ادامه حیات خود قادر است به هدف ها و مقاصد نهایی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدف هایش با آن مواجه می شود، بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین باشد، قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گیرد. فساد اداری از جمله پدیده های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به طور چشمگیری با مشکل روبرو می کند. در عین حال با تمام برنامه ریزی ها و توجهی که از سوی کشورها در زمینه مبارزه با این پدیده صورت گرفته باز شاهد روند رو به رشد آن در ابعاد گوناگون جامعه هستیم. در زمینه مبارزه با فساد اداری، صاحب نظران سازمانی معتقد به رویکردهایی هستند که نقش آنها پیشگیری از بروز چنین پدیده ای باشد، تا اینکه بخواهد از طریق اعمال مجازات بر کارکنان خاطی با چنین پدیده گسترده ای مبارزه کند. رویکرد اساسی که در این تحقیق مورد تأکید قرار گرفته، این است که به جای اتکا بر رویه هایی که مبتنی بر تنبیه بعد از ارتکاب فساد است، ایجاد و راه اندازی یک سیستم پیشگیری از فساد که هسته مرکزی آن فرهنگ جامعه و فرهنگ سازمانی آنها می باشد، امری ضروری است.

در کشور ما حقوق بگیران (کارمندان، کارگران) شاغل در بخش های دولتی به موقع و به طور شفاف مالیات های خود را پرداخت می کنند، لیکن این امر در رابطه با اکثر فعالان اقتصادی بخش خصوصی مصداق نداشته و گاهی سعی در کتمان درآمدهای خود داشته و در اعلام به موقع آن با واحدهای مالیاتی همکاری لازم را نمی نمایند. میزان همکاری مؤدیان با نظام مالیاتی و تمایل آنها به پرداخت مالیات واقعی به ارتقای سطح فرهنگ مالیاتی جامعه بستگی دارد. در نهایت همانطور که بیان شد آنچه در این تحقیق به عنوان مسأله تحقیق مطرح است، ارزیابی تأثیر

سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران می باشد. لذا سؤال اصلی تحقیق این است که: "آیا سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیر دارد؟"

پیشینه تحقیق

پژوهش های داخلی: ودادی، آخوندی (۱۳۸۹)، تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران"، انجام داده است. این مقاله به بررسی رابطه میان عدالت سازمانی در سه بعد عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی با سلامت اداری در گمرک ج.ا.ایران می پردازد. جامعه آماری پژوهش ۷۶۵ نفر از کارکنان گمرک می باشند. برای سنجش عدالت سازمانی و سلامت اداری از پرسشنامه استفاده شده است. تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و مدل معادلات ساختاری صورت گرفته است. یافته های پژوهش نشان دهنده رابطه قوی میان ابعاد گوناگون عدالت سازمانی و سلامت اداری است و بر اساس نتایج بدست آمده بین عدالت سازمانی و سلامت اداری رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

کریمی (۱۳۸۸)، تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر تمکین مؤدیان مالیاتی انجام داده است، در این تحقیق با طرح پنج فرضیه:

- ۱- ارتقای سطح فرهنگ مالیاتی؛
 - ۲- شفاف بودن مصرف درآمدهای مالیاتی؛
 - ۳- وجود نرخ های مالیاتی پایین؛
 - ۴- وجود ضمانت های اجرایی مؤثر؛
 - ۵- وجود یک سیستم جامع و کارآمد اطلاعات مالیاتی
- موضوع از سه دیدگاه (اساتید دانشگاه، مأموران مالیاتی و مؤدیان مالیاتی)؛

به روش میدانی در قالب پرسشنامه مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است بر اساس تحلیل واریانس از نظر هر سه گروه میزان ارتباط عوامل با افزایش تمکین مؤدیان مالیاتی متفاوت است با استفاده از روش آماری فریدمن و ویلکاکسون فرضیه دوم و سوم و چهارم و اول و پنجم به ترتیب بیشترین تأثیر را موضوع (تمکین مالیاتی) داشته اند.

منجدب، سلیمانی (۱۳۸۴)، تحقیقی با عنوان "برآورد ظرفیت مالیاتی استان مازندران" انجام دادند که این

۱۵۸۴ نفر از کارکنان دولت در آن کشور نشان داد که بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی ارتباط وجود دارد ولی ارتباط مستقیمی بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی یافت نشد.

Riahi-Belkaoui (۲۰۰۴)، در پژوهشی تحت عنوان "ارتباط بین تمکین مالیاتی در سطح بین الملل و عوامل انتخابی مالیات" به این نتیجه رسیده است که در سطح بین المللی، تمکین مالیاتی به طور قطع با میزان آزادی اقتصاد، سطح اهمیت بازار واحد تجاری و کارایی قوانین رقابتی و ارزش های اخلاقی مرتبط است.

Le Pine et al (۲۰۰۲)، در تحقیقی تحت عنوان "ماهیت و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی" یک فرا تحلیل صورت گرفته که از ۲۲ مطالعه با جامعه آماری ۷۱۰۰ نفر نشان داد که بین رفتارهای شهروندی سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد.

فرضیه های پژوهش

در این پژوهش با در نظر گرفتن پرسش های تحقیق که بر پایه مطالعات انجام شده و یافته های مطالعات قبلی تدوین شده است و همچنین به منظور برخورداری از فراگرد مبتنی بر روش شناسی علمی، فرضیه های پژوهشی به شرح زیر بیان می شوند:

فرضیه اصلی: سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

فرضیات فرعی: به شرح زیر می باشد:

۱. وضوح ابعاد سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

۲. الزامات کاری معقول بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

۳. کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم گیری بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

۴. حمایت اجتماعی محیط کار بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

۵. پاداش های عادلانه و رفتارهای منصفانه بر تمکین

مقاله به بررسی عوامل مؤثر بر درآمد مالیاتی استان مازندران و برآورد ظرفیت مالیاتی استان می پردازد. ارزش افزوده بخش های صنعت، معدن، خدمات، تولید ناخالص داخلی بدون کشاورزی، نرخ باسوادی و جنگ از مهمترین عوامل مؤثر بر مالیات و ظرفیت مالیاتی استان مازندران شناخته شدند. بر این مبنای، طی دوره ۱۳۶۱ تا ۱۳۸۰ بیشترین کوشش مالیاتی ۶۷ درصد و کمترین آن ۴۰ درصد است و حداقل ۳۳ درصد از ظرفیت مالیاتی مورد بهره برداری مالیاتی قرار نگرفته است.

انصاری و همکاران (۱۳۸۸)، تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان" انجام دادند که هدف این تحقیق بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر نگرش های مثبت کاری است. در این تحقیق از یک جامعه آماری ۱۲۱۹ نفری، نمونه ای به حجم ۲۷۹ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده متناسب با حجم انتخاب شده، ابزار جمع آوری داده ها یک پرسشنامه ۴۱ سؤالی است و جهت تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا به تحلیل توصیفی و سپس به تحلیل استنباطی داده ها بر اساس محاسبه ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس انجام شده است. یافته ها حاکی از اثبات فرضیه های تحقیق و وجود رابطه مثبت معنی دار بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری می باشد و اینکه توجه به سلامت سازمانی به دلیل تأثیری که بر اعمال تلاش های کاری دارد، از اهمیت زیادی در سازمان برخوردار است.

پژوهش های خارجی: Alabede et al (۲۰۱۱)، در

پژوهشی تحت عنوان "آیا قومیت در رفتار تمکین مؤدیان مالیاتی تأثیر دارد؟" به بررسی اثر تنوع قومیت بر رفتار تمکین مؤدیان در کشور نیجریه پرداخت و به این نتیجه رسیدند که تفاوت بسیار زیاد رفتار تمکین مالیاتی در بین نژادهای مختلف در جامعه ای است که از این نظر تنوع در آن به شدت زیاد است. اما تفاوت رفتار تمکین مالیاتی در بین مذاهب مختلف، قابل توجه و با اهمیت نمی باشد.

Kim (۲۰۰۶)، در پژوهشی تحت عنوان "انگیزه خدمات عمومی و رفتار شهروندی سازمانی در کره" روی

مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

۶. حقوق و دستمزد کافی بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

۷. ساعت کاری رضایت بخش بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

۸. امنیت شغلی بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

۹. جو سازمانی امن بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

۱۰. ترتیبات استخدامی سالم بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران ۳۸۷ نفر می باشند، با جایگذاری آن در فرمول حجم نمونه تعداد افراد نمونه ۱۹۳ نفر می باشد، که جهت اطمینان بیشتر ۲۱۱ پرسشنامه توزیع و تعداد ۱۹۸ پرسشنامه تکمیل شده است. همچنین جهت تعیین نمونه آماری مؤدیان از فرمول زیر استفاده می شود:

$$n = \frac{z^2 p q}{d^2}$$

همچنین با جایگذاری پارامترها در فرمول مذکور حجم نمونه، حداقل حجم نمونه لازم از بین مؤدیان ۳۸۶ نفر به دست می آید که حداقل حجم نمونه لازم می باشد. اما جهت اطمینان بیشتر ۳۹۱ پرسشنامه توزیع و ۳۸۸ تا از آنها تکمیل شده است. به دلیل اینکه جامعه آماری مورد مطالعه شامل دو بخش می باشد، پس برای نمونه گیری در این تحقیق از روش تصادفی طبقه ای استفاده خواهد شد.

روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات

تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده شامل دو بخش به شرح زیر می باشد:

آمار توصیفی: به منظور توصیف یافته ها (به ویژه متغیرهای جمعیت شناختی) از جداول فراوانی و همچنین نمودارهای میله ای استفاده گردید. ضمن این که به منظور توصیف بهتر داده ها از شاخص های مرکزی نظیر میانگین و همچنین شاخص های پراکندگی نظیر انحراف معیار و واریانس بهره گرفته شد.

آمار استنباطی: آمار استنباطی مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از:

الف. آزمون تی استودنت تک نمونه ای: در راستای تأیید یا عدم تأیید فرضیات مبنی بر تأثیرگذاری مؤلفه های سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی آزمون تی استودنت تک نمونه ای را به کار می بریم.

ب. آزمون فریدمن: جهت اولویت بندی میزان ارتباط ابعاد متغیر مستقل و متغیر وابسته در جامعه مورد پژوهش از آزمون فریدمن استفاده می شود.

یافته های تحقیق

بخش توصیفی تحقیق

۱. جدول شماره ۱ فراوانی مربوط به آمار توصیفی مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی را نشان می دهد.

روش پژوهش

این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی- علی است و برای آزمون فرضیه های پژوهش از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران و مؤدیان این اداره می باشد. همچنین تمکین مالیاتی مؤدیان از طریق مؤدیان مالیاتی که پرداخت کننده مالیات محسوب می شوند مورد ارزیابی قرار گرفت. جهت تعیین حداقل حجم نمونه، از فرمول کوکران و نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده می گردد.

$$n = \frac{N z^2 \alpha / 2 p (1-p)}{(N-1)d^2 + z^2 \alpha / 2 p (1-p)}$$

n = حداقل حجم نمونه لازم،

N = حجم جامعه آماری،

p = نسبت توزیع صفت در جامعه،

$Z^2 \alpha$ = مقدار به دست آمده از جدول توزیع نرمال

(استاندارد) در این تحقیق و با در نظر گرفتن مقدار خطای ۰/۰۵، مقدار به دست آمده از جدول توزیع نرمال استاندارد ۱/۹۶ می باشد،

d = خطای پذیرفته شده توسط محقق یا بازه قابل

تحمل از برآورد پارامتر مورد نظر (معمولاً در علوم اجتماعی برابر ۰/۰۵ در نظر گرفته می شود).

با توجه به اینکه تعداد مدیران، معاونان و کارکنان

جنوب شهر تهران تشکیل می دهند در پاسخگویی به هر سؤال، نتایج به دست آمده به تفکیک نمونه مورد بررسی گزارش می شود:

نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۳ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (سلامت نظام اداری، مدیران، معاونان و کارکنان) را نشان می دهد.

به دلیل این که سؤالات پرسشنامه مؤلفه سلامت نظام اداری، دارای پنج گزینه برای انتخاب بوده اند، میانگین فرضی برای هر سؤال در این مرحله عدد «سه» قرار گرفته است که با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین = $4/0.1 < P$) از بین مدیران، معاونان و کارکنان، می توان گفت که از نظر مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، سلامت نظام اداری برتمکین مالیاتی مؤثرگذار می باشد.

۲. جدول شماره ۲ فراوانی مربوط به آمار توصیفی مؤدیان مالیاتی را نشان می دهد.

بخش استنباطی تحقیق

در مورد فرضیات تحقیق می توان تحلیل های زیر را ارائه نمود:

فرضیه اصلی تحقیق

*سلامت نظام اداری برتمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد. برای آزمون این فرضیه، تمامی سؤالات پرسشنامه را به عنوان عناصر این مؤلفه در نظر گرفته و میانگین آنها متغیر سلامت نظام اداری را تشکیل می دهد. زیرا تمامی مؤلفه های مورد نظر در کنار هم متغیر اصلی سلامت نظام اداری می باشند. به دلیل این که جامعه تحقیق حاضر را دو گروه:

۱. مدیران، معاونان و کارکنان؛

۲. مؤدیان اداره کل امور مالیاتی؛

جدول (۱). خلاصه جدول فراوانی مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

نوع استخدام			سطح تحصیلات			جنسیت		متغیر		
قراردادی	پیمانی	رسمی	کارشناسی ارشد و بالاتر	کارشناسی	فوق دیپلم و دیپلم	مرد	زن			
۱۲	۶	۱۸۰	۳۲	۹۲	۷۴	۱۳۸	۶۰	فراوانی		
۶.۱	۳	۹۰.۹	۱۶.۲	۴۶.۵	۳۷.۴	۶۹.۷	۳۰.۳	درصد		
سمت			سنوآت خدمت				وضعیت تأهل		متغیر	
کارمند	معاون	مدیر	بیش از ۲۰	۱۶ تا ۲۰	۱۱ تا ۱۵	۶ تا ۱۰	کمتر از ۵	متاهل		مجرد
۱۶۲	۵	۳۱	۱۰۳	۵۰	۳۰	۶	۹	۱۶۵	۳۳	فراوانی
۸۱.۸	۲.۵۵	۱۵	۵۲	۲۵.۳	۱۵.۲	۴.۵	۳	۸۳.۲	۱۶.۷	درصد

جدول (۲). خلاصه جدول فراوانی مؤدیان مالیاتی

نوع کسب و کار			سطح تحصیلات				جنسیت		متغیر	
سایر	توزیعی	خدماتی	تولیدی	کارشناسی ارشد و بالاتر	کارشناسی	فوق دیپلم	دیپلم و پایین تر	مرد		زن
۱۳۰	۱۰۹	۹۰	۵۹	۲۰	۱۰۹	۱۱۰	۱۴۹	۳۲۳	۶۵	فراوانی
۳۳	۲۸.۱	۲۳.۲	۱۵.۲	۵.۲	۲۸.۱	۲۸.۴	۳۸.۴	۸۳.۳	۱۶.۸	درصد
زمان تسلیم اظهار نامه مالیاتی			میزان مالیات مؤدیان				وضعیت تأهل		متغیر	
دهه سوم تیر	دهه دوم تیر	دهه اول تیر	بیش از ۲۰م	بیش از ۵ م	۳ تا ۵ م	۵۰۰ تا یک میلیون	کمتر از ۵۰۰	متاهل		مجرد
۲۳۹	۱۰۰	۴۹	۴۰	۲۰	۳۰	۹۸	۲۰۰	۳۴۹	۳۹	فراوانی
۶۱.۶	۲۵.۶	۱۲.۶	۱۰.۳	۵.۲	۷.۷	۲۵.۳	۵۱.۵	۸۹.۹	۱۰.۱	درصد

عدد «سه» قرار گرفته است که با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین = $3/74$ ، $P < 0/01$) از بین مدیران، معاونان و کارکنان، می توان گفت که از نظر مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، وضوح ابعاد سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیر گذار می باشد.

- نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی

جدول شماره ۶ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (وضوح ابعاد سلامت، مؤدیان) را نشان می دهد.

جدول (۶). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (وضوح ابعاد سلامت، مؤدیان)

معیار $T=3$				
متغیر	DF	میانگین	T	Sig
وضوح ابعاد سلامت نظام اداری	۳۸۸	۴.۲۰	۲۹.۲۱	۰.۰۰۰

با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین = $4/20$ ، $P < 0/01$) از بین مؤدیان مالیاتی، می توان گفت که از نظر مؤدیان مالیاتی، وضوح ابعاد سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیر گذار می باشد.

*فرضیه فرعی دوم: الزامات کاری معقول بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

- نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۷ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (الزامات کاری معقول، مدیران، معاونان و کارکنان) را نشان می دهد.

جدول (۷). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (الزامات کاری معقول، مدیران، معاونان و کارکنان)

معیار $T=3$				
متغیر	DF	میانگین	T	Sig
الزامات کاری معقول	۱۹۸	۳.۷۵	۱۴.۸۷	۰.۰۰۰

به دلیل این که سؤالات پرسشنامه مؤلفه الزامات کاری معقول، دارای پنج گزینه برای انتخاب بوده اند، میانگین فرضی برای هر سؤال در این مرحله عدد «سه» قرار گرفته است که با مقایسه نتایج به دست آمده

جدول (۳). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (سلامت نظام اداری، مدیران، معاونان و کارکنان)

معیار $T=3$				
متغیر	DF	میانگین	T	Sig
سلامت نظام اداری	۱۹۸	۴	۲۲.۸۶	۰.۰۰۰

- نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی

جدول شماره ۴ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (سلامت نظام اداری، مؤدیان) را نشان می دهد.

جدول (۴). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (سلامت نظام اداری، مؤدیان)

معیار $T=3$				
متغیر	DF	میانگین	T	Sig
سلامت نظام اداری	۳۸۸	۳.۹	۲۷.۹	۰.۰۰۰

با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین = $3/9$ ، $P < 0/01$) از بین مؤدیان مالیاتی، می توان گفت که از نظر مؤدیان مالیاتی، سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیر گذار می باشد.

فرضیات فرعی تحقیق

*فرضیه فرعی اول: وضوح ابعاد سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

- نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۵ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (وضوح ابعاد سلامت، مدیران، معاونان و کارکنان) را نشان می دهد.

جدول (۵). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (وضوح ابعاد سلامت، مدیران، معاونان و کارکنان)

معیار $T=3$				
متغیر	DF	میانگین	T	Sig
وضوح ابعاد سلامت نظام اداری	۱۹۸	۳.۷۴	۱۲.۱۷	۰.۰۰۰

به دلیل این که سؤالات پرسشنامه مؤلفه وضوح ابعاد سلامت نظام اداری، دارای پنج گزینه برای انتخاب بوده اند، میانگین فرضی برای هر سؤال در این مرحله

دست آمده (میانگین= $P < 0/01, 3/88$) از بین مدیران، معاونان و کارکنان، می توان گفت که از نظر مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم گیری بر تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیر گذار می باشد.

- نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی

جدول شماره ۱۰ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (کنترل شغل، مؤدیان) را نشان می دهد.

جدول (۱۰). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (کنترل شغل، مؤدیان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۱۶.۸۳	۳.۷۶	۳۸۸	کنترل شغل و حدود اختیارات

با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین= $P < 0/01, 3/76$) از بین مؤدیان مالیاتی، می توان گفت که از نظر مؤدیان مالیاتی، کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم گیری بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر گذار می باشد.

*فرضیه فرعی چهارم: حمایت اجتماعی محیط کار بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

- نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۱۱ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (حمایت اجتماعی محیط کار، مدیران، معاونان و کارکنان) را نشان می دهد.

جدول (۱۱). نتایج آزمون تی تک نمونه ای (حمایت اجتماعی محیط کار، مدیران، معاونان و کارکنان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۱۴.۱۶	۳.۹۸	۱۹۸	حمایت اجتماعی محیط کار

به دلیل این که سؤالات پرسشنامه مؤلفه حمایت اجتماعی محیط کار، دارای پنج گزینه برای انتخاب بوده اند، میانگین فرضی برای هر سؤال در این مرحله

(میانگین= $P < 0/01, 3/78$) از بین مدیران، معاونان و کارکنان، می توان گفت که از نظر مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، الزامات کاری معقول بر تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیر گذار می باشد.

- نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی

جدول شماره ۸ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (الزامات کاری معقول، مؤدیان) را نشان می دهد.

جدول (۸). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (الزامات کاری معقول، مؤدیان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۲۰.۸۵	۳.۷۸	۳۸۸	الزامات کاری معقول

با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین= $P < 0/01, 3/78$) از بین مؤدیان مالیاتی، می توان گفت که از نظر مؤدیان مالیاتی، الزامات کاری معقول بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر گذار می باشد.

*فرضیه فرعی سوم: کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم گیری بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

- نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۹ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (کنترل شغل، مدیران، معاونان و کارکنان) را نشان می دهد.

جدول (۹). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (کنترل شغل، مدیران، معاونان و کارکنان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۱۸.۱۱	۳.۸۸	۱۹۸	کنترل شغل و حدود اختیارات

به دلیل این که سؤالات پرسشنامه مؤلفه کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم گیری، دارای پنج گزینه برای انتخاب بوده اند، میانگین فرضی برای هر سؤال در این مرحله عدد «سه» قرار گرفته است که با مقایسه نتایج به

عدالتانه و رفتارهای منصفانه، دارای پنج گزینه برای انتخاب بوده اند، میانگین فرضی برای هر سؤال در این مرحله عدد «سه» قرار گرفته است که با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین= $0.4/29$) از بین مدیران، معاونان و کارکنان، می توان گفت که از نظر مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، پاداش های عادلانه و رفتارهای منصفانه بر تمکین مالیاتی تأثیرگذار می باشد.

- نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی

جدول شماره ۱۴ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (پاداش عادلانه، مؤدیان) را نشان می دهد.

جدول (۱۴). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (پاداش عادلانه، مؤدیان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۲۶.۷۱	۴.۲۱	۳۸۸	پاداشهای عادلانه و رفتارهای منصفانه

با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین= $0.4/21$) از بین مؤدیان مالیاتی، می توان گفت که از نظر مؤدیان مالیاتی، پاداشهای عادلانه و رفتارهای منصفانه بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیرگذار می باشد.

فرضیه فرعی ششم: حقوق و دستمزد کافی بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

- نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۱۵ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (حقوق و دستمزد کافی، مدیران، معاونان و کارکنان) را نشان می دهد.

جدول (۱۵). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (حقوق و دستمزد کافی، مدیران، معاونان و کارکنان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۳۰.۳۲	۴.۳۶	۱۹۸	حقوق و دستمزد کافی

به دلیل این که سؤالات پرسشنامه مؤلفه حقوق و

عدد «سه» قرار گرفته است که با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین= $0.3/98$) از بین مدیران، معاونان و کارکنان، میتوان گفت که از نظر مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، حمایت اجتماعی محیط کار بر تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیرگذار می باشد.

- نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی

جدول شماره ۱۲ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (حمایت اجتماعی محیط کار، مؤدیان) را نشان می دهد.

جدول (۱۲). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (حمایت اجتماعی محیط کار، مؤدیان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۱۹.۴۵	۳.۸۷	۳۸۸	حمایت اجتماعی محیط کار

با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین= $0.3/87$) از بین مؤدیان مالیاتی، می توان گفت که از نظر مؤدیان مالیاتی، حمایت اجتماعی محیط کار بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیرگذار می باشد.

فرضیه فرعی پنجم: پاداشهای عادلانه و رفتارهای منصفانه بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

- نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۱۳ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (پاداش عادلانه، مدیران، معاونان، کارکنان) را نشان می دهد.

جدول (۱۳). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (پاداش عادلانه، مدیران، معاونان کارکنان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۱۹.۳۷	۴.۲۹	۱۹۸	پاداشهای عادلانه و رفتارهای منصفانه

به دلیل این که سؤالات پرسشنامه مؤلفه پاداشهای

میانگین فرضی برای هر سؤال در این مرحله عدد «سه» قرار گرفته است که بامقایسه نتایج به دست آمده (میانگین= $P < 0/01, 4/15$) از بین مدیران، معاونان و کارکنان، می توان گفت که از نظر مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، ساعت کاری رضایت بخش تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیرگذار می باشد.

- نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی:

جدول شماره ۱۸ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای (ساعت کاری رضایتبخش، مؤدیان) را نشان می دهد.

جدول (۱۸). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای (ساعت کاری رضایتبخش، مؤدیان)

معیار $T=3$				
متغیر	DF	میانگین	T	Sig
ساعت کاری رضایتبخش	۳۸۸	۳.۷۹	۱۶.۶۳	۰.۰۰۰

با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین= $P < 0/01, 3/79$) از بین مؤدیان مالیاتی، می توان گفت که از نظر مؤدیان مالیاتی، ساعت کاری رضایت بخش بر تمکین مالیاتی مؤدیان در اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیرگذار می باشد.

*فرضیه فرعی هشتم: امنیت شغلی بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

- نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۱۹ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای (امنیت شغلی، مدیران، معاونان و کارکنان) را نشان می دهد.

جدول (۱۹). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای (امنیت شغلی، مدیران، معاونان و کارکنان)

معیار $T=3$				
متغیر	DF	میانگین	T	Sig
امنیت شغلی	۱۹۸	۳.۹۴	۲۱.۱۹	۰.۰۰۰

به دلیل این که سؤالات پرسشنامه مؤلفه امنیت شغلی، دارای پنج گزینه برای انتخاب بوده اند، میانگین

دستمزد کافی، دارای پنج گزینه برای انتخاب بوده اند، میانگین فرضی برای هر سؤال در این مرحله عدد «سه» قرار گرفته است که با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین= $P < 0/01, 4/36$) از بین مدیران، معاونان و کارکنان، می توان گفت که از نظر مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، حقوق و دستمزد کافی بر تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیرگذار می باشد.

- نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی

جدول شماره ۱۶ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای (حقوق و دستمزد کافی، مؤدیان) را نشان می دهد.

جدول (۱۶). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای (حقوق و دستمزد کافی، مؤدیان)

معیار $T=3$				
متغیر	DF	میانگین	T	Sig
حقوق و دستمزد کافی	۳۸۸	۳.۹۹	۱۶.۶۵	۰.۰۰۰

با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین= $P < 0/01, 3/99$) از بین مؤدیان مالیاتی، می توان گفت که از نظر مؤدیان مالیاتی، حقوق و دستمزد کافی بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیرگذار می باشد.

*فرضیه فرعی هفتم: ساعت کاری رضایت بخش بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

- نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۱۷ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای (ساعت کاری رضایتبخش، مدیران، معاونان و کارکنان) را نشان می دهد.

جدول (۱۷). نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای (ساعت کاری رضایتبخش، مدیران، معاونان و کارکنان)

معیار $T=3$				
متغیر	DF	میانگین	T	Sig
ساعت کاری رضایتبخش	۱۹۸	۴.۱۵	۲۳.۸۷	۰.۰۰۰

به دلیل این که سؤالات پرسشنامه مؤلفه ساعت کاری رضایت بخش، دارای پنج گزینه برای انتخاب بوده اند،

(میانگین = $P < 0/01, 3/91$) از بین مدیران، معاونان و کارکنان، می توان گفت که از نظر مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، جو سازمانی امن بر تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیرگذار می باشد.

- نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی

جدول شماره ۲۲ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (جو سازمانی امن، مؤدیان) را نشان می دهد.

جدول (۲۲). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (جو سازمانی امن، مؤدیان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۱۹.۹۴	۴	۳۸۸	جو سازمانی امن

با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین = $P < 0/01, 4$) از بین مؤدیان مالیاتی، می توان گفت که از نظر مؤدیان مالیاتی، جو سازمانی امن بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیرگذار می باشد.

*فرضیه فرعی دهم: ترتیبات استخدامی سالم بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

- نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۲۳ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (ترتیبات استخدامی سالم، مدیران، معاونان و کارکنان) را نشان می دهد.

جدول (۲۳). نتایج آزمون تی تک نمونه ای (ترتیبات استخدامی سالم، مدیران، معاونان و کارکنان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۱۷.۷۱	۴.۱۸	۱۹۸	ترتیبات استخدامی

به دلیل این که سؤالات پرسشنامه مؤلفه ترتیبات استخدامی سالم، دارای پنج گزینه برای انتخاب بوده اند، میانگین فرضی برای هر سؤال در این مرحله عدد «سه» قرار گرفته است که با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین = $P < 0/01, 4/18$) از بین مدیران، معاونان و کارکنان، می توان گفت که از نظر مدیران، معاونان و

فرضی برای هر سؤال در این مرحله عدد «سه» قرار گرفته است که با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین = $P < 0/01, 3/94$) از بین مدیران، معاونان و کارکنان، می توان گفت که از نظر مدیران، معاونان و کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، امنیت شغلی بر تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیرگذار می باشد.

- نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی

جدول شماره ۲۰ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (امنیت شغلی، مؤدیان) را نشان می دهد.

جدول (۲۰). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (امنیت شغلی، مؤدیان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۲۵.۰۶	۴	۳۸۸	امنیت شغلی

با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین = $P < 0/01, 4$) از بین مؤدیان مالیاتی، می توان گفت که از نظر مؤدیان مالیاتی، امنیت شغلی بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیرگذار می باشد.

*فرضیه فرعی نهم: جو سازمانی امن بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیر معنی داری دارد.

- نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۲۱ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (جو سازمانی امن، مدیران، معاونان و کارکنان) را نشان می دهد.

جدول (۲۱). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای (جو سازمانی امن، مدیران، معاونان و کارکنان)

معیار $T=3$				
Sig	T	میانگین	DF	متغیر
۰.۰۰۰	۱۵.۰۳	۳.۹۱	۱۹۸	جو سازمانی امن

به دلیل این که سؤالات پرسشنامه مؤلفه جو سازمانی امن، دارای پنج گزینه برای انتخاب بوده اند، میانگین فرضی برای هر سؤال در این مرحله عدد «سه» قرار گرفته است که با مقایسه نتایج به دست آمده

کارکنان امور مالیاتی از آزمون فریدمن استفاده شده است که نتایج در زیر قابل مشاهده می‌باشد:

- نتایج مربوط به مدیران، معاونان و کارکنان اداره مالیاتی

جدول شماره ۲۵ رتبه‌بندی عوامل مربوط سلامت نظام اداری در بین مدیران و کارکنان را نشان می‌دهد. نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهند که از بین ابعاد سلامت نظام اداری، رفتار عادلانه و منصفانه (با میانگین رتبه‌ای=۶/۸۵) در رتبه اول والزامات کاری معقول (با میانگین رتبه‌ای=۴/۰۳) در رتبه دهم قرار دارد.

-نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی

جدول شماره ۲۶ رتبه بندی عوامل مربوط سلامت نظام اداری در بین مؤدیان مالیاتی را نشان می‌دهد. نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهند که از بین ابعاد سلامت نظام اداری، رفتار عادلانه و منصفانه (با میانگین رتبه‌ای=۶/۷۳) در رتبه اول و کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم‌گیری (با میانگین رتبه‌ای=۴/۶۵) در رتبه دهم قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در آزمون فرضیه اصلی نشان می‌دهد که از نظر

جدول(۲۶). رتبه بندی عوامل مربوط سلامت نظام اداری در بین مؤدیان مالیاتی

رتبه	متغیر	میانگین	رتبه
۱	وضوح ابعاد سلامت نظام اداری	۶.۴۴	۲
۲	الزامات کاری معقول	۴.۵۷	۹
۳	کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم‌گیری	۴.۶۵	۱۰
۴	حمایت اجتماعی محیط کار	۵.۱۰	۷
۵	رفتار عادلانه و منصفانه	۶.۷۳	۱
۶	حقوق و دستمزد کافی	۵.۷۶	۴
۷	ساعت کاری رضایت بخش	۴.۵۷	۸
۸	امنیت شغلی	۵.۴۷	۵
۹	جو سازمانی	۵.۴۵	۶
۱۰	ترتیبات استخدامی مناسب	۶.۲۴	۳

کارکنان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، ترتیبات استخدامی سالم بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیرگذار می‌باشد.

- نتایج مربوط به مؤدیان مالیاتی

جدول شماره ۲۴ نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای (ترتیبات استخدامی سالم، مؤدیان) را نشان می‌دهد.

جدول(۲۴). نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای (ترتیبات استخدامی سالم، مؤدیان)

معیار T=۳				
متغیر	DF	میانگین	T	Sig
ترتیبات استخدامی	۳۸۸	۴.۱۴	۷۶.۲۳	.۰۰۰

با مقایسه نتایج به دست آمده (میانگین=۴/۱۴، $P < 0/01$) از بین مؤدیان مالیاتی، می‌توان گفت که از نظر مؤدیان مالیاتی، ترتیبات استخدامی سالم بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیرگذار می‌باشد.

آزمون فریدمن برای اولویت بندی ابعاد سلامت نظام

اداری: به منظور رتبه بندی اهمیت هر یک از عوامل مربوط به سلامت نظام اداری در بین مدیران، معاونان و

جدول(۲۵). رتبه بندی عوامل مربوط سلامت نظام اداری در بین مدیران و کارکنان

رتبه	متغیر	میانگین	رتبه
۱	وضوح ابعاد سلامت نظام اداری	۴.۳۷	۹
۲	الزامات کاری معقول	۴.۰۳	۱۰
۳	کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم‌گیری	۴.۷۷	۸
۴	حمایت اجتماعی محیط کار	۵.۳۲	۵
۵	رفتار عادلانه و منصفانه	۶.۸۵	۱
۶	حقوق و دستمزد کافی	۶.۸۴	۲
۷	ساعت کاری رضایت بخش	۶.۳۳	۴
۸	امنیت شغلی	۵.۱۰	۶
۹	جو سازمانی	۴.۸۸	۷
۱۰	ترتیبات استخدامی مناسب	۶.۴۹	۳

- مدیران، معاونان، کارکنان اداره مالیاتی و مؤدیان مالیاتی اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، سلامت نظام اداری بر تمکین مالیاتی مؤدیان تأثیرگذار می‌باشد.
 - نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده در آزمون فرضیه های فرعی نشان می‌دهد که از نظر مدیران، معاونان، کارکنان اداره مالیاتی و مؤدیان مالیاتی اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران، تمامی متغیرهای وضوح ابعاد سلامت نظام اداری، الزامات کاری معقول، کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم‌گیری، حمایت اجتماعی محیط کار، پاداش‌های عادلانه و رفتارهای منصفانه، حقوق و دستمزد کافی، ساعت کاری رضایت بخش امنیت شغلی، جو سازمانی امن، ترتیبات استخدامی سالم بر تمکین مالیاتی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب شهر تهران تأثیرگذار می‌باشد.
 - با توجه به برخی از محدودیت‌هایی از جمله عدم رغبت کافی برخی افراد مورد پژوهش برای پاسخگویی به سؤالاتی که کاملاً تخصصی طرح شده است و عدم مشارکت برخی از مؤدیان به دلیل نداشتن تحصیلات کافی در تکمیل نمودن پرسشنامه، که در اجرای پژوهش وجود داشته و در تعبیر و تفسیر نتایج و قابلیت تعمیم آن باید مد نظر قرار گیرند، پیشنهادهاتی به شرح زیر برای تحقیقات آتی ارائه می‌گردد:
 ۱. مطالعه میزان احساس امنیت شغلی کارکنان اداره مالیاتی؛
 ۲. مطالعه میزان انتظارات مؤدیان خوش حساب از اداره مالیاتی؛
 ۳. مطالعه بر روی دیگر عوامل مؤثر بر روی تمکین مالیاتی مؤدیان؛
 ۴. مطالعه میزان نوآوری های کارکنان در انجام کارها و تمایل آنها به نوآوری؛
 ۵. مطالعه میزان توانایی های اداره مالیات نسبت به برآورده کردن انتظارات مؤدیان.
- جاهد، حسینعلی. (۱۳۸۴). "سلامت سازمانی". ماهنامه تدبیر، ۱۵۹، ۲۱-۱۶.
 - کریمی، عباسعلی. (۱۳۸۸). "بررسی عوامل مؤثر بر تمکین مؤدیان مالیاتی". پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال.
 - منجذب، محمدرضا؛ سلیمانی، پارسا. (۱۳۸۴). "برآورد ظرفیت مالیاتی استان مازندران". پژوهشنامه اقتصادی، پژوهشکده امور اقتصادی، ۱۸، ۱۳۹-۱۶۲.
 - ودادی، احمد؛ آخوندی، فاطمه. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران". رسالت مدیریت دولتی (مدیریت دولتی)، ۲، ۷۹-۹۷.
 - Alabede, O., Zainol A. J. & Idris, K. Md. (2011). "Does Ethnicity Matter in Individual Taxpayer Compliance Behavior? Empirical Evidence from Nigeria". *Economics and Finance Review*, 1(8), 18-30.
 - Kim, S. (2006). "Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior in Korea". *International Journal of Manpower*, 27(8), 722-40.
 - Le Pine, J.A., Erez, A. & Johnson, D. E. (2002). "The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review and Meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 87, 52-65.
 - Riahi-Belkaoui, A. (2004). "Relationship between Tax Compliance Internationally and Selected Determinants of Tax Morale". *Journal of International Accounting: Auditing and Taxation*, 13(2), 135-143.

منابع

- انصاری، محمد اسماعیل؛ استادی، حسین؛ جاوری، فرشته. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان". فصلنامه تخصصی مالیات، ۶، ۴۱-۵۶.