

نقش نسبت‌های سودآوری بر چابکی سازمانی شرکت‌های مودیان مالیاتی

زهرة سلاخورزی^{۱*}

نرجس سلاخورزی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۶/۰۲

چکیده

مالیات به عنوان مهم ترین منبع درآمدی دولت ها نقش ویژه ای در تأمین مالی دولت ها ایفا می کند. با وجود اینکه برخی کشورها همچون ایران، به دلیل دسترسی به منابع جایگزین مثل نفت، آن چنان که شایسته است به درآمدهای مالیاتی توجه نمی کنند، ولی به نقش اساسی مالیات در ساختار بودجه خود اذعان دارند و به دنبال بررسی و چگونگی افزایش ظرفیت های بالقوه مالیاتی خود هستند. سازمان امور مالیاتی کشور جهت انجام صحیح امور مالیاتی، به موجب ماده ۲۶ قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مودیان و برای اطلاع‌رسانی اخبار این سازمان و اطمینان پیدا کردن از عملکرد صحیح مودیان مالیاتی، شرکت های مودیان مالیاتی را معرفی می کند. یکی از ارکان تأثیرگذار بر نظام مالیاتی کشور مودیان مالیاتی هستند. ویژگی‌های مؤدیان مانند انواع مؤدی، میزان و نوع درآمد، نوع حرفه و فرصت‌های عدم تمکین؛ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مؤدیان مانند سن، جنسیت، سطح تحصیلات، میزان تخصص و مهارت حرفه‌ای، مذهب، نژاد و ملیت بر این مهم مؤثر است. همچنین شاخص‌های چابکی زنجیره تامین در چهار عامل سرعت، پاسخگویی، شایستگی و انعطاف پذیری و شاخص‌های مربوط به سودآوری تأثیر به سزایی دارد.

واژگان کلیدی

مودیان مالیاتی، نسبت‌های سودآوری، چابکی سازمانی

^۱ کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد، خرم آباد، ایران. (نویسنده مسئول):

(Spds1vz@gmail.com)

^۲ کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد، خرم آباد، ایران. (Spds1vz@gmail.com)

مقدمه

نظام مالیاتی ترکیبی از سازمان مالیاتی، مؤدیان مالیاتی، قانون و روش‌های عملیاتی است. یک نظام مالیاتی زمانی می‌تواند به اهداف خود دست پیدا کند که مؤدیان مالیاتی را که به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام‌های مالیاتی هستند را با خود هماهنگ نماید و رضایت آنها را جلب نماید. بدین ترتیب کارآیی نظام مالیاتی را نیز ارتقا خواهد بخشید (احسانی و همکاران، ۱۴۰۱).

وصول مالیات در ایران قدمتی چند هزار ساله دارد. مطالعه ایران باستان نشان می‌دهد که دوران هخامنشی مالیات‌هایی بصورت نقدی و یا جنسی اخذ می‌شده است. پس از این نظام مالیاتی پیشرفت‌هایی را تجربه کرد. تا سال ۱۳۰۹ عمده درآمدهای مالیاتی شامل انواع مالیات، بجز مالیات بر درآمد، تحت عنوان مالیات بر شرکت‌ها و تجارت در ۱۲ فروردین ۱۳۰۹ به تصویب رسید. از سال ۱۳۰۹ به بعد قانون مالیاتی دچار تحولات و اصلاحاتی قرار گرفت تا اینکه در سال ۱۳۴۵ اولین و جامع‌ترین قانون مالیاتهای مستقیم و غیر مستقیم مورد تصویب قرار گرفت. نقش درآمدهای مالیاتی در بسیاری از کشورها در مقایسه با سایر منابع درآمدی بیشتر حائز اهمیت است به عبارت دیگر مقایسه این منبع مهم با سایر منابع، حاکی از این است که هر چه سهم مالیات‌ها در تامین مخارج دولت بیشتر باشد بهتر است و از ایجاد آثار نامطلوب اقتصادی به میزان قابل توجهی جلوگیری می‌کند (احتشامی و الفتی، ۱۳۹۵). لذا سازمان امور مالیاتی کشور جهت انجام صحیح امور مالیاتی، به موجب ماده ۲۶ قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مؤدیان و برای اطلاع‌رسانی اخبار این سازمان و اطمینان پیدا کردن از عملکرد صحیح مؤدیان مالیاتی، شرکت‌های مؤدیان مالیاتی را معرفی می‌کند. لذا به دلیل اهمیت شرکتهای مؤدیان مالیاتی توجه به چابکی در این شرکتهای امری ضروری است.

پس از اصلاح قانون مالیات‌های مستقیم در سال ۱۳۹۴، ماده ۹۷ ق.م.م که به موارد شمول مالیات علی‌الراس برای مؤدیان و نحوه محاسبه این نوع از مالیات برای آنان می‌پرداخت، تغییر کرد. به این ترتیب مطابق اعلام سازمان مالیاتی، برای عملکرد سال ۱۳۹۸ و بعد از آن تشخیص مالیات به روش علی‌الراس و مواد قانونی ۱۵۲ تا ۱۵۴ ق.م.م که به ضرایب مالیاتی و قرائن مالیاتی اشاره می‌کردند، حذف شد. هدف سازمان مالیاتی از این مسئله تشویق مؤدیان به خوداظهاری مالیاتی بود.

اما در این میان هنوز افرادی بودند که اطلاعات درآمدی خود اعم از اظهارنامه مالیاتی و یا دفاتر و مدارک خود را جهت رسیدگی و تعیین دقیق مالیات در اختیار سازمان قرار نمی‌دادند و یا اقدام به تخلفاتی نظیر کتمان درآمد می‌نمودند. از این رو سازمان مالیاتی نسبت به معرفی نسبت های سود فعالیت بر اساس اطلاعات کسب شده از اصناف هم‌تراز در یک فعالیت اقتصادی اقدام نمود. یکی از راههای جلوگیری از این ماجرا چابکی سازمانی می‌باشد.

امروزه چابکی سازمانی به عنوان عاملی مهم در پیشبرد اهداف سازمان، افزایش بهره‌وری و روحیه کارکنان سازمان، ارتقای سطح تعهدسازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی و رضایت از زندگی در میان کارکنان سازمان مطرح شده است (سلیمی باهر و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان‌هایی می‌توانند به موفقیت دست یابند که از رویکردها و راهبردهای جدید همچون مفهوم چابکی استفاده می‌کنند. سازمان‌های چابک فراتر از سازگاری با تغییرات می‌اندیشند و به دنبال بهره‌گیری از فرصت‌ها می‌باشند. چابکی از جمله راهبردهای بسیار کلیدی در راستای دریافت سریع نیازهای مشتریان و ارائه پاسخ مناسب به آن در کوتاه‌ترین زمان ممکن است (دارابی و نجاتی، ۱۴۰۰). چابکی سازمانی توانایی مقابله با تغییرات سریع، بی‌امان و نامشخص و شکوفایی در یک فضای رقابتی مملو از فرصت‌های غیرقابل پیش‌بینی است (چنگ و همکاران،

۲۰۲۰). چابکی سازمانی در واقع یک توانایی اساسی را ایجاد می‌کند که تغییرات ۷ غیرقابل پیش بینی است را در محیط سازمانی، احساس، دریافت، مالحظه، تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی کند (احمدیان و عزیزی، ۱۳۹۹). چابکی در هر سازمانی معمولاً چند قابلیت را در بر می‌گیرد که شامل پاسخگویی (توانایی شناخت تغییرات، واکنش سریع و بهره‌گیری از آن)، شایستگی (مجموعه‌ای از توانایی‌ها که بهره‌وری فعالیت‌ها را در جهت اهداف و مقاصد سازمان فراهم می‌کند)، انعطاف پذیری (توانایی پردازش محصولات و خدمات متفاوت و نیل به مقاصد سازمان را فراهم می‌کند) و سرعت (توانایی انجام فعالیت‌ها و عملیات در کوتاه‌ترین زمان ممکن) می‌باشد (مهدیه و محمدی، ۱۳۹۹)؛ و بر حرکت‌های پیشگیرانه‌ی به موقعی تأکید دارد که برای ایجاد و دستیابی به فرصت‌های بازار یا متزلزل ساختن حرکت‌های رقبا طراحی می‌شوند (میرمحمدی و همکاران، ۱۴۰۰).

چابکی سازمان شامل قابلیت سازمان برای توسعه و استخراج ساختارهای دانش خویش برای تقابل و رقابت موفقیت آمیز در محیط‌های غیرقابل پیش بینی و نامطمئن است. چابکی نوعی قابلیت پویا است که سازمان‌ها را در پیکربندی مجدد. جمع‌آوری و یکپارچه‌سازی منابع «اطلاعات» فرآیندها و فناوری قادر می‌سازد. این توانایی سازمانها را قادر به ایجاد هم‌افزایی و افزایش مزیت رقابتی می‌کند که سبب افزایش عملکرد سازمانی می‌گردد. در سازمان چابک که با تغییرات محیطی مداوم روبرو است، توانایی نیروی انسانی نقش مهمی را ایفا می‌کند توانمندسازی منابع انسانی می‌تواند زمینه‌الزم را برای پرورش کارکنان توانمند فراهم سازد پس اجرای برنامه‌های توانمندسازی میتواند به بهبود ارتقای چابکی سازمانی یاری رساند (رضایی کلانتری و رضایی عبدالملکی، ۱۳۹۹).

چابکی به طور کلی توانایی یک سازمان برای درک تغییر محیطی و سپس پاسخگویی سریع و کارا به آن تغییر است. این تغییر محیطی می‌تواند تغییرات تکنولوژیک و کاری یا تغییر نیاز مشتری باشد. واژه «چابک» توصیف‌گر سرعت و قدرت پاسخگویی در هنگام مواجهه با رویدادهای داخلی و خارجی سازمان است. این مفاهیم از چابکی، سازمان را پویا، موقعیت‌گرا، تغییرپذیر و رشد محور تجسم می‌کنند (ثابت و علیزاده، ۱۳۹۸). لذا با توجه به مطالب گفته شده و اهمیت مسئله مالیات پژوهش حاضر بر آن شد به بررسی نقش نسبت‌های سودآوری بر چابکی سازمانی شرکت‌های مودیان مالیاتی بپردازد

مبانی نظری

مبانی نظری سود

سود یکی از اقلام مهم و اصلی صورت‌های مالی است که توجه استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی را به خود جلب می‌کند. سرمایه‌گذاران اعتباردهندگان مدیران کارکنان شرکت تحلیلگران دولت و دیگر استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی از سود به‌عنوان مبنایی جهت اتخاذ تصمیمات سرمایه‌گذاری اعطای وام سیاست پرداخت سود ارزیابی شرکت‌ها محاسبه مالیات و سایر تصمیمات مربوط به شرکت استفاده می‌کنند (مشایخ و شاهرخی ۱۳۸۶).

تدوین‌کنندگان استانداردهای حسابداری حسابداری را به‌عنوان زبانی تعریف کرده‌اند که مدیریت از آن برای ارتباط با سهامداران و سایرین استفاده می‌کنند. از طریق چارچوبی به نام حساب‌رسان مستقل و تدوین قوانین و مقررات بورس اوراق بهادار، استانداردهای حسابداری می‌تواند یک ارتباط کم‌هزینه و معتبر برای گزارش اطلاعات به مدیریت را تأمین نماید. به‌طور ایده‌آل گزارشگری مالی می‌تواند برای سهامداران این فرصت را ایجاد نماید که شرکت‌های با عملکرد

قوی را از ضعیف مجزا کرده و از این طریق موجب تخصیص هر چه بهتر منابع و تصمیم‌گیری خردمندانه سهامداران شود (جاویدی، ۱۳۹۳).

نقش اشاره شده در بالا برای گزارشگری مالی و تدوین استانداردها این مفهوم را می‌تواند داشته باشد که اگر این استانداردها موجب شوند صورت‌های مالی به طور مؤثر وضعیت مالی و عملکرد شرکت‌ها را به موقع و به صورت صحیح و معتبر ترسیم نماید تدوین استانداردها می‌تواند ارزش افزوده ایجاد کند. در راه رسیدن به این هدف بایستی تضاد بین مربوط بودن و قابلیت اتکا داشتن اطلاعات مورد توجه و ملاحظه قرار گیرد. استانداردهای که تأکید زیادی روی اعتبار اطلاعات می‌کنند، احتمالاً اطلاعاتی را فراهم سازند که کمتر مربوط و به موقع هستند از طرفی استانداردهای که تأکید زیادی بر روی به موقع بودن و مربوط بودن می‌کنند احتمالاً صورت‌های مالی دارای ابهام و شک‌برانگیز برای استفاده کنندگان ایجاد می‌کنند (عبده تبریزی، ۱۳۷۷).

شناسایی فاکتورهای مؤثر در پیش‌بینی‌ها می‌تواند گامی مؤثر در کاهش ابهام باشد. با توجه به اینکه پیش‌بینی‌ها عنصر بنیادی و کلیدی در تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان درون سازمانی و برون سازمانی هستند. تصمیمی کارا و اثربخش خواهد بود که پیش‌بینی‌های انجام گرفته بر مبنای آن صحیح بوده است. به جرأت می‌توان اظهار داشت که در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ انقلاب عظیمی در پژوهش‌ها حسابداری و مالی صورت گرفته است و در این میان پژوهش‌ها مرتبط با پیش‌بینی تحلیلگران و مدیریت و همچنین پیش‌بینی‌های مبتنی بر مدل‌های کمی، حجم عظیمی از این پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده است. در مارس ۱۹۷۳ تحلیلگران مالی FAF پژوهش سه بخشی را ارائه داد. یک پژوهش در زمینه پیش‌بینی سود شرکت‌ها بود. این پژوهش گزارش نمود که تنها از اکتبر ۱۹۷۱ تا سپتامبر ۱۹۷۲ حدود ۷۸ مقاله در زمینه پیش‌بینی مدیریت در مجله وال استریت انتشار یافته است که این خود نشانه اهمیت بالایی این حوزه در حسابداری و امور مالی است (حق‌بین، ۱۳۹۲).

اهمیت پرداختن به سود

سود از جمله برترین شاخص‌های اندازه‌گیری فعالیت‌های یک واحد اقتصادی است. دانشمندان و پژوهشگران رویکردهای متفاوت آن را در چارچوب یافته‌های علمی تشریح کرده‌اند. قوت و ضعف برداشت‌ها را سنجیده و با تلاش و دقت در توانایی‌های آنها افزوده‌اند. تعیین سطحی از سود که برای مقاصد تجزیه و تحلیل مالی مربوط باشد یک فرایند تحلیلی پیچیده است. با توجه به تفاوت ارقام سود شرکت‌های مختلف و نیز تغییر ارقام سود یک شرکت در طی دوره‌های زمانی مختلف، مقایسه‌پذیری این ارقام تا حدودی مشکل است. یکی از روش‌های استاندارد نمودن رقم سود، تبدیل آن به رقم سود هر سهم^۱ است. سود هر سهم نشان‌دهنده سودی است که عایدی هر سهم می‌شود و اغلب برای ارزیابی سودآوری و ریسک مرتبط با سود استفاده می‌شود. در بسیاری از کشورهای جهان اهمیت این رقم به حدی است که آن را به‌عنوان یکی از معیارهای اساسی در تعیین قیمت سهام می‌دانند و در مدل‌های ارزشیابی سهام به‌طور گسترده‌ای از آن استفاده می‌شود؛ به عبارت دیگر معمولاً سرمایه‌گذاران به دنبال سهام شرکت‌هایی هستند که از توان سودآوری بالایی برخوردارند و حاضرند سهام این شرکت‌ها را به قیمت بالاتری خریداری نمایند. از آنجایی که انتظار دارند سود در نهایت در قالب جریان‌های نقدی تبلور یابد، بنابراین شرکت‌هایی که از توان ایجاد سود پایدار و دارای رشد مداوم برخوردارند، به لحاظ توان ایجاد جریان‌های نقدی قابل توزیع میان سهامداران در قالب سود سهام ارزشمند تلقی می‌شود.

^۱. EPS

شرکت‌هایی که توان سودآوری بالایی را به سرمایه‌گذاران گزارش می‌کنند با اثر مساعد قیمت سهام خود مواجه خواهند بود. از دیدگاه بر شرکت قیمت سهام بالاتر، ارزش بازار شرکت را افزایش و هزینه سرمایه آن شرکت را کاهش می‌دهد (جاویدی، ۱۳۹۳).

در دهه‌های اخیر یافته‌ها و تکنیک‌ها ارزیابی برای ارزش‌گذاری و یا انتخاب سهام عادی و سرمایه‌گذاری، توسعه یافته و سرمایه‌گذاران اهمیت زیادی سبک بازدهی و افزایش سرمایه خود قائل می‌شوند و همه دیدگاه‌های مبنی بر روش‌های علمی تجزیه و تحلیل و ارزیابی قدرت سود آتی سهام استوار هست. در واقع در نوسانات اقتصادی قیمت‌ها با دامنه وسیعی تغییر می‌کنند و یک سرمایه‌گذار باید همیشه این سؤال رو مدنظر قرار دهد که آیا با توجه به کیفیت و ارزش ذاتی و ارزش واقعی قدرت پرداخت سود و سایر عواملی که در خرید اوراق بهادار اثر دارند، قیمت بالایی را پرداخت نمی‌کنند؟

بسیاری از سرمایه‌گذاران در پیشنهادها خود، عواملی از قبیل بازدهی سهام و نسبت به سود را در نظر می‌گیرند و هنگامی که بازار سهام کاهش می‌یابد و یا نسبت قیمت به سود به طور بی‌سابقه‌ای افزایش می‌یابد، آنها را به‌عنوان زنگ خطر تلقی می‌کنند. بدین ترتیب چنین معرفی می‌شود که علت اصلی تغییرات در قیمت سهام سوددهی هست.

توجه به آینده می‌تواند عامل مهم دیگری در انتخاب سهام باشد و با توجه به اینکه عملکرد گذشته و جاری یک شرکت را می‌توان به دقت مورد مطالعه قرارداد این تجزیه و تحلیل می‌تواند به‌عنوان مبنایی برای پیش‌بینی عوامل تأثیرگذار در چشم‌اندازهای آتی مورد توجه قرار گیرد. اگرچه عواملی از جمله جنگ سرد یا تجزیه‌های تحلیل‌های سرمایه‌گذاران از تورم یا خوش‌بینی یا بدبینی زیاد آنها عوامل مؤثری در تغییر ارزش سهام می‌باشند، ولیکن علت اصلی تغییر ارزش سهام، سود آتی سهام بوده است به همین دلیل مشکل اصلی در امر محاسبه پیش‌بینی و روند ارزش سهام بستگی به پیش‌بینی مجموعه سودهای سهام پرداخت‌های آتی دارد؛ بنابراین مسئله تجزیه تحلیل در سرمایه‌گذاری از اولویت خاصی برخوردار است (دانش عسگری، ۱۳۹۰).

سودمندی سود همواره در مفاهیم گزارشگری مالی مورد تأکید است که از آن جمله می‌توان به بیانیه شماره ۱ مفاهیم نظری هیئت استانداردهای حسابداری مالی (۱۹۷۸) اشاره کرد که مقرر می‌دارد: سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و سایرین، از سود و اجزای آن به طرق مختلف برای مقاصد متناوب جهت ارزیابی دورنمای جریان‌های نقدی سرمایه‌گذاری‌ها یا وام‌های اعطایی استفاده می‌کنند. کانون توجه گزارشگری مالی اطلاعات مربوط به عملکرد واحد اقتصادی است که توسط معیارهای سود و اجزا تشکیل‌دهنده آن تأمین می‌شود. اهمیت و حساسیت سود هر سهم باعث شده است که اولاً محاسبه و گزارش سود هر سهم واقعی و سود هر سهم پیش‌بینی شده طبق قوانین بازار سرمایه بسیاری از کشورها الزامی گردد، ثانیاً مراجع تدوین استانداردهای حسابداری نیز الزامات معینی را جهت نحوه محاسبه و افشای آن وضع نمایند تا سودمندی سود هر سهم را از طریق افزایش قابلیت مقایسه (بین شرکت‌ها و طی دوره‌های مختلف) و کاهش صلاحیت مدیریت ارتقا دهند. بر اساس پژوهش‌های تجربی انجام شده در سایر کشورها سود هر سهم استفاده‌های زیر را دارد: (دانش عسگری، ۱۳۹۰)

۱. ارزیابی، تعیین و قضاوت در خصوص قیمت سهام،
۲. کمک به کشف قیمت ذاتی سهام
۳. قضاوت در خصوص وضعیت شرکت و عملکرد مدیریت و نیز ترسیم تصویری از آینده،

۴. برآورد قدرت سودآوری و ارزیابی سطح و روند سود،

۵. برآورد نسبت P/E که بر اساس سود هر سهم محاسبه می‌شود.

محتوای اطلاعاتی سود مربوطترین مسئله حرفه حسابداری است، زیرا نتایج آنها مستقیماً مطلوبیت فعالیت‌های حسابداری را منعکس می‌نمایند. تئوری‌های اقتصاد نقش اصلی سود شرکت را تخصیص منابع در بازار سرمایه می‌دانند. اکثر مدل‌های ارزیابی سهام سود مورد انتظار را به عنوان یک متغیر توضیحی در نظر می‌گیرند. در ادامه به دلایل اهمیت سود، به بررسی مفاهیم سود و جایگاه آن در مباحث و تئوری‌های حسابداری پرداخته می‌شود: (بیور^۱، ۱۹۶۸).

جایگاه و مفهوم سود در حسابداری

با ظهور تئوری تفکیک شخصیت، ایجاد سود برای سهامداران یا سایر ذی‌نفعان، هدف اصلی بنگاه‌های اقتصادی قلمداد شد و به دنبال آن تئوری‌های واحدهای تجاری حقوق باقیمانده و جوه، هر یک تفاسیر متفاوتی از اطلاعات حسابداری به ویژه سود گزارش شده داشته‌اند. امروزه اقتصاددانان سود را تنها انگیزه تأسیس مؤسسات و بنگاه‌ها نمی‌دانند، بلکه معتقدند اهداف اجتماعی، سیاسی و اخلاقی نیز در هدف‌گذاری فعالیت‌های نوع بشر ایفای نقش می‌نمایند. البته با تأیید این وجود به تأیید اکثریت صاحب‌نظران هنوز سودآوری جزء اهداف نخست اغلب تلاش‌های انسانی است (خالقی مقدم و آزاد، ۱۳۸۲).

برای سود خالص واقعی تنها یک رقم وجود ندارد؛ زیرا فرآیند اندازه‌گیری سود بر پایه برآوردها و پیش‌بینی‌های زیادی است و همچنین به چارچوب‌ها و فرم‌های خاصی که مطالب در آن بیان می‌گردد. همچنین در حسابداری تعدادی از روش‌های قابل قبول وجود دارد؛ که هر یک باعث می‌شود ارقام متفاوتی برای سود گزارش شود (جاویدی، ۱۳۹۳). یکی از مباحث مهم در حسابداری که از دیرباز تاکنون جایگاه ویژه، خود را در مباحث تئوریک حفظ کرده است سود حسابداری است. از ابتدای پژوهش‌ها تجربی حسابداری (از سال ۱۹۶۸ میلادی به بعد) اهمیت سود حسابداری به صورت‌های مختلف موضوع مورد علاقه صاحب‌نظران رشته حسابداری بوده است. در دهه ۱۹۶۰، در حسابداری عقاید متضادی در رابطه با فرضیه کارا وجود داشت زیرا اقتصاددانان و تحلیلگران مالی عقیده داشتند که مدیران می‌توانند با استفاده از سود حسابداری بازار سهام را به صورت سامانمند گمراه کنند.

نسبت‌های سودآوری

نسبت‌های سودآوری نشانگر این است که مؤسسه تا چه حد به طور مؤثر و مطلوب اداره می‌شود و در واقع میزان موفقیت شرکت را در تحصیل بازده خالص نسبت به درآمد فروش یا نسبت به سرمایه‌گذاری‌ها اندازه‌گیری می‌کند. مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از بازده دارایی‌ها و بازده حقوق صاحبان سهام (آقاییگی، ۱۳۸۴؛ به نقل از جاویدی، ۱۳۹۳). هدف از کاربرد نسبت‌های سودآوری تعیین میزان موفقیت واحد تجاری در کسب سود است. موفقیت در کسب سود را از تعیین نسبت سود به فروش‌ها دارایی‌های از راه سنجش سود با سرمایه‌گذاری صاحبان سهام در واحد تجاری به دست می‌آورند (اکبری، ۱۳۸۲).

¹. Beaver

نسبت‌های سودآوری

نسبت سود ناخالص به فروش

این نسبت مبلغ سود ناخالص را که به ازای مبلغ فروش حاصل می‌شود نشان می‌دهد این نسبت برای ارزیابی عملیات اجرایی و تحصیل درآمد شرکت مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین توانایی شرکت را در کنترل بهای تمام شده کالای فروش رفته مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌دهد نسبت سود ناخالص به فروش بیان می‌کند که آیا شرکت در ثابت نگه داشتن یا کاهش بهای تمام شده کالای فروش رفته موفق بوده است یا نه؟ اگر افزایش سود ناخالص شرکت به دلیل افزایش بیش از اندازه قیمت‌های فروش باشد از قابلیت رقابت محصولات شرکت کاسته می‌شود و احتمال کاهش درآمد فروش وجود دارد، اما اگر افزایش سود ناخالص به دلیل کاهش در هزینه‌های تولید باشد در این صورت بر قابلیت رقابت محصولات افزوده خواهد شد و احتمال افزایش در درآمد فروش وجود خواهد داشت (برکر و همکاران^۱، ۲۰۱۵).

نسبت سود عملیاتی به فروش

سود عملیاتی پس از کسر بهای تمام شده کالای فروش رفته و هزینه‌های عملیاتی (شامل کلیه هزینه‌های توزیع و فروش، هزینه‌های عمومی و اداری) از درآمد فروش به دست می‌آید. نسبت سود عملیاتی به فروش، مبلغ سود عملیاتی شرکت را که به ازای فروش حاصل می‌شود نشان می‌دهد. این نسبت، نحوه کنترل هزینه‌های عملیاتی شرکت را در یک دوره مالی نشان می‌دهد. توجه داشته باشید که نسبت سود عملیاتی، اقلام غیرعملیاتی نظیر درآمد بهره، هزینه بهره، سود و زیان ناشی از عملیات غیرمستمر، اقلام غیرعادی و اقلام غیرمترقبه را در برنمی‌گیرد (ایزدی، ۱۳۹۲).

نسبت سود خالص به فروش

این نسبت نشان می‌دهد که چه اندازه سود خالص برای سهام‌داران از فروش تحصیل شده است. نسبت سود خالص به فروش، نتیجه روابط متقابل سه عامل زیر می‌باشد: (۱) حجم فروش (۲) سیاست قیمت‌گذاری (۳) ساختار هزینه‌های شرکت.

یعنی هرچند نسبت سود خالص یکی از معیارهای مهم سنجش کارایی مدیریت به‌شمار می‌رود، ولی باید توجه داشت که این نسبت به تنهایی قادر به ارائه میزان موفقیت یا عدم موفقیت عملیات یک شرکت نیست، بلکه سایر عوامل نظیر حجم فروش، سیاست قیمت‌گذاری محصولات، ساختار هزینه‌های شرکت، سرمایه به کار گرفته شده در شرکت، سرعت گردش موجودی، سرعت گردش مطالبات، سرعت گردش دارایی‌ها، نوع فعالیت شرکت و... نیز باید در نظر گرفته شوند (ایزدی، ۱۳۹۲).

ویژگی‌های مودیان مالیاتی و نسبت‌های سودآوری در سیستم حسابرسی مالیات

یکی از مهم‌ترین سیاست‌های اقتصادی و درآمدی کشورها وصول مالیات است که به‌عنوان یک ابزار مالی برای تأمین منابع مالی هزینه‌های ضروری دولت و تعدیل در توزیع درآمد و ثروت و هدایت فعالیت‌های اقتصادی جامعه به کار می‌رود. ثبات و تداوم مالیات باعث ثبات در برنامه‌ریزی دولت در ارائه خدمات مورد نیاز شهروندان در زمینه‌های گوناگون می‌شود. سازمان امور مالیاتی برای تشخیص و تعیین درآمد مشمول مالیات مودیان مالیاتی از طریق رسیدگی به دفاتر و مدارک حسابداری مبادرت به رسیدگی (حسابرسی مالیاتی) دفاتر و مدارک حسابداری، ترازنامه، حساب سود و زیان و اظهارنامه مالیاتی مودیان مالیاتی می‌کند تا پس از حصول اطمینان از صحت و درستی آنها، اقدام به تشخیص درآمد

^۱. Barak et al

مشمول مالیات و صدور برگ تشخیص و وصول مالیات نماید. از این رو می‌توان گفت هدف حسابرسی مالیاتی، تشخیص درآمد مشمول مالیات و تعیین میزان مالیات مربوط به آن است که از مبادرت به آن علاوه بر رسیدگی به دفاتر قانونی و اسناد و مدارک حسابداری باید تحقق رعایت قوانین موضوعه، مقررات، بخشنامه‌ها، آئین‌نامه‌ها، موازین و اصول و استانداردهای حسابداری و حسابرسی مورد توجه قرار داده شوند (معاونت برنامه‌ریزی و فناوری اطلاعات، ۱۳۸۸).

اما این حسابرسی فاقد ریسک نیست. نظیر سایر مالیات‌ها، حسابرسی در نظام مالیات بر ارزش افزوده نیز دارای ریسک است. ریسک حسابرسی مالیاتی عبارت از کمتر از واقع نشان دادن درآمد فروش و بیش از واقع نشان دادن خریدها، هزینه‌ها و معافیت‌های مالیاتی است؛ بنابراین طراحی و تدوین یک برنامه مؤثر حسابرسی (که ریسک سوء استفاده را شناسایی و صاحبان فعالیت‌هایی که از تکالیف مالیات بر ارزش افزوده تمکین نمی‌کنند را مجازات کند)، بسیار حیاتی و لازم است. نظام مالیاتی در جمهوری اسلامی ایران، از ابتدا با کاستی‌ها و مشکلات عدیده‌ای از جمله در زمینه قوانین و مقررات، سازمان اجرایی یا دستگاه مالیات ستان و مودیان مالیاتی دست به گریبان تحقیقات بازار بوده که باعث بروز ناکارآمدی در این نظام شده‌اند. مسائل عنوان شده نشان از ضعف نظام مالیاتی در کشور جمهوری اسلامی ایران دارد؛ بنابراین برای رفع این مشکلات نیاز به بررسی و تصحیح ارکان اصلی این نظام احساس می‌شود. یکی از ارکان این نظام که نقش بسزایی در افزایش تمکین مالیاتی و وصول بیشتر درآمدهای مالیاتی دولت و کاهش هزینه‌های وصول مالیات‌ها و نقش نظارتی در اجرای صحیح قانون‌های مالیاتی برعهده دارد، حسابرسی و ممیزی مالیاتی می‌باشد. در این پژوهش به طور خاص به بررسی و تلاش در جهت بهبود حسابرسی و ممیزی یکی از انواع مالیات، یعنی مالیات بر ارزش افزوده پرداخته شده است. اگر حسابرسی مالیات بر ارزش افزوده به قدر کافی کارآمد نباشد عملکرد تشکیلات مالیاتی بی‌اثر خواهد بود. تشکیلات و نظام مالیاتی مانند مجموعه‌ای از حلقه‌های زنجیر است و توان کل زنجیر با قدرت ضعیف‌ترین حلقه مشخص می‌شود، بنابراین ضعف در حسابرسی مالیات بر ارزش افزوده، باعث ضعف کلی نظام مالیات بر ارزش-افزوده خواهد شد (تایت^۱، ۲۰۱۱).

حسابرسی کارآمد در جهت اطمینان بخشی به اطلاعات اظهار شده توسط مودیان وابستگی مستقیمی با شناسایی، بررسی و از پیشروی برداشتن چالش‌ها و مشکلات عملیات اجرایی آن دارد، براین اساس شناسایی این چالش‌ها و مشکلات و رتبه‌بندی آنها و هم چنین ارائه راهکارهایی جهت از پیشروی برداشتن آنها ضروری به نظر می‌رسد. این طرح حسابرسی باید روش‌های متفاوتی برای بهترین نحو مقابله با هر یک از موارد عدم تمکین داشته باشد. به علاوه باید برنامه‌های خاصی هم برای جلوگیری از عدم تمکین به طور هم‌زمان اجرا شود (جباری و کوشافر، ۱۳۹۳).

مودیان مالیاتی

در کنار دسته‌بندی‌های کلی خدمات مالیاتی مانند اظهارنامه‌های مالیاتی، پرونده‌های الکترونیکی و غیره، برخی از دسته-بندی‌های خاص نیز توسط مراجع معتبر، برای خدمات مودیان ارائه شده است. خدمات مودیان را می‌توان بر اساس گزارش‌های سازمان همکاری و توسعه اقتصادی به سه گروه اطلاع‌رسانی، تعاملی و مبادله‌ای تقسیم کرد. خدمات مبادله‌ای: بیانگر تکالیف و تعهداتی است که سازمان و مودیان در راستای فرایندهای محوری وصول مالیات در قبال یکدیگر دارند. این دسته از خدمات ارتباطی تنگاتنگ با فرایندهای مالیاتی دارند و هدف از ارائه آن‌ها، افزایش تسریع و تسهیل پاسخگویی به مودیان است. خدمات تعاملی: جریان دوطرفه اطلاعات است که سیستم اطلاعاتی (پرونده مودی)

^۱. Tait

را تغییر نمی‌دهد و می‌تواند شامل ارایه تمام اطلاعات عمومی مجاز شود. برای مثال، دریافت و پاسخگویی به شکایات از سیستم رایانه‌ای، امکان جستجو کردن اطلاعات به درخواست مؤدی یا ماشین حساب برای محاسبه برخی فیلدهای محاسباتی اظهارنامه باشد. خدمات اطلاع‌رسانی و فرهنگسازی: این دسته از خدمات ماهیتی اطلاعاتی دارد و به جریان یک‌طرفه اطلاعات از سوی سازمان اطلاق می‌شود که تمام اطلاعات عمومی مجاز را شامل شود. قوانین، سیاست‌ها، دستورالعمل‌ها و مواد آموزشی، مصداق‌هایی از این خدمات به شمار می‌آیند (احسانی و همکاران، ۱۴۰۱).

مودیان مالیاتی و پرداخت مالیات

مالیات^۱، مبلغی است که دولت از اشخاص حقیقی و حقوقی، مطابق قانون برای تقویت عمومی حکومت و تامین مخارج عمومی می‌گیرد (فرهنگ، ۱۳۷۱).

سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۲، نیز مالیات راپرداختی الزامی و بلاعوض می‌داند. (لاینز^۳، ۳۷۶، ۳۷۹). مودیان مالیاتی شامل کلیه اشخاص (حقیقی و حقوقی) است که برابر مقررات و قانون مالیات‌ها مشمول پرداخت مالیات شده و یا وظایفی به عهده ایشان گذارده شده است، آنان، نقش آفرینان محیطی هستند که تمکین بیشترشان، باعث سهولت وصول مالیات‌ها می‌شود و همچنین یکی از ارکان تأثیرگذار بر نظام مالیاتی کشور هستند، تشویق آنان به تمکین، یکی از راهبردهای اصولی است که شرط موفقیت سازمان است. درآمدهای مالیاتی، در ایران به دلایل فراوان از جمله عدم تمکین مودیان مالیاتی از جایگاه بالایی برخوردار نیست (دودانگه، ۱۳۸۵).

مؤدی مالیاتی شامل کلیه بنگاه‌ها و اشخاص (حقیقی و حقوقی) است که طبق قانون، مکلف به ثبت نام و تسلیم اظهارنامه و پرداخت مالیات، می‌باشند (فرهنگ، ۱۳۹۷).

بر اساس ماده ۵۸۳ قانون تجارت، کلیه شرکت‌های تجاری مربوط به ماده (۲۰) که شامل (شرکت سهامی، شرکت با مسئولیت محدود، شرکت تضامنی، شرکت مختلط غیر سهامی، شرکت مختلط سهامی، شرکت نسبی و شرکت تعاونی تولید و مصرف) می‌باشد را اشخاص حقوقی می‌نامند. همچنین برابر ماده ۵۸۴ قانون تجارت، تشکیلات و مؤسساتی که برای مقاصد غیر تجاری، تاسیس شده یا بشوند از تاریخ ثبت در دفتر ثبت مخصوصی که وزارت عدلیه معین خواهد کرد، شخصیت حقوقی پیدا می‌کنند.

مأموران مالیاتی شامل کلیه کارکنانی که عهده دار انجام وظایف (ماده ۲۱۹ ق. م. م.) مشتمل بر شناسایی، تشخیص، مطالبه و وصول مالیات‌های موضوع این قانون است، می‌باشد.

منظور از تمکین مالیاتی، این است که مودیان، قوانین مالیاتی کشور را به چه میزان رعایت می‌نمایند که این رعایت شامل اعلام درآمد واقعی، تسلیم اظهارنامه، نگهداری و ارائه اسناد و مدارک مورد نیاز به مراجع مالیاتی و پرداخت بدهی مالیاتی در زمان مقرر می‌باشد (لاینز، ۱۳۹۸).

عدم تمکین مالیاتی، به دلایل گوناگونی نظیر عدم آگاهی مودیان از قوانین و مقررات مالیاتی و تکالیف مربوط، اعمال نامناسب جرایم مالیاتی، ابهام مودیان از مصرف صحیح درآمدهای مالیاتی و عدم اعلام چگونگی مصارف درآمدهای مالیاتی برای مودیان و ... است. ارتقای تمکین، از جمله راهبردهایی است که باعث تعامل بیشتر مودیان با سازمان امور

¹ -Ta2x

² -OECD

³ Lions

مالیاتی کشور، تسریع وصول مالیات ها، کاهش هزینه های وصول و به تبع آن افزایش درآمدهای مالیاتی خواهد شد که برای این مهم لازم است، سازمان امور مالیاتی، عوامل موثر بر تمکین را شناسایی و بکار گیرد. ثبت نام در سیستم مالیاتی، تنظیم و تسلیم به موقع اظهار نامه، نگهداری و ارائه اسناد و مدارک مورد نیاز به مراجع مالیاتی، پرداخت به موقع بدهی مالیاتی در زمان مقرر و همچنین کاهش زمان تأخیر در پرداخت مالیات از عمده تعهدات مودیان است. در صورت عدم رعایت هر یک از وظایف و تعهدات فوق الذکر از سوی مؤدی، رفتار وی عدم تمکین تلقی می شود (صدقی و همکاران، ۱۳۸۸).

چنانچه در یک نظام مالیاتی، شاهد شفافیت اطلاعات و دسترس بودن اطلاعات فعالان اقتصادی و مالیات دهندگان، باشیم و مودیان خود را ملزم به ارائه اظهار نامه مالیاتی بدانند و همچنین تعامل و ارتباط بین سازمان و مالیات دهندگان برقرار باشد، می توان آن را نظام مالیاتی مطلوب دانست (توکل، ۱۳۹۸).

بطور کلی، در یک نظام مالیاتی مطلوب، از یک سو به منافع مودیان مالیاتی و از سوی دیگر به اهداف دولت توجه می شود. مردم به دلایل گوناگون از پرداخت مالیات فرار می کنند و درآمدهای واقعی خود را کتمان می کنند و در مواعد قانونی نسبت به ابراز درآمد و اعلام آن به مأموران مالیاتی اقدام نمی کنند. محققان، اهم موانع تمکین در میان مودیان مالیاتی را فقدان باور مالیاتی در بین آحاد مردم، عدم ترویج کارآمد فرهنگ مالیاتی، بوروکراسی اداری و ساختار ناکارآمد مالیاتی موجود، عدم توانایی علمی، مهارتی برخی از مأموران مالیاتی در ممیزی و حسابرسی، وجود فساد در میان برخی مأموران مالیاتی، ناکارآمدی نظام و مکانیزم تشویق و تنبیه مالیاتی، القای نظام مالیاتی ناعادلانه، ابهام و پیچیدگی قوانین و مقررات و بخشنامه های مالیاتی، شفاف و منصفانه نبودن نظام جریمه، ضعف در برنامه های آموزشی مودیان مالیاتی، عدم توانایی دستگاه مالیات برای اثبات انصاف خود در دریافت مالیات ها می دانند (عسگری فرد، ۱۳۹۲).

همچنین، عوامل اقتصادی در سطوح جهانی و داخلی، عوامل محیطی مانند سیل و خشکسالی و ... از دیگر عواملی هستند که می توانند رفتار مؤدی را تحت تأثیر قرار دهند که کنترل آن از اختیار سازمان امور مالیاتی خارج است. بر همین اساس، سازمان امور مالیاتی بایستی در مواقع مقتضی، استراتژی های کارآمدی را جهت پیش گیری از عدم تمکین مودیان مالیاتی، بکار گیرد. عدم تمکین مودیان، هزینه هایی را به دنبال دارد. هزینه های تمکین مالیاتی، عبارت است از بهایی که باید پرداخته شود تا سیستم مالیاتی به طور موثر و منصفانه اجرا گردد. هزینه های تمکین در مفهوم کلی خود نوعاً بصورت درصدی از مالیات وصول شده بر مبنای واحد پول هر کشور محاسبه می شود؛ با این وجود، تقلیل مفهوم هزینه تمکین به «هزینه های عملیاتی وصول مالیات» که بر دستگاه مالیاتی تحمیل می شود نوعی سهل انگاری آشکار است؛ به عبارت دیگر، هزینه های تمکین مودیان به قانون را، نیز باید مد نظر قرار داد. این هزینه های مشتمل بر دو گروه هزینه های سربار مانند هزینه های برنامه ریزی، هزینه های انجام تکالیف قانونی و همچنین هزینه های حل اختلاف و «هزینه های فرصت از دست رفته» می باشد (عسگری فرد، ۱۳۹۲).

سازمان امور مالیاتی برای ارتقای تمکین مودیان مالیاتی و کاهش هزینه های مربوط، بایستی عوامل مهم را شناسایی نماید و راهبردهای مناسب، بکار گیرد از جمله می توان به مواردی نظیر آگاه نمودن مودیان از قوانین و مقررات مالیاتی و تکالیف مربوط، اعمال جرایم مالیاتی و مصرف صحیح درآمدهای مالیاتی و اعلام آن برای مودیان مالیاتی، اشاره نمود

که این موارد می‌توانند بر رفتار مودیان موثر و منجر به تمکین بیشتر آنان شده و به تبع آن، هزینه‌های وصول مالیات کاهش یابد (علی‌میری، ۱۳۸۰).

عدم تمکین مودیان، گاهی به این دلیل است که ممکن است آنان روش تمکین از قانون را ندانند. این را باید بپذیریم که درصد بالایی از مودیان مالیاتی در ایران، از مقوله مالیات آگاهی لازم را نداشته و تکالیف مالیاتی خود را نمی‌دانند. این گروه از مودیان، به علت عدم آگاهی دچار عدم تمکین مالیاتی می‌شوند. با آموزش‌های لازم، می‌توان میزان آگاهی مودیان را نسبت به قوانین مالیاتی و تکالیف خود بالا برد تا آنان پرداخت مالیات را ادای دین خود نسبت به جامعه بدانند. آگاهی مودیان در این زمینه، کمک قابل توجهی به آنان در عمل به وظایف قانونی و بهره‌مندی از تسهیلاتی که قانون برای مودیان در نظر گرفته و عدم تعلق جریمه‌های احتمالی که قانون‌گذار برای آنان پیش‌بینی کرده، می‌نماید. آگاه نمودن مودیان از قوانین و مقررات و همچنین تکالیف مالیاتی آنان، از وظایف سازمان امور مالیاتی است. سازمان امور مالیاتی باید اطلاعاتی از قبیل آئین‌نامه‌ها، بخشنامه، تصمیمات و... را در اختیار مودیان قرار دهد تا میزان آگاهی آنان بالا رود. آموزش و ایجاد مراکز مشاوره مالیاتی توسط سازمان مزبور، تدریس دروس مالیات در مدارس و دانشگاه‌ها، وجود سیستم صحیح و جامع اطلاعات مالیاتی، انتشار جزوه‌ها و آگاهی‌های راهنمای مودیان، پخش برنامه‌های مالیاتی از طریق وسائل ارتباط جمعی، برپایی سمینارها و در یک کلام اطلاع‌رسانی بیش از پیش، باعث افزایش آگاهی مودیان می‌شود. ۲۹/۴ درصد از افرادی که در کشورهای مختلف آمریکای لاتین به پرسشنامه‌ی نظرخواهی تورگلر پاسخ داده‌اند، اذعان داشته‌اند که «نمی‌دانند چرا باید مالیات پرداخت کنند». این میزان در کشور گواتمالا ۱۵/۳ درصد و در مکزیک ۴۹/۴ درصد است که این را، می‌توان از دلایل احتمالی عدم تمکین آنان دانست (میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

اهمیت و ضرورت مؤدیان مالیاتی

یکی از معضلات عمومی کشورهای در حال توسعه، سیاست‌گذاری برای تثبیت اقتصادی است. یکی از ابزارهای مهم دولت‌ها در این راستا وصول مالیات و توزیع مجدد آن برای به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است (بحیرایی، ۱۳۹۰). گسترش وظایف دولت‌ها و افزایش نقش در ایجاد رفاه اجتماعی و توسعه همه‌جانبه جوامع، نیاز به تأمین منابع مالی به منظور ایفاء این وظایف را بیش از پیش برای دولت‌ها با اهمیت نموده است. از این رو مالیات نه تنها در توزیع مناسب و مجدد درآمدها، مهار تورم، تسریع در رشد اقتصادی و جهت‌دادن به سرمایه‌گذاری مؤثر است، بلکه در القای سیاست‌های کلی در همه‌فعالیت‌های درآمدزای جامعه نقش مهمی ایفاء می‌کند. اثربخشی نظام مالیاتی زمانی کامل خواهد بود که بتواند دولت را به اهداف سیاست‌های مالی نائل گرداند. با توجه به گسترش، تغییر و تحول فعالیت‌های تجاری و اقتصادی، نظام مالیاتی تنها وقتی موفق خواهد بود که بتواند متناسب با تحول و پیشرفت بخش‌های اقتصادی به صورت هماهنگ با آن تغییرات حرکت کند (دودانگه، ۱۳۸۵).

امروزه مالیات به سهم هر فرد حقیقی یا حقوق از امکانات و کالای عمومی جامعه به عنوان بهترین و سالم‌ترین ابزار درآمد مورد تأیید قرار گرفته و همواره به عنوان بهترین ابزار توزیع درآمد و مورد تأیید قرار گرفته و همواره به عنوان اصلی‌ترین بدیهی پذیرفته شده است. در حالی که در خصوص اهمیت و نقش نظام مالیاتی در گسترش حوزه‌های رفاهی کمتر تردیدی وجود دارد، لیکن ضعف برخی از شاخص‌ها در ایران مشکلات متعددی را مورد کمیت و کیفیت نظام مالیاتی فراهم ساخته است (ثاقب فرد، ۱۳۸۵).

متأسفانه یکی از مسایلی که در نظام مالیاتی کشور ما وجود دارد، موضوع برخوردهای سلیقه ای و تفسیرهای گوناگون از مفاد قانون مالیات های مستقیم، آیین نامه ها و بخش نامه های مالیاتی است. گاه این تفسیر ناصحیح از قانون سبب برداشت های غلط و عدم رعایت عدالت مالیاتی از سوی مأموران مالیاتی شده و به فرارهای مالیاتی دامن زده است. گاه عدم آشنایی کامل مأموران مالیاتی با وظایف قانونی و حیطه اختیارات خود و از سوی دیگر عدم آگاهی مؤدیان مالیاتی به قوانین و وظایف قانونی خود موجبات نارضایتی آنان را فراهم آورده و مراحل وصول مالیات را به تأخیر می اندازد (رستمی، ۱۳۹۲).

از طرفی کمبود نیروی متخصص در بین مأموران مالیاتی بدلیل مشکلات عمده ای که در سیستم مدیریت منابع انسانی سازمان وجود دارد، در اختیار نداشتن بانک اطلاعاتی از مؤدیان مالیاتی، انجام کلیه امور واحد مالیاتی توسط کارشناسان ارشد مالیاتی، عدم استفاده بهینه از رایانه، پایین آمدن سطح سلامت اداری به سبب زیاد بودن تماس مؤدیان مالیاتی با واحدهای رسیدگی کننده و نیز نارضایتی مأموران مالیاتی به جهت عدم توجه به نیازهای معیشتی و رفاهی آنها، همگی موجبات کاهش کارایی و بهره وری سیستم مالیاتی کشور را فراهم آورده اند، از این رو سنجش رضایت مؤدیان، بهره گیری از نقطه نظرات آنها، تلاش برای شناسایی نقاط ضعف سازمان و برطرف ساختن آنها از اهمیت فراوانی برخوردار می باشد که این مهم از طریق انجام امور زیر امکان پذیر است (صدقی و همکاران، ۱۳۸۸):

- ❖ هدف گذاری کمی برای واحدهای مختلف سازمان در جهت تلاش برای ارتقاء سطح رضایت مؤدیان مالیاتی.
- ❖ بهره گیری از شاخص رضایت مؤدیان مالیاتی در جهت سنجش عملکرد واحدهای سازمان.
- ❖ استفاده از این شاخص به عنوان یکی از معیارها و شاخص های معرفی واحدهای موفق در سازمان.
- ❖ استفاده از این شاخص به عنوان یکی از معیارها و شاخص های ارائه پاداش های انگیزشی به واحدهای مختلف سازمان.

چابکی سازمانی

چابکی مفهوم نسبتاً جدیدی است و تعریف مشترک و جهان شمولی از این مفهوم، که مورد پذیرش همگان باشد وجود ندارد. در واقع هر محقق براساس نوع پژوهش خود از چابکی تعریفی خاص ارائه داده است که علی رغم بیانهای متفاوت، تمامی آنها به نحوی به تغییر و عدم اطمینان دنیای کنونی و سرعت در وفق یافتن با آن را شرط اساسی چابکی می دانند (زین^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). چابکی سازمانی برای استفاده از عوامل تولید و تغییر شرایط برای رسیدن به اهداف سازمان، کارکنان و سهامداران اساساً لازم است (شهرابی^۲، ۲۰۱۲). چابکی سازمانی اشاره به قابلیت یک شرکت به سرعت در حال تغییر و یا انطباق در پاسخ به تغییرات دارد (تالون و پینسون^۳، ۲۰۱۱).

چابکی را احساس نیاز به پاسخگویی سریع در سازمان تعریف می کنند. هنگامیکه در یک سازمان بر سر یک مسئله آشفتگی وجود داشته باشد، چابکی یکی از کلیدهای حل مسئله است. چابکی، توانایی سازمان را برای ارائه محصولات و خدمات باکیفیت ارتقاء داده و در نتیجه عامل مهم اثربخشی سازمان به حساب می آید (کمالی و کمالی، ۱۳۹۴). چابکی سازمانی توانایی پاسخگویی سریع به تغییرات در محیط است. ویژگی های اصلی این محیط تغییر و عدم اطمینان است (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵). مفهوم چابکی شامل اجرای بهترین شیوه برای بقاء و موفق شدن در یک محیط رقابتی

¹ Zain

² Shahrabi

³ Tallon & Pinsonneault

سرشار از تغییر مداوم و غیر قابل پیش‌بینی با واکنش سریع و مؤثر به تغییر محیط است (سودآن^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). چابکی سازمانی، یک قابلیت سازمانی است که برای رسیدن به اهداف سازمانی باید حتماً مدنظر مدیران سازمان‌ها قرار بگیرد و دارای مؤلفه‌های نوآوری، مسئولیت‌پذیری، سرعت در کار، پیچیدگی کم، کیفیت بالا، انعطاف‌پذیری و آمادگی واکنش به تغییرات محیطی است و همچنین نسبت به مشکلات و چالش‌های محیطی بسیار مقاوم است (ابوالقاسمی و همکاران، ۲۰۱۸).

اهمیت چابکی سازمانی

چابکی سازمان‌ها به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر میزان پویایی و انعطاف‌پذیریشان می‌باشد، چرا که با شناسایی و پرورش افراد فعال و توانا، سازمان را در برابر محیط بیرونی ناپایدار و متغیر برای کسب مزیت‌های رقابتی و سازگاری با تغییرات سریع بازار توانا می‌کند (میرزاده و اسلامی، ۱۳۹۷)؛ و به طور کلی مسبب توانایی یک سازمان برای درک تغییرات محیطی و پاسخگویی سریع و کارا به آن است. این تغییرات می‌تواند فناورانه و کاری، یا تغییر نیاز مشتری باشد. امروزه کیفیت و سرعت هماهنگی با تغییرات محیطی، موفقیت سازمانها را رقم می‌زند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۹). موضوع چابکی چیزی نیست که بتوان آن را فقط برای بخش خصوصی در نظر گرفت. به کارگیری چابکی در بخش دولتی نیز می‌تواند عرصه مناسبی برای رشد و بالندگی این مفهوم باشد. البته برخی اعتقاد دارند که با توجه به عدم وجود رقابت و سرعت در بخش دولتی و در یک کلمه عدم وجود پویایی در محیط کاری و عملیاتی آن، عمال بیان چابکی در این بخش بی معنا و بی ربط است ولی این اعتقاد وجود دارد که بخش دولتی به دلیل کثرت ارباب رجوعان خود و نیاز بیشتر به رفع نیازها و خواسته‌های آنان و در راستای بالندگی و تعالی خود در زمینه‌های سرعت و کیفیت و مهم‌تر از همه هزینه، بیشتر از بخش خصوصی به چابکی نیاز دارد (سیلاوی و حضوری، ۱۳۹۸).

مزایای حاصل از بهبود و افزایش سطح چابکی سازمانی را می‌توان در موارد زیر خلاصه نمود: پیشبرد سریع‌تر سازمان به سمت اهداف از پیش تعیین شده، خدمت‌رسانی بهتر، کاهش قیمت‌ها و ثبات سازمان، کسب ارزش در قبال سرمایه گذاری در زمینه فناوری اطلاعات، کاهش حجم بودجه اختصاصی در زمینه فناوری اطلاعات، برقراری هماهنگی لازم بین سرویس دهندگان فناوری اطلاعات، توانایی سازمان در تغییر فرآیندها و بهبود عملیات کاری، پاسخگویی سریع‌تر سازمان به نیازهای مشتری، افزایش رضایت خاطر کارکنان، پاسخگویی مناسب به تغییرات. توسعه چشم‌گیر مهارت‌های کارکنان، افزایش ارزش‌های کاری و عملیاتی، توجه و تأکید بر کنترل سازمان، پیشرفت ساختار فرآیندهای سازمانی، افزایش کارایی سازمان به دلیل کنترل و کاهش هزینه‌ها و کسب برتری‌های تکنولوژی در عرصه رقابتی (بنایی، ۱۴۰۱).

روش پژوهش

این پژوهش یک مطالعه مرور سیستماتیک است که در سال ۱۴۰۲ انجام شد و در طی آن به بررسی پژوهش‌هایی در حیطه نقش‌نستهای سودآوری بر چابکی سازمانی شرکت‌های مودیان مالیاتی و عوامل مرتبط با آن مرور شد. به این منظور پایگاه‌های اطلاعاتی ملی SID، MagIran، civilica و علم‌نت و پایگاه‌های اطلاعاتی بین‌المللی مانند گوگل اسکولار، اسکوپوس، ساینس دایرکت و امرالاد مورد بررسی قرار گرفتند؛ که تعداد ۵۰ مقاله از ۱۰ سال پیش تا کنون مورد بررسی قرار گرفت؛ که از بین آنها ۲۰ مقاله مرتبط‌تر مورد در این پژوهش استفاده واقع شد.

¹ Sud-On

پیشینه

شهبازی بهلولی و زارعی (۱۴۰۰) به بررسی تاثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر عملکرد مالی سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی پرداختند. در این مقاله به بررسی تاثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر عملکرد مالی سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی در تعاونی مسکن کارکنان جهاد کشاورزی شهر شیراز پرداخته شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. بدین منظور تعداد ۳۲۰ پرسشنامه بین کارکنان جهاد کشاورزی توزیع و پس از جمع آوری مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. سپس به منظور بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی و جهت بررسی فرضیات تحقیق از روش الگویابی معادلات ساختاری با نرم افزار Smart PLS ۳ استفاده شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که قابلیت‌های فناوری اطلاعات تاثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمان دارد. بعلاوه چابکی سازمان دارای تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی سازمان است. همچنین قابلیت‌های فناوری اطلاعات تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی سازمان دارد؛ بنابراین از یافته‌های تحقیق حاضر نتیجه‌گیری میشود قابلیت‌های فناوری اطلاعات با نقش میانجی گری چابکی سازمانی بر عملکرد مالی سازمان دارای تاثیر مثبت و معنادار است.

امینی و رحیمی (۱۳۹۷) به بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد مالی با تاکید بر نقش میانجی چابکی سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان غربی) پرداختند. سازمان‌های امروزی استفاده از ظرفیت فراموشی سازمانی هدفمند را ابزاری برای بهبود عملکرد مالی خود مورد نظر قرار داده‌اند. هدف این پژوهش مطالعه رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد مالی با تاکید بر نقش میانجی چابکی سازمانی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان زیر مجموعه اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان غربی می‌باشد که تعداد این افراد ۸۴۵ نفر بوده که از این تعداد با روش کوکران، ۲۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و لیزرل استفاده شد. از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، برای یافتن نرمال بودن توزیع متغیرها و ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری در تحلیل آماری استفاده گردید. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی و چابکی سازمانی و عملکرد مالی رابطه مثبتی وجود دارد. به بیانی دیگر چابکی سازمانی به عنوان متغیر میانجی نقش موثری بر رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد مالی سازمان دارد.

حساس یگانه و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی اهمیت عوامل تمایل به پرداخت مالیات از دیدگاه مؤدیان مالیاتی در بین مؤدیان مالیاتی اداره امور مالیاتی شهر تهران پرداختند. نوع شرکت‌هایی که اظهار نامه‌های مالیاتی خود را در موعد مقرر به مناطق شش گانه امور مالیاتی شهر تهران (شمال، جنوب، شرق، غرب، مرکز و مؤدیان بزرگ) تسلیم نموده‌اند در میزان تمایل به پرداخت مالیات دخیل بوده و پژوهش حاضر در راستای شناسایی نوع کارکرد شرکتها در میزان تغییرات چهار عامل اقتصادی، ساختاری، رفتاری و قانون در تمایل به پرداخت مالیات تدوین گردید. طی پژوهشی کیفی کمی، ابتدا ضمن مصاحبه با صاحب نظران و خبرگان امر در حوزه مربوطه، عوامل موثر در تمایل به پرداخت مالیات در قالب ۴ عامل مذکور شناسایی و پرسشنامه ۱۰۸ گویه ای محقق ساخته در دو بخش عمومی و تخصصی طراحی گردید. روایی ابزار طی روشهای روایی صوری و محتوایی مورد بررسی و ابزار محقق ساخته آماده اجرا بر روی گروه نمونه شد؛ جامعه آماری شامل مؤدیان مالیاتی اشخاص حقوقی (شرکتها) و از میان مناطق شش گانه شهر

تهران در سال ۱۳۹۴ انتخاب گردید. با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۳۸۲ انتخاب و روش مناسب نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای نسبی می‌باشد. پس از گردآوری داده‌ها جهت سنجش همسانی درونی از آلفای کرونباخ استفاده و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کروسکال والیس و یومان ویتنی به عنوان آزمون تعقیبی استفاده شد. نتایج حاکیست که تنها در عامل اقتصادی تمایل به پرداخت مالیات در میان مؤدیان مالیاتی به تفکیک نوع شرکت تفاوت معنی‌داری وجود دارد و این تفاوت در بین شرکتهای خدماتی با شرکت‌های تولیدی و بازرگانی است

باورصاد و همکاران (۱۳۹۵) به ارائه الگوی فرآیندی ارتقای عملکرد مالی شرکت بر اساس تولید به هنگام، چابکی و مدیریت کیفیت جامع پرداختند. هدف این پژوهش طراحی الگوی فرآیندی ارتقای عملکرد مالی شرکت بر اساس تولید به هنگام، چابکی و مدیریت کیفیت جامع است؛ بنابراین، برای دستیابی به این هدف تأثیر به کارگیری سیستم تولید به هنگام مدیریت کیفیت جامع، چابکی سازمان و لجستیک بر عملکرد مالی سازمان‌های تولیدکننده استان خوزستان مورد بررسی قرار گرفته است. داده‌های مورد نیاز از مدیران مالی و عملیاتی ۱۲۳ شرکت تولیدکننده مستقر در استان خوزستان جمع‌آوری شده است. مدل این پژوهش، شامل شش متغیر سیستم تولید به هنگام، عملکرد عملیاتی، مدیریت کیفیت جامع، عملکرد لجستیک، چابکی سازمان و عملکرد مالی است. این مدل از طریق معادلات ساختاری ارزیابی شده و برای بررسی و تحلیل داده‌ها از دو نرم افزار SPSS 18 و Lisrel 8. 50 استفاده شده است. نتایج این بررسی و تحلیل نشان داد که سیستم تولید به هنگام بر عملکرد مالی و مدیریت کیفیت جامع تأثیر چشم‌گیری دارد؛ اما بر عملکرد عملیاتی تأثیری ندارد. به علاوه، یافته‌ها حاکی از آن بود که مدیریت کیفیت جامع بر چابکی سازمان و عملکرد عملیاتی تأثیر دارد و نیز عملکرد عملیاتی و چابکی سازمان بر عملکرد لجستیک تأثیر دارد و در نهایت، عملکرد لجستیک نیز بر عملکرد مالی تأثیر چشم‌گیری دارد.

صداقت کیش و نصراللهی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی مطالعه موردی: شعب بانک کشاورزی استان هرمزگان پرداختند. در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی در بانک کشاورزی استان هرمزگان پرداخته شده است. در این راستا فناوری اطلاعات بر اساس الگوی چانوپاسوه‌مکاران و چابکی سازمانی بر اساس الگوی کیوی و کامپنهود و عملکرد سازمانی بر اساس الگوی آندری ای دیوال مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه شعب بانک کشاورزی استان هرمزگان به تعداد ۴۰ شعبه می‌باشد و حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۸۲ شعبه تعیین گردید. تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت و اهداف از نوع کاربردی است و از لحاظ روش جمع‌آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه‌ها از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات، در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی نظیر فراوانی و درصد و رسم جداول و نمودارها و در سطح آمار استنباطی از آزمون نرمال‌یته و آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از تحقیق به شرح زیر می‌باشد: بین فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی در بانک کشاورزی استان هرمزگان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی در بانک کشاورزی استان هرمزگان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

سروش مهر (۱۳۹۵) به بررسی رابطه چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی در کارمندان بیمارستان نمازی شیراز سال ۹۴ پرداخت. هر سازمانی باید خود را در راستای پاسخگویی به مجموعه‌ای از نیروهای داخلی و خارجی، به صورت چابک طراحی کند همچنین بیمارستانها برای موفقیت باید بتوانند سریعتر، ارزاتر و اثربخش‌تر به تقاضاهای ارایه شده به

بیمارستان پاسخ دهند. این پژوهش با توجه به اهمیت چابکی بیمارستانها و عدم انجام مطالعه ای در این خصوص، با هدف بررسی وضعیت چابکی و تاثیر آن بر عملکرد در بیمارستان نمازی شیراز انجام شد روش ها: این پژوهش از نظر روش توصیفی و از حیث هدف کاربردی است. در این مطالعه مقطعی ۱۲۰ نفر از کارمندان بخش های اداری، پاراکلینیکی و درمانی بیمارستان نمازی شهرستان شیراز به روش طبقه بندی - احتمالی نمونه گیری و بررسی گردیدند. اطلاعات در خصوص عملکرد و چابکی سازمانی با استفاده از پرسش نامه هایی تعیین شد که روایی (تایید پرسشنامه ها توسط ۵ نفر از اعضای هیات علمی و مدیران بیمارستان) و پایایی (پرسشنامه ها توسط ۳۰ نفر از افراد مورد بررسی تکمیل و ۱۴ روز بعد مجدداً تکرار و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده که برای پرسشنامه چابکی سازمانی ۰/۸۱ و برای پرسشنامه عملکرد سازمانی ۰/۸۲ بود) آن نیز در طی این مطالعه سنجیده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ استفاده شد نتایج این پژوهش نشان داد که بین چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.

چو^۱ و همکاران (۲۰۲۳) به دستیابی به عملکرد برتر در بازارهای بین المللی: نقش چابکی سازمانی و ظرفیت جذب پرداختند. در عصر صنعت شرکت های بین المللی ملزم به پاسخگویی به تغییرات پیچیده تر و مکرر در بازار جهانی هستند. این مطالعه با هدف بررسی نقش چابکی سازمانی به عنوان یک محرک کلیدی برای ایجاد عملکرد برتر در بازارهای بین المللی در عصر تحول فناوری و چگونگی تأثیرپذیری میزان چنین تأثیری از ظرفیت جذب شرکت ها است. این تحقیق از نتایج یک نظرسنجی با هدف قرار دادن ۲۲۸ صادرکننده کره ای برای شناسایی ارتباط بین چابکی سازمانی و عملکرد تجاری در بازار جهانی تحت درجات مختلف پتانسیل و ظرفیت جذب به دست آمده در عصر صنعت استفاده می کند. نتایج تجربی نشان می دهد که شرکت هایی با سطح بالایی از چابکی سازمانی از همتایان خود در بازار جهانی بهتر عمل می کنند. داده ها همچنین نشان داد که ظرفیت جذب تحقق یافته رابطه بین چابکی سازمانی و عملکرد شرکت را در صورت دستیابی به آن تعدیل می کند، در حالی که نقش تعدیل کننده ظرفیت جذب بالقوه معنادار نیست.

زی^۲ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی قابلیت تجزیه و تحلیل داده های بزرگ و همسویی کسب و کار برای چابکی سازمانی: یک چشم انداز مناسب پرداختند. این مقاله تأثیر قابلیت تجزیه و تحلیل داده های بزرگ را بر چابکی سازمانی تحت تأثیر تعدیل کننده همسویی قابلیت تجزیه و تحلیل داده های بزرگ تجاری و تأثیر آن بر عملکرد از طریق چابکی سازمانی بررسی می کند. برای بررسی مدل تحقیق پیشنهادی از داده های یک بررسی جفت همسان از مدیران اجرایی کسب و کار، فناوری داده و مالی در ۱۶۱ سازمان استفاده شد. این مقاله از مدل سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی و تحلیل مؤلفه های سلسله مراتبی برای بررسی داده ها استفاده کرد. نتایج حاکی از نقش میانجی گری مثبت چابکی سازمانی در رابطه بین قابلیت تجزیه و تحلیل داده های بزرگ و عملکرد سازمانی است، با این تفاوت که اثر میانجی گری چابکی تعدیل عملیاتی بر عملکرد قابلیت تجزیه و تحلیل داده های بزرگ و بازار از نظر آماری معنی دار نیست. این مطالعه همچنین نشان می دهد که همسویی بین استراتژی کسب و کار و استراتژی تجزیه و تحلیل کلان داده، رابطه بین قابلیت تجزیه و تحلیل داده های بزرگ و چابکی پاسخگویی بازار را افزایش می دهد.

¹ Cho

² Xie

عبدلی بیدهندی و والمحمدی^۱ (۲۰۱۷) به بررسی اثرات چابکی زنجیره تامین بر سودآوری پرداختند. هدف این مقاله شناسایی عوامل موثر بر زنجیره تامین چابک و ارزیابی تاثیر این عوامل بر سودآوری است. بدین منظور، نویسندگان پس از بررسی مبانی نظری این حوزه، عوامل مؤثر بر چابکی و سودآوری زنجیره تامین را شناسایی و مدل مفهومی مناسبی را برای سنجش و تأیید این رابطه ارائه کردند. پرسشنامه‌ای ۴۸ سوالی تهیه و بین ۲۷۰ نفر از کارکنان و مدیران شرکت توزیع شد که ۲۴۰ پرسشنامه تکمیل و برگشت داده شد. نرخ پاسخ ۸۸ درصد بود. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، ۳۷ شاخص انتخاب و سوالات اضافی حذف شدند. نتایج با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد و روابط بین عوامل به دست آمد و تأثیر هر عامل چابکی زنجیره تامین بر سودآوری تعیین و اولویت‌بندی شد. از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، شاخص‌های مربوط به هر عامل چابکی زنجیره تامین و سودآوری استخراج و با استفاده از ادبیات، شاخص‌های چابکی زنجیره تامین در چهار عامل سرعت، پاسخگویی، شایستگی و انعطاف‌پذیری و شاخص‌های مربوط به سودآوری در یک عامل و تاییدی طبقه‌بندی شدند. تحلیل عاملی بر این اساس انجام شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که هر چهار عامل به طور معناداری با سودآوری مرتبط هستند و انعطاف‌پذیری بیشترین تأثیر را بر سودآوری دارد و سرعت کمترین تأثیر را بر سودآوری دارد.

نافی^۲ (۲۰۱۶) به بررسی چابکی سازمانی: کلید موفقیت سازمانی پرداخت. در محیط پرتلاطم و به شدت رقابتی کنونی، چابکی سازمانی، یعنی توانایی سازمان‌ها در درک سریع و واکنش سریع به تغییرات محیطی، عامل مهمی در موفقیت سازمان است. هدف از این تحقیق شناسایی انواع چابکی سازمانی (چابکی حسی، چابکی تصمیم‌گیری و چابکی عملی) و نقش آن در ارتقاء موفقیت سازمانی کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه منوفیا در مصر می‌باشد. محقق دریافته است که افراد مورد مطالعه موافق هستند که چابکی سازمانی به طور مستقیم بر ابعاد سیستم عامل کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه منوفیا در مصر تأثیر می‌گذارد.

چانگ^۳ و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی ایجاد دانش و عملکرد شرکت مالی: فرآیندهای میانجی از دیدگاه چابکی سازمانی پرداختند. ایجاد دانش به عنوان یک حوزه حیاتی در تحقیقات سیستم‌های اطلاعاتی در دهه گذشته ظاهر شده است. یکی از مکانیسم‌هایی که از طریق آن خلق دانش عملکرد شرکت را افزایش می‌دهد، چابکی سازمانی تئوری شده است. این مقاله به طور تجربی نقش چابکی سازمان را به عنوان میانجی بین فرآیندهای ایجاد دانش و عملکرد شرکت مالی بررسی می‌کند. مطالعه نظرسنجی ما از ۱۳۴ شرکت همراه با معیارهای عینی عملکرد شرکت نشان می‌دهد که دو شکل چابکی سازمانی - چابکی مشتری و چابکی عملیاتی، به طور قابل توجهی تأثیر فرآیندهای ایجاد دانش بر عملکرد شرکت را واسطه می‌کنند. یافته‌های ما نتایج تحقیقات قبلی را تأیید می‌کند که منحصرأ بر اساس داده‌های نظرسنجی بود و بحث‌های اضافی در مورد نقش چابکی سازمانی در تسهیل تأثیر فرآیندهای ایجاد دانش بر عملکرد شرکت ارائه می‌کند.

نتیجه‌گیری

مالیات به عنوان مهم‌ترین منبع درآمدی دولت‌ها نقش ویژه‌ای در تأمین مالی دولت‌ها ایفا می‌کند. با وجود اینکه برخی کشورها همچون ایران، به دلیل دسترسی به منابع جایگزین مثل نفت، آن چنان که شایسته است به درآمدهای

¹ Abdoli Bidhandi & Valmohammadi

² Nafei

³ Chung

مالیاتی توجه نمی کنند، ولی به نقش اساسی مالیات در ساختار بودجه خود اذعان دارند و به دنبال بررسی و چگونگی افزایش ظرفیت های بالقوه مالیاتی خود هستند. علیرغم تلاش های صورت گرفته طی سال های اخیر در جهت توسعه نظام مالیاتی کشور، نظام مالیاتی کشور هنوز با چالش های بسیاری مواجه است مالیات در اکثر کشورها مخصوصاً کشورهای توسعه یافته به عنوان عمده ترین منبع مالی دولت است. در کشورهای توسعه یافته درآمدهای مالیاتی در تأمین مالی مخارج دولت از اهمیت وافری برخوردار است؛ اما در

کشورهای در حال توسعه به دلیل وجود ساختار تورمی و کارا نبودن سیستم مالیاتی، درآمدهای مالیاتی درصد ناچیزی از تولید ناخالص داخلی این کشورها را تشکیل می دهد. در حالی که برخی از کشورها ۹۰ تا ۹۵ درصد از هزینه های عمومی خود را از طریق درآمدهای مالیاتی تأمین می نمایند. پرداخت مالیات توسط مؤدیان به عوامل متعددی بستگی دارد. اقتصاددانان بیشتر بر عوامل خارجی (نظیر نرخ مالیات، میزان درآمد مشمول مالیات مؤدی، احتمال حسابرسی مالیاتی و به خصوص جرایم مالیاتی) تأکید می کنند، اما پژوهش های روانشناختی نشان داده که متغیرهای درونی (نظیر داشتن سطحی از دانش در زمینه قوانین مالیاتی، نگرش مؤدیان نسبت به دولت و وضع مالیات، ارزشهای فردی، ارزشهای اجتماعی، عدالت و همچنین تمایلات انگیزشی) به اندازه متغیرهای بیرونی با اهمیت است. به طور کلی میتوان عوامل مؤثر بر تمایل به پرداخت مالیات بدین گونه معرفی می شود ویژگیهای قانونی (انواع مالیات ها، نرخ های مالیاتی، معافیتها و ضمانتهای اجرایی)؛ ویژگی های مؤدیان (انواع مؤدی، میزان و نوع درآمد، نوع حرفه و فرصت های عدم تمکین)؛ ویژگیهای جمعیت شناختی مؤدیان (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، میزان تخصص و مهارت حرفه ای، مذهب، نژاد و ملیت)؛ ویژگیهای روانشناختی مؤدیان (تیپ شخصیتی و اخلاقیات). نسبت سود فعالیت، میزان سود حاصل از فعالیت اقتصادی مؤدیان به ازای فروش ۱۰۰ واحد محصول (اعم از کالا و یا خدمات) است. این سود بر اساس اطلاعات درآمدی اصناف موجود در یک رده شغلی خاص به صورت سالیانه تعیین می شود. به بیان دیگر، سودی که برای یک فعالیت اقتصادی بر اساس درآمد هم صنفانش مورد انتظار است، نسبت های سود فعالیت نامیده می شود

در همین راستا پژوهشها نشان دادند شرکت هایی با سطح بالایی از چابکی سازمانی از همتایان خود در بازار جهانی بهتر عمل می کنند. داده ها همچنین نشان داد که ظرفیت جذب تحقق یافته رابطه بین چابکی سازمانی و عملکرد شرکت را در صورت دستیابی به آن تعدیل می کند، در حالی که نقش تعدیل کننده ظرفیت جذب بالقوه معنادار نیست. همچنین شاخص های چابکی زنجیره تامین در چهار عامل سرعت، پاسخگویی، شایستگی و انعطاف پذیری و شاخص های مربوط به سودآوری تأثیر به سزایی دارد.

منابع و مآخذ

احسانی، علی؛ امین موسوی، سید عبدالله؛ البرزی، محمود؛ رستگارپور، مریم (۱۴۰۱). تحلیل خط مشی عملیاتی تاثیر سیستم های پرسش و پاسخ فارسی بر بهبود عملکرد سازمان امور مالیاتی کشور. *خطمشی گذاری عمومی در مدیریت*، ۱۳(۴۷)، ۱۹۷-۱۸۵.

احمدیان، ذکریا؛ عزیزی، معصومه. (۱۳۹۹). تحلیل ساختاری روابط رهبری تحول آفرین و چابکی سازمانی با نقش واسطه ای درگیری شغلی در نظام سلامت. *رهبری آموزشی کاربردی*، ۱(۲)، ۹۶-۸۱.

امینی، سالار؛ رحیمی، غلامرضا (۱۳۹۷). رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد مالی با تاکید بر نقش میانجی چابکی سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان غربی). فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۵۱(۱۳)، ۱۶۲-۱۴۱.

ایزدی، ح. (۱۳۹۲). اصول و فنون تشکیل سبد سهام: آشنایی با بورس تهران و آموزش عملی تئوری مدرن سرمایه‌گذاری به روش ساده (دوم). تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

باورصاد، بلقیس؛ گنجعلی‌وند، سمیه؛ رحیمی، فرج‌اله؛ مهرابی، علی (۱۳۹۵). الگوی فرآیندی ارتقای عملکرد مالی شرکت بر اساس تولید به شصهنگام، چابکی و مدیریت کیفیت جامع. مطالعات مدیریت راهبردی، ۷(۲۷)، ۱۲۳-۱۰۷.

بحیرایی، روشنگ (۱۳۹۰). بررسی و الویت بندی عوامل موثر در رضایت مودیان مالیاتی از سیستم اطلاعات در اداره کل ارزش افزوده استان سمنان در جهت تحقق اهداف مالیاتی. دانشکده مدیریت، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

بنایی، امین (۱۴۰۱). تاثیر توانمند سازی کارکنان بر چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت مسیر شغلی (مطالعه موردی معاونت فنی و عمرانی مناطق ۳ و ۸ شهرداری تهران). پژوهش‌های علوم مدیریت، ۱۰(۴)، ۸۷-۱۰۹.

بهرامی، محمدمهدی؛ کیانی، محمدمین؛ منتظرالفرج، راضیه؛ فلاح زاده، حسین؛ محمد زاده، مرتضی (۱۳۹۵). نقش میانجی سازمانی یادگیری در رابطه هوش سازمانی و سازمانی چابکی. چشم انداز بهداشت عمومی، ۷(۳)، ۱۹۰-۱۹۶.

توکلی، احمد (۱۳۹۸). مالیه عمومی. تهران: انتشارات سمت.

ثاقب فرد، محمد (۱۳۸۵). بررسی تأثیر نظام مالیاتی بر توزیع درآمد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ۱۳۸۳.

جباری، حسین و ابوالفضل کوشافر، (۱۳۹۳) ارزیابی عوامل مؤثر بر حسابرسی مالیات بر ارزش افزوده در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه تخصصی مالیات، ۱۸، ۹۸-۸۱.

خالقی مقدم ح. آزاد م. (۱۳۸۲). محتوای اطلاعاتی پیش‌بینی سود شرکت‌ها. فصلنامه مطالعاتی حسابداری، ۷: ۵۳-۳۳.

خباززاده، محمداسماعیل؛ جهانشاد، آریتا (۱۳۹۹). نسبت‌های سودآوری و ویژگی‌های مودیان در سیستم حسابرسی مالیات بر ارزش افزوده مبتنی بر ریسک. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۶)، ۱۶۱-۱۳۱.

دارابی، رویا؛ نجاتی، آرش (۱۴۰۰). نقش عوامل چابکی سازمانی در سازگاری حسابداری مدیریت در دستگاه‌های اجرایی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۸)، ۹۵-۸۳.

دانش عسگری ت. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سود پیش‌بینی مدیریت بر ریسک و ارزش شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. اراک: رساله کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک.

دودانگه، محمد (۱۳۸۵). تأثیر سهم وصولی حوزه‌های مالیاتی بر مالیات بر درآمد تشخیص اشخاص حقوقی در استان قزوین پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد قزوین، ۱۳۸۵.

رستمی، آیدا (۱۳۹۲). بررسی تأثیر بهبود ارائه خدمات بر رضایت مودیان با استفاده از روش پاراسورمان در اداره کل مالیات بر ارزش افزوده شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

- رضایی کلانتری، مرضیه؛ رضایی عبدالملکی، ملیحه (۱۳۹۹). نقش چابکی سازمانی در توانمندسازی کارکنان. پنجمین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، تهران.
- سروش مهر، منوچهر (۱۳۹۵). بررسی رابطه چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی درکارمندان بیمارستان نمازی شیرازسال ۹۴. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- سلیمی باهر، مینو؛ محمدی، تراب؛ هاشم پور، احمد (۱۳۹۹). بررسی مفهوم چابکی سازمانی و سازمان های چابک. ششمین همایش بین‌المللی مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام، تهران.
- سیلاوی، عیسی؛ حضوری، محمدجواد (۱۳۹۸). طراحی مقیاس سنجش چابکی سازمانی در بخش عمومی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۳۹(۱۱)، ۴۳-۵۰.
- شهبازی بهلولی، محمد؛ زارعی، مهناز (۱۴۰۰). تاثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر عملکرد مالی سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی. هجدهمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع.
- صداقت کیش، فاطمه؛ نصراللهی، سامان (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی مطالعه موردی: شعب بانک کشاورزی استان هرمزگان. کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت.
- صدقی، عباس؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ مطلبی، داود؛ حسینی، سیدجابر؛ یزدانی، جمیدرضا (۱۳۸۸). بررسی مقایسه ای مدل های شاخص رضایت مشتری و ارائه مدلی برای سنجش رضایت مودیان مالیاتی سازمان امور مالیاتی کشور، نشریه مدیریت بازرگانی، ۱(۲)، بهار و تابستان ۱۳۸۸، ۱۱۸-۱۰۱.
- عبده تبریزی ح. (۱۳۷۷). مجموعه مقالات مالی و سرمایه گذاری. نشریه آگه پاییز: ۱۵.
- عسگری فرد، حسن (۱۳۹۲). بررسی نقش کیفیت خدمات در بهبود تمکین داوطلبانه مودیان مالیاتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال
- علی میری، مصطفی (۱۳۸۰). بررسی عوامل موثر بر رضایت مودیان مالیاتی (بخش مشاغل) در پرداخت مالیات. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، تهران: دانشگاه تهران.
- فرهنگ، منوچهر (۱۳۹۷). فرهنگ علوم اقتصادی (انگلیسی به فارسی). تهران: نشر البرز.
- کمالی، عبدالنبی؛ کمالی، بشیر (۱۳۹۴). نقش اخلاق حرفه‌ای در اثربخشی سازمانها. مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز.
- لایتنر، سوزان (۱۳۹۸). فرهنگ اصطلاحات بین‌المللی مالیاتی. چاپ اول، ترجمه محمد توکل، تهران: مجله تخصصی مالیات- دانشکده امور اقتصادی.
- مشایخ ش. شاهرخی ا. (۱۳۸۶). بررسی دقت پیش‌بینی سود توسط مدیران و عوامل مؤثر بر آن. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۵: ۸۰-۶۵.
- مهديه، امید؛ محمدی، پروین (۱۳۹۹). تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی. مدیریت برآموزش سازمان‌ها، ۹(۱)، ۲۷۸-۵۹۲.
- میرزاده، نگار السادات؛ اسلامی، سعید (۱۳۹۷). بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر چابکی سازمان و افزایش وفاداری کارکنان. سومین همایش بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی.

میرمحمدی، رشید؛ قربانی، رحیم؛ وظیفه‌دوست، حسین (۱۳۹۰). بررسی تأثیر عوامل موثر بر ارتقای تمکین مودیان مالیاتی (اشخاص حقوقی) از دیدگاه کارکنان مالیاتی در شهر تهران (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی مودیان بزرگ تهران). *مجله مدیریت فرهنگی*، ۵(۱۲)، ۱۲۶-۱۱۳.

میرمحمدی، سیدمحمد؛ حسین پور، داوود؛ قاسمی، محدثه (۱۴۰۰). بررسی رابطه چابکی سازمان با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان. *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، ۳۵(۲۵)، ۲۱۶-۱۹۲.

Abdoli Bidhandi, R., & Valmohammadi, C. (2017). Effects of supply chain agility on profitability. *Business Process Management Journal*, 23(5), 1064-1082.

Barak, S., Dahooie, J. H., & Tichý, T. (2015). Wrapper ANFIS-ICA method to do stock market timing and feature selection on the basis of Japanese Candlestick. *Expert Systems with Applications*, 42(23), 9221-9235.

Cheng, C., Zhong, H., & Cao, L. (2020). Facilitating speed of internationalization: The roles of business intelligence and organizational agility. *Journal of Business Research*, 110, 95-103.

Cho, H. E., Jeong, I., Kim, E., & Cho, J. (2023). Achieving superior performance in international markets: the roles of organizational agility and absorptive capacity. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 38(4), 736-750.

Chung, T., Liang, T. P., Peng, C. H., & Chen, D. N. (2012, January). Knowledge creation and financial firm performance: Mediating processes from an organizational agility perspective. In *2012 45th Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 3622-3631). IEEE.

Nafei, W. A. (2016). Organizational agility: The key to organizational success. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 296-309.

Shahrabi, B. (2012). The role of organizational learning and agility in changemanagement in state enterprises: A customer-oriented approach. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 3(12), 2540-2547.

Sud-On, P., Abareshi, A., & Pittayachawan, S. (2014). Agility Enablers, Capabilities And Performance. In *International Conference On Logistics Systems And Management*.

Tait, A. A. (2011), "Value Added Tax: Administrative and Policy Issues", The International Monetary Fund Publication

Tallon, P. P., & Pinsonneault, A. (2011). Competing perspectives on the link between strategic information technology alignment and organizational agility: Insights from a mediation model. *MIS Quarterly*, 35(2), 463-486.

Xie, C., Xu, X., Gong, Y., & Xiong, J. (2022). Big data analytics capability and business alignment for organizational agility: A fit perspective. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 30(1), 1-27.

Zain, M., Rose, R. C., Abdullah, I., & Masrom, M. (2005). The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia. *Information & management*, 42(6), 829-839.

The role of profitability ratios on the organizational agility of taxpayer companies

Zohreh Selahvarazi ^{*1}
Narjes Selahvarazi ²

Abstract

Taxes, as the most important source of revenue for governments, play a special role in financing governments. Although some countries such as Iran, due to access to alternative sources such as oil, do not pay as much attention to tax revenues as they should, but they acknowledge the essential role of taxes in their budget structure and seek to investigate and how to increase potential capacities. are their own taxes. According to Article 26 of the Law on Store Terminals and Taxpayer System, the Tax Affairs Organization of the country introduces tax payer companies in order to carry out the tax affairs correctly and to inform the news of this organization and to ensure the correct performance of the tax payers. Mayati taxpayers are one of the influential pillars of the country's tax system. characteristics of taxpayers, such as types of taxpayers, amount and type of income, type of profession and opportunities for non-compliance; Demographic characteristics of taxpayers such as age, gender, education level, level of expertise and professional skill, religion, race and nationality are effective on this issue. Also, supply chain agility indicators have a significant effect on the four factors of speed, responsiveness, competence and flexibility and indicators related to profitability.

Keywords

taxpayers, profitability ratios, organizational agility

1 Senior accounting expert-Islamic Azad University, Khorramabad branch (author in charge*: Spdslvz@gmail.com)

2 Senior accounting expert-Islamic Azad University, Khorramabad branch (Spdslvz@gmail.com)