

## The Effect of Friedman and Rosenman Personality Typology Model on Tax Recognition and Collection

Soleiman Shahriarpoor<sup>1</sup>, Bahareh Banitalebi Dehkordi<sup>2</sup>

Received: 2021/09/13  
Accepted: 2021/10/15

Research Paper

### Abstract

Personality typology is one of the most controversial topics in psychology, which is basically the ability to recognize and act out the role that a person plays in the workplace, and to rationalize people with their spirits and personality traits. Today, lack of attention to this issue has created challenges in organizations. In this article, with the help of Friedman and Rosenman typology model, an attempt has been made to examine the tax identification and receipt of taxes in 2020 under the influence of 4 types of personality types A, B, C and D. For this purpose, the required data are collected through five categories of questionnaires completed by all tax officials of the General Department of Finance of Chaharmahal and Bakhtiari Province, that are 250 people. Finally the data related to the sample of 115 people using the Lenice model, and Richardson (2011) and Stigurs and Niskanen (2011), have been analyzed. The results show that there is a significant relationship between the type of personality type of tax officials and tax recognition and receipt. According to the research findings, considering the amount of decisions about choosing a job and profession, it is considered as one of the most important and crucial issues in every person's life, and since each person has a unique personality type, he enjoys getting to know different dimensions of human existence and stimulation, better communication, maintaining and providing mental health in individuals and ultimately achieving organizational goals, considering the personality type of staff is necessary and should be considered by managers.

**Keywords:** Personality Types A, B, C and D, Tax Officials, Tax Assessment, Tax Collection

**JEL Classification:** G41, H21, J88.

---

1. Ph.D Student of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran  
(Email: Shahriarpoor3@gmail.com)

2. Department of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran (Corresponding Author)  
(Email: Banitalebi57@yahoo.com)



## تأثیر مدل تیپ‌شناسی شخصیتی فریدمن و روزنمن بر میزان تشخیص و وصول مالیات

سلیمان شهریارپور<sup>۱</sup>، بهاره بنی‌طالبی دهکردی<sup>۲</sup>

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۳

### چکیده

تیپ‌شناسی شخصیتی یکی از موضوعات بحث برانگیز روان‌شناسی است که بر اساس آن می‌توان نقشی را که فرد در محیط کار، بازی می‌کند شناسایی و ارزیابی کرد و افراد را منطبق با روحیات و ویژگی‌های شخصیتی‌شان به کار گماشت. امروزه، بی‌توجهی به این مسئله، چالش‌هایی در سازمان‌ها ایجاد نموده است. در این پژوهش، به کمک مدل تیپ‌شناسی فریدمن و روزنمن تلاش گردید تأثیر چهار نوع تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D مأموران مالیاتی بر شناسایی و وصول مالیات در سال ۱۳۹۹ بررسی گردد. برای این منظور داده‌های مورد نیاز از طریق پنج دسته پرسش‌نامه که همه ۲۵۰ نفر مأموران مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان چهارمحال و بختیاری تکمیل کردند، جمع‌آوری و در نهایت داده‌های مربوط به نمونه ۱۱۵ نفر با استفاده از مدل لنیس و ریچاردسون (۲۰۱۱) و استیجورس و نیسکانن (۲۰۱۱)، تجزیه و تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین نوع تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی و تشخیص و وصول مالیات ارتباط معنادار وجود دارد. با توجه به این‌که تصمیم‌گیری درباره انتخاب شغل و حرفه، یکی از مهم‌ترین و سرنوشت‌سازترین موضوعات در زندگی هر فرد به حساب می‌آید و از آنجا که هر کس تیپ شخصیتی منحصر به فرد دارد، لذا برای آشنایی با ابعاد مختلف وجود آدمی و ایجاد انگیزش، ارتباط بهتر، حفظ و تأمین بهداشت روانی در افراد و در نهایت تحقق بهینه اهداف سازمانی، در نظر گرفتن تیپ شخصیتی پرسنل امری لازم و ضروری است که مدیران باید به آن توجه ویژه داشته باشند. یافته‌های این پژوهش بر این موارد صحت می‌گذارد.

واژگان کلیدی: تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D، مأموران مالیاتی، تشخیص مالیات، وصول مالیات

طبقه بندی موضوعی: G41, H21, J88

## مقدمه

امروزه، مالیات به دلیل نقش درآمدزایی و تأمین مخارج دولت‌ها، سرلوحه برنامه‌های اقتصادی تقریباً همه کشورهای قرار گرفته است. در کشور ایران نیز که جزء کشورهای در حال توسعه به شمار می‌رود، پس از درآمدهای نفتی، گرفتن مالیات، به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع تأمین‌کننده مخارج در بودجه کشور در نظر گرفته شده و دولت می‌تواند با جمع‌آوری مالیات و هدایت آن در جهت سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی، تحول استراتژیک در توسعه کشور ایجاد نماید.

در راستای دستیابی به اهداف فوق، یکی از بخش‌های مهم نظام مالیاتی، فرایند رسیدگی و تشخیص مالیات است که کارکرد درست آن، منجر به تحقق اهداف نظام مالیاتی می‌شود. چرا که دولت‌ها، در هر برهه از زمان، به منظور رفع نیازهای جامعه و تأمین مالی هزینه‌ها، به روش‌های مختلف اقدام به شناسایی و وصول مالیات نموده‌اند (ایزدی و همکاران، ۱۳۹۹).

در این مسیر، آنچه که تحقق فرایند رسیدگی و تشخیص مالیات را که به عهده مأموران مالیاتی است، تسهیل می‌کند، به کارگیری نیروی انسانی توانمند، شایسته و همسو با این ساختار مالی است تا تضاد و تقابل بین مؤدیان و مأموران مالیاتی در فرایند گرفتن مالیات که تشخیص و وصول مالیات را دچار نوسان می‌کند، مدیریت نماید. در حقیقت شناخت درست افراد و به کارگیری مناسب آن‌ها در هر حرفه، فرایند پیچیده‌ای است که نیازمند تخصص و زمان کافی می‌باشد. انگیزه‌ها، توانایی‌ها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزای مهم تشکیل دهنده شخصیت انسان می‌باشد، عوامل مهمی هستند که در قالب تیپ شخصیتی، حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و نسبت به سازمان تعیین می‌کند (برادران و همکاران، ۱۳۹۲). بررسی‌های پژوهشگران نشان می‌دهد هر فرد، به دلیل داشتن تیپ شخصیتی متفاوت، ویژگی‌های منحصر به فرد خود را دارد و برای حرفه‌ای مشخص مناسب است (پیر و افشاریم<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). به عنوان مثال افراد با تیپ برون‌گرای شهودی در مشاغل حوزه‌های مدیریت، سیاست یا تجارت پیشرفت می‌کنند ولی در نقاشی امپرسیونیسم<sup>۲</sup> چندان موفق نیستند، همچنین افراد با تیپ متفکر درون‌گرا می‌توانند ریاضی‌دان یا متصدی کتابخانه شوند؛ اما در حرفه پرستاری یا مددکاری اجتماعی دچار مشکلاتی می‌شوند. بنابراین در نظر گرفتن تیپ شخصیتی در زمان انتخاب حرفه، امکان تصمیم‌گیری‌های مؤثرتری را فراهم می‌کند (مایر، ۱۹۸۵). چرا که تئوری تیپ‌های روان‌شناختی در توضیح بروز ناسازگاری و درگیری‌های بین افراد می‌تواند کمک نماید.

در حقیقت، تیپ شخصیتی در روان‌شناسی به معنای خصوصیات ویژه جسمی و روان‌شناختی خاصی است که آدم‌ها را از همدیگر مجزا می‌کند افرادی که تحت یک تیپ شناسایی می‌شوند، رفتار و اندیشه‌های تقریباً مشابهی دارند و واکنش‌های بدنی آن‌ها نیز کم و بیش با هم یکسان است یا به عبارت دیگر تیپ شخصیتی، مجموعه‌ای صفات لازم برای زندگی است که باعث می‌شود فرد سازگاری بیشتری با محیط کار، زندگی خانوادگی، افراد پیرامون و ... داشته باشد و باعث موفقیت بیشتر وی در زندگی می‌شود (شهریارپور و دهکردی، ۱۳۹۲).

به همین دلیل، امروزه معمولاً بخشی از فرایند گزینش استخدامی افراد در سازمان‌ها و مؤسسات شامل انجام تست‌های شخصیت‌شناسی است تا بر اساس آن بتوانند افراد متعلق به تیپ‌های شخصیتی مشخص برای زمینه‌های خاص را انتخاب و به کار گیرند؛ چرا که اولین و مهم‌ترین جزء هر سیستم و سازمانی، وجود نیروی انسانی با تیپ‌های

1. Pierre & Afsharim

2. Impressionism

شخصیتی مختلف می‌باشد و به منظور آشنایی با ابعاد مختلف وجود آدمی و ایجاد یک ارتباط بهتر و ایجاد انگیزش و حفظ و تأمین بهداشت روانی در افراد، آشنایی با علم روان‌شناسی و علوم رفتاری امری لازم و ضروری است (نادری و همکاران، ۱۳۹۵).

با توجه به این که تشخیص و وصول مالیات توسط مأموران مالیاتی، نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای در نظام مالیاتی کشور دارد و نیازمند محاسبات پیچیده و دقیقی است، لازم است فردی با ویژگی‌های شخصیتی مناسب و تخصص و مهارت کافی، چنین وظیفه خطیری را به عنوان مأمور تشخیص و وصول مالیات، بر عهده بگیرد. بررسی‌ها گویای آن است که نوع تیپ شخصیتی و نحوه برخورد مأموران مالیاتی می‌تواند از جمله دلایل پیدایش تضاد و تقابل بین مؤدیان و مأموران مالیاتی باشد و در نهایت منجر به ایجاد محدودیت‌های شناختی و انحراف در قضاوت‌های آنان شود (حساس یگانه و همکاران، ۱۳۹۸).

بررسی پژوهش‌های انجام شده در حوزه مالیاتی ایران، نشانگر آن است که تا کنون به جز پژوهش شهریارپور و دهکردی (۱۳۹۷)، که به کمک مدل پنج عاملی تأثیر صفات روان‌رنجوری، برون‌گرایی، توافق، با وجدان بودن و انعطاف‌پذیری مأموران مالیاتی بر روی تشخیص و وصول مالیات را بررسی کرده است، تأثیر نوع تیپ شخصیتی مأموران تشخیص و وصول مالیات، در هیچ‌یک از پژوهش‌های حوزه حسابداری و روان‌شناختی با وجود انواع مدل‌های گوناگون تیپ‌شناسی، بررسی نشده است. این در حالی است که توجه نکردن به نوع تیپ شخصیتی پرسنل به کار گرفته شده در این حوزه می‌تواند باعث به وجود آمدن مشکلاتی از جمله قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های نادرست شود که در نهایت ممکن است منجر به بروز دعاوی قضایی گردد که آثار سوئی بر اعتبار سازمان مالیاتی می‌گذارد.

از آنجا که بحث تیپ‌شناسی شخصیتی، یکی از موضوعات بحث برانگیز و مهم روان‌شناسی است، خصوصاً برای اشخاصی که در تعامل کاری شغلی زیاد با افراد هستند و در این زمینه خلاءهای پژوهشی بسیاری وجود دارد، همچنین با توجه به اهمیت و نقش کلیدی مأموران مالیات در شناسایی و وصول مالیات به عنوان یکی از منابع درآمدی دولت، این پژوهش درصدد است برای اولین بار در ایران، بر اساس نظریه تیپ‌شناسی فریدمن و روزنمن، به بررسی تأثیر چهار تیپ شخصیتی A، B، C و D در مأموران مالیاتی بر میزان تشخیص و وصول مالیات در استان چهارمحال و بختیاری، بپردازد.

در این راستا مقاله حاضر در پنج بخش سازماندهی شده است. در آغاز به مقدمه‌ای در خصوص موضوع پژوهش پرداخته شده و در بخش دوم به مبانی نظری و پیشینه پژوهش تحقیق اشاره شده است در این بخش به تبیین اهمیت و تأثیر تشخیص و وصول مالیات در نظام مالیاتی پرداخته شده همچنین مهم‌ترین مدل‌های موجود در زمینه تیپ‌شناسی شخصیتی معرفی شده است در بخش پیشینه پژوهش نیز ضمن ارائه خلاصه‌ای از مهم‌ترین یافته‌های مرتبط با این موضوع، تلاش گردیده که تفاوت‌های این پژوهش با سایر تحقیقات انجام گرفته مشخص گردد. بخش سوم به تبیین روش پژوهش، معرفی متغیرها و نحوه سنجش آن‌ها اشاره دارد. در بخش چهارم یافته‌ها ارائه شده و بخش نهایی نیز به بحث و جمع‌بندی مهم‌ترین یافته‌ها اختصاص داده شده است.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### تشخیص و وصول مالیات

از آنجایی که گرفتن مالیات از دیرباز برای دولت‌ها امری اجتناب‌ناپذیر بوده است، می‌توان گفت هر دولتی در هر برهه از زمان، به منظور رفع نیازهای جامعه و تأمین مالی هزینه‌ها، به روش‌های مختلف، اقدام به وصول مالیات نموده، به

گونه‌ای که اکنون فرایند رسیدگی، تشخیص و وصول مالیات یکی از بخش‌های مهم نظام مالیاتی است و تنها با کارکرد درست این بخش است که اهداف نظام مالیاتی تحقق پیدا می‌کند. مسئولیت خطیر و با اهمیتی که حساسیت و اهمیت آن بر هیچ‌کس پوشیده نیست. به همین دلیل، مأموران تشخیص و وصول مالیات، می‌بایست خود را مکلف و ملزم به رعایت و اجرای دقیق قوانین، مقررات و روش‌های اصولی مبتنی بر عدالت مالیاتی بدانند ( زمانی و دیده خانی، ۱۳۹۲).

بر اساس ماده چهار فصل دوم آیین‌نامه اجرایی قانون مالیات‌های مستقیم، «مأموران مالیاتی» عهده‌دار انجام وظایفی همچون شناسایی، تشخیص، مطالبه و وصول مالیات‌های سهم دولت از میزان مصرف، درآمد و دارایی اشخاص حقیقی و حقوقی می‌باشند (عبدی و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین متصدیان این شغل تحت نظارت مقام مافوق، عهده‌دار رسیدگی به اختلافات موجود بین مؤدیان و مأموران تشخیص مالیات و حل آن‌ها و یا رسیدگی به پرونده‌های اجرایی و اعلام نظر درباره قوانین و مقررات مالیاتی می‌باشند.

لذا هر اقدامی که مأموران مالیاتی، در راستای انجام وظیفه خود انجام دهند، مسئولیت خطیر و عظیمی را برای آن‌ها در برابر خداوند متعال، جامعه و تک‌تک مؤدیان ایجاد می‌کند. این مسئولیت در سه بخش خلاصه می‌شود: مسئولیت مدنی<sup>۱</sup> به دلیل زیان وارد کردن به دولت و مؤدیان، مسئولیت کیفری<sup>۲</sup> به دلیل ارتکاب هر اقدامی که در قانون دارای عنوان مجرمانه بوده و برای آن مجازات تعیین شده است و نیز مسئولیت اداری و انتظامی<sup>۳</sup> به این دلیل که مأموران مالیاتی، مستخدم دولت بوده و باید نسبت به اعمال خود، در برابر سازمان امور مالیاتی پاسخ‌گو باشند (غلامرضایی آزاد، ۱۳۹۸).

بنابراین به نظر می‌رسد مأمور مالیاتی که بدون اتکا به اطلاعات دقیق، مبادرت به صدور برگ تشخیص مالیات برای مؤدی مالیاتی نماید و مؤدی نتواند از روش قانونی آن را تعدیل کند و از این حیث متضرر گردد و یا به موقعیت تجاری و شغلی وی زیان وارد آید، آن مأمور مالیاتی در این زمینه، هم مسئولیت مدنی و هم مسئولیت انتظامی دارد. ضمن آن‌که، هر گونه رأی و نظر اشتباه مأموران مالیاتی، در زمینه تشخیص و وصول مالیات، که ناشی از بی‌مبالاتی یا غفلت، نداشتن اطلاع و مهارت و همچنین بی‌تجربگی، رعایت نکردن قوانین و مقررات و عرف و عادت مأموران مالیاتی باشد، (عبدی و همکاران، ۱۳۹۰)، علاوه بر این‌که آسیب‌های بسیاری در ابعاد مختلف، به مؤدیان مالیاتی وارد می‌نماید، مسئولیت سنگینی را نیز متوجه مأموران مالیاتی می‌کند و در نهایت، نتیجه‌ای جز بی‌اعتباری حرفه‌ای و بی‌اعتمادی عمومی به سازمان امور مالیاتی در پی نخواهد داشت. لذا داشتن ویژگی‌های فردی و تخصصی مأموران مالیاتی لازمه پذیرش و انجام صحیح این مسئولیت است.

بررسی‌ها نشان می‌دهد در مسیر تشخیص و وصول صحیح مالیات توسط مأموران مالیاتی، عوامل مختلفی تأثیرگذار است. توجه به این‌که مأموران مالیاتی در کار خود از ویژگی‌های فردی کمک می‌گیرند و محدودیت‌های شناختی نیز منجر به انحراف قضاوت‌های آنان می‌شود (حساس یگانه و همکاران، ۱۳۹۸)، نشانگر آن است که تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی به عنوان یک عامل مهم، می‌تواند هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملیاتی در تشخیص و وصول مالیات مؤثر باشد. شولتز و همبرگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) بر این اعتقادند که تیپ شخصیتی می‌تواند پیش‌بینی خوبی برای رفتارهای مربوط به کار مانند عملکرد کلی، رفتارهای ضد تولید، غیبت و از این قبیل باشد. نتایج پژوهش مارکوزی و

- 
1. Civilly Responsible
  2. Criminal Liability
  3. Administrative Responsibility
  4. Schultz & Heimberg

زین (۲۰۰۴)، نشان داد بین وجدان کاری، دوستی، ادب و نزاکت مأموران مالیاتی و تمکین مالیاتی مؤدیان رابطه معناداری وجود دارد.

کاپرانوا و اسکانتوویچ (۲۰۱۶)، دریافتند نوع برخورد تند، منفی، مشکوک و پرخاشگرانه با مؤدیان و مجرم تلقی کردن آن‌ها در صورت مشاهده هر گونه اشتباه در محاسبه و پرداخت مالیات، می‌تواند عامل تقویت‌کننده فرار مالیاتی باشد. در حالی که مشاهده برخورد محترمانه از سوی مأموران مالیاتی، منجر به کاهش فرار مالیاتی مؤدیان می‌گردد. بنابراین نوع رفتار و برخورد مأموران مالیاتی که برگرفته از ویژگی‌های شخصیتی آن‌هاست عاملی مهم برای ترغیب مؤدیان جهت پرداخت مالیات است.

ویژگی‌های مأموران مالیاتی را می‌توان به دو گروه ویژگی‌های فردی و شخصیتی تقسیم کرد (دبویس و همکاران، ۲۰۰۴): ویژگی‌های فردی مأموران نظیر وضعیت ساختمان بدنی و اندام‌ها، چهره، زیبایی، قدرت عضلانی و نیروهای جسمانی و ویژگی‌های شخصی شامل انگیزه، استقلال، نگرش ذهنی، بی‌طرفی، آزادی عمل در آزمون و منافع مالی و صلاحیت اخلاقی می‌باشد (مطلبی و همکاران، ۱۳۸۷). بر اساس نظریه روان‌شناختی محیطی، می‌توان چنین مطرح کرد که مؤلفه‌های روان‌شناختی بر روی انجام تعهدات مؤدیان مالیاتی تأثیر دارد. به گونه‌ای که بر اساس این نظریه، حتی در مواقعی که امکان بروز فرار مالیاتی بالا است، ویژگی‌های فردی و رفتاری مؤدیان، باعث شده که آن‌ها نسبت به پرداخت مالیات تمکین کنند (تیلان، ۲۰۱۸). هرچند بر اساس نتایج پژوهش ایزدی و همکاران (۱۳۹۹)، توجه به مؤلفه‌های الگوی رفتاری در نظام مالیاتی ایران بسیار کم‌رنگ است؛ اما یافته‌ها نشان می‌دهد هر جا رابطه مأموران مالیاتی با مؤدیان از موضوع قدرت‌گرایانه بوده، زمینه تضعیف اعتماد مؤدیان به سیستم مالیاتی و اجتناب از پرداخت مالیات بیشتر شده است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸) و بالعکس آن با توسل به رابطه احترام‌آمیز مأموران مالیاتی و دستگاه مالیات‌ستانی با مؤدیان، بهبود اخلاق مالیاتی ایجاد خواهد شد که می‌تواند نتیجه به‌کارگیری مأموران مالیاتی با تیپ شخصیتی متناسب با فعالیت‌های حوزه مالیات باشد.

### تیپ شخصیتی

تئوری تیپ شخصیتی، بر اساس الگوی رفتاری که فرد نشان می‌دهد، بنا شده است. تیپ‌های شخصیتی، مردم را به طور گسترده با توجه به ویژگی‌های رفتاری آن‌ها، طرز برخورد، اولویت‌ها، روش زندگی و غیره طبقه‌بندی می‌کنند (سلام، ۲۰۱۹). شخصیت که از واژه لاتین Persona گرفته شده، به نقابی که هنرپیشه‌ها در نمایش استفاده می‌کردند، اشاره دارد. هر چند هنگامی که از شخصیت سخن گفته می‌شود، ویژگی‌های متعدد فرد، کلیت یا مجموعه خصوصیات گوناگون که از صفات جسمانی فراتر می‌رود، به حساب آورده می‌شود. در حقیقت این واژه، در برگیرنده تعداد زیادی از خصوصیات ذهنی و هیجانی است، خصوصیات که ممکن است نتوان مستقیماً آن‌ها را دید و شاید فرد، سعی کند آن‌ها را از دیگران، مخفی کند (شولتز و همبرگ، ۲۰۰۸). در لغت‌نامه کمپبل<sup>۱</sup>، شخصیت، به جنبه‌های عقلی، عاطفی، انگیزشی و فیزیولوژیک فرد و به‌طور کلی به مجموعه مؤلفه‌هایی که انسان را سر پا نگه می‌دارد، گفته می‌شود. آلپورت<sup>۲</sup>، نیز شخصیت را سازمان پویایی از ویژگی‌های بدنی و روانی آدمی معرفی می‌کند که نحوه سازگاری اختصاصی فرد با محیط را تعیین می‌کند (پیر و افشاریم، ۲۰۱۳).

1. Campbell

2. Gordon Allport

بر اساس تعاریف موجود، شخصیت، در برگیرنده تمامی افکار، الگوهای رفتاری و تعاملات اجتماعی است که می‌تواند بر روی بینش فرد در مورد خودش و اعتقاداتی که در مورد دیگران و دنیای اطراف دارد، تأثیر بگذارد. درک شخصیت به روان‌شناسان اجازه می‌دهد نحوه پاسخ‌گویی افراد به موقعیت‌های خاص و کارهایی را که دوست دارند انجام دهند پیش‌بینی نمایند (سلام، ۲۰۱۹).

از نظر روان‌شناسی نمی‌توان گفت کدام تیپ شخصیتی بهتر است و این سؤال مانند این است که بگوییم شب بهتر است یا روز؟ طبیعتاً در روز کارایی خاصی داریم و شب‌ها باید استراحت کنیم تا انرژی برای شروع روز بعدی داشته باشیم. بنابراین لازم است کمی با تأمل به این مقوله نگاه شود و نمی‌توان طیف شخصیتی خاصی را نسبت به تیپ شخصیتی دیگر، برتر دانست.

از دیدگاه پژوهشگران، هدف از مقایسه بین تیپ‌های شخصیتی، شناخت بهتر افراد جهت به‌کارگیری در هر حرفه‌ای است و هدف پژوهش‌ها، این نیست که برتری یا عدم برتری یک تیپ شخصیتی را نسبت به تیپ دیگر اثبات نماید (برادران و همکاران، ۱۳۹۲). در حقیقت، تیپ‌های شخصیتی مدلی است که بدان وسیله می‌توان شخص را واقعاً ارزیابی کرد. هر تیپ محصول تعامل خاصی بین چندین نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین، طبقه اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی است (نادری و همکاران، ۱۳۹۵).

نتایج پژوهش‌های مختلف نشانگر آن است که بین ویژگی‌های شخصیتی افراد با عملکرد شغلی همبستگی وجود دارد و زمانی این همبستگی قوی‌تر است که یک عامل شخصیتی، با شرح شغل فرد، مرتبط باشد (السلام، ۲۰۱۹). بر اساس نظریهٔ تصمیم‌گیری شغلی جان هالند (۱۹۵۹)، که به موضوع تناسب شغل با شخصیت فرد می‌پردازد، مردم تمایل دارند شغلی را انتخاب کنند که با شخصیت آنان همخوانی داشته باشد. طبق این نظریه، افراد دارای شش نوع ویژگی شخصیتی هستند که بر اساس ویژگی‌های هر نوع شخصیت، شغل مناسب برای آن‌ها معرفی می‌شود که در جدول (۱) نشان داده شده است.

به اعتقاد جان هالند، اگر شخصیت فرد با شغل وی سازگار باشد، رضایت شغلی بسیار زیاد می‌باشد و میزان ترک خدمت به حداقل می‌رسد.

جدول (۱): سنخ‌شناسی شخصیتی و شغلی جان هالند

نوع شخصیت	ویژگی‌های شخصیتی	نمونه شغلی
۱-واقع‌گرا: فعالیت‌های فیزیکی را ترجیح می‌دهد که نیاز به مهارت، توانایی و هماهنگی دارند.	کمر، اصیل، پایدار، استوار، مطیع، اهل عمل	مکانیک، کارگر پرس، کارگر خط مونتاژ، کشاورز
۲-کاوش‌گرا: فعالیت‌هایی را ترجیح می‌دهد که به تفکر سازماندهی و درک موضوع نیاز دارد.	تحلیل‌گر، مبتکر، کنجکاو، مستقل	زیست‌شناس، اقتصاددان، ریاضی‌دان، گزارشگر
۳-اجتماعی: فعالیت‌هایی را ترجیح می‌دهد که شامل کمک به دیگران و بهبود حال آن‌ها می‌شود.	معاشرتی، اهل دوستی، اهل همکاری، فهیم	مددکار اجتماعی، معلم، مشاور، روان‌شناس بالینی
۴-سنت‌گرا: فعالیت‌های آیین‌نامه‌ای، دستورات عملی و غیر جاه‌طلبانه را ترجیح می‌دهد.	مطیع، کارآمد، عمل‌گرا، رک و راست	حسابدار، مدیر شرکت، تحویل‌دار بانک، کارمند بایگانی
۵-سوداگرا: فعالیت‌های کلامی و لفظی را ترجیح می‌دهد که فرصت تحت تأثیر قراردادن دیگران و کسب قدرت را داشته باشد.	متکی به خود، بلندپرواز، پرتوان، سلطه‌جو	حقوقدان، کارشناس روابط عمومی، مسئول بنگاه معاملاتی
۶-هنرگرا: فعالیت‌های مبهم و غیر منظم را که خلاقیت در آن مؤثر است، ترجیح می‌دهد.	خیال پرداز، نامرتب، آرمان‌گرا، عاطفی	نقاش، موسیقی‌دان، نویسنده، دکوراتور داخلی

علاوه بر مدل فوق، در بررسی‌های صورت گرفته پنج مدل معروف دیگر در زمینه ویژگی‌های شخصیتی انسانی وجود دارد که در ادامه به توضیح مختصر این مدل‌ها پرداخته می‌شود. این مدل‌ها عبارتند از:

۱. تئوری انیاگرام شخصیت<sup>۱</sup>: نوعی گونه‌شناسی شخصیت انسانی و مدلی از روح و روان انسان، در قالب نه تیپ شخصیتی اصلاح‌گر، مبارز، یاری‌رسان، موفقیت‌طلب، فردگرا، کنجکاو، وفادار، خوش‌گذران و مصلح است که جایگاه ویژه‌ای در جهان پیدا نموده است. این تئوری، ترکیبی از عرفان شرقی و روان‌شناسی امروزی است که به دنبال آشنایی ابعاد شخصیت و ارائه راه حل برای رشد و خودآگاهی بیشتر انسان است. براساس این نظریه، تا انسان، خود را به‌درستی نشناسد، نمی‌تواند به خود و دیگران کمک نماید (مینتز و همکاران، ۲۰۰۹).

۲. نظریه گوردون آلپورت<sup>۲</sup>: این نظریه که آلپورت (۱۹۳۷)، از بنیان‌گذاران روان‌شناسی انسان‌گرا، مطرح کرد، انسان را موجودی می‌داند که دائماً در حال خلق و بازآفرینی خویش است و پیوسته در مسیر تبدیل شدن به نسخه‌ای کامل‌تر و گسترده‌تر از خویش حرکت می‌کند (می‌تواند حرکت کند). وی ویژگی‌های شخصیتی انسان را به سه دسته تقسیم می‌نماید: صفات بنیادین<sup>۳</sup> که بر روی نگاه فرد به کل زندگی تأثیر می‌گذارد، تا جایی که آن شخص معمولاً به خاطر این ویژگی‌ها شناخته می‌شود. صفات کلیدی<sup>۴</sup> که همان خصیصه‌های عمومی هستند که پایه‌های اصلی شخصیت را شکل می‌دهند و صفات ثانویه<sup>۵</sup> که گاهی به نگرش‌ها یا اولویت‌ها مربوطند و فقط در وضعیت یا تحت شرایط خاص، پدیدار می‌شوند (شولتز و همبرگ، ۲۰۰۸).

۳. مدل شخصیت ریموند کاتل<sup>۶</sup> و پرسش‌نامه شانزده عاملی: ریموند کاتل از نظریه‌پردازان ویژگی‌های شخصیت است که یکی از پرکاربردترین آزمون‌های ارزیابی شخصیت به نام پرسش‌نامه شانزده عامل شخصیت (PF۱۶) را طراحی کرد (عبادی و همکاران، ۱۳۸۲). وی تلاش کرد مباحث کیفی<sup>۷</sup> شخصیت‌شناسی را به سمت مباحث کمی<sup>۸</sup> سوق دهد و به روان‌شناسان کمک کرد تا شخصیت انسان را به نوعی مهندسی کنند.

۴. مدل سه بعد شخصیت آیزنک<sup>۹</sup>: این مدل شخصیت انسان را بر پایه سه شاخص بنیان نهاد. شاخص E بر اساس درون‌گرایی یا برون‌گرایی<sup>۱۰</sup>، شاخص N بر پایه ثبات یا بی‌ثباتی احساسی و هیجانی<sup>۱۱</sup> و شاخص P بر مبنای اجتماعی یا ضد اجتماعی بودن یا سایکوتیک بودن<sup>۱۲</sup> می‌باشد که چشم‌انداز تازه‌ای از تفاوت‌های فردی بر اساس کارکرد مغز است و در آن می‌توان فرایندهای مغزی را با معانی ساده شده‌ای از مفهوم سیستم عصبی مشخص کرد (عبادی و همکاران، ۱۳۸۲).

1. Enneagram of Personality
2. Allport
3. Cardinal Traits
4. Central Traits
5. Secondary Traits
6. Raymond Cattell
7. Qualitative
8. Quantitative
9. Eysenck
10. Introversion / Extroversion
11. Neuroticism – Stability
12. Social – Psychotic



۵. نظریه تحقیقات فریدمن و روزنمن درباره تیپ‌های شخصیتی چهارگانه A، B، C و D: یکی از انواع تقسیم‌بندی‌های شخصیت را که با وجود گذشت بیش از نیم قرن از آن، هنوز هم تأیید می‌گردد، «میبر فریدمن<sup>۱</sup>» و «ری روزنمن<sup>۲</sup>» در سال ۱۹۵۰ ارائه کردند که در آن، انسان‌ها را به چهار تیپ شخصیتی A، B، C و D تقسیم نمودند. بر اساس این نظریه افراد تیپ شخصیتی A همیشه پرکارند و سعی می‌کنند در مدت زمان کم، همه کارها را با هم انجام دهند. آدم‌های تیپ A خلق و خوبی جدی دارند، به همین خاطر رهبران و سیاستمداران فوق‌العاده‌ای می‌شوند. سنجش همه چیز بر حسب معیارهای کمی در زندگی، برنامه‌ریزی از قبل برای همه اوقات و نداشتن وقت اضافه از دیگر ویژگی‌های افراد تیپ A است. همچنین افراد این تیپ، بی‌نهایت منظم و وظیفه‌شناس، اهل تجارت، جاه‌طلب و دارای روحیه رقابتی هستند. افراد با این تیپ، با خصوصیات که دارند در کارهای مدیریتی می‌درخشند و مدیران موفق می‌شوند ولی چون صبر و حوصله کمی دارند، در مشاغلی که نیاز به حوصله و آرامش دارد، مانند معلمی، پرستاری، مشاوره و... کارآمد نیستند. افراد دارای تیپ شخصیتی B که معمولاً به عنوان افراد آسان‌گیر، توصیف می‌شوند، خیلی بردبار و انعطاف‌پذیر هستند و به ندرت پرخاشگر و یا ناامید و استرس زده می‌شوند. افراد تیپ شخصیتی B، انسان‌های شاد، سازگار، خونسرد و کم‌تر رقابتی هستند. مهم‌ترین اشکال این افراد، دقیقه نود بودن آنهاست؛ یعنی عمدتاً کارها را به دقیقه آخر می‌سپارند. مشاغل حساسی مانند آتش‌نشانی، کار در اورژانس و... که نیاز به زمان‌سنجی و دقت کافی دارند، مناسب این افراد نیست. بر این اساس، افراد متعلق به تیپ‌های شخصیتی A و B کاملاً متضاد یکدیگر هستند و تیپ شخصیتی A را می‌توان در یک کلمه تیپ تحت تنش و تیپ شخصیتی B را تیپ ریلکس و آرام نامید. افراد تیپ شخصیتی C درون‌گرا، حساس، دقیق و سخت‌گیر هستند. به جزئیات توجه می‌کنند. همچنین پایبند به رعایت همه قوانین و دستورالعمل‌ها هم در کار و هم در زندگی هستند. این مشخصه در آنها باعث شده است که آنها خیلی قابل اعتماد شوند. افراد تیپ C استراحت نمی‌کنند مگر زمانی که به پایان کار برسند. این ویژگی شخصیتی آنها باعث شده که برای شغل‌های فنی و یا مشاغلی که شامل کار با اعداد هستند مثل حسابداری و یا مهندسی، ایده‌آل و مطلوب باشند. افراد تیپ شخصیتی D معمولاً مطیع و فرمانبر هستند و در صورت قرارگیری در موقعیت‌های کار گروهی به شدت پریشان می‌شوند و تمایل به ترک محیط مورد نظر دارند. این حالت منجر به تجربه نگرانی و استرس بیش از اندازه خواهد شد و در نهایت نیز نتیجه کار گروهی را به گونه‌ای منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد. سطح مهار اجتماعی و منفی‌نگری، همچنین اجتناب از موقعیت‌های اجتماعی، ترس از طرد شدن، کمبود اعتماد به نفس از جمله مهم‌ترین مشخصه‌های تیپ D است. مهار اجتماعی به معنای آن است که افراد غالباً به دلیل ترس از طرد شدن و یا قضاوت شدن، تلاش می‌کنند تا از تعاملات اجتماعی دور باشند. منفی‌نگری هم در ارتباط با تجربه احساسات ناخوشایند همچون غم، نگرانی و تحریک‌پذیری بالا است.

در ادامه به برخی از پژوهش‌های انجام شده در این حوزه اشاره می‌شود:

کاسا (۲۰۲۱)، به شناسایی عوامل مؤثر بر فرار مالیاتی در کشور ایتوبی پرداخت. در این پژوهش، از طریق نمونه‌گیری تصادفی، ۳۷۰ نفر انتخاب شدند. متغیرها نیز از طریق روش تجزیه و تحلیل اکتشافی، اندازه‌گیری و

1. Meyer Friedman

2. Rey Rosenmn

سپس، داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که عدالت مالیاتی، دانش مالیاتی و تعهد اخلاقی، همچنین نوع تیپ شخصیتی، به طور چشم‌گیری در فرار مالیاتی افراد، تأثیر می‌گذارد.

اوزیلی (۲۰۲۰)، در پژوهش اکتشافی که به شناسایی عوامل مؤثر بر فرار مالیاتی پرداخته بود، دریافت که احساس و نوع تیپ شخصیتی مؤدیان مالیاتی که از پرداخت مالیات فرار می‌کنند، عاملی است که می‌تواند نه تنها درآمد مالیاتی را که دولت‌ها برای مدیریت اقتصاد در اختیار دارند، کاهش دهد بلکه می‌تواند توانایی دولت را در زمینه ارتقای ثبات در سیستم‌های اقتصادی، تضعیف نماید. وی همچنین دریافت که مؤدیان مالیاتی که از مالیات فرار می‌کنند، به دلیل نوع تیپ شخصیتی‌شان، احساس می‌کنند می‌توانند از فرار مالیاتی برای بهبود ثبات مالی خود استفاده نمایند.

آلکساوا و همکاران (۲۰۱۹) در پاسخ به این پرسش که «آیا شخصیت افراد بر تمایل به پرداخت مالیات تأثیر دارد» پژوهشی در بین مؤدیان مالیاتی کشور اسلواکی انجام دادند. آن‌ها تأثیر صفات شخصیتی مانند وظیفه‌شناسی، صداقت و فروتنی و نیز ویژگی‌های جمعیت‌شناختی را بر روی پرداخت مالیات بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی و صداقت، همچنین حیا و پرهیز از حرص و آز همراه با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، تأثیر زیادی در پرداخت مالیات بیش‌تر دارد.

آرون السلام (۲۰۱۹)، به بررسی ارتباط بین تیپ شخصیتی مؤدیان مالیاتی و پرداخت مالیات در کشور مالزی پرداخت. برای انجام این پژوهش، از مدل پنج‌عاملی تیپ شخصیتی استفاده کرد. داده‌ها از طریق توزیع پرسش‌نامه، جمع‌آوری شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که به‌طور کلی بین تیپ شخصیتی مؤدیان مالیاتی و پرداخت مالیات ارتباط معنادار وجود دارد.

در پژوهشی مینتس و همکاران (۲۰۱۵)، از منظر روان‌شناسی به بررسی علل فرار مالیاتی در بین نهمصد نفر از مردم ایالت کارولینای شمالی آمریکا پرداختند. برای این منظور ابتدا، افراد به سه گروه با نگرش‌های هنجارگرا، روان‌پریش و آماده برای فرار از مالیات، تقسیم شدند. یافته‌ها نشان داد تیپ شخصیتی روان‌پریش با رفتار فرار مالیاتی رابطه مثبت دارد، همچنین مشخص شد ویژگی‌های شخصیتی مؤدیان مالیاتی به طور چشم‌گیری بر رفتار فرار مالیاتی تأثیر می‌گذارد.

جفر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) به بررسی تأثیر مدل پنج‌عامل شخصیتی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، با وجدان بودن، گشودگی در برابر تجربه و توافق‌پذیری بر توانایی حسابرسان در ارزیابی خطر تقلب و تعیین احتمال تقلب پرداختند. یافته‌ها نشان داد که هیچ یک از عوامل شخصیتی، تأثیری بر توانایی حسابرسان در ارزیابی ریسک تقلب و توانایی آن‌ها در تعیین احتمال وقوع تقلب ندارد.

گاندوری و لینه<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که نوع شخصیت حسابرسان به‌طور مستقیم تمایل و علاقه آن‌ها را برای مواجه شدن با عوامل مؤثر در کاهش کیفیت فعالیت‌های حسابرسی (RAQP)<sup>۳</sup> تحت تأثیر قرار داده است.

1. Jafri et al.

2. Gundry & Leanne

3. Reduced Audit Quality Practices

اسمیت (۱۹۹۹) طی بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه بررسی عوامل مؤثر بر فرایند تصمیم‌گیری مدیران، دریافت عواملی چون جنسیت، تیپ شخصیتی و سبک‌شناختی حسابداران در کنار محیط حسابداری و حسابرسی بر فرایند تصمیم‌گیری‌های مدیران مؤثر است.

ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای به شناسایی عوامل مؤثر بر سوگیری حسابرسان مالیاتی از طریق انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با هفده نفر از اعضای شورای عالی مالیاتی، پرداختند. آن‌ها پس از احصای مؤلفه‌های اثرگذار، به منظور رتبه‌بندی و وزن‌دهی به آن‌ها، پرسش‌نامه‌ای بر مبنای تکنیک فازی و تحلیل سلسله‌مراتبی طراحی کردند و در اختیار خبرگان قرار دادند. یافته‌های پژوهش، پانزده مؤلفه اصلی را به‌عنوان عوامل اصلی اثرگذار بر سوگیری حسابرسان مالیاتی شناسایی کرد که یکی از این عوامل ویژگی‌های شخصیتی افراد بود. نتایج نشان داد که قوانین و مقررات مالیاتی، صرفاً نمی‌تواند اهداف قانون‌گذاران را برآورده کند.

سپهری و همکاران (۱۳۹۹) نیز در پژوهشی به منظور بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی حسابرسان با میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسی، از مدل پنج عاملی شخصیت (NEO) استفاده و تیپ‌های شخصیتی روان‌رنجور، برون‌گرا، پذیرا، موافق و وظیفه‌شناس استفاده کردند. آن‌ها دریافتند که تیپ شخصیتی «موافق» بیش‌ترین ارتباط را با میزان پایبندی حسابرسان به آیین رفتار حرفه‌ای دارد؛ دیگر ویژگی‌ها با تعداد تکرار برابر در رده‌های بعدی قرار دارند. همچنین در مجموع، از نظر میزان پایبندی حسابرسان به آیین رفتار حرفه‌ای، عملکرد حرفه‌ای و استقلال، بیش‌ترین ارتباط را با تیپ‌های شخصیتی حسابرسان دارند؛ رازداری، صداقت و درستکاری و رفتار حرفه‌ای به ترتیب در رده‌های بعدی قرار دارند.

شهریارپور و دهکردی (۱۳۹۷)، در مطالعه‌ای به کمک مدل پنج عامل شخصیتی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، توافق‌پذیری (دلپذیر بودن)، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن (وظیفه‌شناسی)، تأثیر تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی بر شناسایی و وصول مالیات را بر روی صد کارمند اداره کل امور مالیاتی استان چهارمحال و بختیاری بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد با توجه به مدل پنج عاملی، بین تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی و شناسایی و وصول مالیات ارتباط معنادار وجود دارد؛ همچنین مشخص شد که با افزایش تأثیر بومی بودن احتمال تشخیص مالیات افزایش می‌یابد. ضمن آن‌که جنسیت مأموران مالیاتی تأثیر معنی‌داری بر وصول مالیات ندارد.

نادری و همکاران (۱۳۹۵)، تأثیر تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D حسابرسان را بر محتوای گزارش حسابرسی در بین مدیران سازمان حسابرسی و مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی بررسی کردند. ابزار استفاده شده در این تحقیق شامل چهار پرسش‌نامه تیپ‌های شخصیتی A، B، C، D و محتوای گزارش حسابرسی عملکرد است. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و تحلیل واریانس و آزمون لوین استفاده گردید. نتایج حاصل از فرضیه‌ها نشان داد که بین اظهارنظرهای مقبول، مشروط و مردود تیپ‌های شخصیتی تفاوت معناداری وجود دارد اما میان رأی عدم اظهارنظر حسابرسان و تیپ‌های شخصیتی تفاوت معنادار وجود ندارد.

حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) نیز طی بررسی تأثیر نوع تیپ شخصیتی حسابرسان بر اظهار نظر و گزارش حسابرسی، دریافتند روان‌رنجوری بر نوع اظهار نظر حسابرس و تعداد بند شرط گزارش حسابرسی، تأثیر معنی‌دار و منفی و بر تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیر معنی‌دار و مثبت دارد ولی بر نوع بند شرط گزارش حسابرس تأثیری معنی‌دار ندارد. برون‌گرایی بر نوع اظهار نظر حسابرس، نوع بند شرط، تعداد بند شرط و تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیر معنی‌دار و منفی دارد. انعطاف‌پذیری بر نوع بند شرط تأثیر معنی‌دار و مثبت ولی بر تعداد بند شرط، نوع اظهار

نظر حسابرِس و تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیری معنی‌دار ندارد. توافق‌پذیری بر نوع اظهار نظر حسابرِس، نوع بند شرط، تعداد بند شرط و تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیر معنی‌دار و مثبت دارد.

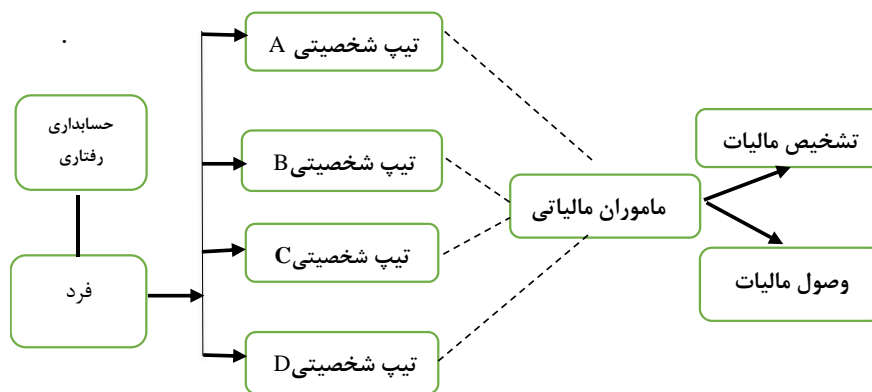
پورکیانی و جلالی جواران (۱۳۸۸) نیز در تحلیل تناسب شغل با شخصیت افراد، دریافتند که توجه نداشتن به تناسب شغل با شخصیت افراد باعث بروز مشکلاتی از قبیل کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان، کاهش رضایت شغلی، همچنین کاهش هماهنگی و سازگاری فرد با شغل، افزایش جابه‌جایی و ترک خدمت و افزایش فرسودگی کاری می‌شود.

### فرضیه‌های پژوهش

این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر چهار تیپ شخصیتی A، B، C و D مأموران مالیاتی بر میزان تشخیص و وصول مالیات، بر اساس نظریه تیپ‌شناسی فریدمن و روزنمن است. بحث تیپ‌شناسی شخصیتی و شناسایی تأثیرات آن بر نوع تصمیم‌گیری و کارکرد افراد، یکی از موضوعات بحث برانگیز و بااهمیت روان‌شناسی، خصوصاً برای اشخاصی که در تعامل کاری شغلی زیاد با افراد هستند، می‌باشد، لذا با توجه به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی می‌تواند در میزان تشخیص و وصول مالیات نقش مؤثری داشته باشد. بنابراین، برای بررسی بیش‌تر این موضوع، مدل پیشنهادی پژوهش در شکل (۱) ارائه و فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه اول: تیپ‌های شخصیتی A، B، C، D مأموران مالیاتی بر میزان تشخیص مالیات تأثیر دارند.

فرضیه دوم: تیپ‌های شخصیتی A، B، C، D مأموران مالیاتی بر میزان وصول مالیات تأثیر دارند.



شکل (۱) - مدل پیشنهادی پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر، مأموران مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۹ است. بر اساس آمار، تعداد کل مأموران مالیاتی استان، ۲۵۰ نفر بودند که به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به دلیل شرایط ناشی از شیوع ویروس کرونا و پراکندگی حوزه‌های مالیاتی استان، اقدام به نمونه‌گیری از طریق فرمول کوکران شد و حجم نمونه در سطح اطمینان ۹۵٪، ۱۵۱ نفر به دست آمد. پرسش‌نامه از طریق ایمیل، گروه‌های واتس‌آپ و توزیع حضوری در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت. پس از پیگیری‌های مکرر و ارسال مجدد پرسش‌نامه به روش‌های ذکر شده، تعداد ۱۲۳ پرسش‌نامه عودت داده شد که پس از بررسی پرسش‌نامه‌ها، در نهایت اطلاعات ۱۱۵ پرسش‌نامه

قابل بررسی بود و به کمک نرم افزار SPSS فرضیات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، جمعاً پنج پرسش‌نامه بوده است. سه پرسش‌نامه جهت بررسی تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D و دو پرسش‌نامه برای بررسی میزان تشخیص و میزان وصول مالیات.

۱. پرسش‌نامه‌های بررسی تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D: جهت بررسی تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D جمعاً سه پرسش‌نامه بوده است. یک پرسش‌نامه برای بررسی تیپ‌های شخصیتی A و B و دو پرسش‌نامه جداگانه برای هر کدام از تیپ‌های C و D.

الف) پرسش‌نامه تیپ شخصیتی نوع A و B که فریدمن و روزمن آن را ارائه کرده‌اند، پرسش‌نامه‌ای ۲۵ سؤالی است که اگر در بررسی جواب‌های داده شده، تعداد پاسخ‌های بله فرد، چهارده پاسخ یا بیشتر باشد، فرد در سبک زندگی پرخطر یا به عبارتی همان تیپ شخصیتی A قرار دارد.

اگر تعداد پاسخ‌های بله، بین ۲۱ تا ۲۵ مورد بود، فرد تمایل شدید به تیپ A دارد.

اگر تعداد پاسخ‌های بله، بین پنج تا چهارده مورد باشد، شخصیت وی، متمایل به تیپ B می‌باشد.

اگر تعداد پاسخ‌های بله، کمتر از پنج مورد باشد، فرد تمایل شدید به تیپ B دارد.

ب) پرسش‌نامه تیپ شخصیتی C را راهه و سولومون (۱۹۹۷) تدوین کرده‌اند و دارای پنج زیر مقیاس اصلی پنج تا هفت سؤالی می‌باشد که هر کدام با مقیاس چهار درجه‌ای (۳-۲-۱-۰) نمره‌گذاری می‌شود، این پنج زیر مقیاس عبارتند از: ۱. اجتماعی (جلوگیری از تعارض)، ۲. احساسات (سرکوب احساسات)، ۳. خدمت‌رسانی (گذشت بیش از اندازه و خود قربانی‌سازی)، ۴. جرأت داشتن (جرأت نداشتن) و ۵. نیرو (نامیدی و درماندگی) می‌باشد.

این پرسش‌نامه از فرد می‌خواهد که در مورد سی صفت، نمره‌ای بین صفر تا سه را به خود بدهد. نمره‌گذاری به صورت معکوس می‌باشد، به این صورت که نمره سه به هرگز، نمره دو به گاهی اوقات، نمره یک به اغلب اوقات و نمره صفر به همیشه، اختصاص می‌یابد و در نهایت امتیاز کاملی از صفت محاسبه می‌گردد. بالاترین نمره‌ای که یک فرد در این پرسش‌نامه می‌تواند به دست آورد، ۱۲۰ و پایین‌ترین حد آن صفر است. هر اندازه نمره فرد به ۱۲۰ نزدیک‌تر (۱۰۰ تا ۱۲۰) باشد، بدین معنی است که فرد در تیپ شخصیتی C قرار می‌گیرد (هوساکا و همکاران، ۱۹۹۹).

ج) پرسش‌نامه تیپ شخصیتی D، دارای چهارده سوال است و دنولت در سال ۲۰۰۵ آن را طراحی کرد. این مقیاس در قالب طیف لیکرت پنج‌تایی به صورت نادرست، تاحدی نادرست، بی‌نظر، تاحدی درست، و درست، درجه بندی شده است که به ترتیب به هریک از درجات، نمرات صفر، یک، دو، سه و چهار اختصاص می‌یابد. نقش آسیب‌زایی این سنخ شخصیتی در ابعاد روان‌شناختی و فیزیولوژیکی مبتنی بر دو ویژگی کلی و ثابت شخصیتی است. این ویژگی‌ها شامل عواطف منفی و بازداری اجتماعی است (دنولت، ۱۹۹۳). منظور از عواطف منفی تمایل فرد به تجربه احساسات منفی در اوقات و موقعیت‌های مختلف است؛ درحالی که بازداری اجتماعی به تمایل فرد به اجتناب از ابراز این هیجانات منفی در تعاملات اجتماعی اشاره دارد (دنولت، ۲۰۰۵؛ پدرسن و دنولت، ۲۰۰۳). نمره بالای فرد در هر دو ویژگی مذکور معرف وی به عنوان فردی با سنخ شخصیت D می‌باشد.

۲. دسته دوم، پرسش‌نامه‌های بررسی میزان تشخیص و وصول مالیات، که شامل دو پرسش‌نامه جداگانه تشخیص مالیات و پرسش‌نامه وصول مالیات هر کدام با دوازده سوال است که بر اساس طیف لیکرت در قالب پنج مقیاس از خیلی کم تا خیلی زیاد سنجیده می‌شود.

بخش اول پرسش‌نامه‌های فوق نیز شامل پرسش‌های عمومی در مورد جنسیت، سن، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه کاری پاسخ‌دهندگان است. برای آزمون قابلیت اطمینان (پایایی) پرسش‌نامه‌ها، از آزمون آلفای

کرونیخ استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره (۲) بالاتر از ۰/۷ می‌باشد و نشان دهنده پایایی پرسش‌نامه‌هاست. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها نیز از طریق نظر خبرگان مالیاتی (کارشناسان اداره کل امور مالیاتی استان چهارمحال و بختیاری) و مشاوره با اعضای هیئت علمی گروه‌های روان‌شناسی و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد تأیید شده است. ضمن آن‌که اعتبار و روایی هر کدام از پرسش‌نامه‌ها به صورت مجزا در پژوهش‌های انجام شده توسط سایر محققان (باقیانی مقدم و همکاران، ۱۳۸۳، شاکری نیا، ۱۳۸۸)، سنجیده و تأیید شده است.

جدول (۲) - نتایج آزمون آلفای کرونیخ

متغیرها	تیپ شخصیتی A	تیپ شخصیتی B	تیپ شخصیتی C	تیپ شخصیتی C	تشخیص مالیات	وصول مالیات
آلفای کرونیخ	۰/۸۳	۰/۸۷	۰/۷۹	۰/۷۶	۰/۸۴	۰/۸۶
تعداد نمونه‌ها	۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵

در این پژوهش، چهار نوع متغیر تیپ شخصیتی A، B، C و D به عنوان متغیرهای مستقل بررسی شدند. متغیرهای وابسته پژوهش نیز شامل دو متغیر میزان تشخیص و وصول مالیات توسط مأموران مالیاتی بود. بررسی تأثیر تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی نیز به کمک مدل لنیس و ریچاردسون (۲۰۱۱) و استیجورس و نیسکانن (۲۰۱۱) تبیین شد. به این صورت که ابتدا کار با مدلی که فقط دارای مقدار ثابت است و هیچ متغیر مستقلی در آن وارد نمی‌شود، آغاز می‌گردد و سپس تمام متغیرهای مستقل وارد مدل شده و اثر آن‌ها بر متغیر وابسته بررسی می‌شود. متغیرهایی که سطح معنادار آن‌ها بالاتر از سطح مورد نظر بود، از مدل خارج می‌شود. این کار تا زمانی که سطح خطا به ۱۰٪ برسد، ادامه می‌یابد.

### یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی دقیق‌تر داده‌ها، نتایج ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه بررسی شده در جدول شماره (۳) ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد از تعداد ۱۱۵ نفر پاسخ‌گو، ۷۷ درصد مرد و ۲۳ درصد زن هستند. به لحاظ سنی، ۴۲ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال هستند. ۵۴ درصد، مدرک کارشناسی دارند. ۴۵ درصد در رشته حسابداری تحصیل کردند. ۳۷ درصد نیز بین ۴ تا ۷ سال سابقه کاری دارند.

جدول (۳) - ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

شاخص	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۲۶	۲۲
	مرد	۸۹	۷۷
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۲۷	۲۳
	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۹	۴۲
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۸	۲۵
	۵۱ سال و بالاتر	۱۱	۱۰
مدرک تحصیلی	کاردانی	۱۵	۱۳
	کارشناسی	۶۱	۵۴
	کارشناسی ارشد	۳۱	۲۶

شاخص	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
رشته تحصیلی	دکتری	۸	۷
	حسابداری	۵۱	۴۵
	مدیریت	۲۰	۱۷
	اقتصاد	۱۶	۱۴
	سایر	۲۸	۲۴
سابقه کاری	۱ تا ۳ سال	۱۶	۱۴
	۴ تا ۷ سال	۴۳	۳۷
	۸ تا ۱۰ سال	۲۷	۲۳
	۱۱ سال و بالاتر	۲۹	۲۶

بر اساس آمار توصیفی متغیرهای پژوهش که در جدول شماره (۴) نشان داده شده، ۴۳ درصد از پاسخ‌دهندگان، دارای تیپ شخصیتی A، ۲۳ درصد، دارای تیپ شخصیتی B، ۱۳ درصد دارای تیپ شخصیتی C و ۲۱ درصد دارای تیپ شخصیتی D می‌باشند. بر این اساس بیش‌ترین درصد تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی مورد مطالعه از نوع تیپ شخصیتی A، پس از آن تیپ‌های شخصیتی B و D و در نهایت تیپ شخصیتی C می‌باشند.

جدول (۴) : توزیع فراوانی بر اساس تیپ شخصیتی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	میانگین	انحراف معیار
تیپ شخصیتی A	۴۹	۴۳	۳/۳۶	۰/۸۹
تیپ شخصیتی B	۲۷	۲۳	۳/۲۹	۰/۴۹
تیپ شخصیتی C	۱۵	۱۳	۳/۱۹	۰/۲۸
تیپ شخصیتی D	۲۴	۲۱	۳/۳۰	۰/۵۹

نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول شماره (۵) نشان داده شده است. با توجه به نتایج ارائه شده در این جدول مقدار معنی‌داری برای همه متغیرهای پژوهش بیش‌تر از ۰/۵ است. بنابراین، توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش نرمال است.

جدول (۵) - بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	تیپ شخصیتی A	تیپ شخصیتی B	تیپ شخصیتی C	تیپ شخصیتی D	تشخیص مالیات	وصول مالیات
معنی‌داری	۰/۰۸۷	۰/۰۹۱	۰/۰۷۸	۰/۱۱۳	۰/۰۶۱	۰/۱۴۰
نوع توزیع	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال

به منظور تبیین تأثیر تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی، از مدل مطرح شده لنیس و ریچاردسون (۲۰۱۱) و استیجورس و نیسکانن (۲۰۱۱) استفاده شد. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از رگرسیون لجستیک پلکانی در قالب دو مدل (۱) و (۲) آزمون شده است. در این مدل برای ورود متغیرها، ابتدا کار با مدلی که فقط دارای مقدار ثابت بود و هیچ متغیر مستقلی در آن وارد نمی‌شد، آغاز گردید. سپس تمام متغیرهای مستقل وارد مدل شده و اثر آن بر متغیر

وابسته بررسی شد. متغیرهایی که سطح معنادار آن‌ها بالاتر از سطح مورد نظر بود، از مدل خارج شد و این کار تا زمانی ادامه یافت که سطح خطا به ۱۰٪ رسید.

در این پژوهش از یک طبقه‌بندی دو وجهی برای تقسیم به مرحله تشخیص و وصول مالیات، استفاده شد. در سنجش فرضیه‌ها، مدل (۱)، مربوط به تأثیر چهار متغیر تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی بر تشخیص مالیات و مدل (۲)، مربوط به تأثیر چهار متغیر تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی بر وصول مالیات است. مدل‌ها به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{Ln}(y^{\wedge}) = \ln \left( \frac{\text{تشخیص مالیات}}{\text{تشخیص مالیات} - 1} \right) = \alpha + \beta_1 \text{ style A} + \beta_2 \text{ style B} + \beta_3 \text{ style C} + \beta_4 \text{ style D} \quad (1) \text{ مدل}$$

$$\text{Ln}(y^{\wedge}) = \ln \left( \frac{\text{وصول مالیات}}{\text{وصول مالیات} - 1} \right) = \alpha + \beta_1 \text{ style A} + \beta_2 \text{ style B} + \beta_3 \text{ style C} + \beta_4 \text{ style D} \quad (2) \text{ مدل}$$

مقدار  $y^{\wedge}$ ، تخمینی از نسبت ناجورها است که از طریق محاسبه  $\ln(y^{\wedge})$  به دست می‌آید. یعنی:

$$y^{\wedge} = e^{\ln(y^{\wedge})} \quad \text{رابطه (۱)}$$

رگرسیون لجستیک، را می‌توان به عنوان مدل خطی تعمیم یافته‌ای به حساب آورد که از توابع لجیت به عنوان تابع پیوند استفاده می‌کند و خطایش از توزیع چند جلوه‌ای پیروی می‌کند.

نتایج جدول (۶) مربوط به دو آماره لگاریتم درست‌نمایی و ضریب تعیین پژوهش (شامل ضریب تعیین کاکس و اسنل و ضریب تعیین نگلکرک)، نشان می‌دهد شاخص  $R^2$  ضریب تعیین نگلکرک در مدل اول برابر با ۰/۸۱۶ و در مدل دوم ۰/۶۱۳ می‌باشد. یعنی قدرت پیش‌بینی مدل‌های اول و دوم برابر با ۸۱/۶ و ۶۱/۳ درصد است. این شاخص در مرحله آخر برای مدل اول و دوم به ترتیب برابر با ۷۶/۲ و ۴۵/۷ درصد است یعنی ۷۶/۲ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل رگرسیون لجستیک در مدل اول و در مدل دوم نیز ۴۵/۷ درصد تبیین می‌شود. در حقیقت ضریب تعیین پژوهش که شامل ضریب تعیین نگلکرک در کنار آزمون کاکس و اسنل است، نشان می‌دهد که متغیرها از قدرت تبیین تقریباً بالایی در خصوص واریانس و تغییرات متغیر وابسته برخوردار هستند.

آماره کای اسکور در مرحله آخر هر دو مدل به ترتیب برابر با ۱۰۳/۸۱۷ و ۸۲/۴۴ و سطح معناداری آماره از ۵ درصد کم‌تر است، بنابراین نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته تأثیر دارند و مدل نیز از برازش مناسبی برخوردار است. صحت پیش‌بینی مرحله آخر هر دو الگو نیز به ترتیب ۵۰/۱ و ۴۲/۴ است که نشان می‌دهد صحت پیش‌بینی مرحله دوم در هر دو نسبت به مرحله اول به ترتیب ۱/۹ و ۲/۸ قوی‌تر است.

جدول (۶): نتایج آماری آزمون تمام مشاهدات

میزان وصول مالیات		میزان تشخیص مالیات		آماره‌های الگوی کلی
مرحله آخر	مرحله اول	مرحله آخر	مرحله اول	
۲۳/۶۷۱	۱۶/۵۳۴	۳۱/۱۲۴	۲۸/۰۱۵	درصد درست‌نمایی مدل
۰/۴۵۷	۰/۶۱۳	۰/۷۶۲	۰/۸۱۶	ضریب تعیین نگلکرک
۰/۴۰۱	۰/۵۳۶	۰/۳۹۲	۰/۴۷۲	ضریب تعیین کاکس و اسنل
۸۲/۴۴	۸۶/۷۱	۱۰۳/۸۱۷	۱۰۶/۳۱۱	آماره کای - اسکور
۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۱۰	سطح معناداری آماره کای - اسکور
۴۲/۴	۳۹/۶	۵۰/۱	۴۸/۲	صحت پیش‌بینی الگو



در خصوص فرضیه اول اندازه‌های معنادار ارائه شده در جدول (۷)، گویای این است که الگوی مورد نظر، تمامی متغیرهای بررسی شده را در بردارد و از بین این متغیرها، ضرایب متغیرهای تیپ شخصیتی A، تیپ شخصیتی B، تیپ شخصیتی C و تیپ شخصیتی D در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد.

علامت ضرایب مربوط به متغیرهای تیپ شخصیتی A، B، C و D به ترتیب نشان دهنده وجود رابطه مثبت بین این متغیرها و میزان تشخیص مالیات است. همچنین بررسی نسبت شانس مربوط به متغیرهای تیپ شخصیتی A، B، C و D بیانگر این است که با افزایش این متغیر، احتمال میزان تشخیص مالیات مأموران مالیاتی بیش تر می‌شود.

جدول (۷) - ضرایب جزئی به دست آمده در مدل فرضیه اول

آماره‌های الگو	مقدار ثابت	تیپ شخصیتی A	تیپ شخصیتی B	تیپ شخصیتی C	تیپ شخصیتی D
ضریب	-۱/۶۱	۰/۰۹۸	۰/۰۴۵	۰/۳۲۱	۰/۱۸۷
آماره والد	۸/۸۳	۰/۷۹۴	۰/۶۳۱	۰/۰۶۸	۰/۳۶۹
معناداری	۰/۳۲۹	۰/۰۲۸	۰/۰۴۲	۰/۰۱۱	۰/۰۳۳
نسبت شانس	۰/۱۴۲	۰/۹۸۱	۰/۶۸۷	۰/۵۶۴	۰/۳۷۱

همچنین با توجه به نتایج به دست آمده، آماره آزمون والد و سطح معناداری آن، در خصوص چهار نوع متغیر تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی بر میزان تشخیص مالیات در سطح خطای ۵ درصد معنی دار است.

بر اساس نتایج جدول (۷)، نسبت شانس متغیر برابر با ۰/۲۱ و ضریب مثبت بتا نشان می‌دهد که با افزایش تأثیر تیپ شخصیتی احتمال تشخیص مالیات توسط مأموران مالیاتی افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی بر میزان تشخیص مالیات تأثیر معناداری دارد، رد نمی‌شود. در نتیجه می‌توان چنین تفسیر کرد که چهار نوع تیپ شخصیتی بررسی شده جزء پارامترهای اصلی هستند که می‌توانند در میزان تشخیص مالیات توسط مأموران مالیاتی تأثیرگذار باشند.

در خصوص فرضیه دوم نیز اندازه‌های معنادار ارائه شده در جدول (۸)، نشان می‌دهد که ضمن این که مدل دوم، تمامی متغیرهای بررسی شده را در بردارد، ضرایب متغیرهای تیپ شخصیتی A، B، C و D در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد. علامت ضرایب مربوط به متغیرهای تیپ شخصیتی A، B، C و D نشانگر وجود رابطه مثبت بین این متغیرها و میزان وصول مالیات توسط مأموران مالیاتی است. همچنین بررسی نسبت شانس مربوط به متغیرهای تیپ شخصیتی A، B، C و D بیانگر این است که با افزایش این متغیر، احتمال میزان وصول مالیات توسط مأموران مالیاتی بیش تر می‌شود. بنابراین فرضیه تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی بر وصول مالیات تأثیر معناداری دارد، رد نمی‌شود.

جدول (۸) - ضرایب جزئی به دست آمده در الگوی فرضیه دوم

آماره‌های الگو	مقدار ثابت	تیپ شخصیتی A	تیپ شخصیتی B	تیپ شخصیتی C	تیپ شخصیتی D	میزان وصول مالیات
ضریب	۳/۵۷۱	۰/۰۵۸	۰/۰۷۱	۰/۲۴۱	۰/۶۷۲	۱/۳۲
آماره والد	۱۰/۴۲	۰/۹۴۱	۰/۲۹۱	۰/۴۳۲	۰/۱۸۹	۰/۳۲۵
معناداری	۰/۲۲۹	۰/۰۱۶	۰/۰۳۹	۰/۰۳۱	۰/۰۴۱	۰/۰۰۹
نسبت شانس	۰/۴۲۱	۰/۶۲۴	۰/۸۱۷	۰/۵۹۲	۰/۲۴۸	۰/۴۱۹

بر اساس نتایج جدول (۸)، نسبت شانس متغیر برابر با ۰/۴۱ و ضریب مثبت بتا نشان می‌دهد که با تیپ شخصیتی بر وصول مالیات توسط مأموران مالیاتی تأثیر دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر کدام از چهار نوع تیپ شخصیتی بررسی شده، باید به عنوان یکی از پارامترهای اصلی باید در میزان وصول مالیات توسط مأموران مالیاتی مورد توجه قرار گیرد.

### بحث و نتیجه‌گیری

این مقاله در حوزه علوم رفتاری و با تمرکز به مبحث روان‌شناسی، تأثیر چهار گروه تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D مأموران مالیاتی استان چهارمحال و بختیاری را بر تشخیص و وصول مالیات مورد مطالعه قرار داده است. شواهد پژوهش نشان می‌دهد تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D مأموران مالیاتی بر هر دو متغیر میزان تشخیص و میزان وصول مالیات تأثیر دارند. ضمن این‌که بیش‌ترین تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی از نوع A و کم‌ترین نوع فراوانی تیپ شخصیتی مربوط به تیپ C است.

بر اساس یافته‌ها، می‌توان چنین استدلال کرد که فرد دارای تیپ شخصیتی A به دلیل آن‌که اساساً مسئولیت‌پذیر است و سعی می‌کند به بهترین شکل ممکن وظایف خود را انجام دهد، می‌توان چنین انتظار داشت که مأموران مالیاتی با این صفات، به راحتی با همکاران حوزه فعالیت خود و با مؤدیان مالیاتی از نظر حس همکاری و وظیفه‌شناسی تعامل داشته، به خوبی از عهده وظیفه خود برآیند. به دلیل وجود چنین احساس مسئولیتی در این افراد، همواره موارد محاسباتی در جهت شناسایی و وصول مالیات را به دقت و موشکافانه ارزیابی نموده تا از این طریق بتوانند به درستی مبالغ مربوط به مالیات‌های وصولی را ارزیابی و شناسایی نمایند.

از طرف دیگر، چون مسئولیت‌پذیری را تعهدی درونی می‌دانند که هر فرد برای انجام کارهای سپرده شده به وی که خود یا دیگران برایش تعیین می‌کنند، دارد و انسان با اراده و خواست خود کاری را پذیرفته و انجام می‌دهد، به همین سبب می‌بایست مسئولیت آثار و عواقب و نتایج عمل انجام شده را نیز بپذیرد. از این‌رو می‌توان دریافت که چنین افرادی نهایت تلاش خود را برای انجام صحیح و قانونی وظایف سپرده شده انجام می‌دهند تا از بروز خطا و مواجه شدن با قانون جلوگیری نمایند.

از سوی دیگر در افراد تیپ B معمولاً صفاتی همچون مهربانی، خوش‌بینی، اجتماعی بودن و نیز مثبت‌اندیشی بیشتر وجود دارد، بنابراین امکان این‌که مأموران مالیاتی با این تیپ شخصیتی، در تشخیص و وصول مالیات تحت تأثیر احساسات و عواطف قرار گیرند، وجود دارد و می‌توان چنین تفسیر کرد که مأموران مالیاتی با چنین صفاتی ممکن است به تعامل بیش‌تری با مؤدیان بپردازند که اثر خود را بر روی صحت و دقت مسئولیت سپرده شده خواهد گذاشت. با این وجود، افراد تیپ شخصیتی B از این منظر که معمولاً کار خود را در لحظه‌ی آخر انجام می‌دهند، ممکن است در پذیرش این مسئولیت دچار انتقاد قرار بگیرند و در حین کار با مشکلاتی مواجه شوند. از سوی دیگر باید توجه کرد که مأموران مالیاتی با این نوع تیپ شخصیتی، امکان دارد بسیار احساساتی و فاقد توانایی تصمیم‌گیری باشند، لذا این نکته را مدیران باید در زمان انتخاب این افراد به عنوان مأموران مالیاتی، مد نظر قرار دهند.

افراد دارای تیپ شخصیتی C، به دلیل توجه به جزئیات و نیز سخت‌گیر بودنشان، می‌توانند به عنوان مأمور موفق در تشخیص و وصول مالیات، باشند. هرچند باید علاقه نداشتن این افراد را در انجام کارهای گروهی نیز در نظر گرفت، نکته‌ای که ممکن است در مواردی که نیاز به مشارکت جمعی و کار گروهی در حوزه مالیاتی باشد، برای افراد این تیپ، مشکلاتی را ایجاد نماید. بنابراین می‌توان چنین تفسیر کرد که مأموران مالیاتی دارای تیپ شخصیتی

درون‌گرا در شناسایی و تشخیص و وصول مالیات شاید از خود روحیه توافقی‌ناپذیری با شرایط و نظرات جمع را نشان دهند و گویا به همین علت است که این نوع تیپ شخصیتی در بین نمونه پژوهش حاضر، دارای کم‌ترین فراوانی است.

افراد دارای تیپ شخصیتی D نیز چون معمولاً انعطاف‌پذیرتر هستند و توانایی سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط استرس‌زا و چالش برانگیز و مواجهه با شرایط غیرمنتظره، تهدیدآمیز یا آزاردهنده را بیش‌تر دارند، می‌توانند به عنوان مأمور تشخیص و وصول مالیات به کار گرفته شوند؛ اما به دلیل اعتماد به نفس پایینی که دارند، ممکن است به کارگیری آن‌ها در این حوزه با بروز چالش‌هایی همراه باشد؛ چرا که نوع مسئولیت محول شده به آن‌ها به گونه‌ای است که نیازمند برقراری ارتباط مناسب با مؤدیان مالیاتی و ایجاد تعامل با سایر همکاران حوزه مالیاتی است و به نظر می‌رسد افراد دارای این تیپ شخصیتی گزینه مناسبی برای به کارگیری در این مسئولیت نباشند. هر چند در این پژوهش ۲۱ درصد مأموران مورد مطالعه دارای این تیپ شخصیتی بودند. در هر صورت نتایج این پژوهش با پژوهش‌های مرادی (۱۳۹۳)، شهریارپور و دهکردی (۱۳۹۷)، همچنین پژوهش ویلی (۲۰۱۵) همسو است.

با توجه به یافته‌های این پژوهش به سازمان امور مالیاتی پیشنهاد می‌شود قبل از به کارگیری پرسنل، ضمن بررسی دانش تخصصی حسابداری و مالی آن‌ها، متغیر ویژگی‌های شخصیتی‌شان را نیز مورد بررسی و ارزیابی قرار دهند تا به کمک آن بتوانند افراد متناسب با این مسئولیت را به کار گیرند. با توجه به این‌که از میان تیپ‌های شخصیتی مأموران مالیاتی، تیپ شخصیتی A با ۴۳ درصد فراوانی رایج‌ترین نوع تیپ بین مأموران مالیاتی است و از طرفی با میزان تشخیص و وصول مالیات مأموران مالیاتی ارتباط معناداری داشت، به سازمان مالیاتی پیشنهاد می‌گردد که در زمان به کارگیری افراد جهت پست مأمور مالیاتی، برای افراد دارای این نوع تیپ، اولویتی قابل شوند. با توجه به مؤثر بودن عوامل مختلف جامعه‌شناسی، اقتصادی، و مالی بر میزان تشخیص و وصول مالیات، به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود تأثیر عوامل گوناگون را بر میزان تشخیص و وصول مالیات توسط مأموران مالیاتی مورد مطالعه قرار دهند. همچنین با در نظر گرفتن این نکته که از پرسش‌نامه که شاخصی جهت خودسنجی است، به عنوان ابزار جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است، پیشنهاد می‌گردد جهت بررسی و مطالعه همه ابعاد شخصیت، از سایر مدل‌ها و آزمون‌های ارزیابی شخصیت استفاده گردد.

ضمن آن‌که پیشنهاد می‌شود در پژوهشی جداگانه، ویژگی‌های دموگرافیک مأموران مالیاتی، نیز مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین در تحقیقی تیپ شخصیتی مدیران امور مالیاتی و نیز مؤدیان مالیاتی به صورت جداگانه، بررسی شود. در خصوص محدودیت‌های این پژوهش، با توجه به این‌که نمونه مطالعه شده، مأموران سازمان امور مالیاتی استان چهارمحال و بختیاری می‌باشند، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر استان‌ها باید مسائلی همچون شرایط اقلیمی، فرهنگی، اقتصادی و زیست بوم استان را نیز در نظر گرفت. ضمن آن‌که در این مقاله فقط تأثیر تیپ شخصیتی مأموران مالیاتی بر میزان تشخیص و وصول مالیات مطالعه و بررسی شد، حال آن‌که عوامل بسیاری بر میزان تشخیص و وصول مالیات تأثیرگذار است که کنترل آن‌ها با وجود ابزار پژوهش پرسش‌نامه، امکان‌پذیر نیست. محدودیت دیگر پژوهش، استفاده از ابزار پرسش‌نامه جهت جمع‌آوری داده‌ها و همکاری نکردن برخی مأموران مالیاتی با پژوهشگر بود که به ناچار پژوهشگر مجبور شد که نمونه مورد نظر را حذف و نمونه دیگری را جایگزین نماید.

## References

- Abdi, M., Hamidialamdari, S., & Pourhassanamiri, M. (2011). An Evaluation of Forecasting Methods and Optimal Combination Models to Predict Tax Revenues. *Journal of Tax Research*, 19(11), 85-120. (In Persian).
- Aruna Salam, K. (2019). A Study on the Relationship between an Individual's Personality and Tax Compliance. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 7(55), 41-46.
- Baghiani Moghadam, M., HalvanY, G., & Eħramposh, M. (2006). A survey on personality of motor cycle riders involved in accidents. *J Mazandaran Univ Med Sci*, 16(51), 69-75. (In Persian).
- Baradaran Hassanzade, R., AslFatahi, B., & Aboalhasanzadeh, S. (2013). The Study of the Effects of Auditors' personality types on the Report Content. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 2(6), 89-100. (In Persian).
- Dubois, D. D., Kemp, L. K., Rothwell, W. J., & King Stern, D. J. (2004). *Competency-based Human Resource Management*, Palo Alto, Davies-Black Publishing.
- Ebrahimi, M., Vatanparast, M., Rezaei, F., & Mohammadi Nodeh, F. (2021). Investigating the Factors Affecting the Bias of Tax Auditors in Professional Judgments. *Accounting and Auditing Review*, 28(2), 181-205. (In Persian).
- Ebadi, G. H., Delavar, A., & Najarian, B. (2003). Assessing the factor structure of the 16-factor Cattell Personality Questionnaire in Ahvaz. *Educational Sciences and Psychology*, 10(1-2), 83-100. (In Persian).
- Gholamrezaei Azad, H. (2019). Systematization of Integrated and Development-Centric Approach in Response to Organized Crimes. *Karagah Quarterly*, 13(48), 28-42. (In Persian).
- Hasas Yeganeh, Y., Blue, Q., & Rezaei, Sh. (2019). A Model for the Impact of Selected Dimensions of Corporate Social Responsibility on Tax Avoidance and Evasion. *Financial Accounting Research*, 4 (42), 111-130. (In Persian).
- Heidari, M., Ghasemi, V., Renani, M., & Iman, M. T. (2019). Sociological explanation of tax based on the analysis of the semantic system of taxpayers in Isfahan. *Applied Sociology*, 30(74), 1-28. (In Persian).
- Izadi, S., Rahmatollahi, H., & Habibnejad, S.A. (2020). The Desirable Tax Compliance Model in Iran: Combined Model. *Tax Research Journal*, 28(45), 181-155. (In Persian).
- Kapranova, L., Stankevičius, A., Simanaviciene, Z., & Asta Lukšaitė, L. (2016). Tax Morale and Tax Evasion, Public Security and Public order, 16, 80-95.
- Kassa, E. (2021). Factors influencing taxpayers to engage in tax evasion: evidence from Woldia City administration micro, small, and large enterprise taxpayers. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(8), 58-69.
- Meints, J., & Roberts, B. (2009). The Psychology of Individual Tax Evasion: An Exploration of Personality and Social Cognition, *Behavioral Research in Accounting*, 20(6), 1-56.
- Mutallebi, D., Saqheb Fard, M., Husseini, J., & Yazdani, H. R. (2008). A Model for Assessing Taxpayers' Satisfaction Degree: Case of LTU Head Office. *Journal of Tax Research*, 16(2), 137-174. (In Persian).
- Myers, I.B., McCaulley, M.H., (1985). *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Naderi, S., Banitalebi Dehkordi, B., & Ghazanfari, A. (2017). The effect of personality types A, B, C and D auditors on the content of the audit report. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 5(20), 71-86. (In Persian).
- Ozili, P.K. (2020). Tax evasion and financial instability. *Journal of Financial Crime*, 27(2), 531-539.

- Pir Moradian, R., & Afshari, A. (2013). Investigating the relationship between personality types and job satisfaction of nurses and male and female staff of Semirom hospital, The First National Conference on Personality and Modern Life. <https://civilica.com/doc/164933/>. (In Persian).
- Schultz, L.T., & Heimberg, R.G. (2008). Attentional focus in social anxiety disorder: potential for interactive processes. *Clinical Psychology Review*, 28(7), 1206-1221.
- Sepehri, P., Azadi, K., Vatanparast, M. R., & Akbari, B. (2020). Auditor's Personality Types and Their Adherence to Code of Professional Ethics. *Management Accounting*, 13(44), 205- 215. (In Persian)
- Shahriarpour, S., & Banitalebi Dehkordi, B. (2019). The Impact of Personality Types of Tax officials on Tax Identification and Collection. *International journal of business management*, 4(1), 28-35.
- Shakerinia, I., & Mohammadpoor, M. (2010). Relationship between Psychological Characteristics Mental Health, Aggression and Driving Habits in Dangerous Drivers. *Journal of Shaheed Sadoughi University of Medical Sciences*, 18(3), 225-233. (In Persian).
- Tilahun, M. (2018). Economic and Social Factors of Voluntary Tax Compliance: Evidence from Bahir Dar City. *International Journal of Accounting Research*, 6(2), 182-189.