



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.1401.12.13.1.0>

شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد سیاست‌گذاری جهت ارتقای آموزش کارکنان (نمونه پژوهش : اداره کل امور مالیاتی استان مازندران)

علیرضا کریم‌پور^۱، رضا یوسفی سعیدآبادی^{۲*}، سعید صفاریان همدانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۵

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد سیاست‌گذاری جهت ارتقای آموزش کارکنان (نمونه پژوهش: اداره کل امور مالیاتی استان مازندران) بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در بخش کمی از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری آن را در بخش کیفی، مدیران و خیرگان سازمان امور مالیاتی استان مازندران به تعداد ۲۰ نفر و در بخش کمی، کارکنان سازمان امور مالیاتی استان مازندران به تعداد ۱۰۷۵ نفر تشکیل دادند که در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع تعداد ۱۰ نفر و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۲۸۳ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته با ۴۰ سؤال استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار به تأیید متخصصان رسید و پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ آنها نیز بالای ۰/۷ محاسبه شد که مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزارهای SPSS21 و PLS استفاده شده است. نتایج نشان داد که؛ سیاست‌گذاری دارای ۵ بعد «آینده‌نگری، چشم‌انداز استراتژیک، مدیریت دانش، برنامه‌ریزی و ساختار سازمان» است و بعد چشم‌انداز استراتژیک با بارعاملی ۰/۸۶۳ دارای رتبه بیشتر و بعد ساختار سازمان با بارعاملی ۰/۴۳۵ دارای رتبه کمتر است.

واژه‌های کلیدی: رتبه‌بندی، سیاست‌گذاری، آموزش کارکنان، سبک تصمیم‌گیری، پذیرش نوآوری.

۱- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزش عالی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

Alirezakarimpour1348@yahoo.com

۲- استادیار گروه مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول) roosefi@yahoo.com

۳- استادیار گروه مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. snhrm3000@yahoo.com

مقدمه

چرخه است که در آن مشکلات ابتدا به‌عنوان یک مسأله مورد توجه قرار می‌گیرند، دوره‌های مختلف عمل بررسی می‌شود، سیاست‌ها تعیین می‌گردند، اجرا و ارزیابی شده و تغییر می‌یابند و در پایان بر مبنای موفقیت یا شکست آن به اتمام می‌رسد. (طالبی و همکاران، ۱۳۹۶). سیاست مالیاتی از جمله خط‌مشی‌های عمومی زیربنایی و تحول‌آفرین اقتصادی محسوب می‌شود که به لحاظ ماهیت و ویژگی‌های منحصر به فرد خود به مطالعات ویژه‌ای در حوزه‌های گوناگون اقتصادی، سیاسی و اجتماعی نیاز دارد. (هراتی و همکاران، ۱۴۰۰). امروزه سیاست‌گذاری در عرصه مالیات، از حالت سنتی فاصله گرفته و در کنار توجه به هزینه‌های تمکینی و مدیریتی، بر ارزیابی تأثیر مالیات‌ها بر کارایی، عدالت، مشوق‌ها و رقابت-پذیری نیز تأکید دارد. (هولت^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). به عبارت دیگر، سیاست‌گذاری مالیاتی باید با لحاظ شرایط روز اقتصاد کشورها، به گونه‌ای باشد که سطح اشتغال، وضع تولید و میزان سرمایه‌گذاری را جهت داده و به مسیر درست هدایت کند. سیاست‌گذاری‌های کوتاه مدت برای اخذ مالیات بیشتر، مناسب دوران رونق است، اما در ایام رکود و کساد، کاهش کارشناسی میزان مالیات دریافتی و بخشودگی‌های مالیاتی در اولویت قرار می‌گیرد تا انگیزه‌ای برای افزایش سرمایه‌گذاری، تولید و اشتغال باشد. (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۹). از طرفی رشد، موفقیت و شکست سازمان‌ها، نتیجه تصمیمات مدیران آن سازمان‌هاست. در یک سازمان مدیران

سیاست‌گذاری، فرایندی سیاسی، پویا و پیچیده است. (باس^۱ و همکاران، ۲۰۱۲) تلاش برای تعریف سیاست به‌عنوان مفهومی که نه خاص و نه یک پدیده واقعی است، چالش برانگیز می‌باشد. رز^۲ (۱۹۶۹) بیان می‌کند که سیاست-گذاری را می‌توان با توصیف آن به‌عنوان یک فرایند و نه به‌عنوان یک پدیده منفرد- یک تجویز برای همه اقدامات- بهتر درک کرد. این فرایند شامل مذاکرات، چانه‌زنی‌ها و سازگاری با نظرات، علائق و منافع گروه‌های مختلف می‌باشد و همین امر بدان رنگ و بوی سیاسی می‌بخشد. این تعاملات سیاسی در درون شبکه‌ای صورت می‌گیرد که در آن جریان‌های تصمیم‌ها و برنامه‌ها تدوین و اجرا شده و تقابلات و تعاملات درون سازمانی اتفاق می‌افتد. سیاست‌ها برای رویارویی با مشکلات اجتماعی شکل می‌گیرند و اغلب در واکنش به مشکلات و چالش‌های ناشی از سیاست‌هایی که در گذشته اتخاذ شده‌اند تغییر می‌یابند. (دشمن‌گیر و رواقی، ۱۳۹۴) بنابراین سیاست‌ها، در جریان و پویا می‌باشند. سیاست‌ها می‌توانند با اقدامی قابل توجه همراه باشند و یا برای حفظ تداوم وضع موجود، هیچ اقدامی صورت نگیرد که در اصلاح به آن وضعیت «بدون تصمیم‌گیری» گفته می‌شود و این حالت نیز خود یک سیاست می‌باشد. سیاست همچنین می‌تواند پیامد اقداماتی باشد که در طول یک دوره زمانی توسط نقش‌آفرینان سطوح مختلف یک سازمان انجام شده است. سیاست‌گذاری همانند یک

1 - Buse

2 - Rose

مهمی در ارتقاء عملکرد کارکنان و در نهایت، عملکرد سازمان‌ها از جمله سازمان مالیات دارد. دانش و مهارت‌های تخصصی کارکنان از ضروری‌ترین نیاز آنها در سازمان است که هر نوع بی‌توجهی در به دست آوردن این مهارت‌ها، عدم موجودیت شغلی و حرفه‌ای او را به اثبات می‌رساند و خط بطلان روی مهارت او می‌کشد. لذا کارکنان سازمان‌ها از جمله سازمان‌های مالیاتی برای اینکه بتوانند در کار خودشان موفق عمل نمایند باید مهارت‌های تخصصی در آن زمینه را کسب نمایند تا بتوانند عملکرد خود و در نهایت، عملکرد سازمان را ارتقاء دهند. یکی از عواملی که می‌تواند در این زمینه مؤثر و کارا باشد، سیاست‌گذاری و فنون تصمیم‌گیری مدیران است. از طرفی مالیات به‌عنوان مهمترین منبع درآمدی دولت‌ها نقش ویژه‌ای در تأمین مالی دولت‌ها ایفا می‌کند. مالیات می‌تواند منجر به جابجایی منابع و عوامل تولید در بین بخش‌های مختلف اقتصادی، تغییرات گسترده در سطوح عرضه و تولید کالا و خدمات و نیز توزیع درآمد و ثروت در جامعه می‌شود. ضرورت توجه به نظام مالیاتی کارآمد به‌عنوان یک خرده نظام اقتصادی و نیز یک عملکرد عمومی دولت‌ها، در همه نظام‌های اقتصادی و به ویژه در میان کشورهای با اقتصاد تک محصولی یا متکی بر فروش منابع طبیعی دارای اهمیت دوچندان می‌باشد. این کشورها از یک سو با تجدیدنپذیری منابع خدادادی و از سوی دیگر با نوسانات شدید تقاضا و قیمت در بازارهای جهانی مواجه هستند. در این کشورها به دلیل اتکا طولانی مدت به درآمدهای حاصل فروش منابع طبیعی،

تصمیم‌گیرنده هستند و کیفیت این تصمیمات، تعیین کننده موفقیت سازمان در جهت دستیابی به اهداف سازمانی می‌باشد. اگرچه تصمیمات استراتژیک برای سازمان سرنوشت‌ساز هستند، اما مدیران می‌بایست در مورد دیگر ابعاد سازمان مانند ساختار، سیستم‌های کنترل، عکس‌العمل به تغییرات محیط و تخصیص منابع انسانی نیز به تصمیم‌گیری بپردازند. سازمان بدون وجود مکانیسم تصمیم‌گیری فرو ریخته و به‌صورت مجموعه‌ای از افراد که هدف‌های خاص خود را دنبال می‌کنند درمی‌آید. تصمیم به‌عنوان یک نقطه شروع، در شناخت فرایندهای سازمانی از اهمیت حیاتی برخوردار می‌شود. از آنجایی که تصمیم‌گیری جوهره اصلی مدیریت را تشکیل می‌دهد، انجام درست و مؤثر وظایف مدیریت بستگی کامل به آن دارد؛ پس بحث تصمیم‌گیری با ارزش و مهم تلقی می‌شود. (سرفرازی و همکاران، ۱۳۸۹).

سایمون^۱ تصمیم‌گیری را با مدیریت مترادف می‌داند و معتقد است که فعالیت و رفتار سازمانی شبکه پیچیده‌ای از فراگردهای تصمیم‌گیری است. منظور از تصمیم‌گیری تحت تأثیر قرار دادن رفتار و عملکرد افرادی است که اجرای عملیات سازمان را بر عهده دارند. لذا برای اینکه ساختار و روابط سازمانی را بشناسیم کافی است که نحوه کاربرد قدرت تصمیم‌گیری را در آن کشف کنیم و برای آگاهی از طرز کار سازمان، فنون تصمیم‌گیری آن را مورد مطالعه قرار دهیم (پورصادق، ۱۳۹۲) چرا که فنون تصمیم‌گیری مدیران نقش

بنابراین هدف پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد سیاست‌گذاری جهت ارتقای آموزش کارکنان (نمونه پژوهش: اداره کل امور مالیاتی استان مازندران) می‌باشد.

پیشینه تحقیق:

ملا اسمعیلی دهشیری و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «تحلیل اثر سیاست مالی (مالیات بر مجموع درآمد) بر توزیع درآمد کشورهای منتخب OECD» به این نتایج دست یافتند که؛ شاخص تورم و شاخص بیکاری اثر منفی بر توزیع درآمد داشته‌اند و مالیات بر مجموع درآمد اثر مثبت بر بهبود توزیع درآمد کشورهای منتخب دارند. هراتی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «تدوین مدل سیاست‌گذاری مالیاتی مبتنی بر چهارچوب نهادی» که بر روی ۱۲ نفر از خبرگان حوزه سیاست‌گذاری مالیاتی انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان بازیگران عرصه دستورگذاری، تدوین و قانونی‌سازی سیاست‌های مالیاتی را در چهارچوب مراجع رسمی و غیررسمی شناسایی نمود و عوامل مؤثر بر این فرایند را در قالب مجموعه عوامل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، اداری و ارزشی طبقه‌بندی کرد. یافته‌ها نشان‌دهنده این است که به منظور طراحی و تدوین سیاست‌های مالیاتی کارآمد در کشور می‌توان از راهبردهایی همچون مشارکت رسمی، بهبود جریان اطلاعات، مشارکت عمومی و رویکرد پایین به بالا در سیاست‌گذاری بهره برد. طوطیان اصفهانی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با

اهمیت درآمدهای پایدار به صورت مضاعف مطرح می‌باشد. این نوع کشورها باید در کنار برنامه‌ریزی برای افزایش توان تولید جامعه، به اتکا بیشتر درآمدها بر مالیات به‌عنوان درآمدی پایدار سیاست‌گذاری نمایند. ایران نیز از جمله کشورهایی است که به دلیل وابستگی عمده به فروش نفت، دارای اقتصاد تک محصولی است و لذا توجه به ایجاد یک نظام مالیاتی کارآمد برای اقتصاد آن دارای اهمیت روزافزونی می‌باشد. این درحالی است که سهم مالیات در اقتصاد ایران در بهترین حالت کمتر از ۴۰ درصد منابع تأمین بودجه دولت می‌باشد. این رقم در اقتصاد ایران بین ۱۷ تا ۴۰ درصد در بیست سال اخیر در نوسان بوده است. نکته قابل تأمل نیز آنجاست که قسمت اعظم این ۴۰ درصد نیز مالیات بر درآمدهای حاصل از نفت می‌باشد. نسبت مالیات به منابع عمومی دولت در ایران در اغلب سال‌های اخیر به‌طور متوسط حدود ۳۰ درصد بوده است. حال آنکه این نسبت بر اساس میانگین جهانی حدود ۸۰ درصد می‌باشد. (حسنوند و همکاران، ۱۳۹۹). به‌عنوان نمونه نسبت مالیات به منابع بودجه عمومی دولت در سال‌های ۹۰ و ۹۶ به ترتیب ۳۰/۳ و ۳۷/۲ بوده است. (سازمان امور مالیاتی کشور، ۱۳۹۷). که اگرچه با رشد حدوداً ۷ درصدی مواجه بوده، ولی همچنان با میانگین جهانی فاصله قابل ملاحظه‌ای دارد. بنابراین بازنگری در نظام مالیاتی ایران ضروری به نظر می‌رسد و گام نهادن در راه حصول یک نظام مالیاتی کارآمد مستلزم توجه و اهتمام به پژوهش‌های علمی در خصوص سیاست‌ها می‌باشد.

و ارزیابی کافی در سیاست‌های مالیاتی به ترتیب از جمله مهمترین آسیب‌های سیاست‌گذاری مالیاتی در ایران است. باتابیل و یو^۱ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «سیاست مالیاتی و رقابت بین منطقه‌ای برای سرمایه‌گذاری سیار توسط طبقه خلاق» نشان دادند که؛ ما با تعیین اولین بهترین نرخ‌های مالیاتی در دو منطقه شروع می‌کنیم. دوم، ما قیمت خالص سرمایه خطرپذیر را حل می‌کنیم و سپس تابع هدف را که قرار است در هر منطقه به‌عنوان تابعی از این قیمت حداکثر شود، بیان می‌کنیم. سوم، شرایط لازم مرتبه اول را محاسبه می‌کنیم که نرخ‌های مالیات بهینه را در دو منطقه توصیف می‌کند و نشان می‌دهد که علامت نرخ مالیات به موقعیت خالص صادرات منطقه بستگی دارد. چهارم، برای مقادیر پارامترهای خاص، ما دو تابع پاسخ مالیاتی را محاسبه کرده و ویژگی‌های آنها را مورد بحث قرار می‌دهیم. در نهایت، ما دو مالیات تعادل را به‌عنوان تابعی از پارامترهای کلیدی مدل محاسبه می‌کنیم و نشان می‌دهیم که این مالیات‌ها باید دارای علائم مخالف باشند. گراس و کلاین^۲ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «سیاست مالیاتی بهینه و رشد درون‌زا از طریق نوآوری» نشان دادند که؛ مثبت یا منفی بودن مالیات‌های حاصل از فعالیت‌های نوآورانه به (الف) میزان نیازهای مخارج دولت، (ب) اهمیت عوامل خارجی نوآوری و (ج) قدرت بازار دارندگان حق اختراع بستگی دارد. دستاوردهای رفاهی ناشی از سیاست بهینه بسیار

عنوان «طراحی مدل سیاست‌گذاری با رویکرد سیاست‌های کلی نظام اداری» که بر روی کارکنان تأمین اجتماعی انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ مدل سیاست‌گذاری در سازمان تأمین اجتماعی شامل سه عامل عملکردی، کارکردی و ساختاری و ایجابی و ۲۳ زیرعامل است. عامل عملکردی دارای زیر عامل‌های توانایی اجراکنندگان، بازخورد ذی‌نفعان، ارزیابی خط‌مشی‌های قبلی، پشتیبانی افکار عمومی، جلب پشتیبانی سیاسی، فرار مالیاتی، افزایش نرخ بازدهی سرمایه‌گذاران، نرخ بازدهی ذخایر، فناوری و نسبت منابع و مصارف است. عامل کارکردی و ساختاری شامل زیرعامل‌های ساختار سازمان، اجتماعی شدن برنامه، مدیریت عرضه و تقاضا در درمان، توزیع درآمد، انسجام اجتماعی و امنیت اجتماعی است. در نهایت عامل ایجابی شامل زیر عامل‌های مشروعیت خط‌مشی‌ها، شناخت مسأله، مبانی ساختار سیاست‌گذاری، ساز و کار توزیع ریسک، انسجام و امنیت اجتماعی، رویکرد به عدالت و چرایی اجباری بودن بیمه تأمین اجتماعی است. حسنونند و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی آسیب‌های فرایند سیاست‌گذاری مالیاتی در ایران» که بر روی سه گروه سیاست‌گذاران، مجریان و مؤدیان مالیاتی انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ عدم تمکین مالیاتی، ضعف نظام اطلاعات مالیاتی، عدم وجود فرهنگ و باور مالیاتی صحیح مؤدیان، جابجایی‌های متعدد و سیاسی برای مدیران نظام مالیاتی، گستره و توزیع نامناسب معافیت‌های مالیاتی، عدم وجود نظارت

1 - Batabyal & Yoo

2 - Gross & Klein

مدیران مدرسه تحت تأثیر شخصیت آنها نیز بوده است. فیتزجرالد^۴ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «تفاوت در شیوه تصمیم‌گیری: تأثیر سبک‌های تصمیم‌گیری در روند تعارض در تیم-های طراحی» نشان دادند که؛ سبک‌های تصمیم‌گیری بر روند تعارضات سازمان تأثیر دارد و سبک عقلانی (منطقی) موجب کاهش تعارضات شده است ولی سبک اجتنابی بر تعارضات سازمان تأثیر نداشت. وگنانی و وولپ^۵ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «ویژگی‌های نوآوری و تصمیم‌گیری‌های مدیران در مورد پذیرش نوآوری در سازمان‌ها» نشان دادند که؛ مدیران در سازمان‌ها بیشتر از شیوه تصمیم‌گیری عقلانی استفاده می‌کردند. همچنین ویژگی‌های نوآوری بر تصمیم‌گیری‌های مدیران و در نتیجه بر تصمیمات سازمان تأثیرگذار است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در بخش کمی از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری آن را در بخش کیفی، مدیران و خبرگان اداره کل امور مالیاتی استان مازندران که دارای مدرک تحصیلی دکتری و سابقه کاری بالای ۱۰ سال بودند به تعداد ۲۰ نفر و در بخش کمی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان مازندران به تعداد ۱۰۷۵ نفر (۷۷۳ مرد و ۳۰۲ زن) تشکیل می‌دهند. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون

بیشتر از مدل رشد برون‌زا است. گامبتی و گیوسبرت^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «شخصیت، سبک تصمیم‌گیری و سرمایه‌گذاری» نشان دادند که؛ افراد مضطرب تمایل به صرفه-جویی در پول و جلوگیری از سرمایه‌گذاری، درک ریسک‌های بالا و کنترل کم و بازده دارند، در حالی که افراد با برون‌گرایی بالا، استقلال و کنترل بیشتری در سرمایه‌گذاری دارند. سبک تصمیم‌گیری منطقی و اجتناب‌کننده، نقش مهمی در سرمایه‌گذاری را دارد. همچنین تفاوت‌های فردی نقش مهمی سبک تصمیم‌گیری افراد دارد. ابوبکر^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش، سبک تصمیم‌گیری و عملکرد سازمانی» نشان دادند که؛ سبک تصمیم‌گیری (بصری و عقلانی) روابط بین ایجاد دانش و عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند. همچنین سبک‌های تصمیم‌گیری (بصری و عقلانی) بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارند. آزسکا^۳ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «سبک‌های تصمیم‌گیری و مدیریت و ابعاد شخصیت در مدیران مدارس» به بررسی تأثیر سبک‌های تصمیم‌گیری (مدیریتی، تحلیلی، ادراکی و رفتاری) و سبک‌های مدیریت (رابطه مدار و هدف مدار) بر شخصیت مدیران مدارس ابتدایی و دبیرستانی مقدونیه پرداختند و نشان دادند که؛ سبک تصمیم‌گیری غالب مدیران مدارس، مشارکتی و سبک مدیریتی آنها، هدف‌مدار بوده است. همچنین سبک‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی

1- Gambetti & Giusberti

2- Abubakar

3- Azeska

4- Fitzgerald

5- Vagnani & Volpe

از ضرایب میانگین واریانس استخراجی (AVE) محاسبه شد که مقادیر AVE برای کلیه مؤلفه‌ها بزرگتر از ۰/۵ هستند، بنابراین پرسشنامه از روایی همگرا برخوردار است. همچنین جهت سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که برای تمام ابعاد، مقادیر بالای ۰/۷ محاسبه شد که مورد تأیید است (جدول ۱). همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزارهای SPSS21 و PLS استفاده شده است.

اشباع تعداد ۱۰ نفر و در بخش کمی، بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۸۳ نفر (۲۰۳ مرد و ۸۰ زن) با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس جنسیت به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته با ۴۰ سؤال و ۵ بعد «آینده‌نگری، چشم‌انداز استراتژیک، مدیریت دانش، برنامه‌ریزی و ساختار سازمان» می‌باشد. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تأیید متخصصان رسید و روایی همگرا آن نیز با استفاده

جدول ۱- روایی و پایایی ابزارهای گردآوری داده‌ها

ردیف	متغیرهای پنهان	کد متغیر	AVE	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	آینده‌نگری	AA	۰/۹۰۷	۰/۹۷۹	۰/۹۸۳
۲	چشم‌انداز استراتژیک	AB	۰/۸۲۳	۰/۹۷۶	۰/۹۷۹
۳	مدیریت دانش	AC	۰/۷۲۷	۰/۹۳۷	۰/۹۴۹
۴	برنامه‌ریزی	AD	۰/۷۸۳	۰/۹۶۰	۰/۹۶۶
۵	ساختار سازمان	AE	۰/۸۸۳	۰/۹۷۳	۰/۹۷۸

یافته‌های پژوهش

فوق لیسانس و ۱۲/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری می‌باشند. همچنین ۱۳/۱ درصد از نمونه آماری دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۴۷/۳ درصد دارای ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۹/۶ درصد دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال می‌باشند.

در بخش استنباطی برای شناسایی ابعاد سیاست‌گذاری در اداره کل امور مالیاتی استان مازندران از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شده است.

برای تشخیص کفایت و شرایط لازم داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی، از آزمون‌های تناسب

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است. در بخش توصیفی، یافته‌های جمعیت شناختی نشان داد که؛ ۷۱/۷ درصد از نمونه آماری را مردان و ۲۸/۳ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. ۱/۸ درصد از نمونه آماری در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۳/۷ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۳/۶ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴۰/۹ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال قرار دارند. ۱/۴ درصد از نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۵۱/۲ درصد لیسانس، ۳۴/۶ درصد

مطابق نتایج حاصل از جدول ۲؛ چون مقدار آماره KMO بیشتر از ۰/۷ محاسبه شد، همچنین نتیجه آزمون Bartlett نشان داده که سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است ($Sig < 0/05$)، لذا داده‌ها همبسته می‌باشند و کفایت و همبستگی لازم جهت اجرای تحلیل عاملی اکتشافی را دارند.

کایزر-مایر-الکین و بارتلت استفاده شد که نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- نتایج آزمون KMO و Bartlett

متغیر	آماره KMO و Bartlett	نتیجه آزمون
سیاست‌گذاری	KMO=۰/۹۲۸ sig=۰/۰۰۰	تأیید کفایت و همبستگی داده‌ها

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی اکتشافی جهت تعیین تعداد عامل‌های تأثیرگذار در سیاست‌گذاری

عامل	مقدار ویژه اولیه			مجموع مجذور بارهای استخراجی (قبل از چرخش)			مجموع مجذور بارهای چرخش یافته (بعد از چرخش)		
	مقدار کل	درصد واریانس	تراکمی	مقدار کل	درصد واریانس	تراکمی	مقدار کل	درصد واریانس	تراکمی
۱	۲۰/۰۱۹	۵۰/۰۴۸	۵۰/۰۴۸	۲۰/۰۱۹	۵۰/۰۴۸	۵۰/۰۴۸	۸/۶۵۵	۲۱/۶۳۹	۲۱/۶۳۹
۲	۵/۷۱۴	۱۴/۲۸۴	۶۴/۳۳۲	۵/۷۱۴	۱۴/۲۸۴	۶۴/۳۳۲	۶/۵۳۵	۱۶/۳۳۸	۳۷/۹۷۷
۳	۳/۰۷۹	۷/۶۹۸	۷۲/۰۳۰	۳/۰۷۹	۷/۶۹۸	۷۲/۰۳۰	۶/۴۷۱	۱۶/۱۷۷	۵۴/۱۵۴
۴	۲/۷۳۱	۶/۸۲۸	۷۸/۸۵۹	۲/۷۳۱	۶/۸۲۸	۷۸/۸۵۹	۵/۷۰۱	۱۴/۲۵۲	۶۸/۴۰۶
۵	۱/۵۱۵	۳/۷۸۸	۸۲/۶۴۶	۱/۵۱۵	۳/۷۸۸	۸۲/۶۴۶	۵/۶۹۶	۱۴/۲۴۰	۸۲/۶۴۶

مطابق جدول ۳؛ با توجه به مقادیر ویژه انتظار داریم ۵ عامل استخراج شود؛ چون آنها دارای مقادیر ویژه بزرگتر از یک هستند. درصد واریانس تبیین شده در ستون آخر نشان می‌دهد که اگر ۵ عامل استخراج شود، ۸۲/۶۴۶٪ از تغییرات سؤالات توسط عوامل استخراج شده قابل تبیین هستند. در ادامه در جدول (۴) بررسی تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بارعاملی هر یک از ابعاد انجام شد.

جدول ۴- نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بار عاملی

شماره	کد سؤال	نسبت اشتراک	بار عاملی اول	بار عاملی دوم	بار عاملی سوم	بار عاملی چهارم	بار عاملی پنجم
۱	AA1	۰/۸۸۹	۰/۲۲۷	۰/۱۵۴	۰/۷۵۷	۰/۳۸۹	۰/۲۹۹
۲	AA2	۰/۸۹۶	۰/۲۲۸	۰/۱۳۶	۰/۷۵۱	۰/۴۱۷	۰/۲۹۶
۳	AA3	۰/۸۷۸	۰/۲۲۸	۰/۱۴۳	۰/۷۳۳	۰/۴۰۸	۰/۳۱۹
۴	AA4	۰/۹۰۲	۰/۲۱۳	۰/۱۳۸	۰/۷۸۰	۰/۳۷۷	۰/۲۹۵
۵	AA5	۰/۹۱۷	۰/۲۴۴	۰/۱۶۹	۰/۸۱۰	۰/۳۲۵	۰/۲۵۸
۶	AA6	۰/۸۷۲	۰/۲۹۵	۰/۱۸۴	۰/۷۹۹	۰/۲۴۵	۰/۲۳۱
۷	AB1	۰/۶۹۴	۰/۳۱۶	۰/۱۰۰	۰/۴۱۳	۰/۲۷۵	۰/۲۱۹
۸	AB2	۰/۶۵۸	۰/۴۵۰	۰/۲۵۲	۰/۴۹۲	۰/۰۵۸	۰/۰۹۵
۹	AB3	۰/۶۴۲	۰/۴۴۳	۰/۲۵۱	۰/۴۷۹	۰/۰۹۸	۰/۱۱۹
۱۰	AB4	۰/۸۶۸	۰/۸۶۹	۰/۲۵۱	۰/۱۷۹	۰/۱۲۵	۰/۰۵۱
۱۱	AB5	۰/۸۹۸	۰/۸۸۱	۰/۲۶۷	۰/۱۷۶	۰/۱۲۸	۰/۰۵۷
۱۲	AB6	۰/۸۵۸	۰/۸۲۹	۰/۳۱۴	۰/۲۱۵	۰/۱۵۱	۰/۰۵۳
۱۳	AB7	۰/۸۴۲	۰/۸۶۶	۰/۲۴۱	۰/۱۳۲	۰/۱۳۰	۰/۰۱۴
۱۴	AB8	۰/۸۴۴	۰/۷۷۰	۰/۲۷۰	۰/۲۴۳	۰/۳۲۷	۰/۱۰۶
۱۵	AB9	۰/۸۷۲	۰/۸۱۳	۰/۲۶۷	۰/۲۳۱	۰/۲۸۵	۰/۰۷۲
۱۶	AB10	۰/۷۶۹	۰/۷۷۵	۰/۲۹۶	۰/۲۳۱	۰/۱۶۱	۰/۰۵۰
۱۷	AB11	۰/۷۶۴	۰/۷۵۶	۰/۳۱۳	۰/۲۵۶	۰/۱۶۲	۰/۰۶۴
۱۸	AB12	۰/۷۸۸	۰/۷۴۶	۰/۳۰۵	۰/۲۶۱	۰/۲۵۵	۰/۰۶۷
۱۹	AB13	۰/۸۰۶	۰/۷۷۳	۰/۲۵۴	۰/۲۴۲	۰/۲۸۶	۰/۰۵۴
۲۰	AC1	۰/۷۲۲	۰/۲۸۸	۰/۲۴۵	۰/۲۴۲	۰/۷۱۸	۰/۰۷۳
۲۱	AC2	۰/۸۴۷	۰/۱۵۷	۰/۱۶۷	۰/۲۵۳	۰/۸۵۱	۰/۰۸۵
۲۲	AC3	۰/۷۹۶	۰/۱۸۳	۰/۲۰۵	۰/۲۲۰	۰/۸۱۵	۰/۰۸۸
۲۳	AC4	۰/۶۸۷	۰/۲۰۰	۰/۱۹۹	۰/۲۲۵	۰/۷۴۵	۰/۰۴۹
۲۴	AC5	۰/۷۳۱	۰/۱۶۸	۰/۱۴۳	۰/۲۰۴	۰/۷۹۸	۰/۰۵۹
۲۵	AC6	۰/۶۲۲	۰/۲۱۱	۰/۳۱۴	۰/۲۸۸	۰/۶۲۶	۰/۰۶۴
۲۶	AC7	۰/۷۲۶	۰/۲۳۰	۰/۳۹۶	۰/۲۴۷	۰/۶۷۳	۰/۰۴۶
۲۷	AD1	۰/۷۹۸	۰/۴۰۳	۰/۷۸۹	۰/۰۵۳	۰/۰۹۷	۰/۰۳۹
۲۸	AD2	۰/۷۲۲	۰/۲۹۶	۰/۷۴۵	۰/۱۴۴	۰/۲۳۲	۰/۰۶۸
۲۹	AD3	۰/۸۵۵	۰/۳۴۵	۰/۸۱۹	۰/۱۰۸	۰/۲۲۹	-۰/۰۱۲
۳۰	AD4	۰/۷۹۲	۰/۳۰۷	۰/۸۱۲	۰/۰۷۲	۰/۱۷۷	۰/۰۳۸
۳۱	AD5	۰/۸۰۲	۰/۲۳۶	۰/۷۳۹	۰/۲۷۰	۰/۳۴۵	۰/۰۸۷
۳۲	AD6	۰/۸۰۰	۰/۲۸۸	۰/۸۲۱	۰/۱۲۳	۰/۱۵۶	۰/۰۵۳
۳۳	AD7	۰/۷۶۱	۰/۲۵۸	۰/۷۷۲	۰/۱۵۸	۰/۲۳۷	۰/۱۳۰
۳۴	AD8	۰/۸۲۶	۰/۲۵۴	۰/۸۳۰	۰/۱۸۳	۰/۱۹۳	۰/۰۴۵
۳۵	AE1	۰/۸۳۸	۰/۰۹۹	۰/۰۸۰	۰/۱۳۰	۰/۰۶۳	۰/۸۹۵
۳۶	AE2	۰/۷۶۸	۰/۰۷۶	۰/۰۱۲	۰/۰۸۹	۰/۰۳۵	۰/۸۶۷
۳۷	AE3	۰/۹۴۰	۰/۰۲۶	۰/۰۵۲	۰/۲۱۷	۰/۰۶۴	۰/۹۴۱
۳۸	AE4	۰/۹۳۹	۰/۰۲۲	۰/۰۴۷	۰/۲۱۵	۰/۰۸۲	۰/۹۴۰
۳۹	AE5	۰/۹۲۲	۰/۰۵۰	۰/۰۵۴	۰/۲۲۴	۰/۰۷۳	۰/۹۲۸
۴۰	AE6	۰/۹۰۷	۰/۰۳۷	۰/۰۶۱	۰/۲۱۸	۰/۰۸۲	۰/۹۲۱

مطابق جدول ۴؛ سؤال‌های ۷، ۸ و ۹ با توجه حذف می‌شوند. جدول ۵ میزان بارعاملی اصلاح شده را برای متغیر سیاست‌گذاری نشان می‌دهد. به پایین بودن بارعاملی از مجموعه سؤالات

جدول ۵- نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بارعاملی

شماره	کد سؤال	نسبت اشتراک	بار عاملی اول	بار عاملی دوم	بار عاملی سوم	بار عاملی چهارم	بار عاملی پنجم
۱	AA1	۰/۹۳۴	۰/۲۶۷	۰/۱۶۱	۰/۲۹۱	۰/۳۵۲	۰/۷۹۳
۲	AA2	۰/۹۴۰	۰/۲۶۸	۰/۱۴۳	۰/۲۸۸	۰/۳۷۹	۰/۷۸۹
۳	AA3	۰/۹۲۳	۰/۲۶۶	۰/۱۵۰	۰/۳۱۰	۰/۳۶۹	۰/۷۷۳
۴	AA4	۰/۹۵۳	۰/۲۵۳	۰/۱۴۶	۰/۲۸۷	۰/۳۳۸	۰/۸۱۹
۵	AA5	۰/۸۸۲	۰/۲۸۴	۰/۱۷۴	۰/۲۷۱	۰/۳۳۴	۰/۷۶۵
۶	AA6	۰/۸۰۵	۰/۳۳۳	۰/۱۸۶	۰/۲۵۳	۰/۲۷۴	۰/۷۲۲
۷	AB4	۰/۸۶۹	۰/۸۷۶	۰/۲۵۱	۰/۰۵۳	۰/۱۲۲	۰/۱۴۴
۸	AB5	۰/۹۰۰	۰/۸۸۹	۰/۲۶۶	۰/۰۵۹	۰/۱۲۵	۰/۱۴۱
۹	AB6	۰/۸۶۱	۰/۸۴۰	۰/۳۱۴	۰/۰۵۶	۰/۱۴۷	۰/۱۸۰
۱۰	AB7	۰/۸۴۶	۰/۸۷۳	۰/۲۴۱	۰/۰۱۴	۰/۱۲۱	۰/۱۰۵
۱۱	AB8	۰/۸۴۲	۰/۷۸۰	۰/۲۷۰	۰/۱۰۸	۰/۳۲۲	۰/۲۱۵
۱۲	AB9	۰/۸۷۱	۰/۸۲۱	۰/۲۶۸	۰/۰۷۲	۰/۲۷۷	۰/۲۰۷
۱۳	AB10	۰/۷۷۲	۰/۷۸۸	۰/۲۹۲	۰/۰۵۸	۰/۱۷۰	۰/۱۸۳
۱۴	AB11	۰/۷۵۸	۰/۷۶۸	۰/۳۰۸	۰/۰۸۱	۰/۱۸۹	۰/۱۷۷
۱۵	AB12	۰/۷۹۲	۰/۷۵۹	۰/۳۰۴	۰/۰۶۸	۰/۲۴۹	۰/۲۳۸
۱۶	AB13	۰/۸۰۶	۰/۷۸۴	۰/۲۵۳	۰/۰۵۷	۰/۲۸۲	۰/۲۱۳
۱۷	AC1	۰/۷۲۴	۰/۲۹۸	۰/۲۴۱	۰/۰۷۶	۰/۷۲۰	۰/۲۳۰
۱۸	AC2	۰/۸۳۷	۰/۱۶۲	۰/۱۶۶	۰/۰۸۱	۰/۸۳۸	۰/۲۷۳
۱۹	AC3	۰/۷۹۸	۰/۱۸۸	۰/۲۰۱	۰/۰۹۰	۰/۸۱۶	۰/۲۱۷
۲۰	AC4	۰/۶۸۷	۰/۲۰۶	۰/۱۹۵	۰/۰۵۰	۰/۷۴۵	۰/۲۲۲
۲۱	AC5	۰/۷۳۱	۰/۱۶۹	۰/۱۴۰	۰/۰۶۱	۰/۷۹۹	۰/۲۰۳
۲۲	AC6	۰/۶۴۱	۰/۲۲۷	۰/۳۰۳	۰/۰۸۴	۰/۶۶۴	۰/۲۲۲
۲۳	AC7	۰/۷۴۰	۰/۲۴۵	۰/۳۸۷	۰/۰۵۹	۰/۶۹۶	۰/۲۰۷
۲۴	AD1	۰/۷۹۹	۰/۷۰۹	۰/۷۸۶	۰/۰۴۶	۰/۱۱۳	۰/۰۰۹
۲۵	AD2	۰/۷۲۱	۰/۳۰۴	۰/۷۳۹	۰/۰۸۰	۰/۲۶۱	۰/۰۸۹
۲۶	AD3	۰/۸۵۴	۰/۳۵۳	۰/۸۱۴	-۰/۰۰۳	۰/۲۵۱	۰/۰۶۱
۲۷	AD4	۰/۷۹۱	۰/۳۱۳	۰/۸۰۸	۰/۰۴۴	۰/۱۹۳	۰/۰۳۶
۲۸	AD5	۰/۸۰۷	۰/۲۴۷	۰/۷۴۳	۰/۰۸۲	۰/۳۳۳	۰/۲۷۶
۲۹	AD6	۰/۸۰۵	۰/۲۹۴	۰/۸۲۴	۰/۰۴۸	۰/۱۴۴	۰/۱۲۷
۳۰	AD7	۰/۷۶۷	۰/۲۶۳	۰/۷۷۸	۰/۱۱۸	۰/۲۱۲	۰/۱۸۴
۳۱	AD8	۰/۸۳۲	۰/۲۶۳	۰/۸۳۳	۰/۰۴۱	۰/۱۸۶	۰/۱۸۱
۳۲	AE1	۰/۸۴۰	۰/۱۰۱	۰/۰۸۱	۰/۸۹۸	۰/۰۶۵	۰/۱۱۶
۳۳	AE2	۰/۷۸۳	۰/۰۷۸	۰/۰۱۰	۰/۸۷۹	۰/۰۵۶	۰/۰۴۴
۳۴	AE3	۰/۹۴۰	۰/۰۳۰	۰/۰۵۵	۰/۹۷۳	۰/۰۶۵	۰/۲۰۷
۳۵	AE4	۰/۹۳۸	۰/۰۲۵	۰/۰۵۰	۰/۹۴۰	۰/۰۷۹	۰/۲۳۱
۳۶	AE5	۰/۹۲۱	۰/۰۵۴	۰/۰۵۶	۰/۹۲۷	۰/۰۶۹	۰/۲۲۴
۳۷	AE6	۰/۹۰۵	۰/۰۴۱	۰/۰۶۴	۰/۹۱۸	۰/۰۷۳	۰/۲۲۷

جدول ۶- رتبه‌بندی ابعاد سیاست‌گذاری بر حسب میزان

بارعاملی

رتبه	بار عاملی	کد بعد	ابعاد
۲	۰/۸۲۶	AA	آینده‌نگری
۱	۰/۸۶۳	AB	چشم‌انداز استراتژیک
۳	۰/۸۰۹	AC	مدیریت دانش
۴	۰/۸۰۳	AD	برنامه‌ریزی
۵	۰/۴۳۵	AE	ساختار سازمان

مطابق جدول ۶؛ تأثیر همه ابعاد بر سیاست-گذاری تأیید می‌گردد. بعد چشم‌انداز استراتژیک با بارعاملی ۰/۸۶۳ دارای رتبه بیشتر و بعد ساختار سازمان با بارعاملی ۰/۴۳۵ دارای کمترین رتبه است.

نتیجه‌گیری:

نتایج پژوهش حاضر، نشان داد که؛ سیاست-گذاری دارای ۵ بعد «آینده‌نگری، چشم‌انداز استراتژیک، مدیریت دانش، برنامه‌ریزی و ساختار سازمان» است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ شفافیت قوانین مالیاتی، اولویت‌گذاری و تمرکز بر تحقیق و توسعه در زمینه مالیات، ارزیابی و بازنگری دائمی برنامه‌های مالیاتی، بکارگیری آگاهانه روندهای گذشته برای تحلیل موقعیت‌های فعلی و آینده، داشتن دیدی روشن از فرصت‌ها و چالش‌های آینده و پیشگیری از وقوع برخی مسائل، شناسایی مدیران آینده‌نگر، شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی سازمان، کسب چشم‌انداز روشن از آینده، توجه جدی به تحولات محیطی در سازمان، توانایی تمرکز استراتژیک و عمل‌گرا بر مسائل جامعه، مشخص بودن خط‌مشی تحول نظام مالیاتی، مشخص بودن

مطابق جدول ۵؛ متغیر سیاست‌گذاری دارای ۵ بعد «آینده‌نگری، چشم‌انداز استراتژیک، مدیریت دانش، برنامه‌ریزی و ساختار سازمان» است که بیشترین بارعاملی ۰/۹۴۳ مربوط به سؤال ۳۴ و کمترین بارعاملی ۰/۶۶۴ مربوط به سؤال ۲۲ می‌باشد.

بارعاملی اول مربوط به بعد (چشم‌انداز استراتژیک) است که شامل سؤال‌های ۷ تا ۱۶ می‌باشد، در این بعد بیشترین بارعاملی ۰/۸۸۹ به سؤال ۸ و کمترین بارعاملی ۰/۷۵۹ به سؤال ۱۵ مربوط می‌شود. بارعاملی دوم مربوط به بعد (برنامه‌ریزی) است که شامل سؤال‌های ۲۴ تا ۳۱ می‌باشد، در این بعد بیشترین بارعاملی ۰/۸۳۳ به سؤال ۳۱ و کمترین بارعاملی ۰/۷۳۹ به سؤال ۲۵ مربوط می‌شود. بارعاملی سوم مربوط به بعد (ساختار سازمان) است که شامل سؤال‌های ۳۲ تا ۳۷ می‌باشد، در این بعد بیشترین بارعاملی ۰/۹۴۳ به سؤال ۳۴ و کمترین بارعاملی ۰/۸۷۹ به سؤال ۳۳ مربوط می‌شود. بارعاملی چهارم مربوط به بعد (مدیریت دانش) است که شامل سؤال‌های ۱۷ تا ۲۳ می‌باشد، در این بعد بیشترین بارعاملی ۰/۸۳۸ به سؤال ۱۸ و کمترین بارعاملی ۰/۶۶۴ به سؤال ۲۲ مربوط می‌شود. بارعاملی پنجم مربوط به بعد (آینده‌نگری) است که شامل سؤال‌های ۱ تا ۶ می‌باشد، در این بعد بیشترین بارعاملی ۰/۸۱۹ به سؤال ۴ و کمترین بارعاملی ۰/۷۲۲ به سؤال ۶ مربوط می‌شود.

رتبه‌بندی ابعاد سیاست‌گذاری در اداره کل امور مالیاتی استان مازندران بر حسب میزان بارعاملی هر یک از ابعاد به شرح جدول ۶ می‌باشد.

بعد چشم‌انداز استراتژیک دارای رتبه بیشتر و بعد ساختار سازمان دارای کمترین رتبه است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ توجه جدی به تحولات محیطی در سازمان، روشن و شفاف بودن اهداف سازمان، اولویت‌گذاری و تمرکز بر تحقیق و توسعه در زمینه مالیات، برخورداری از مدیران تحول‌آفرین همراه با رویکرد آینده‌نگر، عدم آرمان‌گرایی و واقعی بودن خط‌مشی نظام مالیاتی، شناسایی نیازهای اطلاعاتی مدیران اجرایی سازمان، مشخص بودن خط‌مشی تحول نظام مالیاتی، مشخص بودن تغییرات قانونی مالیات‌ها، توانایی تمرکز استراتژیک و عمل‌گرا بر مسائل جامعه، جهت‌گیری استراتژیک سازمان به سمت تحقق عدالت، ارزیابی و بازنگری دائمی برنامه‌های مالیاتی، بازنگری مستمر استراتژی‌های سازمان و شفافیت قوانین مالیاتی از شاخص‌های چشم‌انداز استراتژیک می‌باشد که نقش مهمی در سیاست‌گذاری مالیاتی دارد چرا که نظام مالیاتی بدون چشم‌انداز استراتژیک نمی‌تواند عملکرد خوبی داشته باشد.

بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیق به مدیران و مسئولان نظام مالیاتی پیشنهاد می‌شود که؛ زیرساخت‌های دسترسی به شبکه‌های اطلاعاتی برای اخذ مالیات را فراهم نمایند؛ مسئولان نظام مالیاتی از مدیران تحول‌آفرین همراه با رویکرد آینده‌نگر در سازمان استفاده نمایند؛ اهداف و خط‌مشی نظام مالیاتی واقعی و عملی باشند؛ مدیران و مسئولان سازمان مالیاتی، برنامه‌های مالیاتی را پیوسته ارزیابی و بازنگری نمایند و جهت‌گیری استراتژیک سازمان مالیاتی، به سمت تحقق عدالت باشد.

تغییرات قانونی مالیات‌ها، شناسایی کارکنان باتجربه و خلاق برای استفاده از دانش آنها در سازمان، مدیریت صحیح ایده‌ها و تجربیات سازنده کارکنان متخصص، توانمندی در بکارگیری فناوری‌های جدید و به روز در سازمان، تشکیل تیم‌های چندوظیفه‌ای به منظور استفاده از دانش منابع انسانی در توسعه سازمان، استفاده از دانش موجود برای نیازهای مهم رقابتی سازمان، بکارگیری دانش و ایده‌های کارکنان متخصص در سازمان، مدیریت مسائل با رویکرد تحول‌گرای، اجرای برنامه‌های سازمانی به‌طور دقیق و سازمان یافته، استفاده از برنامه‌ریزی تخصصی برای انجام فعالیت‌های سازمانی، بررسی استراتژی‌های سازمان به منظور شناسایی افراد و یا گروه‌های واجد پرداخت مالیات، تدوین برنامه‌های اجرایی معین بر اساس نیاز جامعه، همسویی سیاست‌ها، قوانین و مقررات و بخش‌های پشتیبانی سازمان، داشتن ساختار غیرمتمرکز و انعطاف‌پذیر و تغییر و بهبود بر اساس شرایط، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، تناسب ساختار سازمان با فرایند مالیاتی، استفاده از استانداردها و رویه‌های سازمانی مشخص در سازمان و فراهم نمودن زیرساخت‌های دسترسی به شبکه‌های اطلاعاتی برای اخذ مالیات از جمله عواملی هستند که می‌توانند بر سیاست‌گذاری مالیاتی مؤثر باشند. لذا شناسایی متغیرهایی چون آینده‌نگری، چشم‌انداز استراتژیک، مدیریت دانش، برنامه‌ریزی و ساختار سازمان به‌عنوان ابعاد سیاست‌گذاری در اداره مالیات، منطقی به نظر می‌رسد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، این است که؛ تأثیر همه ابعاد بر سیاست‌گذاری تأیید شد و

منابع

- توزیع درآمد کشورهای منتخب. OECD. فصلنامه اقتصاد مالی، ۱۶ (۱)، ۴۳-۵۸.
۱۰. هراتی، اشکان؛ حسین پور، داود؛ کاملی، محمدجواد؛ حمیدی، ناصر (۱۴۰۰). تدوین مدل سیاست‌گذاری مالیاتی مبتنی بر چهارچوب نهادی. پژوهشنامه مالیات، ۲۹ (۵۱)، ۱۷۳-۱۴۷.
11. Abubakar, A.M., Elrehail, H., Alatailat, M.A., & Elci, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4, 104-114.
12. Azeska, A., Starc, J., & Kevereski, L. (2017). STYLES OF DECISION MAKING AND MANAGEMENT AND DIMENSIONS OF PERSONALITY OF SCHOOL PRINCIPALS. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 5(2), 47-56.
13. Batabyal, A.A., & Yoo, S.J. (2022). Tax policy and interregional competition for mobile venture capital by the creative class. *The North American Journal of Economics and Finance*, 61, 101690.
14. Buse, K., Mays, N., & Walt, G. (2012). Making Health Policy. McGraw-Hill International. Fitzgerald, D.R., Mohammed, S., Kremer, G.O. (2017). Differences in the way we decide: The effect of decision style diversity on process conflict in design teams. *Journal Personality and Individual Differences*, 6 (104), 339-344.
15. Gambetti, E., & Giusberti, F. (2019). Personality, decision-making styles and investments. *Journal of Behavioral and Experimental Economics (formerly The Journal of Socio-Economics)*, 80, 14-24.
16. Gross, T., & Klein, P. (2022). Optimal tax policy and endogenous growth through innovation. *Journal of Public Economics*, 209, 104645.
17. Holt, J., Skali, A., & Thomson, R. (2021). The additionality of R&D tax policy: Quasi-experimental evidence. *Technovation*, 107, 102293.
18. Vagnani, G., & Volpe, L. (2017). Innovation attributes and managers' decisions about the adoption of innovations in organizations: A meta-analytical review. *International Journal of Innovation Studies*, 1, 107-133.
۱. پورصادق، ناصر (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک‌های تصمیم‌گیری با مزیت رقابتی در شرکت‌های کوچک و متوسط شهرک‌های صنعتی استان آذربایجان غربی. فصلنامه صنعت و دانشگاه، ۶ (۱۹) و ۲۰، ۳۳-۴۵.
۲. حسنونند، مهدی؛ یزدانی زازرانی، محمدرضا؛ گودرزی، مهناز (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت‌بندی آسیب‌های فرایند سیاست‌گذاری مالیاتی در ایران. فصلنامه علمی پژوهشی سیاست‌گذاری عمومی، ۱، ۲۶۰-۲۴۳.
۳. دشمن‌گیر، لیلا و رواقی، حمید. (۱۳۹۴). نظریه‌ها و الگوهای سیاست‌گذاری برای تحلیل سیاست‌های نظام سلامت. مجله تحقیقات نظام سلامت حکیم، ۱۸ (۱)، ۸۲-۶۸.
۴. سازمان امور مالیاتی کشور (۱۳۹۷). برنامه عملیاتی سال ۱۳۹۷، معاونت پژوهش و برنامه‌ریزی و امور بین‌الملل سازمان. تهران: اداره کل امور پشتیبانی.
۵. سرفرازی، مهرزاد؛ سپهرنیا، رزیتا؛ کاوسی، اسماعیل (۱۳۸۹). تأثیر خلاقیت بر بهبود تصمیم‌گیری مدیران «مطالعه موردی». فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم، ۱ (۱)، ۱۵۰-۱۲۷.
۶. سلطانی، علیرضا؛ مجد، مهدی؛ عسکری، علی (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سیاست مالیات بر ارزش افزوده بر فرایند گذار از دولت رانتیبر در ایران با استفاده از آمارهای رسمی حوزه مالیاتی. مجله بررسی‌های آمار رسمی ایران، ۳۱ (۱)، ۲۴۲-۲۱۷.
۷. طالبی، بهنام؛ سیدنظری، نیر و سودی، حورا. (۱۳۹۶). ارائه مدل ادراکی سیاست‌گذاری در آموزش و پرورش ایران. نشریه رهیافت، ۲۷ (۶۵)، ۱۳۰-۱۱۳.
۸. طوطیان اصفهانی، صدیقه؛ رجبی فرجاد، حاجیه و تقوی، بهروز. (۱۴۰۰). طراحی مدل سیاست‌گذاری با رویکرد سیاست‌های کلی نظام اداری. فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان.
۹. ملاسمعیلی دهشیری، حسن؛ پژوهان، جمشید؛ غفاری، فرهاد و حسینی، سیدشمس‌الدین. (۱۴۰۱). تحلیل اثر سیاست مالی (مالیات بر مجموع درآمد) بر

