

بررسی روابط میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی: با توجه به نقش حاکمیت شرکتی

عباس اللهیاری *

صالح شهابی **

مهدی زارع ***

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۸/۰۱

چکیده

هدف این مطالعه تعیین تعیین روابط میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی: با توجه به نقش حاکمیت شرکتی می‌باشد. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نوع کاربردی بوده است و داده‌های پژوهش که به صورت مقطعی و در نیمه اول سال ۱۴۰۴، از طریق پرسشنامه که بین اعضای نمونه توزیع و در مدت زمان مشخصی جمع‌آوری گردید و روایی به صورت همگرا و واگرا و پایایی داده‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ آن پرداخته شد. در همین راستا جامعه آماری، شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی می‌باشد و نمونه آماری نیز شامل ۱۴۴ نفر از مدیران، سرمایه‌گذاران، کارشناسان و حسابداران فعال در این شرکت‌ها می‌باشند که با استفاده از روش جدول مورگان انتخاب شده‌اند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی: با توجه به نقش حاکمیت شرکتی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین، وجود مولفه‌هایی همچون فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد و حاکمیت شرکتی می‌تواند سطح انطباق مالیاتی را تغییر دهد.

واژگان کلیدی

فرهنگ سازمانی اخلاق محور، سیستم کنترل داخلی کارآمد، انطباق مالیاتی، حاکمیت شرکتی

* نویسنده مسئول: استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران. (allahyari.abbas@gmail.com)

** استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران. (s.shahabi@yahoo.com)

*** دانشجوی حسابداری، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران. (mehdi64.zare@yahoo.com)

مقدمه

مطالعات انجام شده در مورد انطباق مالیاتی شرکت های کوچک و متوسط^۱ (SME) عمدتاً بر عوامل اقتصادی، رفتاری و روانشناختی تمرکز داشته و عوامل مهمی مانند فرهنگ سازمانی اخلاق محور^۲ (EOC) و سیستم کنترل داخلی کارآمد^۳ (EICS) را در انطباق مالیاتی نادیده گرفته اند. این پژوهش حاکمیت شرکتی^۴ (CG) را به عنوان یک متغیر تعدیل کننده در چارچوب نظریه نمایندگی در نظر گرفته است. انطباق مالیاتی به عنوان یکی از مسائل اصلی در تأثیرگذاری بر جمع آوری درآمد ملی و پایداری کسب و کارهای فردی مطرح شده است (برویس-توام و آپیا^۵، ۲۰۲۴؛ کارسامر و آبام^۶، ۲۰۲۳؛ نارتای^۷، ۲۰۲۳). برخی مطالعات نشان داده اند که اگرچه شرکت های کوچک و متوسط سهم قابل توجهی در توسعه اقتصادی دارند و فرصت های شغلی ایجاد می کنند، اما بسیاری از آن ها از قوانین مالیاتی پیروی نمی کنند (آپیا و همکاران^۸، ۲۰۲۴؛ باترانسا و همکاران^۹، ۲۰۲۲؛ ارنیست و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲؛ نیانتاکی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۴؛ اوکیپو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۹). داده های سازمان درآمد غنا^{۱۳} (GRA) نشان می دهد که تنها ۳۳ درصد از شرکت های کوچک و متوسط برای اهداف مالیاتی در این اداره ثبت نام کرده اند و تعداد قابل توجهی از آن ها نیز در سال ۲۰۲۱ به تعهدات مالیاتی خود عمل نکرده اند (نیانتاکی و همکاران، ۲۰۲۴؛ نارتای، ۲۰۲۳). این عدم انطباق بالا باعث شده است که غنا یکی از پایین ترین نسبت های مالیات به تولید ناخالص داخلی را با کمتر از ۱۵ درصد تا پایان سال ۲۰۲۴/۲۰۲۳ داشته باشد (آپیا و همکاران، ۲۰۲۴). در ایران نیز ممکن است در شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی نیز حاکمیت شرکتی در فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم های کنترل داخلی کارآمد نقش داشته باشند که بتوانند با انطباق مالیاتی هماهنگ شوند. بنابراین در این راستا، خلأ تحقیقاتی یا اطلاعاتی نیز وجود دارد که با انجام این پژوهش میتوان تاحدودی به بسیاری از مجهولات و یا سوالات مطرح شده در این حیطه پاسخ داد و در نهایت منجر به بهبود عملکرد یک شرکت شد تا میزان اعتبار و ارزش شرکت نیز حفظ شود. حاکمیت شرکتی میتواند با نظارت و بررسی دقیق تر از فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم های کنترلی داخلی کارآمد در انطباق مالیاتی

¹ - Small and medium scale enterprises

² - Ethical organisational culture

³ - Effective internal control system

⁴ - Corporate governance

⁵ - Bruce-Twum, E., & Appiah, K. O

⁶ - Carsamer, E., & Abbam, A

⁷ - Nartey, E

⁸ - Appiah and etal

⁹ - Batrancea and etal

¹⁰ - Ernest and etal

¹¹ - Nyantakyi and etal

¹² - Okpeyo and etal

¹³ - Ghana Revenue Authority

استفاده نماید تا به نتایج بهتری برای شرکت دست یابد. بنابراین این احتمال وجود دارد که فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی و حاکمیت شرکتی ارتباطی برقرار باشد. از این رو، تلاش این پژوهش بر این است که به این سوال پاسخ دهد آیا میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی: با توجه به نقش حاکمیت شرکتی رابطه موثری وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

بیشتر نظریه پردازان امور سازمانها بر این نکته که رهبری و مدیریت موثر یکی از عوامل دخیل در موفقیت سازمانی است اتفاق نظر دارند. هرگونه عمل، سخن و اقدامی از جانب رهبران و مدیران از طرف کارکنان مورد توجه قرار می گیرد و به دنبال آن، بر اساس ماهیت عمل و رفتار (و حتی سخن)، رفتار، ادراکات و احساسات کارکنان تحت تاثیر قرار میگیرد. رسواییهای اخیر شرکتها و ایجاد بحرانها، مد نظر قراردادن فرهنگ و ارزشهای اخلاقی را در شرکتهای بزرگ مجدداً کانون توجه ساخته است. تقلب عمده در گزارشگری مالی شرکتهایی مانند تیکو، کواست، آدلپیا، ورد کام و در سالهای اخیر، شرکت انرون، و سوء استفاده بزرگ بانکی در ایران، مجامع حرفه ای اغلب کشورها را ناچار به اتخاذ راهکارهایی برای جلوگیری از این گونه تحریفات با اهمیت کرده است. در صورت وقوع چنین تحریفاتی، اولین سوالی که در ذهن استفاده کنندگان متبادر میشود این است که حسابرسان کجا بودند؟ دونالدسون و دیویس (۱۹۹۰)، براین باورند که مدیریت ارزشهای اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه ها را بهبود میبخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود رفتار کارکنان و در نهایت افزایش سود خواهد شد. امروزه سازمانها ناچار به انجام اقدامات وسیع و گسترده برای جلب افکار عمومی هستند که وجه غالب آنها نشان دادن وجه اخلاقی کارهای سازمان است. هس مر طی بررسی در چندین سازمان، به این نتیجه رسید، سازمانهایی که رفتار اخلاقی دارند، دارای شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمانهایی که در رفتارهای غیر اخلاقی و غیرصادقانه وارد میشوند، هستند (رویایی و همکاران، ۱۳۹۱). با مشاهده رسواییهای مالی اخیر این سوال به ذهن می آید که چرا و چگونه چنین رسواییهایی به بار آمده است. جواب این است: عدم رعایت اخلاق. این گونه رسواییها حاکی از آن است که رعایت موازین اخلاقی در حرفه حسابداری از ضروریات است؛ چرا که علاوه بر اینکه ممکن است با عدم رعایت موازین اخلاقی توسط حسابداران منافع سهامداران زیر پا گذاشته شود، از حیث اینکه اطلاعات حسابداری ورودی بسیاری از سامانه های تصمیم گیریهای اقتصادی محسوب میشود نیز نقش حسابداری بسیار حائز اهمیت است. از طرفی هم با توجه به کم رنگ شدن نظامهای سنتی اخلاقی در جوامع و رشد پرشتاب علم و فناوری، توجه به نقش اخلاق موضوع بسیار مهمی تلقی می شود. حسابرسان مسئولیت حساس و دشواری در بررسی و

اعتباردهی به اطلاعات مالی شرکتها و ارائه آنها به شکل گزارشهای مالی که قابل اتکا و قابل استفاده برای گروه های ذینفع جهت ارزیابی عملکرد شرکتها دارند، بنابراین انجام رفتارهای غیرحرفه ای کاهنده کیفیت حسابرسی، می تواند کیفیت حسابرسی را کاهش داده و اعتماد عموم را به حرفه حسابداری و حسابرسی از بین برده و به حیثیت کل حرفه لطمه وارد سازد. انگیزه این پژوهش از آنجا ناشی می شود که در رابطه با تاثیر نوع رهبری و فرهنگ سازمانی اخلاقی موسسات حسابرسی بر کیفیت حسابرسی، پژوهشهای بسیار اندکی در ادبیات مربوطه وجود دارد و رفتارهای غیر حرفه ای و کاهنده کیفیت حسابرسی، موجب مشکلات و نگرانیهایی برای موسسات حسابرسی شده است و نیاز به تجزیه و تحلیلهای بیشتر را توجیه میکند. رعایت اخلاق و حفظ ارزشهای اخلاقی به صورت یکی از مهمترین پدیده هایی درآمده است که در بیشتر سازمانها مورد توجه قرار می گیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاستهای رسمی و فرهنگهای غیر رسمی سازمانها در آمده است (رویایی و همکاران، ۱۳۹۱). در این راستا، الحسن و همکاران (۲۰۲۵)، به بررسی موضوع فوق در کشور غنا پرداخته اند. مطالعه آنها، رویکرد تحقیقاتی کمی را اتخاذ کرد. این رویکرد مناسب است، زیرا بررسی می کند که چگونه فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم های کنترل داخلی کارآمد بر انطباق مالیاتی با در نظر گرفتن تأثیر تعدیل کننده حاکمیت شرکتی، در میان شرکت های کوچک و متوسط در غنا تأثیر می گذارد. رویکرد کمی، چارچوبی را برای اندازه گیری سیستماتیک متغیرهایی مانند فرهنگ اخلاق محور، کنترل های داخلی، انطباق مالیاتی و حاکمیت شرکتی از طریق پرسشنامه های ساختارمند فراهم می کند. این روش، جمع آوری داده های عینی را امکان پذیر می سازد که به صورت آماری برای بررسی روابط بین این متغیرها و برای آزمون فرضیه تحلیل می شوند. طراحی کمی به این مطالعه اجازه داد تا یک نمونه بزرگ از شرکت های کوچک و متوسط را پوشش دهد؛ بنابراین، نتایج را می توان در سراسر یک جمعیت گسترده تر تعمیم داد. مطالعه آنها بر معیارهای خاصی از انطباق مالیاتی و تأثیر تعدیل کننده حاکمیت شرکتی متمرکز می باشد. طراحی کمی، برای نتیجه گیری های قابل اطمینان در مورد چگونگی تأثیر فرهنگ اخلاق محور، کنترل های داخلی و حاکمیت بر انطباق مالیاتی در شرکت های کوچک و متوسط، مناسب ترین روش بود. یافته های حاصل از مطالعه، برخی از روابط اساسی بین حاکمیت شرکتی، فرهنگ سازمانی اخلاق محور و یک سیستم کنترل داخلی کارآمد را در تشویق انطباق مالیاتی در بین شرکتهای کوچک و متوسط آشکار می کند. از آنجا که این ارتباطات قوی و مثبت هستند، هم حاکمیت شرکتی و هم فرهنگ اخلاق محور در شکل دهی انطباق مالیاتی برای حمایت از فرضیه های ۱، ۲ و ۳ معنادار هستند. در واقع، رابطه مثبت بین فرهنگ سازمانی اخلاق محور و انطباق مالیاتی، از مبانی نظریه نمایندگی پشتیبانی می کند، زیرا هنجارهای اخلاقی قوی، رفتار فرصت طلبانه را کاهش داده و انطباق مالیاتی را بهبود می بخشد. ارتباط قوی حاکمیت شرکتی با انطباق مالیاتی، با نظریه های مختلف حاکمیتی همخوانی دارد، که نشان می دهد ترتیبات حاکمیتی مناسب برای یک شرکت برای رعایت مقررات مالیاتی

مورد نیاز است. می‌توان همین را در مورد سیستم‌های کنترل داخلی نیز گفت، که به نظر می‌رسد به طور متوسط بر انطباق مالیاتی تأثیر می‌گذارند. این نتیجه، نقش کنترل‌های داخلی را در تضمین مسئولیت پذیری در داخل یک موسسه و پایبندی به حاکمیت قانون برجسته می‌کند (الحسن و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۵). انطباق مالیاتی پایین در میان شرکت‌های کوچک و متوسط عمدتاً به دلیل ماهیت بسیار غیررسمی بخش تجاری و دشواری سازمان درآمد برای شناسایی همه مشاغل غیرمنطبق است (آگبانیو و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۴؛ نارتی، ۲۰۲۳). عدم انطباق از سوی چنین شرکت‌هایی می‌تواند جریمه‌ها، از دست دادن شهرت و گاهی اوقات حتی تعطیلی را به دنبال داشته باشد (نارتی، ۲۰۲۳؛ باترانسا و همکاران، ۲۰۲۲). این ممکن است تا حدی به دلیل منابع کمیاب، تجربه کمتر با رژیم مالیاتی، و احتمالاً مکانیسم‌های حاکمیت داخلی باشد که وجود ندارد (محد صوفیان و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۷). به عنوان مثال، در حالی که تحقیقات زیادی به عوامل مؤثر بر انطباق مالیات در شرکت‌های بزرگتر و اخیراً شرکت‌های کوچک و متوسط اختصاص یافته است، تعداد کمی بررسی کرده‌اند که چگونه چنین عواملی برای فرهنگ سازمانی اخلاقی و سیستم‌های کنترل داخلی و حاکمیت شرکتی به‌ویژه بر انطباق مالیاتی در بخش شرکت‌های کوچک و متوسط تأثیر می‌گذارند. ادبیات گسترده در مورد رعایت مالیات در و بیشتر نقاط جهان بر عوامل اقتصادی، رفتاری و شرکت‌های خاص متمرکز شده است (نیاناکاکی و همکاران، ۲۰۲۴؛ آپا و همکاران، ۲۰۲۴). در این مطالعه حاکمیت شرکتی به عنوان مکانیزمی تلقی می‌شود که فرهنگ سازمانی اخلاقی و همچنین سیستم کنترل داخلی مؤثر را که برای رعایت مالیات ضروری است، ارتقا می‌دهد (موساح و همکاران^{۱۷}، ۲۰۲۲). فرهنگ اخلاقی صداقت و صداقت را ترویج می‌کند که برای ارتقای شفافیت در حسابداری مالیاتی و رعایت آنها ضروری است (بنی مصطفی و همکاران^{۱۸}، ۲۰۲۴). از موارد فوق، واضح است که شکاف تحقیقاتی قابل توجهی در مورد تأثیر فرهنگ سازمانی اخلاقی و سیستم‌های کنترل داخلی مؤثر بر رعایت مالیات شرکت‌های کوچک و متوسط وجود دارد. علاوه بر این، ادبیات موجود نیز نتوانسته است رابطه پیچیده بین فرهنگ سازمانی اخلاق محور، کنترل داخلی کارآمد و حاکمیت شرکتی را بر روی رفتار انطباق مالیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط نشان دهد. فرهنگ اخلاقی یک سازمان لحن رفتار و تصمیم‌گیری را تعیین می‌کند و قرار است محیطی ایجاد کند که در آن مقررات مالیاتی به جای اینکه به عنوان باری تلقی شود که باید به هر طریقی از آن فرار کرد، اجباری تلقی شود (بنی مصطفی و همکاران، ۲۰۲۴؛ شفر و سیمونز^{۱۹}، ۲۰۱۱). از این رو، مطالعه حاضر به بررسی روابط میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور

¹⁴ - Alhassan and etal

¹⁵ - Agbanyo and etal

¹⁶ - Mohd Suffian and etal

¹⁷ - Musah and etal

¹⁸ - Bani-Mustafa and etal

¹⁹ - Shafer and etal

و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی: با توجه به نقش حاکمیت شرکتی پرداخته است.

فرهنگ سازمانی اخلاق محور: فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، انتظارات و شیوه‌هایی است که اقدامات اعضای یک تیم را هدایت می‌کند. مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی است که شرکت شما را شکل داده است. در واقع فرهنگ سازمانی است که باعث تمایز بین سازمان شما با سازمان دیگر می‌شود. فرهنگ سازمانی مثبت و کارآمد، منجر به بهبود عملکرد می‌شود و فرهنگ ناکارآمد، موفق‌ترین شرکت‌ها را با مشکل مواجه می‌کند. اخلاق سازمانی به معنای به کار بستن استانداردهای اخلاقی است مطابق با سازمانی که در آن کار می‌کنید. واژه‌ی اخلاق به اصول، قوانین و استانداردهای رفتار اخلاقی گفته می‌شود که جامعه آن‌ها را به عنوان خوب و بد پذیرفته است. اخلاق تفاوت میان خوب و بد را مشخص می‌کند و همچنین کارکنان سازمان‌ها را راهنمایی می‌کند تا در شرایطی که انتخاب گزینه‌ی درست یا حداقل بهترین مورد از بین گزینه‌های موجود سخت است، بتوانند تصمیم بگیرند که بهترین کار را انجام دهند. در این مطلب، می‌خواهیم اخلاق سازمانی را توضیح دهیم و ویژگی‌ها و اصول اخلاق در سازمان را نیز بیان کنیم (الحسن و همکاران، ۲۰۲۵).

سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد: ساختار سیستم کنترل داخلی یک سازمان که به آن سیستم کنترل داخلی نیز می‌گویند، شامل سیاستها، سیستمها و روشهایی است که برای تامین اطمینان نسبی از دستیابی به هدفهای سازمانی به وجود می‌آید. اطمینان نسبی به این معناست که هیچ ساختار کنترل داخلی، ایده آل نیست و مخارج کنترل داخلی یک واحد تجاری نباید بیش از منافع مورد انتظار آن باشد. به طور خلاصه سیستم کنترل داخلی شامل کلیه اقداماتی می‌باشد که به وسیله مدیریت و سایر کارکنان طراحی و اجرا میشود تا مدیریت و واحد تجاری اطمینان معقول باید که هرچیزی به گونه ای که باید، عمل میکند. البته باید توجه داشت که هرچند کنترل های داخلی برای رسیدن به اهداف واحد تجاری لازم است، اما نمی تواند مدیریتی ضعیف و نالایق را به مدیریتی قوی و لایق تبدیل کند. همچنین کنترل داخلی نمی تواند رویدادها یا پدیده های غیر قابل کنترل مثل سیاست ها یا برنامه های دولت، اقدامات رقبا و شرایط اقتصادی را تغییر دهد. بنابراین، کنترل داخلی نمی تواند موفقیت یک واحد اقتصادی یا حتی تداوم حیات آن را تضمین کند (الحسن و همکاران، ۲۰۲۵).

سطح انطباق مالیاتی: در هر نظام اقتصادی، مالیات یکی از مهمترین ارکان آن نظام محسوب می شود. گسترش و تنوع فعالیتهای اقتصادی از یک سو و نقش رو به افزایش دولتها از سوی دیگر، در جهت ایجاد و گسترش خدمات عمومی، تأمین اجتماعی و گسترش تعهدهای دولت در عرصه های اقتصادی و اجتماعی و تلاش در جهت تحقق رشد اقتصادی و توزیع عادلانه درآمد، پرداخت و دریافت مالیات را به مسأله مهم و تأثیرگذار تبدیل کرده است (ملا اسماعیلی دهشیری و

همکاران، ۱۴۰۱). در سال‌های اخیر با توجه به موقعیت‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی داخلی و بین‌المللی، موضوع مالیات اهمیت بیشتری یافته است. یکی از اهداف اصلی دستگاه مالیاتی در تمام کشورهای جهان، وصول مالیات‌های حقه دولت با حداقل هزینه‌های اداری و حداکثر تمکین مؤدیان می‌باشد (کامیاب و همکاران، ۱۴۰۰). وجود مالیات بر درآمد، باعث کاهش عایدات واحد تجاری می‌شود. یکی از اقدامات اساسی در جهت حداکثر ساختن ارزش شرکت و ثروت سهامداران استفاده از راهکارهایی است که از طریق آن، مالیات پرداختنی کاهش یابد. در ادبیات مالی تلاش قانونی شرکتها به منظور کاهش هزینه مالیات را به نامهایی از قبیل مدیریت مالیات، اجتناب از پرداخت مالیات و رویه مالیاتی جسورانه می‌شناسند (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

حاکمیت شرکتی: اخیراً موضوع حاکمیت شرکتی در سطح بین‌المللی توجهات زیادی را به خود جلب کرده است. حاکمیت شرکتی سیستمی است که شرکتها از طریق آن هدایت و کنترل میشوند. ساختار حاکمیت شرکتی، توزیع حقوق و مسئولیتها بین بخشهای مختلف در شرکت مثل اعضای هیات مدیره، مدیران، سهامداران و سایر ذینفعان را مشخص و وظایف و رویه‌های تصمیم‌گیری در امور شرکت را روشن میکند؛ بنابراین بایستی بر عملکرد کلی شرکت و در نتیجه بر مدیریت درآمدهای آن تأثیر مستقیم داشته باشد. تدوین کنندگان مقررات و دست‌اندرکاران بر این باورند که راهبری شرکت با عملکرد مالی شرکت رابطه دارد، اما شواهد تجربی به دست آمده در این رابطه تاکنون به نتیجه قطعی منجر نشده است. حاکمیت شرکتی، به مجموعه: فرایندها، رسمها، سیاستها، قوانین و نهادهایی گفته میشود که به روش یک شرکت از نظر اداره، راهبری و یا کنترل تأثیر بگذارد. همچنین، حاکمیت شرکتی، روابط بین کنشگران متعدد ذی‌نفعان و هدفهایی را که بر اساس آنها شرکت اداره میشود، در بر میگیرد. کنشگران اصلی، مدیریت عامل، سهام‌داران و هیئت مدیره هستند. سایر ذی‌نفعان عبارتند از: کارمندان، عرضه‌کنندگان کالا، مشتریان، بانکها و سایر وام‌دهندگان، قانون‌گذاران، محیط و به طور کلی جامعه. حاکمیت شرکتی، موضوعی چندبعدی است. یکی از درونمایه‌های مهم در حاکمیت شرکتی با حسابداری و مدیریت مالی سروکار دارد و به گونه‌ای اصولی از به کارگیری سیاستها و مکانیزم‌هایی حمایت میکند که از رفتار درست اطمینان حاصل کرده، سهام‌داران را پشتیبانی کند. یک عنصر اصلی دیگر، دیدگاه کارایی اقتصادی است که سیستم حاکمیت شرکتی از راه آن باید هدفهای اقتصادی را با در نظر گرفتن دقیق اروت سهام‌داران، بهبود بخشد. دیدگاه‌های دیگری هم در زمینه حاکمیت شرکتی وجود دارد که از جمله آنها میتوان به دیدگاه ذی‌نفعان اشاره کرد که حسابرسی و توجه بیشتری را به ذینفعان طلب میکند. حاکمیت شرکتی یک عنصر اساسی در افزایش اعتماد سرمایه‌گذار، ارتقای حس رقابتی و درنهایت بهبود رشد اقتصادی است. این عنصر در صدر فهرست توسعه بین‌المللی قرار دارد (باغانی و اسماعیلی، ۱۴۰۳).

مبانی تجربی پژوهش:

خدری و همکاران (۱۴۰۳)، ارائه مدلی برای بهبود انطباق مالیاتی به روش داده بنیاد را بررسی نمودند. صحت مدل تحقیق، مورد تایید قرار گرفت و معلوم گردید که انتخاب مفاهیم، ابعاد و شاخصها از دقت بالایی برخوردار بوده و میتواند چارچوب مناسبی را برای تدوین سند چشم انداز بهبود انطباق مالیاتی فراهم نماید.

باغانی و اسماعیلی (۱۴۰۳)، در پژوهشی به بررسی ارتباط بین حاکمیت شرکتی و کیفیت اقلام تعهدی پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات، مشخص شد بین حاکمیت شرکتی و کیفیت اقلام تعهدی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین کیفیت اقلام تعهدی در ساختارهای متفاوت مالکیت و هیات مدیره با یکدیگر تفاوت معناداری دارد. به دلیل اینکه تصمیم گیری در امور شرکت و مدیریت درآمدی هر شرکت توسط هیات مدیره مشخص میگردد. بنابراین ساختار هیات مدیره و نحوه مدیریت درآمدی هیات مدیره با بازده سهام و کیفیت اقلام تعهدی رابطه متفاوت و معناداری دارد.

رضایی (۱۴۰۳)، تاثیر قدرت مدیرعامل بر ارزش افزوده اقتصادی با تاکید بر حاکمیت شرکتی را بررسی نمودند. نتایج نشان داد قدرت مدیرعامل بر ارزش افزوده اقتصادی تاثیر مستقیم دارد. ولی حاکمیت شرکتی بر ارتباط بین قدرت مدیرعامل و ارزش افزوده اقتصادی تاثیر ندارد.

الحسن و همکاران (۲۰۲۵)، به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم های کنترل داخلی کارآمد بر انطباق مالیاتی در نمونه ای از ۵۶۶ شرکت کوچک و متوسط در غنا، با در نظر گرفتن حاکمیت شرکتی به عنوان متغیر تعدیل کننده پرداختند. داده ها از طریق پرسشنامه ساختاریافته جمع آوری و با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی تحلیل شده اند. نتایج آزمون فرضیه نشان داد که فرهنگ سازمانی اخلاق محور، سیستم های کنترل داخلی کارآمد و حاکمیت شرکتی، تاثیر مثبت و معناداری بر انطباق مالیاتی شرکت های کوچک و متوسط دارند، به طوری که سیستم کنترل داخلی کارآمد بیشترین تاثیر را بر رفتار انطباق مالیاتی این شرکت ها دارد. اثر ترکیبی حاکمیت شرکتی و فرهنگ سازمانی اخلاق محور، نقش تعاملی آنها را در تقویت انطباق مالیاتی مستحکم می کند. علاوه بر این، اثر متقابل بین حاکمیت شرکتی و سیستم کنترل داخلی کارآمد بر انطباق مالیاتی شرکت های کوچک و متوسط در غنا مثبت و معنادار است. نوآوری این مطالعه در گنجاندن متغیرهایی مانند فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد به عنوان عواملی مؤثر بر رفتار انطباق مالیاتی شرکت های کوچک و متوسط است که در ادبیات پیشین کمتر مورد توجه قرار گرفته اند.

کوینه و همکاران^{۲۰} (۲۰۲۴)، نشان داد کیفیت حاکمیت شرکتی، مدیریت سود را محدود میکند، که با اقلام تعهدی اختیاری مطلق و امضا شده و مدیریت سود واقعی اندازه گیری می شود. به ویژه، ارتباط منفی بین کیفیت حاکمیت شرکتی و مدیریت سود در شرکت های خصوصی (غیر شرکتهای دولتی)، شرکتهایی با مالکیت خارجی بالا و مالکیت متمرکز پایین، و شرکتهای با رشد بالا در مقایسه با همتایان خود عمیق تر است.

وو و همکاران^{۲۱} (۲۰۲۳)، اثرات تعدیل کننده حاکمیت شرکتی و کارایی سرمایه گذاری بر رابطه بین انعطاف پذیری مالی و عملکرد شرکت را بررسی کردند. یافته های این مطالعه نشان می دهد که انعطاف پذیری مالی باعث بهبود ارزش شرکت و همچنین عملکرد حسابداری می شود. علاوه بر این، نتایج نشان میدهد که هم کارایی سرمایه گذاری و هم حاکمیت شرکتی تأثیر انعطاف پذیری مالی بر عملکرد شرکت را تعدیل میکنند. نویسندگان ادبیات حوزه استراتژی های سرمایه گذاری بهینه را با نشان دادن اینکه تأثیر ترکیبی مکانیسم های حاکمیت شرکتی و کارایی سرمایه گذاری، پیوند بین انعطاف پذیری مالی و عملکرد شرکت را تقویت می کند، تکمیل و گسترش می دهند.

فرضیه های پژوهش به صورت ذیل تدوین شده است:

فرضیه اصلی: میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی: با توجه به نقش حاکمیت شرکتی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سطح انطباق مالیاتی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: میان سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد و انطباق مالیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: میان حاکمیت شرکتی و سطح انطباق مالیاتی توسط شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: حاکمیت شرکتی بر رابطه بین فرهنگ سازمانی اخلاق محور و انطباق مالیاتی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی اثری تعدیلی ایجاد میکند.

²⁰ - Quynh and etal

²¹ - Wu and etal

فرضیه فرعی پنجم: حاکمیت شرکتی بر رابطه بین اثربخشی سیستم‌های کنترل داخلی و انطباق مالیاتی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی اثری تعدیلی ایجاد میکند.

روش پژوهش:

روش منتخب در این مطالعه، از روش توصیفی - پیمایشی استفاده شده است. این مطالعه از نظر هدف، جزء تحقیقات کاربردی است و به دلیل سنجش رابطه بین متغیرها از روش تحقیق همبستگی استفاده شده است؛ پس موضوع بررسی روابط میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی: با توجه به نقش حاکمیت شرکتی را مورد سنجش قرار گرفت و در نهایت برای تحلیل فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده گردید.

جامعه آماری مربوط به شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی و به روش مقطعی در سال ۱۴۰۴ می‌باشد، نمونه آماری از بین مدیران، سرمایه‌گذاران، کارشناسان و حسابداران فعال در این شرکت‌ها از طریق جدول مورگان انتخاب شده است. افراد منتخب از جامعه آماری باید حداقل ۳ سال در شرکت فعالیت داشته باشند.

نمونه‌گیری: با توجه به اینکه تعداد اعضای جامعه آماری مربوط به شرکت‌های منطقه ویژه پارس جنوبی می‌باشند و تعداد آن به ۲۴۰ نفر میرسد. بنابراین، تعداد نمونه آماری منتخب در این پژوهش ۱۴۴ نفر از مدیران، سرمایه‌گذاران، کارشناسان و حسابداران فعال در این شرکت‌ها با استفاده از جدول مورگان می‌باشد.

یافته‌های پژوهش:

ویژگی‌های جنسیت، سن، تحصیلات افراد در دسترس نمونه آماری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۲- توزیع فراوانی نمونه آماری

جنسیت	فراوانی	درصد	دامنه سنی	فراوانی	درصد	سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
آقا	۱۰۳	۷۱/۵۳٪	۲۰ تا ۳۰ سال	۲۹	۲۰/۱۴	کاردانی	۲۷	۱۸/۷۵
خانم	۴۱	۲۸/۴۷٪	۳۰ تا ۴۰ سال	۵۶	۳۸/۸۹	کارشناسی	۵۱	۳۵/۴۲
			۴۰ تا ۵۰ سال	۴۳	۲۹/۸۵	کارشناسی ارشد	۴۵	۳۱/۲۵
			بیش از ۵۰ سال	۱۶	۱۱/۱۲	دکتر	۲۱	۱۴/۵۸
کل	۱۴۴	٪۱۰۰	کل	۱۴۴	٪۱۰۰	کل	۱۴۴	٪۱۰۰

فرآیند تجزیه و تحلیل متغیرها

با توجه به پرسشنامه که از طیف لیکرت استفاده شده، عدد یک بیانگر حد ضعیف و عدد ۳ بیانگر حد وسط و عدد ۵ بیانگر حد بالا در طیف لیکرت می باشد که در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۳- تجزیه و تحلیل متغیرها در مدل

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد	۱/۰۰	۵/۰۰	۴/۳۸	۰/۲۰
حاکمیت شرکتی	۱/۰۰	۵/۰۰	۴/۳۳	۰/۳۰
سطح انطباق مالیاتی	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۴۰	۰/۳۳

همانطور که مشخص است بیشترین میانگین مربوط به فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد با میزان ۴/۳۸ و کمترین میانگین مربوط به سطح انطباق مالیاتی با ۳/۴۰ است.

آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنوف و ضریب آلفای کرونباخ

جدول ۴- نتایج حاصل از آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنوف

گویه ها	ضریب بدست آمده	سطح معنی داری	نتیجه
فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد	۰/۱۱۵	۰/۲۸	تایید نرمال بودن توزیع آماری
حاکمیت شرکتی	۰/۱۲۱	۰/۳۲	تایید نرمال بودن توزیع آماری
سطح انطباق مالیاتی	۰/۱۰۸	۰/۳۵	تایید نرمال بودن توزیع آماری

با توجه به نتیجه بدست آمده نرمال بودن توزیع همه گویه ها مورد تایید می باشد.

جدول ۵- ضریب آلفای کرونباخ و تعداد سوالات

مولفه	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد	۵	۰/۸۸
حاکمیت شرکتی	۵	۰/۸۵
سطح انطباق مالیاتی	۵	۰/۸۰

متغیرهای پژوهش و تعریف شاخصها در نرم افزار PLS

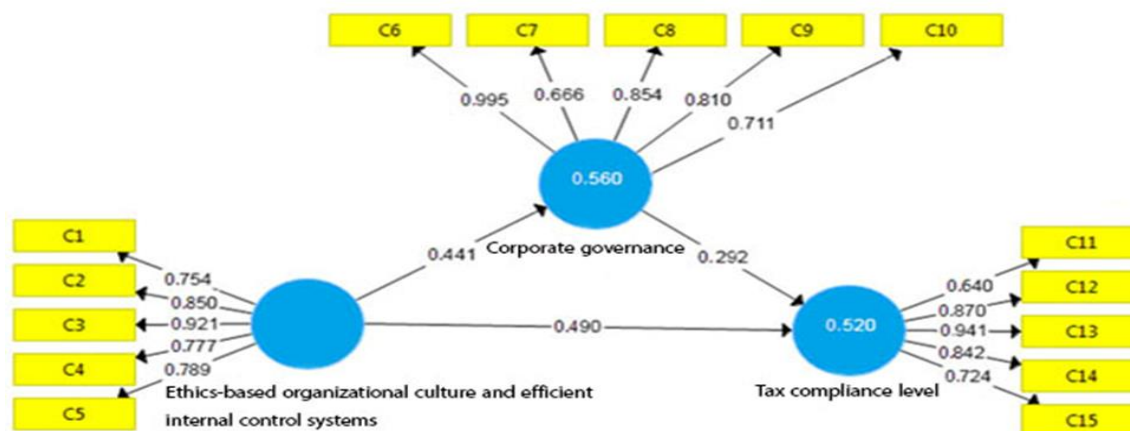
جدول ۶- متغیرهای پژوهش

متغیرها	ردیف	موضوع نظرخواهی	کاملا مخالفم	کاملا موافقم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
سطح انطباق مالیاتی	۱	عوامل انسانی					
	۲	عوامل فرهنگی					
	۳	عوامل سازمانی					
	۴	بهره وری بخشهای دولتی					
	۵	صرفه اقتصادی و اثربخشی					
فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستمهای کنترل داخلی کارآمد	۶	ارزشهای اخلاقی و کدهای رفتاری					
	۷	پاسخگویی و محیط کار سالم و ایمن					
	۸	عدم تبعیض و صداقت در ارتباطات					
	۹	ارزیابی ریسک و فعالیتهای کنترل					
	۱۰	اطلاعات، ارتباطات و نظارت					
حاکمیت شرکتی	۱۱	شفافیت					
	۱۲	مسئولیت پذیری					
	۱۳	عدالت					
	۱۴	استقلال هیئت مدیره					
	۱۵	حفاظت از منافع سهامداران					

جدول ۷- تعریف شاخص‌ها در نرم افزار

تعریف در مدل	شاخص
Ethics-based organizational culture and efficient internal control systems	فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد
Corporate governance	حاکمیت شرکتی
Tax compliance level	سطح انطباق مالیاتی
C1	ارزشهای اخلاقی و کدهای رفتاری
C2	پاسخگویی و محیط کار سالم و ایمن
C3	عدم تبعیض و صداقت در ارتباطات
C4	ارزیابی ریسک و فعالیتهای کنترل
C5	اطلاعات، ارتباطات و نظارت
C6	شفافیت
C7	مسئولیت پذیری
C8	عدالت
C9	استقلال هیئت مدیره
C10	حفاظت از منافع سهامداران
C11	عوامل انسانی
C12	عوامل فرهنگی
C13	عوامل سازمانی
C14	بهره وری بخشهای دولتی
C15	صرفه اقتصادی و اثربخشی

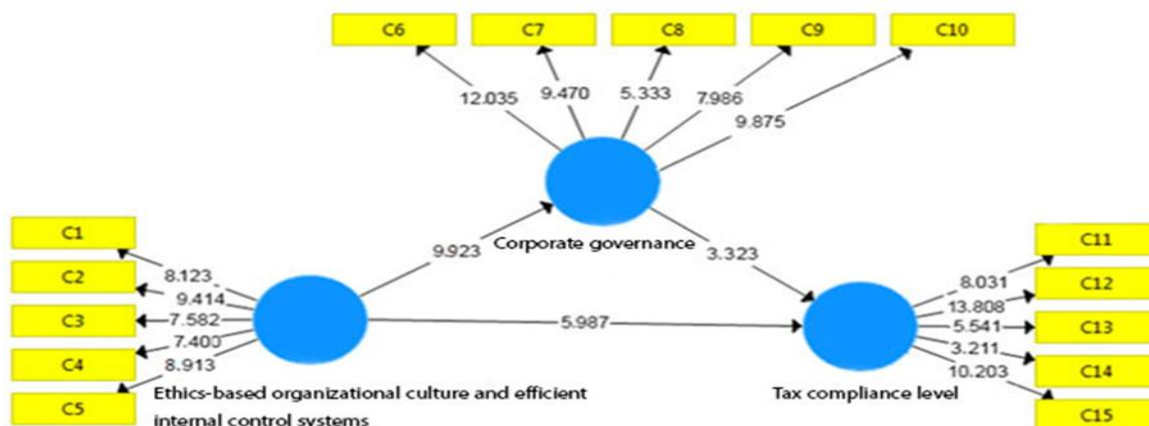
مدل مفهومی پژوهش در نرم افزار PLS



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش در نرم افزار PLS

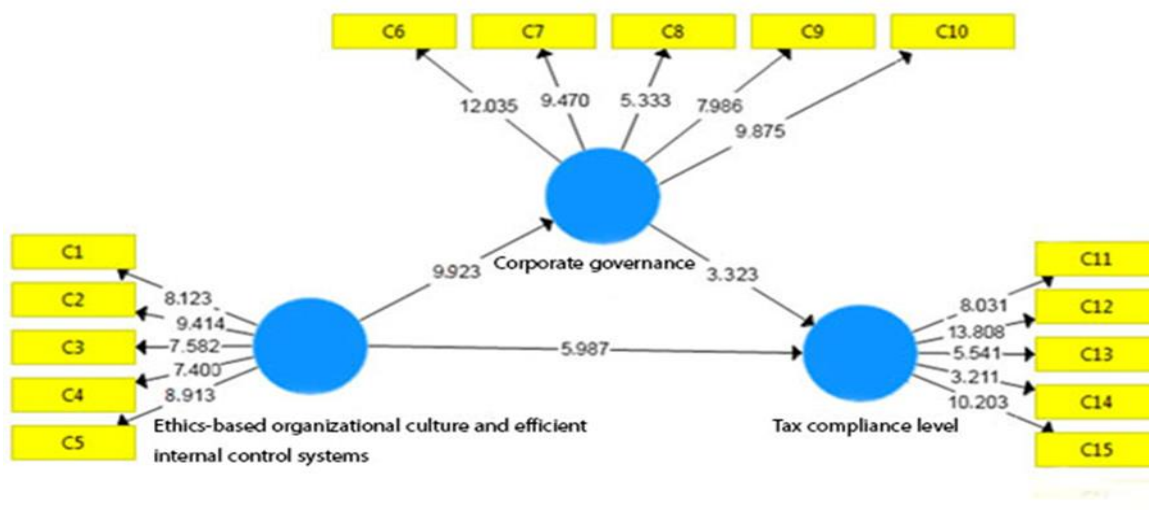
چگونگی آزمون و روشهای ارزیابی مدل‌های سنجش انعکاسی

با کمک نرم افزار PLS بارهای عاملی مدل اندازه گیری شد و برای متغیرهای فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستمهای کنترل داخلی کارآمد؛ حاکمیت شرکتی، سطح انطباق مالیاتی مشخص گردید. شکل زیر مدل پژوهش را در حالت استاندارد با استفاده از آزمون t-value نشان داده شده است.



نمودار ۲- مدل پژوهش در نرم افزار PLS براساس تخمین ضرایب استاندارد

در این مطالعه فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد؛ متغیر برون زا، سطح انطباق مالیاتی متغیر درونزا و حاکمیت شرکتی هم درون زا و هم برونزا می باشد. در نمودار زیر نیز ضرایب معناداری فرضیه ها با استفاده از آزمون t برای تمامی بارهای عاملی در سطح ۹۵ درصد مشخص و تأیید شده و معناداری سازه های خود را نمایان می سازد.



نمودار ۳- مدل پژوهش در نرم افزار PLS براساس ضرایب معناداری فرضیه ها

نمودار بالا مدل معادلات ساختاری تحقیق را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه گیری و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t، آزمون می کند. بر طبق این مدل، تمامی ضرایب مسیر و بارهای عاملی در حالت استاندارد در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می باشند.

پایایی و روایی مدل اندازه گیری

جدول ۸- نتایج ضریب آلفای پایایی سازگاری درونی

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد	۰/۸۸۲۱
حاکمیت شرکتی	۰/۸۵۹۸
سطح انطباق مالیاتی	۰/۸۰۵۷

همانطور که مشاهده می شود ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بالای ۰/۷۰ می باشد؛ پس چنان استنباط می شود که مدل از پایداری سازگاری درونی خوبی برخوردار است.

جدول ۹- نتایج مقدار ضرایب پایداری مرکب

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد	۰/۸۲۵۹
حاکمیت شرکتی	۰/۸۰۲۴
سطح انطباق مالیاتی	۰/۸۱۳۵

با توجه به نتایج بدست آمده مشخص شد که متغیرها از پایداری مرکب خوبی برخوردار می باشد.

تجزیه و تحلیل روایی ابزار اندازه گیری

الف) بررسی روایی همگرا: برای این منظور نیز از روایی همگرا استفاده شده است که با AVE نشان داده می شود، حداقل میزان روایی همگرا ۰/۵۰ می باشد که به اعتبار همگرایی کافی معروف است و اگر بیشتر از این عدد بدست آید نشان دهنده روایی همگرایی مطلوبی می باشد.

جدول ۱۰- نتایج مقادیر متوسط واریانس استخراج شده AVE

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد	۰/۶۳۵۸
حاکمیت شرکتی	۰/۶۸۹۵
سطح انطباق مالیاتی	۰/۶۲۸۵

ب) روایی واگرا: برای این منظور ابتدا مقدار متوسط واریانس استخراج شده اندازه گیری می شود و سپس جذر آن گرفته بدست می آید تا بر روی قطر ماتریس همبستگی آن جایگزین شود. این روش نیز می بایست عدد بدست آمده از میزان همبستگی آن بزرگتر باشد که در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱۱- نتایج مقادیر جذر AVE

متغیرها	روایی همگرا از جذر AVE
فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد	۰/۷۱۵۸
حاکمیت شرکتی	۰/۸۲۶۳
سطح انطباق مالیاتی	۰/۷۲۲۵

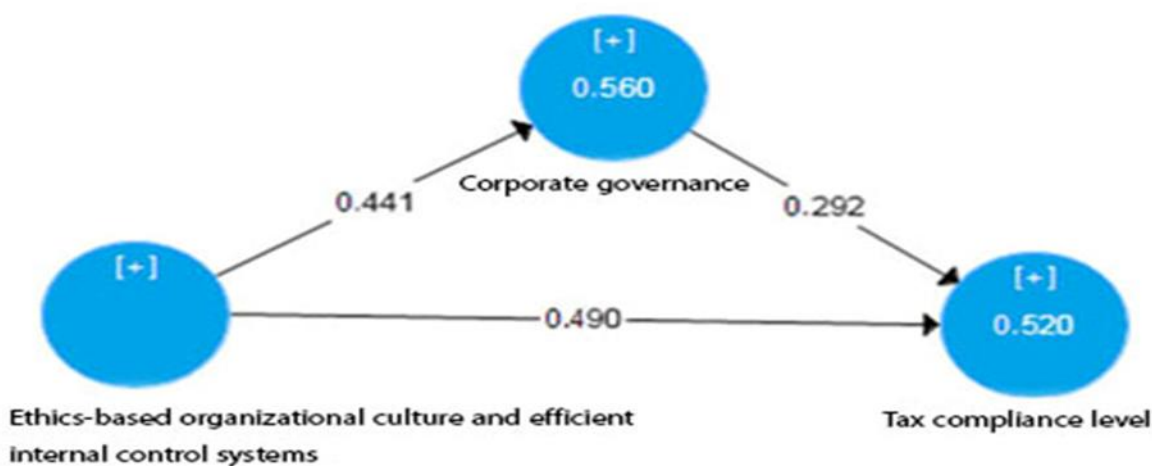
در جدول بالا با توجه به نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که مدل از روایی و اگریایی خوبی برخوردار است.

جدول ۱۲- نتایج مقایسه جذر AVE یک متغیر با میزان همبستگی آن با سایر متغیرها

متغیرها	فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد	حاکمیت شرکتی	سطح انطباق مالیاتی
فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد	۰/۷۱۵۸		
حاکمیت شرکتی	۰/۶۳۳۳	۰/۸۲۶۳	
سطح انطباق مالیاتی	۰/۴۲۵۱	۰/۵۶۸۵	۰/۷۲۲۵

روش ارزیابی مدل‌های سنجش شکل دهنده

ضریب تعیین R² به عنوان یکی از راه‌های ارزیابی مدل شکل دهنده به کار برده می‌شود. ضریب تعیین R² برای متغیرها در نمودار زیر مشخص شده است.



نمودار ۴- ارزیابی مدل‌های سنجش شکل دهنده

بنابر ضریب تعیین مدل می‌توان اشاره کرد که فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد توانسته است ۵۶۰٪ از واریانس متغیر حاکمیت شرکتی را توضیح دهد. همچنین فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم کنترل داخلی کارآمد و حاکمیت شرکتی توانسته‌اند با ضریب ۵۲۰٪ از واریانس سطح انطباق مالیاتی را توضیح دهد.

پاسخ به فرضیه های پژوهش براساس روش کمترین توان جزئی (PLS)

جدول ۱۳- نتایج ضریب بتا، آماره t، تأیید یا رد فرضیه اصلی

فرضیه پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه اصلی
روابط میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی با توجه به نقش حاکمیت شرکتي	۰/۱۲۵	۷/۳۵۸ و ۲/۱۲۲	مورد تأیید

نتایج نشان داد که میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی با توجه به نقش حاکمیت شرکتي رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱۴- نتایج ضریب بتا، آماره t، تأیید یا رد فرضیه فرعی اول

فرضیه پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه فرعی اول
رابطه میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سطح انطباق مالیاتی در شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی	۰/۲۱۵	۶/۰۲۵ و ۲/۶۵۸	مورد تأیید

نتایج نشان داد میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سطح انطباق مالیاتی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۵- نتایج ضریب بتا، آماره t، تأیید یا رد فرضیه فرعی دوم

فرضیه پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه فرعی دوم
رابطه میان سیستم های کنترل داخلی کارآمد و انطباق مالیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی	۰/۳۵۸	۶/۲۶۸ و ۲/۳۶۸	مورد تأیید

نتایج نشان داد میان سیستم های کنترل داخلی کارآمد و انطباق مالیاتی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۶- نتایج ضریب بتا، آماره t، تأیید یا رد فرضیه فرعی سوم

فرضیه پژوهش	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه فرعی سوم
رابطه میان حاکمیت شرکتي و سطح انطباق مالیاتی توسط شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی	۰/۳۲۱	۷/۶۴۵ و ۲/۲۵۸	مورد تأیید

نتایج نشان داد میان حاکمیت شرکتي و سطح انطباق مالیاتی رابطه معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

به صورت کلی نتایج نشان داد که میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی: با توجه به نقش حاکمیت شرکتي رابطه معناداری وجود دارد؛ به عبارتی اخلاق سازمانی و سیستم کنترل داخلی قوی میتواند به همراه حاکمیت شرکتي میتواند نقش بسزایی در تعیین سطح انطباق مالیاتی داشته باشد. یعنی مدیران و کارکنان با اخلاق میتوانند فرهنگ سازمانی را قوی تر کنند و حسابرسان داخلی نیز در تعیین سیستم کنترل داخلی کارآمد نقش بهتری ایفا مینمایند که باعث میشود سطح

انطباق مالیاتی دقیقتر رعایت گردد. از طرفی حاکمیت شرکتی که نقش نظارت و کنترل کلی شرکت برعهده دارد نیز میتواند باعث شود کنترل مضاعفی صورت گیرد و با نظارت و بررسی دقیق تر به نتایج بهتر دست یابد؛ درنتیجه باعث میگردد میزان شفاف سازی اطلاعات و دقیق تر یا کامل بودن اطلاعات شرکت نیز بیشتر شود که در تعیین سطح انطباق مالیاتی اثر قوی تری ایجاد میکند. از این رو، شرکتهایی که دارای فرهنگ سازمانی اخلاق محور قوی تری هستند و یا سیستم کنترل داخلی کارآمدتری دارند، میتوانند با نقش مضاعف نظارت حاکمیت شرکتی، میزان سطح انطباق مالیاتی دقیق تری ارائه دهند.

نتایج پژوهش در خصوص فرضیه اصلی حاکی از آن است که میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی: با توجه به نقش حاکمیت شرکتی رابطه معناداری وجود دارد؛ به طوریکه فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد میتوانند با استفاده از حاکمیت شرکتی بر انطباق مالیاتی اثرگذار باشند. از این رو، توجه به فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد میتواند برای تعیین سطح انطباق مالیاتی مفید واقع شود که نقش حاکمیت شرکتی به عنوان یک منبع نظارت کننده و کنترلی بی تأثیر نیست. این نتایج با پژوهش دنیس و الن (۲۰۲۴)، ایلریچ و همکاران (۲۰۲۳)، علوی و همکاران (۱۴۰۳)، هم راستا و هم سو می‌باشد.

نتایج پژوهش در خصوص فرضیه فرعی اول حاکی از آن است که میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سطح انطباق مالیاتی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی رابطه معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که فرهنگ سازمانی اخلاق محور میتواند با سطح انطباق مالیاتی ارتباط مستقیمی داشته باشد؛ به عبارتی اخلاق در محیط کار یکی از عواملی است که میتواند باعث ایجاد تغییرات مثبتی در انجام امور کلی شرکت گردد و باعث شود میزان سطح انطباق مالیاتی نیز به درستی تعیین شود و یا اینکه طبق اصول خود پیش رود. این نتایج با پژوهش دنیس و الن (۲۰۲۴)، نسرا و همکاران (۲۰۲۳)، نعمت الهی سروستانی و همکاران (۱۴۰۳)، هم راستا و هم سو می‌باشد.

نتایج پژوهش در خصوص فرضیه فرعی دوم حاکی از آن است که میان سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد و انطباق مالیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی رابطه معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد باعث تعیین سطح انطباق مالیاتی شرکت میشوند و درنتیجه هرچه سیستم کنترل داخلی قوی تر و دقیق تر باشد یا کارآمدتر باشد میتواند در تعیین سطح انطباق مالیاتی دقیق تر ظاهر شود و باعث شود تمام اطلاعات

مربوط به این زمینه به صورت کامل و دقیق شفاف سازی شود. این نتایج با پژوهش دنیس و الن (۲۰۲۴)، آگوپوی (۲۰۲۳)، افسای (۱۴۰۳)، هم راستا و هم سو می باشد.

نتایج پژوهش در خصوص فرضیه فرعی سوم حاکی از آن است که میان حاکمیت شرکتی و سطح انطباق مالیاتی توسط شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه پارس جنوبی رابطه معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که حاکمیت شرکتی با نظارت و کنترل بیشتر خود میتواند باعث ایجاد سطح انطباق مالیاتی دقیق تر گردد. به عبارتی حاکمیت شرکتی نقش نظارت مضاعفی نسبت به کنترل داخلی توسط حسابرسان ایفا میکند که باعث میشود عملیات و امور کلی شرکت به صورت دقیق کنترل و بررسی شود و در نهایت در شفاف سازی آن نیز نقش مضاعفی ایجاد میکند. این نتایج با پژوهش دنیس و الن (۲۰۲۴)، هوفمن و همکاران (۲۰۲۱)، عبدلی اباتری و همکاران (۱۴۰۳)، هم راستا و هم سو می باشد.

پیشنهادهای کاربردی و مواردی برای محققان آتی:

با توجه به نتایج فرضیه اصلی پیشنهاد میشود به منظور تعیین سطح انطباق مالیاتی دقیق تر، به فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم های کنترل داخلی کارآمد توجه نمایند و همچنین حاکمیت شرکتی را نیز در نظر بگیرند؛ بدین منظور که بتوانند عامل اخلاق را در شرکتها تقویت نمایند و حسابرسان داخلی به کنترل داخلی با دقت و رعایت بیشتری اعمال نمایند تا بتوانند با بالا بردن کیفیت آن میزان تعیین سطح انطباق مالیاتی نیز دقیق تر بیان نمایند. در این راستا میتوانند به استراتژیها یا الگوهای طراحی نمایند که بتوانند با استفاده از مولفه های فوق و میزان اثرگذاری آنها، راهکارهایی را برای تعیین سطح انطباق مالیاتی ارائه نمایند.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی اول پیشنهاد میشود برای تعیین سطح انطباق مالیاتی دقیق تر به فرهنگ سازمانی اخلاق محور توجه ویژه ای داشته باشند؛ اخلاق میان کارکنان و مدیران در شرکتها دارای اهمیت فراوانی است و بخصوص باعث تغییرات مثبتی در کلیه فعالیت ها و امور شرکت میشود؛ بنابراین میتوان نیروی انسانی فعال در شرکت را به اخلاق تشویق نمود و برای بهبود وضعیت روحی آنها کلاسهای مناسب ارائه داد تا با رعایت نکات موارد مربوط به آن بتوانند اخلاق سازمانی را گسترش دهند؛ همچنین از این طریق بتوانند میزان سطح انطباق مالیاتی را نیز دقیق تر ارائه نمایند.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی دوم پیشنهاد میشود به منظور بهبود وضعیت سطح انطباق مالیاتی به سیستم کنترل داخلی کارآمد توجه داشته باشند و برای تقویت آن از حسابرسان مجرب و متخصص استفاده نمایند. حسابرسانی را به کار بگیرند که دارای مهارت بیشتری باشند تا بتوانند کنترل داخلی کارآمدتری ارائه نمایند و در تعیین سطح انطباق مالیاتی

موثرتر واقع شوند. بدین منظور میتوان در استخدام حسابرسان دقت نمود و همچنین حسابرسانی که نسبت فامیلی با اعضای مدیران یا سرمایه گذاران و سهامداران دارند را به کار نگرفت و سعی نمود برای استخدام حسابرسان از آزمون ویژه ای مختص شرکت استفاده نمایند تا تجربه و مهارت آنها مورد ارزیابی قرار گیرد.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی سوم پیشنهاد میشود به منظور تعیین سطح انطباق مالیاتی دقیق تر و مناسب تر از نظارت و کنترل قوی تری به غیر از کنترل داخلی بهره ببرند که توسط حاکمیت شرکتی صورت میپذیرد. بدین منظور اگر استراتژیها و الگوهایی که توسط این اعضا نیز منتشر شود میتواند با نظارت و بررسی دقیق تری به تعیین سطح انطباق مالیاتی پردازد و همچنین نظارت آنها به عنوان یک نقش مضاعف میتواند میزان شفاف سازی اطلاعات و رعایت نکات مربوط به آن را با اطمینان بیشتری ارائه نمود و نتایج بهتری را استخراج کرد که برای فعالیتهای آتی شرکت و همچنین تصمیمات مدیریتی در فعالیتهای آتی شرکت را به کار گرفت و باعث شد که تصمیم گیرندگان آتی با اطمینان بیشتری به برنامه ریزی ها و اهداف سازمانی پردازند.

در این مطالعه به بررسی روابط میان فرهنگ سازمانی اخلاق محور و سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد با انطباق مالیاتی با توجه به نقش حاکمیت شرکتی پرداخته شده است؛ پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی دیگر شاخصها نیز در نظر گرفته شود:

- با توجه به بحران اقتصادی، عوامل محیطی و شرایط عدم اطمینان بازار با استفاده از منطق فازی
- با توجه به نقش مالکیت دولتی و مالکیت حقیقی؛ تهیه کنندگان صورت‌های مالی
- با توجه به نقش سیستم اطلاعاتی حسابداری؛ عوامل فرهنگی و کاربرد آن
- با توجه به نقش سازمان حسابرسی، حق الزحمه حسابرسی، دانش سرمایه گذاری و مدیریت دانش
- با توجه به مدیریت سود، خطای مدیریتی؛ اعتبار تجاری و ارزش شرکت
- براساس عدم تقارن اطلاعاتی، کارایی سرمایه گذاری و احتمال وقوع ورشکستگی

منابع و مأخذ

باغانی، علی، اسماعیلی، مسعود. (۱۴۰۳). بررسی ارتباط بین حاکمیت شرکتی و کیفیت اقلام تعهدی؛ فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری؛ ۸(۹۴)؛ ۴۹۸-۵۰۵.

خدری، مهدی، پیری، حبیب، ستوده، رضا. (۱۴۰۳). ارائه مدلی برای بهبود انطباق مالیاتی به روش داده بنیاد؛ فصلنامه اقتصاد مالی، ۱۸(۲)؛ ۳۰۹-۳۳۳.

رضایی، سجاد اصغر. (۱۴۰۳). تاثیر قدرت مدیرعامل بر ارزش افزوده اقتصادی با تاکید بر حاکمیت شرکتی؛ فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت؛ ۷(۹۰): ۱۳۷-۱۴۶.

رویایی، رمضان علی، طالب نیا، قدرت الله، حساس یگانه، یحیی، جلیلی، صابر. (۱۳۹۱). ادراک حسابرسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی؛ فصلنامه علوم مدیریت ایران؛ ۷(۲۵)، ۱-۲۲.

عباس زاده، محمدرضا، فدایی، مرتضی، مفتونیان، محسن، بابایی کلاریجانی، مائده. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط شفافیت مالی و اجتناب مالیاتی با توجه به مالکیت نهادی شرکت ها (مطالعه موردی شرکت های بورس اوراق بهادار تهران). اقتصاد مالی؛ ۱۰(۳۵)، ۴۵-۷۴.

کامیاب تیموری، رضا، کیقبادی، امیررضا، فرساد امان الهی، غلامرضا. (۱۴۰۰). شناسایی ریسک های قابل کنترل عدم تمکین مالیاتی با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری. اقتصاد مالی، ۱۵(۵۶)، ۲۶۹-۳۰۲.

ملا اسماعیلی دهشیری، حسن، پژویان، جمشید، غفاری، فرهاد، حسینی، سید شمس الدین. (۱۴۰۱). تحلیل اثر سیاست مالی (مالیات بر مجموع درآمد) بر توزیع درآمد کشورهای منتخب OECD، اقتصاد مالی، ۱۶(۵۸)، ۹۳-۱۰۸.

Agbanyo, R., Musah, G., Doku, J. N., Quarshie, J., & Dery, N. Y. (2024). Perceived political corruption and tax compliance intentions among private enterprises in emerging economies: The roles of tax morale and tax tolerance in Ghana. *Journal of International Development*.

Alhassan M, Abigail P, Marshall W. B, Daniel O. O., Benjamin S. O. (2025). Ethical organisational culture, effective internal control systems and tax compliance of small and medium scale enterprises (SMEs): The role of corporate governance. *Social Sciences & Humanities Open* 11 (2025) 101331.

Appiah, T., Domeher, D., & Agana, J. A. (2024). Tax Knowledge, trust in government, and voluntary tax compliance: Insights from an emerging economy. *Sage Open*, 14 (2), Article 21582440241234757.

Bani-Mustafa, A., Nimer, K., Uyar, A., & Schneider, F. (2024). Effect of government efficiency on tax evasion: The mediating role of ethics and control of corruption. *International Journal of Public Administration*, 47(2), 90-105.

Batrancea, L. M., Balci, M. A., Chermezan, L., Akgüller, O., Masca, E. S., & Gaban, L. (2022a). Sources of SMEs financing and their impact on economic growth across the European Union: Insights from a panel data study spanning sixteen years. *Sustainability*, 14(22), Article 15318.

Bruce-Twum, E., & Appiah, K. O. (2024). Does culture matter in the tax Compliance behaviour of SMEs? Evidence from Ghana. *Journal of Accounting, Ethics & Public Policy*, JAEPP, 25(1), 104.

Carsamer, E., & Abbam, A. (2023). Religion and tax compliance among SMEs in Ghana. *Journal of Financial Crime*, 30(3), 759-775.

- Ernest, B. T., Danie, S., & Nicholas, A. (2022). Determinants of tax compliance costs of small and medium enterprises in emerging economies: Evidence from Ghana. *Social Sciences & Humanities Open*, 6(1), Article 100343.
- Mohd Suffian, M. T., Shamsudin, S. M., Mohd Sanusi, Z., & Hermawan, A. A. (2017). Malaysian code of corporate governance and tax compliance: Evidence from Malaysia. *Management & Accounting Review (MAR)*, 16(2), 1–28.
- Nartey, E. (2023). Tax compliance of small and medium sized enterprises in Ghana. *International Journal of Sociology & Social Policy*, 43(11/12), 1063–1083.
- Nyantakyi, G., Sarpong, F. A., Asiedu, F., Adjei Bimpeh, D., Kwasi Anenyah Ntoso, J., & Ofeibea Nunoo, L. (2024). Unearthing the mediating role of political affiliation in tax compliance determinants: New evidence from Ghana. *Cogent Business & Management*, 11(1), Article 2316886.
- Okpeyo, E. T., Musah, A., & Gakpetor, E. D. (2019). Determinants of tax compliance in Ghana. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(1), 1–14.
- Quynh, Nguyen, Maria H. Kim, Searat Ali.(2024).Corporate governance and earnings management: Evidence from Vietnamese listed firms,. *International Review of Economics & Finance*, Volume 89, Part A, January 2024, Pages 775-801
- Shafer, W. E., & Simmons, R. S. (2011). Effects of organizational ethical culture on the ethical decisions of tax practitioners in mainland China. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(5), 647–668.
- Wu, W., Alkaraan, F. and Le, C. (2023), "The moderating effects of corporate governance and investment efficiency on the nexus between financial flexibility and firm performance", *Journal of Financial Reporting and Accounting*, Vol. ahead-of-print No.

**An Investigating the Relationship between Ethics-Based
Organizational Culture and Efficient Internal Control
Systems with Tax Compliance of Small and Medium-sized
Enterprises in the South Pars Special Region:
Considering the Role of Corporate Governance**

Abbas Allahyari *

Saleh Shahabi **

Mehdi Zareh ***

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between ethical organizational culture and efficient internal control systems with tax compliance of small and medium-sized companies in the South Pars Special Region: with regard to the role of corporate governance. The research method was descriptive-survey and applied, and the research data were collected cross-sectionally in the first half of 2025 through a questionnaire distributed among the sample members and collected over a specific period of time. The validity was assessed in terms of convergent and divergent validity and the reliability of the data using Cronbach's alpha test. In this regard, the statistical population is small and medium-sized companies in the South Pars Special Region, and the statistical sample includes 144 managers, investors, experts, and accountants active in these companies, who were selected using the Morgan table method. The results of the study indicate that there is a significant relationship between ethical organizational culture and efficient internal control systems with tax compliance of small and medium-sized companies in the South Pars Special Region: with regard to the role of corporate governance. Therefore, the presence of components such as an ethical organizational culture and efficient internal control systems and corporate governance can change the level of tax compliance.

Keywords

Ethics-based organizational culture, efficient internal control system, tax compliance, corporate governance

* Corresponding author: Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Lamerd, Iran. (allahyari.abbas@gmail.com)

** Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Humanities, Lamerd Branch, Islamic Azad University, Lamerd, Iran. (s.shahabi@yahoo.com)

*** Accounting Student, Lamerd Branch, Islamic Azad University, Lamerd, Iran. (mehdi64.zare@yahoo.com)