

Identifying factors affecting ethical hypocrisy in order to correct inappropriate organizational processes (case study of Tehran Tax Affairs Department)

Leyla Saeidi¹, Sadigheh Tootian^{2*}, Om-Alnabin Firuzi³

¹ Assistant Professor, Islamic Azad University, Tehran West Branch, Tehran, Iran

^{2*} Associate Professor, Islamic Azad University, Tehran West Branch, Tehran, Iran (Corresponding Author - tootian_ir@yahoo)

³ Master of Public Administration, Islamic Azad University of Tehran West, Tehran, Iran

Received: 2025 May 22

Accepted: 2025 July 22

Abstract

The purpose of this research is to identify the factors affecting moral hypocrisy in order to correct inappropriate organizational processes in Tehran Tax Affairs Department, using the mixed exploratory research method in both qualitative and quantitative parts. functional in purpose; From the point of view of the data, it is an exploratory mixture which is done by the hierarchical analysis method or AHP. The statistical population in the quantitative section includes the employees of Tehran's tax affairs field, who according to the statistics are 628 people and have sufficient qualifications. In the qualitative part, Cochran's formula was used to determine the sample size, therefore, the number of 239 employees of the Tehran Tax Affairs Department was evaluated due to the lack of access to the entire society from a non-random and available sampling method, and statistical analysis was done. has taken. In the qualitative part of the research, semi-structured interviews have been used to collect data until reaching theoretical saturation. A small part of the questionnaire method has been used. The results showed that under the influence of the talent category, efficient promotion system, human resources management, organizational support, etc. If there is no moral hypocrisy in the organization, it will not be realized. In order to prevent disruptions in the process of change in the organization, resource management programs should be used to provide qualified personnel that have a direct effect on eliminating moral hypocrisy in order to correct inappropriate organizational processes.

Key words: Hypocrisy, moral hypocrisy, improper organizational processes.

شناسایی عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی (مورد مطالعه اداره امور مالیاتی تهران)

لیلا سعیدی^۱، صدیقه طوطیان^{۲*}، ام البنین فیروزی^۳

۱. استادیار مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی تهران غرب، ایران، تهران

۲. دانشیار مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی تهران غرب، ایران، تهران (نویسنده مسئول) tootian_ir@yahoo.com

۳. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی تهران غرب، ایران، تهران

پذیرش: ۲۶ تیرماه ۱۴۰۴

دریافت: ۱ خرداد ۱۴۰۴

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی در اداره امور مالیاتی تهران، از روش تحقیق آمیخته اکتشافی در دو بخش کیفی و کمی استفاده شده است. از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر داده ها آمیخته اکتشافی می باشد که به روش تحلیل سلسله مراتبی یا AHP انجام می شود. جامعه آماری در بخش کمی شامل کارکنان حوزه امور مالیاتی تهران که طبق آمار تعداد ۶۲۸ نفر هستند و از صلاحیت کافی برخوردارند. در بخش کیفی از فرمول کوکران جهت تعیین حجم نمونه استفاده شده لذا تعداد ۲۳۹ نفر از کارکنان اداره امور مالیاتی تهران با توجه به عدم دسترسی به تمام جامعه از روش نمونه گیری غیر تصادفی و در دسترس می باشد، مورد ارزیابی قرار گرفته و تحلیل آماری صورت گرفته است. در بخش کیفی تحقیق از مصاحبه نیمه ساختار یافته تا رسیدن به اشباع نظری برای جمع آوری داده ها استفاده شده است. بخش کمی از روش پرسشنامه بهره گرفته شده است. نتایج نشان داد که تحت تأثیر مقوله استعداد، سیستم ارتقا کارآمد، مدیریت منابع انسانی، حمایت سازمانی و ... است و بدون وجود آنها و عملکرد مناسب، فرآیندی که منجر به تحول لازم در راستای عدم بروز ریاکاری اخلاقی در سازمان شود تحقق نخواهد یافت. برای جلوگیری از ایجاد اختلال در روند تغییر در سازمان، باید از برنامه های مدیریت منابع برای تأمین نیروهای واجد شرایط استفاده شود که تأثیر مستقیم بر حذف ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی داشته باشد.

کلیدواژه ها: ریاکاری، ریاکاری اخلاقی، فرایندهای نامناسب سازمانی.

۱. مقدمه

وجود ریاکاری به عنوان پدیده ای میان فردی و اجتماعی است که استمرار آن در فرایند تجربیات جامعه پذیری، نظراتمان را به مسأله ای مهم در جامعه هدایت می نماید. از آنجاییکه، تفاوت یا تضاد هسته اصلی مفهوم ریاکاری است و عبارت از: گفتار در مقابل کردار، اعتقادات متضاد در مقابل اعتقادات واقعی و صادقانه و اعتقادات در مقابل امیال است؛ از مسایل بنیادین در جامعه مطرح می گردد (معیدفر، ۱۳۹۷: ۱۲۱). این پدیده در جوامعی که سازگاری اجتماعی بالایی ندارند با استقبال بسیار زیادی مواجه می گردد. بویژه در افرادی که از توانمندی اقتصادی، سیاسی، اجتماعی یا اداری خاصی بهره مند هستند (حسینی، ۱۳۹۸).

البته این وضع محدود به تاریخ معاصر ایران نیست. گفتارهایی از تاریخ کهن وجود دارد که براساس آن می توان دریافت که این عارضه در مناسبات ایرانیان از دیرباز وجود داشته است این گونه مطالب در نوشته های ادبی ایران نیز به چشم می خورد و همواره شعری هم که از کرامت نفس و متانت طبع بلندی برخوردار بوده اند در نکوهش آن، سخن بر زبان رانده اند. علی رغم دیدگاه بسیاری از محققین که کنش

مدیحه سرایی آیین بار فرهنگ ایران را برخاسته از کنش نکوهیده چاپلوسی و مرتبط با کسب منافع مادی در بارگاه شاهان می دانند (ستاری، ۱۳۹۷: ۲۸).

این واقعیت را نیز باید در نظر گرفت که بسیاری از پدیده های اجتماعی با گذشت زمان در رفتار جامعه نهادینه می شوند و رسوب می کنند و اکثر مردم با آن خو می گیرند. بنابراین، حتی در صورتی که عوامل شکل دهنده پدیده ها از بین بروند باز هم آن پدیده ها به تداوم خود در عرصه جامعه ادامه می دهند. (حسینی، ۱۳۹۸).

همچنین، دلیل اصلی که مسئله تحقیق را در ذهن محقق ایجاد نمود این است که اگر در جامعه ای نشانه هایی رویت شود می تواند احتمالی بر وجود ریاکاری در آن جامعه باشد. در این رابطه، جمعی از فضلاء و دانشمندان از جمله: حمدرضا آشتیانی، محمدجعفر امامی، عبدالرسول حسنی، محمد اسدی، حسین طوسی، سیدشمس الدین روحانی، محمد محمدی و سایر اندیشمندان اتفاق نظر بر نشانگانی دارند که می تواند دلیل وجود ریاکاری باشد. این نشانگان شامل: غیبه افراد در کنار یکدیگر نسبت به هم، تغییر سخنگویی و لحن صحبت با دوستان در زمانی که فرد ثالثی در کنار آنها قرار گیرد یا ارباب رجوعی مراجعه نماید. علاوه بر این، در حدیثی از پیغمبر اکرم صلی الله علیه و آله علامت ریاکار چند چیز عنوان شده است: «اما علامه المرائی فاربعه: یحرص فی العمل لله اذا کان عنده احد و یکسل اذا کان وحده و یحرص فی کل امره علی المحمده و یحسن سمتہ بجهده؛ اما؛ هنگامی که کسی نزد اوست تلاش می کند اعمال الهی انجام دهد و هنگامی که تنها شد در انجام عمل کسل است! و در تمام کارهایش اصرار دارد مردم از او مدح و ستایش کنند، سعی می کند ظاهرش را در نظر مردم خوب جلوه دهد.». این موارد نشانگانیست که در بسیاری از سازمان ها به چشم میخورد و محقق را بر آن داشته است تا به دنبال این پرسش اصلی باشد که عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در سازمان امور مالیاتی تهران کدامند و اولویت بندی آنها چگونه است؟

۲. مبانی و چارچوب نظری تحقیق

ریاکاری اخلاقی: ریاکاری اخلاقی انگیزه اخلاقی جلوه دادن است و در صورت امکان اجتناب از هزینه اخلاقی بودن. این در تضاد با یکپارچگی اخلاقی است، که انگیزه عمل مطابق با اصول اخلاقی است (باتسون، ۲۰۰۱).

فرایندهای سازمانی نامناسب: فرایندهای سازمانی مجموعه ای از مراحل و فعالیت های هدفمند و مرتبط با هم است که با استفاده از زیرساخت ها و روش های خاص و ضمن صمرف منابع تعریف شده یک یا چند ورودی مناسب را به یک یا چند خروجی هدفمند تبدیل می نماید. در مقابل فرایندهای سازمانی نامناسب مجموعه ای از مراحل و فعالیت های هدفمند و مرتبط با هم است که با استفاده از زیرساخت ها و روش های خاص و ضمن صمرف منابع تعریف شده یک یا چند ورودی مناسب را به یک یا چند خروجی نامناسب تبدیل می نماید (رهپویان دانش و فناوری، ۱۴۰۱).

تعریف ریاکاری اخلاقی: طی نیم قرن گذشته، شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و صنعتی جهان چنان تغییر کرده است که به سختی می توان هیچ شباهتی بین ساختار سازمان های فعلی و گذشته پیدا کرد و آینده متعلق به سازمانهایی است که از تمام منابع بالقوه و واقعی خود برای مقابله با چالشهای جدید از جمله ریاکاری استفاده می کنند (نوروزی، ۱۴۰۰: ۱۶۷). پیش نیاز یک جامعه پیشرفته داشتن سازمان های توسعه یافته است و سازمان های توسعه یافته نیز از طریق وجود منابع انسانی متخصص به عنوان دارایی های استراتژیک، قدرت و اقتدار واقعی خود را به دست می آورند، بنابراین اهمیت این منبع ارزشمند و کارآمد باید در سازمان های ما تبیین شده باشد.

تعریف اخلاق و ریاکاری اخلاقی: مراد از تربیت اخلاقی چگونگی به کار گیری و پرورش استعدادها و قوای درونی برای توسعه و تثبیت صفات و رفتارهای پسندیده اخلاقی و نیل به سعادت و فضایل اخلاقی و دوری از ردیلت ها است. تربیت اخلاقی در واقع بخشی از علم اخلاق را تشکیل می دهد و چون مباحث آن عمده ناظر به راه کارهای عملی و ارایه توصیه هایی در باب عمل و رفتار است، از آن به «اخلاق عملی» نیز یاد می شود. همچنین ارسطو، در کتاب اول اخلاق نیکوماخوس فضایل عملی و در کتاب دهم تأمل ورزی نظری بهترین فعالیتی دانسته است (علی زاده و میرموسی، ۱۴۰۰: ۹) که می تواند سعادت را تضمین کند. در مقابل آن به بخشی از مباحث اخلاقی که به توصیف خوبی ها و بدی های اخلاقی می پردازد، «اخلاق نظری» گفته می شود. هدف از تربیت اخلاقی در اسلام، افزایش مراتب و درجات قلبی در سایه معرفت الهی است، تا شخصی شایستگی لازم برای تقرب به خدا را پیدا کند. از این رو، تعلیمات اخلاقی باید در جهت نیل به این هدف متعالی قرار گیرد و از هر نوع سطحی نگری و ظاهر گرایی مصون ماند، تا به جای تربیت افراد متظاهر، انسان های خود ساخته و بیدار تربیت شوند که هم از لحاظ بینش و معرفت و هم از لحاظ عمل در سطح والایی از کمالات قرار گیرند.

تعریف اخلاق اسلامی: در روش اخلاقی اسلام، ملاک هر کار رضایت خداوند است. اسلام می گوید: ای انسان هر کاری که می کنی

بین آیا رضای خداوند در آن کار هست یا نه؟ در روش اخلاقی اسلام، تحسین و تقبیح مردم در رسیدن به بهشت و دوری از جهنم، اهداف اصلی نیست، بلکه هدف اصلی رضایت خداوند است. و چون هدف علم اخلاق، رسیدن انسان به سعادت و کمال است و از سوی دیگر سعادت و کمال انسان نیز در تحصیل رضای الهی است، پس اخلاق واقعی همان اخلاق اسلامی است چون زمینه کمال و سعادت انسان را فراهم می کند و دستیابی به آن برای همگان امکان پذیر است. بهترین شاهد بر این که اخلاق واقعی، همان اخلاق اسلامی است، مطالعه حالات و داستان زندگی افراد بزرگ و عالی قدری چون علی - علیه السلام -، سلمان، اباذر، مقداد، و... می باشد که از طریق عمل به اخلاق و دستورات اسلامی توانستند به عالی ترین درجات کمال و سعادت نایل شوند. با این وجود، همه ی این دلایل باعث نمی شود که تلاش ارزشمند اندیشمندانی همچون ابن مسکویه، خواجه نصیر طوسی، ملامهدی نراقی و ده ها اندیشمند دیگر را در تدوین نظام اخلاق اسلامی حاصل بی توجهی به داشته های بومی خود تلقی کنیم.

۳. پیشینه تحقیق

- نوروزی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی و طراحی الگویی از عوامل کاهنده ریاکاری اخلاقی پرداختند و عنوان نمودند که ریاکاری نوعی دروغ تعریف شده که بر آن مبنا، فرد نگرش خاصی را وانمود می نماید تا نزد دیگران مقدس جلوه نماید. ابزار پژوهش، مصاحبه نیمه ساختار یافته بود، از چهار معیار قابلیت اعتبار، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان و تایید پذیری جهت بررسی استحکام پژوهش استفاده شده است. تحلیل کیفی منجر به طراحی الگویی از عوامل کاهنده ریاکاری اخلاقی مدیران از نگاه مدیریت جهادی شد که نشان می دهد عوامل کاهنده در ۷ بعد عوامل ارزشی، توانایی مدیریتی، مسیولیت پذیری، عدالت سازمانی، شفافیت سازمانی، وجدان کاری و تعهد سازمانی می باشد.

- کاظمی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان تعامل و ارتباط بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان انجام دادند که نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین مشروعیت سازمانی و رهبری اخلاقی با ریاکاری سازمانی از نظر معلمان مدارس آواده تعامل و ارتباط منفی و معنادار وجود دارد؛ همچنین بین ریاکاری سازمانی با ابعاد نتایج مربوط به کار معلمان (رضایت شغلی؛ تعهدسازمانی؛ انگیزه در کار و رفتار شهروندی سازمانی) تعامل و ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج می توان گفت وقتی ارزش های اخلاقی در مدرسه مورد توجه قرار گیرد و رفتارهای اخلاقی در کل فرهنگ مدرسه تشویق شود، نگرش معلمان نسبت به شغل بهبود یافته و انگیزه و تعهد آنها نسبت به کار و مدرسه بیشتر می گردد.

- وانگ و همکاران در سال ۲۰۲۲ تحقیقی با عنوان تأثیر تطابق بین استراتژی پاسخ شرکتی اتخاذ شده و نوع تظاهرات ریا بر رفتار مصرف کننده: نقش واسطه ای احساسات منفی انجام دادند که در تحقیق خود اذعان نمودند اگر مصرف کنندگان به ناهماهنگی در کلمات و اعمال شرکت مربوط به مسئولیت اجتماعی شرکتی توجه کنند، ممکن است ریاکاری را در مسئولیت اجتماعی شرکتی احساس کنند. این ناهماهنگی از اقدامات عمدی خودخواهانه و اقدامات غیرعمدی بنگاه ها سرچشمه می گیرد. مطالعات نشان داده است که درک مصرف کنندگان از ریاکاری تأثیر منفی بر عملکرد شرکت دارد. با این حال، مطالعات بررسی نکرده اند که چگونه واکنش های شرکت ها به درک ریاکاری مصرف کنندگان بر نگرش و رفتار مصرف کنندگان تأثیر می گذارد. بنابراین، مطالعه حاضر سعی در تعیین اقداماتی دارد که باید توسط شرکت ها انجام شود تا پاسخ منفی مصرف کنندگان به آنها را در زمانی که مصرف کنندگان آنها را ریا می دانند کاهش دهد. ما یک آزمایش شبیه سازی موقعیتی را برای بررسی تأثیر تطابق بین تظاهرات ریاکاری شرکتی (نفاق اخلاقی در مقابل ریاکاری رفتاری) و استراتژی واکنش شرکتی (ارتباطات مسئولیت اجتماعی شرکتی واکنشی در مقابل ارتباطات مسئولیت اجتماعی شرکتی فعال) بر رفتارهای منفی مصرف کنندگان نسبت به یک شرکت و به انجام دادیم. مکانیسم موثر بر این اثر را آزمایش کنید. نتایج نشان داد که تعامل بین نوع ریاکاری شرکتی و استراتژی واکنش شرکتی بر رفتارهای منفی مصرف کنندگان نسبت به یک بنگاه اقتصادی تأثیر معناداری دارد. عواطف منفی مصرف کنندگان تأثیر واسطه ای بر اثر فوق الذکر دارد.

۴. روش تحقیق

در این پژوهش برای شناسایی عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی در اداره امور مالیاتی تهران، از روش تحقیق آمیخته اکتشافی در دو بخش کیفی و کمی استفاده شده است. از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر داده ها آمیخته اکتشافی می باشد که به روش تحلیل سلسله مراتبی یا AHP انجام می شود. جامعه آماری در بخش کمی شامل کارکنان حوزه امور مالیاتی تهران که طبق آمار تعداد ۶۲۸ نفر هستند و از صلاحیت کافی برخوردارند. در بخش کیفی از فرمول کوکران جهت تعیین حجم نمونه استفاده

شده لذا تعداد ۲۳۹ نفر از کارکنان اداره امور مالیاتی تهران با توجه به عدم دسترسی به تمام جامعه از روش نمونه گیری غیر تصادفی و در دسترس می باشد، مورد ارزیابی قرار گرفته و تحلیل آماری صورت گرفته است. در بخش کیفی تحقیق از مصاحبه نیمه ساختار یافته تا رسیدن به اشباع نظری برای جمع آوری داده ها استفاده شده است. بخش کمی از روش پرسشنامه بهره گرفته شده است.

۴.۱. روایی و پایایی پژوهش

برای روایی صوری پرسشنامه، باید شکل سؤال ها، منطقی و متناسب با ویژگی های پاسخ دهندگان باشد. با هدایت استاید محترم این حوزه و کسب نظر متخصصین و خبرگان به صورت نظرخواهی صورت گرفت و با اصلاحات مختصر تایید شد. روایی سازه: روایی سازه از طریق روایی همگرا و روایی واگرا (تشخیصی) ارزیابی می شود. در روایی همگرا معیار قابل قبول ۰/۵ است که در خصوص شاخص های این تحقیق به شرح جدول ۱ ارائه شده اند:

جدول ۱: روایی همگرا

ردیف	شاخص	روایی همگرا
۱	عوامل علی	۰/۵۲
۲	عوامل زمینه ای	۰/۵۷
۳	عوامل مداخله ای	۰/۷۶
۴	عوامل سازمانی	۰/۷۸
۵	عوامل فردی	۰/۷۱

روایی محتوا: تأیید روایی هر محتوا یا آزمون به نظر مثبت داوران آن حوزه وابسته است. مهم ترین روش برای سنجش و تأیید روایی محتوا، شاخص CVR اثر والتز و باسل است. نکاتی چون ارتباط، شفافیت، سادگی و ابهام از جنبه های اصلی در روایی محتوایی هستند. روایی محتواسب می شود پژوهشگر اطمینان حاصل کند که سؤالات و معیارهای او قدرت کافی برای سنجش و بررسی اهداف اصلی آزمون را دارا هستند. روایی محتوایی از طریق محاسبه CVR و CVI انجام می شود. نسبت روایی محتوایی:

برای این که مقدار CVR مورد پذیرش مشخص گردد بستگی به تعداد خبرگان ارزیابی کننده دارد که مقادیر مورد پذیرش در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۲: مقادیر قابل پذیرش CVR

تعداد خبرگان	مقدار CVR	تعداد خبرگان	مقدار CVR
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴
۸	۰/۷۸	۱۴	۰/۵۱
۹	۰/۷۵	۱۵	۰/۴۹
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲

در این تحقیق با توجه به این که با مشاوره استاد محترم مشاور تعداد متخصصین ۱۵ نفر بودند لذا روایی حاصل برابر ۰/۴۹ مناسب خواهد بود و مقدار CVR باید از این مقدار برای سوال ها بیشتر باشد تا سوال ها مورد تایید قرار گیرند. در جدول ذیل برای تمامی پرسشنامه ها مقدار CVR بدست آمد.

جدول ۳: مقادیر CVR به تفکیک سوال ها

سوال	CVR	سوال	CVR	سوال	CVR	سوال	CVR	سوال	CVR
۱	۰/۸۱۸	۱۳	۰/۸۱۸	۲۵	۰/۸۱۸	۳۷	۰/۸۱۸	۴۹	۰/۸۱۸
۲	۰/۸۱۸	۱۴	۰/۸۱۸	۲۶	۰/۸۱۸	۳۸	۰/۸۱۸	۵۰	۰/۸۱۸
۳	۰/۸۱۸	۱۵	۰/۸۱۸	۲۷	۰/۸۱۸	۳۹	۰/۸۱۸	۵۱	۰/۸۱۸
۴	۰/۶۳۶	۱۶	۰/۶۳۶	۲۸	۰/۶۳۶	۴۰	۰/۶۳۶	۵۲	۰/۶۳۶
۵	۰/۶۳۶	۱۷	۰/۶۳۶	۲۹	۰/۶۳۶	۴۱	۰/۶۳۶	۵۳	۰/۶۳۶

۶	۱	۱۸	۰/۸۱۸	۳۰	۱	۴۲	۰/۶۳۶	۵۴	۱
۷	۰/۸۱۸	۱۹	۱	۳۱	۱	۴۳	۱	۵۵	۱
۸	۱	۲۰	۱	۳۲	۱	۴۴	۰/۸۱۸	۵۶	۰/۸۱۸
۹	۱	۲۱	۰/۶۳۶	۳۳	۱	۴۵	۱	۵۷	۱
۱۰	۰/۸۱۸	۲۲	۱	۳۴	۱	۴۶	۱	۵۸	۱
۱۱	۱	۲۳	۰/۸۱۸	۳۵	۱	۴۷	۱	۵۹	۱
۱۲	۱	۲۴	۱	۳۶	۱	۴۸	۰/۸۱۸	۶۰	۱
سوال	CVR	سوال	CVR	سوال	CVR	سوال	CVR	سوال	CVR
۶۱	۰/۸۱۸	۷۳	۱	۸۵	۰/۸۱۸	۸۶	۱	۸۷	۰/۸۱۸
۶۲	۱	۷۴	۰/۶۳۶	۸۶	۱	۸۷	۰/۸۱۸	۸۸	۱
۶۳	۱	۷۵	۱	۸۹	۱	۹۰	۱	۹۱	۰/۶۳۶
۶۴	۰/۶۳۶	۷۶	۰/۸۱۸	۹۰	۱	۹۱	۰/۶۳۶	۹۲	۱
۶۵	۱	۷۷	۱	۹۲	۱	۹۳	۱	۹۴	۰/۸۱۸
۶۶	۱	۷۸	۱	۹۵	۱	۹۶	۱	۹۷	۰/۸۱۸
۶۷	۱	۷۹	۰/۶۳۶	۹۸	۱	۹۹	۱	۱۰۰	۰/۸۱۸
۶۸	۰/۶۳۶	۸۰	۱	۱۰۱	۱	۱۰۲	۱	۱۰۳	۰/۸۱۸
۶۹	۱	۸۱	۰/۸۱۸	۱۰۴	۱	۱۰۵	۱	۱۰۶	۰/۸۱۸
۷۰	۱	۸۲	۱	۱۰۷	۱	۱۰۸	۱	۱۰۹	۰/۸۱۸
۷۱	۱	۸۳	۱	۱۱۰	۱	۱۱۱	۱	۱۱۲	۰/۸۱۸
۷۲	۱	۸۴	۰/۸۱۸	۱۱۳	۱	۱۱۴	۱	۱۱۵	۰/۸۱۸

با توجه به نتایج جدول ۳، مقادیر نسبت روایی محتوایی (CVR)، برای تمامی سوال ها بیشتر از ۰/۵۹ می باشد.

۴.۲. پایایی

برای آزمون قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه ای که به صورت طیف لیکرت طراحی شده و جوابهای آن چند گزینه ای می باشند، به کار می رود. لذا ابزاری که آلفای کرونباخ آن بالاتر از مقدار حداقل قابل پذیرش (۰/۷۰) باشد از پایایی مناسب برخوردار خواهد بود. در تحقیق حاضر نظرات ۳۰ نفر از پاسخ دهندگان (گروه هدف)، جدول ۴ پایایی پرسشنامه را بر اساس آلفای کرونباخ نشان می دهد.

جدول ۴: آلفای کرونباخ برای مولفه های پرسشنامه را نشان می دهد.

متغیر	مولفه	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
عوامل علی (۲۵ سوال)	مهارات مدیران	۶	۰/۸۳
	سیستم بهبود کارآمد و ارزیابی	۶	
	مدیریت منابع انسانی	۵	
	حمایت سازمانی	۵	
	افراد مستعد	۳	
عوامل زمینه ای (۲۱ سوال)	ساختار سازمانی	۳	۰/۷۹
	فرهنگ و جو سازمانی	۶	
	تبات مدیریت	۷	
	مقاومت در برابر تغییر	۵	
عوامل مداخله ای (۲۸ سوال)	سیاست	۶	۰/۷۰
	محیط پیرامونی	۶	
	اجتماعی - فرهنگی	۶	
	محیط بین الملل	۶	
	سیاستگذاری و قانون	۴	
عوامل سازمانی (۱۳)	بلوغ سازمانی	۳	۰/۸۷

عوامل فردی (۱۱)	حفظ منابع	۴
	عدالت سازمانی	۲
	آمادگی سازمانی	۴
عوامل فردی (۱۱)	رشد فردی	۳
	انگیزه	۴
	رضایت	۴

۵. تجزیه و تحلیل داده ها

۴.۱. یافته ها بخش کیفی

در مرحله اول پرسشنامه ای که شامل شناسایی عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرآیندهای نامناسب سازمانی در اداره امور مالیاتی تهران بود در ۵ عامل و ۲۱ مولفه در اختیار ۱۵ نفر از خبرگان قرار گرفت تا بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت به هر شاخص امتیاز داده شود. همزمان از خبرگان خواسته شد در صورتی که عامل دیگری غیر از عوامل ذکر شده در نظر دارند بیان نمایند و در نهایت پایایی پرسشنامه در مرحله اول برابر با ۰/۷۶۴ شده است و چون بالاتر از ۰/۷ می باشد مورد قبول قرار گرفت. جدول ۵ نتایج دلفی پرسشنامه اول را نشان می دهد:

جدول ۵: نتیجه پرسشنامه اول دلفی

متغیر	مولفه	کمترین امتیاز	بیشترین امتیاز	میانگین	انحراف معیار
عوامل علی	مهارات مدیران	۲	۵	۳/۶۱۱	۰/۶۵۵
	سیستم بهبود کارآمد و ارزیابی	۳	۵	۳/۸۰۹	۰/۷۰۲
	مدیریت منابع انسانی	۲	۵	۳/۸۸۵	۰/۸۱۵
	حمایت سازمانی	۳	۵	۳/۰۱۲	۰/۶۹۵
	افراد مستعد	۲	۵	۳/۷۸۹	۰/۷۸۳
عوامل زمینه ای	ساختار سازمانی	۱	۵	۳/۷۷۶	۰/۷۹۸
	فرهنگ و جو سازمانی	۳	۵	۳/۷۶۱	۰/۸۴۵
	ثبات مدیریت	۳	۵	۳/۵۶۷	۰/۵۴۳
	مقاومت در برابر تغییر	۳	۵	۳/۵۵۳	۰/۶۷۵
	سیاست	۳	۵	۳/۴۷۸	۰/۶۹۳
عوامل مداخله ای	محیط پیرامونی	۱	۵	۲/۴۴۹	۰/۶۹۹
	اجتماعی - فرهنگی	۳	۵	۳/۶۶۹	۰/۸۹۶
	محیط بین الملل	۲	۵	۲/۹۹۷	۰/۷۲۵
	سیاستگذاری و قانون	۲	۵	۲/۹۷۱	۰/۷۱۹
	بلوغ سازمانی	۳	۵	۳/۳۳۹	۰/۸۱۴
عوامل سازمانی	حفظ منابع	۳	۵	۳/۴۳۵	۰/۵۹۶
	عدالت سازمانی	۳	۵	۳/۶۵۴	۰/۷۸۱
	آمادگی سازمانی	۱	۵	۲/۷۸۵	۰/۸۷۹
	رشد فردی	۳	۵	۳/۶۶۵	۰/۸۸۶
	انگیزه	۳	۵	۳/۴۴۵	۰/۷۳۹
عوامل فردی	رضایت	۳	۵	۳/۳۵۶	۰/۶۵۵

نتایج دور دوم دلفی:

در دور دوم دلفی خود عامل هایی که میانگین آنها کمتر از ۳ در مرحله اول بدست است باید حذف شوند. بررسی پرسشنامه نشان داد که هیچ کدام از عوامل میانگین کمتر از ۳ نداشته اند لذا عامل حذف شده وجود ندارد تنها در مورد نحوه نگارش کلمات و اصطلاحات و جمله بندی ها اساتید و خبرگان نظراتی را دادند که اعمال گردید. در این دور عواملی که از مرحله اول تایید شده اند و یا طبق نظر خبرگان اصلاح شده اند مجددا در پرسشنامه ای در اختیار خبرگان قرار داده شد تا همانند مرحله اول به شاخص ها امتیاز دهند. در این پرسشنامه میانگین امتیازات

دوره اول دلفی نیز قرار داده شد تا افراد بتوانند بر حسب میانگین کلی تصمیم گیری کنند. لذا در این دور نیز به طریق مشابه با استفاده از میانگین قطعی به دست آمده در دوره اول به مقایسه میانگین جدید پاسخگویی خبرگان و میانگین در مرحله اول پرداخته شد. سپس تفاوت میانگین های مرحله دوم و اول بیان شده است که بر اساس نظر چنگ لین و همکاران در صورتی که این اختلاف کمتر از حد آستانه خیلی کم باشد می توان فرایند نظرسنجی را متوقف نمود یعنی به اجماع نهایی رسیده ایم. در جدول ۶ دلفی پرسشنامه دوم تفاوت میانگین ها نیز عنوان شده اند:

جدول ۶: نتیجه پرسشنامه دوم دلفی

متغیر	مولفه	کمترین امتیاز مرحله ۱	بیشترین امتیاز مرحله ۲	میانگین (دلفی اول)	انحراف معیار (دلفی اول)	میانگین (دلفی دوم)	انحراف معیار (دلفی دوم)	تفاوت
عوامل	مهارت مدیران	۲	۵	۳/۶۱۱	۰/۶۵۵	۳/۶۳۸	۰/۶۳۲	۰/۰۳۷
علی	سیستم بهبود کارآمد و ارزیابی	۳	۵	۳/۸۰۹	۰/۷۰۲	۳/۸۲۳	۰/۵۹۲	۰/۰۱۴
	مدیریت منابع انسانی	۲	۵	۳/۸۸۵	۰/۸۱۵	۳/۹۰۴	۰/۷۰۳	۰/۰۱۹
	حمایت سازمانی	۳	۵	۳/۰۱۲	۰/۶۹۵	۳/۰۰۳	۰/۶۸۵	-۰/۰۰۹
	افراد مستعد	۲	۵	۳/۷۸۹	۰/۷۸۳	۳/۷۸۱	۰/۷۷۵	۰/۰۰۸
عوامل	ساختار سازمانی	۱	۵	۳/۷۷۶	۰/۷۹۸	۳/۷۶۰	۰/۷۲۳	۰/۰۱۶
زمینه	فرهنگ و جو سازمانی	۳	۵	۳/۷۶۱	۰/۸۴۵	۳/۷۰۸	۰/۸۲۳	-۰/۰۸۳
ای	تبات مدیریت	۳	۵	۳/۵۶۷	۰/۵۴۳	۳/۶۰۴	۰/۵۳۴	۰/۰۳۶
	مقاومت در برابر تغییر	۳	۵	۳/۵۵۳	۰/۶۷۵	۳/۵۶۵	۰/۶۶۲	۰/۰۱۲
عوامل	سیاست	۳	۵	۳/۴۷۸	۰/۶۹۳	۳/۵۴۹	۰/۵۷۸	۰/۰۷۱
مداخله	محیط پیرامونی	۱	۵	۲/۴۴۹	۰/۶۹۹	۲/۳۷۰	۰/۷۱۴	-۰/۰۷۹
ای	اجتماعی - فرهنگی	۳	۵	۳/۶۶۹	۰/۸۹۶	۳/۹۰۸	۰/۸۸۵	۰/۰۸۸
	محیط بین الملل	۲	۵	۲/۹۹۷	۰/۷۲۵	۳/۰۳۰	۰/۷۲۵	۰/۰۳۳
	سیاستگذاری و قانون	۲	۵	۲/۹۷۱	۰/۷۱۹	۲/۹۹۰	۰/۵۷۲	۰/۰۱۹
عوامل	بلوغ سازمانی	۳	۵	۳/۳۳۹	۰/۸۱۴	۳/۳۶۲	۰/۴۶۹	۰/۰۲۳
سازمانی	حفظ منابع	۳	۵	۳/۴۳۵	۰/۵۹۶	۳/۴۶۳	۰/۶۷۱	۰/۰۲۸
	عدالت سازمانی	۳	۵	۳/۶۵۴	۰/۷۸۱	۳/۶۷۴	۰/۷۲۷	۰/۰۲۰
	آمادگی سازمانی	۱	۵	۲/۷۸۵	۰/۸۷۹	۲/۸۱۶	۰/۸۲۴	۰/۰۳۱
عوامل	رشد فردی	۳	۵	۳/۶۶۵	۰/۸۸۶	۳/۷۰۴	۰/۸۴۱	۰/۰۳۹
فردی	انگیزه	۳	۵	۳/۴۴۵	۰/۷۳۹	۳/۵۰۶	۰/۷۲۸	۰/۰۶۱
	رضایت	۳	۵	۳/۳۵۶	۰/۶۵۵	۳/۴۳۵	۰/۴۹۱	۰/۰۷۹

نتایج دور سوم دلفی :

با وجودیکه در مرحله دوم تفاوت میانگین ها کمتر از ۰/۱ بوده است اما در مرحله سوم دلفی به روش مشابه پرسشنامه مرحله دوم مجدد در اختیار افراد قرار داده شد تا همانند مرحله اول هر شخص امتیاز دهند که در این دور میانگین امتیاز دور دوم دلفی نیز قرار داده شد تا افراد بر اساس میانگین کل تصمیم گیری کند در این مرحله نیز خبرگان نظراتشان در مرحله دوم را تایید و موردی اصلاح یا اضافه نشد و از ارائه نظر جدید خودداری نمودند.

۵,۲. یافته های بخش کمی

۵,۲,۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

جدول ۷: آماره های توصیفی برای متغیرهای پژوهش

عوامل علی (۵ مولفه)	عوامل زمینه ای (۴ مولفه)	عوامل مداخله ای (۵ مولفه)	عوامل سازمانی (۴ مولفه)	عوامل فردی (۳ مولفه)	
تعداد	۲۳۹	۲۳۹	۲۳۹	۲۳۹	
میانگین	۳/۵۸۹۱	۳/۶۷۹۸	۳/۵۴۵۰	۳/۷۰۸۷	۳/۴۹۲
انحراف معیار	۰/۵۸۳۹۷	۰/۵۷۳۸۴	۰/۷۳۸۷۲	۰/۷۱۲۳۸	۰/۶۴۹۷۱
چولگی	-۰/۰۶۱	-۰/۰۳۱	۰/۰۰۵	۰/۰۲۲	-۰/۰۲۹
کشدگی	-۰/۵۱۰	-۰/۷۲۷	-۰/۷۱۸	-۰/۸۶۷	-۰/۷۲۴

در ردیف دوم، میانگین که اساسی ترین معیار مرکزی مشاهدات می باشد و همگی از ۳ بالاتر هستند که نشانه از وضعیت مناسب متغیرهای تحقیق دارد. چولگی که شاخصی است برای اندازه گیری میزان تقارن یا عدم تقارن یک توزیع می باشد در ردیف چهارم جدول ۴-۱۰ برای متغیرهای پژوهش پیشنهاد شده است. طبق نتایج بدست آمده از پرسشنامه ها ضریب چولگی برای تمام متغیر در بازه ی قابل قبولی می باشد، عبارتی می توان گفت که توزیع داده ها شبیه به توزیع نرمال است. جدول ۸ نیز نشان می دهد که ضریب برجستگی مشاهدات در خصوص تمامی متغیرها از توزیع نرمال پیروی می نماید.

جدول ۸: آماره های توصیفی برای متغیرهای پژوهش

عوامل علی (۵ مولفه)	عوامل زمینه ای (۴ مولفه)	عوامل مداخله ای (۵ مولفه)	عوامل سازمانی (۴ مولفه)	عوامل فردی (۳ مولفه)	
Z	۰,۹۶	۰,۸۳	۰,۹۹	۰,۸۹	۰,۸۵
معناداری	۰,۳۴۷	۰,۲۱۷	۰,۱۷	۰,۳۱۹	۰,۲۲۹
نتیجه	توزیع نرمال	توزیع نرمال	توزیع نرمال	توزیع نرمال	توزیع نرمال

در ادامه برای تبیین آماری و استنباط این ابعاد با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار لیزرل اقدام شده است. برای تحلیل فاکتورهای از روش تحلیل مؤلفه های ویژه و خاص استفاده شده است:

جدول ۹: شاخص های آماری پرسشنامه

شاخص فاکتور	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد تراکمی واریانس تبیین شده
عوامل علی (۵ مولفه)	۷/۹۷۳	۱۹/۰۰۶	۱۹/۰۰۶
عوامل زمینه ای (۴ مولفه)	۷/۵۱۲	۱۷/۹۰۱	۳۶/۹۰۶
عوامل مداخله ای (۵ مولفه)	۵/۶۴۹	۱۳/۴۸۳	۵۰/۳۹۰
عوامل فردی (۳ مولفه)	۵/۵۲۹	۱۲/۹۹۳	۶۳/۳۸۳
عوامل فردی (۳ مولفه)	۷/۴۹۲	۱۲/۹۰۱	۷۶/۲۸۴

شاخص های آماری مولفه ها در جدول ۹ نشان می دهد که عوامل اول تا پنجم دارای مقادیر بالاتر از یک می باشند و به ترتیب ۱۹/۰۰۶، ۱۷/۹۰۱، ۱۳/۴۸۳، ۱۲/۹۹۳ و ۱۲/۹۰۱ درصد و روی هم رفته ۷۶/۲۸۴ درصد واریانس کل را تبیین می نماید. لذا پنج عامل به عنوان عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در اداره امور مالیاتی تهران شناسایی شده اند که میزان اثرات کلی این مولفه ها برابر با ۷۶/۲۸۴ درصد بوده است. نامگذاری هر یک از مولفه های استخراج شده به شرح زیر صورت گرفته است:

۱- **مؤلفه اول:** تحت عنوان «عوامل علی (با مولفه های مهارت مدیران، سیستم بهبود کارآمد و ارزیابی، مدیریت منابع انسانی، حمایت سازمانی و افراد مستعد)» نام گرفته است.

- ۲- **مؤلفه دوم:** تحت عنوان «عوامل زمینه ای (شامل مولفه های ساختار سازمانی، فرهنگ و جو سازمانی، ثبات مدیریت و مقاومت در برابر تغییر)» نام گرفته است.
- ۳- **مؤلفه سوم:** تحت عنوان «عوامل مداخله ای (شامل سیاست، محیط پیرامونی، ویژگی فرهنگی-اجتماعی، محیط بین الملل و سیاستگذاری و قانون)» نام گرفته است.
- ۴- **مؤلفه چهارم:** تحت عنوان «عوامل سازمانی (شامل بلوغ سازمانی، حفظ منابع، عدالت سازمانی و آمادگی سازمانی)» است.
- ۵- **مؤلفه پنجم:** تحت عنوان «عوامل فردی (شامل رشد فردی، انگیزه و رضایت)» است.

۵.۲.۲. تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای پژوهش

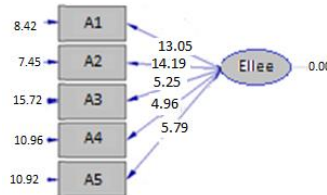
الف (عوامل علی)

با توجه به شکل ۱ می توان بارهای عاملی هر یک از مولفه های تحقیق را تبیین کرد. مقدار ضریب تبیین هر چه به سمت ۱ نزدیک شود مقدار تبیین واریانس بیشتر می گردد. همانطور که بارهای عاملی نشان می دهد میزان کلیه بارهای عاملی بالاتر از ۰.۵ می باشد که اظهارگر روایی همگرا است.



شکل ۱ مدل اندازه گیری متغیر مکنون عوامل علی با ۵ مولفه در حالت تخمین استاندارد

شکل ۲ معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل اندازه گیری عوامل علی با مولفه های مهارت مدیران، سیستم بهبود کارآمد و ارزیابی، مدیریت منابع انسانی، حمایت سازمانی و افراد مستعد را نشان می دهد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار شده اند.



شکل ۲: مدل اندازه گیری متغیرهای مکنون عوامل علی در حالت ضرایب معناداری

جدول ۱۰: آماره های مربوط به ضرایب تحلیل عاملی تاییدی عوامل علی

P	C.R.	Standardized Estimate	S.E.	Estimate	
0.000	8.42	.81	13.05	.899	مولفه A1 <
0.000	7.45	.85	14.19	.893	مولفه A2 <
0.000	15/72	.86	5.25	.748	مولفه A3 <
0.000	10.96	.81	4.96	.534	مولفه A4 <
0.000	10.92	.87	5.79	.703	مولفه A5 <

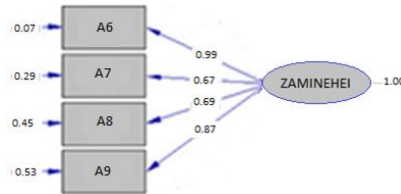
جدول ۱۱: شاخص های برازش مدل ساختاری عوامل علی

شاخص	Df	X ²	X ² /df	RMSEA	NFI	AGFI	CFI	IFI	GFI
مقدار	۲۴	۷۲/۹۶	۳/۰۴	۰/۰۷۰	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۱

حاصل تقسیم شاخص مجذور کای بر درجه آزادی برابر با ۳/۰۴ است که در مقایسه با مقدار بحرانی آن که عدد پنج است مقدار قابل قبولی است. مقادیر *GFI*, *AGFI* و *NFI* بترتیب برابر با ۰/۹۱، ۰/۹۱ و ۰/۹۳ هستند که بیانگر برازش بسیار مناسبی است. از آنجائیکه مقادیر آنها بیشتر از ۰/۹ است، در نتیجه برازش خوب مدل را نشان می دهد.

ب) عوامل زمینه ای

شکل ۳ مدل اندازه گیری عوامل زمینه ای را در حالت تخمین استاندارد نشان می دهد. بار عاملی نشان دهنده مقدار همبستگی هر مولفه با متغیر مکنون (عوامل) می باشد. با توجه به شکل ۳-۴ می توان بارهای عاملی هر یک از مولفه های تحقیق را مشاهده نمود. هر چه مقدار خطا کمتر باشد ضرایب تبیین بالاتر خواهند بود و همبستگی بیشتری بین مولفه و عامل مربوطه وجود خواهد داشت همانطور که بارهای عاملی نشان می دهند میزان آنها بیشتر از ۰/۵ بدست آمده است که نشان دهنده روایی همگرا می باشد.



شکل ۳: مدل اندازه گیری متغیر مکنون عوامل زمینه ای در حالت تخمین استاندارد

شکل ۴ معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل اندازه گیری عوامل زمینه ای مولفه های ساختار سازمانی، فرهنگ و جو سازمانی، ثبات مدیریت و مقاومت در برابر تغییر را نشان می دهد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار شده اند.



جدول ۱۲: آماره های مربوط به ضرایب تحلیل عاملی تاییدی عوامل زمینه ای

P	C.R.	Standardized Estimate	S.E.	Estimate	
0.000	10.90	.99	6.87	.748	مولفه A6 <
0.000	10.93	.67	6.81	.893	مولفه A7 <
0.000	10.98	.69	8.02	.899	مولفه A8 <
0.000	10.93	.87	9.63	.982	مولفه A9 <

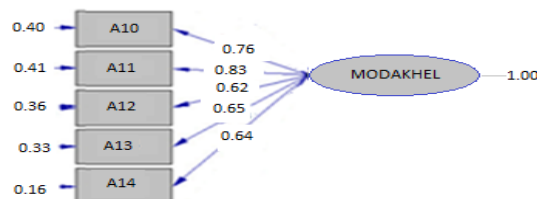
جدول ۱۳: شاخص های برازش مدل ساختاری عوامل زمینه ای

شاخص	Df	X2	X2/df	RMSEA	NFI	AGFI	CFI	IFI	GFI
مقدار	۲۱	۵۹/۰۱	۲/۸۱	۰/۰۶۶	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۰

حاصل تقسیم شاخص مجذور کای بر درجه آزادی برابر با ۲/۸۱ است که در مقایسه با مقدار بحرانی آن که عدد پنج است مقدار قابل قبولی است. مقادیر AGFI، GFI و NFI به ترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ هستند که بیانگر برازش بسیار مناسبی است. از آنجائیکه مقادیر آنها بیشتر از ۰/۹ است، در نتیجه برازش خوب مدل را نشان می دهد.

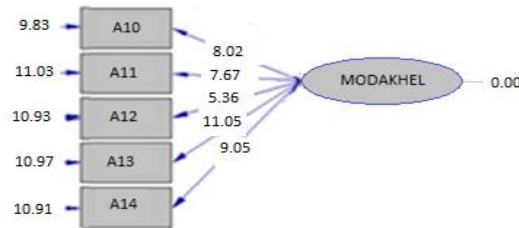
ج) عوامل مداخله ای

شکل ۵ مدل اندازه گیری عوامل مداخله ای را در حالت تخمین استاندارد نشان می دهد. مدل بارهای عاملی عوامل مداخله ای شامل سیاست، محیط پیرامونی، ویژگی فرهنگی-اجتماعی، محیط بین الملل و سیاستگذاری و قانون را در حالت تخمین استاندارد نشان می دهد. با توجه به شکل ۴-۵ می توان بارهای عاملی هر یک از مولفه های تحقیق را تبیین کرد. برای مثال بار عاملی مولفه سوم از عوامل مداخله ای ۰/۶۲ می باشد



شکل ۵: مدل اندازه گیری متغیر مکنون عوامل مداخله ای در حالت تخمین استاندارد

شکل ۶ معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل اندازه گیری عوامل مداخله ای (شامل سیاست، محیط پیرامونی، ویژگی فرهنگی-اجتماعی، محیط بین الملل و سیاستگذاری و قانون را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار شده‌اند.



شکل ۶: مدل اندازه گیری‌های مولفه های عوامل مداخله ای در حالت ضرایب معناداری

جدول ۱۴: آماره‌های مربوط به ضرایب تحلیل فاکتوری تاییدی عوامل مداخله ای

P	C.R.	Standardized Estimate	S.E.	Estimate	
0.000	9.83	.76	8.02	.906	مولفه A10 <
0.000	11.03	.83	7.67	1.124	مولفه A11 <
0.000	10.93	.62	5.36	1.006	مولفه A12 <
0.000	10.97	.65	11.05	.907	مولفه A13 <
0.000	10.91	.64	9.05	.768	مولفه A14 <

جدول ۱۵: شاخص‌های برازش مدل ساختاری عوامل مداخله ای

شاخص	Df	X2	X2/df	RMSEA	NFI	AGFI	CFI	IFI	GFI
مقدار	۲۷	۶۸/۴۶	۲/۵۳	۰/۰۶۵	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۰

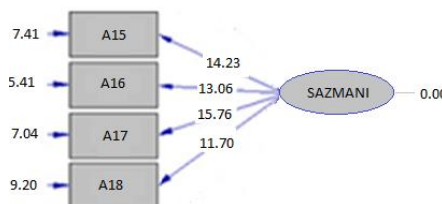
حاصل تقسیم شاخص مجذور کای بر درجه آزادی برابر با ۲/۵۳ است که در مقایسه با مقدار بحرانی آن که عدد پنج است مقدار قابل قبولی است. مقادیر GFI , $AGFI$ و NFI بترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۹۲ و ۰/۹۱ هستند که بیانگر برازش بسیار مناسبی است. از آنجائیکه مقادیر آنها بیشتر از ۰/۹ است، در نتیجه برازش خوب مدل را نشان می‌دهد.

د) عوامل سازمانی :

شکل ۷ مدل اندازه گیری عوامل سازمانی را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از مولفه ها را در شرایط تبیین واریانس نمرات متغیر نشان می‌دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده مقدار همبستگی هر مولفه مشاهده گر با متغیر مکنون (عوامل) می‌باشد. با توجه به شکل ۴-۷ می‌توان بارهای عاملی هر یک از مولفه های تحقیق را تبیین کرد.



شکل ۷: مدل اندازه گیری متغیر مکنون عوامل سازمانی در حالت تخمین استاندارد



شکل ۸: مدل اندازه گیری متغیر مکنون عوامل سازمانی در حالت تخمین استاندارد

شکل ۸ معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل اندازه گیری عوامل سازمانی (شامل بلوغ سازمانی، حفظ منابع، عدالت سازمانی و آمادگی سازمانی را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار شده‌اند.

جدول ۱۶: آماره‌های مربوط به ضرایب تحلیل فاکتوری تاییدی عوامل سازمانی

P	C.R.	Standardized Estimate	S.E.	Estimate	
0.000	7.41	.76	14.23	.770	مولفه A15 <
0.000	5.41	.83	13.06	1.211	مولفه A16 <
0.000	7.04	.62	15.76	1.002	مولفه A17 <
0.000	9.20	.69	11.70	.907	مولفه A18 <

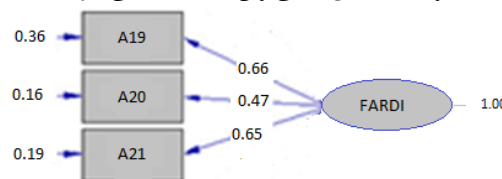
جدول ۱۷: شاخص‌های برازش مدل ساختاری عوامل سازمانی

شاخص	Df	X2	X2/df	RMSEA	NFI	AGFI	CFI	IFI	GFI
مقدار	۱۲	۳۷/۰۵۶	۳/۰۸۸	۰/۰۷۳	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۱

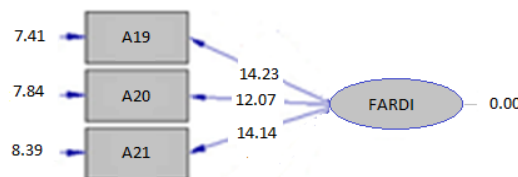
حاصل تقسیم شاخص مجذور کای بر درجه آزادی برابر با ۳/۰۸۸ است که در مقایسه با مقدار بحرانی آن که عدد پنج است مقدار قابل قبولی است. مقادیر GFI, AGFI و NFI بترتیب برابر با ۰/۹۱، ۰/۹۲ و ۰/۹۲ هستند که بیانگر برازش بسیار مناسبی است. از آنجائیکه مقادیر آنها بیشتر از ۰/۹ است، در نتیجه برازش خوب مدل را نشان می‌دهد.

د) عوامل فردی

شکل ۹ مدل اندازه گیری عوامل فردی را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از مولفه‌ها را در شرایط تبیین واریانس نمرات آنها نشان می‌دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده مقدار همبستگی هر مولفه مشاهده گر با متغیر مکنون (عوامل) می‌باشد. با توجه به شکل ۹ می‌توان بارهای عاملی هر یک از مولفه‌های تحقیق را تبیین کرد.



شکل ۹: مدل اندازه گیری متغیر مکنون عوامل فردی در حالت تخمین استاندارد



شکل ۱۰: مدل اندازه گیری متغیر مکنون عوامل فردی در حالت تخمین استاندارد

شکل ۱۰ معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل اندازه گیری عوامل فردی (شامل رشد فردی، انگیزه و رضایت را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار شده‌اند.

جدول ۱۸: آماره‌های مربوط به ضرایب تحلیل فاکتوری تاییدی عوامل فردی

P	C.R.	Standardized Estimate	S.E.	Estimate	
0.000	7.41	.66	14.23	.770	مولفه A19 <
0.000	7.84	.47	12.07	1.211	مولفه A20 <
0.000	8.39	.65	14.14	1.002	مولفه A21 <

جدول ۱۹: شاخص‌های برازش مدل ساختاری عوامل فردی

شاخص	Df	X2	X2/df	RMSEA	NFI	AGFI	CFI	IFI	GFI
مقدار	۱۰	۲۶/۱۱	۲/۶۱	۰/۰۷۳	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۱

حاصل تقسیم شاخص مجذور کای بر درجه آزادی برابر با $۳/۰۸۸$ است که در مقایسه با مقدار بحرانی آن که عدد پنج است مقدار قابل قبولی است. مقادیر AGFI, GFI و NFI بترتیب برابر با $۰/۹۳$ ، $۰/۹۱$ و $۰/۹۱$ هستند که بیانگر برازش بسیار مناسبی است. از آنجائیکه مقادیر آنها بیشتر از $۰/۹$ است، در نتیجه برازش خوب مدل را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تمام بارهای عاملی که مقدار آنها بالاتر از $۰/۳$ هست، نشان می‌دهد که در حد بالا و مطلوب قرار دارند. علاوه بر این تمامی اعداد مولفه‌ها در مدل از عدد $۱/۹۶$ بزرگتر هستند، لذا در مجموع با در نظر گرفتن بالا بودن مقدار بارهای عاملی و معنادار بودن آنها به همراه برازش مناسب مدل می‌توان روایی مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش را نتیجه‌گیری کرد.

بررسی سوالات تحقیق:

- پاسخ به سوال اول: عوامل ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی در اداره امور مالیاتی تهران کدامند؟

الف) عوامل علی (با مولفه های مهارت مدیران، سیستم بهبود کارآمد و ارزیابی، مدیریت منابع انسانی، حمایت سازمانی و افراد مستعد): با توجه به نتایج در خصوص عوامل علی، از آنجایی که سطح معناداری داده‌ها کمتر از $۰/۰۵$ می‌باشد. بین میانگین به دست آمده و میانگین ثابت تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجا که این میانگین برای مهارت مدیران ($۳/۶۶۹۲$)، سیستم بهبود کارآمد و ارزیابی ($۳/۷۷۶۲$)، مدیریت منابع انسانی ($۳/۷۸۶۹$)، حمایت سازمانی ($۳/۸۸۳۲$)، و افراد مستعد ($۳/۱۷۰۱$) همگی بیش از ۳ می‌باشند بنابراین عوامل علی و مولفه‌های آن از جمله عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی در اداره امور مالیاتی تهران محسوب می‌شوند.

ب) عوامل زمینه‌ای (شامل مولفه های ساختار سازمانی، فرهنگ و جو سازمانی، ثبات مدیریت و مقاومت در برابر تغییر): با توجه به نتایج در خصوص عوامل زمینه‌ای، از آنجایی که سطح معناداری داده‌ها کمتر از $۰/۰۵$ می‌باشد. بین میانگین به دست آمده و میانگین ثابت تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجا که این میانگین برای ساختار سازمانی ($۳/۴۱۴۸$)، فرهنگ و جو سازمانی ($۳/۶۶۷۱$)، ثبات مدیریت ($۳/۴۵۸۹$) و مقاومت در برابر تغییر ($۳/۶۳۹۲$) همگی بیش از ۳ می‌باشند بنابراین عوامل زمینه‌ای و مولفه‌های آن از جمله عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی در اداره امور مالیاتی تهران محسوب می‌شوند.

ج) عوامل مداخله‌ای (شامل سیاست، محیط پیرامونی، ویژگی فرهنگی-اجتماعی، محیط بین الملل و سیاستگذاری و قانون): با توجه به نتایج در خصوص عوامل مداخله‌ای، از آنجایی که سطح معناداری داده‌ها کمتر از $۰/۰۵$ می‌باشد. بین میانگین به دست آمده و میانگین ثابت تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجا که این میانگین برای سیاست ($۳/۱۲۱۹$)، محیط پیرامونی ($۳/۶۶۷۱$)، اجتماعی - فرهنگی ($۳/۴۶۵۲$)، محیط بین الملل ($۳/۳۹۱۰$) و سیاستگذاری و قانون ($۳/۷۰۰۲$) همگی بیش از ۳ می‌باشند بنابراین عوامل مداخله‌ای و مولفه‌های آن از جمله عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی در اداره امور مالیاتی تهران محسوب می‌شوند.

د) عوامل سازمانی (شامل بلوغ سازمانی، حفظ منابع، عدالت سازمانی و آمادگی سازمانی): با توجه به نتایج در خصوص عوامل سازمانی، از آنجایی که سطح معناداری داده‌ها کمتر از $۰/۰۵$ می‌باشد. بین میانگین به دست آمده و میانگین ثابت تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجا که این میانگین برای بلوغ سازمانی ($۳/۳۲۵۰$)، حفظ منابع ($۳/۶۱۰۹$)، عدالت سازمانی ($۳/۴۴۶۱$) و آمادگی سازمانی ($۳/۱۷۱۰$) همگی بیش از ۳ می‌باشند بنابراین عوامل سازمانی و مولفه‌های آن از جمله عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی در اداره امور مالیاتی تهران محسوب می‌شوند.

د) عوامل فردی (شامل رشد فردی، انگیزه و رضایت): با توجه به نتایج در خصوص عوامل فردی، از آنجایی که سطح معناداری داده‌ها کمتر از $۰/۰۵$ می‌باشد. بین میانگین به دست آمده و میانگین ثابت تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجا که این میانگین برای رشد فردی ($۳/۴۰۹۶$)، انگیزه ($۳/۲۲۲۱$)، و رضایت ($۳/۳۶۵۲$) همگی بیش از ۳ می‌باشند بنابراین عوامل فردی و مولفه‌های آن از جمله عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی در اداره امور مالیاتی تهران محسوب می‌شوند.

پاسخ به سوال دوم: اولویت بندی عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی در اداره امور مالیاتی تهران چگونه است؟

آزمون فریدمن یک آزمون آماری ناپارامتریک است که برای تشخیص تفاوت میان داده‌های مرتبط استفاده می‌شود. این آزمون توسط اقتصاددان و آماردان مشهور به نام میلتن فریدمن ارائه گردید. پژوهشگران از این آزمون برای رتبه‌بندی اهمیت متغیرهای پژوهش استفاده می‌کنند. این آزمون برای مقایسه ی سه یا بیش از سه مورد وابسته یا همبسته که حداقل در سطح رتبه ای اندازه گیری می شوند ، مورد استفاده قرار می گیرد . در این مرحله میانگین رتبه عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی در آزمون فریدمن به شرح جدول زیر مشخص می‌گردند.

جدول ۲۰: رتبه بندی مولفه های ریاکاری اخلاقی به روش فریدمن		
رتبه	میانگین رتبه	مولفه
۱	۲/۴۱	عوامل علی
۲	۲/۲۹	عوامل زمینه ای
۳	۲/۲۲	عوامل مداخله ای
۴	۱/۴۷	عوامل سازمانی
۵	۱/۳۳	عوامل فردی
	۱۸۳/۹۵	خی ۲
	۰/۰۰۰	سطح معنی داری

نتایج جدول ۲۰ مشخص می‌نماید که پنج عامل مورد بررسی از چه رتبه ای برخوردار هستند که به ترتیب اولویت اثر بخشی عبارت از : عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل زمینه ای، عوامل مداخله ای و عوامل علی هستند ، بنابراین رتبه بندی عوامل موثر در ریاکاری اخلاقی در اداره امور مالیاتی تهران در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی مشخص گردید.

۶. نتیجه گیری

تحلیل نتایج و جمع بندی آنها در راستای شناسایی عوامل موثر بر ریاکاری اخلاقی برای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی در اداره امور مالیاتی تهران نشان داد که تحت تأثیر مقوله استعداد، سیستم ارتقا کارآمد، مدیریت منابع انسانی، حمایت سازمانی و ... است و بدون وجود آنها و عملکرد مناسب، فرایندی که منجر به تحول لازم در راستای عدم بروز ریاکاری اخلاقی در سازمان شود تحقق نخواهد یافت. برای جلوگیری از ایجاد اختلال در روند تغییر در سازمان، باید از برنامه های مدیریت منابع برای تأمین نیروهای واجد شرایط استفاده شود که تأثیر مستقیم بر حذف ریاکاری اخلاقی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی داشته باشد. از دیدگاه مصاحبه شونده‌گان و براساس تجربیات و درک آنها مواردی چون؛ آشنایی سازی، مشارکت، یادگیری، اعتماد، آینده نگری و تفکر سیستمی نیز نقش بسزایی به همراه خواهد داشت. اولین مورد در استراتژی های مناسب در مقابله با ریاکاری اخلاقی، آشنایی سازی است که در سازمان‌های حرفه ای، این مقوله از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا درک درستی از موقعیت سازمان و عوامل موثر برای کارکنان فراهم می کند. ضمناً مورد مهم دیگر مشارکت است و هر کارمند تمایل به شرکت در فعالیتهای با رویکرد اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی دارد که آنها را قادر می سازد کارهای روزمره خود را بهتر انجام دهند.

موضوع یادگیری یکی دیگر از عوامل مهم و تاثیر گذار در ریاکاری اخلاقی است و پیوند شایستگی ها از یک شغل به شغل دیگر می تواند سطح رضایت و توانایی یادگیری کارکنان در رفع این فرآیند نامناسب سازمانی را افزایش دهد.

ایجاد چنین برنامه هایی با در نظر گرفتن اهداف و استراتژی های آینده و چگونگی همسویی قابلیت ها و عملکردهای فعلی تنها در سایه اهداف بلند مدت می تواند آغاز و اجرا شود. لذا یادگیری زمانی اتفاق می افتد که کارکنان بر تأثیر اهداف بلند مدت بر رفتارهای استراتژیک و عملیاتی در راستای اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی و دوری از ریاکاری اخلاقی تمرکز کنند. علاوه بر این، در این خصوص نباید از اعتماد افراد سوء استفاده کرد. و قبل از اینکه مدیر یک سازمان بتواند تغییرات قابل توجهی را در رابطه با مقابله با ریاکاری اخلاقی اعمال کند، باید اعتماد افراد تحت نظارت و کارمندان را جلب کند. توجه به آینده نگری در راستای تهداف بلند مدت نیز ضروری و الزامیست. تفکر سیستمی حاکم بر مقابله با ریاکاری اخلاقی در جهت اصلاح فرآیند های نامناسب سازمانی، از جمله کلیدواژه های مهم دیگری است که نباید نادیده انگاشته شود. اگر استعدادها به خوبی مدیریت شده و نیازهای آنها برآورده شود، رفتارهای مدیران اصلاح می شود و عدالت حاکم می گردد و استعدادها هنگام مدیریت درک درستی از مقابله با ریاکاری اخلاقی در مسیر اصلاح فرایندهای نامناسب سازمانی به دست می آورند.

منابع :

- [۱]. حسینی، سید محمود، صدرزاده، مهدی، & قره چه، منیژه. (۱۴۰۰). شناسایی و اندازه گیری مؤلفه های بازاریابی اخلاقی در صنایع منتخب ایران (مورد مطالعه: صنایع غذایی و آرایشی و بهداشتی). *تحقیقات بازاریابی نوین*, ۱۱(۴), ۳۵-۶۲. doi: 10.22108/nmrj.2021.128474.2427
- [۲]. ستاری نجف آبادی، ن.، و پیراوی ونک، م.، و طباطبایی جبلی، ز.، و جوکار، ج. (۱۳۹۷). خوانش وجه استعلا و چاپلوسی در بازتاب تصویری دو اثر منسوب به مدیحه سرایی آیین بار فرهنگ ایران. *باغ نظر*, ۱۵(۶۹), ۲۸-۱۹.
- [۳]. علیزاده، ب.، و میرموسی، ن. (۱۴۰۰). سعادتمندی در اخلاق ارسطو. *نقد و نظر*, ۲۶(۴) (پیاپی ۱۰۴), ۳۶-۹.
- [۴]. کاظمی، نرگس، حیدری، مرضیه. (۱۴۰۰). رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*, ۱۵(۳), ۹۷-۱۱۹.
- [۵]. معیدفر، س.، و صفری، ف. (۱۳۹۷). تعارضات هنجاری منجر به ریاکاری به روایت سینما. *بررسی مسایل اجتماعی ایران (نامه علوم اجتماعی)*, ۹(۱), ۱۴۲-۱۲۱.
- [۶]. نوروزی، ن.، و تقی پوریان، م.، و آقا احمدی، ق.، و علیخانی، م. (۱۴۰۰). طراحی الگویی از عوامل کاهنده ریاکاری اخلاقی مدیران از نگاه مدیریت جهادی با رویکرد کیفی. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*, ۹(۲), ۱۶۷-۱۸۸.
- [7]. Batson, C. D., & Thompson, E. R. (2001). Why don't moral people act morally? Motivational considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 10, 54-57.
- [8]. Wang Zhigang, Liu Xintao, Zhang Lei, Wang Chao, Liu Rui, Effect of Matching Between the Adopted Corporate Response Strategy and the Type of Hypocrisy Manifestation on Consumer Behavior: Mediating Role of Negative Emotions, *Frontiers in Psychology*, VOLUME=13, YEAR=2022