

Identifying the Status of Continuous Education in Iranian National Tax Administration (INTA)

Ali Reza Mohammadi¹

Yadaleh Mehralizadeh²

Abdullah Parsa³

Sakineh Shahi⁴

Hojjatollah Darafsh⁵

Detailed abstract

Introduction:

Organizations rely heavily on human capital to carry out their tasks and missions. The development of organizational capital requires educational planning and the use of educational models and methods that achieve maximum efficiency and effectiveness. What is of fundamental importance in this regard are the structures, conditions and characteristics of the organization that provide the possibility of successful implementation of educational programs and implementable models. The favorable structure and conditions lead to learning in the direction of the organizational mission and purpose help to improve the social culture of that society outside the organization. Today, in order to overcome the current turbulent and unstable environment, every organization is obliged to improve the capability of human resources in terms of knowledge, skills, attitude and strengthen continuous training as well as plan, design and implement a long-term written program in order to overcome the challenges ahead. In a sense, it can be said that continuous education is the only way to survive and cope with challenges along with

1. PhD Candidate in Educational Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran, mohammadi92@ut.ac.ir

2. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran, (corresponding author), mehralizadeh_y@scu.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran, abd.parsa@scu.ac.ir

4. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran, sshahi@scu.ac.ir

5. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran, h.darafsh@scu.ac.ir

sustainable development and personal plans. The concept of continuous education has emerged in order to adapt to the fast and changing social and cultural life and it has become an important indicator of the level of education and employment conditions in developed and developing countries. Another necessity to pay attention to continuous education is hidden in the nature of learning (forgetting in learning). This problem can be overcome by creating a continuous training and learning program. Continuous training transfers the responsibility from a system to an individual, according to which individuals are responsible for self-actualization and transformation in themselves. This transfer of the role of responsibility for continuous education leads to building a sustainable and coherent social future, as well as equipping of individuals to learn how to know, do, and play an essential role in lives. In this research, the aspects of learning in INTA will be investigated and analyzed in order to achieve a comprehensive model that will determine the status of continuous education in INTA for us, and an introduction for future research.

Methodology:

The current research was conducted with the aim of identifying the status of continuous education in INTA, using a descriptive survey-applied method. The statistical population includes all the managers and employees of INTA, which are about 30,000 individuals, and the sampling for the research was done using the random sampling method. 450 questionnaires were distributed throughout the country, of which 413 questionnaires were collected in which the whole country participated. The instrument used to collect information was the continuous education literacy questionnaire used by Li and Sai (2007) which has three domains (input, executive process and output), 11 dimensions and 49 questions. In Iran, this questionnaire has been validated by Akbari et al. (2017) that the overall Cronbach's alpha coefficient of the questionnaire is 95%, and the Cronbach's alpha of the components is between 78% and 93%, and the questionnaire has acceptable reliability and convergent validity. Based on these results, it can be said that the continuous literacy questionnaire is a suitable tool for research in the Iranian context. To analyze the data of this research, the descriptive statistics method including frequency, percentage,

mean, standard deviation and inferential statistics including one-group t-test, one-way analysis of variance test, mean variance test and structural equation modeling and other suitable tests were used. The data analysis was facilitated by software such as SmartPLS and SPSS.

Findings:

The average score of continuous training among the managers and employees of INTA is equal to 2.05, which is lower than the theoretical average in the 5-point spectrum, i.e. 3. The employees of INTA are below the average level and at a relatively weak level. According to the results of the table, the same applies to all eight components of continuous education, and the status of all eight components is below the average level. The lowest average is related to the component of awareness of learning (1.899) and the highest average is related to the component of creating a learning program (2.20). The status of continuous learning among study groups does not differ significantly from each other. However, regarding the organizational Position, the status of continuous learning shows a significant difference. The results showed that the level of continuous learning in individuals with a second-level organizational position with an average of 2.14 has a significant difference with the level organizational position with an average of 1.78, and no significant difference was observed between other organizational positions. Second-order factor analysis was used For the validation of the research questionnaire, One of the new methods of investigating the relationships between variables is the SEM.

Conclusion:

ontinuous education is a method that includes the improvement of individuals' knowledge, skills and attitudes and all personal, social and professional learning activities that they do during their professional or individual life. A key strategy component in continuous education “workforce adaptability” that is able to create a high level of job mobility, based on general and technical education and the ability to add new skills for possible change. In this research, the status of continuous education in INTA was evaluated. In order to investigate this issue, a One sample t test was used. The results

show that the average continuous education score among managers and employees of INTA is 2.05, which is lower than the theoretical average, so the difference in the average obtained is significant. Based on the results, it can be said that the status of continuous education among the managers and employees of INTA is lower than the average level and at a weak level. The proposed solution is that considering the amount of young workforce in the organization and the change in the source of the country's budget from unstable to stable and healthy resources and the rapid and continuous changes in laws and regulations, statutes and circulars, it is expected that the issue of education should be given more attention to the managers and policy makers of the organization, so that it is possible to use the experience of experienced individuals and the potential of young employees. In fact, continuous education can be the link between experienced seniority and the energy and perseverance of young colleagues will bring this process closer to the organization's mission and goals. Also, the results regarding the status of all eight components showed that the average of all eight components is lower than the average and weak level, but regarding the organizational position, the status of continuous learning shows a significant difference. The results showed that the level of continuous learning in individuals with the organizational position of senior tax auditor with an average of 2.14 has a significant difference with the fourth level organizational position of the head of tax audit affairs with an average of 1.78, according to the results of this question, it is necessary for INTA to keep the motivation and desire for continuous training at the level of the senior tax auditor should be taken into consideration to create internal satisfaction among the employees, although for this reason the level of continuous training is at a relatively weak level, but the largest number of individuals, the highest level of education and the youngest employees are located at this level. In a way, with systematic and strategic investment and planning, the current and future status of the organization can be brought to the dynamism and the peak of organizational maturity, and considering the results of the research about the low level of continuous training in INTA it is suggested (research): in the first stage the harms and weaknesses of educational issues, both in the structural dimension

and in the motivational dimension, should be determined and explained by conducting applied research, which can be used to examine the gap between the current and desired situation and to eliminate the created gaps, and also the continuous training model specific to INTA should be designed using the opinions of tax experts and organizational professors and implemented and used in order to increase and empower employees so that organizational goals can be achieved better and more effectively and other research can be conducted to design a model of master-apprentice learning for employees of INTA to design a coaching model and implement it in the work environment of the employees of INTA. By using these models, it is possible to implement the master-apprentice training method in such a way that the transfer of knowledge from experienced employees to young employees and new employees to the organization is done. It is also suggested: research on the design of competency-based employee training model and the development of collective learning in the working and occupational environment of employees in INTA.

Key Words: Continuous Training, Iranian National Tax Administration, Life-time Learning

شناسایی وضعیت آموزش مداوم در سازمان امور مالیاتی کشور

علی‌رضا محمدی^۱

یداله مهرعلیزاده^۲

عبداله یارسا^۳

سکینه شاهی^۴

حجت‌اله درفش^۵

چکیده

مفهوم آموزش مداوم به‌منظور انطباق با تحول سریع و در حال تغییر زندگی اجتماعی و فرهنگی ظهور کرده است و به شاخص مهمی از سطح تحصیلات و شرایط اشتغال در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه تبدیل شده است. پژوهش کنونی با هدف شناسایی وضعیت آموزش مداوم در سازمان امور مالیاتی کشور به روش توصیفی پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری آن شامل کلیه مدیران و کارمندان سازمان امور مالیاتی کشور بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده حجم نمونه به تعداد ۴۵۰ نفر انتخاب شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه آموزش مداوم لی و سای (۲۰۰۷) بود. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. یافته‌های برآمده از تحقیق نشان داد که وضعیت آموزش مداوم در بین مدیران و کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور کمتر از سطح متوسط و در سطح نسبتاً ضعیفی قرار دارد. این یافته، در خصوص هر هشت مؤلفه وضعیت آموزش مداوم صدق می‌کند. همچنین تفاوت معناداری بین نگرش کارکنان و مدیران امور مالیاتی بر اساس پست سازمانی آنها نسبت به وضعیت آموزش مداوم وجود دارد. به عبارت دیگر، یافته‌ها نشان دادند که بین میزان وضعیت آموزش مداوم در افراد دارای پست سازمانی حسابرس ارشد مالیاتی با میانگین ۲۰۱۴ با افراد دارای پست سازمانی رئیس امور حسابرسی مالیاتی با میانگین ۱۰۷۸ تفاوت معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: آموزش مداوم، سازمان امور مالیاتی، یادگیری مادام‌العمر

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۵

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. mohammadi92@ut.ac.ir
۲. مقاله برگرفته از رساله دوره دکتری با عنوان «طراحی الگوی آموزش مداوم برای سازمان امور مالیاتی کشور» در دانشگاه شهید چمران اهواز است. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. (نویسنده مسئول)، mehralizadeh_y@scu.ac.ir
۳. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. abd.parsa@scu.ac.ir
۴. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. sshahi@scu.ac.ir
۵. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. h.darafsh@scu.ac.ir

مقدمه

یادگیری و توسعه، رمز بقا و ارائه خدمات کیفی سازمان‌هاست؛ به‌ویژه در دوره‌ای که تحولات دیجیتالی مستمراً در حال دگرگونی فرایندهای تولید و کیفیت خدمات است. در این زمینه ماهیت و چیستی آموزش مداوم مجدداً مورد پرسش قرار گرفته شده است؛ زیرا شرایط کنونی تغییر در سازمان‌ها نیازمند کارکنان دانشی برای توسعه مهارت‌های اکتشافی و کنکاشی هستند. در این خصوص مسأله توسعه فرهنگ آموزش مداوم در سازمان‌ها تبدیل به یک موضوع مهم شده است. لذا دیده می‌شود سازمان‌ها در زمینه یادگیری و فعالیت به صورت شبکه، بر عزت نفس، نوآوری و میل به رشد و تعالی، امنیت روانشناختی و مشارکت و همکاری اجتماعی تأکید بیشتری دارند.

سازمان امور مالیاتی کشور یک مؤسسه دولتی وابسته به وزارت امور اقتصادی و دارایی که مأموریت اصلی آن وصول کارا و عادلانه درآمدهای مالیاتی کشور، شناسایی و وصول دقیق درآمدهای مالیاتی دولت بر اساس قوانین و مقررات از طریق طراحی و استقرار نظام مالیاتی هوشمند و ارتقاء تمکین داوطلبانه مؤدیان با به‌کارگیری مناسب‌ترین رویه‌ها و فناوری‌های نوین است، (INTA¹, 2021). این سازمان یکی از پردرآمدترین سازمان‌های دولتی در ایران بوده و در حال حاضر بخش اعظمی از بودجه کشور توسط این سازمان تأمین می‌گردد. ادامه بهتر و اثربخش این تلاش و جهاد اقتصادی به منابع انسانی با صلاحیت‌های حرفه‌ای بالا وابسته است، که مؤلفه‌های مهمی برای مواجهه با تغییر، نوآوری و خلاقیت است و زیربنای بسیاری از تغییرات و نوآوری‌ها نیز یادگیری و آموختن و آموزش مداوم است. تغییرات همیشگی و مداوم هستند و به‌تبع آن نیاز است که یادگیری نیز مداوم و همیشگی باشد. مهم‌ترین ابزار برای به‌روز نگه‌داشتن دانش مالیاتی و توانمندسازی کارکنان، آموزش اثربخش و تخصصی است. آموزش از رفتارهایی است که افراد بشر همیشه به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم در پی کسب آن هستند. آنچه آموزش نوین را از تعلیم و تربیت سنتی مشخص و متمایز می‌کند، تغییر فکر و روش تربیت و آموزش به آموزش مداوم در طول زندگی است (Samii Zafarghandi, 2014). تغییرات در جهان پیچیده کنونی که همه ابعاد زندگی بشر را شامل می‌شود بسیار سریع و لحظه‌ای اتفاق می‌افتد؛ ناشی از عوامل گوناگونی هستند و منتج به رفتارها و پیامدهای متفاوتی می‌شوند. بنابراین نیاز است که سازمان‌ها و افراد به رویکردها و رفتارها و ابزارهای متفاوتی مجهز باشند تا بتوانند در جهان پیچیده و کوانتومی کنونی رقابت کنند و یا حتی از گردونه حیات خارج نشوند. تغییرات در جهان بخصوص در سازمان‌ها متفاوت هستند و به مقتضای هر سازمانی، ماهیت، جهت‌گیری و شکل متفاوتی دارند. در همین راستا آموزش مداوم می‌تواند تا حدودی مسیر این تغییرات را در سازمان تسهیل نماید و موجب پویایی آن گردد.

1. Iranian National Tax Administration

بیان مسئله و مبانی نظری

سازمان‌ها برای انجام وظایف و مأموریت‌های خود به‌شدت متکی به سرمایه‌های انسانی هستند. توسعه سرمایه‌های سازمانی، نیازمند برنامه‌ریزی آموزشی و بهره‌مندی از الگوها و روش‌های آموزشی است که حداکثر کارایی و اثربخشی را در پی داشته باشند. آنچه در این خصوص اهمیت اساسی دارد، ساختارها، شرایط و ویژگی‌های سازمانی است که امکان اجرای موفق برنامه‌های آموزشی و الگوهای قابل پیاده‌سازی را فراهم می‌کند (Yousfi et al., 2016). ساختار و شرایط مطلوب منجر به یادگیری در جهت مأموریت و رسالت سازمانی می‌گردد و در خارج از سازمان به ارتقاء فرهنگ اجتماعی آن جامعه کمک می‌کند. امروزه هر سازمان برای غلبه بر محیط متلاطم و ناپایدار کنونی ناگزیر است که به ارتقاء توانمندی منابع انسانی در بعد دانش، مهارت، نگرش و تقویت آموزش مداوم بپردازد و برنامه مدون بلندمدتی را برنامه‌ریزی، طراحی و اجرا نماید تا بتواند بر چالش‌های پیش رو فایز آید. به تعبیری می‌توان گفت آموزش مداوم تنها راه زنده ماندن و کنار آمدن با چالش‌های همگام با توسعه پایدار و برنامه‌های شخصی است (Yang et al., 2011). مفهوم آموزش مداوم به‌منظور انطباق با تحول سریع و در حال تغییر زندگی اجتماعی و فرهنگی ظهور کرده است و به شاخص مهمی از سطح تحویلات و شرایط اشتغال در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه تبدیل شده است (Toffler, 2011, p, 3) به نقل از Taşçı & Titrek, 2020). یکی دیگر از ضرورت‌های توجه به آموزش مداوم، در ماهیت یادگیری (فراموشی در یادگیری) نهفته است (Zamanpour, 2014). می‌توان با ایجاد یک برنامه آموزشی و یادگیری مداوم از این مشکل عبور کرد. آموزش مداوم مسئولیت را از یک سیستم به یک فرد منتقل می‌کند که به‌موجب آن افراد، مسئول خودشکوفایی و ایجاد تحول در خود هستند (Olssen, 2006). این جابه‌جایی نقش مسئولیت آموزش مداوم، موجب ساختن آینده‌ای پایدار و منسجم اجتماعی و همچنین مجهزشدن افراد برای یادگیری چگونگی دانستن، انجام‌دادن، ایفا کردن نقش اساسی در زندگی می‌گردد (Yang, Valdés-Cotera, 2011).

پیتر سنگه نیز نظریه سازمان یادگیرنده را ارائه کرد که طبق نظر وی (۱۹۹۰) سازمان یادگیرنده سازمانی است که افراد به طور مستمر در حال توسعه ظرفیت فکری خود برای خلق نتایج مورد انتظار است. در چنین سازمانی، الگوهای فکری جدید و متمایل به توسعه پرورش می‌یابند، تمایلات گروهی محقق می‌گردند و افراد دائماً می‌آموزند که چگونه یاد بگیرند (Asgharzadeh & Nouri, 2012). تعدادی از تحقیقات میدانی و تجربی در زمینه طراحی مدل‌ها و برنامه‌های راهبردی و عملیاتی برای بسط و گسترش مزایای آموزش مداوم در سازمان‌ها نیز با تنوعی از نتایج و دستاوردها در سطح بین‌المللی و کشور ایران همراه بوده است. نتایج تعدادی از تحقیقات که در داخل و خارج از کشور انجام‌گرفته به‌صورت خلاصه به شرح ذیل اعلام می‌گردد:

نتیجه بررسی آموزش مداوم در ادارات دولتی بابل نشان داد که بالاترین سطح آموزش مداوم در اداره پلیس

شهرستان بابل بود (Tabrizian, 2018). عوامل اثرگذار بر آموزش مداوم کارکنان ناجا شامل سه عامل شایستگی‌های آموزش مداوم، محرک‌های آموزش مداوم و سبک‌های یادگیری، نه مؤلفه و ۵۵ شاخص است (Bajani et al., 2019). در آموزش مداوم، یادگیری افراد، بالاتر و لذت‌بخش‌تر و احتمال فراموشی آموخته‌ها کمتر است (Afzal Nia et al., 2010). بر اساس آن چه در پژوهش احمدی و عطاری آمده است، چهار مؤلفه برای یادگیری مداوم در چهار محور شناسایی شده که شامل یادگیری برای یادگرفتن، یادگیری برای انجام‌دادن، یادگیری برای با هم زیستن و یادگیری برای زیستن هستند (Ahmadi & Attari, 2018). این پژوهش‌ها نیز اظهار داشته‌اند که آموزش مداوم اصول ارگونومی در محیط کار می‌تواند باعث کاهش امتیاز کسب شده توسط روش ارزیابی مواجهه سریع و همچنین افزایش بهره‌وری در محیط کار گردد.

برخی نیز معتقدند نوآوری، فرصت ساده‌ای برای تغییر در محصول و فرایند است که این مهم از طریق یادگیری و آموختن کسب می‌گردد (Mongelli, 2010; Barzegar, 2012) در پژوهش خود بر تعامل دوستانه بین استاد و یادگیرنده تأکید دارد و یادگیری استاد شاگردی را مد نظر دارد. همچنین در تحقیق (Sabzi et al., 2018) گزارش شده است که یادگیری سازمانی بر چابکی سازمان امور مالیاتی مشهود تأثیر مثبت و معناداری دارد. هرکدام از این پژوهش‌ها در بخش‌های مختلف انجام شده و عمده نتایج آنها از جمله تأکید بر تفکر و خلاقیت، چابکی سازمانی، استاد شاگردی، انگیزش کارکنان، حل مسئله، روحیه کاوشگری و محیط دوستانه است که به واسطه آنها یادگیرندگان به سمت یادگیری عمیق سوق داده می‌شوند و در این تحقیقات در باره عوامل اثرگذار شایستگی، محرک و سبک‌های یادگیری بحث و گفتگو شده است و با تمرکز بر آموزش مداوم، نقش آموزش مداوم غیررسمی به خوبی ترسیم شده است. تفاوت‌هایی نیز در نتایج تحقیقات مختلف مشاهده می‌شود. برای مثال، نتایج گوناگونی از تحقیقات گذشته بدست آمده از جمله اینکه آموزش مداوم باید بر مبنای ساختار شکنی و با عدم قطعیت همراه باشد (Ghasemi, 2010) در تحقیقات دیگر بر شیوه سنتی همراه با فناوری تأکید دارند (Karimi, 2021 Nasraesafhani, Boghratian, 2021). مثلاً اینکه برای ایجاد و توسعه آموزش مداوم در آموزش عالی، مؤسسات نیازمند توسعه آگاهی نظام‌مند و تحلیل ارتباطات داخلی و درک آنها با عوامل عاطفی و شناختی هستند (Mohammad Mehr et al., 2012). در تحقیق دیگر تفاوت آموزش مداوم بین ایران و کشورهای انگلیس و ژاپن نشان داده که در این دو کشور، این عوامل تحت حمایت دولت و ملت، است و به موفقیت‌های بزرگی در این زمینه دست یافتند (Gholami, 2012). در باب استاد و فراگیر، نقش استاد باید راهنما و تسهیل‌گر باشد (Barze-gar, 2012). در پژوهش دیگر درباره یادگیری مداوم، مستقل بودن و خود راهبری فراگیر می‌تواند شتاب‌دهنده باشد (Keshavarz et al., 2016). محیط‌های یادگیری باز در ارائه آموزش‌های غیررسمی و یادگیری مداوم می‌تواند مؤثرتر باشد (Momiwand, 2013) و همچنین نوآوری در طراحی و توسعه فرایند یادگیری مداوم

با تفکر آموزشی سنتی و شیوه‌های اداری محدود می‌شود، و تأکید بر یادگیری الکترونیکی نمی‌شود (Dealtry, 2021). (Muradov et al., 2021). در پژوهشی دنبال برآورد منافع اقتصادی-اجتماعی مقررات مادام‌العمر در آموزش و ارائه پیشنهادهایی در جهت بهبود اثربخشی این مقررات بودند که آنها تأثیر تداوم آموزش بر شکل‌گیری و توسعه سرمایه انسانی، جامعه‌سازی دانش‌بنیان، هوش نیروی کار، رقابت‌پذیری و بهبود رفاه در این مقاله در سطح کشور مورد ارزیابی قرار دادند. همچنین پژوهش‌ها و سیاستمداران انقلاب صنعتی چهارم (مزایا و زیان‌ها صنعت ۴.۰ در چشم‌انداز میان‌مدت و بلندمدت و تعامل آن با آموزش مادام‌العمر را تحلیل کرده‌اند) و منجر به دو نتیجه گردید: ۱) معایب اجتماعی-اقتصادی تضمین‌پذیری در آموزش، ۲) مزایای اجتماعی-اقتصادی تضمین‌پذیری در آموزش. نتایج پژوهش چالش‌ها و فرصت‌های آموزش مداوم دانشگاه‌های سنتی توسط (Valueva, 2022) نشان داد که توسعه جامعه اطلاعاتی و انتشار گسترده فناوری اطلاعات فرصت‌های جدیدی را برای یادگیری ایجاد می‌کند و چالش‌ها و شیوه‌های جدیدی را در مورد نحوه سازماندهی و اجرای آموزش و یادگیری ایجاد می‌کند. در نتیجه، آموزش مداوم می‌تواند درک ما را از دنیای اطرافمان افزایش دهد ما با فرصت‌های بیشتر و بهتر و بهبود کیفیت زندگی خود به امورات شغلی و شخصی خود بپردازند. هرکدام از این پژوهش‌ها جنبه‌ای خاص را مورد بررسی قرار دادند که بنا است در این پژوهش جنبه‌های یادگیری در سازمان امور مالیاتی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد تا دستیابی به یک مدل جامع و مانع محقق شود.

صلاحیت فردی و شغلی و توانمندی ماموران مالیاتی و نیز رضایت شغلی آنها بر قدرت مالیات‌ستانی اثر مثبت و معناداری دارد، به طوری که با افزایش میزان صلاحیت حرفه‌ای و رضایت شغلی ماموران مالیاتی، قدرت مالیات‌ستانی افزایش می‌یابد (Eivani, F et al., 2022) به نقل از (Daneshvar et al., 2023). از نظر بوشیر (2005) آموزش مداوم، یک ایدئولوژی و حرفه‌گرایی تودرتو است و برای کسب مهارت‌هایی است که یادگیرنده را قادر می‌سازد سخت‌تر، سریع‌تر و هوشمندانه‌تر کار کند و به کارفرمای خود برای رقابت در اقتصاد جهانی کمک کند (Merriam, 2011). با توجه به نظر بوشیر و سطح حرفه‌ای و شغلی مأموران مالیاتی، نیاز است که آنها از ویژگی‌هایی مانند سطح حرفه‌ای، دقت، هوشمندی، چابکی و صبر و حوصله بالا برخوردار باشند تا بتوانند به وظایف خود به‌عنوان سرباز اقتصادی کشور عمل کنند. که طراحی و اجرای آموزش مداوم می‌تواند به بهبود این ویژگی‌ها در سازمان امور مالیاتی کمک نمایند. سازمان با آغاز طرح جامع مالیاتی بیش از هر زمان دیگری به کارایی مدیریت منابع انسانی خود نیاز خواهد داشت. افزایش کارایی این حوزه نیز رابطه مثبت و مستقیمی با استفاده از رویکرد مبتنی بر نظام شایستگی‌ها خواهد داشت، چرا که اگر به بررسی سیستم‌های منابع انسانی سازمانها بپردازیم، مشخص می‌شود که در بیشتر مواقع بین زیرسیستم‌های مختلف آن از قبیل آموزش، یادگیری، ارزیابی عملکرد، جذب و بهسازی... ارتباط و پیوستگی لازم وجود ندارد و همین امر به ناکارآمدی سیستم‌های

توسعه منابع انسانی منتهی می‌شود (Behrad et al., 2020). در پی ایجاد منبع یابی جدید مالیاتی (مالیات بر خانه‌های خالی، بر ماشین‌ها و خانه‌های لوکس، بخشنامه‌های جدید و رأی‌های شورای عالی مالیاتی)، افزایش ۶۰ درصدی سهم مالیات در بودجه ۱۴۰۱ به تبع آن اختصاص سهم ۷۲ درصدی از بودجه ۱۴۰۲ به مالیات و تغییرات اخیر در سازمان امور مالیاتی کشور از جمله پیاده‌سازی طرح جامع مالیاتی، قانون پایانه فروشگاهی و سامانه مؤدیان، هوشمندسازی مالیات‌ستانی و قانون دائمی شده ارزش افزوده، یکی از موضوعات مهم در همه پروژه‌ها، مسئله آموزش مداوم و به‌روز بودن دانش مدیران و کارشناسان و مؤدیان مالیاتی و ایجاد مدیریت تغییر برای کارکنان و مدیران است. می‌توان گفت علی‌رغم تغییرات سریع تکنولوژی، قوانین و مقررات، علایق و روش یادگیری در سازمان امور مالیاتی کشور؛ همچنان به نظر می‌رسد در بعد آموزش و یادگیری از سوی مدیران ارشد، میانی، کارشناسان آموزش و کارکنان سازمان رضایتمندی وجود ندارد و به‌تبع آن منابع انسانی با توانمندی کمتری به فعالیت مشغول می‌شوند. در این زمینه علی‌رغم تلاش‌ها و تأکید بر توسعه نظام آموزش مداوم، این سازمان نتوانسته است دستاورد قابل توجهی در حوزه آموزش داشته باشد.

اهمیت آموزش مداوم و اجرای برنامه‌های مدیریت تغییر برای ایجاد تحول در هر سیستم اداری و به‌ویژه در سیستم مالیاتی به هیچ وجه بر خبرگان و اهل فن پوشیده نیست. بر اساس نتایج این پژوهشها اجرای آموزشهای تخصصی و مداوم و همچنین آموزشهای ارتباطی برای توفیق تحول نظام مالیاتی یک ضرورت محسوب می‌گردد که تاکنون به سرانجام نرسیده است. بر این اساس، مطالعه و تدوین برنامه اجرای آموزشهای تخصصی مداوم و اجرای آنها یک ضرورت غیر قابل انکار می‌باشد (Delkhah & Nader, 2018) با عنایت به موارد مذکور از یک طرف و شغل خاص مأموران مالیاتی از لحاظ تخصص، استرس‌زا بودن، هوشمند بودن، حساسیت بالا و نیازمند دقت و سرعت بالا از طرف دیگر، ابتدا ارزیابی وضعیت موجود آموزش مداوم و در پژوهش‌های بعد طراحی مدل آموزش مداوم و مدیریت دانش بیشتر احساس می‌شود که پیاده‌سازی این مدل می‌تواند مسیر رشد سازمان را تسریع بخشد. شناخت وضعیت موجود آموزش مداوم مختص سازمان امور مالیاتی و قرار دادن مبنای تصمیم‌گیری‌های آینده می‌تواند مدیریت تغییر را به‌خوبی در سازمان رهبری نماید و سازمان را به سازمانی پویا و چابک تبدیل کند که تأثیر آن در کل جامعه و نظام اقتصادی کشور می‌تواند نمایان باشد و به نظر می‌رسد از دیگر آثار آن ایجاد رضایت در بین مؤدیان و کارکنان سازمان امور مالیاتی باشد.

۱. استرس ناشی از مرور زمان پرونده‌ها، تشخیص و ارزیابی اشتباه درآمد مؤدیان، عدم جمع‌آوری مستندات مالیاتی در تشخیص، انجام خطا در سامانه‌های مالیاتی، برخورد مستقیم با مؤدیان، بعضاً بعضی کارکنان مالیاتی به خاطر اشتباه‌های غیر عمد دادگاهی و یا از کادر مالیاتی کنار گذاشته می‌شوند.

سواد آموزش مداوم

مطابق با دیدگاه جامع سواد مندرج در چارچوب عمل بلم (UNESCO, 2010)، رویکرد آموزش مداوم، سواد را به عنوان فرآیندی در نظر می‌گیرد که در طول زندگی فرد و در سطح پیوسته‌ای از سطوح مهارت اتفاق می‌افتد (Hanemann, 2015) ترسیم یک چارچوب تحلیلی برای سواد مادام‌العمر به منظور بررسی روندها و مسائل جاری در سیاست و عمل، لازم است چارچوبی تحلیلی ایجاد شود که به شناسایی ویژگی‌هایی کمک کند که تعیین کنند آیا یک سیاست یا برنامه خاص سواد (کم و بیش) از دیدگاه آموزش مداوم الهام گرفته شده است یا خیر. سواد به عنوان یک فرآیند یادگیری مداوم به طور فزاینده‌ای به پیش‌نیازی برای افراد تبدیل می‌شود تا دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌ها را به طور مستمر و بدون پاسخ به تقاضاهای در حال تغییر هم در محل کار و هم در زندگی اجتماعی ارتقا دهند. سواد به عنوان بخشی از آموزش پایه، به پایه‌ای ضروری برای بسیاری از فرصت‌های یادگیری و آموزش بیشتر تبدیل شده است. از دیدگاه یادگیری مادام‌العمر، یادگیری سواد یک فعالیت مستمر است، زیرا مهارت‌های (سطوح) به دست آمده در یک لحظه معین از زمان ممکن است ناکافی، قدیمی یا در لحظه‌ای دیگر از بین بروند. بنابراین، فراهم کردن فرصت‌های مستمر برای توسعه سواد و سایر مهارت‌های اساسی یا شایستگی‌های کلیدی برای همه در قرن بیست و یکم ضروری است. در بسیاری از نقاط جهان، بازار کار دائماً برای انطباق با فناوری‌های در حال تغییر و تسلط بر وظایف و موقعیت‌های پیچیده‌تر، سطح مهارت بالاتری از سواد و سایر مهارت‌های اصلی را طلب می‌کند (Hanemann, 2015) جدول شماره (۱). طرح کلی یک چارچوب تحلیلی برای شناسایی ویژگی‌های آموزش مداوم سیاست‌ها و فرآیند برنامه‌های سوادآموزی، و سوادآموزی به عنوان بخشی از دارایی اصلاحات کل‌نگر، کل‌بخش و فرابخشی به سمت سیستم‌های آموزش مداوم می‌باشد.

جدول (۱) - سوادآموزی به عنوان بخشی از اصلاحات در توسعه ملی

ردیف	چارچوب کلی آموزش مداوم	ویژگی‌ها
۱	سوادآموزی به عنوان یک فرآیند آموزش مداوم	سواد به عنوان یک فرآیند یادگیری مستمر سوادآموزی در تمام سنین و نسل‌ها سواد به عنوان زنجیره‌ای از سطوح مهارت
۲	سوادآموزی به عنوان یک فرآیند یادگیری در سراسر زندگی	سواد به عنوان فرآیندی فراتر از یادگیری در کلاس درس است یادگیری سوادآموزی همراه با توسعه مهارت‌های دیگر. سواد به مثابه عمل اجتماعی موقعیتی
۳	سوادآموزی به عنوان بخشی از مجموعه‌ای از اصلاحات کل‌نگر، گسترده و فرابخشی به سمت سیستم‌های آموزش مداوم.	سواد به عنوان بخشی از مجموعه گسترده تری از مهارت‌ها سوادآموزی به عنوان بخشی از اصلاحات در سطح بخش سوادآموزی به عنوان بخشی از راهبردهای توسعه ملی

منبع: (Hanemann, 2015)

آموزش مداوم در سازمان

آموزش مداوم از جمله موضوعات مهم در سازمانها و نهادهای آموزشی می‌باشد، دارای کلیتی است که همه سطوح و مراحل سنی را در برمی‌گیرد، در پی آن است تا محیط‌های یادگیری خارج از نهادها و سازمانهای آموزشی را با محیط یادگیری درون سازمانها ارتباط دهد و مرزهای تصنعی یادگیری را از بین ببرد و بیانگر آن است که هر محیطی، بالقوه یک محیط یادگیری است (Ahmadabadi et al., 2018). آموزش مداوم در سازمان، موجب آماده‌سازی منابع انسانی برای رسیدن به چشم انداز سازمان است و نیاز به یادگیری مداوم و در کارکنان ایجاد می‌کند و موجب رسیدن به کارایی و اثر بخشی بهتر و بیشتر می‌شود (Saadat et al., 2018) سازمان امور مالیاتی به عنوان حیاتی‌ترین و منبع اصلی ایجاد درآمد مالیاتی باید تحت یک مدل توسعه‌ای و الگوی آموزش مداوم متناسب نسبت به توسعه شایستگی‌های مدیریتی خویش اقدام و با اجرای مطلوب نظام جامع مالیاتی یکپارچه جدید بتواند به ایفای مؤثرتر تکلیف قانونی و اخذ عادلانه مالیات، جلب رضایت مردم، افزایش درآمدهای مالیاتی، کاهش هزینه‌های وصول مالیات و تحقق اهداف سازمانی نائل شوند. (Sadeghi et al., 2022)

آموزش مداوم و آموزش بزرگسالان

آموزش مداوم می‌تواند به‌عنوان یک حق اولیه انسانی تلقی شود، که در آن همه شهروندان درگیر نوعی یادگیری هستند، بدون در نظر گرفتن سن، جنسیت، پیشینه فرهنگی و غیره باید از آنها حمایت شود. این نباید یک امر تجملی باشد (E Tolliver et al., 2017). آموزش بزرگسالان، آموزش مداوم، آموزش مادام‌العمر و اصطلاحات مشابه و به تبع آن یادگیری بزرگسالان، یادگیری مداوم، جامعه همه فراگیر، یادگیری مادام‌العمر و امثال آن ظاهراً راه‌آورد قرن اخیر مخصوصاً قرن بیستم میلادی و در پی پیر شدن جوامع غربی است (Tavasli & Mahdavi, 2016). آموزش مداوم را به‌عنوان یک فرآیند، نه یک حالت پایانی، بلکه رویکردی گسترده به دانش تعریف می‌کنند که می‌تواند هم آموزش رسمی و هم یادگیری غیررسمی را منعکس کند (E Tolliver et al., 2017). یکی از ویژگی‌های مهم آموزش بزرگسالان این است که هر کدام تجربه‌های متفاوت دارند و در محیط‌های گوناگونی رشد و پرورش یافته‌اند (Kalogiannakis et al., 2009).

مدل‌های آموزش مداوم

تعداد مدل‌های آموزش مداوم که توسط دانشمندان مختلف شناسایی شده است، با توجه به دیدگاهی که برای بررسی پدیده‌ها و معیارهای تشخیص مفاهیم مختلف آموزش و یادگیری استفاده می‌کنند، متفاوت است. به‌عنوان مثال، (Frank Coffield, 2000) ده مدل آموزش مداوم را ذکر می‌کند، از جمله آنها یک مدل رشد مهارت، یک مدل توسعه شخصی، یک مدل کنترل اجتماعی، یک مدل اصلاح ساختاری و غیره. (Andy Green, 2006) سه نوع دولت رفاهی را تشخیص می‌دهد و سه مدل آموزش مداوم را ارائه می‌دهد: یک مدل بازار نتولیبیرال، یک مدل سوسیال دموکراتیک و یک مدل بازار اجتماعی. (Kjell Rubenson, 2004) در مورد سه نسل از آموزش مداوم بحث می‌کند، پیشنهاد یک مدل انسانی، یک مدل اقتصادی قوی و یک مدل اقتصادی نرم را ارائه می‌دهد. تعدادی از نویسندگان اسکاندیناویایی (Antikainen, 2006. Rubenson, 2006a. Tu- (ijnman, 2003) یک مدل خاص از آموزش مداوم پیدا کرد که به ویژه در کشورهای شمال اروپا اجرا می‌شود (Kozlowski & Farr, 1988). (Regmi, 2021) یک مدل تعاملی را برای پیش‌بینی مشارکت کارکنان در بروزرسانی مهارت‌ها ایجاد و آزمایش کردند. آنها تأکید می‌کنند که نوآوری، سازگاری با تغییرات نوآورانه، و عملکرد مؤثر نیازمند مهارت‌ها و دانش فنی به‌روز است که از طریق مشارکت در فعالیت‌های حرفه‌ای، ادامه تحصیل، و تکالیف کاری جدید به دست می‌آید. علاوه بر این، ویژگی‌های فردی (مانند کنجکاوی فنی و علاقه، آمادگی برای شرکت در فعالیت‌های آموزش حرفه‌ای و مستمر) و ویژگی‌های زمینه‌ای (مانند پشتیبانی از آموزش مادام‌العمر، ویژگی‌های کاری که اجازه استقلال را می‌دهد، و پشتیبانی در حین کار برای یادگیری، از جمله بازخورد. نیاز به کار با دیگران، داشتن طیف وسیعی از کارکردهای شغلی، مواجهه با مشکلات جدید و عدم قطعیت نتایج) به طور مشترک بر ادراک افراد از نیاز به یادگیری و مشارکت نهایی در یادگیری تأثیر می‌گذارد (London, 2011, p. 6). (Green, 2000) سه مدل فرضی از سیاست آموزش مداوم شامل رویکردهای مبتنی بر بازار، دولتی و مشارکت اجتماعی را در جدول شماره (۲) پیشنهاد می‌کند: برخی از سیاست‌ها بر نقش بازار و مسئولیت افراد تأکید می‌کنند. برخی از نقش مرکزی دولت در سازماندهی و مدیریت جامعه یادگیرنده دفاع می‌کنند و برخی دیگر بر مشارکت اجتماعی در میان ذی‌نفعان چندگانه تأکید دارند (Kwon & Daeyeon, 2010).

جدول (۲) - ویژگی‌های متمایز از حالت سیاست مربوطه

سیاست‌ها	مشخصات	مدل
بنیاد یادگیری مادام‌العمر کامئوکا (ژاپن) تضمین عدالت برای مهاجران (فنلاند) ادامه تحصیل و آموزش حرفه‌ای (فرانسه)	قانون و مقررات تغییر طولانی مدت. آهسته برابری. دسترسی انسجام. سازگاری شفافیت. بوروکراسی ارزش ویژه. کنترل کیفیت بالا ناکارآمدی	دولت‌محور ^۱
سیستم بانک اعتباری (کره جنوبی)	بازار محور. تقاضا به رهبری سریع. کوتاه‌مدت نیازهای فردی مسئولیت فردی اشتغال‌پذیری انعطاف‌پذیری. تنوع نابرابری. سرمایه‌گذاری کم	بازار محور ^۲
سیستم دوگانه (آلمان) برنامه جدید کارآموزی (استرالیا)	تبادل. مشارکت ذی‌نفعان در سطوح مختلف تنظیم نرم. مخلوط مذاکره ناکارآمدی دشواری انسجام	اجتماع‌محور ^۳

منبع: (Kwon & Daeyeon, 2010)

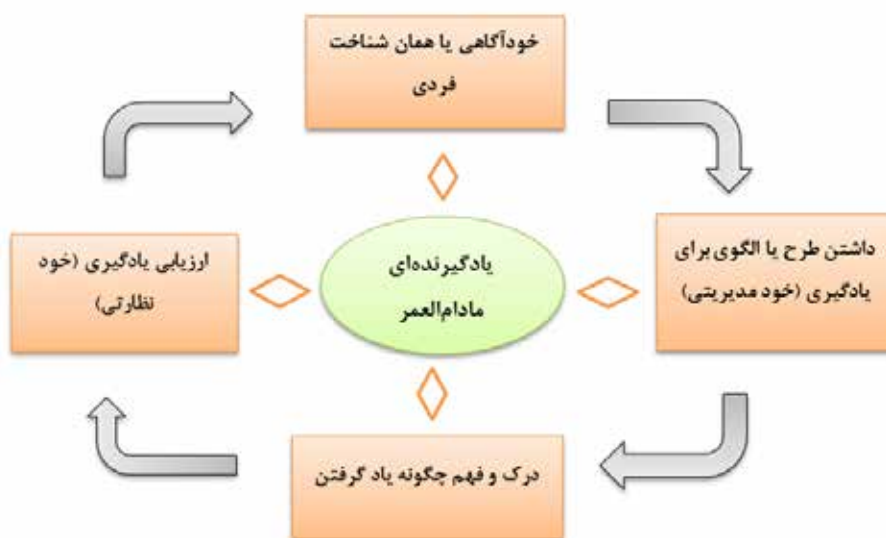
مدل آموزش مداوم نوردیک که در اواخر هزاره گذشته به رسمیت شناخته شد، دارای سه ویژگی متمایز اصلی (ارائه جهانی آموزش پیش‌دبستانی، یک سیستم دبیرستانی جامع و نسبتاً برابر و سطوح بالای مشارکت در یادگیری بزرگسالان) بود. با تدارک قوی برای هر مرحله از دوره زندگی، زمانی که این مفهوم در حال جلب توجه بین‌المللی بود، کشورهای شمال اروپا به‌عنوان نمایندگان پیشرو در آموزش مداوم در نظر گرفته شدند (Green, 2021). آموزش مداوم دارای جامعیتی است که کلیه اجزا و عناصر آموزشی و پرورشی را در برمی‌گیرد. این نوع آموزش،

1. State- led
2. Market -led
3. Social Partner -led

نظام آموزشی خاصی نیست، بلکه بستری است که هر طرح آموزشی جامع بر مبنای آن ایجاد می‌شود، لذا باید زمینه‌ساز پیشرفت و توسعه هر یک از اجزای تشکیل‌دهنده نظام تربیتی باشد. بر طبق شکل شماره (۱) مدل آموزش مداوم چهار رکن اصلی دارد که شامل موارد ذیل می‌باشد:

۱. خودآگاهی یا همان شناخت فردی
۲. داشتن طرح یا الگویی برای یادگیری (خودمدیریتی)
۳. درک و فهم چگونه یادگرفتن
۴. ارزیابی یادگیری (خود نظارتی). (Institute for Research & Planning in Higher Education, 2021)

شکل (۱) - مدل آموزش مداوم



منبع: (Institute for Research & Planning in Higher Education, 2021)

ده قانون آموزش مداوم

یادگیری برای هر دانشمندی یک امر ضروری مادام‌العمر است و ریچارد همینگ توصیه‌های همیشگی در مورد چگونگی دستیابی به آن را ارائه کرد. در این بحث ده قانون ساده جوهر آنچه را که این ریاضیدان و پیشگام علوم کامپیوتر و مخابرات در یکی از سخنرانی‌های خود در کتاب هنر انجام دادن به آن پرداخته است، کشف کنیم. ما توصیه‌های معتبر او را در ده قانون سازماندهی کرده‌ایم. آنها همچنین بر جهت‌گیری به سمت آینده تأکید می‌کنند و امیدواریم و به خواننده کمک می‌کنند یاد بگیرند که چگونه یاد بگیرند و در عین حال او را برای ادامه یادگیری در طول زندگی تشویق می‌کنند: (Erren et al., 2015).

قانون ۱. آموزش مادام‌العمر را به‌عنوان «سبکی از تفکر» پرورش دهید که به‌جای واقعیت‌ها، بر اصول بنیادی متمرکز است. یک تمایز مهم در اینجا بین آموزش^۱ و تعلیم^۲ است: آموزش یادگیری این است که چه کاری باید انجام دهید و چه زمانی و چرا آن را انجام دهید، در حالی که تعلیم یادگیری نحوه انجام آن است. بدیهی است که برای موفقیت باید هم تحصیل کرده و هم آموزش دیده باشید. ۲. ساختار یادگیری خود را برای سوار شدن بر سونامی اطلاعاتی به جای غرق شدن در آن بسازید. ۳. برای رقابت و تعامل با تعداد دانشمندان بیشتر و سریعتر از هر زمان دیگری در گذشته آماده باشید. ۴. روی آینده متمرکز کنید اما گذشته را نادیده نگیرید. ۵. به دنبال زاویه شخصی باشید. ۶. از موفقیت‌های دیگران درس بگیرید. ۷. از آزمون و خطا برای یافتن سبک یادگیری استفاده کنید. ۸. مهم نیست چقدر نصیحت می‌کنید و چقدر استعداد دارید، این شما هستید که باید یادگیری را انجام دهید. ۹. چشم اندازی داشته باشید که به شما یک جهت کلی بدهد. ۱۰. زندگی خود را به حساب بیاورید: مبارزه برای تعالی به طور کلی، هامینگ این پیام را موعظه می‌کند که ظاهراً تنها یک زندگی برای زندگی روی این زمین وجود دارد، شما باید سعی کنید به جای اینکه در طول زندگی به راحتی کنار بیایید به بشریت کمک کنید که در زندگی تلاش برای دستیابی به برتری در برخی زمینه‌ها به خودی خود هدفی شایسته برای زندگی شما است یک زندگی بدون مبارزه به سختی ارزش زیستن را دارد سود واقعی در مبارزه برای تعالی است و زندگی بدون چنین هدفی واقعاً زنده نیست، بلکه صرفاً موجود است.

1. Education

2. Training

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش کنونی با هدف شناسایی وضعیت آموزش مداوم در سازمان امور مالیاتی کشور با روش کاربردی-پیمایشی توصیفی انجام گرفت. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارمندان سازمان امور مالیاتی کشور که حدود ۳۰۰۰۰ نفر می‌باشند و نمونه‌گیری پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۴۵۰ پرسشنامه در سطح کشور توزیع شد که از این تعداد ۴۱۳ پرسشنامه جمع‌آوری گردید که همه استانها به تعداد متفاوت در پژوهش مشارکت داشتند. ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه سواد آموزش مداوم لی و سای (۲۰۰۷) دارای سه حیطه (ورودی، فرایند اجرایی و خروجی)، ۱۱ بعد و ۴۹ سؤال استفاده گردید. در ایران این پرسشنامه توسط اکبری و همکاران (۱۳۹۷) اعتبار یابی شده است که ضریب کلی آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۵ است همچنین آلفای کرونباخ مؤلفه‌ها بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۳ می‌باشد. همچنین در ابتدای این پژوهش بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه توزیع گردید که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۵ بود نشان می‌دهد پرسشنامه از اعتبار بالایی برخوردار است. به منظور تعیین روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه به شش نفر از اعضای هیئت علمی در رشته علوم تربیتی مرتبط ارائه و پس از اعمال اصلاحات مورد تأیید قرار گرفت و روایی همگرا نشان دهنده این است که پرسشنامه از پایایی و روایی همگرایی قابل قبولی برخوردار است. بر اساس این نتایج می‌توان گفت که پرسشنامه سواد آموزش مداوم ابزاری مناسب برای پژوهش‌های ایرانی می‌باشد. برای تحلیل داده‌های این پژوهش از روش آماری توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی شامل، آزمون t تک گروهی، آزمون تحلیل واریانس یک راهه، آزمون میانگین واریانس و مدل معادلات ساختاری و سایر آزمون‌های مناسب استفاده گردید. همچنین از نرم‌افزار، SPSS, Smart pls و... استفاده گردید.

پایایی

پایایی توسط سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش واقع می‌گردد. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار سه‌گانه ۰/۳ (Hulland, 1999) یا مقدار سخت‌گیرانه ۰/۵ (Rivard & Huff, 1988) شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. همان‌طور که در نمودار ۱، مشاهده می‌شود، کلیه ضرایب بارهای عاملی مربوط به سؤالات هریک از سازه‌های پژوهش از مقدار ۰/۳ بیشتر بوده که مناسب بودن پایایی مدل را نشان می‌دهد.

دومین معیار برای بررسی پایایی، ضرایب آلفای کرونباخ می‌باشد که مقادیر آنها در جدول (۳) ارائه شده است.

کرونباخ (۱۹۵۱) مقدار ۰.۷ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ قابل قبول معرفی نموده است. با توجه به اینکه مقادیر آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها بالاتر از ۰.۷ بوده است، بنابراین معیار آلفای کرونباخ برای همه متغیرها مقدار قابل قبول را دارد.

سومین معیار برای بررسی پایایی شاخص، پایایی ترکیبی می باشد که مقادیر آن در جدول شماره (۳)، ارائه شده است. با توجه به اینکه مقدار پایایی ترکیبی ۰.۷ به بالا نشان از پایداری درونی مناسب و مقدار کمتر از ۰.۶ این معیار بیانگر عدم وجود پایایی می باشد. بنابراین، این معیار نیز برای تمام متغیرها دارای مقدار قابل قبول بوده و در مجموع پایایی شاخص برای مدل اندازه گیری مورد تأیید قرار می گیرد (جدول ۳).

جدول (۳) - شاخص های مربوط به پایایی و روایی همگرا

آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
۰.۹۶۴	۰.۹۶۶	۰.۵۷۱
۰.۷۹۵	۰.۸۵۰	۰.۵۴۰
۰.۷۶۴	۰.۸۴۱	۰.۵۱۵
۰.۹۲۰	۰.۹۳۴	۰.۶۱۲
۰.۸۶۲	۰.۸۹۷	۰.۵۹۲
۰.۸۶۲	۰.۸۹۸	۰.۵۹۶
۰.۷۸۸	۰.۸۵۰	۰.۵۰۱
۰.۷۷۸	۰.۸۴۹	۰.۵۳۲
۰.۸۰۴	۰.۸۶۴	۰.۵۶۱

منبع: یافته های پژوهش

روایی همگرا

معیار دوم برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری در PLS، اعتبار همگرا می باشد که بر مبنای مقادیر ضرایب میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سازه ها محاسبه می شود. (Fornell & Larcker, 1981) معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و مقدار بحرانی را عدد ۰.۵ تعیین نموده اند، به گونه ای که مقادیر بالای ۰.۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد. مقادیر ضریب AVE برای متغیرها براساس مدل پژوهش در جدول ۶، آمده است. همان طور که مشاهده می شود مقدار ضریب AVE برای تمامی مؤلفه ها بیشتر از ۰.۵ می باشد.

که این امر نشان دهنده روایی همگرایی بالا برای متغیرهای پنهان مرتبه اول (متغیرها) و مرتبه دوم (ابعاد) تحقیق است.

روایی واگرا

سومین معیار برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری معیار روایی واگرا بوده که بیانگر میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است. به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. به منظور بررسی روایی واگرا از روش ماتریس (Fornell & Larcker, 1981) استفاده گردیده است که نتایج در جدول (۴)، آمده است.

جدول (۴) - ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر مدل پژوهش

آموزش مداوم	آگاهی نسبت به خود	آگاهی نسبت به یادگیری	ارزشیابی و انتقال یادگیری	استفاده از راهبردهای یادگیری	ایجاد برنامه یادگیری	برنامه‌ریزی و مدیریت زمان	توانایی شناختی	یادگیری جمعی
آموزش مداوم	۰.۸۰۹							
آگاهی نسبت به خود	۰.۶۷۰	۰.۷۱۸						
آگاهی نسبت به یادگیری	۰.۷۰۰	۰.۵۶۶	۰.۷۱۸					
ارزشیابی و انتقال یادگیری	۰.۸۸۴	۰.۵۷۸	۰.۵۳۵	۰.۷۸۳				
استفاده از راهبردهای یادگیری	۰.۸۷۵	۰.۶۱۳	۰.۶۰۷	۰.۷۱۱	۰.۷۶۹			
ایجاد برنامه یادگیری	۰.۸۲۳	۰.۶۲۰	۰.۴۸۶	۰.۶۵۲	۰.۶۸۹	۰.۷۷۲		
برنامه‌ریزی و مدیریت زمان	۰.۸۴۸	۰.۶۲۶	۰.۵۶۲	۰.۷۲۸	۰.۷۴۰	۰.۶۱۱	۰.۷۹۹	
توانایی شناختی	۰.۷۳۹	۰.۵۶۸	۰.۴۶۲	۰.۵۵۷	۰.۶۱۱	۰.۶۵۰	۰.۵۴۱	۰.۷۲۹
یادگیری جمعی	۰.۸۵۳	۰.۵۸۵	۰.۵۴۰	۰.۷۷۸	۰.۷۰۶	۰.۶۳۶	۰.۷۱۰	۰.۵۷۲

منبع: یافته‌های پژوهش

مقادیر روی قطر اصلی ماتریس جذر مقادیر AVE متغیرهای پنهان و مقادیر زیر قطر اصلی همبستگی میان متغیرهاست. همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقادیر قطر اصلی از مقادیر زیر آن بیشتر بوده و این امر نشان دهنده روایی واگرای مناسب و برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است.

یافته‌های پژوهش

۱. وضعیت یادگیری مداوم در بین مدیران و کارکنان سازمان امور مالیاتی در هر کدام از مؤلفه‌ها چگونه است؟ به منظور بررسی این موضوع از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد که نتایج در جدول شماره (۵) ارائه شده است.

جدول (۵) - شاخص‌های توصیفی شاخص‌ها و متغیرها

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار تی	سطح معنی داری
آموزش مداوم	۲۰۰۵	۰۰۴۸۹	-۱۸۰۴۰	۰۰۰۰۰
آگاهی نسبت به خود	۱۰۹۴	۰۰۵۱۵	-۲۱۰۹۹	۰۰۰۰۰
آگاهی نسبت به یادگیری	۱۰۸۹	۰۰۶۰۰	-۲۰۰۵۶	۰۰۰۰۰
توانایی شناختی و بازبایی اطلاعات	۲۰۰۰	۰۰۵۸۲	-۱۷۰۱۲	۰۰۰۰۰
ایجاد برنامه یادگیری	۲۰۲۰	۰۰۶۲۳	-۹۰۴۴	۰۰۰۰۰
استفاده از راهبردهای یادگیری	۲۰۰۵	۰۰۵۹۹	-۱۴۰۹۲	۰۰۰۰۰
برنامه‌ریزی و مدیریت زمان یادگیری	۲۰۱۸	۰۰۶۳۸	-۱۰۰۰۸	۰۰۰۰۰
یادگیری جمعی	۲۰۰۷	۰۰۶۱۳	-۱۴۰۱۹	۰۰۰۰۰
ارزشیابی و انتقال یادگیری	۲۰۰۶	۰۰۶۲۶	-۱۴۰۰۷	۰۰۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

همانطور که یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد میانگین نمره آموزش مداوم در بین مدیران و کارکنان سازمان امور مالیاتی برابر با ۲۰۰۵ به دست آمده که کمتر از میانگین نظری در طیف ۵ درجه‌ای یعنی ۳ است و از آنجا که مقدار تی به دست آمده (-۱۸۰۴۰) بیشتر از دامنه بحرانی تی (۱۰۹۶ الی -۱۰۹۶) است بنابراین تفاوت میانگین به دست آمده معنا دار بوده و می‌توان گفت که وضعیت آموزش مداوم در بین مدیران و کارکنان سازمان امور مالیاتی کمتر از سطح متوسط و در سطح نسبتاً ضعیفی قرار دارد. در خصوص هر هشت مؤلفه آموزش مداوم نیز با توجه به نتایج جدول همین موضوع صدق می‌کند و وضعیت هر هشت مؤلفه کمتر از سطح متوسط است. در بین مؤلفه‌ها کمترین میانگین مربوط به مؤلفه آگاهی نسبت به یادگیری (۱۰۸۹۹) و بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه ایجاد برنامه یادگیری (۲۰۲۰) است.

۱. آیا وضعیت یادگیری مداوم در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی بر حسب تحصیلات و پست سازمانی متفاوت است؟

برای پاسخ به این سوال آزمون تحلیل واریانس یک راهه استفاده شد که نتایج در جدول شماره (۶) ارائه شده است.

جدول (۶) - نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه

گروه	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مقدار F	سطح معنی داری
تحصیلات	درون گروهی	۴	۰.۹۴۵	۰.۴۳۸
	بین گروهی	۳۹۹		
	کل	۴۰۳		
پست سازمانی	درون گروهی	۴	۴.۰۰۴	۰.۰۰۳
	بین گروهی	۳۸۸		
	کل	۳۹۲		

منبع: یافته‌های پژوهش

همانطور که یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد با توجه به مقادیر معنی داری به دست آمده وضعیت یادگیری مداوم در بین گروه‌های تحصیلی تفاوت معناداری با یکدیگر ندارد ($SIG = 0.438$). اما در خصوص پست سازمانی وضعیت یادگیری مداوم تفاوت معناداری را نشان می‌دهد. برای بررسی این تفاوت از آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده شد که نتایج نشان داد میزان یادگیری مداوم در افراد دارای پست سازمانی سطح دوم (حسابرس ارشد مالیاتی) با میانگین ۲۰.۱۴ تفاوت معناداری با پست سازمانی سطح چهارم (رئیس امور حسابرسی مالیاتی) با میانگین ۱۰.۷۸ دارد (تفاوت میانگین = ۰.۳۵۷ و سطح معنی داری ۰.۰۱۱) و بین سایر پست‌های سازمانی تفاوت معنی داری ملاحظه نشد.

۱. آیا پرسشنامه پژوهش از اعتبار لازم برخوردار است؟

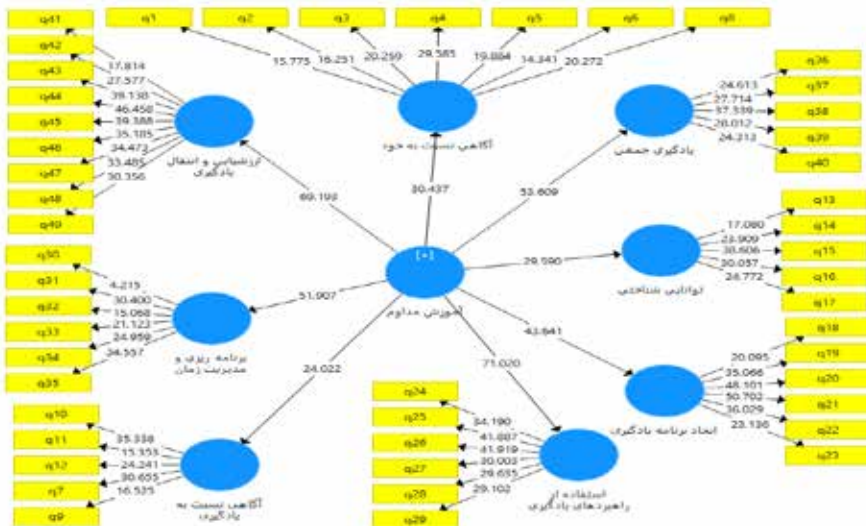
برای اعتباریابی یابی پرسشنامه پژوهش از (تحلیل عاملی مرتبه دوم) استفاده شد. یکی از روش‌های نوین بررسی روابط بین متغیرها، روش معادلات ساختاری است. در الگوی معادلات ساختاری روابط بین صفت‌های مکنون با توجه به داده‌های گردآوری شده بررسی می‌شود و پس از الگوسازی برای ارزیابی صحت از شاخص‌های برازندگی استفاده می‌شود. از آنجاکه معناداری در سطح خطای ۰.۰۵ بررسی شده است، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t -value از ۱.۹۶ \pm کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست.

نمودار (۱) - خروجی بارهای عاملی استاندارد شده در نرم افزار smart - PLS



منبع: یافته‌های پژوهش

نمودار (۲) - خروجی آزمون بوت استراپ در نرم افزار smart - PLS



منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در نمودار (۱) مشخص شده است مقادیر لامبدای (بار عاملی استاندارد شده) به دست آمده در تمامی روابط بالاتر از حداقل مورد نیاز یعنی ۰.۴ است بنابراین متغیرهای مشاهده شده به خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. همچنین با توجه به نتایج نمودار (۲) مقادیر آزمون t برای تمامی ارتباطات اصلی مدل معنادار می‌باشند. با توجه به اینکه مقدار آماره t به دست آمده از ۰.۹۶ \pm بزرگتر است بنابراین همبستگی مشاهده شده بین متغیرهای مشاهده شده (مؤلفه‌ها) و متغیر پنهان پژوهش (رفتار عذارای و سطوح آن) کاملاً معنادار می‌باشد؛ برای بررسی شاخص‌های کلی از شاخص‌های ارائه شده در جدول (۷) استفاده شد که نتایج آن نشان داد مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

جدول (۷) - بررسی برازش مدل

	دامنه پذیرش	مقدار به دست آمده
SRMR	< ۰.۰۸	۰.۰۷۳
χ^2 . df	۱-۵	۲.۴۵
NFI	> ۰.۹۰	۰.۹۳

منبع: یافته‌های پژوهش

در نهایت به منظور بررسی برازش مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) از سه معیار پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌گردد که نتایج در زیر به تفکیک ارائه شده است.

آزمون Q^2

آخرین معیار برای اندازه‌گیری برازش مدل شاخص استون وگیسر معروف به Q^2 است که قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درونزا را مشخص می‌کند. مقدار Q^2 باید در مورد تمامی سازه‌های درونزای مدل محاسبه شود و نتیجه آن در قسمت تفسیر مدل بیان گردد. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درونزا صفر و یا کمتر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین سازه‌های دیگر مدل و آن سازه درونزا به خوبی تبیین نشده است و در نتیجه مدل نیاز به اصلاح دارد. (Henseler et al., 2009) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درونزا سه مقدار ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ را تعیین نموده‌اند. همان‌طور که یافته‌ها نشان می‌دهد این مقدار برای تمام متغیرها بیشتر از ۰.۱۵ است، بنابراین این شاخص نیز تأیید می‌شود.

جدول (۸) - مقادیر Q^2 در برازش ساختاری مدل تحقیق

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE.SSO)$
آموزش مداوم	۲۱,۷۰۷.۰۰۰	۲۱,۷۰۷.۰۰۰	
آگاهی نسبت به خود	۳,۱۰۱.۰۰۰	۲,۳۲۵.۴۳۷	۰.۲۵۰
آگاهی نسبت به یادگیری	۲,۲۱۵.۰۰۰	۱,۶۹۱.۹۵۸	۰.۲۳۶
ارزشیابی و انتقال یادگیری	۳,۹۸۷.۰۰۰	۲,۲۱۹.۱۸۵	۰.۴۴۳
استفاده از راهبردهای یادگیری	۲,۶۵۸.۰۰۰	۱,۵۳۰.۶۸۱	۰.۴۲۴
ایجاد برنامه یادگیری	۲,۶۵۸.۰۰۰	۱,۶۵۸.۵۰۶	۰.۳۷۶
برنامه‌ریزی و مدیریت زمان	۲,۶۵۸.۰۰۰	۱,۷۸۸.۹۳۱	۰.۳۲۷
توانایی شناختی	۲,۲۱۵.۰۰۰	۱,۶۱۱.۷۹۱	۰.۲۷۲
یادگیری جمعی	۲,۲۱۵.۰۰۰	۱,۳۶۴.۵۷۶	۰.۳۸۴

منبع: یافته‌های پژوهش

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

آموزش مداوم روشی است که ارتقای دانش، مهارت و نگرش افراد و کلیه فعالیت‌های یادگیری شخصی، اجتماعی و شغلی را که در طول زندگی شغلی و یا فردی انجام می‌دهند، را در برمی‌گیرد. همچنین یک جزء استراتژی‌های کلیدی، در آموزش مداوم "تطبیق‌پذیری نیروی کار" است که قادر است سطح بالایی از تحرک شغلی، بر مبنای آموزش عمومی و فنی و توانایی اضافه‌کردن مهارت‌های جدید به‌منظور تغییر احتمالی ایجاد کند. آموزش مداوم از طریق امکان‌پذیر ساختن سیستم یا زیر سیستم برای پاسخگویی به انواع آشفتگی‌ها کمک می‌کنند و شامل ساختار مجدد متن آموزش به‌منظور بهره‌وری با رویکرد انعطاف‌پذیری است. آموزش مداوم مسئولیت را از یک سیستم به یک فرد منتقل می‌کند که به موجب آن افراد، مسئول خودشکوفایی و ایجاد تحول در خود هستند. در این پژوهش وضعیت آموزش مداوم در سازمان امور مالیاتی کشور مورد ارزیابی قرار گرفت که به منظور بررسی این موضوع از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد میانگین نمره آموزش مداوم در بین مدیران و کارکنان سازمان امور مالیاتی برابر با ۲.۰۵ به دست آمده که کمتر از میانگین نظری در طیف ۵ درجه‌ای یعنی ۳ است بنابراین تفاوت میانگین به دست آمده معنا دار بوده و می‌توان گفت که وضعیت آموزش مداوم در بین مدیران و کارکنان سازمان امور مالیاتی کمتر از سطح متوسط و در سطح ضعیفی قرار دارد. راه‌حل پیشنهادی این است که با عنایت به حجم نیروی جوان در سازمان و تغییر منبع تأمین بودجه کشور از

منابع ناپایدار (نفت و...) به منابع پایدار و سالم (مالیات و...) و تغییرات سریع و مداوم قوانین و مقررات، آیین نامه‌ها و بخشنامه‌ها انتظار است که مقوله آموزش بیشتر مورد توجه مدیران و سیاست‌گذاران سازمان قرار گیرد که هم بتوان از تجربه افراد با تجربه و پیشکسوت استفاده کرد و هم نیروی بالقوه کارکنان جوان را مورد بهره‌برداری قرار داد در واقع آموزش مداوم می‌تواند حلقه بین تجربه با سابقه‌ها و انرژی و پشتکار همکاران جوان باشد که این فرایند، سازمان را به رسالت و اهداف سازمان خود نزدیک‌تر نماید و خیلی از هزینه‌ها و اشتباهات را کاهش دهد که می‌توان با استفاده رویکرد آموزش مداوم کمک کرد که اطلاعات کارکنان در قوانین و مقررات به روز بوده و با اصول دقیق‌تر و قانونمندتر و عدم اشتباه به وصول مالیات اقدام نمایند که به تبع آن منجر به جلوگیری از فرار مالیاتی می‌گردد و در طیف مقابل وصول مالیات از افراد ضعیف و ناتوان و نابه‌جا جلوگیری نماید. همچنین نتایج در خصوص وضعیت هر هشت مؤلفه نشان داد که میانگین هر هشت مؤلفه کمتر از سطح متوسط و ضعیف است، اما در خصوص پست سازمانی وضعیت یادگیری مداوم تفاوت معناداری را نشان می‌دهد. برای بررسی این تفاوت از آزمون تعقیبی بونفرنی استفاده شد که نتایج نشان داد میزان یادگیری مداوم در افراد دارای پست سازمانی حسابرسان ارشد مالیاتی با میانگین ۲.۱۴ تفاوت معناداری با پست سازمانی سطح چهارم رئیس امور حسابرسی مالیاتی با میانگین ۱.۷۸ دارد، با توجه به نتایج این سوال ضرورت دارد که سازمان امور مالیاتی کشور برای ننگه داشتن انگیزه و تمایل به آموزش مداوم در سطح حسابرسان ارشد مالیاتی تدابیری در نظر گرفته شود که نتوان رضایت درونی در کارکنان ایجاد گردد اگر چه برای همین سطح هم آموزش مداوم در سطح نسبتاً ضعیفی قرار دارد اما بیشترین تعداد افراد، بالاترین سطح تحصیلات و جوان‌ترین کارکنان در این سطح قرار دارند به نوعی با سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی منظم و استراتژیک می‌توان حال و دهه‌های آینده سازمان را به پویایی و اوج بلوغ سازمانی رساند و با عنایت به نتایج پژوهش در باب پائین بودن میزان آموزش مداوم در سازمان امور مالیاتی پیشنهاد (پژوهشی) می‌شود در مرحله اول آسیب‌ها و نقاط ضعف مسائل آموزشی چه در بعد ساختاری و چه در بعد انگیزشی با انجام پژوهش کاربردی تعیین و تبیین گردد که بتوان با استفاده از نتایج آن فاصله بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب را بررسی و شکاف‌های ایجاد شده را برطرف کرد و همچنین الگوی آموزش مداوم مختص سازمان امور مالیاتی با استفاده از نظرات خبرگان مالیاتی و اساتید سازمانی طراحی گردد و در جهت افزایش و توانمندسازی کارکنان پیاده‌سازی و به کارگرفته شود تا اهداف سازمانی بهتر و مؤثرتر محقق گردد و پژوهش‌های دیگری با عنوان طراحی الگوی یادگیری‌های استاد - شاگردی برای کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور، طراحی الگوی مربی‌گری و اجرای آن در محیط شغلی کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور انجام گیرد. با استفاده از این مدل‌ها می‌توان روش آموزش استاد و شاگردی به طوری عملی پیاده‌سازی کرد که انتقال دانش از کارکنان با تجربه به کارکنان جوان و تازه وارد به سازمان انجام گیرد که هم سازمان از وجود تجربه همکاران خالی

نگردد و هم فرایند آموزش و یادگیری مداومت داشته باشد و تحقیقات و یا مورد کاوی در جهت آسیب‌شناسی پایین بودن میزان آموزش مداوم در بین رؤسای امور حسابرسی مالیاتی انجام گیرد که بتوان با عنایت به نتیجه پژوهش کاستی‌های موجود را برطرف کرد و با استفاده از اهرم‌های انگیزشی تأثیرگذار رغبت بیشتری در بین همکاران ایجاد گردد.

همچنین پیشنهاد می‌گردد برای ارتقای دانش، مهارت و نگرش افراد در دوره‌های آموزشی سازمان امور مالیاتی بر شایستگی‌ها و مهارت‌های زیر تاکید بیشتری صورت پذیرد:

آگاهی نسبت به توانایی‌های فردی و توسعه فعالیت‌های یادگیری شخصی

آگاهی از روش‌های نوین یادگیری

توسعه یادگیری‌های موقعیت مدار در محیط اجتماعی و شغلی سازمان امور مالیاتی کشور

توسعه یادگیری‌های جمعی در محیط کاری و شغلی کارکنان در سازمان امور مالیاتی

طراحی مدل آموزش کارکنان مبتنی بر شایستگی.

فهرست منابع

1. Aydogdu, A. L. F. (2022). Time Management among Nursing Students: an Integrative Review. *Nursing Research: Image and Development*. DOI: 10.11144/Javeriana. ie24. gtee. [in Spanish].
2. Creswell, J. W. (2021). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. SAGE Publications. <https://www.manaraa.com/upload/d11df289-14cd-482b-a413-54c290668e4b.pdf>
3. Dealtry, R. (2009). The Design and Management of an Organisation's Lifelong Learning Curriculum. *Journal of Workplace Learning*, 21(2), pp. 156-165. DOI: 10.13189/ujer.207.051305
4. E Tolliver, D., Martin, A. & Salome, N. (2017). Competency-based Education, Lifelong Learning and Adult Students: Insights from International Partnerships Between East Africa, Southern Africa and Usa-based Institutions of Higher Education. <https://www.proquest.com/docview/2123610528/6C7E8577F6424C91PQ/1?accountid=45153>
5. Elfert, M. (2019). Lifelong learning in Sustainable Development Goal 4: What does it Mean for UNESCO's Rights-based Approach to Adult Learning and Education?. *International Review of Education*, 65(4), pp. 537-556. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11159-019-09788-z#notes>
6. Erren, T. C. , Slanger, T. E. , Groß, J. V. , Bourne, P. E. & Cullen, P. (2015). Ten SimpleRules for Lifelong Learning, According to Hamming. *PLoS Computational Biology*, 11(2), p. e1004020. <https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1004020>
7. Faure, E. (1972). *Learning to be: The World of Education Today and Tomorrow*. Unesco. <https://eclass.upatras.gr/modules/document/file.php/PN1457/FAURE%20REPORT.pdf>
8. Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp. 39-50.
9. Green, A. (2013). Lifelong Learning and the Learning Society: Different European Models of Organization. In *Policies, Politics and the Future of Lifelong Learning* (pp. 35-48). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315042312-4/lifelong-learning-learning-society-andy-green>
10. Green, A. (2021). Models of Lifelong Learning and their Outcomes. How

- Distinctive is the 'Nordic Model' Now?. <https://www.researchgate.net/publication/356191633>
11. Hamming, R. W. (2020). *The Art of doing Science and Engineering: Learning to Learn*. Stripe Press.
 12. Haron, H. Rahman, A. & Baharum, H. (2004). *Teaching Principles: Towards Lifelong Learning*. The Conference on Engineering Education. https://www.researchgate.net/publication/263855168_Teaching_Principles_Towards_Lifelong_Learning
 13. Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), pp. 195-204. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199902\)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7)
 14. Kalogiannakis, M. Vassilakis, K. , Alafodimos, C. Papadakis, S. Papachristos, D. , and Zafeiri, E. (2009). *Adult Education and Lifelong Learning. The Case of GSAE (General Secretary for Adult Education) in Greece*. *International Journal of Advanced Corporate Learning (iJAC)*.
 15. Kwon, D. B. , and Daeyeon, C. H. O. (2010). *Overview of Lifelong Learning Policies and Systems*. *International Encyclopedia of Education*, pp. 156-161. 10.1016/B978-0-08-044894-7.00024-5
 16. London, M (2011). *Lifelong Learning: Introduction*. *The Oxford Handbook of Lifelong Learning*, 3-11. 10.1093/oxfordhb/9780195390483.013.0013
 17. Merriam, S. B (Ed.). (2011). *Third Update on Adult Learning Theory: New Directions for Adult and Continuing Education*, Number 119 (Vol. 94). John Wiley & Sons. https://www.amazon.com/gp/product/0470643412#reader_0470643412
 18. Mongelli, A. , (2010). *Lifelong Learning and Innovation*. *Italian Journal of Sociology of Education*, 2(3). http://ijse.padovauniversitypress.it/system/files/papers/2010_3_3.pdf
 19. Muradov, A., Abdullayeva, R., Musayev, A., Abbasov, A., and Abbasova, S. (2021). *Regulation of Lifelong in Education and its Economic, Social benefits*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), pp. 1298-1310. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/regulation-lifelong-education-its-economic/docview/2623922202/se-2>
 20. Olssen, M. (2006). *Understanding the Mechanisms of Neoliberal Control: Lifelong*

- Learning, Flexibility and Knowledge Capitalism. *International Journal of Lifelong Education*, 25(3), pp. 213-230. <https://doi.org/10.1080/02601370600697045>.
21. Regmi, K. D. (2015). Lifelong Learning: Foundational Models, Underlying Assumptions and Critiques. *International Review of Education*, 61(2), pp. 133-151. DOI: 10.1007/s11159-015-9480-2
 22. Rivard, S. and Huff, S. L. (1988). Factors of Success for End-user Computing. *Communications of the ACM*, 31(5), pp. 552-561. <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/42411.42418>
 23. Taşçı, G. , and Titrek, O. (2020). Evaluation of lifelong learning centers in higher education: A sustainable leadership perspective. *Sustainability*, 12(1), pp. 22. <https://doi.org/10.3390/su12010022>
 24. Valueva, M. (2022). Lifelong Learning Challenges and Opportunities for Traditional Universities. *Studiul Artelor și Culturologie: Istorie, Teorie, Practică*, (1 (42)), pp. 144-147. <https://doi.org/10.55383/amtap.2022.1.26>
 25. Yang, J., and Valdés-Cotera, R. (2011). Conceptual Evolution and Policy Developments in Lifelong Learning. UNESCO Institute for Lifelong Learning. Feldbrunnenstrasse 58, 20148 Hamburg, Germany. [†] <https://eric.ed.gov/?id=ED540500>
 26. Afzal Nia, Mohammad Reza; Ashkoh, Hossein and Kelvi, Aylar. (2011). Examining the Place of Formal, Informal Education and Lifelong Learning in the Age of Information Instability. *Iranian Engineering Education Quarterly*. 12(45), pp. 57-68, [In Persian].
 27. Ahmadabadi Arani, Najma; Dashti, Fatemeh and Ahmadabadi Arani, Zainab. (2017). Investigating the Place of Continuous Learning in the Upstream Documents of Education With Emphasis on the Fundamental Transformation Document and the National Curriculum Document, the Fifth International Conference on Psychology, Educational Sciences and Lifestyle, [In Persian].
 28. Ahmadi Asl, Farhad. (2018). Designing a Model for University Structure with a Continuous Learning Approach, PhD Thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz, [In Persian].
 29. Asgharzadeh Shahanghi, Shahin and Nouri, Siamak. (2013). Measuring the level of the Learner's Oorganization. *Public Management Perspective*, 3(11), 51-71. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=262804>, [In Persian].

30. Attari, Saber; Gurbanpour, Alireza; Seyed Mehdi, Seyed Mohammad and Babaei Masradghi, Youssef. (2018). Investigating the Impact of Continuous Ergonomics Training on Productivity and Exposure to Ergonomic Risk Factors. *Occupational Health Engineering Journal*. 6 (2): 27-34, [In Persian].
31. Barzegar, Fatemeh. (2013). Examining the Process of Education in Higher Education Centers with an Emphasis on the Lifelong Learning Approach, Master's Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Khwarazmi University, [In Persian].
32. Bazargan Harandi, Abbas; (2008). Mixed Research Methods: a Superior Approach for Exploring the Problems of the Educational System and Solving them. *Psychology and Educational Sciences*, 37(3), 101-119. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=86999>, [In Persian].
33. Behrad, Arman; Sobek Ro, Mehdi and Tabatabai Nesab, Seyyed Mohammad. (2019). Designing the Competency Model of Senior Tax Experts. *Management Studies, Improvement, Transformation*, 29(97), 103-131 doi: 10. 22054/jmsd. 2020. 42843. 3331, [In Persian].
34. Daneshvar Maryam; RazaviHajiagha Seyed Hossein and AleshLankarani Mina. (2023) Identifying and Modeling Effective Factors on Tax Behavior. *J Tax Res*; 30 (56): 125-148 URL: <http://taxjournal.ir/article-1-2236-en.html>, [In Persian].
35. Delkhah, Jalil and Aria, Nader. (2018) Key Success Factors in Managing Tax Administrations (Case of Iranian National Tax Administration). *J Tax Res* 2018; 26 (39): 193-220 URL: <http://taxjournal.ir/article-1-1537-fa.html>, [In Persian].
36. Education, Research and Tax Planning Center. (2022). The Operational Plan of the Country's Tax Affairs Organization in, the Country's Tax Affairs Organization. Tehran, [In Persian].
37. Ghasemi, Farzaneh. (2018). Criticism of Continuous Education From the Perspective of Postmodernism, Master's Thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz, [In Persian].
38. Gholami, Amime. (2013). A Comparative and Analytical Study of the Current Status of Lifelong Education in Iran and the Countries of England and Japan, Master's Thesis; Allameh Tabatabai University of Tehran, [In Persian].
39. Higher Education Research and Planning Institute. (2022). Taken From the Site: <https://irphe.ac.ir/content>, [In Persian].

40. Karimi, Sedighah; Nasrasafhani, Ahmadreza and Bakratian, Kazem. (2022). Lifelong Learning: the Approach of the University in the 21st Century, Somit Publications, Tehran, [In Persian].
41. Keshavarz, Fahima; Maryam Shafi'i and Nabi'i, Prasto. (2015). Investigating the Effective Roles of Higher Education Institutions in the Implementation of Education and Lifelong Learning, the 8th National Conference of the Philosophy of Education Association of Iran, Ahvaz, Shahid Chamran University, [In Persian].
42. Mohammadi Mehr, Mozhgan; Maleki, Hassan; Abbaspour, Abbas and Khoshdel, Alireza. (2018). The Role of Higher Education in Lifelong Learning. Bimonthly Scientific-Research Education Strategies in Medical Sciences. 4 (2): 91-94 <http://edcbmj.ir/article-1-102-fa.html>, [In Persian].
43. Momiwand, R. (2012). Analyzing the Role of Open Learning Environments in Informal Education and Lifelong Learning by Presenting a Proposed Model, Master's Thesis, Tarbiat Moalem University, Tehran, [In Persian].
44. Pourkarimi, Javad. Karamati, Mohammadreza. And Mohammadi, Alireza. (2016). "Designing and Explaining the Professional Qualifications of Human Resources Experts", Studies on Improvement and Transformation Management, 26(86), pp. 61-96. doi: 10.22054/jmsd.2017.8443, [In Persian].
45. Saadat, Dawn; Shahi, Sakineh; Farhadi Rad, Hamid and Nistani, Mohammad Reza. (2017). Policies and Strategies of Organization of Continuous Training in Mobarake Steel Company of Isfahan. Journal: Educational Sciences, Volume: 6, Number: 2. 25-46, [In Persian].
46. Sabzi, Atiyeh; Zarei Tusi, Taravat and Salari, Tektem. (2017). Investigating the Effect of Organizational Learning on Organizational Agility Dimensions in the Mashhad Tax Administration, the First National Conference on Management and Economics With a Resistance Economy Approach <http://www.tpbin.com/article/69784>, [In Persian].
47. Sadeghi, Ahmad Ali; Hosseini Mohammad Ali, Mohammad and Khani Kamran. (2020) A Model of Managerial Competencies in the National Tax Administration. J Tax Res; 28 (47): 51-74 URL: <http://taxjournal.ir/article-1-1890-fa.html>, [In Persian].
48. Sami Zafarkandi, Morteza. (2013). Providing a Suitable Model for Implementing Human Resources Training Courses. Scientific-research Quarterly of Education

- and Training. 30 (1): 135-154 <http://qjoe.ir/article-1-119-fa.html>, [In Persian].
49. Tabrizian, Z. (2017). Comparison of Lifelong Learning Among Employees of Babol Government Offices, Master's Thesis, Amol Institute of Higher Education, [In Persian].
50. Tavasli, Tayyaba and Mahdavi, Samaneh. (2015). The Importance and Place of Continuous Education in Islamic Teachings, Master's thesis, Qom University, Faculty of Literature and Human Sciences, [In Persian].
51. Yousefi, Hamidreza; Mashali, Behzad and Menti Hossein. (2017) Investigating the Possibility of Implementing the Coaching Model in the Training of Human Resources of the Country's Tax Affairs Organization Based on the Data Theory of the Foundation". Research Journal of Taxation. ; 25 (34): 233-257 URL: <http://taxjournal.ir/article-1-1177-fa.html>, [In Persian].
52. Zamanpour Shah Mansouri, Sedighah. (2014). Examining the Theoretical Foundations of Continuous Education, Master's Thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz, [In Persian].