مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: إستراتيجية التدريب والتطوير ودورها في تنمية النضج المعرفي لدى المدقق دراسة تحليلية على مكاتب التدقيق في العراق
اسم الكاتب: م.م. الآء عبد الواحد ذنون، أ.م.د. وحيد محمود رمو
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3605
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 23:15 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

تـنـمية الرافديـن

ملحق العدد ١١٩ المجلد ٣٧ لسنة ٢٠١٨

إستراتيجية التدريب والتطوير ودورها في تنمية النضج المعرفي لدى المدقق
دراسة تحليلية على مكاتب التدقيق في العراق

Training and Development Strategy and its role in the development of Knowledge Maturity of the Auditor : An Analytical Study On The Audit Offices in Iraq

آلاء عبد الواحد ذنون

مدرس مساعد– قسم المحاسبة

كلية الإدارة والاقتصاد– جامعة الموصل

Alaa A. Dhanoon
Alaa_abd_d@yahoo.com

الدكتور وحيد محمود رمو

أستاذ مساعد_ قسم المحاسبة

Waheed M. Ramo(PhD)
dr.waheedramo@yahoo.com

تأريخ استلام البحث ٢٠١٣/٤/١

تأريخ قبول النشر ٢٠١٣/٥/٢٧

المستخلص•

يهدف البحث الى إيضاح دور إستراتيجية التدريب والتطوير في تنمية النضج المعرفي لدى المدقق. إذ ركز البحث في جانبه النظري على تصميم الدورات التدريبية في المجالات الأساسية التي تنمي النضج المعرفي للمدقق وهو مجال الأخلاقيات المهنية ومعايير التدقيق ورقابة الجودة وتقنيات المعلومات والمسؤولية القانونية، أما في الجانب العملي، فقد تم استخدام استمارة الاستبيان الموزعة على السادة مراقبي الحسابات في المحافظات العراقية لجمع البيانات الخاصة حول العلاقة بين إستراتيجية التدريب والتطوير والمجالات الأساسية لتنمية النضج المعرفي لدى المدقق.

الكلمات المفتاحية: *إستراتيجية التدريب والتطوير، النضج المعرفي لدى المدقق.*

Abstract

This research aims to clarify the role of the training and development strategy in the development of knowledge maturity of the auditor. The research focuses in its theoretical part on the designing of training courses in the fundamental areas that develop knowledge maturity of the auditors, that is Profession Ethics and Auditing Standards and Quality Control, Information technologies and legal liability. On the practical side, the questionnaire that has been distributed on Sirs auditors in the Iraqi provinces is used to collect data on the relationship between training and development strategy and fundamental areas for the development of knowledge maturity of the auditor.

Keywords: *training and development strategy in the development, knowledge maturity of the auditor.*

المقدمة

إن ظهور اقتصاد المعرفة الذي يعتمد على المورد البشري، وما رافقه من مظاهر وقوانين جديدة غيرت بصورة جذرية الكثير من المفاهيم، استدعى من المنظمات والأفراد السير بخطى سريعة لإيجاد إستراتيجيات ملائمة لمواجهة التحديات المعرفية وبأشكالها المتعددة، ومن بين هذه الاستراتيجيات، إستراتيجية التدريب والتطوير، فمن خلال التدريب سوف يستوعب الأفراد مفهوم المعرفة وبحسب اختصاصاتهم وكيفية إدارتها، وهذا بدوره سوف يسهم في إيجاد لغة مشتركة وإدراك للكيفية التي سيحددون المعرفة بها ويتبادلونها، وإستراتيجية التدريب والتطوير توصف بكونها منهجاً أو مدخلاً لإدارة الأفراد للاستفادة من الطاقات الموجودة لديهم وكيفية استثمارها وتطويرها وتنميتها والمحافظة عليها، باعتبارهم أغلى مورداً من الموارد وأكثر الموجودات قيمة.

منهجية البحث

أولاً- مشكلة البحث: تتحدد مشكلة البحث بما يأتي:

إن العالم اليوم يشهد اعتماد كبير على المعرفة لدرجة أطلق عليه عالم المعرفة إلا إنه لم يعط الاهتمام الكافي بمجال تطوير المعرفة ولا سيما في مجال التدقيق بالرغم من أهمية تطوير المعرفة لهذه المهنة، إذ ينظر المجتمع إلى المدقق بأنه شخص يمتلك معرفة متكاملة عن وضع المنظمات التي يقوم بتدقيق حساباتها.

(•) بحث مستل من أطروحة الدكتوراه "جودة التدقيق في اطار استخدام نضج إدارة المعرفة: أنموذج مقترح لبيئة العمل العرقية" مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل ٢٠١٣.

ثانياً- أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في إبراز أهمية إستراتيجية التدريب والتطوير في تنمية النضج المعرفي للمدقق في خضم التغيرات والتطورات التي تشهدها مهنة التدقيق وخاصة في ظل اقتصاد المعرفة.

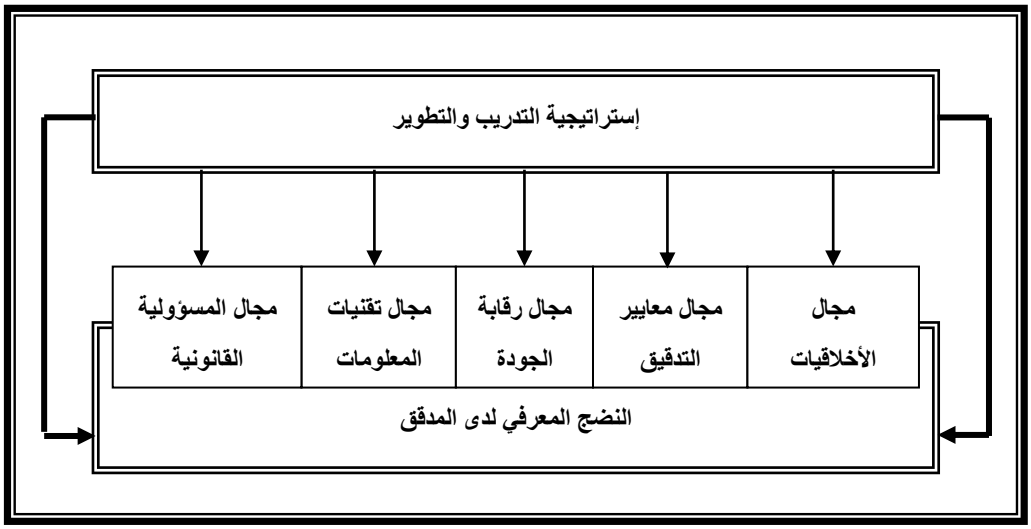
ثالثاً- أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

١. التعريف بمفهوم إستراتيجية التدريب والتطوير وتوضيح أهميتها.
٢. التعريف بمفهوم النضج المعرفي لدى المدقق.
٣. تصميم مجموعة من الدورات التدريبية في المجالات الأساسية التي تسهم في تنمية النضج المعرفي للمدقق كي يكون قادراً على التكيف مع كافة المستجدات والاستجابة لها.

رابعاً- أنموذج البحث

الشكل التالي يوضح مخططاً لعلاقات الارتباط والتأثير في البحث مبيناً المتغير المستقل والمتغيرات المعتمدة. إذ عدت إستراتجية التدريب والتطوير متغيراً مستقلاً يؤثر على تنمية النضج المعرفي لدى المدقق بدلالة مجالات التطوير بوصفه متغيراً معتمداً، وكما يأتي:

الشكل ١
أنموذج البحث



المصدر: إعداد الباحثين

خامساً- فرضية البحث

يستند البحث على فرضية رئيسة مفادها بأنه توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية وتأثير بين إستراتيجية التدريب والتطوير والنضج المعرفي لدى المدقق بدلالة مجالات التطوير، وتتبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية وتأثير بين إستراتيجية التدريب والتطوير ومجال الأخلاقيات المهنية.
٢. توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية وتأثير بين إستراتيجية التدريب والتطوير ومجال معايير التدقيق.
٣. توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية وتأثير بين إستراتيجية التدريب والتطوير ومجال رقابة الجودة.
٤. توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية وتأثير بين إستراتيجية التدريب والتطوير ومجال تقنيات المعلومات.
٥. توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية وتأثير بين إستراتيجية التدريب والتطوير ومجال المسؤولية القانونية.

سادساً - حدود البحث: يمكن تقسيم حدود البحث إلى:

١. الحدود المعرفية: تقتصر حدود البحث على استراتيجية التدريب والتطوير بوصفها أساساً في تنمية النضج المعرفي لدى المدقق.
٢. الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية للبحث في ١١ محافظة عراقية وهي (نينوى، بغداد، البصرة، ميسان، النجف، القادسية، ذي قار، كركوك، اربيل، السليمانية، دهوك).
٣. الحدود البشرية: وتمثلت بالسادة مراقبي الحسابات المستقلين الذين تم توزيع استمارات الاستبيان عليهم.

سابعاً- منهج البحث

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي في اختبار فرضياته باعتماد استمارة الاستبيان التي تم تصميمها لهذا الغرض والموضحة في الملحق ١ وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية كمعامل الارتباط البسيط ومعامل الارتباط المتعدد لاختبار علاقات الارتباط بين استراتيجية التدريب والتطوير والنضج المعرفي لدى المدقق بدلالة مجالات التطوير، فضلا عن تحديد قوة العلاقة بين هذين المتغيرين، كما تم اعتماد معامل الانحدار البسيط لقياس درجة التأثير ومعنوية الأنموذج المقترح بين المتغيرين (لاحظ أنموذج البحث)، على أساس أن استراتيجية التدريب والتطوير هي المتغير المستقل و النضج المعرفي لدى المدقق بدلالة مجالات التطوير هو المتغير المعتمد.

ثامناً- أسلوب جمع البيانات

١. تم الاعتماد في تغطية الجانب النظري على المصادر المتاحة من الدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بأبعاد البحث.
٢. فيما يتعلق بالجانب العملي فقد اعتمد البحث على المسح الميداني لآراء السادة مراقبي الحسابات في المحافظات العراقية من خلال استخدام استمارة الاستبيان في جمع البيانات الخاصة حول العلاقة بين إستراتيجية التدريب والتطوير والمجالات الأساسية لتنمية النضج المعرفي لدى المدقق.

الإطار النظري

أولاً- إستراتيجية التدريب والتطوير: المفهوم والأهمية

١. مفهوم إستراتيجية التدريب والتطوير

إن تعظيم قيمة رأس المال البشري في المنظمات يتطلب وجود إدارة تسعى إلى الربط بين الإستراتيجية وممارسات الإدارة وأداء الأفراد، فإستراتيجية التدريب والتطوير هي مجموعة من الخطط طويلة المدى تشتمل على ممارسات وسياسات تتعامل معها المنظمة مع العنصر البشري بالعمل، وتتكون من مجموعة من النشاطات على هيئة برامج محددة البداية والنهاية، تهدف إلى إيجاد قوى عمل مؤهلة تأهيلاً عالياً وقادرة على تحمل المسؤوليات والأعمال، إذ إن قيمة رأس المال البشري تزداد عندما يتحقق ما يأتي: (الجميل، ٢٠٠٥، ٤٩)

- تعليم وتدريب الأفراد بشكل متواصل ومستمر.
- رعاية وتوجيه الإمكانات الكامنة عند الأفراد العاملين.
- إيجاد الفرص التي يمكن للأفراد أن يتعلموا فيها من بعضهم البعض.

إن التدريب في العصر الحالي يعد من الموضوعات المهمة التي تهم أي مجال من مجالات العمل نظراً لما له ارتباط مباشر بالكفاءة، وقد تباينت مفاهيم الباحثين بشأن تحديد مفهوم واضح ومحدد يمكن الاتفاق عليه، ولكن يمكن القول بأن أغلب هذه المفاهيم لم تبتعد عن المضمون الحقيقي للتدريب، فقد عرفه (Bernardin, 2003, 164) بأنه محاولة لتحسين أداء العاملين في وظائفهم التي يؤدونها أو إحدى الوظائف المرتبطة بها، وهذا يؤدي إلى إحداث تغييرات في معارف أو مواقف أو سلوكيات معينة، أما (Byars and Rue, 2004, 190) فقد عرفه بأنه عملية تعلم مستمرة ترمي إلى إكساب العاملين المهارات، المفاهيم، والإجراءات أو الاتجاهات بهدف تحسين الأداء. ومن خلال ذلك يعرف الباحثان إستراتيجية التدريب والتطوير للمدققين بأنها عملية مستمرة ومنظمة من قبل الجهات والهيئات المنظمة للمهنة بهدف إكساب المدققين المعارف والمهارات اللازمة لمواكبة التطورات المتلاحقة في مجال مهنة التدقيق.

٢. أهمية إستراتيجية التدريب والتطوير

يعد التدريب من الموضوعات الأساسية، فضلاً عن أهميته الخاصة نظراً لما له من ارتباط مباشر برفع مستوى الأداء للأفراد، والتدريب لا يقتصر على مجرد تزويد المتدربين بالمعلومات الضرورية لتنميتهم تجاه وظائفهم، بل إنه محاولة لإكسابهم الخبرات والمهارات الجديدة وإعادة تشكيل النمط السلوكي لهم لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو تحقيقه أي تمكينهم من اكتساب القدرة على استخدام الوسائل والأساليب الحديثة بالممارسة الفعلية (عسكر، ٢٠٠٧، ٨)، وبصورة عامة يمكن توضيح أهمية التدريب والتطوير في أي مجال من المجالات بالآتي: (أحمد، ١٥٦،٢٠١٢) و (عبد الله وعسكر، ٢٠٠٩، ١٨٦) و(الفريجات، ٢٠٠٦، ٣)

- تطوير قدرات الأفراد العاملين وتحسين نوعية الخدمات المقدمة.
- زيادة ثقة الأفراد العاملين بأنفسهم وزيادة الروح المعنوية لديهم والقدرة على تحمل المسؤولية، مما سينعكس إيجاباً على أدائهم لأعمالهم.
- يعد التدريب من الوسائل الإيجابية في إعداد وتأهيل قوى بشرية قادرة على التكيف مع كافة المستجدات المعرفية.

إن اعتماد إستراتيجية التدريب والتطوير يسهم في تنمية النضج المعرفي لدى المدقق وذلك يعود إلى أن التدريب يمثل الوسيلة المثلى لنقل المدقق من الوضع الذي هو عليه إلى الوضع المتميز أو المبدع، وقد وضح كل من (علي وشحاته، ٢٠٠٩، ٥٩) أهمية التدريب المستمر واعتباره أحد صور التطور المهني الذي يساعد على تمتع المدقق بالكفاءة والتأهيل اللازمين لممارسة عمله، وقد عرف الاتحاد الدولي للمحاسبين عملية التعليم والتدريب بأنها عملية نظامية ترمي إلى تطوير المعرفة والمهارات والقدرات، وعد IFAC أن التدريب هو نوع خاص من التعليم (جميل، ٢٠٠٨، ٢٤)، وقد وضح (الدراجي، ٢٠١٢، ٦٤) أهمية التعليم المستمر والتدريب وعدّه معياراً من المعايير المهمة في نجاح إدارة المعرفة، فمن خلال التدريب سوف يستوعب الأفراد مفهوم المعرفة وبحسب اختصاصاتهم وكيفية إدارتها، وهذا بدوره سوف يسهم في إيجاد لغة مشتركة وإدراك للكيفية التي سيحددون المعرفة بها ويتبادلونها. فالتدريب هو جهد منظم لتزويد المدققين بمعارف معينة وتحسين مهاراتهم وتطويرها على نحو إيجابي وبناء، مما يسهم في تحقيق حالة زيادة المعرفة وتطويرها، ومن ثم تكوين مهارات جديدة لدى هذا المدقق والتي قد تكون موجودة لكن لم تُنمّ على نحو جيد، ولكن بعد تنميتها تظهر بشكلها وانعكاساتها على أداء المدقق ومهاراته وتصب زيادة جديدة في معرفته.

ثانياً- النضج المعرفي لدى المدقق : المفهوم والمجالات الأساسية للتطوير

١. مفهوم النضج المعرفي لدى المدقق

يمثل النضج المعرفي أحد الموضوعات المهمة في الوقت الحاضر، لأن العالم اليوم يشهد اعتماداً كبيراً على المعرفة لدرجة أطلق عليه عالم المعرفة أو مجتمع المعرفة، فبناء المزايا التنافسية يعتمد أساساً على الموجودات الفكرية والمعرفية وكيفية استثمارها والاستفادة المثلى لها، فالنُضْجُ الفكري يعرف بأنه اكتمال المدارك ووضوحها، والنضج في التفكير هو غاية ما بلغه التفكير من إدراك واكتمال (wwwal.maany.com). وقد عرف (Mark *et al.* , 1993) نقلاً عن (Kruger and Snyman , 2007, 5) النضج بأنه عملية محددة لتعريف وإدارة وقياس والسيطرة بشكل واضح على العملية التطويرية للكيان، وإن النضج لا ينطوي فقط على النمو في القدرة ولكن يركز على الثراء والاتساق فيما يتعلق في التنفيذ كما عرفه (Yang and Bai, 2009,1) بأنه وصف لحالة تطويرية لعملية تطوير كائن (إنسان، منظمة، عملية) مع مرور الوقت فضلاً عن الفائدة التي يحصل عليها الكيان من هذا التطور. والنضج المعرفي هو مصطلح يدور حول جعل المعرفة مركز الاهتمام، واختيار ما يعرفه الفريق حول نتيجة معينة، بدلاً من النظر إلى الحقائق والأرقام، إذ قد يكون الافتراض خاطئاً، أو أن أعضاء فريق العمل لا يدعمون النتائج بالمعرفة اللازمة، الأمر الذي قد يؤدي إلى تقويض قاعدة القرار المتخذ (Johnsson *et al.,* 2008, 3). ويمكن تعريف النضج المعرفي لدى المدقق بأنه المسار التطوري الذي يتم التركيز فيه على مجموعة من المراحل

المتسلسلة في إطار الوقت وجودة التدقيق للوصول بالمدقق إلى أعلى مرحلة من مراحل النضج وهي الإبداع والتميز في المهنة من خلال رسم خارطة طريق تمكنه من تطوير معرفته وتحسينها.

١. **مجالات التطوير الأساسية:** إن قيام المدقق بأداء مهامه يتطلب منه وجود حصيلة معرفية ومهارية تمكنه من أداء تلك المهام، ويمكن القول بأنه من أبرز المجالات الأساسية لتطوير النضج المعرفي لدى المدقق هي:

- **تطوير معرفته بجانب الأخلاقيات المهنية:** مثل تطوير معرفته بميثاق السلوك المهني الدولي، بقواعد السلوك المهني الصادرة في العراق، بقواعد السلوك الأخلاقي، بالإطار العام للممارسات المحاسبية اللاأخلاقية، بالتهديدات التي تؤثر على استقلالية المدقق وآليات الوقاية منها.
- **تطوير معرفته بجانب معايير التدقيق:** مثل تطوير معرفته بمعايير التدقيق الدولية وكافة تقسيماتها، بالبيانات الدولية لمهنة التدقيق، بأدلة التدقيق العراقية، بالمعايير الدولية لعمليات التأكد، بالتطورات الحديثة في مجال مهنة التدقيق وتأثيرها على المعايير.
- **تطوير معرفته بجانب رقابة الجودة:** مثل تطوير معرفته بمعايير الجدارة لفاحصي مهام رقابة الجودة، بالعناصر الأساسية لرقابة الجودة ومتطلباتها، بمعايير رقابة الجودة (مثل المعيار الدولي لرقابة الجودة رقم ١ ومعيار التدقيق رقم ٢٢٠)، بالالتزامات الخاصة بمكتب التدقيق لتحقيق الجودة في الأداء، بإجراءات برنامج رقابة الجودة.
- **تطوير معرفته بجانب تقنيات المعلومات:** مثل تطوير معرفته في استخدام الحاسوب والانترنت، ببرامج الحاسوب التطبيقية، بالمخاطر التي يتعرض لها المدقق نتيجة العمل الإلكتروني وسبل معالجتها والوقاية منها، بالمعايير والبيانات الخاصة بالتدقيق في مجال تقنية المعلومات، ببرامج التدقيق التي يستخدمها المدقق في بيئة التشغيل الإلكتروني، بنظام الرقابة الداخلية وأمن المعلومات في ظل استخدام تقنيات المعلومات، بكيفية استخدام شبكة الانترنت في المجالات الجديدة لعمل المدقق، بكيفية استخدام النظم الخبيرة ومزاياها ومجالات تطبيقها في التدقيق، بالخدمات المهنية الجديدة لدى المدقق في بيئة تقنية المعلومات.
- **تطوير معرفته بجانب المسؤولية القانونية:** مثل تطوير معرفته بالمواقف التي تساهم في تخفيض المسؤولية القانونية، بالمتطلبات المهنية المتعلقة بمسؤولية المدقق عن اكتشاف التصرفات غير القانونية، ببعض الاتجاهات الحديثة في مسؤولية المدقق القانونية، ببعض الأمور التي تسهم في اتساع نطاق المسؤولية القانونية.

ثالثاً-الدورات التدريبية اللازمة لتنمية النضج المعرفي لدى المدقق:

يمكن توضيح مناهج الدورات التدريبية اللازمة لتنمية النضج المعرفي لدى المدقق في إطار بناء إستراتيجية للتدريب والتطوير في المجالات الموضحة في الفقرة ثانياً من خلال الجداول الآتية:

الجدول١
الدورات التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة

المجال	مناهج الدورات
في مجال أخلاقيات المهنة	• التعريف بأهداف قواعد السلوك المهني • التعريف بميثاق السلوك المهني الدولي وأجزائه من مبادئ وقواعد وتفسيرات وأحكام . • التعريف بقواعد السلوك الأخلاقي التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين المهنيين. • تعريف المدقق بأهم الممارسات المحاسبية اللاأخلاقية التي من المحتمل أن تستخدم لمساعدته على اكتشاف هذه الممارسات والتعامل معها. • تعريف المدقق بالأمور والتهديدات التي تؤثر على استقلاليته وحياده وتضعف من الثقة المعطاة له، ودراسة كل من هذه التهديدات على حدة. • دراسة أهم المشاكل الأخلاقية التي من الممكن أن تواجهه في حياته المهنية. • دراسة وتحليل لحالات الشركات التي تعرضت للفشل والإفلاس مثل انرون وغيرها. • دراسة وتحليل للأسباب التي أدت إلى انهيار شركات التدقيق الكبرى مثل ارثر اندرسن

المصدر: اعداد الباحثين

الجدول ٢
الدورات التدريبية في مجال معايير التدقيق

المجال	مناهج الدورات
في مجال معايير التدقيق	• تعريف المدقق بمعايير التدقيق الدولية والمصطلحات الرئيسة والأساسية بكل معيار من المعايير. • تعريف المدقق ببيانات التدقيق الدولية وأهم المصطلحات الواردة فيها. • تعريف المدقق بالمعايير الدولية لعملية التأكد والخدمات ذات العلاقة وبياناتها. • دراسة حالات عملية ومواقف للعمل بمعايير التدقيق. • كيفية تكيف المعايير الدولية للبيئة المحلية وتطويعها. • دراسة التطورات الحديثة في مجال مهنة التدقيق وبيان تأثيرها على معايير التدقيق. • توجيه المدقق للقيام بإعداد معايير تدقيق لحالات مختلفة تواجهه خلال العمل. • توجيه المدقق للقيام بإعداد معايير تدقيق جديدة تتعلق بالحوكمة والإفصاح. • دراسة حالات واقعية لشركات فاشلة وناجحة نتيجة الالتزام بمعايير التدقيق.

المصدر: اعداد الباحثين

الجدول ٣
الدورات التدريبية في مجال رقابة الجودة

المجال	مناهج الدورات
في مجال رقابة الجودة	• تعريف المدقق بالسياسات والإجراءات الخاصة بكل عنصر من عناصر رقابة الجودة. • تعريف المدقق بالالتزامات الخاصة بمكتب التدقيق لتحقيق الجودة في الأداء وخاصة ما يتعلق بفحص النظير. • تعريف المدقق بإجراءات برنامج رقابة الجودة. • تعريف المدقق بعقوبات التأديب المهني التي قد يتعرض لها في حال مخالفته قواعد الرقابة على الجودة. • التركيز على تعليم المدقق المتطلبات المهنية اللازمة بما في ذلك الخبرة والسلطة الكافية ليكون مدقق رقابة جودة، وكذلك توضيح الأمور التي تضعف موضوعيته. • دراسة آخر التطورات في مجال عناصر ومعايير رقابة الجودة الدولية والعربية. • توجيه المدقق للقيام بإعداد معايير ضبط لرقابة الجودة وبما يتلاءم مع البيئة المحلية. • دراسة حالات واقعية لشركات كان ضعف أساليب التفتيش على الجودة أحد أسباب فشلها.

المصدر: اعداد الباحثين

الجدول ٤
الدورات التدريبية في مجال تقنيات المعلومات

المجال	مناهج الدورات
في مجال تقنيات المعلومات	• تعريف المدقق بصورة معمقة على برامج (Microsoft Office 2010) ومنها على وجه الخصوص (Word)، (Excel)، (Access)، (Power Point) وتوضيح استخداماتها في مجال التدقيق. • تعريف المدقق ببرامج التدقيق المستخدمة في بيئة التشغيل الإلكتروني. • تعريف المدقق بالمعايير والبيانات الخاصة بالتدقيق في مجال تقنية المعلومات. • دراسة نظام الرقابة الداخلية وأمن المعلومات في ظل استخدام تقنيات المعلومات. • تعريف المدقق بمفاهيم النشر الإلكتروني والإفصاح الإلكتروني والفروقات فيما بينهما

المجال	مناهج الدورات
	وكذلك بالمعايير الخاصة لإعداد التقارير ونشرها على الانترنت، وكذلك تأثير لغة (XBRL) لغة تقارير الأعمال الموسعة في تطوير النشر الإلكتروني. • تعريف المدقق بالتغيرات التي تطرأ على عمله جراء التعامل بالتجارة الإلكترونية والمشاكل التي تصاحب هذه التغيرات وسبل معالجتها. • دراسة الخدمات المهنية الجديدة لدى المدقق مثل خدمات (Web Trust، Sys Trust) والمبادئ المتعلقة بها. • دراسة التدقيق المستمر، وأسباب الطلب عليه ومعاييره وإجراءاته. • دراسة البرامج الحاسوبية مثل النظم الخبيرة والمجالات المستخدمة لتطبيقها في التدقيق.

المصدر: اعداد الباحثين

الجدول ٥

الدورات التدريبية في مجال المسؤولية القانونية

المجال	مناهج الدورات
في مجال المسؤولية القانونية	• التعمق في دراسة المسؤولية المدنية سواء كانت تجاه الزبون أو الطرف الثالث والأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى مساءلته. • التعمق في دراسة المسؤولية الجنائية والأمور التي تؤدي إلى مساءلته جنائيا. • التعمق في دراسة المسؤولية المهنية (التأديبية) والعقوبات التي من الممكن أن يتعرض لها المدقق. • تعريف المدقق بالأسباب الهامة للدعاوى القضائية التي قد توجه ضده. • تعريف المدقق بالمواقف التي تسهم في تخفيض المسؤولية القانونية. • تعريف المدقق بالمتطلبات المهنية المتعلقة بمسؤوليته عن اكتشاف التصرفات غير القانونية. • تعريف المدقق ببعض الاتجاهات الحديثة في مسؤولية المدقق القانونية: مثل مسؤوليته عن المعلومات التنبؤية بالقوائم المالية، ومسؤوليته عن التنبؤ بقدرة المشروع على الاستمرار. • دراسة بعض الأمور التي تسهم في اتساع نطاق المسؤولية القانونية (تجارة الكترونية، خدمات Web Trust- Sys Trust). • دراسة وتحليل لحالات الشركات التي تعرضت للفشل والإفلاس نتيجة الدعاوي القضائية المرفوعة ضدها. • توضيح لمسؤولية المدقق القانونية في ظل التدقيق المستمر نتيجة استخدام تقنيات المعلومات.

المصدر: إعداد الباحثين

الجانب العملي

بهدف بيان علاقة الارتباط والأثر بين إستراتيجية التدريب والتطوير وتنمية النضج المعرفي لدى المدقق يستلزم الأمر التحقق من صحة الفرضية التي تؤكد على وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي لإستراتيجية التدريب والتطوير في تنمية النضج المعرفي لدى المدقق.

أولاً- وصف الأفراد المبحوثين

تم اختيار عينة عشوائية من السادة مراقبي الحسابات في المكاتب الخاصة في المحافظات العراقية المختلفة والمجازين للعمل بموجب النشرة الصادرة من مجلس مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات لسنة ٢٠١٣ إذ تم توزيع استمارات الاستبيان عليهم والتي بلغت ٣٦ استمارة ، وتم استعادة ٣٢ استمارة، لذا فإن عدد

الاستمارات الت ي جرى تحليلها ٣٢ استمارة تمثل ٨٩% من الاستمارات الموزعة. والجدول ٢ يعرض وصفاً لأفراد عينة البحث بحسب التحصيل الدراسي وسنوات الخدمة والفئة العمرية للسادة المبحوثين.

الجدول ٦
وصف للأفراد المبحوثين عينة البحث

توزيع الأفراد المبحوثين حسب التحصيل الدراسي							
دكتوراه		**ماجستير**		**معهد عربي للمحاسبين القانونيين**		**دبلوم عالي مراقبة حسابات**	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٢	٦,٢٥	٢	٦,٢٥	١٢	٣٧,٥	١٦	٥٠
توزيع الأفراد المبحوثين حسب الفئة العمرية (سنة)							
٣٠ – ٢٤		٤٠ – ٣١		٥٠ – ٤١		٦٠ - ٥١	٦١ فأكثر
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
-	-	١	٣,١٢	٦	١٨,٧٥	٦	١٨,٧٥	١٩	٥٩,٣٧
توزيع الأفراد المبحوثين حسب سنوات الخدمة (سنة)											
١٠ – ١		٢٠ – ١١		٣٠ -٢١		٤٠ – ٣١		٥٠ – ٤١		٥١ فأكثر	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٢	٦,٢٥	٦	١٨,٧٥	٨	٢٥	١٣	٤٠,٦٢	٣	٩,٣٧	-	-

المصدر: الجدول إعداد الباحثين

يتبين من الجدول ٦ أن غالبية السادة مراقبي الحسابات يحملون شهادة الدبلوم العالي لمراقبة الحسابات وبنسبة ٥٠% وكذلك شهادة المعهد العربي للمحاسبين القانونيين وبنسبة ٣٧,٥، وهذا يعكس أن هاتين الشهادتين تعدان الأساس في الحصول على إجازة مراقبة الحسابات، كما يلاحظ كبر الفئات العمرية للسادة المبحوثين، الأمر الذي يعكس منحنى خبرة عالية في حياتهم ومنها المهنية، فضلاً عن فهمهم لمكونات الاستبيان والتعامل مع المعلومات الواردة فيه بشكل جيد، وكذلك يتضح من الجدول أن نسبة كبيرة تقترب من ٥٠% لديهم خبرة لأكثر من ٣٠ سنة فما فوق، الأمر الذي يمكنهم من فهم كيفية قراءة تأثير المتغيرات المحيطة واتخاذ القرارات المناسبة في مجال العمل.

ثانياً- وصف وتشخيص متغيرات البحث

ويمكن ملاحظة التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بمتغيرات البحث في الملحق ٢ إذ يتبين لنا أن أبرز المؤشرات التي عززت دور إستراتيجية التدريب والتطوير هو مؤشر X_5 الذي ينص على تساعدني الدورات التدريبية التي شاركت بها على اكتساب الأفكار والتصورات الجديدة في أدائي للعمل.وقد جاء ذلك بوسط حسابي بلغ (4.406) وانحراف معياري قدره (0.6148)، أما فيما يتعلق بالمجالات الأساسية لتنمية النضج المعرفي لدى المدقق فإن من أبرز المؤشرات التي عززت دور الأخلاقيات المهنية ومعايير التدقيق ورقابة الجودة وتقنيات المعلومات والمسؤولية القانونية هي المؤشرات (X_9)، (X_{13})، (X_{18})، (X_{21})، (X_{23}) وقد جاء ذلك بوسط حسابي بلغ (4.562)، (4.531)، (3.968)، (4.343)، (4.625) وبانحراف معياري بلغ (0.618)، (0.671)، (0.860)، (0.653)، (0.491) على التوالي.

ثالثاً- علاقات الارتباط بين إستراتيجية التدريب والتطوير وتنمية النضج المعرفي لدى المدقق

بهدف التعرف على طبيعة واتجاه علاقات الارتباط بين إستراتيجية التدريب والتطوير وتنمية النضج المعرفي لدى المدقق، تم استخدام معامل الارتباط (person) لإثبات جزء من فرضية البحث (علاقة الارتباط) والفرضيات المنبثقة منها، إذ يلاحظ في الجدول ٧ وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين إستراتيجية التدريب والتطوير وتنمية النضج المعرفي لدى المدقق، إذ بلغت قيمة المؤشر الكلي لهذه العلاقة

(0.98) وبمستوى معنوية (0.01). وبهذا فقد تحققت الجزئية الأولى من الفرضية الرئيسة والتي نصت على وجود علاقة ارتباط معنوية بين إستراتيجية التدريب والتطوير وتنمية النضج المعرفي لدى المدقق.

الجدول ٧

القيم العددية لعلاقات الارتباط بين متغيري البحث

المتغير المعتمد / المتغير المستقل	النضج المعرفي لدى المدقق					
	مجال الأخلاقيات المهنية	مجال معايير التدقيق	مجال رقابة الجودة	مجال تقنيات المعلومات	مجال المسؤولية القانونية	المؤشر الكلي
إستراتيجية التدريب والتطوير	*0.97	*0.95	*0.98	*0.97	*0.96	*0.98

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برمجية (SPSS) N= 32 (*) P≤0.01 df(1,30)

وبهدف إعطاء مؤشرات تفصيلية عن علاقات ارتباط إستراتيجية التدريب والتطوير وتنمية النضج المعرفي لدى المدقق وفي ضوء الفرضيات المشتقة من هذه الفرضية فقد تم تحليل علاقات الارتباط بين إستراتيجية التدريب والتطوير وتنمية النضج المعرفي، إذ يشير الجدول ٧ إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين إستراتيجية التدريب والتطوير ومجالات تنمية النضج المعرفي لدى المدقق (الأخلاقيات المهنية، معايير التدقيق، رقابة الجودة، تقنيات المعلومات، المسؤولية القانونية)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط على التوالي (0.97)(0.95) (0.98) (0.97) (0.96) وبمستوى معنوية (0.01).

رابعاً- علاقات التأثير بين إستراتيجية التدريب والتطوير وتنمية النضج المعرفي لدى المدقق

يبين الجدول ٨ تأثير إستراتيجية التدريب والتطوير باعتبارها متغيراً مستقلاً في تنمية النضج المعرفي لدى المدقق باعتباره متغيراً معتمداً .

الجدول ٨

ملخص نتائج لعلاقة تأثير إستراتيجية التدريب والتطوير في تنمية النضج المعرفي لدى المدقق

المتغير المعتمد / المتغير المستقل	النضج المعرفي لدى المدقق بدلالة مجالات التطوير		R^2	F	
	B_0	B_1		المحسوبة	الجدولية
إستراتيجية التدريب والتطوير	0.390	0.931 (*35.14)	0.976	1234.5	7.56

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برمجية (SPSS) N= 32 ( ) تشير إلى قيم t المحسوبة
df(1,30) (*) P≤0.01

يلاحظ من الجدول ٨ وجود تأثير معنوي لإستراتيجية التدريب والتطوير في تنمية النضج المعرفي لدى المدقق، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (1234.5) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (7.56) عند درجتي حرية (1,30) . وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.976) لها، وتشير قيمة معامل التحديد (R^2) هذه إلى أن (97%) من الاختلافات (التباين) المفسرة في مجالات تطوير النضج المعرفي تعود إلى إستراتيجية التدريب والتطوير ويعود الباقي إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو إنها غير داخلة في أنموذج الانحدار أصلاً ، ومن خلال متابعة معاملات(B) واختبار (t) لها تبين أن قيمة (t) المحسوبة البالغة (35.14*) وهي قيمة معنوية وأكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.697) عند مستوى معنوية (0.01) ودرجتي حرية (1,30) وبذلك فقد تحققت الجزئية الثانية من الفرضية الرئيسة والتي نصت على وجود علاقة تأثير بين إستراتيجية التدريب والتطوير والنضج المعرفي لدى المدقق. أما عن علاقات الأثر التفصيلية فيعرضها الجدول ٩ والذي يبين تأثير إستراتيجية التدريب والتطوير في كل مجال من مجالات تطوير النضج المعرفي لدى المدقق.

الجدول ٩
ملخص نتائج لعلاقة تأثير إستراتيجية التدريب والتطوير في كل مجال من مجالات تطوير النضج المعرفي لدى المدقق

المتغيرات المعتمدة	المتغير المستقل إستراتيجية التدريب والتطوير			R^2	F المحسوبة	F الجدولية
مجال الأخلاقيات المهنية	B_0	1.36		0.950	567.97	7.56
	B_1	0.75	*(23.83)			
مجال معايير التدقيق	B_0	1.78		0.902	275.10	
	B_1	0.66	*(16.58)			
مجال رقابة الجودة	B_0	-1.14		0.970	973.56	
	B_1	1.218	*(31.20)			
مجال تقنيات المعلومات	B_0	0.387		0.959	696.08	
	B_1	0.934	*(26.38)			
مجال المسؤولية القانونية	B_0	-0.431		0.930	396.60	
	B_1	1.094	*(19.92)			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برمجية (SPSS) N= 32 ( ) تشير إلى قيم t المحسوبة
df(1,30) (*) P≤0.01

نلاحظ من الجدول ٩ وجود علاقات ذات دلالات معنوية باستخدام إستراتيجية التدريب والتطوير في إحداث تنمية في النضج المعرفي لدى المدقق بدلالات المجالات الخمسة المحددة مسبقاً، ففي مجال الأخلاقيات المهنية نلاحظ أن مجموع ما تفسره إستراتيجية التدريب والتطوير من تباين في تنمية النضج المعرفي في مجال الأخلاقيات المهنية قد بلغ (0.950)، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (0.75) التي تدل على أن أي تغير في إستراتيجية التدريب والتطوير بمقدار وحدة واحدة ينتج عنه تغير في النضج المعرفي في مجال الأخلاقيات المهنية لدى المدقق بمقدار (0.75) وذلك وفقاً لقيمة F المحسوبة والتي بلغت (5.67.97) وهي أكبر من قيمتها الجدولية لها والبالغة (7.56) عند درجتي حرية (1.30) ضمن مستوى معنوية (0.01). وفي مجال معايير التدقيق نلاحظ أن مجموع ما تفسره إستراتيجية التدريب والتطوير من تباين في تنمية النضج المعرفي في مجال معايير التدقيق قد بلغ (0.902)، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (0.66) التي تدل على أن أي تغيير في إستراتيجية التدريب والتطوير بمقدار وحدة واحدة ينتج عنه تغير في النضج المعرفي في مجال معايير التدقيق لدى المدقق بمقدار (0.66) وذلك وفقاً لقيمة F المحسوبة والتي بلغت (275.10) وهي أكبر من قيمتها الجدولية لها والبالغة (7.56) عند درجتي حرية (1.30) ضمن مستوى معنوية (0.01). أما في مجال رقابة الجودة نلاحظ أن مجموع ما تفسره إستراتيجية التدريب والتطوير من تباين في تنمية النضج المعرفي في مجال رقابة الجودة قد بلغ (0.970)، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (1.218) التي تدل على أن أي تغيير في إستراتيجية التدريب والتطوير بمقدار وحدة واحدة ينتج عنه تغيير في النضج المعرفي في مجال رقابة الجودة لدى المدقق بمقدار (1.218)، وذلك وفقاً لقيمة F المحسوبة والتي بلغت (973.56) وهي أكبر من قيمتها الجدولية لها والبالغة (7.56) عند درجتي حرية (1.30) ضمن مستوى معنوية (0.01). وفي مجال تقنيات المعلومات نلاحظ إن مجموع ما تفسره إستراتيجية التدريب والتطوير من تباين في تنمية النضج المعرفي في مجال تقنيات المعلومات قد بلغ (0.959)، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (0.934) التي تدل على أن أي تغيير في إستراتيجية التدريب والتطوير بمقدار وحدة واحدة ينتج عنه تغيير في النضج المعرفي في مجال تقنيات المعلومات لدى المدقق بمقدار (0.934) وذلك وفقاً لقيمة F المحسوبة والتي بلغت (696.08) وهي أكبر من قيمتها الجدولية لها والبالغة (7.56) عند درجتي حرية (1.30) ضمن مستوى معنوية (0.01). أما في المجال الأخير وهو المسؤولية القانونية فنلاحظ أن مجموع ما تفسره إستراتيجية التدريب والتطوير من تباين في تنمية النضج المعرفي في مجال المسؤولية القانونية قد بلغ (0.930)، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (1.094)

التي تدل على أن أي تغيير في إستراتيجية التدريب والتطوير بمقدار وحدة واحدة ينتج عنه تغيير في النضج المعرفي في مجال المسؤولية القانونية لدى المدقق بمقدار (1.094) وذلك وفقاً لقيمة F المحسوبة والتي بلغت (396.60) وهي أكبر من قيمتها الجدولية لها والبالغة (7.56) عند درجتي حرية (1.30) ضمن مستوى معنوية (0.01).

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً- الاستنتاجات

١. تعد إستراتيجية التدريب والتطوير من الإستراتيجيات المهمة في بناء النضج المعرفي لدى المدقق فهي تساعد على تزويد المدققين بمعارف معينة وتحسين مهاراتهم وتطويرها على نحو إيجابي وبناء.
٢. يمثل النضج المعرفي لدى المدقق المسار التطوري الذي يتم التركيز فيه على مجموعة من المراحل المتسلسلة في إطار الوقت وجودة التدقيق للوصول بالمدقق إلى أعلى مرحلة من مراحل النضج وهي الإبداع والتميز في المهنة من خلال رسم خارطة طريق تمكنه من تطوير معرفته وتحسينها.
٣. أظهرت نتائج تحليل علاقة الارتباط لمتغيري البحث وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين إستراتيجية التدريب والتطوير والنضج المعرفي لدى المدقق والتي بلغت (٠,٩٨) ، وهذا ما يؤشر صحة تحقق فرضية البحث التي افترضت وجود علاقة ارتباط.
٤. كشفت نتائج تحليل علاقة الأثر لمتغيري البحث عن وجود تأثير معنوي إيجابي بين إستراتيجية التدريب والتطوير والنضج المعرفي لدى المدقق بدلالة معامل التحديد الذي بلغ (٠,٩٧٦) ومما يؤشر صحة تحقق فرضية البحث التي افترضت وجود علاقة تأثير.

ثانياً- التوصيات

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها تم عرض جملة المقترحات وهي:

١. ضرورة اهتمام الهيئات والجمعيات المهنية بإستراتيجية التدريب والتطوير وإقامة الدورات التدريبية المختلفة للمدققين وبشكل يتناسب مع التطورات المعرفية الجديدة.
٢. ضرورة تشجيع المدققين على تنمية مهارتهم العلمية والعملية وحثهم على نحو متواصل لتطوير قدراتهم وتحسين أدائهم للتواصل والانفتاح ومواكبة كافة التطورات.
٣. ضرورة اهتمام الهيئات والجمعيات المهنية بالمجالات الأساسية التي تسهم في تنمية النضج المعرفي للمدقق مثل الأخلاقيات المهنية ومعايير التدقيق ورقابة الجودة وتقنيات المعلومات والمسؤولية القانونية.
٤. تشجيع وتحفيز وتقديم التسهيلات المناسبة للمدققين للمشاركة في برامج تدريبية عالمية، والتواصل مع المنظمات الدولية للتعرف على ما وصلت إليه التطورات والمستجدات في تطوير وتنمية النضج المعرفي لدى المدقق.

المصادر

أولاً - المصادر باللغة العربية

١. أحمد، محمد الشيخ ،٢٠١٢، أثر تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة في القطاع السياحي على التنمية السياحية في سوريا، مجلة تنمية الرافدين، المجلد ٣٤، العدد ١٠٨، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
٢. الجميل، ريم سعد، ،٢٠٠٥، العلاقة بين إستراتيجية فرق العمل ورأس المال الفكري – دراسة لآراء عينة من أساتذة المراكز البحثية والمكاتب الاستشارية وعدد من كليات جامعة الموصل، رسالة ماجستير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
٣. جميل، دريد حسام ،٢٠٠٨، تأثير عامل الخبرة في تحسين جودة الأداء المهني لمراقب الحسابات دراسة ميدانية في ديوان الرقابة المالية ومكاتب التدقيق في القطاع الخاص، رسالة المعهد العربي للمحاسبيين القانونيين، الاتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب، جامعة بغداد، العراق.
٤. الدراجي، عبدالله محمود عبدالله ،٢٠١٢، دور بعض عوامل النجاح الحرجة لإدارة المعرفة في تعزيز أبعاد بناء حقوق ملكية الزبون في المنظمة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق.
٥. عبد الله، ناهدة إسماعيل و عسكر، سامي شاهر،٢٠٠٩، أثر تدريب الموارد البشري في تحقيق الميزة التنافسية، المؤتمر العلمي الأول دور الإمكانات الذاتية في تعزيز التنمية الشاملة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق.

٦. عسكر، سامي شاهر ،٢٠٠٧، أثر تدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة لأراء عينة من المتدربين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية/ نينوى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
٧. علي، عبد الوهاب نصر وشحاته، السيد شحاته ،٢٠٠٩، قواعد أخلاقيات وسلوكيات مهنة المحاسبة والمراجعة في مواجهة الأزمات المالية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
٨. الفريجات، خضير كاظم حمود ،٢٠٠٦ ، مفهوم وأهمية النشاط التدريبي وآفاقه الفعالة ، المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية-رؤية مستقبلية ، الجامعة الهاشمية ، مركز الدراسات والاستشارات وخدمة المجتمع، للفترة ٢٧الى ٢٩ حزيران ٢٠٠٦، عمان،الأردن.

ثانياً - المصادر باللغة الأجنبية

1. Bernardin, H., James 2003, Human Resource Management An Experiential Approach, 3 th Ed McGraw-Hill , Boston.
2. Byars, Lioyd L.,and Rue Leslie, 2004, Human Resource Management 7 th Ed Mc Graw-Hill Co.,Inc.
3. Johansson, C., Larsson, A. Larsson, T., Lsaksson, O. 2008, Gated Maturity Assessment: Supporting Gate Review Decisions with Knowledge Maturity Assessment. CIRP Design Conference. Volvo Aero Corporation, Trollhattan, Sweden.
4. Kruger.c, Snyman. M 2007, Formulation of a strategic knowledge management maturity model, www.ivsl.org.
5. www.almaany.com
6. Yang. Z, Bai. H 2009, Building a Maturity Model for College Library Knowledge Management System, International Conference on Test and Measurement, IEEE, www.ivsl.org