

نقد دراسة بعنوان

القيمة المضافة من فعالية أداء المراجعة الداخلية لدورها
الاستشاري والتوكيدي في مجال إدارة مخاطر الأمن السيبراني -
دراسة انتقادية وتجريبية

(نقد النتائج والتوصيات في الدراسة)

أولاً: بيانات الدراسة:

- عنوان الدراسة: القيمة المضافة من فعالية أداء المراجعة الداخلية لدورها الاستشاري والتوكيدي في مجال إدارة مخاطر الأمن السيبراني - دراسة انتقادية وتجريبية
- اسم المؤلف: حنان محمد اسماعيل يوسف.
- بيانات المجلة: مجلة البحوث المحاسبية، العدد الأول مارس ٢٠٢٤

ثانياً: النتائج والتوصيات في البحوث العلمية:

١- النتائج في البحوث العلمية

أ- تعريف النتائج: النتائج في البحث العلمي هي خلاصة الحقائق والبيانات التي تم جمعها وتحليلها خلال الدراسة. وتعتمد النتائج على المعلومات التي تم الحصول عليها من التجارب أو الملاحظات أو الاستطلاعات وبياناتها وتحليلها، وتعد جزءاً أساسياً من البحث لأنها تقدم الأدلة اللازمة لدعم الفرضيات أو رفضها.

ب- كيفية عرض النتائج:

يتم عرض النتائج بعدة أشكال تتكامل فيما بينها لتبرز نتائج الدراسة وتؤكددها، وهي:

- الجداول والرسوم البيانية: تستخدم لتوضيح البيانات وتقديمها بطريقة مرئية وسهلة الفهم.
- النص الوصفي: يستخدم لشرح وتفسير البيانات المقدمة في الجداول والرسوم البيانية.
- الإحصاءات: تقديم النتائج باستخدام المؤشرات الإحصائية المناسبة مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية والقيم والرتب وغيرها.
- ج- خصائص النتائج الجيدة:

- يجب أن تكون النتائج واضحة ودقيقة وخالية من أي تفسيرات أو تحليلات غير مدعومة.
- تشمل التفاصيل الكافية التي تتيح للقارئ فهم البحث والتحقق من صحته.
- يتم تنظيم النتائج بطريقة منطقية تسهل متابعة القارئ وتسلسل الفهم.

٢- التوصيات في البحوث العلمية

- أ- تعريف التوصيات: التوصيات هي اقتراحات يقدمها الباحث بناءً على نتائج الدراسة. تهدف إلى تقديم حلول أو اقتراحات لتحسين الوضع الحالي أو لتوجيه الدراسات المستقبلية.
- ب- كيفية صياغة التوصيات:

- ١) استناداً إلى النتائج: التوصيات يجب أن تستند مباشرة إلى نتائج البحث وألا تكون عامة أو مجردة.
- ٢) تحديد الفئة المستهدفة: يجب تحديد الجهات أو الأفراد المستهدفين من التوصيات (مثل الجهات الحكومية، الإدارات الأكاديمية، أو الباحثين في المستقبل).

٣) الواقعية والقابلية للتنفيذ: التوصيات يجب أن تكون واقعية وقابلة للتنفيذ وتتناسب مع الإمكانيات المتاحة.

ت- أنواع التوصيات:

- ١) توصيات عملية: تتعلق بتحسين الأداء أو العمل اليومي في المجال محل الدراسة.
- ٢) توصيات بحثية: تقترح مجالات أو مواضيع جديدة للبحث المستقبلي.
- ٣) توصيات سياسية أو استراتيجية: قد تتضمن تغيير سياسات أو إجراءات لتحقيق الأهداف المرجوة.

ثالثاً: نقد النتائج والتوصيات في الدراسة:

النتائج:

✓ الإحصاءات الوصفية:

• عينة الدراسة:

كانت العينة متوازنة نسبياً من حيث تنوع المشاركين، مع نسبة جيدة من الذكور (٧٢,٦٪) وحصول نسبة كبيرة منهم على درجات تعليمية متقدمة (٢٩٪ ماجستير، ٢٧,٤٪ شهادات مهنية). ومع ذلك، فهذه العينة قد لا تمثل جميع الأدوار الوظيفية في المؤسسات، وقد يكون هناك تحيز جنساني مع نسبة أقل من النساء.

• تنوع الخبرات:

توفر العينة خبرة واسعة (٥٤,٨٪ لديهم خبرة من ١٠ إلى أكثر من ٢٠ سنة)، مما يعزز من مصداقية النتائج. لكن قد يكون من الأفضل تضمين عينات ذات خبرات متنوعة أكثر.

✓ اختبارات الثبات والاعتمادية:

• معامل كرونباخ ألفا:

بلغ ٠,٧١، وهو معدل مقبول، مما يعني أن الأسئلة الموجهة كانت موثوقة. ولكن من الأفضل أن تكون القيمة أعلى من ٠,٨٠، لتحقيق مستوى أعلى من الثبات.

✓ اختبارات الاعتدالية:

• اختبارات Shapiro Wilk و Kolomogorov-Smirnov :

أظهرت أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، مما استدعى استخدام الأساليب الإحصائية اللامعلمية. كان من الممكن استخدام عينات أكبر لمعالجة هذه المشكلة.

✓ اختبارات فروض الدراسة:

١. اختبار الفرض الأول:

أظهرت وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين مستويات فعالية أداء المراجعة الداخلية، مما يدعم الفرض الأول. يتفق هذا مع الأدبيات السابقة، لكن التحليل قد يستفيد من استخدام طرق تحليلية إضافية مثل الانحدار اللوجستي.

٢. اختبار الفرض الثاني:

لم يظهر التعاون بين المراجعين الداخليين وموظفي تكنولوجيا المعلومات تأثيرًا كبيرًا، مما أدى إلى رفض الفرض الثاني. هذا يتعارض مع بعض الأدبيات السابقة التي تشير إلى أهمية التعاون. ربما كان من الأفضل استخدام مؤشرات أكثر دقة لقياس التعاون.

٣. اختبار الفرض الثالث:

أظهر دعم الإدارة العليا تأثيرًا معنويًا إيجابيًا، مما يدعم الفرض الثالث. هذا منطقي ويدعمه العديد من الدراسات، لكن يمكن تحسين هذا التحليل من خلال دراسة أعمق للعوامل التي تؤثر على دعم الإدارة.

✓ تحليل الحساسية:

• إجراءات التحليل:

استخدام اختبار Wilcoxon Signed Ranks كان مناسبًا، لكن النتائج قد تكون أكثر دقة إذا تم استخدام أساليب أخرى لتحليل التباين. وأشارت إلى متانة الاستنتاجات بالنسبة لكلا جانبي العرض والطلب، مما يعزز من موثوقية النتائج.

• نتائج التحليل:

- (١) التعاون: أظهر تأثيرًا إيجابيًا على القيمة المضافة، مما يشير إلى أهمية التعاون الجيد.
- (٢) دعم الإدارة العليا: كان له تأثير معنوي إيجابي، مما يعزز من النتائج السابقة.
- (٣) الدورين الاستشاري والتوكيدي: أظهرت النتائج أن الدعم من الإدارة العليا يرفع من أهمية الدور الاستشاري، مما يشير إلى ضرورة الاهتمام بكلا الدورين.

التوصيات:

١. تعزيز مناخ ملائم لفعالية المراجعة الداخلية:

(١) توفير القوانين واللوائح المتعلقة بالأمن السيبراني:

هذه التوصية مهمة لضمان امتثال الشركات للمعايير الأمنية، لكن لا يُذكر كيفية تنفيذها أو من سيشرف عليها. من الضروري تحديد الجهات المسؤولة عن تطبيق هذه اللوائح وآلية مراقبة الامتثال.

٢) توفير التدريب في مجالات تكنولوجيا المعلومات والأمن السيبراني:

التدريب المستمر هو بالفعل مفتاح لنجاح الأمن السيبراني، لكن يجب أن يشمل التوصية تفاصيل حول نوعية التدريب، مدته، والمستوى المستهدف من الموظفين. ينبغي أيضًا تضمين تقييم مستمر للكفاءة بعد التدريب.

٣) النظر إلى المراجعة الداخلية كنشاط مضيف للقيمة وتعزيز الطابع المهني:

تعزيز القيمة المهنية لوظيفة المراجعة الداخلية مهم، ولكن هذه التوصية عامة جدًا. يجب توضيح الخطوات التي يمكن اتخاذها لتحسين الصورة المهنية للمراجعة الداخلية، مثل حملات توعية داخلية أو استراتيجيات معينة لتعزيز قبول المراجعين الداخليين.

٢. دعم الإدارة العليا:

١) تقديم الدعم التنظيمي والاستقلالية لوظيفة المراجعة الداخلية:

هذه التوصية ضرورية لفعالية المراجعة الداخلية، لكن ينبغي توضيح كيف يمكن تحقيق هذا الدعم، مثل تحديد الهياكل التنظيمية المناسبة أو السياسات التي تدعم استقلالية المراجعين.

٢) تخفيض فجوة التوقعات وتمكين المراجعين من تحسين الأداء:

تعتبر هذه التوصية ذات أهمية، ولكنها تفتقر إلى التفاصيل حول كيفية تحقيق ذلك. يجب توضيح الأدوات أو البرامج التي يمكن استخدامها لتحديد فجوة التوقعات وتعزيز أداء المراجعين، مثل نظم تقييم الأداء وتقديم الملاحظات المستمرة.

٣. تكامل العمل بين الإدارات:

١) تعزيز التعاون بين إدارة المراجعة الداخلية وقسمي إدارة المخاطر وأمن المعلومات لتوفير رؤية شاملة وتحسين إدارة المخاطر:

التعاون بين الإدارات ضروري، ولكن التوصية تفتقر إلى التفاصيل حول كيفية تعزيز هذا التعاون. يمكن اقتراح إنشاء فرق عمل مشتركة أو اجتماعات منتظمة لتبادل المعلومات والتنسيق بين الإدارات المعنية.

٤. تطوير نظام التعليم المحاسبي:

١) تحديث المناهج التعليمية لتشمل المستجدات في التحول الرقمي وتكنولوجيا المعلومات:

تعتبر هذه التوصية حيوية، ولكن لا يوجد توضيح لكيفية تحقيق هذا التحديث، مثل التعاون مع الجهات الأكاديمية لتطوير المناهج أو إنشاء برامج تدريبية تكميلية.

٢) ملاءمة التعليم المحاسبي لاحتياجات سوق العمل:

يحتاج هذا البند إلى مزيد من التوضيح حول كيفية تقييم احتياجات سوق العمل وكيفية تعديل المناهج التعليمية لتلبية تلك الاحتياجات، مثل إجراء استبيانات مستمرة مع الشركات لتحديد المهارات المطلوبة.

٥. زيادة البحث الأكاديمي في مصر:

(١) تعزيز الدراسات الأكاديمية في مجال المراجعة الداخلية والأمن السيبراني:

تعزيز البحث الأكاديمي هو خطوة جيدة، ولكن يجب توفير تفاصيل حول كيفية دعم هذا البحث، مثل تقديم منح بحثية، التعاون مع الجامعات، أو إنشاء مراكز بحثية متخصصة. كما يمكن اقتراح ورش عمل وندوات للتشجيع على البحث في هذا المجال.

انتهى.....