

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

عنوان المشروع
تقييم أثر شهادات إدارة المشاريع على التقدم الوظيفي: دراسة حالة مديري
المشاريع في صناعة إدارة الفعاليات

أسم الطالب
عبدالعزیز رائد أبوالخیل

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

تهدف الدراسة إلى تقييم أثر شهادات إدارة المشاريع على التقدم الوظيفي لمديري المشاريع في صناعة إدارة الفعاليات، من خلال فهم العلاقة بين الحصول على هذه الشهادات المختلفة وتأثيرها على مسارهم المهني. ستركز الدراسة على قياس مدى تأثير هذه الشهادات على جوانب مختلفة، تشمل الراتب، والترقيات، وفرص العمل، ومستوى المسؤولية، والرضا الوظيفي. يمثل هذا البحث فرصة قيمة لي كطالب للتعلم في مجال إدارة المشاريع، وفهم أهمية الشهادات المهنية، واكتساب مهارات البحث العلمي، والتواصل مع الخبراء، وتحسين فرص العمل، والمساهمة في تطوير المعرفة في هذا القطاع الحيوي. ولتحقيق ذلك، سأقوم بدراسة العوامل الأخرى المؤثرة على التقدم الوظيفي، مثل الخبرة العملية والتعليم، ومقارنة تأثير شهادات إدارة المشاريع المختلفة، مثل PMP و PRINCE2 و CMP، وذلك بهدف تقديم توصيات عملية للمؤسسات التعليمية ومديري المشاريع حول كيفية الاستفادة القصوى من هذه الشهادات.

استخدمت الدراسة المنهج الوصف التحليلي وتم جمع البيانات من خلال استبيان شمل عينه عشوائيه من مدراء المشاريع من مختلف الشركات. عدد المشاركين في العينة 38 مديراً، وتم تحليل النتائج باستخدام أدوات إحصائية مناسبة.

وكان من اهم نتائجها: العوامل الرئيسة التي تؤثر على خبرات مدراء المشاريع: أظهرت النتائج أن التدريب المناسب، التعاون بين الموظفين والتقييم المستمر، والالتزام بالمواعيد، وتحفيز الابداع هي عوامل أساسية في تحسين المخرجات لمدير المشروع. دور الشهادات الاحترافية في تحسين مخرجات مدير المشروع: الشهادات الاحترافية تسهم في تحسين مخرجات مدراء المشروع من خلال توفير معلومات قيمة، خطط استراتيجية، ادوات لتفادي المخاطر و تحسين المخرجات. و من اهم فوائدها: زيادة كفاءة مدير المشروع و الترقيات.

الكلمات المفتاحية: شهادات احترافية - مدراء مشاريع - ادارة الفعاليات

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
7	1.1. المقدمة:.....

9	1.2. مشكلة الدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
10	1.3. أهمية الدراسة
10	1.3.1. على المستوى النظري:
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
11	1.4. أسئلة الدراسة
11	1.5. أهداف الدراسة
11	1.6. فرضيات الدراسة
12	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. الدراسة الميدانية
13	1.9. مخطط المشروع
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
15	2.1. المقدمة:
16	2.2. المتغير المستقل
18	2.3. المتغير التابع
20	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
22	2.5. الخاتمة
22	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
23	3.1. المقدمة
23	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
24	3.3. تصميم البحث
25	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
25	3.5. طريقة جمع البيانات
25	3.6. أنواع البيانات
25	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
26	3.8. الخاتمة
27	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
27	4.1. المقدمة
28	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
28	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
34	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
22	4.6. الخاتمة.....
40	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
41	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
41	5.2. توصيات الدراسة:.....
42	5.3. الخاتمة:.....
43	قائمة المراجع.....
26	الملاحق.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

برزت إدارة المشاريع كنظام أساسي لضمان نجاح تنفيذ المشاريع في مختلف القطاعات. وتعتمد صناعة إدارة الفعاليات، التي تتميز بطبيعتها الديناميكية وتحدياتها الفريدة، بشكل كبير على ممارسات إدارة المشاريع الفعالة لتنظيم وتنفيذ فعاليات ناجحة. ويزداد إقبال المهنيين على شهادات إدارة المشاريع، مثل شهادة إدارة المشاريع الاحترافية (PMP) أو شهادة مساعد معتمد في إدارة المشاريع (CAPM)، لإثبات معارفهم وخبراتهم في هذا المجال. ومع ذلك، لا يزال تأثير هذه الشهادات على التقدم الوظيفي في صناعة إدارة الفعاليات محل نقاش وبحث مستمر.

تُعد صناعة إدارة الفعاليات قطاعاً سريعاً وتنافسياً للغاية، حيث يتولى مديرو المشاريع مسؤولية تخطيط وتنسيق وتنفيذ مختلف الفعاليات، بدءاً من المؤتمرات والمعارض وصولاً إلى المهرجانات وحفلات الزفاف.

ويتطلب النجاح في إدارة الفعاليات مجموعة متنوعة من المهارات، بما في ذلك القيادة القوية، والتواصل الفعال، وحل المشكلات، وقدرات إدارة المخاطر. وغالبًا ما تُوصف شهادات إدارة المشاريع بأنها وسيلة لتعزيز هذه المهارات وإظهار الالتزام بالتطوير المهني.

ومع ذلك، يطرح السؤال التالي: هل تُترجم شهادات إدارة المشاريع حقًا إلى فوائد مهنية ملموسة لمديري المشاريع في صناعة إدارة الفعاليات؟ هل من المرجح أن يشهد مديرو المشاريع الحاصلون على شهادات تقدمًا وظيفيًا من حيث الترقيات وزيادة الرواتب وفرص العمل مقارنةً بنظرائهم غير الحاصلين على شهادات؟ علاوة على ذلك، ما هي الشهادات المحددة الأكثر قيمة من قبل أصحاب العمل في هذه الصناعة، وما هي الآليات الكامنة التي تؤثر من خلالها الشهادات على المسارات المهنية؟

تركز الأدبيات الحالية حول شهادات إدارة المشاريع في الغالب على تأثيرها في سياقات إدارة المشاريع العامة، مع وجود أبحاث محدودة تتناول صناعة إدارة الفعاليات على وجه التحديد. وقد استكشفت الدراسات العلاقة بين الشهادات ومختلف النتائج، بما في ذلك نجاح المشروع، والأداء الوظيفي، ومستويات الرواتب. ومع ذلك، فقد كانت النتائج متفاوتة، حيث أشارت بعض الدراسات إلى وجود ارتباطات إيجابية بينما أشارت دراسات أخرى إلى عدم وجود تأثير كبير.

علاوة على ذلك، غالبًا ما تفتقر الأدبيات المتعلقة بشهادات إدارة المشاريع إلى دراسة شاملة للسياق المحدد لصناعة إدارة الفعاليات. تقدم هذه الصناعة تحديات وفرصًا فريدة قد تؤثر على قيمة وأهمية الشهادات. لذلك، فإن إجراء بحث مُركز يركز على مديري المشاريع في هذه الصناعة أمر ضروري لاكتساب فهم أعمق لتأثير الشهادات على تقدمهم الوظيفي.

تعاني الأدبيات الحالية حول شهادات إدارة المشاريع من العديد من أوجه القصور. أولاً، هناك نقص في الأبحاث التي تركز بشكل خاص على صناعة إدارة الفعاليات، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج من سياقات أخرى. ثانيًا، تعتمد العديد من الدراسات على البيانات التي يتم الإبلاغ عنها ذاتيًا، مما قد يؤدي إلى تحيزات وقيود في تقييم تأثير الشهادات بدقة. ثالثًا، هناك حاجة إلى دراسات طويلة تتبّع المسارات المهنية لمديري المشاريع الحاصلين على شهادات وغير الحاصلين عليها بمرور الوقت لتحديد العلاقة السببية بين الشهادات والتقدم الوظيفي.

يستهدف مشروع البحث هذا مديري المشاريع الطموحين والحاليين في صناعة إدارة الفعاليات، بالإضافة إلى أصحاب العمل والمؤسسات التي تسعى إلى توظيف وتطوير المواهب في هذا المجال. يُعد فهم تأثير شهادات إدارة المشاريع على التقدم الوظيفي أمرًا بالغ الأهمية للأفراد الذين يتخذون قرارات بشأن تطورهم المهني وللمؤسسات التي تصوغ استراتيجيات فعالة لإدارة المواهب.

تكمن أهمية هذا البحث في قدرته على تقديم رؤى قائمة على الأدلة يمكن أن تُسهم في اتخاذ القرارات لكل من الأفراد والمؤسسات. ومن خلال تحديد الشهادات المحددة الأكثر قيمة في صناعة إدارة الفعاليات وفهم الآليات التي تؤثر من خلالها على التقدم الوظيفي، يمكن لهذا البحث تمكين الأفراد من اتخاذ خيارات مستنيرة بشأن مساراتهم المهنية ومساعدة المؤسسات على تحسين جهود اكتساب المواهب وتطويرها.

يهدف هذا البحث المقترح إلى تقييم أثر شهادات إدارة المشاريع على التقدم الوظيفي في صناعة إدارة الفعاليات. سيدرس البحث على وجه التحديد العلاقة بين مختلف الشهادات، مثل PMP و CAPM،

والنتائج المهنية، بما في ذلك الترقيات وزيادة الرواتب وفرص العمل. كما سيبحث في تصورات وتجارب مديري المشاريع الحاصلين على شهادات وغير الحاصلين عليها فيما يتعلق بقيمة وأهمية الشهادات في تطورهم المهني.

من خلال معالجة أوجه القصور التي تم تحديدها في الأدبيات الحالية والتركيز بشكل خاص على صناعة إدارة الفعاليات، يهدف هذا البحث إلى المساهمة في فهم أكثر دقة وشمولية لدور شهادات إدارة المشاريع في التقدم الوظيفي. ستكون لنتائج هذه الدراسة آثار عملية على الأفراد الذين يسعون إلى تعزيز آفاقهم المهنية وعلى المؤسسات التي تسعى جاهدة لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها في مجال إدارة الفعاليات الديناميكي والصعب.

1.2. مشكلة الدراسة

تتمحور مشكلة البحث حول تأثير شهادات إدارة المشاريع على التقدم الوظيفي في السياق المحدد لصناعة إدارة الفعاليات. فعلى الرغم من تزايد شعبية شهادات مثل PMP و CAPM والقيمة المتصورة لها، إلا أنه لا يزال هناك غموض فيما يتعلق بتأثيرها الفعلي على المسارات المهنية في هذا المجال الديناميكي. ويهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال دراسة الأسس النظرية والتجريبية للعلاقة بين الشهادات والتقدم الوظيفي للمهنيين في مجال إدارة الفعاليات.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- 1- يعاني الإطار النظري الحالي من قصور في تناوله لخصوصية صناعة إدارة الفعاليات.
- 2- غالباً ما تكون هذه الأطر عامة ولا تعالج مجموعة المهارات الفريدة، ومتطلبات المعرفة، والمسارات المهنية الخاصة بهذا القطاع.
- 3- لذا، تبرز الحاجة إلى فهم أعمق للآليات التي تؤثر من خلالها الشهادات على النتائج المهنية، بما يتجاوز نظرية الإشارة (مثل بناء الشبكات، وتعزيز المهارات، وفعالية الذات).
- 4- ويُعدّ وضع نموذج نظري شامل يدمج هذه الدقائق أمراً ضرورياً لتفسير تأثير الشهادات على التقدم الوظيفي في صناعة إدارة الفعاليات.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- **سئلة الأبحاث التجريبية:** هناك ندرة في الدراسات التي تعتمد على البيانات التجريبية وتُطبق مناهج بحثية صارمة في هذا المجال.

- **ضعف الدقة المنهجية:** تعتمد الكثير من الدراسات على بيانات ذاتية من المشاركين، وتعتمد على تصاميم عرضية تُقدم صورةً في وقت مُحدد دون تتبع التغيرات مع مرور الوقت.
- **الحاجة إلى دراسات طويلة:** تبرز أهمية إجراء دراسات تُتابع المسارات المهنية للعاملين في هذا المجال على مدى فترات زمنية مُمتدة، بهدف تحديد العلاقة السببية بين الحصول على الشهادات والتقدم الوظيفي.
- **الحاجة إلى تصاميم بحثية أكثر دقة:** يُنصح باستخدام تصاميم تجريبية أو شبه تجريبية لعزل تأثير الشهادات عن العوامل الأخرى التي قد تؤثر على التقدم الوظيفي.
- **تركيز الدراسات على سياقات عامة:** تُشير معظم الدراسات إلى سياقات إدارة المشاريع بشكل عام أو تُركز على قطاعات أخرى، مما يُقلل من إمكانية تطبيق نتائجها على صناعة إدارة الفعاليات بما لها من تحديات وفرص فريدة.

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تكتسب هذه الدراسة أهميةً بالغةً كونها الأطر النظرية الحالية المتعلقة بشهادات إدارة المشاريع من خلال وضعها في سياق صناعة إدارة الفعاليات. ويتضمن ذلك تحديد ومعالجة العوامل المُحددة التي تؤثر على العلاقة بين الشهادات والتقدم الوظيفي، مما يؤدي إلى تطوير نماذج نظرية أكثر شمولاً وتخصيصاً. وستتعمق الدراسة أيضاً في تأثير الإشارة الذي تُمثله الشهادات في هذا القطاع، مُستكشفةً كيفية نقلها للكفاءة والالتزام والإمكانات إلى أصحاب العمل. بالإضافة إلى ذلك، سيبحث البحث في آليات بديلة، مثل تعزيز المهارات، وفرص بناء الشبكات، وزيادة فعالية الذات، والتي قد تُساهم في النجاح الوظيفي للمهنيين الحاصلين على شهادات.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتميز هذه الدراسة بأهميتها كونها ستوفر رؤية قائمة على الأدلة لإثراء عملية صنع القرار لكل من مديري المشاريع الطموحين وأصحاب العمل في صناعة إدارة الفعاليات. ستقدم النتائج للأفراد فهماً أوضح للعائد المحتمل على الاستثمار من حيث التقدم الوظيفي المرتبط بالحصول على الشهادات. بالنسبة لأصحاب العمل، سيلقي البحث الضوء على قيمة وقيود الشهادات في جذب المهنيين الماهرة والاحتفاظ بهم وترقيتهم، مما يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة المواهب. من خلال التركيز بشكل خاص على صناعة إدارة الفعاليات، ستولد الدراسة رؤية ذات صلة مباشرة وقابلة للتطبيق على هذا السياق المحدد، مُعالجةً خصائصه الفريدة وتحدياته. علاوة على ذلك، سيساهم البحث في تكوين قاعدة أدلة أكثر قوة من خلال استخدام تصميم دقيق، بما في ذلك جمع البيانات الطولية وربما النهج التجريبية أو شبه التجريبية، مما سيعزز الاستدلالات السببية المُستخلصة من النتائج.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال البحثي الرئيسي: ما العلاقة بين شهادات إدارة المشاريع ونتائج التقدم الوظيفي (مثل الترقيات، وزيادة الرواتب، وفرص العمل) لمديري المشاريع في صناعة إدارة الفعاليات؟

الأسئلة الفرعية:

1. هل يؤدي الحصول على شهادات محددة في إدارة المشاريع (مثل PMP، CAPM) إلى ارتفاع معدلات الترقية والتقدم الوظيفي لمديري المشاريع في صناعة إدارة الفعاليات؟
2. هل يحصل مديرو المشاريع الحاصلون على شهادات في صناعة إدارة الفعاليات على رواتب أعلى مقارنة بنظرائهم غير الحاصلين على شهادات؟
3. هل تؤثر حالة الحصول على الشهادة على احتمالية الحصول على فرص عمل جديدة وتكليفات مشاريع مرغوبة في صناعة إدارة الفعاليات؟

1.5. أهداف الدراسة

- 1- تحديد ومقارنة المسارات المهنية (الترقيات، نمو الرواتب، تغيير الوظائف) للمديرين الحاصلين على شهادات وغير الحاصلين عليها في صناعة إدارة الفعاليات.
- 2- قياس الفروقات في الرواتب بين مديري المشاريع الحاصلين على شهادات وغير الحاصلين عليها في صناعة إدارة الفعاليات، مع التحكم في العوامل ذات الصلة مثل الخبرة والمؤهلات العلمية ومستوى الوظيفة.
- 3- دراسة دور شهادات إدارة المشاريع المُحددة (مثل PMP مقابل CAPM) في التأثير على نتائج التقدم الوظيفي في صناعة إدارة الفعاليات.

1.6. فرضيات الدراسة

- 1- سيشهد مديرو المشاريع في صناعة إدارة الفعاليات الذين يحملون شهادة إدارة المشاريع الاحترافية (PMP) معدل ترقية أعلى خلال فترة 5 سنوات مقارنةً بأولئك الذين لا يملكون الشهادة.

- 2- سيكون متوسط راتب مديري المشاريع في إدارة الفعاليات الحاصلين على شهادة مساعد معتمد في إدارة المشاريع (CAPM) أعلى بكثير من متوسط راتب نظرائهم غير الحاصلين على شهادات و ممن لديهم سنوات خبرة ومستويات تعليم مماثلة.
- 3- سينظر أصحاب العمل إلى مديري المشاريع في صناعة إدارة الفعاليات الذين يمتلكون كلتا الشهادات PMP و CAPM على أنهم أكثر كفاءة وقيمة، مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل وتكليفات المشاريع مقارنةً بأولئك الذين لديهم شهادة واحدة فقط أو لا يملكون أي شهادات.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير التابع
مخرجات المشروع

المتغير المستقل
الشهادات الاحترافية

1.8. الدراسة الميدانية

سوف تتم الدراسة على مختلف مدراء المشاريع في قطاع الفعاليات لدراسة اثر الشهادات الاحترافية على مخرجات المشروع والترقيات.

1.9. مخطط المشروع

1.1 مقدمة

2.1 مشكلة البحث

1.2.1 فجوات نظرية

2.2.1 فجوات عملية

3.1 اهمية البحث

1.3.1 اهمية نظرية

2.3.1 اهمية عملية

4.1 تساؤلات البحث

5.1 اهداف البحث

6.1 فرضيات البحث

7.1 نموذج البحث

8.1 مجال الدراسة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

شهدت صناعة إدارة الفعاليات نموًا متسارعًا في السنوات الأخيرة، مما زاد من تعقيد المشاريع وتنوع متطلباتها. وبرزت إدارة المشاريع كركيزة أساسية لضمان نجاح هذه الفعاليات، حيث تتطلب تخطيطًا دقيقًا وتنسيقًا فعالًا لجميع الموارد والجهات المشاركة. وفي ظل هذا التوجه، أصبح الحصول على شهادات إدارة المشاريع - مثل شهادة إدارة المشاريع الاحترافية (PMP) وشهادة مساعد معتمد في إدارة المشاريع (CAPM) - أمرًا شائعًا بين مديري المشاريع في هذا المجال، بهدف إثبات كفاءتهم وتعزيز خبراتهم.

ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة في الأبحاث التي تُقيّم بشكل مُحدد أثر هذه الشهادات على التقدم الوظيفي في صناعة إدارة الفعاليات. فمعظم الدراسات تركز على إدارة المشاريع بشكل عام، أو تتناول قطاعات أخرى تختلف في طبيعتها وتحدياتها عن مجال تنظيم الفعاليات. لذا، تبرز أهمية هذه الدراسة في سعيها إلى سد هذه الفجوة من خلال تركيزها على هذا القطاع الحيوي، ومعالجة التساؤلات المتعلقة بمدى تأثير شهادات إدارة المشاريع على مختلف جوانب التقدم الوظيفي للعاملين فيه.

ستستعرض هذه الدراسة الأدبيات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، والتي تتناول مواضيع مُتنوعة مثل: أهمية إدارة المشاريع في صناعة الفعاليات، وأنواع شهادات إدارة المشاريع ومُتطلباتها، والعلاقة بين هذه الشهادات والتقدم الوظيفي في مُختلف المجالات، بالإضافة إلى الدراسات التي بحثت في هذا الموضوع ضمن سياق صناعة إدارة الفعاليات إن وُجدت. كما ستناقش الدراسة النماذج النظرية المُختلفة التي تُفسر العلاقة بين الشهادات والتقدم الوظيفي، مثل نظرية رأس المال البشري ونظرية الإشارة.

من خلال هذه المراجعة للأدبيات، ستُحدد الدراسة الفجوات المعرفية في هذا المجال، وتُسلط الضوء على أهمية إجراء مزيد من البحث لتعميق فهمنا للعلاقة بين شهادات إدارة المشاريع والتقدم الوظيفي في صناعة إدارة الفعاليات.

2.2. المتغير المستقل (الشهادات الاحترافية)

اولا مفهوم الشهادات الاحترافية :

تمثل الشهادات الاحترافية في إدارة المشاريع والفعاليات وثائق رسمية تُمنح من قبل هيئات أو منظمات مُعتمدة، وتُشير إلى أن حاملها قد استوفى مُتطلبات مُحددة لإثبات امتلاكه للمعرفة والخبرة والكفاءة في هذا المجال. وتُعدّ هذه الشهادات بمثابة معيار للتميز والاحترافية، حيث تُساعد الأفراد على التقدم في مسارهم الوظيفي وتُعزز من مصداقيتهم في سوق العمل.

- **إثبات الكفاءة:** تُؤكد هذه الشهادات امتلاك حاملها للمعرفة والمهارات اللازمة لإدارة المشاريع وتنظيم الفعاليات بكفاءة، وذلك وفقاً لأفضل الممارسات والمعايير المُتعارف عليها.
- **التطوير المهني:** تُشجع الشهادات الأفراد على مواصلة التعلم والتطوير في مجال إدارة المشاريع والفعاليات، مما يُساهم في تحسين أدائهم وتوسيع معارفهم.
- **تعزيز المصداقية:** تُعزز الشهادات من مصداقية حاملها في سوق العمل، وتُظهر لأصحاب العمل التزامه بالتطوير المهني وسعيه للتفوق في مجاله.
- **تحسين فرص العمل:** تُساعد الشهادات الأفراد على تحسين فرصهم في الحصول على وظائف أفضل في مجال إدارة المشاريع والفعاليات، حيث تُعدّ دليلاً على كفاءتهم ومؤهلاتهم.
- **التميز عن الآخرين:** تُميز الشهادات حاملها عن مُنافسيهم في سوق العمل، وتُعطيهم أفضلية في الحصول على الوظائف والتقدم في مسارهم الوظيفي.

ثانياً خصائص الشهادات الاحترافية :

- **تُعزز المصداقية والاحترافية:** تُعدّ الشهادات بمثابة دليل مُوثّق على كفاءة حاملها في مجال إدارة المشاريع، مما يُعزز من مصداقيته واحترافيته في نظر أصحاب العمل والزلاء.
- **تُحسن فرص التوظيف والتقدم الوظيفي:** تُساهم الشهادات في زيادة فرص الحصول على وظائف أفضل، وتُعزز من إمكانية الحصول على ترقية وتولي مناصب قيادية.

- **تُطوّر المهارات والمعارف:** تُغطي برامج الشهادات مجموعةً واسعةً من المعارف والمهارات الأساسية في إدارة المشاريع، مثل تخطيط المشاريع، وإدارة المخاطر، والتواصل الفعال، وإدارة الفرق.
- **تُواكب أفضل الممارسات والمعايير العالمية:** تُعتمد الشهادات على أفضل الممارسات والمعايير العالمية في إدارة المشاريع، مما يضمن مُواكبة حاملها لآخر التطورات في هذا المجال.
- **تُعزز الثقة بالنفس والفعالية الذاتية:** يُساهم الحصول على شهادة مهنية في زيادة ثقة الفرد بنفسه وبقدراته، مما يُنعكس إيجاباً على أدائه في العمل.

ثالثاً أهمية الشهادات الاحترافية :

بالنسبة للأفراد:

- **تعزيز المصداقية والمهنية:** تُعزز الشهادات من مصداقية حاملها في سوق العمل، وتُظهر لأصحاب العمل التزامه بالتطوير المهني وسعيه للتفوق في مجاله.
- **تحسين فرص العمل والتقدم الوظيفي:** تُساعد الشهادات الأفراد على تحسين فرصهم في الحصول على وظائف أفضل في مجال إدارة المشاريع، حيث تُعدّ دليلاً على كفاءتهم ومؤهلاتهم. كما تُزيد من فرص الترقية وتولي مناصب قيادية.
- **زيادة الرواتب والمزايا:** أظهرت الدراسات أن الحاصلين على شهادات إدارة المشاريع يحصلون على رواتب أعلى من نظرائهم غير الحاصلين على شهادات.
- **تطوير المهارات والمعارف:** تُغطي برامج الشهادات مجموعةً واسعةً من المعارف والمهارات الأساسية في إدارة المشاريع، مثل تخطيط المشاريع، وإدارة المخاطر، والتواصل الفعال، وإدارة الفرق.
- **مواكبة أفضل الممارسات:** تُعتمد الشهادات على أفضل الممارسات والمعايير العالمية في إدارة المشاريع، مما يضمن مُواكبة حاملها لآخر التطورات في هذا المجال.
- **زيادة الثقة بالنفس:** يُساهم الحصول على شهادة مهنية في زيادة ثقة الفرد بنفسه وبقدراته، مما يُنعكس إيجاباً على أدائه في العمل.

بالنسبة للمؤسسات:

- **تحسين أداء المشاريع:** يُساهم توظيف مديري مشاريع حاصلين على شهادات في تحسين أداء المشاريع وإنجازها في الوقت المُحدد وفي حدود الميزانية.
- **زيادة كفاءة الفرق:** تُساعد الشهادات على بناء فرق عمل ذات كفاءة عالية في إدارة المشاريع، مما يُعزز من إنتاجية المؤسسة.
- **تحسين صورة المؤسسة:** يُعكس توظيف مديري مشاريع حاصلين على شهادات صورةً إيجابيةً عن المؤسسة، ويُظهر اهتمامها بالتطوير المهني لموظفيها.

2.3. المتغير التابع (مخرجات المشروع)

أولا مفهوم مخرجات المشروع :

مخرجات المشروع في إدارة المشاريع والفعاليات هي المنتجات أو النتائج أو الخدمات الملموسة وغير الملموسة التي يتم إنتاجها أو تسليمها في نهاية المشروع أو خلال مراحله المختلفة. تُعدّ هذه المخرجات هي الغاية الأساسية من تنفيذ المشروع، وهي التي تحقق الأهداف المحددة له وتُلبي احتياجات العملاء أو أصحاب المصلحة.

فيما يلي بعض النقاط التي تُوضح مفهوم مخرجات المشروع في إدارة المشاريع والفعاليات:

- **مُحددة وقابلة للقياس:** يجب أن تكون مخرجات المشروع مُحددة بشكل واضح وقابلة للقياس، بحيث يمكن التحقق من تحقيقها وتقييم مدى نجاح المشروع.
- **متوافقة مع أهداف المشروع:** يجب أن تكون مخرجات المشروع متوافقة مع أهدافه الرئيسية، وأن تُساهم في تحقيقها بشكل مباشر.
- **مُلبية لاحتياجات أصحاب المصلحة:** يجب أن تُلبي مخرجات المشروع احتياجات وتوقعات العملاء أو أصحاب المصلحة المعنيين بالمشروع.
- **مُنتجة في الوقت المُحدد:** يجب أن يتم إنتاج أو تسليم مخرجات المشروع في الوقت المُحدد المُتفق عليه في خطة المشروع.
- **ضمن حدود الميزانية:** يجب أن يتم إنتاج أو تسليم مخرجات المشروع ضمن حدود الميزانية المُخصصة له.

ثانياً خصائص مخرجات المشروع :

تُشكل مخرجات المشروع في إدارة المشاريع والفعاليات حجر الزاوية في نجاح أي مشروع، فهي تُمثل الهدف النهائي الذي يسعى إليه فريق العمل، وتُحدد مدى نجاحه في تحقيق الأهداف المرسومة. إليك بعض النقاط التي تُبرز أهمية مخرجات المشروع:

1. **تحديد نطاق المشروع:** تُساعد مخرجات المشروع في تحديد نطاق المشروع بشكل واضح، مما يُساهم في فهم متطلبات المشروع وتحديد المهام اللازمة لتحقيقها.

2. **قياس التقدم:** تُستخدم مخرجات المشروع كمؤشرات لقياس التقدم المُحرز في المشروع، حيث يُمكن من خلالها تقييم ما تم إنجازه ومدى التقيد بالجدول الزمني والميزانية.

3. **ضمان رضا أصحاب المصلحة:** تُساهم مخرجات المشروع في تلبية احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة، مما يُعزز من رضاهم ويُساعد في بناء علاقات قوية معهم.

4. **تحقيق أهداف المشروع:** تُعدّ مخرجات المشروع هي الوسيلة الرئيسية لتحقيق أهداف المشروع، حيث تُمثل النتائج الملموسة التي يسعى المشروع إلى تحقيقها.

5. **تقييم نجاح المشروع:** تُستخدم مخرجات المشروع لتقييم نجاح المشروع بشكل عام، حيث يُمكن من خلالها تحديد ما إذا كان المشروع قد حقق أهدافه وضمن حدود الميزانية و الجدول الزمني.

ثالثاً عناصر مخرجات المشروع :

تحديد عناصر مخرجات المشروع بدقة في إدارة المشاريع والفعاليات يُعد من أهم خطوات التخطيط والتنفيذ، فهو يُساعد على وضوح الرؤية وتحديد المسؤوليات و قياس التقدم. و تختلف هذه العناصر باختلاف طبيعة المشروع أو الفعالية، لكن هناك عناصر أساسية تُشكل الأساس في معظم الحالات:

1. الوثائق والتقارير:

- **خطة إدارة المشروع:** تُعدّ هذه الخطة الوثيقة الرئيسية التي تُحدد نطاق المشروع، وأهدافه، وميزانيته، وجدوله الزمني، و فريقه العامل، و مخاطره.
- **تقارير التقدم:** تُوثّق هذه التقارير التقدم المُحرز في المشروع بشكل دوري، وتُسلط الضوء على الإنجازات و التحديات و الانحرافات عن الخطة.
- **وثائق متطلبات المشروع:** تُحدد هذه الوثائق احتياجات ومتطلبات أصحاب المصلحة بشكل دقيق، وتُساعد في ضمان تلبية توقعاتهم.
- **محاضر الاجتماعات:** تُوثّق مناقشات وقرارات اجتماعات فريق المشروع، وتُساعد في تتبع التقدم و حل المشكلات.

2. المنتجات والتسليمات الملموسة:

- في مشاريع البناء و الهندسة: المباني، الجسور، الطرق، و غيرها من الإنشاءات.
- في مشاريع تطوير البرمجيات: البرامج الحاسوبية، التطبيقات، و قواعد البيانات.
- في مشاريع تصميم المنتجات: النماذج الأولية، و المنتجات النهائية.
- في إدارة الفعاليات: قد تشمل التسليمات الملموسة الديكورات، و المواد الترويجية، و الهدايا التذكارية.

3. الخدمات و النتائج غير الملموسة:

- تنظيم مؤتمر أو فعالية: يُعدّ نجاح الفعالية في حد ذاته مُخرجًا غير ملموس، ويُقاس بمدى تحقيق أهدافها و رضا الحضور.
- تدريب فريق عمل: تُعدّ المهارات و المعارف التي اكتسبها فريق العمل نتيجةً للتدريب مُخرجًا غير ملموس.
- تحسين عملية أو نظام: يُعدّ تحسين كفاءة عملية مُعينة أو نظام داخل مؤسسة مُخرجًا غير ملموس.
- زيادة الوعي بموضوع مُعين: في حملات التوعية، يُعدّ زيادة الوعي بموضوع مُعين مُخرجًا غير ملموس.

4. التغييرات و التحسينات:

- تغيير في سلوك أو أداء مُعين: في بعض المشاريع، قد يكون الهدف هو تغيير سلوك مُعين أو تحسين أداء فريق العمل.
- تطوير استراتيجية أو سياسة جديدة: قد يكون مُخرج المشروع هو وضع استراتيجية جديدة أو تطوير سياسة مُعينة داخل مؤسسة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُشير الدراسات والأبحاث إلى وجود علاقة وثيقة بين الشهادات الاحترافية في إدارة المشاريع وجودة مخرجاتها، وإن كانت هذه العلاقة غير مباشرة في بعض الأحيان. فالشهادات، مثل PMP و PRINCE2،

تُركز على تزويد مديري المشاريع بالمعارف والمهارات اللازمة لتخطيط وتنفيذ المشاريع بكفاءة وفعالية، مما ينعكس إيجاباً على جودة مخرجاتها.

ويمكن توضيح العلاقة بينهما من خلال النقاط التالية:

- **زيادة المعرفة والمهارات:** تُساهم الشهادات في تعزيز فهم مديري المشاريع لمبادئ وأفضل ممارسات إدارة المشاريع، مثل إدارة المخاطر، وإدارة الوقت، وإدارة الجودة، والتواصل الفعال. وهذا بدوره يُساعدهم على اتخاذ قرارات أفضل وتنفيذ المشاريع بشكل أكثر كفاءة، مما يؤدي إلى تحسين جودة مخرجاتها.
- **تحسين التخطيط والتنظيم:** تُركز الشهادات على أهمية التخطيط الدقيق والتنظيم المُحكم لجميع مراحل المشروع، بدءاً من تحديد الأهداف و نطاق العمل، وصولاً إلى تسليم المخرجات النهائية. ويساعد هذا التخطيط على تجنب المشاكل والتأخير، ويضمن الحصول على مخرجات عالية الجودة.
- **تعزيز التواصل والتعاون:** تؤكد الشهادات على أهمية التواصل الفعال والتعاون بين جميع أعضاء فريق المشروع وأصحاب المصلحة. ويُساهم ذلك في فهم متطلبات المشروع بشكل أفضل، وتجنب سوء الفهم، و ضمان تلبية توقعات الجميع، مما يؤدي إلى تحسين جودة مخرجات المشروع.
- **الالتزام بمعايير الجودة:** تُعزز الشهادات من الالتزام بمعايير الجودة في جميع مراحل المشروع، من خلال تطبيق أفضل الممارسات واستخدام الأدوات والتقنيات المناسبة. ويضمن ذلك الحصول على مخرجات تلبي متطلبات الجودة و تُحقق رضا العملاء.
- **زيادة الفعالية والكفاءة:** يُساهم تطبيق مبادئ إدارة المشاريع التي تُغطيها الشهادات في زيادة فعالية وكفاءة تنفيذ المشاريع، من خلال تحسين استخدام الموارد و تقليل الهدر و تجنب التأخير. وهذا يؤدي إلى تحسين جودة مخرجات المشروع و تقليل تكلفتها.

ومع ذلك، يجب ملاحظة أن الشهادات لا تُعدّ الضمان الوحيد للحصول على مخرجات عالية الجودة، فهناك عوامل أخرى تؤثر أيضاً على نجاح المشاريع، مثل خبرة مدير المشروع، و دعم الإدارة العليا، و توفر الموارد الكافية.

2.5. الخاتمة

تناولنا من خلال الفصل ثلاث فقرات ارتبطت بمتغيرات الدراسة وهي :

المتغير المستقل (الشهادات الاحترافية) و تناولنا من خلاله التالي :

1- مفهوم

2- خصائص

3- اهمية

ثم تحدثنا عن المتغير التابع (مخرجات المشروع) و تناولنا من خلاله التالي:

1- مفهوم

2- خصائص

3- اهمية

ثم بعدها تناولنا العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

الشهادات الاحترافية على مخرجات مدراء المشاريع وسنقوم بتوضيح التعريفات الأساسية لمتغيرات البحث وسنعرض تفاصيل تصميم البحث بما في ذلك فلسفته ومنهجه واستراتيجيته، إضافة إلى الطرق المستخدمة في جمع وتحليل البيانات. كما سنتناول مجتمع البحث وطرق اختيار العينة، مع التأكيد على الاعتبارات الأخلاقية المتبعة في الدراسة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أ-الشهادات الاحترافية: الشهادات الاحترافية هي وثائق رسمية تُمنح من قِبل هيئات أو منظمات مُعتمدة، وتُشير إلى أن حاملها قد استوفى مُتطلبات مُحددة لإثبات امتلاكه للمعرفة والخبرة والكفاءة في مجال مُعين.

ب-مخرجات المشروع: مخرجات المشروع هي المنتجات أو النتائج أو الخدمات الملموسة وغير الملموسة التي يتم إنتاجها أو تسليمها في نهاية المشروع أو خلال مراحلها المختلفة. تُعدّ هذه المخرجات هي الغاية

الأساسية من تنفيذ المشروع، وهي التي تحقق الأهداف المحددة له وتُلبي احتياجات العملاء أو أصحاب المصلحة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

فلسفة البحث : تفسيرية

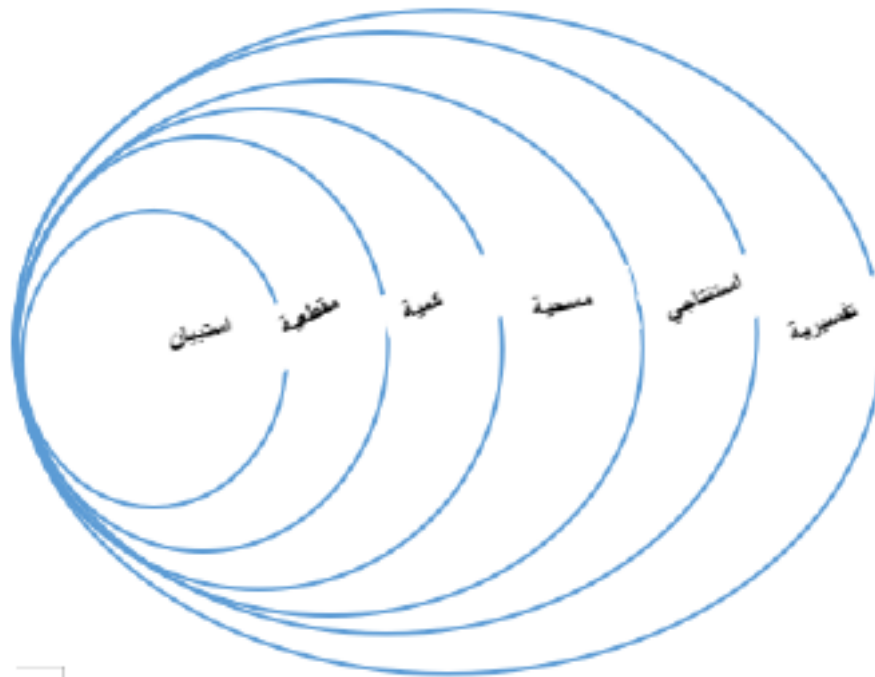
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: مسحية

نوع البحث: كمي

الافق الزمني: مقطعي

طرق جمع وتحليل البيانات: استبيان



3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث: جميع مدراء المشاريع في الشركات و الممارسين الحريين .
طرق اخذ عينة البحث: سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من ممارسين المجال من مختلف الشركات والمستويات.

3.5. طريقة جمع البيانات

سوف نقوم بصياغة استمارة استبانة من اجل جمع البيانات يتم توزيعها الكترونيا على ممدراء المشاريع و يقوم المجيب بملأ الاستمارة بنفسه ، وهي استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة ترسل إلى الأشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم

3.6. أنواع البيانات

بيانات الاولية:-

ويتم الحصول عليها من المعلومات المقدمة في الاستبانة من قبل مدراء المشاريع

البيانات الثانوية:-

ويتم ذلك بتزويد المعلومات عن طريق البحث في الكتب والرسائل الجامعية والمجلات ذات الصلة بموضوع البحث سواء تم ذلك بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر وذلك يهدف إلى تقديم إطار مفاهيمي نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

اعتمدنا في الدراسة على الجداول البسيطة واستخدام برنامج spss

- اختبار التوزيع الطبيعي
- قياس معامل الثبات
- قياس الاتساق الداخلي
- التحليل الوصفي للبيانات الشخصية
- التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة
- تحليل معامل الانحدار الخطي البسيط

3.8. الخاتمة

تمثلت منهجية البحث المعتمدة في هذا الفصل في تحليل تأثير الشهادات الاحترافية على مخرجات المشاريع من خلال استخدام تصميم استنتاجي واستراتيجية مسحية. تم اختيار عينة عشوائية من مدراء المشاريع و توزيع استمارة استبانة إلكترونية لجمع البيانات الكمية اللازمة. يُشير التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إلى علاقة قوية بين المتغيرات المدروسة. كما تم التأكيد على احترام الأخلاقيات في جميع مراحل البحث، بما في ذلك الحفاظ على خصوصية المشاركين واحترام حقهم في الانسحاب في أي وقت.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

في هذا الفصل، سنقوم بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموجه إلى عينة الدراسة من . يهدف هذا التحليل إلى تقديم فهم شامل للخصائص 26 الإصدار SPSS خلال البرنامج الإحصائي الديموغرافية للعينة، واختبار صدق وثبات الاستبيان، وتقديم الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث، والإجابة على تساؤلات البحث الرئيسية. كما سنقوم بتحليل الفرضيات التي تم صياغتها بناءً على الإطار النظري

للدراسة وربط النتائج المستخلصة بالدراسات السابقة في هذا المجال. يهدف هذا الفصل إلى تقديم رؤى معمقة حول كيفية تأثير الشهادات الاحترافية على قطاع ادارة الفعاليات وتحديد التحديات والعقبات التي تواجه تطبيقها في المؤسسات.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً ل الفئة العمرية - عدد سنوات الخبرة - والمستوى التعليمي. تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :

- الفئة العمرية تشمل (أقل من 25 سنة ، من 26 إلى 35 سنة، من 36 إلى 45 سنة، أكثر من 45 سنة).
- المؤهل العلمي يشمل (ثانوي / دبلوم / بكالوريوس / جامعي / دراسات عليا)
- عدد سنوات الخبرة تشمل (5 سنوات- من 5 إلى 10 سنوات- من 10 إلى 15 سنة- اكبر من 15 سنة) .

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
العمر	اقل من 25 سنة	10	20%
	26- 35 سنة	20	40%
	36- 45 سنة	10	20%
	اكبر من 45 سنة	10	20%
	الاجمالي	50	100%
المؤهل العلمي	ثانوي	0	0%
	دبلوم	0	0%
	بكالوريوس	30	60%
	جامعي	10	20%
	دراسات عليا	10	20%
	الاجمالي	50	100%

سنوات الخبرة:	5 سنوات	15	35%
	5 – 10	20	40%
	10- 15	10	20%
	اكتر من 15 سنة	5	5%
	الاجمالي	50	100%

يقدم هذا الجدول توصيفاً تفصيلياً لعينة الدراسة، مسلطاً الضوء على ثلاثة متغيرات رئيسية: العمر، والمؤهل العلمي، والوظيفة الحالية للمشاركين.

		Q1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	سنة 25 من اقل	10	20	20	20
	سنة 26- 35	20	40	40	60
	سنة 36-45	10	20	20	80
	سنة 45 من اكبر	10	20	20	100
	Total	50	100.0	100.0	

فيما يتعلق بالعمر، نلاحظ أن غالبية المشاركين في الدراسة ينتمون إلى الفئات العمرية الأكبر سناً. حيث تشكل الفئة العمرية 26 - 35 سنة " النسبة الأعلى بواقع 40% من إجمالي العينة. تليها بالتساوي الفئات العمرية التالية "اقل من 25 سنة " و"36-45 سنة" و " اكبر من 45 سنة " بنسبة 20% لكل منهم

		Q2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوى	0	0	0	0
	دبلوم	0	0	0	0
	بكالوريوس	30	60	60	60
	جامعى	10	20	20	80
	دراسات عليا	10	20	20	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

أما بالنسبة للمؤهل التعليمي، فنجد أن غالبية المشاركين هم من حملة الشهادات الجامعية. حيث يشكل حملة البكالوريوس النسبة الأعلى بواقع 60%، يليهم حملة الشهادات الجامعية الأخرى بنسبة 20%. أما حملة الدراسات العليا فتعادل 20% من العينة. حيث لم يكن هناك مشاركة من حملة الثانوي و الدبلوم.

		Q3			Cumulative	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent	
Valid	سنوات 5	15	35	35	35	
	سنوات 5-10	20	40	40	75	
	سنوات 10-15	10	20	20	95	
	سنة 15 من أكثر	5	5	5	100	
	Total	50	100.0	100.0		

وفيما يخص سنوات الخبرة، نلاحظ توزيعاً متنوعاً بين الفئات المختلفة. تحتل فئة "5-10 سنوات" المرتبة الأولى بنسبة 40%، تليها فئة "5 سنوات" بنسبة 35% و من ثم "10 – 15 سنوات" بنسبة 20% و أخيراً فئة "أكثر من 15 سنة" بنسبة 5%.

4.3 قياس الصدق والثبات للاستبيان

تم اختبار صدق الاتصاق الداخلي للاستبيان المستخدم لقياس متغيرات الدراسة، الى جانب مقياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Variance . Extracted Average

في حين تم قياس ثبات المقياس عن طريق قياس قيمة الفا كرومباخ من خلال نموذج المعادلة

1- صدق المقاييس

صدق الاتصاق الداخلي: وهو مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان للمتغير الذي تنتمي اليه.

الصدق التقاربي: هو قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج وتكون قيمتها اكبر من 0.05.

متوسط التباين المستخرج Average variance extracted	P Values	الانحراف المعياري Standard deviation	معامل الارتباط Factor loadings	KMO	العبارات Statements	المتغيرات Variable
1.00	0.00	0.643	0.883	0.635	A1	المتغير الاول
	0.00	0.665	0.833		A2	
	0.00	0.721	0.727		A3	
	0.00	0.874	0.676		A4	
	0.00	1.234	0.857		A5	
	0.00	1.119	0.717		A6	
1.20	0.00	1.127	0.983	0.538	B1	المتغير الثاني
	0.00	0.734	0.983		B2	
	0.00	0.749	0.453		B3	
	0.00	1.234	0.868		B4	
	0.00	0.749	0.844		B5	

1. صدق الاتساق الداخلي

المتغير الأول

-جميع العبارات (A1 إلى A6) تظهر معاملات ارتباط (Factor loadings) جيدة، تتراوح

بين 0.676 و 0.883. هذه القيم تشير إلى اتساق داخلي قوي للعبارات مع المتغير الأول.

المتغير الثاني

معظم العبارات (B1, B2, B4, B5) تظهر معاملات ارتباط عالية جداً (0.844 إلى 0.983). العبارة B3 لديها معامل ارتباط منخفض نسبياً (0.453)، مما قد يشير إلى ضعف في اتساقها مع بقية العبارات

2. الصدق التقاربي

متوسط التباين المستخرج (AVE) للمتغير الأول هو 1.00، وللمتغير الثاني 1.20. كلا القيمتين أكبر من 0.50، مما يشير إلى صدق تقاربي جيد لكلا المتغيرين.

3. قيم P

جميع قيم P هي 0.00، مما يشير إلى أن جميع العلاقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05

4. الانحراف المعياري

جميع قيم P هي 0.00، مما يشير إلى أن جميع العلاقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى للمتغير الثاني، يتراوح بين 0.734 و 1.234. هذه القيم تشير إلى تباين معقول في الاستجابات.

5. اختبار KMO

قيمة KMO للمتغير الأول هي 0.635، وللمتغير الثاني 0.538. كلا القيمتين أكبر من 0.5، مما يشير إلى ملاءمة العينة للتحليل العاملي، مع ملاحظة أن قيمة المتغير الثاني قريبة من الحد الأدنى المقبول.

2- حساب الثبات:

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في بيانات تتسم بالثبات. ونظراً للتباين الواضح بين متغيرات الدراسة. فقد تم الاعتماد على معامل الثبات ألفا كرونباخ بواسطة SPSS 26 وذلك كما يلي:

المتغير	عدد العبارات		قيمة الفا كرومباخ	
الاول	6	A1	0.556	0.736
		A2	0.591	
		A3	0.555	
		A4	0.550	
		A5	0.689	
		A6	0.620	
الثاني	5	B1	0.601	0.725
		B2	0.605	
		B3	0.541	
		B4	0.567	
		B5	0.541	

اظهرت النتائج الاحصائية ان قيم الفا كرومباخ للمتغيرين اكبر من 0.7 وبالتالي فقد تحقق ثبات المقياس.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تكون الاجابة على تساؤلات الاستبيان على مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة - موافق - م حايد - غير موافق - غير موافق بشدة).

ثم نقوم بحساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة.

المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الوزن النسبي %	درجة الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36 %	منخفض جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52 %	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52 إلى أقل من 68 %	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68 إلى أقل من 84 %	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 إلى أقل من 100 %	مرتفع جدا

ثم نقوم بعمل جدول التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة والانحرافات المعيارية للمتغيرات كالتالي:

المتغير	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	درجة الأهمية
الأول	A1	4.69	0.56	موافق بشدة	مرتفعة جداً
	A2	4.60	0.66	موافق بشدة	مرتفعة جداً
	A3	3.88	1.03	موافق	مرتفعة
	A4	4.33	0.79	موافق بشدة	مرتفعة جداً
	A5	2.83	1.27	محايد	متوسطة
	A6	3.67	1.07	موافق	مرتفعة
الثاني	B1	3.26	1.13	محايد	متوسطة
	B2	4.26	0.70	موافق بشدة	مرتفعة جداً
	B3	4.31	0.72	موافق بشدة	مرتفعة جداً
	B4	4.3	0.85	موافق	مرتفعة

يتضح من الجدول السابق:

1. المتغير الأول:

- العبارات A1 و A2 و A4 حصلت على متوسطات حسابية عالية جداً (4.69، 4.60، 4.33،

4.33 على التوالي) مع انحرافات معيارية منخفضة نسبياً، مما يشير إلى اتفاق قوي بين المستجيبين وأهمية مرتفعة جداً لهذه العبارات.

- العبارة A3 حصلت على متوسط حسابي مرتفع (3.88) مع انحراف معياري أعلى (1.03)، مما يدل على اتفاق عام ولكن مع بعض التباين في الآراء.

- العبارة A5 حصلت على أقل متوسط حسابي (2.83) مع أعلى انحراف معياري (1.27) مما يشير إلى وجود حياد وتباين كبير في الآراء حول هذه العبارة.

- العبارة A6 حصلت على متوسط حسابي مرتفع (3.67) مع انحراف معياري مرتفع نسبياً (1.07)، مما يدل على اتفاق عام مع وجود بعض الاختلاف في الآراء.

2. المتغير الثاني

- العبارات B4، B3، B2، و B5 حصلت جميعها على متوسطات حسابية مرتفعة جداً (بين 4.26 و 4.33) مع انحرافات معيارية منخفضة نسبياً، مما يشير إلى اتفاق قوي بين المستجيبين وأهمية مرتفعة جداً لهذه العبارات.

- العبارة B1 حصلت على أقل متوسط حسابي (3.26) مع انحراف معياري مرتفع نسبياً (1.13)، مما يدل على وجود حياد وتباين في الآراء حول هذه العبارة.

بشكل عام، يمكن ملاحظة أن معظم العبارات حصلت على درجة موافقة عالية وأهمية مرتفعة، مع وجود بعض الاستثناءات مثل A5 و B1 اللتين حصلتا على درجة حياد وأهمية متوسطة. كما يلاحظ أن المتغير الثاني يحظى باتفاق أكبر بين المستجيبين مقارنة بالمتغير الأول، حيث أن معظم عباراته حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة جداً وانحرافات معيارية منخفضة نسبياً.

ثم بعد ذلك نقوم باختبار الفرضيات كالتالي:

1. الفرضية الأولى : تساهم الشهادات الاحترافية في تطوير مدراء المشاريع في قطاع الفعاليات من خلال تسهيل العمليات وتبسيط الإجراءات.

		Correlations					
		A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1	Pearson Correlation	1	.669**	.438**	.578**	-.048-	.260
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.765	.097
	N	50	50	50	50	50	50
A2	Pearson Correlation	.669**	1	.441**	.406**	-.060-	.109
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.008	.705	.491
	N	50	50	50	50	50	50
A3	Pearson Correlation	.438**	.441**	1	.438**	.155	.232
	Sig. (2-tailed)	.004	.003		.004	.326	.140
	N	50	50	50	50	50	50
A4	Pearson Correlation	.578**	.406**	.438**	1	.196	.091
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.004		.214	.565
	N	50	50	50	50	50	50
A5	Pearson Correlation	-.048-	-.060-	.155	.196	1	.306*
	Sig. (2-tailed)	.765	.705	.326	.214		.049
	N	50	50	50	50	50	50
A6	Pearson Correlation	.260	.109	.232	.091	.306*	1
	Sig. (2-tailed)	.097	.491	.140	.565	.049	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. الفرضية الثانية: يؤدي تطبيق مخرجات الشهادات الاحترافية إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية في العمل من قبل مدراء المشاريع

		Correlations				
		B1	B2	B3	B4	B5
B1	Pearson Correlation	1	.151	.046	.514**	.046
	Sig. (2-tailed)		.341	.772	.000	.772
	N	50	50	50	50	50
B2	Pearson Correlation	.151	1	.293	.170	.293
	Sig. (2-tailed)	.341		.060	.282	.060
	N	50	50	50	50	50
B3	Pearson Correlation	.046	.293	1	.147	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.772	.060		.355	.000
	N	50	50	50	50	50
B4	Pearson Correlation	.514**	.170	.147	1	.147
	Sig. (2-tailed)	.000	.282	.355		.355
	N	50	50	50	50	50
B5	Pearson Correlation	.046	.293	1.000**	.147	1
	Sig. (2-tailed)	.772	.060	.000	.355	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ثم نكتب ملخص الجدول

		المتغير الاول	المتغير الثاني
المتغير الاول	Pearson Correlation	1	-.060-
	Sig. (2-tailed)		.491
	N	50	50
المتغير الثاني	Pearson Correlation	-.060-	1
	Sig. (2-tailed)	.491	
	N	50	50

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود البحث الزمنية:

يركز هذا البحث على الفترة من منتصف 2024 حتى نهاية 2024، وهي الفترة التي تم فيها جمع البيانات وتحليلها

حدود البحث المكانية:

تتمحور الدراسة حول الشركات السعودية العاملة في قطاع الفعاليات.

حدود البحث البشرية:

يشمل مجتمع البحث جميع الشركات السعودية في قطاع الفعاليات تم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية داخل الشركة لضمان تنوع البيانات وتنوع النتائج

حدود البحث الموضوعية:

يركز البحث على تأثير الشهادات الاحترافية على الأداء الوظيفي للموظفين. يتناول البحث العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي، وكيف يمكن للإدارة تحسينه، بالإضافة إلى التحديات والعقبات التي تواجه تطبيق دعم الشهادات.

5.2. توصيات الدراسة:

1. دراسة تأثير الشهادات الاحترافية في قطاعات أخرى:
- يمكن إجراء دراسات مشابهة في قطاعات أخرى مثل التعليم والصحة والخدمات العامة لمعرفة كيفية تأثير أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في تلك القطاعات.

2. تحليل تأثير التكنولوجيا المتقدمة:

- يمكن توسيع البحث ليشمل تحليل تأثير تقنيات متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي، إنترنت الأشياء، والبلوك تشين على الأداء الوظيفي و تطوير الشهادات الاحترافية في المؤسسات.

3. التطبيقات العملية:

- يمكن دراسة التطبيقات العملية للشهادات الاحترافية في تحسين الأداء الوظيفي وتقديم استراتيجيات وتوصيات عملية لتطبيقها في المؤسسات المختلفة.

4. التحليل المقارن بين الشركات:

- يمكن إجراء تحليل مقارن بين تأثير أنظمة الإدارة الإلكترونية في شركات متعددة لمعرفة الاختلافات والتشابهات وكيفية تحسين الأداء الوظيفي بشكل فعال.

5. التدريب و التعليم المستمر:

- يمكن إجراء دراسات حول تأثير برامج التدريب والتعليم المستمر في تعزيز فعالية أنظمة الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي

5.3. الخاتمة:

تظهر هذه الدراسة أن تطبيق دعم الشهادات الاحترافية يمكن أن يكون له تأثير كبير على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الكبيرة مثل شركات الترفية او المشاريع التنفيذية. توفر الإدارة الإلكترونية أقسام متخصصة وخطط استراتيجية وسياسات جديدة في التعيين والتدريب والترقية، مما يعزز كفاءة الموارد البشرية ويسهم في تنظيم العمل وزيادة الكفاءة.

بالرغم من الفوائد الواضحة للإدارة الإلكترونية، هناك بعض التحديات والعقبات التي يجب التعامل معها، مثل عدم وضوح السياسات التحفيزية والتفاوت في التقييم المستمر والاستثمار في البحث والتطوير. توصي الدراسة بتعزيز برامج التدريب والتطوير، تحسين سياسات التحفيز، زيادة الاستثمار في البحث والتطوير، تطوير البنية التحتية التكنولوجية، وتعزيز التقييم المستمر لأداء الموظفين.

بالتبني الفعال للتوصيات المقدمة، يمكن للمؤسسات تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية، مما يساهم في تحقيق أهدافها ورفع مستوى رضا الموظفين.

قائمة المراجع

- Abson, E. (2017). How event managers lead :Applying competency school theory to (event management. *Event Management*, 21(4), 403-419.
- <https://doi.org/10.3727/152599517X14998876105747>

Measuring the .(2013) .D ,E., & Amabile ,M., Bartezzaghi ,T., Kalchschmidt ,Buganza
The PMP case in :impact of a major project management educational program
.285-298 ,(Finmeccanica. *International Journal of Project Management*, 31(2

<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.07.003>

.2016). *Events project management*) .H ,V., & Pielichaty ,I., Mawer ,G., Reed ,Els

<https://doi.org/10.4324/9781315735900> .Routledge

Project Managers—Do They Need to Be Certified?. .(2009) .M ,O., & Hogan ,McHugh
and Education ,Theory ,Challenges in Practice :Information Systems Development

https://doi.org/10.1007/978-0-387-78578-3_16 .795-808 ,Volume 2

An investigation of the .(2019) .A ,Y., & Moarefi ,A., Sharaireh .R ,J., Saleh .R ,Sweis
A comparative study between ISO :satisfaction of project managers and team members
9001-certified and non-ISO 9001-certified project based companies in Jordan.

708-734. ,(*International Journal of Quality & Reliability Management*, 36(5

<https://doi.org/10.1108/IJQRM-03-2018-0071>

الملاحق

ملحق (1) الاستبيان

الجزء الأول: البيانات الأولية

العمر:

- أقل من 25 سنة
- من 26 الى 35 سنة
- من 36 الى 45 سنة

- اكبر من 45 سنة

المؤهل:

- ثانوي
- دبلوم
- بكالوريوس
- جامعي
- دراسات عليا

الوظيفة:

- عاطل
- موظف
- مدير
- رئيس قسم
- اخرى

عدد سنوات الخبرة:

- اقل من 5 سنوات
- من 5 الى 10 سنوات
- من 10 الى 15 سنة
- اكثر من 15 سنة

الجزء الثاني: محاور الاستبانة:

المحور الأول: الشهادات الاحترافية

1. توفر الشركة دعم و تطوير للموظفين فيما يخص الشهادات الاحترافية
2. توجد في الشركة خطة إستراتيجية للقيام بتطبيق دعم الشهادات
3. تعتمد الشركة سياسات جديدة في التعيين والتدريب والترقية في اطار التحضير لتأهيل موظفين للحصول على الشهادات الاحترافية
4. تحمل الشركات تكاليف التطوير و الرسوم للشهادات الاحترافية للموظفين المؤهلين
5. تستثمر الشركة مواهب الموظفين المتميزين في الحصول على الشهادات الاحترافية

المحور الثاني: المخرجات الوظيفية

1. اقوم بتطوير مخرجاتي الوظيفية
2. تقوم ادارة الشركة بتشجيع الحصول على هذه الشهادات
3. تقوم ادارة الشركة بتقييم الاداء بشكل مستمر
4. تعمل ادارة الشركة على منح مكافآت و حوافز للحاصلين على شهادة احترافية