

**دور الشهادات الاحترافية في تطوير الأداء المهني
من وجهة نظر موظفي جامعة أم القرى**

إعداد:

د / ميثب بن محمد البقمي

أستاذ تعليم الكبار والتعلم المستمر المساعد، قسم السياسات التعليمية،

كلية التربية، جامعة أم القرى

**مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور
المجلد السابع عشر - العدد الرابع (أكتوبر) الجزء الأول ، لسنة 2025م**

دور الشهادات الاحترافية في تطوير الأداء المهني

من وجهة نظر موظفي جامعة أم القرى

د/ ميثيب بن محمد البقمي¹

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف على توجهات الموظفين الإداريين بجامعة أم القرى نحو أهمية الشهادات الاحترافية ودورها في تطوير الموظفين مهنيًا، والتعرف على الفروق الإحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة، وتم تطبيق الاستبانة على عينة قوامها (114) من موظفي وموظفات الجامعة البالغ عددهم (2700) موظف وموظفة، وأكدت نتائجها أهمية الحصول على الشهادات الاحترافية وارتباطها بمجالات أعمالهم، وتأثير الحصول على الشهادات الاحترافية على قناعات الموظفين وتوجهاتهم ودورها البالغ في اكتساب المعارف والمهارات المهمة لمجال أعمالهم وبالتالي التأثير على إنتاجية الموظفين، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس في مدى القناعة بأهمية الشهادات الاحترافية لصالح الإناث، كذلك أظهر الموظفون الذين لم يحصلوا على التعليم الجامعي اهتماماً أكبر وقناعة أعلى بتأثير الحصول على الشهادات الاحترافية على اكتساب مهارات ومعارف جديدة، وكانت الدراسة محدودة من عدة اعتبارات مثل نوعية الموظفين والمنطقة السكنية وكذلك نوعية البيانات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة، لذا من الصعب تعميم نتائج الدراسة على مجتمعات أخرى، كما أوصت الدراسة بمزيد من الدراسات على عينات أخرى، وتطبيق أدوات بحث كيفية لفهم أكثر عن مدى الفائدة المتحصلة من الشهادات الاحترافية وسبل تطويرها والمعوقات التي تواجه الموظفين أو تحول دون حصولهم على مثل هذه الشهادات الاحترافية.

الكلمات المفتاحية: الشهادات الأكاديمية المصغرة، الشهادات الاحترافية، الشهادات المهنية، الكفاءات المهنية، التطوير المهني.

¹ أستاذ تعليم الكبار والتعلم المستمر، قسم السياسات التعليمية، كلية التربية، جامعة أم القرى
البريد الإلكتروني: mmbogami@uqu.edu.sa

The Role of Professional Certifications in Developing Professional Performance From the Perspective of Umm Al-Qura University Employees

Motheeb Mohammad Albogami

Department of Educational Policies, College of Education, Umm Al-Qura University, KSA.

Email: mmbogami@uqu.edu.sa

Abstract:

The study aimed to identify the attitudes of administrative employees at Umm Al-Qura University toward the importance of professional certifications and their role in professional development. It also sought to explore statistical differences among the sample based on variables such as gender, educational qualification, and years of experience. The questionnaire was administered to a sample of 114 male and female employees out of the university's total of 2,700 employees.

The results confirmed the importance of obtaining professional certifications and their relevance to the employees' job fields. They also highlighted the influence of such certifications on employees' beliefs and attitudes, as well as their significant role in acquiring knowledge and skills relevant to their work, ultimately impacting employee productivity. Furthermore, the study revealed statistically significant differences based on gender, favoring females in terms of belief in the importance of professional certifications. Employees without a university education showed greater interest and stronger belief in the impact of professional certifications on acquiring new skills and knowledge.

The study was limited by several factors, such as the type of employees, geographical area, and the nature of the data relied upon, making it difficult to generalize the findings to other populations. The study recommended conducting further research on different samples and applying qualitative research tools to gain a deeper understanding of the benefits of professional certifications, ways to improve them, and the obstacles that employees face or that prevent them from obtaining such certifications.

Keywords: micro-credentials, professional certificates, professional certifications, professional competencies, professional development.

المقدمة:

في عصر يتسم بالسرعة أصبح من لا يتقدم يتقادم، فقد ساعدت سرعة الاختراعات والتقدم العلمي والتقني بشكل كبير للتوصل لمخترعات تقيد البشرية وذلت الكثير من العقبات التي يواجهها الإنسان، ولكن هذه السرعة تستلزم من المؤسسات والأفراد أن يواكبوا كل جديد للاستفادة المثلى، والاستمرار في المنافسة، لذا تحرص المؤسسات الحكومية والخاصة على تزويد موظفيها بكل ما يجعلهم مواكبين لهذا التقدم في العلوم والمهارات، ومن ثم جاءت فكرة الشهادات الاحترافية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي والهيئات المتخصصة لتزويد الموظف بالمعرفة الجديدة واكسابه المهارة التي تنقصه، فقناعات وتوجهات الموظفين تجاه التدريب على رأس العمل والتعلم المستمر بشكل عام أو الشهادات الاحترافية على وجه الخصوص، طالما كانت محل تساؤل لما لها من دور رئيسي في مدى فاعلية وجدوى تلك البرامج وبالتالي العودة بالنفع على المنظمة.

ويشهد القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية تحولاً كبيراً في البنية التنظيمية والأساليب الإدارية وذلك تماشياً مع رؤية المملكة العربية السعودية (2030)، التي وضعت تنمية الموارد البشرية وتمكينها وتطويرها من ضمن مستهدفاتها وفي صدارة أولوياتها (المطيري 2019). وهذا التحول لا يقتصر على تطوير الهياكل التنظيمية أو البنى التحتية والتقنيات المعلوماتية بل يمتد ليشمل الاستثمار في الكفاءات الوطنية والقوى البشرية من خلال: برامج تدريبية متقدمة، وبرامج أكاديمية، واعتمادات مهنية، وشهادات احترافية (العمرى، والحارثي 2023). فكل تلك الجهود تتضافر لتؤتي ثمارها كأدوات ومتطلبات لتحسين الجودة وتحقيق كفاءة الأداء وخفض التكاليف وتحقيق الاستدامة والتميز المؤسسي.

وفي ظل هذه الاحتياجات تأتي الشهادات الاحترافية والمؤهلات المصغرة كمؤشرات حديثة للخبرة والمعرفة المتخصصة. وتختلف الشهادات الاحترافية عن الشهادات الأكاديمية التقليدية من حيث التركيز على المهارات العملية المرتبطة مباشرة بسوق العمل. وأصبحت الجهات الحكومية مدعومة بالتوجه الوطني تشجع منسوبيها على الحصول على هذه الشهادات، سواء لتحسين جودة الخدمات المقدمة أو لتهيئة الموظفين لمتطلبات أدوار أكثر تعقيداً. والأكثر من ذلك أن تكاليف تلك الشهادات الاحترافية أصبحت مدعومة بشكل كامل من صندوق تنمية الموارد البشرية².

² <https://www.hrdf.org.sa/products-and-services/programs/individuals/training/professional-certificates/>

ويتسم التدريب ببرامج الشهادات الاحترافية أنه ينطلق من مبادئ تعليم الكبار، المبنية على النقاش والحوار، واحترام خبرات الكبير، وتلبية احتياجاته المهنية، ومن ثم يكون أكثر إقبالا ورغبة على التعلم المستمر، بخلاف الدراسات العليا الأكاديمية التي ما زالت معظمها تطبق المداخل البيداغوجية للتعليم.

وبالرغم من أهمية ذلك، إلا أنه لا تزال هناك تساؤلات حول مدى فاعلية الشهادات الاحترافية في سياق العمل الحكومي تحديداً، ومدى تقبل الموظفين لها وقناعتهم بجودتها وتأثيرها الحقيقي على كفاءتهم وإنتاجيتهم. وهذا ما تحاول الدراسة استكشافه من خلال تحليل ميداني لواقع الموظفين الإداريين بجامعة أم القرى، وتقصي أبعاد العلاقة بين المؤهلات الاحترافية والتحسين في الأداء المهني وامتلاك المهارات والتأثير في القناعات والتوجهات. ونظراً لما لتعليم الكبار وتطويرهم وتدريبهم من تداخلات في المؤثرات والمحفزات والمعوقات، تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء بشكل أكبر على نوع تلك العلاقات وتأثير بعض المتغيرات مثل الجنس والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة على نتائج الدراسة. كل ذلك قد يساعد في فهم أكبر لأحد أبعاد تعليم الكبار والتعلم المستمر ألا وهو التعلم المستمر والتعليم على رأس العمل وقد يفتح آفاق أكبر لدراسات مستقبلية لتطوير هذا المجال وفهم أبعاده.

مشكلة الدراسة:

في ظل التغيرات المتسارعة في بيئات العمل وارتفاع متطلبات الكفاءة والإنتاجية، أصبحت الشهادات الاحترافية والمؤهلات المصغرة من الأدوات الرئيسية التي تلجأ إليها المؤسسات لتطوير قدرات موظفيها، وجامعة أم القرى بصفتها مؤسسة تعليمية كبرى، ليست بمنأى عن هذا التوجه، حيث يشهد القطاع الإداري فيها تحديات مستمرة تتطلب تأهيلاً مستمراً للموظفين، فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك ضعف ملحوظ في ممارسات التنمية المهنية بالجامعة، مما انعكس بالتالي عن مسايرة التقدم والتطور واللجوء لاستمرار الاعتماد على جهات أجنبية واستعارة بعض الخطط العلاجية والتي لا تعني بالضرورة جودتها ومناسبتها للسياق المحلي (المطيري، 2019، 551). من أجل ذلك أطلقت جامعة أم القرى ممثلةً في معهد البحوث والدراسات الاستشارية مبادرة (احترافي) وذلك لحث منسوبيها على تطوير مهاراتهم والحصول على تلك الشهادات الاحترافية بحسب احتياجاتهم.³

³ <https://uqu.edu.sa/icrs/Ehterafy>

ولا تزال قناعة الموظفين بأهمية التطوير المهني والتعلم المستمر والشهادات الاحترافية على وجه الخصوص ومدى ارتباطها المباشر بطبيعة عملهم الإداري غير واضح بشكل كافٍ مع أهميته البالغة لقياس مدى فاعلية وكفاءة تلك البرامج، ومدى تكافؤ ذلك مع الميزانيات الضخمة المدفوعة في سبيل تحقيق ذلك. كما أن الأثر الحقيقي لهذه الشهادات في تغيير قناعات الموظفين، واكتسابهم لمهارات جديدة، وزيادة إنتاجيتهم، لم يُدرس بشكل منهجي (العدواني والخضر 2020) (Liodaki & Karalis 2024)

وتتبع مشكلة هذه الدراسة من الحاجة إلى فهم توجهات وانطباعات الموظفين عن الشهادات الاحترافية، وما إذا كانوا يعتبرونها وسيلة فاعلة لتحسين الأداء وتطوير المهارات وزيادة الانتاجية. كما تسعى الدراسة لاكتشاف ما إذا كانت هناك فروق جوهرية في تصورات الموظفين تجاه هذه الشهادات بناءً على متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة، ومحاولة تسليط الضوء على بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق تلك الشهادات الاحترافية لأهدافها، وفتح المجال لدراسات مستقبلية تكشف بشكل أكبر العلاقات الموجودة وسبل التطوير وتذليل العقبات.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور الشهادات الاحترافية في تطوير أداء الموظفين الإداريين بجامعة أم القرى مهنيًا من وجهة نظرهم؟

ويتفرع عنه الأسئلة التالية:

- ١- ما مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية؟
- ٢- ما مدى ارتباط محتوى ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين وإنتاجيتهم؟
- ٣- ما علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قناعات وتوجهات الموظفين؟
- ٤- ما علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب مهارات ومعارف جديدة لها علاقة بالعمل؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة تجاه دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وإنتاجية الموظفين تعزى لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة تحقيق ما يلي:

- ١- التعرف على قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية.
- ٢- الوقوف على مدى ارتباط محتوى ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين وإنتاجيتهم.
- ٣- التعرف على علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قناعات وتوجهات الموظفين.
- ٤- التعرف على علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب مهارات ومعارف جديدة لها علاقة بالعمل.
- ٥- الوقوف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة تجاه دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وإنتاجية الموظفين تعزى لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في المكانة والأهمية التي تحظى بها الشهادات الاحترافية والتي بدأت في الانتشار في الآونة الأخيرة. فمجال تطوير الموارد البشرية كان ولا يزال هو الهم المؤرق للجهات والمنظمات الحكومية والخاصة، وحتى القطاع الخيري والجهود المبذولة في سبيل ذلك سواء على الصعيد العام أو الخاص ظاهرة وجلية ولكن لتكتمل حلقة التطوير لابد من تقويم تلك البرامج والشهادات الاحترافية ومعرفة جوانب القصور ومعالجتها والجوانب الإيجابية وتعزيزها (إسماعيل وآخرون 2024). وكجزء من التقويم تبقى الحاجة ماسة لمعرفة انطباعات وتوجهات المستفيدين تجاه الشهادات الاحترافية لأنها تعطي تصور وتعكس بعض الجوانب التي يستفاد منها في عملية التقويم التي بدورها تصب في مصلحة تطوير ومراجعة موضوع الشهادات الاحترافية لتحقيق الأهداف الفعلية المرجوة منها (العدواني والخضر 2020).

ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة من الجانب النظري ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- ١- مدى جدوى وفاعلية الشهادات الاحترافية في مقابل الدعم المادي الذي تحظى به.
 - ٢- ندرة الدراسات التي تناولت الشهادات الاحترافية وبالأخص من وجهة نظر الموظفين.
 - ٣- ندرة الدراسات التطبيقية التي تقيس مدى انعكاس الحصول على الشهادات الاحترافية على إنتاجية الموظفين.
 - ٤- ندرة الدراسات التي تهتم بقياس الأثر وتقييم الشهادات الاحترافية.
- كما تظهر أهمية الدراسة في الجانب التطبيقي من خلال ذكر الأفراد والمؤسسات المستفيدة منها:

- ١-الموظفين الإداريين بجامعة أم القرى وتحسين أدائهم.
- ٢-المسؤولون عن برامج التطوير المهني وتطوير تلك البرامج لمواكبة العصر الرقمي.
- ٣-المسؤولون عن الجودة سواء بالجامعة أم هيئات الجودة بالتعرف على معايير تدريب الموظفين الإداريين.
- ٤-الحصول على مؤشرات دقيقة تساعد عند الحاجة إلى تقويم ومراجعة برامج الشهادات الاحترافية.
- ٥-الوقوف على مكان القوة والتأثير والارتباط الفعلي بطبيعة العمل الإداري بما يعود بالأثر الإيجابي على التطوير المهني والمؤسسي.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي حيث تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من موظفي وموظفات جامعة أم القرى، احتوت على خمسة محاور تضمنت (29) عبارة. لمعرفة ونقصي آراء وتوجهات الموظفين فيما يخص الشهادات الاحترافية ودورها وأثرها في تطوير الموظفين مهنيًا. ولمعرفة أعمق تم تحليل هذه البيانات على برنامج تحليل البيانات الكمية (SPSS) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالات إحصائية بناء على المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة (الجنس - المؤهل التعليمي - والخبرة).

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود الموضوعية: تركز على موضوع الشهادات الاحترافية ودورها في تطوير أداء موظفي القطاع الحكومي العاملين في جامعة أم القرى بمكة المكرمة - المملكة العربية السعودية. ومن ناحية الحدود البشرية فقد ركزت الدراسة على موظفي جامعة أم القرى في مقرها الرئيسي والفروع.

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على موظفي وموظفات جامعة أم القرى العاملين في جميع فروع الجامعة (المقر الرئيسي مكة المكرمة - الجموم - الليث - القنفذة - أضم).

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1446 هـ.

مصطلحات الدراسة:

الدراسات السابقة:

من الملاحظ قلة الدراسات - تحديداً في سياق العالم العربي - التي تركز على الشهادات الاحترافية ودورها في النمو المهني للموظفين ورفع كفاءة أدائهم في الأعمال الإدارية

والمكتبية ومحاولة التعرف على توجهات الموظفين وانطباعاتهم فيما يخص الشهادات الاحترافية المهنية. وسيقوم الباحث باستعراض بعض الدراسات السابقة باللغة العربية والانجليزية مع التعليق على تلك الدراسات.

أولاً الدراسات العربية:

دراسة (الدوسري والمسردي 2022):

سلطت هذه الدراسة الضوء على دور الشهادات الاحترافية في تحقيق كفاءة الأداء داخل المنظمات الصحية في المملكة العربية السعودية. وهدفت إلى قياس تأثير هذه الشهادات على أداء الموظفين ومدى ارتباطها بتحقيق الكفاءة في بيئة العمل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تطبيق استبيان على 299 موظفًا في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمنطقة الشرقية. أبرز نتائج هذه الدراسة هو التأكيد على أن هناك تقدير عالٍ لأهمية الشهادات الاحترافية داخل المنظمات الصحية. كما أظهرت نتائج الدراسة أن كفاءة الأداء تحسنت بشكل كبير لدى الموظفين الحاصلين على شهادات احترافية، كان التأثير الأكبر على كفاءة الأداء يصب لصالح أداء الموظف يليه تحقيق الأهداف ثم جودة الخدمة. أثبتت الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للشهادات الاحترافية على مختلف الأبعاد المتعلقة بكفاءة الأداء. أوصت هذه الدراسة بعدد من الأمور منها، تعزيز الاعتماد على الشهادات الاحترافية في القطاع الصحي، وتوفير دعم وتدريب مستمر للموظفين لضمان الاستفادة القصوى من هذه الشهادات، وكذلك تطوير برامج تأهيلية تتناسب مع متطلبات العمل في المجال الصحي.

دراسة الأسمرى والطويرق 2024):

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل تجارب الجامعات السعودية في تبني الشهادات الاحترافية في التعلم الإلكتروني والتدريب مثل شهادة التدريب على التعليم الإلكتروني (OTT) وشهادة تصميم تجربة التعلم الإلكتروني (eLXD) ، وشهادة ضبط جودة التعليم الإلكتروني (eLQA) تناولت هذه الدراسة عدداً من المحاور مثل الخطط الاستراتيجية والتطبيقات العملية التي تعتمدها الجامعات السعودية لهذه الشهادات، ودور المركز الوطني للتعلم الإلكتروني في تسهيل تبني هذه الشهادات من خلال تقديم الدعم التقني والإداري، وكذلك التحديات التي تواجه الجامعات في تنفيذ هذه الشهادات.

اعتمدت الدراسة على منهج البحث النوعي باستخدام دراسة الحالة، وتم جمع البيانات من خلال مقابلات شبه منظمة مع ثمانية مشاركين من جامعتين سعوديتين والمركز الوطني للتعلم الإلكتروني. وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة ضرورة التركيز على التعاون الوثيق بين المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والجامعات لضمان الامتثال لمعايير الجودة الوطنية وضرورة

الدعم التقني والتربوي المستمر من التخطيط إلى التنفيذ والتقييم. وكان من أبرز توصيات الدراسة التركيز على تحسين استراتيجيات التنفيذ للشهادات الاحترافية عبر التدريب المستمر والدعم الفني لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

ثانياً الدراسات الأجنبية:

دراسة (Van Rijn, Fort et al. 2020)

ركزت هذه الدراسة على شهادة احترافية محددة وهي شهادة التجارة العادلة (Fairtrade) وخلصت الدراسة إلى أن تأثير هذه الشهادة على الأجور الأساسية للعمال من الفئة المستهدفة محدود. وبالرغم من ذلك أظهرت الدراسة فوائد اجتماعية ملموسة لهذه الشهادات المهنية تشمل الأمن الوظيفي، القدرة على الادخار، وارتفاع نسبة الحصول على بعض المزايا الإضافية مثل التعليم والنقل والرعاية الصحية. ساهمت الشهادة في تحسين ظروف العمل من خلال توفير أيام إجازة مدفوعة أكثر وزيادة الثقة بين العمال والإدارة. وخلصت الدراسة بأن جميع ذلك يبرز أهمية النظر إلى فوائد الشهادات المهنية بما يتجاوز الفوائد الاقتصادية المباشرة نحو آثار اجتماعية طويلة الأمد.

دراسة (Ramamonjiravelo, Lieneck et al. 2020)

استهدفت هذه الدراسة محاولة معرفة تأثير الشهادات المهنية الاحترافية على بعض الجوانب مثل تحسين فرص التوظيف وتعزيز مهارات الخريجين والرضا الوظيفي والنمو المهني. من أبرز نتائج الدراسة أن الشهادات المهنية تلعب دوراً مهماً في تحسين فرص التوظيف وتقصير مدة الحصول على عمل بالإضافة إلى دورها الملموس في تعزيز المهارات العملية للخريجين. بالرغم من ذلك، لم تظهر نتائج الدراسة ارتباطاً قوياً بين هذه الشهادات ومستويات الرضا الوظيفي أو النمو المهني. كان هناك تباين بين تأثير الحصول على بعض الشهادات والوقت اللازم للتوظيف فعلى سبيل المثال أظهرت شهادة أساسيات الإكسل "Excel Basic" تأثيراً ملحوظاً في تقليل الوقت اللازم للتوظيف، بينما لم تظهر شهادات أخرى مثل شهادة "QuickBooks" تأثيراً كبيراً. من أبرز توصيات الدراسة المناداة بدمج الشهادات المهنية الملائمة ضمن المناهج الأكاديمية لتطوير مهارات الطلاب وتعزيز تنافسيتهم في سوق العمل مع التأكيد على أهمية تقييم فعالية هذه الشهادات بشكل مستمر وضمان توافقها مع احتياجات السوق وأهداف البرنامج الأكاديمي.

دراسة (Adeosun and Adegbite 2023)

ركزت هذه الدراسة على أهمية الشهادات المهنية وتأثيرها على تطوير المسار المهني في نيجيريا، مع مقارنة بين الشهادات المحلية والدولية. أظهرت النتائج أن الشهادات الدولية لها

تأثير أكبر على تطوير المسار المهني مقارنة بالشهادات المحلية، حيث تفضل بشكل واضح من قبل المتخصصين في الموارد البشرية. أكدت هذه الدراسة على أهمية الشهادات المهنية في تحسين فرص التوظيف وزيادة الدخل وتشجيع التعلم المستمر. ومع ذلك، لوحظ وجود حاجة لتحسين جودة الشهادات المحلية لتعزيز مكانتها داخل نيجيريا. أوصت الدراسة بضرورة تطوير الشهادات المحلية لتعكس معايير الجودة العالمية ودعوة الباحثين لتوسيع نطاق البحث باستخدام تصاميم طولية لفهم أعمق لتأثير الشهادات المهنية على المدى البعيد.

دراسة (Alhuzli, Alzahrani et al. 2024)

تناولت هذه الدراسة مشاركة الصيادلة في المملكة العربية السعودية في برامج الشهادات المهنية، حيث استهدفت الدراسة تقييم وعي عينة الدراسة بهذه البرامج ومواقفهم منها ومستوى مشاركتهم فيها، وتبسيط الضوء على أبرز العوامل التي تعيق أو تشجع على الحصول على هذه الشهادات وقد تم إجراء استبيان إلكتروني بين الصيادلة العاملين في السعودية، شمل 394 مشاركاً، لتقييم معرفتهم ببرامج الشهادات، والفوائد المتوقعة، ومعدل المشاركة، والتفضيلات المتعلقة بمجالات الشهادات وطرق التقييم. كان من أبرز نتائج الدراسة ما يلي: حوالي 47% من المشاركين لم يسبق لهم الحصول على شهادة مهنية، و27% لم يكونوا على دراية بوجود هذه البرامج في السعودية. وفيما يتعلق بالعوائق فإن التكلفة المالية وقلة الوعي بالبرامج المتاحة هما أبرز المعوقات من وجهة نظر عينة الدراسة. يفضل 55% من الصيادلة أن تكون الاختبارات عملية بدلاً من الاختبارات النظرية. ومن أبرز توصيات الدراسة التأكيد على ضرورة وأهمية زيادة الوعي وتسهيل الوصول إلى برامج الشهادات المهنية للصيادلة في السعودية ومعالجة العوائق التي تحد من المشاركة، مثل التكلفة وقلة المعلومات، لدعم التطوير المهني وتعزيز جودة الخدمات الصحية.

التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسات السابقة على أهمية الشهادات الاحترافية والمهنية في تطوير الموظفين والرفع من كفاءتهم والأثر الإيجابي سواءً على الصعيد المهني أو الشخصي والاجتماعي. فعلى الجانب الوظيفي تحقيق الكفاءة الوظيفية وتطوير المسار المهني وتشجيع التعلم المستمر وتحسين فرص التوظيف وتقصير المدة اللازمة للحصول على وظيفة كانت أبرز فوائد وإيجابيات الحصول على الشهادات الاحترافية. أما على الجانب الشخصي والاجتماعي فتشير الدراسات السابقة إلى عدد من التأثيرات المصاحبة للحصول على الشهادات الاحترافية مثل: الشعور بالأمان الوظيفي وزيادة ثقة الموظف بنفسه وزيادة الدخل والقدرة على الادخار والحصول على المزيد من المزايا المتعلقة بالصحة والتعليم.

بالرغم من استفادة هذه الدراسة من الدراسات السابقة في بيان الأهمية والأثر ومعرفة بعض العوائق فإن مما يميز هذه الدراسة هو هدفها الرئيسي حيث تسلط الضوء على علاقة الشهادات الاحترافية ودورها في التنمية المهنية للموظفين كما تنفرد في عينة المفحوصين حيث تهتم بالموظفين الإداريين العاملين في المجال المكتبي والإداري الحكومي، ومعرفة توجهاتهم ودور بعض المتغيرات مثل العمر - الجنس - سنوات الخبرة في تلك التوجهات عن أهمية وفعالية الشهادات الاحترافية.

الإطار النظري:

مفهوم التطوير المهني - التنمية المهنية - النمو المهني

يعرف المعشوق (2011) التطوير المهني بأنه "الجهد الذي يوجه لتحسين أداء المستقبل بتزويد الشخص المهارات والمعارف التي تفرضها وظائف المستقبل التي سوف يشغلها ويعد لها في حينه" ص251. ويرى الرشيدة (2017) بأن التطوير المهني هو "أي نشاط يزيد من مهارات أو معارف أو مفاهيم الموظف ودرجة فعاليته في المؤسسة التي يعمل فيها" ص243. ويعرفها عبدالسلام (2000) عند حديثه عن التنمية المهنية للمعلمين بأنها "الفرص المناسبة للتعليم والتعلم والتي سيحتاجها أعضاء هيئة التدريس لتطوير فهمهم وتدريبهم لمجالات تخصصهم ... وتمتد من خبرات وبرامج الإعداد قبل الخدمة وحتى خبرات التعلم الذاتي والمستمر وبرامج التدريب أثناء الخدمة إلى نهاية المستقبل المهني" ص25

وفيما يتعلق بالنمو المهني فمن الممكن تعريفه كما ذكر (عبدالسميع و حوالة 2005 ص113) بأنه: "اكتساب منظم للمهارات والقوانين والمفاهيم أو الاتجاهات التي تنتج عن تحسين الأداء في مواقع العمل". ويعرف التطوير المهني كذلك بأنه: "العمليات والأنشطة المستمرة لزيادة المهارات والمعارف الوظيفية بهدف تحسين الأداء في عملية التعليم والتعلم عن طريق الورش والمؤتمرات" (إبراهيم 2009 ص17)

أهمية التطوير المهني والتنمية المهنية:

تكمن أهمية التنمية المهنية للموظف في القيمة الفعلية التي يضيفها ذلك الموظف لجهة العمل حيث تحرص المنظمات على توظيف القوى البشرية التي تتميز برغبتها الجادة وقابليتها للنمو المهني والتطور لأن ذلك يساعدها في تحقيق أهدافها والتماشي مع الظروف والمتغيرات التي تمر بها المنظمة وتحقيق الحد الأدنى من الإنتاجية حسب تطلعات المنظمة ورؤيتها. لذا سيقوم الباحث هنا بإيضاح الأهمية الفعلية للتنمية المهنية من خلال أثرها في تحقيق الأهداف وأثرها في ظل المتغيرات المتسارعة وأثرها في زيادة إنتاجية الموظف.

وللحديث عن أثر النمو المهني في تحقيق الأهداف ينبغي تسليط الضوء على أهداف المنظمة من حيث وضوح الأهداف وقابليتها للتحقيق وإمكانية قياسها. من الممكن أن يكون لدى الموظف قصور في الاطلاع على أهداف المنظمة لسبب أو لآخر مما يعيق تحقيق أهداف تلك المنظمة وللخروج من هذه المعضلة لابد من تحفيز الموظفين على برامج النمو المهني المتاحة والتي من ثمراتها تذكير الموظف بالأهداف الرئيسية والفرعية وكذلك الأهداف طويلة الأمد وقصيرة الأمد حيث يستطيع حينها معرفة موقعه الحقيقي من تلك المهام والدور المنوط به في تحقيق أهداف المنظمة وتلبية تطلعاتها (نذير، 2025، 153).

مما يمتاز به العصر الحديث هذه الثورة التقنية والمعلوماتية التي تتميز بالحراك المستمر والتطور السريع بفضل التقدم التقني في مجالات الاتصالات والمعلومات والذكاء الاصطناعي الذي أصبح ميزة ووسيلة تختصر الجهد والوقت وفي نفس الوقت تزاخم الموظفين في القيام بمهامهم مما يشكل خطراً على المستقبل المهني للكثير من الموظفين. بالنظر إلى طبيعة التغيرات المتسارعة في كافة مجالات الحياة ومن ضمنها بلا شك مجال الأعمال المكتبية والإدارية يجدر القول بأن نمو الموظفين مهنيًا ليس ترفاً بل حاجة ماسة حتى يواكب الموظف ذلك التغير السريع وتلك الوتيرة المتزايدة (إبراهيم و سلمان 2024). تهتم برامج وتطبيقات التنمية المهنية للموظفين بتزويد الموظفين وإطلاعهم على كل جديد في تخصصاتهم من معارف ومهارات وسياسات وتنظيمات وبذلك يصبح الموظف مواكباً ومتماشياً مع التطور الحاصل وفي نفس الوقت يشعر الموظف بالأمان الوظيفي إذا ما تعلم كيف يتعامل مع التقنيات الحديثة ويوظفها لصالحه بدلاً من الاستسلام لها وتركها تحتل مكانته (نذير، 2025).

أما فيما يتعلق بأثر التنمية المهنية في زيادة الإنتاجية للموظفين فبالإمكان القول بأن نمو الموظف مهنيًا مرتبط ارتباطاً وثيقاً بزيادة إنتاجيته من خلال تعلمه لمهارات جديدة تساعده في توفير الجهد والوقت والمال حين قيامه بمهامه الوظيفية. إن من أكبر العوائق التي تواجه الموظفين في القيام بمهامهم الوظيفية هو عدم المعرفة أو قلة الخبرة أو قلة الدافعية والرغبة، لذلك حين تهتم المنظمة بنمو الموظفين مهنيًا فإنها تساعد الموظفين في تخطي تلك العقبات وتجاوز تلك العوائق (خبراء المجموعة العربية للتدريب 2012).

في هذا الصدد، ترى (القاسمية و العمريه 2018) أن تنمية الموظف مهنيًا لا تتوقف على البرامج التدريبية فحسب ولكنها تتجاوز ذلك لتشمل برامج النمو الفردية والمؤسسية التي تؤهل العضو في مجال التعلم المستمر والاطلاع على جديد الرؤى والأفكار وتعزز العمل بروح الفريق الواحد. وأضافت دراسة (القاسمية والعمريه 2018 ص 459-460) بعض المبررات التي تدعو للاهتمام بالتنمية المهنية ومن أبرزها:

- ١- ان التأهيل الأكاديمي الذي تلقاه الموظف قبل الخدمة وكذلك برامج الاعداد الذي يسبق المهنة مهما كانت جودته إلا أنه ليس كافٍ لاستمرار الموظف في أداء مهامه الوظيفية المتغيرة في ضوء المتغيرات التي تحدث باستمرار في قطاع الأعمال
 - ٢- تعد التنمية المهنية والتطوير الوظيفي العنصر الأهم في تنفيذ كافة الخطط التطويرية وبرامج الإصلاح الإداري
 - ٣- الموظفين دائماً بحاجة للحافز المهني الذي من خلاله يستطيعون الرفع من مستوى تنفيذهم للمهام التي توكل اليهم
 - ٤- برامج التنمية المهنية بذاتها في حاجة مستمرة للتطوير والتحسين لمواكبة التسارع والتقدم التقني والوظيفي في قطاع الوظائف الإدارية
 - ٥- هناك حاجة ملحة للتطوير المهني لمواجهة تحديات العولمة وعصر المعلوماتية والأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي
- أبرز المبادئ التي تعتمد عليها التنمية المهنية:

ترى (القاسمية والعمرية 2018 ص460) أن هناك بعض المبادئ التي من خلالها نستطيع ادراك بعض الخصائص التي تتصف بها التنمية المهنية أنها عملية: (مركبة، معتمد على الممارسة، شاملة ومستمرة، إنسانية، تتسم بالمرونة)، ونستطيع من خلال هذه الخصائص الخمس التي تتميز بها التنمية المهنية أن نتصور ونفهم حقيقة هذا النشاط المنظم. فالتنمية المهنية ليست عملية أو نشاط أحادي مستقل بل هي عملية مركبة تتكون من عدد من الأنشطة والبرامج بدءاً بتحليل الاحتياج ودراسة الحالة مروراً بالتخطيط ورسم خارطة طريق لنمو الموظف مهنيًا وصولاً بالتنفيذ لتلك الأنشطة والبرامج وتقييم مدى نجاحها. ومما يميز التنمية المهنية اعتمادها بشكل كلي على التطبيق العملي والممارسة مما يعني أنها ليست أنشطة نظرية بحتة بل تحتل الممارسة فيها والتطبيق الجزء الأكبر.

وفيما يتعلق بالشمولية والاستمرار تعتبران من خصائص التنمية المهنية فيتزود الموظف بحزمة من العلوم والمعارف والمهارات وتكون بشكل مستمر لضمان عدم ضياع تلك المعارف والمهارات بسبب عدم التكرار والممارسة والتقييم والتطبيق. وكذلك من أبرز مميزات التنمية المهنية اتصافها بأنها إنسانية ومرنة فهي تراعي الجوانب الإنسانية للموظف وتحترم ثقافته وقيمه ومقصدها الرئيسي هو نفع الموظف بالدرجة الأولى وفي نفس الوقت تراعي الجوانب الاجتماعية الأخرى (مثل وقت الاجازات وارتباطات الموظف الاجتماعية والدينية) وذلك من أجل ضمان نجاح تلك الإجراءات والأنشطة.

أبرز معوقات التنمية المهنية:

تشير الدراسات إلى أن هناك عدد من المعوقات من الممكن أن تؤثر سلباً على تقبل الموظف لبرامج التنمية والتطوير المهني أو الانخراط فيها. فهناك على سبيل المثال معوقات ترتبط بزيادة العبء في العمل حيث تتطلب مسارات التطوير المهني المزيد من الجهد والتركيز والاستعداد النفسي وهذا قد يفوق قدرة البعض أو قد لا يتسنى لبعض الموظفين نظراً لظروف عملهم والأعباء التي تم تكليفهم بها مما يؤثر على مقدرة بعض الموظفين على التطوير المهني أو مواكبة التقدم وتطوير المهارات الشخصية (العمر، وآخرون 2020).

ومن المعوقات ما يرتبط بالبحث العلمي والإجراءات التنظيمية والتشريعات وتوفر برامج التنمية الوظيفية والمهنية أو ثقافة المنظمة تجاه تلك البرامج والدعم المبذول من قبل المدراء المباشرين لها، فليست كل المنظمات على مستوى واحد من توفير أو دعم تنمية الموظفين (جميع، و بوقرة. 2013). وهناك أيضاً معوقات مرتبطة بالحياة الاجتماعية وهذا يعتبر من أبرز التحديات التي تواجه الموظفين فالتوازن بين الحياة والعمل يشكل هاجساً كبيراً لدى الكثير فيرى البعض أن متطلبات التطوير المهني تأخذ حيزاً أكبر على حساب حياتهم الخاصة والاجتماعية في حين يضحى البعض في سبيل التعلم والتطوير المهني والذاتي لإيمانهم بأهمية ذلك على المدى الأبعد (الشميري 2022).

ومن وجهة نظر أخرى من الممكن عزو أبرز الأسباب التي تعيق عملية تطوير الموظفين مهنيًا إلى الأسباب التالية:

١- طبيعة الموظف وتوجهاته والقيم التي يحملها فهناك من يشعر بأهمية التطوير والتعلم المستمر كما يوجد من يقاوم التغيير ويرغب بالخمول والراحة واتباع الأساليب المعتادة وعدم الرغبة في التطوير، وقد يعزى ذلك التنوع الموجود بين الموظفين إلى أسباب بعض العوامل النفسية أو الاجتماعية والصحية التي تؤدي إلى الإحساس بالإجهاد وعدم القدرة على بذل المزيد (نصر، والعاجز. 2007)

٢- عامل السن فالملاحظ وجود الحماس والشغف والرغبة في التطوير لدى صغار الموظفين بينما يتلاشى هذا الشغف مع مرور الزمن فنجد كبار وقدامى الموظفين يشعرون بالاكتماء وأن لديهم من الخبرة والمهارة ما يكفي مع عدم تعميم هذه النظرة لوجود فوارق فردية (صالح 2004)

٣- الجوانب المالية للمنظمة فنجد أن المنظمات التي تتمتع بدعم عالي للبحث والتطوير والملائمة المالية العالية يشعر فيها الموظفون بتحفيز مستمر لاكتساب المهارة الجديدة وكافة أنواع التطوير المتاحة بعكس جهات الأعمال التي لا تخصص

ميزانيات مغرية للتطوير تنخفض لدى موظفيها رغبة التطوير وشغف التعلم المستمر
(نصر، والعاجز . 2007)

٤-طبيعة عمل المنظمة من حيث الاعتماد على التكنولوجيا فكما كان اعتماد المنظمة على التكنولوجيا والأتمتة أكثر كلما زاد من شعور موظفيها بحاجتهم لبذل الجهد للمواكبة ومسايرة التغيرات والتطوير بشكل عام وذلك بسبب التسارع المستمر في جوانب التقنية وأنظمة البيانات والأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي وفي المقابل لا يجد موظفو المنظمات التقليدية المتمسكة بالأساليب القديمة للمعاملات البيروقراطية الورقية الدافع الكبير لبذل الجهد في سبيل التطوير المهني أو التحدي الذي يثير فضولهم لصقل معارفهم وتطوير مهاراتهم (الرشيدة 2017)

أبرز النظريات في مجال التنمية المهنية:

حتى نحصل على فهم أعمق لتوجهات وسلوك الموظفين تجاه أنشطة النمو المهني - ومن ضمنها امتلاك الشهادات المهنية الاحترافية - ينبغي تسليط الضوء على أبرز النظريات التي تفسر وتشرح تلك التوجهات والسلوكيات. ونظراً لأن مجال التنمية المهنية من المجالات المعقدة بسبب تداخل عدد من العلوم والمجالات بدءاً بالمجال المعرفي ومروراً بالمجال الاجتماعي وانتهاءً بالمجال الاقتصادي والإداري لذا سيتم الحديث في هذه الجزئية عن بعض نظريات التعلم والنظريات الاجتماعية والنظريات الإدارية التي يرى الباحث أن لها تأثيراً في مجريات هذه الدراسة وحتى يتم ربطها بمخرجات ونتائج وتوصيات الدراسة.

أولاً: نظرية رأس المال البشري (Human Capital)

تم تطوير هذه النظرية من قبل اقتصاديين مثل ثيودور شولتز Theodore William Schultz وغاري بيكر Gary S. Becker ، وكثيراً ما يتم الرجوع لها عند الحديث عن سياسات التعليم والتنمية الاقتصادية والتوظيف. تدور فكرة نظرية رأس المال البشري على أهمية الاستثمار في الأفراد عبر تعليمهم وتدريبهم يعمل بشكل جوهري على زيادة الإنتاجية وتحسين فرص العمل. يرى شولتز جوهري الاستثمار في رأس المال البشري هو الاستثمار في التعليم والتدريب والصحة وتنمية مهارات الموظفين التنظيمية والإدارية (خليل و جوهري 2023 ص1012). ساهم الاقتصادي بيكر في تطوير هذه النظرية بتركيزه على مفهوم التدريب على رأس العمل والتفريق بين التدريب العام والتدريب المتخصص الذي يعتبر أفضل بشكل كبير للمنظمة (خليل و جوهري 2023 ص1012).

بناءً على ما سبق من الممكن أن نخرج ببعض الأفكار الرئيسية لنظرية رأس المال البشري فمثلاً أصبحت المعرفة والمهارة ينظر إليها على أنها أصول اقتصادية فالأفراد الذين يهتمون

بتطوير مهاراتهم تكون قيمتهم أعلى في سوق العمل. أصبحت الشركات والمنظمات تنظر إلى التدريب والتعليم على رأس العمل على أنه استثمار وليس تكلفة فإذا ما زادت مهارة الموظف زادت بالتالي فرصته في الحصول على مكاسب ملموسة وحقق التنمية الشخصية التي ينشدها. بفضل هذه النظرية أصبحت العلاقة ظاهرة وواضحة بين التعليم والنمو الاقتصادي فالمنظمات التي تنفق وتستثمر في مجال تدريب وتعليم منسوبها تحقق نمواً اقتصادياً أعلى من غيرها. أخيراً: إذا ما اتفقنا على أهمية الاستثمار في تعليم وتدريب الموظفين فمن المهم تذكر أن الخبرة تعد أحد العوامل الرئيسية لرفع ونمو رأس المال البشري فبالتنمية المهنية والتدريب والتعليم على رأس العمل والممارسة العملية تتراكم خبرات الموظف العملية وتزيد بالتالي إنتاجيته على المدى الطويل.

ثانياً: نظرية التعلم لجون كرومبولتز (John Krumboltz) (1979، 1994)

تُعرف هذه النظرية بنظرية التعلم الاجتماعي المهني أو نظرية التعلم الاجتماعي في اختيار المهنة (Social Learning Theory of Career Decision Making). تفسر نظرية كرومبولتز كيفية اتخاذ الناس لقراراتهم المهنية بناءً على ما مرو به من تجارب في حياتهم حيث تفيد النظرية أن اختيار المهنة ليست عملية بسيطة عفوية، بل تتأثر بعوامل أربعة رئيسية: أولاً- التأثيرات الوراثية والاستعدادات الفطرية كقدرات الفرد الطبيعية وصفاته الموروثة. ثانياً - البيئة المحيطة والظروف المصاحبة ومن الأمثلة على ذلك التحديات الاقتصادية أو الاجتماعية أو الفرص التي تسنح للفرد. ثالثاً - التعلم التجريبي وهو ما يتعلمه الإنسان من خلال تجارب الحياة التي يمر بها ناجحة كانت أو غير ناجحة. رابعاً - المهارة في اتخاذ القرار واستغلال الفرص فمهارة تحليل الخيارات المتاحة تعد عاملاً رئيسياً يؤثر على قرارات الفرد فيما يخص القرارات المهنية كالتوظيف أو الانتقال أو الاستقالة مضافاً للعوامل الثلاثة الماضية.

من الأمور المستفادة من نظرية جون كرومبولتز الاهتمام بمبدأ الفضول والاستكشاف والذي يساعد بشكل كبير على الاستفادة من الفرص التي تسنح للموظف وتكون سبباً في تطوره مهنيًا. كما يؤكد (Feller, Honaker et al. 2001) أن نظرية كرومبولتز تعتبر الفضول محركاً أساسياً للتعلم المهني فهو عنصر مهم في اقتناص الفرص المهنية وملاحظة الخيارات الجديدة والاستفادة منها. لذا توصي النظرية بأهمية كون الموظف منفتحاً على التعلم والاستفادة من تجاربه بغض النظر عن كونها تجربة ناجحة أم غير ناجحة. يرى (Feller, Honaker et al. 2001) كذلك أهمية اعتماد الاستكشاف نهجاً بديلاً للخطط المهنية الثابتة فالاستكشاف يستدعي بعض المهارات مثل التجريب والتكيف. لذا توصي النظرية بأن يجرب الموظف بعض الفرص المتنوعة مثل العمل التطوعي والوظائف المؤقتة أو خارج وقت الدوام وكذلك الدورات التدريبية حتى يكتشف ما يناسبه.

كذلك يستفاد من نظرية جون كرومبولتز أن العقلية الاستكشافية هي ملكة يمكن تطويرها وبناءها فمن المقترح مثلاً تعزيز مبدأ التعلم المستمر والرغبة الدائمة في التعلم بدلاً من الانهماك في المهام اليومية وتنفيذ أو تحقيق الأهداف المطلوبة. لذا توصي النظرية بأهمية تطوير مهارات التواصل والتفاعل مع أفراد من مهن مختلفة والتطبيق العملي الذي يوسع آفاق الموظف المهنية وربما يفتح فرصاً لمجالات لم يكن يتوقعها. لذلك المرونة والانفتاح تعتبر من أبرز توصيات نظرية التعلم الاجتماعي المهني والفضول والاستكشاف هما المفتاح الحقيقي للنجاح الوظيفي لما يقدمانه من مساعدة في التكيف مع المستجدات واقتناص الفرص التي قد تؤثر بشكل إيجابي على المسيرة المهنية للموظف (Feller, Honaker et al. 2001)

ثالثاً: نظرية تعليم الكبار لمالكوم نولز (1913-1997):

من النظريات التي يمكن الاستناد إليها في مجال التعلم والتدريب على رأس العمل وتحديد دور الشهادات الاحترافية في النمو المهني، نظرية تعليم الكبار لمالكوم نولز. عالم التربية مالكوم نولز عالم أمريكي قام بتطوير مفهوم الأندراغوجيا (Andragogy) ، وتركز نظريته على كيفية تعلم الكبار. طرح نولز هذه النظرية كمقابل للبيداغوجيا (Pedagogy) التي تهتم بتعليم الأطفال، توصل نولز في نظريته إلى أن الكبار يتعلمون بطريقة مختلفة بسبب ما لديهم من خبرات سابقة واحتياجات تعليمية خاصة تتفاعل هذه الخبرات والاحتياجات تحت تأثير الحياة المهنية والشخصية للمتعلمين (Knowles, Holton III et al. 2014 p45)

من خلال المبادئ الأساسية لنظرية نولز يمكننا تسليط الضوء بشكل أكبر وفهم أعمق لطبيعة تطوير الموظفين المهني تحديداً في سياق الشهادات الاحترافية. تشير نظرية تعليم الكبار لمالكوم نولز أو ما عرفت بالأندراغوجيا إلى أن الكبار يتلقون تعليمهم بشكل يختلف عن الصغار وتستند النظرية في ذلك على أربعة مبادئ أو افتراضات أربعة (Knowles 1980) وقامت فيما بعد (Merriam 2008) بإضافة مبدئين آخرين. وهذه المبادئ أو الافتراضات الست هي كالتالي:

- ١-المبدأ الأول الحاجة إلى المعرفة فالكبار يرغبون في فهم سبب حاجتهم لتعلم موضوع ما قبل البدء فيه. وهذا ظاهر فيما يتعلق بالشهادات الاحترافية، فالموظفون يدركون أهمية هذه الشهادات من خلال تعزيز مساراتهم الوظيفية وزيادة فرصهم في الترقية .
- ٢-المبدأ الثاني الدافعية الذاتية: يتميز الكبار بوجود دوافع داخلية للتعلم، مثل اشباع الرضا الشخصي أو تطوير الأداء الوظيفي، وبالتالي فالحصول على شهادة احترافية يمكن أن يشكل محفزاً داخلياً لتحقيق هذه الغايات.

٣-المبدأ الثالث الخبرات السابقة: فالكبار قد تشكلت لديهم خبرات سابقة في عملية التعلم، لذلك غالباً ما تصاغ وتبني الشهادات الاحترافية على تلك الخبرات ليكون التعلم أكثر كفاءة وملاءم بشكل أكبر لاحتياجاتهم.

٤-المبدأ الرابع الاستعداد للتعلم: يتميز الكبار بوجود استعداد للتعلم عندما تكون المادة التعليمية ذات صلة مباشرة بحياتهم الوظيفية، لذلك يحرص معدو الشهادات الاحترافية على تقديم محتوى مركز ومتخصص يلبي حاجة السوق الواقعية، وبالتالي يكون المحتوى أكثر جاذبية للمتعلمين الكبار.

٥-المبدأ الخامس التوجيه الذاتي: حيث يفضل الكبار أن يكونوا هم المسؤولين عن عملية التعلم بدلاً من مجرد التلقي على الطريقة التقليدية، وبالتالي من الأمور التي تركز عليها برامج التطوير المهني ومن ضمنها الشهادات الاحترافية الخروج عن طريقة التلقين وأسلوب المحاضرة إلى النقاش الفعال وتلاقح الخبرات وحلق النقاش وحل المشكلات لإشباع تلك الرغبة لدى الموظفين بالتوجيه الذاتي لعملية التعلم في تلك البرامج.

٦-المبدأ السادس توجه التعلم نحو المشكلة: يقدر الكبار التعلم الذي يتناول المشكلات الواقعية ويساعد في حلها، ومن أجل ذلك دائماً ما توفر الشهادات الاحترافية تطبيقات عملية تساعد في التعامل مع ضغوطات ومشكلات وتحديات العمل اليومية.

رابعاً: نظرية الادراك الاجتماعي المهني (SCCT) SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY

تعتبر نظرية الإدراك الاجتماعي المهني بالأساس مشتقة من نظرية باندورا التي يطلق عليها نظرية التعلم الاجتماعي أو الادراك الاجتماعي (SCT) وهي من النظريات المهمة في مجال تطوير الموظفين المهني. طورت هذه النظرية بواسطة روبرت لينت (Robert W. Lent) بالتعاون مع زملائه ستيفن براون (Steven D. Brown) وهاكيت (Gail Hackett). أكد (Lent & Brown 2002 p257) أن نظرية الادراك الاجتماعي المهني صُممت للمساعدة في بناء جسور مفاهيمية مفيدة، وتحديد المتغيرات الرئيسية التي قد تشكل نظاماً تفسيريًا أكثر شمولاً، ورسم العمليات المركزية التي تربط هذه المتغيرات معاً. تركز هذه النظرية أهمية خبرات التعلم وتأثير العوامل الوراثية والظروف البيئية على قرارات الموظفين. تركز نظرية SCCT على دراسة المؤثرات التي تلعب دوراً بارزاً في تشكيل خبرات التعلم والتطوير المهني وصناعة القرار لدى الموظفين (Patton & McMahon 2014).

تركز نظرية الادراك الاجتماعي المهني على ثلاث عمليات مترابطة: كيف تتطور الاهتمامات المهنية والأكاديمية لدى الموظفين؛ وكيف يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهنة

وتنفيذها؛ وكيف يتم تحقيق مخرجات الأداء. وتسعى النظرية إلى شرح العلاقة ما بين المتغيرات التي تعتمد عليها نظرية باندورا (الادراك الاجتماعي (1986) (معتقدات الكفاءة الذاتية، وتوقعات النتائج، والأهداف الشخصية) وكيف تتأثر هذه المتغيرات مع الجوانب الشخصية مثل الجنس والعرق، والقضايا البيئية ذات الصلة، وتجارب التعلم الخاصة. والأمر المهم هو أن الفرد هو محور تلك العمليات الثلاث (Patton & McMahon 2014). تعزو نظرية الادراك المعرفي المهني الدافعية والاهتمام الذي يدفع الموظفين تجاه نشاط معين إلى عنصرين: الكفاءة الذاتية والنتائج المرجوة فعندما يكون لدى الموظف الثقة الكافية وأنه جيد في هذا النشاط وعندما يؤمن بأن قيامه بهذا النشاط سيقود لنتيجة قيمة فإنه سيبدى اهتماماً وحرصاً على مثل هذه الأنشطة (Lent & Brown 2002 p314)

الشهادات الاحترافية:

للحديث عن الشهادات الاحترافية من الممكن أن ينظر لها كمجال من مجالات التعلم على رأس العمل أو التعلم المستمر لذلك يرى (العمار 2021) أن الشهادات الاحترافية تعتبر مؤهلاً إضافياً بإمكان الموظف الحصول عليه من خلال تمكنه من ذلك التخصص الدقيق الذي تتضمنه تلك الشهادة الاحترافية ويرى كذلك أن الفرق بين الشهادة الاحترافية والشهادة الجامعية يكمن في أن الشهادة الاحترافية تتطلب مستوى عميق من الخبرة في مجال مهني دقيق مثل إدارة العقود وإدارة المشاريع والضرائب بالإضافة إلى أن الشهادات الاحترافية تتسم بالحدثة والتطوير بناء على حاجة سوق العمل الحالية. بالإضافة إلى العمق والتركيز الذي تتميز به الشهادات الاحترافية حيث تركز على مهارات عملية محددة أو أدوار وظيفية معينة أو صناعات محددة.

تقدم الشهادات الاحترافية غالباً من مؤسسات معتمدة عالمياً تقوم بتأهيل وتدريب الموظفين من أجل تحقيق المعايير المرسومة واجتياز الاختبارات المحددة للحصول على الشهادة الاحترافية (الدوسري والمسردي 2022). ويعتبر التدريب هو الأساس في الحصول على الشهادات الاحترافية حيث يسهم التدريب في تحسين مهارات العاملين الاحترافية ومعالجة جوانب القصور ونقاط الضعف عند الموظفين (الدوسري والمسردي 2022).

ومما يؤكد أهمية الشهادات الاحترافية أنها تستهدف تعزيز المهارات وزيادة فرص التوظيف ومواكبة التغيرات التكنولوجية والتحسين المستمر وتعزيز مبدأ التعلم مدى الحياة. لذلك فهناك فوائد تعود على المؤسسات مثل زيادة الإنتاجية، وتوحيد الممارسات وتعزيز المرجعية والموثوقية، والاحتفاظ بالكفاءات وتعزيز المشاركة (Kovalev, Stefanac et al. 2025). إلا أن الشهادات الاحترافية لا تخلو من بعض العيوب والانتقادات مثل التكلفة العالية وإمكانية الوصول، والتركيز بشكل مفرط على المؤهلات، وسرعة تقادمها وضرورة التحديث باستمرار (AlSadah, Aboshaiqah et al. 2025).

لمحة عن واقع الشهادات الاحترافية في السياق السعودي:

تحظى الشهادات الاحترافية في السياق السعودي في السنوات الأخيرة بمزيد من الاهتمام والعناية من حيث الدعم غير المحدود من قبل الجهات المختصة بالدولة وتشجيع الموظفين على الانخراط في برامج التعلم المستمر والتدريب على رأس العمل وغيرها من برامج النمو المهني مما يؤدي إلى رفع حصيلتهم المعرفية والمهارية من خلال الحصول على شهادات احترافية في مجال أعمالهم ولعل الباحث يسلط الضوء على أبرز أمثلة الدعم الحكومي في مجال تنمية الموارد البشرية (صندوق تنمية الموارد البشرية - هدف)

انشئ صندوق تنمية الموارد البشرية بعد قرار من مجلس الوزراء برقم (107) وتاريخ 1421/04/29 هـ والذي يهدف إلى دعم الجهود المبذولة في تأهيل قوى العمل الوطنية ودعم توظيفها في القطاعين الخاص وغير الربحي⁴. يقوم الصندوق بدور كبير في سبيل تحقيق التنمية المهنية للموظفين فمن ضمن برامج الصندوق الرئيسية برنامج الشهادات المهنية الاحترافية والذي تم وصفه بأنه "برنامج يقدمه صندوق تنمية الموارد البشرية لتشجيع وتحفيز القوى العاملة الوطنية ومنظمات الأعمال والباحثين عن عمل للحصول على شهادات مهنية احترافية معتمدة لتطوير مهاراتهم وخبراتهم في المجالات المتخصصة و المطلوبة في سوق العمل"⁵ ويكون دور الصندوق في هذا المجال على شقين، فالقسم الأول هو البرامج التي يقدمها هدف ويتيح للموظفين الالتحاق بها بشكل مجاني أما القسم الثاني فهو تغطية تكاليف الحصول على الشهادات الاحترافية حيث يقوم الصندوق بالتعاون مع بعض الجهات الأكاديمية والتدريبية المعتمدة بتغطية تكاليف الحصول على تلك الشهادات المعتمدة

يلعب التعليم العالي في المملكة العربية السعودية مثلاً بالجامعات الحكومية والأهلية دوراً بارزاً في مجال التعلم على رأس العمل وذلك من مبدأ الدور المنوط بالجامعات في مواكبة مخرجاتها لسوق العمل وكذلك من الدور المطلوب من الجامعات في خدمة المجتمع وتحقيق تطلعاته. ومن الأمثلة على جهود التعليم الجامعي في تقديم الشهادات الاحترافية جامعة الملك سعود حيث تم الإعلان عن أكثر من 20 شهادة احترافية معتمدة ومدعومة من صندوق الموارد البشرية (هدف) أي أن الرسوم التي سيدفعها الموظف يستطيع استردادها كاملة من صندوق الموارد البشرية. تتراوح مدة التدريب في هذه الشهادات من 80 ساعة تدريبية إلى 15 ساعة

⁴ <https://www.hrdf.org.sa/about/about-us/establishment-and-foundation/>

⁵ <https://www.hrdf.org.sa/about/about-us/establishment-and-foundation/>

تدريبية وأسعار تلك الشهادات الاحترافية تتراوح من 15500 ريال إلى 1840 ريال. هذه الشهادات الاحترافية تتنوع موضوعاتها حسب احتياج السوق ومن الأمثلة على هذه الشهادات: شهادة محترف الأعمال في إدارة المشاريع (PMP) شهادة مساعد إدارة المشاريع (CAPM) شهادة المشارك المهنية في الموارد البشرية الدولية (APHRI) الشهادة الدولية للحاسب الآلي والإنترنت (IC3) شهادة محترف معتمد في خدمة العملاء (CBP CS) شهادة محترف معتمد في القيادة الإدارية (CBP-LS) وغيرها⁶.

على صعيد آخر قامت جامعة أم القرى ممثلة في الكلية التطبيقية بإطلاق حزمة من البرامج التدريبية المؤهلة للشهادات الاحترافية تشمل نواحي مختلفة من الاحتياجات التي يطلبها سوق العمل. تتراوح مدة التدريب في هذه البرامج من 15 إلى 60 ساعة تدريبية وبتكلفة تتراوح من 840 إلى 3500 ريال. من الأمثلة على هذه البرامج شهادة أخصائي تكنولوجيا الحاسب الآلي (CBP-CT)، شهادة أخصائي مايكروسوفت أوفيس (MOS) شهادة إدارة المشاريع الاحترافية (PMP)، شهادة محترف أدوبي في التصميم المرئي (ACP) وغيرها⁷. كانت هذه لمحة يسيرة عن بعض الجهود التي تبذلها حكومة المملكة العربية السعودية في سبيل تبني ودعم وتنفيذ الشهادات الاحترافية في جميع القطاعات الحكومي والخاصة والقطاع الخيري. تعكس هذه المعلومات المقطعة التوجه والرغبة والإقبال الذي تحظى به الشهادات المهنية الاحترافية وحاجة القوى البشرية العاملة في القطاع الحكومي والخاص والخيري لهذه الشهادات وللتطوير المهني الذي هو أبرز نتائجها وثمراتها.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج البحث:

استناداً إلى الهدف الرئيس الذي يسعى البحث الحالي إلى تحقيقه وهو التعرف على الشهادات المهنية والاحترافية وعلاقتها بالتطوير المهني من وجهة نظر موظفي جامعة أم القرى، وإلى أن الظاهرة المدروسة تتعلق بالحاضر، رأى الباحث أن المنهج المناسب الذي يمكن من خلاله أن تتحقق أهداف هذا البحث، هو المنهج الوصفي التحليلي.

⁶ <https://news.ksu.edu.sa/ar/node/78298>

⁷ <https://uqu.edu.sa/applied/147846>

مجتمع البحث:

من أجل تحديد المجتمع الأصلي للدراسة، استعان الباحث بالإحصائيات الجديدة للعام الدراسي الحالي (1446-1447)، والصادرة عن جامعة أم القرى، للحصول على البيانات العلمية المتعلقة بأعداد موظفي جامعة أم القرى، وقد تكون مجتمع البحث من 2700 موظف في جامعة أم القرى حسب إحصاءات (1446-1447).

عينة البحث:

ونظراً لأن حجم مجتمع البحث الأصلي ليس كبيراً نسبياً، رأى الباحث أن تتكون عينة البحث من (114) موظف من جامعة أم القرى خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (1446-1447).

توزيع عينة البحث بعد التطبيق:

جدول رقم (1) توزيع عينة البحث بعد التطبيق حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية	م	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	1	ذكر	81	71.1
	2	أنثى	33	28.9
		المجموع	114	100%
المؤهل العلمي	1	ثانوي فأقل	12	10.5
	2	جامعي	81	71.1
	3	دراسات عليا	21	18.4
		المجموع	114	100%
عدد سنوات الخبرة	1	أقل من 5 سنوات	6	5.3
	2	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	15	13.2
	3	من 10 إلى أقل من 20 سنة	75	65.8
	4	20 سنة فأكثر	18	15.8
		المجموع	114	100%

يوضح الجدول رقم (1) توزيع عينة البحث بعد التطبيق حسب الجنس، وقد جاء في المرتبة الأولى (الذكور) بنسبة (71.1%)، ثم (الإناث) بنسبة (28.9%). ويوضح الجدول توزيع عينة البحث بعد التطبيق حسب المؤهل العلمي، وقد جاء في المرتبة الأولى الذين مؤهلهم (جامعي) بنسبة (71.1%)، ثم الذين مؤهلهم (دراسات عليا) بنسبة (18.4%)، ثم الذين مؤهلهم (ثانوي

فأقل) بنسبة (10.5%). ويوضح الجدول توزيع عينة البحث بعد التطبيق حسب عدد سنوات الخبرة، وقد جاء في الذين خبرتهم (من 10 إلى أقل من 20 سنة) بنسبة (65.8%)، ثم الذين خبرتهم (20 سنة فأكثر) بنسبة (15.8%)، ثم الذين خبرتهم (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة (13.2%)، ثم الذين خبرتهم (أقل من 5 سنوات) بنسبة (5.3%).

أداة البحث وإجراءات إعدادها:

حيث أن هذا البحث قد اتبع المنهج الوصفي التحليلي وهدف إلى التعرف على الشهادات المهنية والاحترافية وعلاقتها بالتطوير المهني من وجهة نظر موظفي جامعة أم القرى، لذلك فقد اختار الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

فقد تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية وتكونت من:

أولاً: البيانات الأولية للمستجيب، وتضمنت: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، العمر، المرتبة الوظيفية.

ثانياً: التعرف على الشهادات المهنية والاحترافية وعلاقتها بالتطوير المهني من وجهة نظر موظفي جامعة أم القرى، وذلك في خمسة محاور.

عرضت الأداة بعد ذلك على عدد من أعضاء هيئة التدريس والمختصين في عدد من الجامعات السعودية، وتم طلب إبداء آراءهم حول صياغة كل عبارة، ومدى الوضوح، وكذلك مدى انتمائها للمحور، وكانت ملاحظاتهم محل اعتبار واهتمام من قبل الباحث.

وبعد إجراء التعديلات المطلوبة على أداة البحث، تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية ما يلي: أولاً: البيانات الأولية للمستجيب، وتضمنت: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، العمر، المرتبة الوظيفية.

ثانياً: التعرف على الشهادات المهنية والاحترافية وعلاقتها بالتطوير المهني من وجهة نظر موظفي جامعة أم القرى، وذلك في خمسة محاور تضمنت (29) عبارة.

تم إعطاء كل فقرة وزناً مدرجاً وفق مقياس ليكرت الخماسي لمعرفة وتقدير وجهة نظر أفراد عينة البحث حول الشهادات المهنية والاحترافية وعلاقتها بالتطوير المهني من وجهة نظر موظفي جامعة أم القرى بدرجة (أتفق تماماً، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق اماماً) وتمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

تقنين أداة البحث:

1) الصدق:

تم التحقق من صدق وثبات الأداة بطريقتين، وهما:

أ) الصدق الظاهري للأداة (صدق المحتوى):

للتحقق من صدق محتوى الاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لأجله، قام الباحث بعرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والتخصص في عدد من الجامعات السعودية. وقد طلب من المحكمين إبداء رأيهم في الأداة من حيث: صياغة العبارة، ومدى وضوح العبارة، ومدى انتمائها للمحور، وأية ملاحظات يرونها مناسبة (من حذف أو إضافة عبارات). وقام الباحث بعد ذلك بدراسة ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم، ومن ثم أجرى التعديلات التي اتفق عليها أكثر من (80%) من عدد المحكمين، حيث تم حذف وإضافة وإعادة صياغة بعض العبارات للأداة لتزداد وضوحاً.

وبعد إجراء التعديلات المطلوبة بلغ عدد عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (29) عبارة في خمسة محاور، حيث تضمن المحور الأول (7) عبارات، وتضمن المحور الثاني (3) عبارات، وتضمن المحور الثالث (4) عبارات، وتضمن المحور الرابع (5) عبارات، وتضمن المحور الخامس (10) عبارات.

ب) صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنائي):

وفي ضوء ما تقدم وبعد الأخذ برأي المحكمين، تم اعتماد (29) عبارة في أداة البحث. وبعد ذلك تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (40) موظف من موظفي جامعة أم القرى لقياس مدى صدق الاستبانة.

وقام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation، حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والمجال الذي تنتمي له.

جدول رقم (2) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه فقرات الاستبانة (ن = 40)

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
المحور الأول: مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية			
1	**0.773	5	**0.665
2	**0.781	6	**0.759
3	**0.760	7	**0.891
4	**0.514		
المحور الثاني: مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين			
1	**0.755	3	**0.834
2	**0.805		
المحور الثالث: علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير فئات وتوجهات الموظفين			
1	**0.777	3	**0.91
2	**0.940	4	**0.930
المحور الرابع: علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب معارف ومهارات جديدة			
1	**0.767	4	**0.921
2	**0.767	5	**0.804
3	**0.915		
المحور الخامس: علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين			
1	**0.874	6	**0.804
2	**0.879	7	**0.882
3	**0.833	8	**0.884
4	**0.877	9	**0.893
5	**0.892	10	**0.829

** دالة عند مستوى (0.01).

يوضح الجدول رقم (2) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الذي تنتمي إليه، وقد جاءت جميع معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى تمتع محاور الاستبانة بدرجة عالية من الصدق تجعلنا على ثقة من نتائجها.

جدول رقم (3) معاملات صدق الاتساق الداخلي بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة (ن = 40)

معامل ارتباط بيرسون	المحور
0.905**	المحور الأول: مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية.
0.601**	المحور الثاني: مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين.
0.881**	المحور الثالث: علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قناعات وتوجهات الموظفين.
0.887**	المحور الرابع: علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب معارف ومهارات جديدة.
0.918**	المحور الخامس: علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين.

يوضح جدول رقم (3) أن محاور الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.905) للمحور الأول، (0.601) للمحور الثاني، (0.881) للمحور الثالث، (0.887) للمحور الرابع، (0.918) للمحور الخامس، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الصدق تجعلنا على ثقة من نتائجها.

(2) الثبات:

قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (40) موظف من موظفي جامعة أم القرى لقياس مدى ثبات الاستبانة، حيث تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha للاتساق الداخلي.

جدول رقم (4) معاملات ثبات الاتساق الداخلي بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة (ن = 40)

معامل كرونباخ ألفا	عدد العبارات	المحور
0.857	7	المحور الأول: مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية.
0.710	3	المحور الثاني: مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين.
0.913	4	المحور الثالث: علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قناعات وتوجهات الموظفين.
0.880	5	المحور الرابع: علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب معارف ومهارات جديدة.
0.962	10	المحور الخامس: علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين.
0.964	29	الأداة كلها

يوضح الجدول رقم (4) أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.857) للمحور الأول، (0.710) للمحور الثاني، (0.913) للمحور الثالث، (0.880) للمحور الرابع، (0.962) للمحور الخامس، (0.964) للأداة كلها، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات تجعلنا على ثقة من نتائجها.

تطبيق أداة البحث:

بعد بناء أداة البحث والتأكد من صدقها وثباتها، قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة البحث البالغ عددها (114) من موظفي جامعة أم القرى خلال الفصل الدراسي الثاني (1446-1447).

مقياس التصحيح ومعيار الحكم:

ولأغراض تفسير النتائج، والخروج باستنتاجات نهائية حول هذا البحث التي هدفت إلى التعرف على التعرف على الشهادات المهنية والاحترافية وعلاقتها بالتطوير المهني من وجهة نظر موظفي جامعة أم القرى، اعتمد الباحث المحك المعياري التالي:

لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (5-1=4)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4÷5=0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (5) الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	طول الخلية (المتوسط الحسابي)
لا أتفق تماماً.	أقل من 1.80
لا أتفق.	من 1.80 إلى أقل من 2.60
محايد.	من 2.60 إلى أقل من 3.40
أتفق.	من 3.40 إلى أقل من 4.20
أتفق تماماً.	من 4.20 فأكثر

المعالجة الإحصائية:

تم تفرغ بيانات الاستبانات المستوفاة والبالغ عددها (114) استبانة على برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) في الحاسب الآلي، وتم استخدام المعالجات الإحصائية التالية: التوزيعات التكرارية والنسب المئوية التي تهدف إلى التعرف على توزيع أفراد عينة البحث بعد التطبيق حسب المتغيرات الديموغرافية.

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب صدق أداة البحث.

معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لحساب ثبات أداة البحث.

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية التي تهدف إلى التعرف على تكرار إجابات أفراد عينة البحث.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الاستبانة وذلك للتعرف على مدى تشتت إجابات أفراد عينة البحث.

اختبار (ت) T test للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وانتاجية الموظفين تعزى لمتغير الجنس.

اختبار (ف) (One Way ANOVA) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وانتاجية الموظفين تعزى لمتغير: المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة.

اختبار (LSD) لتحديد اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وانتاجية الموظفين تعزى لمتغير: المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة.

نتائج الدراسة:

يتناول الباحث في هذا الجزء عرضاً للنتائج التي أسفر عنها البحث حول الشهادات المهنية والاحترافية وعلاقتها بالتطوير المهني من وجهة نظر موظفي جامعة أم القرى.

نتائج السؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: ما مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية؟

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث حول مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية، وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث حول مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	1	يعتبر الحصول على الشهادات الاحترافية من الأمور المهمة للموظف في المجال الإداري.	4.08	1.11	أُتفق
2	2	يساعد الحصول على شهادات احترافية الموظف على أداء عمله بشكل متقن.	4.00	1.17	أُتفق
3	3	تساعد الشهادات الاحترافية الموظف في التغلب على مشكلات وضغوط العمل.	3.84	1.25	أُتفق
4	4	يحصل الموظف الذي يمتلك شهادات احترافية على الترقية قبل غيره من الزملاء.	3.45	1.19	أُتفق
7	5	يُنظر للموظف الحاصل على شهادات احترافية بأنه على مستوى من الكفاءة والأهلية.	3.45	1.29	أُتفق
6	6	يتم ترشيح الموظفين الحاصلين على شهادات مهنية للمناصب القيادية بشكل أكبر من غيرهم.	3.26	1.27	محايد
5	7	يتمتع الموظف الحاصل على شهادات احترافية بمميزات وحوافز مالية أكثر من غيره.	2.79	1.28	محايد
		المجموع الكلي للمحور الأول	3.55	0.91	أُتفق

يوضح الجدول رقم (6) أن موافقة أفراد عينة البحث على مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية كانت بدرجة (أُتفق) بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (0.91). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.79 - 4.08)، وتقع هذه المتوسطات الحسابية ضمن فئات الاستجابة الثانية والثالثة والتي تشير إلى درجة موافقة (أُتفق - محايد) على المقياس الخماسي المستخدم في أداة البحث، وقد تراوحت الانحرافات المعيارية بين (1.11 - 1.29) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة البحث. وجاءت (7) عبارة من بين العبارات التي تقيس مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية بدرجة (أُتفق)، وجاءت (1) عبارة بدرجة (محايد).

نتائج السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه: ما مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين؟

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث حول مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين، وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث حول مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
2	1	يستطيع الموظف اختيار الشهادة المرتبطة بطبيعة عمله أياً كان.	3.79	1.13	أُتفق
3	2	هناك تنوع في الشهادات الاحترافية حيث تغطي جميع المجالات والتخصصات التي يعمل بها الموظف الإداري.	3.58	1.04	أُتفق
1	3	موضوعات الشهادات الاحترافية مرتبطة بشكل كبير بطبيعة عمل الموظف الإداري.	3.40	1.18	أُتفق
		المجموع الكلي للمحور الثاني	3.59	0.89	أُتفق

يوضح الجدول رقم (7) أن موافقة أفراد عينة البحث على مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين كانت بدرجة (أُتفق) بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.89). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.79 - 3.40)، وتقع هذه المتوسطات الحسابية ضمن فئة الثانية والتي تشير إلى درجة موافقة (أُتفق) على المقياس الخماسي المستخدم في أداة البحث، وقد تراوحت الانحرافات المعيارية بين (1.18 - 1.04) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة البحث. وجاءت جميع العبارات التي تقيس مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين بدرجة (أُتفق).

نتائج السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث الذي نصه: ما علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قنوات وتوجهات الموظفين؟

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قناعات وتوجهات الموظفين، وقد تم ترتيبها تنازليا حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قناعات وتوجهات الموظفين

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	1	تساعد الشهادات الاحترافية على تطوير الموظفين من خلال توجيه قناعاتهم بشكل إيجابي.	4.11	0.82	أُتفق
3	2	تساهم الشهادات الاحترافية في تقويم وتعديل بعض التوجهات والقناعات لدى الموظفين.	4.00	0.86	أُتفق
2	3	تتغير بعض القناعات والتوجهات لدى الموظفين الذين يحصلون على شهادات احترافية.	3.92	0.92	أُتفق
4	4	يتميز الموظفون الحاصلون على شهادات احترافية بانطباعات وتوجهات وقناعات إيجابية بسبب حصولهم على شهادات احترافية.	3.66	1.01	أُتفق
المجموع الكلي للمحور الثالث			3.92	0.81	أُتفق

يوضح الجدول رقم (8) أن موافقة أفراد عينة البحث على علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قناعات وتوجهات الموظفين كانت بدرجة (أُتفق) بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.81). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.11 - 3.66)، وتقع هذه المتوسطات الحسابية ضمن فئة الاستجابة الثانية والتي تشير إلى درجة موافقة (أُتفق) على المقياس الخماسي المستخدم في أداة البحث، وقد تراوحت الانحرافات المعيارية بين (1.11 - 1.29) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة البحث. وجاءت جميع العبارات التي تقيس علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قناعات وتوجهات الموظفين بدرجة (أُتفق).

نتائج السؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال الرابع الذي نصه: ما علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب مهارات ومعارف جديدة لها علاقة بالعمل؟

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب مهارات ومعارف جديدة لها علاقة بالعمل، وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب مهارات ومعارف جديدة لها علاقة بالعمل

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	1	تسهم الشهادات الاحترافية في إكساب الموظف مهارات جديدة.	4.43	0.59	أتفق تماماً
2	2	تسهم الشهادات الاحترافية في إكساب الموظفين معارف ومعلومات جديدة.	4.41	0.61	أتفق تماماً
5	3	تركز الشهادات الاحترافية على الجانب المعرفي والمهاري ورفع له لدى الموظفين.	4.08	0.84	أتفق
3	4	يتمتع الموظفون الحاصلون على شهادات احترافية بمهارات أفضل من غيرهم بسبب حصولهم على شهادات احترافية.	3.88	1.10	أتفق
4	5	يتميز الموظفون الحاصلون على شهادات احترافية بالمعرفة والمعلومات بسبب حصولهم على شهادات احترافية.	3.86	1.13	أتفق
المجموع الكلي للمحور الرابع			4.13	0.72	أتفق

يوضح الجدول رقم (9) أن موافقة أفراد عينة البحث على علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب مهارات ومعارف جديدة لها علاقة بالعمل كانت بدرجة (أتفق) بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.72). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.43- 4.08)، وتقع هذه المتوسطات الحسابية ضمن فئات الاستجابة الأولى والثانية والتي تشير إلى درجة موافقة (أتفق تماماً- أتفق) على المقياس الخماسي المستخدم في أداة البحث، وقد تراوحت الانحرافات المعيارية بين (0.59- 1.13) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة البحث. وجاءت (2) عبارة من بين العبارات التي تقيس علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب مهارات ومعارف جديدة لها علاقة بالعمل بدرجة (أتفق تماماً)، وجاءت (3) عبارة بدرجة (أتفق).

نتائج السؤال الخامس:

للإجابة عن السؤال الخامس الذي نصه: ما علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين؟

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين، وقد تم ترتيبها تنازليا حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
10	1	يتميز الموظف الحاصل على شهادات احترافية بإنجاح خطط المنظمة وتحقيق أهدافها	3.82	1.00	أتفق
2	2	تساعد الشهادات الاحترافية الموظف على القيام بعمله وأداء واجباته الوظيفية على أكمل صورة.	3.79	0.98	أتفق
1	3	يتميز الموظف الحاصل على شهادات احترافية بزيادة الإنتاجية.	3.74	0.99	أتفق
5	4	يتميز الموظف الحاصل على شهادات احترافية بإنجاز أكبر قدر من المهام في أقل وقت.	3.74	1.14	أتفق
4	5	يتميز الموظف الحاصل على شهادات احترافية بمهارة إدارة الوقت والدقة في انجاز المهام.	3.71	1.02	أتفق
6	6	يتميز الموظف الحاصل على شهادات احترافية بالعلاقة المميزة مع مرؤوسيه.	3.71	1.00	أتفق
9	7	يتميز الموظف الحاصل على شهادات احترافية بمعرفة أهداف المنظمة وسياساتها والعمل وفق ذلك.	3.68	1.15	أتفق
7	8	يتميز الموظف الحاصل على شهادات احترافية بالعلاقة المميزة مع زملاءه بالعمل.	3.61	1.04	أتفق
8	9	يتميز الموظف الحاصل على شهادات احترافية بقدرة جيدة على كسب رضا العملاء والمراجعين.	3.58	1.04	أتفق
3	10	يتميز الموظف الحاصل على شهادات احترافية بالانضباط والدقة في أوقات الدوام.	3.32	1.17	محايد
		المجموع الكلي للمحور الخامس	3.67	0.91	أتفق

يوضح الجدول رقم (10) أن موافقة أفراد عينة البحث على علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين كانت بدرجة (أفق) بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.91). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.32 - 3.82)، وتقع هذه المتوسطات الحسابية ضمن فئات الاستجابة الثانية والثالثة والتي تشير إلى درجة موافقة (أفق - محايد) على المقياس الخماسي المستخدم في أداة البحث، وقد تراوحت الانحرافات المعيارية بين (-0.98 - 1.17) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة البحث. وجاءت (9) عبارة من بين العبارات التي تقيس علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين بدرجة (أفق)، وجاءت (1) عبارة بدرجة (محايد).

نتائج السؤال السادس:

للإجابة عن السؤال السادس الذي نصه: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة تجاه دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وإنتاجية الموظفين تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة؟
أولاً: أثر الجنس:

تم استخدام اختبار (ت) T test للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة تجاه دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وإنتاجية الموظفين والتي تعزى إلى الجنس.

جدول رقم (11) نتائج اختبار (ت) T test لأثر الجنس على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وإنتاجية الموظفين

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية.	ذكر	81	23.74	5.94	3.59	0.03 دالة
	أنثى	33	27.63	6.68		
مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين.	ذكر	81	10.66	2.35	0.600	0.550 غير دالة
	أنثى	33	11.00	3.38		
علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قنوات وتوجهات الموظفين.	ذكر	81	15.66	2.84	0.090	0.928 غير دالة
	أنثى	33	15.72	4.10		

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب معارف ومهارات جديدة.	ذكر	81	20.66	3.86	0.040	غير دالة
	أنثى	33	20.63	3.10		
علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين.	ذكر	81	35.66	9.83	1.88	غير دالة
	أنثى	33	39.18	6.69		
دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وإنتاجية الموظفين.	ذكر	81	106.40	21.37	1.74	غير دالة
	أنثى	33	114.18	22.44		

يوضح الجدول رقم (11) نتائج اختبار (ت) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وإنتاجية الموظفين والتي تعزى إلى الجنس، ويلاحظ: أن قيمة (ت=3.59) وهي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية تعزى إلى الجنس وكانت الفروق لصالح الإناث.

أن قيمة (ت=0.600) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين تعزى إلى الجنس.

أن قيمة (ت=0.090) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قنوات وتوجهات الموظفين تعزى إلى الجنس.

أن قيمة (ت=0.040) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب معارف ومهارات جديدة تعزى إلى الجنس.

أن قيمة (ت=1.88) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين تعزى إلى الجنس.

أن قيمة (ت=1.74) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وإنتاجية الموظفين تعزى إلى الجنس.

ثانيا: أثر المؤهل العلمي:

تم استخدام اختبار (ف) One Way ANOVA للكشف الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة تجاه دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وانتاجية الموظفين والتي تعزى إلى المؤهل العلمي.

جدول رقم (12) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) ANOVA لأثر المؤهل العلمي على وجهات نظر أفراد عينة البحث حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وانتاجية الموظفين

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية.	بين المجموعات	78.935	2	39.468	0.966	0.384 غير دالة
	داخل المجموعات	4536.091	111	40.866		
	المجموع	4615.026	113			
مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين.	بين المجموعات	35.812	2	17.906	2.559	0.082 غير دالة
	داخل المجموعات	776.794	111	6.998		
	المجموع	812.605	113			
علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغيير قناعات وتوجهات الموظفين.	بين المجموعات	17.838	2	8.919	0.846	0.432 غير دالة
	داخل المجموعات	1170.794	111	10.548		
	المجموع	1188.632	113			
علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب معارف ومهارات جديدة.	بين المجموعات	49.122	2	24.561	1.877	0.158 غير دالة
	داخل المجموعات	1452.536	111	13.086		
	المجموع	1501.658	113			
علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية	بين المجموعات	678.933	2	339.467	4.293	0.016

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بإنتاجية الموظفين.	داخل المجموعات	8777.6 98	111	79.078		دالة
	المجموع	9456.6 32	113			
دور الشهاديات الاحترافية في رفع مستوى أداء وإنتاجية الموظفين.	بين المجموعات	2435.0 86	2	1217.543	2.616	0.078 غير دالة
	داخل المجموعات	51662.571	111	465.429		
	المجموع	54097.658	113			

يوضح الجدول رقم (12) نتائج اختبار (ف) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وإنتاجية الموظفين والتي تعزى إلى المؤهل العلمي، ويلاحظ:

أن قيمة (ف=0.966) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية تعزى إلى المؤهل العلمي.

أن قيمة (ف=2.559) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين تعزى إلى المؤهل العلمي.

أن قيمة (ف=0.846) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قنوات وتوجهات الموظفين تعزى إلى المؤهل العلمي.

أن قيمة (ف=1.877) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب معارف ومهارات جديدة تعزى إلى المؤهل العلمي.

أن قيمة (ف=4.293) وهي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين تعزى إلى المؤهل العلمي.

وعند استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية اتضح أن الفروق كانت بين الحاصلين على مؤهل (ثانوي فأقل) وكل من الحاصلين على (مؤهل جامعي) والحاصلين على مؤهل (دراسات عليا) وكانت الفروق لصالح الحاصلين على مؤهل (ثانوي فأقل).

أن قيمة (ف=2.616) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وانتاجية الموظفين تعزى إلى المؤهل العلمي.

ثالثاً: أثر عدد سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار (ف) One Way ANOVA للكشف الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة تجاه دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وانتاجية الموظفين والتي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

جدول رقم (13) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) ANOVA لأثر عدد سنوات الخبرة على وجهات نظر أفراد عينة البحث حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وانتاجية الموظفين

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية.	بين المجموعات	112.946	3	37.649	0.920	0.434 غير دالة
	داخل المجموعات	4502.080	110	40.928		
	المجموع	4615.026	113			
مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين.	بين المجموعات	49.005	3	16.335	2.353	0.076 غير دالة
	داخل المجموعات	763.600	110	6.942		
	المجموع	812.605	113			
علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قنوات وتوجهات الموظفين.	بين المجموعات	47.812	3	15.937	1.537	0.209 غير دالة
	داخل المجموعات	1140.820	110	10.371		
	المجموع	1188.632	113			
علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب معارف ومهارات جديدة.	بين المجموعات	68.078	3	22.693	1.741	0.163 غير دالة
	داخل المجموعات	1433.580	110	13.033		
	المجموع	1501.658	113			
علاقة الحصول على	بين المجموعات	617.032	3	205.677	2.559	0.059

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين.	داخل المجموعات	8839.600	110	80.360		غير دالة
	المجموع	9456.632	113			
دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وانتاجية الموظفين.	بين المجموعات	2187.178	3	729.059	1.545	0.207
	داخل المجموعات	51910.480	110	471.913		
	المجموع	54097.658	113			

يوضح الجدول رقم (13) نتائج اختبار (ف) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وانتاجية الموظفين والتي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة، ويلاحظ:

أن قيمة (ف=0.920) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

أن قيمة (ف=2.353) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

أن قيمة (ف=1.537) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قنوات وتوجهات الموظفين تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

أن قيمة (ف=1.741) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب معارف ومهارات جديدة تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

أن قيمة (ف=2.559) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

أن قيمة (ف=1.545) وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول دور الشهادات الاحترافية في رفع مستوى أداء وانتاجية الموظفين تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

مناقشة النتائج:

مما سبق تظهر نتائج هذه الدراسة مدى قناعة أفراد العينة بأهمية الحصول على شهادات احترافية، حيث أن موافقة أفراد عينة البحث على مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية كانت بدرجة (أتفق) بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (0.91). ويظهر كذلك قناعة أفراد العينة بعلاقة موضوعات الشهادات الاحترافية بمجال أعمالهم وتوصيفاتهم المهنية، لأن موافقة أفراد عينة البحث على مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين كانت بدرجة (أتفق) بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.89). إضافة إلى ذلك تظهر نتائج الدراسة قناعة أفراد العينة بأثر الحصول على الشهادات الاحترافية على التغيير الإيجابي لقناعات وتوجهات الملتحقين بتلك الشهادات، حيث أن موافقة أفراد عينة البحث على علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغيير قناعات وتوجهات الموظفين كانت بدرجة (أتفق) بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.81). ومما تظهره نتائج هذه الدراسة قناعة أفراد العينة بالدور الذي تسهم به تلك الشهادات الاحترافية في اكساب مهارات ومعارف مرتبطة بطبيعة العمل، وذلك لأن موافقة أفراد عينة البحث على علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب مهارات ومعارف جديدة لها علاقة بالعمل كانت بدرجة (أتفق) بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.72). وأخيراً يظهر من خلال نتائج الدراسة مدى قناعة أفراد العينة بدور الشهادات الاحترافية في تطوير الموظفين مهنيًا وزيادة الإنتاجية، لأن موافقة أفراد عينة البحث على علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين كانت بدرجة (أتفق) بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.91).

ولذلك تأتي هذه الدراسة لتؤكد ما أشارت له الأدبيات السابقة من أهمية الشهادات الاحترافية كمجال من مجالات التدريب والتعلم على رأس العمل ودورها البارز في رفع كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وكذلك ما توصي به أدبيات تعليم الكبار والتعلم المستمر من أهمية وعلاقة دافعية التعلم لبذل المزيد من الجهد لاكتساب المعرفة والمهارة التي يقتنع المتعلم من الكبار بأهميتها وعلاقتها بمجال عمله فالقناعات والتوجهات لدى الكبار هي التي تحفز للتعلم وتدفع للتطوير وبذل الجهد في مجال المعرفة والمهارة التي تقود للعمل والإنتاجية.

وفيما يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية وتأثيرها على نتائج هذه الدراسة فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول مدى قناعة الموظفين بأهمية الحصول على الشهادات الاحترافية تعزى إلى الجنس وكانت الفروق لصالح الإناث وهذا قد يفسر بسبب التنافسية الموجودة في الأقسام النسائية والرغبة الملحة على التطوير الذاتي لأهداف الترقية أو النمو المهني أو غيرها من الأسباب. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول مدى ارتباط مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية بطبيعة عمل الموظفين،

وحول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بتغير قناعات وتوجهات الموظفين، وحول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية باكتساب معارف ومهارات جديدة. بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث حول علاقة الحصول على الشهادات الاحترافية بإنتاجية الموظفين تعزى إلى المؤهل العلمي. وكانت الفروق بين الحاصلين على مؤهل (ثانوي فأقل) وكل من الحاصلين على (مؤهل جامعي) والحاصلين على مؤهل (دراسات عليا) لصالح الحاصلين على مؤهل (ثانوي فأقل) وقد يعزى هذا لطبيعة الموظفين الذين لم يحصلوا على الدرجة الجامعية وشعورهم بالحاجة الماسة لتعويض نقص المعارف والمهارات التي لديهم بسبب عدم دراستهم للمرحلة الجامعية وكذلك بسبب رؤية التقاوت الموجود بينهم وبين أقرانهم من حملة المؤهلات الأعلى من ناحية الرواتب أو المزايا الوظيفية الأخرى لذا فهم يترجمون ذلك بمحاولتهم واهتمامهم بما قد يعوض ذلك من خلال التعليم على رأس العمل أو التدريب أو الحصول على الشهادات الاحترافية المتعلقة بعملهم.

اعتبارات مهمة لنتائج الدراسة:

بالرغم من النتائج التي وصلت لها هذه الدراسة إلا أنها محدودة من عدة اعتبارات مكانية وزمانية ومن ناحية نوعية البيانات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة، لذا يصعب تعميم هذه النتائج. هذه الدراسة موجهة لعينة من موظفي وموظفات جامعة أم القرى الإداريين لذا قد يكون من غير المناسب تعميم نتائج هذه الدراسة على كافة الموظفين الإداريين بالمملكة العربية السعودية. كذلك باعتبار المكان (منطقة مكة المكرمة) فقد يصعب تعميم نتائجها على كافة مناطق المملكة. وبالنسبة لزمان الدراسة فقد يصعب تعميم النتائج إذا ما وضعنا في اعتبارنا أن هذه الدراسة أجريت في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1446 هـ. ومما يجدر التنبيه له أن هذه الدراسة اعتمدت على البيانات الكمية التي تعطي إشارات وانطباعات بالرغم من أهميتها إلا أنه لا بد من اجراء دراسات تعتمد على البيانات الكيفية التي تشرح هذه النتائج وتوضح الصورة بالشكل الأكبر وهو ما توصي به هذه الدراسة.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي انتهت إليها الدراسة حول الشهادات المهنية والاحترافية وعلاقتها بالتطوير المهني من وجهة نظر موظفي جامعة أم القرى، فإنها توصي بما يلي:

- ١-زيادة الاهتمام بالشهادات الاحترافية ودعمها لما لها من أثر كبير في تطوير الموظفين وإكسابهم المهارات اللازمة

- ٢-حث الموظفين وتحفيزهم وتذليل العقبات لهم من أجل الحصول على الشهادات الاحترافية المطلوبة في جهة عملهم لما لذلك من كبير الأثر في انتاجيتهم وانتماءهم الوظيفي وتطوير مهاراتهم وصقل إمكانياتهم
- ٣-توسيع مواضيع ومجالات الشهادات الاحترافية لما يخدم كافة متطلبات سوق العمل والتنوع الموجود في مجال الوظائف والأعمال الإدارية
- ٤-تركيز الاهتمام على الموظفين الحاصلين على مؤهلات علمية دنيا والاستثمار فيهم بإكمال دراساتهم أو تعويضهم بإلحاقهم ببرامج تدريبية أكثر وحصولهم على شهادات احترافية تزيد من ثقتهم بأنفسهم وتشعرهم بقيمتهم في مجال تخصصهم

مقترحات الدراسة:

في ضوء النتائج والتوصيات تقترح الدراسة إجراء بحوث ودراسات مكملتها في المجال من أهمها:

- ١-تأثير عامل (الجنس) على قناعات الموظفين بشأن أهمية الشهادات الاحترافية والأسباب التي تكمن وراء إظهار الموظفين اهتمام أكثر وقناعة أكبر بذلك الموضوع وتأثير ذلك في مجال العمل وانتاجية الموظفين.
- ٢-تأثير المؤهل الدراسي على دافعية الموظفين تجاه التطوير والاهتمام بالشهادات الاحترافية وتأثيرات ذلك في مجال العمل وزيادة الإنتاجية.
- ٣-دراسات مشابهة للموظفين في القطاع الخاص ومقارنة النتائج بين الدراستين ومحاولة الخروج بنتائج توضح طبيعة الفروق بين القطاع العام والخاص فيما يتعلق بالتدريب والتعلم على رأس العمل وتأثيره على إنتاجية الموظفين
- ٤-دراسات مشابهة للموظفين في القطاع الخيري (غير الربحي) ومقارنة النتائج بين الدراستين ومحاولة الخروج بنتائج توضح طبيعة الفروق بين القطاع العام والخيري فيما يتعلق بالتدريب والتعلم على رأس العمل وتأثيره على إنتاجية الموظفين
- ٥-دراسات تحلل السياسات المتبعة في التدريب وترشيح الموظفين والموافقة لهم في الحصول على الشهادات الاحترافية وقياس مدى العدالة في توزيع فرص التدريب والتعلم على رأس العمل وتخرج بتوصيات عملية وحلول ناجحة لبعض المشكلات والعوائق التي تواجه الموظفين الراغبين في الالتحاق بمثل هذه البرامج.

المراجع:

- إبراهيم، مجدي. (2009). معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم. القاهرة، عالم الكتب.
- إبراهيم، نذير. و سلمان، حيدر. (2024). "مهارات الذكاء الاصطناعي ودورها في التطور العلمي والتكنولوجي". 1 (39) Journal Of AL-Turath University College.
- إسماعيل، سارة.، الحفظي، شهد.، علي، بدرية &، محمد، بدر. (2024). "تصور مقترح لتعزيز دور التدريب في تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية" *Arab Journal of Administration*, 44(1), 237-262. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.21608/AJA.2023.218889.1474>
- الاسمري، ندى. و الطويرق، نهى. (2024). "تجارب الجامعات السعودية في تبني الشهادات الاحترافية والتحديات التي تواجهها". *Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences*(115): 211-235
- جعيجع، نبيلة. و بوقرة، رابح. (2013). "معوقات تطوير سياسات تنمية الموارد البشرية - دراسة حالة جامعة المسيلة". *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية* 6(10): 201-181.
- خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر. (2012). *التدريب المؤثر في العمل*. القاهرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر.
- خليل، باهي. و جوهرى، فوده (2023). "دور عوامل رأس المال البشري في الحصول على فرص عمل حر عبر شبكة الانترنت، دراسة تطبيقية على شركات العمل الحر في فلسطين". *I-iECONS e-proceedings: 1008-103*
- الدوسري، فاطمة. و المسردى، راجح. (2022). "دور الشهادات الاحترافية في تحقيق كفاءة الأداء دراسة تطبيقية على المنظمات الصحية بالمملكة العربية السعودية". *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية* 13(4): 110-69.
- الرشايدة، رشا. و الرشايدة، نايل. (2017). "واقع التطوير المهني للإداريين العاملين في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم وتحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء ذلك". *Humanities and Social Sciences Series* 32(2): 237-282.
- الشميمري، هدى. (2022). "جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية". *مجلة كلية التربية (أسيوط)* 38(4): 168-124.

- صالح، محمد. (2004). إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل. عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- عبد السلام، عبد السلام. (2000). أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم. القاهرة، دار الفكر العربي.
- عبد السميع، مصطفى. و حوالة، سهير. (2005). إعداد المعلم وتنميته وتدريبه. القاهرة، دار الفكر العربي.
- العدواني، دلال ، و الخضر، حمود. (2020). اتجاهات موظفي دولة الكويت نحو التدريب المهني . *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ع13 ، 151 - 167.
- العمار، عصام. (2021). الشهادات الاحترافية ما لها وما عليها. مقال في صحيفة الاقتصادية، مستخرج بتاريخ 20/2/2025 الرابط: <https://2u.pw/W9zoq>
- العمر، حصة. العسكر، سارة. و التويجري، فاطمة. (2020). "معوقات تدريب الموظفين الإداريات - دراسة ميدانية على الموظفين الإداريات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية-الرياض". *مجلة العلوم التربوية و النفسية* 4(42): 11-18.
- العمرى، فريعة، و الحارثي، عبدالرحمن. (2023). دور سياسات التعليم في التحول الرقمي في ضوء رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر المعلمات. *مجلة كلية التربية، مج 39 ، ع 3*، 89 - 122.
- القاسمية، عائدة. و العمرية، مريم. (2018). "التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار". *مجلة كلية التربية (أسيوط)* 34(6): 448-517.
- المطيري، خالد. (2019). التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. (2019). *مجلة التربية*، ع183، ج3- 547، <https://doi-583.org.sdl.idm.oclc.org/10.21608/JSREP.2019.64827>
- المعشوق، منصور. (2011). المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجي المفهوم والرسالة وعلاقات الاستخدام. الرياض، معهد الإدارة العامة.
- نذير، حنان عبدالله. (2025). "أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية". *مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية* 9، (1 ملحق)، 148-165.

نصر، سميحة. و العاجز، فؤاد. (2007). دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة. فلسطين، (رسالة ماجستير) الجامعة الإسلامية.

- Adeosun, O. T. and W. M. Adegbite (2023). "Professional Certification and Career Development: A Comparative Analysis between Local and Foreign Certifications." *Management & Economics Research Journal* 5(1): 1-14.
- Alhuzli, A. Y., et al. (2024). Insights into Pharmacists' Participation in Professional Certification Programs in Saudi Arabia. *Healthcare, MDPI*.
- AlSadah, A. T., et al. (2025). "Perceived value and barriers of nursing specialty certifications among clinical nurses in Saudi Arabia: a cross-sectional study." *Frontiers in Medicine* 12: 1528856.
- Feller, R. W., et al. (2001). "Theoretical voices directing the career development journey: Holland, Harris-Bowlsbey, and Krumboltz." *The Career Development Quarterly* 49(3): 212-224.
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*, Cambridge Books.
- Knowles, M. S., et al. (2014). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*, Routledge.
- Kovalev, A., et al. (2025). "Skill-Driven Certification Pathways: Measuring Industry Training Impact on Graduate Employability." *arXiv preprint arXiv:2506.04588*.
- Lent, R. W. and S. D. Brown (1996). "Applying social cognitive theory to career counseling: An introduction." *The Career Development Quarterly* 44(4): 307.
- Lent, R. W. and S. D. Brown (2002). "Social cognitive career theory and adult career development".
- Merriam, S. B. (2008). "Adult learning theory for the twenty-first century." *New directions for adult and continuing education* 2008(119): 93-98.
- Niki Liodaki, & Thanassis Karalis. (2024). Employees' Attitudes toward Continuing Professional Education: Their Relationship between Reasons and Barriers to Participation. *European Journal of Education and Pedagogy*, 5, 40–46. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.24018/ejedu.2024.5.5.856>
- Patton, W. and M. McMahon (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*, Springer.
- Ramamonjiarivelo, Z., et al. (2020). "Assessing the impact of professional certifications on time-to-hire, job satisfaction, and career growth of health administration alumni." *Journal of Health Administration Education* 37(2): 25-44.

Van Rijn, F., et al. (2020). "Does certification improve hired labour conditions and wageworker conditions at banana plantations?" *Agriculture and Human Values* 37(2): 353-370.