

## بررسی تأثیر صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی و عملیاتی با توجه به نقش میانجی تخصص گرایي

مهدی مالکی<sup>۱</sup>، حسن دهقان دهنوی<sup>۲\*</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد، گروه مدیریت صنعتی، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران

### چکیده

در این تحقیق به بررسی تأثیر صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی و عملیاتی با توجه به نقش تعدیلگر تخصص گرایي، پرداخته شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر مهندسان مشاور در پروژه‌های ساختمانی مورد تأیید سازمان نظام مهندسی ساختمان می‌باشد و برای محاسبه اندازه نمونه آماری، با توجه به اینکه سؤالات پرسشنامه‌ها از نوع طیف لیکرت چند ارزشی با تبدیل به مقیاس فاصله‌ای (۱ تا ۵) می‌باشد، از رابطه کوکران استفاده شده است. در نهایت اندازه نمونه آماری با استفاده از این رابطه برابر با ۸۰ نفر تعیین شد. گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر شامل دو مرحله شد که به تناسب هر یک از مراحل از روش مخصوصی استفاده شد. مرحله اول جمع‌آوری اطلاعات و تئوری‌های مبانی نظری بود که از روش کتابخانه‌ای و مرحله دوم جمع‌آوری داده‌های متناسب با اهداف بود که از روش پیمایشی به کمک پرسشنامه متناسب با مدل استفاده شد. داده‌های این پژوهش از نوع کمی بوده و با مقیاس فاصله‌ای سنجیده شده و به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهش حاضر، از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در آمار استنباطی از روش‌های تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. در برآزش معادلات ساختاری، به منظور تأیید ساختار عاملی مدل از ضرایب معناداری، اندازه اثر و شاخص‌های کیفیتی پیش‌بینی مدل و نیکوی برآزش مورد استفاده استفاده گرفت. به منظور تأیید پایایی سؤالات و مؤلفه‌های مدل از آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و بارهای عاملی استفاده شد. به منظور تأیید روایی متغیرهای مدل از روایی همگرا و واگرا به روش فورنل و لارکر مورد استفاده قرار گرفت؛ که با استفاده از رایانه با نرم‌افزار spss و SmartPLS3 استفاده شد. یافته‌ها وجود ارتباط بین صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی را نشان می‌دهد. همچنین وجود ارتباط بین صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی نیز مورد تأیید قرار گرفت. نقش تعدیلگری تخصص گرایي در ارتباط بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی تأیید گردید. همچنین نقش تعدیلگری تخصص گرایي در ارتباط بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی تأیید می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** صدور گواهینامه مدیریت پروژه، عملکرد استراتژی، عملکرد عملیاتی، تخصص گرایي.

## ۱- مقدمه

صدور گواهینامه مدیریت به سرعت در حال افزایش است. دهه های گذشته (بلومکوئیست<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). برای کمک به پروژه مدیران در حل مشکلات حرفه ای انجمن های حرفه ای تجربیات "بهترین عمل" انباشته شده در فرم چندین نهاد دانش و معیار (اهلمان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). با این حال، شواهد کمی برای حمایت از این باور وجود دارد. دستورالعمل های پیشگیرانه در ذات دانش موجود است. به تنظیمات دنیای واقعی اعمال می شود و مزایای مورد نظر را تولید می کند (اهلمان، ۲۰۱۳). مدیران خبره از اصول PM<sup>۳</sup> مشخص شده توسط حرفه ای انجمن ها، فرض بر این است که ارائه سطوح بالاتر از پروژه است کارایی این فرض از اهمیت حیاتی در زمینه مدیریت پروژه به طور کلی و حرفه ای برخوردار است انجمن ها به طور خاص با این حال، تعداد بسیار کمی وجود دارد. مطالعات علمی که به بررسی مزایای متوجه شده اند گواهینامه برای عملکرد بهتر مدیران پروژه، یا برای هر گواهی داوطلبانه دیگر این فقدان شواهد، یک چالش واقعی برای کسانی است که متهم شده اند با استخدام و مدیریت حرفه ای مدیریت پروژه، چه کسی باید بداند چه گواهی داوطلبانه به آنها می گوید در مورد متقاضیانی که چنین گواهینامه هایی دارند. بسیاری از مشاغل، از جمله مدیریت پروژه، از طریق استاندارد سازی و ایجاد انجمن های حرفه ای و صدور گواهی های داوطلبانه به سمت حرفه ای حرکت میکنند (زورمان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). هر سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و مرغوبیت فعالیت های خود بویژه در محیط های پیچیده و پویا نیاز مبرم به نظام ارزیابی دارد. از سوی دیگر فقدان وجود نظام ارزیابی و کنترل در یک سیستم به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون سازمان تلقی می گردد که پیامدهای آن کهولت و در نهایت مرگ سازمان است. ممکن است بروز پدیده مرگ سازمانی به علت عدم وقوع یکباره آن، از سوی مدیران عالی سازمانها احساس نشود؛ لکن مطالعات نشان می دهد فقدان نظام کسب بازخورد امکان انجام اصلاحات لازم برای رشد، توسعه و بهبود فعالیت های سازمان را غیر ممکن می نماید، سرانجام این پدیده، مرگ سازمانی است (عادلی، ۱۳۹۳). عملکرد رفتاری است در جهت رسیدن به اهداف سازمانی و اندازه گیری شده یا ارزشگذاری شده است. برای سنجش ارزیابی عملکرد کارکنان از شاخصه های همچون قابلیت اعتماد، نگرش، کیفیت کار و... استفاده شده است. فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به عنوان "اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر چیز منظم یا تعهد شده" تعریف کرده است (آرمسترانگ<sup>۵</sup>، ۱۹۹۴). این تعریف علاوه بر اینکه در ارتباط با ستاده ها و بروندها است، بلکه نشان می دهد که عملکرد مرتبط با انجام کار و همچنین نتایج حاصله می باشد. عملکرد نتیجه تحقق یافته ناشی از انجام یک شغل در دوره خاصی از زمان می باشد (کین<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶). مفهوم عملکرد سازمانی؛ آنچه شرکت تولید می کند و نیز حوزه هایی را که شرکت با آن ها در تعامل است در بر می گیرد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۹). به طور کلی عملکرد سازمانی به عنوان توانایی سازمان در استفاده مؤثر از منابع و تولید ستانده های پایدار با در نظر گرفتن اهداف مربوط به ذینفعان، تعبیر می شود (رفیع زاده و همکاران، ۱۳۸۹). عملکرد استراتژیک اصول راهنمایی هستند که بر بازاریابی و تدوین استراتژی تجاری شرکت تأثیر می گذارند. آنها دستورالعمل های استراتژیک اجرا شده به وسیله یک شرکت را انعکاس می دهند که به رفتارهای صحیح برای عملکرد بهتر منجر می شود (تئودوسه<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). عملکرد استراتژیک به شیوه های که یک شرکت خود را با محیط بیرونی (صنایع/رقبا) تطبیق می دهد، اشاره دارد (مادانگلو<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). عملکرد استراتژیک برای درک مدیریتی خاص، آمادگی ها، تمایلات، انگیزه ها و خواسته هایی تعریف می شود که راهنمای برنامه ریزی استراتژیک و فرایند توسعه استراتژیک است (وود و رابرتسون<sup>۹</sup>، ۱۹۹۷). عملکرد عملیاتی، معیاری برای سنجش میزان دستیابی به اهداف سازمانی است. ارزیابی کارایی و عملکرد شرکت ها برخلاف تصور اولیه، پیچیده و مشکل است و معمولاً برای انجام آن از معیارهای گوناگونی استفاده می شود (ابراهیمی کردلر و

<sup>1</sup> Blomquist<sup>2</sup> Ahlemann<sup>3</sup> Project Management<sup>4</sup> Zwerman<sup>5</sup> Armstrong<sup>6</sup> Kane<sup>7</sup> Theodosiou<sup>8</sup> Madanoglu<sup>9</sup> Wood & Robertson

شهریاری، ۱۳۸۹). تخصص‌گرایی رویکردی جدید است که هم‌اکنون در بسیاری از سازمان‌های دولتی و غیردولتی مورد توجه قرار گرفته است (مرتضوی و زارعپور، ۱۳۹۱) و بر اساس معرفت‌شناسی حاکم بر تخصص‌گرایی، دانش و مهارت هر دو از ارزش برخوردارند و به همین دلیل نه تنها تربیت حرفه‌ای، آموزشی درجه دوم تلقی نمی‌شود بلکه اساساً تفکیکی بین تربیت حرفه‌ای و تربیت علمی وجود ندارد. از آنجا که این شیوه‌ی تربیتی، حرکت در مسیر مهارت‌های شغلی را به‌گرایش در جهت مهارت‌های عام و گسترده تبدیل کرده و به این ترتیب از تقابل دو نوع تربیت علمی و تربیت حرفه‌ای کاسته است، حائز اهمیت است (مرجانی و زیباکلام، ۱۳۸۲). تخصص‌گرایی از مفاهیم کلاسیک مدیریت دولتی است. این اصطلاح به ویژه طی چند دهه اخیر محور مطالعات پژوهشگران مدیریت و رفتار سازمانی بوده و از زوایای مختلف به ویژه آثار و نتایج آن مورد بررسی قرار گرفته است (مولایی، ۱۳۸۵). از ویژگی‌های بارز جوامع تخصص‌گرا، تمایل به اعمال قضاوت حرفه‌ای و اعمال کنترل توسط خود حرفه (نه قانون) است. در دنیایی از اطلاعات پراکنده و ناهمگون، تصور بر این است که مدیران به اطلاعات کلیدی دسترسی دارند که عموم از آنها بی‌اطلاع‌اند؛ بنابراین همواره این شک و ظن وجود دارد که اطلاعات منتشره توسط مدیران قابل اتکا نباشند. برای رفع این شبهات، مدیران ادارات و سازمان‌ها نیازمند اتخاذ یکره رسمی و جامع هستند (نوروش و دیانتی دیلمی، ۱۳۸۳). لازم به ذکر است برای تخصص‌گرا شدن، مدت زیادی لازم است و اگر سازمان‌ها برای کارکنان خود، این مسیر را فراهم نکنند وفاداری به سازمان (تعهد سازمانی) کمتر خواهد بود (هدایتی و همکاران، ۱۳۹۰). در این تحقیق به بررسی تأثیر صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی و عملیاتی با توجه به نقش میانجی تخصص‌گرایی پرداخته شده است.

## ۲- مروری بر پیشینه پژوهش

مسعود درویش مهدی آبادی (۱۳۹۸) مقاله‌ای با عنوان "بررسی ارزش صدور گواهینامه مدیریت پروژه در انتخاب و استخدام" انجام داد. این مقال به بررسی نحوه صدور گواهینامه حرفه‌ای داوطلبانه به عنوان یک عمل می‌پردازد سیگنال شایستگی متقاضیان و احتمال عملکرد آینده. ارائه شواهد در مورد میزان و ماهیت اثر صدور گواهینامه و حرفه‌ای شدن در فرد و نتایج سازمانی ارزش واقعی داوطلبانه را نشان می‌دهد. قلیپور و خزایی (۱۳۹۷) مقاله‌ای با عنوان "تأثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجیگری هوش عاطفی" انجام دادند؛ هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجیگری هوش عاطفی می‌باشد. ابراهیم پور ازبری و همکاران (۱۳۹۷) مقاله‌ای با عنوان "تأثیر عدم اطمینان محیطی، انعطاف‌پذیری تولید و کارایی عملیاتی بر عملکرد شرکت: نقش تعدیلگری ظرفیت جذب عملیاتی" انجام دادند. در این پژوهش با توجه به اینکه کارایی سیستم تولید می‌تواند یک نشانه قوی از لحاظ انعطاف‌پذیری باشد؛ تأثیر انعطاف‌پذیری تولید بر کارایی عملیاتی نیز مورد بررسی قرار گرفت. آریانی و همکاران (۱۳۹۵) مقاله‌ای با عنوان "بررسی نقش نظام اطلاعات مدیریت در حرفه‌گرایی و انگیزش شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شاهین دژ" انجام دادند؛ این پژوهش به منظور بررسی نقش نظام اطلاعات مدیریت در حرفه‌گرایی و انگیزش شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش انجام گرفت.

هاشمی و همکاران (۱۳۹۳) مقاله‌ای با عنوان "تأثیر احتیاط مدیریتی بر عملکرد عملیاتی و محافظه‌کاری حسابداری" انجام دادند؛ هدف این پژوهش، بررسی تأثیر احتیاط مدیریتی بر عملکرد عملیاتی و محافظه‌کاری حسابداری است. در میان معیارهای ارزیابی عملکرد عملیاتی، از سه معیار بازده دارایی‌ها، بازده حقوق صاحبان سهام و حاشیه سود عملیاتی استفاده شده است و محافظه‌کاری حسابداری، به کمک مدل باسو (۱۹۷) اندازه‌گیری شده است. جلیلی و همکاران (۱۳۹۲) مقاله‌ای با عنوان "تجزیه و تحلیل عملکرد استراتژیک: مورد مطالعه شرکت‌های بهنوش و لبنیات پاک" انجام دادند؛ هدف این مقاله تجزیه و تحلیل عملکرد استراتژیک و ارزیابی ابعاد عملکرد و ماتریس مالی شرکت است. دبرا و الکس<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) مقاله‌ای با عنوان "مدیریت پروژه به عنوان مدیریت اطلاعات در تحقیقات میان رشته‌ای: تعداد زیادی از قطعات مختلف که با همدیگر کار می‌

<sup>۱</sup> Deborah & Alex

کنند<sup>۱</sup> انجام دادند؛ هدف این مقاله یافتن، هدف مدیریت پروژه در تحقیقات میان رشاه ای و همینطور یافتن اینکه چگونه مدیران پروژه پیش نیازهای مدیریت پروژه را تامین می کنند. کارن و کاتلن<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) مقاله ای با عنوان " مشخصه های برنامه ریزی استراتژیک اعمال شده در مدیریت پروژه " انجام دادند؛ این تحقیق برای ایجاد یک مدل جامع، ترکیبی از SPCها را از یک رویکرد رسمی ("منطقی") به برنامه ریزی استراتژیک با مجموعه دوم از SPC های انطباقی ارائه می دهد. رویکرد "انطباق عقلانی" به طور تجربی ارزیابی می شود تا ارتباط آن با PM را ارزیابی کند و همچنین بررسی کند که آیا با موفقیت پروژه افزایش یافته است یا خیر. آرون و دریک<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) مقاله ای با عنوان "تأثیر اجرای سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی (ERP) بر عملکرد عملیاتی یک سازمان" انجام دادند؛ این مقاله به بررسی تغییرات در عملکرد عملیاتی که از اجرای سیستم برنامه ریزی منابع سازمان (ERP) سرچشمه می گیرد، پرداخته شده است. ونگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۰) مقاله ای با عنوان "رابطه بین رشد شغلی و تعهد سازمانی" انجام دادند. یافته های تحقیق تأیید می کنند که رشد شغلی با تعهد سازمانی نسبت دارد. آلوی و احمد در بررسی ۲۰۰۰ کارمند پاکستانی، دریافت که کارمندانی که فرصت های پیشرفت بشری در سازمان دارند میزان تعهد سازمانی بالاتری دارند. فرصت رشد فردی، تساوی حق ترفیع و آموزش و فرصت یادگیری به طور مستقل نشان داده شده است که بر تعهد کارمندان سازمان ها تأثیر می گذارد. فراشاه<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۹) مقاله ای با عنوان "بررسی ارزش صدور گواهینامه مدیریت پروژه در انتخاب و استخدام" انجام دادند؛ هدف این مقاله بررسی ارزش گواهینامه های مدیریت پروژه در انتخاب و استخدام کارکنان سازمان و کارایی این گواهینامه ها است.

### ۳- مبانی نظری و بسط فرضیه ها

#### ۳-۱- سیستم مدیریت پروژه

طراحی سیستم مدیریت پروژه، متناسب با پروژه، یکی از مسائلی است که باید در این مرحله از پروژه مدنظر قرار گرفته و تدوین شود. هیچ گاه به ادعاها و تبلیغاتی که در مورد قابلیت های برنامه ریزی و کنترل پروژه و برآورده شدن نیازهای شما با استفاده از یک نرم افزار یا سیستم دستی از پیش طراحی شده، وجود دارد، بیش از حد اهمیت ندهید. مطمئن باشید رویه محتاطانه شما و صرف وقت در این مرحله از پروژه، نتیجه مطلوب خود را به هنگام برنامه ریزی و کنترل امور پروژه در مراحل بعدی، به دست خواهد داد. سیستم مدیریت پروژه، باید کاملاً متناسب با پروژه طراحی شود. هیچ گاه به دنبال طرح سیستم های بسیار پیچیده و یا بسیار ابتدایی نباشید. سیستم باید به گونه ای طراحی شود که به ساده ترین شکل و با بهره گیری از روش های ابتکاری و هوشمندان، نیازهای کاربران را پاسخگو باشد. مسلماً بهره گیری از چنین سیستم هایی، پیش از آغاز پروژه، مدیریت پروژه را آسان کرده و از وقوع بحران های جدی در حین اجرای پروژه جلوگیری می کند (عوض خواه، ۱۳۸۸).

مواجه شدن پروژه ها با مشکلات گوناگون دلایل متعددی دارد لیکن قطعاً دو عامل عدم استفاده از ابزارهای دانش مدیریت پروژه و نیز فقدان بهره گیری از متخصصان و کارشناسان زبده و آموزش دیده از عوامل مهم ضعف یا ناکامی پروژه ها به شمار می آیند از سوی دیگر با رشد و گسترش اجرای پروژه های مختلف در کشور، توجه و رویکرد جامعه مهندسی کشور به دانش مدیریت پروژه و کاربردهای آن روز به روز بیشتر می شود. به نحوی که شاهدیم کارگاه های آموزشی مختلف داخلی و خارجی مرتبط با این مقوله در سازمان ها، شرکت ها و مراکز تخصصی، رشد شتابنده ای یافته و هر روز بر تعداد دارندگان گواهی نامه های حرفه ای مدیریت پروژه مانند گواهینامه های PMP در کشور افزوده می گردد. اگرچه داشتن هر یک از این گواهینامه های حرفه ای تأیید کننده تسلط تام دارنده آن به حوزه های مختلف دانش مدیریت پروژه است لیکن افراد و سازمان ها عموماً به دلایل متعدد به سمت این مدرک گرایش می یابند. عدم اطمینان محیطی و افزایش رقابت سازمان ها، منجر به چالش های

<sup>1</sup> Karen & Kathleen

<sup>2</sup> Arun & Derrick

<sup>3</sup> Weng

<sup>4</sup> Farashah

متعدد در زمینه تصمیم‌گیری برای مدیران گردیده که یکی از رویکردهای نوین مدیریت موثر این چالش‌ها، مدیریت ریسک آنها می‌باشد (اس سی وارد، ۱۹۹۹). بنابراین فرضیه اصلی پژوهش به شکل زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اصلی:

صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی و عملیاتی با توجه به نقش تعدیلگر تخصص‌گرایی تأثیر می‌گذارد.

### ۲-۳- عملکرد استراتژی

افزایش ارزش برای مشتریان به منظور دستیابی به مزیت رقابتی، ارتباط نزدیکی با انتخاب دقیق استراتژی شرکت دارد. استراتژی در واقع این مسئله را بیان می‌کند که چگونه یک واحد تجاری می‌تواند برای خودش، از طریق تمایز با سایر رقبا، مزیت رقابتی ایجاد کند و چه رهبری هزینه وضعیت بهتری را در عملکرد جاری خواهد داشت از طرفی هر نوع استراتژی را که سازمان‌ها انتخاب می‌کنند، ریسک‌هایی را به همراه دارند. شرکت‌هایی که از استراتژی رهبری هزینه پیروی می‌کنند، به منظور دستیابی به اقتصاد مقیاس به طور قابل ملاحظه‌ای در دارایی‌های ثابت سرمایه‌گذاری می‌کنند. این موضوع موجب افزایش اهرم عملیاتی شرکت می‌شود و حساست سود نسبت به تغییرات فروش را افزایش می‌دهد. از طرفی وجود نوآوری در استراتژی تمایز، ممکن است موجب شکست یک محصول جدید در بازار شود و یا ممکن است منجر به اثربخش نبودن هزینه‌های تحقیق و توسعه شود. این عوامل باعث می‌شود که استراتژی تمایز با ریسک همراه باشد. بنابراین، علاوه بر پایداری عملکرد، اضافه ریسکی که از طریق پذیرش هر یک از استراتژی‌ها به وجود می‌آید باید مورد توجه قرار گیرد (ناداکومار<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

بنابراین، علاوه بر پایداری عملکرد، اضافه ریسکی که از طریق پذیرش هر یک از استراتژی‌ها به وجود می‌آید باید مورد توجه قرار گیرد. اخیراً پژوهش‌های متعددی در زمینه عوامل موثر بر عملکرد و ریسک انجام شده است. صادقی و رحیمی (۱۳۹۰)، به بررسی رابطه بین ساختار مالکیت و عملکرد شرکت‌ها با استفاده از سیستم معادلات همزمان پرداختند. رهنمای رودپشتی و همکاران (۱۳۹۰) اثر افشای رویه‌های حسابداری انتقادی بر معیارهای ارزیابی عملکرد و کیفیت گزارشگری مالی را بررسی کردند. یاشنگ و جوهرنی<sup>۲</sup> (۲۰۱۴)، رابطه بین استراتژی رقابتی، پاداش مدیران اجرایی و عملکرد شرکت را مورد بررسی قرار دادند. عربصالحی و همکاران (۱۳۹۰) تأثیر ریسک محیط، استراتژی شرکت و ساختار سرمایه بر عملکرد شرکت‌ها را مورد بررسی قرار دادند. هدف اصلی این پژوهش نیز بررسی تأثیر استراتژی‌های رقابتی بر پایداری عملکرد مالی و ریسک شرکت‌ها می‌باشد. بنابراین می‌توان مطرح نمود که:

فرضیه اول: صدور گواهینامه مدیریت پروژه تأثیر معناداری بر عملکرد استراتژی دارد.

### ۳-۳- عملکرد عملیاتی

سازمان‌ها برای حضور مؤثر در محیط پیچیده کسب و کار امروزی، نیازمند کسب عملکرد پایدار برای بقا و تامین خواسته‌های ذینفعان خود هستند. دو دیدگاه اصلی در مدیریت، عملکرد سازمان‌ها را به عوامل متفاوتی نسبت می‌دهد، درحالی که طرفداران رویکرد مبتنی بر بازار، عواملی چون قدرت چانه‌زنی و موقعیت انحصاری را عامل برتری رقابتی می‌دانند، رویکرد مبتنی بر منابع، عملکرد سازمان را تابعی از منابع و قابلیت‌های سازمان می‌داند (نوشای و کریمی، ۱۳۹۰). عملکرد عملیاتی بیانگر این مفهوم است که یک سازمان به چه میزان از منابع خود در راستای تولید، نسبت به بهترین عملکرد در مقطعی از زمان، استفاده کرده است (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۳). عملکرد عملیاتی از نسبت خروجی‌ها به ورودی‌ها در فرایند ایجاد

<sup>1</sup> Nandakumar

<sup>2</sup> Yasheng & Johnny

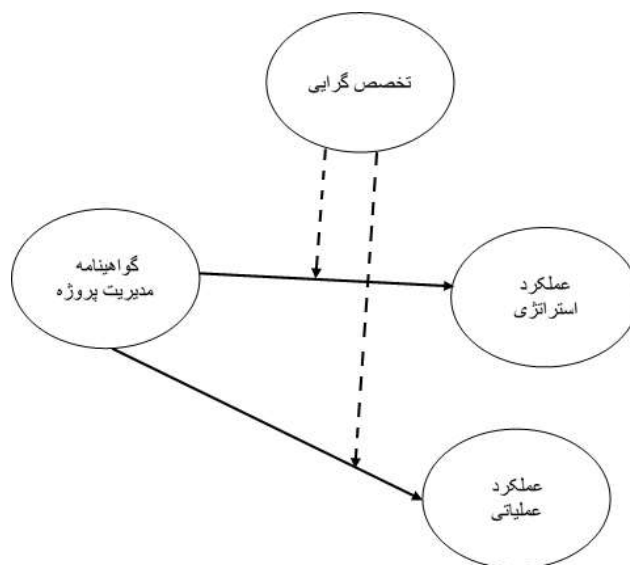
ارزش گرفته شده و از دو بعد؛ یعنی کارایی مبتنی بر هزینه و کارایی مبتنی بر زمان تشکیل شده است (کورتمن و همکاران، ۲۰۱۴). در حالی که کارایی مبتنی بر هزینه به هزینه های کیفیت، هزینه های تغییرات مهندسی و هزینه های تولید مربوط می شود (کورتمن و همکاران، ۲۰۱۴؛ یانگ، ۲۰۰۸). کارایی مبتنی بر زمان با سرعت تحویل و قابلیت اطمینان، زمان و پیش گامی در تولید همراه است (کورتمن و همکاران، ۲۰۱۴). بنابراین می توان مطرح نمود که:

فرضیه دوم: صدور گواهینامه مدیریت پروژه تأثیر معناداری بر عملکرد عملیاتی دارد.

#### ۳-۴- تخصص گرایی

این اصطلاح برگرفته از کلمه «تخصص» به معنی خاص گردیدن و به امری مخصوص شدن یا در کاری مهارت داشتن است (معین، ۱۳۸۴: ۳۴۴). بر همین اساس تخصص رایی، مبادرات و اراده کردن به اری خاص و ویژه است و متخصص کسی است که تمام یا بخشی از وقتش را به کار یا فعالیتی ویژه می پردازد؛ مبادرات به امر خاص و ویژه در کلیه شئون مادی و معنوی بشر (اقتصاد، اجتماع، سیاست، مذهب و فرهنگ) وجود دارد. بنابراین متخصص یک جامعه ممکن است روحانیون یا متخصص مذهبی باشند؛ یا صنعتگرانی که در فرآیندهای تکنولوژی گوناگون مهارت یافته اند و یا متخصصین اقتصادی همچون بازرگانان حرفه ای باشند. تخصص گرایی رویکردی جدید است که همانکون در بسیاری از سازمان های دولتی و غیردولتی مورد توجه قرار گرفته است (مرتضوی و زارعیور، ۱۳۹۱) و بر اساس معرفت شناسی حاکم بر تخصص گرایی، دانش و مهارت هر دو از ارزش برخوردارند و به همین دلیل نه تنها تربیت حرف های، آموزشی درجه دوم تلقی نمیشود بلکه اساساً تفکیکی بین تربیت حرف های و تربیت علمی وجود ندارد. از آنجا که این شیوه ی تربیتی، حرکت در مسیر مهارت های شغلی را به گرایشی در جهت مهارت های عام و گسترده تبدیل کرده و به این ترتیب از تقابل دو نوع تربیت علمی و تربیت حرفه ای کاسته است، حائز اهمیت است (مرجانی و زیباکلام، ۱۳۸۲). علاوه بر تخصص گرایی، انگیزش نسبت به شغل در کارکنان نیز یکی از مهمترین عوامل مؤثر در تحقق اهداف هر سازمان به شمار میرود (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ بنابراین توجه به عوامل مؤثر در تخصص گرایی و انگیزش شغلی کارکنان یکی از مهمترین وظایف مدیران سازمان ها است. دستیابی مناسب به اطلاعات علاوه بر سهولت و تسریع عملیات جاری سازمان، توانایی پردازش را افزایش داده و مدیران سطوح مختلف سازمان را در نظارت و کنترل فعالیت های آن توانمند می نماید (رئیزی و داداشی، ۱۳۸۹). بنابراین می توان مطرح نمود که:

فرضیه سوم: تخصص گرایی در رابطه بین صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی نقش تعدیلگر ایفا می کند.  
فرضیه چهارم: تخصص گرایی در رابطه بین صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی نقش تعدیلگر ایفا میکند.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (فراشاه و همکاران، ۲۰۱۹)

#### ۴- روش شناسی

تحقیق حاضر از جهت هدف کاربردی و دارای رویکرد کمی است، ماهیت تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی است و از جهت نوع روابط از نوع همبستگی است و از جهت زمان انجام تحقیق مقطعی بوده و از نوع غیر آزمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر مهندسان مشاور در پروژه‌های ساختمانی مورد تأیید سازمان نظام مهندسی ساختمان می‌باشد و برای محاسبه اندازه نمونه آماری، با توجه به اینکه سؤالات پرسشنامه‌ها از نوع طیف لیکرت چند ارزشی با تبدیل به مقیاس فاصله‌ای (۱ تا ۵) می‌باشد، از رابطه کوکران استفاده شده است. در نهایت اندازه نمونه آماری با استفاده از این رابطه برابر با ۸۰ نفر تعیین شد.

گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر شامل دو مرحله شد که به تناسب هر یک از مراحل از روش مخصوصی استفاده شد. مرحله اول جمع‌آوری اطلاعات و تئوری‌های مبانی نظری بود که از روش کتابخانه‌ای و مرحله دوم جمع‌آوری داده‌های متناسب با اهداف بود که از روش پیمایشی به کمک پرسشنامه متناسب با مدل استفاده شد. ابزار مورد استفاده از پرسشنامه استاندارد پایا و روا، مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنت بوده، که هر کدام از این ابزارها در قسمتی از کار پژوهش و برای گردآوری و تنظیم داده‌های خاصی به کار رفته است. روایی محتوایی و صوری ابزار گردآوری داده‌ها بررسی گردید و به تأیید دو نفر از اساتید بخش مدیریت دانشگاه آزاد یزد رسید. همچنین نتایج حاصل از روایی همگرا و واگرا به منظور تأیید تحلیل عاملی در بخش یافته‌های این مقاله ذکر شده است. نتایج حاصل از پایایی آلفا کرونباخ و پایایی ترکیبی به همراه بار عاملی تک تک گویه‌ها مرتبط با عامل‌های خود در بخش یافته‌های این مقاله ذکر شده است.

داده‌های این پژوهش از نوع کمی بوده و با مقیاس فاصله‌ای سنجیده شده و به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهش حاضر، از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در آمار استنباطی از روش‌های تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. در برازش معادلات ساختاری، به منظور تأیید ساختار عاملی مدل از ضرایب معناداری، اندازه اثر و شاخص‌های کیفیتی پیش‌بینی مدل و نیکوی برازش مورد استفاده استفاده گرفت. به منظور تأیید پایایی سؤالات و مؤلفه‌های مدل از آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و بارهای عاملی استفاده شد. به منظور تأیید روایی متغیرهای مدل از روایی همگرا و واگرا به روش فورنل و لارکر مورد استفاده قرار گرفت؛ که با استفاده از رایانه با نرم‌افزار spss و SmartPLS3 استفاده شد.

## ۵- یافته‌های پژوهش

## ۵-۱- نتایج آمار توصیفی

در این مطالعه ۱۵۰ نفر شرکت داشته اند. از لحاظ تحصیلات، ۲۰ نفر (۱۳,۳ درصد) در سطح فوق دیپلم و تحصیلات ۳۹ نفر (۲۶ درصد) در سطح لیسانس می‌باشد. همچنین ۸۱ نفر (۵۴ درصد) درصد از افراد دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۱۰ نفر (۶,۷ درصد) از افراد دارای تحصیلات دکتری بود. سابقه کاری ۲۲ درصد از افراد کمتر از ۵ سال بود. همچنین سابقه کاری ۳۱,۳ درصد از افراد بین ۶ تا ۱۰ سال، سابقه کاری ۲۸ درصد از افراد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، سابقه کاری ۱۲,۷ درصد از افراد بین ۱۶ تا ۲۰ و سابقه کاری ۶ درصد از افراد نیز بیشتر از ۲۰ سال بود. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال بود که ۵۷,۳ درصد از کل را شامل می‌شود. از بین ۱۵۰ نفر موجود در تحقیق ۸۶,۷ درصد مرد و ۱۳,۳ درصد نیز زن می‌باشند. از بین ۱۵۰ نفر موجود در تحقیق ۳۵ نفر (۲۳,۳ درصد) مجرد و ۱۱۵ نفر (۷۶,۷ درصد) نیز متأهل بودند. جدول ۱ شاخصهای توصیفی متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول ۱- شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد سوالات	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	کمترین	بیشترین	چولگی	کشیدگی
گواهینامه مدیریت پروژه	۶	۱۵۰	۳,۴۷	۰,۷۶	۰,۵۸	۱,۵	۵	-۰,۲۷۸	-۰,۴۴۱
تخصص گرایی	۷	۱۵۰	۳,۷۴	۰,۷۰	۰,۴۹	۱	۵	-۰,۷۴۹	۰,۸۴۹
عملکرد استراتژی	۱۰	۱۵۰	۳,۴۲	۰,۷۸	۰,۶۱	۱	۵	-۰,۲۷۳	-۰,۴۳۰
عملکرد عملیاتی	۷	۱۵۰	۳,۷۳	۰,۶۵	۰,۴۳	۱,۸۶	۵	-۰,۲۴۶	۰,۱۰۱

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین نمرات گواهینامه مدیریت پروژه برابر ۳,۴۷ از ۵ با انحراف معیار ۰,۷۶ محاسبه شده است بطوریکه کمینه نمرات این متغیر ۱,۵ و بیشینه نمرات آن ۵ می‌باشد. ضریب چولگی و کشیدگی گواهینامه مدیریت پروژه بترتیب برابر با ۰,۲۷۸- و ۰,۴۴۱- بوده که در بازه امن و قابل قبول (۲+ و ۲-) قرار گرفته و نشان از جمع آوری داده های مطلوب و قابل استناد است. میانگین نمرات تخصص گرایی برابر ۳,۷۴ از ۵ با انحراف معیار ۰,۷۰ محاسبه شده است بطوریکه کمینه نمرات این متغیر ۱ و بیشینه نمرات آن ۵ می‌باشد. ضریب چولگی و کشیدگی تخصص گرایی بترتیب برابر با ۰,۷۴۹- و ۰,۸۴۹- بوده که در بازه امن و قابل قبول (۲+ و ۲-) قرار گرفته و نشان از جمع آوری داده های مطلوب و قابل استناد است. میانگین نمرات عملکرد استراتژی برابر ۳,۴۲ از ۵ با انحراف معیار ۰,۷۸ محاسبه شده است بطوریکه کمینه نمرات این متغیر ۱ و بیشینه نمرات آن ۵ می‌باشد. ضریب چولگی و کشیدگی عملکرد استراتژی بترتیب برابر با ۰,۲۷۳- و ۰,۴۳- بوده که در بازه امن و قابل قبول (۲+ و ۲-) قرار گرفته و نشان از جمع آوری داده های مطلوب و قابل استناد است. میانگین نمرات عملکرد عملیاتی برابر ۳,۷۳ از ۵ با انحراف معیار ۰,۶۵ محاسبه شده است بطوریکه کمینه نمرات این متغیر ۱,۸۶ و بیشینه نمرات آن ۵ می‌باشد. ضریب چولگی و کشیدگی عملکرد عملیاتی بترتیب برابر با ۰,۲۴۶- و ۰,۱۰۱- بوده که در بازه امن و قابل قبول (۲+ و ۲-) قرار گرفته و نشان از جمع آوری داده های مطلوب و قابل استناد است.

## ۵-۲- پیش آزمون ها

جهت بررسی نرمال بودن از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده می‌شود. همانطور که در جدول ۲ مشخص است، سطح معناداری آزمون کلموگروف اسمیرنوف در خصوص تمامی متغیرها کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا اینگونه



استنباط می شود که توزیع داده های متغیرها غیر نرمال می باشد. با وجود متغیرهای غیرنرمال از روشهای ناپارامتریک نظیر همبستگی اسپیرمن و مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است.

### جدول ۲- نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنف در خصوص بررسی نرمال بودن توزیع داده ها

نتیجه آزمون	کلموگروف اسمیرنف		متغیرها
	سطح معناداری	مقدار آماره	
نرمال نیست	۰,۰۲۴	۰,۰۷۹	گواهینامه مدیریت پروژه
نرمال نیست	۰,۰۰	۰,۱۰۴	تخصص گرایبی
نرمال نیست	۰,۰۲۴	۰,۰۷۹	عملکرد استراتژی
نرمال نیست	۰,۰۰	۰,۱۰۶	عملکرد عملیاتی

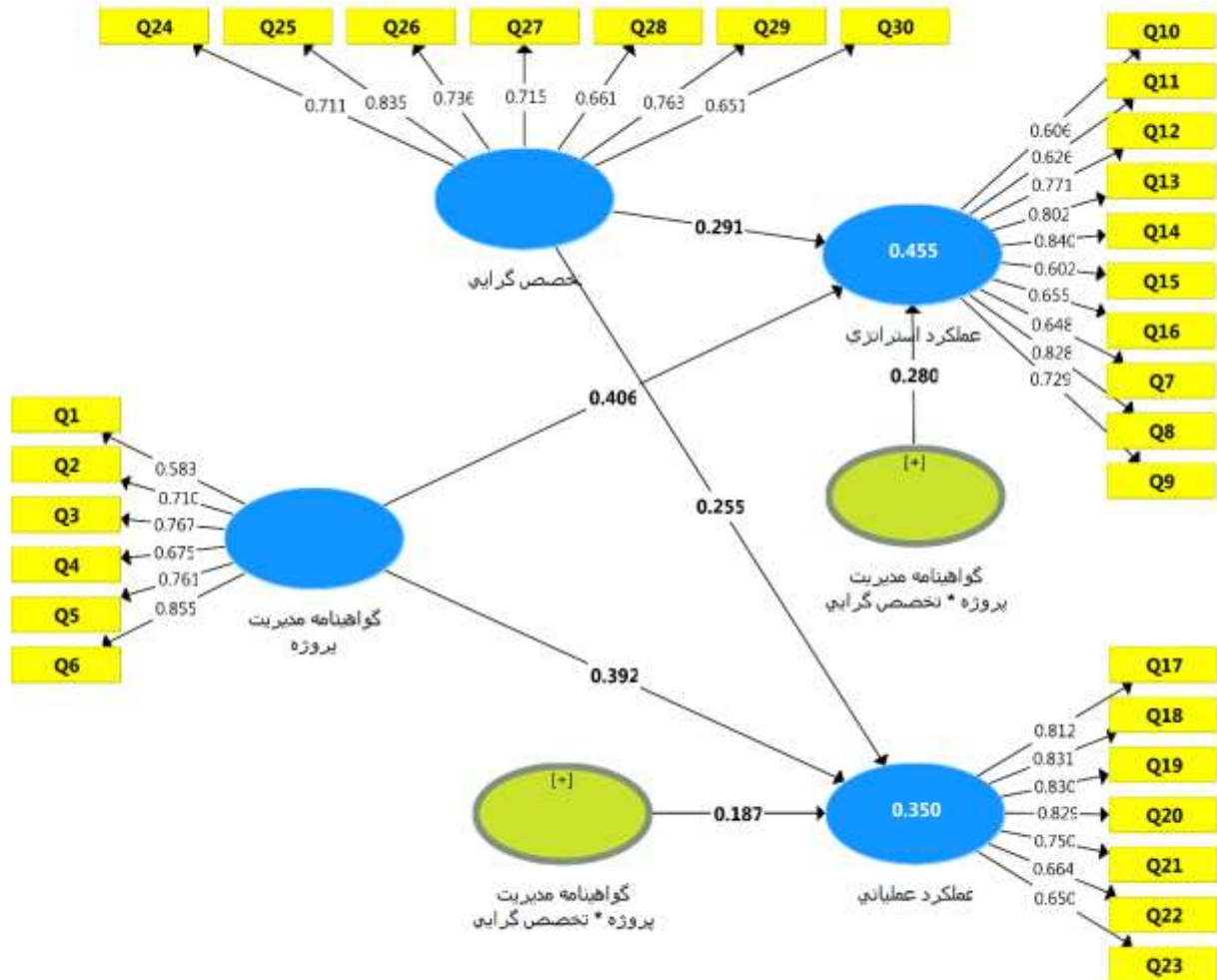
جدول ۳ ماتریس همبستگی اسپیرمن را نشان میدهد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سطح معناداری بین تمامی متغیرهای تحقیق کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا فرض صفر آزمون همبستگی رد و فرض مقابل آن مبنی بر وجود رابطه بین متغیرهای مورد مطالعه با احتمال ۹۵ درصد تأیید میشود. مقدار همبستگی بین دو به دوی متغیرهای گواهینامه مدیریت پروژه، تخصص گرایبی، عملکرد استراتژی و عملکرد عملیاتی مثبت برآورد شده است. لذا اینگونه استنباط می‌شود که با افزایش نمرات یکی از متغیرهای مذکور شاهد افزایش در نمرات سایر متغیرها خواهیم بود و با کاهش نمرات یکی از متغیرها سایر متغیرها نیز کاهش خواهد داشت.

### جدول ۳- ضرایب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای مورد مطالعه تحقیق

متغیرهای تحقیق	گواهینامه مدیریت پروژه	تخصص گرایبی	عملکرد استراتژی	عملکرد عملیاتی	
				مقدار همبستگی	سطح معناداری
گواهینامه مدیریت پروژه	مقدار همبستگی	۱	۰,۲۴۸	۰,۵۵۳	۰,۴۶۷
	سطح معناداری	.	۰,۰۰۲	۰,۰۰	۰,۰۰
تخصص گرایبی	مقدار همبستگی	۰,۲۴۸	۱	۰,۴۱۴	۰,۳۶۲
	سطح معناداری	۰,۰۰۲	.	۰,۰۰	۰,۰۰
عملکرد استراتژی	مقدار همبستگی	۰,۵۵۳	۰,۴۱۴	۱	۰,۲۷۸
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	.	۰,۰۰۱
عملکرد عملیاتی	مقدار همبستگی	۰,۴۶۷	۰,۳۶۲	۰,۲۷۸	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰۱	.

### ۳-۵- مدل‌سازی معادلات ساختاری

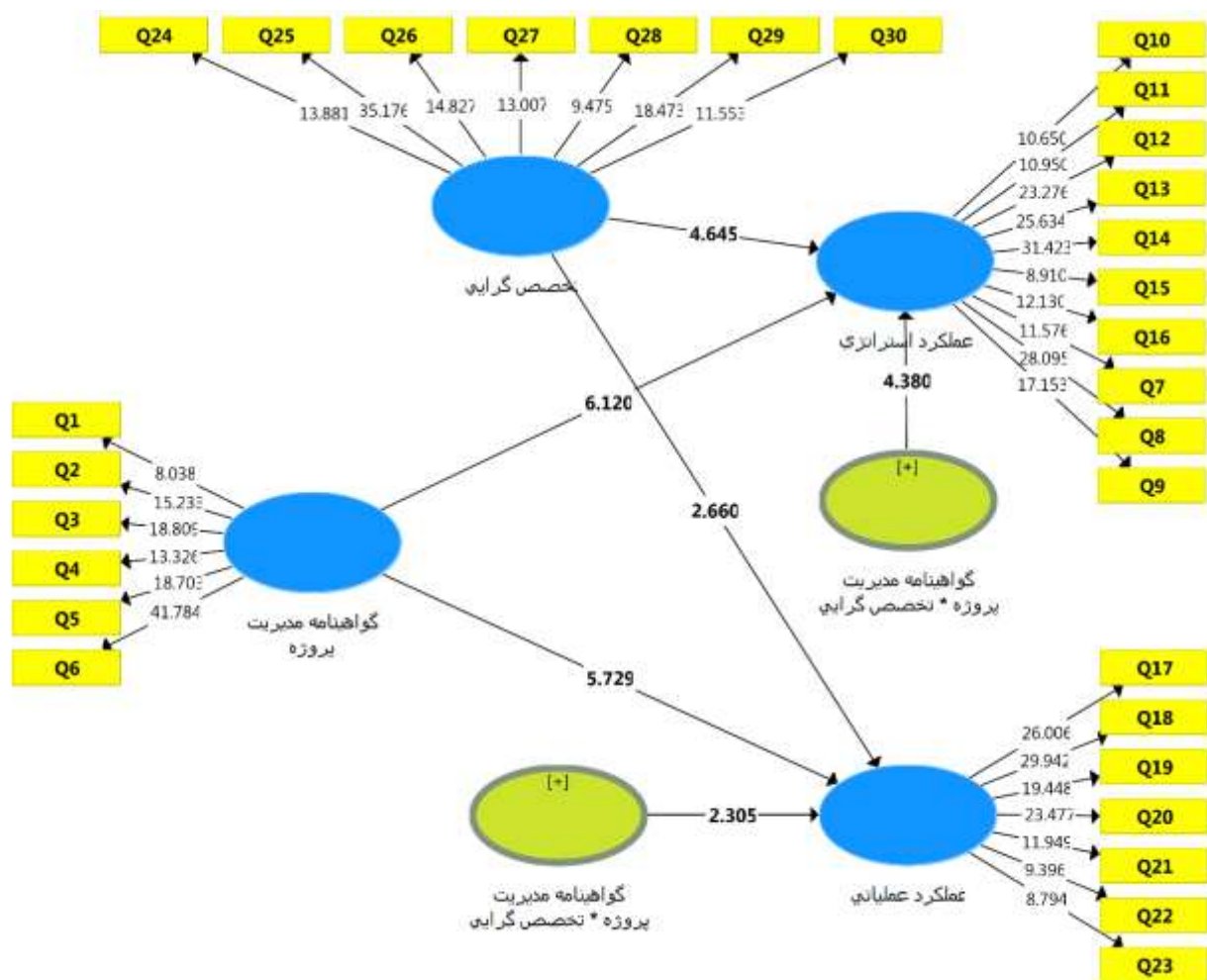
در این مرحله جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی<sup>۱</sup> استفاده می‌شود. ابتدا به بررسی مدل اندازه‌گیری (Outer Model) پرداخته شده است. مدل اندازه‌گیری مدلی است که در آن روابط بین متغیرهای مشاهده پذیر و مکنون مورد توجه قرار گرفته و اندازه‌گیری می‌شود. نمودار زیر مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد شده بارهای عاملی و ضرایب مسیر را نشان می‌دهد.



شکل ۲- مدل مفهومی با ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب مسیر (ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری)

نمودار زیر مدل مفهومی تحقیق در حالت ضرایب معناداری تی را نشان می‌دهد.

<sup>۱</sup>Partial Least Squares



شکل ۳- مدل پژوهش با ضرایب t-Values (ارزیابی مدل‌های اندازه گیری)

جدول ۴ شاخصهای برازش مدل های اندازه گیری را نشان می‌دهد. مقدار آماره تی و بارعاملی استاندارد شده بین گوپه ها و متغیرهای موجود در تمامی موارد بترتیب بیشتر از ۱,۹۶ و ۰,۴ محاسبه شده است. لذا نتایج حکایت از آن دارد که با توجه به داده‌های گرد آوری شده سؤالات بدرستی وارد مدل و تحقیق شده و نیاز به حذف یا تغییری در سؤالات پرسشنامه احساس نمی‌شود. همچنین مقادیر ضریب پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ سازه‌ها بیشتر از حد مرزی ۰,۷ بدست آمده و مقدار AVE تمامی متغیرها بیشتر از ۰,۵ محاسبه شده است که روایی همگرا و پایایی متغیرها را تایید می نماید.

جدول ۴- شاخصهای مربوط به مدل‌های اندازه گیری

نتیجه	سطح معناداری	مقدار آماره تی	مقدار بار عاملی	گروه ها	AVE>0.5	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha >0.7)	متغیرها
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۸,۰۳	۰,۵۸۳	Q1	۰,۵۳۳	۰,۸۷۱	۰,۸۲۰	گواهینامه مدیریت پروژه
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۵,۲۳	۰,۷۱۰	Q2				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۸,۸۰	۰,۷۶۷	Q3				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۳,۳۲	۰,۶۷۵	Q4				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۸,۷۰	۰,۷۶۱	Q5				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۴۱,۷۸	۰,۸۵۵	Q6				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۱,۵۷	۰,۶۴۸	Q7	۰,۵۱۳	۰,۹۱۲	۰,۸۹۲	عملکرد استراتژی
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۲۸,۰۹	۰,۸۲۸	Q8				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۷,۱۵	۰,۷۲۹	Q9				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۰,۶۵	۰,۶۰۶	Q10				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۰,۹۵	۰,۶۲۶	Q11				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۲۳,۲۷	۰,۷۷۱	Q12				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۲۵,۶۳	۰,۸۰۲	Q13				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۳۱,۴۲	۰,۸۴۰	Q14				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۸,۹۱	۰,۶۰۲	Q15	۰,۵۹۳	۰,۹۱۰	۰,۸۸۹	عملکرد عملیاتی
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۲,۵۷	۰,۶۵۵	Q16				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۲۶,۰۰	۰,۸۱۲	Q17				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۲۹,۹۴	۰,۸۳۱	Q18				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۹,۴۴	۰,۸۳۰	Q19				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۲۳,۴۷	۰,۸۲۹	Q20				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۱,۴	۰,۷۵۰	Q21				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۹,۳۹	۰,۶۶۴	Q22				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۸,۷۹	۰,۶۵۰	Q23	۰,۵۲۹	۰,۸۸۶	۰,۸۵۰	تخصص گرایی
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۳,۸۸	۰,۷۱۱	Q24				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۳۵,۱۷	۰,۸۳۵	Q25				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۴,۸۲	۰,۷۳۶	Q26				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۳,۰۰	۰,۷۱۵	Q27				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۹,۴۷	۰,۶۶۱	Q28				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۸,۴۷	۰,۷۶۳	Q29				
مطلوب و معنی دار	۰,۰۰	۱۱,۵۵	۰,۶۵۱	Q30				

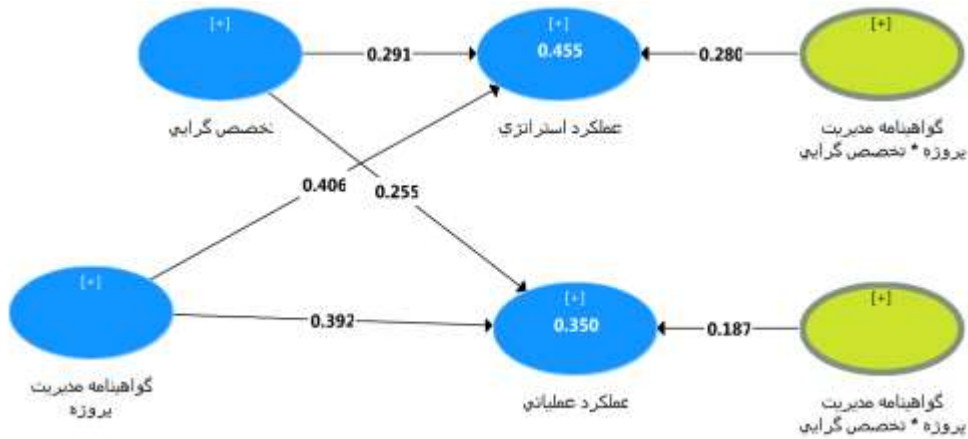
جدول ۵ نتایج بررسی روایی واگرا را به روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) نشان می‌دهد. ریشه دوم مقدار AVE هر سازه باید بیشتر از بالاترین همبستگی سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد. جذر AVE متغیرها در قطر اصلی قرار دارد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر

اصلی، بیشتر است. لذا اینگونه استنباط می‌شود که متغیرهای مکنون تعاملی بیشتری با سؤالات خود دارند تا با سازه های دیگر. عبارتی دیگری روایی واگرای متغیرهای مدل در حد قابل قبولی می‌باشد.

جدول ۵- نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

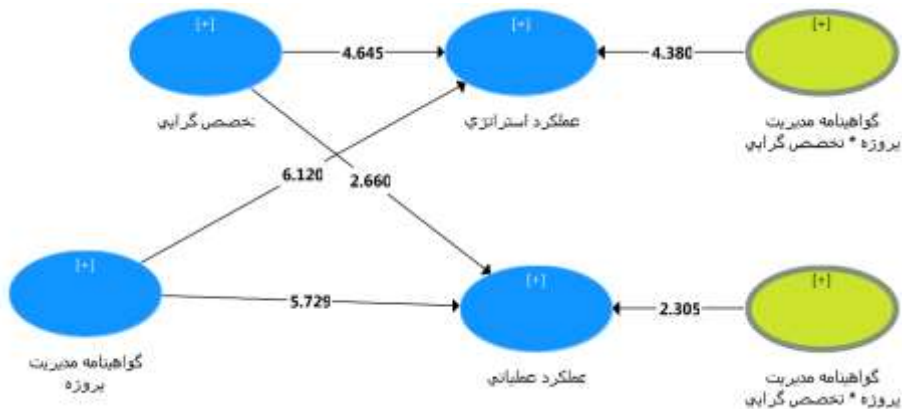
متغیرهای تحقیق	تخصص گرایی	عملکرد استراتژی	عملکرد عملیاتی	گواهینامه مدیریت پروژه
تخصص گرایی	۰,۷۲۷			
عملکرد استراتژی	۰,۴۲۵	۰,۷۱۶		
عملکرد عملیاتی	۰,۳۷۸	۰,۳۰۰	۰,۷۷۰	
گواهینامه مدیریت پروژه	۰,۲۰۴	۰,۵۳۰	۰,۴۸۹	۰,۷۳۰

با توجه به اتمام مدل اندازه گیری و طی موفقیت آمیز تمامی تست‌ها حال به سراغ بررسی مدل ساختاری می‌رویم. مدل ساختاری مدلی است که رابطه بین متغیرهای مکنون (پنهان) را مورد بررسی قرار می‌دهد. نمودار زیر مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد شده ضرایب مسیر را نشان می‌دهد.



شکل ۴- مدل مفهومی با ضرایب مسیر استاندارد شده (ارزیابی مدل ساختاری)

نمودار زیر مدل مفهومی تحقیق در حالت ضرایب معناداری را نشان می‌دهد.



شکل ۵- مدل پژوهش با ضرایب t-Values (ارزیابی مدل ساختاری)

نتایج تمامی معیارهای و شاخصهایی که برای مدل‌های ساختاری به کار می‌رود در جدول ۶ بصورت خلاصه آمده است. همانطور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، مقادیر  $t$  محاسبه شده بین تمامی متغیرهای مستقل و وابسته موجود در مدل بزرگتر از  $1/96$  بوده و در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند. مقادیر  $R^2$  برای متغیرهای درون‌زای اصلی مدل یعنی عملکرد استراتژی (۰,۴۵) و عملکرد عملیاتی (۰,۳۵۰) در حد بسیار مناسبی قرار دارد.

مقدار  $R^2$  برای عملکرد استراتژی نشان‌دهنده این مفهوم است که متغیرهای تخصص‌گرایی و گواهینامه مدیریت پروژه و حاصلضرب این دو متغیر در مجموع و با همکاری یکدیگر توانسته اند ۴۵,۵ درصد از تغییرات عملکرد استراتژی را پیش‌بینی کنند و مابقی تغییرات آن وابسته به سایر متغیرها و عواملی است که در مدل نیامده است. همچنین مقدار  $R^2$  برای عملکرد عملیاتی نشان‌دهنده این مفهوم است که متغیرهای تخصص‌گرایی و گواهینامه مدیریت پروژه و حاصلضرب این دو متغیر در مجموع و با همکاری یکدیگر توانسته اند ۳۵ درصد از تغییرات عملکرد عملیاتی را پیش‌بینی کنند و مابقی تغییرات آن وابسته به سایر متغیرها و عواملی است که در مدل نیامده است.

مقدار  $Q^2$  برای متغیرهای درون‌زای عملکرد استراتژی (۰,۲۱۰) و عملکرد عملیاتی (۰,۱۷۲) مثبت و در سطح مطلوب محاسبه شده که با توجه به حدود گفته شده در ابتدای این بخش میتوان اظهار نظر کرد که این معیار برای متغیرهای مذکور در سطح بسیار مناسبی قرار دارد و نشان می‌دهد که قدرت پیش‌بینی مدل در خصوص این متغیرها در حد بسیار مطلوبی می‌باشد. شاخص شدت تاثیر  $f^2$  برای آندسته از متغیرهای وابسته ای قابل محاسبه می‌باشد که بیش از یک متغیر بر روی آن اثر گذاشته باشد و به همین علت این شاخص برای عملکرد استراتژی و عملکرد عملیاتی برآورد شده است. مقدار VIF برای متغیرهای مستقل کمتر از حد مرزی ۵ برآورد شده که نشان می‌دهد هیچ مشکل هم خطی بین داده‌ها مشاهده نشده است. بنابراین میتوان اینگونه استنباط نمود که شاخصهای ضریب تعیین ( $R^2$ )، شاخص ارتباط پیش‌بین  $Q^2$ ، معیار اندازه اثر ( $f^2$ ) و ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر t-value) همگی در حد مناسب و قابل قبول بوده که مناسبت مدل‌های ساختاری را به نمایش گذاشته است.

جدول ۶- نتایج شاخصها و معیارهای مدل‌های ساختاری

$f^2$	VIF متغیر مستقل	$Q^2$ متغیر وابسته	$R^2$ متغیر وابسته	سطح معناداری	$T\_value$	$\beta$	مسیر: متغیر مستقل ← متغیر وابسته
۰,۲۷۷	۱,۰۹۰	۰,۲۱۰	۰,۴۵۵	۰,۰۰	۶,۱۲۰	۰,۴۰۶	گواهینامه مدیریت پروژه ← عملکرد استراتژی
۰,۲۱۶	۱,۰۹۱	۰,۱۷۲	۰,۳۵۰	۰,۰۰	۵,۷۲۹	۰,۳۹۲	گواهینامه مدیریت پروژه ← عملکرد عملیاتی
۰,۱۴۶	۱,۰۶۶	۰,۲۱۰	۰,۴۵۵	۰,۰۰	۴,۶۴۵	۰,۲۹۱	تخصص‌گرایی ← عملکرد استراتژی
۰,۰۹۲	۱,۰۸۵	۰,۱۷۲	۰,۳۵۰	۰,۰۰۸	۲,۶۶۰	۰,۲۵۵	تخصص‌گرایی ← عملکرد عملیاتی
۰,۱۲۶	۱,۰۸۴	۰,۲۱۰	۰,۴۵۵	۰,۰۰	۴,۳۸۰	۰,۲۸۰	گواهینامه مدیریت پروژه × تخصص‌گرایی ← عملکرد استراتژی
۰,۰۴۶	۱,۱۰۸	۰,۱۷۲	۰,۳۵۰	۰,۰۲۲	۲,۳۰۵	۰,۱۸۷	گواهینامه مدیریت پروژه × تخصص‌گرایی ← عملکرد عملیاتی

سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای  $R^2$  به ترتیب به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی

سه مقدار $Q^2$ ، $0/15$ و $0/35$ برای $Q^2$ به ترتیب قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی
سه مقدار $f^2$ ، $0/15$ و $0/35$ برای $f^2$ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ
مقدار $VIF$ برای متغیرهای مستقل بزرگتر از ۵ مشکل ساز است

معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، میتوان پس از کنترل برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. مقدار معیار GOF برابر  $0/395$  بدست آمد که با توجه به دسته‌بندی معرفی شده، نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است.

#### ۵-۴- آزمون فرضیه های پژوهش

در این بخش از تحقیق به بررسی فرضیات تحقیق با تکنیک تحلیل مسیر پرداخته شده است. تصمیم گیری در خصوص تأیید یا رد فرضیات بر اساس مقدار آماره تی (T-VALUE) و سطح معناداری صورت خواهد گرفت.

#### فرضیه اول: صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی تأثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اول تحقیق در جدول ۷ آمده است. بررسی ضریب اثر صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی در جدول ۷ نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان  $0,406$  برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با  $6,120$  و از  $1/96$  بیشتر می‌باشند و سطح معناداری ( $0,00$ ) کمتر از  $0,05$  بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای  $0/05$  معنادار است؛ یعنی صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات صدور گواهینامه مدیریت پروژه، شاهد افزایش در نمرات عملکرد استراتژی به اندازه  $0,406$  انحراف استاندارد خواهیم بود. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر ذکر شده (صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی) برابر با مقدار  $0,553$  و معنادار می‌باشد و بار دیگر وجود ارتباط بین صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی را نشان می‌دهد. بنابراین با توجه به داده‌های گرد آوری شده میتوان فرضیه اول تحقیق با احتمال  $95$  درصد تأیید می‌شود.

#### جدول ۷- نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر

##### عملکرد استراتژی

نتیجه	همبستگی اسپیرمن		سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	فرضیه اول
	sig	r				
تأیید	$0,00$	$0,553$	$0,00$	$6,120$	$0,406$	گواهینامه مدیریت پروژه $\leftarrow$ عملکرد استراتژی

#### فرضیه دوم: صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد عملیاتی تأثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه دوم تحقیق در جدول ۸ آمده است. بررسی ضریب اثر صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد عملیاتی در جدول ۸ نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان  $0,392$  برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با  $5,729$  و از  $1/96$  بیشتر می‌باشند و سطح معناداری ( $0,00$ ) کمتر از  $0,05$  بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای  $0/05$  معنادار است؛ یعنی صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد عملیاتی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات صدور گواهینامه مدیریت پروژه، شاهد افزایش



در نمرات عملکرد عملیاتی به اندازه ۰,۳۹۲ انحراف استاندارد خواهیم بود. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر ذکر شده (صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی) برابر با مقدار ۰,۴۶۷ و معنادار می‌باشد و بار دیگر وجود ارتباط بین صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی را نشان می‌دهد. بنابراین با توجه به داده‌های گرد آوری شده میتوان فرضیه دوم تحقیق با احتمال ۹۵ درصد تائید می‌شود.

#### جدول ۸- نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد عملیاتی

نتیجه	همبستگی اسپیرمن		سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	فرضیه دوم
	sig	r				
تائید	۰,۰۰۰	۰,۴۶۷	۰,۰۰۰	۵,۷۲۹	۰,۳۹۲	گواهینامه مدیریت پروژه ← عملکرد عملیاتی

فرضیه سوم: تخصص گرایی در رابطه بین صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی نقش تعدیلگر ایفا می‌کند.

در این بخش از تحقیق به بررسی نقش تعدیلگری تخصص گرایی در رابطه بین صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی پرداخته شده است. با توجه به اینکه متغیر تعدیل کننده تخصص گرایی با ۷ گویه در پرسشنامه سنجیده شده‌اند و بصورت کمی و از نوع انعکاسی می‌باشد، از رویکرد حاصلضربی برای برآورد اثرات تعدیل کننده استفاده می‌شود. نتایج مربوط به فرضیه سوم تحقیق در جدول ۹ آمده است.

یافته‌های تحقیق نشان داد که مقدار آماره تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین جمله تعاملی (گواهینامه مدیریت پروژه × تخصص گرایی) و متغیر وابسته عملکرد استراتژی بترتیب برابر با ۴,۳۸۰ و ۰,۲۸۰ محاسبه شده است. با توجه به اینکه مقدار آماره تی محاسبه شده بیشتر از حد مرزی ۱,۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده، اینگونه استنباط می‌گردد که فرضیه سوم تحقیق با احتمال ۹۵ درصد تائید می‌شود. بعبارتی دیگر نقش تعدیلگری تخصص گرایی در ارتباط بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی تائید می‌شود. ضریب مسیر بین جمله تعاملی و متغیر وابسته (۰,۲۸۰) نشان می‌دهد که تخصص گرایی موجب افزایش شدت تأثیر گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی خواهد شد. پرواضح است که با افزایش میانگین نمرات تخصص گرایی روابط بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی قویتر خواهد شد. بنابراین فرضیه سوم تحقیق تائید می‌شود.

#### جدول ۹- نتایج تحلیل فرضیه سوم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی	ضریب مسیر	مسیر
تائید	۰,۰۰۰	۴,۳۸۰	۰,۲۸۰	جمله تعاملی (گواهینامه مدیریت پروژه × تخصص گرایی) ← عملکرد استراتژی

افراد حاضر در نمونه آماری تحقیق را بر اساس میانگین نمرات تخصص گرایی به دو دسته کمتر از میانگین و بیشتر از میانگین تقسیم نموده و همبستگی بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی در این دو گروه محاسبه شده است. همانطور که



در جدول ۱۰ نمایان است، وقتی تخصص گرای کمیتر از میانگین می باشد، همبستگی بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی غیرمعمول و برابر ۰,۱۵۳ برآورد شده است و در بین افراد با تخصص گرای بالاتر از میانگین، مقدار همبستگی بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی بیشتر شده و برابر ۰,۷۶۳ محاسبه شده است. لذا میتوان اینگونه استنباط نمود که با افزایش تخصص گرای شاهد افزایش همبستگی بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی خواهیم بود.

#### جدول ۱۰- تحلیل همبستگی بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی در طبقات مختلف تخصص گرای

متغیرها	تخصص گرای	تعداد	مقدار همبستگی	سطح معنادار ی	نتیجه
گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی	کمتر از میانگین (۳,۸۰)	۷۰	۰,۱۵۳	۰,۲۰۷	رد
گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی	بیشتر از میانگین (۳,۸۰)	۸۰	۰,۷۶۳	۰,۰۰	تائید

#### فرضیه چهارم: تخصص گرای در رابطه بین صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی نقش تعدیلگر ایفا می کند.

نتایج مربوط به فرضیه چهارم تحقیق در جدول ۱۱ آمده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که مقدار آماره تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین جمله تعاملی (گواهینامه مدیریت پروژه × تخصص گرای) و متغیر وابسته عملکرد عملیاتی بترتیب برابر با ۲,۳۰۵ و ۰,۱۸۷ محاسبه شده است. با توجه به اینکه مقدار آماره تی محاسبه شده بیشتر از حد مرزی ۱,۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۲۲) کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده، اینگونه استنباط می گردد که فرضیه چهارم تحقیق با احتمال ۹۵ درصد تائید می شود. بعبارتی دیگر نقش تعدیلگری تخصص گرای در ارتباط بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی تائید می شود.

ضریب مسیر بین جمله تعاملی و متغیر وابسته (۰,۱۸۷) نشان می دهد که تخصص گرای موجب افزایش شدت تأثیر گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد عملیاتی خواهد شد. پرواضح است که با افزایش میانگین نمرات تخصص گرای روابط بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی قویتر خواهد شد. بنابراین فرضیه چهارم تحقیق تائید می شود.

#### جدول ۱۱- نتایج تحلیل فرضیه چهارم

مسیر	ضریب مسیر	مقدار تی	سطح معناداری	نتیجه
جمله تعاملی (گواهینامه مدیریت پروژه × تخصص گرای) ← عملکرد عملیاتی	۰,۱۸۷	۲,۳۰۵	۰,۰۲۲	تائید

همانطور که در جدول ۱۲ نمایان است، وقتی تخصص گرای افراد کمتر از میانگین می باشد، همبستگی بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی معنادار و برابر ۰,۲۵۱ برآورد شده است و در بین افراد با تخصص گرای بالاتر از میانگین، مقدار همبستگی بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی بیشتر شده و برابر ۰,۵۷۰ محاسبه شده است. لذا میتوان اینگونه استنباط نمود که با افزایش تخصص گرای شاهد افزایش همبستگی بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی خواهیم بود.

## جدول ۱۲- تحلیل همبستگی بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی در طبقات مختلف تخصص گرای

نتیجه	سطح معناداری	مقدار همبستگی	تعداد	تخصص گرای	متغیرها
تایید	۰,۰۳۶	۰,۲۵۱	۷۰	کمتر از میانگین (۳,۸۰)	گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی
تائید	۰,۰۰	۰,۵۷۰	۸۰	بیشتر از میانگین (۳,۸۰)	گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی

فرضیه کلی: صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی و عملیاتی با توجه به نقش تعدیلگر تخصص گرای تأثیر معناداری دارد.

فرضیه کلی تحقیق در حقیقت از اجتماع ۴ فرضیه قبل تشکیل شده است. همانطور که قبلتر مشخص گردید تمامی فرضیات تایید شده است. لذا میتوان گفت که فرضیه کلی تحقیق نیز تایید می شود.

## ۶- بحث و نتیجه گیری

بررسی ضریب اثر صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی ارزیابی شد. که این ضریب مسیر به میزان ۰,۴۰۶ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۶,۱۲۰ و از ۱/۹۶ بیشتر می باشند و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات صدور گواهینامه مدیریت پروژه، شاهد افزایش در نمرات عملکرد استراتژی به اندازه ۰,۴۰۶ انحراف استاندارد خواهیم بود. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر ذکر شده (صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی) برابر با مقدار ۰,۵۵۳ و معنادار می باشد و بار دیگر وجود ارتباط بین صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی را نشان می دهد. بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه اول تحقیق با احتمال ۹۵ درصد تائید می شود. نتایج حاصل از پژوهش حاضر با نتایج حاصل از پژوهش فراشاه و همکاران (2019) تحت عنوان "بررسی ارزش صدور گواهینامه مدیریت پروژه در انتخاب و استخدام" همسو می باشد.

بررسی ضریب اثر صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد عملیاتی ارزیابی شد. که این ضریب مسیر به میزان ۰,۳۹۲ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۵,۷۲۹ و از ۱/۹۶ بیشتر می باشند و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی صدور گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد عملیاتی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات صدور گواهینامه مدیریت پروژه، شاهد افزایش در نمرات عملکرد عملیاتی به اندازه ۰,۳۹۲ انحراف استاندارد خواهیم بود. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر ذکر شده (صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی) برابر با مقدار ۰,۴۶۷ و معنادار می باشد و بار دیگر وجود ارتباط بین صدور گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی را نشان می دهد. بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه دوم تحقیق با احتمال ۹۵ درصد تائید می شود. نتایج حاصل از پژوهش حاضر با نتایج حاصل از پژوهش فراشاه و همکاران (2019) تحت عنوان "بررسی ارزش صدور گواهینامه مدیریت پروژه در انتخاب و استخدام" همسو می باشد.

یافته های تحقیق نشان داد که مقدار آماره تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین جمله تعاملی (گواهینامه مدیریت پروژه × تخصص گرای) و متغیر وابسته عملکرد استراتژی بترتیب برابر با ۴,۳۸۰ و ۰,۲۸۰ محاسبه شده است. با توجه به اینکه مقدار آماره تی محاسبه شده بیشتر از حد مرزی ۱,۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده، اینگونه

استنباط می‌گردد که فرضیه سوم تحقیق با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود. بعبارتی دیگر نقش تعدیلگری تخصص‌گرایی در ارتباط بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی تأیید می‌شود.

ضریب مسیر بین جمله تعاملی و متغیر وابسته (۰,۲۸۰) نشان می‌دهد که تخصص‌گرایی موجب افزایش شدت تأثیر گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد استراتژی خواهد شد. پس واضح است که با افزایش میانگین نمرات تخصص‌گرایی روابط بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد استراتژی قویتر خواهد شد. بنابراین فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود. نتایج حاصل از پژوهش حاضر با نتایج حاصل از پژوهش فراشاه و همکاران (2019) تحت عنوان "بررسی ارزش صدور گواهینامه مدیریت پروژه در انتخاب و استخدام" همسو می‌باشد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که مقدار آماره تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین جمله تعاملی (گواهینامه مدیریت پروژه × تخصص‌گرایی) و متغیر وابسته عملکرد عملیاتی بترتیب برابر با ۲,۳۰۵ و ۰,۱۸۷ محاسبه شده است. با توجه به اینکه مقدار آماره تی محاسبه شده بیشتر از حد مرزی ۱,۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۲۲) کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده، اینگونه استنباط می‌گردد که فرضیه چهارم تحقیق با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود. بعبارتی دیگر نقش تعدیلگری تخصص‌گرایی در ارتباط بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی تأیید می‌شود.

ضریب مسیر بین جمله تعاملی و متغیر وابسته (۰,۱۸۷) نشان می‌دهد که تخصص‌گرایی موجب افزایش شدت تأثیر گواهینامه مدیریت پروژه بر عملکرد عملیاتی خواهد شد. پرواضح است که با افزایش میانگین نمرات تخصص‌گرایی روابط بین گواهینامه مدیریت پروژه و عملکرد عملیاتی قویتر خواهد شد. بنابراین فرضیه چهارم تحقیق تأیید می‌شود. نتایج حاصل از پژوهش حاضر با نتایج حاصل از پژوهش فراشاه و همکاران (2019) تحت عنوان "بررسی ارزش صدور گواهینامه مدیریت پروژه در انتخاب و استخدام" همسو می‌باشد.

## ۷- پیشنهادات کاربردی

همانطور که در این پژوهش بررسی شد صدور گواهینامه حرفه‌ای مدیریت پروژه (PMP) یک گام مهمی در زندگی حرفه‌ای مدیریت پروژه است؛ و صدور گواهینامه مدیریت پروژه تأثیر مهمی بر عملکرد راهبردی و عملیاتی سازمان دارد، لذا پیشنهاد میشود سازمان‌ها جهت مدیریت حرفه‌ای از گواهینامه مدیریت پروژه استفاده کنند. برای بهبود عملکرد هر سازمان باید اهداف راهبردی و ویژه‌ای داشته باشد تا بتواند موفق شود لذا عملکرد استراتژی یک گام مهم برای آینده سازمان بشمار می‌آید و پیشنهاد میشود سازمان‌ها در راستای عملکرد استراتژی گام بردارند. همه ساله سازمان‌های زیادی به خاطر عملکرد عملیاتی ضعیف از صحنه رقابت جهانی خارج می‌شوند. واضح است که عملکرد عملیاتی سازمان‌ها، چیزی جز برآیند عملکرد افراد نخواهد بود پیشنهاد میشود سازمان‌ها جهت موفقیت در این صحنه بزرگ رقابت در راستای عملکرد عملیاتی گام بردارند و این موضوع کلیدی را در سازمان خود جدی بگیرند. یکی دیگر از مباحث مهم در راستای مدیریت حرفه‌ای در سازمان‌ها وجود افراد متخصص و با دانش است؛ پیشنهاد میشود سازمان‌ها برای بهبود عملکرد و موفقیت در صحنه رقابت از افراد متخصص و با دانش استفاده کنند و بحث تخصص‌گرایی را جدی قلمداد کنند.

## منابع

۱. آرمستراگ، مایکل. (۱۳۸۶). مدیریت عملکرد راهبردهای اساسی و رهنمودهای عملی. (ترجمه ناصر میرسپاسی، اسماعیل کاوسی و علی رشید پور). تهران: انتشارات میر، چاپ اول.
۲. آرمسترانگ، مایل (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد راهبردهای کلیدی و راهنمای عملی. ترجمه سعید صفری و امیر وهابیان. انتشارات جهاد دانشگاهی.
۳. استونر جیمز، ای. اف، ادوارد فری من آر، گیلبرت، دانیل آر. (۱۳۸۶) "مدیریت" ترجمه پارساییان و اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد اول.

۴. ایرج نوروش؛ مهدی حیدری (۱۳۸۳) ارزیابی عملکرد مدیریت شرکت های پذیرفته شده در بورس تهران با مدل CVA و بررسی رابطه آن مدل با بازده سهام دوره ۱۱، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۳
۵. بختیاری، صاد؛ دهانی زاده، مجید، حسینی پور، سید مجتبی. (۱۳۹۳). تحلیل از بهره وری نیروی، کار در بخش تعاونی، مطالعه موردی تعاونی های صنعتی استان یزد. فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۷ شماره ۳، پیاپی ۸۹، صص ۴۵-۷۳.
۶. بهناز مرجانی؛ فطمه زیباکلام (۱۳۸۲) حرفه گرایی جدید و مبنای معرفت شناختی آن دوره ۲، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۲، صفحه ۱۰۳-۱۲۲.
۷. حسین عوض خواه (۱۳۸۸) کتاب مدیریت ریسک پروژه با استفاده از Pertmaster V8
۸. حقیقی، محمد، قارلقی، ابراهیم، میراسدی، سمانه و نیکبخت، فاطمه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان ویژگی های بیانیه ماموریت سازمان و عملکرد سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، شماره ۴ صص ۱۶۶-۱۶۸.
۹. رایینز، استیفن پی؛ ترجمه علی پارسیان، سید محمد اعرابی. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها. مترجمان: پارسیان ع، اعرابی م. جلد اول. تهران. دفتر پژوهش های فرهنگی.
۱۰. رحمت الله قلیپور و محمود خزایی (۱۳۹۷)، تأثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجیگری هوش عاطفی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت، سال ۲۷، شماره ۸۷، تابستان ۱۳۹۷ صفحات ۱-۲۷.
۱۱. رفیع زاده، علا الدین، عفتی داریانی، محمدعلی و رونق، مریم. (۱۳۸۹). مدیریت عملکرد با نگاهی به ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی، تهران: موسسه توسعه و بهبود مدیریت، انتشارات فرمنش.
۱۲. رفیعی، نفیسه، گودرزی، زهره و عزیزی، سید محسن (۱۳۹۴). بررسی رابطه جوسازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی کارکنان بیمارستانهای شهر اصفهان. فصلنامه بیمارستان، دوره ۱۴ شماره ۲ صص ۱۱۱-۱۱۸.
۱۳. رهنمای رودپشتی، فریدون، یعقوب نژاد، احمد، نوری فرد، یداله و احمد گودرزی. (۱۳۹۰) ارزیابی تاثیر افشای رویه های حسابداری انتقادی بر معیارهای ارزیابی عملکرد و کیفیت گزارشگری مالی. مجله پژوهش های حسابداری مالی، سال پنجم، شماره دوم، صص ۷۳-۹۳.
۱۴. رئیس، احمدرضا و داداشی، زینب (۱۳۸۵). بررسی نیازهای آموزشی مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در رابطه با فرایند طرح جامع نظام های اطلاعاتی بیمارستان در سال ۱۳۸۵. فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۳ شماره ۱ صص ۱۹-۲۴.
۱۵. سیدپوریا هدایتی، عبدالله فرجی، فاطمه محبتی، سودابه حامدی، وحیده عمادی، طاهره شریفی (۱۳۹۰) رابطه عدالت سازمانی و بهره وری کارکنان بیمارستان های شهرستان زابل، مجله اخلاف پزشکی، دوره ۵، شماره ۱۷ (۱۳۹۰)
۱۶. صادقی، حسین و پریسا رحیمی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ساختار مالکیت و عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. مجله پژوهش های حسابداری مال. ی سال چهارم، شماره چهارم، صص ۸۹-۱۰۲.
۱۷. عرب صالحی، مهدی، مؤیدفر، رزیتا و سجاد کریمی. (۱۳۹۰). تاثیر ریسک محیط، استراتژی شرکت و ساختار سرمایه بر عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. مجله پژوهش های حسابداری مالی، سال چهارم، شماره سوم، صص ۴۷-۷۰.
۱۸. فراشاه<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) مقاله ای با عنوان "بررسی ارزش صدور گواهینامه مدیریت پروژه در انتخاب و استخدام" انجام دادند؛ هدف این مقاله بررسی ارزش گواهینامه های مدیریت پروژه در انتخاب و استخدام کارکنان سازمان و کارایی این گواهینامه ها است.

---

<sup>1</sup> Farashah

۱۹. مرتضوی، مهدی، و زارع پور نصیرآبادی، فضل‌اله (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی. مهندسی فرهنگی، سال ۷، شماره‌های ۷۲-۷۱، صفحات ۱۱۴-۱۰۰.
۲۰. مرجانی، بهناز و زیباکلام، فاطمه (۱۳۸۲). حرفه گرایی جدید و مبنای معرفتشناختی آن. فصلنامه نوآوریهای آموزشی، دوره ۲ شماره ۵ صص ۱۰۳-۱۲۲.
۲۱. مسعود درویش مهدی آبادی (۱۳۹۸) بررسی ارزش صدور گواهینامه مدیریت پروژه در انتخاب و استخدام، سومین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴
۲۲. مصطفی ابراهیم پور ازبری، محسن اکبری، فاطمه رفیعی رشت آبادی (۱۳۹۷) تأثیر عدم اطمینان محیطی، انعطاف پذیری تولید و کارایی عملیاتی بر عملکرد شرکت: نقش تعدیلگری ظرفیت جذب عملیاتی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، سال شانزدهم، شماره ۴۹، تابستان ۱۳۹۷ صفحات ۳۶-۶۶
- ناصر، (۱۳۸۵)، "حرفه گرایی و تعهد کارکنان (پژوهشی در شرکت ملی نفت ایران"، پایان نامه [مقطع دکترا، دانشگاه علامه طباطبائی.
۲۳. نیلی احمد آبادی، مجید. (۱۳۸۷). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر وفاداری مشتریان بانک رفاه توسط تکنیکهای تصمیم گیری چند معیاره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
24. Armstrong, M. (1994). Performance Management, Key Strategies and Practical Guidelines. Great Britain: Kogan Page Limited.
25. Avci, U., Madanoglu, M., & Okumus, F. (2011). Strategic orientation and performance of tourism firms: Evidence from a developing country. *Tourism Management* 32, 147–157.
26. Deborah A. Garwood & Alex H. Poole (2018) Project management as information management in interdisciplinary research: "Lots of different pieces working together", *International Journal of Information Management*, Volume 41, August 2018, Pages 14-22.
27. Karen E Papke-Shields & Kathleen M. Boyer-Wright (2017) Strategic planning characteristics applied to project management, *International Journal of Project Management*, Volume 35, Issue 2, February 2017, Pages 169-179.
28. Arun. Madapusia & Derrick. D'Souza (2012) The influence of ERP system implementation on the operational performance of an organization, *International Journal of Information Management*, Volume 32, Issue 1, February 2012, Pages 24.
29. Kane, J. S. (1996). The conceptualization and representation of total performance effectiveness. *Human resource management review*, summer, 45-123.
30. Theodosiou Marios and Kehagias John and Katsikea Evangelia (2015), "Strategic orientations, marketing capabilities and firm performance: An empirical investigation in the context of frontline managers in service organizations", *Industrial Marketing Management* 41, PP. 1058–1070.
31. Wood, V., & Robertson, K. (1997). strategic orientation and export Success: and Empirical study. 424-444.
32. Meredith, J. R., & Mantel, S. (2003). *Project Management: A Managerial Approach* (Vol. 5). John Wiley & Sons, Inc.
33. Shenhar, A. J., Milosevic, D., Dvir, D., & Thamhain, H. (2007). *Linking project management to business strategy*. Newtown Square, Pa.: Project Management Institute, Inc.

34. Phillips, L. W.; Chang-Dae, R. & Buzzell, R. D. (2014). Product Quality, Cost Position and Business Performance: A Test of some Key Hypotheses. *Journal of Marketing*, 47(2), pp. 26-43.
35. Carroll, Stephen J. and Craig E. Schneier,(2011) "Performance Appraisal and Review Systems" ,Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
36. Patton, Michael Quinn, (2010)" Evaluating Performance: Appraisal Programs: An Overview" Theodore Roosevelt Building, United States Office of Personnel Management
37. Nandakumar, M.K., and Ghobadian, A., and O'Regan, N. (2011). Generic Strategies and Performance – Evidence from Manufacturing Firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 60, No. 3, Pp. 222-251.
38. Yasheng, C., and Johnny, J. (2014). Business Strategy, Executive Compensation and Firm Performance. *Journal Accounting and Finance*, Vol. 54, Pp. 113–134.
39. Blomquist, T., Söderholm, A., (2015). How project management got carried away. In: Sahlin-Andersson, K.,Söderholm, A. (Eds.), *Beyond Project Management: New Perspectives on the Temporary-Permanent Dilemma*. Liber, Malmö, pp. 52–38.
40. Ahlemann, F., El Arbi, F., Kaiser, M.G., Heck, A., (2013). A process framework for theoretically grounded prescriptive research in the project management field. *Int. J. Proj. Manag.* 31 (1), 43–25.
41. Yeung, A. C. (2008). Strategic supply management, quality initiatives, and organizational performance. *Journal of Operations Management*, 26(4), 490-502.

# Investigating the effect of project management certification on strategic and operational performance with respect to the mediating role of specialization

Mehdi Maleki<sup>1</sup>, Hassan Dehghan Dehnavi<sup>2\*</sup>

*1- Master, Department of Industrial Management, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran*

*2- Associate Professor, Department of Industrial Management, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran*

---

## Abstract

In this research, the effect of project management certification on strategy and operational performance with respect to the moderating role of specialization has been investigated. The statistical population of the present study is consulting engineers in construction projects approved by the Building Engineering System Organization and to calculate the statistical sample size, considering that the questions of the questionnaires are of the multi-value Likert scale with conversion of distance scale (1 to 5). The Cochran relationship has been used. Finally, the statistical sample size was determined to be 80 using this relationship. Data collection in the present study consisted of two stages in which a special method was used for each of the stages. The first stage was the collection of information and theories of theoretical foundations, which was the library method, and the second stage was the collection of data tailored to the objectives, which used the survey method using a questionnaire appropriate to the model. The data of this study are quantitative and descriptive statistics and inferential statistics were used to analyze the information in the present study with a distance scale. In inferential statistics from confirmatory factor analysis methods was performed using structural equation modeling. In fitting structural equations, in order to confirm the factor structure of the model, significant coefficients, effect size and quality indicators of model prediction and goodness of fit were used. Cronbach's alpha, combined reliability and factor loads were used to confirm the reliability of the questions and components of the model. In order to confirm the validity of the model variables, convergent and divergent validity was used by Fornell and Larcker methods; Which was used using a computer with SPSS and SmartPLS3 software. Findings show a relationship between project management certification and strategy performance. The relationship between project management certification and operational performance was also confirmed. The moderating role of specialization in the relationship between project management certification and strategy performance was confirmed. The moderating role of specialization in the relationship between project management certification and operational performance is also acknowledged.

**Keywords:** project management certification, strategy performance, operational performance, specialization.

---