

عنوان البحث

العوامل النفسية وتأثيرها علي فرق المشاريع دراسه في الذكاء العاطفي للمشروع

الاسم:

عبد العزيز حمدان عوين

الرقم الجامعي

221001065

اسم الدكتور

عبد الرحيم نادر

أسئلة البحث:

ما هو حجم تأثير الذكاء الوجداني على أداء فرق العمل في المشاريع، في مختلف السياقات التنظيمية؟

بأي طرق تختلف مستويات الذكاء العاطفي بين أعضاء فرق المشاريع التي تحقق النجاح، وتلك التي تعاني من الفشل؟

ما هي العناصر النفسية الأساسية التي تساهم في بناء التماسك والإنتاجية داخل فرق العمل الخاصة بالمشاريع؟

كيف يمكن قياس الرابط بين مستوى الذكاء الوجداني للقائد وأداء الفريق في المشاريع، بطرق قابلة للقياس الكمي؟

ما هي الأساليب الناجحة لتطوير الذكاء العاطفي لدى أعضاء فرق المشاريع؟

كيف يؤثر الضغط النفسي والتوتر على القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة في فرق المشاريع؟

ما هو الدور الذي يلعبه التعاطف والفهم العاطفي في تحسين التواصل داخل فرق المشاريع؟

كيف يمكن استخدام الذكاء العاطفي في التعامل مع الخلافات التي تنشأ بين أعضاء فرق المشاريع؟

ما هي المشاكل الرئيسية التي تعيق تطبيق مفاهيم الذكاء الوجداني في فرق المشاريع الافتراضية؟

كيف يمكن تصميم برامج تدريب فعالة لتعزيز المهارات العاطفية لدى أعضاء فرق العمل في المشاريع؟

أهداف البحث:

يهدف هذا الاستقصاء إلى فحص العلاقة بين الاستخبار العاطفي وفاعلية مجموعات المشاريع بأسلوب علمي دقيق، مُركزاً على تقدير مدى تأثير القدرات العاطفية على نجاح المشاريع وكفاءة الفرق العاملة. من خلال تدقيق شامل، يصبو البحث إلى تأكيد أن المجموعات ذات المستويات المرتفعة من الاستخبار العاطفي تحقق نتائج أفضل في تنظيم الوقت، حل المشكلات، واتخاذ القرارات بالمقارنة مع المجموعات التي تفتقر إلى هذه المهارات. علاوة على ذلك، يهدف إلى قياس هذا التأثير رقمياً باستخدام أدوات علمية موثوقة.

يبحث الاستقصاء عن الكشف عن الآليات النفسية التي من خلالها يؤثر الاستخبار العاطفي على ديناميكيات العمل الجماعي داخل مجموعات المشاريع. يركز على فهم كيف يمكن لتطوير المهارات العاطفية مثل التعاطف، إدارة المشاعر، والوعي بالذات أن يحسن تفاعلات أعضاء الفريق وعلاقاتهم المهنية. كذلك، يهدف إلى تحديد العناصر الأكثر تأثيراً في الاستخبار العاطفي والتي تساهم بشكل مباشر في تعزيز التعاون والإنتاجية داخل بيئات المشاريع المعقدة والمتغيرة.

يستهدف البحث أيضاً إعداد إطار عمل تطبيقي يمكن للمنظمات الاستعانة به لقياس وتقييم مستوى الاستخبار العاطفي لمجموعات المشاريع التابعة لها. عبر تصميم أدوات تقييم خاصة، يسعى إلى تمكين القادة والمديرين من تحديد نقاط القوة والضعف في الجانب العاطفي لمجموعاتهم، وبالتالي وضع خطط تطوير مركزة. هذا الجانب التطبيقي يعتبر أحد الأهداف الرئيسية التي تميز هذا البحث عن الدراسات النظرية السابقة في هذا الميدان.

يهدف الاستقصاء إلى استكشاف الفروقات في تأثير الاستخبار العاطفي على أنواع متنوعة من مجموعات المشاريع، سواء تلك التي تعمل وجهًا لوجه أو الفرق الافتراضية التي تعتمد على التواصل الرقمي. بالإضافة إلى ذلك، يسعى إلى مقارنة تأثير العوامل النفسية في المشاريع قصيرة الأجل مقابل طويلة الأمد، وفي مختلف القطاعات الصناعية. هذا التحليل المقارن سيوفر رؤية قيمة حول كيفية تعديل استراتيجيات تعزيز الاستخبار العاطفي وفقاً لطبيعة المشروع وبيئة العمل.

يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية للمنظمات حول كيفية دمج تنمية الاستخبار العاطفي في برامج تطوير فرق العمل التابعة لها. من خلال تحديد أفضل الممارسات العالمية وتكييفها مع البيئات التنظيمية المحلية، يسعى إلى توفير دليل إرشادي يمكن للشركات اتباعه لتحسين الأداء النفسي لفرقها. هذه التوصيات ستشمل جوانب مثل تصميم برامج التدريب، وآليات التقييم، وأنظمة الحوافز المعتمدة على الاستخبار العاطفي.

فضلاً عن ذلك، يسعى البحث إلى إثراء المكتبة العربية بدراسة علمية متكاملة حول الاستخبار العاطفي في سياق إدارة المشاريع، حيث يوجد نقص ملحوظ في الدراسات الميدانية العربية في هذا المجال. من خلال المزج بين المنهجيات العلمية الرصينة والتحليل العميق للبيانات، يطمح إلى تقديم إضافة نوعية للمعرفة الأكاديمية والتطبيقية، وفتح آفاق جديدة لمزيد من الأبحاث المستقبلية في هذا المجال العلمي الهام.

فرضيات البحث:

هناك ارتباط إيجابي ذو أهمية إحصائية بين قدرة الفريق على الذكاء العاطفي ونجاح الفريق بشكل عام، إذ توحى الدراسات الأولية بأن الفرق التي لديها وعي عاطفي أعلى ومهارات في إدارة المشاعر تحقق نتائج أفضل وجودة أعلى في مخرجاتها. هذه الفكرة تنبع من الاعتقاد بأن القدرات العاطفية تعزز التواصل الفعال والتعاون بين الأعضاء، مما يؤثر بشكل إيجابي على سير العمل وتحقيق الأهداف المشتركة.

تختلف درجة تأثير الذكاء العاطفي على أداء فرق العمل باختلاف مراحل المشروع، حيث يُتوقع أن يكون التأثير واضحاً بشكل أكبر في مراحل التخطيط والتنفيذ مقارنة بمراحل الإنهاء. هذا التوقع يعتمد على أن المراحل الأولى تتطلب الكثير من التفاوض والاتفاق بين الأعضاء، في حين أن المراحل النهائية تكون أكثر تقنية وعملية. ستتحقق الدراسة من هذه الاختلافات بتحليل أداء الفرق في كل مرحلة على حدة.

توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستويات الذكاء العاطفي بين قادة فرق المشاريع الناجحة وتلك الأقل نجاحاً، حيث يفترض البحث أن القادة ذوي المهارات العاطفية المتطورة يكونون أكثر قدرة على تحفيز فرقهم وإدارة الصراعات بطريقة بناءة. هذه الفرضية مستوحاة من دراسات سابقة أظهرت أن القيادة العاطفية تلعب دوراً محورياً في خلق بيئة عمل إيجابية تزيد من إنتاجية الفريق والتزام أعضائه.

تؤثر مكونات الذكاء العاطفي المختلفة (الوعي بالذات، إدارة المشاعر، التحفيز الذاتي، التعاطف، المهارات الاجتماعية) بدرجات متفاوتة على أداء فرق العمل، حيث تشير التوقعات إلى أن مهارات التعاطف والتواصل قد تكون الأكثر تأثيراً في سياق العمل الجماعي. هذه الفرضية تهدف إلى تحليل الأهمية النسبية لكل مكون من مكونات الذكاء العاطفي في التأثير على نتائج المشاريع النهائية.

هناك علاقة عكسية بين مستوى التوتر والضغط النفسي داخل الفريق ومستوى أدائه، حيث يُفترض أن الفرق التي تفتقر إلى مهارات التعامل مع الضغوط تميل إلى اتخاذ قرارات أقل جودة وإظهار معدلات أعلى من الصراعات الداخلية. تبحث هذه الفرضية في كيفية تأثير الحالة النفسية للفريق على كفاءته التشغيلية، وكيف يمكن للذكاء العاطفي أن يخفف من هذه الآثار السلبية.

تختلف فاعلية الذكاء العاطفي في تحسين أداء فرق العمل باختلاف حجم الفريق وتركيبته، حيث تشير الفرضية إلى أن تأثيره يكون أكثر وضوحًا في الفرق متوسطة الحجم (5-12 عضو) مقارنة بالفرق الصغيرة جدًا أو الكبيرة جدًا. هذا الافتراض يستند إلى فكرة أن الفرق متوسطة الحجم تتطلب مستوى مثالي من التفاعلات الاجتماعية التي يمكن للذكاء العاطفي أن يحسنها بشكل ملحوظ.

تؤثر الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة على مدى فعالية تطبيق مبادئ الذكاء العاطفي في فرق العمل، حيث يفترض أن البيئات التنظيمية الداعمة والمنفتحة تعزز من تأثير الذكاء العاطفي على الأداء. تبحث هذه الفرضية في التفاعل بين العوامل الفردية (ذكاء الأعضاء العاطفي) والعوامل التنظيمية (ثقافة المؤسسة) في تحديد نجاح المشاريع.

هناك ارتباط إيجابي بين مستوى الذكاء العاطفي الجماعي للفريق ورضا العملاء عن نتائج المشروع، حيث تشير الفرضية إلى أن الفرق التي تتمتع بمهارات عاطفية أعلى تكون أكثر قدرة على فهم احتياجات العملاء والتواصل معهم بشكل فعال. يهدف هذا الجانب من البحث إلى توسيع نطاق دراسة تأثير الذكاء العاطفي ليشمل ليس فقط الأداء الداخلي للفريق، ولكن أيضًا نتائجه الخارجية.

يمكن تطوير الذكاء العاطفي لفرق العمل بشكل فعال من خلال برامج تدريبية مصممة خصيصًا، حيث تفترض الدراسة أن التدريب المنظم والمستمر يمكن أن يحسن المهارات العاطفية للأفراد والفرق، وأن هذا التحسن سينعكس إيجابًا على أدائهم في إدارة المشاريع. هذه الفرضية تفتح المجال أمام تقديم توصيات عملية حول كيفية تصميم وتنفيذ برامج لتنمية الذكاء العاطفي في سياقات تنظيمية مختلفة.

رسم نموذج البحث

المنطلق النظري لهذا النموذج يعتمد على نظريتين رئيسيتين: نظرية الذكاء العاطفي (كما قدمها جولمان، وماير، وسالوفي) ونظريات ديناميكيات الفرق (بمنظور هاكمان ووست). الفرضية الأساسية التي ينطلق منها هي أن القدرات العاطفية لدى الأعضاء والقائد تعتبر قوة دافعة أساسية للأداء، وذلك عبر تحسين التفاعلات النفسية داخل الفريق. هذا الإطار مصمم لإنشاء علاقة متينة بين المستويين الفردي (مهارات الأعضاء) والجماعي (أداء الفريق)، في سلسلة من التأثيرات المتبادلة.

المتغيرات الرئيسية وعلاقاتها السببية

⇨ المدخلات (المتغيرات المستقلة):

تركز هذه المدخلات على المكونات الخمسة للذكاء العاطفي. وهي: الوعي الذاتي العاطفي (قدرة الفرد على إدراك وفهم مشاعره)، إدارة المشاعر (التحكم في الانفعالات الشخصية)، التحفيز الذاتي (الحفاظ على المثابرة والدافعية)، التعاطف (فهم مشاعر الآخرين والتفاعل معها)، والمهارات الاجتماعية (بناء وإدارة العلاقات).

⇨ العمليات الوسيطة:

هذه العمليات تشمل الآليات النفسية التي تنشأ نتيجة لتوافر الذكاء العاطفي، ومنها:

تماسك الفريق: درجة التجاذب والتناغم العاطفي بين أعضاء الفريق.

كفاءة التواصل: وضوح ودقة تبادل المعلومات داخل الفريق.

إدارة الصراع: القدرة على تحويل الخلافات إلى فرص للنمو والتطور.

المرونة النفسية: القدرة على التكيف مع الضغوط والتحديات.

⇨ المخرجات (المتغير التابع):

يتم قياس المخرجات بناءً على أربعة أبعاد رئيسية: الالتزام بالمواعيد المحددة (التحقق من عدم وجود انحرافات في الجدول الزمني للمشروع)، الجودة الفنية (تقييم يتم إجراؤه من قبل خبراء متخصصين)، كفاءة استخدام الموارد (قياس نسبة الهدر في الموارد)، ورضا أصحاب المصلحة (يُقاس من خلال استبيانات مُصممة خصيصاً).

المتغيرات المعدلة وتأثيرها

هناك ثلاثة عوامل تؤثر على قوة العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء:

⇨ خصائص الفريق: حجم الفريق (الفرق التي تضم ما بين 5 إلى 12 عضوًا هي الأكثر استفادة)، وتنوع الخبرات (كلما زاد التنوع، زادت الحاجة إلى مستوى أعلى من الذكاء العاطفي).

⇨ نوع المشروع: المشاريع الإبداعية (مثل مشاريع التسويق والتصميم) تتأثر بشكل أكبر بالذكاء العاطفي، مقارنة بالمشاريع الروتينية.

⇨ الثقافة التنظيمية: المنظمات التي تتمتع بثقافة داعمة للصحة النفسية تشهد زيادة في تأثير الذكاء العاطفي على الأداء.

العلاقات التفاعلية في النموذج

⇨ التأثير المباشر:

التعاطف يؤدي إلى تحسين التواصل، مما يؤدي إلى رفع جودة المخرجات.

إدارة المشاعر تخفف من حدة الصراعات، مما يحافظ على الطاقة الإنتاجية للفريق.

⇨ التأثير غير المباشر:

التحفيز الذاتي يعزز المرونة النفسية، مما يقلل من احتمالية انحراف الجدول الزمني للمشروع.

⇨ تأثير المعدلات:

في المشاريع التقنية: المهارات الاجتماعية تلعب دورًا أكثر أهمية.

في الفرق الافتراضية: الوعي الذاتي وإدارة المشاعر هما عاملان أساسيان للنجاح.

أدوات القياس والتقييم

الذكاء العاطفي: يُقاس باستخدام مقياس MSCEIT (الذي وضعه ماير وسالوفي) بالإضافة إلى استبيان ECI 2.0.

⇨ العوامل الوسيطة: تُقاس باستخدام مقياس LVI (الذي يختص بتقييم مناخ الفريق) بالإضافة إلى تحليل محتوى اجتماعات الفريق.

↔ الأداء: يُقاس باستخدام بطاقة الأداء المتوازن (BSC) مع الاعتماد على مؤشرات كمية، مثل:

نسبة الانحراف الزمني = (الوقت الفعلي - الوقت المخطط) / الوقت المخطط

دليل الجودة: يُقاس من خلال تقييم من 1 إلى 10 يُجرىه 3 خبراء مستقلين.

الميزات التطبيقية للنموذج

↔ القابلية للتكيف: يمكن تطبيق هذا النموذج في قطاعات مختلفة (مثل الصحة والتكنولوجيا والبناء) مع تعديل المؤشرات لتناسب كل قطاع.

↔ قابلية التشخيص: يساعد في تحديد نقاط الضعف النفسية لدى الفرق (مثل نقص التعاطف أو صعوبة إدارة الصراع).

↔ أداة تنبؤية: يساعد في التنبؤ بأداء الفرق الجديدة، استنادًا إلى تقييم مهاراتها العاطفية.

↔ إطار تطويري: يحدد مجالات التدخل التي تهدف إلى تحسين الأداء (مثل ورش عمل لإدارة المشاعر أو تدريبات على التعاطف).

الحدود وفرص التطوير

↔ الحدود الحالية: يتطلب هذا النموذج تدقيقًا إحصائيًا مكثفًا عند تطبيقه في ثقافات مختلفة.

↔ تطوير مستقبلي: يمكن إضافة مؤشرات تتعلق بالقيادة التحويلية، أو دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على التفاعلات العاطفية.

↔ قيمة مضافة: يوفر هذا النموذج للمنظمات استراتيجية واضحة لتحويل "رأس المال العاطفي" إلى ميزة تنافسية مستدامة.

مكان التطبيق المقترح للبحث

➤ قطاع الإنشاءات والبنية التحتية (نيوم، مشروع البحر الأحمر)

تمثل المشاريع الضخمة لرؤية 2030، كـ "نيوم" و "مشروع البحر الأحمر" وغيرها، بيانات خصبة لإجراء البحوث، إذ تعمل فرق عمل متنوعة الجنسيات تحت وطأة ضغوط زمنية وتقنية هائلة. يواجه المديرون صعوبات في التنسيق بين آلاف المهندسين والفنيين من خلفيات ثقافية متباينة، الأمر الذي يزيد من حدة التوتر ويضعف التماسك الجماعي. يمكن لتطبيق نموذج الذكاء العاطفي هنا أن يساعد في تقييم تأثير المهارات العاطفية على إدارة النزاعات بين المقاولين العالميين والكوادر المحلية، وتحسين اتخاذ القرارات في ظل التعقيدات اللوجستية، حيث تشير التقارير المتخصصة إلى أن 40% من التأخيرات في المشاريع تعزى إلى مشاكل في التواصل الفريق.

➤ القطاع الصحي (مدينة الملك عبدالعزيز الطبية، التجمعات الصحية)

مع انتقال المملكة نحو التخصصية الصحية وبرامج التحول الوطني، تواجه فرق المشاريع الطبية تحديات فريدة في إدارة مشاريع البنية التحتية الصحية والتطور التقني. يمكن للبحث في تجمعات صحية مثل "التجمع الصحي بالرياض" أو مشروع "مدينة الأمير محمد بن سلمان الطبية" أن يسلط الضوء على دور التعاطف في فرق التخطيط الطبي التي تتعامل مع ضغوط حماية البيانات الصحية والالتزام بالجدول الزمنية الحرجة. يقترح النموذج المقترح تحليل كيف يؤثر الوعي العاطفي للقادة على فرق الجراحة المتخصصة التي تعمل بنظام الوردية المكثفة، حيث تُظهر الدراسات أن 68% من الأخطاء الطبية ترتبط بضعف التواصل الفريق أثناء الضغط النفسي.

➤ القطاع المالي والتقني (البنوك الرقمية، مركز التميز للذكاء الاصطناعي)

في مراكز التطوير التقني مثل "مدينة الملك عبدالله المالية" (KAFD) و "مركز الذكاء الاصطناعي السعودي"، تعمل فرق المشاريع الرقمية في بيئات ديناميكية تتطلب إبداعاً مستمراً. هنا يبرز تأثير التحفيز الذاتي وإدارة المشاعر على الإنتاجية في فرق البرمجة التي تعمل وفق منهجية "أجايل". يمكن للبحث أن يقيّم كيفية تحويل الضغوط الناتجة عن تسارع دورة حياة المشاريع التقنية إلى طاقة إيجابية، وكيف يؤثر غياب الذكاء العاطفي على جودة أنظمة الدفع الإلكتروني التي طورتها شركات مثل "سبارك" أو تلك التي تابعة لـ "مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية"، حيث تصل نسبة الإرهاق (Burnout) لدى المطورين إلى 30% نتيجة لسوء إدارة الضغوط.

➤ القطاع التعليمي (برامج تحول الجامعات، مشاريع نيوم التعليمية)

مشاريع التحول الرقمي في الجامعات السعودية كـ "جامعة الملك سعود" و"مشروع مدارس نيوم" تواجه صعوبات في التوفيق بين الأساليب الأكاديمية التقليدية ومنهجيات العمل الحديثة. يكشف البحث في هذا المجال عن دور المهارات الاجتماعية في فرق تطوير المناهج التي تضم أكاديميين وإداريين وتقنيين من خلفيات عمل مختلفة. يحلل النموذج كيف يؤثر الذكاء العاطفي الجماعي على تقبل التغيير التنظيمي في كليات الطب بجامعة الملك عبدالعزيز، حيث تشير الإحصائيات إلى أن المشاريع التعليمية التي تعتمد على فرق عمل تتمتع بمستوى عالٍ من التعاطف تحقق أهدافها الزمنية بنسبة تفوق غيرها بنحو 25%.

منهجية البحث المتوقعة

✓ التصميم البحثي المُركَّب (كمّي - نوعي)

سوف يتبنى البحث نهجًا مُختلطًا متتاليًا يبدأ بالتحليل الكمي، ثم ينتقل إلى التعمق النوعي، وذلك بالاعتماد على:

دراسة استقصائية شاملة: سيتم تطبيق استبيان مُدقق على عينة عشوائية طبقية، تشمل 350 من الأعضاء والقادة لفرق المشاريع في قطاعات سعودية متنوعة (الصحة، والبناء، والتقنية). يتضمن الاستبيان مقياس قياسية، مثل "مقياس ماير وسالوفي للذكاء العاطفي"، و"استبيان أداء فرق المشاريع PMBOK".

مقابلات مُعمقة: سيتم إجراء 30 مقابلة شبه مُقننة مع مديري مشاريع، وذلك بهدف تحليل التحديات النفسية في سياقات مُحددة، مثل مشاريع "نيوم" أو "التحول الرقمي الحكومي".

دراسة حالة مُتعددة: تحليل 5 مشاريع سعودية (ناجحة وفاشلة) من خلال استخدام وثائق المشاريع وملاحظات اجتماعات الفرق.

✓ منهجية جمع البيانات

البيانات الكمية: سيتم جمع بيانات الأداء الفعلي (مثل الانحراف الزمني، والتكاليف المهدرة، ومؤشرات رضا العملاء) من سجلات 50 شركة سعودية شريكة. مع ضمان السرية من خلال اتفاقيات عدم الإفشاء.

البيانات النوعية: سيتم استخدام أسلوب العينات النظرية الهادفة لاختيار فرق ذات تنوع في النجاح/الفشل. مع تحليل المحتوى باستخدام برنامج NVivo 14 لاستخلاص أنماط التفاعل العاطفي.

✓ التحليل الإحصائي

نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM): سيتم اختبار العلاقات السببية بين متغيرات الذكاء العاطفي وأداء الفرق عبر برنامج SmartPLS 4.0. مع ضبط المتغيرات المُضلة مثل حجم الفريق وضغط العمل.

تحليل المسارات المُتعددة: سيتم تحديد التأثير غير المباشر للعوامل الوسيطة (مثل إدارة الصراع، والتلاحم) باستخدام أسلوب التمهيد (Bootstrap) بـ 5000 عينة مُعادلة.

تحليل التباين (ANOVA): سيتم مقارنة تأثير الذكاء العاطفي عبر القطاعات السعودية الرئيسية (الصحة، والتعليم، والبناء).

المخطط المقترح للمشروع

→ المرحلة الأولى: التجهيز والأسس النظرية (3 أشهر)

الغاية: تشييد الإطار التصوري وابتكار أدوات البحث
المهام:

تدقيق واف للمؤلفات العربية والدولية عن الذكاء العاطفي وإدارة المشاريع.

دراسة نقدية لـ 30 دراسة سابقة ضمن البيئة السعودية.

تصميم أدوات البحث:

استبيان كمي مُضبط (مقاييس: MSCEIT بالإضافة إلى مؤشرات أداء المشاريع وفق (PMBOK).

دليل مقابلات نوعية لفئات (قادة الفرق - أعضاء الفرق - أصحاب المصالح).

عقد ورشة عمل مع 10 خبراء سعوديين لتحكيم الأدوات.

النتائج:

خارطة مفاهيمية للعلاقات البحثية.

أدوات لجمع البيانات معتمدة من 3 جامعات سعودية.

⇨ المرحلة الثانية: الدراسة الميدانية (4 أشهر)

الهدف: تجميع وتحليل البيانات الأولية

العينة:

400 مشارك من 6 قطاعات سعودية (نيوم، الصحة، المالية، التعليم، الإنشاءات، القطاع الحكومي).

اختيار عينة طبقية مع نسب تمثيلية لكل قطاع.

جمع البيانات:

تطبيق استبيان إلكتروني عبر منصة "QuestionPro".

إجراء 45 مقابلة مع قادة مشاريع في الرياض وجدة والدمام.

تحليل وثائق 8 مشاريع سعودية نموذجية (4 ناجحة + 4 فاشلة).

ضبط الجودة:

اختبارات ثبات مسبقة (كرونباخ ألفا > 0.87).

توثيق البيانات ببرنامج ATLAS.ti.

⇨ المرحلة الثالثة: التحليل والتفسير (2 أشهر)

المقصود: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج

التحليل الكمي:

نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باستعمال SmartPLS.

تحليل الانحدار المتعدد لاكتشاف المتغيرات الأكثر تأثيراً.

اختبار الفروقات بين القطاعات عبر ANOVA.

التحليل النوعي:

الترميز الموضوعي لنصوص المقابلات.

تحليل السرديات في دراسات الحالة.

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
-	التكليف الأول
1	الفصل الأول: المقدمة
4	أمثلة على العوامل النفسية وتأثيرها على فرق المشاريع دراسة في الذكاء العاطفي للمشروع
5	مشكلة البحث
6	أهمية البحث
7	قائمة المراجع
-	التكليف الثاني
1	أسئلة البحث
2	أهداف البحث
3	فرضيات البحث
5	رسم نموذج البحث
8	مكان التطبيق المقترح للبحث
9	منهجية البحث المتوقعة
10	المخطط المقترح للمشروع
12	المحتويات
-	التكليف الثالث
1	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
2	نقاط القوة والضعف
3	الفجوات البحثية
5	دراسات حالة للعوامل النفسية وتأثيرها على فرق المشاريع دراسة في الذكاء العاطفي للمشروع
10	قائمة المراجع