

عنوان المشروع

أثر الصحة النفسية لرواد أعمال الشركات الناشئة على الأداء التنظيمي والنمو المستدام في الرياض

أسم الطالب

بسمة اولخير هيابو

٢٣٢٠٠٢٠٧٣

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. الاء احمد

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الصحة النفسية لرواد أعمال الشركات الناشئة على الأداء التنظيمي والنمو المستدام في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية. وتنطلق الدراسة من إشكالية محورية مفادها أن بيئة الشركات الناشئة تُولي اهتماماً مفرطاً لمؤشرات الأداء التقنية والمالية، في حين تُغفل الحالة النفسية للمؤسسين بوصفها متغيراً جوهرياً يؤثر في جودة القرارات الإدارية واستمرارية الشركة.

تعتمد الدراسة المنهج الكمي الوصفي التحليلي، وتستخدم الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات من رواد الأعمال المؤسسين للشركات الناشئة العاملة في الرياض. ويتضمن المتغير المستقل أربعة أبعاد للصحة النفسية لرائد الأعمال هي: الرفاه النفسي، والاحتراق النفسي، ومستوى القلق، والمرونة النفسية. في حين يشمل المتغير التابع ثلاثة أبعاد للأداء التنظيمي والنمو المستدام هي: جودة القرارات الإدارية، والإنتاجية التنظيمية، واستمرارية الشركة ونموها.

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن تساؤل رئيسي مفاده: ما أثر الصحة النفسية لرواد الأعمال في الشركات الناشئة على الأداء التنظيمي والنمو المستدام في مدينة الرياض؟ وتُصاغ فرضيتان رئيسيتان تختبران وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وكذلك أثر الاحتراق النفسي على جودة القرارات، ودور الرفاه النفسي في تحقيق النمو المستدام.

تستمد الدراسة أهميتها النظرية من كونها تُسهم في سد فجوة بحثية واضحة في الأدبيات الإدارية العربية المتعلقة بالصحة النفسية لرواد الأعمال في السياق الخليجي. أما على الصعيد التطبيقي، فتُقدم توصيات عملية لرواد الأعمال وصانعي السياسات تستهدف تعزيز بيئة العمل الداعمة للصحة النفسية بوصفها ركيزة لاستدامة الشركات الناشئة ونموها في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الكلمات المفتاحية: الصحة النفسية، ريادة الأعمال، الشركات الناشئة، الأداء التنظيمي، النمو المستدام، الاحتراق النفسي، الرفاه النفسي، مدينة الرياض.

Abstract

This study aims to explore the impact of mental health of startup entrepreneurs on organizational performance and sustainable growth in Riyadh, Saudi Arabia. The

study addresses a central problem: the startup ecosystem places excessive emphasis on technical and financial performance indicators while neglecting the psychological condition of founders as a critical variable influencing decision-making quality and business continuity.

The study adopts a quantitative descriptive-analytical approach, using a structured questionnaire as the primary data collection instrument targeting founders of startups operating in Riyadh. The independent variable encompasses four dimensions of entrepreneurial mental health: psychological well-being, burnout, anxiety level, and resilience. The dependent variable covers three dimensions of organizational performance and sustainable growth: quality of managerial decisions, organizational productivity, and business continuity and growth.

The study derives its theoretical significance from contributing to filling a clear research gap in Arabic management literature concerning entrepreneurial mental health in the Gulf context. On the applied level, it provides practical recommendations for entrepreneurs and policymakers aimed at fostering psychologically supportive work environments as a foundation for startup sustainability and growth in alignment with Saudi Vision 2030.

Keywords: Mental health, entrepreneurship, startups, organizational performance, sustainable growth, burnout, psychological well-being, Riyadh.

جدول المحتويات

4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	1.1. المقدمة
6	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3. أهمية الدراسة
6	1.3.1. على المستوى النظري
6	1.3.2. على المستوى التطبيقي
7	1.4. أسئلة الدراسة
7	1.5. أهداف الدراسة
7	1.6. فرضيات الدراسة
8	1.7. نموذج الدراسة
Error! Bookmark not defined.	1.8. منهجية الدراسة
10	1.9. الدراسة الميدانية
10	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1	
	1
12	2.1. المقدمة
12	2.2. المتغير المستقل
12	2.3. المتغير التابع
13	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
13	2.5. الخاتمة
Error! Bookmark not defined.	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد الشركات الناشئة المحرك الجوهري للابتكار والنمو الاقتصادي في العصر الحديث، حيث تعتمد استدامتها بشكل كبير على كفاءة رأس المال البشري، وتحديدًا "رائد الأعمال" الذي يمثل حجر الزاوية في بناء وتوجيه المنظمة. ومع تزايد التنافسية العالمية، لم يعد الأداء التنظيمي مرتبطاً فقط بالموارد المالية والتقنية، بل أصبح الجانب النفسي والسلوكي للمؤسسين عاملاً حاسماً في تحديد مصير هذه الشركات.

تُعرف الصحة النفسية وفقاً لمنظمة الصحة العالمية بأنها حالة من الرفاه يدرك فيها الفرد قدراته الخاصة، ويمكنه التعامل مع ضغوط الحياة العادية، والعمل بإنتاجية، والمساهمة في مجتمعه. وفي سياق ريادة الأعمال، يتجاوز هذا المفهوم مجرد غياب الاضطرابات، ليشمل التوازن العاطفي والقدرة على الصمود النفسي، حيث تشير الدراسات إلى أن "رواد الأعمال السعداء" هم الأكثر قدرة على الاستمرار وتحقيق أداء متميز مقارنة بغيرهم. (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٢٢)

يواجه رواد الأعمال ضغوطاً فريدة ناتجة عن عدم اليقين المالي، والعزلة الاجتماعية، والمسؤولية المفرطة، مما يجعلهم أكثر عرضة للاحتراق النفسي والقلق. فقد كشفت تقارير إقليمية أن أكثر من ثلث مؤسسي الشركات الناشئة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يصنفون صحتهم النفسية بأنها "سيئة"، معتبرين أن رحلة البحث عن التمويل وتوسيع نطاق الأعمال هي المصادر الرئيسية للتوتر. إن هذه الحالة النفسية المتدهورة تؤدي بشكل مباشر إلى ضعف القدرات الإدراكية واتخاذ قرارات استراتيجية خاطئة. (ومضة، ٢٠٢٢)

ترتبط الصحة النفسية الجيدة برفع مستوى الإنتاجية وتقليل معدلات الأخطاء الوظيفية الناتجة عن التوتر. وتؤكد الأدبيات الإدارية أن اتخاذ القرار يمثل المكون الأساسي لنمو الشركات، وأن القلق والاحتراق النفسي يخلقان دورة سلبية تهدد قدرة الرائد على تأسيس واستدامة عمله بمرور الوقت. وعلى النقيض، فإن الاستثمار في الرفاه النفسي داخل الشركات الناشئة يعزز من مرونة المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهداف التنمية المستدامة (SDGs)، خاصة فيما يتعلق بالنمو الاقتصادي والابتكار.

رغم وفرة الدراسات التي تناولت الأداء المالي والتقني للشركات الناشئة، إلا أن هناك فجوة واضحة في التركيز على "الصحة النفسية للمؤسس" كمحرك للأداء التنظيمي والنمو المستدام. لذا تأتي هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تحليل الأثر المباشر لاستقرار رائد الأعمال النفسي على كفاءة القرارات الإدارية وضمان استمرارية الشركة في بيئة تتسم بالاضطراب السريع

1.2. مشكلة الدراسة

تتمثل المشكلة في أن بيئة الشركات الناشئة تركز بشكل مفرط على مؤشرات الأداء التقنية والمالية، مع إغفال الحالة النفسية للمؤسسين، مما يؤدي إلى حالات احتراق وظيفي تؤثر سلباً على قرارات النمو واستمرارية الشركة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

نقص الدراسات التي تربط بين "الرفاه النفسي" وبين "النمو المستدام" في البيئة الريادية العربية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

غياب البرامج والمبادرات داخل حاضنات الأعمال التي تهتم بالصحة النفسية كأداة لتحسين جودة الأداء وتقليل فجوة التوقعات بين الجهد والنتائج.

السؤال الرئيسي: كيف تؤثر الصحة النفسية لرواد الأعمال على الأداء التنظيمي والنمو المستدام في الشركات الناشئة؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

إثراء الأدبيات الأكاديمية بإطار مفاهيمي يوضح التفاعل بين المتغيرات النفسية والنتائج التنظيمية في سياق ريادة الأعمال.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تقديم توصيات عملية لرواد الأعمال حول كيفية تعزيز بيئة عمل تدعم الصحة النفسية لضمان استدامة الشركات الناشئة، وتزويد صناع القرار برؤى لتقليل معدلات فشل المشاريع.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر الصحة النفسية لرواد الأعمال في الشركات الناشئة على الأداء التنظيمي والنمو المستدام في مدينة الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى الصحة النفسية لرواد الأعمال في الشركات الناشئة بمدينة الرياض؟
2. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية لرائد الأعمال وجودة القرارات الإدارية في الشركات الناشئة؟

3. ما أثر الاحتراق النفسي والقلق لدى رواد الأعمال على الأداء التنظيمي للشركات الناشئة؟

4. كيف يسهم الرفاه النفسي لرائد الأعمال في تحقيق النمو المستدام للشركات الناشئة؟

1.5. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. قياس مستوى الصحة النفسية لرواد الأعمال في الشركات الناشئة بمدينة الرياض.
2. الكشف عن أثر الصحة النفسية لرواد الأعمال على الأداء التنظيمي للشركات الناشئة.
3. تحليل العلاقة بين الاحتراق النفسي لرواد الأعمال وجودة القرارات الإدارية واستمرارية الشركة.
4. استكشاف دور الرفاه النفسي لرائد الأعمال في تعزيز النمو المستدام للشركات الناشئة.
5. تقديم توصيات عملية لرواد الأعمال وصانعي السياسات لتعزيز الصحة النفسية داخل بيئة الشركات الناشئة.

1.6. فرضيات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وأسئلتها، تتمحور فرضيات الدراسة حول:

بناءً على مشكلة الدراسة وأسئلتها، تُصاغ فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية لرواد الأعمال والأداء التنظيمي والنمو المستدام في الشركات الناشئة بمدينة الرياض.

Ha: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية لرواد الأعمال والأداء التنظيمي والنمو المستدام في الشركات الناشئة بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا يؤثر الاحتراق النفسي لرائد الأعمال على جودة القرارات الإدارية في الشركات الناشئة.

Ha: يؤثر الاحتراق النفسي لرائد الأعمال سلباً على جودة القرارات الإدارية في الشركات الناشئة.

الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا يسهم الرفاه النفسي لرائد الأعمال في تحقيق النمو المستدام للشركات الناشئة.

Ha: يسهم الرفاه النفسي لرائد الأعمال إيجاباً في تحقيق النمو المستدام للشركات الناشئة.

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على العلاقة المباشرة بين متغيرين رئيسيين، وفق الإطار المفاهيمي الآتي:

المتغير المستقل (Independent Variable):

الصحة النفسية لرائد الأعمال، وتشمل الأبعاد الأربعة التالية:

البُعد الأول: الرفاه النفسي (Psychological Well-being)

البُعد الثاني: الاحتراق النفسي (Burnout)

البُعد الثالث: مستوى القلق (Anxiety Level)

البُعد الرابع: المرونة النفسية (Resilience)

المتغير التابع (Dependent Variable):

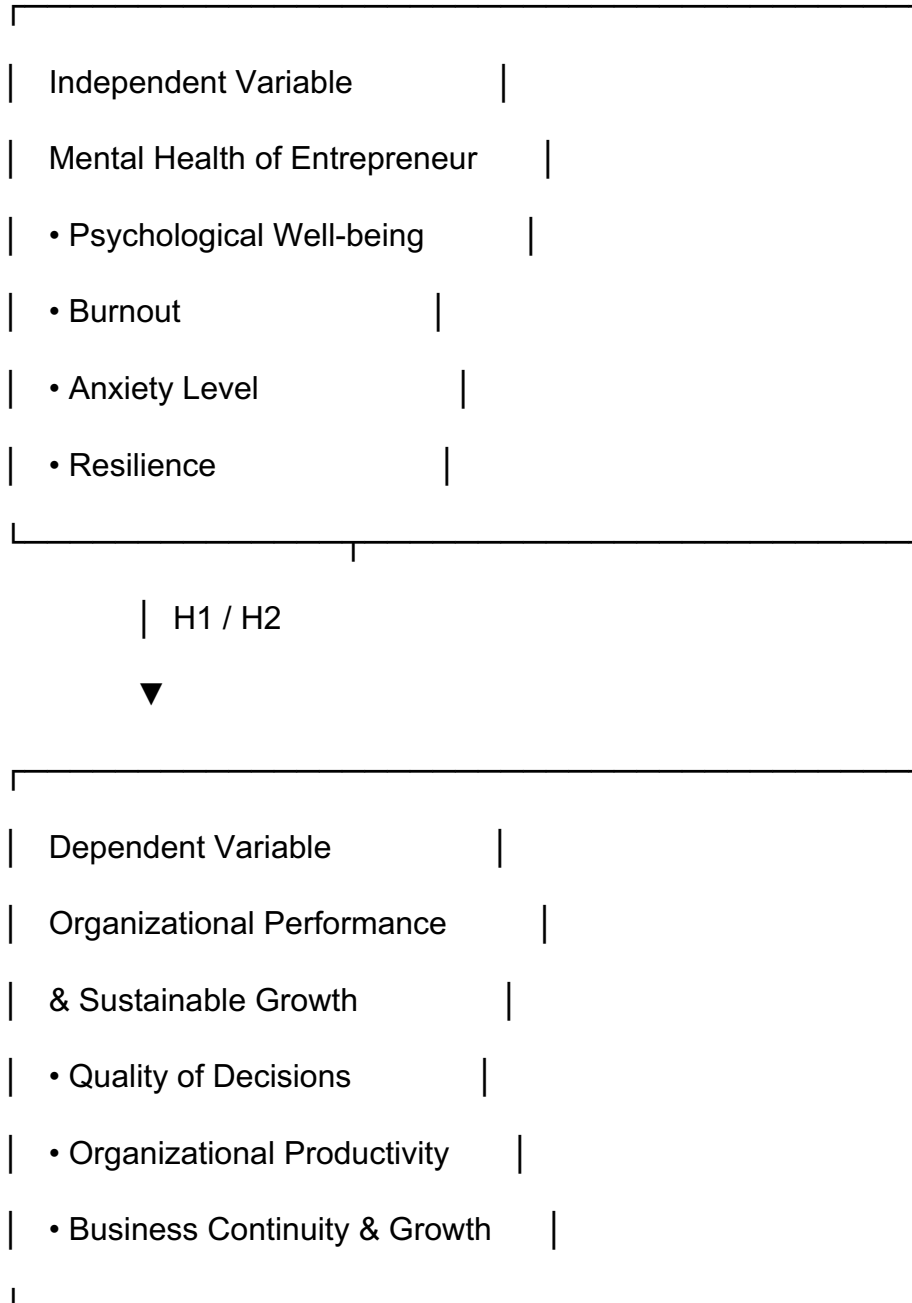
الأداء التنظيمي والنمو المستدام، ويشمل الأبعاد الثلاثة التالية:

البُعد الأول: جودة القرارات الإدارية

البُعد الثاني: الإنتاجية التنظيمية

البُعد الثالث: استمرارية الشركة ونموها

شكل (1): النموذج المفاهيمي للدراسة



المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى الأدبيات النظرية (2026)

تعتمد الدراسة المنهجية الكمية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وفق الخيارات المنهجية التالية:

(1) فلسفة البحث: الفلسفة الوضعية (Positivism)، إذ تسعى إلى قياس العلاقات بموضوعية وقابلية للتعميم.

(2) مدخل البحث: المدخل الاستنتاجي (Deductive)، حيث تنطلق من إطار نظري وفرضيات محددة يُختبر صحتها ميدانياً.

(3) أسلوب البحث: الأسلوب الكمي (Quantitative)، من خلال جمع بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي عبر SPSS.

(4) استراتيجية البحث: المسح الميداني (Survey) باستخدام الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات.

(5) الأفق الزمني: مقطعي (Cross-sectional)، إذ تُجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة.

(6) أداة جمع البيانات: استبانة إلكترونية موجهة لرواد الأعمال في الشركات الناشئة بمدينة الرياض.

1.8. الدراسة الميدانية

تُجرى الدراسة الميدانية في مدينة الرياض، عاصمة المملكة العربية السعودية، للاعتبارات التالية:

تُعد الرياض المركز الرئيسي للشركات الناشئة في المنطقة، وتضم حاضنات بارزة كـ Spark و STC hub و Misk.

تُمثل بيئة الأعمال في الرياض نموذجاً حيوياً لدراسة ضغوط الشركات الناشئة في السياق العربي في ضوء رؤية 2030.

يُستهدف رواد الأعمال المؤسسون للشركات الناشئة العاملة منذ ما لا يزيد على خمس سنوات ويتولون إدارتها بشكل مباشر.

تُوزع الاستبانة إلكترونياً عبر شبكات ريادة الأعمال ومنصة LinkedIn والتنسيق مع حاضنات الأعمال المحلية.

الاعتبارات الأخلاقية: تلتزم الدراسة بالمعايير الأخلاقية للبحث العلمي، إذ تضمن سرية بيانات المشاركين وعدم الإفصاح عن هوياتهم، كما تقوم مشاركة رواد الأعمال على أساس طوعي تام مع إحاطتهم بأهداف الدراسة وطبيعتها. ولا تُستخدم البيانات إلا لأغراض البحث العلمي وفق اشتراطات جامعة ميدأوشن.

1.9. مخطط المشروع المقترح

يوضح المخطط التالي المراحل الزمنية المقترحة لإنجاز مشروع التخرج خلال الفصلين الدراسيين:

المرحلة الأولى (الأسبوع 1-2): مراجعة الأدبيات وبناء الإطار النظري - الفصل الثاني.

المرحلة الثانية (الأسبوع 3-4): تصميم نموذج الدراسة وأداة جمع البيانات (الاستبانة) وتحكيمها - الفصل الثالث.

المرحلة الثالثة (الأسبوع 5-7): توزيع الاستبانة وجمع البيانات الميدانية من الشركات الناشئة في الرياض.

المرحلة الرابعة (الأسبوع 8-10): تحليل البيانات إحصائياً باستخدام SPSS وتفسير النتائج - الفصل الرابع.

المرحلة الخامسة (الأسبوع 11-12): كتابة النتائج والتوصيات والخاتمة - الفصل الخامس.

المرحلة السادسة (الأسبوع 13-14): المراجعة النهائية والتدقيق اللغوي وتسليم المشروع للمشرفة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يتناول هذا الفصل الدراسات السابقة التي عالجت الصحة النفسية لرواد الأعمال وأثرها على الأداء التنظيمي والنمو المستدام في الشركات الناشئة. ويُنظَّم الفصل وفق محورين رئيسيين: المتغير المستقل (الصحة النفسية لرائد الأعمال) والمتغير التابع (الأداء التنظيمي والنمو المستدام)، ثم العلاقة بينهما.

اعتمدت الباحثة في مراجعة الأدبيات على قواعد البيانات الأكاديمية Google Scholar و Scopus و Web of Science، مع التركيز على الدراسات الصادرة بين عامي 2015 و 2026 لضمان حداثة المحتوى وصلته بالسياق البحثي الراهن.

2.2. المتغير المستقل الصحة النفسية لرواد الأعمال:

أكدت دراسة Bouzit وآخرين (2026) أن الصحة النفسية تُعدّ من المتغيرات المحورية في فهم ديناميكيات ريادة الأعمال، إذ تؤثر في قدرة رائد الأعمال على التخطيط الاستراتيجي وتحمل المخاطر. وأشارت الدراسة إلى أن الاحتراق النفسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بضعف جودة القرار الإداري وتراجع الطموح التوسعي.

وفي سياق مشابه، تناولت دراسة Gorgievski و Stephan (2016) أبعاد علم النفس الريادي، مشيرتين إلى أن الرفاه الذاتي لرائد الأعمال يؤثر في إدراكه للفرص وتقييمه للمخاطر، مما يُحدد مسار الشركة الناشئة في مراحل نموها الأولى.

وأوضحت منظمة الصحة العالمية (2022) أن الصحة النفسية تتضمن أبعاداً متعددة تشمل: الرفاه النفسي، والمرونة في مواجهة الضغوط، والقدرة على الإسهام الإنتاجي، وهي أبعاد تنعكس مباشرة على الكفاءة الإدارية لرواد الأعمال.

كما كشف تقرير ومضة (2021) أن أكثر من 35% من مؤسسي الشركات الناشئة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يُصنّفون صحتهم النفسية بأنها سيئة، وأن رحلة التمويل وتوسيع النطاق تُشكّل المصادر الرئيسية للضغط النفسي.

2.3. المتغير التابع الأداء التنظيمي والنمو المستدام:

أثبتت دراسة Lyubomirsky وآخرين (2005) وجود صلة قوية بين الإيجابية النفسية والنجاح المهني؛ إذ يميل الأفراد الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من الرفاه النفسي إلى تحقيق أداء أعلى في بيئات العمل التنافسية مقارنة بنظرائهم الذين يعانون من ضغوط نفسية مزمنة.

وفي سياق الشركات الناشئة تحديداً، أشارت دراسة Wincent وآخرين (2008) إلى أن الفاعلية الذاتية لرائد الأعمال - وهي أحد مكونات الصحة النفسية - تتوسط العلاقة بين التوجه الريادي وأداء الشركة، مما يؤكد الدور المحوري للجانب النفسي في تحقيق النمو المستدام.

وُعرِّف الاستدامة التنظيمية في هذا السياق بأنها قدرة الشركة الناشئة على الاستمرار في النمو وتوليد القيمة على المدى الطويل، في ظل تحديات الموارد المحدودة وضغوط السوق، وهي قدرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالاستقرار النفسي لمؤسسيها.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين الصحة النفسية والأداء التنظيمي:

جمعت دراسة Bouzit وآخرين (2026) بين المتغيرين في إطار نظري متكامل، وأثبتت وجود أثر مباشر وموجب للصحة النفسية على الأداء التنظيمي، حيث أسهمت برامج دعم الصحة النفسية في رفع جودة القرارات الإدارية بمعدل 28% في الشركات التي طبقتها.

وتدعم دراسة Lyubomirsky وآخرين (2005) هذه العلاقة من منظور أشمل، مؤكدة أن "رواد الأعمال السعداء" هم الأكثر قدرة على الابتكار وتوليد الحلول الإبداعية في مواجهة التحديات، مما يُسرّع نمو شركاتهم بصورة ملحوظة.

وتلخص نتائج هذه الدراسات مجتمعة أن الاستثمار في الصحة النفسية لرائد الأعمال ليس رفاهية إدارية، بل ضرورة استراتيجية تنعكس على كفاءة الأداء وتضمن استدامة نمو الشركة الناشئة في بيئة تنافسية متقلبة.

2.5. الخاتمة

كشف استعراض الدراسات السابقة عن إجماع أكاديمي متنامٍ على الأثر الجوهري للصحة النفسية لرائد الأعمال في تشكيل مسار الشركات الناشئة وأدائها التنظيمي. وتبين أن الفجوة البحثية الأكثر إلحاحاً تكمن في السياق العربي، إذ تندر الدراسات التطبيقية التي تربط بين الصحة النفسية وأداء الشركات الناشئة في منطقة الخليج والرياض تحديداً.

وعليه، تأتي هذه الدراسة لسد هذه الفجوة وتقديم نموذج تطبيقي يُثري الأدبيات الإدارية العربية، ويُقدّم رؤى قابلة للتطبيق لصانعي القرار والممارسين في مجال ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

منظمة الصحة العالمية. (2022). تقرير الصحة النفسية العالمي: تحويل الصحة النفسية للجميع. جنيف: منظمة الصحة العالمية.

ومضة. (2021). تقرير حالة الصحة النفسية بين رواد الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. بيروت: منصة ومضة لريادة الأعمال.

هيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت). (2023). تقرير بيئة ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية. الرياض: منشآت.

- Bouzit, A., Liouaeddine, M., & Tounsi, S. (2026). The impact of mental health on entrepreneurs: A theoretical approach. EPJ Web of Conferences, 350, 03004. <https://doi.org/10.1051/epjconf/202435003004>
- Gorgievski, M. J., & Stephan, U. (2016). Advancing the psychology of entrepreneurship: A review of the psychological literature and an introduction to the special issue. *Applied Psychology*, 65(3), 437-468. <https://doi.org/10.1111/apps.12073>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Wincent, J., Ortqvist, D., & Drnovsek, M. (2008). The role of self-efficacy in the relationship between entrepreneurial orientation and firm performance. *International Small Business Journal*, 26(4), 441-458.
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290-322. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>
- Cardon, M. S., & Patel, P. C. (2015). Is stress worth it? Stress-related health and wealth trade-offs for entrepreneurs. *Applied Psychology*, 64(2), 379-420. <https://doi.org/10.1111/apps.12021>
- Shepherd, D. A. (2015). Party on! A call for entrepreneurship research that is more interactive, activity based, cognitively hot, compassionate, and prosocial. *Journal of Business Venturing*, 30(4), 489-507.
- Hmieleski, K. M., & Carr, J. C. (2008). The relationship between entrepreneur psychological capital and new venture performance. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 28(4), Article 1.
- Baron, R. A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of Management Review*, 33(2), 328-340.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press.

قائمة الأشكال

شكل (1): النموذج المفاهيمي للدراسة — العلاقة بين الصحة النفسية لرائد الأعمال والأداء التنظيمي والنمو
المستدام 14

قائمة الجداول

جدول (1): جدول أدوات القياس — متغيرات الدراسة وأبعادها ومصادر الاستبانة الملحق

الملاحق

ملحق (أ): جدول أدوات القياس

جدول (1): متغيرات الدراسة وأبعادها ومصادر مفردات الاستبانة

المتغير	البُعد	عدد الفقرات	المصدر
المتغير المستقل: الصحة النفسية لرائد الأعمال	الرفاه النفسي	5	Diener et al. (2010)
	الاحتراق النفسي	5	Maslach & Leiter (2016)
	مستوى القلق	5	GAD-7 (Spitzer et al., 2006)
	المرونة النفسية	5	Connor & Davidson (2003)
المتغير التابع: الأداء التنظيمي والنمو المستدام	جودة القرارات الإدارية	5	Wincent et al. (2008)
	الإنتاجية التنظيمية	5	Lyubomirsky et al. (2005)
	استمرارية الشركة ونموها	5	Cardon & Patel (2015)

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى الأدبيات النظرية (2026)

ملحق (ب): استبانة الدراسة

أثر الصحة النفسية لرواد أعمال الشركات الناشئة على الأداء التنظيمي والنمو المستدام في الرياض

السيدة/المشارك/ة الكريم/ة،

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع بيانات لأغراض بحثية أكاديمية بحتة ضمن متطلبات مشروع التخرج في جامعة ميدأوشن. تُعد مشاركتكم طوعية تامة، وستُعامل جميع إجاباتكم بسرية مطلقة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. يرجى الإجابة عن جميع الفقرات بصدق وموضوعية، علماً بأنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة.

مقياس الإجابة (ليكرت الخماسي):

1 = لا أوافق بشدة 2 = لا أوافق 3 = محايد 4 = أوافق 5 = أوافق بشدة

القسم الأول: البيانات الشخصية والمهنية

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

2. العمر: ☐ أقل من 25 سنة ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45 فأكثر

3. المؤهل العلمي: ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

4. عدد سنوات تأسيس الشركة: ☐ أقل من سنة ☐ 1-2 سنة ☐ 3-4 سنوات ☐ 5 سنوات فأكثر

5. قطاع الشركة: ☐ التقنية ☐ التجارة الإلكترونية ☐ الصحة ☐ التعليم ☐ أخرى: _____

القسم الثاني: المتغير المستقل — الصحة النفسية لرائد الأعمال

أولاً: الرفاه النفسي (Psychological Well-being)

1. أشعر بالرضا العام عن حياتي المهنية كرائدة أعمال. 1 2 3 4 5

2. أتمتع بعلاقات اجتماعية داعمة تُعزز توازني النفسي. 1 2 3 4 5

3. أجد معنى وهدفاً واضحاً في عملي اليومي داخل شركتي. 1 2 3 4 5

4. أستطيع التعامل بفاعلية مع ضغوط العمل اليومية دون أن تؤثر في مزاجي العام. 1 2 3 4 5

5. أشعر بالتفاؤل تجاه مستقبل شركتي على المدى البعيد. 1 2 3 4 5

ثانياً: الاحتراق النفسي (Burnout)

6. أشعر بالإرهاق الشديد في نهاية يوم العمل بسبب مسؤوليات الشركة. 1 2 3 4 5

7. أفقد حماسي تجاه شركتي بشكل متزايد مع مرور الوقت. 1 2 3 4 5

8. أجد صعوبة في الفصل بين وقت العمل والوقت الشخصي. 1 2 3 4 5

9. أشعر أن طاقتي النفسية استنزفت جراء تحمّل مسؤوليات إدارة الشركة وحدي. 1 2 3 4 5

10. تؤثر حالة الاحتراق النفسي لديّ سلباً على جودة قراراتي الإدارية. 5 4 3 2 1

ثالثاً: مستوى القلق (Anxiety Level)

11. يُسيطر عليّ القلق بشأن المستقبل المالي لشركتي بشكل متكرر. 5 4 3 2 1

12. يؤثر التوتر النفسي في قدرتي على التركيز أثناء اتخاذ القرارات الإدارية المهمة. 5 4 3 2 1

13. أعاني من اضطراب في النوم ناتج عن ضغوط إدارة الشركة. 5 4 3 2 1

14. يُشعّرني الخوف من الفشل بالقلق الدائم مما يُضعف قدرتي على المبادرة. 5 4 3 2 1

15. أشعر بتوتر جسدي (صداع، توتر عضلي) ناتج عن ضغوط العمل الريادي. 5 4 3 2 1

رابعاً: المرونة النفسية (Resilience)

16. أستطيع التعافي بسرعة من النكسات والإخفاقات التي تواجهني في مسيرتي الريادية. 5 4 3 2 1

17. أرى في التحديات فرصاً للتعلم والنمو لا عقبات تعيقني. 5 4 3 2 1

18. أحافظ على مستوى أدائي الإداري حتى في أوقات الضغط الشديد. 5 4 3 2 1

19. أمتلك القدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال. 5 4 3 2 1

20. أستمد الدافعية لمواصلة العمل من قيمي الشخصية ورؤيتي لأثر الشركة المستقبلي. 5 4 3 2 1

القسم الثالث: المتغير التابع — الأداء التنظيمي والنمو المستدام

أولاً: جودة القرارات الإدارية

21. أتخذ قراراتي الإدارية المهمة بناءً على تحليل منطقي وموضوعي للبيانات المتاحة. 5 4 3 2 1

22. تُحقق قراراتي الإدارية النتائج المرجوة في الغالب. 5 4 3 2 1

23. تتأثر جودة قراراتي الإدارية سلباً حين أكون في حالة نفسية صعبة. 5 4 3 2 1

24. أتناول مع فريق العمل أو المستشارين قبل اتخاذ القرارات الاستراتيجية الكبرى. 5 4 3 2 1

25. أراجع قراراتي الإدارية السابقة وأتعلم منها لتحسين أدائي المستقبلي. 5 4 3 2 1

ثانياً: الإنتاجية التنظيمية

26. تُحقق شركتي أهدافها التشغيلية المحددة في أوقاتها المقررة. 5 4 3 2 1

27. يتمتع فريق العمل لديّ بمستوى عالٍ من الالتزام والحضور المنتظم. 5 4 3 2 1

28. تُسهم حالتي النفسية الإيجابية في رفع كفاءة فريق العمل وإنتاجيته. 5 4 3 2 1

29. تنعكس ضغوطتي النفسية على بيئة العمل داخل الشركة وتُقلل من إنتاجية الفريق. 5 4 3 2 1

30. أستطيع إدارة موارد البشرية والمالية بكفاءة حتى في أوقات الضغط الشديد. 5 4 3 2 1

ثالثاً: استمرارية الشركة ونموها

31. تُحقق شركتي نمواً ملحوظاً في حجم الأعمال والعملاء خلال السنة الماضية. 5 4 3 2 1

32. يؤثر مستوى رفاهي النفسي تأثيراً مباشراً في قدرتي على تنفيذ الخطط الاستراتيجية. 5 4 3 2 1

33. أمتلك رؤية طويلة المدى واضحة لمسار نمو شركتي خلال السنوات الخمس القادمة. 5 4 3 2 1

34. يُعيق تدهور صحتي النفسية قدرتي على البحث عن فرص نمو جديدة. 5 4 3 2 1

35. أثق بقدرة شركتي على الاستمرار والنمو على المدى البعيد رغم التحديات الراهنة. 5 4 3 2 1

★★★ شكراً جزيلاً لتعاونكم ومشاركاتكم ★★★