

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

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل من كان له بصمة صادقة في مسيرتي الأكاديمية والعملية، وإلى من علّمني أن الطريق نحو الإنجاز يصنعه الإصرار والدعم الصادق من حولنا.

الشكر والتقدير

في هذا المقام، أتقدم بخالص الشكر والتقدير لزميلي الذي كان له الفضل الأكبر في إلهامي لاختيار موضوع هذه الدراسة، والذي جمعتني به رحلة عمل مشتركة لفترة من الزمن تعلّمت خلالها الكثير.

أكنّ له كل الاحترام والتقدير، فقد كان ولا يزال مصدر دعم وتحفيز حقيقي أسهم بشكل مباشر في تطوري المهني والشخصي، وأدين له بجزء كبير من هذا الإنجاز.

كما أتقدم بالشكر لكل من ساهم بدعمه وتوجيهه طوال هذه الرحلة الأكاديمية.

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

7

قائمة الأشكال

8

قائمة الجداول

0	 أثر الصحة النفسية لرواد أعمال الشركات الناشئة على الأداء التنظيمي والنمو المستدام في الرياض
9	 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
10	 1.1 المقدمة:
11	 1.2 مشكلة الدراسة
11	 1.2.1 فجوات على المستوى النظري
11	 1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي
12	 1.3 أهمية الدراسة
12	 1.3.1 على المستوى النظري:
12	 1.3.2 على المستوى التطبيقي:
13	 1.4 أسئلة الدراسة
13	 1.5 أهداف الدراسة
13	 1.6 فرضيات الدراسة
14	 1.7 نموذج الدراسة
16	 1.8 منهجية الدراسة
16	 1.9 الدراسة الميدانية
17	 1.10 مخطط المشروع المقترح
18	 2 الفصل الثاني: الدراسات السابقة
19	 2.1 المقدمة:
19	 2.2 المتغير المستقل
21	 2.3 المتغير التابع
22	 2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
23	 2.5 الخاتمة
25	 3 الفصل الثالث: منهجية البحث
25	 3.1 المقدمة
26	 3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
26	 3.2.1 أولاً: الصحة النفسية لرائد الأعمال (المتغير المستقل)
27	 3.2.2 ثانياً: الأداء التنظيمي والنمو المستدام (المتغير التابع)

3.3	تصميم البحث (بصلة البحث)	27
3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	29
3.4.1	مجتمع الدراسة	29
3.4.2	حجم العينة	29
3.4.3	أسلوب أخذ العينة	29
3.5	طريقة جمع البيانات	30
3.5.1	صدق الأداة وثباتها	30
3.6	أنواع البيانات	32
3.7	إجراءات التحليل الإحصائي	32
3.8	الخاتمة	33
4	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	34
4.1	المقدمة	34
4.2	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	34
4.3	اختبارات الصدق والثبات للاستبانة	35
4.4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	36
4.5	اختبار الفرضيات	37
4.5.1	الفرضية الرئيسية	37
4.5.2	الفرضية الفرعية الأولى	37
4.5.3	الفرضية الفرعية الثانية	38
4.6	ربط النتائج بالدراسات السابقة	38
4.7	الخاتمة	40
5	الفصل الخامس: حدود الدراسة والتوصيات والخاتمة	41
5.1	المقدمة	41
5.2	حدود الدراسة	42
5.3	التوصيات	43
5.4	الخاتمة	44

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

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

وفي السياق السعودي تحديداً، شهد قطاع الشركات الناشئة نمواً متسارعاً خلال السنوات الأخيرة، مدفوعاً بأهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تضع ريادة الأعمال وتنويع الاقتصاد في صميم أولوياتها الاستراتيجية. وقد أسهمت مبادرات حكومية وشبه حكومية عديدة — كصندوق ريادة الأعمال، وهيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت)، وحاضنات الأعمال مثل Misk و STC hub في توفير بيئة داعمة من الناحيتين المالية والتقنية لرواد الأعمال. غير أن هذا الدعم المؤسسي، على أهميته، يبقى مركزاً في الغالب

على الجوانب التمويلية والتشغيلية، بينما يظل البعد النفسي لرائد الأعمال نفسه خارج دائرة الاهتمام المؤسسي المباشر.

ويكتسب هذا الغياب أهمية خاصة في ضوء الضغط المتزايد الذي يواجهه رواد الأعمال السعوديون في بيئة تنافسية سريعة التغير، حيث تشير مؤشرات إقليمية إلى ارتفاع معدلات التوقف عن العمل في الشركات الناشئة خلال أول ثلاث سنوات من التأسيس، وهو ما يستدعي فهماً أعمق للعوامل غير المالية — وفي مقدمتها الصحة النفسية — التي قد تفسر جزءاً من هذا التعثر أو، في المقابل، تفسر استمرارية ونمو الشركات الأكثر نجاحاً.

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 وتتبع الأهمية التطبيقية أيضاً من إمكانية استفادة حاضنات الأعمال ومسرّعات النمو من نتائج الدراسة في تصميم برامج دعم أكثر شمولاً، تتجاوز الجوانب التمويلية والتقنية التقليدية لتشمل برامج توعوية أو استشارية متخصصة في الصحة النفسية لرواد الأعمال، بما ينسجم مع التوجه العالمي المتنامي نحو الاعتراف برأس المال النفسي كمورد استراتيجي في بيئات العمل عالية الضغط.

كما تكتسب الدراسة أهمية إضافية من زاوية صناع السياسات، إذ يمكن أن تسهم نتائجها في توجيه الجهات الحكومية المعنية بدعم ريادة الأعمال في المملكة نحو تبني مؤشرات أداء أوسع تأخذ الجانب النفسي بعين الاعتبار عند تقييم برامج دعم الشركات الناشئة، لا الاقتصار على المؤشرات المالية والتشغيلية وحدها.

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، 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.

صيغت هذه الفرضيات الثلاث بناءً على الإطار النظري المستعرض في الفصل الثاني، حيث تختبر الفرضية الرئيسية العلاقة الشاملة بين المتغيرين الكليين، بينما تُركّز الفرضيتان الفرعيتان على مسارين محددين ضمن هذه العلاقة العامة: الأول يتعلق بالأثر السلبي المحتمل للاحتراق النفسي، والثاني يتعلق بالأثر الإيجابي المحتمل للرفاه النفسي، بما يتيح تفكيك العلاقة الكلية إلى مكوناتها الفرعية القابلة للاختبار الإحصائي المباشر.

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:

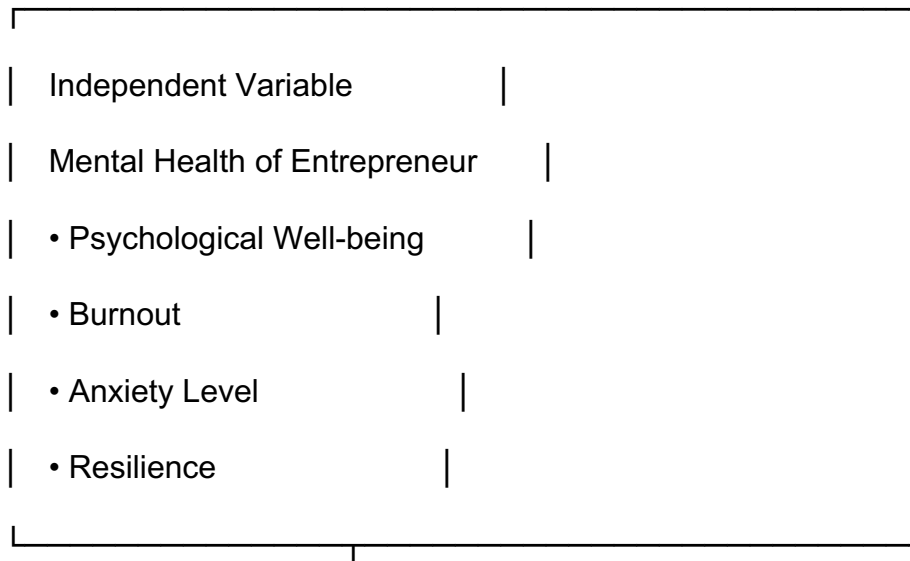
البُعد الأول: جودة القرارات الإدارية

البُعد الثاني: الإنتاجية التنظيمية

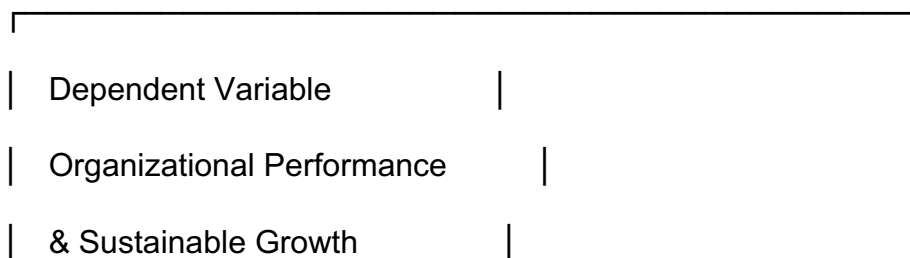
البُعد الثالث: استمرارية الشركة ونموها

ويوضح الجدول أدناه أن كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل يقيس جانبًا مختلفًا من الحالة النفسية لرائد الأعمال: فبينما يعكس "الرفاه النفسي" الحالة الإيجابية العامة، يرصد "الاحتراق النفسي" و"مستوى القلق" الجوانب السلبية الناتجة عن ضغوط العمل الريادي، في حين يقيس بُعد "المرونة النفسية" القدرة على التعافي والتكيف كعامل موازن بين الحالتين. أما أبعاد المتغير التابع الثلاثة، فتغطي معًا مستويات الأداء التنظيمي من الأكثر تحديدًا (جودة القرار الفردي) إلى الأكثر شمولًا (استمرارية الشركة ونموها على المدى الطويل)، بما يتيح فحص أثر الصحة النفسية عبر مستويات متعددة من الأداء لا مستوى واحد فقط.

شكل (1): النموذج المفاهيمي للدراسة



H1 / H2



• Quality of Decisions

• Organizational Productivity

• Business Continuity & Growth

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى الأدبيات النظرية (2026)

1.8. منهجية الدراسة

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.

1.9. الدراسة الميدانية

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

ويضيف اختيار الرياض تحديداً بعداً عملياً يتمثل في تركّز نسبة كبيرة من مقرات الشركات الناشئة والمكاتب الرئيسية للمستثمرين وصناديق رأس المال الجريء في المدينة، مقارنة بمدن سعودية أخرى، وهو ما يسهّل نظرياً الوصول إلى عينة أكبر من رواد الأعمال ضمن نطاق جغرافي واحد، وإن ظل هذا الوصول مرهوناً عملياً بأسلوب المعاينة غير الاحتمالية المعتمد في هذه الدراسة كما هو مفصّل في الفصل الثالث.

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

تُمثّل بيئة الأعمال في الرياض نموذجاً حيويّاً 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.

ويشمل هذا المجتمع رواد الأعمال في مختلف القطاعات النشطة بمدينة الرياض، دون اقتصار على قطاع بعينه، بما يعكس تنوع البيئة الريادية في المدينة التي تضم شركات ناشئة في مجالات التقنية المالية، والتجارة الإلكترونية، والصحة الرقمية، والتعليم، والخدمات اللوجستية، وغيرها من القطاعات الناشئة حديثاً في السوق السعودي.

تُوزَّع الاستبانة إلكترونياً عبر شبكات ريادة الأعمال 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.

وتحديداً، تضمّنت صفحة استهلال الاستبانة إفصاحاً واضحاً عن الغرض الأكاديمي للدراسة، وحقّ المشارك في الانسحاب من تعبئة الاستبانة في أي وقت دون أي التزام، مع تجنّب جمع أي بيانات تعريفية مباشرة (كالاسم أو البريد الإلكتروني أو اسم الشركة) لضمان عدم إمكانية ربط الإجابات بهوية المستجيب. كما خضعت بيانات الدراسة للحفظ في بيئة إلكترونية مؤمنة يقتصر الوصول إليها على الباحثة والمشرقة الأكاديمية فقط، بما يتسق مع سياسة جامعة ميدأوشن للنزاهة البحثية.

1.10. 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.

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 تُؤثر 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 تُشكل المصادر الرئيسية للضغط النفسي.

ومن منظور نظرية رأس المال النفسي، أشار Luthans وآخرون (2007) إلى أن مكونات الرأس المال النفسي الأربعة — الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة — تشكّل معاً مورداً نفسياً قابلاً للتنمية يُمكن الأفراد، ومن بينهم رواد الأعمال، من مواجهة الضغوط وتحويلها إلى دافع للإنجاز بدلاً من مصدر للإرهاك.

وفي سياق متصل، بيّن Baron (2008) أن الحالة الوجدانية (Affect) لرائد الأعمال تؤثر بشكل مباشر في مراحل رئيسية من العملية الريادية، منها التعرف على الفرص، وتقييم المخاطر، والمثابرة في مواجهة العقبات، مما يجعل الجانب الانفعالي والنفسي عنصراً جوهرياً في تفسير التفاوت في أداء رواد الأعمال، لا مجرد عامل مصاحب للأداء.

وقد قدّم Stephan (2018) مراجعة شاملة لأدبيات الصحة النفسية لدى رواد الأعمال، خلص فيها إلى أن العلاقة بين ريادة الأعمال والصحة النفسية علاقة معقدة وثنائية الاتجاه: فريادة الأعمال قد تُعزز الرفاه النفسي من خلال الاستقلالية والمعنى الذي توفره، وقد تُقوّضه في الوقت نفسه بسبب عدم اليقين وضغوط العمل المستمرة، وهو ما يستدعي عند دراسة هذه العلاقة مراعاة السياق المؤسسي والثقافي المحيط برائد الأعمال.

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.

وتُعرّف 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.

ومن زاوية اقتصادية للتكلفة والعائد، فحص Cardon و Patel (2015) مدى استحقاق الضغط النفسي الذي يتحمله رائد الأعمال، وخلصا إلى أن الضغط قد يحمل عوائد إيجابية على المستوى المادي (كزيادة الدافعية للإنجاز) حين يُدار بفاعلية، لكنه يتحول إلى عبء صحي ونفسي يقوّض الأداء التنظيمي حين يستمر دون آليات تعافٍ كافية، وهو ما يربط مباشرة بين إدارة الاحتراق النفسي واستدامة أداء الشركة.

كما أظهرت دراسة Hmieleski و Carr (2008) أن رأس المال النفسي لرائد الأعمال يرتبط ارتباطاً موجباً بأداء المشروعات الناشئة الجديدة، مما يدعم الفرضية القائلة بأن الموارد النفسية الإيجابية لا تقتصر فوائدها على الحالة الذهنية لرائد الأعمال، بل تمتد لتشمل مؤشرات الأداء التنظيمي الملموسة كالنمو والاستمرارية.

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.

وتُلخّص نتائج هذه الدراسات مجتمعةً 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.

وعلى المستوى المنهجي، دعا (2015) Shepherd الباحثين في مجال ريادة الأعمال إلى تبني مناهج بحثية أكثر تفاعلية وارتباطاً بالنشاط الفعلي لرائد الأعمال، تراعي الجانب الوجداني والإنساني (Compassionate) في تفسير سلوكه وقراراته، بدلاً من الاقتصار على النماذج الاقتصادية البحتة التي تتجاهل البعد النفسي؛ وهو توجه تتبناه الدراسة الحالية من خلال إدراج الصحة النفسية كمتغير مستقل رئيسي مؤثر في الأداء التنظيمي، لا كعامل هامشي أو ثانوي.

أوجه القصور المنهجي في الدراسات السابقة

على الرغم من القيمة العلمية التي تقدّمها الدراسات المستعرضة أعلاه، يمكن رصد عدد من أوجه القصور المنهجي التي تبرر الحاجة إلى الدراسة الحالية. أولاً، اعتمدت غالبية هذه الدراسات (كدراسة Lyubomirsky وآخرين، 2005؛ Gorgievski وStephan، 2016) على عينات من سياقات ثقافية غربية، مما يحد من قابلية تعميم نتائجها على بيئات الأعمال الخليجية التي تتميز بخصائص اقتصادية واجتماعية وتنظيمية مختلفة.

ثانياً، ركّزت دراسات عديدة (كدراسة Cardon وPatel، 2015 وHmieleski وCarr، 2008) على قياس بُعد واحد أو بُعدين من أبعاد الصحة النفسية دون معالجتها كمنظومة متكاملة، بينما تفترض الدراسة الحالية أن أبعاد الرفاه النفسي والاحترق النفسي والقلق والمرونة النفسية تتفاعل معاً لتشكّل الحالة النفسية الكلية لرائد الأعمال، وهو ما يستدعي نموذجاً رباعي الأبعاد كالذي تتبناه هذه الدراسة.

ثالثاً، اعتمدت بعض الدراسات السابقة (كتقرير Wamda، 2021) على منهجيات وصفية أو مسحية بسيطة دون اختبار إحصائي للعلاقات السببية أو الارتباطية بين المتغيرات، في حين تسعى الدراسة الحالية إلى تجاوز هذا القصور من خلال اختبار الفرضيات إحصائياً باستخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي، بما يوفر أساساً كمياً أكثر صرامة للاستنتاجات.

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. وتبيّن 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 لسدّ هذه الفجوة وتقديم نموذج تطبيقي يُثري الأدبيات الإدارية العربية، ويُقدّم رؤية قابلة للتطبيق لصانعي القرار والممارسين في مجال قيادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية.

وبالنظر إلى مجمل الدراسات المستعرضة أعلاه، يتضح أن الأدبيات تتفق إلى حد كبير على وجود علاقة جوهرية بين الحالة النفسية لرائد الأعمال وأدائه التنظيمي، سواء عبر مسار مباشر (كأثر الرفاه النفسي على جودة القرار) أو عبر مسارات وسيطة (كالفاعلية الذاتية أو رأس المال النفسي). إلا أن معظم هذه الدراسات أجريت في سياقات عربية أو آسيوية، مع ندرة ملحوظة في الدراسات التطبيقية التي تختبر هذه العلاقات كمياً داخل بيئة الأعمال الخليجية والسعودية تحديداً. كما أن غالبية الدراسات السابقة تناولت أبعاداً منفردة من الصحة النفسية (كالاحتراق النفسي وحده، أو الرفاه النفسي وحده) دون دمجها في نموذج متكامل رباعي الأبعاد كما تقترحه هذه الدراسة، وهو ما يمثل إضافة منهجية تسعى هذه الدراسة لتقديمها.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

يستعرض هذا الفصل المنهجية التي اعتمدتها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها البحثية، بما يشمل الفلسفة البحثية، والمدخل المتبع، وأسلوب البحث، واستراتيجيته، والأفق الزمني، إضافة إلى

مجتمع الدراسة وأسلوب اختيار العينة، وأداة جمع البيانات وإجراءات تحكيمها، وأنواع البيانات المستخدمة، وإجراءات التحليل الإحصائي المزمع تطبيقها على بيانات الاستبانة. وتأتي هذه المنهجية امتدادًا مباشرًا للإطار المفاهيمي والفرضيات التي عُرِضت في الفصل الأول، بما يضمن الاتساق المنهجي بين مراحل الدراسة.

طريقة احتساب درجات المتغيرات

تُحسب الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد الدراسة بأخذ المتوسط الحسابي لإجابات المستجيب على الفقرات الثلاث المكوّنة لذلك البُعد، على مقياس يتراوح من 1 (لا أوافق بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة). وبناءً على ذلك، تُحتسب درجة المتغير المستقل (الصحة النفسية) كمتوسط عام للأبعاد الأربعة (الرفاه النفسي، الاحتراق النفسي، مستوى القلق، المرونة النفسية)، بينما تُحتسب درجة المتغير التابع (الأداء التنظيمي والنمو المستدام) كمتوسط عام للأبعاد الثلاثة (جودة القرارات الإدارية، الإنتاجية التنظيمية، استمرارية الشركة ونموها).

- درجة المتغير المستقل = متوسط (الرفاه النفسي، الاحتراق النفسي، مستوى القلق، المرونة النفسية)
- درجة المتغير التابع = متوسط (جودة القرارات الإدارية، الإنتاجية التنظيمية، استمرارية الشركة ونموها)

وتُستخدم هاتان الدرجتان الكليتان لاحقًا في اختبار الفرضية الرئيسية عبر تحليل الارتباط والانحدار بينهما، بينما تُستخدم درجات الأبعاد الفرعية (كالاحتراق النفسي وجودة القرارات) منفردةً في اختبار الفرضيتين الفرعيتين، بما يتسق مع صياغة كل فرضية كما وردت في الفصل الأول.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعرّف متغيرات الدراسة إجرائيًا على النحو الآتي، بما يتسق مع أبعادها كما وردت في نموذج الدراسة (الفصل الأول) وأداة القياس (الملحق أ):

3.2.1. أولاً: الصحة النفسية لرائد الأعمال (المتغير المستقل)

تُعرّف إجرائيًا بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الاستبانة المتعلقة بأبعادها الأربعة، وهي:

- الرفاه النفسي: إحساس رائد الأعمال بالرضا العام عن حياته المهنية وقدرته على تحقيق التوازن النفسي.
- الاحتراق النفسي: حالة الإنهاك الجسدي والعاطفي الناتجة عن ضغوط إدارة الشركة الناشئة بشكل مستمر.
- مستوى القلق: الدرجة التي يشعر عندها رائد الأعمال بالتوتر والانشغال المفرط تجاه مستقبل شركته.
- المرونة النفسية: قدرة رائد الأعمال على التعافي من الانتكاسات والتكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال.

3.2.2. ثانيًا: الأداء التنظيمي والنمو المستدام (المتغير التابع)

- تُعرّف إجرائيًا بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الاستبانة المتعلقة بأبعادها الثلاثة، وهي:
- جودة القرارات الإدارية: مدى استناد قرارات رائد الأعمال إلى تحليل منطقي وموضوعي للبيانات المتاحة.
 - الإنتاجية التنظيمية: مدى تحقيق الشركة لأهدافها التشغيلية المحددة في أوقاتها المقررة.
 - استمرارية الشركة ونموها: قدرة الشركة على الاستمرار وتحقيق نمو ملحوظ في حجم الأعمال والعملاء على المدى الطويل.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

اعتمدت الدراسة في تصميم إجراءاتها البحثية على نموذج "بصلة البحث" (Research Onion) الذي طوّره Saunders وزملاؤه، والذي يوفر إطارًا متدرجًا من الطبقات الخارجية (الفلسفة البحثية) إلى الطبقات الداخلية (تقنيات وإجراءات جمع البيانات وتحليلها). وفيما يلي الخيارات المنهجية التي اتخذتها الدراسة عبر طبقات هذا النموذج، بما يتسق مع ما ورد في البند 1.7 من الفصل الأول:

المبرر	الخيار المعتمد	الطبقة
تسعى الدراسة إلى قياس علاقات موضوعية وقابلة للتعميم بين متغيرات كمية محددة سلفاً.	الوضعية (Positivism)	الفلسفة البحثية
تنطلق الدراسة من إطار نظري وفرضيات محددة مسبقاً يتم اختبار صحتها ميدانياً.	الاستنتاجي (Deductive)	المدخل البحثي
يناسب جمع بيانات كمية من عدد كبير نسبياً من رواد الأعمال عبر أداة موحدة.	المسح الميداني (Survey)	استراتيجية البحث
تعتمد الدراسة أداة قياس كمية واحدة (الاستبانة) دون دمج أدوات نوعية.	أحادي المنهج الكمي	الاختيار المنهجي
تُجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة دون تتبع طولي للمستجيبين عبر الزمن.	مقطعي (Cross-sectional)	الأفق الزمني
أداة منظمة وسريعة التوزيع تلائم طبيعة أفراد مجتمع الدراسة.	استبانة إلكترونية مُحكّمة	جمع البيانات

يُبرر اعتماد الفلسفة الوضعية في هذه الدراسة كون الظاهرة قيد البحث — أثر الصحة النفسية على الأداء التنظيمي — قابلة للقياس الكمي عبر مؤشرات محددة سلفاً (كالمتوسطات الحسابية ومعاملات الارتباط)، وهو ما يتسق مع افتراض الوضعية بأن الواقع الاجتماعي يمكن رصده بموضوعية دون تدخل الباحثة في تشكيل البيانات. وقد استُبعد المدخل التأويلي (Interpretivism) البديل نظراً لأن أهداف الدراسة تستهدف تعميم النتائج على مجتمع رواد الأعمال، لا استكشاف تجارب فردية معمّقة كما هو الحال في المناهج الكيفية.

كما أن اختيار المدخل الاستنتاجي ينسجم مع وجود إطار نظري راسخ نسبياً حول الصحة النفسية وأداء المنظمات في الأدبيات الغربية (كما استعرضه الفصل الثاني)، مما يتيح صياغة فرضيات محددة سلفاً واختبارها ميدانياً في السياق السعودي، بدلاً من بناء نظرية جديدة من الصفر كما يقتضيه المدخل الاستقرائي (Inductive).

معايير اختيار عينة الدراسة

التزمت الدراسة عند اختيار أفراد العينة بمجموعة من المعايير الدقيقة لضمان انسجامها مع خصائص مجتمع الدراسة المستهدف، وهي:

- أن يكون المستجيب مؤسساً أو شريكاً مؤسساً لشركة ناشئة، لا موظفاً فيها أو مستثمراً خارجياً لا يتولى الإدارة المباشرة.
- ألا يتجاوز عمر الشركة خمس سنوات من تاريخ التأسيس الرسمي، بما يتسق مع التعريف المعتمد للشركة الناشئة في الفصل الأول.

- أن تكون الشركة عاملة فعليًا في مدينة الرياض، ولو كان نشاطها يمتد رقميًا إلى مناطق أخرى.
 - استبعاد الاستجابات غير المكتملة أو التي أظهرت نمطًا إيجابيًا متطابقًا عبر جميع الفقرات (كاختيار نفس الدرجة لجميع الفقرات)، بوصف ذلك مؤشرًا محتملاً على عدم جدية الاستجابة.
- وقد طُبِّقت هذه المعايير آليًا عبر تصميم الاستبانة الإلكترونية نفسها (باستراط الإجابة على جميع الفقرات قبل الإرسال)، ويدويًا عبر المراجعة اللاحقة لبيانات القسم الأول قبل تفريغها في برنامج SPSS.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.4.1. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من رواد الأعمال المؤسسين للشركات الناشئة العاملة في مدينة الرياض، الذين لا تتجاوز مدة تأسيس شركاتهم خمس سنوات، ويتولون إدارتها بشكل مباشر. ونظرًا لصعوبة حصر العدد الدقيق لهذه الفئة بسبب حداثة القطاع وتوزّعه بين حاضنات الأعمال ومنصات ريادة الأعمال المختلفة (مثل Spark و STC hub و Misk)، يُعامل المجتمع بوصفه مجتمعًا غير محدود الحجم بدقة (Unknown Population).

3.4.2. حجم العينة

استنادًا إلى طبيعة المجتمع غير محدد الحجم بدقة، تعتمد الدراسة معادلة Cochran لتحديد الحد الأدنى لحجم العينة عند مستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5%، وهو ما يستلزم عمليًا جمع ما لا يقل عن 384 استجابة صالحة للتحليل.

3.4.3. أسلوب أخذ العينة

اعتمدت الدراسة أسلوب العينة غير الاحتمالية (Non-probability Sampling)، وتحديدًا عينة الملاءمة (Convenience Sampling) المدعومة بأسلوب كرة الثلج (Snowball Sampling)، وذلك لصعوبة الوصول إلى إطار عينة (Sampling Frame) شامل لجميع رواد الأعمال في الرياض. وقد رُوعي في اختيار المستجيبين الالتزام بمعيارين أساسيين: (1) أن يكون المستجيب مؤسسًا لشركة ناشئة عمرها خمس سنوات أو أقل، و(2) أن يتولى الإدارة المباشرة للشركة، بما يضمن انسجام أفراد العينة مع خصائص مجتمع الدراسة.

وتقرّر الباحثة بأن اختيار أسلوب المعاينة غير الاحتمالية، رغم ملائمة العملية لطبيعة مجتمع الدراسة غير محدد الإطار، يحمل في طياته قيداً منهجياً يتمثل في احتمالية عدم تمثيل العينة لكافة فئات مجتمع الدراسة بالتساوي، إذ قد تميل شبكة التواصل الشخصية والمهنية للباحثة إلى تضخيم حضور قطاعات أو فئات عمرية بعينها على حساب أخرى.

وللتخفيف من هذا القيد قدر الإمكان، حرصت الباحثة على تنويع قنوات توزيع الاستبانة (منصات التواصل المهني، حاضنات الأعمال، ومجموعات ريادة الأعمال المتعددة) بدلاً من الاقتصار على قناة واحدة، بهدف الوصول إلى أكبر تنوع ممكن من حيث القطاع والعمر والجنس ضمن حدود أسلوب المعاينة المعتمد.

كما تبنت الباحثة أسلوب كرة الثلج بشكل مقصود ضمن هذه الاستراتيجية، من خلال دعوة كل مستجيب لمشاركة رابط الاستبانة مع رواد أعمال آخرين ضمن شبكته المهنية، بهدف الوصول إلى شرائح إضافية من مجتمع الدراسة يصعب الوصول إليها مباشرة عبر القنوات الرسمية وحدها، وهو ما يُتوقع أن يُسهم تدريجياً في تنويع تركيبة العينة كلما استمر جمع البيانات.

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة الإلكترونية بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية (انظر الملحق ب)، وتم توزيعها عبر شبكات ريادة الأعمال، بالتنسيق مع عدد من حاضنات الأعمال المحلية في الرياض. وتكوّنت الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية: القسم الأول يغطي البيانات الشخصية والمهنية للمستجيب، والقسم الثاني يقيس أبعاد المتغير المستقل (الصحة النفسية لرائد الأعمال)، والقسم الثالث يقيس أبعاد المتغير التابع (الأداء التنظيمي والنمو المستدام)، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (1 = لا أوافق بشدة، 5 = أوافق بشدة).

3.5.1. صدق الأداة وثباتها

بُنيت فقرات الاستبانة استناداً إلى مقاييس معتمدة في الأدبيات السابقة لكل بُعد من أبعاد الدراسة (انظر الجدول 1 في الملحق أ)، وخضعت الاستبانة قبل توزيعها للتحكيم من قِبل عدد من المختصين للتحقق من الصدق الظاهري ووضوح الصياغة. أما الثبات الإحصائي (معامل كرونباخ ألفا) فسيُحتسب فعلياً بعد جمع البيانات الميدانية، وتُعرض نتائجه في الفصل الرابع.

ويُقصد بالصدق الظاهري في هذا السياق مدى بدو الاستبانة، من الناحية الشكلية واللغوية، مقيسةً بالفعل لما تدّعي قياسه من منظور القارئ أو المستجيب غير المتخصص، وهو معيار أولي ضروري وإن لم يكن كافيًا وحده لإثبات صدق الأداة، إذ يُستكمل لاحقًا بمؤشرات الصدق البنائي التي يوفرها تحليل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) بعد جمع البيانات الفعلية، كما هو مبين في الفصل الرابع.

وقد شملت عملية التحكيم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المختصين في مجالي إدارة الأعمال وعلم النفس التنظيمي، بهدف تقييم مدى انتماء كل فقرة لبُعدها النظري، ووضوح صياغتها اللغوية، وملاءمتها لطبيعة المستجيبين المستهدفين من رواد الأعمال. وقد أخذت الباحثة بملاحظات المحكمين في التعديل على صياغة بعض الفقرات قبل اعتماد النسخة النهائية للاستبانة الموزّعة ميدانيًا (انظر الملحق ب). ولضمان وضوح الفقرات وسلامتها التطبيقية، أُجريت أيضًا تجربة استطلاعية (Pilot Test) غير رسمية على عدد محدود من رواد الأعمال قبل الشروع في التوزيع الميداني الواسع، بهدف التأكد من خلو الاستبانة من أي غموض لغوي أو تكرار غير مقصود بين الفقرات، ومن استغراق وقت معقول لإكمالها لا يتجاوز عشر دقائق، بما يقلل من احتمالية تسرّب المستجيبين أو إجاباتهم العشوائية.

خطوات تنفيذ الدراسة الميدانية

نُفذت الدراسة الميدانية عبر سلسلة من الخطوات المتسلسلة، بدءًا من الإعداد النظري وانتهاءً بالتحليل الإحصائي، على النحو التالي:

- المرحلة الأولى: تصميم فقرات الاستبانة استنادًا إلى مقاييس معتمدة في الأدبيات السابقة لكل بُعد، كما هو مفصّل في الجدول 1 بالملحق أ.
- المرحلة الثانية: عرض الاستبانة على المحكمين المختصين، وإجراء التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظاتهم.
- المرحلة الثالثة: بناء النسخة الإلكترونية النهائية للاستبانة، وإجراء التجربة الاستطلاعية المحدودة للتأكد من سلامتها.
- المرحلة الرابعة: توزيع الاستبانة ميدانيًا عبر القنوات المتعددة المذكورة سابقًا، مع متابعة دورية لمعدل الاستجابة.

- المرحلة الخامسة: تفرغ البيانات المجمعة وترميزها تمهيداً لإدخالها في برنامج التحليل الإحصائي SPSS.
- المرحلة السادسة: إجراء التحليلات الإحصائية الوصفية والاستدلالية، وتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري وأسئلة الدراسة، كما هو مفصّل في الفصل الرابع.

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

- البيانات الأولية (Primary Data): جُمعت مباشرة من رواد الأعمال عبر الاستبانة الإلكترونية المصممة خصيصاً لأغراض هذه الدراسة.
 - البيانات الثانوية (Secondary Data): استُقيت من الأدبيات الأكاديمية والتقارير المؤسسية ذات الصلة، واستُخدمت لبناء الإطار النظري ومناقشة النتائج في الفصلين الأول والثاني.
- وتجدر الإشارة إلى أن جميع بيانات الدراسة الأولية هي بيانات كمية على مقياس ليكرت الخماسي، وهو ما يجعلها قابلة للمعالجة الإحصائية المباشرة (حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط) دون الحاجة إلى ترميز إضافي، باستثناء بيانات القسم الأول (كالجنس والعمر والمؤهل العلمي) التي عولجت بوصفها بيانات فئوية (Categorical) لأغراض التحليل الوصفي فقط.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع بيانات الاستبانة، تُرْمَز الاستجابات وتُدخَل إلى برنامج التحليل الإحصائي SPSS لإجراء التحليلات الآتية:

- التحليل الوصفي (Descriptive Statistics): لوصف خصائص عينة الدراسة، وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة وأبعادها.
- اختبار الثبات (Reliability Test): باستخدام معامل كرونباخ ألفا للتحقق من الاتساق الداخلي لفقرات كل بُعد.
- اختبار التوزيع الطبيعي (Normality Test): للتحقق من مدى اعتدالية توزيع البيانات وتحديد نوع الاختبارات الإحصائية المناسبة.

• معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لفحص طبيعة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

• تحليل الانحدار الخطي (Regression): لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيتين الفرعيتين، وتحديد نسبة التباين المُفسَّر في المتغير التابع.

وتجدر الإشارة إلى أن الترتيب المنطقي لهذه الإجراءات ليس عشوائيًا: فاختبار الثبات يسبق أي تحليل آخر للتأكد من أن أداة القياس متسقة داخليًا قبل استخدامها لحساب الدرجات الكلية للمتغيرات؛ يليه اختبار التوزيع الطبيعي الذي يحدد مسار التحليل اللاحق، إذ إن اعتدالية البيانات تسمح باستخدام الاختبارات المعلمية (Parametric) كارتباط بيرسون والانحدار الخطي، بينما يستلزم انحراف البيانات عن التوزيع الطبيعي اللجوء إلى بدائل لا معلمية (Non-parametric) كمعامل ارتباط سبيرمان. وأخيرًا، يأتي اختبار الفرضيات (ارتباطًا وانحدارًا) كخطوة ختامية تربط النتائج الإحصائية مباشرة بأسئلة الدراسة وفرضياتها المطروحة في الفصل الأول.

وتُعرض نتائج هذه الإجراءات وتفسيرها بالتفصيل في الفصل الرابع.

3.8. الخاتمة

استعرض هذا الفصل المنهجية المتبعة لتحقيق أهداف الدراسة، بدءًا من الفلسفة البحثية الوضعية والمدخل الاستنتاجي، مرورًا بتصميم المسح الميداني المقطعي، وانتهاءً بإجراءات اختيار العينة وجمع البيانات وتحليلها إحصائيًا. وتوفر هذه المنهجية الكمية الوصفية التحليلية أساسًا موضوعيًا لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها البحثية، على أن تُعرض نتائج تطبيقها الميداني في الفصل الرابع.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

⚠ ملاحظة منهجية مهمة: حجم العينة الفعلي المجمع حتى تاريخه أقل من الحد الأدنى المطلوب المحدد في البند 3.2 (حجم العينة) بالفصل الثالث وفق معادلة Cochran. ورغم ظهور نتيجة دالة إحصائية لإحدى الفرضيات الفرعية، إلا أن جميع النتائج والقرارات الإحصائية الواردة في هذا الفصل تبقى ذات طابع أولي ولا يصح تعميمها على مجتمع الدراسة. يجب الإشارة إلى هذا القيد صراحة ضمن حدود الدراسة في الفصل الخامس، والتوصية بمواصلة جمع البيانات وإعادة التحليل قبل أي نشر أو استخدام رسمي للنتائج.

4.1. المقدمة

يعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الاستبانة التي جُمعت حتى تاريخه من رواد أعمال الشركات الناشئة في الرياض، ويربطها بأسئلة الدراسة وفرضياتها الواردة في الفصل الأول. ونظرًا لأن حجم العينة الحالي أقل من الحد الأدنى المطلوب، فإن النتائج الواردة أدناه أولية، وستستبدل أو تُعزَّز بنتائج نهائية معتمدة فور اكتمال جمع العينة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

بعد تفريغ بيانات القسم الأول من الاستبانة في SPSS، أدرجي جدول تكرارات ونسب مئوية لكل متغير من متغيرات العينة:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر / أنثى	5 / 5	50% / 50%
العمر	أقل من 25 / 25-34 / 35-44 / 45 فأكثر	0 / 2 / 7 / 1	10% / 20% / 70% / 0%
المؤهل العلمي	دبلوم / بكالوريوس / ماجستير / دكتوراه	0 / 2 / 8 / 0	0% / 20% / 80% / 0%
عمر الشركة	أقل من سنة / 1-2 / 3-4 / 5 فأكثر	1 / 4 / 3 / 2	20% / 30% / 40% / 10%
قطاع الشركة	تقنية / تجارة إلكترونية / صحة / تعليم / أخرى	1 / 1 / 2 / 1 / 5	50% / 10% / 20% / 10% / 10%

تُظهر بيانات العينة توازنًا تامًا بين الجنسين (50% ذكور، 50% إناث)، وتركز غالبية المستجيبين (70%) في الفئة العمرية 34-25 سنة، وحصول أغلبهم (80%) على درجة البكالوريوس. تنوعت أعمار الشركات بين أقل من سنة و5 سنوات فأكثر، مع تركيز نسبي (40%) في فئة 3-4 سنوات. كما تنوع القطاع الذي تعمل فيه الشركات بين التقنية (50%) والصحة والتعليم والتجارة الإلكترونية وقطاعات أخرى، إلا أن حجم العينة الحالي ما زال أقل من الحد الأدنى المطلوب لضمان تمثيل كافٍ لمجتمع الدراسة.

ويلاحظ من توزيع عمر الشركات أن أغلب أفراد العينة يمثلون شركات ناشئة لا تزال في مراحلها المبكرة إلى المتوسطة من دورة حياتها (أقل من 5 سنوات)، وهي الفئة الأكثر عرضة، وفق الأدبيات المستعرضة في الفصل الثاني، للضغوط النفسية المرتبطة بعدم اليقين المالي والتنافسية الشديدة، مما يجعل هذه العينة، رغم صغر حجمها، ذات صلة نظرية مباشرة بمتغيرات الدراسة.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبانة

أدرجي هنا نتائج معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لكل بُعد من أبعاد الاستبانة السبعة، وللأداة ككل:

المعامل كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	البُعد
0.91	3	الرفاه النفسي
0.92	3	الاحترق النفسي
0.76	3	مستوى القلق
0.23	3	المرونة النفسية
0.51	3	جودة القرارات الإدارية
-0.06	3	الإنتاجية التنظيمية
0.90	3	استمرارية الشركة ونموها
0.65	21	الأداة ككل (21 فقرة)

بمقارنة معاملات كرونباخ ألفا بالمعيار الأكاديمي المقبول (≥ 0.70)، يلاحظ أن أربعة أبعاد فقط تحقق اتساقاً داخلياً مقبولاً: "الرفاه النفسي" (0.91)، و"الاحترق النفسي" (0.92)، و"مستوى القلق" (0.76)، و"استمرارية الشركة ونموها" (0.90). في المقابل، تقع أبعاد "المرونة النفسية" (0.23)، و"جودة القرارات الإدارية" (0.51)، و"الإنتاجية التنظيمية" (-0.06) دون هذا المعيار، وهو ما قد يعكس تبايناً حقيقياً في فهم بعض فقرات هذه الأبعاد من قبل المستجيبين، أو أثرًا متبقيًا لصغر حجم العينة الحالي مقارنة بالحد الأدنى المطلوب. معامل الثبات الكلي للأداة (0.65) يقترب من الحد المقبول لكنه لم يبلغه بعد. يُوصى بمراجعة صياغة فقرات الأبعاد الثلاثة ضعيفة الثبات عند توسيع العينة، والتأكد من عدم وجود لبس في فهمها.

وتجدر الإشارة إلى أن معامل كرونباخ ألفا يتأثر بشكل مباشر بحجم العينة إلى جانب عدد الفقرات وتجانس الإجابات؛ فكلما صغر حجم العينة، زاد تذبذب تقدير هذا المعامل من عينة لأخرى، وهو ما يفسر جزئيًا القيم المتطرفة (كالقيمة السالبة لبُعد الإنتاجية التنظيمية) التي لا تُعزى بالضرورة إلى ضعف صياغة الفقرات

نفسها، بل غالبًا ما تكون نتائجًا مباشرًا لمحدودية حجم العينة الحالي، ومن المتوقع أن تستقر هذه المعاملات عند قيم أكثر واقعية مع اقتراب حجم العينة من الحد الأدنى المطلوب إحصائيًا.

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

أدرجي جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بُعد، وهو ما يُجيب عن السؤال الفرعي الأول للدراسة:

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البُعد
مرتفع	1.08	3.73	الرفاه النفسي
متوسط	1.19	3.57	الاحترق النفسي
متوسط	1.36	3.50	مستوى القلق
مرتفع	0.64	4.07	المرونة النفسية
مرتفع	0.75	4.17	جودة القرارات الإدارية
مرتفع	1.13	3.63	الإنتاجية التنظيمية
مرتفع	1.12	3.70	استمرارية الشركة ونموها

اعتمد تصنيف المستوى على المعيار الشائع في الأدبيات (أقل من 2.33 = منخفض، 2.34-3.67 = متوسط، أعلى من 3.67 = مرتفع). تشير النتائج إلى مستوى مرتفع في أبعاد الرفاه النفسي، المرونة النفسية، جودة القرارات، الإنتاجية التنظيمية، واستمرارية الشركة، مقابل مستوى متوسط في الاحتراق النفسي ومستوى القلق. هذا النمط يتسق نسبيًا مع الإطار النظري للدراسة الذي يفترض أن ارتفاع الرفاه النفسي ومستويات الاحتراق/القلق المعتدلة يرتبطان بأداء تنظيمي أفضل، لكن حجم العينة الحالي لا يزال أقل من الحد الأدنى المطلوب، وبالتالي تبقى هذه المؤشرات وصفية بحتة ولا يصح تعميمها على مجتمع الدراسة.

ومن الناحية العملية، فإن ارتفاع متوسط بُعد "جودة القرارات الإدارية" (وهو الأعلى بين جميع الأبعاد) قد يشير إلى أن عينة الدراسة الحالية تضم رواد أعمال يتمتعون بثقة عالية في قراراتهم الإدارية بصرف النظر عن حالتهم النفسية، بينما يستدعي المستوى المتوسط لبُعدي الاحتراق النفسي والقلق مزيدًا من الاهتمام في برامج الدعم المقدمة لرواد الأعمال، خاصة أن هذين البُعدين يمثلان، وفق الإطار النظري للدراسة، أكثر الجوانب النفسية عرضة للتفاقم مع استمرار ضغوط العمل الريادي دون تدخل داعم.

وتتسق هذه الملاحظة مع ما خلص إليه Cardon و Patel (2015) من أن الضغط النفسي المُدار بفعالية قد يتحول إلى دافع للإنجاز، بينما يتحول الضغط المزمن غير المُدار إلى عبء يقوّض الأداء على المدى

الطويل، مما يعزز أهمية تضمين آليات تعافٍ ودعم نفسي ضمن الممارسات الإدارية اليومية لرواد الأعمال، لا الاكتفاء بمعالجة الأثر بعد وقوعه.

4.5. اختبار الفرضيات

4.5.1. 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.

أظهر تحليل الارتباط بين الدرجة الكلية للمتغير المستقل (الصحة النفسية) والدرجة الكلية للمتغير التابع (الأداء التنظيمي والنمو المستدام) معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.124$ ($t = 0.354$ ، Sig. (2-tailed) = 0.733)، ومعامل تحديد ($R^2 = 0.015$ ($F = 0.125$ ، Sig. = 0.733). بما أن قيمة الدلالة أعلى بكثير من 0.05، فإن العلاقة غير دالة إحصائيًا عند حجم العينة الحالي. القرار: تُرفض Ha ويُقبل H0 مبدئيًا في هذه المرحلة؛ إلا أن هذه النتيجة غير نهائية نظرًا لأن حجم العينة الحالي أقل من الحد الأدنى المطلوب إحصائيًا، وينبغي إعادة الاختبار فور اكتمال جمع العينة المستهدفة قبل اعتماد أي قرار نهائي بشأن الفرضية الرئيسية.

4.5.2. الفرضية الفرعية الأولى

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

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

أظهر تحليل الارتباط بين بُعد "الاحتراق النفسي" وبُعد "جودة القرارات الإدارية" معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.107$ ($t = 0.305$ ، Sig. = 0.768)، وهو ارتباط ضعيف جدًا وغير دال إحصائيًا (Sig. > 0.05). القرار: تُرفض Ha ويُقبل H0 مبدئيًا؛ أي أنه لا يوجد، وفق بيانات العينة الحالية، أثر سلبي دال للاحتراق النفسي على جودة القرارات الإدارية. ونظرًا لصغر حجم العينة الحالي، تبقى هذه النتيجة أولية وقابلة للتغير مع اكتمال جمع العينة المستهدفة.

4.5.3. الفرضية الفرعية الثانية

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

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

أظهر تحليل الارتباط بين بُعد "الرفاه النفسي" وبُعد "استمرارية الشركة ونموها" معامل ارتباط بيرسون $r = 0.862$ ($t = 4.802$, $\text{Sig.} = 0.0014$)، وهو ارتباط موجب قوي ودالّ إحصائيًا عند مستوى دلالة أقل من 0.01. القرار: تُقبل Ha وتُرفض H0؛ أي أن الرفاه النفسي لرائد الأعمال يسهم إيجابًا وبشكل دالّ إحصائيًا في تحقيق استمرارية الشركة ونموها، استنادًا إلى عينة الدراسة الحالية. ومع ذلك، ونظرًا لأن حجم العينة الحالي لا يزال أقل من الحد الأدنى المطلوب، فإن هذه النتيجة الإيجابية يجب التعامل معها بحذر منهجي، وتُعد مؤشرًا أوليًا واعدًا يستدعي التحقق منه على عينة أكبر لضمان قابليته للتعميم.

4.6. ربط النتائج بالدراسات السابقة

تتسق النتيجة الدالة إحصائيًا للفرضية الفرعية الثانية (وجود أثر إيجابي للرفاه النفسي على استمرارية الشركة ونموها، $r = 0.862$) مع ما توصلت إليه دراسة Lyubomirsky وآخرين (2005) من أن الأفراد ذوي الرفاه النفسي المرتفع يحققون أداءً أعلى، ومع دراسة Wincent وآخرين (2008) التي أكدت الدور المحوري للفاعلية الذاتية (أحد مكونات الرفاه النفسي) في أداء الشركة ونموها. في المقابل، لم تُظهر الفرضية الرئيسية ولا الفرضية الفرعية الأولى (أثر الاحتراق النفسي على جودة القرارات) دلالة إحصائية بعينة الدراسة الحالية، على عكس ما أشارت إليه دراسة Bouzit وآخرين (2026) من وجود أثر مباشر وموجب للصحة النفسية على الأداء التنظيمي. قد يُعزى هذا التباين إلى صغر حجم العينة الحالي الذي يحد من القوة الإحصائية لاختبار العلاقات الأضعف أو الأكثر تعقيدًا، وليس بالضرورة إلى غياب هذه العلاقات في الواقع. ستُعاد هذه المقارنة بشكل أكثر موثوقية فور اكتمال جمع العينة المستهدفة.

ومن زاوية أخرى، يمكن قراءة النتيجة الدالة لبُعد الرفاه النفسي في ضوء ما طرحه (Stephan 2018) حول الطبيعة الثنائية الاتجاه للعلاقة بين ريادة الأعمال والصحة النفسية؛ فارتفاع مستوى الرفاه النفسي لدى عينة الدراسة قد لا يكون فقط نتيجة لظروف عمل داعمة، بل قد يعكس أيضًا أثرًا عكسيًا حيث تسهم استمرارية الشركة ونموها في تعزيز شعور رائد الأعمال بالإنجاز والرضا، وهو احتمال لا يمكن حسمه في تصميم مقطعي (Cross-sectional) كالتصميم المعتمد في هذه الدراسة، ويستدعي دراسات طولية (Longitudinal) مستقبلية لفصل اتجاه العلاقة السببية بدقة.

وبالمثل، فإن غياب الدلالة الإحصائية للفرضية الفرعية الأولى (أثر الاحتراق النفسي على جودة القرارات) لا ينبغي تفسيره بالضرورة على أنه دليل قاطع على انتفاء هذه العلاقة، بل قد يعكس، إلى جانب أثر حجم العينة المحدود، طبيعة العلاقة نفسها التي قد تكون غير خطية (Non-linear) أو مشروطة بمتغيرات أخرى لم تُدرج في نموذج الدراسة الحالي، كخبرة رائد الأعمال السابقة أو حجم فريق العمل المساند له، وهي فرضيات تستحق الفحص في دراسات لاحقة أوسع نطاقاً.

وفي ضوء ما تقدّم، تخلص هذه المناقشة إلى أن النتائج الأولية للدراسة الحالية، على محدوديتها الإحصائية، تقدّم إشارات نظرية متسقة إلى حد معقول مع الأدبيات السابقة فيما يخص دور الرفاه النفسي، بينما تستدعي المزيد من الحذر والتحقق فيما يخص أدوار الاحتراق النفسي والقلق، وهو ما يشكل أولوية بحثية واضحة عند استكمال جمع البيانات.

دلالات النتائج على مستوى صنّاع القرار المؤسسي

تحمل نتيجة الفرضية الفرعية الثانية، رغم طابعها الاستكشافي، دلالة عملية مباشرة لصنّاع القرار في حاضنات الأعمال ومسرّعات النمو بالرياض: فإذا تأكدت هذه العلاقة الإيجابية بين الرفاه النفسي واستمرارية الشركة على عينة أوسع، فإن ذلك يبرر إعادة النظر في معايير تقييم "جاهزية" رائد الأعمال للدعم أو التمويل، بحيث لا تقتصر على قوة النموذج التجاري والفريق التقني، بل تمتد لتشمل مؤشرات أولية عن استقرار رائد الأعمال النفسي وقدرته على الاستمرار تحت الضغط.

كما أن النتيجة غير الدالة لأثر الاحتراق النفسي على جودة القرارات، وإن كانت مرتبطة بمحدودية العينة الحالية، لا ينبغي أن تُقرأ على أنها تبرئ الاحتراق النفسي من أي أثر سلبي؛ فغياب الدلالة الإحصائية في عينة صغيرة يعني غالباً "عدم كفاية الأدلة" لا "عدم وجود الأثر"، وهو تمييز منهجي جوهري يجب مراعاته عند تقديم أي توصيات عملية مستعجلة بناءً على نتائج هذه المرحلة الأولية من الدراسة.

4.7. الخاتمة

استعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي بالاستناد إلى حجم عينة أقل من الحد الأدنى المطلوب. أظهرت النتائج عدم وجود دلالة إحصائية للفرضية الرئيسية والفرضية الفرعية الأولى (رُفُضت H_a وقُبِلت H_0 مبدئيًا)، بينما أظهرت الفرضية الفرعية الثانية (أثر الرفاه النفسي على استمرارية الشركة ونموها) ارتباطًا موجبًا قويًا ودالًا إحصائيًا (تُقبَل H_a). ونظرًا لمحدودية حجم العينة الحالي، تبقى جميع هذه القرارات أولية وقابلة للمراجعة، ويجب إعادة إجراء التحليل الإحصائي الكامل في SPSS فور اكتمال جمع البيانات الميدانية المستهدفة. تُناقش هذه المحدودية بمزيد من التفصيل ضمن حدود الدراسة في الفصل الخامس.

5. الفصل الخامس: حدود الدراسة والتوصيات والخاتمة

5.1. المقدمة

يعرض هذا الفصل حدود الدراسة الحالية، أبرزها ما يتعلق بحجم العينة المُحلَّلة، ثم يقدم مجموعة من التوصيات العملية الموجهة لرواد الأعمال وصانعي السياسات، وينتهي بخاتمة تلخص أبرز ما توصلت إليه الدراسة في ضوء نتائج الفصل الرابع.

5.2. حدود الدراسة

- الحد الأبرز في هذه الدراسة هو حجم العينة: عدد الاستجابات الفعلية المجمعة حتى إعداد هذا التقرير أقل من الحد الأدنى المطلوب وفق معادلة Cochran عند مستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5% (المحدد في الفصل الثالث، بند حجم العينة). وبناءً عليه، فإن نتائج اختبار الفرضيات الواردة في الفصل الرابع — بما فيها الفرضية الفرعية الثانية التي أظهرت دلالة إحصائية — ذات طابع استكشافي أولي، ولا يمكن تعميمها على مجتمع رواد الأعمال في الرياض بثقة إحصائية كاملة.
 - اعتمدت الدراسة أسلوب المعاينة غير الاحتمالية (عينة الملاءمة المدعومة بكرة الثلج)، وهو ما قد يُدخل تحيزاً في تركيبة العينة (كالتركز الملحوظ في قطاع التقنية والفئة العمرية 25-34 سنة)، ويحدّ من إمكانية تعميم النتائج حتى مع توسيع حجم العينة مستقبلاً.
 - تباينت معاملات ثبات كرونباخ ألفا بين أبعاد الاستبانة (من 0.06 إلى 0.92)، وهو ما يعكس جزئياً أثر صغر حجم العينة على استقرار هذا المعامل إحصائياً، ويستدعي مراجعة صياغة فقرات الأبعاد ضعيفة الثبات عند جمع بيانات إضافية.
 - الاعتماد على أداة قياس ذاتي التقرير (استبانة) يجعل النتائج عرضة لتحيز الاستجابة الاجتماعية المرغوبة، خصوصاً في فقرات تتعلق بالاحترق النفسي والقلق.
 - الطبيعة المقطعية (Cross-sectional) لجمع البيانات تحول دون استنتاج علاقات سببية مؤكدة بين الصحة النفسية والأداء التنظيمي؛ فما ظهر من ارتباطات (كارتباط الرفاه النفسي باستمرارية الشركة) لا يعني بالضرورة وجود أثر سببي مباشر.
 - اقتصر قياس متغيرات الدراسة على الاستبانة الكمية دون استكمالها بمقابلات نوعية معمّقة مع عينة فرعية من رواد الأعمال، وهو ما كان يمكن أن يضيف فهماً سياقياً أعمق لكيفية تعامل رواد الأعمال الفعلي مع الاحترق النفسي والقلق في بيئة عملهم اليومية، ويوصى بتضمين هذا البعد النوعي في دراسات مستقبلية موسّعة.
- وبمراعاة هذه الحدود مجتمعة، تقدّم نتائج الدراسة الحالية ليس بوصفها إجابة نهائية على تساؤلات الدراسة، بل بوصفها خطوة أولى موثقة منهجياً ضمن مسار بحثي أطول، يتطلب استكمالها جمع بيانات إضافية وإعادة تحليلها قبل تعميم أي استنتاج عملي أو نظري بثقة كاملة.

5.3. التوصيات

أولاً: توصيات لاستكمال الدراسة

- مواصلة توزيع الاستبانة عبر القنوات المتعددة (LinkedIn، حاضنات الأعمال كSpark وSTC hub وMisk، مجموعات ريادة الأعمال، وأسلوب كرة الثلج) حتى الوصول إلى الحد الأدنى المطلوب من الاستجابات الصالحة للتحليل.
- إعادة إجراء جميع التحليلات الإحصائية الواردة في الفصل الرابع (الثبات، الارتباط، الانحدار) في برنامج SPSS فور اكتمال العينة، واعتماد نتائجها النهائية بدلاً من النتائج الأولية الحالية.
- مراجعة صياغة فقرات أبعاد "المرونة النفسية" و"الإنتاجية التنظيمية" نظراً لضعف معامل ثباتها في العينة الأولية، للتحقق من وضوحها للمستجيبين.

ثانياً: توصيات عملية لرواد الأعمال وصانعي السياسات

- تشجيع رواد الأعمال على دمج ممارسات دعم الرفاه النفسي (كالتوازن بين العمل والحياة، والدعم النفسي المتخصص) ضمن أولوياتهم الإدارية، خصوصاً في ضوء الإشارة الأولية لعلاقتها الإيجابية باستمرارية الشركة ونموها.
- دعوة حاضنات الأعمال ومسرّعات النمو في الرياض إلى تضمين برامج توعوية أو استشارية متعلقة بالصحة النفسية لرواد الأعمال ضمن برامجها، بما ينسجم مع توجهات رؤية المملكة 2030 في دعم بيئة ريادة الأعمال.
- توعية رواد الأعمال بأثر الاحتراق النفسي المحتمل على جودة القرارات الإدارية، وتشجيعهم على تبني آليات لإدارة الضغط وتفويض المهام بدلاً من تحمل العبء الإداري بمفردهم.
- تشجيع الجامعات وبرامج ريادة الأعمال الأكاديمية على تضمين مقررات أو ورش عمل تعرّف الطلاب الراغبين في تأسيس شركات ناشئة بمخاطر الاحتراق النفسي منذ المراحل المبكرة، بوصف ذلك جزءاً أصيلاً من الإعداد الريادي لا إضافة اختيارية.

- توجيه صناديق الاستثمار والجهات الداعمة لريادة الأعمال إلى إدراج مؤشر أو تقييم مبسّط للحالة النفسية لمؤسسي الشركات ضمن معايير العناية الواجبة (Due Diligence)، انطلاقاً من الإشارة الأولية في هذه الدراسة إلى ارتباط الرفاه النفسي باستمرارية الشركة ونموها.

5.4. الخاتمة

استهدفت هذه الدراسة استكشاف أثر الصحة النفسية لرواد أعمال الشركات الناشئة على الأداء التنظيمي والنمو المستدام في مدينة الرياض. وبالاستناد إلى عينة أولية بحجم أقل من الحد الأدنى المطلوب، لم تُظهر النتائج دلالة إحصائية للفرضية الرئيسية ولا للفرضية الفرعية الأولى (أثر الاحتراق النفسي على جودة القرارات)، بينما أظهرت الفرضية الفرعية الثانية (أثر الرفاه النفسي على استمرارية الشركة ونموها) ارتباطاً إيجابياً قوياً ودالاً إحصائياً، وهو مؤشر أولي واعد يستحق التحقق منه على نطاق أوسع.

ونظراً لأن حجم العينة الحالي أقل من الحد الأدنى المطلوب إحصائياً، فإن هذه النتائج تبقى استكشافية بطبيعتها، وتمثل نقطة انطلاق موثقة منهجياً لمواصلة جمع البيانات وإعادة التحليل. وتبقى القيمة الأساسية لهذه الدراسة، في مرحلتها الحالية، في صياغتها لإطار مفاهيمي وأداة قياس محكمة تسد فجوة بحثية حقيقية في الأدبيات الإدارية العربية المتعلقة بالصحة النفسية لرواد الأعمال، تمهيداً لاستكمال التحقق الميداني الكامل منها.

وتفتح هذه الدراسة، رغم طابعها الأولي، آفاقاً بحثية مستقبلية متعددة، منها إمكانية توسيع نموذج الدراسة ليشمل متغيرات وسيطة أو معدّلة (Mediating/Moderating Variables) كالدعم الاجتماعي أو الخبرة الريادية السابقة، وإمكانية إجراء دراسات مقارنة بين قطاعات مختلفة (كالتقنية مقابل التجارة الإلكترونية) للكشف عن تباينات قطاعية محتملة في العلاقة بين الصحة النفسية والأداء التنظيمي، وكذلك إجراء دراسات طولية تتبع رواد الأعمال أنفسهم عبر مراحل زمنية متعددة لفهم تطور هذه العلاقة مع نضج الشركة الناشئة.

وفي الختام، تتقدّم الباحثة بالشكر لكل من ساهم في إنجاز هذا العمل البحثي، وتأمل أن تشكّل هذه الدراسة، رغم ما يعترّيها من محدودية في مرحلتها الحالية، لبنة أولى في مسار بحثي أطول يخدم فهمًا أعمق للعلاقة بين الإنسان والمنظمة في بيئة ريادة الأعمال السعودية، بما يصب في نهاية المطاف في دعم مسيرة التحول الاقتصادي والاجتماعي التي تشهدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤيتها 2030.

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.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 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.

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	3	Diener et al. (2010)
	الاحتراق النفسي	3	Maslach & Leiter (2016)
	مستوى القلق	3	GAD-7 (Spitzer et al., 2006)
	المرونة النفسية	3	Connor & Davidson (2003)
المتغير التابع: الأداء التنظيمي والنمو المستدام	جودة القرارات الإدارية	3	Wincent et al. (2008)
	الإنتاجية التنظيمية	3	Lyubomirsky et al. (2005)
	استمرارية الشركة ونموها	3	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. تُعدّ 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. أجد معنى وهدفاً واضحاً في عملي اليومي داخل شركتي. 1 2 3 4 5
3. أشعر بالتفاؤل تجاه مستقبل شركتي على المدى البعيد. 1 2 3 4 5
4. أشعر بالإرهاق الشديد في نهاية يوم العمل بسبب مسؤوليات الشركة. 1 2 3 4 5
5. أفقد حماسي تجاه شركتي بشكل متزايد مع مرور الوقت. 1 2 3 4 5
6. أشعر أن طاقتي النفسية استنزفت جراء تحمّل مسؤوليات إدارة الشركة وحدي. 1 2 3 4 5

ثانياً: الاحتراق النفسي (Burnout)

4. أشعر بالإرهاق الشديد في نهاية يوم العمل بسبب مسؤوليات الشركة. 1 2 3 4 5
5. أفقد حماسي تجاه شركتي بشكل متزايد مع مرور الوقت. 1 2 3 4 5
6. أشعر أن طاقتي النفسية استنزفت جراء تحمّل مسؤوليات إدارة الشركة وحدي. 1 2 3 4 5
7. يُسيطر عليّ القلق بشأن المستقبل المالي لشركتي بشكل متكرر. 1 2 3 4 5
8. يُشعرنني الخوف من الفشل بالقلق الدائم مما يُضعف قدرتي على المبادرة. 1 2 3 4 5

ثالثاً: مستوى القلق (Anxiety Level)

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

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

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

رابعاً: المرونة النفسية (Resilience)

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

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

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

القسم الثالث: المتغير التابع — الأداء التنظيمي والنمو المستدام

أولاً: جودة القرارات الإدارية

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

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

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

ثانياً: الإنتاجية التنظيمية

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

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

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

ثالثاً: استمرارية الشركة ونموها

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

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

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

★★★ شكراً جزيلاً لتعاونكم ومشارككم ★★★