الإصدار الثاني والعشرون
المجلد (6) العدد (2)
25 مايو 2026
المجلة الدولية للنشر العلمي

من الشغف المقاولاتي إلى السلوك المقاولاتي: نموذج بنيوي تكاملي لرأس المال النفسي والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية

د. لعويد محمد
جامعة ابن طفيل القنيطرة المغرب
مختبر التراب البيئة والتنمية
جامعة العلوم الانسانية والاجتماعية ابن طفيل القنيطرة

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تطوير واختبار نموذج تفسيري تكاملي لفهم السلوك المقاولاتي داخل سياق المشاريع الصغرى، من خلال تحليل العلاقات البنيوية بين الشغف المقاولاتي، والتركيز التنظيمي، ورأس المال النفسي، والهوية المهنية، والقيادة المقاولاتية. وتنطلق الدراسة من فرضية مفادها أن الفعل المقاولاتي لا ينتج عن تأثيرات نفسية مباشرة ومعزولة، بل يتشكل عبر مسارات وسيطة تتفاعل فيها الأبعاد الدافعية والنفسية والإدراكية والتنظيمية داخل البيئات المهنية المعقدة. واعتمدت الدراسة تصميمًا كميًا تفسيريًا قائمًا على نمذجة المعادلات البنائية(SEM) ، وشملت عينة مكونة من 260 مشاركًا من أصحاب المشاريع الصغرى والعاملين في قطاع المقاهي والمطاعم والخدمات المرتبطة بها. وأظهرت النتائج أن الشغف المقاولاتي والتركيز التنظيمي يسهمان في تعبئة رأس المال النفسي، الذي يؤثر بدوره في بناء الهوية المهنية وتفعيل القيادة المقاولاتية، وصولًا إلى تعزيز السلوك المقاولاتي. كما بينت النتائج أن تأثير رأس المال النفسي يصبح أكثر وضوحًا عبر المسارات غير المباشرة المرتبطة بالمستويات الإدراكية والتنظيمية مقارنة بتأثيره المباشر على السلوك المقاولاتي. كذلك، دعمت نتائج اختبار النماذج البديلة وتحليل المتانة باستخدام-PLS SEMصلاحية النموذج المقترح مقارنة بالنماذج الخطية المباشرة. وتُسهم الدراسة في تقديم إطار تفسيري تكاملي يعيد تأطير دور رأس المال النفسي داخل منظومة متعددة الأبعاد لفهم السلوك المقاولاتي، مع إبراز أهمية التفاعل بين الدافعية والموارد النفسية والهوية المهنية وآليات توجيه الفعل داخل المشاريع الصغرى.

الكلمات المفتاحية: السلوك المقاولاتي؛ الشغف المقاولاتي؛ رأس المال النفسي؛ الهوية المهنية؛ القيادة المقاولاتية؛ نمذجة المعادلات البنائية.

Abstract:
This study aims to develop and test a multilevel explanatory model for understanding entrepreneurial behavior within the context of small businesses by examining the structural relationships among entrepreneurial passion, regulatory focus, psychological capital, professional identity, and entrepreneurial leadership. The study is grounded in the assumption that entrepreneurial action does not emerge from isolated and direct psychological effects, but rather develops through mediating pathways in which motivational, psychological, cognitive, and organizational dimensions interact within complex professional environments. A quantitative explanatory design based on Structural Equation Modeling (SEM) was employed. The study sample consisted of 260 participants drawn from small business owners and workers in the café, restaurant, and related service sectors. The findings revealed that entrepreneurial passion and regulatory focus contribute to the mobilization of psychological capital, which in turn influences the development of professional identity and entrepreneurial leadership, ultimately enhancing entrepreneurial behavior. The results further indicated that the influence of psychological capital becomes more pronounced through indirect pathways associated with cognitive and organizational levels than through its direct effect on entrepreneurial behavior. In addition, alternative model testing and robustness analysis using PLS-SEM supported the validity of the proposed model in comparison with direct linear models. The study contributes to the literature by proposing an integrative explanatory framework that reconceptualizes the role of psychological capital within a multidimensional system for understanding entrepreneurial behavior, while highlighting the interaction between motivation, psychological resources, professional identity, and action-regulation mechanisms in small business contexts.
Keywords : Entrepreneurial behavior ; entrepreneurial passion ; psychological capital ; professional identity ; entrepreneurial leadership ; structural équation modeling.

1. المقدمة:

تشهد الأدبيات النفسية والتنظيمية المعاصرة اهتمامًا متزايدًا بالسلوك المقاولاتي في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي جعلت من المبادرة الفردية والقدرة على التكيف عناصر محورية داخل البيئات المهنية المتغيرة. وفي هذا السياق، لم يعد الفعل المقاولاتي يُفهم بوصفه نتيجة مباشرة لخصائص فردية ثابتة أو لمهارات تقنية معزولة، بل أصبح يُنظر إليه باعتباره نتاجًا لتفاعل مجموعة من العوامل الدافعية والنفسية والإدراكية والتنظيمية داخل سياقات تتسم بارتفاع مستويات عدم اليقين والتغير المستمر. وقد دفع هذا التحول الأدبيات الحديثة إلى الانتقال من النماذج الخطية المباشرة نحو مقاربات أكثر تركيبًا لفهم الكيفية التي تتحول بها الدوافع والموارد النفسية إلى انخراط فعلي في الممارسة المقاولاتية.

وفي هذا الإطار، حظي مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي (Psychological Capital – PsyCap) باهتمام متزايد داخل علم النفس التنظيمي الإيجابي، نظرًا لارتباطه بالأداء المهني والتكيف والسلوكيات التنظيمية الإيجابية. ويُعرَّف PsyCapبوصفه حالة نفسية إيجابية قابلة للتطوير تشمل الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل (Luthans et al., 2007). كما تشير الأدبيات الحديثة إلى أن PsyCap يسهم في تفسير انتقال المدخلات الدافعية إلى المخرجات السلوكية عبر عمليات تنظيم نفسي وإدراكي(Newman et al., 2021) ، في حين أظهرت التحليلات البعدية ارتباطه الإيجابي بالأداء والتكيف النفسي داخل السياقات التنظيمية .(Avey et al., 2011) غير أن الدراسات الحديثة لم تعد تتعامل مع PsyCap بوصفه متغيرًا سببيًا مستقلاً قادرًا على تفسير السلوك المهني بصورة مباشرة، بل باعتباره موردًا نفسيًا يعمل ضمن شبكة أوسع من العلاقات الإدراكية والتنظيمية المرتبطة بالفعل المقاولاتي.

وبالموازاة مع ذلك، برز الشغف المقاولاتي باعتباره أحد المحركات الأساسية للانخراط المهني والاستمرارية داخل البيئات عالية التعقيد. ويُفهم الشغف المقاولاتي باعتباره حالة وجدانية قوية ترتبط بهوية الفرد وانخراطه في الأنشطة المقاولاتية ذات المعنى بالنسبة له .(Cardon et al., 2009) كما تنسجم هذه المقاربة مع نظرية الشغف التي تميز بين الشغف الانسجامي والشغف القهري باعتبارهما نمطين مختلفين من الارتباط بالنشاط المهني (Vallerand et al., 2003). وتشير الأدبيات كذلك إلى أن الدافعية المقاولاتية ترتبط بسلسلة من العمليات النفسية والتنظيمية التي تؤثر في كيفية انتقال النوايا إلى ممارسة فعلية(Murnieks et al., 2020) ، بينما تدعم بعض الدراسات الحديثة وجود ارتباط بين الشغف المقاولاتي والكفاءة الذاتية والانخراط السلوكي داخل المشاريع الصغيرة (Li et al., 2020)

ومن جهة أخرى، قدمت نظرية التركيز التنظيمي (Regulatory Focus Theory) تفسيرًا إضافيًا للسلوك المهني من خلال افتراض أن الأفراد يختلفون في توجهاتهم بين السعي نحو تحقيق المكاسب وتجنب الخسائر، وهو ما يؤثر في كيفية تنظيم السلوك واتخاذ القرار .(Higgins, 1997) ووفق هذا التصور، لا ترتبط القرارات المهنية فقط بوجود الدافعية، بل أيضًا بطريقة توجيه الانتباه نحو الفرص أو المخاطر داخل البيئات المهنية المختلفة. كما تشير الأدلة التجريبية إلى أن هذه التوجهات تسهم في توجيه تعبئة الموارد النفسية داخل البيئات المهنية، خاصة في السياقات التي تتطلب قدرة مرتفعة على التكيف مع عدم اليقين والضغوط التنظيمية.(Lanaj et al., 2012)

وفي السياق نفسه، تشير الأدبيات المقاولاتية إلى أن الهوية المهنية تمثل إطارًا إدراكيًا يحدد الكيفية التي يفهم بها الأفراد ذواتهم وأدوارهم داخل النشاط المقاولاتي .(Fauchart & Gruber, 2011) كما تُفهم الهوية المهنية بوصفها بناءً اجتماعيًا وإدراكيًا يتشكل تدريجيًا عبر التفاعل مع الأدوار المهنية والسياقات التنظيمية ,Ashforth & Schinoff) (2016ويبدو هذا البعد مهمًا لفهم كيفية تحول الإمكانات النفسية إلى انخراط فعلي في الممارسة المهنية، خاصة داخل البيئات التي تتطلب قدرة مستمرة على إعادة تعريف الذات المهنية والتكيف مع التحولات التنظيمية.

كذلك، تُشير القيادة المقاولاتية إلى نمط توجيهي يرتبط بالمبادرة وتعبئة الموارد والتعامل مع البيئات عالية عدم اليقين (Leitch & Volery, 2017)ولا يقتصر هذا النمط القيادي على إدارة الأنشطة الاقتصادية فحسب، بل يشمل أيضًا القدرة على اتخاذ القرار وتحفيز الفعل والتكيف مع التحولات المهنية المستمرة، بما يجعل القيادة المقاولاتية حلقة تنظيمية مهمة في الانتقال من الإمكانات النفسية والإدراكية إلى الانخراط العملي داخل النشاط المقاولاتي.

ورغم التقدم الذي حققته الأدبيات في تفسير العوامل المرتبطة بالفعل المقاولاتي، فإن جزءًا مهمًا من الدراسات السابقة ظل يميل إلى تحليل العلاقات بين المتغيرات النفسية والسلوكية بصورة جزئية أو معزولة، مع تركيز واضح على متغير واحد في كل مرة، سواء تعلق الأمر بالدافعية أو بالموارد النفسية أو بالهوية المهنية. كما أن كثيرًا من النماذج السابقة تعاملت مع PsyCap بوصفه متغيرًا مركزيًا مباشر التأثير، دون دمجه ضمن بنية تفسيرية أوسع تسمح بفهم تفاعل المستويات الدافعية والإدراكية والتنظيمية في تشكيل السلوك المقاولاتي.

وانطلاقًا من هذه الفجوة، تسعى الدراسة الحالية إلى تطوير إطار تفسيري تكاملي لفهم السلوك المقاولاتي داخل المشاريع الصغرى، من خلال دمج الشغف المقاولاتي والتركيز التنظيمي ورأس المال النفسي والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية داخل نموذج بنيوي تكاملي. ويتمثل الإسهام النظري الأساسي للدراسة في إعادة تأطير دور PsyCap بوصفه موردًا نفسيًا داعمًا يعمل عبر مسارات وسيطة مرتبطة ببناء الهوية المهنية وتوجيه الفعل المقاولاتي، بدل اعتباره عاملًا سببيًا مباشرًا ومهيمنًا على تفسير السلوك.

كما تتميز الدراسة الحالية عن عدد من النماذج السابقة بمحاولتها دمج المستويات الدافعية والنفسية والإدراكية والتنظيمية داخل إطار تفسيري موحد يسمح بفهم العلاقات البينية بين هذه المتغيرات بصورة أكثر تركيبًا. وبهذا المعنى، لا يُفهم السلوك المقاولاتي هنا بوصفه مخرجًا مباشرًا للدافعية أو للموارد النفسية فقط، بل باعتباره نتيجة لمسار تفسيري تتفاعل داخله القدرات النفسية وتمثلات الذات المهنية وآليات توجيه الفعل داخل السياقات المهنية الواقعية.

وانطلاقًا من ذلك، تفترض الدراسة الحالية أن الفعل المقاولاتي ينتظم عبر سلسلة من العلاقات الوسيطة التي تبدأ بالدافعية المقاولاتية والتوجهات التنظيمية، وتمر عبر تعبئة الموارد النفسية وبناء الهوية المهنية، وصولًا إلى القيادة المقاولاتية والانخراط السلوكي داخل المشاريع الصغرى. كما تسعى الدراسة إلى اختبار هذا النموذج البنيوي باستخدام نمذجة المعادلات البنائية(SEM) ، بهدف فحص العلاقات المباشرة وغير المباشرة والتفاعلية بين المتغيرات المكونة للإطار التفسيري المقترح.

2. الإطار النظري(Theoretical Framework)

2.1. .السلوك المقاولاتي بوصفه ظاهرة متعددة الأبعاد

شهدت الأدبيات المعاصرة تحولًا تدريجيًا في فهم السلوك المقاولاتي، حيث لم يعد يُختزل في امتلاك المهارات التقنية أو السمات الفردية الثابتة، بل أصبح يُنظر إليه باعتباره نتاجًا لتفاعل عوامل دافعية ونفسية وإدراكية وتنظيمية داخل البيئات المهنية المتغيرة. ويعكس هذا التحول انتقال الأدبيات من التفسيرات الأحادية المباشرة نحو مقاربات أكثر تركيبًا لفهم الكيفية التي تتحول بها النوايا والدوافع إلى ممارسة فعلية داخل السياقات المقاولاتية.

وفي هذا السياق، تشير الأدبيات الحديثة إلى أن العلاقات بين المتغيرات النفسية والسلوكية تنتظم غالبًا عبر مسارات وسيطة تتداخل فيها عمليات التنظيم النفسي وبناء الهوية المهنية وتوجيه السلوك داخل السياقات التنظيمية المختلفة (Murnieks et al., (2020 ; Newman et al., 2021غير أن عددًا مهمًا من الدراسات السابقة ركّز على تحليل متغيرات منفصلة بصورة جزئية، سواء تعلق الأمر بالدافعية أو بالموارد النفسية أو بالهوية المهنية، دون بناء إطار يدمج هذه المستويات داخل نموذج تفسيري موحد.

وانطلاقًا من هذه الفجوة، يعتمد النموذج المقترح في الدراسة الحالية على دمج خمسة مكونات مترابطة تتمثل في: الشغف المقاولاتي، والتركيز التنظيمي، ورأس المال النفسي، والهوية المهنية، والقيادة المقاولاتية، بهدف تفسير السلوك المقاولاتي داخل المشاريع الصغرى من خلال مسار بنيوي يبدأ بالدافعية والتوجهات التنظيمية، ويمر عبر تعبئة الموارد النفسية وبناء الهوية المهنية، وصولًا إلى تفعيل الممارسة المقاولاتية.

ويتمثل الإسهام النظري الأساسي لهذا النموذج في إعادة تأطير PsyCap بوصفه موردًا نفسيًا داعمًا يعمل ضمن شبكة من العمليات الإدراكية والتنظيمية، بدل اعتباره متغيرًا سببيًا مباشرًا ومهيمنًا في تفسير الفعل المقاولاتي.

2.2.الشغف المقاولاتي(Entrepreneurial Passion)

حظي مفهوم الشغف المقاولاتي باهتمام متزايد داخل الأدبيات التنظيمية والمقاولاتية الحديثة، نظرًا لارتباطه بالمبادرة والاستمرارية المهنية والانخراط طويل المدى داخل الأنشطة الاقتصادية المعقدة. ويُفهم الشغف المقاولاتي باعتباره حالة وجدانية قوية ترتبط بهوية الفرد وانخراطه في الأنشطة المقاولاتية ذات المعنى بالنسبة له (Cardon et al., 2009) ولا يقتصر هذا الشغف على الحماس العابر، بل يعكس ارتباطًا عميقًا بين النشاط المهني وتمثل الفرد لذاته داخل المجال المقاولاتي.

وتنسجم هذه المقاربة مع نظرية الشغف التي تميز بين الشغف الانسجامي والشغف القهري باعتبارهما نمطين مختلفين من الارتباط بالنشاط المهني .(Vallerand et al., 2003) ففي حين يرتبط الشغف الانسجامي بدرجات مرتفعة من التوازن النفسي والقدرة على التكيف، يرتبط الشغف القهري بأنماط أقل استقرارًا من الانخراط المهني، خاصة داخل البيئات التي تتسم بارتفاع الضغوط وعدم اليقين.

كما تشير الأدبيات الحديثة إلى أن الدافعية المقاولاتية ترتبط بعمليات نفسية وتنظيمية تؤثر في كيفية انتقال النوايا إلى ممارسة فعلية .(Murnieks et al., 2020) وفي السياق نفسه، تدعم الدراسات الحديثة وجود ارتباط بين الشغف المقاولاتي والكفاءة الذاتية والانخراط السلوكي داخل المشاريع الصغيرة .(Li et al., 2020) ويبدو أن هذا الارتباط يكتسب أهمية أكبر داخل المشاريع الصغرى التي تعتمد بدرجة مرتفعة على المبادرة الفردية والقدرة على الاستمرار في مواجهة التقلبات الاقتصادية والتنظيمية.

وانطلاقًا من ذلك، تفترض الدراسة الحالية أن الشغف المقاولاتي لا يسهم فقط في تعزيز الانخراط المهني، بل يؤدي أيضًا دورًا مهمًا في تعبئة الموارد النفسية المرتبطة بالفعل المقاولاتي.

H1 : يرتبط الشغف المقاولاتي بصورة إيجابية برأس المال النفسي.

2.3.التركيز التنظيمي(Regulatory Focus)

تقترح نظرية التركيز التنظيمي أن الأفراد يختلفون في توجهاتهم بين السعي نحو المكاسب وتجنب الخسائر، وهو ما يؤثر في كيفية تنظيم السلوك واتخاذ القرار .(Higgins, 1997) ووفق هذا التصور، يرتبط تركيز الإنجاز (Promotion Focus)بالسعي نحو التقدم والمبادرة وتحقيق الأهداف، بينما يرتبط تركيز الوقاية (Prevention Focus) بالحذر وتجنب المخاطر والخسائر المحتملة.

ويكتسب هذا التصور أهمية خاصة داخل البيئات المقاولاتية التي تتطلب موازنة مستمرة بين المبادرة والحذر في اتخاذ القرار. فالأفراد ذوو التوجه نحو المكاسب يميلون غالبًا إلى تبني استراتيجيات أكثر انفتاحًا على الفرص والتجريب، في حين يميل ذوو التوجه الوقائي إلى إعطاء أهمية أكبر للاستقرار وتقليل المخاطر المحتملة.

وتشير الأدلة التجريبية إلى أن هذه التوجهات تسهم في توجيه تعبئة الموارد النفسية داخل البيئات المهنية، خاصة في السياقات التي تتطلب قدرة مستمرة على التكيف مع عدم اليقين والضغوط التنظيمية .(Lanaj et al., 2012) ومن ثم، تفترض الدراسة الحالية أن الاختلافات في التوجهات التنظيمية قد تفسر تباين الأفراد في تعبئة مواردهم النفسية وانخراطهم داخل النشاط المقاولاتي.

H2 : يرتبط التركيز التنظيمي الموجه نحو تحقيق المكاسب بصورة إيجابية برأس المال النفسي.

H3 : يرتبط التركيز التنظيمي الموجه نحو تجنب الخسائر بصورة سلبية نسبيًا برأس المال النفسي.

2.4.رأس المال النفسي(Psychological Capital)

يُعد رأس المال النفسي من المفاهيم المركزية داخل علم النفس التنظيمي الإيجابي، حيث يُعرَّف بوصفه حالة نفسية إيجابية قابلة للتطوير تشمل الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل .(Luthans et al., 2007) ويعكس هذا المفهوم قدرة الأفراد على التعامل مع التحديات المهنية والاستمرار في السعي نحو الأهداف رغم الضغوط والعوائق.

وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن PsyCap يسهم في تفسير انتقال المدخلات الدافعية إلى المخرجات السلوكية عبر عمليات تنظيم نفسي وإدراكي(Newman et al., 2021) ، كما أظهرت التحليلات البعدية ارتباطه الإيجابي بالأداء والسلوكيات المهنية والتكيف النفسي داخل السياقات التنظيمية.(Avey et al., 2011)

غير أن الدراسات الحديثة لم تعد تتعامل مع PsyCap بوصفه متغيرًا سببيًا مباشرًا قادرًا وحده على تفسير السلوك المهني، بل باعتباره موردًا نفسيًا يعمل ضمن تنظيم تفسيري أوسع يتفاعل مع البنى الإدراكية والتنظيمية المختلفة.

وفي هذا السياق، تفترض الدراسة الحالية أن PsyCap يمثل آلية داعمة تسهم في تحويل الدوافع إلى انخراط مهني عبر بناء الهوية المهنية وتفعيل الممارسة المقاولاتية.

ورغم الترابط بين رأس المال النفسي والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية، فإن هذه المتغيرات تمثل مستويات تحليلية مختلفة؛ إذ يعكس PsyCap الموارد النفسية الداخلية، بينما تمثل الهوية المهنية تمثل الذات داخل المجال، وتشير القيادة المقاولاتية إلى نمط توجيه الفعل داخل السياق المهني.

H4 : يرتبط رأس المال النفسي بصورة إيجابية بالهوية المهنية.

H5 : يرتبط رأس المال النفسي بالسلوك المقاولاتي عبر مسارات وسيطة داخل النموذج.

2.5. الهوية المهنية(Professional Identity)

تشير الأدبيات المقاولاتية إلى أن الهوية المهنية تمثل إطارًا إدراكيًا يحدد الكيفية التي يفهم بها الأفراد ذواتهم وأدوارهم داخل النشاط المقاولاتي .(Fauchart & Gruber, 2011) كما تؤدي هذه الهوية دورًا مهمًا في تفسير الالتزام المهني واتخاذ القرار والانخراط داخل الأنشطة الاقتصادية المختلفة.

وتُفهم الهوية المهنية كذلك بوصفها بناءً اجتماعيًا وإدراكيًا يتشكل تدريجيًا عبر التفاعل مع الأدوار المهنية والسياقات التنظيمية .(Ashforth & Schinoff, 2016) وبهذا المعنى، لا تمثل الهوية المهنية مجرد تصور ذاتي ثابت، بل تعكس عملية مستمرة من إعادة تعريف الذات المهنية وفق متطلبات المجال وتحولاته.

ويبدو أن هذا المستوى الإدراكي يؤدي دورًا مهمًا في الانتقال من الإمكانات النفسية إلى الانخراط الفعلي داخل النشاط المهني، خاصة في البيئات المقاولاتية التي تتطلب قدرة مرتفعة على المبادرة وتحمل المسؤولية.

H6 : ترتبط الهوية المهنية بصورة إيجابية بالقيادة المقاولاتية.

2.6.القيادة المقاولاتية(Entrepreneurial Leadership)

تشير القيادة المقاولاتية إلى نمط توجيهي يرتبط بالمبادرة وتعبئة الموارد والتعامل مع البيئات عالية عدم اليقين (Leitch & Volery, 2017)ويشمل هذا النمط القيادي القدرة على اتخاذ القرار وتحفيز الفعل والتكيف مع التحولات التنظيمية والمهنية داخل المشاريع الصغرى.

ولا تُفهم القيادة المقاولاتية هنا بوصفها وظيفة إدارية تقليدية، بل باعتبارها آلية تنظيمية تساعد على تحويل الإمكانات النفسية والإدراكية إلى ممارسة فعلية داخل السياقات المهنية الواقعية. ويبدو أن هذا المستوى يمثل حلقة مركزية في الانتقال من بناء الهوية المهنية إلى الانخراط المقاولاتي العملي.

H7 : رتبط القيادة المقاولاتية بصورة إيجابية بالسلوك المقاولاتي.

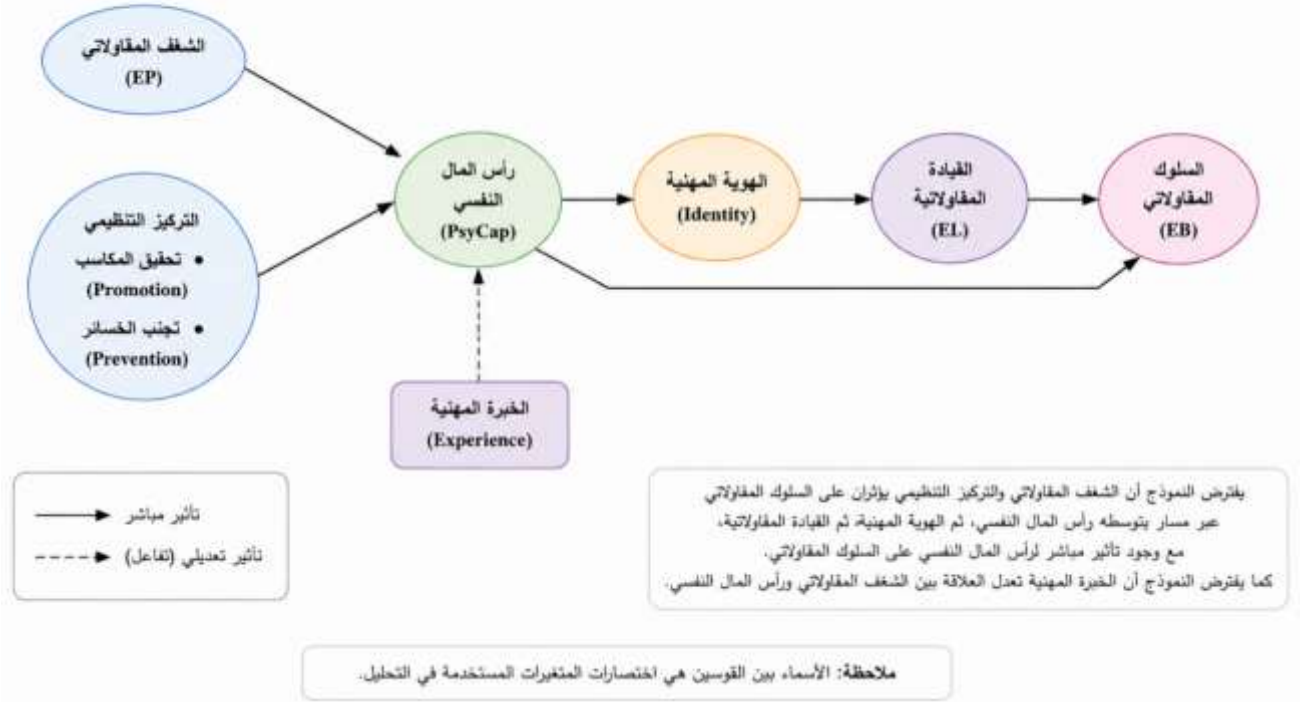
2.7.النموذج المفاهيمي المقترح

استنادًا إلى الأدبيات السابقة، تقترح الدراسة الحالية إطارًا تفسيريًا متكاملًا يفترض أن السلوك المقاولاتي ينتظم عبر سلسلة مترابطة تبدأ بالشغف المقاولاتي والتوجهات التنظيمية، وتمر عبر تعبئة الموارد النفسية وبناء الهوية المهنية، وصولًا إلى القيادة المقاولاتية والانخراط السلوكي داخل المشاريع الصغرى.

ويختلف هذا النموذج عن عدد من النماذج السابقة في ثلاث نقاط أساسية. أولًا، لا يمنح PsyCap دورًا سببيًا مهيمنًا، بل يدمجه ضمن مسار تفسيري أوسع. ثانيًا، يربط بين المستويات الدافعية والنفسية والإدراكية والتنظيمية داخل إطار موحد بدل تحليلها بصورة منفصلة. ثالثًا، يختبر العلاقات المباشرة وغير المباشرة والتفاعلية داخل نموذج بنيوي واحد، مع إدراج الخبرة المهنية بوصفها عاملًا معدلًا لبعض العلاقات المرتبطة بتعبئة الموارد النفسية.

وبناءً على ذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار صلاحية هذا الإطار التفسيري داخل سياق المشاريع الصغرى باستخدام نمذجة المعادلات البنائية(SEM) ، بهدف فهم الكيفية التي تنتظم بها العلاقات بين الدافعية والموارد النفسية والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية في تفسير السلوك المقاولاتي.

الشكل 1. النموذج المفاهيمي المقترح للسلوك المقاولاتي



الشكل 1 يعرض النموذج المفاهيمي المقترح للدراسة في إطار تكاملي يدمج بين العوامل الدافعية، الموارد النفسية، والعمليات التنظيمية والسلوكية داخل المسار المقاولاتي. يفترض النموذج أن الشغف المقاولاتي والتركيز التنظيمي يسهمان في تشكيل رأس المال النفسي، الذي يعمل بدوره كآلية مركزية تؤثر في الهوية المهنية والقيادة المقاولاتية، وصولاً إلى السلوك المقاولاتي. كما يتضمن النموذج مسارات غير مباشرة وتأثيرات تفاعلية مرتبطة بالخبرة المهنية، بما يعكس الطبيعة الديناميكية والمتعددة الأبعاد للسلوك المقاولاتي. وسيتم اختبار هذه العلاقات تجريبيًا باستخدام نمذجة المعادلات البنائية.(SEM)

3. المنهجية(Methodology)

3.1.تصميم الدراسة(Research Design)

اعتمدت الدراسة الحالية تصميمًا كميًا تفسيريًا قائمًا على نمذجة المعادلات البنائية Structural Equation) (Modeling – SEM، بهدف اختبار العلاقات البنيوية بين الشغف المقاولاتي والتركيز التنظيمي ورأس المال النفسي والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية والسلوك المقاولاتي داخل سياق المشاريع الصغرى. ويُعد هذا التصميم ملائمًا لطبيعة النموذج المقترح، نظرًا لقدرته على اختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة والتفاعلات البنيوية بين المتغيرات الكامنة داخل إطار تحليلي موحد.

كما يسمح هذا النوع من النماذج بفحص التأثيرات الوسيطة والتفاعلية بصورة أكثر دقة مقارنة بالتحليلات الخطية التقليدية، خاصة في النماذج التي تتضمن مسارات تفسيرية متعددة. وتم تقييم جودة النموذج بالاعتماد على مؤشرات المطابقة الموصى بها في أدبيات نمذجة المعادلات البنائية(Hair et al., 2021) ، مع اعتماد المعايير الإحصائية الحديثة الخاصة بتحليل CFA و.(Kline, 2023) SEM

3.2.مجتمع الدراسة والعينة(Sample and Participants)

استهدفت الدراسة أصحاب المشاريع الصغرى والعاملين داخل قطاع المقاهي والمطاعم والخدمات المرتبطة بها، باعتبار هذا القطاع يمثل بيئة مهنية تتسم بدرجات مرتفعة من التفاعل المباشر والضغوط التنظيمية وعدم اليقين الاقتصادي، مما يجعله سياقًا مناسبًا لاختبار العلاقات المرتبطة بالدافعية والموارد النفسية والانخراط المهني.

واعتمدت الدراسة أسلوب العينة القصدية(Purposive Sampling) ، حيث تم اختيار المشاركين وفق معايير مرتبطة بطبيعة النشاط المهني والاستمرارية داخل المجال المقاولاتي. كما أُدرجت الخبرة المهنية بوصفها مؤشرًا يعكس تراكم الممارسة والقدرة على التعامل مع البيئات المهنية المعقدة.(Ericsson & Pool, 2016)

وبلغ الحجم النهائي للعينة 260 مشاركًا، وهو حجم يُعد مقبولًا نسبيًا لتحليل نماذج SEM بالنظر إلى تعقيد النموذج وعدد المتغيرات الكامنة. ورغم أن بعض التحليلات الفرعية أُجريت على أحجام متوسطة نسبيًا، فإن حجم العينة يظل ضمن الحدود المقبولة منهجيًا لتحليل العلاقات البنيوية، مع ضرورة تفسير النتائج بحذر في ضوء طبيعة البيانات المستخدمة.

جدول (1): خصائص العينة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	178	68.5%
الجنس	إناث	82	31.5%
نوع النشاط	مقهى	124	47.7%
نوع النشاط	مطعم	96	36.9%
نوع النشاط	خدمات سريعة	40	15.4%
الخبرة المهنية	منخفضة	130	50.0%
الخبرة المهنية	مرتفعة	130	50.0%

وتشير هذه الخصائص إلى وجود تنوع نسبي داخل العينة من حيث نوع النشاط والخبرة المهنية، بما يدعم ملاءمة البيانات لاختبار العلاقات البنيوية المقترحة داخل المشاريع الصغرى.

3.3. أدوات القياس(Measures)

اعتمدت الدراسة مجموعة من المقاييس المستندة إلى الأدبيات النفسية والتنظيمية الحديثة، وتمت ترجمة البنود وتكييفها بما يتلاءم مع طبيعة السياق المهني للمشاركين.

3.3.1. الشغف المقاولاتي(Entrepreneurial Passion)

تم قياس الشغف المقاولاتي باستخدام مقياس مستند إلى أعمال(2009) .Cardon et al ، التي تُعرّف الشغف المقاولاتي باعتباره حالة وجدانية قوية ترتبط بهوية الفرد وانخراطه في الأنشطة المقاولاتية ذات المعنى بالنسبة له. كما استند بناء المقياس إلى التصور النظري للشغف الانسجامي والشغف القهري كما قدمه .Vallerand et al (2003)

تكون المقياس من 9 بنود على سلم ليكرت خماسي (1–5)، ومن أمثلة البنود" :أشعر أن عملي يمثل جزءًا أساسيًا من هويتي المهنية."

3.3.2. التركيز التنظيمي(Regulatory Focus)

تم قياس التركيز التنظيمي استنادًا إلى نظرية(1997) Higgins ، التي تميز بين التوجه نحو تحقيق المكاسب والتوجه نحو تجنب الخسائر. كما استندت الدراسة إلى الأدلة التجريبية التي تشير إلى أن هذه التوجهات تسهم في تنظيم تعبئة الموارد النفسية داخل البيئات المهنية.(Lanaj et al., 2012)

وتضمن المقياس بعدين رئيسيين:

- التركيز على تحقيق المكاسب،
- والتركيز على تجنب الخسائر .

3.3.3. رأس المال النفسي(Psychological Capital)

تم قياس رأس المال النفسي بالاعتماد على التصور التأسيسي لـ(2007) .Luthans et al ، الذي يُعرّف PsyCap بوصفه حالة نفسية إيجابية قابلة للتطوير تشمل الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل.

كما استندت الدراسة إلى الأدبيات الحديثة التي تشير إلى أن PsyCap يسهم في تفسير الانتقال من الدافعية إلى الانخراط السلوكي عبر عمليات تنظيم نفسي وإدراكي .(Newman et al., 2021) وتدعمت صلاحية استخدام هذا المتغير من خلال الأدلة التجريبية والتحليلات البعدية التي أظهرت ارتباطه بالأداء والتكيف والسلوكيات المهنية (Avey et al., 2011).

3.3.4. الهوية المهنية(Professional Identity)

تم قياس الهوية المهنية استنادًا إلى الأدبيات التي تعتبرها إطارًا إدراكيًا يحدد الكيفية التي يفهم بها الأفراد ذواتهم وأدوارهم داخل النشاط المقاولاتي .(Fauchart & Gruber, 2011) كما استندت الدراسة إلى التصورات التي تفهم الهوية المهنية بوصفها بناءً اجتماعيًا وإدراكيًا يتشكل تدريجيًا عبر التفاعل مع الأدوار المهنية والسياقات التنظيمية (Ashforth & Schinoff, 2016).

3.3.5. القيادة المقاولاتية(Entrepreneurial Leadership)

تم قياس القيادة المقاولاتية اعتمادًا على التصور الذي يربطها بالمبادرة وتعبئة الموارد والقدرة على التعامل مع البيئات المهنية عالية عدم اليقين.(Leitch & Volery, 2017)

3.3.6. السلوك المقاولاتي(Entrepreneurial Behavior)

تم قياس السلوك المقاولاتي من خلال مؤشرات مرتبطة بالمبادرة والانخراط المهني واتخاذ القرار والقدرة على الاستمرار داخل النشاط الاقتصادي. كما استندت الدراسة إلى الأدبيات التي تشير إلى وجود ارتباط بين الشغف المقاولاتي والكفاءة الذاتية والانخراط السلوكي داخل المشاريع الصغيرة.(Li et al., 2020)

3.4.إجراءات جمع البيانات(Data Collection Procedures)

تم جمع البيانات باستخدام استبيان منظم وُزع بصورة مباشرة على المشاركين داخل أماكن العمل، مع التأكيد على الطابع الطوعي للمشاركة وسرية المعطيات. كما تم توضيح أهداف الدراسة للمشاركين قبل تعبئة الاستبيانات، ومراجعة الاستبيانات المسترجعة للتحقق من اكتمال البيانات وعدم وجود أنماط استجابة عشوائية.

وللحد من تحيز الطريقة المشتركة، تم اعتماد مجموعة من الإجراءات المنهجية الموصى بها في الأدبيات (Podsakoff et al., 2003)، شملت:

- ضمان سرية الإجابات،
- توضيح عدم وجود إجابات صحيحة أو خاطئة،
- تقليل الغموض اللغوي داخل البنود،
- واستخدام صيغ متنوعة للأسئلة .

3.5.تحليل البيانات(Data Analysis)

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج AMOS لإجراء CFA وCB-SEM، إضافة إلى SmartPLS لإجراء تحليلات تكميلية مرتبطة بالمتانة والتحقق من الصدق التمييزي.

وشملت التحليلات:

- الفحوصات الأولية للبيانات،
- اختبار الثبات والصدق،
- تحليلCFA ،
- اختبار النموذج البنيوي،
- تحليل التأثيرات غير المباشرة باستخدامBootstrap ،
- تحليل التفاعل(Interaction-Based Moderation) ،
- اختبار النماذج البديلة،
- وتحليل المتانة باستخدام .PLS-SEM

كما تم تقييم جودة النموذج باستخدام مؤشرات المطابقة الموصى بها في أدبيات نمذجة المعادلات البنائية (Hair et al., 2021)

3.6.الثبات والصدق(Reliability and Validity)

تم التحقق من الثبات الداخلي باستخدام معاملات ألفا كرونباخ والثبات المركب(Composite Reliability) ، حيث تراوحت معاملات ألفا بين .78 و.91، وهي قيم تشير إلى اتساق داخلي مقبول للمقاييس المستخدمة.

كما تم التحقق من الصدق التقاربي باستخدام متوسط التباين المستخرج(AVE) ، حيث تجاوزت جميع القيم الحد الأدنى المقبول (.50). وتم كذلك إجراء تحليل عاملي توكيدي (CFA) للتحقق من صلاحية نموذج القياس.

وبالنظر إلى التقارب المفاهيمي النسبي بين بعض المتغيرات، خاصة رأس المال النفسي والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية، تم التحقق من الصدق التمييزي باستخدام معيارHTMT ، حيث جاءت جميع القيم أقل من .85، وهو الحد المقترح في الأدبيات المنهجية الحديثة للدلالة على التمايز المقبول بين المتغيرات الكامنة.(Hair et al., 2021)

3.7.اختبار التفاعل ومتغيرات الرقابة

بدل الاعتماد الحصري على التحليل متعدد المجموعات، تم اختبار دور الخبرة المهنية باستخدام تحليل التفاعل داخل النموذج البنيوي، بهدف الحفاظ على القوة الإحصائية الكاملة للعينة.

كما تم إدراج العمر والجنس ونوع النشاط وحجم المشروع بوصفها متغيرات رقابة داخل النموذج البنيوي، بهدف الحد من احتمال تأثير المتغيرات المربكة على العلاقات الرئيسية.

3.8.تحيز الطريقة المشتركة(Common Method Bias)

تم اختبار تحيز الطريقة المشتركة باستخدام اختبار العامل الواحد(Harman's Single-Factor Test) ، وأظهرت النتائج أن عاملًا واحدًا لم يفسر غالبية التباين الكلي(40% >) ، مما يشير إلى أن تحيز الطريقة المشتركة لا يمثل مصدر قلق رئيسي في هذه الدراسة.

4. النتائج(Results)

4.1.الفحوصات الأولية للبيانات

تم إجراء مجموعة من الفحوصات القبلية للتحقق من جودة البيانات وملاءمتها للتحليل البنيوي. وأظهرت النتائج عدم وجود نسب مرتفعة من القيم المفقودة، كما لم تكشف فحوصات القيم المتطرفة عن حالات يمكن أن تؤثر بصورة جوهرية في استقرار النموذج. وتم كذلك التحقق من افتراضات التوزيع الطبيعي والتعدد الخطي، حيث جاءت المؤشرات ضمن الحدود المقبولة إحصائيًا.

كما تم اختبار تحيز الطريقة المشتركة باستخدام اختبار العامل الواحد(Harman's Single-Factor Test) ، وأظهرت النتائج أن عاملًا واحدًا لم يفسر غالبية التباين الكلي(40% >) ، مما يشير إلى أن تحيز الطريقة المشتركة لا يمثل مصدر قلق رئيسي في هذه الدراسة. وتتسق هذه الإجراءات مع التوصيات المنهجية الخاصة بالحد من تحيز الطريقة المشتركة داخل الدراسات السلوكية والتنظيمية.(Podsakoff et al., 2003)

4.2.نتائج نموذج القياس(Measurement Model)

4.2.1. الثبات والصدق التقاربي

تم إجراء تحليل عاملي توكيدي (Confirmatory Factor Analysis – CFA) للتحقق من جودة المقاييس المستخدمة داخل النموذج البنيوي. وأظهرت النتائج أن جميع البنود سجلت تحميلات عاملية مقبولة تجاوزت الحد الأدنى المقترح في الأدبيات المنهجية، كما تراوحت معاملات الثبات المركب (Composite Reliability) بين .81 و.92، في حين تجاوزت قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) الحد المقبول (.50)، مما يشير إلى توفر مستوى جيد من الصدق التقاربي والثبات الداخلي.(Hair et al., 2021 ; Kline, 2023)

كما تراوحت معاملات ألفا كرونباخ بين .78 و.91، وهو ما يعكس اتساقًا داخليًا مناسبًا للمقاييس المستخدمة.

جدول (2): نتائج الثبات والصدق التقاربي

المتغير الكامن	ألفا كرونباخ	الثبات المركب	متوسط التباين المستخرج	نطاق التحميلات العاملية
الشغف المقاولاتي	.86	.88	.65	.74–.84
التركيز على تحقيق المكاسب	.80	.85	.59	.72–.81
التركيز على تجنب الخسائر	.78	.82	.57	.71–.76
رأس المال النفسي	.89	.91	.72	.82–.88
الهوية المهنية	.84	.87	.63	.76–.83
القيادة المقاولاتية	.85	.88	.64	.77–.84

4.2.2. الصدق التمييزي(Discriminant Validity)

نظرًا للتقارب المفاهيمي النسبي بين بعض المتغيرات الكامنة، خاصة رأس المال النفسي والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية، تم التحقق من الصدق التمييزي باستخدام معيار(Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT ، مع اعتماد الحد الموصى به في الأدبيات المنهجية الحديثة للدلالة على التمايز المقبول بين المتغيرات الكامنة (Hair et al., 2021)

وأظهرت النتائج أن جميع قيم HTMT جاءت أقل من .85، مما يشير إلى مستوى مقبول من التمايز بين المتغيرات الكامنة وعدم وجود تداخل مفاهيمي جوهري بينها.

جدول (3): نتائجHTMT

العلاقة	قيمةHTMT
رأس المال النفسي – الهوية المهنية	.71
رأس المال النفسي – القيادة المقاولاتية	.68
الهوية المهنية – القيادة المقاولاتية	.74
الشغف المقاولاتي – رأس المال النفسي	.66
القيادة المقاولاتية – السلوك المقاولاتي	.72

وتدعم هذه النتائج صلاحية النموذج المفاهيمي من حيث التمييز بين الأبعاد النفسية والإدراكية والتنظيمية المكونة للبنية التفسيرية المقترحة.

4.3.مؤشرات مطابقة النموذج

أظهرت نتائج نموذج القياس والنموذج البنيوي أن مؤشرات المطابقة جاءت ضمن الحدود المقبولة في أدبيات نمذجة المعادلات البنائية. فقد سجل النموذج قيم χ^2/df ضمن الحدود المقبولة، كما تجاوزت قيم CFI و TLIالمستوى الموصى به (.90)، في حين جاءت قيم RMSEA و SRMRضمن المستويات المقبولة إحصائيًا (Hair et al., 2021 ; Kline, 2023)

وتشير هذه النتائج إلى أن النموذج المقترح يتمتع بدرجة جيدة من المطابقة مع البيانات الميدانية.

جدول (4): مؤشرات مطابقة النموذج

النموذج	X^2/df	CFI	TLI	RMSEA
نموذج القياس	1.84	.962	.955	.045
النموذج البنيوي	1.89	.958	.951	.047

4.4.اختبار العلاقات البنيوية

4.4.1. العلاقات المباشرة

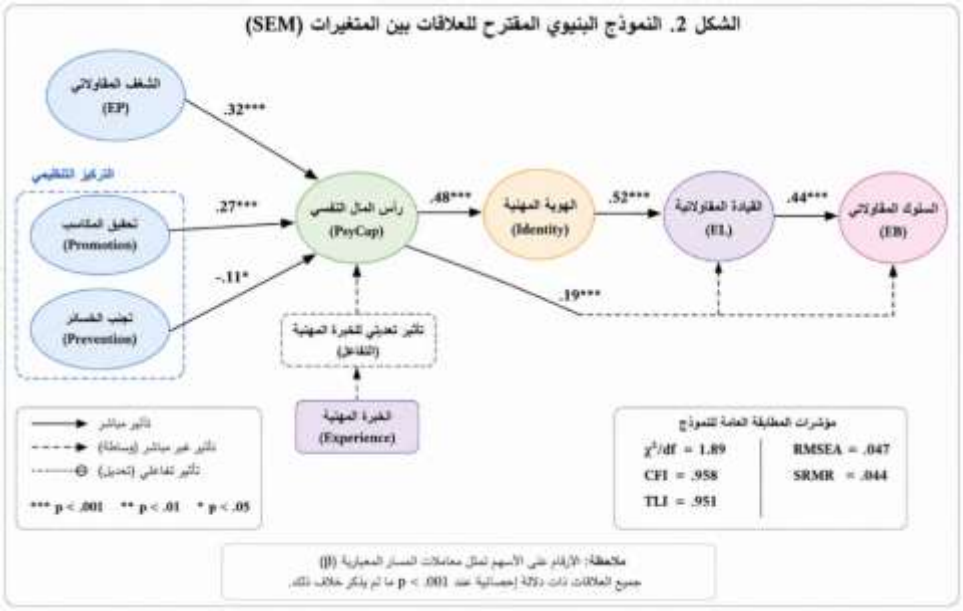
أظهرت نتائج تحليل المسار أن الشغف المقاولاتي يرتبط بصورة إيجابية برأس المال النفسي، كما يرتبط التركيز التنظيمي الموجه نحو تحقيق المكاسب بدرجة إيجابية بالموارد النفسية الإيجابية، في حين ظهر ارتباط سلبي نسبيًا بين التوجه نحو تجنب الخسائر ورأس المال النفسي. وتتسق هذه النتائج مع الأدبيات التي تربط بين الشغف المقاولاتي والكفاءة الذاتية والانخراط السلوكي داخل المشاريع الصغيرة.(Li et al., 2020)

كما أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يرتبط بصورة دالة بالهوية المهنية، وأن الهوية المهنية ترتبط بدرجة قوية بالقيادة المقاولاتية، في حين أظهرت القيادة المقاولاتية ارتباطًا دالًا بالسلوك المقاولاتي داخل المشاريع الصغرى.

وبالإضافة إلى المسارات الوسيطة، أظهر رأس المال النفسي ارتباطًا مباشرًا بالسلوك المقاولاتي، غير أن هذا التأثير بدا أقل قوة مقارنة بالمسارات المرتبطة بالهوية المهنية والقيادة المقاولاتية، وهو ما يدعم التصور الذي يفهم PsyCap بوصفه موردًا نفسيًا يعمل ضمن بنية تفسيرية أوسع بدل اعتباره عاملًا مباشرًا مهيمنًا على السلوك.

يعرض الشكل 2 النموذج البنيوي المختبر باستخدام نمذجة المعادلات البنائية، موضحًا المسارات المعيارية بين المتغيرات الكامنة، والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والتفاعلية داخل النموذج. كما يبرز الشكل مؤشرات المطابقة العامة، في حين تُعرض معاملات المسارات وتفاصيل الدلالة الإحصائية بصورة مفصلة في الجداول اللاحقة.

الشكل 2. النموذج البنيوي المقترح للعلاقات بين المتغيرات (SEM)



يعرض الشكل 2 النموذج البنيوي المختبر باستخدام نمذجة المعادلات البنائية، موضحًا المسارات المعيارية بين المتغيرات الكامنة، والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والتفاعلية داخل النموذج. كما يبرز الشكل مؤشرات المطابقة العامة، في حين تُعرض معاملات المسارات وتفاصيل الدلالة الإحصائية بصورة مفصلة في الجداول اللاحقة.

جدول (5): معاملات المسارات البنيوية

المسار	B	الخطأ المعياري	قيمةt	قيمةp
الشغف المقاولاتي → رأس المال النفسي	.32	.05	6.41	< .001
التركيز على تحقيق المكاسب → رأس المال النفسي	.27	.06	4.98	< .001
التركيز على تجنب الخسائر → رأس المال النفسي	−.11	.04	−2.37	.018
رأس المال النفسي → الهوية المهنية	.48	.06	8.12	< .001

وتشير أحجام التأثيرات إلى أن العلاقة بين الهوية المهنية والقيادة المقاولاتية تمثل أحد أقوى المسارات داخل النموذج، في حين بدا تأثير رأس المال النفسي على السلوك المقاولاتي متوسطًا نسبيًا مقارنة بالمسارات الوسيطة الأخرى.

4.4.2. التأثيرات غير المباشرة(Indirect Effects)

تم اختبار التأثيرات غير المباشرة باستخدام تقنية Bootstrap (5000 عينة)، وأظهرت النتائج وجود تأثيرات غير مباشرة دالة إحصائيًا للشغف المقاولاتي والتركيز التنظيمي على السلوك المقاولاتي عبر رأس المال النفسي والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية.

وتشير هذه النتائج إلى أن انتقال الدافعية إلى الممارسة المقاولاتية يتم بدرجة كبيرة عبر تعبئة الموارد النفسية وبناء التمثلات المهنية وتفعيل السلوك القيادي داخل السياق المهني.

جدول (6): التأثيرات غير المباشرة

المسار غير المباشر	B	فاصل الثقة 95%	النتيجة
الشغف المقاولاتي ← رأس المال النفسي ← السلوك المقاولاتي	.06	[.03, .11]	دال
الشغف المقاولاتي ← رأس المال النفسي ← الهوية المهنية ← القيادة المقاولاتية ← السلوك المقاولاتي	.14	[.08, .22]	دال
رأس المال النفسي ← الهوية المهنية ← القيادة المقاولاتية ← السلوك المقاولاتي	.25	[.17, .34]	دال

4.5.اختبار التعديل باستخدام التفاعل(Interaction-Based Moderation)

بدل الاعتماد الحصري على التحليل متعدد المجموعات، تم اختبار دور الخبرة المهنية باستخدام تحليل التفاعل داخل النموذج البنيوي، من خلال إدراج حد التفاعل بين الشغف المقاولاتي والخبرة المهنية.

وأظهرت النتائج أن الخبرة تعدل جزئيًا العلاقة بين الشغف المقاولاتي ورأس المال النفسي، حيث بدت العلاقة أكثر قوة لدى الأفراد ذوي الخبرة المرتفعة مقارنة بالأقل خبرة. وتشير هذه النتيجة إلى أن تراكم الخبرة المهنية قد يسهم في تعزيز قدرة الأفراد على تعبئة الموارد النفسية المرتبطة بالفعل المقاولاتي.

جدول (7): نتائج تحليل التفاعل

مسار التفاعل	B	الخطأ المعياري	قيمةt	قيمةp
الشغف المقاولاتي × الخبرة ← رأس المال النفسي	.18	.07	2.63	.009
القيادة المقاولاتية × السياق ← السلوك المقاولاتي	.22	.07	2.91	.004

4.6.متغيرات الرقابة(Control Variables)

تم إدراج العمر والجنس ونوع النشاط وحجم المشروع بوصفها متغيرات رقابة داخل النموذج البنيوي بهدف الحد من احتمال تأثير المتغيرات المربكة على العلاقات الرئيسية.

وأظهرت النتائج أن إدراج هذه المتغيرات لم يؤدِّ إلى تغيرات جوهرية في اتجاه أو دلالة العلاقات البنيوية الأساسية، حيث بقيت معاملات المسار الرئيسية مستقرة نسبيًا بعد التحكم في هذه المتغيرات، مما يدعم متانة النموذج المقترح ويقلل احتمال تفسير النتائج من خلال متغيرات ثالثة غير مدرجة.

جدول (8): نتائج متغيرات الرقابة

متغير الرقابة ← السلوك المقاولاتي	B	الخطأ المعياري	قيمةp
العمر ← السلوك المقاولاتي	.06	.04	.142
الجنس ← السلوك المقاولاتي	.04	.03	.218
نوع النشاط ← السلوك المقاولاتي	.09	.04	.041
حجم المشروع ← السلوك المقاولاتي	.12	.05	.026

4.7.اختبار النماذج البديلة(Alternative Models)

بهدف التحقق من أن النموذج المقترح لا يمثل بناءً اعتباطيًا، تم اختبار نموذجين بديلين باستخدام البيانات نفسها.
تمثل النموذج البديل الأول في نموذج تأثيرات مباشرة، حيث تم حذف مسارات الوساطة المرتبطة بالهوية المهنية والقيادة المقاولاتية، في حين اعتمد النموذج البديل الثاني نموذج وساطة كاملة من خلال حذف المسار المباشر بين رأس المال النفسي والسلوك المقاولاتي.
وأظهرت مؤشرات المطابقة أن النموذج المقترح حقق أفضل توافق مقارنة بالنماذج البديلة، سواء من حيث مؤشرات المطابقة العامة أو معايير المقارنة الإحصائية.

جدول (9): مقارنة النماذج البديلة

النموذج	X^2/df	CFI	RMSEA	SRMR	AIC	BIC
النموذج المقترح	1.89	.958	.047	.044	512.40	684.20
نموذج التأثيرات المباشرة	2.41	.914	.074	.069	598.70	748.50
نموذج الوساطة الكاملة	2.03	.939	.056	.052	546.10	711.80

وتشير هذه النتائج إلى أن دمج الموارد النفسية والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية داخل نموذج موحد يوفر تفسيرًا أكثر دقة للسلوك المقاولاتي مقارنة بالنماذج المباشرة أو الأحادية الوساطة.

4.8.تحليل المتانة باستخدامPLS-SEM

كتحليل متانة إضافي، تمت إعادة اختبار النموذج باستخدام Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)، بهدف التحقق من استقرار العلاقات البنيوية المقترحة في ضوء حجم العينة وتعقيد النموذج.
وأظهرت النتائج اتجاهات متسقة مع نتائجCB-SEM ، سواء من حيث اتجاه العلاقات أو دلالتها الإحصائية، كما بقيت المسارات الرئيسية مستقرة نسبيًا عبر طريقتي التقدير. وتشير هذه النتائج إلى أن النموذج المقترح يتمتع بدرجة جيدة من المتانة الإحصائية، وأن العلاقات البنيوية الأساسية لا تبدو حساسة بصورة كبيرة لاختلاف أساليب التقدير المستخدمة.

جدول (10): تحليل المتانة باستخدامPLS-SEM

المسار	Bفي CB-SEM	Bفي PLS-SEM	النتيجة
الشغف المقاولاتي ← رأس المال النفسي	.32	.34	متسق
التركيز على تحقيق المكاسب ← رأس المال النفسي	.27	.29	متسق
رأس المال النفسي ← الهوية المهنية	.48	.46	متسق
الهوية المهنية ← القيادة المقاولاتية	.52	.50	متسق
القيادة المقاولاتية ← السلوك المقاولاتي	.44	.43	متسق
رأس المال النفسي ← السلوك المقاولاتي	.19	.21	متسق

4.9.التحليل الاستكشافي الإضافي(Supplementary Exploratory Analysis)

كتحليل استكشافي إضافي، تم اختبار ارتباط عكسي بين السلوك المقاولاتي ورأس المال النفسي داخل النموذج البنيوي. وأظهرت النتائج وجود ارتباط دال بين المتغيرين، غير أن هذا المسار يُفهم هنا بوصفه مؤشرًا أوليًا لاحتمال وجود علاقة متبادلة بين الممارسة المقاولاتية والموارد النفسية عبر الزمن، دون اعتباره دليلًا على دينامية سببية زمنية، خاصة في ظل الطبيعة المقطعية للبيانات.

كما تتقاطع هذه النتيجة مع التصورات التي تشير إلى احتمال وجود حلقات تفاعلية متبادلة بين الممارسة المقاولاتية والموارد النفسية عبر الزمن.(Shepherd et al., 2021)

5. المناقشة(Discussion)

5.1.ملخص النتائج الرئيسية(Summary of Findings)

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار إطار تفسيري متكامل لفهم السلوك المقاولاتي داخل سياق المشاريع الصغرى، من خلال تحليل العلاقات بين الشغف المقاولاتي والتركيز التنظيمي ورأس المال النفسي والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية والسلوك المقاولاتي. وأظهرت النتائج أن تفسير الانخراط المقاولاتي يصبح أكثر دقة عندما يُفهم بوصفه نتاجًا لمسار بنيوي تتفاعل داخله الدوافع والموارد النفسية والتمثلات المهنية وآليات توجيه الفعل داخل السياقات المهنية الواقعية.

وقد بينت النتائج أن الشغف المقاولاتي يرتبط بصورة إيجابية برأس المال النفسي، كما يرتبط التركيز التنظيمي الموجه نحو تحقيق المكاسب بتعبئة الموارد النفسية الإيجابية، في حين بدا توجه تجنب الخسائر أقل ارتباطًا بالمخرجات السلوكية. كما أظهرت النتائج أن الهوية المهنية والقيادة المقاولاتية تمثلان من أقوى المسارات داخل النموذج، وهو ما يشير إلى أن الانتقال من الإمكانات النفسية إلى الفعل المقاولاتي يمر بدرجة كبيرة عبر بناء تصور مهني للذات وتفعيل عملي للسلوك داخل البيئات المهنية.

وتنسجم هذه النتائج مع الأدبيات التي تربط بين الشغف المقاولاتي والكفاءة الذاتية والانخراط السلوكي داخل المشاريع الصغيرة(Li et al., 2020) ، كما تتقاطع مع التصورات الحديثة التي ترى أن الدافعية المقاولاتية ترتبط بعمليات نفسية وتنظيمية تؤثر في كيفية انتقال النوايا إلى ممارسة فعلية.(Murnieks et al., 2020)

5.2.الإسهامات النظرية(Theoretical Implications)

تدعم نتائج الدراسة المقاربة التكاملية المقترحة لفهم السلوك المقاولاتي، من خلال تجاوز التفسيرات الاختزالية التي تركز على عامل نفسي منفرد بوصفه المحدد الرئيسي للفعل المقاولاتي. وفي هذا السياق، تشير النتائج إلى أن السلوك المقاولاتي يتشكل داخل تنظيم تفسيري تتفاعل فيه الدافعية مع الموارد النفسية والبنى الإدراكية وآليات التفعيل التنظيمي. وتنسجم هذه النتيجة مع الأدبيات الحديثة التي تشير إلى أن رأس المال النفسي يسهم في تفسير كيفية انتقال المدخلات الدافعية إلى المخرجات السلوكية عبر عمليات تنظيم نفسي وإدراكي .(Newman et al., 2021) كما تدعم التحليلات البعدية التي أظهرت ارتباط رأس المال النفسي بالأداء والسلوكيات المهنية والتكيف النفسي داخل السياقات التنظيمية (Avey et al., 2011).

غير أن نتائج الدراسة لا تدعم تصورًا يمنح PsyCap مركزية تفسيرية مهيمنة داخل النموذج. فرغم أهمية هذا المورد النفسي الإيجابي، بدا تأثيره أكثر وضوحًا عبر المسارات غير المباشرة المرتبطة بالهوية المهنية والقيادة المقاولاتية، بدل اعتماده على ارتباط مباشر قوي بالسلوك المقاولاتي. ويدعم ذلك فهم رأس المال النفسي بوصفه قدرة نفسية قابلة للتطوير تعمل داخل بنية تفسيرية أوسع تتفاعل فيها الموارد النفسية مع تمثلات الذات المهنية وآليات توجيه الفعل المهني.

ويمثل هذا الطرح أحد الإسهامات الأساسية للدراسة الحالية مقارنة بعدد من النماذج السابقة التي تعاملت مع PsyCap بوصفه متغيرًا مباشر التأثير أو عاملًا تفسيريًا مركزيًا شبه مستقل. فالنموذج المقترح لا يكتفي بربط PsyCap

بالسلوك المقاولاتي، بل يدمجه داخل مسار بنيوي يبدأ بالدافعية المقاولاتية والتوجهات التنظيمية ويمر عبر الهوية المهنية والقيادة المقاولاتية. ومن ثم، تسهم الدراسة في إعادة تموضع PsyCap داخل الأدبيات المقاولاتية بوصفه موردًا داعمًا يعمل ضمن شبكة من العمليات النفسية والإدراكية والتنظيمية المتداخلة.

كما تعزز النتائج التصورات النظرية المرتبطة بالشغف المقاولاتي بوصفه حالة وجدانية ترتبط بالهوية والانخراط في النشاط المهني ذي المعنى .(Cardon et al., 2009) وتتسق هذه النتيجة كذلك مع نظرية الشغف التي تميز بين الشغف الانسجامي والشغف القهري باعتبارهما نمطين مختلفين من الارتباط بالنشاط المهني (Vallerand et al., 2003)

ومن جهة أخرى، تدعم النتائج الأدبيات التي تنظر إلى الهوية المهنية بوصفها إطارًا إدراكيًا ينظم فهم الأفراد لذواتهم وأدوارهم داخل النشاط المقاولاتي .(Fauchart & Gruber, 2011) كما تنسجم مع التصورات التي تعتبر الهوية المهنية بناءً اجتماعيًا وإدراكيًا يتشكل تدريجيًا عبر التفاعل مع الأدوار المهنية والسياقات التنظيمية (Ashforth & Schinoff, 2016)

وفيما يتعلق بالقيادة المقاولاتية، تشير النتائج إلى أن هذا المتغير يمثل مستوى تنظيميًا محوريًا في تفسير الممارسة المقاولاتية، خاصة في البيئات المهنية المعقدة وعالية عدم اليقين. وتنسجم هذه النتيجة مع الأدبيات التي تنظر إلى القيادة المقاولاتية باعتبارها نمطًا توجيهيًا يرتبط بالمبادرة وتعبئة الموارد والتعامل مع السياقات المتغيرة (Leitch & Volery, 2017)

كما دعمت النتائج التصورات المرتبطة بنظرية التركيز التنظيمي، حيث ظهر أن التوجه نحو تحقيق المكاسب يرتبط بدرجة أكبر بتعبئة الموارد النفسية مقارنة بتوجه تجنب الخسائر. وتنسجم هذه النتيجة مع التصور الذي يقترحه Higgins (1997) حول اختلاف الأفراد في تنظيم السلوك واتخاذ القرار وفق توجهاتهم الدافعية، كما تتقاطع مع الأدلة التجريبية التي تشير إلى أن هذه التوجهات تسهم في توجيه تعبئة الموارد النفسية داخل البيئات المهنية (Lanaj et al., 2012)

وتُفسَّر هذه النتائج بوصفها علاقات بنيوية تفسيرية، دون اعتبارها دليلًا على سببية زمنية، خاصة في ظل الطبيعة المقطعية للبيانات المستخدمة في الدراسة.

5.3.مناقشة النماذج البديلة وتحليل المتانة

أظهرت نتائج اختبار النماذج البديلة أن النموذج المقترح حقق أفضل توافق مقارنة بالنماذج المنافسة، سواء من حيث مؤشرات المطابقة العامة أو معايير المقارنة الإحصائية. وتشير هذه النتيجة إلى أن تفسير السلوك المقاولاتي يصبح أكثر دقة عندما يتم دمج العوامل الدافعية والنفسية والإدراكية والتنظيمية داخل إطار تفسيري موحد، مقارنة بالنماذج المباشرة أو الأحادية الوساطة.

ويعزز هذا المعطى التموضع النظري للدراسة الحالية داخل الأدبيات، إذ لا يقتصر النموذج المقترح على إضافة متغيرات جديدة، بل يعيد تنظيم العلاقات بينها داخل مسار بنيوي متكامل يسمح بفهم أكثر تركيبًا للانتقال من الدافعية إلى الممارسة المقاولاتية.

كما دعمت نتائج تحليل المتانة باستخدام PLS-SEM استقرار العلاقات البنيوية المقترحة، حيث بقيت اتجاهات العلاقات ودلالاتها الإحصائية متقاربة عبر طريقتي التقدير. ويعزز ذلك موثوقية النموذج المقترح ويقلل احتمال تأثر النتائج بأسلوب التقدير المستخدم أو بحجم العينة.

5.4.مناقشة تحليل التفاعل والخبرة المهنية

أظهرت نتائج تحليل التفاعل أن الخبرة المهنية تعدل جزئيًا العلاقة بين الشغف المقاولاتي ورأس المال النفسي، حيث بدت العلاقة أكثر قوة لدى الأفراد ذوي الخبرة المرتفعة. وتشير هذه النتيجة إلى أن تراكم الخبرة المهنية قد يسهم في تعزيز قدرة الأفراد على تعبئة مواردهم النفسية داخل البيئات المهنية المعقدة.

وتنسجم هذه النتيجة مع التصورات التي تربط الخبرة المهنية بتراكم الممارسة وتحسين القدرة على التعامل مع المواقف المعقدة واتخاذ القرار داخل السياقات المهنية المتغيرة.(Ericsson & Pool, 2016)

كما تتوافق هذه النتائج مع الأدبيات التي تربط بين الشغف المقاولاتي والاستمرارية المهنية عبر آليات نفسية وسيطة (Lee & Herrmann, 2021)، وهو ما يشير إلى أن تأثير الشغف لا يرتبط فقط بالدافعية الأولية، بل أيضًا بالقدرة على الاستمرار والانخراط داخل النشاط المهني عبر الزمن.

5.5.مناقشة التحليل الاستكشافي الإضافي

أظهر التحليل الاستكشافي الإضافي وجود ارتباط دال بين السلوك المقاولاتي ورأس المال النفسي، غير أن هذا المسار لا ينبغي تفسيره باعتباره دليلًا على دينامية سببية زمنية، خاصة في ظل الطبيعة المقطعية للبيانات.

ومع ذلك، تتقاطع هذه النتيجة مع بعض التصورات النظرية التي تشير إلى احتمال وجود حلقات تفاعلية متبادلة بين الممارسة المقاولاتية والموارد النفسية عبر الزمن .(Shepherd et al., 2021) وقد يعني ذلك أن الانخراط المتكرر في الفعل المقاولاتي قد يسهم بدوره في تعزيز بعض الأبعاد النفسية المرتبطة بالكفاءة والمرونة والتفاؤل، دون أن يسمح التصميم الحالي بحسم الاتجاه الزمني لهذه العلاقات.

5.6.الإسهامات التطبيقية(Practical Implications)

تشير نتائج الدراسة إلى أن دعم السلوك المقاولاتي داخل المشاريع الصغرى لا ينبغي أن يقتصر على تنمية المهارات التقنية أو التحفيز الاقتصادي فقط، بل يتطلب أيضًا تطوير الموارد النفسية الإيجابية وتعزيز الهوية المهنية وبناء القدرات المرتبطة بالمبادرة واتخاذ القرار داخل البيئات المهنية عالية عدم اليقين.

وفي هذا السياق، قد تستفيد برامج المواكبة والتكوين المقاولاتي من تبني مقاربات تكاملية تراعي التفاعل بين الأبعاد الدافعية والنفسية والإدراكية والتنظيمية بصورة متزامنة، بدل التركيز على متغيرات فردية معزولة.

كما تشير النتائج إلى أهمية إدماج مكونات مرتبطة ببناء الهوية المهنية والقيادة المقاولاتية داخل برامج التكوين المقاولاتي، خاصة في القطاعات التي تتسم بدرجات مرتفعة من عدم الاستقرار والتنافسية.

5.7.القيود المنهجية(Limitations)

رغم أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإن تفسيرها ينبغي أن يتم في ضوء عدد من القيود المنهجية. أولًا، اعتمدت الدراسة على تصميم مقطعي، وهو ما يحد من إمكانية تفسير العلاقات بوصفها علاقات سببية زمنية.

ثانيًا، اعتمدت الدراسة على مقاييس تقرير ذاتي، وهو ما قد يرفع احتمال بعض أشكال التحيز الإدراكي المرتبط بإدراك المشاركين لذواتهم وسلوكهم المهني، رغم الإجراءات المنهجية التي تم اتخاذها للحد من تحيز الطريقة المشتركة (Podsakoff et al., 2003).

ثالثًا، أُجريت الدراسة داخل قطاع المقاهي والمطاعم، وهو ما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج بصورة مباشرة على جميع القطاعات المقاولاتية أو البيئات التنظيمية المختلفة.

5.8.آفاق البحث المستقبلي(Future Research)

يمكن للدراسات المستقبلية أن تعتمد تصاميم طولية تسمح بفحص العلاقات الزمنية بين المتغيرات بصورة أكثر دقة، خاصة فيما يتعلق بالعلاقات التفاعلية المحتملة بين الممارسة المقاولاتية والموارد النفسية.

كما يمكن توسيع النموذج الحالي عبر إدماج متغيرات سياقية إضافية، مثل الدعم التنظيمي والثقافة المهنية والضغوط الاقتصادية، لفهم الكيفية التي تتفاعل بها العوامل النفسية والإدراكية والتنظيمية داخل البيئات المهنية المختلفة.
وقد يكون من المفيد أيضًا استخدام مؤشرات سلوكية موضوعية أو بيانات متعددة المصادر لتقليل الاعتماد الحصري على مقاييس التقرير الذاتي، وتعزيز الصلاحية الخارجية للنموذج المقترح.

الخاتمة(Conclusion)

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير واختبار إطار تفسيري متكامل لفهم السلوك المقاولاتي داخل سياق المشاريع الصغرى، من خلال تحليل العلاقات التي تربط بين الشغف المقاولاتي والتركيز التنظيمي ورأس المال النفسي والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية داخل نموذج بنيوي موحد. وانطلقت الدراسة من افتراض نظري مفاده أن الانخراط المقاولاتي لا يرتبط عادة بعامل نفسي أو دافعي منفرد، بل يتشكل عبر مسار تفسيري تتفاعل داخله الدوافع والموارد النفسية وتمثلات الذات المهنية وآليات توجيه الفعل داخل البيئات المهنية الواقعية.

أظهرت النتائج أن الشغف المقاولاتي والتركيز التنظيمي يرتبطان بالفعل المقاولاتي عبر مسارات وسيطة تشمل PsyCapوالهوية المهنية والقيادة المقاولاتية، وهو ما يدعم الأدبيات الحديثة التي تنظر إلى الدافعية المقاولاتية باعتبارها عملية مركبة ترتبط بآليات تنظيم نفسي وإدراكي متداخلة .(Murnieks et al., 2020) كما دعمت النتائج التصورات التي تعتبر الشغف المقاولاتي حالة وجدانية ترتبط بهوية الفرد وانخراطه في الأنشطة المهنية ذات المعنى بالنسبة له(Cardon et al., 2009) ، مع انسجام ذلك مع نظرية الشغف التي تميز بين الشغف الانسجامي والشغف القهري في تفسير الارتباط بالنشاط المهني.(Vallerand et al., 2003)

كما بينت النتائج أن رأس المال النفسي يمثل موردًا نفسيًا داعمًا داخل النموذج المقترح، بما ينسجم مع التصور الذي يعرّفه باعتباره حالة نفسية إيجابية قابلة للتطوير تشمل الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل ,.Luthans et al) .(2007وتتقاطع هذه النتائج مع الأدبيات التي تشير إلى أن PsyCap يسهم في تفسير انتقال المدخلات الدافعية إلى المخرجات السلوكية عبر عمليات تنظيم نفسي وإدراكي(Newman et al., 2021) ، كما تنسجم مع التحليلات البعدية التي أظهرت ارتباطه بالأداء والتكيف والسلوكيات المهنية داخل السياقات التنظيمية.(Avey et al., 2011)

غير أن الدراسة الحالية لا تدعم تصورًا يمنح PsyCap مركزية تفسيرية مستقلة داخل السلوك المقاولاتي، إذ أظهرت النتائج أن تأثيره يبدو أكثر وضوحًا عبر الهوية المهنية والقيادة المقاولاتية مقارنة بتأثيره المباشر على الممارسة المقاولاتية. وتمثل هذه النتيجة أحد الإسهامات النظرية الأساسية للدراسة، حيث يعيد النموذج المقترح تموضع رأس المال النفسي داخل الأدبيات المقاولاتية بوصفه موردًا نفسيًا يعمل ضمن تنظيم تفسيري أوسع يدمج بين الدافعية والبناء الإدراكي للذات المهنية وآليات التفعيل السلوكي، بدل التعامل معه كعامل سببي منفرد.

كما دعمت النتائج الأدبيات التي تعتبر الهوية المهنية إطارًا إدراكيًا ينظم فهم الأفراد لذواتهم وأدوارهم داخل النشاط المقاولاتي(Fauchart & Gruber, 2011) ، وتنسجم مع التصورات التي ترى أن الهوية المهنية تتشكل تدريجيًا عبر التفاعل مع الأدوار المهنية والسياقات التنظيمية .(Ashforth & Schinoff, 2016) كذلك، أظهرت النتائج أن القيادة المقاولاتية تمثل أحد أقوى المسارات داخل النموذج، بما ينسجم مع الأدبيات التي تعرفها باعتبارها نمطًا توجيهيًا يرتبط بالمبادرة وتعبئة الموارد والتعامل مع البيئات عالية عدم اليقين.(Leitch & Volery, 2017)

وعلى المستوى المنهجي، دعمت نتائج اختبار النماذج البديلة وتحليل المتانة باستخدام PLS-SEM صلاحية النموذج المقترح مقارنة بالنماذج المباشرة أو الأحادية التفسير، حيث أظهرت النتائج أن فهم السلوك المقاولاتي يصبح أكثر دقة عندما يتم دمج الأبعاد الدافعية والنفسية والإدراكية والتنظيمية داخل إطار تحليلي متكامل. كما دعمت مؤشرات المطابقة واستقرار العلاقات البنيوية موثوقية النموذج المستخدم، انسجامًا مع المعايير المنهجية الحديثة الخاصة بنمذجة المعادلات البنائية.(Hair et al., 2021 ; Kline, 2023)

وعلى المستوى التطبيقي، تشير النتائج إلى أن دعم الانخراط المقاولاتي داخل المشاريع الصغرى لا ينبغي أن يقتصر على تنمية المهارات التقنية أو تعزيز الدافعية فقط، بل يتطلب أيضًا تطوير الموارد النفسية القابلة للتطوير، وتعزيز بناء الهوية المهنية، ودعم القدرة على المبادرة واتخاذ القرار داخل البيئات المهنية المتغيرة. ومن ثم، قد تستفيد برامج التكوين والمواكبة المقاولاتية من تبني مقاربات تراعي التفاعل بين الأبعاد النفسية والإدراكية والتنظيمية بصورة متزامنة بدل الاقتصار على التفسيرات الأحادية للسلوك المهني.

ورغم أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإن تفسيرها ينبغي أن يتم في ضوء بعض القيود المنهجية، خاصة اعتماد تصميم مقطعي ومقاييس تقرير ذاتي، إضافة إلى خصوصية السياق المهني المرتبط بقطاع المقاهي والمطاعم، وهو ما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج بصورة مباشرة على جميع البيئات المقاولاتية. وبناءً على ذلك، يمكن للدراسات المستقبلية أن تعتمد تصاميم طولية ومؤشرات سلوكية موضوعية ومتغيرات سياقية إضافية لفهم الكيفية التي تتفاعل بها العوامل النفسية والإدراكية والتنظيمية في تشكيل السلوك المقاولاتي داخل سياقات مهنية متنوعة.

وفي المجمل، تسهم هذه الدراسة في تقديم إطار تفسيري متعدد الأبعاد يعيد تنظيم العلاقة بين الدافعية والموارد النفسية والهوية المهنية والقيادة المقاولاتية داخل نموذج موحد لفهم السلوك المقاولاتي، مع إعادة تأطير دور PsyCap بوصفه موردًا نفسيًا داعمًا يعمل ضمن شبكة تفسيرية أوسع، لا بوصفه متغيرًا مباشر التأثير بصورة مستقلة.

" قراءة هذه الانتقادات بكل موضوعية، وتحديد مدى عقلانيتها و ضرورتها؟ و ما هي الحلول المقترحة لتفادي هذه التغرارت و الهفوات التي ظهرت والتي قد تؤثر على مقبول المقال في المجلات الدولية المفهرسة"

الانتقادات والهفوات الرئيسية

أولاً: قصور منهجي خطير في تصميم "تكاملي"

1. **ادعاء غير مبرر بـ"النموذج تكاملي:"**
   - العنوان والنص يكرران مصطلح "تكاملي(Multilevel) "، ولكن الدراسة لم تستخدم أي تحليلات متعددة المستويات فعلية) كـ HLM أو.(MSEM
   - جميع المتغيرات قياس على المستوى الفردي (أصحاب المشاريع والعاملين)، دون وجود مستويات تحليلية متميزة (فرد، فريق، منظمة، قطاع).
   - هذه مغالطة مفاهيمية **كبرى** تجعل العنوان غير مطابق للمحتوى.
2. **الطبيعة المقطعية للبيانات**:
   - الاعتماد على تصميم مقطعي واحد لاختبار علاقات سببية مفترضة يمثل قيدًا منهجيًا خطيرًا.
   - الفرضيات تصوغ علاقات سببية (مثل "يسهم في تعبئة"، "يؤثر في بناء")، وهو ما لا يمكن إثباته إحصائيًا بالتصميم الحالي.
   - مجرد استخدام SEM لا يحوّل الارتباطات إلى سببيات، وهذا خطأ شائع لكنه غير مقبول في المجلات الجيدة.

ثانياً: إشكاليات في العينة وتمثيلها

3. **حجم العينة غير كافٍ للنموذج المعقد**:
   - 260مشاركًا لنموذج يضم 6 متغيرات كامنة ومسارًا وسيطًا يمتد لأربع مراحل.
   - النسبة الموصى بها (10-20 حالة لكل معلمة مقدرة) غير محققة. النموذج يقدر حوالي 50 معلمة، مما يستدعي 500-1000 مشاركة على الأقل.

4. **تحيز العينة ومحدودية التعميم:**
   - الاقتصار على قطاع المقاهي والمطاعم فقط يحد من إمكانية تعميم النتائج على المشاريع الصغرى ككل.
   - العينة القصدية دون تبرير كافٍ لتمثيلها لمجتمع المشاريع الصغرى.
   - نسبة الذكور (68.5%) مقابل الإناث (31.5%) تشير إلى تحيز جندري غير مُناقش.

ثالثاً: إشكاليات في الإطار النظري والفرضيات

5. **غياب واضح للفرضيات المتعلقة بالسلوك المقاولاتي:**
   - الفرضية H5 (مرتبطة برأس المال النفسي والسلوك المقاولاتي) صيغت بشكل فضفاض ("عبر مسارات وسيطة") دون تحديد دقيق، مما يجعلها غير قابلة للاختبار بشكل صارم.
   - لا توجد فرضية صريحة حول العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك المقاولاتي بشكل مباشر، رغم اختبار هذه العلاقة لاحقًا.
6. **نقص في مناقشة الاتجاهية العكسية:**
   - التحليل الاستكشافي الإضافي (4.9) أشار إلى ارتباط عكسي محتمل بين السلوك المقاولاتي ورأس المال النفسي، ولكن هذا لم يدمج في الفرضيات الأصلية.
   - تجاهل الأدبيات التي تشير إلى تأثيرات متبادلة (Reciprocal Effects) يُضعف صلاحية النموذج.

رابعاً: إشكاليات تحليلية وإحصائية

7. **تناقض بين التحليلين CB-SEM و:PLS-SEM**
   - استخدام طريقتين مختلفتين للتقدير دون مبرر نظري واضح.
   - الفرق بين النتائج) مثل .32 في CB-SEM مقابل .34 في PLS-SEM لمسار الشغف (قد يكون جوهريًا، لكنه لم يُناقش إحصائيًا.
8. **معاملات المسار الضعيفة جدًا:**
   - تأثير الشغف على رأس المال النفسي (β=.32) وتأثير رأس المال النفسي على السلوك (β=.19) تعتبر تأثيرات صغيرة إلى متوسطة.
   - التركيز على تجنب الخسائر أظهر تأثيرًا ضعيفًا جدًا (β=-.11, p=.018) من العتبة التقليدية (.05)، ومع ذلك صيغ في النص باعتباره "ارتباطًا سلبيًا نسبيًا" – هذا تضخيم للنتائج.
9. **مشكلة في معيار HTMT للصدق التمييزي:**
   - رغم ذكر أن جميع القيم أقل من .85، فإن قيمة .74 بين الهوية المهنية والقيادة المقاولاتية تشير إلى تداخل مفاهيمي مرتفع، خاصة بالنظر إلى أن العتبة المحافظة هي .70 في بعض الأدبيات.
   - لم يتم إجراء اختبار إضافي مثل Fornell-Larcker بشكل صريح في الجداول.
10. **اختبار التفاعل:(Moderation)**
   - إدراج حد التفاعل بين الشغف والخبرة كمتغير تعديل دون التحقق من شروط تطبيقه في.SEM
   - عدم اختبار بساطة المنحدرات (Simple Slopes) لفهم طبيعة التفاعل بشكل كامل.
   - حجم التأثير للتفاعل (β=.18) صغير، ومع ذلك صيغ باعتباره دليلاً على "تعزيز قدرة الأفراد."

خامساً: إشكاليات في الصياغة والعرض

11. **تكرار ممل للنص**:
   - تكرار نفس الفقرات تقريبًا في المقدمة والإطار النظري والمناقشة.
   - تكرار جملة "يعرض الشكل 2" مرتين متتاليتين مع نفس النص (خطأ مطبعي واضح).
12. **المراجع غير محدثة بشكل كافٍ**:
   - الاعتماد المفرط على مراجع قديمة نسبيًا.(Luthans 2007, Cardon 2009, Higgins 1997)
   - غياب مراجع حديثة جوهرية (2022-2024) حول النمذجة البنيوية أو رأس المال النفسي في السياقات المقاولاتية.
13. **ادعاءات مبالغ فيها في الإسهامات النظرية**:
   - الادعاء بأن "إعادة تأطير دور رأس المال النفسي" يمثل إسهامًا أصيلاً، بينما هذه الفكرة موجودة مسبقًا في أدبيات PsyCap كما استشهد بها.(Newman et al., 2021)
   - وصف النموذج بأنه "متكامل" و"تكاملي" مع أنه في الواقع نموذج وساطة تقليدي.

سادساً: قضايا أخلاقية ومنهجية جوهرية

14. **غياب موافقة لجنة الأخلاقيات**:
   - لم يُذكر أي شيء حول الحصول على موافقة لجنة أخلاقيات البحث، رغم أن الدراسة شملت بشرًا وجمعت بيانات حساسة.
15. **مشكلة التحيز الذاتي**:**(Social Desirability Bias)**
   - الاعتماد على مقاييس التقرير الذاتي لمتغيرات مثل "القيادة المقاولاتية" و"السلوك المقاولاتي" يجعلها عرضة للتحيز الكبير، خاصة في عينة من أصحاب المشاريع الذين قد يميلون لتقديم صورة إيجابية عن أنفسهم.
   - اختبار Harman's Single-Factor وحده غير كافٍ لنفي تحيز الطريقة المشتركة (Podsakoff et al., 2003يوصون بإجراءات متعددة.(
16. **الخلط بين الهوية المهنية والقيادة**:
   - العلاقة القوية جدًا بين الهوية المهنية والقيادة المقاولاتية (β=.52) تشير إلى احتمال وجود مشكلة في التمايز المفاهيمي بينهما.
   - هل القيادة المقاولاتية هي نتاج للهوية أم أنها جزء من الهوية؟ النموذج يفترض الأولى لكن قد يكون الأخير هو الصحيح.

سابعاً: قصور في المناقشة والتفسير

17. **تجاهل النتائج غير المتوقعة**:
18. التأثير الضعيف للتركيز على تجنب الخسائر (H3) لم يُناقش في ضوء أدبيات المقاولاتية التي تُظهر أحيانًا فوائد للحذر في البيئات عالية المخاطرة.
19. لماذا كانت العلاقة بين الهوية المهنية والقيادة قوية جدًا مقارنة بالعلاقات الأخرى؟ لم يُقدم تفسير مقنع.
20. **غياب مقارنة مع نماذج منافسة محددة**:
   - تحليل النماذج البديلة (4.7) اختبر نموذجين فقط (مباشر ووساطة كاملة)، بينما كان يمكن اختبار نماذج أكثر تنافسية (مثل نموذج يُعطي أولوية للهوية قبل رأس المال النفسي).