

لقد ناقشنا سابقاً أن طبيعة التجارب في الدراسة 1 لم تمكننا من التقاط الطبيعة المستمرة للأداء الإيجابي (أي التعامل معها كمتغير مستمر وليس ثنائياً أو قاطعاً). وهو ردود فعل أداء الأعمال، كان الانحراف المعياري للبحث عن الإحساس في عينة الطلاب نصف الانحراف المعياري للبحث عن الإحساس في عينة الطلاب فقط، لذلك كان من الممكن تخفيف تأثيرات البحث عن الإحساس في عينة الطلاب من خلال تقييد النطاق هذا. لقد كان استخدامنا لرواد الأعمال ذوي الخبرة في دراستنا الثانية والثالثة مهماً لترسيخ الانطباعات العامة عن الأداء السابق ونوايا إعادة المشاركة. بالإضافة إلى ذلك، ليس من الممكن أو الأخلاقي التعامل مع المتغيرات الشخصية في التجربة. لا يمكن المطالبة به الاستدلال السببي بين البحث عن الإثارة، ونية ريادة الأعمال في أي دراسة بالمعنى الدقيق للكلمة، قد تنظر الدراسات المستقبلية في فحص عملية اتخاذ القرار بشأن إعادة المشاركة لرواد الأعمال في ظل سيناريوهات الربح أو الخسارة المتعددة أو استخدام عينات من رواد الأعمال المعتادين الذين يعانون من فشل أعمال متعددة. يجب على الدراسات التجريبية المستقبلية التي ترغب في توسيع هذا الخط من البحث أن تأخذ في الاعتبار استقرار المتغيرات التصرفية كجزء من تصميم أبحاثها. قد يقوم رواد الأعمال بتعديل مثل هذه التصرفات بطريقة ما. السؤال المستقبلي المثير للاهتمام هو دور النجاح الريادي السابق المتكرر وعلاقته بقرار إعادة الانخراط، كما رأينا في العمل حول الملاءمة التنظيمية تتمثل الفرصة المثيرة للاهتمام في التلاعب بشكل تجريبي بنجاح الأداء المتكرر باستخدام السمات الحالية المرتبطة بالإكراه، وبالتالي قياس مدى الملاءمة التي تؤدي إلى مستويات أعلى من إعادة الانخراط في ريادة الأعمال. ركز هذا البحث الحالي على البحث عن الإثارة والتصرفات المتعلقة بإدمان العمل والتي وُجد أنها أقل مرونة للنجاح وردود الفعل على الفشل عندما يتعلق الأمر بالنوايا لإعادة الانخراط في ريادة الأعمال. يمكن للأبحاث المستقبلية أن تعيد النظر في التصرفات الفردية الأخرى التي تمت دراستها مسبقاً (مثل الكفاءة الذاتية) لفهم قابليتها للتكيف بشكل أفضل مع سياقات ردود الفعل المتطرفة. فإن البحث البحثي المحتمل هو ما إذا كانت هذه العلاقة تضعف أو تصبح غير ذات أهمية عند المستويات القصوى من ردود الفعل الناجحة. يجب أن تستمر الدراسات المستقبلية أيضاً في فحص العلاقات بين البحث عن الإثارة وإدمان العمل والأداء باستخدام دراسات القياس الطولية أو المتكررة لنفس العينة. قد يكون من الصعب قياس التركيبات الخاصة بمكان العمل في المجموعات السكانية ذات الخبرة العملية المحدودة، وقد يعتبر هذا قيداً على عينة الطلاب في البحث الحالي. فإن مقياس إدمان العمل في دراستنا يرتبط بمتغيرات أخرى كما هو متوقع في كل من عينات الطلاب ورجال الأعمال. فإن دراسات البحث عن الإثارة وإدمان العمل في أدبيات ريادة الأعمال هي دراسات جديدة وهي في مرحلة مبكرة.