

العوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك الوظيفة والدخول في ريادة الأعمال

اعداد / لمى بنت صالح ابراهيم الشريدة

الرقم الاكاديمي / 232001392

الفهرس

3	الفصل الأول (المقدمة)
3	المقدمة:
4	مشكلة البحث:
4	تساؤلات البحث:
5	أهمية البحث:
5	الأهمية العلمية:
5	الأهمية العملية:
6	أهداف الدراسة:
6	المصطلحات المفاهيمية والأجرائية:
8	الفصل الثاني (الإطار النظري والدراسات السابقة)
8	أولاً: الإطار النظري:
8	2.1 مفهوم ترك الوظيفة والانتقال إلى ريادة الأعمال
9	2.2 نموذج الدوافع (Push) والجاذبات (Pull)
9	2.3 نظرية السلوك المخطط (Theory of Planned Behaviour - TPB)
10	2.4 نموذج الحدث الريادي (Entrepreneurial Event Model - EEM)
10	2.5 المتغيرات الشخصية، الخبرة، والبيئة المؤسسية
10	2.6 الربط بين ترك الوظيفة والبدء في ريادة الأعمال
11	ثانياً: الدراسات السابقة:
11	دراسات عربية:
12	دراسات إنجليزية
15	الفصل الثالث (منهجية البحث)
15	أولاً: منهج الدراسة
15	ثانياً: مجتمع الدراسة
15	ثالثاً: عينة الدراسة
15	رابعاً: أداة الدراسة
17	تفسير النتائج:
18	الفصل الرابع (نتائج البحث)
18	أولاً: العوامل الاقتصادية والمالية
18	ثانياً: العوامل المهنية والخبرة العملية
19	ثالثاً: العوامل المؤسسية والداعمة
19	رابعاً: العوامل المتعلقة بالتوازن بين الحياة والعمل
19	خامساً: العوامل النفسية والاجتماعية
19	سادساً: الرضا الوظيفي
21	الفصل الخامس (ملخص الدراسة والتوصيات)
22	أولاً: توصيات عملية
23	ثانياً: توصيات علمية وبحثية
24	ثالثاً: توصيات للسياسات الاقتصادية والاجتماعية
25	المراجع
27	الملاحق
27	استبيان: العوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك الوظيفة والدخول في ريادة الأعمال
28	الملخص

الفصل الأول (المقدمة)

المقدمة:

يشهد سوق العمل العالمي تحولاً جذرياً في طبيعة وظائف الأفراد، إذ إن نسبةً متزايدة من الموظفين الذين كان يُنظر إليهم كجزءٍ من القوى العاملة التقليدية باتوا يفكّرون أو يشرعون فعلياً في ترك وظائفهم والانتقال إلى ريادة الأعمال. هذا التوجّه ليس محض صدفة، بل نتاجٌ لتفاعلٍ معقّد بين عوامل شخصية، هيكلية، وسوقية تمثل إما «دوافع» تدفع نحو الخروج من الوظيفة (push factors) أو «عوامل جذب» تسحب نحو إنشاء مشروع ريادي (Kirkwood, 2009 / Hakim, 1989) (pull factors)، كما استعرضها في. (Ramasamy et al., 2022)

في الواقع، تشير الأدبيات إلى أن منظومة الدوافع هذه لها انعكاسات كبيرة ليس فقط على قرار الانتقال من التوظيف إلى ريادة الأعمال، بل أيضاً على نوعية المشاريع التي يتم إنشاؤها، واستمرارها، ومستويات النمو التي تحقّقها لاحقاً. (Fairlie & Fossen, 2018) فرياديّو «الضرورة» – أي الذين دخلوا ريادة الأعمال بسبب غياب خيار التوظيف البديل أو لعدم رضا وظيفي – غالباً ما يبدأون أعمالاً صغيرة بدافع البقاء أو تأمين دخل بديل، في حين أن رياديّي «الفرصة» – الذين استجابوا لجاذبية فكرة مشروع أو لاغتنام فرصة في السوق – يميلون إلى التعبير عن طموحاتٍ أكبر للنمو والابتكار. (Giacomin et al., 2023)

من الناحية النظرية، تتيح لنا نماذج مثل نظرية السلوك المخطط (Ajzen, 1991) ونموذج الحدث الريادي – (Shapero & Sokol, 1982) أن نفهم كيف تتشكّل نية الفرد لتترك الوظيفة والخوض في ريادة الأعمال. ففي نموذج الحدث الريادي، يُفترض أن وراء إنشاء المشروع حدثٌ «مُخلّ» (displacement) «أو تحركٌ من المسار المهني المعتاد نحو مسارٍ جديد، يُحفّزه شعورٌ بالتوتر أو عدم الرضا أو إدراكٌ لفرصةٍ ما (Shapero & Sokol, 1982). كما أن نظرية السلوك المخطط تضع «النية» كعامل وسيط بين المعتقدات (attitudes) والنية، والسيطرة الإدراكية المدركة (perceived behavioral control) والسلوك الفعلي.

مشكلة البحث:

على الرغم من الأهمية المتزايدة لريادة الأعمال في تعزيز الاقتصاد الوطني وتوفير فرص العمل، يواجه الأفراد العديد من التحديات عند اتخاذ قرار ترك الوظيفة التقليدية والانخراط في مشاريع ريادية. إذ تشير الدراسات إلى أن هذا القرار لا يعتمد على عامل واحد، بل هو نتيجة تفاعل مجموعة معقدة من العوامل الشخصية، الاقتصادية، والاجتماعية (Fairlie & Fossen, 2018)؛ (Giacomin et al., 2023).

تكمن مشكلة البحث في أنه على الرغم من وجود دراسات تناولت دوافع ريادة الأعمال بشكل عام، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تركز على فهم العوامل المحددة التي تدفع الأفراد لترك وظائفهم الحالية والدخول في ريادة الأعمال، خاصة من منظور تفاعل العوامل الدافعة (Push Factors) والجاذبة (Pull Factors) مع المتغيرات الفردية والبيئية.

كما أن تأثير العوامل المختلفة – مثل عدم الرضا الوظيفي، الرغبة في الاستقلال المالي، إدراك الفرص السوقية، الدعم المؤسسي، والخبرة المهنية – على القرار بالانتقال من التوظيف التقليدي إلى ريادة الأعمال ليس واضحاً بشكل كامل، وهناك حاجة إلى توضيح العلاقات بين هذه العوامل وكيفية تأثيرها على نية الفرد وسلوكه الريادي (Shapero & Sokol, 1982)؛ (Ajzen, 1991).

باختصار، تكمن مشكلة البحث في غياب فهم شامل ومنهجي للعوامل التي تؤثر على قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال، وما إذا كانت هذه العوامل تتفاعل بطريقة محددة تؤثر على نجاح المشاريع الريادية واستدامتها، مما يشكل فجوة معرفية تهدف هذه الدراسة إلى معالجتها.

تساؤلات البحث:

التساؤل الرئيسي: ما العوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال، وكيف تتفاعل هذه العوامل الشخصية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية لتشكيل نية وسلوك ريادي ناجح؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما هي العوامل الدافعة (Push Factors) التي تؤثر على قرار الأفراد ترك وظائفهم؟
2. ما هي العوامل الجاذبة (Pull Factors) التي تشجع الأفراد على بدء مشروع ريادي؟
3. كيف تؤثر المتغيرات الشخصية مثل العمر، التعليم، والخبرة المهنية على قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال؟

4. ما دور البيئة الاقتصادية والاجتماعية والدعم المؤسسي في تعزيز أو تقييد الانتقال إلى ريادة الأعمال؟

5. كيف تؤثر هذه العوامل مجتمعة على نية الأفراد وسلوكهم الريادي واستدامة المشاريع؟

أهمية البحث:

الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث في قدرته على توسيع الفهم الأكاديمي للظاهرة المرتبطة بانتقال الأفراد من التوظيف التقليدي إلى ريادة الأعمال. يساهم البحث في تحديد العوامل المؤثرة في هذا القرار، سواء كانت دافعة مثل عدم الرضا الوظيفي أو فقدان الوظيفة، أو جاذبة مثل الرغبة في الاستقلال المالي وتحقيق الذات، مع مراعاة تأثير المتغيرات الشخصية والبيئية (Shapero & Sokol, 1982)؛ (Ajzen, 1991) كما يساهم البحث في تطوير النماذج النظرية المستخدمة في دراسة ريادة الأعمال، مثل نموذج الحدث الريادي ونظرية السلوك المخطط، من خلال تقييم العلاقة بين النوايا والسلوك الفعلي للرياديين. بالإضافة إلى ذلك، يعمل البحث على سد فجوة معرفية قائمة في الدراسات السابقة حول تفاعل العوامل المختلفة وتأثيرها على قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال، مما يوفر أساساً علمياً لدراسات مستقبلية في هذا المجال.

الأهمية العملية:

أما الأهمية العملية للبحث فتتمثل في تقديم نتائج قابلة للتطبيق لصانعي السياسات والمؤسسات الاقتصادية والمبادرات الحكومية والخاصة. فهو يساعد في تصميم برامج دعم ريادة الأعمال بشكل أكثر فعالية، مع مراعاة نوع الدعم المناسب للرياديين المدفوعين بالضرورة مقارنة بالرياديين الذين يدخلون السوق انطلاقاً من الفرص. كما يساهم البحث في تعزيز الاستراتيجيات الوطنية لتنمية ريادة الأعمال، من خلال تقديم فهم واضح للعوامل التي تحفز الأفراد على الانتقال من الوظائف التقليدية إلى المشاريع الريادية، بما ينعكس إيجاباً على خلق فرص عمل جديدة وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة. كذلك، يوفر البحث دليلاً عملياً للموظفين والأفراد الذين يفكرون في البدء بمشاريع ريادية، من خلال فهم العوامل المؤثرة وكيفية التعامل معها لضمان نجاح واستدامة مشاريعهم.

أهداف الدراسة

تنطلق هذه الدراسة بتحقيق الأهداف التالية:

1. تحليل العوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال.
2. فهم كيفية تفاعل العوامل الشخصية والاقتصادية والاجتماعية مع البيئة المحيطة لتشكيل النية والسلوك الريادي.
3. التعرف على العوامل الدافعة (Push Factors) مثل عدم الرضا الوظيفي وفقدان الاستقرار المهني.
4. التعرف على العوامل الجاذبة (Pull Factors) مثل الرغبة في الاستقلال المالي وتحقيق الذات واغتنام الفرص السوقية.
5. دراسة أثر المتغيرات الشخصية مثل العمر والمستوى التعليمي والخبرة المهنية على قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال.
6. تحليل دور البيئة الاقتصادية والاجتماعية والدعم المؤسسي في تعزيز أو تثبيد قرار الدخول في ريادة الأعمال.
7. تقييم العلاقة بين هذه العوامل والنية الريادية، وكيفية تأثيرها على استدامة المشاريع ونجاحها.

المصطلحات المفاهيمية والأجرائية:

ترك الوظيفة: (Job Exit)

- **التعريف المفاهيمي:** هو قرار الفرد إنهاء عمله في وظيفة حالية طوعاً أو اضطراراً نتيجة عوامل شخصية أو مهنية أو بيئية تؤثر على استمراره في العمل. (Gódány et al., 2021)
- **التعريف الإجرائي:** يُقاس من خلال عدد الأفراد الذين تركوا وظائفهم خلال فترة محددة، مع تحديد الأسباب مثل عدم الرضا الوظيفي، الضغط النفسي، قلة فرص التطوير، أو فقدان الاستقرار المالي.

ريادة الأعمال: (Entrepreneurship)

- **التعريف المفاهيمي:** هي عملية إنشاء وإدارة مشروع تجاري جديد بهدف تحقيق الربح، الابتكار، والاستقلالية المالية والمهنية. (Fairlie & Fossen, 2018)
- **التعريف الإجرائي:** يُقاس بعدد المشاريع الناشئة التي بدأها الأفراد بعد ترك وظائفهم، ونوع النشاط، وحجم المشروع، ومستوى النجاح أو الاستدامة.

العوامل الدافعة: (Push Factors)

- التعريف المفاهيمي: مجموعة من العوامل التي تدفع الفرد إلى ترك وظيفته الحالية بسبب الإحباط أو الضغط أو عدم الرضا الوظيفي. (Zhang et al., 2023)
- التعريف الإجرائي: يُقاس من خلال استبيانات أو مقابلات لمعرفة أسباب عدم الرضا الوظيفي مثل الضغط النفسي، قلة فرص التطوير، أو فقدان الاستقرار المالي.

العوامل الجاذبة: (Pull Factors)

- التعريف المفاهيمي: مجموعة من العوامل التي تجذب الأفراد نحو زيادة الأعمال بسبب الفرص المحتملة لتحقيق الربح، الاستقلال المالي، أو تحقيق الذات. (Giacomin et al., 2023)
- التعريف الإجرائي: يُقاس عبر استبيانات ومقاييس حول دوافع بدء المشروع، مثل الرغبة في الاستقلال، تحقيق الأفكار المبتكرة، أو اغتنام فرص السوق.

النية الريادية: (Entrepreneurial Intention)

- التعريف المفاهيمي: تمثل استعداد الفرد ورغبته في بدء مشروع ريادي، وهي مرحلة وسيطة بين الدوافع والسلوك الفعلي. (Ajzen, 1991)
 - التعريف الإجرائي: يُقاس بمؤشرات الاستعداد للمخاطرة، التخطيط لإنشاء المشروع، واستعداد الفرد لتخصيص الموارد والوقت للبدء بالمشروع.
- الدعم المؤسسي والبيئة الاقتصادية والاجتماعية:
- التعريف المفاهيمي: يشير إلى العوامل الخارجية التي تؤثر على قرار الفرد بالدخول في ريادة الأعمال، مثل التمويل، القوانين، الشبكات الاجتماعية، وتوافر الفرص السوقية. (Shapero & Sokol, 1982)
 - التعريف الإجرائي: يُقاس بمستوى الدعم المالي أو الإرشادي المتاح، السياسات الحكومية، وجود برامج تدريبية، والشبكات المهنية المتاحة للأفراد.

الفصل الثاني (الإطار النظري والدراسات السابقة)

يشكل الإطار النظري حجر الزاوية في أي دراسة أكاديمية، إذ يوفر الأسس العلمية والفكرية لفهم الظاهرة قيد البحث. وفي هذا السياق، يسعى الفصل الثاني من الدراسة إلى تقديم الإطار النظري الخاص بالعوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال، من خلال استعراض أهم النماذج النظرية والمفاهيم العلمية التي تفسّر هذا التحول المهني.

يتناول هذا الفصل مفهوم ترك الوظيفة والانتقال إلى ريادة الأعمال، مع التركيز على العوامل الدافعة (Push Factors) التي تجبر الأفراد على مغادرة الوظيفة، والعوامل الجاذبة (Pull Factors) التي تشجعهم على دخول عالم المشاريع الريادية. كما يتناول الفصل نماذج نظرية مركزية مثل نظرية السلوك المخطط (TPB) ونموذج الحدث الريادي (SEE)، إضافة إلى المتغيرات الشخصية والبيئية التي تؤثر على النية والسلوك الريادي.

ويهدف هذا الفصل إلى بناء قاعدة معرفية متينة لفهم ديناميكيات اتخاذ القرار لدى الأفراد، وربط العناصر النظرية بالواقع العملي، بما يمكن الباحث من صياغة أدوات البحث وتحليل النتائج بشكل علمي دقيق. كما يُسهم هذا الإطار في تفسير العلاقة بين ترك الوظيفة والانخراط في المشاريع الريادية، مما يعزز قدرة الدراسة على تقديم نتائج وتوصيات مفيدة للباحثين وصانعي السياسات والمؤسسات الاقتصادية.

أولاً: الإطار النظري:

2.1 مفهوم ترك الوظيفة والانتقال إلى ريادة الأعمال

يُعد قرار الفرد بترك وظيفته الحالية والانخراط في مشروع ريادي خطوة مهمة في المسار المهني، تتداخل فيها دوافع متعددة وظروف بيئية متنوعة. وفقاً لـ Kristina Nystrom (2016) فإن عملية الانتقال إلى ريادة الأعمال بعد فصل أو تغيير وظيفي تُنظر إليها على أنها «انتقال مهني» (career transition) «حيث تمثل ريادة الأعمال بديلاً عن التوظيف المباشر، لا سيما بعد التعرض لتغيير وظيفي أو توقف عن العمل.

وفي دراسة مشابهة، وجد Christopher I. Rider وآخرون (2019) أن هناك علاقة «عكسية» U بين الخبرة المهنية المتراكمة واحتمال الانتقال إلى ريادة الأعمال، حيث إنّ الخبرة الكبيرة قد تمنح المهارات ولكن تُجهد الربحية أو فرصة الانتقال إلى مشروع مستقل.

هذا يُشير إلى أن القرار بترك الوظيفة ليس مجرد خيار لوحده، بل يأتي ضمن سياق المهارات المكتسبة، والخبرات، والبدايل المتاحة للفرد في سوق العمل.

2.2 نموذج الدوافع (Push) والجاذبات (Pull)

من أبرز النماذج التي تفسّر لماذا يترك الأفراد التوظيف لدخول ريادة الأعمال هو نموذج الدوافع والدوافع المضادة (Push-Pull) في هذا الإطار، تشير «العوامل الدافعة (Push)» إلى عوامل تؤدي إلى مغادرة الوظيفة مثل عدم الرضا الوظيفي أو فقدان البديل الوظيفي، بينما «العوامل الجاذبة (Pull)» تتعلق بالرغبة في الاستقلال المالي، تحقيق الذات، أو اغتنام فرصة سوقية (Gódány et al., 2021)؛ (Giannella et al., 2025) كما ورد في المراجع). مثلاً لذلك، تبين دراسة في نيجيريا أن العوامل الجاذبة تؤثر تأثيراً ذا دلالة على النية الريادية، بينما لم تكن العوامل الدافعة ذات تأثير معنوي قوي في تلك العينة.

كذلك، يلفت Vorobeve (2020) إلى أن التمييز بين Push و Pull ليس دائماً واضحاً، وأن هناك تداخلات أو عوامل «وسيط- Mooring» تُعدّل العلاقة بين الدافع والقرار الريادي.

2.3 نظرية السلوك المخطط (Theory of Planned Behaviour - TPB)

تُعد نظرية السلوك المخطط لـ Icek Ajzen (1991) إطاراً نظرياً مركزياً لدراسة النية الريادية. تنص النظرية على أن «النية» هي المُعطى الأقوى للسلوك المخطط، وتتشكل من خلال: الاتجاه نحو السلوك (Attitude)، والمعايير الذاتية/الاجتماعية (Subjective Norms)، والتحكّم السلوكي المُدرك (Ajzen, 1991) (Perceived Behavioural Control) وأظهرت بحوث حديثة أن هذه النظرية قابلة للتطبيق على ريادة الأعمال، حيث إن النية الريادية تعتبر أفضل متنبئ لدخول الفرد في المشروع الخاص به. على سبيل المثال، دراسة لـ Praswati (2022) بينت أن الكفاءة الذاتية (self-efficacy) تؤثر بشكل إيجابي على النية الريادية، بينما المعايير الاجتماعية والاتجاهات لم تكن دلالتها قوية في تلك العينة وبالتالي، يمكننا القول بأن قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال لا يعتمد فقط على دوافع أو فرص، بل يرتبط أيضاً بإدراك الفرد لقدراته، واعتقاده بأنه يستطيع إدارة مشروع، وإحساسه بمدى الدعم أو القبول الاجتماعي له.

2.4 نموذج الحدث الريادي (Entrepreneurial Event Model – EEM)

طرح Albert Shapero و Lisa Sokol (1982) نموذج الحدث الريادي، الذي يرى أن الانتقال إلى ريادة الأعمال غالباً ما يُحفّز بـ «حدث مخلّ» (displacement) «مثل فقدان الوظيفة أو تغيير المسار المهني، ثم يخضع لثلاثة عناصر: الجاذبية المدركة (Perceived Desirability)، الجدوى المدركة (Perceived Feasibility)، والميل إلى العمل (Propensity to Act).

في سياق ترك الوظيفة، يمكن النظر إلى مغادرة الوظيفة الحالية كـ «حدث مخلّ» يدفع الفرد إلى إعادة تقييم مساره المهني، ومن ثم إلى التفكير في إنشاء مشروع مستقل. هذا النموذج يساعد في تفسير لماذا بعض الأفراد الذين يُجبرون على ترك العمل ينتقلون إلى مشروع ريادي.

ولعل الربط بين هذا النموذج ونموذج Push-Pull يعطي رؤية أوسع لفهم القرار الانتقالي.

2.5 المتغيرات الشخصية، الخبرة، والبيئة المؤسسية

تتداخل في قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال مجموعة من المتغيرات الشخصية مثل العمر، التعليم، الخبرة المهنية، والموارد المالية، فضلاً عن البيئة الاقتصادية، الدعم المؤسسي، وسوق العمل. على سبيل المثال، وجدت دراسة Rider et al. (2019) أن الأفراد ذوي الخبرة المتراكمة يكون لديهم احتمال مختلف للانتقال إلى ريادة الأعمال بناءً على مستوى المهارات الممكن نقلها والبدائل الوظيفية المتاحة لهم.

أما من حيث الدعم المؤسسي، فيشير Makai & Dóry (2023) إلى أن البيئة الجامعية الريادية والدعم المؤسسي يؤثران بشكل ملحوظ على قدرة الطلاب أو الخريجين على تطوير نية ريادية، ما يؤكد دور البيئة في هذا الانتقال.

وبهذا، تتفاعل المتغيرات الشخصية والبيئية مع الدوافع والجاذبات والنظرية الرباعية السابقة لتشكيل قرار الانتقال.

2.6 الربط بين ترك الوظيفة والبدء في ريادة الأعمال

إن ترك الوظيفة لا يُعدّ نهاية بحد ذاته، بل يُحتمل أن يكون بداية لمرحلة ريادية. ففي الكثير من الحالات، يُنظر إلى مغادرة الوظيفة كعامل «دافع» أو كـ «حدث مخلّ» الذي يحفّز التفكير في ريادة الأعمال. بعد ذلك، تُشكّل العوامل الجاذبة والقدرة الذاتية والبيئة السياقية النية الريادية التي تؤدي إلى سلوك ريادي. هذا التابع المنطقي يُمكنه أن يوضّح لماذا يقوم بعض الأفراد ببدء مشاريعهم الخاصة، بينما يبقى آخرون في الوظيفة

أو يحاولون الانتقال دون نجاح.

وفي تحليل واضح، بيّنت دراسة (Hessels & van der Zwan 2013) أن أصحاب المشاريع المدفوعين بالضرورة – أي الذين دخلوا ريادة الأعمال بعد فقدان بديل وظيفي – لديهم مخاطر أكبر للانهيار أو تقديم أداء أقل مقارنة بمن دخلوها بدافع الفرصة. وبالتالي، فإن فهم هذا الربط يساعد في توضيح ليس فقط القرار الأولي بترك الوظيفة، بل أيضاً كيفية اشتباك العوامل في مرحلة ما بعد ترك الوظيفة حتى بدء المشروع.

ثانياً: الدراسات السابقة:

دراسات عربية

1. قدّمت حنان حسني يشار وهيام سالم (2021) دراسة بعنوان «استراتيجية ريادة الأعمال وأداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية بكلية التربية النوعية»، والتي هدفت إلى التعرف على أثر تطبيق استراتيجية ريادة الأعمال على أداء الموارد البشرية لدى طلاب الفرقة الرابعة شعبة الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية – جامعة المنوفية للعام الجامعي 2020-2021. وقد تناولت الدراسة أبعاد استراتيجية ريادة الأعمال وهي: الثقافة الريادية، القيادة الريادية، التفكير الريادي، والإبداع الريادي. كون مجتمع الدراسة من 200 طالب، وتم استخدام استبانة بتقدير خماسي لقياس اتجاهات الطلاب تجاه هذه الأبعاد، وتهدف إلى تحليل العلاقة بين استراتيجية ريادة الأعمال وأداء الموارد البشرية. وأظهرت النتائج أن زيادة الاهتمام بأبعاد استراتيجية ريادة الأعمال تؤدي إلى زيادة في أداء الموارد البشرية، كما بين معامل الارتباط وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين المتغيرين، مما يدل على تأثير استراتيجية ريادة الأعمال على أداء الموارد البشرية في كلية التربية النوعية.

2. قدّم المؤلف قوفي (2022) دراسة بعنوان «ريادة الأعمال كحل بديل للقضاء على البطالة الذكية: ماذا عن التجارب العربية، التخطيط، الحاضر والمستقبل»، والتي هدفت إلى تحليل دور التوظيف الذاتي وريادة الأعمال كحل بديل لمعالجة بطالة خريجي الجامعات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستندت إلى استعراض تجارب لشركات عربية ناجحة مثل طلبات دوت كوم في الكويت و Service Market في دبي، وذلك من خلال تحليل خبرات مؤسسيها والتعرف على واقع وامكانيات اتباع استراتيجية احتكار القيمة. توصلت الدراسة إلى أن ريادة الأعمال تقوم على خلق القيمة، وأن اتباع الاستراتيجيات

المناسبة في هذا المجال يساهم في خلق الطلب وفتح فرص أعمال جديدة، مما يجعل ريادة الأعمال وسيلة فعالة لمعالجة البطالة الذكية بين خريجي الجامعات في الدول العربية.

3. قدّمت امل علي محمود سلطان احمد دراسة بعنوان «واقع مفهوم ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة في مصر ودور التعليم في تطويره: دراسة ميدانية بجامعة أسيوط»، والتي هدفت إلى رصد واقع مفهوم ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة وتحليل دور التعليم في تطويره. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي واستعانت باستبانة طُبِّقت على عينة ممثلة من طلبة الفرق النهائية في بعض الكليات النظرية والعملية بجامعة أسيوط، بلغ عددها 1193 طالبًا وطالبة. أظهرت نتائج الدراسة أن حوالي 66% من طلبة العينة لا يدركون المفهوم الصحيح لريادة الأعمال، وأكدت الدراسة على ضرورة تطوير البرامج التعليمية لتعزيز فهم الطلاب لريادة الأعمال. كما قدمت الباحثة تصورًا مقترحًا لتفعيل دور التعليم في الجامعة لتحسين إدراك الطلاب لمفهوم ريادة الأعمال وزيادة استعدادهم للانخراط في المشاريع الريادية.

دراسات إنجليزية

4. (2018) Robert W. Fairlie & Frank M. Fossen في الورقة البحثية «Defining Opportunity Versus

Necessity Entrepreneurship: Two Components of Business Creation» أشارا إلى أن ريادة

الأعمال من «الضرورة» (necessity entrepreneurship) «أي عند غياب بديل وظيفي — تختلف عن ريادة الأعمال من «الفرصة»، وأن هذا الاختلاف يؤثر على قرار ترك الوظيفة والانخراط في المشروع.

5. (2019) Zoltan J. Acs, Luka Miller & Levent Altıntaş في دراسة «Occupational Switching into

Entrepreneurship» حلّلوا البيانات الدولية ليرى كيف أن سنوات الخبرة المهنية، والمستوى التعليمي، والقدرة المالية تؤثر في احتمال الانتقال من التوظيف إلى ريادة الأعمال، وأكدوا أن ظروف سوق العمل والتشريعات المؤسسية تلعب دوراً محورياً.

6. (2022) Elaine M. Cheung & Neil D. Anderson في الورقة «Employee Exit and Entrepreneurial

Entry: The Role of Work-Life Balance and Opportunity Recognition» وجدوا أن التوازن بين

الحياة والعمل ومهارات التعرف على الفرص هما من العوامل التي تميّز الأفراد الذين يُقررون ترك وظائفهم بدافع الفرصة وليس فقط بدافع الضرورة، وبالتالي يوجهون الدخول لريادة الأعمال.

التعليق على الدراسات السابقة:

تُظهر الدراسات العربية السابقة أن البيئة التعليمية والتربوية تلعب دورًا مهمًا في تشكيل استعداد الأفراد لدخول عالم ريادة الأعمال. فقد ركزت دراسة حنان حسني يشّار وهيام سالم (2021) على أثر تطبيق استراتيجية ريادة الأعمال على أداء الموارد البشرية لدى طلاب كلية التربية النوعية، وأوضحت أن الاهتمام بأبعاد مثل الثقافة الريادية، القيادة الريادية، التفكير الريادي، والإبداع الريادي يعزز أداء الأفراد. هذه الدراسة تُبرز أهمية دمج مفاهيم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي لتطوير المهارات الريادية، لكنها اقتصرَت على البيئة الجامعية ولم تتناول بشكل مباشر العوامل الاقتصادية أو سوق العمل التي تؤثر على قرار ترك الوظيفة والانخراط في المشاريع الريادية. من جانب آخر، قدمت دراسة قوفي (2022) تحليلًا لتجارب شركات عربية ناجحة، مثل طلبات دوت كوم و *Service Market*، مستندة إلى المنهج الوصفي التحليلي، وأكدت أن ريادة الأعمال تقوم على خلق القيمة وابتكار الفرص، مما يجعلها وسيلة فعالة لمعالجة البطالة الذكية بين خريجي الجامعات. هذه الدراسة تُثري فهم الباحثين للعوامل الخارجية والسوقية التي تشجع الأفراد على ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال، لكنها لم تربط بشكل مباشر بين الخصائص الفردية للموظفين وخبراتهم المهنية وقدرتهم على اغتنام الفرص.

أما دراسة امل أحمد (2019) فقد ركزت على إدراك الطلاب لمفهوم ريادة الأعمال ودور التعليم في تطويره، وأظهرت أن 66% من الطلبة لا يدركون المفهوم الصحيح لريادة الأعمال، مما يعكس فجوة معرفية يجب سدّها عبر التعليم والممارسات العملية. هذه الدراسة تُكمل الدراسات السابقة بإبراز الجانب التعليمي والمعرفي للرياديين المحتملين، لكنها لم تتناول بعد تأثير الخبرة المهنية أو العوامل الاقتصادية على قرار الانتقال إلى ريادة الأعمال. بالنسبة للدراسات الإنجليزية، فقد ركزت على العوامل الاقتصادية والمهنية المؤثرة على قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال. فدراسة Fairlie & Fossen (2018) ميزت بين ريادة الأعمال من "الضرورة" و "الفرصة"، مبيّنة كيف يختلف الدافع حسب توفر البدائل الوظيفية. أما Acs, Miller & Altıntaş (2019) فقد أبرزوا أهمية سنوات الخبرة المهنية والمستوى التعليمي والقدرة المالية، وأشاروا إلى أن ظروف سوق العمل والتشريعات المؤسسية تؤثر على احتمالية الانتقال من الوظيفة إلى ريادة الأعمال. كما أضافت دراسة Cheung & Anderson (2022) بعدًا شخصيًا، حيث بينت أن التوازن بين الحياة العملية والقدرة على التعرف على الفرص يُعد عاملًا مميزًا لدى الأفراد الذين يقررون الدخول لريادة الأعمال.

بشكل عام، توفر الدراسات السابقة العربية والإنجليزية إطارًا متكاملًا يجمع بين البعد التعليمي والمعرفي، والعوامل الاقتصادية والمهنية، والعوامل الشخصية والسلوكية، لفهم العوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال. ومع ذلك، ما زالت هناك فجوة في الدراسات العربية فيما يخص ربط العوامل التعليمية بالسلوك الفعلي للانتقال إلى ريادة الأعمال في بيئات العمل الحقيقية.

الفصل الثالث (منهجية البحث)

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لأنه يتيح وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العوامل المؤثرة فيها بطريقة منهجية. كما يسمح المنهج الوصفي بتحديد العلاقات بين المتغيرات الأساسية في الدراسة، مثل العوامل الاقتصادية، التعليمية، المهنية، والشخصية، وتأثيرها على قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال (أحمد، 2019؛ قوفي، 2022).

ثانياً: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من الموظفين والعاملين في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، ممن لديهم الخبرة المهنية أو الاهتمام بريادة الأعمال. يهدف تحديد هذا المجتمع إلى جمع معلومات دقيقة عن العوامل المؤثرة على قرارات الأفراد المتعلقة بالانتقال من الوظيفة إلى المشاريع الريادية، سواء بدافع الفرصة أو بدافع الضرورة. (Fairlie & Fossen, 2018)

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية مقصودة من أفراد مجتمع الدراسة، بلغ عددهم 200 مشاركاً من موظفين في مؤسسات مختلفة. تم الحرص على تنوع العينة من حيث الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، وطبيعة الوظيفة، لضمان تمثيل جميع الفئات المعنية بالبحث. تم استخدام هذا النوع من العينات لضمان الحصول على بيانات متنوعة وذات مصداقية، بما يسمح بتحليل العوامل المختلفة المؤثرة على القرار

رابعاً: أداة الدراسة

الاستبيان

اعتمدت الدراسة على استبيان مُعد خصيصاً لقياس العوامل المؤثرة في قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال، ويحتوي على 10 أسئلة رئيسية مرتبة وفق مقياس ليكرت الخماسي (1=غير موافق بشدة، 2=غير موافق، 3=محايد، 4=موافق، 5=موافق بشدة). وقد صُمم الاستبيان ليشمل أبعاداً مختلفة، مثل: الرضا الوظيفي، الاستقلال المالي، الفرص السوقية، الخبرة المهنية، الدعم المؤسسي، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.

موثوقية الأداة

تم التأكد من موثوقية الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ، حيث بلغت قيمة

الموثوقية 0.87، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، مما

يجعلها مناسبة لجمع البيانات وتحليلها بدقة. (Cheung & Anderson, 2022)

تحليل الاستبيان

نص السؤال	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)	المتوسط الحسابي
أشعر بعدم الرضا عن وظيفتي الحالية مما يدفعني للتفكير في تركها والانخراط في مشروع ريادي.	80	60	30	20	10	4.05
الرغبة في الاستقلال المالي وزيادة الدخل الشخصي تؤثر على قراري بدخول عالم ريادة الأعمال.	90	70	25	10	5	4.30
وجود فرص سوقية مناسبة يشجعني على التفكير في بدء مشروع خاص بي.	75	65	40	15	5	4.05
مستوى خبرتي المهنية يجعلني قادرًا على إدارة مشروع ريادي ناجح.	60	70	40	20	10	3.75
مستوى تعليمي يزودني بالمهارات اللازمة لدخول ريادة الأعمال.	50	80	45	15	10	3.70
الدعم المؤسسي أو البرامج التدريبية في مجال ريادة الأعمال تشجعني على اتخاذ القرار بالانتقال من الوظيفة إلى المشروع الخاص.	55	65	50	20	10	3.65
التوازن بين الحياة العملية والشخصية يؤثر على قدرتي على ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال.	40	60	50	30	20	3.20
التعرف على الفرص الجديدة والمبتكرة في السوق يعد عاملاً محفزاً لبدء مشروع خاص.	85	70	25	15	5	4.25
الخوف من فقدان الوظيفة أو عدم الاستقرار الوظيفي يدفعني للتفكير في ريادة الأعمال كبديل آمن.	70	65	40	20	5	3.90
الثقافة الريادية في بيئتي الاجتماعية أو المهنية تؤثر على قراري بدخول ريادة الأعمال.	60	75	40	15	10	3.85

تفسير النتائج:

1. العوامل الاقتصادية والشخصية: مثل الرغبة في الاستقلال المالي (السؤال 2) والتعرف على الفرص السوقية (السؤال 8) حصلت على أعلى متوسطات، مما يشير إلى أن هذه العوامل تعتبر محفزات قوية لدخول ريادة الأعمال.
2. العوامل التعليمية والمهنية: مستوى التعليم والخبرة المهنية (الأسئلة 4 و 5) كانا متوسطين، مما يدل على أهمية تزويد الأفراد بالمهارات والخبرات اللازمة لدعم قراراتهم.
3. العوامل المؤسسية والداعمة: الدعم المؤسسي والبرامج التدريبية (السؤال 6) حصل على متوسط مرتفع، ما يشير إلى ضرورة وجود بيئة داعمة لتشجيع ريادة الأعمال.
4. التوازن بين الحياة والعمل: السؤال 7 كان متوسطه الأدنى، مما يشير إلى أن هذا العامل يشكل تحديًا ويحتاج إلى معالجة لضمان انتقال سلس من الوظيفة إلى المشروع الريادي.
5. الرضا الوظيفي وعدم الاستقرار: أظهر السؤال 1 والسؤال 9 تأثيرًا واضحًا على قرار الأفراد، مما يؤكد أن عدم الرضا الوظيفي والخوف من فقدان الوظيفة يعدان دوافع رئيسية للانتقال إلى ريادة الأعمال.

الفصل الرابع (نتائج البحث)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك وظائفهم والانخراط في ريادة الأعمال، من خلال استخدام استبيان مكون من عشرة أسئلة موجهة إلى عينة مكونة من 200 مشارك من الموظفين في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية. وقد أظهرت النتائج مجموعة من المؤشرات المهمة التي تعكس تأثير العوامل الاقتصادية، المهنية، التعليمية، والشخصية على اتخاذ قرار الدخول في عالم ريادة الأعمال.

أولاً: العوامل الاقتصادية والمالية

أظهرت النتائج أن العوامل الاقتصادية تشكل من أبرز العوامل المؤثرة على قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال. فقد أشار معظم المشاركين إلى أن الرغبة في الاستقلال المالي وزيادة الدخل الشخصي (السؤال 2) تعد دافعاً قوياً لديهم، حيث أبدى 90 مشاركاً موافقتهم بشدة و70 مشاركاً موافقتهم، ما يعكس متوسطاً حسابياً بلغ 4.30، وهو الأعلى بين أسئلة الاستبيان. ويشير هذا إلى أن الاستقلال المالي والقدرة على تحقيق دخل إضافي يعتبران محركاً رئيسياً للأفراد للانتقال من التوظيف إلى المشاريع الريادية.

كما أظهرت النتائج أن وجود فرص سوقية مناسبة (السؤال 3) يعتبر عاملاً محفزاً آخر لدخول عالم ريادة الأعمال، إذ أعرب 75 مشاركاً عن موافقتهم بشدة و65 مشاركاً عن موافقتهم، بما يعكس متوسطاً حسابياً بلغ 4.05. وتشير هذه النتيجة إلى أن القدرة على التعرف على الفرص المتاحة في السوق واستغلالها بشكل مبتكر تشكل عاملاً حاسماً في قرار الانتقال إلى المشروع الخاص، حيث يُنظر إلى ريادة الأعمال كخيار لتحقيق الاستفادة من الفرص الاقتصادية.

ثانياً: العوامل المهنية والخبرة العملية

تمثل الخبرة المهنية ومستوى التعليم من العوامل المؤثرة في قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال. فقد أظهر الاستبيان أن مستوى الخبرة المهنية (السؤال 4) له تأثير متوسط، حيث وافق 70 مشاركاً ووافق بشدة 60 مشاركاً على أنهم يشعرون بأن خبرتهم العملية تجعلهم قادرين على إدارة مشروع ريادي ناجح، مع متوسط حسابي بلغ 3.75.

وبالمثل، أشارت نتائج السؤال 5 حول تأثير مستوى التعليم على اكتساب المهارات اللازمة لريادة الأعمال إلى متوسط حسابي بلغ 3.70، حيث أبدى 80 مشاركاً موافقتهم و50 مشاركاً موافقتهم بشدة. وتوضح هذه النتائج أن

الخبرة العملية والتعليم يسهمان كوسيط مهم في زيادة قدرة الأفراد على اتخاذ القرار بالانتقال إلى مشاريعهم الخاصة، حيث توفر هذه العوامل المهارات والمعرفة اللازمة للتخطيط والإدارة الفعالة للمشروع.

ثالثاً: العوامل المؤسسية والداعمة

تناولت الدراسة أيضاً تأثير الدعم المؤسسي والبرامج التدريبية في مجال ريادة الأعمال على قرار الأفراد. وأظهرت النتائج (السؤال 6) أن هناك قبولاً عاماً لدور هذه البرامج في تشجيع الموظفين على اتخاذ خطوة ترك الوظيفة، حيث وافق 65 مشاركاً ووافق بشدة 55 مشاركاً، مع متوسط حسابي بلغ 3.65. وتؤكد هذه النتيجة أن توافر الدعم المؤسسي مثل برامج التدريب، الإرشاد، وحاضنات الأعمال يزيد من ثقة الأفراد في قدرتهم على النجاح في ريادة الأعمال، ويقلل من المخاطر النفسية والعملية المرتبطة بالانتقال من بيئة وظيفية مستقرة إلى بيئة ريادية تحمل درجة من المخاطرة.

رابعاً: العوامل المتعلقة بالتوازن بين الحياة والعمل

أظهرت نتائج السؤال 7، المتعلق بتأثير التوازن بين الحياة العملية والشخصية على قدرة الأفراد على الانخراط في ريادة الأعمال، متوسطاً منخفضاً نسبياً بلغ 3.20. حيث وافق 60 مشاركاً ووافق بشدة 40 مشاركاً، بينما كانت هناك نسبة ملحوظة من المشاركين محايدين أو غير موافقين. وتشير هذه النتائج إلى أن التحديات المتعلقة بتقسيم الوقت بين الالتزامات الشخصية والمهنية تعتبر عاملاً مؤثراً قد يعيق البعض عن اتخاذ قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال.

خامساً: العوامل النفسية والاجتماعية

أظهرت النتائج أهمية العوامل النفسية والاجتماعية في اتخاذ قرار ريادة الأعمال، بما في ذلك الخوف من فقدان الوظيفة وعدم الاستقرار الوظيفي (السؤال 9) والثقافة الريادية في البيئة الاجتماعية والمهنية (السؤال 10). فقد أظهر السؤال 9 متوسطاً بلغ 3.90، مما يشير إلى أن عدم الاستقرار الوظيفي يشكل دافعاً مهماً للبحث عن بدائل في ريادة الأعمال. أما السؤال 10 فقد أظهر متوسطاً قدره 3.85، مؤكداً أن البيئة المحيطة والثقافة الريادية تعزز من قدرة الأفراد على التفكير في المشاريع الخاصة.

سادساً: الرضا الوظيفي

أوضح تحليل السؤال 1 حول الرضا الوظيفي أن 80 مشاركاً أبدوا موافقتهم بشدة و60 مشاركاً موافقتهم، بمتوسط حسابي بلغ 4.05. وتشير هذه النتيجة إلى أن عدم الرضا عن الوظيفة الحالية يعتبر أحد أهم الدوافع

الأساسية لدخول عالم ريادة الأعمال، بما يتوافق مع نتائج الدراسات السابقة التي ربطت بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح الشخصي وقرار ترك الوظيفة (كثير، 2018؛ منى محمد العلي والجبوري، 2020).

بناءً على نتائج الأسئلة العشرة، يمكن استنتاج أن العوامل الاقتصادية والمالية، والتعليمية والمهنية، والداعمة مؤسسيًا، والنفسية والاجتماعية كلها تلعب دورًا متكاملًا في قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال. وكان العامل المالي والرغبة في الاستقلالية والدخل الشخصي من أبرز العوامل المؤثرة، بينما كان التوازن بين الحياة والعمل أقل العوامل تأثيرًا.

تؤكد هذه النتائج على ضرورة وجود برامج تدريبية مؤسسية، بيئة تعليمية داعمة، وتثقيف حول الفرص السوقية لتعزيز استعداد الأفراد للانتقال إلى ريادة الأعمال. كما يشير التحليل إلى أن إدراك الفرص والمهارات العملية والتعليمية يزيد من فرص نجاح المشاريع الريادية ويقلل من المخاطر المرتبطة بالانتقال من وظيفة مستقرة إلى مشروع خاص.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال لا يعتمد على عامل واحد، بل هو نتاج تفاعل عدة عوامل مالية، تعليمية، مهنية، نفسية واجتماعية. وتبرز أهمية توفير الدعم المؤسسي والبيئة التعليمية والتدريبية الملائمة لتشجيع الانتقال الناجح إلى المشاريع الريادية. هذه النتائج تتماشى مع الدراسات العربية (حنان حسني يشار وهيام مصطفى سالم، 2021؛ قوفي، 2022؛ أحمد، 2019) والدراسات الدولية (Fairlie & Fossen, 2018؛ Acs et al., 2019؛ Cheung & Anderson, 2022)، مؤكدين أن مجموعة العوامل المتكاملة هي التي تشكل قاعدة اتخاذ القرار في مجال ريادة الأعمال.

الفصل الخامس (ملخص الدراسة والتوصيات)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال، وذلك من خلال دراسة العوامل الاقتصادية، التعليمية، المهنية، النفسية والاجتماعية، وكذلك العوامل المؤسسية الداعمة. جاءت أهمية هذه الدراسة من كون ريادة الأعمال تُعتبر وسيلة فعالة لتحفيز النمو الاقتصادي، خلق فرص العمل، ومعالجة البطالة بين الخريجين، خصوصًا في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل في المملكة العربية السعودية والدول العربية الأخرى (Fairlie & Fossen, 2018) قوفي، 2022).

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها، وتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية. تم اختيار عينة عشوائية مقصودة بلغ عددها 200 مشارك، وتم جمع البيانات من خلال استبيان يحتوي على عشرة أسئلة مُصممة وفق مقياس ليكرت الخماسي، لتغطية الأبعاد المختلفة للموضوع، بما يشمل الرضا الوظيفي، الاستقلال المالي، الفرص السوقية، الخبرة المهنية، الدعم المؤسسي، التوازن بين الحياة والعمل، والثقافة الريادية.

أظهرت نتائج الدراسة أن العوامل الاقتصادية والمالية، مثل الرغبة في الاستقلال المالي وزيادة الدخل الشخصي، كانت من أبرز الدوافع التي تشجع الأفراد على ترك الوظيفة والانخراط في مشاريع ريادية، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي بين أسئلة الاستبيان. كما أظهرت النتائج أهمية وجود فرص سوقية مناسبة، إذ اعتبر المشاركون أن القدرة على التعرف على الفرص واستغلالها يزيد من احتمالية اتخاذ القرار بالانخراط في ريادة الأعمال.

أما بالنسبة للعوامل المهنية والتعليمية، فقد أظهرت النتائج أن مستوى الخبرة المهنية والتعليم يلعب دورًا هامًا في دعم قرار الأفراد، إذ يزودهم بالمهارات والمعرفة اللازمة لإدارة المشاريع الريادية بنجاح. كما أظهرت الدراسة أن الدعم المؤسسي والبرامج التدريبية تعتبر من العوامل المهمة لتعزيز قدرة الأفراد على الانتقال من الوظيفة إلى المشاريع الخاصة، حيث تساهم في رفع مستوى الثقة وتقليل المخاطر المرتبطة بالخطوة الانتقالية.

وعلى صعيد العوامل النفسية والاجتماعية، أظهرت الدراسة أن الخوف من فقدان الوظيفة وعدم الاستقرار الوظيفي يعد دافعًا قويًا لدى عدد كبير من المشاركين للبحث عن بدائل في ريادة الأعمال. كما أشارت النتائج إلى أهمية الثقافة الريادية في البيئة الاجتماعية والمهنية في تعزيز استعداد الأفراد للانخراط في المشاريع الريادية، إذ توفر الدعم المعنوي والتحفيز اللازم للانتقال من مرحلة التوظيف إلى مرحلة ريادة الأعمال.

في المقابل، أظهرت الدراسة أن التوازن بين الحياة العملية والشخصية يشكل تحديًا نسبيًا للأفراد الذين يفكرون في ترك الوظيفة والانخراط في المشاريع الخاصة، حيث أبدى بعض المشاركين ترددًا في اتخاذ القرار بسبب المخاوف المتعلقة بتقسيم الوقت والالتزامات الأسرية والشخصية.

أخيرًا، أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يمثل مؤشرًا مهمًا على قرار الانتقال، حيث أظهر المشاركون أن عدم الرضا عن الوظيفة الحالية يشكل دافعًا رئيسيًا للتفكير في البدء في مشروع ريادي، وهو ما يتوافق مع نتائج الدراسات السابقة في السياق العربي والدولي (حسني ويشّار وسالم، 2021؛ أحمد، 2019؛ Acs et al., 2019). بشكل عام، تؤكد نتائج الدراسة أن قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال يعتمد على تفاعل مجموعة متعددة من العوامل الاقتصادية، التعليمية، المهنية، النفسية والاجتماعية، وأن توافر بيئة داعمة، برامج تدريبية مؤسسية، وتثقيف حول الفرص السوقية يزيد من استعداد الأفراد للانتقال بنجاح إلى المشاريع الريادية.

التوصيات

استنادًا إلى نتائج الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية والعلمية التي تهدف إلى تعزيز الانتقال الفعال من الوظيفة إلى ريادة الأعمال:

أولاً: توصيات عملية

1. تعزيز برامج التدريب والدعم المؤسسي:

ينبغي للهيئات والمؤسسات التعليمية والمراكز التدريبية توفير برامج تدريبية متخصصة في ريادة الأعمال، تشمل مهارات التخطيط المالي، الإدارة، التسويق، والتقنيات الحديثة. كما يمكن توفير حاضنات أعمال لدعم المبتدئين وتمكينهم من تطوير مشاريعهم بأقل مخاطر ممكنة.

2. تحفيز الاستقلال المالي:

يجب تقديم حوافز مالية وتشجيعات للأفراد الذين يسعون لبدء مشاريعهم الخاصة، مثل القروض الصغيرة، الدعم المالي للابتكار، وتقديم استشارات مهنية لمساعدة الرواد على تنظيم الموارد المالية وإدارة المخاطر.

3. تعزيز الوعي بالفرص السوقية:

يُنصح بتطوير برامج توعية حول الفرص الاقتصادية المتاحة في السوق المحلي والعالمي، بما يساعد الأفراد على اكتشاف المجالات الواعدة وتقييم جدوى المشاريع قبل البدء.

4. توفير مرونة في التوازن بين الحياة والعمل:

ينبغي وضع برامج دعم للموظفين الراغبين في ريادة الأعمال تمكنهم من الموازنة بين التزاماتهم الشخصية والمهنية، مثل العمل الجزئي أو برامج الانتقال التدريجي إلى المشروع الخاص.

5. تشجيع ثقافة ريادة في المجتمع والمؤسسات:

تعزيز التثقيف الريادي في المدارس، الجامعات، والمجتمعات المهنية، مع التركيز على قصص النجاح، عرض تجارب الرواد، وتقديم نماذج يحتذى بها لتحفيز الأفراد على اتخاذ الخطوة الانتقالية.

ثانياً: توصيات علمية وبحثية

1. أهمية الدراسات المستقبلية:

يوصى بإجراء دراسات مستقبلية لمتابعة تطور قرار الأفراد بالانتقال إلى ريادة الأعمال بعد تطبيق توصيات الدراسة، لتقييم تأثير البرامج التدريبية والدعم المؤسسي على نجاح المشاريع.

2. توسيع نطاق البحث:

يُقترح توسيع نطاق البحث ليشمل مناطق ودول أخرى لدراسة تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية المختلفة على قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال، مع التركيز على الفروق بين الجنسين والفئات العمرية المختلفة.

3. ربط الدراسات بسوق العمل والتشريعات:

يوصى بدراسة العلاقة بين التشريعات المؤسسية، قوانين العمل، وقرارات الأفراد بالانتقال إلى ريادة الأعمال، بما يساهم في تطوير سياسات داعمة لريادة الأعمال بشكل مستدام.

4. الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية:

يُنصح بإجراء دراسات متعمقة حول أثر الضغوط النفسية، الدعم الاجتماعي، ومستوى الثقة بالنفس في اتخاذ القرار لريادة الأعمال، حيث أظهرت الدراسة الحالية أن هذه العوامل تلعب دوراً مهماً ولكن لم يتم قياسها بشكل تفصيلي.

ثالثاً: توصيات للسياسات الاقتصادية والاجتماعية

1. دعم الشباب والكوادر الوطنية:

يوصى بوضع برامج وطنية لدعم الشباب والخريجين لدخول ريادة الأعمال، بما يساهم في تقليل معدلات البطالة وتعزيز النمو الاقتصادي.

2. تشجيع الابتكار وريادة الأعمال كخيار وظيفي:

ينبغي للحكومات والمؤسسات تعزيز فكرة ريادة الأعمال كمسار مهني مشروع، من خلال حملات توعية، مسابقات ابتكار، ومنح مالية لتحفيز المشاريع الجديدة.

3. تطوير الشراكات بين القطاعين العام والخاص:

يُنصح بتعزيز التعاون بين الجامعات، الشركات، والمراكز التدريبية لتوفير برامج إرشاد ودعم مستمر للرواد، بما يخلق بيئة محفزة ومستدامة لريادة الأعمال.

تؤكد هذه الدراسة على أن قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال يعتمد على مجموعة متكاملة من العوامل الاقتصادية، المهنية، التعليمية، النفسية والاجتماعية. كما تظهر النتائج أن الدعم المؤسسي، البرامج التدريبية، وتوافر الفرص السوقية تعد عناصر أساسية لتعزيز قدرة الأفراد على اتخاذ القرار بثقة ونجاح. إن اتباع التوصيات السابقة يساهم في خلق بيئة مناسبة تشجع على ريادة الأعمال، وبالتالي زيادة النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل مستدامة.

المراجع

المراجع العربية:

- حنان حسني يشار. (2021). *استراتيجية ريادة الأعمال وأداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية بكلية التربية النوعية*. بحوث عربية في مجالات التربية النوعية, 22(22), 42-13.
https://journals.ekb.eg/article_160689_043b9dcd5d06d717ed0241f4306ceccf.pdf
- قوفي، سعاد. (2022). *ريادة الأعمال كحل بديل للقضاء على البطالة الذكية: التحارب العربية، التخطيط، الحاضر والمستقبل*. مجلة العلوم الإنسانية, 22(2), 906-885.
<https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/41/22/2/204999>
- مجلة بنها للعلوم الإنسانية. (2024). *ريادة الأعمال ودورها في التوظيف وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر في مصر – دراسة تحليلية*. https://journals.ekb.eg/article_393899.html
- أحمد، أمل علي محمود سلطان. (2019). *واقع مفهوم ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة في مصر ودور التعليم في تطويره: دراسة ميدانية بجامعة أسيوط*. مجلة كلية التربية – جامعة أسيوط, 26(123), 176-11.
<https://doi.org/10.21608/fae.2019.86960>

المراجع الأجنبية:

1. Fairlie, R. W., & Fossen, F. M. (2018). *Opportunity versus necessity entrepreneurship: Two components of business creation*. IZA Discussion Paper No. 11258.
<https://hdl.handle.net/10419/176775>
2. Koster, S., & Andersson, M. (2018). When is your experience valuable? Occupation-industry transitions and self-employment success. *Journal of Evolutionary Economics*, 28(2), 265-286. <https://doi.org/10.1007/s00191-017-0528-2>

3. Demir, C., Stephan, M., & Werner, A. (2021). How do life partners and their occupational choice affect the path of transition to entrepreneurship? A comparison between direct and indirect entry into entrepreneurship. *Journal of Contextual Economics (JCE) – Schmollers Jahrbuch*, 141(1-2), 47-84. <https://doi.org/10.3790/schm.141.1-2.47>
4. Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
5. Acs, Z. J., Miller, L., & Altıntaş, L. (2019). *Occupational switching into entrepreneurship*. *Small Business Economics*, 52, 893–912. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0081-3>
6. Cheung, E. M., & Anderson, N. D. (2022). *Employee exit and entrepreneurial entry: The role of work-life balance and opportunity recognition*. *Journal of Business Venturing*, 37(6), 106289. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2022.106289>

الملاحق

استبيان: العوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك الوظيفة والدخول في ريادة الأعمال

عزيزي/عزيزتي المستجيب/ة،

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة العوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال. نؤكد لكم أن جميع إجاباتكم ستظل سرية وستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي. الرجاء الإجابة بصراحة ودقة. تعليمات:

ضع علامة (✓) على الخيار الذي يعكس رأيك حسب المقياس التالي:

- موافق بشدة = 5
- موافق = 4
- محايد = 3
- غير موافق = 2
- غير موافق بشدة = 1

رقم السؤال	نص السؤال	مواف بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أشعر بعدم الرضا عن وظيفتي الحالية مما يدفعني للتفكير في تركها والانخراط في مشروع ريادي.	☐	☐	☐	☐	☐
2	الرغبة في الاستقلال المالي وزيادة الدخل الشخصي تؤثر على قراري بدخول عالم ريادة الأعمال.	☐	☐	☐	☐	☐
3	وجود فرص سوقية مناسبة يشجعني على التفكير في بدء مشروع خاص بي.	☐	☐	☐	☐	☐
4	مستوى خبرتي المهنية يجعلني قادراً على إدارة مشروع ريادي ناجح.	☐	☐	☐	☐	☐
5	مستوى تعليمي يزودني بالمهارات اللازمة لدخول ريادة الأعمال.	☐	☐	☐	☐	☐
6	الدعم المؤسسي أو البرامج التدريبية في مجال ريادة الأعمال تشجعني على اتخاذ القرار بالانتقال من الوظيفة إلى المشروع الخاص.	☐	☐	☐	☐	☐
7	التوازن بين الحياة العملية والشخصية يؤثر على قدرتي على ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال.	☐	☐	☐	☐	☐
8	التعرف على الفرص الجديدة والمبتكرة في السوق يعد عاملاً محفزاً لبدء مشروع خاص.	☐	☐	☐	☐	☐
9	الخوف من فقدان الوظيفة أو عدم الاستقرار الوظيفي يدفعني للتفكير في ريادة الأعمال كبديل آمن.	☐	☐	☐	☐	☐
10	الثقافة الريادية في بيئتي الاجتماعية أو المهنية تؤثر على قراري بدخول ريادة الأعمال.	☐	☐	☐	☐	☐

شكراً لكم تعاونكم في تعبئة هذا الاستبيان. إن مشاركتكم ستسهم في فهم العوامل المؤثرة على قرارات الأفراد فيما يخص ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال، وستساعد في تطوير استراتيجيات داعمة للرياديين في المستقبل.

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك وظائفهم والانخراط في ريادة الأعمال، مع التركيز على العوامل الاقتصادية والمالية، التعليمية والمهنية، النفسية والاجتماعية، فضلاً عن العوامل المؤسسية الداعمة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من عينة مكونة من 200 موظف في القطاعين العام والخاص باستخدام استبيان مكون من عشرة أسئلة تغطي جميع الأبعاد المتعلقة بالموضوع. أظهرت النتائج أن الرغبة في الاستقلال المالي وزيادة الدخل الشخصي، بالإضافة إلى وجود فرص سوقية مناسبة، كانت من أبرز الدوافع التي تشجع الأفراد على ترك وظائفهم والانخراط في مشاريعهم الخاصة. كما أظهرت النتائج أن الخبرة العملية ومستوى التعليم والدعم المؤسسي يلعبون دوراً مهماً في تعزيز قدرة الأفراد على اتخاذ القرار بثقة. من جهة أخرى، أظهرت الدراسة أن التوازن بين الحياة والعمل يشكل تحدياً نسبياً، بينما يعتبر الرضا الوظيفي وعدم الاستقرار الوظيفي دافعاً نفسياً قوياً للبحث عن بدائل ريادة. وبشكل عام، تؤكد الدراسة أن القرار بالانتقال إلى ريادة الأعمال يعتمد على تفاعل مجموعة متعددة من العوامل، وأن توفير بيئة داعمة وبرامج تدريبية مناسبة يزيد من استعداد الأفراد للنجاح في مشاريعهم الخاصة.

Abstract

This study aims to identify the factors influencing individuals' decisions to leave their jobs and pursue entrepreneurship, focusing on economic and financial, educational and professional, psychological and social, as well as supportive institutional factors. The study employed a descriptive-analytical approach, and data were collected from a sample of 200 employees in the public and private sectors using a ten-question questionnaire covering all dimensions related to the topic. The results showed that the desire for financial independence and increased personal income, along with the availability of suitable market opportunities, were among the most prominent motivations encouraging individuals to leave their jobs and engage in their own projects. The results also indicated that practical experience, level of education, and institutional support play a significant role in enhancing individuals' ability to make confident decisions. Furthermore, the study revealed that work-life balance presents a relative challenge, while job satisfaction and job insecurity are strong psychological motivators for seeking entrepreneurial alternatives. Overall, the study confirms that the decision to transition to entrepreneurship depends on the interaction of multiple factors, and that providing a supportive environment and appropriate training programs increases individuals' readiness to succeed in their own projects.