

العوامل المؤثرة في قرار الافراد ترك الوظيفة والدخول في ريادة الاعمال

1. المقدمة (Introduction)

يشهد سوق العمل تحولاً جذرياً، حيث تتزايد نسبة الموظفين الذين يقررون ترك وظائفهم للانتقال إلى ريادة الأعمال. هذا التوجه ناتج عن تفاعل معقد بين عوامل دافعة (Push Factors) تدفع نحو الخروج من الوظيفة (مثل عدم الرضا الوظيفي)، وعوامل جاذبة (Pull Factors) تسحب نحو إنشاء مشروع (مثل الاستقلال المالي أو اغتنام الفرص).

تشير الأدبيات إلى أن طبيعة هذه الدوافع تؤثر على نوعية المشاريع ونجاحها.

تكمن أهمية هذه الدراسة في توسيع الفهم الأكاديمي لظاهرة الانتقال من التوظيف إلى ريادة الأعمال وسد فجوة معرفية قائمة حول تفاعل هذه العوامل.

2. مشكلة الدراسة وأسئلتها (Problem Research Questions)

2.1. مشكلة الدراسة

على الرغم من الأهمية المتزايدة لريادة الأعمال، يواجه الأفراد تحديات عند اتخاذ قرار ترك الوظيفة التقليدية. تكمن المشكلة في نقص الدراسات التي تركز على فهم العوامل المحددة التي تدفع الأفراد لترك وظائفهم الحالية، خاصة من منظور التفاعل بين العوامل الدافعة (Push) والجاذبة (Pull) والمتغيرات الفردية والبيئية. هناك حاجة لتوضيح تأثير عوامل مثل: عدم الرضا الوظيفي، الرغبة في الاستقلال المالي، الدعم المؤسسي، والخبرة المهنية على قرار الانتقال.

2.2. تساؤلات الدراسة

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:

* ما هي العوامل الدافعة (Push Factors) التي تؤثر على قرار الأفراد ترك وظائفهم؟

* ما هي العوامل الجاذبة (Pull Factors) التي تشجع الأفراد على بدء مشروع ريادي؟

* كيف تؤثر المتغيرات الشخصية (مثل العمر، التعليم، والخبرة المهنية) على قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال؟

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

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

3. أهداف الدراسة (Research Objectives)

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- *تحليل العوامل المؤثرة في قرار الأفراد ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال.
- *فهم كيفية تفاعل العوامل الشخصية والاقتصادية والاجتماعية مع البيئة لتشكيل النية والسلوك الريادي.
- *التعرف على العوامل الدافعة (Push Factors) مثل عدم الرضا الوظيفي.
- *التعرف على العوامل الجاذبة (Pull Factors) مثل الرغبة في الاستقلال المالي.
- *دراسة أثر المتغيرات الشخصية (العمر، التعليم، الخبرة المهنية) على قرار الانتقال.
- *تحليل دور البيئة الاقتصادية والاجتماعية والدعم المؤسسي.
- *تقييم العلاقة بين هذه العوامل والنية الريادية، وتأثيرها على استدامة ونجاح المشاريع.

4. الإطار النظري والدراسات السابقة (Theoretical Framework and previous Research)

4.1. الإطار النظري

- تستند الدراسة إلى عدة نماذج نظرية لفهم القرار الريادي:
- *نموذج الدوافع (Push) والجاذبات (Pull) يفسر مغادرة الوظيفة كنتائج لعوامل طاردة (Push) مثل عدم الرضا الوظيفي أو الجذب نحو الفرص (Pull) مثل الاستقلال المالي.
- *نظرية السلوك المخطط (TPB) تفترض أن "النية" هي أقوى متنبئ للسلوك، وتتشكل من خلال الاتجاه نحو السلوك، المعايير الذاتية، والتحكم السلوكي المدرك.
- *نموذج الحدث الريادي (EEM) يرى أن الانتقال يُحفز بـ "حدث مُخل" (كفقدان الوظيفة) يليه تقييم للجاذبية المدركة، الجدوى المدركة، والميل إلى العمل.

4.2. الدراسات السابقة

تم استعراض دراسات عربية وأجنبية. الدراسات العربية ركزت على دور البيئة التعليمية في تشكيل الاستعداد الريادي ومعالجة البطالة. أما الدراسات الإنجليزية فقد ميزت بين ريادة الأعمال من "الضرورة" و"الفرصة"، وأبرزت أهمية الخبرة المهنية، التعليم، والقدرة المالية، ودور التوازن بين الحياة والعمل. تهدف الدراسة الحالية إلى ربط هذه الأبعاد المتكاملة في سياق بيئة العمل السعودي.

5. منهجية الدراسة (Methodology)

5.1. منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يسمح بوصف الظاهرة وتحليل العلاقات بين المتغيرات (الاقتصادية، التعليمية، المهنية، والشخصية) وتأثيرها على قرار ترك الوظيفة.

5.2. مجتمع وعينة الدراسة

- *مجتمع الدراسة: الموظفين والعاملين في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية.
- *عينة الدراسة: عينة عشوائية مقصودة بلغ عددها 200 مشارك من موظفين في مؤسسات مختلفة.

5.3. أداة الدراسة

*الاستبيان: اعتمدت الدراسة على استبيان مُعد خصيصاً لقياس العوامل المؤثرة، يتكون من 10 أسئلة رئيسية مرتبة وفق مقياس ليكرت الخماسي. شمل الاستبيان أبعاداً مثل: الرضا الوظيفي، الاستقلال المالي، الفرص السوقية، الخبرة المهنية، والدعم المؤسسي.

*موثوقية الأداة: تم التأكد من الموثوقية باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغت القيمة 0.87، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى اتساق داخلي عالٍ.

6. النتائج المتوقعة وأهمية الدراسة (Expected Results and the importance of the study)

6.1. النتائج المتوقعة

*توقع أن تكون العوامل الاقتصادية والمالية هي الأكثر تأثيراً في قرار ترك الوظيفة والانخراط في ريادة الأعمال.

*توقع أن يكون لعدم الرضا الوظيفي والخوف من فقدان الوظيفة دور دافع رئيسي. (Push Factor)

*توقع أن يسهم التعليم والخبرة المهنية في زيادة الثقة والقدرة على اتخاذ قرار الانتقال بنجاح.

*توقع أن يؤثر التوازن بين الحياة والعمل سلباً على اتخاذ القرار بسبب التحديات المرتبطة بتقسيم الوقت.

*توقع أن يؤدي توفر الدعم المؤسسي (كالحاضنات والبرامج التدريبية) إلى تقليل المخاطر وزيادة الثقة.

6.2. الأهمية العلمية والعملية

*الأهمية العلمية: توسيع الفهم الأكاديمي لظاهرة الانتقال، وتطوير النماذج النظرية (كـ TPB و EEM) من خلال تقييم العلاقة بين النوايا والسلوك الفعلي.

*الأهمية العملية: تقديم نتائج قابلة للتطبيق لصانعي السياسات والمؤسسات، والمساهمة في تصميم برامج دعم ريادة الأعمال بشكل أكثر فعالية، وتوفير دليل عملي للأفراد الذين يفكرون في البدء بمشاريع ريادية.

7. المراجع الأساسية (Key References)

* أحمد، أمل علي محمود سلطان (2019). واقع مفهوم ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة في مصر ودور التعليم في تطويره: دراسة ميدانية بجامعة أسيوط.

* Fairlie, R. W., & Fossen, F. M. (2018). Opportunity versus necessity entrepreneurship: Two components of business creation.

* Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes.

* Acs, Z. J., Miller, L., & Altıntaş, L. (2019). Occupational switching into entrepreneurship.

* Cheung, E. M., & Anderson, N. D. (2022). Employee exit and entrepreneurial entry: The role of work-life balance and opportunity recognition.