

اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو آثار التخصيص

د. غزير بنت سعد العيسى
أستاذ مشارك

نورة بنت عبدالله القحطاني
ماجستير تخصص إدارة عامة

قسم الإدارة العامة
كلية إدارة الأعمال

جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية

الملخص

تهدف هذه الدراسة لمعرفة آثار التخصيص الإدارية والاقتصادية والاجتماعية حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي، كما تهدف إلى معرفة ما إذا كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية حول آثار التخصيص يمكن أن تُعزى للمتغيرات الشخصية أو الوظيفية.

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي، وتصميم قائمة استقصاء موجهة إلى مجتمع الدراسة المكوّن من الإداريين والإداريات في القطاع الحكومي السعودي، وبلغ حجم العينة 532 موظفًا إداريًا من ثمان جهات حكومية في الرياض، ومعالجة البيانات وتحليلها استخدم برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وعدد من الأدوات الإحصائية المناسبة.

ومن أهم نتائج الدراسة أن الإداريين والإداريات في القطاع الحكومي السعودي يرون أن هناك تأثيرات إيجابية للتخصيص على المجالات الإدارية والاجتماعية والاقتصادية، كما دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات العاملين في القطاعات الحكومية السعودية نحو آثار التخصيص تُعزى لمتغير (العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة)، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة نحو الآثار الإدارية باختلاف الحصول على دورات في مجال التخصيص من عدمه لصالح الحاصلين على الدورات.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات العملية، من أبرزها: أهمية تقديم دورات تدريبية للموظفين عن التخصيص، وذلك فيما يتعلق بأنواعه وأثاره والتغييرات التي قد يتعرض لها الموظف، كما أوصت الدراسة بالتدرج في عملية التخصيص وشموله على سياسة واضحة للتعامل مع من سيفقدون وظائفهم نتيجة له.

الكلمات المفتاحية: التخصيص، الخصخصة، القطاع العام.

المقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية العديد من التطورات المتسارعة في جميع الجوانب الحياتية، والتي تدعمها رؤية المملكة 2030. وكان من أبرز الأهداف الاستراتيجية للرؤية تنمية مساهمة القطاع الخاص في الاقتصاد عن طريق إتاحة الأصول المملوكة للدولة أمام القطاع الخاص وتخصيص خدمات حكومية محددة، ونتيجة لذلك كان برنامج التخصيص أحد برامج الرؤية الثمانيّة. وقد قام البرنامج بوضع الأطر العامة لمنظومة التخصيص من خلال إصدار نظام التخصيص وإنشاء المركز الوطني للتخصيص. (برنامج التخصيص، 2021)

وللتخصيص العديد من الآثار المختلفة على الاقتصاد والإدارة والأفراد في الجهات التي سيتم تخصيصها، وفي البلد بشكل عام، ويجب أخذ كل هذه الآثار بعين الاعتبار عند تطبيق التخصيص؛ لتحقيق الأهداف المرجوة منه. ونظرًا لأهمية الآثار الناتجة عن التخصيص، فإن هذه الدراسة تستهدف التعرف على اتجاهات العاملين في القطاعات التي سيتم تخصيصها نحو آثار التخصيص.



الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

مفهوم التخصيص وأنواعه

بسبب المظاهر السلبية لانخفاض الكفاءة في وحدات القطاع العام ساد الاعتقاد لدى حكومات العديد من الدول النامية بأن القطاع العام بات أكبر مما ينبغي، وأن تكلفة الاحتفاظ به أصبحت مرتفعة على اقتصادها؛ لذا وفي ظل المعونات الفنية والمالية من البنك الدولي وصندوق النقد الدولي فإن هذه الدول تتطلع للتطبيق الجاد لبرامج الإصلاح الاقتصادي، والذي اتخذ مسارات واتجاهات عديدة، برز منها ما عُرف في الأدب الاقتصادي بالتخصيص (العساف، 2009).

وقد ظهر مصطلح التخصيص (Privatization) لأول مرة في قواميس اللغة في أوائل الثمانينيات، وتحديدًا عام 1983 (السبتي، 2012)، لذا فلا يوجد مفهوم دولي متفق عليه لكلمة التخصيص، حيث يتنوع مفهوم هذه الكلمة من مكان لآخر ومن دولة لأخرى، ولكن يمكن تمييز ثلاثة مفاهيم: أولاً أن التخصيص يعني تحرير النشاط الاقتصادي والمال وإعطاء القطاع الخاص مجالاً أوسع بالحد من احتكار الدولة، ثانياً أن التخصيص علاقة تعاقدية بين الدولة والقطاع الخاص، وذلك بإدخال الخبرة الإدارية له في أنشطة المنشآت العامة، ويأخذ هذا المفهوم شكل عقود الإدارة وعقود الإيجار وعقود الامتياز، ثالثاً يعني هذا المفهوم بتحويل الملكية من الدولة إلى القطاع الخاص بأن يتم بيع المشروع بالكامل للقطاع الخاص أو الاكتفاء ببيع جزء من رأس مال المشروع (فارس، 1437).

وبحسب وثيقة التخصيص الصادرة عن برنامج التخصيص التابع لرؤية المملكة 2030 فإن «مفهوم التخصيص يُعنى بنقل ملكية الأصول من الحكومة إلى القطاع الخاص، أو إسناد تقديم خدمات حكومية معينة إلى القطاع الخاص، ويشمل ذلك عقود بيع الأصول بشكل كامل أو جزئي، وعقود الشراكة بين القطاعين العام والخاص، والتي يمكن أن تأخذ أشكالاً متعددة، (مثل: العقود التي تتضمن قيام جهة من القطاع الخاص ببناء أصل معين وتشغيله، ونقل حقوق الملكية فيه إلى الحكومة)» (اللائحة التنفيذية لنظام التخصيص، 2021، ص4).

وبالنسبة لأساليب التخصيص فهي تختلف من دولة لأخرى، وقد ورد في أدبيات التخصيص أكثر من عشرين أسلوباً، وبعض هذه الأساليب يتفرع منها عدة أساليب أخرى مختلفة، ولكل أسلوب مزاياه وعيوبه ومبررات لتطبيقه، ومن أبرز هذه الأساليب ما يلي (البراك، 2016؛ الجميل، 2017):

- عقود الإدارة: وهي اتفاق تتعاقد من خلاله مؤسسة عمومية مع شركة خاصة لإدارة المؤسسة، وتمتاز بحلها للقصور الإداري والحفاظ على الملكية، ويتم اختيارها عند العجز عن قيادة المؤسسات العامة.
- عقود التأجير: وتقوم فيها الحكومة بتأجير المشروع العام إلى مستأجر في القطاع الخاص، وتمتاز بتوفير نفقات التشغيل مع الاحتفاظ بالملكية والحصول على دخل سنوي دون التعرض لمخاطر السوق، ويتم اختيارها عند وجود صعوبة في جذب المستثمرين.
- منح الامتياز: عقد إداري يعهد بمقتضاه القطاع الخاص بمهمة إشباع حاجة جماعية عن طريق إنشاء وإدارة مرفق عام مقابل مبالغ من المنتفعين وهو محدود المدة، ويمتاز بتوفير النفقات، ويُلجأ إليه عند عدم توفر السيولة الكافية.
- الاكتتاب العام: بيع الأسهم في الأسواق بالاكتتاب العام محلياً أو دولياً، ويمتاز بكونه أكثر الأساليب المقبولة سياسياً، بالإضافة لكون تملك الجماهير يقلل السيطرة الأجنبية، ويتم اختيار هذا الأسلوب إذا كان حجم المشروع الحكومي كبيراً.
- البيع للعاملين والإدارة: يحصل موظفو الشركة أو إدارته على الشركة أو حصة من الأسهم، ويمتاز بشعور العاملين بأنهم مالكون في شركتهم، مما يعني رغبة أقل في الإضراب أو المطالبة بزيادة الأجور، ويتم اللجوء لهذا الأسلوب في الحالات التي يصعب فيها بيع الشركة.

وهناك عدة عوامل تؤثر على اختيار الأسلوب الملائم لعملية تخصيص المشروعات الحكومية وترجيح أسلوب على آخر، ومن أهم هذه العوامل الأهداف التي تسعى إليها الحكومة من برنامج التخصيص، بالإضافة للظروف المالية

والاقتصادية والتشريعية للمشروعات العامة، وأنشطة المشروعات العامة، إلى جانب مستوى نمو أسواق المال المحلية وتطورها، والظروف الاجتماعية والسياسية (السبتي، 2012)، فلا يجوز إقامة الشراكة بعيداً عن خصوصية الواقع (وهبة، 2013).

ولقد بدأت المملكة العربية السعودية في منتصف العقد الماضي برنامجاً تفصيلياً لتخصيص بعض المرافق الحكومية، وبدأت بقطاع الاتصالات، وهي التجربة التي حققت نجاحاً كان يمكن أن يكون نواة لاستمرار نهج التخصيص، إلا أن قفزات أسعار النفط منذ ذلك الوقت وحتى عام 2014 قد أحدثت تراخياً في المضي في هذا البرنامج، خاصة وأن النظرة التقليدية للتخصيص وهي زيادة موارد الحكومة كانت هي المسيطرة وقتها، لكن «جدية الرؤية 2030 والبرامج المتبناة للتخصيص لن تسمح بالتوقف في ظل اقتناع تام أنها جزء أساسي من التحول الاقتصادي للمملكة» (الجميل، 2017: 8).

وبحسب وثيقة برنامج التخصيص (2021) فإن برنامج التخصيص يسعى إلى التمكين من تحسين كفاءة أصول القطاع العام وخدماته من خلال رفع جودة هذه الأصول والخدمات والعمليات والإدارة، والعمل على زيادة مساهمة القطاع الخاص المحلي والأجنبي في الناتج المحلي الإجمالي للمملكة العربية السعودية إلى أكثر من 65% بحلول العام 2030. بالإضافة لتحرير الأصول المملوكة للدولة أمام القطاع الخاص، ورفع من مستوى جودة الخدمات وجعلها أكثر شمولية، ورفع كفاءة الإنفاق الحكومي وتحقيق أكبر عائد منه.

كما يسعى برنامج التخصيص التابع لرؤية المملكة 2030 لوضع حلول ملموسة لمعوقات التخصيص الشائعة عند تنفيذ برامج التخصيص، فلبرنامج العديد من اللجان الإشرافية التي تتولى الإشراف على إدارة وهيكله وطرح المبادرات المرتبطة بالأصول الحكومية أو الخدمات المراد تخصيصها، إضافة إلى قيام البرنامج بالعديد من الإنجازات التشريعية حيث تم تعديل بعض الأحكام المتعلقة بالتخصيص (وثيقة برنامج التخصيص، 2021).

أهداف التخصيص وآثاره

التخصيص ليس هدفاً في حد ذاته، ولكن وسيلة لتطوير قطاع الأعمال وزيادة كفاءته وإنتاجيته وتحريره من المعوقات التي تحول دون تحقيقه لأهداف التنمية (حسن، 2012؛ البراك، 2016).

وتتشابه أهداف الدول فيما يتعلق بالتخصيص، وتتنوع وتتداخل هذه الأهداف على المستوى الوطني، لتتراوح بين أهداف سياسية واقتصادية ومالية واجتماعية، ولكن تختلف الأولويات بين الدول؛ حيث تسعى كل منها لترتيب أهداف التخصيص لديها بما يتوافق مع الأوضاع الاقتصادية والسياسية. ويحدد (صعب، 2018) أربعة أهداف للتخصيص، هي:

- تعزيز الكفاءة الاقتصادية من خلال الاعتماد على آليات السوق والمنافسة.
- توسيع مشاركة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي.
- تحسين الوضع المالي للحكومة، وذلك من خلال الاستفادة من بيع المؤسسات التجارية الحكومية أو أصولها، ومطالبة المؤسسات بضرورة تحقيق أهدافها التجارية.
- تعيد تعريف دور الدولة بما يسمح لها بالتركيز على الوظائف المنوطة بالحكم.

ويتفق معه (خضر، 2003؛ البراك، 2016؛ العمري، النفيعي، 2016)، ويضيف (خضر، 2003):

- الحد من استنزاف الموارد المالية، وتخفيف الأعباء المالية التي تسببها المؤسسات الخاسرة؛ ومن ثم تمكن الدولة من تحقيق التوازن المالي، واستقرار الاقتصاد الكلي.
- تقليص حجم الدين العام.
- توسيع قاعدة ملكية الأسهم بين الجماهير والعاملين في المؤسسات التي يتم تخصيصها.
- توفير موارد الدولة وتحويل إنفاقها لتمويل مشاريع أكثر إلحاحاً.
- خلق قنوات جديدة للاستثمار بما يسهم بجذب استثمارات أجنبية.

ويضيف (العمري، النفيعي، 2016؛ البراك، 2016):

- استخدام التكنولوجيا والمعارف الحديثة اللازمة للمنافسة في الأسواق العالمية، ومنح الإدارة قدرًا من الاستقلال المالي والإداري والاستثماري بعيدًا عن المركزية والبيروقراطية والروتين.
- رفع مستوى المعيشة وتحقيق مستويات أعلى من الرفاهية؛ نتيجة الموارد التي تتحقق من رفع كفاءة الأداء ومن زيادة الإنتاج.

كما يضيف (الحاجي، 2007) أن من أهداف التخصيص تحفيز العاملين على العمل والإنتاج، ويضيف الجبالي (2012) أن التخصيص يهدف لمعالجة الأزمات الاقتصادية من خلال برنامج التصحيح الاقتصادي والتكيف الهيكلي.

وبحسب (السبتي، 2012) فإن أهم أهداف التخصيص في المملكة العربية السعودية هي:

- 1- رفع كفاءة الاقتصاد الوطني وزيادة قدرته التنافسية.
- 2- دفع القطاع الخاص نحو الاستثمار والمشاركة الفاعلة في الاقتصاد الوطني وزيادة حصته في الناتج المحلي.
- 3- توسيع نطاق مشاركة المواطنين في الأصول المنتجة.
- 4- تشجيع رأس المال الوطني والأجنبي على الاستثمار محليا.
- 5- زيادة فرص العمل والتشغيل الأمتثل للقوى الوطنية العاملة ومواصلة تحقيق زيادة عادلة في دخل الفرد.
- 6- توفير الخدمات للمواطنين والمستثمرين في الوقت وبالتكلفة المناسبين.
- 7- ترشيد الإنفاق العام والتخفيف عن كاهل ميزانية الدولة.
- 8- زيادة إيرادات الدولة عن طريق عائد المساهمة في النشاط المراد تحويه للقطاع الخاص، وعن طريق ما تحصل عليه من مقابل مالي عند منح الامتيازات أو بيع جزء من حصتها.

وللتخصيص العديد من الآثار في مجالات متعددة، سواء فيما يتعلق بالمجالات الإدارية أو الاقتصادية أو الاجتماعية؛ ففيما يتعلق بالآثار الإدارية للتخصيص، يمكن إجمالها في التالي:

- يساهم التخصيص في تدريب كفاءات إدارية وفنية على الإجراءات المطلوبة لإتمام عملية التخصيص (البراك، 2016)
- يوجد التخصيص وصف وظيفي واضح وخطط مجدولة للعمل (البراك، 2016).
- يربط التخصيص الأجور بالإنتاجية على أسس تحفيزية الذي ينعكس على زيادة كفاءة الأداء وتحسين النوعية نتيجة التنافس بين العاملين (الجميل، 2017).
- تعجز الإدارات الحكومية عن التجديد والتفكير الإبداعي وتقليل التكاليف؛ وذلك لغياب أسس اختيار القادة وضعف نظم تحفيزهم وتخلف نظم الرقابة على أدائهم (Morgan & England, 1988)، لذا فإن التخصيص يساهم في توفير البيئة الإبداعية نظرا لقدرته على توظيف الأكفأ، وتوفير الحوافز والرقابة.
- يسرع التخصيص إنجاز العمل؛ بسبب تبسيط الإجراءات، والقدرة على تحقيق مبدأ الموظف المناسب في المكان المناسب، وزيادة فاعلية التوجيه في العمل، بالإضافة للاهتمام الجيد بالكوادر البشرية، سواء بالتدريب أو بتحسين سلم الرواتب والحوافز والترقيات (الحميضي، 2004؛ القريشي، 2011؛ البدوي، 2003).
- يحقّق التخصيص الرضا الوظيفي نظرا لوضوح الهيكلية الوظيفية (حريب، 2002).
- يزيد التخصيص فعالية الاتصال بين الموظف والإدارة (القريشي، 2011)، فمن الضروري أن يفهم الموظفون مهامهم، وما هو متوقع منهم، فتحديد الأهداف اليومية والأسبوعية والشهرية والسنوية داخل الشركات يدفع الموظفين لتحقيق تلك الأهداف.
- يزيد التخصيص من الشفافية في تنفيذ العمل (البراك، 2016).

أما فيما يخص الآثار الاقتصادية للتخصيص، فيمكن إجمالها في التالي:

- يزيد التخصيص الكفاءة في الإنتاج، أي: إنتاج أكبر قدر من السلع والخدمات بأقل قدر من الموارد، ويحسن في جودة الإنتاج، مما يؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية في الأسواق المحلية والخارجية. (الهاجري، 2021).
- تخصيص المنشآت الحكومية التي تتحدد أسعار منتجاتها على أساس قوى العرض والطلب في سوق حرة سيؤدي

- لخفض الأسعار إذا صاحب التخصيص ارتفاع في الكفاءة، وبالتالي انخفاض التضخم (UNDP, 1993).
- يؤدي تخصيص الخدمات الصحية والتعليمية لارتفاع أسعارها؛ لأن الإنتاج سيتم على أسس اقتصادية تهدف للربحية، ويمكن أن تتدخل الدولة بتحديد الأسعار؛ لتضمن استفادة الجميع من الوفورات، كما يمكن تقديم الدعم المباشر لتلك المؤسسات، كما يحدث في الكثير من دول العالم المتقدم (كنة، 1416).
 - بشكل عام يرفع التخصيص كفاءة الوحدات، مما يؤدي في النهاية لكبح جماح التضخم عن طريق الحد من التضخم الناتج عن تمويل خسائر شركات القطاع العام، كما أن مساهمة الأفراد في رأس مال المنشآت يقلل السيولة لديهم، مما يقلل الاستهلاك فيقل التضخم.
 - قد لا يكون للتخصيص آثار تُذكر على توزيع الثروة والدخل في المجتمع، ومع هذا فهناك محاولة لبعض الدول لجعل التخصيص يسهم في توزيع الدخل، بإعطاء العاملين أسهمًا مجانية، ولكن يبيع العمال أسهمهم المجانية في أغلب هذه المحاولات "فينبغي تحديد سياسات تمنع بيع الأسهم لمدة سنتين على الأقل" (كنة، 1416)، حيث إن امتلاك العاملين والجمهور للأسهم يوسع قاعدة الملكية (كنة، 1416).
 - يخفف التخصيص أعباء النفقات العامة، وتزيد الإيرادات للموازنة العامة، كما يرشد الاستهلاك ويقل العبء الإداري على الحكومة (البراك، 2016).
 - إتاحة الفرصة للأجانب المقيمين لشراء الأسهم يعني امتصاص جزء من السيولة المتوفرة لديهم بدلًا من تحويلها للخارج (كنة، 1416).
- أما فيما يخص الآثار الاجتماعية للتخصيص، فيمكن إجمالها في التالي:
- تحسن خدمة العميل والعلاقة به بشكل ملحوظ. (البراك، 2016).
 - المكانة الاجتماعية للموظف تصبح أكثر تميزًا بعد التخصيص، ويرجع ذلك إلى تحسن العائد المادي، وكذلك تحسن الخدمات في الشركة، مما ساعد على بقاء الموظفين فيها (حريب، 2002).
 - يحقق التخصيص العدالة في توزيع الخدمات المقدمة للمواطنين في مختلف المناطق (عبدالله، ومشرف، 2005).
 - يساهم التخصيص في تحسين البيئة الداخلية للمنظمة، فتصبح أكثر إيجابية، وتساهم في إيجاد روح الإبداع والابتكار لدى الأفراد (فارس، 1437). كما تتخلص المنظمة من سلبية البيروقراطية؛ حيث يساهم التخصيص في وضوح العمل وبساطته (حريب، 2002).
 - زيادة إنتاج الجهة المخصصة وخفض تكاليفها سيؤدي إلى توسع النشاط مما يزيد التوظيف، فالتخصيص أداة لزيادة قوة العمل على الأمد الطويل، فتطور الخدمات وتزايدها لا بد أن يقابله زيادة في الموارد البشرية (البراك، 1416).
- وفيما يخص الأثر السلبى للتخصيص على مستوى العمالة؛ فإنه يوجد عدد من الإجراءات التي يمكن تطبيقها بداية بوجود شمول برنامج التخصيص على سياسة واضحة للتعامل مع هذه المشكلة، مثل إعادة الهيكلة وخفض العمالة الفائضة قبل التخصيص، ومن التجارب التي قامت بها بعض الدول ويمكن اتباعها (عزة، 1416؛ ماهر، 2002):
- إعداد برنامج مواز لبرنامج التخصيص؛ لتوظيف العمالة المسرححة أو منحهم إعانات لبدء مشاريع فردية.
 - البدء بتخصيص المشاريع العامة ذات العمالة المحدودة.
 - وضع برامج لتدريب العمال المسرححين.
 - تعويض الأفراد الذين لا يمكن توظيفهم وتشجيعهم على التقاعد المبكر على أساس شروط تفضيلية.
 - التسريح التدريجي وفق خطة مدروسة مسبقًا، مع توضيح دوافع التخصيص ومزاياه في الأمد الطويل من خلال حملة توعوية تثقيفية.

الدراسات السابقة

دراسة (عبد الرحمن، 2018)، وتناولت الآثار الاقتصادية لسياسة التخصيص في السودان بالتركيز على شركة الخطوط الجوية (سودانير) منذ 1990-2014، وقد هدفت الدراسة إلى توضيح أثر التخصيص على الشركة من حيث تأثيراتها على العمالة والأرباح والخسائر والأسطول الناقل. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: أن تخصيص الشركة

لم يحقق النتائج المرجوة، فقد أدى لتقلص العمالة حيث تم الاستغناء عن (850) عاملاً، كما أن الشركة ظلت تسجل خسائر متواصلة طويلة فترة تخصيصها، أيضاً لم يشهد الأسطول الناقل للشركة أي تحديث يُذكر سوى إضافة طائرة واحدة. وقد أوصى الباحث بأن على الدولة التأكد من القدرات المالية والفنية للمستثمرين المحليين والأجانب الراغبين في شراء الشركات المعروضة، وأيضاً وضع برامج للعاملين في الشركات المخصصة والذين تم الاستغناء عنهم لتحسين أوضاعهم.

دراسة (الصويص، 2017)، وهدفت إلى التعرف على الآثار المترتبة على تخصيص الكهرباء في مدينة طولكرم في فلسطين. وأهم النتائج التي أظهرتها الدراسة هي أن تخصيص قطاع الكهرباء في المدينة سيؤدي إلى تحسين الجباية الشهرية، وسيؤدي إلى وجود نظام للمراقبة بشكل أفضل، كما سيزيد من فعالية الرقابة على إدارة قطاع الكهرباء. ومن التوصيات التي قدمتها الدراسة ضرورة أن يكون التخصيص مشروطاً ومدرّساً بشكل لا يزيد العبء المادي على المستهلك، وأن تكون هناك شراكة حقيقية بين بلدية طولكرم والقطاع الخاص، وتقسيم المهام بما يفيد الأداء والكفاءة في العمل.

دراسة البراك (2016)، التي تهدف إلى التعرف على الآثار الإدارية والمالية من تخصيص شركة الاتصالات السعودية، وقد تم استقصاء آراء عينة عشوائية من العاملين في الشركة وكان عدد قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل (157) قائمة استقصاء. وقد كشفت الدراسة وجود علاقات ارتباطية بين العمر والمؤهل العلمي والمستوى الوظيفي وبين التدريب والرواتب والحوافز واتجاهات العاملين حول الآثار الإدارية والمالية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن التخصيص حقق أهداف الشركة المالية والإدارية، كما أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن التخصيص حقق آثاراً إيجابية. وأوصت الدراسة بأنه لا بد لأي شركة أن تراقب مستواها قبل وبعد التخصيص وتقارن كل فترة؛ لتلحظ التغيرات سواء كانت إيجابية أو سلبية، وتعمل على تحقيق المزايا الناتجة عن عملية التخصيص.

دراسة Bergman et al. (2016)، وتهدف إلى معرفة العلاقة بين التخصيص والجودة التي لا يمكن التعاقد عليها، فرغم أن التخصيص قد يؤدي إلى زيادة الجودة من خلال تعزيز الابتكار المحسن للأداء، لا سيما إذا اقترنت بالمنافسة المتزايدة، إلا أن أبعاد الجودة غير القابلة للتعاقد قد تتدهور. وقد قام الباحثون بتجميع مجموعة كبيرة من البيانات حول خدمات رعاية المسنين في السويد بين عامي 1990 و2009 وتقدير تأثير التخصيص على معدلات الوفيات - وهو بُعد مهم للجودة لا يسهل التعاقد عليه. وقد أظهرت النتائج أن التخصيص وما يرتبط به من زيادة في المنافسة أدى إلى تحسّن كبير في الجودة غير القابلة للتعاقد مقاسة بمعدلات الوفيات حيث انخفضت (بنسبة 1.6%)، أيضاً خفض التخصيص تكلفة خدمات رعاية المسنين بنسبة 1.7% من تكلفة الخدمة لكل مقيم، ولكن دون تخفيض في التكلفة الإجمالية.

دراسة فارس (1437)، التي تهدف إلى التعرف على واقع تطبيق تخصيص شركة المياه الوطنية من وجهة نظر العاملين، وطُبقت الدراسة على عينة بلغت (508) من موظفي الشركة. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أفراد العينة يرون أن أهم المزايا الناتجة عن التخصيص هو رفع الكفاءة الإنتاجية والتخلص من الروتين البيروقراطي السلبي ورفع نوعية الحياة لأفراد الشركة وإحداث فرص عمل جديدة، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأبعاد الإدارية لتخصيص الشركة والمتغيرات الشخصية لأفراد العينة باستثناء وجود فروق حول الأبعاد التنظيمية لصالح حملة الدكتوراه، ووجود فروق حول الأبعاد التنظيمية والإدارية لصالح فئات الخبرة أكثر من (20) عشرين عامًا. وأوصت الدراسة بتوسع الدولة في برامج التخصيص وخاصة في قطاع الخدمات، وضرورة تدريب العاملين، وتوفير الحوافز المالية والمعنوية لهم، وخلق مناخ الاستثمار المناسب.

دراسة محمد (2014)، عن الآثار التوزيعية للتخصيص في قطاع الإسمنت في مصر، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه من بين 7 شركات للأسمنت بيعت 6 شركات وجميعها رابحة، وتم الاحتفاظ بالشركة الوحيدة الخاسرة، كما أن جميع حالات البيع كانت بقيمة تقل كثيراً عن القيمة الحقيقية، بالإضافة إلى كونهما لمستثمرين أجانب شكّلوا اتحاد منتجين للتحكم في صناعة وتجارة الأسمنت ما أدى لاحتكاره، كما أن تخصيص القطاع لم يؤد لتوسيع قاعدة الملكية كما كان متوقعاً، وتم الاستغناء عن نصف العاملين، وفقدت الدولة سيطرتها تمامًا على هذا القطاع الاستراتيجي. ومن ضمن توصيات الدراسة وضع خطة استراتيجية لإنقاذ القطاع من الارتفاع غير المبرر للأسعار، وتفعيل قانون منع الاحتكار.

دراسة Alipour (2013)، تبحث تأثير التغيير التنظيمي والتخصيص على أداء الشركات الإيرانية المملوكة للدولة، والتي تم تخصيصها باستخدام البيانات من الشركات الإيرانية خلال الفترة 1998-2006، واختبار ما إذا كان التخصيص

يؤدي إلى تحسين الأداء، وقد تم فحص أداء هذه الشركات قبل وبعد التخصيص، واستخدمت نماذج الانحدار؛ لتقييم أثر التخصيص على مؤشرات الأداء. وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة أن التخصيص لم يكن له تأثير إيجابي على ربحية الشركات المدرجة في بورصة طهران، وبدلاً من ذلك كان التأثير سلبياً. كما أن تخصيص هذه الشركات لم يكن له أي تأثير على فعالية مبيعاتها وكفاءتها، بل زادت ديون ومخاطر هذه الشركات. وأوصت الدراسة بأنه يجب أن يكون التخصيص مصححاً بتعديلات اقتصادية أخرى، مثل: تعديل سوق رأس المال والنظام المصرفي الوطني، وكذلك صياغة قواعد وأنظمة الشركات.

دراسة السبتي (2012)، عن اتجاهات المختصين في الخدمة الاجتماعية نحو تخصيص الخدمات الاجتماعية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية. وبينت الدراسة وجود فرق معنوي له دلالة إحصائية بين فئات الدراسة واتجاهاتهم نحو تخصيص الخدمات الاجتماعية، وتوصي الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات المفصلة عن تخصيص الخدمات الاجتماعية وتحديد أهداف التخصيص بوضوح وبياناتها لذوي العلاقة (وزارة الشؤون الاجتماعية والقطاع الخاص)، مع بقاء مهام الإشراف والمتابعة والمحاسبة والمساءلة للوزارة. بالإضافة لوجوب التأكد من مدى قدرة القطاع الخاص على إدارة مؤسسات الرعاية الاجتماعية وتشغيلها، وصياغة آليات واضحة للتعاقد تضمن حقوق المستفيدين والعاملين.

دراسة حريب (2002)، وهدفت لمعرفة تأثير التخصيص على القوى العاملة في شركة الاتصالات السعودية. وشملت عينة الدراسة الموظفين في كافة المستويات الإدارية، وقد بلغ حجم عينة الدراسة (189) مفردة. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن شركة الاتصالات لا تتمتع بالهيكلية الإدارية، وترتب على ذلك تردّي الوضع الإداري للشركة، وبالتالي حيرة الموظفين من وضعهم الحالي والمستقبلي. كما بيّنت الدراسة أن التخصيص ساهم في زيادة عدد الوظائف المطروحة في الشركة؛ نتيجة تنامي الخدمات المقدمة. كما بينت النتائج زيادة التدريب النوعي والكمي للأفراد. وأوضحت الدراسة عدم شعور الموظفين بالأمن الوظيفي؛ لتخوفهم من تجربة التخصيص الحديثة والانعكاسات السلبية المترتبة عليها، إضافة لعدم فهم الموظفين للتخصيص بصورة كافية، وعدم تلقيهم دورات تثقيفية تبين لهم فوائده ومزاياه. ومن أبرز توصيات الدراسة العمل على تأجيل قرار تخصيص القطاعات الأخرى لحين الانتهاء من تجربة الشركة للمساعدة في تفادي سلبيات التخصيص، بالإضافة لضرورة الاستعانة باستشاريين وخبراء في إدارة الأعمال للتخلص من سلبيات البيروقراطية في الشركة.

الإطار العام للدراسة

مشكلة الدراسة

رغم أن التخصيص من الأهداف التي تسعى لها الدول لتحسين أداء اقتصادها الوطني، إلا أنها عملية معقّدة وذات آثار وأبعاد سياسية واقتصادية واجتماعية وقانونية مختلفة، وقد أوضحت معظم الدراسات أن عملية التخصيص ليست بالأمر اليسير، ولا يمكن تحقيق الإنجازات في وقت قصير مهما بلغ مستوى التقدم الاقتصادي إلا إذا أخذت جميع الأبعاد والآثار بعين الاعتبار.

وقد اهتمت المملكة العربية السعودية بموضوع التخصيص، فقد تم تأسيس المركز الوطني للتخصيص بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 355 وتاريخ 7/6/1438هـ كجزء من رؤية المملكة 2030، ويهدف هذا المركز إلى تعزيز دور القطاع الخاص في تقديم الخدمات وإتاحة الأصول الحكومية أمامه، وقد أعلن المركز استهدافه لستة عشر قطاعاً لتخصيصها، وهي: قطاع التعليم، قطاع الصناعة والثروة المعدنية، قطاع البيئة والمياه والزراعة، قطاع الحج والعمرة، قطاع الطاقة، قطاع الإسكان، قطاع الصحة، قطاع البلديات، قطاع العمل والتنمية الاجتماعية، قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات، قطاع النقل، قطاع النقل العام، قطاع الرياضة، قطاع الإعلام، قطاع الداخلية، قطاع المالية.

ونتيجة لتوجّه الدولة الكبير نحو التخصيص وكون تأثيراته على الموظفين حظيت باهتمام ضئيل في الأبحاث التجريبية، إضافة إلى أن العديد من الدراسات كشفت عن وجود اتجاهات سلبية لدى الموظفين في القطاعات الحكومية نحو تخصيص المنظمات التي يعملون فيها، منها: دراسة المعماري (2013)، حسين (2006)، الهيران (2001)، كما ذكرت العيدروس (2019) أنه عند تطبيق التخصيص يصبح العاملون في حالة ترقّب وتخوّف واستفهام حول ما سيؤول إليه مستقبلهم المهني في المنظمة المخصصة. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتبحث اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الإدارية والاقتصادية والاجتماعية للتخصيص.

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- مناقشة أهم المفاهيم في مجال التخصيص، وأثاره الإدارية والاقتصادية والاجتماعية.
- التعرف على اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الإدارية للتخصيص.
- التعرف على اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الاقتصادية للتخصيص.
- التعرف على اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الاجتماعية للتخصيص.

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو آثار التخصيص؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما الآثار الإدارية للتخصيص حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي؟
- ما الآثار الاقتصادية للتخصيص حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي؟
- ما الآثار الاجتماعية للتخصيص حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي؟

تصميم الدراسة

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي.

مجتمع الدراسة وعينها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في الجهات التي يشملها البحث ممن سيتم تخصيصها، وهي: (وزارة التعليم، وزارة الصحة، وزارة البيئة والمياه والزراعة، وزارة الحج والعمرة، المؤسسة العامة للخطوط الحديدية، البريد السعودي، وكالة الأنباء السعودية، مدينة الملك عبد الله للطاقة الذرية والمتجددة). وقد تم استخدام أسلوب العينة الصدفية: حيث يتم الاختيار «بناء على المصادفة ولا يخضع الاختيار هنا لأي نوع من أنواع التنظيم، ولكن يتم اختيار عدد من الأفراد الذين يصادفهم الباحث» (القحطاني وآخرون، 2013: 272)، وقد تم اختيار هذا الأسلوب نظراً لتعدد الجهات وكثرة عدد أفراد مجتمع الدراسة وتجانسهم، وقد بلغ عدد الاستجابات (546) قائمة استقصاء الصالح منها للتحليل (532).

جدول (1)

عدد قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل	الجهة	عدد قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل	الجهة
49	وزارة البيئة والمياه والزراعة	411	وزارة التعليم
3	المؤسسة العامة للخطوط الحديدية	38	وزارة الصحة
5	وكالة الأنباء السعودية	13	البريد السعودي
3	مدينة الملك عبد الله للطاقة الذرية	6	وزارة الحج والعمرة

ويوضح الجدول رقم (1) عدد قوائم الاستقصاء المستردة والصالحة للتحليل بحسب جهة العمل:

أداة الدراسة

لغرض تحقيق أهداف الدراسة وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة تم تصميم قائمة استقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، صُممت بالاستعانة ببعض قوائم الاستقصاء من الدراسات السابقة مع تعديلها بما يتناسب مع طبيعة ومجتمع الدراسة، وقد تم اتباع مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وقد تكونت قائمة استقصاء الدراسة من جزأين، فيما يلي توضيحهما:

- الجزء الأول: البيانات الأولية (الشخصية والوظيفية) لعينة الدراسة، وتشمل: جهة العمل، والمؤهل التعليمي، والعمر، وعدد سنوات الخبرة، وتلقي دورات عن التخصيص من عدمه.

- الجزء الثاني: ويمثل عبارات قائمة الاستقصاء، حيث تكون المقياس في صورته النهائية من (49) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد:

- البُعد الأول: الآثار الإدارية للتخصيص، ويتكوّن من (22) عبارة.
- البُعد الثاني: الآثار الاجتماعية للتخصيص، ويتكوّن من (14) عبارة.
- البُعد الثالث: الآثار الاقتصادية للتخصيص، ويتكوّن من (13) عبارة.

ويقابل كل عبارة في هذه الأبعاد قائمة تحمل العبارات التالية:

(موافق بشدة - موافق - غير متأكد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وقد أعطيت كل عبارة من العبارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائيًا على النحو الآتي: موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، غير متأكد (3) درجات، غير موافق (2) درجتين، غير موافق بشدة (1) درجة واحدة.

وتم الاعتماد على التصنيف التالي؛ للحكم على المتوسطات الحسابية: أقل من 2.33 منخفضة، من 2.34-3.66 متوسطة، من 3.67 إلى 5.00 مرتفعة.

صدق وثبات أداة الدراسة

1- الصدق الظاهري:

جدول (2)

قيم معاملات الارتباط بين فقرات محور الآثار الإدارية للتخصيص والدرجة الكلية للمحور

رقم الفقرة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط الكلية لقائمة الاستقصاء	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط الكلية لقائمة الاستقصاء
1	**593.	**0.539	12	**826.	**0.751
2	**517.	**0.442	13	**785.	**0.729
3	**593.	**0.565	14	**817.	**0.768
4	**538.	**0.479	15	**814.	**0.743
5	**716.	**0.633	16	**828.	**0.792
6	**757.	**0.685	17	**852.	**0.811
7	**801.	**0.733	18	**790.	**0.761
8	**647.	**0.585	19	**847.	**0.797
9	**693.	**0.671	20	**853.	**0.814
10	**800.	**0.747	21	**809.	**0.785
11	**815.	**0.766	22	**544.	**0.547

** معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

جدول (3)

قيم معاملات الارتباط بين فقرات محور الآثار الاجتماعية للتخصيص والدرجة الكلية للمحور

رقم الفقرة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط الكلية لقائمة الاستقصاء	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط الكلية لقائمة الاستقصاء
23	**756.	**0.704	30	**788.	**0.794
24	**828.	**0.810	31	**521.	**0.485
25	**794.	**0.804	32	**752.	**0.731
26	**795.	**0.750	33	**830.	**0.791
27	**813.	**0.778	34	**670.	**0.631
28	**279.	**0.470	35	**560.	**0.512
29	**816.	**0.814	36	**800.	**0.758

** معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.01$)

أعدت قائمة الاستقصاء بالاستفادة من قوائم الاستقصاء الواردة في الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ومن ثم تم إرسالها إلى عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة العامة في كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود، والذين أبدوا ملاحظاتهم واقتراحاتهم على بعض مفرداتها، وعقب الأخذ بملاحظات المحكمين وتعديلاتهم رفعت قائمة الاستقصاء للجنة الفرعية لأخلاقيات البحوث الإنسانية والاجتماعية في جامعة الملك سعود حيث تم اعتمادها.

2- صدق الاتساق الداخلي:

يهدف التحقق من مؤشرات الصدق البنائي لمقاييس الدراسة تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه، كما تم استخراج معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه. والجداول أدناه توضح ذلك:

يظهر من الجدول (2) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية لمحور «اتجاهات العاملين القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الإدارية للتخصيص» الذي تنتمي إليه العبارة، ومع الدرجة الكلية لقائمة الاستقصاء موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، وتتراوح ما بين (0.479) إلى (0.853) وهي ذات قيم مرتفعة، مما يشير إلى أن عبارات هذا المحور تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحيها للتطبيق الميداني.

يظهر من الجدول (3) أنّ معاملات الارتباط بين فقرات محور الآثار الاجتماعية للتخصيص والدرجة الكلية للمحور

جدول (4)

قيم معاملات الارتباط بين فقرات محور الآثار الاقتصادية للتخصيص والدرجة الكلية للمحور

رقم الفقرة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لقائمة الاستقصاء	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لقائمة الاستقصاء
37	**848.	**0.833	44	**763.	**0.694
38	**756.	**0.725	45	**826.	**0.769
39	**847.	**0.830	46	**775.	**0.709
40	**764.	**0.708	47	**854.	**0.819
41	**826.	**0.767	48	**813.	**0.793
42	**849.	**0.830	49	**495.	**0.440
43	**864.	**0.819			

** معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

جدول (5)

معاملات كرونباخ ألفا الخاصة بمحاور الدراسة والأداة ككل

م	المجال/المحور	عدد الفقرات الثابت	معامل كرونباخ ألفا
1	محور الآثار الإدارية للتخصيص	22	0.96
2	محور الآثار الاجتماعية للتخصيص	14	0.93
3	محور الآثار الاقتصادية للتخصيص	13	0.95
	الأداة ككل	49	0.98

جدول (6)

أهم خصائص أفراد العينة

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
العمر	أقل من 20	4	80.
	20 - أقل من 30	75	14.1
	30 - أقل من 40	149	28.0
	40 - أقل من 50	232	43.6
	50 فأكثر	72	13.5
المؤهل التعليمي	ثانوي فأقل	57	10.7
	دبلوم جامعي	85	16.0
	ماجستير	317	59.6
سنوات الخبرة	دكتوراه	60	11.3
	5 سنوات فأقل	13	2.4
	6 - أقل من 10	116	21.8
	10 - أقل من 16	100	18.8
	16 - أقل من 20	139	26.1
تلقي دورات تدريبية في مجال التخصيص	20 فأكثر	42	7.9
	نعم	135	25.4
	لا	166	31.2
		366	68.8

تراوحت بين (0.470 إلى 0.830)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وهي معاملات ارتباط دالة ومقبولة لأغراض تطبيق محور الآثار الاجتماعية للتخصيص في هذه الدراسة.

يظهر من الجدول (4) أنَّ معاملات الارتباط بين فقرات محور الآثار الاقتصادية للتخصيص والدرجة الكلية للمحور تراوحت بين (0.440 إلى 0.864) وهي ذات قيم مرتفعة، مما يشير إلى أن عبارات هذا المحور تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحيها للتطبيق الميداني.

ثبات أداة الدراسة

تمَّ استخراج ثبات أداة الدراسة من خلال تطبيق معادلة ثبات الأداة (كرونباخ ألفا) على مجالات الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

يظهر من الجدول (5) نتائج استخراج معاملات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للكشف عن معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة حيث تراوحت بين (0.93-0.96) للمحاور، كما بلغ معامل كرونباخ-ألفا للأداة ككل (0.98)، وهو معامل اتساق مرتفع ومقبول لتطبيق أغراض هذه الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، وهي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات الموظفين نحو التخصيص تبعاً لمتغيرات (جهة العمل، المؤهل التعليمي، العمر، عدد سنوات الخبرة).
- تحليل التباين للبحث عن الفروق في اتجاهات الموظفين نحو التخصيص تبعاً للمتغيرات في الفقرة السابقة.
- اختبار مان وتني (Mann-Whitney U) لمعرفة الفروق في اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو آثار التخصيص باختلاف الحصول على دورات تدريبية في مجال التخصيص.

مناقشة نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة:

يوضح جدول (6) خصائص أفراد عينة الدراسة من حيث (العمر- المؤهل التعليمي - سنوات الخبرة - تلقي دورات تدريبية في مجال التخصيص).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة

السؤال الأول: الآثار الإدارية للتخصيص حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي

جدول رقم (7)

اتجاهات عينة الدراسة من العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الإدارية للتخصيص

م	العبرة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	درجة الموافقة
2	يتطلب التخصيص تدريب الموظفين بغرض رفع مستوى الأداء	4.41	0.81 موافق بشدة
8	يتطلب نجاح التخصيص تطبيق رقابة فاعلة	4.12	0.93 موافق
1	الجهات الحكومية المراد تخصيصها بحاجة إلى الموظفين ذوي الكفاءات العالية	4.08	0.95 موافق
22	تتطلب طبيعة العمل بعد التخصيص الكثير من الجهد	3.98	0.95 موافق
7	يساهم التخصيص في وضوح الدور الوظيفي	3.87	1.06 موافق
10	يدعم التخصيص الأخذ بمبدأ التخصص في العمل	3.82	0.98 موافق
20	يسهل التخصيص عملية تبادل المعلومات في المنظمة	3.82	1.01 موافق
17	يزيد التخصيص من سرعة الاستجابة والتواصل بين موظفي المستويات الإدارية	3.80	1.01 موافق
19	يزيد التخصيص من سرعة اتخاذ القرار	3.80	1.00 موافق
13	يساعد التخصيص في تقييم عمل الموظف من قبل مديره المباشر بموضوعية أكثر	3.79	1.08 موافق
14	يساهم التخصيص في التعريف بخدمات المنظمة	3.79	0.98 موافق
16	يساعد التخصيص في التخلص من الإجراءات الروتينية في العمل	3.78	1.04 موافق
11	يزيد التخصيص من الشفافية	3.75	1.03 موافق
15	تتم الاتصالات بين الأقسام الإدارية والفنية بسهولة ومرونة أكثر بعد التخصيص	3.71	1.00 موافق
12	يساهم التخصيص في وضوح وبساطة إجراءات العمل	3.70	1.02 موافق
9	يساعد التخصيص في زيادة رواتب الموظفين	3.69	1.05 موافق
21	يتيح التخصيص للقيادات الإدارية مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار	3.68	1.09 موافق
18	يحقق التخصيص اللامركزية في التخطيط وتنفيذ الأعمال	3.67	1.01 موافق
3	يتيح المركز الوطني للتخصيص العديد من الدورات التدريبية للموظفين	3.52	0.96 موافق
5	يزداد الشعور الإيجابي للموظف عن عمله عندما يتم تخصيصه	3.49	1.20 موافق
6	يزيد تخصيص الجهة العلاقة الإنسانية الجيدة بين الموظفين	3.38	1.13 غير متأكد
4	أعرف الفرق بين الأنواع المختلفة للتخصيص	3.20	1.13 غير متأكد
	المتوسط الحسابي العام	3.77	0.76 موافق

يتبين من الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية لفقرات محور (الآثار الإدارية للتخصيص حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي) والذي يحوي على (22) فقرة، وجاءت الدرجة الكلية للمحور بمتوسط حسابي (3.77) وبانحراف معياري بلغ (0.76) وكانت الدرجة مرتفعة.

وقد جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرة واحدة وهي «يتطلب التخصيص تدريب الموظفين بغرض رفع مستوى الأداء» بدرجة موافق بشدة بمتوسط حسابي (4.41)، ويدل ذلك على إدراك العينة أفراد الدراسة لأهمية تدريب الموظفين في رفع مستوى الأداء لنجاح التخصيص، ثم جاءت عبارة «يتطلب نجاح التخصيص تطبيق رقابة فاعلة» بالمرتبة الثانية وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي (4.12)، وهذا يشير لأهمية الرقابة بالنسبة لأفراد العينة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الصويص (2017)، كما تتفق مع استراتيجيات التخصيص التي حددها (الربيعي، 2004). ثم جاءت عبارة «الجهات الحكومية المراد تخصيصها بحاجة إلى الموظفين ذوي الكفاءات العالية» بالمرتبة الثالثة وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي (4.08) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Cowan, 1990).

بينما كانت أقل عبارات «يزداد الشعور الإيجابي للموظف عن عمله عندما يتم تخصيصه» بمتوسط حسابي (3.49) وبدرجة (موافق). و«يزيد تخصيص الجهة العلاقة الإنسانية الجيدة بين الموظفين» بمتوسط حسابي (3.38) وبدرجة

(غير متأكد). وجاءت الفقرة «أعرف الفرق بين الأنواع المختلفة للتخصيص» بأقل متوسط حسابي (3.20) وكانت الدرجة متوسطة، وفي هذا دلالة على قلة معرفة أفراد الدراسة بأنواع التخصيص، وقد بيّنت هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة نحو الآثار الإدارية باختلاف الحصول على دورات في مجال التخصيص من عدمه لصالح الحاصلين على الدورات. فالدورات أحد وسائل زيادة معرفة الأفراد.

جدول رقم (8)

اتجاهات عينة الدراسة من العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الاجتماعية للتخصيص

م	العبارة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	درجة الموافقة
25	يؤدي التخصيص إلى التعامل المميز مع العميل	3.92	0.97 موافق
31	يسعى بعض الأفراد للتحويل إلى قطاعات حكومية أخرى غير خاضعة للتخصيص رغبة في المحافظة على المركز الوظيفي	3.87	0.96 موافق
30	تقديم الخدمة للعميل تتسم بالسرعة بعد التخصيص	3.85	0.97 موافق
29	يساهم التخصيص في إيجاد روح الإبداع والتطوير لدى الأفراد	3.83	0.96 موافق
28	يؤدي التحويل إلى التخصيص لفقدان الأمان الوظيفي	3.74	1.14 موافق
34	الموظفون أصحاب الكفاءات العالية لن يفقدوا وظائفهم بعد التخصيص	3.71	1.02 موافق
24	يجعل التخصيص بيئة العمل أكثر إيجابية	3.61	1.05 موافق
33	يحقق التخصيص العدالة في توزيع الخدمات المقدمة للمواطنين في مختلف المناطق	3.57	1.05 موافق
35	تتطلب طبيعة العمل بعد التخصيص زيادة ساعات العمل	3.55	1.10 موافق
36	يقلل التخصيص من المحسوبية بين الموظفين	3.50	1.04 موافق
27	يزيد التخصيص من المكانة الاجتماعية للموظف	3.49	1.09 موافق
26	يساهم التخصيص في توليد الوظائف	3.48	1.07 موافق
23	يساهم التخصيص في حل ظاهرة البطالة	3.46	1.07 موافق
32	تساهم بيئة العمل بعد التخصيص في زيادة الاستقرار النفسي للموظف	3.29	1.15 غير متأكد
	المتوسط الحسابي العام	3.63	0.74 موافق

السؤال الثاني: ما الآثار الاجتماعية للتخصيص حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي؟

يتبين من الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية لفقرات محور (الآثار الاجتماعية للتخصيص حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي) والذي يحوي (14) فقرة، وجاءت الدرجة الكلية للمحور بمتوسط حسابي (3.63) وكانت الدرجة متوسطة.

وقد كانت أعلى فقرة من حيث المتوسط الحسابي هي العبارة «يؤدي التخصيص إلى التعامل المميز مع العميل» بالمرتبة الأولى وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي (3.92)، وهذا يتفق مع دراسة (البراك، 2016) و(حريب، 2002). كما يوافق أفراد العينة على بعض آثار التخصيص التي قد تكون سلبية على الموظف كتسبب التخصيص بفقدان الأمان الوظيفي، وتحويل الأفراد للجهات الحكومية غير المخصصة حيث جاءت العبارة «يسعى بعض الأفراد للتحويل إلى قطاعات حكومية أخرى غير خاضعة للتخصيص رغبة في المحافظة على المركز الوظيفي» بالمرتبة

الثانية وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي (3.87)، وهذه نسبة عالية مقارنة مع دراسة (حريب، 2002) والتي بين فيها أن 36,84% فقط قد يتحولون لقطاعات حكومية مختلفة حفاظاً على المركز الوظيفي.

ثم جاءت العبارة «تقديم الخدمة للعميل تتسم بالسرعة بعد التخصيص» بالمرتبة الثالثة وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي (3.85). وهذا يتفق مع دراسة (البراك، 2016) و(حريب، 2002).

كما يتبين موافقة العينة على قدرة التخصيص على توليد الوظائف، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (حريب، 2002)، كما يساهم التخصيص في حل ظاهرة البطالة وهذا يتفق مع دراسة (كنة، 1416).

وكانت الفقرات ذات أقل متوسط حسابي «يساهم التخصيص في توليد الوظائف» بمتوسط حسابي (3.48). و«يساهم التخصيص في حل ظاهرة البطالة» بمتوسط حسابي (3.46). بينما جاءت الفقرة «تساهم بيئة العمل بعد التخصيص في زيادة الاستقرار النفسي للموظف» بأقل متوسط حسابي (3.29) وكانت الدرجة متوسطة.

السؤال الثالث: ما الآثار الاقتصادية للتخصيص حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي؟

يتبين من الجدول رقم (9) وجود تقارب في درجة موافقة أفراد الدراسة على عبارات محور (اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الاقتصادية للتخصيص) حيث يشمل المحور (13) فقرة، وجاءت استجابات أفراد

جدول رقم (9)

اتجاهات عينة الدراسة من العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الاقتصادية للتخصيص

م	العبارة	التوسط المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
37	يساهم التخصيص في رفع الكفاءة الإنتاجية للمنظمة	3.93	0.99	موافق
49	تخصيص الخدمات الصحية والتعليمية قد يؤدي لارتفاع أسعارها	3.91	0.97	موافق
44	يخفف التخصيص الأعباء المالية على الدولة	3.86	0.97	موافق
47	يساهم التخصيص في زيادة التنافس بين الأقسام في الأداء الوظيفي	3.85	0.92	موافق
43	يساهم التخصيص في تعزيز المنافسة في السوق المحلية	3.84	0.96	موافق
42	يساهم التخصيص في زيادة إنتاجية الموظف	3.81	1.02	موافق
45	يساهم التخصيص في زيادة طرح الأسهم مما يتيح لأفراد المجتمع تملك أسهم أكثر	3.66	0.94	موافق
40	يخفض التخصيص المصروفات الإدارية	3.62	0.98	موافق
41	يساهم التخصيص في الحد من هجرة رؤوس الأموال الوطنية للخارج	3.59	1.01	موافق
39	يحسن التخصيص نوعية الحياة لأفراد المجتمع	3.55	1.01	موافق
46	يساهم التخصيص في زيادة طرح الأسهم بما يساعد على إتاحة الفرصة للأجانب المقيمين بشراء الأسهم وامتصاص جزء من السيولة المتوفرة لديهم بدل تحويلها للخارج	3.54	0.93	موافق
48	يساعد التخصيص في إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع	3.53	1.01	موافق
38	يساهم التخصيص في تقديم أسعار مناسبة للمستهلكين	3.47	1.03	موافق
	المتوسط الحسابي العام	3.70	0.78	موافق

الدراسة على جميع فقرات المحور بدرجة (موافق) على أداة الدراسة، حيث تراوحت متوسطاتهم الحسابية من (3.47 إلى 3.93).

وقد كانت أعلى فقرة من حيث المتوسط الحسابي هي عبارة «يساهم التخصيص في رفع الكفاءة الإنتاجية للمنظمة» بالمرتبة الأولى وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي (3.93)، وهذا يتفق مع دراسة (السبتي، 2012). ثم جاءت العبارة «تخصيص الخدمات الصحية والتعليمية قد يؤدي لارتفاع أسعارها» بالمرتبة الثانية وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي (3.91)، وهذا يشير لإدراك أفراد العينة بأثر التخصيص على أسعار الخدمات الصحية والتعليمية؛ حيث بينت دراسة (كنة، 1416) أن إنتاجها بعد التخصيص سيتم على أسس اقتصادية تهدف للربحية. ثم جاءت العبارة «يخفف التخصيص الأعباء المالية على الدولة» بالمرتبة الثالثة وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي (3.86). ويعد هذا من أبرز أهداف التخصيص الذي تسعى له الدول، وعُرضت في هذه الدراسة بعض التجارب الناجحة لبعض الدول مثل اليابان.

وكانت أقل الفقرات «يساهم التخصيص في زيادة طرح الأسهم بما يساعد على إتاحة الفرصة للأجانب المقيمين بشراء الأسهم وامتصاص جزء من السيولة المتوفرة لديهم بدل تحويلها للخارج» بمتوسط حسابي (3.54). و«يساعد التخصيص في إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع» بمتوسط حسابي (3.53). وجاءت أقل فقرة «يساهم التخصيص في تقديم أسعار مناسبة للمستهلكين» بمتوسط حسابي (3.47)، رغم موافقة أفراد العينة على التأثير الإيجابي للتخصيص فيما يتعلق بزيادة المنافسة -فقرة (43) وترتيبها الخامس-، فإن زيادة المنافسة تؤدي لخفض أسعار بعض المنتجات.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمحاور آثار التخصيص حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي تُعزى لمتغيرات (المؤهل التعليمي، والعمر، وعدد سنوات الخبرة)؟

جدول رقم (10)

نتائج تحليل التباين المتعدد (3-way MANOVA) للكشف عن الفروق حول الدرجة الكلية لمحاور آثار التخصيص حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي تُعزى لمتغير (المؤهل التعليمي، العمر، عدد سنوات الخبرة) (ن=532)

مصدر التباين	المحور	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
المؤهل التعليمي	اتجاهات العاملين نحو الآثار الإدارية للتخصيص	1.842	4	460.	818.	514.
	اتجاهات العاملين نحو الآثار الاجتماعية للتخصيص	2.849	4	712.	1.318	262.
	اتجاهات العاملين نحو الآثار الاقتصادية للتخصيص	1.496	4	374.	631.	641.
العمر	اتجاهات العاملين نحو الآثار الإدارية للتخصيص	24.481	45	544.	966.	538.
	اتجاهات العاملين نحو الآثار الاجتماعية للتخصيص	25.976	45	577.	1.068	359.
	اتجاهات العاملين نحو الآثار الاقتصادية للتخصيص	26.618	45	592.	998.	479.

مصدر التباين	المحور	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F.	الدلالة الإحصائية
عدد	اتجاهات العاملين نحو الآثار الإدارية للتخصيص	17.213	36	478.	849.	720.
سنوات الخبرة	اتجاهات العاملين نحو الآثار الاجتماعية للتخصيص	19.968	36	555.	1.027	430.
	اتجاهات العاملين نحو الآثار الاقتصادية للتخصيص	21.432	36	595.	1.005	465.
الخطأ	اتجاهات العاملين نحو الآثار الإدارية للتخصيص	250.629	445	563.		
	اتجاهات العاملين نحو الآثار الاجتماعية للتخصيص	240.442	445	540.		
	اتجاهات العاملين نحو الآثار الاقتصادية للتخصيص	263.684	445	593.		
المجموع المصحح	اتجاهات العاملين نحو الآثار الإدارية للتخصيص	302.968	530			
	اتجاهات العاملين نحو الآثار الاجتماعية للتخصيص	293.595	530			
	اتجاهات العاملين نحو الآثار الاقتصادية للتخصيص	318.934	530			

يتبين من الجدول (10) عدم وجود أية فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يختلف مع دراسة البراك (2016) التي بينت وجود بعض الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين آثار التخصيص والمتغيرات الشخصية.

الفروق حسب الحصول على دورات تدريبية في مجال التخصيص:

الجدول رقم (11)

نتائج اختبار مان وتني (Mann-Whitney U) لمعرفة الفروق في اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو آثار التخصيص باختلاف الحصول على دورات تدريبية في مجال التخصيص

المحاور	الحصول على دورات تدريبية في مجال التخصيص	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كا	مستوى الدلالة
اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الإدارية للتخصيص	نعم	166	293.05	2.68	0.01
	لا	366	254.46		
اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الاجتماعية للتخصيص	نعم	166	285.07	1.88	0.06
	لا	366	258.08		
اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الاقتصادية للتخصيص	نعم	166	285.15	1.89	0.06
	لا	366	258.04		

يتبين من الجدول رقم (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) أو أقل بين استجابات أفراد الدراسة حول اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الإدارية للتخصيص باختلاف الحصول على دورات تدريبية في مجال التخصيص، حيث إن مستوى الدلالة (0.01) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة دالة إحصائية، ومن خلال متوسطات الرتب تبين أن هذه الفروق لصالح أفراد الدراسة الذين حصلوا على دورات تدريبية في مجال التخصيص، وهذا يدل على أنهم أكثر موافقة على محور اتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الإدارية للتخصيص مقارنة بأفراد الدراسة الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية في مجال التخصيص.

أهم نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، يمكن إجمالها في التالي:

- بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور الآثار الإدارية للتخصيص حسب ما يراه العاملون في القطاع الحكومي السعودي (3.77 درجة من 5) وبدرجة (موافق)، ويدل ذلك على موافقة أفراد الدراسة على تأثير التخصيص الإيجابي على الإدارة، وجاءت استجاباتهم إيجابية حول الموضوع، كما بينت موافقتهم على أهمية تدريب الموظفين والرقابة لنجاح التخصيص، بالإضافة لموافقتهم على حاجة التخصيص للموظفين المدربين وذوي المهارة.
- بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد لدراسة على عبارات محور الآثار الاجتماعية للتخصيص حسب ما يراه العاملين في القطاع الحكومي السعودي (3.63 درجة من 5) وبدرجة (موافق)، وتبين هذه الدرجة موافقة أفراد

الدراسة على الآثار الاجتماعية للتخصيص كتحسن التعامل مع العميل وسرعة تقديم الخدمة، ورغم موافقة أفراد العينة على قدرة التخصيص على توليد الوظائف ومساهمته في حل ظاهرة البطالة إلا أن أفراد العينة وافقوا على أن التخصيص قد يسبب فقدان الأمان الوظيفي ما يدفع بعض الموظفين للانتقال لجهات حكومية أخرى.

- بلغ المتوسط العام لاستجابات فراد الدراسة على عبارات محور الآثار الاقتصادية للتخصيص حسب ما يراه العاملين القطاع الحكومي السعودي (3.70 درجة من 5) وبدرجة (موافق) وتبين هذه الدرجة موافقة أفراد الدراسة على الآثار الاقتصادية للتخصيص، حيث وافقوا على ما للتخصيص من تأثير إيجابي على الإنتاجية والكفاءة، وزيادة المنافسة في السوق المحلية ما يؤدي لخفض أسعار بعض المنتجات، بينما سترتفع أسعار الخدمات التعليمية والصحية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات العاملين في القطاع الحكومي السعودي نحو آثار التخصيص تُعزى لمتغير (المؤهل التعليمي، العمر، عدد سنوات الخبرة).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) أو أقل بين استجابات أفراد الدراسة حول اتجاهات العاملين القطاع الحكومي السعودي نحو الآثار الإدارية للتخصيص باختلاف الحصول على دورات تدريبية في مجال التخصيص، وهذه الفروق لصالح أفراد الدراسة الذين حصلوا على دورات تدريبية في مجال التخصيص؛ ما يوضح أهمية الدورات في زيادة المعرفة بإيجابيات التخصيص.
- نسبة الحاصلين على دورات لها علاقة بالتخصيص من كامل أفراد العينة (31.20%) مفردة، منهم (2.41%) فقط حصلوا على دورات لها علاقة مباشرة بموضوع التخصيص.

توصيات الدراسة

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن إجمال توصيات الدراسة في التالي:
- تقديم دورات تثقيفية للموظفين عن التخصيص، وذلك فيما يتعلق بأنواعه وآثاره والتغيرات التي قد يتعرض لها الموظف؛ حيث تساهم في بيان إيجابيات التخصيص وتقلل من المخاوف.
- التدرج في عملية التخصيص، والبدء بالجهات الربحية لجذب المستثمرين.
- زيادة الاهتمام بتدريب الموظفين لزيادة مهاراتهم وإنتاجيتهم، بما يساعد على تقليل عدد من سيفقدون وظائفهم.
- تقنين أسعار الخدمات الصحية والتعليمية، وإتاحة المجال للتبرعات والدعم لها، بما يساعد على عدم ارتفاع أسعارها.
- وجوب شمول برنامج التخصيص على سياسة واضحة للتعامل مع من سيفقدون وظائفهم؛ نتيجة التخصيص.

المراجع

أولاً- مراجع باللغة العربية

- البراك، نوف سليمان. (2016). «الآثار الإدارية والمالية لخصخصة شركة الاتصالات السعودية»، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- الجبالي، محمود علي. (2012). «تقييم الأصول الثابتة لأغراض الخصخصة: حالة مؤسسة سكة حديد العقبة في الأردن»، مجلة الباحث، جامعة العلوم المالية والمصرفية، ع (10).
- الجميل، الجوهرة. (2017). *الخصخصة: المسوغات والخصائص والأساليب*. دار المفردات للنشر والتوزيع: الرياض.
- الحاجي، محمد عمر. (2007). *الخصخصة، مالها وما عليها*. دار المكتبي: دمشق.
- السبتي، خولة عبدالله. (2012). «الاتجاه نحو خصخصة الخدمات الاجتماعية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية»، رسالة دكتوراه. جامعة الملك سعود.
- الصويص، خالد محمد. (2017). «آثار خصخصة قطاع الكهرباء الفلسطيني»، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ع (7)، مج (1).
- العساف، أحمد عارف. (2009). «سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي للعاملين: شركة الأسمنت الأردنية كنموذج»، مجلة علوم إنسانية، السنة (6)، ع (41).
- العمري، محمد سعد؛ والنفيعي، عبدالله. (2016). «اتجاهات العاملين نحو آثار الخصخصة على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي شركة المياه الوطنية بالمملكة العربية السعودية»، *المجلة العلمية للإدارة*، ع (9)، ص ص 145-202.
- العيدروس، أغادير سالم. (2019). «الكفايات الجوهرية للموظفين في ضوء متطلبات الخصخصة: دراسة تطبيقية على إدارة التعليم بالعاصمة المقدسة في المملكة العربية السعودية»، *مجلة كلية التربية*، ع (43)، مج (4)، ص ص 327-394.
- القحطاني، سالم؛ والعامري، أحمد؛ وآل مذهب، معدي؛ والعمري، بدران. (2013). *منهج البحث في العلوم السلوكية*. الرياض، جامعة الملك سعود.
- <https://istitlaa.ncc.gov.sa/ar/trade/ncp/customization-system/Documents>. (2021).
- المعماري، أحمد. (2013). «اتجاهات العاملين نحو خصخصة الشركة التي يعملون فيها: دراسة حالة في فندق نينوى الدولي»، *مجلة الإدارة والاقتصاد*، مج (6)، ع (11).
- الهاجري، منيرة عامر. (2021). «خطاب الصحافة السعودية حول قضية الخصخصة وعلاقته بالخطاب الرسمي»، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- الهران، محمد. (2001). *نحو تصوير فعال لاستراتيجية التخصيص في المملكة العربية السعودية: نظرة شمولية للخصوصيات ومعالجة السلبيات المتوقعة*، جامعة الملك سعود، مركز البحوث: الرياض.
- برنامج التخصيص. (2021). *برامج تحقيق الرؤية: المملكة العربية السعودية*. <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/privatization/> آخر زيارة 2023-4-3
- حريب، عبدالله مرزوق. (2002). «اتجاهات الموظفين نحو آثار الخصخصة على القوى العاملة»، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- حسن، علي حسين. (2012). *المتطلبات الأساسية لنجاح برنامج الخصخصة*. مجلة جامعة بابل-العلوم الإنسانية، مج (20)، ع (1).
- حسين، يوسف. (2006). «أثر الخصخصة على العمالة بالسودان»، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

- خضر، حسان. (2003). «خصخصة البنية التحتية»، *مجلة جسر التنمية*، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، السنة (2)، ع(18).
- صعب، غريتا. (2018). *الخصخصة: تاريخها ودورها في تحريك الاقتصاد العالمي*. شركة المطبوعات للتوزيع والنشر: بيروت.
- عبد الرحمن، أحمد شيخ الدين. (2018). «آثار سياسة الخصخصة في السودان: دراسة حالة الخطوط الجوية السودانية 1990-2014»، *رسالة ماجستير*. جامعة السودان.
- عبدالله، إشراقة؛ ومشرف، أحمد. (2005). «سياسة الخصخصة ودورها في ترقية الخدمات الاستراتيجية في السودان»، *رسالة ماجستير*، جامعة السودان.
- فارس، محمد سعد. (1437). «تخصيص شركة المياه الوطنية من وجهة نظر العاملين في مدينة الرياض»، *رسالة ماجستير*، جامعة الملك سعود.
- كنة، عزة عبدالكريم. (1416). «الآثار الاقتصادية والاجتماعية للتخصيص» *رسالة ماجستير*، جامعة الملك سعود.
- محمد، سهير صلاح الدين. (2014). «الخصخصة وآثارها التوزيعية تحليل اجتماعي مع دراسة حالة خصخصة قطاع الأسمت في مصر»، *المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة*. جامعة الأزهر. ع(11).
- وثيقة برنامج التخصيص. (2021). *المركز الوطني للتخصيص: المملكة العربية السعودية*. (<https://www.ncp.gov.sa/ar/MediaCenter/News/Pages>).
- وهبة، غسان. (2013). «الشراكة بين القطاعين: رؤية اجتماعية»، *مؤتمر الشراكة بين القطاع العام والخاص: مقارنة اقتصادية قانونية ميدانية*، ص ص 77-80، الجمعية اللبنانية لفلسفة القانون، ودار النجوى: لبنان.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية

- Alipour, Mohammad. (2013). «Has Privatization of State-owned Enterprises in Iran Led To Improved Performance?», *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 23 No. 4, Pp. 281-305. <https://doi.org/10.1108/ijcoma-03-2012-0019>
- Bergman, Mast; Per, Johansson; Lundberg, Sofia; Giancarlo, Spagnolo. (2016). Privatization and Quality: Evidence from Elderly Care in Sweden. *Journal of Health Economics*, Vol. 49, Pp. 109-119. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167629616300492>)
- Cowan, L. Gray. (1990). *Privatization in the Developing World*. New York: Greenwood Press.
- Interregional Network on Privatization (Undp). (1993). *Privatization: A Global Perspective*. (Ed). London: Routledge.
- Morgan, D. R. & R. E. England. (1988). "The Two Faces of Privatization", *Public Administration Review*, No. 48.

Employees Attitudes toward Impacts of Privatization in Saudi Public Sector

Noura Abdullah Al Qahtani

Master's degree in Public Administration

Department of Public Administration

College of Business Administration

King Saud University, KSA

Noura.qahtani2012@gmail.com

Dr. Ghuzayyil Saad Alessa

Department of Public Administration,

College of Business Administration,

King Saud University, Riyadh, KSA

galaisa@ksu.edu.sa

ABSTRACT

This study aims to reveal the administrative, economic, and social effects of privatization according to the perceptions of workers in the Saudi public sector. Furthermore, it aims to discover whether there are substantial and statistically significant differences in the effects of privatization attributed to personal or functional variables.

Data for this study was collected via a questionnaire using the descriptive survey approach. A sample of 532 participants from (8) government agencies in Riyadh, Saudi Arabia were randomly selected. For data processing and analysis, Static Package for Social Science (SPSS) and several appropriate statistical tools were used.

Key findings show that administrators in the Saudi public sector recognize the positive effects of privatization on administrative, social, and economic fields. The results also indicate that there are no statistically significant differences in the attitudes of workers in the Saudi public sectors towards the effects of privatization attributable to variables (i.e., age, educational qualification, years of experience), while there are statistically significant differences among the responses of the study participants regarding administrative effects, particularly with respect to not/receiving courses on privatization, with the results being in favour of the courses.

According to the findings, the study concludes with several recommendations, including: the importance of providing training courses for employees on privatization, particularly with respect to training type, implications, and effects on trainees. The study also highlights the importance of gradually proceeding with privatization, a process that should include a clear policy that considers, inter alia, those who are rendered unemployed as a consequence thereof.

Keywords: Privatization, Public Sector, Saudi Arabia.

