

**اتجاهات العاملين نحو خصصة الشركة التي  
يعملون فيها  
دراسة حالة في فندق نينوى الدولي**

**م.م. احمد حمود منصور المعماري**

**قسم العلوم المالية والمصرفية/ كلية المعارف/ الجامعة الأهلية**

- المجلد السادس
- العدد الحادي عشر
- تشرين الثاني 2013
- استلام البحث: 2013/1/21
- قبول النشر: 2013/3/25

## اتجاهات العاملين نحو خصخصة الشركة التي يعملون فيها دراسة حالة في فندق نينوى الدولي

م. م. احمد حمود منصور

### المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع آراء الأفراد العاملين في واحدة من الشركات العراقية التي تم تحويل ملكيتها من القطاع العام إلى القطاع الخاص بما يعرف (بالخصخصة) الا وهي شركة فندق نينوى الدولي. وقد أراد الباحث ان تكون عينة الدراسة جميع مجتمع البحث وتم توزيع مائة استبيان إلا أن المسترد منها لم يكن سوى ستة وسبعون استبانة أي بنسبة 76%. وقد استخدم الباحث الإحصاء الوصفي لعرض نتائج إجابات الأفراد المبحوثين ممثلة بالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار فرضيات الدراسة ب(T-test). وكشفت النتائج عن وجود اتجاهات سلبية لدى الأفراد المبحوثين نحو خصخصة الشركة التي يعملون فيها، وتضمن الدراسة عدد من التوصيات منها ضرورة احتواء العاملين في الشركات التي تم خصخصتها او التي سيتم خصخصتها من خلال تملكهم بعض أسهم هذه الشركات بأسعار مخفضة أو منحهم إياها بدون مقابل.

### مقدمة :

الكلمات المفتاحية: الخصخصة , الاتجاهات , الرضا الوظيفي, فندق نينوى الدولي  
يعتبر التوجه نحو خصخصة المؤسسات العامة جزءا من نهج عام واسع للإصلاح بهدف تحقيق العديد من الأهداف الاقتصادية من بينها التغيير في البناء الاقتصادي والسياسي للدولة والتقليل من حجم القطاع العام في المجتمع - الذي يعاني من انخفاض كبير في الإنتاجية- والتخفيف من النفقات العامة وتخفيض ديون الدولة (المانع;2003:101). وتقليل حالات الفساد المالي السائدة فيه وفسح المجال في التنوع للجهات التي تقدم السلع والخدمات لأبناء المجتمع. إلا أن القائمين على الخصخصة قد اغفلوا إلى حد ما البعد الاجتماعي المتمثل في القوة البشرية عند تطبيقه، بالرغم من أن أي اقتصاد قومي لا يقوم بدون العامل

الاجتماعي, ومثلت العمل الناجح يقوم على ثلاثة دعائم أساسية هي "رب العمل والتنظيم النقابي والجهة الإدارية العليا المتمثلة في الحكومة مع وجود لوائح وقواعد قانونية واضحة" (العساف:143) فشعار المحافظة على حقوق العاملين في الشركات المنوي تخصيصها يتم المطالبة به بشكل مكثف قبل القيام بخصخصة الشركات وان حقوقهم لن يتم الاقتراب من أي منها, وبعد الخصخصة لا يوجد ما يلزم الشركات بالحفاظ على حقوقهم. وإذا ما كانت الخصخصة قد فرضت على كثير من حكومات دول العالم الثالث بفعل شروط صندوق النقد والبنك الدوليين وتحملت لها حكومات بعض الدول, فهي في الوقت نفسه أصبحت مرضاً يصيب الطبقة العاملة بحالة من الفرع والخوف من المجهول وأصبح شبح الاستغناء عن العمالة يؤرق العمال الأمر الذي يجعل سبيل الإنقاذ أمامهم هو التقاعد المبكر والتقاعد المبكر له أثار سلبية على العمال فهو يؤدي إلى إنقاص حقوقهم التقاعدية بسبب قصر مدة الخدمة الوظيفية. والتقاعد المبكر هذا قد تشجع عليه إدارات الشركات التي تم خصصتها حيث يقوم البعض منها بتقديم برامج التقاعد المبكر بتقديم تعويضات مالية لمن يطلب ذلك. ففي مصر مثلاً ارتفعت حالات التقاعد المبكر من (384) ألف حالة في نهاية يونيو 2004 إلى (403) ألف حالة بنهاية يونيو 2005, وبنسبة 40% من عدد حالات التقاعد خلال هذه الفترة (العساف:142).

إما في العراق فتعود جذور الخصخصة إلى عقد الثمانينات من القرن العشرين الحكومة العراقية سياسة الخصخصة منذ بداية عام 1982 فقامت بتحويل بعض ممتلكات القطاع العام إلى القطاع الخاص بهدف إعطاء القطاع الخاص دوراً في الحياة الاقتصادية, وفي عام 1987 تم بيع عدد من الشركات الى القطاع الخاص, وفي عقد التسعينات قامت الحكومة العراقية بخصخصة الكثير من مؤسسات القطاع العام وتحويلها إلى القطاع الخاص بغية إيجاد الحلول المناسبة لمعالجة المشاكل والاختلالات الهيكلية التي أصابت الاقتصاد العراقي نتيجة لفرض الحصار الاقتصادي (بلحاوي 2011).

وبعد عام 2003 أخذت تتعالى الدعوات على لسان المختصين وغير المختصين بضرورة تبني خصخصة القطاع العام وتحويله إلى القطاع الخاص وإعطاؤه الفرصة الكافية في مجمل

النشاط الاقتصادي وقامت الحكومة بخصخصة عدد من الشركات العامة لمستثمرين محليين وأجانب. ويرى البعض ان هناك موقف يتسم بعدم الرضا ان لم يكن سلبيا تجاه الخصخصة في العراق (سلوم, 2008:3)

### مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في بيان آراء العاملين في فندق نينوى الدولي نحو خصخصة إدارة الفندق من خلال الأسئلة الآتية:

- 1- هل للعاملين اتجاهات ايجابية أم سلبية تجاه خصخصة الشركة التي يعملون فيها؟
- 2- هل العاملون راضون عن عملهم في الشركة التي تم خصصتها؟
- 3- هل يؤيد العاملون في الشركة خصخصة شركات عامة اخرى؟

### هدف الدراسة:

بغض النظر عن الأهداف السياسية أو الاقتصادية من خصخصة الشركات العامة، فإن الدراسة تهدف إلى معرفة اتجاهات وأراء العاملين في شركة فندق نينوى الدولي نحو خصخصة الشركة العاملين فيها. ومدى تلبية الإدارة الجديدة لاحتياجات ورغبات واهتمامات العاملين فيه وفيما إذا، كانت عملية الخصخصة تنال القبول والرضا منهم ومدى تأييدهم لعملية خصخصة شركات أخرى أم ان هناك معارضة لعملية الخصخصة من قبلهم. وكذلك تكمن أهمية الدراسة في قلة الدراسات العلمية والإدارية المتعلقة بالموضوع محليا على حد علم الباحث، فضلا عن زيادة عدد الشركات التي تم تخصيصها والتي سيتم تخصيصها.

### أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من المكانة التي يتبوأها موضوع تحويل الشركات من ملكية القطاع العام إلى القطاع الخاص باعتباره اتخذ منحى جديدا بعد عام 2003، باعتباره ركنا مهما من أركان التحرر الاقتصادي لخروج الدول من أزماتها الاقتصادية والإدارية والاجتماعية، ودور الشركات التي تم او سيتم خصصتها في تنمية الاقتصاد العراقي من خلال إعادة هيكلة تلك الشركات والزيادة المتوقعة في ما تقدمه من منتجات وخدمات للمجتمع .

كما ان للدراسة أهمية لمن آلت إليهم ملكية هذه الشركات او إدارتها من خلال التركيز على رأس المال البشري فيها والمتمثل في العاملين في تلك الشركات وذلك من خلال التعرف على آرائهم نحو الإدارة الجديدة وجعلها بالاتجاه الايجابي لدورهم الكبير في نجاح هذه العملية وتحقيق الهدف الاقتصادي للملاك المتمثل الحصول على الأرباح فضلا عن الهدف العام بتقديم السلع والخدمات للمواطنين.

وأما أهميتها للعاملين فان هذه الدراسة هي استطلاع لأراء عينة من العاملين في واحدة من الشركات التي تم خصصتها. وعلى الإدارة القائمة عليهم العمل على تصحيحها ان كانت سلبية وتنميتها وتطويرها ان كانت ايجابية. كما تأتي أهمية هذه الدراسة من الأسباب الآتية:

- 1- ان موضوع الدراسة جديد إلى حد ما في العراق والدراسات السابقة عن الخصخصة في العراق لم تتناول الآراء حول الخصخصة على حد علم الباحث مما يجعل هذه الدراسة وان كانت في شركة واحدة محاولة متواضعة للتوسع في دراسة الخصخصة في العراق وما يكتنفها من المشاكل والمعوقات التي تستدعي الدراسة .
- 2- من المتوقع ان يواجه تطبيق الخصخصة في العراق مجموعة من المشاكل والمعوقات التي تستدعي الدراسة كما هو الحال في بعض الدول التي طبقت الخصخصة.

### **فرضية الدراسة:**

تم صياغة فرضيتين للدراسة هما:

الفرضية الأولى (العدمية) (H0): لا يتوقع ان يكون لدى العاملين في شركة فندق نينوى الدولي اتجاهات سلبية نحو خصصته.

الفرضية البديلة (H1): يتوقع ان يكون لدى العاملين في شركة فندق نينوى الدولي اتجاهات سلبية نحو خصصته.

الفرضية الثانية (العدمية): (H0) لا يتوقع ان يكون مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة فندق نينوى الدولي منخفضا.

الفرضية البديلة (H1): يتوقع ان يكون مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة فندق نينوى الدولي منخفضا.

## اسلوب الدراسة:

تم قياس متغيرات الدراسة بتصميم استبانة لوصف آراء العاملين في الفندق تم تجربتها على بعض العاملين في واحدة من الشركات التي تم خصصتها وتم إجراء بعض التعديلات عليها ثم عرضها على عدد من المحكمين. أسئلة الاستبانة صممت وفقا لمقياس ليكرت الخماسي من (موافق تماما, موافق, لا راي لي, غير موافق, غير موافق أبدا). وبعضها الأخر (راض تماما, راض, محايد, غير راض, غير راض تماما) وأعطيت الدرجات (1,2,3,4,5) على التوالي. وعلية فالمتغير الذي قيس بسؤال واحد فان أعلى إجابة (موافق جدا /راض تماما) حصلت على خمسة درجات وقلل إجابة (غير موافق أبدا/ غير راض تماما) أعطيت درجة واحدة, ومتوسط الإجابة ثلاث درجات (2/1+5), أما المتغيرات التي قيست بأكثر من سؤال فقد تم حساب درجة الإجابة لكل متغير بجمع الدرجات لمجموع الأسئلة وتقسيما على عدد الأسئلة, وبالتالي فان أعلى درجة لكل متغير ستكون خمسة درجات وأدناها ستكون درجة واحدة والمتوسط ثلاث درجات أيضا. فإذا كان متوسط الإجابة لعينة الدراسة اكبر من ثلاثة فهو مؤشر ايجابي أما إذا كان اقل من ثلاثة فهو مؤشر سلبي. وهذا الأسلوب مستخدم في قياس الاتجاهات متبع من قبل عدد من الباحثين في هذا الموضوع (Richard 1999; Gesinde 2008). وأراد الباحث ان يشمل جميع العاملين في الشركة بالاستبيان, لكن صعوبة الوصول إلى البعض فقد تم الحصول على 76 استبانة فقط. واستخدم في تحليل النتائج التوزيع التكراري والنسب المؤوية والوسط الحسابي, كما تم استخدام اختبار T-test لاختبار معنوية الإجابة على أسئلة الاستبانة.

## تعريف الخصخصة:

تعتبر الخصخصة مصطلح انتشر بسرعة منذ أواخر القرن الماضي في استعمال شائع لدى المواطنين, وهي ترجمة لمصطلح Privatization وهي التسمية المستخدمة في أكثر الدول العربية, ويطلق عليها صندوق النقد الدولي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة

بالتخصيصية، وتختلف التسمية في بعض الدول العربية حيث يطلق عليها في سوريا بالاهلنة (الراوي 2009:390). وفي الأردن تدعى التخاصية (حسونة، وآخرون). وتعني الخصخصة تحول ملكية المشروعات الاقتصادية من القطاع العام إلى القطاع الخاص. وحسب مفهوم صندوق النقد الدولي فان الخصخصة تعني "زيادة مشاركة القطاع الخاص في إدارة ملكية الأنشطة والأصول التي تسيطر عليها الحكومة أو تملكها" (الراوي 2009:290).

وان كانت الخصخصة في إطارها العام تشير إلى تخلي الدولة عن إدارة المؤسسات العامة إلى القطاع الخاص بشكل أو آخر، إلا أنها في حقيقتها تنطوي على ابعاد من ذلك وفق ما يذكره بعض الباحثين (فليس للخصخصة مفهوم عالمي موحد يتفق عليه الجميع فالخصخصة قد تعني عند البعض وسيلة كما أنها قد تعني عند البعض الأخر هدفاً، فالذين يسعون إلى إيجاد حكم أصحح أو الذين يحرصون على تحقيق حياة اجتماعية أفضل تعني عندهم وسيلة لبلوغ أهدافهم تلك، أما الذين يبحثون عن الفرص التجارية من خلال أعمال الدولة فان الخصخصة لديهم تعني غاية في حد ذاتها ولعل هذا ما يجعل مفهوم الخصخصة مغلفاً بكثير من التشويش وعدم الوضوح(المانع، 2003:101).

### الخصخصة بين مؤيد ومعارض:

يعد موضوع الخصخصة من أكثر الموضوعات إثارة للجدل والنقاش خاصة في الدول التي اعتاد المواطن الحصول على معظم احتياجاته من الدولة لذا فقد انقسمت الآراء ما بين مؤيد ومعارض. فالمؤيدون يرون في الخصخصة تحقيق مزايا تفتقر إليها مؤسسات الدولة من خلال رفع كفاءة المؤسسات وتخفيف العبء عن الدولة وتحسين نوعية المنتجات والخدمات، وإصلاح عيوب الدولة وإتاحة المجال للتنوع في الجهات التي تقدم الخدمات للمواطنين والتحرر من بيروقراطية الدولة. أما المعارضون للخصخصة فأنهم يرون ان عمليات الخصخصة التي تمت في عدد من الدول لم تنتفع منها المجتمعات بالقدر المرجو منها ، حيث أعادت الخصخصة توزيع الثروة على عدد من القائمين في المؤسسات التي تمت خصخصتها في حين اختفت هذه المؤسسات والخدمات وترك العمال دون وظائف وانحدر مستوى المعيشة انحداراً حاداً، وتقلصت الأسواق. وتبين بعض استطلاعات الرأي التي أبرزها

مركز التنمية العالمية مدى الشعور بالإحباط الذي تعاني منه الشعوب, فما يقرب من (70 %) من سكان روسيا يعتقدون ان حالهم كان أفضل بكثير قبل عملية أخصخصة ونفس الشعور أعرب عنه من (60%) إلى (80%) من سكان سرلانكا, بينما شعر (63%) من السكان في أمريكا اللاتينية ان الخصخصة لم تعد عليهم بأي شيء يذكر(مركز المشروعات الدولية:ص1)

وفي دراسة عن اتجاهات العاملين نحو خصخصة البريد الأردني خلصت إلى ان هناك اتجاهات سلبية لدى الأفراد عينة الدراسة نحو خصخصة البريد الأردني ويرون ان سلبيات الخصخصة أكثر من ايجابياتها(سالم2007).

و دراسة لتقييم تجربة خصخصة شركات القطاع الأعمال العام للنقل البحري في مصر انتهت إلى ان تطبيق برنامج التحرر والخصخصة على شركات قطاع الأعمال العام في النقل البحري أدى إلى نتائج سلبية الأمر الذي قد يؤدي إلى إخراج مصر من منظومة النقل البحري العالمي في حالة تحررها في إطار اتفاقية منظمة التجارة العالمية.(إبراهيم:بدون سنة نشر).

و دراسة لاتجاهات العاملين الأردنيين نحو الخصخصة توصلت إلى وجود اتجاهات ايجابية نحو الخصخصة في الإبعاد الإدارية والاقتصادية واتجاهات سلبية وأخرى ايجابية نحو البعد الاجتماعي لها. ودراسة أخرى في شركة الاتصالات السعودية بعنوان الخصخصة وثقافة العاملين توصلت إلى ان هناك اتجاها ايجابيا من العاملين للتحويل من القطاع العام إلى القطاع الخاص, وان اغلب أفراد الدراسة يرون ان خصخصة الاتصالات أسهمت في تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمستهلكين(التركستاني2001).

و دراسة (الفاعوري واحمد2011) هدفت إلى التعرف على آراء مديري الإدارات في شركة الكهرباء الأردنية توصلت إلى ان اتجاهات المديرين كانت ايجابية نحو الخصخصة, وهناك تخوف من بعض الآثار السلبية على المستوى الفردي.

و دراسة (العساف بدون سنة نشر) عن سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي للعاملين, توصلت إلى ان للخصخصة تأثير سلبي على عدد العاملين في شركة



الاسمنت الأردنية ومساهمة الشركة في زيادة مشكلة البطالة عن طريق برنامج حوافر ترك الخدمة للاستغناء عن العمالة الزائدة حسبما تراه.

ودراسة مركز الدراسات والبحوث التابع لرجال الأعمال في العراق بعنوان " استفتاء نحو موضوع الخصخصة في العراق " اجري عام 2003, اظهر ان 69% يرون ان الخصخصة ستقلل من عدد العاملين في المشروع الذي سيخصص على المستوى البعيد.

ومما تقدم يظهر ان هناك اتجاه عام نحو خصخصة المؤسسات العامة للدولة وقد أثبتت التجربة نجاحها إلى حد كبير من الناحية الاقتصادية في عدد من الدول من جانب لكنها وجهت بردود فعل سلبية من جانب الأفراد وخاصة العاملين في تلك الشركات.

#### مفهوم الاتجاهات:

تعد الاتجاهات عاملا مهما لتحديد كيف ان الانسان يتصور ويشعر ويكون موقفا قد يتجسد في فعل ايجابي أو سلبي , والفرد يقوم بترتيب اتجاهاته لأنها تساعد في بلورة الأفكار والمفاهيم والمعلومات فضلا عن أنها تحدد كيف يتم تفسير المعلومات المتعلقة بموضوع الاتجاه. وقد تناول الباحثون العديد من التعارف للاتجاهات .

فقد عرفها (Allport:142) أنها "حالة استعداد أو تهيؤ عقلي منظم عن طريق الخبرة وتؤثر تأثيرا موجها أو ديناميكيا على استجابات الفرد لجميع الموضوعات والمواقف المرتبطة بها".

وعرفها (عبد الرحمن 1971:51) بأنها " تركيب عقلي نفسي أحدثته الخبرة الحادة والمبتكرة ويمتاز بالثبات والاستقرار النسبي ذلك ان الاتجاهات حصيلة تأثر الفرد بالمتغيرات العديدة التي تصدر عند اتصاله بالبيئة وأنماط الثقافة والتراث الحضاري للأجيال السابقة وهي مكتسبة وليست فطرية

ويرى (زهران 1977:144 ) ان الاتجاه هو تكوين فرضي أو متغير كامن أو متوسط يقع فيما بين المثير والاستجابة وهو عبارة عن استعداد ذهني أو تهيؤ عقلي مستلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص أو أشياء او موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة.

#### خصائص الاتجاهات:

قد لا يوجد هناك إجماع بين الباحثين المهتمين بالسلوك التنظيمي على الخصائص التي تتسم بها الاتجاهات لكن هناك خصائص عامة يمكن ان يتفقوا عليها (زهرا-145:1977؛ الكردي

<http://kenanaonline.com/user/ahmedkordy/post/267237>) وهي:

- 1- الاتجاه حدث نفسي لا يخضع للملاحظة مباشرة...ولكنه يمكن ان يدرس عن طريق السلوك الذي يظهره والذي يمكن ان يكون موضوع ملاحظة مباشرة, ومن هذه الزاوية كثيرا ما يقال ان الاتجاه افتراضي ويجري التحقق من وجوده ووجهته.
- 2- الاتجاه محوري: أي انه مستقطب وله محوران, مع أو ضد, تفضيل أو لا تفضيل, تحييد أو رفض. ومن هذه الزاوية يقال عن الاتجاه انه ينطوي على نوع من التحيز الشخصي, وان فيه تقويما, أي منح قيمة من الشخص لموضوع الاتجاه, وقد تكون القيمة (أي التفضيل) عالية وقد تكون دون ذلك. ومن هذه الزاوية ينظر إلى الاتجاهات على إنها يمكن ان تختلف من حيث شدتها أكانت "مع" ام كانت "ضد".
- 3-الاتجاهات متعلمة: أي أنها لا تكون لدى الشخص لعامل وراثي, بل هي مكتسبة وتأتي من تفاعل الشخص مع محيطه ومن الخبرات الناجمة عن هذا التفاعل, ويدخل في هذه الخبرات المشاعر الانفعالية التي ترافقها وتكون جزءا منها. زمن هذه الزاوية يكون النظر الى تكون الاتجاهات لدى الشخص مع نموه والنظر الى التفاوت بين الأفراد في اتجاهاتهم وان كان موضوع الاتجاه واحدا.
- 4-الاتجاه متخصص: أي لكل اتجاه موضوعه الخاص به , ومثال ذلك الاتجاه لدى الأشخاص نحو عمل المرأة في القوات المسلحة... فاذا قيل ان اتجاه الشخص الايجابي مثلا نحو عمل المرأة في القوات المسلحة يظهر أنماط السلوك المتصلة بهذا الموضوع والصادرة عن ذلك الشخص وفيها أقواله وأفعاله, قيل في شرح ذلك ان تلك الأنماط من السلوك مترابطة ومتجه نحو موضوع واحد في الأصل. ولذلك يقال ان الاتجاه يعبر عن نظام تأتلف فيه أنماط من السلوك وتقدم مجتمعة دلالة على وجهة التفضيل في الاتجاه.

5-الاتجاه متغير او متحول: اي انه ينطوي على درجات وقد يتم قياس الاتجاه بثلاث درجات من الشدة او أكثر, وقد يتناول عدد من الدرجات يفوق ذلك , وفي كل الأحوال تشتمل الدرجات في دراسة الاتجاهات درجات في شدة التفضيل الايجابي ودرجات في عدم التفضيل أي التفضيل السلبي.

6-الاتجاه عاطفي عقلي: اي انه ينطوي على جانب عقلي لدى الأشخاص وجانب عاطفي انفعالي, ولكن الغلبة في الاتجاهات الجانب العقلي. ولكن يجب الانتباه الى تفاوت الأشخاص في قوة الجانب العقلي والجانب الانفعالي.

7-الاتجاه ثابت نسبياً:ويبدو هذا الثبات في استمرارية الاتجاه لدى الشخص لفترات طويلة بعد تكون الاتجاه, ويظهر هذا الثبات واضحاً في أعمال ذلك الشخص المتصلة بموضوع الاتجاه, وفي إدراكه للعالم حوله.

8-الاتجاه ثلاثي الأبعاد: ففيه بعد الماضي من حيث تكونه, واستمراريته حتى الحاضر, وفيه بعد المستقبل, ويبدو ذلك واضحاً في استمراره مستقبلاً وفي إجراءات اعتماد الاتجاهات للتنبؤ بما يمكن ان يفعله صاحبها اذا واجهته ظروف تتصل بموضوع تلك الاتجاهات.

#### مكونات الاتجاهات:

والاتجاهات تتكون من ثلاثة عناصر (Janett2004:112;Gesinde2008:185)هي:

1-الإدراك Cognition وهو مجموعة المعتقدات والتوقعات لدى الفرد عن موضوع ما.

2-الرغبة Conation ويقصد بها النية في السلوك Behavioral Intention

3-التأثير Affective وهو حدة أو قوة الشعور الايجابي أو السلبي.

وعليه فان الاتجاهات هي سلوك يعكس استجابة سلبية او ايجابية للفرد نحو موضوع ما. وبما فان قرار خصخصة بعض الشركات العامة كحدث وموضوع أساسيان وكمثير فاعل لا بد وان تكون قد كونت استجابة ما لدى المواطنين في العراق عموماً والعاملين فيها خصوصاً, وهذه الاستجابة تتمثل في اتجاهات الأفراد التي تعكس وجهات نظر الأفراد نحو الخصخصة ونوع الاستجابة هذه هو ما نريد الوصول إليه في هذه الدراسة.

#### طرق دراسة الاتجاهات:

هناك خمسة طرائق لدراسة الاتجاهات وهي كالآتي (موقع احمد الكردى <http://kenanaonline.com/user/ahmedkordy/post/267237>):

- الأولى نظرية: وهي دراسة موجهة بفكرة تكوين نظرية حول الاتجاهات, ويهتم الباحث الأخذ بهذه الطريقة بتكوين الاتجاهات والعوامل المؤثرة في ذلك , وتعديل الاتجاه وكيف يأخذ مجراه, والتفاوت في الاتجاهات من جانبيها الإيجابي وجانبيها السلبي لينتهي الى وضع نظرية حول طبيعة الاتجاهات ومكانتها في نظام الشخصية الفردية.
- الثانية وصفية: وتقوم على تنظيم وملاحظة علمية متعددة الخطوات والتكرار تتناول سلوك مجموعة من الأفراد تكون اتجاهاتهم موضوع الدراسة, والغاية سير تلك الاتجاهات لديهم ووصفها . وهذه الطريقة تواجه صعوبات بسبب الوقت الذي تستغرقه الملاحظة وتحتاج الى تكرارها, وكذلك صعوبة تدريب الأشخاص على القيام بملاحظة علمية دقيقة.
- الثالثة تجريبية: وفيها يتم تنظيم تجربة موضوعها أمر علمي يوفر فيه شروط الضبط والتحكم بالمتغيرات وإمكان استخراج النتائج بلغة الكم.
- الرابعة الاستفتاء: وفيها يتناول الباحث مجموعة كبيرة من الأفراد في مجتمع ما. وفي الاستفتاء استطلاع للرأي العام لتجمع الآراء حول أنماط من السلوك تعبر عن اتجاه ما.
- الخامسة القياسية: وهي أكثر الطرائق استخداما وتعتمد على مقياس علمي موثوق لكشف اتجاه مجموعة أشخاص نحو موضوع ما انطلاقا من الإجابات التي تقدم استجابة لعبارات المقياس. وهذه الطريقة هي التي اعتمدت في هذه الدراسة.

### الرضا الوظيفي:

يرى بعض الباحثين ان الرضا الوظيفي هو الموضوع الأكثر أهمية والأكثر استخداما في مجال السلوك التنظيمي لدراسة اتجاهات الأفراد نحو موضوع ما (Lise&Timothy2004:397; Adeyinka,et.al.2007:5). وإذا كان الاتجاه يفسر على انه يحمل مجموعة من القيم والآراء فان الرضا يفسر الإجابة التي تعزز أو تغير الاتجاه الأساسي للفرد (Janett 2004:112). لذا يعد قياس الرضا مؤشرا قويا للاتجاهات. ومن هنا ارتأى الباحث ان يعزز دراسة الاتجاهات العامة لعينة البحث بدراسة الرضا الوظيفي

أيضا. فيقول (الشماع 1992: 245): "ان الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن اتجاهات الفرد نحو أبعاد مهمة في المنظمة". ويعرف (حجازي, 2006: 96-97) الرضا الوظيفي انه مجموعة المشاعر الوجدانية الايجابية التي يشعر بها الفرد والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد. ويتكون الرضا الوظيفي من مجموعة عناصر يحددها البعض تسعة هي الرضا عن (الإشراف, الأجر, والمكافآت, فرص الترقية, زملاء العمل, طبيعة العمل, إجراءات العمل, الاتصالات والمنافع الأخرى) (Richard 1999). والبعض الآخر حددها بخمسة هي الرضا عن (العمل, الأجر, فرص الترقية, الإشراف وزملاء العمل) (Travis G. Worrell 2004: 17) وفي هذه الدراسة اعتمد الباحث ستة عناصر مكونة للرضا الوظيفي يرى أنها تتناسب مع موضوع البحث وهي (نمط الإشراف أو الإدارة, الدخل, فرص الترقية, زملاء العمل, طبيعة العمل, الاتصالات) واختتمها بسؤال كمؤشر عام عن الرضا الوظيفي وهو " بصورة عامة إلى أي مدى أنت راض عن عملك الحالي في شركة فندق نينوى الدولي؟"

## الجانب التطبيقي

### أولا: وصف عينة البحث:

تتكون عينة البحث من (76) فردا من العاملين في فندق نينوى الدولي وهو ذو خمسة نجوم والذي انشأ عام 1980 شركة عامة وإدارة الهيئة العامة للسياحة, وبعد عام 2003 اتخذته قوات الاحتلال الأمريكية مقرا لها لغاية عام 2009. وتم خصخصة الفندق وأعيد العمل به عام 2010 بإدارة شركة خاصة.

ما ينبغي الإشارة إليه ان اختيار عينة البحث روعي فيه ان يتلاءم مع هدف الدراسة إذ اخذ بنظر الاعتبار ان يكون جميع أفراد العينة هم المباشرين في الوظيفة قبل عام 2003 ليكون مارس الوظيفة عندما كان الفندق مملوكا للدولة ويدرار من قبل الهيئة العامة للسياحة ولهذا

اتجاهات العاملين نحو خصخصة الشركة التي يعملون فيها

فأنأي فرد من المبحوثين لابد وان تكون له على الأقل تسعة سنوات من الخدمة ليكون قد عايش الإدارة العامة للفندق والإدارة الخاصة له.  
يبين الجدول(1) توزيع عينة البحث حسب السمات الشخصية من حيث الجنس والحالة الزوجية والتحصيل الدراسي والعمر ومدة الخدمة والأجور.

جدول(1)

وصف عينة البحث حسب السمات الشخصية

الخصائص				المتغير	
إناث		ذكور		الجنس	
22		54			
%29		%71		النسبة	
متزوج		أعزب		الحالة الزوجية	
50		26			
%66		%34		النسبة	
كلية		متوسطة		التحصيل الدراسي	
معهد		إعدادية			
22		18		العدد	
%29		%23		النسبة	
51- فأكثر		40-31		العمر	
12		31			
%16		%41		النسبة	
20- فأكثر		14-11		مدة الخدمة	
19-15		10-9 من سنوات			
15		23		العدد	
%20		%30		النسبة	
601- فأكثر		500-400		الأجور	
600-501		400 من إلف دينار			
15		23		العدد	
%20		%30		النسبة	

### ثانيا: وصف الاتجاهات باستخدام التوزيعات التكرارية والنسب المؤوية:

لبيان اتجاهات العاملين في شركة فندق نينوى الدولي رأى الباحث ان يتم أولا عرض لإجابات عينة البحث وفقا للتكرارات والنسبة المؤوية وكما مبين في الجدول(2).ومنه يظهر

الإجابة على فقرات الاستبانة التي تعكس اتجاهاتهم نحو خصخصة الشركة التي يعملون فيها وكما يلي :

1-ففي الفقرة الأولى تبين ان (21%) فقط من عينة البحث يرون "هناك تحسن في إدارة الفندق في ظل الإدارة الخاصة" في حين ان (58%) لم يرو تحسن في الإدارة و (21%) لا يراي لهم في ذلك، وهو ما يعد مؤشر على ان الإدارة الخاصة للشركات ليس بالضرورة ان تكون أفضل من الإدارة العامة لها كما يدعي مؤيدو الخصخصة.

2-وبالنسبة للفقرة الثانية والتي مفادها "الإدارة الخاصة تتعامل بصورة حسنة مع الموظفين" فكانت الإجابة متقاربة بين الموافقين وغير الموافقين بنسبة (37%) للأولى و(38%) للثانية، و(25%) لا يراي لهم.

3- وعن الفقرة الثالثة يرى(38%) من المجيبين ان الإدارة الخاصة تكلف الموظف بأداء العمل الذي يتناسب واختصاصه في حين ان (31%) يرون عكس ذلك و (25%) ليس لهم رأي في ذلك، وهذا يعزز رأي المؤيدين للخصخصة من الوجهة الاقتصادية والتنظيمية في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

4-وعن السؤال في الفقرة (4) "ان إدارة القطاع الخاص تهتم بمصالح العاملين بقدر اهتمامها بمصالحها" فان (19%) فقط من عينة البحث وافق على ذلك في حين (41%) لم يوافقوا، و (40%) لم يبدو رأيا في ذلك، وهذا يتفق إلى حد كبير مع الرأي السائد عن ان إدارة القطاع الخاص تهتم بمصلحتها ومصحة الملاك أكثر من اهتمامها بالمستخدمين لديها خاصة إذا ما علمنا ان العاملين حاليا مفروضين على الملاك الجدد بموجب شروط الخصخصة.

5-وعن الرأي بشأن "رواتب ومكافآت الموظفين وهل هي تتناسب مع ما يحصل عليه أقرانهم في شركات السياحة الأخرى التابع لوزارة السياحة" والمبينة في الفقرة(5) فلم يكن هناك اختلاف كبير بين إجابة الموافقين وغير الموافقين(24%) يرون أنها تتناسب و(27%) يرون أنها لا تتناسب مع ما يحصل عليه أقرانهم في الشركات العامة، والاختلاف البسيط هذا يمكن ان يفسر بنظام الحوافز المعمول به الذي يولي الاهتمام بالذين تم تعيينهم بعد الخصخصة .

6-وعما إذا كانت "العلاقة بين العاملين في الشركات التي تدار من قبل القطاع الخاص حسنة أم لا" فقد أوضح (17%) أنها جيدة بينما لم يوافق (46%) على أنها جيدة، و(40%) لم يبدو رأياً.

7-وفي الفقرة (7) سؤال عما إذا كانوا "يفضلون إدارة القطاع الخاص أم القطاع العام للشركات السياحية" وكانت الإجابة ان (72%) منهم لا يرون في إدارة القطاع الخاص أنها أفضل من القطاع ألعام وان (8%) فقط يرون ان إدارة القطاع الخاص أفضل من إدارة القطاع ألعام وان (20%) لم يبدو رأياً في هذا.

8-وفي سؤال آخر في الفقرة (8) من الجدول (2) عما إذا كانوا "يفضلون ان يحول فندق الموصل \* إلى إدارة القطاع الخاص" فان (74%) غير موافقين على هذا المقترح في حين ان (9%) فقط موافقين على هذا المقترح وان (17%) لا رأي لهم في ذلك.

9-وفي سؤال آخر في الفقرة (8) من الجدول (2) عما إذا كانوا "يفضلون ان يحول فندق الموصل \* إلى إدارة القطاع الخاص" فان (74%) غير موافقين على هذا المقترح في حين ان (9%) فقط موافقين على هذا المقترح وان (17%) لا رأي لهم في ذلك.

ومما تقدم فان الأغلبية من عينة البحث لم يظهروا تأييدهم لخصخصة فندق نينوى الدولي، مع ان العلاقة بين العاملين والإدارة لم تكن سيئة كما في الفقرة (2) أعلاه. ومن هنا يمكن القول ان هناك اتجاهها سلبياً نحو الخصخصة للغالبية من عينة البحث.

#### جدول (2)

آراء عينة البحث بإدارة القطاع الخاص للشركة التي تم تخصيصها

غ.م.أبدا		غير موافق		لاراي		موافق		موافق جدا		الأسئلة	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
16	12	42	32	21	16	16	12	5	4	اشعر بتحسن في إدارة الفندق في ظل إدارة القطاع الخاص	1
8	6	30	23	25	19	29	22	8	6	إدارة القطاع الخاص تتعامل مع الموظفين بصورة حسنة	2



3	الموظف يكلف بإداء العمل الذي يتناسب واختصاصه ومهارته	3	4	26	34	24	31	18	24	5	7
4	إدارة القطاع الخاص تهتم بمصلحة العاملين بقدر اهتمامها بمصالحها	1	1	14	18	30	40	25	33	6	8
5	الراتب الحالي يتناسب مع ما يحصل عليه العاملين في شركات السياحة العامة الاخرى	3	4	15	20	37	49	14	18	7	9
6	العلاقة بين العاملين في المؤسسات التي تدار من القطاع الخاص حسنة	2	3	11	14	37	49	20	26	6	8
7	إدارة القطاع الخاص أفضل للشركات السياحية من القطاع العام	1	1	5	7	15	20	44	58	11	14
8	لو أعيد العمل بفندق الموصلي أفضل ان يتحول إلى إدارة القطاع الخاص	1	1	6	8	13	17	44	58	12	16
9	لو أعيد العمل بفندق الموصلي وبإدارة مديرية السياحة ارغب بالنقل إليه	15	20	34	45	19	25	5	6	3	4

### ثالثاً: باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة:

يبين الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة. ومثلما ذكر في أسلوب الدراسة فالمتوسط الفرضي يساوي (3). فإذا كان المتوسط الحسابي للإجابة أكبر من (3) وهي أداة القياس فهو تأييد العبارة أو السؤال وهو مؤشراً لاتجاه ايجابي وان كانت أقل رفض الفقرة أو السؤال وهو مؤشر لاتجاه سلبي.

#### جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة

الانحراف	المتوسط	السؤال
----------	---------	--------

اتجاهات العاملين نحو خصخصة الشركة التي يعملون فيها

المعياري	الحسابي	
0.84	2.41	1 اشعر بتحسن في إدارة الفندق في ظل إدارة القطاع الخاص
0.92	2.76	2 إدارة القطاع الخاص تتعامل مع الموظفين بصورة حسنة
1.01	3.05	3 الموظف يكاف بأداء العمل الذي يتناسب واختصاصه ومهارته
0.90	2.72	4 إدارة القطاع الخاص تهتم بمصلحة العاملين بقدر اهتمامها بمصالحها
0.97	2.91	5 الراتب الحالي يتناسب مع ما يحصل عليه العاملين في شركات السياحة العامة الأخرى
0.95	3.00	6 العلاقة بين العاملين في المؤسسات التي تدار من القطاع الخاص حسنة
0.84	2.21	7 إدارة القطاع الخاص السياحية من القطاع العام
0.73	2.15	8 لو أعيد العمل بفندق الموصل أفضل ان يتحول إلى إدارة القطاع الخاص
0.87	3.70	9 لو أعيد العمل بفندق وإدارة مديرية السياحة ارغب بالنقل إليه

ومن الجدول (3) يبدو ان المتوسطات الحسابية للإجابة على معظم الفقرات هو دون المتوسط الحسابي أداة القياس وهو الدرجة (3) باستثناء المتوسط للفقرتين رقم (3) والإجابة أكثر من المتوسط بقليل وهي (3.03) والتي نصها " الموظف يكلف بأداء المهام التي تتناسب واختصاصه". والفقرة (9) التي تنص (ارغب بالنقل إلى فندق الموصل لو أعيد العمل به بإدارة مديرية السياحة) والذي هو (3.70) وهذا هو المتوسط الحسابي الوحيد الذي ارتفاعه هو مؤشر على وجود اتجاهات سلبية اتجاه عملية الخصخصة .  
وعليه يمكن القول ان هناك اتجاهات سلبية لدى الأفراد المبحوثين عينة الدراسة نحو الخصخصة.

#### رابعاً: الرضا الوظيفي:

كما ذكر سابقا اذا كان الاتجاه يفسر على انه يحمل مجموعة من القيم والآراء فان الرضا يفسر الإجابة التي تعزز أو تغير الاتجاه الأساسي للفرد (Janett 2004:112). لذا يعد قياس الرضا مؤشرا قويا للاتجاهات  
ولقياس الرضا الوظيفي للعاملين عينة الدراسة فقد تم عرض إجابات عينة الدراسة باستخدام:

## أ- التكرارات والنسب المؤوية:

يبين الجدول رقم (4) توزيع اجابات عينة الدراسة حسب التكرارات والنسبة المؤوية وفيه يتضح الآتي:

جدول(4)

التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة

مكونات الوظيفي		الرضا		راض تماما		راض		لااراي		غير راض		غ.ر. أبدا	
		تكرار		%		تكرار		%		تكرار		%	
1	الرضا عن الأسلوب الذي يدار به الفندق	5	7	12	16	28	37	20	26	11	14		
2	الرضا عن الدخل(الراتب والمكافآت)	3	4	14	18	15	20	39	51	5	7		
3	الرضا عن فرص الترقية	4	7	14	18	16	21	32	42	9	12		
4	الرضا عن زملاء العمل	3	4	20	26	35	46	12	16	6	8		
5	الرضا عن طبيعة العمل	2	3	17	22	32	42	24	32	1	1		
6	الرضا عن الاتصالات	3	4	30	40	17	2	23	30	3	4		
8	الرضا العام	6	8	15	20	13	17	33	43	9	12		

1- الرضا عن أسلوب (نمط) الإدارة : 23% من عينة البحث راضين و40% غير راضين و37% لااراي لهم.

2- الرضا عن الدخل: أعرب 22% أنهم راضين عن الدخل الذي يحصلون عليه وأكثر من نصف عينة الدراسة 58% غير راضين, و20% لم يبدو رأيا.

3- فرص الترقية: عبر 25% عن رضاهم عن فرص الترقية الوظيفية المتاحة أمامهم, في حين أعرب 56% عن عدم الرضا, و 21% لا رأي لهم.

4- الرضا عن زملاء العمل: فقد أعرب 30% عن رضاهم عن زملاء العمل, و24% غير راضين و46% ليس لهم رأي في هذا المتغير.

5- الرضا عن طبيعة العمل: بين 25% عن رضاهم عن طبيعة العمل الذي يمارسونه, في حين أبدى 33% عن عدم رضاهم عن العمل الذي يمارسونه, و42% لا رأي لهم في ذلك.

6- الرضا عن الاتصالات: أعرب 44% عن رضاهم عن الاتصالات بينهم وبين الإدارة ومع مسؤوليهم المباشرين, في حين أعرب 34% عن عدم الرضا و22% ليس لهم رأي في هذا.

ويبدو واضحا من الإجابات أعلاه ان نسبة الراضين تكون الأعلى في مكونين فقط هما الرضا عن زملاء العمل والاتصالات, في حين تكون نسبة غير الراضين هي الأكثر في المكونات الأربعة الأخرى (أسلوب الإدارة, الدخل, فرص الترقية وطبيعة العمل).

7- أما الإجابة عن سؤال الرضا العام عن الوظيفة الحالية فقد أعرب 28% فقط عن رضاهم في حين أعرب أكثر من نصف الأفراد المبحوثين 55% عن عدم الرضا, و17% ليس لهم رأي محدد في هذا.

وعيه يمكن القول ان عدم الرضا هذا هو تفسير قويا للاتجاهات السلبية نحو الخصخصة التي كشف عنها التحليل بالنسب المئوية المبين في الجدول (2).

### ب- باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري :

يبين الجدول (5) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة الأسئلة مكونات الرضا الوظيفي الستة والرضا العام ومنها يتضح ان المتوسطات الحسابية لمكونات الرضا الوظيفي هي اقل من أداة القياس وهي الدرجة (3) باستثناء الرضا عن الاتصالات والذي هو أعلى قليلا من أداة القياس وقدره (3.08), والرضا عن زملاء العمل وقدره (3.00) وهو مساوي لأداة القياس.

جدول (5)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مكونات الرضا الوظيفي
1.09	2.70	1 الرضا عن أسلوب إدارة الفندق
0.97	2.91	2 الرضا عن الدخل (الأجور والمكافآت)
2.14	2.70	3 الرضا عن فرص الترقية
0.95	3.00	4 الرضا عن زملاء العمل
0.78	2.99	5 الرضا عن طبيعة العمل
0.98	3.08	6 الرضا عن الاتصالات
0.86	2.76	7 الرضا العام

وعلى العموم هذه الأرقام تعد مؤشرا لانخفاض الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، ويعزز هذا الوسط الحسابي للرضا العام الذي هو (2.76) وهو اقل من المتوسط للدرجة أداة القياس.

#### رابعا: اختبار فرضيات:

لا اعتماد اختبار t-test لقد تم اعتماد الفرضية العدمية والفرضية البديلة لاختبار فرضيتي الدراسة. فمن المعروف ان اختبار الفرضية هو تقدير مدى صحة ادعاء معين عند مستوى معين من الثقة باستخدام بيانات مستقاة من العينة مجتمع الدراسة. والفرضية العدمية هي فرضية حول عينة مجتمع البحث التي ينطلق منها الباحث عند وجود دلائل على عدم صحتها وخلاف ذلك نقبلها. أما الفرضية البديلة فهي الفرضية التي يضعها الباحث كبديل عن الفرضية العدمية وتقبل عند رفض الفرضية العدمية باعتبارها غير صحيحة بناء على البيانات المستقاة من العينة مجتمع البحث.

وتقبل فرضية العدم إذا كانت قيمة T المحسوبة اقل من قيمة T الجدولية عند مستوى ثقة (0.95)، أو إذا كانت قيمة ألفا (Sig) اكبر من القيمة (0.05) وهي القيمة المعتمدة في الدراسات الإنسانية، ويتم رفضها إذا كانت قيمة T المحسوبة اكبر من قيمة T الجدولية عند مستوى ثقة (0.95) أو إذا كانت قيمة ألفا (Sig) اقل من (0.05) وتقبل الفرضية البديلة. اختبار الفرضية الأولى:

من النتائج المبينة في الجدول (6) انجد ان قيمة (T) المحسوبة اكبر من قيمة (T) الجدولة وقيمة ألفا (Sig) اقل من (0.05) لكل الأسئلة المتعلقة باتجاهات عينة الدراسة، وبما ان القاعدة

اتجاهات العاملين نحو خصخصة الشركة التي يعملون فيها

تقبل الفرضية العدمية إذا كانت (T) المحسوبة أقل من (T) الجدولية أو قيمة ألفا (Sig) أقل من (0.05) إذن ترفض الفرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (يتوقع ان يكون هناك اتجاهات سلبية لدى العاملين نحو خصخصة شركة فندق نينوى الدولي).

جدول (6)

نتائج اختبار فرضية الدراسة الأولى

T	Sig	المتغيرات
19.793	0.000	1 اشعر بتحسن في إدارة الفندق بعد خصصته
26.313	0.000	2 التعامل مع الموظفين بصورة حسنة من قبل الإدارة الخاصة
26.473	0.000	3 الموظف يكلف بأداء العمل الذي يتناسب اختصاصه
26.286	0.000	4 إدارة القطاع الخاص تهتم بمصلحة العاملين بقدر اهتمامها بمصالحها
26.174	0.000	5 الراتب الحالي يتناسب مع ما يحصل عليه العاملين في شركات السياحة العامة الاخرى
27.483	0.000	6 العلاقة بين العاملين جيدة في المؤسسات التي تدار من القطاع الخاص
23.004	0.000	7 إدارة القطاع الخاص أفضل من القطاع العام للشركات السياحية
25.840	0.000	8 أفضل ان يتحول فندق الموصل إلى إدارة القطاع الخاص
27.886	0.000	9 ارغب بالنقل إلى فندق الموصل لو اعيد العمل به وبإدارة مديرية السياحة

T جدوليه عند مستوى ثقة 0.95 ودرجة حرية 75 هي 1.566

### اختبار الفرضية الثانية:

من النتائج المبينة في الجدول (7) انجد ان قيمة (T) المحسوبة اكبر من قيمة (T) الجدولية وقيمة ألفا (Sig) أقل من (0.05) لإجابات عينة البحث عن مكونات الرضا الوظيفي قيد الدراسة، وبما ان القاعدة تقبل الفرضية العدمية إذا كانت (T) المحسوبة أقل من (T) الجدولية أو قيمة ألفا (Sig) أقل من (0.05). إذن ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (يتوقع ان يكون مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة فندق نينوى الدولي منخفضاً). وبما ان الرضا الوظيفي يعتبره المهتمون بإدارة الاتجاهات والسلوك التنظيمي الموضوع الأكثر تعبيراً وتفسيراً للاتجاهات (Lise & Timothy:2004:397). فيمكن القول بان اتجاهات عينة الدراسة سلبية نحو الخصخصة.

جدول (7)

نتائج اختبار فرضية الدراسة الثانية

T	Sig	المتغيرات	
22.370	.000	الرضا عن الأسلوب إدارة الفندق	1
22.838	.000	الرضا عن الدخل (الأجور والمكافآت)	2
20.567	.000	الرضا عن فرص الترقية	3
27.483	.000	الرضا عن زملاء العمل	4
33.416	.000	الرضا عن طبيعة العمل	5
27.629	.000	الرضا عن الاتصالات	6
28.101	.000	الرضا العام	7

**النتائج:**

- من خلال التحليل الإحصائي بالنسب المئوية والمتوسط الحسابي واختار فرضيتي البحث تم التوصل إلى النتائج الآتية:
- هناك اتجاهات سلبية للأفراد عينة الدراسة نحو خصخصة الشركات العامة للدولة وتتجسد هذه الاتجاهات في:
- 1- أغلب عينة الدراسة لا يرون ان هناك تحسنا في إدارة القطاع الخاص للشركة التي تم خصصتها.
  - 2- اهتمام الإدارة الخاصة بمصالحها أكثر من اهتمامها بمصلحة العاملين بمعينها.
  - 3- الأغلبية من المبحوثين لا يفضلون إدارة القطاع الخاص للشركات التي تم خصصتها على إدارة القطاع العام لها.
  - 4- ان نسبة قليلة عينة الدراسة (21%) منهم يرون ان تحسنا في إدارة شركة فندق نينوى الدولي بعد خصصته. ومتوسط حسابي قدره (2.41).

- 5- ان (8%) فقط من عينة الدراسة (يفضلون إدارة القطاع الخاص على إدارة القطاع العام ويمتوسط حسابي قدره (2.21) مما يعني وجود معارضة شديدة لخصخصة الشركات العامة، وتفضيلاً للإدارة الحكومية.
- 6-الأغلبية العظمى من المبحوثين لا يحبذون خصخصة شركات أخرى فنسبة (74%) منهم فقط أعرب عن معارضته لتحويل شركة مماثلة للشركة المبحوثة مثل (شركة فندق الموصل) إلى القطاع الخاص، في حين أعرب (9%) فقط عن معارضتهم لخصخصة هذا الفندق، و17% لو يبدوا رأياً.
- 7-أغلبية العاملين في الشركة المبحوثة يحبذون النقل إلى شركات أخرى لم يتم خصخصتها فنسبة الراغبين بالنقل إلى شركة فندق الموصل لو أعيد العمل به بإدارة وزارة السياحة (65%) من المبحوثين ويمتوسط قدره (3.70) وهو الأعلى.
- 8-الموضوع الذي سجل اتجاهها ايجابياً إلى حد ما للإدارة الخاصة وفقاً لتحليل البيانات بالنسبة المؤوية والمتوسط الحسابي إنها تكلف الموظف بالمهام التي تتناسب واختصاصه ومهارته بمتوسط حسابي قدره (3.05).
- 9-لم يؤشر وجود رضا وظيفي لدى الأفراد المبحوثين عن جميع العناصر المكونة للرضا الوظيفي إذ كان المتوسط الحسابي لجميع المكونات الستة دون أداة القياس المقبولة وهي (3) باستثناء مكون الاتصالات بين المرؤوسين والإدارة بمتوسط قدرة (3.08) مع انه لم يكن ذا دلالة إحصائية. وادني متوسط للرضا الوظيفي هو الرضا عن أسلوب الإدارة حيث بلغ (2.70). والرضا العام سجل متوسطاً حسابياً قدره (2.76).
- 10-يبدو ان هناك تخوفاً من ان تتحول عملية الخصخصة في العراق الى عملية تجارية بحتة قد لا يعي القائمين عليها المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تم او سيتم خصخصتها لما يترتب على ذلك من نتائج سلبية على العاملين بها قد تكون هي السبب وراء تكوين اتجاهات سلبية نحو الخصخصة.

## التوصيات:



- 1- بالرغم من ان الدوافع وراء الخصخصة في العراق قد تكون اقتصادية بالدرجة الأولى وبضغط من صندوق النقد والبنك الدوليين يجب ان لا يغفل عن الجانب الاجتماعي لها -الذي قد يكون سلبيا - خاصة في بلد اعتاد الناس فيه ان يحصلوا على جل احتياجاتهم من الدولة.
- 2- ضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية حقوق العاملين في الشركات التي تم خصصتها او التي سيتم تخصيصها خاصة وما قد يتعرضون له من تسريح من العمل بإتباع أسلوب التقاعد المبكر الذي يمكن أن تتبعه الإدارة الخاصة بهدف تقليص أعداد العاملين فيها بهدف تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح.
- 3- القيام بعقد مؤتمرات للعاملين في الشركات التي سيتم تخصيصها لتوضيح مفهوم الخصخصة لديهم وما هي الأهداف من وراء ذلك وكيفية المحافظة على حقوقهم الوظيفية .
- 4- قيام الجهات التي تملك المنشآت العامة بتقديم حزمة من المكافآت لتتمشى او تزيد عما هو في القطاع العام لجعل القطاع الخاص أكثر جاذبية للعاملين فيه.
- 5- ضرورة اعتماد أسلوب الخصخصة القائم على تملك العمال لأسهم في الشركات التي يعملون فيها بأسعار مخفضة أو منحهم أسهم مجانية، مستفيدين من التجربة في بعض البلدان التي مارست فيها الإدارة الخاصة سياسة الاستغناء عن أعداد هائلة من العمال في الشركات التي تم خصصتها , فمن شأن ذلك ان يقيهم في تلك الشركات ويشجعهم على الاندماج فيها ومشاركتهم الإدارة الجديدة كونهم أصبحوا من ملاك الشركة .
- 6- قيام إدارة الشركات التي تم خصصتها بإجراء استطلاعات رأي لمرؤوسيهها, كون هذه الاستطلاعات يمكن ان تكون اداة قوية تبين للمرؤوسين رغبة الإدارة في ان يساهم في عملية صنع القرار , ومثل هذا الاعتقاد يمكن ان يساهم في رفع الروح المعنوية والدوافع والإنتاجية.
- 7- القيام بدراسات أخرى تتناول الخصخصة وحقوق العاملين في الشركات التي تم خصصتها. إضافة إلى تقييم الخصخصة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

## المراجع:

- 1- ابراهيم ,محمد على:تقييم تجربة خصخصة قطاع الأعمال العام للنقل البحري في مصر,رؤية هادئة لقضية ساخنة <http://faculty.mu.edu.sa/public/uploads/1333837617.9458> تقييم+تجربة+الخصخصة.pdf
- 2- بلحاوي,حاتم كريم (2011): الخصخصة كنموذج للإصلاح الاقتصادي في العراق, مجلة الواسطي العدد17لسنة2011.
- 3- التركساني,حبيب الله(2001), الخصخصة وثقافة العاملين: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية, أبحاث اليرموك:مجلد17, العدد2,ص350-374.
- 4- حجازي,محمد حافظ (2006) دعم القرارات في المنظمات, ط1, الاسكندرية , دار الوفاء للطباعة والنشر
- 5- حسونة,عبد الباسط؛اخو رشيدة عوض خلف؛ المبيض,باسم ورزق؛ لانا صلاح عبد المنعم:خصخصة الشركات المملوكة للدولة: أهدافها ومعوقاتها- دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الأردنية-13-<http://www.google.ig/resources.ju.edu.jo/.../13>
- 6- الراوي,احمد عمر (2009) دراسات في الاقتصاد العراق بعد عام 2003, بغداد, دار الدكتور للعلوم.
- 7- زهران, حامد عبد السلام(1977) علم النفس الاجتماعي, القاهرة, عالم الكتب,ط4.

- 8-العساف, احمد عارف(بدون سنة طبع)سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي في شركة الاسمنت الأردنية, مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا العدد السابع,ص139-164.
- 9-سالم, سليم يوسف (2007) اتجاهات العاملين نحو خصخصة البريد الأردني:دراسة حالة .  
<http://www.googhip.jopuls.org/jo/.../layout?...search~%3D1~!TL~!1~!>  
إتجاهات+العالمي
- 10- سلوم ,داوود (2008) الخصخصة في البلدان النامية بين متطلبات التنمية ودوافع الاستثمار الأجنبي مع إشارة خاصة إلى العراق, أطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة الكوفة
- 11-الشماع؛ خليل(1992),مبادئ الادارة مع التركيز على ادارة الاعمال, ط3 , الموصل, دار الكتب للطباعة والنشر .
- 12-عبد الرحمن, سعد(1977), السلوك الإنساني - تحليل وقياس المتغيرات-, مكتبة القاهرة الحديثة
- 13-الكردي,احمد السيد; الإتجاهات <http://kenanaonline.com/user/ahmedkordy/post/267237>
- 14-مركز المشروعات الدولية: خصخصة الشركات المملوكة للدولة ص10-20  
[www.cipe-arabia.org](http://www.cipe-arabia.org)
- 15-المانع,عزيزة(2003) هل تلبي الخصخصة احتياجات التعليم؟ اتجاهات القيادات التربوية في المملكة العربية السعودية نحو تخصيص التعليم العام فيها, مجلة جامعة دمشق,مجلد 19, العدد الثاني ص99-140
- 16-هيثم, كريم (2005) الخصخصة:مبرراتها في الاقتصاد العراقي وشروط صندوق النقد الدولي, جريدة الصباح, أفاق ستراتيجية2005. <http://www.alsabah.com/paper.php>

#### المصادر الأجنبية:

- 1-Allport G.W., attitude, In Gardner lindzey, Handbook of social psychology, Addison Wesley Published Co.2<sup>nd</sup> edit
- 2-Adeyinka tella; C.O Ayeni & S.O.Popoola(2007),Work motivation, job satisfaction and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in oyo State Nigeria.<http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/tella2.pdf>
- 3-Gesinde,A.M.(2008),Attitude of staff towards retirement life in a Teriary institution in Nigeria, African journal of cross-cultural psych and sport facilitation(AJCPSF), Vol.10

- 4-Janett Raubenheimer(2004),Leadership role in academic information service enterprise: The attitudes of library staff toward a re-engineered leadership driven enterprise.  
<http://www.google.ig/uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/.../Thesis.PDF?...1> .
- 5-Lise M.saari &Timothy A.Judge(2004), Employee attitudes and job satisfaction, Human resource management, Winter,pp396-407.
- 6-Richard A. Murray(1999) Job satisfaction of professional and paraprofessional library staff at the university North Carolina at Chapel Hell. <Http://www.google.ig/ils.unc.edu/MSpapers/2501.pdf>
- 7-Travis G. Worrell(2004), School psychologist job satisfaction. Ten year later. Dissertation submitted to the faculty of Virginia polytechnic institute and state university in partial fulfillment of the requirement for degree of doctor of philosophy in counselor education.