

الخصخصة والتغيير وأثرها على الموارد البشرية في قطاعات الدولة في إطار رؤية المملكة 2030

Privatization and change and their impact on human resources in the state's sectors within the framework of the Kingdom's Vision 2030

إعداد: الباحث/ سعيد علي الزهراني

ماجستير إدارة أعمال، كلية جدة العالمية، المملكة العربية السعودية

الدكتور/ نبيل عز الدين الطريقي

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال، كلية جدة العالمية، المملكة العربية السعودية

المستخلص

تدرس هذه الدراسة تأثير الخصخصة على الموارد البشرية في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030. تهدف الدراسة إلى قياس نتائج الخصخصة على مختلف قطاعات الدولة، مع التركيز بشكل خاص على الموارد البشرية في القطاع الصحي. يتطور تأثير الخصخصة على الموارد البشرية ضمن نطاق التنمية المستدامة التي تفرزها رؤية 2030. هناك نقص ملحوظ في الدراسات التي تربط بين رؤية 2030 والتنمية المستدامة والخصخصة، التي تعالجها هذه الدراسة من خلال قياس تأثير الخصخصة على الموارد البشرية من خلال السؤال البحثي الرئيسي الذي يستقصي تأثير الخصخصة على الموارد البشرية ضمن رؤية 2030، مع أسئلة فرعية تستكشف العلاقة والتأثير على مستويات الأداء. الأهداف هي مناقشة العلاقة بين الخصخصة والموارد البشرية، وقياس التأثير على الأداء، وتحديد التغييرات الناتجة. وتكمن الأهمية في تعزيز دور القطاع الخاص في تقديم الخدمات، وتحسين جودة الخدمات، والكفاءة التشغيلية. تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، معتمدة على الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، ويركز البحث على موظفي مؤسسة صحية خضعت للخصخصة، تم اختيارهم عشوائيًا لضمان تمثيل جميع الفئات. يتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لاستخلاص رؤى مفيدة حول تأثير الخصخصة، يشمل ذلك قياس التغييرات في الإنتاجية، جودة الخدمة، ارتباط الموظفين، والأداء العام بعد الخصخصة، ومن أبرز نتائج الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين تطبيق إجراءات الخصخصة على المؤسسة العامة وبين تحسين مستوى أداء الموارد البشرية في هذه المؤسسة، وكذلك بين زيادة مظاهر التغيير التي تحدث للموارد البشرية في هذه المؤسسة، و يترتب على تطبيق إجراءات الخصخصة زيادة تحسن مؤشرات الأداء في هذه المؤسسة، كذلك تكتسب المنظمات تالي تخضع للخصخصة مزايا تنافسية جديدة تساهم في تحسين ترتيب وتقييم هذه المؤسسة بين غيرها من مؤسسات القطاع الخاص والعام.

الكلمات المفتاحية: الخصخصة، رؤية 2030، الموارد البشرية، التنمية المستدامة، تأثير الأداء.

Privatization and Change and Their Impact on Human Resources in the State's Sectors within the Framework of the Kingdom's Vision 2030

Abstract

The study examines the impact of privatization on human resources within the framework of Saudi Arabia's Vision 2030. It aims to measure the outcomes of privatization on various state sectors, particularly focusing on human resources in the health sector. Privatization's effect on human resources evolves within the scope of sustainable development as dictated by Vision 2030. There is a noted lack of studies linking Vision 2030 with sustainable development and privatization, which this study addresses by measuring the impact of privatization on human resources. The main research question investigates the effect of privatization on human resources within Vision 2030, with sub-questions exploring the relationship and impact on performance levels. The objectives are to discuss the relationship between privatization and human resources, measure the impact on performance, and determine the resulting changes. The significance lies in enhancing the private sector's role in service delivery, improving service quality, and operational efficiency. The study employs a descriptive analytical methodology, using surveys as the primary tool for data collection. The research focuses on employees from a health institution that underwent privatization, selected randomly to ensure a representative sample. Data analysis is conducted using statistical methods to derive meaningful insights regarding the impact of privatization. This includes measuring changes in productivity, quality of service, employee engagement, and overall performance post-privatization. The study concludes with recommendations for policymakers to ensure that privatization initiatives under Vision 2030 successfully enhance human resources and contribute to sustainable development. Among the most prominent results of the study: There is a positive, statistically significant relationship between applying privatization procedures to a public institution and improving the level of performance of human resources in this institution, as well as between increasing the manifestations of change that occur to human resources in this institution, and the application of privatization procedures results in further improvement of indicators. Performance in this institution. Organizations that undergo privatization also gain new competitive advantages that contribute to improving the ranking and evaluation of this institution among other private and public sector institutions.

Keywords: Privatization, Vision 2030, human resources, sustainable development, performance impact.

1. المقدمة:

أثر الخصخصة على أداء الموارد البشرية في مختلف قطاعات الدولة، عادة ما ينتج عنه عملية تغيير حقيقية وديناميكية، وعملية التغيير هذه تتطور وتتغير بتغير الزمان والمكان. وفي ظل الرؤية العظيمة الطموحة التي تسعى الآن جميع أجهزة الدولة على تنفيذ مخرجاتها، وهي رؤية المملكة 2030، فقد شهدت هذه المتغيرات نطاقاً جديداً محدود بإطار تنمية مستدامة فرضته رؤية المملكة 2030. الأمر الذي ترتب عليه أن تتم عملية الخصخصة في ظل قواعد حاكمة محددة تسيير ضمن أهداف مخطط لها، تستهدف تغيير واقع المؤسسات الاقتصادية ونقلها إلى مكانة أفضل تحقق لها التنمية المستدامة بالتوازي مع جميع خطط الرؤية الوطنية (رتيب، 2022). ويتم تنفيذ عمليات الخصخصة هذه في ظل قواعد وأطر منظمة ومتكاملة تكفل تحقيق الأهداف المخطط لها ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030. ويترتب على عمليات الخصخصة عدة نتائج وآثار تطال العديد من جوانب المنظمات الاقتصادية في كافة قطاعات الدولة، ومن بين هذه النتائج المترتبة على عملية الخصخصة، تلك النتائج التي تتعلق بالموارد البشرية في هذه المنظمات. لذلك فإن هذه الدراسة ترصد وتقيس النتائج المترتبة على عمليات الخصخصة والتغيير الحاصل في قطاعات الدولة، فيما يتعلق بالموارد البشرية.

فالخصخصة أو التخصيص أو التحول إلى القطاع الخاص، كلها مفردات تفيد حالة انتقال الملكية من المؤسسات الحكومية بالقطاع العام، إلى القطاع الخاص. وتشير الخصخصة على النطاق الأوسع إلى إدخال قوى السوق وآليات العرض والطلب والمنافسة إلى اقتصاد الدولة. وفي كثير من الحالات يشير مصطلح الخصخصة إلى بيع المشروعات العامة للقطاع الخاص (العوضي، 2018). فالخصخصة تعبر عن أي تحويل للملكية أو الإدارة من القطاع العام إلى القطاع الخاص، بشرط أن تتحقق السيطرة الكاملة للقطاع الخاص، والتي لا تتحقق في الغالب إلا بالانتقال الفعلي للملكية الأغلبية إلى القطاع الخاص. فالخصخصة هي عادة ما تكون وسيلة أو أداة لتفعيل برنامج إصلاح اقتصادي شامل ذي محاور متعددة يهدف إلى إصلاح الأوضاع الاقتصادية. ومن هذا المنطلق عادة ما يتزامن مع تنفيذ برامج الخصخصة تنفيذ برامج أخرى موازية ومتناسقة تعمل كل منها في الاتجاه العام نفسه الداعي إلى تحرير الكير من الأنشطة الاقتصادية في القطاع العام تجاه القطاع الخاص، أي أن الخصخصة يجب أن ترافقها تغييرات جذرية لمفهوم أو فلسفة مسؤولية الدولة من إدارة الاقتصاد ودورها السياسي والاقتصادي والاجتماعي تجاه المزيد من المشاركة للقطاع الخاص (المقاطع، 2020).

فتكون النتيجة هي التحول إلى اقتصاد يعتمد على القطاع الخاص بدرجة كبيرة، وذلك عن طريق بيع الأصول والوحدات الإنتاجية المملوكة للدولة، كلياً أو جزئياً، لقطاع الأعمال العام، إما بشكل مباشر أو عن طريق طرح الأسهم للبيع في أسواق الأسهم. وطبقاً لرؤية المملكة 2030، فإن تطبيق معايير المشاركة بين القطاع العام والخاص تستدعي تطبيق مجموعة متكاملة من السياسات والإجراءات، التي تكفل نقل ملكية وإدارة المشاريع العامة أو المشتركة إلى القطاع الخاص، من أجل تحقيق التنمية بالاعتماد على حرية المنافسة، وتشجيع المبادرات الفردية، وتعبئة موارد القطاع الخاص، وإصلاح الجهاز الإداري وتبسيط الإجراءات الحكومية.

وتتأثر الموارد البشرية بعملية الخصخصة نظراً لاختلاف مناهج وأساليب إدارة الأنشطة الاقتصادية والخدمية، فالأساليب التي يدار بها مرفق خدمي عام تديره الدولة، تختلف عن تلك التي يتم تطبيقها في شركة خاصة هادفة للربح. ونظراً لأن الموارد البشرية تعبر عن مجموع الأفراد المشكلين للقوى العاملة بمنظمة ما، أو قطاع أعمال أو اقتصاد ما (ماهر، 2015).

لذلك تعد دراسة أثر الخصخصة على هذا القطاع تعد أمراً بالغ الأهمية. نظراً لأهمية رأس المال البشري الذي يعبر عن الموارد البشرية التي تركز على المبادرات الإستراتيجية مثل الاندماج والاستحواذ، وإدارة المواهب، وخطط التعاقب، والعلاقات الصناعية أو العمالية، والتنوع والشمول. حيث أصبحت مهام الموارد البشرية يجب أن يقوم بها شخص مدرب ومحترف، وفي بعض المنظمات يتم تخصيص قسم كامل يكون متخصص لهذا المجال، بموظفين متخصصين في مختلف المجالات في الموارد البشرية ينخرطون في اتخاذ القرار الإستراتيجي مع بقية الأقسام، الأمر الذي يؤثر بقدر كبير على قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها (رتيب، 2022).

ولذلك تسعى هذه الدراسة إلى قياس أثر تطبيق إجراءات الخصخصة في إطار رؤية المملكة 2030 على الموارد البشرية للمنظمات في كافة قطاعات الدولة بصفة عامة وفي قطاع الصحة بصفة خاصة بالتطبيق على الموارد البشرية في مؤسسات وزارة الصحة. وفي سبيل ذلك تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف هذه الدراسة، كما يتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة، وتحليل هذه البيانات إحصائياً من أجل استخراج النتائج التي من خلالها يتم قياس أثر الخصخصة على الموارد البشرية في إطار رؤية المملكة 2030.

1.1. مشكلة البحث:

من خلال مطالعة الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع هذه الدراسة، تم التوصل إلى نتيجة هامة وهي محدودية الدراسات التي ربطت بين متطلبات رؤية المملكة 2030 والتنمية المستدامة والخصخصة، وعدم وجود دراسات سابقة، على حد اطلاع الباحث، تهدف إلى قياس أثر الخصخصة التي تتم ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030 على الموارد البشرية لكافة قطاعات الدولة التي تخضع لتطبيق إجراءات الخصخصة.

ولذلك تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه المشكلة بقياس أثر الخصخصة التي يتم تنفيذها في إطار رؤية المملكة 2030 على الموارد البشرية للمنظمات التي تخضع لعمليات الخصخصة، وتحديد مستوى هذا الأثر والنتائج المترتبة عليه فيما يتعلق بمستوى أداء الموارد البشرية لهذه المنظمات في جميع قطاعات الدولة وفي قطاع الصحة بصفة خاصة.

2.1. التساؤلات البحثية:

يمكن صياغة السؤال الرئيسي لهذه الدراسة فيما يلي:

ما هو أثر الخصخصة والتغيير على الموارد البشرية في رؤية المملكة 2030 على قطاعات الدولة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هي العلاقة بين الخصخصة والموارد البشرية في المنظمات التي يتم خصصتها في ضوء رؤية المملكة 2030؟

2. هل يؤثر تنفيذ إجراءات الخصخصة على مستويات أداء الموارد البشرية في هذه المنظمات؟

3. ما هو مستوى التغيير الذي يطال الموارد البشرية من تطبيق إجراءات الخصخصة في إطار رؤية المملكة 2030؟

4. ما هي الآثار المترتبة على تنفيذ إجراءات الخصخصة في قطاعات الدولة في إطار رؤية المملكة 2030 فيما يتعلق بمستوى أداء الموارد البشرية للمنظمات التي شهدت عملية الخصخصة؟

3.1. أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

1. مناقشة العلاقة بين التخصصية والموارد البشرية في المنظمات التي يتم تخصيصها في ضوء رؤية المملكة 2030.
2. بيان مستوى تأثير تنفيذ إجراءات التخصصية على مستويات أداء الموارد البشرية في هذه منظمات قطاعات الدولة.
3. قياس مستوى التغيير الذي يطال الموارد البشرية من تطبيق إجراءات التخصصية في إطار رؤية المملكة 2030.
4. تحديد الآثار المترتبة على تنفيذ إجراءات التخصصية في قطاعات الدولة في إطار رؤية المملكة 2030 فيما يتعلق بمستوى أداء الموارد البشرية للمنظمات التي شهدت عملية التخصصية.

4.1. أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من أهمية مستهدفات رؤية المملكة 2030، حيث يعزز برنامج التخصيص من دور القطاع الخاص في تقديم الخدمات، وتحسين جودتها ورفع كفاءة تشغيل الأصول بشكل عام، وتقليل تكاليفها على الحكومة، مما يساهم في تركيز الجهود الحكومية على الدور التشريعي والتنظيمي وتشجيع الابتكار لدى القطاع الخاص بما يتوافق مع أهداف رؤية السعودية 2030 في تحقيق التنوع الاقتصادي وتعزيز القدرة التنافسية للمملكة في جميع قطاعات الدولة (الموقع الإلكتروني لرؤية المملكة 2030).

حيث تم إطلاق برنامج التخصيص في عام 2018، ليركز على دعم نمو الاقتصاد الوطني، وتعزيز دور القطاع الخاص، وتحديد الأصول والخدمات والموارد الحكومية القابلة للتخصيص في عدد من القطاعات، من أجل تحسين جودة وكفاءة الخدمات المقدمة، وتخفيض تكلفتها على الأفراد والشركات، إذ يستهدف تطوير قطاعات عديدة في مجالات النقل والصحة والتعليم والبلديات وغيرها من خلال تعزيز دور القطاع الخاص في تقديم الخدمات، يشجع البرنامج على الابتكار والتحول، ويسهم في تنمية وتنوع الاقتصاد السعودي، وتقديم العديد من الفرص للمواطنين. وقد حقق البرنامج إنجازات لافتة، منها إصدار نظام التخصيص الذي ساهم في تحديد الأطر والإجراءات القانونية لتحديد الأصول والخدمات الحكومية التي يمكن تخصيصها، وإطلاق المركز الوطني للتخصيص الذي ساعد بدوره في تهيئة القطاعات والأصول الحكومية التي يمكن تخصيصها أو تحسينها من خلال الشراكة بين القطاعين العام والخاص، لزيادة تأثيرها الاقتصادي والاجتماعي، وتعزيز الاستقرار المالي داخل المملكة (الموقع الإلكتروني لرؤية المملكة 2030).

5.1. منهج البحث:

منهج البحث المستخدم في إعداد هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي نظراً لأنه أنسب مناهج البحث العلمي التي تساعد الباحث على وصف ظاهرة أثر التخصصية والتغيير على الموارد البشرية في رؤية المملكة 2030 على قطاعات الدولة. وهذا المنهج يمكن الباحث من جمع البيانات من مجتمع الدراسة باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة، والقيام بتحليل البيانات احصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS من أجل الحصول على مخرجات التحليل التي تساعد في معرفة أثر التخصصية في إطار رؤية المملكة 2030 على الموارد البشرية للقطاعات التي تشهد عملية التخصصية، من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وإثبات صحة فرضياتها واستخلاص النتائج وصياغة التوصيات وتحقيق أهداف الدراسة.

6.1. مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في موظفي إحدى المؤسسات الصحية التابعة لوزارة الصحة السعودية، التي خضعت لبرنامج التخصيص، ويتم اختيار عينة البحث من بين هؤلاء الموظفين، بطريقة عشوائية، وبحيث تكون العينة ممثلة لجميع فئات مجتمع الدراسة من جميع طبقات الموظفين في هذه المؤسسة.

7.1. أداة البحث:

هذا البحث يستخدم الاستبيان كأداة له في جمع المعلومات اللازمة من عينة الدراسة محل البحث، حيث يتم تصميم استبانة مكونة من قسمين:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية، والتي تتمثل في نوع المشاركين ما إذا كانوا ذكور أم إناث، والفئة العمرية والمؤهل العلمي والخبرة العملية للأفراد المشاركين في الإجابة على الاستبيان.

القسم الثاني: محاور الدراسة، وتتكون من أربعة محاور كما يلي:

المحور الأول: علاقة التخصص بالموارد البشرية في المؤسسة الصحية.

المحور الثاني: مستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد التخصص.

المحور الثالث: مظاهر التغيير التي حدثت للموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد التخصص.

المحور الرابع: أثر تطبيق إجراءات التخصص على المؤسسة الصحية محل الدراسة.

8.1. حدود البحث:

الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية لهذا البحث في التخصص والتغيير وأثرها على الموارد البشرية في رؤية المملكة 2023 على قطاعات الدولة، بالتطبيق على إحدى مؤسسات وزارة الصحة.

الحدود المكانية: الحدود المكانية لهذه الدراسة هي حدود المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية: العام الدراسي 1445هـ - 2024م.

2. الإطار النظري:

مفهوم التخصص وأنواعها:

الاعتقاد لدى حكومات العديد من الدول النامية بأن القطاع العام بات أكبر مما ينبغي، وأن تكلفة الاحتفاظ به أصبحت مرتفعة على اقتصادها، بسبب المظاهر السلبية لانخفاض الكفاءة في وحدات القطاع العام؛ 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 عرف في الأدب الاقتصادي بالتخصص (العساف، 2019).

وقد ظهر مصطلح التخصص (Privatization) لأول مرة في قواميس اللغة في أوائل الثمانينيات، وتحديداً عام 1983، ولذلك لا يوجد مفهوم دولي متفق عليه لكلمة التخصص، حيث يتنوع مفهوم هذه الكلمة من مكان لآخر ومن دولة لأخرى، ولكن يمكن تمييز ثلاثة مفاهيم؛ أولاً: أن التخصص تعني تحرير النشاط الاقتصادي والمال وإعطاء القطاع الخاص مجالاً أوسع بالحد من احتكار الدولة،

ثانياً: أن الخصخصة 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 (عبد اللطيف، 2015).

وظهرت مصطلحات عديدة للتعبير عن عملية تحويل بعض الوحدات الإنتاجية والخدمية على المستوى الوطني، من نطاق القطاع العام إلى نطاق القطاع الخاص من أبرزها الخصخصة والتخصيص والاستخصاص، ونزع الملكية العامة وغيرها. ولأغراض هذه الورقة فإن الاصطلاح المستخدم هو الخصخصة. ولقد ظهرت تعريفات عديدة للخصخصة، فيعرفه البعض على أنه نقل ملكية مشروع من القطاع العام إلى القطاع الخاص. وفي تعريف آخر يشير الخصخصة إلى "تحويل الملكية العامة إلى القطاع الخاص إدارة أو إيجاراً أو مشاركة أو بيعاً وشراء فيما يتبع الدولة أو تنهض به أو تهيمن عليه في قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة أو مجال الخدمات العامة (المصري، 2021).

وفي توصيف ثالث ينظر إليه باعتباره عملية انتقال الملكية والإدارة التشغيلية للمؤسسات المملوكة للدولة إلى القطاع الخاص إما جزئياً أو كلياً، ويمكن للقطاع الخاص إن يكون أما مؤسسات أو رجال أعمال أو شركات أجنبية. وفي تعريف آخر، يشير الخصخصة إلى تحويل ملكية المنشآت العامة إلى أطراف أخرى تقوم بإدارتها وفقاً لمبادئ قطاع الأعمال الخاص. ويستطرد مفهوم آخر كهدف نهائي للخصخصة إلى أن الخصخصة تتمثل في زيادة كفاءة إدارة وتشغيل المشروعات العامة من خلال الاعتماد على آليات السوق والتخلص من الترتيبات البيروقراطية وقد عرفت وثيقة تنفيذ برنامج التخصيص السعودي هذا المفهوم بأنه يتمثل في نقل 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 إسناد مهام إدارة وتشغيل أصل مملوك للحكومة إلى جهة من القطاع الخاص، أو عقود الامتياز أو العقود التي تتضمن قيام جهة من القطاع الخاص ببناء أصل معين وتشغيله، ونقل حقوق الملكية فيه إلى الحكومة، ويسري الخصخصة على الخدمات التي تقدمها الحكومة أو على الأصول التي تملكها الحكومة بغرض تقديم الخدمات (القحطاني، 2021).

ويمكن الاستنتاج بأن الخصخصة تتمثل في زيادة الدور الذي يقوم به القطاع الخاص في ملكية وتشغيل وإدارة الوحدات الإنتاجية والخدمية في المجتمع بغرض تحسين الكفاءة الإنتاجية لهذه الوحدات بما يخدم أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن هذا المنطلق تتضمن الخصخصة عدداً من العناصر أهمها ما يلي (بدر، 2018):

1. إن أهم عنصر في عملية الخصخصة هو تغيير أسلوب تشغيل وإدارة المشروعات العامة لتتفق مع مبادئ القطاع الخاص، والتي تتمثل في اتخاذ الربح أو الإنتاجية كأساس لتقييم الأداء والاعتماد على الأسعار الاقتصادية في حساب المنافع والتكاليف، وتبنى نظام الحوافز في تشغيل وإدارة الموارد وعليه يمكن أن يتحقق هذا المعنى للخصخصة على المستوى المحلي بإسناد المشروعات العامة إلى وحدات قطاع خاص، طبقاً لعقود إدارة مع احتفاظ الدولة بملكيتها العامة، كما يمكن أن يتحقق بتأجير هذه المشروعات العامة لوحدات قطاع خاص، لتتولى تشغيلها وإدارتها مقابل الأرباح بنسب معينة يتم الاتفاق عليها كما يتحقق بمساهمة وحدات القطاع الخاص سواء المحلي أو الأجنبي في رأس مال هذه المشروعات، مع اشتراكها في الإدارة.
2. تتضمن الخصخصة نقل ملكية بعض وحدات القطاع العام المحلي إلى القطاع الخاص، ويتم نقل الملكية بأكثر من أسلوب، مثل: بيع الشركات العامة إلى مستثمر واحد أو مجموعة من المستثمرين أو طرح أسهم هذه الشركات للبيع إلى الجمهور.

إن الخصخصة لا تقتصر على مجرد تحويل ما بيد القطاع العام إلى حوزة القطاع الخاص، وإنما تتضمن زيادة الدور الذي يوكل إلى القطاع الخاص المحلي في خطط التنمية على المستويات المحلية من خلال الحوافز التي تقدم له بحيث يستحوذ تدريجياً على النصيب الأكبر من الاستثمار والعمالة والنتائج على المستوى المحلي (رتيب، 2022).

وبحسب وثيقة التخصيص الصادرة عن برنامج التخصيص التابع لرؤية المملكة 2030 فإن مفهوم الخصخصة يعنى 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. وبالنسبة لأساليب الخصخصة فهي تختلف من دولة لأخرى، وقد ورد في أدبيات الخصخصة العديد من الأساليب، وبعض هذه الأساليب يتفرع منها عدة أساليب أخرى مختلفة، ولكل أسلوب مزاياه وعيوبه ومبررات لتطبيقه، ومن أبرز هذه الأساليب ما يلي (المقاطع، 2019):

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 الاحتفاظ بالملكية والحصول على دخل سنوي دون التعرض لمخاطر السوق، ويتم اختيارها عند التشغيل مع 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، ويلجأ 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 خصخصة 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.

وبدأت 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 الخصخصة، إلا أن قفزات أسعار النفط منذ ذلك الوقت وحتى عام 2014 قد أحدثت تراخياً في المضي في هذا البرنامج، خاصة وأن النظرة التقليدية للخصخصة 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، 2020).

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 والرفع 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 الخصخصة الشائعة عند تنفيذ برامج الخصخصة، فلبرنامج العديد من اللجان الإشرافية التي تتولى الإشراف على إدارة وهيكلية وطرح المبادرات المرتبطة بالأصول الحكومية أو الخدمات المراد خصصتها، إضافة إلى قيام البرنامج بالعديد من الإنجازات التشريعية حيث تم تعديل بعض الأحكام المتعلقة بالتخصيص (وثيقة برنامج التخصيص، 2021).

أهداف الخصخصة:

يمكن حصر أهم أهداف الخصخصة فيما يلي (القحطاني، 2021):

1. إعادة توزيع الأدوار بين القطاع العام والقطاع الخاص وانسحاب الدولة تدريجياً من بعض النشاطات الاقتصادية وفسح المجال أمام المبادرات الخاصة عن طريق تشجيع الاستثمار الخاص.
2. التخفيف من الأعباء التي تتحملها ميزانية الدولة نتيجة دعمها للمنشآت الاقتصادية الخاسرة، وتكريس مواردها لدعم قطاعات التعليم والبحث العلمي والصحة والاهتمام بالبنية الأساسية والمنشآت الاقتصادية ذات الأهمية الاستراتيجية.
3. تطوير الأسواق المالية وتنشيطها وإدخال الحركة على رأس مال الشركات بقصد تطويرها وتنمية قدرتها الإنتاجية.
4. إيجاد مناخ الاستثمار المناسب وتشجيع الاستثمار المحلي لاجتذاب رؤوس الأموال "المحلية والعربية والأجنبية".
5. زيادة الإيرادات وتوليد الوظائف.

أساليب الخصخصة:

طرح الأسهم في اكتتاب عام (الطرح الكلي أو الجزئي): يقصد بالطرح العام قيام الحكومة بطرح كل أو جزء من أسهم رأسمال المنشأة للبيع للجمهور، من خلال سوق الأوراق المالية. ويعتبر هذا الأسلوب أفضل الأساليب من وجهة النظر الاقتصادية، لما يؤديه هذا الأسلوب من توسيع نطاق الملكية وقاعدة المنافسة.

ولنجاح هذه الطريقة يتعين توافر الشروط التالية (المغربي، 2018):

1. أن تكون الشركة مستمرة ولها سجل أداء مالي معقول ومبشر في المستقبل.
2. أن يكون هناك قدر كبير ومتاح من المعلومات المالية والإدارية عن الشركة، ويتم الإفصاح عنه للمستثمرين.
3. توافر قدر محسوس وملموس من السيولة النقدية في السوق المحلي لتمويل الشراء.
4. وجود سوق نشط للأسهم.

طرح الأسهم في اكتتاب خاص: يقصد بالطرح الخاص بيع أسهم المنشأة أو جزء منها لمستثمر واحد أو مجموعة مختارة من المستثمرين. ويمكن التمييز بين أسلوبين شائعين للطرح الخاص هما العطاءات والتفاوض المباشر.

بيع أصول الشركة بالمزاد العلني: يلاحظ في الطريقتين السابقتين أن عملية الخصخصة تتم من خلال قيام القطاع الخاص بشراء أسهم الشركة الحكومية والمستثمرة في أداء نشاطها أما هذه الطريقة فتأخذ شكل شراء أصول الشركة بصفة أساسية وتتم هذه العملية بالمزاد العلني.

ضخ استثمارات خاصة جديدة في الشركة: قد لا ترغب الحكومات في إضافة المزيد من رأس المال إلى الشركة التي تملكها وغالباً ما يحدث ذلك بسبب رغبتها في التوسع أو التحديث لعملياتها، ويتم ذلك من خلال فتح باب المساهمة في رأس مال الشركة للقطاع الخاص.

ويلاحظ في هذه الطريقة للخصخصة أن الحكومات لا تتصرف في ملكيتها الحالية للشركة، بل تزيد من الملكية الخاصة في الشركة وهذا يؤدي إلى التخفيف من مركز ملكيتها وتولد تركيبة ملكية مشتركة بينها وبين القطاع الخاص، وتسمى في هذه الحالة شركة مشتركة (النجار، 2020).

شراء الإدارة و/أو العاملين للشركة: يقصد بشراء الإدارة للشركة قيام مجموعة صغيرة من المديرين بالسيطرة والتحكم في رأس مال الشركة، كما انه يمكن تصميم عملية مشابهة من خلالها يحقق العاملون أو الإدارة مع العاملين نفس السيطرة السابقة، ويفرق بين العملية السابقة وبين إتمام عملية الشراء من خلال الاقتراض من المصارف حيث يحصل المشترون لإدارة / أو العمال على ائتمان مصرفي لتمويل حصولهم على الشركة، ويقدمون أصول الشركة كضمان لهذا التمويل، وتجدر الإشارة إلى أنه من النادر حدوث الخصخصة في الدول النامية بهذه الطريقة، ولكنها شائعة في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تتحول الشركات المساهمة إلى شركات خاصة.

عقود التأجير والإدارة: وتتضمن هذه الطريقة التعاقد مع خبراء من القطاع الخاص، لتسيير وإدارة الوحدات الاقتصادية المملوكة للدولة، في مقابل أتعاب معينة أو مقاسمة الربح الصافي مع الدولة. وهذا التعاقد لا يعرض المستأجر لأي مخاطر مالية كما أن الشركة الحكومية تتحمل المخاطر التجارية بالكامل وتتمثل ميزة هذا العقد في احتفاظ الحكومة بملكيتها للشركة. وتعتبر عقود الإدارة من طرق الخصخصة الأخذة في النمو، وذلك بسبب مزايا عديدة أهمها: التوفير في تكاليف أداء الخدمة والتغلب على مشكلة عدم مرونة العمالة الحكومية مع التغيرات في طبيعة العمل وظروفه (زغلول، 2019).

أهداف الخصخصة وآثارها:

الخصخصة ليست هدفاً في حد ذاتها ولكن وسيلة لتطوير قطاع الأعمال وزيادة كفاءته وإنتاجيته وتحريكه من المعوقات التي تحول دون تحقيقه لأهداف التنمية. وتتشابه أهداف الدول فيما يتعلق بالخصخصة، 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 الخصخصة لديها بما يتوافق مع الأوضاع الاقتصادية والسياسية. وتوجد عدة أهداف للخصخصة، هي (العوضي، 2018):

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

أهم أهداف الخصخصة 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 محلياً.
 5. زيادة فرص العمل والتشغيل الأمثل 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 تحويله للقطاع الخاص، وعن طريق ما تحصل عليه من مقابل مالي عند منح الامتيازات أو بيع جزء من حصتها.
- وللخصخصة العديد من الآثار في مجالات متعددة، سواء فيما يتعلق بالمجالات الإدارية أو الاقتصادية أو الاجتماعية؛ ففيما يتعلق بالآثار الإدارية للخصخصة، يمكن إجمالها في التالي (القحطاني، 2021):
- تساهم الخصخصة في تدريب كفاءات إدارية وفنية على الإجراءات المطلوبة لإتمام عملية الخصخصة.
 - يوجد للخصخصة وصف وظيفي واضح وخطط مجدولة للعمل.
 - تربط الخصخصة الأجور بالإنتاجية على أسس تحفيزية الذي ينعكس على زيادة كفاءة الأداء وتحسين النوعية نتيجة التنافس بين العاملين.
 - تعجز الإدارات الحكومية عن التجديد والتفكير الإبداعي وتقليص التكاليف؛ وذلك لغياب أسس اختيار القادة وضعف نظم تحفيزهم وتخلف نظم الرقابة على أداؤهم، لذا فإن الخصخصة يساهم في توفير البيئة الإبداعية نظراً لقدرته على توظيف الأكفاء، وتوفير الحوافز والرقابة.
 - تسرع الخصخصة 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.

- تحقق الخصخصة الرضا الوظيفي نظرا لوضوح الهيكلية الوظيفية.
- تزيد الخصخصة فعالية الاتصال بين الموظف والإدارة، فمن الضروري أن يفهم الموظفون مهامهم، وما هو متوقع منهم، فتحديد الأهداف اليومية والأسبوعية والشهرية والسوية داخل الشركات يدفع الموظفين لتحقيق تلك الأهداف.
- تزيد الخصخصة من الشفافية في تنفيذ العمل.
- أما فيما يخص الآثار الاقتصادية للخصخصة، فيمكن إجمالها في التالي (رتيب، 2022):
 - تزيد الخصخصة الكفاءة في الإنتاج أي إنتاج أكبر قدر من السلع والخدمات بأقل قدر من الموارد، ويحسن في جودة الإنتاج، مما يؤدي إلى زيادة لقدرة التنافسية في الأسواق المحلية والخارجية.
 - خصخصة المنشآت الحكومية التي تتحدد أسعار منتجاتها على أساس قوى العرض والطلب في سوق حرة سيؤدي لخفض الأسعار إذا صاحب الخصخصة ارتفاع في الكفاءة، وبالتالي انخفاض التضخم.
 - تؤدي خصخصة 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.
 - بشكل عام ترفع الخصخصة 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 للخصخصة آثار تذكر على توزيع الثروة والدخل في المجتمع، ومع هذا فهناك محاولة لبعض الدول لجعل الخصخصة يسهم في توزيع الدخل، بإعطاء العاملين أسهما مجانية، ولكن يبيع العمال أسهمهم المجانية في أغلب هذه المحاولات وهو ما يجب النظر إليه بعين الاعتبار.
 - تخفف الخصخصة أعباء النفقات العامة، وتزيد الإيرادات للموازنة العامة كما يرشد الاستهلاك ويقلل العبء الإداري على الحكومة.

- إتاحة الفرصة للأجانب المقيمين لشراء الأسهم يعني امتصاص جزء من السيولة المتوفرة لديهم بدلا من تحويلها للخارج.

آثار الخصخصة على الاقتصاد السعودي:

ويقصد بها الآثار الاقتصادية الناتجة عن تطبيق الخصخصة على المستوى الكلي والجزئي.

الآثار على المستوى الكلي: وآثارها كالاتي (زغول، 2019):

1. اتساع قاعدة الملكية وانتعاش السوق السعودي للأوراق المالية، اتساع نطاق الملكية بعد عاملاً له أهمية كبيرة، حيث يجعل الذين يمتلكون الأسهم من المواطنين يشعرون أنهم يحصلون على ثمار نجاح الشركة وهذا يعد دافعا أساسيا لزيادة إنتاجيتهم من ثم يؤدي بصورة غير مباشرة إلى زيادة الاهتمام بأداء الاقتصاد الوطني من ناحية أخرى فإن سوق الأوراق المالية هو محرك أساسي للأنشطة الاقتصادية، والذي يمثل تطويره هدفا أساسيا للدولة ولذلك فإن زيادة حجم ومدى الأسهم الذي يتم في نطاقها التبادل في هذا السوق سيكون له أثر أساسي في جذب الاستثمارات الرأسمالية كما يؤدي إلى زيادة تعبئة المدخرات وتوجيهها من خلال سوق الأوراق المالية إلى أوجه استثمارية إنتاجية.

2. تدعيم القوى التنافسية في المجتمع السعودي، الخصخصة تكون أكثر كفاءة في تطوير أداء المشروعات عندما يكون مصحوباً بتحريير القيود وزيادة المنافسة، ولكن في حالة المشروعات التي لديها احتكار طبيعي فلا بد أن يكون الخصخصة في هذه الحالة مصحوباً ببعض الانظمة والقوانين اللازمة لرفع عنصر الكفاءة وتحسين أو رفع مستويات الخدمة وتكون النظم والقوانين فعالة في القطاع الخاص عندما تكون الحكومة هي المنظم وليس المساهم أو الممول للمشروع. وعموماً فقد أدى تطبيق الخصخصة في الدول النامية إلى تشجيع المنافسة وتحريير الأسواق، وقد تم ذلك من خلال: إزالة جميع العوائق الحمائية للدخول للأسواق والوسائل الأخرى التي تؤدي إلى تقليل المنافسة مثل الإعانات والدعم، تقليل احتكار الحكومة وإلزام مؤسسات القطاع العام بالعمل في ظل بيئة تنافسية مثل الشركات الخاصة.

3. زيادة إيرادات الدولة من عمليات الخصخصة، تؤدي الخصخصة إلى حصول الدولة على رؤوس أموال نتيجة تحويل المشروعات العامة إلى القطاع الخاص.

4. جذب الاستثمار الأجنبي المباشر.

5. الارتقاء بجودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

الآثار على المستوى الجزئي: هناك عدة اعتبارات مرتبطة بالمشروعات التي يتم خصصتها، والتي تمارس تأثيرها على الاقتصاد الوطني المستوى الجزئي، وتشمل المستهلكين الذين يتأثرون بصفة خاصة بالتغيرات في سياسات التسعير والمستثمرين الذين يتأثرون بالسياسات الإنتاجية والموظفين الذين يتأثرون بسياسات التعيين وطرق تعويضات الأجور (السعيد، 2020).

توجهات رؤية المملكة 2030 نحو خصخصة المشروعات الحكومية:

ترتكز رؤية المملكة 2030 على نجاح 12 برنامجاً أقرتها الحكومة السعودية، وتستهدف من خلالها إنجاز متطلبات النمو المستدام. ويعتبر برنامج التخصيص أحد أهم البرامج التي تسهم في تحقيق أهداف الرؤية السعودية من خلال تعزيز دور القطاع الخاص في تقديم الخدمات الصحية والتعليمية والنقل والبلدية. وقد اتجهت رؤية المملكة 2030 نحو إسناد العديد من المشروعات للقطاع الخاص وإعطائه دوراً أكبر بحيث تركز الحكومة على دورها التنظيمي والرقابي، حيث جاءت الرؤية بما يلي (عبد القادر، 2021):

- سنحفز كبريات شركاتنا السعودية لتكون عابرة للحدود ولاعباً أساسياً في أسواق العالم.
- نشجع الشركات الواعدة لتكبر وتصبح عملاقة". "سنفتح مجالاً أرحباً للقطاع الخاص ليكون شريكاً، بتسهيل أعماله، وتشجيعه، لينمو ويكون واحداً من أكبر اقتصادات العالم، ويصبح محركاً للتوظيف المواطنين ومصدراً لتحقيق الازدهار للوطن والرفاه للجميع فهذا الوعد يقوم على التعاون والشراكة في تحمل المسؤولية. نؤمن بدور القطاع الخاص، ولذلك سنفتح له أبواب الاستثمار من أجل تشجيع الابتكار والمنافسة وسنزيل كل العوائق التي تحد من قيامه بدور أكبر في التنمية".
- سنواصل تطوير وتفعيل المنظومة التشريعية المتعلقة بالأسواق والأعمال، بما يسهل للمستثمرين وللقطاع الخاص فرصاً أكبر لتملك بعض الخدمات في قطاعي الصحة والتعليم وغيرهما. وسنسعى إلى تحويل دور الحكومة من مقدم أو مزود للخدمة إلى "منظم ومراقب للقطاعات، وسنهيئ القدرات اللازمة للرقابة على مستوى الخدمات في أجهزتنا المعنية.

برنامج التخصيص الذي أطلقته المملكة العربية السعودية:

هو أحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030 الاثني عشر، وهو برنامج ذو حوكمة متينة وفعالة، ويستهدف تعزيز التنافسية ورفع جودة الخدمات والتنمية الاقتصادية، وتحسين بيئة الأعمال، ويعمل على إزالة العوائق التي يمكن أن تحد من قيام القطاع الخاص بدور أكبر في التنمية بالمملكة، والتركيز على تطوير وتفعيل المنظومة التشريعية المتعلقة بالخصخصة، الذي يهدف إلى عدالة التعاملات مع القطاع الخاص، والأهم حماية حقوق المستفيدين من الخدمات ورفع جودتها وشموليتها وسيعمل البرنامج أيضاً على زيادة فرص العمل للقوى العاملة الوطنية واستقطاب أحدث التقنيات والابتكارات ودعم التنمية الاقتصادية بإشراك منشآت مؤهلة في تقديم هذه الخدمات

ويهدف برنامج التخصيص إلى تحقيق ما يلي (رتيب، 2022):

1. رفع كفاءة الاقتصاد الوطني وزيادة قدرته التنافسية.
2. دفع القطاع الخاص نحو الاستثمار والمشاركة الفاعلة للاقتصاد.
3. توسيع نطاق مشاركة المواطنين في الأصول المنتجة.
4. تشجيع رأس المال الوطني والأجنبي للاستثمار محلياً.
5. زيادة فرص العمل والتشغيل الأمثل للقوى العاملة الوطنية.
6. توفير الخدمات للمواطنين والمقيمين وبالتكلفة المناسبة.
7. ترشيد الإنفاق العام والتخفيف عن كاهل ميزانية الدولة.
8. زيادة إيرادات الدولة عن طريق عائد المساهمة مع القطاع الخاص.

سياسات ومبادرات برنامج التخصيص: يتم تنفيذ مبادرات البرنامج بما يراعي مصالح كافة المستفيدين ويرفع عدالة التعاملات مع القطاع الخاص، وسينتج عن البرنامج فرض رقابة أكبر على مقدمي الخدمات بما يكفل حصول المستفيدين على أفضل الخدمات، حيث ستركز الجهات الحكومية المعنية على دورها التنظيمي والرقابي بكفاءة أعلى، وسيقوم البرنامج بتشجيع رأس المال المحلي والأجنبي للاستثمار محلياً، إلى جانب عمل البرنامج على زيادة المنافسة وتعزيز دور القطاع الخاص.

تطلعات برنامج التخصيص: من أهم تطلعات برنامج التخصيص أن يسهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، ومنها زيادة مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي من 40% إلى 65% بحلول عام 2030 وزيادة عدد الوظائف والاستثمارات غير الحكومية، ورفع جودة الخدمات وشمولها لأكبر عدد من المستفيدين.

الدور الحكومي: بتطبيق برنامج التخصيص سوف تستمر الحكومة بأداء دورها التنظيمي والإشرافي مع إتاحة الفرصة أمام القطاع الخاص بإمكاناته وقدراته للإسهام في تحقيق الأهداف التنموية وتعزيز الفائدة للمستفيدين، بالإضافة إلى الاستفادة من التجارب السابقة الناجحة في مشاركة القطاع الخاص في مجال البنية التحتية وتقديم الخدمات على نطاق واسع في قطاعات مختلفة كقطاع الطاقة والمياه والنقل والاتصالات والبتروكيماويات والقطاع المالي.

مرتكزات برنامج التخصيص: يركز برنامج التخصيص على ثلاث ركائز أساسية هي (السعيد، 2020):

الركيزة الأولى إرساء الأسس القانونية / التنظيمية، ويشمل ذلك: تطوير الأطر التشريعية العامة للخصخصة وتمكين تنفيذ عمليات الخصخصة وحوكمتها من خلال وضع إجراءات وقواعد تنظيمية واضحة ومحددة ومعالجة العوائق والفجوات التشريعية التي توجد في البيئة التنظيمية بشكل عام. وتطوير الأطر التشريعية التي تحكم القطاعات المستهدفة بالخصخصة ويتمثل ذلك في إجراء مراجعة عامة وشاملة لكل البيئة التنظيمية في ذلك القطاع، ومن ثم تحديد مواطن التطوير التي تتوافق مع دور الحكومة المستقبلية كمنظم ودور القطاع الخاص كمشغل.

الركيزة الثانية: إرساء الأسس المؤسسية من خلال الإسهام في وجود كيانات قادرة على تنفيذ الخصخصة بالطريقة والآلية التي تحفظ مصالح الدولة وتضمن عدالة العملية للمشاركين من القطاع الخاص ويشمل ذلك تطوير النهج التنظيمي لكشاف الفرص للمساعدة على تحديد المشروعات المحتملة في الشراكة بين القطاعين العام والخاص ومشروعات بيع الأصول. وتفعيل اللجان الإشرافية للخصخصة، وخلق العمل لتمكينها من استقطاب كفاءات وقوى بشرية تساعدها في تصميم وتحضير وتنفيذ عملية الخصخصة. وتحديد استراتيجيات الخصخصة ومؤشراته وآليات تحفيز الخصخصة. وتمكين المركز الوطني للتخصيص. ومركز الابتكار للتخصيص.

الركيزة الثالثة توجيه مبادرات البرنامج الرئيسية من خلال المشاركة في اللجان الإشرافية للخصخصة عن طريق المركز الوطني للتخصيص. ومراجعة الاستراتيجيات الخاصة بكل قطاع والمبادرات التنظيمية. ومراقبة مدى التقدم في التنفيذ والرفع لمجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية إن اقتضت الحاجة.

آليات عمل برنامج التخصيص: يعمل برنامج التخصيص على تنفيذ أهدافه وغاياته من خلال إشراك القطاع الخاص في تقديم عدد من الخدمات وإنشاء الأصول في قطاعات محددة، وتشمل القطاعات التي سيرتكز عليها البرنامج على سبيل المثال، جذب الاستثمارات الخاصة لإنشاء مبان تعليمية طبية جديدة، مع استمرار الحكومة بدورها في العملية التعليمية والصحية.

المركز الوطني للتخصيص: هو ممكن للخصخصة، ويضم مكتب برنامج تحقيق الرؤية، ويدعم اللجان للخصخصة وفرق العمل في تنفيذ جهود الخصخصة من خلال تقديم الخدمات في إجراءات العمل والمسائل القانونية والرقابية والفنية. وتشمل مسؤوليات المركز صنع السياسات من خلال تطوير الأطر التنظيمية العامة للخصخصة. ووضع قواعد وإجراءات اللجان الإشرافية للخصخصة (الموقع الإلكتروني لرؤية المملكة 2030)

3. الدراسات السابقة:

دراسة عمران (2018)، بعنوان "الأثار الاقتصادية لسياسة الخصخصة في السودان بالتركيز على شركة الخطوط الجوية". وقد هدفت الدراسة إلى توضيح أثر الخصخصة على الشركة من حيث تأثيراتها على العمالة والأرباح والخسائر والأسطول الناقل. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن خصخصة الشركة لم يحقق النتائج المرجوة، فقد أدى لتقلص العمالة حيث تم الاستغناء عن (850) عاملاً، كما أن الشركة ظلت تسجل خسائر متواصلة طيلة فترة خصخصتها أيضاً لم يشهد الأسطول الناقل للشركة أي تحديث يذكر 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 البراك (2019)، بعنوان "الأثار الإدارية والمالية من خصخصة شركة الاتصالات السعودية". وتهدف إلى التعرف على الأثار الإدارية والمالية من خصخصة 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 الأثار الإدارية والمالية وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الخصخصة تحقق أهداف الشركة المالية والإدارية كما أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن الخصخصة تحقق آثاراً إيجابية. وأوصت الدراسة بأنه لا بد لأي شركة أن تراقب مستواها قبل وبعد الخصخصة وتقارن كل فترة؛ لتلاحظ التغيرات سواء كانت إيجابية أو سلبية، وتعمل على تحقيق المزايا الناتجة عن عملية الخصخصة.

دراسة مصطفى (2020)، بعنوان "أثر الخصخصة على مستوى الجودة وتعزيز الابتكار". وتهدف إلى معرفة العلاقة بين الخصخصة والجودة التي لا يمكن التعاقد عليها، فرغم أن الخصخصة قد يؤدي إلى زيادة الجودة من خلال تعزيز الابتكار المحسن للأداء، لا سيما إذا اقترن 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 2012 و2019 وتقدير تأثير الخصخصة على معدلات الوفيات - وهو بعد مهم للجودة لا يسهل التعاقد عليه.

وقد أظهرت النتائج أن الخصخصة وما يرتبط به من زيادة في المنافسة أدى إلى تحسن كبير في الجودة غير القابلة للتعاقد مقاسة بمعدلات (الوفيات حيث انخفضت بنسبة 1.6%)، أيضاً خفض الخصخصة تكلفة خدمات رعاية المسنين بنسبة 1.7% من تكلفة الخدمة لكل مقيم، ولكن دون تخفيض في التكلفة الإجمالية.

دراسة فارس (2020)، بعنوان "واقع تطبيق خصخصة شركة المياه الوطنية من وجهة نظر العاملين" وتهدف إلى التعرف على واقع تطبيق خصخصة شركة المياه الوطنية من وجهة نظر العاملين، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (508) من موظفي الشركة. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أفراد العينة يرون أن أهم المزايا الناتجة عن الخصخصة 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 لخصخصة الشركة والمتغيرات الشخصية لأفراد العينة باستثناء وجود فروق حول الأبعاد التنظيمية لصالح حملة الدكتوراه لصالح فئات الخبرة أكثر من (20) عشرين عاماً. وأوصت الدراسة بتوسع الدولة في برامج الخصخصة وخاصة في قطاع الخدمات، وضرورة تدريب العاملين، وتوفير الحوافز المالية والمعنوية.

دراسة المصري (2021)، بعنوان "الأثار التوزيعية للخصخصة في قطاع الإسمنت في مصر" وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد الأثار التوزيعية للخصخصة 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 كونها لمستثمرين أجانب شكلوا اتحاد منتجين للتحكم في صناعة وتجارة الأسمنت ما أدى لاحتكاره، كما أن خصخصة القطاع لم يؤد لتوسيع قاعدة الملكية كما كان متوقعا، وتم الاستغناء عن نصف العاملين، وفقدت الدولة سيطرتها تماما على هذا القطاع الاستراتيجي. ومن ضمن توصيات الدراسة وضع خطة استراتيجية لإنقاذ القطاع من الارتفاع غير المبرر للأسعار، وتفعيل قانون منع الاحتكار.

4. منهجية البحث وإجراءاته

1.4. المقدمة:

هذا الفصل يناقش منهج البحث العلمي المتبع في إعداد هذه الدراسة، ووصف كافة الإجراءات التي اتبعتها هذه الدراسة ومن ذلك تعريف منهج البحث، وتحديد متغيراته، ووصف مجتمعه، وتحديد عينته، وإعداد أدواته، وبيان إجراءات البحث، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

2.4. منهج البحث:

تم استخدام منهج البحث الوصفي التحليلي والذي من خلاله يتم وصف ظاهرة الخصخصة في إطار رؤية المملكة 2030 على الموارد البشرية في المؤسسة الصحية، وجميع المعلومات بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف تجميع المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف البحث الحالي والإجابة على تساؤلاته. فالمنهج الوصفي التحليلي يعد أنسب مناهج البحث العلمي التي تساعد الباحث على جمع البيانات من مجتمع الدراسة باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة، والقيام بتحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS من أجل الحصول على مخرجات التحليل التي تساعد في معرفة أثر الخصخصة في إطار رؤية المملكة 2030 على الموارد البشرية للمؤسسة الصحية التي تشهد عملية الخصخصة، من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وإثبات صحة فرضياتها واستخلاص النتائج وصياغة التوصيات وتحقيق أهداف الدراسة.

3.4. مصادر جمع البيانات:

المصادر الأولية: اعتمدت هذه الدراسة على جمع المعلومات والبيانات من عينة الدراسة التي شملت عينة عشوائية من موظفي إحدى المؤسسات الصحية التابعة لوزارة الصحة السعودية، التي خضعت لبرنامج التخصص، وتم اختيار عينة عشوائية وقدرها (120) موظف، تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة جميعاً وتم استرداد عدد (110) استمارة استبيان، لكن المستوفاة للبيانات التي يمكن تحليلها كانت بعدد (100) استمارة استبيان.

المصادر الثانوية: شملت المصادر الثانوية التي اعتمدت عليها هذه الدراسة كافة الكتب والمراجع والأدبيات التي تمت الإشارة إليها في الدراسات السابقة وفي قسم المراجع في هذا البحث.

4.4. أساليب جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان التي صممت خصيصاً لجمع البيانات لأغراض البحث الأولية، والتي تقوم على أساس إعداد الأسئلة المرتبطة والمكملة لبعضها البعض حول مشكلة البحث وفروضها الخاصة بموضوع (الخصخصة والتغيير وأثرها على الموارد البشرية في رؤية المملكة 2030 على قطاعات الدولة).

5.4. مجتمع البحث:

يعرف المجتمع الأصلي بأنه الجماعة التي يهتم بها الباحث والتي يريد أن يخلص بها إلى نتائج قابلة للتعميم عليها، وهو المجتمع الذي له خاصية واحدة على الأقل تميزه عن غيره من المجتمعات أو الجماعات، ويتكون مجتمع هذه الدراسة من عينة عشوائية من موظفي إحدى المؤسسات الصحية التابعة لوزارة الصحة السعودية، التي خضعت لبرنامج التخصص.

6.4. عينة البحث:

اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية، وذلك لاتفاقها مع الهدف العام للدراسة حيث تم اختيار عينة عشوائية مقدارها (120) موظف، تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة جميعاً وتم استرداد عدد (110) استمارة استبيان، لكن المستوفاة للبيانات التي يمكن تحليلها كانت بعدد (100) استمارة استبيان.

7.4. أداة جمع بيانات البحث الميدانية:

يهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة المختلفة تم تصميم استمارة الاستبيان (استبانة) كأداة سيكومترية رئيسة لجمع البيانات مقسمة إلى جزئين:

• الجزء الأول: عبارة عن معلومات عامة حول البيانات الديموغرافية والتي تضمنت الفئة العمرية والمؤهل العلمي والجنس وعدد سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية.

• الجزء الثاني: تم إعداد (20) فقرة مكونة من أربعة محاور كل محور يتناول مجال خاص به وهي كما يلي:

- المحور الأول (5 عبارات): المحور الأول: علاقة الخصخصة بالموارد البشرية في المؤسسة الصحية.
- المحور الثاني (5 عبارات): المحور الثاني: مستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد الخصخصة.
- المحور الثالث (5 عبارات): المحور الثالث: مظاهر التغيير التي حدثت للموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد الخصخصة.
- المحور الرابع (5 عبارات): المحور الرابع: أثر تطبيق إجراءات الخصخصة على المؤسسة الصحية محل الدراسة.

8.4. المعالجة الإحصائية:

ومن أجل الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Science. وتم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.
- للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والتأكد من دلالاته الإحصائية بالرجوع إلى الجداول الإحصائية الخاصة بذلك.
- كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) فيما يتعلق بمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي. كما استخدم الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، فيما يتعلق بمتغير نوع المشاركين.
- لإيجاد ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) استخدم معامل ارتباط بيرسون، واستخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- وتم استخدام المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية والترتيب من أجل إحصاء المتغيرات التي حازت على أعلى نسب موافقة من قبل المشاركين في الاستبيان.

حيث تم استخدام هذه الأساليب الإحصائية من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتم إعطاء الوزن المناسب لأهمية كل عبارة من عبارات المقياس، وتم إعطاء الوزن المناسب لأهمية كل عبارة من عبارات الاستبيان ذات الإجابات المغلقة باستخدام مقياس ليكرت المكون من خمس عبارات والتي تعادل خمس أوزان كما يلي:

جدول رقم (1): أوزان العبارات حسب مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	موافق بشدة	موافق	لا أعلم	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

وتم تحديد المدى لبدية ونهاية كل عبارة حسب مقياس ليكرت والتي قسمت إلى خمس درجات كما في الجدول التالي:

جدول رقم (2): تحديد الاتجاه لمقياس ليكرت الخماسي

المتوسط المرجح	من 1 إلى 1,79	من 1,80 إلى 2,59	من 2,60 إلى 3,39	من 3,40 إلى 4,19	من 4,20 إلى 5
درجة الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	لا أعلم	أوافق	أوافق بشدة

9.4. الإحصاء الوصفي:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بغرض تبسيط عرض البيانات المستخرجة من أداة البحث حيث تم ترميز الاستبيانات وإدخالها في الحاسب الآلي باستخدام برنامج Excel تمهيداً لاستخدام البيانات التي تم ترميزها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من أجل الحصول على التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وغيرها من الأساليب الإحصائية اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة والإجابة على أسئلة البحث واستخلاص النتائج وصياغة التوصيات.

10.4. صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياس:

من خلال هذه الدراسة تم حساب صدق الاتساق الداخلي الذي يسمى أيضاً بالصدق البنائي، وذلك عن طريق حساب قيم معاملات الارتباط لبيرسون بين الخصصة والتغيير وأثرها على الموارد البشرية، وبين جميع فقرات المقياس، وقد كانت معاملات الارتباط كما هو موضح في جدول التالي والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.001)، وذلك يدل على أن فقرات المقياس مرتبطة فيما بينها ويعتبر المقياس صادقاً لما وضع لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول (علاقة الخصصة بالموارد البشرية في المؤسسة الصحية):

جدول رقم (3): معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول

م	معامل الارتباط بالمجموع الكلي للعبارة
1	0.807
2	0.749
3	0.565

0.940	4
0.695	5
الدرجة الكلية 0.785	

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول تتراوح بين (0.565) و(0.940)، جاءت في معظمها معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) و(0.05). مما يعني توفر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول.

صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني (مستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد الخصخصة):

جدول رقم (4): معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني

م	معامل الارتباط بالمجموع الكلي للعبارة
1	0.915
2	0.842
3	0.495
4	0.960
5	0.741
الدرجة الكلية: 0.830	

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني تتراوح بين (0.495) و(0.960)، جاءت في معظمها معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) و(0.05). مما يعني توفر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.

صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث (مظاهر التغيير التي حدثت للموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد الخصخصة):

جدول رقم (5): معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثالث

م	معامل الارتباط بالمجموع الكلي للعبارة
1	0.891
2	0.560
3	0.970
4	0.855
5	0.784
الدرجة الكلية 0.795	

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثالث تتراوح بين (0.560) و(0.970)، جاءت في معظمها معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) و(0.05). مما يعني توفر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث.

صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع (أثر تطبيق إجراءات الخصخصة على المؤسسة الصحية محل الدراسة):

جدول رقم (6): معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الرابع

م	معامل الارتباط بالمجموع الكلي للعبارة
1	0.882
2	0.575
3	0.945
4	0.794
5	0.891
الدرجة الكلية 0.820	

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثالث تتراوح بين (0.575) و(0.945)، جاءت في معظمها معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) و(0.05). مما يعني توفر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع.

11.4. صدق أداة البحث:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان، عن طريق حساب معاملات الارتباط لبيرسون على محاور الدراسة الخاصة بالمقياس، وقد كانت معاملات الارتباط كما هو موضح في الجدول التالي، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) وذلك يدل على أن محاور البحث مرتبطة فيما بينها ويعتبر المقياس صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (7): معاملات الارتباط بين كل محور والمعدل الكلي

المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المحور الأول	0.785	0.001
المحور الثاني	0.830	0.001
المحور الثالث	0.795	0.001
المحور الرابع	0.820	0.001

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وأن قيم معامل الارتباط لجميع العبارات بالدرجة الكلية للمحاور تتراوح ما بين موجب (0.785 و0.830) أي أن علاقة الارتباط تتراوح ما بين أكبر من الوسط إلى عالية جداً، وبما أن جميع قيم الارتباط موجبة فإن العبارات تسهم إيجابياً في الدرجة الكلية للاستبيان، وإجمالاً نجد أن الفقرات تتمتع بقدر عال من صدق الاتساق الداخلي بما يمكنه من قياس الظاهرة محل البحث بقدر عال من الاستقرار.

- المحور الأول إن قيم معامل الارتباط لجميع العبارات بالدرجة الكلية للبعد (0.785) أي أن علاقة الارتباط عالية جداً.
- المحور الثاني: إن قيم معامل الارتباط لجميع العبارات بالدرجة الكلية للبعد (0.830) أي أن علاقة الارتباط عالية جداً.
- المحور الثالث: إن قيم معامل الارتباط لجميع العبارات بالدرجة الكلية للبعد (0.795) أي أن علاقة الارتباط عالية جداً.
- المحور الرابع: إن قيم معامل الارتباط لجميع العبارات بالدرجة الكلية للبعد (0.820) أي أن علاقة الارتباط عالية جداً.

12.4. ثبات أداة البحث:

ثبات أداة الدراسة يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة وقد أجري الباحث خطوات الثبات على العينة نفسها باستخدام معامل التجزئة النصفية (بيرسون) ومعامل ألفا كرونباخ.

13.4. معامل ألفا كرونباخ:

تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معادلة معامل ألفا كرونباخ والتي تعتمد على تباينات أسئلة الاختبار الخاصة بموضوع التخصص والتغيير وأثرها على الموارد البشرية، وتشرط أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط والهدف من هذه الخطوة التحقق بثبات النتائج إذا ما أعيد البحث على عينة أخرى تحت نفس الظروف، ويعتمد هذا المعامل على قياس مدى الثبات الداخلي لأسئلة الاستبانة والتي تتراوح قيمتها بين (صفر، 1)، ولذلك يتم حساب معامل ألفا كرونباخ من خلال حساب معامل الثبات لكل فقرة من فقرات البحث على انفراد، ثم حساب معامل ثبات المقياس الكلي كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول رقم (8): معاملات الثبات لإجابات المبحوثين لكل محور من أداة الدراسة

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول:	5	0.896
المحور الثاني:	5	0.910
المحور الثالث:	5	0.900
المحور الرابع:	5	0.912
المتوسط العام للمقياس	20	0.907

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات ألفا كرونباخ تتراوح ما بين (0.896 - 0.912) بمعامل كلي (0.907) فنستنتج أن أداة البحث أوفت بالشروط السيكومترية للاختبار الجيد، وأنها تقي بأغراض البحث.

جدول رقم (9): يوضح قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ (ن=25)

المقياس	عدد العبارات	معامل الثبات
ثبات أداة المقياس	25	0.907

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس هي قيمة عالية وبلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.907). مما يدل على توفر درجة عالية من الثبات للمقياس.

14.4. العينة الاستطلاعية:

تم توزيع عدد (10) استمارات استبيان لموضوع الدراسة على عينة استطلاعية من عينة البحث الحالية وذلك للتأكد من الصدق الظاهري، وذلك في سبيل الحصول على تأكيد صلاحية أداة البحث وصدقها في قياس ما صممت من أجله إلى عرض هذه الأداة (الاستبانة) في صورتها الأولية على مشرف البحث وآخرين من المحكمين حول وضوح فقرات الأداة ومدى صلاحيتها وارتباطها، وتعديل أو إضافة فقرات إذا تطلب الأمر ذلك. ومن خلال تعديل العبارات التي اتفق على تعديلها، وبذلك تحقق الصدق الظاهري للأداة، وقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة مئوية أقل من (50%).

5. تحليل النتائج ومناقشتها:

1.5. تحليل البيانات الأولية:

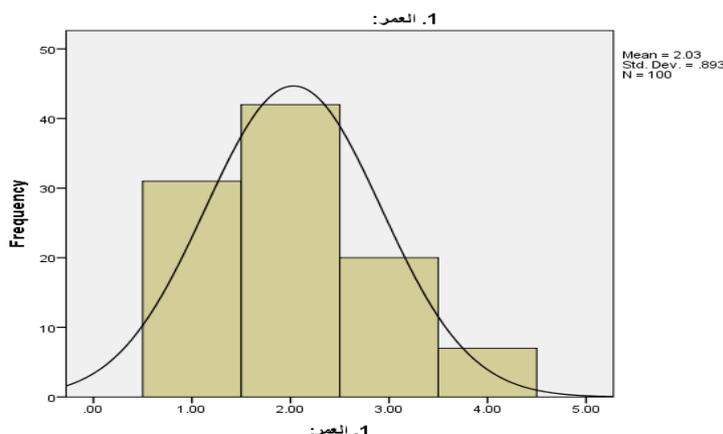
البيانات الشخصية:

1- متغير الفئة العمرية:

الجدول رقم (10): متغير العمر

النسبة %	التكرار	البيانات
31.0%	31	من 20-30 سنة.
42.0%	42	من 31-40 سنة.
20.0%	20	من 41-50 سنة.
7.0%	7	أكبر من 51 سنة.
100%	100	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أن أكثر الفئات العمرية المشاركة في الاستبيان هم الذين يبلغون من 31-40 سنة بعدد 42 مشارك ويمثلون نسبة 42.0% من المشاركين، في حين أن أقل نسبة مشاركة كانت من الفئة العمرية التي تبلغ أكبر من 51 سنة بعدد 7 مشاركين يمثلون نسبة 7.0% من المشاركين.



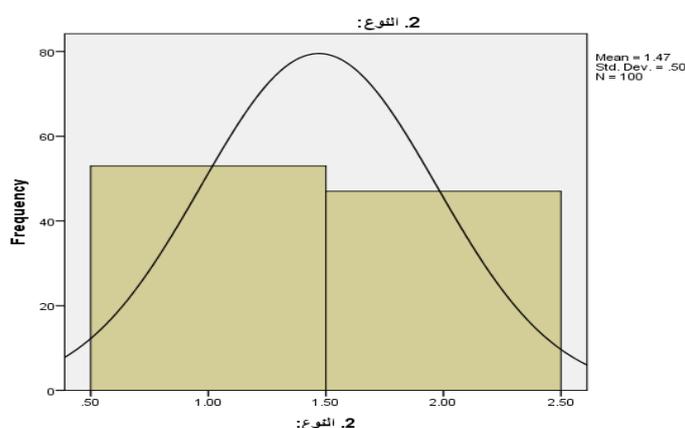
شكل رقم (1) يوضح الفئة العمرية

متغير النوع:

الجدول رقم (11): نوع المشاركين

النسبة %	التكرار	البيانات
%53.0	53	ذكر
%47.0	47	أنثى
%100	100	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المشاركين الذكور يمثلون أغلبية المشاركين بعدد 53 مشارك وبنسبة %53.0، في حين أن الإناث شاركن بعدد 47 مشاركة وبنسبة مئوية %47.0 فقط.



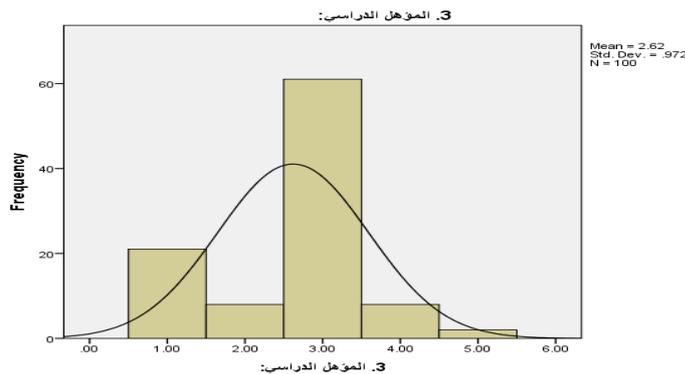
شكل رقم (2) يوضح نوع المشاركين

متغير المؤهل الدراسي:

الجدول رقم (12): المؤهل الدراسي

النسبة %	التكرار	البيانات
%21.0	21	ثانوي
%8.0	8	دبلوم
%61.0	61	بكالوريوس
%8.0	8	ماجستير
%2.0	2	دكتوراه
%100	100	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن حملة البكالوريوس هم أكثر الفئات المشاركة في الاستبيان بعدد 61 مشاركاً بنسبة %61.0 في حين أن أقل فئة شاركت في الاستبيان هم حملة الدكتوراه بعدد 2 مشارك وبنسبة مشاركة بلغت %2.0 فقط.



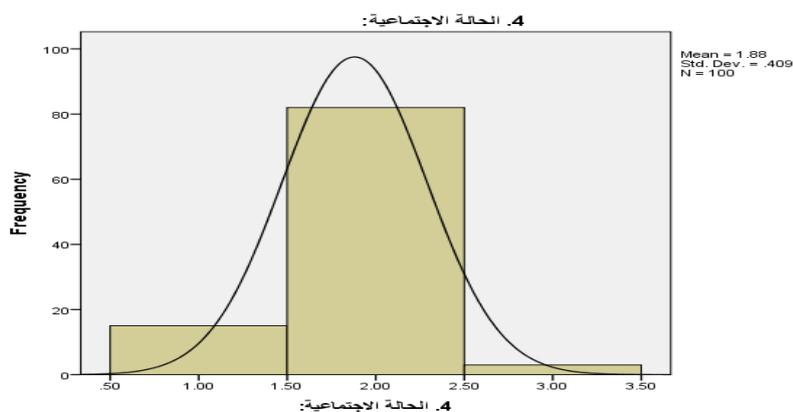
شكل رقم (3) يوضح المؤهل الدراسي

متغير الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (13): الحالة الاجتماعية

النسبة %	التكرار	البيانات
15.0%	15	أعزب
82.0%	82	متزوج
3.0%	3	منفصل
100%	100	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن فئة موظفي المؤسسة الصحية التابعة لوزارة الصحة السعودية، التي خضعت لبرنامج التخصيص، والمشاركين في الاستبيان كان معظمهم حالتهم الاجتماعية متزوج بعدد مشاركين 82 ونسبة مئوية 82.0% في حين أن الفئة الأقل كانت من ذوي الحالة الاجتماعية منفصل وبعدد 3 مشاركين وبنسبة مشاركة بلغت 3.0% فقط.



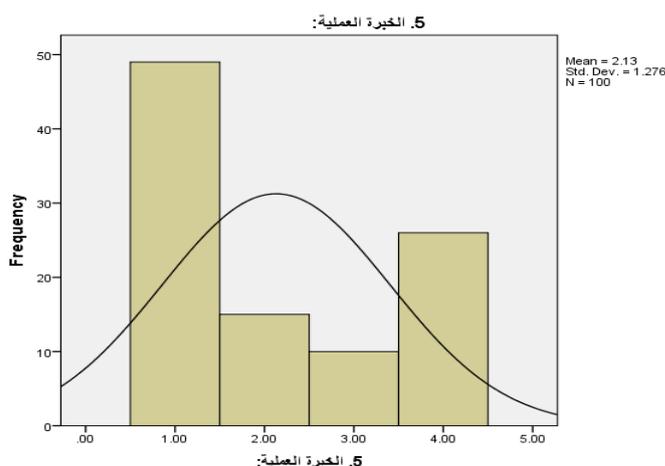
شكل رقم (4) يوضح الحالة الاجتماعية

متغير سنوات الخبرة:

الجدول رقم (14): سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	البيانات
49.0%	49	من 1 إلى 5 سنوات.
15.0%	15	من 5-10 سنوات.
10.0%	10	من 10-15 سنة.
26.0%	26	أكثر من 15 سنة.
100%	100	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن فئة موظفي المؤسسة الصحية التابعة لوزارة الصحة السعودية، التي خضعت لبرنامج التخصيص، الذين تبلغ مدة خبرتهم في العمل من سنة واحدة إلى خمس سنوات هم الأكثر عدداً بين المشاركين بعدد 49 مشارك، ونسبة مئوية 49.0% في حين أن الفئة من ذوي الخبرة التي بلغت من 10-15 سنة هم الأقل عدداً بعدد 10 مشاركين وبنسبة مشاركة بلغت 10.0% فقط.



شكل رقم (5) يوضح عدد سنوات الخبرة

2.5. تحليل محاور الدراسة:

المحور الأول: علاقة التخصص بالموارد البشرية في المؤسسة الصحية.

الجدول رقم (15) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الأول وذلك كما يلي:

الجدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	درجة التقدير
1	بعد تطبيق إجراءات خصخصة المؤسسة تم تغيير قيادات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصحية.	2.7200	1.20672	3.00	مرتفع

مرتفع	3.00	1.27920	2.8000	أصبحت إدارة الموارد البشرية أكثر التزاماً بلوائح العمل أكثر من السابق.	2
مرتفع	3.00	1.20013	2.7900	الموظفون يخضعون الآن لبرامج تدريبية دورية بانتظام تنظمها المؤسسة الصحية بعد الخصخصة.	3
مرتفع	3.00	1.25766	2.7900	مؤخراً تم ربط أجور الموظفين بالإنتاجية بطرق أكثر ابتكاراً من ذي قبل.	4
مرتفع	3.00	1.24961	2.7900	جميع الموظفين الآن أصبحوا أكثر ارتباطاً ببيئة العمل بشكل كبير.	5

يتضح من الجدول رقم (15) أن إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بعلاقة الخصخصة بالموارد البشرية في المؤسسة الصحية، أثبتت أنه هذه العلاقة وردت بنسب تراوحت بين (2.72) إلى (2.80) وفق مقياس التدرج الخماسي (ليكرت). وعند النظر في الفقرات نجد أن أكثر فقرة يطبق مضمونها حسب آراء أفراد عينة الدراسة كانت تلك المتعلقة بـ "أصبحت إدارة الموارد البشرية أكثر التزاماً بلوائح العمل أكثر من السابق"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.80) أي بدرجة مرتفعة، وبانحراف معياري (1.27). في المقابل كانت أقل فقرة مطبقة للمضمون تلك المتعلقة بـ "بعد تطبيق إجراءات خصخصة المؤسسة تم تغيير قيادات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصحية"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.72) وبانحراف معياري (1.20). وبذلك نستخلص من هذه النتائج أن متوسطات عبارات محور علاقة الخصخصة بالموارد البشرية في المؤسسة الصحية. جاءت جميعها مرتفعة، وتثبتت إيجابية العلاقة بين الخصخصة والموارد البشرية في المؤسسة الصحية محل الدراسة.

المحور الثاني: مستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد الخصخصة.

الجدول رقم (16) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الثاني وذلك كما يلي:

الجدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	درجة التقدير
1	بعد الخصخصة أصبحت إنتاجية الموظفين أعلى من إنتاجيتهم في السابق.	2.7600	1.25626	3.00	مرتفع
2	أصبح العمل الآن أكثر جودة من تلك التي كانت متوفرة قبل عملية الخصخصة.	2.5700	1.30465	3.00	مرتفع
3	الموظفون يساهمون بأفكار إبداعية في اجتماعاتهم مع إدارة المؤسسة الصحية.	2.7800	1.24381	3.00	مرتفع
4	يتم استطلاع آراء الموظفين بشأن المستجدات المتعلقة بسير العمل اليومي.	3.0200	1.11898	3.00	مرتفع

مرتفع	3.00	1.24637	2.8900	تتم مشاركة عملية القيادة مع الموظفين، والاستفادة من خبراتهم.	5
-------	------	---------	--------	--	---

يتضح من الجدول رقم (16) أن إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بمستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد الخصخصة، تراوحت نسبها بين (2.57) إلى (3.02) وفق مقياس التدرج الخماسي (ليكرت).

وعند النظر في الفقرات نجد أن أكثر فقرة يطبق مضمونها حسب آراء أفراد عينة الدراسة كانت تلك المتعلقة بـ "يتم استطلاع آراء الموظفين بشأن المستجدات المتعلقة بسير العمل اليومي"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.02) أي بدرجة مرتفعة، بانحراف معياري (1.11). في المقابل كانت أقل فقرة مطبقة للمضمون تلك المتعلقة بـ "أصبح العمل الآن أكثر جودة من تلك التي كانت متوفرة قبل عملية الخصخصة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.57) بانحراف معياري (1.30). وبناء على ذلك نستخلص من النتائج أن متوسطات عبارات محور مستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد الخصخصة. جاءت جميعها متوسطات مرتفعة، بما يثبت إيجابية العلاقة تطبيق إجراءات الخصخصة وبين تحسن مستوى أداء الموارد البشرية بعد عملية الخصخصة عن تلك المستويات التي كانت موجودة قبل الخصخصة.

المحور الثالث: مظاهر التغيير التي حدثت للموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد الخصخصة.

الجدول رقم (17) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الثالث وذلك كما يلي:

الجدول رقم (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثالث

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	درجة التقدير
1	أصبحت المؤسسة الصحية بعد الخصخصة أكثر تنظيم لكافة الأقسام على حد سواء.	2.6800	1.28613	3.00	مرتفع
2	الآن يلتزم جميع الموظفين في المؤسسة الصحية بمواعيد الحضور والانصراف بشكل صارم.	2.6600	1.28094	3.00	مرتفع
3	يتم تطبيق اللوائح المتعلقة بالجزاءات بطريقة تلقائية دون تمييز أو تفضيل.	2.5900	1.26407	3.00	مرتفع
4	يتم منح الموظفين مكافآت وعلاوات دورية مرتبطة بمستوى الإنتاجية لكل موظف.	2.6700	1.25573	3.00	مرتفع
5	يتم رفع تقارير دورية بشأن تقدم العمل من مستوى الإدارة الأدنى إلى مستوى الإدارة الأعلى بانتظام.	2.8300	1.21485	3.00	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (17) أن إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بمظاهر التغيير التي حدثت للموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد الخصخصة، تراوحت نسبها بين (2.59) إلى (2.83) وفق مقياس التدرج الخماسي (ليكرت). وعند النظر في الفقرات نجد أن أكثر فقرة يطبق مضمونها حسب آراء أفراد عينة الدراسة كانت تلك المتعلقة بـ "يتم رفع تقارير دورية بشأن

تقدم العمل من مستوى الإدارة الأدنى إلى مستوى الإدارة الأعلى بانتظام"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.83) أي بدرجة مرتفعة، وبانحراف معياري (1.21). في المقابل كانت أقل فقرة مطبقة للمضمون تلك المتعلقة بـ "يتم تطبيق اللوائح المتعلقة بالجزءات بطريقة تلقائية دون تمييز أو تفضيل"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.59) بانحراف معياري (1.26). فنستنتج من ذلك أن متوسطات عبارات محور مظاهر التغيير التي حدثت للموارد البشرية في المؤسسة الصحية بعد الخصخصة، جاءت جميعها مرتفعة بما يبرهن على وجود العلاقة الإيجابية بين تطبيق إجراءات الخصخصة وزيادة مظاهر التغيير الإيجابي التي تحدثت للموارد البشرية في المؤسسات الصحية التي تخضع لإجراءات الخصخصة.

المحور الرابع: أثر تطبيق إجراءات الخصخصة على المؤسسة الصحية محل الدراسة.

الجدول رقم (18) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الرابع وذلك كما يلي:

الجدول رقم (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الرابع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	درجة التقدير
1	بعد خصخصة المؤسسة الصحية زادت كمية الخدمات المقدمة بشكل كبير عن ذي قبل.	2.6600	1.28094	3.00	مرتفع
2	الخدمات المقدمة من قبل المؤسسة الصحية بعد الخصخصة أصبحت مطابقة لمعايير الجودة العالمية.	2.6500	1.30558	3.00	مرتفع
3	شهدت المؤسسة الصحية انتشاراً كبيراً لاسمها وسمعتها الطبية بعد تطبيق عملية الخصخصة.	2.6100	1.29408	3.00	مرتفع
4	يتم توزيع مكافآت سنوية على جميع العاملين في المؤسسة الصحية بعد عملية الخصخصة.	2.8000	1.14592	3.00	مرتفع
5	أصبحت المؤسسة الصحية تحقق نتائج إيجابية قياسية بزيادة كبيرة في كمية الخدمات المقدمة عن المستويات التي كانت تحققها سابقاً.	2.8800	1.26555	3.00	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (18) أن إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بأثر تطبيق إجراءات الخصخصة على المؤسسة الصحية محل الدراسة، تراوحت نسبها بين (2.61) إلى (2.88) وفق مقياس التدرج الخماسي (ليكرت). وعند النظر في الفقرات نجد أن أكثر فقرة يطبق مضمونها حسب آراء أفراد عينة الدراسة كانت تلك المتعلقة بـ "أصبحت المؤسسة الصحية تحقق نتائج إيجابية قياسية بزيادة كبيرة في كمية الخدمات المقدمة عن المستويات التي كانت تحققها سابقاً"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.88) أي بدرجة مرتفعة، وبانحراف معياري (1.26). في المقابل كانت أقل فقرة مطبقة للمضمون تلك المتعلقة بـ "شهدت المؤسسة الصحية انتشاراً كبيراً لاسمها وسمعتها الطبية بعد تطبيق عملية الخصخصة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.61) بانحراف معياري (1.29). فنستنتج من ذلك أن متوسطات عبارات محور أثر تطبيق إجراءات الخصخصة على المؤسسة الصحية محل الدراسة،

جاءت جميعها مرتفعة بما يبرهن على وجود العلاقة الإيجابية بين تطبيق إجراءات الخصخصة وبين زيادة مستوى كفاءة الأداء للموارد البشرية في المؤسسة الصحية التي خضعت لإجراءات الخصخصة، ومن ثم التأثير إيجابياً في كافة مؤشرات أداء المؤسسة بزيادتها إلى مستويات المؤسسات الخاصة المتميزة بأساليب إدارة حديثة تهدف إلى تحقيق الربح وكسب مزايا تنافسية تميزها عن غيرها من مؤسسات القطاع الصحي.

6. الخاتمة والنتائج والتوصيات

1.6. الخاتمة:

من خلال ما تمت مناقشته أعلاه، تم بيان أثر تطبيق إجراءات الخصخصة في إطار رؤية المملكة 2030 على الموارد البشرية لإحدى المنظمات في القطاع الصحي والتابعة لوزارة الصحة السعودية، والتي تعكس نتائج تطبيق إجراءات الخصخصة في كافة قطاعات الدولة بصفة عامة وفي قطاع الصحة بصفة خاصة في ضوء مستهدفات رؤية المملكة 2030. وقد عكست هذه الدراسة أهمية رأس المال البشري في المؤسسات الصحية، متمثلاً في الموارد البشرية وإدارة المواهب لدى هذه الموارد والتنوع والشمول، على اختلاف مهام الموارد البشرية التي يجب أن يقوم بها شخص مدرب ومحترف. كما أكدت هذه الدراسة على النتائج الإيجابية التي تكتسبها الموارد البشرية من تحسين مستوى أدائها ودقة إدارتها وانتظام إنتاجيتها وحادثة تدريبها كنتيجة لعملية الخصخصة التي ينتج عنها إدارة المؤسسة بطريقة مختلفة عن تلك المطبقة قبل تطبيق إجراءات الخصخصة، الأمر الذي يكفل الارتقاء بهذه المؤسسات وزيادة جودة خدماتها ومنتجاتها نظراً لاختلاف أساليب إدارة القطاع الخاص عن القطاع العام. وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات يمكن صياغتها فيما يلي.

2.6. النتائج:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين تطبيق إجراءات الخصخصة على المؤسسة العامة وبين تحسين مستوى أداء الموارد البشرية في هذه المؤسسة، نظراً لاختلاف أسلوب إدارة المؤسسة قبل تطبيق إجراءات الخصخصة كمرق عام، عن تلك الإجراءات التي يطبقها القطاع الخاص بعد عملية الخصخصة، حيث تتميز هذه الإجراءات بالدقة والتخطيط الجيد والتنفيذ والمتابعة الدائمة.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين تطبيق إجراءات الخصخصة على مؤسسات القطاع العام، وبين حدوث العديد من التغييرات الإيجابية في الموارد البشرية في هذه المؤسسة، نظراً لاهتمام أسلوب إدارة القطاع الخاص بعمليات التأهيل والتدريب واكتساب مهارات المستقبل واستغلال الوقت والجهد بطرق مثالية.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين تطبيق إجراءات الخصخصة على المؤسسة العامة وبين زيادة مظاهر التغيير التي تحدث للموارد البشرية في هذه المؤسسة، نظراً للتعديلات التي يدخلها أسلوب إدارة القطاع الخاص على إدارة الموارد البشرية والتي تهدف إلى تحقيق التوازن بين الوقت والجهد بما يحقق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية.
4. يترتب على تطبيق إجراءات الخصخصة على المؤسسة العامة، زيادة تحسن مؤشرات الأداء في هذه المؤسسة، وتحسين مستوى أدائها بصفة عامة، نظراً لأن أساليب إدارة القطاع الخاص تركز على تطبيق معايير جودة الأداء والتي يترتب على تطبيقها تحسين أداء المؤسسة عن مستواها قبل تطبيق إجراءات الخصخصة.

5. من الآثار الهامة التي تترتب على تطبيق إجراءات الخصخصة في إطار رؤية المملكة 2030 على الموارد البشرية للمنظمات في كافة قطاعات الدولة بصفة عامة وفي قطاع الصحة بصفة خاصة، أن هذه المنظمات والمؤسسات الخاضعة لإجراءات الخصخصة تكتسب مزايا تنافسية جديدة تساهم في تحسين ترتيب وتقييم هذه المؤسسة بين غيرها من مؤسسات القطاع الخاص والعام.

3.6. التوصيات:

1. حينما يتم تطبيق إجراءات الخصخصة على منظمات ومؤسسات أحد القطاعات العامة، يجب أن يتميز تطبيق هذه الإجراءات بالمرونة التي تأخذ في الاعتبار ظروف الموارد البشرية في كل مؤسسة على حدة، بما يراعي خصوصيتها وصفاتها التي عادة ما تختلف عن غيرها من المؤسسات، من أجل أن نضمن تحقيق أفضل نتائج للموارد البشرية في هذه المؤسسة.
2. يجب أن يتم تطبيق إجراءات الخصخصة تدريجياً، بحيث يتاح للعنصر البشري الانتقال بسهولة من العمل تحت أسلوب إدارة القطاع العام إلى العمل تحت أساليب إدارة القطاع الخاص، حتى لا تتحقق نتائج سلبية في قطاع الموارد البشرية.
3. يجب العمل على توعية العاملين في المنظمات التي تخضع لإجراءات الخصخصة، بمستهدفات رؤية المملكة 2030، من أجل أن تتم مشاركتهم في تحقيق هذه النتائج، وتوحيد جهود الإدارة مع جميع العاملين في اتجاه تحقيق النتائج، بهدف تنفيذ الخطط طبقاً للجدول الزمنية ومستويات الجودة المستهدفة.
4. يجب إجراء المزيد من الدراسات الأكاديمية والتطبيقية التي تهتم برصد الآثار المترتبة على تطبيق إجراءات الخصخصة على مؤسسات القطاع العام، نظراً لمحدودية الدراسات التي تم إجراؤها في هذا المجال.

7. المراجع:

1.7. المراجع العربية:

1. أبو جامع، إبراهيم أحمد (2018). الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان الأردن.
2. أبو صباح، سليمان وآخرون، 2018، الخصخصة والآثار الاجتماعية على إنسان الخليج، دار القراءة للنشر والتوزيع، دبي.
3. العنبي، تهاني سعود عبد الله، (2020). الإدارة المدرسية ودورها في تنمية القدرات الإبداعية لدى المعلمين في دولة الكويت.
4. السعيد، هالة حلمي 2020. الآثار الاقتصادية لبرنامج التخصصية في الدول النامية مع التطبيق على التجربة المصرية، سلسلة رسائل البنك الصناعي، مصر.
5. الشريف، عزيزة الشريف، 2018. العقود الحديثة لتنفيذ الخدمات العامة في مجال البنية الأساسية، بحث مقدم لمؤتمر عن دور القطاع الخاص في التنمية: الأبعاد القانونية، الإمارات.
6. الفزيع، أنور أحمد (2022). سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المنقذ عليه، مجلة الحقوق. مجلس النشر العلمي جامعة الكويت.
7. القحطاني، عبد السلام بن شايح (2021). سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري، دار الكتاب الجامعي، ط1، الرياض.

8. بدر، أريج سليمان محمد، (2018). الحاجات التدريبية لتنمية مهارات الإبداع الإداري لتطوير العمل المدرسي لمديرات ومساعدات المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة مكة المكرمة، من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.
9. ثابت، نعمه عبد الحميد، 2015، ترويج قضايا الخصخصة (تجارب عالمية)، بحث مقدم للمؤتمر العالمي الثالث للاقتصاد الإسلامي المنعقد بكلية الشريعة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
10. جروان، فتحي عبد الرحمن، (2020). الإبداع: مفهومه، معايير، نظرياته، قياسه، تدريبه، مراحل العملية الإبداعية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
11. جمعة، محمود حسن، نوري، فضل شاكر، (2019). تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري، دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة الملك فهد، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد التسعون، السعودية.
12. رتيب، رابع 2022، الخصخصة والقطاع الخاص، بحث مقدم لمؤتمر دور القطاع الخاص في تنمية الأبعاد القانونية، الجزء الأول، الرياض، السعودية.
13. رضوان، رعدة رضوان سعيد (2021). أثر الإبداع الإداري في تحسين الإنتاجية في التعليم العالي: دراسة ميدانية على كليات التجارة بالقاهرة الكبرى، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
14. زغول، خالد، 2019، قانون الاستثمار المباشر ودوره في تفعيل القطاع الخاص، بحث مقدم لمؤتمر دور القطاع الخاص في تنمية الأبعاد القانونية، الجزء الثاني، الأردن.
15. شوشة، أمير على المرسي، (2020). أثر تمكين العاملين على سلوكهم الإبداعي: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع تكنولوجيا المعلومات بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، العدد الأول، مصر.
16. عبد الرحمن، إيمان جميل عبد الفتاح. (2018). واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية: دراسة استطلاعية مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، المجلد (6)، العدد (18)، الإمارات.
17. عبد القادر، عبد القادر محمد، 2021، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
18. عبد اللطيف، محمد عبد اللطيف مارس (2015). الدستور الكويتي وخصخصة المرافق العامة وعقود المشاركة وعقود البناء والتشغيل ونقل الملكية، بحث مقدم لمؤتمر الجوانب القانونية لأملاك الدولة، الكويت.
19. عربيات، بشير، (2020). الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس.
20. العوضي، لطيفة عبد الرزاق (فبراير 2018).، تعليق على القانون رقم (19) لسنة 2000 في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيع للعمل في الجهات غير الحكومية، مجلة الفتوى والتشريع، العدد الثاني عشر، الكويت.
21. فوطة، سحر محمد، القطب، محيي الدين، (2022) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تعلم ونمو العاملين في المصارف التجارية الأردنية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد الخامس عشر العدد الأول، الأردن.

22. كمال، ياسر، 2020، الخصخصة في مصر، لقاء الخبراء، سلسلة أوراق، اقتصادية، العدد 4، معهد التخطيط القومي، القاهرة.
23. ماهر، آية مصطفى، (2015). تفويم ممارسات إدارة الموارد البشرية في التعليم قبل الجامعي في مصر، مجلة النهضة، القاهرة، مصر.
24. المصري، 2021، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومركز البحوث والدراسات الاقتصادية والمالية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
25. المغربي، محمد الفاتح، (2018). إدارة الموارد البشرية، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
26. المقاطع، محمد عبد المحسن (2019). الجوانب القانونية للتخصيص في السعودية مع دراسة أهم المعوقات، مؤتمر التخصيص والاقتصاد الكويتي في القرن القادم، كلية العلوم الإدارية السعودية: جامعة السعودية.
27. المقاطع، محمد عبد المحسن (2020). تجربة الخصخصة على الكويت دراسة تطبيقية لقانون خصخصة مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية»، ورقة مقدمة إلى مؤتمر أملاك الدولة الكويت.
28. النجار، أحمد السيد (2020)، الخصخصة وتحديات التنمية في الأقطار العربية المنظمة العربية لمكافحة الفساد، بيروت، لبنان.

2.7. المراجع الأجنبية:

1. Abdel-Kader, M., & Mohamed, R. (2018). The impact of privatization on economic growth in the Arab region. *Journal of Economics and Business*, 35(2), 123-145.
2. Al-Ali, J. (2019). Privatization and its discontents in the Arab world. *Middle East Policy*, 26(1), 89-103.
3. Alberto Chong and Others, Privatization in Latin America What does the Evidence say? Economic vol. 4, 2021.
4. Also: Nancy Birdsall and John Nellis, Winners and Losers: Assessing the Distributional Impact of Privatization, World Development Vol. 31, 2019.
5. Antonio Estache and Others, Utilities Privatization and the Poor: Lessons and Evidence from Latin America, World Development 2018.
6. Bayliss K., Privatization and poverty: the Distributional Impact of utility Privatization, Annals of public and cooperative Economics. Britannica Concise Encyclopedia 2023.
7. Cao, Xianjin & Yu, Kaichao. 2021. Human resources management problems and countermeasures in private enterprises. National Business (Economic Theory Studies).

8. Chen, Ruoyu. 2020. Several thinking about the effectiveness of encouragement. Academic Journal of Huaiyin Institute of Technology.
9. Chu, Xiaoping. 2019. Family firm's study: a subject being of modern sense. Social Sciences in China.
10. El-Gamal, M. A., & Jbili, A. (2017). Privatization in the Arab countries: An overview of policies and results. *IMF Working Paper, WP/17/154*.
11. Hertog, S. (2010). *Princes, brokers, and bureaucrats: Oil and the state in Saudi Arabia*. Cornell University Press.
12. Kandil, M. (2016). The political economy of privatization in Egypt: A case study of the cement industry. *The Journal of Development Studies, 52(5)*, 758-774.
13. Li, Rong & Xu, Jie. 2016. On the thinking of human resources management in private enterprises. Academic Journal of Party School of CCP Nanchang Committee.
14. Liu, Sicong. 2021. The analysis of the qualities of successful private enterprisers. Inner Mongolia Social Sciences.
15. Ma, Chao & Ling, Wenjun. 2019. The new angle of human resources management: Organizing Politics. Manpower Resources Development in China.
16. Owen, R., & Pamuk, Ş. (1999). *A history of Middle East economies in the twentieth century*. Harvard University Press.
17. Saif, I., & Choucair, F. (2009). Privatization and liberalization in the Middle East: An analysis of economic and political outcomes. *Carnegie Middle East Center*.
18. Wang, Yu. 2023. The new way of human resources management. Academic Journal of Shanxi Institute of Technology.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v5.56.14