

بررسی تأثیرات رفتاری خصوصی سازی در حوزه منابع انسانی با استفاده از مدل سندرم بازماندگی بروکنر

دکتر سید علی اکبر افجهء

استاد دانشگاه علامه طباطبائی (مسئول مکاتبات)

afjehi@yahoo.com

حجت قاسملو

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد، واحد علوم و تحقیقات

تاریخ دریافت: ۸۸/۸/۱

تاریخ پذیرش: ۸۹/۹/۲۹

چکیده

در تمامی نقاط جهان موضوع اصلی خصوصی سازی بر مبنای سودآوری، افزایش کارایی و قدرت رقابت بوده است. کارکنان به دلیل انتظاراتی که از خصوصی سازی در مورد افزایش اخراج های کاری و کاهش دستمزدها دارند با اجرای خصوصی سازی مخالفانند. نتایج اقتصادی به دست آمده اثراتی مبهم از خصوصی سازی نشان می دهند. یکی از راه های کاستن از هزینه و افزودن بر کارایی شرکت های واگذار شده به بخش خصوصی از طریق کاهش کارکنان صورت می گیرد. با واگذاری شرکت های دولتی به بخش خصوصی کارکنان شرکت های خصوصی شده با خواست صاحبان جدید خویش که به طور مداوم از آنها تقاضای افزایش کارایی شان را دارند مواجه اند. در صورت برآورده نشدن خواست های صاحبان جدید شرکت ها کاهش دستمزد، تغییر جایگاه شغلی و اخراج گزینه هایی هستند که کارکنان شرکت ها با آن روبه رو هستند. شرایط به وجود آمده نگرانی هایی را در حوزه منابع انسانی به وجود آورده است. این تحقیق به بررسی تأثیرات رفتاری خصوصی سازی با تأکید بر انگیزش شغلی، تعهد سازمانی و روحیه پرداخته است. نتایج تحقیق گویای این است که پس از خصوصی سازی تعهد، روحیه و انگیزش کارکنان کاهش می یابد.

واژه های کلیدی: خصوصی سازی، سندرم بازماندگی، مدیریت دولتی نوین، مدیریت منابع انسانی

مقدمه

پویش برق از سال ۱۳۷۲ از پیکره برق تهران جدا شده و از سال ۱۳۸۳ به سمت خصوصی شدن پیش رفت. نحوه خصوصی‌سازی این شرکت به صورت توزیع سهام بود.

خصوصی‌سازی و جنبه‌های منفی رفتاری آن

واژه خصوصی‌سازی واژه‌ای است که از اواخر دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ با روی کار آمدن دولت‌های محافظه‌کار در انگلیس، آمریکا و فرانسه از رواج گسترده‌ای در عرصه سیاست برخوردار شد. خصوصی‌سازی در شکل ظاهری عبارت است از فرایندی که طی آن وظایف و تأسیسات بخش دولتی، در هر سطحی، به بخش خصوصی انتقال داده می‌شود. خصوصی‌سازی در مفهوم حقیقی به اشاعه فرهنگی در جامعه اطلاق می‌شود که دستگاه قانون‌گذاری، قوه قضائیه و مجریه و تمامی آحاد یک کشور باور کنند که کار مردم را به مردم واگذارند. به عبارتی مردم بدون دخالت دولت بتوانند امور مربوط به جامعه خویش را بدون اینکه نهاد و قدرتی آنها را از این کار بازدارد انجام دهند (پرکوپنکو، ۱۳۸۰).

امروزه کمتر کسی در پایین بودن بازدهی اقتصادی شرکت‌های دولتی تردید دارد. در میان اقتصاددانان در مورد ماهیت شرکت‌های دولتی و روش‌های حل معضل بازدهی پایین آنها، دو نگاه عمده و متفاوت وجود دارد:

نگاه اول: لزوم انتقال هرچه سریع‌تر مالکیت شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی که با شرط رعایت ضوابط و مقررات اقتصادی (نه سیاسی)، موجب تحول در مدیریت شرکت‌ها و ارتقای بازدهی اقتصادی آنها خواهد شد.

نگاه دوم: لزوم خصوصی‌سازی تدریجی و آرام با مقدمه‌چینی‌هایی چون اصلاح ساختار شرکت‌های دولتی به سبب احتمال بروز انحصارهای خصوصی و بیکاری جمعیت و همچنین ارتقای فضای کسب و کار برای تسهیل رقابت و فعالیت شرکت‌های خصوصی (ایرانمنش، ۱۳۸۵).

نگاه سومی هم وجود دارد که معتقد است به جای مالکیت، مدیریت باید خصوصی شود. یعنی دولت می‌تواند مالک شرکت‌های بازرگانی صنعتی باشد اما قواعد و مقررات بخش خصوصی بر مدیریت این شرکت‌ها باید حاکم باشد (افجه، ۱۳۸۷).

چندین سال است که خصوصی‌سازی به یکی از مهم‌ترین مسائل در اغلب کشورها تبدیل شده است. در سال‌های اخیر، ابعاد مسئله هم در سطح کشور ما و هم در سطح جهانی به حدی رسیده است که گفت‌وگوها، پژوهش‌ها و برنامه‌ریزی‌هایی برای شناخت ابعاد مسئله و بررسی همه جوانب و پیامدهای آن صورت گرفته است. با توجه به اینکه زمان کوتاهی از آغاز سیاست‌ها و برنامه‌های خصوصی‌سازی در ایران می‌گذرد نتایج حاصل چندان ملموس نیست و هنوز در مراحل اولیه خود به سر می‌برد. از طرفی، این برنامه توانایی ایجاد تغییرات وسیع در ساختار اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور را داراست که باید محتاطانه و با بررسی همه جوانب امر به اجرا درآید؛ از دیگر سو اجرای آن اقتصاد و نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

خصوصی‌سازی در سراسر جهان کارگران را بلا تکلیف کرده، مزایایشان را حذف می‌کند و آنها را به عنوان کارکنان و کارگران موقتی و ارزان در اختیار بنگاه‌ها و شرکت‌ها قرار می‌دهد. "کارفرما، دیگر تعهد اخلاقی جدی به کارگران ندارد" (ملکی و لاجوردی، ۱۳۸۶). همه این موارد از جمله چالش‌های خصوصی‌سازی هستند که روند آن را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مسائل فوق و نیز آگاهی از این امر که تاکنون تحقیق مستندی در زمینه تأثیر خصوصی‌سازی از لحاظ رفتاری بر منابع انسانی در ایران صورت نگرفته محققین را برآن داشت تا با پژوهش پیمایشی که در بین نمونه‌ای از کارکنان شرکت پویش برق تهران انجام شده است، به شناخت مسائل، کمبودها و نقایص موجود و نیز شناسایی نقاط قوت و ضعف برنامه‌های به اجرا درآمده بپردازند تا گامی باشد برای کاهش عوارض و مشکلات بعد از خصوصی‌سازی در حوزه منابع انسانی و در زمینه‌های رفتاری.

شرکت داده‌پردازی برق تهران (پویش برق) با بیش از ۴۰ سال سابقه در زمینه راهبری و پشتیبانی سیستم بیلینگ برق تهران فعالیت می‌نماید. در کنار راهبری و پشتیبانی سیستم بیلینگ برق تهران، این شرکت در زمینه‌های طراحی، تولید و پشتیبانی سیستم‌های نرم افزاری و سخت‌افزاری و ارتباطات برای سایر مشتریان خود چه در داخل و در خارج از کشور فعالیت می‌نماید. شرکت

تلاطم روانی برای مدیران و کارکنان سازمان‌ها گردیده است. امروزه دوراهی‌ای که در اندیشه‌های مدیریتی ناشی از جریان اقتصاد جهانی به وجود آمده است سازمان‌ها را عمدتاً به سمتی سوق می‌دهد که در جهت کسب سود بیشتر، تلاش کنند و لذا منافع کارکنان آنها در معرض خطر قرار گیرد؛ این امر دست کم در کوتاه‌مدت نگرانی‌های اجتماعی و سیاسی متعددی را به دنبال دارد (میرسپاسی، ۱۳۸۷).

در راستای تحولی که امروزه در اندیشه‌های مدیریتی به وجود آمده است مفاهیمی نظیر تعهد سازمانی، متعلق بودن به یک خانواده کاری، شعارهایی نظیر استخدام مادام‌العمر و داشتن احساس امنیت کامل شغلی جای خود را به استخدام‌های موقت، قراردادی و کوتاه‌مدت داده است. اشخاص با سطح تحصیلات و تخصص متوسط، کمتر موفق به پیدا کردن شغل و تأمین هزینه‌های زندگی خود می‌شوند و زمانی هم که در انتظار پیدا کردن شغل مناسب هستند از سیستم بیمه‌ای و تأمین اجتماعی لازم برخوردار نیستند (میرسپاسی، ۱۳۸۷).

عموماً در کشورهایی که پیشرفت و توسعه صنعتی را دنبال می‌کنند شاهد تغییراتی شگرف در ساختار سازمان‌ها هستیم. این تغییرات و تحولات ساختاری به صورت خصوصی‌سازی، کوچک‌سازی، خرید خدمات از پیمانکار، ادغام شرکت‌های کوچک‌تر و نظیر اینها صورت می‌گیرد که این تغییرات عمدتاً به کاهش منابع انسانی مورد نیاز در سازمان‌ها منجر گردیده است.

«هرچه تغییر ساختارهای سازمانی به سوی خصوصی‌سازی، کوچک‌سازی و خرید خدمات از پیمانکار و سمت‌گیری به سوی ایجاد سازمان‌های مجازی بیشتر حرکت کند، متقاضیان کار به‌ناچار خدمات خود را به صورت کوتاه‌مدت و موقت به سازمان‌ها ارائه می‌دهند و طبعاً پرسش‌هایی نظیر پرسش‌های زیر در جامعه مطرح می‌گردد: آثار این‌گونه استخدام‌های موقت بر زندگی اقتصادی و بالاخره رفاه خانوادگی چه خواهد بود؟ از دست دادن شغل رسمی و جانشین شدن آن با قراردادهای موقت کار و آثار منفی آن بر سلامت جسم و روان کارکنانی که کنار گذاشته می‌شوند از یک سو، و وضعیت کارکنان مشغول به کار که خود را در معرض این تهدید می‌بینند چه خواهد بود؟ آیا می‌توان انتظار داشت

نگاه اول، مالکیت دولتی را اساساً موجد مدیریت ناکارآمد و نابسامانی‌های مختلف در شرکت‌های دولتی می‌داند، زیرا هیچ‌گاه نمی‌تواند به همسویی مدیریت با منافع اقتصادی شرکت بینجامد. از این رو گر چه خصوصی‌سازی ممکن است به کاهش موقتی اشتغال منجر شود، ولی با روی کار آمدن مدیریتی کارآمد، رفع انحصارهای دولتی و کاهش سلطه دولت بر اقتصاد، بخش خصوصی تقویت می‌شود، به طوری که سرمایه‌گذاری‌های خصوصی گسترش و بیکاری به طور طبیعی کاهش می‌یابد. نگاه دوم، با تأکید بر نگرانی‌ها نسبت به پیامدهای اجتماعی و سیاسی خصوصی‌سازی، باور دارد که می‌توان مدیریت شرکت‌های دولتی را تغییر داد و ساختار این شرکت‌ها را اصلاح نمود و بازدهی آنها را ارتقا بخشید (ایرانمنش، ۱۳۸۵).

در راستای انتقاداتی که به مدیریت دولتی صورت می‌گرفت پارادایم جدیدی در مدیریت دولتی با عنوان مدیریت دولتی نوین برای کارا تر نمودن مدیریت در بخش دولتی مطرح شده است.

برنامه اجرایی مدیریت دولتی نوین شامل چهار نوع تغییر است. نخست، تغییر در توجه نسبت به برودادها؛ دوم، دگرگونی در درون‌داد سیستم اداری؛ سوم، کاستن از دامنه دولت و چهارم، تغییر ارتباط با سیاستمداران و مردم (هیوز، ۱۳۸۵). یکی از ابزارهایی که مدیریت دولتی نوین با توسل به آن سعی در اصلاح عملکرد شرکت‌های دولتی و افزودن بر کارایی آنها دارد، خصوصی‌سازی و استفاده از تجربه بخش خصوصی در بخش دولتی است. از دید این نگرش مدیریت دولتی باید مانند بخش خصوصی عمل کند و تأکید آن بر کارایی باشد و نه کسب قدرت. با این هدف بود که مدیریت دولتی در بیشتر نقاط دنیا به سمت بازاری کردن خود حرکت نمود. با اینکه این حرکت از بعد اقتصادی دارای موفقیت‌های بسیاری بوده، اما در حوزه اجتماعی نقدهای بسیاری را متوجه خود ساخته است. بیشتر نقدهای وارد بر مدیریت دولتی نوین که یکی از اشکال بارز آن خصوصی‌سازی است در حوزه منابع انسانی مطرح است.

اعمال خصوصی‌سازی، کوچک‌سازی، متناسب‌سازی، و یا خرید خدمات فنی و پشتیبانی از خارج سازمان باعث از بین رفتن علایق و همبستگی سازمانی و ایجاد نگرانی و

نیویورک تایمز تخمین زده شده است که ۴۳ میلیون شغل در آمریکا بین سال‌های ۱۹۷۹ تا ۱۹۹۵ از بین رفته است (فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴).

شاغلان بنگاه‌های دولتی اغلب با خصوصی سازی مخالفاند، زیرا می‌ترسند که علاوه بر از دست دادن شغل و حمایت‌های اجتماعی، وضع آنان در نظام روابط صنعتی نیز بدتر شود. ترس از بی‌ثباتی شغلی و محروم شدن از قدرت چانه‌زنی دسته جمعی اغلب موجب مخالفت بنگاه‌های دولتی یا اتحادیه‌های بخش عمومی با برنامه‌های خصوصی سازی می‌شود (ملکی و لاجوردی، ۱۳۸۶).

چارچوب نظری (مدل سندرم بازماندگی)

در اوایل دهه ۱۹۹۰ دانشمندان مدیریت برای تشریح تغییرات تازه‌ای که در سازمان‌ها در حال رخ دادن بود از اصطلاح "سندرم بازماندگی" استفاده کردند.

تعاریف متعددی از اصطلاح سندرم بازماندگی صورت گرفته است. کلیه تعاریف بر اثراتی که در نتیجه تغییرات مهم سازمانی در سازمان‌ها بروز می‌کنند تأکید دارند.

اصطلاح سندرم بازماندگی برای اولین بار توسط روانشناسی به نام و.ج. نیدرلند^۴ در توصیف افرادی که از ضربه شدید و رنج سخت ناشی از چیزی که ما اکنون به عنوان بی‌نظمی و اختلال زاییده از استرس‌های ناگهانی می‌شناسیم مورد بررسی قرار گرفت. دیوید م. نوئر^۵ اصطلاح "سندرم بازماندگی" را برای توصیف تأثیرات کوچک سازی که می‌تواند در افراد به وجود آید به کار برد. دیوید م. نوئر نشانه‌های بازماندگی را چنین برمی‌شمارد: (الف) ترس، ناامنی؛ (ب) ناامیدی، رنجش و آشفتگی؛ (ج) دلتنگی، افسردگی و احساس گناه؛ (د) احساس بی‌عدالتی، خیانت و بدگمانی؛ او می‌افزاید که این علائم و نشانه‌ها اگر افراد را ترک نکنند می‌توانند اثرات خطرناک و وخیمی را بر سازمان بگذارند (فونگ و کلینر، ۲۰۰۴).

اصطلاح سندرم بازماندگی مجموعه رفتارها و واکنش‌های مشاهده شده در افرادی است که هنگام مواجهه با رویدادها و اتفاقات ناخوشایند از خود به نمایش می‌گذارند. این اصطلاح در مطالعات مدیریتی برای اولین بار توسط بروکنر مورد استفاده قرار گرفته شده است و

درحالی‌که سازمان نسبت به افرادی که برای آن کار می‌کنند تعهدی ندارد، کارکنان نسبت به آن سازمان متعهد باشند؟» (میرسپاسی، ۱۳۸۷).

تحقیقات بسیاری در کشورهای صنعتی دنیا در مورد آثار مثبت و منفی خصوصی سازی، کوچک سازی، خرید خدمات از پیمانکار صورت گرفته است که حاکی از افزایش آثار اقتصادی این تغییرات برای سازمان‌ها و کاهش روحیه کاری، احساس افسردگی، فشارهای روانی و حتی افزایش بیماری‌های جسمی و روانی کارکنان گردیده است (بورک^۱ و کوپر^۲، ۲۰۰۴).

برای نمونه، مطالعه ۱۰۳۴ سازمان در کشور کانادا که تغییرات ساختاری را اعمال نموده‌اند، آثار این تغییرات را بر منابع انسانی به شرح زیر مطرح می‌سازد:

■ ۶۱ درصد سازمان‌ها کاهش روحیه کارکنان را معلول این تغییرات می‌دانستند.

■ ۵۰ درصد معتقد بودند وفاداری به شرکت کاهش یافته است.

■ ۳۷ درصد عدم رضایت شغلی را عنوان نموده بودند.

در جمع‌بندی نهایی در این تحقیق ۹۰ درصد از کارکنان این ۱۰۳۴ سازمان معتقد بودند که سازمان‌ها نمی‌توانند از این پس برای کارکنان خود تأمین امنیت شغلی نمایند (بورک و کوپر، ۲۰۰۴).

پژوهش‌ها و مطالعات تطبیقی بسیاری بین شرکت‌هایی که اقدام به تغییرات ساختاری نموده و شرکت‌هایی که تغییری در ساختارهای سازمانی خود نداده‌اند انجام گرفته که نتایج همه آنها حاکی از آن است که حتی مدیران سازمان‌های در حال تغییر ساختار نیز احساس عدم امنیت شغلی می‌نمایند (وسکو و میکالونیس، ۲۰۰۰). شواهد زیادی وجود دارد مبنی بر اینکه بسیاری از سازمان‌ها کارکنانشان را بازخرید می‌کنند تا هزینه‌ها را کاهش دهند و از این طریق توانایی رقابت در بازارهای جهانی را به‌طور فزاینده‌ای افزایش دهند. امشوف^۳ تخمین می‌زند که بالغ بر ۹۰ درصد شرکت‌های بزرگ، کوچک شده‌اند. درباره تغییرات در محیط‌های کاری در روزنامه

^۱ - Burke

^۲ - Cooper

^۳ - Emshoff

^۴ - Niederland

^۵ - M.Noer

اطمینان و عدم وفاداری، فقدان تعهد متقابل، عدم رضایت از برنامه‌ریزی و ارتباط، عدم رضایت با فرایند کنار گذاشته شدن، فقدان رهبری استراتژیک، فقدان اعتبار مدیریت، سودمداری کوتاه مدت، احساس تغییر دائمی (اپلباوم، لبلانک^۷ و شاپیرو^۸، ۲۰۰۰).

با توجه به اینکه سازمان مورد مطالعه این تحقیق (شرکت پویش برق تهران) از سال ۱۳۸۳ خصوصی سازی را در قالب توزیع سهام میان کارکنان خود به اجرا درآورده است و همچنین با تجدید ساختاری که بعد از خصوصی سازی در حال انجام دادن می‌باشد؛ مورد مناسبی برای مطالعه و بررسی تأثیرات تغییرات فراهم ساخته است. شاخص‌هایی که با استفاده از مدل سندرم بازماندگی بروکسر در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند عبارت‌اند از:

- ترس، عدم امنیت و عدم اطمینان؛
- ناامیدی، رنجش و عصبانیت؛
- حزن، افسردگی و احساس گناه؛
- احساس بی‌عدالتی، بی‌اعتمادی؛
- بی‌انگیزگی.

پیامدهای فردی برشمرده شده در صورت مشاهده شدن در سازمان می‌تواند در درازمدت بر بهره‌وری سازمان اثر منفی بگذارد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی تحقیق عبارت از این است که:

۱- خصوصی سازی بر منابع انسانی شرکت‌های دولتی (پویش برق) از لحاظ رفتاری (تعهد، روحیه، و انگیزش) تأثیر منفی دارد.

فرضیه‌های فرعی این تحقیق نیز با توجه به فرضیه اصلی عبارت‌اند از:

- ۱- پس از خصوصی سازی تعهد نیروی انسانی شرکت‌های دولتی (پویش برق) کاهش یافته است.
- ۲- پس از خصوصی سازی روحیه نیروی انسانی شرکت‌های دولتی (پویش برق) کاهش یافته است.

وضعیت افرادی که در نتیجه تغییرات اساسی در سازمان مجبور به ترک آن شده و یا آنهایی که در سازمان باقی مانده‌اند را به تصویر می‌کشد. بررسی‌ها حاکی از این است که روحیه پایین، رضایت شغلی و سازمانی پایین، کم شدن اعتماد و اطمینان کارکنان و رنجش آنها از سازمان از جمله اثرات سندرم بازماندگی هستند (باروچ و هیند، ۲۰۰۰).

سندرم بازماندگی نگرش‌های منفی عاطفی به فرایند کوچک سازی است که در میان بازماندگان مشاهده می‌شود. تحقیقات به مشکلات بسیاری از قبیل عدم انگیزش، بدبینی، عدم امنیت، و روحیه پایین در بازماندگان اشاره می‌کنند (کروس^۱ و تراواگلیون^۲، ۲۰۰۴). سندرم بازماندگی اثرات خود را در افراد با ویژگی‌هایی همچون کاهش اعتماد به مدیریت، کاهش روحیه کارکنان، افزایش غیبت، و افزایش جابه‌جایی شغلی نشان می‌دهد. این ویژگی‌ها به عنوان عوامل اصلی‌ای بودند که لابی^۳ و اپلباوم^۴ به عنوان عمده علت‌های شکست سازمان‌ها در کسب اهدافشان بعد از کوچک سازی برمی‌شمردند (اپلباوم و هنسون^۵، ۱۹۹۹).

انجمن مدیریت آمریکا (AMA) گزارش می‌کند که روحیه، تعهد، رضایت شغلی و وفاداری سازمانی بعد از کوچک سازی در سازمان‌ها کاهش پیدا کرده است. ابعادی که لیتلر^۶ هنگام بررسی سندرم بازماندگی در سازمان‌های سه کشور زلاندنو، آفریقای جنوبی و استرالیا مورد مطالعه قرار داده است شامل روحیه کارکنان، انگیزش شغلی، تعهد سازمانی کارکنان، رضایت شغلی کارکنان، امنیت شغلی و فرصت‌های کسب ارتقا در درون سازمان می‌باشد. روحیه، انگیزش و تعهد شغلی به عنوان عناصر اصلی این مدل مطرح هستند (بورک و کوپر، ۲۰۰۴).

اپلباوم و همکارانش پیامدهای منفی‌ای که خصوصی سازی می‌تواند به دنبال داشته باشد را چنین برمی‌شمارند:

عدم امنیت شغلی، احساس بی‌عدالتی، افسردگی، اضطراب، خستگی، کاهش انگیزش و ریسک‌پذیری، عدم

- 1 - Cross
- 2 - Travaglione
- 3 - Labib
- 4 - Appelbaum
- 5 - Henson
- 6 - Litler

⁷ - Leblanc

⁸ - Shapiro

۳- پس از خصوصی‌سازی انگیزش نیروی انسانی شرکت‌های دولتی (پویش برق) کاهش یافته است.

روش تحقیق

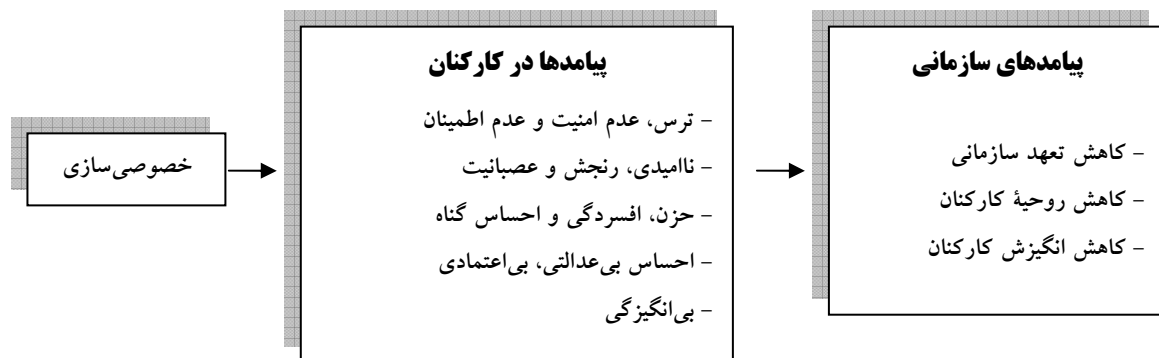
پژوهش حاضر جزو پژوهش‌های توصیفی است و برای بررسی از روش پرسشنامه استفاده شده است. جمعیت آماری این تحقیق شامل ۱۴۵ نفر از کارکنان شرکت داده‌پردازی برق تهران (پویش برق) بوده است. حجم نمونه با دقت احتمالی ۰.۰۵ و با استفاده از فرمول کوکران، ۱۰۴ نفر برآورد شده است. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده می‌باشد. در پرسشنامه ارائه شده از سؤالات بسته و طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. پرسشنامه ارائه شده شامل ۱۴ سؤال (گویه) بود که با استفاده از مقیاس

رتبه‌بندی لیکرت از پاسخ‌دهندگان خواسته شده بود تا از میان گزینه‌ها و با مقایسه وضعیت خود قبل و بعد از خصوصی‌سازی، پاسخ موردنظر خود را انتخاب کنند. مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه برای تحقیق حاضر ۰/۹۴ به دست آمد که پایایی تحقیق را می‌رساند. تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفته است.

یافته‌های تحقیق

۱- پیامدهای فردی

در این تحقیق ابتدا به بررسی پیامدهای فردی بر اساس اجزاء مدل پرداخته شد. نتایج به‌دست آمده از بررسی در جدول زیرین آمده است:



مدل پیشنهادی برای تحقیق

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
۳.۸	۱۲.۵	۱۸.۴	۳۶.۵	۲۸.۳	عدم امنیت شغلی
۲.۹	۱۰.۶	۱۹.۲	۳۳.۷	۳۳.۷	احساس بی‌عدالتی
۲.۶	۲.۶	۲.۴	۱۷.۳	۶.۷	احساس وفاداری به سازمان
۴.۸	۱۰.۶	۳۲.۷	۲۸.۸	۲۳.۱	بی‌علاقگی شغلی
۳۰.۸	۳۴.۶	۲۳.۱	۸.۷	۲.۹	درجه اعتبار سازمان به فرد
۲.۹	۷.۷	۱۵.۴	۴۳.۳	۳۰.۸	کاهش قدرت ریسک‌پذیری
۳۷.۵	۲۹.۸	۱۹.۲	۱۱.۵	۱.۹	درجه اعتماد
۲۸.۸	۴۱.۳	۲۱.۲	۶.۷	۱.۹	میزان بیان اعتراض
۲.۹	۱۰.۶	۱۸.۳	۳۹.۴	۲۸.۸	میزان رنجش
۲.۹	۱۳.۵	۱۸.۳	۳۴.۶	۳۰.۸	احساس خستگی
۲.۹	۱۷.۳	۱۰.۶	۳۰.۸	۳۸.۵	احساس افسردگی
۳.۸	۶.۷	۱۷.۳	۳۴.۶	۳۷.۵	احساس بدگمانی و عیبجویی
۱.۹	۱۰.۶	۳.۸	۴۹	۳۴.۶	استرس

درصد کارکنان انگیزه خیلی بالا و ۱۴.۴ درصد انگیزش بالایی دارند. ۲۰.۲ درصد انگیزه خیلی پایین و ۳۴.۶ درصد انگیزه پایینی دارند. با توجه به این اظهارنظرها ۵۴.۸ انگیزه پایین و ۳۰.۷ درصد انگیزش بالایی دارند.

فرضیه اصلی: خصوصی سازی بر منابع انسانی شرکت‌های دولتی از لحاظ رفتاری (انگیزه، روحیه، و تعهد) تأثیر منفی دارد.

بررسی پیامدهای فردی خصوصی سازی و نتایج فرضیه‌های فرعی نشان می‌دهد که خصوصی سازی در سه زمینه مورد بررسی تأثیرات رفتاری منفی داشته است.

جدول زیر به طور خلاصه نتایج حاصل از تحقیق را نشان می‌دهد:

پایین %	متوسط %	بالا %	
۴۱.۴	۲۳.۱	۳۵.۵	تعهد کارکنان
۴۰.۴	۲۶.۹	۳۲.۷	روحیه کارکنان
۵۴.۸	۲۸.۸	۱۶.۳	انگیزه کارکنان

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

اکثر مطالعات پیرامون خصوصی سازی، در بحث نتیجه‌گیری، بر این موضوع که خصوصی سازی در افزایش کارایی سازمان‌ها اثربخش بوده است تأکید می‌کنند اما نکته حائز اهمیت این است که ارزیابی موفقیت یا عدم موفقیت خصوصی سازی بدون در نظر گرفتن هزینه‌های اجتماعی آن در عرصه کسب و کار نمی‌تواند ارزیابی صحیح و جامعی باشد. لحاظ نمودن هزینه‌های اجتماعی در درازمدت می‌تواند دامنه نارضایتی‌های اجتماعی را در جامعه افزایش دهد و با وقوف بر این امر که میزان اولویت دهی بر منافع عموم و اجتماع در خط مشی‌گذاری دولتی در تعیین میزان مشروعیت و اثربخشی اقدامات دولت عنصری محوری است، لذا بدون ارزیابی جنبه‌های اجتماعی خصوصی سازی این امر به مثابه سیاستی خواهد بود که پیشرفت اقتصادی را با پسرقت در حوزه‌های اجتماعی تعقیب می‌کند.

با توجه به اجزای مورد بررسی قرار گرفته در این تحقیق پیشنهادات زیر به طور خاص برای شرکت پویش

۲- پیامدهای سازمانی:

پیامدهای سازمانی، همان فرضیه‌های فرعی این تحقیق هستند که در زیر بدان‌ها پرداخته شده است:

فرضیه فرعی اول: خصوصی سازی بر تعهد نیروی انسانی شرکت‌های دولتی بعد از خصوصی سازی تأثیر منفی دارد.

متغیرهای احساس وفاداری به سازمان، احساس بی‌عدالتی، احساس عدم امنیت، احساس بی‌علاقگی به شغل، میزان قائل بودن اعتبار سابق، میزان کاهش قدرت پذیرش ریسک و میزان اعتماد به سازمان، شاخص تعهد را تشکیل می‌دهند. برای راحتی تحلیل، متغیرهای سنجش تعهد را رتبه‌بندی کردیم که پس از رتبه‌بندی نتایج زیر به دست آمد: ۱۸.۳ درصد تعهد خیلی کم، ۲۳.۱ درصد تعهد کم و ۲۳.۱ درصد تعهد متوسط، ۱۶.۳ تعهد بالا و ۱۹.۲ درصد تعهد خیلی بالایی داشتند. به عبارت دیگر ۴۱.۴ درصد اظهار نموده‌اند که تعهد زیادی نسبت به سازمان ندارند و این درحالیست که ۳۵.۵ درصد اظهار نموده‌اند که تعهد آنها پس از خصوصی سازی افزایش یافته است.

فرضیه فرعی دوم: خصوصی سازی بر روحیه نیروی انسانی شرکت‌های دولتی بعد از خصوصی سازی تأثیر منفی دارد.

متغیرهای احساس افسردگی، خستگی، میزان نشان دادن عصبانیت نسبت به جابه‌جایی‌ها، میزان رنجش از مدیریت سازمان، میزان بدگمانی و عیبجویی و میزان استرس شاخص روحیه را در مدل بررسی ما تشکیل می‌دهند. پس از رتبه‌بندی داده‌های به دست آمده در رابطه با متغیرهای سنجش شاخص روحیه نتایج زیر به دست آمد: ۲۳.۱ درصد دارای روحیه بسیار پایین، ۱۷.۳ درصد دارای روحیه پایین و ۱۵.۴ درصد دارای روحیه زیاد و ۱۷.۳ درصد دارای روحیه خیلی زیادی هستند. با توجه به این اظهارنظرها ۴۰.۴ درصد دارای روحیه پایین و ۳۲.۷ درصد دارای روحیه بالایی هستند.

فرضیه فرعی سوم: خصوصی سازی بر انگیزه نیروی انسانی شرکت‌های دولتی بعد از خصوصی سازی تأثیر منفی دارد.

با توجه به نتایج گویه مربوط به سنجش انگیزش این نتیجه به دست آمد که، پس از خصوصی سازی فقط ۱۶.۳

۸- پس از خصوصی سازی بسیاری از کارکنان از ریسک پذیری و قبول مسئولیت گریزان هستند. آنها از اینکه عملکرد ضعیفی از خود به نمایش بگذارند در هراس هستند، چراکه این امر بر ارزیابی از عملکرد آنها تاثیر نامطلوبی داشته و می تواند عواقب سوئی را برای آنها به دنبال بیاورد. مدیریت سازمان باید رابطه مستقیمی بین پاداش، ارتقاء و قبول مسئولیت به هنگام ارزیابی عملکرد کارکنانش برقرار کند.

منابع

۱- افجهء، سید علی اکبر (۱۳۸۸). سمینار در مبانی فلسفی و تئوریهایی رهبری و رفتار سازمانی، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.

۲- ایرانمنش، محمد (۱۳۸۵)، پارادوکس خصوصی سازی شرکت های دولتی، چشم انداز ایران، شماره ۴۰، صص ۳۷-۴۰.

۳- پروکوپنکو، ژوزف. ترجمه حسین اکبری (۱۳۸۰)، مدیریت خصوصی سازی، تهران. مرکز پژوهش صنعتی آریانا، ص ۱۲.

۴- فرهنگ، علی اکبر و علی حسین زاده (۱۳۸۴)، دیدگاه های نوین درباره تعهد سازمانی، تدبیر، شماره ۱۵۷.

۵- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۷)، اندیشه های مدیریت منابع انسانی بر سر دوراهی تعهد حرفه ای یا تعهد سازمانی.

۶- ملکی، حمید، اشرف لاجوردی (۱۳۸۶)، مدیریت دولتی تازه: خصوصی سازی و چالش های آن، اطلاعات سیاسی- اقتصادی، شماره ۲۴۶، صص ۱۳۷-۱۲۰.

۷- هیوز، آون. ترجمه سید مهدی الوانی، سهراب خلیلی شورینی و غلامرضا معمارزاده (۱۳۸۴)، مدیریت دولتی نوین، تهران. انتشارات مروارید، صص ۸۷، ۱۴۹.

8- Appelbaum, S. H., Donia, Magda (2000). The Realistic Downsizing Preview: a management intervention in the prevention of survivor syndrome. Career Development International. 5/7. pp. 333-350.

برق و به طور کلی برای سازمان های دیگر کشور که در مسیر خصوصی سازی قرار گرفته اند و کم و بیش شرایط مشابهی دارند ارائه می شود:

۱- کارکنان سازمان درک درستی از فرایند خصوصی سازی و ماهیت تغییرات بوجود آمده ندارند. از اینرو برای غلبه بر این مسئله سازمان باید از طریق همایشها، و نشستهای گروهی فرایند خصوصی سازی را برای کارکنان خود تشریح نموده و از میزان نگرانی های بی مورد بکاهد.

۲- بسیاری از کارکنان نسبت به آینده خود سازمانی احساس امنیت خاطری ندارند. مدیریت سازمان باید به مدد افزایش ارتباطات رسمی و غیر رسمی خود با کارکنان طوری عمل کند که افراد از پایداری ارزش خود برای سازمان بعد از تغییرات خاطر جمع باشند. همچنین مدیریت سازمان از طریق مجاری ارتباطی رسمی و یا غیر رسمی به مسائل پیش آمده جدید رسیدگی نموده و از میزان بدگمانی کارکنان سازمان در اینکه سازمان بعد از خصوصی سازی منافع آنها را لحاظ نمی کند بکاهد.

۳- کارکنانی که از اجرای خصوصی سازی ناراضی هستند نمی توانند نارضایتی خود را بیان کنند لذا تشکیل جلسات گفت و گوی آزاد کارکنان با مدیریت و شنیدن انتقادات آنها ضرورت می یابد. کارکنان در این نشست های گروهی باید بتوانند احساسات و مسائل خود را در رابطه با وضعیت پیش آمده جدید بیان کنند.

۴- مشاوره مسیر شغلی در غنی سازی شغلی افراد و کاستن از میزان افسردگی و احساس خستگی آنها موثر است. همه کارکنان باید از خدمات و مساعدتهای مشاوره ای مطلع باشند تا بتوانند از طریق مشاوره، مسیر شغلی خود را بهبود بخشند.

۵- آموزش سرپرستان در چگونگی انگیزش کارکنان حائز اهمیت است.

۶- سازمان باید به آموزش و توانمند سازی کارکنان خود بهای بیشتری دهد و کارکنان شرکت مزبور باید به توانمند سازی خود همچون عاملی موثر که می تواند جایگاه آنها را در شرکت تثبیت نموده و ارتقاء دهد نگاه کنند.

۷- تشریح شاخص های جابجائی، کنار گذاشته شدن از سازمان، میزان ساعات کاری و تخصیص پاداشهای سازمانی در مشروعیت و پذیرش تصمیمات سازمان از طرف کارکنان موثر خواهد می باشد.

- 9- Appelbaum, S.H., Henson, Dawn. (1999). Downsizing Failures: An Examination of Convergence/ Reorientation and Antecedents - Processes – Outcomes. *Management Decision*. 37/6.pp. 473-490.
- 10- Appelbaum, S.H., Leblanc, M. and Shapiro, B.T. (2000). The Aftermath of Dwnsizing: Disengagement-Disidentification-Disenfranchisement and Disenchantment (A Case Study). *Journal of Management Development (UK)*, Vol 17 No 698: PP. 402-432.
- 11- Baruch, Yehuda. Hind, Patricia. (2000). “Survivor Syndrome” – a Management myth?. *Journal of Managerial Psychology*. Vol.15 No.1, pp. 29-45.
- 12- Cross, Bernadette. Travaglione, Anthony.(2004). The times they are a- hanging: who will stay and Who Will Go in a Downsizing Organization?. *Personnel Review*. Vol. 33, No. 3, pp. 275-290.
- 13- Fong, Kim & Brian, H. Kleiner. (2004), Concerning the Effect of Work Overload on Employees, *New Development Management Research News*, Volume27, 9-16.
- 14- J.Burke, Ronald & L.Cooper, Cary. 2000, *The Organization in Crisis*, USA, Blackwell Publishers ltd, 58-77.
- 15- Levesque, Joe & Mikalonis, Stan. (2000). Downzing, Middle Managers and their Desires to start Entrepreneurial Businesses.

