

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۸/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۲/۳۰

## بررسی رابطه‌ی سطح آگاهی و نوع نگرش کارکنان به خصوصی‌سازی (مطالعه‌ی موردی: پتروشیمی خراسان)

محمد کرمانی<sup>۱</sup> - مهدی کرمانی<sup>۲</sup> - سید علی اکبر احمدی<sup>۳</sup>

### چکیده

در این پژوهش ارزیابی سطح آگاهی و نگرش کارکنان نسبت به خصوصی‌سازی مورد توجه بوده‌است. هدف اصلی در گام اول شناسایی مشکلات موجود در فرآیند خصوصی‌سازی صنایع بزرگ کشور در زمینه منابع انسانی، و در گام دوم انتقال سطح آگاهی و نحوه نگرش کارکنان نسبت به خصوصی‌سازی، به مدیران ارشد و تصمیم‌سازان بود. بدین منظور پس از مطالعه منابع نظری موجود و مرور مطالعات پیشین، بخش میدانی تحقیق به شیوه پیمایش با طراحی و توزیع پرسشنامه بین کارکنان پتروشیمی خراسان، و تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل، با آزمون‌های آماری مناسب، و در محیط نرم‌افزار SPSS صورت پذیرفت. یافته‌های این تحقیق نشان داد همبستگی معناداری بین میزان آگاهی و نوع نگرش کارکنان نسبت به خصوصی‌سازی وجود دارد. بنابراین هرچند خصوصی‌سازی در ایران، خصوصاً در شرکت‌های تابعه صنعت پتروشیمی روندی مصوب است که باید تعقیب شود، اما لحاظ نمودن نکات حائز اهمیت برای همه گروه‌های درگیر و نیز افزایش آگاهی پرسنل (بعنوان عوامل اصلی درگیر و متأثر از فرآیند خصوصی‌سازی) برای تحقق تغییرات عمیق در نگرشها، حضور فعال، و اثربخشی مثبت کارکنان در فرآیند مذکور ضروری است. در خاتمه این پژوهش راه‌کارهایی برای افزایش سطح آگاهی و تغییر نگرش کارکنان واحدهای در حال واگذاری، به‌ویژه در صنعت نفت و پتروشیمی پیشنهاد گردیده‌است.

### واژه‌های کلیدی

صنعت پتروشیمی (Petrochemical Industry)، منابع انسانی (Resource Human)، خصوصی‌سازی (Privatization)، سطح آگاهی (Awareness Level of)، نگرش کارکنان (Attitude Employees)

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول) (Kermani49@yahoo.com)

۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد (KermaniMahdi@gmail.com)

۳. دانشیار دانشگاه پیام نور و مدیر کل تحقیقات دانشگاه پیام نور (A\_Ahmadi@Pnu.ac.ir)

## مقدمه و بیان مسئله

مردم در جوامع مختلف همواره تحت تاثیر سیاست و اقتصاد بوده‌اند که در دو پدیده دولت و بازار تجلی داشته است. اغلب ترکیب معقولی از این دو، ابزار مطلوبی برای اکثر کشورها در اداره اموراتشان بوده است. زمانهایی نیز سعی بر تغییر این تعادل به نفع دولت از طریق «ملی سازی» و یا سعی در تغییر این تعادل به نفع بازار از طریق خصوصی سازی بوده است. نگاهی به روند اقتصادی و سیاسی در کشورهای مختلف در سه قرن اخیر نشان می‌دهد که این رویکردها تا چه درجه سرنوشت ساز و مهم بوده اند. پس از آنکه آدام اسمیت مفهوم «بازار آزاد» را ارائه کرد، دولتها شروع به کاهش سهمشان در اقتصاد نمودند. این موضوع به همراه پدیده انقلاب صنعتی، به سرمایه داری (بازار آزاد) رونق بخشید. اما کار تا جایی پیش رفت که به بروز مشکلاتی منجر شد که برخی اندیشمندان را به طرح مجدد ایده مداخله دولتها در اقتصاد ترغیب نمود. در نتیجه در نیمه اول قرن بیستم بسیاری از فعالیت‌ها بسوی ملی سازی و دولتی شدن پیش رفت. اما در نیمه دوم این قرن، آرام آرام ایجاد بروکراسی لجام گسیخته، ناکارآمدی، وام‌ها و بدهی‌های سنگین و گسست‌های اقتصادی به واکنش علیه «دولت حداکثری و بزرگ» منجر شد. نهایتاً از اواخر دهه ۱۹۷۰ ایده خصوصی سازی به عنوان راه حلی برای مشکلات اقتصادی به کار گرفته شد (Starr, 1988).

در این بین ایران نیز دوران صنعتی سازی گسترده و توسعه خود را از سالهای دهه ۶۰ و ۷۰ میلادی آغاز کرد. اما از آنجا که توسعه مذکور مبتنی بر درآمدهای بالای نفتی و برخوردار از وابستگی‌های متعدد به خارج از قلمرو اقتصاد ملی بود، سبب ایجاد تقاضای سنگین برای واردات و تهدید خدمات و تولیدات بومی گردید. بطور همزمان صنایع مونتاژ به نحو فزاینده‌ای گسترش یافت. بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، مشکلاتی که ریشه در جنگ تحمیلی داشت همراه با فشارهای بین‌المللی و تحریم‌ها بر ایران توسعه و به ویژه توسعه صنعتی را کند نمود. در مرحله نخست، دولت برآمده از انقلاب، گزینه‌های دیگری به جز ملی سازی بسیاری از صنایع و بنیادها و تقریباً متمرکز سازی اقتصادی نداشت. در این مقطع قیمت نفت در بازارهای جهانی کاهش یافت و همچنین تورم افزایش یافت.

بعد از پایان جنگ و در حالی که اندازه و تعداد بنگاههای دولتی در حال افزایش بود، ضرورت ایجاد فرمولاسیونی جدید در رابطه با نحوه تصدی‌گری و مالکیت بر بنگاه‌های اقتصادی اعم از تولیدی یا خدماتی، احساس شد. بر همین اساس بوده است

که از آن زمان تاکنون دولت در ایران، خصوصی‌سازی صنایع و خدمات دولتی را تعقیب می‌نماید.

در هر حال پاسخ به این که آیا در کشورهای در حال توسعه (همچون ایران) دولت‌ها باید به ترویج مالکیت خصوصی و آزادسازی قیمت‌ها در بخش‌های انحصاری اقتصاد اقدام نمایند یا همچنان تولید و تنظیم قیمت‌ها را در اختیار داشته باشند می‌بایست بر مبنای استفاده از مدل‌های تجزیه و تحلیل نظری و میدانی باشد (Auriol & Picard, 2008).

بر این اساس در این مقاله ابتدا نیم‌نگاهی به مباحث نظری پیرامون خصوصی‌سازی انداخته خواهد شد. پس از آن مروری کوتاه بر تجربیات موجود در زمینه خصوصی‌سازی در برخی مناطق و کشورهای جهان و به ویژه ایران صورت می‌پذیرد. در ادامه با توجه به اهمیتی که می‌توان برای جنبه‌های اجتماعی و انسانی فرایند خصوصی‌سازی و بالاخص برای مواضع و دیدگاه‌های نیروی کار شاغل در بنگاه‌های دولتی در شرف واگذاری قائل شد، نتایج تحقیقی تجربی درباره بررسی آگاهی و نگرش کارکنان نسبت به خصوصی‌سازی ارائه می‌گردد. در انتها نیز بعد از نتیجه‌گیری نهایی، پیشنهادهای چند ارائه شده است.

## ۱. مروری بر مبانی نظری بحث

### – تعریف خصوصی‌سازی

خصوصی‌سازی مفهومی غیرشفاف و تا حدودی گیج‌کننده است. این مفهوم طیف گسترده‌ای از ایده‌ها و خط‌مشی را در بر می‌گیرد که از ایده‌های کاملاً معقول تا کاملاً ناشدنی کشیده می‌شود. با همه ابهاماتی که در معنای دقیق خصوصی‌سازی وجود دارد، یک جهت‌گیری و هدف‌گذاری شفاف در بطن آن نهفته است. ایده خصوصی‌سازی پاسخی گویا برای مقابله با رشد دولت در غرب و معرف تلاش جدی محافظه‌کارانه برای فوموله نمودن یک جایگزین مطلوب می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که در معنای وسیع کلمه، خصوصی‌سازی ناظر بر محدود سازی نقش دولت و تقویت عملکردهای اقتصاد بازار آزاد است (Starr, 1988). بر این اساس می‌توان انواعی از اقدامات که در راستای خصوصی‌سازی با معنای وسیع فوق صورت می‌گیرد را در قالب سه فرایند اصلی به شرح مذکور در جدول ۱ فهرست نمود.

جدول ۱: اشکال مختلف خصوصی سازی

پیمان سپاری (مقاطعه کاری)	خصوصی سازی در قالب اعطای نمایندگی (خصوصی سازی بخشی)
رقابت همزمان بخش دولتی و خصوصی	
اعطای امتیاز انحصاری یا غیر انحصاری	
اعطای گزنت، وام و غیره	
فروش	خصوصی سازی در قالب واگذاری
انتقال آزاد	
انحلال	
مبتنی بر قرارداد	خصوصی سازی از طریق جابجایی (جانشین سازی)
خروج سرمایه دولتی از بخش مورد نظر	
(تشویق) اقدام داوطلبانه	
مقررات زدایی	

منبع: Mansour & Nadji, 2006:7

– خصوصی سازی به مثابه توانمند سازی جامعه

از خصوصی سازی به عنوان یک ابزار برای بهبود پاسخگویی در بخش عمومی، دفاع و پشتیبانی شده است. با این حال، نسبتاً چیز کمی از داده‌های تجربی پیرامون نظرات شهروندان درباره ارزیابی ارائه خدمات بخش خصوصی در مقابل ارائه خدمات بخش عمومی وجود دارد (Battaglio, 2009).

بر مبنای رویکرد جامعه شناختی به مقوله خصوصی سازی یک سری بحث‌های متفاوت، که الزاماً کارائی را لحاظ نمی کنند، و بیشتر بر توانمند سازی جوامع تاکید دارند، طرح شده اند. پیتر برگر و ریچارد نیوهرس پیشنهاد می کنند که دولت‌ها به «توانمند سازی» انجمن‌های داوطلبانه، سازمان‌های اجتماعی، کانون‌های مذهبی، گروه‌های خودگردان و سایر نهادهای «میانجی یا واسط»، و برخوردار از رسمیت کمتر، که بین افراد و «ساختارهای کلان انسجام بخش» اجتماعی قرار می گیرند، پردازند (Yarrow & et al., 1986). طبق این دیدگاه، دولت لیبرال مدرن این نهادهای «ارزش آفرین» و «محافظ ارزش‌ها» و «مردم ساخته» را بوسیله ارائه خدمات بروکراتیک مورد نیاز در مسیر انجام فعالیت‌هایشان، پشتیبانی می نمایند. برگر و نیوهرس مخالف تمهیدات مربوط به رفاه اجتماعی نیستند اما در عین حال توصیه می کنند که هر جا ممکن است، خط مشی‌های عمومی بر نهادهای (میانجی یا واسط) برای ارائه خدمات

مورد نظر تکیه کنند و به چنین نهادهایی در زمینه ارائه خدماتی که به صورت عمومی تامین اعتبار شده اند، اعتماد گردد.

این دیدگاه نسبت به خصوصی‌سازی بعنوان ابزار توانمندسازی جامعه در تضاد آشکاری با دیدگاهی است که مفهوم خصوصی‌سازی را بعنوان ابزاری برای توسعه حقوق مالکیت دارایی‌ها می‌بیند. برگر و نیوهاوس بطور موکدی نگاه تنگ فردگرایانه مبتنی بر انگیزش انسانی را رد می‌نمایند. در حقیقت آن‌ها لیبرالیسم را به خاطر دفاع از حقوق فردی در برابر حقوق گروههای اجتماعی برای تثبیت ارزشهایشان مورد انتقاد قرار می‌دهند. همچنین آن‌ها عنوان می‌نمایند که حمله به ایده‌های خدمات داوطلبانه، کمک به توسعه نوعی از روحیه کاپیتالیستی می‌کند که حتی یک دلار را در صورتی به امری اختصاص می‌دهد که ارزش سرمایه‌گذاری را داشته باشد (Berger & Neuhaus, 1977). دغدغه آن‌ها توسعه انگیزش از طریق سودآوری نیست، بلکه بدنبال تقویت بنیادهای اجتماعی محلی و کوچک مقیاس هستند. این گونه خصوصی‌سازی با رویکرد انسانی، شباهتهایی به علائق شرق گرایانه در همکاریها و سازمان‌های اجتماعی دارد (Starr, 1988).

### – خصوصی‌سازی بهینه

مسئله اداره عمومی یا خصوصی اقتصاد به شرایط بازار و وابسته به توانایی نسبت به تخصیص منصفانه و موثر منابع است (Bortolotti & Perotti, 2007). در کاربست خصوصی‌سازی به مثابه یک استراتژی می‌توان طیفی از رویکردها را ملاحظه نمود که در یک سر آن خصوصی‌سازی را به منظور در هم شکستن اتحادیه‌های کارگری عمومی و کاهش خدمات ارائه شده بکار می‌برند و بنابراین از آن ابزار قدرتمندی برای باز تعریف روابط طبقات ایجاد می‌نمایند. خصوصی‌سازی در اواسط دهه ۱۹۷۰ در شیلی نمونه چنین شکلی از خصوصی‌سازی بود. همراه با این نحوه از خصوصی‌سازی، انتقال گسترده‌ای در ثروت نه تنها در مالکیت صنایع، بلکه در دارایی‌های مالی سیستم تامین اجتماعی رخ داد که منجر به تجمیع ثروت در دستان گروه قلیلی از متمولین گردید (Foxley, 1983).

در انتهای دیگر طیف مذکور، خصوصی‌سازی به عنوان ابزاری نسبتاً معتدل برای بهبود مدیریت عمومی مطرح است. طبیعی است که نگرانی دولت در زمینه تامین کالاهای عمومی می‌تواند در تضاد با منافع و سود بخش خصوصی باشد. پتانسیل لازم

برای تامین کالاهای عمومی بستگی به توانایی دولت در تنظیم مقررات و ایجاد چارچوب مناسب در این زمینه دارد. بنابراین، این جای شگفتی نیست که نگرانی‌های دولت با اهداف اقتصادی تجارت آزاد در تضاد باشد زیرا مدافعان تجارت آزاد در پی ایجاد فضایی برای ترویج حرکت آزاد سرمایه و کالا هستند. در واقع برای بخش خصوصی افزایش بهره‌وری در ارائه کالاهای عمومی یک اصل مهم است (Gerbası & Warner, 2007). به علاوه نتایج برخی تحقیقات نشان می‌دهد که بالاتر رفتن سطح اعتماد (به خصوصی سازی) نه تنها در نتیجه کاستن از هزینه‌ها، بلکه به دنبال ارائه خدمات بیشتر با کیفیت بالاتر و پاسخ مناسب به نیازهای مشتریان محقق می‌گردد (Fernandez, 2009). در بسیاری از قراردادها، موسسات خصوصی به نحوی ملزم به ارائه خدمات در چارچوب قراردادی می‌شوند که سطح حقوق کارکنان (اعم از منتقل شده یا تازه استخدام توسط خود بخش خصوصی) با قبل تغییر چندانی نداشته باشد. در عین حال چنین مواردی نمونه‌های نادری از عدم تغییر واقعی رفتار بخش خصوصی است. به عبارت دیگر در حالی که از لحاظ نظری خصوصی‌سازی به معنای کاهش دست‌مزدها نیست، اما قصد عملی پشت این سیاست، بطوری قوی و کاملاً معقولی تداعی چنین موضوعی را می‌نماید (Bailey, 1987).

#### – شرایط موفقیت خصوصی‌سازی در مقیاس وسیع

فلسفه خصوصی‌سازی شرکت‌های دولتی، ناکارآمدی دولت در بهره‌برداری از صنایع و بخش خدمات بواسطه تعاملات ناسازگار بین فضای سیاسی با بازار است. بنابراین هدف خصوصی‌سازی اولاً افزایش کارآمدی شرکت‌هایی است که قبلاً در تملک و بهره‌برداری دولت بوده‌اند و ثانیاً فراهم آمدن شرایطی که به دولت اجازه تمرکز روی خط و مشی‌گذاری داده شود (Bell, 1995). با این وجود به دلیل فقدان شرایط لازم برای کسب موفقیت، تلاشها در جهت خصوصی‌سازی اغلب ناموفق هستند. یکی از پیش‌شرط‌های مهم برای موفقیت خصوصی‌سازی، امکان تجارت آزاد، وجود فضای باثبات و قابل پیش‌بینی برای سرمایه‌گذاری و توسعه مطلوب ظرفیتهای قانونی و نهادی و دیگری شرایط بازار نظیر وجود بازار سرمایه توسعه یافته و بازارهای رقابتی خدمات و کالا است (Kikeri, 1994). در واقع باید بر این نکته به طور مضاعفی تأکید داشت که خصوصی‌سازی با فروش موفق مؤسسات دولتی پایان نمی‌یابد، بلکه خریداران این مؤسسات می‌بایست امکان خرید و فروش مکرر آن‌ها را داشته باشند و

این امر جز با وجود و فعالیت بورس‌ها و بازارهای اوراق بهادار شفاف محقق نمی‌شود (Amupitan, 2007: 28).

یک پارامتر مهم دیگر در راستای توفیق در خصوصی‌سازی توانایی بازار کار برای جذب نیروی کار بیکار شده در نتیجه فرایند خصوصی‌سازی است (Adam, Cavendish & Mistry, 1992). به طور کلی خصوصی‌سازی، اتحادیه‌گرایی و الگوهای چانه زنی (روابط کارگر- کارفرما) را دگرگون می‌کند. به عنوان مثال در شرکت‌هایی با سطوح نازل‌تر استانداردهای کارگری، معمولاً خصوصی‌سازی در بهبود شرایط موفق‌تر است. در این راستا کدهای صنعتی و توافق‌نامه‌های مکتوب عناصری بسیار مهم در کاهش اثرات خصوصی‌سازی بر کارکنان هستند. آن‌ها معمولاً دربرگیرنده تمهیداتی برای کاهش اخراج و نیز تعیین شرایط کاری کارکنانی است که تصمیم به انتقال به یک شرکت جدید می‌گیرند (Kikeri, 1999).

#### – خصوصی‌سازی و موضوعات رفاهی و تامین اجتماعی

قاعده‌ت خصوصی‌سازی بر مبنای اقتصاد آزاد در سطح صنایع و مؤسسات تأثیرات مثبتی دارد. اما در مجموع در سطح اجتماعی ممکن است اثرات منفی قابل توجهی را نیز به دنبال داشته باشد. فروش یک مؤسسه انحصاری ناکارآمد در بخش دولتی به مالک یا مالکانی در بخش خصوصی و به تبع آن خروج از شمول قوانین دست و پاگیر دولتی، معمولاً سبب افزایش سودآوری و نرخ بازگشت سرمایه بالاتر برای سهام‌داران خواهد شد. اما این دستاوردها به واسطه تحمیل عوارض رفاهی و تأمین اجتماعی بر مصرف‌کنندگان و مشتریان و همچنین اثرات منفی بر کل اقتصاد از طریق نابرابری در دسترسی به محصولات و خدمات به دلیل عرضه نامطلوب یا قیمت بسیار بالاترشان، به سادگی خنثی گردد (Cook & Kirkpatrick, 1995; Kikeri, 1999).

در تحقیقی به منظور ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به خصوصی‌سازی، مدل دو عاملی از باورهای مثبت و منفی نسبت به خصوصی‌سازی در میان کارکنان اکوادوری آزمایش شد. عقاید مثبت در رابطه با منافع اقتصادی و سازمانی خصوصی‌سازی و نگرش منفی در مورد عوارض اجتماعی و ملی خصوصی‌سازی خود را نشان داد. نتایج این تحقیق نقش برجسته و اهمیت قابل توجه ارزیابی عقاید مرتبط با خصوصی‌سازی، وقتی که پیاده‌سازی برنامه‌های خصوصی‌سازی مد نظر است، را تأیید می‌نماید (Sanchez & Gómez, 2008).

### – چالش‌ها و مشکلات انجام خصوصی‌سازی از منظر کارکنان

خصوصی‌سازی به عنوان بخشی از یک برنامه دگرگونی ساختاری که به طور همزمان بنیان‌های نظام اقتصادی و نظم اجتماعی موجود را به ویژه در کشورهای در حال توسعه را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد، طبیعتاً تغییرات اساسی در روابط نیروی کار در جوامع مورد نظر نیز به دنبال دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها تعدیل نیروی کار مازاد است. افزایش فشارهای ناشی از به خطر افتادن امنیت شغلی، دریافتی‌های غیر از دستمزد رسمی و تأمین اجتماعی در کارکنان از دیگر پیامدهای مهم خصوصی‌سازی در زمینه مورد بحث است (Chapoval, 2001: 84).

**کاهش یا قطع استخدام:** وقتی که موسسات دولتی برای خصوصی شدن آماده می‌شوند، سطح بالایی از کارکنان مازاد در ادارات هستند و وقتی شبکه تأمین اجتماعی، قوانین و آئین نامه‌های مربوط به نیروی مازاد ناقص یا نا کافی باشند، اثرات اجتماعی و سیاسی اخراج نیروی کار، به معنی درگیر شدن دوباره دولت در تأمین مالی برنامه‌های ویژه‌ای برای کارکنان بیکار و کارگران اخراجی خواهد بود (Kikeri, 1999). و چنانچه برای آن برنامه جایگزین مناسبی تعریف نگردد حتی می‌تواند تبدیل به یک نیروی محرکه جدی در جهت ایجاد نارضایتی اجتماعی شود. برای مثال این مسأله یکی از چالش‌های اصلی پیش روی صنعت نساجی در ایران امروز است.

تقریباً همیشه کاهش یا قطع استخدام در دو وضعیت انجام خصوصی‌سازی یا اقدام به تجدید ساختار موسسات عمومی رخ می‌دهد. کاهش کارکنان می‌تواند به منظور ایجاد جذابیت در بخش دولتی برای خریداران، قبل از خصوصی‌سازی انجام شود. همچنین می‌تواند در طی رخداد فرآیند خصوصی‌سازی یا پس از آن انجام گیرد. وقتی که استراتژی منابع انسانی تأکید بر کاهش کارکنان برای افزایش سودآوری یک شرکت دارد، نگرانی‌ها جدی‌تر می‌شود. در هر صورت منابع انسانی نیازمند شناخته شدن بعنوان یک مزیت واقعی برای شرکتها است. برای تعدیل اثرات ناشی از خصوصی‌سازی در این شرایط و در این حوزه می‌توان بخشی از تعدیل نیروها را از طریق ایجاد جاذبه برای ترک اختیاری سازمان به انجام رساند (Ibid).

**پاداش‌ها و سایر شرایط کاری:** در طی خصوصی‌سازی شرکت‌های دولتی باید به طرق مختلف کارکنان سازمان‌ها را تشویق کرد. یکی از انواع شناخته شده این گونه ارائه مشوق‌ها، اعطای اولویت در واگذاری سهام به آن‌ها با هدف تسریع خصوصی‌سازی



و حفظ هویت سازمانی شرکت‌ها است (Keloharju, Wua, Sub & Leec, 2008; Knupfer & Torstila, 2006).

در فرایند خصوصی‌سازی یک شرکت با مالکیت دولتی دستمزدها و مزایا باید کاملاً روشن باشد. در بسیاری از مواقع حقوق تمامی کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین گاهی عدم افزایش یا حتی کاهش عمومی دستمزدها را شاهدیم. یکی از موثرترین روشها حرکت به سوی سیستم مزایا و پاداش انعطاف پذیر و بر مبنای فعالیت‌های مشخص است که طی آن میزان دریافت‌های هر شخص به میزان حضور و عملکرد خود وی ارتباط پیدا می‌کند (Kikeri, 1999).

**آموزش:** آموزش یکی از دغدغه‌های اصلی کارکنان برای دوران پس از اتمام فرایند خصوصی‌سازی آموزش است. بازآموزی‌ها مقوله‌ای کلیدی برای امنیت استخدام یا حداقل امنیت بازار کار محسوب می‌شود (Ibid).

#### **نگاهی بر تجربه‌ها در زمینه خصوصی‌سازی**

در طی دهه‌های ۱۹۳۰ تا ۱۹۷۰ دولتها با توجیحات متعددی هم‌چون کاستن از نارسایی‌های بازار، ایجاد زیرساخت‌های اقتصادی، تخصیص بهینه منابع، تأمین کالاها و خدمات اساسی، دستیابی به اهداف سیاسی- اجتماعی مختلف و شتاب بخشیدن به فرایند توسعه، عهده دار بسیاری از فعالیت‌های اقتصادی شدند. اما از پایان دهه ۱۹۷۰ و به ویژه از آغاز دهه ۱۹۸۰ بود که به دنبال آشکار شدن معایب این دخالت گسترده و بی حد و حصر دولت در عرصه اقتصاد و در واقع پررنگ شدن اثرات منفی در برابر مزایای حاصل از آن، ابتدا کشورهای توسعه یافته و با فاصله نه چندان زیادی اغلب کشورهای در حال توسعه، به سوی برقراری مجدد نظام بازار آزاد، به پشتوانه اجرای گسترده سیاست‌های خصوصی‌سازی روی آوردند (مهدوی عادل و رافعی، ۱۳۸۵).

سرعت این گرایش به سمت خصوصی‌سازی اقتصاد به حدی بود که بعد از گذشت دو دهه و در ابتدای قرن جاری میلادی این سیاست در بیش از ۱۱۰ کشور جهان در حال اجرا بوده است. آمارهای موجود نشان می‌دهد درآمد دولت‌ها از محل خصوصی‌سازی از ۳۰ میلیارد دلار در سال ۱۹۹۰ به ۱۴۵ میلیارد دلار در سال ۱۹۹۹ افزایش یافته است (کریمی، ۱۳۸۳).

از جمله عوامل مؤثر بر روند گرایش به سوی نظام بازار و خصوصی‌سازی در کشورهای مختلف، به ویژه کشورهای در حال توسعه سیاست‌های بانک جهانی و

صندوق جهانی پول در این زمینه در طی سه دهه اخیر بوده است. به نحوی که سازمان‌های جهانی مذکور، عمدتاً اعطای امتیازات، تسهیلات مالی و خدمات مشاوره‌ای خود را به بسیاری از کشورها، منوط به اجرای سیاست‌های آزاد سازی اقتصادی و خصوصی سازی نموده اند (طیب نیا و محمدی، ۱۳۸۳).

نتایج برآمده از تجربیات مرتبط با خصوصی سازی هم‌چون رویه‌های عملیاتی مربوط به آن از تنوع زیادی برخوردار است. تجربه اکثر کشورهای صنعتی توسعه یافته حاکی از بهبود عملکرد بنگاه‌های دولتی و دستاوردهای مثبت دیگر به تبع اجرای این سیاستها بوده است. در عین حال برخی موضوعات مرتبط با خصوصی سازی، نارضایتی‌هایی را نیز در بین بعضی از بخش‌های اقتصادی و گروه‌های ذی‌فیع در این کشورها برانگیخته است. اما در کشورهای در حال توسعه خصوصی سازی اغلب نتایج متفاوتی در پی داشته و به رغم این که در برخی کشورها موجب بهبود کارایی و افزایش رقابت بنگاه‌های دولتی شده است، اما در بعضی دیگر از کشورهای مذکور، خصوصی سازی موجب بدتر شدن وضعیت اقتصادی، افزایش فقر و نابرابری، افزایش قیمت‌ها، فساد سیاسی و حتی در نهایت «ملی شدن مجدد» شده است (همان).

در بین کشورهای در حال توسعه، کشورهای نفت خیز گروه نسبتاً مجزایی را تشکیل می‌دهند که تجربه شان از خصوصی سازی عمدتاً متأثر از تکیه دولت و اقتصاد آن‌ها بر درآمدهای نفتی بوده است. در این کشورها وابستگی به درآمدهای نفتی و تسلط دولت بر این منبع مهم درآمدی، موجب گسترش روزافزون ابعاد آن، بدون توجه کافی به افزایش کارآمدی و عدم تلاش برای سودآوری اقتصادی بنگاه‌های دولتی شده است. البته در این بین می‌توان نمونه‌های متفاوتی را نیز مشاهده کرد. به عنوان مثال کشور امارات عربی متحده توانسته است با ایجاد امنیت کافی و تضمین سرمایه‌گذاری‌های خارجی و با استقرار بازار آزاد در منطقه، حجم عظیمی از دارایی‌های شرکت‌های خصوصی را در اختیار بگیرد و به تبع آن خود را به قطب منطقه‌ای در زمینه امور تجاری و خدماتی تبدیل کند (ملکی و لاجوردی، ۱۳۸۷).

در بین دیگر کشورهای در حال توسعه می‌توان نمونه‌هایی مانند تونس، مراکش یا ترکیه را دید که در حال گذار تدریجی به سوی خصوصی سازی سیستم اقتصادی خویش هستند. همچنین می‌توان کشورهایی مانند کره جنوبی، مالزی و سنگاپور را مورد توجه قرار داد که با توجه به برخورداری‌شان از شرکت‌های غیردولتی پر قدرت داخلی و موفقیت‌شان در استقرار نظام بازار آزاد، قاعدتاً می‌بایست آن‌ها را به عنوان

کشورهایی تازه توسعه یافته (و نه در حال توسعه) تلقی نمود (همان). در بین کشورهای سوسیالیستی سابق نیز به جز چین که عموماً از آن به عنوان موفق‌ترین نمونه در کسب توفیقات اقتصادی در دوران اخیر یاد می‌شود و نیز برخی موارد استثنایی دیگر همچون ویتنام که در اصلاح ساختارهای اقتصادی و حرکت حساب شده به سوی نظام بازار، قدم‌های قابل توجه و توأم با موفقیتی را برداشته است؛ اغلب کشورهای دیگر (که قریب به ۲۸ کشور با بیش از ۴۰۰ میلیون جمعیت را شامل می‌شوند)، در اجرای سیاست‌های آزادسازی اقتصادی و خصوصی‌سازی در حد انتظار موفق نبوده‌اند به طوری که در حال حاضر این کشورها در بسیاری از شاخص‌های توسعه یافتگی، به ویژه توسعه انسانی، وضعیت پایین‌تری را نسبت به دوره حاکمیت نظام‌های سوسیالیستی تجربه می‌کنند. یکی از اصلی‌ترین دلایل این عدم کامیابی را می‌توان در شتاب‌زدگی بیش از حد این کشور در پیمودن مسیر حساس و پیچیده آزادسازی اقتصادی دانست. البته باز هم تنوع در نتایج حاصل شده بین این کشورها قابل ملاحظه است (کولودکو، ۱۳۸۷).

در کل یکی از مهم‌ترین درس‌هایی که از تجربه این کشورها در زمینه اجرای سیاست‌های خصوصی‌سازی می‌توان آموخت از این قرار است که نسبت مستقیمی بین درجه توفیق اقتصادی با میزان تلاش برای همراه سازی گروه‌های عمده اجتماعی درگیر با این سیاست‌ها در قالب یک رویکرد اجتماعی فراگیر و همه جانبه نگر است (همان).

### – خصوصی‌سازی در ایران

ضرورت اعمال اصلاحات ساختاری در اقتصاد ایران از مدت‌ها قبل احساس می‌شده است. نمونه‌هایی از این احساس نیاز را می‌توان در پیشنهادهایی که در نزدیک به دو دهه قبل توسط بانک جهانی و صندوق جهانی پول به دولت ایران پیشنهاد شد، مشاهده کرد. (هر چند تبعیت از این پیشنهادها در عمل نتیجه مورد نظر را حاصل ننمود) در دهه ۱۹۹۰ صندوق جهانی پول با اعزام تیمی به ایران، توصیه‌هایی را برای دولت ایران عنوان نمود که در قالب آن‌ها ادعا شده بود ایران در نقطه عطف تاریخی انتخاب بین دو گزینه قرار دارد که عبارتند از ادامه وضع موجود از طریق مداخلات دولتی، تزریق سوبسیدها با اثرات دراز مدت منفی بر پایداری مولفه‌های کلان اقتصادی و رشد و توسعه یا حرکت به سوی یک رشد اقتصادی پایدار و ایجاد پیوسته اشتغال از طریق توسعه اقتصادی با محوریت بخش خصوصی با کارائی بیشتر (IMF, 2002).

انتظار می‌رفت چنین اصلاحاتی با ایجاد فضای بازار محور، به توسعه و گسترش بخش خصوصی کمک کند، صادرات غیر نفتی را گسترش دهد، ناکارآمدی‌ها را شناسایی و رفع نماید و قوانین دولتی در تخصیص و تسهیم منابع را شدیداً کاهش دهد. لازم به ذکر است که چنین برنامه‌هایی از آن سالها در تمامی کشورهای جهان سوم دنبال شده است اما از درجه توفیق متفاوتی برخوردار بوده است (Alizadeh, 2003).

در حال حاضر نیز به نظر می‌رسد، جدای از برخی تغییر رویه‌ها و یا اولویت بندی‌های متفاوت، صورت مسأله و نیز ماهیت اصلی پاسخ‌های در نظر گرفته شده برای درمان اقتصاد بیمار ایران تغییر چندانی با همان مسائل و پاسخ‌های طرح شده در اواخر دهه ۸۰ و دهه ۹۰ میلادی توسط سازمان‌های مذکور، نکرده باشد.

در واقع ریشه‌های اصلی این وضعیت را می‌توان در دهه‌های ۵۰ و ۶۰ شمسی جستجو کرد. در اواخر دهه ۴۰ و نیمه اول دهه ۵۰ شمسی تعداد شرکت‌های دولتی و دامنه فعالیت آن‌ها در نظام اقتصادی کشور به سرعت افزایش یافت که از مهم‌ترین دلایل آن افزایش ناگهانی درآمدهای نفتی در آن دوره بود. رخداد انقلاب اسلامی در انتهای دهه ۵۰ و به دنبال آن وقوع جنگ تحمیلی شرایط را به گونه‌ای رقم زد که دولت بیش از پیش تصدی‌گری و کنترل تمام عیار خود را بر عرصه اقتصاد اعمال نماید (طیب‌نیا و محمدی، ۱۳۸۳).

از اواخر دهه شصت و اوایل دهه هفتاد بود که همزمان با تدوین و اجرای برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی فرهنگی و سیاسی کشور، سیاست خصوصی‌سازی و واگذاری بخشی از فعالیت‌های دولت به بخش خصوصی به هدف افزایش کارایی فعالیت‌های اقتصادی این شرکت‌ها و گسترش زمینه‌های رقابت، به طور رسمی و به عنوان بخشی از برنامه توسعه به اجرا درآمد (همان).

هر چند برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۹۵-۱۹۹۹) شامل جزئیاتی از اهداف و قوانین مرتبط با خصوصی‌سازی بود اما عملاً هیچ یکی از آن‌ها محقق نشد. یکی از نقاط برجسته قانون برنامه سوم توسعه در راستای خصوصی‌سازی، پیش‌بینی ایجاد سازمانی مستقل برای عهده دار شدن مسئولیت واگذاری سهام شرکت‌های دولتی بود. این سازمان جدید که تحت نام سازمان خصوصی‌سازی فعالیت خود را از سال اول اجرای برنامه‌ی سوم آغاز نمود دارای وظایف و اختیارات متنوعی در ارتباط با پیش‌برد فرایند واگذاری مالکیت‌های دولتی به بخش خصوصی بود (صفا‌زاده پاریزی، ۱۳۸۱).

براساس برنامه چهارم توسعه نیز همچنان سازمان خصوصی‌سازی در زیر نظر وزارت امور اقتصادی و دارایی به عنوان اصلی‌ترین بازویی اجرایی دولت در زمینه هماهنگی امور مرتبط با خصوصی‌سازی عمل می‌کند. ضمن آنکه اجرای برنامه چهارم با تغییر نگرش به اصل ۴۴ قانون اساسی ایران و تفسیر مجدد آن در راستای میدان دادن بیشتر به بخش‌های خصوصی و تعاونی در اقتصاد ایران همزمان شد که این موضوع خود ایجاد کننده مباحث و مسائل نوینی بر سر راه اقتصاد ایران به ویژه در زمینه سیاست‌های مربوط به خصوصی‌سازی گردیده است. به طور کلی با مرور تجربه‌های حاصل از خصوصی‌سازی در اقتصاد ایران، قبل و بعد از انقلاب اسلامی، عمده مسائل و موانع موجود بر سر راه آن را می‌توان به قرار زیر فهرست نمود.

۱. برخی از صنایع فقط به دلیل ناکارآمدی خصوصی می‌شوند، چنین «صنایع علیلی» در دست بخش خصوصی هم توفیقی به دست نمی‌آورند، مگر این که پیش از خصوصی‌سازی با سازکارهای مدیریتی بهتر، کارآمد شوند.
۲. در ایران نیز هم‌چون نمونه‌های متعدد دیگری در سایر کشورها، آمادگی بخش عمومی یا عامه مردم برای پذیرش این حرکت زیر سوال است.
۳. منابع انسانی با اهمیت‌ترین سرمایه هر شرکتی هستند. با وجود این قوانین و مقررات ایران ظاهراً بیش از حد حامی کارکنان مازاد است. در نتیجه در بسیاری مواقع به دلیل ممنوعیت‌های موجود، امکان تعدیل در نیروی انسانی وجود ندارد.
۴. خصوصی‌سازی تابع قانون عرضه و تقاضا است. چنانچه سرمایه گزارانی با شرایط مطلوب وجود ندارند، مقامات دولتی باید از واگذاری شتابزده سهام خودداری نمایند.
۵. خصوصی‌سازی باید با مؤسسات کوچک و در مقیاس محدود شروع شود. این کار اجازه ارزیابی عملکرد و بکارگیری تجارب حاصل در فعالیت‌های بعدی را به مسئولین دولتی خواهد داد.
۶. از آن جا که خصوصی‌سازی یک فرایند اقتصادی فنی و مستلزم برخورداری از تخصص کافی در بین مجریان آن است و در عین حال انتظار این نیست که مدیران عالی رتبه دولتی در آن متخصص و خبره باشند لذا لزوم وجود یک کمیته مشورتی مرکزی برای هماهنگ سازی فعالیت‌ها در تمامی زمینه‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

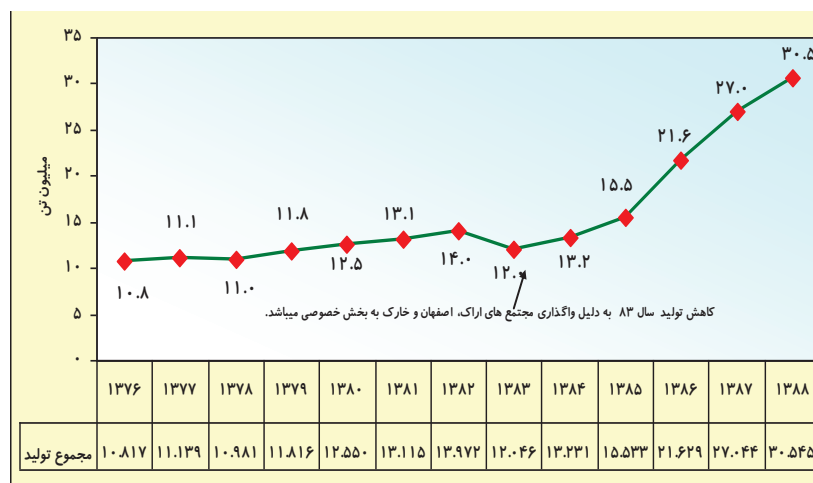
۷. کنترل و نظارت بر عدم افزایش شرکت‌های دولتی به منظور کارآمدسازی فرآیند خصوصی‌سازی از دیگر موارد حائز اهمیت است (Alizadeh, 2003).

## ۲. یافته‌های بخش میدانی تحقیق

### - معرفی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران (NPC)

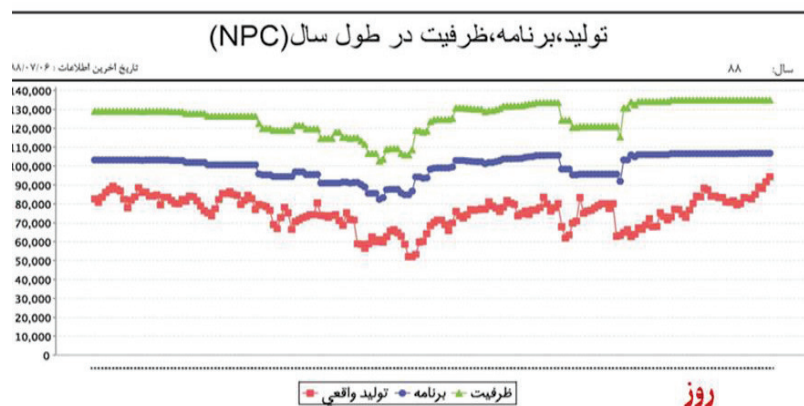
شرکت ملی صنایع پتروشیمی یکی از معاونت‌های وزارت نفت است که در مالکیت دولت جمهوری اسلامی ایران قرار دارد. مسئولیت ذاتی آن اداره و توسعه صنعت پتروشیمی در کشور است. فعالیت‌های این شرکت در سال ۱۹۶۴ میلادی با تاسیس یک شرکت تولید کودهای شیمیایی کوچک آغاز شد. در حال حاضر NPC پس از شرکت ساییک عربستان سعودی بزرگترین شرکت تولید کننده و صادر کننده محصولات پتروشیمی در خاور میانه است. این شرکت در طی سالهای اخیر نه تنها به گسترش دامنه و تنوع محصولاتش پرداخته، بلکه در حوزه‌هایی نظیر تحقیق و توسعه و افزایش کارآمدی هایش در سایر زمینه‌ها نیز فعال بوده است. روند افزایش سطح تولید در صنعت پتروشیمی در کشور در نمودارهای زیر قابل مشاهده است.

نمودار ۱: روند تولید سالیانه شرکت ملی صنایع پتروشیمی از سال ۱۳۷۶ تاکنون



مأخذ: گزارش رسمی سالیانه شرکت ملی صنایع پتروشیمی، شش ماه اول سال ۱۳۸۸

نمودار ۲: برنامه در نظر گرفته شده، ظرفیت موجود و میزان تولید محصولات NPC در سال ۱۳۸۸



مأخذ: گزارش رسمی سالیانه شرکت ملی صنایع پتروشیمی، شش ماه اول سال ۱۳۸۸

تولیدات پتروشیمی ایران در سال ۲۰۰۱ میلادی ۱۲/۵ میلیون تن یعنی حدود ۱/۵٪ تولید ناخالص داخلی (GDP) بوده است. در سال ۲۰۰۲ میلادی پتروشیمی ۸۵۰ میلیون دلار صادرات داشته است که این میزان ۶۶٪ به جنوب شرق و شرق آسیا، ۱۲ درصد به هند و ۱۲ درصد به کشورهای خاور میانه بوده است. برنامه ایران ۳۰ میلیون تن تولید و صادرات ۷۰ درصد آن می‌باشد. ارزش این تولیدات ۶/۹ میلیارد یا ۳/۴ درصد تولید ناخالص داخلی خواهد بود. اخیراً پتروشیمی برنامه‌ای برای جایگزینی گاز و مایعات گازی بجای ترکیبات سنگین نفتی بعنوان خوراک را در دستور کار خود قرار داده است. پتروشیمی برنامه‌های گسترش وسیع و تنوع بخشی بخ نوع و کمیته تولیدات خود را در برنامه توسعه اول اقتصادی در اجتماعی کشور تعریف و در برنامه‌های دوم، سوم و چهارم همین روند را دنبال نموده است. در حال حاضر پتروشیمی ۱۲ واحد پتروشیمیایی با خوراک گازی دارد. همچنین پتروشیمی دارای ۲۲ واحد پتروشیمی با مالکیت مشترک با سهامداران داخلی یا سرمایه گزاران خارجی ۱۴ واحد پتروشیمی در حال نصب و راه اندازی و ۹ واحد پتروشیمی در دست مطالعه می‌باشد. پتروشیمی ایران برنامه ممتاز شدن در ارزش تولید در منطقه را در دستور کارش قرار

داده است. به طوری که ارزش صادرات آن تا سال ۲۰۰۵ به مبلغ ۴ میلیارد دلار رسیده است و برنامه اش برای کسب رتبه نخست در خاورمیانه تا سال ۲۰۲۰ را در دست اجرا دارد (روابط عمومی شرکت ملی صنایع پتروشیمی، ۱۳۸۸).

### معرفی مورد مطالعه: شرکت سهامی پتروشیمی خراسان

مجتمع پتروشیمی خراسان در مساحتی بالغ بر ۲۰۰ هکتار در کیلومتر ۱۷ راه مواصلاتی بجنورد - مشهد واقع گردیده است. هدف اولیه از تأسیس این مجتمع تأمین کود اوره برای استان‌های خراسان رضوی، شمالی و جنوبی، استان گلستان، مازندران، سمنان و ... بوده است.

ماده اصلی در این مجتمع گاز طبیعی است که از خط لوله سرخس- نکا به میزان ۵۴۰۰۰ متر مکعب بر ساعت تأمین می‌گردد. آب مورد نیاز مجتمع نیز در فصول بهار و تابستان از چاه‌های حفر شده و در فصل‌های پاییز و زمستان از رودخانه اترک و از محل بند قارلق (روستایی در مجاورت مجتمع) تأمین و در حوضچه‌های آب خام مجتمع ذخیره می‌شود. این مجتمع به عنوان بزرگترین کانون صنعتی استان خراسان شمالی در خرداد سال ۱۳۷۵ افتتاح و رسماً به بهره‌برداری رسید. در حال حاضر پتروشیمی خراسان دارای سه واحد تولیدی آمونیاک، اوره و کریستال ملامین است (وب سایت شرکت سهامی پتروشیمی خراسان، ۱۳۸۸).

### اهداف بخش تجربی تحقیق

اهداف ما در انجام این تحقیق را در موارد زیر می‌توان خلاصه کرد:

- تعیین میزان آگاهی کارکنان شرکت سهامی پتروشیمی خراسان راجع به مسئله خصوصی‌سازی و بررسی عوامل مؤثر بر آن
- تعیین نوع نگرش کارکنان شرکت سهامی پتروشیمی خراسان راجع به مسئله خصوصی‌سازی و بررسی عوامل مؤثر بر آن
- مقایسه سطوح مختلف آگاهی و نوع نگرش کارکنان پتروشیمی خراسان راجع به مسئله خصوصی‌سازی

### فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های ما در این تحقیق براساس مطالعات اولیه و نیز آشنایی نزدیک با شرایط



شرکت مورد مطالعه و کارکنان آن که تشکیل دهنده جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر بوده اند، شامل موارد زیر است:

- بین نوع نگرش کارکنان راجع به خصوصی‌سازی و سطح تحصیلات و درآمد آن‌ها رابطه وجود دارد.
- بین سطح آگاهی کارکنان راجع به خصوصی‌سازی و میزان تحصیلات، درآمد و دسترسی‌های اطلاعاتی آن‌ها رابطه وجود دارد.
- بین سطح آگاهی و نوع نگرش کارکنان راجع به خصوصی‌سازی رابطه وجود دارد.

### روش تحقیق

این تحقیق مبتنی بر ارزیابی شرایط واقعی و تحلیل روابط بین آگاهی و نگرش کارکنان بوده است و بر این اساس روشهایی را برای ایجاد شرایط بهتر در زندگی واقعی ارائه می‌نماید. بنابراین این تحقیق بر مبنای تعاریف مصطلح یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود. از آنجایی که محققین به دنبال توصیف، تعیین و تبیین مشخصات جامعه‌ی آماری بوده اند، بنابراین نوع تحقیق، میدانی - توصیفی است (حافظ نیا، ۱۳۷۷؛ از کیا و دربان آستانه، ۱۳۸۲).

### روش‌ها و ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات

روش اصلی جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بوده است و در کنار آن از مصاحبه و مشاهدات نیز استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌ها از داده‌های جمع‌آوری شده طی پرسشنامه استفاده شده است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه با سه بخش اصلی بود:

- اطلاعات شخصی راجع به سن، تحصیلات، شغل، خانواده، و تعداد اعضای آن، درآمد
- سوالات راجع به آگاهی
- سوالات راجع به نگرش

برای اطمینان از برقراری تناسب ابزار گردآوری اطلاعات با موضوع تحقیق و نیز کارآمدی کافی آن در این زمینه، پرسشنامه اولیه با مراجعه به ۱۹ نمونه مورد آزمایش اولیه قرار گرفت. سپس با توزیع نتایج حاصل بین ۷ نفر از متخصصان و خبرگان نظرات اصلاحی و پیشنهادی آن‌ها اخذ شد. همچنین برای کنترل اعتبار تعدادی از گویه‌ها از

ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. در نهایت، ویرایش نهایی پرسشنامه با اعمال پیشنهادات و توصیه‌ها تهیه شد.

### جامعه‌ی آماری و نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل تمامی پرسنل رسمی مجتمع پتروشیمی خراسان بوده است. کارکنان رسمی یعنی کارکنان که قرار داد رسمی استخدامی با وزارت نفت دارند. در زمان نمونه‌گیری ۵۱۲ نفر واجد شرایط این بودند. با توجه به شرایط موجود و مفروضات در نظر گرفته شده در این تحقیق و نیز مطابق محاسبات آماری (ادوارد و دیگران ۱۳۸۴:۹۵)، در چنین جامعه‌ای از نمونه‌ای برابر یا بیش از ۳۰۰ نفر می‌توان داده‌های مورد نظر را استخراج نمود. لیکن به منظور کاهش انحراف در نتایج حاصل، از تمامی ۵۱۲ نفر پرسنل برای پاسخگویی به سوالات پرسشنامه دعوت به عمل آمد.

### روش آنالیز اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها

تمامی داده‌ها وارد کامپیوتر و آنالیزی آماری به کمک نرم‌افزار spss ۱۳٫۵ انجام شد. برای آزمون فرضیه‌ها و تفسیر روابط بین متغیرهای تحقیق نیز از آزمون‌های معناداری  $t$  استیودنت و همبستگی پیرسون استفاده شد.

### تعریف مفهومی متغیرهای اصلی تحقیق

**آگاهی:** آگاهی شامل مجموعه‌ای از اطلاعات است که به خلق انگیزه‌ای در برخی افراد برای ایجاد در تغییرات در رفتار یا نگرششان منجر می‌شود.

**نگرش:** نگرش شامل یک اعتقاد و یک آمادگی روانی ویژه برای مواجهه با یک پدیده، مسئله، رخداد و واکنش احساسی در مقابل آن است.

**خصوصی‌سازی:** بطور کلی خصوصی‌سازی اشاره به فروش دارائی‌ها یا سهم مالکیت دولتی موسسات به بخش خصوصی دارد.

### تعریف عملیاتی متغیرها

متغیرهای هر تحقیق باید قابل اندازه‌گیری باشند. این بدان معناست که تمامی متغیرهای مفهومی باید تبدیل به مفاهیم عینی و عملی شوند. همچنین برخی مشخصه‌های داده‌ها باید به نحوی انتخاب شوند که ارزیابی فرضیات تحقیق ممکن

گردد. به این منظور پرسش‌نامه‌ای حاوی گویه‌های مناسب برای سنجش آگاهی و نیز نگرش کارکنان پیرامون موضوع خصوصی‌سازی، بر مبنای طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تدوین و مورد استفاده قرار گرفت.

### مرور مسائل اخلاقی

- در هر تحقیق، محقق موظف به رعایت برخی ملاحظات اخلاقی در فرایند تحقیق است. اصلی‌ترین موارد لحاظ شده در تحقیق حاضر در رابطه با مسائل اخلاقی به شرح زیر است.
- کسب اجازه از عالی‌ترین مقام مدیریتی پتروشیمی خراسان (مدیر عامل مجتمع KHPC)
  - ارائه اطلاعات کافی درباره اهداف و روشهای انجام مطالعه و اخذ پذیرش آنها توسط افراد
  - مشارکت کاملا داوطلبانه افراد در این مطالعه
  - محرمانه ماندن تمامی اطلاعات شخصی و نیز داده‌های مربوط به میزان آگاهی یا نگرش فردی واحدهای تحقیق نسبت به موضوع مورد بررسی

### تبیین و تحلیل داده‌های تجربی

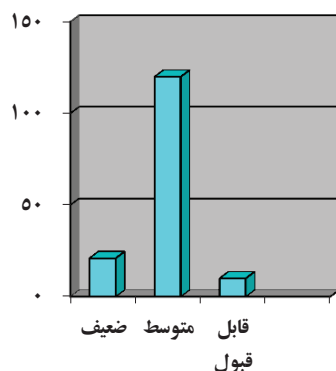
در این بخش نتایج تحلیل آماری داده‌های جمع‌آوری شده از کارکنان شرکت پتروشیمی خراسان در جهت آزمون فرضیات تحقیق و تبیین روابط موجود در بین متغیرها بیان می‌شود.

جدول ۲ و نمودار ۳ نشان می‌دهد که در جامعه‌ی آماری این تحقیق اکثر افراد (۷۶/۴ درصد) سطح آگاهی متوسطی راجع به خصوصی‌سازی دارا هستند.

جدول ۲: سطح آگاهی پاسخگویان راجع به خصوصی‌سازی

سطح	فراوانی	درصد
ضعیف	۲۱	۱۳/۱
متوسط	۱۲۰	۷۶/۴
قابل قبول	۱۶	۱۰/۲
کل	۱۵۷	۱۰۰

نمودار ۳: سطح آگاهی پاسخگویان راجع به خصوصی سازی



همچنین نتایج آزمون معناداری مقایسه میانگین (آزمون t) نشان میدهد که رابطه معناداری بین آگاهی و سطح تحصیلات افراد وجود دارد و افزایش سطح تحصیلات اثر مستقیمی روی افزایش میزان آگاهی افراد راجع به مسئله خصوصی سازی دارد. کما این که چنین رابطه معناداری بین میزان آگاهی و منبع دریافت اطلاعات افراد و نیز بین میزان آگاهی و میزان درآمد افراد وجود دارد. بطوریکه با افزایش قابلیت اتکای منبع اطلاعاتی افراد، و نیز افزایش در درآمد آن‌ها میزان آگاهی افراد راجع به مسئله خصوصی سازی نیز زیادتر می شود. مشروح نتایج حاصل در زمینه بررسی این روابط در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: نتایج آزمون معناداری مقایسه میانگین (آزمون t) بین میزان آگاهی با تحصیلات، منبع اطلاعات و درآمد

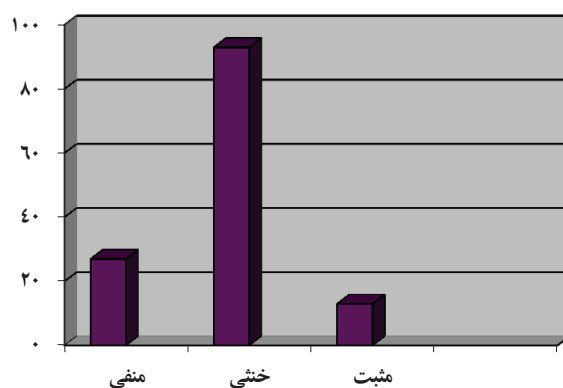
	T	Sig
آگاهی و تحصیلات	۱۳/۲۵۷	۰/۰۰۰
آگاهی و منبع اطلاعات درباره خصوصی سازی	۵/۸۲۰	۰/۰۰۱
آگاهی و درصد درآمد ماهیانه	۱۲/۶۶۱	۰/۰۰۰

جدول ۴ و نمودار ۴ نشان می دهد که در جامعه آماری مورد نظر اغلب افراد (۶۹,۹ درصد) دارای خنثی راجع به مسئله خصوصی سازی هستند.

جدول ۴: نوع نگرش پاسخگویان راجع به خصوصی‌سازی

نگرش	فراوانی	درصد
منفی	۲۷	۲۰
خنثی	۹۳	۶۹/۹
مثبت	۱۳	۹/۸
کل	۱۳۳	۱۰۰

نمودار ۴: نوع نگرش پاسخگویان راجع به خصوصی‌سازی



نتایج آزمون معناداری مقایسه میانگین (آزمون t) نشان دهنده وجود رابطه معنادار بین نگرش و درآمد و نیز بین نگرش و میزان تحصیلات افراد است. بر این اساس افزایش در درآمد و یا سطح تحصیلات سبب مثبت‌تر شدن نگرش راجع به خصوصی‌سازی می‌شود. نتایج حاصل در زمینه بررسی این روابط در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵: نتایج آزمون معناداری مقایسه میانگین (آزمون t) بین میزان نگرش با تحصیلات و درآمد

	T	Sig
نگرش و تحصیلات	۷/۲۹۷	۰/۰۰۰
نگرش و متوسط درآمد ماهیانه	۱۵/۱۶۱	۰/۰۰۰

به منظور بررسی وجود یا عدم وجود رابطه معنادار بین سطح آگاهی و نوع نگرش کارکنان نسبت به خصوصی سازی از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون معناداری وابسته به آن استفاده شده است. نتیجه به دست آمده نشان می دهد که همبستگی مستقیمی برابر با ۰/۳۷۳ بین میزان آگاهی و نوع نگرش در نمونه های مورد بررسی در سطح اطمینان ۹۹٪ ( $\text{sig}=0,00$ ) وجود دارد.

بر مبنای بررسی های صورت گرفته می توان ادعا نمود کلیه فرضیه های این تحقیق تأیید شده است. به ویژه نتایج حاصل بیانگر این واقعیت است که رابطه ای قوی بین میزان آگاهی و نوع نگرش کارکنان نسبت به خصوصی سازی وجود دارد. فلذا هر تلاشی برای بهبود نگرش کارکنان در فرآیند خصوصی سازی و تغییر آن از نوع نگرش منفی و خنثی به نگرش مثبت بایستی از مسیر تغییر در سطح آگاهی های تئوری و عملیاتی پرسنل محقق شود.

### ۳. نتیجه گیری

خصوصی سازی یک فرآیند جهانی است که در جهت بهبود عملکرد اقتصادی، برای اقتصاد ایران نیز به طور جدی توسط سازمان های ملی و بین المللی نظیر بانک جهانی پول و دیگر خبرگان زده توصیه می شود. به علاوه در شرایط فعلی خصوصی سازی در ایران و بویژه در شرکت های زیر مجموعه شرکت ملی صنایع پتروشیمی یک دستور الزام آور حکومتی نیز است که توسط کلیه شرکت های زیر مجموعه که مشمول قوانین مربوط قرار می گیرند، لازم الاجرا می باشد.

بعد از بررسی مختلف پیرامون خصوصی سازی یکی از مهمترین نکاتی که به آن می رسیم آن است که (وجود) فرهنگ تفاهم و همکاری در مرحله استقرار و نهادینه سازی خصوصی سازی سبب عملکرد مطلوب تر آن در عین برخورداری فرایند مذکور از رویکردی انسان محور می شود و به همبستگی سازمانی کمک خواهد کرد. تحلیل موردی که در اینجا بر اساس اطلاعات جمع آوری شده در قالبی سیستماتیک راجع به موضوعات کلیدی، محدودیت ها و چالش های پیش روی کارکنان رسمی شرکت پتروشیمی خراسان در ارتباط با میزان آگاهی و نوع نگرش آن ها نسبت به خصوصی سازی صورت گرفت، نشان می دهد که توجه به برنامه های هماهنگ سازی کارکنان با خصوصی سازی و آگاهی بخشی به آن ها در زمینه تاثیرات خصوصی سازی بر کل عملکرد سازمان و مسائل رفاهی کارکنان امری ضروری می باشد. این مطالعه در

آستانه واگذاری پتروشیمی خراسان انجام شده است که برای دستیابی به نتایج واقعی‌تر می‌توان آن را پس از استقرار و اعمال کامل فرآیند خصوصی‌سازی در پتروشیمی خراسان و همچنین در بین کارکنان شرکت‌های پیمانکاری این شرکت تعمیم داد. همچنین می‌توان این مطالعات را سایر شرکت‌های زیر مجموعه شرکت ملی صنایع پتروشیمی کشور تکرار نمود.

نهایتاً به عنوان یک واقعیت، اینکه ارتقاء سطح آگاهی از طریق اجرای برنامه‌های آموزشی سبب بدست آوردن نگرشی مثبت‌تر و درکی عمیق‌تر و بهتر و پذیرش آسان‌تر مسئله خصوصی‌سازی توسط پرسنل شرکت‌ها و خانواده‌های‌شان خواهد شد. و در نتیجه بعنوان دستاوردی محتمل بهره‌وری بیشتر و کسب توفیقات بالاتر در بازارهای داخلی و جهانی را برای بنگاه‌های واگذار شده به دنبال خواهد داشت.

### توصیه‌ها و پیشنهادها

نتایج این مطالعه نشان داد که افزایش در سطح آگاهی پرسنل نسبت به فرآیند خصوصی‌سازی سبب تغییراتی عمیق در نگرش آن‌ها و یافتن نگاهی مثبت، همکاری همه‌جانبه و اثر بخشی مثبت آنان در فرآیند خصوصی‌سازی می‌شود. در خاتمه نویسندگان مایل به ارائه برخی توصیه‌ها در این زمینه هستند.

اولاً از آنجائی که از دو دهه قبل و به ویژه از برنامه سوم توسعه به این سو دولت جمهوری اسلامی ایران خصوصی‌سازی را به عنوان یک استراتژی عملکرد انتخاب نموده است، در کل توجه به نکات ذیل در راستای انجام و استقرار این فرآیند با کیفیت و اثر بخشی مطلوب‌تر ضروری به نظر می‌رسد:

۱. خط و مشی‌های خصوصی‌سازی بطور شفاف برای مردم تبیین شوند بطوریکه افراد به راحتی به جزئیات برنامه‌های خصوصی‌سازی دسترسی داشته باشند.
۲. تشکیل کارگروه مشاوران خبره برای پیگیری مسائل مرتبط با خصوصی‌سازی در تمامی سطوح حاکمیتی در کشور
۳. در مرحله نخست بجای انتقال مالکیت سازمان‌ها، مدیریت آن‌ها به بخش خصوصی واگذار گردد.
۴. ایجاد فضای لازم برای سنجش "صرفه و سود و زیان" اقتصادی و ترغیب بخش خصوصی واقعی به سرمایه‌گذاری
۵. ایجاد توازن بین اقتصاد متمرکز و بازار آزاد

۶. لحاظ عوامل ایجاد کننده و نیز پیامدهای حاصل از جو منفی فرهنگ عمومی در کشور در زمینه تمامی فعالیت‌های مربوط به خصوصی سازی
  ۷. لحاظ توزیع ثروت براساس آموزه‌های دینی اسلام در عین توجه به پیشبرد فرآیند خصوصی‌سازی در کشور
  ۸. انتخاب خط و مشی‌ها و رویه‌هایی که بیشترین اثر بخشی را در شرایط ویژه کشور ما داشته باشد. قاعدتا شناخت صحیح از این شرایط به دنبال انجام تحقیقاتی از این دست حاصل خواهد شد.
  ۹. ارزیابی اجرای خصوصی‌سازی تا این نقطه و یافتن تجربه‌ها و همگام کردن آن با تجارب سایر ملل و کاربرد آن برای ادامه برنامه‌های فعلی و نیز تدوین برنامه‌های آینده خصوصی‌سازی
  ۱۰. بهبود شرایط مدیریتی و روشهای اداره سازمانی موسسات قبل از اقدام به واگذاری آن‌ها از طریق خصوصی سازی
  ۱۱. تلاش برای ایجاد مشاغل جدید، بیمه بیکاری، آموزش و غیره برای آن دسته از کارکنانی که در نتیجه خصوصی‌سازی مازاد خواهند شد.
  ۱۲. بررسی و بازبینی سایر روشهای خصوصی‌سازی نظیر مالکیت مشترک، یا واگذاری مدیریت سازمان‌ها بجای واگذاری مستقیم از طریق بورس یا مزایده
  ۱۳. استمهال شرکت‌های غیر سودآور و صرف دارائی‌های آن‌ها در صنایع سود آورتر بجای خصوصی‌سازی آنها
  ۱۴. توجه بیشتر به برقراری تفاهم و همکاری در مسیر خصوصی‌سازی در سطح ملی
- ثانیا و به طور مشخص‌تر در ارتباط با موضوع این تحقیق یعنی در جهت افزایش سطح آگاهی کارکنان (به عنوان پیاده نظام فرآیند خصوصی سازی) و به دنبال آن ایجاد تغییرات عمیق در نگرش آن‌ها و تضمین حضور مثبت و همکاری اثر بخش آن‌ها در فرآیند خصوصی‌سازی، می‌توان از طریق روشهای زیر کمک گرفت:
۱. نگاه به کارکنان به عنوان انسان نه به عنوان تجهیزا ت و دارائیهای قابل فروش
  ۲. ترغیب کارکنان به حضور در دوره‌های آموزشی، سمینارها و کارگاه‌های آموزشی با موضوع خصوصی‌سازی
  ۳. توزیع پنفلت و مقالات بین کارکنان با موضوع خصوصی‌سازی
  ۴. صادق بودن با کارکنان در زمینه جنبه‌های منفی خصوصی‌سازی



۵. ملاقات حضوری و بحث با کارکنان توسط مدیران ارشد نظیر اعضای هیئت مدیره و مدیران میانی نظیر روسای مجتمع‌های تولیدی، قبل از شروع فرآیند خصوصی‌سازی در آن شرکت
۶. ارائه ضمانت‌های عملی و اجرایی به کارکنان درباره امنیت شغلی شان
۷. ایجاد حق انتخاب برای کارکنان در جهت پیوستن به واحدهای دولتی دیگر یا باقی ماندن در واحدهای خصوصی‌سازی شده (و در همین زمینه: ایجاد شرایط انتقال آزاد پرسنل بین شرکت‌های زیر مجموعه شرکت ملی صنایع پتروشیمی)
۸. ارائه سهم معقولی از شرکت‌های واگذار شده به کارکنان همان شرکت
۹. ارتقاء سیستم تامین اجتماعی از نظر قابلیت‌ها و ظرفیتهای حمایتی برای تامین امنیت شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی شده در ایران (و بطور ویژه در شرکت‌های زیر مجموعه NPC)

#### **پیشنهادات برای مطالعات بعدی**

- آنچه می‌توان افزود بر این تحقیق انجام داد یا آنچه که در صورت تکرار این تحقیق قابل بررسی بیشتر است، عبارتند از:
- انجام چنین تحقیقاتی به طور مکرر قبل و بعد از رخداد خصوصی‌سازی در شرکت‌ها می‌تواند نتایج واقعی‌تری را به دنبال داشته باشد
  - مقایسه داده‌های رسمی پرسنلی سازمانی با آنچه که پرسنل در پرسشنامه نسبت به آن اعلام یا ادعا کرده‌اند
  - گسترش این بررسی به حوزه کارکنان پیمانکاری پتروشیمی خراسان برای تبیین اثرات این تغییر (وارد شدن نمونه‌های جدید یعنی پرسنل پیمانکاران) روی نتایج حاصل
  - استفاده از پرسشنامه باز بجای پرسشنامه بسته فعلی برای درک بهتر دیدگاههای افراد
  - نمونه‌گیری از افراد بیشتر بویژه در میان کارکنان رده بالا و کارکنان رده پایین‌تر (مدیران ارشد و کارکنان ساده) برای بدست آوردن دیدگاه این اقشار در زمینه مورد مطالعه
  - تحقیق پیرامون سایر پارامترهای موثر بر نگرش افراد (نظیر روابط خانوادگی، تنوع منابع درآمدی، موقعیت شغلی و نظایر آن)

## منابع و ماخذ

۱. ازکیا، مصطفی و دربان آستانه، علیرضا (۱۳۸۲)، روشهای کاربردی تحقیق، تهران: انتشارات کیهان، صفحه ۲۸۹
۲. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۷۷)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت، صفحات ۴۰ تا ۴۷
۳. سند استراتژیک تحقق چشم‌انداز توسعه در بخش پتروشیمی، ویرایش سوم، انتشارات روابط عمومی شرکت ملی صنایع پتروشیمی، ۱۳۸۸
۴. صفارزاده پاریزی غلامرضا (۱۳۸۱)، مروری بر سیاست خصوصی‌سازی و بررسی عملکرد آن در فاصله سالهای ۱۳۶۸ تا ۱۳۸۰ در کشور، پژوهشنامه اقتصادی شماره ۵، صفحات ۱۱۵-۱۳۴
۵. طیب نیا علی، محمدی حسین (۱۳۸۳)، مقایسه کارایی سرمایه‌گذاری در بخش‌های خصوصی و دولتی در ایران- رویکردی برای خصوصی‌سازی، مجله برنامه و بودجه، شماره ۸۷، صفحات ۳-۳۶
۶. کریمی پتانلار (۱۳۸۳)، خصوصی‌سازی، اندازه دولت و اشتغال در جمهوری اسلامی ایران، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم شماره سیزدهم، صفحات ۱۰۵-۱۲۸
۷. کولودکو گرزگورز (۱۳۸۷)، خصوصی‌سازی و آزادسازی اقتصادی: تجربه لهستان، ترجمه کامران نیکی اسکویی / سید محمد مهدی احمدی، مجله راهبرد یاس، شماره ۱۳، صفحات ۱۱۸-۱۳۶
۸. گزارش رسمی سالیانه شرکت ملی صنایع پتروشیمی ( شش ماه اول سال ۱۳۸۸)، روابط عمومی شرکت ملی صنایع پتروشیمی، ۱۳۸۸
۹. ملکی حمید، لاجوردی اشرف (۱۳۸۷)، مدیریت دولتی تازه: خصوصی‌سازی و چالش‌های آن، اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۲۴۶، صفحات ۱۲۰-۱۳۸
۱۰. مهدوی‌عادل محمدحسین، رافعی حسین (۱۳۸۵)، بررسی خصوصی‌سازی و تأثیر آن بر تقویت کارآفرینی در ایران، مجله‌دانش و توسعه، شماره ۱۸، صفحات ۳۱-۵۴
۱۱. وبسایت شرکت سهامی پتروشیمی خراسان به آدرس <http://www.khpc.ir/fa>
12. Adam Christopher, Cavendish William and Mistry Percy S. (1992), "Adjusting Privatization: Case Studies from Developing Countries", London: James Carrey Ltd.
13. Alizadeh Parvin (2003), "Iran's Quandary: Economic Reforms and the "Structural Trap"" The Watson Institute for International Studies

- (<http://www.watsoninstitute.org/bjwa/archive/۹,۲/Iran/Alizadeh.pdf>)).
14. Amupitan Joash Ojo (2007), Privatization and Corporate Governance In Nigeria, University of Jos, Faculty of Law, Phd thesis, This is appears in: <http://dspace.unijos.edu.ng/bitstream/10485/892/1/Privatization%20and%20Corporate%20Governance%20in%20Nigeria.pdf>
  15. Auriol Emmanuelle and Picard Pierre M. (2008) "Infrastructure and Public Utilities Privatization in Developing Countries", the World Bank economic review, Vol. 23, No. 1, pp. 77-100, Published by Oxford University Press on behalf of the International Bank for Reconstruction and Development / the World Bank.
  16. Bailey Robert W. (1987) "Uses and Misuses of Privatization" Proceedings of the Academy of Political Science, Vol. 36, No. 3, Prospects for Privatization, pp. 138-152
  17. Battaglio R. Paul (2009), "Privatization and Citizen Preferences A Cross-National Analysis of Demand for Private Versus Public Provision of Services in Three Industries", Administration & Society, Volume 41 Number 1, pp. 38-66, Sage Publications
  18. Bell Stuart (1995), "Privatization through broad-based ownership strategies: a more popular option?" World Bank, Viewpoint, note 33 (<http://rru.worldbank.org/documents/publicpolicyjournal/033bell.pdf>)
  19. Berger, P., & Neuhaus, R. (1977). "To empower people: the role of mediating structures in public policy". Washington, DC: American Enterprise Institute for Public Policy Research, pp 36-37 (<http://www.princeton.edu/~starr/meaning.html>)
  20. Bortolotti Bernardo & Perotti Enrico (2007), "From Government to Regulatory Governance: Privatization and the Residual Role of the State", Published by Oxford University Press on behalf of the International Bank for Reconstruction and Development / the World Bank.
  21. Can Aktan, Coşkun(1999), "An Introduction to the Theory of Privatization", this article appears in [http://www.canaktan.org/canaktan\\_personal/canaktan-arastirmalari/ozellestirme/aktan-introduction-to-privatization.pdf](http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/ozellestirme/aktan-introduction-to-privatization.pdf)
  22. Chapoval Iêda (2001), Privatization and Its Labor Consequences in Developing Countries: A Case Study of the Brazilian Banking Industry Privatization Process, McGill University, Montreal, Department of Sociology, Phd thesis, This is appears in: [http://digitool.library.mcgill.ca/view/action/singleViewer.do?dvs=1334990159569~989&locale=en\\_US&show\\_metadata=false&VIEWER\\_URL=/view/action/singleViewer.do?&DELIVERY\\_RULE\\_ID=6&adjacency=N&application=DIGITool-3&frameId=1&usePid1=true&usePid2=true](http://digitool.library.mcgill.ca/view/action/singleViewer.do?dvs=1334990159569~989&locale=en_US&show_metadata=false&VIEWER_URL=/view/action/singleViewer.do?&DELIVERY_RULE_ID=6&adjacency=N&application=DIGITool-3&frameId=1&usePid1=true&usePid2=true)
  23. Cook, Paul and Kirkpatrick Colin (1995). "The distributional impact of privatization in developing countries: who gets what and why?" In V.V.

- Ramanadham, Ed.
24. Fernandez Sergio (2009), "Understanding Contracting Performance An Empirical Analysis", Administration & Society, Volume 41 Number 1, P. 67-100
  25. Foxley Alejandro (1983), "Latin American Experiments in Neoconservative Economics", University of California Press, pp106-07.
  26. Gerbasi Jennifer & Warner Mildred E. (2007) "Privatization, Public Goods, In addition, the Ironic Challenge of Free Trade Agreements", Administration & Society, Volume 39 Number 2, p. 127-149
  27. IMF, "Islamic Republic of Iran, Selected Issues and Statistical Appendix:" (<http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2002/cr02212.pdf>), p11.
  28. Keloharju Matti, Knu"pfer Samuli & Torstila Sami (2006)"Do Retail Incentives Work in Privatizations?" Published by Oxford University Press on behalf of The Society for Financial Studies.
  29. Kikeri Sunita (1994), Nellis John and Shirley Mary, Privatization: lessons from market economies? World Bank Research Observer, v9: 241-272.
  30. Kikeri Sunita (1999), "Labor redundancies and privatization: what should governments do?" World Bank, Viewpoint 174
  31. Mansour Asieh , Nadji Hopez (2006), US Infrastructure Privatization and Public Policy Issues, This is appears in: [http://www.irei.com/uploads/marketresearch/69/marketResearchFile/Infr\\_Priv\\_Pub\\_Policy\\_Issues.pdf](http://www.irei.com/uploads/marketresearch/69/marketResearchFile/Infr_Priv_Pub_Policy_Issues.pdf)
  32. Sanchez Juan I. & Gómez (2008), "A Two-Factor Assessment of the Beliefs That Influence Attitudes Toward Privatization", Florida International University Group & Organization Management, Volume 33 Number 1, P. 107-136, Sage Publications
  33. Starr Paul (1988), "The Meaning of Privatization" Yale Law and Policy Review 6:6-41. This article also appears in "<http://www.princeton.edu/~starr/meaning.html>"
  34. Wua Hsueh-Liang , Sub Wei-Chieh and Leec Cheng-Yu (2008), "Employee ownership motivation and individual risk-taking behaviour: a cross-level analysis of Taiwan's privatized enterprises" The International Journal of Human Resource Management, Vol. 19, No. 12, P. 2311-2331
  35. Yarrow George, King Mervyn, Mairesse Jacques and Melitz Jacques (1986), "Privatization in Theory and Practice" Economic Policy, Vol. 1, No. 2, pp. 324-377