

## مقاله علمی - پژوهشی

بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه جهت خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی  
در شهرستان تربت حیدریهفاطمه رستگاری پور<sup>۱\*</sup> و محدثه توکلی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۸ دی ۱۳۹۹ تاریخ پذیرش: ۱۳ اسفند ۱۳۹۹

## چکیده

فرآیند خصوصی سازی به عنوان رویکردی برای دستیابی تدریجی به مکانیسم بازار است که طی آن، کشورهایی با دولت های مداخله گر، بخشی از مالکیت های دولتی و عمومی را به افراد و بخش خصوصی انتقال می دهند. در این مطالعه عوامل مؤثر بر انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی و تفسیر زیر عوامل آن ها با کاربرد الگوی لاجیت بررسی شد. آمار و اطلاعات مورد نیاز مطالعه از طریق جمع آوری ۲۵۰ پرسش نامه با فرمول کوکران و مصاحبه حضوری با شاغلین و فارغ التحصیلان بخش کشاورزی در شهرستان تربت حیدریه در سال ۱۳۹۸ با کاربرد روش تصادفی طبقه بندی شده جمع آوری گردید. نتایج نشان داد از دیدگاه شاغلین بخش دولتی، ایجاد روحیه رقابت پذیری و افزایش آموزش کاربردی، از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی افزایش آموزش کاربردی، بهبود شیوه رهبری و افزایش انگیزه در کارکنان و از دیدگاه فارغ التحصیلان کشاورزی ایجاد روحیه رقابت پذیری، افزایش خلاقیت و آموزش کاربردی اثر معنی داری بر انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت ها دارد. همچنین در مورد بررسی عوامل مؤثر بر آموزش کاربردی از دیدگاه شاغلین بخش دولتی و خصوصی، انگیزه و آمادگی یادگیرنده، کارآمدی و اثربخشی دوره ها و نظم و مقررات دوره ها اثر مثبت و معنی داری دارند. با توجه به اهمیت نقش آموزش کاربردی در ایجاد انگیزه جهت خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی پیشنهاد می گردد با ایجاد مشوق هایی انگیزه و آمادگی لازم جهت یادگیری در کارکنان ایجاد شده و دوره های آموزشی خصوصی سازی با کیفیت و نظم برای کارمندان شرکت های تعاونی برگزار گردد.

**کلمات کلیدی:** خصوصی سازی، عوامل انسانی، آموزش کاربردی، شرکت های تعاونی روستایی.

۱- استادیار گروه اقتصاد کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه تربت حیدریه

۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد گروه اقتصاد کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه تربت حیدریه

\* - نویسنده مسئول: (f.rastegaripour@torbath.ac.ir)

## مقدمه

سیاست واگذاری فعالیت‌های اقتصادی دولت به بخش خصوصی و محدود کردن حوزه فعالیت دولت و بخش دولتی در دهه‌های اخیر در جهان رواج بی‌سابقه‌ای یافته است و امروزه کم و بیش در کلیه کشورهای جهان، چه پیشرفته و چه در حال توسعه، در ابعاد گسترده به مرحله اجرا درآمده است. این سیاست، که تحت عنوان سیاست خصوصی‌سازی شناخته می‌شود، توانسته است همواره اثرات مهم و معناداری بر فعالیت‌ها، عملکرد مؤسسات، کارایی مؤسسات و متغیرهای اقتصادی داشته باشد. سیاست خصوصی‌سازی شرکت‌های دولتی جزئی از برنامه تعدیل اقتصادی بوده و هدف از اجرای آن دستیابی به یک اقتصاد سالم و متکی بر نیروهای بازار است. خصوصی‌سازی به معنای کنار گذاشتن دولت و نقش آن در جامعه نیست، بلکه آنچه از اجرای این سیاست موردنظر است کمتر شدن دخالت دولت و مشخص نمودن میزان و مقاصد این دخالت است. به طور قطع، اگر فعالیت‌های دولت شامل سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی بوده و در جهت رفع تنگناهای تولید باشد باعث افزایش نرخ بازدهی موردانتظار سرمایه‌گذاران و سرمایه‌گذاری بخش خصوصی می‌شود (سجادی و همکاران، ۱۳۹۲).

امروزه تعاونی‌های تولیدی، خدماتی و شرکت‌های خصوصی در بسیاری از کشورها به عنوان یک ابزار مهم در جهت مشارکت توده مردم در بهره‌مندی از منافع توسعه اقتصادی جایگاه بسیار بالایی دارند. در اصول ۳۴ و ۳۳ قانون اساسی ایران از تعاون به عنوان رکن دوم بخش‌های اقتصادی در کنار بخش دولتی و بخش خصوصی یاد شده است. تعاونی‌ها با نقش و جایگاهی که قانون اساسی کشور برای آنها تعریف و تعیین کرده است، می‌توانند جریان اصلی و منشأ بروز تحولات عظیم اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی باشند. بخش تعاون با توجه به

مردمی بودن آن و داشتن کارکردهای اقتصادی-اجتماعی بستر بسیار مناسبی برای ایجاد فرصت‌های شغلی است و در صورت کمک دولت به این تعاونی‌ها تحولی محسوس در فضای اقتصادی و کسب و کار ایجاد خواهد شد. تعاونی‌ها می‌توانند به طور بارز مشارکت عمومی را در سرمایه‌گذاری به ظهور رسانند. شرکت‌های تعاونی با تجمیع پس‌اندازهای در حد پایین به شکل‌های کوچک و بزرگ می‌توانند باعث رونق سرمایه‌گذاری شده و نقدینگی را که وارد چرخه سرمایه‌گذاری کند. افزایش سرمایه‌گذاری باعث افزایش تولید و افزایش اشتغال خواهد شد و همه این عوامل محرک رشد و توسعه اقتصادی هستند (پیرایش و پرکاری، ۱۳۹۴).

توسعه زیرساخت‌ها نقش مهمی در پیشبرد اهداف اقتصادی و اجتماعی جوامع دارد. کشورهای توسعه یافته، زیرساخت‌های خود را از پیش دایر نموده و منابع فراوانی برای انجام پروژه‌های جدید و نگهداری صحیح پروژه‌های قدیم فراهم نموده‌اند. در مقابل کشورهای در حال توسعه نیاز به توسعه زیرساخت‌های خود دارند. بر اساس برآوردهای بانک توسعه آسیا، در یک دهه آینده کشورهای آسیایی به منظور توسعه زیرساخت‌های به بیش از یک تریلیون دلار منابع مالی نیاز خواهند داشت. بدیهی است دولت‌ها برای تامین منابع مالی پروژه‌های بزرگ با محدودیت‌های جدی مواجه می‌باشند. به همین دلیل بخش دولتی تلاش می‌کند با به کارگیری و فعال کردن بخش خصوصی در پروژه‌های زیربنایی تا حد زیادی برخی از این کاستی‌ها را جبران نماید. با این حال موانعی در این زمینه وجود دارد که روند واگذاری پروژه‌ها را با کندی مواجه ساخته است لذا شناخت و رفع این موانع برای توسعه سرمایه‌گذاری بخش خصوصی ضرورت می‌یابد (رحمانی و عباسیان، ۱۳۹۷).

یکی از مهم‌ترین عوامل در راه رسیدن به رشد اقتصادی

قرار بود ریل گذاری جدیدی در اقتصاد کشور ایجاد گردد. حال با گذشت حدود ۱۰ سال از ابلاغ این سیاست ها که بندهای الف و ج این سیاست ها به صراحت به توسعه بخش خصوصی و غیردولتی در اقتصاد ایران اشاره دارد، لازم است آسیب شناسی از میزان تحقق اهداف این بندها و فرایند خصوصی سازی طی سال های اخیر به عمل آید. آنچه از شواهد مشخص است این سیاست ها از اهداف خود به صورت فاحشی فاصله دارد و فضای لازم برای توسعه بخش خصوصی و غیردولتی فراهم نشده، لذا لازم است آسیب شناسی از میزان تحقق اهداف به همراه راهکارها ارائه گردد (کریم و همکاران، ۱۳۹۴).

تحقیقات صورت گرفته در مورد تجربه چندساله خصوصی سازی در کشور حاکی از آن است که شتاب بخشیدن به توسعه اقتصادی، بهبود رقابت پذیری، تجدید ساختار و مدرنیزه کردن شرکت ها که از اهداف اصلی خصوصی سازی می باشند، در اغلب موارد به نتایج مورد نظر نائل نشده است، به طوری که گاهی مواقع برخی شرکت های واگذار شده در فاصله نه چندانی بعد از واگذاری با مشکلات زیادی مواجه شده اند. در نتیجه شناسایی عوامل مؤثر بر جذب مشارکت بخش خصوصی و شناخت موانع و مشکلات این بخش و رفع آن ها برای توسعه مشارکت بخش خصوصی الزامی است (امیراسکندری و رزمجویی، ۱۳۹۸). خصوصی سازی جنبه مهمی از سیاست های اقتصادی است و به عنوان فرآیند انتقال مالکیت بنگاه های دولتی به بخش خصوصی تعریف می شود. براساس نظریه های اقتصادی و مدیرتی امر خصوصی سازی و واگذاری شرکت های دولتی به بخش خصوصی به عنوان یک استراتژی و راهکار جهت کارآمدتر کردن همه جنبه شرکت ها در ابعاد مالی ساختاری و رفتاری، همواره مدنظر دولت ها قرار داشته است (صراف و روزاوشان، ۱۳۹۴).

تاکنون مطالعاتی در زمینه خصوصی سازی در داخل و خارج کشور صورت گرفته که در این بخش مروری بر این مطالعات بررسی خواهد شد.

مستمر در کشور، بهره وری است. دستیابی به رشد اقتصادی درونزا و پایدار از یک سو و کاهش اهمیت برخورداری از منابع اولیه و نیروی کار به عنوان مزیت نسبی از سوی دیگر، نیازمند شناختی دقیق و علمی از عوامل مؤثر بر بهره وری است. فرآیند خصوصی سازی به عنوان رویکردی برای دستیابی تدریجی به مکانیسم بازار است که طی آن، کشورهایی با دولت های مداخله گر، بخشی از مالکیت های دولتی و عمومی را به افراد و بخش خصوصی انتقال می دهند. پس از ابلاغ سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی، روح تازه ای در اجرای سیاست خصوصی سازی کشور دمیده شد (غفاریان و اسماعیلیان، ۱۳۹۶).

اصطلاح خصوصی سازی در فرهنگ لغت دانشگاهی تغییر مالکیت از سیستم دولت به سیستم خصوصی است. در تعریفی دیگر از پیکاپ خصوصی سازی جنبه مهمی از سیاست های اقتصادی است و به عنوان فرآیند انتقال مالکیت بنگاه های دولتی به بخش خصوصی تعریف می شود. براساس نظریه های اقتصادی و مدیریتی امر خصوصی سازی و واگذاری شرکت های دولتی به بخش خصوصی به عنوان یک استراتژی و راهکار جهت کارآمدتر کردن همه جنبه شرکت ها در ابعاد مالی ساختاری و رفتاری، همواره مدنظر دولت ها قرار داشته لذا، بررسی عوامل مؤثر بر خصوصی سازی ضرورت دارد (صراف و روزاوشان، ۱۳۹۴). در یکی دیگر از تعاریف، خصوصی سازی مجموعه اقداماتی دانسته شده که در قالب آن، در سطوح و زمینه های گوناگون، کنترل، مالکیت و یا مدیریت از دست بخش عمومی (دولت) خارج و به بخش خصوصی سپرده می شود و به این ترتیب، مکانیسم بازار، حیات دوباره یافته و دولت تنها مقررات و مکانیسم نظارتی خود را حفظ می کند، بدون آنکه دخالت مستقیم در بازار و اقتصاد داشته باشد (آجری، ۱۳۹۵).

خصوصی سازی در راستای سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی در خردادماه ۱۳۸۴ توسط مقام معظم رهبری ابلاغ گردید و با ابلاغ این سیاست ها که از آن به انقلاب اقتصادی یاد می شد،

امیر اسکندری و رزمجویی (۱۳۹۸) مطالعات تطبیقی خصوصی سازی و تدوین الگوی راهبردی مناسب برای ایران را بررسی نمودند. این موضوع براساس نتایج نظرخواهی و روش های آماری تعیین با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل و نهایتاً الگوی نهایی خصوصی سازی در قالب یک مدل مفهومی، ارائه و بعد از آن میزان انطباق برنامه های خصوصی سازی در کشور با آن الگو، مورد مقایسه قرار گرفت و کاستی های وضع موجود تبیین گردید. ابعاد الگوی راهبردی خصوصی سازی در مدل نهایی، هشت بُعد می باشد. نتایج تحقیق همچنین نشان داد این ابعاد که لازمه موفق بودن اجرای برنامه های خصوصی سازی هستند، در کشور مورد توجه نمی باشند.

طوطیان و همکاران (۱۳۹۸) آینده نگاری خصوصی سازی بانک های دولتی با سود آوری آنها را بررسی نمودند. نتایج نشان داد ضریب برآوردی متغیر خصوصی سازی بر بازده دارایی ها برابر با ۰/۳۲۱ می باشد که نشان می دهد متغیر خصوصی سازی بر بازده دارایی ها تأثیر دارد. همچنین ضریب برآوردی متغیر خصوصی سازی بر بازده حقوق صاحبان سهام برابر با ۰/۰۰۳ می باشد ولی سطح معناداری آماره t متغیر مستقل تحقیق از سطح خطای ۵ درصد بزرگتر است، پس تأثیر خصوصی سازی بر بازده حقوق صاحبان سهام بانک رد شد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد خصوصی سازی بانک ملت بر سودآوری تأثیر دارد. ولی تأثیری بر بازده حقوق صاحبان سهام ندارد. با توجه به این نتایج می توان گفت واگذاری امورات اقتصادی به بخش خصوصی به بهبود کیفیت کمک شایانی می کند.

درینی و نامدار جویمی (۱۳۹۷) الزامات و استراتژی های تدوین شده در خصوصی سازی آموزش عالی را بررسی نمودند. در این راستا ابتدا عوامل دخیل رشد خصوصی سازی آموزش عالی در جهان و ایران شناسایی شد و در ۲۲ محور دسته بندی شدند و برای هر کدام پیشنهادها و راهکارهایی اصلاحی آورده شده است. سپس الزامات خصوصی سازی آموزش عالی در ایران

در بخش تدوین و اجرا آورده شد و در ۸ محور کلی قرار گرفتند. در ادامه نیز موانع تدوین و اجرا در ۶ محور موانع قانونی، موانع اقتصادی، موانع سیاسی، موانع ساختاری اداری، موانع آموزشی و موانع فرهنگی و اجتماعی دسته بندی شده اند و پیشنهادها و راهکارهای اصلاحی در جهت برخورد با موانع به تفکیک هر بخش ارائه گردیده است.

غفاریان و اسماعیلیان (۱۳۹۶) به شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی پس از خصوصی سازی با رویکرد اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی بانک تجارت) پرداختند. نتایج نشان داد که بهره وری کارکنان بر تحقق شرایط اقتصاد مقاومتی مؤثر است. از این میان، عوامل درونی تأثیر بیشتری نسبت به عوامل محیطی دارند. در میان عوامل مؤثر، بیشترین تأثیر مربوط به مسئولیت پذیری و پس از آن ارتقاء شغلی و سپس تشویق های مادی می باشد.

در بخش مطالعات خارجی گلوبوا و شیونگ<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) عملکرد پس از واگذاری به مالکیت خصوصی را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد که بخش خصوصی کارایی بالاتری را نشان می دهد. جینینگ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) به بررسی این موضوع که آیا بخش خصوصی کارآمدتر است؟ تجزیه و تحلیل داده های بزرگ از کارایی بخش مدیریت زباله های ساختمانی پرداختند. نتایج نشان داد بخش خصوصی نسبت به همتای عمومی خود در پروژه های تخریب بهتر عمل می کند و کارایی بالاتری دارد. ژاکس<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) توسعه بخش خصوصی و الگوهای فقر استان: شواهدی از ویتنام را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد افزایش سهم اشتغال شرکت های خصوصی با کاهش بیشتر فقر همراه است. شوای و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) به تجزیه و تحلیل

۱. Golubova and Xiong

۲. Jinying et al.

۳. Jaax et al.

۴. Shuai et al.

### مواد و روش ها

در بسیاری از موارد، در مدل سازی پدیده هایی وجود دارد که گسسته هستند، نه پیوسته. در چنین مواردی متغیر وابسته، تنها مقادیر ۰ و ۱ را اختیار می کند. رویکرد برای تخمین پارامترهای مجهول در چنین مواردی در چارچوب مدل های احتمال خواهد بود.

$$\text{Prob}(y=1)=F(x,\beta) \quad (۱)$$

$$\text{Prob}(y=0)=1-F(x,\beta)$$

مجموعه پارامترهای تأثیر متغیر توضیحی (x) بر احتمال را نشان می دهد. یکی از نکته های اساسی در تصریح چنین معادله های آن است که مدلی مناسب برای طرف راست معادله طراحی شود. ساده ترین راه، انتخاب یک مدل رگرسیون خطی به صورت زیر است ( گجراتی و ابریشمی، ۱۳۷۷). امید ریاضی به شرط x برابر است با:

$$F(x,\beta)=\beta'x \quad (۲)$$

از آنجا که امید ریاضی y به شرط x برابر F(x, b) است یعنی:

$$E(y|x)=F(x,\beta) \quad (۳)$$

می توان مدل رگرسیون زیر را تصریح کرد:

$$Y = E(y|x) + (y - E(y|x)) = \beta'x + \varepsilon \quad (۴)$$

چنین مدلی را مدل احتمال خطی نامند. مدل های احتمال خطی دارای کاستی هایی است؛ از جمله این که جملات اختلال واریانس ناهمسان هستند. به سادگی می توان نوشت:

$$\text{Var}(\varepsilon|x) = \beta'x(1-\beta'x) \quad (۵)$$

یعنی واریانس جمله اختلال تابعی از متغیرهای توضیحی است. مشکل دیگر آن است که چون متغیر وابسته از جنس احتمال است، هیچ تضمینی وجود ندارد که مقادیر برازش شده از رگرسیون مورد نظر در دامنه صفر تا یک قرار گیرد. بنابراین در چنین شرایطی به مدلی نیاز است که برای بردار متغیرهای توضیحی داده شده، این شرط برقرار باشد:

خصوصی سازی زیر ساخت ها پرداختند. نتایج نشان داد با افزایش ظرفیت اختصاص داده شده به بخش خصوصی نسبت به بخش دولتی، کارایی و بهره وری افزایش بیشتری دارد. کومی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) مشارکت بخش خصوصی در پیشبرد اهداف توسعه پایدار (SDG) در غنا: تجارب بخش معدن و ارتباطات از راه دور را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد بخش خصوصی برنامه ها و پتانسیل زیادی برای پیشبرد اهداف توسعه پایدار دارد اما عدم ناهمانگی زیادی بین بخش خصوصی و مشارکت دولتی و جامعه برای پیشبرد این اهداف وجود دارد که این پتانسیل را محدود می کند. دنگ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) تأثیر سیاست های دولت بر سرمایه گذاری و توسعه بخش خصوصی در بیوتکنولوژی کشاورزی، شواهدی از شرکت های شیمیایی و سموم دفع آفات در چین را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد تأثیر سیاست های دولت بر سرمایه گذاری و توسعه بخش خصوصی در بیوتکنولوژی کشاورزی معنادار و مثبت است و سیاست های دولت تأثیر مهمی بر توسعه این بخش دارد.

با توجه به مطالعات صورت گرفته در داخل و خارج از کشور مشاهده می شود که بخش خصوصی جایگاه خاصی در تصمیم گیری های اقتصادی و افزایش بهره وری و توسعه اقتصادی کشور دارد. لذا بررسی و ارائه راهکارهایی به منظور جذب بخش خصوصی برای مشارکت در سرمایه گذاری و اجرای پروژه های گوناگون به عنوان رهیافتی در تأمین منابع پایدار مالی این پروژه ها ضرورت دارد. لذا، بررسی عوامل مؤثر بر خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی ضروری به نظر می رسد. به صورت کلی عوامل مختلفی شامل عوامل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، حقوقی و انسانی بر خصوصی سازی مؤثر هستند که در این مطالعه به بررسی عوامل مؤثر بر خصوصی سازی پرداخته خواهد شد.

۱. Kumi et al.

۲. Deng et al.

$$Z_i = \alpha + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ji} \rightarrow P_i = F\left(\alpha + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ji}\right) = \frac{1}{1 + \exp^{-Z_i}} \quad \text{Lim } \beta'x \rightarrow +\infty \text{ prob}(y=1)=1 \quad (6)$$

$$\text{Lim } \beta'x \rightarrow -\infty \text{ prob}(y=1)=0$$

در رابطه ۱۲، exp پایه لگاریتم طبیعی و Pi به طور غیر خطی به Zi مربوط است. در مورد تخمین این مدل باید گفت Pi نه تنها بر حسب X بلکه بر حسب β ها هم غیرخطی است و روش معمول OLS برای تخمین پارامترهای مدل مذکور به کار رفتنی نیست. بر این اساس مدل فوق با استفاده از روش حداکثر درستنمایی تخمین زده می‌شود (۱۷ و ۱۸). اگر Pi احتمال عوامل مؤثر بر انگیزه به خصوصی سازی باشد Pi-۱ احتمال نبود آن‌ها خواهد بود:

$$\frac{1 + e^{Z_i}}{1 + e^{-Z_i}} = e^{Z_i} = \frac{P_i}{1 - P_i} \quad (13)$$

رابطه ۱۳ نشانگر نسبت احتمال بودن عوامل انسانی مؤثر بر خصوصی سازی به احتمال نبود آن‌ها است.

آمار و اطلاعات مورد نیاز مطالعه از طریق جمع‌آوری ۲۵۰ پرسش‌نامه (از طریق فرمول کوکران) و مصاحبه حضوری با شاغلین بخش دولتی و خصوصی و فارغ‌التحصیلان جویای کار در شهرستان تربت‌حیدریه در سال ۱۳۹۸ با کاربرد روش تصادفی طبقه‌بندی شده جمع‌آوری شد. فرمول کوکران یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است. در فرمول کوکران، n نشان دهنده حجم نمونه، N حجم جمعیت آماری، t درصد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول، p نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین و d درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب می‌باشد.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq} \quad (14)$$

این تحقیق شامل ۶ بخش عوامل انسانی تأثیرگذار بر خصوصی سازی و عوامل مؤثر بر زیربخش‌های مرتبط شامل

برای رفع این مشکل از تابع توزیع لجستیک استفاده می‌شود.

$$\text{Prob}(y=1) = \frac{e^{\beta'X}}{1 + e^{\beta'X}} = F(\beta'X) \quad (7)$$

که در آن  $F(0)$  تابع توزیع تجمعی لجستیک است، چنین مدلی را مدل لاجیت نامند که در آن با توجه به مطالب یاد شده، مدل احتمال رگرسیون بدین صورت در نظر گرفته می‌شود.

$$E(y | x) = 0[1 - F(\beta'X)] + 1[F(\beta'X)] = F(\beta') \quad (8)$$

$f(0)$  تابع چگالی متناسب با توزیع تجمعی  $f(0)$  است.

اکنون با توجه به این فرم کلی می‌توان اثرهای نهایی را برای مدل لاجیت به دست آورد برای توزیع لجستیک رابطه ۹ وجود دارد:

$$\frac{dF(\beta'x)}{d(\beta'x)} = \frac{e^{\beta'x}}{(1 + e^{\beta'x})^2} \quad (9)$$

در این مدل، ضریب‌های برآورد شده اثر یک واحد تغییر متغیر توضیحی را بر احتمال متغیر وابسته نشان نمی‌دهد. اثر نهایی یک واحد تغییر در متغیر توضیحی بر احتمال، از رابطه شماره ۱۰ استخراج می‌شود:

$$\frac{\partial E(Y|X)}{\partial X} = \left\{ \frac{dF(\beta'X)}{d(\beta'x)} \right\} \beta = f(\beta'x)\beta \quad (10)$$

و اثر نهایی از رابطه زیر استخراج شدنی است:

$$F(\beta'x)[1 - F(\beta'x)]\beta \quad (11)$$

سپس برای مطالعه عوامل انسانی مؤثر بر انگیزه افراد به خصوصی سازی از مدل لوجیت استفاده گردیده است. این مدل به صورت زیر است:

$$P_i = F(Z_i) \quad (12)$$

انگیزش کارکنان و عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری و عوامل مؤثر بر آموزش کاربردی و عمومی و عوامل مؤثر بر ایجاد روحیه رقابت پذیری و عوامل مؤثر بر شیوه رهبری بوده که هر کدام به صورت جداگانه مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است.

## نتایج

در این بخش به بررسی ویژگی های فردی شاغلین بخش خصوصی، دولتی و فارغ التحصیلان جویای کار پرداخته شده است و در نهایت با استفاده از نرم افزار Eviews به تحلیل عوامل انسانی مؤثر بر خصوصی سازی پرداخته شده است.

جامعه آماری در نظر گرفته شده برای انجام این تحقیق شامل شاغلین بخش دولتی، خصوصی و عده ای از فارغ-التحصیلان جویای کار می باشد که تعداد ۲۵۰ پرسش نامه در بین آن ها به صورت مراجعه حضوری توزیع و تکمیل گردید. در این بخش به بررسی توصیفی نمونه مورد مطالعه پرداخته شده است. جدول ۱ خصوصیات فردی نمونه مورد مطالعه را نشان می دهد. در بین پرسش نامه هایی که توسط شاغلین بخش دولتی تکمیل گردید کوچکترین فرد ۲۴ سال و بزرگترین فرد ۵۵ سال داشته اند و میانگین سنی آنها ۳۹ سال بوده است. همچنین افراد دارای مدرک فوق دیپلم ۰/۰۲ و دارای مدرک لیسانس ۰/۴۶ و دارای مدرک فوق لیسانس ۰/۴۶ و دارای مدرک دکترا ۰/۰۶ هستند. ۰/۴۰ از کارکنان به صورت قراردادی و ۰/۱۶ به صورت پیمانی و ۰/۴۴ به صورت رسمی مشغول به کار بودند. ۰/۷۶ افراد مرد و ۰/۲۴ زن بوده اند. همچنین ۰/۴۰ بین یک تا دو میلیون تومان و ۰/۵۴ بین دو تا سه میلیون و ۰/۰۶ بیش از ۳ میلیون هزینه کرد ماهانه داشته اند. در بین کارکنان کمترین تعداد خانواده ۲ نفر و بیشترین تعداد ۵ نفر بوده است. بالاترین میزان تحصیلات در خانواده است که در بین کارکنان ۰/۳ دارای مدرک لیسانس و ۰/۵۴ دارای مدرک فوق لیسانس و ۰/۱۶ دارای مدرک دکترا بوده اند.

در بین پرسش نامه هایی که توسط کارکنان بخش خصوصی تکمیل گردید کوچکترین فرد ۲۶ سال و بزرگترین فرد ۵۱ سال داشته اند و میانگین سنی آنها ۳۷ بوده است. افراد دارای مدرک دیپلم ۰/۱۷ و فوق دیپلم ۰/۱۷ و دارای مدرک لیسانس ۰/۴۳ و دارای مدرک فوق لیسانس ۰/۲۳ هستند. طبق آمار ۰/۵۰ از کارکنان به صورت قراردادی و ۰/۰۴ به صورت پیمانی و ۰/۴۶ به صورت رسمی مشغول به کار بودند. ۰/۷۶ افراد مرد و ۰/۲۴ زن بوده اند. همچنین ۰/۳۷ افراد بین یک تا دو میلیون تومان و ۰/۴ بین دو تا سه میلیون و ۰/۲۳ بیش از ۳ میلیون درآمد داشته اند. در بین کارکنان کمترین تعداد خانواده ۲ نفر و بیشترین تعداد ۷ نفر بوده است. همچنین در بین کارکنان ۰/۶۳ دارای مدرک لیسانس و ۰/۳۴ دارای مدرک فوق لیسانس و ۰/۰۳ دارای مدرک دکترا بوده اند.

در بین پرسش نامه هایی دانشجویان تکمیل نمودند کوچکترین فرد ۱۹ سال و بزرگترین فرد ۲۹ سال داشته اند و میانگین سنی آنها ۲۲ بوده است. در بین دانشجویان ۰/۸ دارای مدرک لیسانس و ۰/۲ دارای مدرک فوق لیسانس بودند. ۰/۳ افراد مرد و ۰/۷ زن بوده اند. در بین دانشجویان کمترین تعداد خانواده ۲ نفر و بیشترین تعداد ۷ نفر و میانگین آنها ۴ بوده است. همچنین در بین دانشجویان ۰/۵۵ دارای مدرک لیسانس و ۰/۴۵ دارای مدرک فوق لیسانس بوده اند.

به منظور تأیید عوامل و زیرعوامل شناسایی شده مؤثر بر خصوصی سازی ابتدا کلیه عوامل مؤثر بر خصوصی سازی از متخصصین امر جمع آوری گردید و سپس به کمک تکنیک دلفی، سؤال های شاخص که تبیین کننده هر یک از عوامل یاد شده بود، توسط تست تی مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به نتایج تست تی، ارزش (p) کمتر از ۰/۰۵ است. آزمون کمتر مساوی میانگین با عدد صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد شده است. علامت مثبت t بیانگر این مطلب است که میانگین بزرگتر از صفر بوده، که این نتایج نشان می دهد با اطمینان ۹۵٪

راستای خصوصی سازی و افزایش انگیزه در کارکنان است. در ادامه تخمین موارد یاد شده بر خصوصی سازی با کاربرد داده های حاصل از پرسش نامه های سه گروه شاغلین بخش دولتی و خصوصی و فارغ التحصیلان جویای کار انجام شد.

فرضیه ها قابل تأیید می باشند. یا به عبارت دیگر تمام فرضیه های دارای این شاخص بر خصوصی سازی تأثیر دارند. این موارد شامل ایجاد روحیه رقابت پذیری در کارکنان، افزایش خلاقیت در کارکنان، بهبود شیوه رهبری، بهبود سطح آموزش کاربردی در

جدول ۱. خصوصیات فردی نمونه مورد مطالعه

کارکنان بخش دولتی		کارکنان بخش خصوصی		دانشجویان جویای کار	
حداقل	۲۴	۲۶	۱۹	متوسط	۳۹
حداکثر	۵۵	۵۱	۲۹	سن افراد نمونه	
فوق دیپلم	۰/۰۲	۰/۱۷	-	لیسانس	۰/۴۶
فوق لیسانس	۰/۴۶	۰/۴۳	۰/۲۰	فوق لیسانس	۰/۴۶
دکتر	۰/۰۶	۰/۲۳	-	دکتر	۰/۰۶
قرار دادی	۰/۴۰	۰/۵۰	-	پیمانی	۰/۱۶
رسمی	۰/۴۴	۰/۴۶	-	رسمی	۰/۴۴
مرد	۰/۷۶	۰/۷۶	۰/۳۰	زن	۰/۲۴
بین دو تا دو میلیون تومان	۰/۴۰	۰/۳۷	-	بین دو تا سه میلیون تومان	۰/۵۴
بیش از ۳ میلیون تومان	۰/۰۶	۰/۲۳	-	هزینه کرد ماهانه افراد	
حداقل	۲	۲	۲	حداکثر	۵
لیسانس	۰/۳۰	۰/۶۳	۰/۵۵	فوق لیسانس	۰/۵۴
دکتر	۰/۱۶	۰/۰۳	۰/۴۵	دکتر	۰/۱۶

رهبری، افزایش آموزش کاربردی و ارتقای انگیزه در کارکنان به ترتیب ۰/۵۹، ۰/۵۴، ۰/۵۶، ۰/۶۲ و ۰/۶۸ به دست آمد که مقادیر قابل قبولی است. مقدار آماره LM2 برای آزمون واریانس ناهمسانی نشان می دهد اجزای اخلال الگو مشکل واریانس ناهمسانی ندارند.

جدول ۲ نتایج بدست آمده از تخمین عوامل مؤثر بر انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی را نشان می دهد. همان طور که در جدول نشان داده شده است از دیدگاه شاغلین بخش دولتی، متغیرهای روحیه رقابت پذیری و آموزش

ارقام مربوط به آماره نیکویی برآزش مقدار ضریب تعیین نگلکرک<sup>۱</sup> برای مدل بدست آمده از روش رگرسیون لجستیک در حالت عوامل مؤثر بر انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی برابر با ۰/۶۳ به دست آمد که نشان دهنده آن است که ۶۳ درصد از تغییرات متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل رگرسیون لجستیک تبیین می شود و بیانگر قدرت پیش بینی مناسب مدل است. این آماره در حالت بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد روحیه رقابت پذیری، افزایش خلاقیت، بهبود شیوه

۱- Nagelkerke



کاربردی مثبت و معنی دار شدند و متغیرهای خلاقیت، شیوه رهبری و انگیزه در کارکنان معنادار نشدند. اگر متغیر روحیه رقابت پذیری ۱ واحد افزایش یابد احتمال انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۰۳ واحد افزایش می یابد. همچنین اگر متغیر آموزش کاربردی ۱ واحد افزایش یابد احتمال انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۱۴ واحد افزایش می یابد. از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی نیز متغیرهای شیوه رهبری، آموزش کاربردی و ایجاد انگیزه در کارکنان مثبت و معنی دار شدند و متغیرهای روحیه رقابت پذیری و خلاقیت معنادار نشدند. اگر متغیر بهبود شیوه رهبری ۱ واحد افزایش یابد احتمال انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۰۴ واحد افزایش می یابد. اگر متغیر آموزش کاربردی ۱ واحد افزایش یابد احتمال انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۳۱ واحد افزایش می یابد.

کاربردی مثبت و معنی دار شدند و متغیرهای خلاقیت، شیوه رهبری و انگیزه در کارکنان معنادار نشدند. اگر متغیر روحیه رقابت پذیری ۱ واحد افزایش یابد احتمال انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۰۳ واحد افزایش می یابد. همچنین اگر متغیر آموزش کاربردی ۱ واحد افزایش یابد احتمال انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۱۴ واحد افزایش می یابد. از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی نیز متغیرهای شیوه رهبری، آموزش کاربردی و ایجاد انگیزه در کارکنان مثبت و معنی دار شدند و متغیرهای روحیه رقابت پذیری و خلاقیت معنادار نشدند. اگر متغیر بهبود شیوه رهبری ۱ واحد افزایش یابد احتمال انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۰۴ واحد افزایش می یابد. اگر متغیر آموزش کاربردی ۱ واحد افزایش یابد احتمال انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۳۱ واحد افزایش می یابد.

جدول ۲. تخمین عوامل مؤثر بر انگیزه افراد به خصوصی سازی شرکت های تعاونی روستایی از دیدگاه شاغلین و فارغ التحصیلان

متغیر مستقل	ضریب	سطح معنی داری	اثر نهایی	سطح معنی داری
دیدگاه شاغلین بخش دولتی	روحیه رقابت پذیری	۹/۴۶	۰/۰۲	۲/۰۸
	خلاقیت	۳/۴۳	۰/۲۸	۰/۹۸
	شیوه رهبری	۳/۸۹	۰/۱۶	۱/۰۳
دیدگاه شاغلین بخش خصوصی	آموزش کاربردی	۷/۲۸	۰/۰۷	۲/۱۲
	انگیزه در کارکنان	۵/۴۱	۰/۱۶	۱/۴۵
	روحیه رقابت پذیری	۳/۷۲	۰/۶۸	۱/۰۱
دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار	خلاقیت	۵/۱۹	۰/۲۸	۱/۵۸
	شیوه رهبری	۲/۲۸	۰/۰۱	۰/۸۵
	آموزش کاربردی	۹/۷۴	۰/۰۹	۲/۳۵
دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار	انگیزه در کارکنان	۶/۹۱	۰/۰۹	۱/۵۶
	روحیه رقابت پذیری	۰/۲۳	۰/۰۹	۰/۰۶
	خلاقیت	۱/۰۶	۰/۰۸	۰/۳۳
انگیزه در کارکنان	شیوه رهبری	۳/۴۵	۰/۶۲	۰/۹۸
	آموزش کاربردی	۶/۱۸	۰/۰۵	۱/۵۸
	انگیزه در کارکنان	۴/۲۵	۰/۵۴	۱/۱۱

تخمین عوامل مؤثر بر ایجاد روحیه رقابت پذیری از دیدگاه شاغلین و فارغ‌التحصیلان در جدول ۳ ارائه شده است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود از دیدگاه شاغلین بخش دولتی، متغیرهای شرایط محیط کار و میزان تحصیلات کارکنان مثبت و معنی‌دار شدند و متغیر مهارت و توانایی کارکنان معنادار نشد. اگر متغیر بهبود شرایط محیط کار ۱ واحد افزایش یابد احتمال ایجاد روحیه رقابت‌پذیری در کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۴۲ واحد افزایش می‌یابد. همچنین اگر متغیر میزان تحصیلات کارکنان ۱ واحد افزایش یابد احتمال ایجاد روحیه رقابت‌پذیری در کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۱۸ واحد افزایش می‌یابد. از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی نیز متغیرهای شرایط محیط کار و مهارت و توانایی کارکنان مثبت و معنی‌دار شدند و متغیر میزان تحصیلات کارکنان معنادار نشد. اگر متغیر بهبود شرایط محیط کار ۱ واحد افزایش یابد احتمال ایجاد روحیه

رقابت‌پذیری در کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۳۷ واحد افزایش می‌یابد. اگر متغیر مهارت و توانایی کارکنان ۱ واحد افزایش یابد احتمال ایجاد روحیه رقابت‌پذیری در کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۰۳ واحد افزایش می‌یابد. از دیدگاه فارغ‌التحصیلان جویای کار نیز متغیرهای مهارت و توانایی کارکنان و میزان تحصیلات کارکنان مثبت و معنی‌دار شدند و متغیر شرایط محیط کار معنادار نشد. اگر متغیر مهارت و توانایی کارکنان ۱ واحد افزایش یابد احتمال ایجاد روحیه رقابت‌پذیری در کارکنان از دیدگاه فارغ‌التحصیلان جویای کار ۰/۱۵ واحد افزایش می‌یابد. اگر متغیر میزان تحصیلات کارکنان ۱ واحد افزایش یابد احتمال ایجاد روحیه رقابت‌پذیری در کارکنان از دیدگاه فارغ‌التحصیلان جویای کار ۰/۲۱ واحد افزایش می‌یابد.

جدول ۳. تخمین عوامل مؤثر بر ایجاد روحیه رقابت پذیری از دیدگاه شاغلین و فارغ‌التحصیلان

متغیر مستقل	ضریب	سطح معنی‌داری	اثر نهایی	سطح معنی‌داری
دیدگاه شاغلین بخش دولتی	شرایط محیط کار	۴/۴۱	۱/۱۸	۰/۴۲
	مهارت و توانایی کارکنان	۱/۵۵	۰/۴۳	۰/۰۲
	میزان تحصیلات کارکنان	۹/۳۱	۲/۸	۰/۱۸
دیدگاه شاغلین بخش خصوصی	شرایط محیط کار	۰/۲۵	-۰/۱۶	۰/۳۷
	مهارت و توانایی کارکنان	۰/۳۴	۰/۰۹	۰/۰۳
	میزان تحصیلات کارکنان	۰/۱۲	۰/۰۳۵	۰/۱۴
دیدگاه فارغ‌التحصیلان جویای کار	شرایط محیط کار	۰/۱۹	۰/۰۵	۰/۲۱
	مهارت و توانایی کارکنان	۰/۱۶	-۰/۰۴۵	۰/۰۱۵
	میزان تحصیلات کارکنان	۰/۲۸	۰/۰۷۵	۰/۰۲۱

جدول ۴ عوامل مؤثر بر افزایش خلاقیت کارکنان از دیدگاه شاغلین و فارغ‌التحصیلان را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود از دیدگاه شاغلین بخش دولتی، تحصیلات و تجربیات و اعتقادات شخصی مثبت و معنی‌دار شدند و متغیرهای سن، جنسیت و وجود تسهیلات معنادار نشدند. اگر متغیر تحصیلات ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش خلاقیت کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۰۲۱ واحد افزایش

می‌یابد. همچنین اگر متغیر تجربیات و اعتقادات شخصی ۱ واحد افزایش یابد افزایش خلاقیت کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۰۴ واحد افزایش می‌یابد. از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی نیز متغیرهای تجربیات و اعتقادات شخصی و وجود تسهیلات مثبت و معنی‌دار شدند و متغیرهای سن، جنسیت و تحصیلات معنادار نشدند. اگر متغیر تجربیات و اعتقادات شخصی ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش خلاقیت کارکنان از دیدگاه

کارکنان از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار ۰/۰۲۱ واحد افزایش می یابد. اگر متغیر تجربیات و اعتقادات شخصی ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش خلاقیت کارکنان از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار ۰/۱۸ واحد افزایش می یابد. اگر متغیر وجود تسهیلات ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش خلاقیت کارکنان از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار ۰/۰۲۵ واحد افزایش می یابد.

شاغلین بخش خصوصی ۰/۱۸ واحد افزایش می یابد. اگر متغیر وجود تسهیلات ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش خلاقیت کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۰۳۱ واحد افزایش می یابد. از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار نیز متغیرهای تحصیلات، تجربیات و اعتقادات شخصی و وجود تسهیلات مثبت و معنی دار شدند و متغیرهای سن و جنسیت معنادار نشدند. اگر متغیر تحصیلات ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش خلاقیت

جدول ۴. تخمین عوامل مؤثر بر افزایش خلاقیت از دیدگاه شاغلین و فارغ التحصیلان

متغیر مستقل	ضریب	سطح معنی داری	اثر نهایی	سطح معنی داری
سن	-۱/۲	۰/۱۲	-۰/۳۵	۰/۲۱
جنسیت	-۲۲/۴۰	۰/۱۱	-۵/۲۵	۰/۱۸
تحصیلات	۱/۴۹	۰/۰۸	۰/۳۸	۰/۰۲۱
تجربیات و اعتقادات شخصی	۲۱/۰۷	۰/۰۱	۵/۰۸	۰/۰۴
وجود تسهیلات	۸/۳۲	۰/۱۱	۲/۹۵	۰/۱۲
سن	۳/۸۱	۰/۳۲	۰/۹۵	۰/۲۸
جنسیت	۳/۸۹	۰/۲۱	۰/۹۷	۰/۱۴
تحصیلات	۰/۳۱	۰/۹۲	۰/۰۸	۰/۰۱
تجربیات و اعتقادات شخصی	۱۳/۸۸	۰/۰۲	۳/۸۹	۰/۱۸
وجود تسهیلات	۰/۶۰	۰/۰۶	۰/۱۸	۰/۰۳۱
سن	-۰/۲۵	۰/۱۴	-۰/۰۷	۰/۰۲
جنسیت	۶/۱۴	۰/۱۳	۱/۸۵	۰/۱۴
تحصیلات	۳/۳۷	۰/۰۴	۰/۸۵	۰/۰۲۱
تجربیات و اعتقادات شخصی	۱۷/۱۱	۰/۰۹	۴/۵	۰/۱۸
وجود تسهیلات	۱۴/۶۹	۰/۰۹	۳/۸۸	۰/۰۲۵

دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۱۸ واحد افزایش می یابد. از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی نیز متغیرهای ایجاد رضایت در کارکنان و عملکرد رهبر در اتخاذ تصمیمات مثبت و معنی دار شدند و متغیرهای تحصیلات و مهارت رهبر و پایبندی به اصول و ارزش ها معنادار نشدند. اگر متغیر ایجاد رضایت در کارکنان ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود شیوه رهبری از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۰۲۵ واحد افزایش می یابد. همچنین اگر متغیر عملکرد رهبر در اتخاذ تصمیمات ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود شیوه رهبری از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۰۱۴ واحد افزایش می یابد. از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای

جدول ۵ تخمین عوامل مؤثر بر بهبود شیوه رهبری از دیدگاه شاغلین و فارغ التحصیلان را نشان می دهد. همان طور که در جدول مشاهده می شود از دیدگاه شاغلین بخش دولتی، متغیرهای ایجاد رضایت در کارکنان و عملکرد رهبر در اتخاذ تصمیمات مثبت و معنی دار شدند و متغیرهای تحصیلات و مهارت رهبر و پایبندی به اصول و ارزش ها معنادار نشدند. اگر متغیر ایجاد رضایت در کارکنان ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود شیوه رهبری از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۰۱۲ واحد افزایش می یابد. همچنین اگر متغیر عملکرد رهبر در اتخاذ تصمیمات ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود شیوه رهبری از

بهبود شیوه رهبری از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار ۰/۲۵ واحد افزایش می‌یابد. همچنین اگر متغیر عملکرد رهبر در اتخاذ تصمیمات ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود شیوه رهبری از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار ۰/۱۴ واحد افزایش می‌یابد.

کار نیز متغیرهای ایجاد رضایت در کارکنان و عملکرد رهبر در اتخاذ تصمیمات مثبت و معنی‌دار شدند و متغیرهای تحصیلات و مهارت رهبر و پایبندی به اصول و ارزش‌ها معنادار نشدند. اگر متغیر ایجاد رضایت در کارکنان ۱ واحد افزایش یابد احتمال

جدول ۵. تخمین عوامل مؤثر بر بهبود شیوه رهبری از دیدگاه شاغلین و فارغ التحصیلان

متغیر مستقل	ضریب	سطح معنی‌داری	اثر نهایی	سطح معنی‌داری
تحصیلات و مهارت رهبر	۳/۲۱	۰/۳۸	۰/۹۸	۰/۲۵
ایجاد رضایت در کارکنان	۳/۱۰	۰/۰۹	۰/۸۵	۰/۰۱۲
عملکرد رهبر در اتخاذ تصمیمات	۷/۹۱	۰/۰۸	۲/۰۱	۰/۱۸
پایبندی به اصول و ارزش‌ها	۲/۶۹	۰/۱۵	۰/۵۸	۰/۰۱۴
تحصیلات و مهارت رهبر	۵/۵۲	۰/۲۲	۱/۴۳	۰/۱۲
ایجاد رضایت در کارکنان	۳/۴۴	۰/۰۱	۰/۹۵	۰/۰۲۵
عملکرد رهبر در اتخاذ تصمیمات	۱۹/۲۰	۰/۰۲	۵/۵۸	۰/۰۱۴
پایبندی به اصول و ارزش‌ها	۴/۷۲	۰/۱۹	۱/۸۳	۰/۱۲
تحصیلات و مهارت رهبر	۵/۵۲	۰/۵۶	۱/۲۵	۰/۰۲۱
ایجاد رضایت در کارکنان	۳/۴۴	۰/۰۳	۰/۸۹	۰/۲۵
عملکرد رهبر در اتخاذ تصمیمات	۱۹/۲۰	۰/۰۹	۴/۸۳	۰/۱۴
پایبندی به اصول و ارزش‌ها	۴/۷۲	۰/۴۸	۱/۲۲	۰/۱۲

نشد. اگر متغیر بهبود شناخت نیازهای رفتاری کارکنان ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش انگیزه کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۱۸ واحد افزایش می‌یابد. اگر متغیر بهبود شیوه مدیریت ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش انگیزه کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۱۲ واحد افزایش می‌یابد. از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار نیز تنها متغیر شناخت توانایی‌های کاری مثبت و معنی‌دار شد و متغیرهای شناخت نیازهای رفتاری کارکنان و شیوه مدیریت معنادار نشدند. اگر متغیر شناخت توانایی‌های کاری ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش انگیزه کارکنان از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار ۰/۰۵ واحد افزایش می‌یابد.

جدول ۷ تخمین عوامل مؤثر بر بهبود آموزش کاربردی در کارکنان از دیدگاه شاغلین و فارغ التحصیلان را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود از دیدگاه شاغلین بخش دولتی، متغیرهای انگیزه و آمادگی یادگیرنده، کارآمدی و

جدول ۶ تخمین عوامل مؤثر بر افزایش انگیزه از دیدگاه شاغلین و فارغ التحصیلان را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود از دیدگاه شاغلین بخش دولتی، متغیرهای شناخت نیازهای رفتاری کارکنان، شناخت توانایی‌های کاری و شیوه مدیریت مثبت و معنی‌دار شدند. به این معنا که اگر متغیر شناخت نیازهای رفتاری کارکنان ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش انگیزه کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۱۴ واحد افزایش می‌یابد. همچنین اگر متغیر شناخت توانایی‌های کاری ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش انگیزه کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۰۲۱ واحد افزایش می‌یابد و اگر متغیر بهبود شیوه مدیریت ۱ واحد افزایش یابد احتمال افزایش انگیزه کارکنان از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۱۱ واحد افزایش می‌یابد. از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی نیز متغیرهای شناخت نیازهای رفتاری کارکنان و شیوه مدیریت مثبت و معنی‌دار شدند و متغیر شناخت توانایی‌های کاری معنادار

اثر بخشی دوره ها و نظم و مقررات دوره ها مثبت و معنی دار شدند. بخش دولتی ۰/۰۲ واحد افزایش می یابد. به این معنا که اگر متغیر انگیزه و آمادگی یادگیرنده ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود آموزش کاربردی از دیدگاه شاغلین

جدول ۶: تخمین عوامل مؤثر بر افزایش انگیزه از دیدگاه شاغلین و فارغ التحصیلان

متغیر مستقل	ضریب	سطح معنی داری	اثر نهایی	سطح معنی داری
شناخت نیازهای رفتاری کارکنان	۵/۱۹	۰/۰۲۲	۱/۱۴	۰/۱۴
شناخت توانایی های کاری	۷/۵۲	۰/۰۲۱	۲/۰۲	۰/۰۲۱
شیوه مدیریت	۵/۴۸	۰/۰۴۲	۱/۸۳	۰/۱۱
شناخت نیازهای رفتاری کارکنان	۱۱/۸۲	۰/۰۹	۳/۹۵	۰/۱۸
شناخت توانایی های کاری	۴/۰۵	۰/۵۴	۱/۰۱	۰/۰۱
شیوه مدیریت	۷/۷۶	۰/۰۵	۲/۶۸	۰/۱۲
شناخت نیازهای رفتاری کارکنان	۰/۵۲	۰/۹۰	۰/۱۵	۰/۱۴
شناخت توانایی های کاری	۱۵/۹۳	۰/۰۶	۳/۹۲	۰/۰۵
شیوه مدیریت	۵/۳۸	۰/۱۸	۱/۶۵	۰/۰۴

انگیزه و آمادگی یادگیرنده ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود آموزش کاربردی از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۰۸ واحد افزایش می یابد. همچنین اگر متغیر کارآمدی و اثر بخشی دوره ها ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود آموزش کاربردی از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۰۱ واحد افزایش می یابد و اگر متغیر نظم و مقررات دوره ها ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود آموزش کاربردی از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی ۰/۱۲ واحد افزایش می یابد.

همچنین اگر متغیر کارآمدی و اثر بخشی دوره ها ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود آموزش کاربردی از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۱۸ واحد افزایش می یابد و اگر متغیر نظم و مقررات دوره ها ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود آموزش کاربردی از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ۰/۲۱ واحد افزایش می یابد. از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی نیز متغیرهای انگیزه و آمادگی یادگیرنده، کارآمدی و اثر بخشی دوره ها و نظم و مقررات دوره ها مثبت و معنی دار شدند. به این معنا که اگر متغیر

جدول ۷: تخمین عوامل مؤثر بر بهبود آموزش کاربردی در کارکنان از دیدگاه شاغلین و فارغ التحصیلان

متغیر مستقل	ضریب	سطح معنی داری	اثر نهایی	سطح معنی داری
انگیزه و آمادگی یادگیرنده	۹/۲۷	۰/۰۹	۲/۸۵	۰/۰۲
کارآمدی و اثر بخشی دوره ها	۷/۷۴	۰/۰۲	۱/۹۶	۰/۱۸
نظم و مقررات دوره ها	۹/۸۷	۰/۰۵	۲/۹۸	۰/۲۱
انگیزه و آمادگی یادگیرنده	۱۰/۲۵	۰/۰۸	۲/۶۵	۰/۰۸
کارآمدی و اثر بخشی دوره ها	۱۰/۰۹	۰/۰۷	۲/۲۱	۰/۰۱
نظم و مقررات دوره ها	۷/۵۹	۰/۰۱	۱/۵۶	۰/۱۲
انگیزه و آمادگی یادگیرنده	۹/۶۱	۰/۰۹	۲/۷۰	۰/۰۴
کارآمدی و اثر بخشی دوره ها	۱۷/۰۴	۰/۰۲	۴/۰۸	۰/۰۳
نظم و مقررات دوره ها	۰/۵۲	۰/۸۵	۰/۱۲	۰/۱۴

آمادگی یادگیرنده و کارآمدی و اثر بخشی دوره ها مثبت و معنی -

از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار نیز متغیرهای انگیزه و

دار شدند و متغیر نظم و مقررات دوره‌ها معنادار نشد. اگر متغیر انگیزه و آمادگی یادگیرنده ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود آموزش کاربردی از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار ۰/۰۴

### بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق هدف بررسی اثر عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه جهت خصوصی سازی شرکت‌های تعاونی روستایی در شهرستان تربت حیدریه است و جامعه آماری در نظر گرفته شده برای انجام این تحقیق شامل شاغلین بخش دولتی، خصوصی و عده‌ای از دانشجویان فارغ التحصیل جویای کار می‌باشد که تعداد ۲۵۰ پرسشنامه در بین آن‌ها به صورت مراجعه حضوری توزیع و تکمیل گردید و در نهایت با استفاده از نرم افزار Eviews به تحلیل متغیرهای انسانی مؤثر بر خصوصی سازی و تأثیر زیرعوامل آن‌ها پرداخته شده است.

این تحقیق شامل ۶ بخش عوامل تأثیرگذار بر خصوصی سازی، عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان، عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری، عوامل مؤثر بر آموزش کاربردی و عمومی، عوامل مؤثر بر ایجاد روحیه رقابت پذیری و عوامل مؤثر بر شیوه رهبری بوده که هر کدام به صورت جداگانه مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است.

همان‌طور که در جدول نشان داده شده است از دیدگاه شاغلین بخش دولتی ایجاد روحیه رقابت‌پذیری و افزایش آموزش کاربردی از عوامل انسانی مؤثر بر خصوصی سازی می‌باشند. افزایش خلاقیت، بهبود شیوه رهبری و افزایش انگیزه کارکنان اثر معنی‌داری بر انگیزه شرکت‌های تعاونی روستایی نسبت به خصوصی سازی نخواهد داشت.

نتایج نشان داد از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی افزایش آموزش کاربردی، بهبود شیوه رهبری و افزایش انگیزه کارکنان از عوامل انسانی مؤثر بر خصوصی سازی می‌باشند. همچنین ایجاد روحیه رقابت‌پذیری، افزایش خلاقیت و بهبود

واحد افزایش می‌یابد. همچنین اگر متغیر کارآمدی و اثربخشی دوره‌ها ۱ واحد افزایش یابد احتمال بهبود آموزش کاربردی از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار ۰/۰۳ واحد افزایش می‌یابد. شیوه رهبری اثر معنی‌داری بر افزایش انگیزه خصوصی سازی نخواهند داشت. از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار نیز ایجاد روحیه رقابت‌پذیری، افزایش خلاقیت و آموزش کاربردی اثر معنی‌داری بر خصوصی سازی شرکت‌های تعاونی روستایی دارد و بهبود شیوه رهبری و افزایش انگیزه در کارکنان معنادار نشده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود آموزش کاربردی از دیدگاه تمامی افراد به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل انسانی مؤثر در راستای خصوصی سازی نقش مهمی ایفا می‌کند. علت این مسئله می‌تواند سهولت اجرای آموزش‌های کاربردی در راستای خصوصی سازی نسبت به ایجاد سایر عوامل باشد. به عنوان نمونه افزایش انگیزه و خلاقیت در کارکنان و ایجاد روحیه رقابت پذیری و همچنین بهبود شیوه رهبری به یک سری زیرساخت‌های شخصیتی و رفتاری نیز بستگی دارد اما آموزش کاربردی سهل‌الوصول تر می‌باشد. همچنین در بخش ایجاد روحیه رقابت پذیری از دیدگاه شاغلین بخش دولتی شرایط محیط کار و میزان تحصیلات کارکنان اثر مثبت و معنی‌داری بر ایجاد روحیه رقابت‌پذیری کارکنان دارد. از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی شرایط محیط کار و مهارت و توانمندی کارکنان اثر مثبت و معنی‌داری بر ایجاد روحیه رقابت‌پذیری کارکنان دارد. همچنین از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار مهارت و توانمندی کارکنان و میزان تحصیلات افراد بر ایجاد روحیه رقابت‌پذیری اثرگذار بوده و شرایط محیط کار اثری ندارد. به صورت کلی در این بخش عوامل شرایط محیط کار، میزان تحصیلات کارکنان و مهارت و توانمندی آن‌ها بر میزان رقابت‌پذیری آن‌ها مؤثر است. مسلماً بهبود شرایط محیط کار سبب می‌شود محیط مناسب‌تری برای ایجاد روحیه رقابت‌پذیری سالم در بین افراد وجود داشته باشد. این دیدگاه با توجه به اینکه افراد شاغل وضعیت اشتغال را درک

دولتی می باشد.

در بخش بهبود شیوه رهبری در هر سه گروه این اعتقاد وجود دارد که ایجاد رضایت در کارکنان و عملکرد رهبر در اتخاذ تصمیمات از عوامل مؤثر بر بهبود شیوه رهبری بوده و سایر عوامل از جمله تحصیلات و مهارت رهبر و پایبندی به اصول و ارزش ها بر بهبود شیوه رهبری اثری ندارند. علت این موضوع می تواند این باشد که تحصیلات و مهارت رهبر به عنوان یک مسئله جانبی است و در برخی موارد با افزایش تحصیلات رهبر، شیوه رهبری بهبود نمی یابد چراکه رهبری یک فن و هنر است که بیشتر به عملکرد رهبر در اتخاذ تصمیمات و ایجاد رضایت در کارکنان برمی گردد و نه به میزان تحصیلات.

در مورد افزایش انگیزه از دیدگاه شاغلین بخش دولتی شناخت نیازهای رفتاری کارکنان، شناخت نیازها و توانایی های کاری و شیوه مدیریت از عوامل مؤثر هستند. از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی شناخت نیازهای رفتاری کارکنان و شیوه مدیریت بر افزایش انگیزه اثر مثبت و معنی دار دارند و عامل شناخت توانایی های کاری اثرگذار نیست. همچنین از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار شناخت توانایی های کاری بر افزایش انگیزه اثرگذار بوده و عوامل شناخت نیازهای رفتاری کارکنان و شیوه مدیریت و رهبری معنی دار نشده اند. همان طور که مشاهده می شود از دیدگاه شاغلین بخش اداری کلیه موارد بر انگیزه افراد اثرگذار است و از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار فقط شناخت توانایی های کاری بر ایجاد انگیزه اثرگذار می باشد.

در نهایت در مورد بررسی عوامل مؤثر بر آموزش کاربردی از دیدگاه شاغلین بخش دولتی و خصوصی انگیزه و آمادگی یادگیرنده، کارآمدی و اثربخشی دوره ها و نظم و مقررات دوره ها اثر مثبت و معنی داری دارند. همچنین از دیدگاه فارغ التحصیلان جویای کار انگیزه و آمادگی یادگیرنده و کارآمدی و اثربخشی دوره ها اثر مثبت و معنی داری داشته و نظم و مقررات دوره ها بر بهبود آموزش کاربردی اثری ندارد.

نموده اند در بین شاغلین وجود دارد و دانشجویان جویای کار به این مسئله معتقد نبودند. همچنین هر قدر مهارت و توانمندی کارکنان افزایش یابد شرایط رقابت پذیری بهتری ایجاد خواهد شد. در زمینه اثرگذاری مهارت و توانمندی کارکنان بر ایجاد روحیه رقابت پذیری می توان گفت که این مسئله بیشتر در بخش دولتی کمرنگ تر در نظر گرفته شده است و در سایر بخش ها به عنوان عامل مؤثر در نظر گرفته شده است. همچنین با توجه به اینکه مهارت افراد در بخش خصوصی مهم تر از میزان تحصیلات افراد در نظر گرفته می شود لذا عامل میزان تحصیلات از دیدگاه بخش خصوصی اثرگذار نمی باشد.

در بخش عوامل مؤثر بر افزایش خلاقیت از دیدگاه شاغلین بخش دولتی تحصیلات و تجربیات و اعتقادات شخصی اثر مثبت بر افزایش خلاقیت از دیدگاه شاغلین بخش دولتی دارد. آن ها معتقدند سایر عوامل شامل جنسیت، سن و وجود تسهیلات بر افزایش خلاقیت اثرگذار نیستند. از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی تجربیات و اعتقادات شخصی و وجود تسهیلات اثر مثبت و معنی داری بر افزایش خلاقیت از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی دارد و سایر عوامل بی معنا هستند. همچنین از دیدگاه فارغ التحصیلان تحصیلات، تجربیات و اعتقادات شخصی و وجود تسهیلات اثر مثبت و معنی داری بر افزایش خلاقیت دارند. به صورت کلی هر سه گروه معتقدند سن و جنسیت بر خلاقیت اثرگذار نیست. از دیدگاه بخش دولتی و فارغ التحصیلان جویای کار هر قدر تحصیلات افزایش یابد خلاقیت افزایش می یابد که این مسئله در مورد بخش خصوصی بی اثر است. تجربیات و اعتقادات شخصی از دیدگاه کلیه افراد دارای بالاترین اثر بر خلاقیت اثرگذار می باشد. همچنین وجود تسهیلات از دیدگاه شاغلین بخش خصوصی و فارغ التحصیلان جویای کار بر خلاقیت اثرگذار است که این موضوع از سوی شاغلین بخش دولتی بی اثر است که علت آن دریافت حقوق ثابت در بخش های دولتی و عدم وجود وام های خاص در این زمینه برای شاغلین بخش

با توجه به نتایج بدست آمده با ایجاد انگیزه و روحیه رقابت پذیری در کارکنان و همچنین ایجاد شرایط لازم و محیط مناسب برای بروز خلاقیت و نوآوری آن‌ها و اصلاح شیوه رهبری و نوع آموزش‌های عمومی و کاربردی کردن آن‌ها، می‌توان باعث افزایش انگیزه خصوصی‌سازی و افزایش سوددهی این بخش و در نتیجه افزایش مشارکت این بخش در اقتصاد و رشد اقتصادی

## منابع

- شد.
- تشکر و قدردانی: این مقاله مستخرج از نتایج طرح تحقیقاتی اجرا شده به شماره طرح UTH:1398/04/153 از محل اعتبارات معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه تربیت‌حیدریه می‌باشد.
- سجادی، ح.، عربی، م.، فلاحی، م. ۱۳۹۲. تأثیر فرآیند خصوصی‌سازی بر شاخص‌های بهره‌وری شرکت‌های واگذار شده. فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ۲۱ (۶۸): ۴۹-۶۴
- پیرایش، ر.، پرکاری، ش. ۱۳۹۴. نقش شرکت‌های تعاونی در توسعه اقتصادی کشور، چهارمین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، ۱۲ شهریور، گلستان.
- رحمانی، و.، عباسیان، ح. ۱۳۹۷. تحلیلی بر عوامل مؤثر بر عدم کاربست الگوی مشارکت عمومی - خصوصی در ایران. مجله تخصصی مهندسی و مدیریت ساخت. ۲۰۱۸؛ ۳ (۱): ۲۳-۱۵
- غفاریان، س.، اسماعیلیان، غ. ۱۳۹۶. شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی پس از خصوصی‌سازی با رویکرد اقتصاد مقاومتی. اولین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری، علوم انسانی و بانکداری اسلامی. ۱۵ بهمن، تهران.
- صراف، ف.، روزاوشان، ر. ۱۳۹۴. بررسی عوامل مؤثر بر خصوصی‌سازی شرکت‌های دولتی، سومین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات کاربردی در مدیریت و حسابداری. ۲۶ تا ۲۷ بهمن، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- آجری، ع. ۱۳۹۵. بررسی حقوقی قابلیت خصوصی‌سازی اموال عمومی (مطالعه تطبیقی حقوق ایران و فرانسه)، مجله تحقیقات بازرگانی، ۲۰ (۷۸): ۱۷۹-۲۰۱.
- کریم، م.، شفافی شهری، و.، نصری، ل. ۱۳۹۴. ارزیابی فرآیند خصوصی‌سازی در راستای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی. سیاست‌های راهبردی و کلان، ۳ (۱۱): ۴۹-۶۲
- امیر اسکندری، ف.، رزمجویی، م. ۱۳۹۸. مطالعات تطبیقی خصوصی‌سازی و تدوین الگوی راهبردی مناسب برای ایران. فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی. ۲۳ (۹۲): ۲۰۱-۲۳۰.
- طوطیان، ص.، یاری‌فر، ر.، جمالی، ر. ۱۳۹۸. آینده‌نگاری بررسی خصوصی‌سازی بانک‌های دولتی با سودآوری آنها (مطالعه موردی بانک ملت). مجله آینده پژوهی مدیریت. ۳۰ (۱۱۷): ۵۷-۶۸
- درینی، و.، نامدار جویمی، ا. ۱۳۹۷. الزامات و استراتژی‌های تدوین و اجرا در خصوصی‌سازی آموزش عالی و ارائه پیشنهادات اصلاحی برای آن. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی. ۱۲ (۴۳): ۱۸۵-۲۱۶.
- گجراتی، د.، ابریشمی، ح. ۱۹۹۸. اقتصادسنجی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- Golubova A, Xiong N. Post-acquisition performance of private acquirers, Journal of Corporate Finance. 2020; 60: 8-19.
- Jinying X, Weisheng L, Meng Y, Fan X. Is the private sector more efficient? Big data analytics



- Development Goals (SDGs) in Ghana: Experiences from the mining and telecommunications sectors. *The Extractive Industries and Society*. 2019; 21: 1-12.
- Deng H, Hu R, Pray C, Jin Y. Impact of government policies on private R&D investment in agricultural biotechnology: Evidence from chemical and pesticide firms in China. *Technological Forecasting and Social Change*. 2019; 147: 208-215.
- of construction waste management sectoral efficiency. *Resources, Conservation and Recycling*. 2020; 155: 1-18.
- Jaax A. Private sector development and provincial patterns of poverty: Evidence from Vietnam, *World Development*; 2020. 127: 21-32.
- Shuai L, Jiannan C, Hubo C. Infrastructure privatization analysis: A public-private duopoly game. *Transport Policy*. 2019; 83: 80-87.
- Kumi E, Yeboah T, Kumi Y. Private sector participation in advancing the Sustainable

---

---

## Investigating factors effective on motivating privatization of rural cooperatives in the city of Torbat Heydarieh

Fatemeh Rastegaripour<sup>1\*</sup> and Mohadeseh Tavakoli<sup>2</sup>

Submitted: 28 December 2020

Accepted: 3 March 2021

### Abstract

The privatization process is an approach to the gradual access to a market mechanism whereby countries with interventionist governments transfer part of public and government ownership to the private sector. In this study, factors affecting individual's motivation for companies privatization of rural cooperatives. The effects of their sub-factors and interpretation of these were investigated using the Logit model. The required data were collected from the study through 250 questionnaires with Cochran formula and in-person interviews with public and private sector employers and graduates in Torbat Heydariyeh city in 2019 using the classified random method. The results showed that creating competitiveness and increasing applied training are the factors effecting privatization from the viewpoint of public sector employers. Increasing applied training, improving leadership style and increasing motivation in employers are factors effecting privatization from the perspective of private sector employers, and creating competitiveness, creativity and applied training have a significant effect from the perspective of graduates. Also, regarding the study of the factors affecting applied education from the perspective of public and private sector employees, learner motivation and readiness, efficiency and effectiveness of courses and the order and regulations of courses have a positive and significant effect. Given the importance of the role of applied education in motivating privatization of rural cooperatives, it is suggested that incentives be established, the necessary motivation and preparation for learning is sought in the employees and quality and orderly privatization training courses are held for the employees of cooperative companies.

**Keywords:** Privatization, Human Factors, Applied education, Rural cooperatives.

---

1 - Assistant Professor of agricultural economics, university of Torbat Heydarieh

2 - M.Sc, agricultural economics, university of Torbat Heydarieh

(\*- Corresponding author Email: .rastegaripour@torbath.ac.ir)

DOI: 10.22048/RDSJ.2021.264671.1901