



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران مرکزی  
دانشکده مدیریت - گروه دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: مدیریت منابع انسانی

عنوان:

**بررسی تاثیر خصوصی سازی در بهره وری نیروی انسانی**

**کارکنان بانک ملت**

استاد راهنما :  
دکتر ماندان مومنی

استاد مشاور :  
دکتر حسن الماسی

پژوهشگر :  
محمد پورکمالی

تابستان 91

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## تقدیم بہ:

مادر مہربانم، بہ خاطر تمامی ارزش ہای والایی کہ در وجود اوست۔ بہ انسان فرشتہ نحو  
پاک سیرتی کہ آرامش حیات من معلول محبت ہای بی دریغ اوست۔ وجود  
مقدس کہ چون خدا بی حساب عطامی کند و تنها خوشنحی و سعادت را خواستار  
است۔

## شکر و قدردانی:

- سرکار خانم ماندان مومنی، استاد راهنمای عزیز و صبورم که هر آنچه آموختم به مدد لطف و عنایت این استاد فرزانه بود. او که همیشه پذیرای من بوده و در تمام مراحل کار از هیچ کجی دریغ نکردند.

• جناب آقای دکتر حسن الماسی، مشاوره این پایان نامه را قبول زحمت

فرمودند.

• جناب آقای دکتر امیربابک مرجانی، که با الطاف خاص خودشان

داوری این پایان نامه را به عهده گرفتند.

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

فصل اول: کلیات تحقیق

2	مقدمه	1-1
3	تعریف و تشریح مساله	2-1
7	ضرورت و اهمیت پژوهش	3-1
9	اهداف تحقیق	4-1
10	سئوالات تحقیق	5-1
10	فرضیات پژوهش	6-1
12	متغیرها و مدل مورد بررسی	7-1
12	متغیرهای پژوهش	1-7-1
12	مدل مورد استفاده	2-7-1
13	روش تحقیق	8-1
14	قلمرو تحقیق (موضوعی، مکانی، زمانی)	9-1
14	قلمرو موضوعی	1-9-1
14	قلمرو مکانی	2-9-1
14	قلمرو زمانی	3-9-1
14	روش های گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات	10-1
15	استخراج اطلاعات مرتبط با پرسشنامه	11-1
15	تعاریف عملیاتی و واژه ها و اصطلاحات	12-1
16	حجم نمونه برای آزمون فرضیه اصلی دوم	12-1-1
16	تعاریف عملیاتی و واژه ها و اصطلاحات	13-1
18	ساختار پژوهش	14-1

#### فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

21	بخش اول: خصوصی سازی	
21	مفهوم و تعریف خصوصی سازی	1-1-2
21	مفهوم خصوصی سازی	1-1-1-2
22	تعریف خصوصی سازی	2-1-1-2
24	تاریخچه خصوصی سازی	2-1-2
25	اهداف خصوصی سازی	3-1-2

- 26 ..... افزایش کارائی (1-3-1-2)
- 26 ..... افزایش رقابت (2-3-1-2)
- گسترش سرمایه گذاری و ایجاد سرمایه داری مردمی (3-3-1-2)
- 26 .....
- 27 ..... تعدیل و مقررات زدایی (4-3-1-2)
- 27 ..... جذب سرمایه های خارجی (5-3-1-2)
- 28 ..... عوامل موثر بر خصوصی سازی (4-1-2)
- 29 ..... تعیین اهداف دقیق و مشخص خصوصی سازی (1-4-1-2)
- 29 ..... ویژگیهای اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه .. (2-4-1-2)
- 29 ..... نحوه نگرش بخش خصوصی و دولتی بر یکدیگر (3-4-1-2)
- 30 ..... وجود بازار مالی مناسب (4-4-1-2)
- اهداف دولت از محدود کردن عاملیت خویش در امور اقتصادی (5-4-1-2)
- 30 .....
- اهداف دولت از محدود کردن عاملیت خویش در امور اقتصادی (5-4-1-2)
- 30 .....
- 30 ..... شیوه های واگذاری (5-1-2)
- 33 ..... قلمرو خصوصی سازی (6-1-2)
- 34 ..... مزایای خصوصی سازی (7-1-2)
- 35 ..... مشکلات و موانع خصوصی سازی (8-1-2)
- 35 ..... موانع ساختاری-سیاسی خصوصی سازی (1-8-1-2)
- 36 ..... موانع و مشکلات اجرایی خصوصی سازی (2-8-1-2)
- 36 ..... ضعف مقامات اجرایی خصوصی سازی (1-2-8-1-2)
- 37 ..... هزینه های بالای اجرای خصوصی سازی (2-2-8-1-2)
- 37 ..... قیمت گذاری بنگاههای مشمول خصوصی سازی (3-2-8-1-2)
- 38 ..... ضعف بازارهای سرمایه و سهام (4-2-8-1-2)
- 38 ..... ارتباط آزاد سازی و خصوصی سازی (9-1-2)
- 39 ..... خلاصه ای از خصوصی سازی و اهداف آن (1-9-1-2)

39	..... خلاصه اي از آزاد سازي و اهداف آن (2-9-1-2)
40	..... آزاد سازي و نقش آن در ارتقاء بهره وري (3-9-1-2)
40	..... خصوصي سازي و نقش آن در ارتقاء بهره وري (4-9-1-2)
41	..... تجربه خصوصي سازي در ايران و جهان (10-1-2)
41	..... تجربه خصوصي سازي در جهان (1-10-1-2)
53	..... خصوصي سازي در ايران (2-10-1-2)
53	..... قوانين و مقررات خصوصي سازي در ايران (11-1-2)
56	..... سياستهاي كلي اصل 44 قانون اساسي (12-1-2)
57	..... مکانيزم اجرايي واگذاري سهام دولتي (13-1-2)
58	..... بخش دوم: بهره وري (بخش دوم)
58	..... تاريخچه پيدايش مفهوم بهره وري (1-2-2)
59	..... مفهوم وتعريف بهره وري (2-2-2)
59	..... مفهوم بهره وري (1-2-2-2)
61	..... بهره وري-تعريفهای گوناگون (2-2-2-2)
65	..... تعريف سازمان بين المللی کار (1-2-2-2-2)
65	..... تعريف آژانس بهره وري اروپا (2-2-2-2-2)
65	..... سازمان همکاری اقتصادی اروپا (OECD) (3-2-2-2-2)
66	..... سازمان بهره وري سنگاپور (4-2-2-2-2)
66	..... تعريف مرکز بهره وري ژاپن (5-2-2-2-2)
66	..... تعريف سومانت از بهره وري (6-2-2-2-2)
67	..... تعريف سازمان ملی بهره وري ايران از بهره وري (7-2-2-2-2)
67	.....
67	..... برخي سوء برداشتها در مورد مفهوم بهره وري (3-2-2-2)
69	..... ارتباط کارايی و اثربخشی با بهره وري (3-2-2)
70	..... سطوح بهره وري (سازمان ملی بهره وري ايران، 1384)



70	5-2-2) چرخه بهره وری (سازمان ملی بهره وری ایران، 1384)
71	6-2-2) انواع بهره وری
72	1-6-2-2) بهره وری جزئی
72	2-6-2-2) بهره وری عوامل کل
72	3-6-2-2) بهره وری کل
73	7-2-2) عوامل موثر بر بهره وری
74	1-7-2-2) عوامل درونی (داخلی)
74	1-1-7-2-2) عوامل سخت افزاری
76	2-1-7-2-2) عوامل نرم افزاری
78	2-7-2-2) عوامل بیرونی
79	1-2-7-2-2) تغییرات ساختاری
79	2-2-7-2-2) منابع طبیعی
79	3-2-7-2-2) دولت، قوانین و مقررات حکومتی
80	8-2-2) بهره وری و راههای افزایش سرمایه
80	9-2-2) برداشتها و نگرشهای متفاوت در مورد بهره وری
83	10-2-2) شاخصهای اندازه گیری بهره وری
83	1-10-2-2) تعدیل شاخصهای بهره وری با استفاده از قیمت های ثابت
86	2-10-2-2) بهره وری کلی بر مبنای مجموع عوامل شرکت
87	3-10-2-2) بهره وری کل شرکت بر مبنای درآمد و هزینه کل
88	4-10-2-2) بهره وری نیروی انسانی بر مبنای کل هزینه کارکنان و ارزش افزوده
88	5-10-2-2) بهره وری نیروی انسانی بر مبنای متوسط تعداد کارکنان و کل درآمد
89	6-10-2-2) بهره وری نیروی انسانی بر مبنای متوسط تعداد کارکنان و کل ارزش افزوده
90	

- 7-10-2-2 بهره وری سرمایه بر مبنای کل ارزش افزوده و ارزش دارایی های ثابت..... 91
- 8-10-2-2 بهره وری سرمایه بر مبنای کل درآمد و ارزش دارایی های ثابت..... 92
- 11-2-2 اهمیت شاخصهای بهره وری در سنجش عملکرد خصوصی سازی..... 92
- بخش سوم: منابع انسانی و تاثیر بر بهره وری..... 94
- 1-3-2 ضرورت توجه به منابع انسانی..... 94
- 2-3-2 توسعه منابع انسانی..... 95
- 3-3-2 منابع انسانی ارزش افزوده..... 96
- 4-3-2 تاریخچه توسعه منابع انسانی..... 97
- 5-3-2 نقش استراتژیک منابع انسانی..... 98
- 6-3-2 تعریف و مفهوم توسعه منابع انسانی..... 98
- 7-3-2 اهداف توسعه منابع انسانی..... 100
- 8-3-2 نقش و اهمیت توسعه منابع انسانی..... 102
- 9-3-2 استراتژیها و روشهای آموزش و افزایش مهارت کارکنان..... 103
- 10-3-2 قابلیتهای منابع انسانی توسعه یافته..... 104
- 11-3-2 بهره وری منابع انسانی..... 107
- 1-11-3-2 نقش منابع انسانی و نیروی کار..... 107
- 2-11-3-2 بهره وری و راهبرد منابع انسانی..... 108
- 3-11-3-2 عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه سازمان بین المللی کار..... 109
- 4-11-3-2 سایر عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی..... 109
- 12-3-2 بهبود بهره وری نیروی انسانی..... 111
- 1-12-3-2 بهره وری نیروی انسانی چیست..... 111
- 13-3-2 بررسی عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی..... 112

- 112 (1-13-3-2) نقش رقابت‌پذیری در بهره‌وری منابع انسانی...
- 113 (2-13-3-2) نقش خلاقیت و نوآوری در بهره‌وری منابع انسانی
- 114 (3-13-3-2) ارتباط بهره‌وری منابع انسانی با انگیزه کاری
- 115 (4-13-3-2) نقش سبک‌های رهبری بر بهره‌وری منابع انسانی
- 116 (14-3-2) اجزای بهره‌وری منابع انسانی
- 118 بخش چهارم: تحقیقات پیشین
- 118 (1-4-2) مقدمه
- 119 (2-4-2) نقش آزادسازی در ارتقاء بهره‌وری
- 120 (3-4-2) تاثیر خصوصی سازی بر بهره‌وری منابع شرکتهای  
واگذار شده
- 120 (4-4-2) قسمت اول: تحقیقات نظری
- 121 (5-4-2) قسمت دوم: تحقیقات تجربی
- 122 (1-5-4-2) تحقیقات داخلی
- 127 (2-5-4-2) تحقیقات خارجی
- 131 بخش پنجم: شرح مختصری از بانک ملت
- 131 (1-5-2) تاریخچه بانک
- 132 (2-5-2) اعضای هیات مدیره
- 133 (3-5-2) ساختار سازمانی
- 134 (4-5-2) چشم اندازها و مأموریت، استراتژیها و اهداف
- 135 (5-5-2) زیر ساخت های بانک ملت
- 136 (6-5-2) شیوه خصوصی سازی بانک ملت
- فصل سوم: روش شناسی تحقیق
- 138 (3-1) مقدمه
- 138 (3-2) روش تحقیق
- 139 (3-3) جامعه و نمونه آماری

139	3-3-1) حجم نمونه برای آزمون فرضیه اصلی دوم (پرسشنامه)
140	3-4) اندازه گیری و نحوه محاسبه متغیرها
141	3-5) آمار استنباطی و شیوه تجزیه و تحلیل داده ها
141	3-5-1) تحلیل فرضیه اصلی اول- آزمون ویلکاکسون و علامت
143	3-6-2) تحلیل فرضیه اصلی دوم- آزمون آلفای کرونباخ و آزمون تک نمونه ای
143	3-7-2-1) روایی و پایایی
144	3-6-2-1-1) روش های تعیین روایی
145	3-6-2-1-2) روشهای تعیین پایایی
148	3-6-2-2) آزمون فرضیات
148	3-6-2-2-1) آمار توصیفی
148	3-7-2-2-1) آمار استنباطی
151	3-8) پرسشنامه
153	3-9) خلاصه فصل
154	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
155	1-4) مقدمه
155	2-4) آمار استنباطی
155	3-4) آزمون فرضیات داده های کمی
156	1-3-4) فرضیه فرعی اول
158	2-3-4) فرضیه فرعی دوم
158	4-4) آزمون فرضیات داده های پرسشنامه
159	1-4-4) روش های آماری مورد استفاده
160	2-4-4) آزمون فرضیات
161	3-4-4) آمار توصیفی-جمعیت شناختی و روایی و پایایی
163	4-4-4) فرضیه اصلی دوم
165	1-4-4-4) فرضیه فرعی اول

167	.....	2-4-4-4	فرضیه فرعی دوم
169	.....	3-4-4-4	فرضیه فرعی سوم
171	.....	4-4-4-4	فرضیه فرعی چهارم
173	.....	5-4-4-4	فرضیه فرعی پنجم
فصل پنجم: نتیجه گیری			
177	.....	1-5	مقدمه
177	.....	2-5	ارزیابی نتایج بررسی فرضیه ها
177	.....	2-5	تحلیل فرضیات
177	.....	1-2-5	تحلیل فرضیه اصلی اول
177	.....	1-1-2-5	تحلیل فرضیه فرعی اول
179	.....	2-1-2-5	تحلیل فرضیه فرعی دوم
180	.....	2-2-5	تحلیل فرضیه اصلی دوم
181	.....	1-2-2-5	تحلیل فرضیه فرعی اول
182	.....	1-2-2-5	تحلیل فرضیه فرعی دوم
183	.....	1-2-2-5	تحلیل فرضیه فرعی سوم
184	.....	1-2-2-5	تحلیل فرضیه فرعی چهارم
185	.....	1-2-2-5	تحلیل فرضیه فرعی پنجم
186	.....	3-5	نتیجه گیری کلی
186	.....	4-5	مقایسه نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات مشابه
	.....	1-4-5	تحقیقاتی که نتایج مشابه با نتایج تحقیق کسب کرده اند
186	.....	2-4-5	تحقیقاتی که نتایج مغایر با نتایج تحقیق کسب کرده اند
187	.....	5-5	پیشنهادات تحقیق زیر به دو صورت می باشند
187	.....	1-5-5	پیشنهادات کاربردی
190	.....	2-5-5	پیشنهادات علمی برای تحقیقات آتی
191	.....	6-5	محدودیت های تحقیق

## فهرست جدا اول

### عنوان

### صفحه

جدول 1-1	متغیرهای پژوهش	12
جدول 2-1	تحلیل مفاهیم بهره وری	61
جدول 2-2	تعاریف و مفاهیم اساسی بهره‌وری و شرح تاریخی برخی تعاریف مهم (ابطحی و کاظمی، 1375)	64
جدول 3-2	شاخصهای تعدیل برای متغیرهای اصلی	85
جدول 4-2	بهره وری کلی بر مبنای مجموع عوامل شرکت	86
جدول 5-2	بهره وری کل شرکت بر مبنای درآمد و هزینه کل	87
جدول 6-2	بهره وری نیروی انسانی بر مبنای کل هزینه کارکنان و ارزش افزوده	88
جدول 7-2	بهره وری نیروی انسانی بر مبنای متوسط تعداد کارکنان و کل درآمد	89
جدول 8-2	بهره وری نیروی انسانی بر مبنای متوسط تعداد کارکنان و کل ارزش افزوده	90
جدول 9-2	بهره وری سرمایه بر مبنای کل ارزش افزوده و ارزش دارایی های ثابت	91
جدول 10-2	بهره وری سرمایه بر مبنای کل درآمد و ارزش دارایی های ثابت	92
جدول 11-2	عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی	116
جدول 12-2	نرخ بازگش سرمایه شرکت های خصوص سازی شده	129
جدول 3-1	طیف بندی سوالات	150

جدول 4-1	اطلاعات مرتبط با فرضیه اصلی اول به صورت زیر می باشد	156
جدول 4-3	نتایج آزمون فرضیه فرعی اول	166
جدول 4-4	نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم	169
جدول 4-5	نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم	171
جدول 4-6	نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم	173
جدول 4-7	نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم	175

## فهرست نمودار

عنوان

صفحه

نمودار 1-1	مدل مفهومی پژوهش	12
------------	------------------	----

13	.....	نمودار 2-1 مدل مورد بررسی در پژوهش
71	.....	نمودار 1-2 چرخه مدیریت بهره وری
74	.....	نمودار 2-2 عوامل موثر بر بهره وری
97	.....	نمودار 3-2 منابع انسانی به عنوان ارزش افزوده
99	.....	نمودار 4-2 الگوی فرآیند توسعه منابع انسانی
101	.....	نمودار 5-2 گام‌ها و فرآیندهای توسعه منابع انسانی
104	.....	نمودار 6-2 الگوی تعیین استراتژی‌ها و فنون آموزشی
		شکل 7-2 الگوی تبیین قابلیت‌های منابع انسانی توسعه‌یافته
106	.....	
		نمودار 8-2 مقایسه عملکرد بودجه شرکت‌های واگذار شده در
130	.....	کشورهای گوناگون
168	.....	نمودار 1-4 میانگین پاسخ‌ها در فرضیه فرعی اول
170	.....	نمودار 1-4 میانگین پاسخ‌ها در فرضیه فرعی دوم
172	.....	نمودار 3-4 میانگین پاسخ‌ها در فرضیه فرعی چهارم
174	.....	نمودار 4-4 میانگین پاسخ‌ها در فرضیه فرعی پنجم



## چکیده:

ماندگاری در اقتصاد و بازارهای جهانی در گروه اول حفظ و ثابا افزایش کارایی و اثربخشی منابع بکار رفته در سازمان می باشد. استفاده موثر و کارا از منابع نیز به عوامل زیادی بستگی دارد که یکی از مهمترین آنها مالکیت و مدیریت برخواسته از آن است. دو دسته بندی کلی از مالکیت، دولتی و خصوصی می باشد که کشورهای مختلف و از جمله ایران تغییر مالکیت از دولتی به خصوصی یعنی خصوصی سازی را در راستای کارا نمودن اقتصاد انجام داده ند. خصوصی سازی علاوه بر تاثیرهایی که بر افزایش راندمان منابع فیزیکی دارد بر منابع انسانی نیز می تواند تاثیر گذار باشد. در تحقیق حاضر نیز هدف پژوهشگر سنجش تاثیر خصوصی سازی بانک ملت بر منابع انسانی و بهره وری نیروی انسانی این بانک است. تحقیق فوق در دو جنبه کمی و کیفی انجام گردید. در بعد کمی بهره وری نیروی انسانی بر اساس کل هزینه کارکنان و تعداد کارکنان برای سالهای 1384 لغایت 1389 مورد محاسبه قرار گرفت و با استفاده از روش آماری مقایسه میانگینهای دو جامعه که به مقایسه بهره وری 3 سال بعد و قبل از خصوصی سازی پرداخت، پژوهشگر به این نتیجه رسید که خصوصی سازی بانک ملت که در سال 1387 انجام گردیده است تاثیر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی نداشته است. در بعد کیفی پرسشنامه ای در بین 200 نفر از کارکنان بانک ملت راجب به 5 عامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی شامل انگیزش، آموزش، سبک رهبری، خلاقیت و نوآوری و رقابت پذیری پخش گردید. که تجزیه و تحلیل بر اساس آلفای کرونباخ و آزمون t نشان داد که هیچ یک از عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی از نظر کارکنان بانک ملت بعد از خصوصی سازی بهبود نیافته است و در نتیجه باعث بهبود بهره وری نگردیده است.

## واژگان کلیدی:

بهره وری، خصوصی سازی، انگیزش، آموزش، سبک رهبری، خلاقیت و نوآوری و رقابت پذیری

# فصل اول

# کلیات تحقیق

## 1-1) مقدمه

تأثیر نیروی انسانی در موفقیت بنگاه ها به عنوان یکی از عوامل اصلی دستیابی به اهداف عالی سازمان به اثبات رسیده است. جهت سنجش این تأثیر گذاری معیارهای و شاخصهای متفاوتی معرفی گردیده است که یکی از مهمترین آنها بهره وری نیروی انسانی می باشد. تغییرات در بهره وری در سطح یک شرکت یا یک صنعت به موفقیت و بقای آن بستگی دارد. حاشیه های سودی که یک صنعت یا شرکت خاص بدست می آورد، مستقیماً به توانایی در ایجاد مزیت بهره وری در رقابت مربوط می شود. صنایع در شرایطی که رقابت به بهبود پیشرونده کمک می کند، غالباً رشد بیشتری را تجربه می کند. شرکتهایی که در پیش روی و قدم برداشتن شکست می خورند، از میان خواهند رفت. در حالت دیگر، تمامی بهره بران بلافاصله متضرر می شوند. بهره وری فردی جذابیت بیشتری برای بسیاری از افراد پیدا کرده است یا به جهت کامیابی شخصی یا جاه طلبی برای موفق شدن. بسیاری از مردم، فعالانه دنبال ابزارهای هستند که بهره وری خود را افزایش دهند. طبیعی است که این فرد بهره ور است که فرصتهای (بیشتری) برای گرفتن پروژه های مهم یا پیشرفت در

سازمان پیدا می کنند. صنعت‌های تمام عیار پدید آمده اند تا به افراد کمک کنند تا با فناوری آموزش، بهره وری فردی خود را بهبود (فزونی) دهند. همانطور که انتظار می رفت خواسته های پیشرفت بهره وری فردی، معمولاً شخصی هستند. در واقع، این مجموع پیشرفت‌های فردی است که به هم افزایی پیشرفت‌های سطح بالاتر و به سطوح بهره وری ملی بالاتر منجر می شود (فرهادی، 1383، ص23).

سازمانها برای بهبود بهره وری خود به دنبال بهبود عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی هستند تا بتوانند از این طریق به اهداف خود دست یابند. از عوامل تاثیر گذار بر نیروی انسانی و بهره وری این منبع مهم سازمان، نوع مالکیت و به تبع نوع مالکیت شیوه مدیریت حاکم بر سازمان هاست. مالکیت بر اساس نوع می توان به دو گونه دولتی و خصوصی تقسیم گردد که در شیوه دولتی مدیریت انحصار طلب، بودجه گرا، انعطاف ناپذیر، بی اهمیت یا کم اهمیت نسبت به نیروی انسانی و ... می باشد و در حالت خصوصی مدیران هدفمند در راستای اهداف سهامدارن، غیر متمرکز، مهم شمردن نیروی انسانی و ... هستند. لذا انتظار می رود که تغییر مالکیت از دولتی به خصوصی باعث تغییر مدیریت می گردد، بر نیروی انسانی و معیار عملکرد نیروی انسانی یعنی بهره وری این نیرو تاثیر گذار باشد.

اکثر کشورها عملکرد ضعیف شرکتهای دولتی را در راه اهداف سازمان به علل مختلف از جمله شیوه های نامناسب قیمت گذاری، تعداد زیاد اهداف گنگ و نامفهوم، حاکم شدن اغراض سیاسی جناحهای مختلف حاکم، بهره وری پایین نیروی انسانی و سرمایه، که همه باعث تخصیص نامطلوب منابع کمیاب اقتصادی می شود، به عینه تجربه کرده اند و در سویی دیگر بخش خصوصی به ویژه با ایجاد تغییر در عوامل انسانی، مدیریت و سرمایه و افزایش بهره وری آنان و ایجاد عوامل انگیزشی در کارکنان و اندازه گیری دقیق عملکرد و داشتن اهداف مشخص و مشارکت بیشتر کارکنان در امور سازمان از منابع مهم اقتصادی استفاده کارایی می کنند (وارسته، 1387، ص4).

بر اساس برنامه پنج ساله اول توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی مبنی بر واگذاری سهام شرکتهای دولتی به بخش