

مطالعه موانع و چالش‌های روابط بین‌سازمانی متولیان بخش تعاونی با تمرکز بر نقش قوانین



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:
۱۴۰۳/۲/۹

شماره مسلسل: ۱۹۷۶۳
کد موضوعی: ۲۱۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

عنوان گزارش:

مطالعه موانع و چالش‌های روابط بین‌سازمانی متولیان بخش تعاونی با تمرکز بر نقش قوانین

نوع گزارش: طرح و لایحه □، نظارتی □، راهبردی ■

نام دفتر:

مطالعات اجتماعی

(گروه تعاون، مشارکت‌های مردمی و سرمایه اجتماعی)

تهیه و تدوین کننده:

معصومه ندیری

مدیر مطالعه:

محمدتقی ضرغام افشار

همکار:

سینا شیخی

اظهار نظر کنندگان:

توحید اسماعیل‌پور (دفتر حکمرانی)، فهیمه غفرانی (دفتر مدیریت)

ناظران علمی:

محمد رضا مالکی، هادی افراسیابی

ویراستار ادبی:

شیوا امین اسکندری

گرافیک و صفحه آرایی:

محمد دهقانی شهبابی

تاریخ شروع مطالعه:

۱۴۰۲/۰۸/۰۱

واژه‌های کلیدی:

۱. ساختار بخش تعاون
۲. چالش در روابط سازمان‌های متولی بخش تعاون
۳. قانون بخش تعاونی



فهرست مطالب

چکیده.....	۶
خلاصه مدیریتی.....	۷
۱. مقدمه.....	۸
۲. تعاریف و مفاهیم اصلی.....	۱۰
۳. روش پژوهش.....	۱۱
۴. پیشینه مطالعاتی پژوهش.....	۱۲
۵. چارچوب مفهومی.....	۲۱
۶. یافته‌های پژوهش.....	۲۳
۷. بحث کارشناسی.....	۲۷
۸. جمع‌بندی و پیشنهادها.....	۲۸
منابع و مأخذ.....	۳۰

فهرست جداول و اشکال

جدول ۱. قوانین مؤثر بر روابط بین سازمانی متولی بخش تعاون.....	۱۵
جدول ۲. پرسش‌های متناظر با مقولات استخراج شده.....	۲۳
جدول ۳. یافته‌های پژوهش براساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها.....	۲۴
جدول ۴. اولویت‌دهی به چالش‌های روابط بین سازمانی براساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها.....	۲۶
جدول ۵. اولویت‌دهی به عوامل مؤثر بر چالش‌های روابط بین سازمانی براساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها.....	۲۶
جدول ضمیمه ۱. مصاحبه‌شوندگان.....	۳۲
شکل ۱. زیست‌بوم جمعیتی و محیط بخش تعاون.....	۲۱
شکل ۲. عوامل مؤثر بر روابط بین سازمان‌های متولی بخش تعاون.....	۲۲



مطالعه موانع و چالش‌های روابط بین‌سازمانی متولیان بخش تعاونی با تمرکز بر نقش قوانین

چکیده



این تقسیم‌کار در متن قانون به‌درستی صورت نگرفته است و ابهام‌هایی بر تضاد و رقابت بین‌سازمانی افزوده‌اند. موازی‌کاری، هدر رفت منابع، سردرگمی تعاونگران در مراجعه به سازمان‌ها از تبعات این امر است. براساس یافته‌های این پژوهش، قوانین مهم‌ترین عامل اثرگذار بر چالش‌های روابط بین‌سازمانی است که می‌توان با رفع ابهام در تقسیم‌کارها و شرح وظایف سازمان‌های متولی تا حدودی از این مشکل کاست.

توجه به این امر حائز توجه است که در تدوین قوانین به این صورت عواملی مؤثر بوده‌اند. از جمله تضاد منافع برخی بازیگران مؤثر، وجود گفتارهای تضعیف‌کننده بخش تعاونی، نبود گفتار یکپارچه و هم‌جهت بخش تعاون، نابرابری در منابع سازمان‌های ذی‌نفع که قدرت پیگیری و چانه‌زنی متفاوتی به آنها داده است سبب شده‌اند در تدوین قوانین برخی چالش‌ها ایجاد شود و بر روابط بین‌سازمانی بخش تعاون اثرگذار باشد.

بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران با حدود ۱۰۰ هزار تعاونی ثبت شده و چندین سازمان متولی، از بخش‌هایی است که ارتباطات بین‌سازمانی و ارتباطات گسترده‌ای با بدنه مردمی دارد. وفق قانون اساسی، قانون سیاست‌های کلی اصل (۴۴)، قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران و اهداف اقتصاد مقاومتی در مردمی‌کردن اقتصاد و نیز فقرزدایی از اقشار کم‌درآمد در کنار برعهده گرفتن سهم ۲۵٪ از اقتصاد کشور، این بخش اهمیت بسزایی دارد. هرگونه اختلال در آن می‌تواند تبعات گسترده‌ای داشته باشد از جمله بر وضعیت مردمی که به طور مستقیم با این بخش در ارتباط هستند و یا افت بهره‌وری بخش تعاونی تأثیرگذار است.

یکی از حوزه‌های بروز این اختلال، روابط بین‌سازمانی در این بخش است؛ چراکه براساس قوانین متعدد مرتبط با بخش تعاون، سازمان‌های متعددی متولی امور بخش تعاون شده‌اند. گاه



بیان / شرح مسئله

هرگونه چالش و اختلال در روابط بین سازمانی به سبب پیوند امور اداری با زندگی روزمره مردم و فعالیت‌های اقتصادی آنها می‌تواند منشأ تولید نارضایتی و باور به ناکارآمدی حاکمیت در اذهان عمومی شود. از آنجا که بخش‌های مختلف جامعه به هم مرتبط هستند، اختلال در یک بخش می‌تواند سبب اختلال در عملکرد کلی جامعه شود. از این رو بررسی روابط بین سازمانی در حوزه‌هایی چون بخش تعاونی اقتصاد ایران اهمیت دوچندانی می‌یابد؛ چراکه طبق قانون اساسی بخش تعاونی باید متکفل نقش‌های ویژه‌ای در اقتصاد باشد، لذا هرگونه اختلال در آن می‌تواند تعاونی‌ها را از دستیابی به اهداف تعیین شده باز دارد. از دیگر سو این بخش از اقتصاد ایران با دارا بودن حدود ۱۰۰ هزار تعاونی فعال و چندین سازمان متولی امر تعاون که در برخی محورها دارای موازی کاری هستند، ارتباط‌های بین سازمانی و همچنین روابط گسترده‌ای با مردم دارند که هرگونه اختلال در آن، پیامدهای پدیده‌ای را ایجاد می‌کند. چنین مطالعه‌ای می‌تواند با کشف ریشه‌ها و علل مشکلاتی که در روابط بین سازمانی وجود دارد، امکان اصلاح امور را فراهم آورد و به این ترتیب بر بالا بردن رضایت مردمی از شیوه حکمرانی و بهره‌وری بیشتر بخش تعاون اثر گذار باشد. در میان همه نهادها و سازمان‌هایی که به نوعی اکوسیستم بخش تعاون را می‌سازند، در این گزارش، دو وزارتخانه «تعاون، کار و رفاه اجتماعی» و «وزارت جهاد کشاورزی» به همراه «اتاق تعاون ایران» که به موجب قوانین، مهم‌ترین وظایف بخش تعاون و بیشترین حجم روابط بین سازمانی بخش تعاون را به خود اختصاص داده‌اند، برای بررسی انتخاب شده‌اند.

نقطه نظرات / یافته‌های کلیدی

■ ۱۱ مورد از مواد قانونی در قانون «بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران» و «سند توسعه بخش تعاون» مصوب سال ۱۴۰۲ وجود دارد که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم باعث ایجاد رابطه بین سازمان‌های موظف بخش تعاون شده است.

■ موازی کاری، ابهام در تقسیم وظایف، ابهام در وظایف متقابل سازمان‌ها، عدم رعایت استقلال سازمان‌ها به هنگام طرح روابط بین سازمانی، عدم توجه به تمهیداتی که قانون باید برای

سازمان‌ها در روابط بین سازمانی می‌دید تا در انجام وظایف محول و نقش سازمانی‌شان دچار اختلال عملکردی نشوند از مهمترین آسیب‌هایی است که قوانین بر روابط بین سازمانی وارد آورده‌اند.

■ تدوین قوانین در مواردی ممکن است توسط گروه‌ها، افراد یا سازمان‌هایی که تضاد منافع با بخش تعاونی یا درون بخش تعاونی دارند تحت تأثیر قرار گیرد و همین امر باعث برخی اختلال‌ها بشود.

■ علاوه بر نقش قوانین، علل دیگری هم هستند که موجب اختلال در روابط بین سازمانی بخش تعاونی شده‌اند. از جمله وجود شبکه روابط رسمی و غیررسمی در سازمان‌ها که تلاش می‌کند منابع را به سمت سازمانی خاص سوق دهد و قدرت بیشتری را برای یک سازمان کسب کند و نابرابری در منابع قدرت، منابع مالی و تاریخی پدید آید.

همچنین عدم خلاقیت مدیران در ایجاد همکاری بین سازمانی یا ضعف در به کارگیری تکنولوژی در کم کردن حجم ارتباطات انسانی که منشأ بسیاری از مشکلات است در کنار نبود فرهنگ تعاون و همکاری از دیگر عوامل اثر گذار بر روابط بین سازمان‌های بخش تعاون است که موجب نارضایتی تعاون‌گران از عملکرد حاکمیتی در این بخش و ناکارآمدی نهادی شده است.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی پیشنهاد‌های نظارتی:

■ پیشنهاد می‌شود مجلس شورای اسلامی براساس قوانین موجود، بیش از گذشته پیگیر مواد آموزشی مروج روح همکاری و تعاون از متولیان امر آموزش تعاون وفق قوانین باشد؛ چراکه هر قدر افراد با ذهنیت آشناتری با همکاری رشد یابند، امکان پرورش نسلی که مدیریت مشارکتی و همکاری محور را پیش گیرد بیشتر است و این در نهایت به همکاری‌های بهتر بین سازمانی در تمام بخش‌های کشور از جمله بخش تعاون می‌انجامد. واضح است این پیشنهاد و پیشنهاد‌های مشابه، نافی درک و اهمیت بحث رقابت نیست. اما حتی اصل اقتصادی کم کردن هزینه‌های رقابت هم مؤید آموزش‌های همکاری محور است.

■ پیشنهاد می‌شود مجلس محترم و هیئت مصوبات دولت در خصوص آیین‌نامه‌های ارجاعی از مواد قانونی از سازمان‌ها و وزارتخانه‌های مشخص شده، نظر به اهمیت این آیین‌نامه‌ها



در ساخت و شکل‌دهی به روابط بین‌سازمانی بخش تعاون، از ظرفیت‌های مرکز پژوهش‌های مجلس در امر نظارت و گزارش وضعیت استفاده کند.

پیشنهاد‌های تقنینی:

■ پیشنهاد می‌شود تبصره‌های دوم مواد قانونی (۳۳) و (۳۵) «قانون بخش تعاونی» حذف شوند. طبق تبصره ماده (۴۲) قانون بخش تعاون این موضوع از جمله وظایف بازرسی تعاونی بر شمرده شده است و اتحادیه‌ها و اتاق تعاون با سلسله‌مراتب ذکر شده در قانون به شکایات احتمالی رسیدگی کنند.

■ با توجه به یافته‌های پژوهش که نشان می‌داد بیشترین مشکل روابط بین‌سازمانی در بخش تعاون ناشی از قوانینی است که در تقسیم وظایف و تعریف همکاری‌ها صراحت و دقت کافی ندارند پیشنهاد می‌شود قوانین مربوط به شرح ذیل اصلاح شوند:

■ وظیفه جمع‌آوری نهایی و یکسان‌سازی آمار بخش تعاون و انتشار

آن صرفاً به مرکز آمار سپرده شود.

■ پیشنهاد می‌شود ماده‌ای به قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران الحاق گردد که وفق آن کمیته مشترکی از نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت جهاد کشاورزی به صورت دائمی در تمام مراکز صدور فعالیت و مجوز تأسیس مستقر شوند که تعاونگران از مراجعه مکرر به سازمان‌های چندگانه رهایی یابند. یا دولت مکلف شود از طریق ساختارهای موجود مانند درگاه مجوزها امور تأسیس تعاونی‌ها و مجوزهای آنان را به انجام رساند که کمک شایانی به رفع مشکل تأسیس و دریافت مجوز تعاونی‌ها می‌کند.

■ با عنایت به اینکه در ماده (۷۳) قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران، وظایف حاکمیتی از تصدی‌گری متمایز نشده است؛ این ماده به نحوی اصلاح شود که به صورت مشخص مصادیق هر یک مشخص و مواد قانونی مورد تعارض پس از اصلاح ماده (۷۳) نیز مورد اصلاح قرار گیرد.

۱. مقدمه

در مدیریت سازمان‌ها، هستی سیستم‌های دیوان‌سالاری برابر با کنش آنها و شبکه روابط رسمی و غیررسمی شان فرض می‌شود [۱]. از این رو هرگونه چالش و اختلال در روابط بین‌سازمانی به سبب پیوند امور اداری با زندگی روزمره مردم و فعالیت‌های اقتصادی آنها می‌تواند علاوه بر تولید نارضایتی و باور به ناکارآمدی حاکمیت در اذهان عمومی، سبب اختلال در عملکرد کلی جامعه شود. دقت، درستی و کارایی ادارات دولتی و خصوصی و نیز امکان هماهنگ کردن فعالیت‌های مدرن و پیچیده بدون نارسایی اداری یا سازمانی در جامعه، یکی از زمینه‌های رشد و توسعه جوامع است [۲]. بنابراین هرگونه اختلال در تعامل سازمان‌ها با یکدیگر، می‌تواند امر سازماندهی عقلانی جامعه و عملکرد یک کشور را دچار اختلال کند. بازتاب چنین اختلالی بسیار وسیع خواهد بود.

در این بین، روابط سازمان‌ها و نهادهای مختلف که کارکردهای مشابه یا حتی گوناگون پیرامون یک موضوع واحد دارند به این دلیل که علاوه بر همکاری، رقابت بین‌نهادی هم در روابط آنها وجود دارد، اغلب پرچالش‌تر است و به جهت مسائلی که برای دولت‌ها ایجاد می‌کند، به توجه بیشتری برای ریشه‌یابی و بازطراحی ساختارهای سازمانی یا تنظیم روابط بین آنها نیازمند است. این اختلال در روابط ممکن است ریشه در قوانین و آیین‌نامه‌ها داشته باشد.

البته دلایل دیگری به جز قوانین نیز وجود دارند؛ مثلاً ممکن است یک سازمان بنا به دلایلی مانند قدمت تاریخی، حضور مدیران با شخصیت‌های قوی‌تر، داشتن شبکه روابط غیررسمی قوی‌تر، سرمایه اجتماعی بالاتر یا پول و نفوذ بیشتر موفق شود به صورت غیررسمی کارکردهای سازمان دیگر را از آن خود سازد یا به درستی ذیل نهاد بالادستی خود قرار نگیرد و به این ترتیب اختلالی در روابط بین‌سازمانی ایجاد کند. در این شرایط نیز امر قانونگذاری برای تنظیم روابط به مشکل بر خواهد خورد.

بنابراین بررسی روابط بین‌سازمانی در موضوعی مشخص از این حیث اهمیت دارد که می‌تواند بخش مهمی از علت ناکارآمدی‌ها و عدم پیشرفت در یک حوزه و پیامدهای جانبی آن بر دیگر بخش‌ها را به خوبی نشان دهد. چنین مطالعه‌ای می‌تواند با کشف ریشه‌ها و علل مشکلاتی که در روابط بین‌سازمانی وجود دارد، امکان اصلاح امور را فراهم آورد و به این ترتیب بر بالا بردن رضایت مردمی از شیوه حکمرانی اثرگذار باشد. ضمن اینکه در نهایت به بهبود بهره‌وری آن بخش منجر خواهد شد. تمرکز بر قوانین همچون مهم‌ترین علت اثرگذار بر مسائل ذکر شده، از این رو است که قوانین مشخص می‌کنند چه سازمان‌هایی به وجود آیند و به چه نحو تکامل یابند. گذشته از آن، قوانین هستند که قواعد بازی در یک جامعه یا محدودیت‌های ابداع شده برای تعریف و تنظیم تعامل‌های انسانی و سازمانی را می‌سازند [۳]. بنابراین مطالعه قوانین در روابط فی‌مابین سازمانی، اهمیت دارد.

اکنون این سؤال مطرح می‌شود که ضرورت چنین مطالعه‌ای به‌طور مشخص برای بخش تعاونی اقتصاد ایران در چیست؟ ساختار بخش تعاون در ایران به لحاظ تاریخی و قانونی به نسبت، ساختار پیچیده‌ای است. حجم بالایی از قوانین به تولید سازمان‌ها و روابط فی‌مابین آنها منجر شده‌اند. تعاونی‌ها، اتحادیه‌ها و اتاق تعاون ایران بدنه عمده بخش غیردولتی تعاون را تشکیل می‌دهند. اتحادیه‌ها و اتاق تعاون وفق برخی قوانین داخلی مانند فصل‌های چهارم و دهم «قانون بخش تعاون جمهوری اسلامی ایران»، مسئولیت‌هایی در قبال تعاونی‌ها دارند. از جمله ترویج، آموزش، حل و فصل دعاوی و نیز توسعه و حمایت از تعاونی‌ها. از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز همچون نماینده دولت از سوی فصل یازدهم قانون مذکور و بند «ب» «قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل (۴۴)» و «سند توسعه تعاون مصوب ۱۴۰۲»، وظایف مشابه را عهده‌دار شده است. این امر موازی کاری، هم‌پوشانی و تقسیم کار نامناسبی ایجاد می‌کند و گاهی قوانین تقسیم کار و نحوه انجام آنها بین سازمان‌های مختلف را به آیین‌نامه‌ها رجوع داده است که گاهی شاید رضایت سازمان‌های همکار در نهایت برآورده نشود و به همین سبب در اجرا کارشکنی یا حتی به‌طور غیر عمد دشواری‌های اداری به وجود آید.

نظر به اینکه بخش تعاونی بنا بر مواد (۴۳) و (۴۴) قانون اساسی، «قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران»، «سیاست‌های کلی اصل (۴۴) قانون اساسی» و «سند توسعه بخش تعاون»، باید نقشی کلیدی در اقتصاد ایران ایفا کند، چنین وضعیتی می‌تواند آن را در پیگیری وظایف و اهدافش دچار مشکل سازد. علاوه بر این، در شرایط کنونی بخش تعاونی می‌تواند بر نامه‌های مردمی سازی و ایجاد فرصت‌های شغلی برای دهک‌های پایین جامعه پیشگام باشد. بنابراین، باید تا جایی که امکان دارد، قوانین راهگشای این بخش باشند و باعث شوند ساختار دولتی و غیردولتی تعاون در هماهنگی بیشتری قرار گیرند تا ظرفیت‌های بخش تعاون برای مشارکت در اقتصاد ملی ایران فعال شود. در غیر این صورت این ظرفیت بزرگ در اقتصاد ملی از دسترس خارج خواهد شد و خود به معضل و بار سنگین مبدل می‌شود. بر این اساس، پژوهش حاضر در تلاش است با تمرکز بر قوانینی که ممکن است در روابط بین ذی‌نفعان و بازیگران بخش تعاون چالش‌هایی را ایجاد کنند، احصا و از طریق مصاحبه باز و اکتشافی با برخی از مسئولان و مطلعان و کنشگران حوزه تعاون تا حد امکان مشخص کند که مشکلات موجود در روابط بین این سه سازمان کدام‌ها هستند، چه بخشی از این مشکلات ناشی از ضعف یا خلأ قوانین است و در نهایت به فراخور موارد، راهکارهای سیاستی، تقنینی یا نظارتی برای رفع آنها پیشنهاد دهد.



۲. تعاریف و مفاهیم اصلی



۲-۱. تعریف سازمان‌های متولی امر تعاون

در علم مدیریت تعاریف متعددی برای سازمان آورده شده است از جمله: سازمان، چارچوب ساختاری وظایف و مسئولیت‌های مورد نیاز پرسنل، در انجام وظایف مختلف در داخل شرکت است، در اصل سازمان یک طرح است که به دستیابی به اهداف تعیین شده توسط مدیریت شرکت منجر می‌شود [۴] از دیدگاه ویلر^۱: «سازمان فرایندی است برای تعیین وظایف و مسئولیت‌های افراد در هر شرکت به منظور دستیابی به اهداف سازمانی [۵]. کونتز و اودانل^۲ تعریف سازمان را به این شکل بیان می‌کنند: «سازمان، فرایندی است که کاری که افراد یا گروه‌ها باید انجام دهند را با امکانات لازم برای اجرای آن ترکیب می‌کند، به طوری که وظایف انجام شده، بهترین کانال‌ها را برای به کارگیری کارآمد، سیستماتیک، مثبت و هماهنگ فراهم می‌کند». سازمان، با تقسیم وظایف افراد مختلف به استفاده بهینه از منابع کمک می‌کند. ایجاد روابط مستحکم با پیش‌بینی هماهنگی بین آنها، هم به صورت عمودی و هم افقی در ساختار شرکت، دیگر تعریف سازمان از این منظر است. در واقع این تعاریف سازمان را به عنوان نقطه هماهنگی بین افراد مختلف می‌بینند [۶]. اشپریگل^۳ نیز، تعریف سازمان را به این شکل ارائه می‌دهد: «سازماندهی در معنای وسیع آن به رابطه بین عوامل مختلف موجود در یک تلاش معین اشاره دارد». جورج تری^۴، تعریف سازمان را به این شکل ارائه می‌دهد: «سازماندهی عبارت است از ایجاد روابط مؤثر اقتدار بین کار، افراد و مکان‌های کاری منتخب به منظور کار گروهی با همدیگر به نحوی مؤثر». سازمان از نظر تری، ایجاد رابطه بین افراد و کار است تا بتوان آن را به نحوی بهتر و کارآمد پیش برد [۷].

در این گزارش با توجه به هدف آن که بررسی روابط بین سازمان‌هاست، عطف به نظر جورج تری منظور از سازمان‌های متولی بخش تعاون به طور مشخص به مجموعه یک تشکیلات اداری اعم از دولتی یا غیردولتی مرتبط با بخش تعاون ارجاع دارد که براساس «قانون تعاونی بخش اقتصاد جمهوری اسلامی ایران» از جهت مالکیت و نوع وابستگی روابط به چند گروه قابل تقسیم است [۸]:

سازمان‌های تعاونی وابسته به دولت: این سازمان‌ها نقش نظارتی و حمایتی ایفا می‌کنند و از سوی دولت، با هدف نظارت بر حسن اجرای قانون و مقررات تعاونی و تأمین و هدایت کمک‌های مالی، اعتباری، حقوقی، آموزشی و تحقیقاتی برای توسعه تعاونی‌ها تأسیس شده‌اند. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، صندوق ضمانت سرمایه‌گذاری و صندوق تعاون سازمان‌های تعاونی وابسته و متعلق به دولت هستند.

سازمان‌های تعاونی غیردولتی (تعاونی‌های مردمی): این سازمان‌ها تشکل‌های اختیاری و داوطلبانه و متعلق به اعضا هستند که برای تأمین نیازهای اقتصادی و اجتماعی مشترک آنها تأسیس می‌شوند. این سازمان‌ها گرچه از حمایت‌های دولتی بهره‌مند می‌شوند اما شخصیت‌های حقوقی مستقلی هستند و اعضا به شیوه دموکراتیک بر آنها نظارت و مدیریت می‌کنند. شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی که اساسنامه آنها مطابق قانون تعاون تنظیم شده است در این گروه قرار دارند.

سازمان تعاونی واسط بین دولت و تعاونی‌های مردمی: اتاق تعاون دارای شخصیت حقوقی مستقل بوده و با عضویت و مشارکت شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی تشکیل می‌شود و از لحاظ مالی و اداری نیز وابسته به دولت نیست. لذا به لحاظ ساختاری به سازمان‌های تعاونی غیردولتی نزدیک است؛ اما روابط و مناسبات دولت با اتاق تعاون و روابط دولت با شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی متفاوت است و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان نماینده دولت در این عرصه، نقش مدیریتی و نظارتی در این نهاد بخش غیردولتی دارد.

براساس این تقسیم‌بندی و تعاریف، گزارش پیش رو صرفاً بر سه نهادی که بیشترین اثر را بر روند ثبت، فعالیت و حمایت تعاونی‌ها و تعاونگران دارند و بیشترین حجم ارتباطات بین سازمانی در بخش تعاونی را به خود اختصاص داده‌اند، متمرکز شده است. از جمله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت جهاد کشاورزی که از سازمان‌های تعاونی دولتی هستند و اتاق تعاون ایران که یک سازمان تعاونی واسط بین دولت و بخش مردمی تعاونی محسوب می‌شود.

1. Wheeler
2. Koontz and O'Donnell
3. Spiegel
4. George R. Terry

۲-۲. ارتباط بین سازمانی

روابط در بخش تعاونی اقتصاد را می‌توان شامل این موارد دانست: روابط تصمیم‌گیران با هم (قوای مقننه و مجریه)، روابط بین متولیان و سازمان‌های مسئول در بخش تعاونی، روابط بین تعاونی‌ها، روابط بین تعاونگران درون یک تعاونی، روابط تعاونی‌ها و تعاونگران‌شان با تصمیم‌گیران. منظور از ارتباط سازمانی نیز ارتباط بین وزارخانه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی، جهاد کشاورزی و اتاق تعاون ایران است.

۲-۳. نقش سازمانی:

بر اساس نظر اگبرن و نیم‌کف^۱ سازمان مرکب از گروه‌های مختلفی است که هر یک عهده‌دار فعالیت‌های معینی هستند و با این مقدمه نقش اجتماعی را چنین تعریف می‌کنند: فعالیت معینی که بر عهده یکی یا بعضی از اعضای گروه نهاده شده باشد نقش خوانده می‌شود [۹]. نقش سازمانی مجموعه‌ای از اصول و مسئولیت‌های تعریف شده برای یک سازمان است.

۳. روش پژوهش



سنجش وضعیت این روابط یا در دسترس نیست یا اصلاً تحصيل آنها برای چنین پژوهشی ممکن نیست. از سوی دیگر ارزیابی عینی نیز غیرممکن است و بر فرض وجود امکان ساخت سنجه و گردآوری داده برای چنین امری، زمان و هزینه قابل قبولی نخواهد داشت. در چنین شرایطی یکی از روش‌های مورد استفاده در علوم اجتماعی و علم مدیریت، مصاحبه با افراد مطلع است که برآورد دقیقی از موضوع داشته باشند.^۲

در گام سوم به کمک تحلیل مضمون که روشی برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی است و معمولاً برای مجموعه‌ای از متون پیاده شده مصاحبه یا بحث گروهی کاربرد دارد، استفاده شد. در این روش، محقق داده‌ها را از نزدیک بررسی می‌کند تا مضامین مشترک، موضوع‌ها، ایده‌ها و الگوهای معنایی که مکرر مطرح می‌شوند را شناسایی کند. تا به این طریق اطلاعات لازم برای تحلیل وضعیت روابط بین متولیان بخش تعاون و مشکلات یا نقاط قوت احتمالی این روابط استخراج و سازماندهی شوند. یادآور می‌شود با توجه به کم بودن حجم نمونه این کار با جداول دستی انجام شده است.

از آنجا که پژوهش حاضر در سه مرحله صورت گرفته است، سه روش تحقیق مجزا در زمینه تحقیق کیفی به کار گرفته شده است. در مرحله اول از «روش اسنادی» استفاده شد تا بتوان برخی از دلایل عمده مسائل سازمان‌ها در روابط متقابلشان را احصا کرد و رابطه عاملیت قانون در این مسئله با سایر عوامل تا حدودی مشخص شود. لازم به یادآوری است که بر اساس بررسی محقق، تاکنون در ایران پژوهشی که به بررسی همه‌جانبه و میدانی روابط بین سازمان‌های متولی بخش تعاون پرداخته باشد، صورت نپذیرفته است. از این رو الگوی نظری و چارچوب مفهومی متناسب با وضعیت این بخش وجود نداشت و به تبع یافته و داده آماری‌ای هم وجود نداشت.

در گام دوم بر اساس چارچوب مفهومی تحقیق، پرسش‌های هدایتگر و نظم‌دهنده برای یک «مصاحبه نیمه ساختار یافته» طراحی شد تا بر اساس آن مصاحبه‌ای با مسئولان سازمان‌ها و نهادهای موظف در حوزه اقتصاد تعاون ایران و برخی تعاونگران و پژوهشگران شاخص این حوزه، انجام شود؛ چراکه هیچ سنجه کمی - کیفی تعریف شده‌ای برای سنجش روابط بین سازمان‌های مرتبط با موضوع تعاون وجود ندارد، همچنین داده‌های کافی برای

1. Ogburn and nimkoff

۲. اسامی و مشخصات سازمانی مصاحبه‌شوندگان در ضمیمه گزارش آورده شده است.



۴. پیشینه مطالعاتی پژوهش



پیشینه مطالعاتی این گزارش در سه مبحث مطرح شده است:

۴-۱. پیشینه مطالعاتی

حسین عسگری ورجانی و محمد عبدالحسین زاده در مرکز پژوهش‌های مجلس گزارشی تحت عنوان «هماهنگی در نظام حکمرانی ملی ۱: گونه‌شناسی ابزارهای هماهنگی در نظام تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری» ارائه داده‌اند که از لحاظ مفهومی به پژوهش حاضر نزدیک است. مکانیسم‌ها و ابزارهای هماهنگی به خصوص هماهنگی میان دستگاه‌های اجرایی در این گزارش مطرح شده است. از نکات حائز اهمیت، توجه به مسئله آیین‌نامه‌ها به عنوان ابزارهای هماهنگ‌کننده و مسئله ذی‌نفعان است. همچنین به توانمندسازی نیروی انسانی سازمان‌ها در این پژوهش اشاره شده که در تحقیق پیش رو استفاده شده است.

گفتنی است در ایران با توجه به اینکه پژوهشی درباره بررسی روابط بین‌سازمانی در بخش تعاون، صورت نگرفته است و پژوهش‌های انجام شده پیرامون روابط بین‌سازمان‌ها و نهادهایی که به یک موضوع مشخص مشغول هستند نیز بسیار اندک است، تنها به مرور همین موارد در این قسمت اکتفا شده است. این مرور می‌تواند دست کم به مشخص شدن برخی شاخص‌های مطالعه روابط بین‌سازمانی کمک کنند.

کنگرانی و همکارانش در سال ۱۳۹۰ در استان کهگیلویه و بویراحمد در خصوص سازمان‌های مرتبط با محیط زیست روابط بین‌سازمانی در بخش تعاون را بررسی کردند. طبق یافته‌ها شبکه غیررسمی سازمان‌ها به اندازه شبکه رسمی آنها بر روابط فی‌مابین و پیگیری اهداف سازمانی‌شان اثر دارد. یکسان نبودن شبکه‌های غیررسمی سازمان‌هایی که باید حول یک موضوع با هم همکاری کنند، روی نحوه ارتباط آنها با هم، انجام وظایفشان و کارایی هر یک اثرگذار بوده است [۹]. سیدمحمد میرمحمدی و همکارانش (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «تحلیلی بر سازوکار تعادل در روابط بین‌نهادهای حاکمیتی نظام جمهوری اسلامی ایران» به نحوی موضوع روابط بین‌سازمانی در سطح روابط سه‌قوه و مجلس قانونگذاری را در ایران بررسی کرده‌اند. در این پژوهش بر پیچیدگی و چندلایه بودن روابط همچون یک چالش در روابط بین‌سازمانی اشاره شده است [۱۰]. در مطالعه‌ای دیگر حامد محمدی و همکارانش (۱۳۹۵) ضمن بررسی روابط اداری در ایران طراحی و

تبیین الگوی اثربخش نظام اداری ایران را پیشنهاد داده‌اند [۲۸]. گزارش‌ها و مطالعات بین‌المللی: ساختار بخش تعاونی در کشورهای مختلف خصوصاً با تمرکز بر اثر قوانین بر ساختارهای این بخش و روابط بین‌نهادهای بخش تعاونی، به‌طور عمده اتحادیه بین‌المللی تعاونی (ICA) و برخی منابع معتبر دیگر مطالعاتی انجام و منتشر کرده‌اند. این کشورها براساس شباهت یا تمایز بسیار خاص از ساختار تعاونی در ایران مانند داشتن یا نداشتن حجم بالای قوانین مرتبط با روابط بین‌سازمانی، تمرکزگرایی یا عدم تمرکزگرایی قوانین و سیاست‌ها در این بخش، وجود یا عدم ساختار وزارتخانه‌ای مربوط، ساختار نهادهای واسط، از میان تعداد کشورهای محدودی که گزارش قابل استنادی از آنها وجود دارد انتخاب شده‌اند. این گونه امکان مقایسه بهتر با تجربه‌های گوناگون در کشف علل پیچیدگی‌ها و چالش‌ها و نیز ارائه راهکارهای بهتر فراهم می‌شود.

طبق مطالعه‌ای که در مؤسسه USDA [۱۱] در کشور آمریکا انجام شده است، سیستم حکمرانی اصلی مبتنی بر تئوری «آژانس اصلی» است به این معنا که سهام‌داران تعاونی خودشان مدیران را برای بیشتر کردن کارایی تعاونی و سود حاصله، کنترل می‌کنند. در این مدل نیاز به نظارت، حمایتگری و قوانین جانبی از سوی دولت‌ها بسیار کم می‌شود. به همین دلیل هم ساختارهای فزاینده‌ای برای پیشبرد امور تولید نمی‌شود. پس حجم کمتر قوانین و سازمان‌ها نتیجه این مدل و نگرش است. در این سیستم مهم‌ترین مسئله، آموزش افراد برای درک سود و کارایی و روش‌های حداکثر کردن آنها است که باز آن هم نه از طریق وضع قوانین الزامی کردن دوره‌های آموزشی بلکه براساس ذهنیت اقتصادی درک‌کننده منافع در کنار درک روح تعاونگری و باور به ایجاد حس بهتر زندگی و امکان تولید منفعت اقتصادی صورت می‌گیرد. بنابراین کنترل و بهبود عملکرد تعاونی‌ها نه با تولید ساختار و قوانین از بالا و اطراف تعاونی‌ها بلکه متمرکز بر همان هسته کوچک تعاونی صورت می‌گیرد. مورد دیگر که در آمریکا موجب کاهش سازمان‌ها و قوانین بخش تعاون می‌شود، این است که قوانین واحدی برای همه انواع تعاونی وجود دارد که در اساسنامه آنها اعمال می‌شود (برخلاف برخی کشورها که برای تعاونی‌های متفاوت، قوانین متفاوت وضع می‌شود) و در نهایت سومین نکته قابل اشاره، به ایالتی بودن کشور

سبب قوانین بخش تعاون بسیار تمرکزگرا، کنترل‌کننده و مولد ساختارهای فزاینده و پیچیده‌کننده روابط بین‌سازمانی بود [۱۴]. حتی در حال حاضر نیز حدود ۲۰ سازمان فدرال و ایالتی در امور مربوط به تعاونی‌ها در هند مشغول هستند و همچنان هند را باید از کشورهای با روابط بالای بین‌سازمانی در بخش تعاونی به حساب آورد [۱۵].

طبق پژوهش آکیرا کوریموتو^۱ در ژاپن که سرزمین تعاون و تعاونی‌ها است و تقریباً بیش از ۹۰ درصد جمعیت کشاورزی آن عضو یک یا چند تعاونی هستند [۱۶] مشخص شده است که بر خلاف سیستم آمریکا، حکمرانی شرکتی ژاپنی متکی بر نظارت‌های مستمر است. بر همین اساس سازمان‌ها و قوانین نظارتی در تمام بخش اقتصاد به خصوص تعاونی در ژاپن گسترده است. همچنین قوانین حمایتگر هم جایگاه مهمی دارند. قوانین آموزشی در بخش تعاونی ژاپن هم آموزش مادام‌العمر را در دستور کار قرار دارد و بنابر این سازمان‌های متعدد و کارمندان زیادی در بخش نظارت و آموزش تعاونی‌ها مشغول کار هستند. قوانین قضایی نیز در ژاپن برای تعاونی‌ها به طور مجزا از سایر بنگاه‌های اقتصادی تا حدودی وجود دارد مانند قوانینی که بر ضد کارتل و تراست هستند یا تولید مشروبات الکلی و مخدر و فروش آن‌ها را برای تعاونی‌ها ممنوع کرده است [۱۷]. طبق گزارش آکیرا کوریموتو، در ژاپن علاوه بر قوانین سراسری تعاونی، قوانین جداگانه‌ای هم برای تعاونی‌هایی با موضوعات مختلف وجود دارد که کار نظارت بر بخش تعاون را قدری پیچیده و سخت کرده است. این امر بر روابط بین‌تعاونی‌ها با سازمان‌های مرتبط اثر گذاشته است. وزارتخانه خاصی برای تعاونی وجود ندارد و کار ثبت تعاونی‌ها به طور متمرکز انجام نمی‌شود بلکه هر تعاونی بسته به موضوع خود با وزارتخانه مرتبط کار ثبت را پیگیری می‌کند. همین امر باعث شده روابط بین سازمانی برای ثبت تعاونی‌ها دچار همپوشانی، رقابت و تضاد نشود. اغلب نظم و روال همکاری تعاونی‌ها و سازمان‌های مرتبط با آن در ژاپن بر اساس روح جمعگرا و همیاری ژاپنی کار می‌کند و این بار سنگینی را از دوش مدیریت سازمان‌های متعدد برداشته است و روابط بین سازمانی را تسهیل کرده است. تسهیلات هم به طور گسترده به تمام تعاونی‌ها تعلق نمی‌گیرد و قوانین آن‌ها را به برنامه تور نجات محدود کرده‌اند^۲ به همین دلیل سازمان‌ها و روابط بین

آمریکا باز می‌گردد. قوانین ملی تعاون تقریباً وجود ندارند و هر ایالتی طبق شرایط، امکانات، نیازها و فرهنگ خود قوانین محلی دارد. این امر نیاز به تعاریف و قوانین متعدد برای کنترل و نظارت بر کل کشور را از بین برده است و به همین دلیل به سازمان‌های ملی عریض و طویل بودجه بر در جهت انجام هماهنگی‌های ملی هم نیاز نیست. طبق پژوهشی دیگر در همان مؤسسه [۱۲]، حتی در قوانین قضایی، بخش تعاون قوانین و دادگاه‌های رسیدگی عمومی مانند دادگاه‌های بخش غیرتعاونی دارند. برخلاف ایران که دادگاه‌های رسیدگی به دعاوی بخش تعاون را ویژه کرده است. این کار باعث شده مرجعیت قوه قضائیه از رسیدگی به مشکلات تعاونی‌ها ساقط شود و نهادهایی مانند اتاق تعاون و اتحادیه‌ها مکلف به این امر شوند که هم سازمان‌های متعدد و هم روابط بین‌سازمانی پیچیده و بحران‌زا ایجاد کرده است. برخی از این مشکلات به هزینه‌های دادرسی، فساد و تأخیر در دادرسی‌ها منجر شده است. انحلال و تخلفات دیگر تعاونی‌ها هم طبق قوانین سایر بنگاه‌های اقتصادی در آمریکا اجرا می‌شود. بنابر این روابط بین‌سازمانی در بخش تعاونی آمریکا به صورت حداقلی وجود دارد و همین امر از پیامدهای چنین سیستمی هم کاسته است.

مطالعه انجام شده در کشور هند توسط هانس مانکنر^۱ [۱۳] نشان داده است که این کشور طی سال‌ها دارای قوانین ملی تعاونی واحد بوده است که برای همه ایالات و همه انواع تعاونی قابل اعمال بوده است. در کشورهای فدرالی مانند هند ممکن است قوانین ملی و ایالتی با هم حضور داشته باشند. تحقیقات حکایت از آن دارد که این امر گاهی به همکاری سازمان‌ها و گاهی هم به تضاد و رقابت سازمان‌های ملی و ایالتی مرتبط با بخش تعاون منجر شده است. هند به عنوان یکی از کشورهایایی که در روابط بین‌سازمانی بخش تعاون مشکلات متعددی داشت، با دادن اختیار و آزادی عملکرد بیشتر به تعاونی‌ها در ایالات مختلف و محدود کردن قوانین فدرال، سازمان‌های متعدد را کم کرد و در نهایت پیچیدگی ساختاری - حقوقی کاسته شد و به میزان زیادی از بحران روابط بین‌سازمانی بخش تعاون کاسته شد. تا پیش از این تصمیم، قوانین فدرال تعاون در هند بسیار گسترده بود چرا که باید همه تفاوت‌های موضوعی و محلی را پوشش می‌داد یا آنها را وادار به تبعیت از رویه‌ها و اشکالی می‌ساخت که به سبب تفاوت‌ها برایشان سخت بود. به همین

1. Hans Munkner

2. Kurimoto, Akira

۱. تور نجات، اصطلاح رایجی در سیاستگذاری عمومی است که در برابر سیستم حمایتی چتری قرار دارد. در سیستم مذکور حمایت تنها زمانی به افراد بنگاه تعلق می‌گیرد که به‌رغم تلاش‌هایی که داشته‌اند به دلایل مشخص و غیرارادی دچار بحران شده‌اند. هدف از این سیستم پرورش مسئولیت‌پذیری و کاهش هزینه‌های عمومی است.



سازمانی عریض و طویلی وجود ندارد [۱۸].

تا اینجا وضعیت کشورها به صورت کشورهایی با قوانین مولد سازمان‌های تعاونی و روابط بین‌سازمانی یا کشورهایی با رویکرد تمرکززدا و قوانین محلی کم مانند هند بعد از اصلاحات و آمریکادر حوزه تعاونی بررسی شدند.

کشور انگلستان که مهد تعاونی است و راجدیل اولین تعاونی جهان (۱۸۴۴ م. در این کشور ابداع شده و تاکنون هم پابرجاست، به لحاظ قانونی و سازمانی از تمام کشورهای جهان متفاوت است. نه در طیف کشورهایی با حجم بالای قوانین و سازمان‌ها قرار می‌گیرد و نه حتی به سادگی می‌توان آن را در زمره کشورهایی با قوانین محلی و اندک تعاونی قرار داد. انگلستان تقریباً قانون و ساختار سازمانی خاصی در بخش تعاونی ندارد. طبق گزارش اتحادیه بین‌المللی تعاونی در سال ۲۰۲۰ [۱۹] منویات حکمرانی انگلستان در حوزه تعاونی به طور غالب در اساسنامه تعاونی‌ها آورده شده است و تقریباً قانون دیگری برای تعاونی‌ها وجود ندارد. به همین دلیل هیچ سازمان دولتی‌ای متولی امر تعاونی در انگلستان نیست. در این گزارش آورده شده است: «انگلستان قانون اساسی ندارد که تعاونی در آن ذکر شده باشد و هیچ قانون بالادستی دیگری هم وجود ندارد که قانون بالاسری بخش تعاونی باشد». به گزارش ICA، تنها قانون سال ۲۰۱۴ که به قانون «منافع اجتماعی» مشهور است، تعاونی را همچون یک نهاد تأمین‌کننده منفعت عمومی در کنار نهادهایی مانند خیریه‌ها تعریف کرده است و این تنها استناد قانونی است که می‌توان داشت. همچنین هیچ مرجع رفتاری و عملکردی وجود ندارد و تعاونی‌ها در بریتانیا مشمول قانون خاصی مجزا از سایر بنگاه‌های اقتصادی نمی‌شوند. به همین دلیل گفته می‌شود تعاونی‌ها در بریتانیا می‌توانند به صورت هر شکلی از بنگاه و مؤسسه ثبت شوند. فقط کافی است جهت منفعت عمومی را در عملکرد و اساسنامه خود اظهار کنند. در همین راستا باید افزود گزارش یادآور شده است که در انگلستان قانونی برای الزام ثبت تعاونی وجود ندارد بنابراین این هیچ سازمانی هم به طور مشخص کار ثبت تعاونی‌ها را بر عهده ندارد. اما اگر تعاونی درخواست ثبت دهد مثل قانون ثبت بنگاه‌های اقتصادی بخش خصوصی عمل می‌کند و تمام

قانون تجارت که آن هم قانون بسیار موجزی است، برایش مصداق می‌یابد و البته قدری حمایت بعد از ثبت وجود خواهد داشت که آن هم صرفاً برای تشویق به ثبت در نظر گرفته شده است. طبق این گزارش، انگلستان قانون مجزایی برای مالیات تعاونی‌ها ندارد. سازمان‌های مرتبط با بخش تعاونی در بریتانیا عمدتاً فدراسیون‌های فدرالی هستند که تعاونی‌ها از طریق آن‌ها به هم متصل شده و به همکاری با هم می‌پردازند. به همین سبب نیاز چندانی برای سازمان‌های ناظر و یا واسط وجود ندارد. همچنین انگلستان الزام و فرم مشخصی از امور مربوط به ماهیت یا روال کاری تعاونی‌ها برای اتحادیه‌های شمالی یعنی ولز و اسکاتلند و ایرلند ندارد و آنها قوانین خود را دارند. حتی فدراسیون‌های نام‌برده برای هماهنگی تعاونی‌ها با هم نیز عمدتاً ابداع همین کشورهای اتحادیه بریتانیا هستند. در انگلستان این باور وجود دارد که مکانیسم بازار و قانون رقابت خود به همکاری و کارآمدی تعاونی‌ها منجر می‌شود و نیازی به قوانین یا سازمان حمایت‌کننده وجود ندارد.

۲-۴. پیشنهاد تقنینی

در این بخش صرفاً به موادی از قوانین و مقرراتی اشاره می‌شود که یا به صورت مستقیم قانونگذار قصد ورود در روابط این بخش را داشته است یا پیامد آن قانون، بر روابط بین متولیان بخش تعاون اثر مستقیم و غیرمستقیم گذاشته است. علاوه بر اشاره مختصری که در جدول شده است، تحلیل و ارائه نظر کارشناسی در خصوص اثر این قوانین در بخش یافته‌های پژوهش نیز ارائه خواهد شد. گفتنی است قوانین بررسی شده شامل «قانون بخش تعاون اقتصاد جمهوری اسلامی ایران» و اصلاحیه‌ها و الحاقیه‌های آن در سال‌های مختلف، «سند توسعه بخش تعاون» مصوب ۱۴۰۲ خورشیدی به‌انضمام «قانون شرکت‌های تعاونی» مصوب سال ۱۳۷۷ است. علت این انتخاب آن است که این قوانین بیشترین سهم را در تعریف و ایجاد رابطه بین سازمان‌های متولی بخش تعاون داشته‌اند. یافته‌های مرتبط با موضوع این گزارش شامل این موارد می‌شود:



جدول ۱. قوانین مؤثر بر روابط بین‌سازمانی متولی بخش تعاون

نام قانون	وظیفه سازمانی محول شده	ردیف	مواد قانونی	آسیب‌شناسی
قانون بخش تعاون مصوب ۱۳۷۰ و اصلاحیه‌های سال‌های ۱۳۷۷ و ۱۳۹۳	تعیین دستورالعمل عمومی تعاونی‌ها	۱	ماده ۳۳- تبصره ۲: «... چگونگی انتخاب نماینده یا نمایندگان در مرحله اول و حدود اختیارات و نحوه اعمال رأی آنها در مرحله دوم مجمع عمومی براساس دستورالعملی خواهد بود که از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ابلاغ می‌گردد.»	موازی کاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و اتاق تعاون و طبق ماده (۷۳) همین قانون و ذکر شده در ردیف ۵ این جدول. ابهام دارد که دخالت در انتخابات تعاونی‌ها از امور حاکمیتی است یا تصدی‌گرایانه و بر این اساس اتاق تعاون مدعی است که تبصره‌های (۲) و (۳) و (۳۵) باید در حیطه وظایف اتاق تعاون باشد.
		۲	ماده ۳۵- بخش اول- تبصره ۲: «در صورتی که هیئت مدیره ظرف مدت حداکثر یک ماه نسبت به تشکیل مجمع عمومی فوق‌العاده اقدام ننماید، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نسبت به تشکیل مجمع عمومی اقدام می‌نماید.»	
	۳	در خصوص اتحادیه‌های تعاونی: ماده ۴۳- بند ۲: «ارائه خدمات تحقیقاتی و مطالعاتی پیرامون موضوعات مورد نیاز تعاونی‌های عضو و کمک به جمع‌آوری آمار و اطلاعات و گزارشات اقتصادی و اجتماعی به آنان و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی» در خصوص اتاق تعاون: ماده ۵۷- بند ۱۵: «ایجاد و اداره مرکز آمار و اطلاعات اقتصادی به منظور انجام وظایف و فعالیت‌های اتاق» ماده ۶۶- بند ۱۲: «انجام تحقیقات آماری و اطلاعاتی و مطالعه درباره فعالیت تعاونی‌ها در زمینه شناخت نارسایی‌ها و نیازهای آنان و همچنین توانایی‌ها و امکانات آنها به منظور استفاده در برنامه‌ریزی‌های مربوط»	اثر غیرمستقیم- اتاق تعاون با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اینکه اتاق تعاون طبق ماده (۵۷) بند (۱۵) هم به مانند وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مسئول جمع‌آوری آمار است اما اتحادیه‌ها را این قانون صرفاً موظف به ارائه آمار به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی کرده است نه به اتاق تعاون. در حالی که اتحادیه‌ها تعاونی‌ها را ذیل اتاق تعاون باشند. این امر بر روابط اتاق تعاون با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص ارائه آمار اثر سوء گذاشته است. موازی کاری، ایجاد حس رقابت بین سازمان‌ها، عدم تمهید روابط بین‌سازمانی برای انجام وظایف محول به یک سازمان و عدم پشتوانه اجرایی از تخطی در ارائه آمار، از عوامل ایجاد چالش در روابط وفق این قوانین است.	
	۴	ماده ۴۳- بند ۹: «حل اختلاف و داوری در محدوده امور مربوط به تعاونی‌ها به صورت کدخدا منشی و صلح اعضای تعاونی‌ها» ماده ۵۷- بند ۱۴: «داوری در امور حرفه‌ای بین اشخاص حقوقی بخش تعاونی با یکدیگر و با سایر اشخاص حقیقی و حقوقی و نیز بین هر شخص حقوقی بخش تعاونی با اعضایش از طریق مرکز داوری اتاق»	اتاق تعاون با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با توجه به اینکه یک وظیفه مشخص به دو سازمان مجزا سپرده شده است، گاهی نارضایتی شاکیان از تداخل‌های ایجاد شده به صورت سرریز اختلافات به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باز می‌گردد که عطف به خلأ قانونی و نبود پشتوانه قضائی و اجرایی لازم، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اگر مداخله نکند، روح کلی هدف سازمانی‌اش که پیگیری وظایف حاکمیتی است خدشه می‌بیند و اگر مداخله نماید، با اتحادیه‌ها و اتاق تعاون دچار مشکل می‌شود. موازی کاری، ایجاد حس رقابت بین سازمان‌ها، عدم تمهید روابط بین‌سازمانی برای انجام وظایف محول به یک سازمان و عدم پشتوانه اجرایی و عدم تمهید سیستم قضائی متناسب، از عوامل ایجاد چالش در روابط بین‌سازمانی وفق این قوانین است.	
	۵	ماده ۷۳: «وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وظایف حاکمیتی و اتاق تعاون ایران و دیگر تشکلهای تعاونی و وظایف تصدی‌گری بخش تعاونی را برعهده دارند.»	ایجاد ابهام در روابط بین‌سازمانی بین وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت جهاد کشاورزی و نیز اتاق تعاون ایران به واسطه ابهام در تعریف وظایف حاکمیتی و تصدی‌گری. مشخص نکردن مصادیق یک تعریف از عوامل ایجاد تنش در روابط بین‌سازمانی است.	



نام قانون	وظیفه سازمانی محول شده	ردیف	مواد قانونی	آسیب شناسی
سند توسعه بخش تعاون مصوب سال ۱۴۰۱	همکاری در تأسیس، صدور مجوز و توسعه تعاونی‌ها	۶	بند ج- جزء ۴-۳: تقسیم کار و ایجاد هماهنگی بین وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت جهاد کشاورزی در تشکیل تعاونی‌های این بخش. تشکیل تعاونی در این بخش از نظر شخصیت حقوقی تعاونی با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و از نظر مجوز فعالیت با وزارت جهاد کشاورزی می‌باشد. همچنین تأسیس تعاونی‌ها با هماهنگی دو دستگاه و نیازمند صدور مجوز هر دو خواهد بود.	وزارت جهاد با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی متناقض با این مواد قانونی در «قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران» بعد از اصلاحات سال ۱۳۹۳ است؛ ماده ۶۶- بند ۳۰: «تشکیل تعاونی در بخش کشاورزی» از وظایف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قلمداد شده است. ماده ۵۱- بند ۴: «طرح پیشنهادهای و ارائه مجوز از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی» برای ثبت تعاونی‌ها در سازمان املاک و اسناد کشور الزامی خوانده شده است نه سایر دستگاه‌ها. از سوی دیگر این قانون در برابر بند ج ۴- - جزء (۱) همین سند مبنی بر تسهیل شرایط شکل‌گیری تعاونی‌ها است که در بخش اهداف جزء (۲) نیز تصریح شده بود؛ چراکه این موازی‌کاری و تناقض قانونی می‌تواند موجب سردرگمی تعاونگران و دشواری‌های دیوان‌سالارانه برای تأسیس تعاونی‌ها شود.
		۷	ماده ۴۷: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با همکاری اتاق تعاون نسبت به تشکیل، ساماندهی و راه‌اندازی شرکت‌های تعاونی توسعه عمران شهرستان تا پایان چشم‌انداز سند، اقدام و کلیه دستگاه‌های اجرایی مکلف به همکاری لازم در این رابطه می‌باشند.	اتاق تعاون با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مشخص نبودن وظایف این همکاری و حد و حدود آن به طور کلی یا جزئی می‌تواند از عوامل ایجاد چالش در روابط بین سازمان‌ها شود.
	۸	ماده (۴۲)- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است با همکاری وزارت جهاد کشاورزی؛ الف) با استفاده از خدمات بخش تعاونی نسبت به شناسایی، ترغیب، مشاوره، انجام آموزش‌های کارآفرینی و تعاون و سازماندهی گروه‌های هدف، در قالب تشکیل‌های تعاونی اقدام نموده و در انجام مطالعات و تهیه طرح‌های دارای توجیهات اقتصادی، اخذ مجوزها، تهیه اراضی و مکان‌های اجرای طرح‌ها و پشتیبانی اجرای طرح‌ها، کمک‌های مالی و غیرمالی کرده و بر فرایند اجرا و بهره‌برداری نظارت کند. ماده ۵۲- وزارت جهاد کشاورزی موظف است با هماهنگی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ترتیبی اتخاذ نماید که تا پایان چشم‌انداز سند، حداقل (50%) اراضی قابل احیا و بهره‌برداری کشاورزی، در اختیار تشکل‌های تعاونی قرار گرفته و حمایت‌های لازم از قبیل ایجاد زیربناها و پرداخت کمک‌های بلاعوض در حدود اعتبارات مصوب مربوط را به عمل آورد. ماده ۵۳: «وزارتخانه‌های راه و شهرسازی و جهاد کشاورزی و سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران با همکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف به فراهم نمودن شرایط و تسهیلات لازم جهت تأسیس و توسعه شهرک‌های صنعتی تخصصی تعاونی می‌باشند.» ماده ۵۴: «وزارت جهاد کشاورزی با همکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظفند نسبت به اصلاح نظام توزیع محصولات کشاورزی با تکیه بر تعاونی‌ها و اتحادیه‌های تحت پوشش اقدام نمایند.»	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت جهاد کشاورزی ابهام در مسئول بودن نهایی یک سازمان در انجام یک وظیفه محول شده، سبب می‌شود که آن سازمان بتواند از انجام آن وظیفه استنکاف کرده یا هیچ پاسخگویی به مراجع نظارتی نداشته باشد یا اینکه به موقع سؤال و جواب، با تفسیر به رأی مسئولیت را بر گردن دیگری بیندازد. همین امر موجب می‌شود در همکاری‌ها و تقسیم وظایف با سازمان دیگر، اختلال و تنش ایجاد شود که در نهایت بر روابط سازمان‌ها اثر سوء دارد. از سوی دیگر عبارت‌های کلی همکاری بدون مشخص کردن محدوده و جزئیات همکاری اغلب بر این تنش‌ها و استنکاف‌های می‌افزاید که گاه قانونگذار به نوشتن آیین‌نامه دستور می‌دهد و گاه سکوت می‌کند که هر دو مورد مشکلات خود را ایجاد می‌کنند. در واقع باید یک سازمان موظف به انجام امر و سازمان دیگر موظف به ارائه خدمات و همکاری در حیطه و موارد مشخص باشد. در غیر این صورت لفظ موظف به همکاری با هم یا همکاری با هم ابهام‌انگیز است که در نهایت در روابط دو سازمان خود را نشان خواهد داد.	
۹	ماده (۵۸) - «وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است با همکاری وزارت صنعت، معدن و تجارت و اتاق تعاون جایگاه و نقش تعاون در توزیع کالا و خدمات در کشور را با تدوین دستورالعمل‌های لازم، مشخص و طی شش ماه از تاریخ ابلاغ این سند ابلاغ نموده و نسبت به ایجاد پیوند تعاونی‌ها یا یکدیگر در ساختار و معاملات و بهره‌ورانه راه‌اندازی فروشگاه‌های زنجیره‌ای اقدام نماید.»	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و اتاق تعاون ابهام در همکاری		
	بخش تعاون داخلی و خارجی	۱۰	ماده ۵۶: «وزارت صنعت، معدن و تجارت با همکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از ایجاد شبکه مجازی تأمین و تدارک کالای مورد نیاز، بازاریابی و فروش محصولات تعاونی‌ها و مرکز نمایشگاه‌های دائمی داخلی و بین‌المللی تعاون حمایت نماید.»	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اتاق تعاون وفق ماده ۵۷- بند (۹) برگزاری نمایشگاه‌ها از وظایف اتاق بازرگانی شمرده شده است. لذا این قانون با در نظر نگرفتن اتاق تعاون در امر برپایی نمایشگاه‌های مرتبط با بخش تعاون، می‌تواند سبب ایجاد تنش در روابط بین سازمانی باشد. همچنین می‌تواند همچون تمرکز قدرت در بخش دولتی و نادیده گرفتن بخش غیردولتی تفسیر شود و بر حس رقابت بین سازمان‌ها بیفزاید.



آسیب شناسی	مواد قانونی	ردیف	وظیفه سازمانی محول شده	نام قانون
عطف به مشکلات ساختاری و سازمانی تعاون، تشکیل این شورای هماهنگی کمک بسیار مؤثری در رفع روابط بین‌سازمانی خواهد کرد.	<p>احکام اجرایی 1؛ با عنایت به توجه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به بخش تعاون در توسعه اقتصاد کشور و نظر به فرابخشی بودن موضوع تعاون و جایگاه این بخش در تحقق اهداف حکمرانی مردمی و به جهت تهیه و تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های اجرایی برای دستگاه‌های مجری احکام پیش‌بینی شده در سند توسعه بخش تعاون در راستای تحقق اهداف بخش تعاون، شورای هماهنگی تعاون ایران به ریاست رئیس جمهور و با عضویت بالاترین مقام دستگاه‌های اجرایی دارای احکام پیش‌بینی شده در سند مذکور، تشکیل می‌شود. همچنین به منظور پیشنهاد برنامه‌های اجرایی جهت توسعه بخش تعاون، نظارت بر حسن اجرای سند توسعه بخش تعاون و تهیه گزارش عملکرد سالانه دستگاه‌های ذی‌ربط و ارائه به رئیس جمهور، دبیرخانه این شورا با دبیری معاون امور تعاون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تشکیل می‌شود.</p>	۱۱	کمک به بهبود روابط بین‌سازمانی	



۲-۴. پیشینه نظری

ارتباطات سازمانی چند سطح مختلف دارد. ارتباط درون سازمانی و ارتباط برون سازمانی که یک شق آن ارتباط سازمان‌ها با یکدیگر است. موضوع اصلی در این بخش شکل اخیر یعنی روابط بین سازمانی است که موضوعی بین‌رشته‌ای است و در علم مدیریت، جامعه‌شناسی سازمان‌ها، علم ارتباطات و حکمرانی به آن می‌پردازند. بر این اساس پژوهش حاضر نیز مروری بر نظریه‌های این علوم در خصوص ارتباط سازمان‌ها با هم خواهد داشت تا با چشم‌اندازی جامع‌تر بتواند به میدان روابط بین متولیان بخش تعاون بپردازد.

۱-۳-۴. از منظر علم ارتباطات

در این حوزه از نظریات، روابط بین سازمانی به ارتباطات بین سازمانی بر سر موضوع‌هایی نظیر جریان اطلاعات، اشتراک‌گذاری اطلاعات، شهرت، همکاری، رقابت، ایجاد ائتلاف و قدرت توجه دارد و از آنجا که تمامی این موارد بر اساس ارتباط بین کنشگران انسانی سازمان‌ها اتفاق می‌افتد، پژوهشگران رشته ارتباطات تأکید دارند که برای فهم روابط بین سازمان‌ها در یک جامعه، باید به روابط بین کنشگران انسانی این سازمان‌ها توجه کرد. از این رو اغلب به تأثیر دوسویه فرایندهای سطح خرد سازمان مانند کنش نمایندگان سازمان‌ها با مسائل سطح کلان تمرکز دارند. همچنین تلاش دارند چگونگی تأثیر متقابل ساختارها با قدرت سازمانی، استقلال و نفوذ آنها را مورد مطالعه قرار دهند. [۲۰]

۲-۳-۴. نظریه‌های مدیریت

در مباحث علم مدیریت، ارتباطات سازمانی به الگوی تعامل شبکه‌ای از سازمان‌های همکار یا رقیب نیز اشاره دارد. به همین سبب توجه به محیط سازمانی، محور این نظریات است. از مهم‌ترین نظریاتی که می‌توانند در این پژوهش راهنما باشند، موارد ذیل است:

نظریه اکو سیستم کسب و کار نخستین بار جیمز مور در سال ۱۹۹۳ مطرح کرد و به این امر اشاره دارد که سازمان‌ها تولیدکننده کالا یا ارائه‌دهنده خدمات در خلأ زندگی نمی‌کنند و حتی به‌عنوان عضوی از یک حرفه خاص هم نیستند بلکه یک بازیگر در محیطی پیچیده‌تر و در میان سازمان‌های همگن و غیرهمگن و با دسترسی متفاوت به منابع فعالیت می‌کنند که تغییر در هر یک از عناصر کنشگر و یا منابع یک سازمان، روابط بیرونی آنها نیز متأثر می‌شود. [۲۱]

گرچه این نظریه بیشتر در خصوص سازمان‌های تولیدی کاربرد

دارد اما چنانچه بخواهیم از این نظریه در پژوهش حاضر استفاده کنیم باید به این امر توجه شود که متولیان بخش تعاون یک کنشگر منفرد نیستند و روابط خطی متصلب با یکدیگر ندارند بلکه در یک محیط پیچیده و پویا روابطی با هم و با دیگرانی دارند که گرچه در بخش تعاون بازیگر اصلی نیستند اما حضورشان بر روابط متولیان اصلی که طبق قانون مشخص شده‌اند می‌تواند اثرگذار باشد. به این معنی که گاه یک سیاستگذاری در خصوص این سازمان‌ها که در این پژوهش به عنوان سازمان‌های اقماری بخش تعاون نامیده می‌شوند - می‌تواند بر روابط فی‌مابین متولیان اصلی بخش تعاون اثرگذار باشد و برعکس. هر قانون‌گذاری و هر پژوهشی در خصوص روابط متولیان بخش تعاون باید با درک محیطی از این سازمان‌ها صورت گیرد. ضمن اینکه باید توجه داشت روابط بین سازمان‌های موظف بخش تعاون تا چه حد به منابع و عناصر کنشگری‌ای بستگی دارد که در اختیار دارند.

نظریه بوم‌شناسی جمعیت: بر اساس این نظریه مجموعه‌ای از سازمان‌های مشابه از لحاظ منابع، فعالیت‌ها و محصولات، یک جمعیت را تشکیل می‌دهند که در آن ممکن است با هم رقابت یا همکاری داشته باشند [۲۲]. وفق این نظریه نیز باید مشخص شود که تمام روابطی که متولیان بخش تعاون با یکدیگر دارند چگونه بر اساس همکاری / رقابت توزیع یافته است و این الگو چگونه بوم جمعیتی تعاون را ساخته است.

سازمان‌های شبکه‌ای: این نظریه یکی از نظریه‌های پارادایم «هزینه‌های اقتصادی مبادله» است که ساخت شبکه را جایگزینی برای سازماندهی فعالیت‌های بین سازمانی می‌داند. در این حالت یک سازمان در نقش کانون، به تشکیل و حفظ شبکه‌ای اقدام می‌کند که از رهگذر آن فعالیت‌های جانبی خود را به سایر اعضای شبکه واگذار می‌کند و خود به فعالیت اصلی می‌پردازد. از لحاظ تئوریک، در شبکه رفتار فرصت‌طلبانه و رقابتی به دلیل تمایل بازیگران به حفظ شبکه به حداقل خود و همکاری به حداکثر می‌رسد [۲۳].

در یک برداشت از این نظریه برای مطالعه روابط بین متولیان بخش تعاون، می‌توان با این پرسش به مطالعه پرداخت که کدام یک از سازمان‌ها بیشتر در نقش کانونی ظاهر شده است و تا چه میزان تلاش کرده که با مسئولیت‌سپاری به سازمان‌های دیگر، فضای رقابت را به فضای همکاری تبدیل کند.

نظریه اتحاد استراتژیک: این نظریه به دلایل ارتباطات بین سازمانی توجه دارد خصوصاً دلایل استراتژیک از جمله ایجاد

که انسان‌ها آنها را به وجود آورده و هسته آن‌ها، کنش یا الگوهای پیچیده میان سازمان‌های رسمی و غیررسمی است [۲۶]. بنابراین پیچیدگی مسائل سازمانی به دلیل ماهیت دیوان‌سالاری و نهادی آن دشوارتر است. به‌طور کلی، دو نوع شبکه ارتباطی میان و درون سازمان‌ها وجود دارد؛ شبکه روابط رسمی و غیررسمی. شبکه روابط رسمی به معنی ساختار آگاهانه‌ای از نقش‌ها در یک سازمان و یا در میان چندین سازمان است که به‌صورت رسمی بررسی می‌شود. شبکه روابط غیررسمی نیز در دل سازمان رسمی پدیدار شده و در عین حال بر آن اثر می‌گذارد [۲۷]. بنابراین تنها زمانی می‌توان مسائل مدیریتی سازمان‌ها را تمام و کمال درک کرد که علاوه بر ساختار رسمی سازمان، از هنجارها، گروه‌بندی‌ها و روابط غیررسمی میان آنها نیز آگاهی داشت. اگرچه پژوهش‌های مختلف نشان داده که سازمان غیررسمی محدودیت‌هایی از لحاظ بازده سازمان به وجود می‌آورد، اما شواهدی هم بیانگر آن است که سازمان غیررسمی می‌تواند نیروی سازنده‌ای برای گردش کار سازمان و وسیله‌ای برای تغییر باشد [۲۸].

در برداشت از این نظریه (که با اهداف گزارش حاضر تطبیق داشته باشد) می‌توان گفت سازمان‌های متولی بخش تعاون است که هم دارای شبکه رسمی و هم شبکه و روابط غیررسمی هستند. تفاوت در این شبکه‌های غیررسمی می‌تواند بر شکل ارتباط این سازمان‌ها بر هم اثر بگذارد. هر قدر شبکه غیررسمی یک سازمان، ارتباطات، قدرت و منابع بیشتری در اختیار داشته باشد، در ارتباط با سازمان دیگر ممکن است متفاوت‌تر از قوانین و سیاستگذاری‌های تدوین شده حرکت کند. همچنین ممکن است در مبادلات بین سازمانی و انجام وظایف قانونی نسبت به سازمان دیگر ولو اینکه در قانون سازمانی بالادستی باشد، در عمل کوتاهی یا سرپیچی کند. گاه ممکن است شبکه روابط و سازمان غیررسمی یک سازمان حتی برخلاف خواست مدیران ارشد آن، بر روابط بین سازمانی‌شان تأثیر گذار باشد.

۳-۴. نظریه‌های جامعه‌شناسی سازمان‌ها

مطالعات سازمان‌ها در جامعه‌شناسی عمدتاً به موضوع‌هایی مانند نقش افراد و گروه‌های عضو سازمان، اهداف سازمان، ارتباط سازمان با جامعه و روابط متقابل سازمان‌ها، علت پیدایش سازمان‌ها، نقش آنها در تحولات اجتماعی و برنامه‌های توسعه و دلایلی که موجب قدرتمندی یا برعکس ضعف یک سازمان در ایفای نقش‌هایش می‌شود، تمرکز دارد [۲۹].

قلمرو جامعه‌شناسی سازمان‌ها عبارتند از:

کارایی در کوتاه مدت و افزایش سرعت عملکرد، که آن‌ها را دلیل اصلی ارتباط سازمان‌ها با یکدیگر می‌داند. این نظریه همچنین ارتباطات بین سازمانی را در چهار شکل اصلی تقسیم می‌کند؛ ارتباطاتی که قدرت بازار را پیگیری می‌کنند، ارتباطاتی که قدرت سیاسی یا توانایی تأثیرگذاری سازمان‌ها را می‌خواهند افزایش دهند، ارتباطاتی که کارایی و تحقق اهداف سازمان‌ها را افزایش می‌دهند و ارتباطاتی که به دنبال متمایز شدن سازمان هستند [۲۴].

آنچه از این نظریه برای پژوهش حاضر شنیدنی است، توجه به ارتباطات سازمانی بر اساس هدف و شکل دهی به ارتباطات منطبق با این اهداف است. یعنی شکل ارتباطات باید بتواند هدف ارتباط را حمل کند. در خصوص سازمان‌های موظف بخش تعاون ایران، اهداف کارایی در کوتاه مدت و گسترش تأثیر سیاسی سازمان باید محور اصلی قرار گیرد. به این معنی که هر ارتباطی بین سازمان‌ها برقرار می‌شود، باید بتواند به سرعت کارایی و ارائه خدمات به بخش تعاون را بهبود بخشد و نیز بتواند برای سازمان استقلال و اقتدار را به وجود آورد نه اینکه یک سازمان در ارتباط با سازمانی دیگر خود مضمحل شود. بلکه اتحاد و ارتباط باید بتواند سازمان متقابل را هم تقویت و کارآمد سازد. در واقع باید دید آیا در قوانین و در ارتباط میدانی سازمان‌های موظف بخش تعاون این ویژگی دیده شده است؟

نظریه نهادینه شدن: این نظریه با تمرکز بر یکی دیگر از دلایل تن دادن سازمان‌ها به ارتباطات با هم که کسب مشروعیت در محیط است، به الزام سازمان‌ها برای هم‌جهت شدن با ارزش‌ها، افکار، نیازها و شرایط محیط اشاره می‌کند. این الزام گاهی از طریق ایجاد ارتباطات بین سازمانی مقدور می‌شود [۲۵].

بر این اساس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که متولیان بخش تعاون هر یک به دلیل ارتباط خاص خود با محیط تعاون، می‌توانند نیازها، ارزش‌ها و شرایط و مطلوبیت‌های محیط را به نحوی دریافت کنند که ممکن است دیگری چنین وضعی نداشته باشد، لذا ارتباط این سازمان‌ها با یکدیگر لازمه هر کدامشان برای بهبود خودشان و تطبیق بیشتر با محیط تعاون است. بر این اساس باید دید آیا هر یک از این سازمان‌ها، به‌هنگام ارتباط با دیگری، هدف پیگیری انطباق خود با محیط تعاون را پیگیری می‌کند؟

نظریه تحلیل شبکه: کنش متقابل میان این سازمان‌ها شبکه پیچیده‌ای از روابط را ایجاد کرده که در آن، الگوهای رسمی همواره تحت تأثیر شبکه ارتباطات غیررسمی قرار می‌گیرند در مدیریت سازمان‌ها به عنوان سیستم‌های پیچیده دیوان‌سالاری



در بررسی روابط بین سازمان‌ها این است که آیا سازمان‌های مورد نظر، خلاقیتی برای بهبود روابط بین سازمانی‌شان انجام داده یا خیر؟ و آیا موانعی در جهت تحقق این مهم دارند؟

تقسیم‌بندی سازمان‌ها: وفق نظر اگبرن ونیم کف، گروه‌های درون یک جامعه را باید براساس معیار گروه‌هایی که با هم رویارویی و رقابت دارند و گروه‌هایی که اساساً فلسفه وجودی آنها رویارویی و مبتنی بر همکاری است تقسیم کرد. او سازمان‌های اداری و دولتی را از گروه اخیر می‌داند [۳۲].

وفق این نظر باید دید آیا متولیان بخش تعاون طبق قوانین کشور و طبق وضعیت عینی‌ای که دارند با هم در همکاری هستند یا در رقابت؟ رقابت در میان سازمان‌های دولتی موجب اختلال در ایفای نقش سازمان و به تبع آن، اختلال در سایر بخش‌های جامعه می‌شود.

رسمیت در روابط: برخی جامعه‌شناسان مانند جورج هومنز تأکید دارند که سازمان‌ها از جمله گروه‌های رسمی هر جامعه هستند به این معنی که روابط داخلی آنها و روابط بین سازمان‌ها طبق دستورالعمل‌های از پیش تدوین شده و کاملاً حساب شده برقرار است [۳۳].

با این وصف باید دید آیا همه ابعاد روابط بین سازمان‌های موظف بخش تعاون، در قانون دیده شده است یا خیر؟ گاهی ممکن است بعضی مشکلات در روابط بین سازمان‌ها ناشی از عدم کفایت پرداخت قانون و آیین‌نامه‌ها، در تنظیم روابط بین سازمانی باشد. نظریه ساخت‌گرایی: در واقع ترکیبی است از نظریه کلاسیک رسمی با نظریه روابط انسانی یا غیررسمی که براساس نظریه‌های ماکس وبر و کارل مارکس به وجود آمده است. مکتب روابط انسانی بیشتر سعی دارد در محیط کار ایجاد هماهنگی کند و سعی دارد واقعیت کار گروهی را جالب و موجب رضایت بداند. اما برداشت ساخت‌گرایی بیشتر به تضاد گروه‌های سازمانی توجه دارد. تضاد منافع و اختلافات قدرت‌های گروهی نیز باید در روابط بین سازمانی مورد توجه قرار گیرد [۳۴]. اتریونی معتقد است در تحلیل سازمان باید به موارد ذیل توجه کرد:

- عناصر رسمی و غیررسمی سازمان و پیوندهای آنها،
- دامنه‌ی گروه‌های غیررسمی و مناسبات این گروه‌ها در داخل و خارج سازمان،
- رابطه‌ی کارمندان مراتب بالا و مراتب پایین،
- پاداش‌های اجتماعی و مادی و تأثیر آنها در یکدیگر،
- عمل متقابل بین سازمان و محیط آن،

رابطه‌ی جامعه و مفاهیم جامعه‌شناسی با سازمان و اثرات متقابل نظام‌های سازمانی بر دیگر گونی‌های اجتماعی.

روند شکل‌گیری سازمان‌های اجتماعی، ساخت و کارکرد آن در جامعه.

رشد سازمان‌ها و مراتب تحول نظام‌های اجتماعی به موازات دیگر گونی‌های اجتماعی.

افزایش روزافزون نیاز به تولیدات اقتصادی، اجتماعی، خدماتی، صنعتی و لزوم رشد سازمان‌ها و نظام‌های سازمانی.

سازمان و ساخت قدرت در جامعه و گروه‌های اجتماعی.

مسئله‌ی بوروکراسی (دیوانسالاری) و چگونگی قدرت و اعمال نفوذ در روابط گروهی و مدیران در سطوح سازمانی.

رابطه‌ی نظام‌های سازمانی با گروه‌ها و نظام‌های اجتماعی برون سازمانی.

اثرات کار سازمانی بر رفتار فرد و پیدایی روحیه و رفتار سازمانی.

نقش سازمان‌ها در توسعه همه‌جانبه و ویژگی‌های آن در جوامع در حال پیشرفت و پیشرفته روابط میان جوامع گوناگون و نقش سازمان‌های منطقه‌ای و بین‌المللی در این گونه روابط.

مطالعه و بررسی کاغذبازی‌ها که اساس کارهای بیهوده‌اداری است و روش‌های نامطلوب سازمانی، مراتب سخت و از حد فزون‌اداری که در مجموع عامل ناکارایی سازمانی است. [۳۰]

بنابر موضوع پژوهش حاضر، از بین این موارد، برخی نظریات مطرح در خصوص موانع ایفای نقش سازمان‌ها و روابط آن‌ها با یکدیگر مرور خواهد شد.

خلاقیت سازمانی: میشل کروزیه عنوان می‌دارد که کارایی، رفاه و پیشرفت یک جامعه، به کارایی ادارات و سازمان‌های دولتی و خصوصی آن جامعه ارتباط دارد چرا که هماهنگی فعالیت‌ها و ایفای نقش‌های جامعه، به سازماندهی درست این سازمان‌ها منوط است. او درباره سازماندهی به خلاقیت اداره کردن سازمان اشاره دارد. خلاقیتی که نیروی کار و روابط درون سازمانی و فراسازمانی را به نحوی اصولی و منطقی که منجر به حداکثر همکاری و هم‌افزایی شود، سازمان می‌دهد. برای نشان دادن یک تصویر منسجم از سازمان، باید یک لحن فراگیر در تمامی ارتباطات برون سازمانی وجود داشته باشد. این لحن باید با مأموریت، اصول اخلاقی و صنعتی که سازمان در آن کار می‌کند، تناسب داشته باشد. علاوه بر این، داشتن دستورالعمل‌های روشن در مورد نحوه ارتباط، کیفیت و ثبات سازمان را افزایش می‌دهد [۳۱].

طبق این نظریه در مطالعه‌ای مانند پژوهش حاضر، یک اصل مهم

در این رابطه، اندیشمندانی همچون روزنبوم به کارآمدتر کردن نظام اداری بر جنبه‌های اقتصادی حقوقی در کنار مسائل سیاسی تأکید کرده‌اند و پس از آن، شفریتز، راسل و بوریگ برای کارآمدی بیشتر نظام اداری، جنبه حرفه‌ای را به الگوی روزنبوم افزودند که تصویر کامل‌تری از مدیریت دولتی در ساماندهی و اداره را ارائه می‌دهد. برای حفظ جایگاه مدیریت دولتی، توجه به تمام این رویکردها ضروری است و ترکیب مناسبی از این رویکردها، باعث اثربخشی اداره و سازماندهی در تحقق اهداف و روابط بین سازمانی، خواهد بود [۳۷].

سازمان‌های کار و غیر کار. [۳۵]

۴-۳-۴. از منظر حکمرانی و مدیریت عمومی

بر اساس مفهوم اثربخشی ویلکوکس، ضروری است نحوه تعامل میان نهادهای حاکمیت به صورتی تبلور یابد که از دو ویژگی مهم برخوردار باشد. این دو ویژگی «نظارت و تعادل» هستند که از شاخصه‌های حکمرانی خوب بوده و از معیارهای دموکراسی به شمار می‌روند. شناخت جنبه‌های نظارتی و تعادلی گویای نحوه حل مسائل یا نمودی از نارسایی‌های نظارتی و تعادلی فی مابین آنهاست. [۳۶]

در حوزه اداره امور عمومی مسائل سیاسی مقدم است بر سایر مسائل.

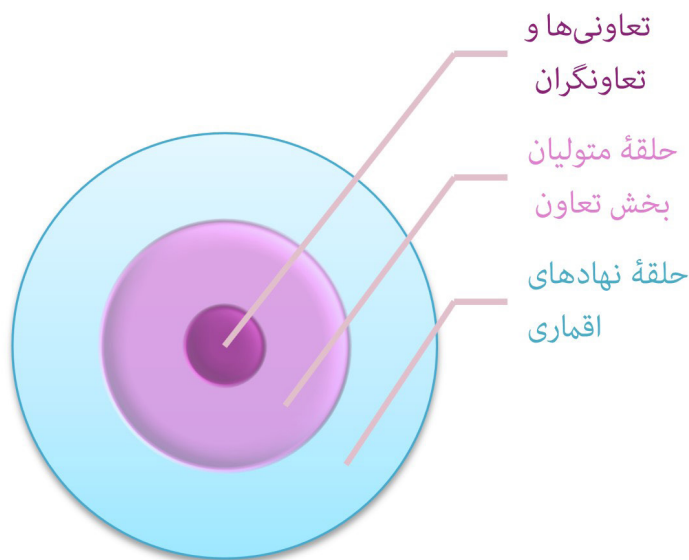
۵. چارچوب مفهومی



نخست اکوسیستم بخش تعاون مشخص شد و بر اساس آن رابطه بین متولیان بخش تعاون و نوع روابط هر یک بر اساس قوانین موجود در جدول ۱ تصریح و مشخص شد.

بر اساس مروری که در نظریات علمی پیرامون روابط بین سازمان‌ها صورت گرفت می‌توان این الگوی نظری و چارچوب تحلیلی را برای مطالعه روابط بین متولیان بخش تعاون در ایران، پیشنهاد داد:

شکل ۱. زیست‌بوم جمعیتی و محیط بخش تعاون



بخش دوم شامل بازیگران اصلی، تصمیم‌گیران، خط‌مشی‌گذاران و متولیان اصلی بخش تعاون هستند که به موجب قوانین مختلف تعیین تکلیف شده‌اند. مهم‌ترین بازیگر این لایه وزارت محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. وزارت جهاد کشاورزی، اتاق‌های تعاون، اتحادیه‌های تعاونی‌ها و مجلس قانونگذاری می‌باشند. تأثیر

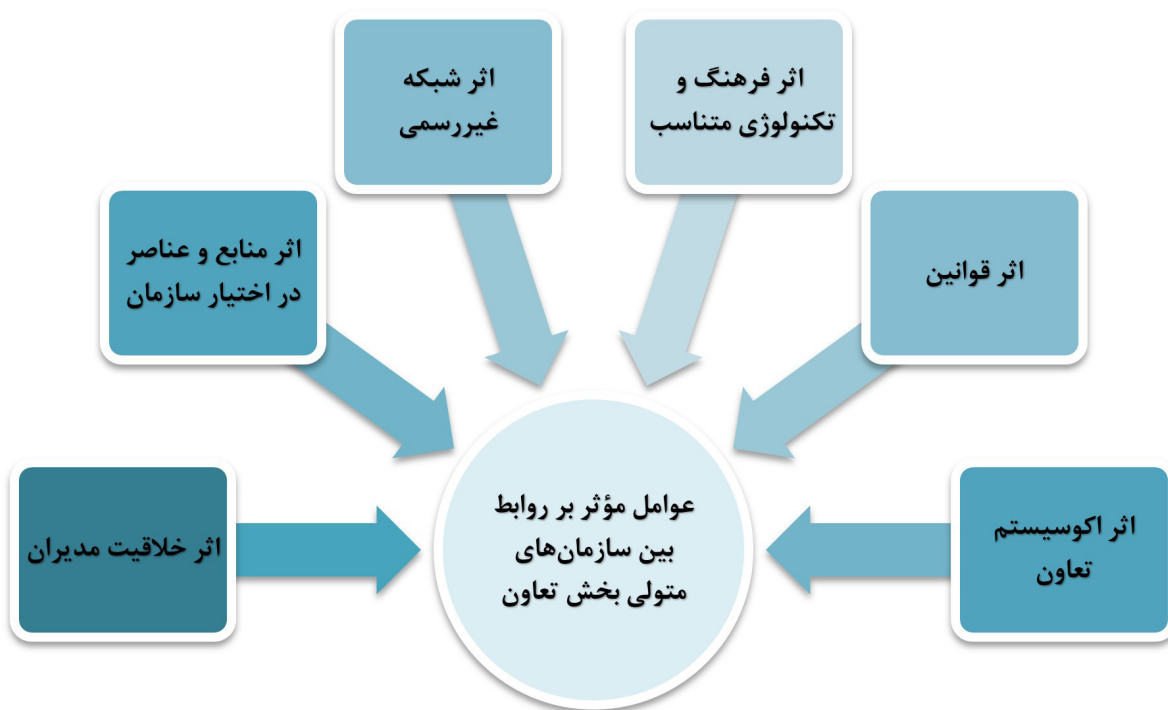
تصویر فوق، محیط بازیگران موثر بخش تعاون را با دسته‌بندی آنها به سه بخش اصلی نشان می‌دهد: بخش اول که هسته مرکزی بخش تعاون را تشکیل می‌دهد خود تعاونگران و واحدهای تعاونی هستند. این بخش موضوع گزارش حاضر نیست.

سازمانی که پیشتر ذکر شدند؛ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت جهاد کشاورزی و اتاق تعاون. طبق آنچه در مرور نظری بیان گردید در تبیین روابط بین متولیان بخش تعاون باید این مقولات همچون عوامل موثر بر روابط بین سازمانی مورد توجه قرار گیرند:

۱. اثر قوانین بر روابط بین سازمانی،
۲. اثر شبکه غیر رسمی بر روابط بین سازمان‌های موظف،
۳. اثر منابع و عناصر در اختیار کنشگران،
۴. اثر خلاقیت مدیران و اراده آنان بر رفع رقابت و تبدیل آن‌ها به همکاری،
۵. اثر اکوسیستم تعاون بر روابط بین سازمان‌های بخش تعاون،
۶. اثر فرهنگ و تکنولوژی متناسب با اداره امور سازمان‌های تعاونی.

تصمیمات این بخش و ارتباطاتشان با تعاونگران و تعاونی‌ها بلافصل است. می‌توان از این لایه درباره مسئولیت‌هایشان در قبال بخش تعاون پرسید و این یعنی مسئولیت اول و مشخص را این بخش برعهده دارند. بخش سوم مسئولیت مستقیمی نسبت به بخش تعاون ندارند. پرسش از کاستی‌های بخش تعاون از اینان بی‌معنا است مگر به واسطه تلاش‌های متولیان بخش تعاون و یا آیین‌نامه‌ها و پیمان‌هایی که به‌طور جزئی در نسبت با بخش تعاون دارند. اما همین لایه با اندکی خلاقیت در مدیریت ارتباط بین نهادی می‌تواند اثر توسعه بخش وسیعی بر بخش تعاون بگذارد. بخش دوم و سوم یعنی حلقه‌های متولیان و اقاماری بخش تعاون سازنده محیط تعاون هستند. اما آنچه به‌طور مشخص موضوع این گزارش است، لایه دوم متولیان بخش تعاون است. با تمرکز بر سه

شکل ۲. عوامل موثر بر روابط بین سازمان‌های متولی بخش تعاون



گام بعدی این است که ذیل هر شاخص پرسش‌هایی مشخص شود که در انجام مصاحبه‌ها و تحلیل نهایی به روشن شدن ابعاد بیشتر کمک کنند. این پرسش‌ها در جدول ۲ آورده شده‌اند.

جدول ۲. پرسش‌های متناظر با مقولات استخراج شده

پرسش متناظر	مقولات موثر بر روابط بین سازمانی
قوانین چه اثری بر توزیع روابط براساس همکاری / رقابت دارند؟	۱. اثر قوانین
آیا قوانین به ابعاد و جزئیات روابط بین‌سازمانی توجه داشته‌اند؟	
طبق قوانین کدام سازمان نقش کانونی دارد؟	
آیا قوانین به نحوی هستند که قدرت سیاسی یا توانایی تأثیرگذاری سازمانی که نقش کانونی را به آن سپرده است بالا ببرد؟	
آیا در تقسیم وظایف، استقلال سازمان‌ها حفظ شده است؟	
آیا طبق قوانین تقسیم کار به نحوی انجام شده است که کارایی و سرعت عملکرد سازمان‌های موظف بخش تعاون در خدمت‌دهی به بازیگران اصلی بالا برود؟	
آیا در هریک از این سازمان‌ها شبکه‌هایی از روابط غیررسمی بین کارمندان یا مدیران سطوح مختلف وجود دارد که بر روند اصلی و تعریف شده روابط بین‌سازمانی اثر تقویت‌کننده یا اثر سوء داشته باشد؟	۲. اثر شبکه رسمی و غیررسمی
آیا در میان سازمان‌های مورد مطالعه تفاوتی در منابع و عناصر در اختیار وجود دارد؟	۳. اثر منابع و عناصر در اختیار سازمان
بین منبع نیروی انسانی، قدمت تاریخی، قدرت سیاسی، بودجه بیشتر و ارتباطات و شبکه بیشتر، کدام یک در نهایت اثر بیشتری بر روابط بخش تعاون داشته است؟	
آیا مدیریت رسمی سازمان تلاشی در جهت همکاری متقابل و تقسیم کار با هدف کاستن از هزینه‌ها و افزودن بر کارایی داشته است؟	۴. اثر خلاقیت مدیران
آیا تضاد منافعی در شبکه رسمی و غیررسمی تعاون وجود دارد که سبب اختلال در بین روابط بین‌سازمانی شود؟	۵. اثر اکوسیستم تعاون
آیا باور به ضرورت وجود و رسالت سازمان مذکور وجود دارد؟	۶. اثر فرهنگ و زیرساخت‌های تکنولوژیک مناسب
آیا زیرساخت‌های تکنولوژیک کافی برای تسهیل روابط بین سازمان‌ها وجود دارد؟	

۶. یافته‌های پژوهش



همچنین ریشه مشکلات و پیشنهادها برای رفع آنها نیز ارائه شده است.

براساس مصاحبه‌های انجام‌شده جدول زیر نشان می‌دهد که چه مشکلاتی در روابط بین‌سازمانی متولیان بخش تعاون وجود دارد.



جدول ۳. یافته‌های پژوهش بر اساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها

ردیف	مشکلات روابط بین‌سازمانی	ریشه و علت مشکل	پیامد	پیشنهاد ارائه شده
۱	از بین رفتن استقلال نهادهای غیردولتی است	متن قانون تضاد منافع در اکوسیستم تعاون	تضعیف نهادهای واسط مثل اتاق و اتحادیه‌های تعاونی و اعطای قدرت بیشتر به سازمان‌های دولتی	تصحیح قانون با هدف بازگرداندن استقلال همه نهادها و سازمان‌های بخش تعاون و رفع ابهام از وظایف سازمان‌های دولتی
۲	موازی کاری در اعطای مجوز تأسیس و فعالیت به تعاونی‌ها، نظارت‌ها و حل و فصل اختلاف‌ها	متن قانون اثر عدم توازن منابع در اختیار سازمان‌ها تضاد منافع در اکوسیستم تعاون	به علت کندی بروکراسی و موازی کاری وزارتخانه‌ها، روابط در بخش تعاون بسیار کند و سخت شده است	تصحیح قانون به نحوی که تأسیس تعاونی‌ها تسهیل شود
۴	ابهام در تقسیم وظایف صحیح موازی کاری	متن قانون عدم تقسیم کار شفاف ایجاد موازی کاری	سردرگمی تعاونی‌ها و طولانی شدن روال امور به سبب موازی کاری و همپوشانی وظایف سازمان‌های بخش تعاونی	تصحیح قانون با هدف سپردن امور به طور مشخص به یک مسئول و رفع موازی‌کاری و رقابت
۵	قانون به اندازه کافی ابعاد روابط لازم برای اتاق تعاون را ندیده است. عدم تطبیق اختیارات و منابع با اهداف تشکیل اتاق تعاون	متن قانون احصا نکردن ابعاد روابط عدم تطبیق اختیارات و منابع با اهداف سازمانی	ایجاد اخلال در پیگیری قدرتمند اهداف و وظایف محوله به سازمان (اتاق تعاون)	اصلاح قانون و آیین‌نامه‌های مرتبط با اتاق تعاون و هر موردی که روابط اتاق تعاون با سایر موظفان بخش تعاون را شامل می‌شود.
۶	نبود بودجه و دستورالعمل‌های لازم برای ایجاد همکاری در روابط	نبود فرهنگ تعاونی و حضور ذهنیت‌های ناباور به ضرورت و استقلال بخش تعاون تضاد منافع در اکوسیستم تعاونی	ایجاد اخلال در تدوین آیین‌نامه‌ها و قوانین، بودجه و تحقق آن برای بخش تعاونی اقتصاد	اصلاح مدیریت‌ها آموزش و ترویج ارزش‌های تعاون
۷	عدم همکاری کارمندان بخش بوروکراتیک سازمان‌ها	نبود خلاقیت مدیران در اداره روابط بین‌سازمانی عدم استفاده از زیرساخت‌های تکنولوژیک مناسب وجود باورهای رقابتی در شبکه رسمی روابط بین‌سازمانی	کندی بوروکراسی در بخش تعاون القای حس ناکارآمدی حاکمیت در میان تعاونگران اخلال در عملکرد تعاونی‌ها	به کارگیری مدیران خلاق به کارگیری فن‌آوری در انجام روال‌های اداری که به هماهنگی و تأیید بین چند سازمان نیاز دارد تا ارتباطات انسانی به حداقل برسد
۸	عدم تدقیق وظایف و حدود اختیارات یک سازمان، موجب بالا رفتن فشار کاری سازمان دیگر شده است که سرریز آن به صورت ایجاد حس تضاد بین شبکه رسمی سازمان‌ها خود را نشان داده است.	متن قانون ابهام در تقسیم وظایف	انتفاعی بودن اتاق تعاون سبب شده است که وظایف حمایتی خود از تعاونی‌ها و اتحادیه‌ها را نتواند به درستی انجام دهد و همین امر موجب گلابه‌مندی اتحادیه‌ها و مراجعات و شکایات متعدد به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شده است که ورود به آن روابط بین وزارت و اتاق را رقابتی ساخته است.	اصلاح قانون با قید غیرانتفاعی شدن اتاق تعاون



گزاره‌های بیان شده در مصاحبه‌ها			مشکلات روابط بین سازمانی	ردیف
پیشنهاد ارائه شده	پیامد	ریشه و علت مشکل		
اصلاح قانون	عدم پاسخگویی اتاق تعاون به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به سبب عدم ذکر دقیق وظایف پاسخگویی مالی اتاق در قبال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. اتاق تعاون بودجه دولتی دریافت می‌کند اما با ارجاع به غیردولتی بودن خود، پاسخگوی هزینه‌کردها نیست.	متن قانون ابهام در تقسیم وظایف عدم تأمین پشتوانه اجرایی	عدم تدقیق وظایف سازمان‌ها در قبال یکدیگر (الزام قانونی). عدم تأمین پشتوانه اجرایی قوانین مربوط به وظایف سازمان‌ها در قبال هم به صورت مشخص نکردن مجازات خاطی و نبود سازوکار قضایی مناسب.	۹
اصلاح قانون	با توجه به ارتباطات و ظرفیت‌های قانونی ایجاد شده، قانون‌گذاری، سیاست‌گذاری و اجرای برنامه‌های بخش تعاون به‌طور راهبردی با اشکال روبرو شده است. به نحوی که در مراجع تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری دیدگاه‌های توسعه‌ای و نظارتی با چالش منافع اقتصادی و ماهیتی اتاق روبه‌رو بوده و پیشبرد آن به‌کندی صورت می‌گیرد یا باعث انحراف شکلی یا ماهیتی می‌شود.	متن قانون ابهام و خلاء قانونی	ندیدن ابعاد روابط در متن قانون لحاظ نکردن جزئیات روابط به نفع سازمان کانونی عدم تأمین قدرت سیاسی و اجرایی سازمان کانونی بخش تعاون در روابط سازمانی.	۱۰
-	ارتباط بین وزارت جهاد کشاورزی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ساختار یافته نیست به این معنی که در قوانین بالادستی، ساختار و شرح وظایف هیچ‌یک انجام وظایف در بخش تعاون موقوف به هماهنگی با دیگری نشده است با این وجود در سطوح مختلف وزارتخانه‌های مذکور در قالب تفاهم‌نامه‌های همکاری یا جلسات دوجانبه، همکاری مقطعی وجود دارد.	خلاء قانونی	لحاظ نشدن ابعاد و جزئیات روابط در قوانین و آیین‌نامه‌های اجرایی بین سازمان‌ها	۱۱
اصلاح قوانین و آیین‌نامه‌ها برای تعاونی‌های روستایی که به طور سنتی ذیل وزارت جهاد کشاورزی هستند.	باعث ایجاد رقابت یا دوباره‌کاری‌هایی شده است که عملاً بار اضافی آن به شکل بوروکراسی پیچیده تأسیس تعاونی‌ها بروز کرده است که خود همچون مانعی برای توسعه بخش تعاون و کم شدن انگیزه ورود فعالان به بخش تعاون می‌شود.	قانون ابهام در تقسیم وظایف	موازی‌کاری عدم تفکیک وظایف به‌طور شفاف عدم تأمین قدرت سازمانی برای سازمان کانونی بخش تعاون	۱۲
در مواردی که شبکه غیررسمی و منابع قدرت سازمان‌ها نابرابر است معمولاً باید تغییرات ساختاری ایجاد کرد یا ضمانت اجرایی‌ها و مجازات‌های قانونی را تدقیق کرد.	ناتوانی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای انجام وظایف حاکمیتی خود در قبال بخش تعاون	اثر منابع قدرت (قدمت تاریخی و داشتن شبکه روابط انسانی - تعاونی بیشتر برخی سازمان‌ها به نسبت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	عدم تمکین سازمان‌ها به وظایف قانونی که در قبال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دارند	۱۳



جدول ۴. اولویت‌دهی به چالش‌های روابط بین‌سازمانی بر اساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها

ردیف	چالش موجود	فراوانی در اشاره‌های مصاحبه‌شوندگان
۱	موازی‌کاری	۴ مرتبه
۲	ابهام قانونی	۳ مرتبه
۳	لحاظ نشدن ابعاد و جزئیات روابط در قوانین و آیین‌نامه‌های اجرایی بین‌سازمان‌ها	۳ مرتبه
۴	از بین رفتن استقلال سازمانی در سایه رابطه با سازمان دیگر	۲ مرتبه
۵	تقسیم وظایف نامناسب بین دو یا چند سازمان	۲ مرتبه
۶	عدم تدقیق وظایف سازمان‌ها در قبال یکدیگر	۲ مرتبه
۷	عدم تمکین سازمان‌ها در قبال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به سبب در اختیار داشتن منابع و شبکه قدرتمندتر	۱ مرتبه
۸	نبود ضمانت اجرایی کافی در صورت استنکاف یک سازمان از همکاری با دیگری	۱ مرتبه
۹	عدم تأمین قدرت سازمانی برای سازمان کانونی بخش تعاون	۱ مرتبه
۱۰	عدم تطبیق اختیارات و منابع با اهداف تشکیل اتاق تعاون	۱ مرتبه
۱۱	نبود بوجه و نیروی انسانی کافی برای انجام وظایف در قبال سازمان دیگر	۱ مرتبه
۱۲	عدم همکاری کارمندان (شبکه رسمی) با سازمان دیگر	۱ مرتبه

جدول ۵. اولویت‌دهی به عوامل مؤثر بر چالش‌های روابط بین‌سازمانی بر اساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها

ردیف	عوامل	فراوانی در اشاره‌های مصاحبه‌شوندگان
۱	اثر قانون	۹ مرتبه
۲	اثر شبکه رسمی و غیررسمی	۳ مرتبه
۳	اثر اکوسیستم تعاون	۳ مرتبه
۴	اثر خلاقیت مدیران	۱ مرتبه
۵	اثر فرهنگ و تکنولوژی	۲ مرتبه
۶	اثر منابع (مالی، قدرت، قدمت تاریخی و...) در اختیار سازمان‌ها	۲ مرتبه

پیدایش تنش در روابطشان منجر می‌شود با ۲ مرتبه تکرار همچون نبود فرهنگ تعاون و باور به تعاون با ۲ مرتبه تکرار قرار داد. نبود تکنولوژی برای کمتر کردن روابط انسانی تنش‌زا و خلاقیت مدیران در ارائه طرح‌هایی که رقابت بین‌سازمانی را به همکاری مبدل کند با ۱ مرتبه تکرار مطرح شده است.

از آنجا که کیفیت برابری تکرار عوامل نمی‌تواند مشخص‌کننده کیفیت اثر آنان باشد، یعنی با وجود اینکه دو یا سه عامل مجزا از هم هر کدام ۲ یا ۱ مرتبه مورد تأکید بوده‌اند، تعیین‌کننده این نیست که اثر برابری از نظر عمق و گستردگی تأثیری بر مسائل بخش تعاون و روابط بین‌متولیان بخش تعاونی دارد و از سوی دیگر تکرار مدام عاملیت قانون نمی‌تواند به تنهایی نشان دهد چرا چنین وضعی حاکم است و نابسندگی قوانین خود نیازمند تبیین و تحلیل است، در قسمت بعد به این مهم پرداخته شده است. در یک پژوهش اکتشافی، مهم‌ترین گام این است که پژوهش بتواند عوامل پیدا و ناپیدا را تا حد ممکن تمیز دهد و به صرف اعداد و ارقام بسنده نکند.

همان‌طور که در جدول ۴ نشان می‌دهد، دوازده مورد تنش در روابط بین‌سازمان‌های بخش تعاونی شناسایی شده است. از این دوازده مورد بیشترین سهم از آن موازی‌کاری است با ۴ مرتبه تکرار در نظرات کارشناسان و مسئولان بخش تعاون، بعد از آن ابهام‌های قانونی در روابط بین‌سازمان‌ها با ۳ مرتبه تکرار به‌عنوان چالش مهم باز شناخته شده است و دیگر مسائل همچون تقسیم کارهای نامتناسب و عدم التفات قانون به ابعاد و ضمانت‌های اجرایی روابط سازمان‌ها با هم در مرتبه بعدی قرار دارند.

در کل مهم‌ترین علت چالش‌های موجود از نظر مصاحبه‌شوندگان «متن قانون» با ۹ مرتبه تکرار عنوان شده است. بعد از آن اثر اکوسیستم تعاون به دلیل تضاد منافع دیگر بازیگران محیط تعاون و اثر آنان بر قانونگذاری و روال‌ها با ۳ مرتبه تکرار به‌عنوان مهم‌ترین عامل عنوان شده است. این عدد برابر میزان تکرار عامل شبکه رسمی و غیررسمی است.

اثر منابع مختلف در اختیار سازمان‌ها که به نابرابری در میان آنان و



تحت تأثیر قرار داده باشند.

امر دیگری که بر مسائل روابط اثر دارد و کمتر به چشم می‌آید اما همچون عامل پشت پرده عوامل نام‌برده در این گزارش باید دیده شود نبود فرهنگ تعاون و همکاری و غلبه فرهنگ رقابت محض است. از آموزش‌های مدارس گرفته تا دانشگاه هیچ‌یک بر محور همکاری و تعاون ارائه نشده‌اند. این امر حتی در مدیریت‌های خصوصی هم البته اثرگذار است. در حالی که گفتارهای مدافع رقابت و دیدگاه‌های اقتصادی در جهان بر لزوم کاستن از هزینه‌های رقابت و تشکیل شبکه‌های همکاری برای کسب سود بیشتر روی آورده‌اند، آموزش‌های رسمی و غیررسمی در کشور وجود دارد که برخلاف روح همکاری و تعاون است یا حداقل می‌توان گفت آموزش‌های مؤثری در این باره وجود ندارد. در نهایت کارشناسان و مسئولان هر نسل، برآمده از سیستم آموزشی هستند که بر وضع قوانین و اجرای آنها اثر گذارند.

تضاد منافع در اکوسیستم تعاونی نیز از عوامل مؤثر دیگر بر قانونگذاری‌هاست. این تضاد منافع ممکن است تضاد منافع سازمان‌ها و افرادی باشد که به طور مستقیم در بخش تعاون مشغول نیستند اما با دسترسی به منابع، تلاش می‌کنند از سهم یک بخش به نفع بخشی دیگر بکاهند.

بر این اساس شاید سخت‌ترین کار بهبود قوانین باشد اما در عین حال مهم‌ترین کار و در دسترس‌ترین کار نیز همین است. خصوصاً اگر قوانین به نحوی اصلاح شوند که بتوانند در میانه گفتارها بایستند و همه بتوانند قانون را طنین صدای خود بدانند یا قانون توانسته باشد، عزم و نظر عمومی را به نحوی اعمال کند که حذف‌شدگان احساس نادیده گرفته شدن نکنند بلکه واضح باشد که گفتاری که بیشترین حد از منافع عمومی و منافع ملی و تناسب آن با بیشترین حد از منافع فردی را پیشنهاد داده است، توانسته است به قانون مبدل شود. این بسیار حائز اهمیت است که قانون بتواند همه را در حول خود جمع نگه دارد؛ چراکه کار قانون اساساً ایجاد نظم و انسجام است. پس هر پیشنهادی باید بتواند خود را به نحوی توضیح دهد که ضرورتش برای همه گروه‌ها و گفتارها آشکار باشد.

دشواری مطالعه مشکلات روابط بین‌سازمانی از سویی به پیچیده و چندوجهی بودن این روابط بازمی‌گردد و از سوی دیگر به شبکه‌های غیررسمی سازمان‌ها و منابع متفاوت در اختیار سازمان‌ها مربوط می‌شود. شبکه روابط غیررسمی امری طبیعی در تمام سازمان‌ها، کارخانه‌ها و بنگاه‌ها در سراسر دنیاست. این شبکه روابط به علل مختلف می‌توانند شکل گیرند و به منابع مختلف دسترسی پیدا کنند و باعث پیشرفت سریع یا کند شدن و حتی معطل شدن کار در سازمان‌ها شوند. این شبکه‌های روابط غیررسمی اگر چه ابتدا در میان روابط انسانی و تعاملات درون‌سازمانی شکل می‌گیرند اما اندک‌اندک برای بقا یا اثرگذاری به روابط برون‌سازمانی دست می‌یابند. به این ترتیب می‌توانند از طریق ارائه نظر رسمی یا چانه‌زنی بر وضع قوانین، دستورات آیین‌نامه‌ها، تخصیص بودجه‌ها و اموری از این دست اثر گذارند. بنابراین تفکیک نقش داشتن متن قانون بر وضعیت سازمان‌ها یا روابط آنها بدون دیدن اثر این شبکه‌های رسمی و غیررسمی و منابع مختلف در اختیار سازمان‌ها کاری غیرواقعی است. به همان میزان که تعیین اندازه این اثر و گاه حتی نشان دادن و اثبات آن غیرممکن است.

اگر چه طبق یافته‌های گزارش، «قانون» پر تکرارترین عامل در ایجاد تنش بین روابط بین‌سازمانی است اما تجربه فعالان و مسئولان بخش تعاون در تحلیل اینکه چرا چنین مشکل قانونی‌ای وجود دارد این است که عمدتاً در اکوسیستم تعاون، گفتارها و ساختارهایی وجود دارد که عامل اصلی این وضعیت قانونی است. برای نمونه عدم تحقق بودجه بخش تعاون [۳۷] و اثر آن بر تدوین برخی قوانین را شاهد هستیم.

تضاد منافع برخی افراد یا حتی سازمان‌ها با بخش تعاون نیز دقیقاً همین گونه بر وضع قوانین اثر می‌کند.

در مقابل آنها ساختار بخش تعاون بسیار پراکنده است. گفتارهای کارشناسانه زیادی در خصوص نقش و اهمیت بخش تعاونی اقتصاد تولید نمی‌شود که ضرورت این بخش را نشان دهد. این خلأ به‌هنگام تدوین و تغییر قوانین، سبب شده است که قانون منسجمی که حاصل یک گفتار و موضع اصولی در قبال بخش تعاون باشد، شکل نگیرد و هریک از نیروها بخشی از قوانین را به صورت دلخواه



۸. جمع‌بندی و پیشنهادها



۸-۱. پیشنهادهای سیاستی:

■ آموزش‌های رسمی در مدارس و دانشگاه‌ها و آموزش‌های عمومی در رسانه ملی براساس اصل همکاری و تعاون تدوین شوند. هر قدر افراد جامعه آموزش‌های لازم را دیده باشند بیشتر ممکن است در روابط بین‌سازمانی و درون‌سازمانی براساس مقوله همکاری و اصل خردمندانه کاستن از هزینه‌های رقابت فعالیت کنند.

■ از به کارگیری مدیرانی که منافی در بخش‌های دیگر دارند و ممکن است هنگام تصمیم‌گیری به ضرر بخش تعاون تصمیم بگیرند جلوگیری شود.

■ با توجه به گفتارهایی که در برابر بخش تعاونی در ایران شکل گرفته‌اند و اثر قابل توجهی بر برنامه‌های مرتبط با تعاون یا بودجه‌های این بخش دارند، پیشنهاد می‌شود آمار و معرفی تعاونی‌های موفق و اثرگذار در اقتصاد ملی نمایش داده شود و علاوه بر آن از تحقیقات دانشگاهی در خصوص ضرورت بخش تعاون برای اقتصاد ایران و علل موفقیت تعاونی‌های برتر جهان حمایت شود.

■ پیشنهاد می‌شود وزارت محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی به همراه اتاق تعاون، شبکه‌سازی و ارتباط بیشتری با تعاونی‌ها، اتحادیه‌ها و تعاونگران داشته باشند. هر قدر روابط و شبکه تعاونی‌ها با سازمان‌های موظف بیشتر شود امکان بهبود روال‌ها و به کارگیری پیشنهادهای خلاقانه برای رفع مشکلاتی که روابط بین‌سازمانی ایجاد کرده‌اند نیز بیشتر می‌شود.

۸-۲. پیشنهادهای نظارتی:

■ پیشنهاد می‌شود مجلس شورای اسلامی، براساس قوانین موجود بر عملکرد متولیان بخش تعاون در حوزه آموزش نظارت بیشتری داشته باشد.

■ پیشنهاد می‌شود مجلس شورای اسلامی، در خصوص آیین‌نامه‌های ارجاعی از مواد قانونی از سازمان‌ها و وزارتخانه‌های مشخص شده - نظر به اهمیت این آیین‌نامه‌ها در ساخت و شکل‌دهی به روابط بین‌سازمانی بخش تعاون - از طریق هیئت نظارت بر مصوبات دولت و ظرفیت‌های مرکز پژوهش‌های مجلس نظارت بیشتری را اعمال کند.

۸-۳. پیشنهادهای تقنینی:

■ براساس داده‌های جدول ۴ ردیف‌های ۱، ۲ و ۵ و نیز عطف به حکم ماده «۳» از قانون «بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران» که تصریح داشته است: «دولت موظف است با رعایت این قانون و در حد مقررات به گونه‌ای که زمینه اداره یا دخالت در اداره تعاونی‌ها یا کارفرمای مطلق شدن دولت فراهم نیاید با بخش تعاونی همکاری نموده و امکانات و تسهیلات لازم را با هماهنگی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در اختیار آن‌ها قرار دهد.» تبصره‌های دوم مواد «۳۳» و «۳۵» بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران حذف گردند.

■ طبق ردیف ۳ از جدول ۴: این مسئله ایجاد می‌شود که چه تمهیدی در قانون برای روابط این سازمان‌ها که تکلیف موازی در خصوص آمار بخش تعاون را دارند دیده شده است؟ در متن قانون جزئیات و حدود وظایف هر یک در این زمینه دیده نشده است. گرچه به ظاهر متن قانون در خصوص آمار و اطلاعات قدری تفاوت دارد اما این تفاوت به شکلی نیست که حیثه کاملاً مجزایی را به وجود آورد و به نحوی هم نیست که همه آمار و اطلاعات مورد نیاز بخش تعاون را احصا کرده باشد. در ماده (۵۷) به شکل گسترده‌تری از آمار و اطلاعات مورد نیاز اتاق تعاون نام برده شده که می‌تواند با همه موارد دیگر هم پوشانی پیدا کند. از طرف دیگر اتاق تعاون موظف به ارائه آمار و اطلاعات استخراج شده به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نشده است. این مسئله بر روابط بین این دو سازمان تأثیرات قابل توجهی داشته است. هدر رفت منابع مالی، ایجاد احساس رقابت، تولید آمار دو گانه، پاسخگو نبودن نهایی هر یک از طرفین در موضوع آمار بخش تعاون و مشخص نبودن مرجع ارسال اطلاعات و آمار به مرکز ملی آمار از پیامدهای دیده نشدن فضای روابط و پیچیدگی روابط بین‌سازمانی در این موضوع است. پیشنهاد می‌شود مواد نام‌برده ملغی شوند و به جای آن‌ها وظیفه جمع‌آوری نهایی و یکسان‌سازی آمار بخش تعاون به مرکز ملی آمار سپرده شود.

■ وفق جدول ۴، مورد ۴ موازی کاری دیگری بین سازمان‌های متولی بخش تعاون در خصوص مسائل حقوقی دیده می‌شود. عطف به گستردگی و پیچیدگی مسئله رسیدگی به تخلفات، پیشنهاد می‌شود با همکاری متولیان بخش تعاون و قوه قضائیه

نشده‌اند. این ابهام‌ها هدف قانونگذار، وظایف قانونی هر سازمان در قبال دیگری و پاسخگویی نهایی را مشخص نمی‌کند. بهتر بود سازمان «الف» موظف شود کار مورد نظر را انجام دهد و سازمان‌های «ب» و «ج» موظف شوند برای کارهای مورد نیاز سازمان «الف» طبق حدود اختیارات و منابعشان کمک کنند. پیشنهاد می‌شود دولت محترم مکلف به اصلاح مواد نام‌برده سند وفق جدول ۱ شود و به وضوح سازمان موظف انجام کار و سازمان‌های موظف به همکاری مورد درخواست سازمان مکلف اصلی را بیان نماید. در این موارد همکاری و استفاده از ظرفیت‌های مرکز پژوهش‌های مرکز در نگارش چنین قوانینی می‌تواند کمک کننده باشد.

■ ماده ۲۳- قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران که اشاره دارد: «وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وظایف حاکمیتی و اتاق تعاون ایران و دیگر تشکل‌های تعاونی وظایف تصدی‌گری بخش تعاونی را بر عهده دارند.» خود یکی دیگر از علل قانونی ایجاد مشکل در روابط بین متولیان بخش تعاونی است. این مشکل از تقسیم وظایف با عبارت مبهم تصدی‌گری و حاکمیتی به وجود آمده است. تصدی‌گری در مواردی خود یکی از مصادیق وظایف حاکمیتی است. مشخص نکردن دقیق امور امکان دارد ایجاد ابهام در تفسیر مصادیق را به همراه داشته باشد. برای مثال وظیفه آموزش و ترویج تعاونی‌ها یک وظیفه حاکمیتی است یا تصدی‌گرایانه؟ همین پرسش در خصوص امور نظارت بر تعاونی‌ها و مداخله در انتخابات و برگزاری مجامع عمومی تعاونی‌ها که وفق تبصره «۲» موارد «۳۳» و «۳۵» قانون بخش تعاونی به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سپرده شده است نیز مطرح است. لذا تأکید می‌شود علاوه بر اینکه تفکیک امور حاکمیتی از تصدی‌گری تفکیک دقیقی نیست و گاه مواردی مثل نظارت را به‌سختی می‌توان در یکی از این دو سمت جای داد، بهتر است قانونگذار به‌جای ارائه تعریف، مصادیق هر یک را مشخص و مواد قانونی مورد تعارض با این اصلاح را تصحیح کند.

با پیگیری و مسئولیت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، علاوه بر احصای تخلفات و تعیین مجازات متناسب با آنها، مرجع واحد رسیدگی به تخلفات ویژه تعاونی‌ها که خارج از تخلفات قانون تجارت است، مشخص شود و به فراخور و لزوم در قانون بخش تعاون تبصره‌ها یا مواد لازم حذف و اضافه گردد.

■ براساس جدول ۴، موارد ۶ و ۷، پیشنهاد می‌گردد ماده‌ای به قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران الحاق شود که وفق آن کمیته مشترکی از نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت جهاد کشاورزی به‌صورت دائمی در تمام مراکز صدور فعالیت و مجوز تأسیس مستقر گردند که تعاونگران از مراجعه مکرر به سازمان‌های چندگانه رهایی یابند. یا دولت مکلف گردد از طریق ساختارهای موجود مانند درگاه مجوزها امور تأسیس تعاونی‌ها و مجوزهای آنان را به انجام برساند که کمک شایانی به رفع مشکل تأسیس و دریافت مجوز تعاونی‌ها می‌کند.

■ طبق جدول ۴، موارد ۱۴، ۱۵ و ۱۶ در خصوص همکاری شامل چند مورد ابهام حقوقی در شیوه نگارش خود هستند که امکان تفسیرهای مختلف را می‌دهد و بر روابط سازمان‌ها اثر دارد. اول اینکه وقتی گفته می‌شود سازمان «الف» موظف به همکاری با سازمان «ب» در انجام کاری است آیا قانونگذار اراده این را داشته است که سازمان «الف» فقط به‌صورت همکاری با سازمان «ب» کار را انجام دهد و به‌تنهایی نمی‌تواند؟ یا نه، موظف به انجام کار محول شده است و سازمان «ب» هم موظف به همکاری مورد نیاز سازمان «الف» است؟ اگر اصل همکاری موضوعیت داشته باشد، چنانچه سازمان «الف» کاری انجام دهد که سازمان «ب» در آن شریک نباشد سازمان «الف» کار غیرقانونی انجام داده است و سازمان «ب» می‌تواند در مقام شاکی اقدام قانونی کند. از سوی دیگر و هم‌زمان با توجه به اینکه هیچ‌یک از این متون سازمان‌های دوم و سوم همکار را موظف به همکاری خطاب نکرده‌اند، سازمان‌های ذکر شده بعد از عبارت همکاری با ... می‌توانند از همکاری خودداری کنند چون موظف به همکاری



- [۱] کنگرانی، حنا و همکاران (۱۳۹۰) بررسی و تحلیل شبکه روابط رسمی و غیررسمی میان سازمانی با استفاده از رویکرد تحلیل شبکه. مدیریت دولتی، دوره ۳، ش ۶: ۱۶۴ - ۱۴۹.
- [2] Rahnavard, F. (2011). The Model of Governmental Management for Realization of the Balance of Tenure 2025. Journal of Public Administration, 2(6), 43-58. (In Persian)
- [3] North, D. C. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge: Cambridge University Press.
- [۴] زارعی، بهروز و زارعی، عظیم (۱۳۸۶). پارادایم تئوریک تبیین‌کننده شکل‌گیری ارتباطات بین‌سازمانی. دانش مدیریت، سال ۲۰، ش ۷۸: ۶۲-۴۵.
- [5] Hennart, J. F. (1988) "Joint Ventures and competitive Strategy". Strategic Management Journal, Vol. 9, Pp: 141-158.
- [۶] میرمحمدی، سید محمد و همکاران (۱۳۹۵)، تحلیلی بر سازوکار تعادل در روابط بین نهادهای حاکمیتی نظام جمهوری اسلامی ایران. چشم انداز مدیریت دولتی، ش ۲۸: ۴۰-۱۵.
- [۷] اتاق تعاون اصفهان. قابل دسترسی در:
<http://isftaavon.ir/Default.aspx?tabid=6777>
- [8] Jakobs, P. (2022). Max Weber and the Sociology of Organization. In: Max Weber and the sociology of organization. Springer, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40287-7_2
- [9] "Legal Aspects of Cooperative Organizational Structure," Indiana Law Journal: Vol. 27: Iss. 3, Article 3. Available at: <https://www.repository.law.indiana.edu/ilj/vol27/iss3/3>
- [10] www.farmprogress.com/business/how-many-cooperatives-are-there-in-u-s-
- [1] USDA (2019) Understanding cooperations: Legal Foundations of a cooperative. Cooperative Information report 45, section 9.
- [2] <https://www.usda.gov/rbs/pub/usda.gov/sites/default/files/CIR45-9.pdf>
- [13] Sapovadia, Vrajlal K. and Patel, Sweta V., Humanization: Explaining the Law of Cooperatives in India (October 19, 2012). International Cooperative Summit 2012, Quebec, Canada, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2164068>
- [4] JCA (2018). Cooperative Statistics Table.
- [5] ICA (2021). Mapping: Key Figures National Report: JAPAN, ICA-EU partnership.
- [6] Kurimoto, Akira. (2004). Agricultural Cooperatives in Japan: An Institutional Approach. Journal of Rural Cooperation. 32.
Available at: https://www.researchgate.net/publication/227366836_Agricultural_Cooperatives_in_Japan_An_Institutional_Approach
- [7] ICA (2020). Legal Framework Analysis National Report: United Kingdom. ICA-EU,
- [8] Riggs, R. (1980). The Ecology and Context of Public Administration: A Comparative Perspective. Public Administration Review, 40 (2): 107-115
- [19] Krackhardt D, J.R. Hanson (1993). Informal networks: The Company behind the chart.

- Harvard Business Review. No. July-August: 104-111.
- [20] Mousavi, S. F. (2014). The polarity of regulatory agencies, opportunities or threats (Research Report), Administrative Health Research and Anticorruption Center of General Inspection Organization, Vol. 60.
- [21] Akhavan Kazemi, B. (2004). External supervision in political systems, Journal of the Islamic Government, Vol. 33: 132.
- [22] Wilson, W. (1887). The study of public Administration. Political Science Quarterly, 9 (1): 197-222.
- [23] Rosenbloom, D. (1989). Public Administration: Understanding Management Politics and Law in the public sector, Random House
- [24] Rahimi, M. (1989). Principles of republican government, Tehran: Amirkabir: 15.
- [25] Rank O.N. (2008). Formal structures and informal networks: Structural analysis in organizations; 24: 145-161.
- [26] Besio, C., du Gay, P., & Serrano Velarde, K. (2020). Disappearing organization? Reshaping the sociology of organizations. Current Sociology, 68(4), 411–418. [محمدی، حامد] ۲۷ و همکاران (۱۳۹۵) طراحی و تبیین الگوی اثر بخش نظام اداری ایران، فصلنامه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۸، ش ۴: ۶۱۶-۵۹۱.
- [۲۸] اقلی‌پور، آریین (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- [۲۹] صبوری منوچهر (۱۳۷۴). جامعه‌شناسی سازمان‌ها، تهران: نشر شب تاب.
- [30] Michael Jeremy Handel (2003), The Sociology of Organizations: Classic, Contemporary, and Critical Readings. Sage Publications.
- [31] Mary Godwyn, Jody Hoffer Gittel Sociology of Organizations: Structures and Relationships SAGE Publications, 20119781412991957.
- [32] C J Lammers, The Comparative Sociology of Organizations. Annual Review of Sociology Vol. 4:485-510 (Volume publication date August 1978)
<https://doi.org/10.1146/annurev.so.04.080178.002413> .
- [33] Selznick, P. (1948). Foundations of the theory of organization. American Sociological Review; 13(1): 25–35.
- [34] Maitlis S (2005). The social processes of organizational sensemaking, Academy of management journal, 48 (1): 21-29.
- [35] Heady, F. (2001). Public administration: A comparative perspective. Marcel Dekker, Inc, New York, Basel.
- [36] Waxin, M. F. & Bateman, R. (2009). HRM in the public sector: Is it enough?, International Handbook of Public Management Reform, Edition 1, Chapter 3, Edward Elgar Publishing, Inc.
- [۳۷] علی حسینی، مهدی و همکاران (۱۴۰۰). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور ۶۰. تحلیلی بر اعتبارات بخش تعاون. قابل دسترسی در:
<https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1681470>



جدول ضمیمه ۱. مصاحبه شونده‌گان

نام و نام خانوادگی	سمت سازمانی در زمان مصاحبه
مهرداد بائوج لاهوتی	معاون پارلمانی و امور حقوقی اتاق تعاون ایران
غلامرضا حجاززاده	معاونت اداره کل توسعه تعاون وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
سینا شیخی	کارشناس مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

گزیده سیاستی

سازمان‌های متولی بخش تعاون به سبب ابهامات قانونی، در روابط خود دچار موازی‌کاری و تنش هستند. برای رفع اثر سوء این امر بر عملکرد بخش تعاون، اصلاح قوانین بالادستی ضروری است.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc@majles.ir