

## دستاوردهای سازمان های صنفی در صنعت ساخت کشور ایران

پدram برازجانی<sup>۱</sup>، هانی اربابی<sup>۲</sup>، محمد حسین صبحیه<sup>۳</sup>، خلیل اله سردارنیا<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت پروژه و ساخت دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲. استادیار رشته مدیریت پروژه و ساخت دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۳. دانشیار رشته مدیریت پروژه و ساخت دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۴. استاد رشته علوم سیاسی دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

۱۴۰۳/۰۶/۳۰

۱۴۰۳/۰۶/۲۴

۱۴۰۳/۰۶/۱۷

## Achievements of trade association in Iran's construction industry

<sup>۱</sup> Pedram Borazjani

<sup>۲</sup> Hani Arbabi

<sup>۳</sup> Mohamad Hosein Sobhiya

<sup>۴</sup> Khalilolah Sardarnia

<sup>۱</sup> Ph.D. Candidate in Project and construction management, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran  
pedramborazjani@yahoo.com

<sup>۲</sup> Assistant Professor in Project and construction management, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

<sup>۳</sup> Associate Professor in Project and construction management, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

<sup>۴</sup> Professor in Political Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran

### Abstract

The main issue is the limited effectiveness of trade association based on the set goals and to identify the causes and reasons of limited effectiveness in a way that facilitates effectiveness in trade association based on the knowledge obtained. This shows that in addition to the fact that the guild does not know exactly what to do, the members' ignorance of the organization and the lack of access to information is one of the most important factors affecting the limited effectiveness of trade association. By examining the issue, reasons such as the role of the steering board in presenting the goals and vision of the organization and the executive plan are considered weak and due to the contradiction and disintegration of the order and laws governing the organization or the trade association, which will be accompanied by the lack of government support and constructive communication as an exacerbating factor outside the organization, the structure of these trade association loses its effectiveness. Therefore, with the maturity of trade association organizations, they have reached the point that they should have constructive measures such as trust, cohesion, expansion of services and facilitation in order to create effectiveness and finally achieve the growth and promotion of the credit of the trade

### چکیده

مسئله اصلی اثر بخشی محدود سازمان های صنفی بر اساس اهداف تعیین شده و اینکه علل و دلایل اثر بخشی محدود را به نوعی شناسایی نماید تا بر اساس دانش حاصله اثر بخشی در سازمان های صنفی تسهیل گری شود. این موضوع نشان می دهد علاوه بر اینکه سازمان صنفی دقیقاً نمی داند که چه کاری باید انجام دهد، نا آگاهی اعضا نسبت به سازمان و ضعف دسترسی به اطلاعات یکی از مهمترین علل موثر در اثر بخشی محدود سازمان های صنفی است. با بررسی موضوع، دلایلی چون نقش هیأت راهبری را در ارائه اهداف و چشم انداز سازمان و برنامه اجرایی ضعیف دانسته و بعلت تضاد و از هم پاشیدگی نظم و قوانین حاکم بر سازمان و یا انجمن صنفی که با عدم حمایت دولت و ارتباط سازنده بعنوان عامل تشدید کننده برون سازمانی همراه خواهد بود، ساختار این سازمان های صنفی اثر بخشی خود را از دست می دهد. لذا سازمان های صنفی با بلوغ حاصله به این موضوع دست یافته اند که باید اقدامات سازنده ای همچون اعتماد، انسجام، گسترش خدمات و تسهیل گری را در جهت ایجاد اثر بخشی داشته باشند و در نهایت به رونق اقتصادی و ارتقاء اعتبار سازمان صنفی دست یابند روش داده بنیاد به منظور شناخت زمینه مورد تحقیق و دریافت اطلاعات تجربی و یگپارچه کردن نظرات مخالف و جلوگیری از ضعف آن بعنوان روش

association organization. The grounded theory has been selected as a research method in order to identify the field under research, receive empirical information, unify opposing views and prevent its weakness, based on which we can count the achievements of trade unions in the construction industry of Iran from the grounded model.

**Keywords:** Trade association, organizational effectiveness, construction industry

موضوعات صنفی قدرت لازم را برخوردار نیستند. چه بسا این ناامیدی اعضا، دبیر اجرایی را در اجرای برنامه‌ها در مقابل نهاد های قانون گذاری و حاکمیتی ناتوان نموده و سازمان صنفی بعنوان بخشی خصوصی نقش و اثر بخشی مطلوب خود را از دست می دهد و نقش دولت و قوانین محدود کننده پر رنگ تر می گردد (حمزه مصطفوی، مصاحبه با رئیس سابق نظام فنی و اجرایی کشور، ۱۴۰۲). این تئوری وجود دارد که سازمان های صنفی بعنوان یک نهاد مردی با تاکید بر ارتباط با صنعت مربوطه و همچنین مواجه با جامعه و اقتصاد حاکم بر آن، نقش معنادار و مفهومی پیدا می کنند (راج وانی، مین تو، لاوتونف، ۲۰۱۸).

### بیان مسئله

اما مسئله چیست؟ در کشوری مثل ایران در اوایل دهه ۵۰ شمسی ارتباط تنگاتنگ و تراز بالایی بین سازمان های صنفی و دولت وجود داشت. در آن دوره گروهی از بزرگترین پیمانکاران آن زمان با همکاری یکدیگر یک گروه صنفی را تشکیل می دهند که به تدریج دایره این گروه به قدری بزرگ می شود که خیلی از قوانین و تصمیم گیری ها به دلیل اینکه منابع و تخصص های لازم و همچنین نوآوری در تصمیم سازی و انجام کارها در سازمان صنفی وجود داشت با هدایت و محوریت سندیکای شرکت های ساختمانی انجام می شد. در اساسنامه ثبت شده آن حفظ حقوق و منافع قانونی مشترک شرکت ها و موسسات ساختمانی با صاحبان کار و مقامات رسمی و اشتراک مساعی با دولت و سازمانها در آبادی و عمران کشور بعنوان شرح وظایف تعیین شده است. با مصاحبه منتشر شده دبیر سندیکای شرکت های ساختمانی در

تحقیق انتخاب شده است که بر اساس آن بتوانیم از مدل زمینه ای دستاوردهای سازمان های صنفی در صنعت ساخت کشور ایران را احصاء کنیم.

**کلید واژه:** سازمان صنفی، اثر بخشی سازمانی، صنعت ساخت

### مقدمه

قبل از دهه ۹۰ میلادی شرکت های صنعت ساخت تحت حاکمیت نهاد های صنفی فعالیت می کردند. بعد از دهه ۹۰ میلادی فرم های دیگر شرکت های صنعت ساخت به وجود آمدند که باعث ایجاد تعارض بین شرکت های صنفی و غیر صنفی شدند. بیشترین تفاوت بین شرکت ها، مربوط به ساختار و طراحی سازمانی آنها می شد (پارک، ۲۰۱۴) و اینکه چه میزان به سازمان های صنفی خود وابستگی وجود دارد. سازمان صنفی یک نهاد سازمان یافته از فعالین آن صنعت در جهت حفظ و ترویج منافع مشترک می باشد و فعالین یا اعضا وابستگی خود را زمانی حداکثری می دیدند که تأثیرات و منافع حداکثری از صنف دریافت می نمودند به گونه ای که دریافت مزایا باعث مدیریت بهتر شرکت ها نیز می شد. تحقیقات قبلی نیز نشان میدهد که یکی از دلایل اصلی شرکت ها برای عضو شدن در سازمان های صنفی بدست آوردن دیدگاه های مشترک نسبت به مشکلات و کاهش عدم قطعیت در محیط مشترک می باشد (بارنت، ۲۰۱۳) که بتوانند بعنوان یک مجموعه اثر بخش عمل نمایند. در رویکردهای اولیه به اثر بخشی سازمان های صنفی، چابکی در تصمیم سازی و استفاده بهینه از منابع، خلاقیت و نوآوری، سازگاری با تغییرات محیطی، رقابت با رقبای و حفظ توانایی ها مورد توجه بوده است (روهبورگ، ۱۹۸۱) و شرکت های عضو در قالب این رویکردها به منافی دست می یافتند. در بررسی اثر بخشی سازمان های صنفی، موضوعات حاکی از آن است که ظاهراً شرکت ها وابستگی به نهاد صنفی خود را نداشته و این نهاد های صنفی هم با عدم حمایت لازم اعضا در جهت حل

انداز و اهداف سازمانی، امان‌هایی هستند که دستیابی به آنها می‌تواند بعنوان شاخص‌های اثر بخشی سازمانی تعریف شوند (بامل، ۲۰۱۳). عدم وجود یک نقشه راه مسیر در فعالیت‌های صنفی می‌تواند کم‌رنگ‌تر و خارج‌شدن از اولویت تصمیم‌گیری را در بر داشته باشد. نظر سندیکاها و انجمن‌های مربوطه در تعیین و اجرای قوانین بر اساس ماده ۲ و ۳ قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار برای دولت راهگشا خواهد بود (قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار، ۱۳۹۰) اما بخاطر تعدد سازمان‌های صنفی، دولت از جایی که مناسب‌تر است اطلاعات دریافت می‌نماید. به نظر دبیر سندیکای شرکت‌های ساختمانی که در مصاحبه خود اعلام داشته، این عدم یکپارچگی در سازمان‌های صنفی باعث می‌شود که همیشه یک چالش و اعتراض عمومی نسبت به قوانین و شرایط وجود داشته باشد (گلابتونچی، ۱۴۰۱) که با الگوی تخصصی شدن مراکز و مراجع تصمیم‌گیری کاملاً مغایر می‌باشد. مثلاً در کشور ایران از دل شرکت‌های راهسازی انجمن راهسازی بیرون آمد و از سندیکای ساختمانی انجمن نفت و گاز و پتروشیمی و موازی با سندیکای ساختمانی سندیکای تأسیسات و انجمن و سندیکاها دیگر برق و تأسیساتی ایجاد شد و دلیل این اقدامات تخصصی شدن با تخصصی بودن فعالیت مربوطه بوده است. این موضوع را اگر با سایر انجمن‌های فعال دنیا مقایسه نمایم مدل‌های همچون انجمن پیمانکاران اصلی آمریکا با بیش از ۲۷۰۰۰ عضو که شامل ۶۵۰۰ پیمانکار اصلی، ۹۰۰۰ شرکتی پیمانکاری خاص و ۱۰۵۰۰ شرکت ارائه خدمات می‌باشد (ای جی سی، ۲۰۲۳) و همچنین انجمن معماران آمریکا با بیش از ۹۶۰۰۰ عضو بزرگترین و موثرترین شبکه حرفه‌ای در معماری است (موسسه معماری آمریکا، ۲۰۲۳) که این یکپارچگی سازمان صنفی بعنوان کاتالیزوری در انجام اقدامات جسورانه برای رفع نیازهای جامعه عمل خواهد نمود. در مقایسه دیگر جهانی طبق گزارش اتاق اصناف ایران که اعلام داشته با استانداردهای جهانی

نشریه آبادگران، در واقع می‌شود گفت دولت که نماینده آن سازمان برنامه و بودجه بود عملاً در حوزه مهندسی ورود نمی‌کرد مگر اینکه هماهنگی و تعامل با سندیکاها را داشته باشد (گلابتونچی، ۱۴۰۱). در مصاحبه با دبیر انجمن شرکت‌های آب شیرین‌کن اعلام داشتند: در حال حاضر انجمن شرکت‌های آب شیرین‌کن که یک سازمان صنفی تخصصی است و با هدف ایجاد هماهنگی بیشتر و عدم رجوع تک‌تک شرکت‌ها برای دریافت مطالبات و تخصیص‌های ارزی و با توجه به اینکه نیاز به سرمایه‌گذاری در ساخت آب شیرین‌کن و فروش محصول پروژه در بازگشت سرمایه می‌باشد، به پیشنهاد وزارت نیرو این مجموع شرکت‌ها (که بالغ بر ۲۱ شرکت می‌باشند) انجمن شرکت‌های آب شیرین‌کن را تاسیس و عملاً دولت هیچ کاری بدون هماهنگی و اخذ نظر این انجمن در حوزه تخصصی انجام نمی‌دهد. (قندچی زاده، ۱۴۰۲). حتی ارز تخصصی بر اساس نظر کارگروه تخصصی انجمن و متناسب با پیشرفت پروژه به شرکت‌ها پرداخت می‌شود و نظرات انجمن در تصویب برنامه‌های کلان اقتصادی و بودجه ریزی دولت مورد توجه قرار می‌گیرد. این رویکرد دولت در مشارکت یک نهاد صنفی، باعث دید خوب اعضا به واحد صنفی و ایجاد امنیت در حفظ منافعشان خواهد شد. اما این روند عمدتاً در طول زمان و با جهت‌گیری‌های اقتصادی دچار تغییراتی شد و نقش سازمان‌ها تبدیل به نقش کمک‌دهی به دولت گردید تا جائیکه بعنوان پیمانکار از این سازمان‌ها یاد می‌شد و میتوان آن را ناشی از عدم وجود دید خوب نسبت به سازمان صنفی در آن دوران دانست. لذا در محدود شدن اثر بخشی سازمان‌های صنفی علت‌ها و دلایل آن می‌توان اینگونه بیان نمود:

یکپارچگی در سازمان صنفی: دبیر سندیکای شرکت‌های ساختمانی معتقد است علاوه بر تغییر رویکرد حاکمیتی و سیاسی در به وجود آمدن این شرایط، تکثیر سازمان‌های صنفی مشابه یکدیگر و بدون اهداف مشخص نیز عامل مهمی بوده است. چشم

عادی، درگیر شدن سازمان های صنفی در جنگ قدرت و فراموش کردن مطالبات واقعی اعضا، نبود آموزش و تربیت سیاسی و صنفی اعضا و تبانی های پشت پرده به منظور کسب منافع فردی تضعیف کننده ارتباط صحیح اعضا و سازمان صنفی می باشد. در گزارشی که سندیکای شرکت های برقی ارائه نموده است عملکرد متناقض در نهادهای صنفی مورد توجه قرار داشته و نرسیدن به جایگاه واقعی سندیکا ها و دنبال کردن اهداف جزئی و زود گذر، یکی از انتقاداتی است که از عملکرد آنها داشته اند. تعاملات در بعضی از کمیته ها هیچ تناسبی با فلسفه تشکیل آن ندارد و یا کم نیستند اعضایی که هنوز به درستی نمی دانند برای چه عضو شده اند و هدف از پرداخت حق عضویت چیست و به عنوان عضو یک تشکل چه وظایفی دارند و چه انتظاراتی میتوانند از سندیکا داشته باشند (عملکرد سه ساله سندیکا برق، ۱۳۹۳). یکی از موضوعات اثر بخشی محدود سازمان های صنفی در صنعت ساخت را می توان عدم تعهد اعضا سازمان صنفی دانست. (پارک، ۲۰۱۴)

جهت گیری اقتصادی دولت و عدم تشریک مساعی: به گفته دبیر انجمن شرکت های آب شیرین کن، دولت فعلی با توجه به نیاز کشور به تامین آب و مدیریت منابع آبی از تخصص این انجمن حداکثر بهره را می برد و شاید با بر طرف شدن بحران و نیاز کشور به پروژه های زیرساخت تامین آب، این توجه به همیاری و مشارکت انجمن صنفی از بین برود. گلابتونچی (دبیر سندیکای شرکت های ساختمانی) معتقد است که عملکرد سازمان های صنفی بسته به شرایط دولت ها تحت تاثیر قرار می گیرد. به لحاظ سو گیری هر دوره ای مثلاً دوران سازندگی توجه دولت به پروژه های خاص آبی بود و دوره هایی وجود داشت که تمرکز بر پروژه های مسکن ارزان قیمت و نیز در برهه ای توجه به توسعه خطوط ریلی و حمل نقل بوده که این رویکرد، سازمان ها را به علت ورود جریانات خاص و همچنین تفکرات سیستمی و حزبی، فعالیت ها را تحت تاثیر قرار میداده است و عملاً می توان دولت را

فاصله معناداری داریم. در کشورهای پیشرفته به ازای ۲۰۰ تا ۲۲۰ نفر، یک واحد صنفی فعالیت می کند اما در ایران برای ۳۰ تا ۳۵ نفر یک واحد صنفی فعالیت می کند که با توجه به تناسب جمعیتی ایران تعداد اصناف فراتر از میانگین جهانی خواهد بود (کاشفی، ۱۴۰۰). گلابتونچی در مصاحبه خود با ماهنامه سندیکای شرکت های ساختمانی دلیل این تعدد سازمان های صنفی را کپی برداری از نهاد های دولتی می داند و این موازی سازی در ساختار دولت مشهود است. مثلاً در اگر بخواهیم در کار ساختمان ورود کنیم مشخص نیست که باید سراغ نظام مهندسی ساختمان برویم یا به سراغ سندیکای شرکت های ساختمانی یا دیگر انجمن های مشابه در حالی که فلسفه وجودی هر کدام ماجرای دیگر است و دولت به اساس شرایط هر کدام که دم دست تر باشد را در تصمیم گیری و وضع قوانین بکار خواهد گرفت (گلابتونچی، ۱۴۰۱). البته از این موضوع نباید غافل شد که رفتار سازمان های صنفی و موضوعات فرهنگی جامعه ایران نیز تشدید کننده این موازی کارها می باشد<sup>۱</sup>.

نقش اعضا سازمان صنفی: اما فارغ از ارتباط دولت با سازمان های صنفی، موضوع از منظر جامعه شناسانه نیز قابل بررسی می باشد. سردارنیا (سردار نیا & جاهدین محمدی، ۱۳۹۵ بهار) معتقد است عدم اثربخشی اتحادیه و نظام های صنفی ریشه در بدبینی مزمین تاریخی و عمومی نسبت به نهادهای مدنی و صنفی در یک سده تاریخ مدرن ایران دارد. از یک سو که بیان گردیده به دلیلی ساختار مستبدانه حکومت، جامعه از به رسمیت شناختن کارهای مشارکتی و تشکیل سازمان های صنفی نا امید بوده و از یک جنبه دیگر عملکرد سازمانها و ارتباط ضعیف اعضا با سازمان های صنفی تشدید کننده ناکارآمدی نهاد های مدنی و مردمی شده است. ایجاد شرایطی همچون نخبه گراییانه بودن سازمان های صنفی و عدم ارتباط با اعضای

<sup>۱</sup> تحلیل نگارنده از مسائل پیرامون سازمان های صنفی و روابط فردی و اجتماعی اعضا

دانسته است. ازدید وی ایجاد ساختار مشارکتی در بهبود حضور اصناف در کارهای مشارکتی و تصمیم گیری و سپردن امور صنفی به دست اصناف بیش از گذشته ضرورت یافته است (فاضلی، ۱۳۹۳).

استفاده ابزاری از انجمن صنفی: دبیر انجمن راهسازی ایران نیز بر این عقیده است که شرایط سیاسی در حفظ منافع فردی و عدم وحدت و یکپارچگی در مراجع قانونگذاری آنقدر تاثیر گذار می باشد که اگر سازمان های صنفی دارای ساختاری سیستماتیک هم باشند قادر به حفظ توانایی عملکردی خود نیستند (آزاد، ۱۴۰۱). مثلاً ما انجمنی داریم که به درخواست و پیشنهاد و همچنین استقبال واحد تخصصی صنفی تأسیس گردیده است و نقش مشارکتی بالای در برنامه ریزی کلان کشور و مصرف منابع را دارد اما در این شرایط تعریف شده، همکاری و رابطه دولت با این انجمن صنفی به یک بده بستان اقتصادی و سیاسی تبدیل شده است به نوعی که در صورت انجام یکسری از پروژه های مورد نیاز دولت موانع و خواسته های اعضا صنف مرتفع خواهد شد (قندچی زاده، ۱۴۰۲). و این دسته موضوعات باعث ایجاد معمای عدم اثر بخشی کامل در سازمان های صنفی گردیده است.

به عنوان یک از عوامل ایجاد کننده بحران و کمبود نیازهای اولیه دانست. با حدود ۷۰۰ عضو در این سازمان صنفی ( سندیکای شرکت های ساختمانی)، این چرخش دیدگاه نسبت به فعالیت های اجرایی مربوط به صنف در دوره های مختلف عملاً عدم بهره گیری مناسب از منابع سازمانی را در برخواهد داشت. مثلاً در دوره کنونی که توجه به ساخت مسکن است (سند تحول دولت مردمی، ۱۴۰۰ اردیبهشت) پشت این فعالیت ها یک چرخه از اقتصاد به حرکت در می آید. لذا اگر به تجربیات قبلی که در این بخش صورت گرفته توجه ای نگردد اعضا این سازمان صنفی بعلت بحران های اقتصادی و سو گیری بازاهای اقتصادی در این حوزه، شرایط به گونه ای سخت خواهد شد که اساساً شرکت ها نتوانند ادامه حیات بدهند مخصوصاً شرکت هایی که دارای رتبه پائین تر و توان مالی کمتری هستند و عملاً فضای کسب و کار به طریقی باعث اثر بخشی نامطلوب این سازمان های صنفی می گردد. علی فاضلی رئیس اتاق اصناف تهران در سال ۱۳۹۳، ضرورت کاهش تصدی گری دولت در امور اجرایی را دارای اهمیت و سطح اعتماد پائین حکومت به اصناف و اتحادیه های صنفی را موضوع جدی

### علت ها

عدم یکپارچگی در سازمان صنفی	تشریک مساعی ضعیف دولت با سازمان صنفی	جهت گیری اقتصادی در فرایند توسعه صنعت ساخت	نقش ضعیف اعضا سازمان صنفی	استفاده ابزاری از سازمان های صنفی
<ul style="list-style-type: none"> <li>تغییر رویکرد حاکمیتی و سیاسی</li> <li>عدم وجود چشم انداز و اهداف سازمانی</li> <li>عدم ترسیم نقشه راه در فعالیت صنفی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>سطح پائین اعتماد بین حکومت و اصناف</li> <li>مشارکت ناپذیری دولت</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تولید بحران توسط دولت</li> <li>عدم شکل گیری فرایند توسعه</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم تعاملات در کمیته های اصناف</li> <li>نبود آموزش و تربیت سیاسی و صنفی</li> <li>کسب منافع فردی و حداکثری</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم پیگیری حقوق صنفی</li> <li>عدم وحدت و یکپارچگی در مراجع قانونگذاری</li> <li>نیازمند شدن کشور به خواست های اولیه</li> </ul>

### دلایل

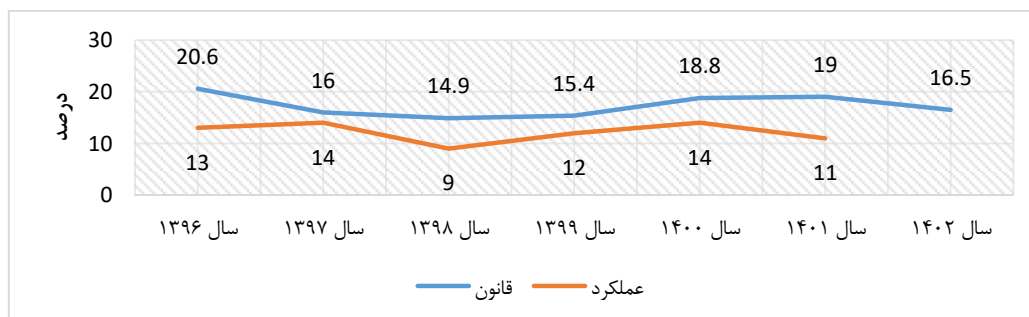
شکل ۱ روابط علت و دلیل در اثر بخشی محدود در سازمان های صنفی

### اهمیت و منشأ مسئله

سیاست باید هدایت اعتبار باشد. بیدن معنی که باید امور مربوط به هر صنعت به جامعه یا سازمان صنعتی مربوطه ارجاع یابد و از این طریق اولویت بندی ها و برنامه ریزی صورت پذیرد. در جوامع پیشرفته و مدرن سازمان های صنعتی همچون یک تسهیلاتگر، روابط بین ساختارهای دولتی و خصوصی را نظامند می نمایند. این سازمان ها در ایران اگر چه از الگوهای کشورهای توسعه یافته بهره برده اند اما کارکردشان با توجه به انحصار گرایی دولتی و وابستگی بخش خصوصی به اقتصاد دولتی نتوانسته تنظیم کننده تعاملات این دو بخش باشند چرا که در اقتصاد جهانی اثر بخشی سازمان ها برای کسب و کار بسیار مهم است (بوستینزا، ۲۰۱۶). صنعت ساخت در هر کشوری باعث توسعه اقتصادی و اجتماعی می گردد که با ایجاد فعالیت های مستقیم و غیر مستقیم توسعه بخش های دیگر نیز ایجاد خواهد شد (نزهت، ۲۰۲۳).

الف - مشارکت بخش خصوصی: این موضوع از جنبه دیگر نیز قابل بیان است که با توجه به ضرورت مشارکت بخش خصوصی در عرصه فعالیت های اقتصادی و توسعه ای کشور و فرایندها و الزامات قانونی به وجود آمده در ساختار دولت به منظور حمایت بیشتر از بخش خصوصی، سازمان های صنعتی بعنوان هدایت گر اعضاء و فعالین صنف می توانند همانند یک سکاندار، هدایتگر این بخش از جامعه مدنی به منظور دستیابی به اهداف در تعامل با دولت باشند (حمزه مصطفوی، مصاحبه با رئیس سابق نظام

فنی و اجرایی کشور، ۱۴۰۲). حضور بخش خصوصی پیش نیاز ساز و کار اصلی و تبلور اثر بخشی سازمان های صنعتی می باشد. چون در یک نظام برنامه ریزی هر چه از بخش خصوصی کاسته و نقش دولت افزوده شود مکانیزم خودکار صلاحدید دولت ها به وجود خواهد آمد و عواملی همچون مقررات محدود کننده و مخدوش شدن فضای کسب و کار، ایجاد انواع رانت و ناعادالتی در تخصیص منابع را خواهیم داشت. اما با توجه به حجم فعالیت در صنعت ساخت ایران و رشد فیزیکی طرح های عمرانی (نمودار ۱) به منظور توسعه و پیشرفته شدن کشور در کلیه جنبه های کسب و کار، محیط زیست، فرهنگی و اجتماعی، آموزش و حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآمد، فارغ از رسیدن یا نرسیدن به اهدافشان، سازمان های صنعتی این صنعت با توجه به اینکه رفع موانع اثر بخشی سازمانی به اولویت های اصلی کسب و کار تبدیل شده (ناوید، ۲۰۲۲)، توسعه متناسب با شرایط را نداشته اند. مثلاً در سال ۱۳۲۶ سندیکای شرکت های ساختمانی پس از پایان جنگ جهانی دوم توسط ۱۴ شرکت مردم نهاد به منظور استیفای بهتر حقوق شان و حل مسائل صنعتی و مشارکت در آبادانی کشور تأسیس گردید. اما شرایط حاضر عدم تناسب در توسعه سازمان های صنعتی و اثر بخشی آنها را بیان می نماید. بعنوان نمونه در نیم قرن اخیر سندیکای شرکت های ساختمانی با ۷۰۰ عضو بیشتر کمک کننده به دولت بوده تا اینکه نقش اساسی و مشورتی در آبادانی داشته باشند (آبادگران، ۱۴۰۱).



نمودار ۱ سهم اعتبارات تملک داری سرمایه ای از کل مصارف عمومی (منبع: دیوان محاسبات گزارش تفریغ بودجه)<sup>۲</sup>

<sup>۲</sup> به جهت میزان عملکرد بودجه طرح های عمرانی در سال ۱۴۰۲ مستند دقیقی یافت نشده است.

قانونی مشترک شرکت ها و موسسات ساختمانی با صاحبان کار و مقامات رسمی و اشتراک مساعی با دولت و سازمانها در آبادی و عمران کشور بعنوان شرح وظایف تعیین شده است (اساسنامه سندیکای شرکت های ساختمانی، ۱۳۲۶). یکپارچگی سازمان ها و عدم موازی سازی صنفی به فرایند تقنین نیز منجر خواهد شد بطوریکه در دوره هایی بوده که اعضای حمایت های لازم را برخوردار شده و بعنوان نماینده به مجلس ورود پیدا نموده اند.<sup>۳</sup> ۲- ادبیات تحقیق درک اثر بخشی سازمان ها در ۵۰ سال اخیر بعنوان یکی از پیچیده ترین مفاهیم بوده و بدلیل آشوب در ماهیت نظری اثر بخشی، محققین را به تفکر واداشته است (کامرون، ۱۹۸۱) و همچنین بعلت کمبود همگرایی تفکرات در گذر زمان، نتایج آن شکننده به نظر می رسد چنانچه تفاوت در دیدگاه های قبلی و عدم وجود دیدگاه جدید پدیدار گردیده است (نیدهی، سینگ، ۲۰۱۹). تحقیقات اخیر نیز دیدگاه های متفاوت در خصوص اثر بخشی سازمان ها را برجسته نموده، اما راهکاری ارائه نشده است. در این شرایط محققان بر این باور رسیده اند که ارائه تعریف مشخص از اثر بخشی سازمان و یا اندازه گیری آن با مشکل روبرو خواهد شد (میشرا، ۲۰۱۷). لذا مطالعات بی شماری را به منظور ارائه مدل های نظری در اثر بخشی سازمان ها داشته، بطوریکه اثربخشی سازمان ها بعنوان موضوع اول تحقیقات بوده و همچنین رفع موانع اثر بخشی نیز در مواردی دارای اولویت شده است. **تمایز نظام صنفی در ایران و غرب:** نظام های صنفی از قرن ۱۷ میلادی در غرب به منظور رفع نقاط ضعف فضای کسب و کار و کاهش دخالت دولت در غرب پدیدار شده است (مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، حوزه های مهم نظام صنفی از منظر

اهمیت موضوع با ایفای نقش آنها در ایجاد تعاملات و بهره گیری از ظرفیت های قانونی نشأت می گیرد. مثلاً در تعیین صلاحیت های پیمانکاران و مشاوران که رتبه بندی آنها توسط سازمان برنامه و بودجه صورت می پذیرد، به جهت حفظ یکپارچگی در کشور ضروری است این مرجع کار تشخیص صلاحیت را با همکاری انجمن ها و سازمان های تخصصی انجام بدهد (گلابتونچی، ۱۴۰۱). دبیر سندیکای شرکت های ساختمانی معتقد است که طبق قانون بهبود مستمر فضای کسب و کار باید تعیین صلاحیت ها به سندیکاها و انجمن ها باز گردد که خودشان تعیین صلاحیت را انجام دهند به این دلیل که نگاه تخصصی بهتری در سازمان های صنفی وجود دارد و باعث افزایش کیفیت امور اجرایی تخصصی خواهد شد همانطور که در دهه ۵۰ شمسی این ایفای نقش صورت می گرفته و مقاطعی که سعی بر بازگشت به روال قبل بود، توسعه اقتصادی و عمرانی کشور شرایط بهتری را داشت.

ب- بهره گیری از ظرفیت قانونی: قاعدتاً مشکلاتی که یک صنعت با آن رو در رو می باشد تمام فعالین را درگیر خواهد نمود و بازتاب این مشکلات را تک تک اعضا نمی تواند به دنبال حل و برطرف کردن آن باشند و یا اینکه دولت ها بتواند پاسخگوی تمامی شرکت ها و سازمان های درخواست کننده باشد. دبیر سندیکای شرکت های ساختمانی (گلابتونچی، ۱۴۰۱) معتقد است در اینگونه شرایط وظیفه سندیکای شرکت های ساختمانی و نهادهای صنفی مشابه می باشد که با قدرت چانه زنی بالاتر کمک به حل مشکل کنند و البته شرکت های عضو و یا فعال در صنعت ساخت باید به این موضوع توجه لازم را داشته باشند که قدرت سازمان ها با دو شاخص اندازه گیری مهم شامل سطح پوشش و مقدار جامعیت مشخص خواهد گردید (بوت، ۲۰۱۵). بعنوان نمونه سندیکای شرکت های ساختمانی که یکی از قدیمی ترین نهاد صنفی در کشور با سطح پوشش و جامعیت حداکثر صنفی می باشد در اساسنامه ثبت شده آن حفظ حقوق و منافع

<sup>۳</sup> بعنوان نمونه در این خصوص آقای بهاء الدین ادب "نماینده دوره پنجم و ششم مجلس شورای اسلامی" به یکی از نکاتی که در آن انتخابات تکیه داشت، ریاست هیأت مدیره سندیکای ساختمانی ایران بود. البته یادآوری این نکته ضروری است که سندیکا کار سیاسی نمی کند.

ایجاد یک سامانه تحلیلی " داشبورده آنلاین کنترلی در کلیه ایالت ها"

برگزاری کنفرانس های حضوری و آنلاین با حضور ۲۱۰۰ نفر از متخصصان صنعت

تلاش خستگی ناپذیر در سرمایه گذاری زیرساخت و ایجاد شغل ( شروع ۲۹,۰۰۰ پروژه در سال اول )

برگزاری جلسه با اعضای مجلس نمایندگان و پیمانکاران ایالتی در خصوص برنامه های زیرساختی.

نکته قابل توجه در این فعالیت های صورت گرفته، وجود ثبات در اقدامات برنامه ریزی شده می باشد. بعنوان نمونه در کشور ایران عملکرد سندیکاها بسته به شرایط دولت ها تحت تاثیر قرار می گیرد به گونه ای که از یک سازمان تاثیرگذار قبل از انقلاب به یک سازمانی که بیشتر در زمینه تعیین قوانین و مطالبات صنفی به دولت کمک می نمایند در بعد از انقلاب تبدیل می شوند (آبادگران، ۱۴۰۱). این موارد در اهداف از پیش تعیین شده سازمان ها نیز وجود دارد. البته مورد تغییر شرایط دولت ها را نمی توان در این اهداف مشاهده نمود. به دلیل اینکه خود انجمن ها در کشور ایران به حفظ، اشتراک مساعی، تهیه و تاسیس به جای ارائه، توسعه و حمایت، تولید و ایجاد فرصت علاقه و فکر بیشتری داشته اند که شاید این موضوع مربوط به محدودیت هایی از قبل تعیین شده برای تشکیل و اجازه فعالیت سازمان ها و انجمن های صنفی باشد. اما در هر طریق آنچه که از برنامه و اهداف از پیش تعیین شده نیز بر می آید نمی توان چشم اندازی روشن برای این سازمان ها در نظر گرفت، هر چند که اقداماتی شگفت انگیز ممکن است با توجه به خلاقیت های فردی صورت پذیرد اما نمی توان آن را بعنوان نقطه روشنی برای توسعه و نقش پذیری انجمن ها دانست. این موضوعات با مقایسه صورت گرفته بین دو نهاد صنفی "سندیکای شرکت های ساختمانی ایران و انجمن سازندگان راه و ترابری آمریکا" در اهداف و سیاست های تعیین شده، نشان از

فضای کسب و کار، ۱۳۹۰). هر چند که این فعالیت ها در قرن ۱۹ میلادی به نوعی خاتمه یافت و اقدامات تماماً در اختیار دولت قرار گرفت. اما در کشورهایی مانند ایتالیا، انگلستان، بلژیک، فرانسه و آلمان نظام های صنفی قدرت لازم را برخوردار بودند. در کشور ایران تدوین اولین قانون نظام صنفی در سال ۱۳۵۰ و بعد اصلاحیه کلی قانون نظام صنفی در سال ۱۳۵۹ به تصویب رسید و ساز و کار نظام های صنفی ایران تمایزهایی با کشورهای غربی به شرح ذیل را دارد (اشرف، ۱۳۷۵)

۱- این نهادها از سوی دولت تعیین یا تأسیس شده اند و یا فلسفه تشکیل آنها مبتنی بر خدمت به دستگاه مالیاتی دولت بوده است و به عنوان مباشر مالی حاکم شهر عمل می کنند.

۲- این نهادها از گذشته دور تا کنون در شرایطی به وجود آمده اند که در آن اثری از جامعه مدنی نبوده است.

۳- کسبه و پیشه وران شهری غالباً حافظ بازار سنتی بوده و چندان قرباتی با جامعه مدنی نداشته اند.

با این تفاسیر نظام های صنفی که از زمان مشروطه در اکثر جنبش های ایران فعالیت داشته گویی بعنوان نماینده کسبه و پیشه وران بوده و قرباتی با جامعه مدنی نداشته است.

### هدف گذاری و برنامه ریزی

در ساختارهای بین المللی، فعالیت سازمان های صنفی یک دستاورد جهت سیاست های دولت خواهد بود. و علاوه بر آن حمایت و اقدامات برنامه ریزی شده ای در ساختار نهاد صنفی وجود خواهد داشت که فصل های جدیدی را برای صنعت ایجاد می نماید. بعنوان نمونه در سال ۲۰۲۲ انجمن سازندگان راه و ترابری آمریکا فعالیت های محوری برای حمایت از حمل و نقل در صنعت ساخت و ساز را داشتند (آرتبا، ۲۰۲۲). این فعالیت ها شامل

تفاوت رویکرد برنامه ای و هدف گذاری کلان نیز می باشد

جدول شماره ۱ مقایسه اهداف و وظایف برنامه ریزی شده دو سازمان صنفی

ردیف	سندیکای شرکت های ساختمانی ایران (اساسنامه سندیکای شرکت های ساختمانی، ۱۳۲۶)	انجمن سازندگان راه و ترابری آمریکا (آرتابا، ۲۰۲۲)
۱	انجمن سعی خواهد نمود در تهیه قوانین و آئین نامه ها و هر نوع مقرراتی که وزارتخانه ها و سازمان برنامه و بودجه و شورای عالی کار و وزارت امور اقتصاد و دارایی و سازمان های دولتی و شهرداری ها راجع به امور ساختمانی تهیه مینماید نظر بدهد.	توسعه و حمایت از مواضع سیاست های قانونگذاری و نظارتی توافقی
۲	تهیه طرح های لازم برای تحصیل سرمایه جهت انجام کارهای ساختمانی عام المنفعه	تولید گزارش های اقتصادی پیشرفته و تجزیه و تحلیل برای قدرت بخشیدن به تصمیمات تجاری هوشمند
۳	حفظ حقوق و منافع قانونی مشترک شرکت ها و موسسات ساختمانی	نمایندگی منافع بازار صنعت در صورت تهدید در دادگاه
۴	اشتراک مساعی با دولت و سازمان ها و اشخاص ذی علاقه در آبادی و عمران کشور.	ایجاد فرصت های توسعه کسب و کار از طریق رویدادهای حضوری و آنلاین
	مشارکت در کنفرانس ها، کنگره ها، کمیته های کار و حفاظت و همکاری برابر شرایط مندرج در آئین نامه های مربوط	
۵	انجمن در مقابل ارجاعات وزارت خانه ها و سازمان برنامه و بودجه و شورای اقتصاد و شورای عالی کار و شهرداری ها و سازمان های دولتی و موسسات ذی علاقه اطلاعات لازم را در دسترس آنها قرار خواهد داد	فراهم کردن فرصت هایی برای ایجاد تفاوت از طریق انجمن های سیاست گذاری، کمیته ها و شوراها
۶	تهیه هرگونه اطلاعات و نشریات لازم مربوط به امور ساختمانی برای استفاده اعضاء انجمن	ارائه اخبار و اطلاعات از طریق چندین بستر ارتباطی
۷	تأسیس کتابخانه و نشریات مجلات مفید و ترویج اصول فنی جدید در امور ساختمانی و ارائه آموزش های لازم	ارائه آموزش و آموزش ایمنی نوآورانه

مسائل، موانع و مشکلات

اصناف و اتحادیه ها بهترین ناظران بر فعالیت های اقتصادی هستند و به اعتقاد دولت حاضر امور مربوط به اصناف باید به خود آنها واگذار شود و دولت صرفا نقش حمایتی و هدایتی داشته باشد (رئیس، ۱۴۰۲). اما در واقعیت اجرایی به این صورت نخواهد بود. دولت به منظور مدیریت شرایط اقتصادی و سیاسی خود اولاً اجازه ورود سازمان های صنفی و مردم نهاد را به عرصه ساختاری نمی دهد، ثانیاً نقش مداخله ای دولت و عدم رعایت حقوق سازمان های صنفی آشکار کننده این نکته است که جامعه مدنی و سازمان های صنفی به نوعی از طریف دولت هدایت می شوند (بابائی، ۱۴۰۱). با وجود افزایش آگاهی های اجتماعی و ناکارآمدی مدیریت یک جانبه از سوی دولت، ضرورت مشارکت مردمی در پیشبرد امور و نیازمندی اصناف به حمایت های تخصصی از عللی محسوب می شوند که

ایجاد سازمان های صنفی به یک ضرورت تبدیل میگردد. بعنوان نمونه با بررسی چندین اساسنامه انجمن های صنفی در صنعت ساخت انگیزه تأسیس این سازمان های صنفی را میتوان در چهار سرفصل بیان نمود:

۱. کمک نظارتی به دولت با تعیین صلاحیت ها
۲. پرکردن فضای خالی ارتباطی بین دولت و شرکت های فعال در صنعت ساخت با تهیه و ارائه پیشنهادات در تدوین قوانین
۳. توانمند سازی اعضاء و فعالین صنف با آموزش و برگزاری همایش و کنفرانس، چاپ مقالات و کتاب ها
۴. حمایت از اعضاء با تهیه بسته های اقتصادی و سرمایه گذاری، ایجاد روابط مناسب و صیانت از حقوق صنف

انجمن های صنفی وجود دارد که به طور کلی عبارتند از:

۵. کاستی های عملکردی و تشکیلاتی سازمان های صنفی (گلابتونچی، ۱۴۰۱)
۶. ارتباط ضعیف و اعتماد پایین اعضاء نسبت به سازمان صنفی (سردار نیا & جاهدین محمدی، ۱۳۹۵ بهار)
۷. عدم استقبال دولت نسبت به رویکرد تعاملی با سازمان های صنفی (زهرایی، ۱۴۰۲) (گلابتونچی، ۱۴۰۱)
۸. نداشتن برنامه مدون و ضعف در انجام کار تیمی (زهرایی، ۱۴۰۲)
۹. تمرکز سازمان های صنفی در استان تهران و عدم پویایی بخش ها در شهر و شهرستان ها (قندچی زاده، ۱۴۰۲)
۱۰. نا آگاهی اعضاء نسبت به سازمان صنفی و ضعف دسترسی به اطلاعات (عملکرد سه ساله سندیکا برق، ۱۳۹۳)
۱۱. استفاده ابزاری جریانات سیاسی از این تشکلها (زهرایی، ۱۴۰۲) (آزاد، ۱۴۰۱)
۱۲. وجود دستگاه های کنترل کننده چندگانه و ناهماهنگ در سیستم دولتی (قندچی زاده، ۱۴۰۲)

#### شناخت رفتار دولت

با مطالعه ای جامع بر روی رفتار دولت و اقدامات آنها در جامعه به منظور اجرای حکمرانی مطلوب به این سوالات که چه کسی اراده اش را بر دیگران تحمیل می کند و چه کسی به وضع قواعد برای تعیین رفتار دیگران می پردازد و چگونه این الگوها عوض می شود پاسخ داده است. این موضوع با عنوان دولت مداخله گر یا دولت بازدارنده مورد بررسی قرار گرفت (میگدال، ۲۰۰۱) " و اینکه چگونه دولت ها و جوامع یکدیگر را متحول ساخته و شکل می دهند؟ یافته ها به این صورت می باشد که تعریف جدید از دولت و عملکرد آن به وجود آمده است. دولت ها کسانی هستند که به وضع قواعد برای تعیین رفتار دیگران می پردازند و عملاً بعنوان فرد حقوقی اراده

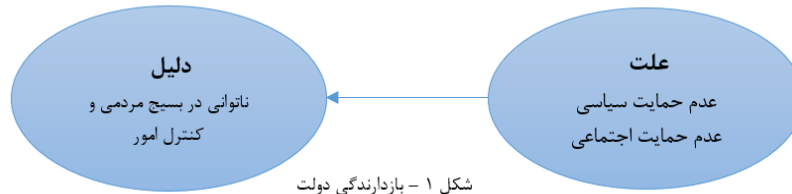
اما نقش و رابطه با دولت: با توجه به اینکه اهداف یا انگیزه تاسیس این سازمان ها همکاری و کمک به دولت می باشد اما در عالم واقع نتایج نشان می دهد رابطه با دولت از چالش های بیرونی این سازمان ها بوده است. ناهماهنگی دستگاه های دولتی متولی، وابستگی مالی و عدم استقلال از دولت، بی اعتمادی دوطرفه میان دولت و سازمان ها، فقدان رویکرد منسجم و یکدست سازمان ها با دولت، ضعف سیستم اداری و مشخص نبودن معیارها و سازوکار نظارتی دولت منجر به چالش در رابطه بین سازمان های مردم نهاد با دولت شده است (رزاقی و خاچکی، ۱۳۹۷). اما در مقام قیاس، روابط و موضوعات در ساختارهای بین المللی به اینگونه نمی باشد که خط و مشی یک سازمان صنفی را دولت تعیین نماید یا اینکه این سازمان ها بوسیله دولت هدایت شوند. بعنوان نمونه انجمن راه و حمل و نقل سازان کشور آمریکا در گزارش سالانه خود اینگونه بیان داشته که "این انجمن اطمینان دارد که در این صنعت بر اساس برنامه های سرمایه گذاری خود دارای اثر بخشی می باشد لذا بر این اساس پیشنهاداتی را به دولت مرکزی ارائه می نماید (آرتابا، ۲۰۲۲).

هر چند که در این دو دهه اخیر بر اساس اظهارات دبیران انجمن های صنفی در گزارشات ارائه شده، رابطه و نشست های سازنده ای بین حکومت و اصناف و انجمن ها صورت پذیرفته که از اهم آن می توان ایجاد شورای گفتگو در اتاق بازرگانی، پرداخت بدهی های مالیاتی و بیمه شرکت ها از مطالبات معوقه از دولت، تعیین سقف مالیات بر درآمد و ارزش افزوده، تهاوت بدهی بخش خصوصی به بانکها از طریق مطالبات آنها از دولت، برگزاری نشست های تخصصی و فنی و تشکیل کار گروه های صنفی و ... را می توان بیان نمود اما موانعی بسیاری در اثر بخشی این سازمان و

<sup>۴</sup> ARTBA made certain the industry had an effective—and frequent—voice on a broad range of regulations and implementation of the IJJA. The association submitted two dozen comments to federal agencies or letters to Congress on a variety of topics.

کلیدی که چرا دولت ها بعنوان عامل بازدارنده عمل می کنند؟

خود را بر دیگران تحمیل می نمایند. اما آنچه مورد توجه این تحقیق می باشد پاسخ به سوال مهم و



این رفتار دولت ها (مداخله گری) پیامدهایی را دربر خواهد داشت. شناخت پیامدها از این بابت دارای اهمیت می باشد که برای یک عامل خارجی مانند صنعت ساخت نیازمند همزیستی، مقابله به مثل و در مواقعی حفظ قدرت در محیطی که دولت ایجاد نموده می باشد. لذا شکل گیری اقدامات راهبردی دولت در چنین شرایطی را به دو دسته یاتئوری (حذف و ائتلاف) تقسیم می گردد

(شکل)



شکل ۲: مدل عملکردی دولت ها

۲.

تئوری ائتلاف از منظر اقدامات حاکمیتی و سیاسی، پیامد اقدامات دولت ها را نشان می دهد. هر کدام از این پیامد ها برای دولت نتایج قابل تاملی را خواهد داشت که نسبت اقدام دولت ها در جوامع ممکن است به تنهایی و یا همه موارد حصول پیدا نمایند (شکل ۳). بر اساس تحقیقات و نتایج حاصله اینگونه اعلام می دارد که:

محقق دولت را بخشی از جامعه می داند و اتفاقاً بسیاری از ویژگی هایش را با دیگر سازمان های اجتماعی چندان تفاوتی نمی بیند و مقامات دولت خود از اعضای جامعه هستند پس آنچه را نیاز به بررسی می داند الگوهای متمایز تعاملاتشان با اعضای دیگر سازمان ها و گروه ها است. این دو تئوری مطرح شده، تئوری حذف که از منظر روابط اجتماعی و

پیامد	نتایج عملیاتی
انتصابات فامیلی یا رابطه ای	جلب وفاداری - جذب مخالفان بالقوه
ایجاد فساد نهادینه	پیوند رقبا بالقوه به بدنه حاکمیت
جابجایی گسترده	بر هم زدن تسلط و نفوذ نهاد های اجتماعی در بدنه حاکمیت

تئوری انتخاب	تولید وظایف اداری یا ادارات متداخل	محدود نمودن اختیارات
	ایجاد رانت	تولید ثروت و کسب درآمد برای حاکمیت
	سیاست های تبعیض آمیز	کنترل خدمات و محصولات خارج از اختیار دولت

شکل ۳: پیامدها و نتایج عملکردی دخالت دولت

سایر متغیرهای سازمانی تغییر می کند و می تواند بر یکدیگر اثر کاهنده یا فزاینده داشته باشند. در حالت کلی اثر بخشی چیزی است که ساخته می شود به این معنی که در طول زمان با انجام اقداماتی به وجود می آید. نکته مهم و اساسی در بررسی اثر بخشی سازمان ها این است که می بایستی بدانیم از کدام منظر ( کارفرما-مشتری-ذینفع و ...) و همچنین از کدام جنبه ( وفاداری اعضا، بازگشت سرمایه، سهم بازار و ... ) داریم بررسی را انجام می دهیم. البته توجه به اینکه در کدام برهه زمانی و با چه اطلاعاتی قضاوت اثر بخشی انجام می شود و اینکه معیارهای ما چه چیزهایی هستند وجود دارد. اینها موضوعاتی خواهد بود که عدم دقت به آنها ممکن است ما را در تحلیل و آنالیز اثر بخشی سازمان دچار ایراداتی نماید.

### ۳-روش تحقیق

در این پژوهش با استفاده از تجربه های مشخص می خواهیم به قوانین کلی برسیم. دلیل این امر می تواند کمبود تحقیقات و چارچوب نظری مشخص و همچنین به وجود آمدن شرایط خاص جدید در حوزه پژوهش بوده و قصد بر این است که شکاف نظری در موضوع پژوهش را شناسایی نمائیم. لذا از استدلال استقرایی<sup>۷</sup> بهره می جویم و از یک روش کیفی مبتنی بر کسب اطلاعات و داده های پایه و همچنین فرضیه سازی به یک الگو کلی خواهیم رسید. در این مسیر از روش داده بنیاد<sup>۸</sup> که یک روش استقرایی در جمع آوری، آنالیز و دسته بندی و ترکیب کردن داده ها به صورت سیستماتیک می باشد (چارمز، ۲۰۰۱) استفاده

شناخت دولت بعنوان یک عامل مداخله گر امری ضروری است و یافته ها نماینگر این موضوع می باشند که در کشور ایران سازمان های صنفی مردم نهاد در صنعتی همچون صنعت ساخت که با اقتصاد دولتی مدیریت می شود با چالش های روبرو هستند که یکی از عوامل اصلی آن دولت خواهد بود و برای اثر بخشی سازمان صنفی توجه و شناخت رفتار دولت ها بعنوان یک عامل بازدارنده دارای اهمیت می باشد.

### اثر بخشی سازمان

در دنیا یک تعریف واحد از اثر بخشی سازمانی ارائه نشده (بویتینزا، ۲۰۱۶) ( نیدهی و سینگ، ۲۰۱۹) (کامرون، ۲۰۱۴) ( روهبورگ، ۲۰۱۶). و اینکه تحت چه شرایطی سازمان ها اثر بخشی بیشتری خواهند داشت مورد مطالعه بسیار قرار گرفته است. بنا به نوع سازمان اثر بخشی تعریف خاص خود را پیدا می نماید. بعنوان مثال اگر سازمانی به منظور دستیابی به اهداف خود ایجاد گردیده است پس دستیابی به اهداف مشخص شده بعنوان معیار اثر بخشی تعریف می گردد (کامرون، ۲۰۱۴). موضوع چالش برانگیز در بحث اثر بخشی سازمانی اهداف متعدد سازمان ها است که بخشی از آنها محقق و سایر اهداف به نسبت یا کلاً کسب نمی شوند. مطالعات هم نشان داده که سازمان ها که در یک حوزه اثر بخش<sup>۵</sup> هستند در دیگر حوزه ها غیر اثر بخش<sup>۶</sup> یا ضعیف باشند (کامرون، ۱۹۸۱). این محققان معتقدند اثر بخشی سازمان ها باید چند حوزه ای (دامنه ای) بررسی گردد و زمانیکه اثر بخشی چند دامنه ای می شود روابط بین

<sup>۷</sup> Inductive Reasoning

<sup>۸</sup> Grounded Theory

<sup>۵</sup> Effectiveness

<sup>۶</sup> Ineffectiveness

قول را در نظر می‌گیریم. نظریه زمینه‌ای یک نظریه مسئله محور است و بر ارتباط دادن مراحل و گام‌هایی استوار است که به ایجاد ساختار نظری یک مسئله کمک می‌کند. چرا که در ابتدا داده‌ها گردآوری شده و به مفاهیم کد گذاری تبدیل شده و در یک فرایند به هم متصل می‌شوند. در این روش نکته این می‌باشد که نظریه باید به گونه‌ای منظم و منطقی از داده‌هایی که از مصاحبه‌ها و بررسی اسناد و مشاهده‌ها استفاده می‌شود نشأت گیرد (اشتراس و کوربین، ۱۹۹۸). پس در اقدام اول با شناسایی و یافتن عبارات<sup>۹</sup> و دسته بندی و کد گذاری باز آنها به یکسری مفاهیم<sup>۱۰</sup> (واحد سازی) خواهیم رسید و با کد گذاری محوری به مقوله‌ها<sup>۱۱</sup> دست می‌یابیم و در مرحله سوم با دقت بیشتر و کد بندی گزینشی به مقوله هسته<sup>۱۲</sup> می‌رسیم و چارچوب نظری ترسیم می‌گردد. همانطور که گفتیم برای تحلیل داده‌ها، از اقدامات سه گانه کد گذاری باز<sup>۱۳</sup>، محوری<sup>۱۴</sup> و انتخابی<sup>۱۵</sup> به موازات هم بر طبق روش اشتراس و کوربین استفاده می‌شود (اشتراس و کوربین، ۱۹۹۸)، در این استراتژی از نمونه برداری نظری (مصاحبه‌ها، مطالعات) به طور همزمان داده‌ها جمع‌آوری و کدگذاری، تحلیل و تصمیم‌گیری به منظور اینکه دنبال چه داده‌هایی باشیم و چگونه آنها را جمع‌آوری کنیم، صورت می‌پذیرد که در نهایت به مدل مطلوب برسیم.

### سطح تحلیل

سطح تحلیل به این معنی است که پژوهشگر توجه و نگاه خود را به قلمرو موضوعی تحلیل از یک نگاه کلی بعنوان سیستم تا جزء کوچکتر آن به طور خاص می‌باشد را تعیین می‌نماید (واتر، مک گلینچی، ۲۰۲۱) سطح تحلیل را در چهار مرتبه فردی-گروهی-ملی-فرا

می‌گردد. داده بنیاد عالی ترین متون تکمیلی را در روش تحقیق کیفی فراهم می‌نماید (راد فور، ۲۰۰۸). در روش داده بنیاد، ادبیات موجود بعنوان پیشینه نظری مورد استفاده قرار نخواهد گرفت. محققان معتقدند که در روش داده بنیاد که مبتنی بر تحقیق زمینه‌ای و جمع‌آوری و آنالیز داده‌ها می‌باشد استفاده از مرور ادبیات بر نظریه پردازی محقق تأثیر خواهد گذاشت (نونو، ۲۰۱۵). لذا مرور ادبیات در این روش، شاید بعنوان تعیین استراتژی پژوهش کاربرد داشته باشد به همین جهت برای محقق ضروری می‌باشد که در شروع پژوهش نسبت به این موضوع آگاهی کافی را کسب نموده، زیرا مرور ادبیات قبل از جمع‌آوری داده‌ها و آنالیز آنها بر مبنای نظری محقق تأثیر بالقوه‌ای خواهد داشت. دو مفهوم اساسی توسط بارنی گلیسر و آنسلم اشتراس بیان شده است. ۱- مقایسه مداوم: به این معنی که اطلاعات جمع‌آوری و همزمان آنالیز و فرضیه‌سازی انجام می‌شود. ۲- نمونه‌گیری نظری: به این معنی که کدام اطلاعات می‌بایستی جمع‌آوری گردد، تصمیم‌گیری می‌شود (گاسر و اشتراس، ۱۹۶۷). اما مقایسه مداوم با عدم استفاده از پیشینه تحقیق "به اصطلاح پاک بودن ذهن محقق" در تناقض خواهد بود. نکته بسیار مهم و قابل توجه‌ای که مورد اشتباه خوانی در روش داده بنیاد می‌شود، "نادیده گرفتن ادبیات پیشین است". هر چند که محقق تمایل دارد چیزهای جدیدی را کشف نماید و عملاً تحقیقات آنها نسبت به مطالعات پیشین دارای ایده‌های جدید بوده و رنگی از گذشته نداشته باشد، اما بهره‌گیری از ادبیات تحقیق باعث به وجود آوردن مسیر صحیح در شروع پژوهش می‌شود (سادبی، ۲۰۰۶).

### روش گردآوری اطلاعات

در روش این تحقیق مهمترین چالش این است که بتوانیم از موضوع سر در بیاوریم. لذا دو فرایند را در روش تحقیق خواهیم داشت، در ابتدا واحد سازی و در مرحله بعد مقوله بندی است. واحد سازی به این معنی که ما یک عبارت یا یک پاراگراف کامل یا یک نقل

<sup>۹</sup> Statement Concept

<sup>۱۰</sup> Concept

<sup>۱۱</sup> Category

<sup>۱۲</sup> Core Category

<sup>۱۳</sup> Open Coding

<sup>۱۴</sup> Axial Coding

<sup>۱۵</sup> Selective Coding

و دشواری همراه بوده است. یکی از وظایف اصلی دبیر و هیات مدیره این سازمان های صنفی برطرف کردن این محدودیت ها و ایجاد مسیر متقابل به منظور تسهیل گری و حضور پر رنگ تر در صنعت بوده است. در این راستا نیازمند ابزارهای قانونی، لابی گری، مطالبه گری و در برخی شرایط اعلام اعتراض به وضع موجود بوده است. اقداماتی همچون حضور در جلسات اتاق های بازرگانی، حضور در جلسات شورای هماهنگی دولت، حضور مستمر در برنامه و گردهمایی های سازمان برنامه و بودجه، برگزاری جلسات دوره ای با اعضا سازمان صنفی، تهیه و تدوین و انتشار ماهنامه، طراحی سایت اینترنتی و انجام تبلیغات و مشارکت در بسیاری از فعالیتهای تخصصی صنعت ساخت را می توان از عمده برنامه ریزی های این سازمان های صنفی در جهت بهبود وضعیت خویش بوده است. در این راستا با تعدادی از مدیران شرکت ها بعنوان عضو این تپ سازمان های صنفی، ۲ دبیر فعال سازمان صنفی، ۲ عضو هیات مدیره در سندیکای شرکت های ساختمانی مصاحبه و ۲۷ عبارت کلیدی از آن حاصل گردید. گفته ایشان حاکی از این بوده که تلاش سازمان یا انجمن صنفی در دو دهه گذشته هدفمند تر بوده و اعضا و سازمان با برنامه ریزی بهتر اقدام نموده اند چرا که بخش خصوصی به این نتیجه رسیده بوده است بدون همکاری و همبستگی بین اعضا و سازمان صنفی عملاً بقای شرکت و ارائه خدمات در محیط کسب و کار فعلی امکان پذیر نبوده و بقای یک نفر مستلزم بقای همه اعضا می باشد. لذا از عبارت به دست آمده از مصاحبه ها و انتشارات این دست اندر کاران سازمان صنفی، در مرحله اول کد گذاری باز ۲۷ مفهوم بدست آمد که در جدول زیر ارائه شده اند. این مفاهیم بیانگر دیدگاه عمومی اعضا و دست اندرکاران سازمان صنفی صنعت ساخت در رابطه با دستاورد و توانمندی های سازمان صنفی و نیز ارزیابی آنها از پیامدهای آن است.

ملی می توان در نظر گرفت. این تحقیق در سطح سازمان های صنفی در صنعت ساخت کشور ایران (ملی) تحلیل می شود که شکل گیری اثر بخشی سازمان های صنفی در حوزه ملی بررسی شده و الگو سازی گردد. این پژوهش در این سطح قابل بررسی می باشد. ۴- یافته ها هدف این بخش ارائه و تشریح یافته های عمده و مقوله های اصلی است که نگارنده در راستای انجام تحقیقات به آن دست یافته است. یافته ها از مصاحبه های انجام شده با مطلعین و دست اندرکاران سازمان های صنفی و فعالین در این حوزه استخراج شده است. چرا که طبق نظر محققان و روش شناسان کیفی زبان نگارش گزارش کیفی باید منطبق بر متعلق به زبان افراد درگیر در پژوهش باشد. هر چقدر که این ارتباط و گفتگو با این افراد بیشتر می بود، موضوعات اصلی و عمیق مربوط به صنف بهتر بیان می شد، بر اساس تعریف آلن برایمن به این افراد دروازان<sup>۱۶</sup> گفته می شود. دروازان افراد رسمی یا غیر رسمی می باشند که محقق را به دستیابی اطلاعات راهنمایی می نمایند (برایمن، ۲۰۱۲). البته اسناد و مدارک همچون گزارش های سالیانه، بیانیه ها، اساسنامه و مدارک و مستندات فعالیت های صنفی در صنعت ساخت مورد بررسی نیز قرار گرفته است. لازم به یادآوری است که تمام اسناد و مدارک موجود (بالغ بر چند ده هزار سند) امکان بررسی به دلایلی همچون عدم دسترسی، امکان طبقه بندی نداشته است. لذا برخی از اسناد مورد توجه و بررسی این تحقیق بوده است.

#### دستاوردها و توانمندی سازمان صنفی

همانطور که در مرحله تحقیقات و انجام مصاحبه با دست اندر کاران سازمان های صنفی مشخص گردید، این سازمان های صنفی دارای با محدودیت هایی در ساختار حاکمیتی کشور ایران مواجه می باشند. آزادی عملکرد، مشارکت در تصمیم گیری ها، یکپارچگی در ساختار و پذیرفته شدن از طرق سایر نهاد های حاکمیتی موضوعاتی می باشند که عملاً با محدودیت

<sup>۱۶</sup> Gatekeeper

**جدول شماره ۲ دستاورد ها و توانمندی های سازمان صنفی در صنعت ساخت ایران**

ردیف	عبارت	مفهوم
۱	انسجام در زنجیره ارزش سازمان صنفی	انسجام در زنجیره ارزش سازمان صنفی
۲	اتاق وقتی میتواند ماموریت های اصلی خود را ایفا کند که تشکل ها به عنوان بازو اجرایی و کمیسیون ها به عنوان بازوی مشورتی آن به حرکت درآیند.	تشکل ها بعنوان بازوی اجرایی و کمیسیون ها بعنوان بازوی مشورتی اتاق بازرگانی حرکت داشته باشند.
۳	باید مطالبه گری داشت. سیاست هیات رئیسه استفاده مطلوب از ظرفیت تشکل ها است و به دنبال برون سپاری برخی ماموریت ها به تشکل ها هستیم.	استفاده مطلوب از تشکل ها با برون سپاری به تشکل ها
۴	همکاری اتاق بازرگانی و شورای هماهنگی به هم افزایی بخش خصوصی می انجامد.	هم افزایی بخش خصوصی با همکاری اتاق بازرگانی و شورای هماهنگی
۵	دعوت به حضور در برنامه ریزی کلان دولت	دعوت به حضور در برنامه ریزی کلان دولت
۶	همگرایی تخصصی سازمان صنفی	همگرایی تخصصی سازمان صنفی
۷	کم کردن تعداد مجوزها کاستن از زمان اخذ آنها و حذف رانت های موازی	حذف رانت های موازی و کم کردن مجوزها
۸	کار منطقی این است که موانع و آنچه علیرغم تاکید قانون بی نتیجه است را شناسایی و حذف کنیم.	انجام کار منطقی
۹	صنعت ساختمان از بخش های مهم اقتصاد است و تلاش می کنیم با هم افزایی مسیر تشکل های این حوزه بهبود یابد.	هم افزایی در مسیر تشکل ها
۱۰	رشد اقتصادی یک نیاز اصلی برای کشور است و این مهم با حضور و همت بخش خصوصی توانمند محقق می شود.	حضور بخش خصوصی در رشد اقتصاد
۱۱	ایجاد نقش در تولید ناخالص و اشتغال	ایجاد نقش در تولید ناخالص و اشتغال
۱۲	تشکل ها جایگاه بالایی در اتاق ایران و اقتصاد کشور دارند و باید به خواسته ها و پرسش آنها پاسخ داده شود.	جایگاه بالای تشکل ها در اقتصاد
۱۳	۱۲۰ شغل به صنعت ساختمان مرتبط است اما صنعت ساختمان نتوانسته با سایر بخش ها خود را هماهنگ کند.	عدم هماهنگی صنعت ساخت با سایر بخش ها
۱۴	صنعت ساخت نقش مهمی در اشتغال و تولید ناخالص داخلی دارد و به شکوفایی اقتصادی منجر می شود	نقش مهم صنعت ساخت در تولید ناخالص داخلی
۱۵	زدودن موانع و بهبود محیط کسب و کار بخش خصوصی و تشکل های مردم نهاد در صنعت ساخت از وظایف اصلی دولت است و اخذ نظر این ذینفعان برای رفع بهتر و موثرتر این موانع الزامی است	زدودن موانع و بهبود محیط کسب و کار بخش خصوصی
۱۶	امور نظام فنی و اجرایی گامهایی در جهت تعامل با بخش خصوصی برداشته است اما تجربه نشان داده است که این تعاملات باید بیشتر و گسترده تر باشد و اقدامات انجام شده کافی نیست	تعاملات انجام شده با بخش خصوصی کافی نیست

**جدول شماره ۳ دستاورد ها و توانمندی های سازمان صنفی در صنعت ساخت ایران**

ردیف	عبارت	مفهوم
۱۷	هرجا که مردم در صحنه حضور موثر دارند نتیجه معلوم است توفیق و برتری چشمگیر و برکت و آبادانی افزون و نهایتاً سربلندی و عزت بیشتر ایران	حضور موثر مردم در صحنه باعث توفیق و برتری است
۱۸	سندیکا تعامل خود را با نهاد های تصمیم گیر و تاثیرگذار در زمینه تدوین قوانین جدید و تسهیل، شفاف سازی و رفع موانع و ابهامات قانونی، حذف قوانین و لوایح و آئین نامه های مخل کسب و کار و استفاده از ظرفیت های قانونی موجود را در راس پیگیری های خود قرار داده است که در مواردی به نتایج قابل	تعامل با نهادهای تاثیر گذار جهت شفاف سازی و رفع موانع قانونی

	قبولی دست یافته است و در برخی موارد پیگیری ها ادامه دارد.	
۱۹	برگزاری دوره ویژه مدیران شرکت های پیمانکاری تازه تاسیس از سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان تهران	برگزاری دوره ویژه مدیران شرکت های پیمانکاری
۲۰	کمیسیون های تخصصی و کارشناسی سندیکا تحت مدیریت هیات مدیره به صورت منظم به برگزاری جلسات و بررسی های کارشناسانه خویش اقدام نموده و با تشکیل کار گروه کمیته و یا نشست های تخصصی نسبت به بحث و تبادل نظر و تجمیع آرا و ارائه راهکارهای مربوطه به عنوان بازوهای مشورتی و کارشناسی سندیکا تلاش های بسیار نموده اند و حرکت و تلاش در مسیر کارشناسی نتایج قابل تاملی را برای اعضا در پیش داشته است.	برگزاری جلسه های کارشناسانه کمیته های تخصصی سندیکا
۲۱	حفظ ارتباط دو سوپه اعضا و دبیرخانه سندیکا لازمه پیشرفت صنف است.	ارتباط دو سوپه اعضا و سندیکا
۲۲	سندیکا وظیفه خود می داند از دولت بخواهد تکلیف مطالبات پروژه ها را مشخص نماید.	مشخص کردن مطالبات اعضا از دولت
۲۳	اگر تلاش های سندیکا نبود فشارهای موجود بر روی پیمانکاران بسیار بیشتر از چیزی بود که امروز با آنها روبرو هستیم.	کاهش فشار بر روی پیمانکاران با حضور سندیکا
۲۴	وجود یک بخش حقوقی قدرتمند در سندیکا ضروری است اگر سندیکا افراد صالح و مورد تائید خود را به شرکت ها معرفی کند مسائل حقوقی شرکت ها با دشواری کمتری حل خواهد شد.	ایجاد بخش خصوصی قدرتمند در داخل سندیکا
۲۵	در زمینه ضرایب تعدیل پیمانکاران سندیکا تلاش زیادی داشت که قیمت ها از تشکلهای استعلام شود و این امر محقق شد.	انجام استعلام قیمت از اعضا در تعیین ضرایب تعدیل
۲۶	طی روزهای اخیر آئین نامه ای در شورای هماهنگی تدوین شده است و توافقی با سازمان برنامه و بودجه برای ابلاغ آن صورت گرفته است که در آن صحبت از تشکیل هیاتی برای صلح و سازش شده است. این هیات به نوعی یک مکانیزم برای طرح و حل مسئله پیمانکار و کارفرما قبل از رفتن به دادگاه است.	توافق با سازمان برنامه و بودجه جهت تشکیل هیات صلح و سازش
۲۷	فوائین نظام فنی و اجرایی در دو سطح عمومی توسط سازمان برنامه و بودجه و در سطح تخصصی توسط بخش خصوصی نسبت به وظایف قسمت های مختلف صنعت احداث تنظیم شود.	تنظیم قوانین در دو سطح عمومی توسط نظام فنی و اجرایی و در سطح تخصصی توسط بخش خصوصی
۲۸	پیرو درخواست ها و پیگیری های فعالین صنعت ساخت ستاد تسهیل به جهت تمدید گواهی نامه صلاحیت پیمانکاران و مشاوران به موضوع ورود کرده است که پیرو آن جلسه ای برگزار و مقرر شد هیات مقررات زدایی برای حل مسئله اقدام کند.	قوانین دست و پا گیر

بر اساس روش تحقیق در مرحله اولیه کد بندی باز، و در مرحله دوم که عملاً بخش دوم کد بندی باز می باشد مفاهیم مشترک و مشابه از نظر معنایی مقوله بندی می گردد. در این راستا به ۶ مقوله کلیدی شامل

همکاری مطلوب، انسجام سازمانی، گسترش خدمات سازمان صنفی، اعتماد به سازمان صنفی، تسهیل گری در نظامات و رونق اقتصادی یافت شد که در جدول ذیل ارائه گردیده است.

همکاری مطلوب، انسجام سازمانی، گسترش خدمات سازمان صنفی، اعتماد به سازمان صنفی، تسهیل گری در نظامات و رونق اقتصادی یافت شد که در جدول ذیل ارائه گردیده است.

جدول ۴ مقوله های عمده در دستاوردها و توانمندی سازمان صنفی		
ردیف	مقوله	مفاهیم
۱	همکاری مطلوب	استفاده مطلوب از تشکل ها با برون سپاری به تشکل ها- هم افزایی بخش خصوصی با همکاری اتاق بازرگانی و شورای هماهنگی- دعوت به حضور در برنامه ریزی کلان دولت- همگرایی تخصصی سازمان صنفی- هم افزایی در مسیر تشکل ها- عدم هماهنگی صنعت ساخت با سایر بخش ها- تعاملات انجام شده با بخش خصوصی کافی نیست- حضور موثر اعضا در صحنه با عث توفیق و برتری است
۲	انسجام سازمانی	انسجام در زنجیره ارزش سازمان صنفی- تشکل ها بعنوان بازوی اجرایی و کمیسیون ها

		بعنوان بازوی مشورتی اتاق بازرگانی حرکت داشته باشند
۳	گسترش خدمات سازمان صنفی	مشخص کردن مطالبات اعضا از دولت- ارتباط دوسویه اعضا و سندیکا- برگزاری جلسه های کارشناسانه کمیته های تخصصی سندیکا- برگزاری دوره ویژه مدیران شرکت های پیمانکاری
۴	اعتماد به سازمان صنفی	تنظیم قوانین در دو سطح عمومی توسط نظام فنی و اجرایی و در سطح تخصصی توسط بخش خصوصی- توافق با سازمان برنامه و بودجه جهت تشکیل هیات صلح و سازش- انجام استعلام قیمت از اعضا در تعیین ضرایب تعدیل- ایجاد بخش خصوصی قدرتمند در داخل سندیکا- کاهش فشار بر روی پیمانکاران با حضور سندیکا
۵	تسهیل گری در نظامات	حذف رانت های موازی و کم کردن مجوزها- انجام کار منطقی- زودن موانع و بهبود محیط کسب و کار بخش خصوصی- تعامل با نهادهای تاثیر گذار جهت شفاف سازی و رفع موانع قانونی-قوانین دست و پا گیر
۶	رونق اقتصادی	حضور بخش خصوصی در رشد اقتصادی- ایجاد نقش در تولید ناخالص و اشتغال- جایگاه بالای شکل ها در اقتصاد- نقش مهم صنعت ساخت در تولید ناخالص داخلی

می داشت. با رشد و توسعه کشور، بخش خصوصی فعالیت های گسترده ای را در اختیار گرفت که با توجه به نوسانات شدید اقتصادی و تحریم های ایجاد شده و عملاً کاهش بودجه بخش عمرانی که وابستگی شدید اعضای سازمان های صنفی صنعت ساخت به آن بوده است ضرورت هماهنگی و حمایت از بخش خصوصی را توسط خود بخش خصوصی ایجاد نمود به گونه ای که یکی از مصاحبه شوندگان اینگونه اعلام داشته که " ۱۲۰ شغل به صنعت ساختمان مرتبط است اما صنعت ساخت نتوانسته با سایر بخش ها خود را هماهنگ کند."

این حجم از خدمات ارائه شده و کمک به رونق اقتصادی عملاً می تواند اعضای و فعالین این صنعت را آگاه سازد که می توانند نقش موثری را در اقتصاد کشور ایجاد نمایند. این موضوع در صحبت های یکی از مسئولین اتاق بازرگانی ایران بیان شده است که " صنعت ساختمان از بخش های مهم اقتصاد است و تلاش می کنیم با هم افزایی مسیر تشکل های این حوزه بهبود یابد"

لذا صنعت ساخت نیازمند حضور مستمر و بیشتر اعضا در صحنه با رویکرد حل مسئله و پیشبرد موضوعات به نفع مصالح ملی می باشد و این از توانمندی های این صنعت نیز خواهد بود چرا که یکی از مصاحبه شوندگان بر این موضوع باور داشته که " هر جا مردم

پس از مرحله کد گذاری باز که نتایج آن به شرح جدول بالا می باشد، در مرحله دوم کد گذاری یعنی کد گذاری محوری نسبت به تشریح هر یک از مقوله و ارتباط آنها با یکدیگر می پردازیم. در این مرحله که به منظور مستند و مستدل نمودن مقوله ها با بیان اظهارات افراد مورد مصاحبه قرار گرفته و سخنرانی های انجام شده اثبات می گردند، ارتباط بین مقوله ها حول مقوله هسته مورد بررسی قرار می گیرد. سپس بازسازی مفهومی از دستاوردها و توانمندی سازمان های صنفی در صنعت ساخت ترسیم خواهد شد.

#### همکاری مطلوب:

سازمان صنفی در صنعت ساخت ایران که قدمت آن بالغ بر ۸ دهه می باشد بعنوان یک نهاد مردمی- تخصصی فعالیت های اجرایی خود را در راستای بهبود شرایط هریک از اعضا و پیگیری مطالبات آنها از نهاد حاکمیتی شکل گرفته است. هر چقدر که صنعت ساخت در کشور ایران به جهت در حال توسعه بودن و تعریف پروژه های متعدد ساخت و ساز رشد نمود، نا هماهنگی و بی برنامه گی در ساختار سازمان صنفی بیشتر بروز گردید. این ناهماهنگی ها در مواقعی به گونه ای بود که دولت بعنوان یک نهاد حاکمیتی خود تصمیم به بهره برداری موضوعی از این سازمان ها داشته و یا گاهی به جهت انجام برخی امور سفارش خود را به چند شرکت عضو، به طور اختصاصی بیان

یکی از اعضای فعال سازمان صنعتی در صنعت ساخت "انسجام در زنجیره ارزش سازمان صنعتی" را عامل تعیین کننده ای دانسته است. نتایج این اقدامات هماهنگ به گونه ای خواهد بود که از تشکل های صنعتی در صنعت ساخت بعنوان بازوی اجرایی بهره برداری شود. این موضوع در صحبت های یکی از مصاحبه شوندگان به این ترتیب بیان شد که:

"اتاق وقتی می تواند مأموریت های اصلی خود را ایفا کند که تشکل ها به عنوان بازو اجرایی و کمیسیون ها به عنوان بازوی مشورتی آن به حرکت درآیند." لذا با گسترش این وابستگی ها که ناشی از اقدامات سازنده سازمان های صنعتی می باشد می توان سازمان های صنعتی را بعنوان یک بخش ارائه دهنده خدمات به دیگر نهاد ها و سازمان های حاکمیتی و حتی خصوصی دیگر شناخت و همچنین اثر گذاری مطلوب این سازمان های صنعتی را ناشی از فعالیت ها منسجم خودشان دانست.

#### گسترش خدمات سازمان صنعتی:

در اساسنامه سازمان های صنعتی بعنوان نمونه (سندیکای شرکت های ساختمانی- جامعه مهندسیین مشاور ایران) ارائه خدمات، فراهم و ایجاد نمودن فرصت، تشریک مساعی با دیگر سازمان ها را بعنوان اهداف استراتژیک ذکر شده است. این امر محقق نخواهد شد مگر با برنامه ریزی مدون، همکاری مطلوب و انسجام سازمانی. بهره گیری از توانمندی های سازمان صنعتی در ارائه خدمات خصوصاً برای اعضاء می تواند در رشد و پیشرفت مطلوب سازمان و حرفه ای شدن آن کمک شایانی داشته باشد. بعنوان نمونه دبیر سندیکای شرکت های ساختمانی در گزارش سالانه خود اینگونه اعلام داشته "کمیسیون های تخصصی و کارشناسی سندیکا تحت مدیریت هیات مدیره به صورت منظم به برگزاری جلسات و بررسی های کارشناسانه خویش اقدام نموده و با تشکیل کار گروه، کمیته و یا نشست های تخصصی نسبت به بحث و تبادل نظر و تجمیع آراء و ارائه راهکارهای مربوطه به عنوان بازوهای مشورتی و

در صحنه حضور موثر دارند نتیجه معلوم است، توفیق و برتری چشمگیر و برکت و آبادانی افزون و نهایتاً سربلندی و عزت بیشتر ایران است."

در شرایط کنونی نیز که محدودیت های اقتصادی و بین المللی بر کشور حاکم گردیده عملاً دولتمردان نیز بر این باور رسیده اند که بخش خصوصی در صنعت توانمند ساخت می تواند راهگشای بسیاری از مشکلات باشد چرا که یکی دیگر از مصاحبه شوندگان معتقد بوده

"امور نظام فنی و اجرایی گام هایی در جهت تعامل با بخش خصوصی برداشته است اما تجربه نشان داده است که این تعاملات باید بیشتر و گسترده تر باشد و اقدامات انجام شده کافی نیست."

لذا این دعوت به حضور در برنامه ریزی کلان دولت از طرف سازمان صنعتی مغتنم شمرده شده و همکاری سازمان هایی همچون اتاق بازرگانی و شورای هماهنگی که به هم افزایی بخش خصوصی می انجامد می تواند بستر مناسبی برای حل بسیاری از موضوعات و زمینه ساز یکپارچگی و انسجام سازمان های صنعتی باشد.

#### انسجام سازمانی:

یکپارچه شدن اعضای سازمان صنعتی در صنعت ساخت ایران به این ترتیب که اهداف مشترک و روش اجرایی توافق شده در رسیدن به هدف مشترک را در دستور کار خود داشته باشند شرایطی را برای این سازمان های صنعتی ایجاد خواهد نمود که کلیه نهاد های حاکمیتی برای حل بحران ها و مسائل پیچیده از این سازمان های صنعتی بهره خواهند جست. این تنها به دلیلی گستردگی فعالیت ها و جامعه در ارتباط با این سازمان های صنعتی می باشد که البته از امتیازات آن نیز به شمار می آید. ارتباط موثر و یکپارچگی در فعالیت های نشان از انسجام سازمانی می باشد. چرا که فعالیت های اصلی و پشتیبان کسب و کار برای سازمان مشخص شده و با تجزیه و تحلیل زنجیره ارزش، مدل های بصری از این فعالیت ها به کسب و کارها ارائه می گردد. به همین دلیل در صحبت های

مشورت گیری و وابستگی به سازمان صنفی بیشتر خواهد شد و عملاً سازمان صنفی بعنوان یک پشتوانه برا اعضا می تواند در ارائه راه حل ها و رفع موانع تاثیر گذار باشد. چه بسا که اعضا از سازمان خود این مطالبه گری را خواهد داشت که به جهت مشکلات مشترک آنها در مقام تصمیم گیر و راهنما حضور یابد. در این ارتباط یکی از مصاحبه شوندگان اینگونه عنوان داشته که "وجود یک بخش حقوقی قدرتمند در سندیکا ضروری است اگر سندیکا افراد صالح و مورد تایید خود را به شرکت ها معرفی کند مسائل حقوقی شرکت ها با دشواری کمتری حل خواهد شد."

در پی این درخواست ها و همکاری هایی که سازمان صنفی با اعضا خود داشته دستورکارهایی برای سازمان تعریف می گردد و اعضا هیات مدیره به برنامه ریزی و رفع مشکل اقدام و در نهایت بتوانند بعنوان اقدام پیشگیرانه از این مشکلات اعضا بکاهند. در مصاحبه با یکی از اعضا هیات مدیره سندیکای شرکت های ساختمانی اینگونه بیان شد که "اگر تلاش های سندیکا نبود فشارهای موجود بر روی پیمانکاران بسیار بیشتر از چیزی بود که امروز با آنها روبرو هستیم."

نتایج این اعتماد به سازمان صنفی را نباید محدود به رفع مشکلات و یا مرجع قرار گرفتن برای خود اعضا صنف دانست. عملاً این خصوصیت سازمان صنفی می تواند جنبه بیرونی نیز داشته باشد که از آن بعنوان مرجع دارای صلاحیت در تنظیم قوانین مربوط به خود سازمان و صنعت مربوطه مشورت و یا همکاری گرفته شود. در این رابطه گزارش ارائه شده از سازمان نظام قنی و اجرایی اینگونه اشاره داشته که "قوانین نظام قنی و اجرایی در دو سطح عمومی توسط سازمان برنامه و بودجه و در سطح تخصصی، توسط بخش خصوصی نسبت به وظایف قسمت های مختلف صنعت ساخت تنظیم شود."

و از مورد دیگر که "در زمینه ضرایب تعدیل پیمانکاران سندیکا تلاش زیادی داشتند که قیمت ها از تشکل ها استعلام شود و این امر محقق شد."

کارشناسی سندیکا تلاش های بسیار نموده اند و حرکت و تلاش در مسیر کارشناسی نتایج قابل تاملی را برای اعضا در پیش داشته است."

این تلاش ها و نشست های سازمانی کمک به این موضوع می نماید که نقاط ضعف شناسایی و در جهت بهبود آن اقدامات اجرایی برنامه ریزی گردد و به تفویت ساختار سازمانی و صنفی توجه ویژه ای گردد چرا که تمرکز اصلی سازمان های صنفی بر رشد و ارتقا کیفی اعضا خود می باشد. در اقدامات اخیر که توسط یکی از مصاحبه شوندگان عنوان گردیده انتقال تجربه به اعضا جدید لازمه رشد سازمان بوده است که بدین منظور:

"برگزاری دوره ویژه مدیران شرکت های پیمانکاری تازه تاسیس از سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان تهران درخواست شده است"

همچنین این فعالیت معطوف به بخش داخلی سازمان صنفی و رشد کیفی اعضا نبوده و در اقداماتی با شناسایی مشکلات و معضلات مهم اعضا در انجام فعالیت های تخصصی و همچنین حفظ کسب و کار و تامین توان مالی برای شرکت ها پیگیری و درخواست هایی صورت گرفته است که یکی از فعالین اصلی سازمان های صنفی "مصاحبه شوندگان" اینگونه بیان داشت که "سندیکا وظیفه خود می داند از دولت بخواهد تکلیف مطالبات پروژه ها را مشخص نماید."

با گسترش خدمات سازمان های صنفی چه در داخل سازمان و چه در ارائه مشاوره و مشورت به دیگر نهاد های حاکمیتی و همچنین انجام مطالبه گری به جهت رفع مشکلات اعضا و کسب نتایج مطلوب شرایطی را ایجاد خواهد نمود که اشتیاق به حضور مستمر در فعالیت های صنفی و همچنین ایجاد چشم انداز روش برای این سازمان ها را در پی خواهد داشت.

#### اعتماد به سازمان صنفی

خصوصیاتی همچون همکاری مطلوب، انسجام سازمانی و گسترش خدمات در یک سازمان می تواند به اعتماد بیشتر مخاطبان و اعضا به سازمان مربوطه کمک نماید. هرچه این اعتماد بیشتر شود، قاعدتاً

استفاده از ظرفیت های قانونی موجود را در راس پیگیری های خود قرار داده است که در مواردی به نتایج قابل قبولی دست یافته است و در برخی موارد پیگیری ها ادامه دارد."

فعالیت های سازمان های صنفی می تواند در بهره گیری از فرصت های قانونی در رفع موانع انجام امور فعالین صنعت ساخت اثرات مثبتی ایجاد گردد. تعدد موضوعات و موارد گرچه بسیار و عملاً نیازمند صرف هزینه و زمان زیادی می باشد اما نتایج قابل قبول ناشی اقدامات صورت گرفته سازمان های صنفی حاصل شده است و عملاً فعالین صنعت ساخت به بلوغ و دستوالعمل اجرایی بدین منظور دست یافته اند به طوری که یکی از مصاحبه شوندگان اینگونه عنوان داشت که " هدف باید کم کردن تعداد مجوزها، کاستن از زمان اخذ آنها و حذف رانت های موازی باشد."

همچنین در اظهار نظر دیگر " کار منطقی این است که موانع و آنچه علیرغم تاکید قانون بی نتیجه است را شناسایی و حذف کنیم."

لذا زدودن موانع در محیط کسب و کار باید مورد پیگیری باشد و به طریقی که دولت بعنوان متوالی اصلی در جهت رفع موانع اقداماتی داشته یاد و این امر با تلاش سازمان های صنعتی مورد توجه قرار گرفته است. در یکی از مصاحبه ها اینگونه عنوان شد که " زدودن موانع و بهبود محیط کسب و کار بخش خصوصی و تشکل های مردم نهاد در صنعت ساخت از وظایف اصلی دولت است و اخذ نظر این ذینفعان برای رفع بهتر و موثرتر این موانع الزامی است."

مجموع فعالیت های سازمان های صنفی در مواجهه با مشکلات و موضوعات قانونی و رفع موانع کسب و کار صنعت ساخت، نیایج تاثیر گذاری را به همراه خواهد داشت و شواهد حاکی از این مطلب است که صنعت ساخت به این تسهیل گری ها بیش از پیش نیازمند می باشد.

#### رونق اقتصادی

در نتیجه شواهد و عوامل مورد اشاره در فعالیت های سازمان های صنفی نه تنها باعث بهبود فضای کسب و کار اعضاء و صنف مربوطه خواهد شد، به ایجاد شرایط متناسب در رویه های اداری و نظامات قانونی و اقتصادی مربوط به صنف نیز منجر می گردد.

#### تسهیل گری در نظامات

یکی از اصول انجام کارها داشتن روال و بروکراسی می باشد که این موضوع در ساختارهای دولتی و حاکمیتی دارای ارزش و بعنوان اصل اساسی مورد توجه است. اما این بروکراسی نباید به گونه های بوده که شرایط را سخت و عملاً کندی در سیستم اجرای امور را ایجاد نماید. عملاً در شرایط حاضر جوامع به یک بروکراسی مدرن نیازمند می باشند. در کشور ایران نیز سازمان های صنفی در ساختار قانونی در هم تنیده گرفتار شده اند. از این دست موارد می توان به سازمان های تصمیم گیر موازی، تضاد منافع در ساختار حاکمیتی، دستور العمل و بخشنامه های بدون متولی و مسئول اصلی، بند های قانونی متضاد و سایر مواردی که تاکنون شناسایی و باعث تشکیل کارگروهایی همچون ستاد تسهیل، هیات مقررات زدایی، شورای هماهنگی، شورای گفتگو شده است. به طوری که یک نمونه از ددعه های پیمانکاران و مشاوران صنعت ساخت تمديد گواهینامه صلاحیت حرفه ای آنان می باشد که با چالش هایی روبرو است و در یک گزارش توسط معاون حقوقی ریاست جمهوری اینگونه بیان شده که " پیرو درخواست ها و پیگیری های فعالین صنعت ساخت ستاد تسهیل به جهت تمديد گواهی نامه صلاحیت پیمانکاران و مشاوران به موضوع ورود کرده است که پیرو آن جلسه ای برگزار و مقرر شد هیات مقررات زدایی برای حل مسئله اقدام کند."

و همچنین در مصاحبه ای با عضو هیات مدیره سندیکا شرکت های ساختمانی اینگونه بیان شد که " سندیکا تعامل خود را با نهاد های تصمیم گیر و تاثیرگذار در زمینه تدوین قوانین جدید و تسهیل، شفاف سازی و رفع موانع و ابهامات قانونی، حذف قوانین و لویج و آئین نامه های مخل کسب و کار و

ردیف	مقوله عمده	مقوله هسته
۱	همکاری مطلوب	ارتقای اعتبار سازمانی
۲	انسجام سازمانی	
۳	گسترش خدمات سازمان صنفی	
۴	اعتماد به سازمان صنفی	

می توان به اثر گذاری در اقتصاد کشور نام برد. یکی از مصاحبه شوندگان بر این باور بود که "صنعت ساخت نقش مهمی در اشتغال و تولید ناخالص داخلی دارد و به شکوفایی اقتصادی منجر می شود." در این مرحله که به بررسی مقوله های عمده این بخش از تحقیق پرداخته شد و هریک از آنها با توجه به اظهارات مصاحبه شوندگان مورد اثبات قرار گرفت، در مرحله بعدی با کد گذاری گزینشی باید مقوله هسته را انتخاب نمایم و ارتباط بین کلیه مقوله ها، بازسازی و در قالب مدل زمینه ای ارائه گردد.

#### ۵- بحث و نتیجه گیری

بر اساس مقوله های عمده که توضیحات و احصاء آن در بخش های قبل به تفصیل بیان گردیده، دستیابی به مقوله هسته با عنوان بهبود و ارتقای اعتبار سازمانی می تواند مفهومی باشد که به کلیه پرسش ها در خصوص ابعاد و ویژگی های اثر بخشی سازمان های صنفی پاسخگو خواهد بود. (جدول شماره ۵)

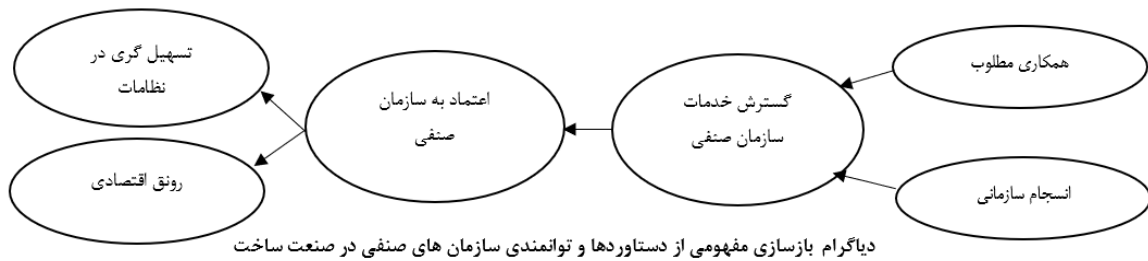
صنعت ساخت در کشور ایران دارای گستردگی بالایی می باشد. موضوعات این صنعت نیز به دلیل در حال توسعه بودن کشور ایران دارای اهمیت بالایی می باشد به گونه ای که در تمام شرایط و معضلات اقتصادی این صنعت راهگشا و سازنده امور بوده است و هر زمان که نیازمندی به این صنعت اعلام گردیده نتایج قابل قبولی در رشد و توسعه کشور به وجود آمده است. رئیس اتاق بازرگانی ایران در سخنرانی خود اینگونه عنوان داشته که "رشد اقتصادی یک نیاز اصلی برای کشور است و این مهم با حضور و همت بخش خصوصی توانمند صنعت ساخت محقق می شود." همچنین در اظهار نظر دیگر "تشکل ها جایگاه بالایی در اتاق ایران و اقتصاد کشور دارند و باید به خواسته ها و پرسش آنها پاسخ داده شود." اینکه صنعت ساخت ایجاد نقش در تولید ناخالص و اشتغال داشته است امری اثبات شده است و تمام ارکان حاکمیتی به این موضوع واقف می باشند چرا که در شرایط دشوار اقتصادی کنونی فعالین این صنعت با تلاش مضاعف صحنه را خالی ننموده و به تلاش خود ادامه می دهند. لذا از دستاوردهای فعالین این صنعت

	تسهیل‌گری در نظامات	۵
	رونق اقتصادی	۶

جدول شماره ۴ مقوله هسته (دستاوردهای سازمان های صنفی

گرفته و انسجام در زنجیره ارزش سازمان های صنفی مورد بحث و ارتقای آن مورد توجه بوده است. به طوریکه باعث گسترش خدمات سازمان صنفی در حوزه های کلان حاکمیتی همچون مطالبه گری حقوق اعضا و در حوزه های داخلی از بابت رشد و ارتقاء یکپارچه اعضا و کمک رسانی به آنها در قالب آموزش و یا ارائه مشاوره های حقوقی و تخصصی در جهت رفع مشکلات شده است. این همکاری ها و انسجام و گسترش خدمات سازمان های صنفی شرایط ایده آلی را به وجود آورده که منتج به افزایش اعتماد به سازمان صنفی در صنعت ساخت شده است. به طوریکه نهاد حاکمیتی به جهت موضوع تخصصی از سندیکا ها و تشکل های صنفی مشورت گرفته و در مواردی بخش هایی از وظایف خود را به آنها در قالب بخش خصوصی واگذار نموده است و از این بابت اعضا نیز بر ایم باورند که اگر تلاش و برنامه ریزی سازمان های صنفی در شرایط و مقطع حساس کنونی نبود عملاً وضعیت بسیار دشواری برای فعالین حوزه صنعت ساخت ایجاد می گردید. تحت تاثیر شرایط مذکور و جلسات و تعاملات سازنده و همچنین رشد اعتبار سازمان صنفی توجه به این صنعت بیشتر شده و رفع موانع و مشکلات از طرف کلیه ارکان حاکمیتی و اقتصادی مورد توجه بوده که در شرایطی به این موضوع اذعان شده که تسهیل گردی در قوانین و رفع موانع قانونی پیش روی صنعت ساخت می بایستی در دستور کار فرا گرفته و ستاد های تسهیل و موانع زدایی توجه ویژه به مشکلات این صنعت را داشته باشند همچنین ارتقای آن رونق اقتصادی بوده که عملاً در این شرایط تبدیل به یک انتظار از سازمان صنفی شده است.

بر اساس مقوله هسته فعالیت های سازمان های صنفی در دهه اخیر به گونه ای در جهت رشد و اعتبار سازمانی و توانمند سازی سازمان در مقابله با مخاطرات و موانع پیش روی اعضا بوده است. این رویکرد که برگرفته از مقوله های عمده بوده و خود نشان دهنده حرکت سازمان صنفی به سوی بهبود عملکرد است از طرف ذینفعان صنعت ساخت نیز مورد توجه بوده است. مقوله هسته به طور آشکار بیان کننده این موضوع می باشد که فعالین صنعت ساخت ضرورت بهبود و ارتقای اعتبار سازمان صنفی را درک و در عملکرد و هدف گذاری های مربوطه به این بخش توجه ویژه شده است. رویکردها در سازمان صنفی و فعالین صنعت ساخت بر این ترتیب بوده است که به جهت بهبود شرایط و اثر بخشی سازمان صنفی ایجاد یک همکاری مطلوب و سازنده آنها در کلیه بخش ها ( اقتصادی-اجتماعی-آموزشی) امری ضروری بوده و باعث شده که در صحبت ها و نیازمندی های صنف این بخش در اولویت توجه قرار گرفته شود. ارتباط بین اتاق بازرگانی و تشکل های صنعت ساخت و همچنین تعاملات دو سویه دولت با سازمان های صنفی صنعت ساخت، برگزاری جلسات مشترک با فعالین حوزه ساخت و نظر خواهی از آنها را می توان از نمونه رفتارهای زمینه ای در راستای این رویکردها دانست که مورد استقبال و پیگیری اعضا سازمان های صنفی فعال در حوزه صنعت ساخت قرار گرفته است. این همکاری های مطلوب و سازنده خود به خود باعث ایجاد یک اشتیاق و انسجام سازمانی در تشکل های صنفی گردیده به نوعی که نهادهای اقتصادی همچون اتاق بازرگانی و شوراها و ستادهای مختلف سازمان های صنفی را بعنوان بازوی عملیاتی خود در نظر



نوعی که این روند بهبود را مطلوب و ارتقای آن را مطالبه گر هستند.

در نتیجه فعالیت های مذکور، اعضا و ذینفعان سازمان های صنعتی ارزیابی مثبتی از دستاوردهای سازمان های صنعتی داشته و از نتایج حاصله که در مواردی هر چند محدود بوده رضایت نسبی را اعلام می دارند به

زهرایی، م. (۱۴۰۲، فروردین). مصاحبه با دبیر کانون کار آفرینی استان تهران.

سردار نیا، خ.، جاهدین محمدی، س. (۱۳۹۵ بهار). سازو کارهای حقوقی تعامل اصناف با دولت و ضعف نهادمندی اتحادیه های صنعتی در ایران. مجله مطالعات حقوقی دانشگاه شیراز.

سند تحول دولت مردمی. (۱۴۰۰ اردیبهشت). نهاد ریاست جمهوری.

شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی. (۱۳۸۹). بازبازی از <http://ppdc.ir/fa/dialoguecouncil.html>

عملکرد سه ساله سندیکا برق. (۱۳۹۳). ماهنامه داخلی سندیکای صنعت برق ایران.

غریبایق زندی، د. (۱۳۸۵). نهاد های مدنی و هویت در ایران. تهران: تمدن ایرانی.

فاضلی، ع. (۱۳۹۳). درگاه اینترنتی روزنامه کیهان. بازبازی از <http://www.kayhan.ir/fa/news/19250>

قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار. (۱۳۹۰).

قندچی زاده، و. (۱۴۰۲، اردیبهشت). مصاحبه با دبیر انجمن شرکت های آب شربین کن.

کاشفی، ک. (۱۴۰۰). موانع و مشکلات اصناف. تهران: اتاق اصناف ایران.

گلابتونچی، گ. ب. (۱۴۰۱). آباد گریم نه پیمانکار.

گوران اوریمی، ر. (۱۴۰۲، اردیبهشت). دبیر کانون سراسری انبوه سازان مسکن وساختمان ایران.

مجلس، م. (۱۳۸۲). قانون نظام صنعتی. مصوبات مجلس شورا.

مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۶۰). قانون فعالیت احزاب، جمعیت ها و انجمن های سیاسی و صنعتی و انجمنهای اسلامی یا اقلیتهای دینی شناخته شده.

## ۶- منابع و مواخذ

ابلاغ سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی. (۱۳۸۴). بازبازی از <https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=۱۶۵>

اتاق اصناف ایران. (۱۴۰۰). بازبازی از <https://otaghasnafairan.ir/nqsh-bi-bdil-اصناف-در-اقتصاد-اساسنامه-سندیکای-شرکت-های-ساختمانی-۱۳۲۶>.

اشرف، ا. (۱۳۷۵). نظام صنعتی، جامعه مدنی و دموکراسی در ایران. فصلنامه گفتگو.

آبادگران. (۱۴۰۱). موضوع توسعه در ایران.

آزاد، ع. (۱۴۰۱). قدرت سازمان های صنعتی و اثر گذاری آنها.

بابائی، ز. (۱۴۰۱). مطالعه جامعه‌شناختی رابطه سازمان های مردم نهاد و دولت در ایران (با تأکید بر دولت یازدهم). پژوهشکده مطالعات وقف و نیکوکاری (خبر ماندگار).

تنگستانی، م. ر. (۱۳۹۹). ارزیابی تشکیل نظام های صنعتی از منظر سیاستگذاری تقنینی. فصلنامه حقوق اداری.

جوادی یگانه، م. علامه، س. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه سازمان صنعتی و سازمان فتوت در ایران.

حمزه مصطفوی، غ. (۱۴۰۰). نهاد تعامل، ثمره یک قرن فعالیت مهندسی در کشور.

حمزه مصطفوی، غ. (۱۴۰۲، خرداد). مصاحبه با رئیس سابق نظام فنی و اجرایی کشور.

رزاقی، ن.، خاچکی، ب. (۱۳۹۷). تحلیل جامعه‌شناختی چالش های بقا و پایداری سازمان های مردم‌نهاد فعال در حوزه آسیب های اجتماعی؛ با تأکید بر رابطه آنها با دولت. دو فصلنامه اجتماعی جامعه شناسی نهادی.

رئیس، ا. (۱۴۰۲، فروردین ۲۰). بازبازی از پایگاه اطلاع رسانی ریاست جمهوری: <https://www.president.ir/fa/۱۴۳۲۱۳>

- Barnett, M. (۲۰۱۳). One Voice, But Whose Voice? Exploring What Drives Trade Association Activity. *Business & Society*.
- Barry Clarke, P & Foweraker, J. (۲۰۰۱). *Encyclopedia of Democratic Thought*. London.
- Bennis, W. (۱۹۶۲). Towards a 'truly' scientific management: the concept of organization health. *Industrial Management Review*, Vol. ۱, No. ۱, pp. ۱-۲۸.
- Booth, A. (۲۰۱۵). The economic behavior of trade unions. ۴۹۷-۵۰۲.
- Bryman, A. (۲۰۱۲). *Social research methods*. UK: OUP Oxford.
- Budhiraja, S. a. (۲۰۱۳). Leadership style and organizational effectiveness in Indian it. *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. ۴۹, No. ۲, pp. ۲۷۰-۲۸۵.
- Bustinza, O. F.-H.-A. (۲۰۱۶). Technological capabilities, resilience capabilities and organizational effectiveness. *The International Journal of Human Resource Management*-۱۳۷۰, ۱۳۹۲.
- Cameron, K. (۱۹۸۶). A study of organizational effectiveness and its predictors. *Management Science*, Vol. ۳۲, No. ۱, pp. ۸۷-۱۱۲.
- Cameron, K. M. (۲۰۱۱). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. ۴۷, No. ۳, pp. ۲۶۶-۳۰۸.
- CAMERON, K. S. (۱۹۸۱). Domains of Organizational Effectiveness in Colleges and Universities. *Academy of Management Journal*, Vol. ۲۴, No. ۱, pp. ۲۵-۴۷.
- Cameron, K. S. (۱۹۸۱). Perceptions of Organizational Effectiveness Over Organizational Life Cycles. *Administrative Science Quarterly*, Vol. ۲۶, No. ۲, pp. ۵۲۵-۵۴۴, ۴ pages.
- Cameron, K. (۲۰۱۴). *Organizational effectiveness*. Wiley Encyclopedia of Management.
- CAMERON, K. S. (۱۹۸۴). The effectiveness of ineffectiveness. *Research in Organizational behavior*, Vol. ۲۳۵-۲۸۵, ۶.
- مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۹۰). حوزه های مهم نظام صنفی از منظر فضای کسب و کار. دفتر مطالعات اقتصادی.
- مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۹۲). اصلاحیه قانون نظام صنفی.
- مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۹۲). الگوهای اصناف و اتاق بازرگانی در جهان.
- Abbott, A. D & Abbott, D. (۲۰۰۴). *Methods of Discovery: Heuristics for the Social Sciences*.
- Abd Rahman, A. I. (۲۰۱۳). Training and organizational effectiveness: moderating role of knowledge management process. *European Journal of Training and Development*, Vol. ۳۷, No. ۵, pp. ۴۷۲-۴۸۸.
- ALVESSON, M & ANDBERG, S. J. (۲۰۱۱). Generating Research Question. *Academy of Management Review*, Vol. ۳۶, No. ۲, pp. ۲۴۷-۲۷۱.
- Amah, E. a. (۲۰۱۳). Employee involvement and organizational effectiveness. *Journal of Management Development*, Vol. ۳۲, No. ۷, pp. ۶۶۱-۶۷۴.
- American general contractor از بازیابی از <https://www.agc.org/>
- American Institute of Architects (AIA) (۲۰۲۳). (<https://www.aia.org/resources/۶۵۸۶۱-your-passion-our-purpose>)
- Angle, H. a. (۱۹۸۱). An empirical assessment of organizational commitment and. *Administrative Science Quarterly*, Vol. ۲۶, No. ۱, pp. ۱-۱۴.
- Anspach, R. (۱۹۹۱). Everyday methods for assessing organizational effectiveness. *Social Problems*.
- Argyris, C. (۱۹۶۴). Integrating the Individual and the Organization.
- ARTBA (۲۰۲۲). *American Road and Transportation Builders Association ANNUAL REPORT*. Washington, D.C.
- artba, A. R. (۲۰۲۲). American Road and Transportation Builders Association: [www.artba.org](http://www.artba.org)
- Bamel, U. K. (۲۰۱۳). Organizational climate and managerial effectiveness: an Indian perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ۲, No. ۲, pp. ۱۹۸-۲۱۸.

- Suggestion .Administrative Science Quarterly , Vol .6No ۲), ۲۵۷
- Friedlander, F. a .(۱۹۶۸) .Components of effectiveness in small organizations . Administrative Science Quarterly ,Vol. ۱۳No. ۳۰۴-۲۸۹ .(۲pp.
- Gallup , O از بازبایی .(۲۰۰۲) . <http://gmj.gallup.com/op/article.asp?I=۲۳۲>
- Georgopoulos, B. a .(۱۹۵۷) .A study of organizational effectiveness .American Sociological Review ,Vol. ۲۲No. ۵), pp. -۵۳۴ .۵۴۰
- Gibson, J. I .(۱۹۷۳) .Organizations: Structure, Processes, Behavior.
- Glaser, B. G & „Strauss, A. L .(۱۹۶۷) .The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research.
- Gold, A. M .(۲۰۰۱) .Knowledge management: an organizational capabilities perspective *Journal of Management Information Systems* ,Vol. ۱۸No. ۱), pp. ۲۱۴-۱۸۵
- Gregory, B. H .(۲۰۰۹) .Organizational culture and effectiveness: a study of values, attitudes, and organizational outcomes *Journal of Business Research* „Vol. ۶۲No. ۷), pp. ۶۷۹-۶۷۳
- Grinyer, P. a .(۱۹۷۵) .Planning for existing markets: perceptions of chief executives and financial performance .The Journal of the Royal Statistical Society ,Vol. ۱۳۸No. ۱), pp. ۹۷-۷۰
- Gupta, A. a .(۱۹۸۴) .Business unit strategy, managerial characteristics, and business unit effectiveness at strategy implementation . Academy of Management Journal ,Vol. ۲۷No. ۱), pp. ۴۱-۲۵
- Hart, S. a .(۱۹۹۳) .Roles executives play: CEOs, behavioural complexity, and firm *Human Relations* ,Vol. ۴۶No. ۵), pp. ۵۷۴-۵۴۳
- Harter, J. S .(۲۰۰۲) .Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis *Journal of Applied Psychology* , Vol. ۸۷No. ۲), pp. ۲۷۹-۲۶۸
- Hartnell, C. O .(۲۰۱۱) .Organizational culture and organizational effectiveness:a meta-analytic investigation of the competing values
- Campbell, J .(۱۹۷۳) .Research into the nature of organizational effectiveness. An endangered . *Working paper, University of Minnesota, MN* .
- Campbell, J .(۱۹۷۷) .On the nature of organizational effectiveness *New Perspectives on Organizational Effectiveness* .pp. ۵۵-۱۳
- Caplow, T .(۱۹۶۴) .Principles of Organization.
- Champathes Rodsutti, M. a .(۲۰۰۳) .Leadership and organizational effectiveness in multinational enterprises in southeast Asia *Leadership and Organization Development Journal* ,Vol. ۲۳No. ۵), pp. ۲۵۹-۲۵۰
- Champathes Rodsutti, M. S .(۲۰۰۲) .Leadership and organizational effectiveness in multinational enterprises in southeast Asia *Leadership and Organization Development Journal* „Vol. ۲۳No. ۵), pp. ۲۵۹-۲۵۰
- Charmaz., K .(۲۰۰۱) .Grounded Theory: Methodology and Theory Construction . International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences.
- cohen, a .(۲۰۰۳) .Multiple commitments in the workplace: An integrative approach.
- Corbin, J & „Strauss, A .(۲۰۰۸) .Basics of Qualitative Research: Techniques and Erocedures for Developing Grounded Theory . Los Angeles: SAGE.
- Deshpandé ,R. F .(۱۹۹۳) .Corporate culture, customer orientation, and innovativeness in Japanese firms: a quadrad analysis *The Journal of Marketing* ,Vol. ۵۷No. ۱), pp. ۳۷-۲۳
- Drew, S .(۱۹۹۷) .From knowledge to action: the impact of benchmarking on organizational performance *Long Range Plan* ,Vol. ۳۰No. ۳), pp. ۴۴۱-۴۲۷
- Duncan, R .(۱۹۷۳) .Mltiple decision-making structures in adapting to environmental uncertainty: the *Human Relations* ,Vol. ۲۶No. ۳), pp. ۲۹۱-۲۷۳
- Dyer, L. a .(۱۹۹۵) .HR strategies and firm performance: what do we know and where do . *International Journal of Human Resource Management* ,Vol. ۶No. ۳), pp. ۶۷۰-۶۵۶
- Etzioni, A .(۱۹۶۰) .Two Approaches to Organizational Analysis: A Critique and a

- Lee, H. a .(۲۰۰۳) .Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: an integrative view and empirical examination .*Journal of Management Information Systems* ,Vol. ۲۰.No. ۱), pp. ۱۷۹-۲۲۸.
- Lewin, A. a .(۱۹۸۶) .Determining organizational effectiveness: another look, and an agenda for research .*Management Science* ,Vol. ۳۲.No. ۵), pp. ۵۳۸-۵۱۴.
- Likert, R .(۱۹۶۷) .The Human Organization.
- Lyubomirsky, S. K .(۲۰۰۵) .The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success ?*Psychological Bulletin* ,Vol. ۱۳۱.No. ۶), pp. ۸۵۵-۸۰۳.
- Mahoney, T .(۱۹۶۷) .Managerial perceptions of organizational effectiveness .*Management Science* ,Vol. ۱۱۴.No. ۲), pp. B۷۶-B.۹۱.
- Mastenbroek, W .(۱۹۹۰) .Information management, organizational design, and organizational theory .*European Management Journal* ,Vol. ۸.No. ۱), pp. ۱۳۶-۱۳۰.
- McGlinchey, S .,Waters, R & ,Scheinflug, C . .(۲۰۲۱)How the Level of Analysis Determines Our Findings.
- Merchant, K. a .(۲۰۰۳) .Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives.
- Migdal, J .(۲۰۰۱) .State in Society .
- Mishra, P. a .(۲۰۱۷) .Entrepreneurial leadership and organizational effectiveness: a comparative study of executives and non-executives .*Procedia Computer Science* ,Vol. ۱۲۲.No. ۱), pp. ۷۸-۷۱.
- Misra., P. M .(۲۰۱۷) .Entrepreneurial Leadership and Organizational Effectiveness .*Information Technology and Quantitative Management* . doi:https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.procs.۲۰۱۷.۱۱.۳۴۳
- Mott, P .(۱۹۷۲) .The Characteristics of Effective Schools.
- Naveed, R. T.-S .(۲۰۲۲) .Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance .*Journal of Innovation & Knowledge* ,Vol. ۷.No. ۲
- framework's theoretical suppositions .*Journal of Applied Psychology* ,Vol. ۹۶.No. ۴), pp. ۶۹۴-۶۷۷.
- Hawkins, B. M .(۱۹۸۶) .How (some) community organizations adapt to fiscal strain .*Research in Urban Policy* ,Vol. ۲.No. ۱), pp. ۱۱۷-۱۲۵.
- Henri, J.-F .(۲۰۰۴) .Performance measurement and organizational effectiveness bridging the gap .*Managerial Finance* ,Vol. ۳۰.No. ۶), pp. ۹۳-۱۲۳doi:۰۳۰۷۴۳۵۰۴۱۰۷۶۹۱۳۷/۱۰.۱۱۰۸.
- Hitt, M .(۱۹۸۸) .The measuring of organizational effectiveness: multiple domains and constituencies .*Management International Review* ,Vol. ۲۸.No. ۲), pp. ۲۸-۴۰.
- Hollenbeck, J. a .(۱۹۸۶) .Turnover functionality versus turnover frequency: a note on work attitudes and organizational effectiveness .*Journal of Applied Psychology* ,Vol. ۷۱.No. ۴), pp. ۶۰۶-۶۱۶.
- Jaffar, N., Shuib, M & ,Abdul Tharim, A .(۲۰۱۱) . Factors of Conflict in Construction Industry: A Literature Review .The ۲nd International Building Control.
- Jalili-Baleh , L & ,Kharabaf, S .(۲۰۲۳) .Trade Associations .*Encyclopedia of Toxicology* (Third Edition.)
- Jay., D. C .(۱۹۸۰) .Organizational Effectiveness-A Multiple-Constituency Approach .*Academy of Management Review* ,Vol. ۵.No.۲), ۲۱۱-۲۱۸ . doi:doi:۱۰.۵۴۶۵/amr.۱۹۸۰.۴۲۸۸۷۲۷
- Jay., D. T .(۱۹۸۰) .Organizational Effectiveness-A Multiple-Constituency Approach .*Academy of Management Review* ,Vol. ۵.No.۲), ۲۱۱-۲۱۸ . doi:doi:۱۰.۵۴۶۵/amr.۱۹۸۰.۴۲۸۸۷۲۷
- Kahn, R .(۱۹۵۶) .The prediction of productivity .*Journal of Social Issues* ,Vol. ۱۲.No. ۲), pp. ۴۱-۴۹.
- Kaplan, R. a .(۱۹۹۲) .The balanced scorecard – measures that drive performance .*Harvard Business Review* ,Vol. ۷۰.No. ۱), pp. ۷۱-۷۹.
- Katz, D. a .(۱۹۶۶) .The Social Psychology of Organizations.
- Lawton, T., Rajwani, T & ,Minto, A .(۲۰۱۸) . Why Trade Associations Matter: Exploring Function, Meaning, and Influence .*Journal of Management Inquiry*.

- Sayeed, O. a .(۱۹۸۳) Job characteristics in relation to organizational effectiveness in two organizations .Indian Journal of Industrial Relations ,Vol. )۱۹No. ۱), pp. ۶۸-۵۷
- Schneider, B. H .(۲۰۰۳) .Which comes first: employee attitudes or organizational financial and market performance ?Journal of Applied Psychology ,Vol. )۸۸No. ۵), pp. ۸۵-۸۳۶
- Schnurbein, G. v .(۲۰۰۸) Patterns of Governance Structures in Trade Associations and Unions . Centre for Philanthropy Studies.
- Schuler, R. a .(۲۰۱۴) Human resource management and organizational effectiveness: yesterday and today Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance ,Vol. )۱No. ۱), pp. ۵۵-۳۵
- Seashore., E. Y .(۱۹۶۷) A System Resource Approach to Organizational Effectiveness . American Sociological Review ,Vol. )۳۲No. ۶), pp. ۹۰-۸۹(۱۳pages.)
- smith, M .(۱۹۹۲) Facing up to conflict in construction .First international conference on construction conflict.
- Sparrow,P.a (۲۰۱۴) .Organizational effectiveness, people and performance: new challenges, new research agendas Journal of Organizational Effectiveness People and Performance ,Vol. )۱No. ۱), pp. ۱۳-۲
- Steers, R .(۱۹۷۵) Problems in the measurement of organizational effectiveness .Administrative , Vol. )۲۰No. ۴), pp. ۵۵۸-۵۴۶
- Steers, R .(۱۹۷۶) .When is an organization effective? A process approach to understanding . Organizational Dynamics ,Vol )۵No. ۲), pp. -۵۰-۶۳
- Steers, R .(۱۹۸۴) .Introduction to Organizational Behavior.
- Strauss, A. L & ,Corbin, J. M .(۱۹۹۸) .Basics of Qualitative Research : Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory . Sage Publications, Inc.
- Suddaby, R .(۲۰۰۶) .WHAT GROUNDED THEORY IS NOT .Academy of Management Journal ,Vol. )۴۹No. ۴), ۶۴۲-۶۳۳
- Nidhi, S & ,Singh, K. R .(۲۰۱۹) .A unified model of organizational effectiveness .Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance ,Vol )۶No ۸), .۱۲۸-۱۱۴
- Nonino., F. C .(۲۰۱۵) .Project selection in project portfolio management: An artificial neural network model based on critical success factors . International Journal of Project Management.
- Nuzhat., C. H .(۲۰۲۲) .Source Reduction and Waste Minimization.۱۹۸ .
- Osborn, R. a .(۱۹۷۴) .Environment and organizational effectiveness .Administrative Science Quarterly ,Vol. )۱۹No. )۲
- Otley, D .(۲۰۰۷) .Accounting performance measurement: a review of its purposes and practices .Business Performance Measurement: Unifying Theories and Integrating Practice ۲nd ed ,pp. ۳۵-۱۱
- Park, H. Y .(۲۰۱۴) .Organizational Commitment and Turnover Intention in Union and Non-Union Firms .SAGE Open ,Vol )۴No.(۱
- Plumptre, T & ,Graham, J .(۱۹۹۹) .Governance & Good Governance .Institute on Governance.
- Price, J. L .(۱۹۷۲) .The Study of Organizational Effectiveness .St. Louis meetings of the Midwest Sociological Societ.
- Radford., M. L .(۲۰۰۸) .Constructing Grounded Theory-A Practical Guide Through Qualitative Analysis .Library & Information Science Research.۱۶۱-۱۵۸ ,
- Rohrbaugh., R. E .(۱۹۸۱) .A Competing Values Approach to Organizational Effectiveness .A Symposium on the Competing Values Approach to Organizational Effectiveness ,vol. ۱۴۰-۱۲۲ ,۵ ۱۹)pages.(
- Ryan, A. S .(۱۹۹۶) .Attitudes and effectiveness: examining relations at an organizational level . Personnel Psychology ,Vol. )۴۹No. ۴), pp. -۸۵۳-۸۸۲
- Sandberg, J & ,Alvesson, M .(۲۰۱۰) .Ways of constructing research questions: gap-spotting or problematization.۴۴-۲۳ ?
- Sayeed, O .(۱۹۹۱) .Internal assessment of organizational health and effectiveness: an empirical study .Indian Journal of Industrial Relations ,Vol. )۲۶No. ۳), pp. ۲۴۳-۲۲۷



why-cant-silicon-valley-solve-its diversity-problem.

Y. Park, H., L. Christie, R & E. Sype, G. (۲۰۱۴). Organizational Commitment and Turnover Intention in Union and Non-Union Firms . SAGE.

Yuchtman, E. (۱۹۶۶). A study of organizational effectiveness .unpublished dissertation.

Zheng, W. Y. (۲۰۱۰). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: mediating role of knowledge management *Journal of Business Research* ,Vol. ۶۳(No. ۷), pp. ۷۷۱-۷۶۳

Thorndike, R. (۱۹۴۹). Personnel Selection: Test and Measurement Techniques.

Triana, J. (۲۰۲۲). Association Newcomer: Types of Associations.

Upadhaya, B. M. (۲۰۱۴). Association between performance measurement systems and organisational effectiveness .*International Journal of Operations and Production Management* ,Vol. ۳۴(No. ۷), pp. ۸۷۵-۸۵۳

Webb, R. (۱۹۷۴). Organizational effectiveness and the voluntary organization .*Academy of Management Journal* ,Vol. ۱۷(No. ۴), pp. ۶۶۳-۶۷۷

Wiener, A. (۲۰۱۶). Why can't Silicon Valley solve its diversity problem ?  
بازیابی از <https://www.newyorker.com/business/currency/>