

نظریه سازمان شدگی^۱

محمد یاسین زینلی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

چکیده

سازمان‌ها اغلب به گونه‌ای رفتار می‌کنند که منطق اقتصادی یا هنجارهای رفتار عقلانی را به چالش می‌کشند و نظریه سازمان شدگی الگویی برای درک آن ارائه می‌دهد. سادبی (۲۰۱۰) فکر می‌کند که نظریه سازمان شدگی باید به چهار حوزه پردازد: (۱) نقش‌های سازمان، (۲) گفتمان‌های آینده و اثرات نهادی، (۳) فرآیندهایی که توسط آن نهادها ایجاد، حفظ و نابود می‌شوند، و (۴) فضا، دیدگاه شناختی از نقش‌ها و مرزهای آنها، و اینکه چگونه اینها بر رفتار در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند. شرکت‌های تجاری عمومی نتایج زیبایی‌شناختی یا انسانی و همچنین محصولات اقتصادی تولید می‌کنند (گاگیلاردی ۱۹۹۶). نظریه سازمان شدگی می‌تواند بر چگونگی درک فرآیندهایی که در درون سازمان‌ها اتفاق می‌افتد و از طریق آن ایده‌های زیبایی‌شناختی و انسان‌گرایانه رخ می‌دهند، تمرکز کند. تئوری سازمان شدگی به این موضوع می‌پردازد که چگونه سازمان‌ها به فعالیت‌های تولیدی معنا می‌دهند، چگونه بازیگران در داخل سازمان‌ها فعال اقتصادی، شیوه‌های انسانی و زیبایی‌شناختی را درک و توجیه می‌کنند. سازمان‌ها به عنوان سیستم‌های تفسیری به رویدادها و فرآیندها و نتایج سازمانی معنا می‌بخشند.

واژگان کلیدی

سازمان، الگو، فرایند، رفتار

۳- کارشناسی ترجمه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، زاهدان، ایران. ایمیل: yasinzeynali5@gmail.com

¹ Institutional Theory

² Dhiman Chowdhury (PhD, Lancaster), Professor of Accounting, Dhaka University

مقدمه

تفاوت های بزرگ در رفاه بین فقیر و غنی، نه از منابع طبیعی ناشی می شود و نه از دسترسی به سرمایه. در عوض، توانایی مهار نهادهای سیاسی و اجتماعی به یک سیستم انعطاف پذیر که حامی رشد بود، کلیدی برای بستن شکاف بین ثروتمندترین و فقیرترین کشورها به نظر می رسد (نای ۲۰۰۸). جهان ثروتمند امروز ثروتمند است، زیرا در طول قرن ها نهادهایی ابداع کرده است که مردم را قادر می سازد شرایط مادی زندگی خود را بهبود بخشند. انباشت دارایی های سرمایه ای مولد تنها دلیل نزدیکی برای رونق آن است. و علت واقعی آن نهادهای مرفعی هستند (داسگوپتا ۲۰۰۷). شروع پروژه های بزرگ (آسیاب ها، کارخانه های پتروشیمی، اصلاحات ارضی، برنامه های بهداشت عمومی، آموزش رایگان) فایده ای ندارد مگر اینکه نهادهای یک کشور کنترل ها و تعادل های لازم را برای محدود کردن فساد و هدر دادن داشته باشند. تعریف او از موسسات گسترده تر است - مجموعه کلی از سیاست ها، قوانین و مقررات، فناوری و دارایی های سرمایه ای، حکمرانی خوب، مکانیسم بازار، رابطه خوب با افراد خارجی (تعهد زیست محیطی) و تعاملات بین مردم است.

این مقاله سعی دارد ویژگی های مختلف یک موسسه را توضیح دهد. درک این ویژگی ها برای اینکه ببینیم این ویژگی ها با نظریه دانش همخوانی دارند، مهم است. همچنین اگر بخواهیم رقابت پذیری رفتارهای نهادی را درک کنیم، باید رفتارها و ویژگی های مختلف نهادها و افراد آن را بشناسیم.

موسسات متنوع

تنوع زیادی در نهادهای اجتماعی وجود دارد: عقاید جز می و مناسک نهادهای مذهبی، شکل حکومت یک کشور، قوانین و دادگاه های آن، بورس اوراق بهادار که معاملات پیچیده اقتصادی را هماهنگ می کند، است. یک چیز مشترک در همه آنها، مشروعیت بخشیدن به ارزش ها و رویه های رسمی است که الگوی سازمان یافته انجمن های اجتماعی را تداوم می بخشد. در نهادینه شدن سازمان ها تنوع زیادی وجود دارد. برخی از سازمان ها آثار هنری را جمع آوری می کنند، در حالی که برخی از آنها مخزن زباله در جلوی دروازه خود دارند. برخی از آنها هشت ساعت فعالیت دارند در حالی که برخی دیگر دوازده ساعت دارند. برخی فعالیت های ورزشی و فرهنگی برای کارگران و کارمندان دارند و برخی دیگر هیچ فعالیتی ندارند. بسیاری حتی به کارمندان خود نامه استخدامی نمی دهند. سازمان های بخش دولتی معمولاً به عنوان انسان گرای خوب ارزیابی می شوند، در حالی که سازمان های بخش خصوصی خون خور هستند. برخی از سازمان ها عمدتاً نظارتی هستند در حالی که برخی دیگر اساساً شناختی هستند. شرکت های سهامی عام بزرگ اقتصاد مقیاس دارند اما با مشکلات نمایندگی (تفکیک کنترل مالکیت) مواجه هستند. در حالی که شرکت های انفرادی، مشارکتی و حتی شرکت های خصوصی و شرکت های دولتی مبتنی بر خانواده اگرچه از صرفه جویی در مقیاس برخوردار نیستند اما رابطه نمایندگی و هزینه نمایندگی کمتری دارند. بسیاری مدیریت سازمان ها را عملکردی می دانند در حالی که بسیاری رفتاری را در نظر می گیرند.

محیط سازمانی

اسکات (۲۰۰۴) محیط‌های وسیع‌تر و تأثیرات آن‌ها بر اشکال و فرآیندهای سازمانی مانند بررسی سیستم‌های اختیارات سازمانی، تنوع سازمان‌ها، درجات مختلف قدرت کارگران و کارکنان را مورد مطالعه قرار داد. محیط‌های کاری توسط قوانین اقتصادی طبیعی از پیش تعیین نشده اند، بلکه توسط فرآیندهای فرهنگی، اجتماعی و سیاسی، یعنی "ساختار" یک سازمان نیز شکل می‌گیرند. ساختارهای سازمانی - سیاست‌ها، موقعیت‌ها، برنامه‌ها و رویه‌ها فقط درون سازمانی نیستند، بلکه توسط ذینفعان و مخاطبان خارج از سازمان نیز شکل می‌گیرند. یعنی مشروعیت اجتماعی یک الزام است. «زمینه اجتماعی»، «بخش اجتماعی» «زمینه سازمانی» - سیستم‌های فرهنگی و شبکه‌ای زمینه‌ای را ایجاد می‌کنند که از نظر اجتماعی ساخته شده است که در آن سازمان‌های متنوع و وابسته به هم کارکردهای تخصصی را انجام می‌دهند. محیط نظارتی مانند سازمان‌های دولتی، قانون‌گذاری و تصمیم‌های دادگاه - همه عمدتاً عوامل نظارتی بر ساختار و فعالیت‌های سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند. عناصر هنجاری مانند قدرت عوامل هنجاری مانند انجمن‌های حرفه‌ای در شکل دادن به اشکال و فرآیندهای سازمانی. عناصر نهادی - تنظیمی، هنجاری، فرهنگی - شناختی ممکن است همسو نباشند و یکی ممکن است تأثیرات دیگری را تضعیف کند. ساختار حکمرانی ترکیبی از عناصر نظارتی و هنجاری است. سازمان‌های امروزی نسبت به رویدادها و ایده‌های غیر محلی بازتر هستند و تحت تأثیر آن‌ها قرار می‌گیرند. جنبه‌های متعدد و متنوعی از تغییرات محیطی در فناوری اطلاعات، افزایش تحرک سرمایه، نیروی کار، ایدئولوژی، اعتقادات، ترجیحات مصرف‌کننده وجود دارد. رسانه‌های جمعی، مشاوران و اینترنت در اروپا با اتخاذ مدل‌های تجاری ایالات متحده به شدت تشویق شد. پروژه‌های پیچیده، سدها، سیستم‌های حمل و نقل زیرزمینی، آسمان‌خراش‌ها همه اینها در معرض چندین لایه احتمالی متضاد از دستورات فرهنگی، نظارتی و هنجاری قرار دارند. نظریه سازمان شدگی برای کمک به محققان در توصیف و توضیح این تغییرات موقعیت خوبی دارد.

نظریه سازمان شدگی یک سازمان، سازمان را ملزم به رعایت هنجارها، قوانین و الزامات خارجی یا اجتماعی برای دریافت مشروعیت و حمایت می‌کند. به عنوان مثال، یک سازمان باید مقررات زیست محیطی را رعایت کند. به غیر از انطباق، این نظریه شکاف بین انتظارات اجتماعی و اقدامات سازمان را پر می‌کند. مدیریت از دیدگاه‌ها و نظرات اجتماعی آگاهی بیشتری دارد و تمایل بیشتری به گنجاندن هنجارها، قوانین، مقررات و الزامات اجتماعی در عملیات روزانه خود از یک سازمان دارد. این نظریه ذینفعان سازمان‌ها را تشویق می‌کند تا عملیات خود را در مورد سازمان خود توسعه دهند و نظارت کنند که آیا سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا این انتظارات را برآورده کنند یا خیر.

موسسات: یک رویکرد بین رشته‌ای

نظریه نهادی نظریه وسیع‌تری است که سایر نظریه‌ها را در بر می‌گیرد. به عنوان مثال، نظریه سیستم که در آن یک سیستم مجموعه‌ای از اجزای مرتبط و وابسته به هم است که به گونه‌ای مرتب شده اند که یک کل واحد را تولید می‌کند. در رویکرد سیستمی، تصور می‌شود که سازمان از عوامل وابسته به هم شامل افراد، گروه‌ها، نگرش‌ها، انگیزه‌ها، ساختار رسمی، تعاملات، اهداف، موقعیت و اختیار تشکیل شده است. یک مدیر فعالیت‌های کاری را در واحدهای مختلف سازمان هماهنگ می‌کند و اطمینان حاصل می‌کند که همه این واحدهای وابسته به یکدیگر با هم کار می‌کنند

تا اهداف سازمان محقق شود. یکی دیگر از شاخه‌های نظریه نهادی، نظریه اقتضایی است که نشان می‌دهد سازمان‌ها متفاوت هستند و با موقعیت‌ها یا موارد احتمالی متفاوتی روبرو هستند و به شیوه‌های متفاوتی برای مدیریت نیاز دارند. تئوری نهادی می‌گوید که یک سازمان باید به محیط وسیع تری پاسخ دهد و بخشی از این محیط گسترده تر، رفتار انسانی است که تئوری رفتار سازمانی در بر می‌گیرد. نظریه نهادی و نظریه احتمالی استدلال می‌کنند که سازمان‌ها متفاوت هستند. تئوری نمایندگی همچنین می‌گوید که شرکت‌های دولتی با شرکت‌های سهامی انفرادی و شرکت‌های مشارکتی که در آن نمایندگان و مدیران کسب و کار را به نمایندگی از مدیران یا سهامداران اداره می‌کنند، متفاوت هستند، در حالی که شرکت‌های انفرادی و مشارکتی، مدیران و مالکان معمولاً یکسان هستند.

موسسات: فعالیت‌های فنی صرفه نیست

از آنجایی که یک سازمان «سازمان شدگی» است، تمایل دارد شخصیت خاصی به خود بگیرد و به یک شایستگی متمایز یا شاید یک ظرفیت آموزش دیده یا ساخته شده دست یابد. طبق نظر (سلزنیک ۱۹۹۶) سازمان شدگی را می‌توان به عنوان «ظهور الگوهای منظم، باثبات و یکپارچه اجتماعی از فعالیت‌های ناپایدار، ضعیف سازمان یافته یا با محدودیت فنی تعریف کرد.» سازمان شدگی بخش شرکتی با در نظر گرفتن ذینفعان مربوطه، توجه به منافع بلندمدت، یک فعالیت مداوم است. همه اینها با این دیدگاه که هنوز هم تحت سلطه است در تضاد است که سهامداران تنها اعضایی هستند که واقعاً مهم هستند. جامعه شناسانی مانند کارل مارکس (مارکس ۱۹۶۹) در مورد سرخوردگی‌هایی نوشته اند که ماهیت سازمان صنعتی بر انسان تحمیل می‌کند. تضاد تا حدی در تخصصی شدن و روتین کردن تولید انبوه و تا حدی در عدم کنترل کارگران بر کار یا سرنوشت خود در سازمان است. کارگر گاه از ابزار تولیدی که مالک آن نیست «جدا می‌شود» و از «بیگانگی» رنج می‌برد.

سازمان کم و بیش با منافع شخصی اعضا بسته به جایی که آنها در سلسله مراتب سازمان هستند سازگار است (تانه بوم ۱۹۶۶) مدیران در شرکت‌های سهامی عام بزرگ برای رشد و توسعه برای منافع خود کار می‌کنند و نه همیشه برای منافع سهامداران. (بامول ۱۹۶۲). یک انجمن تجاری ممکن است برای کاهش عوارض واردات محصولات خود لابی کند. بسیاری از سازمان‌های حرفه‌ای ممکن است برای ایدئولوژی‌هایی مبارزه کنند که ممکن است همیشه برای منافع عمومی مفید نباشد، به عنوان مثال، مقررات و یارانه‌ها. بسیاری از شرکت‌های دولتی نگرانی‌های خود را از دست می‌دهند اما همچنان در حال گسترش هستند.

اما آزمایش‌های هاثورن نشان می‌دهد که سازمان‌ها نباید ناامید شوند. روحیه گروهی، رضایت شغلی و رفتار دوستانه سرپرست ممکن است انسجام گروه و انگیزه کارآمدی را افزایش دهد. علاوه بر این، منافع شخصی زمانی خوب است که تحت مکانیسم بازار عمل کند. همچنین نظارت بر مدیریت توسط سهامداران نهادی و مدیران مستقل نماینده آنها می‌تواند رفتار منفعت طلبانه مدیریت را کنترل کند و در نتیجه به حاکمیت شرکتی خوب کمک کند.

یک مطالعه روانشناختی اجتماعی

مطالعه موسسات را می‌توان به عنوان یک مطالعه اجتماعی-روانشناختی طبقه بندی کرد. تحلیلی از فرآیند اجتماعی و ساختار اجتماعی است و توضیح می‌دهد که چرا جامعه در یک الگوی خاص شکل گرفته است. نظریه ای است درباره

نحوه سازماندهی الگوهای فعالیت و روابط اقتصادی. منشا و اساس درجه بندی اجتماعی مانند طبقه یا گروه جمعی را بررسی می‌کند. تئوری سازمان‌شدگی راه را به سوی تحلیل تعامل و وابستگی متقابل نظام روابط مرتبط با هنجارها و ارزیابی‌ها و پیامدهای آن نشان می‌دهد. نظریه سازمان‌شدگی منطق ارزیابی اجتماعی را ارائه می‌دهد (موکرجی ۱۹۳۹ تا ۱۹۴۰).

تکاملی

یک نهاد از اصول تکاملی پیروی می‌کند. برخی از نهادها به دلیل شرایط و اطلاعات موجود بیشتر از سایرین پیشرفت می‌کنند. تکامل تابعی از محیط و تعاملات بین موجودات است. موسسات باید خود را با سیستم‌های پیچیده وفق دهند. یک موسسه باید در یک فرآیند پویا با دیگران و محیط آنها تعامل داشته باشد. باید از یک سیستم اضطراری عبور کند که در آن تعامل عامل کلیدی است (بلیث و همکاران ۲۰۱۱) احتمالات در سیستم نوظهور تعبیه شده است - واردات و صادرات بیشتر در نزدیکی رودخانه‌ها و دریاها شکوفا می‌شود. محیط و تاریخ بر چگونگی سازگاری و تغییر افراد و نهادها در طول زمان تأثیر می‌گذارد. در نظریه تکاملی مفروضات شناختی و معرفتی وجود دارد. نظریه تکاملی باید نیروها و پویایی‌هایی را که یک نهاد را شکل داده‌اند و اینکه چرا برخی از نهادها سازگار می‌شوند، شکوفا می‌شوند و برخی از بین می‌روند، درک کند. یک رابطه متقابل و پویا بین موجودات زنده و محیط آنها وجود دارد. این در مورد نهادها و محیط زیست نیز صادق است. نظریه تکاملی چارچوبی برای درک منابع تغییرات درون‌زا و برون‌زا ارائه می‌دهد. تحلیل تکاملی این امکان را دارد که زیرشاخه‌های مختلف و علوم اجتماعی مختلف را با هم متحد کند.

مؤسسات خوب مکمل دادگاه‌های قضایی هستند

نهاد‌های خوب مکمل دادگاه‌های قضایی هستند. اکثریت عظیم مردم احتمالاً هرگز در زندگی خود داخل دادگاه عالی یا دادگاه‌های قاضی (دادگاه‌های محلی) را نمی‌بینند. بسیاری از مردم بدون شک با قوانین جزایی در دادگاه‌های قاضی مخالفت می‌کنند. دادگاه‌ها نهاد‌های مرکزی و روزمره برای مردم عادی نیستند. از سوی دیگر مؤسسات متعدد دیگری وجود دارند که ممکن است برای مردم عادی بسیار مهمتر باشند. نهادهای اصلی قانون اساسی مانند پارلمان، دولت، کابینه وجود دارد. شهروندان عادی حداقل ممکن است فرصتی برای رای دادن به نماینده محلی خود در پارلمان داشته باشند. آنها هر روز در مورد این مؤسسات زیاد می‌خوانند و می‌شنوند تا درباره دادگاه. نهادهای محلی نزدیک‌تری مانند مقامات محلی، شعب محلی ادارات دولت مرکزی، روزنامه‌ها و سایر رسانه‌ها، بازرس مالیات محلی و غیره وجود دارند. علاوه بر این، سازمان‌های اجرای قانون مانند پلیس وجود دارد. نکته مهم این است که همسایگان و جامعه محلی وجود دارند که بسیاری از درگیری‌ها در آنها حل شده است. در بازار شرکت‌های تجاری، انجمن‌های تجاری، نهادهای حرفه‌ای، خدمات عمومی مانند پارک‌ها، بیمارستان‌ها، مدارس وجود دارد. استفاده از دادگاه برای بسیاری از مردم آخرین راه حل است (عطیه ۱۹۸۳: ۵۷). اطلاعات بیشتر به شهروندان، مطبوعات و رسانه‌های مدرن می‌تواند به طور مؤثر برای تعقیب شهروندان برای تعامل و تعامل با یکدیگر بر اساس آداب و رسوم و منافع متقابل بدون استفاده از زور (قوانین) مورد استفاده قرار گیرد. این رعایت قانون از طریق عادت، عرف، آموزش اولیه و دانش، برای ثبات و کارایی جوامع مدرن اهمیتی عمیق دارد.

رویکرد هزینه های تراکنش ارزیابی یک موسسه

هزینه های تراکنش در بین موسسات متفاوت است. مؤسسات به عنوان هزینه های مبادله بر عملکرد اقتصادی تأثیر می گذارند. ترتیبات سازمانی در محیط های مختلف اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی متفاوت است. ویلیامسون (۲۰۰۸) در مورد نیاز به تجزیه و تحلیل چگونگی تکامل مؤسسات، چگونگی ارتقاء آنها از طریق طراحی بهتر، چگونگی تأثیر آنها بر رفتار انسانی و عملکرد اقتصادی بحث کرد. تجزیه و تحلیل مستمر، بررسی، تشخیص اقدامات سازمانی هزینه های هماهنگی آن، طراحی، فرآیندهای تصمیم گیری، اعتبار قوانین و تعهدات، تخصیص و توزیع منابع، محیط، تعادل قدرت، هزینه های استفاده از سلسله مراتب، هزینه های استفاده از بازار و بسیاری از موارد. مسائل و ایده های بیشتر همه اینها بر هزینه های حاکمیت تأثیر می گذارد.

سازمان های لیبرال

نورث و وینگست (۱۹۸۹) به دنبال توضیح موفقیت انگلستان در اواخر قرن هفدهم و اوایل قرن هجدهم بر اساس ایجاد نهادهایی بودند که اختیارات پادشاه را با ایجاد دولتی که در آن اختیارات پادشاه و پارلمان تحت کنترل بود، محدود می کرد. آنها همچنین فکر می کردند که انگلیسی ها پیش نیازهای انقلاب صنعتی را که قرار بود رخ دهد فراهم کردند، در حالی که در ایجاد نهادهای لیبرال با تقویت نقش صدا و نمایندگی در رفتار دولت نقش داشتند. یک نهاد یا محیط سازمانی خوب مانند سیاست ها، قوانین و مقررات، دادگاه ها، قوانین مکتوب و قراردادهای سیستم های رسیدگی به شکایات، عدم تمرکز اختیارات، بهداشت به ما این امکان را می دهد که در خرید و فروش اقلام بسیار پیچیده از غریبه ها صرفه جویی کنیم. جمعیت های بسیار همگن با تنوع نژادی، قومی و اجتماعی محدود می توانند به دلیل میراث مشترک، حضور بیشتر دانش مشترک و توانایی تکیه بر اجرای اجتماعی به جای محدودیت های رسمی، در بسیاری از هزینه های مبادله قراردادهای رسمی و اجرای آن صرفه جویی کنند. رفتار فرصت طلبانه (نای ۲۰۰۸) با این حال، جوامع همگن باید برای انطباق با گروه های جدیدتر تلاش کنند و ممکن است توانایی کمتری برای مقابله با تغییرات سریع اجتماعی یا محیط بازار در حال تغییر سریع تر داشته باشند. جامعه ناهمگون تر می تواند به راحتی در انواع فعالیت ها تخصص یابد. این انواع استدلال های منطقی و تضادهای منطقی به بهبود نهادهای موجود، اصلاحات نهادی و انتقال از یک رژیم به رژیم دیگر کمک می کند.

درون زا و برون زا

گریف (۲۰۰۴) تعریف وسیع تری از نهاد ارائه کرده است. مفهوم او از عناصر نهادی که عوامل غیریکی ساخته دست بشر هستند. برونزا (از بیرون) برای هر فردی است که بر رفتار او تأثیر می گذارد. اینها شامل باورهای مشترک، هنجارهای درونی شده، سیستم های شناختی مشترک، و قوانین بیان شده و توزیع شده اجتماعی است. رویکرد او منجر به تجزیه و تحلیل بافتی خاص از نهادها می شود که باید در چارچوبی از باورها، هنجارها و مدل های ذهنی مشترک که ممکن است برای آن نهاد خاص منحصر به فرد باشد، توسعه یافته است. نهادها خود به خود پدید نمی آیند. آنها بیشتر توسط تصمیم گیرندگان (مقامات عمومی، مدیران، بازارسازان) طراحی و اجرا می شوند. یک موسسه خوب نه تنها افراد داخلی مانند مهندسان و کارشناسان حرفه ای دارد، بلکه افراد خارجی مشاور، افراد مستقل و مشهور مانند وکلا، اساتید دانشگاه و

متخصصان آموزشی نیز دارد. سیاست گذاران و کارشناسان به طور مستمر در طراحی ایده ها و طرح های جدید در تمامی بخش ها اعم از خصوصی، دولتی، ملی، منطقه ای و بین المللی کمک می کنند. آنها به بازنگری در باورها و ایجاد دانش جدید در جامعه کمک می کنند.

فرآیند شناختی و زیبایی شناختی

نظریه پردازان نهادی، نهادها را به عنوان یک فرآیند شناختی و دانش ساز پیشنهاد می کنند. معمولاً یک سازمان یا مؤسسه تجاری در نظر گرفته می شود که به دنبال سود-سود خاص و به ویژه فرآیند مکانیکی تولید و توزیع روزانه کالاها و خدمات است. علاوه بر آن، یک مؤسسه همچنین یک فرآیند نظارتی است - باید از برخی مقررات دولتی برای صلاح عموم و محیط زیست فراتر از منافع اعضای خود پیروی کند. فرآیند نهادی مهم دیگر، تولید ایده های شناختی و افزودن ارزش های جدید به محصولات و فرهنگ آن است. این یک فرآیند خلاقانه است که شامل یک مهارت مکانیکی روزانه نیست، بلکه چیزی بیشتر از یک فرآیند ذهنی شامل ارزیابی، بررسی، تحقیق و اختراع است. و آخرین اما نه کم اهمیت، نهادی به عنوان یک فرآیند زیبایی شناختی که زیبایی را در محصول، خدمات، فرهنگ، برخاستن، رهبری، محیط، طراحی، رفتار و حتی تعاملات روزانه بازیگران یا ذینفعان خود حفظ می کند.

یک مؤسسه به گونه ای تنظیم شده است که بیشترین تعادل خالص رضایت حاصل از مجموع تمام افراد متعلق به آن را به دست آورد. فرانسیس هاجسون (گزارش شده در رالز ۱۹۷۱:۲۲) «تحقیق در مورد خیر و شر اخلاقی» (۱۷۲۵) گفت: «آن عمل بهترین است که بیشترین خوشبختی را برای بیشترین تعداد به ارمغان می آورد. «عدالت به مثابه انصاف» رالز با انواع آشنای کلاسیک نهاد، کمال، سودمندی، اخلاق، رفاه (اقتصاد)، ماهیت انسانی هیوم (۱۷۳۹)، اصول احساسات اخلاقی آدام اسمیت (۱۷۵۹) مطابقت دارد. عدالت به مثابه انصاف عبارت است از باور موجه، تجدید نظر در عقیده، هماهنگی بین عقاید و دلایل، انتخاب عقلانی، روابط عقاید، منافع طرفین مختلف، دلایل، تجدید نظر در احکام موجود، (موقعیت اصلی)، توجهات مستقل منسجم. عدالت اولین فضیلت نهادهای اجتماعی است.

نهادها نتیجه فرآیندهای انتخاب عقلانی عمدی هستند (دیویس و نورث ۱۹۷۱). باورها در مورد اینکه چه چیزی امکان پذیر است و چه چیزی مناسب است، نقش عمده ای در تکامل نهادها دارد. برای موسسات، هدف انسانی، هوش و برنامه ریزی آینده نگر مهم تر از تغییرات کم و بیش تصادفی است که رویه غالب و راه های بالقوه برای بهبود فناوری های فیزیکی را روشن می کند. دانشمندان و مهندسان کاربردی نه تنها از علوم پایه زیربنایی بلکه از مشاهده، آزمایش و تجزیه و تحلیل شیوه ها و مصنوعات رایج نیز به دست می آیند.

موسسات استخراجی و فراگیر

موسسات می توانند استخراجی و فراگیر باشند. نهادهای استخراجی با استخراج منابع از پردشدگان قدرت را در دست نخبگان متمرکز می کنند و نهادهای فراگیر قدرت را با مردم به اشتراک می گذارند. نهادهای فراگیر حقوق مالکیت، قانون نظم، شرایط بازی برابر، سرمایه گذاری در بلندمدت گرایی را در مقابل کوتاه گرایی اعمال می کنند و "حلقه های فضیلت مند" ایجاد می کنند. در مقابل، نهادهای استخراجی توسط خود کامه ها، قدرت مطلق، طمع، باورهای ثابت اداره می شوند و «دایره های باطل» ایجاد می کنند. نهادهای استخراجی با رفتار انحصاری و دیکتاتوری اداره می شوند.

کشورهای جنوب صحرای آفریقا- سیرالئون، اتیوپی، پاکستان در آسیا، و کشورهای خاورمیانه هنوز در رأس دیکتاتورها هستند. سرمایه داری فئودالی و دوستانه همچنان حاکم است. در حالی که دولت‌های اروپایی مدت‌ها پیش مجموعه‌ای از نهادهای اقتصادی، سیاسی و اجتماعی را پذیرفته‌اند که مشوق‌هایی را برای حقوق مالکیت، دموکراسی، قانون اساسی، حقوق بشر، نظم و قانون، تمرکززدایی در امور اداری، پایان دادن به مالیات‌های خودسرانه و لغو انحصارات فراهم می‌کردند.

به نظر می‌رسد چین، مالزی و سنگاپور در وسط قرار دارند. به نظر می‌رسد یکی از محدودیت‌های نظریه نهادی در مورد رشد و توسعه چین باشد. چین توسط بسیاری از کسانی که چین را با نهادهای سیاسی متمرکز، اجباری و استخراجی تراز می‌کنند مورد انتقاد قرار گرفته است. مالزی مورد دیگری است که در آن تک حزبی حکومت می‌کند، رسانه‌ها آزادی کمتری دارند، تشریفات و نهادهای مبتنی بر اعتقادات رواج بیشتری دارند. اما این کشور جای بسیاری از کشورهای همسایه را که در سطوح مشابهی از توسعه اقتصادی قرار داشتند، گرفته است.

یک مقوله فلسفی

سازمان‌های تحقیقاتی، موزه‌ها، روزنامه‌ها، گالری‌های هنری نهادهای اجتماعی نوظهور هستند. نیازها یا علایق دلایل اصلی سازماندهی نهادها نیستند. در غیر این صورت قمار چه مجوز قانونی داشته باشد و چه نداشته باشد، مؤسسه محسوب نمی‌شود زیرا نیاز یا علایق شرافتمندانه‌ای ندارد. یک نهاد بیشتر به عنوان یک مقوله فلسفی در نظر گرفته می‌شود (زنایکی ۱۹۴۵) علم یا دانش یک نهاد اجتماعی متمایز است. ادبیات، هنر، موسیقی، ورزش نهادهای تفریحی هستند. در جامعه‌شناسی، نهادها از عناصر شخصی و غیر شخصی یا فرهنگی تشکیل شده‌اند. عناصر شخصی روابط انسانی، تعامل و رابطه آنها و نظام‌های فرهنگی عبارتند از زبان، زیبایی‌شناسی، هنر، ادبیات و غیره.

منابع و مآخذ

- Atiyah P.S. (1983) *Law and Modern Society*, Oxford: Oxford University Press
- Baumol W.J. (1962) On the Theory of Expansion of the Firm, *American Economic Review*, 52, 1078-87.
- Blyth M. et al. (2011) Introduction to the Special Issue on the Evolution on Institutions, *Journal of Institutional Economics*, 7, 299-315.
- Dasgupta P. (2007) *Economics: A Very Short Introduction*, NY: Oxford University Press.
- Davis L. and North D. (1971) *Institutional Change and American Economic Growth*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Gagliardi P. (1996) Exploring the Aesthetic Side of Organizational Life. In S. Clegg et. Al. ed. *The Sage Handbook of Organization Studies*, London: Sage.
- Greif A. (2004) *Institutions: Theory and History*, Cambridge University Press
- Marks K. (1964) *Selected Writings in Sociology and Social Philosophy*, in T.B. Bottomore and Rubel Medts., NY: McGraw Hill.
- Mukerjee R. (1939) *The Institutional Theory of Economic*, Sir Kikabhani Premchand Lectures, 1939-40, University of Delhi, London: Macmillan & Co. Ltd.
- North D.C. and Wiengasdt B.R. (1989) Constitutions and Commitments: The Evolution of Institutional Governing Public Choice in Seventeenth Century England, *Journal of Economic History*, 49, 4, 803-832

- Nye J (2008) Institutions and the Institutional Environment in Brousseau E. and Glachant J-M. eds New Institutional Economics: A Guidebook, Cambridge: Cambridge University Press.
- Rawls J. (1971) A Theory of Justice, Cambridge, Mass: Harvard University Press (originally a paper, Justice as Fairness, Philosophical Review, 67, 9 (1958)..
- Scott W.R. (2004) Institutional Theory: Contributing to a Theoretical Research Program. In Great Minds in Management: The Process of Theory Development, Ken G. Smith and Michael A. eds. Oxford UK: Oxford University Press
- Selznick P. (1996) Institutionalism 'Old and New', Administrative Science Quarterly, 41, 270-277.
- Smith A. (1759) The Theory of Moral Sentiments, Oxford: Clarendon Press.
- Suddaby R. (2010) Challenges for Institutional Theory, Journal of Management Inquiry, 19, 14-20.
- Tannenbaum A.S. (1966) Social Psychology of the Work Organization, London: Tavistock Publications Ltd.
- Williamson O.E. (2008) Forward in Brousseau E. and Glachant J-M. eds New Institutional Economics: A Guidebook, Cambridge: Cambridge University Press
- Znaniecki F. (1945) Social Organization and Institution in Gurvitch G. and Moore W. eds. The Twentieth Century Sociology, NY: The Philosophical Library.