

The Paradox of Formulation of Institutional Changes; A Systematic Review

Javad Ghayashi *
Seyyed Mohammad Javad Razmi **
Mohsen Noghani Dekht Bahmani ***
Ali Chasmi ****

Abstract

"Economic development depends on institutional change and reform". A relative consensus on this statement has been created among economists. The main question of this research is "Where is the starting point of institutional change? What are the main actors and mechanisms of institutional change?" Many development thinkers have stopped after reaching this question, and only a handful of theories can be found regarding the formulation of institutional change. Emphasis on exogenous variables as a driver of institutional change is faced with the challenge of inaction and waiting for exogenous variables to change based on chance. On the other hand, endogenous institutional change also faces the theoretical paradox of free riding; Where, according to collective action theory, there is no reason for Citizens to participate in the process of institutional change. Therefore, both approaches, at least at the theoretical level, face challenges or contradictions.

In this article, an attempt has been made by examining and systematic reviewing of six important theories of institutional change (Hayek's evolutionary approach, North's cognitive approach, Krasner's junctures theory, institutions as equilibrium approach, Acemoglu's political economy approach, and Roderick's self-discovery approach), To analyze them and to evaluate how they face the above paradox. The results show that the analysis of theories based on the two elements of "factor of change" and "mechanism of change" provides a good opportunity to compare theories and finally it was concluded that in terms of the fuzzy variable of the degree of endogeneity of institutional changes, it can solve the theoretical and practical obstacles in the formulation of institutional changes.

Key words: institutional changes, institutional persistence, endogeneity, exogeneity, economic development

Classification JEL: G23 ·E02 ·F63 ·O11 ·O17

* PhD student, Economics, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Ferdowsi University, Mashhad, Iran, jd.ghiyasi@gmail.com.

** Professor, Economics, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Ferdowsi University, Mashhad, Iran, (corresponding author), mjrazmi@um.ac.ir.

*** Associate Professor, Social Sciences, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Ferdowsi University, Mashhad, Iran, noghani@um.ac.ir.

**** Assistant Professor, Economics, Faculty of Social Sciences, Fadosi University, Mashhad, Iran, a.cheshomi@um.ac.ir.

پارادوکس صورت‌بندی تغییرات نهادی؛ یک مرور نظام‌مند

جواد غیائی *

سیدمحمدجواد رزمی **

محسن نوغانی دخت بهمنی ***

علی چشمی ****

چکیده

«توسعه اقتصادی متوقف بر تغییر و بازسازی نهادی است». سوال اصلی پژوهش این است که «نقطه شروع تغییر نهادی کجاست؟ بازیگران اصلی و سازوکار تغییر نهادی چیست؟». بسیاری از اندیشمندان توسعه پس از رسیدن به این سؤال متوقف شده‌اند و نظریات انگشت‌شماری درخصوص صورت‌بندی تغییر نهادی می‌توان یافت. تأکید بر متغیرهای برونزا به‌عنوان محرک تغییر نهادی، با چالش بی‌عملی و انتظار برای تغییر متغیرهای برونزا براساس شانس مواجه می‌شود. از سوی دیگر، تغییر نهادی درون‌زایی با پارادوکس نظری سواری مجانی مواجه می‌شود؛ جایی که براساس تئوری کنش جمعی، دلیلی وجود ندارد اعضای جامعه در فرآیند تغییر نهادی مشارکت کنند؛ از این رو هر دو رویکرد حدی، دست‌کم در سطح نظری، با چالش یا تناقض مواجه می‌شوند.

در این مقاله تلاش شده است با بررسی نظام‌مند شش نظریه مهم تغییر نهادی (رویکرد تطوری هایک، رویکرد شناختی نورث، نظریه بزنگاه‌های کراسنر، رویکرد نهادها به‌مثابه تعادل، رویکرد اقتصاد سیاسی عجم‌اوغلو و رویکرد خودآگاهی رودریک) و تحلیل آنها، نحوه مواجهه آنها با پارادوکس یادشده ارزیابی شود. نتایج نشان می‌دهد تحلیل دیدگاه‌ها براساس دو عنصر «عامل تغییر» و «سازوکار تغییر» نهادی به‌خوبی امکان مقایسه آنها را فراهم می‌کند و سرانجام اینگونه نتیجه‌گیری شده است که لحاظ متغیر فازی میزان درون‌زایی تغییرات نهادی، می‌تواند موانع نظری و عملی صورت‌بندی تغییر نهادی را برطرف نماید.

واژگان کلیدی: تغییر نهادی، دیرپایی نهادی، درون‌زایی، برون‌زایی، توسعه اقتصادی

طبقه‌بندی JEL: G23، O11، F63، E02، O17

۱. مقدمه؛ وجوه مختلف یک پارادوکس

اهمیت نهاد و تغیی نهادی^۱ در مسیر توسعه اقتصادی امروزه بر کسی پوشیده نیست. مطالعات و «تحقیقات به‌طور فزاینده‌ای نشان می‌دهند که ضعف یا فقدان نهادها، ریشه توسعه‌نیافتگی هستند» (شرلی، ۲۰۰۵)^۲؛ اما درباره نحوه این تغییر و ویژگی‌های موردنیاز برای کارایی این تغییر مشارکت و همگرایی قابل توجهی در جامعه علمی صورت نگرفته است؛ به‌ویژه در جامعه ایران که شرایط نهادی خاصی دارد، مسیر تغییر نهادی بسیار پیچیده و سخت تصویر می‌شود. تغییر نهادی به‌طور عمومی فرآیندی سخت و زمان‌بر است؛ زیرا نهاد بنا بر ماهیت، پدیده‌ای دیرپاست. افزون‌بر اصل تغییر، تغییر باید بهینه و کارا نیز باشد؛ زیرا مدت‌هاست داگلاس نورث نشان داده است نهادها لزوماً کارا و بهینه نیستند و می‌توانند مخلّ رشد باشند. براساس این، حفظ کیفیت و کارایی و پیشگیری از تغییرات نهادی غیربهینه و مخرب، فرآیندی سخت‌تر است. منظور از کارایی، قدرت تطبیق ساختار نهادی با شوک‌ها و مسائل جدید است. به‌اعتقاد نورث^۳ (۱۹۹۲) کارایی انطباقی^۴ تحول نهادی عامل موفقیت جوامع توسعه یافته بوده است.

پیچیدگی عملی و نظری نحوه تغییر نهادی از مناظر مختلف از جمله ماهیت و تعریف آن، سازوکار و آثار خواص آن قابل تبیین است. نهادها عموماً با مشخصه ضروری «دیرپایی»^۵ تعریف می‌شوند. در واقع، نهادها طبق تعریف دیرپا و ماندگار هستند. لازمه عملکرد درست یک نهاد، درک و پذیرش آن توسط جامعه است و این درک و پذیرش عموماً زمانی اتفاق می‌افتد که نهاد ماندگار، پایدار و قابل اعتماد باشد. همه اینها، نهاد را پدیده‌ای دیرپا و غیرقابل تغییر تصویر می‌کنند. عجم-اوغلو و همکاران^۶ (۲۰۲۰) تصریح می‌کنند که معناداری نهادها تنها در صورتی است که حداقل تا حدی دوام داشته باشند.

از تعریف نهاد که بگذریم، از منظر سازوکار تغییر یا تداوم نهادی نیز، خودتقویت‌کنندگی^۷ (به‌عنوان سازوکار مقوم نهاد) بر خودتضعیف‌کنندگی^۸ (به‌عنوان سازوکار اضمحلال نهاد) موجود و گذار به نهاد جدید) قوی‌تر است؛ زیرا در طول زمان عوامل (افراد و گروه‌ها) منفعت خود را در

1. Institutional Change

2. Shirley

3. North

4. Adaptive efficiency

5. Persistence

6. Acemoglu, D&. Et.al

7. Self-inforcing

8. Self-undermining

همراهی با ساختار نهادی موجود می‌بینند و هرچه این همراهی بیشتر باشد، نهاد تقویت خواهد شد. این سازوکار، حتی در زمانی که نهاد ناکارآمد باشد و منافع بخشی از عوامل را تأمین نکند نیز برقرار است؛ زیرا هزینه‌های تغییر نهاد ممکن است بیشتر از هزینه‌های کنار آمدن با نهاد مستقر باشد. گریف و لایتین^۱ (۲۰۰۴) با اشاره به خاصیت خود تقویت‌کنندگی نهادها تصریح می‌کنند که در این حالت تغییر نهادی صرفاً از طریق یک شوک بیرونی ممکن است.

از منظر عوامل تغییر نیز دو حالت متصور است: در حالتی که عامل تغییر درون‌زا است، بازیگران درونی برای ایجاد یک تغییر پایین به بالا، با تناقض سوار می‌شوند. اگر نهاد جدید یک کالای عمومی فرض شود که نسبت به نهاد موجود مزایا و منافع بیشتری دارد، دو راهکار مفروض است: بازیگران و عوامل (در اینجا شهروندان) با پیگیری عمومی نهاد جدید را مطالبه می‌کنند و ضمن تغییر تدریجی عناصر غیررسمی نهاد، برای تغییر عناصر رسمی آن نیز به نخبگان سیاسی فشار بیاورند و آنها را قانع کنند و سرانجام سازمان‌ها و ساختارهای مورد نیاز را نیز به کمک سیاستمداران ایجاد نمایند. اما تحلیل این فرآیند از منظر یک فرد نشان می‌دهد که در حالت عمومی هیچ‌یک از شهروندان علاقه‌ای به پیگیری موضوع و پرداخت هزینه‌های آن ندارند و ترجیح می‌دهند منتظر بمانند تا دیگر افراد کالای عمومی را ایجاد کنند و آنها صرفاً استفاده‌کننده باشند. به‌دیگرسخن، وقتی اقدام و عدم اقدام نتیجه یکسانی دارد، طبیعتاً انتخاب بازیگر عقلایی عدم اقدام است (اولسون^۲ ۲۰۰۲). این موضوع در تئوری کنش جمعی^۳ اولسون تشریح و اثبات شده است. راهکار دیگر این است که دولت به صورت پیش‌دستانه نهاد جدید را ایجاد نماید. این راهکار تنها در صورتی ممکن است که دولت کاملاً خیرخواه و دانا باشد و توان و ابزارهای اجرایی کافی نیز داشته باشد و اکثریت جامعه را نیز نمایندگی کند.

مسئله دیگری که دیرپایی و تغییرناپذیری نهادها را تقویت می‌کند، آثار و خواص آنهاست. نهادها پس از تشکیل با یکدیگر مکمل و درهم‌تنیده می‌شوند. مثلاً، نهاد تأمین مالی خود را با نهاد بیمه تطبیق می‌دهد. حال اگر قرار باشد یکی از این نهادها تغییر کند، در عمل، دیگر نهادها مانع از آن خواهند شد. به‌دیگرسخن، به دلیل اثر مکملی^۴ ساختار نهادی جامعه، در عمل، مجموعه‌ای درهم‌تنیده از نهادهای مختلف است که همگی تمایل به تداوم و تقویت یکدیگر دارند. گریف و

1. Greif, A., & Laitin, D.

2. Olson

3. Theory of collection action

4. Complementary effect

لایتین (۲۰۰۴) براساس کارهای شلینگ^۱ (۱۹۶۰) درباره تحلیل نظریه بازی‌ها و نقاط کانونی، سه دلیل را بر می‌شمارد که افراد حتی پس از تغییرات محیطی تدریجی، علاقه دارند نهاد قبلی را حمایت کرده و رفتار خود را با آن تنظیم کنند. این سه عامل عبارت‌اند از: دانش و شناخت موجود، توجه به ساختار موجود و هماهنگی ایجادشده توسط آن.

از این رو تغییر نهادی به صورت درون‌زا و خودجوش، دست‌کم از منظر تنوریک و در کوتاه‌مدت و میان‌مدت، ناممکن به نظر می‌رسد. درسوی دیگر، به‌طورکلی، یک شوک برون‌زا یا یک فشار بالا به پایین می‌تواند به تغییر نهادی منجر شود؛ اما این موضوع از منظر تجویزی و سیاست‌گذاری دست‌کم دو ایراد اساسی دارد: الف) متوقف به شانس و اقبال است و عمدتاً در دسترس بازیگران داخلی جامعه نیست. مثلاً، تغییرات جغرافیایی، فرهنگ یا فناوری یا تصمیمات دولتی^۲ و نخبگانی عموماً به‌راحتی و با برنامه‌ریزی قبلی قابل حصول نیستند؛ ب) نهادهای ایجادشده توسط فشارهای بالاب‌پایین که توسط جامعه فهم و درک و پذیرش نشده است، عمدتاً به تغییر نهادی کارا منجر نمی‌شود و نهادهای دوگانه و غیرمکمل ایجاد می‌کند.

با همه اینها در طول تاریخ تغییرات نهادی بسیاری رخ داده که بسیاری از آنها نیز کارآمد بوده است. به نظر می‌رسد بسیاری از تغییرات نهادی کارآمد تاریخ بشر ناشی از تغییرات تدریجی و رفت و برگشت در مواجهه با تغییرات مختلف از جمله فناوری بوده است. در واقع، در بلندمدت همه متغیرها از جمله دولت و فناوری درون‌زا می‌شود و تغییرات تدریجی و خودبه‌خودی و غیرآگاهانه انجام می‌شود.

از منظری دیگر، اگر تغییرات نهادی براساس مبانی خرد و رفتار عوامل و بازیگران توضیح داده شوند، امکان حصول تجویزات عملیاتی از این صورت‌بندی بسیار بیشتر خواهد بود؛ اما چنانچه تغییرات نهادی به صورت کلان و ساختاری توضیح داده شوند، ارائه تجویز برای تغییرات ساختارهای درهم‌پیچیده سخت و غیرعملیاتی خواهد بود. اولی با پیچیدگی و پارادوکس‌های نظری مواجه است و دومی با مسائل اجرایی و عملیاتی. مثلاً، در نگاه کلان، بسیاری اوقات این‌گونه تجویز می‌شود که راه‌حل تغییر نهادی کارآمد استقرار نهاد سیاسی قدرتمند و البته متکثر (دموکراسی) است؛ اما اینکه چگونه باید این تغییر رخ دهد، عمدتاً بی‌پاسخ می‌ماند.

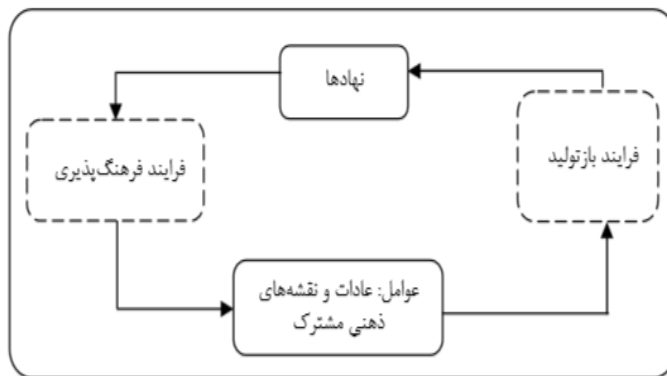
1. Schelling

۲. دولت عموماً یک متغیر برون‌زا در نظر گرفته می‌شود و علت آن نیز این است که دولت‌ها در بیشتر مناطق جهان بازتاب واقعی و بدون وقفه خواسته‌ها و تمایلات جامعه نیستند. افزون‌برآن، اقتصاد سیاسی تصریح دارد که دولت‌ها نیز براساس منافع گروه‌های دارای قدرت عمل می‌کنند و عمدتاً از نظم موجود حمایت می‌کنند.

نظریات و صورت‌بندی‌های مختلفی در سال‌های اخیر شکل گرفته‌اند که می‌کوشند تغییر نهادی را توضیح دهند. رویکرد تطوری هابک و تأکید بر تغییرات تدریجی و خودبه‌خودی، رویکرد شناختی نورث و اهمیت دادن به کارآفرینان سیاسی در تغییر نهادی، نظریه بزنگاه‌های کراسنر، که بر دوره‌های قفل‌شدگی و گشودگی اتفاقی استوار است، رویکرد تعادلی گریف و همکاران، رویکرد اقتصاد سیاسی عجم‌اوغلو و رویکرد خودآگاهی رودریک و چانگ از این جمله هستند.

۲. پیشینه پژوهش و برخی دسته‌بندی‌ها از نظریات تغییر نهادی

نهادها در فرآیندی چرخه‌وار به صورت زیر تقویت می‌شوند و بدون تحریک بیرونی یا تغییر درونی، این چرخه نهادها را بازتولید و پایدار می‌کند:



شکل ۱. فرآیند بازتولید نهادی (منبع: گرینوگن و همکاران، ۲۰۱۰)

عوامل طی فرآیند فرهنگ‌پذیری با نهادها آشنا می‌شوند. این فرآیند طی سه مرحله برونی‌سازی، عینی‌سازی و فرهنگ‌پذیری رخ می‌دهد که در آن فرد ابتدا رفتار درونی خود را بروز داده و برونی می‌کند و سپس با تداوم انجام، آن را به یک واقعیت عینی تبدیل می‌کند و پس از آنکه به رفتار بخشی از جامعه تبدیل می‌شود (فرهنگ‌پذیری)، به نظامی تبدیل می‌شود که بیشتر افراد جامعه آن را درونی کرده‌اند. این نظم درونی شده یک نهاد است. این نهاد با چرخه یادشده تقویت می‌شود.

اما این چرخه چگونه ممکن است شکسته شود و نهاد تغییر کند؟ از منظر تئوریک، دو نظریه حدی در خصوص تغییر نهادی وجود دارد: تطوری و طرح‌ریزی. اولی به تغییر خودبه‌خودی و بدون مداخله برون‌زا تأکید کرده و دومی بر برنامه‌ریزی متمرکز جهت تغییر نهادی تأکید دارد.

گرینوگن^۱ و همکاران (۲۰۱۰) رویکردها به تغییر نهادی را در سه دسته تطوری، علیت‌انباشتی و طرح‌ریزی دسته‌بندی می‌کنند. در رویکرد تطوری نهادها حاصل اقدامات آحاد جامعه و معمولاً غیرآگاهانه هستند؛ یعنی افراد در تصمیم‌های شخصی و فردی خود آگاهانه عمل می‌کنند؛ اما قصد ایجاد یا تغییر نهادی را ندارند؛ اما تصمیم‌ها به‌مرور به ایجاد نهادی جدید منجر می‌شود که سرانجام همه نفع خود را در پیروی و استفاده از آن نهاد می‌دانند. گرینوگن رویکردهای تعادلی (نهادهای به‌مثابه تعادل، تعادل‌های قطع‌شده، وابستگی به مسیر و تعادل‌های چندگانه) را نیز ذیل رویکرد تطوری دسته‌بندی می‌کند.

در دیگر مطالعات مروری، دسته‌بندی‌های دیگری از انواع تئوری‌های تغییر نهادی نیز ارائه شده است. مثلاً، کاشیا^۲ (۲۰۱۸) ضمن تحلیل نظریات تغییر نهادی، نظریات تغییر نهادی را به سه دسته طرح‌ریزی، تطوری و تعادلی دسته‌بندی می‌کند. کانیکا^۳ (۲۰۱۴) به همان دو دسته تطوری و طرح‌ریزی اشاره و دسته دوم را با تئوری کنش جمعی تشریح می‌کند. کینگستون و کابولرا^۴ (۲۰۰۹) نیز به بررسی و مقایسه تئوری‌های تغییر نهادی می‌پردازند و دسته‌بندی‌های مشابهی ارائه می‌دهند. تاو^۵ (۲۰۱۶) ضمن مرور مقالات تغییر نهادی، آنها را به دو دسته تقاضامحور (پایین به بالا) و عرضه‌محور (بالا به پایین) تقسیم و تصریح می‌کند همواره نوآوری و کارآفرینی نقش اساسی به‌عنوان کاتالیزور تغییر نهادی دارد.

متوسلی و نیکونسبتی (۱۳۹۰) به بررسی تغییر نهادی با تمرکز بر نظریه ایده‌های گریف (۲۰۰۶) و نورث می‌پردازند و مهم‌ترین انتقاد وارد بر نظریه ایده‌ها را سکوت درباره نحوه گسترش ایده‌های جدید می‌دانند. متوسلی و همکاران (۱۳۹۲) نیز دو رویکرد تغییرات نهادی را به این صورت معرفی می‌کنند: مدل بومی تغییرات نهادی و توسعه (متناظر با مدل خودبه‌خودی) رویکردی از پایین به بالا دارد و مبتنی بر درک و پذیرش و جامعه‌پذیری اطلاعات است؛ اما مدل متمرکز و جهان‌شمول، خطی، مبتنی بر فن‌سالاران و مشاوران و عمدتاً بالا‌به‌پایین است.

نقص مهم مطالعات یادشده آن است که صرفاً به دسته‌بندی نظریات پرداخته‌اند؛ اما در مطالعه حاضر افزون‌بر توجه به دسته‌بندی‌های یادشده، یک مقایسه نظام‌مند بین شش نظریه منتخب انجام

1. Groenewegen et al.

2. Coccia

3. Kanika

4. Kingston & Caballero

5. Tao, Jin

می‌شود. این مقایسه با تمرکز بر دو عنصر اصلی تغییر نهادی یعنی عامل تغییر و سازوکار تغییر انجام می‌شود که امکان بسط نظری را فراهم می‌کند

۳. تعاریف و مبانی نظری (نهادها صرفاً قواعد بازی نیستند)

نورث (۲۰۰۵) نهاد را این‌گونه تعریف می‌کند: نهادها قواعد وضع شده از جانب نوع بشر هستند که روابط متقابل انسان‌ها با یکدیگر را شکل می‌دهند. مشابه همین تعریف، متوسلی و نیکونسبتی (۱۳۹۰) نهادها را کنش جمعی برای کنترل، آزادسازی و بسط کنش فردی معرفی می‌کنند؛ اما در مهم‌ترین تعریف، نهادها به مثابه قواعد بازی هستند که توسط نورث (۱۹۹۰، ص ۳) ارائه شده است و در آن نهادها صرفاً قواعد هستند و افراد و سازمان‌ها بازیگران. براساس این، اگر زنجیره‌ای علی به صورت زیر از باورها و نقشه‌های ذهنی تا نهادهای غیررسمی و رسمی سازمان‌ها وجود داشته باشد، نهادها صرفاً مواردی هستند که به قواعد عمومی - اعم از رسمی و غیررسمی - منجر شده است و عناصری مثل سازمان‌ها در آن جایی ندارند.

باورها و ایدئولوژی فردی << باورها و نقشه‌های ذهنی مشترک >> نهادهای غیررسمی <<

نهادهای رسمی << سازمان‌ها

اگرچه تحت تأثیر داگلاس نورث، عمدتاً نهادها را به قواعد بازی و به مثابه انواع نهادهای رسمی و غیررسمی تعریف می‌کنند، اما این تعریف در مباحث تغییر نهادی کارآمد نیست؛ زیرا ممکن است در هر جامعه‌ای روزانه چندین تغییر در قواعد و دستورالعمل‌های اجرایی در حوزه‌های مختلف ایجاد شود و قواعد بازی تغییر کند؛ اما تغییر نهادی به معنای متعارف و موردانتظار رخ ندهد. آن‌گونه که هاجسون^۱ (۲۰۰۶) با استناد به نامه‌نگاری‌های خود با نورث بحث می‌کند که حتی خود نورث نیز تعریف نهاد به منزله قواعد بازی را برای منظور خاصی ارائه کرده و تلویحاً پذیرفته است که سازمان‌ها نیز نوعی نهاد هستند. براساس این، در این مقاله از تعریف‌هایی از نهاد استفاده می‌شود که نهادها صرفاً قواعد بازی نیستند؛ بلکه آمیزه‌ای از باورها، قواعد رسمی و غیررسمی و سازمان‌ها هستند و تغییر نهادی، آن است که تحولی اساسی در مجموعه‌ای مرتبط از باورها، قواعد و سازمان‌ها ایجاد کند. هاجسون نهادها را نظامی از قواعد تثبیت شده در جامعه می‌داند که روابط اجتماعی را ساختار می‌بخشند. وی سازمان‌ها را نیز نوعی نهاد می‌داند؛ زیرا سازمان‌ها خود مجموعه‌ای از قواعد هستند. افزون‌بر آن سازمان‌ها، اعم از وجه فیزیکی و غیرفیزیکی، به شدت با مجموعه قواعد رسمی و غیررسمی درهم‌تنیده هستند.

1. Hodgson

از نظر گریف و لایتین (۲۰۰۴) نیز نهاد به این صورت تعریف می‌شود: «نهاده‌ها به‌عنوان مجموعه‌ای از عناصر بشری غیرفیزیکی (مانند هنجارها، باورها، سازمان‌ها و قواعد) تعریف می‌شوند که برای هر فردی که رفتارش را تحت تاثیر قرار می‌دهد برون‌زاست و باعث ایجاد نظم و قواعد رفتاری می‌شود». دلاپستا و همکاران^۱ (۲۰۱۶) نیز نهاده‌ها را ساختارهای دیرپای اجتماعی می‌دانند که اجزای درهم‌تنیده رسمی و غیررسمی اعم از باورها، هنجارها و ارزش‌ها، قواعد و سازمان‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی را دربرمی‌گیرد.

براساس این، تغییر نهادی نیز فرآیندی است که در آن یک ساختار نهادی دچار تحول شده و عناصر اساسی آن تغییر می‌کنند؛ از این‌رو تغییر برخی قواعد و قانون‌ها بدون تغییر در باورها و مبانی غیررسمی تغییر نهادی نیست. ایجاد یک سازمان جدید بدون تغییر در قواعد رسمی و غیررسمی مرتبط با آن نیز یک تغییر نهادی نخواهد بود. مثلاً ممکن است قانون برده‌داری ملغی شود؛ اما باورهای نژادپرستانه و همچنین، سازمان‌هایی حفظ شوند که تسهیل‌کننده استفاده رایگان یا ارزان از کارگران رنگین‌پوست هستند. در این حالت تغییر نهادی درخصوص برده‌داری رخ نداده است؛ اما اگر آن تغییر صوری در قانون به جنبش‌ها و تغییراتی منجر شود که به‌مرور باورها و سازمان‌ها را نیز تغییر دهد، می‌توان گفت که تغییر نهادی رخ داده است. اگرچه ایجاد صراحت نظری بیشتر در این تعریف دشوار است، اما با فهم عمومی از تغییر و تحول نهادی سازگارتر است.

تغییر نهادی می‌تواند براساس عناصر مختلف آن صورت‌بندی شود. در حالت کلان دو عنصر «عامل» و «سازوکار» تغییر قابل‌انتزاع هستند. درباره عامل تغییر باید به نوع آن، محرک (انگیزه) وی، بازیگر اصلی و قصدمندی وی اشاره کرد. درباره سازوکار تغییر نیز می‌توان به نوع فرآیند تغییر، دوره آن و... پرداخت. محرک (یا انگیزه یا هدف) تغییر نهادی می‌تواند کارایی عمومی یا منافع گروهی باشد. کارایی عمومی زمانی محرک تغییر نهادی است که جامعه احساس کند نهاد موجود کارآمد نیست و باید تغییر کند و از این‌رو ساختار نهادی جدید را جایگزین کند. گاه نیز منافع گروهی محرک تغییر نهادی است. مثلاً آن‌گونه که عجم‌اوغلو و همکاران (۲۰۲۰) تصریح می‌کنند، گاه صاحبان قدرت جهت دسترسی بیشتر به رانت‌ها، تغییرات نهادی را تسهیل می‌کنند. افزون‌بر آن، یک صورت‌بندی تغییر نهادی باید درباره بازیگران اصلی یک فرآیند تغییر، قصدمندی آنها و سازوکار و فرآیند تغییر و همچنین، نتایج ممکن از یک فرآیند تغییر نیز توضیحاتی منسجم ارائه کند. مهم‌ترین موضوع نوع عامل تغییر است که در یک صورت‌بندی کلی می‌تواند درون‌زا یا برون‌زا

1. DellaPosta et.

باشد. طبیعتاً یک نظریه باید با ایجاد تصریح در واحد تحلیل و همچنین، دوره زمانی تحلیل خود توضیح دهد که کدام عوامل را درون‌زا و کدام موارد را برون‌زا فرض می‌کند.

۱. نوع عامل تغییر: عامل تغییر نهادی می‌تواند درون‌زا یا برون‌زا باشد (بسته به واحد تحلیل، برخی متغیرها می‌توانند درون‌زا و برخی برون‌زا باشند)؛

۲. بازیگران تغییر نهادی: بازیگران تغییر نهادی می‌توانند نخبگان و رهبران باشند یا آحاد جامعه و گروه‌ها؛

۳. قصدمندی بازیگران: بازیگران می‌توانند آگاهانه یا غیر آگاهانه دست به تغییر نهادی بزنند. تقابل این دو دیدگاه به‌ویژه در نظرگاه‌های هایک و نورث مشاهده می‌شود. هایک بر غیر آگاهانه بودن تغییرات تأکید دارد؛ اما نورث معتقد است کارآفرینان آگاهانه و به‌صورت کاملاً قصدمند دست به تغییر می‌زنند؛

۴. اهداف بازیگران: در حالت خودآگاهانه تغییرات، انگیزه و هدف و محرک بازیگران می‌تواند کارایی عمومی (حداقل‌سازی هزینه‌های تولید و مبادله) و یا منافع گروهی باشد. در حالت ناخودآگاه بازیگران صرفاً برای سهولت یا منافع شخصی و یا بقا تلاش می‌کنند؛ اما نهایتاً یک تغییر نهادی را رقم می‌زنند؛

۵. سازوکارها و فرآیند تغییر: فرآیند تغییر می‌تواند کاملاً تدریجی و نامحسوس باشد؛ به‌نحوی که کسی نتواند یک مبدأ زمانی برای تغییر نهادی تعیین کند یا ممکن است کاملاً دفعی و انقلابی باشد. در حالت سوم، تغییر نهادی پس از یک شوک یا تصمیم به‌صورت رفت و برگشتی و با بازی مداوم بازیگران در طی یک دوره زمانی خاص انجام می‌شود. در این حالت فرآیندهای رفت و برگشتی خودتقویت‌شونده به ایجاد نهاد جدید و فرآیندهای خودتضعیف‌شونده به اضمحلال نهاد پیشین منجر می‌شوند. از منظر جهت تغییر، تغییر نهادی می‌تواند پایین به بالا و یا بالا به پایین باشد. وابستگی به مسیر یکی از مهم‌ترین نظریاتی است که اگرچه بیشتر برای توضیح تداوم نهادی استفاده شده است؛ اما در توضیح فرآیندهایی نیز کارآمد است که به تغییر نهادی متفاوت منجر شده‌اند؛

۶. نتیجه فرآیند: تغییر نهادی ممکن است رخ دهد و به دو نوع کلی از نتایج منجر شود. تغییر کارآمد یعنی تغییری که نهاد حاصله به‌صورت عمومی کاراتر از نهاد پیشین باشد. در این حالت نهاد جدید از منظر ایجاد هماهنگی، مکملی، یادگیری و توجه کارآمدتر است و به‌صورت کلی سازگار و منطبق با محیط پیرامون است؛ اما ممکن است یک تغییر نهادی رخ دهد (تحول اساسی در قواعد و سازمان‌ها)؛ اما فاقد درک و پذیرش کافی و اثر هماهنگی و مکملی با نهادهای پیرامون

باشد و از این رو، نوعی نهاد دوگانه ایجاد شود که توسط بخشی از جامعه حمایت و تقویت می‌شود و توسط بخشی دیگر پذیرفته نشده است. این حالت ممکن است ناشی از تغییرات بالا به پایینی باشد که توسط جامعه درک و پذیرش نشده است یا در جامعه‌ای رخ دهد که درگیر دوقطبی‌های شدید است. همچنین، تجویز سیاست‌هایی از بیرون جامعه و بدون خودآگاهی کافی از شرایط و اقتضائات ممکن است به نوعی تغییر نهادی منجر شود که نتیجه آن نهاد دوگانه است.

بر اساس این تغییر نهادی یک تحول اساسی در ساختار نهادی است که در آن، بازیگران به صورت آگاهانه یا ناخودآگاه، به صورت درون‌زا و یا در اثر شوک‌های بیرون‌زا در راستای کارایی عمومی یا منافع گروهی و شخصی، یک فرآیند دفعی یا تدریجی یا رفت و برگشتی را آغاز می‌کنند که سرانجام به ایجاد ساختار نهادی متفاوت (اعم از نهاد کارایی واحد یا نهاد دوگانه) منجر می‌شود. یک نظریه تغییر نهادی باید بتواند تمام یا بخشی از عناصر تعریف فوق را صورت‌بندی نماید. در ادامه ضمن تشریح چند نظریه تغییر نهادی، آنها از منظر این تعریف ارزیابی و مقایسه می‌شوند.

جدول ۱. عناصر تغییر نهادی

نتیجه تغییر	سازوکار و فرآیند تغییر			عوامل تغییر؛ نوع آنها، بازیگران و قصدمندی آنها				محرك (نقطه صفر)
	فرآیند تغییر	جهت تغییر	دوره تغییر	قصدمندی بازیگران	بازیگران اصلی	نوع عوامل تغییر	هدف و انگیزه	
نهاد مکمل و کارا	تغییر تطوری بدون ابتدا و انتها/ تغییر انقلابی ناگهانی / تغییرات رفت و برگشتی خودتقویت‌شونده یا خودتضعیف‌شونده	پایین به بالا یا بالا به پایین	بدون ابتدا و انتها (نامحدود) دفعی (لحظه‌ای) رفت و برگشتی (دوره مشخص)	تطوری (غیرآگاهانه) یا قصدمندانه	شهروندان یا گروه‌ها یا کارآفرینان، یا نخبگان و دولت‌ها باشند	بازیگران درونی سیستم (درونزا) یا عوامل بیرونی مثل دولت و فناوری	انگیزه افزایش کارایی عمومی یا منافع گروهی	محرك اولیه تغییر می‌تواند تغییر اهداف و ترجیحات یا دولت یا شوک فناوری باشد

منبع: یافته‌های تحقیق

۴. نظریات تغییرات نهادی

نظریات موجود تغییر نهادی برخی عناصر و ویژگی‌های یادشده را تشریح کرده‌اند. برخی بر عامل تغییر تمرکز کرده‌اند و به‌عنوان مثال، نخبگان و دولت را عامل اصلی تغییر دانسته‌اند؛ اما برخی

درباره سازوکارهای تغییر بحث کرده‌اند. در ادامه شش نظریه مهم مرتبط با موضوع تغییر نهادی شرح داده می‌شود تا بستر لازم برای مقایسه آنها و بررسی سؤال اصلی تحقیق یعنی نحوه مواجهه آنها با تناقض تغییر نهادی فراهم شود.

۴-۱. نظور داروینی‌هایک

مکتب غالب در خصوص تغییر نهادی، متأثر از مکتب داروینی، دگرگونی نهادها را تدریجی می‌داند. براساس این نهادها به صورت تطوری در اثر اقدامات غیر آگاهانه افراد تغییر می‌کنند. هایک یکی از طرفداران رویکرد تطوری است. به اعتقاد وی مسئله اصلی این است که کدام سازوکار در برابر تغییرات بهترین واکنش و تطبیق‌پذیری را خواهد داشت؟ پاسخ وی نهادهای بازار و غیر متمرکز است که عمدتاً به صورت غیر آگاهانه و غیر برنامه‌ریزی شده یک مسیر تغییر نهادی (حذف یا تضعیف یک نهاد و یا ایجاد و تقویت یک نهاد) را انتخاب می‌کنند. مثال کوره‌راه^۱ هایک (۱۹۷۹) یک توضیح خوب درباره رویکرد تطوری است. وی توضیح می‌دهد که چگونه راه رفتن افراد در یک مسیر در جنگل پشت سر هم، یک کوره‌راه ایجاد می‌کند که نفع همه در گام برداشتن در آن مسیر است. هیچ‌کس هم در ابتدا قصد ایجاد کوره‌راه نداشته و صرفاً با رفتن از آن مسیر ضمن استفاده از آن به تعمیر و تضمین اجرای آن نیز کمک کرده است.

در این حالت نهادها کاملاً خودتضمین هستند و با پایداری و تغییر توأمان توضیح داده می‌شود. در واقع، نهادها هم‌زمان با اینکه مداوم و پایدار و خودتقویت‌کننده هستند؛ اما به صورت کاملاً تدریجی و بدون قصدمندی و برنامه‌ریزی تغییر می‌کنند. در این رویکرد مداخله بیرونی برای تغییر نهادی تقبیح می‌شود و تجویز اصلی عدم مداخله در مسیر تغییر نهادی است. این رویکرد اگرچه ایجاد برخی نهادها مثل نهاد پول را به خوبی توضیح می‌دهد، اما درباره بسیاری دیگر از تغییرات نهادی، به‌ویژه در دنیای پیچیده مدرن کارآمد نیست. افزون‌برآن، این نظریه در عمل، تجویز خاصی ندارد که به اقدام برای ایجاد تغییر نهادی منجر شود. در واقع، در این نظریه فردیت افراد جامعه و انتخاب‌های افراد کاملاً محترم است و بهترین نتیجه ممکن را نیز خواهد داشت. نهادهایی که به صورت ناخودآگاه حاصل از این تصمیمات فردی ایجاد می‌شود نیز بهترین و کاراترین نهادهای ممکن است.

از آنجاکه افراد نیازی به تصمیم آگاهانه و قصدمندانه برای تغییر نهادی ندارند، از این رو معضل سواری مجانی نیز وجود ندارد. طبیعتاً این نظریه در جایی که جامعه نیاز به تغییر نهادی را احساس می‌کند؛ اما از انجام آن ناتوان است، نمی‌تواند هیچ روشنگری‌ای داشته باشد.

1.footpath

۲-۴. چسبندگی نهادی، دوره‌های گشایش و قفل‌شدگی و بزنگاه‌های تاریخی

کراسنر^۱ (۱۹۸۴) نیز مانند هایک بیشتر از آنکه بر عوامل تغییر تمرکز کند، درباره سازوکارها بحث می‌کند. وی فرآیندی را در خصوص تداوم و تغییر نهادی تشریح می‌کند که در آن اصل بر تداوم نهادی است. نهادها چسبنده و وابسته به مسیر هستند و به راحتی تغییر نمی‌کنند. در طول زمان در بیشتر اوقات چارچوب نهادی پایدار و بدون تغییر است. وی این دوره را دوره قفل‌شدگی^۲ می‌نامد؛ اما در طول زمان براساس تصادفات و اتفاقات ممکن است چارچوب مستحکم نهادی پیشین تضعیف شده و امکان تغییر در یک دوره کوتاه فراهم شود. وی این دوره‌ها را دوره‌های گشایش^۳ می‌نامد. در دوره‌های گشایش که امکان تغییر و انتخاب‌های جدید فراهم است، یک مسیر نهادی جدید توسط جامعه انتخاب می‌شود. این انتخاب، مسیر و انتخاب‌های آینده را محدود و جامعه وارد دوره قفل‌شدگی می‌شود. متغیر مهم در تعیین مسیر اصلاح نهادی و توسعه، انتخاب‌ها در دوره‌های گشایش است که از آن به بزنگاه‌های مهم^۴ یاد می‌شود.

می‌توان گفت در دوره‌های گشایش، به نحوی که روشن نیست، بازیگران خرد هزینه تغییر را بسیار پایین ارزیابی می‌کنند و مشارکت لازم برای ایجاد تغییر فراهم می‌شود. عجم‌اوغلو و رابینسون (۲۰۰۶) در رویکرد اقتصاد سیاسی خود - که بر تغییر قدرت حاکمه به عنوان مقدمه هرگونه تغییر نهادی کارآمد تأکید دارند - تصریح می‌کنند که زمانی امکان به چالش کشیدن قدرت حاکمه وجود دارد که شهروندان مسئله کنش جمعی خود را حل کنند.

این نظریه، اگرچه تغییرات انقلابی را بسیار بهتر توضیح می‌دهد، اما همچنان درباره منشأ و عوامل تغییر ساکت است و نمی‌تواند تجویزهای کاربردی در خصوص تغییر نهادی ارائه دهد. پاسخ این نظریه به سوال اصلی تحقیق آن است که باید منتظر بود تا در برهه‌ای خاص از زمان، با تضعیف ساختار نهادی موجود، مشکل کنش جمعی حل شده و شهروندان وارد اقدام برای تغییر شوند.

۳-۴. نظریه ایده‌های نورث

داگلاس نورث، مجموعه به هم پیوسته‌ای از عوامل مختلف را در تغییر نهادی مؤثر می‌داند: شناخت، باورها، ایدئولوژی، انگیزه‌ها و قیمت‌های نسبی (خواجه نائینی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ اما

1. Krasner

2. lock-in

3. openness

4. critical junctures

منسجم‌ترین نظریه خود درخصوص فرآیند تغییر را با محوریت کارآفرینان و نقش آنها در تغییر ایده‌ها، ایدئولوژی و سرانجام تغییر نهادی ارائه می‌دهد. نظریه ایده‌های نورث فرایند تغییر نهادی را این‌گونه توضیح می‌دهد که کارآفرینان سیاسی با طرح ایده‌های جدید، طی فرآیندی باورهای جدید را ایجاد و فراگیر می‌کنند. به اعتقاد نورث (۲۰۰۵) یادگیری مداوم و رقابت کارآفرینان نیز نقش مهمی در تغییر نهادی دارد. در این نظریه، فرآیند ایجاد نهادها متأثر از نقشه‌های ذهنی و اثرگذاری نهادها بر سیاست‌ها و بروندها به صورت زیر است:

نقشه‌های ذهنی << باورها >> نهادها << سیاست‌ها >> نتایج و بروندها

و تغییر با طرح ایده‌های جدید و باورهای جدید به صورت زیر رخ می‌دهد:

نقشه‌های ذهنی << طرح ایده‌های جدید و ایجاد باورهای جدید >> نهادهای جدید <<

سیاست‌های جدید >> نتایج و بروندهای جدید

نورث درباره عوامل تغییر به دو موضوع درون‌زا یعنی تغییر در قیمت‌های نسبی و رجحان‌های افراد اشاره می‌کند و درباره بازیگران سراغ کارآفرینان سیاسی و ایدئولوژیک می‌رود. از منظر نورث کارآفرین فردی است که در حوزه‌های ایدئولوژیک، سیاسی، اقتصادی و نظامی تغییر ایجاد می‌کند. به نظر وی بازیگر اصلی تغییر شخص کارآفرین است که به محرک‌های حک شده در محیط نهادی واکنش نشان می‌دهد (نورث، ۱۹۹۰). ایدئولوژی نقشه‌ها و چارچوب‌های ذهنی افراد است که برای مواجهه با نااطمینانی‌های دنیای بیرون ساخته شده‌اند. این چارچوب ذهنی می‌تواند با واقعیت بیرونی منطبق یا از آن متفاوت باشد. اگر افراد تجربه‌های بیرونی خود را با چهارچوب ذهنی (ایدئولوژی) خود ناهمخوان ببینند به مرور آن را تغییر می‌دهند. در حالت فردی تغییر ایدئولوژی پیچیده نیست؛ اما ایدئولوژی‌ها معمولاً در جامعه تسری می‌یابد و نقشه‌های ذهنی مشترک به هنجارهای غیررسمی و حتی رسمی می‌انجامد. در اینجا تغییر چارچوب‌ها به سادگی ممکن نیست و نقش کارآفرینان سیاسی و ایدئولوژیک اهمیت دارد. آنها باید ایده‌های جدید را طرح کرده و توسعه دهند و به باور مشترک تبدیل کنند تا تغییر ساختار نهادی رخ دهد. در نظرگاه نورث سرانجام ایده‌های جدید به نهادها منتقل می‌شود و چنانچه ساختار نهادی جدید مشوق تولید و کارآفرینی و نوآوری باشد، توسعه حاصل می‌شود.

نورث در کنار بحث تغییر نهادی، طرح موضوع مفصلی نیز درباره ضد آن یعنی ثبات یا تداوم نهادی دارد. وی معتقد است که با توجه به خاصیت وابستگی به مسیر، عموماً، تغییر نهادی سخت است و در حاشیه یا در اثر انقلاب و تحولات شدید رخ می‌دهد. به دیگر سخن، چارچوب نهادی ذاتاً باثبات است؛ زیرا عوامل از نقشه‌های ذهنی و نهادها منتج از آنها حمایت می‌کنند.

چارچوب ایدئولوژیک ساخته‌شده توسط فرد برای تفسیر جهان و مواجهه با نااطمینانی‌ها یک سرمایه ارزشمند برای اوست که کنار نهادن آن به‌سادگی ممکن نیست؛ بلکه باید دلایل و منافع روشن و قابل توجهی وجود داشته باشد و درباره ایدئولوژی جدید و حمایت جامعه از آن نیز اعتماد کافی ایجاد شود.

موضوع دیگری که در چارچوب نظری نورث مورد اشاره قرار گرفته این است که افزون‌بر حمایت جوامع از هنجارها و باورهای ایجادشده و مقاومت در برابر تغییر، گاه گروه‌های ذینفع نیز از تغییر نهادها جلوگیری می‌کنند. وی (۲۰۰۵) در کارهای بعدی، با استفاده از علوم شناختی بر وجوه پیوندی ذهن (در برابر وجه محاسباتی) اشاره می‌کند. وجوه پیوندی ذهن اثرات انباشتی یادگیری‌های گذشته و ایده‌های پیشین را پررنگ می‌کند و در این شرایط تغییر باورها، ایده‌ها و نهادها نسبت به حالتی که ذهن انسان کاملاً ریاضی و محاسباتی عمل کند، بسیار پیچیده‌تر است. وجود بازدهی فزاینده ماتریس نهادی نسبت به مقیاس و همچنین وجود هزینه‌های مبادله نیز خود عاملی برای تقویت ثبات نهادی در برابر تغییر است.

اگرچه نورث با نوآوری‌های مفهومی گسترده، چارچوب نظری منسجمی درباره تداوم و تغییر نهادی ایجاد کرده است، اما به‌نظر می‌رسد، مدل او در تغییر توسط کارآفرینان سیاسی و ایدئولوژیک متوقف می‌شود. «اینکه نورث در آثار متأخر خود توجه کافی به مفهوم کارآفرین ایدئولوژیک نداشته است، انتقادی وارد به رویکرد اوست» (خواجه نائینی و همکاران، ۱۴۰۰). وی برخلاف دو نظریه پیشین به‌خوبی به موضوع عوامل تغییر، محرک‌ها و انگیزه‌های آن‌ها و نوع آن می‌پردازد. وی نوع عامل تغییر را از دوگانه شهروندان-دولت خارج می‌کند و طبقه مفهومی جدید به‌عنوان کارآفرین را معرفی می‌کند. باوجود این، وی در این نقطه که این کارآفرینان که هستند و چگونه باید این طبقه در جامعه تقویت شود، شرح و بسط قابل توجهی ندارد.

۴-۴. نظریه اقتصاد سیاسی عجم‌اوغلو

عجم‌اوغلو و رایینسون در کارهای متعدد خود (از جمله عجم‌اوغلو و رایینسون (۲۰۱۲)) درباره آثار نهاد و تغییر و تداوم نهادی نظریه‌پردازی کرده‌اند. آنها در کار معروف خود، چگونه ملت‌ها شکست می‌خورند، ضمن تشریح عوامل مختلف رشد و توسعه اقتصادی به عوامل بلافصل و بنیادین رشد اشاره و با ارائه مثال‌هایی تاریخی توضیح می‌دهند که عوامل بنیادینی مثل جغرافیا و فرهنگ و... عامل توسعه نیستند. آنها تنوری غفلت را نیز رد می‌کنند و سرانجام چارچوب نهادی را عامل توسعه می‌دانند. آنها در رویکرد اقتصاد سیاسی خود، چارچوب نهادی را به‌صورت ضمنی در ساختار

قدرت و نظام سیاسی خلاصه می‌کنند و نهادهای غیرفراگیر و استثماراری را عامل عقب‌ماندگی و پیشگیری از تغییر نهادی کارآمد معرفی می‌کنند. در مقابل ساختار سیاسی متمرکز و در عین حال متکثر را کلید توسعه می‌دانند. ساختار سیاسی باید متمرکز باشد؛ یعنی قوی و فراگیر باشد و قدرت کنترل خشونت و اعمال نظم و قانون را داشته باشد و همزمان متکثر باشد؛ یعنی همه افراد و گروه‌ها امکان تصاحب قدرت سیاسی را داشته باشند و قدرت حاکم خود را در معرض تغییر و جانشینی توسط گروه رقیب ببیند.

آنها در بررسی‌های تاریخی خود به نقش بزننگاه‌های تاریخی، نقش برخی نخبگان، نقش پیشینه تاریخی و... نیز اشاره می‌کنند؛ اما ایده اصلی خود را درباره تغییر نهادی کارآمد بر قدرت سیاسی متمرکز و متکثر قرار می‌دهند. ایده‌ای که مشابهت‌های زیادی با نظریه خشونت نورث و همکاران (۲۰۱۳) (۲۰۰۶) دارد. با همه اینها این نظریه نیز مانند نظریه ایده‌های نورث در اوج متوقف می‌شود؛ زیرا درباره نحوه تحول نهادی به سمت استقرار نهاد سیاسی متمرکز و متکثر ساکت است. حتی می‌توان گفت نظریه نسبت به نظریه ایده‌های نورث عقب‌تر است؛ زیرا در نظریه ایده‌ها به بسیاری از مبانی خرد از جمله مسائل شناختی اشاره شده است و یک بازیگر مهم به‌عنوان عامل تغییر نهادی معرفی شده است؛ اما در اینجا چنین جزئیاتی نیز مشخص نیست.

آنها در کارهای بعدی، عجم‌اوغلو و همکاران (۲۰۲۰)، توضیحات روشمندتری درباره تغییر نهادی ارائه کرده‌اند. آنها با توسعه یک مدل بر مبنای نظریه بازی، جامعه را متشکل از گروه‌ها با ترجیحات متفاوت نسبت به ترتیبات نهادی و افراد آینده‌نگر صورت‌بندی می‌کنند. آنها درباره عوامل تداوم نهادی به موضوعاتی نظیر سکون نهادی و این موضوع اشاره می‌کنند که قدرت، قدرت می‌آورد. همچنین، به ثبات راهبردی اشاره می‌کنند؛ یعنی جایی که صاحبان قدرت از هرگونه تغییر در قدرت و نحوه توزیع رانت موجود به خاطر نااطمینانی از نحوه توزیع منافع در آینده خودداری می‌کنند. اثر شیب‌های لغزنده نیز مفهوم دیگری است که ممکن است صاحبان قدرت را از پذیرش هرگونه تغییر بازدارد؛ زیرا ممکن است یک تغییر کوچک به انبوهی از اتفاقات بعدی منجر شود و کنترل شرایط را از دست آنها خارج کند. آنها نحوه تغییرات در شوروی سابق که به فروپاشی نظام کمونیستی در سه سال منجر شد را با اثر شیب‌های لغزنده توضیح می‌دهند. عامل دیگری که برای تداوم نهادی برشمرده می‌شود موضوع هماهنگی نادرست و نبود اعتماد بین گروه‌ها برای نیل به چارچوب نهادی کارآمدتر است. وابستگی به مسیر نیز سازوکار دیگری است که تداوم نهادی را توضیح می‌دهد. در مقابل سازوکارهای مثل ناسازگاری بین ترتیبات نهادی (مثلاً بین اقتصاد و

سیاست) ممکن است به تغییر نهادی منجر شود. شوک‌ها و تنش‌های بیرونی نیز سازوکار دیگر تغییر نهادی است.

در نقد عجم‌اوغلو و همکاران می‌توان گفت که آنها در رویکرد اقتصاد سیاسی خود توسعه‌هایی داده‌اند و مبانی خرد برای آن فراهم کرده‌اند؛ اما همچنان دو ایراد اساسی در نظریات آنها قابل‌رهگیری است: الف) تجویزهای کاربردی چندانی ارائه نمی‌کنند و ب) نظریه آنها بیش از حد بر اقتصاد سیاسی و نهاد سیاست متمرکز است و دیگر وجوه مؤثر بر تغییر نهادی را مورد توجه قرار نداده است. نظریه آنها درباره نقطه عزیمت تغییر نهادی، سرانجام در یک توصیه کلی متوقف می‌ماند: ایجاد قدرت سیاسی متمرکز و متکثر.

۴-۵. نهادها به‌مثابه تعادل و تغییر نهادی به‌مثابه تغییر تعادل

اگرچه عجم‌اوغلو و همکاران طی کارهای متعدد خود در سال‌های اخیر تلاش کرده‌اند صورت‌بندی‌های مبتنی بر عامل و با استفاده از نظریه بازی‌ها برای نظریات خود ارائه کنند، اما صورت‌بندی‌های دقیق‌تری نیز در این خصوص توسعه یافته است. این نظریات عمدتاً بر نظریه بازی‌ها استوار است و می‌کوشد تغییر نهادی را از منظر عوامل و بازیگران درونی تشریح کند. در این دسته از نظریات نهادها پدیده‌هایی تعادلی هستند و از این نظر دیرپا و پایدار هستند؛ اما تلاش برای تشریح نحوه تغییر از منظر خرد کاری است که این دسته از نظریات تلاش کرده‌اند انجام دهند و در واقع، پارادوکس پیش‌گفته را حل کنند.

آنوکی^۱ (۲۰۰۷) فرآیند تغییر نهادی را نتیجه برهمکنش بازیگران در زمین‌های مختلف دانسته و تصریح می‌کند که نهادها پس از زایش به صورت درون‌زا و قرارگرفتن در تعادل به صورت زمانی با هم پیوند دارند. از این رو، نهادهای ایجادشده به صورت درون‌زا در گذشته، به صورت قید برای نهادهای آتی عمل می‌کنند. وی نقطه شروع تغییر نهادی را شوک‌های برون‌زا، مداخلات دولتی و همچنین، نوآوری‌های شومپیتری می‌داند. این عوامل (اعم از درون‌زا یا برون‌زا) مجموعه‌ای از واکنش‌ها را ایجاد و به تغییر نهادی درون‌زا (با تغییر استراتژی بازیگران) منجر می‌شود. به‌دیگرسخن، پس از شوک، نقطه تعادلی ساختار نهادی تغییر می‌کند و برهمکنش‌ها یک تعادل جدید را فراهم می‌آورد.

گریف و لایتین (۲۰۰۴) نیز نهادها را پدیده‌هایی تعادلی تعریف و تلاش می‌کند با بهره‌گیری از نظریه بازی‌ها این تعادل و تغییرات آن را توضیح دهد. وی البته تصریح می‌کند نظریه بازی‌ها

به‌تنهایی برای توضیح تعادل کافی است؛ اما برای توضیح تغییرات باید وجوه تاریخی و پیوندی را در نظر گرفت. براساس این توضیح می‌دهد که تغییر نهادی در اثر تغییر در شبه‌پارامترها در طول زمان رخ می‌دهد. به این ترتیب که یک تعادل نهادی در نقطه بهینه بازیگران برقرار است؛ اما نقطه بهینه متأثر از متغیرها و پارامترها و شبه‌پارامترهایی است که تغییر در مقادیر آنها تعادل را تغییر می‌دهد. در چارچوب تحلیلی وی شبه‌پارامترها نقش کلیدی دارند. وی براساس این با مقایسه دو شهر ونیس و جنوا نشان می‌دهد که هر دو بعد از ایجاد یک دولت متمرکز (تعادل نهادی جدید) توانستند به قدرت اقتصادی قابل توجهی دست یابند؛ اما انباشت ثروت (شبه‌پارامتر) در دو شهر با توجه به پیشینه تاریخی و فرهنگی دو شهر، مسیر تعادل نهادی متفاوتی را برای دو شهر رقم زد. در ونیس با انباشت ثروت حمایت از نهاد جدید بیشتر شد و دولت متمرکز پایدارتر شد؛ اما در جنوا با توجه به فرهنگ قبیله‌گرایی با انباشت ثروت هزینه‌کرد در نیروی نظامی قبیله‌ای افزایش یافت و نهاد جدید در اثر تغییر شبه پارامتر ثروت در وضعیتی خودتضعیف کننده قرار گرفت و نابود شد.

یک رویکرد مشابه دیگر را دلاستا و همکاران (۲۰۱۶) ارائه کرده‌اند. آنها ضمن اشاره به عوامل مختلف دیرپایی و پایداری نهادها، به ضعف تئوری‌هایی اشاره می‌کنند که تغییرات نهادی را به‌صورت درون‌زا توضیح دهد. آنها تناقض کنش جمعی در پویای درون‌زا و پایین به بالا برای تبیین تغییرات نهادی را تشریح کرده و سپس سازوکاری ارائه می‌دهند که تغییر نهادی به‌صورت درون‌زا را توضیح می‌دهد. آنها با رویکردی عامل محور نظریه خود را بسط داده و سه عامل برای خروج از بن‌بست و وقوع تغییر نهادی به‌صورت درون‌زا برمی‌شمارند: وقتی برخی پویای اجتماعی خارج از چارچوب نهادی موجود بروز می‌کند، باید مطلوبیت‌های همراه با این انحراف از تعادل برای افراد قابل توجه باشد؛ ثانیاً اثرات خارجی ناشی از پیوستن احتمالی دیگر شهروندان به انحراف نهادی و سرانجام نحوه واکنش مقامات رسمی در همراهی با انحراف ساختار نهادی از تعادل تعیین‌کننده تعادل جدید خواهد بود. چنانچه سه عامل یادشده قابل توجه باشند، تعادل نهادی پیشین را به‌مرور برهم‌زده و ساختار نهادی جدیدی ایجاد می‌کنند. آنها نظریه خود را درباره بروز برخی نهادهای جدید در چین و آمریکا آزمون کرده‌اند.

هودیک^۱ (۲۰۲۱) نیز نهادها را در قالب تعادل نظریه بازی‌ها تصویر می‌کند؛ اما او نحوه خروج از تعادل (تغییر نهادی) را از منظر تغییر در اهداف بازیگران تحلیل کرده و تصریح می‌کند: «ناپایداری اهداف عامل فشار برای تغییر نهادی است». این دسته از نظریات که نهادها را به‌مثابه

تبادل تحلیل می‌کنند، مستقیماً به تناقض اصلی و هسته سخت موضوع تغییر نهادی مواجه می‌شوند. تبادل، دیرپایی و تداوم نهادی را به خوبی توضیح می‌دهد؛ اما تشریح نحوه خروج از تبادل بسیار اهمیت دارد. جهت تبیین این موضوع افراد مختلف روش‌های مختلفی ارائه کرده‌اند. آنوکی به عوامل برون‌زا مثل مداخلات دولت اشاره و موضوع نوآوری‌های شومپتری را نیز مطرح می‌کند که مشابه بحث کارآفرینی نورث است. گریف با یک نوآوری مفهومی به نام شبه پارامترها و ترکیب نظریه بازی با نهادگرایی تاریخی مسئله را حل می‌کند؛ تغییر تدریجی در شبه پارامترها در اثر پیشینه‌های تاریخی، عامل اصلی برهم‌خوردن تبادل و تغییر نهادی است. وی نهادها را در تبادل بازی تصویر می‌کند؛ اما توضیح می‌دهد که در طول زمان، برخی شبه پارامترها تغییر می‌کنند و بسته به گذشته تاریخی، سرانجام عناصر تولیدکننده تبادل پیشین به نحوی تغییر می‌کنند که توازن پیشین از بین رفته و جامعه به سمت تبادل نهادی جدید حرکت می‌کند. دلپستا تحلیل خود را کاملاً در سطح فرد انجام می‌دهد و توضیح می‌دهد که در صورت وجود برخی شرایط، خود افراد انگیزه کافی برای تحقق تغییر نهادی پایین به بالا را خواهند داشت. در نظرگاه وی، در شرایطی که سه عامل وجود داشته باشد، افراد انگیزه کافی برای اقدام جهت تغییر را دارند. این سه عامل عبارت‌اند از: الف) میزان مطلوبیت حاصل از نهاد جداشده (نهاد جدید) نسبت به نهاد موجود؛ ب) اثرات خارجی ناشی از همراهی یک فرد جدید با نهاد جدید و ج) تطابق و همراهی تدریجی مقامات حاکمیتی با تغییرات و درخواست تغییر نهادی. به تعبیر آنها در صورتی که این سه عامل به اندازه کافی قوی باشند که بر هزینه‌های شوریدن بر نهاد قبلی غلبه کند، تغییر نهادی به صورت درون‌زا انجام می‌شود و مسئله کنش جمعی حل می‌شود. آنها این نظریه را در دو تغییر نهادی رخ داده در آمریکا و چین ارزیابی کرده‌اند.

۴-۶. تغییر نهادی بر مبنای تشخیص مداوم؛ بهینه دوم

نظریه توسعه به مثابه خودیابی (رودریک و هاسمن) با نگاهی تجویزی بر دو موضوع در مسیر تغییر نهادی تأکید می‌کند: الف) مداخله فعال و آگاهانه دولت و ب) پرهیز از نسخه‌های جهان‌شمول و تأکید بر خودیابی و خودشناسی. آنها رویکردهای تجویزی کلان (جهان‌شمول) را مردود دانسته و بر تغییر نهادی بر مبنای تشخیص مداوم و شناخت وضع موجود و بومی هر کشور یا ساختار تأکید می‌کنند. آنها هم‌زمان با اینکه مداخلات جهان‌شمول و پیاده‌سازی نسخه‌های عمومی تغییر نهادی

و سیاستگذاری را رد می‌کنند، مداخله فعال و آگاهانه دولت را تجویز می‌کنند. فرآیند سه مرحله‌ای تغییر و اصلاح نهادی آنها عبارت است از:



رودریک (۲۰۰۸) نیز مثال‌هایی می‌آورد که چرا تجویز یک نهاد خوب ممکن است برای دو کشور نتایج متفاوتی داشته باشد. وی با مقایسه تجویز سیستم قضایی مناسب و ایدئال (بهینه اول طبق نسخه واحد نهادهای بین‌المللی) برای ویتنام و غنا نشان می‌دهد که در آفریقا با توجه به شرایط موجود، تحکیم نهادهای موجود جهت ضمانت اجرای قراردادها (روابط بلندمدت بین فعالان و تأمین‌کنندگان) به‌عنوان نقطه شروع اصلاحات نهادی، بهتر از جایگزینی نهادهای جدید است. در واقع، بسته به شرایط، بهینه دوم بهتر از اول است.

رودریک و هاسمن (۲۰۰۲) ضمن تأکید بر اهمیت مداخله دولت در واردکردن بنگاه‌ها به صنایع جدید و مدرن که پارامترهای سرمایه‌گذاری مشخصی ندارند (و پس از ورود و تجربه روشن می‌شود) تصریح می‌کنند که به‌احتمال زیاد، چارچوب‌های فعلی تخصص‌یابی کشورها محصول رخدادهای تاریخی و انتخاب‌های خوب کارآفرینان بوده است و نه نظریات عمومی درباره مزیت نسبی و... همچنین، آنها با مرور دقیق تجربه آمریکای جنوبی و شرق آسیا در واردات فناوری تصریح می‌کنند که این داستان‌ها سرشار از تجربیاتی است که اهمیت سازگاری محلی را آشکار می‌کند. در تمام این موارد بر اهمیت دانایی سر بسته غیرقابل انتقال یا دانش ضمنی مورد نیاز تأکید می‌شود که با خود تکنولوژی منتقل نمی‌شود و تصریح می‌شود که راه‌حل رفع این مشکل، اولاً، درک و پذیرش و درونی‌سازی آن و ثانیاً، شناخت صحیح خود و فرصت‌ها و موقعیت‌ها و نهادسازی مرتبط با آن (تغییر نهادی ناشی از خودیابی) است.

براساس این، کشورهای موفق هستند که به‌طور مداوم مشکلات و مسائل را بررسی و شناسایی نمایند و با ابزارها و نهادهای مناسب محلی، آنها را حل کنند. در این رویکرد واقع‌نگری و درک دقیق مسائل درونی و واقعی در کنار مداخله آگاهانه دولت از مهمترین الزامات این رویکرد در توسعه و تغییر نهادی برای توسعه است. در این نظریه عامل تغییر نهادی نخبگان و دولت هستند و فرآیند آن رفت و برگشتی است.

۵. بحث؛ مقایسه نظریات تغییر نهادی

براساس آنچه گفته شد، تغییر نهادی با دو عنصر اصلی توضیح داده می‌شود: عوامل تغییر و ویژگی‌های آنها (انگیزه آنها، نوع آنها از نظر درونی یا برونی بودن، قصدمندی و نوع بازیگران اصلی تغییر) و سازوکار تغییر نهادی که می‌تواند تدریجی، دفعی یا رفت و برگشتی باشد. نظریاتی که در بخش قبل تشریح شدند هرکدام بر برخی از این عناصر تأکید کرده‌اند. در ادامه نظریات براساس تبیینی مقایسه می‌شوند که از عناصر تغییر نهادی دارند.

در نظریه تطوری، بازیگران اصلی تغییر نهادی عموم شهروندان هستند که در پی منافع خود و کارایی بیشتر یا در جستجوی بقا فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند. این انتخاب‌ها و فعالیت‌ها در طول زمان نهادهایی را ایجاد می‌کند که خود بازیگران هم در ابتدا قصد ایجاد آن را نداشتند. تغییر نهادی در این نظرگاه کاملاً پایین به بالاست و عموماً نمی‌توان یک مبدأ و پایان برای شروع تغییر نهادی و اتمام آن استخراج کرد؛ بلکه تغییرات آن قدر تدریجی است که فهم آن پس از گذشت دوره‌های تاریخی ممکن است. این نظریه بیش از همه برای توضیح تغییرات نهادی زمینه‌ای مثل ایجاد نهاد پول، فرهنگ منفعت جویی و... قابل استفاده است.

اما در نظریه بزنگاه‌ها، تغییر کاملاً دفعی است و در یک دوره کوتاه رخ می‌دهد. غیر از این دوره ساختارها و نهادها دچار قفل‌شدگی هستند و تغییر ممکن نیست. بازیگران در دوره‌های قفل‌شدگی خود را با ساختار نهادی وفق می‌دهند؛ اما در دوره کوتاه گشایش فعالانه و آگاهانه دست به انتخاب ساختار جدید می‌زنند. تغییر در این دوره از پایین به بالا رخ می‌دهد و پس از استقرار نظم و ساختار جدید، جامعه وارد دوره قفل‌شدگی می‌شود. این نظریه برای تشریح تغییرات نهادی دفعی مثل انقلاب یا تغییرات ناشی از بیماری‌های همه‌گیر یا حوادث طبیعی یا جنگ مفید است که به یک‌باره نظم موجود را در هم می‌شکنند.

برخلاف دو نظریه قبلی که صراحتی درباره بازیگران اصلی تغییر نداشتند و بیشتر بر فرآیند تغییر تمرکز داشتند، داگلات نورث یک گروه مهم به‌عنوان بازیگر اصلی تغییر معرفی می‌کند و نقطه ثقل نظریه خود را عامل تغییر قرار می‌دهد. کارآفرینان سیاسی و ایدئولوژیک، عمدتاً نخبگانی هستند که می‌توانند ایده‌های جدید و ایدئولوژی‌های جدید را مطرح کرده و بسط دهند. بسط این ایده‌ها و فراگیری آنها تغییر نهادی را ایجاد می‌کند. وی البته درباره ویژگی‌های این افراد و همچنین سازوکار تغییر مباحث روشنگرانه‌تری ندارد.

برخلاف نظریات یادشده که تغییر را عمدتاً یک جهته (بالا به پایین یا پایین به بالا) تصویر می‌کنند، نظریاتی که نهاد را به‌مثابه تعادل و تغییر نهادی را به‌مثابه تعادل تفسیر می‌کنند، بر

ماهیت رفت و برگشتی تغییر نهادی بین شهروندان و نخبگان تأکید دارند. مثلاً، دلاپستا و همکاران یک عامل مهم موفقیت تغییر نهادی درون‌زا را موفقیت شهروندان در همراه‌کردن نخبگان (کارگزاران دولتی) می‌دانند. این گروه عمدتاً تغییر نهادی را به صورت بازی راهبردی یا کنش و واکنشی بین گروه‌ها و همچنین، بین مردم و حکومت تصویر می‌کنند.

رودریک نیز بر اهمیت رفت و برگشت بین گروه‌ها و از بالا به پایین تأکید دارد؛ اما بازیگر اصلی تغییر نهادی را دولت می‌داند. دولت وظیفه دارد زمینه، بافت و اقتضانات درونی را به خوبی درک کرده و براساس آن دست به سیاستگذاری بزند. خودیابی و خودآگاهی حداکثری راهکاری است که وی برای رفع معضلات سیاستگذاری‌های بالابه پایین ارائه می‌دهد. براساس این، حتی پس از سیاستگذاری‌های خودآگاهانه باز هم لازم است که تغییرات در معرض بازخورد و اصلاح قرار بگیرند تا سرانجام تغییر نهادی به نحوی کارا رخ دهد.

عجم‌اوغلو در رویکرد اقتصاد سیاسی خود همه‌چیز را در منافع و رانت‌های بازیگران سیاسی و صاحبان قدرت می‌بیند. او تداوم نهادی را در قدرت سیاسی می‌بیند و تغییر نهادی را نیز زمانی تصویر می‌کند که صاحبان قدرت از سر استیصال یا تدبیر نیاز به تغییر نهادی را احساس کنند. مثلاً، ممکن است آنها در اثر فشار از پایین قدرت خود را در خطر ببینند و کاستن از حوزه قدرت را بر فروپاشی کل آن ترجیح بدهند و از این رو، به تغییر نهادی تن بدهند. در شرایطی نیز ممکن است آنها تغییراتی نهادی را آغاز کنند که سهم آنها از رانت‌ها را گسترش دهد یا نسبت به سناریوهای بدبینانه منافع آنها را حفظ کند. به هر حال در این نظریه محور تغییر نهادی صاحبان قدرت هستند و شهروندان و گروه‌ها صرفاً از مسیر تأثیرگذاری بر منافع و قدرت آنها می‌توانند آنها را وادار به تغییر کنند. نظریه هدف تغییر نهادی را ایجاد حکومت متکثر (حاصل از رقابت همه افراد و گروه‌ها) و متمرکز (دارای قدرت مرکزی و اقتدار برای برقراری نظم) می‌داند؛ اما درباره فرآیند ایجاد این تغییر نهادی مهم، مباحث روشنی ارائه نمی‌دهد.

جدول ۲. بررسی عناصر تغییر نهادی در چند نظریه شاخص

سازوکار تغییر			ویژگی‌های بازیگران				نظریه
فرآیند تغییر	جهت تغییر	دوره	نوع عامل تغییر	قصدمندی بازیگران	نوع بازیگر اصلی	محرك	
کاملاً تطوری و تدریجی است و نقطه شروع و پایان قابل تعیین نیست	کاملاً پایین به بالا	بدون ابتدا و انتهای مشخص و صریح	کاملاً درونی	کاملاً ناخودآگاه	شهروندان	کارایی (در واکنش به تغییرات محیط)	تطور دارویی
تغییر << قفل شدگی و خودتقویت شونده شدیدی >> تغییر	پایین به بالا	کاملاً دفعی	درونی	آگاهانه	شهروندان و نخبگان	اتفاق و تصادف	بزنگاه‌ها- کراسر
ایده جدید << گسترش توسط کارآفرینان >> نهاد جدید	بالا به پایین (محوریت کارآفرینان و نخبگان)	رفت و برگشتی بین کارآفرینان و جامعه	کاملاً درونی	کاملاً خودآگاه	نخبگان (کارآفرینان)	رقابت و کارایی	نظریه ایده‌ها- نورث
بازی مداوم استراتژیک بین افراد و گروه‌ها	پایین به بالا	رفت و برگشتی بین شهروندان و نخبگان	کاملاً درونی	ناخودآگاه	شهروندان	تغییر شبه پارامترها	تعادلی زمینه‌مند
فهم شرایط و زمینه توسط نخبگان (دولت) << سیاستگذاری برای تغییر >> اجرا << بازخوردگیری فعالانه >> بازطراحی و اصلاح	بالا به پایین با درک کامل زمینه	رفت و برگشتی مبتنی بر فهم شرایط و زمینه	کاملاً درونی	آگاهانه	نخبگان (دولت)	کارایی	بهینه‌دوم-دنی رودریک
سیاستمداران به دلایل مختلف علاقه‌ای به تغییر ندارند مگر اینکه فشار افزایش یابد و صلاح و منفعت خود را در تغییر ببینند.	بالا به پایین	رفت و برگشتی بین دولت‌ها و ملت‌ها	برونی (دولت)	آگاهانه	نخبگان سیاسی	منافع گروهی	عجم‌او غلو

منبع: نتایج تحقیق

۶. نتیجه‌گیری

نقطه شروع تغییر و اصلاح نهادی کجاست؟ شهروندان یا حکومت یا شانس؟ انتظار برای شانس یا تغییرات تدریجی ناخودآگاه، نمی‌تواند پیشنهادی برای اقدام باشد. اگر نخبگان حاکم بر جامعه خیرخواه و دارای قدرت عمل نباشند، درعمل، سیاست‌های حکومت نیز نمی‌تواند نقطه عزیمت برای تغییر نهادی باشد. ازاین‌رو مردم و شهروندان باید برای تغییر اقدام کنند. اما در این مسیر نیز با پارادوکس کنش جمعی و سواری مجانی مواجه می‌شوند. نهادهای جدید کارا یک کالای عمومی است که اکثر مردم ترجیح می‌دهند، کنار بایستند تا دیگران این کالای عمومی را تهیه و آنها استفاده کنند. مثلاً اقدام برای انقلاب از منظر شخصی بسیار پرهزینه است و افراد ترجیح می‌دهند به زندگی خود تحت یک نهاد سیاسی ناکارآمد ادامه دهند و منافع خود را ذیل همین ساختار حداکثر کنند تا اینکه دست به اقدام برای تغییر بزنند و ازاین‌رو برای این تغییر پرهزینه منتظر اقدام دیگران می‌مانند. در این حالت، هرگز تغییر نهادی آگاهانه و سریع (میان مدت و کوتاه مدت) رخ نخواهد داد.

در این مقاله شش نظریه مختلف بررسی و تلاش شد صورت‌بندی آنها درباره عامل و همچنین، سازوکار تغییر کشف و دسته‌بندی شود و درضمن، نحوه حل تناقض یادشده ارزیابی شود. در دو نظریه تطوری و بزنگاه‌ها نقطه عزیمت تغییر به صراحت مشخص نشده است و می‌توان گفت این نظریات درباره سؤال اصلی تحقیق ساکت‌اند. درواقع، این دو نظریه بیشتر از آنکه بر عوامل تغییر و رفتار آنها و بازیگر اصلی تغییر تمرکز کنند، درباره سازوکار تغییر سخن گفته‌اند. داگلاس نورث با معرفی گروهی به نام کارآفرینان ایدئولوژیک، اقدامات آنها را نقطه عزیمت تغییر نهادی می‌داند. درواقع، این گروه همانند مخترعان و نوآفرینان توان ایجاد نهادهای جدید را دارند. آنها ویژگی‌های فردی خاصی دارند و انگیزه اصلی آنها سود است و در رقابت برای منافع بیشتر، ایده‌های جدید را طرح می‌کنند و سرانجام نهاد جدید را می‌آفرینند.

در نظریات تعادلی توسعه‌هایی جهت تغییر از درون سیستم ارائه شده است تا پارادوکس کنش جمعی حل شود. آنوکی، نوآوری‌های شومپیتری را موردتوجه قرار می‌دهد. گریف نقطه عزیمت را در گذشته تاریخی و نحوه تغییر پارامترها و شبه‌پارامترها می‌داند؛ اما دلایستای فرآیند تغییر از درون را بررسی و تشریح می‌کند شرایطی وجود دارد که اگر فراهم شود، تغییر از پایین ممکن خواهد شد. عجم‌اوغلو تمرکز خود را بر تصمیم و انتخاب سیاستمداران قرار می‌دهد؛ وقتی آنها - در اثر خیرخواهی یا فشار - تصمیم به تغییر بگیرند، تغییر نهادی در دسترس خواهد بود. سرانجام در نظریه رودریک تغییر نهادی در دست نخبگانی است که به‌خوبی جامعه و اقتضائات را درک کرده-

اند. در واقع، نقطه عزیمت دولت و نخبگانی هستند که خودآگاهی کافی و شناخت دقیق از جامعه دارند و براساس این شناخت و طی فرآیندی رفت و برگشتی دست به تغییر می‌زنند. اما مهم‌تر از سازوکار تغییر، نتیجه تغییر نهادی است. اگرچه تغییر معمولاً در مسیر اصلاح انجام می‌شود، اما بسیاری از تجربیات نشان داده که ناکارآمدی نتیجه تغییر بسیار محتمل است. از این رو، پس از حل پارادوکس نظری درباره صورت‌بندی تغییر نهادی، سؤال مهم این است که تغییر نهادی باید چگونه باشد و چه ویژگی‌هایی از منظر عامل تغییر و سازوکار آن داشته باشد تا نتیجه کارا باشد. در این خصوص تنها دو نظریه از موارد یادشده بحث دارند. نظریه تطوری با اصالت‌بخشی به تصمیمات فردی و تغییرات خودبه‌خودی ناشی از آن، بهترین نتیجه ممکن را ناشی از این فرآیند می‌داند و هرگونه مداخله را منع می‌کند؛ اما رودریک مداخله را مجاز اما مشروط به خودآگاهی کافی و بازخوردگیری مداخله‌گر می‌داند. به‌دیگرسخن، مداخله‌ای که با جامعه تطبیق داشته باشد و در اثر رفت و برگشت کافی برای جامعه درونی شود، بهترین خواهد بود. رودریک نهادهای پیشنهادی جریان غالب را بهینه اول می‌داند؛ اما تصریح می‌کند نهادهای برآمده از خودیابی (بهینه دوم) برای بسیاری از جوامع بهترین هستند.

آنچه از بررسی‌های یادشده حاصل می‌شود آن است که نظریات حدی نمی‌توانند توضیح‌دهندگی کافی داشته باشند و سرانجام تجویز مناسبی هم ارائه نمی‌دهند؛ بلکه چنانچه در درباره هر دو عنصر اصلی تغییر نهادی یعنی عامل تغییر و سازوکار تغییر حالات میانی و فازی در نظر گرفته شود، نتایج بهتری حاصل خواهد شد. عامل تغییر می‌تواند سطحی از درونی‌بودن یا درون‌زایی داشته باشد و سازوکار تغییر هم می‌تواند به‌جای دفعی یا تطوری بودن، رفت و برگشتی باشد. هر تغییری، حتی اگر توسط یک عامل برون‌زا مثل فناوری یا دولت آغاز شود، با واکنش بازیگران درونی مواجه و سطحی از درون‌زایی را خواهد داشت. درباره سازوکار تغییر نیز، هراندازه یک تغییر دفعی باشد، در سطحی از ساختار نهادی (باورها، قواعد رسمی و غیررسمی و سازمان‌ها) نیاز به زمان جهت درک و پذیرش و البته سست‌کردن ریشه‌های دیرپای نهاد پیشین دارد.

از این رو، یک تغییر نهادی را می‌توان با دو متغیر فازی درباره عامل و سازوکار تغییر توضیح داد. میزان درون‌زایی عوامل اصلی تغییر به این موضوع اشاره می‌کند که بازیگران مختلف جامعه تا چه میزان تغییر را درک و فهم و پذیرش می‌کنند و تا چه میزان در مسیر آن تغییر مشارکت می‌کنند. بسته به میزان و نحوه درونی شدن نهاد جدید سازوکار و دوره تغییر هم مقداری بین صفر (دفعی) و یا

بی‌نهایت (کاملاً تطوری) به خود می‌گیرد. حل پارادوکس پیش‌گفته و صورت‌بندی تغییر نهادی با این متغیر فازی به این صورت خواهد بود که:

الف) محرک اولیه تغییر می‌تواند یک عامل درونی یا یک عامل بیرونی مثل دولت باشد؛ اما لزوماً باید اکثریت بازیگران در آن بازی به مشارکت گرفته شوند. در خصوص تغییرات بالا به پایین دولتی، طراحی تغییرات باید به‌نحوی باشد که تغییرات به‌مرور درونی شده و بازیگران مختلف در آن مشارکت کنند؛

ب) از منظر سازوکار تغییر، طراح تغییر نهادی باید فرصت کافی برای رفت و برگشت بین دولت و مردم و همچنین بین گروه‌ها را در نظر بگیرد.

در این صورت‌بندی و با استفاده از نظریه خودآگاهی رودریک می‌توان درباره شرایط لازم برای بهینه‌بودن نتیجه تغییر نیز تجویزهای روشن‌تری ارائه کرد. هر تغییر، فارغ از آنکه محرک اولیه آن درونی یا بیرونی باشد، نیاز به میزانی از درونی‌شدن طی یک دوره مشخص و با رفت و برگشت کافی بین بازیگران دارد. نورث وظیفه اصلی را در این خصوص برعهده کارآفرینان می‌داند؛ اما رودریک دولت را مأمور ایجاد تغییرات نهادی درونی‌شده می‌داند و شرط آن را خودآگاهی کافی دولت و بازخوردگیری دوره‌ای می‌داند.

سخن آخر اینکه ساختار نهادی برای کاهش نااطمینانی‌ها و ایجاد هماهنگی و کاهش هزینه مبادله در جوامع ایجاد می‌شود. برای اینکه نهاد این ویژگی را داشته باشد باید مورداستناد و پذیرش شده و پایدار باشد. میزان پذیرش و اثربخشی نهاد بیش از هرچیز به درون‌زایی عوامل و فرآیند تغییر بستگی دارد. در اینجا درون‌زایی هم نقش توضیح‌دهندگی دارد و هم نقش تجویزی. به‌عنوان پیشنهاد برای کارهای بیشتر، به نظر می‌رسد می‌توان بسیاری از تغییرات نهادی مهم تاریخ کشور را از منظر میزان درون‌زایی عوامل و فرآیند تغییر بررسی کرد و کارایی نهاد حاصله را براساس آن سنجید.

منابع

۱. خواجه نایینی، رضا، احمدی شادمهری، محمدطاهر، صباحی، احمد، و چشمی، علی (۱۴۰۰)، «بررسی رابطه بین باور خودکارآمدی و تشکیل یا تغییرات نهادی سازمان‌های اقتصادی ایران (با رویکرد تحلیل محتوای کیفی استقرائی)». فصلنامه نظریه‌های کاربردی اقتصاد، ۸ (۱)، ص ۱-۲۴.
۲. متوسلی، محمود، سیف، الله‌مراد و مهاجرانی، میرسید (۱۳۹۲)، «توسعه بومی، ضرورتی بنیادین». برنامه‌ریزی و بودجه، ۳، ص ۱۳۳-۱۶۰.
۳. متوسلی، محمود، و نیکونستی، علی (۱۳۹۰)، «تغییر نهادی». فصلنامه برنامه‌ریزی و بودجه، ۳، ص ۵۱-۶۸.
۴. نورث، داگلاس (۲۰۰۵)، «فهم فرآیند تحول اقتصادی، ترجمه میرسید مهاجرانی و زهرا فرضی‌زاده». تهران: موسسه غیر انتفاعی مطالعات دین و اقتصاد، نهادگرا.
۵. نورث، داگلاس، والیس، جوزف، وب، استیون، و وینگاست، باری (۲۰۱۳)، «سیاست و اقتصاد و مسائل توسعه در سایه خشونت»، ترجمه محمدحسین نعیمی‌پور و محسن میردامادی. تهران: روزنه.
6. Acemoglu D, Robinson JA. Economic Origins of Dictatorship and Democracy. Cambridge University Press; 2006.
7. Acemoglu, D. & Robinson, J., (2012), Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty. 1st ed. New York.
8. Acemoglu, Daron and Egorov, Georgy & Sonin, Konstantin, (2020), Institutional Change and Institutional Persistence. SSRN Electronic Journal, 10.2139/ssrn.3692636.
9. Aoki, M., (2006), Mechanisms of Endogenous Institutional Change. Discussion Papers 05-013, Stanford Institute for Economic Policy Research.
10. Aoki, Masahiko (2007), Endogenizing Institutions and Institutional Changes. Journal of Institutional Economics, 3, 1-31.
11. Coccia, M., (2018), An Introduction to the Theories of Institutional Change. Political Economy - Development: Political Institutions eJournal.

12. Dellaposta, D., Nee, v., Opper, s., (2016), Endogenous dynamics of institutional change. *Rationality and Society*, 1-44.
13. Greif, A., & Laitin, D., (2004), A Theory of Endogenous Institutional Change. *American Political Science Review*, 98, 633 - 652.
14. Greif, A., (2006), *Institutions and the Path to the Modern Economy; Lessons from Medieval Trade*. Cambridge University Press.
15. Groenewegen, J., Spithoven A., & Van den berg, A., (2010), *Institutional Economics; an Introduction*. Palgrave Macmillan, London.
16. Hayek, F. A., (1979), *The Counter-Revolution of Science. Studies on the Abuse of Reason*, 2ed, Indianapolis, Ind.: Liberty Press.
17. Hodgson, G. M., (2006), What are institutions?. *Journal of economic issues*, 40(1), 1-25.
18. Hudík, Marek, (2021), Push factors of endogenous institutional change. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 189, 504-514, doi.org/10.1016/j.jebo.2021.07.005
19. Kanika B., (2014), *Theories of Institutional Change; Evolutionary and Deliberate Design*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2446780> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2446780>.
20. Kingston, C., & Caballero, G., (2009), Comparing theories of institutional change. *Journal of Institutional Economics*, 5, 151-180.
21. Krasner, S.D., (1984), *Approaches to the State: Alternative Conceptions and Historical Dynamics*. *Comparative Politics*, 16(2), 223-246.
22. North, D. C. (1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
23. North, D.C. (1992), *Transaction Costs, Institutions, and Economic Performance*. An international Center for Economic Growth Publication press, California.
24. Olson, Mancur, (2002), *The Logic of Collective Action: Public Goods and Theory of Groups*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
25. Rodrik, D. & Hausmann, R., (2002), *Economic development as self-discovery*. national bureau of economic research, 1050 Massachusetts Avenue, Cambridge, MA 02138.

26. Rodrik, D., (2008), Second-Best Institutions. American Economic Association, 98(2), 100-104.
27. Schelling, Thomas, (1960), The Strategy of Conflict. Cambridge, MA: Harvard University Press.
28. Shirley, M., (2005), Institutions and Development, in Claude Menard and Mary M. Shirley. Handbook of New Institutional Economics, Springer, Netherlands, 611-638.
29. Tao Jin, (2016), A Literature Review on Institutional Change and Entrepreneurship. Open Journal of Business and Management, 04, 04, Article ID:70191, 20 pages.