

جلسه ی اول

دوشنبه، ۱۵ سپتامبر ۲۰۱۴

۱۰:۰۹ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

- این درس اختصاص به دانشگاه ما دارد و در دیگر دانشگاه ها ارائه نمی شود و احتمالاً به پیشنهاد دکتر وارث در واحدها گنجانده شده است.

- در مدیریت کم تر کسی را به عنوان نهادگرا می شناسند شاید علتش هم این باشد که مدیریت یک رشته ی مصرف گرا است.

- منابع

- منبع اصلی کتاب: **institutions and organezations** نوشته ی دبلیو ریچارد اسکات
- بحثی که ما می کنیم نهادها است که البته چون اسکات یک جامعه شناس است ما هم نهادها را در جامعه شناسی بررسی می کنیم.

- سایر منابع مورد استفاده

- نهادها و سازمان ها (اکولوژی نهادی سازمان ها). آرین قلی پور. انتشارات سمت
- اقتصاد نهادی: نوشته ی برنارد چاونس، ترجمه ی دکتر محمود توسلی و همکاران. انتشارات دانشگاه تهران

- اقتصاد نهادی: پیشگامان نهادگرایی که علم اقتصاد را متحول کردند: نوشته ی دکتر توسلی و همکاران. انتشارات دانشگاه امام صادق علیه السلام

- ارزشیابی کلاس

- حضور فعال و ارائه ی منظم گزارش های کلاسی: ۶ نمره

- انتخاب یک نهاد اجتماعی و بررسی آن نهاد بر اساس مطالبی که هر جلسه سر کلاس انجام می شود.

- امتحان میان ترم: ۶ نمره

- امتحان پایان ترم: ۸ نمره

- کلیات مباحث

- ما راجع به ۴ سلول می خواهیم صحبت کنیم:

- اصولاً نهادگرایی از کجا به وجود آمد

- نهاد چیست و چه رویکردهایی در تبیین نهاد وجود دارد.
- در نهاد چه اتفاقاتی دارد می افتد و چگونه می توان آن را ایجاد و یا افزایش و کاهش داد.
- سازمان در محیط نهادی چه اتفاقی برایش می افتد.
- یک سؤال جدی در عرصه ی علوم اجتماعی و یا علوم انسانی را بیان کنید. سؤال اصلی در علوم انسانی کنش انسانی و کنترل این کنش ها است.

○ چگونه می توان کنش افراد را کنترل کرد.

- هر چه ما در اقتصاد و مدیریت و به طور تخصصی تر، مدیریت دولتی و سیاست گذاری عمومی، می خوانیم به منظور کنترل کنش های انسانی است. وقتی کنش و رفتار انسان و رفتار سیستم
- این کنش و رفتار یا مربوط به خود انسان است و یا مربوط به موجودیت هایی است که خود انسان آن ها را ایجاد کرده است.
- حالا ما می خواهیم بررسی کنیم که کنش انسان و یا این موجودیت ها چگونه شکل می گیرد و چه عواملی آن ها را ایجاد می کند و شکل می دهد. برای این مسئله پاسخ های مختلفی ارائه شده است. معمولاً سه رویکرد برای شکل گیری کنش ها و رفتارهای انسان و موجودیت های ساخته ی او وجود دارد:

- **رویکرد انسان شناسی فلسفی (معرفت نفس):** در این رویکرد، کنش انسان را ناشی از شناخت انسان نسبت به خودش می داند. این رویکرد، بر خلاف رویکردهای بعدی، تجربی نیست. این دسته ی اول را کنار می گذاریم!
- **رویکرد روان شناختی:** انسان را فارغ از محیط پیرامونش بررسی می کنند. (اصالت فرد) مثلاً

- انگیزه ها و سائقه های انسان را بررسی می کنند. مانند رویکرد رفتارگرایی (شرطی شدن کلاسیک)

- و یا به مسائل زیستی می پردازند: مثلاً در انگلستان در رفتار شناسی، ۸ واحد مسائل زیستی مربوط به انسان مطالعه می کنند.

- **رویکرد جامعه شناختی:** می گوید که کنش، ناشی از محیط اجتماعی است. (اصالت جامعه) در این مورد هم بحث زیادی صورت گرفته است مانند:

- نظریه ی کنش اجتماعی گیدنز: مثلا می گوید وقتی یک کنش ایجاد می شود و شکل می گیرد که فرد در جامعه باشد.
- نهادگرایی منتج از این رویکرد است که می گوید آن چیزی که رفتار و بازخوردهای ما را می سازد ناشی از یک محیط یا جبر اجتماعی است. پس نهادگراها کسانی محسوب می شوند که مبنای کنش را الزامات و فشارهای بیرونی می دانند.
- دقت داشته باشیم که این طور نیست که مثلا رویکرد روان شناختی بگوید کنش ها فقط و فقط ناشی از درون هستند و یا رویکرد جامعه شناختی بگوید فقط و فقط ناشی از اجتماع است بلکه اصالت را بر آن می گذارند.
 - حالا مبتنی بر این بحث، ۲ نوع شناخت ایجاد می شود:
 - نظری
 - عملی
 - در علوم اجتماعی ما می خواهیم یک پدیده ای را: شناخت «= پیش بینی «= تجویز «= کنترل
 - حالا اگر کنش مربوط به انسان باشد خوب سیاست گذاری ما می شود مربوط به مردم؛ یعنی سیاست گذاری عمومی، و اگر این کنش مربوط به موجودیت ها (مانند گروه و سازمان) باشد، سیاست گذاری سازمان های عمومی.
- در این درس ما به یک روش تحلیلی می رسیم که با استفاده از آن می توانیم رفتارها را بهتر بشناسیم، بهتر پیش بینی، تجویز و یا کنترل کنیم؛ یعنی مثلا یک روشی است در کنار روش سیستمی.
- **خب حالا تعریف نهاد (institution) چیست؟**
 - نهادها یک سری انگیزه هایی ایجاد می کنند، تنظیم رفتار می کنند، ساخت دست انسان اند (نهادها همان اعتباریاتی است که ما در جامعه به وجود می آوریم)، با یک نوع ثباتی همراه هستند؛ یعنی ساختارها، آداب و رسوم و یا رفتارهایی هستند که ثبات دارند و این ثبات ناشی از یک فرآیندی است به نام رسوب گذاری و یا همان چیزی که ما به آن می گوییم «نهادینه سازی».
 - بحث نهادها را برای اولین بار ویکور در سال ۱۷۲۵ در کتاب خود نوشت که اشعار به یک نظم بیرونی داشت. حدود ۵۰ سال بعد، آدام اسمیت، آن را در کتاب خود مطرح کرد.
 - رویکردهایی که در علوم انسانی حاکم بود ناشی از نگاه فلسفی بود بر خلاف الان که هر حرفی هر کسی می خواهد بزند باید با استفاده از یک روش تجربی باشد.

○ بعد از اسمیت، بعد از قرن ۱۸، کم کم فیزیک نیوتونی آن قدر توانست در علوم فیزیک موفقیت ایجاد کند که تقریباً دانشمندان علوم مقهور فیزیک شدند؛ یعنی فیزیک شد یک روش شناسی غالب برای کل دنیا و فیزیکی به نام فیزیک اجتماعی را مطرح کردند و گفتند تنها اموری ارزش علمی دارد که مانند فیزیک قابلیت حس و لمس داشته باشد و بتوانیم از طریق اثبات گرایی آن را تجربه کنیم. ابزار این ها هم معمولاً ریاضیات بود. میگفتند که انسان یک «محاسبه گر لذات آنی بر اساس غرائز» است و همه ی علوم هم این را مبنا قرار دادند.

○ بعدها این بحث فیزیک اجتماعی به شدت مورد بحث قرار گرفت. و بلن گفت این جمله ی شما آن قدر خنده دار است که هر کسی می فهمد که اشتباه است. گفت که خیلی از رفتارهای ما ناشی از لذات ما نیست و گفت که خیلی از رفتارهای انسان را نمی شود مدل سازی خطی کرد. او گفت که اصلاً ما سه رشته ی علمی اصلی داریم:

- جامعه شناسی
- اقتصاد
- علوم سیاسی

○ این سه علم را ما ان شاءالله در سه جلسه می گوئیم؛ یعنی نهادگرایی را در این سه علم بررسی می کنیم.

○ کم کم سازمان ها هم وارد تحلیل نهادی شدند و در نتیجه بحث استراتژیک مطرح شد. گفتند که سازمان یک موجود جداگانه است و هویت دارد و در نتیجه بحث تئوری سازمان مطرح شد. تئوری سازمان یعنی تئوریزه کردن رفتار یک موجودیت

○ مثلاً گفتند که چرا همه ی سازمان ها یک شکل اند؛ مثلاً چرا همه ی مدارس یک سان و یک شکل عمل می کنند و یا همین طور بیمارستان ها.

○ و یا مشروعیت در محیط سازمان ها به چه معناست.

○ **تعریف اجمالی از نهاد:** نهاد یک نظم و یا یک تنظیم اجتماعی بدانیم. نظم به معنای عام خودش که مثلاً شامل قانون و مقررات، ساختارها، آداب و رسوم و ... یعنی یک نوع شکل و ترتیب و رابطه است. نهاد در واقع یک نوع نرم افزار است؛ به این معنا که یک منطبق است.

- روی این فکر کنیم که مثلاً چرا خانواده و یا وقف هم یک نوع نهاد است.
- فکر کنیم که کدام نهاد ما را بیش تر جذب می کند.

○ نهادهای اولیه یا پایه (یعنی اجتماع انسان ها وقتی داشت ساخته می شد این ها را ساختند و نهادهای بعدی و اعتبارات بعدی روی این ها شکل گرفتند.)

- حکومت
- بازار (اقتصاد)
- خانواده
- آموزش
- بهداشت
- سنت هایی که مردم در جامعه دارند.
- نهادگرایی در اقتصاد را از یکی از آن کتاب ها حتما بخوانیم.

جلسه ی دوم

دوشنبه، ۲۲ سپتامبر ۲۰۱۴
۱۰:۱۲ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

- **مرور نظریات نهادی در سه رشته ی اقتصاد، جامعه شناسی و علوم سیاسی** (می خواهیم از این مرورها ایده بگیریم که می شود به یک مسئله ی علوم انسانی از این دید هم نگاه کرد.)
- نهادگرایی در اقتصاد
- **در اقتصاد دو دسته تئوری های نهادگرایی داشتیم:**

□ نهادگرایان نخستین

- در اقتصاد، بحث از اسمیت شروع شد (اقتصاد کلاسیک) ولی بعد از آن کسانی که متولی علم اقتصاد شدند گرایش شدیدی به سمت کمی گرایی و مدل سازی پیدا کردند. (اقتصاد نئوکلاسیک های کینزی ها). در مقابل این ها، اقتصاد نهادی به وجود آمد. حالا می خواهیم ببینیم که حرف این نئوکلاسیک ها چی بود که در تقابل با آن ها اقتصاد نهادی ایجاد شد. مفروضات نئوکلاسیک ها مانند کلاسیک ها بود ولی تدبیر را علاوه بر بازار در دولت هم دانستند. **۴ مفروضه ی اساسی نئوکلاسیک ها عبارتند از:**

- عقلانیت کامل بین انسان ها حکمفرماست. کنش گر اقتصادی، در راستای حداکثر کردن مطلوبیت خود، یک انتخاب عقلایی می کند.
- تأکید بر تعادلی بودن بازار
- اطلاعات کامل در بازار باید باشد
- رقابت کامل در بازار باید باشد. همه توان به دست آوردن حق مالکیت و رقابت را دارند.

• آن ها خودشان هم می فهمیدند که این مفروضات در همه ی شرایط وجود ندارد ولی آن زمان که علم اقتصاد داشت شکل می گرفت نگاه فیزیک نیوتون یک تسلط کاملی بر علوم پیدا کرده بود. (یعنی این مباحث تحت تأثیر آن فضای شدید کمی مطرح شده بود). قبل از نیوتون علمایی که وجود داشتند نتوانستند قواعد جهان شمولی را بیان کنند ولی نیوتون توانسته بود و در نتیجه خیلی مورد توجه قرار گرفت و به همین دلیل به علوم انسانی فیزیک اجتماعی اطلاق شد. این نگاهی که به دنبال پیدا کردن قوانین جهان شمول و همه گیر بود و هم چنین بر اساس نگاه دکارتی - توفیق ریاضیات - سبب شد که این ها به ۴ تا قاعده ی جدی برسند و گفتند برای تحلیل نگاه انسان در اقتصاد نیاز به یک سری مفروضات است و بر اساس این مفروضات یک سری قاعده می دهیم و بر اساس آن، رفتارها را پیش بینی می کنیم. (شناخت =) پیش بینی = تجویز = کنترل) برای رسیدن به این روند نیاز داشتند که قاعده بدهند و در نتیجه شروع کردند به فرضیه دادن و مفروض گرفتن که اولین آن عقلانیت کامل بود. بحث بعدی در مورد برقراری تعادل بود. می گفتند عواملی که باعث می شود مردم یک چیزی را بر چیز دیگری رجحان دهند ثابت هستند. می گفتند اطلاعات آزاد است و همه به آن می توانند دسترسی پیدا کنند و این اطلاعات هیچ هزینه اهی هم ندارد و آخرین فرض هم این بود که حقوق مالکیت برای همه یکسان است و در بازار قابل

معامله است و در نتیجه همه می توانند حق مالکیت به دست آورند. اما همه ی این ها قابل نقد شدن است. حالا نهادگرایان نخستین (اقتصاد نهادی) آمدند این مفروضات را زدند.

- اولین کسی که آمد این مفروضات را نقد کرد، ویلن بود. (جالب است که ویلن اصلا از کلمه ی نهاد استفاده نکرد ولی بعد او را به عنوان نهادگرا معرفی کردند.) *وی نگاه به انسان به عنوان محاسبه گر آنی لذات و درد را نقد کرد. چند دلیل هم برای این حرف آورد:*

- رفتار، مبتنی بر عادات شکل گرفته ی ذهنی است. او می گوید این رفتارها مبتنی بر عقلانیت نیست. در اقتصاد عقلانیت به معنای کارایی است؛ به این معنا که به نسبت کم ترین هزینه بیش ترین سود را کسب کنی. در نتیجه به تعداد همه ی آدم ها می توانیم تابع مطلوبیت داشته باشیم در حالی که نئوکلاسیک می گفتند ما یک تابع داریم که برای همه صادق است. نهاد، عادات ذهنی تثبیت شده ی مشترک است. گفت اگر بخواهیم اقتصاد را بفهمیم باید برویم سراغ عادات ذهنی تثبیت شده. پیشرفت جامعه به معنای پیشرفت نهادهاست. در واقع پیشرفت جوامع را می توانید از طریق پیشرفت نهادها رصد کنید.

- دقت کنیم که ما داریم این نظریات را واکاوی می کنیم تا گلوگاه های علوم انسانی را بشناسیم.

- همپلتون اولین کسی بود که لفظ نهاد را به کار گرفت.

- **کامونز** نفر بعدی بود که نقد کرد. گفت باید مبنای تحلیل اقتصادی تان را مبادلات و تعاملات افراد قرار دهید و عادات ذهنی را رها کنید.

- حالا مبادله چیست؟ مبادله، دو یا چند قاعده ی رفتاری برای برانگیختن، گرفتن، متقاعد ساختن، اجبار، اطاعت و رقابت

در کمبودهاست. این که انسان ها با انسان های دیگر چه رابطه هایی برقرار می کنند. بعد می گوید ما سه نوع مبادلات داریم:

- **چانه زنی**: منظورمان مبادلات بین دو فرد انسانی است.

- **مدیریتی**: مبادلاتی که بین دو سازمان اتفاق می افتد.

- **جیره بندی** (سیاستی، سیاست گذاری عمومی): مبادلات بین سازمان ها و انسان ها. آن چیزی است که سازمان با حکم رانی خودش، رفتارهای انسان ها را کنترل می کنند. یعنی سازمان ها بر کنش های افراد اثر می گذارند.

- حالا می گوید هر کدام از این ها یک سری قوانینی دارند. نهادها راه حل های ناقص و البته عمل گرایانه برای حل اختلافات بین انسان ها را به نوعی مستند سازی می کنند. یعنی نهادها در طول زمان می شوند انباشت راه حل های قبلی که برای تعاملات ذکر شده وجود دارد و این انباشت ها می شوند یک سری قواعدی که به آن ها نهاد گفته می شود. مثلاً قدیمی های بازار می گویند این اصلاً عرف بازار نیست. این حرف به یں معناست که قبلاً در مبادلات قبلی چنین چیزی اتفاق نیفتاده است.

- نفر بعدی **میشل** بود. نکته ی جدیدی که میشل داشت این بود که می گفت ما برای شناخت این عادات ذهنی تثبیت شده ی مشترک و یا آن نوع مبادلاتی که در طول زمان در یک جایی شکل گرفته است باید نگاهمان یک نگاه **تاریخی** باشد. خاصیتی که ژن دارد این است که در طول زمان تکامل پیدا می کند و یک خمیرمایه ای را ایجاد می کند و این خمیرمایه باقی می ماند و به نسل بعدی منتقل می شود. حرفی که میشل داشت این بود که ما باید در

اقتصاد ژن ها را شناسایی کنیم. می گفت برای شناخت و فرموله کردن رفتارهای آدم ها باید برویم تظورهای نهادی (که همان ژن ها هستند) را فهم کنیم. اگر این ها را بفهمیم خیلی راحت تر می توانیم رفتارها را پیش بینی کنیم.

- **گالبرایت:**
- نفر بعدی **جاکوئی** بود. می گفت با نئوکلاسیک ها در ۴ زمینه اختلاف داشتیم: (یعنی نهادگراها با نئوکلاسیک ها)

نئو کلاسیک ها	نهادگراها
قطعیت	عدم قطعیت
تعیین ترجیحات به صورت درونی و یا بیرونی	تعیین ترجیحات به صورت بیرونی
واقع گرایی	ساده سازی
لازماتی و لامکانی نظریه ها: اقتصاددان ها به سمت قواعدی رفته اند که لازمان و لامکان باشند.	تحلیل ها در چارچوب زمان و مکان: حرف هایی که نهادگراها می زنند آن قدر غیر قابل انتزاع بود که تئوری از آن به دست نمی آمد.

□ **نونهادگرایان:** دیدند که نهادگرایان نخستین فقط حرف می زنند و کسی به آن عمل

نمی کند. در نتیجه گفتند که ما سه تا مفروض داریم:

۱. برداشت وسیع تری از عامل اقتصادی داشتند.
۲. تمرکز بر فرآیندهای اقتصادی نه صرفا مطالعه ی منطقی شرایط تعادل که این فرآیندها نوعی یادگیری و تکامل دارد.

۳. ساختارهای خیلی بیش تری در اجتماع وجود دارد که فعالیت های اقتصادی را تنظیم می کند؛ مانند بنگاه های اجتماعی و شرکت ها و سازمان ها. اقتصاددان های نونهادگرا، خودشان سازمان ها را مورد مطالعه قرار دادند. منظورشان از نهاد، دیگر بازار نیست.

- در نو نهادگرایان ما دو رویکرد داریم:

- اقتصاد هزینه مبادله: یکی از این ها ویلیام سون است. او حرف

رفتارگرایان و نئوکلاسیک ها را پذیرفت و قبو لکرد که رفتار انسان از

درون شکل می گیرد.

- اقتصاد تکاملی

جلسه ی سوم

دوشنبه، ۲۹ سپتامبر ۲۰۱۴

۱۰:۰۷ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

- یک پرائتز قبل از بررسی نونهادگرایان

- (نظریه ی رفتارگرایی در ده های ۴۰ و ۵۰ خیلی در علم جولان داد. **رفتارگرایی دو نگاه داشت:**

- نگاه اول: رفتارگرایان کلاسیک، که مظهر آن پاولف است. داستان سگ پاولف: که هر موقع

می خواست به سگش غذا بدهد یک زنگی به صدا در می آمد. او می گفت که ما یک

محرك داریم و یک پاسخ. محرك گاهی شرطی است و گاهی غیر شرطی. مثلاً گوشت یک

محرك غیر شرطی است. که وقتی به حیوان بدهی دهندش آب می افتد. او این محرك غیر

شرطی را با ی محرك شرطی مخلوط کرد (زنگ). در نتیجه دید که پاسخ شرطی هم دریافت

کرد. گفت ما محرك های شرطی را با محرك های غیر شرطی همراه می کنیم و در نتیجه می

بینیم که پاسخ شرطی می بینیم. او اسم این کار، اسم این دریافت پاسخ شرطی را گذاشت

شرطی شدن. یعنی اون سگ با به صدا در آمدن زنگ بذاق دهندش ترشح می شد. یعنی

شرطی شده بود.

- نگاه دوم: **کنشگر (عامل)** که مظهر آن اسکینر بود. مثال کبوتر اسکینر. می گفت موش اگر در یک مازی حرکت کند و بدنش به یک میله ای بخورد و یک غذایی بیفتد کم کم یاد می گیرد بین کنشی که انجام می دهد و جوابی که از بیرون می گیرد یک ربطی دارد. یعنی آمد بین کنش خود موجود (یعنی خودش اثرگذار بود نه این که صرفاً یک چیزی را ببیند) و جوابی که از محیط می گیرد ربط و نسبت برقرار کرد. یعنی موش کم کم یاد گرفت که اگر بدنش را به آن میله بزند غذا برایش می آید. به این می گویند تقویت مثبت. در این نظریه معقد است که اگر افراد نسبت به کنششان جواب مثبت دریافت کنند، تقویت مثبت می شوند و موش می فهمد که هر وقت گرسنه اش شد باید بدنش را به آن میله بزند. در نتیجه اگر می خواهید انسان ها یک کار مثبتی را برای شما انجام بدهند، شما آن رفتار را با یک چیزی همراه کنید، مانند پاداش. کار دیگر تقویت منفی بود. گفت مثلاً در همان مشو کف آن مازی که موش حرکت کرد را فلزی کرد و در آن برق رد کرد. موش هم هر وقت بدنش را به آن میله می زد آن برق یک دقیقه قطع می شد. یعنی فرد را در یک احساس ناامنی قرار بده و شرط بذار که وقتی محیط را برایت امن می کنم که فلان کار مثبت را برای من انجام بدهی (یعنی مثلاً بدنت را به میله بزنی) و یا این که برای سازمان یک کار مثبتی انجام بدهی. مانند قراردادی شدن شغل ها در مدیریت دولتی نوین.

• رفتارسازی

- ایجاد کننده
- تقویت مثبت
- تقویت منفی
- از بین برنده
- تنبیه
- خاموشی
- خیلی از نظریات مدیریتی ما بر اساس همین نگاه تدوین شده است.
- از این به بعد هر موقع در مورد رفتار صحبت می کنیم منظورمان همین دو نگاه است. این نظریه سیطره ی عجیبی پیدا کرد و در حوزه های بسیاری از علوم اجتماعی وارد شد و از آن استفاده کردند.

□ اساس کار ما در این جلسات اول: ما می‌خواهیم بینیم نظریاتی که در حوزه ی رفتاری مطرح است را بینیم که چی‌ها هستند)

• نونهادگرایان (نهادگرایان جدید)

۱. اقتصاد هزینه مبادله = ویلیامسون

• حرف او این بود که چرا بعضی از مبادلات و رفتارها با این که در بازار می‌تواند انجام شود را افراد در سازمان‌ها انجام می‌دهند؟ یعنی نهادها شکل دهنده ی نیت و رفتار افراد نبود. ویلیامسون در مورد رفتارها را می‌گفت:

□ عقلانیت محدود است

□ افرادی که ما با آن‌ها سر و کله می‌زنیم فرصت طلب هستند.

• با توجه به این دو مورد می‌گفت که یک مبادله، هزینه ی صفر ندارد در حالی که نئوکلاسیک‌ها هزینه ی مبادله را صفر می‌دانستند. در نتیجه گفت که ما ساختارهایی را ایجاد می‌کنیم به نام سازمان‌ها که هزینه ی مبادلات خودمان (هزینه ی ناشی از عقلانیت محدود و فرصت طلب بودن افراد) را از طریق این سازمان‌ها (نهادها) کاهش دهیم و کنترل کنیم.

• هم‌چنین می‌گفت که کارآیی نسبی در یک سلسله مراتب سازمانی به وجود می‌آید.

۲. اقتصاد تکاملی = نلسون

• نهادها را به عنوان موجودیت‌های تاریخی عنوان می‌کرد. می‌گفت در نهادها یک سری کارهای معمول و رایج (روتین) وجود دارد و این کارهای معمول ناشی از این است که از اولی که آن نهاد تأسیس شده است تا الان یاد گرفته است که برای اداره ی سازمانش چه کارهایی باید بکند. و حتی فناوریهای سازمان هم بر اساس همین کارهای معمول و روتین درست می‌شوند. او می‌گفت این روتین‌ها، ژن‌های سازمان‌اند یعنی سازمان یادگرفته است که در مقابل با مصالحش و کارهایی که باید انجام دهد در برابر محیط و مشتری و داخل محیط خودش، یک سری روتین‌ها را یاد گرفته است و این روتین‌ها انباشت تجربه‌ها است و این‌ها رسوب‌گذاری می‌کنند. می‌گویند سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی یک سری ژن‌هایی پیدا می‌کنند که در طول زمان یاد گرفته‌اند در مقابل محیط باید این کارها را از خودشان نشان دهند. حالا می‌گویند روتین یا ژن‌های سازمانی شامل مجموعه ی دانش و مهارت‌های آگاهانه و تلویحی اعضای سازمان است. پس می‌گویند که رفتارها، بازتولید، تغییر و نهادی می‌شود. بعد می‌گویند که این نوع کنش‌ها در روتین‌ها خودش را نشان می‌دهد.

دهد. لذا افرادی که در این زمینه حرف زده اند بیش تر به دنبال یک روند تاریخی بوده اند و یک نگاه تاریخی به مسائل داشته اند. این دیدگاه اقتصاد تکاملی در مدیریت دولتی چه خاصیتی دارد:

□ در تحلیل رفتار سازمانی انسان ها در سازمان ها: می بینیم که افراد کاری به قوانین نوشته شده ی سازمان ندارند بلکه یک سری قوانین نانوشته در بین افراد وجود داشته که همگی آن ها را قبول می کرده اند. (بحث رفتار اداری: کم تر دیده شده که کسی در ایران روی رفتار اداری کار کرده باشد).

□ خیلی از این موجودیت ها و نهادهایی که ما در طول زمان داشتیم، مثل استراتژی های صنعتی و صنعتی شدن، را بررسی کند که چه نوع تطوری داشتند و مرحله ی بعدی آن چیست. مثلا روی نهاد دانشگاه این کار شده است که در طول زمان این نهاد، چه نوع تغییری داشته است.

- به این نوع نهادگرایان، نهادگرایان تاریخی گفته می شود.
- بعد این مسئله نشان می دهد که اگر مردم یا سازمان های ما یک کنش خاصی را نشان می دهند، ناشی از یک عقبه و مسئله ی تاریخی است.
- این نوع نگاه، اشکالاتی هم دارد

• نهادگرایی در علوم سیاسی

- تا این جا، نهادگرایی را در اقتصاد بررسی کردیم. از این جا به بعد، می خواهیم نهادگرایی را در علوم سیاسی بررسی کنیم.
 - اولین حرفی که نهادگرایان علوم سیاسی زدند، نگاه به حکومت به مثابه ی نهادهای اجتماعی بود. بحث جدی در علوم سیاسی، حاکمیت، حکومت و تبعیت است. یعنی چه چیزی حاکمیت و نفوذ دارد و بر چه مبنایی افراد از این حاکمیت تبعیت می کنند. اولین فرد که در این حوزه وارد شد، ویلسون بود که به ساختارهای اداره توجه کرد.
 - در نگاه نهادگرایان اولیه در علوم سیاسی به این توجه کردند که اگر قانون و حکومت یک نهاد است چگونه رفتار مردم در اجتماع را تنظیم می کند.
 - ۵ ویژگی نهادگرایان اولیه ی علوم سیاسی
- قانون گرایی: قانون مبنای حکومت است. لذا این ها به دنبال یک سری قواعدی بودند که رفتار را محدود کند.

ساختارگرایی: ساختارگراها در مقابل رفتارگراها محسوب می شوند. یعنی معتقدند که رفتار ناشی از میل درونی ما نیست بلکه ناشی از یک محرک بیرونی است. مفروضی هم که ما در خط مشی عمومی می خوانیم همین است و معتقدیم که خط مشی رفتار مردم را شکل می دهد. اصلا می گویند خط مشی زمانی مفهوم می شود که بتواند رفتار را تغییر دهد کل گرایی: به جای این که رفتار تک تک مردم را بررسی کنند نهادها را به عنوان یک کلیت بررسی می کنند.

تاریخ گرایی: معتقد بودن که در تحلیل شرایط، باید شرایط اجتماعی و اقتصادی زمینه ای (تاریخی) را دید.

تحلیلشان هنجاری بود یعنی دانش را از ارزش جدا نمی دیدند. چرا که نگاهشان به علم یک نگاه هنجاری بود معتقد بودند که هنجارها رفتارها را شکل می دهند لذا دانش نمی تواند چیزی جدای از هنجارها باشد. می گویند شما اگر بخواهی رفتاری را تبیین کنی باید هنجارهایش را هم بشناسی.

این را همیشه در گوشه ی ذهنمان داشته باشیم که، تصمیم گیرنده:

فرد فارغ از زمینه

فرد متأثر از زمینه

کنش جمعی: فرد فقط آینه است و کنش، یک کنش جمعی است.

• **نونهادگرایان** (نهادگرایان جدید)

○ نقل قول از اسکات: **نهادگرایان جدید علوم سیاسی**، دو دسته هستند:

• **نگاه تاریخی و تکاملی**: بر می گردد به تحلیل در مسیر تاریخ. نگاه های تاریخی، فرد را متأثر از زمینه می بیند. برای فهم این که افراد چرا کنش هایی را انجام می دهند باید تاریخ را بخوانیم. می گویند کنشی که ما الان داریم ناشی از نهادهای اجتماعی است که در یک فرآیندی تغییر کرده اند و اینها کنش کنش گران را محدود می کنند.

• **نگاه انتخاب عقلایی**: نزدیک به نگاه ویلیامسون. می گویند مثلا کسی که در انتخابات شرکت می کند دقیقا همان کسی است که دارد در بازار خرید می کند. آن تفکر عقلایی و انتخابگری بر او حاکم است ولی چیزی که باعث می شود ما برویم راغ این نهادهای حاکمیتی این است که باعث می شوند که کنش گر ها مطالبه های خودشان را محدود کنند و در نتیجه ما برای همه چیز قانون می گذاریم تا بتوانیم کنش گران را محدود کنیم و از این طریق

هزینه ها را پایین بیاوریم. در این نگاه، کاری که نهادها انجام می دهند تنظیم کنندگی رفتار آدم ها است.

• تفاوت دو نگاه اقتصادی و سیاسی

○ در اقتصاد به دنبال کاهش هزینه و افزایش ستاده بودند؛ لذا به دنبال این بودند که چطور این نهادها بر رفتار سازمان ها تأثیر می گذارد. ولی مسئله در علوم سیاسی، تبعیت از قوانین و حاکمیت است. وقتی هم نهادها را بررسی کردند گفتند که چطور یک حکومت حق حاکمیت پیدا می کند و بر رفتار آدم ها اثر می گذارند.

• جامعه شناسی

• دو کار جدی انجام دادند:

- اثر گذاری نهادها بر رفتار آدم ها
- خود سازمان به مثابه ی یک موجودیت در محیط نهادی اش چه کار می کند.

جلسه ی چهارم

یکشنبه، ۱۲ اکتبر ۲۰۱۴

۰۲:۰۹ ب.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

نهادگرایی در جامعه شناسی

هنوز هم تئوری سازمان قوی دست جامعه شناسان است. همچنین روش تحقیق های قوی مثل نیومن را جامعه شناسان می نویسند. جامعه شناسی بعنوان یک علم جدی الهام بخش سایر رشته های اسن حوزه است. دورکیم جامعه شناسی را علم شناخت نهادها می داد. چون در جامعه شناسی رابطه فرد و اجتماع بررسی می شود.

نهادگرایان نخستین

اسپنسر. وی به نهاد ها به شکل زیستی و تکامل نهادی نگاه می کرد و هرگونه جمع انسانی را یک ارگانیسم در حال تکامل می دید. جامعه مجموعه ارگانیک در حال تکامل (زیست) است. ارگانیک بودن یعنی زنده، دارای رشد، با رابطه عنصر درونی و با ارتباط با محیط. مجموعه های انسانی از طریق زیرارگانیسم های

تخصصی با محیط خودشان **تطابق** پیدا می‌کنند. در تئوری سازمان نظریه تنوع ضروری شکل گرفت. تا زمانی که سازمانها خرده نظامهای محیط را فهم نکنند تطابق کامل پیدا نمی‌کنند. ساختار سازمان آینه پیچیدگی محیط است. از راههای برخورد با پیچیدگی انعکاس آن در درون است.

سامنر. نهاد یک مفهوم {آیده، دکترین، نیاز} و یک ساختار است. معمولا ساختارها متناسب با نیازها و ایده ها وضع می‌شوند. یک نهاد اجتماعی یک نیاز مبنایی دارد و یک اعتبار {ساخت} تا در طول زمان این نیاز ثابت را با اعتبار متفاوت پاسخ دهیم. این ساختارها متغیر است. منشا و مبدا نهادها یک نیاز غریزی است و ساختارها در طول زمان بر اساس آداب و رسوم و یک آداب اجتماعی شکل می‌گیرد.

کمی فلسفه. غربی ها اعتباریات را ذهنی می‌دانند و ایده آلیستی و در فلسفه اسلامی می‌گویند بعضا این ساختارها می‌تواند حقایق هم داشته باشند. ما چون مبنایی نیاز و فطرت را داریم حقیقی می‌دانیم. غرب واقعیت مادی را اصیل نمی‌دانند و معتقد است همه چیز در ذهن است و ما تجسم عینی به آن می‌دهیم. پس حقیقت ثابتی ندارند.



کولی. نهاد عادات تثبیت شده ذهنی است. آدمی هم علت است و هم معلول. خود تفسیر ماست از برداشت دیگران. خود ما را هم تعاملات اجتماعی می‌سازد و ما را می‌سازد و ما هم او را.

هیوز. نهاد مجموعه آداب و قواعد رسمی است که تنها می‌تواند از طریق افرادی که در سمت‌ها و انسانهای مکمل همدیگر شکل می‌گیرد. سطح تحلیل تو از نهاد حرفه‌ها است. مثلا وکلا می‌توانند برای خود یک نهاد بسازند. چون کارهایی انجام میدهند و که دیگران نمی‌کنند و استاندارد رفتاری دارند. در تحلیل جامعه شناختی دنبال یافتن انسان در نظم جدید صنعتی و سازمانی است. پس حرفه‌ها هستند که نهادها را می‌سازند.

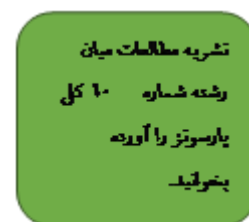
ما باید به تکروری
های نرم برای جمله
برسیم

مارکس. او عین گراست و اصالت را به ماده می‌دهد و ضد سرمایه داری. ایجاد ساختارهای اقتصادی و سیاسی است که از خود بیگانگی می‌آورد. در نظام حقوق مالکیت {نورث} کارگران را از خودبیگانه می‌کند. او چون انسان را مادی می‌بیند، انسانی که نتواند از ثمره عملش جدا شود را از خودبیگانه می‌پندارد.

وبر. دیدگاه تاریخی بر مسئله تبعیت داشته تا ببیند رفتار انسانی چگونه شکل می‌گیرد و مکتب تفهیمی را ایجاد کرد و ابزار تکنولوژی نرم {رفتار ساز} جهان مدرن را با بوروکراسی ارائه کرد.

وی مبنای تبعیت را کاریزما، سنتهای اجتماعی بواسطه اداب و تبعیت قانونی - عقلانی {سهم خواهی} هزینه فایده}. قانون عقلانیت حاکم بر افراد را تنظیم می‌کند. او در این سیر تاریخی تیپ ایده آل خودش را مطرح می‌کند که با دید عقلانی قانونی باشد.

دورکیم. آنچه در اجتماع نظم دهنده است. دورکیم اول نظم پذیری ارگانیک بر اساس کنش عقلایی بوجود می‌آوردیم. دورکیم دوم چارچوبهای اجتماعی هنجار آفرین می‌دانست و آنرا منشا کنش می‌دانست؛ کنش هنجاری مبتنی بر اجتماع. بدین نحو که قرار دادهای روان شناختی {عناصر غیر قراردادی} رفتار را شکل می‌دهند. نظامهای نمادین منتقل کننده هنجاره است.



پارسونز. مسئله او نظام هنجاری است.

هنجار چیست؟ هنجار مبتنی بر ارزش وجود می‌آید. ارزشها آن چیزی است که **مطلوبیت ذاتی** / **کارکردی** دارد. خود ارزش را قراردادی یا درونی می‌دانند. اجرایی شدن ارزشها هنجار را می‌سازد.

نهادها نظامی از هنجارها هستند که روابط افراد باهم را تنظیم می‌کنند. نهاد نظام تعاملی مبتنی بر هنجارهاست. در هر تعاملی ارزشهایی حاکم است که در قالب هنجار نشان داده می‌شود. اخلاق افراد را دغدغه مند می‌کند و نظام کنشی... نهادی شدن مشکک است به میزانی که بر مبنای ارزشهای اخلاقی باشد ماناست.

جلسه ی پنجم

دوشنبه، ۲۰ اکتبر ۲۰۱۴

۱۰:۰۷ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

- ربط و نسبت نهادها و سازمان ها
 - مرتون / سلزنيک = رفتار بوروکراتيک
 - پارسونز = هنجارها و نظام اجتماعي
 - سایمون و مارچ = رفتار اداري / عقلانيت محدود
- اين سه نوع، نماينده ي تفكرات نهادي و ربط و نسبتشان با سازمان ها است.
- مرتون / سلزنيک
 - سلزنيک شاگرد و پيرو مرتون بود.
 - يك مفهومي به نام رفتار بوروکراتيک و اداري شده را مطرح کردند.
 - در اين جا سطح تحليل، فردي است. يعني فرد را در سازمان بررسي مي کند.
- پارسونز
 - از افراد اثرگذار در جامعه شناسي است.
 - تلاشش بر اين بود که مي گفت که نظم و کنش انسان ها مبتني بر هنجارها است. مي خواست اين را تبیین کند. بر اساس اين هم نظريه ي هويت اجتماعي را داد.
 - ولي الان ديگر روي نظريات پارسونز کار نمي شود، اگر چه که به آن خيلي ارجاع داده مي شود
 - ولي ديگر روي آن کار نمي شود.
 - در اين جا سطح تحليل، بررسي سازمان در محيط است.
- سايمون
 - مي گفتند رفتارهاي ما آن چنان که فکر مي کنيد عقلاني نيست. ما يك سري روتين ها يي را به دست مي آوريم که هدايت کننده ي رفتارهاي ما است.
 - در اين جا هم سطح تحليل، تأثير فرد در سازمان است، مثل مرتون
- بررسي عميق تر

- از دهه ی ۳۰ بود که مرتون - اولین فرد بود - سازمان را به عنوان یک واحد اجتماعی مطالعه کرد.
- معتقد بود وقتی در سازمان های ما بوروکراسی حاکم می شود باعث می شود افراد رفتارهایی را ارائه بدهند که دور از عقلانیت است. و بعد این قوانین مهم تر از دست یابی به اهداف می شود.
- فرآیند تقدس بخشی ممکن است در برخی از این قوانین رخ دهد و بعد این قواعد به عنوان ارزش شناخته می شود و دیگر روشی عقلی برای تسریع در امور اداری به حساب نمی آید بر خلاف میل وبر.
- سلزنیک یک سؤالی را مطرح کرد: آیا سازمان یک نظام مکانیک عقلایی است یا این که؟؟
 - او می گوید که حالت اول نیست.
 - سلزنیک شاگردانی تربیت کرد که آن ها رفتند و مسائل مختلف بوروکراسی را بررسی کردند. مثلاً گفتند که
- چرا ما یک سازمان رسمی داریم و یک سازمان غیر رسمی؟ به این صورت که مثلاً در یک سازمان، چشم انداز و ... طراحی می شود ولی در همان سازمان یک سازمان غیر رسمی شکل گرفته می شود و افراد کارهایی بر خلاف آن چشم انداز انجام می دهند. یعنی ما در هر سازمانی دو زمین بازی داریم.
- اصلاً چرا هر کدام از سازمان ها، ساختار خاصی می گیرند؟ کدام عقلانیت گفته که سازمان ها باید چنین ساختاری داشته باشند؟ سلزنیک و شاگردانش به دنبال پاسخ به چنین سؤالاتی بودند.
- این که می گوییم چرا سازمان ها به دنبال بقا هستند دلیلش این ارزش ها و منافع افرادی است که این ارزش ها و منافع در آن سازمان تعریف شده است. بعد می گویند که نهادی شدن به معنای تثبیت شدن آن ارزش ها در سازمان است. نهادی شدن یعنی مملو از ارزش شدن. یعنی می بینیم که وبر می گفت عقلانیت کامل در سازمان رخ خواهد داد در حالی که می بینیم در عالم واقع دارد اتفاقی دیگر رخ می دهد. به این تفاوت می گویند نهادی شدن. یعنی آن ارزش های افراد دارد در سازمان تثبیت می شود.

□ سازمان‌ها برای بقای خودشان یک سری اهدافی را می‌سازند. یعنی یک پوسته‌ای را می‌سازند و می‌گویند که هر سازمانی باید چنین پوسته‌ای را داشته باشد و در ورای این پوسته کار خودشان را می‌کنند.

□ گاهی سازمان‌ها مجبورند برای جواب به محیط یک سری رفتارهایی را از خودشان بروز دهند.

□ از شاگردان سلزینیک؛ استیونگ جاب بحث عاملیت و قدرت را مطرح می‌کند و می‌گوید که این عاملیت‌ها خودشان ایجادکننده‌ی یک روابط و نظم جدید (= نهادهای جدید) هستند.

□ همه‌ی این‌ها می‌خواستند بگویند که بحث عقلانیت در سازمان یک دروغی بود [و این طور نیست که کارها در سازمان بر اساس عقلانیت انجام می‌شود].

○ پارسونز

- اصل بحثش بر نظام ارزشی بود. می‌گفت که این نظام ارزشی و هنجاری است که جامعه را می‌سازد. در ادبیات مدیریت به این نظام ارزشی و هنجاری می‌گوییم فرهنگ.
- می‌گوید رفتار را هنجارهای مشترک درونی شده می‌سازد. و به تبع همین می‌گویند رفتار سازمان‌ها را هم هنجارهای محیطی می‌سازد.
- می‌گوید سازمان‌ها زمانی مشروعیت می‌یابند که خودشان را منطبق بر هنجارهای مشترک می‌کنند.
- پارسونز یک نظریه‌ی هویت اجتماعی هم دارد: ما یک سری هنجارهای مشترک داریم و یک سری هنجارهای نقشی. (تعریف نقش: مجموعه‌ی هنجارهای مورد انتظار به سبب این که یک فردی در یک جایگاهی قرار می‌گیرد). حالا او می‌گوید که اگر می‌خواهی نظام اجتماعی و روابط بین افراد را بفهمی و این که چرا آدم‌ها چنین رفتاری و چنین ارتباطی با هم دارند باید بوری هنجارهای مشترک و نقشی او را بشناسی. در نتیجه هویت پیدا کردن در یک اجتماعی بر مبنای این است که شخص بتواند هنجارهای آن نقش را در خود متبلور کند. حالا می‌گوید سازمان‌ها هم چنین هویتی دارند چرا که محیط اطراف خودشان از آن‌ها هنجارهایی را انتظار دارند مثلاً از دانشگاه هنجارهای خاصی انتظار می‌رود. بعد می‌گوید سازمان‌ها سه لایه دارند

□ سطح فنی: که به فرآیند تولید می‌پردازد.

- سطح مدیریتی: سطحی است که منابع را می خرید و محصولات را می فروشی و ...
یعنی این سطح سطح نرم افزاری اداره ی کارها است.
- سطح نهادی: سطحی است که ارتباط سازمان را با جامعه و محیط بررسی می کند و می خواهد که خودش را با عوامل مشروعیت بخش تطبیق دهد. پارسونز معتقد است که سازمان ها باید بتوانند رفتارهایی را از خودشان نشان دهند که مشروع جلوه داده بشوند و در نتیجه توان جذب منابع را پیدا کنند.

○ سایمون

- نظریه ی شناختی سایمون: گفت که ما در کسب و پردازش اطلاعات محدودیت شناختی داریم. به همین دلیل یک سری از پردازش اطلاعات و تصمیم گیری به سازمان موکول می شود. یعنی سازمان و رویه هایی که استاندارد شده جبران محدودیت شناختی افراد را می کند. شدیدتر از نگاه قبلی که می گفت نظام ارزشی اثر گذار بر افراد بود، سایمون می گوید که اصلا راهی جز این اثرگذاری نیست. رفتار سازمانی هم عملکرد ساختارهای سازمانی است در جهت کمک به افراد برای تصمیم گیری. در هر سازمان یک عقلانیتی داریم و به جای این که رابطه ی وسیله و هدف را عقل مشخص کند روتین ها مشخص می کند.
- تعریف ساختار:
- نظریات نهادی الهام بخش ایده های تحقیق هستند.
- ...
- اصلا می گویند نهادهایی باقی می مانند که نهادی شده باشند.
- باید فکر کنیم که نهادهای اجتماعی را بر چه قاعده هایی باید بچینیم که ماندگار باشند.
- تا الان بحث به این جا رسید که
- یک صفحه به عنوان این که این یک نهاد است. هر تعریفی هم که می خواهیم از نهاد داشته باشیم مشکلی ندارد فقط ارجاعش را مشخص کنیم. + این نهادمان را ریزتر کنیم. مثلا تغذیه یک چیز کلی است.

نظریه ی اجتماعی، نظریه ای است که بر مبنای آن نرم افزار و مبنای عمل اجتماعی ساخته شود. نه این که صرفا به این نظریه ها در مقالات ارجاع داده شود، بلکه باید به آن عمل شود.

جلسه ی ششم

دوشنبه، ۲۷ اکتبر ۲۰۱۴

۱۰:۰۹ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

- اسکات آده از نهادها یک مدلی جمع آوری کرده است که گفتیم سه دسته را بیان کرده است. و هر کدام از این ها یک تعریفی از نهاد ارائه داده بودند. برخی قوانین و مقررات را نهاد عنوان کردند، برخی قانون اساسی را به عنوان نهاد معرفی کردند، برخی سازمان را نهاد گرفتند. از طرفی دیگر دیدیم که دورکیم و سلزینیک و پارسون هنجارهای اجتماعی تثبیت شده را نهاد گرفتند. یک تفکر دیگری هم هست به نام تفکر شناختی و پدیدار شناختی که گفتیم آن را بعد از آن که مل اسکات را بیان نیم آن را توضیح خواهیم داد. بر اساس جمع تمام این نظریات اسکات یک مدل سه بعدی یا سه رکنی از نهادها ارائه داد. گفت اگر یک نظم های اجتماعی (نهاد) را در نظر بگیریم سه رکن دارد. گفت اگر یک سازمان اجتماعی که اسم آن را ما نهاد گذاشتیم بر اساس سه مبنا و سه رکن می تواند شکل بگیرد. اولین رکن آن تنظیمی است. این رکن نشان می دهد که نهادها یک پایه شان قوانین و مقررات است. که این ها را بیش تر در نگاه های اقتصادی ها و علوم سیاسی ها می توانیم پیگیری کنیم. دومین رکن نهاد، هنجاری است. این نگاه را پارسونز و سلزینیک و ... داشت. رکن سوم هم فرهنگی - شناختی است. در این رکن سوم معتقد است که فرهنگ یک سازه ی اجتماعی است.
- تا دهه ی ۱۹۶۰ رفتارگرایان حاکم بودند. که خود دو دسته بودند. یکی S-۲ و دیگری S-O-۲. نظریه ی شناخت گرایان یا نظریه ی گشتالت این را مطرح کرد که ما در درئون ذهنمان چه اتفاقی می افتد که به حوادث پاسخ می دهیم. یعنی نظم و سازمان درونی ذهن ما چیست. این را در نظریه ی ادراک یک مفهومی داشتیم به نام سازمان شناختی. حالا بعدا توضیح می دهیم. در این نظریه، نهادی ها اعتقاد دارند که فرهنگ یک بازتعریفی می شود. یعنی ما یک مفهومی را می سازیم و آن را عینیت می بخشیم و درونی اش می کنیم. مانند مفهوم سربازی که خب الان دیگر امروزه آن را کسی یک مفهوم منامأنوس نمی داند. مهم ترین مفاهیم فرهنگی شناختی این است که در فرهنگ های مختلف متفاوت اند. این رکن سوم می گوید مفاهیمی که ما در اجتماع داریم با آن ها کار می کنیم همگی یک وضع اجتماعی است به این صورت که ما یک واقعیت اجتماعی را وضع کرده ایم. این ها معتقد بودند که مسائل و نهادها اجتماعی همگی یک چیز وضع شده هستند. این سه نگاه را اسکات در یک قالب ریخت. گفت هر نهادی به یک

نسبتی از این سه دارد. یعنی آمد بین علوم سیاسی ها و اقتصادیها و جامعه شناسی ها هم متقدمین و هم متأخرین یک جمعی ایجاد کرد. گفت همگی دارند درست می گویند. گفت هر نهاد اجتماعی بخشی از این ها را دارد. مثلا بنیم از آموزش به مثابه ی یک نهاد چه چیزی در ذهنمان می آید. خوب پس باید یک رکن تنظمی داشته باشد. همین طور یک رکن ارزش ها و هنجارها و همین طور یک رکن فرهنگی.

○ تذکر: فرهنگ در ین نگاه یک واقعیت اجتماعی وضع شده است و با مفهوم فرهنگ در مدیریت متفاوت است.

- خوب وقتی فرهنگ در این نهاد در جوامع مختلف متفاوت باشد می بنیم که خود این نهادها هم متفاوت خواهند شد مثلا اگر بنیم که تعریف از استاد در غرب و در حوزه چیست می بنیم که جایگاه استاد هم در نظام آموزشی غرب و حوزه متفاوت می شود.
- بایدها و نبایدهای اجتماعی هم در نهاد و اجزای آن اثر می گذارند مثل این که ما چه هنجارهایی برای پدر و مادر درد نهاد خانواده قائلیم. و یا همین طور از لحاظ رکن فرهنگی، تعریف از پدر در جوامع مختلف متفاوت است.
- همین طور ممکن است که در زمان های مختلف به دلیل تغییر کردن ارکان نهاد، خود آن نهادها هم تغییر کنند. یعنی وقتی تعریف از پدر تغییر کند و در نتیجه قوانین و مقررات تغییر می کنند خوب نهاد هم تغییر می کند.
- نهاد یک ساختار دارد و یک ساختار. آن دکترین بر مبنای یک نیازی است و آن ساختار بر اساس این سه رکن ساخته می شود. همین طور این دکترین هم ممکن است در طول زمان تغییر کنند. البته گاهی هم ممکن است که دکترین ثابت بماند ولی آن ساختار به خاطر تیر شرایط جامعه تغییر کنند.
- گاهی ممکن است که در یک نهاد، قوانین برخلاف هنجارها باشد. مثلا در زمان رضا شاه می خواستند نهاد حجاب را با تغییر در قوانین تغییر دهند.
- مهمترین بخش این سه رکن هم رکن فرهنگی شناختی است. الان هم رسانه های مقابل دارند روی این رکن کار می کنند. وقتی این رکن تغییر کرد ارزش ها هم عوض می شود و در نتیجه کم کم قوانین و مقررات هم تغییر می کنند. گاهی ممکن است پوسته ی قوانین باقی بماند ولی خوب به دلیل مغایرت با رکن هنجاری و فرهنگی مردم به آن عمل نکنند.
- نکته ی دیگر این که میزان تأثیرگذاری این سه پایه در نهادها، مختلف، متفاوت است.
- در حدیثی یک طبقه بندی از معارف اسلامی ارائه شده است:

○ احکام

○ اخلاق

○ عقاید

اگر دقت کنیم می بینیم که این ظاهرا همان سه رکن هستند:

○ احکام = بعد تنظیمی

○ اخلاق = بعد هنجاری

○ عقاید = بعد فرهنگی - شناختی

• در تعبیر فلاسفه هم چنین تقسیم بندی ای داریم.

• حالا بریم تک تک این سه رکن را توضیح دهیم.

○ رکن تنظیمی معتقد است آن چیزی که معین کننده ی نظم اجتماعی است وضع قوانین، کنترل و پیروی افراد از این قوانین است که بر اساسا کی کنترلی اتفاق می افتد. در این نگاه افراد به سبب مصلحت اندیشی یا اجبار و اکراه یک موضوعی را قبول می کنند. پس دو نگاه به تنظیم قوانین است:

• نگاه حقوقی که اجبار و اکراه را دارد (فناوری های سخت اجتماعی)

• اقتصادی: افراد محاسبه می کنند و به سبب منافعشان بر اساس قوانین و مقررات تنظیم می

شوند. (فناوری های نرم اجتماعی)

○ در بحث تنظیمی نگاه بر این اتس که انسان ها ذاتا یک محاسبه گری هستند که محدودیت هایش را قوانین و مقررات و فشارهای محیطی که آن هم از جنس قوانین و مقررات است می سازد. در این جا پس باید یک عامل سومی باشد به نام دولت. البته این عامل سوم می تواند یک فرد باشد و یا یک قاعده که این قاعده را یک نفر سومی یا خود شما گذاشته باشی ولی مهم این است که این قاعده خارج از منافع شما باشد. خط مشی گذاری را معمولا به این سام می خوانند که دولت ها برای تنظیم رفتارهای افراد خط مشی می گذارند. مثلا در نظام استخدامی کشور، در رابطه ی کارگر و کارفرما می بینیم که قدیمی ها می گویند که قوانین و مقررات روابط ما را به هم زد. یعنی آن وقاین و مقررات در طی زمان این نهاد را به هم زده است. اگر کسی بتواند در طی این ۵۰ سال اخیر قوانین که گذاشته شده را جمع آوری کند و بررسی کند که چقدر زیاد این قوانین، این نهاد را متحول کرده است. یعنی این قوانین رباط افراد را تغییر می دهند. به همین دلیل است که حقوقی ها ادعا دارند که ما می توانیم باتنظیم قوانین و مقررات نهادها را تغییر دهیم. رشته ی خط مشی هم چنین ادعایی دارد. سهم خواهی ها و محاسبه کردن ها در این رکن اتفاق می افتد.

- یک نکته: قوانین و مقررات در طول زمان عوض می شوند.
- رکن بعدی، رکن هنجاری است. نظام ارزشی تولید نظام هنجاری می کند و به اعتقاد پارسونز و این ه که مثال زدیم معتقد بود که اساسا نهادها آن نظام ارزشی عمومی شده بین مردم است. در بحث ارزش و هنجار یک بحث دیگری هم داریم به نام نقش - مجموعه ی هنجارهای مورد مطالبه از یک موقعیت اجتماعی - و بر اساس این نقش یک هویت اجتماعی برای او تعریف می شود. مثلا در نظام آموزش ما یک سری ارزش ها - یعنی اولولت ها - یی داریم. مثلا این که هنجارها دو دسته اند:
- عمومی: به صرف این که انسان اجتماعی شد هنجارمند می شود.
- خاص: این ها همان نقش ها هستند. یعنی معلم در نقش معلمی یک سری هنجارهایی را باید رعایت کند.
- مبنای ارزش ها یا قراردادی است و یا غیر قرار دادی و فطری است . یعنی یک مبنای بیرون از انسان و اجتماع دارد به این معنا که این ها ارزش ها را تعریف نمی کنند. یعنی فطری هستند.
- ارزش های قراردادی در طول زمان می توانند تغییر کنند. در این نگاه، نهادها رفتار افراد را بر اساس یک خوب و بعد و هنجارهای دروین شده تنظیم می کنند و چون کسی که نقش پذیرفت بر اساس نقش خودش هویت اجتماعی پیدا می کند اگر هنجارهای را رعایت نکند دفع می شود. ایجاد کننده ی آن نظم اجتماعی که نهاد است می ترسد که افراد از اجتماع دفع نشوند.
- این جا ها معمولا استانداردهایی تعریف می شود که این استانداردها مبتنی بر ارزش هایی است که در آن بافت دورنی شکل گرفته اند. مثلا یک جایی ایجاد می شود به نام ایزو، بعد او تعیین می کند که منطبق بر این هنجارها است. یعنی می رود روزیه ها و کنش هی او را بررسی م یکند که ببیند آیا منطبق بر ارزشی به نام کیفیت است یا نه. و کسانی که منطبق بر آن ها نباشند را دفع می کنند. این می شود مبنای مشروعیت به این صورت که شما بتوانی بر هنجارهای خواسته شده ازتان باقی بمانید.
- در این رکن از نهادها، انتظارات خیلی مهم است چرا که انتظارات متناسب با نقش تعریف می شوند. توجه هم بکنید که هر چند هنجارها رفتار افراد را محدود می کند اما چون فهمیده اند که این یک هنجار است ولی رفتار آن ها را توانمند می کند. یعنی اگر شما یک زمانی معلم شدی چون قبلا می دانستی که که هنجارها چیست خب یک سری کارها را انجام نمی دهی و یک سری دیگر را انجام می دهی. یعنی رفتار شما توانمند شده است. این برای حرفه ای ها خیلی مهم است.

یعنی حرفه ای ها یک سری نظام های ارزشی برای خودشان دارند. مثلاً قبلاً فتوت نامه ها وجود داشته است. خب حالا مثلاً نهادی مانند بازار چنین نظام ارزشی های دارد و یاهمین طور خانواده. اعضای این نهادها چون در این نقش قرار گرفته اند خب باید یک سری کارهایی را بنکنند و یکی سری دیگر را نکنند. اصلاً همین ارزش ها و هنجارها هستند که یک چیزی را به نام نهاد می سازد.

○ رکن دیگر، رکن فرهنگی - شناختی است. پایه ی این نظریه، روی دو یا سه تا مطالعه ای بوده است که در حوزه ی جامعه شناسی انجام شده است. یکی از پایه های این بعد، نظریه ی شناختی (گشتالت) بود. گفت آن نظریه ای که در شرطی شدن کنشگر تمطح است که کنشگر یک عامل فعالت است ذهن کنش گر چگونه عمل می کند. نظریه ی شناخت به دنبال این بود که بگوید طبقه بندی یا نرم افزار حاکم بر ذهن ما چیست؟ یعنی ذهن موضوع این نظریه است. در نظریه ی ادراک می گفتیم که ما محرک های بیرونی را حس می کنیم بعد به آن ها توجه می کنیم و بعد آن ها را تفسیر می کنیم و نهایتاً د ب یک قالب های یمی ریزیم. به آن قالب ها می گفتیم سازمان ادراکی. نظریه ی شناخت معتقد سات که آن سازمان ادراکی طبقاتی که ما از پدیده های بیرون در ذهنمان ایجاد کرده ایم در تعبیر و تفسیر پدیده های بیرون مؤثر است. در نظریه ی سازمان ادراک یک مثالی می زدیم که مثلاً وقتی می آیی دانشگاه یم بینی که از ۲۰ شهر با تو وارد شده اند و هر کدام از این ها یک سری ویژگی هایی دارند. خب یک حسی می کنی و یک توجهی و یک طبقه بندی و ... که آدم بعدی را که دیدی بر اساس همین مبنا درباره اش قضاوت کنی. نظریه ی شناخت می گوید ذهن ما در مورد تمام پدیده های جهان این گونه است. وقتی این سازمان ادراکی شکل گرفت در تصمیم های بعدی ذهن ما مؤثر است. لذا ما تمام الفاظی که در بیرون داریم، مثلاً معلم، برای آن یک تعریفی بر اساس این ناظریه ی شناختی ارائه می دهیم. تعریف معلم یک تعریف فرهنگی است یعنی در قالب فرهنگ ما معلم یک تعریفی دارد در حالی که در کشور دیگر این تعریف را ندارد. پس نظریه ی گشتالت می گوید که ذهن خودش ساختار ساز است(؟).

○ الفاظ و معانی که به الفاظ می دهیم آن نهاد را می سازند. مثلاً ما هر معنایی که به یک مفهوم می دهیم باعث می شود که فرهنگ متناسب با آن هم شکل گیرد. مثلاً معنایی که به پدر می دهیم باعث می شود که متناسب با آن معنا، نهاد خانواده شکل گیرد. به همین دلیل ما باید ببینیم که کلیدواژه های جدی و آن کلیدواژه هایی که فرهنگی شناختی معنا می شود چیست و چی شده که در طول زمان این معنا بر آن بار شده است. در این جا می فهمیم که چقدر ادبیات و نقد ادبی مهم است. در

- نقد ادبی این چیزها را می خوانند. این ها هستند که در نهادها تأثیر می گذارند. ادبیات سازنده ی این بعد فرهنگی شناختی است. الان می بینیم که جایگاه ادبیات چیست.
- نظریه ی دوم، نظریه ی برگرولاکمن (نظریه ی وضع واقع) است. می گوید سه مرحله وجود دارد: برونی سازی، عینیت بخشی و درونی سازی. این سه مرحله سبب این می شود که ما یک معنایی را به طور اجتماعی بسازیم. اساس حرف این ها این است که فرهنگ یک نظام شناختی مشترک شده بین همه ی افراد است. می گوید مثلاً شما یک نظمی داری به نام رئاست یا سربازی و می خواهیم این نهاد را بسازیم. برای این کار باید این سه مرحله را انجام دهیم: یعنی ابتدا باید برونی سازی کنیم.
 - با این شناخت، نهادهای ما یک رکن فرهنگی شناختی دارند. این بعد در واقع از طریق این نظام معنایی مشترک به وجود می آید. بلذا اگر یک نهادی مثل مالیات داریم از نظر فرهنگی این مالیات ما یک معنایی دارد و در کشورهای مختلف متفاوت است. همین طور در مورد تغذیه.
 - **إن شاء الله تا شنبه یک صفحه در مورد نهادمان بنویسیم. بگوییم که این نهاد ما چنین تعریفی دارد و چنین پایه هایی و شرحش دهیم.**

جلسه ی هفتم

دوشنبه، ۱۷ نوامبر ۲۰۱۴

۱۰:۱۶ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

- ادامه ی رکن فرهنگی شناختی
 - تئوری های زیربنایی
 - نظریه ی شناخت
 - نظریه ی وضع اجتماعی واقعیت
 - نظریه ی ساخت نظام های معنایی مشترک (برگر و لاکمن)
- برونی سازی: ایجاد نمادهایی در زندگی انسان ها برای عینیت بخشیدن. مثلاً برای این که بخواهیم توافق کنیم که رئیسی داشته باشیم
- عینیت بخشی

□ درونی سازی:

○ نظریه ی شناخت

- انسان اطلاعات را رمزگذاری می کند و بعد رمزگشایی می کند و هر انسانی می تواند این اطلاعات را به نفع خودش تعبیر و تفسیر و ادراک کند. مثلاً ممکن است که از یک رفتار یک شخص برداشت های متفاوتی صورت گیرد.

○ نظریه ی وضع اجتماعی واقعیت

- وقتی چنین چیزی مطرح شد در نظریه ی شناختی که در روان شناسی مطرح شد وقتی می خواهی کنش انسان را ببینی باید ببینی که ساختار ادراکی آنان چه می گوید. پس بحثی پیش آمد که انسان واقعیت اجتماعی را به صورت خاصی درک می کند. یعنی در نظام اجتماعی هر کسی واقعیت اجتماعی متفاوت است. پس کم کم به این سمت رفتند که عینیت بیرونی وجود ندارد و واقعیت بیرونی، ذهنیات ما هستند. یعنی چه چیزی این ذهنیات را مشخص می کند؟ گفتند ما می رویم سراغ پدیدار نگاری. گفتند ما پدیده را تشخیص می دهیم و بعد فهمی که از آن داریم را روایت می کنیم. دیگر مثل قبل نیست که یک فرضیه ای را طراحی کنند و بعد آن را امتحان کنند. این ها یک پدیده ای را می بینند و بعد فهمی که از آن دارند را روایت می کنند.

- خوب حالا که واقعیت بیرونی نداریم. پس این چیزهایی که هست از کجا به وجود می آید؟ گفتند از فرهنگ. گفتند فرهنگ شامل ساختارهای معنایی است که به صورت اجتماعی تعریف می شوند. می گویند ما یک پدیده ای در بیرون داریم و مثلاً سلام و علیک می کنیم. در این تعامل اجتماعی کنه واقعیتهای که دارد به من منتقل می شود ناشی از تارها و بافته های اجتماعی است که ما قبلاً این ها را قرارداد کردیم و در جهان اجتماعی ما هیچ واقعیتی به جز این معانی ای که ما بین خودمان قرارداد کردیم وجود ندارد. لذا هر واقعیت اجتماعی که در بیرون وجود دارد مانند سازمان، واقعیت هایی هستند که بافت فرهنگی آن ها را می سازد.
- می گوید این بافت فرهنگی است که واقعیت های اجتماعی را می سازد و این واقعیت های اجتماعی واقعیت بیرونی ندارند.

- فرهنگ آن چیزی است که واقعیت اجتماعی را برای ما تعبیر و تفسیر می کند. لذا می گویند که باید از ارزش ها و باورهای مردم دور شویم و برویم به سمت ساختار ذهن افراد. یعنی این ساختار ذهنی مردم هند هستند که باعث شده آن ها را با این شرایط فقری که دارند

راضی نگه دارد. حالا این فرهنگ است که ساختارهای شناختی و ذهنی برای افراد ایجاد می کند. همان چیزی که گیدنز می گفت که انسان یک حیوان اجتماعی است که در ساختارهای ذهنی ای که برای خودش درست کرده است دارد زندگی می کند.

- پس در این نگاه می گویند اگر می خواهی یک جامعه ای را بشناسی باید بروی با آن ها زندگی کنی. قوم نگاری پیدا شد که مثلاً می روند چندین سال در میان یک قوم زندگی می کنند و شروع می کنند به روایت گری. همین بحث در سازمان هم مطرح می شود به این صورت که مثلاً فرد می رود در یک سازمانی چند سال حضور پیدا می کند و حتی استخدام می شود تا بتواند مفهومی مانند فساد را در آن سازمان بررسی کند.

- مثلاً باید ببینیم که در طرح واره های شناختی ژاپنی ها کار به چه معناست و به چه صورت تعریف شده است که این قدر کار می کنند و مرخصی های اجباری می گیرند.

- و یا مثلاً مارکس فردی بود که به کار و کارخانه مفهومی استعماری داده بود. و به این دید نگاه می کرد.

- حالا می رویم سراغ نمادها

□ قبلاً در نگاه ارزشی و هنجاری به فرهنگ نمادها، هنجارهایی بودند که پذیرفته شده بودند و معانی ای را منتقل می کردند ولی این جا می گوید که نمادها یک عینیت بیرونی هستند.

- ... لذا می گویند از طریق فرهنگ هست که می توانیم یک جامعه ای را تغییر دهیم. لذا می بینیم که بزرگ ترین فیلسوفان و روان شناسان رمان نویس هم هستند. یعنی مفاهیمشان را از طریق رمانشان معرفی می کند.

- مثلاً تکنولوژی یک نماد عینی شده است از فرهنگ غرب است.

- ما بین این نمادها و فرهنگ یک رفت و برگشتی داریم. به این صورت که از طریق نمادها هم می توانیم آن کنه فکر را تغییر دهیم که بعداً آن فکر در نمادها دوباره تجلی می یابد.

- حالا این ها می گویند که نهادها، نماد هستند.

○ **تئوری ساخت نظام های معنایی مشترک (نظریه ی برگر و لاکمن)**

- یعنی وقتی فرهنگ داریم به این معناست که ما یک نظام معنایی مشترک بین همه مان داریم. مثلاً مفهومی به نام پادشاه که از اول در بیرون وجود نداشته است که ولی با برونی سازی و عینیت بخشی و درونی کردن این مفهوم به وجود آمده است. در ابتدا افراد نمادهایی را که

می تواند معنایی مشترک در زندگی شان داشته باشد را وضع می کنند. مثلا میگویند که ما باید برای این که بتوانیم توافق کنیم باید یک رئیس داشته باشیم. یعنی یک معنایی را بین خودشان مشترک می کنند. بعد به آن معنا عینیت بخشی می کنند و از بین خودشان یک نفر را رئیس خودشان می کنند. و بعد آن را درونی می کنند. و بعد در جریان اجتماعی بازتولیدش می کنند. و یا مانند مفهوم سربازی. الان برای همه درونی شده است که هر جوانی باید دو سال از عمر خودش را صرف سربازی کند. ما بافته های معنایی ای داریم که فکر می کنیم اصلا لایتغیر است ولی در واقع قبلا نبوده است در طول زمان به وجود آورده ایم. این ها در واقع اعتبارسازی هایی بوده است که حالداریم در آن زندگی می کنیم. (-) بحث اعتباریات علامه) بعد تازه ممکن است روی اعتباریات باز هم اعتباریات دیگری را بسازیم. البته مرحوم علامه مطرح می کنند که اعتباریاتی که ما می کنیم با آن اعتباریات غربی ها متفاوت است و تفاوتش هم در این است که اعتباریات ما مبنای حقیقی داریم که خداوند است.

- پس دقت کنیم که ما در بافته ای از اعتباریات هستیم و نهادهای اجتماعی در نگاه فرهنگی شناختی یک نظم اجتماعی است که خودمان آن را ساخته ایم و فرهنگ و بافته های فرهنگی افراد است که از این اعتباریات حمایت می کند. یعنی همه مان قبول کرده ایم که سازمان باید در جامعه باشد. یعنی برایشان درونی شده است.

- پس مثلا برای هر کسی متفاوت است که چه چیزی بخورد و در نتیجه تغذیه یک مسئله ی فرهنگی است. یعنی چون باورهای افراد متفاوت است پس غذاهایی هم که می خورند متفاوت است. به همین دلیل ما کسانی داشته ایم که غذا نمی خورده اند چرا که این برایشان باور بوده است. و جدای از این، کم و کیف این غذا چون در باورهای افراد متفاوت است پس در بیرون هم جلوه های متفاوت بروز می کند. مثلا در مورد همین مسئله ی ناهار خوردن که برای ما اصلا باور شده است که باید حتما ناهار بخوریم در حالی که عده ای را می بینیم که بدون ناهار دارند زندگی شان را به خوبی می گذرانند.

- حالا جایگاه علم و دانش در این میان چیست؟ علم می آید این طرح واره های ذهنی ما را تغییر می دهند

○ مبنای پذیرش

- تنظیمی: می گوید در رکن تنظیمی مبنای پذیرش مصلحت است. رکن تنظیمی می گفت که برای کنترل کنش افراد باید یک سری قوانینی را وضع کرد.
- مبنای فهم قوانینی که در رکن تنظیمی داریم بافت فرهنگی شناختی است؛ یعنی قوانین در یک بافت فرهنگی و شناختی تفسیر می شوند.
- هم کارفرما و هم کارگر برای مصلحت خودشان این قوانین را قبول می کنند.

- هنجاری: مبنای پذیرش در بعد هنجاری، تعهد است
- فرهنگی شناختی: در بحث فرهنگی شناختی، اصلاً پذیرفته شده است. مثلاً می گوید مگر می توان استخدام هم نداشته باشیم. مثلاً نفت آمده در بعد فرهنگی شناختی ما تأثیر گذاشته است در نتیجه بعداً در بحث استخدام که می شود می گوئیم فلانی حقوق بگیر دولت است. یعنی دیدمان به استخدام این نیست که ارزش افزوده تولید شود.
- برای مثال در مورد استخدام، که یک نهاد اجتماعی است:

- قانون کار می شود رکن تنظیمی استخدام
- در رکن هنجاری اش به این صورت است که وقتی می روم در سازمان باید یک سری اصولی را رعایت کنم. یک سری اخلاق حرفه ای بر کار من حاکم است.
- در بعد فرهنگی شناختی به این صورت است که من و سازمانم چه رابطه ای با هم داریم. یعنی ذهنیت من نسبت به سازمان چیست. من چه چیزی باید به سازمان بدهم و سازمان چه چیزی باید به من بدهد. که این مسائل در طول زمان رخ می دهد.

○ مبنای نظم

- تنظیمی:
- هنجاری: انتظارات = « متناسب با نقش که گفتیم نقش عبارت است از هنجارهای مورد انتظار از یک شخص در یک موقعیت خاص.
- فرهنگی - شناختی:

- مکانیزم های حاکم: یعنی چه کار می توانیم بکنیم که افراد ذیل این نظم (نهاد) بیابند.
- تنظیمی: زور و اجبار، یعنی طوری نهاد را می سازیم که اگر عمل نکنی مجازات می کنیم.
- هنجاری: خود هنجارها

- فرهنگی - شناختی: تقلید؛ یعنی فرد از دیگران تقلید می کند و از آن ها می پرسد که شما چه کار می کنید تا منم همان کار را کنم. (رجوع به رساله ی دکتری آقای دکتر امامی)
 - منطق پذیرش
 - تنظیمی: ابزارها
 - شاخص ها
 - تنظیمی: قوانین
 - هنجاری: استانداردها؛ مثلا بیا برایشان استاندارد تولید کن که مثلا این محصول با فلان استاندارد که امروزه ارزش است مطابقت دارد. این بعد هنجاری معمولا در میان حرفه ها و مشاغل خیلی بروز دارد.
 - فرهنگی - شناختی: اصلا دیگر نیازی نیست که مثلا قانون بگذاری یا گواهینامه به آن ها بدی. بلکه بیا باورشون را تغییر بده تا خودشون مطابق استانداردها شوند. این جاست که می بینیم سازمان هایی که در یک بخش فعالیت می کنند یکسان یم شوند چرا که طرح واره های ذهنی شان یکی است. مثلا دانشگاه هایمان یکسان یم شوند چرا که همه یک کتاب خاص را خوانده اند.
 - پیروی
 - تنظیمی: ترس
 - هنجاری: شرمنده شدن
 - فرهنگی - شناختی: اگر کسی از طرح واره های ذهنی همه ی مردم بیرون رود یک آدم گیج و منگ است. چنین آدمی را باید دفع کرد. چون همه دارند یک جور فکر میکنند و این فرد جور دیگری.
 - مبنای مشروعیت
 - تنظیمی: قانون و مقرارتی که اگر ...
 - هنجاری: اخلاق
 - فرهنگی - شناختی: طرح واره های ذهنی افراد همین است و چیزی جز این نیست.
- کتاب دکتر دانایی فر در حوزه ی پدیدارنگاری

Eating habit institution

کار بعدی: نهادمان را در قالب سه رکن بریزیم و مبناهای باهاش بررسی کنیم.

جلسه ی هشتم

دوشنبه، ۲۴ نوامبر ۲۰۱۴

۱۰:۱۸ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• مشروعیت

○ مفهوم سه بقاء

○ دو نگاه

• وابستگی به منابع

• نهادی

○ مبنای پیدایش

○ ...

○ بُعد اول مشروعیت، بعد تنظیمی است که مشروعیت به معنای انطباق با قوانین است.

○ بُعد دیگر مشروعیت، بعد هنجاری است که مشروعیت به معنای انطباق با استانداردهای اخلاقی

است. منظور ما از اخلاق آن چیزی نیست که ارسطو مطرح کرد و ما در اخلاق اسلامی داریم.

منظور از اخلاق استانداردهای مطلوب هنجاری است. مثلا در جامعه ی کنونی، در بحث های

سازمانی کیفیت یک ارزش محوری می شود و یا همین طور بهره وری. برای این که خودمان را به

این دو مفهوم نزدیک کنیم یک سری استانداردهایی را برای این ارزش قرار می دهند و بعد برای

این استانداردها یک سازمانی را قرار می دهند تا آن را اجرا کند. در نتیجه می گویند سازمان هییی

باقی می مانند که استاندارد گرفته اند. پس سازوکار ایجاد اش استاندارد سازی است.

○ بُعد دیگر مشروعیت، در بعد فرهنگی شناختی است که مشروعیت به معنای چارچب های شناختی

پذیرفته شده می باشد. در این جا مهم ترین سازوکار ایجاد اش تقلید است. یعنی ساختار خودش

را از چارچوب شناختی پذیرفته شده دارد تقلید می کند. حتی می خواهد حرف علمی بزند در

قالب مقاله حتما می نویسد. این شده اعتقاد طرف. ذهنش دیگه این شده

○ در رکن تنظیمی معمولا قوانین و مقررات هستند که مشخص می کنند چه کسی مشروعیت دارد یا

ندارد.

○ البته معمولاً به طور کلی گفته می‌شود کسانی که قدرت دارند می‌توانند مشروعیت تولید کنند ولی نظرات بالا هم هست.

○ در بحث‌های جامعه‌شناسی، مفهومی به نام گروه‌های مرجع مطرح می‌شود که کسانی هستند که انطباق زیادی بر استانداردها دارند و در چارچوب شناختی کسانی هستند که بر مبنای آن تفکر و چارچوب در رأس قله هستند. یعنی این گروه‌ها، اختیار و قدرت دارند.

○ حالا اگر ما بخواهیم مبنای مشروعیت را در زمان‌های مختلف بینیم با تغییر ساختارهای فکری می‌بینیم که مبنای مشروعیت تغییر کرده است. مثلاً قبلاً قدرت شاه برای مردم مشروعیت داشته است ولی بعداً که ساختارهای ذهنی مردم عوض شده است مشروعیت شاه هم از بین رفته است و به ولی فقیه منتقل شده است.

• بحث بعدی بحث واقعیت است.

○ ما این مفاهیمی که مطرح می‌کنیم باید کم‌کم خودمان بفهمیم که در نهادها، هر نهادی بر کدام یک از این‌ها مبتنی است و چه تأثیراتی این مفاهیم بر آن نهاد داشته است.

○ واقعیت بر می‌گردد به یک سؤال جدی که در علم بود. پوزیتیویست‌ها می‌گفتند که واقعیت همان چیزی است که ما می‌توانیم حس کنیم. در نتیجه هر چقدر به سمت عقل‌گرایان و ساختارگرایان می‌رفتیم می‌گفتند که واقعیت آن چیزی است که در ذهن ما است. نگاه‌های اول نگاه آبجکتیو یا واقعیت‌گرا بود البته از طرفی دیگر علاوه بر رئالیست بودنشان یک حسی‌گرایی هم داشتند و می‌گفتند که فقط از طریق حس و تجربه می‌شود این واقعیت بیرونی را شناخت. ولی نگاه بعدی نگاه سوپژه بود که می‌گفتند واقعیت ذهنی است. در نتیجه به سمت ایده‌آلیسم رفتند. یعنی واقعیت بیرونی همان بافته‌های ذهنی ماست و ماییم که داریم به این معنای ذهنی واقعیت بخشی می‌کنیم و آن را تفسیر می‌کنیم. (بحث‌های مرحوم علامه طباطبایی در این‌جا خودش را خیلی نشان می‌دهد)

○ ما یک مفهومی داریم به نام سازمان، اجتماع، نهاد یا حالا این مفهوم یا یک واقعیت بیرونی است و یا یک واقعیت ذهنی. می‌خواهیم بگوییم ریشه‌ی این بحث‌های واقعیت‌گرایی و یا ایده‌آلیستی به این‌جا بر می‌گردد. یعنی می‌خواهیم ببینیم مفاهیمی مثل نهاد، از نظر معناشناسی یک واقعیت بیرونی و یا یک ساخته‌ی ذهنی است. گیدنز معتقد است که در مباحث اجتماعی باید به یک ساخت واقعی اجتماعی برسیم. یعنی انسان در این میان هم خودش تولیدکننده است و هم متأثر. جمله‌ی گیدنز: ما در یک ساختارگرایی اجتماعی هم به عنوان یک عامل بر ساختارهای

بیرونی تأثیر می‌گذاریم و هم به عنوان تأثیر پذیرنده آن ساختارهای بیرونی، رفتارهای ما را محدود می‌کنند. لذا ما همیشه یک رفت و برگشتی بین این دو مفهوم ساختار و عاملیت داریم؛ یعنی عامل ساختار ساز است و ساختار عامل ساز و اثر گذار بر عامل. یعنی در اینجا به عبارتی دارد بین جبر و اختیار یک جمع بندی ای می‌کند. تفسیری که ما از ساختار داریم بر کنش ما اثر می‌گذارد و ما خودمان سازنده ی این ساختار هستیم. پس هر تفسیری که ما از ساختار می‌کنیم بر کنش ما اثر می‌گذارد. لذا این که واقعیت نهاد چیست می‌شود گفت که یک واقعیتی است که ر اساس یک ساخت گرایبی اجتماعی

- مرحوم علامه قبول دارند که واقعیت بیرونی ای وجود دارد ولی می‌گویند که ما در ادامه ی زندگی، اعتباریات زیادی را بر این واقعیت اضافه و عارض می‌کنیم و خودمان درگیر این اعتباریات می‌شویم و در نتیجه از آن اصل دور شویم. حالا این جا این بحث مطرح می‌شود که ما چه نهادهایی بسازیم که ما را از آن واقعیت دور نکند.
- ساختارگراها می‌گویند **دو دسته ی قواعد** وجود دارد:

- **قواعد پایه:** بازی فوتبال یک سری قواعد پایه دارد. مثل این که تعریف کرده اند که مثلا یک چنین زمینی دارد و این تعداد بازی کن و ... در مورد این قواعد کسی اصلا بحث نمی‌کند چرا که همه آن را پذیرفته اند. یعنی ممکن است کسی از بیرون به این قواعد گیر دهد ولی کسی که دارد بازی می‌کند اصلا به این قواعد شک نمی‌کند.

- **قواعد تنظیمی:** قواعدی مانند این که مثلا آگه پیراهنش رو درآورد فلان کارت را دارد. که خوب سر این قواعد ممکن است بحث شود و کسی قبول نداشته باشد.

- اقتصادی ها اصلا بر قواعد پایه بحث نمی‌کند بلکه سر قواعد تنظیمی بحث می‌کنند. ولی فرهنگی شناختی ها می‌گویند باید روی قوانین پایه صحبت کنیم.
- لذا نهادسازی بر اساس این وقاعیت دو تعریف پیدا می‌کند:

- نهادسازی در قواعد پایه یعنی تغییر قواعد پایه
- نهادسازی در قواعد تنظیمی به معنای تغییر قواعد تنظیمی است.

- بحث بعدی بحث **عقلانیت** است

- **دو پارادایم**

- **اثبات گرایبی:** نگاه به فرد است. فرد موضوعیت دارد. نگاه روان شناختی دارد.

□ نوع اول:

- نوع اول عقلانیتی که مطرح شد از سوی نئوکلاسیک ها (رفتارگراها) بیان شد. می گفتند که ما یک سری
- نوع دوم: **عقلانیت محدود**
- نوع دوم، عقلانیت محدود بود که مال مارچ و سایمون بود. می گفتند محدودیت ما از نوع شناختی است و تمام بدیل ها را نمی توان برای یک تصمیم احصاء کنیم.
- در این جا نهادگرایان اقتصادی، کنش انسان را پاسخی می دانند به ساختارهای اطرافش. لذا می گویند اگر بخواهیم رفتارهای انسان را تغییر دهیم باید ساختارهای اطرافش را تغییر دهیم.
- **جامعه شناختی**: نگاهش، نگاه تعامل با محیط است. یعنی ساختارها (بافته های اطراف ما) مهم می شوند.
- نوع اول، **عقلانیت هنجاری** است.
- یعنی انطباق با خواست محیط، انطباق با نقش. عقلانیت یعنی این که ما نقشمان را ایفا کنیم. یعنی مثلاً از نقش یک مدیر انتظار می رود که با کارکنان مهربان باشد. پس عقلانیت یعنی مهربان ی با کارکنان. کنش می شود انطباق با شرایط بیرون و همان دو گان این جا پیش می آید که ما یک کنش گر داریم و یک ساختاری در بیرون و این کنش و گر و ساختار بر هم دیگر تأثیر می گذارند.
- نوع دوم، **فرهنگی شناختی** است.
- رفتار متأثر از روش های پردازش و تدوین دانش ما است. می گوید که اگر می خواهی رفتار مردم را تغییر دهی باید ذهنش را تغییر دهی. مبنای کنش، تغییر چارچوب دانشی ای است که در ذهن ما است و **عقلانیت ما بر اساس این چارچوب دانشی تعیین می شود**. یعنی اصلاً ذهنیت ما یک ذهنیت سازمان سالاری شد. کم کم ذهنیتی به وجود آمد که می گفت تکنولوژی اصل است. این ها یک ذهنیت مکانیکی داشتند و در نتیجه فنون را به وجود آوردند. از دیگر مختصات این ذهنیت، قابلیت پیش بینی و قابلیت بازتولید بود. این ذهنیت و نگاه وارد علوم اجتماعی هم شد و سبب شد یک نوع خاصی از نهادها به وجود بیاید که به آن سازمان می گوئیم. لذا فرهنگی شناختی ها می گفتند که

سازمان، تبلور ذهنیت فن سالارانه است. لذا می بینیم که اولین کسانی که سازمان ها را به وجود آوردند مهندسان بودند. این روند تا جایی ادامه پیدا کرد که دیگر هر کاری می خواستیم بکنیم می گفتیم بدون سازمان ممکن نیست.

- فرهنگی شناختی ها معتقدند که آن چیزی که جامعه به جامعه تغییر می کند قواعد پایه است. یعنی جامعه را تغییر در قواعد پایه و ذهنیت افراد می سازد ولی هنجاری ها معتقدند که آن چیزی که جامعه به جامعه تغییر می کند و تغییر در آن ها باعث تغییر در جامعه می شود قواعد تنظیمی هستند. در نتیجه می گویند اگر می خواهی سازمانت را تغییر دهی باید قواعد تنظیمی را تغییر دهی. این بحث و این دعوا در ساختن سازمان اسلامی تأثیر می گذارد. این که ما کدام یک از این دو نگاه را داشته باشیم در ایجاد سازمان تأثیر می گذارد. اگر نگاه ما نگاه هنجاری باشد نگاه امضایی پیدا می کند و به اصطلاح مبنای سازمان را تأیید می کند و اگر نگاه ما نگاه فرهنگی شناختی باشد نگاه ما در این جا نگاه تأسیسی می شود و می گوید باید پایه های سازمان را تغییر دهی.

- حالا حساب کنید نهادهایی که ما می خواهیم تحلیل کنیم چه چیزهایی درونش رفتار عقلایی است. چه چیزی در آن مشروعیت بخش است. هر چیزی که مشروعیت بخش شد همان عامل، عامل تغییر دهنده است. رفتار عقلایی در آن سازمان به چه معنا است.

• سازمان

- با تمام این بحث هایی که کردیم ما با یک پدیده ای روبرو هستیم به نام سازمان. می گوید که این سازمان را همان نهاد در نظر بگیر.

- مطالعه ی بیش تر: فصل ۴ و ۵ کتاب «جامعه ی پس از سرمایه داری» پیترا دراکر
- اسکاوت معتقد است که سازمان یک نهادی بوده است که به شکل تاریخی به وجود آمده است. بر اساس اندیشه ی خیلی از نظریه پردازان معتقدند که سازمان به این نحوی که ما الان داریم هیچ وقت وجود نداشته است. در ۱۵۰ سال اخیر به چنین چیزی رسیده شده است. حالا چرا سازمان به وجود آمد؟ سه نظر

- وبر: ما (بشر) به دنبال یک نظم قانونی بودیم که بر اساس نگاه عقلایی باشد. بنابر این این نظم عقلایی سازمان را شکل داد. سازمان شد یک مبنایی برای ساخت زندگی مجدد بشر. چون مثلاً در ۳۰۰ سال پیش خیلی از کارهایشان را بر اساس سازمان انجام نمی دادند. نگاه ما

سازمانی شده است و هر نظمی در اجتماع می خواهیم انجام دهیم از طریق سازمان انجام می دهیم. و بر یک سری اقوامی را مطالعه کرده است و بعد گفته است چی شده که این نظم ها در جوامع به وجود آمده است. بعد گفت که سه نوع نظم داریم.

□ نظم هایی که بر اساس سنت به وجود آمده است.

□ نظم هایی که بر اساس

□ نظم های ارگانیکی که بر اساس قواعد عقلایی و قانونی به وجود آمده است. این تنها

نوعی است که می توانیم با آن جوامع بشری را اداره کنیم و بر اساس این نظم می آید

قواعدی را تنظیم می کند و می گوید اگر ما نهادهایی بسازیم که این قواعد عقلایی و

قانونی در آن رعایت شود و بی طرفی در سازمان حاکم شود، نوع ایده آلی (idea

type = بوروکراسی) است که می توانیم با آن جامعه ی بشری را بسازیم. پس و بر

یک تکنولوژی اجتماعی برای ایجاد یک نظم نوین ارائه داد، برای ایجاد نهادهایی که

قرار است حافظ مدرنیته باشن. در نتیجه این جا نهادها یک رابطه ی رفت و برگشتی

پیدا می کنند. یعنی این نهادها دوباره آن نظم را تکرار می کنند و ایجاد می کنند و

تقویت می کنند.

- پارسونز: می گوید سازمان به خاطر تغییر ارزش های ما به وجود آمد. ارزش هایی مانند غیر شخصی بودن، بهره وری، عام گرایی، بی طرفی عاطفی و ... به وجود آمدند و این تغییر ارزش ها ما را به شکل جدیدی از نهادهای عام رساند.

- فرهنگی شناختی: ما یک سری طرح های شناختی درست کردیم که گفتیم اگر بخواهیم هدف ما محقق شود، نیاز به یک وسیله داریم. یعنی سازمان یک وسیله ای است و یک ضرورت است برای رسیدن به هدف. در خصوصی ترین مسائلمان هم سازمان ها رسوخ کرده اند چون این در ذهنمان ایجاد شده که احساس می کنیم برای رسیدن به اهدافمان در این دنیا نیاز به سازمان داریم و راهی جز آن نیست. (علت این مسئله هم، یک تغییری بود که در تعریف علم وجود داشت.) می گوید اولین طرح های شناختی را مهندسان درست کردند. این ها آمدند یک سری ساخت های اجتماعی، نهاد های اجتماعی، به نام سازمان را ایجاد کردند. یعنی در حوزه ی علوم اجتماعی، ساختی که طراحی شد، سازمان بود. در نگاه فرهنگی شناختی ها ذهنیت ما ذهنیت سازمان زده است و در نتیجه سازمان یک یک چیز بدیهی شده است.

- دقت کنیم که این تحلیل، یک تحلیل تاریخی از سازمان است.

جلسه ی نهم

دوشنبه، ۰۱ دسامبر ۲۰۱۴

۱۰:۱۳ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• عاملیت - نهاد

- چه با فرض پذیرفتن این که نهادها خودشان را می سازند و چه با فرض پذیرفتن این که ما نهادها را می سازیم، حال ربط و نسبت عامل و ساختار چگونه مطرح می شود؟
- ما معتقدیم که همیشه عاملیت هایی وجود دارند که دارند نهادها را بازتولید می کنند. در طول زمان تغییر در تفکرات بشر باعث شده است که نهادهایی تغییر کنند ولی پوسته و ظاهرشان حفظ شود.
- عاملیت به توانایی آن کنش گر در تغییر و ایجاد نهاد اشاره دارد. خود این مفهوم عاملیت که چه کسی توان و قدرت بازتولید دارد، با نگاه فرهنگی تعریف می شود. گروه های مرجع از عاملیت هایی هستند که نهادها را تولید می کنند و این گروه های مرجع در طول زمان در حال تغییر هستند.
- از طرفی دیگر قوانین و مقرراتی که در نهاد وضع می شوند باز به وسیله ی خود عاملیت است که تفسیر و اجرا می شوند. پس نحوه ی تفکر عاملیت هایی که دارند به این ساختار معنابخشی می کنند و آن را بازتولید می کنند در نهاد مؤثر است. یعنی نوع تفکر آن عاملیتی که دارد آن مقررات را تفسیر و اجرا می کند مهم است نه سیاست گذار و قانون گذاری که قانون را وضع می کند چرا که عاملیت می تواند به سلیقه ی خودش تفسیر و در نتیجه اجرا کند.
- تغییر و ایجاد نهاد در واقع یک مفهوم است. منظور از تغییر یعنی بازتولید نهاد.

• حامل ها و نهادها

- حامل ها آن چیزهایی هستند که نهادها را منتقل می کنند. نهاد یک دکترین و یک ساختار دارد. آن دکترین و آن ایده ی اصلی و نظم در پشت ذهن، به وسیله ی یک سری حامل هایی دارد حمل می شود. آن تفکری که آن نهاد را ایجاد کرده است به وسیله ی این حامل ها دارند انتقال می یابند.
- اسکات می گوید ما **۴ دسته حامل** داریم:

• نظام های نمادین

□ سه مفهوم از نماد می توانیم داشته باشیم:

• نگاه تنظیمی

- قوانین و مقررات نماد آن نهاد هستند. مثلا در اقتصاد چون نگاه تنظیمی دارند منظورشان از نهادسازی وضع قوانین است. مثلا می گویند نهاد زمانی به وجود می آید که یک سری قوانین و مقرراتی وضع شده باشد.

• نگاه هنجاری

- ارزش ها و هنجارها حمل کننده ی نهاد است. مثلا در نظام خانواده، برای این که نهاد خانواده را بفهمیم باید ببینیم در یک بافت فرهنگی، انتظارات یک زن از همسرش و انتظارات یک زن از فرزندانش چیست. از این ها می توانیم به آن نهاد برسیم و آن نهاد را بشناسیم.

• نگاه های فرهنگی شناختی

- شناخت طرح واره های ذهنی انسان ها، حمل کننده ی آن نهاد هستند. ساختارهای ذهنی و نگاه های افراد

• نظام های رابطه ای

□ نگاه تنظیمی

- در یک نظام رابطه ای هم می توان نهاد ها را شناخت. یعنی در روابط بین آدم ها. مثلا می گوید اگر می خواهی نهادی را بشناسی برو سیستم حاکمیتی شان را بشناس

□ نگاه هنجاری

- بین چه چیزی بر روابط بین آن ها حاکم است. یعنی همان ارزش ها و هنجارها
- نگاه فرهنگی شناختی

- اگر می خواهی نهادی را بشناسی بین افراد آن خودشان را با چه چیز شبیه می کنند. نهادها از طریق هم شکلی منتقل می شوند. در نتیجه بین در روابطشان این ها دارند خودشان را شبیه چه چیزی می دانند.

• کارهای روزمره

□ نگاه تنظیمی

- سیستم زندگی انسان ها، پروتکل ها، استانداردها را ببین

□ نگاه هنجاری

- در نگاه هنجاری آن چیزی که آن نهاد را منتقل می کند، شغل ها و نقش هاست. آن چیزهایی که وظیفه شان است و باید آن ها را انجام دهند و از آن ها اطاعت کنند. یعنی به صورت روزمره باید این کارها را انجام دهد.

□ نگاه فرهنگی شناختی

- ژن های سازمانی یا همان روتین ها، حمل کنندگان نهادها هستند. لذا ای سیاستگذاران! به سیاست های خودتان دل خوش نباشید. بلکه باید بروی ژن های سازمان ها را بشناسی و آن ها را تغییر دهی

• مصنوعات

□ نگاه تنظیمی

- اهدافی است که ما را به خواسته شده ها می رساند. مصنوعات در نگاه تنظیمی بیش تر خاصیت تطبیقی دارند. مثلا انگشت زدن ما را به هدفمان که کنترل است می رساند. این نگاه می گوید که مصنوعات و تکنولوژی ها صرفا یک ابزار هستند و هیچ محتوان و ارزش و فکری در پشت آن نیست. صرفا با این ها افراد را تنظیم می کنند. این ها معتقدند که از هر تکنولوژی ای که استفاده می کنیم صرفا یک خاصیت ابزاری دارند.

□ نگاه هنجاری

- اهدافی که استانداردها را ملاحظه می کنند و منطبق با ارزش ها و هنجارها می شوند. این انگشت زدن یک بار ارزشی دارد و یک سری اولویت ها را دارد به ما منتقل می کند به این معنا که درست است که اعتماد خوب است ولی کنترل بهتر است. این ها می گویند این تکنولوژی ها دارند یک ارزشی را منتقل می کنند و صرفا ابزاری نیستند.

□ نگاه فرهنگی شناختی

- این انگشت زدن و در کل مصنوعات به آن تفسیری است که کسی که دارد از آن استفاده می کند انجام می دهد. کاربران در استفاده از یک فناوری به شیوه های مختلف آن را تفسیر و برداشت می کنند. این ها می گویند مصنوعاتی که شما داری در سازمان استفاده می کنی خنثی نیستند و فکر و ذهنیتی در آن

هست. مثلا الان در بحث انتقال فناوری ها، انتقال لایه های فرهنگی و ذهنی نیز مطرح شده است. خود این مصنوعات حامل هستند و به وسیله ی عامل، به آن ها معنا بخشی صورت می گیرد. هر کنش گر اجتماعی خودش تفسیر کننده ی تکنولوژی است.

- نهادها با این چهار دسته منتقل می شوند.
- اگر به روند تاریخی این حامل ها هم توجه کنیم می بینیم که ابتدا قانون اساسی فرانسه به کشور ما منتقل شد ولی الان لایه های فرهنگی و شناختی دارد منتقل می شود.
- این ۴ تا را در نهادمان بررسی کنیم.

• سطوح تحلیل

- ما حداقل در شش سطح می توانیم نهادها را ببینیم. اگر شما ادعا داری چیزی به نام نهاد به وجود می آید، نهاد در شش سطح می تواند به وجود بیاید:
 - زیرسیستم های سازمانی
 - سازمانها
 - جمعیت های سازمانی
 - حوزه ها یا زمینه های سازمانی = « علوم اجتماعی با نگاه تاریخی
 - اجتماعات (جوامع) ←
 - نظام جهانی
- تا الان در این شش سطح نهادهایی ساخته شده و یا در حال ساخت است. متناسب با این سطوح تحقیقات گسترده ای صورت گرفته است.
- **هدف این فصل:** در این بخش می خواهد به ما گستره ای از تحقیقات را به ما معرفی کند و بگوید که هر دسته از این محققان در چه سطحی به سراغ نهادها رفتند. همین طور متناظر با هر کدام از این ها به معرفی تحقیقات هر کدام پرداخته است.
- حامل ها را متناسب با رکن ها برای نهاد خودمان بررسی کنیم.

جلسه ی دهم

دوشنبه، ۰۸ دسامبر ۲۰۱۴

۱۰:۳۰ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• سیر بحث

○ ایجاد نهاد

○ نهادینه سازی

○ تغییر نهاد

• **ساخت نهادها**

○ فصل پنجم کتاب به ساخت نهادها می پردازد.

○ یکی از بحث ها این است که این نهادها از چه چیز به وجود آمدند و یا به عبارتی دیگر چی شد که این نهادها مانند خانواده، کشاورزی و ... به وجود آمدند.

○ این بحث را نیز می توانیم در ذیل اعتباریات علامه مطرح کنیم. ایشان می فرمایند که ما یک سری نیازهایی داریم که یک سری غایاتی را برایش تأمین می کنیم. یعنی این نیازها به وسیله ی یک سری غایاتی تأمین می شود. مثلاً ما نیاز به خوردن داریم در نتیجه غایت غذا را برای آن مشخص می کنیم. کم کم نیازهای ما متکثر و متنوع می شود و در نتیجه می رویم سراغ اعتباری به نام استخدام که دیگران را برای این که نیاز من را برطرف کنند استخدام کنم. مثلاً نانوايي و یا سوپر مواد غذایی. پس نهادهای اجتماعی از طریق وضع اعتبارات به وجود می آید.

○ گاهی نهادی هست که از ابتدای خلقت با آن درگیر بوده ایم مانند خانواده ولی گاهی نهادهایی هستند که به مرور پیشرفته تر می شوند.

○ پس دو بحث شد:

• **نهادها چگونه به وجود می آیند؟ در این جا دو نگاه وجود دارد:**

□ طبیعت گرایانه

• یعنی نهادها ظهور و بروز غیر عامدانه دارند.

• می گویند ما یک سری راه حل هایی - که همان نهاد باشد - را فرض می کنیم و در طول زمان همه به آن آگاه می شوند و آن را می پذیرند. البته در این جا هم یک سری عامل هایی مؤثر هستند ولی این عامل ها به طور غیر مستقیم اثرگذار هستند. مثلاً این عامل ها می آیند روی ذهن مردم اثر می گذارند و

باعث می شوند که یک نهادی ظهور پیدا کند ولی در نگاه بعدی به طور مستقیم یک عده ای که قدرت دارند نهادی را به طور مستقیم وضع می کنند.

□ مبتنی بر عامل

- یعنی نهادها به وسیله ی یک عامل به وجود می آیند. نهادها به وسیله ی یک عامل قصد می شود و وقتی آن را قصد کرد آن را ایجاد می کند. کسی آن را ایجاد می کند که در ایجاد آن یک سری منافع برای خودش می بیند. حالا هر چقدر این کنش گران قدرتمندتر باشند نهاد قدرتمندتری را می توانند ایجاد کنند.

- نهادهایی که وجود داشته اند چگونه متطور می شوند؟

- مبنای ایجاد نهاد از نظر علامه: مرحوم علامه می فرمایند که بشر فکر می کند که هر چقدر جلو می رود و جامعه پیچیده تر می شود نیاز بیش تری به ایجاد نهاد دارد. این نهادهایی که ما داریم می سازیم هر چقدر که جلوتر می رویم و احستسا پیچیدگی بیش تری می کنیم فکر می کنیم ه با این نهادها می توانیم نیازهای خودمان را بیش تر مرتفع کنیم ولی در واقع هر چقدر این نهادها را بیش تر می کنند دارند مشکلات خودشان را افزون تر می کنند. در کتاب نیز اشاره می کند که وقتی ما یک نهادی را می سازیم به اثرا تیک ه در پیرامونش می گذارد و اثرا ت جانبی ای که دارد توجه نمی کنیم که خیلی از این اثرا ت جانبی را ما نمی توانیم پیش بینی کنیم و یا نمی توانیم کنترل کنیم. نهادسازیها معمولا کوتاه مدت فکر می کنند در حالی که نهادها اثرا ت بلند مدت دارند. به علاوه نیازهای ما در طول زمان تغییر می کنند در حالی که نهادها و منافع آن افراد ثابت بوده است. بر این اساس ما نمی توانیم ادعا کنیم نهادهایی را بسازیم که نیازهای ما را برطرف می کنند. لذا نهادسازی فرآیندی است که همواره یک تز و یک آنتی تز به صورت دیالکتیک در آن در جریان است.

- **محدودیت های موجود بر سر طراحی نهادها:**

- فرآیندهای ساخت و تنظیم نهادی بدون استثنا اثرا ت متنوعی دارند که بعضا پیش بینی نشده و حتی نامطلوب است.
- طراحان نهادی الزاما دقیق عمل نمی کنند و تحت تأثیر هنجارها و مدها مناسب عمل می کنند؛ یعنی طراحان نهاد الزاما عقلایی عمل نمی کنند.
- نهادسازان معمولا یک دید کوتاه مدت دارند در حالی که نهادها اثرا ت بلند مدت دارند که برای آن ها فکری نکرده اند.

- طراحان نهاد معمولاً معتقدند کنش گران و منافع آن در طول زمان ثابت است در حالی که در طول زمان هم نیازها و هم کنش گران و هم منافعشان تغییر می کند.
- نهادسازی هم یک سری عوارضی دارد. به نظر می رسد که هر چقدر ما برگردیم به نیازهای اصلی تر و دوری از نیازهای ثانویه می توانیم نهادهای ثابت تری داشته باشیم.

• رابطه ی بین ارکان و ایجاد نهادها

○ تنظیمی

- نگاه تنظیمی ها که نگرش فردگرایانه دارند و افراد را فارغ از اجتماع می بینند گفتند که اگر ما نهادها را بسازیم سود خواهیم برد و به اصطلاح یک دو دود تا چهارتا کردند و دیدند که ساخت نهادها منفعت دارد برایشان. یعنی افراد نهادها را بر اساس نیازها و منافع خودشان می سازند. در حقیقت قواعد اجتماعی مبتنی بر یک دو دو تا چهارتای عقلایی است. در این جا نیز اشاره می کنیم که این ها همین نگاه را در نهادینه سازی دارند. یعنی می گویند اگر می خواهی رفتاری در آدم ها نهادینه شود باید کاری کنی که این رفتار برای او منفعت داشته باشد و وقتی طرف حساب می کند برایش یک سودی داشته باشد. یعنی به گونه ای باید قواعد را بچینی که افراد با استفاده از دیدگاه عقلایی شان آن ها را بپذیرند. یعنی همان بحث جمع سپاری: ??? ← مثال تقسیم کیک
- اشکال این نگاه این است که همیشه نهادها بر اساس این نگاه عقلایی به وجود نمی آید و گاهی بر اساس ارزش ها به وجود می آیند.

○ هنجاری

- نگاه این ها بیش تر طبیعت گرایانه است. این ها می گویند هنجارهای نهادینه شده در افراد، انتظارات و ارزش های اخلاقی است که سبب به وجود آمدن نهادها می شود. مثلاً خانواده به دلیل یک سری ارزش ها است که به وجود آمده است. در نگاه این ها نهادها یک سری رفتارها و تعامل هایی است که این ها به وسیله ی هنجارها و استانداردهای اخلاقی محدود می شود. بنابراین این ها می گویند نوع اخلاقی که افراد خانواده از درون دارند سبب می شود که طوری رفتار کنند که یک نهادی ظهور و بروز کند. این معنای طبیعت گرایانه است. نهادها ظهور و بروز بیرونی همان کنش ها هستند.
- در این نگاه می گوید که همان چاقویی که به دست فرد می دهی تا کیک را تقسیم کند ممکن است به خاطر ارزشی، دیگر نصف تقسیم نکند. در این نگاه، انتظارات ناشی از نقش

های اجتماعی، تعاملات را شکل می دهد. مثلا در بازار، کسی که پول بیش تری دارد و به اصطلاح حاجی بازاری است ممکن است دست کسی را که ورشکست شده است بگیرد؛ یعنی دیگر نگاه دو دو تا چهارتایی ندارد. در این جا، آن حاجی بازاری به خاطر نقشی که دارد انتظارات خاصی از او می رود که مثلا بیاید و به فرد ورشکسته کمک کند.

○ فرهنگی - شناختی

- در این جا مبانی مشترک، فهم مشترک و معنا بخشی مشترک باعث می شود که یک نهادی ساخته شود. مثلا به این می رسیم که آقای همیری از این به بعد رئیس ما است. و در نتیجه رابطه ی ما با رئیسمان باید این گونه باشد. بعد هم ممکن است به این برسیم که دیگر نیازی نیست که آقای همیری رئیس ما باشد. یعنی این فهم مشترک است که به ما می گوید رابطه ی ما چگونه باشد. مثلا ممکن است همگی به این برسند که دیگر نیازی نیست شاه داشته باشیم و یا روش حکومت داری باید در کشور ما تغییر کند. هر چقدر ما در فکر و تصوراتمان تغییر ایجاد کنیم بیرون هم تغییر خواهد کرد. لذا این ها معتقدند که **change your mind, change your world**. لذا برای تغییر در نهادها باید فکر مردم را تغییر دهی. حالا در این جا هم عامل های مختلفی در تغییر اذهان مردم مؤثر است؛ مانند عالمان و رسانه ها. مثلا امام آمد و این فهم مشترک که مملکت بدون شاه امکان ندارد را تغییر داد و از بین برد و فهم مشترک دیگری را برای مردم به وجود آورد به نام نظریه ی ولایت فقیه.
- این نگاه می گوید که هر گونه ای که خاصیت ذهن فرد بود و تفسیر ذهن فرد است که نهاد را به وجود می آورد. مثلا الان بازار به شکل دیگری تبدیل شده است چرا که هفتم افراد از روابط اقتصادی چیز دیگری شده است در نتیجه تعاملات بازار به شکل دیگری دارد انجام می شود و در نتیجه نهاد بازار تغییر کرده است. در این جا یکی از عواملی که بر ذهن افراد اثر می گذارد فناوری های جدید است.

در این درس به دنبال این هستیم که نوع نگاه ما در تحلیل مسائل باید عوض شود. ما اصلا به دنبال این نیستیم که بینیم پارسونز و دورکیم و ... چی گفتند. فقط می خواهیم به این برسیم که چطور می توان ابعاد مختلف یک مسئله را به گونه ای دیگر نیز نگاه کرد.

نیازهای جدید به وجود آمدن

افزایش جمعیت

راحت تر انجام شدن کارها

• منظور ما از نهادسازی دو چیز است:

- ظهور و بروز خارجی
- حرکت در مسیر آن

○ دو نگاه در ایجاد نهادها در مدیریت اسلامی

- نگاه تأسیسی: نهادها باید از سر تأسیس شوند.
- نگاه امضایی: هر چیزی که از غرب می آید ممکن است مطابق با نظرات اسلامی باشد. همان طور که در زمان پیامبر نیز، ایشان یک سری از عقود را که قبل از ایشان در زمان جاهلیت وجود داشت را ایشان امضا و تأیید کردند.

[Folkway](#): در قالب جملاتی که مثلا این که واضح است می آیند عرف مردم را تغییر می دهند

جلسه ی یازدهم

دوشنبه، ۱۵ دسامبر ۲۰۱۴

۱۰:۰۵ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• کارآفرینی نهادی

- کارآفرینی به طور کلی به معنای هر گونه تغییر اجتماعی ناشی از خلاقیت و نوآوری است. کارآفرینی نهادی به این معناست که شما بتوانی بر اساس یک خلاقیت انواع جدیدی از سازمان ها، قوانین، فناوریها و نهادها را به وجود بیاوری. یک ساختار تعاملی جدید به وجود بیاوری. حالا در این جا می خواهیم ببینیم که چه عواملی نهادهای جدید را به وجود می آورند؛ یعنی نهادهای جدید را در پیرامون ما چه چیزهایی به وجود می آورند. در قسمت ساخت نهادها گفتیم که یک سری عواملی (حالا چه به صورت مستقیم ← نگاه مبتنی بر عامل و چه به صورت غیر مستقیم ← نگاه طبیعت گرایانه) نهادها را ایجاد می کنند. در این جا می خواهیم این عوامل را احصا کنیم.

۱. دولت های ملی (nation states)

□ قبل از حرف های هابز، دولت ها آن چنان نقشی در تحولات اجتماعی نداشتند. آن چیزی که در غرب اتفاق افتاد این بود که یک باره این دولت ها یک قدرت خاصی پیدا کردند. در دنیای مدرن، بسیاری از اختیارات انسان ها موقوف شد به دولت ها. هابز کتاب معروفی دارد به نام لویاتان. در این کتاب به این مسئله اشاره می کند. می گوید دیگر آن نگاه هایی که در مورد قدرت داشتن کلیسا بود وجود ندارد و الان قدرت به دولت ها انتقال داده شده است. الان می بینیم که همه دارند تحت سیطره ی دولت آموزش می بینند. همه دارند یک کتاب را آموزش می بینند. الان دولت ها قدرتی پیدا کرده اند که ناشی از یک قرارداد اجتماعی است.

۲. نخبگان، سازمان ها و رسانه ها

۳. سازمان های مردم نهاد

۴. حرفه ها

□ در جوامع مدرن، حرفه ای ها نقش **مصلحان اجتماعی** را دارند؛ مثلاً طبقه ی حقوقدان ها، طبقه ی مدیران، طبقه ی اساتید دانشگاه ها. این ها نظریه پردازی می کنند. در غرب نظریه یعنی همان سبک زندگی و کسی که دارد نظریه پردازی می کند یعنی دارد سبک زندگی جامعه را مشخص می کند. برای مثال پزشکان خیلی در سبک تغذیه ی افراد اثر می گذارند. نظریه پردازی یعنی فرموله کردن همان چیزی که در ذهن شماست. یعنی یک رابطه ای را بین اجزای هستی برقرار کنی. نظریه ها هستند که به شما می گویند دو آدم چه جوری با هم رابطه دارند. به علاوه نظریه پردازها، شبکه ی هنجاری و هنجارها را هم شکل می دهند. برای مثال استانداردسازی می کنند. استاندارد سازی یعنی شبیه آن ها شدن. لذا می آیند و **ISI** درست می کنند و یا اصلاً رتبه بندی های مختلف ارائه می دهند. یعنی سازمان های ما را جوری تنظیم می کنند که خودشان درست می دانند. و یا اصلاً با همین جایزه های جهانی مانند نوبل که می دهند دارند نهادسازی می کنند. نهادهای کشورهای دیگر را تنظیم می کنند. دارند یک سری روابطی را با استفاده از این ابزارها تنظیم می کنند.

۵. سازمان های بین المللی

□ برای مثال سازمان ملل که می گویند یک نهاد فراملی است و یا صندوق بین المللی توسعه ی بانک جهانی، این ها برای این به وجود آمده اند که مثلاً ما برای هر کسی

که بخواهیم وام دهیم باید در اقتصادش فلان کار را بکند. یعنی اقتصادش باید بشود اقتصاد سرمایه داری مولد! این سازمان های بین المللی بهترین ابزارهای نهادساز هستند. [خب حالا ما برای این که هم نخواهیم منزوی شویم و هم نخواهیم تحت سلطه ی این نهادها قرار گیریم و اهداف خودمان را پیش ببریم باید چه کار کنیم؟]

۶. حرکت های اجتماعی

- برای مثال فمینیست ها خیلی روی نهاد خانواده در غرب اثر گذاشتند.
- و یا حرکت منورالفکرها در جامعه ی ایران قبل از انقلاب.
- مثلا قانون کار به وسیله ی یک حرکت اجتماعی به وجود آمده است.

• تبیین های ایجاد نهاد (طرف عرضه و طرف تقاضا)؛ ایجاد نهاد بر اساس تقاضا (نیاز)

○ تقاضا: ساچمن یک مدلی را ارائه می دهد و می گوید که ما قبول کردیم که یک نهاد مبتنی بر یک مسئله است. لذا ما اولاً یک مسئله ای در عامل خارج برایمان به وجود می آید. این مسئله اگر جدید نیست از نهادهای قبلی استفاده می کنیم و اگر جدید است مسئله را تعریف می کنیم. حالا اگر مسئله تکرار پذیر نیست خب یک راه حل موقت به دست بیاور و مثلا همین الان یک جوری مشکل را حل کن ولی اگر مسئله ات تکرار پذیر است مسئله ات را نام گذاری کن. مثلا می گوید که مسئله ام مسئله ی تبعیت است. حالا اگر پاسخ های متعدد ملموس ندارد که می شود همان راه حل موقت و اگر پاسخ های متعدد دارد پاسخ هایت را طبقه بندی کن. بعد برو پاسخ هایت را مقایسه کن و بر اساس این مقایسه نظریه پردازی کن و آن نظریه ات را اشاعه بده و مثلا تمام کتب آموزشی دانشگاه ها را بر اساس آن بنویس و یا استفاده از ساختارهای دیگر. وقتی که اشاعه دادی آن نهادی که مطلوبیت است را به وجود می آورد! یعنی اشاعه می دهد تا بتواند یک ساختار اجتماعی برای آن نظریه اش به وجود بیاورد تا با استفاده از آن بتواند نظریه اش را در جامعه اجرا کند. تا زمانی که آن نظریه روی کاغذ است هیچ فایده ای ندارد. پس حرف ساچمن این است که این ها همه بر اساس نیاز و تقاضا است. حرف دیگرش نظریه پردازی است. می گوید که نظریه پرداز بر اساس یک سری اولویت های فکری اش یک پاسخی را از بین اسخ های مختلف انتخاب می کند و دست به اشاعه ی آن می زند. حالا ببینیم در بحث های اجتماعی اگر ما می خواهیم سازمان های اسلامی ایجاد کنیم (به عنوان یکی از آن پاسخ ها برای نظریه پرداز)، باید به اشاعه هم اهمیت دهیم. وقتی اشاعه صورت گرفت دیگر همه آن را قبول می کنند و فکر می کنند دیگر راهی غیر از این وجود ندارد. حالا وقتی نهاد ایجاد می شود قابلیت تقلید پیدا می کند و دیگر کشورها

هم می آیند از این نهاد تقلید می کنند. تا مرحله ی ساختن نهاد کار علوم انسانی ها است و از آن جا به بعد و کار تقلید به عهده ی غیر علوم انسانی است. ایجاد نهاد بر اساس یک مسئله به وجود می آید.

○ عرضه: میر که یک نهادگرا است می گوید که گاهی اوقات نهادها بر اساس مسئله به وجود نمی آیند بلکه اهل علم و حرفه ای ها می آیند یک امری را که واقعا مسئله نبوده است به عنوان مسئله القا می کنند. به این کار می گویند عقلانیت بخشی. بعد هم می گویند چون علم جهان شمول است در نتیجه قاعده هایی هم که ما به شما می دهیم جهان شمول است. یعنی دارند حرف خودشان را که اصلا مسئله جامعه نبوده است نظریه اش می کنند و آن را اشاعه می دهند. مثلا می گویند این بديهی است که ما باید درسازمان به دنبال بهره وری باشیم و یا همه بر این باورند که بشر باید به دنبال فناوری باشد. خود میر می گوید که مفهوم مدرنیزه شدن نیز یکی از این مسائل بوده است و جامعه ی غرب این تشخیص را داده است که دنیا باید به این سمت حرکت کند. بعد می آیند یک سری حامل هایی را هم برای این نهادهایشان می سازند؛ مانند مدارس و یا دانشکده هایی که برای مسائلشان درست می کنند. تمام کارشان این است که به طرف مقابل القا کنند که این مسئله (حرف و هدف خودشان) وجود دارد و یک مسئله ی جدی هم هست. مثلا برای آن همایش های بین المللی برگزار می کنند. و یا بنیادهای بین المللی می سازند. مانند بنیادهای فورد و یا گیتس. و یا دانشکده می سازند. و یا ایزو می سازند.

○ لذا نهادسازی یک بار مبتنی بر یک وجود یک مسئله (تقاضا) و یک بار مبتنی بر مسئله سازی (عرضه) است.

○ ما معمولا در کتابهایمان از مرحله ی مقایسه ی پاسخ ها شروع به خواندن می کنیم. در حالی که باید از مسأله شروع کنیم. ما هم در پیدا کردن پاسخ ها و هم در طبقه بندی پاسخ ها می توانیم از نظرات اسلامی استفاده کنیم.

• چند مثال

○ مثال: در انتهای این فصل به مسئله ی ایجاد نهادها اشاره شده است. ایجاد جهان غرب. بحث این است که ما یک بحثی داشتیم به نام سرمایه داری. این نظام نیاز به یک سری نهادهایی برای حفظ این نظام داشت. در جهان غرب گفتند که ما چه کار کنیم که مردم بروند به سمت خلق ثروت. یکی از چیزهایی که به این کار کمک کرد این بود که در غرب با قوانین مالکیت بازی کردند و در درون

خودشان تغییر دادند و قواعد مالکیت جدید سبب شد که افراد انگیزه شون برای افزایش ثروت (تکثیر اموال). یعنی این قوانین مالکیت سبب شکل گیری ی نظام سرمایه داری در اروپا شد.

○ مثال: ویلیام سون سه مقاله ی اثرگذار دارد که می گویند چه چیزی سبب ایجاد نهادی به نام سازمان شد. او گفت که انسا ها عقلایی عمل کنند ولی برای این که هزینه هایشان را پایین بیاورند ساختارهایی را به وجود آوردند که خطرپذیری شان را کم کند که اسم آن سازمان نام دارد. این ساختارها هزینه های مبادله ی افراد را پایین می آورد و برای این کار یک هزینه ای را به سازمان می پرداختند.

هیچ چیزی برای یک مدیریت دولتی خوانده، تاریخ نمی شود.
در این جا حتما یک سری به تاریخ تبریز بنیم؛ چرا که تبریز دروازه ی ورود تمدن غرب به ایران بوده است.

ICMS: همان ISU خودمان!

جلسه ی دوازدهم

دوشنبه، ۲۹ دسامبر ۲۰۱۴

۱۰:۱۳ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• نهادینه سازی

○ واژه ی نهاد نشان دهنده ی این است که یک امر یا یک نظمی درونی شده است و افراد آن را پذیرفته اند و مبنای رفتارشان شده است. در بحث نهادسازی که در جلسات قبل داشتیم بیشتر به یک بحث خارجی اشاره داشتیم که داریم یک ساختاری را می سازیم ولی در نهادینه سازی به این می پردازیم که چگونه رفتارها را تغییر دهیم که منطبق بر نهاد جدید هستند.

○ نهادینه سازی به دو معنا به کار می رود:

• **فرآیند:** نهادینه سازی به معنای فرآیند به یک سری سازمان ها یا سازوکارهایی گفته می شود که در طول زمان دارد شکل می گیرد و متحول می شود. «فرآیند» بر اساس فلسفه شدن است.

- **موجودیت:** نهادینه سازی به معنای موجودیت الگوهایی هستند که شکل گرفته اند و به طور ناخودآگاه به وسیله ی افراد تولید می شوند و تداوم می یابند. یعنی خودشان خاصیت بازتولید دارند. «موجودیت» بر اساس فلسفه ی «بودن» است.
- مفهومی داریم به نام مکانیزم ها که این ها به وجود آورنده ی نهادها هستند. بر اساس این نگاهی که در مکانیزم ها وجود دارند که می گویند مکانیزم ها چرخ دنده های اجتماعی هستند، **سه دسته مکانیزم** داریم:

- نهادینه سازی بر اساس افزایش بازده: اگر می خواهی چیزی را نهادینه کنی حتما آن نتایج نظم را به فواید و پیامدهایش پیوند بزن. یعنی یک سری پیامدهای اقتصادی وضع کن که مردم برای این که بخواهند به آن پیامدها برسند باید آن رفتار نهادینه را رعایت کنند. اساس به وجود آمدن این نگاه به نهادینه سازی، بازخور مثبت است. این نگاه را اقتصادی ها مطرح کردند. برای مثال فناوری هایی معمولا در یک اجتماع پذیرفته می شوند که در محیط خودش پاسخ مثبت دهد. اگر ببینند یک نظمی دارد جواب می دهد مردم هم آن را می پذیرند و سراغ بقیه نخواهند رفت. مثلا اگر می خواهید در سازمان یک نظم جدید را نهادینه سازی کنید یک راه حلی را برای افراد پیاده می کنید و منافع افراد را درگیر آن می کنید. در نتیجه افراد راه های دیگر را که می خواهند انجام دهند برایشان پرهزینه می شود و در نتیجه افراد از انجام این نظم و رفتار جدید بازخور مثبت می گیرند و در نتیجه برایشان نهادینه سازی می شود. در این جا هیچ الزام بیرونی به افراد فشار نمی آورد. وقتی این موضوع وارد بحث های اجتماعی می شود، هزینه ها هم پیچیده می شود. مثلا فرض کنید به جای یک فرد یک سازمان می خواهد یک نظم جدید را بپذیرد. در نتیجه سازمان راه حلی را انتخاب می کند که در بازار عرف است. چرا که هزینه ی ایجاد و ثبت قرار دادهای جدید برایش زیاد است در نتیجه همان عرف بازار را قبول می کند. در نتیجه به صورت های دیگر قرارداد نمی بندد؛ چرا که هزینه هایش بالا می رود. می گوید ما برای ایجاد نهاد جدید یک سری هزینه هایی مانند یادگیری، تعامل با دیگران و تنظیم روابط، و ایجاد نوآوری داریم در نتیجه می رویم سراغ همان نهادی که وجود دارد. پس مبنای هزینه فرصت است در نتیجه انگیزاننده های درونی مهم است. برای مثال جریمه های رانندگی بر این روش است. و یا مثلا تحریم های اقتصادی نیز بر مبنای این روش است.

• نهادینه سازی بر اساس افزایش تعهد: علاوه بر سائقه های درونی ما، مفهوم هویت نیز مهم است. در این جا تعهدات ما نسبت به یک نهاد ناشی از هویتی است که در یک شبکه ی اجتماعی داریم. سلزنیکی یک تعبیر قشنگی دارد: در سازمان های اجتماعی دو لایه نهادی دارند: لایه یا اول که لایه ی ظریف است همان نهادسازی از نمونه ی اول یعنی مسائل اقتصادی است. لایه ی بعدی نهادهای ضخیم است: کم کم افراد به خاطر نقشی که در آن شبکه ی اجتماعی دارند و یا برای این که آن از آن جا خرج نشوند مجبورند یک سری الزامات آن نهاد را بپذیرند. پس فقط منطق اقتصادی مهم نیست. پس نگاه دوم ناشی از حضور در یک شبکه ی اجتماعی است. وقتی فرد هویتی پیدا می کند برای نگه داشتن آن هویت - که لایه ای ضخیم تر از مباحث اقتصادی است - شما باید یک سری اقداماتی را انجام دهی. اگر به دسته ی اول بگوییم قراردادهای مبادله ای، به این دسته می گوئیم قراردادهای رابطه ای. قراردادهای مبادله ای بر اساس هزینه فرصت قرار داد را می چینند ولی رابطه ای ها بر اساس این که قرار است رابطه ی بینشان چگونه باشد قرار داد را می چینند. در دسته ی دوم، اعتماد بر اساس حفظ هنجارهای شبکه به وجود می آید. مثلاً حفظ سرمایه ی شبکه برای افراد مهم است و یا مثلاً اگر رقیب جدیدی آمد افراد قبلی از آن خرید نمی کنند. یعنی نسبت به هم دیگر یک تعهدی دارند. کم کم افراد در این جا آن اقداماتی که باید انجام دهند را از شبکه ی تعامل و یادگیری هایی که باید متقابلاً با هم رد و بدل کنند یاد می گیرند. یعنی آن رابطه ای که با هم دارند به آن ها می گوید که باید چه کارهایی انجام دهند. جالب است که این روابط هم در طول زمان انباشت می شوند و وقتی می پرسیم که چرا چنین رفتاری می کنی می گوید خب عرف است و همیشه این جور بوده است. یعنی این رفتارها به ارث هم می رسند. در نتیجه چیزی که به وجود می آید انتظارات نقشی است. این که از این نقش، افراد دیگر چه انتظاراتی دارند و اگر شما قرار است در این نقش از سازمان قرار بگیری باید این انتظارات را برآورده کنی. پس این نهادینه سازی در یک فرآیند الزامات و محدودیت های اجتماعی شکل گرفت. هر چقدر هم بگویی که آقا این رفتارها که می گویی من باید انجام دهم اصلاً عقلایی نیست باز می گوید که همیشه این گونه بوده است و باید تو هم رعایت کنی. نکته ی دیگری که در این سه روش است این است که نهادینه سازی به روش دوم خیلی قوی تر و پایدارتر رخ می دهد نسبت به روش اول و همین طور روش سوم بیش تر از روش اول. البته از نظر زود جواب دادن این روند بر عکس

است. یعنی چون روش اول یک روش اقتصادی است در نتیجه افراد زود حساب کتاب می کنند و آن رفتار را انجام می دهند در حالی که در روش سوم قرار است ما یک تفکری را تغییر دهیم. مثلاً این که در دنیا به ما می گویند که شما حقوق بشر را رعایت نمی کنید و سعی می کنند که ما را منزوی کنند دارند ما را از شبکه خارج می کنند.

- نهادینه سازی بر اساس افزایش تعیین بخشی: می گوید به جای این که نهاد را با منافع افراد درگیر کنی کاری کن که ذهنشان جوری بشود که فکر کنند اصلاً چیزی جز آن رفتار وجود ندارد. این ضخیم ترین لایه ی نهادینه سازی است؛ چرا که قرار است در فکر تغییر ایجاد شود. این نوع از نهادینه سازی معمولاً دارد با نظریه پیش می رود. یعنی می آیند آن نوآوری را نظریه مندش می کنند و برای افراد بیان می کنند در نتیجه افراد هم کم کم باور می کنند که خوب چیزی غیر از این وجود ندارد.

- دقت کنیم که این سه مورد در عرض همدیگر نیستند بلکه خیلی مواقع در طول یکدیگرند؛ یعنی ابتدا از افزایش بازده شروع می شود و در نهایت به تعیین بخشی ختم می شود. یعنی هر سه ی این ها به کار گرفته می شوند. متناسب با آن سه رکن ما این سه نوع نهادینه سازی را می توانیم ایجاد کنیم.

- ایجاد نهاد جدید:

- نوآوری - « عادت شدن (تئوری سازی و مشروعیت سازی) - « تعیین بخشی (بیرونی سازی) - « ته نشین (رسوب) سازی

- **حفظ ثبات نهادها**

- سه نگاه:

- همین که نهاد ایجاد شد دیگه باقی می ماند. این ها به یک نوع اینرسی در نهادها اعتقاد دارند. می گویند ثبات نهاد امری طبیعی است. این ها اصل را بر ثبات می گیرند مگر این که نیازی را برطرف نکند و در نتیجه نیاز به تغییر باشد. پس تعادل یک امر ضروری است. این ها می گویند که ثبات نهادها به دو دلیل اتفاق می افتد:

- محدودیت های بیرونی نمی گذارند که نهادها تغییر کنند.

- الزمات درونی مبنی بر کاهش هزینه های ناشی از یادگیری و ... که در اثر تغییر نهاد

ایجاد می شود

- در نتیجه نهادها به سمت این می روند که ثابت باشند و تغییر نکنند و اگر بخواهیم تغییر ایجاد کنیم باید تغییر را تزریق کنیم.
- تغییر همیشگی است. این ها معتقدند که میل به بی نظمی و از بین رفتن نهادها همیشگی است و نهادزدایی یک امر طبیعی است. نهادها در حال شدن هستند.
- نهادها تا جایی باقی می مانند که کنش گران به طور مستمر آن را ایجاد کنند. می گویند که ما لحظه به لحظه داریم ایجاد تعادل می کنیم و در نتیجه تعادل بازتولید می شود. این دقیقا مانند حرفی است که گیدنز می زد. در آن جا هم بحث عاملیت و ساختار بیان شد.
- عوامل ایجاد ثبات (متناسب با این سه نگاه)
 - فرهنگی شناختی - «چارچوب های شناختی (مفروضات بدیهی)
 - هنجاری - «هنجارهای مشترک درونی شدن
 - تنظیمی - «کنترل، اعمال قدرت، تنبیه، تشویق، تحریم
- قدرت های غیر رسمی ایجاد کننده ی نهاد (سه عامل قبلی قدرت های رسمی ایجاد کننده ی نهاد بودند؛ یعنی همان گروه های مرجع)
- برخی از نهادها در طول زمان باقی ماندند؛ مانند حوزه ی علمیه. ماندگاری نهادها یک امر خیلی جدی است. ما مفهومی داریم به نام سرمدیت و ماندگاری و باقی ماندن. سیستم هایی که الهی تعیین می شوند هم باید بر اساس نیازهای اصیلی باشند که به ابدیت متصل اند و هم باید باقی بمانند که به سرمدیت منجر شوند. در نتیجه این بحث مطرح می شود که آیا آنتروپی در همه ی سیستم ها لازم است و آیا ما می توانیم نهادهایی را بسازیم که هیچ وقت نابود نشوند. قدیم در ساخت های تمدنی شان به چه چیزهایی توجه می کردند که مثلا ساخت های فیزیکی شان هم هنوز باقی مانده است. ما چگونه می توانیم نهادها و ساخت های تمدنی و اجتماعی بسازیم که سرمدیت داشته باشند؟ قدیم به این موضوع خیلی توجه داشتند.

جلسه ی سیزدهم

دوشنبه، ۰۵ ژانویه ۲۰۱۵

۱۰:۲۲ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• اشاعه

- اشاعه، انتقال یک سیستم یا نهاد است از یک جا به جایی دیگر. سازو کارهای ما در جایی دیگر تقلید شود و یا الزام آور شود.
- عوامل اشاعه
 - از طرف عرضه کننده

□ برخی مواقع عرضه کنندگان یک نهادی را در فضایی گسترش می دهند و بعد دیگر خود آن در بقیه ی جهان گسترش می یابد و خود دیگر کشورها تقاضای آن نهاد را می کنند. یعنی کاری می کنند که خود کشورها تقاضا کننده ی آن نهاد شوند. برای مثال در ایران، خیلی از نهادها وارد تبریز شده است و دیگه بقیه ی شهرها از این تبریز تقلید کرده اند. یعنی غربی ها تلاش نکرده اند که در همه ی شهرهای ایران نفوذ کنند. در بحث های تغییر رفتار می گوئیم کاری کنیم که افراد احساس نیاز به تغییر را در رفتار خودشان پیدا کنند.

• از طرف تقاضا کننده

□ جامعه ی روشنفکری جهان سوم، تقاضا کنندگان نهادهای غربی اند. مثلا می روند قانون اساسی بلژیک را تقلید می کنند و می گویند اگر این کار را نکنیم از جهان حذف می شویم.

• سازوکارهای اشاعه

○ فرآیندهای تنظیمی

- می گوید اشاعه از طریق مقررات اتفاق می افتد. می گوید برای این که مقررات هم خاصیت اشاعه داشته باشند چند کار باید بکنیم:
 - اولاً باید بدانیم که چه می خواهیم.
 - نظارت اثربخش داشته باشیم تا مقررات اجرا شود.
 - ضمانت اجرایی معنا دار قرار دهیم. یعنی باید قدرت اعمال داشته باشیم. قدرت اعمال هم به دو صورت است:
 - یا مشروع و قانونی
 - یا از طریق تشویق و تنبیه و مشوق هاست

- مثلاً وقتی به تشویق‌ها و تنبیه‌های یک نهاد نگاه کنیم می‌فهمیم که می‌خواسته چه نهادی را اشاعه دهد.

- معمولاً در نهادهایی که با بحث‌های مالی و اجرایی درگیر هستند، فرآیندهای تنظیمی بیش‌تر جواب می‌دهد.

○ فرآیندهای هنجاری

- ساختارهای رابطه‌ای است که نهاد را اشاعه می‌دهد. نظام شبکه‌ای حرفه‌ای هاست که نهاد را اشاعه می‌دهد. می‌گوید وقتی نوع خاصی از نظام‌سازی به وسیله‌ی حرفه‌ای‌ها پذیرفته می‌شود دیگر باقی می‌ماند.

- تعریف حرفه‌ای کردن: نزاع جمعی بین اعضای یک حرفه برای تعریف شرایط و روش‌های کاری معین. مثلاً در نظام مشاوره‌ی ایران، یک نفر را که بخواهد شروع به فعالیت کند باید از وزارت بهداشت مجوز بگیرد که این یک فرآیند تنظیمی است.

- یعنی یک چیزی را تبدیل به هنجار می‌کنند و یا یک چیزی را در ذهن مخاطبین و شبکه‌ی نظام ارزشی تبدیل به ارزش می‌کنند. در نتیجه این‌گونه نهاد مورد نظر خودشان را گسترش می‌دهند. مثلاً مجله‌ی فورچون می‌آید ۵۰۰ شرکت برتر دنیا را رتبه‌بندی می‌کنند.

○ فرآیندهای تقلیدی

- یک سری از شرکت‌های بزرگ و نهادهای پیشرفته مورد توجه قرار می‌گیرند و همه خودشان را شبیه آن‌ها می‌کنند. یعنی قالب و شاکله‌ی ذهن تو این می‌شود که باید مثل آن شرکت‌ها شد. و چیزی غیر از این امکان ندارد. در فرآیندهای هنجاری یک فشاری پشت‌مان بود که مثلاً چون فورچون تأیید کرده پس ما هم باید مثل او شویم ولی در این‌جا اصلاً کاری با کسی نداریم و قالب ذهنی همه این شده است که باید این‌گونه رفتار کرد.

- کار رساله‌ی آقای امامی در مورد فرآیندهای تقلید در خط مشی‌گذاری بود.
- یک شکل نهادی تا آن‌جایی مشروعیت و گسترش پیدا می‌کند که کنش‌گران، آن را یک روش طبیعی برای ساختار سازمانی خودشان بدانند.

- مهم‌ترین کاری که در این تقلید انجام می‌شود فرآیند ایدئولوژی‌زدایی از نظام‌ها است. اصلاً قضیه این است که حاکمیت در یک کشور با کیست.

- در جنگ نرم، بحث بر سر این است که ما یک سری افرادی را در کشورها ایجاد کنیم که به دنبال تقلید و ایجاد نهادهای ما هستند و روی طبقه‌ی عامه‌ی مردم اثرگذار هستند.

• بررسی بحث حامل ها در اشاعه

○ سیستم های نمادین

- آن چیزهایی هستند که یک دکترین، فکر، ایده و فرهنگ را دارند منتقل می کنند. هر نمادی هم باید در شرایط مختلف به وسیله ی افراد مختلف تفسیر شود. لذا نمادهای مختلف در شرایط مختلف به وسیله ی آدم های مختلف به گونه های مختلف تفسیر می شود!

○ نظام های رابطه ای

- بحث بر سر ارتباطات اجتماعی است. مثل کانال های ارتباطی در سازمان ها، می توانند یک نهاد را توسعه و اشاعه دهند. نظریه ی شبکه، بهترین تبیین کننده ی اشاعه ی نهادهای در نظام رابطه ای است. نظریه ی شبکه می گوید که خوشه بندی و ارتباطات سبب می شود که جریان ارتباطی خاصی در هر شبکه اتفاق افتد و بر اساس آن، نهادها توسعه و اشاعه یابند.

○ رویه ها (روتین ها)

- افراد در سازمان ها رفتارهای خاصی دارند که یاد گرفته اند برای انجام کارهایشان این گونه رفتار کنند. همان بحث سایمون و مارچ و ژن های سازمانی. برای اشاعه ی یک نهاد، رویه هایی که خودمان ساخته ایم و ارتباطات درون سازمانی مان را به افراد جدیدالورود آموزش می دهیم؛ یعنی داریم یک شکل نهادی خاصی را از طریق رفتار اداری مان اشاعه می دهیم. حالا می توان نحوه ی رفتار فرمانده هان جنگ با زیردستانشان را بررسی کنیم و آن را اشاعه دهیم. این روش، یکی از روش های خیلی مفید و اثرگذار اشاعه است؛ چرا که کاملاً قابل تقلید است.

○ مصنوعات

- معماری و ساخت و چیش ساختاری انتقال دهنده ی آن نظم و نهاد هستند. خود ساخت ها و شکل و شمایل ها در القای یک نظم و تفکر در سیستم اثرگذار است و باعث اشاعه ی آن می شود.

• سازمان ها و نهادها (فرآیندهای نهادی و سازمان)

- تا الان به دنبال رفتار تک تک آدم ها بودیم و می گفتیم که فلان نهاد چه تأثیری روی رفتار افراد دارد. ولی یک نگاه هم این است که سازمان ها را در محیط بومی خودشان بررسی کنیم. چه می شود که سازمان سعی می کند خودش را منطبق بر محیط خودش کند. یعنی محیط نهادی بر

تصمیمات سازمان اثرگذار است. قبلاً معتقد بودند که محیط اثرگذار نیست روی سازمان و می گفتند که ساختار سازمان انعکاس تلاش خود افراد سازمان است. دو نظریه این تفکر را عوض کرد:

- نظریه ی عقلانیت محدود: عقلانیت چیزی است که خودتان ساخته اید.
- نظریه ی سیستم های باز: این که یک سیستم با محیط خودش در تعامل است.
- در نتیجه به این رسیدند که عوامل برون زایی وجود دارند که ساختار را تغییر می دهند و بنابراین رفتار سازمان ها را باید در یک بافت نهادی بررسی کنیم.
- پس سه نگاه شد:
 - سازمان ها مستقل از محیط هستند.
 - سازمان تحت تأثیر محیط هست ولی به این صورت که محیط بر اساس بقای اصلح، سازمان خودش بهترین راه را با عقلانیت خودش پیدا می کند.
 - نگاه دیگر، سازمان و مشروعیت بود. می گوید که سازمان ها موفقیتشان منوط به عواملی چون هماهنگی و کنترل و کارآیی نیست بلکه در کسب نوعی مشروعیت از محیط هستند که در این مشروعیت می توانند منابع خودشان را پیدا کنند چرا که بقیه به آن ها اعتماد می کنند و کمکشان می کنند.
- سه دیدگاه در مورد تعامل سازمان و نهاد
 - اقتصاد دان هایی مانند نُورث:

□ می گوید محیط نهادی، یک سری قواعد بازی القا می کند و سازمان ها آن القائات را می پذیرند. مثلاً دولت ابلاغ می کند که همه باید مالیات دهند در نتیجه همه ی سازمان ها مالیات می دهند. در این بازی، محیط های نهادی قاعده گذاری می کنند و سازمان ها پیروی. ولی قواعدبازی صرفاً به وسیله ی محیط وضع نمی شود. خیلی وقت ها خود سازمان ها دست به کار می شوند و مثلاً لابی می کنند و روی قاعده گذاران فشار می آورند. سعی می کنند که سیستم قاعده گذاری را به نفع خودشان کنند.

□ بعدها در تحلیل هایی که انجام شد گفتند این طور نیست که همه ی سازمان ها نسبت به فشارهای محیطی یکسان پاسخ دهند

- اقتصاددان هایی مانند ویلیامسون یا جامعه شناسانی مانند پارسونز

- نهادها (؟)، پاسخ‌هایی است که سازمان‌ها - یا با منطق اقتصادی یا با نگاه هنجاری - نسبت به محیط می‌دهند و شکل سازمان‌ها انباشت آن پاسخ‌هاست.
- شرایط محیطی ساختار حکمرانی را برای سازمان‌ها تعیین می‌کند.
- سازمان و ساختارش یک نهاد است. یک نهاد حاکمیتی است برای الزاماتی که احساس می‌کنند. سازمان‌ها، نهادها یا ساختارهای حاکمیتی هستند که هزینه‌های مبادله را برای دستیابی به کارآیی بیش‌تر کاهش می‌دهند.
- سازمان‌ها در طول زمان به نهادها تبدیل می‌شوند و یک شخصیت منحصر به فرد به دست می‌آورند که این شخصیت
- سلزنیک معتقد است سازمان‌ها یک ساختار شخصیت متمایز برای خود می‌سازند که در واقع این ساختار شخصیتی تعهد به ارزش‌ها را افزایش می‌دهد. ویلیامسون می‌گفت که ارزش‌ها، ارزش اقتصادی هستند و در نتیجه سازمان‌ها نهادهایی هستند که ارزش‌های اقتصادی را رعایت می‌کنند ولی سلزنیک می‌گفت که سازمان‌ها نهادهایی هستند که ساخته می‌شوند برای رعایت ارزش‌های والاتر (دید فرهنگی و جامعه‌شناسی).

• جامعه‌شناسان فرهنگی - شناختی

- مانند نیر: سازمان‌ها همان افسانه‌هایی هستند که ما دوست داشتیم. در این نگاه، سازمان‌های مدرن، اشکال نهادی شده‌ای هستند که نه الزاماً انعکاس قواعد طبیعی اقتصادی کنند بلکه بر اساس نگاه فرهنگی مدرن، به دنبال تحقق عقلانیت ابزاری هستند. ما داریم به وسیله‌ی همین فرآیند تقلید از سازمان‌ها، عقلانیتی که در پس آن‌ها وجود دارد را منتقل می‌کنیم.
- نیر و رویان یک مقاله‌ی دارند: رشد ساختارهای نهادی عقلانی در اجتماعات سبب شده است که سازمان‌های رسمی خیلی رایج شوند. اصلاً ما الان افرادی را داریم که پروژه می‌گیرند و سازمان طراحی می‌کنند. یک افسانه‌ی وجود دارد که باعث می‌شود هم سازمان‌ها خیلی راحت تأسیس شوند و هم از ضرورت وجود آن‌ها حمایت می‌کند؛ یعنی آن‌ها را یک موجودیت ضروری جلوه می‌دهد.

ما علوم غربی را می‌خوانیم چرا که آن‌ها مسئله را خوب تشریح کرده‌اند و نه با این هدف که تقلید کنیم.

آقای میرزایی اهرنجانی در زمینه ی نهادها خیلی خوب کار کرده اند.

جلسه ی چهاردهم

چهارشنبه، ۰۷ ژانویه ۲۰۱۵

۰۳:۲۴ ب.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

- سؤال امتحان: یک نهادی که در اطرافتان وجود دارد و ساز ناسازگاری می زند ولی هنوز باقی مانده اند را تحلیل کنید که چرا هنوز باقی هستند.

• مشروعیت در سازمان ها

- نهادها و سازمان ها چگونه مشروعیت پیدا می کنند؟
- همان طور که قبلا گفتیم مشروعیت عنصری بود که در جهان اجتماعی هر چیزی که واجد مشروعیت شود بقایش حتمی می شود. در مطالعاتی که انجام دادند دیدند که خیلی از سازما هسند که بهره ور نیستند ولی چون در محیط مشروعیت پیدا کرده اند میتوانند به کارشان ادامه دهند.

○ مبانی ایجاد مشروعیت

- وبر: اولین فردی که در مورد مشروعیت صحبت کرد: وبر - « مشروعیت را در مورد قدرت مطرح کرد؛ و گفت قدرتی مشروعیت دارد که منطبق بر **عقلانیت و قانونمندی** باشد. ساختارهایی در جامعه ی مدرن می توانند حیات داشته باشند که عقلانیت داشته و قانونمند باشند.
- پارسونز: می گفت مشروعیت برای ارزیابی **اهداف** است؛ یعنی آیا آن سازما می تواند در بافت شبکه ی خودش درست رفتار کند یا خیر. مثلا آیا اهداف زیست محیطی را رعایت می کند یا خیر. مشروعیت زمانی به دست می آید که اهدافش منطبق با نقش ها باشد. سازمانی مشروعیت دارد که اهدافش منطبق با نقش هایی باشد که جامعه از او انتظار دارد.
- می یز: **ساختار و رویه ها**. می گفت من مشروعیت دارم چرا که ساختارها و رویه های من استاندارد و پذیرفته شده است و آن چیزی که جامعه به عنوان عقلایی قبول دارد، او هم قبول دارد. در این جا بود که مفهوم هم شکلی مطرح شد. یعنی اگر میخاهی مشروعیت پیدا کنی باید ساختارها و رویه هایت شبیه استانداردهای جهانی باشد. شبیه آن چیزی باشد که

مردم آن را عقلانی می دانند. گ مثلا الان شرکت های ما خودشان را شیبه شرکت های خارجی می کنند و مثلا حتی شکل چیدن سازمانش را مانند سازمان های ژاپنی می کند. در حالی که اصلا مثلا نیاز نبوده که فلان واحد در سازمان تأسیس شود. برای همین می بینیم که کارمندانش بیکار هستند چرا که خب نیازی به چنین واحدی نبوده است ولی چون سازمان خارجی چنین واحدی را دارد پس ما هم باید داشته باشیم حتی اگر نیازی به آن نداشته باشیم.

□ **دلیل هم شکلی:** دو نگاه وجود دارد:

- سازمان هایی که در یک محیط نهادی مشابه قرار گرفته اند هم شکل می شوند.
- خود این ها فهمیده اند که باید تناسب اجتماعی داشته باشند و در نتیجه می خواهند خودشان را منطبق بر هنجارهای بیرونی نشان دهند.

- چرا همه ی سازمان ها یکسان هستند
- چرا ما مفهومی داریم به نام سازمان رسمی و مفهومی داریم به نام سازمان غیر رسمی
- فشار نهادی سبب می شود که ظاهر و مأموریت مطابق با هنجارها باشد ولی می بینیم که در درون سازمان هیچ اتفاقی نیفتاده است. برای همین می بینیم که همه ی سازمان ها به دنبال برنامه ریزی استراتژیک ریختن و چشم انداز درست کردن هستند و هیچ کدام هم رعایت نمی کنند و کار خودشان را می کنند. یعنی همه ی این کارها را می کند تا مشروعیت پیدا کند.

□ **چه چیزی سبب ایجاد این هم شکلی می شود؟** یعنی از چه طریق هایی خودمان را

هم شکل می کنیم:

- قانون و مقررات:
- هم شکلی آدم های ضعیف را بالا می برد و رشد می دهد ولی آدم های بالا و قوی را پایین نگه می دارد و نمی گذارد بیش تر پیشرفت کنند. مانند نظام آموزش کشور که مثلا هر کسی با هر ضریب هوشی باید یک

سری مطالب یکسانی را بخواند. دلیل این ها هم این است که می خواهیم نظم برقرار کنیم و کنترل کنیم در نتیجه باید هم شکلی ایجاد کنیم.

• هنجارها:

• حرفه ای ها آن ساختار خودشان را اشاعه می دهند در نتیجه هم شکلی ایجاد می شود.

• دانش و الگوهای فرهنگی

• هر جا احساس می کنید که عقلانیتی حاکم نیست و افراد نسبت به بی عقلی ها اعتراض می کنند در آن جا باید فشارهای نهادی را پیدا کنیم و بدانیم که یک نهادی دارد این رفتار غیر عقلایی را تحمیل می کند. به همین دلیل در یک سری جاها خط مشی اثری ندارد.

□ **منابع مختلف نفوذ** (چه کسانی می توانند این هم شکلی را ایجاد کنند و حق آن را دارند)

• دولت ها

• رسانه ها و روزنامه ها

• گزارش هایی که روزنامه ها می دهند

• انجمن های حرفه ای

• تئوری ها و اهل علم: دانش و استاندارد ارائه می کنند.

□ **عوامل مؤثر در شکل سازمان ها**

• شرایط نهادی در هنگام تولد سازمان ها: اثر شرایط نهادی در هنگام تولد است. یعنی کسی که تازه دارد شرکتی را تأسیس می کند نگاه می کند به شرکت هایی که وجود دارند که آن ها چه شکلی دارند.

• زمینه ی کاری کارآفرین: کسی که قرار است آن شرکت را راه اندازی کند در هر زمینه ای که قبلا فعالیت می کرده است آن شرکت جدید را بر اساس الزامات زمینه ی فعالیت قبلی طراحی می کند.

• پیچیدگی محیطی: هر چقدر محیط پیچیده تر باشد سازمان نیز پیچیده تر می شود.

- نوع درک شرایط نهادی: خیلی از وقت ها عامل یادگیری آن درکی است که ما از محیط می فهمیم. اگر محیط نهادیمان را پیچیده تحلیل کنیم شکل سازمان هم پیچیده خواهد شد.

□ چه عواملی سبب پذیرش زودتر نهادها به وسیله ی سازمان ها می شود؟

- بزرگی: هر چه بزرگ تر پذیرش زودتر
- وابستگی بودجه
- پیشینه ی مدیران
- نزدیکی جغرافیایی
- به هم پیوستگی: به هم پیوستگی باعث پذیرش سریع تر می شود.
- گروه های مرجع اثرگذار: هر چه این ها اثرگذارتر باشند نهادها هم زودتر پذیرفته می شوند.

□ پاسخ سازمان ها به فشارهای نهادی

- تسلیم
- سازش:
- اجتناب: تلاشی که سازمان ها انجام می دهند که بخش هایی از سازمان خودشان را در مقابل لزوم پیروی مقاوم کنند. در اجتناب ظاهر درست است ولی در باطن کاری صورت نمی گیرد.
- سرپیچی: در ظاهر هم کاری صورت نمی دهد.
- دخل و تصرف

□ سطح تحلیل

- افراد: به مثابه ی کنش گران فردی که در جامعه داریم برای آن ها خط مشی می گذاریم. این ها انتخاب هایشان تحت تأثیر نهاد ها
- سازمانی: فرد فرد سازمان ها هم در یک محیط نهادی
- جامعه شناختی:

□ نهادی به دنبال این بود که تغییرات پایدار شده را برگزار کند.

اول در مورد ساخت نهادها و نهادهای ساخته شده

دوم در مورد نهادینه سازی و اینکه سازکارهایی که می توان بر اساس ان نهادینه سازی صورت بگیرد که ذیل آن تغییر و تحولات نهادی هم به نوعی مطرح خواهد شد