

## Constructivist Institutionalism and the Emergence of Local Participatory Organizations: A Framework for Analyzing Institutional Change in Developmental Contexts

Narges Niazi 

Department of Economic Sociology and Development, Department of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

Mohsen Noghani Dokht Bahmani \*

Department of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

Ahmadreza Asgharpourmasouleh 

Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran

### Abstract

This study aims to develop a theoretical framework for analyzing the processes of formation, stabilization, and transformation of participatory local organizations. Conducted in response to the limitations of rationalist and functionalist approaches in explaining institutional and intra-organizational dynamics of collective action, the research draws on constructivist institutionalism to reconceptualize the organization as a multilayered field of action, meaning, discourse, and institutional structures. Through a critical review of the constructivist institutionalist literature, key concepts such as institutionalization, legitimacy, discourse, and agency are identified and integrated into an analytical model. The proposed framework combines narrative-based analysis with a three-level perspective—

\* Corresponding Author: noghani@um.ac.ir

**How to Cite:** Niazi, N., Noghani Dokht Bahmani, M., Asgharpourmasouleh, A. (2026). Constructivist Institutionalism and the Emergence of Local Participatory Organizations: A Framework for Analyzing Institutional Change in Developmental Contexts, *Quarterly Journal of Social sciences*, 33(112), 205-252. DOI: 10.22054/qjss.2026.86950.2900

Original Research

Accepted: 26/01/2026

Revised: 07/01/2026

Received: 22/11/2025

eISSN: 2538-2772

ISSN: 1735/1162

structural, agential, and discursive—enabling the reconstruction of institutional processes in organizations operating within specific socio-historical contexts and under conditions of conflicting institutional pressures. This approach not only understands the organization as a constructed yet institutionalized entity, but also offers a dynamic, meaning-oriented, and context-sensitive analysis of collective action and its institutional transformations by bridging micro- and macro-levels. The proposed model is particularly applicable to the study of local organizations characterized by participatory structures, resource and interest sharing, and discursive diversity, especially within societies undergoing transition.

**Keywords:** Local participatory organizations, collective action, institutional pressures, institutional change, institutional process.

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

Economic collective action within locally embedded participatory organizations—such as production and consumer cooperatives, collective farming corporations, and welfare-oriented institutions—often develops through trajectories different from dominant market-oriented or state-centered models. In transitional societies, these organizations encounter complex processes of transformation, resistance, delegitimation, and reinstitutionalization. Understanding these dynamics requires an analytical framework that can simultaneously account for historical embeddedness, actors' meaning-making processes, and the mechanisms of institutionalization.

Conventional approaches, including traditional institutional economics and functionalist perspectives, often conceptualize organizations either as rational, calculating units or as stable institutions oriented toward efficiency and equilibrium. Such approaches have limited ability to explain transformations of meaning, struggles over legitimacy, and multi-level patterns of organizational action, particularly when organizations face contradictory formal and informal pressures, diverse actors, and competing systems of legitimacy. The central question, therefore, is how locally embedded participatory organizations can be analyzed through an alternative perspective that integrates structural, discursive, and actor-centered dimensions.

Constructivist institutionalism provides a promising framework for addressing this theoretical gap. Rather than viewing organizations merely as units of action, this approach conceptualizes them as multi-layered fields constituted through discourses, agency, norms, and institutional structures. Organizations are embedded within networks of meanings, norms, and legitimacy structures that are continuously interpreted, contested, and redefined. Concepts such as institutionalization, discourse, institutional isomorphism, legitimacy, and agency provide analytical tools for examining organizations exposed to conflicting institutional environments. By connecting macro-level processes (normative and discursive systems) with micro-level dynamics (actors and identities), constructivist institutionalism

understands organizations as socially constructed yet institutionally embedded realities shaped by historical contexts and ongoing interactions among organizational members.

### **Literature Review**

This article proposes an analytical model for examining institutional mechanisms through a narrative-based approach. In this framework, narratives are considered analytical resources for reconstructing institutional actions and historical transformations rather than merely linguistic representations. They reflect actors' historically situated and interpretive experiences and enable the reconstruction of institutional trajectories over time. The proposed model is developed through a systematic review of constructivist institutionalist literature. The selected works were identified based on theoretical influence, originality, and relevance to the study of organizations and collective action. The reviewed scholars include Meyer, Scott, DiMaggio and Powell, Berger and Luckmann, Hay, Campbell, Dobbin, and Hall.

### **Methodology**

The proposed framework conceptualizes organizations as intermediary fields located between formal institutions (such as laws and state structures), informal institutions (including norms, traditions, and discourses), and micro-level organizational actors. Through processes of interaction, resistance, and interpretation, organizations move through trajectories of institutional formation, stabilization, and transformation.

The framework is operationalized across three analytical levels: the structural level, focusing on recurring institutional patterns; the actor-centered level, emphasizing agency and strategic practices; and the discursive level, examining meanings and contradictions. The relationship between micro- and macro-level processes is understood as reciprocal and dynamic: while institutional environments shape organizational structures and practices, actors actively participate in reproducing, negotiating, or transforming those environments.

## Results

The empirical application of this framework to the Nilabad-Torbatjam agricultural Joint-Stock Company, which has maintained more than five decades of activity, demonstrates that organizational legitimacy has been reproduced through different sources across historical periods. These transformations were closely connected to changing relationships among institutional structures, discourses, and forms of agency. The gap between formal institutional arrangements and actors' lived experiences revealed a pattern of generalized institutional decoupling.

## Discussion

The proposed framework differs from conventional approaches in several respects. First, it moves beyond the dichotomy between macro-structural explanations and meaning-centered approaches by examining intermediate mechanisms of meaning construction and institutional reproduction through actors' interpretive agency. Second, it emphasizes institution-building processes within locally situated organizations rather than focusing exclusively on large-scale institutions. Third, by integrating narrative and discourse analysis with interpretive and historical approaches, it enables the reconstruction of institutions through actors' lived experiences.

Furthermore, the framework conceptualizes institutionalization as a dynamic, contested, and multi-layered process in which meaning, resistance, and interpretation play central roles. Finally, the six-step operational framework provides a methodological bridge between theoretical concepts and empirical analysis.

## Conclusion

Constructivist institutionalism offers a distinctive perspective for understanding locally embedded participatory organizations operating within contexts of tension between formal structures and informal normative orders. By analyzing narratives as forms of institutional action data across structural, discursive, and actor-centered dimensions, the proposed framework provides insight into the

mechanisms of organizational persistence, resistance, and transformation.

Its main contribution lies in bridging theory and method: constructivist institutionalism functions not only as a conceptual foundation but also as a guide for methodological choices and analytical strategies, particularly in the study of local organizations, cooperatives, and institutions characterized by long-term historical continuity.

## نهادگرایی بر ساخت‌گرا و تکوین سازمان‌های مشارکتی محلی: الگوی برای تحلیل تحولات نهادی در بستر توسعه‌ای

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

نرگس نیازی 

استاد گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

محسن نوغانی دخت بهمنی  \*

دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره)، قزوین، ایران

احمد رضا اصغرپور ماسوله 

### چکیده

این پژوهش باهدف طراحی الگوی نظری برای تحلیل فرآیند تکوین، تثبیت و تحول سازمان‌های محلی مشارکتی انجام شده است. این مطالعه در پاسخ به محدودیت رویکردهای عقلانیت‌محور و کارکردگرا در تبیین پویایی‌های نهادی و درون‌سازمانی کنش جمعی، با تکیه بر نهادگرایی بر ساخت‌گرا، سازمان را به‌مثابه میدان چندلایه‌ای از کنش، معنا، گفتمان و ساختارهای نهادی باز می‌فهمد. در این راستا با مرور انتقادی ادبیات نهادگرایی بر ساخت‌گرا، مفاهیم کلیدی چون نهادینه‌سازی، مشروعیت، گفتمان و عاملیت استخراج و در قالب الگوی تحلیلی سامان‌دهی شده‌اند. الگوی پیشنهادی، با تلفیق تحلیل روایت‌محور و سه‌سطحی‌سازی ساختاری، کنشگرانه و گفتمانی، امکان بازسازی فرآیندهای نهادی در سازمان‌هایی را فراهم می‌سازد که در بسترهای تاریخی-اجتماعی خاص و تحت فشارهای متعارض نهادی عمل می‌کنند. این رهیافت نه تنها سازمان را به‌مثابه موجودیتی بر ساخته اما نهادینه‌شده می‌فهمد، بلکه با پیوند سطح خرد و کلان، تحلیلی پویا، معنا ساز و زمینه‌مند از کنش جمعی و تحولات نهادی آن ارائه می‌دهد. الگوی پیشنهادی می‌تواند در مطالعه‌ی سازمان‌های محلی با ساختار مشارکتی، اشتراک منابع و منافع و تنوع گفتمانی به‌ویژه در جوامع در حال گذار به کار گرفته شود. **کلیدواژه‌ها:** سازمان‌های مشارکتی محلی، کنش جمعی، فشارهای نهادی، تغییر نهادی، فرآیند نهادی.

## ۱- مقدمه

کنش جمعی اقتصادی در سازمان‌های محلی مشارکتی<sup>۱</sup> به‌ویژه آن‌هایی که در بسترهای تاریخی و نهادی خاص شکل می‌گیرند (نظیر شرکت‌های تعاونی تولید یا مصرف، شرکت‌های زراعت اشتراکی یا مؤسسات محلی رفاه محور)، اغلب از مسیرهایی متفاوت با الگوهای رایج بازارمحور یا دولتی تحول می‌یابند. این سازمان‌ها معمولاً در تنشی دائمی میان منطق ابزاری عقلانیت و زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی خاص خود قرار دارند. در بستر جوامع در حال گذار، این سازمان‌ها با فرآیندهای پیچیده‌ای از دگرگونی، مقاومت، مشروعیت‌زدایی یا باز نهادینه‌سازی مواجه هستند (اسکات<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴: ۱۱ و ۲۴؛ مه‌یر<sup>۳</sup> و روان، ۱۹۷۷: ۳۴۱-۳۴۴) برای فهم پویایی‌های کنش جمعی درون این سازمان‌ها، الگویی تحلیلی لازم است که بتواند تاریخ‌مندی، معناسازی کنشگران و پویایی‌های نهادینه‌سازی را هم‌زمان درک و بازسازی کند.

اکثر چارچوب‌های تحلیلی رایج در مطالعه‌ی سازمان‌ها - به‌ویژه در اقتصاد نهادی سنتی و رویکردهای کارکردگرا، سازمان را یا به‌مثابه یک واحد منطقی محاسبه‌گر در نظر می‌گیرند، یا به‌مثابه یک نهاد عقلانی باثبات و قابل پیش‌بینی. این رویکردها غالباً در تبیین پویایی‌های درونی، دگرگونی‌های معنایی، منازعات مشروعیت و الگوهای چندلایه‌ی کنش درون‌سازمانی با محدودیت‌هایی مواجه‌اند (اشمیت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸؛ دی‌ماجیو و پائول<sup>۵</sup>، ۱۹۸۳: ۱۵۰-۱۴۷). این ناتوانی به‌ویژه در زمینه‌هایی برجسته می‌شود که سازمان‌ها در معرض فشارهای متعارض رسمی و غیررسمی، کنشگران متکثر و الگوهای مشروعیت رقابتی هستند. در این وضعیت چارچوب‌های عقلانیت محور یا صرفاً کارکردگرا نمی‌توانند پیچیدگی‌های سازمانی کنش جمعی را تبیین کنند. در چنین بستری، این پرسش مطرح می‌شود که چگونه می‌توان با رویکردی بدیل، سازمان‌های مشارکتی محلی را تحلیل

1 Local Participatory Organizations / Community-Based Local Organization

2 William Richard Scott

3 John W. Meyer

4 Vivien Schmidt

5 DiMaggio & Powell



کرد؛ رویکردی که بتواند هم به لایه‌های معنایی و گفتمانی و هم به سطح کنش و ساختار توجه کند و ظرفیت تحلیلی کافی برای درک پویایی‌های کنش جمعی و تحولات نهادی درون سازمان داشته باشد؟

در پاسخ به این خلأ تحلیلی، نهادگرایی بر ساخت گرا<sup>۱</sup> چارچوبی نویدبخش به شمار می‌آید. این رویکرد، برخلاف نهادگرایی‌های اولیه که بر ثبات و تکرار رویه‌ها تأکید داشتند، سازمان را نه صرفاً به مثابه یک واحد کنش، بلکه آن را به مثابه میدانی چندلایه از گفتمان‌ها، عاملیت‌ها، هنجارها و ساختارهای نهادی در نظر می‌گیرد (برگر<sup>۲</sup> و لاکمن<sup>۳</sup>، ۱۹۶۶: ۳-۵؛ های، ۵۶-۶۹؛ اشمیت، ۲۰۰۸). سازمان‌ها در این خوانش، درون شبکه‌ای از هنجارها، معانی و ساختارهای مشروعیت جا گرفته‌اند که دائماً در حال تفسیر بازتعریف و منازعه‌اند (اسکات، ۲۰۱۴: ۱۱ و ۲۴؛ مه‌یر و رووان، ۱۹۹۷: ۳۴۱-۳۴۴). نهادگرایی بر ساخت گرا از طریق مفاهیمی چون «نهادینه شدن»، «گفتمان»، «هم‌شکلی نهادی»، «پویایی مشروعیت» و «عاملیت» امکان تحلیل سازمان‌هایی را فراهم می‌آورد که در معرض فشارهای متعارض نهادی هستند یا دچار چندپارگی معنایی‌اند. افزون بر آن، این رویکرد با امکان تحلیل در سطوح کلان (نظام‌های هنجاری و گفتمانی، ساختارهای نهادی) و خرد (کنشگران و هویت‌ها) به ما اجازه می‌دهد سازمان را به مثابه یک واقعیت اجتماعی بر ساخته اما در عین حال نهادینه شده در نظر بگیریم؛ سازمانی که هم محصول تاریخ و زمینه است و هم محل منازعه و کنش متقابل اعضا (های، ۲۰۰۶؛ اشمیت، ۲۰۰۸). این رهیافت با تمرکز بر عاملیت جمعی و تعاملات اجتماعی، امکان تبیین شکل‌گیری، تثبیت، مقاومت و بازتولید کنش جمعی را در بستر نهادی سازمان فراهم می‌سازد.

اما اگر بنا باشد فرآیند تکوین و تحولات نهادی در یک سازمان محلی را از منظر کنشگران درگیر آن تحلیل کرد، باید چگونگی بکار گرفتن این رهیافت را در سطح عملیاتی نیز دانست - الگوی پیشنهادی، تحلیل فرآیندهای نهادی کنش جمعی در یک

1 Constructivist Institutionalism

2 Peter L. Berger

3 Thomas Luckmann

سازمان محلی را مبتنی بر داده‌های روایت‌محور توصیه می‌کند؛ رویکردی که از روایت به‌عنوان ابزاری برای بازسازی کنش‌های نهادی و رخداد‌های تاریخی بهره بگیرد، نه صرفاً به‌عنوان فرم زبان‌شناختی یا ابژه‌ای مستقل (پنتلند<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹؛ چارنیاسکا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). روایت‌ها در اینجا به منزله‌ی بازنمایی تجربیات تاریخی، زمینه‌ای و تفسیری کنشگران در سازمان تلقی می‌شوند. این رویکرد برخلاف روش‌های رایج کمی یا تحلیل مضمون ایستا، به دنبال بازسازی فرآیندها و زنجیره‌های تحول نهادی در بستر زمان است. بدین ترتیب، این پژوهش قصد دارد با ترکیب آرای نهادگرایی بر ساخت‌گرا و تحلیل روایت فرآیندی، الگویی نظری برای فهم کنش جمعی در بستر نهادی سازمان پیشنهاد کند؛ الگویی که نه تنها میان عاملیت و ساختار پیوند برقرار می‌کند، بلکه امکان تحلیل پویایی‌های کنش جمعی در سازمان‌های مشارکتی محلی را در طی زمان و زمینه‌ی خاص اجتماعی-فرهنگی ممکن می‌سازد.

## ۲- روش‌شناسی

الگوی پیشنهادی این پژوهش بر مبنای مرور نظام‌مند و هدفمند ادبیات نظری حوزه نهادگرایی بر ساخت‌گرا تدوین شده است. در یک مرور باقاعده و نظام‌مند باید مشخص شود که قرار است همه‌ی اندیشه‌های موجود مربوط به یک موضوع، مرور شوند یا نه؟ (جامعیت) و اگر قرار بر گزینش برخی از آثار است، گزینش باید بر اساس چه ملاک یا ملاک‌هایی انجام شود؟ (ملاک گزینش).

یک معیار رایج و معقول، گزینش بر اساس میزان مرجعیت و اصالت آثار است، منطق و ملاک گزینش منابع در این نوشتار، از سه اصل پیروی می‌کند: ۱- جایگاه مرجع و تأثیرگذاری نظری در سنت نهادگرایی بر ساخت‌گرا ۲- اصالت و دست اول بودن آثار ۳- ارتباط مستقیم با تحلیل سازمان‌ها و کنش جمعی. بر این اساس آثار نظریه‌پردازانی انتخاب شد که سهم بنیادینی در صورت‌بندی مفاهیم و بسط چارچوب‌های تحلیل نهادی سازمان‌ها

1 Pentland

2 Czarniawska

این حوزه داشته‌اند. در این راستا پژوهشگر برای جستجوی متون مرتبط، از یک رشته کلیدواژه‌ی انگلیسی در مرز نهادگرایی برساخت‌گرا و نظریه‌های سازمان (جدول ۱). بهره برده است. منابع به‌دست‌آمده پس از بررسی عنوان، از نظر ارتباط محتوای نظریه باهدف مرور ارزیابی شدند، بنابراین در معیار خروج آثاری که ارتباط مستقیمی با درک چارچوب نظری نهادگرایی برساخت‌گرا در یک سازمان رسمی نداشتند و یا از نظریه‌پردازان مؤثر در این حوزه نبودند، از مرور حذف شدند و صرفاً به منابع اصیل و معتبری استناد شد که مستقیماً چارچوب تحلیلی مشخصی در حوزه نهادگرایی برساخت‌گرا و تحلیل سازمان‌ها ارائه کرده‌اند.

جدول ۱ کلیدواژه‌های مرور نظری

| عبارت کلیدی                                  | یا                                                      | و                                        |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| نظریه نهادی جدید<br>New Institutional Theory | نهادگرایی برساخت‌گرا<br>Constructivist Institutionalism | تحلیل سازمانی<br>Organizational Analysis |
|                                              | ساخت اجتماعی<br>Social Construction                     | ارزش‌ها و هنجارها<br>Norms and Values    |
|                                              | نظریه نهادی<br>Institutional Theory                     | تغییر نهادی<br>Institutional Change      |
|                                              | پویایی نهادی<br>Institutional Dynamics                  | نهادینه‌سازی<br>Institutionalization     |

با جستجوی کلیدواژه‌ها و اعمال معیار ورود و خروج آثار، این منابع وارد مرور شدند: نظریه «سازمان‌های نهادینه‌شده و نظم جهانی» جان مه‌یر، خوانش برساخت‌گرایانه کالین‌های<sup>۱</sup> از نهادها، تحلیل نهادسازی در سطح سازمانی از دی‌ماجیو و پاول و مدل سه‌وجهی اسکات درباره نهادها، ایده‌ها و هویت‌ها اشاره کرد. همچنین دیدگاه‌های برگر و لاکمن در زمینه مشروعیت‌بخشی و نهادینه‌سازی معنا، تحلیل تغییر نهادی مبتنی بر گفتمان از جمبل<sup>۲</sup>، نظریه ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی از فرانک دابین<sup>۳</sup> و نهایتاً فرآیند

1 Colin Hay

2 John L. Campbell

3 Frank Dobbin (The Article: The Global Spread of Rationalized Governance)

بوروکراتیزه شدن از ریچارد هال<sup>۱</sup>.

برای درک عمیق نظریه و همچنین مقایسه آن با نظریات دیگر، اولین مرحله این است نظریه را به بخش‌های کوچک تقسیم کرد تا درک کلی آن را آسان‌تر شود. سپس باید گزاره‌های اصلی هر بخش نظریه را ذیل یک مضمون اصلی استخراج کرد. استخراج گزاره‌ها، به ایجاد یک نقشه ذهنی از روابط بین مفاهیم و ایده‌های اصلی نظریه کمک می‌کند. همچنین با استخراج محورها و گزاره‌های اصلی، می‌توان شباهت‌ها و تفاوت‌های بین نظریات مختلف را شناسایی کرد و با شناسایی شکاف‌های موجود در نظریات و هم‌گرایی‌های گزاره‌ها، به چارچوب جامع‌تری دست یافت (ترنر، ۱۹۹۰: ۴۰). در نتیجه‌ی انجام این فرآیند، ابتدا درباره مبانی پارادایمی نظریات بحث و مقایسه انجام می‌شود، سپس مکانسیم‌های انتقال میان سطوح خرد و کلان پدیده شناسایی می‌گردد، بعد از آن نقدها و محدودیت‌های آن‌ها بررسی شده و نهایتاً با تکیه به گزاره‌ها و مضامین مستخرج از نظریات، الگوی پیشنهادی پژوهش سازمان‌دهی و طبقه‌بندی می‌شود که امکان تبیین ارتباط میان سطوح خرد و کلان و درک فرآیندهای نهادی کنش جمعی را در یک سازمان فراهم می‌سازد.

### ۳- نهادگرایی بر ساخت‌گرا در تحلیل سازمان‌های اجتماعی-اقتصادی

#### ۳-۱ مبانی پارادایمی در نهادگرایی بر ساخت‌گرا

هستی‌شناسی آرای نظریه‌پردازان منتخب، متکی بر این گزاره است: «نهادها ساختارهایی اجتماعی هستند که بر رفتار افراد و سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند». اما در مورد ماهیت این ساختارها و چگونگی شکل‌گیری آن‌ها، اختلاف نظر وجود دارد. برخی بر نقش فرآیندهای اجتماعی (دی‌ماجیو و پائول، ۱۹۸۳: ۱۵۰-۱۴۷؛ مه‌یر، ۱۹۷۹: ۳۴۴-۳۴۰؛ کالین‌های، ۲۰۰۶: ۵۶-۶۹). برگر و لاکمن، ۱۹۶۶: ۳-۵) و برخی دیگر بر نقش عوامل اقتصادی (چمبل، ۲۰۰۴: ۱۸ و ۴۵) تأکید دارند. معرفت‌شناختی یا شیوه‌ی شناخت و کسب دانش درباره‌ی

1 Richard H. Hall

نهادها در بین این اندیشمندان متنوع است. برخی مطالعه‌ی فرآیندهای هم‌شکلی (مه‌یر، ۱۹۷۹: ۳۴۴-۳۴۰؛ دی‌ماجیو و پائول، ۱۹۸۳: ۱۵۰-۱۴۷؛ اسکات، ۲۰۰۸: ۵۱-۶۰)، برخی مطالعه‌ی فرآیندها و عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی (چمبل، ۲۰۰۴: ۱۸ و ۴۵)، برخی مطالعه‌ی فرآیندهای تفسیر و برهمکنشی اجتماعی (های، ۲۰۰۶: ۵۶-۶۹ برگر و لاکمن، ۱۹۶۶: ۳-۵)، ریچارد هال (۱۹۶۸: ۳۰-۶۰) مطالعه‌ی فرآیندهای بوروکراتیزه شدن و تخصصی شدن، فرانک دابین (۱۹۹۴: ۱۳۶-۱۳۹) مطالعه‌ی رفتار سازمانی و نهادهای اجتماعی و اقتصادی را توصیه می‌کنند. ارزش‌های اصلی که این اندیشمندان بر آن‌ها تأکید می‌کنند، شامل هم‌شکلی و مشروعیت نهادی (مه‌یر، ۳۴۴-۳۴۰؛ دی‌ماجیو و پائول، ۱۹۸۳: ۱۵۰-۱۴۷؛ اسکات، ۲۰۰۸: ۵۱-۵۹)، انطباق با محیط (دابین، ۱۹۹۴: ۱۳۶-۱۳۹؛ اسکات، ۲۰۰۸: ۵۱-۶۱) و تغییر نهادی (اسکات، ۲۰۰۸: ۱۴۰-۱۳۰؛ چمبل، ۲۰۰۴: ۷۲-۷۵؛ های، ۲۰۰۶: ۵۶-۶۹) است. از حیث روش‌شناختی همگی در چارچوب تحلیل تاریخی عمل کرده‌اند و متناسب به سؤال پژوهش خود به روش‌های آماری و مدل‌سازی ریاضی یا مطالعات موردی کیفی و تحلیل محتوای کیفی متوسل شده‌اند. جدول ۱. نمایی از مبانی پارادایمی آن‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مبانی پارادایمی نهادگرایان بر ساختی

| سطح تحلیل   | مبانی هستی‌شناختی                                                                                                         | مبانی معرفت‌شناختی                          | مبانی ارزش‌شناختی | مبانی روش‌شناختی       |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------|------------------------|
| ساختار محور | ساختارهای اجتماعی تجلی قواعد نهادی هستند (جان مه‌یر، ۱۹۷۹: ۳۴۱؛ پل دیماجیو و پاول، ۱۹۸۳: ۱۴۷-۱۵۰؛ ریچارد اسکات، ۲۰۰۸: ۱۱) | مطالعه‌ی فشارهای نهادی                      | هم‌شکلی، مشروعیت  | مطالعه تطبیقی و تاریخی |
|             | ساختارهای اجتماعی تحت تأثیر عوامل اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هستند (جان چمبل، ۲۰۰۴: ۱۸ و ۴۵)                                 | مطالعه‌ی فرآیندهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی | تغییر نهادی       |                        |

| سطح تحلیل  | مبانی هستی‌شناختی                                                                                                                           | مبانی معرفت‌شناختی                                            | مبانی ارزش‌شناختی                                       | مبانی روش‌شناختی                                              |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
|            | ساختارهای اجتماعی از طریق تخصصی شدن و بوروکراتیزه شدن شکل می‌گیرند (ریچارد هال، ۱۹۶۸: ۳۰-۶۰)                                                | مطالعه‌ی فرآیندهای تخصصی شدن و بوروکراتیزه شدن                | کارایی، تخصص                                            |                                                               |
|            | ساخت ساختارهای اجتماعی تحت تأثیر عوامل اقتصادی، اجتماعی هستند (فرانک دابین، ۱۹۹۴: ۱۱۷-۱۲۶)                                                  | مطالعه‌ی رفتار سازمانی و نهادهای اقتصادی و اجتماعی            | گفتمان‌ها، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی<br>انطباق با محیط | مطالعه موردی، تحلیل گفتمان                                    |
| کنشگر محور | ساختارهای اجتماعی که از طریق تعاملات اجتماعی و تفاسیر کنشگران شکل می‌گیرند (کالین‌های ۲۰۰۶: ۵۶-۶۹، های، ۲۰۰۲، ۱۹۱؛ برگر و لاکمن، ۱۹۶۶: ۳-۵) | مطالعه‌ی فرآیندهای تفاسیر و بازتعریف معانی و ارزش‌های اجتماعی | معانی، تعاملات اجتماعی، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی      | تحلیل تفسیری؛ تحلیل محتوای کیفی<br>مطالعه موردی، تحلیل گفتمان |

به ترتیبی که در جدول ۱. آمده است، نظریه‌های مذکور از حیث سطح تحلیل در دو دسته قرار دارند، آرای نظری ذیل این دو دسته از نظر مبانی پارادایمی، شباهت و قابلیت تلفیق بیشتری دارا هستند:

**نظریه‌های ساختار محور:** این نظریه‌ها بر اهمیت نهاد به مثابه ساختار اجتماعی تأثیرگذار بر رفتار افراد و سازمان‌ها تأکید دارند. این نظریه‌ها غالباً از روش‌های تاریخی، تطبیقی یا مدل‌سازی ساختاری استفاده کرده‌اند (مه‌یر، ۳۴۴-۳۴۰؛ دیماجیو و پاول، ۱۹۸۳: ۱۴۷-۱۵۰؛ ریچارد دلبو اسکات، ۲۰۰۸: ۱۱؛ جان چمبل، ۲۰۰۴: ۱۸ و ۴۵؛ ریچارد هال ۱۹۶۸: ۳۰-۶۰).

**نظریه‌های کنشگر محور:** این نظریه‌ها بر نقش کنشگران در تفسیر، بازتعریف و ساخت نهادها تمرکز دارند و روش‌هایی چون تحلیل گفتمان و مطالعه‌ی موردی را به کار می‌گیرند (کالین‌های، ۲۰۰۶: ۵۶-۶۹؛ های، ۲۰۰۲: ۱۹۱؛ فرانک دابین، ۱۹۹۴: ۱۱۹-۱۲۳؛ برگر و

لاکمن، ۱۹۶۶: ۳-۵).

به کارگیری هم‌زمان این نظریات با در نظر داشتن مبانی پارادایمی آن‌ها، می‌تواند به درک بهتر تأثیر ساختارهای اجتماعی بر سازمان‌ها و همچنین نقش کنشگران در تغییر ساختارها و نهادها کمک کند.

در پرتو این دسته‌بندی، این پژوهش، سازمان و نهاد را به شکل زیر مفهوم‌پردازی می‌کند:

۱- «نهاد» سازه‌ای معنا ساز، تاریخی و برساخته‌ی تعاملات اجتماعی است. در این معنا، نهادها تجلی قواعد، هنجارها و معانی‌ای هستند که در طول زمان از طریق تجربه‌ی زیسته و گفتمان‌های غالب، پدیدار می‌شوند (اسکات، ۲۰۰۸: ۶۰-۵۱). این نهادها، وقتی در سازمان‌ها رسوخ می‌کنند، در قالب ساختارهای اجتماعی مشاهده‌پذیر می‌شوند — ساختارهایی که شامل رویه‌ها، نقش‌ها و مناسبات رسمی و غیررسمی‌اند. نهادها قواعد پایای رفتار هستند: «قواعد بازی یک جامعه‌اند و شامل محدودیت‌های رسمی و غیررسمی هستند که به روابط میان فردی نظم می‌بخشند (نورث، ۱۹۹۳: ۴)» (مؤمنی، عالی‌زاده و میره بیگی، ۹۸).

۲- سازمان نه به مثابه یک نهاد یا تجلی مستقیم ساختارهای اجتماعی، بلکه به عنوان میدانی میانجی میان نهادهای رسمی (قوانین، خط‌مشی‌ها، دولت) و غیررسمی (هنجارها، سنت‌ها، گفتمان‌ها) و کنشگران خرد درون‌سازمانی (سهام‌داران، مدیران، ناظران) در نظر گرفته می‌شود؛ میدانی که از خلال تعاملات، مقاومت‌ها، تفسیرها و گفتمان‌های جاری، خود را در مسیر تکوین، تثبیت یا دگرگونی نهادی قرار می‌دهد.

در ادامه تمرکز بر این است که چگونه تحولات نهادی — در سطح قواعد، هنجارها و گفتمان‌ها — به بازآرایی ساختار، معنا و روابط در کنش جمعی یک سازمان محلی می‌انجامد.

### ۲-۳ سطوح تحلیل در نهادگرایی بر ساخت‌گرا

جان مه‌یر، نشان می‌دهد چگونه نهادها و ساختارهای کلان اجتماعی و جهانی (سطح کلان)

بر رفتارها، هنجارها و ساختارهای محلی (سطح خرد) تأثیر می‌گذارند و در نهایت به ایجاد یا تقویت ساختارهای کلان می‌انجامند. مه‌یر معتقد است که ساختارهای نهادی جهانی مانند سازمان‌های بین‌المللی، نظام‌های قانونی جهانی و استانداردهای علمی و آموزشی در شکل‌گیری و جهت‌گیری جوامع محلی تأثیر می‌گذارند. این ساختارها در قالب ارزش‌ها و هنجارهایی که در سطح جهانی پذیرفته شده‌اند، در سطوح خرد جوامع مشروع تلقی شده، به کار گرفته می‌شوند و رفتارها و سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند (مه‌یر، ۱۹۷۹: ۳۴۴-۳۴۰).

ریچارد اسکات نهادها را به عنوان چارچوب‌هایی می‌بیند که هم بر سطوح خرد و هم بر سطوح کلان تأثیر می‌گذارند. او این روابط را تحت عنوان در سه ستون نهادی: اجباری، هنجاری و شناختی-فرهنگی تحلیل می‌کند. در ستون اجباری یا تنظیمی، اسکات به نقش قوانین و مقررات رسمی اشاره می‌کند که از سطح کلان (دولت‌ها و سازمان‌های بزرگ) به سطح خرد (افراد و سازمان‌های کوچک) انتقال می‌یابد. این قوانین و مقررات به عنوان مکانیسم‌های الزام‌آور عمل می‌کنند و رفتارهای خرد را در قالب هنجارهای کلان محدود می‌کنند. در ستون هنجاری، اسکات بر این باور است که هنجارها و ارزش‌های اجتماعی که در سطح کلان نهادینه شده‌اند، به طور غیرمستقیم بر رفتارهای سطح خرد اثر می‌گذارند. افراد و سازمان‌ها، هنجارهای اجتماعی را درونی می‌کنند و این امر به سازگاری خودانگیزه رفتارهای خرد با ارزش‌های کلان منجر می‌شود. ستون شناختی-فرهنگی به مکانیسم‌هایی اشاره دارد که در آن، باورها و تفکرات مشترک شکل می‌گیرند و باعث می‌شوند افراد در سطح خرد خود را با الگوهای فرهنگی کلان تطبیق دهند. اسکات معتقد است که فرهنگ عمومی و الگوهای فکری غالب می‌توانند بدون الزام مستقیم، به عنوان یک مرجع مشترک در سطوح خرد عمل کنند. به طور خلاصه، اسکات نشان می‌دهد که چگونه ساختارهای نهادی کلان به واسطه قوانین، هنجارها و فرهنگ، بر رفتارهای خرد تأثیر می‌گذارند و چگونه این تعاملات، تداوم و تغییرات نهادها را ممکن می‌سازد (اسکات، ۲۰۱۴: ۵۹-۶۱ و ۱۳۴۰-۱۳۰). دیماجیو و پاول نیز سه دسته فشار نهادی معرفی



می‌کنند و توضیح می‌دهند که اولاً چگونه فشارهای کلان (مانند قوانین دولتی، استانداردهای صنعتی و فرهنگ‌های سازمانی) بر رفتارهای سازمانی (سطح خرد) تأثیر می‌گذارد؟ دوماً چگونه مکانیسم‌های هنجاری و تقلیدی سازمان‌ها را تشویق می‌کنند تا از الگوهای موفق در سطح کلان پیروی کنند و به هم‌شکلی برسند و ساختارهای کلان نهادی را تقویت کنند (دیماجیو و پاول، ۱۹۸۳: ۱۴۷-۱۵۰).

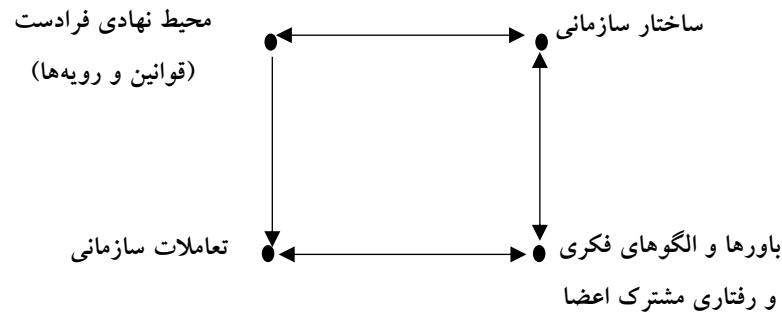
جان کمپبل (۲۰۰۴: ۵۳-۵۰ و ۸۴-۸۷)، به تحلیل چگونگی تغییرات نهادی در سطح کلان و تأثیر آن بر رفتارهای سطح خرد می‌پردازد. چمبل با تأکید بر تأثیرات جهانی‌شدن بر نهادها و رفتارهای محلی، فرآیندهای تغییر نهادی و نقش عوامل کلان (جهانی) در شکل‌گیری رفتارهای خرد و هنجارها را مطالعه کرده است. فرانک دابین (۲۰۰۹: ۱۱۷-۱۲۶)، به تحلیل چگونگی ایجاد و تغییر نهادها و تأثیر آن‌ها بر رفتارهای سازمانی و همچنین چگونگی تأثیر هنجارها و سیاست‌های کلان بر ساختارها و رفتارهای محلی در سازمان‌ها می‌پردازد. دابین بر این باور است که نهادها و سیاست‌های کلان نه تنها بر رفتارهای سازمانی تأثیر می‌گذارند، بلکه به شکل‌گیری و تغییر رفتارهای خرد نیز کمک می‌کنند و این فرآیندهای اجتماعی و نهادی به‌نوعی بازتولید و یا تغییر ساختارهای کلان را تسهیل می‌کنند. ریچارد هال (۱۹۹۸: ۶۵-۴۵) به تحلیل روابط قدرت و نهادها و تأثیر آن‌ها بر رفتارهای اجتماعی می‌پردازد. او به چگونگی تأثیر ساختارهای کلان قدرت (مانند دولت‌ها و نهادهای اجتماعی) بر رفتارهای خرد (افراد و گروه‌ها) و تحلیل فرآیندهای اجتماعی که به شکل‌گیری و تغییر روابط قدرت در سطوح خرد و کلان منجر می‌شوند پرداخته است. ریچارد هال تأکید می‌کند که ساختارهای کلان قدرت بر رفتارهای فردی و گروهی تأثیر می‌گذارند و این تأثیرات به‌نوبه خود بر تغییرات در سطح کلان و ساختارهای اجتماعی تأثیر می‌گذارد.

کالین‌های (۲۰۰۲: ۱۹۱؛ ۲۰۱۱: ۳۶۸-۳۸۳)، به تحلیل چگونگی ارتباط بین نهادهای کلان (سیستم‌های اقتصادی) و رفتارهای خرد (سازمان‌ها و کسب‌وکارها) و چگونگی تأثیر آن‌ها بر یکدیگر پرداخته است. او همچنین فرآیندهای نهادسازی و تأثیرات آن‌ها بر

ساختارهای اقتصادی و اجتماعی در سطوح خرد و کلان را بررسی کرده و تأکید می‌کند که نهادها و ساختارهای کلان نه تنها بر رفتارهای سازمانی تأثیر می‌گذارند، بلکه به شکل‌گیری و تغییر الگوهای رفتاری در سطوح خرد نیز کمک می‌کنند که این امر به تغییرات در نظام‌های اقتصادی و اجتماعی منجر می‌شود. پیتز برگر و توماس لاکمن (۱۹۶۶: ۳-۵)، به‌طور خاص به فرآیند ساخت واقعیت‌های اجتماعی و چگونگی تأثیر نهادهای کلان بر رفتارها و تجربیات روزمره در سطح خرد پرداخته‌اند. همچنین آن‌ها بررسی کرده‌اند که چگونه تعاملات اجتماعی در سطح خرد به تولید و بازتولید ساختارهای اجتماعی در سطح کلان منجر می‌شود. برگر و لاکمن بر این باورند که واقعیت‌های اجتماعی از طریق تعاملات روزمره و تجربیات فردی شکل می‌گیرند و این تعاملات به‌نوبه خود تحت تأثیر نهادها و ساختارهای کلان اجتماعی قرار می‌گیرند.

بر اساس آنچه گفته شد مکانیسم‌های خرد و کلان الگوی پیشنهادی در این مرور تلاشی است برای ترکیب نظریات نهادگرایی بر ساختی در تحلیل ساختارها، گفتمان‌ها و کنش‌های اجتماعی درون یک سازمان. این مکانیسم‌ها در سطح خرد به تعاملات و روابط بین کنشگران و ارزش‌ها و هنجارهای آن‌ها توجه دارد؛ یعنی بر این باور است که ساختارهای اجتماعی سازمان از طریق کنش‌های متقابل میان افراد شکل می‌گیرند و تقویت می‌شوند. همچنین این چارچوب در سطح کلان نقش محیط نهادی و فشارهای ساختاری بر شکل‌گیری ساختارها و رفتار سازمانی کنشگران در سطح میانه را نیز در نظر گرفته است. درواقع، این چارچوب با توجه هم‌زمان به سطح خرد (تعاملی) و سطح کلان (ساختاری)، می‌کوشد پدیده‌ی اجتماعی تحت بررسی را به شکلی یکپارچه و جامع تبیین کند. مکانسیم انتقال میان سطوح خرد و کلان این چارچوب در شکل ۱. نشان داده شده است.

شکل ۱. مکانیسم‌های انتقال بین سطوح خرد و کلان



شکل ۱. نشان می‌دهد که محیط نهادی فرادست از طریق قوانین، استانداردها، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌ها بر شکل‌دهی کنش‌های اعضای سازمان و همچنین ساختار سازمانی اثرگذار است؛ اما سازمان تنها دریافت‌کننده فشارهای نهادی فرادست نیست، بلکه کنشگران درون آن — به‌ویژه اعضای کلیدی — نقش فعالی در شکل‌دهی و تداوم باورهای مشترک و الگوهای رفتاری ایفا می‌کنند؛ باورهایی که در نهایت بر ساختار سازمانی نیز اثرگذارند. این مکانیسم‌ها کمک می‌کنند تا در تحلیل سازمان‌های محلی مشارکتی، بتوان روشن کرد که چگونه ساختارهای نهادی فرادست — همچون قوانین، سیاست‌های دولتی و هنجارهای فرهنگی — بر کنش جمعی اعضا و نیز بر ساختار کلی سازمان اثرگذارند. در این سازمان‌ها، ارزش‌هایی همچون همکاری، اشتراک منابع و حمایت جمعی به‌عنوان ارزش‌های مشترک نهادینه شده‌اند و در سطح خرد بر رفتار اعضا تأثیر می‌گذارند. این هنجارها نه تنها کنش جمعی اعضا را هدایت می‌کنند، بلکه به بازتولید معانی و ارزش‌های مشترک و تقویت ساختارهای محلی سازمان نیز کمک می‌کنند.

### ۳-۳ نقدها و محدودیت‌های نهادگرایی بر ساختی

منتقدین معتقدند نهادگرایی بر ساختی با تأکید بیش‌ازحد بر نقش نهادها در شکل‌دهی به کنش‌های اجتماعی، نقش کنشگران فردی را نادیده می‌گیرد. در پاسخ، پاول و بروملی

(۲۰۱۵) نشان داده‌اند که حتی در بر ساخت گرایانه‌ترین بخش‌های نظریه جان مه‌یر و همکارانش نیز، بر عاملیت اجتماعی در خلق و بازتولید نهادها تأکید شده است. بر اساس این دیدگاه، نهادها نه صرفاً ساختارهایی تحمیل شده از بالا، بلکه محصول کنش‌های افراد در بستر سازمانی هستند. افراد در حین انجام فعالیت‌های روزانه، با ناهنجاری‌ها یا خلأهای نهادی مواجه می‌شوند و در تلاش برای حل آن‌ها، معنا می‌سازند و در این فرایند، نهادها را بازتولید یا بازتعریف می‌کنند. در سوی دیگر این طیف، کارآفرینان نهادی قرار دارند که در چارچوب مجموعه‌ای از محدودیت‌ها و فرصت‌های نهادی، به‌طور آگاهانه منابع خود را بسیج کرده و برای شکل‌دهی یا تغییر ساختارهای سازمانی اقدام می‌کنند. دیماجیو و پاول (۱۹۹۱: ۱۴۸ و ۱۵۲) که ادعا کردند هم‌شکلی تقلیدی و هنجاری مستلزم کپی و تکرار «صرف» است، در رویکردهای بعدی تأکید کردند که آگاهی عملی مستلزم انرژی، تلاش و تأمل است. دیماجیو و پاول استدلال می‌کنند که کنش عاداتی، منعکس‌کننده انفعال نیست، بلکه ابزار ماهرانه‌ای برای هدایت سازمان است. کنشگران، قوانین و رویه‌ها را به‌طور انعطاف‌پذیر با یکدیگر مذاکره می‌کنند. برگر و لاکمن تأکید دارند هنگامی که فعالیت‌های مشترک تبدیل به عادت شوند، به‌طور متقابل تفسیر می‌شوند. الگوها با انتقال خود به دیگران، به‌ویژه اعضای جدید، سخت‌تر و عمیق‌تر می‌شوند. در بسیاری از روایت‌های تغییر نهادی، بر نقش کارآفرین نهادی تأکید شده است؛ فرد یا کنشگری که با بهره‌گیری از منابع مادی و گفتمانی، به تغییر ساختارهای نهادی موجود دست می‌زند (منیر، ۲۰۱۹).

منتقدین معتقدند درست است که رویکرد نهادگرایی بر ساختی، در فرآیند هم‌شکلی نهادی به نقش فشارهای بیرونی اشاره می‌کند اما در مجموع به‌اندازه کافی به نقش ساختارهای قدرت در شکل‌دهی به نهادها و محدود کردن کنشگران توجه نمی‌کند. اینکه نیروهای قدرت از طریق الزام‌آور کردن قواعد نهادی بتوانند سازمان‌ها را به‌سوی هم‌شکلی سوق دهند به نظر منتقدین، ارجحیت دادن به سلطه هژمونیک قدرت است (منیر، ۲۰۱۹). از نظر پاول و بروملی (۲۰۱۵)، در دوگانگی میان عامل تعبیه‌شده و ساختارهای قدرت باید

بتوان به این پرسش پاسخ داد که: تحت چه شرایطی سازمان‌ها و اعضای آن‌ها احتمالاً از محیط خود استقلال دارند و چه زمانی محدودتر هستند؟ محدودیت‌ها از سر زور و اجبارند یا توافق؟ چگونه می‌توانیم ماهیت متغیر محدودیت‌ها و ظرفیت‌های کنشگران خاص را در زمینه‌های مختلف توضیح دهیم؟ به عنوان مثال در محیط‌های سیاسی یا اقتصادی متمرکز، ممکن است فضای کمتری برای اقدام قوی توسط فرد یا سازمان وجود داشته باشد. به طور مشابه، در محیط‌هایی که اشکال سنتی اقتدار قوی تر هستند (مثلاً مذهب، خانواده)، ممکن است فضای کمتری برای خودمختاری وجود داشته باشد. محیط‌های نهادی با منابع غیرمتمرکز یا پراکنده‌ی اقتدار اجتماعی، ممکن است فرصت بیشتری برای اقدامات استراتژیک در سطح خرد ارائه دهد. به طور خلاصه رابطه بین نهادها و کنشگران باید با دقت بیشتری تحلیل می‌شود: یعنی توجه به اینکه چگونه باورها و کنش‌های بازیگران در درون و توسط نهادها مشروط می‌شوند. چگونه مؤسسات توسط کنشگران (کارآفرین) ایجاد و دگرگون می‌شوند و چگونه اشکال نهادینه‌سازی می‌تواند با مقاومت روبرو شود (منیر، ۲۰۱۹).

از نظر منتقدین این رویکرد پویایی نهادها را کمتر مورد توجه قرار می‌دهد و تصویری نسبتاً ایستا از آن ارائه می‌کند، در حالی که نهادها در طول زمان تغییر کرده و تحت تأثیر عوامل مختلفی متحول می‌شوند. تغییر نهادی مستلزم اقدام جمعی است و ساده‌انگارانه است که فرض کنیم هر زمان که منفعت اجتماعی حاصل از چنین تغییری از هزینه اجتماعی بیشتر شود، به طور خودکار سازمان‌دهی می‌شود (بورگینیون و پلاتو، ۲۰۲۲). علاوه بر این، رویکرد نهادگرایی برساختی نگاه تک علتی در توضیح پدیده‌ی اجتماعی دارد، در حالی که پدیده‌های اجتماعی معمولاً نتیجه‌ی تعامل پیچیده عوامل متعدد هستند. به عنوان مثال این نظریه به اندازه کافی به نقش عوامل فرهنگی مثل خصلت فردگرایی یا جمع‌گرایی جوامع در شکل‌دهی به نهادها و کنش‌های اجتماعی توجه نمی‌کند. بر اساس آنچه گفته شد در سازمان‌دهی گزاره‌های نظری می‌باید با در نظر داشتن هم‌زمان سطوح خرد و کلان تکوین سازمان، نقش کنشگر فعال و نیروهای نهادی را هم‌زمان لحاظ کرد.

یک شمای کلی از موضوع نقدها در جدول ۲. ارائه شده است.

جدول ۲. نقدها و محدودیت‌های نهادگرایی بر ساختی

| موضوع نقد      | نقاط قوت                                                    | نقاط ضعف                                              | پیشنهاد برای بهبود                                             |
|----------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| کنشگران فردی   | تأکید بر نقش نهادها در شکل‌دهی به کنش‌های اجتماعی           | دست کم گرفتن نقش فعال کنشگر آگاه                      | توجه بیشتر به کنشگری آگاهانه افراد                             |
| ساختارهای قدرت | تأکید بر نقش فشارهای نهادی بیرونی در هم‌شکلی و جدایی نهادین | نادیده گرفتن نقش ساختارهای قدرت در محدود کردن کنشگران | تحلیل دقیق‌تر رابطه میان نهادها و قدرت                         |
| تغییرات نهادی  | تأکید بر نقش هنجارها، تعاملات اجتماعی و فرآیندهای سیاسی     | ارائه تصویر نسبتاً ایستا                              | توجه به فرآیندهای تغییری که مستلزم تغییر هم‌زمان چند عامل است. |
| تبیین تک علتی  | تأکید بر قواعد و محیط نهادی                                 | نادیده گرفتن عوامل فرهنگی                             | تکیه بر علیت‌های چندگانه                                       |

### ۳-۴ سازمان‌دهی الگوی پیشنهادی

در این بخش با در نظر داشتن ملاحظات پارادایمی و انتقادهای نظری، محورهای اصلی نظریات ذیل یک چارچوب پیشنهادی پیاده‌سازی و طبقه‌بندی شده است. برای طبقه‌بندی، گزاره‌ها و مفاهیم استخراج شده بر اساس شباهت‌های معنایی و موضوعی حول مضامین کلی تری مقوله‌بندی و مقایسه شده‌اند و نقاط مشترک و تفاوت‌های آن‌ها مشخص شده است. گزاره‌ها و مضامین مشابه ترکیب شده و گزاره‌ها و مضامین جامع‌تری ایجاد می‌شود و همگی در یک الگوی کلی سازمان‌دهی می‌شوند. مبانی پارادایمی که پژوهش در الگوی پیشنهادی خود بر آن‌ها توجه دارد در جدول ۳. آمده است.

جدول ۳. مبانی پارادایمی چارچوب پیشنهادی

| مبانی هستی‌شناختی                                                                                                                                                                         | مبانی معرفت‌شناختی                                                                                                                                    | ارزش‌شناختی                                                            | مبانی روش‌شناختی                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| سازمان مشارکتی محلی به مثابه یک میدان اجتماعی در میانه فشارهای نهادی بیرونی (قواعد، گفت‌وگوها، نهادهای رسمی و غیررسمی) و کنش‌های جمعی اعضا (تفسیر، مقاومت، بازتولید معانی) ساخته می‌شوند. | مطالعه‌ی هم‌زمان تفاسیر و تجارب روزمره کنشگران و زمینه‌های ساختاری (نهادهای رسمی، الزامات قانونی، گفت‌وگوها، الزامات مسلط، سیاست‌های دولتی و اقتصادی) | معانی و تفاسیر، انطباق با محیط، تغییر، تعاملات، پایداری، نیروهای نهادی | مطالعه تفسیری-تاریخی، تحلیل روایت‌محور فرآیندهای نهادی |

از بعد هستی‌شناسی الگوی پیشنهادی، سازمان را به مثابه یک واقعیت اجتماعی پویا و میانجی در نظر گرفته است که در بستر تعامل کنشگران و نیروهای نهادی شکل می‌گیرد و تحول می‌یابد؛ هستی آن نه مستقل از زمینه، بلکه در پیوند با ساختارهای نهادی فرادست و معناسازی درونی بازیگران قابل فهم است. الگوی تحلیلی حاضر در سطح معرفت‌شناسی برای کسب دانش در خصوص سازمان، با تکیه بر منطق واقع‌گرایی انتقادی، فهم سازمان را مستلزم تحلیل سطوح چندگانه‌ی واقعیت اجتماعی می‌داند. از یک سو، بر مطالعه‌ی تجربه‌ی زیسته، تفسیرها و روایت‌های کنشگران در بستر عمل روزمره تمرکز دارد؛ و از سوی دیگر، به زمینه‌های ساختاری و الزامات قانونی که این کنش‌ها را امکان‌پذیر یا محدود می‌کنند، توجه می‌کند؛ بنابراین، معرفت‌شناسی پژوهش بر ترکیب نگاه تفسیری و تحلیل ساختاری استوار است. ارزش تحلیلی در این الگو، بر فهم تکوینی سازمان در بستر روابط نهادی، تعاملات معنا ساز کنشگران و فرآیندهای تغییر تاریخی استوار است؛ تبیینی که به جای تمرکز صرف بر ساختار یا کارکرد، به چندلایگی معنا، فشار نهادی و پاسخ‌های درون‌سازمانی می‌پردازد؛ که همگی می‌تواند ذیل جامعه‌شناسی تاریخی و مطالعه‌ی موردی کیفی انجام گیرد (روش‌شناسی). این پژوهش با رویکردی تاریخی-تفسیری، بر تحلیل روایت‌محور فرآیندهای نهادی تکیه دارد. رویکرد تفسیری-تاریخی به دلیل امکان تحلیل

هم‌زمان سطوح تفسیری و ساختاری و قابلیت بررسی زمینه‌مندی اجتماعی و تاریخی سازمان‌ها انتخاب شده است. این رویکرد برای پژوهش‌هایی که تمرکز بر معناسازی، حافظه نهادی و کنش معطوف به معنا دارند، بیشترین کارایی را دارد. دربخش بعدی تلاش می‌شود تا با تکیه بر مبانی نظری نهادگرایی بر ساخت‌گرا، چارچوبی مفهومی برای تحلیل سازمان‌های مشارکتی محلی ارائه گردد. مفاهیم و گزاره‌های کلیدی از ادبیات نظری استخراج و در دو سطح کلان و خرد سامان‌دهی شده‌اند، به‌نحوی که امکان تحلیل چندلایه‌ای از تعامل بین ساختارهای نهادی و کنش‌های تفسیری کنشگران فراهم گردد.

#### ۱-۴-۳ سطح کلان نهادگرایی بر ساخت‌گرا در تحلیل سازمان

نهادگرایی بر ساخت‌گرا در سطح کلان، تمرکز خود را بر تأثیرات ساختارهای نهادی و فشارهای محیطی بر سازمان‌ها قرار می‌دهد و به تحلیل عوامل و مکانیزم‌هایی می‌پردازد که باعث همسان‌سازی ساختاری، حفظ مشروعیت نهادی و نهادینه‌شدن هنجارها در سازمان‌ها می‌شوند. در این چارچوب، مفاهیمی مانند هم‌شکلی نهادی، جدایی نهادین، نهادینه شدن، مشروعیت، تخصصی شدن، بوروکراتیزه شدن، پایداری و تغییرات نهادی بررسی می‌شوند (جدول ۴). با بهره‌گیری از این رویکرد، می‌توان تحلیل دقیقی از نحوه انطباق سازمان‌ها با هنجارهای جهانی، قوانین محلی و فشارهای جامعه پیرامونی ارائه کرد و چگونگی تثبیت هنجارها و نقش آن‌ها در موفقیت یا شکست اقدامات سازمانی را موردبررسی قرار داد.

جدول ۴. مضامین سطح کلان

| مضمون                                                                                                                                                                                          | پرسش‌ها                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| هم‌شکلی نهادی: فشارهای نهادی سازمان را به‌سوی شباهت ساختاری با دیگر سازمان‌ها هدایت می‌کنند، زیرا این سازمان‌ها باید با الزامات نهادی همساز شوند تا پذیرش اجتماعی و کارکرد مناسبی داشته باشند. | ○ آیا سازمان‌ها به دلیل فشارهای نهادی و جهانی به‌سوی ساختارها و رویه‌های مشابه حرکت کرده‌اند؟ (مایر و روآن، ۱۹۷۷: ۳۴۰-۳۴۲).   |
|                                                                                                                                                                                                | ○ آیا ارزش‌ها و هنجارهای جهانی بر رویه‌ها و سیاست‌های سازمان‌های محلی مشارکتی تأثیر گذاشته است؟ (مایر و روآن، ۱۹۷۷: ۳۴۰-۳۴۲). |
|                                                                                                                                                                                                | ○ آیا سازمان‌ها در کشورهای در حال توسعه ممکن است                                                                              |



| مضمون                                                                                                                                                                                                                                        | پرسش‌ها                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                              | <p>ساختارهای مدیریتی مشابه با کشورهای پیشرفته را اتخاذ کنند، حتی اگر این ساختارها با شرایط محلی‌شان مناسب نباشد؟ (دیماجیو و پاول، ۲۰۰۰: ۲۷۰؛ ۱۹۸۳: ۱۴۷-۱۵۰)</p> <p>○ آیا سازمان مجبور به پیروی از مقررات دولتی یا بین‌المللی درباره استانداردهای خاص است تا جریمه نشود، از ممنوعیت‌های قانونی جلوگیری کند یا از حمایت‌های مالی دولت محروم نشود؟ (دیماجیو و پاول، ۲۰۰۰: ۲۷۰؛ ۱۹۸۳: ۱۴۷-۱۵۰؛ اسکات، ۲۰۱۴: ۵۱-۶۱)</p> <p>○ آیا متخصصین به دلیل آموزش‌های یکسان، روش‌های مدیریتی مشابهی را در سازمان پیاده کرده‌اند؟ (دیماجیو و پاول، ۲۰۰۰: ۲۷۰؛ ۱۹۸۳: ۱۴۷-۱۵۰)</p> <p>○ آیا سازمان‌ها ممکن است تحت تأثیر هنجارهای جامعه محلی باشند که از آن‌ها انتظار پابندی به روش‌های سنتی دارد یا در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت داشته باشند؟ (اسکات، ۲۰۱۴: ۵۱-۶۱)</p> <p>○ آیا ایده‌های جدید اقتصادی بر نهادهای اجتماعی و اقتصادی تأثیرگذار است؟ (کمپبل، ۲۰۰۴: ۷۵-۷۲)</p> |
| <p><b>مشروعیت نهادی:</b> سازمان‌ها، با تطابق با قوانین و استانداردهای جهانی تلاش می‌کنند تا مشروعیت و حمایت لازم را به دست آورند. این تطابق با قوانین و قواعد جهانی، توجیهات نهادی لازم را برای ادامه حیات و پذیرش سازمانی فراهم می‌کند.</p> | <p>○ سازمان‌هایی که قوانین و استانداردهای جهانی را رعایت می‌کنند، حتی اگر اجرای این استانداردها در فعالیت اصلی آن‌ها مشکل ایجاد کند، می‌توانند از حمایت‌های مالی و سیاسی بهره‌مند شوند؟ (دیماجیو و پاول، ۱۹۹۱: ۲۷۰)</p> <p>○ آیا سازمان مجبور به انطباق با قوانین زیست‌محیطی و همچنین رعایت هنجارهای فرهنگی است تا از حمایت‌های دولتی و اجتماعی بهره‌مند شود؟ (اسکات، ۲۰۱۴: ۵۹-۶۱)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>تخصصی شدن:</b> تخصصی شدن می‌تواند به ارتقای سطح دانش، مهارت و مسئولیت در فعالیت‌های تولیدی منجر شود و با افزایش دانش فنی و ایجاد رویه‌های تخصصی، موجب بهبود عملکرد سازمان شود.</p>                                                     | <p>○ آیا سازمان‌های تخصصی تحت کدهای اخلاقی و معیارهای تخصصی دقیق عمل می‌کنند و از استقلال در تصمیم‌گیری برخوردارند؟ (هال، ۱۹۶۸: ۴۰-۳۵)</p> <p>○ آیا سازمان‌های تخصصی با نظارت بر رفتار حرفه‌ای سازمان‌ها به حفظ کیفیت فعالیت کمک می‌کنند؟ (هال، ۱۹۶۸: ۴۰-۳۵)</p> <p>○ فرآیندی که در آن مشاغل و حوزه‌های کاری سازمان به</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

| مضمون                                                                                                                                                                                                             | پرسش‌ها                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                   | سطوح بالاتری از تخصص، دانش و مسئولیت می‌رسند، کدام است؟ (هال، 1968: ۴۰-۳۵)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>بوروکراتیزه شدن:</b> سازمان‌ها ممکن است در طول زمان به ساختارهای بوروکراتیک تر و دارای قوانین و مقررات رسمی تر تبدیل شوند تا از نظم و انضباط بیشتر در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها برخوردار شوند.                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ فرآیندی که در سازمان‌ها به ساختارهای رسمی تر و سلسله‌مراتبی تبدیل می‌شوند، کدام است؟ (هال، 1968: ۴۰-۵۰)</li> <li>○ آیا سازمان با قوانین و مقررات پیچیده کارایی عملیاتی خود را افزایش داده ولی انعطاف‌پذیری کمتری در پاسخ به تغییرات سریع محیطی دارد؟ (هال، 1968: ۴۰-۵۰)</li> <li>○ آیا در سازمان قوانین و مقررات دقیق برای اجرای امور وجود دارد و نقش‌های کارکنان به‌صورت رسمی تعریف شده است؟ (هال، 1968: ۴۰-۵۰)</li> <li>○ آیا اعضای متخصص سازمان از سوی سازمان‌های بوروکراتیک مجبور به پیروی از قوانین و رویه‌های استاندارد شده‌اند که با استقلال حرفه‌ای آن‌ها در تضاد باشد؟ (هال، 1968: ۴۰-۵۰)</li> </ul> |
| <b>جدایی نهادین:</b> در سازمان‌ها ممکن است ساختارهای رسمی که باهدف کسب مشروعیت ایجاد شده‌اند، در عمل با کارکرد واقعی و نیازهای روزمره سازمان همخوانی نداشته باشند و تنها به‌عنوان یک نماد بیرونی عقلانی عمل کنند. | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ آیا ساختارهای رسمی و به نظر موجه در سازمان‌ها تنها برای کسب مشروعیت استفاده می‌شوند، حتی اگر در عمل کارایی نداشته باشند؟ (مایر و روآن، ۱۹۷۷: ۳۴۴).</li> <li>○ آیا سازمان گواهی‌نامه‌های بین‌المللی اخذ کرده که در عمل استاندارد آن‌ها را به‌صورت کامل پیاده‌سازی نمی‌کند؟ (دیماجیو و پاول، ۲۰۰۰؛ ۲۷۰)</li> <li>○ آیا ممکن است یک سازمان برای کسب اعتبار بین‌المللی به رعایت استانداردها متعهد شود، اما در عمل از روش‌های ناسازگار استفاده کند؟ (اسکات، ۲۰۱۴: ۱۰۵-۱۱۰)</li> </ul>                                                                                                                              |
| <b>تغییر نهادی:</b> سازمان‌ها تحت تأثیر بحران‌های اقتصادی ساختارها و شیوه‌های خود را تغییر می‌دهند. تغییرات اقتصادی و سیاسی در طول زمان می‌تواند موجب تحول و تکامل این نهادها گردد.                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ اگر قوانین جدیدی برای فعالیت سازمان‌ها وضع شود، آیا ممکن است باعث شود که سازمان روش‌های خود را تغییر دهد حتی اگر این تغییرات با باورها و ارزش‌های فرهنگی محلی در تضاد باشد؟ (اسکات، 2014: ۱۴۰-۱۳۰)</li> <li>○ آیا تغییرات در نهادها علاوه بر دلایل اقتصادی، تحت تأثیر تغییرات فرهنگی و اجتماعی نیز قرار دارد؟ (چمبل، 2004: ۷۵-۷۲)</li> <li>○ اگر در یک جامعه، سیستم‌های سنتی به مدت طولانی وجود</li> </ul>                                                                                                                                                                                                    |

| پرسش‌ها                                                                                                                                                                                                                    | مضمون                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| داشته باشد، حتی با تغییر قوانین رسمی، آیا اعضا همچنان به آن سیستم‌های قدیمی پایبندند؟ (چمبل، ۲۰۰۴)<br>○ آیا سازمان‌ها در مواجهه با بحران، تدریجاً به ایجاد نهادهای جدید برای مدیریت بحران دست می‌زنند؟ (چمبل، ۲۰۰۴: ۵۳-۵۰) |                                                                                                                                                                    |
| ○ آیا سازمان‌ها به دلیل انطباق با قوانین دولتی، هنجارهای محلی و ارزش‌های فرهنگی پایدار مانده‌اند؟ (اسکات، ۲۰۱۴: ۵۷-۶۰)                                                                                                     | <b>پایداری نهادی:</b> سازمان به دلیل آن که ریشه در سه پایه‌ی مشروعیت قانونی <sup>۱</sup> ، هنجاری <sup>۲</sup> و فرهنگی-شناختی <sup>۳</sup> دارد - پایدار می‌ماند. |

## ۲-۴-۳ سطح خرد نهادگرایی بر ساخت گرا در تحلیل سازمان

در سطح خرد نظریه نهادگرایی بر ساخت گرا، تحلیل سازمان‌ها بر نقش فعالانه کنشگران و تأثیر باورها، هنجارها، ایده‌ها و گفتمان‌های موجود متمرکز است. در این رویکرد، توجه ویژه‌ای به نحوه شکل‌گیری و تثبیت هنجارهای مشترک در میان اعضای سازمان می‌شود و چگونگی تأثیرگذاری تغییرات در باورها و گفتمان‌های جدید بر بازتولید یا تحول نهادها مورد بررسی قرار می‌گیرد. همچنین، فرآیند نهادینه‌شدن از طریق تعاملات اجتماعی و زمینه‌مندی سازمان در شرایط تاریخی و اجتماعی خاص تحلیل می‌شود که به سازمان مشروعیت نهادی می‌بخشد و به تثبیت جایگاه آن در جامعه کمک می‌کند (جدول ۵).

جدول ۵. مضامین سطح خرد

| پرسش‌ها                                                                                                   | مضمون                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ○ چگونه هنجارها، باورها و ایده‌های مشترک اعضای سازمان محیط نهادی را شکل داده‌اند؟ (های، ۲۰۱۱: ۳۶۸-۳۸۳).   | <b>باورها، هنجارها، ایده‌ها:</b> باورها، ایده‌ها و ارزش‌های رایج در شکل‌دهی به هنجارهای اجتماعی و روابط نهادی تأثیر گذارند؛ آن‌ها می‌توانند رویه‌های ساختاری در سازمان را بسازند و تغییر دهند. |
| ○ چگونه تغییرات در باورها، هنجارها و ایده‌ها می‌تواند زمینه‌ساز تغییرات نهادی باشد؟ (های، ۲۰۱۱: ۳۶۸-۳۸۳). |                                                                                                                                                                                                |
| ○ چگونه گفتمان‌های اجتماعی رایج به تثبیت یا تغییر                                                         | <b>گفتمان:</b> گفتمان‌های غالب که بازتاب‌دهنده                                                                                                                                                 |

1 regulative  
2 normative  
3 cultural-cognitive

| مضمون                                                                                                                                                                                                                                    | پرسش‌ها                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ارزش‌ها و هنجارهای پذیرفته‌شده هستند، به حفظ ساختارها و روندهای سازمانی یا تحول آن‌ها کمک می‌کنند یا مقاومت در برابر تغییرات را تقویت می‌کنند.</p>                                                                                    | <p>هنجارهای موجود کمک می‌کنند؟ (های، ۲۰۱۱: ۳۶۸-۳۸۳).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ آیا سازمان متأثر از گفتمان‌های اجتماعی جدید، دست به ایجاد هنجارهای جدید برای انطباق با محیط نهادی می‌زند؟ (دابین، ۱۹۹۴: ۱۳۶-۱۳۹)</li> <li>○ تغییرات در سیاست‌های آموزشی و گنجاندن آموزش‌های جدید به عنوان نتیجه گفتمان‌های مسلط در سازمان دیده می‌شود؟ (دابین، ۱۹۹۴: ۱۳۰-۱۳۹)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>عاملیت:</b> افراد به عنوان کنشگران فعال در ساختارهای نهادی، می‌توانند نهادها را از طریق ایده‌ها، هنجارها و تعاملات اجتماعی‌شان بسازند و تغییر دهند</p>                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ چگونه اعضای کلیدی در سازمان‌ها به صورت فعالانه در ایجاد و حفظ هنجارهای مشترک دخیل هستند؟ (های، ۲۰۱۱: ۳۶۸-۳۸۳).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p><b>مشروعیت نهادی:</b> سازمان‌ها، با تطابق با هنجارها و ارزش‌های اجتماعی، تلاش می‌کنند تا مشروعیت و حمایت لازم را به دست آورند. این تطابق با قواعد اجتماعی، توجیهات نهادی لازم را برای ادامه حیات و پذیرش سازمانی فراهم می‌کند</p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ چطور یک سازمان از طریق قوانین محلی و سنت‌های فرهنگی در جامعه مشروعیت یافته است؟ (برگر و لاکمن، ۱۹۶۶: ۱۱۲-۱۰۷).</li> <li>○ آیا سازمان‌ها برای جلب حمایت مالی و اجتماعی اعضا به دنبال انطباق با استانداردهای جدید هستند؟ (دابین، ۱۹۹۴: ۱۲۳-۱۳۶)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>نهادینه شدن:</b> نهادینه شدن به فرآیندی اشاره دارد که طی آن الگوهای کنش، قواعد غیررسمی و معانی مشترک - که از دل تجربه‌ی روزمره و تعاملات مستمر کنشگران برخاسته‌اند - به تدریج به صورت رویه‌های ثابت در سازمان پذیرفته می‌شوند.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ چگونه تعاملات اجتماعی میان اعضا منجر به تثبیت رویه‌ها یا الگوهای رفتاری مشخص در سازمان شده‌اند؟ (برگر و لاکمن، ۱۹۶۶: ۷۰-۶۷).</li> <li>○ چگونه هنجارها و تعهدات اجتماعی در تجربه روزمره اعضای سازمان، به قواعد رفتاری نهادینه تبدیل شده‌اند؟ (مایر و روان، ۱۹۷۷: ۳۴۰-۳۴۲).</li> <li>○ چگونه شیوه‌های مشارکت یا مقاومت اعضای سازمان باعث تثبیت یا بازتعریف هنجارهای سازمانی شده‌اند؟ (مایر و روان، ۱۹۷۷: ۳۴۰-۳۴۲).</li> <li>○ چه رویه‌هایی در سازمان باوجود ناکارآمدی نسبی، همچنان ادامه یافته‌اند؟ و اعضا آن را چگونه توجیه می‌کنند؟ (دیماجیو و پاول، ۱۹۹۱، ۱۵۲)</li> <li>○ چگونه معیارهای تخصصی شدن یا نقش‌های رسمی از دل</li> </ul> |

| مضمون                                                                                                       | پرسش‌ها                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                             | تعاملات روزمره اعضای سازمان شکل گرفته و پایدار شده‌اند؟<br>(هال، ۱۹۶۸: ۳۵-۵۰)                                                                 |
| زمینه‌مندی: سازمان در شرایطی تاریخی و اجتماعی شکل گرفته و این شرایط بر ایجاد هنجارهای مشترک تأثیر می‌گذارد. | ○ سازمان و روابط نهادی آن در چه شرایط تاریخی و اجتماعی شکل گرفته و چگونه این شرایط بر ایجاد هنجارهای مشترک تأثیر گذاشته است؟ (های، ۲۰۱۱: ۱۹۱) |

سازمان‌دهی مضامین و گزاره‌های اصلی در نظریات نهادگرایی بر ساختی ذیل سطوح خرد و کلان به ترتیبی که ذکر آن رفت، نحوه بر ساخت یک سازمان را در زمینه تاریخی و اجتماعی آن واکاوی می‌کند:

اول، فشارهای خارجی هم‌شکلی: سازمان‌ها تحت تأثیر فشارهای نهادی، دولتی و همچنین انتظارات جامعه و متخصصین قرار می‌گیرند که آن‌ها را به سمت هم‌شکلی سوق می‌دهد.

دوم، مشروعیت: سازمان‌ها برای کسب مشروعیت ممکن است ساختارها و رویه‌هایی را اتخاذ کنند که لزوماً کارآمدترین یا مناسب‌ترین آن‌ها نباشد. یا از طریق قوانین مدنی و سنت‌های فرهنگی خود را به عنوان یک نهاد مشروع و رسمی در جامعه بپذیرانند. از این‌رو مشروعیت می‌باید در دو سطح کنشگر محور و ساختار محور بررسی شود.

سوم و چهارم، تخصیصی شدن و بوروکراتیزه شدن: تخصیصی شدن با تقسیم کار و تمرکز بر نقش‌ها و وظایف تخصیصی و بوروکراتیزه شدن با پذیرش ساختارهای رسمی و رویه‌های اداری، چارچوب‌های مشترکی را در سازمان‌ها ایجاد می‌کنند که نه تنها پاسخگوی فشارهای نهادی‌اند، بلکه به کسب مشروعیت و پایداری سازمان‌ها کمک می‌کنند. این دو فرآیند، در عین تقویت هم‌شکلی، ممکن است چالش‌هایی نظیر کاهش انعطاف‌پذیری یا جدایی نهادین به همراه داشته باشند، اما نقش کلیدی در شکل‌گیری و تثبیت نهادینه شدن سازمان‌ها ایفا می‌کنند.

پنجم، جدایی نهادین: سازمان‌ها ممکن است ساختارهای رسمی‌ای را بپذیرند که با فعالیت‌های عملی‌شان همخوانی ندارد، اما به آن‌ها مشروعیت می‌بخشد.

ششم، نقش باورها و هنجارها: باورها، هنجارها و ایده‌های غالب در جامعه و سازمان، نقش مهمی در شکل‌دهی و حفظ هم‌شکلی نهادی از طریق عاملان دارند.

هفتم، گفتمان‌ها، ساختارهای ذهنی مشترکی را فراهم می‌کنند که معانی و هنجارهای نهادی را تثبیت و بازتولید می‌کنند و به این ترتیب، زمینه‌ساز هم‌شکلی نهادی می‌شوند. از طریق گفتمان، سازمان‌ها نه تنها هویت و مشروعیت خود را تعریف می‌کنند، بلکه چارچوب‌هایی برای رفتار و تصمیم‌گیری اعضایشان شکل می‌گیرد که باعث تثبیت و نهادینه‌شدن آن‌ها می‌شود.

هشتم، عاملیت: کنشگران درون سازمان‌ها نیز در ایجاد سازمان و حفظ هم‌شکلی نقش فعال دارند.

نهم، نهادینه‌شدن و پایداری: هم‌شکلی نهادی به مرور زمان نهادینه‌شده و به یک حالت پایدار برای سازمان تبدیل می‌شود، همچنین اینکه چگونه سازمان محلی از طریق تعاملات اجتماعی شکل گرفته و به یک ساختار رسمی تبدیل شده است؛ مهم است. از این حیث نهادینه‌شدن نیز باید در دو سطح کنشگرمحور و ساختارمحور تحلیل گردد. به این ترتیب الگوی پیشنهادی در سه سطح تحلیلی ساختار، کنشگر و گفتمان انجام می‌شود. این سه سطحی‌سازی که متأثر از سنت واقع‌گرایی انتقادی است (آرچر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵)، می‌کوشد تا بازنمایی‌ای چندلایه از فرآیند نهادینه‌سازی ارائه دهد. در سطح ساختاری، الگوهای تکرارشونده و مشترک در روایت‌ها تحلیل می‌شوند؛ سطح کنشگرانه به عاملیت، موضع و راهبردهای کنشگران می‌پردازد؛ و سطح گفتمانی، به معنا، تضادهای معنایی و گفتمان‌های مسلط در روایت‌ها اختصاص دارد.

### ۳-۵ وجوه تمایز الگوی پیشنهادی

الگوی پیشنهادی در این مقاله، نسبت به رویکردهای رایج در این حوزه از نظر سطح تحلیل، ترکیب مفهومی و روش‌شناختی تمایزات مهمی دارد. نخست آنکه، این الگو با عبور از

---

1 Margaret Scotford Archer

دوگانه‌ی رایج «ساختار کلان در برابر معنا»، تلاش می‌کند سازوکارهای میان‌سطحی بر ساخت معنا و بازتولید نهادی را در پیوند با عاملیت تفسیرگر کنشگران، ساختارهای رسمی و گفتمان‌های غالب توضیح دهد. دوم، برخلاف بسیاری از چارچوب‌ها که تمرکزشان بر نهادهای رسمی یا کلان‌مقیاس است، این مدل بر نهادسازی در سطح سازمان‌های محلی، خردمقیاس و موقعیت‌مند تأکید دارد که در کشاکش فشارهای متعارض نهادی عمل می‌کنند. سوم، ادغام تحلیل گفتمانی و روایت‌محور با سنت‌های تفسیری و تاریخی، امکان بازسازی نهادها را از دل تجربه‌های زیسته و حافظه‌ی نهادی فراهم کرده است. در نهایت، این الگو نهادسازی را نه فرآیندی ایستا و تثبیت‌شده، بلکه روندی پویا، پر کشمکش و چندلایه می‌بیند که در آن معنا، مقاومت و تفسیر کنشگران نقش اساسی دارند.

### ۳-۶ طرح‌واره‌ی روش‌شناسانه برای عملیاتی کردن الگوی پیشنهادی

الگوی پیشنهادی با ترکیب آرای نهادگرایی بر ساخت گرا، بر تعامل بین عاملیت معنا ساز کنشگران و زمینه‌های نهادی تأکید دارد و مطالعه‌ی سازمان را در بستر تاریخی، گفتمانی و فرآیندی توصیه می‌کند؛ تحلیل روایت‌محور فرآیندهای نهادی و کنشگری، یک شیوه‌ی مناسب برای عملیاتی‌سازی این الگو به شمار می‌آید. طرح پیشنهادی این بخش، ترکیبی از اصول تحلیل روایت فرآیندی (پنتلند، ۱۹۹۹؛ چارنیاسکا، ۲۰۰۴)، تحلیل چندسطحی بر مبنای واقع‌گرایی انتقادی (آرچر، ۱۹۹۵) و منطق تحلیل تفسیری-تاریخی است. این الگوی نظری می‌تواند در مطالعات کیفی موردی برای کشف نحوه تکوین، تثبیت، مقاومت و تحول سازمان‌های مشارکتی محلی به کار گرفته شود. در ادامه به تبیین ابعاد عملیاتی لازم پرداخته می‌شود و تمرکز اصلی بر تحلیل سازمان به مثابه یک موجودیت بر ساخته، میانجی و تاریخی در تعامل میان عاملیت کنشگران جمعی و نیروهای نهادی است. در این چارچوب، تحلیل روایی-فرآیندی به عنوان ابزار اجرایی نظریه در نظر گرفته شده است که روایت‌ها را نه به مثابه بازتاب تجربه‌های فردی، بلکه به عنوان واحدهایی از

کنش نهادی در بستر زمان و معنا (پنتلند، ۱۹۹۹؛ چارنیاسکا، ۲۰۰۴)، مورد تحلیل قرار می‌دهد.

این امکان نیز برای پژوهشگر وجود دارد که رویکرد روایت‌محور فرآیندی را با سایر روش‌های کیفی مانند تحلیل تماتیک، مطالعه موردی چندگانه، یا نظریه‌پردازی داده‌بنیاد تلفیق کند تا به فهمی غنی‌تر از تجربه‌های تاریخی، حافظه نهادی و عاملیت کنشگران برسد. علاوه بر این، مطالعات تطبیقی بین مناطق یا سازمان‌های مختلف نیز می‌تواند برای کشف تفاوت‌های زمینه‌ای در تکوین سازمان‌ها مفید باشد. از نظر مفهومی، مسیر توسعه‌ای دیگری برای این چارچوب، کاربست آن در مطالعه پدیده‌های نهادی خاص مانند شکست یا ناکارآمدی سازمان‌ها، شکل‌گیری اعتماد نهادی، تغییر مشروعیت سازمان‌ها یا مواجهه با فشارهای بین‌المللی و بومی است. همچنین می‌توان از این الگو برای بازتحلیل داده‌های موجود از پژوهش‌های پیشین درباره سازمان‌های محلی استفاده کرد و مسیر تفسیر متفاوتی ارائه داد.

این الگو قابلیت آزمون در سازمان‌هایی را دارد که در شرایط گذار نهادی، در معرض فشارهای متضاد نهادی، گفتمان‌های رقابتی یا هنجارهای محلی/رسمی متفاوت قرار دارند. به‌طور مشخص، تعاونی‌های محلی تولید و مصرف، شرکت‌های زراعت اشتراکی، صندوق‌های اعتباری روستایی، مؤسسات رفاه‌محور محلی و NGOهای مشارکتی می‌توانند به‌عنوان میدان‌های مناسب برای آزمون عملیاتی این چارچوب در نظر گرفته شوند. این سازمان‌ها معمولاً در میانه‌ی شکاف میان نهادهای رسمی دولت‌محور و هنجارهای غیررسمی سنتی قرار گرفته‌اند و از این جهت مستعد مطالعه فرآیندهای معناسازی، مشروعیت‌یابی، مقاومت نهادی و بازتولید گفتمانی هستند. از این‌رو در گام اول، مورد مطالعه باید سازمان‌هایی انتخاب شوند که دارای سابقه تاریخی، تنوع نسلی و تنش میان ساختارهای رسمی و رویه‌های غیررسمی هستند. معیار انتخاب باید وجود حافظه نهادی، پیچیدگی گفتمانی و روایت‌پذیری باشد. در جدول ۶، تناسب الگوی پیشنهادی با سازمان‌های مشارکتی محلی به‌صورت دقیق‌تر نشان داده شده است:



جدول ۷. تناسب الگوی پیشنهادی با سازمان‌های مشارکتی محلی

| ویژگی سازمان‌های مشارکتی محلی  | ویژگی الگوی پیشنهادی                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| کنش جمعی و مشارکت داوطلبانه    | سازمان به مثابه یک میدان اجتماعی پویا که در میانه فشارهای نهادی بیرونی (شامل قواعد رسمی و غیررسمی، گفتمان‌ها و نهادهای نهادی) و کنش‌های جمعی اعضا (تفسیر، مقاومت، بازتولید یا تغییر معانی) قرار دارد.                                  |
| شکل‌گیری از پایین به بالا      | توجه هم‌زمان و متقابل به کنش‌های موقعیتی و محلی کنشگران و چارچوب‌های کلان‌تر قانونی، ساختاری و نهادی؛ این رویکرد پل ارتباطی میان سطح خرد (عملکردهای محلی و فردی) و ساختارهای کلان ایجاد می‌کند.                                        |
| زمینه‌مندی فرهنگی و اجتماعی    | تأکید بر گفتمان‌ها، روایت‌ها و هنجارهای بومی به عنوان مؤلفه‌های کلیدی در فرآیند نهادسازی؛ این نگاه، شناخت عمیق‌تری از زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی که سازمان‌های مشارکتی در آن شکل می‌گیرند را ممکن می‌سازد.                             |
| پویایی و انطباق‌پذیری با شرایط | سازمان‌ها به مثابه پدیده‌هایی سیال و در حال بازتعریف دیده می‌شوند که در تعامل مستمر با نیروهای نهادی و کنش‌های تفسیری، دستخوش تغییر و تطبیق می‌گردند؛ این ویژگی امکان تحلیل فرآیندهای تحول و کشمکش‌های نهادی در آن‌ها را فراهم می‌کند. |
| اتکا به قواعد غیررسمی و محلی   | شناخت و تحلیل هنجارها، قواعد و انتظارات غیررسمی که از بطن تجربیات روزمره و تعاملات محلی برمی‌خیزند و بنیان نهادسازی را تشکیل می‌دهند؛ این جنبه، اهمیت عوامل فرامتنی و غیربورکراتیک در تحلیل سازمان‌های مشارکتی را برجسته می‌کند.       |

در گام دوم، پس از انتخاب مورد مطالعه، گردآوری داده‌ها بر پایه‌ی روایات شفاهی و اسناد تاریخی انجام می‌گیرد. ابزار اصلی در این مرحله، مصاحبه‌های روایی باز و فرآیندی است که به مشارکت‌کنندگان امکان می‌دهد تجربه‌های خود را در قالب زنجیره‌ای از رخدادهای، تعارض‌ها و تفاسیر بازگو کنند. در کنار آن، اسناد رسمی، آرشیوی و قانونی نیز به عنوان روایت‌های مکتوب نهادی، برای تکمیل زمینه‌ی تاریخی و ساختاری سازمان تحلیل می‌شوند. انتخاب مشارکت‌کنندگان و اسناد، بر اساس اصل زمینه‌مندی و پیوستگی زمانی صورت می‌گیرد تا امکان بازسازی فرآیندهای طولی فراهم شود. انتخاب مشارکت‌کنندگان باید کنشگران کلیدی سازمان و متکی به نمونه‌گیری نظری با حداکثر

تفاوت باشد. در این نمونه‌گیری مشارکت‌کنندگان با توجه به اهداف تحقیق، آگاهانه و برای پوشش دادن تمام مسئله تحقیق انتخاب می‌شوند. به این ترتیب سازمان منتخب اولاً باید به اقتضای رهیافت تاریخی، دارای پیشینه تاریخی قابل توجهی در حوزه فعالیت خود باشند و دوماً اعضای زیرمجموعه‌ی آن‌ها جهت انجام مصاحبه باید موقعیت‌های متفاوتی را در سلسله‌مراتب فعالیت سازمان اشغال کرده باشند و همچنین از نسل‌های مختلف ذینفعان در سازمان باشند. نمونه‌گیری تا اشباع نظری ادامه می‌یابد.

در گام سوم، فرآیند تحلیل داده متکی به تحلیل فرآیندی روایت‌ها صورت می‌گیرد. در اینجا، هر روایت به مثابه واحدی از کنش تاریخی تلقی شده و از طریق تکنیک‌های کدگذاری باز، محوری در راستای کدگذاری فرآیندی (اشتراوس و کرین، ۱۹۶۷) تحلیل می‌شود. در اینجا پیشنهاد می‌شود منطق درونی تحلیل به تناسب بنیان مفهومی الگوی ترکیبی نهادگرایی برساخت‌گرا، بر اساس سه سطح ساختاری، کنشگرانه و گفتمانی سازمان‌دهی شود:

۱. در سطح ساختاری، الگوهای تکرارشونده، قواعد نهادی و الزامات محیطی که در روایت‌ها بازتاب یافته‌اند استخراج گردد؛

۲. در سطح کنشگرانه، عاملیت، نقش و موقعیت راویان نسبت به سازمان و تحول نهادی شناسایی شود؛

۳. در سطح گفتمانی، منطق‌های معنایی، تضادهای زبانی، بازتعریف هنجارها و نحوه شکل‌گیری گفتمان‌های مسلط بررسی گردد.

این تحلیل سه‌سطحی مبتنی بر سنت واقع‌گرایی انتقادی است که تفکیک ساختار، عاملیت و معنا را در فهم کنش اجتماعی ضروری می‌داند. در گام چهارم، داده‌های روایت‌محور، به‌سوی بازسازی یک کلان‌روایت نهادی از سازمان هدایت می‌شوند. روایت‌ها نه به‌صورت فردی و منفک، بلکه در پیوند با یکدیگر و بر اساس ماتریس زمان-نهاد سازمان‌دهی می‌شوند. در این مرحله، مفاهیم کلیدی نظری مانند هم‌شکلی نهادی، مشروعیت، بوروکراتیزه شدن، عاملیت، جدایی نهادین و گفتمان‌های معنایی، به‌مثابه مفاهیم حساسیت

بخش وارد کدگذاری فرآیندها می‌شوند تا از دل روایت‌های جزئی، یک تصویر چندلایه از مسیر تکوین و تغییر سازمان در بستر نهادی آن شکل بگیرد. این کلان‌روایت، نه صرفاً بازتابی توصیفی، بلکه تحلیل و تبیینی از پویایی‌های نهادی در سطح محلی ارائه می‌دهد و تلاش دارد تا منطق‌های ساختاری، الگوهای عاملیت و گفتمان‌های نهادی را در یک چهارچوب ترکیبی به نمایش گذارد.

به کاربردن مفاهیم مستخرج از الگوی نظری پیشنهادی مثل هم‌شکلی نهادی، مشروعیت، بوروکراتیزه شدن، عاملیت، جدایی نهادین و گفتمان‌های معنایی در میدان پژوهش، می‌باید هر کدام به نشانه‌های تجربی قابل مشاهده ترجمه شوند. برای مثال مشروعیت نهادی می‌تواند از خلال روایت‌های مربوط به اعتماد، پذیرش اجتماعی، احساس تعلق، توجه‌پذیری تصمیمات سازمان و الگوهای مشارکت اعضا شناسایی شود. مفهوم هم‌شکلی از طریق ارجاعات کنشگران به فشارهای قانونی، تقلید از سازمان‌های مشابه یا تبعیت از هنجارهای حرفه‌ای قابل شناسایی است. جدایی نهادی را در مواردی می‌توان شناسایی کرد که میان ساختار رسمی سازمان و رویه‌های عملی روزمره شکاف یا ناسازگاری وجود داشته باشد. در سطح گفتمانی مفاهیم از طریق واژگان تکرارشونده، روایت‌های متعارض، شیوه‌های توجه‌کنش و بازنمایی کنشگران سازمان قابل استخراج هستند.

در نهایت، گام پنجم به تولید یک بازنمایی تحلیلی - نظری از تجربه نهادی سازمان منتهی می‌شود که در آن، فرآیندهای نهادینه‌سازی، بازتولید یا دگرگونی، در قالب یک کلان‌روایت تاریخی تحلیل می‌گردند. این کلان‌روایت، هم به ابعاد زمانی و تاریخی تحولات توجه دارد، هم به منطق‌های معنا ساز در سطوح خرد و کلان. استفاده از ابزارهایی نظیر نمودارهای زمانی، ماتریس مضامین نهادی، نقشه گفتمانی کنشگران و بازسازی تحلیلی دوره‌های نهادی، پژوهشگر را قادر می‌سازد تا پویایی درونی سازمان را در بستر فشارها و پاسخ‌های نهادی به تصویر بکشد. در این روش، روایت نه یک ابزار گردآوری صرف، بلکه واحد فهم کنش جمعی در بستر زمان و معناست.

در گام ششم، اعتبار و انسجام تفسیری یافته‌ها ارزیابی می‌شود. از آنجا که این الگو پژوهش را در سنت پژوهش‌های کیفی تاریخی - تفسیری قرار می‌دهد، اعتبار نتایج نه بر مبنای تعمیم، بلکه بر اساس انسجام روایی، کفایت تفسیری و قابلیت بازسازی فرآیندهای نهادی سنجیده می‌شود. برای افزایش اعتبار نتایج تحلیل باید از راهبردهایی چون تطبیق روایت‌هایی کنشگران با اسناد تاریخی و سازمانی، مقایسه روایت‌های متعلق به نسل‌ها و موقعیت‌های مختلف سازمانی و تحلیل چندمنبعی داده‌ها استفاده شود. همچنین نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری باید ادامه یابد تا الگوهای اصلی کنش، معنا و تحول نهادی به‌طور مکرر در داده‌ها ظاهر شود. ضمناً باید تلاش شود فرآیند تحلیل داده به‌صورت شفاف و قابل پیگیری مستندسازی شود تا پیوند میان داده تجربی، کدگذاری‌ها و مفاهیم نظری حفظ گردد.

جدول ۸، خلاصه‌ای از گام‌های عملیاتی برای الگوی پیشنهادی را نشان می‌دهد.

جدول ۸. مراحل عملیاتی کردن الگوی پیشنهادی

| مرحله | عنوان                    | شرح فعالیت                                                                                                                                                                    |
|-------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱     | انتخاب مورد مطالعه       | سازمانی با سابقه تاریخی و پیچیدگی نهادی، با تنش بین قواعد رسمی و رویه‌های غیررسمی                                                                                             |
| ۲     | گردآوری روایت‌ها         | انجام مصاحبه‌های روایی عمیق با کنشگران کلیدی سازمان با رعایت اصل تفاوت؛ استخراج اسناد مکتوب (صورت جلسات، نامه‌نگاری‌ها، آیین‌نامه‌ها...)                                      |
| ۳     | تحلیل فرآیندی روایت‌ها   | کدگذاری باز، محوری در راستای کدگذاری فرآیندی باهدف بازسازی توالی کنش‌ها، نقاط گره‌افکن و لحظات بحرانی نهادی                                                                   |
|       | بازخوانی سه سطحی داده‌ها | سطح ساختاری (الگوهای تکرار شونده)، کنشگرانه (عاملیت و موقعیت کنشگران) و گفتمانی (معناها و تضادهای گفتمانی)                                                                    |
| ۴     | بازسازی کلان‌روایت       | تلفیق نظری-روایی و بازسازی یک کلان‌روایت نهادی از سازمان، ترکیب روایت‌ها در قالب یک ماتریس زمان‌مند-نهادی؛                                                                    |
| ۵     | بازنمایی تحلیلی-نظری     | تجربه نهادی سازمان: واکاوی منطق‌های معنا ساز در سطوح خرد و کلان، تحلیل پیوستگی، گسست و تحولات سازمان در طول زمان                                                              |
| ۶     | تضمین اعتبار نتایج       | بررسی اعتبار تفسیری، انسجام روایی، مثلث‌سازی داده، اشباع نظری، تطبیق روایت با اسناد، بازبینی توسط مشارکت کنندگان، حساسیت تاریخی و زمینه‌مندی داده، قابلیت پیگیری فرآیند تحلیل |

### ۳-۷ محدودیت‌های عملیاتی الگوی پیشنهادی

الگوی پیشنهادی با وجود ظرفیت تحلیلی بالا، دارای محدودیت‌هایی نیز هست. نخست آنکه کاربری آن مستلزم وجود داده‌های روایی و تاریخی غنی است؛ بنابراین در سازمان‌هایی که فاقد حافظه نهادی؛ اسناد تاریخی یا تنوع روایی‌اند کارایی تحلیلی آن کاهش می‌یابد. دوم آنکه این الگو برای تحلیل فرآیندهای تاریخی و معناساز طراحی شده و در پژوهش‌های که هدف آن سنجش کمی متغیرها یا ارزیابی عملکرد کوتاه‌مدت سازمان است تناسب محدودی دارد. همچنین به دلیل زمینه‌مندی شدید داده‌ها، یافته‌های حاصل از این چارچوب واجد تعمیم آماری نیستند. با این حال این الگو می‌تواند نوعی تعمیم تحلیلی یا مفهومی فراهم سازد؛ بدین معنا که سازوکارهای نهادی و الگوهای تفسیری استخراج شده، قابلیت مقایسه و کاربرد در زمینه‌های مشابه را دارند، به‌ویژه در سازمان‌هایی که در شرایط تعارض نهادی، فشارهای چندگانه و فرآیندهای پیچیده معناسازی عمل می‌کند.

### ۴- کاربرد تجربی الگوی پیشنهادی

پژوهش‌های تجربی به آزمون کارایی الگوی پیشنهادی کمک کرده و می‌توانند آن را از یک مدل مفهومی نظری به چارچوبی زنده، انطباق‌پذیر و مبتنی بر شواهد تجربی ارتقا دهند. به همین منظور، در اینجا یک نمونه کاربردی که بخش کوچکی از یک پژوهش جامع‌تر مبتنی بر الگوی پیشنهادی است، مختصراً ارائه می‌شود. سازمان مورد مطالعه در آن پژوهش، یک سازمان مشارکتی-محلی تحت عنوان سهامی-زراعی نیل‌آباد تربت جام است که با بیش از پنج دهه فعالیت مداوم از سال ۱۳۴۸ تا کنون، توانسته از مراحل گوناگون تحولات ساختاری، سیاسی و اقتصادی کشور عبور کرده و موجودیت خود را حفظ کند. داده‌های این پژوهش از طریق مصاحبه‌های روایی با سهامداران نسل اول تا سوم و مدیران عامل و اعضای هیئت‌مدیره و مسئولان دستگاه ناظر و همچنین تحلیل اسناد سازمانی مثل اساسنامه، دستورالعمل و آیین‌نامه‌های عضویت و انتخاب هیئت‌مدیره و ... گردآوری

شد و این داده‌ها با رویکرد روایت‌پژوهی ساختاری-فرآیندی متکی به کدگذاری فرآیند و ضمن اتخاذ رویکرد نهادگرایی بر ساخت‌گرا مطابق الگوی پیشنهادی این نوشتار، تحلیل گردید.

با توجه به مورد مطالعه، مصاحبه‌های روایی با افرادی انجام شد که در شکل‌گیری و تداوم سازمان نقش یا آگاهی مؤثر داشتند؛ از جمله مدیران (۸ مصاحبه) و اعضای هیئت‌مدیره فعلی و پیشین، بازرسان، سهام‌داران نسل‌های مختلف (مجموعاً ۲۲ مصاحبه)، کارکنان دستگاه ناظر و برخی ذی‌نفعان بیرونی (۴ مصاحبه). مصاحبه‌های اخذشده پس از پیاده‌سازی، برای یافتن زنجیره‌های عمل/تعامل بر مبنای اصول کدگذاری فرآیند استراوس و کرین (۱۹۶۷) کدگذاری گردید، سپس روایت مشروعیت نهادی سازمان، توسط پژوهشگر حول خوشه‌های مفهومی بازسرای شد. تحلیل داده‌ها با تمرکز بر شناسایی رخداد‌های کلیدی، پیوندهای زمانی، الگوهای کنش و معناسازی کنشگران در نرم‌افزار مکسدا انجام شد و نهایتاً از طریق مقایسه و تطبیق روایت‌ها با اسناد، تصویری فرآیندی از تحول مشروعیت نهادی ارائه گردید. در این پژوهش سایر فرآیندهای نهادی مثل عقلانیت، بوروکراتیزه شدن، تخصصی شدن و... به همین سیاق استخراج و بازسازی شده و از مجموع آن‌ها یک کلان روایت نهادی درباره سازمان ارائه گردیده است. در این راستا برای جلوگیری از تحمیل تفسیر پژوهشگر بر داده‌ها، روایت‌های استخراج‌شده به صورت مستمر میان گروه‌های مختلف مشارکت‌کنندگان، اسناد تاریخی و دوره‌های زمانی متفاوت مقایسه شدند. تنها مضامین و الگوهایی وارد بازسازی کلان روایت شدند که در چندین منبع داده و روایت کنشگران مختلف تکرار یا تأیید شدند.

فرآیند نهادی مشروعیت سازمان نشان می‌دهد، مقبولیت سهامی-زراعی نیل‌آباد در دوره‌های مختلف حیات، صرفاً محصول الزام‌های قانونی یا ملاحظات اقتصادی نبوده، بلکه به اتکای منابع متنوع مشروعیت امکان‌پذیر شده است (جدول ۴-۳). در دوره‌های مختلف، کنشگران برای توجیه موجودیت، اقتدار و تداوم شرکت به منابع متفاوتی ارجاع داده‌اند؛ این مشروعیت در ابتدا بر تجربه‌رهایی از نظم اربابی استوار بود، سپس در قالب عدالت

بازتوزیعی و مشارکت جمعی تثبیت شد، اما همین مشروعیت در دهه‌های بعد به تدریج به نوعی مشروعیت ابزاری و ناگزیر معیشتی و کارکردی تقلیل یافت و در نهایت سازمان با بحران اعتماد نسبت به مدیریت و نهادهای ناظر روبه‌رو شده است. منابع مشروعیت در عمل به صورت تفکیک شده عمل نمی‌کنند، بلکه در تعامل با یکدیگر و در قالب منطق‌های رقیب، در هر دوره به صورت موقت بر یکدیگر غلبه پیدا می‌کنند. این منابع در هم‌پوشانی و تنش با یکدیگر عمل می‌کنند. این منابع را می‌توان در چهار محور اصلی «ساختاری»، «محلی» و «شخص محور» و «عملکردی» دسته‌بندی کرد.

- مشروعیت با منبع ساختاری که شامل انواع قانونی، عقلانی-تکنوکراتیک، بوروکراتیک و صوری است و بیشتر بر چارچوب‌های رسمی، قوانین، مقررات و سازمان‌دهی اداری تأکید دارد.

- مشروعیت با منبع محلی به نقش جامعه، هنجارها، ارزش‌ها و باورهای محلی مربوط می‌شود و شامل گونه‌های هنجاری، اجتماعی، گفتمانی، اخلاقی-ارزشی و فرهنگی است. این نوع مشروعیت نشان می‌دهد که چگونه اعضای جامعه محلی از طریق مشارکت، تعلق و ارزش‌های مشترک، موجودیت و دوام سازمان را تضمین کرده‌اند.

- مشروعیت با منبع شخصی شامل گونه‌های کاریزماتیک، سنتی/اشرافی است و بیشتر با نقش افراد، اقتدار شخصی پیوند دارد.

- مشروعیت با منبع عملکردی گونه‌های عملکردی، تخصصی و تجربی است و به توانایی مدیریتی و موفقیت ملموس سازمان تأکید دارد.

مطالعه مورد نیل آباد نشان داد منابع مشروعیتی که اسکات (اسکات، ۲۰۱۴: ۵۹-۶۱) برای ثبات نهادها برمی‌شمارد، الزاماً به صورت هم‌زمان و هم‌وزن عمل نمی‌کنند. تجربه تاریخی شرکت حاکی از آن است که در دوره‌های مختلف، یک منبع بیش از سایرین برجسته می‌شود و به تکیه‌گاه اصلی پذیرش سازمان بدل می‌گردد. از این منظر، به جای تعادل پایدار میان ابعاد مشروعیت، با جابه‌جایی مرکز ثقل آن در طول زمان مواجهیم. در دوره شکل‌گیری، معنای رهایی از نظم اربابی و بازیابی کرامت، مهم‌ترین پشتوانه پذیرش بود.

در دوره تثبیت، ارزیابی‌ها به‌سوی کارکرد و توان سازمان در تولید نظم و منفعت عینی حرکت کرد؛ اما در دوره بحران، هنگامی که این توان نیز تضعیف شد، تداوم سازمان بیش از هر چیز به درهم‌تنیدگی آن با ساختار معیشت و محدود بودن گزینه‌های جایگزین وابسته گردید. بدین ترتیب، مشروعیت نه وضعیتی ایستا، بلکه پدیده‌ای تاریخی و متغیر است که می‌تواند از منبعی به منبع دیگر انتقال یابد.

کلان روایت نهادی درباره سازمان نشان می‌دهد که در گذر بیش از نیم‌قرن حیات سهامی زراعی نیل‌آباد نمونه‌ای زنده از نظام نهادی در حال خودسازمان‌دهی است؛ سیستمی که هم‌زمان تحت تأثیر نیروهای ساختاری دولت، گفتمان‌های متعارض توسعه و سنت و کنشگری محلی و ملی شکل گرفته است. در این نگاه، سه سطح تحلیل — ساختاری، گفتمانی و کنشگری — نه مراتب جداگانه بلکه شبکه‌هایی در تعامل دائمی‌اند که در هر لحظه، با ایجاد بازخوردهای مثبت و منفی، مسیر تحول نهادی را بازتنظیم کرده‌اند. حاصل این برهم‌کنش تاریخی، شکل‌گیری وضعیتی است که می‌توان آن را «جدایی نهادی تعمیم‌یافته» نامید؛ وضعیتی که در آن میان ساختار رسمی سازمان و کارکرد واقعی آن، میان قواعد رسمی و رفتار روزمره، میان حافظه تاریخی و کنش کنونی و میان مشروعیت قانونی و مشروعیت اجتماعی شکاف‌های فزاینده‌ای پدید آمده است.

یکی از مهم‌ترین نمودهای این وضعیت را می‌توان در گسست فرآیند بازتولید نهادی مشاهده کرد. سهامی-زراعی نیل‌آباد در دوره‌های نخست حیات خود، صرفاً یک واحد تولیدی نبود، بلکه بستری برای شکل‌گیری هویت جمعی، احساس تعلق، منزلت اجتماعی و مشارکت محلی محسوب می‌شد. نسل مؤسس سازمان نه تنها زمین و سرمایه، بلکه مجموعه‌ای از ارزش‌ها، تجربیات، حافظه‌های مشترک و شیوه‌های عمل را نیز حمل می‌کرد. با این حال در جریان تحولات نسلی، بخش مهمی از این سرمایه نمادین و تجربی به نسل‌های بعدی منتقل نشده است. ورود وراثتی که غالباً ارتباط مستقیمی با کشاورزی و تجربه زیسته سازمان ندارند، همراه با خردشدگی سهام و گسترش انتظارات متعارض، موجب شده پیوند میان افراد و نهاد به تدریج تضعیف شود. در چنین شرایطی سازمان با



کمبود سازوکارهای انتقال معنا، حافظه نهادی و جانشین‌پروری مواجه شده و در نتیجه توانایی خود را برای بازتولید مستمر ارزش‌ها و اهداف بنیادین از دست داده است. این گسست نسلی هم‌زمان با دگردیسی مشروعیت سازمان همراه شده است. در گذشته، مشروعیت شرکت تا حد زیادی بر اعتماد متقابل، اقتدار اخلاقی مدیران، مشارکت محلی و تجربه ملموس بهبود شرایط زندگی استوار بود؛ اما در وضعیت کنونی، بسیاری از سهامداران و بهره‌برداران دیگر سازمان را به‌عنوان نهادی نماینده منافع جمعی تجربه نمی‌کنند. روایت‌های موجود نشان می‌دهد که احساس تبعیض، بی‌عدالتی، رانت‌گرایی و عدم پاسخگویی، جایگزین تجربه پیشین اعتماد و همبستگی شده است. در نتیجه سازمان اگرچه همچنان از مشروعیت قانونی برخوردار است، اما بخشی از مشروعیت اجتماعی و عملکردی خود را از دست داده است. شکاف میان آنچه سازمان در اسناد و مقررات خود وعده می‌دهد و آنچه اعضا در عمل تجربه می‌کنند، به تدریج زمینه فرسایش اعتماد نهادی را فراهم کرده است.

هم‌زمان، دگردیسی در الگوهای حکمرانی و کنشگری نیز در این فرایند نقش مهمی ایفا کرده است. سازمانی که در مقاطع مختلف بر مشارکت نسبی کشاورزان، نقش‌آفرینی معتمدان محلی و حضور فعال سهامداران استوار بود، به تدریج با تمرکز بیشتر قدرت در حلقه‌های محدود مدیریتی مواجه شده است. اگرچه ساختارهایی نظیر مجمع عمومی، هیئت‌مدیره و نظام انتخاباتی همچنان به صورت رسمی وجود دارند، اما در بسیاری از روایت‌ها مشارکت به امری صوری و کم‌اثر تبدیل شده است. تصمیم‌گیری‌های کلیدی در عمل در اختیار گروه‌های محدودی قرار گرفته و امکان اثرگذاری واقعی بسیاری از ذی‌نفعان کاهش یافته است. در چنین شرایطی مشارکت از یک سازوکار نهادی برای تولید مشروعیت و همبستگی به یک رویه اداری و تشریفاتی تنزل یافته و فاصله میان سازمان و بدنه اجتماعی آن افزایش پیدا کرده است.

از سوی دیگر، دگردیسی گفتمانی نیز نقش مهمی در بازتولید این وضعیت داشته است. گفتمان اولیه توسعه، مشارکت و پیشرفت که زمانی مبنای مشروعیت شرکت بود،

به تدریج با روایت‌های انتقادی، بی‌اعتمادی، ناامیدی و خاطره‌گرایی جایگزین شده است. همچنین در دوره‌های نخست، کنشگری عمدتاً در قالب کنشگری مهندسی‌شده و بوروکراتیک از سوی دولت، کارشناسان و مدیران اولیه سازمان صورت می‌گرفت و هدف آن استقرار نظم جدید مالکیت و تولید بود. به تدریج با شکل‌گیری ساختار سهامداری و نهادهای محلی، اشکالی از کنشگری مشارکتی و نهادی نیز پدیدار شد و کشاورزان و سهامداران در اداره شرکت نقش فعال‌تری یافتند. در ادامه، بخشی از کنشگران از سطح اجرای قواعد فراتر رفته و از طریق اقناع، نوآوری‌های محلی، تعهد اخلاقی و احساس تعلق به سازمان، نقش مهمی در بازتولید و تداوم نهاد ایفا کردند. با این حال، در وضعیت کنونی ظرفیت‌های کنشگری بازآفرین و بازتابی تا حد زیادی تضعیف‌شده و در مقابل، اشکال محدود، مشروط و گاه اختلال‌گر کنشگری تقویت شده‌اند. کاهش مشارکت مؤثر، گسترش بی‌اعتمادی، خروج تدریجی نسل‌های جدید از عرصه کنش جمعی و وابستگی بیشتر به شبکه‌های غیررسمی قدرت موجب شده است که کنشگران کمتر در مقام بازتولیدکنندگان نهاد و بیشتر در جایگاه پیگیر منافع فردی یا گروهی عمل کنند. در نتیجه، سازمان‌بخشی از ظرفیت خود برای تولید کنش جمعی، بازسازی قواعد و خلق راه‌حل‌های مشترک را از دست داده و فرایند بازتولید نهادی آن با محدودیت‌های فزاینده‌ای مواجه شده است. برآیند این دگردیسی‌های درهم‌تنیده، شکل‌گیری نوعی جدایی نهادی تعمیم‌یافته است؛ وضعیتی که در آن شکاف میان قواعد و عمل، میان ساختار و کارکرد، میان نسل‌ها، میان حافظه و آینده، میان مشروعیت قانونی و مشروعیت اجتماعی و میان مشارکت رسمی و مشارکت واقعی به‌طور هم‌زمان گسترش یافته است. در چنین بستری، سازمان از نظر قانونی و اداری همچنان پابرجاست، اما بخشی از ظرفیت خود برای بسیج منابع، ایجاد اجماع، هدایت توسعه و حل مسائل جمعی را از دست داده است.

بر اساس آنچه گفته شد، به نظر می‌رسد یافته‌های فوق توانسته قابلیت عملیاتی الگوی پیشنهادی را در امکان بازسازی فرآیندهای نهادی و تحولات معنایی سازمان را در میدان فراهم کند.

## ۶- برآیند

نهادگرایی بر ساخت گرا ظرفیت تحلیلی منحصربه‌فردی برای فهم سازمان‌های مشارکتی محلی دارد، به‌ویژه در بسترهایی که با تنش میان ساختارهای رسمی و هنجارهای غیررسمی، مشروعیت چندگانه و پویایی معنا روبه‌رو هستند. این رویکرد با تمرکز بر تعامل میان سطوح خرد (معنا، هنجارها، عاملیت) و کلان (ساختارهای نهادی، قوانین، فشارهای رسمی)، امکان تحلیل فرآیندی و چندعاملی از تکوین و تحول سازمان‌ها را فراهم می‌کند. چارچوب پیشنهادی این مقاله، با تکیه بر نظریات اسکات، دی‌ماجیو و پاول، چمبل، مه‌یر و رووان، های، برگر و لاکمن، روشی نظام‌مند برای تحلیل سازمان به‌مثابه یک ساخت اجتماعی-اقتصادی نهادینه‌شونده ارائه می‌دهد. این چارچوب می‌تواند در تحلیل زمینه‌مند نهادهای مشارکتی، تعاونی‌ها و سایر اشکال سازمانی که در پیوند تنگاتنگ با فرهنگ، معنا و کنش اجتماعی شکل می‌گیرند، به کار گرفته شود.

نهادگرایی بر ساخت گرا در این چارچوب، به‌مثابه لنزی تحلیلی عمل می‌کند که از طریق آن می‌توان مسیرهای مشروعیت‌بخشی، تغییر، تثبیت و مقاومت نهادی سازمان را بازسازی کرد و کارکرد آن بیشتر در فراهم کردن زبان مفهومی، سازمان‌دهی داده‌های کیفی و ارائه‌ی بینشی چندلایه در تحلیل سازمان است. سازمان در این رویکرد نه ابژه‌ای منفعل، بلکه میانجی‌ای تاریخی و معنا‌ساز است که هم تحت تأثیر نیروهای نهادی قرار دارد و هم در بازتعریف آن‌ها مشارکت می‌کند. چنین تحلیلی به‌ویژه برای پژوهشگرانی که به فهم تاریخی، موقعیتی و گفتمانی نهادها علاقه‌مندند، قابلیت ارزشمند فراهم می‌آورد. چارچوب پیشنهادی حاضر، راهی برای عملیاتی‌سازی نهادگرایی بر ساخت گرا در مطالعات سازمانی فراهم می‌کند؛ چارچوبی که نه بر توصیف ایستا از سازمان، بلکه بر تحلیل فرآیندی، تاریخی و چندلایه از تجربه نهادی آن استوار است. با اتکا به روایت‌ها به‌عنوان داده‌هایی از جنس کنش نهادی و با تحلیل آن‌ها در سطوح ساختاری، گفتمانی و کنشگرانه، می‌توان سازوکارهای درونی پایداری، مقاومت و تحول در سازمان‌ها را فهمید. مزیت اصلی این رویکرد، در پیوندی است که میان نظریه و روش برقرار می‌سازد:

نهادگرایی بر ساخت گرا نه تنها مبنای مفهومی تحلیل است، بلکه در انتخاب ابزارها، روش تحلیل و منطق تلفیق داده‌ها نیز نقش راهبردی دارد. این چارچوب می‌تواند به‌ویژه برای تحلیل سازمان‌های محلی، نهادهای تعاونی یا سازمان‌هایی با حافظه نهادی بلندمدت سودمند واقع شود، زیرا امکان واکاوی عمیق فرآیندهای نهادینه‌شدن، مشروعیت‌یابی و مقاومت نهادی را در اختیار پژوهشگر قرار می‌دهد.

یافته‌های موردی سهامی زراعی نیل آباد نشان داد که الگوی پیشنهادی پژوهش، قابلیت عملیاتی شدن در میدان را دارد و می‌تواند به بازسازی فرآیندهای نهادی در سازمان‌های مشارکتی-محلی بکار گرفته شود. در این مطالعه گام‌های عملیاتی الگو به صورت مشخص قابل پیگیری هستند. در گام نخست انتخاب مورد بر اساس معیارهایی چون سابقه تاریخی، تنوع نسلی، وجود تعارض میان ساختار رسمی و رویه‌های غیررسمی انجام شد. در گام دوم داده‌ها از طریق مصاحبه‌های روایی و اسناد تاریخی گردآوری شده که امکان بازسازی فرآیندهای نهادی در طول زمان را فراهم ساخت. در گام سوم روایت‌ها از طریق تحلیل فرآیندی و کدگذاری چندسطحی بررسی شدند و الگوهای ساختاری، اشکال کنشگری و تحولات گفتمانی استخراج گردیدند.

در گام چهارم بنیان مفهومی نهادگرایی بر ساخت گرا چنانکه گفته شد به عنوان مفاهیم حساس کننده وارد تحلیل شد و امکان تفسیر تحولات سازمان در پیوند با زمینه نهادی فراهم شد. یافته‌ها نشان داد که مشروعیت سازمان در دوره‌های مختلف تاریخی، بر پایه منابع متفاوتی بازتولید شده و این تغییرات با دگرگونی روابط میان ساختار و گفتمان و کنشگری پیوند داشته است. همچنین شکاف میان ساختار رسمی و تجربه زیسته کنشگران نمونه‌ای از یک فرآیند جدایی نهادی را آشکار ساخت. در نهایت بازسازی کلان روایت تاریخی سازمان در گام پنجم نشان داد که الگوی پیشنهادی قادر است پیوند میان تحولات تاریخی، فرآیندهای معناسازی و تغییرات نهادی را در یک چارچوب تحلیلی واحد توضیح دهد.

## منابع مالی

این مقاله متکی به هیچ گونه حمایت مالی نبوده است.

## سهم نویسندگان

این مقاله بر مبنای رساله دکترای یکی از نویسندگان (نرگس نیازی) در رشته جامعه‌شناسی اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد تحت راهنمایی دو نویسنده دیگر انجام شده است.

## تعارض منافع

نویسندگان این مقاله هیچ گونه منافی که به هر نحو احتمال تعارض با محتوای این مقاله پیدا نماید ندارند.

## ORCID

Narges Niazi

Mohsen Noghani

Dokht Bahmani

Ahmadreza

Asgharpourmasouleh



<https://orcid.org/0009-0001-1445-8552>



<https://orcid.org/0000-0003-1780-8367>



<https://orcid.org/0000-0001-8805-6575>

## منابع

- اشتراوس، آنسلم و جولیت کورین (۱۹۹۰). مبانی پژوهش کیفی: فنون و مراحل تولید نظریه‌ی زمینه‌ای، ترجمه‌ی ابراهیم افشار، نشر نی.
- اسکات، دبلیو. ریچارد (۱۴۰۰). *نهادها و سازمان‌ها: ایده‌ها، منافع و هویت‌ها*، ترجمه‌ی مینا دده‌بیگی. تهران: انتشارات سمت.
- ترنر، جانانان (۱۳۹۱). *ساخت نظریه جامعه‌شناختی؛ نظریه اجتماعی کلاسیک*، ترجمه‌ی عبدالعلی لهسایی‌زاده، نشر آگاه، تهران.
- مؤمنی، فرشاد، علیرزاده، اسماعیل و سیدوحید میره‌بیگی (۱۳۹۸). *پیشنهاد یک چارچوب مفهومی نهاد گرایانه برای مطالعه مسائل توسعه‌های کشورهای وابسته به منابع طبیعی*، فصلنامه علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی.

## References

- Adams, Julia, Elisabeth s. Clemens, and Ann shola Orloff (2005). *Remaking Modernity: Introduction: Social Theory, Modernity, and the Three Waves of Historical Sociology*, pp 1-74.
- Archer, M. (1995). *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*. Cambridge University Press.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Anchor Books.
- Bourguignon. François and Jean-Philippe Platteau(2022). Praising institutional challenges in the early stages of development Chapter 1: Institutions and institutional change: concepts and theories.
- Boserup, Ester (1965). *The conditions of agricultural growth: the economics of agrarian change under population pressure*. London: Allen & Unwin.
- Campbell, J. L. (2004). *Institutional Change and Globalization*. Princeton University Press.
- Czarniawska, B. (2004). *Narratives in Social Science Research*. Sage
- Campbell, J. L., & Pedersen, O. K. (2001). *The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis*. Princeton University Press.
- Dobbin, F. (1994a). *Cultural Models of Organization: The Social Construction of Rational Organizing Principles*. D. Crane, *The Sociology of Culture: Emerging Theoretical Perspectives* (Pp 117–142).
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited:

- Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies*.
- Hay, Colin (2002). *Political Analysis: A Critical Introduction*. Palgrave Macmillan.
- Hay, Colin (2006). "Constructivist Institutionalism. " *The Oxford Handbook of Political Institutions* (Edit by R.A.W. Rhodes, Sarah A. Binder و Bert A. Rockman).
- Hay, Colin (2011). "Ideas and the Construction of Interests."
- Hay, C. (2006). *Constructivist Institutionalism*. In *The Oxford Handbook of Political Institutions*.
- Hall, R. H. (1968). *Professionalization and Bureaucratization*. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- Hall, P. A., & Taylor, R. C. (1996). Historical and Rational Choice Institutionalism: Political Science and the Three New Institutionalisms. *Political Studies*, 44(5), 936-957.
- Kathleen, Thelen, and James Mahoney (2010). *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*. Cambridge University Press.
- Mahoney, J. (2000). Path Dependence in Historical Sociology. *Theory and Society*, 29(4), 507-548.
- Meyer, John W. and Michael Hannan (1979). *National Development and the World System: Educational, Economic, and Political Change*. Chicago: University of Chicago Press.
- Meyer, John W. and Brian Rowan (1977). "Institutionalized organizations: formal structures myth and ceremony." *American Journal of Sociology* 83:340-63.
- Meyer, J. W., Boli, J., Thomas, G. M., & Ramirez, F. O. (1997). World society and the nation-state. *American Journal of Sociology*, 103(1), 144-181.
- Munir, Kamal A. (2019). Challenging Institutional Theory's Critical Credentials. *Organization Theory* Volume 1: 1-10
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.
- North, D. C. (1993). *The New Institutional Economics and Development*. Translated into Persian By Farshad Momeni, *Political Economy*. Vol. 1, No.1.
- Olson, M. (1965), *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge: Harvard University Press.
- Pentland, B. T. (1999). Building process theory with narrative: From

description to

- Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (Eds.). (1991). The new institutionalism in organizational analysis. University of Chicago Press.
- Powell Walter W, and Patricia Bromley (2015). New Institutionalism in the Analysis of Complex Organizations. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2nd edition, Volume 16, 764–769
- Schmidt, Vivien A. (2008). "Discursive Institutionalism: The Explanatory Power of Ideas and Discourse." Annual Review of Political Science, 11: 303–326.
- Schmidt, V. A. (2008). *Discursive Institutionalism: The Explanatory Power of Ideas and Discourse*. Annual Review of Political Science, 11, 303-326.
- Scott, W. R. (2014). Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities (4th ed.). SAGE Publications.
- Scott, W. R. (2008). Approaching adulthood: The maturing of institutional theory. Theory and Society, 37(5), 427-442.

**استناد به این مقاله:** نیازی، نرگس،، نوغانی دخت بهمنی، محسن،، اصغرپور ماسوله، احمدرضا. (۱۴۰۵).  
نهادگرایی برساخت گرا و تکوین سازمان‌های مشارکتی محلی: الگویی برای تحلیل تحولات نهادی در بستر توسعه‌ای،  
فصلنامه علوم اجتماعی، ۳۳ (۱۱۲)، ۲۰۵-۲۵۲. DOI: 10.22054/qjss.2026.86950.2900



Social sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License...