

فصلنامه نظریه‌های کاربردی اقتصاد/ سال هشتم/ شماره ۱/ بهار ۱۴۰۰/ صفحات ۲۴-۱

بررسی رابطه بین باور خودکارآمدی و تشکیل یا تغییرات نهادی

سازمان‌های اقتصادی ایران

(با رویکرد تحلیل محتوای کیفی استقرائی)

رضا خواجه نائینی

دانشجوی دکتری اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد، reza_80kh@yahoo.com

محمدطاهر احمدی شادمهری*

دانشیار گروه اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد، shadmhri@um.ac.ir

احمد صباحی

دانشیار گروه اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد، sabahi@um.ac.ir

علی چشمی

استادیار گروه اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد، a.cheshomi@um.ac.ir

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۷/۱۶ تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۱/۱۹

چکیده

این پژوهش در پی اثبات این ادعا، که وجود برخی باورها در رهبران و نخبگان جامعه بر تشکیل نهادهای کارآمد و تغییرات نهادی تاثیر دارد، به جمع بندی نظرات نورث و اقتصاددانان شناختی دیگری پرداخته است. ابتدا با بحث پیرامون دو گروه «کارآفرینان ایدئولوژیک» و «کارآفرینان اقتصادی و سیاسی» درباره تاثیر یک فرد در تغییرات نهادی بحث شده و در گام بعدی به بحث در زمینه باورهایی که در یک فرد، این توانایی را ایجاد می‌کند، تا بتواند در یک یا چندین نهاد، تغییر ایجاد نماید، پرداخته شده است. در این زمینه، نورث تنها به کلیاتی از ویژگی‌های چنین باورهایی اشاره نموده است؛ لذا با بررسی نظرات سایر اقتصاددانانی که به پژوهش و نظریه پردازی درباره باورهای این افراد پرداخته‌اند، باور خودکارآمدی به عنوان باوری موثر در رهبران و نخبگانی که می‌توانند تغییرات نهادی مثبت ایجاد نمایند شناخته شده است. در نهایت با روش تحلیل محتوای کیفی استقرایی، و بر اساس متن مصاحبه با افرادی که صاحب نظران آن‌ها را به عنوان افراد مؤثر بر تشکیل نهادهای اقتصادی موفق معرفی نموده‌اند، بین تأثیر ایشان بر نهادهای اقتصادی و باور خودکارآمدی آن‌ها ارتباط مثبت مشاهده شده است.

واژه‌های کلیدی: اقتصاد نهادی، اقتصاد شناختی، کارآفرین ایدئولوژیک، باور خودکارآمدی.

طبقه‌بندی JEL: E71, D91, B15

* نویسنده مسئول مکاتبات

۱- مقدمه

نهادها در دیدگاه نورث^۱ (۱۹۹۰، ص. ۳)، «قواعد بازی جامعه» هستند. نورث توضیح داده است که چگونه نهادها تأثیر عمیقی بر اینکه جامعه موفق خواهد شد یا خیر می‌گذارند. اگر نهادهای یک جامعه از حقوق مالکیت پشتیبانی نماید، سخت‌کوشی و کارآفرینی را تشویق کنند، آن جامعه ثروتمند خواهد شد. اما اگر، نهادهای جامعه نتوانند اقدامات اشاره شده را تشویق کنند، آن جامعه ثروتمند رشد نخواهد کرد. با اینکه طبق تعریف نورث نهادها به وجود می‌آیند که ساختار پایداری را برای کاهش عدم قطعیت در تعاملات انسان‌ها به وجود آورند اما پایداری به این معنی نیست که نهادها قابل تغییر نیستند. چه نهادهای رسمی، مانند مقررات و قراردادهای قانونی، و چه نهادهای غیررسمی، از قبیل قراردادهای اجتماعی و هنجارها، ایستا نبوده و تغییر می‌کنند. درک اینکه چگونه تغییرات نهادی اتفاق می‌افتد می‌تواند به ما کمک کند تا بفهمیم چگونه ممکن است در جوامعی با ساختارهای نهادی مخالف رشد، می‌توان چارچوب‌های نهادی را توسعه داد.

ادبیات حاکم بر استراتژی‌های توسعه در این سال‌ها، نشان دهنده نوعی تمرکز و تفکر یک جانبه بر راه‌های ساختاری و نهادی برای وقوع توسعه بوده و کمتر به نقش رهبران و نخبگان در ساختارهای نهادی اشاره شده است. با این وجود برخی نهادگرایان از جمله آسم اوغلو^۲ و رابینسون^۳ (۲۰۱۰)، به نقش رهبری^۴، گروه‌های نخبگان و ائتلاف‌ها به عنوان عواملی که استراتژی‌های توسعه‌ای را در نقاط مختلف دنیا بسط داده‌اند، پرداخته‌اند. آسم اوغلو و رابینسون (۲۰۱۰) توضیح داده‌اند که چگونه در کشورهایمانند ژاپن تحت بازسازی میجی در ۱۸۷۰ و بعد از جنگ جهانی دوم و بوتسوانا بعد از استقلال، افراد و گروه‌های بومی، ساختارهای نهادی مناسبی شکل دادند که مناسب واقعیت‌های اجتماعی و سیاسی جامعه آن‌ها بود.

با توجه به اینکه نورث باورهای افراد و گروه‌ها در یک جامعه را منشا به وجود آمدن نهادها و تغییرات قیمت‌های نسبی را عامل تغییرات نهادی می‌داند، در این مقاله تلاش

¹ North

² Acemoglu

³ Rabinson

⁴ leadership

شده است به این سوال پاسخ داده شود که کدام باورها می‌توانند تغییرات نهادی ایجاد کنند؟ با توجه به رویکرد این پژوهش که جستجوی باورهای فرد با رویکرد شناختی می‌باشد، ابتدا باید به این پرسش پرداخت که آیا در آثارش به تاثیر یک فرد بر تشکیل یا تغییر یک نهاد نیز پرداخته است؟ لذا این پژوهش ابتدا با بررسی سیر تحول نظریات نورث رد پای مفهوم «کارآفرین» را در آثار قدیم و جدید وی تعیب کرده و سپس درصدد تکمیل آنچه وی بدان نپرداخته است برآمده است.

۲- ادبیات موضوع

اگر چه نورث مطالعاتش را با تحلیل تاریخ اقتصادی آغاز کرد، اما دغدغه اصلی وی فهم فرایند تغییر اقتصادی بود و در سال ۱۹۷۱ با نگارش کتاب «تغییرات نهادی و رشد اقتصادی آمریکا» نوآوری مفهومی بزرگی را رقم زد که همواره به آن وفادار باقی ماند: «این نهادها هستند که عملکرد اقتصادی را تعیین می‌کنند.»

در آثار اولیه او (۱۹۷۱ و ۱۹۷۳) ساختارهای نهادی بازتاب اولیه منابع یا تکنولوژی‌های موجود هستند. اما در آثار بعدی خود (۱۹۸۱ و ۱۹۹۰) می‌کوشد تا توضیح دهد که چرا تغییرات نهادی لزوماً کارآمد نیستند. وی برای توضیح رفتار خلاف منافع جامعه در برخی دولت مردان در جهت حفظ قدرت و منفعت خود، در کتاب «ساختار و دگرگونی در تایخ اقتصادی» در سال ۱۹۸۱ از نظریه نئوکلاسیک استفاده کرده و فرض کارائی نهادها را رد می‌کند. هرچند تا بدین مرحله نتوانسته بود برای دلایل این ناکارآمدی توضیح روش‌مندی ارائه نماید اما به نقش ایدئولوژی پرداخته و می‌نویسد: «افراد رویکرد ایدئولوژیک خود را زمانی که تجارب آنها با ایدئولوژی شان متناقض است، تغییر می‌دهند» (۱۹۸۱، ص. ۴۹).

در نهایت در سال ۱۹۹۰، توانست با جایگزین کردن عقلانیت محدود به جای عقلانیت کامل و مفهوم وابستگی به مسیر طی شده در کتاب «نهادها، تغییرات نهادی و عملکرد اقتصادی»، مدلی ارائه نماید که تبیین گر بقای نهادهای ناکارآمد و تغییرات ناکارآمد نهادی باشد. تفکر نهادی نورث مجموعه به هم پیوسته‌ای از شناخت، باورها، انگیزه‌ها، ایدئولوژی و قیمت‌های نسبی را در تغییر نهادی دخیل می‌داند. وی توضیح می‌دهد برخی عوامل موثر بر تغییر قیمت‌های نسبی برون‌زا بوده اما اکثر آن‌ها درون‌زا و حاصل تلاش‌های مستمر کارآفرینان سیاسی، اقتصادی و نظامی برای حداکثر کردن تابع

هدفشان هستند. تلاش‌های این کارآفرینان است که قیمت‌های نسبی را دگرگون کرده و به تغییرات نهادی می‌انجامد.

تلقی نورث از کارآفرین فردی است که در هر یک از عرصه‌های اقتصادی، سیاسی و نظامی تغییر ایجاد کند و در تغییرات نهادی می‌گوید: «عامل تغییر شخص کارآفرین است که به محرک‌های حک شده در چارچوب نهادی واکنش نشان می‌دهد. منشا تغییر رجحان‌ها یا قیمت‌های نسبی در حال تغییر است». نورث (۱۹۹۰) نقش کارآفرینان، در تأثیرگذاری تغییر قیمت‌های نسبی بر تغییرات نهادی را نیز توضیح می‌دهد و می‌گوید، «چه در اثر تغییر در سلیقه‌ها چه در قیمت‌های نسبی، گاهی کارآفرینان تلاش می‌کنند برای بهبود موقعیت چانه‌زنی خود قوانین بازی را تغییر دهند.

نورث در کتاب «فهم فرایند تغییر اقتصادی» در سال ۲۰۰۶، با استفاده از علوم شناختی و کارکرد ذهن و اثر آن بر انتخاب‌های افراد توضیح می‌دهد که باورها و ایدئولوژی‌ها به طور انباشتی انتخاب‌های آن‌ها و مسیر تحول نظام‌های اقتصادی را تعیین می‌کند. او در این کتاب، می‌نویسد (نورث، ۲۰۰۶، ص. ۳۲-۳۳)، «پیشگام توسعه درک فرآیند یادگیری و شکل‌گیری باورها مدت‌ها قبل از آن بود که دانشمندان علوم شناختی نظریه پیوندی را ایجاد کنند» (همان، ص. ۴۲).

نورث تأکید کرده است که تغییر عقاید مردم باید همراه با هر کوششی برای تغییر قوانین یک جامعه باشد زیرا پشتوانه هر ساختار نهادی از دید او ایدئولوژی و کارآفرینانی که به دنبال تغییر قوانین بازی هستند «کارآفرینان ایدئولوژیک» هستند. وی چنین استدلال می‌کند که اگر کارآفرینان ایدئولوژیک بخواهند بطور موفقیت‌آمیز نهادهای رسمی یا غیررسمی را تغییر دهند، باید دیگران را متقاعد کنند که پایه‌های ایدئولوژیک نهادهای موجود ناصحیح است. کارآفرین ایدئولوژیک می‌کوشد با ایجاد تغییر در ایدئولوژی مشترک، تغییرات نهادی ایجاد کرده و مسیر توسعه را تغییر دهد (نورث، ۲۰۰۶).

تغییرات نهادی تمایل به وابسته بودن به مسیر دارند چرا که او معتقد است برای افراد سخت است که تغییرات اساسی در باورهایشان رخ دهد (نورث، ۲۰۰۶، ص. ۵۹). مدل - های ذهنی مشترک، برقراری ارتباط و دادوستد با دیگران را آسان تر می‌کند. لذا اتخاذ یک مدل ذهنی جدید می‌تواند برای یک فرد گران تمام شود مگر اینکه تعدادی از

همنوعانش متقاعد شوند که مدل ذهنی جدید را بپذیرند. دوم اینکه، یک ماتریس نهادی، مهارت، دانش و درک خاصی از جهان را تشویق می‌کند. بنابراین تغییر نحوه دیدن جهان و مدل‌های ذهنی جدید، به معنی دور ریختن یک عمر سرمایه ایدئولوژیک است.

دنژائو^۱ و نورث (۱۹۹۴، ص. ۴) می‌نویسند: «ایدئولوژی‌ها چارچوب مشترکی از مدل‌های ذهنی گروهی از افراد هستند که امکان تفسیر محیط پیرامون آنها و نحوه ساختاردهی این محیط را فراهم می‌سازند». مدل‌های ذهنی توسط سیستم شناختی افراد برای تفسیر محیط ایجاد می‌شوند و لزوماً صحیح نیستند. بنابراین ایدئولوژی‌ها ممکن است، از لحاظ منطقی ناسازگار، ناکافی، یا نادرست باشند. در نتیجه، باورها در مورد چگونگی کار جهان می‌توانند با واقعیت فاصله داشته باشند. اگر ایدئولوژی درک افراد از چگونگی کارکرد جهان است، تغییر ایدئولوژیکی می‌تواند بینش نسبت به فرصت‌های موجود را تغییر دهد. با این توصیفات، کارآفرین ایدئولوژیک زمینه بروز کارآفرینان اقتصادی و اجتماعی را فراهم می‌کند و خود نیز می‌تواند همزمان یک کارآفرین اقتصادی یا سیاسی باشد.

ابداع نورث در خصوص ملاحظات ایدئولوژیکی در اقتصاد بسیار حائز اهمیت است و می‌بایست به عنوان پیشرفتی اساسی در اقتصاد مدرن مطرح گردد. او با فراتر رفتن از پارادایم نئوکلاسیک، یک چارچوب نظری غنی ارائه داده است که از طریق آن اقتصاددانان و دیگران می‌توانند جهان پیچیده امروز را درک کنند و به مهمترین سوالات در اقتصاد پاسخ دهند (استور^۲، ۲۰۱۱). او با تمرکز بر اینکه ایدئولوژی‌ها و نهادها چگونه بر اقدامات انسان اثر می‌گذارند، به ملاحظات دست یافته که چگونه تغییرات نهادی اتفاق می‌افتد و چه مجموعه‌ای از نهادها توسعه اقتصادی را ترویج کرده و کدام یک مانع آن می‌گردد. این که نورث به ویژه در آثار متأخر خود توجه کافی به مفهوم کارآفرین ایدئولوژیک (که خود او معرفی کرده است) نداشته است انتقادی وارد به رویکرد او است. به نظر می‌رسد توسعه بیشتر مفهوم کارآفرین ایدئولوژیک می‌تواند سودمند باشد. سوالاتی که در پی ایده کارآفرین نورث به ذهن می‌رسد اما در آثار وی پاسخی برای

^۱ Denzau

^۲ Storr

آن‌ها نمی‌توان یافت مانند؛ کدام باورها از فرد یک کارآفرین نوآور می‌سازند که نه تنها می‌تواند در پی تغییر خود باشد، بلکه قادر به ایجاد تغییرات نهادی و ساختاری در محیط اطراف خود باشد؟

۱-۲- باورهای موثر افراد در تغییرات نهادی

از نظر نورث واقعی‌تر بودن الگوی ذهنی یک فرد درباره جهان هستی، تعیین می‌کند که کارآفرین موفق باشد یا خیر. باورها که تبلور این الگوهای ذهنی هستند بازنمای داخلی چشم‌انداز انسان و نهادها بازنمای خارجی آن بوده و نتیجه تصمیمات فرد کارآفرین تحت تاثیر نزدیک یا دور بودن باورهای او از عالم واقع است. نورث نامی برای این الگوهای ذهنی و باورهای تبلور یافته از آن‌ها انتخاب نکرده و بحث باورها را بیش از این پیش نبرده است.

هارپر^۱ (۲۰۰۳) در کتاب «بنیان‌های کارآفرینی و توسعه اقتصادی» افراد موثر در روند توسعه اقتصادی جامعه را با کارآفرینان در یک گروه قرار داده و رفتار آنان را به «آگاهی از فرصت‌های اقتصادی» تعبیر کرده که با نظریات نورث در مورد کارآفرینان همسو است. وی بیان کرده است؛ عموماً در نظریات اقتصادی «نواقص بازار» فرصتی برای کارآفرینان ایجاد می‌کند که بتوانند سود بیشتر از حد معمول بدست آورند. مدل‌های اقتصادی عموماً سعی نکرده‌اند که توضیح دهند چرا، چه وقت و چگونه برخی از افراد و نه دیگران می‌توانند این فرصت‌ها را کشف کنند و یا به وجود آورند؟ افراد مختلف، درجات متفاوتی از آگاهی در مورد فرصت‌های اقتصادی سودآور دارند. هارپر یک گزاره ساده را در پاسخ به این سوال که چه عوامل شناختی هوشیاری کارآفرینی ایجاد می‌کنند بیان می‌کند؛ «باور خودکارآمدی^۲ و باور مرکز کنترل^۳ تعیین کننده اصلی آگاهی از فرصت‌ها است».

باور مرکز کنترل درونی، باور به این موضوع است که اعمال انسان می‌تواند بر رویدادها تاثیر بگذارد و در تقابل با این باور است که رویدادها از قبل تعیین شده‌اند (هارپر، ۲۰۰۳). فرد با باور خودکارآمدی باور دارد می‌تواند کار لازم برای رسیدن به هدف خود

¹ Harper

² Self-efficacy

³ Locus of control

را انجام دهد. بندورا^۱ (۱۹۹۷) به عنوان نظریه پرداز «نظریه خودکارآمدی» عنوان می‌کند که افراد با باورهای قوی در مورد توانایی‌های خود در مقایسه با افرادی که در مورد آنها تردید دارند، در انجام وظایف خود کوشش و پافشاری بیشتری نشان می‌دهند. خودکارآمدی عبارت است از «باور فرد» در این خصوص که توانایی انجام تکالیف را دارد یا خیر (بندورا، ۱۹۹۷). راتر^۲ (۱۹۶۶) باور افراد به توانایی خود در کنترل پیشامدهای زندگی را «باور مرکز کنترل درونی» نامید. باور مرکز کنترل به میزان اعتقاد فرد در مورد کسب پاداش از طریق کوشش شخصی اطلاق می‌شود.

مفهوم منبع کنترل راتر و مفهوم احساس کارآیی بندورا، هر دو به برداشت یا عقیده ما درباره میزان کنترلی که بر رویدادهای زندگی خود داریم مربوط می‌شوند. وجود این باورها در فرد باعث می‌شوند تصویر واقعی‌تری نسبت به خود و جهان هستی داشته باشد. همان ویژگی که به نظر نورث عامل موفقیت کارآفرینان در تصمیماتشان است.

۲-۲- خودکارآمدی و نهادهای موفق

نخبگان و رهبران که باور خودکارآمدی دارند برای یادگیری افراد زیرمجموعه خود محدودیت قائل نمی‌شوند. آنها به افراد، اعضاء و مراجعه‌کنندگان خود اجازه تغییرات رفتاری را می‌دهند. رهبران و نخبگان برای اینکه به این درک برسند که می‌توانند موقعیت و قدرت خود را حفظ کنند و در عین حال دیگران به طور مستقل و آزاد بتوانند تغییر کنند و دستاوردهایی بدون دخالت آنها برای خود کسب کنند، نیازمند سطح بسیار بالایی از باور خودکارآمدی هستند (دروستن^۳، ۲۰۱۸). وجود باور خودکارآمدی در یک رهبر یا مدیر به او کمک می‌کند تا بفهمد، پیشرفت و تغییر دیگران (افراد و نهادهای زیرمجموعه او و یا دیگر افراد و نهادهایی که با او تعامل و ارتباط را دارند) لزوماً در تعارض با حفظ قدرت و موقعیت او نیست. از نظر دروستن (۲۰۱۸) این موضوع شاید مهمترین بُعد خودکارآمدی کاربردی باشد. فقدان باور خودکارآمدی در رهبران، مانع مشارکت دموکراتیک مردم می‌شود.

نخبگان و رهبران فاقد باور خودکارآمدی از فساد و دستکاری و عقب‌نشینی از مشارکت دموکراتیک حمایت می‌کنند. این افراد به دلیل ترس از دست دادن موقعیت خود در

¹ bandura

² Rotter

³ Drosten

نتیجه تغییر دیگران، اجازه تغییرات در جهت افزایش مشارکت و دموکراسی را نمی‌دهند. چنانکه آسم اوغلو^۱ و رابینسون^۲ (۲۰۱۴، ص. ۴۱) می‌نویسند: «بی‌عدالتی تنها بر زندگی افراد در کشورهای فقیر تأثیرگذار نیست بلکه در هر کشوری از جمله ایالات متحده نیز باعث خشم و نارضایتی شده و عواقب عظیمی در بر خواهد داشت. در هر دوی این کشورها، توسعه‌یافته و در حال توسعه، نهادها و نخبگان باید در برابر وسوسه‌های برخاسته از فقدان خودکارآمدی مقاومت کنند».

دروستن (۲۰۱۸) در پژوهش خود بیان کرده است که رهبران و نخبگان دارای باور خودکارآمدی، نهادهای کارآمدتری تشکیل می‌دهند. او خودکارآمدی را مهمترین رابط بین محیط، باورها، فرهنگ، نهادها و عملکرد می‌داند و می‌نویسد باور خودکارآمدی واسطه بین موفقیت‌های گذشته و موفقیت‌های آینده فرد است و قدرت تشخیص ریسک‌ها، فرصت‌ها، همکاری و سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت را به فرد می‌دهد. دروستن با استفاده از ویژگی‌های روانشناختی افراد دارای باور خودکارآمدی، سه ویژگی اساسی را در نخبگان دارای باور خودکارآمدی برمی‌شمارد که می‌توانند به آن‌ها در رهبری نهادهای کارآمد و موفق کمک کنند؛ اولاً رهبران و نخبگان دارای باور خودکارآمدی از این جهت نهادهای کاراتر و موفق‌تری را رهبری می‌کنند که برای یادگیری افراد زیر مجموعه خود محدودیت قائل نمی‌شوند. دوم اینکه قادرند رفتار خود را تغییر دهند و توسعه اقتصادی در گرو توانایی تغییر است. افراد خودکارآمد توانایی تغییر خود و تغییر روابط اجتماعی را دارند. این ویژگی به ویژگی‌های کارافزین ایدئولوژیک نورث بسیار نزدیک است.

۳-۲- نهادهای اقتصادی در ایران و افراد موثر بر شکل‌گیری آن‌ها

در این پژوهش تشکیل و یا تغییر نهادی در سازمان‌های اقتصادی ایران به عنوان تغییرات نهادی در نظر گرفته شده‌اند. از نظر هاجسون^۳ (۲۰۰۶)، سازمان‌ها نهادهای خاصی هستند که شامل موارد زیر می‌باشند:

۱. معیارهایی برای تثبیت مرز بدنه و متمایز کردن اعضایشان داشته باشند.
۲. اصول حق حاکمیت مربوط به مسئولیت یک فرد را به رسمیت بشناسند.

¹ Acemoglu

² Robinson

³ Hodgson

۳. احکام مشخص کننده مسئولیت ها را داشته باشند.

هاجسون (۲۰۰۶) معتقد است که تفسیر برخی افراد که می‌گویند از نظر نورث سازمان‌ها نهاد نیستند اشتباه است. نورث صرفاً حوزه اصلی علاقه خود به نظام‌های اقتصادی را نسبت به کارکرد درونی سازمان‌های منفرد تبیین می‌کند. نورث در نامه- هایش به هاجسون این نکته را روشن کرده است که تنها به این منظور با سازمان‌ها به عنوان بازیگر رفتار می‌کند تا نظام اقتصادی و اجتماعی را به عنوان یک کل تحلیل کند و لزوماً در تمامی شرایط سازمان‌ها را بازیگر تلقی نمی‌کند. در واقع منظور نورث از بازیگر بودن سازمان‌ها نوعی انتزاع تحلیلی است نه یک تعریف برای سازمان‌ها. وجود اجتناب‌ناپذیر قواعد در درون سازمان‌ها بدین معناست که حتی طبق تعریف نورث سازمان‌ها نوعی نهاد هستند. نورث در نامه هایش به هاجسون اساساً پذیرفته است که سازمان‌ها خود بازیگران درونی و نظام‌هایی از قواعد دارند. لذا سازمان‌ها تلویحاً نوع خاصی از نهادها هستند.

هاجسون (۲۰۰۶) نهادها را به عنوان نظامی از قواعد تثبیت شده و رایج در جامعه که به تعاملات اجتماعی ساختار می‌دهند، تعریف می‌کند. براساس این تعریف، زبان، پول، قانون، سیستم‌های مربوط به وزن و اندازه‌گیری، آداب غذا خوردن، بنگاه‌ها و دیگر سازمان‌ها همگی نهاد هستند. ضمناً اینکه نهادها مدام در حال تغییر هستند و هر سازمان با قواعد و ترتیباتی که مدیرش بر آن وضع می‌کند و عرف‌هایی که ایجاد می- نماید یک نهاد خاص محسوب می‌شود. لذا سازمان برنامه و بودجه با مدیریت ابتهاج یک نهاد است که شکل گرفته و سازمان برنامه با مدیریت نفر بعدی نهاد دیگری است که شکل گرفته است.

در ساختار سیاسی عصر پهلوی نخبگان حاکم قدرت خود را از شاه می‌گرفتند و دارندگان مشاغل مهم دولتی از ثبات و امنیت لازم بهره‌مند نبودند. محمدرضا شاه در طول ده سال از ۱۹۴۰ تا ۱۹۵۰ به طور دقیق ۲۷ کابینه را عوض کرد و طی سال‌های ۱۹۴۱ تا ۱۹۵۲ چهارصد جابجایی در پست‌های وزارتی صورت گرفت (زونیس^۱، ۱۳۷۰).

¹ Zonis (1991)

مک لئود از گروه مشاورین هاروارد نظام اداری ایران در سال ۱۳۴۲ را دارای چند مشکل اساسی می‌داند که مانع اصلی برای ایجاد نظم و هماهنگی هستند. این مشکلات عبارتند از: نظام بودجه‌ریزی نادرست، تداخل وظایف شوراهای تصمیم‌گیری با وظایف وزارتخانه‌ها، عدم یکپارچگی در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی و وجود نهادهای مستقل اداری. در چنین شرایطی شماری از نخبگان تلاش کردند در چارچوب ساختار موجود دست به اصلاحاتی بزنند. هرچند این نخبگان توسعه خواه در هدایت کشور به سمت توسعه متوازن و همه جانبه ناکام ماندند، تعداد اندکی از آن‌ها توانستند اثرات مثبتی در نهادهای اقتصادی کشور از خود به جای بگذارند. این مطالعات سه علت را در شکست نخبگان توسعه خواه در عصر پهلوی مورد بحث قرار داده‌اند: الف) ضعف عملکرد شخصی، ب) ساختارهای سیاسی استبدادی، ج) بیگانگی نخبگان با فرهنگ جامعه. از بین عوامل فوق موارد ب و ج از جمله موانعی هستند که بر سر راه همه نخبگان بوده‌اند، بنابراین در این پژوهش، تفاوت در عملکرد افرادی که تاثیر مثبت یا منفی بر نهادهای اقتصادی داشته‌اند را در مورد الف یعنی عملکرد شخصی جستجو کرده‌ایم.

۴-۲- هدف و نوآوری پژوهش

این پژوهش تلاش کرده است تا با نمایش پیوند میان فرایند شناختی افراد جامعه و نهادهای آن جامعه این موضوع را خاطر نشان سازد که در کنار سیاست‌های اقتصادی و بهره‌گیری از تلنگرها در تغییر رفتار افراد، با نگاه عمیق‌تر به ذهن و فرایند پردازش اطلاعات، می‌توان به راهبردهایی بنیادی برای حرکت جامعه به سوی توسعه و پیشرفت دست یافت.

۳- روش پژوهش

۳-۱- روش انتخاب نهادها و افراد موثر بر شکل‌گیری آن‌ها

در این پژوهش فهرستی از نهادهای رسمی اقتصاد ایران، شامل شورای اقتصاد، بانک مرکزی، شورای پول و اعتبار، سازمان برنامه و بودجه و وزارت اقتصاد تهیه شده است. شاخص‌هایی چون میزان ماندگاری و عدم‌تغییر در این نهادها، میزان تأثیرگذاری آن‌ها در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی کشور، تعداد تصمیم‌ها و ارجاعاتی که در آن‌ها (سازمان‌ها، نهادها، شوراها و...) که در اثر تصویب آن‌ها شکل گرفته) اخذ شده، نشان دهنده موفق یا ناموفق عمل نمودن آن‌ها است.

در مرحله بعد با استفاده از مصاحبه با صاحب‌نظران، که به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند، نهادهای موفق در اقتصاد ایران و افراد مؤثر در شکل‌گیری این نهادها شناسایی شدند. روش مصاحبه به این صورت بود که جدولی متشکل از نهادهای اقتصادی رسمی و تمام رؤسای آن‌ها بر حسب سال در اختیار صاحب‌نظران قرار داده شد و از آن‌ها خواسته شد به نهادهای اقتصادی بر اساس نقاط عطف آن‌ها از نظر موفقیت، نمره (مثبت یا منفی) بدهند.

جدول (۱): بخشی از جدول فهرست نهادهای اقتصادی و رؤسای آن‌ها

نهاد	سال	ریاست	۵	۴	۳	۲	۱	-۱	-۲	-۳	-۴	-۵
سازمان برنامه	۱۳۳۳	ابوالحسن ابتهاج										
	۱۳۴۱	صفی اصفیا										
	۱۳۴۷	محمد مهدی سمیعی										
	۱۳۴۹	خداداد فرمانفرمائیان										
	۱۳۵۲	عبدالمجید مجیدی										

منبع: یافته‌های تحقیق

۲-۳- روش تحلیل کیفی مورد محور

تحقیق کیفی عموماً به هر نوع روشی اطلاق می‌شود که یافته‌های آن از طریق فرآیندهای آماری و با مقاصد کمی سازی به دست نیامده باشد (استراوس و کوربین^۱، ۲۰۰۸). داده‌های این نوع تحقیق از طریق مشاهده، مصاحبه یا تعامل‌های شفاهی گردآوری شده و متمرکز بر معانی و تفسیرهای مشارکت‌کنندگان در آن است. این نوع تحقیق اطلاعات خود را با ارجاع به عقاید، ارزش‌ها و رفتارها در بستر متنی و اجتماعی به دست می‌آورد (محمدپور^۲، ۱۳۹۷، ص. ۵۸).

هدف تحلیل داده‌های کیفی، درک جهان طبیعی کنشگران، رویدادها و پدیده‌های اجتماعی در قالب عمیق و لایه‌ای است. درست همان‌طور که در محیط طبیعی اتفاق می‌افتد. میدان‌های معنایی مورد بررسی در تحقیق کیفی می‌توانند از یک میدان طبیعی تا یک متن، قطعه‌ای روایت یا تجربه شخصی را شامل شود. پژوهش کیفی اغلب به روش‌هایی گفته می‌شود که به منظور به دست آوردن داده‌های ذهنی به کار می‌رود.

^۱ Strauss & Corbin

^۲ Mohammadpur (2018)

یکی از شاخص‌های رویکرد کیفی توجه آن به پیچیدگی، ناهمگونی و منحصر بفرد بودن است. این رویکرد بر پیچیدگی، تنوع و منحصر بفرد بودن تأکید کرده، و ابزار قدرتمندی برای تفسیر تاریخی موارد ارائه می‌کند؛ اما استفاده از این روش برای مطالعه هم زمان بیش از چند مورد محدود، دشوار است. تحقیق موردی عبارت است از بررسی عمیق یک مورد واحد، که می‌تواند واحدی به کوچکی یک فرد یا به بزرگی یک اجتماع باشد. این روش فرصتی برای استفاده از رهیافت چند روشی جهت مطالعه یک رویداد یا میدان خاص و بی مانند است. (ریگین^۱، ۱۹۸۷، ص. ۲۸).

اهداف پژوهش مورد محور از نظر ریگین (۱۹۸۷) عبارتند از:

تفسیر تاریخی: پیروان وبر از روش مورد محور برای تفسیر هر مورد به دلیل ارزش ذاتی خود آن موارد استفاده می‌کنند.

تحلیل علی: تعمیم‌های محدود درباره علل گروهی از پدیده‌ها که بر مبنای نظری تعریف شده‌اند و در بین موارد تحت مطالعه مشترک هستند.

۳-۳- روش تحلیل محتوای کیفی استقرائی

این پژوهش مورد محور بوده و تحلیل محتوای کیفی استقرایی متن تاریخ شفاهی، و یا خاطرات تصمیم‌گیران اقتصادی کشور، روش این تحقیق می‌باشد.

در رویکرد استقرایی تحلیل محتوا، ابتدا قطعات معنایی بر اساس هدف پژوهش انتخاب می‌شوند، یعنی هر جمله‌ای که به یک مضمون اشاره داشته، به‌عنوان واحد معنا در نظر گرفته شده و برای هر واحد معنا، یک کد (برچسب) در نظر گرفته می‌شود. فیشر^۲ (۲۰۰۴) به نقل از میلز^۳ و هوبرمن^۴ در تعریف کد می‌نویسد: «کدها برچسب‌هایی برای واحدهای معنایی هستند، که جهت توصیف یا استنباطی از اطلاعات، در طول مطالعه تحلیل محتوا به کار می‌روند». در گام بعد کدهای مشابه در یک زیر مقوله جای می‌گیرند و در پایان از کنار هم نهادن زیر مقوله‌های مشابه، مقوله‌های اصلی پژوهش آشکار می‌شوند. مراحل را که یک تحلیل محتوای کیفی استقرائی از مرحله گردآوری اطلاعات تا مرحله تفسیر و نتیجه‌گیری طی می‌کند می‌توان به صورت زیر خلاصه نمود:

¹ Ragin

² Fisher

³ Miles

⁴ Huberman

مرحله اول: تحلیل خرد (کشف مقوله‌ها)

برای تولید مقوله‌ها، ویژگی‌ها و ابعاد آنها و شناسایی روابط آنها با یکدیگر از تحلیل سطر به سطر متون محاسبه استفاده می‌کنیم. تحلیل یک کلمه، یک عبارت یا یک جمله با مرور سریع متن و سپس بازگشت و تمرکز بر کلمه یا عبارتی شروع می‌شود که تحلیل‌گر آن را مهم می‌یابد. تحلیل خرد شامل یادداشت تحلیلی و کدگذاری باز است. الف) یادداشت تحلیلی: صورت نوشتاری تحلیل داده‌ها و یادداشت‌هایی است که پژوهش‌گر از تفسیرها و پرسش‌هایی که به ذهنش می‌رسد برای جهت‌گیری در گردآوری داده‌ها برای خود تهیه می‌کند (استراووس، ۲۰۰۸).

ب) کدگذاری باز: فرایندی تحلیلی است که طی آن داده‌ها مفهوم‌گذاری می‌شوند و به هم می‌پیوندند تا نظریه را شکل دهند. پدیده‌ها، ایده‌های مرکزی در داده‌ها هستند که به صورت مفهوم نمایانده می‌شوند. مقوله‌ها پدیده‌های برجسته هستند که بنای نظریه را می‌سازند. موضوع، امر یا رویدادی هستند که برای مصاحبه‌شونده اهمیت دارد.

مرحله دوم: مفهوم‌سازی

مفهوم‌سازی فرایند گردآوری موارد شبیه به هم، بر حسب برخی ویژگی‌ها و نام‌گذاری آنهاست. هر مفهوم نماینده پدیده معینی است که می‌توان به آن برجسته زد. الف) کدگذاری محوری: فرایند مرتبط کردن مقوله‌ها به مقوله‌های فرعی، کدگذاری محوری است. با استفاده از کدگذاری باز، که در مرحله قبل انجام داده شده، در کدگذاری محوری، ارتباط مفاهیم با هم مشخص می‌شود.

ب) تحلیل کمی: استراووس (۲۰۰۸) در تعامل روش کمی و کیفی می‌گوید: «کار کیفی باید به کار کمی جهت دهد، و کار کمی به کار کیفی بازخورد؛ این فرآیند در بیش‌تر زمان‌ها لازم است، دایره وار و در عین حال تکامل‌یابنده، باشد و به شکل‌گیری نظریه مدد رساند». علاوه بر تحلیل کیفی از روش کمی یعنی تعداد واژگان و جمله‌ها برای بازخورد گرفتن در تحلیل کیفی و قوت نتایج استفاده شده است.

مرحله سوم: نظریه‌سازی

بنیان رویکرد کیفی ظهور نظریه‌ای است که مفهوم و طرح آن از داده‌ها پدیدار می‌شوند. نظریه مجموعه مقوله‌های پرورده است که با جملاتی به هم وصل شده باشند و

چارچوب به هم پیوسته‌ای بسازند که بتوان آن را برای توضیح یا پیش‌بینی پدیده‌ها بکار برد (استراووس، ۲۰۰۸).

کدنامه

تعاریف مبنا برای کدگذاری باور خودکارآمدی از دیدگاه بندورا (۲۰۰۵) و پرسشنامه خودکارآمدی او استخراج شده‌اند:

۱. مرکز کنترل درونی: باور تاثیرگذاری فرد بر محیط بیرونی
۲. مرکز کنترل بیرونی: جبرگرایی یا این باور که فرد قدرت کنترل اتفاقات محیط اطراف خود را ندارد.
۳. عاملیت: درگیر شدن فرد با موقعیت‌ها که به سه طریق ذیل قابل شناسایی است:
 - (۱) اعتماد بنفس: داشتن رویکرد مثبت نسبت به توانایی خود
 - (۲) آغازگری رفتار: شروع عملی هدفمند برای اولین بار که شامل خلاقیت و ریسک‌پذیری است.
 - (۳) مقابله با چالش‌ها: تاب‌آوری در موقعیت‌های دشوار و توانایی حل مسائل.

۴- تحلیل نتایج پژوهش

از بین افرادی که در نتیجه مصاحبه با صاحب‌نظران در تشکیل نهادهای اقتصادی مؤثر تشخیص داده شدند، تحلیل محتوا برای افرادی انجام شد، که متون تاریخ شفاهی برای ایشان وجود داشت. این افراد و میانگین نمره‌های تعلق گرفته توسط صاحب‌نظران به تأثیر آن‌ها عبارتند از:

۱. ابوالحسن ابتهاج (۵+) در سازمان برنامه
 ۲. عبدالمجید مجیدی (۴-) در سازمان برنامه
 ۳. علی‌نقی عالیخانی (۳/۵+) در وزارت اقتصاد
 ۴. محمد یگانه (۱/۵+) در وزارت اقتصاد
 ۵. محمدمهدی سمیعی (۳+) در بانک مرکزی
 ۶. هوشنگ نهاوندی (۱/۵-) در شورای اقتصاد
- بنابراین بر اساس نظر خبرگان، چهار نفر (ابتهاج، عالیخانی، سمیعی و یگانه) تأثیر مثبت بر نهادهای اقتصادی، و دو نفر (مجیدی و نهاوندی) تأثیر منفی بر این نهادها داشتند.

پس از شناسایی افراد، متون معتبری درباره این افراد از زبان خودشان اعم از تاریخ شفاهی و یا خاطرات تهیه شد. مطالعه متون به صورت مضمونی در راستای تحلیل محتوای کیفی استقرایی انجام گرفته، و به این معنی است که واحد ثبت مضمون در نظر گرفته شده، و به منظور اجتناب از دخالت سلیقه محقق، تمام جمله‌هایی که فرد در مورد خود، افکار و عقایدش گفته، و تمام جمله‌هایی که دلالت بر انجام فعل از سوی او بوده، یک مضمون در نظر گرفته شده است.

چارچوب تحلیل برای همه افراد به‌جز عالی‌خانی، خاطرات تعریف شده از زبان خودشان در «پروژه تاریخ شفاهی ایران، دانشگاه هاروارد» به کوشش حبیب لاجوردی، و برای عالی‌خانی خاطرات تعریف شده از زبان خودش در «مجموعه تاریخ شفاهی و تصویری ایران معاصر» به کوشش حسین دهباشی است. از آنجا که ملاک مقایسه در این تحلیل محتوا، تعداد واحدهای معنا می‌باشد، لازم است متون تا حدی از همگنی برخوردار باشند. بنابراین تنها بخشی از خاطرات که مربوط به ورود به یک شغل جدید و خروج از آن شغل است، در مورد اولین چهار شغلی که این افراد داشته‌اند، تحلیل شده‌اند. به دلیل اجتناب از طولانی شدن متن مقاله متون تحلیل شده و یادداشت‌های تحلیلی و جزئیات کدگذاری‌ها پیوست شده و در متن مقاله تنها به عنوان نمونه به بخشی از تحلیل محتوا برای متن مصاحبه با یکی از افراد مورد نظر و سپس به نتایج نهایی تحلیل محتوا پرداخته شده است.

۱-۴- تحلیل کیفی

ابوالحسن ابتهاج

... متن مصاحبه: «منتقل شدم به شعبه رشت به عنوان معاون تا ۱۹۲۴ در رشت بودم. ۲۴ مرا انتقال دادند به تهران. چهار سال در رشت بودم. بعد خواستند مرا به آن ترتیب. آنجا در تهران مبصرالدوله رفت و من آن مقام را گرفتم اما ناراضی بودم برای اینکه می‌گفتم چرا من نباید به مقام بالایی برسم. گفتم خب دیگر این چیزی است که اینطور هست... از بس که من غرغر و اعتراض کردم و اینها به من سمتی که دادند معاون بازرسی کل شدم و تمام این مسائل مربوط به محاکمات و به مسائل حقوقی و دعاوی و اینها زیر نظر من بود.»

یادداشت تحلیلی: از زمانی که به رشت منتقل شد تا زمانی که مقام مبصرالدوله را گرفته جملات او نشانه فاعلیت ندارد. یعنی از افعالی مثل منتقل شدم و انتقال دادند استفاده کرده که نشان می‌دهد اوضاع تحت کنترل او نبوده است. اما پس از آن جملات نشان دهنده فاعلیت او هستند.

کدگذاری باز (مقولات اصلی و فرعی): کنترل بیرونی: منتقل شدم- انتقال دادند- خواستند مرا- این چیز است که اینطور هست.
کنترل درونی: چرا من نباید به مقام بالایی برسم / آغازگری: اعتراض کردم- معاون بازرسی کل شدم- آن مقام را گرفتم.
اعتماد بنفس: تمام این مسائل... زیر نظر من بود.

۲-۴- تحلیل کمی

پس از انجام این سه مرحله تحلیل کمی داده‌ها نیز به تحلیل کیفی بازخورد دهد، و در یک فرایند دایره‌ای به شکل گیری نظریه مدد رساند، گاه در تحلیل محتوا از ترکیب تحلیل کمی و کیفی استفاده می‌شود. در این جا به دو روش باور خودکارآمدی را در افراد بررسی کرده‌ایم.

اول: بررسی وجود یا عدم وجود باور خودکارآمدی از طریق نشانه‌های آن (عاملیت و مرکز کنترل درونی)

هر جمله‌ای که این مضمون را برساند که فرد خود را منشا تغییر در محیط اطرافش می‌داند (مرکز کنترل درونی).

هر جمله‌ای که مضمونش معنای رضایت از عملکرد بدهد نوعی اعتماد به نفس است (عاملیت).

هر جمله‌ای که مضمونش انجام عمل مستقل و با اراده و اختیار از جانب فرد باشد یعنی آغازگری رفتار (عاملیت) هر جمله‌ای که نشان از ایستادگی فرد در مقابل چالش‌ها باشد یعنی تاب‌آوری (عاملیت).

دوم: بررسی وجود یا عدم وجود باور خود کارآمدی از طریق برخورد فرد با شغل خود

نحوه مواجهه فرد با میزان رضایت یا نارضایتی از محیط و شرایط شغل (مرکز کنترل)

نحوه مواجهه فرد با میزان رضایت یا نارضایتی از عملکرد خود در شغل یعنی اعتماد به نفس (عاملیت)

نحوه اکتساب شغل یعنی آغازگری رفتار (عاملیت)

نحوه مواجهه فرد با چالش خروج از شغل یعنی تاب‌آوری (عاملیت)

نحوه مواجهه فرد با چالش چگونگی ارتقاء در شغل یعنی تاب‌آوری (عاملیت)

نحوه مواجهه فرد با چالش گذاشتن شرط برای پذیرفتن شغل یعنی تاب‌آوری (عاملیت)

۳-۴- کدگذاری محوری

مقوله خودکارآمدی از مرحله‌ای که فرد دوران کودکی و نوجوانی را پشت سر گذاشته و وارد محیط کار می‌شود، مورد بررسی قرار گرفته است. بنابر شاخص‌های خودکارآمدی نحوه مواجهه شدن فرد با کار و شغل از دو منظر مورد بحث قرار می‌گیرد. اول چگونگی انتخاب و بدست آوردن شغل که نشان دهنده فاعل بودن یا منفعل بودن است. دوم نگرش نسبت به تغییر اوضاع که مربوط به باور مرکز کنترل درونی است. بر اساس شاخص‌های زیر کد صفر یا یک به مقوله خودکارآمدی و زیر مقولات آن تعلق گرفته است:

الف) نحوه اکتساب شغل (آغازگری)

سفرش دوستان و آشنایان = ۰ سابقه کار = ۱ قبولی در آزمون = ۱

ب) رضایت از عملکرد خود (اعتماد بنفس)

رضایت = ۱ عدم رضایت و انصراف از شغل = ۱ عدم رضایت و ماندن به اجبار = ۰

ج) رضایت از محیط کار و شرایط شغلی (مرکز کنترل):

رضایت = ۱ عدم رضایت و انصراف از شغل = ۱ عدم رضایت و ماندن به اجبار = ۰

د) نحوه خروج (مقابله با چالش‌ها)

اخراج = ۰ استعفا به دلیل پیشنهاد شغل بهتر = ۱ استعفا به دلیل عدم توانایی انجام کار = ۰

استعفا بر اثر فشاری بر مواضع خود = ۱

ه) ارتقا در شغل (مقابله با چالش‌ها):

ارتقا = ۱ عدم ارتقا = ۰

و) گذاشتن شرط برای قبول شغل (اعتماد بنفس)

گذاشتن = ۱ نگذاشتن = ۰

بسته به نحوه مواجهه شدن فرد با شغل جدید، ادامه کار و نوع عملکرد فرد در آن شغل، هر کدام از افراد امتیازاتی کسب نمودند که مجموع آن‌ها در جدول ذیل نمایش داده شده است.

جدول (۲): خودکارآمدی بر اساس جملات مربوط به نحوه مواجهه شدن با شغل، نگرش

نسبت به کار و نحوه خروج از آن

شغل	نحوه اکتساب	رضایت از عملکرد	رضایت از شرایط	نحوه خروج	ارتقاء	پذیرش مشروط	جمع (خودکارآمدی)
ابتهاج							
قراقخانه	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۲
بانک شاهی	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۵
بازرسی شرکت‌های دولتی	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۵
بانک ملی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
جمع	۳	۳	۴	۴	۳	۱	۱۸
مجیدی							
بانک توسعه صادرات	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۳
سازمان برنامه	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۴
وزارت کشاورزی	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۲
وزارت کار	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۲
جمع	۲	۴	۰	۳	۲	۰	۱۱
سمیعی							
بانک ملی (تا بازگشت از زاهدان)	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۵
بانک ملی (پس از زاهدان)	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۴
شرکت نفت	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۲
بانک ملی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
جمع	۴	۴	۳	۳	۲	۱	۱۷
یگانه							
منشی در سازمان ملل	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۵
کار در تونس	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۳
ریاست بخش در سازمان	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۵

فصلنامه نظریه‌های کاربردی اقتصاد/ سال هشتم/ شماره ۱/ بهار ۱۴۰۰							
۱۹							
ملل							
وزارت اقتصاد	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۳
جمع	۳	۴	۳	۴	۴	۰	۱۶
نهادی							
بانک اعتبارات	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شورای اقتصاد	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۳
بازار مشترک	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۳
وزارت آبادانی	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱
جمع	۰	۲	۲	۰	۳	۰	۷
عالی‌خانی							
سازمان امنیت و اطلاعات	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۵
شرکت ملی نفت	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۴
اتاق بازرگانی	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۴
وزارت اقتصاد	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۵
جمع	۳	۴	۴	۴	۴	۰	۱۸

منبع: نتایج تحلیل محتوا

با توجه به نتایج فوق، ابتهاج و عالی‌خانی بیشترین امتیاز خودکارآمدی و مجیدی و نهادی کمترین امتیاز را دارند. روش دیگر برای تحلیل باور خودکارآمدی، توجه به مضمون جملات مصاحبه شونده‌هاست.

جدول (۳): فراوانی کدهای مربوط به باور خودکارآمدی در خاطرات افراد مورد بررسی

مجمیدی	نهادی	یگانه	سمیعی	عالی‌خانی	ابتهاج	عناوین
۸	۰	۷	۵	۷	۱۲	آغازگری رفتار
۱	۰	۰	۲	۲	۳	مقابله با چالش‌ها
۲	۴	۱۱	۳	۷	۵	اعتماد بنفس
-۳	-۶	۰	۰	۰	۰	عدم اعتماد بنفس
-۵	-۱	۰	-۳	۰	۰	عدم آغازگری
۰	۲	۳	۱	۴	۳	مرکز کنترل درونی
-۶	-۹	-۴	-۳	۰	-۶	جبرگرایی
-۳	-۱۰	+۱۷	+۵	+۲۰	+۱۷	خالص نمره خودکارآمدی

منبع: نتایج تحلیل محتوا

جدول (۳): خودکارآمدی و تأثیر فرد بر نهاد اقتصادی

عناوین	ابتهاج	عالیخانی	سمیعی	یگانه	نهایندی	مجیدی
خودکارآمدی بر اساس مفهوم جملات مربوط به باورها	+۱۷	+۲۰	+۵	+۱۷	-۱۰	-۳
خودکارآمدی بر اساس نحوه مواجه شدن فرد با شغل	۱۸	۱۸	۱۷	۱۶	۷	۱۱
تأثیر فرد بر نهادهای اقتصادی	+۵	+۳/۵	+۳	+۱/۵	-۱/۵	-۴

منبع: نتایج تحلیل محتوا

در جدول فوق می‌توان ارتباط بین باور خودکارآمدی و میزان تأثیر افراد بر نهادها از دید صاحب‌نظران را مشاهده کرد. ابتهاج، عالیخانی، یگانه و سمیعی که تأثیر مثبت بر نهادهای اقتصادی دارند، باور خودکارآمدی بیشتری نیز داشته‌اند. در عوض مجیدی و نهایندی که باور خودکارآمدی آن‌ها نمره پایین‌تری نسبت به چهار نفر دیگر دارد، تأثیر منفی بر نهادهای اقتصادی داشته‌اند.

بیشترین نمره خودکارآمدی بر اساس مفهوم جملات مربوط به عالیخانی بوده است، که در خاطراتش هیچ جمله‌ای مبنی بر جبر به معنی ناتوانی در کنترل شرایط، یا نسبت دادن شرایط به عوامل بیرونی غیر قابل کنترل، به چشم نمی‌خورد، و کمترین نمره مربوط به نهایندی بوده است، که مضمون ۹ کد نسبت دادن شرایط و سختی‌ها به عوامل بیرونی بوده است.

همچنین در بررسی خودکارآمدی بر اساس مواجه شدن فرد با کار چهار فردی که تأثیر بهتری بر سازمان اقتصادی داشته‌اند نمرات بیشتری کسب نموده‌اند.

چنان‌که در مبانی نظری گفته شد، ویژگی‌های رهبران و نخبگان دارای باور خودکارآمدی را از سایرین جدا می‌کند. آن‌ها از یادگیری استقبال کرده و می‌توانند رفتار خود را مطابق شرایط تغییر دهند. همچنین به دنبال تضعیف اطرافیان خود نبوده، و اجازه پیشرفت و تغییر به دیگران می‌دهند. رهبران خودکارآمد قضاوت واقع بینانه‌تری نسبت به محیط داشته، و لذا ارتباط سازنده با محیط خود دارند. این توانایی به آن‌ها در ایجاد ارتباط سازنده بین نهادها کمک می‌کند.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۵-۱- نتیجه‌گیری

در دیدگاه نورث یک فرد می‌تواند تغییرات ساختاری و نهادی ایجاد کند. دروستن (۲۰۱۸) تاکید دارد که تغییرات نهادی از تغییر یک فرد شروع می‌شوند. وی می‌گوید؛ نهادها و ساختارها فاعل فرایند یادگیری نیستند بلکه یک فرد عامل یادگیری بوده و تغییرات توسط یک فرد انجام می‌شود. گروه‌ها نمی‌توانند یک حس یا ذهنیت مشترک فوق‌العاده و جدید بوجود آورند. همیشه یک فرد در نقش‌های فردی خود به عنوان یک عضو یا رهبر گروه، با توجه به برتری‌های خود نسبت به سایرین به محیط و اجتماع واکنش نشان می‌دهد.

برای شناسایی ویژگی‌های چنین افرادی نورث تنها به مدل‌های ذهنی و باورهای آن‌ها اشاره می‌کند. از نظر نورث هر چقدر باورهای کارآفرینان از واقعیت دورتر باشد، شکاف بین تصمیمات و نتایج آن‌ها عمیق‌تر می‌گردد. از آنجا که نورث بیش از این به نوع باورها و ویژگی‌های آن در کارآفرینان نپرداخته است، در این پژوهش مطالعاتی که نهادگرایان، اقتصاددانان توسعه و اقتصاددانان شناختی درباره تاثیر یک فرد و باورهای او در تغییرات نهادی، انجام داده‌اند مورد بررسی قرار گرفته است تا باورهای تاثیرگذار شناسایی شوند. مطالعات در مورد باورهای موثر بر رفتار کارآفرینان و باورهای نخبگان و رهبرانی که می‌توانند تغییرات نهادی ایجاد کنند، نشان دهنده وجود باور خودکارآمدی در این افراد هستند. از نظر بندورا (۱۹۹۷) به عنوان نظریه پرداز «نظریه خودکارآمدی» افراد با باور خودکارآمدی، فردی فعال است و نه موجودی منفعل که رفتارشان به وسیله رویدادهای بیرونی شکل می‌گیرند.

در مورد کارآفرینان، باور خودکارآمدی باعث کشف فرصت‌ها از جانب آن‌ها می‌شود. نخبگان و رهبرانی که باور خودکارآمدی دارند باور دارند که می‌توانند موقعیت و قدرت خود را حفظ کنند و در عین حال دیگران به طور مستقل و آزاد بتوانند تغییر کنند و دستاوردهایی بدون دخالت آن‌ها برای خود کسب کنند. آن‌ها از یادگیری استقبال کرده، و می‌توانند رفتار خود را مطابق شرایط تغییر دهند. همچنین به دنبال تضعیف اطرافیان خود نبوده و اجازه پیشرفت و تغییر به دیگران می‌دهند. رهبران خودکارآمد قضاوت واقع

بینانه‌تری نسبت به محیط داشته، و لذا ارتباط سازنده با محیط خود دارند. این توانایی به آن‌ها در ایجاد ارتباط سازنده بین نهادها کمک می‌کند.

۲-۵- پیشنهادات

دو رویکرد اقتصاد رفتاری و اقتصاد شناختی بر این فرض استوارند که انسان‌ها آن‌طور که در علم اقتصاد کلاسیک پیش‌بینی شده‌اند تصمیم نمی‌گیرند و تصمیمات آنها تحت تاثیر مسائل بسیار زیادی است که بعضاً منجر به اشتباه هم می‌شود. بر اساس این دو رویکرد، مسائلی از جمله عواطف، گرایشات ذهنی و تجربه هر شخص در تصمیم‌گیری او موثرند. در حالی که تاکید اقتصاد رفتاری بر راه‌حل‌های مقطعی و تلنگرهایی است که تاثیر سریع و آنی بر رفتارهای افراد دارد، اقتصاد شناختی به دنبال ریشه‌یابی خطاهای شناختی و راه‌حل‌های اساسی است.

در سال‌های اخیر رویکرد رفتاری توجه زیادی را در بین پژوهشگران و دانشجویان اقتصاد کشورمان برانگیخته است، اما مباحث اقتصاد شناختی که نگاه عمیق‌تری به خطاهای رفتاری افراد دارد مورد غفلت واقع شده است. این پژوهش تلاش کرده است تا با نمایش پیوند میان فرایند شناختی افراد جامعه و نهادهای آن جامعه این موضوع را خاطر نشان سازد که در کنار سیاست‌های اقتصادی و بهره‌گیری از تلنگرها در تغییر رفتار افراد، با نگاه عمیق‌تر به ذهن و فرایند پردازش اطلاعات، می‌توان به راهبردهایی بنیادی برای حرکت جامعه به سوی توسعه و پیشرفت دست یافت. نمونه‌های این راهبردها در نظام‌های آموزشی و تربیتی کشورهای توسعه یافته قابل مشاهده است. لذا پیشنهاد می‌شود پژوهش‌گران فرایندهای شناختی در سطح اقشار مختلف جامعه و ارتباط آن‌ها با تصمیم‌گیری‌های اقتصادی، تغییرات نهادی و توسعه جامعه را مورد توجه و بررسی قرار دهند.

تقدیر و تشکر

در پایان نویسندگان برخورد لازم می‌دانند که از و برای بهبود و رونق بخشیدن به متن مقاله قدردانی نمایند.

تضاد منافع

نویسندگان نبود تضاد منافع را اعلام می‌دارند.

فهرست منابع

۱. استراوس، انسلم ال و کوربین، جولیت ام (۱۳۶۹). *مبانی پژوهش کیفی: فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای*. مترجم: ابراهیم افشار، نشر نی، تهران.
۲. زونیس، ماروین. (۱۳۷۰). *شکست شاهانه*. مترجم عباس مخبر. انتشارات طرح نو، تهران.
۳. محمدپور، احمد (۱۳۹۷). *ضد روش، زمینه‌های فلسفی و رویه‌های عملی در روش شناسی کیفی*. انتشارات لوتوس، تهران.
۴. دهباشی، حسین (۱۳۹۳). *اقتصاد و امنیت: تاریخ شفاهی و تصویری ایران معاصر*. انتشارات سازمان اسناد ملی ایران.
۵. ریگین، چارلز سی (۱۳۹۴). *روش تطبیقی فراسوی راهبردهای کمی و کیفی*. مترجم: محمد فاضلی. نشر آگه، تهران.
۶. لاجوردی، حبیب (۱۳۸۴). *پروژه تاریخ شفاهی ایران*. دانشگاه هاروارد.
۷. نورث، داگلاس. سی (۱۳۷۴). *عملکرد اقتصادی در طول زمان*. ترجمه: موسی غنی‌نژاد، برنامه و توسعه، ۲(۱۱)، ۷۲-۵۳.

- 1- Acemoglu, D., & Robinson, J. (2008). *The role of institutions in growth and development* (Vol. 10). Washington DC: World Bank.
- 2- Acemoglu, D., Reed, T., & Robinson, J. A. (2014). Chiefs: Economic development and elite control of civil society in Sierra Leone. *Journal of Political Economy*, 122(2), 319-368.
- 3- Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5, 1-43.
- 4- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 191-215.
- 5- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175.
1. Dehbashi, H. (2014). *Economy and Security The Memoirs of Alinaghi Alikhani Iran Oral and Visual History Project* (In Persian).
2. Denzau, A. T., & North, D. C. (2000). Shared mental models: ideologies and institutions. *Elements of reason: Cognition, choice, and the bounds of rationality*, 23-46.
3. Drosten, B. (2018). *Self-Efficacy and Modernization: On the Origin of Change* (Doctoral dissertation, Staats-und Universitätsbibliothek Hamburg Carl von Ossietzky).

4. Fisher, D. M. (2004). *Faculty and student perceptions of community and socially constructed knowledge in a virtual learning community*. Widener University.
5. Harriss, J., Hunter, J., & Lewis, C. (Eds.). (2000). *The new institutional economics and third world development*. Routledge.
6. Harper, D. A. (2003). *Foundations of entrepreneurship and economic development*. Routledge.
7. Hodgson, G. M. (2006). What are institutions?. *Journal of economic issues*, 40(1), 1-25.
8. Lajevardi, H. (2005) Iranian Oral History Project. Harvard University (In Persian).
9. Mohammadpour, A. (2010) Counter Method: The Philosophical Underpinnings and Practical Procedures in Qualitative Methodology, Logus, Tehran (In Persian).
10. North, D. C. (1981). *Structure and change in economic history*. Norton.
11. North, D. C. (1995). The new institutional economics and third world development. *The new institutional economics and third world development*, 21, 31-40.
12. North, D. C. (2006). Understanding the process of economic change. Academic foundation.
13. North, D. C., & Institutions, I. C. (1990). Economic performance. New York.
14. Mantzavinos, C., North, D. C., & Shariq, S. (2004). Learning, institutions, and economic performance. *Perspectives on politics*, 75-84.
15. North, D. C. (1999). Institutions and Economic. in: Blackwell Companion to Cognitive science, Blackwell.
16. North, D. C. (1994). Economic performance through time. *The American economic review*, 84(3), 359-368.
17. Nunn, N. (2008). The long-term effects of Africa's slave trades. *The Quarterly Journal of Economics*, 123(1), 139-176.
- Orléan, A. (2006). The cognitive turning point in economics: Social beliefs and conventions. *Knowledge, beliefs and economics*, 181-202.
- Ragin, C. C. (2014). *The comparative method: Moving beyond qualitative and quantitative strategies*. Univ of California Press (In Persian).
18. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1.
19. Storr, V. H. (2011). North's underdeveloped ideological entrepreneur. *The annual proceedings of the wealth and well-being of nations*, 99.
20. Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. Sage publications (In Persian).
21. Zonis, M. (1991). *Majestic failure: the fall of the Shah*. University of Chicago Press (In Persian).