

Magdalena OWCZARCZUK¹

ZMIANY INSTYTUCJONALNE W GOSPODARCE – WYBRANE ASPEKTY TEORETYCZNE

Streszczenie

Celem artykułu jest objaśnienie i przeanalizowanie procesu zmiany instytucjonalnej. W literaturze ekonomicznej niejednokrotnie dostrzega się zamienne stosowanie terminów: instytucja i organizacja, co zwłaszcza w badaniach, dotyczących przeobrażeń instytucjonalnych, nie wydaje się do końca poprawne. Dlatego też w niniejszym opracowaniu wyraźnie odróżnia się pojęcie instytucji od pojęcia organizacji, próbując jednocześnie wskazać to, jak wspólna interakcja tych dwóch „organizmów” wpływa na dokonujące się zmiany instytucjonalne. W tym również celu posłużono się licznymi opracowaniami z zakresu nowej ekonomii instytucjonalnej. Rozważania koncentrują się wokół teorii ewolucyjnej zmiany instytucjonalnej. Dociekaniom zaś przyswieca myśl, iż organizacje, często ukształtowane i w pewnym stopniu zdeterminowane środowiskiem instytucjonalnym, w którym funkcjonują, zazwyczaj same oddziałują na zmiany instytucjonalne.

Słowa kluczowe: zmiana instytucjonalna, instytucje, organizacje, ewolucja

INSTITUTIONAL CHANGES IN ECONOMY: SELECTED THEORETICAL ASPECTS

Summary

The aim of the paper is to explain and analyse the process of institutional change. The terms 'institution' and 'organisation' are often used interchangeably in the economic literature. This does not seem entirely correct, especially in research regarding institutional transformations. The author of this paper clearly distinguishes between the concepts of 'institution' and 'organisation', trying to demonstrate how the interaction of these two 'organisms' influences institutional change. For this purpose, numerous studies in the field of new institutional economics are used. The discussion revolves around the idea of bilateral influence of organisations and institutions. Organisations are shaped and conditioned by the institutional environment in which they operate but, on the other hand, they frequently have an impact on institutional changes.

Key words: institutional change, institutions, organizations, evolutions

1. Wstęp

„W życiu nie ma nic stałego poza zmianą” takie motto, towarzyszące filozofii Heraklita, doskonale wkomponowuje się w istnienie i funkcjonowanie instytucji. Instytucje ewoluują stopniowo albo radykalnie, oddolnie albo odgórnie, ale ciągle się

¹ Mgr Magdalena Owczarczuk – Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet w Białymstoku, e-mail: m.owczarczuk@uwb.edu.pl.

zmieniają. Zmiana instytucjonalna jest procesem, który dokonuje się, tak jak ewolucja, stosunkowo wolno i stopniowo wypierając instytucje niepasujące do nowej sytuacji gospodarczej. Nie można zmienić instytucji formalnych niezależnie od kształtu instytucji nieformalnych. Przeobrażenia regul formalnych muszą współgrać z istniejącymi (lub zmieniającymi się) ograniczeniami nieformalnymi, a ponieważ instytucje nieformalne zmieniają się powoli, stąd i instytucje formalne potrzebują więcej czasu na sprawne przeobrażenie się.

Inicjatorem zmian są pojedynczy aktorzy albo/i organizacje. Organizacje są tworzone przez jednostki działające w jednym, wspólnym celu. Organizacje, osadzone w określonym systemie instytucjonalnym, wchodzą w różnorodne interakcje ze swoim otoczeniem. Dzięki temu, mogą dostarczać określonych bodźców do zmiany, mogą wpływać na jednostki, kształtować ich: zachowania, przyzwyczajenia, sposób życia, uzusy, konwencje, obyczaje itp. Jeżeli nowo ukształtowane zachowania jednostek stają się ogólną regułą ograniczającą ich działanie – tworzą się nowe, zmienione instytucje.

Celem artykułu było objaśnienie i przeanalizowanie procesu zmiany instytucjonalnej. W opracowaniu dokonano szczegółowej analizy pojęcia i procesu zmiany instytucjonalnej, uwzględniając przeobrażenia, które miały miejsce zarówno w sferze instytucji formalnych, jak i nieformalnych. Następnie została poczyniona analiza wybranych koncepcji związanych z ewolucyjną zmianą instytucjonalną. W rozważaniach tych opisano ujęcia: Veblena, Northa, Hayeka i Hodgsona. Celem tej analizy nie było ukazanie najlepszej z istniejących teorii, lecz wskazanie na, wiodący ostatnimi czasy, nurt badań w tej dziedzinie oraz na istotny charakter zmiany, jaką jest jej ciągłość i ewolucyjność. W ostatniej części artykułu przedstawiono różnice pomiędzy pojęciem instytucji i organizacji. Działanie takie uznano za zasadne, gdyż niejednokrotnie w literaturze ekonomicznej można zauważyć zamienne stosowanie tych pojęć. Ponadto, dokonano próby ukazania roli organizacji oraz wzajemnego współlistnienia i współdziałania organizacji i instytucji w procesie zmiany instytucjonalnej.

2. Istota zmiany instytucjonalnej

Wśród wielu istniejących terminów instytucji najczęściej jest przytaczana propozycja D.C. Northa, który definiuje instytucje jako reguły ludzkiego postępowania, prowadzące do redukcji niepewności i poprawy stopnia koordynacji podejmowanych działań i nawiązywanych stosunków gospodarczych [North 1997 s. 3]. Instytucje złożone z: kulturowo-kognitywnych, normatywnych i regulacyjnych elementów zapewniają stabilność i sens życia społecznego [Scott 2008 s. 48]. Instytucjom przypisuje się duże znaczenie w „życiu gospodarczym”, co jest niepodważalną kwestią. Ważne jest, by istniejące instytucje cechowały: funkcjonalna kompletność, komplementarność i substytucyjność. Tylko taka ich wzajemna konfiguracja pozwala na relatywne przyspieszenie wzrostu (lub powoduje jego względne spowolnienie), [Bardhan 2005 s. 499-532, za: Boehlke 2009 s. 95-96]. W celu osiągnięcia i kontynuowania wysokiego poziomu rozwoju gospodarczego, istotny jest elastyczny system instytucjonalny

kraju, na który składa się spójne połączenie reguł formalnych i nieformalnych oraz systemu egzekwowania. Instytucje formalne to reguły ustanowione „odgórnie”, najczęściej przez organy ustawodawcze danego państwa. Wśród nich można wymienić: struktury państwa określone w konstytucji oraz system prawny oparty na przepisach prawnych. Instytucje nieformalne to wynikające z dziedzictwa kulturowego: normy moralne, zwyczaje, obyczaje, religia i mentalność jednostek. Instytucje nieformalne są wynikiem historycznego procesu przekazywania z pokolenia na pokolenie, drogą uczenia się i naśladowania, wiedzy oraz wartości i innych czynników wpływających na ludzkie zachowania [Godłów-Legiędź 2005 s. 29].

Ważną podstawą prawidłowego rozwoju kraju jest właściwa struktura instytucjonalna, a kluczem do jej zrozumienia staje się koncepcja efektywności adaptacyjnej. Według Northa, warunkiem trwałego wzrostu gospodarczego jest efektywność adaptacyjna, która wiąże się z elastycznością reguł kształtujących przebieg procesu gospodarczego w długim okresie [Boehlke 2009 s. 96]. Ujawnia się tym samym jako zdolność do tworzenia form współpracy i postaw kreatywności sprzyjających wzrostowi dobrobytu. Efektywność jest zatem pierwszorzędnym kryterium analizy Northa i innych przedstawicieli nowej ekonomii instytucjonalnej, ale nie jest to powszechnie znana efektywność alokacyjna, czyli optymalizacja relacji między efektami a nakładami przez optymalną alokację istniejących zasobów w danym: momencie, miejscu i otoczeniu instytucjonalnym [Godłów-Legiędź 2005 s. 31]. Efektywność adaptacyjna wiąże się z tym rodzajem reguł, które kształtują sposób, w jaki gospodarka rozwija się w czasie. Dotyczy ona zarówno gotowości społeczeństwa do: zdobywania wiedzy i uczenia się, pobudzania innowacji i podejmowania ryzyka, lecz również do rozwiązywania problemów i usuwania zatorów, które społeczeństwa napotykają w toku rozwoju [North 2004 s. 80]. Zgodnie z koncepcjami efektywności adaptacyjnej, instytucje formalne i nieformalne podlegają zmianom [Boehlke 2009 s. 99].

Instytucje, w zależności od swego charakteru, będą zmieniać się w różnym tempie. Należy pamiętać, że proces zmian instytucjonalnych jest wynikiem zarówno zmian zaprojektowanych (kreowanych przez państwo), jak i zmian następujących spontanicznie. Zmiany instytucji formalnych wynikają z reform wdrażanych w sferze polityki i mogą zachodzić stosunkowo szybko, jak odbyło się to np. w krajach posocjalistycznych, podczas transformacji systemowej. Natomiast instytucje nieformalne, będące częścią dziedzictwa kulturowego danego społeczeństwa, ewoluują znacznie wolniej. W sytuacji radykalnych zmian systemowych może pojawić się luka lub niedostosowanie systemu instytucji formalnych i nieformalnych. Wówczas porządek ekonomiczny będzie dysfunkcyjny [Brzozowski 2006 s. 48].

Instytucje nieformalne zmieniają się bardzo powoli, ponieważ nadbudowują nowe elementy na istniejące i łączą przeszłość z terażniejszością i przyszłością. Ich kierunek jest w pewnym stopniu określony, ponieważ decydujący o nich ludzie i organizacje postrzegają otaczającą rzeczywistość przez pryzmat istniejącego systemu instytucjonalnego. Wszystkie organizacje zawdzięczają swoje istnienie obecnym instytucjom, dlatego to w ich interesie jest ich utrwalenie, a ewentualne zmiany odzwierciedlają wcześniejsze stadia ich rozwoju [Słomka-Golebiowska 2009 s. 123].

Zmiany norm nieformalnych są znacznie rzadsze i nie ma możliwości sterowania nimi. Dostosowują się one bardzo wolno i od nich zależy możliwość wprowadzenia nowych reguł formalnych. Dlatego często podkreśla się, że zdolność instytucji do adaptacji do zmieniającego się otoczenia oraz skuteczność działania ludzi i organizacji są w dużej mierze pochodną reguł nieformalnych. North zauważa, że zbiór norm społecznych i przekonań jest zasadniczym determinantem ścieżki zależności od przeszłych zdarzeń (*path dependence*). Podlega on procesowi uczenia się i w związku z tym zmianie [North 1994 s. 381-391]. Powolna ewolucja instytucji nieformalnych może być barierą w rozwoju społeczeństw. Społeczeństwa, dążące do poprawy stopy życiowej, mogą osiągnąć sukces tylko wówczas, gdy ich systemy wartości i przekonań staną się generatorami: aktywności, kreatywności i względnie szybkich zmian gospodarczych.

Zmiany instytucjonalne nie muszą i nie powinny być jednokierunkowe [Gruszewska 2011 s. 54]. Najczęstszym efektem ewolucji reguł formalnych, nieformalnych bądź jednych i drugich jednocześnie jest usprawnienie systemu, w którym funkcjonują. Zmiana instytucjonalna może polegać z jednej strony na modyfikacji starych instytucji, przy jednoczesnym ich lekceważeniu (przesuwanie), bądź jedynie na ich modyfikacji (przekształcanie). Może odbywać się także kreowanie nowych instytucji bez zmian w dotychczasowym układzie (nakładanie). Nowe składniki są wówczas komplementarne do istniejących. Może nastąpić również całkowite wyparcie starych instytucji i zastąpienie ich nowymi (wypieranie) [Mahoney, Thelen 2010 s. 16]. Niesprawne elementy systemu instytucjonalnego zostają całkowicie wyparte przez nowe, lepsze składniki. Zachodzi substytucja dotychczasowych rozwiązań i tworzy się nowy porządek instytucjonalny, oparty na sprawniejszych regułach i zasadach [Gruszewska 2011 s. 55].

W zależności od charakteru instytucji i relacji zwrotnych między nimi a organizacjami, zmiana instytucjonalna może przybierać różne odcienie. Skłania to do próby zarysowania jej typologii. Podstawą jej określenia są [Mazur 2011 s. 48]:

- a) intensywność jej wprowadzenia (wysoka czy niska);
- b) sposób jej wprowadzenia (ewolucyjny bądź rewolucyjny);
- c) zakres jej oddziaływania (systemowy bądź fragmentaryczny);
- d) poziom jej radykalizmu (zniesienie starej instytucji bądź jej modyfikacja).

Na podstawie powyższych kryteriów zmiany wolno wyróżnić dwa zasadnicze, krańcowo odmienne typy zmiany instytucjonalnej: kompleksową i fragmentaryczną. Zmiana kompleksowa jest wprowadzana bardzo intensywnie, radykalnie (jest wypierana stara instytucja) i oddziałuje na całość organizacji. Zmiana fragmentaryczna natomiast jest wprowadzana mało intensywnie i ewolucyjnie (modyfikuje starą instytucję i dokonuje jej hybrydyzacji), oddziałuje na poszczególne części systemu (organizacji), [Mazur 2011 s. 48].

Zmiany instytucjonalne to zmiany układu gospodarki współczesnego społeczeństwa, jego struktury instytucjonalnej, dokonujące się pod wpływem istotnych czynników kształtujących się w trakcie rozwoju historycznego. Są to takie zmiany, które sygnalizują pojawienie się nowych reguł z odpowiednimi mechanizmami zapewniającymi ich przestrzeganie oraz zniszczenie starych reguł w zakresie nowej struktury

transakcji. Zmiany regul formalnych najczęściej są wynikiem zmian legislacyjnych w zasadach regulujących, wprowadzanych przez struktury społeczne, a także zmian w konstytucji, które wyznaczają metareguly, tworzące cały system regul. Zmiany w nieformalnych ograniczeniach urzeczywistniają się stopniowo i kształtują alternatywne modele zachowań jednostek, związane z nowym postrzeganiem korzyści i strat [Tkacz 2007 s. 330-331].

Zmiana instytucjonalna jako proces emergentny nie ma charakteru ostatecznego i trwałego. Nie oznacza to jednak, że przeobrażenia, będące jej wynikiem, są w pełni nietrwale i plastyczne. W wyniku procesu instytucjonalizacji wszelkie: postawy, reguly, ograniczenia, normy zachowań itp., stanowiące następstwo zmiany instytucjonalnej, nabywają cech względnej trwałości.

3. Źródła zmian instytucjonalnych

Co decyduje o zmianie instytucjonalnej? Z jednej strony, można mówić o instytucjach celowo: tworzonych, modyfikowanych i wprowadzanych w odgórny sposób. Takie instytucje są kreowane przez pojedynczą jednostkę lub przez wiele jednostek lub grup interesu współdziałających za pomocą kolektywnych wyborów lub politycznych postępowań. Grupy te, podczas ustalania procedur prawnych, starają się za pomocą: lobbingu, targowania się, głosowania lub innych form „walki” wprowadzić w życie taką zmianę instytucjonalną, którą uważają za korzystną dla ich samych, lub próbują zablokować tę zmianę, która wydaje się z ich punktu widzenia – niepożądana [Kingston, Caballero 2009 s. 153]. To konstruktywistyczne źródło zmian instytucjonalnych jest charakterystyczne dla teorii wyboru publicznego. Ponieważ aktorzy społeczni, organizacje i inne grupy społeczne są kształtowane przez instytucje, to mają interes w tym, aby zmieniać instytucje w sposób dla siebie korzystny [Mazur 2011 s. 35]. Z drugiej strony, zaś można mówić o spontanicznej zmianie instytucjonalnej. W tym rozumieniu, instytucje są procesem: interakcji, kooperacji i rywalizacji aktorów społecznych, uosabiają ich: doświadczenie, aspiracje, interesy i rozkład zasobów władzy. W podejściu tym przyjmuje się, że porządek społeczny nie jest z góry określony, a instytucje polityczne nie są statyczne. Nie są one ani w pełni jednorodne, ani w pełni zróżnicowane, natomiast ich wewnętrzna struktura to wynik dostosowania do systemu społecznego, w którym funkcjonują. Radykalne zakłócenie płynnej równowagi między homogenicznością i heterogenicznością prowadzi do: erozji, entropii lub istotnej modyfikacji istniejących instytucji [Mazur 2011 s. 35].

Ekonomiści i socjologowie wyróżniają wiele wzorców zmiany instytucjonalnej, które można pogrupować na dwie zasadnicze kategorie, tj.: zmiany radykalne i zmiany ewolucyjne. Zmiana o charakterze radykalnym polega na zasadniczym zerwaniu ciągłości instytucji i kreacji nowego porządku instytucjonalnego. Składają się na nią równoczesne zmiany, jeśli nie we wszystkich, to w większości wymiarów instytucji [Mazur 2011 s. 35]. Jednak instytucje nie są w pełni „zamknięte”, tzn. pozostają w procesie nieustannej zmiany i stopniowych przekształceń, stąd można zaobserwować, że zde-

cydowana część literatury przedmiotu traktuje zmianę instytucjonalną jako proces ewolucyjny.

Użycie określenia „ewolucyjny” odnosi się głównie do procesów (praw), które spełniają podstawowe zasady teorii ewolucji Darwina. Na podstawie tej teorii za znaczące uznano to, iż potomstwu są przekazywane głównie cechy korzystne, oraz zasadę, że w walce o byt przeżywają osobniki najlepiej przystosowane, zaś formy pośrednie wymierają, co prowadzi do coraz większej rozbieżności cech w następnych pokoleniach i tworzenia się z czasem form bardzo różniących się od form wyjściowych i powstawania nowych gatunków.

Rzeczywiście, w kontekście ewolucyjnej teorii zmiany instytucjonalnej, ostateczny bodziec do zmiany instytucjonalnej pochodzi z zamierzonych ludzkich działań (włączając: uczenie się, imitacje i eksperymentowanie). W teoriach ewolucyjnych nie ma miejsca na centralny mechanizm (jak ustawodawstwo), który powodowałby koordynowanie zmian w zasadach, czy też wierzeniach lub zachowaniach poszczególnych podmiotów gospodarczych. Zamiast tego, nowe normy lub zachowania, które mogą być albo przypadkowo lub celowo generowane, przechodzą zdecentralizowany proces selekcji. W wyniku tego procesu, niektóre (korzystne) instytucje rozprzestrzeniają się w populacji, podczas gdy inne (bezwocne) instytucje wymierają. Tak więc, nowe przepisy i związane z nimi wzorce zachowań wynikają z nieskoordynowanych wyborów wielu osób [Kingston, Caballero 2009 s. 161].

Jedną z pierwszych teorii ewolucyjnych została opracowana przez Thorsteina Veblena [Veblen 1899]. Jego spojrzenie skupiło się na pojęciu „nawyków myślowych”. W tej teorii zwyczaje są traktowane jako trwałe, ale (w długim okresie) elastyczne skłonności do myślenia i działania w określony sposób. Według Veblena, instytucje są to: *w istocie, powszechne nawyki myślenia w odniesieniu do konkretnych relacji i szczególnych funkcji jednostki i wspólnoty* [Kingston, Caballero 2009 s. 161]. W sprawie zmiany instytucjonalnej Veblen uważał, że ewolucja struktury społecznej jest procesem naturalnego doboru instytucji, czyli procesem naturalnej selekcji najlepiej pasujących nawyków myślowych, dokonywanej zarówno przez jednostki, które są obdarzone najlepiej przystosowanym temperamentem, jak i przez dostosowania indywidualnego temperamentu i zwyczajów do zmieniającego się otoczenia, a przez to tworzenie nowych instytucji. Ponieważ te nawyki przebywają w ludziach, zmiany instytucjonalne polegają na jednoczesnej koewolucji wspólnych, powszechnie panujących, zwyczajów (instytucji) i nawyków jednostek. W związku z tym, obecne nawyki myślowe, które, z kolei, mogą być „otrzymane z przeszłości”, będą wpływać na przyszłą ścieżkę zmian instytucjonalnych [Hodgson 2004 s. 8].

Friedrich August von Hayek [Hayek 1973] rozwinął teorię ewolucji zmian instytucjonalnych dzięki selekcji na poziomie grupy społecznej. Z tego punktu widzenia, zasady postępowania ewoluują, gdyż grupy, jeśli, praktykując pewne zasady, uznają je za korzystne, automatycznie zastępują nimi inne, mniej korzystne reguły. Działania, które okazały się skuteczne, tworzą: struktury powtarzalne, nawyki, reguły, zwyczaje, prawa (a więc instytucje). To, co korzystne, skuteczne gromadzi się mimowolnie i ustanawia porządek ekonomicznych zachowań. W rezultacie ludzkie myśli i działania są regulowane przez przepisy, które w procesie selekcji ewoluowały w spo-

czeństwie i tym samym są produktem doświadczeń wcześniejszych pokoleń [Kingston, Caballero 2009 s. 162]. Nazwany przez Hayeka, „porządek spontaniczny” powstaje w wyniku adaptacyjnej ewolucji instytucji, w ciągu kilku pokoleń [Hayek 2007 s. 69-70].

Podobnie jak Veblen, Hayek uznał istnienie koewolucji instytucji z indywidualnym „umysłem”, argumentując, że: *umysł jest znaczącym produktem otoczenia społecznego, w którym się rozwija (...), jest czymś, co, z kolei, oddziałuje i zmienia instytucje. Człowiek, rozwijając się w społeczeństwie, nabywa te zwyczaje i praktyki, które zwiększają szanse przetrwania grupy, w której żyje* [Hayek 1973 s. 17, za: Kingston, Caballero 2009 s. 163]. Każdy człowiek, dorastając w danej kulturze, może znaleźć w sobie stosunkowo trwale zasady, które są częścią dziedzictwa kulturowego [Kingston, Caballero 2009 s. 163]. Teoria Hayeka w dużej mierze dotyczyła instytucji nieformalnych. Natomiast zmiana prawodawstwa (instytucji formalnych) może być pozytywna wówczas, gdy: (1) prawo jest opracowane zgodnie ze zmieniającymi się ogólnymi zasadami postępowania lub (2) prawo udoskonala istniejące zasady, nie zastępując ich całkowicie niezdolnymi (niedpasowanymi) – do rozszerzonego ładu spontanicznego – zasadami organizacyjnymi. Dlatego też zmiany instytucji formalnych będą korzystne tylko wtedy, gdy będą ściśle korespondowały ze zmieniającymi się nieformalnymi regułami [Chavance 2008 s. 59].

W teorii Douglasa Cecila Northa [North 1990] zmiany instytucji nieformalnych dokonują się wolniej niż formalnych, co, z kolei, osłabia skuteczność bieżących zmian instytucjonalnych. Zakres stosowania norm i reguł zależy od zgodności charakteru reguł z dominującym w społeczeństwie systemem wartości. North przykładał dużą wagę do instytucji nieformalnych w procesie zmiany instytucjonalnej. Według niego, formalne reguły zmieniają się w wyniku zamierzonych działań organizacji i przedsiębiorców indywidualnych [North 1990 s. 47]. Przesłanki do podjęcia próby zmian instytucji formalnych mogą pochodzić ze zmian egzogenicznych lub endogenicznych parametrów. North uważał, że nieformalne zasady ewoluują równolegle do zasad formalnych i często stają się ich rozszerzeniem. Natomiast zmiana jednych przepisów prawnych wymaga odpowiednich dostosowań innych, a to wiąże się z czasem i ponoszeniem określonych kosztów (głównie kosztów przestrzegania norm formalnych i karaniami za ich nieprzestrzeganie). W rezultacie w świetle teorii Northa, zmiana instytucjonalna jest zazwyczaj zmianą przyrostową, a nie nagłą, jest nagromadzeniem wielu drobnych zmian, a nie okazjonalnie dużych zmian. Proces zmian instytucjonalnych jest również ścieżką zależną, ponieważ ludzie uczą się, organizacje się rozwijają, a ideologie formują się w kontekście określonego zestawu formalnych i nieformalnych reguł [Kingston, Caballero 2009 s. 167]. Warunkiem efektywnej zmiany instytucjonalnej jest spójność zmieniającego się systemu norm formalnych, kierunkowej zgodności z nimi norm nieformalnych i skutecznego oraz szybkiego egzekwowania prawa przez instytucje państwowe. W niektórych przypadkach instytucje nieformalne mogą uniemożliwiać skuteczne oddziaływanie instytucji formalnych. Degradacja norm społecznych np. w postaci wzrostu przestępstw kradzieży prowadzi do wzrostu kosztów ochrony praw własności i ogranicza wartość przedmiotu własności. Reguły nieformalne, podlegające procesom stopniowej instytucjonalizacji, przekształcają się, z kolei, w instytucje formalne [Staniek s. 10].

North wskazał instytucje formalne i zewnętrzne jako źródło zmiany. Według niego, na zmianę instytucjonalną można mieć wpływ kształtując środowisko prawne, gdyż instytucje nieformalne, jako spuścizna pokoleń, która bardzo wolno ulega zmianie i jest dosyć trudna do zaobserwowania, nie podlegają świadomemu kształtowaniu. Przeciwny punkt widzenia (reprezentowany m.in. przez M. Ayoki'ego) mówi, że zmiana powstaje w określonej domenie (sektor przedsiębiorstw, jednostka terytorialna) jako wynik interakcji konkretnych jednostek (graczy), którzy dokonują zmian reguł współdziałania, biorąc pod uwagę strategie innych graczy i wpływ instytucji zewnętrznych [Gancarczyk 2002 s. 89]. W modelu Ayoki'ego siły sprawcze ewolucji instytucji są w zasadzie takie same, jak u Northa, ale mechanizm zmiany wyraźnie jest oparty na podejściu oddolnym (redukcjonistycznym).

Istotny wkład w teorię ewolucyjnej zmiany instytucjonalnej wniósł również, brytyjski ekonomista, Geoffrey Martin Hodgson. Celem jego rozważań była idea ewolucji ekonomicznej jako części procesu ewolucji społecznej w kulturze. Niemniej za wysoce wątpliwą uznał on koncepcję ewolucji jako procesu wiodącego do coraz wyższej doskonałości, opartej na indywidualizmie i wulgarnym hasłem: „że przetrwają tylko najbardziej dopasowani” (*survival of the fittest*). Zdaniem jego, nie o taki darwinizm i prawo doboru naturalnego chodzi w ekonomii instytucjonalnej. Jego późniejsze eseje i książki dowodzą płodności historyzmu i darwinizmu i upatrują w tym wielką szansę rozwoju współczesnej myśli ekonomicznej [Stankiewicz 2012 s. 40-41]. Hodgson zasugerował także, iż przy eksploracji zmiany instytucjonalnej jest ważne założenie, że badany projekt to tylko część szerszej analizy instytucjonalnej. Błędem byłoby natomiast założenie, że punkt startowy badanej zmiany jest całkowicie pozbawiony jakichkolwiek instytucji. Taka sytuacja jest stanem wymyślonym, sztucznym i całkowicie chybionym [Hodgson 2009 s. 10]. Dlatego Hodgson mówił o potrzebie teorii procesów, rozwoju i uczenia się w rozwoju ekonomii instytucjonalnej.

Zmiana instytucji formalnych może następować w wyniku albo bezpośredniego ich stworzenia, albo importu, wdrożonych i prawidłowo funkcjonujących w innych krajach, reguł. W tym ostatnim przypadku należy podkreślić, że ta tzw. „prawna transplantacja” (*legal transplants*) może wiązać się z ewentualnymi rozbieżnościami importowanych instytucji z tymi, które istnieją w kraju importującym. Z takiego rozdźwięku mogą natomiast wynikać niespodziewane i potencjalnie niepożądane skutki [Brosseau, Garrouste, Raynaud 2011 s. 11]. Analiza ta dotyczy w szczególności wpływu egzogenicznych szoków instytucjonalnych, wynikających z podboju i kolonizacji. Jednakże istnieje również wiele przykładów niezależnych państw, świadomie decydujących się na wdrożenie instytucji prawnych, zapożyczonych z innych krajów, w celu wypełnienia próżni instytucjonalnej. Przesłanką takich działań jest zaoszczędzony czas i/lub dostosowanie procesów regionalnej lub globalnej integracji politycznej lub ekonomicznej. Przykładem mogą być tutaj przepisy prawne w wielu krajach posocjalistycznych, które *de facto* nierzadko są przeszczepione z innych państw. Ponadto, trzeba pamiętać, że kraje, adaptujące formalne zasady od innych państw, mogą osiągać zupełnie inne wyniki z powodu innych instytucji nieformalnych i sposobów ich egzekwowania. Brak osadzenia w normach społecznych sprawi, że nie będą dobrze funkcjonowały i może pojawić się oportunizm w zachowaniach ludzi. Stąd North

dodał również, że ta tzw. ścieżka zależności (*path-dependence*) może służyć szerokiemu wachlarzowi wzorów rozwoju, w zależności od dziedzictwa kulturowego i specyficznych dla danego kraju doświadczeń historycznych [North 1997 s. 17].

O ile źródłem zmian instytucji formalnych są zawsze działania o charakterze konstruktywistycznym, o tyle źródła zmian instytucji nieformalnych są bardziej złożone. Wspomniane wyżej, teorie, zwłaszcza ewolucyjne, ukazują ciągły proces powstawania instytucji i ich zmiany. W dużej mierze instytucje nieformalne są tworzone w sposób spontaniczny i reaktywny. Wobec czego, zmiana instytucji nieformalnych może być następstwem doświadczeń i procesów historycznych, podczas których stają się one niezamierzonym produktem poszczególnych konfliktów i kompromisów, a także wynikać z niekompletności formalnych instytucji i tym samym wyjaśniać normy lub procedury niewłaściwie realizowane przez formalne przepisy. Nieformalne reguły mogą być również tworzone w celu obejścia reguł formalnych oraz wykonywania czynności, które okażą się niepopularne lub nielegalne. Jednym z mechanizmów przekazywania i wykonywania nieformalnych reguł jest istnienie sieci prywatnych, często działających dzięki organizacjom [Seyoum 2011 s. 922]. Aktorzy, którzy tworzą i stosują instytucje nieformalne, mogą zaprzeczyć, że to zrobili. Dlatego początki powstania instytucji nieformalnych często są niejasne [Helmke, Levitsky 2004 s. 731]. W tabeli 1. zebrano najważniejsze źródła ewolucji reguł nieformalnych.

TABELA 1.

Źródła zmian instytucji nieformalnych

Źródła zmiany	Mechanizm zmiany	Tempo zmiany	Odpowiadające zmianom nieformalne instytucje
Zmiany instytucji formalnych	Zmiany kształtu instytucji formalnych	Często i stosunkowo gwałtowne	Reaktywne o charakterze komplementarnym, dostosowawczym i konkurencyjnym
Zmiany instytucji formalnych	Zmiany efektywności i skuteczności instytucji formalnych	Zmienne	Reaktywne i spontaniczne, substytucyjne i konkurencyjne
Ewolucja kulturowa	Zmiany wartości społecznych	Bardzo wolne	Spontaniczne
Zmiany warunkowe <i>status quo</i>	Zmiany dystrybucji władzy, nowa runda przetargu	Zwykle wolne	Spontaniczne
Wzrost zaufania i doskonalenie mechanizmu koordynacji	Przewrót „nowe pchnięcie”	Gwałtowne	Spontaniczne

Źródło: [Helmke, Levitsky 2004 s. 733].

Jak wskazuje tabela 1., instytucje nieformalne różnią się w odniesieniu zarówno do źródła, jak i tempa zmian. Niektóre (komplementarne i dostosowawcze) są bardzo podatne na zmiany konstrukcji instytucji formalnych, inne (substytucyjne i konku-

rencyjne) są bardziej narażone na zmianę skuteczności i siły oddziaływania instytucji formalnych. W stosunku do tempa zmian, ewolucja kulturowa produkuje przyrostowe zmiany instytucji nieformalnych, ale formalna zmiana instytucjonalna lub koordynacja wokół alternatywnej równowagi może wywołać gwałtowny upadek istniejących instytucji nieformalnych².

Instytucje nie są statyczne, lecz dynamiczne, ponieważ ewoluują i zmieniają się w czasie i można zidentyfikować wiele przyczyn zmian instytucjonalnych. Dowody historyczne i współczesne badania sugerują, że zmiana instytucjonalna jest, w większości przypadków, stopniowa, jednak doświadczenia europejskich krajów transformacji stanowią przykład, w którym instytucje zmieniły się praktycznie z dnia na dzień i nadal szybko przeobrażają się [Efendic, Pugh, Adnett 2011 s. 526].

Instytucje przekształcają się nierzadko w nieprzewidywalny sposób, kiedy dochodzi do zmiany instytucjonalnej, to stare i nowe reguły mogą istnieć, uzupełniając się nawzajem lub ze sobą rywalizując. Instytucje: (...) *mogą trwać przez długi czas dopóty, dopóki nie staną się problematyczne. Kiedy ludzie mierzą się z nowymi problemami, a stare aksjologie nie wydają się być zdolne do ich zrozumienia, instytucje są kwestionowane* [Rosenau, Czempiel 2000 s. 133, za: Mazur 2011 s. 35]. Wtedy następuje zmiana instytucjonalna.

4. Interakcje organizacji i instytucji w procesie zmiany instytucjonalnej

Organizacje są to jednostki społeczne, które mają za zadanie osiągnięcie określonych celów wytyczonych przez ich twórców. Są one na ogół tak budowane, aby ich działania charakteryzowały się wysokim stopniem efektywności i skuteczności w odniesieniu do ustanowionych dla nich celów. Ich działania są oparte na zasadach: hierarchiczności, formalizacji, specjalizacji, trwałości, precyzyjnie określonych uprawnień i mechanizmów kontrolnych [Mazur 2011 s. 30]. Organizacje składają się z grup i jednostek, złączonych w celu realizacji wyznaczonych zamierzeń. Można wyróżnić organizacje: polityczne (partie, Senat, rada miasta), ekonomiczne (firmy, związki zawodowe, spółki), społeczne (kościół, kluby, stowarzyszenia), edukacyjne (uniwersytety, szkoły, ośrodki szkoleniowe).

Organizacje są, niewątpliwie, nadbudową instytucji. Pojęć tych nie należy ze sobą utożsamiać, ale nie należy ich również całkowicie rozłączać. Jak zauważył D.C. North: *Instytucje są zasadami gry, a organizacje graczami. Interakcje między nimi kształtują zmianę instytucjonalną* [North 1998 s. 15, za: Mazur 2011 s. 31]. Na przykład można wskazać takie obszary współpracy międzynarodowej, w których istnieją właściwie sprecyzowane: zasady, normy, reguły i procedury regulujące zachowania poszczególnych aktorów, mimo że w obrębie tych obszarów nie powołano do życia organizacji. Organizacje rzadko działają w separacji, zwykle wchodzą w interakcje ze swym otoczeniem. To oddziałuje na nie epizodycznie, drogą konkretnie zachodzących relacji i transakcji, a także systematycznie przenikając wewnętrzne struktury i procesy organizacji. Otóż, poszczególni aktorzy, ich organizacje nie są swobodni w swych wyborach. Repertuar moż-

² Zobacz więcej: [Helmke, Levitsky 2004 s. 732-733].

liwych działań mieści się w instytucjonalnych ramach, określonych w „ścieżce zależności” wynikającej z zaszłości działań w danym środowisku czy z nawarstwień w danej organizacji i stanowiących instytucjonalną konstrukcję referencji wykształconych w jej otoczeniu [Barczyk 2010 s. 123].

Wszelkie zmiany instytucjonalne muszą znajdować oddźwięk w życiu organizacji. Organizacje są „zmuszane” do odczytywania znaków otoczenia, ciągłej adaptacji do jego zmieniających się, ekonomicznych, prawnych i technicznych warunków. Zmiany samej organizacji również nie dokonują się w próżni, ale w konkretnym środowisku instytucjonalnym. Na organizacje można bowiem spojrzeć także jak na różne kombinacje zrutyinizowanych wzorów działania [Barczyk 2010 s. 131].

Z drugiej strony organizacje same wpływają na: instytucje, ich kształt, efektywność, jak i zmianę. Rysunek 1. ukazuje współzależności w sferze instytucji formalnych, niemniej jednak analogiczne więzi można dostrzec w sferze instytucji nieformalnych i w ogólnym środowisku instytucjonalnym. Instytucje bowiem mają charakter wewnętrznych zasad i są rezultatem osiągniętym w procesie interakcji i negocjacji uczestników gry, którymi mogą być jednostki lub organizacje [Gancarczyk 2002 s. 83]. Wśród organizacji, które będą wspierały i budowały instytucje nieformalne, można wymienić: kościoły, szkoły, uniwersytety, jednostki badawcze, organizacje pozarządowe itp. Organizacje te zatem są źródłem (wspólnych) norm i wartości dla swoich członków. Dzięki socjalizacji i internalizacji, członkowie organizacji przyjmują jej normy i wartości, a także sposób postrzegania i oceny otoczenia. Normy i wartości, dotyczące procesów i struktur organizacji, odnoszą się przede wszystkim do spraw prozaicznych i przyziemnych, ale mogą nawiązywać również do szerszych, społecznych, politycznych, ekonomicznych spraw i wartości. W takim kontekście normy, wartości i osądy organizacji mogą być potraktowane jako ideologia [Yazij, Doh 2011 s. 120]. Należy uwypuklić również wpływ władzy na proces edukacji i dostęp do informacji, a w konsekwencji kształcenie modeli mentalnych [Godłów-Legiędź 2010 s. 82]. Z kolei, wśród organizacji, które nadbudowują instytucje formalne, można wskazać chociażby: partie polityczne, samorządy lokalne, organizacje gospodarcze, tworzące tzw. grupy interesu. W tym przypadku organizacje będą niejednokrotnie pełniły funkcje stanowienia i egzekucji przyjętych i zapisanych norm i reguł, tj. instytucji formalnych.

Jak zauważył G. M. Hodgson, organizacje w pewnych warunkach mogą być traktowane jak pojedynczy aktorzy, zwłaszcza wtedy, kiedy istnieją procedury dla członków organizacji do wyrażania powszechnej decyzji większości. Niemniej kryteria, które pozwalają nam traktować organizacje jak podmioty, wymagają, by rozumieć organizacje jako społeczny system, ograniczony pewnymi zasadami [Hodgson 2006 s. 9]. Istnieje wiele poziomów, na których organizacje zapewniają instytucjonalne ramy funkcjonowania jednostek, czy też innych podmiotów [Hodgson 2006 s. 10].

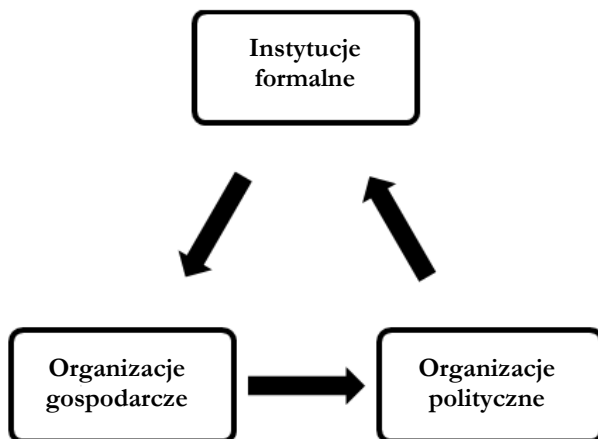
Organizacje dokonują instytucjonalizacji tych wzorców, które uznają za służące ich trwaniu i rozwojowi. Proces takiej instytucjonalizacji przebiega trójstopniowo [Mazur 2011 s. 42]:

- 1) Na jego pierwszym etapie organizacja adaptuje i modyfikuje zewnętrznie tworzone wzorce rozwiązywania problemów, kreując swoje wyobrażenie o ich przydatności do rozwiązywania napotkanych przez nią problemów;

- 2) Na drugim etapie, zwanym obiektywizacją, dzięki wprowadzonym wzorcom następuje w organizacji rozwój podzielanego przekonania o wartości tych wzorców. Zostają one przez organizację przyswojone, tworząc integralny element kultury organizacyjnej;
- 3) Dopelnieniem tych praktyk w procesie adaptacji nowych wzorców jest ich osadzenie. Chodzi tutaj głównie o transferowanie tych wzorców do nowych członków organizacji, którzy nie znają ich pochodzenia i postrzegają je jako „społecznie nadane”.

RYSUNEK 1.

Wzajemne oddziaływanie instytucji formalnych i organizacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Alston, Eggertsson 1996 s. 12].

Zmiana instytucjonalna lub kreacja nowych instytucji często powstaje jako wynik powiązań między różnymi organizacjami lub jednostkami. Instytucje, które opisują te powiązania (patrz: tabela 2.), są tak naprawdę efektem interakcji czy to np. kooperujących firm, czy współpracujących samorządów lub są rezultatem ogólnie ustanowionego, zewnętrznego porządku. Podczas gdy marginalne zjawiska niezadowolona i jednostkowe, niestandardowe wybory dokonywane przez podmioty nie mają dużego znaczenia dla ogólnego kształtu instytucji, sytuacja ulega zmianie, kiedy odsetek niezadowolonych osiąga masę krytyczną. Zaburzeniu ulega wówczas równowaga poznawcza, a instytucje nie pozwalają już skutecznie przewidywać zachowań innych podmiotów. Po burzliwym okresie ścierania się różnych poglądów tworzy się nowy wzorec działań i stabilizują inne, wspólne przekonania [Lissowska 2008 s. 93].

Projektowanie zmiany instytucjonalnej, a zwłaszcza jej przeprowadzenie, jest zadaniem niezwykle trudnym i czasochłonnym. Instytucje charakteryzują się względną trwałością i posiadają wewnętrzne mechanizmy chroniące ich tożsamość. Istotną barierą zmiany instytucjonalnej jest z jednej strony ich inercja, z drugiej zaś niezrozumienie przez organizacje, inicjujące zmianę, logiki instytucji. Ze względu na swoistą inteligencję adaptacyjną instytucji, rzadko dzieje się tak, aby skutki zmiany instytucjonalnej odpo-

wiały całkowicie intencjom jej inicjatorów. Proces zmiany instytucjonalnej najczęściej będzie prowadzić do powstania instytucji mieszanej, tzn. zawierającej elementy starej oraz nowej instytucji. Kreacja instytucjonalna nie poddaje się łatwemu prognozowaniu [Mazur 2011 s. 39].

TABELA 2.**Powiązania między organizacjami i opisujące je instytucje**

Powiązania między organizacjami	Instytucje opisujące te powiązania
Związki między firmami	Częstotliwość kontraktów, występowanie formalnych kontraktów długoterminowych lub współpracy długoterminowej, nie opartej na długoterminowych kontraktach, lecz na więziach nieformalnych
Powiązania między firmami i organizacjami otoczenia	Regulacje zewnętrzne (rozwiązania prawne i rozporządzenia władz centralnych), wspólne projekty o charakterze nowych instytucji wewnętrznych, angażujących, działające już, organizacje prywatne i publiczne oraz pozarządowe; zasady funkcjonowania instytucji finansowych i ich nastawienie do współpracy z firmami i potencjalnymi przedsiębiorcami, ich stosunek do projektów, nowych przedsięwzięć – często nieformalne instytucje związane np. ze skłonnością do ryzyka
Powiązania między rządem a samorządem oraz między samorządami	Prawo ogólnokrajowe i prawo stanowione lokalne

Źródło: [Gancarczyk 2002 s. 91].

5. Podsumowanie

To, że instytucje zmieniają się, nie jest żadnym *novum*. Zmiana instytucjonalna jest wszechobecnym, ciągłym, rosnącym procesem, będącym konsekwencją wyborów i decyzji, które aktorzy, grupy, organizacje podejmują na co dzień. Podczas gdy większość tych decyzji ma charakter rutynowy, niektóre mają na celu zmianę istniejących „kontraktów” pomiędzy jednostkami i organizacjami. Czasami owe zmiany nie naruszają istniejącego układu reguł, czasami jednak wymagają ich przeobrażeń. Z drugiej strony, normy zachowań, regulujące relacje owej wymiany, stopniowo zmieniają się, albo znikają. W obu sytuacjach instytucje ulegają przekształceniu.

Zmiana instytucjonalna może mieć dualny charakter. Z jednej strony, instytucje mogą być tworzone w sposób zaplanowany i zorganizowany, jak to ma miejsce w przypadku instytucji formalnych, z drugiej strony, zaś mogą być wynikiem spontanicznych i niezaplanowanych działań poszczególnych podmiotów gospodarczych. W pierwszym przypadku istotne znaczenie przypisuje się organizacjom, które stanowią dane instytucje (organy rządowe) bądź stoją na straży ich przestrzegania (np. wymiar sprawiedliwości). W odniesieniu do instytucji tworzonych spontanicznie również można mówić o istotnej roli kreacyjnej i egzekucyjnej niektórych organizacji. Kościoły, wspólnoty religijne, szkoły, uczelnie wyższe kształtują w ludziach pewne wartości, stosunek do pracy czy bogactwa – wszystko to zaś może być odzwierciedleniem instytucji nieformalnych. Dlatego ważne jest, by, omawiając procesy zmian instytucjonalnych, odróżniać instytucje od organizacji.

Dokonujące się obecnie zmiany instytucjonalne w polskiej gospodarce w dużym stopniu jest związana z procesami integracji i globalizacji. Istotną rolę w zakresie procesów dostosowawczych, prawa krajowego do np. prawa unijnego, odgrywają organizacje, zwłaszcza ponadnarodowe. Organizacje te niejednokrotnie pełnią funkcje instancji służącej egzekwowaniu porozumień³. W rzeczywistości gospodarczej można wskazać wiele przykładów oddziaływań organizacji na instytucje. Ogólnie, problemy skutecznej egzekucji są rozwiązywane przez praktykowanie pozytywnych bodźców (zachęt), np. Międzynarodowy Fundusz Walutowy udziela wsparcia finansowego tym państwom, które stosują się do jego zaleceń w zakresie poddania swych polityk procesom dostosowawczym, bądź antybodźców o charakterze karnym, np. Światowa Organizacja Handlu może nakładać sankcje w celu zniechęcenia państw do stosowania jakiejś polityki.

Literatura

- Alston L. J., Eggertsson T., North D.C. 1996 *Empirical Studies in Institutional Change*, Cambridge.
- Barczyk S. 2010 *Przedsiębiorczy samorząd lokalny i jego instytucje*, Katowice.
- Bardhan P. 2005 *Institutions matter, but which ones?*, „Economic of Tradition”, Vol. 13 (3).
- Boehlke J. 2009 *Kompletność, komplementarność i substytucyjność instytucji w przedsiębiorstwie w nowej ekonomii instytucjonalnej*, [w:] *Nowa ekonomia instytucjonalna. Teoria i zastosowanie*, Kielce.
- Brosseau E., Garrouste P., Raynaud E. 2011 *Institutional changes: Alternative theories and consequences for institutional design*, „Journal of Economic Behavior & Organization”, Vol. 79.
- Brzozowski M. i in. 2006 *Instytucje a polityka makroekonomiczna i wzrost gospodarczy*, Warszawa.
- Chavance B. 2008 *Formal and Informal Institutional Change: The Experience of Postsocialist Transformation*, „The European Journal of Comparative Economics”, Vol. 5, No. 1.
- Efendic A., Pugh G., Adnett N. 2011 *Confidence in formal institutions and reliance on informal institutions in Bosnia and Herzegovina*, „Economics of Transition Volume”, Vol. 19, No. 3.
- Gancarczyk M. 2002 *Instytucja a organizacja w nowej ekonomii instytucjonalnej*, „Gospodarka Narodowa”, nr 5-6.
- Godłów-Legiędź J. 2005 *Instytucjonalna analiza transformacji ustrojowej. Od planu do rynku*, [w:] *Nowa ekonomia instytucjonalna*, S. Rudolf (red.), Kielce.
- Godłów-Legiędź J. 2010 *Współczesna ekonomia. Ku nowemu paradygmatowi?*, Warszawa.
- Gruszewska E. 2011 *Dezintegracja w zinstytucjonalizowanym świecie*, [w:] *Procesy integracyjne i dezintegracyjne we współczesnej gospodarce*, (red.) B. Polszakiewicz, J. Boehlke, t. VII, „Ekonomia i Prawo”, Toruń.
- Hayek F. A. von 2007 *Konstytucja wolności*, Warszawa.
- Hayek F. A. von 1973 *Law Legislation and Liberty*, Vol.1: Rules and Order, Chicago.

³ Na przykład Unia Europejska stworzyła dwie takie organizacje: Komisję Europejską i Trybunał Sprawiedliwości, które monitorują, ewalują i w razie potrzeby nakładają sankcje na sygnatariuszy.

- Helmke G., Levitsky S. 2004 *Informal Institutions and Comparative Politics: A Research Agenda*, „Perspective on Politics”, December, Vol. 2. No. 4.
- Hodgson G. M. 2004 *The Evolution of Institutional Economics: Agency, Structure and Darwinism in American Institutionalism*, Routledge.
- Hodgson G. M. 2006 *What are institutions*, „Journal of Economic Issue”, March, Vol. XL, No. 1.
- Hodgson G. M. 2009 *Institutional Economics into the Twenty-First Century*, „Studi e Note di Economia”, Vol. 14, No. 1.
- Kingston C., Caballero G. 2009 *Comparing Theories of Institutional Change*, „Journal of Institutional Economics”, August, Vol. 5.
- Lissowska M. 2008 *Instytucje gospodarki rynkowej w Polsce. Institutions of Market Economy. The Case of Poland*, Warszawa.
- Mahoney J., Thelen K. 2010 *A Theory of Gradual Institutional Change*, [w:] *Explaining Institutional Change. Ambiguity, Agency, and Power*, J. Mahoney, K. Thelen (eds.), Cambridge.
- Mazur S. 2011 *Władza dyskrecyjnalna wysokich urzędników publicznych. Perspektywa nowego instytucjonalizmu*, Kraków.
- North D.C. 1992 *The New Institutional Economics and Development*, Washington.
- North D.C. 1994 *The Historical Evolution of Politics*, „International Review of Law and Economics”, Elsevier, Vol. 14, No.4.
- North D.C. 1997 *Understanding Economic Change*, in: *Transforming post-communist Political Economies*, J. Nelson, C. Tilly, L. Walkers (eds.), Washington.
- North D.C. 1997 *Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge.
- North D.C. 1998 *Five Propositions about Institutional Change* [in:], *Explaining Social Institutions*, (eds.) J. Knight, I. Sened, Michigan.
- North D. C. 2004 *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge.
- Rosenau J.N., Czempiel E. O. 2000 *Governance without Government: Order and Change in World Politics*, Cambridge.
- Richard W. Scott 2008 *Institutions and Organizations. Ideas and Interests*, Los Angeles, CA.
- Słomka-Golebiowska A. 2009 *Nowa ekonomia instytucjonalna a rozwój gospodarczy*, [w:] *Nowa ekonomia instytucjonalna. Teoria i zastosowanie*, S. Rudolf (red.), Kielce.
- Seyoum B. 2011 *Informal Institutions and Foreign Direct Investment*, „Journal of Economic Issues”, Vol. 45, No. 4, December.
- Staniek Z., *Zróżnicowanie ekonomii instytucjonalnej*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://jacek.kwasniewski.eu.org/file/Staniek.pdf>, data wejścia: 5.06.2012].
- Stankiewicz W. 2012 *Ekonomika instytucjonalna. Zarys wykładu*, Warszawa.
- Tkacz A. 2007 *Zmiany instytucjonalne w gospodarce: doświadczenie ukraińskie i polskie*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Gospodarka oparta na wiedzy”, Zeszyt nr 10, Rzeszów.
- Veblen T. 1899 *The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions*, New York.
- Yaziji M., Doh J. 2011 *Organizacje pozarządowe a korporacje*, Warszawa.