

حرفه‌ایها و نوآوری: رویارویی فکر

وظیفه - ساختاری و ساختارگرایی بنیادی^۱

ترجمه: محمدرضا حمیدی‌زاده

رابرت درازین^۲

مداوم حرفه‌ایها را در زمینه پیشرفت فنی تضمین می‌کند. همان گونه که در این مقاله مدلل خواهد شد بخش اعظم تحقیق درباره حرفه‌ایها و نوآوری، به عنوان اساس خود، این عوامل اساسی ظرفیه‌ای را در بردارد.

در هر حال، نتایج تجربی تا این تاریخ در تلاش برای نشان دادن قدرت تشریحی مبحث وظیفه ساختاری است. یافته‌ها در بهترین شرایط خود مبهم بوده و گرفتار بی ثباتی گستردگی است که ویژگی بخش اعظم تحقیق نوآوری است (Downs, Mohr ۱۹۷۶). البته بعض‌ا زایده‌هایی هم از وجود ارتباط مثبت بین حرفه‌ای گرایی و نوآوری گزارش شده است، اما نتایج غالباً مبهم و باطنًا متناقضند؛ برای مثال Evan و Black (۱۹۶۷) دریافت‌اند که حرفه‌ای گرایی کارکنان با موفقیت پیشنهادهای نوآورانه طرح ارتباط مثبت دارد. در عین حال، در همان مطالعه وجود ارتباط منفی بین حرفه‌ای گرایی مدیران و نتیجه بخشی پیشنهادهای طرح گزارش شده است. به همین گونه Daft و Baker (۱۹۷۸) در عین گزارش ارتباط متقابل مثبت و متقن بین حرفه‌ای گرایی معلم و پذیرش نوآوریها از سوی دانشجویان سالهای اول دوره دانشکده، از وجود ارتباط متقابل منفی برای پذیرش نوآوریها از سوی دانشجویان سال آخر گزارش داده‌اند. Hage و Dewar (۱۹۷۲) بین حرفه‌ای گرایی و نوآوری از وجود ارتباط متقابل مثبت و قوی گزارش داده‌اند، اما آنها طرح خود را فقط از نظر ارزش‌های نخبگی مورد ارزیابی قرار داده و بر متغیرهای ساختاری کنترل نداشته‌اند. Hage و Aiken (۱۹۶۷) در مطالعه‌ای که قبلًا در همان سازمانها صورت گرفته، متغیرهای ساختاری را مورد کنترل قرار داده و بین

مقدمه محققانی که به مطالعه نوآوریها در سازمانها می‌پردازنند، نقش تئوریکی مهمی برای حرفه‌ای گرایی قایل شده‌اند. Aiken و Hage (۱۹۶۹) مدلل ساخته‌اند که حرفه‌ای گرایی یکی از شش عامل عمدۀ تعیین‌کننده نوآوری در سازمانهاست. به همین گونه Pierce و Delbecq (۱۹۷۷) در مدل موجودی انبار پیشنهادی خود، حرفه‌ای گرایی را یکی از چهارده متغیر اصلی مؤثر بر نوآوری قلمداد می‌کنند. دیگر نویسنده‌گان از جمله Corwin (۱۹۷۲)، Kimberly و Fennell (۱۹۷۶)، Black و Evan (۱۹۸۴)، Wind و Robertson (۱۹۸۳)، Evanisko (۱۹۸۱)، Tushman و Thompson (۱۹۶۹) و (۱۹۷۷ و ۱۹۷۸)، همگی فرض خود را بر وجود ارتباط مثبتی بین حرفه‌ای گرایی و نوآوری قرار داده‌اند.

این ادبیات تقریباً به صورت انحصری در چهار چوب «ماورای تئوریکی»^۳ وظیفه - ساختارگرایی بوجود آمده است. Morgan (۱۹۷۰)، Gouldner (۱۹۸۵)، Berger و Wagner (۱۹۸۰)، Parsons (۱۹۵۱)، در این زمینه یک نمونه کلاسیک و مقدماتی «تحلیل وظیفه‌ای»^۴ از سوی Parsons (۱۹۳۹ و ۱۹۵۱) فراهم شده است. وی مدلل ساخت که حرفه‌ها، نقشهای ساختاری نهادی شده هستند که در جهت فراهم ساختن توانایی قابل تطبیق برای نظام اجتماعی بزرگتر عمل می‌کنند و حرفه‌ایها متصدیان نقش اجتماعی شده‌ای هستند که از توفیق و «توجیه شدن در جمع»^۵ بیش از پادشاهی احتمالی یا دیگر علایق شخصی انگیزه حاصل می‌کنند. این جنبه‌های اصولی ساختار حرفه‌ای مشارکت

متداولترین نوع از این عبارات بر این مدعای است که روابط نوآوری حرفای را باید صرفاً برای نوآوریهای فنی اعمال کرد و نباید در نوآوریهای اداری معمول گردد. این روش موفقیت مخلوطی داشته است. Daft (۱۹۷۸) نشان داده معلمان حوزه‌های مدارس بسیار حرفای در مقایسه با همتایان کمتر حرفای خود نوآوریهای فنی تری ارائه می‌دهند و Moch (۱۹۷۷) در مطالعه بیمارستانها نشان داده‌اند که بین تنوع شغلی و نوآوریهای فنی حتی وقتی سایر متغیرها تحت کنترل باشند ارتباط آشکارتری مشاهده می‌شود. Ama Kimberly و Evanisko (۱۹۸۱) نتوانسته‌اند بین حرفای گرایی رؤسای بخش دارویی و تعداد ابداعات فنی مورد پذیرش بیمارستانها ارتباطی پیدا کنند.

این مقاله مدعی است علاوه بر پیگیری محققان شاخص فنی - اداری در زمینه حرفای گرایی و نوآوری نباید با توجیه استراتژیهایی که غالباً با شیوه تفکر ساختار گرایی بنیادی همراهند، امر تکمیل نمونه سنتی وظیفه ساختاری نیز ملحوظ گردد. ۱۹۷۳ و ۱۹۷۷ Morgan, Berger, Wayner (۱۹۸۵). پس از طرح و روشن ساختن فرضیاتی درباره حرفای - گرایی و نوآوری مبتنى بر تفکر وظیفه ساختاری، این مقاله به ارائه روش ساختار گرایی بنیادی می‌پردازد که این روش بر امر تضاد به عنوان عنصری اصلی در ایفای نقش حرفایها در فرایند نوآوری متمرکز است. در خاتمه چند پیشنهاد برای تحقیقات آینده ارائه می‌شوند که بر دو جنبه مرکز دارند:

- ۱- تلفیق اصول ساختار گرایی بنیادی در نظریه پردازی و آزمون، و
- ۲- ایجاد ترکیب معمول بین تفکر وظیفه ساختاری و ساختار گرایی بنیادی درباره نقش حرفایها در فرایند نوآوری.

دو نمونه مثال متفاوت

نظریه‌های اجتماعی و سازمانی درباره رفتار انسان بر اساس فرضیات صریح و ضمنی ارائه شده از سوی محققان بنا شده است. این فرضیه‌ها بر پرسنلهایی که ما مطرح می‌کنیم، بر الگوهایی که برای تحقیق به وجود می‌آوریم، بر این پرسنلهای روش‌هایی که برای سنجش الگوها بکار می‌گیریم، حاکم است (Wayner, ۱۹۸۵; Berger, ۱۹۷۰; Gouldner, ۱۹۷۰). به تازگی چندین طرح تحلیلی مهم برای طبقه‌بندی این فرضیات در نمونه‌های سنتی یا مکاتب فکری پیشنهاد شده است (Strasser ۱۹۷۶؛ ۱۹۸۶).

معیارهای متعدد حرفای گرایی و تغییرات برنامه به وجود ارتباط بسیار جزیی قائل شده‌اند.

تایج دیگر، ابهام کمتری دارند. بنا به گزارش Perreault, Bigoness (۱۹۸۱) در مواردی که مدیران صفت تجربه فنی اندکی داشته‌اند، وجود یک گروه فنی داخلی موجب ارتباط مثبت با نوآوری بوده است. به طور کلی، ادبیات «بین رشته‌ای»^۱ اهمیت حرفای گرایی را در تسهیل نوآوری تأیید می‌کنند. ۱۹۷۷ و Tusnmand and Scanlon, ۱۹۸۱) (Tushman و Sranjam، در خلاصه یافته‌های پراکنده، Rogers و Shoemaker (۱۹۷۱) آمده است که هفتاد و شش درصد از مطالعات مورد بررسی از پیشگویی ارتباط مثبت بین تفکر «جهان وطنی»^۷ و نوآوری حمایت کرده و بیست و چهار درصد چنین حمایتی را ننموده‌اند.

متاسفانه، دیگر مطالعات حاکی از وجود ارتباط جزئی یا حتی منفی بین حرفای گرایی و نوآوری بوده است. در مطالعات Baldridge و Burnham (۱۹۶۹) و Log (۱۹۷۵) ایده جهان Heydebrand و Noell (۱۹۷۳) در مطالعه سازمانهای خدمات اجتماعی بالملحوظ داشتن کنترل سایر متغیرها ارتباطی بین حرفای گرایی کارکنان و طرحهای جدید نیافته‌اند. گزارش Corwin (۱۹۷۲) نیز حاکی از عدم ارتباط بین حرفای گرایی کارکنان و نوآوری است. وی دخالت بیشتر معلمان در تکوین پیشنهاد طرح را در واقع ناشی از سطوح پایین‌تر نوآوری می‌داند. یافته اخیر، کوروین را به این اندیشه وا داشت که تحت شرایط خاص شاید بهتر باشد، در ترتیبات حرفای به جای تأیید از نوآوری از حدوث آن جلوگیری شود. به همین گونه Fennell (۱۹۸۴) انتظار داشت بین وجود یک بخش دارویی ملی و برنامه‌های رفع مشکل الكل ارتباط مشبته بیابد و وقتی به ارتباط منفی رسید، شگفت زده شد. وی به این اندیشه رسید که این قبیل نوآوریها می‌تواند رقیبی برای قلمرو بخش دارویی تلقی شود. نهایتاً McKinley و Blau (۱۹۷۹) در مطالعه راجع به شرکتهای معماری گزارش کرده که نه توجیه حرفای و نه گوناگونی وظایف معماری ارتباطی به نوآوری نداشته است. واکنش معمول محققان ناخرسند از این یافته‌ها، ارائه و تدوین عبارات شرطی است که بدون ایجاد تغییر در روش وظیفه‌ای ضمنی فرضیه‌های نوآوری حرفای را شکل می‌دهد.

منوز هم تحت تأثیر نظرات وظیفه ساختاری قرار دارد. اخیراً گروهی از محققان پیدا شده‌اند که در مطالعه سازمانها و به ویژه درباره نقش حرفه‌ایها در آن سازمانها از کاربرد اصول ساختار بنیادی حمایت می‌کنند. این دو نوع تفکر به طور مشخص متفاوتند، اما امکان مقایسه آنها در چهار زمینه زیر وجود دارد:

الف - چگونگی بررسی ساختار اجتماعی و واحد تجزیه و تحلیلی که به تبع آن پذیرفته شده است.

ب - ارزشها و انگیزش‌هایی که حرفه یا شغل باید داشته باشد.

ج - نحوه مفهوم سازی نوآوریها.

د - روشها و فرضیه‌های اصلی برنامه تحقیق.

در دو بخش بعدی، وضعیت‌های مورد نظر نمونه‌های وظیفه ساختاری و ساختار بنیادی بر نقش حرفه‌ایها در فرایند نوآوری مورد بررسی قرار می‌گیرند.

تفکر وظیفه ساختاری

تفکر وظیفه ساختاری ادبیات سازمانی درباره حرفه‌ایها و نوآوریها را تحت سلطه دارد. فرضیات ضمنی موجود در تفکر ساختاری، چنان ریشه‌دار شده‌اند که حکم بدیهیات بی‌چون و چرا را یافته‌اند و تحقیق را به شیوه‌ای غیر قابل نقد پیش می‌برند. این فرضیات به بررسی نیاز دارند و برای گسترش نظریه نوآوری مطلوبیت دائمی آنها نیازمند ارزیابی است.

ساختار اجتماعی

مدافعان وظیفه گرایی ساختاری درباره اینکه یک حرفه را چه چیزی و چگونه بوجود می‌آورد به دیدگاه عامی معتقدند. در حالی که حرفه‌ایها به نویه خود در نوآوری سازمانی مشارکت می‌کنند. در این تحلیل دو موضوع مطرح می‌شود: اول مفهوم حرفه به عنوان جزء غیر قابل اجتناب نقش اجتماعی است که بر اساس وظیفه به دستیابی هدف نظام اجتماعی کمک می‌کند و دوم، موضوع اعتقاد به همگنی نسبی حرفه، بویژه در ارتباط با وظایف فعالیتها و ارزشهاست. آنجا هم که این فرضیات به روشنی بیان نشده باشند نوعاً با حضور خود در سابقه، عبارات صریحتر نظریه را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

گروه‌های حرفه‌ای و شغلی به عنوان اجزای ساختاری جامعه بسیار متفاوتی تلقی می‌شوند که بر اساس وظیفه به تکمیل نیازها یا

(Morgan). تعارض بین این مبانی فرضیه‌ای در کنه مباحث اصلی ادبیات نظریه سازمانی جای دارد (Astley, Vande Ven ۱۹۸۳). در این تحلیلها دو مكتب فکری یافت می‌شود. نخست اینکه، حرفه‌ای گرایی ساختاری به وضوح، ادبیات مدیریت و جامعه‌شناسی را تحت سلطه قرار داده است (Beson ۱۹۷۷, Gouldner ۱۹۷۰). براساس این تفکر، یک ساختار اجتماعی مفروض به عنوان جزئی از زمینه اجتماعی وسیعتر بهتر تحلیل می‌شود. فرض بر این است که ساختار مذکور با سایر ساختارهای اجتماعی و در جهت سلامت کل نظام اجتماعی ارتباطی مبتنی بر وظیفه و مشارکت داشته باشد. وظیفه گرایی ساختاری بر راهنمایی جبری تأکید دارد، رفتار منظم و عقلانی است و از سوی عوامل خارجی محدود گردیده است. کارآیی فنی به عنوان معیار عمل و تصمیم‌گیری است و تغییر، در آغاز، از طریق بخشی از نیروی کار در ضمن نقشهای مناسب و تولیدی بوجود می‌آید که عامل یکپارچه ساختن موزونی به حساب می‌آیند (Parsons, ۱۹۵۱).

به شکلی جایگزین، تفکر ساختار بنیادی^۹ یا منطقی به جای تکیه بر منافع اجتماعی انگیزه‌های فرد و گروه به عنوان نیروهای عملده حاکم بر عمل و رفتار، تأکید می‌کند. سازمانها به جای آنکه صرفاً ابزار فنی خنثی به حساب بیایند، به عنوان تجلیات نهادی منافع مقرر و ساختارهای قدرت به تصویر کشیده شده‌اند (Astley and Van de Ven, ۱۹۸۳). پدیده علایق ضمنی رانه نظم بلکه تعارض تشکیل می‌دهد و صحنه یروز این تعارض سازمانها هستند. با اهمیت تر اینکه تغییر و نوآوری از مشارکت بخشهاي معين اجتماعي حاصل نمی‌شود بلکه از اقدامات سیاسی اشخاص و گروه‌های ناشی می‌شود که در صدد ایجاد و حفظ با دفاع از مناصب قدرتند (Freidson, ۱۹۸۶).

ادبیات جامعه‌شناسی درباره حرفه‌ایها، بخودی خود، از این بحث برکنار نمانده‌اند و در واقع در مرکز توجه این مجادله قرار داشته‌اند.

(Benson, ۱۹۷۳, Bucher and Strauss ۱۹۶۱, Day and Day ۱۹۷۷, Forsyth and Danisiewicz, ۱۹۸۵, Freidson ۱۹۷۰, Hegdebrand and Noell ۱۹۷۳, Klegon, ۱۹۷۸ Larson ۱۹۷۷).

به هر حال، مطالعه حرفه‌ایها در ادبیات سازمانی و مدیریت

انگیزه‌های حرفه

حامیان وظیفه ساختاری نیز اعتقادات شدیدی به عوامل انگیزشی حرفه و رویکرد رفتار حرفایها دارند. در بازنگری ادبیات حرفه‌گرایی و انگیزش Pierce, Delbecq (۱۹۷۷) اشاره می‌کنند که حرفایها خصوصیات زیر را برای سازمانهای خود ارزانی می‌دارند:

- ۱- غنای تجربه
- ۲- اعتماد به نفس

۳- داده‌های انگاری از منابع خارجی^{۱۰}

۴- فعالیتهای فزاینده میان رشته‌ای

۵- معیارهای حرفه‌گرایی مطلوب

۶- تعهدات روانشناختی برای فرا رفتن از وضعیت موجود.

فرض این است که این صفات و خصوصیات به شیوه‌ای غیر قابل تفکیک به پذیرش نوآوری در سازمانها کمک می‌کنند.

بحث Thompson (۱۹۶۹) درباره نقش حرفه‌ای در نوآوری کیفیتهای زیر را قویاً پیشنهاد می‌کند: حرفه‌ای از عمق دانشی برخوردار است که به وی امکان می‌دهد تا پیرامون^{۱۱} حیطه‌ای به فعالیت پردازد که نوآوریها در آن حیطه روی می‌دهد. این احتمال نیز که فرد حرفه‌ای قویاً به ارزش‌های سازمانی، پول، موقعیت و قدرت کشانده شود بسیار ضعیف است، همه آن ارزش‌هایی که دیده‌ایم بیش از آنچه به نوآوری بینجامد، به تطابق و سازش منتهی می‌شوند. ضمناً به احتمال بسیار، برخی ارزش‌های حرفه‌ای که ظاهراً به نوعی با نوآوری مرتبط می‌شود ملکه و ذاتی وی شده باشد. این ارزشها بدین شرحند:

- ۱- استقلال در کار، هم برای ابزار و هم برای هدفها.
- ۲- اعتقاد به رشد حرفه‌ای به عنوان معیار موفقیت.
- ۳- پذیرفتن ارزیابی محض و نه عقیده برتر به عنوان معیار سنجش ارزش حرفه‌ای.
- ۴- قابل شدن والاترین ارزش برای فعالیتهای فراهم کننده دانش جدید

بسیاری از محققان نوآوری از جمله Burnham, Baldridge (۱۹۷۵)، Aiken , Hage (۱۹۶۷) و Black (۱۹۶۷)، Evan (۱۹۷۳)، Dewar و Hage (۱۹۸۱) Evanisko ، Kimberly (۱۹۸۱) بحث کرده‌اند از جمله دلایل اولیه در دسترسی حرفایها به منابع اطلاعاتی خارجی و ارزش‌های حرفه، انتظار در رسیدن به سطوح

هدفهای نظام کمک می‌کنند (Benson, ۱۹۷۳). وظیفه ساختارگرایان بر جسته‌ای همچون (۱۹۳۵، ۵۱) Parsons و Merton (۱۹۶۷) مدعی شده‌اند که نوآوری و سازگاری از جمله نخستین کمکهای حرفه‌ها به حساب می‌آیند. افراد از طریق فرایند آموختن و القای تعالیم به حرفه خود، ارزشها و انگیزه‌هایی را به دست می‌آورند که خود به تداوم توسعه دانش کمک می‌کند.

(Merton ۱۹۶۹, Thompson ۱۹۶۹) حرفایها به عنوان افرادی موظف تلقی می‌شوند که ناگزیرند برای تسهیل جریان اطلاعات بین حرفه و سازمان استخدامی همانند عوامل انتقال و واسطه عمل کنند. (Tushman and Scanlon ۱۹۸۱)

علاوه بر این، وظیفه ساختارگرایان، خود حرفه را به عنوان جامعه بالنسبه همگن در نظر می‌گیرند که ویژگی آن پیوستگی با مجموعه مشترکی از ارزشها، هنجرهای، توجیهات و منافع حرفه در سطح وسیع آن است.

(Ritti ۱۹۶۸, Heydebrand and Noell ۱۹۷۳, Kerretal ۱۹۷۷, Bucher, Strauss ۱۹۶۱)

در این ادبیات، حرفایها به عنوان بعضی از گونه‌های مجموعه اجتماعی منظور شده‌اند که ارزش‌های خود را درونی کرده‌اند و تفاوت آنها فقط تا حدودی است که به حرفه آنها مربوط می‌شود: تفاوت محلی - بین المللی.

(Gouldner ۱۹۵۷, Hall ۱۹۶۸, Richardson ۱۹۸۷) هر چه شخص حرفه‌ای جهان شمولتر باشد، بیشتر در معرض ایده‌های جدید قرار می‌گیرد و سطح نوآوری بالاتری از او انتظار Rogers and Shoemaker, ۱۹۷۱, Baldridge and Burnham ۱۹۷۵ Corwin ۱۹۷۲).

فرضهای دوگانه مشارکت حرفه‌ای و همگنی حرفه، وظیفه - گرایان ساختاری را به محدود ساختن دیدگاه‌های خود برای ساختار اجتماعی مجاز می‌کند. از آنجاکه حرفه به عنوان مجموعه متشكل، پیوسته و با ارزش مشترک در نظر گرفته می‌شود، به بررسی تفاوت‌های ساختاری درون حرفه‌ای نیازی نیست. ابعاد ساختار اجتماعی خود حرفه هرگز در تحلیل وظیفه - ساختار حرفایها و نوآوری وارد نمی‌شود. تنها تفاوت حائز اهمیت در میزان تفاوت سازمانهای استخدامی در سطح حرفه‌گرایی خود خلاصه می‌شود. حرفه‌گرایی به ویژگی سازمان تبدیل شده و سازمان نه حرفه، واحد تجزیه و تحلیل می‌گردد.

گرفته شوند، نوآوری سازمان بیشتر خواهد بود.
(Hage and Aiken ۱۹۶۹, Moch and Morse ۱۹۷۷,
Zaltman Duncan and Holbek ۱۹۷۳).

طرحهای تحقیق مورد استفاده در آزمون این فرضیه‌ها ماهیت‌ا
بر اساس داده‌های مقطعی^{۱۲} بوده‌اند. معیارهای جهانشهر گرایی
فرد، حرفه‌ای گرایی سازمان یا تنوع اشتغال در خلال پرسشنامه‌ها
یا نمودارهای سازمانی گسترش و با معیار نوآورانه بودن متقابلاً
ارتباط یافته‌اند. حرفه‌ای گرایی معمولاً یکی از چند متغیر مورد
استفاده در پیش‌بینی نوآوری بوده و کوشش می‌شود قدرت نسبی
هر متغیر از طریق استفاده از فنون چند متغیره ارزیابی گردد.

به سوی جایگزین ساختار گرایی بنیادی
روش ساختار گرایی بنیادی در مطالعه نقش حرفه‌ایها در فرایند
نوآوری سازمانی به گونه آشکاری با روش وظیفه - ساختار گرایی
متفاوت خواهد بود. مجموعه دیگری از فرضها را می‌توان
پذیرفت که مستلزم دیدگاه‌های متفاوتی از ساختار اجتماعی،
نوآوریهای حرفه‌ای، نوآوری و روش شناسی است. این فرضها به
فرضیه‌هایی درباره حرفه‌ایها و نوآوری منجر می‌شود که مشخصاً
با فرضیه‌های حاصل از تفکر وظیفه - ساختار گرایی درتضاد است.
عدم گسترش ادبیات در زمینه دیدگاه‌های ساختار گرایی
بنیادی و معرفی نشدن آنها صرفاً در قالب بررسیهای انتخاب شده
معدود، شاید به این دلیل باشد که این دیدگاه‌ها نظریه‌های سازمانی
جاری تلقی نمی‌شوند (Benson, ۱۹۷۵). برای فراهم ساختن
مقدمات یک تفکر ساختار گرایی بنیادی درباره نوآوری در جوامع
حرفه‌ای، این بخش بر اساس سنتهای قابل دسترس و حتی با فرا-
رزن از آن سنتهای تنظیم می‌گردد.

فرضهای ارائه شده باید نقاط آغاز حرکتی تلقی شوند که به
جای مانع شدن از تحقیقات آینده مشوق آن تحقیقات بشمار روند.

ساختار اجتماعی و واحد تجزیه و تحلیل
دو فرض بنیادی از ساختار اجتماعی که وظیفه ساختار گرایی را
متایز می‌سازد، نیازمند بررسی است. اول، این فرض که جوامع
حرفه‌ای همگن هستند و ممکن است به صورت مطلبی اساساً
نادرست به نظر برسد و به پوشیده ماندن جنبه‌های بسیار مهم
(Freidson ۱۹۸۶, Bucher and

بالاتر نوآوری در سازمانها و خدمات این نوع اشخاص است. این
تفکر درباره ارزشها و انگیزشها به عنوان لازمه‌های نقش اجتماعی
با دیدگاه ساختاری حرفه‌ایها سازگاری دارد. برای حرفه‌گرایی
ساختاری، ساختار هنجاری نظام حرفه‌ای موجب زمینه سازی
مساعد وظیفه به نوآوری در نظام بزرگتر اجتماعی می‌شود (Parsons ۱۹۵۱).

نوآوریها

اعتقاد وظیفه - ساختاری گرایان در رابطه تشریک مساعی بین
حرفه و سازمان استخدامی موجب می‌شود تا با نوآوری به عنوان
یک متغیر وابسته کل برخورد شود. متداولترین روش سنجش،
توسعه متغیر نوآوری بوده است. (Downs and Mohr ۱۹۷۶) که
یا با قدر مطلق تعداد نوآوریهای مورد پذیرش طی دوره خاصی از
زمان (Hage and Aiken, ۱۹۶۹, Hage and Dewar, ۱۹۷۳) یا با ارزیابی درصدی از نوآوریهای مورد پذیرش فهرست
نوآوریهای شایع موجود (Daft ۱۹۷۸) سنجیده می‌شود. هر دو
روش در صدد فراهم ساختن نوعی معیار سنجش نوآوری هستند که
سطح کمک حرفه‌ایها به سازمان را منعکس می‌سازد. به جز چند
استثناء مطالعه معمول در این ادبیات در صدد توجه به انساع
متغایر نوآوریها یا پرداختن به بررسی تراویش نوآوریهای منفرد
نبوده است (Downs and Mohr ۱۹۷۶).

فرضیه‌ها و روش‌های اصلی

استدلالی که در بالا اشاره شد، در ارتباط با حرفه‌ایها و نوآوریها به
انتظارات تجربی عمدۀ زیر می‌انجامد:

۱- هر چه جهانشهر گرایی حرفه‌ای فرد وسیعتر باشد تعداد
بیشتری از نوآوریها از سوی سازمان پذیرفته می‌گردد.

(Baldridge and Burnham ۱۹۷۵, Kimberly and Evanisko ۱۹۸۱, Loy ۱۹۶۹, Rogers and Shoemaker ۱۹۷۱).

۲- هر چه کارکنان سازمان، حرفه‌ای تر باشند، نوآوریهای بیشتری
در سازمان رخ می‌دهد.

(Bigoness and Perreault ۱۹۸۱, Blau and McKinley ۱۹۷۹, Daft ۱۹۷۸, Fonnell ۱۹۸۴, Hage and Aiken ۱۹۶۹, Thompson ۱۹۶۹).

۳- هر چه متخصصان حرفه‌ای بیشتری در سازمان به خدمت
-

دارد، تنوع بیشتر همراه با گسیختگی و جداییهای است که ویژگی غالب گروههای حرفه‌ای است. این تنوع بازتاب آن چیزی است که Benson (۱۹۷۵) آن را «ساختمار عمق»^{۱۳} نامیده است، ساختاری که با علایق سیاسی گوناگون همراه است. به عنوان مثال، می‌توان گروه حرفه‌ای را مورد نظر قرار داد که بیشتر ما با آن شناخته می‌شویم، گروهی که می‌توان آن را مسامحة هیأت مدیریت دانست. هر عضوی از این گروه وسیع به شبکه همکارانی متعلق بوده که در فعالیتها و وظایف متفاوتی اشتغال داشته، و از نظام اعتقادی و ارزش‌های متفاوتی بهره‌مندند. این شبکه‌ها غالباً در برخورد با یکدیگر قرار دارند؛ برای مثال، هر یک از ما مبانی تصوری متفاوت داشته، به مکاتب فکری مختلف تعلق داریم. بحث اصلی در ادبیات ما بر محور همین تصورات متضاد می‌چرخد. (در واقع، خود این مقاله معرف همان واقعیت است) بخشها و مواضع علایق دیگر را نیز می‌توان معین کرد: یاد دادن به جای تأکید بر تحقیق، حکمت در برابر مشاوره، تجربه‌گرا در برابر محقق پیمایشی و هر دو اینها در برابر انسان شناس، یا محقق‌کیفی مدیریت مدار (تحقیق کاربردی) به جای قانون مدار (تحقیق بنیادی) و از این قبیل. در اینجا تفاوتهاي نوعی بر شمرده شده صرفاً مشاهدات علی ساخت ظریفتر زندگی حرفه‌ای نیست. بخشها یا زیر گروه‌ها نیز گسترشی از ویژگی حرفه‌ها به شمار می‌آیند. در واقع، بعضی خاطر نشان کرده‌اند که بخش‌های درون یک حرفه را باید مشخصه تعیین کننده‌ای از ساختار اجتماعی آن حرفه تلقی کرد.

(Fridson ۱۹۸۶, Larson ۱۹۷۷ Richardson ۱۹۸۷)

این تفاوتها متناسب کاربردهای شغلی و رفتاری مهمی برای کسانی است که با آن بخش مفروض شناخته می‌شوند. احراز هویت با یک بخش ممکن است اگر نه از نظر اجتماعی حداقل در عمل مانع عضویت در بخش دیگر شود. عضویت بخشی به حرفه‌ایهای فردی امکان می‌دهد تا از طریق عضویت ووابستگی زیر گروهی قدرت و مشروعیت کسب کنند (Freidson ۱۹۸۶). فعالیتهای کاری، فرستهای شغلی، جریانهای درآمدی، الگوهای انتشارات و دیگر مسائل بسیار واقعی به انتخاب بخش بستگی دارد. همین علایق شغلی است که اغلب گروه‌ها را در مغایرت با یکدیگر قرار می‌دهد. اقدامات یک گروه در جهت ایجاد یا پیشرفت وضعیت سیاسی خود، ممکن است موجبات زیان نسبی

(Strauss ۱۹۶۱). به جای فرض مذکور، حرفه‌ها باید از نظر درونی متفاوت، متشکل از جوامع یا بخش‌های چندگانه‌ای مورد بررسی قرار گیرند که در سطح گسترده‌ای از وظایف و فعالیتها مشارکت داشته و همچنان به سیستمهای مختلف از هنجارها و ارزشها وفادار می‌مانند.

دوم، باید علاوه بر آن این فرض وظیفه ساختار گرایی که حرفه‌ایها نقشه‌ای ناگزیر اجتماعی شده‌ای هستند و به یک زندگی نوع دوستانه متنه می‌شود که قبل از هر چیز به توسعه دانش و خدمت به موکلان تخصیص یافته است، زیر سؤال برده شود. به جای آن می‌توان مدعی شد که انگیزش‌های ضمنی حرفه‌ایها در وله اول از نوع انگیزش‌های قدرت، موقعیت و دستیابی به وکنترل قلمرو داشت. (Freidson ۱۹۸۶) بر اثر برخورد منافع است که همراه با تمايزات حرفه‌ای، پیامدهای آشکاری برای فرایند نوآوری (Rosenberg et al ۱۹۸۱, Freidson ۱۹۸۶) هنگامی که نوآوری در سازمانهای حرفه‌ای به کار گرفته می‌شود، تعریف مجددی از وظایف، حقوق و اختیار و مسؤولیت حرفه‌ای می‌تواند به عمل آید. به نسبتی که این تغییرات به مزیت نسبی یک بخش حرفه نسبت به بخش دیگر منجر شود به همان نسبت برخورد منافع پیش می‌آید. (Heydebrand and Noell ۱۹۷۳)

با این نوآوری، در آغاز به عنوان یک اقدام سیاسی تلقی می‌گردد که در شبکه‌ای از تعاملات حامی صورت می‌بندد (Benson ۱۹۷۷) و از سوی حرفه‌ایها برای پیشرفت، حفظ یا دفاع از ادعاهای آنان برای قانونی جلوه دادن سلطه‌شان بر قلمرو فنی ملتمنسانه درخواست می‌شود. الگوی شیوع نهایی این دیدگاه معرف نوعی نظم اجتماعی است که از نظر سیاسی مجدداً مورد مذکوره قرار گرفته باشد.

(Day and Day ۱۹۷۷, Freidson ۱۹۸۶ Pettigrew ۱۹۷۳) موضوع تمايزات درون حرفه‌ای می‌تواند با جزئیات بیشتری مورد بررسی قرار گیرد. در هر مجموعه حرفه‌ای، وجود ساختار اجتماعی کوچکی را می‌توان نشان داد. حرفه‌ایها از دیدگاه انجمن حرفه‌ای و به ویژه عضویت گروهی، مطالعات، حیطه نهادی مورد فعالیت حرفه‌ایها، فعالیتهای حرفه‌ایها (یا آموزش، تمرین، تحقیق) و مشخصات جمعیتی (سن، نوع درجه، مؤسسه‌ای که در آنها شاغل بوده و غیره) متفاوتند. به هر حال، ممکن است شکل پیچیده‌تر و شاید تبعی تر تنوع به وجود آید که به رسیدگی نیاز

در سطح فوق کلان را مورد توجه قرار می‌دهد. (Astley and Van de Ven ۱۹۸۳) از دیدگاه وظیفه ساختارگرایان، ساختار حرفه، مفروض و توجه عمدتاً بر خود سازمان است. تفکر ساختارگرایان بنیادی تمایل دارد به حیطه اجتماعی در سطح وسیعتری توجه کند (Dimaggio and Powell ۱۹۷۳ و Emery and Trist ۱۹۷۳) و این کار با پرداختن به مفاهیمی چون کلیتها، شبکه‌های اجتماعی، اقتصاد بخشی و سیاسی (Benson ۱۹۷۷، Bucher and Strauss ۱۹۶۱)، و برخورد مربوط بین بخشها کار همراه با این ساختارهای اجتماعی وسیعتر انجام می‌دهد. این دو مفهوم به اتفاق هم دیدگاه ساختارگرایان بنیادی از نوآوری و تغییر را به طور گسترده‌ای تحت تأثیر قرار می‌دهند.

ارزشهاي حرفه‌اي و انگيزشها

بر طبق دیدگاه ساختارگرایان بنیادی، حرفه‌ای گرایی می‌تواند فقط به عنوان پدیده چند بعدی توصیف شود که با عواملی معادل با انگیزشها و علایق مختلف همراه با عضویت بخشی نشان داده می‌شود. این ارزشها و علایق در سطح بخش خود، جنبه‌ای از ویژگی بالایی دارند و با مبانی دانش منسجم نماد و نشانه‌ها، وظایف و فعالیتهای گروه مورد نظر همراهند (Freidson ۱۹۸۶). به هر حال، همه حرفه‌ایها سطح بالا، عمدتاً با شغل و علایق سیاسی برانگیخته می‌شوند. این علایق خود را در تلاش بخشها برای پیشرفت، حفظ و دفاع حقوق خود با کنترل قلمرو خاص آشکار می‌سازند.

نزاع لفظی همراه با کشمکشهاي قلمرو شاید نتواند علایق جسمی و مادی تر حرفه‌ایها را نشان دهد. چیزی که در آغاز، مشکل به نظر می‌رسد، موضوع ادعاهای متناقض مشروعیت است (Heydebrand ۱۹۷۵، Habermas ۱۹۷۳). هر گروه از کارآئی و اعتبار علم، تکنولوژی و نظام ارزشهاي سیاسی ضمنی ممکن است از می‌کند. همان طور که انگیزشهاي سیاسی ضمنی ممکن است از بررسی و موشکافی عمومی پنهان بماند، اما با این وجود آنها بخش و قسمت عقلانی حرفه‌ای برای عمل به شمار می‌آیند.

نوآوريها

نوآوريها خود مستلزم برخوردی متفاوت با برخورد وظیفه

دیگر گروه‌ها را فراهم کند. مسائلی که از بعضی پیامدها در معرض خطر قرار دارند عبارتند از: دسترسی به گروه‌های موکل، وضعیتهای اشتغال، منابع پولی، اعتبار و موقعیت در حرفه و مشروعیت کنترل در قلمرو حرفه‌ای تعاملهای بخشها و میان بخشی (Rosenberg et al ۱۹۸۱)

ساختار گرایان بنیادی، دیدگاه ساختار اجتماعی را صرفاً به مسائل بخشهاي درون حرفه‌ای محدود نمی‌کند. توجه به تشریع و درک نیروهای درون حرفه‌ای نیز تخصیص می‌یابد نیروهایی که بر حرفه اثر می‌گذارند. (Benson ۱۹۷۳) مدعی است که این شرایط محتملی از تناقضات بنیادی ناشی می‌شود که به سهم خود برخورد هدفها و منافع مقرر مشخص مبتنی است که مدعی ایدئولوژیها و چشم-اندازهای متفاوتی می‌باشند. منابع تناقض شامل موارد زیر و نه منحصراً به آن موارد عبارتند: تلاش بروکراتها برای کنترل قلمرو حرفه (Klegon ۱۹۷۸)، ظهور گروه‌های حرفه‌ای، فوق حرفه‌ای و فنی حرفه‌ای که در صدد ارتقای مشروعیت خود و غلبه بر گروه‌های حرفه‌ای موجود و منازعه رو به افزایش موکلان هستند (Heydeb ۱۹۷۳، ۱۹۷۱) (Lopata ۱۹۷۵). این قبیل تناقضات از سوی حرفه اصلی به صورت محدودیتهایی تفسیر می‌شوند که می‌توانند بر استقلال و دسترسی به منابع درآمد تأثیر بگذارند (Larson ۱۹۷۷). محدودیتهای مذبور به اقدامات استراتژیک برای حفظ و دفاع از ادعاهای یک قلمرو حرفه‌ای منجر می‌گردد. این نوع اقدامات استراتژیک می‌تواند موجب بروز مقاومت در بین نوآوريهاي پیشنهادی دیگران شود یا می‌تواند به ارائه و معرفی ابداعات و تکنولوژیهای آنها بپردازد. بنابر این، نوآوري صحنه برخورد اصلی است که در آن نبرد قدرت سیاسی در بین حرفه‌ها به تیجه می‌رسد. بروز این تناقضات، یک فرایند مداوم است. سازمانها همواره تحت تأثیر تغییر بوده و شرایطی را به وجود می‌آورند که در آن تناقضات بنیادی قبل از ظاهر نشده به مسائل مهمی تبدیل می‌شوند که مذاکرات مجدد سیاسی را برای نظم اجتماعی طلب می‌کند. تغییر استراتژیک، پیشرفت‌های عمدۀ تکنولوژیکی و اجتماعی و طراحی مجدد سازمانی تماماً به طور بالقوه وضعیت حرفه‌ایها را تحت تأثیر قرار می‌دهند. (Barley ۱۹۸۶، Noble ۱۹۸۴)

برای درک این تفاوت‌ها، ساختار گرایان بنیادی تجزیه تحلیلی

بویژه هر چه از پیچیدگی شغل حرفه‌ای کاسته شده به مرحله عادیتر کاهش می‌یابد و دانش کاملاً عقلاتی می‌گردد، احتمال جایگزین شدن حرفه‌ای با مشاغل جدید، نیمه حرفه‌ایها بوروکراتها (پایین‌دان به تشریفات اداری) و کارکنان فنی بیشتر می‌شود. چنین دانش عقلاتی نیز به درد اعمال کنترل تشریفاتی غیر حرفه‌ای بر هدفها، رویه‌ها و منابع می‌خورد. بدین سان، هر چه دانش مشخصتر باشد، رویه‌های حرفه‌ای مشخصتر و عقلاتی تر می‌گردد و دیگر اشکال پردازش دانش (یعنی دانش‌های دمساز با علایق گروه دیگر) از درجه توانایی جایگزینی بیشتری برخوردار می‌شود. بنابر این، قدرت حرفه‌ای می‌تواند اصولاً کاهش یابد.

(Heydebrand 1977، 1973) درباره دو شکل عمومی نوآوری طور که Crozier (1964) نوشته است، توانایی کارشناسان برای روبرو شدن با شرایط عدم اطمینان از طریق عادی سازی، سرانجام، نوعی خود شکنی است. در حالی که عقلاتی کردن، حرفه‌ای را قادر به کاهش عدم اطمینان خود می‌سازد و قدرت حرفه‌ای بوجود می‌آورد، در نهایت با جایگزینی بیشتر و کاسته شدن از قدرت و استقلال همراه می‌شود، در این نقطه است که حرفه‌ای با نیمه حرفه‌ایها و بوروکراسی به تناقض اساسی می‌رسند.

اعضای یک حرفه (یاکل یک حرفه) که با چنین شرایط تهدید کننده‌ای روبرو می‌شوند برای دفاع از قلمرو خود در برابر تجاوزات برانگیخته می‌شود، انتظار می‌رود این قبیل حرفه‌ایها در برابر تمام تلاش‌هایی که برای استاندارد کردن و عادی سازی زمینه‌های کارشناسی آنها صورت می‌پذیرد، به شدت مقاومت نشان دهند.

علاوه بر این، انتظار می‌رود حرفه‌هایی که با این زمینه‌ها روبرو هستند به گسترش قلمرو و قدرت حرفه‌ای برای ورود به قلمروهای جدید فنی و به زمینه‌های جدید ارباب رجوع تلاش کنند تا امکان تداوم قدرت حرفه‌ای خود را فراهم سازند.

هیدبران همچنین اشاره کرده است که بخش‌های معین حرفه‌ای (نیمه حرفه‌ای یا فراحرفه‌ای) در محیط‌های آرامتر احتمالاً با گسترش نوآوری مبتنی بر کارآیی از منافع حرفه‌ای برخوردار شوند. تحت این شرایط حفظ وضع موجود یا حتی پرداختن به اشکال عقلایی نوآوری هم احتمالاً استمرار قدرت و موقعیت حرفه‌ای را تضمین می‌نماید.

بنابر این، حرفه‌ها به عنوان گروه‌های فعال و صاحبان منافع مقرری تلقی می‌شوند که اعضای آنها عمدتاً به حفظ قدرت و

ساخтар-گرایان می‌باشند. در اینجا نمی‌خواهیم توجه خود را بر ارزیابی سطح کمک حرفه‌ای به سازگاری سازمانی معطوف بکنیم، بلکه منظور، پرداختن به تعیین حمایت متفاوتی است که یک نوآوری مشخص از بخش‌های حرفه‌ای متناقض دریافت می‌کند. محقق باید به کمک علاقه همراه با حمایت و مقاومت در جهت درک سرنوشت نوآوریهای فردی در مقابل مجموعه نوآوریهای گرد آمده سوق داده شود.

تلashی صورت گرفته بود تا نوآوریها بر اساس تاییجی که برای بخش‌های مختلف به بار می‌آورند، طبقه‌بندی شوند.

(Heydebrand 1971، 1984) همان طور که قلمرو حرفه‌ایها را به حیطه‌های جدید بحث کرده است: اشکالی که قلمرو حرفه‌ایها را به حیطه‌های فنی و ارباب رجوع توسعه می‌دهد و اشکالی که با استدلال عقلی توجیه کردن و وظایف حرفه‌ای را کاراتر می‌سازد. همان طور که در زیر شرح داده می‌شود بر انواع متفاوت نوآوریها برای بهره‌برداری گروه‌های مختلف فرضیه معین شده است.

فرضیه‌ها و روشها

(Noll, Heydebrand 1977 و 1973) در ایجاد چهارچوب مفید برای درک حرفه‌ایها و عکس العمل آنها در برابر نوآوریها فعالیت داشته‌اند. در مفهوم ضمنی این روش بر اهمیت زمینه کاری حرفه‌ای در شکل دهنی انگیزش‌های حرفه‌ای و در نتیجه به تعیین اولویت‌های آنها برای انواع نوآوری تأکید می‌شود. این روش فقط به عنوان دلالت کننده بر یک شکل ممکن از نظریه ساختار گرایی بنیادی برای نوآوری در قلمرو حرفه‌ایها معرفی شده است.

در الگوی هیدبراند، ماهیت محدودیت‌های ضمنی و انگیزش‌های حرفه‌ای همراه با این محدودیتها به تفصیل مشخص می‌گردد. تمام حرفه‌ها در ارتباط با استفاده از پایه دانشی هستند که در حیطه تخصص متخصصان قابل اعمال است (Greenwood 1964). پایه‌های دانش بر حسب درجه نسبی آنها از مشخصه و عقلایی بودنشان، از اشکال آگاهی‌های خاص و نهفته تا دانش‌های بسیار فنی و عقلایی طیف وسیعی را در بر می‌گیرند. به میزانی که پایه دانش مقلایی‌تر و مدون‌تر می‌شود، بر حصول نسبی آن و بنابر این بر استقلال و موقعیت نسبی حرفه‌ایها شاغل در سازمانها، پیامدهایی ترتیب خواهد بود. (Heydebrand, Noell 1973 P.298)

نوآوریهای اشاره کرده است که موجب از بین رفتان الگوهای موجود می‌شوند. تعدادی از محققان از مقاومت مدیران مدارس در Clark ۱۹۶۷، Lortie ۱۹۷۵،^{۱۲} نوآوریهای تحمیلی بر آنها گزارش کرده‌اند (Lortie ۱۹۷۵). ضمناً در ارتباط با دیدگاه ساختارگرایی بنیادی نوآوریها، حجم وسیعی از تحقیقات به عنوان «نظم زیر سوال برده شده»^{۱۳} معروف شده‌اند. حامیان این برداشت، تغییر در ترکیبات دارویی را ناشی از برخورد میان گروه‌های حرفه‌ای رقیب دانسته‌اند (به بررسی اخیر و نقد Day & Day ۱۹۷۷ Day & Day ۱۹۷۷).

بازنگری این مطالعات بلافضله نشان می‌دهد که روش‌های معمول در تفکر ساختارگرایی بنیادی از روش‌های وظیفه گرایی بسیار متفاوت است. تمام مطالعاتی که در اینجا ذکر گردید از روش شناسیهای تاریخی و میدانی استفاده کرده‌اند. برای درک ماهیت برخوردها و پاسخ گروه‌های فردی به نوآوریهای در حال انتشار این پدیده لازم به نظر می‌رسد.

انتظارات تجربی گسترده‌ای از بحث بالا درباره دیدگاه ساختار-گرایی بنیادی بر حرفه‌ایها و نوآوری بوجود می‌آید:

- ۱- اعضای بخش حرفه‌ای فقط نوآوریهای را ایجاد می‌کنند و مورد حمایت قرار می‌دهند که قدرت و سلطه آنها را بر بخش حرفه‌ای گسترش می‌دهد.
- ۲- اعضای بخش حرفه‌ای در برابر نوآوریهای که مورد حمایت بخش‌های رقیب، سایر حرفه‌ها، گروه‌های فرا حرفه‌ای یا بوروکراتها است به نسبتی که آن نوآوری قدرت و سلطه آنان را بر قلمرو حرفه‌ای کاهش دهد، مقاومت نشان می‌دهند.
- ۳- موقیت و الگوی انتشار نهایی یک نوآوری به قدرت گروه‌های رقیب و پذیرش مشتریان از مباحث حرفه‌ای بستگی خواهد داشت.

جهت‌های تحقیقات آینده

تقدیم تفکر وظیفه ساختارگرایی درباره نوآوری و حرفه‌ایها که در این مقاله ارائه گردید، دلالت بر ترک سنن تحقیق در این زمینه نمی‌کند، بلکه حاکی از تجدید ساختار روشی است که باید در طراحی و اجرای تحقیق به کار گرفته شود.

ما به ملاحظه نحوه شکل دهنده تحقیقات جدیدی نیاز داریم تا چشم‌اندازهای الگوی ساختارگرایی بنیادی را با روش وظیفه گرایی ساختاری تلفیق و منعکس سازد. بقیه مقاله به ارائه

موقعیت خود علاقه‌مندند. نوآوری فعالیتی ایستا و جامع نیست که تمام حرفه‌ایها در آن درگیر باشند بلکه آن را فقط بر حسب محدودیتهای ضمنی که برای حرفه‌ایها پیش می‌آید و استراتژیهای حرفه‌ایها برای غلبه بر این محدودیتها، می‌توان تلقی کرد. بر اساس تفکر ساختارگرایی بنیادی از حرفه‌ایها انتظار می‌رود که به نوآوریهایی که به آنان در رویارویی با زمینه‌های کم نظری کمک می‌کند پاسخ داده و چنین نوآوریهایی را گسترش دهند. فرض بر آن است که بخش‌های حرفه‌ای انواع متفاوت نوآوری را ترجیح داده و پذیرند.

نمونه‌های این نوع تحقیق را می‌توان یافت که در ارتباط با تغییر در قلمروهای حرفه‌ای است. اگر چه حجم کاری که در طی زمان صورت گرفته با حجم کار مکتب وظیفه ساختارگرایی برابر نمی‌کند، با وجود این، نشانگر توان بالقوه روش ساختار گرایی بنیادی است.

برای مثال هیدبراند (Hedbrand ۱۹۷۷) نوآوری همراه با اصلاحات قضایی را به تفصیل مورد بحث قرار داده است. وی گزارش کرده است که در دادگاه‌های فدرال دو مجموعه از نوآوریهای روى می‌دهند: اولاً «اقدامات و استراتژیهایی که برای افزایش بازدهی فرایند قضایت به ویژه بازدهی کار قضات صورت پذیرفته است» و ثانیاً «اقدامات و استراتژیهایی که برای افزایش قلمرو قضات طراحی شده است» (ص ۸۹). این استراتژیهای متناقض بازتاب تضاد بارز میان گروه‌های ذیربسط از جمله قضات حرفه‌ای، مدیران و سازمانهای غیر قضایی است. به طور کلی قضایان حرفه‌ای کوشیده‌اند که در برابر تلاش مدیران برای جایگزین ساختن دیگر اشکال پردازش قانونی که اجرای آن به فرا حرفه‌ایها نیازمند است، مقاومت نشان دهد.

در رشته حسابداری عمومی، موتاکنا (Montagna) (سال ۱۹۶۸ ص ۱۹۷۴) واکنش شرکتهای CPA نسبت به مالیات و مشاوره را که افزایش روتین سازی حسابرسی ناشی می‌شد، شرح داده است. رویارویی با نوآوریهای همانند کامپیوترها، حسابرسی را به فرایند نسبتاً ساده‌ای مبدل کرده و در حد رسیدگی به حساب مشتریان کاهش داده است. شرکتهای CPA با تغییر مکان به زمینه‌های ذیربسط، قلمرو عملیاتی خود را گسترش داده‌اند. در دیگر زمینه‌ها، مقاومت حرفه‌ایها به نوآوریها نیز گزارش شده است. (Kuhn ۱۹۶۲) به مقاومت دانشمندان در برابر

حرفه‌ای تمایز قابل می‌شوند. روش Mohr و Downs (۱۹۷۶) می‌تواند برای طراحی تحقیق نوآوری در ایجاد تجربه‌های دقیق بین این دو تفکر سودمند باشد. این دو، در بررسی خود از ادبیات تجربی نوآوری در سازمانها به وجود بی‌ثباتی گسترده‌ای در تاییج اشاره دارند. عوامل مهم در یک مطالعه در دیگر مطالعات بی‌اهمیت شناخته شده یا حتی اهمیتی معکوس داشته‌اند (۱۹۷۶، ص ۷۰۰). ابزار اساسی به حساب آوردن این تفاوت کلی دریافته‌ها روشن است که دائز و مهر آن را «روش واحدی توسعه نظریه نوآوری»^{۱۱} نامیده‌اند.

این بدان معنی است که تمام نوآوریها صرف نظر از نوع خود یا برداشت پذیرندگان بالقوه آن نوآوریها از سوی محققان به عنوان نوآوریهای هم ارز تلقی و در تحلیل آماری به صورت یک متغیر وابسته منظور می‌شوند. ممکن است توزیع انواع نوآوریها از یک نمونه به نمونه دیگر موجب بروز یافته‌های بین ثبات شده باشد، اما در مورد کسی که می‌داند افراد و سازمانهای مختلف از انواع نوآوری کاملاً متفاوتی بهره خواهند گرفت، توصیه می‌کنند که از نظریه نوآوری واحدی استفاده نکنند. آنها به جای تلقی نوآوری به عنوان متغیر وابسته کل توصیه می‌کنند با وارد کردن برداشت پذیرندگان از مستندات و مفاد نوآوری به طرح تحقیق، نوآوری مستقلًا مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. جایی که نمونه تحقیق از مجموعه پذیرندگان و مجموعه‌ای از نوآوریها، هر دو تشکیل شده باشد، آنان مشخصاً استفاده از طرح تصمیم‌گیری نوآوری را پیشنهاد می‌کنند. هر گاه در یک بررسی ۱۰ نوآوری و ۱۰۰ پذیرنده موجود باشد، جایی که متغیر وابسته پاسخی دو بخشی - اعم از پذیرفته شده یا پذیرفته نشده داشته باشد، به نمونه‌ای از ۱۰۰۰ تصمیم نوآوری متفاوت شود. طرح آنها به صورت رگرسیون لوژستیک به شکل زیر تحلیل می‌شود [یعنی پذیرش تابعی از پذیرنده و مستند نوآوری خواهد بود]. (مستند + پذیرش) تابع = پذیرش در این رابطه، پذیرنده معرف ویژگی پذیرش سازمان یا فرد و مستند معرف استنباط آن پذیرنده از مفهوم نوآوری است.

در جوامع حرفه‌ای به کارگیری این روش در سنجش نظریه‌های نوآوری رقیب و جانشین، احتمالاً به قرار زیر روی می‌دهد. پیش بینی فرضیه وظیفه ساختار گرایی می‌تواند این گونه باشد که حرفه‌ای گرایی صرف نظر از نوع نوآوری می‌تواند با پذیرش، ارتباط مثبت و مستقیم داشته باشد. [در حالی که] فرضیه

دو راه ممکن برای توسعه و ایجاد سوالات مربوط به هر یک است که محقق نوآور در آینده می‌تواند آنها را مورد نظر قرار دهد. راه اول، ارائه ابزارهای آزمون وظیفه ساختار گرایی و ساختار گرایی بنیادی به صورت نظریه‌های جانشین است و راه دوم یک طرح مفهومی است که با تلفیق دو تفکر و چشم‌انداز پیشنهادی یک ترکیب الگوی متقاطع بوجود می‌آورد.

آزمون تفکر جانشین و رقیب

Stinchcombe (۱۹۶۵) دریافته است قدرتمندترین شیوه آزمون نظریه، آنگونه که در هر تحلیل آماری صورت می‌گیرد، صرفاً آزمون آن در برابر تصادف نیست، بلکه تا حدودی مقایسه کردن آن در برابر نظریه رقابتی با حرفی عمده به حساب می‌آید. این نوع آزمونها که وی آنها را «آزمایشهای حساس»^{۱۵} نامیده است، با مقایسه مستقیم پیش بینیهای یک نظریه با نظریه دیگر در یک آزمون تجربی انفرادی تحقق می‌یابند. روشنی که برای سنجش تفکرات وظیفه ساختار گرایی و ساختار گرایی بنیادی وجود دارد، آزمون کارآئی نسبی آنها در پیش بینی سرنوشت نوآوریها طی زمانی است که این نوآوریها در میان جوامع حرفه‌ای انتشار می‌یابد. برای جرای چنین آزمونی محققان می‌توانند فرضیه‌های وظیفه ساختار گرایی و ساختار گرایی بنیادی را مستقیماً در بررسی خود ارد کرده و با مقایسه آن دو دیدگاه قدرت نسبی پیش بینی هر یک ابیاز مایند؛ برای مثال، تفکر وظیفه ساختار گرایی پیش بینی کی‌کند در سازمانها حرفه‌ای گرایی بیشتر به سطوح بالاتری از نوآوری سازمانی منتهی خواهد شد. این مطلب حاکی است که ترفة‌ایها تمام نوآوریهای را که بر آنها عرضه شود، بی‌هیچ تمایزی می‌پذیرند و می‌کوشند تا در سازمان خود به کار گیرند. از سوی دیگر، تفکر ساختار گرایی بنیادی مدعی است که حرفه‌ایها (یا بخش‌های حرفه‌ای) بر حسب اینکه نوع آوری متنضم چه تأثیری بر استقلال و قدرت حرفه‌ای اصلی باشد نوآوری را قبول یا رد می‌کنند. فرض بر آن است که حرفه‌ایها صرفاً نوآوریهایی را می‌پذیرند که موجب حفظ یا افزایش قدرت و استقلال می‌شود و نسبت به نوآوریهای مقاومت نشان می‌دهند که قدرت را کاهش داده یا تهدیدی برای کنترل آنها در قلمرو حرفه‌ای نباشد. این پیش بینیها مانع الجمعنده، یا تمام (یا بیشتر) آنها پذیرفته می‌شوند یا حرفه‌ایها بین نوآوریها بر اساس تأثیر هر یک بر زندگی

مساعدت آزمونهای رقابتی در حال گسترش دیدگاه‌های وظیفه ساختارگرایی و ساختارگرایی بنیادی احتمالاً قدرت پیش‌بینی دو الگوی جایگزین را که مدهای مددید با یکدیگر در بحث و مشاجره بوده‌اند ارزیابی می‌کند

(Astley and Van de Ven ۱۹۸۳)

برای فراتر رفتن از این تحقیق که دو الگو را به جای ایجاد وجه مشترک ترکیبی سودمند به عنوان رتبه تلقی می‌کند، هنوز فرصتهای وجود دارد.

ایجاد یک ترکیب با وجود مشترک دو الگو

در اینجا یک ترکیب مفهومی به عنوان جایگزین دیگری برای تحقیق آینده پیشنهاد می‌شود، دیدگاه‌های ساختارگرایی بنیادی و وظیفه ساختارگرایی در قالب نظریه غنی‌تری از حرفه‌ایها و نوآوری در هم آمیخته است. این ترکیب بر مبنای تفاوت‌های ضروری در انگیزش‌های مورد ادعای دو دیدگاه بوجود آمده است و در صدد است نشان دهد که چگونه در طول زمان، دیدگاه گستردگری مبتنی بر پویایهای زندگی حرفه‌ای می‌تواند هر دو نوآوری را با یکدیگر وفق دهد. مبنای انگیزشی بحث ساختارگرایی این است که حرفه‌ایها بویژه با توجه به رشد دانش از طریق تکنولوژی و نوآوری ارزش‌های حرفه خود را نهادی ساخته‌اند. نادیده گرفتن این ارزشها، غفلت از مشروعت دادن به نقش آنها و زمینه‌یابی و تأکید بر مبانی متناقض دانش به ایجاد «ماده‌گرایی عامیانه‌ای»^{۱۹} می‌انجامد. اما غفلت از منافع شغلی که مورد تأکید ساختارگرایی بنیادی است و بررسی شرایطی که حرفه‌ایها تحت آن شرایط اقدام به استفاده از ارزش‌های منافع شخصی خود، نادیده گرفته یا طرد آنها می‌کنند به ایجاد «ایده‌آل گرایی عامیانه»^{۲۰} منتهی می‌شود (هر دوی نقل قول از Gouldner ۱۹۷۹ ص ۵۹). این انگیزشها مانع‌الجمع نبوده و می‌توانند در زمانهای متفاوت در زندگانی حرفه‌ای یا توسعه یک حرفه به کار گرفته شوند.

تحقیق اخیر نشان داده است که تغییر صنعت و سازمان با دوره‌های طولانی هم‌گرایی و زیاده‌طلبی مشخص می‌شود که دوره‌های بالانسبه کوتاه‌توجیه مجدد و مسخر و تحول بنیادی را به دنبال دارد. (Tushman, Anderson و Romanelli ۱۹۸۵) هم‌گرایی از تغییرات هماهنگی جزئی در خلال پالایش و گسترش مبانی دانش موجود تشکیل می‌شود، در حالی که توجیه

ساختارگرایی بنیادی تابعی صرف از استنباط حرفه‌ایها از مستندات نوآوری است. مستندی که تهدید بالقوه نوآوریها را به اسارت قلمرو حرفه‌ای در آورده می‌تواند در طرح ملحوظ گردد و مورد سنجش قرار گیرد. مشخصاً یک ساختارگرایی بنیادی اساسی پیش‌بینی می‌کند که نوآوری می‌تواند با میزان تهدید استنباط شده از نوآوریهای نمونه‌گیری ارتباط معکوس داشته باشد. به کارگیری طرح تصمیم‌گیری نوآوری پیشنهادی دائز و مهر، مستلزم توسعه تیپ شناسی مستندات نوآوری مرتبط با سؤال مطرح شده تحقیق خواهد بود و مستلزم مجموعه نوآوریهایی است که مسلسله مغایرتهای موجود در تیپ شناسی را در بر می‌گیرد. در این حالت ناگزیر نوآوریهای انتخاب می‌شود که به طور بالقوه انواع پاسخهایی را استخراج نماید که تفکر ساختارگرایی بنیادی پیش‌بینی می‌کند. یک طرح گروه‌بندی مفید از سوی Clark, Tushman, Andreson, Aberathy (۱۹۸۵) پیشنهاد شده است. هر دو گروه نویسنده پیشنهاد کرده‌اند که نوآوریها را می‌توان به دو گروه کلی طبقه‌بندی کرد:

۱- تقویت کننده تبحر^{۱۷}

۲- مخرب تبحر^{۱۸}

نوآوریهای تقویت کننده تبحر را انواعی دانسته‌اند که بهبود روز افزون تکنولوژی یا مبانی دانش موجود را گسترش می‌دهند و موجبات تقویت مجدد نظم تکنیکی موجود را فراهم می‌کنند. Zacker (۱۹۸۷) نوآوریهای مخرب تبحر معرف تغییرات بنیادی و مستلزم دانش جدید، مهارت‌ها و تواناییهای جدید می‌باشند و مجموعه تبحرهای مربوط را به طور اساسی دگرگون می‌کنند. (Tushman, Anderson ۱۹۸۶ ص ۴۶۲). نوآوریهای تقویت کننده تبحر وضعیت موجود را حفظ می‌کنند در حالی که نوآوریهای مخرب تبحر با تغییرات عمله قدرت در حرفه همراهند (Barley ۱۹۸۶ Noble ۱۹۸۴).

بخش‌های متفاوت حرفه یا گروه‌های حرفه‌ای رقیب، البته با شیوه‌ای متفاوت سطح تهدید همراه با نوآوریهای تقویت کننده تبحر یا مخرب تبحر را ارزیابی می‌کنند. بخش‌هایی که از قلمرو خود دفاع بکنند نوآوریهای مخرب را به عنوان یک تهدید تلقی می‌کنند در حالی که دیگر بخش‌ها که در صدد توسعه قلمرو خود می‌باشند، احتمالاً همان نوآوری را نوعی امتیاز رقابت آمیز به حساب می‌آورند.

بهره‌گیری از ادبیات مدیریت و سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مکمل این دیدگاه منفرد دیدگاه‌هایی که به طور متعارف با توجیه ساختارگرایی بنیادی همراهند، معرفی شده‌اند. محققان زمینه نوآوری، فرصت کم نظری در اختیار دارند تا نوعی نظریه‌های نوآوری و حرفه‌گرایی به وجود آورند که هر دو نظر را برای گسترش تحقیق حاضر و روشن ساختن یافته‌های تجربی متناقض یکپارچه نمایند.

پانویس:

- 1- Professionals and Innovation: Structural - Functional Versus Radical - Structural Perspectives.
- 2- Robert Drazin, Emory University, Graduate School of Business, Atlanta, U.S.A..
- 3- Meta - Theoretical.
- 4- Functional Analysis.
- 5- Collectivity Orientation.
- 6- Boundary Spanners.
- 7- Cosmopolitanism.
- 8- Structural Functionalism.
- 9- Radical Structural.
- 10- Ideational input from external sources.
- 11- Perimeters.
- 12- Cross-Section.
- 13- Depth Structure.
- 14- Negotiated Order Theory.
- 15- Critical experiments.
- 16- A unitary approach to developing innovation theory.
- 17- Competence - enhancing.
- 18- Competence - destroying.
- 19- Vulgar materialism.
- 20- Vulgar Idealism.

منبع ترجمه:

مجله مطالعات مدیریت، شماره ۲۷:۳، می ۱۹۹۰، صفحات ۲۲۵ - ۲۶۳.

مجدد متشکل از تغییرات همراه با در هم شکستن چهارچوب است که به ارتقای صنعتی می‌انجامد. با ظهور تکنولوژیهای جدید، تغییر قوانین یا ایجاد تغییرات عمدی سیاسی یا اقتصادی توجیه مجدد می‌تواند ناگهانی و شتابزده باشد. الگوی مسخ و تحول مشابهی را می‌توان برای حرفه‌ها نیز در نظر گرفت: در حالی که طی دوره‌های نسبتاً آرام همگرایی الگوی وظیفه ساختارگرایی قابل اعمال است، طی دوره‌های نسبتاً آشفته الگوی ساختارگرایی بنیادی ممکن است توصیف بهتری از رفتار حرفه‌ای ارائه دهد.

چنین الگویی با پایگاه فکری اخیر Klegon (1978) دایر بر عدم تطبیق احتمالی دیدگاه‌های وظیفه ساختار و ساختار بنیادی در مورد حرفه‌ایها، سازگاری بیشتری می‌تواند داشته باشد. وی مدعی است که وظیفه گرایی روابط درونی حرفه (یا بخش حرفه‌ای) را شرح می‌دهد. در حالی که ساختارگرایی بنیادی روابط خارج از حرفه را توصیف می‌کند، طی دوره‌های همگرایی، حرفه‌ایها مورد تهدید واقع نشده و توجه باطنی خود را بر مسائل خود حرفه و بر توسعه نوآوریهای تقویت کننده تبحر معطوف می‌دارند. دوره‌های همگرا با انسجام حرفه و تکمیل مبنای دانش آن شخص شده است (Kuhn 1962). انتظار داریم که نوآوری عمده‌تاً با انتشار بسیاری از تغییرات اضافی از قبیل تکمیل فنون موجود و پالایش روش‌های عملیات مشخص شود. بر عکس طی دوره‌های تحول و ارتقاکه شاید با ورود تکنولوژیهای کاملاً جدید و ظهور همزمان گروههای حرفه‌ای رقیب و جدید که در صدد بهره‌برداری از این تکنولوژیها هستند، بوجود آمده باشد، توجه حرفه‌ایها احتمالاً بیشتر بر تهدیدها و فرصت‌های دریافتی از خارج متمرکز گردد و نسبت به نوآوریها عکس العملی سیاست مبانه‌تر نشان دهند.

بی‌شک ماهیت تغییر در هر قلمرو حرفه‌ای قویاً از تلقیات شخصی متاثر خواهد بود. محققانی که از دیدگاه‌های وظیفه ساختارگرایی و ساختارگرایی بنیادی آگاهی دارند، می‌توانند جنبه‌های هر یک را برای توصیف بهتر فرایندهای نوآوری مورد استفاده قرار دهند. دیدگاه‌های ارائه شده صرفاً پلی از پلهایی است که می‌توان بین این دو دیدگاه متفاوت به وجود آورد.

نتیجه‌گیری

مطالعه حرفه‌ایها و نوآوری تقریباً به طور انحصاری و یک جانبه با