



حرفه‌ای‌ها و نوآوری: رویارویی تفکر و وظیفه - ساختاری و ساختارگرایی بنیادی

■ رابرت درازین
مترجم: محمدرضا حمیدی زاده

اشاره

محققانی که به مطالعه نوآوری‌ها در سازمان‌ها می‌پردازند، نقش نظری مهمی برای حرفه‌ای‌گرایی قائل شده‌اند (Aiken, 1969 & Hage) و مدل ساخته‌اند که حرفه‌ای‌گرایی یکی از شش عامل عمده تعیین‌کننده نوآوری در سازمان‌هاست. به همین گونه Pierce و Delbecq در مدل پیشنهادی خود، حرفه‌ای‌گرایی را یکی از چهارده متغیر اصلی مؤثر بر نوآوری قلمداد می‌کنند. دیگر نویسندگان از جمله Corwin ، Evan ، Black و Fennell، همگی فرض خود را بر وجود رابطه مثبت بین حرفه‌ای‌گرایی و نوآوری قرار داده‌اند.

هرچه شخص حرفه‌ای
جهان‌شمول‌تر باشد،
بیشتر در معرض ایده‌های
جدید قرار می‌گیرد و سطح
نوآوری بالاتری از او
انتظار می‌رود.

این ادبیات تقریباً به‌صورت انحصاری در چارچوب «ماورای تئوریک» (Meta-Theoretical) و وظیفه‌ساختارگرایی به‌وجود آمده است.

در این زمینه یک نمونه کلاسیک و مقدماتی «تحلیل وظیفه‌ای» (Functional Analysis) از سوی Parsons (۱۹۵۱) فراهم شده است. وی مدلل ساخت که حرفه‌ها، نقش‌های ساختاری نهادی شده هستند که در جهت فراهم‌ساختن توانایی قابل‌تطبيق برای نظام اجتماعی بزرگتر عمل می‌کنند و حرفه‌ای‌ها متصدیان نقش اجتماعی‌شده‌ای هستند که از توفیق و «توجه‌شدن در جمع» (Collectivity Orientation) بیش از پادشاه‌های احتمالی یا دیگر علائق شخصی انگیزه حاصل می‌کنند. این جنبه‌های اصولی ساختار حرفه‌ای مشارکت مداوم حرفه‌ای‌ها را در زمینه پیشرفت فنی تضمین می‌کند.

در هر حال، نتایج تجربی تا این تاریخ در تلاش برای نشان‌دادن قدرت تشریحی مبحث وظیفه، وظیفه‌ساختاری است. یافته‌ها در بهترین شرایط خود مبهم بوده و گرفتار بی‌ثباتی گسترده‌ای هستند که ویژگی بخش اعظم تحقیق نوآوری است.

البته برخی نتایج هم از وجود ارتباط مثبت بین حرفه‌ای‌گرایی و نوآوری گزارش شده است، اما اغلب نتایج مبهم و در باطن متناقضند؛ برای مثال Black و Evan دریافته‌اند که حرفه‌ای‌گرایی کارکنان با موفقیت پیشنهادها نوآورانه طرح ارتباط مثبت دارد. درعین حال، در همان مطالعه وجود ارتباط منفی بین حرفه‌ای‌گرایی مدیران و نتیجه‌بخشی پیشنهادها طرح

آمده است که ۷۶ درصد از مطالعات موردبررسی از پیشگویی ارتباط مثبت بین تفکر جهان‌وطنی (Cosmopolitanism) و نوآوری حمایت کرده و ۲۴ درصد چنین حمایتی را ننموده‌اند.

متأسفانه، دیگر مطالعات حاکی از وجود ارتباط جزئی یا حتی منفی بین حرفه‌ای‌گرایی و نوآوری بوده است. در مطالعات بالدریچ و بورنهام Burnham, Baldridge و Log، ایده جهان‌وطنی فردی با نوآوری مرتبط نبوده است. نول (Noell) و هیدبراند (Heydebrand) در مطالعه سازمان‌های خدمات اجتماعی با ملحوظداشتن کنترل سایر متغیرها ارتباطی بین حرفه‌ای‌گرایی کارکنان و طرح‌های جدید نیافته‌اند. گزارش Corwin (۱۹۷۲) نیز حاکی از فقدان ارتباط بین حرفه‌ای‌گرایی کارکنان و نوآوری است. وی دخالت بیشتر استادان در تکوین پیشنهاد طرح را در واقع ناشی از سطوح پایین‌تر نوآوری می‌داند. یافته اخیر، کوربین را به این اندیشه واداشت که تحت شرایط خاص شاید بهتر باشد، در ترتیبات حرفه‌ای به جای تأیید از نوآوری از حدوث آن جلوگیری شود. در نهایت بلائو و مکینلی Mckinley و Blau در مطالعه راجع به شرکت‌های معماری گزارش کرده‌اند که توجیه حرفه‌ای و 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 حرفه‌ای را شکل می‌دهد. متداول‌ترین نوع از این

گزارش شده است. به همین‌گونه Daft و Baker در عین گزارش ارتباط متقابل مثبت و متقن بین حرفه‌ای‌گرایی استاد 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. هاگ (Hage) و دوار (Dewar) بین حرفه‌ای‌گرایی 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 کنترلی نداشتند. هاگ و آیکن (Aiken) در مطالعه‌ای که قبلاً صورت داده‌اند، متغیرهای ساختاری را مورد کنترل قرار داده، بین معیارهای متعدد حرفه‌ای‌گرایی و تغییرات برنامه به وجود ارتباط بسیار جزئی قائل شده‌اند.

نتایج دیگر، ابهام کمتری دارند. در مواردی که مدیران صف تجربه فنی اندکی داشته‌اند، وجود یک گروه فنی داخلی موجب ارتباط مثبت با نوآوری بوده است. به طور کلی، ادبیات «بین‌رشته‌ای» (Boundary Spanners) اهمیت حرفه‌ای‌گرایی را در تسهیل نوآوری تأیید می‌کنند.

سرانجام، در خلاصه یافته‌های پراکنده شوئه مارکر و روگرس (Shoemaker و Rogers)

عبارات بر این مدعاست که روابط نوآوری حرفه‌ای را باید صرفاً برای نوآوری‌های فنی اعمال کرد و نه در نوآوری‌های اداری. این روش موفقیت مخلوطی داشته است. دافت (Daft) نشان داده معلمان مدارس بسیار حرفه‌ای در مقایسه با هم‌تایان کمتر حرفه‌ای خود نوآوری‌های فنی‌تری ارائه می‌دهند. مورسه و موج Morse و Moch در مطالعه بیمارستان‌ها نشان داده‌اند که بین تنوع شغلی و نوآوری‌های فنی، حتی وقتی سایر متغیرها تحت کنترل باشند، ارتباط آشکارتری مشاهده می‌شود. اما اوآنسکو و کیمبرلی (Kimberly و Evani-sko) نتوانسته‌اند بین حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرایی و نوآوری نباید با توجیه استراتژی‌هایی که غالباً با شیوه تفکر ساختارگرایی بنیادی همراهند، امر تکمیل نمونه سنتی وظیفه ساختاری نیز ملحوظ گردد. همچنین پس از طرح و روشن ساختن فرضیاتی درباره حرفه‌ای‌گرایی و نوآوری مبتنی بر تفکر وظیفه ساختاری، به این امر می‌پردازد که این روش بر امر تضاد به‌عنوان عنصری اصلی در ایفای نقش حرفه‌ای‌ها در فرایند نوآوری متمرکز است. در خاتمه چند پیشنهاد برای تحقیقات آینده ارائه می‌شوند که بر دو جنبه تمرکز دارند:

۱. تلفیق اصول ساختارگرایی بنیادی در نظریه‌پردازی و آزمون؛
۲. ایجاد ترکیب معمول بین تفکر وظیفه ساختاری و ساختارگرایی بنیادی درباره نقش حرفه‌ای‌ها در فرایند نوآوری.

دو نمونه مثال متفاوت

نظریه‌های اجتماعی و سازمانی درباره رفتار انسان براساس فرضیات صریح و ضمنی ارائه‌شده از سوی محققان بنا شده‌اند. این فرضیه‌ها بر پرسش‌هایی که ما مطرح می‌کنیم، بر الگوهایی که برای تحقیق به وجود می‌آوریم، و بر این پرسش‌ها و روش‌هایی که برای سنجش

الگوها به کار می‌گیریم، حاکم‌اند. به‌تازگی چندین طرح تحلیلی مهم برای طبقه‌بندی این فرضیات در نمونه‌های سنتی یا مکاتب فکری پیشنهاد شده است. تعارض بین این مبانی فرضیه‌ای در کنه مباحث اصلی ادبیات نظریه سازمانی جای دارد.

در این تحلیل‌ها دو مکتب فکری یافت می‌شود: نخست اینک، حرفه‌ای‌گرایی ساختاری به وضوح، ادبیات مدیریت و جامعه‌شناسی را تحت سلطه قرار داده است. براساس این تفکر، یک ساختار اجتماعی مفروض به‌عنوان 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. وظیفه‌گرایی ساختاری بر راهنمایی جبری تأکید دارد، رفتار منظم و عقلانی است و از سوی عوامل خارجی محدود شده است. کارایی فنی به عنوان معیار عمل و تصمیم‌گیری است و تغییر، در آغاز، از طریق بخشی از نیروی کار در ضمن نقش‌های مناسب و تولیدی به‌وجود می‌آید که عامل یکپارچه‌ساختن موزونی به حساب می‌آیند.

به شکلی جایگزین، تفکر ساختار بنیادی یا منطقی به‌جای تکیه بر منافع اجتماعی انگیزه‌های فرد و گروه به عنوان نیروهای عمده حاکم بر عمل و رفتار، تأکید می‌کند. سازمان‌ها به‌جای آنکه فقط ابزار فنی خنثی به حساب بیایند، به عنوان تجلیات نهادی منافع مقرر و ساختارهای قدرت به تصویر کشیده شده‌اند. پدیده علایق ضمنی را نه نظم بلکه تعارض تشکیل می‌دهد و صحنه بروز این تعارض سازمان‌ها هستند. بااهمیت‌تر اینکه تغییر و نوآوری از مشارکت بخش‌های معین اجتماعی حاصل نمی‌شود، بلکه از اقدامات سیاسی اشخاص و گروه‌هایی ناشی می‌شود که در صدد ایجاد و حفظ با دفاع از مناصب قدرتمند.

به هر حال، مطالعه حرفه‌ای‌ها در ادبیات سازمانی و مدیریت هنوز هم تحت تأثیر نظرات وظیفه ساختاری قرار دارد. اخیراً

گروهی از محققان پیدا شده‌اند که در مطالعه سازمان‌ها و به‌ویژه درباره نقش حرفه‌ای‌ها در آن سازمان‌ها از کاربرد اصول ساختار بنیادی حمایت می‌کنند. این دو نوع تفکر به طور مشخصی 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 مفهوم‌سازی 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 وظیفه‌ساختاری 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 غیرقابل نقد پیش می‌برند. این فرضیات به بررسی نیاز دارند و برای گسترش نظریه نوآوری مطلوبیت دائمی آنها نیازمند ارزیابی است.

ساختار اجتماعی

مدافعان وظیفه‌گرایی ساختاری درباره اینکه یک حرفه را چه چیزی و چگونه به‌وجود می‌آورد، به دیدگاه عامی معتقدند. در حالی که حرفه‌ای‌ها به نوبه‌خود در نوآوری سازمانی مشارکت می‌کنند. در این تحلیل دو موضوع مطرح می‌شود: اول مفهوم حرفه به عنوان جزء غیرقابل اجتناب نقش اجتماعی است که براساس وظیفه به دستیابی هدف نظام اجتماعی کمک می‌کند و دوم، موضوع اعتقاد به همگنی نسبی حرفه، به‌ویژه 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 براساس وظیفه به تکمیل نیازها یا هدف‌های نظام کمک می‌کنند. ساختارگرایان برجسته‌ای همچون پارسنز و مرتن Parsons و Merton 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 به‌دست می‌آورند که خود به تداوم توسعه دانش کمک می‌کند.

حرفه‌ای‌ها به عنوان افرادی موظف تلقی می‌شوند که ناگزیرند برای تسهیل جریان اطلاعات بین حرفه و سازمان استخدامی همانند عوامل انتقال و واسطه عمل کنند. علاوه بر این، ساختارگرایان، خود حرفه را به عنوان جامعه به نسبت همگن در نظر می‌گیرند که ویژگی آن پیوستگی با مجموعه مشترکی از ارزش‌ها، هنجارها، توجیحات و منافع حرفه در سطح وسیع آن است.

حرفه‌ای‌ها در این ادبیات، 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 - بین‌المللی.

هرچه شخص حرفه‌ای جهان‌شمول‌تر باشد، بیشتر در معرض ایده‌های جدید قرار می‌گیرد و سطح نوآوری بالاتری از او انتظار می‌رود.

فرض‌های دوگانه مشارکت حرفه‌ای و همگنی حرفه، وظیفه‌گرایان ساختاری را به محدودساختن دیدگاه‌های خود برای ساختار اجتماعی مجاز می‌کند. از آنجا که حرفه به‌عنوان مجموعه متشکل، 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 حرفه‌ای‌ها 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، بلکه واحد تجزیه و تحلیل می‌گردد.

انگیزه‌های حرفه

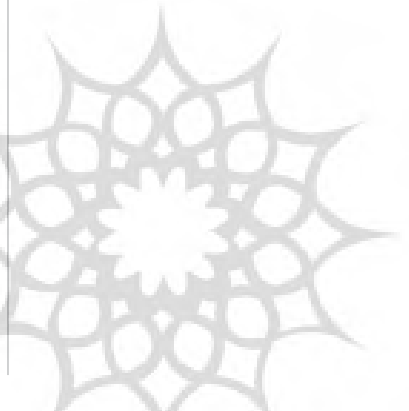
حامیان وظیفه ساختاری نیز اعتقاد شدیدی به عوامل انگیزشی حرفه و رویکرد رفتار حرفه‌ای‌ها دارند. در بازنگری ادبیات حرفه‌گرایی و انگیزش اشاره می‌شود که حرفه‌ای‌ها خصوصیات زیر را برای سازمان‌های خود ارزانی می‌دارند:

۱. غنای تجربه
۲. اعتماد به نفس
۳. داده‌های انگاری از منابع خارجی
۴. فعالیت‌های فزاینده میان‌رشته‌ای
۵. معیارهای حرفه‌گرایی مطلوب
۶. تعهدات روانشناختی برای فرار از وضعیت موجود.

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

تامپسون Thompson درباره نقش حرفه‌ای در نوآوری کیفیت‌های زیر را

حرفه‌ای از عمق دانشی برخوردار است که به وی امکان می‌دهد تا پیرامون حیطه‌ای به فعالیت پردازد که نوآوری‌ها در آن حیطه روی می‌دهند.



پیشنهاد می‌کند: حرفه‌ای از عمق دانشی برخوردار است که به وی امکان می‌دهد تا پیرامون حیطه‌ای به فعالیت بپردازد که نوآوری‌ها در آن حیطه روی می‌دهند. 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. در ضمن به احتمال بسیار، برخی ارزش‌های حرفه‌ای که ظاهراً به نوعی با نوآوری مرتبط می‌شوند، ملکه و ذاتی وی شده باشند.

این ارزش‌ها بدین شرح هستند:

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. قائل شدن والاترین ارزش برای فعالیت‌های فراهم‌کننده دانش جدید
- بسیاری از محققان نوآوری از جمله بالدریج (Baldridge)، بورنهام (Burn-) (ham)، اوان (Evan) و بلک (Black) بحث کرده‌اند که از جمله دلایل اولیه در دسترسی حرفه‌ای‌ها به منابع اطلاعاتی خارجی و ارزش‌های حرفه، انتظار در رسیدن به سطوح بالاتر نوآوری در سازمان‌ها و خدمات این نوع اشخاص است.

نوآوری‌ها

اعتقاد وظیفه- ساختاری‌گرایان در رابطه با 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 که یا با قدر مطلق تعداد نوآوری‌های مورد پذیرش طی دوره خاصی از زمان یا با ارزیابی درصدی از نوآوری‌های مورد پذیرش فهرست نوآوری‌های شایع موجود سنجیده می‌شود. هر دو روش در صدد فراهم‌ساختن نوعی معیار سنجش نوآوری هستند که سطح کمک حرفه‌ای‌ها به سازمان را منعکس می‌سازد. به جز چند

استثنا مطالعه معمول در این ادبیات در صدد توجه به انواع متفاوت نوآوری‌ها یا پرداختن به بررسی تراوش نوآوری‌ها منفرد نبوده است.

فرضیه‌ها و روش‌های اصلی

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

۱. هرچه جهان‌شهرگرایی حرفه‌ای فرد وسیع‌تر باشد، تعداد بیشتری از نوآوری‌ها از سوی سازمان پذیرفته می‌شود.
۲. هرچه کارکنان سازمان، حرفه‌ای‌تر باشند، نوآوری‌های بیشتری در سازمان رخ می‌دهد.

۳. هرچه متخصصان حرفه‌ای بیشتری در سازمان به خدمت گرفته شوند، نوآوری سازمان بیشتر خواهد بود.

طرح‌های تحقیق مورد استفاده در آزمون این فرضیه‌ها از نظر ماهیت براساس داده‌های مقطعی بوده‌اند. معیارهای جهان‌شهرگرایی فرد، حرفه‌ای‌گرایی سازمان یا تنوع اشتغال در خلال پرسشنامه‌ها یا نمودارهای سازمانی گسترش و با معیار نوآورانه‌بودن متقابلاً ارتباط یافته‌اند. حرفه‌ای‌گرایی 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 شود.

به سوی جایگزین کردن ساختارگرایی بنیادی

روش ساختارگرایی بنیادی در مطالعه نقش حرفه‌ای‌ها در فرایند نوآوری سازمانی به گونه آشکاری با روش وظیفه-ساختارگرایی متفاوت خواهد بود. مجموعه دیگری از فرض‌ها را می‌توان پذیرفت که مستلزم دیدگاه‌هایی متفاوت از ساختار اجتماعی، نوآوری‌های حرفه‌ای، نوآوری و روش‌شناسی است. این فرض‌ها به فرضیه‌هایی درباره حرفه‌ای‌ها و نوآوری منجر می‌شوند که مشخصاً با فرضیه‌های حاصل از تفکر وظیفه-ساختارگرایی در تضادند.

گسترش نیافتن ادبیات در زمینه

دیدگاه‌های ساختارگرایی بنیادی و معرفی نشدن آنها صرفاً در قالب بررسی‌های انتخاب‌شده معدود، شاید به این دلیل باشد که این دیدگاه‌ها نظریه‌های سازمانی جاری تلقی نمی‌شوند. برای فراهم‌ساختن مقدمات یک تفکر ساختارگرایی بنیادی درباره نوآوری در جوامع حرفه‌ای، این بخش براساس سنت‌های قابل دسترس و حتی با فرارفتن از آن سنت‌ها تنظیم می‌شود.

فرض‌های ارائه‌شده باید نقاط آغاز حرکتی تلقی شوند که به جای مانع‌شدن از تحقیقات آینده مشق آن تحقیقات به‌شمار روند.

ساختار اجتماعی و واحد تجزیه و تحلیل

دو فرض بنیادی از ساختار اجتماعی که وظیفه ساختارگرایی را متمایز می‌سازند، نیازمند بررسی‌اند: اول، این فرض که جوامع حرفه‌ای همگن هستند و ممکن است به صورت مطلبی اساساً نادرست به نظر برسند و به پوشیده‌ماندن جنبه‌های بسیار مهم زندگی حرفه‌ای بینجامد. 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 ساختارگرایی که حرفه‌ای‌ها نقش‌های ناگزیر اجتماعی‌شده‌ای هستند و به یک زندگی نوع‌دوستانه منتهی می‌شوند که قبل از هر چیز به توسعه دانش و خدمت تخصیص یافته است، زیر سؤال برده شود. به جای آن می‌توان مدعی شد که انگیزش‌های ضمنی حرفه‌ای‌ها در وهله اول از نوع انگیزش‌های قدرت، موقعیت و دستیابی به کنترل قلمرو دانش است. بر اثر برخورد منافع است که همراه با تمایزات حرفه‌ای، پیامدهای آشکاری برای فرایند نوآوری به‌وجود می‌آورد.

هنگامی که نوآوری در سازمان‌های

حرفه‌ای به کار گرفته می‌شود، تعریف مجددی از وظایف، حقوق و اختیار و مسئولیت 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.

موضوع تمایزات 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 به‌ویژه عضویت گروهی، مطالعات، حیطه نهادی مورد فعالیت حرفه‌ای‌ها، فعالیت‌های حرفه‌ای‌ها (با آموزش، تمرین، تحقیق) و مشخصات جمعیتی (سن، نوع درجه، مؤسساتی که در آنها شاغل بوده و غیره) متفاوتند. به هر حال، ممکن است شکل پیچیده‌تر و شاید تبعی‌تر تنوع به وجود آید که به رسیدگی نیاز دارد. تنوع بیشتر همراه با گسیختگی و جدایی‌هاست که ویژگی غالب گروه‌های حرفه‌ای است. این تنوع بازتاب آن چیزی است که بنسون (Benson) آن را ساختار عمق (Depth Structure) نامیده است؛ ساختاری که با علایق سیاسی گوناگون همراه است.

ساختارگرایی بنیادی، دیدگاه ساختار اجتماعی را صرفاً به مسائل بخش‌های درون حرفه‌ای محدود نمی‌کند. توجه به

تشریح و درک نیروهای درون حرفه‌ای نیز تخصیص می‌یابد؛ نیروهایی که بر حرفه اثر می‌گذارند. بنسون (Benson) مدعی است که این شرایط محتوایی از تناقضات بنیادی ناشی می‌شود که به سهم خود بر برخورد هدف‌ها و منافع مقرر مشخص مبتنی است که مدعی ایدئولوژی‌ها و چشم‌اندازهای متفاوتی می‌باشند. منابع تناقض عبارتند از: تلاش بروکرات‌ها برای کنترل قلمرو حرفه، ظهور گروه‌های حرفه‌ای، فوق حرفه‌ای و فنی حرفه‌ای که در صدد ارتقای مشروعیت خود هستند. این قبیل تناقضات از سوی حرفه اصلی به صورت محدودیت‌هایی تفسیر می‌شوند که می‌توانند بر استقلال و دسترسی به منابع درآمد تأثیر بگذارند. محدودیت‌های مزبور به اقدامات استراتژیک برای حفظ و دفاع از ادعاهای یک قلمرو حرفه‌ای منجر می‌شوند. این نوع اقدامات استراتژیک می‌توانند موجب بروز مقاومت در بین نوآوری‌های پیشنهادی دیگران شوند یا می‌توانند به ارائه و معرفی ابداعات و فناوری‌های آنها بپردازند. بنابراین، نوآوری صحنه برخورد اصلی است که در آن نبرد در بین حرفه‌ها به نتیجه 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 قبلاً ظاهر نشده، به

بر طبق دیدگاه ساختارگرایی بنیادی، حرفه‌ای‌گرایی می‌تواند فقط به عنوان پدیده چندبعدی توصیف شود که با عواملی معادل با انگیزش‌ها و علایق مختلف همراه با عضویت بخشی نشان داده می‌شود.



مسائل مهمی تبدیل می‌شوند که مذاکرات مجدد سیاسی را برای نظم اجتماعی طلب می‌کند. تغییر استراتژیک، پیشرفت‌های عمده تکنولوژیکی و اجتماعی و طراحی مجدد سازمانی تماماً به طور بالقوه وضعیت حرفه‌ای‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

ارزش‌های حرفه‌ای و انگیزش‌ها

بر طبق دیدگاه ساختارگرایی بنیادی، حرفه‌ای‌گرایی می‌تواند فقط به عنوان پدیده چندبعدی 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. به هر حال، همه حرفه‌ای‌های سطح بالا، به‌طور عمده با شغل و علایق سیاسی برانگیخته می‌شوند. این علایق خود را در تلاش بخش‌ها برای پیشرفت و نیز حفظ و دفاع حقوق خود با کنترل قلمرو خاص آشکار می‌سازند.

نزاع لفظی همراه با کشمکش‌های قلمرو شاید نتواند علایق ضمنی و مادی‌تر حرفه‌ای‌ها را نشان دهد. چیزی که در آغاز مشکل به نظر می‌رسد، موضوع ادعاهای متناقض مشروعیت است. هر گروه از کارایی و اعتبار علم، فناوری و نظام ارزش‌های بی‌نظیر خود حمایت می‌کند. ممکن است انگیزش‌های ضمنی از بررسی و موشکافی عمومی پنهان بمانند، با وجود این، وجود آنها بخش و قسمت عقلانی حرفه‌ای برای عمل به شمار می‌آیند.

نوآوری‌ها

نوآوری‌ها مستلزم برخوردی متفاوت با برخورد وظیفه ساختارگرایان هستند. 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.

فرزیه‌ها و روش‌ها

هیدبراند و نوئل در ایجاد چارچوب مفید برای درک حرفه‌ای‌ها و عکس‌العمل آنها در برابر نوآوری‌ها فعالیت داشته‌اند. در مفهوم ضمنی این روش بر اهمیت زمینه کاری حرفه‌ای در شکل‌دهی انگیزش‌های حرفه‌ای و در نتیجه تعیین اولویت‌های آنها برای انواع نوآوری تأکید می‌شود. این روش فقط به عنوان دلالت‌کننده بر یک شکل ممکن از نظریه ساختارگرایی 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 می‌شود. پایه‌های دانش بر حسب درجه نسبی آنها از مشخصه و عقلایی‌بودنشان، از اشکال آگاهی‌های خاص و نهفته تا دانش‌های بسیار فنی و عقلایی طیف وسیعی را دربر می‌گیرند، به میزانی که پایه دانش عقلایی‌تر و مدون‌تر می‌شود، بر حصول نسبی آن و بنابراین بر استقلال و موقعیت نسبی حرفه‌ای‌های شاغل در سازمان‌ها، پیامدهایی مترتب خواهد بود.

هر چه از پیچیدگی شغل حرفه‌ای کاسته شده به مرحله عادی‌تر کاهش یابد، دانش کاملاً عقلانی می‌گردد و احتمال جایگزین شدن حرفه‌ای با مثال جدید، نیمه حرفه‌ای‌ها، بوروکرات‌ها (پایبندان به تشریفات اداری) و کارکنان فنی بیشتر می‌شود. چنین دانش عقلانی نیز به درد اعمال کنترل تشریفات غیرحرفه‌ای بر هدف‌ها، رویه‌ها و منابع می‌خورد. بدین‌سان، هر چه دانش مشخص‌تر باشد، رویه‌های حرفه‌ای مشخص‌تر و عقلانی‌تر شده، دیگر اشکال پردازش دانش (یعنی دانش‌های دم‌ساز با علایق گروه دیگر) از درجه توانایی جایگزینی بیشتری برخوردار می‌شود. بنابراین، قدرت حرفه‌ای اصولاً می‌تواند کاهش یابد.

همان‌طور که کروزی (Crozier) نوشته است، توانایی کارشناسان برای روبه‌رو شدن

با شرایط عدم‌اطمینان از طریق عادی‌سازی، سرانجام، نوعی خودشکنی است. در حالی که عقلانی‌کردن، حرفه‌ای را قادر به کاهش عدم‌اطمینان خود می‌سازد و قدرت حرفه‌ای به‌وجود می‌آورد. در نهایت با جایگزینی بیشتر و کاسته شدن از قدرت و استقلال همراه می‌شود. در این نقطه است که حرفه‌ای با نیمه‌حرفه‌ای‌ها و بوروکراسی به تناقض اساسی می‌رسند.

اعضای یک حرفه (یا کل یک حرفه) که با چنین شرایط تهدیدکننده‌ای روبه‌رو می‌شوند، برای دفاع از قلمرو خود برانگیخته می‌شوند. انتظار می‌رود این قبیل حرفه‌ای‌ها در برابر تمام تلاش‌هایی که برای استانداردکردن و عادی‌سازی زمینه‌های کارشناسی آنها صورت می‌پذیرد، به شدت مقاومت نشان دهند. علاوه بر این، انتظار می‌رود حرفه‌هایی که با این زمینه‌ها روبه‌رو هستند جهت گسترش قلمرو و قدرت حرفه‌ای برای ورود به قلمروهای جدید فنی و نیز ارباب رجوع تلاش کنند تا امکان تداوم قدرت حرفه‌ای خود را فراهم سازند.

هیدبراند همچنین اشاره کرده است که بخش‌های معین حرفه‌ای (نیمه‌حرفه‌ای یا فراحرفه‌ای) در محیط‌های آرام‌تر احتمالاً با گسترش نوآوری مبتنی بر کارایی 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 می‌کند.

بنابراین، حرفه‌ها به عنوان گروه‌های فعال و صاحبان منافع مقرر تلقی می‌شوند که اعضای آنها به‌طور عمده به حفظ قدرت و موقعیت خود علاقه‌مندند. نوآوری فعالیتی ایستا و جامع نیست که تمام حرفه‌ای‌ها در آن درگیر باشند، بلکه آن را فقط برحسب 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 به نوآوری‌هایی که به آنان در رویارویی با



نوآوری قدرت و سلطه آنان را بر قلمرو حرفه‌ای کاهش دهد، مقاومت نشان می‌دهند.

۳. موفقیت و الگوی انتشار نهایی یک نوآوری به قدرت گروه‌های رقیب و پذیرش مشتریان از مباحث حرفه‌ای بستگی خواهد داشت.

آزمون تفکر جانشین و رقیب

استینچ کامب (Stinchcombe) 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 حریف عمده به حساب می‌آید. این نوع آزمون‌ها که وی آنها را «آزمایش‌های حساس» نامیده است، با مقایسه مستقیم پیش‌بینی‌های یک نظریه با نظریه دیگر در یک آزمون تجربی انفرادی تحقق می‌یابند. روشی که برای سنجش تفکرات وظیفه ساختارگرایی و ساختارگرایی بنیادی وجود دارد، آزمون کارایی نسبی آنها در پیش‌بینی سرنوشت نوآوری‌ها طی زمانی است که این نوآوری‌ها در میان جوامع حرفه‌ای انتشار می‌یابند. محققان برای اجرای چنین آزمونی می‌توانند فرضیه‌های وظیفه ساختارگرایی و ساختارگرایی بنیادی را مستقیماً در بررسی خود وارد کرده و با مقایسه آن دو دیدگاه قدرت نسبی پیش‌بینی هر یک را بیازمایند؛ برای مثال، تفکر وظیفه ساختارگرایی پیش‌بینی می‌کند در سازمان‌ها حرفه‌ای‌گرایی بیشتر به سطوح

زمینه‌های کم‌نظیر کمک می‌کند پاسخ داده و چنین نوآوری‌هایی را گسترش دهند. فرض بر آن است که بخش‌های حرفه‌ای انواع متفاوت نوآوری را ترجیح داده و بپذیرند.

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

بازنگری این مطالعات بلافاصله نشان می‌دهد که روش‌های معمول در تفکر ساختارگرایی بنیادی از روش‌های وظیفه‌گرایی بسیار متفاوت است. تمام مطالعاتی که در اینجا ذکر شد، از روش‌شناسی‌های 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 ساختارگرایی بنیادی بر حرفه‌ای‌ها و نوآوری به وجود می‌آید:

۱. اعضای بخش حرفه‌ای فقط نوآوری‌هایی 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 نوآوری‌هایی که مورد حمایت بخش‌های رقیب، سایر حرفه‌ها، گروه‌های فراحرفه‌ای یا بوروکرات‌هاست، به نسبتی که آن

هنگامی که نوآوری در سازمان‌های حرفه‌ای به کار گرفته می‌شود، تعریف مجددی از وظایف، حقوق و اختیار و مسئولیت 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.

پژوهش‌های جامعه‌شناختی
رتال جامع علوم انسانی

بالا تری از نوآوری سازمانی منتهی خواهد شد. این مطلب حاکی است که حرفه‌ای‌ها تمام نوآوری‌هایی را که بر آنها عرضه شود، بی هیچ تمایزی می‌پذیرند و می‌کوشند تا آنها را در سازمان خود به کار گیرند. از سوی دیگر، تفکر ساختارگرای بنیادی مدعی است که حرفه‌ای‌ها (یا بخش‌های حرفه‌ای) بر حسب اینکه نوآوری متضمن 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 نوآوری‌هایی مقاومت نشان می‌دهند که قدرت را کاهش داده یا تهدیدی برای کنترل آنها در قلمرو حرفه‌ای باشد. این پیش‌بینی‌ها مانع‌الجمعند، یا تمام (یا بیشتر) آنها پذیرفته می‌شوند یا حرفه‌ای‌ها بین نوآوری‌ها براساس تأثیرشان بر زندگی حرفه‌ای تمایز قائل می‌شوند.

روش Downs 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 نتایج اشاره دارند. عوامل مهم در یک مطالعه در دیگر مطالعات بی‌اهمیت شناخته شده یا حتی اهمیتی معکوس داشته‌اند. ابزار اساسی به حساب آوردن این تفاوت کلی دریافته‌ها روشی است که آن را «روش واحدی توسعه نظریه نوآوری» نامیده‌اند.

این بدان معنی است که تمام نوآوری‌ها صرف‌نظر از نوع خود یا برداشت پذیرندگان بالقوه آنها از سوی محققان به عنوان نوآوری‌های هم‌عرض 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 بی‌ثبات شده باشد، اما در مورد

کسی که می‌داند افراد و سازمان‌های مختلف از انواع نوآوری کاملاً متفاوتی بهره خواهند برد، 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 به‌طور مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. جایی که نمونه تحقیق از مجموعه پذیرندگان و مجموعه‌ای از نوآوری‌ها، هر دو تشکیل شده باشد، آنان به‌طور مشخص استفاده از طرح تصمیم‌گیری نوآوری را پیشنهاد می‌کنند. هرگاه در یک بررسی ۱۰ نوآوری و ۱۰۰ پذیرنده موجود باشد، جایی که متغیر وابسته پاسخی دو بخشی - اعم از پذیرفته‌شده یا پذیرفته‌نشده - داشته باشد، به نمونه‌ای از ۱۰۰۰ تصمیم نوآوری منتهی می‌شود. طرح آنها به صورت رگرسیون لجستیک تحلیل می‌شود؛ یعنی پذیرش تابعی از پذیرنده و مستند نوآوری خواهد بود.

پذیرنده در این رابطه، معرف ویژگی پذیرش سازمان یا فرد و مستند معرف استنباط آن پذیرنده از مفهوم نوآوری است.

در جوامع حرفه‌ای به‌کارگیری این روش در سنجش نظریه‌های نوآوری رقیب و جان‌نشین، احتمالاً بدین کیفیت روی می‌دهد. پیش‌بینی فرضیه وظیفه ساختارگرایی می‌تواند اینگونه باشد که حرفه‌ای‌گرایی صرف‌نظر از نوع نوآوری می‌تواند با پذیرش، ارتباط مثبت و

**گسترش نیافتن ادبیات در
زمینه دیدگاه‌های ساختارگرایی
بنیادی و معرفی‌نشدن آنها
صرفاً در قالب بررسی‌های
انتخاب‌شده معدود، شاید به
این دلیل باشد که این دیدگاه‌ها
نظریه‌های سازمانی جاری
تلقی نمی‌شوند.**

مستقیم داشته باشد، در حالی که فرضیه 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 استنباط‌شده از نوآوری‌های نمونه‌گیری ارتباط معکوس داشته باشد.

به‌کارگیری طرح تصمیم‌گیری نوآوری پیش‌نهادی دانز و مهر، مستلزم توسعه تیپ‌شناسی مستندات نوآوری مرتبط با سؤال مطرح‌شده تحقیق خواهد بود و مستلزم مجموعه نوآوری‌هایی است که سلسله مغایرت‌های موجود در تیپ‌شناسی را دربر می‌گیرد. در این حالت ناگزیر نوآوری‌هایی انتخاب می‌شوند که به‌طور بالقوه انواع پاسخ‌هایی را استخراج نمایند که تفکر ساختارگرای بنیادی پیش‌بینی می‌کند. یک طرح گروه‌بندی مفید از سوی، کلارک (Clark)، ابراتی (Aberathy)، اندرسن (Andreson) و توشمن (Tush-man) پیشنهاد شده است. هر دو گروه نویسنده پیشنهاد کرده‌اند که نوآوری‌ها را می‌توان به دو گروه کلی طبقه‌بندی کرد:

۱. تقویت‌کننده تبحر (-Competence exhancing)
۲. مخرب تبحر (-Competence-de-stroying)

نوآوری‌های تقویت‌کننده تبحر را انواعی دانسته‌اند که بهبود روزافزون فناوری یا مبنای دانش موجود را گسترش می‌دهند و موجبات تقویت مجدد نظم تکنیکی موجود را فراهم می‌کنند. نوآوری‌های مخرب تبحر معرف تغییرات بنیادی و مستلزم دانش جدید، مهارت‌ها و توانایی‌های جدید هستند و مجموعه تبحرهای مربوط را به‌طور اساسی دگرگون می‌کنند.

نوآوری‌های تقویت‌کننده تبحر وضعیت موجود را حفظ می‌کنند، در حالی که نوآوری‌های مخرب تبحر با تغییرات عمده قدرت در حرفه همراهند.

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

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

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

ایجاد یک ترکیب با وجود مشترک دو الگو

در اینجا یک ترکیب مفهومی به‌عنوان جایگزین دیگری برای تحقیق آینده پیشنهاد می‌شود. دیدگاه‌های ساختارگرایی بنیادی و وظیفه ساختارگرایی در قالب نظریه غنی‌تری از حرفه‌ای‌ها و نوآوری درهم آمیخته است. این ترکیب بر مبنای تفاوت‌های ضروری در انگیزش‌های مورد ادعای دو دیدگاه به‌وجود آمده است و در صدد است نشان دهد که چگونه در طول زمان، دیدگاه گسترده‌تری مبتنی بر پویایی‌های زندگی حرفه‌ای می‌تواند هر دو نوآوری را با یکدیگر وفق دهد. مبنای انگیزشی بحث ساختارگرایی این است که حرفه‌ای‌ها به‌ویژه با توجه به رشد دانش از طریق فناوری و نوآوری ارزش‌های حرفه خود را نهادی ساخته‌اند. نادیده گرفتن این ارزش‌ها، غفلت از مشروعیت‌دادن به نقش

آنها و زمینه‌یابی و تأکید بر مبانی متناقض دانش به ایجاد «ماده‌گرایی عامیانه‌ای» 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 گرفتن یا حتی طرد آنها می‌کنند به ایجاد «ایدئال‌گرایی عامیانه» منتهی می‌شود. این انگیزش‌ها مانعاًالجمع 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 بالنسبه کوتاه توجیه مجدد و مسخ و تحول بنیادی را به دنبال دارد. همگرایی از تغییرات هماهنگی جزئی در خلال پالایش و گسترش مبانی دانش موجود تشکیل می‌شود، در حالی که توجیه مجدد متشکل از تغییرات همراه با درهم‌شکستن چارچوب است که به ارتقای صنعتی می‌انجامد. با ظهور فناوری‌های جدید، تغییر قوانین یا ایجاد تغییرات عمده 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 دایر بر عدم تطبیق احتمالی دیدگاه‌های وظیفه‌ساختار و ساختار بنیادی در مورد حرفه‌ای‌ها، سازگاری بیشتری می‌تواند داشته باشد. وی مدعی است که وظیفه‌گرایی 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 نیز بر توسعه نوآوری‌های تقویت‌کننده تبحر معطوف می‌دارند. دوره‌های همگرا با انسجام حرفه و تکمیل مبنای دانش آن مشخص شده است. انتظار داریم که نوآوری به‌طور عمده با انتشار بسیاری از تغییرات اضافی از قبیل تکمیل فنون موجود و پالایش روش‌های عملیات مشخص شود. برعکس طی دوره‌های تحول و ارتقا که شاید با ورود فناوری‌های کاملاً جدید و ظهور همزمان گروه‌های حرفه‌ای رقیب و جدید که در صدد بهره‌برداری از این فناوری‌ها هستند، به‌وجود آمده باشد، توجه حرفه‌ای‌ها احتمالاً بیشتر بر تهدیدها و فرصت‌های دریافتی از خارج متمرکز گردد و نسبت به نوآوری‌ها عکس‌العملی سیاست‌مآبانه‌تر نشان دهند.

بی‌شک ماهیت تغییر در هر قلمرو حرفه‌ای قویاً از تلقیات شخصی متأثر 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 ارائه‌شده صرفاً پلی از پل‌هایی است که می‌توان بین این دو دیدگاه متفاوت به وجود آورد.

نتیجه‌گیری

مطالعه حرفه‌ای‌ها و نوآوری تقریباً به‌طور انحصاری و یک‌جانبه با بهره‌گیری از ادبیات مدیریت و سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. به‌عنوان مکمل این دیدگاه منفرد دیدگاه‌هایی که به‌طور متعارف با توجیه ساختارگرایی بنیادی همراهند، معرفی شده‌اند. محققان زمینه نوآوری، فرصت کم‌نظیری در اختیار دارند تا نوعی نظریه‌های نوآوری و حرفه‌گرایی به وجود آورند که هر دو نظر را برای گسترش تحقیق حاضر و روشن‌ساختن یافته‌های تجربی متناقض یکپارچه نمایند.

منبع

مجله مطالعات مدیریت، شماره ۳: ۲۷، می ۱۹۹۰، صفحات ۲۶۳-۲۴۵.