

Research Paper

Explanation of Foucault's ethical approach and its references to the agency of educational managers(with emphasis on human relationships in educational organizations)

Seyyed Saeed Hosseini¹, Alireza Mahmoudnia², Saeed Zarghami³, Akbar Salehi⁴

1. Faculty member of Payam Noor University and PhD student Kharazmi University, Tehran, Iran

2. Associate Professor, Kharazmi University, Karaj, Iran

3. Associate Professor, Kharazmi University, Karaj, Iran

4. Associate Professor, Kharazmi University, Karaj, Iran

Received: 2022/07/14

Accepted: 2022/08/26

PP:59-82

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2024.30712.6162](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.30712.6162)

Keywords:

Ethics; Michel Foucault;
Foucault's ethical approach; The
agency of educational managers;
Human relations and relationships

Abstract

Introduction and goal: In general, educational managers understand the organizational world and the organization under their management based on the philosophical foundations of their management perspective and act based on it. Therefore, there is a close and deep connection between the theoretical foundations of educational management and the practical foundations of educational managers. In addition, the concept of human relationships can be related to the concept of ethics from the point of view of ethical references on the responsibility of educational managers in relation and interaction with others. The aim of the current research is to identify the indications of post-structural management ethics by emphasizing Foucault's views on the agency of educational managers in the task of human relationships.

Research methodology: The present research has used with an emphasis on the use of qualitative data and analytical and interpretative approaches in order to analyze the data, achieve the goals and answer the research questions, from the analytical method (concept analysis) and practical syllogism.

Findings: Analyzing the concept of management in Foucault's thought has significant references to the concept of "leadership". In addition, according to the findings of the research, the final result indicates that: "According to the concept of ethics and ethics of post-structuralist management in Foucault's views, educational managers in the task of human relations and relations, should believe in the value of others to be interested in purposeful, fair and just interaction with others, especially people and employees of lower levels of educational organizations.

Discussion and conclusion: Foucault's interpretation of ethics as a relationship with oneself and his emphasis on the concept of the other and the relationship with others, which is the dominant aspect of his aesthetic ethics, shows the indications of Foucault's thought on the importance and necessity of the agency of educational managers in establishing human relationships in educational organizations.

Citation: Hosseini1 Seyyed Saeed, Mahmoudnia Alireza, Zarghami Saeed, Salehi Akbar.(2024). Explanation of Foucault's ethical approach and its references to the agency of educational managers(with emphasis on human relationships in educational organizations).Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(2):59-82

Corresponding author: Seyyed Saeed Hosseini

Address: Faculty member of Payam Noor University, Tehran, Iran

Tell: 09160789946

Email: hosseiniseyyedsaeed@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

In general, philosophy and philosophizing, by strengthening the critical thinking skills and managerial wisdom of managers, makes managers understand and interpret the organizational world and the organization under their management based on the philosophical foundations of their management perspective and act on it. Therefore, there is a close and deep connection between the theoretical foundations of educational management and the practical foundations of educational managers. Also, considering the deep and close relationship that always exists between management and operational levels and executive lines of the organization, it can be said that management and educational management that takes place in educational organizations is an activity based on "scientific knowledge and findings, artistic ability, Technical skill and social ethics; [and a manager is someone] who can apply scientific principles and findings and technical skills artistically and in compliance with ethical standards in his work environment as required by the situation" (Alegh Band, 2018: 17). In addition, the concept of human relationships can be related to the concept of ethics and management ethics from the point of view of ethical references on the responsibility and accountability of educational managers in relation and interaction with others. In other words, this, in turn, indicates the correlation and connection between the concept of ethics in Foucault's thought and the task of human relations and relationships of educational managers. In fact, human relations and relationships as one of the most important skills in educational management, "... is the process of establishing, maintaining and expanding a dynamic and purposeful relationship between the members [of an educational organization] that meets the logical, social and psychological needs of the individual and the group. It causes understanding, satisfaction and mutual benefit, [understanding and mutual trust] and creates the necessary motivation to achieve the goals of the organization." (Mirkamali, 1400: 22).

On the other hand, Michel Foucault is one of the most prominent interdisciplinary thinkers who had a great impact on contemporary philosophical, sociological and anthropological studies, and in the second period of his intellectual life, by turning to post-structuralist approaches, he became one of the thinkers of the post-structuralist paradigm. In general, three areas of analysis evident in Foucault's works, each of which belongs to a period of his intellectual life, are: "Analysis of knowledge systems, analysis of aspects of power, and analysis of the relationship with [the self]. Foucault in each of these The fields employ certain analytical forms

[and] call them respectively: paleontology, genealogy and ethics" (Davidson, 2010: 61).

Context:

The current research is based on the foundation of ethics, which is a human concept, the indications of management ethics, which is a human process, based on Foucault's post-structural approach, which considers ethics to be the relationship of man with himself, on the activism of educational managers, which is a human capacity and one of the special characteristics of man, in the task of To study human relations and relationships which are the key to realizing the goal of humanization and the field of human attractions in the organization.

Goal:

The aim of the current research is to identify the indications of post-structuralist management ethics by emphasizing Foucault's views on the agency of educational managers in the task of human relationships.

Method:

In order to analyze information and textual data and achieve the goals and answer the research questions, the present research discusses and draws conclusions using the descriptive-analytical method and the inferential or analogical method according to William Franken's model. Thus, to answer the first question, that is, to identify what and how post-structuralist management ethics is by emphasizing the concept of ethics from Foucault's point of view, and to identify what and how educational managers act by emphasizing Foucault's views and opinions, the descriptive-analytical method is used. In addition, in order to answer the second question of the current research and to explain what and how educational managers are active in the task of human relations and relationships, emphasizing the concept of ethics in Foucault's views and opinions, from the inferential or comparative research method based on William Franken's inferential method and specifically from The method of inference or practical analogy is used.

Findings and Results:

During the discussion and investigation of the central components of Foucault's thought, namely: power, subject and ethics as the driving force of research, in addition to the concept of "soft power", when Foucault passed the concept of "subject", the concept of "self" also entered the field of research. Meanwhile, the analysis of the concept of management in Foucault's thought has significant references to the concept of "leadership".

According to the findings of the research, post-structural management ethics refers to a process that, on the one hand, entails moral creation, self-

creation, self-control and self-belief, dynamism, multiple network communication, two-way interaction and cooperative and interactive decision-making; And on the other hand, by negating and denying moral authority and prescribing behavioral dos and don'ts, it causes relativism, pluralism, skepticism, individualism, consequentialism, self-centeredness and reducing the responsibility factor. Also, according to Foucault's post-structuralist views and opinions and his view of Foucault's ancient Greek culture and civilization, Foucault's ethics, as a relationship with self, self-concern and care in the sense of self-attention and not self-control; Emphasizing the concept of the other and intentional interactions and fair interaction with others, it is defined in the space of discourse and network relationships. In addition, based on the negation of general and universal prescriptions and norms in Foucault's view, Foucaultian ethics is a non-normative ethics

that does not refer to prescriptive norms and rules, but to individual ethics and moral creation. In addition, the concept of human relations and relationships in Foucault's thought as a process of purposeful and fair interactions with others, in the space of discourse and network relations in the light of acceptance and belief in the value of others, in order to promote discourse, the flourishing of human existence and the realization of the possibility of a free life and Beautiful is defined for oneself and others. In addition to the aforementioned, the final result obtained from the method of inference or practical analogy indicates that: "According to the concept of ethics and ethics of post-structuralist management in Foucault's opinions, educational managers in the task of human relations and relationships should believe in the value of the other, engage in purposeful interaction, Be fair and just with others, especially people and employees of lower levels of educational organizations.



مقاله پژوهشی

تبیین رویکرد اخلاقی فوکو و اشارات آن بر کنشگری مدیران آموزشی (با تأکید بر روابط و مناسبات انسانی در سازمان‌های آموزشی)

سید سعید حسینی^۱، علیرضا محمودنیا^۲، سعید ضرغامی^۳، اکبر صالحی^۴

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور و دانش‌آموخته دکتری دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۲. دانشیار دانشگاه خوارزمی، کرج، ایران

۳. دانشیار دانشگاه خوارزمی، کرج، ایران

۴. دانشیار دانشگاه خوارزمی، کرج، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: به‌طور کلی، مدیران آموزشی بر مبنای مبانی فلسفی دیدگاه مدیریتی خود، جهان سازمانی و سازمان تحت مدیریت‌شان را درک نموده و بر مبنای آن، عمل می‌کنند. لذا ارتباط وثیق و عمیقی بین مبانی نظری مدیریت آموزشی و مبادی عملی مدیران آموزشی وجود دارد. علاوه‌براین، مفهوم روابط و مناسبات انسانی را می‌توان از منظر اشارات اخلاق بر مسئولیت‌پذیری مدیران آموزشی در رابطه و تعامل با دیگران، با مفهوم اخلاق مرتبط دانست. هدف پژوهش حاضر، شناسایی اشارات‌های اخلاق مدیریت پسااستارگرایانه با تأکید بر آراء فوکو بر کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی است.

روش‌شناسی پژوهش: در پژوهش حاضر، به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و پاسخ‌گویی به پرسش‌های پژوهش، ضمن بهره‌گیری از داده‌های کیفی و رهیافت‌های تحلیلی، از روش توصیفی-تحلیلی و روش استنتاجی یا قیاسی طبق الگوی ویلیام فرانکنا مشتمل بر قیاس نظری و قیاس عملی استفاده شده است.

یافته‌ها: واکاوی مفهوم مدیریت در اندیشه‌ی فوکو، اشارات قابل توجهی بر مفهوم «رهبری» دارد. ضمن آن‌که طبق یافته‌های پژوهش، نتیجه‌ی پایانی حاصل از روش استنتاج یا قیاس عملی، بیانگر آن است که: «مطابق با مفهوم اخلاق و اخلاق مدیریت پسااستارگرایانه در آراء فوکو، مدیران آموزشی در وظیفه روابط و مناسبات انسانی، باید با باور به ارزشمند بودن دیگری، به تعامل هدفمند، منصفانه و عادلانه با دیگران، به‌ویژه افراد و کارکنان سطوح پایین سازمان‌های آموزشی اهتمام ورزند.»

بحث و نتیجه‌گیری: رویکرد اخلاقی فوکو، متضمن اخلاقی ناظر بر آزاد بودن در ساختن شبکه‌ی تجویزی و چارچوب اخلاقی مبتنی بر کنش و کنشگری است. علاوه‌براین، تعبیر فوکو از اخلاق به‌عنوان رابطه‌ی با خود و تأکید وی بر مفهوم دیگری و رابطه‌ی با دیگران که وجه غالب اخلاق زیبایی‌شناسانه‌ی او می‌باشد، بیانگر اشارات‌های اندیشه‌ی پسااستارگرایانه‌ی فوکو بر اهمیت و ضرورت کنشگری مدیران آموزشی در برقراری روابط و مناسبات انسانی در سازمان‌های آموزشی است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۴

شماره صفحات: ۵۹-۸۲

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2024.30712.6162

واژه‌های کلیدی:

اخلاق؛ میشل فوکو؛ رویکرد اخلاقی فوکو؛
کنشگری مدیران آموزشی؛ روابط و مناسبات
انسانی

استناد: حسینی سید سعید، محمودنیا علیرضا، ضرغامی سعید، صالحی اکبر (۱۴۰۳). تبیین رویکرد اخلاقی فوکو و اشارات آن بر کنشگری مدیران آموزشی (با تأکید بر روابط و مناسبات انسانی در سازمان‌های آموزشی) - دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۵ (۲): ۵۹-۸۲.

* نویسنده مسوول: سید سعید حسینی

نشانی: عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تلفن: ۰۹۱۶۰۷۸۹۹۴۶

پست الکترونیکی: hosseiniseyyedsaeed@yahoo.com

مقدمه

امروزه تحولات نظام دولتمندی و حکومتداری و روابط میان حاکمان و مردمان و اداره‌ی امور جامعه از یک سو و نقش و نفوذ حیرت‌آور و فراتر از باور فرایند تعلیم و تربیت و سازمان‌های آموزشی و تربیتی در زندگی فردی و اجتماعی و پیچیدگی روزافزون تئوریک نظام آموزشی، در کنار ظهور نگرش‌های فلسفی و رویکردهای مدیریتی فرانو از دیگرسو، موضوع اخلاق و اخلاق مدیریت^۱ را به یکی از محورهای مطالعاتی در پژوهش‌های درون و میان‌رشته‌ای در حوزه‌ی علوم انسانی تبدیل نموده است. ضمن آن که مدیریت آموزشی^۲ به عنوان شاخه‌ای از دانش مدیریت، هم از منظر تئوری و در چهارچوب مکتب، نظریه و رویکرد مدیریتی و هم از منظر عمل به عنوان عمل مدیریت، متأثر از مبانی نظری بر بنیاد نگرش فلسفی است.

افزون بر این، از آن جا که در عصر حاضر، "بسیاری از حساس‌ترین مشکلات ما، نه در حیطه‌ی چیزها بلکه در قلمرو انسان‌ها است" (Hersey & Blanchard, 2019: 11)؛ به طور کلی، هرگونه بی‌توجهی یا کم‌توجهی به عامل انسانی و وجوه اخلاقی در سازمان، کارکنان را درگیر مسائلی نظیر روابط سلطه‌جویانه و استرس و فرسودگی شغلی، مدیران را دچار مسئولیت‌گریزی کارکنان و افت اثربخشی و کارایی و سازمان‌ها را دچار انسداد ارتباطی و انحراف از اهداف نموده و در مسیر آنتروپی^۳ (بی‌نظمی^۴، عدم قطعیت^۵ و فروپاشی^۶) قرار می‌دهد. از این رو، تلاش برای ژرف‌نگری و امکان‌سازی مبتنی بر اخلاق، به منظور مشارکت، تعامل و تفاهم با دیگران و مواجهه‌ی منطقی با شرایط متغیر، بی‌ثبات و غیرقابل پیش‌بینی عصر حاضر، از ضروریات مطالعات سازمان و مدیریت به‌شمار می‌رود. بر این مبنا، مناسبات میان اخلاق و مدیریت که "ماهیتی چندرشته‌ای^۷ دارد" (Gaeini, 2010: 33) برای درک فرایندهایی که بر پویایی‌های سازمان‌های آموزشی و عملکرد مدیران آموزشی تأثیری می‌گذارند، حائز اهمیت است. از این رو، نوع نگرش به اخلاق و موازین اخلاقی، همواره از چالش‌های نظام‌های آموزشی بوده است.

از سوی دیگر، با توجه به تعبیر متداول در ادبیات و پیشینه‌ی مطالعاتی مدیریت، مدیریت آموزشی فعالیت و عملی است مبتنی بر "دانش و یافته‌های علمی، توانایی هنری، مهارت فنی و اخلاق اجتماعی؛ [و مدیر آموزشی کسی است] که بتواند در محیط کار خود به اقتضای موقعیت، اصول و یافته‌های علمی و مهارت‌های فنی را هنرمندانه و با رعایت موازین اخلاقی به کار بندد" (Alaghehband, 2019: 17)؛ و با توجه به شرایط زمینه‌ای و بافت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه به منظور تحقق اهداف سازمان تلاش کند. بنابراین، رویکردهای جدید در مطالعات سازمانی، این نوید را می‌دهد که تأمل در فرهنگ معنوی [و اخلاق مدیریت] سازمان می‌تواند جایگاه مهمی در ارتقای کیفی رفتار [مدیران] و کارکنان و در نتیجه رساندن سازمان به اهداف" (Gaeini, 2010: 109) و مقاصدش از طریق کارکرد روابط و مناسبات انسانی داشته باشد. در حقیقت، روابط و مناسبات انسانی یکی از مهم‌ترین کارکردها و وظایف اختصاصی مدیران آموزشی، یعنی "...فرآیند برقراری، حفظ و گسترش رابطه‌ی پویا و هدفدار بین اعضای [سازمان آموزشی] است [که] با تأمین نیازهای منطقی، اجتماعی و روانی فرد و گروه سبب تفاهم، احساس رضایت و سودمندی متقابل، [درک و اعتماد متقابل] و ایجاد انگیزش لازم جهت تحقق اهداف سازمان می‌شود." (Mirkamali, 2020: 22).

در هر حال، پژوهش حاضر، بر اندیشه و عقاید میشل فوکو^۸، اندیشمند آراء و آثار پیچیده‌ی پارادایم پساساختارگرایی که بر مطالعات فردی، اجتماعی و سازمانی معاصر، تأثیر فراوان داشته تمرکز نموده است. در این میان، اخلاق و رویکرد اخلاقی فوکو^۹ که مؤلفه‌ی محوری این پژوهش است، مبتنی بر تحلیل رابطه‌ی با خود و مراقبت از خویش شکل می‌گیرد. همچنین، از آن جا که "مدیریت همواره ارتباط وثیقی با صحنه عمل داشته است" (Gaeini, 2010: 33)؛ یکی از نکات مهم در مطالعه‌ی مدیریت آموزشی، ماهیت کاربردی آن و به تعبیری، عمل و کنش مدیریت و مدیران آموزشی است. از این رو، کنشگری^{۱۰} مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی^{۱۱}، مفهوم کلیدی مورد مطالعه در این پژوهش است.

افزون بر این، فوکو در مطالعات متأخر خویش، با واکاوی^{۱۲} این مسئله که چگونه می‌توان با اداره کردن مستقیم و نزدیک افراد مقابله کرد، با عبور از مفهوم مدیریت، بر نشانه‌هایی از مفهوم رهبری^{۱۱} تأکید می‌نماید. بنابراین و با توجه به آن که "مفهوم گفتمان فوکویی در زمینه‌ی

1 Ethics & Ethics of Management

2 Educational Management

3 Entropy

4 Irregularity

5 Uncertainty

6 Collapse

7 Multi-Disciplinary

8 Michel Foucault

9 Foucault's ethical approach

10 Agency

11 Human Relations and Relationships

12 Leadership

رهبری، کمتر از سایر زمینه های پژوهش های آموزشی شناخته شده است" (Thomson; Hall & Jones, 2012: 155)، انجام پژوهشی که توجه و حساسیت و آگاهی مدیران آموزشی به عنوان یکی از اصلی ترین کنشگران نظام آموزشی، نسبت به چالش های اخلاقی مبتنی به نظام آموزشی را افزایش داده و ضمن بازخوانی نظام فکری فوکو، به واکاوی وجوه تأثیر آن بر کنشگری مدیران در سازمان های آموزشی و به ویژه وظیفه ی روابط و مناسبات انسانی بپردازد، ضرورت و اهمیت غیرقابل انکار دارد. بدین ترتیب، پژوهش حاضر در تلاش است که با ابتدای مبانی اخلاق مدیریت بر مفهوم اخلاق در اندیشه ی میشل فوکو، ضمن بررسی برخی چرخش های فکری فوکو به مطالعه رویکرد اخلاقی و مدیریتی وی بپردازد و بر مبنای آن، اشارت های رویکرد اخلاقی فوکو بر کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه ی روابط و مناسبات انسانی را تبیین نماید.

پرسش های پژوهش

۱. چرخش مفهوم مدیریت، در آراء و عقاید فوکو چگونه است؟
۲. با توجه به رویکرد اخلاقی فوکو، کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه ی روابط و مناسبات انسانی چگونه است؟

پیشینه پژوهش

با توجه به بررسی های به عمل آمده در منابع پژوهشی داخلی و خارجی، هیچ پژوهشی که به طور کامل شبیه پژوهش حاضر بوده و پژوهش حاضر تکراری بر آن تصور شود، یافت نگردید؛ لذا این پژوهش به ویژه از منظر مطالعه رویکرد اخلاقی و مدیریتی فوکو و کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه ی روابط و مناسبات انسانی در سازمان های آموزشی را می توان پژوهشی بدیع و منحصر به فرد دانست. با وجود این، در تبیین پیشینه ی پژوهش، به پژوهش هایی دست یافتیم که در برخی از متغیرها و مؤلفه ها با پژوهش حاضر شباهت هایی دارند که در ادامه بدان ها اشاره می شود:

عالی (Aali, 2011) در رساله ی دکتری با عنوان: «تبارشناسی انضباط در مدرسه: مبتنی بر مناسبات قدرت- دانش در دیدگاه میشل فوکو» جایگزین شدن تدریجی سبک های خشن مجازات و تنبیه با اشکال نرم نظارت و کنترل در نظام های تربیتی، بر اساس دیدگاه فوکو را استنتاج می نماید. حسینی (Hosseini, 2008) در پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان: «تبیین دیدگاه های انسان شناسی و معرفت شناسی فوکو و نقد دلالت های آن برای حدود وظایف و اختیارات کنشگران آموزش و پرورش رسمی» نتیجه می گیرد که آموزش و پرورش مدتظر فوکو، ضد اقتدارگرایی است و لذا می توان آن را مبتنی بر مشارکت و تعامل با دیگران دانست. وی همچنین، استدلال نموده که آموزش و پرورش مدتظر فوکو، ضد اقتدارگرایی و مبتنی بر گفتمان است. افزون بر این، بتی (Beattie, 2019) در مقاله ای با عنوان: «رهبری آموزشی: تربیت انسان های مطیع؟ دیدگاه فوکویی در مورد آموزش عالی» نتیجه گیری می کند که حکومت مندی مورد نظر فوکو، مفهومی است که با استفاده از آن می توان مجموعه هایی از روابط قدرت که سازوکارهای روابط انسانی را تشکیل می دهند، تجزیه و تحلیل کرد. کبانگ (Kebung, 2019) در مقاله ای با عنوان: «میشل فوکو: فردیت و اخلاق خود، به عنوان تمرین آزادی»^۱ خاطرنشان می کند که طبق دیدگاه فوکو، اخلاق چیزی است که از آگاهی فرد نسبت به خود، به عنوان یک موجود اجتماعی و نحوه مراقبت از دیگران ناشی می شود. همچنین استدلال می کند که طبق دیدگاه فوکو اگر کسی بتواند بر خود حکومت کند، ممکن است بتواند بر دیگران نیز حکومت کند. دی آکوئینو (De Aquino, 2019) در مقاله ای تحت عنوان: «تصورات سوژه و قدرت در خوانش های فوکویی و تأثیر آن ها در مطالعات مدیریت سازمان و افراد»^۲ اظهار می دارد شیوه هایی که فوکو سوژه را در مراحل عقلانی توصیف می کند، منعکس کننده ی شیوه ی مدیریت فردی و بین فردی و تعامل و ارتباطات در سازمان است. همچنین، هیلی (Healy, 2013) در رساله ی دکتری تحت عنوان: «اخلاق قدرت فوکو: سوژه، سیاست و نگرش انتقادی»^۳ با تأکید بر همبستگی میان رابطه ی با خود و رابطه ی با دیگران در اندیشه ی فوکو، استدلال می کند که رویکرد اخلاقی فوکو ضمن رابطه ی با خود، رابطه ی با دیگران را دربرمی گیرد.

مبانی نظری پژوهش

اخلاق و اخلاق مدیریت^۴

اخلاق حوزه ی مطالعاتی روشن و دقیقی نیست و مفاهیم اخلاقی مفاهیمی پیچیده، مبهم و لغزنده اند؛ و همین امر، حوزه ی اخلاق و اخلاقیات را پرمجاده و مطالعه در زمینه ی اخلاق را بیشتر قابل استشهاده و کمتر قابل استدلال نموده است. از این رو، علی رغم آن که هر گونه اتفاق نظر در بیان مفهوم عام و خطوط کلی اخلاق، ضروری و تعیین کننده می نماید؛ مانند اغلب موضوع ها و معارفی که به انسان مربوط می شود، در

1 Educational leadership: Producing docile bodies? A Foucauldian perspective on Higher Education

2.Michel Foucault: Subjectivity and ethics of the self as practice of freedom

3 Notions of subject and power in Foucaultian readings and their influence in organization and people management studies

4 Foucault's Ethic of Power : Subjects, politics and the critical attitude

5 Ethics & Ethics of Management

تعریف و مفهوم اخلاق، توافق تام و تمام وجود ندارد و یافتن یک تعریف بسیط و مورد وفاق برای اخلاق، به سادگی میسر نیست. به طوری که هر یک از اندیشمندان این حوزه، با توجه به جهان بینی و استنباط معرفتی خویش، با تعبیر مختلف، بر مضامینی چون: فضایل اخلاقی، نظام رفتاری حاکم بر فرد یا گروه، نهاد اخلاقی زندگی و صفات نفسانی پایدار تأکید کرده‌اند.

اخلاق در مفهوم عام، به مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهای زندگی فردی و اجتماعی انسان اشاره دارد. باین‌حال، اخلاق در پژوهش حاضر، متفاوت با مفهوم اخلاق به عنوان مجموعه‌ی قوانین و مقررات هنجاری و تجویزی، مبتنی بر تعبیر و تعریف فوکو از اخلاق به عنوان رابطه‌ی با خود می‌باشد: "... رابطه‌ای که باید با خود داشت، نسبت با خود، و من [آن را] اخلاق می‌نامم؛ ..." (Foucault, 2019a: 472). اخلاق در این مفهوم و در اندیشه‌ی فوکو، صرفاً مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهای تجویزی و دستورالعمل‌های کلی نیست؛ بلکه رابطه‌ی با خود، مراقبت از نفس و نوعی اخلاق عملی است "... که روح انسان‌ها را قادر می‌سازد تا به تشخیص درست و نادرست بپردازند و از طریق حقیقت‌گویی فلسفی، ابزار لازم برای انجام تمایز میان درست و نادرست را فراهم می‌کند." (Foucault, 2010: 305).

ازسوی دیگر، به باور برخی پژوهشگران، مدیریت؛ و تئوری‌های مدیریت، عموماً ریشه در نگرش‌های فلسفی داشته و نگرش‌های فلسفی در جهت‌دهی به فعالیت‌های نظری و عملی مدیران مؤثر بوده‌اند. همچنین، اخلاق و اخلاق مدیریت، از عوامل کلیدی و اساسی سازمان بوده و التزام نظری و عملی به آن، به عنوان بخشی از راهبرد سازمان در فرایند مدیریت ضرورتی گریزناپذیر است. به بیان دیگر، اخلاق و مبانی اخلاق، هویت سازمان و مدیریت سازمان را شکل می‌دهد؛ و تحلیل مدیران از چپستی، چرایی و چگونگی کنش‌ها، رفتارها و فعالیت‌هایی که در سازمان انجام می‌دهند، متأثر از مبانی اخلاق، موازین اخلاقی و مجموعه ارزش‌هایی است که به آن باور داشته و بدان پایبند بوده‌اند.

افزون براین، مدیریت را می‌توان در بعد نظری، به عنوان دانش مدیریت و در بعد عملی، به عنوان عمل مدیریت مطالعه نمود. ازاین‌منظر، اخلاق مدیریت و "ارزش‌ها و باورهای اخلاقی مدیران، جهت‌دهی ارزشی و اخلاقی را برای کنش و عمل آنان به دنبال خواهد داشت" (Gaeini, 2010: 109) و سرلوحه کار مدیران آموزشی در عمل مدیریت و قضاوت اخلاقی در مواجهه با رخدادهای مختلف سازمانی قرارخواهد گرفت. به همین‌مناسبه، عمل مدیریت و مسئولیت سازمانی مدیران آموزشی در مفهوم واقعی خود، افزون بر معیارها و ضوابط سازمانی همواره مبتنی بر مبانی اخلاق و وجوه اخلاقی امور می‌باشد. براین‌اساس، اخلاق مدیریت، بهترین و مطمئن‌ترین خاستگاه اصول و معیارهای عمل مدیریت آموزشی و کنشگری مدیران آموزشی در جریان تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی اجتماعی و ارتباطات و روابط فردی و بین فردی در سازمان‌های آموزشی بوده و به عنوان یکی از عناصر مهم فرایند مدیریت آموزشی، در انسان‌شناسی و توجه به ساحت‌های وجودی انسان و نیز هستی‌شناسی سازمانی مدیران آموزشی مؤثر است.

گذشته‌ازاین، اخلاق مدیریت که می‌توان آن را حدواسط میان اخلاق حرفه‌ای^۱ و اخلاق سازمانی^۲ دانست؛ نظامی از ارزش‌ها، هنجارها و بایدها و نبایدها در سازمان است که می‌تواند وظیفه‌ی پاسخ‌گویی مدیران در سازمان را نهادینه نماید. اخلاق مدیریت، با عمل و رفتار مدیران و مدیران آموزشی پیوند می‌یابد و کنش و کنشگری آنان در عرصه‌ی سازمان را ارزیابی و هدایت می‌کند. به بیان دیگر، اخلاق مدیریت، نظامی از ارزش‌ها، هنجارها و بایدها و نبایدها در سازمان است؛ و "به بایدها و نبایدهای تصمیم‌گیری یا عمل مدیران می‌پردازد و آن‌ها را به اتخاذ تصمیمات یا عمل عقلانی، خیر، زیبا و خوب تشویق و از تصمیمات یا رفتارهای غیرمنطقی، شر و زشت و بد بازمی‌دارد." (Mirkamali, 2019: 203). ضمن آن که اخلاق و اخلاق مدیریت، بهترین راه رسیدن به مفهوم روابط و مناسبات انسانی در سازمان و مطمئن‌ترین حلقه‌ی پیوند میان مفاهیم اخلاق و روابط و مناسبات انسانی بوده و نیز بیانگر منطق حاکم بر مؤلفه‌های مورد مطالعه در پژوهش حاضر است. به‌ویژه آن که در اخلاق فوکویی، به تبع اهمیت خود و رابطه‌ی با خود، دیگران و رابطه‌ی با دیگران اهمیت می‌یابد؛ و گفتمان اخلاقی فوکو، متضمن مراقبت از خود و اداره کردن و مدیریت خود و ناظر بر مراقبت از دیگران و اداره کردن و مدیریت دیگران در فضای تعاملی است که موجه‌ترین حلقه‌ی اتصال آراء و آثار فوکو به حوزه‌ی تعلیم و تربیت و مباحث مدیریت و مدیریت آموزشی است.

میشل فوکو

میشل فوکو را از مؤثرترین متفکران میان‌رشته‌ای و از تأثیرگذارترین اندیشمندان جریان ساز پارادایم پسا ساختارگرایی می‌دانند که مطالعات و پژوهش‌های متنوع او به دلیل بدیع بودن روش و نگاه دگرگون به مسائل اجتماعی، با استقبال بسیار روبه‌رو شده و با ایجاد انگیزه‌ی تولید ایده‌های جدید، بر جریان‌های فکری دهه‌های اخیر تأثیر بسزا داشته است.

فوکو در طول حیات علمی خویش، در یک حوزه مطالعاتی و روش‌شناسی خاص باقی نمی‌ماند و تغییر را مهم‌ترین مسئله‌ی خویش می‌داند: "... مسئله‌ی من تغییر خود است." (Foucault, 2020a: 100). ازاین‌رو، اغلب شارحان و پژوهشگران اندیشه و آثار فوکو، حیات فکری و

1 Professional ethics
2 Organizational ethics

اندیشه‌ورزی و آراء و عقاید او را در دو دوره‌ی نخستین و واپسین یا متقدم و متأخر مورد بازخوانی و بازکاوی قرار می‌دهند. لذا به‌طور کلی، سه حوزه‌ی تحلیلی مشهود در افکار و آثار فوکو، عبارت‌اند از: "تحلیل نظام‌های دانش، تحلیل وجوه قدرت و تحلیل رابطه با نفس. فوکو در هر یک از این حوزه‌ها، آشکال [و ابزار] تحلیلی خاصی را به‌کار گرفته که خود، آن‌ها را به ترتیب: دیرینه‌شناسی^۱، تبارشناسی^۲ و اخلاق می‌نامد. (Davidson, 2000: 61). درحقیقت، فوکو بعد از دیرینه‌شناسی و تبارشناسی، در دوره‌ی متأخر حیات فکری خویش، به اخلاق و تحلیل رابطه‌ی با خود می‌پردازد.

مدیریت و رهبری آموزشی در آراء و عقاید فوکو

مدیریت که "نخستین بار سقراط از آن به عنوان فراگرد اجتماعی یاد کرد" (Alagheband, 2018: 13)، در دو بعد: بعد نظری، به‌عنوان دانش مدیریت که در فرم و محتوای امروزی از تاریخ نسبتاً کوتاهی تقریباً از اوایل قرن بیستم برخوردار است؛ و بعد عملی، به‌عنوان عمل مدیریت و کنشگری مدیران که قدمتی همپای زندگی اجتماعی آدمی دارد، قابل مطالعه است. در حقیقت، مدیریت در بعد نظری و به‌عنوان دانش مدیریت، پدیده‌ای فراموضوع^۳ و "دانشی ترکیبی، چندزمینه‌ای [و] سنتزی از دیگر رشته‌ها است" (Griseri, 2002: 15). فوکو البته فیلسوف و نظریه‌پرداز تربیتی نیست و در هیچ‌یک از آثار خود، مطالعه‌ی مستقلی درباره‌ی مدیریت به مفهوم متداول در ادبیات سازمان و مدیریت انجام نداده است. بااین‌حال اما، با ورود هر چند اندک و غیرمستقیم به بحث مدیریت و سازمان، فراروایت‌های تحلیل سنتی و مدرن مدیریت و سازمان را به چالش کشیده و شاید همین نگاه نو و انتقادی فوکو، امروزه مطالعه و بررسی مفهوم مدیریت در اندیشه‌ی او را مورد توجه و اقبال پژوهشگران انتقادی و فوکوپژوهان قرار داده است. بنابراین، امروزه فوکوپژوهان و اندیشمندان تعلیم و تربیت، "... در آغاز راه کشف ارتباط افکار فوکو و توان بالقوه‌ی آن در حوزه‌ی خویش هستند" (Peters, 2016: 319). باوجوداین، نمی‌توان فوکو را کاملاً بیگانه با مسائل تربیتی تصور نمود. در حقیقت، "اهمیت افکار فوکو در ارتباط با تعلیم و تربیت، آن است که وی برای مطالعه‌ی حوزه‌ی تعلیم و تربیت، به‌عنوان بخش نخواست‌های از علوم انسانی، ابزاری نظری و روش‌شناختی فراهم می‌کند که بر روابط بین دانش/ قدرت و ... تأکید می‌کند." (Ibid).

از دیدگاه فوکو، مدیریت به‌مثابه دانش، در شبکه‌ی قدرت/ دانش، تحت کنترل نظام قدرت شکل گرفته و متقابلاً در چارچوب مکاتب و نظریه‌های مدیریت، بر نظام قدرت تأثیرگذار بوده است. به‌هرروی، به نظر می‌رسد، با استفاده از رویکردهای تحلیلی اندیشه‌ی فوکو یعنی دیرینه‌شناسی، تبارشناسی و اخلاق، می‌توان به تحلیل عملکرد و سیر تاریخی تغییر و تحول سازمان و مدیریت پرداخت و با درک مسائل گذشته‌ی سازمان و مدیریت، به تطبیق با شرایط و مقتضیات اکنون و پیش‌بینی آینده نائل گردید. علاوه بر موارد گفته شده، طبق دیدگاه فوکو، حکومت درصدد است با کشف بدن‌های مطیع و تربیت‌پذیر و با محول کردن مسئولیت به افراد، هزینه‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی خود را کاهش داده و در مقابل، سودمندی سیاسی، اجتماعی و اقتصادی خود را افزایش دهد. این هدف حکومت را قدرت و نهادهای اجتماعی و تربیتی وابسته به قدرت محقق می‌سازند. بنابراین، نهادهای اجتماعی و تربیتی وابسته به قدرت نظیر: مدارس، بیمارستان‌ها به ویژه بیمارستان‌های روانپزشکی، پادگان‌ها و زندان‌ها کنترل ذهن و بدن افراد را در اختیار گرفته و تلاش می‌کنند که رفتار افراد را با استفاده از نظام مراقبتی^۴ و فرایندهای انضباطی، تعدیل و کنترل نموده و در جهت خواست و اراده‌ی حکومت شکل دهند. ازاین‌رو، هدف اصلی قدرت و نهادهای تربیتی وابسته به آن، بهنجارسازی رفتار و تربیت افراد مطیع و مفید برای قدرت حاکم و ممانعت از بروز و تکرار رفتارهای نابهنجار و خارج از چارچوب‌ها و قواعد قدرت و روابط قدرت است. بدین‌منظور، نهادهای تربیتی افراد را با حجم زیادی از اطلاعات و دانشی که برای اعمال قدرت و کنترل و مراقبت افراد لازم است، مواجه می‌کنند و آنان را به‌گونه‌ای تعلیم می‌دهند که هیچ‌گاه بر خلاف قواعد و قوانین قدرت و نهادهای وابسته به قدرت عمل نکنند. به گفته‌ی فوکو "مراقبت به یک عامل اقتصادی تعیین‌کننده بدل شد؛ زیرا هم قطعه‌ای درونی در دستگاه تولید بود و هم چرخ‌دنده‌ای خاص در قدرت انضباطی. همین حرکت در سازمان‌دهی نوین آموزش ابتدایی رخ داد: ویژگی دادن به مراقبت و ادغام آن با رابطه‌ی تعلیم و تربیتی." (Foucault, 2021: 220).

افزون‌براین، مدیر و رهبر آموزشی طبق دیدگاه فوکو، فردی مؤثر در اداره کردن خود و دیگران و برقرار نمودن روابط و مناسبات انسانی در سازمان‌های آموزشی است. همچنین، مطابق خوانش فوکویی، تئوری پسااستخارگرایانه‌ی مدیریت و رهبری آموزشی برخلاف تئوری‌های کلاسیک و مدرن، با نفی ساختار سلسله‌مراتب سنتی سازمان، "بر شیوه‌های شهودی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، تفکر ترکیبی و ... " (Farmahini Farahani, 2010: 168) شنیده شدن همه‌ی افراد در سطوح مختلف سازمان تأکید می‌نماید. براین‌اساس، مدیریت و رهبری آموزشی در اندیشه‌ی پسااستخارگرایانه‌ی فوکو، بدون تمرکز و انحصار قدرت، در حوزه‌ای از امکان‌های رفتاری و ظرفیت‌های انسانی که در

1 Archaeology
2 Genealogy
3 Meta-Subject
4 System of Surveillance

آن، انسان مهم‌تر از سازمان و مناسبات انسانی مهم‌تر از روابط سازمانی تلقی می‌شود، عمل می‌کند. ضمن آن که به نظر برخی فوکو پژوهشان، "گفتمان رهبری و مدیریت آموزشی، متناسب با نقد فوکویی است ... که نه تنها راهبردی خاص برای آموزش حاکمیت را نشان می‌دهد؛ بلکه درصدد توسعه مهارت‌های مدیریتی و رهبری مورد نیاز است." (Gillies, 2013).

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به محتوا و یافته‌های اغلب مطالعات و پژوهش‌هایی که تاکنون در حوزه‌های مختلف علوم انسانی در کشور انجام شده است، به نظر می‌رسد که "علوم انسانی معاصر ایران بیش از آموزش، به پژوهش‌های مسأله‌محور، نیازمحور، بهره‌مند از منابع دست اول، ناظر به ساحت‌های مختلف انسان، توجه به تفکیک میان واقعیت انسان و نظریه‌های درباره‌ی واقعیت انسان، [و] استفاده از روش‌های مختلف توصیفی و تحلیلی و انتقادی نیازمند است." (Khosrowpanah, 2015: 17 – 18). پژوهش میان‌رشته‌ای حاضر، بر کاربست داده‌های کیفی و رهیافت‌های توصیفی، تحلیلی، استنباطی و استنتاجی تأکید می‌نماید. افزون‌براین، پژوهش حاضر را می‌توان پژوهشی کیفی دانست که به‌طور کلی، هدف عمده و اساسی آن، "افزایش حیطه‌ی دانش و آگاهی ... [و] تدوین نکات قابل تعمیم یک نظریه یا یک پیش‌بینی انتزاعی است." (Delawar, 2010: 49 – 50).

به‌هرروی، روش جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر، روش کتابخانه‌ای و اسنادی است. در این پژوهش، بعد از طرح و تبیین مسئله پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، با رعایت قاعده‌ی حداکثر تنوع در انتخاب اسناد مرتبط با موضوع پژوهش، از منابع معتبر مکتوب و الکترونیکی داخلی و خارجی و از طریق متن‌خوانی و فیش‌برداری و سپس طبقه‌بندی و مقابله‌ی مطالب صورت می‌پذیرد. ضمن آن که در پژوهش حاضر، پس از جمع‌آوری و مرور اطلاعات و بررسی دلالتی داده‌های متنی، به‌منظور پاسخ‌گویی به پرسش‌های پژوهش، به توصیف و تحلیل داده‌های متنی و واکاوی مفهوم‌ها و مؤلفه‌های حاصل از داده‌های متنی پرداخته و بر مبنای آن‌ها، به استدلال و استنتاج و تبیین پاسخ به پرسش‌های پژوهش اقدام می‌گردد.

در پژوهش حاضر، بر استفاده از داده‌های کیفی و رهیافت‌های تحلیلی و تفسیری تأکید گردیده و برای نیل به هدف‌ها و پاسخ به پرسش‌های پژوهش، از روش توصیفی – تحلیلی^۱ و روش استنتاجی یا قیاسی^۲ استفاده می‌شود. بدین ترتیب که به‌منظور پاسخ‌گویی به پرسش اول یعنی تبیین چرخش مفهوم مدیریت، در آراء و عقاید فوکو، روش توصیفی – تحلیلی و برای پاسخ‌گویی به پرسش دوم یعنی تبیین چیستی و چگونگی کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی با تأکید بر مفهوم اخلاق در آراء و عقاید فوکو، روش پژوهش استنتاجی یا قیاسی طبق الگوی ویلیام فرانکنا^۳ مشتمل بر استنتاج یا قیاس نظری و استنتاج یا قیاس عملی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در حقیقت، ویلیام فرانکنا با باور به سه گونه فعالیت پژوهشی در فلسفه، یعنی فعالیت‌های: نظرورزان^۴، هنجارین^۵ و تحلیلی^۶ معتقد است که "سه گونه پژوهش در فلسفه تعلیم و تربیت می‌تواند انجام پذیرد: ۱. پژوهش نظرورزان؛ ۲. پژوهش هنجارین؛ ۳. پژوهش تحلیلی." (Bagheri et al., 2014: 105).

براین‌اساس، پژوهش حاضر با تقسیم‌بندی دانش مدیریت آموزشی^۷ به سه بخش: دانش تجربی مدیریت آموزشی (مانندکارکردهای عمومی و اختصاصی مدیریت آموزشی)، بخش هنجارین مدیریت آموزشی (مانند اخلاق) و بخش تحلیلی برای تحلیل مفاهیم مربوط به دانش تجربی و مفاهیم مطرح در بخش هنجارین، ضمن آن که بر مبنای این سه بخش، سه گونه پژوهش: نظرورزان، هنجارین و تحلیلی در حوزه‌ی فلسفه مدیریت آموزشی را مطرح نموده و از این سه گونه پژوهش، دو نوع اول و دوم یعنی روش پژوهش نظرورزان یعنی استنتاج یا قیاس نظری و روش پژوهش هنجارین یعنی استنتاج یا قیاس عملی را برای پاسخ‌گویی به پرسش دوم پژوهش مورد استفاده قرار می‌دهد.

در حقیقت، روش پژوهش نظرورزان یا استنتاج و قیاس نظری، "متشکل از دو مقدمه‌ی اخباری و نتیجه‌ای اخباری" (Ibid) است؛ که در آن، مقدمه کبرا و مقدمه صغرا گزاره‌هایی توصیفی و اخباری‌اند و نتیجه‌ی قیاس نیز گزاره‌ای توصیفی و اخباری است. همچنین، در روش پژوهش هنجارین یا استنتاج و قیاس عملی، دو نوع گزاره: هنجارین و واقع‌نگر^۸ (توصیفی و اخباری) لازم است؛ و " ... ترکیب به صورت استدلالی است که گزاره‌های هنجارین و واقع‌نگر، مقدمه‌اند و گزاره هنجارین، نتیجه است." (Ibid: 112). علاوه‌براین، از روش قیاس عملی، می‌توان

1 Descriptive-Analytical

2 Deductive

3 William K. Frankena

4 Speculative

5 Normative

6 Analytical

7 Discipline of Educational Management

8 Factual

برای استنتاج فنون تربیتی و یا مدیریتی استفاده نمود. بدین منظور می‌توان از گزاره هنجارین توصیه‌های عملی در مقدمه و گزاره واقع‌نگر فنی به‌عنوان دو مقدمه‌ای استنتاج، نتیجه به صورت گزاره هنجارین ناظر بر فن تربیتی یا مدیریتی استنتاج نمود.

یافته‌های پژوهش

الف) پاسخ‌گویی به پرسش اول پژوهش: برای پاسخ‌گویی به پرسش اول پژوهش یعنی: «چرخش مفهوم مدیریت، در آراء و عقاید فوکو چگونه است؟»، با توصیف و تحلیل داده‌های متنی و استفاده از روش توصیفی-تحلیلی به واکاوی نشانه‌هایی از چرخش مفهوم مدیریت در اندیشه‌ی فوکو می‌پردازیم.

چرخش مفهوم مدیریت به مفهوم رهبری^۱ در اندیشه‌ی فوکو

در واکاوی نشانه‌های مفهوم مدیریت در آراء و عقاید فوکو، با مضمون‌ها و مؤلفه‌هایی مواجه می‌شویم که در ظرف تعریف‌ها و تعبیرهای موجود از مدیریت نمی‌گنجد. این مظلوف نیازمند ظرف گسترده‌تر و منعطف‌تری از مفهوم مدیریت متداول در ادبیات سازمان و مدیریت است. در اندیشه‌ی فوکو، «واژه‌ی مدیریت به معنی اداره کردن امور و افراد فرومی‌ریزد» (Farmahini Farahani, 2010: 168)؛ و با مفهومی به مراتب سیال‌تر و پویاتر جایگزین می‌شود. در حقیقت، فوکو با واکاوی این مسئله که چگونه می‌توان با اداره کردن و کنترل و مراقبت مستقیم افراد مقابله نمود، بر مفهوم رهبری در سازمان که فراگرد تأثیرگذاری و اقناع افراد به منظور تحقق اهداف می‌باشد، تأکید نموده است. از منظر فوکو، رهبری علاوه بر هدایت افراد، شیوه‌ای در امکان‌های رفتاری مختلف است: «رهبری هم به معنای هدایت دیگران است [و] هم به معنای شیوه‌ی رفتار در حوزه‌ی کم‌بیش باز[و گسترده‌ی] امکان‌های رفتاری.» (Foucault, 2019a: 426).

در اندیشه‌ی پسااستخارگرایی‌ی فوکو، رهبری صرفاً متکی به جایگاه مشروع قانونی نیست؛ بلکه مبتنی بر قدرت نفوذ در باورها، ارزش‌ها، رفتارها و اعمال و افعال دیگران و جلب مشارکت و همکاری آنان است. به بیان دیگر، رهبری منصبی ناشی از انتصاب نیست؛ بلکه موقعیتی است وابسته به انتخاب توسط دیگران بر حسب شرایط و مقتضیات موجود که موجب شکل‌گیری حرکت از پایین به بالا^۲ و روابط شبکه‌ای به جای حرکت از بالا به پایین^۳ و روابط قدرت یک‌سویه در مدیریت می‌گردد. «قدرت از هر جایی نشأت می‌گیرد و از پایین به بالا می‌جوشد» (Ibid: 93)؛ و «رژیم اعمال آن در بدن اجتماعی و نه از بالا است.» (Foucault, 1980:39).

بنابراین و با توجه به آن که «فوکو قدرت را به‌عنوان فعالیتی از فعالیت‌های روزمره و بدن‌های عادی و نه به‌عنوان تابعی از رویه‌ی از بالا به پایین جامعه مورد بحث قرار داده است» (Gruber; Clark; Klempe & Valsiner, 2015: 19)؛ می‌توان استدلال نمود که چپستی و چگونگی مفهوم قدرت طبق دیدگاه فوکو، بر خلاف رویکرد سنتی مدیریت، مفهوم تک‌ساختی از بالا به پایینی نیست؛ بلکه مفهومی شبکه‌ای است که از سطوح پایین سازمان نشأت می‌گیرد. به بیان دیگر، فوکو در انتقاد به رویکردهای سنتی قدرت، «... در یک مفهوم جایگزین [برای سه ویژگی مدل قضایی-استدلالی قدرت] می‌گوید: (۱) قدرت اعمال می‌شود نه تصرف؛ (۲) قدرت سازنده و در عین حال، سرکوب‌کننده [است]؛ و (۳) قدرت و ... از پایین به بالا جریان می‌یابد.» (Marshall, 2017: 134). بدین ترتیب، اگر بتوانیم از وجه جامعه‌شناختی اندیشه‌ی فوکو برای او، نوعی رویکرد مدیریتی قائل شویم؛ رویکرد مدیریتی فوکو، با نشانه‌هایی که گفته شد، بر مفهوم رهبری دلالت و اشارت می‌نماید و می‌توان آن را رویکرد رهبری فوکو خواند.

افزون‌براین، بنا بر تحلیل داده‌های متنی، در مفهوم رهبری، قدرت صرفاً در فرد یا گروه خاصی متمرکز نیست؛ بلکه میان افراد در سطوح مختلف سازمان جریان دارد. «... شما در موقعیت معینی از قدرت جاگرفته‌اید و من نیز در موقعیتی از قدرت‌ام؛ همگی در موقعیتی از قدرت‌ایم.» (Foucault, 2019a: 200). به بیان دیگر، از منظر فوکو، بر خلاف مباحث سنتی مدیریت و فرایندهای سلسله‌مراتبی بالا به پایین، قدرت در شخص مدیر و در رأس هرم سازمان متمرکز نمی‌گردد؛ بلکه با اجتناب از تمرکز و انحصار قدرت، مدیریت غیرتمرکز شکل می‌گیرد که به مفهوم رهبری سازمانی می‌انجامد. «قدرت به جای آن که تملک شود، رابطه‌ای و همه‌جا حاضر است؛ نه نهادی است، نه ساختار و نه استمرار دارد، بلکه یک موقعیت استراتژیک پیچیده است که به طور مداوم و محلی در حال تغییر است.» (Foucault, 1998:49).

براین‌اساس، طبق دیدگاه فوکو با نفی سلسله‌مراتب و اقتدارگرایی در سازمان، میان مدیر و کارکنان، مناسبات و روابط دوسویه و وابستگی متقابل که نشان از مفهوم رهبری دارد، برقرار می‌گردد. بدین ترتیب، مدیریت مبتنی بر اندیشه‌ی فوکو، نه مدیریت به مفهوم کلاسیک آن است و نه به مثابه یک شغل و پست اداری محض، صرفاً حاصل انتصاب سلسله‌مراتبی است؛ بلکه پدیده‌ای انتخابی و نه الزاماً رسمی است «... که

1 Leadership
2 Down to up
3 Up to down

درون زنجیره‌ی تعاملات [و مناسبات] انسانی تعریف می‌گردد" (Gaeini, 2010: 118)؛ و مضمونی فراتر از مدیریت رسمی، انتصابی و سلسله‌مراتبی را دربرمی‌گیرد.

افزون‌براین، نکته‌ی دیگری نیز رویکرد مدیریتی فوکو را به مفهوم رهبری در سازمان پیوند می‌دهد؛ و آن، نفی وجوه منفی، ایستا، غیرمولد و خشونت‌آمیز قدرت سنتی و کلاسیک است. "ما باید یک‌بار برای همیشه از توصیف آثار قدرت به صورت منفی دست برداریم." (Foucault, 1995:194). به عقیده‌ی فوکو، "... حکومت‌کننده‌ی راستین، نباید نیازی داشته باشد به نیش [با اشاره به ملکه‌ی زنبوران عسل]، یعنی ابزاری برای کشتن، تا حکومت‌اش را اعمال کند." (Foucault, 2019a: 250). در حقیقت از منظر فوکو، رابطه‌ی قدرت، بر عکس رابطه‌ی مبتنی بر خشونت که "... مجبور می‌کند، مطیع می‌کند، درهم می‌شکند، تخریب می‌کند [و] تمام امکان‌ها را می‌بندد" (Ibid: 425) عمل نموده و به صورت غیرمستقیم و در زمینه‌ی آزادی و بر مدار اراده و اختیار اعمال می‌شود. این نکته یعنی عدم اعمال قهرآمیز و ناخوشایند و مستقیم قدرت رسمی در سازمان، بیانگر نشانه‌هایی از رهبری سازمانی است که به گفته‌ی فوکو "صرفاً بر ساختارها ... دلالت نداشت، بلکه به شیوه‌ی هدایت رفتار افراد یا گروه‌ها نیز اطلاق می‌شد." (Ibid: 427).

جدول شماره ۱- جدول تطبیقی شاخص‌ها و ویژگی‌های مفهوم مدیریت و مفهوم رهبری در اندیشه‌ی فوکو

مضمون‌ها و مؤلفه‌های مفهوم مدیریت در اندیشه‌ی فوکو	شاخص‌ها و ویژگی‌های مفهوم رهبری
- تأکید بر اقناع و متقاعدسازی؛	- نفوذ، تأثیرگذاری و متقاعدسازی؛
- تقویت روابط غیررسمی خارج از ساختار رسمی سازمان؛	- تقویت گروه‌ها و بعد غیررسمی در سازمان؛
- نفی خشونت و استفاده از قوه‌ی قهریه؛	- نفی اجبار و قوه‌ی قهریه؛
- تأکید بر مفهوم مثبت و مولد قدرت؛	- تأکید بر مفهوم آزادی، اراده و اختیار؛
- تفویض اختیار و تمرکززدایی؛	- پویایی و سیالیت قدرت در سطوح مختلف سازمان؛
- روابط شبکه‌ای و افقی به جای روابط تک ساحتی عمودی؛	- نفی انحصار و انسداد قدرت در رأس هرم سازمان؛
- حرکت پایین به بالای قدرت به جای حرکت از بالا به پایین؛	- انتخاب توسط گروه و نه انتصاب توسط مراجع رسمی قدرت؛
- تأکید بر اعمال غیرمستقیم و نامحسوس قدرت؛	- همگرایی و بهره‌گیری از توانمندی‌های همه‌ی افراد؛
- تأکید بر رابطه و تعامل با دیگران و تقویت روابط و مناسبات انسانی؛	- تقویت روابط و تعاملات سازمانی؛

ب) پاسخ‌گویی به پرسش دوم پژوهش: برای پاسخ‌گویی به پرسش دوم پژوهش یعنی: «با توجه به رویکرد اخلاقی فوکو، کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی چگونه است؟»، ضمن توجه به یافته‌های حاصل از روش توصیفی _ تحلیلی پیش‌گفته در پاسخ‌گویی به پرسش اول پژوهش، با استفاده از روش پژوهش استنتاجی یا قیاسی طبق رویکرد فرانکنا مشتمل بر روش پژوهش نظرورزانه یا استنتاج و قیاس نظری و روش پژوهش هنجارین یا استنتاج و قیاس عملی، به استدلال و استنتاج اشارت‌های مفهوم اخلاق و رویکرد اخلاقی فوکو بر کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی می‌پردازیم.

اخلاق و رویکرد اخلاقی فوکو^۱

پژوهش حاضر درصدد واکاوی مفهوم اخلاق در آراء و عقاید فوکو و رابطه‌ی آن با عمل مدیریت و کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی است. از این‌رو، ابتدا به جستار و واکاوی شواهد و نشانه‌های مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی فوکو می‌پردازد و به اهم فرازهای مربوط به مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی فوکو و رویکرد اخلاقی وی اشاره می‌شود.

اخلاق در مفهوم عام آن، از جمله امور و پدیده‌های ارادی و مختص حوزه‌ی اعمال و افعال اختیاری انسان به عنوان موجودی کنشگر و صاحب اراده است. به همین مثابه، از منظر فوکو نیز اخلاق به عنوان هنر زیبا زیستن و "رابطه‌ای که باید با خود داشت" (Foucault, 2019a: 472)، مستلزم: "آن دسته از کنش‌های ارادی است که به وسیله‌ی آن‌ها، افراد [می‌توانند] ... زندگی خود را به اثری تبدیل کنند که ارزش‌های زیبایی‌شناختی خاصی دارد و معیارهای خاصی را برآورده می‌کند." (Foucault, 1992:10-11).

فوکو در آخرین دوره‌ی حیات فکری و آثار متأخر خویش، به‌ویژه در جلد دوم و سوم کتاب چهارگانه‌ی تاریخ جنسیت یعنی کاربرد لذت و مراقبت از نفس، در بازخوانی و تحلیل موضوع جنسیت در فرهنگ و تمدن یونان و روم باستان، به مسئله‌ی اخلاق نزدیک می‌شود. بدین ترتیب و با برجسته شدن مسئله‌ی جنسیت برای فوکو و تلاش برای بررسی و مطالعه‌ی مسئله‌ی جنسیت، موضوع اخلاق به عنوان رابطه‌ی با خود و مراقبت از نفس، در اندیشه‌ی فوکو متولد می‌شود.

آن‌گونه که از زمینه‌ی بحث اخلاق در آراء و آثار متأخر فوکو برمی‌آید، لازمه‌ی تبیین شکل‌گیری مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی وی، واکاوی موضوع جنسیت (سکسوالیته) است که طبق دیدگاه فوکو، فراتر از مقوله‌ی لذت و لذت فردی است. جنسیت از منظر فوکو، روش اداره کردن و نظارت بر بدن‌ها، کنش‌ها و مناسبات اجتماعی افراد در جامعه مدرن می‌باشد که آن‌ها را درون مناسبات قدرت نگهداشته است. از این‌رو،

مسئله‌ی جنسیت نیز همانند اغلب مفاهیم در نظام فکری فوکو، مستلزم بازخوانی مفاهیم قدرت، مراقبت و کنترل افراد است. در این ارتباط، لازم به ذکر است که فوکو در کتاب «مراقبت و تنبیه: تولد زندان»، در تحلیل و بازخوانی نظام‌های انضباطی گذشته، به سه نوع نظام کیفری اشاره نموده است: تعذیب، تنبیه و انضباط. از منظر فوکو، انضباط، شکل ملایم‌تر، ظریف‌تر و انسانی‌تر کیفر افراد است که در آن، فرد توسط قدرت انضباطی حاکم شکنجه نمی‌شود، بلکه خود بر خویشتن نظارت می‌کند و رفتارش را مطابق قانون انضباطی بهنجار می‌سازد. در حقیقت، فوکو با تلقی جامعه، به‌عنوان جامعه‌ی مراقبت و کنترل بدن افراد و بیان این که: "جامعه‌ی ما جامعه‌ی مراقبت است؛ در زیر سطح تصویرها، بدن‌ها عمیقاً در محاصره‌اند" (Foucault, 2021: 270)؛ از مراقبت پایگان‌بندی شده سخن می‌گوید که "توسعه‌ی خدعه‌آمیز و مکارانه‌ی آن، مرهون سازوکارهای نوین قدرتی است که این مراقبت با خود به همراه آورد. ... همچنین، گرچه مراقبت بر فردها استوار است، اما عملکرد آن، عملکرد شبکه‌ای از روابط است." (Ibid: 221-222). طبق دیدگاه فوکو، در این گفتمان، اعمال مکانیسم‌های انضباطی توسط قدرت و روابط قدرت، به صورت نرم و نامحسوس در جامعه جریان یافته و وظیفه‌ی کنترل و نظارت بر افراد را برعهده دارد.

بنا بر موارد پیش گفته، دوره‌ی متأخر حیات فکری فوکو، با عبور از مفهوم سوژه‌ی منقاد و مطیع به سوژه‌ای خلاق و خودآفرین، ناظر به آفرینش اخلاق فردگونه و شکل‌گیری مفهوم «خود» و مفهوم اخلاق بر مبنای رابطه‌ی با خود^۱ است. بدین ترتیب، فوکو با تمایز میان مفهوم اخلاقیات^۲ و اخلاق عام^۳ به‌عنوان قانون اخلاقی^۴ و "مجموعه‌ای از ارزش‌ها و قواعد عمل که به واسطه‌ی دستگاه‌های گوناگون تجویزگر نظیر خانواده، نهادهای آموزشی، کلیساها و غیره، به افراد و گروه‌ها توصیه می‌شود" (Ibid: 519)؛ با اخلاق خاص^۵ به‌مثابه فعالیت خودشناسانه و آنچه که آدمی در قبال خود انجام می‌دهد، اخلاق را بخشی از اخلاقیات می‌داند و آن را به‌عنوان رابطه‌ی با خود که باید بر ساخته شود، تعریف می‌کند. براین اساس، مفهوم اخلاق فوکویی، متناظر اخلاق خاص پیش گفته یا Ethics و اخلاقی غیرهنجاری است که نه بر قوانین و مقررات تجویزی بیرونی، بلکه بر اخلاق فردی و شخصی درونی دلالت می‌کند. فوکو جهان‌شمول^۶ بودن اخلاق را رد می‌کند و با عقیده به این که هیچ پدیده‌ای در جهان، ثابت و تغییرناپذیر نیست؛ در دوره‌ی متأخر حیات فکری‌اش، بر مدار مفهوم اخلاق پس‌اساختارگرایانه، با نفی ادعای جهان‌شمول بودن اخلاق تأکید می‌کند که افراد ملزم به رعایت هیچ قاعده‌ی کلی و عام اخلاقی نیستند؛ بلکه باید به آفرینش و بازآفرینی اخلاقی خود، بپردازند و اخلاق فردگونه‌ی خود را به‌عنوان یک ابژه‌ی هنری و زیبایی‌شناسانه خلق کنند. بنابراین، فوکو هرگونه توصیه عملی و تجویز باید و نباید اخلاقی و وضع قوانین و قواعد اخلاقی عام و کلی و الزام دیگران بر اطاعت و پیروی از آن را نفی می‌کند. اخلاق فوکویی، اخلاق هنجارها و تجویزها نیست: "من هرگز مانند یک پیامبر رفتار نمی‌کنم. کتاب‌های من به مردم نمی‌گویند که چکار باید بکنند." (Foucault, 2020a: 101). او اساساً اخلاق را فراتر از بایدها و نبایدهای اخلاقی می‌داند؛ در این ارتباط، بیان صریح او درباره‌ی کتاب تاریخ جنسیت راهگشا است: "اگر منظور شما از اخلاق، مجموعه قوانینی است که به ما می‌گویند چگونه باید عمل کنیم، پس تاریخ جنسیت، به‌طور قطع [کتاب] اخلاق نیست." (Foucault, 2020a: 100).

ازاین‌رو، فوکو با تأکید بر آزادی فردی در آفرینش اخلاقی، به صراحت می‌گوید: "من ترجیح می‌دهم که مردم را واگذارم تا نتیجه‌گیری‌های خاص خود را بکنند ... فکر می‌کنم این کار به آزادی فرد احترام بیشتری می‌گذارد." (فوکو، ۱۳۹۸ الف: ۳۴۵). بنابراین، او هیچ‌گاه به مردم نمی‌گوید که چگونه ببندیشند و یا چگونه عمل کنند. به عقیده‌ی فوکو "مردم خودشان تصمیم می‌گیرند که از خود مراقبت کنند یا نه." (Foucault, 1997a: 271). در حقیقت، فوکو هرگز درباره‌ی خوب و بد یا درست و نادرست بودن امور و رفتارها اظهار نظر نمی‌کند؛ و اخلاق را فراتر از کدها، تعهدات و الزاماتی می‌داند که افراد ملزم به رعایت آن‌ها می‌شوند. بدین ترتیب، فوکو بر خلاف مضمون و رویه‌ی متداول علمای اخلاق، درباره‌ی چرایی و چگونگی عمل و رفتار هیچ دستورالعملی ارائه نمی‌دهد. از منظر فوکو، انسان‌ها در اخلاق و آفرینش اخلاق فردی، "به‌مراتب بیش‌تر از آن که تصور می‌کنند، آزادند" (Foucault, 2019a: 335)؛ و لذا می‌توانند آزادانه چارچوب اخلاقی خود را شکل دهند: "مردم باید اخلاق خود را بسازند" (Foucault, 2020a: 102)؛ و "... به میل خود، خویشتن را تغییر دهند." (Ibid: 81).

افزون بر نکات پیش گفته، از آن‌جا که برای فوکو "... کار فکری به چیزی مربوط می‌شود که می‌توان آن را زیبایی‌شناسی، یعنی تغییر خود نامید" (Foucault, 1990b: 14)؛ او در تبیین و تحلیل مفهوم اخلاق در آثار متأخر خویش، با رجوع به فرهنگ و اخلاق یونان باستان، که در آن، "توجه به خود و دغدغه‌مند خود بودن، محوری بود" (Foucault, 1990a: 49)؛ به تبیین اخلاق زیبایی‌شناسانه که وجه غالب آن،

1 Relationship with self

2 Morals

3 Moral

4 Moral code

5 Ethic

6 Universal

مراقبت و توجه به خود و رابطه‌ی با خویشتن است، پرداخت؛ و بر اخلاق زیباشناختی^۱ که آن را اخلاق عملی برای استفاده در زندگی امروز می‌دانست، تأکید و استدلال نمود که مهم‌ترین مسئله در اخلاق یونان باستان، زیبایی‌شناسی زیستن است: "... دل‌مشغولی و درون‌مایه‌ی اصلی آنان، برساختن نوعی اخلاق، یعنی زیبایی‌شناسی زیستن" (Foucault, 2019a: 460) است.

فوکو در تبیین و تحلیل مفهوم اخلاق در آثار متأخر خویش، با رجوع به فرهنگ و زیبایی‌شناسی وجود^۲ در یونان باستان، "که توجه به خود و دغدغه‌مند خود بودن، برای آن محوری بود" (Foucault, 1990a: 49)؛ به تبیین اخلاق زیبایی‌شناسانه که وجه غالب آن، مراقبت از خود و رابطه‌ی با خویشتن است، پرداخت. درحقیقت، فوکو معتقد است که "... در جامعه‌ی ما، هنر به چیزی تبدیل شده است که فقط به اشیاء مربوط می‌شود و نه به افراد یا به زندگی. هنر چیزی است که تخصصی است یا توسط هنرمندان انجام می‌شود. اما آیا زندگی همه نمی‌تواند به یک اثر هنری تبدیل شود؟ چرا چراغ یا خانه باید یک شیء هنری باشد، اما زندگی ما نباشد؟" (Foucault, 2000: 226). و بدین خاطر است که فوکو در جستار شواهد و نشانه‌های هنر زیستن و زیست زیبا تا فرهنگ و تمدن باستان پیش می‌رود. سفر درونی فوکو به یونان باستان و بازخوانی و واکاوی فرهنگ و تمدن آن، او را به درک و استنباطی متفاوت از هنر سوق داد. طی این سفر، فوکو، هنر زندگی و زیبا زیستن را کشف نمود^۳ که تحت سلطه این اصل است که می‌گوید باید مراقب خود بود. (Foucault, 1990a: 43). هدف اصلی فوکو در مطالعه‌ی اخلاق زیبایی‌شناسانه‌ی یونان، واکاوی تکنیک‌های معطوف به خود یا هنر زیست یونانیان و تلاش آنان برای زندگی زیبا و آزاد است.

بدین ترتیب، فوکو با این عقیده که یونانیان باستان، به‌جای تأکید بر پیروی از قوانین و مقررات بیرونی و انقیاد و خودباختگی نسبت به آن، بر خودسازی، خودآفرینی و خودآرایی^۴ تأکید نموده و برای نیل به هنر زیبایستن، آگاهانه و آزادانه مراقبت از خود و نسبت متعادل با خود را پذیرفته بودند؛ افراد را به بازآفرینی اخلاقی و رابطه‌ی با خود ترغیب می‌نماید. بنابراین، اخلاق فوکویی، اخلاقی غیر هنجاری است که نه بر هنجارها و قوانین و مقررات تجویزی، بلکه بر آفرینش اخلاقی توسط خود فرد دلالت می‌کند.

گذشته‌ازاین، طبق مطالعات فوکو، می‌توان دو نوع اخلاق را از یکدیگر متمایز نمود: "اول، گونه‌ای اخلاق زیبایی‌شناسانه^۵ که هدفش ساختن زندگی فردی و تأکید اصلی آن بر رابطه‌ی فرد با خویش است؛ او از اخلاق یونان باستان، به‌عنوان نمونه‌ی تاریخی این گونه از اخلاق یاد می‌کند. دوم، اخلاقی است که تأکید اصلی آن بر پیروی از مجموعه‌ای از قوانین و مقررات اخلاقی است. نمونه‌ی تاریخی این نوع اخلاق، اخلاق مسیحیت^۶ است." (Farmahini Farahani, 2010: 101). به عقیده‌ی فوکو، "در دوران ما، نوع اول اخلاق تقریباً فراموش شده" (همان) و به جای آن، اخلاق نوع دوم یعنی اخلاق مسیحیت^۷ کلیسایی که در آن "با ایده‌ی اراده‌ی خداوند و اصل اطاعت، اخلاق و اخلاقیات به‌مراتب بیش‌تر شکل مجموعه‌ای از قاعده‌ها [و قوانین بیرونی] را به خود گرفته" (Foucault, 2020a: 189) حاکم گردیده است. همچنین، به عقیده‌ی فوکو، در نتیجه‌ی پدیده‌ی اعتراف در تفکر مسیحیت کلیسایی که بعدها نسخه‌ی سکولار شده‌ی آن با ظهور دانش روان‌کاوی متداول می‌گردد، به پنهانی شناخت و محافظت سوژه، افراد به افشای افکار و ساحت شخصی و درونیات خود وادار می‌شوند؛ زیرا اعمال قدرت (قدرت شبانی^۸) نمی‌تواند بدون شناخت آن‌چه در ذهن آدم‌ها می‌گذرد، بدون کنکاش نفس^۹ و بدون واداشتن آنان به بر ملاکردن درونی‌ترین رازهایشان اعمال شود. (Foucault, 2019a: 417). ازاین‌رو، فوکو با حمایت از اخلاق یونان باستان، صورت کلی اخلاق مسیحیت که متضمن سرکوب بعد جسمانی آدمی و پیروی صرف از هنجارها و قوانین عام و مطلق است را نفی می‌نماید.

پس از اشاره به موارد کلی درباره‌ی مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی فوکو، در ادامه، به بیان مهم‌ترین نکاتی که رویکرد اخلاقی فوکو را با مؤلفه‌ی مهم و محوری پژوهش حاضر یعنی کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبت انسانی مرتبط می‌نماید، می‌پردازیم.

این بحث را با دیدگاه فوکو درباره‌ی تلاش‌های سقراط برای نیل به حقیقت و حقیقت‌گویی آغاز می‌کنیم؛ آن‌جا که فوکو با اشاره به گفت‌وگوهای سقراط و تلاش وی برای رسیدن به حقیقت از طریق پرسش‌های متعدد از دیگران، می‌گوید: "او [سقراط] می‌خواهد از آن‌ها [افراد ساکن در شهر و اجتماع] مراقبت کند تا یاد بگیرند که از خود مراقبت کنند." (Foucault, 2011: 110). بنابراین، نکته‌ی مهمی که مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی فوکو را با مفهوم روابط و مناسبت انسانی مرتبط می‌سازد، آن است که گفتمان اخلاقی فوکو، بدون تقلیل مفهوم دیگری به مفهوم خود و بالعکس، متضمن رابطه‌ی با خود و مراقبت از خود^{۱۰} و ناظر بر رابطه‌ی با دیگران و مراقبت از دیگران^{۱۱} است. به بیان دیگر، گفتمان اخلاقی

1 Aesthetic ethics

2 Aesthetics of existence

3 Self-Fashioning

4 Aesthetic ethics

5 Ethics of Christianity

6 Pastoral Power

7 Soul

8 Care of the Self

9 Care of the Other

فوکو، ضمن دلالت بر مراقبت از خود، "... با توجهی که به مراقبت از دیگران اختصاص می‌دهد، به عنوان تقویت و افزایش روابط [انسانی و] اجتماعی ظاهر می‌شود" (Foucault, 1990a: 53)؛ و با تحکیم و تقویت روابط انسانی و اجتماعی، "شرط ضروری مراقبه از دیگری [دیگران] است." (Foucault, 2005: 162). به بیان دیگر، از منظر فوکو، رابطه‌ی با دیگران، در گرو رابطه‌ی با خود و مراقبت از دیگران مستلزم مراقبت از خویش است. در حقیقت، رویکرد اخلاقی فوکو، ناظر بر راه‌های ارتباط اخلاقی با خود و دیگران است؛ و طبق آن، به تبع اهمیت خود و رابطه‌ی با خود، دیگران و رابطه‌ی با دیگران نیز اهمیت می‌یابد.

بدین ترتیب، اخلاق و تلاش برای رابطه‌ی با خود و توجه به خود در اندیشه‌ی فوکو، نه امری خودخواهانه و صرفاً برای اصلاح و بهبود خود^۱، بلکه در کنار آن، درصدد اصلاح و بهبود رابطه‌ی با دیگران و بسط توجه به دیگران می‌باشد. از این رو، به نظر می‌رسد، مراقبت و توجه به دیگران و شنیدن صدای آنان، از مبانی اخلاق فوکویی است.

براین اساس، مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی فوکو، بیانگر این است که رابطه‌ی با خود، راهکاری برای تعامل عادلانه با دیگران بوده و آزادی فردی در برقراری ارتباط با دیگران، شکل‌دهنده‌ی اخلاق است. در نتیجه، فرد می‌تواند در هر کنش اخلاقی و رابطه‌ی با خود، در موقعیت مناسب رابطه‌ی با دیگران نیز قرارگیرد. به بیان دیگر، از آن‌جا که به عقیده‌ی فوکو، خودکاوی و "... تکنیک‌های خود اغلب مرتبطاند با تکنیک‌های اداره‌ی دیگران" (Foucault, 2019a: 493)؛ اداره کردن و مدیریت خود که موضوع اخلاق تلقی می‌شود؛ رویکرد اخلاقی فوکو را به مبحث اداره کردن و مدیریت دیگران و به‌ویژه، کنشگری مدیران آموزشی در کارکرد روابط و مناسبات انسانی مرتبط می‌سازد. ضمن آن‌که ارتباط دوسویه‌ی مراقبت از خود و مراقبت از دیگران می‌تواند گفتمان اخلاق و رویکرد اخلاقی فوکو را به بحث کنشگری مدیران آموزشی در کارکرد روابط و مناسبات انسانی که مسئله‌ی اصلی و پرسش سوم پژوهش حاضر محسوب می‌شود، مرتبط نماید.

با توجه به توصیف و تحلیل داده‌های متنی و موارد گفته شده در این زمینه، برخی از مهم‌ترین شاخص‌ها و ویژگی‌های مفهوم اخلاق در آراء و عقاید فوکو که رویکرد اخلاقی فوکو را با مؤلفه‌ی مهم و محوری پژوهش حاضر یعنی کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی مرتبط می‌نمایند، عبارت‌اند از: تأکید بر رابطه‌ی با خود، دغدغه‌ی خود و توجه به خود، تأکید بر دیگری و رابطه‌ی با دیگران و مراقبت از دیگران، تأکید بر هنر زیبا زیستن، متنی و درون گفتمانی بودن، نفی جهان‌شمول بودن اخلاق، نفی تجویز باید‌ها و نبایدهای اخلاقی، آزاد بودن در تشکیل چهارچوب اخلاقی، تأکید بر دغدغه‌ی خود و مراقبت از خود نه شناخت خود، بازآفرینی خود و آفرینش اخلاقی، درونی بودن تعهدات و نفی قوانین و الزامات بیرونی.

در جدول شماره ۲، مهم‌ترین شاخص‌ها و ویژگی‌های مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی پسااستارگرایانه‌ی فوکو مستخرج از واکاوی داده‌های متنی پیش‌گفته بیان می‌گردد:

جدول شماره ۲- شاخص‌ها و ویژگی‌های مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی پسااستارگرایانه‌ی فوکو

شاخص‌ها و ویژگی‌های مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی فوکو
- تأکید بر رابطه‌ی با خود: (Foucault, 2019a: 472 & 523)؛ (Foucault, 2013: 484)
- تأکید بر دغدغه‌ی خود و توجه به خود: (Foucault, 2019a: 336 & 472)؛ (Foucault, 2013: 484)؛ (Foucault, 1990a: 49)
- ارادی بودن و ابتناء بر اندیشه‌ورزی: (Foucault, 1992: 10-11)
- نفی جهان‌شمول بودن اخلاق؛ (Foucault, 2020b: 11)؛ (Foucault, 2019a: 336 & 341)؛ (Foucault, 1991: 247)
- نفی الگو و الگوگرایی در اخلاق و عمل اخلاقی؛ (Foucault, 2020b: 11)؛ (Foucault, 2019a: 336)؛ (Foucault, 1991: 247)
- نسبی و متکثر بودن اخلاق؛ (Foucault, 1991: 247)؛ (Foucault, 2020b: 11)
- توجه به خود، فردگرایی و خودمحوری؛ (Foucault, 1990a: 49)
- عدم تمرکز و نفی ساختار سلسله‌مراتب رسمی؛ (Foucault, 2019a: 200)؛ (Foucault, 1981: 49)؛ (Foucault, 1998: 49)
- نفی تجویز باید‌ها و نبایدهای اخلاقی؛ (Foucault, 2020a: 100 & 210)؛ (Foucault, 2019a: 345)
- متنی و درون گفتمانی بودن؛ (Foucault, 1980: 39 & 194)؛ (Foucault, 1998: 12)
- آزادی در تشکیل چهارچوب اخلاقی؛ (Foucault, 2020a: 81 & 102)؛ (Foucault, 2019a: 335)
- تأکید بر دغدغه‌ی خود و توجه به خود نه شناخت خود؛ (Foucault, 1990a: 43 & 49)؛ (Foucault, 2019a: 345)
- برساختن و بازآفرینی خود و آفرینش اخلاقی؛ (Foucault, 1992: 251)؛ (Foucault, 2019a: 523)؛ (Foucault, 1997b: 26)
- درونی بودن اخلاق و نفی تعهدات، قوانین و الزامات بیرونی؛ (Foucault, 1997b: 26)
- تأکید بر رابطه‌ی با دیگران در پرتو رابطه‌ی با خود: (Foucault, 1990a: 53)؛ (Foucault, 2005: 162)؛ (Foucault, 2019a: 398)؛ (Foucault, 1997b: 228)؛ (Foucault, 2011: 110)

مفهوم‌شناسی روابط و مناسبات انسانی در آراء و عقاید فوکو

در آغاز این مبحث، لازم به ذکر است که پژوهش حاضر، ناظر بر این مسئله‌ی پیشینی است که مدیران آموزشی، از مهارت‌های سه‌گانه‌ی مدیریت طبق نظر رابرت کانز، بیش و پیش از مهارت‌های فنی^۱ و ادراکی^۲، باید از مهارت انسانی^۳ برخوردار باشند (Alaghehband, 2018: 205)؛ چرا که مهارت انسانی، برای ایجاد تفاهم و ارتباط‌سازی میان «خود» و «دیگری» به منظور برقراری روابط و مناسبات انسانی در سازمان‌های آموزشی ضرورت تام دارد.

گذشته‌ازاین، بدون تردید، انسان‌ها به‌عنوان موجوداتی اجتماعی، ناگزیر و نیازمند ارتباط با دیگران هستند. اهمیت و ضرورت برقراری روابط با دیگران، برای انسان‌ها چه در زندگی فردی و چه در زندگی اجتماعی به حدی جدی و تعیین‌کننده است که به گفته‌ی مارگارت ویتلی^۴ در کتاب «رهبری و دانش جدید: یافتن مسیر در دنیای پرآشوب»^۵: «هیچ‌یک از ما بدون برقراری ارتباط با دیگران قادر به زندگی نیستیم.» (Wheatley, 2006: 104). براین‌مبنای، سازمان‌ها نیز که از انسان‌هایی با اهداف مشترک شکل گرفته‌اند، برای ادامه‌ی حیات نیازمند برقراری ارتباط و رابطه بین افراد می‌باشند؛ و برآورده شدن این نیاز، به‌عنوان یکی از وظایف ذاتی و اختصاصی مدیریت، متوجه مدیران سازمان‌ها است. در حقیقت، کارکرد روابط و مناسبات انسانی، از رهگذر توجه به دیگران و برقراری روابط و تعامل عادلانه و منصفانه با کارکنان، عامل بهبود عملکرد سازمانی و رمز موفقیت مدیر در سازمان است. ازاین‌رو، روابط و مناسبات انسانی از مهم‌ترین کارکردهای مدیریت و از اساسی‌ترین مؤلفه‌های توسعه‌ی سازمان بوده و با دانش سازمان و مدیریت، پیوند تنگاتنگی دارد و به‌عنوان یکی از کارکردهای مدیریت تعریف می‌گردد. این پیوند در تعبیری که از سقراط درباره‌ی مدیریت نقل شده، مشهود است؛ آن‌جا که: «از مدیریت به عنوان فراگرد اجتماعی یاد کرد؛ فراگردی که متضمن یک سلسله وظایف، فعالیت‌ها و روابط متقابل است» (Alaghehband, 2018: 13-14). تعبیر فراگرد اجتماعی در بیان پیش‌گفته‌ی سقراط، به وضوح به مفهوم روابط و مناسبات میان انسان‌ها اشاره می‌کند. از این منظر، مدیریت، در زمینه‌ی شبکه‌ای از تعاملات، روابط و مناسبات انسانی و اجتماعی شکل می‌گیرد و تبیین چه‌بودی و چه‌استی آن، بر محور انسان و مناسبات انسانی صورت می‌پذیرد.

بنابراین، «برقراری روابط انسانی، مهم‌ترین وظیفه‌ی مدیریت است و مدیر باید در ایجاد و توسعه‌ی آن تلاش کند تا موجب ایجاد انگیزه در کارکنان برای کسب موفقیت و رضایت و بهره‌وری سازمانی گردد.» (Anderson, 2006: 75). در حقیقت، اهمیت کارکرد روابط و مناسبات انسانی در سازمان به‌گونه‌ای است که سایر کارکردهای مدیریت نظیر: تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، انگیزش، نظارت و کنترل، ارزشیابی و رهبری بدون برقراری ارتباط مناسب و مؤثر میان مدیر و کارکنان سازمان، ممکن و اثربخش نخواهد بود.

به بیان دیگر، یکی از علت‌های وجودی مدیریت، آن است که با هم‌افزایی توانمندی‌های فردی و یکپارچه‌سازی و تبدیل آن‌ها به توانمندی منسجم و قدرتمند جمعی در پرتو معاضدت و مشارکت گروهی و از طریق افزایش روابط بین فردی و کاهش لایه‌های نظارتی در سطوح مختلف سازمانی، به بهترین نحو ممکن، تحقق اهداف پیدا و بعضاً پنهان سازمان را میسر و بهره‌وری سازمانی را محقق نماید. به گونه‌ای همین معنای همگرایی و هم‌افزایی توان‌ها و نیروهای افراد در سازمان را می‌توان در دیدگاه ویتلی از نویسندگان حوزه‌ی روابط انسانی در سازمان نیز ملاحظه نمود. وی از قدرت روابط انسانی در سازمان، به عنوان نیروی حاصل از هم‌جوشی هسته‌ای یاد می‌کند: «قدرت ناشی از روابط انسانی را می‌توان با نیروی حاصل از هم‌جوشی هسته‌ای^۶ مقایسه کرد.» (Wheatley, 2006: 13-14). با این تعبیر، روابط و مناسبات انسانی می‌تواند، مانند فرایند هم‌جوشی هسته‌ای، انرژی و نیروی محرک و پیش‌برنده‌ی سازمان را فراهم نماید.

افزون‌براین، روابط و مناسبات انسانی به عنوان مفهوم مهم مدیریتی و یکی از مهم‌ترین مهارت‌ها در مدیریت و مدیریت آموزشی، «... فرایند برقراری، حفظ و گسترش رابطه‌ی پویا و هدفدار بین اعضای [سازمان آموزشی] است که با تأمین نیازهای منطقی، اجتماعی و روانی فرد و گروه سبب تفاهم، احساس رضایت و سودمندی متقابل، [درک و اعتماد متقابل] و ایجاد انگیزش لازم جهت تحقق اهداف سازمان می‌شود.» (Mirkamali, 2019: 22). بنابراین، در سازمان‌های آموزشی، کارکردهای مدیر و رهبر آموزشی تا حد زیادی به وجود روابط و مناسبات انسانی مؤثر و کارآمد وابسته است. به‌طوری‌که علاوه بر وجه رسمی، استفاده از ظرفیت‌های وجه غیررسمی سازمان که «بدون توجه به میزان کفایت سیستم ارتباط رسمی وجود دارند؛ ولی در چارت سلسله‌مراتبی نشان داده نمی‌شوند» (Hoy & Miskel, 2017: 230) نیز به میزان زیادی در گرو ماهیت رهبری مدیر و مهارت انسانی او در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی است.

بدین ترتیب، تحکیم و تثبیت روابط و مناسبات انسانی در سازمان، یکی از جنبه‌های مهم اخلاق مدیریت که تنظیم‌کننده و تقویت‌کننده‌ی روابط مطلوب میان فردی و مسئولیت اجتماعی مدیران در سازمان به‌شمار می‌رود، است که مستلزم رفتار اخلاقی بنیاد و اخلاق مدار مدیران و

1 Technical

2 Conceptual

3 Human

4 Margaret Wheatley

5 Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world

6 Nuclear fusion

اهتمام آنان برای ایجاد جوّ سازمانی متجانس و زمینه‌سازی برای برقراری مشارکت گروهی از طریق ایجاد احساس ارزشمندی و تعهد سازمانی در افراد بوده و تعاملات و مناسبات همگرایانه در سازمان را دربرمی‌گیرد.

ازسوی دیگر، روابط و مناسبات انسانی در سازمان‌های آموزشی را نیز می‌توان برقراری ارتباط مطلوب و هدفمند مبتنی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های انسانی، به‌منظور ایجاد و توسعه مهارت‌هایی دانست که در پی آن افراد می‌آموزند تا خود را با محیط سازمانی و اجتماعی تطبیق دهند. روابط و مناسبات انسانی، مظهر اندیشه‌ی ارزشمندی انسان و بخش مهمی از وظایف ذاتی مدیران آموزشی در ارتقاء تراز بهره‌وری نظام آموزشی بوده و بر مدار انسان و عامل انسانی و بر بنیان تعامل و احترام متقابل و باور به حرمت و کرامت انسانی استوار است. در حقیقت، کاربست روابط و مناسبات انسانی برای مدیران آموزشی، در دو بعد رسمی و غیررسمی سازمان آموزشی کارساز است. به بیان دیگر، هر گونه تلاش عملی مدیران آموزشی در زمینه‌ی برقراری روابط و مناسبات انسانی، ضمن اطمینان به خود و خویشتن باوری^۱، مستلزم باور به ارزشمند بودن دیگران است.

پس از بیان موارد کلی پیش‌گفته درباره‌ی مفهوم عام روابط و مناسبات انسانی در سازمان، در ادامه به بحث اصلی و جستار مفهوم روابط و مناسبات انسانی در آراء و آثار فوکو و سپس اشارت‌های رویکرد اخلاقی فوکو بر آن بازمی‌گردیم.

در ابتدا و ضمن یادآوری این‌که مدیران در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی، باید با تفاهم، تعامل و ارتباط‌سازی میان خود و دیگران و افزایش روابط و کنش‌های بین فردی در سازمان، زمینه‌ی نفوذ و تأثیرگذاری بر افراد و مشارکت آنان در حصول اهداف سازمانی را فراهم نمایند؛ و به تحلیل و واکاوی مفهوم روابط و مناسبات انسانی در اندیشه‌ی پسااستارگرایانه‌ی فوکو و بیان مهم‌ترین نکاتی که اخلاق و رویکرد اخلاقی وی را با مؤلفه‌ی کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی مرتبط می‌نماید، می‌پردازیم. البته باید توجه داشت که در این زمینه، فوکو و اغلب اندیشمندان برجسته‌ی پسااستارگرایی، در حمایت از گروه‌های اقلیت و حاشیه‌نشین جامعه فعال بوده و شاید به منظور جبران عدم تعادل در توزیع قدرت در جامعه، بر توجه به دیگران و شنیدن صدای همگان، به‌ویژه بی‌صداها و افراد به حاشیه رانده شده تأکید نموده‌اند.

گذشته‌ازاین، یادآوری می‌کند که طبق نظر فوکو، تمرینات فلسفی، ذیل توجه به خود، توجه به دیگران را نیز دربرمی‌گیرد: "تمرینات فلسفی، آموزش خود به وسیله خود می‌باشد؛ این آموزش شامل: پرهیز کردن، به‌خاطر سپردن، بررسی وجدان، مراقبه و گوش دادن به دیگران است" (Foucault, 1997a: 273)؛ و این امر، به نوبه‌ی خود می‌تواند بیانگر همگونی حاکم بر کلیت پژوهش حاضر باشد که اشارات مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی پسااستارگرایانه‌ی فوکو، به‌عنوان رابطه‌ی با خود را برای مطالعه‌ی رابطه‌ی با دیگران و روابط و مناسبات انسانی در سازمان‌های آموزشی راهگشا می‌داند.

براین‌اساس، روابط و مناسبات انسانی، فرایند سازگاری اجتماعی یا سازگاری و روابط مطلوب با دیگران است که لازمه‌ی آن طبق دیدگاه فوکو، دستیابی به سازگاری و روابط مطلوب با خود می‌باشد. در حقیقت، "توجه به دیگران یا اهمیت دادن به عنصر «غیریت»" (Farmahini, 2010: 22) و تأکید بر مفهوم «دیگری»^۳ در تفکر پسااستارگرایی و پسامدرن و نقش غیرقابل انکار این مفاهیم در فعلیت بخشیدن به روابط انسانی، به‌وضوح بیانگر جایگاه محوری و شاخص روابط و مناسبات انسانی و عدالت تعاملی^۴ یعنی حفظ شأن و منزلت افراد در روابط بین فردی، در پارادایم پسااستارگرایی و به تبع آن در اندیشه‌ی پسااستارگرایانه‌ی فوکو می‌باشد. طبق تفکر پسااستارگرایانه‌ی فوکو، روابط و مناسبات انسانی، فرایند سازگاری و روابط مطلوب با دیگران، در پرتو سازگاری و روابط مطلوب با خود می‌باشد. چرا که منظور فوکو از تأکید بر رابطه‌ی با خود، هرگز به معنای محدود و محصور شدن در خود و به حاشیه راندن دیگران و نافی رابطه‌ی با دیگران نیست. همچنین، همان‌گونه که در ارتباط با ابتدای بنیان فلسفی و اخلاقی مدیریت در اندیشه‌ی فوکو گفته شد، تحلیل فوکو درباره‌ی حکمرانی و حکومت‌مندی، پیش از آن‌که ناظر بر وجوه کلان و ساختاری آن باشد، مبتنی بر تدبیر نفس و مدیریت خود می‌باشد. بدین ترتیب، فوکو تحول معنایی مدیریت بر دیگران را مستلزم روند شکل‌گیری مفهوم «خود» و مدیریت بر خود می‌داند. لذا به عقیده‌ی فوکو، "مراقبت از خود مستلزم ارتباط با دیگری است" (Foucault, 1988a: 118)؛ و "مشکل ارتباط و روابط با دیگران در طول توسعه‌ی مراقبت از خود حل می‌شود." (Foucault, 1997a: 287). به بیان دیگر، از منظر فوکو، رابطه‌ی با خود، بر مراقبت از خود دلالت دارد و "مراقبت از خود- با توجه‌ی که به مراقبت از دیگران اختصاص می‌دهد- به عنوان تقویت و افزایش روابط انسانی و اجتماعی ظاهر می‌شود" (Foucault, 1990a: 53)؛ که با تحکیم و تقویت روابط انسانی و اجتماعی، "شرط ضروری مراقبه از دیگری" است. (Foucault, 2005: 162). ازاین‌رو، وظیفه‌ی مدیر

1 Self - assurance

2 Otherness

3 The other

4 Interactional Justice

5 Care of the Other

در تحکیم و تقویت روابط و مناسبات انسانی و تکریم دیگران، در گرو کرامت نفس و رابطه‌ی مناسب او با خویش است. براین اساس، اخلاق در اندیشه‌ی فوکو که وی با رویکردی غیرتحمیلی و غیراقتدارگرایانه، آن را نسبت و رابطه‌ی با خود می‌داند، به بحث روابط و مناسبات انسانی که پویای روابط مطلوب با دیگران در پرتو روابط مطلوب با خود می‌باشد، پیوند می‌خورد. افزون بر این، دیگر نکته‌ی مهمی که نباید مغفول بماند، آن است که پژوهش حاضر، با توجه به مضامین پیش گفته و نیز تأکید فوکو بر دغدغه‌ی خود و توجه به خود به جای شناخت خود، مفهوم مراقبت گفته شده در آراء و آثار فوکو را نه به معنای کنترل و نظارت خود و دیگران، بلکه در معنای توجه به خود استدلال نموده و به کار می‌برد.

گذشته‌ازاین، فوکو با بیان این که: "من بیشتر و بیشتر به تعامل بین خود و دیگران ... علاقه‌مند هستم" (Foucault, 1997a: 225)؛ معتقد است وجود اجتماعی انسان در فضایی که در آن "تولید گفتمانی" (Foucault, 1998: 12) رخ می‌دهد و از طریق تعامل و روابط با دیگران شکل می‌گیرد. از این رو، بدین خاطر است که برخی فوکوپژوهان معتقداند که "[مطالعات و] کارهای فوکو را می‌توان برای درک ارتباطات سازمانی، مناسبات انسانی و روابط عمومی به کار گرفت. ... بنابراین، از دیدگاه فوکو، سازمان‌ها را می‌توان به عنوان سازه‌های گفتمانی در نظر گرفت." (Rendtorff, 2014: 150). بدین ترتیب، ترسیم چشم‌اندازی از کنش متقابل اجتماعی در پرتو تأکید بر فضای گفتمانی در نظام فکری فوکو را می‌توان از جمله اشارت‌های مهم اندیشه‌ی فوکو بر مؤلفه‌ی روابط و مناسبات انسانی در سازمان تلقی نمود. به بیان دیگر، توجه به دیگران و تأکید بر مفهوم «دیگری» در تفکر پسا ساختارگرایی و نقش غیرقابل انکار این مفاهیم در فعلیت بخشیدن به روابط انسانی، به وضوح بیانگر جایگاه محوری روابط و مناسبات انسانی در پارادایم پسا ساختارگرایی و اندیشه‌ی پسا ساختارگرایانه‌ی فوکو است.

افزون بر این، طبق دیدگاه فوکو، روابط و مناسبات انسانی ناشی از "رویه‌ای اجتماعی است که موجب ایجاد روابط بین افراد و حتی گاهی مبادلات و ارتباطات میان نهادها می‌شود" (Foucault, 1990a: 45)؛ و کارکرد آن در سازمان، ایجاد و توسعه مهارت‌هایی است که به واسطه‌ی آن‌ها افراد می‌آموزند تا با خودشناسی و هویت‌یابی مبتنی بر نقش‌های سازمانی، خود را با محیط سازمانی و اجتماعی تطبیق دهند. به بیان دیگر، برای فوکو توجه به خودشناسی و بازاندیشی موجب بازسازی رابطه‌ی با خود و در نتیجه، رابطه‌ی با دیگران می‌گردد؛ اما "نه به عنوان تصاحب ساده انگارانه دیگران، صرفاً به منظور ارتباط." (Foucault, 1992: 9).

همان گونه که در بحث و بررسی مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی فوکو گفته شد، رابطه‌ی با دیگران و مراقبت از دیگران در پرتو رابطه‌ی با خود و مراقبت از خود، مهم‌ترین مؤلفه‌های رویکرد اخلاقی فوکو است که وی آن را مرهون فرهنگ و اخلاق یونان باستان و به ویژه، گفتگوهای سقراط با دیگران می‌داند. لذا رابطه‌ی با خود و رابطه‌ی با دیگران و به تبع آن، مراقبت از خود و مراقبت از دیگران لازم و ملزوم یکدیگراند. بنابراین، از منظر فوکو، روابط مناسب با دیگران در گرو رابطه‌ی مناسب با خویش است. به بیان دیگر، وظیفه‌ی مدیر در تحکیم و تقویت روابط و مناسبات انسانی و تکریم دیگران، در گرو کرامت نفس و رابطه‌ی مناسب او با خویش است.

فوکو بحث درباره‌ی رابطه با دیگران که به نوعی زمینه‌ی شکل‌گیری مفهوم نظری و عملی روابط و مناسبات انسانی در اندیشه‌ی او می‌باشد را ذیل مفهوم اداره کردن دیگران، در دو کتاب از چهارگانه‌ی «تاریخ جنسیت» یعنی «کاربرد لذت» و «مراقبت از نفس» تبیین نموده است: "... در این دو کتاب [کاربرد لذت‌ها و دغدغه‌ی خود]، مسئله چگونگی «اداره خود» است. اما باید بی‌درنگ این نکته را اضافه کنم که می‌خواهم نشان دهم که چگونه اداره‌ی خود با عمل اداره‌ی دیگران ادغام می‌شود. این‌ها دو راه وارونه‌ی رسیدن به پرسشی یکسان‌اند: چگونه تجربه‌ای شکل می‌گیرد که در آن، رابطه با خود و رابطه با دیگران به هم پیوند می‌خورند." (Foucault, 2020a: 200). بدین ترتیب، "مفاهیم، روش‌ها و استدلال‌های او [فوکو] ما را دعوت می‌کنند تا به مطالعه‌ی ... راه‌های ارتباط اخلاقی با خود و دیگران بپردازیم." (Deacon, 2006: 117).

به بیان دیگر، از منظر فوکو، فرد می‌تواند در هر کنش اخلاقی و رابطه‌ی با خود، در موقعیت مناسب رابطه و تعامل با دیگران قرار گیرد. علاوه بر این، یافته‌های پژوهشی برخی پژوهشگران و فوکوپژوهان نیز ارتباط میان رابطه‌ی با خود و رابطه‌ی با دیگران در اندیشه‌ی فوکو را تأیید نموده است؛ برای نمونه، هیلی (۲۰۱۳) در رساله‌ی دکتریش استدلال می‌کند که رویکرد اخلاقی فوکو قبل از این که بیانگر رابطه‌ی با خود باشد، رابطه‌ی با دیگران (دیگری) را دربرمی‌گیرد؛ و دیوهرست (۲۰۱۳) نیز در رساله دکتریش نتیجه‌گیری می‌کند که: "نمی‌توان بدون در نظر گرفتن روابط با دیگران از خود مراقبت نمود؛ زیرا بخشی از مراقبت از خود، رفتار مناسب در روابط با دیگران است." (Dewhirst, 2013: 160) البته لازم به ذکر است که منظور فوکو از تأکید بر رابطه‌ی با خود، هرگز به معنای محدود و محصور شدن در خود و به حاشیه راندن دیگران نیست. به بیان دیگر، رابطه‌ی با خود و مراقبت از نفس، نه تنها نافی رابطه‌ی با دیگران نیست، بلکه رابطه با دیگران در پرتو رابطه با خود شکل می‌گیرد. "در طرح پرسش از تدبیر نفس و حکومت بر دیگران، تلاش می‌کنم که نشان دهم چگونه حقیقت‌گویی [و] الزام و امکان بیان حقیقت می‌تواند چگونگی شکل‌گیری فرد به عنوان سوژه در ارتباط با خود و دیگران را نشان دهد." (Foucault, 2010: 42). در هر حال، از آن جا که به عقیده‌ی فوکو، "تکنیک‌های [اداره‌ی] خود اغلب مرتبط‌اند با تکنیک‌های اداره‌ی دیگران" (Foucault, 2019a: 493)؛ اداره کردن و مدیریت خود که موضوع اخلاق تلقی می‌شود؛ رویکرد اخلاقی فوکو را به مبحث اداره کردن و مدیریت دیگران و کنشگری

مدیران در کارکرد روابط و مناسبات انسانی که مسئله‌ی اصلی پژوهش حاضر محسوب می‌شود، مرتبط می‌سازد. ضمن آن که ایجاد و توسعه‌ی روابط با دیگران، مستلزم بحث رهبری است که پژوهش حاضر، از آن غفلت ننموده است. همچنین، یادآوری می‌نماید که "مدیریت در رویکرد فوکویی، شغل تلقی نمی‌شود؛ بلکه پدیده‌ای است که درون زنجیره‌ی تعاملات [و مناسبات] انسانی تعریف می‌گردد" (Gaeini, 2010: 118)؛ و در تلاش است که در مجموعه‌ای متشکل از انسان‌ها، مسئولیت ایجاد و برقراری روابط، تعامل و مشارکت آنان را برعهده بگیرد. بنا بر موارد پیش گفته و با تحلیل مفهوم روابط و مناسبات انسانی در اندیشه‌ی پسا ساختارگرایانه‌ی فوکو و استنباط مؤلفه‌هایی نظیر: غیریت، دیگری و دیگران، آزادی، توجه و مراقبت دیگران، گفتمان و فضای گفتمانی می‌توان ضمن تعریف مفهوم روابط و مناسبات انسانی در سازمان‌ها به‌عنوان سازه‌های گفتمانی، به پرسش سوم پژوهش نیز پاسخ داد. بدین ترتیب، با توجه به شاخص‌ها و مؤلفه‌های برگرفته از آراء و آثار فوکو، می‌توان مفهوم روابط و مناسبات انسانی از دیدگاه وی را این‌گونه تعریف نمود: «روابط و مناسبات انسانی عبارت است از فرایند کنش‌های متقابل هدفمند و منصفانه با دیگران، در فضای گفتمانی و روابط شبکه‌ای در پرتو دیگرپذیری و باور به ارزشمند بودن دیگران، به منظور ترویج گفتمان، شکوفایی هستی انسانی و تحقق امکان زندگی آزاد و زیبا برای خود و دیگران.» بنابراین و با توجه به توصیف، تحلیل و واکاوی داده‌های متنی، مقایسه و تطبیق مهم‌ترین شاخص‌ها و ویژگی‌های مفهوم اخلاق و روابط و مناسبات انسانی در اندیشه‌ی فوکو در جداول شماره ۳ تبیین می‌گردد.

جدول شماره ۳- جدول تطبیقی شاخص‌ها و ویژگی‌های مفهوم اخلاق و روابط و مناسبات انسانی در اندیشه‌ی فوکو

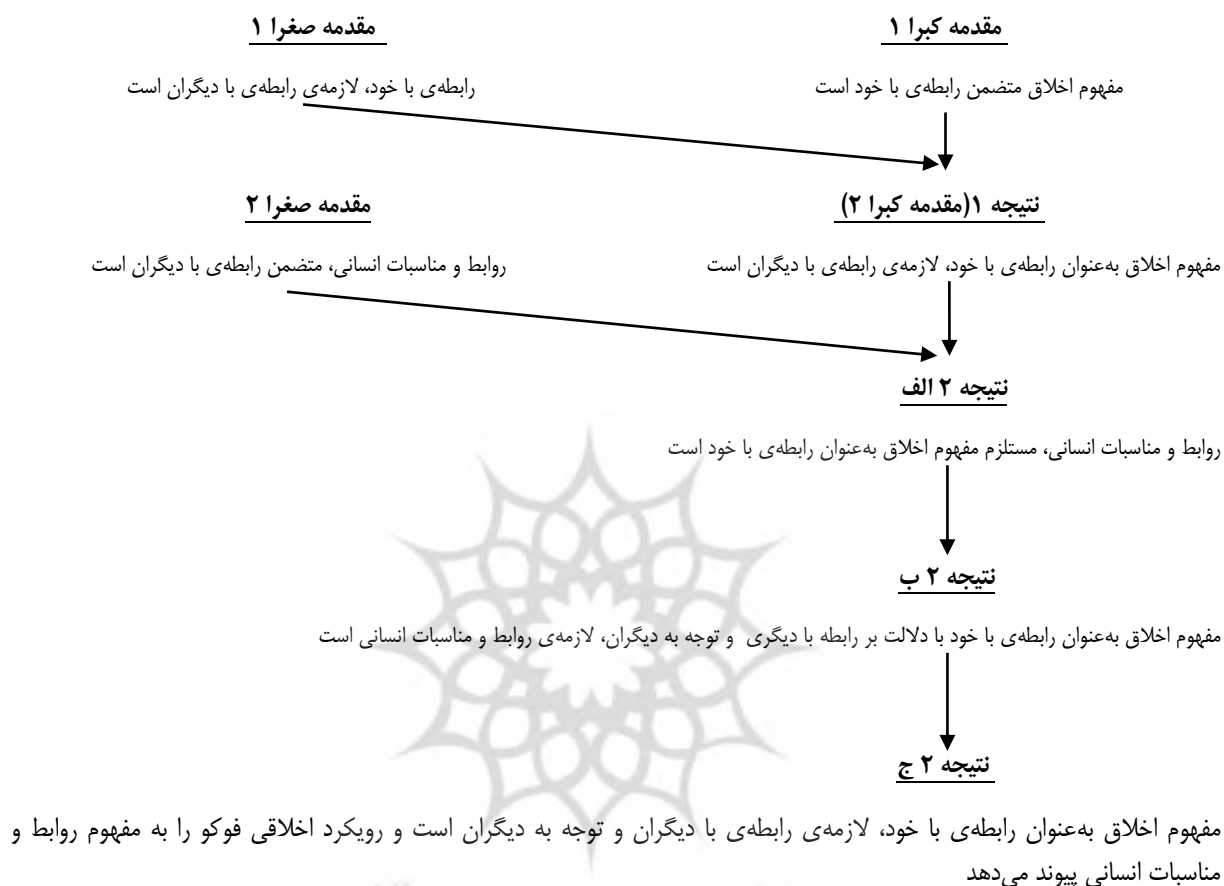
شاخص‌ها و ویژگی‌های مفهوم اخلاق در اندیشه‌ی فوکو	شاخص‌ها و ویژگی‌های روابط و مناسبات انسانی در اندیشه‌ی فوکو
- تأکید بر رابطه‌ی با خود؛ (Foucault, 2019a: 472 & 523) ؛ (Foucault, 2013: 484)	- غنی سازی روابط بین فردی؛ (Foucault, 1990a: 45) (Foucault, 1992a: 9)
- تأکید بر دغدغه‌ی خود و توجه به خود؛ (Foucault, 2019a: 336 & 472) ؛ (Foucault, 2013: 484) ؛ (Foucault, 1990a: 49)	- تعامل و تأثیرگذاری بر دیگران؛ (Foucault, 1997a: 225) ؛ (Foucault, 1992: 9) ؛ (Foucault, 1988a: 118)
- نفی جهان‌شمول بودن اخلاق؛ (Foucault, 2020b: 11) ؛ (Foucault, 1991: 247) ؛ (Foucault, 2019a: 336 & 341)	- توجه به خرده فرهنگ‌ها و توجه به گروه‌های اقلیت؛ (Foucault, 1997a: 287)
- نفی الگو و الگوگرایی؛ (Foucault, 2020b: 11) ؛ (Foucault, 2019a: 336) ؛ (Foucault, 1991: 247)	- توجه به دیگران و گوش دادن به صدای دیگران؛ (Foucault, 1997a: 273) ؛ (Foucault, 1990a: 53) ؛ (Foucault, 2005: 162)
- نسبی و متکثر بودن؛ (Foucault, 2020b: 11) ؛ (Foucault, 1991: 247)	- کاهش لایه‌های نظارتی در سازمان؛ (Foucault, 1998: 12)
- توجه به خود، فردگرایی و خودمحوری؛ (Foucault, 1990a: 49)	- ترویج گفتمان، تقویت تشکلهای غیررسمی؛ (Foucault, 1980: 39) ؛ (Foucault, 1994: 94) ؛ (Foucault, 1981: 49)
- عدم تمرکز و نفی ساختار سلسله‌مراتب رسمی؛ (Foucault, 1981: 49) ؛ (Foucault, 1998: 49) ؛ (Foucault, 2019a: 200)	- توسعه‌ی مشارکت و روابط سازمانی با تقدم و محوریت آزادی؛ (Foucault, 2020a: 81 & 102) ؛ (Foucault, 2019a: 335 & 427)
- نفی تجویز باید‌ها و نیاید‌های اخلاقی؛ (Foucault, 2020a: 100 & 210) ؛ (Foucault, 2019a: 345) ؛ (Foucault, 1997b: 26) ؛ (Foucault, 1992: 251)	- امکان آزادی عمل و ابتکار برای دیگران؛ (Foucault, 2020a: 200)
- متنی و درون گفتمانی بودن؛ (Foucault, 1998: 12) ؛ (Foucault, 1980: 29 & 194)	- مدیریت دیگران در پرتو مدیریت خود؛ (Foucault, 2019a: 493) ؛ (Foucault, 2010: 42) ؛ (Foucault, 1997b: 288)
- آزادی در تشکیل چارچوب اخلاقی؛ (Foucault, 2020a: 81 & 102) ؛ (Foucault, 2019a: 335 & 427)	- رعایت حقوق فردی و اجتماعی دیگران؛ (Foucault, 1992: 9) ؛ (Foucault, 1988a: 118)
- تأکید بر رابطه‌ی با دیگران در پرتو رابطه‌ی با خود؛ (Foucault, 1990a: 53) ؛ (Foucault, 2005: 162) ؛ (Foucault, 2019a: 493) ؛ (Foucault, 1991: 247) ؛ (Foucault, 2005: 162) ؛ (Foucault, 2011: 110) ؛ (Foucault, 1997b: 288)	- کثرت‌گرایی و هویت‌های متکثر؛ (Foucault, 1991: 247) ؛ (Foucault, 2020a: 130)

روش پژوهش استنتاج یا قیاس نظری و عملی برای پاسخ‌گویی به پرسش دوم پژوهش

پژوهش حاضر، روش استنتاج یا قیاس نظری و عملی طبق الگوی فرانکنا را برای پاسخ‌گویی به پرسش دوم پژوهش مورد استفاده قرار می‌دهد. روش استنتاج یا قیاس نظری که در نمودار شماره ۱ نمایش داده می‌شود، متشکل از دو مقدمه‌ی اخباری و نتیجه‌ای اخباری است؛ که در آن، مقدمه کبرا و مقدمه صغرا گزاره‌هایی توصیفی‌اند و نتیجه‌ی قیاس نیز گزاره‌ای توصیفی است که علاوه بر استنتاج و تبیین پاسخ

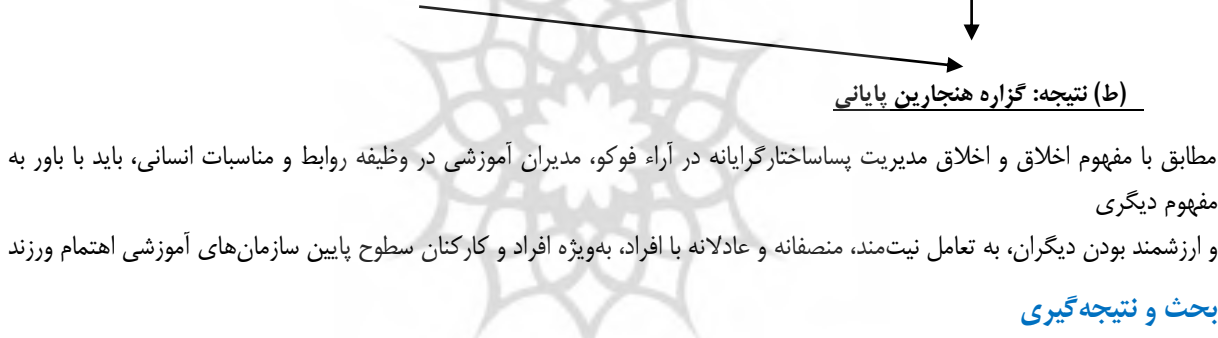
برای پرسش پژوهش را فراهم می‌سازد. افزون‌براین، در روش استنتاج یا قیاس عملی، از دو مقدمه یعنی گزاره هنجارین و گزاره واقع‌نگر، نتیجه‌ی قیاس به صورت یک گزاره هنجارین استنتاج می‌گردد. بدین ترتیب، در الگوی بازسازی شده‌ی استنتاج یا قیاس عملی فرانکنا که در نمودار شماره ۲ نمایش داده می‌شود، با تمهید مقدمات هنجارین و واقع‌نگر آغازین، به استنتاج گزاره‌های هنجارین و تجویزی ناظر بر روش مدیریتی و فن مدیریتی و نتیجه‌ی پایانی که بیانگر اشارت‌های رویکرد اخلاقی فوکو و اخلاق مدیریت پساساختارگرایانه بر کنشگری مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی باشند، می‌پردازیم:

نمودار شماره ۱ - استنتاج یا قیاس نظری برای پاسخ‌گویی به پرسش دوم پژوهش



نمودار شماره ۲ - استنتاج یا قیاس عملی برای پاسخ‌گویی به پرسش دوم پژوهش





بحث و نتیجه گیری

پس از بحث و بررسی آراء و عقاید فوق، یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که:

۱. در دوران متأخر حیات فکری فوکو، نشانه‌هایی از چرخش مفهوم مدیریت به مفهوم رهبری استدلال و استنتاج می‌گردد و بدین ترتیب، به پرسش اول پژوهش پاسخ داده می‌شود.
۲. رویکرد اخلاقی فوکو، بیانگر آن است که مراقبت از نفس در پرتو رابطه‌ی با خود، راهکاری برای تحقق رابطه‌ی با دیگران و نیل به عدالت تعاملی است. فوکو بحث درباره‌ی رابطه‌ی با دیگران که به نوعی زمینه‌ی شکل‌گیری مفهوم نظری و عملی روابط و مناسبات انسانی در سازمان می‌باشد را ذیل مفهوم اخلاق و رابطه‌ی با خود تبیین نموده‌است. بدین ترتیب، به پرسش دوم پژوهش پاسخ داده می‌شود.
- نتیجه نهایی از روش استنتاج یا قیاس عملی:
- «مطابق با مفهوم اخلاق و اخلاق مدیریت پس‌اساختارگرایانه در آراء فوکو، مدیران آموزشی در وظیفه‌ی روابط و مناسبات انسانی، باید با باور به مفهوم دیگری و ارزشمند بودن دیگران، به تعامل هدفمند، منصفانه و عادلانه با افراد، به‌ویژه افراد و کارکنان سطوح پایین سازمان‌های آموزشی، اهتمام ورزند.»

(ب) پیشنهادهای کاربردی پژوهش

- تأکید بر لزوم تعامل و مشارکت و تحقق مدیریت تعاملی در سازمان‌های آموزشی و جلب توجه مدیران آموزشی به این مهم؛
- تأکید و توجه به بعد رهبری آموزشی در انجام وظایف صف و ستاد مدیران در سازمان‌های آموزشی؛
- تلاش برای تحقق سازمان‌های بدون مرز و مدیریت‌های بدون دیوار در نظام آموزشی؛
- تلاش برای تحکیم و تقویت نظام آموزشی باز؛
- تمرکززدایی و انحصارزدایی در نظام آموزشی، با جلب مشارکت و همگرایی، همه‌ی افراد و همه‌ی فرهنگ‌ها؛

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسنده مسئول تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی و نگارش نهایی: سید سعید حسینی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Alagheband, Ali (2019). Theoretical foundations and principles of educational management. Twenty-ninth edition, Tehran: Rawan Publishing House [In persian].
- Alagheband, Ali (2018). The basics of educational management. 49th edition, Tehran: Rawan Publishing House [In persian].
- Aali, marzieh; (February 2011). Genealogy of discipline in school (based on power-knowledge relations in the view of Michel Foucault). Doctoral dissertation in philosophy of education, Mashhad: Ferdowsi University [In persian].
- Alam, Abdul Rahman and Insaifi, Mustafa (Spring 2017). Recognizing the transition from structuralism to poststructuralism, Political Quarterly Journal of Faculty of Law and Political Sciences, University of Tehran, Volume 48, Number 1, 59-76 [In persian].
- Anderson, B. (2006). *Handbook of industrial organizational psychology*. Sage publishing company, Beverly Hills.
- Bagheri, Khosrow; Sajjadih, Narges and Tavassoli, Tayyebah (Spring 2014). Research approaches and methods in the philosophy of education. 2nd edition, Tehran: Publications of the Research Institute of Cultural and Social Studies
- Beattie, Liana (2019). *Educational leadership: Producing docile bodies? A Foucauldian perspective on Higher Education*. First published: 09 July 2019, <https://doi.org/10.1111/hequ.12218>.
- Davidson, Arnold. (2000). Paleontology, genealogy, ethics. In: Foucault in the crucible of criticism, David Cozens Hoy, translated by Payam Daghu, 1st edition, Tehran: Nashr-e-Markaz [in Persian].
- Deacon, Roger (2006). Michel Foucault on education: a preliminary theoretical overview. South African Journal of Education, Vol 26(2), pp. 177–187.
- De Aquino, Magno Geraldo (2019). Notions of subject and power in Foucaultian readings and their influence in organization and people management studies. Cad.EBAPE.BR, vol.17, No.3, Rio de Janeiro July/Sept. 2019 . <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395173587x>
- Delawar, Ali; (2010). Theoretical and practical foundations of research in humanities and social sciences. 9th edition, Tehran: Rushd Publications [In Persian].
- Farmahini Farahani, Mohsen (2010). Postmodernism and education. 2nd edition, Tehran: Aeizh Publications [In persian].
- Foucault, Michel (2021). Care and punishment: the birth of the prison. Translated by Niko Sarkhosh and Afshin Jahandideh, 18th edition, Tehran: Ney Publishing [In Persian].
- Foucault, Michel (2020a). Iran: the soul of a soulless world; and 9 other conversations with Michel Foucault. Translated by Niko Sarkhosh and Afshin Jahandideh, 16th edition, Tehran: Nei Publishing [In Persian].
- Foucault, Michel; (2020b). The Birth of Biopolitics: Lectures at the Collège de France 1978-1979. Translated by Reza Najafzadeh, 9th edition, Tehran: Ney Publishing [In Persian].
- Foucault, Michel (2019a). Theater of philosophy: a selection of lectures, short writings, conversations and ... Translated by Niko Sarkhosh and Afshin Jahandideh, 8th edition, Tehran: Ney Publishing [In Persian].
- Foucault, Michel (2019b). Paleontology of knowledge. Translated by Niko Sarkhosh and Afshin Jahandideh, 7th edition, Tehran: Ney Publishing [In Persian].
- Foucault, Michel (2013). Society must be defended: Lectures of College de France 1975-1976. Translated by Reza Tajafzadeh, Tehran: Rokhdad Nou Publications [In Persian].
- Foucault, Michel (2011). *The Courage of Truth: The Government of Self and Others II: Lectures at the College de France, 1983–1984*. Edited by Frederic Gros, New York, NY: Picador.

- Foucault, Michel (2010). *The Government of Self and Others: Lectures at the Collège de France 1982–1983*. Edited by Frederic Gros, New York: Picador.
- Foucault, Michel (2005). *The Hermeneutics of the Subject: Lectures at the College de France 1981-1982*. Translated by Graham Burchell, New York: Palgrave Macmillan.
- Foucault, Michel (2000). *On the genealogy of ethics: an overview of work in progress*. Translated by Robert Hurley, In: Paul Rabinow (Ed.), *Essential works of Foucault: vol 1*, London: Penguin.
- Foucault, Michel (1998). *The History of Sexuality: An Introduction: The Will to Knowledge*. Vol. 1, London Penguin Books.
- Foucault, Michel (1997). *Ethics, Subjectivity and Truth: Essential Works of Foucault 1954-1984*. Vol. 1, Edit. Paul Rabinow, Translated by Robert Hurley and Others. New York: The New Press.
- Foucault, Michel (1991). *Disciplinary power and citizenship*. In: *Power: human form or satanic evil*, Steven Lux, translated by Farhang Rajaei, Tehran: Institute of Cultural Studies and Research Publications [In Persian].
- Foucault, Michel (1990a). *The History of Sexuality: The Care of the Self*. Vol. 3. London: Penguin Books.
- Foucault, Michel (1990b). *Politics, philosophy, culture: interviews and other writings 1977-1984*. Edited with an Introduction by Lawrence D. Kritzman, Translated by Alan Sheridan and others, Paperback published in 1990, New York: Published by Routledge, Chapman & Hall, Inc.
- Foucault, Michel (1988a). *The Ethic of the Care for the Self as a Practice of Freedom*. In: *The Final Foucault*, eds. J. Bernauer and D. Rasmussen, Cambridge, Mass: MIT Press.
- Foucault, Michel (1988b). *Technologies of the self: A seminar with Michel Foucault*; Editor: Luther H. Martin; Huck Gutman & Patrick H. Hutton, The University of Massachusetts Press, ISBN 10 : 0870235931.
- Gaeini, Abolfazl (Winter 2010). *Textbook of the basics of epistemology, theories of organization and management*. Qom: Publishing House and University Research Center [In persian].
- Gillies, Donald (2013). *Michel Foucault and educational leadership*. 1st Edition, London & New York: Routledge, ISBN-13: 978-0415633123, ISBN-10: 0415633125.
- Griseri, Paul (2002). *Management knowledge printed in Great Britain*. New York printic - hall.
- Gruber, Craig W.; Clark, Matthew G.; Klempe, Sven Hroar; Valsiner, Jaan (2015). *Constraints of Agency: Explorations of Theory in Everyday Life*. Springer International Publishing Switzerland. ISBN 978-3-319-10129-3
- Healy, Frances Bridget Eleanor (November, 2013). *Foucault's Ethic of Power : Subjects, politics and the critical attitude*. For the Degree of Doctor of Philosophy, University of Tasmania.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth (2019). *Managing Organizational Behavior: Application of Human Resources*. Translated by Ali Azhababand, 45th edition, Tehran: Amirkabir Publications [in Persian].
- Hirst, Paul Heywood and Peters, Richard Stanley (2009). *The logic of education*. Translated by Farhad Karimi, first edition, Tehran: Scientific and Cultural Publications [in Persian].
- Hosseini, Ismail (2008). *Explaining Foucault's anthropological and epistemological views and criticizing its implications for the limits of duties and powers of education activists*. Master's thesis in History and Philosophy of Education, Tehran: Tarbiat Modares University [in Persian].
- Hosseingholizadeh, Rezvan; Ahanchian, Mohammadreza; Nofarsti, Ali and Kohsari, Masoumeh (autumn and winter 2015). *A search in the history of educational management ideas with a view to international experiences*, Research Journal of Fundamentals of Education and Training, Year 6, Number 2, pp. 152-128 [in persian].
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil J. (2017). *Educational management: theory, research and practice*. Translated by Mir Mohammad Seyed Abbaszadeh, 4th edition, Urmia: Urmia University Press [In Persian].
- Joullié, Jean Etienne (Nov 2015). *The Philosophical Foundations of Management Thought*. Academy of Management Learning & Education, Vol. 15, No. 1, Published Online: 18 Nov 2015, pp. 157-179.
- Kebung, Konrad (2019). *Michel Foucault: Subjectivity and ethics of the self as practice of freedom*. Melintas Vol. 35, No. 2, pp. 108-121.
- Khosrowpanah, AbdulHossein (2015). *Philosophy of human sciences (theoretical foundations)*. First edition, Qom: Ma'arif publishing house [In Persian].
- Lorenzini, Daniele (2015). *Ethics as Politics: Foucault, Hadot, Cavell and the Critique of Our Present*. In: *Foucault and the History of Our Present*.
- Marshall, James D. (Autumn 2017). *Poststructuralism, philosophy and education*. Translated by Akbar Salehi, Tehran: Rushd-e Farhang Publications [In Persian].
- Mirkamali, Seyyed Mohammad (2020). *Human relations in school*. Thirteenth edition, Tehran: Yastoon Publications [In Persian].
- Mirkamali, Seyyed Mohammad (2019). *Management philosophy*. 3rd edition, Tehran: Yastoon Publications [In Persian].
- Peters, Michael (2016). *Michel Foucault*. Translated by Mohammad Jaafar Paksarsht, in: *Fifty modern thinkers of educational sciences (from Piaget to the present age)*, compiled and edited by Joy A. Palmer, collective translation of translators, 3rd edition, Tehran: Samit Publications.

- Rendtorff, Jacob Dahl (2014). *French Philosophy and Social Theory: A Perspective for Ethics and Philosophy of Management*. 1st Edition, Springer, New York- London, ISSN 2211-2707, ISSN 2211-2723.
- Scott, William Richard (2011). *Organizations: legal, real and open systems*. Translated by Mohammad Reza Behrangi, third edition, Tehran: Kamal Tarbiat Publications [In Persian].
- Thomson, Pat; Hall, Christine; Jones, Ken (2012). *Towards educational change leadership as a discursive practice—or should all school leaders read Foucault?*. *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, Published online: 27 Jun 2012, pp. 155-172.
- Wheatley, Margaret J. (2006). *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world*. 3rd Edition, Berrett-Koehler Publishers, Inc., San Francisco. ISBN 1576753441 9781576753446.

