Kaviyani *Scholarship in Educational Leadership and Management Journal* (SELMJ) (2025) 2:1

Scholarship in Educational Leadership and Management Journal (SELMJ)

Original Article **ISSN (Online): 7051-3060**

Revisiting Evers and Lakomski's Contributions to Educational Leadership and Management Theory

Atefeh Kaviyani * [1]

* Correspondence:

Kaviyani @yahoo.com

Department of Educational Management, To.C., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

Received: 07 May 2025

Revision: 24 May 2025

Accepted: 13 June 2025

Published online: 20 June 2025

Abstract:

This paper critically examines the development of educational management and leadership theories, focusing on the naturalistic perspectives of Evers and Lakomski. Educational leadership, as a relatively young discipline, is influenced by classical management paradigms and, from the perspective of these two thinkers, requires redefinition based on the principles of natural science and epistemological coherence. Evers and Lakomski, emphasizing the connection of educational management with the natural sciences, propose a post-positivist approach in which theories are evaluated based on criteria such as consistency, simplicity, and internal coherence. The main arguments of the article revolve around three axes: individualism versus structuralism, centralized mind and self-organization, and distributed cognition and centralized decision-making. Evers and Lakomski, defending "naturalistic coherence," argue that educational management theories should be aligned with the natural sciences and have scientific criteria such as empiricism and internal coherence. However, this approach faces criticisms such as reductionism, lack of practical applicability, and neglect of practical narratives.

In summary, the article points out that although the naturalistic approach of Evers and Lakomski is a step towards making educational management more scientific, it needs to be adjusted and combined with social and critical perspectives. The main criticism of them is that their theory is considered idealistic and distant from the objective realities in educational settings. Despite these limitations, their contribution to the revival of epistemological debates in educational leadership is significant.

Keywords: Evers and Lakomski, educational management and leadership, theory development, naturalistic coherence

This work is licensed under Creative Commons Attribution 4.0 International. To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

[Downloaded from mail.selmj.ir on 2026-11-18]

Kaviyani *Scholarship in Educational Leadership and Management Journal* (SELMJ) (2025) 2:1

Scholarship in Educational Leadership and Management Journal (SELMJ)

Original Article

شاپای الکترونیکی: ۳۰۶۰-۷۰۵۱

بازخوانی اندیشه های اورز و لاکومسکی در حوزه مطالعاتی مدیریت و رهبری آموزشی

عاطفه کاویانی

* نویسنده مسئول:

Kaviyani @yahoo.com

گروه مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

تاریخ دریافت: ۱۷ اردیبهشت ۱۴۰۴
تاریخ بازنگری: ۳ خرداد ۱۴۰۴
تاریخ پذیرش: ۲۳ خرداد ۱۴۰۴
تاریخ انتشار: ۳۰ خرداد ۱۴۰۴

چکیده:

این مقاله با رویکردی انتقادی به بررسی توسعه نظریه‌های مدیریت و رهبری آموزشی با تمرکز بر دیدگاه‌های طبیعت‌گرایانه کالین اوورز و گابریل لاکومسکی می‌پردازد. رهبری آموزشی به عنوان رشته‌ای نسبتاً جوان، تحت تأثیر پارادایم‌های کلاسیک مدیریت قرار دارد و از دیدگاه این دو اندیشمند، نیازمند بازتعریف بر اساس اصول علم طبیعی و انسجام‌گرایی معرفت‌شناختی است. اوورز و لاکومسکی با تأکید بر پیوند مدیریت آموزشی با علوم طبیعی، رویکردی پساپوزیتیویستی را پیشنهاد می‌کنند که در آن نظریه‌ها بر اساس معیارهایی مانند سازگاری، سادگی، و انسجام درونی ارزیابی می‌شوند. مباحث اصلی مقاله حول سه محور فردگرایی در برابر ساختارگرایی، ذهن متمرکز و خودسازمان‌دهی، و شناخت توزیع‌شده و تصمیم‌گیری متمرکز است. اوورز و لاکومسکی با دفاع از «انسجام‌گرایی طبیعت‌گرایانه»، استدلال می‌کنند که نظریه‌های مدیریت آموزشی باید با علوم طبیعی همسو باشند و از معیارهای علمی مانند تجربه‌پذیری و انسجام درونی برخوردار باشند. با این حال، این رویکرد با انتقاداتی مانند تقلیل‌گرایی عدم کاربردپذیری عملی، و غفلت از روایت‌های عملی مواجه است .

در مجموع مقاله اشاره می‌کند که هرچند رویکرد طبیعت‌گرایانه اوورز و لاکومسکی گامی به سوی علمی‌تر کردن مدیریت آموزشی محسوب می‌شود، اما نیاز به تعدیل و ترکیب با دیدگاه‌های اجتماعی و انتقادی دارد. نقد اصلی به آن‌ها، ایده‌آلیستی دانستن نظریه‌شان و فاصله گرفتن از واقعیت‌های عینی در محیط‌های آموزشی است. به‌رغم این محدودیت‌ها، مشارکت آن‌ها در احیای بحث‌های معرفت‌شناختی در رهبری آموزشی قابل توجه است.

واژه‌های کلیدی: اورز و لاکومسکی، مدیریت و رهبری آموزشی، توسعه نظریه، انسجام طبیعت گرایانه

This work is licensed under Creative Commons Attribution 4.0 International. To view a copy of this licens, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

[Downloaded from mail.selmj.ir on 2026-11-18]

مقدمه

این مقاله در نظر دارد با تاکید ویژه بر **جهت‌گیری طبیعت‌گرایانه کالین اوورز و گابریل لاکومسکی** که در پیگیری امور آموزشی از آن دفاع کرده اند، نگاهی انتقادی به مسائل توسعه **نظریه در حوزه مدیریت و رهبری آموزشی** داشته باشد. رهبری ایده اصلی آن تا حدودی توسط **پارادایم مدیریت کلاسیک** تغذیه می شود که تأثیر زیادی بر اداره کردن، مدیریت و رهبری دارد، رشته‌ای نسبتا جوان بحساب می آید، و به زعم **گانتر** "رهبری آموزشی، سرزمینی گسترده است و سهمی که من قصد انجام آن را دارم لزوماً متمرکز و جزئی است". برای شروع قدری اطلاعات کلی درباره این اندیشمند حوزه مطالعاتی مدیریت آموزشی ارائه می‌شود.

کالین اوورز استاد **رهبری آموزشی** در مدرسه آموزش و پرورش دانشگاه سیدنی استرالیا است. قبل از این انتصاب، او استاد آموزش و پرورش در **دانشگاه هنگ کنگ** بود. علایق پژوهشی او شامل **رهبری آموزشی، مدیریت و سیاست، فلسفه آموزش و پرورش** و **روش تحقیق** است. علاقه او به روش شناسی تحقیق از دیدگاه **معرفت شناسی** که **طبیعت‌گرایانه و انسجام‌گرایانه** است سرچشمه می گیرد و او ویرایش یک شماره ویژه از **مجله آموزش تطبیقی** که به بررسی رابطه بین فرهنگ های میراث **کنفوسیوس** و روش شناسی اختصاص دارد، را نیز عهده‌دار بود

لاکومسکی در سه قاره تحصیل کرده است. تحصیلات وی در مقطع کارشناسی و آموزش معلمان در آلمان انجام شد. مدرک کارشناسی ارشد وی در **دانشگاه سیدنی**، استرالیا انجام گرفت و تحصیلات دکترا را نیز در **دانشگاه ایلینوی**، ایالات متحده آمریکا به پایان رساند. او خود درباره زمینه مطالعاتی اش گفته است: در ابتدایی ترین حالت، برنامه تحقیقاتی من را می توان اینگونه توصیف کرد که می خواهم بدانم که مردم چگونه می آموزند و دانش کسب می کنند، از موضع فلسفی طبیعت گرایانه من، این مسائل را می‌توان با مطالعه نحوه **عملکرد مغز** همانطور که در **علوم اعصاب شناختی** و همچنین با استفاده از **فلسفه عصبی** که از دانش علمی برای درک چیستی ذهن ها استفاده می کند، پاسخ داد. تمرکز بر تأثیر فلسفه تحلیلی و عمل‌گرایی در آموزش و پرورش؛ بررسی مفاهیم دانستن، عمل‌کردن و بودن در فضای آموزشی و اجتماعی؛ تحلیل ساختارهای مدیریتی و نقش رهبران در فرآیندهای آموزشی؛ مطالعه تأثیر نظریه‌های فلسفی بر تصمیم‌گیری‌های سازمانی؛ بررسی سازمان‌ها از منظر فلسفی و ارائه رویکردهای علمی برای مدیریت آن‌ها؛ همکاری نزدیک با کالین اورز برای ایجاد مفاهیم جدید در رهبری آموزشی، بخشی از حوزه‌های مطالعاتی مورد علاقه لاکومسکی هستند.

پیش از ادامه بحث، به چند نکته باید توجه داشت. نخست این بحث است که **معرفت شناسی**، هم **محتوا** و هم **ساختار** نظریه ها را در مدیریت آموزشی شکل می دهد. دوم دفاع از **نوعی معرفت شناسی ترجیحی** است که آن را **انسجام گرایی طبیعت‌گرایانه** می نامیم. بخش **انسجام گرایی** می گوید که نظریه ها با طیف وسیعی از ملاحظات به ویژه **کفایت تجربی، سازگاری، سادگی، جامعیت، باروری** و **انسجام** توجیه می‌شوند، به این معنا که همه بخش ها با هم تناسب دارند. همچنین **طبیعت گرایی** به این تقاضا اشاره دارد که هر توضیحی از جزئیات این **معرفت شناسی** ارائه شود، باید با **علم طبیعی**، یا آن بخش از علم که بیشترین ارتباط را برای مطالعه دانش، پویایی آن و توجیه آن دارد، منطبق باشد. و ویژگی سوم این است که نتایج دو

[Downloaded from mail.selmj.ir on 2026-11-18]

ویژگی اول را برای حساب های نظریه اداری و مؤلفه های مختلف آن مانند دیدگاه های سازمان ها، رهبری، تصمیم گیری، آموزش و پرورش و روش شناسی تحقیقات علوم اجتماعی با جزئیات بررسی کنیم.

با **فروپاشی پوزیتیویسم** و انواع آن به عنوان گزارشی از علم، صحنه به روایت های احتمالی **پساپوزیتیویستی** تغییر کرد، که تعداد زیادی از آنها وجود داشت. **برنامه پژوهشی اورز و لاکومسکی** بخشی از این تغییر **پساپوزیتیویستی**، اما در جهتی خاص است. برای آنها، **علم مدیریت**، علمی است که صرفا می‌تواند با **علوم طبیعی** منسجم باشد و با توسل به **معیارهای انسجام** توجیه شود. به طورکلی، «**طبیعت‌گرایی**» که در علوم طبیعی به آن اشاره می کنیم، دکترینی است که ادعا می کند در مورد هر اتفاقی که در جهان رخ می‌دهد، در نهایت به عنوان نتیجه **تعامل** بین آن موجودات مطرح شده توسط بهترین علوم طبیعی ما، چارچوب بندی شده است. این موجودات، به هر شکلی که باشند، در حال حاضر قرار است نمونه هایی از **جرم و انرژی** باشند. با گذشت زمان، این **دکترین** موفقیت های چشمگیری در **تبیین پدیده ها** داشته است. از این رو دیگر به باورها، خواسته ها یا نیات افسانه‌ای برای توضیح و پیش بینی آب و هوا نگاه نمی شود، بلکه به **مدل های پیچیده** و محاسباتی فشرده جو و پویایی آن تکیه می گردد. و نیز دیگر تفاوت بین موجودات زنده و غیر زنده را بر حسب برخورداری اولی از یک «**نیروی حیاتی**» توضیح نمی دهند.

فردگرایی در برابر ساختارگرایی

در حدود ۳۰ سال گذشته، تغییر محسوسی در استفاده از دو مقوله توضیحی اصلی که مشخصا برای توضیح برخی از **نتایج سازمانی در مدرسه** به کار می رود، رخ داده است. در زمان های قبلی، تقریبا از سال ۱۹۵۰ تا ۱۹۸۰ زمانی که **نظریه سیستم‌ها** مدل ترجیحی عملکرد سازمانی را ارائه می کرد، **عوامل ساختاری** غالب بودند. یعنی **موفقیت ها** و **شکست ها** اغلب به **طراحی یک سازمان** یا نحوه عملکرد پویای اجزای آن نسبت داده می شد. این بدان معنا نیست که **رهبری**، یکی دیگر از عوامل مهم، بی اهمیت تلقی می شد. با این حال، از حدود سال ۱۹۸۰ به بعد، **رهبری** به طور فزاینده ای به عنوان مقوله تبیینی غالب مطرح شده است. یکی از دلایل مهم این تغییر مطمئنا ظهور **مدیریت مدرسه محور** در بسیاری از حوزه های قضایی است. از آنجا که این اصلاحات مستلزم تغییر در راه بود مدارسی که کار می کردند، با این فرض که مدارس به طور **خودجوش** سازگار نمی شوند، **رهبری** به طور کلی و **رهبری تحول آفرین** به طور خاص، **منابع اصلی تغییر سازمانی** فرض شدند. همانطور که **کالدول و اسپینکس** استدلال کردند، «یک ظرفیت قدرتمند برای **رهبری تحول آفرین** برای انتقال موفقیت آمیز به سیستم **مدارس خودگردان** مورد نیاز است».

انتقال به **گزارش های رهبرمحور از عملکرد مدرسه** در انواع تغییرات در دانشگاه منعکس شد. **مجله مدیریت و اداره امور آموزشی** به نام **مجله مدیریت اداره و رهبری اموزشی** تغییر یافت. مجلات جدید شروع به تکثیر کردند، از جمله مجله بین المللی **رهبری در آموزش** (شروع ۱۹۹۸) **رهبری و مدیریت** (شروع ۱۹۹۵) **مجله رهبری مدرسه** (شروع ۱۹۹۱)، و **رهبری و مدیریت مدرسه** که به خوبی منعکس کننده تغییر در تاکید توضیحی با شروع زندگی در سال ۱۹۸۱ به عنوان **سازمان مدرسه** و سپس در سال ۱۹۹۷ تغییر نام داد. عناوین علمی در این رشته نیز تغییر کردند: **استادان مدیریت آموزشی** به **استادان رهبری آموزشی** تبدیل شدند. برنامه های جدیدی مانند **استاد رهبری آموزشی** رونق گرفت. **کتابهای راهنما در مورد رهبری آموزشی**

[Downloaded from mail.selmj.ir on 2026-11-18]

ظاهر شد. بسیاری از دانشگاه ها مراکزی را برای **رهبری آموزشی** تأسیس کردند و برخی مانند **کالج ملی انگلستان برای رهبری مدارس**، با منابع قابل توجه و نقش ملی مهم در **آموزش مدیران مدارس** توسط دولت تأسیس شدند. یکی از پیامدهای این الگوی گسترده تغییر، اگرچه مطابق با سایر اصلاحات بازار محور زیربنای **مدیریت جدید بخش عمومی** در دوره اخیر و کنونی، ظهور **فردگرایی** بود، یعنی توضیح در مورد آنچه افراد انجام می دهند. نسبت به هزینه حساب های ساختاری. دو مثال می تواند تفاوت را نشان دهد. فرض کنید می خواهیم افزایش سطح بیکاری یک کشور را توضیح دهیم. یک **توضیح فردگرایانه** ممکن است برای این واقعیت جذاب باشدکه افراد از نوع **تحصیلات** مناسب برای به دست آوردن شغل برخوردار نیستند، یا انگیزه ندارند و تمایلی به تلاش کافی ندارند، یا تمایلی به کار در انواع مشاغل موجود ندارند. ترجیح می دهند به جای آن از مزایای بیکاری استفاده کنند. پل کروگمن نظریه «**چرخه تجاری واقعی**» را به عنوان متعهد به این ایده ها ذکر می کند که در آن، «کاهش اشتغال که در طول رکود اتفاق می افتد یک تصمیم داوطلبانه کارگران برای مرخصی تا زمانی که شرایط بهبود یابد» است. او بلافاصله اضافه می کند، «اگر این به نظر پوچ به نظر می رسد، به این دلیل است که چنین است». از سوی دیگر، یک **حساب ساختاری** ممکن است از کاهش شدید تقاضای کل ناشی از بیزاری دولت از مخارج کسری در مواجهه با **بازار مسکن** در حال فروپاشی صحبت کند. در این مورد، تفاوت قابل توجه است و بر انواع سیاست هایی که باید برای مقابله با مشکل اتخاذ شود، تأثیر می گذارد.

موضعی که فرد نسبت به **فردگرایی** یا **ساختارگرایی** اتخاذ می کند، در نتیجه زمانی که به درک **نقش رهبران** در نحوه عملکرد مدارس و دستیابی به نتایج مطلوب می رسد، پیامدهایی دارد. اما چه چیزی یک موضع مناسب را تعیین می کند؟ دو مثال بالا در نسخه های نسبتاً متعارف و غیررسمی توضیحات فردی و ساختارگونه معامله می کنند. با این حال، اگر می خواهیم شیوه فعلی **حساب های رهبر محور** از عملکرد و کارکرد مدرسه را جدی بگیریم، باید محدودیت های چنین حساب هایی را بررسی کنیم. برای مثال، اگر همه **تبیین های ساختاری** بدون باقی مانده به تبیین بر حسب فعالیت افراد، که **تز اصلی فردگرایی روش شناختی** است، قابل تقلیل باشد، در این صورت تضاد در مثال های ارائه شده صرفاً مصنوع از تحلیل ناکافی خواهد بود. علاوه بر این، دامنه کامل آنچه را که از طریق عمل افراد می توان به دست آورد، پنهان می کند.

ذهن متمرکز، ظهور و خود سازمان دهی

یک مثال افراطی از جایی که این اتفاق می افتد در انتساب رهبری تحت شرایطی است که در واقع یک **پدیده اولیه** است، یک مصنوع از **کنش هماهنگ** جمعی که ظاهر رهبری را می دهد. عجیب به نظر می رسد که علیرغم تمام دانشی که اخیرا در مورد نحوه عملکرد مغز به دست آورده ایم، به نظر می رسد می خواهیم در برابر توضیحاتی که به فرض کنترل کننده مرکزی نیاز ندارند، مقاومت کنیم. تا حدی، ممکن است واقعیت اجتماعی بیش از حد پیچیده به نظر برسد و ساده سازی پیچیدگی ممکن است **بارشناختی** را کاهش دهد. اما **اورز و لاکومسکی** هنوز بر آنچه که رسنیک آن را «**سوژه‌گی متمرکز**» می نامد، پافشاری می کنند.

منظور آنها از ویژگی هایی است که گرایش انسان به **تفکر متمرکز** و سوگیری نسبت به آن را در بر می گیرد که یک علت واحد را به یک الگوی مشاهده شده نسبت می دهد، مانند دسته ای از پرندگان، یا عملکرد یک سازمان. در این دیدگاه، فرض بر این است که

[Downloaded from mail.selmj.ir on 2026-11-18]

هر الگویی توسط کسی یا چیزی ایجاد شده است. از این رو، پرندگانی که در شکل یک گروه پرواز می کنند توسط پرنده ای که در سر پرواز می کند، هدایت می شوند. مورچه ها توسط ملکه هدایت می شوند. خداوند جهان را آفرید. یا رئیس جمهور، دولت را رهبری می کند. **دیدگاه های رهبرمحور از رفتار گروه ها** چنان بر تخیل حاکم است که صرفا برای نشان دادن اینکه دیدگاه جایگزین بدون رهبر چگونه می تواند به نظر برسد و تحت برخی شرایط چگونه می تواند توضیح بهتری باشد، ارزش آن را دارد که به جزئیاتی از عملکرد سازمانی بپردازیم.

نیاز آشکار به یافتن یک **کنترل کننده مرکزی** تا حدی قابل قبول است زیرا بسیاری از الگوها و ساختارهای اطراف ما به نظر می رسد توسط یک برنامه ریز یا طراح کنترل یا هدایت می شوند. حرکات رقصندگان باله به صورت جداگانه و به صورت گروهی توسط یک **طراح** رقص طراحی می شود، ارکسترها توسط رهبران خود رهبری می شوند، یک تیم فوتبال توسط مربی آن کنترل می شود و معماران ساختمان ها را طراحی می کنند. با این حال، مشکلات زمانی به وجود می آیند که فرض کنیم همه **الگوها** یا قاعده‌مندی‌هایی که مشاهده شده است باید توسط یک طراح یا کنترل کننده مرکزی ایجاد شده اند. ما اکنون دلایل و شواهد بسیار خوبی داریم که چرا این فرض ناموجه است. نظم ها، الگوها، و همچنین مصنوعات - چه طاق هایی که توسط موریانه ها ساخته شده اند یا خانه اپرای سیدنی - ممکن است به عنوان نتیجه اولیه، سطح پایین، محدود به زمینه، هماهنگی و همکاری بهتر درک شوند. به عبارت دیگر، ممکن است گفته شود که آنها به جای اینکه در نتیجه برنامه‌ریزی توسط یک کنترل کننده مرکزی به وجود آمده باشند، «**ظهور**» یافته اند. همانطور که به زودی خواهیم دید، مغز انسان ممکن است دیدنی ترین نمونه **تمرکززدایی** و همچنین ظهور در قویترین شکل آن باشد.

شناخت، مدیریت آموزشی و علوم اعصاب

تصمیم گیری همیشه اگر نگوییم محوری، بخش مرکزی کار مدیر آموزشی بوده است و به یک دیدگاه **شناختی** گسترده‌تر در مورد ساختار سازمانی تعلق دارد. در قلب بسیاری از ادبیات تصمیم گیری، امید است که رهبران فقط فرآیند را به درستی انجام دهند، آنگاه تصمیمات بهتری می گیرند. با این حال، مدت هاست که مشخص شده است که بهترین راه برای انجام این کار وجود ندارد. **عدم قطعیت** بومی و محدودیتهای شناختی همه تصمیم گیری های انسانی را سرمایه گذاری می کند و تصمیم گیری بهینه در دیدگاه شناختی نیازمند «**ساده سازی شناختی**» است. برجسته ترین تلاش مفهوم «**عقلانیت محدود**» است در حالی که رویکرد دیگری به عنوان رویکرد «**ابتکاری و سوگیری**» شناخته می شود، که «**قوانین سرانگشتی**» را برای مقابله با مشکلات پیچیده و سوگیری تصمیم گیرندگان پیشنهاد می کند.

با این حال، همانطور که اشاره کردیم، نه تنها **شناخت** و **عاطفه** نمی توانند به طور دقیق در **مغزهای بیولوژیکی واقعی** از هم جدا شوند، برای اینکه اصلاً امکان تصمیم گیری وجود داشته باشد، **احساسات** ضروری است. در ادامه برخی از یافته های اصلی را ترسیم می کنیم. کار اخیر در مورد **احساسات و تصمیم گیری** تاکید بر تشخیص **الگوی مغز بیولوژیکی** و توانایی های **پردازش غیرمتمرکز** نه تنها تمایز بین احساس و عقل را تضعیف کرده است، بلکه شواهدی را ارائه کرده است که نشان می دهد **احساسات** برای **تصمیم گیری منطقی**، ضروری و جدایی ناپذیر است. **جزئیات عصب شناختی** نحوه تعامل دقیق شناخت با

[Downloaded from mail.selmj.ir on 2026-11-18]

احساسات، موضوع تحقیق (و بحث و جدل) در حال انجام در علوم اعصاب عاطفی و شناختی است. به طورکلی، **مدارهای عصبی عاطفه** با م**دارهای عصبی شناختی** ارتباط تنگاتنگی دارند و **مدارهای هیجانی** به نوبه خود از اجزای فرعی تشکیل شده اند. بر اساس شواهد موجود، دیگر قابل دفاع نیست که **احساسات** را به عنوان یک فرآیند مستقل در نظر بگیریم. همچنین، این فرض سنتی از جمله، در روانشناسی تربیتی که **احساسات، آگاهانه** هستند، و ما تحت برچسب های **روانشناختی عامیانه خشم، ترس، شادی** و غیره می شناسیم، نیز تهدید شده است. با این حال، برای **درک احساس**، سطح تحلیلی که **دیدگاه طبیعت‌گرایانه** انجام می دهد، در سطح **درک عقل سلیم** نیست. بلکه این **علوم مغزی** است که به دنبال **مکانیسم های علیّ** است که باعث ایجاد **احساسات** می شود. از این رو **اورز و لاکومسکی، احساسات** را به عنوان پاسخ های فعال مغز/بدن به برخی از محرک های خارجی و داخلی در نظر می گیرند.

رهبری، شناخت پایه و سازمان

در تمام **تئوری های رهبری**، دیدگاهی درباره **شناخت یا نظریه ذهن** وجود دارد، زیرا رهبران باید یاد بگیرند که چگونه رهبر شوند. با این حال، هر دو نظریه **رهبری سنتی** و **رهبری مدرن**، دلالت بر «**رهبر محوری**» دارند، این دیدگاه که مجموعه **مهارت‌های رهبر**، به ویژه **توانایی های شناختی** او است که باعث **نتایج سازمانی** می شود، فرضی است که در **دکترین فردگرایی روش شناختی تو اورز و لاکومسکی** گنجانده شده است. اما همانطور که قبلاً اشاره کردیم، «**مرکز شناختی**» نه ویژگی هیچ مغزی است و نه **بخشی از سلسله مراتب در سازمان ها** است. **شناخت** توزیع شده است و **شناخت رهبر** فقط بخشی از تصویر بزرگتر است. بنابراین نه **ایستا** است و نه به سادگی به شیوه تقسیم کارکردی کار مشخصه مدرن توزیع شده است.

محیط خارجی در این دیدگاه، صرفاً در یک رابطه عرضه با آنچه در مغز اتفاق می افتد نیست. بلکه **رویدادها در مغز و بدن؛** و **رویدادهای خارج از آن**، با هم **شناخت و ذهن انسان** را تشکیل می دهند و یک **سیستم شناختی** را تشکیل می دهند. بنابراین، **پدیده های شناختی**، مرزهای سنتی آنچه را که **واحد تحلیل** مناسب تلقی می شود، باز ترسیم می کنند، و این موضوع را مطرح می‌کنند که **نمونه های متعارف فرآیند شناختی کدامند و کدام موارد خاص از پدیده های عمومی تر هستند؟**

اورز و لاکومسکی؛ قهرمانان نئو پوزیتیویست در دوران پساپوزیتیویستی

کالین اوورز و گابریل لاکومسکی، که کمک هایشان در **حوزه مدیریت و رهبری آموزشی** مورد قدردانی بسیاری از محققان این رشته است، از جمله کسانی هستند که به دنبال **اهداف مقدس رهبری** بوده اند. پس از دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰، اکثر دانشمندانی که به دنبال **اهداف مقدس رهبری** بوده اند، سعی کرده اند از راه های جدید، مانند **پساپوزیتیویستی**، رهبری را به دور از قوانین علمی مدیریت بیابند. آن جست وجوها، از یک سو، «برای دیدگاه رهبری ارزش محور»، «از علم مدیریت آموزشی دور هستند»؛ و از سوی دیگر، به عنوان ماهیگیرانی که هرگز جزیره نظری مدیریت و رهبری آموزشی را ترک نکرده اند ، اورس و لاکومسکی، از جمله پژوهشگرانی هستند که امیدوار بودند عبوری هموار از عرشه داشته باشند. آنها بر هماهنگی با **انسجام گرایی**

[Downloaded from mail.selmj.ir on 2026-11-18]

طبیعت گرایانه‌ای اصرار داشته اند، که توسط برخی **نظریه‌پردازان و متخصصان طبیعت‌گرا** به عنوان **پوزیتیویسم**، سخت‌گیرانه دیده می شود، یا توسط دیگرانی که به ندرت با هم موافق بوده اند به عنوان **انسان‌گرایی** در لباس مبدل تلقی می شود. آنها در تلاش برای یافتن یک راه حل برای خطاهای سیستم های نظری گذشته، از طریق **بازمفهوم سازی، اصلاح** یا **اختراع مجدد**، همان نظریه ها را به عنوان نظریه می‌بینند. **اوورز و لاکومسکی** بیش از بسیاری از دانشمندان دیگر در **حوزه مطالعاتی مدیریت آموزشی**، به شیوه ای سازگار با روشی که در علوم طبیعی و بیشتر رشته های علوم اجتماعی انجام می شود، کارکرده اند.

به گفته **اورز و لاکومسکی، محتوا و ساختار نظریه‌ها در مدیریت آموزشی** تحت تأثیر **نظریه‌های دانش** و **نظریه‌های شناخت انسانی** بوده است. آنها یک برنامه تحقیقاتی ۱۵ ساله داشتند تا راه هایی را که یک **معرفت شناسی منسجم برای محتوا و ساختار نظریه های ماهوی در مدیریت آموزشی** ایجاد میکند، بررسی کنند. آنها ادعا کرده اند که: الف) محتوا و ساختار نظریه های مدیریت آموزشی به شیوه های اساسی توسط معرفت شناسی، یعنی نظریه هایی درباره ماهیت و توجیه دانش شکل می گیرد؛ و ب) یک معرفت شناسی منسجم بهترین چارچوب را برای توسعه نظریه مدیریت آموزشی فراهم می کند.

همچنین توضیح می دهند که جایگزین های منسجم مانند **سادگی، سازگاری، جامعیت، محافظه کاری** و **باروری** برای چهار فرض **تجربه گرایی منطقی** عبارتند از:

الف) **در مورد ساختار، انسجام گرایی** متضمن تغییر به سمت **کل نگری** است. **تئوری های مدیریت** صرفاً یک موضوع خاص بخشی از یک شبکه اعتقادی پیوسته است که شامل نظریه جهانی است که ما از دوران کودکی به بعد در حال توسعه آن هستیم. بنابراین، **علم مدیریت** برای ما یک **نظریه اداری** است که بخشی از **یک شبکه اعتقادی منسجم** است که مهمترین ادعاهای سازماندهی آن به منطق، ریاضیات و علوم طبیعی مربوط می شود.

ب) **توجیه** به عنوان یادگیری معرفت شناختی مترقی ساخته می شود. یک شبکه خطاپذیر، از طریق تمرین اجتماعی مداوم، به انتظارات با انگیزه نظری منجر می شود که با تجربه مملو از تئوری مطابقت دارند یا با آن مطابقت ندارند.

ج) **اصطلاحات نظری** به دلیل نقشی که در طرح مفهومی یک نظریه ایفا می کنند، بیشتر (اما نه همه) معنای خود را به دست می آورند، نه از نزدیکی آنها به یک روش مشاهده خاص.

د) **بار ارزشی تجربه** با تئوری بارندگی مشاهده است. بنابراین، ارزش ها، همراه با سایر نظریه های ما درباره جهان، از طریق همان فرآیند تعدیل منسجم در پرتو تجربه، آموخته و توجیه می شوند.

همانطورکه **دونمویر** بیان می کند، **اورز و لاکومسکی** «به **ساخت نظریه علمی** علاقه مند هستند. هدف آنها، در واقع، ساختن فراگیرترین و مقرون به صرفه ترین نظریه علمی ممکن است» و «ارائه یک **چارچوب مشروع تجدیدنظر شده** برای تنظیم علمی امور انسانی»

رهبری در بافتار واقعی

اورز و لاکومسکی، به عنوان مدافعان **فلسفه نئوپوزیتیویستی** در این حوزه مطالعاتی، سعی کرده اند جنبه های دیگری از برتری و راه های جدیدی برای ایجاد آن رهبران برتر بیابند. آنها رویای پژوهشگران دیسیپلین‌هایی را در سر می پرورانند که از

[Downloaded from mail.selmj.ir on 2026-11-18]

روش‌های علوم طبیعی استفاده کنند و با آن برای جمع آوری داده ها برای ساختن **نظریه های رهبری** استفاده کنند. آنها برای این رشته از کلمات جادویی مانند **سادگی، سازگاری، وحدت، یادگیری پذیری** و غیره دفاع کردند. اما از منظر مدیرانی که در عمل کار می کنند باید پذیرفت که این مدیران هرگز به نظریه های مبتنی بر علوم طبیعی فکر نمی کنند یا از این موضوع آگاه نیستند. شبکه منسجم باور مدیران، عموما تحت تأثیر داستان های واقعی که از مدارس یا مدیران دیگر می آیند، شکل می‌گیرند این همان نکته ای است که اورز و لاکومسکی نتوانستند درک کنند، یعنی تجربیات مدیران مدارس و تفاوت های میان آنها، در حالی که آنها در حال ایجاد صورتبندی های نظری خود بودند. در حوزه مدیریت آموزشی، باید انواع پرسش ها و نظریه ها را در نظر گرفت. با برداشتن یک گام فراتر، باید به تحقیقی که بافتارهای واقعی مدارس را لمس می کند، و قادر به شنیدن آوای همه ذینفعان مدرسه باشد، اهمیت داده شود. همچنین تئوری **انسجام ناتورالیستی** آنها دارای مشکلاتی است، **دانمویر** در موارد زیر بر این موارد تأکید می کند که اولا به نظر می رسد که هدف **اورز و لاکومسکی** برای یک زمینه کاربردی و **سیاست عمومی** مانند مدیریت آموزشی، نامناسب باشد. ثانیا تئوری هایی که آنها می سازند خیلی کلی خواهند بود که در زمینه های **تصمیم گیری** بسیار خاص که در آن **مجریان** کار می کنند مفید باشند. و بالاخره نوع تفکر و مدل حل مسئله دانشگاهیان با نوع استدلال عملی مورد نیاز برای مقابله با آن تفاوت اساسی دارد.

جمع بندی و نتیجه گیری

بسیاری از محققین بوده اند که در جستجوی **جام مقدس رهبری** یا ایجاد رهبری بوده اند، با **حسن نیت** به هر طریقی، عطش این میدان را سیراب کنند. ناگفته نماند که همه آن نظریه ها مورد نقد قرار گرفته و نظریه های جدیدی را ایجاد کرده اند. این مقاله، با هدف **نگاهی انتقادی** در مسائل **توسعه نظریه رهبری آموزشی**، با همان دیدگاه **اورز و لاکومسکی** بیان می کنند، **علم سنتی مدیریت آموزشی**، یعنی **مدل های تجربی منطقی گذشته**، جایگزین هایی مانند **سوژه‌گرایی** و **نظریه انتقادی** را به وجود آورده اند. **انسجام‌گرایی طبیعت گرایانه** یکی از **رویکردهای پساسنتی** در حوزه رهبری آموزشی است. تقلیل **فلسفه و معرفت شناسی یا علم انسانی مدیریت و رهبری آموزشی** به **علوم طبیعی**، اصلی ترین انتقادی است که طبیعت گرایی یا جستجوی اورس و لاکومسکی برای جام مقدس رهبری در این مسیر با آن مواجه شده است. یکی از نقدهای مشترک به هر دو فیلسوف مدیریت آموزشی، عدم توجه کافی به **بعد اجتماعی انسان** است. برخی منتقدان معتقدند که هر دو فیلسوف به نوعی **ایده‌آلیست** هستند و **واقعیت عینی** را نادیده می‌گیرند. آنها با تاکید بر **آزادی** و **منطق**، به نوعی از **واقعیت عینی** فاصله می‌گیرند

نکته مهم این که نقد به اندیشه‌های یک فیلسوف لزوما به معنای رد کامل آن اندیشه‌ها نیست. نقدها می‌توانند به ما کمک کنند تا نقاط ضعف و قوت یک نظریه را بهتر درک کنیم و آن را تکمیل کنیم. از این رو شاید بتوان سه ضعف عمده در اندیشه های **اورز و لاکومسکی** را به شکل‌های پیچیدگی و دشواری درک؛ تقلیل همه چیز به منطق و فاصله گرفتن از اهمیت **جنبه های شهودی و غیرمنطقی دانش**؛ و عدم کاربرد در همه حوزه ها به گونه ای که برای تحلیل برخی پدیده های پیچیده اجتماعی و انسانی مناسب نیستند؛ صورت بندی نمود.

[Downloaded from mail.selmj.ir on 2026-11-18]

فهرست منابع

Evers, C. W., & Lakomski, G. (2013). Methodological individualism, educational administration, and leadership. *Journal of Educational Administration and History*, 49 (2), 159–173.

Lakomski, G., & Evers, C. W. (2001). The incomplete naturalism Donald Willower on science and inquiry in educational administration. *Journal of Educational Administration*, 39 (5), 442–454.

Evers, C. W., & Lakomski, G. (2014). Naturalism and Educational Administration: New Direction. *Educational Philosophy and Theory*. Advance online publication.

Lakomski, G., & Evers, C. W. (2001). Theory in educational administration: Naturalistic directions. *Journal of Educational Administration*, 39 (6), 499–520.

Beycioglu, K. (2012). Will Evers and Lakomski be able to find leadership's Holy Grail? *KEDI Journal of Educational Policy*, 9 (2), 349–362.

The University of Melbourne. (n.d.). *Gabriele Lakomski*. Melbourne Centre for the Study of Higher Education. Retrieved September 24, 2024, from https://melbourne-cshe.unimelb.edu.au/about/people/fellows/gabriele-lakomski

UNSW Sydney. (n.d.). *Colin Evers*. UNSW Staff Directory. Retrieved September 24, 2024, from https://www.unsw.edu.au/staff/colin-evers

[Downloaded from mail.selmj.ir on 2026-11-18]