

## Exploring the Place of Aesthetics in the Thought of Nursing Leaders at Tehran University of Medical Sciences

Newsha Poursaadat<sup>1</sup>, MohammadAli Cheraghi<sup>2\*</sup>, Fatemeh Hajibabae<sup>3</sup>

1-MSc, Department of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

2- Professor, Department of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

3- Associate Professor, Department of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

**Corresponding Author:** MohammadAli Cheraghi, Professor, Department of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

**Email:** cheraghiali2000@yahoo.com

### Abstract

**Introduction:** The consideration of the aesthetic dimension in leadership has the potential to transform organizations. Therefore, it is imperative that nursing leaders and managers acquire a concrete and systematic understanding of nursing aesthetics. Qualitative research should be employed to objectify this aspect of nursing across all its domains, including management, leadership, clinical practice, education, and research. This study aimed to elucidate the role of aesthetics in the perceptions of nursing leaders at Tehran University of Medical Sciences.

**Methods:** This qualitative study utilized conventional content analysis, adopting the Graneheim and Lundman approach in 2023. The study population consisted of leadership and management teams from hospitals affiliated with Tehran University of Medical Sciences. Data was collected through semi-structured, in-depth, face-to-face individual interviews. Purposive and snowball sampling techniques were employed to select participants until data saturation was reached. A total of 28 interviews were conducted with Directors of Nursing, supervisors, and head nurses.

**Results:** A total of 525 codes were extracted from the 28 interviews. Subsequent analysis revealed three primary categories and their subcategories. The core themes identified in the final analysis were spirituality aesthetic thought, ethical aesthetic thought, and intellectuality aesthetic thought. These findings suggest that spirituality, ethics, and intellectuality are fundamental aspects of aesthetics thought of aesthetic leaders.

**Conclusions:** This research has strengthened the findings of the previous studies, contributing to the theoretical foundation and development of the literature on aesthetic leadership. Methodologically, it complements the model of aesthetic nursing leadership within healthcare systems. Consequently, this study can facilitate the objectification and elucidation of the concepts of beauty and sublime within healthcare organizations and nursing leadership in the Iranian healthcare system.

**Key words:** Aesthetic, Thought, Leadership, Manager, Nursing.

## تبیین جایگاه زیبایی شناسی در پندار رهبران پرستاری در دانشگاه علوم پزشکی تهران

نیوشا پورسعادت<sup>۱</sup>، محمدعلی چراغی<sup>۲\*</sup>، فاطمه حاجی بابایی<sup>۳</sup>

- ۱- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.  
 ۲- استاد، گروه پرستاری مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.  
 ۳- دانشیار، گروه پرستاری مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: محمدعلی چراغی، استاد، گروه پرستاری مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.  
 ایمیل: cheraghiali2000@yahoo.com

### چکیده

**مقدمه:** از آن جایی که توجه به جنبه زیبایی شناسی پدیده‌های رهبری، سازمان‌ها را متحول می‌کند، ضروریست رهبران و مدیران پرستاری با زیبایی شناسی پرستاری به شکل عینی و نظام مند آشنا شوند و یافته‌های کیفی بایستی در جهت عینی سازی این بعد پرستاری در تمامی ارکان آن اعم از مدیریت و رهبری، بالین، آموزش و پژوهش بکار برده شوند. این مطالعه با هدف تبیین جایگاه زیبایی شناسی در پندار رهبران پرستاری در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد.

**روش کار:** این مطالعه کیفی با روش تحلیل محتوی مرسوم با رویکرد گرانهایم و لاندمن در سال ۱۴۰۲ انجام شده است. جامعه پژوهش شامل تیم رهبری و مدیریت بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران بود و جمع آوری داده‌ها، به صورت مصاحبه فردی عمیق نیمه ساختارمند و چهره به چهره انجام شد. روش نمونه‌گیری، هدفمند و گلوله برفی بوده است و تعداد مشارکت کنندگان تا اشباع داده‌ها انتخاب شدند و در مجموع ۲۸ مصاحبه با مترون، سوپروایزر، سرپرستار انجام شد.

**یافته‌ها:** تعداد ۵۲۵ کد از مجموع ۲۸ مصاحبه استخراج شد که پس از تحلیل، سه طبقه اصلی و زیر طبقات شناسایی گردید. محوریت طبقات اصلی حاصل از تحلیل نهایی عبارت از پندار زیباشناخت معنویت‌گرا، پندار زیباشناخت اخلاق مدار، پندار زیباشناخت خردمندانه بود. به این ترتیب یافته‌های مطالعه نشان داد، معنویت‌گرایی، اخلاق مداری و خردمندی از وجوه زیبایی شناسی در پندار رهبران زیباشناخت‌گرا می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** انجام این پژوهش، سبب تحکیم یافته‌های پژوهش‌های قبلی از حیث مبانی نظری توسعه ادبیات رهبری زیباشناخت‌گرا بوده و از حیث روش شناختی تکمیل‌کننده ارائه مدل رهبری پرستاری زیباشناخت‌گرا در نظام مراقبت سلامت می‌باشد. از این رو، می‌تواند به عینی سازی و تبیین مفهوم زیبایی و والایی زیبایی در سازمان‌های مراقبت سلامت و رهبری پرستاری در نظام مراقبت سلامت ایران کمک کند.

**کلیدواژه‌ها:** زیبایی شناسی، پندار، رهبری، مدیریت، پرستاری.

### مقدمه

از زیبایی به صورت توازن و هم‌آیی در حرکت بین دو بعد زیبایی و والایی یاد شده و آن را تطابق با بهترین فرم ایجاد شده را حرکت به سوی تحقق زیبایی می‌دانند. از این رو، توضیح در باب مفهوم زیبایی یک بحث انتزاعی است (۱). زیبایی نقش بسیار مثبتی در نظریه‌ی افلاطون ایفا می‌کند و به عنوان نمونه‌ای از عالی‌ترین سطح فرم

ایده‌آل بدان پرداخته شده که مرتبط با حقیقت و امر خیر است (۲). باید به این نکته توجه داشت که زیبایی‌شناسی در دو شاخه‌ی زیبایی و والایی قابل تبیین و بررسی است. گرایش‌های اصلی در تفسیر زیبایی‌شناسی، آن را به عنوان یک شیوه‌ی خاص از ادراک حسی یا تجربه می‌دانند که به طور کلی با کلیت زندگی مرتبط است. همچنین، به عنوان یک قوه یا ممارست ذوقی خاص

متمركز بر قضاوت در مورد زیبایی و کیفیت‌های مرتبط با آن مانند «والایی» می‌باشد (۲، ۳) در این جا زیبایی یعنی همان چیزی است که در زبان جاری هست و به تبع آن در فهم عرفی نیز به آن «زیبا» گفته می‌شود؛ این در حالی است که تحلیل فلسفی به ما نشان می‌دهد که بخشی از زیبایی به ذهن ما و بخشی از آن به خود پدیده مرتبط می‌باشد (۳). واژه یونانی Aesthetic یا زیبایی شناسی به هر نوع تجربه حسی اطلاق می‌شود؛ صرف نظر از اینکه حسی/ ادراکی یا هنری باشد. زیبایی شناسی شامل آن دسته از معانی ساخته شده توسط ذهن از احساسات و ادراکات مبتنی بر تجربه است؛ درواقع، برخلاف آن دسته از معانی مانند ریاضیات یا سایر روش‌های شناختی واقع‌گرایانه است که در غیاب تجربه، استنباط می‌کنیم (۴).

زیبایی‌شناسی به‌عنوان یکی از فصل‌های دیدگاه نظری «چهارگانه سمفونیک خردمندان/معنویت‌گرا/ اخلاق-مدار/ زیباشناخت‌گرا» نیز به ظرافت و هنر در عمل و فعل ظریفانه در ارکان پرستاری از جمله مدیریت پرستاری اشاره دارد (۵، ۶). برای این که پرستار در نقش‌های پرستار بالین/ پژوهش‌گر/آموزش‌دهنده و مدیر یا رهبر پرستاری، بتواند پرستاری چهارگانه سمفونیک خردمندان، معنویت‌گرا، اخلاقی و زیبایی‌شناخت را محقق کند، نیازمند یک دانشی ضمنی است. این دانش ضمنی منجر به هماهنگی و یکپارچه‌سازی حس-ادراک پرستار در هر موقعیت خواهد شد و نتیجه‌ی آن تفکر، گفتار و رفتار پرستار می‌باشد. (۵، ۶).

رهبری زیباشناخت‌گرا یک نظریه تثبیت شده از رهبری است که به طور فزاینده‌ای در متون مطالعات رهبری مورد توجه قرار گرفته است؛ اما هنوز در رابطه با رهبری بالینی پرستاری و جایگاه آن در مدیریت پرستاری مورد ملاحظه و توجه گسترده قرار نگرفته است (۷). Mannix (۲۰۱۵)، معتقد است پذیرش رهبری زیباشناخت‌گرا به عنوان یک مدل مناسب و مرتبط در پرستاری، امکان تلفیق هنر و زیباشناسی را در رهبری بالینی فراروی پرستاری میسر کرده و موجبات چگونگی بازشناسی یک رهبر بالینی خیره از سایر رهبران بالینی در پرستاری را نیز فراهم می‌نماید (۸) رهبری زیباشناخت‌گرا به عنوان یک سبک رهبری با آگاهی حسی، جسمی و عاطفی و هدف اخلاقی قوی حول ارزش‌های عدالت، انصاف در نظر گرفته می‌شود؛ از این رو، سه ویژگی مختص رهبری زیبا شناخت‌گرا عبارتند از: (۱) کیفیت آگاهی عاطفی، حسی و جسمی (۲) علاقمند به

پرورش زیبایی زیست‌سازمانی (۳) ترویج اهداف اخلاقی (۴). توجه به جنبه زیبایی‌شناختی پدیده‌های رهبری، سازمان‌ها را متحول می‌کند، و دریچه نگاه ما را تغییر می‌دهد. آنگاه می‌توانیم به رهبری متفاوت فکر کنیم زیبایی را دریابیم و به ایجاد نظریه جدید و توسعه بیشتر مفهوم از آنچه رهبری مستلزم آن است توجه کنیم (۹).

اهمیت رهبری در رفع کاستی‌های محیط‌های بالینی در نظام‌های مراقبت سلامت سراسر جهان با درخواست جاری سازی نفوذ و رهبری اثربخش، مرتبط دیده شده است. سازمان‌های حرفه‌ای پرستاری این موضوع را با سازمان‌های جهانی، مانند شورای بین‌المللی پرستاران (۲۰۱۴) و سیگما تئاتو بین‌المللی (۲۰۱۴)، به رسمیت شناخته‌اند و توسعه رهبری پرستاری را در خط مقدم فعالیت‌های خود قرار داده‌اند (۱۰). در قرن معاصر، مدل رهبری تحول‌گرا در پرستاری به عنوان مدل رهبری ارجح در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای تحقیقات رهبری پرستاری منعکس شده است (۱۱). با این حال، محدودیت‌های رهبری تحول‌گرا را نمی‌توان نادیده گرفت. روشی که در آن رهبری تحول‌گرا، رهبران را تشویق می‌کند تا آینده‌نگر و خلاق باشند، به خوبی با رهبری زیبایی‌شناختی سازگار است (۱۲). مطالعات اخیر بیان می‌کنند که کمک رویکردهای زیبایی‌شناختی می‌توان محدودیت‌های رهبری تحول‌گرا را جبران کرد و این به معنای کنار گذاشتن سبک رهبری تحول‌گرا نیست. رویکرد زیبایی‌شناختی به رهبری، رهبری را بیشتر یک هنر می‌داند تا علم. یک نگاه زیبایی‌شناختی احتمالاً نمودی غنی‌تر، هنری‌تر و ظریف‌تر از آنچه به عنوان رهبری تحول‌آفرین درک و اجرا می‌شود، ارائه می‌کند. به این ترتیب، نمود رهبری تحول‌آفرین می‌تواند هنرمندان جلوه کند و برای ما الهام بخش باشد و به ما انگیزه دهد (۹). درواقع با توجه به انتزاعی بودن هر دو مقوله‌ی رهبری و زیباشناسی و بافتار مدار بودن هر دو موضوع به عنوان موضوعی بدیع از یک سو، و از سوی دیگر پیچیدگی رهبری پرستاری در پیچیدگی زیست‌سازمانی در نظام سلامت؛ به نظر می‌رسد این زمینه نیازمند واکاوی عمیق‌تری باشد. بررسی حوزه‌ی زیبایی‌شناسی در زمینه‌ی رهبری رهبران نظام سلامت و به خصوص در زمینه‌ی پرستاری و ویژگی‌های این رهبران موضوعی است که بدان کمتر توجه شده است. همچنین مطالعات رهبری زیباشناخت‌گرا در پرستاری و ویژه در پرستاری ایران نوپا بوده است؛ از این رو تبیین

## نیوشا پورسعادت و همکاران

مورد گفتار، رفتار مدیر مربوطه پرسش شد. بدین ترتیب اطمینان از انتخاب نمونه‌ها از طریق پرسش از افرادی که تحت مدیریت مدیران زیباشناخت‌گرا که به زیباشناخت‌گرایی شهره بودند حاصل می‌شد.

نمونه‌ها در این مطالعه ۲۸ نفر و شامل مدیر پرستاری بیمارستان (مترون)، مدیران میانی پرستاری (سوپروایزران)، مدیران عملیاتی پرستاری (سرپرستاران)، بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران به عنوان مطلعین کلیدی دارای تجربه زیسته مشتمل بر بکارگیری زیبایی و والایی در زیست‌سازمانی پرستاری بودند. در مجموع ۲۸ مصاحبه شامل: مصاحبه با ۵ مترون، ۱۲ سوپروایزر و ۱۱ سرپرستار از بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. با هر شرکت‌کننده تنها یکبار مصاحبه انجام شد. در این مطالعه جهت رعایت حداکثر تنوع در نمونه‌گیری، از مدیران زیباشناخت‌گرای پیشکسوت و مدیران زیباشناخت‌گرای جوان که در سال‌های اولیه مدیریت خود بودند استفاده شد. همچنین استفاده از مدیران خانم و آقا رعایت شد. با توجه به شرایط متفاوت بخش‌های بیمارستان سعی بر آن بود که از مدیران زیباشناخت‌گرا در بخش‌های گوناگون استفاده شود و در این راستا تمام بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران شامل بیمارستان‌های جنرال و تک تخصصی در نظر گرفته شده و مصاحبه‌های صورت گرفته نیز بخش‌های با شرایط متفاوت مانند بخش‌های مراقبت ویژه، اورژانس و بخش‌های عادی شامل بخش‌های کودکان و بزرگسالان را شامل شد. به سبب جدید بودن مبحث زیبایی‌شناسی در پرستاری علیرغم رسیدن به اشباع در مصاحبه‌ها، مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا در تمام بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران ادامه یافت. پس از اخذ مجوز اخلاق از کمیته مشترک اخلاق سازمانی دانشکده پرستاری و مامایی و توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران (IR.TUMS.FNM.REC.1401.122)، برای مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، به دفاتر پرستاری مراجعه شد و ضمن انجام فرآیندهای مصوب در هر بیمارستان مطابق با پروتکل کمیته پژوهش آن محل مجوز مصاحبه دریافت شد. روش جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش مصاحبه‌های باز به شکل نیمه ساختاری و چهره‌به‌چهره بوده است. طول مدت مصاحبه‌ها تقریباً بین ۳۰ تا ۱۲۰ دقیقه و به طور میانگین ۷۵ دقیقه بوده است. همه مصاحبه‌ها در محیطی آرام معمولاً اتاق کار مدیران یا مکان آرام دیگری در محل

جایگاه زیباشناسی در پندار رهبران پرستاری ایران ضرورت داشته است.

به نظر می‌رسد با تبیین حدود و ثغور زیبایی‌شناسی در مطالعات رهبری و مدیریت، زیبایی‌شناسی می‌تواند بینش‌های ارزشمندی را برای بازتنظیمی پندار، گفتار و کردار رهبران پرستاری ارائه دهد. درواقع، از آنجایی که رویکرد زیبایی‌شناخت‌گرا، رهبری و مدیریت سازمان و زیست سازمان را متحول کرده، سازمان را دوست‌داشتنی نموده و کارایی را افزایش می‌دهد، شناخت ویژگی‌های مترتب بر پندار یک رهبر زیباشناخت‌گرا نیز حائز اهمیت است. بنابراین این مطالعه با هدف تبیین جایگاه زیبایی‌شناسی در پندار رهبران پرستاری در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شده است.

## روش کار

روش این مطالعه، به صورت کیفی توصیفی با رویکرد تحلیل محتوای مرسوم با رویکرد گرانهایم و لاندمن جهت تبیین و بازنمایی طبیعی جنبه‌های زیباشناخت‌گرایی پندار مدیران ارشد پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران در زیست‌سازمانی پرستاری ایشان هست.

نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی بوده است. نمونه اول از طریق معرفی اساتید پیشکسوت و آشنا با مبحث رهبری زیباشناخت‌گرا در دانشکده پرستاری و مامایی علوم پزشکی تهران انجام شد. سپس سایر نمونه‌ها به صورت گلوله برفی توسط مدیران معرفی شدند. بدین صورت که پس از پایان اولین مصاحبه و آشنایی اولین نمونه با زمینه مصاحبه (اولین نمونه سابقه مدیریت ارشد، میانی و عملیاتی در سه بیمارستان از علوم پزشکی تهران در سنوات کاری خود داشت)، تعدادی از مصاحبه‌شوندگان دیگر از طریق اولین مصاحبه‌شونده معرفی شدند و بدین ترتیب سایر مصاحبه‌شوندگان در بیمارستان‌های علوم پزشکی تهران معرفی شدند. معیار ورود افراد به مطالعه، افرادی که در تیم رهبری و مدیریت (ارشد-میانی-اجرایی) پرستاری بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران قرار داشتند و دارای ابلاغ رسمی بوده و یا قبلاً در این مناصب بوده‌اند و ضمن شهرت به زیباشناخت‌گرایی در انجام امور؛ تمایل به انجام مصاحبه نیز داشتند، بود. پیش از مصاحبه با هر مدیر برای اطمینان از صحت انتخاب نمونه (شهرت به زیباشناخت‌گرایی) از تعدادی از پرستار و کارمند آن واحد در

کار آن‌ها و در زمان مناسب که شرکت کنندگان انتخاب کردند انجام شد. تمام مصاحبه‌ها پس از گرفتن اجازه نامه کتبی از افراد صورت گرفت.

پژوهشگر با طرح سوالات راهنما و کلی، مصاحبه را شروع و سپس بر اساس مطالب بیان شده از طرف شرکت کنندگان آن را هدایت و ادامه داده و در مواقع لزوم از سوالات روشن‌گر و کنکاشگر استفاده کرده است. پس از کسب اطلاعات بیوگرافی و سوابق حرفه‌ای مدیر پرستاری، برای حفظ قابلیت اعتماد داده‌ها در پژوهش حاضر، از راهنمای مصاحبه استفاده شد، هدف از داشتن راهنمای کلی انسجام مصاحبه و ثبات فرآیند مطالعه بوده است. مصاحبه ابتدا با سوال کلی زیر آغاز شد،

- لطفاً در مورد یک روز کامل کاری خود از شروع تا ختم بفرمایید؟

سپس با پیشرفت مصاحبه، سوال و عبارت زیر نیز برای کلیه شرکت کنندگان مطرح شده است:

- لطفاً از تجربیات زیسته زیباشناخت‌گرایی در رهبری و مدیریت پرستاری تان در پندارتان بفرمائید. اساساً در پندار و ذهن شما، چه جنبه‌هایی از زیباشناخت‌گرایی در جریان بوده و هست و بکار بسته‌اید و شما آرزوی تحقق آن را داشته و دارید؟ لطفاً موارد را مثال بزنید.

مصاحبه‌ها به وسیله ضبط صوت دیجیتال ضبط شد و سپس کلمه به کلمه به شکل نوشتاری تبدیل و در نرم افزار Max Q. Da.2020 برای انجام مراحل بعدی وارد گردید. برای تحلیل داده‌ها متن مصاحبه‌های انجام شده، از روی فایل الکترونیکی، پیاده و کدگذاری و بر اساس رویکرد Griesheim & Lundman انجام شد و از طریق تحلیل محتوای مرسوم مورد تحلیل قرار گرفت. معیارهای مقبولیت، قابلیت اعتماد، قابلیت تأیید و قابلیت انتقال برای بیان صحت و استحکام داده‌ها و ارزشیابی روند انجام پژوهش به کار گرفته شد جهت اطمینان از مقبولیت داده‌ها، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به صورت گام به گام تحت هدایت اساتید تیم تحقیق صورت گرفت. برای محقق شدن قابلیت اعتماد، از طولانی شدن زمان جمع‌آوری داده (انجام مصاحبه‌ها) تا حد امکان خودداری شده و از مشارکت کنندگان بر اساس راهنمای مصاحبه سوال شد. به منظور قابلیت انتقال حداکثر تنوع در نمونه‌گیری رعایت شد. برای به دست آوردن قابلیت تأیید در مطالعه، مراحل و روش تحقیق به طور دقیق ثبت و گزارش شد تا امکان پیگیری برای دیگران

فراهم شود.

### یافته‌ها

با مراجعه به تمام بیمارستان از بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران که شامل ۵ بیمارستان جنرال و ۸ بیمارستان تخصصی بود، ۲۸ مصاحبه انجام شد. از این میان ۲۵ نفر از مصاحبه‌شوندگان خانم و ۳ نفر آقا بودند. میانگین سنی افراد مصاحبه‌شونده ۵۰٫۲ سال بود. میانگین سابقه کاری افراد ۲۲٫۶ بود. کمترین سابقه مدیریتی افراد ۲ سال و بیشترین سابقه مدیریتی ۲۵ سال بود. میانگین سنوات خدمات مدیریتی افراد ۱۲٫۸ سال بود. تحصیلات مدیران، ۱۲ نفر کارشناسی، ۱۳ نفر کارشناسی ارشد و ۳ در مقطع دکتری بود. تعداد ۵۲۵ کد از مجموع ۲۸ مصاحبه استخراج شده که پس از تحلیل، سه طبقه اصلی شامل پندار زیباشناخت اخلاق مدار، پندار زیباشناخت معنویت‌گرا و پندار زیباشناخت خردمندانه، به همراه زیر طبقه‌ها مربوطه به شرح ذیل شناسایی گردید:

#### پندار زیباشناخت معنویت‌گرا

اولین طبقه از پندار زیباشناخت‌گرا رهبران پرستاری می‌باشد که خود مشتمل بر ۵ زیر طبقه شناسایی شده می‌باشد. زیر طبقه‌ها شناسایی شده شامل: عشق ورزیدن به پرستاری، اهمیت دادن به خودشکوفایی پرسنل، اهمیت بعد معنوی پرستاری، توجه داشتن به زیبایی‌های والا، مثبت‌نگری می‌باشد.

#### عشق ورزیدن به پرستاری

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، افراد عمیقاً باور داشتند که در صورتی فرد، یک پرستار زیباشناخت خواهد بود که به این حرفه و هویت خود به عنوان پرستار عشق بورزد. در این رابطه مشارکت‌کننده‌ای گفت: "... خب تو ذهنم، پرستاری یه شغل بسیار سنگینه. پرستار اگر عاشق نباشه واقعاً نمی‌تونه کار کنه. خیلی باید عاشق باشن که بتونن با مریض و راحت بتونن با این بخش کنار بیان".

#### اهمیت دادن به خود شکوفایی پرسنل

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، رهبران زیباشناخت‌گرا بر کشف استعدادها و توانمندی‌های پرسنل و مهیا کردن شرایط برای رشد این ویژگی‌ها اهتمام می‌ورزیدند. آنها هر انسان را با ویژگی‌های خود منحصر به فرد می‌بینند و سعی دارند که افراد زیرمجموعه آنها خود واقعیشان باشند. این افراد به ویژه بر ویژگی‌های نسل جدید و

## نیوشا پورسعادت و همکاران

تعریفی مشتمل بر ۸ زیر طبقه شناسایی شده شامل خودآیینی داشتن، احساس تفوق و ریاست نداشتن، اعتقاد به احترام در کار، تلاش برای مفاهمه و درک افراد، خیرخواهی برای دیگران، داشتن وجدان بیدار، توجه داشتن به کرامت انسانی، پایبند بودن به اصول اخلاق حرفه ای می باشد.

### خودآیینی داشتن

رهبران زیبا شناخت گرا سعی بر خود آیینی و خود انتظامی در پندار خود به معنی سعی در بررسی واقع بینانه اتفاقات و یافتن علل صادقانه وقایع در پندار و ذهن خود دارند. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت: "باید بعد اقدامی که به عنوان مدیر انجام می دهم از خودم بپرسم کار بهتری میشد کرد؟ کار بیشتری میشد کرد برآش؟"

### احساس تفوق و ریاست نداشتن

رهبران زیباشناخت گرا زیبایی در ارتباطات سازمانی را در انعطاف پذیر ساختن روابط رئیس و مرئوس دانسته و بر کیفیت ارائه خدمات به ذینفعان، آن را موثر می دانند. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت: "یعنی بچه‌ها انقدر با من راحتن، حالا بازم میگم بازم از خودشون بپرسین که مشکلات رو بیان بگن. حرفاشونو بگن. این فاصله بین رئیس - مرئوس نمی‌خوام خیلی زیاد باشه. کنار همیم."

### اعتقاد به رعایت احترام در کار

به نظر افراد مصاحبه شونده، رعایت احترام در زیست سازمانی در انواع ارتباطات سازمانی، امری قابل توجه بوده و زیربنای ایجاد یک سازمان زیباشناخت گرا می باشد. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت "خیلی برام مهم بوده در ارتباطات، که احترام بذارند، حسم این، پرستاری توی این زمینه خیلی ضعف داره، اصولاً به همدیگه احترام نمی‌دارند و همدیگه رو قبول ندارند."

### تلاش برای مفاهمه و درک افراد

رهبران زیباشناخت گرا در جایگاه مدیریتی و همچنین به عنوان پرستار سعی دارند تا در موقعیت های مختلف برای درک بیشتر افراد اعم از بیمار و پیروان، خود را به جای آنان فرض کنند تا با ایجاد درک متقابل با آنها رفتار کنند. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت: "اگه درک نکنم توی جایگاه بچه‌ها و ایستم هیچ موقع نمی‌تونم یه سرپرستار خوب باشم."

### خیرخواهی برای دیگران

مبتنی بر جوهره صحبت های مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا؛ خیر خواهی برای دیگران در نظر داشتن

توانمندی های موجود در این نسل و اهمیت مدیران در کشف، رشد و استفاده از توانمندی این افراد در سازمان تاکید دارند. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت: "معتقدم این که این پرسنلی که میاد با من کار می‌کنه، انقدر من بتونم رشدش بدم که بعد از چند سال مطمئن باشم که بعد از چند سال به حداکثر تواناییش رسیده و خوشحال باشه وقتی که داره این جا کار می‌کنه."

### اهمیت داده به بعد معنوی پرستاری

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، افراد بر ابعاد معنوی پرستاری به عنوان یک بعد متعالی رشته که مشتمل بر والایی بوده و پرداختن به آن منجر به تعالی روح پرستار و بیمار خواهد شد اشاره دارند. به عنوان مدیر پرستاری بر رشد و توانمندسازی فرد در وهله اول به عنوان یک انسان کامل و سپس به عنوان یک پرستار کامل تاکید دارند. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت: "در پرستاری خیلی می‌توانی رشد معنوی داشته باشی، شخصیتت رو بزرگ کنی. معنویت پرستاری، معنویتش، چیزایی که باعث رشد شخصیه، خیلی می‌تونه حال خودتو و دیگران رو با اون خوب کنی."

### توجه داشتن به زیبایی های والا

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، زیبایی بیشتر مشتمل بر زیبایی های والا مانند خوبی، مهربانی، احترام، کمک کردن به هم نوع، رازداری، اهمیت دادن به شادی انسان ها، آرامش و صلح با خود و دیگران می باشد. دیدگاه های زیباشناختی این افراد کلیشه ای نبوده و نامتناهی می باشد. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت: "نحوه ارتباطشون با بیمار و محترمانه بودن به نظرم یکی از زیبایی‌هایی کار یک سازمان می‌تونه باشه و تعریف بشه بلکه زیبایی‌های معنویه."

### مثبت نگری

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد مثبت نگر و مثبت اندیش هستند و نمود این طرز تفکر در گفتار و رفتار این رهبران مشخص می شود. آنها همچنین سعی در جاناندازی این طرز تفکر در اتمسفر سازمانی و پیروان خود دارند. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت: "به جای این که مثلاً از همدیگه بیایم انتقاد بکنیم، یه خورده مثبت‌های همدیگه رو بیشتر ببینیم."

### پندار زیباشناخت اخلاق مدار

پندار زیباشناخت اخلاق مدار در رهبران پرستاری دارای

منفعت و حداکثر سودمندی برای تمام ذی نفعان اعم از بیماران و اعضای سازمان و سایر افراد مرتبط می باشد. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت: "من همیشه یکی از دغدغه‌ها از روز اولی که حالا بخش‌های اطفال راه اندازی شد خیلی دوست داشتم که مریض‌ها چون اکثراً از شهرستان میان یه اقامتگاه داشته باشن."

#### وجدان بیدار داشتن

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، مشخص شد که این افراد بر کیفیت مترتب بر ارائه خدمات در هر جایگاهی (پرستار یا مدیر پرستاری) اهتمام می ورزند، که این بخشی از نظام ارزشی این افراد به نظر می رسد؛ این ارزش ها بخشی از وجدان فردی و جهان بینی فردی رهبران زیباشناخت گرا را تشکیل داده است. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت: "به قول معروف دوست ندارم، حالا من به عنوان یه سرپرستار باشم یا من به عنوان یه سوپروایزر باشم، من دوست دارم وقتی که می رم تو خونه سرم رو روی بالش می زارم می خوابم وجدانم راحت باشه."

#### توجه داشتن به کرامت انسانی

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا مشخص شد این افراد، بر حفظ کرامت اینا بشر تاکید داشته و بر جنبه های انسانی ارائه مراقبت در تمامی مراحل زندگی انسان به عنوان پرستار و در جایگاه مدیریت در برخورد با آحاد مردم اعم از پیروان و افراد زیر مجموعه خود در سازمان تاکید دارند. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت: "مثلاً شما نگاه کنید دستورالعمل هایی که میاد گزارش پرستاری اینجوری باشه؛ کار بالین اینجوری باشه؛ ولی عملاً هیچ دستورالعملی نمیداد که شما دارید با یه انسان کار می کنید کرامتش رو حفظ کنید شاید اینم از نظر من مهم باشه نمی دونم واقعاً این مفهوم زیبایی شناختی توش وجود داره یا نه ولی برای من مهمه این دوتا دغدغه اصلیمه؛ چون همیشه بهش فکر کردم و تو ذهنم بود."

#### پایبند بودن به اصول اخلاق حرفه ای

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، به اخلاق محوری در پندار متعاقباً نمود آن در رفتار و گفتار به عنوان یکی از وجوه زیبایی در پرستاران، اشاره شده است. این افراد پایبندی به اصول اخلاق حرفه ای را پیش نیاز و شالوده ی کسب سایر ویژگیهای حرفه ای می دانند. در این رابطه مشارکت کننده ای گفت: "وقتی یه کار اخلاقی انجام میدی

چه بر بالین بیمار چه در مدیریت و چه در ارتباط با پزشک، ارتباط با بیمار زیباییه. به نظر من اون پرستاری زیباست، می شه بهش افتخار کرد و از اینکه خودت پرستاری، از اینکه همکارت به عنوان یک پرستار باهش ارتباط برقرار می کنی لذت ببری، فکر می کنم همین باشه."

#### پندار زیباشناخت خردمندانه

پندار زیباشناخت خردمندانه؛ سومین طبقه از پندار زیباشناخت گرای رهبران پرستاری می باشد که خود مشتمل بر ۲۰ زیر طبقه شناسایی شده می باشد. زیرطبقات شناسایی شده شامل: اهمیت داشتن علم به ارتباطات سازمانی، اهمیت دادن به اصول و قواعد آراستگی ظاهری، شایسته سالاری، آرزوی داشتن قدرت مستقل در مدیریت پرستاری، امتزاج علم و هنر بودن پرستاری، داشتن دغدغه رفاه و استاندارد برای کار پرستاری، همسو بودن گفتار، کردار و پندار، ایجاد کردن تعهد سازمانی در پرستاران، اعتقاد داشتن به نظم، اهمیت دادن به درست انجام دادن کارها، ایده پردازی مکرر، همسو و همدل بودن تیم مدیریتی برای موفقیت، اعتقاد به باسواد بودن پرستار، اهمیت انجام مصاحبه در جذب و گزینش افراد در رشته پرستاری، ایده آل گرایی، تلاش برای ایجاد و حفظ تمامیت تصویر ذهنی جامعه از پرستار، داشتن تفکر منعطف، توجه به تفاوت های فرهنگی، توجه داشتن به آیندگان، اولویت داشتن ایمنی و سلامت بیمار، می باشد.

#### اهمیت داشتن علم به ارتباطات سازمانی

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد برچگونگی ارتباطات سازمانی به عنوان یک اصل جهت زیبایی و موفقیت فرد و متعاقباً سازمان تاکید داشتند. در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: "من خیلی اعتقاد دارم به ارتباط سازمانی، روابط سازمانی باید درست باشه، در جایگاه درست و تعریف شده خودش قرار بگیره."

#### اهمیت دادن به اصول و قواعد آراستگی ظاهری

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد به اهمیت آراستگی پرستار و محیط در سازمان پرداختند؛ امروز زیبایی های بصری در چهار چوب رعایت اصول حرفه ای و رعایت نظم ظاهری را در آراستگی موثر می دانند. این افراد آراستگی ظاهری فرد و محیط را تابلوی زیبایی و نظم سازمان و منتشرکننده حس خوب به افراد سازمان و بیماران می دانند. آنها به زیبایی ظاهری سازمان می اندیشند، و وجه زیبایی ظاهری و ساختاری را یکی از وجوه تمایز سازمان ها می دانند. در این رابطه

هنره."

#### داشتن دغدغه رفاه و استاندارد کاری برای پرستاری

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، رهبران و مدیران همواره دغدغه ایجاد شرایط استاندارد و نظم سازمانی را جهت زیباتر ساختن کار برای افراد زیر مجموعه و متعاقباً ارائه کار با کیفیت و زیباتر از جانب افراد زیرمجموعه برای گیرندگان خدمت دارند؛ از این رو تلاش این رهبران برای استانداردسازی شرایط منجر به تمایز سازمان خواهد شد. هم چنین یکی از دغدغه های ذهنی آنها، بعد رفاهی پرستاران و متعاقباً ایجاد بهزیستی اخلاقی، اجتماعی، معنوی برای پرستاران می باشد. مشارکت کننده ای در این رابطه گفت: "پرستار اگر حمایت ساپورتای مالی، رفتاری نداشته باشد واقعاً نمی تونه خوب ارائه خدمت بده. پس باید ذهن آزاد داشته باشه. من پرستار اگر بدونم انقدر تأمین مالی دارم که نخوام دو جا کار کنم با اون حقوقی که در ماه نصیبم می شه، به تفریحات خودم برسم. حال خودم خوب باشه که این حال خوبو بتونم به مریضام بدم، به همکارام بدم."

#### هم سو بودن گفتار، کردار و پندار

مبتنی بر یافته های مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، بر لزوم خود انتظامی بر پندار خود که آینه ی آن را در گفتار و کردار می توان دید تاکید داشتند. آنها معتقدند که پندار، گفتار و کردار رهبران باید هم راستا با یکدیگر بوده و بازتابی از مدیریت و رهبری فرد باشد. در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: "فکر می کنم چیزی که روی بچه ها می تونه تاثیر بذاره رفتار و گفتار یک مسئول با هم دیگه هم راستا باشه."

#### ایجاد کردن تعهد سازمانی در پرستاران

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، یکی از مولفه های ایجاد تعهد سازمانی، ایجاد تعهد عاطفی در سازمان شناخته شده، رهبران زیباشناخت گرا می کوشند تا با اهرم های مدیریتی خود بر تقویت پیوند عاطفی افراد با سازمان بیفزایند. در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: «فرد احساس کنه من مهمم، به نیازهام احترام میزارن، به شخصیتم احترام می زارن، ولی این که آدما اینقدر محیط کارشون رو دوست ندارن، بهش وابسته نیستن و اینا من فکر می کنم این خیلی مسئله مهمیه، همین جوری از دست می دیم. دیگه حداقل یه جای دلخوشی بزاریم که برا بعضیا شاید بمونه."

#### اهمیت دادن به نظم

مصاحبه شونده ای گفت: "محیطی که از نظر زیبایی و ظاهر خوب باشه خب کار کردن توش خیلی بهترم هست. چون من تو دو تا ساتر خصوصی و دولتی کار می کنم، شاید خدماتی که ما تو دولتی می دهیم خیلی بیشتر از خصوصیه ولی چون خصوصیه به زیبایی های خاص خودشو داره. ملافه ها حالا تمیزترن، وسایلش نوتر و شیک تره. ظاهر پرستاراشون شاید مثلاً بهتر باشه که خب تو خصوصی این بحثا نیست. اینا همه تو زیبایی تاثیر داره. خیلی تو روند رضایت بیمار خیلی موثره."

#### شایسته سالاری

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد به تحول گرایی در سازمان معتقدند، از این رو با رویکردهای جدید بکارگیری افراد توانمند در جایگاه های مدیریتی سازمان و همچنین در نظر داشتن شایستگی افراد برای کسب جایگاه های مدیریتی اعتقاد دارند. در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: «سیستم فسیل شده سنتی، باید برداشته بشه. تمام بیمارستانا ببینید پرستار ساده می شه سرپرستار، سرپرستار می شه سوپروایزر، سوپروایزر می شه مترون. راه یه طرفه ست. چرا باید این جوری باشه، یعنی یه چیزای سنتی غلط که چرا مثلاً مترونی جوون نباید باشه."

#### آرزوی داشتن قدرت مستقل در مدیریت پرستاری

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد یکی از وجوه زیبایی را داشتن قدرت مستقل در مدیریت پرستاری ذکر کردند. آنها معتقدند این قدرت زیرساخت ایجاد رشد و توسعه در بسیاری از زمینه ها برای پرستاری و پرستاران خواهد بود. در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: "الان مثلاً من مسئول بخشم. حیطه اختیارات من کو؟ من از این پرسنل خیلی راضیم، خیلی خوبه، مثلاً بزارین یک پستی داشته باشه. اگه واقعاً لیاقتش رو داره، باشه چه اشکالی داره."

#### امتزاج علم و هنر بودن پرستاری

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد بر ماهیت پرستاری به عنوان تلفیق علم و هنر باور داشتند، هم چنین در این مصاحبه ها به ظرفیتهای هنر و زیباشناسانه مدیریت پرستاری، به عنوان یکی از ارکان پرستاری اشاره شده است. در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: "مدیریت اون چیزی نیست که توی کتابها به ما گفتند؛ حتماً یک هنر در کنارش می خواهد، بعد بایستی ما بپذیریم که مدیریت فقط اون نوشته ها نیست؛ ما باید بپذیریم پرستاری یک شغل نیست یه حرفه است و ما باید بپذیریم پرستاری یه

در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: "چیزی که معتقدم توی مدیریتی که داشته باشی یک نفر قطعاً نمی تونه سازمان رو یا یه مجموعه رو به یه سمت خوب بیره؛ به هیچ وجه، تیم، هم نیروهای انسانی، هم رده هایی که در کنارت هستن از رده های مدیریتی مدیران ارشد بیمارستان؛ اینکه همسو و همدل باشن و فرهنگ سازمانی باید وجود داشته باشه؛ کل سازمان با تو همسو باشه که تو بتونی اگه ایده ای داری یه ذره پرورشش بدی یه ذره هم بقیه چکش کاریش کنن و بفرستن به یه سمت خوب."

#### باورمندی به باسواد بودن پرستار

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد وجه تمایز پرستار و رهبر زیباشناخت گرا را با سواد بودن فرد و ارتقا با کیفیت صلاحیت علمی و عملی به طور مداوم می دانند. آنها بر اهمیت کیفیت تعلیم و تربیت جهت بهبود و پیشرفت در کیفیت تربیت پرستاران و متعاقباً ایجاد پرستاران زیباشناخت گرا تأکید داشتند.

مصاحبه شونده دیگری گفت "ابعاد مختلفی که باعث می شه که آدم فکر کنه یک پرستار توی مرحله ایده آله و از اینکه یه پرستار باشی لذت می بری و به قول شما زیبایی داره، یکی که پرستاری و پرستار باید از جهت علمی در درجه خوبی باشه."

اهمیت انجام مصاحبه در جذب و گزینش افراد در رشته

#### پرستاری

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد در پندار خود اعتقاد به لزوم داشتن چهارچوب برای انتخاب افراد به عنوان پرستار داشتند. این افراد ویژگیهای فردی اعم از ویژگیهای ظاهری، سلامتی و هوش، سواد و برخی دیگر از صفات مانند علاقمندی، دلسوزی، بردباری، از خودگذشتگی را جهت زیبا دیدن و انتخاب افراد موثر می دانستند و به گزینش افراد اعتقاد داشتند.

در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: "یک مورد از مورد چیزایی که دوست داشتم اتفاق بیوفته و اگه من مثلاً در رده بالایی بودم در گزینشها خیلی دقت می کردم یعنی سعی می کردم کسی که خیلی علاقه منده بیارم نه این که با کنکور و تست بیاد علاقه نباشه و مجبوراً بیاد، اینکه قبلش آدم تست روانشناسی بده که آیا به درد پرستاری می خوره یا نه؟ شما اگه رفتارهای که با بیمارها یا تجهیزات رو می شه ببینید مشخصه، من اگه واقعاً مسؤل بودم به گزینش اهمیت می دادم."

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، مشخص شد این افراد پندار زیبا را پنداری که در قالب نظم و چهارچوب باشد تعریف می کنند. بازتاب این نظم فکری را می توان در کردار و گفتار این افراد دنبال کرد. آن ها یکی از وجوه زیبایی در پرستاری را نظم و هارمونی موجود و حاکم در تمام حیطه های آن اعم از بالین، آموزش، پژوهش، مدیریت و رهبری می دانند. همچنین نظم و ترتیب داشتن در سازمان را یکی از وجوه زیبایی و تمایز سازمان ها می دانند. مصاحبه شونده ای در این رابطه گفت: "اون five s (نظام آراستگی) اول از همه به بچه ها می گم اینو رعایت کنین. وقتی اینجوری باشه ناخودآگاه خودت و اون مریض وقتی که داری ازش مراقبت می کنی خودتم تازه می فهمی داری چیکار می کاری."

#### اهمیت دادن به درست انجام دادن کارها

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد در پندار خود به خردمندانانه رفتار کردن معتقد هستند، از این رو یکی از ارزش ها و یا کیفیت های ذهنی که مترتب بر آن بر امری برچسب می زنند درست و خردمندانانه بودن آن می باشد. مصاحبه شونده ای در رابطه گفت: "میگم بچه ها سعی کنید اون کاری که انجام می دین علمی و درست انجام بدین. اگه نمی تونین بگو نمی تونم، سمبل کردن گول زدن خودمه."

#### ایده پردازی مکرر

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد خلاق بوده و مکرراً در حال ایده پردازی و از این طریق در پی ایجاد و خلق تحول و نوآوری در سازمان هستند. این ویژگی رهبران سبب خلق موقعیت های جدید و دگرگونی، تمایز و زیبایی هرچه بیشتر سازمان خواهد شد. مصاحبه شونده ای در رابطه گفت: "می خوام بگم تا این حد رفته بودم تو مشکلات؛ ایده خود جوش ایجاد می شد؛ گاهی وقتا می شد می رفتم بیمارستان بچه ها می گفتن پنج و نیم صبح دیگه چه چیزی به ذهنت اومده؟ همیشه سعی می کردم امروزم مثل روز قبل نباشه."

#### همسو و همدل بودن تیم مدیریتی برای موفقیت

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد در پندار خود به همسو بودن رهبران و تیم مدیریتی با افراد زیرمجموعه برای موفقیت سازمان معتقدند. آنها در پندار خود به نیرو و خرد جمعی برای دستیابی به موفقیت معتقدند و کار گروهی را یکی از وجوه زیبایی سازمان ها می دانند.

آینده نگر هستند، به نسل آینده پرستاری فکر می کنند و سعی در هموار کردن مسیر و ایجاد تغییرات مثبت و به یادگار گذاشتن دستاورد های مثبت برای آیندگان پرستاری هستند.

در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: "...گفتم آقای دکتر این کتاب خاطرات منه تقدیم دانشکده پرستاری که بتونن برای آیندگان استفاده بکنن."

#### اولویت داشتن ایمنی و سلامت بیمار

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا این افراد غایت و هدف نظام مراقبت سلامت که دستیابی به کیفیت و ایمنی است را به عنوان یک ارزش ذهنی در پندار خود پذیرفته و از این رو سعی در انجام فعالیت های منسجم و صادقانه جهت رسیدن به این هدف می باشند.

در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: "جوری رفتار کنیم که این تیم با همدیگه منسجم تر باشه، خب نتیجه بهتری داریم که مهم ترین، اون کیفیت مراقبت از بیمار و حالا ایمنی که حالا ما داریم ایجاد می کنیم تو سیستم. هر چقدر تعارض ها بیشتر باشه، بیشترین چیزی که آسیب می بینه کیفیت مراقبت و بیمار که تو این سیستم قرار می گیره."

#### بحث

بر اساس یافته های حاصل از مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا اولین طبقه اصلی پندار زیباشناخت معنویت گرا می باشد. در یک نگاه کلی می توان گفت معنویت از جمله فضایل انسانی است که به زندگی انسان معنا و هدف غایی می بخشد و موجب شیوه ای خاص از زندگی در دنیا و باعث پیوند میان فرد با خود، دیگران و کل جهان هستی می شود. در تعاریف ارائه شده از معنویت تاکنون، مضامینی ضمنی نظیر معناداری زندگی، هدفمندی، امیدواری، سرنوشت، هستی گرایی، تعالی، احساس آرامش و صلح و پیوند یافتن با دیگران و جهان هستی مستتر است (۱۳).

رادمهر و همکاران ۲۰۱۵، به تبیین زیبایی شناسی مراقبت پرستاری از منظر بیماران و پرستاران پرداختند. آنها دریافتند، زیبایی شناسی مراقبت پرستاری شامل توصیف ذهنی، معنویت گرایی در مراقبت، احساس وحدت و همدلی بین پرستار و بیمار است. شرکت کنندگان در این مطالعه زیبایی شناسی مراقبت پرستاری را به عنوان یک معنویت خاص

#### ایده آل گرایی

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا این افراد، در پندار خود به ایده آل گرایی معتقدند و بازتاب این نوع اندیشه را در رفتار و گفتار این افراد می توان دنبال کرد، اعتقاد به یک حالت نامتنهائی و حداکثری سبب خلق زیبایی های حاکم بر یک سازمان می شود. در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: "ایده آل من اینه که نرس من نسبت به دیروزش بهتر باشه، یعنی هر روز از دیروز بهتر باشه."

#### تلاش برای ایجاد و حفظ تمامیت تصویر ذهنی جامعه از پرستار

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد زیبایی را در نظم و هارمونی و یکپارچگی از یک تصویر منسجم ذهنی از پرستار می دانند. آنها ارائه این تصویر از پرستار را در نشر زیبایی پرستاری به آحاد گیرندگان خدمت موثر می دانند. در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: «من همیشه به پرستارام میگم ما تابلوی پرستاری هستیم هر کاری که ما انجام می دیم نمود بیرونیش برای کل پرستار گفته می شه یعنی مثلاً به رفتاری رو به بیمار از ما ببینه تو این لباس این تو به همه پرستارا تعمیم می ده پس بهترین خودتون باشید».

#### داشتن تفکر منعطف

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد از تفکر منعطف برخوردارند، از این رو با پرهیز از ثنویت گرایی و دگم بودن در رویارویی با مسائل پردازش ذهنی منعطف و آگاه دارند.

در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: "اگر می خوایم به یه جایی برسیم که بتونیم تو هر جایگاهی که هستیم، حالا پرستاری هم نه، هر چی. دیدگاهها رو بپذیریم و اون تغییر، تغییری که لازمه حرفه مونه به وجود بیاریم."

#### توجه به تفاوت های فرهنگی

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، این افراد شایستگی فرهنگی دارند و ضمن در نظر داشتن تفاوت در ابعاد اجتماعی و فرهنگی ذینفعان سازمان، تصمیمات مدیریتی در سازمان مراقبت سلامت اتخاذ می کنند.

در این رابطه مصاحبه شونده ای گفت: "سلامت هم بر می گرده به این که با فرهنگ مریض هماهنگ بشی، شناخت فرهنگ افراد در سازمان خیلی مهمه."

#### توجه داشتن به آیندگان

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا این افراد،

در رفتارهای مراقبتی پرستاران تجربه کردند. شواهد نشان می‌دهد که در همه فرهنگها این معنویت به صورت نوع دوستی، محبت واقعی، امیدواری و توجه به باورهای دینی قابل مشاهده است که همیشه زیباست (۱۴). بخشی از زیبایی در پندار رهبران پرستاری که منجر به کردار و یا گفتار زیباشناخت گرا خواهد شد مرتبط با معنویت گرایست. با توجه به موقعیت سازمانی خود این زیبایی در ارتباط با پیروان شناسایی خواهد شد بطور مثال یکی از زیر طبقات شناسایی شده در این زمینه اهمیت دادن به خودشکوفایی پرسنل است. مطالعه ای در پاکستان بر نقش حیاتی رهبری زیبایی‌شناختی در افزایش خودکارآمدی و خود شکوفایی کارکنان تأکید می‌کند. رهبران زیبایی شناسی می‌توانند محیطی را تسهیل کنند که در آن چالش‌ها به عنوان فرصت در نظر گرفته شوند و نیروی کار انعطاف پذیر و بسیار کارآمد را پرورش دهند (۱۵). زیبایی در پندار این رهبران بیشتر جنبه والایی دارد. اهمیت بعد معنوی پرستاری از منظر رهبران زیباشناخت گرا به کرات در مصاحبه‌ها اشاره شده و همانطور که ذکر شد مفاهیم معنویت اگرچه در حرفه‌ها یا فرهنگ‌ها یا از جایگاه‌های متفاوت دارای اشتراکات بسیاری است اما باید به تعریف آن در هر جایگاه پرداخت و به طور مثال رهبران زیباشناخت گرا ارزش‌های انسانی رشته پرستاری را از زیباترین ابعاد معنویت در پرستاری دانستند.

رهبر زیباشناخت گرا جهت دستیابی به اهداف سازمان و مشارکت در تصمیمات سرنوشت ساز آن با احساس شادی، امید و خوش بینی و نوعی مثبت نگری تلاش می‌کند و این امر به نوبه خود منجر به صمیمیت و وابستگی متقابل بین رهبران و کارکنان می‌شود (۱۶). مثبت نگری یکی از زیر طبقات شناسایی شده مرتبط با پندار زیباشناخت معنویت گرا از دیدگاه این رهبران می‌باشد که نشانگر نگرش این رهبران به دنیای پرستاری و متعاقباً در برخورد با وقایع زیست سازمانی می‌باشد.

رهبر معنویت گرا، ارزش واقعی زندگی را می‌داند، اهداف متعالی و معنوی برای حرفه خود دارد. هوش معنوی رهبران، با معنا بخشیدن و ارزش گذاری محیط کاری، منبع راهنمایی دیگران است. از این رو رهبر زیباشناخت با توجه به بعد معنوی پندار خود به فلسفه‌ی وجودی و ارزش خود و هدف از زندگی پی‌ببرد و در نتیجه، دورنمایی برای خود و سازمان در نظر می‌گیرد و برای آن تلاش می‌کند (۱۷).

ما تعریفی از پندار زیباشناخت معنویت گرا ارائه می‌دهیم که از منظر رهبران زیباشناخت گرا بوده و حائز ابعاد زیباشناختی معنویت در رهبری پرستاریست. از این رو پندار زیباشناخت معنویت گرا؛ آن گرایش و بینش مثبت است که از اعتقاد به نظم مترتب بر حکمت الهی بوده و اهداف متعالی در پی آن خواهد بود. در این تعریف منظور از آن گرایش مثبت، به مضامینی از قبیل عشق، صلح، آرامش و مهربانی اشاره دارد و در پندار، فرد متجلی می‌شود.

رهبری زیباشناخت‌گرا به عنوان یکی از الگوهای ایدئولوژیک رهبری قلمداد شده است رهبری زیباشناخت‌گرا به عنوان یک سبک رهبری با آگاهی حسی، جسمی و عاطفی و هدف اخلاقی قوی حول ارزش‌های عدالت، انصاف در نظر گرفته می‌شود. بر اساس یافته‌های حاصل از مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، میان زیبایی شناسی و اخلاق مداری نوعی رابطه برقرار است. آنچه از یافته‌ها بدست می‌آید وحدت سر آغازین اخلاق و زیباشناسی را می‌توان وحدت امر خیر و امر زیبا دانست. این همان چیزی است که در فلسفه فلوپین بدن پرداخته شده است. در پژوهش حاضر پیوستگی خیر و زیبایی را می‌توان طبقه پندار زیباشناخت گرا اخلاق مدار با زیر طبقه خیرخواهی برای دیگران مشاهده کرد. از این روست که اگر چه زیبایی در زمان‌ها و فرهنگ‌های مختلف معانی متفاوتی دارد اما می‌توان ریشه‌های انسانی یکسانی داشته باشد و همانطور که در گذشته فلوپین بدن اشاره داشته، می‌توان زیبایی در منظر رهبران زیباشناخت گرا را با خیر همراه دانست. (۳). با تطبیق طبقات و زیر طبقات بدست آمده از جوهره مصاحبه‌ها با سایر تعاریف زیبایی از دیدگاه فلاسفه می‌توان به این ریشه‌های مشترک رسید. به طور مثال در فلسفه کانت امر زیبا همچون نماد اخلاق یافت می‌شود (۳،۲) حال آنکه در پژوهش حاضر در طبقه پندار زیباشناخت اخلاق مدار زیر طبقه ای مانند پایبند بودن به اصول اخلاق حرفه‌ای تأیید کننده زیبایی در پندار رهبران زیباشناخت گرا که سر منشا اخلاقی داشته و متعاقباً منجر به تجلی زیبایی در رفتار و گفتار خواهند شد. با این دیدگاه در دنیای این رهبران می‌توان جنبه‌هایی از زیبایی‌ها را نماد اخلاق دانست. در کشور ایران آیین اخلاق پرستاری به عنوان یک سند بالادستی به مفاهیم ارزشی شامل: احترام به مددجو/ بیمار و حفظ شأن و کرامت انسانی، نوع دوستی و همدلی، پایبندی به تعهدات حرفه‌ای، پاسخگویی، مسؤولیت پذیری

رخ می دهد (۲۱). تفکر اخلاقی در این قطب نما نوعی تفکر شهودیست که به نحو خودکار انجام می شود. در واقع فرد می کوشد با خودآگاهی کامل از ارزش ها، اهداف و اعمال خود را با اصول اخلاقی جهان شمول هماهنگ کند. این یکپارچگی در ساحت های مختلف فرد مستلزم تفکر آگاهانه است اما زمانی که تکمیل می شود و به قطب نمای اخلاقی منجر می شود به صورت خودکار و غیرآگاهانه عمل می کند. از آن جایی که هوش اخلاقی بعد عملی نیز دارد الزاماً به عمل اخلاقی می انجامد و این پیوند تفکر اخلاق مدار با گفتار و رفتار اخلاق مدار می باشد (۲۲). مطالعات در پرستاری نقش رهبر اخلاق مدار در شکل گیری و تقویت وکیل مدافعی اخلاقی پرستار بیمار را نشان داده است. مفهوم وکالت اخلاقی شامل رعایت اصول اخلاقی پرستاری، حمایت از عدالت اجتماعی در ارائه خدمات، صیانت و دفاع از حقوق بیمار با بکارگیری خرد جمعی و مشارکت دادن کمیته های اخلاق بیمارستانی است. قدرت سازمانی و شخصی و سبک رهبری اخلاقی بستر ساز شکل گیری وکیل مدافعی پرستاران در سازمان هستند. پیامد بهینه حمایت اخلاقی می تواند به دست آوردن حکمرانی اخلاق به بهترن نحو ممکن در سازمان و معتاقباً ایجاد سازمان زیباشناخت گرا باشد (۲۳). از کمیته های اخلاق سازمانی می توان به عنوان یک مصنوع سازمانی زیباشناخت گرا با اهداف والا یاد کرد. تیم مدیریت و رهبری پرستاری در این کمیته ها در کنار سایر اعضا بین رشته ای بیمارستان در پاسخ به این سوال که «من چگونه باید تصمیم بگیرم و عمل کنم؟» و فراتر از آن «ما چگونه باید تصمیم بگیریم و عمل کنیم؟» با یکدیگر به هم فکری می پردازند تا زیبایی اخلاق را در سازمان متجلی کنند. مدیران و رهبران پرستاری اخلاق مدار و زیباشناخت گرا بستر ساز و مجری رسالت های والای این کمیته ها اعم از به احترام گذاشتن به ترجیحات بیمار، داشتن مسئولیت آموزشی، ایجاد توافق مسئولیت درمانی، حل کردن چالش های اخلاقی، تقویت کردن مشارکت درمانی، تقویت کردن رویه های اخلاقی، ارتقا دادن پیامدهای اخلاقی و مدیریت اقتصادی هستند (۲۴). وجدان به عنوان مفهومی وابسته به بافت، صدای درونی و معیار تشخیص حق از باطل در نظر گرفته می شود. مطالعات نشان می دهد وجدان یک احساس یا صدای درونی است که نقشی حیاتی در ایفای نقش های اخلاقی توسط پرستاران اعم از مدیران پرستاری ایفا می کند (۲۵).

و وجدان کاری، عدالت در خدمت رسانی، تعهد به صداقت و وفاداری، حفظ حریم خصوصی و تعهد به رازداری و امانت داری، ارتقای صلاحیت علمی و عملی به طور مداوم، ارتقای آگاهی از مقررات حرفه ای و دستورالعمل های اخلاقی و رعایت آن ها، احترام متقابل با سایر ارائه دهندگان مراقبت سلامت و برقراری ارتباط مناسب با آنان، احترام به استقلال فردی مددجو/بیمار، شفقت و مهربانی اشاره دارد (۱۸). با تطابق زیر طبقات حاصل از جوهره مصاحبه ها با آیین اخلاق پرستاری در ایران فصل مشترک زیبایی شناسی و اخلاق را دریافت می کنیم. به طور مثال در مقابل ارزش اخلاقی احترام به مددجو/بیمار و حفظ شأن و کرامت انسانی، توجه داشتن مدیر به کرامت انسانی در طبقه پندار زیباشناخت گرا اخلاق مدار اشاره شد. و بدین ترتیب هم سنگ سایر ارزش های ذکر شده در این سند بالادستی، زیبایی های اخلاقی از منظر رهبران زیباشناخت گرا ذکر شده است.

در دیدگاه شیلر، زیبایی، تربیت زیباشناختی انسان اخلاق مدار است (۳). اخلاق حرفه ای فرایند تفکر عقلانی باهدف حفظ و اشاعه ی ارزش های حرفه ای است. پرستاری یکی از حرفه هایی است که بر پایه ی اخلاق استوار بوده و رعایت معیارهای اخلاقی در عملکرد پرستاری بسیار حساس و مهم می باشد. نتیجه پژوهش غریب و همکاران ۱۴۰۲، در طراحی مدل پیشایندهای توسعه اخلاق حرفه ای پرستاران نشان می دهد، سبک رهبری یکی از عوامل کلیدی توسعه اخلاق حرفه ای در سازمان است. انتخاب مدیران اصلح و بازنگری در خط مشی ها و سیاست گذاری ها و برنامه ریزی دقیق تر آنها برای پرورش نیروی انسانی اخلاق مدار می تواند بستر ساز توسعه اخلاق و نشر زیبایی در سازمان باشد (۱۹).

هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از غلط، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن ها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می کنند (۲۰). Lennick & Kiel از یک قطب نمای اخلاقی سخن به میان می آورند که نوعی تفکر تربیت شده خودکار است. در این رابطه می توان به خودآیینی داشتن رهبران زیباشناخت گرا از طبقه تفکر زیباشناخت اخلاق مدار اشاره کرد که در نهایت می تواند قطب نما اخلاقی را در رهبران زیباشناخت گرا که در مرحله پساقاردادی اخلاقی قرار دارند ایجاد کند. این قطب نمای اخلاقی تفکر و عمل اخلاقی را به هم پیوند می زند. با درست کار کردن تفکر اخلاقی عمل اخلاقی

جودکی و همکاران ۱۴۰۱، در مطالعه ای تحلیل شرایطی که همراه با تعارض وجدان توسط پرستاران در بخش‌های مراقبت ویژه تجربه می‌شود دو موضوع را نشان داده شد: «تعارض وجدان در رابطه با ساختار» و «تعارض وجدان بر اساس زمینه». تعارض وجدان در رابطه با ساختار شامل دو مقوله: تعارض منافع و تعارض وجدان و قانون. تعارض وجدان بر اساس زمینه شامل دو مقوله بود: معضلات مراقبتی و رفتارهای خودسرانه با بیماران در مرحله پایانی. عوامل مختلفی با تعارض وجدان برای پرستاران در بخش‌های مراقبت‌های ویژه همراه است نمی‌توان نقش سبک رهبری و مدیریت پرستاری و عملکردهای مدیریتی را در آن‌ها نادیده گرفت. تعارض وجدان پیامدهای منفی برای سلامت و کیفیت مراقبت‌های پرستاری دارد، آنچه که حائز اهمیت است نقش مدیران مراقبت‌های بهداشتی در تعیین استراتژی‌هایی برای کاهش پیامدهای منفی تعارض وجدان پرستاران است (۲۶). با توجه به بدن مندی وجدان در سبک رهبری زیباشناخت گرا، این رهبران می‌توانند با سبک رهبری و مدیریت خود عوامل ساختاری در ارتباط با تعارض وجدان را تا حدی تعدیل کنند. آنچه که با بررسی مصاحبه رهبران زیباشناخت گرا بدست می‌آید نشانگر آن است که رهبران زیباشناخت گرا علاوه بر هوش زیبایی شناسی از هوش اخلاقی برخوردارند. معیارهای زیبایی شناسی اخلاق از دیدگاه آنها منطبق با ارزش‌های آیین نامه اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. از آنجایی که ارزش‌های اخلاقی برای این رهبران بوسیله‌ی دانش، تجربه و ویژگیهای فردی آنها در طی سال‌های کاری درونی شده است (پندار) این رهبران به نوعی شعور ضمنی جهت اعمال اخلاق مدار (گفتار و کردار) دست می‌یابند. در این رابطه می‌توان به داشتن وجدان بیدار این رهبران به عنوان یک پندار زیباشناخت اخلاق مدار اشاره کرد. بر اساس این گزاره از مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، مشخص شد که این افراد بر کیفیت مترتب بر ارائه خدمات در هر جایگاهی (پرستار یا مدیر پرستاری) اهتمام می‌ورزند، که این بخشی از نظام ارزشی این افراد به نظر می‌رسد؛ این ارزش‌ها بخشی از وجدان فردی و جهان بینی فردی رهبران زیباشناخت گرا را تشکیل داده است و نهایتاً به بدن مندی وجدان در گفتار و کردار رهبران زیباشناخت گرا خواهد انجامید. از این رو پندار زیباشناخت گرا اخلاق مدار؛ نوعی گرایش اخلاقی درونی شده است که به کنش (گفتار و کردار) با ارزش -

های زیباشناسانه انسانی، خیر، سودمندی، حقیقت منجر خواهد شد (۲۷).

زیبایی، مکشوف کننده‌ی آن حقیقتی است که ما را به جهان پیوند می‌زند. زیبایی همچون نوعی از شکوفایی حقیقت نگریسته می‌شود (۲،۳). از این رو رهبر زیباشناخت گرا با تکیه بر «خرد» سعی در تجلی حقیقت در پندار خود دارد. فلسفه به امر معقول می‌پردازد؛ اما مسئله امر محسوس تا حدود زیادی مغفول می‌ماند. زیباشناسی به عنوان بخشی از فلسفه به نحوی کاستی فلسفه نسبت به امر واقعی را نمایان می‌کند (۳). زیبایی تعدیل کننده بعد معقول و محسوس است. زیبایی فرزند مشترک عقل و عشق هست به عبارتی بر اساس یافته‌های حاصل از مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، ما به زیر طبقه‌ای از پندار رهبران زیباشناخت گرا تحت عنوان «خردمندانه بودن» دست یافتیم. این گزاره بر این تاکید دارد که می‌توان ضمن حفظ حسیت امور آن را به امر معقول مبدل کرد. تجلی عشق و عقل توامان در رهبران پرستاری زیباشناخت گرا منجر به ظهور درجه‌ای از عقلانیت خواهد شد که ما در این جا از آن تحت عنوان «خردمندی» یاد خواهیم کرد. Barnawi ۲۰۱۹، معتقد است یک پرستار خردمند پرستاری است که تمام الگوهای دانش پرستاری (زیباشناسی، اخلاقی، بالینی و شخصی) را دارد، احساسات داخلی و خارجی را کنترل می‌کند، خطرات احتمالی را با تفکر انتقادی کنترل کرده و از آنها پیشگیری می‌کند و با قاطعیت به حل تعارضات اخلاقی می‌پردازد. نتایج مطالعه‌ی وی نشان می‌دهد پرستاری خردمندانه چهار بعد عمده دارد که شامل جنبه‌های اخلاقی و معنوی، مدیریت و رهبری پرستاری، تجربیات بالینی و آموزش پرستاری است (۲۸). در واقع، یک پرستار خردمند باید توانایی بررسی عملکرد خود با سطح بالایی از خودآگاهی و بینش را داشته باشد. پرستاری حکیمانه یک توانایی تفکر شخصی و مهارت حرفه‌ای است که از تجربیات پرستاری پیچیده حاصل می‌شود. این یک فرآیند پرورش یافته دانش تجربی است، که می‌تواند دگرگون شود، یکپارچه شود و زمینه‌سازی کند. خردورزی دانش و مهارت دقیق است، زیرا هم از تئوری و هم از عمل نشأت گرفته است و با یک درک خاص و منسجم از موقعیت به تعادل بین هنر و عمل پرستاری تبدیل می‌شود (۲۸، ۲۹). بر اساس یافته‌ها رهبران زیباشناخت گرا به امتزاج علم و هنر بودن پرستاری اشاره داشته‌اند. اگرچه تأکید بر

اقدام و تصمیم رهبر است. رهبران زیباشناخت گرا به لزوم جاری سازی علم و با سواد بودن خود و سایر پرستاران سازمان خود معتقدند. رهبر خردمند برای دانش، استعدادها و توانایی های خود ارزش قائل هستند در حالی که دائماً آنها را به چالش می کشند، فروتنی را در خود پرورش می دهند (۳۱). آنها با نشان دادن علاقه به کسب تجربه، خود را وقف یادگیری مادام العمر می کنند (۳۴). همچنین در عملکردهای عمومی و اختصاصی خود مانند ارتباطات سازمانی نیز بر اساس اصول، علم و چهارچوب مشخص عمل می کنند به طوری که می توان به اهمیت داشتن علم به ارتباطات سازمانی و یا اهمیت دادن به اصول و قواعد آراستگی به عنوان پندار زیباشناخت خردمندانه اشاره کرد. رهبران خردمند به راحتی می پذیرند که در همه چیز متخصص نیستند و آماده یادگیری و پذیرفتن دیگر افراد شایسته از جمله زیردستان خود هستند (۳۱). شایسته سالاری از جمله زیبایی های برگرفته از خرد است که توسط رهبران زیباشناخت گرا بدان اشاره شده است. مطالعات پیشین در ارتباط با خرد رهبر و ایده آل گرایی وی بیان داشته اند که که پیروان به دلیل توانایی رهبران در انجام ایده آل های خود برای بوجود آوردن زیست سازمانی فوق العاده جذب آنها می شوند (۳۵). یافته های حاصل از این مطالعه نیز ایده آل گرایی رهبران زیباشناخت گرا در سازمان را نشان می دهد. رهبران خردمند از قطب‌نمای اخلاقی استفاده می کنند که مرزهایی را برای رفتار آنها تعیین می کند، قول خود را حفظ می کند و کردارشان را با گفتارشان همسو می کند (۳۴). رهبران زیباشناخت گرا نیز از هم سویی پندار، گفتار و کردار رهبران به عنوان نمود زیبایی خردمندانه یاد کرده اند. Hassi and Storti's ۲۰۲۳ ثابت کردند که رهبران دارای ویژگیهای خرد با ایجاد جو سازمانی مثبت و محیط های کاری حمایتی در حفظ کارکنان و متعاقباً تعهد سازمانی بیشتر کارکنان موثرتر هستند. رهبران زیباشناخت گرا نیز دارای دغدغه هایی چون رفاه و استاندارد برای پرستاران بودند و این گزاره های بیانگر اهمیت دادن و تلاش برای ایجاد محیط کار حمایتی است. همچنین مشارکت کنندگان به ایجاد تعهد سازمانی برای کارکنان به عنوان نوعی زیبایی در سازمان اشاره داشتند. می توان دریافت فصل مشترک زیباشناخت گرایی همانند خردورزی نوعی دانش ضمنی، حواس و احساسات قوی و شهود است. بر اساس مطالعات پیشین یکی از ابعاد عمده

جنبه های خاص خرد در فرهنگها و دورهها متفاوت است اما برداشت اکثر مردم از مفهوم خرد و حکمت شبیه به یکدیگر است (۳۰). حکمت، دانستن و حقیقت (به عنوان بعدی از زیبایی) به گونه ای با یکدیگر ارتباط دارند و به فرد این امکان را می دهند تا مفاهیم، پارادایم ها و نظریه های جدیدی را درباره تجارب مختلف زندگی کشف کند و او را وادار می کند به دنبال دانش واقعی باشد (خردورزی) (۳۱). حکمت را می توان به عنوان دانش به دست آمده از تجربیات زندگی، توانایی ذاتی در درک چیزهایی که دیگران نمی توانند درک کنند و قضاوت یا حس خوب تعریف کرد. همچنین آن را استفاده مناسب از دانش برای مدیریت و حل مشکلات انسانی و دانستن این است که چه موقع و چگونه دانش را برای مقابله با مشکلات پیچیده یا نیازهای خاص بشر به کار گیری (۳۰). رهبر خردمند با ترکیبی از شناخت محیط کار و ظرفیت پیش بینی نتایج در یک محیط کار پویا مشخص می شود. در این راستا، زیرکی فکری، انگیزانندگی در عمل، رفتار اخلاقی و پرورش فروتنی، همه عناصر حیاتی برای رهبری خرد هستند (۳۰). رهبران خردمند منافع خود را با منافع دیگران متعادل می کنند، منافع مشترک را پیش می برند و از ارزش ها و اعتقادات خود حمایت می کنند (۳۲). در این راستا رهبران زیباشناخت گرا به آرزوی داشتن قدرت مستقل در پرستاری برای پیشبرد هدف متعالی و مشترک با سازمان مانند ارتقا کیفیت مراقبت ها و ایمنی اشاره داشتند. خرد نقش برجسته ای در رهبری ایفا می کند و برای سازمان ها حیاتی است و اغلب منجر به تعالی سازمانی می شود (۳۳). از نگاه زیبایی شناسی می توان تعالی سازمانی را جاری سازی زیبایی توسط یک رهبر زیباشناخت گرا در نظر گرفت. بسیاری از سازمان ها به دلیل اقدامات و تصمیمات نابخردانه ای که توسط رهبران آنها گرفته می شود، با شکست های مواجه می شوند چراکه برخی رهبران رفتارها و فرهنگهای سودجویانه شخصی را ترویج می کنند، که نه از خیر برخوردار است و نه علمی و درست است. حال آنکه رهبر خردمند تصمیماتی با در نظر داشتن صلاح همه ذینفعان می گیرد (۳۰). نمود خردمندی و توجه رهبر زیباشناخت گرا به همه ذینفعان را می توان با گزاره هایی مانند توجه داشتن به آیندگان، توجه داشتن به فرهنگ های متفاوت برداشت کرد. آنچه که از خردمندی ذکر شد حاوی خیر و خوبی و درست و علمی بودن یک

خردمندی در پرستاری، مدیریت و رهبری شناخته شده از این رو خردمندی از ویژگیهای مورد نیاز رهبران است. رهبران زیباشناخت گرا با خیرخواهی که از مولفه های اصلی خردورزیست به مدیریت حل مسائل سازمان و پیروان می-پردازند. همان طور که ذکر شد مولفه های خردورزی و حکمت با ویژگیهای خردمندان پندار، از منظر رهبران زیباشناخت گرا در مطالعه ی ما مطابقت دارد. همچنین یکی دیگر از ابعاد عمده خردورزی جنبه های معنوی و اخلاقی آن ذکر شده است که موبد ابعاد معنویت گرایی و اخلاق مداری پندار رهبران زیباشناخت گرا می باشد. رهبران زیباشناخت گرا که دارای حکمت و خرد هستند، مسائلی که با آن روبرو می شوند را هدایت کرده و معنا می بخشند بنابراین از خردورزی خود می توانند استفاده کند و تا به تعالی برسد. رهبر زیباشناخت گرا با خردورزی و حکمت می تواند به معنویت دست یابد، و به توانایی های بالقوه خود که از طریق تعامل با جهان به دست آورده واقعیت ببخشد. خردورزی او را قادر می سازد از هر موقعیتی در زندگی استفاده کند و به سمت تعالی معنوی و اخلاقی حرکت کند، که هدف نهایی آفرینش انسان است (۲۹). بنابراین ما بر اساس مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا و مطالعه ی متون به تعریفی از پندار زیباشناخت گرا خردمندان خواهیم رسید؛ نوعی تفکر یکپارچه و منسجم (پندار) پیرامون یک موقعیت که هدایت و معنی بخشیدن به آن موقعیت را سبب می شود.

انتزاعی بودن هر دو مقوله ی رهبری و زیباشناسی و بافتار مدار بودن هر دو موضوع به عنوان موضوعی بدیع از یک سو، و از سوی دیگر پیچیدگی رهبری پرستاری در پیچیدگی زیست سازمانی در نظام سلامت؛ از محدودیت های پژوهش بود که جهت افزایش غنا و عمق اطلاعات، سعی شد تسلط لازم در انجام مصاحبه و تحلیل مصاحبه ها تحت هدایت اساتید تیم تحقیق انجام شود. همچنین به سبب جدید بودن مبحث زیبایی شناسی در پرستاری، عدم دسترسی به برخی از رهبران با وجود هماهنگی های قبلی به سبب پوزیشن کاری و مشغله و یا عدم دسترسی به برخی از رهبران به دلیل بازنشستگی و عدم حضور در شهر تهران به رغم رسیدن به اشباع در مصاحبه ها، مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا در تمام بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران ادامه یافت.

## نتیجه گیری

با بررسی مصاحبه رهبران زیباشناخت گرا شاید بتوان به تعریف جدیدی از زیبایی از منظر رهبران پرستاری ایران رسید و آن این است که زیبا آن چیزی است که در محدوده ای خاص و با نیاز به مفهوم در زیست حرفه ای پرستاران خوشایند است. در این مطالعه سعی شد تا با ارائه تعاریفی از زیبایی در پندار رهبران زیباشناخت گرا، جایگاه زیبایی شناسی در رهبری پرستاری ایران تبیین شود.

در زمانه تکثر معیارهای زیبایی آگاهی یافتن از دیدگاه های زیباشناسی رهبران زیباشناخت گرا و توسل به آن برای ترویج زیبایی در زیست سازمانی پرستاران بیش از هر زمانی ضروری به نظر می رسد. تأکید فراوان بر روی اثربخشی مراقبت، افزایش امتیاز اعتباربخشی و ارتقاء مراکز بهداشتی درمانی در کنار مدیریت منابع و کنترل هزینه، امری ضروری است. پرداختن به بعد زیبایی شناسی رهبری و مدیریت نظام مراقبت سلامت می تواند بر کیفیت ارائه موارد مذکور توسط سازمان ها بیفزاید. صحبت کردن پیرامون زیبایی و کشف تجربه زیبایی افراد در سازمان به فهم و دانستن زیبایی کمک خواهد کرد و متعاقباً منجر به جلب توجه افراد به زیبایی ها و پیاده سازی آن در سازمان خواهد شد. و از آنجایی که ساختار زیبایی ممکن است همیشه در سازمان مستقیماً پدیدار نباشد بنابراین، شناخت ویژگی های زیبایی شناسی که در رهبران پرستاری وجود دارد برای ایجاد یک سازمان زیباشناخت گرا و محافظت از ارزش های زیبایی شناسی موجود، مورد نیاز است.

در زمینه رهبری پرستاری زیباشناخت گرا انجام مطالعات کیفی برای روشن شدن این مفهوم توصیه می شود. از این رو شناخت ابعاد زیباشناخت گرایی در گفتار و کردار رهبران زیباشناخت گرا که بازنمایی پندار رهبران است، توصیه می شود. از آنجایی که ذی نفعان گسترده ای اعم از پیروان شامل پرستاران و همچنین بیماران با رهبران پرستاری در تعامل می باشند از این رو بررسی دیدگاه این افراد در نظام سلامت ایران جهت دستیابی به جایگاه دقیق تری از زیبایی امر رهبری پرستاری در نظام سلامت ایران توصیه می شود.

## تامین مالی

این تحقیق توسط مرکز تحقیقات دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران تأمین مالی شده است (شماره اعتبار: IR.TUMS.FNM.REC.1401.122)

نویسندگان بر خود الزم می دانند از تیم مدیریت و رهبری پرستاری بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران که تجربیات ارزشمند خود را در اختیار نویسندگان قرار دادند

### تضاد منافع

نویسندگان هیچ گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده اند.

### References

1. Taylor SS. The impoverished aesthetic of modern management: Beauty and ethics in organizations. *Aesthetics and business ethics*. 2014;23-35.
2. Kul-Want C. *Introducing Kant: A Graphic Guide*: Icon Books Ltd; 2015.
3. Sauvanet P. *Éléments d'esthétique: Ellipses*; 2014.
4. Gahlot S, Bathla A. Aesthetic Leadership: A Review. *FOCUS*. 2021;23(4):39.
5. Najafi F, Cheraghi M, Pashaeipour S, Ghane G, editors. Clarifying the concept of the four-season symphony (I SEA) in nursing practice: A Wilson's approach to concept analysis. *Nursing Forum*; 2021: Wiley Online Library.
6. Ghane G, Cheraghi MA, Pashaeypoor S, Najafi F, editors. Concept analysis of the Four-Season-Symphony of Intellectuality–Spirituality–Ethics–Esthetics (FSS: I SEA) in nursing research. *Nursing Forum*; 2021: Wiley Online Library.
7. Bathurst R. *Aesthetic Leadership: Managing Fields of Flow in Art and Business*, P. Guillet de Monthoux, C. Gustafsson, S.-E. Sjöstrand, Palgrave MacMillan, London (2007). Pergamon; 2008.
8. Mannix J, Wilkes L, Daly J. Aesthetic leadership: its place in the clinical nursing world. *Issues in mental health nursing*. 2015;36(5):357-61.
9. English FW, Ehrich LC. El Cid: Can an Aesthetics Lens Save Transformational Leadership from Itself? *Education Sciences*. 2024;14(6):655.
10. Conger JA, Kanungo RN. *Charismatic leadership in organizations*: Sage Publications; 1998.
11. Cummings GG, MacGregor T, Davey M, Lee H, Wong CA, Lo E, et al. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. *International journal of nursing studies*. 2010;47(3):363-85.
12. Hansen H, Ropo A, Sauer E. Aesthetic leadership. *The Leadership Quarterly*. 2007;18(6):544-60.
13. Seymour B. What do nursing students understand by spirituality and spiritual care. *Scott J Healthcare Chaplain*. 2009;12(2):38-46.
14. Radmehr M, Ashktorab T, Abedsaeedi Z. Nursing Care Aesthetic in Iran: A Phenomenological Study. *Nurs Midwifery Stud*. 2015;4(2):e27639.
15. Farasat M, Gull M, Hassan S. Unveiling the influence of Aesthetic Leadership: Enhancing Employee Self-Efficacy through Job-Capabilities Matching and the Pygmalion Effect. *Remittances Review*. 2024;9(1):3317-37.
16. Alabbas SAA, Jawad MRB, Sarhan SHE. The Aesthetic Leadership and Its Role in Prompting the Creative Work Behaviour. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*. 2019(22):1057-87.
17. Etemadian M, Mosadeghrad A M, Soleimani M J, Hedayati S P. Leader Characteristics in Hospital Change Management: A Case Study. *Hakim* 2019; 22 (3) :212-229
18. Sanjari M, Zahedi F. Ethical codes of nursing and the practical necessity in Iran. 2008.
19. Gharib M, Ghashghaizadeh N, Omidian F, Gharib M. Designing a Model of the Antecedents of the Development of Nurses' Professional Ethics. *Health*. 2023;6(4):208-18.
20. Andam R, Roohparvar S. The survey of managers' moral intelligence and effectiveness of voluntary sport organizations. *Sport Management and Development*. 2016;4(2):152-64.
21. Soltani Z, Ebrahimi H, Hashemi J, Shahid NM. Development of a Communication Model of Moral Intelligence with Work Spirituality Mediated by Psychological Capital among the Armed Forces Staff. 2021.
22. Lennick D, Kiel F. *Moral intelligence: Enhancing business performance and leadership success*: Pearson Prentice Hall; 2007.
23. Hatefimoaddab N, Cheraghi MA, Benton DC, Pashaeypoor S, editors. Ethical advocacy in the end-of-life nursing care: A concept analysis. *Nursing Forum*; 2022: Wiley Online Library.
24. Hajibabae F, Cheraghi MA, Joolae S. Hospital Ethics Committee. *Encyclopedia of Islamic*

- Medical Ethics. 2023;1(1):1-13.
25. Jodaki K, Esmaeili M, Cheraghi MA, Pashaeypoor S, Hoseini ASS. Clarifying the concept of conscience in nurses' ethical performance in Iran: a concept analysis study. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2021;14.
  26. Jodaki K, Esmaeili M, Cheraghi MA, Mazaheri M. Intensive care unit nurses' conflict of conscience: Walking the Razor's edge. *Nursing & Health Sciences*. 2022;24(1):265-73.
  27. Poursaadat N, Cheraghi MA, Hajibabae F. Exploring of Ethical Aesthetics from the Opinion of Nursing Managers. -i -i, i.e., *Quarterly Journal of Medical Ethics*. 2023; 17(48): e24.
  28. Barnawi NA. Concept Analysis of Nursing Wisdom. *Biomedical Journal of Scientific & Technical Research*. 2019;23(1):17179-88.
  29. Sadat Hoseini AS, Mohammadi M. The concept of intellectual nursing: literature review. *Islamic Studies in Health*. 2021;5(1):47-58.
  30. Hassi A, Storti G. Wise leadership: construction and validation of a scale. *Modern Management Review*. 2023;28(1):47-69.
  31. Elhattab NEMM. Does wisdom leadership drive employee advocacy and retention in travel agencies? *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*. 2024;8(1/2).
  32. Schiuma G, Schettini E, Santarsiero F, Carlucci D. The transformative leadership compass: six competencies for digital transformation entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 2022;28(5):1273-91.
  33. Vasconcelos AF. Wisdom capital: definitions, meaning and a two-level model. *International Journal of Organizational Analysis*. 2022;30(2):365-88.
  34. Verhezen P. A corporate governance perspective on organisational integrity. *Research Handbook on Organisational Integrity: Edward Elgar Publishing*; 2024. p. 280-300.
  35. Ogunyemi O, Ogunyemi K. Authentic leadership: leading with purpose, meaning and core values. *New Horizons in Positive Leadership and Change: A Practical Guide for Workplace Transformation*. 2020:369-80.