Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article
Volume 12, Issue 4, Winter 2024

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

Newsha Poursaadat[1], MohammadAli Cheraghi[2*], Fatemeh Hajibabaee[3]

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.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۱۲، شماره ٤، زمستان ۱٤۰۲

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

نیوشا پورسعادت[۱]، محمدعلی چراغی[۲*]، فاطمه حاجی بابایی[۳]

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 زیبایی‌شناختی پدیده‌های رهبری، سازمان‌ها را متحول می‌کند، ضروریست رهبران و مدیران پرستاری با زیبایی شناسی پرستاری به شکل عینی و نظام مند آشنا شوند و یافته های 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 بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران بود و جمع آوری داده ها، به صورت مصاحبه فردیِ عمیق نیمه ساختارمند و چهره به چهره انجام شد.روش نمونه گیری، هدفمند و گلوله برفی بوده است و تعداد مشارکت کنندگان تا اشباع داده ها انتخاب شدند و در مجموع ۲۸ مصاحبه با مترون، سوپروایزر، سرپرستار انجام شد.

یافته ها: 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 معنویت گرا، پندار زیباشناخت اخلاق مدار، پندار زیباشناخت خردمندانه بود. به این ترتیب یافته های مطالعه نشان داد، معنویت گرایی، اخلاق مداری و خردمندی از وجوه زیبایی شناسی در پندار رهبران زیباشناخت گرا می باشد.

نتیجه گیری: انجام این پژوهش، سبب تحکیم یافته‌های پژوهش های قبلی از حیث مبانی نظری توسعه ادبیات رهبری زیباشناخت‌گرا بوده و از حیث روش شناختی تکمیل کننده ارائه مدل رهبری پرستاری زیباشناخت‌گرا در نظام مراقبت سلامت می باشد. از این رو، می تواند به عینی سازی و تبیین مفهوم زیبایی و والایی زیبایی در سازمان های مراقبت سلامت و رهبری پرستاری در نظام مراقبت سلامت ایران کمک کند.

کلیدواژه ها: زیبایی شناسی، پندار، رهبری،مدیریت، پرستاری.

مقدمه

از زیبایی به صورت توازن و هم آیی 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 ذوقیِ خاص

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

متمرکز بر قضاوت در مورد زیبایی و کیفیت‌های مرتبط با آن مانند «والایی» می باشد (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 می دهد که بخشی از زیبایی به ذهن ما و بخشی از آن به خود پدیده مرتبط می باشد (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 می کنیم (۴).

زیبایی‌شناسی به‌عنوان یکی از فصل‌های دیدگاه نظری «چهارگاه سمفونیک خردمندانه/معنویت گرا/ اخلاق-مدار/ زیباشناخت گرا» 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 نقش های پرستار بالین/ پژوهش گر/آموزش دهنده و مدیر یا رهبر پرستاری، بتواند پرستاری چهارگاه سمفونیک خردمندانه، 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 نتیجه ی آن تفکر، گفتار و رفتار پرستار می باشد. (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 خبره 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 شناخت گرا عبارتند از: ۱) کیفیت آگاهی عاطفی، حسی و جسمی۲) علاقمند به پرورش زیبایی زیست سازمانی 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 کاستی های 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 تتاتائو 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 نمی توان 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 می کنند به کمک رویکردهای زیبایی شناختی می توان محدودیت های رهبری تحول گرا را جبران کرد و این به معنای کنار گذاشتن سبک رهبری تحول گرا 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 تحول آفرین می تواند هنرمندانه 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 زیست سازمانی در نظام سلامت؛ به نظر می رسد این زمینه نیازمند واکاوی عمیق می‌باشد. بررسی حوزه‌ی زیبایی‌شناسی در زمینه‌ی رهبری رهبران نظام سلامت و به خصوص در زمینه ی پرستاری و ویژگیهای این رهبران موضوعی است که بدان کمتر توجه شده است. همچنین مطالعات رهبری زیباشناخت‌گرا در پرستاری و بویژه در پرستاری ایران نوپا بوده ست؛ از این رو تبیین

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

جایگاه زیباشناسی در پندار رهبران پرستاری ایران ضرورت داشته است.

به نظر می رسد با تبیین حدود و ثغور زیبایی‌شناسی در مطالعات رهبری و مدیریت، زیبایی‌شناسی می تواند بینش‌های ارزشمندی را برای بازتنظمی 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 دوست داشتنی نموده و کارایی را افزایش می‌دهد، شناخت ویژگی های مترتب بر پندار یک رهبر زیباشناخت‌گرا نیز حائز اهمیت است. بنابراین این مطالعه با هدف تبیین جایگاه زیبایی شناسی 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 زیست سازمانی 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 زیباشناخت گرا در دانشکده پرستاری و مامایی علوم پزشکی تهران انجام شد. سپس سایر نمونه ها 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 مصاحبه شوندگان دیگر از طریق اولین مصاحبه شونده معرفی شدند و بدین ترتیب سایر مصاحبه شوندگان در بیمارستان های 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 زیباشناخت گرایی در انجام امور؛ تمایل به انجام مصاحبه نیز داشتند، بود. پیش از مصاحبه با هر مدیر برای اطمینان از صحت انتخاب نمونه (شهرت به زیباشناخت گرایی) از تعدادی از پرستار و کارمند آن واحد در مورد گفتار، رفتار مدیر مربوطه پرسش شد. بدین ترتیب اطمینان از انتخاب نمونه ها از طریق پرسش از افرادی که تحت مدیریت مدیران زیباشناخت‌گرا که به زیباشناخت‌گرایی شهره بودند حاصل می شد.

نمونه ها 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 زیست سازمانی پرستاری بودند. در مجموع ۲۸ مصاحبه شامل: مصاحبه با ۵ مترون،۱۲ سوپروایزر و ۱۱ سرپرستار از بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. با هر شرکت کننده تنها یکبار مصاحبه انجام شد. در این مطالعه جهت رعایت حداکثر تنوع در نمونه گیری، 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 بخش های بیمارستان سعی بر آن بود که از مدیران زیباشناخت‌گرا در بخش های گوناگون استفاده شود و در این راستا تمام بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران شامل بیمارستان های جنرال و تک تخصصی در نظر گرفته شده و مصاحبه های صورت گرفته نیز بخش های با شرایط متفاوت مانند بخش های مراقبت ویژه، اورژانس و بخش های عادی شامل بخش های کودکان و بزرگسالان را شامل شد. به سبب جدید بودن مبحث زیبایی شناسی در پرستاری علیرغم رسیدن به اشباع در مصاحبه ها، مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا در تمام بیمارستان های 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 جمع آوری داده ها در این پژوهش مصاحبه های باز به شکل نیمه ساختاری و چهره به چهره بوده است. طول مدت مصاحبه ها تقریباً بین ۳۰ تا ۱۲۰ دقیقه و به طور میانگین ۷۵ دقیقه بوده است. همه مصاحبه ها در محیطی آرام معمولاً اتاق کار مدیران یا مکان آرام دیگری در محل

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

کار آن ها و در زمان مناسب که شرکت کنندگان انتخاب کردند انجام شد. تمام مصاحبه ها 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 حرفه ای مدیر پرستاری، برای حفظ قابلیت اعتماد داده ها 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 زیباشناخت گرایی در رهبری و مدیریت پرستاری تان در پندارتان بفرمائید. اساساً در پندار و ذهن شما، چه جنبه هایی از زیباشناخت گرایی در جریان بوده و هست و بکار بسته اید و شما آرزوی تحقق آن را داشته و دارید؟ لطفا موارد را مثال بزنید.

مصاحبه ها 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 تأییدو قابلیت انتقالبرای بیان صحت و استحکام داده ها و ارزشیابی روند انجام پژوهش به کار گرفته شد جهت اطمینان از مقبولیت داده ها، جمع آوری و تحلیل داده ها به صورت گام به گام تحت هدایت اساتید تیم تحقیق صورت گرفت.برای محقق شدن قابلیت اعتماد، از طولانی شدن زمان جمع آوری داده (انجام مصاحبه ها) تا حد امکان خودداری شده و از مشارکت کنندگان بر اساس راهنمای مصاحبه سوال شد. به منظور قابلیت انتقال حداکثر تنوع در نمونه گیری 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.

یافته ها

با مراجعه به تمام بیمارستان از بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران که شامل ۵ بیمارستان جنرال و ۸ بیمارستان تخصصی بود، ۲۸ مصاحبه انجام شد. از این میان ۲۵ نفر از مصاحبه شوندگان خانم و ۳ نفر آقا بودند. میانگین سنی افراد مصاحبه شونده ۵۰,۲ سال بود. میانگین سابقه کاری افراد ۲۲,۶ بود.کمترین سابقه مدیریتی افراد ۲سال و بیشترین سابقه مدیریتی ۲۵ سال بود. میانگین سنوات خدمات مدیریتی افراد ۱۲,۸ سال بود. تحصیلات مدیران، ۱۲نفر کارشناسی، ۱۳ نفر کارشناسی ارشد و ۳ در مقطع دکتری بود.تعداد۵۲۵ کد از مجموع ۲۸ مصاحبه استخراج شده که پس از تحلیل، سه طبقه اصلی شامل پندار زیباشناخت اخلاق مدار، پندار زیباشناخت معنویت گرا و پندار زیباشناخت خردمندانه، به همراه زیر طبقات مربوطه به شرح ذیل شناسایی گردید:

پندار زیباشناخت معنویت گرا

اولین طبقه از پندار زیباشناخت گرا رهبران پرستاری می باشد که خود مشتمل بر ۵ زیر طبقه شناسایی شده می باشد. زیرطبقات شناسایی شده شامل: عشق ورزیدن به پرستاری، اهمیت دادن به خودشکوفایی پرسنل، اهمیت بعد معنوی پرستاری، توجه داشتن به زیبایی های والا، مثبت نگری می باشد.

عشق ورزیدن به پرستاری

طی مصاحبه یا رهبران زیباشناخت گرا، 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 مشارکت کننده ای گفت :"... خب تو ذهنم، پرستاری یه شغل بسیار سنگینیه. پرستار اگر عاشق نباشه واقعاً نمی تونه 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 زیباشناخت گرا، رهبران زیباشناخت گرا بر کشف استعدادها و توانمندی های پرسنل و مهیا کردن شرایط برای رشد این ویژگیها اهتمام می ورزیدند. آنها هر انسان را با ویژگیهای خود منحصر به فرد می بینند و سعی دارند که افراد زیرمجموعه آنها خودِ واقعیشان باشند. این افراد به ویژه بر ویژگیهای نسل جدید و

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

توانمنـدی هـای موجـود در ایـن نسـل و اهمیـت مدیـران در کشـف، رشـد و اسـتفاده از توانمنـدی ایـن افـراد در سـازمان تاکید دارنـد. در ایـن رابطـه مشـارکت کننـده ای گفـت:" معتقـدم ایـن کـه ایـن پرسـنلی کـه میـاد بـا مـن کار می‌کنـه، انقـدر مـن بتونـم رشـدش بـدم کـه بعـد از چنـد سـال مطمئـن باشـم کـه بعـد از چنـد سـال بـه حداکثـر تواناییـش رسـیده و خوشـحال باشـه وقتـی کـه داره ایـن جـا کار می‌کنـه."

اهمیت داده به بعد معنوی پرستاری

طـی مصاحبـه بـا رهبـران زیباشـناخت گـرا، افراد بـر ابعـاد معنوی پرسـتاری بـه عنـوان یـک بعـد متعالـی رشـته کـه مشـتمل بـر والایـی بـوده و پرداختـن بـه آن منجـر بـه تعالـی روح پرسـتار و بیمـار خواهـد شـد اشـاره دارنـد. بـه عنـوان مدیـر پرسـتاری بـر رشـد و توانمندسـازی فـرد در وهلـه اول بـه عنـوان یـک انسـان کامـل و سـپس بـه عنـوان یـک پرسـتار کامـل تاکیـد دارنـد. در ایـن رابطـه مشـارکت کننـده ای گفـت:"در پرسـتاری خیلـی مـی توانـی رشـد معنـوی داشـته باشـی، شـخصیتت رو بـزرگ کنـی. معنویـت پرسـتاری، معنویتـش، چیزایـی کـه باعـث رشـد شـخصیه، خیلـی مـی تونـه حـال خودتـو و دیگـران رو بـا اون خـوب کنـی."

توجه داشتن به زیبایی های والا

طـی مصاحبـه بـا رهبـران زیباشـناخت گـرا، زیبایـی بیشـتر مشـتمل بـر زیبایـی هـای والا ماننـد خوبـی، مهربانـی، احتـرام، کمـک کـردن بـه هـم نـوع، رازداری، اهمیـت دادن بـه شـادی انسـان هـا، آرامـش و صلـح بـا خـود و دیگـران مـی باشـد. دیـدگاه هـای زیباشـناختی این افـراد کلیشـه ای نبـوده و نامتناهی مـی باشـد. در ایـن رابطـه مشـارکت کننـده ای گفت:"نحـوه ارتباطشـون بـا بیمـار و محترمانـه بـودن بـه نظـرم یکـی از زیبایی‌هایـی کار یـک سـازمان می‌تونـه باشـه و تعریـف بشـه بلکـه زیبایی‌هـای معنویشـه."

مثبت نگری

طـی مصاحبـه بـا رهبـران زیباشـناخت گـرا، ایـن افـراد مثبـت نگـر و مثبـت اندیـش هسـتند و نمـود ایـن طـرز تفکـر در گفتـار و رفتـار ایـن رهبـران مشـخص مـی شـود. آنهـا همچنیـن سـعی در جاانـدازی ایـن طـرز تفکـر در اتمسـفر سـازمانی و پیـروان خـود دارنـد.در ایـن رابطـه مشـارکت کننـده ای گفـت: "بـه جـای ایـن کـه مثـلاً از همدیگـه بیایـم انتقـاد بکنیـم، یـه خـورده مثبت‌هـای همدیگـه رو بیشـتر ببینیـم."

پندار زیباشناخت اخلاق مدار

پنـدار زیباشـناخت اخـلاق مـدار در رهبـران پرسـتاری دارای تعریفـی مشـتمل بـر ۸ زیـر طبقـه شناسـایی شـده شـامل خودآیینـی داشـتن، احسـاس تفـوق و ریاسـت نداشـتن، اعتقـاد بـه احتـرام در کار، تـلاش بـرای مفاهمـه و درک افـراد، خیرخواهـی بـرای دیگـران، داشـتن وجـدان بیـدار، توجـه داشـتن بـه کرامـت انسـانی، پایبنـد بـودن بـه اصـول اخـلاق حرفـه ای مـی باشـد.

خودآیینی داشتن

رهبـران زیبـا شـناخت گـرا سـعی بـر خـود آیینـی و خـود انتظامی در پنـدار خـود بـه معنـی سـعی در بررسـی واقـع بینانـه اتفاقـات و یافتـن علـل صادقانـه وقایـع در پنـدار و ذهـن خـود دارنـد. در ایـن رابطـه مشـارکت کننـده ای گفـت: "بایـد بعـد اقدامـی کـه بـه عنـوان مدیـر انجـام مـی دهـم از خـودم بپرسـم کار بهتـری میشـد کـرد؟ کار بیشـتری میشـد کـرد بـراش؟"

احساس تفوق و ریاست نداشتن

رهبـران زیباشـناخت گـرا زیبایـی در ارتباطـات سـازمانی را در انعطـاف پذیـر سـاختن روابـط رئیـس و مرئـوس دانسـته و بـر کیفیـت ارائـه خدمـات بـه ذینفعـان، آن را موثـر مـی داننـد. در ایـن رابطـه مشـارکت کننـده ای گفـت: "یعنـی بچه‌هـا انقـدر بـا مـن راحتـن، حـالا بـازم میگـم بـازم از خودشـون بپرسـین کـه مشـکلات رو بیـان بگـن. حرفاشـونو بگـن. ایـن فاصلـه بیـن رئیـس- مرئـوس نمی‌خـوام خیلـی زیـاد باشـه. کنـار همیـم."

اعتقاد به رعایت احترام در کار

بـه نظـر افـراد مصاحبـه شـونده، رعایـت احتـرام در زیسـت سـازمانی در انـواع ارتباطـات سـازمانی، امـری قابـل توجـه بـوده و زیربنـای ایجـاد یـک سـازمان زیباشـناخت گـرا مـی باشـد. در ایـن رابطـه مشـارکت کننـده ای گفـت "خیلـی بـرام مهـم بـوده در ارتباطـات، کـه احتـرام بذارنـد، حسـم ایـن، پرسـتاری تـوی ایـن زمینـه خیلـی ضعـف داره، اصـولاً بـه همدیگـه احتـرام نمـی ذارنـد و همدیگـه رو قبـول ندارنـد."

تلاش برای مفاهمه و درک افراد

رهبـران زیباشـناخت گـرا در جایـگاه مدیریتـی و همچنیـن بـه عنـوان پرسـتار سـعی دارنـد تـا در موقعیـت هـای مختلـف بـرای درک بیشـتر افـراد اعـم از بیمـار و پیـروان، خـود را بـه جـای آنـان فـرض کننـد تـا بـا ایجـاد درک متقابـل بـا آنهـا رفتـار کننـد. در ایـن رابطـه مشـارکت کننـده ای گفـت : "اگـه درک نکنـم تـوی جایـگاه بچه‌هـا وایسـتم هیـچ موقـع نمی‌تونـم یـه سرپرسـتار خـوب باشـم."

خیرخواهی برای دیگران

مبتنـی بـر جوهـره صحبـت هـای مصاحبـه بـا رهبـران زیباشـناخت گـرا؛ خیـر خواهـی بـرای دیگـران در نظـر داشـتن

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

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 دغدغه‌هام 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 می‌خوابم وجدانم راحت باشه."

توجه داشتن به کرامت انسانی

طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا مشخص شد این افراد، بر حفظ کرامت ابنا 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 نمیاد 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 باهاش 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؛ بروز 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

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 سانتر خصوصی و دولتی کار می‌کنم، شاید خدماتی که ما تو دولتی می دهیم خیلی بیشتر از خصوصیه ولی چون خصوصیه یه زیبایی‌های خاص خودشو داره. ملافه‌هاش حالا تمیزترن، وسایلش نوتر و شیک‌تره. 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 طرفه‌ست. 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 می‌خواهد، بعد بایستی ما بپذیریم که مدیریت فقط اون نوشته‌ها نیست؛ ما باید بپذیریم پرستاری یک شغل نیست یه حرفه است و ما باید بپذیریم پرستاری یه هنره."

داشتن دغدغه رفاه واستاندارد 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 باشه 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، برلزوم خود انتظامی بر پندار خود که آیینه 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 می‌کنم چیزی که روی بچه‌ها می‌تونه 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 می‌کنم 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

طـی مصاحبـه بـا رهبـران زیباشـناخت گـرا، مشـخص شـد ایـن افـراد پنـدار زیبـا را پنـداری کـه در قالـب نظـم و چهارچوب باشـد تعریـف مـی کننـد. بازتـاب ایـن نظـم فکـری را مـی تـوان در کـردار و گفتـار ایـن افـراد دنبـال کـرد. آن هـا یکـی از وجـوه زیبایـی در پرسـتاری را نظـم و هارمونـی موجـود و حاکـم در تمام حیطـه هـای آن اعـم از بالیـن، آمـوزش، پژوهـش، مدیریـت و رهبـری مـی داننـد. همچنیـن نظـم و ترتیـب داشـتن در سـازمان را یکـی از وجـوه زیبایـی و تمایـز سـازمان هـا مـی داننـد. مصاحبـه شـونده ای در ایـن رابطـه گفـت: "اون five s (نظـام آراسـتگی) اول از همـه بـه بچه‌هـا می‌گـم اینـو رعایـت کنیـن. وقتـی اینجـوری باشـه ناخـوداگاه خـودت و اون مریـض وقتـی کـه داری ازش مراقبـت می‌کنـی خودتـم تـازه مـی فهمـی داری چیـکار مـی‌کاری."

اهمیت دادن به درست انجام دادن کارها

طـی مصاحبـه بـا رهبـران زیباشـناخت گـرا، ایـن افـراد در پنـدار خـود بـه خردمندانـه رفتـار کـردن معتقـد هسـتند، از ایـن رو یکـی از ارزش هـا و یـا کیفیـت هـای ذهنـی کـه مترتّـب بـر آن بـر امـری برچسـب مـی زننـد درسـت و خردمندانـه بـودن آن مـی باشـد. مصاحبـه شـونده ای در رابطـه گفت:"میگـم بچه‌هـا سـعی کنیـد اون کاری کـه انجـام مـی دیـن علمـی و درسـت انجـام بدیـن. اگـه نمـی تونیـن بگـو نمی‌تونـم، سـمبل‌کردن گـول‌زدن خودمـه."

ایده پردازی مکرر

طـی مصاحبـه بـا رهبـران زیباشـناخت گـرا، ایـن افـراد خـلاّق بـوده و مکـرراً در حـال ایـده پـردازی و از ایـن طریـق در پـی ایجـاد و خلـق تحـول و نـوآوری در سـازمان هسـتند. ایـن ویژگـی رهبـران سـبب خلـق موقعیـت هـای جدیـد و دگرگونی،تمایـز و زیبایـی هرچـه بیشـتر سـازمان خواهـد شـد. مصاحبـه شـونده ای در رابطـه گفـت: "می‌خـوام بگـم تـا ایـن حـد رفتـه بـودم تـو مشـکلات؛ ایـده خـود جـوش ایجـاد مـی شـد؛ گاهـی وقتـا می‌شـد می‌رفتـم بیمارسـتان بچه‌هـا می‌گفتـن پنـج و نیـم صبـح دیگـه چـه چیـزی بـه ذهنـت اومـده؟ همیشـه سـعی می‌کـردم امـروزم مثـل روز قبـل نباشـه."

همسو و همدل بودن تیم مدیریتی برای موفقیت

طـی مصاحبـه بـا رهبـران زیباشـناخت گـرا، ایـن افـراد در پنـدار خـود بـه همسـو بـودن رهبـران و تیـم مدیریتـی بـا افـراد زیرمجموعـه بـرای موفقیـت سـازمان معتقدنـد. آنهـا در پنـدار خود بـه نیـرو و خـرد جمعـی بـرای دسـتیابی بـه موفقیـت معتقدنـد و کار گروهـی را یکـی از وجـوه زیبایـی سـازمان هـا مـی داننـد.

در ایـن رابطـه مصاحبـه شـونده ای گفـت: "چیـزی کـه معتقـدم تـوی مدیریتـی کـه داشـته باشـی یـک نفـر قطعـاً نمـی تونـه سـازمان رو یـا یـه مجموعـه رو بـه یـه سـمت خـوب ببـره؛ بـه هیـچ وجـه، تیم،هـم نیروهـای انسـانی، هـم رده هایـی کـه در کنـارت هسـتن از رده هـای مدیریتـی مدیـران ارشـد بیمارسـتان؛ اینکـه همسـو و همـدل باشـن و فرهنـگ سـازمانی بایـد وجـود داشـته باشـه؛کل سـازمان بـا تـو همسـو باشـه کـه تـو بتونـی اگه ایـده ای داری یـه ذره پرورشـش بـدی یـه ذره هـم بقیـه چکـش کاریـش کنـن و بفرسـتن بـه یـه سـمت خـوب."

باورمندی به باسواد بودن پرستار

طـی مصاحبـه بـا رهبـران زیباشـناخت گـرا، ایـن افـراد وجـه تمایـز پرسـتار و رهبـر زیباشـناخت گـرا را بـا سـواد بـودن فـرد و ارتقـا بـا کیفیـت صلاحیـت علمـی و عملـی بـه طـور مـداوم مـی داننـد. آنهـا بـر اهمیـت کیفیـت تعلیـم و تربیـت جهـت بهبـود و پیشـرفت در کیفیـت تربیـت پرسـتاران و متعاقبـاً ایجـاد پرسـتاران زیباشـناخت گـرا تأکیـد داشـتند.

مصاحبـه شـونده دیگـری گفت"ابعـاد مختلفـی کـه باعـث مـی شـه کـه آدم فکـر کنه یـک پرسـتار تـوی مرحلـه ایده آلشـه و از اینکـه یـه پرسـتار باشـی لـذت مـی بـری و بـه قـول شـما زیبایـی داره، یکـی کـه پرسـتاری و پرسـتار بایـد از جهـت علمـی در درجـه خوبـی باشـه."

اهمیـت انجـام مصاحبـه در جـذب و گزینـش افـراد در رشـته پرسـتاری

طـی مصاحبـه بـا رهبـران زیباشـناخت گـرا، ایـن افـراد در پنـدار خـود اعتقـاد بـه لـزوم داشـتن چهارچـوب بـرای انتخـاب افـراد بـه عنـوان پرسـتار داشـتند. ایـن افـراد ویژگیهـای فـردی اعـم از ویژگیهـای ظاهـری، سـلامتی و هـوش، سـواد و برخـی دیگـر از صفـات ماننـد علاقمنـدی، دلسـوزی، بردبـاری، از خودگذشـتگی را جهـت زیبـا دیـدن و انتخـاب افـراد موثـر مـی دانسـتند و بـه گزینـش افـراد اعتقـاد داشـتند.

در ایـن رابطـه مصاحبـه شـونده ای گفت:"یـک مـورد از مـورد چیزایـی کـه دوسـت داشـتم اتفـاق بیوفتـه و اگه مـن مثـلاً در رده بالایـی بـودم در گزینش‌هـا خیلـی دقـت می‌کـردم یعنـی سـعی می‌کـردم کسـی کـه خیلـی علاقه‌منـده بیـارم نـه این‌کـه بـا کنکـور و تسـت بیـاد علاقـه نباشـه و مجبـورا بیـاد، اینکـه قبلـش آدم تسـت روانشناسـی بـده کـه آیـا بـه درد پرسـتاری می‌خـوره یـا نـه؟ شـما اگـه رفتارهـای کـه بـا بیمارهـا یـا تجهیـزات رو مـی شـه ببینیـد مشـخصه، مـن اگـه واقعـاً مسـئول بـودم بـه گزینـش اهمیـت مـی‌دادم."

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

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 نامتنهاهی و حداکثری سبب خلق زیبایی های حاکم بر یک سازمان می شود. در این رابطه مصاحبه-شونده ای گفت: "ایده‌آل 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 یه رفتاری رو یه 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 می‌خوایم 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 حرفه‌مونه به وجود بیاریم."

توجه به تفاوتهای 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، 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 منسجم‌تر باشه، خب نتیجه بهتری داریم که مهم‌ترین، اون کیفیت مراقبت از بیمار و حالا ایمنی که حالا ما داریم ایجاد می‌کنیم تو سیستم. هر چقدر تعارض‌ها بیشتر باشه، بیشترین چیزی که آسیب می‌بینه کیفیت مراقبت و بیمار که تو این سیستم قرار می‌گیره."

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

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

در رفتارهـای مراقبتـی پرسـتاران تجربـه کردند.شـواهد نشـان مـی دهـد کـه در همـه فرهنگهـا ایـن معنویـت بـه صـورت نـوع دوسـتی، محبـت واقعـی، امیـدواری و توجـه بـه باورهـای دینـی قابـل مشـاهده اسـت کـه همیشـه زیباسـت (۱۴). بخشـی از زیبایـی در پنـدار رهبـران پرسـتاری کـه منجـر بـه کـردار و یـا گفتـار زیباشـناخت گـرا خواهـد شـد مرتبـط بـا معنویـت گراییسـت. بـا توجـه بـه موقعیـت سـازمانی خـود ایـن زیبایـی در ارتبـاط بـا پیـروان شناسـایی خواهـد شـد بطـور مثـال یکـی از زیـر طبقـات شناسـایی شـده در ایـن زمینـه اهمیـت دادن بـه خودشـکوفایی پرسـنل اسـت. مطالعـه ای در پاکسـتان بـر نقـش حیاتـی رهبـری زیبایی‌شـناختی در افزایـش خودکارآمـدی و خـود شـکوفایی کارکنـان تأکیـد می‌کنـد. رهبـران زیبایـی شناسـی مـی تواننـد محیطـی را تسـهیل کننـد کـه در آن چالـش هـا بـه عنـوان فرصـت در نظـر گرفتـه شـوند و نیـروی کار انعطـاف پذیـر و بسـیار کارآمـد را پـرورش دهنـد (۱۵). زیبایـی در پنـدار ایـن رهبـران بیشـتر جنبـه والایـی دارد. اهمیـت بعد معنوی پرسـتاری از منظـر رهبـران زیباشـناخت گـرا بـه کـررات در مصاحبـه هـا اشـاره شـده و همانطـور کـه ذکـر شـد مفاهیـم معنویـت اگرچـه در حرفـه هـا یـا فرهنـگ هـا یـا از جایـگاه هـای متفـاوت دارای اشـتراکات بسـیاری اسـت امـا بایـد بـه تعریـف آن در هـر جایـگاه پرداخـت و بـه طـور مثـال رهبـران زیباشـناخت گـرا ارزش هـای انسـانی رشـته پرسـتاری را از زیباتریـن ابعـاد معنویـت در پرسـتاری دانسـتند.

رهبـر زیباشـناخت گـرا جهـت دسـتیابی بـه اهـداف سـازمان و مشـارکت در تصمیمـات سرنوشـت سـاز آن بـا احسـاس شـادی، امیـد و خـوش بینـی و نوعـی مثبـت نگـری تـلاش مـی کنـد و ایـن ایـن امـر بـه نوبـه خـود منجـر بـه صمیمیـت و وابسـتگی متقابـل بیـن رهبـران و کارکنـان مـی شـود (۱۶). مثبـت نگـری یکـی از زیـر طبقـات شناسـایی شـده مرتبـط با پنـدار زیباشـناخت معنویـت گـرا از دیـدگاه ایـن رهبـران مـی باشـد کـه نشـانگر نگـرش ایـن رهبـران بـه دنیـای پرسـتاری و متعاقبـا در برخـورد بـا وقایـع زیسـت سـازمانی مـی باشـد.

رهبـر معنویـت گـرا، ارزش واقعـی زندگـی را مـی دانـد، اهـداف متعالـی و معنـوی بـرای حرفـه خـود دارد. هـوش معنـوی رهبـران، بـا معنـا بخشـیدن و ارزش گـذاری محیـط کاری، منبـع راهنمایـی دیگـران اسـت. از ایـن رو رهبـر زیباشـناخت بـا توجـه بـه بعـد معنـوی پنـدار خـود بـه فلسـفه ی وجـودی و ارزش خـود و هـدف از زندگـی پـی ببـرد و درنتیجـه، دورنمایی بـرای خود و سـازمان در نظـر مـی گیـرد و بـرای آن تـلاش مـی کنـد (۱۷).

مـا تعریفـی از پنـدار زیباشـناخت معنویـت گـرا ارائـه مـی دهیـم کـه از منظـر رهبـران زیباشـناخت گـرا بـوده و حائـز ابعـاد زیباشـناختی معنویـت در رهبـری پرستاریسـت. از ایـن رو پنـدار زیباشـناخت معنویـت گـرا؛ آن گرایـش و بینـش مثبـت اسـت کـه از اعتقـاد بـه نظـم مترتـب بـر حکمـت الهـی بـوده و اهـداف متعالـی در پـی آن خواهـد بـود. در ایـن تعریـف منظـور از آن گرایـش مثبـت، بـه مضامینـی از قبیـل عشـق، صلـح، آرامـش و مهربانـی اشـاره دارد و در پنـدار، فـرد متجلـی مـی شـود.

رهبـری زیباشـناخت‌گرا بـه عنـوان یکـی از الگوهـای ایدئولوژیـک رهبـری قلمـداد شـده اسـت رهبـری زیباشـناخت‌گرا بـه عنـوان یـک سـبک رهبـری بـا آگاهـی حسـی، جسـمی و عاطفـی و هـدف اخلاقـی قـوی حـول ارزش‌هـای عدالـت، انصـاف در نظـر گرفتـه می‌شـود. بـر اسـاس یافتـه هـای حاصـل از مصاحبـه بـا رهبـران زیباشـناخت گـرا، میـان زیبایـی شناسـی و اخـلاق مـداری نوعـی رابطـه برقـرار اسـت. آنچـه از یافتـه هـا بدسـت مـی آیـد وحـدت سـر آغازیـن اخـلاق و زیباشناسـی را مـی تـوان وحـدت امـر خیـر و امـر زیبـا دانسـت. ایـن همـان چیـزی اسـت کـه در فلسـفه فلوطیـن بـدان پرداختـه شـده اسـت. در پژوهـش حاضـر پیوسـتگی خیـر و زیبایـی را مـی تـوان طبقـه پنـدار زیباشـناخت گـرا اخـلاق مـدار بـا زیـر طبقـه خیرخواهـی بـرای دیگـران مشـاهده کـرد. از ایـن روسـت کـه اگـر چـه زیبایـی در زمـان هـا و فرهنـگ هـای مختلـف معانـی متفاوتـی دارد امـا می تـوان ریشـه هـای انسـانی یکسـانی داشـته باشـد و همانطـور کـه در گذشـته فلوطیـن بـدان اشـاره داشـته، مـی تـوان زیبایـی در منظـر رهبـران زیباشـناخت گـرا را بـا خیـر همـراه دانسـت. (۳). بـا تطبیـق طبقـات و زیـر طبقـات بدسـت آمـده از جوهـره مصاحبـه هـا بـا سـایر تعاریـف زیبایـی از دیـدگاه فلاسـفه مـی تـوان بـه ایـن ریشـه هـای مشـترک رسـید. بـه طـور مثـال در فلسـفه کانـت امـر زیبـا همچـون نمـاد اخـلاق یافـت مـی شـود (۳،۲) حـال آنکـه در پژوهـش حاضـر در طبقـه پنـدار زیباشـناخت اخـلاق مـدار زیـر طبقـه ای ماننـد پایبنـد بـودن به اصـول اخلاق حرفـه ای تاییـد کننـده زیبایـی در پنـدار رهبـران زیباشـناخت گـرا کـه سـر منشـا اخلاقـی داشـته و متعاقبـا منجـر بـه تجلـی زیبایی در رفتـار و گفتارخواهنـد شـد. بـا ایـن دیـدگاه در دنیـای ایـن رهبـران مـی تـوان جنبـه هایـی از زیبایـی هـا را نمـاد اخـلاق دانسـت. در کشـور ایـران آییـن اخـلاق پرسـتاری بـه عنـوان یک سـند بالادسـتی بـه مفاهیـم ارزشـی شـامل: احتـرام بـه مددجـو/ بیمـار و حفـظ شـأن و کرامـت انسـانی، نـوع دوسـتی و همدلـی، پایبنـدی بـه تعهـدات حرفـه ای، پاسـخگویی، مسـؤولیت پذیـری

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

و وجـدان کاری، عدالـت در خدمـت رسـانی، تعهـد بـه صداقـت و وفـاداری، حفـظ حریـم خصوصـی و تعهـد بـه رازداری و امانـت داری، ارتقـای صلاحیـت علمـی و عملـی بـه طـور مـداوم، ارتقای آگاهـی از مقـررات حرفـه ای و دسـتورالعمل های،اخلاقی و رعایت آن هـا، احتـرام متقابـل بـا سـایر ارائـه دهنـدگان مراقبت سـلامت و برقـراری ارتبـاط مناسـب بـا آنـان، احتـرام بـه اسـتقلال فـردی مددجو/بیمـار، شـفقت و مهربانـی اشـاره دارد (۱۸). بـا تطابـق زیـر طبقـات حاصـل از جوهـره مصاحبـه هـا بـا آییـن اخـلاق پرسـتاری در ایـران فصـل مشـترک زیبایـی شناسـی و اخـلاق را دریافـت مـی کنیـم. بـه طـور مثـال در مقابـل ارزش اخلاقـی احتـرام بـه مددجـو/ بیمـار و حفـظ شـأن و کرامـت انسـانی، توجه داشـتن مدیـر بـه کرامـت انسـانی در طبقـه پنـدار زیباشـناخت گرا اخـلاق مـدار اشـاره شـد. و بدیـن ترتیـب هـم سـنگ سـایر ارزش هـای ذکـر شـده در ایـن سـند بالادسـتی، زیبایـی هـای اخلاقـی از منظـر رهبـران زیباشـناخت گـرا ذکـر شـده اسـت.

در دیـدگاه شـیلر، زیبایـی، تربیـت زیباشـناختی انسـان اخـلاق مـدار اسـت (۳). اخـلاق حرفـه ای فراینـد تفکرعقلانـی باهـدف حفـظ و اشـاعه ی ارزش هـای حرفـه ای اسـت. پرسـتاری یکـی از حرفـه هایـی اسـت کـه بـر پایـه ی اخـلاق اسـتوار بـوده و رعایـت معیارهـای اخلاقـی در عملکـرد پرسـتاری بسـیار حسـاس و مهـم مـی باشـد. نتیجـه پژوهـش غریـب و همـکاران ۱۴۰۲، در طراحـی مـدل پیشـایندهای توسـعه اخـلاق حرفـه ای پرسـتاران نشـان مـی دهـد، سـبک رهبـری یکـی از عوامـل کلیدی توسـعه اخـلاق حرفـه ای در سـازمان اسـت. انتخـاب مدیـران اصلـح و بازنگـری در خـط مشـئ هـا و سیاسـت گـذاری هـا و برنامـه ریـزی دقیـق تـر آنها بـرای پـرورش نیـروی انسـانی اخـلاق مدار مـی توانـد بسترسـاز توسـعه اخـلاق و نشـر زیبایـی در سـازمان باشـد (۱۹).

هـوش اخلاقـی را ظرفیـت و توانایـی درک درسـت از غلـط، داشـتن اعتقـادات اخلاقـی قـوی و عمـل بـه آن هـا و رفتـار در جهـت صحیـح و درسـت تعریـف مـی کننـد (۲۰). Lennick & Kiel از یـک قطـب نمـای اخلاقـی سـخن بـه میـان مـی آورنـد کـه نوعـی تفکـر تربیـت شـده خـودکار اسـت. در ایـن رابطـه مـی تـوان بـه خودآیینـی داشـتن رهبـران زیباشـناخت گـرا از طبقـه تفکـر زیباشـناخت اخـلاق مـدار اشـاره کـرد کـه در نهایـت مـی توانـد قطـب نمـا اخلاقـی را در رهبـران زیباشـناخت گـرا که در مرحلـه پسـاقراردادی اخلاقـی قـرار دارنـد ایجـاد کنـد. ایـن قطـب نمـای اخلاقـی تفکـر و عمـل اخلاقـی را بـه هـم پیونـد مـی زنـد. بـا درسـت کارکـردن تفکـر اخلاقـی عمـل اخلاقـی رخ مـی دهـد (۲۱). تفکـر اخلاقـی در ایـن قطـب نمـا نوعـی تفکـر شهودیسـت کـه بـه نحـو خـودکار انجـام مـی شـود. درواقع فـرد مـی کوشـد بـا خودآگاهـی کامـل از ارزش هـا، اهـداف و اعمـال خـود را بـا اصـول اخلاقـی جهـان شـمول هماهنـگ کنـد. ایـن یکپارچگـی در سـاحت هـای مختلـف فـرد مسـتلزم تفکـر آگاهانـه اسـت امـا زمانـی کـه تکمیـل مـی شـود و بـه قطـب نمـای اخلاقـی منجـر مـی شـود بـه صـورت خـودکار و غیرآگاهانـه عمـل مـی کنـد. از آن جایـی کـه هـوش اخلاقـی بعـد عملـی نیـز دارد الزامـاً بـه عمـل اخلاقـی مـی انجامـد و ایـن پیونـد تفکـر اخـلاق مـدار بـا گفتـار و رفتـار اخـلاق مـدار مـی باشـد (۲۲). مطالعـات در پرسـتاری نقـش رهبـر اخـلاق مـدار در شـکل گیـری و تقویـت وکیـل مدافعـی اخلاقـی پرسـتار بیمـار را نشـان داده اسـت. مفهـوم وکالـت اخلاقی شـامل رعایـت اصول اخلاقـی پرسـتاری، حمایـت از عدالـت اجتماعـی در ارائـه خدمات، صیانـت و دفـاع از حقـوق بیمـار بـا بکارگیـری خـرد جمعـی و مشـارکت دادن کمیتـه هـای اخـلاق بیمارسـتانی اسـت. قـدرت سـازمانی و شـخصی و سـبک رهبـری اخلاقی بسـتر سـاز شـکل گیـری وکیـل مدافعـی پرسـتاران در سـازمان هسـتند. پیامـد بهینه حمایـت اخلاقـی مـی توانـد بـه دسـت آوردن حکمرانـی اخـلاق بـه بهتـرن نحـو ممکـن در سـازمان و معتاقبـا ایجـاد سـازمان زیباشـناخت گـرا باشـد (۲۳). از کمیتـه هـای اخـلاق سـازمانی مـی تـوان بـه عنـوان یـک مصنـوع سـازمانی زیباشـناخت گـرا بـا اهـداف والا یـاد کـرد. تیـم مدیریـت و رهبـری پرسـتاری در ایـن کمیتـه هـا در کنـار سـایر اعضـا بیـن رشـته ای بیمارسـتان در پاسـخ بـه ایـن سـوال کـه «مـن چگونـه بایـد تصمیـم بگیـرم و عمـل کنـم؟» و فراتـر از آن «مـا چگونـه بایـد تصمیـم بگیریـم و عمـل کنیـم؟» بـا یکدیگـر بـه هـم فکـری مـی پردازنـد تـا زیبایـی اخـلاق را در سـازمان متجلـی کننـد. مدیـران و رهبـران پرسـتاری اخـلاق مـدار و زیباشـناخت گـرا بسـتر سـاز و مجـری رسـالت هـای والای ایـن کمیتـه هـا اعـم از بـه احترام گذاشـتن بـه ترجیحـات بیمـار، داشـتن مسـئولیت آموزشـی ، ایجـاد توافـق مسـئولیـت درمـانی، حـل کردن چـالش هـای اخلاقی، تقویـت کردن مشـارکـت درمـانی، تقویـت کردن رویـه هـای اخلاقی، ارتقـا دادن پیامدهـای اخلاقـی و مدیریـت اقتصادی هسـتند (۲۴). وجـدان بـه عنـوان مفهومـی وابسـته بـه بافـت، صـدای درونـی و معیـار تشـخیص حـق از باطـل در نظـر گرفتـه مـی شـود. مطالعـات نشـان مـی دهـد وجـدان یـک احسـاس یـا صـدای درونـی اسـت کـه نقشـی حیاتـی در ایفـای نقـش هـای اخلاقـی توسـط پرسـتاران اعـم از مدیـران پرسـتاری ایفـا مـی کنـد (۲۵).

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

جودکی و همکاران ۱۴۰۱، در مطالعه ای تحلیل شرایطی که همراه با تعارض وجدان توسط پرستاران در بخش‌های مراقبت ویژه تجربه می شود 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 بخش های مراقبت های ویژه همراه است نمی توان نقش سبک رهبری و مدیریت پرستاری و عملکرد های مدیریتی را در آن¬ها نادیده گرفت. تعارض وجدان پیامدهای منفی برای سلامت و کیفیت مراقبت های پرستاری دارد، آنچه که حائز اهمیت است نقش مدیران مراقبت های بهداشتی در تعیین استراتژی هایی برای کاهش پیامدهای منفی تعارض وجدان پرستاران است (۲۶). با توجه به بدن مندی وجدان در سبک رهبری زیباشناخت گرا، این رهبران می- توانند 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 می آید 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 ارزش های آیین نامه اخلاق حرفه ای می باشد. از آنجایی که ارزش های اخلاقی برای این رهبران بوسیله ی دانش، تجربه و ویژگیهای فردی آنها در طی سال های کاری درونی شده است (پندار) این رهبران به نوعی شعور ضمنی جهت اعمال اخلاق مدار (گفتار و کردار) دست می یابند. در این رابطه می توان به داشتن وجدان بیدار این رهبران به عنوان یک پندار زیباشناخت اخلاق مدار اشاره کرد. بر اساس این این گزاره از مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، مشخص شد که این افراد بر کیفیت مترتّب 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 و نهایتاً به بدن مندی وجدان در گفتار و کردار رهبران زیبا شناخت 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 کننده ی آن حقیقتی است که ما را به جهان پیوند می زند. زیبایی همچون نوعی از شکوفایی حقیقت نگریسته می شود (۲،۳) .از این رو رهبر زیباشناخت گرا با تکیه بر «خرد» سعی در تجلی حقیقت در پندارخود دارد. فلسفه به امر معقول می پردازد؛ اما مسئله امر محسوس تا حدود زیادی مغفول می ماند. زیباشناسی به عنوان بخشی از فلسفه به نحوی کاستی فلسفه نسبت به امر واقعی را نمایان می کند (۳). زیبایی تعدیل کننده بعد معقول و محسوس است. زیبایی فرزند مشترک عقل و عشق هست به عبارتی بر اساس یافته های حاصل از مصاحبه با رهبران زیباشناخت گرا، ما به زیر طبقه ای از پندار رهبران زیباشناخت گرا تحت عنوان «خردمندانه بودن» دست یافتیم. این گزاره بر این تاکید دارد که می توان ضمن حفظ حسیت امور آن را به امر معقول مبدل کرد. تجلی عشق و عقل توامان در رهبران پرستاری زیباشناخت گرا منجر به ظهور درجه ای از عقلانیت خواهد شد که ما در این جا از آن تحت عنوان «خردمندی» یادخواهیم 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 می کند، خطرات احتمالی را با تفکر انتقادی کنترل کرده و از آنها پیشگیری می کند و با قاطعیت به حل تعارضات اخلاقی می پردازد. نتایج مطالعه وی نشان می دهد پرستاری خردمندانه چهار بعد عمده دارد که شامل جنبه های اخلاقی و معنوی، مدیریت و رهبری پرستاری، تجربیات بالینی و آموزش پرستاری است (۲۸). درواقع، 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 حرفه ای است که از تجربیات پرستاری پیچیده حاصل می شود. این یک فرآیند پرورش یافته دانش تجربی است، که می تواند دگرگون شود، یکپارچه شود و زمینه سازی 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 می شود (۲۸, ۲۹). بر اساس یافته ها رهبران زیباشناخت گرا به امتزاج علم و هنر بودن پرستاری اشاره داشته اند. اگرچه تأکید بر

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

جنبه‌های 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 می‌توان 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 باسازمان 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 می‌توان تعالی سازمانی را جاری سازی زیبایی توسط یک رهبر زیباشناخت گرا در نظر گرفت. بسیاری از سازمان ها به دلیل اقدامات و تصمیمات نابخردانه‌ای که توسط رهبرانشان گرفته می‌شود، با شکست های مواجه می‌شوند چراکه برخی رهبران رفتارها و فرهنگ‌های سودجویانه شخصی را ترویج می‌کنند، 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 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 می‌کنند که مرزهایی را برای رفتار آنها تعیین می‌کند، قول خود را حفظ می‌کند و کردارشان را با گفتارشان همسو می‌کند (۳۴). رهبران زیباشناخت گرا نیز از هم سویی پندار،گفتاروکردار 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 متعاقبا 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 گنندگان 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

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 خرمندانه 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 موید 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 تواند 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 ازپندار زیباشناخت گرا خردمندانه 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 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 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 ویژگی‌های زیبایی‌شناسی که در رهبران پرستاری وجود دارد برای ایجاد یک سازمان زیباشناخت‌گرا و محافظت از ارزش‌های زیبایی‌شناسی 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)

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

سپاسگزاری

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 تشکر و قدردانی نمایند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

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. 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. Hatefimoadab 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. Hajibabaee F, Cheraghi MA, Joolaee S. Hospital Ethics Committee. Encyclopedia of Islamic

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

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, Hajibabaee 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 tavel 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.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]