

Medical Ethics and Law  
Research Center

# Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2023; 17(48): e24

Shahid Beheshti  
University of Medical Sciences

## Exploring of Ethical Aesthetics from the Opinion of Nursing Managers

Newsha Poursaadat<sup>1</sup>, Mohammad Ali Cheraghi<sup>1\*</sup>, Fatemeh Hajibabae<sup>1</sup>

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

### ABSTRACT

**Background and Aim:** Aesthetic leadership is a leadership style closely intertwined with ethical leadership. This style is values-based and focused on promoting ethical behaviors, with a strong ethical goal centered on values of justice and fairness. This study aimed to explore ethical aesthetics from the perspective of nursing managers at Tehran University of Medical Sciences.

**Methods:** This descriptive qualitative study used a customary content analysis with the approach of Graneheim and Lundman. The study population included the leadership and management team of hospitals affiliated with Tehran University of Medical Sciences. Data collection was done through semi-structured, face-to-face interviews. The sampling method was purposive snowball sampling and participants were selected until data saturation was reached. A total of 28 interviews were conducted with matrons, supervisors and head nurses.

**Ethical Considerations:** The study was approved by the ethics committee. Ethical considerations such as obtaining informed consent, voluntary participation, explaining the research objectives and ensuring confidentiality were adhered to.

**Results:** After analysis, three main categories and sub-categories were identified. The main categories included aesthetic ethical thinking (self-discipline, absence the sense of superiority, respect in work, empathy and understanding of others, altruism, having a clear conscience, attention to human dignity, adherence to professional ethics principles), aesthetic ethical behavior (efforts to uphold employee rights, ethical judgments, ethical disciplinary methods, appreciation and recognition of staff efforts, adherence to justice, patience, forgiveness, altruism in behavior) and aesthetic ethical speech (respectful communication, courage in speech, fairness in speech, preservation of human dignity in speech, honesty and truthfulness in speech, respecting individuals' privacy in speech).

**Conclusion:** The aesthetics of ethics is an internalized ethical inclination that leads to actions (speech and behavior) grounded in human aesthetic values, goodness, benefit and truth. This research can strengthen the theoretical foundation of aesthetic leadership and complement the model of aesthetic nursing leadership within the healthcare system. It also contributes to the objectification and clarification of the concept of beauty and the sublime beauty of ethics in organizational life and nursing leadership and management in the Iranian healthcare system.

**Keywords:** Aesthetics; Ethics; Leadership; Management; Nursing

**Corresponding Author:** Mohammad Ali Cheraghi; **Email:** [cheraghiali2000@yahoo.com](mailto:cheraghiali2000@yahoo.com)

**Received:** February 21, 2024; **Accepted:** June 30, 2024; **Published Online:** July 07, 2024

### Please cite this article as:

Poursaadat N, Cheraghi MA, Hajibabae F. Exploring of Ethical Aesthetics from the Opinion of Nursing Managers. Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2023; 17(48): e24.



## مجله اخلاق پزشکی

دوره هفدهم، شماره چهل و هشتم، ۱۴۰۲



مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی

## تبیین زیبایی‌شناسی اخلاق مدار از دیدگاه مدیران پرستاری

نیوشا پورسعادت<sup>۱</sup>، محمدعلی چراغی<sup>۱\*</sup>، فاطمه حاجی‌بابایی<sup>۱</sup>

۱. گروه مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

## چکیده

**زمینه و هدف:** رهبری زیباشناخت‌گرا یکی از سبک‌های رهبریت که با سبک رهبری اخلاقی عجین است. این سبک، ارزش‌مدار و معطوف به بروز رفتارهای اخلاقی و به عنوان یک سبک رهبری با هدف اخلاقی قوی حول ارزش‌های عدالت، انصاف در نظر گرفته می‌شود و مروج اهداف اخلاقی می‌باشد. این مطالعه با هدف تبیین زیبایی‌شناسی اخلاق مدار از دیدگاه مدیران پرستاری در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شده است.

**روش:** مطالعه حاضر، مطالعه کیفی با روش تحلیل محتوی مرسوم با رویکرد Graneheim و Lundman است. جامعه پژوهش شامل تیم رهبری و مدیریت بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران بود و جمع‌آوری داده‌ها، به صورت مصاحبه فردی عمیق نیمه‌ساختارمند و چهره به چهره انجام شد. روش نمونه‌گیری، هدفمند و گلوله برفی بوده است و تعداد مشارکت‌کنندگان تا اشباع داده‌ها انتخاب شدند و در مجموع ۲۸ مصاحبه با مترون، سوپروایزر، سرپرستار انجام شد.

**ملاحظات اخلاقی:** این مطالعه توسط کمیته اخلاق تأیید شده است. ملاحظات اخلاقی نظیر تکمیل فرم رضایت آگاهانه کتبی، مشارکت داوطلبانه، توضیح اهداف تحقیق و اطمینان در مورد محرمانه‌بودن اطلاعات رعایت گردید.

**یافته‌ها:** پس از تحلیل، سه طبقه اصلی و زیرطبقه‌های شناسایی گردید. محوریت طبقات اصلی حاصل از تحلیل نهایی عبارت از تفکر زیباشناخت اخلاق‌مدار (خودآیینی‌داشتن، احساس تفوق و ریاست‌نداشتن، اعتقاد به احترام در کار، تلاش برای مفاهیم و درک افراد، خیرخواهی برای دیگران، داشتن وجدان بیدار، توجه داشتن به کرامت انسانی، پایبندبودن به اصول اخلاق حرفه‌ای)، رفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار (تلاش برای احقاق حقوق کارکنان، قضاوت اخلاق‌مدارانه، استفاده از روش‌های تنبیهی اخلاق‌مدارانه، قدردانی و دیدن زحمات کارکنان، رعایت‌کردن عدالت، صبوربودن، گذشت‌داشتن، خیرخواهی در رفتار)، گفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار (رعایت احترام در گفتار، شجاعت‌داشتن در گفتار، انصاف‌داشتن در گفتار، حفظ کرامت انسانی در گفتار، صداقت و راستگویی در کلام، رعایت حریم افراد در کلام) می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** زیبایی‌شناسی اخلاق‌مدار نوعی گرایش اخلاقی درونی شده است که به کنش (گفتار و رفتار) با ارزش‌های زیباشناختی انسانی، خیر، سودمندی و حقیقت منجر خواهد شد. این پژوهش، می‌تواند سبب تحکیم مبانی نظری رهبری زیباشناخت‌گرا گردد و تکمیل‌کننده مدل رهبری پرستاری زیباشناخت‌گرا در نظام مراقبت سلامت می‌باشد. همچنین به عینی‌سازی و تبیین مفهوم زیبایی و والایی زیبایی اخلاق در زیست سازمانی و رهبری و مدیریت پرستاری در نظام مراقبت سلامت ایران کمک می‌کند.

**واژگان کلیدی:** زیبایی‌شناسی؛ اخلاق؛ رهبری؛ مدیریت؛ پرستارینویسنده مسئول: محمدعلی چراغی؛ پست الکترونیک: [cheraghiali2000@yahoo.com](mailto:cheraghiali2000@yahoo.com)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۰؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۴/۱۷

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Poursaadat N, Cheraghi MA, Hajibabae F. Exploring of Ethical Aesthetics from the Opinion of Nursing Managers. Faşnāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2023; 17(48): e24.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

## 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 ایجادشده را حرکت به سوی تحقق زیبایی می‌دانند (۱). تعاریف زیادی از زیبایی وجود دارد. به طور مثال افلاطون زیبایی را نمونه‌ای از عالی‌ترین سطح فرم ایده‌آل می‌داند که مرتبط با حقیقت و امر خیر است (۲). زیبایی‌شناسی در دو شاخه زیبایی و والایی قابل تبیین و بررسی است. گرایش‌های اصلی در تفسیر زیبایی‌شناسی، آن را به عنوان یک شیوه 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 متمرکز بر قضاوت در مورد زیبایی و کیفیت‌های مرتبط با آن مانند والایی می‌باشد (۳). واژه یونانی «Aesthetic» یا زیبایی‌شناسی به هر نوع تجربه حسی اطلاق می‌شود، صرف نظر از اینکه حسی/ ادراکی یا هنری باشد. زیبایی‌شناسی شامل آن دسته از معانی ساخته‌شده توسط ذهن، از احساسات و ادراکات، مبتنی بر تجربه است (۴). زیباشناختی استفاده از توانایی خلاقیت و تخیل در به اشتراک‌گذاشتن ادراکات منبعث از تجربیاتی است که عمیقاً برای پرستار معنادار است (۵). زیباشناختی همچنین پرستار را قادر می‌سازد تا منحصر به فرد بودن یک تجربه را درک کند (۵). زیبایی‌شناسی به عنوان یکی از فصل‌های نظریه «چهارگاه سمفونیک خردمندانه/ معنویت‌گرا/ اخلاق‌مدار/ زیباشناخت‌گرا» نیز به ظرافت و هنر در عمل و فعل ظریفانه در ارکان پرستاری، از جمله مدیریت پرستاری اشاره دارد (۶-۷). برای اینکه پرستار در نقش‌های پرستار بالین/ پژوهشگر/ آموزش‌دهنده 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 آن تفکر، گفتار و رفتار پرستار می‌باشد (۶). برخی نویسندگان معتقدند رهبری ذاتاً امری زیباشناخت‌گرا است (۸). رهبری زیباشناخت‌گرا 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 (۵). سه جنبه کلیدی رهبری زیباشناخت‌گرا از منظر فیلسوفان افلاطونی و فلوپین برای جهت‌دهی به زیباشناخت‌گرایی در عمل عبارت از تسلط و استادی در کار، همگرایی بین صورت و محتوا و نهایتاً مقصد مورد نظر به شرح پیش‌رو هست:

- تسلط و استادی در کار: هم از نظر تسلط در درک زمینه، بستر و شرایط محاط‌کننده خویش و هم از نظر تسلط و استادی خویش در امور. به این ترتیب، رهبری و جهت‌دهی به زیباشناختی نیازمند به کارگیری تمام خبرگی فرد رهبر و مدیر هست.

- همگرایی یا انسجام: عرضه خویش به صوری که نمایانگر همگرایی کلیت پیام و مقصود فرد باشد. این مستلزم توجه و التفات، نه‌تنها به آنچه می‌گوید، بلکه به نحوه بیان آن چیزی هست که قرار هست گفته بشود و پیام زیباشناخت آن به بهترین وجه نیز منتقل گردد. به این ترتیب، رهبری زیباشناخت‌گرایی موجب به کارگیری مورد وثوق بودن نیز می‌شود.

- مقصود: توجه به هدفی است که فرد در پی جهت‌دهی به آن هست. آیا هدف، در جهت عرضه بهترین‌های مورد نظر از منظر شرایط انسانی هست؟ در واقع، آیا خود هدف «زیبا» است؟ به این ترتیب، رهبری زیباشناخت‌گرا، بعد اخلاقی تلاش یک رهبر را نیز به نمایش می‌گذارد (۹).

رهبری زیباشناخت‌گرا به عنوان یکی از الگوهای ایدئولوژیک رهبری نیز قلمداد شده است که با رهبری خدمت‌گزار و رهبری اخلاقی عجین هستند که به نوعی، این نوع رهبری، ارزش‌مدار و معطوف به بروز رفتارهای اخلاقی می‌باشد (۱۰). علاوه بر سبک رهبری اخلاقی سبک‌های رهبری دیگر نیز با رهبری زیباشناخت‌گرا به لحاظ قوی بودن محور ارزشی اخلاقی قرابت دارند. به طور مثال نظریه رهبری انسجام‌بخش، با محوریت‌بخشی بر ارزش‌ها و باورهای رهبر، با تمرکز رهبری زیبایی‌شناختی بر مدیرانی با جهت‌نمای اخلاقی قوی مطابقت دارد (۱۱-۱۲). 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 زیست سازمانی؛ ۳- ترویج اهداف اخلاقی (۱۲).

از این رو مفاهیم کلیدی رهبری زیبایی‌شناخت‌گرا در کسب و کار، زمینه هماهنگی و تعادل، قضاوت اخلاقی، محیط کاری مثبت، شفقت، پذیرفتن دغدغه‌های افراد و صحت اخلاقی در محل کار را به ارمغان می‌آورد که به نوبه خود، راه حل‌های عادلانه و منصفانه را در فعالیت‌های روزانه رهبری نیز شامل می‌شود. از این رو رهبری زیبایی‌شناخت‌گرا معمولاً بر احساسات، همدلی و غریزه تکیه می‌کند تا با مهربانی، آرامش، ثبات قدم و متخلق‌بودن به نگرش‌های تحلیلی، گروه را حفظ کرده، روحیه و میل به عملکرد خوب در محیط کار را در بین کارکنان تقویت می‌کند (۱۳).

بررسی حوزه زیبایی‌شناسی (شامل زیبایی‌شناسی اخلاقی) در زمینه رهبری رهبران نظام سلامت و به خصوص در زمینه پرستاری موضوعی است که بدان کمتر توجه شده است. همچنین مطالعات رهبری زیباشناخت‌گرا در پرستاری و به ویژه در پرستاری ایران نوپاست؛ با توجه به نوپایی مطالعات در زمینه رهبری زیباشناخت‌گرا در پرستاری، تحقیق در این زمینه نیازمند استفاده از روش‌های تحقیق کیفی است. تحقیقات کیفی محققین را در مورد چگونگی مدیریت معنا و برساخت‌های معنایی مستخرج از نوع زیست سازمانی توسط رهبران و مدیران بهتر تبیین کرده است. از این رو تبیین زیبایی‌شناسی اخلاق‌مدار از دیدگاه مدیران پرستاری ضرورت دارد.

### ملاحظات اخلاقی

تحقیق حاضر از سوی کمیته اخلاق مرکز تحقیقات دانشکده پرستاری و مامایی و توان‌بخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران به تأیید رسیده است (کد کمیته اخلاق: IR.TUMS.FNM.REC.1401.122).

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

### روش

روش این مطالعه، به صورت کیفی با رویکرد تحلیل محتوای مرسوم جهت تبیین و بازنمایی طبیعی جنبه‌های زیباشناخت‌گرایی اخلاق مدیران پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران در زیست سازمانی پرستاری ایشان هست.

جامعه پژوهش شامل تیم رهبری و مدیران رده‌های مدیریتی سه‌گانه ارشد، میانی و عملیاتی پرستاری بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران بود، نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی 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 گلوله‌برفی توسط مدیران معرفی شدند، بدین‌صورت 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 بدین‌ترتیب 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 مورد گفتار، رفتار مدیر مربوطه پرسش شد، بدین‌ترتیب 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 به کارگیری زیبایی و والایی در زیست سازمانی 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 یک بار 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 مرد و زن 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 تک‌تخصصی 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 جدیدبودن مبحث زیبایی‌شناسی در پرستاری علیرغم رسیدن به اشباع در مصاحبه‌ها، مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا در تمام بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران ادامه یافت. روش جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش مصاحبه‌های باز به شکل نیمه‌ساختاری و چهره به چهره 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 کار آن‌ها و در زمان مناسب که شرکت‌کنندگان انتخاب کردند، انجام شد. تمام مصاحبه‌ها پس از گرفتن اجازه‌نامه کتبی از افراد صورت گرفت.

پژوهش‌گر با طرح سؤالات راهنما و کلی، مصاحبه را شروع و سپس بر اساس مطالب بیان‌شده از طرف شرکت‌کنندگان آن را هدایت و ادامه داده و در مواقع لزوم از سؤالات روشن‌گر و کنکاشر 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 مصاحبه انسجام و ثبات فرآیند مطالعه بوده است. مصاحبه‌ها به وسیله ضبط صوت دیجیتال ضبط شد و سپس کلمه به کلمه به شکل نوشتاری تبدیل و در نرم‌افزار MAXQDA 2020 برای انجام مراحل بعدی وارد گردید. برای تحلیل داده‌ها متن مصاحبه‌های انجام‌شده، 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.

#### یافته‌ها

با مراجعه به تمامی 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 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 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 ۲۴۶ کد اولیه از مجموع ۲۸ مصاحبه استخراج شد.

پس از تحلیل، ۳ طبقه اصلی و مجموعاً ۲۲ زیرطبقه شناسایی گردید. محوریت طبقات اصلی حاصل از تحلیل نهایی عبارت از تفکر زیباشناخت اخلاق‌مدار (۸ زیرطبقه شامل: خودآیینی داشتن، احساس تفوق و ریاست‌نداشتن، اعتقاد به احترام در

۳-۱. **اعتقاد به رعایت احترام در کار:** به نظر افراد مصاحبه‌شونده، رعایت احترام در زیست سازمانی در انواع ارتباطات سازمانی، امری قابل توجه بوده و زیربنای ایجاد یک سازمان زیباشناخت‌گرا می‌باشد. سرپرستار خانم با ۱۲ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «خیلی برام مهم بوده در ارتباطات که احترام بذارند، حسم این، پرستاری توی این زمینه خیلی ضعف داره، اصولاً به همدیگه احترام نمی‌ذارند و همدیگه رو قبول ندارند.»

۴-۱. **تلاش برای مفاهیم و درک افراد:** رهبران زیباشناخت‌گرا در جایگاه مدیریتی سعی دارند تا در موقعیت‌های 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. سرپرستار خانم با ۱۱ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «اگه درک نکنم توی جایگاه بچه‌ها و ایستم، هیچ موقع نمی‌تونم یه سرپرستار خوب باشم.»

۵-۱. **خیرخواهی برای دیگران:** مبتنی بر جوهره صحبت‌های مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، خیرخواهی برای دیگران، در نظر داشتن منفعت و حداکثر سودمندی برای تمام ذی‌نفعان اعم از بیماران و اعضای سازمان و سایر افراد مرتبط می‌باشد. سرپرستار خانم با ۸ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «من همیشه یکی از دغدغه‌هام از روز اولی که حالا بخش‌های اطفال راه‌اندازی شد، خیلی دوست داشتم که مریض‌ها چون اکثراً از شهرستان میان یه اقامتگاه داشته باشن.»

۶-۱. **وجدان بیدار داشتن:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، وجدان فردی بخشی از نظام ارزشی و جهان‌بینی فردی رهبران زیباشناخت‌گرا را تشکیل داده است. خام سرپرستار با ۸ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «به قول معروف دوست ندارم، حالا من به عنوان یه سرپرستار باشم یا من به عنوان یه سوپروایزر باشم، من دوست دارم وقتی که می‌رم تو خونه سرم رو روی بالش می‌زارم می‌خوابم وجدانم راحت باشه.»

۷-۱. **توجه داشتن به کرامت انسانی:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا مشخص شد این افراد، بر حفظ کرامت

کار، تلاش برای مفاهیم و درک افراد، خیرخواهی برای دیگران، داشتن وجدان بیدار، توجه‌داشتن به کرامت انسانی، پایبندبودن به اصول اخلاق حرفه‌ای، رفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار (۸ زیرطبقه شامل: تلاش برای احقاق حقوق کارکنان، قضاوت اخلاق‌مدارانه، استفاده از روش‌های تنبیهی اخلاق‌مدارانه، قدردانی و دیدن زحمات پرسنل، رعایت‌کردن عدالت، صبوربودن، گذشت‌داشتن، خیرخواهی در رفتار) و گفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار (۶ زیرطبقه شامل: رعایت احترام در گفتار، شجاعت‌داشتن در گفتار، انصاف‌داشتن در گفتار، حفظ کرامت انسانی در گفتار، صداقت و راستگویی در کلام، رعایت حریم افراد در کلام) می‌باشد.

۱. **تفکر زیباشناخت اخلاق‌مدار:** تفکر زیباشناخت اخلاق‌مدار در رهبران پرستاری مشتمل بر ۸ زیرطبقه شناسایی شده شامل: خودآیینی داشتن، احساس تفوق و ریاست‌نداشتن، اعتقاد به احترام در کار، تلاش برای مفاهیم و درک افراد، خیرخواهی برای دیگران، داشتن وجدان بیدار، توجه داشتن به کرامت انسانی، پایبندبودن به اصول اخلاق حرفه‌ای می‌باشد.

۱-۱. **خودآیینی داشتن:** رهبران زیباشناخت‌گرا سعی بر خودآیینی و خودانتظامی در تفکر خود به معنی سعی در بررسی واقع‌بینانه اتفاقات و یافتن علل صادقانه وقایع در تفکر و ذهن خود دارند. سوپروایزر خانم با ۱۷ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «باید بعد اقدامی که به عنوان مدیر انجام می‌دهم از خودم بپرسم کار بهتری می‌شد کرد؟ کار بیشتری می‌شد کرد براش؟»

۲-۱. **احساس تفوق و ریاست‌نداشتن:** رهبران زیباشناخت‌گرا زیبایی در ارتباطات سازمانی را در انعطاف‌پذیر ساختن روابط رییس و مرئوس دانسته و بر کیفیت ارائه خدمات به ذی‌نفعان، آن را مؤثر می‌دانند. سرپرستار خانم با ۶ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «یعنی بچه‌ها انقدر با من راحتن، حالا باز می‌گم باز از خودشون بپرسین که مشکلات رو بیان بگن. حرفاشونو بگن. این فاصله بین رییس - مرئوس نمی‌خوام خیلی زیاد باشه. کنار همیم.»

ابنا بشر تأکید داشته و بر جنبه‌های 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 زیرمجموعه خود در سازمان تأکید دارند. سرپرستار خانم با ۱۴ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «مثلاً شما نگاه کنید دستورالعمل‌هایی که میاد گزارش پرستاری اینجوری باشه، کار بالین اینجوری باشه، ولی عملاً هیچ دستورالعملی نمیداد که شما دارید با یه انسان کار می‌کنید کرامتش رو حفظ کنید.»

**۸-۱. پایبند بودن به اصول اخلاق حرفه‌ای:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، به اخلاق محوری در تفکر متعاقباً نمود آن در رفتار و گفتار به عنوان یکی از وجوه زیبایی در پرستاران اشاره شده است. این افراد پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای را پیش‌نیاز و شالوده کسب سایر ویژگی‌های حرفه‌ای می‌دانند. مترون خانم با ۱۵ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «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، می‌شه بهش افتخار کرد و از اینکه خودت پرستاری، از اینکه همکارت به عنوان یک پرستار باهاش ارتباط برقرار می‌کنی لذت ببری، فکر می‌کنم همین باشه.»

**۲. رفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار:** رفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار، زیرطبقه فرعی از طبقه اصلی رفتار زیباشناخت‌گرا رهبران پرستاری می‌باشد که خود مشتمل بر هشت زیرمقوله شناسایی شده می‌باشد. مقوله‌های شناسایی شده شامل: تلاش برای احقاق حقوق کارکنان، قضاوت اخلاق‌مدارانه، استفاده از روش‌های تنبیهی اخلاق‌مدارانه، قدردانی و دیدن زحمات پرسنل، رعایت کردن عدالت، صبور بودن، گذشت داشتن، خیرخواهی در رفتار می‌باشد.

**۱-۲. تلاش برای احقاق حقوق کارکنان:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد همواره در جهت احقاق حقوق کارکنان تلاش می‌کنند و به حمایت از هم‌قطاران به عنوان یکی از ابعاد التزام و تعهدات مدیران و رهبران پرستاری پایبندند. مترون خانم با ۲۵ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «من از خودم مطمئنم نه مالی، نه نیروی انسانی نه حضور

خودم، هیچی من واسه اینا کم نذاشتم... تو بدترین جا رفتم برای حق و حقوقشون دویدم برای امکاناتشون برای هر چیزی.»

**۲-۲. قضاوت اخلاق‌مدارانه:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، سیستم قضاوتی این افراد مبتنی بر اخلاق‌گرایی بوده و اصول نه‌گانه اخلاق پرستاری را در قضاوت‌های خود به جای قضاوت‌های شخصی، به عنوان مبنا لحاظ می‌کنند. سرپرستار خانم با ۱۱ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «بارها شده پرسنل جدید به من دادن، می‌گم ببین خواهشاً راجع به پرسنلی که برای من میاد، هیچ‌کس اظهار نظر نکنه. به هیچ‌کس اجازه نمی‌دم که بگن این خوبه یا بده. می‌گم خودم باید محک بزنم.»

**۳-۲. استفاده از روش‌های تنبیهی اخلاق‌مدارانه:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد در اتخاذ روش‌های تنبیهی سعی در اخلاق‌گرایی و پایبندی به اصول نه‌گانه اخلاق حرفه‌ای دارند. از این رو ضمن در نظر داشتن وجدان از ضرر رساندن به افراد جلوگیری کرده و روش‌های تنبیهی متناسب با فرد و موقعیت در سازمان استفاده می‌کنند. سرپرستار آقا با ۲۱ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «به نظر من روی مسائل مالی بچه‌ها نباید دست گذاشت، چون من نمی‌دونم این پول مال حق کدوم یکی از بچه‌های افراده، ولی شخصاً با خاطی برخورد می‌کنم.»

**۴-۲. قدردانی و دیدن زحمات کارکنان:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد به کوچک‌ترین رفتارهای مثبت افراد در سازمان توجه دارند و با قدردانی از عملکرد افراد سعی در جلب مشارکت و ایجاد انگیزه در افراد سازمان دارند. سوپروایزر خانم با ۱۰ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «کسی زیاد کار کرده، ببینیش یه تشکر ریزی یه لبخندی یه دست بزنی رو شونش بگی امروز خسته شدی، بگی امروز اینجا رو جمع کردی.»

**۵-۲. رعایت کردن عدالت:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد به رعایت عدالت و انصاف از اصول نه‌گانه اخلاقی پرستاری پایبندند. از این رو بازتاب این پایبندی در تفکر را می‌توان در رفتارهای مدیریتی این رهبران مشاهده

کرد. سوپروایزر خانم با ۱۱ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «عدالت هم برام خیلی مهمه توی مدیریت مثلاً پرسنلی توی کارش تحت فشار باشه، یک نفر می‌فرستم که بهش کمک کنه، چون اون الان تحت فشاره یا اگه کسی کارش کمه، بفرستی اونو که کارش زیاده رو متعادلش بکنه.»

**۲-۶. صبور بودن:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد صبور بودن را لازمه پرستار بودن و به ویژه رفتارهای مدیریتی رهبران پرستاری می‌دانند. از این رو داشتن صبر غالباً به عنوان بخشی از ارزش‌های حرفه‌ای رهبران پرستاری می‌باشد که بازتاب آن در رفتارهای آن‌ها مشاهده می‌شود. سرپرستار آقا با ۱۱ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «استثنائاتی که مثلاً برخوردای خوب ندارن، باز هم ما کوتاه بیایم، چون اون به عنوان مددجو، اومده بیمارستان حق با اونه. ما باید بگیریم که باشه، ما آرامش و صبوری خودمونو حفظ کنیم و بعد هر وقت آرام شد دوباره کارمونو براش انجام بدیم.»

**۲-۷. گذشت داشتن:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد گذشت داشتن را لازمه پرستار بودن و به ویژه رفتارهای مدیریتی رهبران پرستاری می‌دانند. از این رو داشتن گذشت غالباً به عنوان بخشی از ارزش‌های حرفه‌ای رهبران پرستاری می‌باشد که بازتاب آن در رفتارهای آن‌ها مشاهده می‌شود. سرپرستار خانم با ۶ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «بعضی از بچه‌ها که از این بخش رفتن گفتن ما از شما خیلی درسا گرفتیم فقط درس پرستاری نبود، خیلی درسا. خیلی چیزها ما از شما یاد گرفتیم. مهم‌ترین گذشت بود. این گذشت خیلی مهمه که طرف شرمنده خودش می‌شه و همه اینا به زندگی خودش برمی‌گرده. گذشت کن حالا عیب نداره.»

**۲-۸. خیرخواهی در رفتار:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد به خیرخواهی و اصل سودمندی از اصول اخلاق پرستاری در تفکر باور دارند و نمود این اندیشه را می‌توان در رفتارها و تدابیر مدیریتی و رهبری این رهبران برای پیشرفت سازمان و افراد آن مشاهده کرد. سوپروایزر خانم با ۱۰ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «من دیدم مدیرای پرستاری که تا پرسنل میاد می‌گه من ارشد قبول شدم بدتر

می‌کنن، شیفت‌های سخت‌تر بهش می‌دن، یه کاری می‌کنن به ستوه بیاد ول کنه، شاید اگه من مترون بودم بهش می‌گفتم که ببین من تا جایی که بتونم بهت کمک می‌کنم، به شرطی که تو هم به پرستاری کمک کنی.»

**۳. گفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار:** گفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار، زیرطبقه فرعی از طبقه اصلی گفتار زیباشناخت‌گرای رهبران پرستاری می‌باشد که خود مشتمل بر ۶ زیرمقوله شناسایی شده می‌باشد. مقوله‌های شناسایی شده شامل: رعایت احترام در گفتار، شجاعت داشتن در گفتار، انصاف داشتن در گفتار، حفظ کرامت انسانی در گفتار، صداقت و راستگویی در کلام، رعایت حریم افراد در کلام می‌باشد.

**۳-۱. رعایت احترام در گفتار:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد رعایت احترام در گفتار را یکی از اصول اساسی یک گفتار زیباشناخت‌گرا دانسته و سعی در رعایت احترام کلامی در کلیه ارتباطات سازمانی خود داشتند. سوپروایزر آقا با ۱۱ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «گفتم خب تو چجوری گفتی که اونجوری جواب شنیدی؟ خوب بگو خوب می‌شنوی. امکان نداره که مثلاً شما خوب بگیرین، بد برخورد بشه. امکان نداره شما بگی عزیزم، اون یه حرف بد بزنه یا بگه نمی‌دونم.»

**۳-۲. شجاعت داشتن در گفتار:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد از شجاعت در گفتار برخوردار هستند و آن را لازمه رهبری می‌دانند. سوپروایزر خانم با ۱۱ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «این کمیته‌ها که شرکت می‌کنم صرفاً به خاطر اینه که من به عنوان نماینده تعدادی از پرستارا قراره اونجا باشم، حرف می‌زنم، اگه نگم خیانت کردم بهشون، نظر می‌دم و خیلی موقع‌ها به ضرر خودم تموم می‌شه، حتی پیام تهدیدآمیز گرفتم یه بار تهدید به کتک خوردن شدم، ولی باز می‌گم.»

**۳-۳. انصاف داشتن در گفتار:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد سعی در رعایت انصاف در گفتار به عنوان رهبر پرستاری دارند. این افراد رعایت انصاف را در رفتار و کلام خود یک وظیفه دانسته و به رعایت آن پایبندند.

سوپروایزر خانم با ۱۸ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «بین وقتی داره به حق از کسی ضایع می‌شه، وقتی می‌شینم ساکت می‌شم منم دارم حمایت می‌کنم، به چه دردی می‌خورم؟»

**۳-۴. حفظ کرامت انسانی در گفتار:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد به حفظ کرامت انسانی به عنوان یکی از اصول اخلاق حرفه‌ای پایبندند و بازتاب چنین تفکری را می‌توان در گفتار و رفتار این رهبران مشاهده کرد. سرپرستار خانم با ۳ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «مهم‌ترین چیز اینه که فکر کنی طرفی که داره باهات صحبت می‌کنه انسانه. حفظ کرامت انسانی. فرقی هم نمی‌کنه طرف کارگر باشه یا رییس بیمارستان، هیچ فرقی نمی‌کنه. برای من حفظ کرامت انسانی تو اولویته.»

**۳-۵. صداقت و راستگویی در کلام:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد به صداقت و راستگویی در گفتار به عنوان یک اصل معتقدند. سوپروایزر خانم با ۱۸ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «سعی می‌کنم حرف کذب نزم، یعنی حرفی نزم که نتونم پاش وایسم. باز از چیزای اختصاصی خودم می‌دونم اینو حرف کذب نزم.»

**۳-۶. رعایت حریم افراد در کلام:** طی مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، این افراد حریم خصوصی افراد سازمان را در ارتباطات سازمانی، رعایت می‌کنند و به اصل رازداری، محرمانگی و همچنین رعایت احترام از اصول اخلاق حرفه‌ای پایبندند که بازتاب آن را می‌توان در گفتار این افراد مشاهده کرد. مترون خانم با ۱۷ سال سابقه مدیریتی اذعان داشت: «گفتار خوب گفتاریه که در ضمن اینکه به اصطلاح احترام طرف مقابل رو نگه می‌داریم، اون حریم شخصی فرد و اون حرمت بین رییس و پرسنل حفظ بشه.»

## بحث

بر اساس یافته‌های حاصل از مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، میان زیبایی‌شناسی و اخلاق‌مداری نوعی رابطه برقرار است. آنچه از یافته‌ها به دست می‌آید، وحدت سرآغازین اخلاق و

زیباشناسی را می‌توان وحدت امر خیر و امر زیبا دانست. این همان چیزی است که در فلسفه فلوپتین بدان پرداخته شده است. در پژوهش حاضر پیوستگی خیر و زیبایی را می‌توان طبقات تفکر زیباشناخت‌گرا اخلاق‌مدار با زیرطبقه خیرخواهی برای دیگران و در طبقه رفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار در زیرطبقه خیرخواهی در رفتار مشاهده کرد. از این روست که اگرچه زیبایی در زمان‌ها و فرهنگ‌های مختلف معانی متفاوتی دارد، اما می‌توان ریشه‌های انسانی یکسانی داشته باشد و همانطور که در گذشته فلوپتین بدان اشاره داشته، می‌توان زیبایی در منظر رهبران زیباشناخت‌گرا را با خیر همراه دانست. با تطبیق طبقات و زیرطبقات به دست‌آمده از جوهره مصاحبه‌ها با سایر تعاریف زیبایی از دیدگاه فلاسفه می‌توان به این ریشه‌های مشترک رسید. به طور مثال در فلسفه Kant امر زیبا همچون نماد اخلاق یافت می‌شود، حال آنکه در پژوهش حاضر در طبقه تفکر زیباشناخت اخلاق‌مدار زیرطبقه‌ای مانند پایبندبودن به اصول اخلاق حرفه‌ای تأییدکننده زیبایی در تفکر رهبران زیباشناخت‌گرا که سرمنشأ اخلاقی داشته و متعاقباً منجر به تجلی زیبایی در رفتار (طبقه رفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار) و گفتار (طبقه گفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار) خواهند شد. به طور مثال رهبران زیباشناخت‌گرا که در تفکر خود به اصول اخلاق حرفه‌ای پایبند هستند، به ارزش‌های حرفه پرستاری مانند عدالت اعتقاد دارند نمود این ارزش درونی‌شده را می‌توان در طبقه رفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار و زیرطبقه رعایت‌کردن عدالت و یا گفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار زیرطبقه داشتن انصاف و عدالت در کلام مشاهده کرد. 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، نوع‌دوستی و همدلی، پایبندی به تعهدات حرفه‌ای، پاسخگویی، مسؤولیت‌پذیری و وجدان کاری، عدالت در خدمت‌رسانی، تعهد به صداقت و وفاداری، حفظ حریم خصوصی و تعهد به رازداری و امانتداری، ارتقای صلاحیت علمی و عملی به طور مداوم، ارتقای آگاهی از مقررات حرفه‌ای

و دستورالعمل‌های اخلاقی و رعایت آن‌ها، احترام متقابل با سایر ارائه‌دهندگان مراقبت سلامت و برقراری ارتباط مناسب با آنان، احترام به استقلال فردی مددجو/ بیمار، شفقت و مهربانی اشاره دارد (۱۴). با تطابق زیرطبقات حاصل از جوهره مصاحبه‌ها با آیین اخلاق پرستاری در ایران فصل مشترک زیبایی‌شناسی و اخلاق را دریافت می‌کنیم. 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 تفکر زیباشناخت‌گرا اخلاق‌مدار و یا حفظ کرامت انسانی در طبقه گفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار را اشاره شد و بدین‌ترتیب هم سنگ سایر ارزش‌های ذکرشده در این سند بالادستی، زیبایی‌های اخلاقی از منظر رهبران زیباشناخت‌گرا ذکر شده است.

در دیدگاه Schiller، زیبایی، تربیت زیباشناختی انسان اخلاق‌مدار است (۱۵). اخلاق حرفه‌ای فرایند تفکر عقلانی با هدف حفظ و اشاعه ارزش‌های حرفه‌ای است. پرستاری یکی از حرفه‌هایی است که بر پایه اخلاق استوار بوده و رعایت معیارهای اخلاقی در عملکرد پرستاری بسیار حساس و مهم می‌باشد. نتیجه پژوهش غریب و همکاران (۱۴۰۲ ش.) در طراحی مدل پیشایندهای توسعه اخلاق حرفه‌ای پرستاران نشان می‌دهد سبک رهبری یکی از عوامل کلیدی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان است. انتخاب مدیران اصلح و بازنگری در خط مشی‌ها و سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی دقیق‌تر آن‌ها برای پرورش نیروی انسانی اخلاق‌مدار می‌تواند بستر ساز توسعه اخلاق و نشر زیبایی در سازمان باشد (۱۶). تلاش‌های رهبران زیباشناخت‌گرا برای تربیت زیبایی‌شناختی انسان اخلاق‌مدار و بدین‌ترتیب گسترش زیبایی در سازمان را می‌توان در به کارگیری اقداماتی مانند قضاوت اخلاق‌مدارانه، استفاده از روش‌های تنبیهی اخلاق‌مدارانه، قدردانی و دیدن زحمات پرسنل که از زیرطبقات به دست آمده از طبقه اصلی رفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار است، مشاهده کرد که مرتبط با تعریف Schiller از زیبایی است.

همانطور که پیش‌تر در پژوهش‌های رهبر زیباشناخت‌گرا بدان پرداخته شد، رهبری زیباشناخت‌گرا به عنوان یکی از الگوهای

ایدئولوژیک رهبری قلمداد شده است که با رهبری خدمت‌گزار و رهبری اخلاقی عجین هستند که به نوعی، این نوع رهبری، ارزش‌مدار و معطوف به بروز رفتارهای اخلاقی می‌باشد. ارتباط این سبک رهبری را با رهبری خدمت‌گزار می‌توان با مشاهده زیرطبقه‌ای مانند تلاش برای احقاق حقوق کارکنان از طبقه رفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار دریافت کرد. 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. حال آنکه نمود عینی این گزاره در زیرطبقه‌ای مانند انصاف‌داشتن در گفتار از طبقه گفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار قابل مشاهده است. بسیاری از فلاسفه و پژوهشگران معتقدند که اخلاق زیستی و زیبایی‌شناسی را نمی‌توان از یکدیگر جدا تعریف کرد. زیبایی‌شناسی می‌تواند به شکل ظاهری اختصاصی یا زیبایی عمومی، مانند یک رفتار شجاعانه باشد که جلوه‌ای ذاتاً زیبا در همه فرهنگ‌ها دارد (۲). به طور مثال شجاعت‌داشتن در گفتار یکی از نمودهای زیبایی اخلاقیست که این رهبران در طبقه گفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار است که بدان اشاره کردند.

هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از غلط، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌کنند (۱۷). Lennick & Kiel از یک قطب‌نمای اخلاقی سخن به میان می‌آورند که نوعی تفکر تربیت‌شده خودکار است. در این رابطه می‌توان به خودآیینی داشتن رهبران زیباشناخت‌گرا از طبقه تفکر زیباشناخت اخلاق‌مدار اشاره کرد که در نهایت می‌تواند قطب‌نمای اخلاقی را در رهبران زیباشناخت‌گرا که در مرحله پس‌اقراردادی اخلاقی قرار دارند، ایجاد کند. این قطب‌نمای اخلاقی تفکر و عمل اخلاقی را به هم پیوند می‌زند. با درست کارکردن تفکر اخلاقی عمل اخلاقی رخ می‌دهد (۱۸). تفکر اخلاقی در این قطب‌نما نوعی تفکر شهودیست که به نحو خودکار انجام می‌شود. در واقع فرد می‌کوشد با خودآگاهی کامل از ارزش‌ها، اهداف و اعمال خود را با اصول اخلاقی جهان‌شمول هماهنگ کند. این یکپارچگی در ساحت‌های مختلف فرد مستلزم تفکر آگاهانه است، اما زمانی که تکمیل می‌شود و به قطب‌نمای

اخلاقی منجر می‌شود، به صورت خودکار و غیر آگاهانه عمل می‌کند. از آنجایی که هوش اخلاقی بعد عملی نیز دارد، الزاماً به عمل اخلاقی می‌انجامد و این پیوند تفکر اخلاق‌مدار با گفتار و رفتار اخلاق‌مدار می‌باشد (۱۹). مطالعات در پرستاری نقش رهبر اخلاق‌مدار در شکل‌گیری 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 به کارگیری خرد جمعی و مشارکت‌دادن کمیته‌های اخلاق بیمارستانی است. قدرت سازمانی و شخصی و سبک رهبری اخلاقی بستر ساز شکل‌گیری وکیل مدافعی پرستاران در سازمان هستند. پیامد بهینه حمایت اخلاقی می‌تواند به دست‌آوردن حکمرانی اخلاق به بهترین نحو ممکن در سازمان و معتقباتاً ایجاد سازمان زیباشناخت‌گرا باشد (۲۰). از کمیته‌های اخلاق سازمانی می‌توان به عنوان یک مصنوع سازمانی زیباشناخت‌گرا با اهداف والا یاد کرد. تیم مدیریت و رهبری پرستاری در این کمیته‌ها در کنار سایر اعضای بین رشته‌ای بیمارستان در پاسخ به این سؤال 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 می‌پردازند تا زیبایی اخلاق را در سازمان متجلی کنند. مدیران و رهبران پرستاری اخلاق‌مدار و زیباشناخت‌گرا بستر ساز و مجری رسالت‌های والای این کمیته‌ها اعم از به احترام‌گذاشتن به ترجیحات بیمار، داشتن مسئولیت آموزشی، ایجاد توافق مسئولیت درمانی، حل‌کردن چالش‌های اخلاقی، تقویت‌کردن مشارکت درمانی، تقویت‌کردن رویه‌های اخلاقی، ارتقاداتن پیامدهای اخلاقی و مدیریت اقتصادی هستند (۲۱). آنچه که با بررسی مصاحبه رهبران زیباشناخت‌گرا به دست می‌آید، نشانگر آن است که رهبران زیباشناخت‌گرا علاوه بر هوش زیبایی‌شناسی از هوش اخلاقی برخوردارند. معیارهای زیبایی‌شناسی اخلاق از دیدگاه آن‌ها منطبق با ارزش‌های آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. از آنجایی که ارزش‌های اخلاقی برای این رهبران به وسیله دانش، تجربه و ویژگی‌های فردی آن‌ها در طی سال‌های کاری درونی شده است (تفکر)، این رهبران به نوعی شعور ضمنی جهت اعمال اخلاق‌مدار

(گفتار و رفتار) دست می‌یابند. در این رابطه می‌توان به داشتن وجدان بیدار این رهبران به عنوان یک تفکر زیباشناخت اخلاق‌مدار اشاره کرد. بر اساس این این گزاره از مصاحبه با رهبران زیباشناخت‌گرا، 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 جهان‌بینی فردی رهبران زیباشناخت‌گرا را تشکیل داده است و نهایتاً به بدن‌مندی وجدان در گفتار و رفتار رهبران زیباشناخت‌گرا خواهد انجامید. وجدان به عنوان مفهومی وابسته به بافت، صدای درونی و معیار تشخیص حق از باطل در نظر گرفته می‌شود. مطالعات نشان می‌دهد وجدان یک احساس یا صدای درونی است که نقشی حیاتی در ایفای نقش‌های اخلاقی توسط پرستاران اعم از مدیران پرستاری ایفا می‌کند (۲۲). جودکی و همکاران (۱۴۰۱ ش.) در مطالعه‌ای 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 (۲۳). با توجه به بدن‌مندی وجدان در سبک رهبری زیباشناخت‌گرا، این رهبران می‌توانند با سبک رهبری و مدیریت خود عوامل ساختاری در ارتباط با تعارض وجدان را تا حدی تعدیل کنند. جودکی و همکاران (۱۴۰۲ ش.) با هدف بررسی معنای وجدان و تأثیر وجدان بر عملکرد پرستاران در بخش مراقبت‌های ویژه

پژوهشی انجام داده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی بیانگر مقوله‌های اصلی شامل درک وجدان و تلاش بی‌حد و حصر در مراقبت به عنوان راه رسیدن به وجدان پاک است. مقوله درک وجدان شامل سه زیرمقوله وجدان به عنوان سرمایه ذاتی و ناظر درونی، پویایی وجدان و وجدان به عنوان سنگ بنای اخلاق است. همچنین مقوله تلاش نامحدود در مراقبت به عنوان راه رسیدن به وجدان پاک از چهار زیرمقوله شامل توجه کامل به بیمار، قرارداد خود به جای دیگری، مسئولیت‌پذیری و کار فراتر از شرح وظایف تشکیل شده است. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که وجدان نقش اساسی در ایفای نقش‌های اخلاقی اعم از مراقبت اخلاقی در بین پرستاران ICU دارد. پرستاران آی‌سی‌یو احساس می‌کردند که باید فراتر از شرح وظایف عمل کنند تا وجدان خود را پاک نگه دارند. پرستاران اهمیت پیروی از ندای وجدان را در محل کار خود که خواستار تلاش بی‌حد و حصر برای دستیابی به وجدان پاک است، بیان کردند (۲۴). قرارداد خود به جای دیگری، مسئولیت‌پذیری و کار فراتر از شرح وظایف، با زیرمقوله‌های شناسایی‌شده در تفکر و رفتار زیباشناخت اخلاق‌مدار رهبران زیباشناخت‌گرا کاملاً منطبق است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت رهبران زیباشناخت‌گرا نیز در جایگاه مدیریت و رهبری پرستاری برای رسیدن به وجدان پاک در تلاش هستند. از این رو بر اساس یافته‌ها می‌توان بدن‌مندی وجدان در تفکر، رفتار و گفتار رهبران زیباشناخت‌گرا مشاهده کرد.

با توجه به اینکه زیبایی در دو شاخه زیبایی ظاهری و والایی مورد بررسی می‌باشد، با بررسی متون مصاحبه‌ها درمی‌یابیم زیبایی‌شناسی امور اخلاقی از جنس زیبایی‌های والا است، اگرچه درک زیبایی‌های امور والا حسی و برگرفته از نوعی شعور ضمنی است، بافتارمداربودن زیبایی‌شناسی پرستاری و به عبارتی انتزاعی‌بودن این مفهوم و همچنین مفاهیمی مانند رهبری و اخلاق نیازمند شناخت دانش ضمنی پرستاران و رهبران پرستاری و قضاوت در مورد آن برای دنیای پرستاری باکیفیت‌تر الزامی است (۲۵). پژوهشگران در مطالعات پیشین بر ضرورت آشنایی پرستاران با زیبایی‌شناسی پرستاری به شکل عینی و نظام‌مند تأکید کردند و معتقد بودند یافته‌های

کیفی بایستی در جهت عینی‌سازی این بعد پرستاری در تمامی ارکان آن اعم از مدیریت و رهبری، بالین، آموزش و پژوهش به کار برده شوند (۶-۷). یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌تواند به عینی‌سازی هرچه بیشتر مفهوم زیبایی والا و همچنین مفهوم زیبایی در دنیای رهبران پرستاری و البته زیست سازمانی پرستاران کمک‌کننده باشد. این مهم با پرداختن به زیبایی اخلاق‌مدار در تفکر و ترجمان آن در رفتار و گفتار رهبر زیباشناخت‌گرا ملموس شده است. مطالعات اندکی در زمینه زیبایی‌شناسی در دنیای مدیریت و رهبری پرستاری وجود دارد و البته مطالعات رهبری زیباشناخت‌گرا در پرستاری و به ویژه در پرستاری ایران نوپاست و از آنجایی که زیبایی را می‌توان امری وابسته به فرهنگ دانست (۲۶). انجام مطالعات بیشتری در زمینه زیبایی‌شناسی پرستاری در بستر فرهنگی ایران برای تبیین مفهوم زیبایی و به ویژه زیبایی اخلاق‌مدار لازم است. بنا بر یافته‌های این پژوهش تفکر زیباشناخت‌گرا اخلاق‌مدار، نوعی گرایش اخلاقی درونی‌شده است که به کنش (گفتار و رفتار) با ارزش‌های زیباشناسانه انسانی، خیر، سودمندی، حقیقت منجر خواهد شد.

### نتیجه‌گیری

بنا بر یافته‌های مطالعه می‌توان نتیجه گرفت به کارگیری مدیرانی با سبک رهبری زیباشناخت‌گرا در سازمان‌های مراقبت سلامت امروزی که گرایشات اخلاقی در آن‌ها درونی شده است، منجر به کنش‌های زیبایی‌شناسانه خواهد شد. از این رو ارزش‌های زیبایی‌شناسانه مانند خیر، حقیقت و سودمندی در سازمان گسترش پیدا خواهد کرد و نتایج آن می‌تواند پتانسیل سازمان را برای تبدیل به سازمان فرابرترشدن ارتقا دهد. از طرفی به کارگیری این مدیران پرستاری که سیاست‌ها و راهبردهای خود را مطابق ارزش‌های زیباشناسی و اخلاقی نظیر خیر، حقیقت و سودمندی تدوین می‌نمایند، منجر به هدایت جامعه و مخاطبان خود به آن سمت و متعاقباً بهره‌مندی افراد از ثمرات آن خواهد شد. انسان‌های زیباشناس

### مشارکت نویسندگان

نیوشا پورسعادت: جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها، نگارش مقاله و اعمال اصلاحات داوران.  
محمدعلی چراغی: طراحی مطالعه، ارائه ایده، نظارت بر روند اجرای پژوهش، مشاوره در نگارش مقاله.  
فاطمه حاجی‌بابایی: نظارت بر روند اجرای پژوهش، مشاوره در نگارش مقاله.  
نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

### تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

### تضاد منافع

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

### تأمین 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).  
اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

حتی از نازیبا هم بهره‌برداری مثبت و صحیحی می‌کنند و در حقیقت از تهدیدها، فرصت می‌سازند.

با توجه به اینکه اخلاق و زیبایی هر دو از جنس امور ضمنی است، یافته‌های حاصل از این مطالعه کیفی به شکلی نظام‌مند منجر به آشنایی پرستاران و بلاخص مدیران پرستاری با زیبایی‌شناسی اخلاق می‌شود و از این رو جهت عینی‌سازی این بعد پرستاری در تمامی ارکان آن، اعم از مدیریت و رهبری، بالین، آموزش و پژوهش می‌تواند به کار برده شوند.  
در زمانه تکرر معیارهای زیبایی‌ها آگاهی‌یافتن از دیدگاه‌های زیباشناسی رهبران زیباشناخت‌گرا و توسل به آن برای ترویج زیبایی و اخلاق‌گرایی در زیست سازمانی پرستاران بیش از هر زمانی ضروری به نظر می‌رسد.

پرداختن به دیدگاه‌های زیباشناخت‌گرا در رهبری و مدیریت منجر به بهبود جو سازمانی و متعاقباً دوست‌داشتنی‌تر شدن سازمان‌ها برای ذی‌نفعان و بهبود شاخص‌هایی مانند رضایتمندی بیماران و سایر پرسنل خواهد شد. از این رو به نظر می‌رسد پس از تبیین حدود و ثغور زیبایی‌شناسی اخلاق‌مدار در مطالعات رهبری و مدیریت، می‌تواند بینش‌های ارزشمندی را برای بازتنظیمی تفکر، گفتار و رفتار رهبران پرستاری ارائه دهد.

این پژوهش، سبب تحکیم مبانی نظری توسعه ادبیات زیبایی‌شناختی و رهبری زیباشناخت‌گرا است و از حیث روش شناختی، تکمیل‌کننده ارائه مدل رهبری پرستاری زیباشناخت‌گرا در نظام مراقبت سلامت به جهت بهره‌گیری از این رویکرد در راستای خلق محیط درمانی پویا، بانشاط و خلاق است و از آنجایی که ساختار زیبایی ممکن است همیشه در سازمان مستقیماً پدیدار نباشد، بنابراین شناخت ویژگی‌های زیبایی‌شناسی که در رهبران پرستاری وجود دارد (تفکر، گفتار و رفتار) برای ایجاد یک سازمان زیباشناخت‌گرا و محافظت از ارزش‌های زیبایی‌شناسی و اخلاقی موجود، مورد نیاز است.

## References

1. Taylor SS. The impoverished aesthetic of modern management: Beauty and ethics in organizations. *Aesthetics and Business Ethics*. Dordrecht: Springer; 2014.
2. Kul-Want C. *Introducing Kant: A Graphic Guide*. Duxford: Icon Books Ltd; 2015.
3. Harris AM. *The creative turn: Toward a new aesthetic imaginary*. Rotterdam: Sense Publishers; 2014.
4. Powers BA, Knapp TR. *Dictionary of nursing theory and research*. 4th ed. New York: Springer Publishing Company; 2010.
5. 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.
6. Najafi F, Cheraghi M, Pashaeipour S, Ghane G. Clarifying the concept of the four-season symphony (I SEA) in nursing practice: A Wilson's approach to concept analysis. *Nursing Forum*. 2021;56(3):724-33.
7. Ghane G, Cheraghi MA, Pashaeypoor S, Najafi F. Concept analysis of the Four-Season-Symphony of Intellectuality-Spirituality-Ethics-Esthetics (FSS: I SEA) in nursing research. *Nursing Forum*. 2021;56(3):693-702.
8. Ackoff RL. A systemic view of transformational leadership. *Systemic Practice and Action Research*. 1998;11(1):23-36.
9. Ladkin D. Leading beautifully: How mastery, congruence and purpose create the aesthetic of embodied leadership practice. *The Leadership Quarterly*. 2008;19(1):31-41.
10. Mumford MD, Fried Y. Give them what they want or give them what they need? Ideology in the study of leadership. *Journal of Organizational Behavior*. 2014;35(5):622-34.
11. Cameron S, Harbison J, Lambert V, Dickson C. Exploring leadership in community nursing teams. *Journal of Advanced Nursing*. 2012;68(7):1469-81.
12. Katz-Buonincontro J. How Might Aesthetic Knowing Relate to Leadership? A Review of the Literature. *International Journal of Education & the Arts*. 2011;12(1.3):1-8.
13. Dangmei J, Singh A. How aesthetic leadership style might relate to employee morale at workplace? An analytical study. *Asia Pacific Journal of Research*. 2017;1:203-6.
14. Sanjari M, Zahedi F. Ethical codes of nursing and the practical necessity in Iran. *Iranian Journal of Public Health*. 2008;37(1):22-27.
15. Sauvanet P. *Éléments d'esthétique*. France: Ellipses; 2014.
16. 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. [Persian]
17. 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. [Persian]
18. 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. *Military Psychology*. 2021;12(46):7-20. [Persian]
19. Lennick D, Kiel F. *Moral intelligence: Enhancing business performance and leadership success*. Upper Saddle River, NJ: Wharton School Publishing; 2005.
20. Hatefimoabad N, Cheraghi MA, Benton DC, Pashaeypoor S. Ethical advocacy in the end-of-life nursing care: A concept analysis. *Nursing Forum*. 2022;57(1):127-35.
21. Hajibabaei F, Cheraghi MA, Joolaei S. Hospital Ethics Committee. *Encyclopedia of Islamic Medical Ethics*. 2023;1(1):1-3. [Persian]
22. 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(14):1-13.
23. 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.
24. Jodaki K, Esmaeili M, Cheraghi MA, Mazaheri M. Striving to keep a Clear Conscience by going above and beyond: the Experiences of Intensive Care Unit Nurses. *Critical Care Nursing Quarterly*. 2023;46(2):192-202.
25. Radmehr M, Ashktorab T, Abedsaeedi Z. *Nursing Care Aesthetic in Iran: A Phenomenological Study*. *Nursing and Midwifery Studies*. 2015;4(2):e27639.
26. Sartwell C. *Six names of beauty*. Abingdon: Routledge; 2020.