



ویژگی‌های برتر رهبری زنان مبتنی بر اخلاق مراقبت (تجارب سوپروایزهای آموزشی زن): یک مطالعه کیفی

پرستو مجیدی پور^{۱،۲*}، کیوان بلند همتان^۳، مهدی صالحی^۴

۱- دانشجوی دکتری دانشگاه کردستان، کردستان، ایران

۲- مرکز تحقیقات و توسعه بالینی بیمارستان امام رضا(ع)، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

۳- دانشیار دانشگاه کردستان، کردستان، ایران

۴- استادیار دانشگاه کردستان، کردستان، ایران

* کرمانشاه، بیمارستان امام رضا(ع)، مرکز توسعه تحقیقات بالینی

چکیده

زمینه و هدف: در عصر حاضر بسیاری معتقدند که عوامل بیولوژیک، تأثیر زیادی در شکل‌گیری نقش‌های جنسیتی زن و مرد در سطح جامعه دارند و ویژگی‌های متفاوتی را به رهبران زن و مرد نسبت می‌دهند. لازم به ذکر است که این تفاوت‌ها غالباً به جنس بیولوژیکی آن‌ها نسبت داده می‌شود. اخلاق مراقبت، چهارچوب‌های عام اخلاقی را مورد پذیرش قرار نمی‌دهد و تأکید دارد که فاعل اخلاقی و احساسات بر قضاوت اخلاقی اثر دارد. با در نظر گرفتن تأثیر احساسات بر قضاوت، تحقیق پیش‌رو به بررسی تجارب سوپروایزهای آموزشی زن از ویژگی‌های برتر رهبری زنان در بیمارستان‌های شهر کرمانشاه می‌پردازد. مواد و روش‌ها: رویکرد مطالعه حاضر کیفی و استراتژی آن پیش‌روایت بود. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری و از طریق تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌ها: مضامین فرعی برای مضمون اصلی ویژگی‌های برتر زنان رهبر شامل ویژگی‌های فردی و اخلاق مراقبت بود. نتیجه‌گیری: بیمارستان‌های امروز، به سوپروایزهای آموزشی حرفه‌ای نیاز دارند که دارای توانایی مدیریت تضادهای اخلاقی پیچیده باشند. آگاهی سوپروایزهای آموزشی در خصوص ارزش‌های حرفه‌ای جهت آمادگی در زمینه رفع چالش‌های رهبری ناشی از اخلاق مراقبت، بر اساس روش‌های اخلاقی و حرفه‌ای ضروری می‌باشد.

کلمات کلیدی: رهبری، زنان، اخلاق مراقبت



مقدمه

امروزه باتوجه به محیط‌های پیچیده، پویانده و غیرقابل اطمینان، ضرورت نیاز به رهبران کاملاً ملموس است (کرستاکیس^۱، ۲۰۰۱). رهبران با اثرهایی که بر اعتمادبه‌نفس، شوق و انگیزه کارکنان دارند، رسیدن به اهداف سازمانی را میسر می‌کنند (کاوالری^۲ و همکاران، ۲۰۱۲، بیک‌مرادی و همکاران، ۲۰۱۰). آن‌ها با به‌وجود آوردن اعتماد در سازمان، موفقیت و تأثیرگذاری را بالا می‌برند (بیک‌مرادی و همکاران، ۲۰۱۰، کامینگز و همکاران، ۲۰۱۰). در حوزه رهبری سه تئوری خصلتی، رفتاری و موقعیتی قابلیت بحث اند (کاوالری و همکاران، ۲۰۱۲، کامینگز^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). بنا بر تئوری رهبری خصلتی، رهبری یک خصیصه اعطاشده از سوی خداوند و غریزی شمرده می‌شود و این باور وجود دارد که رهبران با این ویژگی به دنیا می‌آیند (هرسی^۴، ۲۰۱۲). در تئوری رفتاری، شیوه رهبری عبارت از شیوه برخورد رهبر با کارکنان است و این باور وجود دارد که رهبران تربیت می‌شوند (اوبیله و کومینز^۵، ۲۰۱۵). در تئوری شرایطی و اقتضایی، شیوه رهبری به شرایط بستگی دارد. تئوری اقتضایی فیدلر^۶ سه تئوری مسیر-هدف، تئوری تصمیم‌گیری ورم و يتون^۷ و تئوری وضعیتی هرسی و بلانچارد^۸ را در بر می‌گیرد (بنیس^۹، ۲۰۱۰). نتایج به‌دست‌آمده از مطالعات انجام‌شده پیرامون رابطه مشخصات فردی با شیوه رهبری، متناقض هستند. مطابق این نتایج، بعضی از ویژگی‌های فردی مدیران بر شیوه رهبری انتخاب‌شده توسط آن‌ها مؤثر است (کائو^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۶، مارشال^{۱۱}، ۲۰۱۵). علاوه بر این، جنسیت (فوت^{۱۲}، ۲۰۰۳) سطح تحصیلات و سن مدیران نیز از دیگری عوامل مؤثر بر انتخاب شیوه رهبری هستند (ترینیداد و نورمور^{۱۳}، ۲۰۰۷).

به زنان در سراسر جهان و در تمامی اعصار گذشته بی‌توجهی شده است. تبعیض علیه زنان هم در کشورهای پیشرفته و هم در کشورهای درحال توسعه در غرب و شرق به وقوع پیوسته است (البرزی و خیر، ۱۳۸۷). به‌منظور فراهم آمدن فرصت‌های عادلانه برای زنان، لازم است تا شرکت در سمت‌های رهبری و همچنین قدرت و اختیار در سازمان‌ها برای آن‌ها افزایش یابد (شین^{۱۴}، ۲۰۰۷). برتون و عزراییل اصلی‌ترین سد برای مدیریت زنان را افکار پوسیده و قدیمی می‌دانند که مدیریت را هم‌تراز با مردانگی می‌پنداشتند.

¹ Christakis

² Cavaleri

³ Cummings

⁴ Hersey

⁵ O' Boyle & Cummins

⁶ Contingency theory - Fiedler

⁷ Vroom & Yetton

⁸ Belanchard

⁹ Bennis

¹⁰ Kao

¹¹ Marshall

¹² Foote

¹³ Trinidad & Normore

¹⁴ Schein



در نتیجه این کلیشه، تصمیم‌های جهت‌گیری‌شده‌ای برای به‌کارگیری زنان در پست‌های مدیریتی، ارتقا و آموزش آن‌ها گرفته می‌شود. بر اساس تحقیقی که در ۴۱ کشور دنیا انجام شد، در کشورهای نظیر استرالیا، آلمان، یونان، پرو و سنگاپور، ۲۰ تا ۳۰ درصد از سمت‌های مدیریتی را زنان بر عهده دارند. در ۱۶ کشور نیز ۳۱ تا ۳۹ درصد این سمت‌ها بر عهده زنان است که لهستان، نیوزلند، انگلستان و پرتغال از جمله این کشورها هستند. در کشورهای نظیر کره و سریلانکا نیز فقط ۱۰ درصد از این مشاغل بر عهده زنان است. (شین، ۲۰۰۷). شاه‌طالبی و همکاران در تحقیق خود، عوامل و موانع موفقیت زنان مدیر در دانشگاه را بررسی کردند. موانع موفقیت در سه مؤلفه اصلی و هشت زیرمؤلفه طبقه‌بندی شدند که عبارت بودند از عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی. عوامل موفقیت نیز عبارت بودند از دید مثبت اطرافیان، خصوصیات شخصیتی زنان، تفکرهای فردی زنان، تفکرهای جامعه، شگردهای مدیریت و رهبری، عوامل خانوادگی والدین و محیط دانشگاهی و آزاد (شاه‌طالبی و همکاران، ۱۳۸۸). پژوهش‌ها، سازوکارهای توسعه رهبری را رابطه دوستانه با پدر، کنجکاوی و نگرانی پیرامون زمینه‌های گوناگون، قبول فرصت‌های ایجادشده، رابطه متعادل کار و زندگی از منظر فردی و بالارفتن نگرانی‌های اجتماعی پیرامون رهبران پزشکی برمی‌شمارد (کیم^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۸). زمینه‌های به‌دست‌آمده از تحقیق رابینسون شامل این موارد بودند: نژاد و جنس، نگهداری از خانواده خود، سازگاری و معنویت، آموزش و حرکت روبه‌بالا، مشاوره و شبکه‌سازی، روابط مؤثر و مثبت کار، پشتیبانی کودک و همکاری اجتماعی (رابینسون^{۱۶}، ۲۰۱۳). قدرت تأثیرگذاری بر دیگران و کاریزما از خصوصیات رهبر از دید فولتا و همکاران بود (فولتا^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۲).

خانم گیلیگان^{۱۸} در کتاب *با صدایی متفاوت (نظریه روان‌شناختی و تحول زنان)* برای اولین مرتبه نظریه اخلاق مراقبت را در مقابل نظریه کولبرگ، پیکربندی کرد. اخلاق مراقبت یکی از شاخه‌های جنبش فمینیسم تفاوت‌گرا به شمار می‌رود. منظور از فمینیسم تفاوت‌گرا این است که این جنبش فقط به دنبال احقاق حقوق مساوری با مردان نیست؛ بلکه بیشتر بر تفاوت‌های جنسی تأکید دارد. گیلیگان و نادینگر در سمت مقابل نظریه‌های اخلاقی تکلیف‌گرای کانت و نتیجه‌گرای میل حرکت می‌کنند و در سه مورد، راه خود را از آن‌ها جدا می‌کنند. این سه مورد عبارت هستند از: ۱. ریزینی؛ ۲. طرف‌داری؛ ۳. اصل محبت و دخیل کردن احساسات. نظریه اخلاق مراقبت، قاعده‌های عمومی اخلاقی را مورد قبول قرار نمی‌دهد و بر اثر فاعل اخلاقی و عواطف بر داوری اخلاقی تأکید دارد. از منظر اخلاق مراقبت، خود عدم‌جانبداری بی‌طرفانه نیست و جانب‌دارانه به شمار می‌رود و در بهترین حالت می‌توان آن را دارای ایراد دانست که باید با شاخص‌های دیگر ارتقا یابد و در بدترین حالت آرمانی، غیرقابل‌دستیابی و فریبنده است.

اخلاق مراقبت از دیدگاه منینگک پنج عنصر اساسی را شامل می‌شود که عبارت هستند از: ۱. رعایت اخلاقی؛ ۲. درک همدلانه؛ ۳. زیرکی ارتباطی؛ ۴. آموزش؛ ۵. جواب. مراد از توجه اخلاقی این است که فاعل اخلاقی به شرایط، با تمامی پیچیدگی‌های آن اشراف داشته باشد. درک همدلانه هنگامی رخ می‌دهد که فرد بتواند با دیگری که در آن

¹⁵ Kim

¹⁶ Robinson

¹⁷ Folta

¹⁸ Gilligan



شرایط اخلاق قرار داد، همدلی کرده و شرایط او را متوجه شود. زیرکی ارتباطی به این معنا است که فاعل اخلاقی در عین حال به انواع رابطه‌هایی که موجب نزدیکی او به سوژه اخلاقی می‌شود آگاهی داشته باشد. منظور از آموزش این است که تلاش بکنم به تمامی نیازمندان که خودم هم از آنها هستم یاری برسانم. جواب یعنی همدردی من کفایت نمی‌کند و بلکه باید تلاش کنم تا عملی انجام بدهم و این نیت خوب را با عمل خوب تکمیل کنم. هلد پنج خصوصیت را برای اخلاق مراقبت برمی‌شمرد که عبارت هستند از: ۱. اعتنا به نیازهای فردی که مورد نگهداری قرار گرفته است؛ ۲. تأکید بر ضرورت عواطف و نقش آنها در مشخص کردن اولویت کاری که باید صورت داد؛ ۳. رد کردن رویکرد نظریه‌های اخلاقی مسلط که در آنها این اعتقاد وجود دارد که هر چه نظر و قضاوت در ارتباط با مسائل اخلاقی تجربیدی تر باشد، بهتر است و حمایت طرف‌داری و درگیر شدن با علاقه‌های شخصی که تحت قضاوت است؛ ۴. ارائه درک یک معنی نو از ارتباط حوزه شخصی و همگانی؛ ۵. درک ارتباط به‌خصوصی از معنای «شخص» را منتج می‌شود که اختلاف زیادی با تصور متداول فردگرایانه لیبرال دارد (اسلامی، ۱۳۸۷).

قدرت رهبری و مدیریت، از مأموریت‌ها و شگردهای پرستاری است که نشانگر عملکرد مناسب بخش‌های بستری و سرپایی است. رهبری از مسئولیت‌های اصلی مدیران پرستاری است که در رسیدن به اهداف خدمات بهداشتی و درمانی نقش مؤثری دارد؛ به دلیل اینکه علاوه بر تأثیر بر کارکرد همگانی، موفقیت یا شکست خدمات ارائه‌شده را مشخص می‌کند (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۵). تخصص مرتبط با حوزه رهبری زنان در پرستاری به‌علت تأثیرات جهانی شدن بر مهارت پرستاری، از اهمیت بالایی برخوردار است. ترکیب جنسیتی در حرفه پرستاری و انتظارهای جنسیتی بر رویکردهای رهبری پرستاری در کشورهای مختلف مؤثر است (ایم^{۱۹} و همکاران، ۲۰۱۸).

بیمارستان آموزشی یک مؤسسه آموزشی، بالاترین سطح خدمات درمانی را ارائه می‌کند و در کنار آن، تربیت نیروی انسانی در حیطه بالینی در رده‌های متفاوت علوم پزشکی را نیز انجام می‌دهد و علاوه بر این میدان اصلی تحقیق‌های بالینی در علوم پزشکی به شمار می‌رود. ارائه بهترین نوع خدمت به بیماران و همچنین پرورش نیروی انسانی از وظایف این مرکزها به‌عنوان یک نهاد مهم نظام سلامت و یک مرکز آکادمیک است. نگهداری مطلوب از بیمار با شاخص‌های بالا در کنار رفتار حرفه‌ای و انسانی، مقصد نهایی هر مرکز آموزشی و درمانی است (لاریجانی، ۱۳۹۵). مهم‌ترین نقش‌ها بیشتر بیمارستان‌ها، به‌ویژه در بیمارستان‌های آموزشی دولتی، بر عهده مدیران است. بیمارستان‌های آموزشی با مشکلات زیاد سازمانی و مالی مواجه‌اند (شوارتز و همکاران، ۲۰۰۰). در تحقیق دلگشایی و همکاران، مشارکت در تصمیم‌گیری در بیمارستان‌های آموزشی مطلوب و در مراکز غیرآموزشی متوسط برآورد شد. علاوه بر این، مدیریت علم در بیمارستان‌های آموزشی بهتر از بیمارستان‌های غیرآموزشی بود (دلگشایی و همکاران، ۱۳۸۹). بنا بر نتیجه تحقیق نصیربانی و همکاران، ویژگی‌های سوپروایزر مؤثر، شامل زمینه‌های اخلاقی مانند احساس مسئولیت و تعهد، نمونه از لحاظ کارایی، شایستگی‌های علمی شامل برخورداری از علم و مهارت بالینی و مدیریتی، شایستگی‌های حرفه‌ای شامل ارائه نقش «آموزنده» و نقش «تشویق‌کننده»، برخورداری از قاطعیت، نقش حامی و مدیریت مطلوب،



شایستگی‌های ارتباطی شامل برخورد نیکو، ارائه‌دهنده تذکرها، شنوندگی خوب و مثبت‌اندیشی و شایستگی همه‌جانبه‌نگری به‌عنوان زمینه اصلی و دربرگیرنده دیگر زمینه‌ها بود (نصیریانی و همکاران، ۱۳۹۱).

باتوجه به اینکه زنان سهم عمده‌ای از جمعیت جامعه را در اختیار دارند و از سوی دیگر نتایج تحقیقات، اثر جنسیت را در بسیاری از مسائل مرتبط به رهبری نشان می‌دهند و همچنین ارزش بالای مطالعات در حوزه رهبری در پرستاری، تحقیق ما به دنبال مطالعه تجربه زیسته سوپروایزرهای زن پیرامون ویژگی‌های برتر رهبری زنان در بیمارستان‌های آموزشی شهر کرمانشاه در حوزه آموزش در بافت فرهنگ ایرانی است تا با استفاده از نتایج به‌دست آمده بتوان در جهت حل مسائل زنان در حوزه رهبری حرکت کرد.

مواد و روشها

طراحی پژوهش

این مطالعه کیفی و از نوع پیش‌روایت بود. در این پژوهش رویکرد کیفی به کار گرفته می‌شود تا با استفاده از پژوهش روایتی برای بررسی داستان‌ها و بیان‌های زمینه‌ای پرستاران تجربه‌های آنان با داستان‌هایی که روایت می‌کنند، واکاوی شود. راهبرد به کار گرفته‌شده پیش‌روایت است و روش کار داستان خرد بر پایه‌ی دانش‌شناسی پراگماتیستی پرسبی. پیش‌روایت روندی است که توسط آن روایت گذشته نگر با داستان زنده پیوند می‌یابد. اصطلاح پیش‌روایت در سال ۲۰۰۱ توسط دیوید بوجی ابداع گردید. (بوجی، ۲، ۲۰۰۱). روایت نیازمند پیرنگ است و سازماندهی داستان؛ ولی پیش‌روایت تکه تکه و مقطعی و غیرخطی و ناهماهنگ است. پیش‌روایت به برهه‌ای از زندگی فرد می‌پردازد که دیگر نمی‌توان گفت واقعا چه روی داده ولی زمینه‌ساز روایت‌های ماست و به دیگر سخن بذر رفتارهای آینده ما را در خود کاشته است (اسدی و بلند همتان، ۱۳۹۷). در هر پژوهش روایتی، داده‌ها را می‌توان از یادداشت‌های میدانی، آرشیو مجلات، رونوشت مصاحبه‌ها، مشاهدات محقق یا مشاهدات سایرین، داستان‌گویی، نامه‌نگاری، نوشته‌های مرتبط با زندگی‌نامه شخصی، اسنادی همچون برنامه‌های مدرسه و کلاس، روزنامه‌ها و سایر متون همچون، قواعد و دستورالعمل‌ها و تصاویر ویدئویی به دست آورد. در این پژوهش از مصاحبه استفاده شد. پرسش‌راهنادار روایت پرسش از تجربه‌ی رهبری بود. پس از بازگویی روایت اصلی، با پرسشهای مکمل، به کندوکاو بیشتر در روایت پرداخته شد تا آن بخش‌هایی که نارضا هستند، روشن شود. در نهایت مرحله‌ی سنجش‌گری بود که در آن از مصاحبه‌شونده پرسش‌هایی برای تفسیر نظری آنچه رخ داده و سنجش داستان پرسیده شد. تحلیل داده‌ها در چارچوب تحلیل ریزوماتیک انجام شد که در پی معناسازی آینده‌نگر و جستجوی معنا برای گستراندن دامنه پیش‌روایت به دیگر پیش‌روایت‌ها و روایت‌های زندگی فرد است (اسدی و بلند همتان، ۱۳۹۷).



شرکت کنندگان

در این تحقیق نمونه گیری از مدل قضاوتی بود، به دلیل اینکه سوپروایزرهای آموزشی زنی که حداقل پنج سال سابقه کار و دو سال سابقه مدیریت در مسئولیت سوپروایزر آموزشی را داشتند، به عنوان نمونه انتخاب شدند. اشباع داده‌ها مشخص کننده حجم نمونه بود. اشباع داده‌ها در نفر نهم اتفاق افتاد که برای صحت داده‌ها تعداد سه مصاحبه بیشتر انجام شد و در مجموع ۱۲ نفر در این مطالعه شرکت کردند.

جمع آوری داده‌ها

مصاحبه نیمه ساختاریافته مصاحبه‌ای است که در آن سؤالات مصاحبه از قبل مشخص می‌شود و از تمام مصاحبه‌شوندگان، سؤال‌های یکسان پرسیده می‌شود؛ اما آن‌ها مختار هستند که جواب خود را از هر راهی که تمایل دارند عنوان کنند؛ البته در راهنمای گفت‌وگو، موارد مربوط به آن، طرز بیان و تقدم آن‌ها درج نمی‌شود. این موارد در طول پروسه مصاحبه مشخص می‌شوند. در تحقیق حاضر روش گفت‌وگوی نیمه ساختاریافته مورد استفاده قرار گرفت. در آخر گفت‌وگوهای صورت گرفته، به منظور تأیید درستی آن به افراد مصاحبه‌شونده ارجاع داده شدند. گفت‌وگوها به وسیله یک نفر صورت گرفت. پس از آن اطلاعات به دست آمده کدگذاری و تفسیر شدند. به منظور تفسیر اطلاعات، تحلیل مضمون به کار برده شد.

تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها از راه تحلیل مضمون صورت گرفت. تحلیل مضمون راهی جهت شناسایی تفسیر و گزارش مدل‌های موجود در اطلاعات کیفی است. این راه پروسه‌ای جهت تفسیر اطلاعات متنی است و اطلاعات متفرقه و گوناگون را به اطلاعات پربار و مفصل بدل می‌سازد (براون و کلارک، ۲۰۰۸). تحلیل مضمون صرفاً راه کیفی به خصوصی نیست، بلکه پروسه‌ای است که می‌تواند در بیشتر راه‌های کیفی استفاده شود. به طور کلی، تحلیل مضمون راهی است برای تماشای متن، تلقی و فهم مناسب از اطلاعات به ظاهر غیرمرتبط، تفسیر اطلاعات کیفی، مشاهده قاعده مند فرد، ارتباط دوسویه، گروه، شرایط، سازمان و یا فرهنگ، بدل کردن اطلاعات کیفی به کمی (بویاتزیس، ۱۹۹۸، ص ۴). به طور کلی شیوه‌های تفسیر کیفی قابل دسته‌بندی در دو گروه هستند: یک گروه راه‌هایی هستند که غالباً از موقعیت تئوری یا معرفت‌شناسی به خصوص ناشی می‌شوند؛ مثل تفسیر محاوره و تفسیر پدیدارشناسی تفسیری که استفاده از آن‌ها گوناگونی نسبتاً محدودی دارد، برخی از این روش‌ها نیز مانند نظریه داده‌بنیاد، از چهارچوب نظری کلانی بهره می‌برد.

دسته دوم روش‌هایی است که اساساً مستقل از جایگاه نظری یا معرفت‌شناسی خاصی هستند و در طیف گسترده‌ای از روش‌های نظری و معرفت‌شناسی می‌توان از آن‌ها استفاده کرد. تحلیل مضمون در این دسته جای می‌گیرد؛ از این رو ابزار تحقیقاتی منعطف و مفیدی است که برای تحلیل حجم زیادی از داده‌های پیچیده و مفصل، می‌توان از آن استفاده کرد. (براون و کلارک، ۲۰۰۸).



روش‌های کیفی بسیار وسیع و پیچیده هستند و اختلاف‌های بسیار کمی با یکدیگر دارند. تحلیل مضمون را می‌توانیم یکی از شیوه‌های اساسی تفسیر کیفی مد نظر قرار دهیم که با دیگر راه‌های تفسیر که در پی تفسیر مدل‌های اطلاعات کیفی هستند، مثل شیوه تفسیر پدیدارشناسی تفسیری، تئوری داده‌بنیاد، تفسیر گفتمان و تحلیل مضمون تفاوت دارد. تحلیل مضمون برعکس دیگر راه‌های کیفی به قالبی نظری که از پیش موجود بوده است بستگی ندارد و می‌توان آن را در قالب‌های نظری گوناگون و جهت امور متفاوت استفاده کرد. همچنین تحلیل مضمون شیوه‌ای است که هم برای عنوان کردن واقعیت و هم برای روشن کردن آن استفاده می‌شود (براون و کلارک، ۲۰۰۸). لازم به ذکر است که به علت ساختار تحلیل مضمون، ضروری است که به روایی و ایستایی آن توجه بیشتری شود. این مسئله نیازمند استفاده از کدگذاری جداگانه است و سبب می‌شود تحلیل مضمون در سنجش با دیگر شیوه‌های کیفی، توجه و مدت‌زمان بیشتری نیاز داشته باشد.

یکی از مسائل بنیادین تحلیل مضمون این است که محتوا چه معنایی دارد و چرا و چگونه در اطلاعات شناخته می‌شود. در این قسمت به پرسش‌ها جواب داده می‌شود؛ به همین جهت ابتدا، محتوا و مدل‌های آن ارائه و پس از آن به بعضی از شیوه‌های شناسایی محتوا در بین اطلاعات متنی اشاره می‌شود. پیش از بررسی انواع محتوا و شیوه شناسایی آن، ضروری است که فهم درستی از معنای محتوا داشته باشیم. در ادبیات روش‌شناسی، خیلی به معنای این موضوع اعتنا نشده است و معمولاً از آن به عنوان مدلی که بیانگر نکته جالبی راجع به موضوع پژوهش است و به وسیله شعور متعارف شناسایی می‌شود اسم آورده شده است. محتوا یا زمینه نشان‌دهنده اطلاعات بااهمیتی راجع به اطلاعات و پرسش‌های پژوهش است و مقداری، معنا و مفهوم مدلی را که در دسته‌ای از اطلاعات وجود دارد نشان می‌دهد (براون و کلارک، ۲۰۰۸). محتوا مدلی است که در اطلاعات پیدا می‌شود و دست کم به تشریح و سامان‌دهی مشاهده‌ها و در بیشترین حد ممکن به تحلیل وجوهی از مسئله می‌پردازد (بویاتریس، ۱۹۹۸، ص ۴). به‌طور کلی محتوا خصوصیت تکراری و متفاوتی در متن است که بنا بر عقیده محقق، بیانگر فهم و تجربه به‌خصوصی در ارتباط با پرسش‌های پژوهش است. با در نظر گرفتن کثرت شیوه‌های استفاده‌شده در تحلیل مضمون و کثرت نظر تئوریسین‌ها، اسامی و دسته‌بندی مختلفی برای محتواها موجود است. بعضی محققان، محتواها را با توجه به نوع و بعضی دیگر با توجه به نقش و سلسله‌مراتب آن‌ها در تحلیل مضمون، طبقه‌بندی کرده‌اند.

شناسایی محتوا یکی از اصلی‌ترین و ظریف‌ترین کارها در پژوهش‌های کیفی است و به بیان دیگر بخش اصلی تحلیل مضمون است. شناخت متعارف، ارزش‌های پژوهشگر، سوگیری‌ها و پرسش‌های پژوهش و تجربه پژوهشگر راجع به مسئله، در شیوه شناسایی محتوا مؤثر است.

به دلیل اینکه تحلیل مضمون تفسیر کیفی است، جواب شفاف و در دسترس برای این پرسش موجود نیست که میزان اطلاعات مناسب و لازم که دلالت بر وجود محتوا یا اشاره به آن کند، چه میزان است. به همین علت محتوا، تنها به شاخص‌های کمی وابسته نیست؛ بلکه به این وابسته است که چه میزان نکته بااهمیتی راجع به پرسش‌های پژوهش عنوان می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۰۸).



معیارهای ارزیابی تحلیل مضمون

به شکل کلی از شاخص‌های ارزشیابی پژوهش‌های کیفی می‌توان جهت ارزشیابی تحلیل مضمون نیز استفاده کرد. تعداد زیادی از محققان بر این باورند که پژوهش‌های کیفی مستلزم شاخص‌های ارزشیابی کیفی و پذیرفته‌شده توسط همه است؛ البته این شاخص‌ها باید از شاخص‌های پژوهش‌های کمی متمایز باشد؛ برای نمونه لینکولن و گوبا (۱۹۸۵) چهار شاخص کیفی را به جای شاخص‌های پژوهش‌های کمی متداول پیشنهاد کرده‌اند:

الف) اعتباربخشی در عوض اعتبارسنجی؛ در این تحقیق به منظور افزایش اعتبار از راه‌حلهایی نظیر درگیری ادامه‌دار و برای زمان طولانی، نظارت بر تحلیل‌ها در مقابل اطلاعات خام، بررسی مجدد به وسیله سایر همکاران و بررسی مجدد مشارکت‌کننده‌ها جهت بالابردن اعتبار استفاده شد.

ب) قابلیت انتقال در عوض عمومیت‌پذیری؛ در این تحقیق مسئله‌ای که درباره آن تحقیق انجام می‌شد، به طور خلاصه بررسی شد و کلیه ویژگی‌های مرتبط با شرایط فرهنگی و زمینه‌ای مثال‌های تحقیق تشریح شد و یافته‌های تحقیق در اختیار سه سرپرستار که در کارنامه خود مسئولیت‌های مدیریتی داشتند، گذاشته شد و روایت‌های آن‌ها با یافته‌های تحقیق مقایسه شد.

ج) انحراف قابل‌پیگیری در عوض اعتمادپذیری؛ در این تحقیق کلیه مرحله‌های تحقیق مرحله‌به‌مرحله به طور کامل شرح داده شد تا در طول رسیدگی خارجی داوری خوبی انجام شود.

د) قابلیت تصدیق در عوض بی‌طرفی: در این مورد قسمتی از مصاحبه‌ها و رونوشت‌ها در کنار کدگذاری صورت گرفته، در اختیار دو نفر دیگر از همکارهای تحقیق و دارای تخصص در تحقیق‌های کیفی قرار داده شد و درستی کدگذاری به وسیله آن‌ها اثبات شد.

یافته‌ها

مضمین اصلی	مضمین فرعی	کدها
ویژگی‌های برتر	ویژگیهای فردی	هوش و ذکاوت و ایجاد ارتباط صمیمی‌تر و بهتر، ایجاد پیشرفت‌های بهتر و بیشتر توجه‌نمودن به ظرافت‌های کار، وجود نظم و انضباط در کار، توانمندی بیشتر زنان نسبت به آقایان و داشتن مدیریت حساس و زنانه، استقرار شایسته‌سالاری
رهبری زنان	اخلاق	انصاف و عطوفت بیشتر زنانه، در نظر گرفتن حقوق بشریت، بصیرت اخلاقی زنانه مبتنی بر عشق، اندیشیدن تدابیر نوین جهت کاهش تنش، کنترل بیشتر زنان بر خود، حس مادرانه، مراقبت



تأثیر مثبت اخلاق مراقبت

در دو دهه گذشته، پژوهش‌های فراوانی در رابطه با قابلیت رهبری زنان و شیوه رهبری آن‌ها انجام شده است. از طرفی با زیاد شدن مستمر همیاری زنان در نیروی کار، به مرور نقش آفرینی آن‌ها در صحنه‌های مدیریتی بیشتر می‌شود و این مسئله ضرورت واکاوی قابلیت‌های رهبری زنان را بالا برده است. از طرفی سطح همیاری زنان در مسئولیت مدیریتی هماهنگ با افزایش همیاری آن‌ها در سازمان‌ها بیشتر نمی‌شود که این موضوع نیز پژوهشگران بسیاری را به سمت پیدا کردن علت‌ها سوق داده است. وضعیت فرهنگی موجود جامعه دلبستگی‌هایی را در جامعه نشان می‌دهد که از ارزش‌گذاری واقعی فعالیت زنان مدیر در اجتماع جلوگیری می‌کند. عقیده اشتباه برتری مردان بر زنان از نظر قدرت مدیریتی، تمایل به مردسالاری در گزینش مدیران، اعتقاد به اینکه زنان در جایگاه اتخاذ تصمیم با احتیاط بیشتری اقدام می‌کنند، اعتقاد به احساسی‌تر بودن و... از عقایدی است که بر این حوزه مؤثر هستند. مدیریت عملی است که در آن ابتکارهای انسانی با سودجویی از فنون، تخصص، شگردها و تجربه‌ها تلفیق می‌شود و به هیچ وجه نباید فاکتوری مانند جنسیت، باعث ایجاد ناهمگونی در آن شود. چیزی که علاوه بر خصوصیات روان‌شناختی در شیوه مدیریت مهم است، داشتن تخصص و تجربه و تبحر است که به مسئله جنسیت وابسته نیست و کل انسان‌ها به اندازه این قابلیت‌ها، شایستگی دارند تا به حیطه‌های مدیریتی ورود پیدا کرده و در آن رشد پیدا کنند (توسلی و جلالوند، ۱۳۹۴).

یکی از نکات مهم تحقیق، اشاره سوپروایزرهای آموزشی زن به خصوصیات برتر رهبری زنان بود. در پاسخ به این پرسش خصوصیات برتر رهبری زنان به عنوان موضوع اصلی دارای موضوع‌های جانبی دیگری بود. خصوصیات فردی و اخلاق مراقبت موضوع‌های جانبی این محتوا بودند.

ویژگی‌های فردی: در طی تاریخ رهبرهای شاخص مثل ناپلئون، بودا، مائو، چرچیل و... را با خصوصیاتشان وصف کرده‌اند. نظریه ویژگی‌های رهبری با توجه ویژه بر خصوصیات و ویژگی‌های فردی، رهبرها را از غیر رهبرها تمایز می‌دهد. پژوهش‌های بسیاری در رابطه با خصوصیات رهبران انجام شد و این نتیجه به دست آمد که بیشتر خصوصیات را که در پژوهش‌های مختلف رهبر ظاهر شده‌اند قابل دسته‌بندی بر اساس یکی از وجوه نظریه پنج بزرگ هستند. این مورد موجب شده است جایگاه خصوصیات به عنوان برآورکننده قابلیت‌های رهبری، به طور مدام و قویاً تأیید شود. برون‌گرایی، وجدان‌گرایی و گشایش، هوش هیجانی و همیاری، خرده‌بینی و مسئولیت‌شناسی از «پنج بزرگ» ویژگی‌های رهبری به شمار می‌روند (راینز و جاج ترجمه زارع، ۱۳۸۹: صص ۴۱۸-۴۱۶).

در این زمینه سوپروایزرها به خصوصیات مثل هوش و ذکاوت و به وجود آوردن ابطه صمیمانه‌تر و بهتر، به وجود آوردن توسعه‌های مطلوب‌تر و توجه بیشتر به حساسیت‌های کار، منظم و منضبط بودن در کار، قابلیت بیشتر زنان نسبت به مردان



و برخوردارای مدیریت ظریف و زنانه، برقراری انتخاب بر اساس کفایت که کدهای مرتبط با این محتوا جانبی بودند، اشاره کردند.

اخلاق مراقبت: عدالت و مهر بیشتر زنانه، لحاظ کردن حقوق بشریت، بینش اخلاقی زنانه بر پایه عشق، اندیشیدن راهکارهای تازه به منظور کم کردن تنش، خودنظارتی بیشتر زنان، کدهای مرتبط با این محتوای فرعی بودند.

بخش‌هایی از مصاحبه‌های مرتبط با مضمون اصلی ویژگی‌های برتر رهبری زنان

«من فکر می‌کنم هوش و ذکاوت و سرعت عمل در کارها برای یک خانم نسبت به یک آقا خیلی بیشتره؛ چون زنان توانایی انجام چندین کار به‌طور هم‌زمان رو دارند. این همان موردی است که ثابت شده و در آقایان دیده نمی‌شود» (مصاحبه‌شونده ۵).

«به‌نظرم اگر مدیران رده بالاتر را هم اگر از زنان انتخاب کنن، شاید بهتر باشه که بتونن ارتباطات بیشتر... مثلاً ما مدیر گروه قبلی مون خانم بود. خیلی شاید ارتباطان صمیمی‌تر و بهتر و کارها راحت‌تر پیش می‌رفت. گاهی اگر نظام یا شاید دولت، یک دید بیشتری به خانم‌ها داشته باشه و خانم‌ها رو هم در مدیریت‌های کلان استفاده کنه، شاید خیلی پیشرفت‌ها بهتر و بیشتر بشه» (مصاحبه‌شونده ۹).

«من به‌نظرم چون خانم‌ها گاهی انصاف و عذوفت بیشتر زنانه هم دارن، شاید بیشتر دانشجو رو درک می‌کنن؛ چون دانشجوی ما فقط مختص آقایان نیستند. خانم‌ها هم هستن که بعضی مسائل وجود داره که نمی‌تونن واقعاً با یک آقا مطرحش کنن، شاید با یک خانم به‌راحتی بتونن قضیه‌شون رو صحبت کنن و حل‌وفصل کنن کارشون رو» (مصاحبه‌شونده ۶).

«خب خانم‌ها اصولاً به‌خاطر عذوفتی که دارن، به‌خاطر مسائل زمینه‌ای که از لحاظ مهر و محبت و این‌ها، من فکر می‌کنم زمینه می‌شه بر اینکه اون چیزی که حقه، دوست دارن به حق‌دار برسه؛ یعنی درنظرگرفتن حقوق بشریت و خانم‌ها نسبت به سایر افراد، بیشتر دل می‌سوزونن تا اینکه آقایون؛ البته نمی‌شه اون‌ها رو هم زیر سؤال برد؛ چون اون‌ها به خاطر ذات مردانه خودشون این‌جوری هستن؛ ولی من شخصاً فکر می‌کنم مدیریتی که زنان دارن، می‌تونه خیلی بهتر باشه؛ زیرا بصیرت اخلاقی زنانه مبتنی بر عشق گماشته شده است» (مصاحبه‌شونده ۳).

«به‌نظرم اصلاً درست نیست و برعکس من فکر می‌کنم باشه؛ یعنی یک خانم با عذوفتی که داره، با اخلاقیاتی که داره خیلی خیلی بهتر می‌تونه مسائل رو برطرف بکنه، مشکلات رو کنار بزنه و به‌قول معروف با اون ذات انسان‌دوستانه و اندیشیدن تدابیر نوین جهت کاهش تنش که داره و اون روحیات ظریف و حساسی که داره، می‌تونه خیلی بهتر کار کنه



چون به جز مسائل ظاهری ایشان، اخلاق و روحیات و همهٔ اون خواسته‌های اون طرف رو هم در نظر می‌گیره. حساسیت‌های اون طرف هم مدنظرش هست؛ بنابراین بهتر می‌تونه کار کنه» (مصاحبه‌شوندهٔ ۱۲).

«ببینید وقتی که یک خانم قسمت آموزش یک... حالا یا پرستاری یا جاهای دیگه رو به عهده می‌گیره، نیازسنجی‌هایی که می‌کنه و پیگیری‌هایی که می‌کنه، آموزش‌هایی که می‌ده، مداومت بیشتری داره. این مبحث قسمت آموزش برای کارایی بیشتر و برآیند کار بیشتر و کنترل بیشتر زنان بر خود نیز باعث می‌شه کارایی نسبت به یک نیروی آقا افزایش پیدا کنه» (مصاحبه‌شوندهٔ ۸).

«حتی یکی از سخنرانی‌هایی که یکی از... اسمش رو یادم نیست، یک آقای صحبت می‌کردن می‌گفت حتی تو رانندگی، ما راننده‌های خانمون چون قانونمندتر هستن، بهترن. اینه که من فکر می‌کنم مدیریت اگر برای خانم‌ها باشه، بهتر رهبری می‌کنن چون بسیار به وجود نظم و انضباط در کارها اهمیت می‌دهند و یک سری مسائل اخلاقی و مسائل عاطفی رو بیشتر مدنظرشون هست؛ مخصوصاً داشتن حس انسان‌دوستی و مهربانی زنانه. بنابراین فکر می‌کنم نتایج بهتری داشته باشه مدیریتشون تا آقایون» (مصاحبه‌شوندهٔ ۷).

«با تمام احترامی که به کار آقایون قائلم و خیلی هاشون واقعاً از خیلی از خانم‌ها بامحبت‌تر و باعظوفت‌تر هستن؛ ولی در جمع کلی، تو جمع خانم‌ها بیشتر این مسئله بولد می‌شه تا در آقایان؛ یعنی رهبری زنانه به خاطر عظوفتش، به خاطر اهمیتش، به خاطر حتی وسواس‌ها و توجه‌نمودن به ظرافت‌های کار که یک خانم داره، باعث می‌شه که کار بهتر و دقیق‌تر انجام بشه به نظرم» (مصاحبه‌شوندهٔ ۸).

«اون تفاوت جنسیتی واقعاً از بین بره، اون فکر غلطی که خیلی‌ها دارن و ما نمی‌خوایم بگیریم که فقط خانم‌ها خوب هستن، نه. واقعاً شایسته‌سالاری انجام بشه و من فکر می‌کنم اگر شایسته‌سالاری انجام بشه درصد بالایی از مدیران ما خانم خواهند بود. خانم‌هایی که در کنار عظوفت و مهربانی که دارن، توانایی و مدیریت و جدیت و رهبری درست هم در کنارش با برنامه‌ریزی و ارزیابی‌های خوبی که انجام می‌دن داشته باشن» (مصاحبه‌شوندهٔ ۱۰).

«ببینید ما چون بچه داریم، مثلاً وقتی که بچه بیاد مشق بنویسه... می‌گم هر دو پرستاریم، هر دو هم مشغلهٔ کاری داریم؛ حوصله‌ای که یک خانم داره برای برخورد با اون بچه، برای آموزش اون بچه یا مثلاً برای برخورد، از اون آقا خیلی بیشتره؛ ولی یک نیروی آقا اگر بخوایم مقایسه بکنیم با یک خانم، توی منزل شست‌وشو و رفت‌وروب و پخت غذا و رسیدگی به امور و اتوکشی رو نداره؛ ولی نیروی خانم این‌ها رو داره. با وجود حجم کاری به جرأت بگم دوبرابری از آقا، توانایی یک خانم بیشتره» (مصاحبه‌شوندهٔ ۶).

«به نظر من رهبری زنانه در کل بهتر از رهبری مردانه‌ست. همان‌طور که نمی‌دونم شما رئیس جمهور شیلی هم کلیپ‌هاش رو دیدین یا نه که چقدر این خانم به خاطر انصافی که... به خاطر عظوفت زنانه‌ای که داشت، وقتی از کاخ



ریاست جمهوری او مد بیرون، گفتن که فقط یک خونه شخصی داشته و فقط و فقط به فکر محرومان جامعه بوده و مردم برایش چی کار نکردن؛ یعنی جشنی که گرفتن و خداحافظی ای که ازش کردن خیلی واقعاً دیدنیه. من فکر می‌کنم به خاطر همون عطوفتشون، به خاطر مدیریت حساس و زنانه‌ای که دارن تو کارشون و تو مدیریت هاشون، به نظر من موفق‌تر بودن و چندین نمونه‌ش رو دیدم» (مصاحبه‌شونده ۱۱).

بحث

بر اساس نتایج این مطالعه در خصوص ویژگی‌های برتر رهبری زنان نسبت به مردان، می‌توان استدلال نمود با وجود هوش و ذکاوت و سرعت عمل در کارها توسط زنان و ایجاد ارتباط صمیمی‌تر و بهتر که به دنبال آن ایجاد پیشرفت‌های بهتر و بیشتر نیز حاصل می‌شود، رهبری زنان موفق‌تر عمل خواهد نمود. علاوه بر موارد مذکور، وجود انصاف و عطوفت بیشتر زنانه، در نظر گرفتن حقوق بشریت، بصیرت اخلاقی زنانه مبتنی بر عشق، اندیشیدن تدابیر نوین جهت کاهش تنش و کنترل بیشتر زنان بر خود نیز از جمله موارد مهم در رهبری زنان به شمار می‌رود. زنان از نظم و انضباط بالایی در کارها برخوردارند و توجه بیشتری به ظرافت‌های کاری دارند. همچنین داشتن حس انسان‌دوستی و مهربانی در زنان نسبت به مردان پررنگ‌تر بوده و این مهم سبب افزایش توانمندی بیشتر زنان نسبت به آقایان شده است و داشتن مدیریت حساس و زنانه به زنان جهت انجام صحیح امور کمک شایانی می‌نماید. با این اوصاف در صورت استقرار شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، بیمارستان‌ها و سایر مراکز دولتی و خصوصی می‌توان شاهد افزایش کارایی و بهره‌وری بود. نتایج تحقیق نشان می‌دهد زنان رهبر بیشتر مردم سالار هستند، ولی اگر پست‌هایی را احراز کنند که معمولاً به مردان تعلق دارد، این ویژگی‌ها به تدریج کاهش می‌یابد. ظاهراً، هنجارهای گروه و قالبی اندیشیدن مردسالاری که در مردان وجود دارد باعث می‌شود که زنان، دست از سلیقه‌ها و اولویت‌های فردی و شخصی خود (به عنوان رهبر) بردارند و فراموش کنند که شیوه رهبری زنان چگونه است و بیش‌تر حالت خودکامه و دستوردهی در پیش گیرند (رابینز و جاج ترجمه زارع، ۱۳۸۹). نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر همخوان نمی‌باشد.

نتیجه‌گیری

بیمارستان‌های امروز، به سوپروایزرهای آموزشی حرفه‌ای نیاز دارند که دارای توانایی مدیریت تضادهای اخلاقی پیچیده باشند. آگاهی سوپروایزرهای آموزشی در خصوص ارزش‌های حرفه‌ای جهت آمادگی در زمینه رفع چالش‌های رهبری ناشی از اخلاق مراقبت، بر اساس روش‌های اخلاقی و حرفه‌ای ضروری می‌باشد.

منابع

- Christakis LAMAN. (2001). "Creating transforming leadership for organizational change: The CogniScope System approach. *System Research and Behavioral Science*. 18(3):259-77
- Bennis W GJ. (2010). Learning to lead: a workbook on becoming a leader. New York: Basic Books Co
- Bikmoradi A, Brommels M, Shoghli A, Khorasani, Zavareh D, Masiello I. (2010). Identifying challenges for academic leadership in medical universities in Iran. *Medical Education*. 44 (5):459-67



Boje, D, M. (2001). Narrative Methods for Organizational and Communication Research. London: Sage Publications

Boyatzis.R.E (1998). Transforming qualitative information: thematic analysis and code development. Sage

Braun. Virginia . Clarke. Victoria (2008). Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology. Vol3.No2.p77-101.

Cavaleri SA, Seivert S. (2012). Knowledge leadership: Routledge

Cummings GG, MacGregor T, Davey M, Lee H, Wong CA, Lo E, et al. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. International journal of nursing studies. 47 (3):363-85.

Folta SC, Seguin RA, Ackerman J, Nelson ME. (2012). A qualitative study of leadership characteristics among women who catalyze positive community change. BMC public health.12 (1):383

Foote DG. (2003). Leadership styles of nursing administrators in long-term care. Journal of the Alabama Academy of Science.74 (2):123-4

Hersey P BK, Johnson D.(2012) *Management of organizational behavior: leading human resources*. London, United Kingdom: Pearson PLC

Im E-O, Broome ME, Inouye J, Kunaviktikul W, Oh EG, Sakashita R, et al. (2018). An Emerging Integrated Middle-Range Theory on Asian Women's Leadership in Nursing. Journal of Transcultural Nursing. 1043659618760397

Kim SH, Kim B-O, Hong S-W, Shin H-Y. (2018). A qualitative study on leadership experiences of women doctors in Korea. Journal of the Korean Medical Association. 61 (2):101-10

O' Boyle I MD, Cummins P. (2015). Trait theories of leadership. In: O' Boyle I, Murray D, Cummins P, editors. Leadership in sport. London: Rutledge Co

Robinson AD. (2013). A phenomenological study of the lived experiences of African American female school leaders in suburban school districts: University of Alabama at Birmingham, Graduate School.

Schein VE. (2007). Women in management: reflections and projections. Women in management review. 22 (1):6-18

Trinidad C, Normore AH. (2005). Leadership and gender: a dangerous liaison? Leadership & Organization Development Journal. 26 (7):574-90

اسدی. سمیه، بلندهمتان. کیوان. (۱۳۹۷) اصول اخلاق آموزگاری: بازاندیشی پیش‌روایت‌های زیست اخلاقی فراتر از دبستان. فصلنامه علمی پژوهشی تدریس پژوهی. شماره چهارم، سال ششم: ۲۴-۴۵.



- اسلامی. سید حسن. (۱۳۸۷). جنسیت و اخلاق مراقبت. فصلنامه شورای فرهنگی، اجتماعی زنان. ۱۱ (۴۲): ۷-۴۲
- البرزی. شهلا، خیر. محمد. (۱۳۸۷). راهکارهای اجرایی حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی. زن در توسعه و سیاست. شماره ۲۰: ۲۸-۷
- توسلی افسانه، جلالوند انسیه. ۱۳۹۴. تفاوت سبک مدیریت زنان و مردان، ضرورت حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی. همایش ملی حاکمیت شرکتی.
- دلگشایی. بهرام، ریاحی. لیلا، متقی. منیکا. (۱۳۸۹). مقایسه کیفیت زندگی کاری در بیمارستان‌های آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کاشان و رابطه آن با مدیریت دانایی از دیدگاه مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌ها. فصلنامه بیمارستان. سال نهم، شماره ۱ و ۲. شماره مسلسل ۳۴: ص ۷۳-۶۷
- راینزاستیفن، جاج. تیموتی (ترجمه مهدی زارع) (۱۳۸۹). رفتار سازمانی. تهران. نص. جلد دوم چاپ دوم. صص ۴۱۸-۴۱۶
- سعیدی. قاسم، الهی. نسرین، نیسی. عبدالحسین، لطیفی. سید محمود. (۱۳۹۵) بررسی سبک‌های رهبری سرسوپروایزر آموزشی و صلاحیت بالینی سوپروایزر آموزشی شاغل در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اهواز در سال ۱۳۹۳: یک گزارش کوتاه. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. جلد ۱۵ (۱): ۸۱-۹۰
- شاه‌طالبی. سمیه، یارمحمدیان. محمدحسین، عجمی. سیما (۱۳۸۸). تجارب زنان مدیر از رهبری در آموزش عالی؛ یک مطالعه کیفی. دانش و پژوهش در علوم تربیتی برنامه‌ریزی درسی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان). شماره بیست و دوم. ۴۰-۲۱
- لاریجانی. باقر. (۱۳۹۵). استانداردها و راهنمای ارزشیابی و اعتباربخشی آموزشی بیمارستان‌ها. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. ص ۱۳
- نصیریانی. خدیجه، ونکی. زهره، احمدی. فضل ا. (۱۳۹۱). تبیین ویژگی‌های سوپروایزر بالینی اثربخش: یک مطالعه کیفی. دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. دوره دهم، شماره دوم، پی در پی ۳۷، ص ۲۸۵-۲۷۴