

چکیده

قانون ارتقای بهره‌وری نیروهای بالینی نظام سلامت مشمول تمامی پرستاران کشور اعم از بخش‌های دولتی، خصوصی، تامین اجتماعی و ارتش است. در این بین بیمارستان‌های تامین اجتماعی از وضعیت مالی بهتری نسبت به سایر مراکز درمانی برخوردارند و حتی قابل مقایسه با بخش خصوصی نیستند. با این وجود، اجرا نشدن قانون کاهش ساعت کار پرستاران، باعث نارضایتی و کاهش انگیزه در پرستاران تامین اجتماعی شده است، درحالی که انتظار می‌رود پرستاران تامین اجتماعی نسبت به سایر دستگاه‌ها مشکلات کمتری داشته باشند. بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر فرسودگی شغلی از طریق هویت اجتماعی با توجه به نقش تعدیلگری جنسیت پرستاران شاغل در بیمارستان تامین اجتماعی رسول اکرم رشت صورت گرفته است. پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر پرستاران شاغل در بیمارستان تامین اجتماعی رسول اکرم رشت به تعداد ۱۸۵ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه آماری از فرمول کوکران برای جوامع محدود استفاده شد که در نهایت حجم نمونه ۱۳۰ نفر تعیین گردید. افراد مورد مطالعه به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه‌های توزیع شده در بین پرستاران، از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزارهای PLS3 و SPSS21 استفاده گردید. نتایج فرضیه‌های تحقیق نشان داد که رهبری تحول‌گرا با توجه به نقش میانجیگری هویت اجتماعی رابطه معکوسی با فرسودگی شغلی دارد. از طرفی در خصوص نقش تعدیلگری جنسیت پرستاران، نتایج مشخص گردید که جنسیت پرستاران نقشی در رابطه رهبری تحول‌گرا بر هویت اجتماعی ندارد. در نهایت، نتایج فرضیه اصلی نشان داد که بین رهبری تحول‌گرا و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان رسول اکرم از طریق نقش هویت اجتماعی و نقش تعدیلگری جنسیت پرستاران رابطه معناداری و معکوسی وجود دارد.