

نقش تعدیل گر سلامت سازمانی در تاثیر وضوح نقش بر توانمند سازی روانشناختی

محمود نکویی مقدم*^۱، رضوان ری پور^۲

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۲۵ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۳ صفحات: ۶۵-۵۱

چکیده

زمینه و هدف: تمرکز بر وضوح نقش، عاملی است که سبب فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های کارکنان در حیطه توانمندسازی روانشناختی می شود. هدف این پژوهش، بررسی نقش تعدیل گر سلامت سازمانی در تاثیر وضوح نقش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان می باشد.

روش بررسی: روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان به تعداد ۳۰۴ نفر می باشند که ۱۳۷ نفر طبق جدول مورگان به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از ۳ پرسشنامه استفاده شد که روایی و پایایی پرسشنامه ها تایید شد. برای تحلیل داده ها، از آمار توصیفی و برای تحلیل فرضیه های پژوهش از مدل معادلات ساختاری EQS استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که وضوح نقش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تاثیر دارد. سلامت سازمانی نقش تعدیل گر در تاثیر وضوح نقش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ندارد.

نتیجه گیری: وضوح نقش در سازمان ها سبب می شود کارکنان انگیزش درونی نسبت به ایفای وظایف شغلی خود داشته باشند و به این باور برسند که می توانند شغل خود را با مهارت انجام دهند و احساس شایسته بودن کنند. این امر، توانمندسازی روانشناختی آنها را ارتقاء می دهد.

واژه های کلیدی: وضوح نقش، توانمندسازی روانشناختی، سلامت سازمانی

ارجاع: نکویی مقدم، م. و ری پور، ر. (۱۴۰۱). نقش تعدیل گر سلامت سازمانی در تاثیر وضوح نقش بر توانمندسازی روانشناختی. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین. ۱(۴): ۶۵-۵۱.

^۱ استاد، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسئول: mahmood.nekoeimoghadam@gmail.com)

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی

مقدمه

توانمندسازی روانشناختی پدیده‌ای در حوزه روانشناسی سازمانی است. در سطح فردی، توانمندسازی روانشناختی توانایی فرد برای حس مسئولیت و قهرمان زندگی خود بودن است. در سطح سازمانی، توانمندسازی روانشناختی فرصتی است برای کارکنان تا در عملکرد خود کارآمدتر شوند و چالش‌های خلاقانه در کار خود و وظایف روزانه داشته باشند (جیومایا^۱، ۲۰۲۲: ۲). اهمیت توانمندسازی کارکنان در این است که توانمندسازی، نقش پیش زمینه‌ای برای بهبود سطوح بهره‌وری کارکنان دارد. وقتی کارکنان در فعالیت‌های روزانه خود احساس توانمندی کنند، احساس تعلق خاطر آنها به سازمان بیشتر می‌شود (لی^۲، ۲۰۲۲). همچنین، توانمندسازی روانشناختی سبب می‌شود سطوح مشارکت شغلی آنها افزایش یابد (ژانگ و بارتول^۳، ۲۰۱۰). اما سازمان‌هایی که کارکنانی ناتوان دارند، در رسیدن به اهداف سازمانی ناتوان هستند و از کارایی و عملکرد پایینی برخوردار هستند، محصولات بی‌کیفیتی ارائه می‌دهند و این امر رضایت مشتریان را کاهش می‌دهد، و در نتیجه قابلیت رقابت با رقبای خود را از دست می‌دهند و در نهایت این سازمان‌ها محکوم به شکست هستند (حیدری، ۱۳۹۱: ۲۲). این ضعف را نمی‌توان در میان سازمان‌های دولتی در کشور نادیده گرفت. با توجه به اهمیت توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان‌ها، شناسایی عواملی که سبب ارتقای این مهم می‌شود، ضروری به نظر می‌رسد. بر اساس تحقیقات موریلو^۴ (۲۰۱۵) و هال^۵ (۲۰۰۸)، عاملی که با توانمندسازی کارکنان رابطه دارد، وضوح نقش است. نقش به رفتاری اطلاق می‌شود که دیگران از فردی که در پایگاه معینی قرار گرفته و یا احراز کرده است، انتظار دارند و نقش‌های مناسب به صورت بخشی از فرآیند اجتماعی شدن به فرد آموخته می‌شود و فرد آنها را می‌پذیرد (بهرامی، ۱۳۸۷: ۸). وضوح نقش، سبب می‌شود افراد به وضوح وظایف، اهداف و انتظارات از نقش‌های کاری خود، آگاه شوند (شناکنبرگ و توملینسون^۶، ۲۰۱۶). موکرچی و مالهورا (۲۰۰۵) دریافتند که وضوح نقش تاثیر مثبتی بر نتایج کارکنان دارد، مثل رضایت شغلی و تعهد سازمانی. عدم وضوح نقش سبب ایجاد استرس در میان کارکنان می‌شود.

سطوح بالای شفافیت نقش، کارکنان را قادر می‌سازد راهکارهایی را برای انجام موثر وظایف ارائه دهند و این امر خودمختاری یا آزادی عمل را در آن‌ها افزایش می‌دهد. فقدان شفافیت نقش این باور را به آن‌ها القا می‌کند که آن‌ها نیازمند حمایت هستند، بنابراین احساس موثر بودن در محیط کار را کاهش می‌دهد. کارکنانی که درکی از نقش‌شان داشته باشند، تصمیم‌هایی خواهند گرفت که در نتایج کار موثر واقع خواهد شد (بهرامی، ۱۳۸۷: ۱۰). همچنین، وضوح

¹ Juyumaya

² Li

³ Zhang & Bartol

⁴ Murillo

⁵ Hall

⁶ Schnackenberg & Tomlinson

نقش منجر به افزایش توانمندسازی کارکنان می‌گردد، زیرا کارکنان زمانی که نقش‌ها، اهداف و فرایندها برای آنها روشن و مشخص باشند، در جهت بهتر انجام دادن امور شغلی خود بیشتر تلاش می‌نمایند (هال، ۲۰۰۸: ۳۳).

از طرفی، سلامت سازمانی نیز از جمله مباحثی است که نظریه پردازان مدیریت همواره توجه خود را نسبت به آن ابراز داشته‌اند. بحث پیرامون سلامت سازمانی نشان دهنده این است که توجه به آن کاهش پیدا نکرده و موضوع سلامت سازمانی در تئوری و عمل چنان محوری است که نمی‌توان آن را نادیده گرفت و این موضوع هرگز فراموش نخواهد شد. اگرچه تعریف، اندازه‌گیری و تخمین سلامت سازمانی کار آسانی نیست، اما مفهومی است که توجه‌کننده علت دوام و بقای سازمانهاست، لذا باید مورد توجه و اهمیت خاص قرار بگیرند (امینی، ۱۳۹۱: ۴). در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذینفعان، رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود، در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (منتظری و فردوسی پور، ۱۳۹۷: ۴۷). به اعتقاد گرانرود و روچا^۱ (۲۰۱۱)، سازمان سالم، سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدف‌ها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در کسب اهداف اش با آن مواجه می‌شود، بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین و منعطف است و قادر به مقابله با هر چالشی است. نظریان و همکاران (۱۳۹۶: ۱۱۷) در مطالعه خود دریافته‌اند که بین سلامت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی رابطه وجود دارد. از لحاظ علمی این تحقیق می‌تواند دریچه تازه‌ای به سوی شناخت متغیرهای تحقیق به محققان نشان دهد و از لحاظ عملی روش تازه‌ای برای تقویت توانمندسازی کارکنان از طریق تاکید بر وضوح نقش و ارتقای سلامت سازمانی در شرکت توزیع برق جنوب استان کرمان ارائه می‌دهد. از این رو، سوال اصلی پژوهش این است که نقش تعدیل‌گر سلامت سازمانی در تاثیر وضوح نقش بر توانمندسازی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان چگونه است؟.

مبانی نظری

وضوح نقش

به اعتقاد لینستد و نارین^۲ (۲۰۰۷)، مفهوم وضوح مبتنی بر دسترسی به اطلاعات است و به معنای نگریستن به درون یک چیز، به منظور درک آنچه در آن می‌گذرد، است. یک سازمان شفاف، سازمانی است که افراد درون و برون آن بتوانند

^۱ Granerud & Rocha

^۲ Lindstedt & Naurin

برای اظهار نظر درباره اقدامات و فرایندهای آن سازمان، اطلاعات موردنیازشان را به دست آورند. ایده اصلی وضوح سازمانی از نظریه اصیل و وکیل نشأت گرفته و یکی از ابزارهای در دست اصیل برای کنترل وکیل است.

وضوح سازمانی از مفاهیم مهم مدیریت سازمان ها به شمار می رود که در یک فضای باز سازمانی و همکاری سلام و صادقانه مورد نیاز هر ذینفعی است که با یک سازمان در تعامل قرار می گیرد تا موارد مورد نیاز خود را به طور شفاف از سازمان دریابد. یکی از موارد مهم وضوح، امکان دسترسی به اطلاعات است که می تواند مردم را همواره از مسائل و امور تاثیر گذار بر سرنوشت خود آگاه نماید. این امر سبب افزایش نظارت های مردمی بر رفتارها و تصمیم های کارگزاران بخش دولتی شده و بدین صورت فرصت ارتکاب فساد محدود می شود و اعمال قانونی مسئولین، از لحاظ کیفی نیز به طور مطلوب انجام خواهد شد (جمشیدیان و همکاران، ۱۴۰۰: ۱). وضوح نقش به باورهای افراد درباره انتظارات و رفتارهای مرتبط با نقشهای شغلی شان اشاره دارد. شفافیت نقش می تواند به عنوان عدم ابهام نقش و تعارض نقش نیز تعریف شود (بهرامی، ۱۳۸۷: ۸). تحقیقات بسیاری در خصوص عوامل موثر بر وضوح انجام شده است. به طور کلی می توان نتایج حاصل از این تحقیقات را به دو دسته کلی تقسیم نمود: ۱- دسته ای از تحقیقات نشان می دهند که نقش عوامل محیطی از قبیل نظام های قانونی حاکم بر گزارشگری مالی، قوانین حمایتی از سرمایه گذاران و میزان توسعه و پیشرفت کشورها در تبیین تفاوت میزان وضوح در بین شرکت های مختلف در سطح دنیا اهمیت بیشتری دارد. ۲- بسیاری از تحقیقات به خصوصیات خاص شرکت ها پرداخته و رابطه معنی داری بین این خصوصیت ها با میزان وضوح شرکتی پیدا کرده اند. این خصوصیات به طور عمده شامل اندازه شرکت، میزان سود آوری، تمرکز مالکیت، تعداد اعضای هیأت مدیره غیر موظف و مستقل، میزان اتکا به تأمین مالی برون سازمانی و نسبت های اهرمی، فرصت های سرمایه گذاری و استفاده از حسابرسان مستقل عضو چهار مؤسسه بزرگ دنیا بوده است (خالقی مقدم و همکاران، ۱۳۸۷: ۴۰). وضوح نقش را می توان در سه بعد زیر معرفی کرد:

- انتظار خود از نقش: به معنای اینکه فرد صاحب نقش چه توقعاتی از خود دارد و یک نقش جدید چه انتظاراتی برای او ایجاد می کند.
- انتظارات دیگران از نقش: بر قبول کردن، دارا شدن یا اجبار به پذیرش یک نقش که منجر به بیان انتظاراتی از سوی دیگران به صاحب نقش جدید می شود، دلالت دارد.
- ادراک انتظارات دیگران از نقش فرد: به این مفهوم است که فرد صاحب منصب و دارنده نقش، چگونه ادراکات، توقعات و انتظارات دیگران را برداشت می کند و با چه دیدگاهی به آن می نگرد و چگونه با آنها برخورد می کند (بهرامی، ۱۳۸۷: ۸).

توانمندسازی روانشناختی

توانمندسازی به عنوان جایگاهی برای توانا ساختن افراد در تصمیم گیری ها توصیف می شود. اولین تعریف توانمندسازی بر مدیریت متمرکز است و دومین تعریف بر اهمیت افراد برای استفاده موفقیت آمیز از توانمندسازی تاکید

دارد. در تعریف اول، توانمندسازی به عنوان مجموعه ای از فعالیت های مدیریت در جهت تفویض اختیار است، تعریف دوم بر توانمندسازی روانشناختی با تمرکز بر تجربه کارکنان تاکید دارد (توحیدی اردهایی و نبی لو، ۲۰۱۱). توانمندسازی روانشناختی، یعنی آزاد کردن نیروهای درونی افراد، برای کسب دستاوردهایی است برای افزایش بهره‌وری از راه بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان و به عکس، و یا فرایندی که از راه آن مدیران به کارکنان اجازه می دهند تا قدرت به دست آورند و در داخل سازمان نفوذ یابند. برای غلبه بر پیچیدگی و شتاب چالش هایی که در محیط امروزی با آن روبه‌رو می شویم، موفقیت یک سازمان وابسته به این است که تا چه اندازه می توان تمام کارکنان را صاحب قدرت کرد (دریجانی، ۱۳۹۳: ۷۱). سازمان ها به گونه ای طراحی شده اند تا از انرژی و توانایی افراد برای انجام کار و تحقق هدف های خود استفاده کنند. طبیعی است اگر مدیران بتوانند توانمندی کارکنان سازمان را افزایش دهند، موجب توسعه و بهبود کار سازمان شده اند. بنابراین از آنجا که انسان محور تحولات سازمانی است، برای دستیابی به تراز بالندگی قابل قبول سازمانی، باید به ارتقای تراز منابع انسانی پرداخت، آنها را از درون رشد داد و به گونه ای خودفرمان پرورد. دو دلیل برای ارتقای توانمندسازی معرفی می شود:

دلایل درون سازمانی: عواملی که باعث افزایش انگیزه و بهبود بهره وری کارکنان می گردد. از جمله نیاز کارکنان به برخورد صادقانه، کار با معنی، صراحت بیشتر و آگاهی از قواعد بازی.

دلایل برون سازمانی: عواملی که موجبات بهبود کیفیت خدمات به مشتریان و مراجعان را فراهم می سازد. مواردی چون ضرورت انعطاف پذیری سازمان، رقابت شدید، تغییرات سریع و باورنکردنی، پیشرفت فناوری، تقاضا برای کیفیت و خدمات بالاتر، محدودیت منابع و لزوم پاسخگویی سریع و انتظارات مشتریان و مراجعان را شامل می گردد (مصلحی و سموعی، ۱۳۹۱).

مزایای توانمندسازی کارکنان در سازمانهای خدماتی را به شرح زیر توصیف می کنند:

الف) کارکنان توانمند به نیازهای مشتریان در حین ارائه خدمات پاسخهای سریع و به موقع می دهند.

ب) افراد توانا به مشتریان ناراضی درحین عودت خدمات پاسخهای سریع و به موقع می دهند.

پ) کارکنان توانمند احساس بهتری نسبت به خود و شغلشان دارند.

ت) کارکنان توانا با مشتریان به گرمی و آغوش باز ارتباط برقرار می کنند.

ث) کارکنان توانمند می توانند منبع بزرگی از اندیشه های خدماتی باشند.

توانمندسازی را می توان حاصل سه جریان اصلی در سازمان قلمداد کرد: الف- میزان تمایل مدیران به سطح مشارکت کارکنان (مدیریت مشارکت)، ب- حدود واگذاری اختیارات به زیردستان (تفویض اختیار)، و ج- پاداشی که به

کارکنان در ازای موفقیت در انجام وظایف شان پرداخت می گردد (پاداش مبتنی بر عملکرد). توانمندسازی روانشناختی شامل مولفه های زیر است:

۱- احساس شایستگی^۱: عبارت از تاثیر برنامه های مشارکت کارکنان بر روی قابلیت های انجام موفقیت آمیز کار، تسلط بر روی مهارت های مورد نیاز شغلی، استفاده مستمر مدیریت از نظرات و پیشنهادهای کارمند در جهت افزایش ظرفیت شغلی او، اطمینان دادن به کارکنان در مورد توانایی انجام دادن کارها است.

۲- احساس استقلال^۲: عبارت از وجود اختیارات و فرصت لازم در مورد تصمیم گیری درباره چگونگی نحوه انجام کار است.

۳- احساس موثر بودن^۳: عبارت از تاثیر بازخورد بر فعالیت های کارمند، تاثیر اختیارات و امکانات مدیریت بر روی کنترل کار توسط کارمند، دیده شدن فعالیت های کارمند در ارزیابی ها است.

۴- احساس معنی دار بودن شغل^۴: عبارت از میزان اهمیت فرایندهای کاری توسط کارمند به واسطه هدفمندی برنامه های واحد کاری او، نقش برنامه های سازمان بر روی معنی داری فعالیت های کاری، اهمیت موفقیت های برنامه های کاری که کارمند در آنها دخالت دارد، است.

۵- احساس اعتماد^۵ میان همکاران: عبارت از میزان اهمیت کار گروهی و عضویت در تیم در سازمان، میزان مشارکت در تصمیم گیری های مرتبط با وظائف، اهمیت به نظرات افراد در سازمان، استفاده از مهارت ها و استعداد های کارمند در سازمان، استفاده از سبک مدیریت مشارکتی توسط مدیران، اجازه فرصت و آزادی عمل در خصوص شیوه انجام کارها است (دریجانی، ۱۳۹۳: ۷۱).

سلامت سازمانی

سلامت سازمانی یعنی توانایی سازمان برای انجام وظایف خود، که منجر به رشد و بهبود سازمان می گردد (نورمحمدی، ۱۳۸۹: ۲۳). «کیت دیویس» سازمان سالم را سازمانی می داند که در آن کارکنان احساس کنند کاری سودمند و مفید انجام می دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم می آورد، دوست دارند و می پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جست و جو می کنند. آنان می خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی فردی هستند. آنان می خواهند اطمینان یابند سازمان برای نیازها و دشواری های آنان دلسوزی می کند

¹ Competency

² Autonomy

³ Sense of efficacy

⁴ Meaningfulness

⁵ Trust

(قربانی شیروودی، ۱۳۹۰: ۱۲). مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان، توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا مانع پویایی های سازمان است. همه سیستم های اجتماعی اگر قرار باشد که رشد و توسعه یابند، باید چهار مشکل اساسی انطباق، کسب هدف، یگانگی و ناپیدایی را فرو نشانند (امینی، ۱۳۹۱: ۲۵). به عبارت دیگر، سازمان ها باید در حل چهار مشکل موفق باشند: مشکل کسب منابع کافی و سازش با محیط خود، مشکل تعیین و اجرای هدف، مشکل نگهداری وحدت در داخل سازمان، مشکل ایجاد و حفظ ارزش های منحصر به سیستم (قربانی شیروودی، ۱۳۹۰: ۱۹). سلامت سازمانی دارای ابعاد زیر است:

۱- یگانگی نهادی: توانایی سازمان در سازگاری با محیط به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه های خود را حفظ کند، عبارت است از توانایی دانشگاه برای تطابق با محیط و سازش با روشهایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند. ۲- نفوذ مدیر: توانایی مدیر به تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود، ترغیب آن ها به توجه بیشتر نسبت به مسائل سازمان، مواجه نشدن با موانع اداری، سلسله مراتبی، وابسته نشدن به مافوق است که همه ی این ها کلید رهبری اثربخش محسوب می شوند، (سالارزهی، ۱۳۹۱: ۹۰). ۳- ملاحظه گری: به رفتار رهبری مدیر که باز و دوستانه است اشاره می کند. ملاحظه گری، بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی است، عبارت از رفتار مدیری است که باز، دوستانه و حمایتی می باشد (هوی، ۲۰۰۸: ۵۵). ۴- ساخت دهی: رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان، انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد و روش های انجام کار را به روشنی تعریف می کند، رفتاری است که مدیر به طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه ها را صراحتاً تعیین می کند (هوی، ۲۰۰۸: ۵۹). ۵- حمایت منابع: فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کار در سازمان، عبارت است از میزان تهیه مواد و وسایل لازم و مورد درخواست کارکنان (سالارزهی، ۱۳۹۱: ۹۰). ۶- روحیه: به حس جمع دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین اعضای سازمان اشاره دارد، عبارت است از اطمینان، همدردی، اعتماد و احساس انجام کار که کارکنان را فرا گرفته است (سالارزهی، ۱۳۹۱: ۹۰). ۷- تاکید بر پیشرفت تحصیلی: عبارت است از فشار برای کسب موفقیت و یادگیری کارکنان (هوی، ۲۰۰۸: ۸۸).

پیشینه تحقیق

جادا^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در بررسی خود با عنوان رهبر توانمند و رفتاری کاری نوآورانه، دریافتند که رهبران توانمند زمانی که شفافیت نقش بالا باشد، تأثیر بیشتری در حوزه مبادله رهبر-عضو دارند. بیبی و افسر^۳ (۲۰۱۸) در مطالعه ای با عنوان تبادل رهبر-عضو و رفتار کاری نوآورانه: نقش انگیزه درونی، توانمندسازی روانشناختی و درگیری فرآیند خلاق، چشم انداز نوآوری ها، به این نتیجه رسیدند که مبادله رهبر-عضو نقش مهمی در انگیزه درونی و توانمندسازی

¹ Hoy

² Jada

³ Bibi & Afsar

روانشناختی کارکنان دارد. یکی از عوامل مهم در مبادله رهبر-عضو، این است که مدیران وظایف شفافی را برای کارکنان تعریف کرده و اطلاعات لازم را به آنها می دهند. کاناگرتنام^۱ و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان وضوح نقش و توانمندسازی در محیط سرمایه گذاری، دریافتند که برای موفقیت در توانمندسازی کارکنان، وضوح سازمانی نقش اساسی ایفاء می کند. ویلیرز و استندر^۲ (۲۰۱۱) در مطالعه خود تحت عنوان توانمندسازی روانشناختی، درگیری شغلی و تمایل به ترک خدمت: نقش روابط رهبری و وضوح نقش در موسسات مالی، به این نتیجه رسیدند که روابط رهبری و وضوح نقش، بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر دارد. حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه ای تحت عنوان وضوح نقش و توانمندی روانشناختی در شرکت گاز استان گلستان دریافتند که رابطه معنادار بین وضوح نقش و توانمندی روانشناختی وجود دارد.

فرضیه های پژوهش

- بین وضوح نقش با توانمندسازی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان رابطه وجود دارد.
- بین وضوح نقش با توانمندسازی کارکنان با توجه به نقش تعدیل گر سلامت سازمانی در کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان رابطه وجود دارد.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده ها روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری را کلیه کارکنان رسمی و پیمانی شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان به تعداد ۳۰۴ نفر، و با توجه به جدول مورگان، و حجم نمونه ۱۳۷ نفر تعیین و بوسیله نمونه گیری تصادفی ساده افراد انتخاب گردیدند. برای جمع آوری داده ها، از سه پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه وضوح نقش شامل ۱۵ سوال و مشتمل بر سه مولفه انتظار خود از نقش، انتظارات دیگران از نقش و نحوه ادراک دیگران از نقش بود. پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی بر اساس نظریه توانمندی روانشناختی دارای ۲۰ سوال و مشتمل بر پنج مؤلفه احساس شایستگی، احساس اعتماد، احساس موثر بودن، احساس خود مختاری، احساس معنی دار بود. پرسشنامه سلامت سازمانی شامل ۳۳، و دارای ۱۱ بعد ارتباطات سازمانی، مشارکت، وفاداری و تعهد، اعتبار یا شهرت، روحیه، اخلاقیات، تصدیق عملکرد، یگانگی اهداف، سبک رهبری، بهسازی نیروی انسانی، کاربرد منابع بود. در بخش آمار توصیفی (محاسبه میانگین، میانه، مد، انحراف معیار و واریانس، جداول فراوانی و...) و جهت آزمون فرضیه های تحقیق از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS و EQS استفاده شد.

¹ Kanagaretnam

² Villiers & Stander

یافته ها

مقادیر توصیفی متغیرهای مورد بررسی در جدول ۱ مشخص شده است.

جدول ۱. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای مورد بررسی و مولفه های آن (n=۱۳۷)

متغیر	مولفه	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشدگی	کمینه	بیشینه
وضوح نقش	انتظار خود از نقش	۳,۰۷	۳,۱۳	۰,۵۰	-۰,۵۹	۰,۲۲	۱,۸۰	۴,۴۰
	انتظارات دیگران از نقش	۳,۰۷	۳,۲۰	۰,۷۴	-۰,۵۳	-۰,۱۲	۱,۶۰	۵,۰۰
	نحوه ادراک دیگران از نقش	۲,۹۸	۳,۰۰	۰,۵۲	۰,۰۴	۰,۵۴	۱,۶۰	۴,۶۰
	توانمندسازی کارکنان	۳,۰۴	۳,۰۰	۰,۳۶	۰,۲۰	-۰,۲۹	۲,۱۰	۳,۹۵
سلامت سازمانی	احساس شایستگی	۲,۹۹	۳,۰۰	۰,۶۱	-۰,۳۷	۱,۱۸	۱,۰۰	۴,۶۷
	احساس اعتماد	۳,۵۲	۳,۴۰	۱,۰۳	۰,۰۲	-۱,۲۷	۱,۴۰	۵,۰۰
	احساس موثر بودن	۲,۶۱	۲,۵۰	۰,۷۶	۰,۷۵	۰,۹۳	۱,۲۵	۵,۰۰
	احساس خود مختاری	۲,۹۶	۳,۰۰	۰,۶۵	-۰,۶۹	۲,۰۶	۱,۰۰	۵,۰۰
	احساس معنی دار	۳,۰۴	۳,۰۰	۰,۵۸	-۰,۳۰	۰,۷۶	۱,۰۰	۴,۵۰
	ارتباطات سازمانی	۳,۰۲۲	۳,۳۳	۱,۱۷	۰,۰۱	-۰,۸۶	۱,۰۰	۵,۰۰
	مشارکت	۲,۸۶	۳,۰۰	۱,۳۳	۰,۰۵	-۱,۰۴	۱,۰۰	۵,۰۰
	وفاداری و تعهد	۲,۹۸	۳,۰۰	۱,۲۰	-۰,۰۹	-۰,۷۰	۱,۰۰	۵,۰۰
	اعتبار یا شهرت	۲,۹۹	۳,۰۰	۱,۱۳	۰,۰۱	-۰,۶۴	۱,۰۰	۵,۰۰
	روحیه	۳,۳۱	۳,۰۰	۱,۱۶	۰,۳۱	-۱,۱۷	۱,۳۳	۵,۰۰
کاربرد منابع	اخلاقیات	۳,۲۸	۳,۳۳	۰,۹۲	-۰,۰۵	-۰,۳۱	۱,۰۰	۵,۰۰
	تصدیق عملکرد	۲,۸۰	۲,۶۷	۰,۸۴	۰,۲۷	-۰,۸۲	۱,۰۰	۴,۶۷
	یگانگی اهداف	۳,۵۰	۳,۳۳	۰,۹۰	۰,۲۵	-۱,۰۰	۱,۶۷	۵,۰۰
	سبک رهبری	۳,۶۰	۳,۳۳	۰,۷۷	-۰,۰۲	-۰,۶۰	۱,۳۳	۵,۰۰
	بهبودی نیروی انسانی	۲,۶۸	۲,۶۷	۰,۵۹	۰,۲۸	-۰,۱۵	۱,۶۷	۴,۳۳
	کاربرد منابع	۳,۳۱	۳,۳۳	۰,۶۸	-۰,۰۴	-۰,۵۳	۱,۶۷	۵,۰۰

مدل سازی معادلات ساختاری EQS

مدل سازی معادلات ساختاری را می توان به عنوان روشی کمی تلقی کرد که به محقق کمک می کند تا پژوهش خود را از مطالعات نظری و تدوین آنها گرفته تا تحلیل داده های تجربی، در قالبی چند متغیره سامان بخشد. مدل های معادلات ساختاری به طور معمول ترکیبی از مدل اندازه گیری و مدل های ساختاری اند. بر مبنای مدل های اندازه

گیری، محقق تعریف می کند که کدام متغیرهای مشاهده شده یا معرف ها، اندازه گیرنده کدام متغیرهای پنهان هستند و بر پایه مدل های ساختاری مشخص می شود که کدام متغیرهای مستقل دارای تاثیر بر کدام متغیرهای وابسته هستند و یا اینکه کدام متغیرها با یکدیگر همبسته اند. اعتبار شاخص ها به وسیله بارهای عاملی مورد بررسی قرار می گیرد که این بار عاملی باید بیشتر از ۰/۴ باشد تا بتوان آن را معتبر دانست و آن را به عنوان سوالی که شاخص ما را می سنجد در نظر گرفت. در صورت عدم این موضوع، باید سوالات و ابعاد نامناسب را تشخیص داد و با حذف سوالاتی از آنها که باعث کاهش بار عاملی شده اند، مدل را بهبود داد. همچنین برای برازش مدل های اندازه گیری از شاخص های آلفای کرونباخ و CR^1 (پایایی ترکیبی) و AVE^2 (روایی همگرا) و روایی واگرا استفاده می شود. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیر های تحقیق از ۰/۷ بیشتر است، که نشان پایایی مناسب متغیر های تحقیق می باشد. روایی همگرا که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص ها) خود می پردازد. مقدار ۰/۴ به بالا برای AVE کافی است. روایی واگرا از طریق مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه ها ماتریسی به ما می دهد که باید مقادیر همبستگی روی قطر اصلی آن از خانه های زیرین آن بیشتر باشد که نشان دهنده این است که سازه ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با سازه های دیگر به بیان دیگر روایی واگرا مدل در حد مناسبی است. با توجه به مدل بارهای عاملی که کمتر از ۰/۴ می باشد حذف می شوند تا بررسی سایر معیار ها تحت تاثیر آنها قرار نگیرد. لذا سوالات ۱، ۳، ۵، ۱۲، ۱۹ و ۲۰ مربوط به پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی، سوالات ۲۱، ۲۴، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۱، ۳۲ و ۳۳ از پرسشنامه سلامت سازمانی و سوالات ۵، ۱۱، ۱۲ و ۱۵ مربوط به پرسشنامه وضوح نقش دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ می باشند که کفایت لازم در تبیین متغیر توانمندسازی کارکنان، سلامت سازمانی و وضوح نقش را ندارد و از مدل حذف شدند. جدول ۲، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق را نشان می دهد که از ۰/۷ بیشتر است و نشان پایایی مناسب متغیرهای تحقیق می باشد. جدول ۳، روایی واگرای متغیرها را نشان می دهد که مناسب بودن مدل را نشان می دهد.

جدول ۲. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و AVE برای متغیرهای مورد بررسی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
وضوح نقش	۰,۸۰	۰,۷۵	۰,۵۱
توانمندسازی کارکنان	۰,۷۱	۰,۷۸	۰,۴۳
سلامت سازمانی	۰,۷۲	۰,۸۹	۰,۴۷
مقدار قابل قبول	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.4

¹ Composite Reliability² Average Variance Extracted

جدول ۳. بررسی روایی و اگر برای متغیرهای مورد بررسی

متغیر	سلامت سازمانی	توانمندسازی کارکنان	وضوح نقش
سلامت سازمانی	۰,۵۱		
توانمندسازی کارکنان	۰,۴۷	۰,۷۱	
وضوح نقش	۰,۳۴	۰,۴۳	۰,۸۵

مدل تحلیل عاملی تاییدی

در تحلیل عاملی تاییدی پژوهشگر به دنبال تایید یک چارچوب سازه ای از پیش تعیین شده است به این معنی که از پیش بر اساس تئوریهای موجود ارتباط هر عامل با زیر مجموعه خاصی از متغیرها یا سؤالات را معین ساخته و اکنون به دنبال تایید آنها می باشد. پس از معین شدن مدل، طرق متعددی برای برآورد نیکویی برازش کل مدل با داده های مشاهده شده وجود دارد. به طور کلی چندین شاخص برای سنجش برازش مدل، مورد استفاده قرار می گیرد، ولی معمولاً برای تایید مدل، استفاده از ۲ تا ۵ شاخص کافی است. شاخص دیگر RMSEA^۱ (میانگین مجذور خطاهای مدل) می باشد. این شاخص بر اساس خطاهای مدل ساخته می شود. زمانی که مقدار این آماره کمتر از ۰/۰۵ باشد نشان می دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است. در صورتی که بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ باشد برازش قابل قبول و اگر بین ۰/۰۸ تا ۰/۱ باشد برازش متوسط و اگر بزرگتر از ۰,۱ باشد برازش ضعیف است. شاخص CFI^۲: این شاخص از طریق مقایسه یک مدل به اصطلاح مستقل که در آن بین متغیرها هیچ رابطه ای نیست با مدل پیشنهادی مورد نظر، مقدار بهبود را می آزماید. این شاخص بزرگتر از ۰,۹ قابل قبول و نشانه برازندگی مدل است.

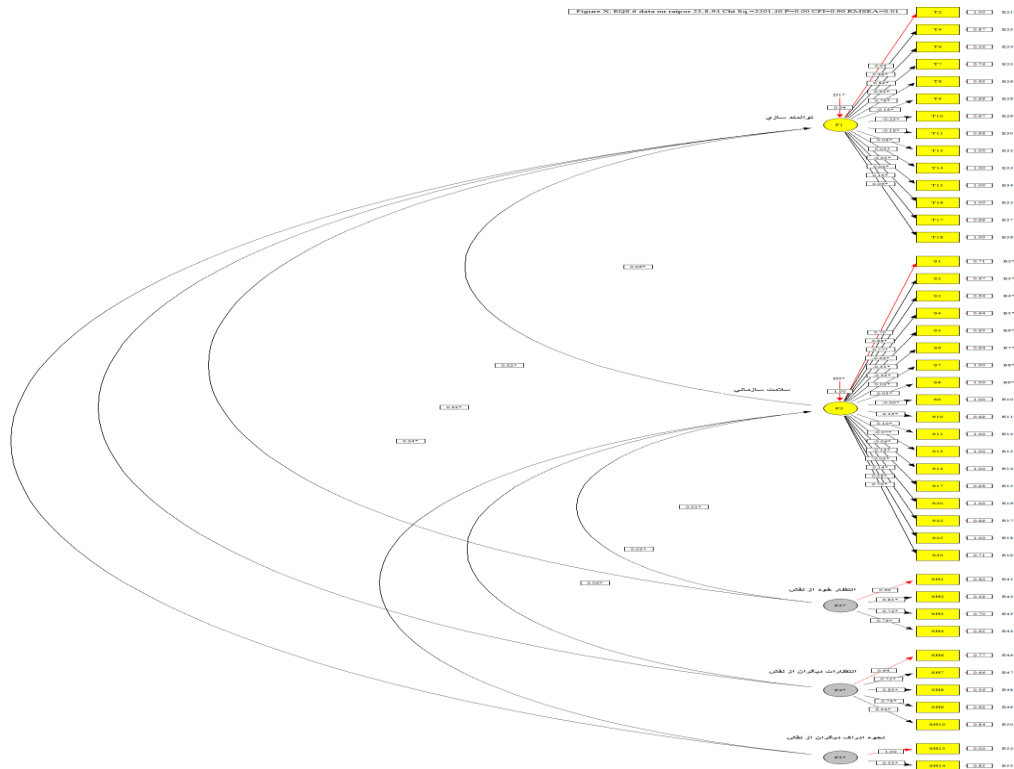
مدل معادلات ساختاری، مدل نظری فرض شده به وسیله پژوهشگر را آزمون کمی می کند و رابطه بین متغیرهای مشاهده شده را نشان می دهد. شاخص های محاسبه شده و مقادیر آنها مشابه تحلیل عاملی تاییدی است. مدل معادلات ساختاری مربوط به این تحقیق در نمودار ۱ نشان داده شده است. مقادیر شاخص های RMSEA CFI، نیز نشان از برازش مناسب مدل ها دارند.

فرضیه ۱: بین وضوح نقش و توانمندسازی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان رابطه وجود دارد. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر وضوح نقش و توانمندسازی کارکنان ۰/۲۸ بیانگر این مطلب است وضوح نقش به میزان ۷/۸ درصد از تغییرات توانمندسازی کارکنان را به طور مستقیم تبیین می کند. فرضیه ۲: بین وضوح نقش و توانمندسازی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر سلامت سازمانی در کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان

^۱ Root Mean Square Error of Approximation

^۲ Comparative Fit Index

کرمان رابطه وجود دارد. ضریب معنی داری Z میان متغیر سلامت سازمانی و توانمندسازی ۰/۰۷- می باشد که کمتر از ۰/۱۵ است که در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان از عدم وجود رابطه غیر مستقیم وضوح نقش و توانمندسازی کارکنان از طریق متغیر تعدیلگر سلامت سازمانی است.



نمودار ۱. مدل‌سازی معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد برای بررسی رابطه مولفه های وضوح نقش و توانمندسازی کارکنان کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر سلامت سازمانی

نتیجه گیری

در پژوهش حاضر، بین وضوح نقش و توانمندسازی روانشناختی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان رابطه وجود داشت. این نتیجه همراستا با نتیجه یافته های کاناگرتنام و همکاران (۲۰۱۴)، ویلیرز و استندر (۲۰۱۱)، حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲) و هال (۲۰۰۸) می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت در صورتی که در سازمان وظایف کارکنان به خوبی تعریف شده باشد و آنان نسبت به وظایف و شرح شغل خود آگاهی کافی داشته باشند عملکرد بهتری را از خود نشان می دهند و این عملکرد به گونه ای است که علاوه بر بوجود آوردن آرامش در بین کارکنان آنان را به سمت اهداف سازمان سوق می دهد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که وجود وضوح نقش در سازمان علاوه بر توانمندسازی کارکنان، موجبات افزایش خوشنودی شغلی، رضایت شغلی، تعهد شغلی و عملکرد شغلی بهتر و بالاتر آنها را فراهم خواهد نمود و بسیاری از دغدغه های مدیران را در خصوص افزایش کارایی و بهره وری سازمان کاهش خواهد داد. به عبارت دیگر اگر در سازمان وضوح در اهداف و فرایندهای کاری و شغلی وجود داشته باشد و کارکنان

نسبت به امور شغلی آگاهی داشته باشند یک احساس شایستگی و بالندگی در آنها بوجود خواهد آمد که می تواند بر کل سازمان تاثیر مطلوبی بگذارد و آنها مشارکت بیشتری با یکدیگر خواهند داشت و توانمندی آنها تقویت خواهد شد. از طرف دیگری وضوح نقش سبب احساس عدالت سازمانی در کارکنان می گردد و کارکنان حس می کنند که در سازمان هیچ چیز پنهانی وجود ندارد و همین ادراک، منجر به احساس شایستگی و توانمندی در بین کارکنان می گردد. همچنین یافته ها نشان داد سلامت سازمانی نقش تعدیلگری در رابطه بین وضوح نقش با توانمندسازی روانشناختی کارکنان نداشت. اگرچه در مورد این یافته، هیچ پژوهش مشابهی انجام نشده است، اما می توان چنین استدلال کرد که سلامت سازمانی به عنوان متغیر تعدیل گر نقش اساسی را تاثیر وضوح نقش بر توانمندسازی روانشناختی نداشت است، و قطعاً متغیرهای مهم تری وجود داشته که مورد توجه محقق نبوده است. با توجه به نتایج بدست آمده، پیشنهاد می شود تا به منظور بکارگیری و بهره برداری از اثرات و نتایج مفید شفافیت نقش با پیش بینی و برنامه ریزی های مدون جهت ایجاد و توسعه فرآیند شفافیت نقش کارکنان در تدوین استراتژی های منابع انسانی، سعی در افزایش میزان وضوح نقش به ویژه در مشاغل تخصصی گردد تا زمینه ساز بستر مناسبی جهت ایجاد توانمندی روانشناختی در کارکنان شود. همچنین به منظور افزایش شفافیت نقش کارکنان و توانمندی روانشناختی آنها، تدوین دقیق شرح وظایف کارکنان و روشن نمودن ارتباط اهداف و عملکرد سازمان، تعیین دقیق نحوه محاسبه حقوق و مزایا و پاداش های نقدی و غیر نقدی و مطلع نمودن کارکنان در مورد آنها، تعیین نحوه دستیابی کارکنان به آخرین اطلاعات مورد نیاز برای انجام وظایف محوله و تعیین حیطه اختیارات و مسئولیت های کارکنان، پیشنهاد می گردد.

منابع

1. Amini, M. (2012). Investigating the level of organizational health and the relationship with the burnout of employees of welfare departments in Tehran. Master's Thesis, Islamic Azad University. Sanandaj branch [In Persian].
2. Androudi, R. (2002). Examination of the relationship between organizational health and organizational commitment of teachers in middle schools for girls in Tehran in the academic. Master's Thesis. Shahid Beheshti University [In Persian].
3. Bahrami, S. (2008). The relationship between role transparency and job commitment of employees of Isfahan University of Medical Sciences. Master's thesis. Isfahan University [In Persian].
4. Bibi, A. & Afsar, B. (2018). Leader-member exchange and innovative work behavior: The role of intrinsic motivation, psychological empowerment, and creative process engagement. *Perspectives of Innovations, Economics and Business*. 18: 25-43.
5. Darijani, A. (2014). Investigating the relationship between leadership styles on the empowerment of Kerman gas company employees. Master's thesis, Islamic Azad University. Mashhad branch [In Persian].
6. Ghorbani-Shirodi, M. (2011). Investigation of organizational health and its relationship with managers' management style. Master's thesis, Islamic Azad University. Sanandaj branch [In Persian].
7. Granerud, R.G. & Rocha, R.S. (2011). Organizational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufactures. *Journal Safety Science*. 49: 1030-1039.
8. Hall, M. (2008). The effect of comprehensive performance measurement systems on role clarity, psychological empowerment and managerial performance. *Journal Accounting, Organizations and Society*. 33:2-15.
9. Hassanzadeh, A., Rajaipour, S. & Nouri, A. (2013). Role clarity and psychological capability. *Public Management Perspective*. 14: 135-155 [In Persian].

10. Heydarinejad, S. (2013). Investigation of the effect of in-service training courses on the empowerment of teacher training teachers. *Applied Research in Sports Management*. 2 (1): 81-88 [In Persian].
11. Hoy, v. (2008). *Theory, research and practice in educational administration*. Urmia university pub. PP: 88-46.
12. Jada, U.R., Mukhopadhyay, S. & Titiyal, R. (2019). Empowering leadership and innovative work behavior: A moderated mediation examination. *Journal of Knowledge Management*. 23: 915-930.
13. Jamshidian, M.A., Mirspasi, N. & Daneshfard, K. (2021). Designing a model of organizational transparency in government organizations. *Journal of Development and Transformation Management*. 45: 1-12 [In Persian].
14. Juyumaya, J. (2022). How psychological empowerment impacts task performance: The mediation role of work engagement and moderating role of age. *Frontiers in Psychology*. 13: 1-9.
15. Kanagaretnam, K., Mestelman, S., Khalid Nainar, S.M. & Shehata, M. (2014). "Transparency and empowerment in an investment environment", *Journal of Business Research*. 67 (9): 2030-2038.
16. Khaleghi Moghadam, H. & Khalegh, A.R. (2008). Corporate transparency in Iran and factors affecting it. *Empirical Studies of Financial Accounting*. 21: 31-60 [In Persian].
17. Li, Z. (2022). How Organizations Create Employee Based Brand Equity: Mediating Effects of Employee Empowerment. *Front. Psychol*. 13: 1-12.
18. Lindstedt, C. & Naurin, D. (2007). Transparency against corruption, A cross-Country Analysis. *Management Journal of Business Ethics*. 95: 487 – 506.
19. Montazeri M. & Ferdosipour, L. (2017). The effect of organizational health on the job performance of employees. *Scientific-research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*. 27(90): 45-64 [In Persian].
20. Moslehi, M. & Samoui, R. (2013). *Empowering employees*, Isfahan University of Medical Sciences. Iran [In Persian].
21. Mukherjee, A., & Malhotra, N. (2005). Antecedents and consequences of role clarity in explaining employee-perceived service quality in call centers. *American Marketing Association*. 17: 15-17.
22. Murillo, M.J. (2015). Position paper: Including all audiences in the government loop: From transparency to empowerment through open government data. Cape Breton University. Canada.
23. Nazarian, B., Mehrara, A. & Khairi Golsfidi, T. (2016). Explaining the relationship between the three levels of organizational health and psychological empowerment of employees. *Resalat Public Management Quarterly*. 8: 117-129 [In Persian].
24. Normohammadi, A. (2010). Investigating the relationship between organizational health and managers' performance in academic libraries in Tabriz. Thesis of master's degree in librarianship and information, Islamic Azad University. Science and Research Branch, Tehran [In Persian].
25. Salarzahi, H.A., Moradzede, A. & Arab, A. (2012). The role of knowledge management components in predicting organizational health components. Case study: Department of Road and Urban Development in the South of Sistan and Baluchistan province. *Public Management Researches*. 5 (18): 85-108 [In Persian].
26. Schnackenberg, A. K. & Tomlinson, E.C. (2016). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder relationships. *Journal of Management*. 42(7): 1784-1810.
27. Tohidi, H. (2011). Teamwork productivity & effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goals, wage, size, motivation, measurement and information technology. *Procedia Computer Science*. 3: 1137-1146.
28. Villiers, J.R. & Stander, M.W. (2011). Psychological empowerment, work engagement and turnover intention: The role of leader relations and role clarity in a financial institution. *Journal of Psychology in Africa*. 21: 405-412.
29. Zhang, X.M. & Bartol, K.M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Acad. Manag. J*. 53: 107-128.

Research article

The moderating role of organizational health in the effect of role clarity on psychological empowerment

Mahmoud Nekoei Moghadam^{*1}, Rezvan Raypour²

Received the article: 2023-1-15 Accepted the article: 2023-2-23 PP: 51-65

Abstract

Background and purpose: Focusing on role clarity is a factor that provides platforms and creates opportunities for the flourishing of talents, abilities and competencies of employees in the field of psychological empowerment. The purpose of this research is to investigate the role of organizational health moderator in the effect of role clarity on the psychological empowerment of employees of the Southern Electricity Distribution Company of Kerman province.

Research method: The research method is descriptive in terms of applied purpose and correlation type in terms of data collection. The statistical population of the research includes 304 employees of the South Electricity Distribution Company of Kerman province, of which 137 people were selected as the sample size according to Morgan's table. 3 questionnaires were used to collect data, and the validity and reliability of the questionnaires were confirmed. Descriptive statistics were used to analyze the data, and EQS structural equation model was used to analyze the research hypotheses.

Findings: The results showed that role clarity has an effect on the psychological empowerment of employees. Organizational health does not have a moderating role in the effect of role clarity on employees' psychological empowerment.

Conclusion: Clarity of role in organizations makes employees have internal motivation towards fulfilling their job duties and believe that they can do their job skillfully and feel worthy. This improves their psychological empowerment.

Keywords: role clarity, psychological empowerment, organizational health

Citation: Nekoei Moghadam, M. & Raypour, R. (2023). The moderating role of organizational health in the effect of role clarity on the psychological empowerment. *Transformative Human Resources Quarterly*. 1(4): 51-65 [In Persian].

¹ Professor, Department of Health Services Management, Center for Realization of Health Service Delivery Management, Future Research in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran (Corresponding author: mahmood.nekoeimoghadam@gmail.com)

² MA in Public Administration