رابطه بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی

احمدرضا حاجیان[۱]، محمود شیخ الاسلامی[۲]، رضا همایی[۳]، سمیه محمدی[۴]، غلامرضا خیر آبادی[۵]

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین شفافیت نقش و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود. با توجه به تأثیری که آگاهی کارکنان از وظایف و نقش‌های سازمانی و شغلی می‌تواند بر سازگاری شغلی آن‌ها بگذارد، پژوهش حاضر به این موضوع پرداخته است.

مواد و روش‌ها: در یک مطالعه مقطعی، ۲۴۲ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری دانشکده‌ها انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری پرسش‌نامه سازگاری شغلی Davis و Lofqist و پرسش‌نامه شفافیت نقش Sawer بود. در تحلیل داده‌های حاصل از روش آماری ضریب رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: هر یک از متغیرهای محیط شغلی، شخصیت و ارزش‌ها و نیازها به تنهایی تحت تأثیر شفافیت هدف قرار داشت. همچنین متغیرهای محیط شغلی، شخصیت، ارزش‌ها و نیازها و رضایتمندی نیز به تنهایی تحت تأثیر شفافیت فرایند بود.

نتیجه‌گیری: بنابراین اگر در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شفافیت لازم در روند منطقی تقسیم وقت کاری، برنامه‌ریزی کارها، برنامه‌ریزی در کارها، ارزشیابی عملکرد، کیفیت انجام وظایف، دسترسی به ابزار و وسایل انجام وظایف، دستیابی به اطلاعات جدید و مقررات مربوط به مسایل ایمنی، وجود داشته باشد، می‌توان انتظار داشت که افراد شغل خود را بهتر بپذیرند و سازگاری بالاتری را در محیط کار از خود نشان دهند.

واژه‌های کلیدی: شفافیت نقش، سازگاری شغلی، کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۹۱/۷/۱۸ پذیرش مقاله: ۹۱/۱۱/۱۹

مقدمه

فضای سازمانی (Organizational climate) می‌تواند روی پیوستاری از سازگاری تا بی‌طرفی و از بی‌طرفی تا ناسازگاری گسترده شود. هم کارکنان و هم کارفرمایان می‌خواهند به فضای سازمانی برازنده‌تری دست یابند و از سودمندی‌های آن چون کارکرد بهتر و خشنودی شغلی بیشتر بهره گیرند. کارکنان، زمانی فضای سازمانی را برازنده می‌دانند و احساس کنند که نقش سازمانی آن‌ها موثر است و کاری سودمند انجام

۱- کارشناس ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤول) Email: ahmad.r_haj@yahoo.com
۲- استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور اصفهان، اصفهان، ایران
۳- مربی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور اصفهان، اصفهان، ایران
۴- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد خوراسگان، اصفهان، ایران
۵- استادیار، مرکز تحقیقات علوم رفتاری، گروه روان‌پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

www.mui.ac.ir

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-01-29]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1391.10.6.14.8]

می‌دهند؛ به طوری که موجب رشد و پرورش شخصی آنان گردد. بر این اساس سطح سازگاری شغلی (Job adjustment) و سازمانی آنان افزایش خواهد یافت (۱).

سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال وی موجب خشنودی و سلامت و اعتبار وی گردد و حداقل نیازهای اولیه‌اش را مرتفع سازد. در زمینه سازش شغلی تعاریف زیادی ارایه شده است که در این خصوص می‌توان به تعریف Dawis و Lofqist اشاره نمود که سازگاری شغلی را شامل تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی مرتبط با کار می‌دانند. بنابراین سازش شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیر روانی است که موجب احساس رضایت فرد را نسبت به شغل فراهم می‌کند. Dawis و Lofqist بر اساس نظریه سازگاری شغلی، سازگاری شغلی را در چهار حیطه شخصیت، ارزش‌ها و نیازها، محیط شغلی و رضایتمندی مورد مطالعه قرار می‌دهند که مبنای تهیه ابزار اندازه‌گیری سازگاری شغلی پژوهش حاضر نیز حیطه‌های مذکور می‌باشد (۲).

نظریه سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است. این نظریه کار را چیزی بیش از فرایندهای وظیفه‌مدار گام به گام می‌داند که در بر گیرنده تعاملات انسانی است و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی دیگر به وجود می‌آورد (۳).

از متغیرهایی که می‌تواند در سازگاری شغلی تأثیرگذار باشد، نقشی است که سازمان به فرد می‌دهد. نقش به رفتاری اطلاق می‌شود که دیگران از فردی که در پایگاه معینی قرار دارد و یا احراز کرده است، انتظار دارند و نقش‌های مناسب به صورت بخشی از فرایند اجتماعی شدن و جامعه‌پذیری به فرد آموخته می‌شود و فرد آن‌ها را می‌پذیرد. نقش جنبه پویای یک منصب، مقام و پایگاه موجود در یک نهاد است و نقش‌ها بر حسب حقوق هنجاری و وظایف معین و محدودی که دارد، در یک نهاد و در شرایط معینی اجرا می‌گردد، تعریف می‌شود (۴).

نقش به دو مفهوم متفاوت و در عین حال متداخل نیز به کار می‌رود: اول به صورت ساختار اجتماعی می‌توان آن را به عنوان یک موقعیت اجتماعی تعریف نمود. دوم به عنوان نوعی تسلسل، الگویی از کنش‌های اکتسابی که در موقعیت مساوی کنش اجتماعی از سوی شخص به کار می‌رود، نیز تعریف می‌گردد (۵). شفافیت نقش به باورهای افراد درباره انتظارات و رفتارهای مرتبط با نقش‌های شغلی‌شان اشاره دارد (۶).

نقش‌ها به عنوان حد و مرز بین فرد و سازمان عمل می‌کند. افراد ترجیح می‌دهند که در محیط‌های شفافی کار کنند که نقش‌های آن‌ها روشن است و از انتظارات مافوق نسبت به خودشان آگاه باشند. زمانی که شفافیت نقش بالاست، رضایت نیز افزایش خواهد یافت (۷). مدیران زمانی مؤثر واقع می‌شوند که آن‌ها درکی از انجام کار و چگونگی کارکردهای مدیریتی داشته باشند. نتایج تجربی نشان داده است که ابهام نقش عملکرد کاری را کاهش می‌دهد (۸)، در حالی که شفافیت نقش طبق مطالعات Lee و Peccei (۱)، Kahn و همکاران (۶)، Healy (۹)، Becker و Klimoski (۱۰)، صادقیان و همکاران (۱۱)، عالمی (۱۲) و زیبنده (۱۳) در افزایش سازگاری شغلی تأثیر گذار بوده است.

بر این اساس، شفافیت نقش یک عامل مؤثر در سازگاری شغلی محسوب می‌شود و می‌تواند علاوه بر سازگاری، انگیزه کارکنان را افزایش دهد و موجب بروز استعدادهای آنان در شغل و سازمان گردد. حال این سؤال مطرح است که آیا بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه وجود دارد؟ پژوهش حاضر در صدد پاسخ‌گویی به سؤال مذکور است.

مواد و روش‌ها

روش پژوهش: با توجه به این که در این پژوهش، پژوهشگر در صدد بررسی رابطه بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود، بنابراین روش پژوهش، روش پژوهشی مقطعی است.

حجم نمونه: برای تعیین حجم نمونه آماری پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس جامعه از طریق فرمول، حجم نمونه ۲۴۲ نفر محاسبه شد.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-01-29]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1391.10.6.14.8]

www.mui.ac.ir

روش نمونه‌گیری: با توجه به این که تعداد کارمندان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان متفاوت است، بنابراین از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری دانشکده‌ها استفاده شد.

ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش از دو پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شده است:

۱) پرسش‌نامه شفافیت نقش

پرسش‌نامه شفافیت نقش توسط Sawer تهیه شده است. این پرسش‌نامه دارای ۱۶ سؤال با طیف ۶ گزینه‌ای (کاملاً شفاف، شفاف، تا حدی شفاف، تا حدی غیر شفاف، غیر شفاف، کاملاً غیر شفاف) بود که نمره ۶ تا ۱ به آن‌ها تعلق می‌گیرد. این پرسش‌نامه شفافیت نقش را در دو حیطه: (۱) شفافیت هدف و (۲) شفافیت فرایند مورد سنجش قرار می‌دهد. تهیه کنندگان پرسش‌نامه روایی و پایایی آن را ۰/۸۹ و ۰/۸۷ گزارش نموده‌اند (۸). در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی پرسش‌نامه، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، از طریق ضریب Cronbach's alpha مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۰/۸۱ به دست آمد. همچنین، ضریب پایایی پرسش‌نامه توسط Healy ۰/۸۰ گزارش داده شد (۹).

۲) پرسش‌نامه سازگاری شغلی

پرسش‌نامه سازگاری شغلی توسط Dawis و Lofqist تهیه شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۸ سؤال با طیف چهار گزینه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم، خیلی کم) می‌باشد که به ترتیب نمره ۵ تا ۱ به آن‌ها تعلق گرفته است. در این پرسش‌نامه سازگاری شغلی در چهار مؤلفه ۱- شخصیت، ۲- ارزش‌ها و نیازها، ۳- محیط شغلی و ۴- رضایتمندی مورد سنجش قرار می‌گیرد. Dawis و Lofqist ضریب روایی و پایایی پرسش‌نامه را به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۸ گزارش نمودند (۲). در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی پرسش‌نامه پس از انجام یک مطالعات مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، از طریق ضریب Cronbach's alpha مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۰/۸۵ به دست آمد.

روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها: به منظور تحلیل داده‌های پژوهش از روش آماری ضریب رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱ توزیع فراوانی کارمندان گروه نمونه بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت و سن را نشان می‌دهد.

جدول ۱. توزیع فراوانی کارمندان گروه نمونه بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت و سن

	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۵۲	۶۳/۰
	زن	۹۰	۳۷/۰
سن	زیر ۳۵ سال	۴۳	۱۷/۸
	۴۵-۳۵ سال	۱۳۵	۵۵/۸
	۴۵ سال و بالاتر	۶۴	۲۶/۴

جدول ۲. نتایج ضریب رگرسیون گام به گام رابطه شفافیت هدف و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

گام	منبع	ضریب بتا	ارزش t	سطح معنی‌داری
اول	محیط شغلی	۰/۱۸	۲/۴۵	۰/۰۲۰
دوم	محیط شغلی	۰/۱۵	۰/۸۱	۰/۴۷۰
	شخصیت	۰/۲۲	۳/۱۱	۰/۰۰۴
سوم	محیط شغلی	۰/۱۲	۰/۷۵	۰/۴۵۰
	شخصیت	۰/۰۳	۰/۳۲	۰/۷۵۰
	ارزش‌ها و نیازها	۰/۲۰	۳/۰۳	۰/۰۰۱
چهارم	محیط شغلی	۰/۱۴	۰/۷۸	۰/۴۷۰
	شخصیت	۰/۱۷	۰/۲۴	۰/۶۶۰
	ارزش‌ها و نیازها	۰/۰۵	۰/۳۶	۰/۷۰۰
	رضایتمندی	۰/۱۸	۲/۱۴	۰/۰۸۰

بنابر نتایج حاصل، هر یک از متغیرهای محیط شغلی، شخصیت و ارزش‌ها و نیازها به تنهایی تحت تأثیر شفافیت هدف قرار دارند و با وارد شدن در معادله رگرسیونی تأثیر

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-01-29]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1391.10.6.14.8]

www.mui.ac.ir

شفافیت هدف بر آن‌ها معنی‌دار بوده است، اما زمانی که با یکدیگر در معادله قرار گرفته‌اند، تأثیر شفافیت هدف بر آن‌ها معنی‌دار نبوده است. این در حالی است که شفافیت هدف بر متغیر رضایتمندی تأثیر گذار نیست.

جدول ۳. نتایج ضریب رگرسیون گام به گام تأثیر شفافیت فرایند و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

گام	منبع	ضریب بتا	ارزش t	سطح معنی‌داری
اول	محیط شغلی	۰/۲۳	۳/۱۳	۰/۰۰۲
دوم	محیط شغلی	۰/۱۴	۰/۵۸	۰/۵۰۰
	شخصیت	۰/۲۵	۳/۱۱	۰/۰۰۲
سوم	محیط شغلی	۰/۱۰	۰/۶۰	۰/۵۵۰
	شخصیت	۰/۱۴	۰/۷۴	۰/۴۸۰
	ارزش‌ها و نیازها	۰/۲۳	۲/۸۸	۰/۰۰۴
چهارم	محیط شغلی	۰/۰۹	۰/۶۰	۰/۵۰۰
	شخصیت	۰/۰۶	۰/۸۶	۰/۳۹۰
	ارزش‌ها و نیازها	۰/۱۳	۰/۹۰	۰/۳۲۰
	رضایتمندی	۰/۲۵	۲/۸۶	۰/۰۰۳

بنابر نتایج حاصل، هر یک از متغیرهای محیط شغلی، شخصیت، ارزش‌ها و نیازها و رضایتمندی به تنهایی تحت تأثیر شفافیت فرایند قرار دارند و با وارد شدن در معادله رگرسیونی، تأثیر شفافیت فرایند بر آن‌ها معنی‌دار بوده است، اما زمانی که با یکدیگر در معادله قرار گرفته‌اند، تأثیر شفافیت فرایند بر آن‌ها معنی‌دار نبوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از طریق روش آماری رگرسیون گام به گام در خصوص فرضیه تأثیر شفافیت فرایند بر مؤلفه‌های سازگاری شغلی نشان داد که در صورتی که هر یک از مؤلفه‌های سازگاری شغلی به ترتیب وارد معادله رگرسیون شوند، شفافیت فرایند به تنهایی بر آن‌ها (محیط شغلی، شخصیت، ارزش‌ها و نیازها و رضایتمندی) تأثیر دارد، اما در زمانی که هر یک از این مؤلفه‌ها در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند، نمی‌توانند تحت تأثیر شفافیت فرایند قرار بگیرند. بر اساس این نتایج می‌توان نتیجه گرفت که سازگاری شغلی یک فرایند تدریجی است و نیاز به این دارد که نقش‌های هر یک از افراد در سازمان به خوبی تعریف شود و فرایندهای چگونگی انجام وظایف برای آن‌ها به طور واضح و روشن ترسیم گردد.

در همین خصوص Healy در مطالعات خود نشان داد که اگر در سازمان وظایف و نقش‌های افراد به خوبی تعریف شود، آن‌ها عملکرد بهتری را نشان می‌دهند زیرا این آگاهی را دارند که سازمان چه انتظاراتی از آن‌ها دارد و راه‌کارهای افزایش و بهبود توان کاری به منظور انجام وظایف به بهترین نحو در شرایط گوناگون برای آن‌ها تعریف شده است (۹). بر همین اساس، اگر افراد نسبت به چگونگی انجام وظایف آگاهی لازم را داشته باشند، بیشتر می‌توانند از ابتکار و خلاقیت‌های خود در جهت بهتر انجام دادن کارها استفاده کنند. بنابراین، آن چه مسلم است، شفافیت در چگونگی انجام وظایف موجب سازگاری شغلی بالاتری خواهد شد و این موضوع در مطالعات مطالعات لدونگ (به نقل از Lee و Peccei) (۱)، Kahn و همکاران (۶)، Healy (۹)، Becker و Klimoski (۱۰)، صادقیان و همکاران (۱۱)، عالمی (۱۲) و زیبنده (۱۳) نیز نشان داده شد که شفافیت فرایند موجب افزایش سازگاری شغلی خواهد شد و افرادی که نسبت به وظایف خود آگاهی بیشتری دارند و وظایف و نقش آن‌ها از تعریف دقیقی برخوردار باشد، عملکرد آن‌ها مثبت‌تر و سازگاری شغلی آن‌ها بیشتر خواهد شد.

یافته‌های دیگر این مطالعه در زمینه فرضیه تأثیر شفافیت هدف بر سازگاری شغلی نشان دهنده این بود که بر مؤلفه‌های محیط شغلی، شخصیت و ارزش‌ها و نیازها تأثیر داشته است، اما نتوانست رضایتمندی را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، شفاف‌سازی در وظایف و مسؤولیت‌ها، اهداف کاری، نتایج مورد انتظار، ارزشیابی و انتظارات شغلی، موجب خواهد شد که کارکنان سازگاری بیشتری را در شغل نشان دهند و وظایف و مسؤولیت‌های خود را بهتر انجام دهند. Becker و Klimoski معتقدند که شفاف‌سازی در اهداف موجب می‌شود تا افراد بدانند چرا و

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-01-29]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1391.10.6.14.8]
www.mui.ac.ir

چگونه باید کار کنند و همین فرایند موجب می‌گردد تا آنان برای رسیدن به اهداف سازمانی سازگاری بیشتری را از خود نشان دهند (۱۰). همچنین خاکپور نیز در مطالعات خود نشان داد که سازگاری شغلی موجب عملکرد بهتر افراد در محیط کاری خواهد شد (۱۴). لدونگ (به نقل از Lee و Peccei)، نیز سازگاری شغلی را یکی از ویژگی‌های سازمانی موفق گزارش می‌دهد که در این میان شفافیت نقش نیز می‌تواند سازگاری شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (۱).

سپاسگزاری

در پایان بر خود لازم می‌دانم که از همکاران محترم خود در این مقاله و همچنین از کارمندان اداری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که صمیمانه در کامل کردن و ارایه پرسش‌نامه‌ها همکاری لازم را داشتند، کمال تشکر و قدردانی بنمایم.

References

1. Lee J, Peccei R. Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. Journal of Organizational Behavior 2007; 28(6): 661-85.
2. Dawis RV, Lofquist LH. A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications. Stoughton, Massachusetts: Books on Demand; 1991.
3. DeNisi AS, Cafferty TP, Meglino BM. A cognitive view of the performance appraisal process: A model and research propositions. Organizational Behavior and Human Performance 1984; 33(3): 360-96.
4. Abaszadegan M. The principles of organization and leadership. Tehran, Iran: Sahami Publisher; 2006. [In Persian].
5. Kolb WL, Gould J. A dictionary of the social sciences. London, UK: Tavistock publications; 1974.
6. Kahn PL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek DJ, Rosenthall RA. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York, NY: John Wiley; 1964.
7. Bass BM, Stogdill RM. Bass & Stogdill's handbook of leadership: theory, research, and managerial applications. 3rd ed. New York, NY: Free Press; 1990.
8. Abramis DJ. Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: Meta-analyses and review. Psychological Reports 1994; 75(3): 1411-33.
9. Healy WJ. Counselor's perceptions of individual response and adjustment to job changes at sport of organization: The influence of self-esteem locus of control and dissonance. [Thesis]. Madison, US: Fairleigh Dickinson University. 1983.
10. Becker TE, Klimoski RJ. A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance at sport. Personnel Psychology 1989; 42(2): 343-58.
11. Sadeghian F, Abedi MR, Baghban I. Relationship between organization-based self-esteem, organizational feedback and job adjustment among the employees of Jarghoyeh Sofla's School District. [Thesis]. Isfahan, Iran: School of Education, University of Isfahan. 2008. [In Persian].
12. Alami Z. The relationship between organizational roles and job compatibility sports among high school teachers in Ardabil. Ardabil, Iran: Ardabil Province Department of Education; 2008.
13. Zibandeh M. The analysis of relationship between jub adjustment and performance of sport science of Birjand city. [Thesis]. Mashhad, Iran: Mashhad Branch, Islamic Azad University. 2006.
14. Khakpour A. The analysis of relation between personality character and job performance in maneger of Hamedan high school in 2003-2004. [Thesis]. Tehran, Iran: School of Psychology and Education. Shahid Beheshti University. 2004.
15. Lang J, Thomas JL, Bliese PD, Adler AB. Job demands and job performance: the mediating effect of psychological and physical strain and the moderating effect of role clarity. J Occup Health Psychol 2007; 12(2): 116-24.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-01-29]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1391.10.6.14.8]

www.mui.ac.ir

Relationship between role clarity and job adjustment

Ahmadreza Hajian MSc[1], Mahmoud Sheikhuleslami[2], Reza Homaei[3], Somayeh Mohammadi MSc[4], Gholamreza Kheirabadi[5]

Abstract

Aim and Background: The present study aimed to determine the relationship between role clarity and job adjustment among staff of Isfahan University of Medical Sciences. This objective was followed regarding the impact that awareness of staff in organizational and vocational tasks and roles could have on their job adjustment.

Methods and Materials: In a cross-sectional study, 242 staff of Isfahan University of Medical Sciences were selected using a stratified random sampling method proportional to the population of schools. Data collection tools included Dawis and Lofquist work adjustment questionnaire and also Xavier's role clarity questionnaire. The statistical regression coefficient method was used to analyze the data.

Findings: Results showed that each of working environment, personality, values and needs factors was individually influenced by the clarity of purpose. In addition, working environment, personality, values and needs, and satisfaction were individually influenced by the clarity of process.

Conclusions: It would be expected that individuals accept their jobs better and demonstrate higher levels of adjustment in their working environment if the required clarity exists in the logical process of working time division, task planning, performance assessment, task performance quality, access to the required tools and devices, access to new information, and safety regulations in Isfahan University of Medical Sciences.

Keywords: Role clarity, Job adjustment, Staff

Type of article: Original

Received: 09.10.2012 *Accepted: 07.02.2013*

1. Instructor, Department of Psychology, University of Applied Science and Technology, Isfahan, Iran (Corresponding Author)
Email: ahmad.r_haj@yahoo.com
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Isfahan Payam Noor University, Isfahan, Iran
3. Instructor, Department of Psychology, Isfahan Payam Noor University, Isfahan, Iran
4. Department of Psychology, Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan, Iran
5. Assistant Professor, Behavioral Sciences Research Center, Department of Psychiatry, School of Medicine, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

www.mui.ac.ir

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-01-29]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1391.10.6.14.8]