

تاثیر استاندارد سازی شغلی بر رفتار نوآوران کارکنان به واسطه توانمند سازی روانشناختی مطالعه موردی: (کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اندیمشک)

عباس دبیری نیا

کارشناس ارشد امور اداری سازمان تامین اجتماعی شهرستان اندیمشک و دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد

بروجرد، گروه مدیریت، بروجرد، ایران

dabirinia@gmail.com | آدرس پست الکترونیک نویسنده

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر استاندارد سازی شغلی بر رفتار نوآوران کارکنان به واسطه توانمند سازی روانشناختی انجام شده است، روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش توصیفی/پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش را تعداد $N = 142$ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اندیمشک تشکیل می دهند، که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران برای جامعه محدود، تعداد $n = 104$ نفر به روش نمونه گیری تصادفی سیستماتیک (منظم) به عنوان نمونه انتخاب شده اند. برای گردآوری داده ها از ابزار پرسشنامه های استاندارد استاندارد سازی شغلی شیبه و شیبه (۲۰۰۱)، توانمند سازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و رفتار ابتکاری اسکات و براس (۱۹۹۴) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون کلموگروف - اسمیرونوف جهت تایید نرمال بودن توزیع داده ها و تکنیکهای معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS22 و SmartPls (حداقل مربعات جزئی)، بهره گرفته شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد که استاندارد سازی شغلی بر رفتار نوآوران تاثیر ندارد. اما استاندارد سازی شغلی بر رفتار نوآوران به واسطه توانمند سازی روانشناختی کارکنان تاثیر دارد.

واژه های کلیدی: استاندارد سازی شغلی، توانمند سازی روانشناختی، رفتار نوآوران



کنفرانس بین المللی
مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی

مقدمه

در محیط پویا و متغیر امروز که سرمنشا آن رقابت‌های فزاینده، جهانی سازی، ظهور تکنولوژی‌های جدید است، راه رشد، رسیدن به عملکرد بالا و بقا در اقتصاد جهانی، نوآوری است. لذا برخی عوامل احتمالی می‌تواند بر نوآوری تاثیر گذار باشد. یکی از این عوامل تاثیر گذار، استاندارد سازی شغلی می‌باشد. در دنیای امروز توانمندی، قدرت اقتصادی، نظامی و سیاسی و رفاه هر کشور بستگی به استفاده بهینه از امکانات به ویژه منابع انسانی شایسته تر و کارآمدتر می‌باشد. پیشرفت و توفیق کشور در عرصه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی در گرو منابع انسانی خلاق و توانمند است. ماهیت ناهمگنی (یکنواخت نبودن) خدمات و تفکیک ناپذیری باعث بروز مشکلات بی‌شماری در ارائه خدمات شده است. مخصوصاً فاکتورهای انسانی به بی‌ثباتی در کیفیت خدمات منجر می‌شوند. استاندارد سازی شغلی، انحراف در واگذاری خدمات کارکنان را کاهش داده است، پیچیدگی کار را ساده نموده و ادراک و آگاهی مشتریان از کیفیت خدمات را افزایش می‌دهد (لو و همکاران، ۲۰۱۴). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد، سطح بالای استاندارد سازی شغلی، تصویر روشنی از شرکت و کارایی عملکرد را به دنبال دارد. استاندارد سازی شغلی عبارتست از " بهره برداری هم افزا از فن آوری های نرم و سخت در دسترس برای انجام یک شغل (احمدی، ۱۳۹۰). اندیشمندان مدیریت بر این باورند که استاندارد سازی شغلی که به مفهوم انجام یکسان و همانند کارهای مشابه، شامل فن‌آوریهای سخت و نرم، می‌تواند متن و محتوای امور را شفاف سازد، ابهام و تعارض در نقش را کاهش دهد و استانداردهای خدمات و محصولات را روشن نماید. استاندارد سازی شغلی در شغل های مرتبط با مشتریان، عدم اطمینان شغلی را کاهش می‌دهد و در نتیجه آن، کیفیت خدمات به سطح بالای خود نزدیک می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۰۹). در این میان اکثر دست اندرکاران و نویسندگان مدیریت به توانمندسازی دیدگاه مکانیکی دارند. توانمندسازی شامل واگذاری استقلال و اختیار به کارمندان برای تصمیم‌گیری در مورد چگونگی اجرای فعالیت‌های روزانه‌شان است (هامبورستد و پری، ۲۰۱۱). بر اساس این دیدگاه توانمندسازی به مفهوم تفویض اختیار و قدرت به کارکنان رده پایین است. طبق تعریف توانمندسازی فرایندی است که طی آن مدیریت ارشد یک بینش روشن را تدوین کرده و برنامه ها و وظایف معین برای نیل به آن را در سازمان ترسیم می‌نماید و اجازه می‌دهد تا آنان در صورت نیاز تغییرات رویه ای و اصلاح فرایندها را انجام دهند. در این رویکرد، استاندارد سازی کار و وظایف مورد تاکید است. به طور خلاصه توانمندسازی یعنی تصمیم‌گیری در یک محدوده معین. کسانی که این رویکرد را اقتباس می‌کنند آنرا شامل فعالیتها و کارکردهایی می‌دانند که به کارکنان حق استفاده و کنترل منابع را می‌دهد (نیهوف و همکاران، ۲۰۰۱). ماده ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری به صراحت از استاندارد سازی خدمات ارایه شده به مردم موضوع ماده ۲۶ و ۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری که سازمانها را ملزم به ایجاد نوآوری در جهت بهبود خدمات به ارباب رجوع نموده است. همچنین با توجه به اینکه آموزش و پرورش به منظور تخصصی سازی مشاغل اقدام به استاندارد سازی شغلی در سازمان نموده است. لذا این احتمال وجود دارد که این امر بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر گذار باشد. رفتار کاری نوآورانه به مفهوم "نوآوری دایمی" از طریق تلاش آگاهانه کارکنان در جهت ارایه نتایج مطلوب و سودمند در محل کار می‌باشد (ایزابل و مایپلار، ۲۰۱۴، ۱۸۴). لذا محقق در این تحقیق به این موضوع خواهد پرداخت و تلاش خواهد نمود که به این پرسش پاسخ دهد که استاندارد سازی شغلی چه تاثیری بر رفتار نوآورانه کارکنان به واسطه توانمندسازی روانشناختی دارد؟

- اهمیت و ضرورت تحقیق:

امروزه نوآوری و خلق دانش نه تنها به مسئله اصلی بسیاری از سازمان های خصوصی و تجاری بدل شده است بلکه به صورت جدی مورد توجه بخش عمومی و دولتی نیز قرار گرفته است. ضرورت توجه به خلق دانش و نوآوری در سازمان های دولتی را می‌باید در انتظارات نوین جامعه از این سازمان ها جستجو نمود. یکی از بارزترین مصداق نوآوری در سازمانها رفتارهای نوآورانه ایست که از کارکنان بروز می‌دهد و دارای اهمیت و جایگاه خاصی در سازمانها می‌باشد. در طی چند دهه اخیر شیوه های

سنتی مدیریت در بخش دولتی به نحوی گسترده از سوی افکار عمومی به چالش کشیده شده است. یک از این شیوه های سنتی در کار استاندارد سازی مشاغل می باشد. استاندارد سازی مشاغل باعث می گردد که افراد در یک زمینه تخصص پیدا نموده و وظایف خود را به صورت روتین و تکراری انجام دهند که به نظر می رسد، این امر می تواند مانع بروز رفتارهای خلاقانه در بین کارکنان گردد. لذا پرداختن به این موضوع می تواند به عنوان یک ضرورت برای هر سازمانی محسوب شود. این در حالیست که توانمندسازی کارکنان به عنوان تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری به زیردستان شناخته شده است. که این امر می تواند بر کاهش عوارض استانداردسازی مشاغل به صورت یک متغیر میانجی نقش مهمی ایفا نموده و از جایگاه خاصی در سازمانهای امروزی به ویژه آموزش و پرورش برخوردار باشد.

اهداف تحقیق:

هدف اصلی:

بررسی تاثیر استاندارد سازی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان

اهداف فرعی:

۱. بررسی تاثیر استاندارد سازی شغلی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان

۲. بررسی تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان

۳. بررسی اثر واسطه ای توانمندسازی روانشناختی بر استاندارد سازی شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان

فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی:

استاندارد سازی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر دارد.

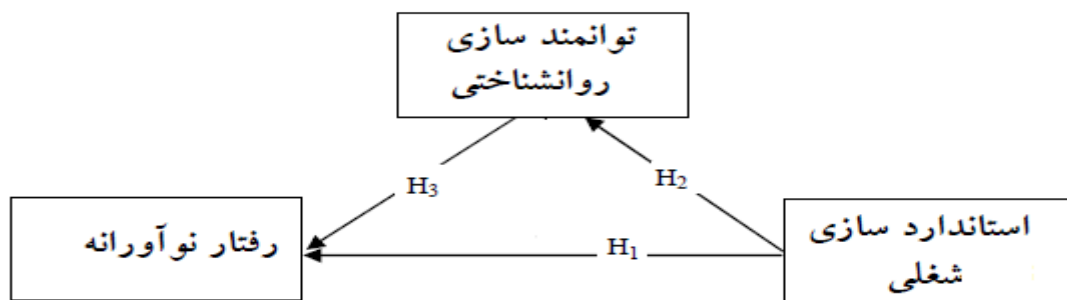
فرضیه های فرعی:

۱. استاندارد سازی شغلی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تاثیر دارد.

۲. توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر دارد.

۳. استاندارد سازی شغلی به واسطه توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر دارد.

مدل مفهومی تحقیق:



شکل شماره ۱- مدل مفهومی تحقیق

منبع: (لو و همکاران، ۲۰۱۴، ۱۱۰۶).

پیشینه تحقیق

لو و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان توانمندسازی کارکنان، استانداردسازی شغل و رفتار نوآورانه دریافتند که استاندارد سازی شغلی اثر منفی بر نوآوری کارکنان دارد. علاوه بر این، توانمند سازی روانشناختی کارکنان واسطه اثر استاندارد شغلی و رفتار نوآورانه می باشد.

آکن و هاگی (۱۹۶۶) در پژوهشی پیشنهاد کردند که مقررات سخت به حس از خود بیگانگی در کارکنان، فاصله گرفتن از شغلشان منتهی می‌گردد. بنابراین در این تحقیق پیشنهاد شده است که استاندارد کردن شغل ممکن است انگیزش و اشتیاق کارکنان در راستای کارشان را تضعیف کرده و رفتار ابتکاری آنها را بیشتر تضعیف کند.

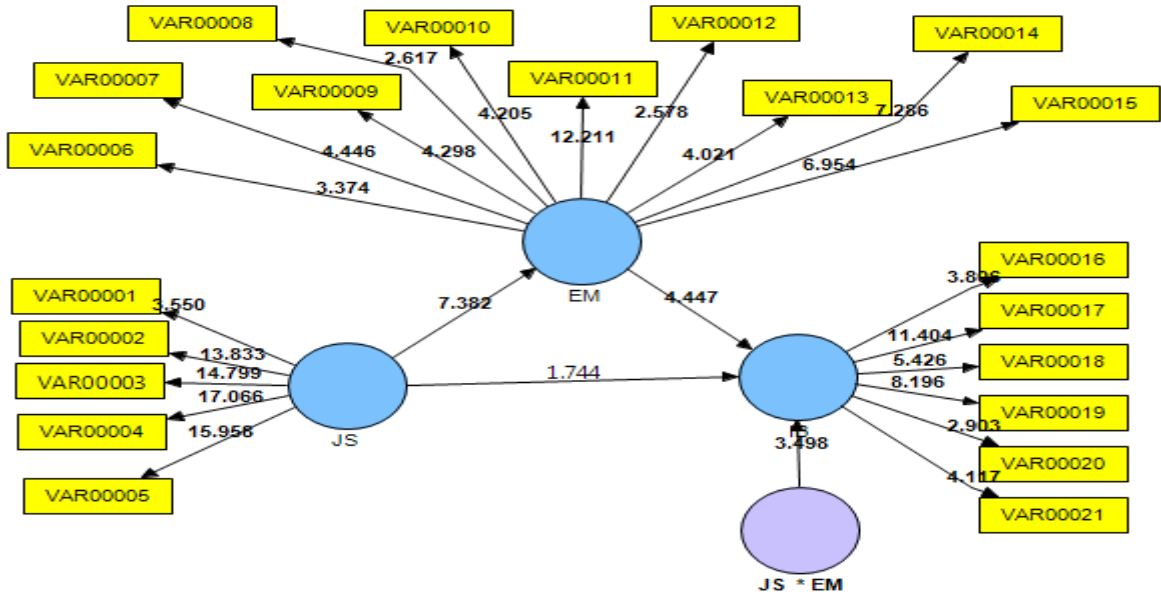
توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) در پژوهشی دریافته‌اند که محیط سازمانی دارای تأثیر مهمی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان است. استاندارد کردن شغل به عنوان نوعی از خصوصیات محیط کاری، بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیر می‌گذارد. کارکنان اطلاع کافی دارند که چنانچه قوانین و مقررات را به طور جدی دنبال کنند. تمایل به انجام کارشان را از دست می‌دهند، میزان رضایت شغلی آنها پایین‌تر و درجه از دست دادن کار آنها بالاتر رفته است.

روش تحقیق

روش مورد استفاده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اندیمشک می‌باشند، که تعداد آنها بر طبق آمار واحد پرسنلی بالغ بر $N=142$ نفر می‌باشد. برای بدست آوردن حجم نمونه از فرمول کوکران تعداد $n = 104$ نفر انتخاب گردید. در این پژوهش، از پرسشنامه‌های استاندارد، استاندارد سازی شغلی شیه و شیه (۲۰۰۱)، توانمند سازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و رفتار ابتکار اسکات و براس (۱۹۹۴) استفاده گردید. روایی ابزار گردآوری داده‌های از جنبه‌های مختلف مورد توجه قرار می‌گیرد که در این پژوهش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط اساتید راهنما و مشاور مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. جهت سنجش پایایی نیز از روشهای مختلف استفاده می‌شود. در پژوهش حاضر بر اساس اطلاعات موجود در پرسشنامه، اعتبار پرسشنامه بعد از اجرا در یک پایلوت ۲۰ نفره و با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۲ بدست آمد. هرچند درصد بدست آمده به یک نزدیکتر باشد، بیانگر قابلیت اعتماد بیشتر پرسشنامه است. مقدار آلفای محاسبه شده برای تحقیق حاضر که در واقع پایایی ابزار این پژوهش را نشان می‌دهد، برای استانداردسازی شغل (۰/۸۵۲)، توانمندسازی روانشناختی (۰/۸۰۲) و رفتار ابتکاری برابر با (۰/۸۰۷) می‌باشد. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از اجرای پرسشنامه‌ها، از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف - اسمیرونوف جهت تایید نرمال بودن توزیع داده‌ها و تکنیکهای معادلات ساختاری نرم) استفاده شده است.

یافته‌ها

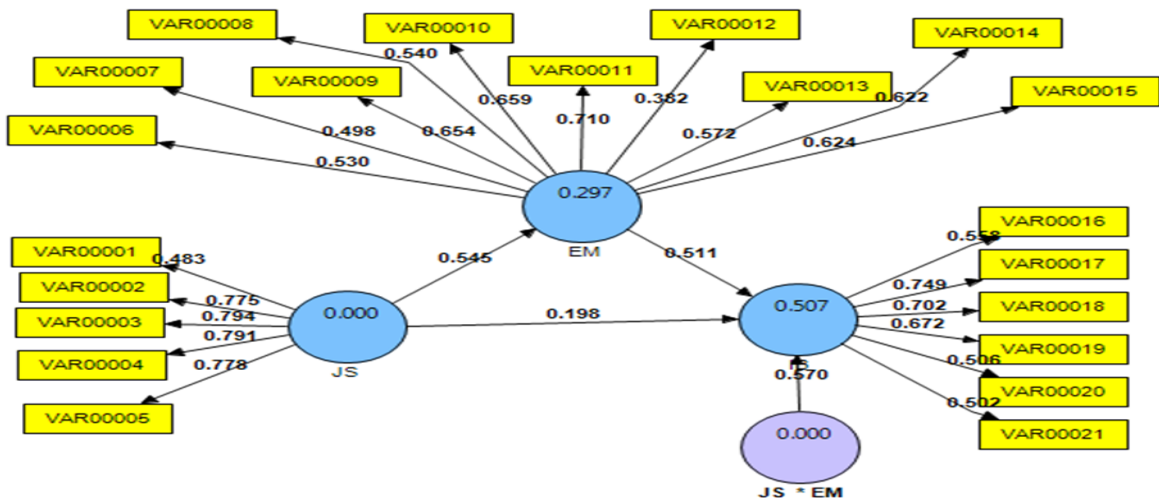
شکل زیر معناداری مسیرها در مدل تحلیل مسیر را نشان می‌دهد. در حالت معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان بر اساس مقدار t در خصوص معناداری ضرایب مسیرها تصمیم‌گیری کرد. در صورتی که مقدار t بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، آن مسیر معنادار و در غیر این صورت آن مسیر معنادار نیست (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).



JS = استاندارد سازی شغلی EM = توانمندسازی روانشناختی IB = رفتار نوآورانه

شکل ۱- خروجی اولیه مدل در حالت معناداری

در این بخش خروجی های مدل ترسیم شده به وسیله نرم افزار Smartpls نمایش داده شده است. خروجی زیر شامل الگوریتم PLS می باشد که در آن ضرایب مسیرنمایش داده شده است. اعدادی که بر روی مسیر بین سازه ها با یکدیگر نمایش داده می شود، ضریب مسیر نامیده می شود. این اعداد بیانگر بتای استاندارد شده در رگرسیون یا ضریب همبستگی دو سازه است. اعداد داخل دایره نیز نشان دهنده ضریب تعیین (r^2) سازه اصلی است و مقدار آن همیشه بین صفر و یک تغییر می کند. هر چه ضریب تعیین بزرگتر باشد نشان می دهد که خط رگرسیون بهتر توانسته تغییرات متغیر وابسته را به متغیر مستقل نسبت دهد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).



JS = استاندارد سازی شغلی EM = توانمندسازی روانشناختی IB = رفتار نوآورانه

شکل شماره ۲: خروجی اولیه مدل در حالت استاندارد

جدول شماره ۱- خلاصه مسیر ها آماره (t) و ضرایب استاندارد (p) در مدل تحقیق

معنی دار بودن / نبودن مسیرها	ضریب مسیر (p)	آماره (t)	مسیر
رد فرضیه	۰/۱۹۸	۱/۷۴۴	استاندارد سازی شغلی ← رفتارنوآورانه کارکنان
تایید(مثبت یا مستقیم)	۰/۵۴۵***	۷/۳۸۲	استاندارد سازی شغلی ← توانمندسازی روانشناختی کارکنان
تایید(مثبت یا مستقیم)	۰/۵۱۱***	۴/۴۴۷	توانمندسازی روانشناختی ← رفتارنوآورانه کارکنان
تایید(مثبت یا مستقیم)	۰/۵۷۰***	۳/۴۹۸	توانمندسازی روانشناختی ← استاندارد سازی شغلی ← رفتارنوآورانه کارکنان

$$* P < 0.05 \quad ** P < 0.01 \quad *** P < 0.001$$

همچنان که در جدول بالا قابل مشاهده است در صورتی که مقادیر t بزرگتر از ۱٫۹۶ باشد، سطح معناداری آن ۰/۰۵ می باشد. همچنین، برای مقادیر t بزرگتر از ۲/۵۷۶ و ۳/۲۹ سطح معناداری به ترتیب ۰/۰۱ و ۰/۰۰۱ می باشد (حنفی زاده و زارع رواسان، ۱۳۹۱، ۵۹).

نتیجه گیری فرضیه اصلی:

استاندارد سازی شغلی بر رفتارنوآورانه کارکنان تاثیر ندارد.

بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به اینکه مقدار آماره t در مسیر سازه های استاندارد سازی شغلی و رفتارنوآورانه کارکنان $t=(1/744)$ کوچکتر از ۱/۹۶ می توان چنین بیان کرد که در سطح خطای ۰/۰۵ و اطمینان ۹۵ درصد، استاندارد سازی شغلی بر رفتارنوآورانه کارکنان تاثیر ندارد و فرضیه فوق رد می باشد. یافته های این تحقیق با یافته های لو و همکاران (۲۰۱۴) که دریافته بود استانداردسازی بر رفتارنوآورانه کارکنان تاثیر منفی دارد، همخوانی ندارد.

نتیجه گیری فرضیه فرعی اول:

استاندارد سازی شغلی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تاثیر دارد.

بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به اینکه مقدار آماره t در مسیر سازه های استاندارد سازی شغلی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان $t=(7/382)$ بزرگتر از ۱/۹۶ می توان چنین بیان کرد که در سطح خطای ۰/۰۵ و اطمینان ۹۵ درصد، استاندارد سازی شغلی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر به دست آمده برای دو سازه استاندارد سازی شغلی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان، برابر با $p < 0.05$ مثبت یا مستقیم می باشد. یعنی افزایش یک واحدی در متغیر استاندارد سازی شغلی باعث افزایش $(\beta=0.545)$ واحدی در توانمندسازی روانشناختی کارکنان می شود. یافته های این تحقیق با یافته های لو و همکاران(۲۰۱۴) و توماس و ولتهوس(۱۹۹۰) همخوانی دارد.

نتیجه گیری فرضیه فرعی دوم:

توانمندسازی روانشناختی بر رفتارنوآورانه کارکنان تاثیر دارد.

بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به اینکه مقدار آماره t در مسیر سازه های توانمندسازی روانشناختی و رفتارنوآورانه کارکنان $t=(4/447)$ بزرگتر از ۱/۹۶ می توان چنین بیان کرد که در سطح خطای ۰/۰۵ و اطمینان ۹۵ درصد، حمایت مدیران بر رفتار کاری نوآورانه تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر به دست آمده برای دو سازه توانمندسازی روانشناختی بر رفتارنوآورانه کارکنان، برابر با $(\beta=0.511, p < 0.05)$ مثبت یا مستقیم می باشد. یعنی افزایش یک واحدی در متغیر توانمندسازی روانشناختی باعث افزایش (0.511) واحدی در رفتارنوآورانه کارکنان می شود. یافته

های این تحقیق با یافته های لو و همکاران (۲۰۱۴)، آکن و هاگی (۱۹۶۶)، همخوانی دارد. نتیجه گیری فرضیه فرعی سوم:

توانمندسازی روانشناختی تاثیر استاندارد سازی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان را تعدیل می کند.

بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به اینکه مقدار آماره t در مسیر سازه های توانمندسازی روانشناختی، استاندارد سازی شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان $t = (۳/۴۹۸)$ بزرگتر از $۱/۹۶$ می توان چنین بیان کرد که در سطح خطای $۰/۰۵$ و اطمینان ۹۵ درصد، استاندارد سازی شغلی به واسطه توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر به دست آمده برای بررسی اثر واسطه ای، توانمندسازی روانشناختی بر استاندارد سازی شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان، برابر با $(\beta = ۰/۵۷۰, p < ۰/۰۵)$ مثبت یا مستقیم می باشد. یعنی استاندارد سازی شغلی به واسطه توانمندسازی روانشناختی، بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر مثبت ایجاد می کند. یافته های این تحقیق با یافته های لو و همکاران (۲۰۱۴)، همخوانی دارد.

پیشنهادهای مبتنی بر فرضیه های تحقیق:

- ۱- با توجه به اینکه بر اساس آزمون معادلات ساختاری، شاخص سوم بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان داشته است، لذا به مدیران آموزش و پرورش اندیشک پیشنهاد می گردد، به کارکنان خود اختیار در تصمیم گیری ها را تفویض نمایند تا در صورت بروز مشکلات کاری، کارکنان برای رفع سریع مشکلات راهکارهایی ویژه ای اتخاذ کنند.
- ۲- با توجه به اینکه بر اساس آزمون معادلات ساختاری، شاخص چهارم بعد از شاخص سوم، بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان داشته است، لذا به مدیران آموزش و پرورش شهرستان اندیشک پیشنهاد می گردد، به طور مؤثر از اتوماسیون اداری برای کسب ثبات در خدمات دهی به ارباب رجوع استفاده نموده و با گسترش استفاده
- ۳- کارکنان از اتوماسیون اداری از طریق توسعه اتوماسیون و آموزش کارکنان برای استفاده از اتوماسیون اداری به تقویت توانمندسازی روانشناختی کارکنان کمک نمایند.
- ۴- با توجه به اینکه بر اساس آزمون معادلات ساختاری، شاخص پنجم، در رتبه سوم بیشترین تاثیر بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان قرار دارد، لذا به مدیران آموزش و پرورش اندیشک پیشنهاد می گردد، در استاندارد سازی مشاغل در سازمان، تفاوت بین مشاغل و نحوه انجام آنها به درستی لحاظ گردد. طراحی مجدد شغل و مهندسی مجدد می تواند راهکار پیشنهادی برای مدیران در این زمینه باشد.
- ۵- در میان شاخص های توانمندسازی روانشناختی شاخص ششم، بیشترین تاثیر را بر نوآوری کارکنان داشته است، بر این اساس به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می گردد، ضمن افزایش استقلال شغلی در کارکنان و کاهش سلسله مراتب سازمانی و مسطح نمودن ساختار سازمانی به افزایش نوآوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان کمک نمایند.
- ۶- با توجه به میزان اثرگذاری شاخص پنجم و سوم در پرسشنامه تحقیق بر رفتارهای نوآورانه در کارکنان، به مدیران پیشنهاد می گردد، با برگزاری آموزشهای مستمر و ضمن خدمت کارکنان و ارزیابی دوره های آموزشی به افزایش مهارت های لازم برای انجام وظایف شغلی کارکنان کمک نمایند.
- ۷- پیشنهاد می شود که مدیران سازمان مسئولیت ها، اهداف، شرح وظایف و مأموریت های سازمان را به درستی و شفافیت کامل برای کارکنان تشریح نمایند.
- ۸- به مدیران منابع انسانی سازمان پیشنهاد می گردد، که غنی سازی شغلی کارکنان را در جهت افزایش احساس معنی دار بودن کار، احساس مسئولیت بیشتر و امکان آگاهی از نتیجه واقعی کار و امکان کسب مهارت ها و توانایی های نوین، انگیزه ی درونی قوی در جهت افزایش میزان رفتارهای خلاقانه در کارکنان در دستور کار سازمان قرار دهند.

پیشنهادها برای تحقیقات بعدی:

- ۱- از آنجا که در پژوهشهای قبلی توسط سایر محققین به استناد از پیشینه تحقیق، استاندارد سازی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان اثر معکوس داشته است، لذا در این پژوهش هیچ گونه تاثیری به طور مستقیم بر رفتارهای نوآورانه کارکنان نداشته است، لذا به محققین بعدی نیز پیشنهاد می گردد که در سایر سازمانهایی که مشاغل در آنها از سطح استاندارد سازی بیشتری نسبت به آموزش و پرورش برخوردار است، مشابه پژوهش فوق صورت گرفته و نتایج آن با نتایج این تحقیق مقایسه گردد.
- ۲- علاوه بر توانمندسازی که در این تحقیق به عنوان متغیر تعدیل کننده، استاندارد سازی شغلی بر رفتار نوآورانه مورد بررسی قرار گرفت، اثرات تعدیلی احتمالی دیگر نیز، نظیر اشتراک گذاری دانش و فرهنگ سازمانی نیز باید توسط سایر محققین مورد بررسی قرار گیرد.

محدودیتها و موانع تحقیق:

در این پژوهش محدودیتهایی وجود داشت که به چند مورد آن اشاره می شود:

- ۱- داده هایی که از طریق خود گزارشی و پرسشنامه تهیه می گردد ممکن است باعث ایجاد انحراف و یا تعصب در ارزیابی نظرات پاسخ دهندگان گردد.
- ۲- محدود نمودن جامعه مورد مطالعه به کارکنان ستادی اداره آموزش و پرورش شهرستان اندیمشک به دلیل گستردگی سازمان آموزش و پرورش در استان و کشور.

فهرست منابع:

۱. احمدی، سید علی اکبر، رشیدی مهدی (۱۳۹۰) بررسی تأثیر استانداردسازی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی، مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور استان خراسان جنوبی، پژوهش های مدیریت، سال چهارم، شماره یازدهم، بهار صص ۲۱-۳۴.
۲. آذر، عادل، غلامزاده، رسول، قنواتی، مهدی(۱۳۹۱) مدلسازی مسیری-ساختاری در مدیریت کاربرد نرم افزار smartpls، انتشارات نگاه دانش، چاپ اول، تهران.
3. Aiken, M. and Hage, J. (1966), "Organizational alienation: a comparative analysis", *American Sociological Review*, Vol. 31 No. 4, pp. 497-507.
4. Chen, Li-Chan; Niu, Han-Jen; Wang, Yau-De; Yang, Chyan; Tsaur, Sheng-Hshung, (2009), Does Job Standardization Increase Organizational Citizenship Behavior?, *Public Personnel Management* , Vol. 38, No. 3.
5. Hsieh, Y.M. and Hsieh, A.T. (2001), "Enhancement of service quality with job standardization", *The Service Industries Journal*, Vol. 21 No. 3, pp. 147-166.
6. Humborstad, S. I. W., & Perry, C. (2011). Employee empowerment, job satisfaction and organizational commitment: An in-depth empirical investigation. *Chinese Management Studies*, 5(3): 325-344.
7. Isabel Ma Prieto, Ma Pilar Pérez-Santana, (2014) "Managing innovative work behavior: the role of human resource practices", *Personnel Review*, Vol. 43 Iss: 2, pp.184 – 208.
8. Luoh, Hsiang-Fei ,Tsaur,Sheng-Hshung ,Tang, Ya-Yun (2014) "Empowering employees: job standardization and innovative behavior", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 26 Iss: 7, pp.1100 – 1117 .
9. Niehoff BP, Moorman RH, Blakely G, Fuller J. The influence of empowerment and job enrichment o employee loyalty in a downsizing environment. *Group Organ Manage* 2001;26(1):91-114.
10. Scott, S.G. and Bruce, R.A. (1994), "Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace", *Academy of Management Journal*, Vol. 37 No. 3, pp. 580-607.
11. Spreitzer, G.M. (1995), "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation", *Academy of Management Journal*, Vol. 38 No. 5, pp. 1442-1465.
12. Thomas, K.W. and Velthouse, B.A. (1990), "Cognitive elements of empowerment: an 'interpretive' model of intrinsic task motivation", *Academy of Management Review*, Vol. 15 No. 4, pp. 666-