



دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

گروه علمی مدیریت

عنوان پایان نامه:

بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با رهبری معنوی و توانمندسازی

روانشناختی کارکنان شهرک صنعتی بزرگ شیراز

سمیرا ثریا آسا

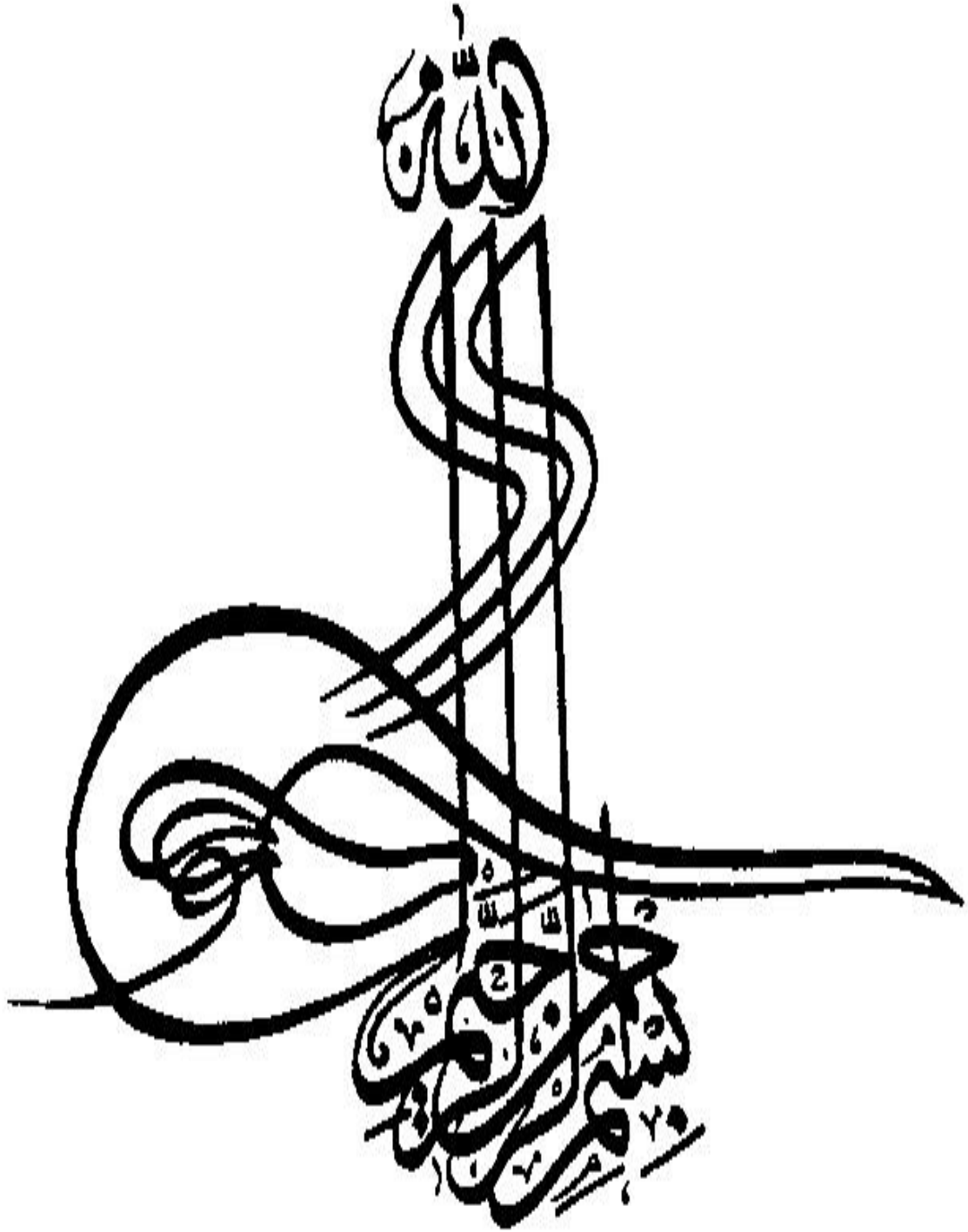
استاد راهنما:

دکتر سعید کیا کجوری

استاد مشاور:

دکتر محمد حسن صیف

اسفند ۱۳۹۰





دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

مرکز شیراز

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

گروه علمی مدیریت

عنوان پایان نامه:

بررسی رابطه کار آفرینی سازمانی با رهبری معنوی و توانمندسازی

روانشناختی کارکنان شهرک صنعتی بزرگ شیراز

سمیرا ثریا آسا

استاد راهنما:

دکتر سعید کیا کجوری

استاد مشاور:

دکتر محمد حسن صیف

اسفند ۱۳۹۰

تاریخ: ۱۳۹۰/۱۲/۲۵

شماره: ۰۵/۱۶۲۷۱

پیوست:



دانشگاه پیام نور استان فارس
باسمه تعالی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

صور تجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد خانم سمیرا ثریا آسا دانشجوی رشته مدیریت دولتی به شماره دانشجویی ۸۷۰۰۰۴۳۹۱ تحت عنوان:

« بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با رهبری معنوی و توانمند سازی رانشناختی کارکنان در شهرک صنعتی بزرگ شیراز »

با حضور هیات داوران در روز پنج شنبه مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۲۵ ساعت ۸:۰۰ صبح در محل ساختمان غدیر برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را شایسته

نمره به عدد ۱۹... به حروف... با درجه... تشخیص داد.

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبه دانشگاهی	دانشگاه / موسسه	امضاء
دکتر سعید کیا کجوری	راهنما	استادیار	پیام نور شیراز	
آقای محمد حسن صیفا	مشاور	مربی	پیام نور خرامه	
دکتر سید محمد حسین کمائی	داور	استادیار	پیام نور شیراز	
دکتر احمد خاکساری	نماینده تحصیلات تکمیلی	دانشیار	پیام نور شیراز	

رئیس اداره تحصیلات تکمیلی

شیراز- شهرک گلستان، بلوار دهخدا
قبل از نمایندگان بین المللی
تلفن : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۴۰-۳
دورنگار : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۴۹
صندوق پستی : ۱۳۶۸- ۷۱۹۵۵
www.spnu.ac.ir
Email : admin@spnu.ac.ir

اینجانب سمیرا ثریاسا دانشجوی ورودی سال ۸۷ مقطع کارشناسی ارشد رشته مهندسی درخت گواهی می
نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر ، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و ماخذ
آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده ام . بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می
دانم و جوابگوی آن خواهم بود .
دانشجو تأیید می نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می باشد و در صورت استفاده از نتایج
دیگران مرجع آن را ذکر نموده است .

سمیرا ثریاسا
تاریخ و امضاء

اینجانب سمیرا ثریاسا دانشجوی ورودی سال ۸۷ مقطع کارشناسی ارشد رشته مهندسی درخت گواهی می
نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله ، کتاب ، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما ، با
نظر ایشان نسبت به نشر مقاله ، کتاب ، و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم .

سمیرا ثریاسا
تاریخ و امضاء

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات ، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام
نور می باشد

اسفند ۱۳۹۰

با افتخار تقدیم به،

پدر عزیزم، منظر صبر و بردباری و خانواده ام

که همه دنیای من هستند

و مدینه به روح پاک مادرم که مشوق من در دوران تحصیل بودند.

و دیگر دوستان که

همواره با همراهی شان مایه شرف من بوده اند

مشکر و قدردانی

حال که بخارش این پایان نامه به اتمام رسیده است، سزاوار است که از عزیزان و بزرگوارانی که در این راه مرایاری کرده اند
پاسکزاری کنم.

از استاد دکتر اهدر جناب آقای دکتر سعید کیا کجوری که به عنوان استاد راهنما در تمام مراحل تحقیق کمک فراوانی به من نموده اند
مشکر و قدردانی می‌نمایم.

از استاد گرامی جناب آقای دکتر محمد حسن صیف استاد مشاور دلسوز که با پیشنهاد و نظارت مستمر خود راهگشای من در پیشبرد این
تحقیق بوده اند صمیمانه قدردانی می‌کنم.

همچنین از جناب آقای دکتر محمد حسین کانی که کار داوری این پروپوزش را بر عهده گرفتند کمال تشکر را دارم

از مدیریت محترم شرکت شهرک های صنعتی فارس به دلیل همکاری، پشتیبانی و راهنمایی های مفید و مؤثرشان و همچنین کلید
کارکنان شرکت های شهرک صنعتی بزرگ شیراز که در تکمیل پرشنامه مرایاری کردند پاسکزارم.

چکیده فارسی:

امروزه سازمان‌ها برای اینکه قادر به ادامه حیات باشند باید به کارکنان توانمند و با دانش، مهارت و کارآفرین در سازمان‌ها مجهز شوند. کارآفرینی سازمانی فرایندی است که از طریق القای فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان به ارائه نوآوری در محصول و فرایند می‌انجامد. در کشوری مثل ایران به خاطر نرخ بیکاری بالا و نرخ خوداشتغالی پایین، تشویق کارآفرینی در سازمان‌ها اولویتی اساسی به شمار می‌رود.

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان شهرک صنعتی بزرگ شیراز می‌باشد. این پژوهش با توجه به روش توصیفی از نوع همبستگی است و از نظرهدف کاربردی است. تعداد جامعه آماری این پژوهش تعداد ۱۰۳۹۴ نفر از کارکنان شرکت‌های فعال شهرک صنعتی بزرگ شیراز بودند که تعداد ۳۸۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. در این تحقیق ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه بوده است. نرم افزارهای آماری که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند عبارتند از نرم افزار لیزرل اس.پی.اس.اس. و اکسپرت چویس.

نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. بین رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی رابطه معنا دار وجود دارد. بین رهبری معنوی و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد. بین توانمندسازی روانشناختی و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد، اما توانمندسازی روانشناختی با سه مؤلفه نوآوری در فرایند، خود تجدیدی و ریسک پذیری رابطه معنا داری وجود ندارد. بین جنسیت و کارآفرینی سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد و می‌توان گفت که مردها دارای کارآفرینی سازمانی بالاتری می‌باشند. بین سن و کارآفرینی سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد و می‌توان گفت که افراد با سن ۳۵ تا ۴۴ سال دارای کارآفرینی سازمانی بالاتری می‌باشند. بین وضعیت تأهل و کارآفرینی سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد و می‌توان گفت که افراد متأهل دارای کارآفرینی سازمانی بالاتری می‌باشند. بین سطح تحصیلات و کارآفرینی سازمانی رابطه معنا داری وجود ندارد و می‌توان گفت که میزان تحصیلات فرد در کارآفرینی سازمانی تفاوت نمی‌کند.

واژگان کلیدی: کارآفرینی سازمانی، توانمندسازی روانشناختی، رهبری معنوی

فهرست مطالب:

عنوان.....	صفحه.....
فصل اول: کلیات پژوهش	
۱-۱- مقدمه.....	۱
۲-۱- بیان مسأله.....	۳
۳-۱- اهمیت موضوع.....	۵
۴-۱- اهداف تحقیق.....	۸
فصل دوم: ادبیات تحقیق	
۱-۲- مقدمه.....	۱۰
۲-۲- مبانی نظری تحقیق.....	۱۰
۱-۲-۲- کارآفرینی سازمانی.....	۱۰
۱-۱-۲-۲- تعریف کارآفرینی و انواع آن.....	۱۰
۲-۱-۲-۲- عوامل کلیدی کارآفرینی.....	۱۲
۳-۱-۲-۲- انواع کارآفرینی.....	۱۲
۴-۱-۲-۲- کارآفرینی سازمانی.....	۱۴
۵-۱-۲-۲- انواع سازمانها از نظر کارآفرینی سازمانی.....	۱۷
۶-۱-۲-۲- مراحل کارآفرینی سازمانی.....	۱۸
۷-۱-۲-۲- موانع و محدودیت های کارآفرینی سازمانی.....	۱۹
۸-۱-۲-۲- نظریه ها و مدل های کارآفرینی سازمانی.....	۲۲
۹-۱-۲-۲- ابعاد کارآفرینی سازمانی آنتونیک و هیسریچ.....	۲۵
۲-۲-۲- توانمندسازی روانشناختی.....	۳۱
۱-۲-۲-۲- تعاریف و مفاهیم توانمندسازی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان.....	۳۱
۲-۲-۲-۲- نظریه ها و مدل های توانمندسازی کارکنان.....	۳۵
۳-۲-۲-۲- ابعاد توانمندسازی روانشناختی.....	۴۴
۴-۲-۲-۲- عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان.....	۴۷
۵-۲-۲-۲- استراتژی های توانمندسازی.....	۴۸

۵۰۳-۲-۲ رهبری معنوی
۵۰۱-۳-۲-۲ معنویت
۵۳۲-۳-۲-۲ تعاریف رهبری معنوی
۵۶۳-۳-۲-۲ تعامل معنویت و رهبری
۵۷۴-۳-۲-۲ شاخص های معنویت برای کاربرد در شیوه رهبری
۵۹۵-۳-۲-۲ نظریه ها و مدل های رهبری معنوی
۶۳۶-۳-۲-۲ کارآفرینی سازمانی و رهبری معنوی
۶۳۷-۳-۲-۲ نقش رهبران معنوی در توانمندسازی کارکنان
۶۸۳-۲ پیشینه تحقیق
۶۸۱-۳-۲ تحقیقات داخلی
۷۲۲-۳-۲ تحقیقات خارجی
۷۶۴-۲ چهار چوب نظری تحقیق
۷۸۵-۲ مدل مفهومی تحقیق
۷۹۶-۲ فرضیات تحقیق
۸۰۷-۲ تعاریف مفهومی تحقیق
	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۸۳۱-۳ مقدمه
۸۳۲-۳ روش تحقیق
۸۴۳-۳ جامعه آماری
۸۵۴-۳ شیوه نمونه گیری و حجم نمونه
۸۶۵-۳ شیوه ها و ابزار گرد آوری داده ها و ارتباط آن با مدل تحقیق
۸۸۶-۳ پایایی و روایی
۸۹۷-۳ فنون تحلیل داده ها
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۹۱۱-۴ مقدمه
۹۱۲-۴ تجزیه و تحلیل توصیفی داده
۱۰۵۳-۴ آمار استنباطی
۱۲۱۴-۴ بررسی فرضیات تحقیق

۱۲۷.....	۴-۵-رتبه بندی مؤلفه های تحقیق.....
۱۲۹.....	۴-۶- مدل یابی معادلات ساختاری.....
۱۳۲.....	۴-۷- برآزش و مدل تحقیق.....
	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری، محدودیت ها و پیشنهادات
۱۳۷.....	۵-۱- مقدمه.....
۱۳۷.....	۵-۲- بحث و تفسیر نتایج تحقیق.....
۱۴۲.....	۵-۳- محدودیت های تحقیق.....
۱۴۳.....	۵-۴- پیشنهادات بر اساس یافته های تحقیق.....
۱۴۴.....	۵-۵- پیشنهادات برای محققین آینده.....
	فهرست منابع
۱۴۵.....	پیوست ها.....
۱۴۸.....	منابع فارسی.....
۱۵۲.....	منابع لاتین.....

فهرست جدول ها

- جدول ۱-۲- تعاریف کارآفرینی سازمانی از دیدگاه صاحب نظران..... ۱۶
- جدول ۲-۲- رویکرد های توانمندسازی کارکنان ۳۶
- جدول ۳-۲- ابعاد رهبری معنوی از دیدگاه فرای..... ۶۱
- جدول ۴-۲- ابعاد رهبری معنوی از دیدگاه هنری و ریچارد..... ۶۲
- جدول ۱-۳- شماره گویه های مربوط به کارآفرینی سازمانی..... ۸۶
- جدول ۲-۳- شماره سؤال های مربوط به توانمندسازی روانشناختی..... ۸۷
- جدول ۳-۳- شماره سؤال های مربوط به رهبری معنوی..... ۸۷
- جدول ۴-۳- ضریب آلفا برای مقیاس های سنجش پژوهش..... ۸۸
- جدول ۱-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس جنسیت..... ۹۲
- جدول ۲-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سن..... ۹۳
- جدول ۳-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس وضعیت تأهل..... ۹۴
- جدول ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سطح تحصیلات..... ۹۵
- جدول ۵-۴- جدول متغیر های توصیفی کارآفرینی سازمانی..... ۹۶
- جدول ۶-۴- نمره ابعاد کارآفرینی سازمانی..... ۹۶
- جدول ۷-۴- طیف فراوانی ابعاد کارآفرینی سازمانی..... ۹۸
- جدول ۸-۴- جدول متغیر های توصیفی توانمندسازی روانشناختی..... ۱۰۰
- جدول ۹-۴- نمره ابعاد توانمندسازی روانشناختی..... ۱۰۰
- جدول ۱۰-۴- طیف فراوانی مؤلفه های توانمندسازی روانشناختی..... ۱۰۱
- جدول ۱۱-۴- جدول متغیر های توصیفی رهبری معنوی..... ۱۰۲
- جدول ۱۲-۴- نمره ابعاد رهبری معنوی..... ۱۰۳
- جدول ۱۳-۴- درصد فراوانی در گویه های رهبری معنوی..... ۱۰۴
- جدول ۱۴-۴- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیر های تحقیق..... ۱۰۵
- جدول ۱۵-۴- آزمون کفایت نمونه برداری و بارتلت مؤلفه های کارآفرینی سازمانی..... ۱۰۶
- جدول ۱۶-۴- میزان اشتراک شاخص های کارآفرینی سازمانی..... ۱۰۷
- جدول ۱۷-۴- واریانس کل برای متغیر های کارآفرینی سازمانی..... ۱۰۸
- جدول ۱۸-۴- ماتریس ابعاد کارآفرینی سازمانی..... ۱۰۹

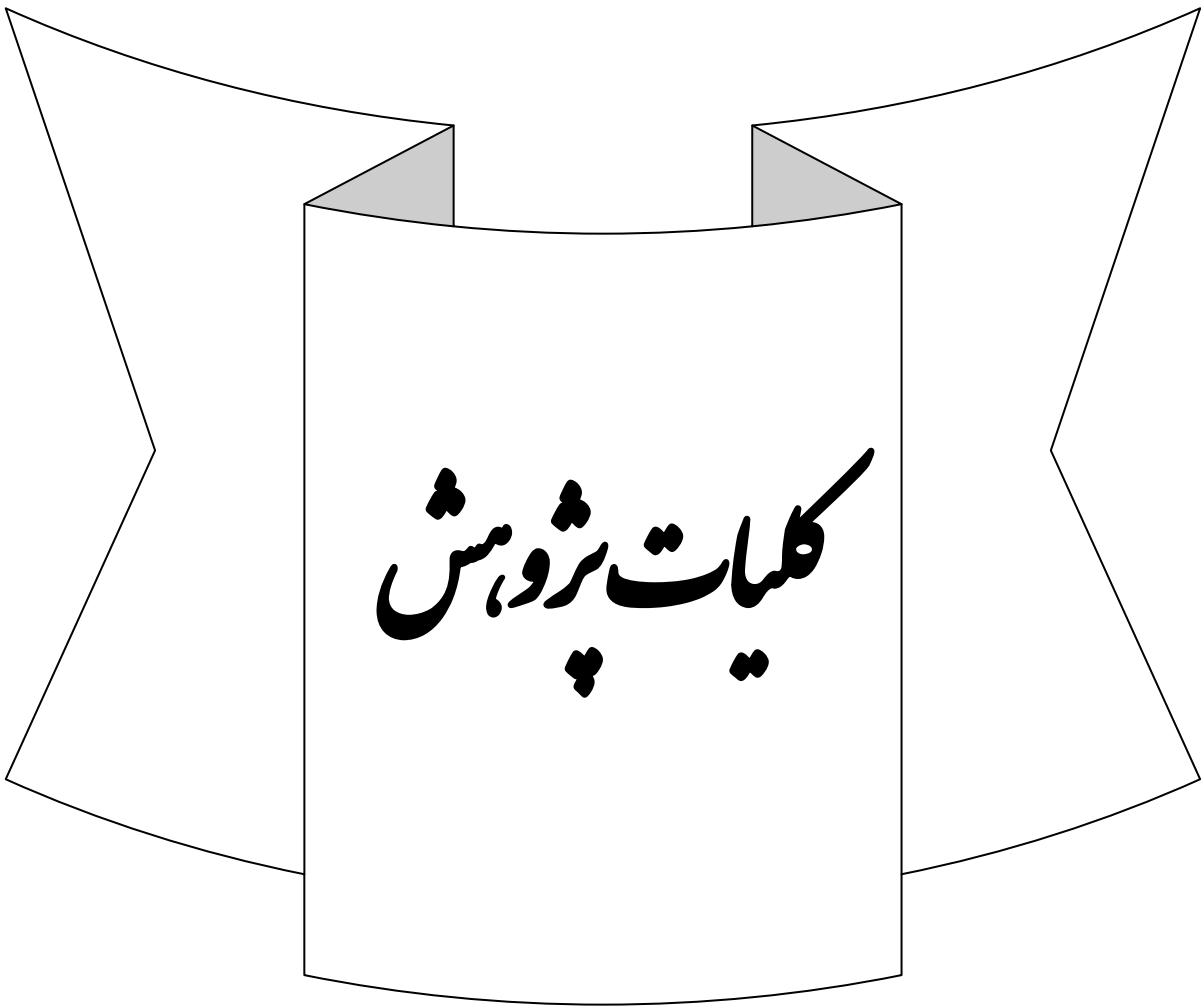
- جدول ۴-۱۹- آزمون کفایت نمونه برداری و بارتلت مؤلفه توانمندسازی روانشناختی..... ۱۱۰
- جدول ۴-۲۰- میزان اشتراک شاخص های توانمندسازی روانشناختی..... ۱۱۰
- جدول ۴-۲۱- واریانس کل برای متغیر های توانمندسازی روانشناختی..... ۱۱۱
- جدول ۴-۲۲- ماتریس ابعاد توانمندسازی روانشناختی..... ۱۱۲
- جدول ۴-۲۳- آزمون کفایت نمونه برداری و بارتلت مؤلفه رهبری معنوی..... ۱۱۳
- جدول ۴-۲۴- میزان اشتراک شاخص های رهبری معنوی..... ۱۱۳
- جدول ۴-۲۵- واریانس کل برای متغیر های رهبری معنوی..... ۱۱۴
- جدول ۴-۲۶- ماتریس ابعاد رهبری معنوی..... ۱۱۵
- جدول ۴-۲۷- آزمون تی تک نمونه‌ای کارآفرینی سازمانی..... ۱۱۶
- جدول ۴-۲۸- آزمون تی تک نمونه‌ای رهبری معنوی..... ۱۱۶
- جدول ۴-۲۹- آزمون تی تک نمونه‌ای توانمندسازی روانشناختی..... ۱۱۷
- جدول ۴-۳۰- مدل رگرسیون برای متغیر های رهبری و توانمندسازی با کارآفرینی سازمانی..... ۱۱۷
- جدول ۴-۳۱- تحلیل واریانس..... ۱۱۸
- جدول ۴-۳۲- ضرایب رگرسیون با توجه به وارد شدن هر یک از مؤلفه ها..... ۱۱۹
- جدول ۴-۳۳- جدول آزمون همبستگی پیرسون بین کارآفرینی سازمانی و رهبری معنوی..... ۱۲۱
- جدول ۴-۳۴- جدول آزمون همبستگی پیرسون بین کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی..... ۱۲۱
- جدول ۴-۳۵- جدول آزمون همبستگی پیرسون بین رهبری معنوی و توانمند سازی روانشناختی..... ۱۲۲
- جدول ۴-۳۶- آزمون همبستگی بین رهبری معنوی و مولفه های کارآفرینی..... ۱۲۳
- جدول ۴-۳۷- آزمون همبستگی بین توانمند سازی روانشناختی و مولفه های کارآفرینی..... ۱۲۴
- جدول ۴-۳۸- آزمون تی گروه های مستقل جهت بررسی و مقایسه زنان و مردان از نظر کارآفرینی سازمان..... ۱۲۵
- جدول ۴-۳۹- جدول تحلیل واریانس یک طرفه بین سن پاسخگویان و کارآفرینی سازمانی..... ۱۲۵
- جدول ۴-۴۰- آزمون تی گروه‌های مستقل جهت بررسی و مقایسه کارکنان مجرد و متأهل از نظر کارآفرینی سازمانی..... ۱۲۶
- جدول ۴-۴۱- جدول تحلیل واریانس یک طرفه بین سطح تحصیلات پاسخگویان و کارآفرینی سازمانی..... ۱۲۶
- جدول ۴-۴۲- رتبه بندی شاخص های کارآفرینی سازمانی..... ۱۲۷

- جدول ۴-۴۳- رتبه بندی مؤلفه های توانمندسازی روانشناختی..... ۱۲۷
- جدول ۴-۴۴- رتبه بندی شاخص های رهبری معنوی..... ۱۲۸
- جدول ۴-۴۵- برآورد مقادیر عاملی اولیه..... ۱۳۰
- جدول ۴-۴۶- شاخص های برازش مدل اولیه..... ۱۳۲
- جدول ۴-۴۷- مقادیر مدل اندازه گیری در مدل نهایی..... ۱۳۵
- جدول ۴-۴۸- شاخص های برازش مدل نهایی..... ۱۳۵

فهرست نمودار ها

- نمودار ۱-۲- مدل کارآفرینی سازمانی کورنوال و پرلن..... ۲۲
- نمودار ۲-۲- مدل کارآفرینی سازمانی اکهلز و نک..... ۲۳
- نمودار ۳-۲- مدل کارآفرینی سازمانی کوراتکوو همکاران..... ۲۴
- نمودار ۴-۲- مدل توانمندسازی روانشناختی در محیط کار..... ۳۹
- نمودار ۵-۲- مدل رهبری معنوی فرای..... ۶۰
- نمودار ۶-۲- مدل تحقیق..... ۷۸
- نمودار ۱-۴- توزیع پاسخگویان بر اساس جنسیت..... ۹۲
- نمودار ۲-۴- توزیع درصد فراوانی نسبی پاسخگویان بر اساس سن..... ۹۳
- نمودار ۳-۴- توزیع پاسخگویان بر اساس وضعیت تاهل..... ۹۴
- نمودار ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سطح تحصیلات..... ۹۵
- نمودار ۵-۴- رتبه بندی شاخص های کارآفرینی سازمانی..... ۱۲۷
- نمودار ۶-۴- رتبه بندی اولیه مؤلفه های توانمندسازی روانشناختی..... ۱۲۸
- نمودار ۷-۴- رتبه بندی مؤلفه های توانمندسازی روانشناختی..... ۱۲۸
- نمودار ۸-۴- رتبه بندی اولیه شاخص های رهبری معنوی..... ۱۲۹
- نمودار ۹-۴- رتبه بندی شاخص های رهبری معنوی..... ۱۲۹
- نمودار ۱۰-۴- مدل برازش شده اولیه تحقیق..... ۱۳۰
- نمودار ۱۱-۴- مدل نهایی برازش شده تحقیق..... ۱۳۴

فصل اول



۱-۱- مقدمه:

در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدفها و رسالت های موردنظر، عنصر کار آفرینی است. در این میان آنچه مقوله تحول سازمان را حیات می بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می کند، کارآفرینی سازمان است. کامیابی سازمانی، به آمیزه ای اثربخش از پول، مواد، ماشین و منابع انسانی برای دستیابی به هدفهای کوتاه مدت و بلندمدت بستگی دارد و به علت پیچیدگی، گوناگونی و یگانگی سازمانها، زمینه های تخصصی بسیاری پدید آمده اند، تا منافع بالقوه هر یک از اجزای سازنده را به حداکثر برسانند. واقعیت این است که اگر در سازمانها از وجود انسانهای خلاق، دانشگر، فرصت شناس و تبیین گر مسائل بی بهره باشیم، بسیاری از فرصتها و موقعیتهای را از دست خواهیم داد. برای رسیدن به هدف جهانی شدن و یا حتی ماندن در این سطح، پرورش و جایگزینی نیروهای جدید به منظور ادامه راه رشد و ترقی الزامی است و آینده صنعت متعلق به کسانی است که برای آن برنامه و هدف دارند.

از مهمترین محورهای اساسی که بر طراحی، سازماندهی، رهبری و ارزیابی سازمانهای نوین تأثیرگذار است توجه به شبکه کارآفرینی سازمانی است. زیرا کارآفرینی سازمانی فرایندی است که در شبکه متغیری از روابط کارکنان واقع شده و این روابط می تواند رابطه کارآفرین را با منابع و فرصتها محدود یا تسهیل کند.

برنامه ریزی در رهبری سازمان در راستای توسعه منابع انسانی و طراحی برنامه های توانمندسازی منابع انسانی، یکی از راهکارهای اساسی رسیدن به توسعه پایدار و جهانی سازی است که مدیران منابع انسانی در آن نقش بسزایی دارند. وظیفه رهبران سازمان فراهم ساختن تسهیلاتی جهت پیاده سازی استراتژی توانمند سازی است. اعتقاد بر این است که خلاقیت و نوآوری زمانی تحقق می یابد که سازمان و بنگاه اقتصادی از نیرو های پر دانش، خلاق و با انگیزه برخوردار باشد، توانا سازی منابع انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان بر عهده دارند، توأم با کارایی و اثر بخشی. این استراتژی ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم موجب تغییر نگرش و رفتار کارکنان می شوند و زمینه را برای تربیت نیروی متخصص و توانمند مهیا می سازند. با توجه به هدف و فلسفه وجودی سازمانها، ویژگیهای سازمان و کارکنان و نقشهای آنان می توان به پیاده سازی انواع استراتژی های از جمله کارآفرینی سازمانی در سازمان پرداخت.

از جمله شاخص های بستر مناسب برای توسعه کارآفرینی سازمانی شامل سبک رهبری، کار تیمی، حمایت کافی مدیران از افراد خلاق و نوآور، سیستم پاداش مناسب و تشویق کارکنان خلاق و ریسک پذیر می باشد بنابراین برای ترویج کارآفرینی سازمانی باید شرایط مناسبی در درون سازمان وجود داشته باشد. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندی کارکنان را به عنوان یک راهبرد اثر گذار بر عملکرد نیروی انسانی و در نتیجه بر عملکرد سازمانی معرفی کرده اند (زارع، حمیدی، سجادی، ۱۳۸۶: ۷۲).

لذا در این پژوهش عوامل روانشناختی توانمندسازی کارکنان (احساس معنادار بودن شغل، احساس شایستگی، احساس خود تعیینی، احساس تأثیر و احساس اعتماد) مورد بررسی قرار گرفت. و با توجه به این که هدف غایی هر سازمانی رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده است و تئوری پردازان مدیریت با ارائه نظریه های گوناگون سعی در ارتقا اثربخشی سازمانی دارند. کارآفرینی سازمانی در مفهوم کلی خود، نیز وسیله ای است در این جهت است. لذا، محقق به دنبال بررسی تأثیر دو متغیر توانمندسازی کارکنان و رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی بوده است.

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با رهبری معنوی و توانمند سازی روانشناختی کارکنان شهرک صنعتی بزرگ شیراز در سال ۹۰ بود. این تحقیق با روش پیمایشی انجام شد و از بین ۱۰۳۹۴ نفر جامعه آماری، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۳۸۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. این پژوهش دارای بیست و یک فرضیه است که رابطه بین توانمند سازی روانشناختی و رهبری معنوی را با کارآفرینی سازمانی و هر یک از مولفه های آن را بررسی کرده است. برای پاسخ به این فرضیات، از سه پرسشنامه کارآفرینی سازمانی، رهبری معنوی و توانمند سازی روانشناختی استفاده شد. در پژوهش حاضر با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس و لیزرل واکسپرچویس داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش های آماری مورد استفاده عبارتند از نتایج توصیفی شامل توزیع فراوانی در قالب جداول و نمودار های تنظیم شده و در بخش تحلیل داده ها نیز از آزمون ضریب همبستگی، آزمون تی و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده گردید.