



دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی (منابع انسانی)

گروه مدیریت

عنوان پایان نامه :

**مدل علی روابط رهبری خدمتگزار، توانمندسازی روانشناختی
و کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی**

زاهدان

نسرين قاسمی

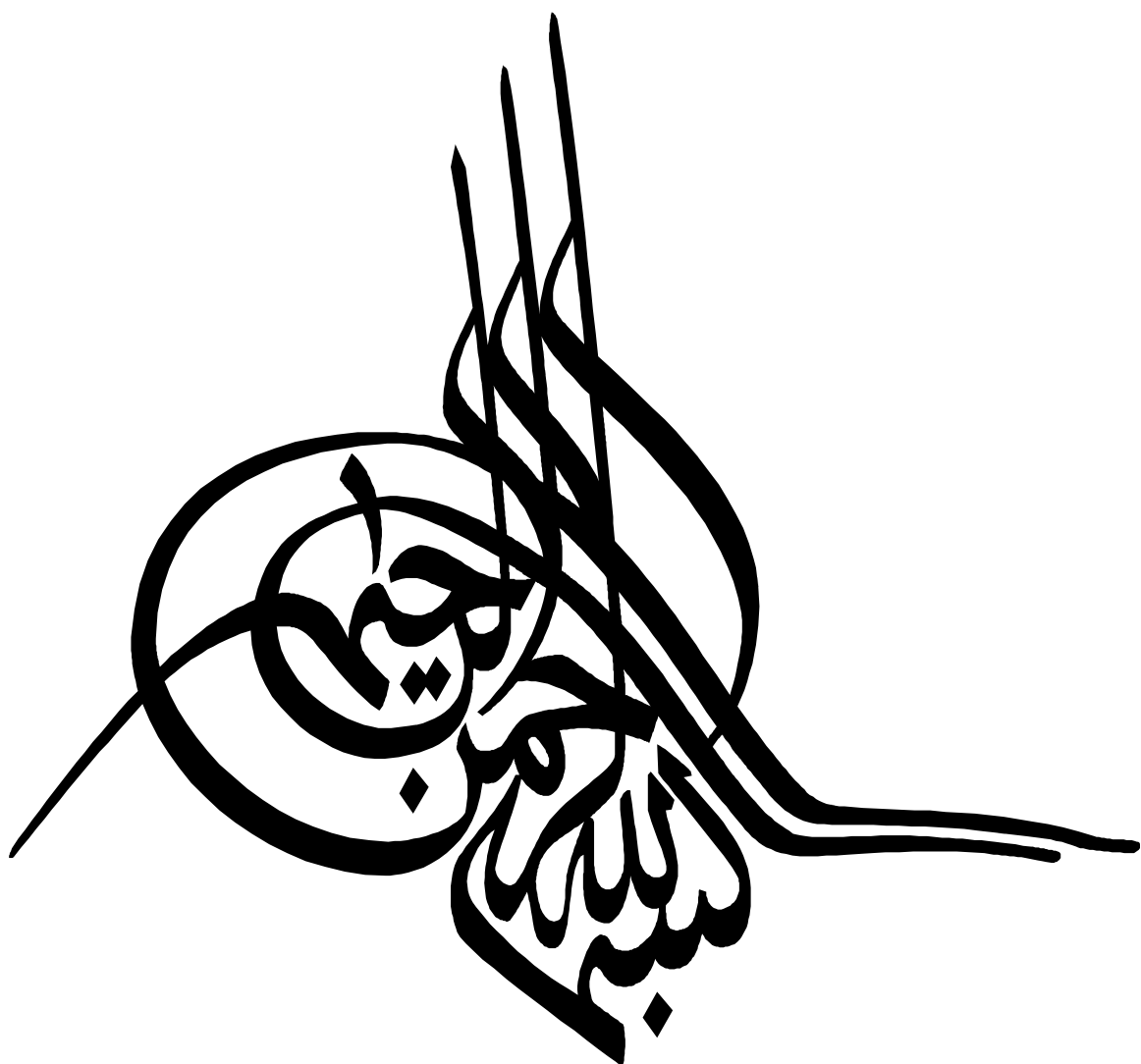
استاد راهنما :

دکتر سعید مظلومیان

استاد مشاور :

دکتر احمد رستگار

دی ماه ۱۳۹۲





دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

مرکز شیراز

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی (منابع انسانی)

گروه مدیریت

عنوان پایان نامه :

**مدل علی روابط رهبری خدمتگزار، توانمندسازی روانشناختی
و کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی**

زاهدان

نسرین قاسمی

استاد راهنما :

دکتر سعید مظلومیان

استاد مشاور :

دکتر احمد رستگار

دی ماه ۱۳۹۲

تاریخ : ۱۳۹۲/۱۰/۰۵

شماره : ۰۵/۱-۱۶۲۷۱

پیوست :



دانشگاه پیام نور شیراز
باسمه تعالی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه پیام نور استان فارس

صور تجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد خانم نسرین قاسمی دانشجوی رشته مدیریت دولتی به شماره دانشجویی ۹۰۰۱۰۷۲۲۴ تحت عنوان :

«مدل علی روابط رهبری خدمتگزار ، توانمندسازی روانشناختی و کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان»

با حضور هیات داوران در روز پنج شنبه مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۰۵ ساعت ۰۷:۳۰ صبح در محل ساختمان غدیر برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را شایسته

نمره به عدد ۱۹۹... به حروف... نوبت دوم... با درجه... عالی... تشخیص داد.

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبہ دانشگاهی	دانشگاه / موسسه	امضاء
دکتر سعید مظلومیان	راهنما	استادیار	پیام نور شیراز	
دکتر احمد رستگار	مشاور	استادیار	پیام نور خرامه	
دکتر علیرضا موغلی	داور	استاد	پیام نور شیراز	
مهندس احسان امینی	نماینده تحصیلات تکمیلی	مربی	پیام نور شیراز	


معاون آموزش و تحصیلات تکمیلی




شیراز- شهرک گلستان، بلوار دهخدا
قبل از نمایندگی بین المللی
تلفن : ۰۷۱۱ - ۶۲۲۲۲۵۵
دورنگار : ۰۷۱۱ - ۶۲۲۲۲۴۹
صندوق پستی : ۱۳۶۸ - ۷۱۹۵۵
www.spnu.ac.ir
Email : admin@spnu.ac.ir

گواهی اصالت نشر و حقوق مادی و معنوی اثر

اینجانب نسرين قاسمی دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی 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 تائید 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.


نسرين قاسمی
۱۳۹۲/۱۰/۰۵

اینجانب نسرين قاسمی دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی 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.


نسرين قاسمی
۱۳۹۲/۱۰/۰۵

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

دی ماه ۱۳۹۲

تقدیم به:

پدر و مادر عزیزم که وجود پر مهرشان همیشه روشنی بخش راه زندگی ام بوده اند و برای رشد و ترقی فرزندشان از
بچه کوششی دریغ نورزیدند.

تقدیر و تشکر:

سپاس و ستایش خدای را که با آفرینش انسان، و اعطای نعمت علم و دانش بر ما منت نهاد.

درد و سلام بر خاتم انبیا که والاترین معلم جامعه بشریت است.

درد و والدینی که بود نشان تاج افتخاری است بر سرم و نشان دلیلی است بر بودنم.

تقدیر و تشکر از استاد کرامت‌دور و فرزانه ام جناب آقای دکتر منطومیان که در تمام مراحل انجام این پایان نامه با حوصله فراوان و روی

کشاده مرا از راه‌های نامی عالمانه خود بهره مند ساختند.

از استاد عزیز و گرامی ام جناب آقای دکتر ستکار که در انجام این پایان نامه مرا از راه‌های و حمایت خویش بهره مند ساختند بسیار تشکر می‌کنم.

از استاد ارجمند جناب دکتر موعلی داور رساله که زحمات مطالعه و داوری رساله را قبل فرمودند سپاسگزارم.

در پایان از زحمات بی دریغ خانواده و دوستان عزیزم که همراه من بودند سپاسگزارم.

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی بر رهبری خدمتگزار و کارآفرینی سازمانی کارکنان انجام گرفته است. روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی می‌باشد. برای این منظور با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۸۷ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان انتخاب و به پرسشنامه‌های خودگزارشی رهبری خدمتگزار قلی‌پور (۱۳۸۸)، توانمندسازی روانشناختی اسپرتیزر (۱۹۹۲) و کارآفرینی سازمانی صمد آقایی (۲۰۰۱) پاسخ دادند. نتایج پژوهش به طور کلی نشان داد که رابطه رهبری خدمتگزار و کارآفرینی سازمانی تحت تأثیر مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی قرار دارد به طوری که رهبری خدمتگزار از طریق مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی بر کارآفرینی سازمانی به صورت غیر مستقیم و مثبت اثر می‌گذارد. نتایج همچنین نشان داد که بیشترین متغیر تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی از میان متغیرهای برون‌زا (مولفه‌های رهبری خدمتگزار)، مربوط به مولفه مهرورزی (۰/۲۰) می‌باشد. همچنین از میان متغیرهای درون‌زا (ابعاد توانمندسازی روانشناختی) احساس کارآمدی (۰/۳۹) بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی سازمانی دارد. ضمناً واریانس تبیین شده‌ی کارآفرینی سازمانی در مدل برازش شده پژوهش حاضر برابر با ۰/۳۱ می‌باشد.

واژگان کلیدی: رهبری خدمتگزار، توانمندسازی روانشناختی، کارآفرینی سازمانی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول : کلیات تحقیق.....
۱-۱-۱	مقدمه.....
۱-۲-۱	بیان مسئله.....
۱-۳-۱	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق.....
۱-۴-۱	اهداف تحقیق.....
۱-۵-۱	تعریف مفهومی متغیرهای پژوهش.....
۱-۶-۱	تعریف عملیاتی متغیرهای پژوهش.....
۱۵	فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه تحقیق.....
۱-۲-۱	مقدمه.....
۱-۲-۲	پیشینه نظری تحقیق.....
۱-۲-۲-۱	کارآفرینی سازمانی.....
۱-۲-۲-۱-۱	سیر تاریخی مفهوم کارآفرینی.....
۱-۲-۲-۱-۲	تعاریف کارآفرینی.....
۱-۲-۲-۱-۳	سیر تکوینی کارآفرینی سازمانی.....
۱-۲-۲-۱-۴	تعاریف کارآفرینی سازمانی.....
۱-۲-۲-۱-۵	انواع کارآفرینی.....
۱-۲-۲-۱-۶	انواع سازمان‌ها از نظر کارآفرینی.....
۱-۲-۲-۱-۷	مدل‌های کارآفرینی سازمانی.....
۱-۲-۲-۱-۷-۱	مدل کارآفرینی سازمانی کورنوال و پرلمن.....
۱-۲-۲-۱-۷-۲	مدل کارآفرینی اکولز و نک.....
۱-۲-۲-۱-۷-۳	مدل کارآفرینی سازمانی کوراتکو و هودگتس.....

- ۳۱..... مدل کارآفرینی سازمانی تامپسون..... ۴-۷-۱-۲-۲
- ۳۳..... مدل کارآفرینی سازمانی آنتونیک و هیسریچ..... ۵-۷-۱-۲-۲
- ۳۸..... ویژگی‌های سازمان کارآفرین..... ۸-۱-۲-۲
- ۳۸..... ابعاد ساختاری سازمان‌های کارآفرین..... ۱-۸-۱-۲-۲
- ۴۰..... ابعاد محتوایی سازمان‌های کارآفرین..... ۲-۸-۱-۲-۲
- ۴۳..... مزایای کارآفرینی سازمانی..... ۹-۱-۲-۲
- ۴۵..... موانع کارآفرینی سازمانی..... ۱۰-۱-۲-۲
- ۴۷..... رهبری خدمتگزار..... ۲-۲-۲
- ۴۷..... تعریف رهبری..... ۱-۲-۲-۲
- ۴۷..... سبک رهبری..... ۲-۲-۲-۲
- ۴۹..... تعاریف رهبری خدمتگزار..... ۳-۲-۲-۲
- ۵۰..... تئوری رهبری خدمتگزار..... ۴-۲-۲-۲
- ۵۲..... مولفه‌های رهبری خدمتگزار از دیدگاه اسپیرز..... ۵-۲-۲-۲
- ۵۵..... تئوری خدمتگزاری پترسون..... ۶-۲-۲-۲
- ۵۸..... مولفه‌های رهبری خدمتگزار از دیدگاه راسل و استون..... ۷-۲-۲-۲
- ۶۰..... ویژگی‌های رهبری خدمتگزار از دیدگاه لاب..... ۸-۲-۲-۲
- ۶۲..... ویژگی‌های رهبری خدمتگزار از دیدگاه دفت..... ۹-۲-۲-۲
- ۶۴..... دلایل کاربردی برای رهبری خدمتگزار..... ۱۰-۲-۲-۲
- ۶۵..... کاربردهای رهبری خدمتگزار..... ۱۱-۲-۲-۲
- ۶۷..... توانمندسازی روانشناختی..... ۳-۲-۲
- ۶۷..... تعاریف و مفاهیم توانمندسازی..... ۱-۳-۲-۲
- ۶۹..... رویکردهای توانمندسازی..... ۲-۳-۲-۲
- ۷۰..... رویکرد ارتباطی یا ساختاری..... ۱-۲-۳-۲-۲
- ۷۱..... رویکرد انگیزشی..... ۲-۲-۳-۲-۲

- ۷۳..... رویکرد فوق‌انگیزی یا رویکرد روانشناختی..... ۳-۲-۳-۲-۲
- ۷۵..... ابعاد توانمندسازی روانشناختی..... ۳-۳-۲-۲
- ۷۹..... مدل‌های توانمندسازی روانشناختی..... ۴-۳-۲-۲
- ۷۹..... مدل توماس و ولتهوس..... ۱-۴-۳-۲-۲
- ۸۰..... مدل اسپرتیزر..... ۲-۴-۳-۲-۲
- ۸۰..... مدل توانمندسازی رابینز، کرینو و فردنال..... ۳-۴-۳-۲-۲
- ۸۲..... اثرات نگرشی توانمندسازی روانشناختی بر کارکنان..... ۵-۳-۲-۲
- ۸۴..... اثرات رفتاری توانمندسازی روانشناختی بر کارکنان..... ۶-۳-۲-۲
- ۸۵..... پیشینه تجربی تحقیق..... ۳-۲
- ۸۵..... رابطه رهبری خدمتگزار و توانمندسازی کارکنان..... ۱-۳-۲
- ۸۹..... رابطه رهبری خدمتگزار و کارآفرینی سازمانی..... ۲-۳-۲
- ۹۱..... رابطه توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی..... ۳-۳-۲
- ۱۰۰..... جمع‌بندی پیشینه، ارائه مدل نظری و فرضیه‌های پژوهش..... ۴-۲
- ۱۰۰..... مدل مفهومی تحقیق..... ۱-۴-۲
- ۱۰۲..... فرضیه‌های پژوهش..... ۲-۴-۲
- ۱۰۴..... فصل سوم: روش تحقیق.....
- ۱۰۵..... مقدمه..... ۱-۳
- ۱۰۵..... روش و طرح تحقیق..... ۲-۳
- ۱۰۵..... جامعه آماری پژوهش..... ۳-۳
- ۱۰۶..... روش نمونه‌گیری و حجم نمونه..... ۴-۳
- ۱۰۶..... ابزار گردآوری داده‌ها..... ۵-۳
- ۱۰۶..... پرسشنامه رهبری خدمتگزار..... ۱-۵-۳
- ۱۰۷..... پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی..... ۲-۵-۳

۱۰۸.....	۳-۵-۳ - پرسشنامه کارآفرینی سازمانی.....
۱۰۹.....	۳-۶ - شیوه‌ی اجرای پژوهش.....
۱۱۰.....	۳-۷ - روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
۱۱۱.....	فصل چهارم : یافته‌های تحقیق.....
۱۱۲.....	۴-۱ - مقدمه.....
۱۱۲.....	۴-۲ - شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش.....
۱۱۳.....	۴-۳ - ماتریس همبستگی.....
۱۱۴.....	۴-۴ - تحلیل مسیر.....
۱۱۵.....	۴-۴-۱ - اثرات مستقیم.....
۱۲۰.....	۴-۴-۲ - اثرات غیرمستقیم.....
۱۲۲.....	۴-۴-۳ - اثرات کلی.....
۱۲۳.....	۴-۴-۴ - مقایسه اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل و میزان واریانس تبیین شده متغیرها.....
۱۲۴.....	۴-۵ - مشخصه‌های برازندگی مدل و مدل برازش شده.....
۱۲۷.....	فصل پنجم : جمع‌بندی و نتیجه‌گیری و ارایه پیشنهادات.....
۱۲۸.....	۵-۱ - بحث و نتیجه‌گیری.....
۱۳۶.....	۵-۲ - موانع و مشکلات اجرایی پژوهش.....
۱۳۶.....	۵-۳ - محدودیت‌های پژوهش.....
۱۳۷.....	۵-۴ - پیشنهادات کاربردی پژوهش.....
۱۴۰.....	۵-۵ - پیشنهادات برای تحقیقات آتی.....
۱۴۱.....	پیوست‌ها.....
۱۴۸.....	فهرست منابع.....

فهرست جداول

صفحه

عنوان

- جدول ۱-۲ : مدل کارآفرینی سازمانی آنتونیک و هیسریچ..... ۳۳
- جدول ۲-۲ : ویژگی های رهبری خدمتگزار از دیدگاه لاب..... ۶۱
- جدول ۳-۲ : ویژگی های رهبری خدمتگزار از دیدگاه اندیشمندان مختلف..... ۶۴
- جدول ۴-۲ : خلاصه پیشینه پژوهش های انجام شده در داخل ایران..... ۹۵
- جدول ۵-۲ : خلاصه پیشینه پژوهش های انجام شده در خارج از ایران..... ۹۸
- جدول ۱-۴ : شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش..... ۱۱۲
- جدول ۲-۴ : ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش..... ۱۱۳
- جدول ۳-۴ : برآوردهای ضرایب اثر مستقیم..... ۱۱۵
- جدول ۴-۴ : برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم..... ۱۲۰
- جدول ۵-۴ : ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل متغیرها بر کارآفرینی
- سازمانی و واریانس تبیین شده آن..... ۱۲۳
- جدول ۶-۴ : مشخصه های نکویی برازندگی مدل پیش بینی کارآفرینی سازمانی..... ۱۲۵

فهرست اشکال

صفحه

عنوان

- شکل ۱-۲ : مدل کارآفرینی سازمانی کورنوال و پرلمن..... ۲۹
- شکل ۲-۲ : مدل کارآفرینی سازمانی اکولز و نک..... ۳۰
- شکل ۳-۲ : مدل کارآفرینی سازمانی کوراتکو و هودگتس..... ۳۱
- شکل ۴-۲ : مدل کارآفرینی سازمانی تامپسون..... ۳۲
- شکل ۵-۲ : مدل رهبری خدمتگزار پترسون..... ۵۸
- شکل ۶-۲ : مدل توانمندسازی رایینز..... ۸۱
- شکل ۷-۲ : مدل مفهومی کارآفرینی سازمانی..... ۱۰۱
- شکل ۱-۴ : نمودار مسیر و برآورد پارامترهای مدل برازش شده پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی..... ۱۲۶

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه :

طی سال‌های اخیر ورود جوانان جویای کار و کاهش تقاضا برای نیروی کار بحران اشتغال در کشور را تشدید کرده است که باید به صورت بنیادی مورد توجه دولتمردان قرار گیرد. در این بین ورود دانشگاهیان به این حیطه نیز می‌تواند بسیار مؤثر باشند. با توجه به میزان رشد بیکاری در دو دهه گذشته، بیکاری را می‌توان مهمترین چالش اجتماعی چند دهه آینده به حساب آورد. پیامدهای این بحران، گسترش فقر و افزایش پدیده‌های ناگوار اجتماعی است^۱. به اعتقاد کارشناسان و متخصصان، بهترین روش ایجاد اشتغال و حل مسئله بیکاری، توسعه و گسترش فرهنگ کارآفرینی در جامعه است. ایجاد اشتغال مولد نیازمند شناسایی، خلق و استفاده از فرصت‌های کارآفرینی و اشتغال موجود در جامعه می‌باشد و از دلایل مهم توجه به کارآفرینی محسوب می‌شود. کارآفرینی یکی از راه‌هایی است که شایسته است به عنوان اقدامی پایدار در جهت اشتغال‌زایی در اولویت قرار گیرد به گونه‌ای که مردم به ویژه جوانان را چنان تربیت کند که توانایی اقدام و عمل مناسب همراه با انعطاف پذیری و پذیرش موقعیت‌های شغلی ناامن و پیچیده را در بازار کار داشته باشند و بتوانند مشاغل تازه‌ای همراه با نوآوری و خطر پذیری شایسته ایجاد کنند (سجادی، ۱۳۹۱). بدون شک یکی از عواملی که نقش تأثیرگذاری بر کارآفرینی سازمان‌ها دارد، نگرش و بینش مدیران و رهبران در سازمان‌هاست. تلاش‌های سازمانی در جهت بهبود کارآفرینی، در سایه توجه و تعهد مدیران قابل حصول است و هر تلاشی برای ایجاد تحول، بدون تغییر نگرش، باور و تعهد مدیران در ایجاد تفکر نوآورانه و خلاقانه ناموفق خواهد بود. در این راستا شاید سبک‌های رهبری گذشته پاسخگوی نیازهای سازمان‌های امروز نباشد. پیتز دراکر (۲۰۰۱) معتقد است که در سازمان‌های قرن ۲۱ که مهمترین ویژگی آن‌ها اتکا به دارایی دانشی است، اعتماد به کارکنان برای ایجاد و توسعه دانش، پارادایم جدیدی را در رهبری می‌طلبد که تمرکز اصلی آن بر توانمندسازی پیروان است. گرین لیف (۱۹۷۰) این پارادایم جدید را سبک رهبری خدمتگزار نامیده است. اصول رهبری خدمتگزار در مسیر اثربخش ساختن رهبری، موجب ارزش دادن و اولویت بخشیدن به فضای روابط انسانی می‌شود (حسین پور و آهوپای، ۱۳۹۲). از طرف دیگر منابع انسانی سازمان در عصر حاضر به عنوان مهمترین دارایی سازمان در نظر گرفته

^۱<http://athir.blogfa.com/post>

می‌شود و سازمان‌ها در تلاشند با بالا بردن سطح توانایی‌های فیزیکی و روانی آن‌ها، به صورت مداوم بر ارزش این دارایی سودمند خود بیفزایند. یکی از این تکنیک‌ها که امروزه به صورت وسیعی مورد توجه سازمان‌ها می‌باشد، موضوع توانمندسازی کارکنان می‌باشد که سازمان‌های موفق با استفاده از ابزارها و مکانیسم‌های مختلف، سعی در فراهم نمودن برنامه‌های توانمندسازی کارکنان دارند (اولیایی، ۱۳۹۱). از آنجایی که انسان به همراه توانایی‌هایش عامل اصلی توانمندسازی سازمان است سبک رهبری که بر انسان مدیریت کند و از توانایی‌های او به نحو مطلوب در راستای رشد کارآفرینی سازمانی استفاده کند می‌تواند نقش محوری در توانمندسازی آن‌ها داشته باشد. بنابراین مدیران و رهبران می‌توانند به صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق توانمندسازی تأثیر بسزایی در روحیه کارکنان برای رشد کارآفرینی در سازمان‌ها داشته باشند. با توجه به بحث‌های نظری ارائه شده، پژوهش حاضر در صدد است در چارچوب یک مدل علی به پیش بینی کارآفرینی سازمانی بر اساس متغیرهای رهبری خدمتگزار و توانمندسازی روانشناختی بپردازد.

۱-۲- بیان مسئله:

واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی *Entrepreneur* به معنای متعهد شدن نشأت گرفته است (کوکران، ۱۹۶۸). مفهوم کارآفرینی طیف گسترده‌ای از معانی را در بر می‌گیرد. صاحب‌نظران بر این باورند که کارآفرینی عبارت از هر نوع کوشش در ایجاد کسب و کار جدید یا فعالیت‌های جدید مخاطره آمیز همچون خوداشتغالی، ایجاد یک سازمان جدید و یا توسعه سازمانی از طریق یک فرد، یک تیم و یا یک سازمانی که قبلاً تاسیس شده است می‌باشد (سالاریان زاده و همکاران، ۱۳۹۰). کارآفرینی روند تحریک و وسیله پیشرفت و استفاده بهتر از کارکنان در سازمان است. فرایند استفاده از کارکنانی که فکر می‌کنند قادر به انجام کارهای متفاوت و بهتر هستند می‌باشد (هادی زاده مقدم،

¹. Cochran

۲۰۰۵). کروکت^۱ کارآفرینی را به عنوان یک فرایند پویا از تغییر، خلاقیت و نوآوری می‌داند (دوبرو و بارنت^۲، ۲۰۰۵).

در طول سی سال گذشته به ویژه در دو دهه گذشته مفهوم کارآفرینی در سازمان‌های موجود تکامل یافته و با عناوین مختلفی از جمله کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی درون سازمانی، مدیریت کارآفرینی و کارآفرینی راهبردی شناخته می‌شود. به نظر می‌رسد که کارآفرینی سازمانی بیشترین توجه را نسبت به خود به عنوان یک مفهوم، جلب کرده است (چریستنسن^۳، ۲۰۰۴: ۳۰۴).

کارآفرینی سازمانی فرایندی است که محصولات و خدمات یا فرایندهای نوآورانه را به وسیله خلق فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان ایجاد می‌کند (فرای^۴، ۱۹۹۳: ۳۷۰). بورگلمن (۱۹۸۳) کارآفرینی سازمانی را فرایندی تعریف می‌کند که به موجب آن سازمان‌ها از طریق توسعه داخلی به متنوع سازی مبادرت می‌ورزند (کایتد این لائو^۵، ۲۰۱۰).

اولین گام در تشریح کارآفرینی سازمانی تعیین ابعاد کارآفرینی فردی برای تبدیل آن به کارآفرینی سازمانی است. اساس کارآفرینی سازمانی نوآوری در محصول، تمایل به ریسک پذیری و پیش کنشانه بودن است (امیرکبیری و فتحی، ۱۳۸۹).

گارتنر عواملی مانند ایجاد کسب و کار جدید، استفاده از فرصت‌ها برای بهره برداری از یک فرصت درک شده، خرید یک کسب و کار موجود، تخریب وضعیت فعلی، اصلاح یک ایده خلاق و استفاده از آن در یک فرصت بازاری را به عنوان شاخص‌های کارآفرینی برشمرد (گارتنر^۶، ۱۹۹۰).

آنتونیک و هیسریچ با توجه به بررسی‌های صورت گرفته هفت بعد را برای کارآفرینی سازمانی برشمردند. این ابعاد عبارتند از: کسب و کار جدید و ایجاد واحدهای مستقل، نوآوری در محصول و خدمات، نوآوری در فرایند، خود تجدیدی، ریسک پذیری، پیشگامی، رقابت تهاجمی (آنتونیک و هیسریچ^۷، ۲۰۰۳).

1. Crockett

2. Dobrev & Barnett

3. Christensen

4. Fry

5. Cited in lau

6. Gartner

7. Antonic & Hisrich

امروزه در مطالعات سازمانی، مفهوم کارآفرینی تحقیقات بیشماری را به خود اختصاص داده است. به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران، کارآفرینی به طور مستقیمی با عملکرد سازمان‌ها به ویژه عملکرد مالی، تجاری و کسب سهم بازار توسط آن‌ها، در ارتباط است (زهرا و کوین^۱، ۱۹۹۵: ۴۵). از این رو شناسایی، ایجاد و تقویت عوامل مؤثر بر کارآفرینی می‌تواند نقش بسزایی در موفقیت سازمان‌ها داشته باشد. در ادبیات حوزه کارآفرینی عوامل مختلفی همچون ساختار، استراتژی، فرهنگ، عملکرد گذشته، منابع و ... به عنوان عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمان‌ها معرفی شده‌اند (فلوید و ولدراج^۲، ۱۹۹۹). اما در دیدگاهی متفاوت کارآفرینی سازمانی از حوزه دیگری بررسی می‌شود. در این دیدگاه رشد کارآفرینی سازمانی انعکاسی از سبک و شیوه رهبری بر اعضای سازمان می‌باشد.

امروزه اهمیت، جایگاه و نقش رهبری در سازمان بر همگان آشکار است. رهبری همواره به عنوان نیاز اساسی در جوامع انسانی و سازمان مطرح بوده است. با تغییر و تحولاتی که در محیط کار روی داده است الگوی سنتی رهبری دیگر پاسخگوی نیازهای عصر حاضر نیست و نیاز به الگوی جدید رهبری بیش از هر زمان دیگر به چشم می‌خورد. یکی از اشکال رهبری که از زاویه ارائه خدمت، رشد، توسعه و توانمندسازی به رابطه بین رهبر و پیروان توجه دارد رهبری خدمتگزار است (نصراصفهانی، نصراصفهانی و نصراصفهانی، ۱۳۹۰: ۱۵۲). رهبری خدمتگزار عبارت است از درک و عمل به گونه‌ای که رهبر منافع دیگران را بر تمایل و علاقه شخصی خود ترجیح دهد (راسل^۳، ۲۰۰۱). (۲۰۰۱). رهبری خدمتگزار بر افراد که پیروان او هستند تأکید و تمرکز دارد (استون، راسل و پترسون^۴، ۲۰۰۴). رهبر خدمتگزار، کسی است که بیشترین تأکیدش بر پیروان خوب است نه علاقه آن‌ها. آن‌ها تلاش می‌کنند پیروان خود را رشد دهند و به جای استفاده از قدرت برای سلطه و نفوذ بر آنان، کارکنان را توانمند سازند (نصراصفهانی و نصراصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۴۷). واژه رهبری خدمتگزار در سال ۱۹۷۰ توسط رابرت گرین لیف در مقاله‌ای تحت عنوان «خدمتگزار در نقش رهبر» وارد عرصه رهبری شد (واشینگتن^۵، ۲۰۰۶). بر اساس گفته گرین لیف، رهبر باید در ابتدا نیازهای دیگران را

1. Zahra & covin

2. Floyed & Wooldridge

3. Russel

4. Ston, Russel and Patterson

5. Washington