

## Analysis of factors affecting organizational entrepreneurship intuitions

Mohammad Mohammadi<sup>1</sup> | Fereydoon Azma<sup>2\*</sup> | Ali Asghar Bayani<sup>3</sup> | Samereh Shojaei<sup>4</sup>

<sup>1</sup> PhD Student, Entrepreneurship Department, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran.

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran, Email: fereydoonazma@gmail.com

<sup>3</sup> Associate Professor, Department of Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.

<sup>4</sup> Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran.

### Article Info

**Article type:**  
Research Full Paper

### Article history:

Received:  
Revised:  
Accepted:

### Keywords:

Intuition  
Organizational  
Entrepreneurship  
Delphi  
Structural Equations

### ABSTRACT

Entrepreneurship is the process of identifying, evaluating and exploiting new business opportunities, and identifying these opportunities is based on an intuitive approach. The purpose of this study was to analyze the factors affecting organizational entrepreneurial intuition that has been done on a case by case basis in Bank Melli Iran. This research was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of implementation method, which was done with a mixed exploratory approach. In the qualitative stage, the research team consisted of 30 academic and organizational experts who were selected by judgment and snowball method. In the quantitative stage of the statistical population, all managers and heads of branches of Bank Melli were 3476 people. The sample size according to Krejcie and Morgan table was 346 people and simple random sampling method was used. The Delphi method was used to identify the factors and the structural equation modeling method with Smart PLS3 software was used to analyze the relationships of the variables. The results showed that the factors affecting the intuition of organizational entrepreneurs include 42 components in seven dimensions (intuitive cognitive style, risk-taking, intuitive expertise, intuitive insight, opportunity recognition, ambiguity tolerance, intuitive judgment). The results also showed intuitive cognitive style (0.387), risk-taking (0.406), intuitive expertise (0.410), intuitive insight (0.395), opportunity recognition (0.322), ambiguity tolerance (0.341). And intuitive judgment (0.359) had a positive and significant effect on organizational entrepreneurship intuitions in Bank Melli Iran.

Cite this article: Mohammadi, M., Azma, F., Bayani, A.A., Shojaei, H. 2022. Analysis of factors affecting organizational entrepreneurship intuitions. *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 9 (1), 89-104.



© The Author(s).

DOI: 10.22069/JEAD.2021.19253.1500

Publisher: Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources

## تحلیل عوامل مؤثر بر شهود کارآفرینی سازمانی

محمد محمدی<sup>۱</sup> | فریدون آزما<sup>۲\*</sup> | علی اصغر بیانی<sup>۳</sup> | سامره شجاعی<sup>۴</sup>

- دانشجو دکتری، گروه کارآفرینی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.
- استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران. رایانامه: fereydoonazma@gmail.com
- دانشیار گروه مدیریت، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.
- استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

| اطلاعات مقاله            | چکیده  |
|--------------------------|--|
| نوع مقاله:               | کارآفرینی فرآیند شناسایی، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌های نوین کسب‌وکار است و تشخیص این                |
| مقاله کامل علمی - پژوهشی | فرصت‌ها براساس رویکرد شهودی انجام می‌شود. هدف پژوهش حاضر تحلیل عوامل مؤثر بر شهود                        |
| تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۱ | کارآفرینی سازمانی بود که به صورت موردی در بانک ملی ایران انجام شده است. این پژوهش از لحاظ                |
| تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۰۷/۱۶ | هدف، کاربردی و از حیث روش اجرا، توصیفی - پیمایشی بود که با رویکرد آمیخته اکتشافی انجام شده               |
| تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۴  | است. در مرحله کیفی تیم مشارکت‌کننده تحقیق ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی بودند که به                |
| واژه‌های کلیدی:          | روش قضاوتی و گلوله برفی انتخاب شدند. در مرحله کمی جامعه آماری، کلیه مدیران و رؤسای شعب                   |
| شهود                     | بانک ملی به تعداد ۳۴۷۶ نفر بودند که حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان ۳۴۶ نفر تعیین و                  |
| کارآفرینی سازمانی        | برای نمونه گیری از روش تصادفی ساده استفاده شد. برای شناسایی عوامل از روش دلفی و برای تحلیل               |
| دلفی                     | روابط متغیرها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS <sub>3</sub> استفاده شده است. نتایج |
| معادلات ساختاری          | نشان دادند عوامل مؤثر بر شهود کارآفرینانی سازمانی، شامل ۴۲ مؤلفه در قالب هفت بعد (سبک شناختی             |
|                          | شهودی، ریسک‌پذیری، تخصص شهودی، بینش شهودی، تشخیص فرصت، تحمل ابهام، قضاوت                                 |
|                          | شهودی) می‌باشند. همچنین نتایج نشان دادند سبک‌شناختی شهودی (۰/۳۸۷)، ریسک‌پذیری (۰/۴۰۶)،                   |
|                          | تخصص شهودی (۰/۴۱۰)، بینش شهودی (۰/۳۹۵)، تشخیص فرصت (۰/۳۲۲)، تحمل ابهام (۰/۳۴۱) و                         |
|                          | قضاوت شهودی (۰/۳۵۹) بر شهود کارآفرینی سازمانی در بانک ملی ایران تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند.             |

استناد: محمدی، م.، آزما، ف.، بیانی، ع. ا.، شجاعی، س. (۱۴۰۱). تحلیل عوامل مؤثر بر شهود کارآفرینی سازمانی.

مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، ۹ (۱)، ۸۹-۱۰۴.

DOI: 10.22069/JEAD.2021.19253.1500

ناشر: دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان



© نویسندگان.

## مقدمه

امروزه تحولاتی نظیر پیشرفت‌های علمی، تکنولوژیکی و رقابت رو به رشد، سازمان‌ها را با چالش‌های جدیدی روبه‌رو کرده است که یکی از راهکارهای مقابله با این چالش‌ها، کارآفرینی سازمانی است (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲). کارآفرینی سازمانی بستری برای توسعه مشارکت کارکنان در فرآیندهای سازمانی متناسب با شرایط و اقتضائات محیطی در راستای بهبود بهره‌وری سازمانی به‌شمار می‌آید (غیور باغبانی و همکاران، ۱۳۹۸) و کارکنان برای تشخیص فرصت‌های کارآفرینی در سازمان، نیازمند شهود کارآفرینانه هستند (وقار موسوی و ضیاء، ۱۳۹۶). (Baldacchino et al., 2015)، معتقد است شهود کارآفرینانه نقشی اساسی در بروز کارآفرینی سازمانی دارد و برای شهود کارآفرینانه، داشتن یک الگو اهمیت دارد. از آن‌جا که یکی از مهم‌ترین سازمان‌های اثرگذار در هر کشوری، بانک‌ها هستند (امامی و همکاران، ۱۳۹۵). از این‌رو برای برطرف کردن چالش‌های نظام بانکی کشور، ایجاد بسترها و زمینه‌های مناسب جهت افزایش کارآفرینی سازمانی می‌تواند الگویی اثربخش جهت حصول به اهداف نوآوری، ارائه محصولات و فرآیندهای کاری جدید و در نهایت بهبود کیفیت خدمات‌رسانی محسوب شود (درویش و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین بانک ملی ایران برای اینکه بتواند به عنوان بزرگ‌ترین بانک دولتی کشور نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه کارآفرینی در صنعت بانک‌داری کشور داشته باشد و الگوی بانک‌های دیگر باشد، نیازمند اصلاح سیاست‌های خود و حمایت از کارکنان در راستای توسعه کارآفرینی سازمانی و داشتن الگوی شهود کارآفرینی سازمانی است. بنابراین هدف از انجام این تحقیق، تحلیل عوامل مؤثر بر شهود کارآفرینی سازمانی در بانک ملی ایران است.

## مبانی نظری

ریشه واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی *Entrepreneur* به معنای متعهد شدن نشأت گرفته است (دادبخش و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از انواع کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی است که سهم چشم‌گیری در توفیق و تعالی سازمان‌ها دارد (محمد کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰). کارآفرینی سازمانی عبارت است از فرآیندی که به وسیله آن افراد فرصت‌های درون سازمان‌ها را بدون توجه به منابعی که در اختیار دارند، کشف می‌کنند (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۴). یکی از عوامل اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی، برخورداری کارکنان از توانایی شهود است (رضایی طوقی و همکاران، ۱۳۸۹). شهود را می‌توان فرآیندی تلقی کرد که توسط آن اطلاعاتی که به صورت عادی خارج از محدوده فرآیند شناختی فرد است، به سرعت حس و به صورت دانش درباره کلیت چیزی در آینده در ذهن ادراک می‌شود (La Pira, 2011). بر اساس پیشینه تحقیق شهود کارآفرینی سازمانی شامل هفت بُعد سبک شناختی شهودی، ریسک‌پذیری، تخصص شهودی، بینش شهودی، تشخیص فرصت، تحمل ابهام و قضاوت شهودی است. سبک شناختی شهودی به معنای احساس اعتماد به دیگران، خلاقیت، جامع‌نگر بودن به مسائل، تأکید بر تحقیق و توسعه، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، اختیارات مدیریتی و ساختار یادگیری، تصمیم‌های مبتنی بر هیجان و کار تیمی است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰؛ عباس‌زاده، ۱۳۹۲؛ درویش و همکاران، ۱۳۹۰). ریسک‌پذیری به معنای تفکر قبل از اقدام، تمایل به خطرپذیری، ریسک‌پذیر بودن، تمایل به اقدام فوری، باورپذیر بودن، اطمینان بیش از حد فرد، اعتماد به نفس قوی کارکنان، وجود رویه و روش‌های متنوع در بانک، حمایت مدیریت و اعتماد متقابل بین بانک و جامعه و صنعت است

صورت گرفته است که به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌گردد.

محمدی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند الگوی شهود کارآفرینی سازمانی در بانک ملی ایران دارای هفت بُعد سبک شناختی شهودی، ریسک‌پذیری، تخصص شهودی، بینش شهودی، تشخیص فرصت، تحمل ابهام و قضاوت شهودی است. دادبخش و همکاران (۱۳۹۹) معتقدند سه عامل (ساختاری، رفتاری، زمینه‌ای) بر گرایش به کارآفرینی مؤثر هستند. فعله‌گری و ذکی‌پور (۱۳۹۷) در تحقیقی نشان دادند هنجارهای ذهنی و همچنین کنترل رفتاری ادراک شده به‌طور مستقیم و متغیرهای انگیزش، مهارت‌های فردی، طرف‌داری محیطی ادراک شده و پویایی محیطی ادراک شده به‌طور غیرمستقیم بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارند. امامی و همکاران (۱۳۹۵) معتقدند عوامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سبک رهبری و مدیریت دانش بر کارآفرینی بانک‌ها مؤثر هستند. میرمیران و دژیار (۱۳۹۳) معتقدند رهبری، منابع انسانی، نوآوری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، نوسازی راهبردی و ریسک‌پذیری، عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی هستند. عباس‌زاده (۱۳۹۲) نشان داد دستیابی به نوآوری، ابتکار عمل و ریسک‌پذیری، حمایت مدیریت عالی، روابط سازنده بین واحد سازمانی و عدم تمرکز و رسمیت و سیستم پاداش کارآمد بر کارآفرینی سازمانی مؤثر هستند. درویش و همکاران (۱۳۹۰) معتقدند حمایت مدیریت عالی و سیستم پاداش کارآمد، برقراری روابط سازنده بین سازمانی، عدم تمرکز و رسمیت می‌تواند گرایش به کارآفرینی در نظام بانکی کشور را تقویت کنند. Tur-Porcar et al. (2018) نشان دادند مهم‌ترین محرک‌های کارآفرینی، عوامل (رفتاری و کسب‌وکار) هستند. Fomin et al. (2016) معتقدند

(محمدی و همکاران، ۱۴۰۰؛ فعله‌گری و ذکی‌پور، ۱۳۹۷؛ میرمیران و دژیار، ۱۳۹۳؛ عباس‌زاده، ۱۳۹۲؛ درویش و همکاران، ۱۳۹۰). تخصص شهودی به‌معنای تصمیم‌گیری مبتنی بر دانش و تخصص، همکاری درون گروهی، ذهن تحلیل‌گر کارکنان، به روز بودن تکنولوژی بانک، به‌کارگیری منابع در شرایط عدم اطمینان محیطی، وجود ارتباط و شبکه بین بانکی، کیفیت خدمات بانکی و انعطاف‌پذیری است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰؛ فعله‌گری و ذکی‌پور، ۱۳۹۷؛ عباس‌زاده، ۱۳۹۲؛ درویش و همکاران، ۱۳۹۰). بینش شهودی به‌معنای داشتن چشم‌اندازی روشن، گوش دادن به ندای قلب، تصمیم با توجه به اهداف و برنامه‌های بانک، تفکر درباره خود، کمال‌گرایی و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰؛ دادبخش و همکاران، ۱۳۹۹؛ فعله‌گری و ذکی‌پور، ۱۳۹۷؛ Tur-Porcar et al., 2018).

تشخیص فرصت به‌معنای شناسایی قوت‌ها و ضعف‌ها، توجه به ایده‌ها و پیشنهادات و تنوع خدمات است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰؛ عباس‌زاده، ۱۳۹۲؛ درویش و همکاران، ۱۳۹۰). تحمل ابهام به‌معنای قدرت ادراک بالا، بردباری برای ابهامات، نقش احساس در تصمیم‌ها و آزادی عمل است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰؛ فعله‌گری و ذکی‌پور، ۱۳۹۷؛ عباس‌زاده، ۱۳۹۲؛ درویش و همکاران، ۱۳۹۰). قضاوت شهودی به‌معنای تصمیم‌گیری مبتنی بر تجربه گذشته و تمایل به تصمیم‌گیری سریع است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰؛ La Pira, 2011).

### پیشینه تحقیق

مطالعات داخلی و خارجی مختلفی در زمینه کارآفرینی سازمانی و شهود کارآفرینی در سازمان‌ها

شهود کارآفرینی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد که در تحقیق حاضر مورد توجه قرار گرفته است.

### روش‌شناسی تحقیق

هدف پژوهش حاضر تحلیل عوامل مؤثر بر شهود کارآفرینی سازمانی در بانک ملی ایران بود. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث روش اجرا، توصیفی - پیمایشی بود که با رویکرد آمیخته اکتشافی انجام شده است.

شهود به عنوان یک رده عملیاتی در کارآفرینی عمل می‌کند. La Pira (2011) در تحقیقی نشان داد کارآفرینان تمایل بیشتری برای تصمیم‌گیری بصری دارند و بسیاری از آن‌ها به تجربیات و اطلاعات موجود خود اعتماد می‌کنند.

بررسی تحقیقات پیشین انجام شده در خصوص شهود کارآفرینی سازمانی، بیانگر این است که ابعاد مختلفی در این زمینه وجود دارند اما لازم است به صورت علمی و با رویکرد دقیق‌تری روابط بین ابعاد

جدول ۱- مشخصات مشارکت کنندگان در تحقیق

| ردیف | سمت/سازمان                                  | سطح تحصیلات | سابقه کار | سن | جنسیت |
|------|---|-------------|-----------|----|-------|
| ۱    | هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز    | دکتری       | ۲۸        | ۵۵ | مذکر  |
| ۲    | هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تهران جنوب    | دکتری       | ۲۷        | ۵۳ | مذکر  |
| ۳    | هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی گرگان         | دکتری       | ۲۴        | ۵۵ | مذکر  |
| ۴    | هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی علی‌آباد کتول | دکتری       | ۲۰        | ۵۲ | مذکر  |
| ۵    | هیأت علمی دانشگاه گنبد کاووس                | دکتری       | ۱۱        | ۴۴ | مذکر  |
| ۶    | هیأت علمی دانشگاه تهران                     | دکتری       | ۱۱        | ۴۲ | مؤنث  |
| ۷    | هیأت علمی دانشگاه فردوسی                    | دکتری       | ۲۸        | ۵۵ | مذکر  |
| ۸    | هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی گنبد کاووس    | دکتری       | ۲۷        | ۵۳ | مذکر  |
| ۹    | هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ساری          | دکتری       | ۲۴        | ۵۵ | مذکر  |
| ۱۰   | هیأت علمی دانشگاه گیلان                     | دکتری       | ۲۰        | ۵۲ | مذکر  |
| ۱۱   | هیأت علمی دانشگاه مازندران                  | دکتری       | ۱۱        | ۴۴ | مذکر  |
| ۱۲   | هیأت علمی دانشگاه مازندران                  | دکتری       | ۱۱        | ۴۲ | مؤنث  |
| ۱۳   | هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی رشت           | دکتری       | ۱۱        | ۴۴ | مذکر  |
| ۱۴   | هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بابل          | دکتری       | ۱۱        | ۴۲ | مؤنث  |
| ۱۵   | هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی علی‌آباد کتول | دکتری       | ۲۷        | ۵۴ | مذکر  |
| ۱۶   | هیأت علمی دانشگاه گلستان                    | دکتری       | ۱۷        | ۵۳ | مذکر  |
| ۱۷   | هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی                | دکتری       | ۲۲        | ۴۹ | مذکر  |
| ۱۸   | هیأت علمی دانشگاه خوارزمی                   | دکتری       | ۱۷        | ۴۰ | مذکر  |
| ۱۹   | هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی قائم شهر      | دکتری       | ۲۰        | ۵۲ | مذکر  |
| ۲۰   | مدیر بانک                                   | دکتری       | ۲۴        | ۵۵ | مذکر  |
| ۲۱   | مدیر بانک                                   | دکتری       | ۲۰        | ۵۲ | مذکر  |
| ۲۲   | مدیر بانک                                   | دکتری       | ۱۱        | ۴۴ | مذکر  |
| ۲۳   | مدیر بانک                                   | دکتری       | ۱۱        | ۴۲ | مؤنث  |
| ۲۴   | مدیر بانک                                   | دکتری       | ۲۸        | ۵۵ | مذکر  |
| ۲۵   | مدیر بانک                                   | دکتری       | ۲۷        | ۵۳ | مذکر  |
| ۲۶   | مدیر بانک                                   | دکتری       | ۲۴        | ۵۵ | مذکر  |
| ۲۷   | مدیر بانک                                   | دکتری       | ۲۰        | ۵۲ | مذکر  |
| ۲۸   | مدیر بانک                                   | دکتری       | ۱۱        | ۴۴ | مذکر  |
| ۲۹   | مدیر بانک                                   | دکتری       | ۱۱        | ۴۲ | مؤنث  |
| ۳۰   | مدیر بانک                                   | دکتری       | ۱۱        | ۴۴ | مذکر  |

قابل قبول است که مقادیر بارهای عاملی مربوط به هر یک از گویه‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد بالای ۰/۴ باشد (آذر و خسروانی، ۱۳۹۸). برای ارزیابی روایی واگرا نیز از روش فورنل و لاکر استفاده شده است. روایی واگرا زمانی قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد (آذر و خسروانی، ۱۳۹۸). در نهایت می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار است.

### نتایج

در این مرحله با استفاده از روش دلفی، پرسشنامه نیمه‌باز محقق‌ساخته را در اختیار ۳۰ خبره گذاشته شد تا اجماع حاصل گردد. متغیرهای کلامی با طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد به کار گرفته شد که در مراحل بعدی از مقادیر فازی با استفاده از جدول ۲ استفاده شده است.

در مرحله کیفی تیم مشارکت‌کننده تحقیق ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی بودند (جدول ۱) که به روش قضاوتی و گلوله برفی انتخاب شدند. در مرحله کمی جامعه آماری، کلیه مدیران و رؤسای شعب بانک ملی ایران به تعداد ۳۴۷۶ نفر بودند که حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان ۳۴۶ نفر تعیین و برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شد که پرسشنامه مربوطه به صورت الکترونیکی و از طریق اتوماسیون اداری در اختیار آن‌ها قرار گرفت.

در پژوهش حاضر برای شناسایی عوامل از روش دلفی و برای تحلیل روابط بین عوامل شناسایی شده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS<sub>3</sub> استفاده شد. همچنین جهت بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی همگرا و واگرا استفاده شده است. برای سنجش روایی همگرا، مقادیر بارهای عاملی مربوط به هر یک از گویه‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. روایی همگرا زمانی

جدول ۲- ارزش‌گذاری شاخص‌ها نسبت به هم.

| متغیر کلامی | عدد فازی          | L    | M    | U    | عدد فازی قطعی شده |
|-------------|-------------------|------|------|------|-------------------|
| خیلی کم     | (۰، ۰، ۰/۲۵)      | ۰    | ۰    | ۰/۲۵ | ۰/۰۸۳             |
| کم          | (۰، ۰/۲۵، ۰/۵)    | ۰    | ۰/۲۵ | ۰/۵  | ۰/۲۱              |
| متوسط       | (۰/۲۵، ۰/۵، ۰/۷۵) | ۰/۲۵ | ۰/۵  | ۰/۷۵ | ۰/۴۱              |
| زیاد        | (۰/۵، ۰/۷۵، ۱)    | ۰/۵  | ۰/۷۵ | ۱    | ۰/۷۱              |
| خیلی زیاد   | (۰/۷۵، ۱، ۱)      | ۰/۷۵ | ۱    | ۱    | ۰/۹۲              |

$$\text{Crisp number} = \max(\kappa_1, \kappa_2, \kappa_3)$$

جهت غربال مؤلفه‌های باید یک آستانه تحمل در نظر گرفته شود. آستانه تحمل را معمولاً ۰/۷ در نظر گرفته می‌شود ولی این مقدار از پژوهشی به پژوهش دیگر براساس دیدگاه پژوهشگر می‌تواند متفاوت باشد. اگر مقدار قطعی حاصل شده از فازی‌زدایی دیدگاه تجمیع شده خبرگان، بزرگتر از آستانه تحمل باشد، مؤلفه‌ها

در جدول ۲ اعداد فازی قطعی شده با استفاده از روش فازی زدایی مرکز ثقل به شکل زیر محاسبه شده است:

$$\kappa_1 = \frac{U+M+L}{3}$$

$$\kappa_2 = \frac{U+2M+L}{4}$$

$$\kappa_3 = \frac{U+4M+L}{6}$$

مورد تأیید و در غیر این صورت حذف می‌شوند (آذر و خسروانی، ۱۳۹۸).  
 و خسرروانی، ۱۳۹۸).  
 ۳ ارائه شده است.

با توجه به گزینه‌های تعریف شده در پرسشنامه،

جدول ۳- نتایج غربال‌گری مؤلفه‌ها

| نتیجه | میانگین فازی زدایی شده | میانگین فازی مثلثی | خیلی    |    |       |      | مؤلفه |   |
|-------|------------------------|--------------------|---------|----|-------|------|-------|---|
|       |                        |                    | خیلی کم | کم | متوسط | زیاد |       |   |
| تأیید | ۰/۷۹                   | (۰/۹۶، ۰/۸۳، ۰/۵۸) | ۰       | ۰  | ۵     | ۱۱   | ۱۴    | داشتن چشم‌انداز روشن                      |
| تأیید | ۰/۸۰                   | (۰/۰۹۵، ۰/۸۵/۶)    | ۰       | ۰  | ۶     | ۶    | ۱۸    | تفکر قبل از اقدام                         |
| تأیید | ۰/۸۱                   | (۰/۹۶، ۰/۸۷، ۰/۶۲) | ۰       | ۰  | ۵     | ۶    | ۱۹    | احساس اعتماد به دیگران                    |
| تأیید | ۰/۷۳                   | (۰/۹۱، ۰/۷۶، ۰/۵۱) | ۰       | ۳  | ۵     | ۱۰   | ۱۲    | خلاقیت                                    |
| تأیید | ۰/۷۱                   | (۰/۸۹، ۰/۷۴، ۰/۴۹) | ۰       | ۴  | ۵     | ۹    | ۱۲    | تمایل به خطرپذیری                         |
| تأیید | ۰/۷۹                   | (۰/۹۶، ۰/۸۳، ۰/۵۸) | ۰       | ۰  | ۵     | ۱۰   | ۱۵    | بکارگیری منابع در شرایط عدم اطمینان محیطی |
| تأیید | ۰/۷۷                   | (۰/۹۴، ۰/۸۱، ۰/۵۶) | ۰       | ۰  | ۷     | ۹    | ۱۴    | توجه به ایده‌ها و پیشنهادات               |
| تأیید | ۰/۸۹                   | (۱، ۰/۹۶، ۰/۷۱)    | ۰       | ۰  | ۰     | ۵    | ۲۵    | شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها                 |
| تأیید | ۰/۸۴                   | (۰/۹۷، ۰/۹، ۰/۶۵)  | ۰       | ۰  | ۴     | ۴    | ۲۲    | شناسایی قوت‌ها و ضعف‌ها                   |
| تأیید | ۰/۸۸                   | (۱، ۰/۹۴، ۰/۶۹)    | ۰       | ۰  | ۰     | ۷    | ۲۳    | ریسک‌پذیر بودن                            |
| تأیید | ۰/۸۴                   | (۰/۹۸، ۰/۹، ۰/۶۵)  | ۰       | ۰  | ۲     | ۸    | ۲۰    | تصمیم‌گیری سریع                           |
| تأیید | ۰/۸۳                   | (۰/۹۸، ۰/۸۸، ۰/۶۳) | ۰       | ۰  | ۳     | ۸    | ۱۹    | تمایل به اقدام فوری                       |
| تأیید | ۰/۸۶                   | (۰/۹۹، ۰/۹۲، ۰/۶۷) | ۰       | ۰  | ۱     | ۸    | ۲۱    | تصمیم‌گیری مبتنی بر تجربه گذشته           |
| تأیید | ۰/۸۸                   | (۱، ۰/۹۵، ۰/۷)     | ۰       | ۰  | ۰     | ۶    | ۲۴    | تصمیم‌گیری مبتنی بر دانش و تخصص           |
| تأیید | ۰/۸۸                   | (۰/۹۹، ۰/۹۵، ۰/۷)  | ۰       | ۰  | ۱     | ۴    | ۲۵    | باورپذیر بودن                             |
| تأیید | ۰/۸۸                   | (۱، ۰/۹۵، ۰/۷)     | ۰       | ۰  | ۰     | ۶    | ۲۴    | تصمیم‌های مبتنی بر هیجان                  |
| تأیید | ۰/۹۱                   | (۱، ۰/۹۸، ۰/۷۳)    | ۰       | ۰  | ۰     | ۲    | ۲۸    | جامع‌نگر بودن به مسائل                    |
| تأیید | ۰/۹۰                   | (۱، ۰/۹۸، ۰/۷۳)    | ۰       | ۰  | ۰     | ۳    | ۲۷    | کمال‌گرایی                                |
| تأیید | ۰/۸۸                   | (۰/۹۹، ۰/۹۴، ۰/۶۹) | ۰       | ۰  | ۱     | ۵    | ۲۴    | اطمینان بیش از حد فرد                     |
| تأیید | ۰/۸۵                   | (۰/۹۹، ۰/۹۱، ۰/۶۶) | ۰       | ۰  | ۱     | ۹    | ۲۰    | قدرت ادراک بالا                           |
| تأیید | ۰/۷۹                   | (۰/۹۴، ۰/۸۴، ۰/۵۹) | ۰       | ۰  | ۷     | ۵    | ۱۸    | بردباری برای ابهامات                      |
| تأیید | ۰/۸۶                   | (۱، ۰/۹۱، ۰/۶۶)    | ۰       | ۰  | ۰     | ۱۱   | ۱۹    | ساختار یادگیری                            |
| تأیید | ۰/۹۰                   | (۱، ۰/۹۸، ۰/۷۳)    | ۰       | ۰  | ۰     | ۳    | ۲۷    | تصمیم با توجه به اهداف و برنامه‌های بانک  |
| تأیید | ۰/۸۶                   | (۰/۹۸، ۰/۹۲، ۰/۶۷) | ۰       | ۰  | ۲     | ۶    | ۲۲    | گوش دادن به ندای قلب                      |
| تأیید | ۰/۸۴                   | (۰/۹۸، ۰/۸۹، ۰/۶۴) | ۰       | ۰  | ۳     | ۷    | ۲۰    | تفکر درباره خود                           |
| تأیید | ۰/۸۴                   | (۰/۹۸، ۰/۸۹، ۰/۶۴) | ۰       | ۰  | ۱۰    | ۱۰   | ۱۰    | نقش احساس در تصمیم‌ها                     |
| تأیید | ۰/۷۲                   | (۰/۹۲، ۰/۷۵، ۰/۵)  | ۰       | ۰  | ۰     | ۱۲   | ۱۸    | همکاری درون گروهی                         |
| تأیید | ۰/۸۵                   | (۱، ۰/۹، ۰/۶۵)     | ۰       | ۰  | ۰     | ۱۵   | ۱۵    | تاکید بر تحقیق و توسعه                    |
| تأیید | ۰/۸۳                   | (۱، ۰/۸۸، ۰/۶۳)    | ۰       | ۰  | ۶     | ۵    | ۱۹    | اعتماد متقابل بین بانک و جامعه و صنعت     |

### تحلیل عوامل مؤثر بر شهود کارآفرینی سازمانی / محمدی و همکاران

| نتیجه | میانگین فازی زدایی شده | میانگین فازی مثلثی | خیلی |       |      |      | مؤلفه                             |
|-------|------------------------|--------------------|------|-------|------|------|-----------------------------------|
|       |                        |                    | کم   | متوسط | زیاد | زیاد |                                   |
| تأیید | ۰/۸۱                   | (۰/۹۵، ۰/۸۶، ۰/۶۱) | ۰    | ۰     | ۵    | ۲۵   | وجود رویه و روش‌های متنوع در بانک |
| تأیید | ۰/۸۹                   | (۱، ۰/۹۶، ۰/۷۱)    | ۰    | ۰     | ۶    | ۲۴   | وجود ارتباط و شبکه بین بانکی      |
| تأیید | ۰/۸۸                   | (۱، ۰/۹۵، ۰/۷)     | ۰    | ۱     | ۵    | ۲۴   | انعطاف‌پذیری                      |
| تأیید | ۰/۸۸                   | (۰/۹۹، ۰/۹۴، ۰/۶۹) | ۰    | ۰     | ۱۰   | ۲۰   | اعتماد به نفس قوی کارکنان         |
| تأیید | ۰/۸۶                   | (۱، ۰/۹۲، ۰/۶۷)    | ۰    | ۲     | ۱۰   | ۱۸   | ذهن تحلیل‌گر کارکنان              |
| تأیید | ۰/۸۳                   | (۰/۹۸، ۰/۸۸، ۰/۶۳) | ۰    | ۴     | ۸    | ۱۸   | اختیارات مدیریتی                  |
| تأیید | ۰/۸۲                   | (۰/۹۷، ۰/۸۷، ۰/۶۲) | ۰    | ۴     | ۱۲   | ۱۲   | تنوع خدمات                        |
| تأیید | ۰/۷۷                   | (۰/۹۵، ۰/۸، ۰/۵۵)  | ۰    | ۸     | ۱۲   | ۱۰   | آزادی عمل                         |
| تأیید | ۰/۷۴                   | (۰/۹۳، ۰/۷۷، ۰/۵۲) | ۰    | ۱     | ۱۴   | ۱۵   | حمایت مدیریت                      |
| تأیید | ۰/۸۳                   | (۰/۹۹، ۰/۸۷، ۰/۶۲) | ۰    | ۰     | ۹    | ۲۱   | به روز بودن تکنولوژی بانک         |
| تأیید | ۰/۸۷                   | (۱، ۰/۹۳، ۰/۶۸)    | ۰    | ۱     | ۳    | ۲۱   | کار تیمی                          |
| تأیید | ۰/۸۳                   | (۰/۹۶، ۰/۸۸، ۰/۶۳) | ۰    | ۰     | ۴    | ۲۶   | کیفیت خدمات بانکی                 |
| تأیید | ۰/۸۹                   | (۱، ۰/۹۷، ۰/۷۲)    | ۰    | ۰     | ۲    | ۲۸   | مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری      |

توسط خبرگان امتیاز بیشتر ۰/۷ به دست آوردند و مؤلفه‌ها به اشباع رسیده و نظرسنجی تکرار نمی‌شود.

جدول ۳ نشان می‌دهد که ۴۲ مؤلفه مورد انتخاب خبرگان بود که مؤلفه‌ها برای بار دوم نیز در اختیار خبرگان قرار گرفت. در دور دوم نیز همه مؤلفه‌ها

جدول ۴- ماتریس چرخش یافته عاملی شهود کارآفرینی سازمانی (تحلیل عاملی اکتشافی)

| گویه‌ها                               | عامل  |       |   |       |   |       |   |
|---------------------------------------|-------|-------|---|-------|---|-------|---|
|                                       | ۱     | ۲     | ۳ | ۴     | ۵ | ۶     | ۷ |
| احساس اعتماد به دیگران                | ۰/۸۰۵ |       |   |       |   |       |   |
| خلاقیت                                | ۰/۷۹۹ |       |   |       |   |       |   |
| جامع نگر بودن به مسائل                | ۰/۷۴۳ |       |   |       |   |       |   |
| تاکید بر تحقیق و توسعه                | ۰/۵۴۸ | ۰/۴۳۱ |   | ۰/۴۶۳ |   |       |   |
| مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری          | ۰/۶۵۴ | ۰/۳۷۹ |   | ۰/۳۳۰ |   |       |   |
| اختیارات مدیریتی                      | ۰/۵۵۳ | ۰/۴۱۰ |   | ۰/۴۳۰ |   |       |   |
| ساختار یادگیری                        | ۰/۶۸۷ | ۰/۳۶۸ |   |       |   |       |   |
| تفکر قبل از اقدام                     | ۰/۴۶۶ | ۰/۶۶۲ |   |       |   |       |   |
| تمایل به خطرپذیری                     | ۰/۵۹۹ | ۰/۴۳۸ |   |       |   |       |   |
| ریسک پذیر بودن                        | ۰/۷۱۱ |       |   |       |   |       |   |
| تمایل به اقدام فوری                   | ۰/۳۶۴ | ۰/۵۹۲ |   | ۰/۳۳۳ |   |       |   |
| باور پذیر بودن                        | ۰/۷۷۸ |       |   |       |   |       |   |
| اطمینان بیش از حد فرد                 | ۰/۴۱۶ | ۰/۵۸۵ |   |       |   |       |   |
| اعتماد به نفس قوی کارکنان             | ۰/۳۹۴ | ۰/۶۷۴ |   |       |   |       |   |
| وجود رویه و روش‌های متنوع در بانک     | ۰/۴۲۵ | ۰/۶۱۸ |   | ۰/۳۵۰ |   | ۰/۳۳۸ |   |
| حمایت مدیریت                          | ۰/۳۶۳ | ۰/۶۲۶ |   |       |   |       |   |
| اعتماد متقابل بین بانک و جامعه و صنعت | ۰/۳۷۰ | ۰/۶۸۷ |   |       |   |       |   |
| تصمیم‌گیری مبتنی بر دانش و تخصص       | ۰/۸۶۶ |       |   |       |   |       |   |



|       |       |       |   |
|-------|-------|-------|---|
| ۰/۳۶۱ | ۰/۶۶۷ |       | همکاری درون گروهی                         |
|       | ۰/۶۱۱ | ۰/۴۵۱ | ذهن تحلیلگر کارکنان                       |
|       | ۰/۶۰۸ | ۰/۴۲۵ | به روز بودن تکنولوژی بانک                 |
| ۰/۴۶۴ | ۰/۷۲۰ |       | بکارگیری منابع در شرایط عدم اطمینان محیطی |
|       | ۰/۳۷۳ | ۰/۷۵۲ | وجود ارتباط و شبکه بین بانکی              |
|       | ۰/۴۶۳ | ۰/۵۸۹ | کیفیت خدمات بانکی                         |
|       | ۰/۴۱۲ | ۰/۴۸۱ | انعطاف پذیری                              |
|       | ۰/۵۸۳ | ۰/۳۵۶ | داشتن چشم اندازی روشن                     |
| ۰/۳۸۱ | ۰/۶۶۸ | ۰/۳۵۲ | گوش دادن به ندای قلب                      |
|       | ۰/۷۶۷ | ۰/۳۷۵ | تصمیم با توجه به اهداف و برنامه های بانک  |
|       | ۰/۸۴۱ |       | تفکر درباره خود                           |
| ۰/۴۶۳ | ۰/۶۶۹ |       | کمال گرایی                                |
|       | ۰/۷۸۰ |       | شناسایی قوت ها و ضعف ها                   |
| ۰/۳۷۶ | ۰/۴۱۴ | ۰/۴۶۷ | شناسایی فرصت ها و تهدیدها                 |
|       | ۰/۶۲۵ | ۰/۵۰۶ | توجه به ایده ها و پیشنهادات               |
|       | ۰/۵۷۳ | ۰/۴۳۱ | تنوع خدمات                                |
| ۰/۴۵۹ | ۰/۴۰۳ | ۰/۴۱۵ | قدرت ادراک بالا                           |
| ۰/۵۶۱ |       |       | بردباری برای ابهامات                      |
| ۰/۵۱۶ | ۰/۳۶۲ | ۰/۵۱۲ | نقش احساس در تصمیم ها                     |
| ۰/۴۸۱ | ۰/۴۷۰ |       | آزادی عمل                                 |
| ۰/۷۴۴ |       |       | تصمیم گیری مبتنی بر تجربه گذشته           |
| ۰/۵۹۹ | ۰/۳۷۶ | ۰/۳۵۵ | تمایل به تصمیم گیری سریع                  |
| ۰/۴۹۱ | ۰/۴۲۳ |       | تصمیم های مبتنی بر هیجان                  |
| ۰/۴۷۱ |       | ۰/۳۶۲ | کار تیمی                                  |

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
 a. Rotation converged in 11 iterations

اختیارات مدیریتی و ساختار یادگیری، تصمیم های مبتنی بر هیجان و کار تیمی بود که به عنوان عامل «سبک شناختی شهودی» نام گذاری گردید.

عامل دوم متشکل از ۱۰ گویه با توجه به ماهیت و محتوای این مؤلفه ها که شامل تفکر قبل از اقدام، تمایل به خطرپذیری، ریسک پذیری بودن، تمایل به اقدام فوری، باورپذیر بودن، اطمینان بیش از حد فرد، اعتماد به نفس قوی کارکنان، وجود رویه و روش های متنوع در بانک، حمایت مدیریت و اعتماد متقابل بین بانک و جامعه و صنعت بود که به عنوان عنوان عامل «ریسک پذیری» نام گذاری گردید.

عامل سوم متشکل از ۸ گویه با توجه به ماهیت و محتوای این مؤلفه ها که شامل تصمیم گیری مبتنی بر

برای دسته بندی گویه ها در قالب عامل های استخراج شده از مقدار بارعاملی هر گویه در جدول ماتریس همبستگی پس از چرخش با روش واریمکس<sup>۱</sup> بر اساس نظرات مدیران و رؤسای شعب استفاده شد. بعد از ۱۱ چرخش مشخص شد که گویه ها در قالب ۷ عامل با مقادیر ویژه بالاتر از یک استخراج گردید.

عامل اول متشکل از ۹ گویه با توجه به ماهیت و محتوای این مؤلفه ها که شامل احساس اعتماد به دیگران، خلاقیت، جامع نگر بودن به مسائل، تأکید بر تحقیق و توسعه، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری،

1. Varimax

خدمات بود که به عنوان عنوان عامل «تشخیص فرصت» نام گذاری گردید.

عامل ششم متشکل از ۴ گویه با توجه به ماهیت و محتوای این مؤلفه‌ها که شامل قدرت ادراک بالا، بردباری برای ابهامات، نقش احساس در تصمیم‌ها و آزادی عمل بود که به عنوان عنوان عامل «تحمل ابهام» نام گذاری گردید.

عامل هفتم متشکل از ۲ گویه با توجه به ماهیت و محتوای این مؤلفه‌ها که شامل تصمیم‌گیری مبتنی بر تجربه گذشته و تمایل به تصمیم‌گیری سریع بود که به عنوان عنوان عامل «قضاوت شهودی» نام گذاری گردید.

در جدول ۵ ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای هر یک از متغیرها ارائه شده است. از آن‌جا که این مقادیر بالای ۰/۷ هستند، پایایی مورد قبول است (Faisal et al., 2006).

دانش و تخصص، همکاری درون گروهی، ذهن تحلیل‌گر کارکنان، به روز بودن تکنولوژی بانک، بکارگیری منابع در شرایط عدم اطمینان محیطی، وجود ارتباط و شبکه بین بانکی، کیفیت خدمات بانکی و انعطاف‌پذیری بود که به عنوان عنوان عامل «تخصص شهودی» نام گذاری شد.

عامل چهارم متشکل از ۶ گویه با توجه به ماهیت و محتوای این مؤلفه‌ها که شامل داشتن چشم‌اندازی روشن، گوش دادن به ندای قلب، تصمیم با توجه به اهداف و برنامه‌های بانک، تفکر درباره خود، کمال‌گرایی و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها بود که به عنوان عنوان عامل «بینش شهودی» نام گذاری شد.

عامل پنجم متشکل از ۳ گویه با توجه به ماهیت و محتوای این مؤلفه‌ها که شامل شناسایی قوت‌ها و ضعف‌ها، توجه به ایده‌ها و پیشنهادات و تنوع

جدول ۵- مقادیر پایایی پرسشنامه

| متغیر                  | ضریب آلفای کرونباخ | ضریب پایایی ترکیبی | میانگین واریانس استخراج شده | شاخص‌های اشتراک | ضریب تعیین |
|------------------------|--------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|------------|
| سبک شناختی شهودی       | ۰/۸۹۸              | ۰/۹۱۷              | ۰/۵۵۱                       | ۰/۵۵۱           | -          |
| ریسک‌پذیری             | ۰/۸۹۵              | ۰/۹۱۳              | ۰/۵۱۶                       | ۰/۵۱۶           | -          |
| تخصص شهودی             | ۰/۸۷۹              | ۰/۹۰۴              | ۰/۵۴۵                       | ۰/۵۴۵           | -          |
| بینش شهودی             | ۰/۸۵۷              | ۰/۸۹۳              | ۰/۵۸۴                       | ۰/۵۸۴           | -          |
| تشخیص فرصت             | ۰/۷۸۳              | ۰/۸۷۳              | ۰/۶۹۶                       | ۰/۶۹۶           | -          |
| تحمل ابهام             | ۰/۸۳۰              | ۰/۸۸۷              | ۰/۶۶۳                       | ۰/۶۶۳           | -          |
| قضاوت شهودی            | ۰/۸۲۹              | ۰/۹۲۱              | ۰/۸۵۳                       | ۰/۸۵۳           | -          |
| شهود کارآفرینی سازمانی | ۰/۷۳۴              | ۰/۷۶۸              | ۰/۵۳۴                       | ۰/۵۳۴           | ۰/۹۶۸      |

خسروانی، ۱۳۹۸). تفاوت جدول ۴ با جدول ۶ در این است که جدول ۴ تحلیل عاملی اکتشافی را نشان می‌دهد ولی جدول ۶ تحلیل عاملی تأییدی را نشان می‌دهد.

بر اساس جدول ۶ مقادیر بارهای عاملی مربوط به هر یک از گویه‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد بالای ۰/۴ به دست آمده است. بنابراین پرسشنامه از جهت روایی همگرا دارای اعتبار بالایی است (آذر و

جدول ۶- تحلیل عاملی تأییدی (ضرایب مسیر)

| سوال | بیش شهودی | تحمل ابهام | تخصص شهودی | تشخیص فرصت | ریسک‌پذیری | سبک شناختی شهودی | قضایات شهودی |
|------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------------|--------------|
| Q1   |           |            |            |            |            | ۰/۶۸۵            |              |
| Q2   |           |            |            |            |            | ۰/۷۲۷            |              |
| Q3   |           |            |            |            |            | ۰/۷۷۲            |              |
| Q4   |           |            |            |            |            | ۰/۷۸۳            |              |
| Q5   |           |            |            |            |            | ۰/۶۸۴            |              |
| Q6   |           |            |            |            |            | ۰/۷۷۲            |              |
| Q7   |           |            |            |            |            | ۰/۷۴۸            |              |
| Q8   |           |            |            |            |            | ۰/۷۶۰            |              |
| Q9   |           |            |            |            |            | ۰/۷۴۲            |              |
| Q10  |           |            |            |            | ۰/۷۴۹      |                  |              |
| Q11  |           |            |            |            | ۰/۷۹۶      |                  |              |
| Q12  |           |            |            |            | ۰/۷۶۴      |                  |              |
| Q13  |           |            |            |            | ۰/۸۴۵      |                  |              |
| Q14  |           |            |            |            | ۰/۶۶۷      |                  |              |
| Q15  |           |            |            |            | ۰/۷۱۸      |                  |              |
| Q16  |           |            |            |            | ۰/۷۵۴      |                  |              |
| Q17  |           |            |            |            | ۰/۶۵۸      |                  |              |
| Q18  |           |            |            |            | ۰/۵۷۴      |                  |              |
| Q19  |           |            |            |            | ۰/۶۱۵      |                  |              |
| Q20  |           |            | ۰/۶۹۸      |            |            |                  |              |
| Q21  |           |            | ۰/۵۷۷      |            |            |                  |              |
| Q22  |           |            | ۰/۸۰۲      |            |            |                  |              |
| Q23  |           |            | ۰/۷۵۱      |            |            |                  |              |
| Q24  |           |            | ۰/۸۱۶      |            |            |                  |              |
| Q25  |           |            | ۰/۷۸۹      |            |            |                  |              |
| Q26  |           |            | ۰/۷۴۷      |            |            |                  |              |
| Q27  |           |            | ۰/۷۷۱      |            |            |                  |              |
| Q28  | ۰/۶۵۵     |            |            |            |            |                  |              |
| Q29  | ۰/۷۲۷     |            |            |            |            |                  |              |
| Q30  | ۰/۷۶۹     |            |            |            |            |                  |              |
| Q31  | ۰/۷۴۹     |            |            |            |            |                  |              |
| Q32  | ۰/۸۳۲     |            |            |            |            |                  |              |
| Q33  | ۰/۸۳۸     |            |            |            |            |                  |              |
| Q34  |           |            |            | ۰/۸۵۱      |            |                  |              |
| Q35  |           |            |            | ۰/۸۲۰      |            |                  |              |
| Q36  |           |            |            | ۰/۸۳۱      |            |                  |              |
| Q37  |           | ۰/۸۳۸      |            |            |            |                  |              |
| Q38  |           | ۰/۸۵۱      |            |            |            |                  |              |
| Q39  |           | ۰/۸۱۴      |            |            |            |                  |              |
| Q40  |           | ۰/۷۵۰      |            |            |            |                  |              |
| Q41  |           |            |            |            |            | ۰/۹۳۴            |              |
| Q42  |           |            |            |            |            | ۰/۹۱۳            |              |

با توجه به اینکه اعداد قطر اصلی جدول ۷ (ریشه دوم مقادیر AVE) بزرگ‌تر از اعداد زیرین خود (مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) هستند، روایی

واگرا مورد تأیید است. با توجه به نتایج می‌توان گفت همه متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری با یکدیگر دارند.

جدول ۷- ماتریس همبستگی متغیرهای پنهان و روایی واگرا

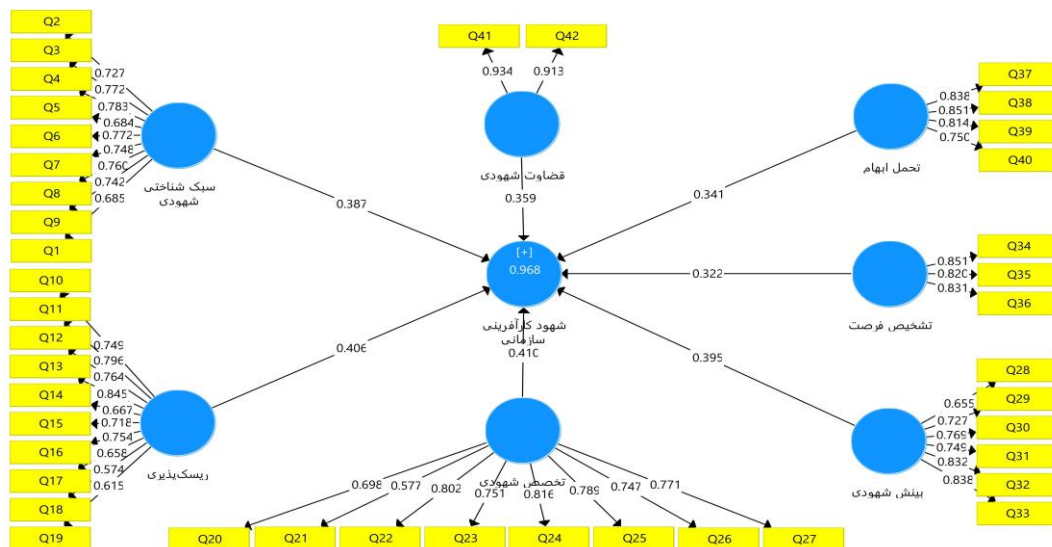
| شهود کارآفرینی سازمانی | قضایوت شهودی | سبک شناختی شهودی | ریسک پذیری | تشخیص فرصت | تخصص شهودی | تحمل ابهام | بینش شهودی |
|------------------------|--------------|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                        |              |                  |            |            |            |            | ۰/۷۶۴      |
|                        |              |                  |            |            |            | ۰/۸۱۴      | ۰/۴۹۱      |
|                        |              |                  |            | ۰/۸۳۴      | ۰/۷۳۳      | ۰/۷۳۵      | ۰/۶۸۳      |
|                        |              |                  | ۰/۷۱۹      | ۰/۶۲۰      | ۰/۶۹۵      | ۰/۶۳۸      | ۰/۷۱۷      |
|                        |              | ۰/۷۴۲            | ۰/۶۳۴      | ۰/۵۷۷      | ۰/۶۴۹      | ۰/۶۲۵      | ۰/۶۲۷      |
|                        | ۰/۷۳۱        | ۰/۴۲۰            | ۰/۶۵۱      | ۰/۴۷۰      | ۰/۵۱۳      | ۰/۳۸۶      | ۰/۴۷۴      |
| ۰/۹۲۴                  | ۰/۳۲۷        | ۰/۶۴۳            | ۰/۶۲۱      | ۰/۵۳۴      | ۰/۷۱۴      | ۰/۶۵۸      | ۰/۵۶۸      |

پژوهش برازش بالا و قوی دارد. پس از بررسی و تأیید مدل، برای آزمون معناداری مسیرها از دو شاخص جزئی ضریب مسیر و t-value استفاده شد. در سطح اطمینان ۹۵ درصد چنانچه مقادیر آماره t بالاتر از ۱/۹۶ باشد مسیر تأیید و در صورت کمتر بودن مسیر رد می‌شود. در شکل‌های ۱ و ۲، دو حالت تخمین ضرایب مسیر و معناداری نشان داده شده است.

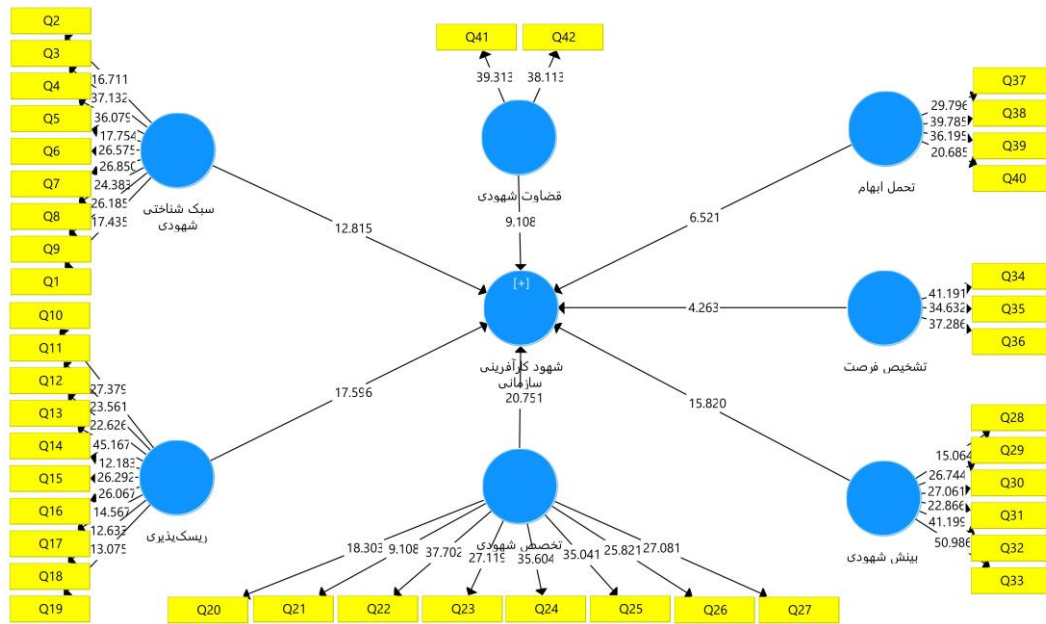
برای بررسی برازش کلی مدل نیز از معیار GOF استفاده شد. این معیار طبق اعداد مندرج در جدول ۵ به دست آمده و از دو شاخص میانگین شاخص جمعی و میانگین توان دوم ضرایب همبستگی (۰/۹۶۸) بین سازه‌ها در این معیار استفاده می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

حاصل آزمون برای شاخص برازش مدل برابر با ۰/۷۸۲ بود. از آنجا که حداقل مقدار قابل قبول برای این شاخص ۰/۳۶ است، می‌توان ادعا کرد مدل



شکل ۱- ضرایب مسیر آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری



شکل ۲- ضرایب آماره t-آزمون مدل سازی معادلات ساختاری

درصد تأثیر عوامل سبک شناختی شهودی (۰/۳۸۷)، ریسک پذیری (۰/۴۰۶)، تخصص شهودی (۰/۴۱۰)، بینش شهودی (۰/۳۹۵)، تشخیص فرصت (۰/۳۲۲)، تحمل ابهام (۰/۳۴۱) و قضاوت شهودی (۰/۳۵۹) بر شهود کارآفرینی سازمانی در بانک ملی ایران تأثیر معنی دار داشته‌اند.

شکل‌های ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهند که بر اساس ضرایب استاندارد بین متغیرهای مکنون برون‌زا (عوامل تأثیرگذار) با متغیر مکنون درون‌زا (شهود کارآفرینی سازمانی) و به دلیل این‌که مقدار t-value برای روابط در خارج بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) قرار دارد، در سطح اطمینان ۹۵

جدول ۸- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

| مسیر  | ضریب مسیر | t-value | سطح معناداری | نتیجه آزمون |
|---|-----------|---------|--------------|-------------|
| سبک شناختی شهودی --- شهود کارآفرینی سازمانی | ۰/۳۸۷     | ۱۲/۸۱۵  | ۰/۰۰۴        | تأیید       |
| ریسک‌پذیری --- شهود کارآفرینی سازمانی       | ۰/۴۰۶     | ۱۷/۵۹۶  | ۰/۰۰۱        | تأیید       |
| تخصص شهودی --- شهود کارآفرینی سازمانی       | ۰/۴۱۰     | ۲۰/۷۵۱  | ۰/۰۰۰        | تأیید       |
| بینش شهودی --- شهود کارآفرینی سازمانی       | ۰/۳۹۵     | ۱۵/۸۲۰  | ۰/۰۰۳        | تأیید       |
| تشخیص فرصت --- شهود کارآفرینی سازمانی       | ۰/۳۲۲     | ۴/۲۶۳   | ۰/۰۱۸        | تأیید       |
| تحمل ابهام --- شهود کارآفرینی سازمانی       | ۰/۳۴۱     | ۶/۵۲۱   | ۰/۰۱۶        | تأیید       |
| قضاوت شهودی --- شهود کارآفرینی سازمانی      | ۰/۳۵۹     | ۹/۱۰۸   | ۰/۰۱۲        | تأیید       |

خود را نسبت به سایر رقبای بانکی افزایش دهند. لذا هدف این تحقیق تحلیل عوامل مؤثر بر شهود کارآفرینی سازمانی در بانک ملی ایران بود. نتایج معادلات ساختاری نشان دادند سبک شناختی شهودی (۰/۳۸۷)، ریسک‌پذیری (۰/۴۰۶)، تخصص شهودی

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

بانک ملی ایران برای ایجاد تصویر متمایز در بین مشتریان می‌بایست به مقوله شهود کارآفرینی سازمانی توجه فراوان داشته باشد. از این‌رو مدیران عالی بانک با به‌کارگیری نتایج این پژوهش می‌توانند سهم منابع

بر اساس بعد سبک شناختی شهودی، پیشنهاد می‌شود. قوانین و مقررات بانکی کم شود و موانع ارتباطات و تبادل اطلاعات در بانک به حداقل برسد و با به‌کارگیری ساختار پویا، آزادی عمل بیشتری به کارکنان داده شود؛

بر اساس بعد ریسک‌پذیری، پیشنهاد می‌شود ریسک‌پذیری کارکنان بانک افزایش یابد تا بتوانند پاسخ‌گوی نیازهای متنوع مشتریان باشند و از فرصت‌های محیطی به‌طور مناسب بهره‌برداری نمایند؛ بر اساس بعد تخصص شهودی، پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی مختلف زمینه افزایش دانش و آگاهی تخصصی کارکنان بانک فراهم شود؛ بر اساس بعد بینش شهودی، پیشنهاد می‌شود مدیران بانک از کارکنان توانمند و شایسته در پست‌های تخصصی استفاده نمایند تا فعالیت‌های بانک با کمترین پرت مالی و زمانی و به نحو احسن انجام گیرند.

بر اساس بعد تشخیص فرصت، پیشنهاد می‌شود مدیران بانک با حمایت از کارکنان، به آن‌ها اطمینان خاطر دهند تا ایده‌های خود را در زمان مناسب اظهار نمایند. بر اساس بعد تحمل ابهام، پیشنهاد می‌شود مدیران بانک با دادن اختیار به کارکنان زمینه افزایش تحمل ابهام و در ادامه بهبود شهود کارآفرینی سازمانی را فراهم آورند.

بر اساس بعد قضاوت شهودی، پیشنهاد می‌شود مدیران بانک، تجربیات گذشته خود را در اختیار کارکنان بگذارند تا زمینه کارآفرینی سازمانی فراهم شود.

(۰/۴۱۰)، بینش شهودی (۰/۳۹۵)، تشخیص فرصت (۰/۳۲۲)، تحمل ابهام (۰/۳۴۱) و قضاوت شهودی (۰/۳۵۹) بر شهود کارآفرینی سازمانی در بانک ملی ایران تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند. همچنین نتایج دلفی نشان دادند عوامل مؤثر بر شهود کارآفرینانی سازمانی، شامل ۴۲ مؤلفه در قالب هفت بعد (سبک شناختی شهودی، ریسک‌پذیری، تخصص شهودی، بینش شهودی، تشخیص فرصت، تحمل ابهام، قضاوت شهودی) می‌باشند. سبک شناختی شهودی و مؤلفه‌های آن با نتایج تحقیقات محمدی و همکاران (۱۴۰۰)، عباس‌زاده (۱۳۹۲) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. ریسک‌پذیری و مؤلفه‌های آن با نتایج تحقیقات میرمیران و دژیار (۱۳۹۳)، عباس‌زاده (۱۳۹۲) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) مطابقت دارد. تخصص شهودی و مؤلفه‌های آن با نتایج تحقیقات محمدی و همکاران (۱۴۰۰) و فعله‌گری و ذکی‌پور (۱۳۹۷) همخوانی دارد. بینش شهودی و مؤلفه‌های آن با نتایج تحقیقات فعله‌گری و ذکی‌پور (۱۳۹۷) و Tur-Porcar et al (2018) مطابقت دارد. تشخیص فرصت و مؤلفه‌های آن با نتایج تحقیقات محمدی و همکاران (۱۴۰۰) و عباس‌زاده (۱۳۹۲) همخوانی دارد. تحمل ابهام و مؤلفه‌های آن با نتایج تحقیقات محمدی و همکاران (۱۴۰۰) و فعله‌گری و ذکی‌پور (۱۳۹۷) مطابقت دارد. قضاوت شهودی و مؤلفه‌های آن با نتایج تحقیقات محمدی و همکاران (۱۴۰۰) و La Pira (2011) همخوانی دارد. در ادامه در راستای نتایج تحقیق، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

## منابع

۱. آذر، ع. و خسروانی، ف. ۱۳۹۸. تحقیق در عملیات نرم. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
۲. آقاجانی، ح.، صمدی میارکلائی، ح.، و صمدی میارکلائی، ح. ۱۳۹۴. بررسی رابطه میان کارآفرینی سازمانی و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۹ (۳۵): ۳۹-۶۴.

۳. امامی، م.، رسولیان، م.، و شکاری، ع. ۱۳۹۵. شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کارآفرینی در صنعت بانکداری (شعب بانک کارآفرین استان تهران). دومین کنفرانس بین‌المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد. تهران.
۴. دادبخش، ش.، رنگریز، ح.، شهریاری، س.، و موسی‌زاده اورنج، س. ۱۳۹۹. شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر گرایش سازمان به کارآفرینی با استفاده از تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی (شرکت خودروسازی پارس). رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴ (۲۸): ۶۰-۴۲.
۵. درویش، ح.، الوانی، م.، صالحی صدقیانی، ج.، و عباس‌زاده، ح. ۱۳۹۰. عوامل مؤثر بر گرایش به کارآفرینی در بانک‌های خصوصی ایران. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۱ (۶۶): ۹۹-۷۹.
۶. رضایی طرقي، س.، میرزایی، م.، زالی، م.، رستمی، ر.، و رضوی، م. ۱۳۸۹. نقش مشارکت زوجی در ارتقای کیفیت درک شهودی کارآفرینان سریالی. توسعه کارآفرینی، ۳ (۱۰): ۴۷-۲۹.
۷. سلیمانی، ا.، موسوی، م.، میرزایی، م.، و حسینی، ر. ۱۳۹۲. بررسی اهمیت و ضرورت کارآفرینی در سازمان‌ها و راه‌های گسترش آن. اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری). رودهن.
۸. عباس‌زاده، ح. ۱۳۹۲. عوامل سازمانی مؤثر بر گرایش به کارآفرینی در نظام بانکی کشور (بانک‌های خصوصی). نخستین کنفرانس ملی توسعه مدیریت پولی و بانکی. تهران.
۹. غیور باغبانی، م.، پورنگ، ع.، و توسلی، ع. ۱۳۹۸. شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی (آموزش و پرورش خراسان رضوی). تعلیم و تربیت، ۳۶ (۱۴۳): ۵۲-۲۹.
۱۰. فاعله‌گری، س.، و ذکی‌پور، م. ۱۳۹۷. بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به کارآفرینی سازمانی (شعب بانک تجارت شهرستان کرمانشاه). کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین و خلاق در مدیریت، حسابداری مطالعات حقوقی و اجتماعی. ارومیه.
۱۱. محمد کاظمی، ر.، قاسمی، ح.، و رستم بخش، م. ۱۳۹۰. شناسایی و تحلیل موانع رفتاری کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی (وزارت ورزش) کشور. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۱ (۲): ۱۰۰-۸۹.
۱۲. محمدی، م.، آزما، ف.، بیانی، ع.، و شجاعی، س. ۱۴۰۰. ارایه مدل شهود کارآفرینی سازمانی در بانک ملی ایران از دیدگاه جامعه شناسی سازمان‌ها. در دست چاپ.
۱۳. میرمیران، ج.، و دژیار، س. ۱۳۹۳. سنجش و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی با استفاده از مدل MADM. مدیریت کسب‌وکار، ۶ (۲۴): ۲۰-۹.
۱۴. وقارموسوی، م.، و ضیاء، ب. ۱۳۹۶. بررسی تأثیر بهره‌برداری از موقعیت حفره ساختاری کارگزاری در شکل‌گیری کارآفرینی سازمانی در کسب و کارهای دارای الگوی ارتباط شبکه‌ای. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۹ (۱۸): ۳۵-۱۳.
15. Baldacchino, L., Ucbasaran, D., Cabantous, L., and Lockett, A. 2015. Entrepreneurship Research on Intuition: A Critical Analysis and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 17 (2): 212-231.
16. Faisal, M., Banwet, D.K., and Shankar, R. 2006. Supply chain risk mitigation: modelling the enablers. *Business Process Management*, 12(4): 535-552.
17. Fomin, E.P., Alekseev, A.A., Fomina, N.E., Rensh, M.A., and Zaitseva, E.V. 2016. Intuition in Business: Empirical Base. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(15): 8228-8236.
18. La Pira, F. 2011. Entrepreneurial intuition, an empirical approach. *Journal of Management and Marketing Research*, 6 (1): 1-22.
19. Tur-Porcar, A., Roig-Tierno, N., and Llorca Mestre, A. 2018. Factors affecting entrepreneurship and business sustainability. *Sustainability*, 10(2): 452.

