



Identifying the Dimensions of the Opportunistic Leadership Model in the Banking System with a Data-based Approach

Soghra Hashemabadi¹, Zahra Shokoh^{*1}, Ameneh Firoozabadi², Amin Nikpour¹, Mahdi Mohammad Bagheri¹

1. Department of Public Administration, Ke.C., Islamic Azad University, Kerman, Iran

2. Department of Social Sciences, Ke.C., Islamic Azad University, Kerman, Iran

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

How to cite this article:

Hashemabadi, S., Shokoh*, Z., Firoozabadi, A., Nikpour, A. & Mohammad Bagheri, M. (2026). Identifying the dimensions of the opportunistic leadership model in the banking system with a data-based approach. Transformational Human Resources Quarterly, 4(16), 59-82.

Publisher:

Rafsanjan Islamic Azad University

Background and purpose: Contemporary organizations are contending with escalating complexity resulting from technological advancements and rising levels of uncertainty. In this context, public sector organizations necessitate the adoption of flexible and distributed leadership models for public sector entities.

Research method: This research was of an applied-developmental nature and was conducted employing a mixed exploratory approach. The qualitative component was executed utilizing the Delphi technique, with a panel of twenty-eight experts purposefully and judgmentally selected. The quantitative component involved a cross-sectional survey, with the statistical population comprising all managers and experts within modeling based on partial least squares (PLS), employing SmartPLS version 3 software.

Findings: During the qualitative phase, five primary categories of drivers were identified, comprising 29 constituent components. The consensus among experts was subsequently validated in the third and fourth Delphi rounds, with Kendall's coefficient of agreement approximating $W \approx 0.702$ and $W \approx 0.715$, respectively. In the quantitative phase, the constructs demonstrated satisfactory reliability and validity, with collectively affirm the model's significant fit and robust predictive capacity.

Conclusion: The findings will establish an operational framework for identifying and addressing the primary catalysts of complexity in leadership development. Furthermore, they will demonstrate that enhancing organizational learning, fostering managerial agility, and diminishing structural obstacles should be prioritized as fundamental strategic initiatives.

Keywords: Complexity Leadership, Development Drivers, Public Sector Organizations



© 2026 the authors. Published by Islamic Azad University, Rafsanjan Branch. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

NUMBER OF REFERENCES

37

NUMBER OF FIGURES

1

NUMBER OF TABLES

7

Corresponding author:

Email: shokooh@iau.ac.ir

ORCID: 0000-0002-4671-6210

Introduction

Opportunistic leadership in the banking sector plays a crucial role in advancing research and innovation. Opportunistic leaders in this field must be able to identify new research opportunities, guide research teams, and provide the necessary infrastructure to promote innovative activities in the banking sector (McGres, 2019). Opportunistic leadership can also help reduce the research gap in the banking sector. By creating a culture that encourages research and innovation, leaders can encourage research teams to collaborate more and share ideas. This transformation in the organization can lead to increased research motivation, improved innovative processes, and reduced the gap between research and operational performance (Brun, 2019). Opportunistic leadership also plays an important role in managing financial resources for research. Leaders must be able to allocate financial resources intelligently and align research priorities with the organization's strategies and goals.

This can lead to higher productivity of financial resources and increase the efficiency of research in the banking system (Morioka, 2025); therefore, it can be mentioned that research problems in the field of opportunistic leadership in the banking system are one of the important challenges that researchers and researchers are facing. One of these problems is the lack of information related to the practical experiences of opportunistic leaders in the banking system. Much of the information related to the practical experiences and actual performance results of leaders in this area is not available to the public due to access restrictions and confidentiality of information (Creswall et al., 2019). In research related to opportunistic leadership in banking, the need to be aware of various risks is also noticeable. Opportunistic leaders, faced with financial, security, and privacy challenges, must have the ability to intelligently manage these risks. Research can help examine strategies for sharing and adapting to various risks in order to develop opportunistic leadership (Deloitte, 2022). Research in the field of opportunistic leadership in banking is also of great importance from an ethical and social perspective. By emphasizing transparency, fairness, and a commitment to social responsibility, research can help banks create leadership models that help increase customer and community trust (Ay, 2020).

Another problem in research related to opportunistic leadership in the banking system is the limited number of studies conducted and the lack of interdisciplinary information. Due to the great diversity of processes and dimensions of opportunistic leadership, there is a need for more and broader research in this field. The lack of interdisciplinary information may prevent us from achieving a comprehensive and community-oriented perspective on the effects and roles of opportunistic leadership in the banking system (Denyard & Turnfield, 2022); therefore, the present study seeks to answer the question of what are the dimensions of opportunistic leadership in the banking system and what is its model?

Methodology Research

In this study, in order to design an opportunistic leadership model in the banking system with a data-based approach, first, by conducting open-coded interviews, the central and selected categories were identified through the data-based method. Since the present study emphasizes the formation of a new theoretical framework of "theory development" and needs to reveal the tacit knowledge of experts in this field, it uses the data-based strategy. Answering the questions of this study requires a methodology that can examine and analyze the opinions of managers and experts of the organization, which are usually qualitative data. Therefore, among the approaches of the data-based theory, the paradigmatic approach has been selected due to its greater structure. In this study, in order to explain the codes and categories of the opportunistic leadership model in the banking system, the codes and categories of the research model have been identified through interviews with experts. Then, in order to finalize the list of dimensions and components, the survey method of experts using the Lavish technique has

been used. Accordingly, the research method is fundamental-applied in terms of purpose and mixed (quantitative and qualitative) in terms of data collection method, cross-sectional in terms of data collection time and survey in terms of the nature of the research.

The statistical population of the research includes academic experts, managers, banking experts and experts from Maskan Bank; who had the information required for the research. The work experience of the experts in the field of human resource management in the organization, the presence of experts from the positions of senior managers of Maskan Bank, theoretical mastery, practical experience, willingness and ability to participate in research, having at least 15 years of work experience to participate in the research interview and the presence of academic experts and relevant academic education compared to professional experts are the main characteristics of the research experts. The research sample size consists of 10 people and they were selected using the purposive sampling method. The measurement tools in this research were library studies, questionnaires and interviews. The interviews conducted were semi-structured, that is; According to the personality, behavioral requirements and the time of the interviews, which in this study is between 30 and 60 minutes. In this study, a total of 10 experts were interviewed. From the seventh interview onwards, repetition was observed in the information received. This means that the research sampling reached saturation in the eighth interview, but for certainty, interviews were continued with two other experts.

Finding

The results showed that the opportunistic leadership model in the banking system includes 6 core categories, 22 optional codes: opportunity creation, opportunity discovery, opportunity development, opportunity exploitation, internal factors, external factors, social factors, social environment, economic conditions, political environment, organizational structure, individual conditions, external factors, technological conditions, development strategies, innovation, monitoring and evaluation, customer orientation, individual consequences, group consequences, economic consequences, and organizational consequences, and 83 open codes.

CVR and CVI forms and the Lavish technique were used to examine content validity. It should be noted that the content validity examination was conducted before the questionnaire was distributed and through experts (interviewees, supervisors and advisors, doctoral students in management in the field of banking and leadership styles, several subjects). Based on this type of validity, no questions needed to be deleted and some questions were modified.

Conclusion

In Maskan Bank, emphasizing the role of leaders in identifying and exploiting opportunities and innovations in the business environment can lead to improved decision-making and organizational capacity building. In addition, effective cooperation and interaction between team members under opportunistic leadership can improve motivation and creativity in the organization and help achieve strategic goals. Finally, to ensure the effective implementation of this model, it is essential that organizations train and develop opportunistic leadership skills and create an appropriate organizational culture in which innovation and exploitation of opportunities are encouraged. Finally, based on the results of the study, it is suggested that: Establishing research and development groups that identify and examine innovative ideas and promote a culture of innovation in the organization should be on the agenda of Maskan Bank managers.

Analyzing customer data to identify existing patterns and trends and using this information in strategic decision-making and service improvement. Establishing multidisciplinary teams that can identify and implement innovative projects based on new opportunities and increase the ability to respond to different customer needs. Implementing policies that train employees to see change as an opportunity for growth and development and help them adapt to change easily, and setting up systems to monitor and evaluate the effects of opportunistic leadership on all aspects of the organization, including customer satisfaction, improved productivity, and increased profitability.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Soghra Hashemabadi; Methodology: Zahra Shokoh, Ameneh Firoozabadi; Formal Analysis: Amin Nikpour, Mahdi Mohammad Bagheri; Writing – Original Draft: Soghra Hashemabadi; Writing – Review & Editing: All authors; Supervision: Zahra Shokoh.

ACKNOWLEDGEMENT

The authors received no specific funding for this work. We appreciate the anonymous reviewers for their insightful comments.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.

OPEN ACCESS

This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.

PUBLISHER'S NOTE

The publisher remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Positive AI Statement

Artificial Intelligence Statement: Artificial intelligence (AI) tools, including large language models, were used solely for language editing and improvement of readability in this manuscript. The AI was not used for generating ideas, data analysis, interpretation of results, or writing the scientific content. All intellectual contributions and scientific decisions were made by the human authors.

ABBREVIATIONS

CV= Content Validity OL= Opportunistic Leadership RTR= Re-Test Reliability

AUTHOR(S) BIOSKETCHES

Zahra Shokoh received his Ph.D. in Human Resource Management from Islamic Azad University, Kerman Branch in 2015. Her research interests include human capital management, organizational performance, knowledge management, and organizational learning. She is currently an assistant professor at Islamic Azad University, Kerman Branch. Corresponding author: Email: shokooh@iaau.ac.ir



شاپا: ۷۱۹۶-۳۰۹۲
شاپای الکترونیکی: ۲۳۰۴-۲۸۲۱

تاریخچه مقاله

دریافت شده در تاریخ ۳۰ مرداد ۱۴۰۴

پذیرفته شده در تاریخ ۳۰ شهریور ۱۴۰۴

منتشر شده در تاریخ ۱۵ بهمن ۱۴۰۴

فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین

Homepage: <https://sanad.iau.ir/journal/thr>



دوره ۴، شماره ۱۶، صفحه ۵۹-۸۲

شناسایی ابعاد الگوی رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری با رویکرد داده بنیاد

صغری هاشم آبادی^۱، زهرا شکوه^{۲*}، آمنه فیروز آبادی^۲، امین نیک پور^۱، مهدی محمد باقری^۱

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۲. گروه علوم اجتماعی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله:

زمینه و هدف: رهبران فرصت گرا در سازمان با بررسی بازار، رقبا، تکنولوژی‌های نوظهور و تغییرات اجتماعی، قادرند فرصت‌های جدید را پیش‌بینی کرده و بر اساس آن‌ها تصمیمات بهینه‌تری بگیرند. هدف پژوهش حاضر، شناسایی ابعاد الگوی رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری با رویکرد داده بنیاد می‌باشد.

مقاله پژوهشی

نحوه استناد به مقاله:

روش تحقیق: این پژوهش دارای رویکردی آمیخته بود که از نظر هدف، توسعه‌ای-کاربردی و از حیث ماهیت و روش، پیمایشی می‌باشد. روش گردآوری اطلاعات، ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی بود و ابزار گردآوری اطلاعات مراجعه به اسناد، مصاحبه با خبرگان و پرسشنامه بود. جامعه آماری بخش کیفی خبرگان دانشگاهی، مدیران، صاحب‌نظران در زمینه بانکداری و کارشناسان بانک بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۰ نفر تا اشباع نظری انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای MAXQDA و Excel 2019 استفاده گردید.

هاشم آبادی، ص.، شکوه^{*}، ز.، فیروز آبادی، آ.، نیک پور، ا. و محمد باقری، م. (۱۴۰۴). شناسایی ابعاد الگوی رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری با رویکرد داده بنیاد. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین، ۴ (۱۵)، ۵۹-۸۲.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد الگوی رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری شامل ۶ مقوله محوری، ۲۲ کد انتخابی خلق فرصت، کشف فرصت، توسعه فرصت، بهره‌برداری از فرصت، عوامل داخلی، عوامل خارجی، عوامل اجتماعی، محیط اجتماعی، شرایط اقتصادی، محیط سیاسی، ساختار سازمانی، شرایط فردی، عوامل خارجی، شرایط فناوری، راهبردهای توسعه‌ای، نوآوری، پایش و ارزیابی، مشتری‌مداری، پیامدهای فردی، پیامدهای گروهی، پیامدهای اقتصادی و پیامدهای سازمانی و ۸۳ کد باز می‌باشد.

ناشر:

نتیجه‌گیری: رهبری فرصت گرا به‌عنوان یک رویکرد استراتژیک می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش توانایی‌های بانک‌ها کمک کرده و به رشد و توسعه پایدار آن منجر شود. با ایجاد چنین فضایی، نظام بانکی قادر به ارائه خدمات بهتر با کیفیت بالاتر به مشتریان می‌باشد.

دانشگاه آزاد اسلامی
رفسنجان

واژه‌های کلیدی: رهبری، رهبری فرصت گرا، نظام بانکداری، رویکرد داده بنیاد

© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.



(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

* نویسنده مسئول:

ایمیل: shokooh@iau.ac.ir

ORCID: 0000-0002-4671-6210

رهبری مبتنی بر فرصت به معنای شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها و امکانات جدید و نوظهور است. این نوع رهبری به این توانمندی اشاره دارد که فرد یا رهبر، با دقت به اطراف خود، می‌تواند فرصت‌های جدید را شناسایی کند و از آن‌ها به بهترین نحو بهره‌مند شود (محمد و سمان^۱، ۲۰۲۲). در این نوع رهبری، توجه به نوآوری، ابتکار و قدرت تصمیم‌گیری در شرایط جدید بسیار مهم است. رهبری فرصت‌گرا^۲ برآیند مفهوم رهبری است که بر اساس توجه به فرصت‌ها و امکانات جدید تمرکز دارد. در این رویکرد، رهبران توانمندی دارند تا با شناسایی فرصت‌های نوظهور و استفاده از آن‌ها، به پیشرفت و رشد سازمانی بیشتری برسند. این نوع رهبری نه تنها به مدیریت مشکلات حال حاضر محدود نمی‌شود بلکه در پی یافتن راه‌حل‌های نوین و خلاقانه نیز مشغول است (تیل و ماسترز^۳، ۲۰۲۰).

یکی از ویژگی‌های رهبری فرصت‌گرا، توانایی در ارزیابی محیط اطراف و تشخیص فرصت‌هایی است که ممکن است در این محیط‌ها به وجود آید. رهبران فرصت‌گرا با بررسی بازار، رقبا، تکنولوژی‌های نوظهور و تغییرات اجتماعی، قادرند فرصت‌های جدید را پیش‌بینی کرده و بر اساس آن‌ها تصمیمات بهینه‌تری بگیرند (اریلی و توشمن^۴، ۲۰۲۱). همین‌طور رهبران فرصت‌گرا علاوه بر توانایی در شناسایی فرصت‌ها، مهارت‌های خود را در ایجاد فرهنگ نوآوری در سازمان نیز به کار می‌برند. این افراد توانایی ایجاد انگیزه در تیم‌های کاری خود را دارند و فضایی را فراهم می‌کنند که هر فرد به‌طور آزادانه ایده‌ها و نظرات خود را ارائه کند و در فرآیند نوآوری و بهبود مشارکت کند (آماییل و همکاران^۵، ۲۰۲۳).

قابل ذکر است که رهبری مبتنی بر فرصت به مدیریت ریسک نیز توجه ویژه‌ای دارد. این نوع رهبری در مواجهه با فرصت‌های جدید، آمادگی دارد تا به‌طور هوشمندانه با ریسک‌های مختلفی که همراه با آن‌ها می‌آید، برخورد کند (ادونوکومور^۶ و همکاران، ۲۰۲۵). رهبران فرصت‌گرا با ارتقاء توانمندی در مدیریت ریسک، می‌توانند سازمان را به سمت مسیرهای نوین و موفقیت‌آمیزتر هدایت کنند. همچنین باید در نظر داشت که طراحی الگوی رهبری فرصت‌گرا در نظام بانکداری نیازمند درک عمیق از چالش‌ها و فرصت‌های این حوزه است. رهبران در این نظام باید توانایی داشته باشند تا با نگاهی به تحولات فناورانه، تغییرات قوانین مالی و اقتصادی و نیازهای مشتریان، فرصت‌های جدید را شناسایی کنند. الگوی رهبری در این زمینه باید به گونه‌ای باشد که افراد بتوانند در معاملات مالی پویا و محیط رقابتی این صنعت با تدبیر واقعی عمل کنند (هانا و چائو^۷، ۲۰۱۹).

الگوی رهبری فرصت‌گرا در حوزه بانکداری باید توانایی در اداره تغییرات و انعطاف‌پذیری را داشته باشد. با توجه به تغییرات سریع در فناوری، قوانین مالی و نیازهای مشتریان، رهبران باید توانمندی در ایجاد تغییرات سازمانی اصلاحی و مقتدر داشته باشند تا بتوانند با موفقیت در محیط پویا و پیچیده بانکداری عمل کنند (کمرن و گرین^۸، ۲۰۲۰). الگوی رهبری فرصت‌گرا در نظام بانکداری نیازمند توجه به مشارکت و تعامل با تیم‌های کاری متخصص است. رهبران باید بتوانند تیم‌هایی را ایجاد کنند که توانمندی در تجزیه و تحلیل داده‌ها، توسعه نرم‌افزارهای مالی و ارائه خدمات مالی دیجیتال داشته باشند. الگوی رهبری باید این

1. Mohamed & Samman

2. OL= Opportunistic Leadership

3. Thiel & Masters

4. O'Reilly & Tushman

5. Amabile

6. Edonomokumor

7. Hanna & Chau

8. Cameron & Green

تعاملات را ترویج کرده و از تنوع مهارت‌ها و دانش در تیم‌ها بهره‌مند شود (کاتزنباخ و اسمیت^۹، ۲۰۲۱).

لذا در این راستا رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری نقش بسیار حیاتی در پیشبرد تحقیقات و نوآوری دارد. رهبران فرصت گرا در این حوزه باید توانایی داشته باشند تا با شناسایی فرصت‌های تحقیقاتی جدید، تیم‌های تحقیقاتی را هدایت کرده و زیرساخت‌های لازم برای ارتقاء فعالیت‌های نوآورانه در حوزه بانکداری فراهم آورند (مک گرس^{۱۰}، ۲۰۱۹). همچنین رهبری فرصت گرا می‌تواند به کاهش شکاف تحقیقاتی در نظام بانکداری کمک کند. با ایجاد یک فرهنگ که تشویق به تحقیقات و نوآوری باشد، رهبران می‌توانند تیم‌های تحقیقاتی را به همکاری بیشتر و اشتراک ایده‌ها ترغیب کنند. این تحول در سازمان می‌تواند منجر به افزایش انگیزه تحقیقاتی، بهبود فرآیندهای نوآورانه و کاهش شکاف بین تحقیقات و عملکرد عملیاتی گردد (برون^{۱۱}، ۲۰۱۹).

رهبری فرصت گرا در مدیریت منابع مالی برای تحقیقات نیز نقش مهمی دارد. رهبران باید توانایی داشته باشند تا منابع مالی را به‌طور هوشمندانه تخصیص دهند و اولویت‌های تحقیقاتی را با استراتژی‌ها و هدف‌های کلان سازمان هماهنگ کنند. این کار می‌تواند به بهره‌وری بالاتر از منابع مالی منجر شده و باعث افزایش کارایی تحقیقاتی در نظام بانکداری گردد (موریوکا^{۱۲}، ۲۰۲۵)؛ بنابراین می‌توان ذکر کرد که مشکلات تحقیقاتی در زمینه رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری یکی از چالش‌های مهم است که محققان و پژوهشگران برخورد با آن مواجه هستند. یکی از این مشکلات، کمبود اطلاعات مربوط به تجارب عملی رهبران فرصت گرا در نظام بانکداری است. بسیاری از اطلاعات مربوط به تجارب عملی و نتایج عملکرد واقعی رهبران در این حوزه به دلیل محدودیت‌های دسترسی و محرمانگی اطلاعات در دسترس عموم قرار نمی‌گیرد (کرسوال و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۹).

در تحقیقات مرتبط با رهبری فرصت گرا در بانکداری، نیاز به آگاهی از ریسک‌های مختلف نیز محسوس است. رهبران فرصت گرا با مواجهه با چالش‌های مالی، امنیتی و حریم خصوصی، باید توانمندی داشته باشند تا به‌طور هوشمندانه با این ریسک‌ها مدیریت کنند. تحقیقات می‌توانند به بررسی راهکارهای افراز و سازگاری با ریسک‌های مختلف در راستای توسعه رهبری فرصت گرا کمک کنند (دلویت^{۱۴}، ۲۰۲۲). تحقیقات در حوزه رهبری فرصت گرا در بانکداری اهمیت زیادی از ابعاد اخلاقی و اجتماعی نیز برخوردار است. با تأکید بر شفافیت، عدالت و تعهد به مسئولیت اجتماعی، تحقیقات می‌توانند به بانک‌ها کمک کنند تا الگوهای رهبری را ایجاد کنند که به افزایش اعتماد مشتریان و جامعه کمک کند (ای وای^{۱۵}، ۲۰۲۰). یکی دیگر از یکی از مشکلات دیگر در تحقیقات مرتبط با رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری، تعداد محدود تحقیقات انجام شده و کمبود اطلاعات میان‌رشته‌ای است. به دلیل تنوع زیاد فرآیندها و ابعاد مختلف رهبری فرصت گرا، نیاز به تحقیقات بیشتر و گسترده‌تر در این زمینه احساس می‌شود. کمبود اطلاعات میان‌رشته‌ای ممکن است مانع از دستیابی به دیدگاه جامع و جامعه‌محور در مورد اثرات و نقش‌های رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری شود (دنیلارد و ترنفلد^{۱۶}، ۲۰۲۲)؛ بنابراین هدف این پژوهش، شناسایی ابعاد رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری می‌باشد.

9. Katzenbach & Smith

10. McGrath

11. Brown

12. Morioka

13. Creswell

14. Deloitte

15. EY

16. Denyer, D., & Tranfield

مبانی نظری

فرصت و فرصت گرایی در سازمان

فرهنگ آکسفورد، فرصت را زمان یا شرایط مطلوب برای یک هدف و زمان یا شرایط مطلوب برای پذیرش انجام یا اجرای چیزی تعریف کرده است. فرصت وبستر نیز در تعریف فرصت، آن را شرایط و موقعیت هایی که می تواند به پیشرفت و توسعه منجر گردد (فریدمن^{۱۷}، ۲۰۱۸)، تعریف کرده است. فرصت در اصطلاح، عبارت است از عامل یا وضعیتی که بر فرد تأثیر مثبت و مطلوب می تواند داشته باشد یا می تواند فرد را در انجام وظایف یا تحقق اهداف، کمک کند. فرصت یعنی عوامل بروز منفعت به صورت ناقص (عوامل بالقوه بروز منفعت) که نقصان آن به وسیله تلاش و تدبیر انسان کامل می شود. منفعت ما را اهداف ما، تعیین می کند (جمدا و لی^{۱۸}، ۲۰۲۰).

توماس ادیسون جمله‌ی تأمل برانگیزی درباره‌ی مفهوم فرصت دارد. «از آنجا که فرصت‌ها با شمایل معمولی در معرض دید همگان ظاهر می شوند، غالباً توسط اکثر افراد یا سازمان‌ها نادیده گرفته می شوند» (آلوارز و بارنی، ۲۰۲۱). این توضیح شاید ملموس ترین تعریف از مفهوم فرصت در اغلب فعالیت‌های یک سازمان باشد. البته باید به این مهم توجه ویژه‌ای داشت که هرگز مفهوم فرصت با ایده برابری نمی کند. چرا که ایده از ذهن جوشش می نماید و باعث خلق ارزش جدید برای مشتریان می شود؛ اما مفهوم فرصت از یک فاکتور مزادادی همچون جذاب بودن، بادوام بودن و از همه مهم تر به هنگام بودن همراه است. با یک مثال مفهوم فرصت را کمی ساده تر بیان می کنیم. فرض کنید شما به عنوان مدیر یک سازمان به دنبال شروع و اضافه کردن یک خدمت یا بخش جدید به سازمان خود هستی. هر ایده جذابی در این زمینه زمانی روی موفقیت به خود خواهد دید که با بررسی جوانب و البته سایر رقبا در بهترین زمان و مکان ممکن خود به بار بنشیند تا بتواند به عنوان یک فعالیت جدید نتایج مطلوبی را کسب نماید (ناظری، ۱۴۰۰). فرصت گرایی، حالتی است که در آن شخص با تشخیص خواسته‌ها و نیازهای اجتماعی، وجود امکانات و منابع مادی و تخصصی موجب شکل گیری ایده‌ها در ذهن خود می شود که با بهره گیری از این فرصت‌ها می توانند موفق ترین حالت را در سازمان تحت امر خود رقم بزنند (کوستا^{۱۹} و همکاران، ۲۰۲۳).

رهبری فرصت گرا

به معنای شناسایی و بهره برداری از فرصت‌ها و امکانات جدید و نوظهور است. این نوع رهبری به این توانمندی اشاره دارد که فرد یا رهبر، با دقت به اطراف خود، می تواند فرصت‌های جدید را شناسایی کند و از آن‌ها به بهترین نحو بهره مند شود (رامسیر^{۲۰}، ۲۰۲۱). در این نوع رهبری، توجه به نوآوری، ابتکار و قدرت تصمیم گیری در شرایط جدید بسیار مهم است. رهبری فرصت گرا یک مفهوم غایی از رهبری است که بر اساس توجه به فرصت‌ها و امکانات جدید تمرکز دارد. در این رویکرد، رهبران توانمندی دارند تا با شناسایی فرصت‌های نوظهور و استفاده از آن‌ها، به پیشرفت و رشد سازمانی بیشتری برسند. این نوع رهبری نه تنها به مدیریت مشکلات حال حاضر محدود نمی شود بلکه در پی یافتن راه حل‌های نوین و خلاقانه نیز مشغول است (تیل و ماسترز^{۲۱}، ۲۰۲۰).

ضرورت و اهمیت فرصت گرایی در سازمان

مفهوم فرصت گرایی یکی از اساسی ترین مفاهیم در سازمان است. این که توسعه و پیشرفت یک سازمان در چه زمانی در چه

17. Freedman

18. Gameda & Lee

19. Costa

20. Ramseyer

21. Thiel & Masters

حیطه‌ای و چگونه انجام می‌پذیرد، می‌تواند به شدت بر روی کارکردهای مثبت فعالیت‌های مدیران و رهبران سازمانی تأثیرگذار باشد (مقیم، ۱۴۰۰). جستجو و بهره‌برداری از فرصت‌های سازمانی و منفعت بردن از فرصت‌های ایجاد شده می‌تواند یکی از ارکان اصلی موفقیت در یک سازمان به حساب آید و از این رو توانایی کشف و بهره‌برداری از این فرصت‌ها در مقاطع و موقعیت‌های مختلف یکی از عوامل اصلی موفقیت در سازمان‌های امروزی می‌باشد (ناظری، ۱۴۰۰). در واقع شناسایی فرصت‌ها، محل تولد فعالیت‌های بنیادین یک سازمان است و تعلل در آن می‌تواند فعالیت‌های یک سازمان را در ابتدا از ادامه‌ی حیات باز دارد (کو^۲ و همکاران، ۲۰۱۸)؛ زیرا شروع یک فعالیت اساسی زمانی خورده می‌شود که مدیر یا رهبری سازمان با بهره‌گیری از توان بالقوه‌ی خود با چاشنی خلاقیت و نوآوری برای خلق یک ارزش جدید که می‌تواند به صورت‌های متعددی چون کالا یا خدمات جدید، بازارهای جدید، فرایند تولید جدید، روش‌های نوین برای سازمان‌دهی تکنولوژی و... بهره‌مند گردد و آن‌ها را به قوه‌ی بالفعل تبدیل نماید (خان جمالی و فتاحی، ۱۳۹۴).

پیشینه پژوهش

باقری و همکاران (۱۴۰۴) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآوران در نظام آموزش عالی سلامت کشور با توجه به نقش میانجی تناسب فرد- سازمان و رفتار اشتراک دانش انجام دادند. نتایج این تحقیق تأیید می‌کند که رهبری تحول‌گرا به طور مؤثری بر تقویت تناسب فرد- سازمان و تشویق به اشتراک دانش بین کارکنان تأثیر دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که رهبران تحول‌گرا با ارائه‌ی بینشی الهام‌بخش، تقویت ارزش‌ها و ایجاد انگیزه‌های مشترک در بین افراد، می‌توانند به هم‌سویی بهتر ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی کمک کنند. این هم‌راستایی باعث می‌شود کارکنان احساس تعلق بیشتری به سازمان داشته باشند و راحت‌تر دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند، زیرا می‌دانند که ارزش‌ها و اهداف آن‌ها با مسیر کلی سازمان هم‌خوانی دارد. باین حال، عدم وجود ارتباط معنادار بین رهبری تحول‌گرا و رفتار کاری نوآوران بیانگر این است که برای تشویق به نوآوری در محیط کاری، ممکن است تنها سبک رهبری تحول‌گرا کافی نباشد و به عوامل دیگری نیز نیاز باشد.

خزائی (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان رهبری تحول‌گرا: کلید انگیزه و ابتکار در سازمان‌ها انجام دادند. نتایج نشان داد این نوع رهبری با استفاده از ویژگی‌هایی چون چشم‌انداز قوی، ارتباطات مؤثر و توانمندسازی کارکنان، به ایجاد محیطی پویا و خلاقانه کمک می‌کند. رهبری تحول‌گرا برای تشویق ابتکار و نوآوری در سازمان‌های امروزی ضروری است، زیرا به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد تا به سرعت به تغییرات محیطی واکنش نشان دهند و فرصت‌های جدید را شناسایی کنند. خشایاری و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان طراحی و تبیین مدل شناسایی فرصت‌های کارآفرینی در سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری انجام دادند. بر اساس یافته‌های مرحله پژوهش کیفی و الگوی پارادایمی به دست آمده، الگویی فرضی تدوین شد که شامل متغیرهای آموزش مهارت‌های کارآفرینی، مشاوره، تأمین منابع مالی، زیرساخت‌های اساسی، (فرهنگی- اقتصادی- فیزیکی- تجاری)، عوامل محیطی، عوامل استراتژیک، عوامل فردی (ویژگی‌های شخصیتی)، عوامل فرهنگی، دانش اولیه، نیروهای پیش‌برنده، شبکه‌های اجتماعی، هوشیاری کارآفرینی، پیامدهای فردی، پیامدهای کلان، اصلاح قوانین و مقررات، ظرفیت‌سازی و توانمندسازی کارآفرینانه، نظام انگیزش کارآفرینانه، شرایط عمومی تسهیل‌گر و شرایط عمومی محدودکننده بوده است.

فتح‌آبادی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان شناسایی تأثیرات رهبری تحول‌گرا بر توسعه قابلیت‌های پویای سازمان انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا (شامل ابعاد انگیزش عقلایی، احساسی، ترجیحات فردی و تأثیرات مطلوب

ویژگی‌ها و رفتار) بر توسعه قابلیت‌های پویای سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر این اساس مدیران سازمان‌ها لازم است برای توسعه قابلیت‌های پویای سازمان بیش از پیش سبک رهبری تحول‌گرا را مورد توجه قرار دهند و با به‌کارگیری روش‌های مناسب نسبت به تقویت آن در سازمان فعال و کوشا بوده و در راستای این حوزه گام‌های مؤثرتری را بردارند و اقدامات مرتبط را انجام نمایند. اصلانی و اصلانی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان تأثیر مسئولیت اجتماعی بیمارستان بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه‌ای شناسایی فرصت‌های سازمانی و عملکرد محیطی انجام دادند. نتایج نشان داد همبستگی مسئولیت اجتماعی بیمارستان بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه‌ای شناسایی فرصت‌های سازمانی و عملکرد محیطی معنادار است. جمشیدی و شریفی قزوینی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان اثر مدیریت فرصت‌ها در آموزش کارآفرینی با نقش میانجیگری شور کارآفرینی در دوران پسا کرونا انجام دادند. یافته‌ها نشان داد مدیریت فرصت‌ها در آموزش کارآفرینی با نقش میانجیگری شور کارآفرینانه در دوران پسا کرونا تأثیر دارد. تشخیص فرصت در آموزش کارآفرینی با نقش میانجی شور کارآفرینانه در دوران پسا کرونا تأثیر دارد. توسعه فرصت بر آموزش کارآفرینی با نقش میانجی شور کارآفرینانه در دوران پسا کرونا تأثیر دارد. بهره‌برداری از فرصت بر آموزش کارآفرینی با نقش میانجی شور کارآفرینانه در دوران پسا کرونا تأثیر دارد. در نتیجه، مدیریت فرصت‌ها با میانجی‌گری شور کارآفرینانه، آموزش کارآفرینی را در دوران پسا کرونا پیش‌بینی می‌کند.

تانجانگ^{۲۳} و همکاران (۲۰۲۵) پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی بر عملکرد پلیس با میانجیگری رضایت شغلی در پلیس تفریحی آچه تامیانگ انجام دادند. یافته‌ها تأثیر مثبت رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی بر عملکرد پلیس را نشان می‌دهد. این تأثیر به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق افزایش رضایت شغلی در بین افسران پلیس عمل می‌کند. این بدان معناست که سبک رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی مثبت می‌تواند رضایت شغلی اعضا را افزایش دهد و در نهایت بر عملکرد آن‌ها تأثیر بگذارد. به عبارت دیگر، برای بهبود عملکرد افسران پلیس، باید تلاش‌هایی برای افزایش رهبری تحول‌آفرین رهبران و تقویت فرهنگ سازمانی مثبت انجام شود. القاتان^{۲۴} و همکاران (۲۰۲۵) پژوهشی با عنوان مسیرهای استراتژیک به سوی پایداری شرکتی: نقش رهبری تحول‌آفرین، اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که اشتراک دانش و رهبری تحول‌آفرین به طور قابل توجهی قابلیت نوآوری را تقویت می‌کنند. قابلیت نوآوری، پویایی محیطی را بیشتر هدایت می‌کند که به طور مثبت بر عملکرد پایداری تأثیر می‌گذارد. این یافته‌ها با ادغام دیدگاه‌های مبتنی بر دانش، رهبری و قابلیت پویا در مسیری جدید برای دستیابی به اهداف پایداری، نظریه را پیش می‌برند.

پردانا^{۲۵} (۲۰۲۵) پژوهشی با عنوان تأثیر ارزش‌های رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد کارکنان انجام دادند. این مطالعه بررسی می‌کند که چگونه ارزش‌های رهبری تحول‌آفرین، مانند انگیزه الهام‌بخش، توسعه شخصی و توانمندسازی بر بهره‌وری و کارایی مدیران روابط عمومی در دستیابی به اهداف عملکرد کسب و کار مصرف‌کننده تأثیر می‌گذارد. نگوین^{۲۶} و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان تأثیر هوش هیجانی مدیران بر سبک‌های رهبری فرصت‌گرا در شرکت‌ها انجام دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که از طریق مؤلفه‌های واسطه‌ای اشتراک دانش کارکنان در محل کار و مسئولیت اجتماعی شرکت، هوش هیجانی مدیران هم تأثیر مستقیم و هم غیرمستقیم بر سبک رهبری مبتنی بر فرصت دارد. علاوه بر این، نشان داده شده است که اشتراک اطلاعات تأثیر مثبتی بر مسئولیت اجتماعی شرکت نسبت به کارکنان و تأثیر منفی بر رفتار فرصت‌طلبانه دارد. کوستا و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی سبک‌های رهبری و مدیریت نوآوری: با توجه به نقش سرمایه انسانی انجام دادند. نتایج نشان دادند که سبک رهبری تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری دارد. علاوه بر این، سرمایه انسانی رابطه بین سبک رهبری و فرآیند نوآوری را تعدیل می‌کند.

23. Tanjung

24. Alqatan

25. Perdana

26. Nguyen

به عنوان مثال، تحت همان سبک رهبری، وجود مهارت‌های اضافی تمایل به نوآوری را افزایش می‌دهد.

ان جی و ون کوینکرکن^{۲۷} (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان بحران در رهبری: تبدیل رهبران فرصت طلب به رهبرانی فرصت گرا انجام دادند. نتایج نشان داد تلاش‌های یک رهبر برای توسعه اشکال عملی و اخلاقی مشروعیت، انتظارات هنجاری را در راستای حفظ مسئولیت‌های قانونی و اخلاقی یک رهبر ایجاد می‌کند. این انتظارات هنجاری، فرصت طلبی قانونی و اخلاقی یک رهبر را کاهش داده و اعتماد کارکنان به اقتدار رهبر را افزایش می‌دهد. یکی از دستاوردهای این مطالعه این است که نه تنها توضیحی «روی تاریک‌تر» از رهبری ارائه می‌دهد، بلکه فرآیندی مشروعیت بخش را نیز معرفی می‌کند که می‌تواند رهبران «بی‌ارزش» را به رهبرانی قابل اعتماد تبدیل کند. دراگان^{۲۸} و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان انتخاب رهبر در شبکه‌های فرصت طلب انجام دادند. نتایج نشان داد فناوری‌های جدیدی که با رشد سریع تعداد دستگاه‌های تلفن همراه به وجود آمده‌اند، برای ایجاد زیرساخت‌های سایبری برای شهرهای هوشمند به کار گرفته می‌شوند. یکی از این فناوری‌ها به شکل شبکه‌های فرصت طلب است که در آن گره‌های تلفن همراه فقط از طریق پروتکل‌هایی مانند بلوتوث با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند. سودمندی شبکه‌های فرصت طلب در شهرهای هوشمند زیاد است، زیرا آن‌ها قادر به کاهش بار روی زیرساخت‌های شهر و در عین حال کاهش زمان پاسخ هستند. چندین گره فرصت طلب باید برای محاسبات فرصت طلبانه و زیرساخت‌های سایبری هوشمند همکاری کنند و به همین دلیل ما استدلال می‌کنیم که مسئله اجماع در شبکه‌های فرصت طلب از اهمیت بالایی برخوردار است. هدف ما ارائه یک الگوریتم اجماع عمومی برای شبکه‌های فرصت طلب است. با این حال، انتظار اینکه بخش معینی از همه گره‌های درون یک شبکه فرصت طلب بر سر یک موضوع به توافق برسند، مطمئناً بیش از حد خوش بینانه است؛ بنابراین، هدف ما گروه‌بندی گره‌ها در جوامع بر اساس نزدیکی آن‌ها به یکدیگر و زمانی است که با هم می‌گذرانند. سپس، یک رهبر در هر جامعه انتخاب می‌شود و رهبر مسئول تصمیم‌گیری اجتماعی خواهد بود.

روش شناسی تحقیق

در این پژوهش به منظور طراحی الگوی رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری با رویکرد داده بنیاد ابتدا با انجام مصاحبه کدهای باز، مقوله‌های محوری و انتخابی از طریق روش داده بنیاد شناسایی شد. از آنجاکه پژوهش حاضر بر شکل‌دهی چارچوب نظری جدید «تدوین تئوری» تأکید و نیاز به آشکارسازی دانش ضمنی خبرگان در این حوزه دارد از استراتژی داده بنیاد بهره می‌برد. پاسخ به سؤال‌های این تحقیق نیازمند نوعی روش شناسی است که بتوان نظرات مدیران و خبرگان سازمان مزبور را که به طور معمول داده‌هایی کیفی‌اند بررسی و تحلیل کند بنابراین از میان رویکردهای نظریه داده بنیاد، رویکرد پارادایمی به دلیل ساختارمندی بیشتر انتخاب گردیده است. در این پژوهش به منظور تبیین کدها و مقوله‌های الگوی رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری، ابتدا کدها و مقوله‌های الگوی پژوهش از طریق مصاحبه با خبرگان مورد شناسایی قرار گرفت. سپس به منظور نهایی سازی فهرست ابعاد و مؤلفه‌ها، از روش نظرسنجی از خبرگان به تکنیک لاوشه استفاده شد. بر این اساس روش پژوهش برحسب هدف، بنیادی-کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع آمیخته (کمی و کیفی) برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب ماهیت پژوهش، پیمایشی بود.

جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی، مدیران، صاحب‌نظران حوزه بانکداری و کارشناسان بانک مسکن می‌باشد؛ که اطلاعات مورد نیاز پژوهش را در اختیار داشتند. تجربه کاری خبرگان در زمینه مدیریت منابع انسانی در سازمان، وجود خبرگانی

27. Ng & vanDuinkerken

28. Dragan

از سمت‌های مدیران ارشد بانک مسکن، تسلط نظری، تجربه عملی، تمایل و توانایی مشارکت در پژوهش، داشتن سابقه کار حداقل ۱۵ سال برای شرکت در مصاحبه پژوهش و وجود خبرگان دانشگاهی و دارای تحصیلات آکادمیک مرتبط در برابر خبرگان حرفه‌ای از ویژگی‌های اصلی خبرگان پژوهش است. حجم نمونه پژوهش شامل ۱۰ نفر می‌باشد و با روش نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب شدند (جدول ۱).

جدول ۱. ویژگی‌های خبرگان پژوهش

ردیف	سمت	میزان تحصیلات	سابقه کار
۱	مدیر شعبه	کارشناسی حسابداری	۲۰ سال
۲	مدیر شعبه	کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی	۱۸ سال
۳	معاون شعبه	کارشناسی ارشد مدیریت دولتی	۲۲ سال
۴	معاون شعبه	کارشناسی مالی	۲۰ سال
۵	کارشناس مالی	کارشناسی	۳۰ سال
۶	کارشناس اعتبارات	کارشناسی	۲۵ سال
۷	کارشناس ارزیابی	کارشناسی	۱۵ سال
۸	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکترای تخصصی	۲۰ سال
۹	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکترای تخصصی	۱۵ سال
۱۰	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکترای تخصصی	۱۸ سال

ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش مطالعات کتابخانه‌ای، پرسشنامه و مصاحبه بوده است. مصاحبه‌های انجام شده به صورت نیمه ساختارمند بوده یعنی؛ بنابر مقتضیات شخصیتی، رفتاری و زمان مصاحبه‌ها که در این پژوهش بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه است. در این پژوهش در مجموع با ۱۰ نفر از خبرگان مصاحبه انجام شد. از مصاحبه هفتم به بعد تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شد. به این معنا که نمونه‌گیری پژوهش در مصاحبه هشتم به اشباع رسید اما برای اطمینان با دو تن دیگر از خبرگان مصاحبه ادامه پیدا کرد.

پرسشنامه روایی به منظور تأیید عوامل استخراج شده از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان طراحی شده است این پرسشنامه نوع خاصی از پرسشنامه که شامل سؤال‌های جمعیت شناختی و تخصصی بوده است، برای دریافت اطلاعات لازم از خبرگان و با هدف نهایی سازی فهرست کدها و مقوله‌های مرتبط با الگوی رهبری فرصت‌گرا در نظام بانکداری طراحی و اجرا شده است. بدین منظور، در این پرسشنامه از مقیاس درجه‌بندی ۴ گزینه‌ای لیکرت «مربوط نیست»، «نسبتاً مربوط است»، «مربوط است» و «کاملاً مربوط است» به سؤالات پاسخ دادند. این پرسشنامه شامل ۸۳ سؤال می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۲. گروه‌بندی سؤالات پرسشنامه خبره سنجی الگوی پژوهش

ابعاد	تعداد سؤال‌ها	شماره سؤال‌ها
شرایط علی	۱۴	۱ تا ۱۴
پدیده محور (رهبری فرصت‌گرا)	۱۰	۱۵ تا ۲۴
شرایط زمینه‌ای	۸	۲۵ تا ۳۲
عوامل مداخله‌گر	۱۲	۳۳ تا ۴۴
راهبردها	۲۱	۴۵ تا ۶۵
پیامدها	۱۸	۶۶ تا ۸۳

روایی بخش کیفی از طریق ارائه نتایج به دست آمده به آزمون شوندگان (خبرگان پژوهش) بررسی گردید. به طوری که اگر آن‌ها نیز یافته‌ها را مورد تأیید قرار دهند؛ می‌توان نسبت به روایی پژوهش بیشتر مطمئن گردید. به منظور تعیین روایی بخش کمی پرسشنامه پژوهش، از روایی محتوا استفاده شده است. برای سنجش روایی محتوایی^{۲۹} پرسشنامه از نظرات ۵ نفر از همان خبرگانی که در ساخت مدل مشارکت داشته‌اند، بهره گرفته شد. بدین ترتیب که با ارسال پرسشنامه برای آن‌ها، از آنها درخواست شد که نظرات خود را در رابطه با سؤال‌های پرسشنامه و تناسب آن‌ها را با سؤالات پژوهش با استفاده از گزینه‌های کاملاً نامناسب، نامناسب، نسبتاً مناسب، مناسب، کاملاً مناسب که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل ۰٪، ۲۵٪، ۵۰٪، ۷۵٪، ۱۰۰٪ هستند، ارائه نمایند (جدول ۳).

جدول ۳. روایی محتوا متغیرهای پژوهش

x.P _x	P _x	F	X	رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰	کاملاً نامناسب
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۲۵	نامناسب
۰/۰۲۳	۰/۰۴۷	۱۹	۰/۵	نسبتاً مناسب
۰/۴۸۹	۰/۶۵۲	۲۶۴	۰/۷۵	مناسب
۰/۳۰۱	۰/۳۰۱	۱۲۲	۱	کاملاً مناسب
۰/۸۱۴				کل

برای سنجش پایایی در این پژوهش از روش پایایی باز آزمون^{۳۰} استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را می‌توان زمانی محاسبه کرد که یک کدگذار یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری کرده باشد. برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری می‌شوند؛ سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه می‌شوند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری، شاخص ثبات برای آن پژوهش محاسبه می‌گردد. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص می‌شوند (هولستی^{۳۱}، ۱۹۶۹). مقدار پایایی در بخش کیفی پژوهش ۰/۷۸۵ محاسبه شده است (جدول ۴).

$$\text{پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}}$$

جدول ۴. محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	مصاحبه	تعداد کدها	کدهای مورد توافق	پایایی (درصد)
۱	مصاحبه ۱	۱۶	۶	۰/۷۵
۲	مصاحبه ۲	۱۸	۷	۰/۷۷
۳	مصاحبه ۳	۲۲	۹	۰/۸۱۸
	جمع کل	۵۶	۲۲	۰/۷۸۵

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و داده‌ها از طریق نرم افزارهای MAXQDA و Excel 2019 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

29 Content Validity

30. Re-Test Reliability

31. Holsti

یافته‌ها

گام‌های فرآیند داده بنیاد (یافته‌های کیفی پژوهش)

گراندد تئوری یا نظریه داده بنیاد یک روش تحقیق کیفی است که برای نظریه پردازی پیرامون پدیده مورد مطالعه استفاده می‌شود. این روش زمانی استفاده می‌شود که ادبیات پژوهش پیرامون موضوع از غنای لازم برخوردار نباشد. همچنین هدف ارائه یک نظریه جدید است که تاکنون در جوامع پژوهشی مطرح نشده است.

در این مرحله از فرآیند کدگذاری، ضمن تجمیع و تبیین ارتباط بین مقوله‌ها، فرآیند رسیدن به یک تئوری و بیان مدل آن را نهایی کرده، با در کنار هم قرار دادن مقوله‌ها حول یک مقوله مرکزی، یک روایت تئوریک و نظام مند طرح شود.

جدول ۵. کدگذاری انتخابی الگوی رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری

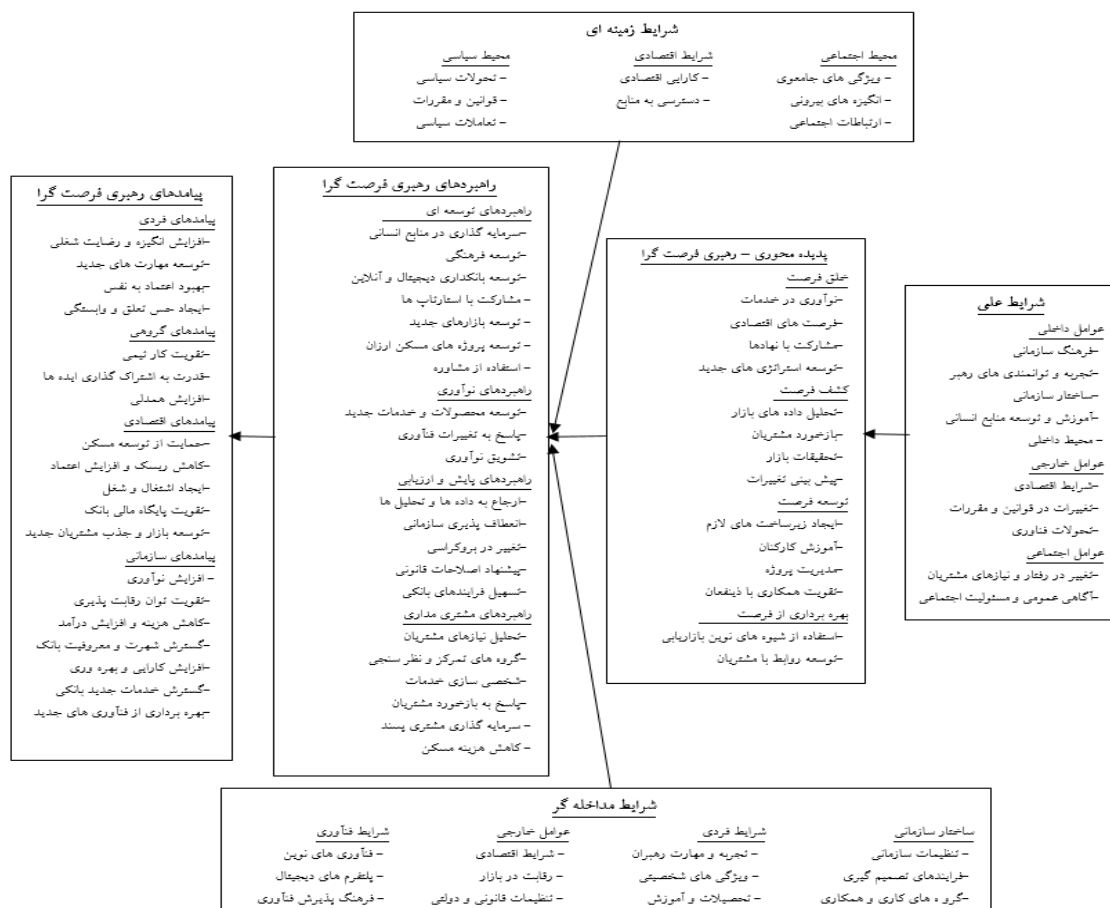
مقوله محوری	کدهای انتخابی	کدهای باز	ردیف
رهبری فرصت گر (پدیده محوری)	خلق فرصت	نوآوری در خدمات	۱
		فرصت‌های اقتصادی	۲
		مشارکت با نهادها	۳
		توسعه استراتژی‌های جدید	۴
	کشف فرصت	تحلیل داده‌های بازار	۵
		بازخورد مشتریان	۶
		تحقیقات بازار	۷
		پیش‌بینی تغییرات	۸
توسعه فرصت	ایجاد زیرساخت‌های لازم	۹	
	آموزش کارکنان	۱۰	
	مدیریت پروژه	۱۱	
	تقویت همکاری با ذینفعان	۱۲	
بهره‌برداری از فرصت	استفاده از شیوه‌های نوین بازاریابی	۱۳	
	توسعه روابط با مشتریان	۱۴	
شرایط علی رهبری فرصت گرا	عوامل داخلی	فرهنگ سازمانی	۱۵
		تجربه و توانمندی‌های رهبر	۱۶
		ساختار سازمانی	۱۷
		آموزش و توسعه منابع انسانی	۱۸
	محیط داخلی	۱۹	
	عوامل خارجی	شرایط اقتصادی	۲۰
		تغییرات در قوانین و مقررات	۲۱
		تحولات فناوری	۲۲
	عوامل اجتماعی	تغییر در رفتار و نیازهای مشتریان	۲۳
		آگاهی عمومی و مسئولیت اجتماعی	۲۴

ردیف	کدهای باز	کدهای انتخابی	مقوله محوری
۲۵	ویژگی های جامعه ای	محیط اجتماعی	شرایط زمینه‌ای در رهبری فرصت گرا
۲۶	انگیزه‌های بیرونی		
۲۷	ارتباطات اجتماعی		
۲۸	کارایی اقتصادی	شرایط اقتصادی	
۲۹	دسترسی به منابع		
۳۰	تحولات سیاسی	محیط سیاسی	
۳۱	قوانین و مقررات		
۳۲	تعاملات سیاسی		
۳۳	تنظیمات سازمانی	ساختار سازمانی	شرایط مداخله‌گر در رهبری فرصت گرا
۳۴	فرایندهای تصمیم‌گیری		
۳۵	گروه‌های کاری و همکاری		
۳۶	تجربه و مهارت رهبران	شرایط فردی	
۳۷	ویژگی‌های شخصیتی		
۳۸	تحصیلات و آموزش		
۳۹	محیط اقتصادی	عوامل خارجی	
۴۰	رقابت در بازار		
۴۱	تنظیمات قانونی و دولتی		
۴۲	فناوری‌های نوین	شرایط فناوری	
۴۳	پلتفرم‌های دیجیتال		
۴۴	فرهنگ پذیرش فناوری		

ردیف	کدهای باز	کدهای انتخابی	مقوله محوری
۴۵	سرمایه گذاری در منابع انسانی	راهبردهای توسعه‌ای	راهبردهای رهبری فرصت گرا
۴۶	توسعه فرهنگی		
۴۷	توسعه بانکداری دیجیتال و آنلاین		
۴۸	مشارکت با استارت‌آپ ها		
۴۹	توسعه بازارهای جدید		
۵۰	توسعه پروژه‌های مسکن ارزان		
۵۱	استفاده از مشاوره		
۵۲	توسعه محصولات و خدمات جدید	نوآوری	
۵۳	پاسخ به تغییرات فناوری		
۵۴	تشویق نوآوری		
۵۵	ارجاع به داده‌ها و تحلیل‌ها	پایش و ارزیابی	
۵۶	انعطاف‌پذیری سازمانی		
۵۷	تغییر در بروکراسی		
۵۸	پیشنهاد اصلاحات قانونی		
۵۹	تسهیل فرایندهای بانکی		
۶۰	تحلیل نیازهای مشتریان	مشتری مداری	
۶۱	گروه‌های تمرکز و نظرسنجی		
۶۲	شخصی‌سازی خدمات		
۶۳	پاسخ به بازخورد مشتریان		
۶۴	سرمایه گذاری مشتری پسند		
۶۵	کاهش هزینه مسکن		

مقوله محوری	کدهای انتخابی	کدهای باز	ردیف
پیامدهای رهبری فرصت گرا	پیامدهای فردی	افزایش انگیزه و رضایت شغلی	۶۶
		توسعه مهارت‌های جدید	۶۷
		بهبود اعتماد به نفس	۶۸
		ایجاد حس تعلق و وابستگی	۶۹
	پیامدهای گروهی	تقویت کار تیمی	۷۰
		قدرت به اشتراک گذاری ایده‌ها	۷۱
		افزایش همدلی	۷۲
	پیامدهای اقتصادی	حمایت از توسعه مسکن	۷۳
		کاهش ریسک و افزایش اعتماد	۷۴
		ایجاد اشتغال	۷۵
		تقویت پایگاه مالی بانک	۷۶
		توسعه بازار و جذب مشتریان جدید	۷۷
	پیامدهای سازمانی	افزایش نوآوری	۷۸
		تقویت توان رقابت پذیری	۷۹
		کاهش هزینه و افزایش درآمد	۸۰
		گسترش شهرت و معروفیت بانک	۸۱
		افزایش کارایی و بهره‌وری	۸۲
		بهره‌برداری از فناوری‌های جدید	۸۳

نتایج نشان داد الگوی رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری شامل ۶ مقوله محوری، ۲۲ کد انتخابی خلق فرصت، کشف فرصت، توسعه فرصت، بهره‌برداری از فرصت، عوامل داخلی، عوامل خارجی، عوامل اجتماعی، محیط اجتماعی، شرایط اقتصادی، محیط سیاسی، ساختار سازمانی، شرایط فردی، عوامل خارجی، شرایط فناوری، راهبردهای توسعه‌ای، نوآوری، پایش و ارزیابی، مشتری‌مداری، پیامدهای فردی، پیامدهای گروهی، پیامدهای اقتصادی و پیامدهای سازمانی و ۸۳ کد باز می‌باشد (شکل ۱).



شکل ۱. شبکه نهایی مقوله‌های الگوی رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری

بررسی اعتبار مقوله‌های الگوی پژوهش

برای بررسی روایی محتوایی^{۳۲} از فرم‌های CVR و CVI و تکنیک لاوشه استفاده شد. باید توجه داشت که بررسی روایی محتوایی قبل از توزیع پرسشنامه و از طریق خبرگان (اعضای مصاحبه‌شونده، اساتید راهنما و مشاور، دانشجویان دکتری مدیریت در حوزه بانکداری و سبک‌های رهبری، چند نفر از آزمودنی‌ها) صورت گرفت. بر اساس این نوع از روایی، هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت و برخی سؤالات اصلاح گردید. بر اساس تعداد افرادی که در تکمیل پرسشنامه شرکت داشته‌اند، حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. حداقل میزان CVR قابل قبول بر اساس تعداد پاسخ‌دهندگان

تعداد شرکت‌کنندگان	CVR مقدار	تعداد شرکت‌کنندگان	CVR مقدار	تعداد شرکت‌کنندگان	CVR مقدار
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۵	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹
۹	۰/۷۸	۱۵	۰/۴۹		
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲		

جهت بررسی شاخص روایی (CVI) از روش والتز و باسل استفاده شد. پرسش‌شوندگان بر اساس طیف ۴ گزینه‌ای لیکرت «مربوط نیست»، «نسبتاً مربوط است»، «مربوط است» و «کاملاً مربوط است» به سؤالات پاسخ دادند. حداقل میزان قابل قبول برای این شاخص برابر با ۰/۷۹ است و اگر این شاخص از ۰/۷۹ کمتر باشد آن گویه باید حذف گردد (جدول ۷).

جدول ۷. نتایج روایی محتوی حاصل از شاخص‌های CVI و CVR

متغیرهای اصلی	مؤلفه‌های زیرمجموعه هر متغیر اصلی	CVR	CVI
شرایط علی	عوامل داخلی	۰/۹۲	۰/۹۵
	عوامل خارجی	۰/۹۲	۰/۸۵
	عوامل اجتماعی	۱	۱
پدیده محوری	خلق فرصت	۱	۰/۹۶
	کشف فرصت	۱	۰/۹۸
	توسعه فرصت	۰/۹۶	۱
	بهره‌برداری از فرصت	۰/۹۱	۱
شرایط زمینه‌ای	محیط اجتماعی	۰/۸۹	۰/۹۴
	شرایط اقتصادی	۰/۹۱	۰/۹۳
	محیط سیاسی	۰/۸۶	۰/۸۹
شرایط مداخله‌ای	ساختار سازمانی	۱	۱
	شرایط فردی	۱	۱
	عوامل خارجی	۱	۰/۹۶
	شرایط فناوری	۰/۸۵	۰/۸۵
راهبردها	راهبردهای توسعه‌ای	۱	۰/۹۸
	راهبردهای نوآوری	۰/۷۵	۱
	راهبردهای پایش و ارزیابی	۰/۸۰	۰/۹۲
	راهبردهای مشتری مداری	۰/۸۵	۰/۹۰
پیامدها	پیامدهای فردی	۰/۷۵	۱
	پیامدهای گروهی	۰/۷۰	۰/۹۵
	پیامدهای اقتصادی	۰/۸۰	۰/۹۲
	پیامدهای سازمانی	۱	۱

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد الگوی رهبری فرصت گرا در نظام بانکداری شامل ۶ مقوله محوری، ۲۲ کد انتخابی خلق فرصت، کشف فرصت، توسعه فرصت، بهره‌برداری از فرصت، عوامل داخلی، عوامل خارجی، عوامل اجتماعی، محیط اجتماعی، شرایط اقتصادی، محیط سیاسی، ساختار سازمانی، شرایط فردی، عوامل خارجی، شرایط فناوری، راهبردهای توسعه‌ای، نوآوری، پایش و ارزیابی، مشتری مداری، پیامدهای فردی، پیامدهای گروهی، پیامدهای اقتصادی و پیامدهای سازمانی و ۸۳ کد باز می‌باشد.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت رهبری فرصت گرا یکی از رویکردهای مؤثر در مدیریت سازمان‌ها است که در آن تمرکز ویژه‌ای بر شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها وجود دارد. در بانک مسکن، این نوع رهبری می‌تواند به توسعه مهارت‌های

جدید در کارکنان منجر شود که تأثیرات مثبت بسیاری بر روی عملکرد فردی و سازمانی داشته باشد. مدیران با رویکرد فرصت‌گرا به شناسایی و تحلیل نیازهای بازار و تغییرات تکنولوژیک پرداخته و بر اساس آن مهارت‌های جدیدی که برای کارکنان ضروری است، شناسایی می‌شود. این تحلیل به‌عنوان یک پایه مستحکم برای برنامه‌ریزی آموزشی و توسعه حرفه‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد.

رهبری فرصت‌گرا به تأمین منابع و برنامه‌های آموزشی مناسب برای کارکنان کمک می‌کند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل دوره‌های تخصصی، کارگاه‌های آموزشی و برنامه‌های آنلاین باشند که به کارکنان این امکان را می‌دهند تا مهارت‌های جدیدی را در زمینه‌های مختلف مالی و بانکی یاد بگیرند. علاوه بر مهارت‌های تخصصی، رهبری فرصت‌گرا بر اهمیت توسعه مهارت‌های نرم (مانند مهارت‌های ارتباطی، کار گروهی و مدیریت زمان) نیز تأکید دارد. این مهارت‌ها نه تنها به بهبود تعاملات داخلی کمک می‌کند، بلکه در ارتباط با مشتریان نیز مؤثر است. وقتی کارکنان می‌بینند که سازمان نسبت به توسعه مهارت‌های آن‌ها اهمیت قائل است و به آن‌ها فرصت‌های آموزشی می‌دهد، این موضوع می‌تواند به افزایش انگیزه و رضایت شغلی منجر شود. احساس پیشرفت در مسیری شغلی باعث افزایش اعتماد به نفس و تعهد کارکنان می‌شود. توسعه مهارت‌های جدید به‌عنوان یک پیامد کلیدی رهبری فرصت‌گرا در بانک مسکن، نه تنها به بهبود کیفیت عملکرد کارکنان و افزایش رضایت آن‌ها منجر می‌شود، بلکه به تقویت توان رقابتی و ارتقاء کیفیت خدمات بانک نیز کمک می‌کند. با سرمایه‌گذاری در مهارت‌های جدید، بانک مسکن می‌تواند به‌عنوان یک سازمان پیشرو و نوآور در صنعت بانکی شناخته شود.

در راستای نتایج حاصل در پژوهش فتح آبادی (۱۴۰۱) نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا (شامل ابعاد انگیزش عقلایی، احساسی، ترجیحات فردی و تأثیرات مطلوب ویژگی‌ها و رفتار) بر توسعه قابلیت‌های پویای سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تحقیق شریفی قزوینی (۱۴۰۱) یافته‌ها نشان داد مدیریت فرصت‌ها در آموزش کارآفرینی با نقش میانجی گری شور کارآفرینانه در دوران پساکرونا تأثیر دارد. تشخیص فرصت در آموزش کارآفرینی با نقش میانجی شور کارآفرینانه در دوران پساکرونا تأثیر دارد. در مطالعه تانجانگ و همکاران (۲۰۲۵) یافته‌ها تأثیر مثبت رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی بر عملکرد پلیس را نشان می‌دهد. این تأثیر به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق افزایش رضایت شغلی در بین افسران پلیس عمل می‌کند. در تحقیق پردانا (۲۰۲۵) مشخص شد ارزش‌های رهبری تحول‌آفرین، مانند انگیزه الهام‌بخش، توسعه شخصی و توانمندسازی بر بهره‌وری و کارایی مدیران روابط عمومی در دستیابی به اهداف عملکرد کسب‌وکار مصرف‌کننده تأثیر می‌گذارد.

در مطالعه ان جی و ون کونکرکن (۲۰۲۱) نتایج نشان داد تلاش‌های یک رهبر برای توسعه اشکال عملی و اخلاقی مشروعیت، انتظارات هنجاری را در راستای حفظ مسئولیت‌های قانونی و اخلاقی یک رهبر ایجاد می‌کند. در بانک مسکن تأکید بر نقش رهبران در شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها و نوآوری‌های موجود در محیط کسب‌وکار، می‌تواند به بهبود تصمیم‌گیری و ظرفیت‌سازی سازمانی منجر شود. به‌علاوه، همکاری و تعامل مؤثر بین اعضای تیم تحت رهبری فرصت‌گرا می‌تواند انگیزه و خلاقیت را در سازمان بهبود بخشد و به تحقق اهداف راهبردی کمک کند. در نهایت، برای حصول اطمینان از اجرای مؤثر این الگو، ضروری است که سازمان‌ها به آموزش و توسعه مهارت‌های رهبری فرصت‌گرا پردازند و فرهنگ سازمانی مناسبی را ایجاد نمایند که در آن نوآوری و بهره‌برداری از فرصت‌ها تشویق شود.

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود: ایجاد گروه‌های تحقیق و توسعه که به شناسایی و بررسی ایده‌های نوآورانه پردازند و فرهنگ نوآوری را در سازمان ترویج دهند در دستور کار مدیران بانک مسکن قرار گیرد. تحلیل داده‌های مشتریان برای شناسایی الگوها و روندهای موجود و به‌کارگیری این اطلاعات در تصمیم‌گیری‌های راهبردی و بهبود خدمات. برقراری ارتباط مستمر با جامعه و ذی‌نفعان، به‌ویژه در زمینه‌های مسئولیت اجتماعی تا بانک بتواند به‌طور مؤثری به مسائل اجتماعی پاسخ دهد. راه‌اندازی

تیم‌های چند تخصصی که بتوانند بر اساس فرصت‌های جدید به شناسایی و اجرای پروژه‌های نوآورانه بپردازند و توانایی پاسخگویی به نیازهای مختلف مشتریان را افزایش دهند. پیاده‌سازی سیاست‌هایی که به کارکنان آموزش می‌دهد تا تغییرات را به‌عنوان فرصتی برای رشد و توسعه ببینند و به آن‌ها کمک کند تا با تغییرات به‌راحتی سازگار شوند و راه‌اندازی سیستم‌هایی برای پایش و ارزیابی اثرات رهبری فرصت گرا بر تمامی ابعاد سازمان، از جمله رضایت مشتریان، بهبود بهره‌وری و افزایش سودآوری

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی: صغری هاشم آبادی؛ روش‌شناسی: زهرا شکوه، آمنه فیروز آبادی؛ تحلیل رسمی: امین نیک پور، مهدی محمد باقری؛ نگارش - پیش‌نویس اصلی: صغری هاشم آبادی؛ نگارش - بررسی و ویرایش: همه نویسندگان؛ نظارت: زهرا شکوه.

تقدیر و تشکر

نویسندگان هیچ بودجه خاصی برای این کار دریافت نکرده‌اند. از داوران ناشناس به خاطر نظرات بخردانه شان سپاسگزاریم.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ تضاد منافی را اعلام نکردند.

دسترسی آزاد

این مقاله تحت مجوز بین‌المللی (Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)) منتشر شده است که استفاده، اشتراک‌گذاری، اقتباس، توزیع و تکثیر در هر رسانه یا قالبی را مجاز می‌داند، به شرطی که شما به نویسنده(گان) اصلی و منبع، اعتبار مناسب بدهید، یک پیوند به مجوز Creative Commons ارائه دهید و در صورت ایجاد تغییرات، آن را مشخص کنید.

یادداشت ناشر

ناشر در مورد ادعاهای مربوط به صلاحیت در نقشه‌های منتشر شده و وابستگی‌های نهادی بی‌طرف می‌ماند.

بیانیه مثبت هوش مصنوعی

ابزارهای هوش مصنوعی (AI)، از جمله مدل‌های زبانی بزرگ، صرفاً برای ویرایش زبان و بهبود خوانایی در این نسخه خطی استفاده شده‌اند. هوش مصنوعی برای تولید ایده، تجزیه و تحلیل داده‌ها، تفسیر نتایج یا نوشتن محتوای علمی استفاده نشده است. تمام مشارکت‌های فکری و تصمیمات علمی توسط نویسندگان انسانی گرفته شده است.

اختصارات

CV=روایی محتوایی OL=رهبری فرصت گرا RTR=پایایی بازآزمون

نویسنده(گان) طرح‌های زیستی

زهرا شکوه دکتری خود را در رشته مدیریت منابع انسانی از دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان در سال ۱۳۹۴ دریافت کرد.

علاقه پژوهشی ایشان شامل مدیریت سرمایه انسانی، مدیریت عملکرد، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی است. ایشان در حال حاضر استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان هستند. نویسنده مسئول: ایمیل: shokooh@iaui.ac.ir

References

- Alqatan, A., Simmou, W., Shehadeh, M., AlReshaid, F., Elmarzouky, M., & Shohaieb, D. (2025). Strategic pathways to corporate sustainability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing, and innovation. *Sustainability*, 17(12), 5547. <https://doi.org/10.3390/su17125547>
- Alvarez, S.A., and Barney, J.B. (2021). Discovery and creation: Alternative theories of entrepreneurial action. *Strategic entrepreneurship*, 1(1□2): 11-26. <https://doi.org/10.1002/sej.4>
- Amabile, T. M., & Khaire, M. (2023). Creativity and the role of the leader. *Harvard Business Review*, 86(10), 100-109. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=34538>
- Aslani, F., & Aslani, F. (2022). The effect of hospital social responsibility on organizational citizenship behavior with the mediating role of organizational opportunity identification and environmental performance. *Health Management (Health System)*, 13(1(serial 43)), 99-110 [In Persian]. <https://sid.ir/paper/1013196/fa>
- Bagheri, R., Nikrafatar, A., & Niazi, e. (2025). Investigating the effect of transformational leadership on innovative work behavior in the country's higher health education system with regard to the mediating role of individual-organization fit and knowledge sharing behavior, *Educational Leadership Research*, 34, 123 -44 [In Persian].. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.81812.1782>
- Brown, T. (2019). Change by Design: How Design Thinking Transforms Organizations and Inspires Innovation. Harper Business. https://books.google.com/books/about/Change_by_Design.html?id=x7PjWyVUoVAC
- Cameron, E., & Green, M. (2020). Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change. Kogan Page Publishers. https://books.google.com/books/about/Making_Sense_of_Change_Management.html?id=6ntE9TLr7YYC
- Carson, J.B., Tesluk, P. E., & Marrone, J.A. (2019). Shared Leadership in Teams: an Investigation of Antecedent Conditions and Performance. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1217-1234 <https://doi.org/10.5465/amj.2007.20159921>
- Costa, J., Pádua, M., & Moreira, A. C. (2023). Leadership styles and innovation management: What is the role of human capital?. *Administrative Sciences*, 13(2), 47. <https://doi.org/10.3390/admsci13020047>
- Deloitte, M. (2022). Banking and Capital Markets Outlook: A Decade to Remember. <https://www2.deloitte.com/global/en/insights/industry/financial-services/banking-outlook.html>
- Denyer, D., & Tranfield, D. (2022). Producing a systematic review. *The Sage handbook of organizational research methods*, 2, 671-689. <https://psycnet.apa.org/record/2010-00924-039>
- Dragan, R., Ciobanu, R. I., & Dobre, C. (2017). Leader election in opportunistic networks. In 2017 16Th international symposium on parallel and distributed computing (ISPDC) (pp. 157-164). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ISPDC.2017.10>
- Edonomokumor, T., Arhinful, R., Mensah, L., & Obeng, H. A. (2025). The mediating role of creative

behavior in the relationship between transformational leadership and turnover intention. *Future Business Journal*, 11(1), 139. <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00563-1>

EY. (2020). Global Banking Outlook 2020: Transformative change, profound opportunity. https://www.ey.com/en_gl/banking-capital-markets/global-banking-outlook-2020.

Fathabadi, H. (2022). Identifying the effects of transformational leadership on the development of organizational dynamic capabilities, *Police Organizational Development*, 19(82), 65-84 [In Persian]. <https://www.sid.ir/paper/1172599/fa>

Freedman, D. H. (2020). Why banks need to start planning for an economy that's built on data. MIT Technology Review. <https://www.technologyreview.com/s/611537/why-banks-need-to-start-planning-for-an-economy-thats-built-on-data/>

Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>

Hanna, N. K., & Chau, P. Y. (2019). The role of readiness for change in ERP implementation: Theoretical bases and empirical validation. *Information & Management*, 54(5), 582-597. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.07.002>

Jamshidi, Z., & Sharifi Qazvini, M. (2022). The effect of opportunity management in entrepreneurship education with the mediating role of entrepreneurial passion in the post-corona era, *Management and Accounting in the Third Millennium*, 21, 121-134. mhjournal.ir/fa/downloadpaper.php?pid=258&rid=28&p=A

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2021). The wisdom of teams: Creating the high-performance organization. *Harvard Business Review Press*. <https://hbsp.harvard.edu/product/15042-HBK-ENG>

Khan Jamali, M., & Fattahi, M. (2015). The study of intelligent opportunism among managers of the Iranian glass industry through the Goldman model, Fourth International Conference on Accounting and Management and First Conference on Entrepreneurship and Open Innovations, Tehran [In Persian] <https://civilica.com/doc/476187>

Khashayari, P., Nematizadeh, S., & Heydari, A. (2024). Designing and explaining a model for identifying entrepreneurial opportunities in the Cultural Heritage, Handicrafts and Tourism Organization. *Islamic Art Studies*, 53, 176- 199 [In Persian]. <https://doi.org/20.1001.1.1735708.1403.21.53.9.3>

Khazaei, A. (2024). Transformational Leadership: The Key to Motivation and Innovation in Organizations. *Management and Accounting Studies*, 10(3), 113-122 [In Persian]. <https://civilica.com/doc/2221527>

Ko, C., Haney, M. H., & Lee, G. (2018). Effects of ethical leadership and formal control systems on employee opportunistic behavior in China. *Benchmarking: An International Journal*, 25(5), 1350-1362. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2017-0213>

McGrath, R. G. (2019). Seeing Around Corners: How to Spot Inflection Points in Business Before They Happen. Houghton Mifflin Harcourt. https://books.google.com/books/about/Seeing_Around_Corners.html?id=eTOdDwAAQBAJ

Moghimi, S.M. (2021). Fundamentals of Organization and Management, Tehran: Rahdan Publications.

Mohamed, A. N. T. I., & Samman, A. M. A. (2022). Moral identity as moderator in the relationship

- between Machiavellian leadership perception and employees' opportunistic behaviors. *Information Sciences Letters*, 11(1), 241-256. <https://doi.org/10.18576/isl/110125>
- Morioka, T. (2025). The Kaizen Way to Transformational Leadership: Proven Japanese Strategies to Inspire Excellence, Eliminate Waste, and Achieve Sustainable Success in Business and Life. Benjamin Bautista. https://books.google.com/books/about/The_Kaizen_Way_to_Transformational_Leade.html?id=ChR4EQAAQBAJ
- Nazeri, H. (2021). Opportunity, Tehran: Rokhdad Kavir Publications.
- Ng, D. W., & vanDuinkerken, W. (2021). A crisis in leadership: Transforming opportunistic leaders into leaders that can be trusted. *Journal of Management and Governance*, 25(4), 1267-1288. <https://doi.org/10.1007/s10997-020-09549-3>
- Nguyen, T. M. P., Nguyen, T. T. Q., Nguyen, T. B. L., & Tran, Q. B. (2024). Impact of Transformational Leadership Styles on Opportunistic Behavior of Employees in Enterprises: A Case Study. *Global Changes and Sustainable Development in Asian Emerging Market Economies*, 2, Proceedings of EDESUS, 295. <https://doi.org/10.22495/cbsrv5i2art12>
- O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2021). Organizational ambidexterity: Past, present, and future. *Academy of Management Perspectives*, 27(4), 324-338. <https://doi.org/10.5465/amp.2013.0025>
- Perdana, M. S. (2025). The Effect of Transformational Leadership Values on Worker Performance. *Research Horizon*, 5(1), 125-132. <https://lifescifi.com/journal/index.php/RH/article/view/471>
- Ramseyer, J. M. (2021). Social capital and the problem of opportunistic leadership: the example of Koreans in Japan. *European Journal of Law and Economics*, 52(1), 1-32. <https://doi.org/10.1007/s10657-021-09718-1>
- Tanjung, B. N., Khair, H., Lisawadi, F., & Kharomah, L. N. (2025). The Effect Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Police Performance Mediated By Job Satisfaction In Aceh Tamiang Resort Police. EKOMBIS REVIEW: *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 13(3), 2567-2580. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v13i3.7546>
- Thiel, P., & Masters, B. (2020). Zero to one: Notes on startups, or how to build the future. Crown Business. <https://www.amazon.com/Zero-One-Notes-Startups-Future/dp/0804139296>