

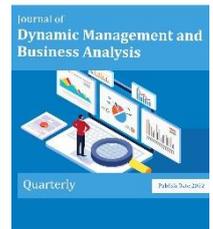


Journal Website

Article history:  
Received 14 December 2024  
Revised 05 January 2025  
Accepted 22 January 2025  
Published online 05 August 2025

## Dynamic Management and Business Analysis

Volume 4, Issue 2, pp 83-98



E-ISSN: 3041-8933

# Title: Structural Equation Modeling of the Dimensions and Components of Psychological Maturity Based on Entrepreneurial Development in Learning-Oriented Organizations

Zahra Bayati<sup>1</sup>, Seyyed Ahmad Jafari Kalarijani<sup>2\*</sup>, Asadollah Mehrara<sup>3</sup>, Yosef Gholipour Kanani<sup>4</sup>

<sup>1</sup> PhD student, Department of Public Administration, Ghaemshahr Branch, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran.

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Qaemshahr Branch, Qaemshahr, Iran.

<sup>3</sup> Assistant Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Qaemshahr Branch, Qaemshahr, Iran.

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

\* Corresponding author email address: kjas\_51@yahoo.com

### Article Info

#### Article type:

Original Research

#### How to cite this article:

Bayati, Z., Jafari Kalarijani, S.A., Mehrara, A., Gholipour Kanani, Y. (2025). Title: Structural Equation Modeling of the Dimensions and Components of Psychological Maturity Based on Entrepreneurial Development in Learning-Oriented Organizations. *Dynamic Management and Business Analysis*, 4(2), 83-98. <https://doi.org/10.61838/dmbaj.209>



© 2025 the author(s). Published by Knowledge Management Scientific Association. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

### ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this study was to present a structural equation model of the dimensions and components of psychological maturity based on entrepreneurial development in education-oriented organizations.

**Methodology:** This applied research was conducted using a descriptive-survey design with a structural equation modeling (SEM) approach. The statistical population included all experts and managers of education-oriented organizations in Tehran province. A total of 384 participants were selected using convenience sampling based on Morgan's table. Data were collected using a researcher-made questionnaire and analyzed with SmartPLS software.

**Findings:** The results indicated a significant correlation between indicators (observable variables) and components (latent variables) with the main constructs. Specifically, individual maturity ( $\beta=0.617$ ,  $t=8.806$ ,  $p<0.001$ ), entrepreneurial acculturation maturity ( $\beta=0.711$ ,  $t=5.784$ ,  $p<0.001$ ), entrepreneurial interaction maturity ( $\beta=0.590$ ,  $t=10.668$ ,  $p<0.001$ ), and entrepreneurial psychological motivation ( $\beta=0.624$ ,  $t=6.013$ ,  $p<0.001$ ) all significantly explained the psychological maturity model based on entrepreneurial development. The model also demonstrated strong overall goodness-of-fit with a GOF value of 0.375.

**Conclusion:** The study confirms that psychological maturity plays a critical role in fostering entrepreneurship in education-oriented organizations. The four identified components can serve as a foundation for policymaking and designing empowerment programs that target psychological and entrepreneurial development in such institutions.

**Keywords:** *Psychological Maturity, Entrepreneurial Development, Learning-Oriented Organizations, Structural Equation Modeling.*

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

In the contemporary era, the strategic role of human resources has shifted from a focus on physical labor and quantity toward cognitive, psychological, and entrepreneurial capacities that empower innovation and organizational development (Mohammadi Yazdi et al., 2024; Rajabi Farjad & Toranian, 2024; Yin et al., 2020). Psychological maturity, defined as the optimal development of intellectual, emotional, and social capacities, is now viewed as an essential foundation for organizational performance and entrepreneurial success (Zakharova et al., 2020). As organizations move into an age characterized by technological advancement and knowledge economy, psychological competencies such as decision-making, emotional regulation, and motivation are increasingly recognized as key contributors to adaptive, innovative leadership (Margaça et al., 2021). Psychological maturity not only fosters self-motivation and alignment with organizational goals (Heshmattifar et al., 2021; Nazarian-Jashnabadi et al., 2023; Shimels & Lessa, 2023), but also supports employees in coping with challenges and driving forward entrepreneurial initiatives (Frese & Gielnik, 2023). In learning-oriented organizations, the fusion of psychological maturity with entrepreneurial development is especially critical, given the imperative to generate applicable knowledge and foster self-sustaining innovation (Ala et al., 2021; Ranjbarfard & Jangju, 2017). When educational institutions fail to cultivate applied skills and entrepreneurial mindsets, they risk stifling innovation (Abdelfattah et al., 2023; Obschonka & Stuetzer, 2017). Consequently, the development of psychological capacities such as communication, decision-making, and stress management becomes a prerequisite for productive entrepreneurial ecosystems (Colabi, 2022; Mahfud et al., 2020; Miao & Liu, 2010). Cultural and structural limitations in educational organizations—such as rigid curricula, aversion to risk, and insufficient policy support—further underscore the need for a systematic model linking psychological maturity to entrepreneurial advancement (Soleimanpour Omran et al., 2018; Yadegar, 2020). Prior studies have explored similar connections: (Hassanpour & Aghajani, 2022) proposed a readiness-based model for academic accelerators, while (Saeedi et al., 2023) emphasized psychological capital as a driver of educational entrepreneurship. (Farradinna et al., 2023) introduced a multidimensional instrument for psychological readiness, and (Wang et al., 2022) confirmed the correlation between psychological maturity and entrepreneurial performance in emerging generations. In light of these findings, the present study investigates the structural dimensions and components of psychological maturity in relation to entrepreneurial development within learning-oriented organizations.

### Methodology

This applied study employed a descriptive-survey design using structural equation modeling (SEM). The statistical population comprised all experts and managers in learning-oriented organizations across Tehran province. A total of 384 participants were selected through convenience sampling based on Morgan's table, although only 327 completed questionnaires were ultimately analyzed. The data collection instrument was a researcher-made questionnaire encompassing four main constructs: (1) Individual Maturity (comprising psychological readiness and professional competence); (2) Entrepreneurial Acculturation Maturity (including entrepreneurial motivations and beliefs/values); (3)

Entrepreneurial Interaction Maturity (encompassing verbal and non-verbal communication, listening, writing, presentation, networking, and conflict resolution skills); and (4) Entrepreneurial Psychological Motivation (consisting of entrepreneurial behavioral motivation and self-leadership). Construct validity was established through expert review and pilot testing, while internal consistency was confirmed via Cronbach's alpha. SEM analysis was conducted using SmartPLS software in three stages: evaluating the measurement model (outer model), structural model (inner model), and overall model fit. The measurement model examined factor loadings, average variance extracted (AVE), composite reliability (CR), and t-statistics. Discriminant validity was assessed using the Fornell-Larcker criterion, and the structural model was validated through path coefficients,  $R^2$  values,  $Q^2$  predictive relevance, and the GOF index.

## Findings

The factor loadings for all items exceeded the threshold of 0.70, and t-values surpassed the critical value of 1.96, confirming strong item reliability and convergent validity. The AVE values ranged from 0.566 to 0.893, and CR values from 0.808 to 0.944, with all Cronbach's alpha coefficients exceeding 0.735, indicating high reliability. Fornell-Larcker analysis confirmed discriminant validity, as the square root of AVE for each construct exceeded its correlations with other constructs. Path analysis revealed that all four dimensions significantly contributed to the overarching construct of psychological maturity based on entrepreneurial development: Individual Maturity ( $\beta=0.617$ ,  $t=8.806$ ), Entrepreneurial Acculturation Maturity ( $\beta=0.711$ ,  $t=5.784$ ), Entrepreneurial Interaction Maturity ( $\beta=0.590$ ,  $t=10.668$ ), and Entrepreneurial Psychological Motivation ( $\beta=0.624$ ,  $t=6.013$ ). The  $R^2$  values were 0.635, 0.538, 0.451, and 0.390 respectively, denoting moderate explanatory power, while  $Q^2$  values ranged from 0.342 to 0.637, confirming strong predictive relevance. The overall GOF index was 0.375, signifying a good model fit.

## Discussion and Conclusion

The results of this study underscore the strategic importance of psychological maturity as a catalyst for entrepreneurial development within learning-oriented organizations. The validated model demonstrates that individual maturity—encompassing readiness and professional competence—substantially enables entrepreneurial behavior. Additionally, cultural alignment with entrepreneurial values, effective interpersonal interactions, and internal motivational structures all emerged as integral to fostering innovation and proactive engagement. These findings corroborate the assertion that psychological empowerment not only enhances employees' capacity to generate novel ideas but also equips them to navigate complex organizational environments and uncertainty. Psychological maturity serves as a dynamic driver for key entrepreneurial outcomes such as creative problem-solving, risk management, and effective communication. The model provides a framework for training and development strategies that prioritize psychological skills as foundational elements of entrepreneurial competency. By investing in psychological development, learning-oriented organizations can more effectively translate theoretical knowledge into practical innovation, thus enhancing their role in economic and social transformation. Moreover, the model offers practical implications for organizational leaders seeking to cultivate entrepreneurial ecosystems through talent development, participatory management,



and capacity building. Overall, this study advances the theoretical and applied understanding of how psychological maturity can be systematically harnessed to support sustainable entrepreneurial growth in educational contexts.



## ارائه مدل معادلات ساختاری ابعاد و مولفه‌های بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش محور

زهرا بیاتی<sup>۱</sup>، سید احمد جعفری کلاریجانی<sup>۲</sup>، اسدالله مهرآرا<sup>۳</sup>، یوسف قلی پور کنعانی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران.  
<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.  
<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم‌شهر، ایران.  
<sup>۴</sup> استادیار، گروه مهندسی صنایع، واحد قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم‌شهر، ایران.

\* ایمیل نویسنده مسئول: kjas\_51@yahoo.com

### اطلاعات مقاله

### چکیده

#### نوع مقاله

پژوهشی اصلی

#### نحوه استناد به این مقاله:

بیاتی، زهرا، جعفری کلاریجانی، سید احمد، مهرآرا، اسدالله، قلی پور کنعانی، یوسف. (۱۴۰۴). ارائه مدل معادلات ساختاری ابعاد و مولفه‌های بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش محور. مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار، ۴(۲)، ۹۸-۸۳.

**هدف:** هدف از این پژوهش، ارائه مدل معادلات ساختاری ابعاد و مؤلفه‌های بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش‌محور است. **روش‌شناسی:** این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش اجرا، توصیفی-پیمایشی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان و مدیران سازمان‌های آموزش‌محور استان تهران بود که با روش نمونه‌گیری در دسترس و با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته بود. داده‌ها با نرم‌افزار SmartPLS تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین شاخص‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) و مؤلفه‌ها (متغیرهای پنهان) با سازه‌های اصلی همبستگی قابل قبولی وجود دارد. بلوغ فردی ( $\beta=0.617, t=8.806$ )، بلوغ فرهنگی ( $p<0.001$ )، بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه ( $\beta=0.711, t=5.784, p<0.001$ )، بلوغ تعاملات کارآفرینانه ( $\beta=0.624, t=6.013, p<0.001$ ) و ترغیب روانشناختی کارآفرینانه ( $\beta=0.590, t=10.668, p<0.001$ ) همگی به‌طور معناداری مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی را تبیین می‌کنند. همچنین، مقدار GOF معادل ۰.۳۷۵ نشان‌دهنده برازش کلی قوی مدل است. **نتیجه‌گیری:** نتایج این تحقیق تأیید می‌کند که بلوغ روانشناختی نقش کلیدی در توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش‌محور دارد. چهار مؤلفه اصلی شناسایی شده می‌توانند به عنوان مبنایی برای سیاست‌گذاری و طراحی برنامه‌های توانمندسازی روانشناختی و کارآفرینانه در این سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرند.

**کلیدواژه‌گان:** بلوغ روانشناختی، توسعه کارآفرینی، سازمان‌های آموزش محور، معادلات ساختاری.



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده(گان) است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

نوع نگاه و نگرش به منابع انسانی و چگونگی توجه و مدیریت آن‌ها در هر عصری متفاوت است. اگرچه در زمان‌های نه چندان دور توان بازو و کمیت کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار بوده است، با ورود به عصر تکنولوژی، دانش و اطلاعات که طی آن بسیاری از کارها به دستگاه‌های پیشرفته و مدرن سپرده شد، تخصص‌ها، مهارت‌ها و دانش نیروی انسانی مورد توجه دانشمندان علوم مدیریتی قرار گرفت (Mohammadi Yazdi et al., 2024; Rajabi Farjad & Toranian, 2024; Yin et al., 2020). با این حال نوع رفتار و کنش مدیران و رهبران سازمانی با زیردستان تا حد زیادی به نوع نگرش آن‌ها به قابلیت‌ها و توانمندی‌های زیردستان بستگی دارد (Margaça et al., 2021). بلوغ از نظر لغوی به معنای رسیدگی و پختگی و دستیابی به رشد کامل است. به عبارت دیگر رشد کامل فرایندهای عقلی، روانی، عاطفی، اجتماعی و غیره بلوغ گفته می‌شود. بلوغ یکی از اجزای کلیدی عملکرد است (Zakharova et al., 2020). شخص باید از آموختن درباره چیزی پا فراتر نهد و توانایی انجام آن را داشته باشد. مردم بالغ افرادی فرض می‌شوند که در پی معنا و توفیق در کار می‌باشند، زیرا نیازهای دیگر آن‌ها تقریباً به خوبی ارضاء می‌شوند، در نتیجه این افراد در درجه اول خود انگیزه‌اند، توانایی آن را دارند که ضمن کار به رشد و آمادگی برسند و مایلند که اهداف خود را با اهداف سازمانی یکی سازند (Heshmattifar et al., 2021; Nazarian-Jashnabadi et al., 2023; Shimels & Lessa, 2023). در جهان امروز کارآفرینان رهبران واقعی دنیای کار هستند. مدیرانی پویا و اهل چالش‌اند که از ایستایی و جمود می‌گریزند و برای ایجاد کردن و به وجود آوردن، تلاش می‌کنند و نظرات و ایده‌های نوین خود را در بستر واقعیت پیاده می‌سازند و کاربرد عملی می‌بخشند و تمایل به پذیرفتن خطرهای واقع بینانه دارند و درصدد کشف فرصت‌ها و تهدیدات محیطی هستند (Frese & Gielnik, 2023). از طرفی عصر حاضر، عصر خلاقیت، دانایی، دوران بسیج اندیشه‌ها و ابتکارات و تلفیق آنهاست و در کارآفرینی نیز بحث از به کارگرفتن فکر، ابتکار، فرصت جویی و فرصت آفرینی مطرح می‌شود، این مباحثی است که در کشور ما باید بیش از پیش مورد توجه مسئولین قرار گیرد (Ala et al., 2021). بنابراین، بلوغ روانشناختی اهمیت بسیاری برای کارآفرینان و افرادی که در محیط کاری خود می‌خواهند نوآوری و توسعه ایجاد کنند دارد. توسعه این مهارت‌ها و توانایی‌ها می‌تواند به افراد کمک کند تا بهترین نسخه خود را در جهت کارآفرینی و توسعه شغلی خود بیاندازند (Ranjbarfard & Jangju, 2017). بررسی بلوغ روانشناختی که منجر به کارآفرینی می‌شود، به افراد کمک می‌کند تا بهترین نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کنند و بدین ترتیب بتوانند بر روی نقاط قوت خود تمرکز کرده و نقاط ضعف خود را بهبود بخشند. توانمندسازی کارمندان به لحاظ روانشناختی می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا خلاقیت و نوآوری خود را افزایش دهند (Obschonka & Stuetzer, 2017). این امر می‌تواند منجر به ایده‌های جدید و راهکارهای نوین در کسب و کار شود. ارتقاء مهارت‌های روانشناختی کارمندان می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا انگیزه و پشتکار بیشتری برای کارآفرینی و توسعه کسب و کار داشته باشند (Abdelfattah et al., 2023). مهارت‌های روانشناختی می‌تواند به کارمندان کمک کند تا مهارت‌های تصمیم‌گیری خود را تقویت کرده و توانایی انجام تصمیمات موثرتری را داشته باشند و نیز می‌تواند به کارمندان کمک کند تا مهارت‌های ارتباطی خود را بهبود بخشند و بتوانند بهتر با همکاران، مشتریان و شرکای تجاری خود ارتباط برقرار کنند (Colabi, 2022).

برخی از سازمان‌های آموزش محور ممکن است دارای ساختارها و فرهنگ‌هایی باشند که توسعه کارآفرینی را دشوار کنند. این محدودیت‌ها می‌توانند شامل بی‌ثباتی در سیاست‌ها، عدم تشویق به نوآوری و ریسک‌پذیری، و عدم ارتباط واضح بین اهداف سازمانی و توسعه کارآفرینی باشند (Miao & Liu, 2010). برای توسعه کارآفرینی، افراد نیاز به مهارت‌های روانشناختی مانند انعطاف‌پذیری، حل مسئله، مدیریت استرس و ارتباطات موثر دارند. اگر این مهارت‌ها در افراد به میزان کافی تقویت نشوند، می‌تواند به مشکلات در توسعه کارآفرینی منجر



شود. بسیاری از سازمان‌های آموزش محور بیشتر تمرکز خود را بر روی ارائه مفاهیم و نظریه‌ها قرار می‌دهند و کمتر به ارتباط این مفاهیم با عمل و واقعیت‌های عملی می‌پردازند. این می‌تواند باعث ایجاد انگیزه کمتر برای توسعه کارآفرینی در دانشجویان و کارکنان شود (Yadegar, 2020). برای توسعه کارآفرینی، نیاز به مهارت‌های عملی و کاربردی مانند تفکر خلاق، حل مسئله، ارتباطات، مذاکره و مدیریت زمان وجود دارد. سازمان‌های آموزش محور ممکن است این مهارت‌های عملی را به اندازه کافی توسعه ندهند که باعث کاهش توانمندی افراد برای توسعه کارآفرینی شود (Mahfud et al., 2020). سازمان‌های آموزش محور ممکن است به دلیل تمرکز بر آموزش‌های تقلیدی و سنتی، فرصت‌های کارآفرینی برای افرادشان محدود باشد. این می‌تواند باعث کاهش انگیزه و اعتماد به نفس افراد در توسعه کارآفرینی شود (Soleimanpour, 2018). مدیران پژوهشی باید توانایی تصمیم‌گیری موثر و انعطاف‌پذیری را داشته باشند تا بتوانند به چالش‌های مختلفی که در مسیر توسعه کارآفرینی ممکن است پیش آید، پاسخ دهند. عدم بلوغ روانشناختی می‌تواند باعث کندی در فرآیند تصمیم‌گیری شود و توسعه کارآفرینی را کند و پیچیده کند. مدیران پژوهشی باید بتوانند تیم‌های خود را به سمت توسعه کارآفرینی هدایت کنند (Kumar et al., 2022). اگر انگیزه کافی وجود نداشته باشد یا نتوانند به خوبی رهبری نکنند، تیم‌ها ممکن است از انجام فعالیت‌های کارآفرینی منصرف شوند (Schindler et al., 2024). برای توسعه کارآفرینی، همکاری و ارتباط موثر بین اعضای تیم و مدیران بسیار اهمیت دارد. اگر مدیران پژوهشی نتوانند به خوبی با اعضای تیم خود ارتباط برقرار کنند یا همکاری موثری را ترویج نکنند، می‌تواند به موانع جدی در توسعه کارآفرینی منجر شود (Sarinarsih et al., 2024).

قلی‌پور و همکاران (۱۴۰۱) در طراحی الگوی ترغیب به رفتار کارآفرینانه با رویکردهای شناختی و هیجانی به این نتیجه رسیدند که ابعاد ترغیب به رفتار کارآفرینانه در ۵ محور، شامل عوامل انگیزشی (انگیزش نیازمحور، انگیزش شناختی، انگیزش هیجانی)، عوامل زمینه‌ای (تیپ شخصیتی، دانش، مهارت، تجربه)، عوامل مداخله‌گر (ارزش‌های کارآفرین)، راهبردها (راههای مقابله معطوف به خود، راهبردهای محیطی) و پیامدها (دستاورد‌های مادی و سازمانی و دستاوردهای معنوی و فردی)، حول مقوله محوری (ترغیب به رفتار) قابل طبقه‌بندی هستند. حسن‌پور و آقاجانی (۱۴۰۱) تحقیقی با هدف ارائه الگوی تشکیل شتابدهنده دانشگاهی با رویکرد آمادگی روانی در راستای کارآفرینی به عنوان یکی از ماموریت‌های اصلی دانشگاه‌ها پرداختند و یافته‌های بخش کیفی شامل ۵ بعد (تغییر فرهنگ دانشگاهی به سمت شتابدهی، احساس نیاز به تشکیل شتابدهنده، قابلیت‌های فردی، خدمات شتابدهنده‌ها، نقش دولت در راه اندازی شتابدهنده‌ها)، ۱۱ مولفه (تحول در هسته مدیران دانشگاهی، بسترسازی اجرایی، نیاز دانشگاه، نیاز جامعه، قابلیت‌های روانشناختی، مهارت‌های شغلی، خدمات آموزشی، خدمات مشاوره‌ای، خدمات فنی، کمک‌های دولتی، آمادگی روانی مسئولان) و ۶۷ شاخص بود. یافته‌های بخش کمی حاکی از برآزش قوی مدل اندازه‌گیری، ساختاری و کلی بود. نتیجه تحقیق حاضر نشان داد که احساس نیاز به تشکیل شتابدهنده‌ها بر تغییر فرهنگ دانشگاهی به سمت شتابدهی و برنقش دولت در تشکیل شتابدهنده‌ها اثرگذار است و تغییر فرهنگ دانشگاهی به سمت شتابدهی بر قابلیت‌های فردی اثر مستقیم دارد. اما نقش دولت در تشکیل شتابدهنده‌ها بر قابلیت‌های فردی تاثیرگذاری مستقیمی ندارد و قابلیت‌های فردی بر خدمات شتابدهنده‌ها نیز تاثیرگذاری مستقیم دارد (Hassanpour & Aghajani, 2022). سعیدی و همکاران (۱۴۰۲) در ارائه مدل سرمایه روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش محور به روش تحلیل مضمون دریافتند برنامه‌ریزی و محتوای دوره‌های آموزشی در سازمان باید به گونه‌ای تنظیم شود که بیشتر شامل سرمایه روانشناختی و آموزش کارآفرینی کارکنان باشد. با توجه به اینکه ارتقای سرمایه روانشناختی در سازمان از شاخص‌های توانمندی نظام اجتماعی به شمار می‌رود. این توانمندی به لحاظ علمی از طریق ارزیابی زندگی کارکنان باید مدنظر قرار گیرد. برنامه‌ریزی و محتوای دوره‌های آموزشی سازمان باید به گونه‌ای تنظیم شود که شامل سرمایه روانشناختی و آموزش کارآفرینی کارکنان باشد تا بازده کاری کارکنان و سازمان افزایش یابد. سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان سازمان‌های آموزش محور باید کیفیت زندگی کارکنان را براساس ابزار و امکانات

موجود ارتقاء دهند (Saeedi et al., 2023). فاررادینا و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی تحلیل عاملی اکتشافی ابزار آمادگی روانشناختی کارآفرینی پرداختند و مدلی با هشت متغیر دانش شخصی، ناملایمات شخصی، اقدام خاص متعهد، تمایل به یادگیری، رابطه شخصی با دیگران، رشد شخصی، اشتیاق به دست آمده و حمایت از افراد مرتبط ارائه کردند (Farradinna et al., 2023). وانگ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر بلوغ روانشناختی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارآفرینی نسل جدید کارآفرینان پرداختند و دریافتند که بین ابعاد بلوغ روانشناختی و عملکرد کارآفرینی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. جنسیت، سن، سوابق تحصیلی، وضعیت تأهل، زمان تأسیس بنگاه‌ها و تعداد کارکنان، همگی تأثیر بسزایی بر بلوغ روانی نسل جدید کارآفرینان دارند. ضریب همبستگی بین بلوغ روانشناختی و عملکرد کارآفرینی، سرمایه اجتماعی و عملکرد کارآفرینی همبستگی مثبت و معناداری را نشان می‌دهد (Wang et al., 2022).

مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌های آموزش محور همواره در صدد انجام اقداماتی بوده‌اند که بتوانند پیامدهای مثبت سازمانی از جمله کارآفرینی را افزایش و در مقابل پیامدهای منفی سازمانی را کاهش دهند. حساست نسبت به پرداختن به این موضوعات، بیانگر اهمیت و ضرورت مطالعه آن‌ها در سازمان‌های آموزش محور است. با توجه به تجارت جهانی و شرایط کنونی حاکم بر کشورمان، نیازمند به کارگیری راهبرد جدیدی برای توسعه کشور هستیم که در این مورد می‌توان به راهبرد توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش محور و تشخیص فرصت‌های کارآفرینی اشاره کرد. لذا با عنایت به مهم بودن مفهوم بلوغ روانشناختی و اثرات آن بر خلاقیت کارکنان و کارآفرینی سازمانی به ویژه در سازمان‌های آموزش محور مساله تحقیق حاضرین است که مدل معادلات ساختاری الگوی بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی کارشناسان و مدیران پژوهشی در سازمان‌های آموزش محور چگونه است؟

## روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ جهت‌گیری پژوهش جزو تحقیقات کاربردی بوده و در دسته‌ی پژوهش‌های توصیفی قرار گرفته و به صورت پیمایشی انجام شده است. ابزار گردآوری داده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته است و متغیرهای مورد مطالعه شامل ۴ متغیر اصلی بلوغ فردی با مولفه‌های فرعی (قابلیت‌های آمادگی روانی، قابلیت‌های حرفه‌ای)؛ بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه با مولفه‌های فرعی (انگیزه‌های وابسته به کارآفرینی و اعتقادات و ارزش‌های فرد نسبت به کارآفرینی)؛ بلوغ تعاملات کارآفرینانه با مولفه‌های فرعی (مهارت‌های ارتباطی گفتاری، مهارت‌های ارتباطی غیر کلامی، مهارت‌های ارتباطی غیر کلامی، مهارت گوش دادن، مهارت‌های نوشتاری، مهارت‌های ارائه، مهارت‌های شبکه سازی و مهارت‌های حل اختلاف)؛ ترغیب روانشناختی کارآفرینانه با مولفه‌های فرعی (ترغیب به رفتار کارآفرینانه و خود راهبری روانشناختی) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارشناسان و مدیران سازمان‌های آموزش محور در استان تهران بودند روش نمونه‌گیری جامعه در دسترس که بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نمونه انتخاب شد. به منظور معتبرسازی ابزار پرسشنامه، از روایی ظاهری (رویه استخراج اجزاء متغیرهای مورد اندازه‌گیری از ادبیات موضوعی)، و روایی سازه‌ای (بومی‌سازی آن با بهره‌گیری از نظرات متخصصان و نیز نمونه‌های مقدماتی) استفاده شده است. بر این اساس ارزیابی دو ویژگی اعتبار محتوایی مقیاس اندازه‌گیری به صورت قضاوت کیفی بوده است. از معادلات ساختاری (SEM) برای انجام آزمون و ارزیابی مورد نظر استفاده شد. ارزیابی روایی با استفاده از معادلات ساختاری (الگوریتم حداقل مربعات جزئی)، به روایی سازه مرسوم است. مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم افزار PLS Smart در سه مرحله ارزیابی و تفسیر می‌شود. این مراحل شامل آزمون مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)، آزمون مدل ساختاری (مدل درونی) و آزمون مدل کلی می‌باشد. از ۳۸۴ پرسشنامه که در اختیار نمونه آماری قرار گرفت تعداد ۵۷ عدد از پرسشنامه‌ها قابلیت بررسی نداشت لذا ۳۲۷ پرسشنامه در تحقیق بکار گرفته شد. به لحاظ جمعیت شناختی ۹ درصد یعنی (۲۹) نفر دارای مدرک دکتری و ۳۴ درصد (۱۱۳ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۳۸ درصد یعنی (۱۲۳)

نفر) و ۱۹ درصد یعنی (۶۲ نفر) می‌باشند. ۲۹ درصد (۹۳ نفر) دارای سن ۲۰ تا ۳۰ سال و ۴۳ درصد (۱۴۱ نفر) دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۶ درصد (۵۳ نفر) دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۲ درصد (۴۰ نفر) ۵۰ سال به بالا بودند. ۳۷ درصد (۱۲۱ نفر) مرد و ۶۳ درصد (۲۰۶ نفر) زن بودند.

## یافته‌ها

ابتدا به ساکن لازم است تا مشخص شود سوال‌های انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند. لذا نتایج حاصل از آزمون اندازه‌گیری شاخصها در جدول شماره (۱) ارائه شد که طبق نتایج الگوی بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی کارشناسان و مدیران پژوهشی در سازمان‌های آموزش محور، در تمامی موارد بارهای عاملی استاندارد، مقداری بزرگتر از ۰/۷ داشته، که نشان می‌دهد همبستگی قابل قبولی میان شاخص‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) و مؤلفه‌ها (متغیرهای پنهان) با سازه اصلی (ابعاد) وجود دارد. مقدار آماره  $t$  نیز در تمامی موارد بزرگتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بوده و نشانگر این موضوع است که، شاخص‌های مذکور به درستی این سازه را مورد سنجش قرار می‌دهند.

## جدول ۱

نتایج مدل اندازه‌گیری ابعاد، مولفه‌ها و شاخصهای بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی

بعد	مؤلفه (متغیرهای پنهان)	شاخص	بار عاملی	آماره $t$	AVE	CR	آلفا کرونباخ
بلوغ فردی	قابلیت‌های آمادگی روانی	S1	۰/۸۰۳	۱۰/۸۲۱	۰/۶۷۷	۰/۸۵۸	۰/۸۰۷
		S2	۰/۸۵۰	۶/۱۱۹			
		S3	۰/۸۴۳	۵/۷۱۴			
		S4	۰/۷۱۶	۷/۷۷۰			
		S5	۰/۹۰۱	۱۳/۴۶۸			
		S6	۰/۹۳۴	۸/۰۲۸			
		S7	۰/۸۹۵	۶/۳۴۴			
		S8	۰/۷۰۵	۱۱/۷۶۲			
		S9	۰/۸۳۰	۴/۱۱۱			
		S10	۰/۷۶۴	۱۴/۶۷۵			
بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه	انگیزه‌های وابسته به کارآفرینی	S13	۰/۷۹۲	۱۱/۵۲۹	۰/۶۹۸	۰/۸۵۸	۰/۸۰۷
		S14	۰/۸۶۶	۲۱/۰۶۶			
		S15	۰/۸۴۹	۵/۸۲۲			
		S16	۰/۹۲۲	۸/۶۴۳			
		S17	۰/۸۶۳	۹/۱۰۰			
		S18	۰/۷۴۹	۹/۷۴۹			
		S19	۰/۹۵۳	۷/۳۳۸			
اعتقادات و ارزش‌های فرد نسبت به کارآفرینی		S18	۰/۷۴۹	۹/۷۴۹	۰/۵۶۶	۰/۸۹۳	۰/۹۲۱
		S19	۰/۹۵۳	۷/۳۳۸			



			۱۲/۷۹۰	۰/۸۹۱	S۲۰	
			۴/۶۵۲	۰/۷۷۸	S۲۱	
۰/۹۱۳	۰/۸۱۴	۰/۷۳۴	۳/۸۹۵	۰/۸۰۶	S۲۲	بلوغ تعاملات
			۱۵/۲۸۷	۰/۸۴۵	S۲۳	مهارت‌های ارتباطی گفتاری کارآفرینانه
			۱۱/۸۹۲	۰/۸۴۱	S۲۴	
			۹/۵۰۱	۰/۷۲۲	S۲۵	
			۱۰/۲۰۸	۰/۸۲۰	S۲۶	
۰/۸۷۱	۰/۸۴۳	۰/۷۲۰	۷/۱۱۸	۰/۸۹۵	S۲۷	مهارت‌های ارتباطی غیر کلامی
			۱۸/۷۰۹	۰/۸۲۶	S۲۸	
			۱۴/۲۵۷	۰/۹۱۴	S۲۹	
			۵/۳۶۴	۰/۸۰۹	S۳۰	
۰/۹۱۱	۰/۹۴۴	۰/۸۹۳	۶/۷۲۶	۰/۸۳۱	S۳۱	مهارت گوش دادن
			۴/۲۸۳	۰/۷۶۰	S۳۲	
			۸/۶۵۶	۰/۸۴۴	S۳۳	
۰/۹۱۴	۰/۸۵۷	۰/۷۶۵	۷/۲۳۹	۰/۷۶۲	S۳۴	مهارت‌های نوشتاری
			۵/۳۲۰	۰/۸۹۷	S۳۵	
			۱۱/۷۳۸	۰/۸۹۱	S۳۶	
			۱۹/۲۰۷	۰/۸۶۲	S۳۷	
۰/۹۴۴	۰/۹۳۵	۰/۸۳۳	۱۷/۴۱۸	۰/۸۰۷	S۳۸	مهارت‌های ارائه
			۹/۵۱۷	۰/۹۰۱	S۳۹	
			۴/۶۴۲	۰/۸۲۴	S۴۰	
			۱۱/۷۰۱	۰/۹۴۰	S۴۱	
۰/۸۷۴	۰/۸۱۰	۰/۸۱۵	۵/۵۰۱	۰/۸۱۴	S۴۲	مهارت‌های شبکه سازی
			۱۰/۲۲۲	۰/۸۸۸	S۴۳	
			۸/۳۰۹	۰/۷۷۴	S۴۴	
			۱۴/۷۳۸	۰/۸۲۴	S۴۵	
			۴/۴۲۲	۰/۹۲۱	S۴۶	
۰/۹۲۳	۰/۸۴۰	۰/۷۷۳	۴/۳۹۹	۰/۸۴۱	S۴۷	مهارت‌های حل اختلاف
			۱۶/۵۶۱	۰/۷۱۸	S۴۸	
			۸/۴۵۲	۰/۸۵۱	S۴۹	
			۱۲/۱۰۵	۰/۸۲۹	S۵۰	
			۷/۳۲۱	۰/۸۹۶	S۵۱	
۰/۹۲۷	۰/۸۰۸	۰/۶۹۳	۱۰/۴۱۱	۰/۸۹۱	S۵۲	ترغیب به رفتار کارآفرینانه
			۸/۵۲۸	۰/۷۱۴	S۵۳	روانشناختی کارآفرینانه
			۴/۶۳۹	۰/۹۴۷	S۵۴	
۰/۹۱۵	۰/۸۵۵	۰/۶۸۵	۶/۳۶۰	۰/۹۵۹	S۵۵	خود راهبری روانشناختی
			۴/۲۲۰	۰/۸۹۵	S۵۶	
			۹/۰۷۷	۰/۸۶۷	S۵۷	

در گام بعدی ماتریس فورنل و لارکر ارائه شده است. طبق این معیار، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خود داشته باشد. جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر

همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل باشد. جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان این تحقیق بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل است.

## جدول ۲

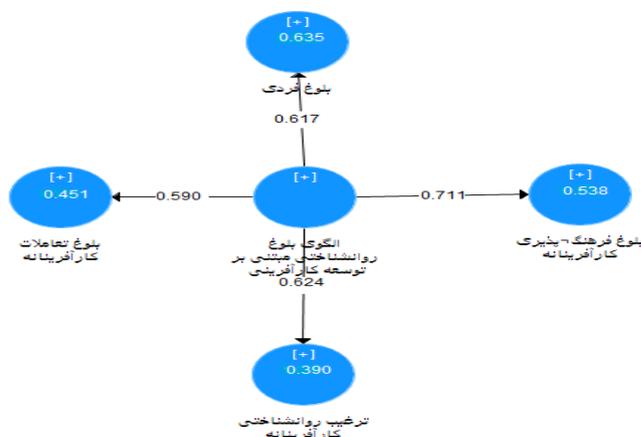
ماتریس فونزل ولارکر

	بلوغ فردی	بلوغ فرهنگ‌پذیری	بلوغ تعاملات کارآفرینانه	ترغیب روانشناختی کارآفرینانه
بلوغ فردی	۰/۹۰۳			
بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه	۰/۶۹۸	۰/۸۷۱		
بلوغ تعاملات کارآفرینانه	۰/۵۷۱	۰/۴۵۶	۰/۸۰۹	
ترغیب روانشناختی کارآفرینانه	۰/۶۲۳	۰/۳۱۲	۰/۵۵۸	۰/۷۳۲

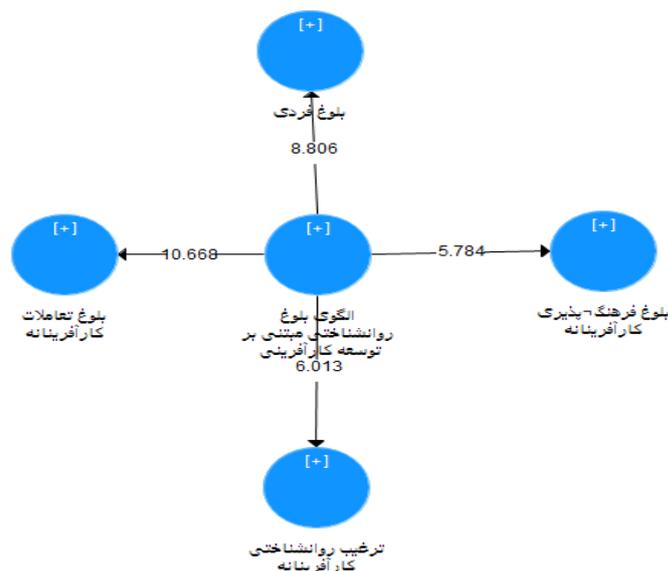
ارزیابی مدل ساختاری بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی کارشناسان و مدیران پژوهشی در سازمان‌های آموزش محور توسط آزمون معناداری که نشان دهنده ضریب مسیر مقدار آماره تی در واقع ملاک اصلی تایید یا رد فرضیات است، مورد آزمون قرار گرفت. برآوردهای مربوط به شاخصهای ارزیابی مدل معادله ساختاری و پارامترهای اصلی این مدل در شکل شماره ۱ و ۲ و جدول شماره ۳ گزارش شده است.

## شکل ۱

مدل ساختاری بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی (تخمین استاندارد)



مدل ساختاری بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی (t-value)



جدول ۳

اثرات کل مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی کارشناسان و مدیران پژوهشی در سازمان‌های آموزش محور

ابعاد	مسیر	معیارها	ضریب مسیر	آماره t	انحراف استاندارد	سطح معنی-داری	نتیجه
بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی	←	بلوغ فردی	۰/۶۱۷	۸/۸۰۶	۰/۰۸۸	۰/۰۰۰	تایید
بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی	←	بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه	۰/۷۱۱	۵/۷۸۴	۰/۰۸۹	۰/۰۰۰	تایید
بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی	←	بلوغ تعاملات کارآفرینانه	۰/۵۹۰	۱۰/۶۶۸	۰/۰۹۹	۰/۰۰۰	تایید
بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی	←	ترغیب روانشناختی کارآفرینانه	۰/۶۲۴	۶/۰۱۳	۰/۰۷۶	۰/۰۰۰	تایید

یافته‌ها حاکی از این است که همبستگی مشاهده شده بین مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی با داشتن مقادیر t (۸/۸۰۶) و مقدار ضریب مسیر (۰/۶۱۷) و همین‌طور سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) با بلوغ فردی معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بلوغ فردی تبیین‌کننده مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی است، همین‌طور همبستگی مشاهده شده بین مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی با داشتن مقادیر t (۵/۷۸۴) و مقدار ضریب مسیر (۰/۷۱۱) و همین‌طور سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) با بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه تبیین‌کننده مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی است، همچنین همبستگی مشاهده شده بین مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی با داشتن مقادیر t (۱۰/۶۶۸) و مقدار ضریب مسیر (۰/۵۹۰) و همین‌طور سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) با بلوغ تعاملات کارآفرینانه معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بلوغ تعاملات

کارآفرینانه تبیین کننده مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی است و در نهایت همبستگی مشاهده شده بین مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی با داشتن مقادیر  $t (6/013)$  و مقدار ضریب مسیر  $(0/624)$  و همین‌طور سطح معنی‌داری  $(0/000)$  با ترغیب روانشناختی کارآفرینانه معنادار است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  ترغیب روانشناختی کارآفرینانه تبیین کننده مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی است.

در گام بعدی به برازش ضریب تعیین که یکی از پنج معیار اصلی برازش مدل در روش حداقل مربعات جزئی است، می‌پردازیم، این شاخص بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود و همین‌طور معیار استون-گیزر یا شاخص  $Q2$  که قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. نتایج این دو معیار در جدول شماره (۴) ارائه شده است.

#### جدول ۴

ضریب تعیین و معیار استون-گیزر مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی کارشناسان و مدیران پژوهشی در سازمان‌های آموزش محور

معیارها	$R^2$	وضعیت	$Q2$	وضعیت
بلوغ فردی	$0/635$	برازش متوسط	$0/637$	تناسب پیش‌بینی قوی
بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه	$0/538$	برازش متوسط	$0/342$	تناسب پیش‌بینی متوسط
بلوغ تعاملات کارآفرینانه	$0/451$	برازش متوسط	$0/598$	تناسب پیش‌بینی قوی
ترغیب روانشناختی کارآفرینانه	$0/390$	برازش متوسط	$0/512$	تناسب پیش‌بینی قوی

برای بررسی برازش مدل کلی، تنها یک معیار به نام  $GOF$  استفاده می‌شود. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است. بر اساس خروجی مدل نشان داده شده در جدول شماره (۴) مقدار  $\overline{R^2}$  متغیرهای درون‌زای مدل برابر است با  $(0/503)$  و مقدار  $Communalities$  از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول به دست می‌آید. این مقادیر برای متغیرهای پنهان مرتبه اول مدل برابر است با  $(0/280)$ . بدین ترتیب، با توجه به سه مقدار  $0/1$ ؛  $0/25$  و  $0/36$  به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای  $GOF$  حاصل شدن مقدار  $0/375$  برای  $GOF$  نشان از برازش کلی قوی مدل در پژوهش حاضر دارد.

#### بحث و نتیجه‌گیری

احیای تفکر کارآفرینی در همه اجزای حکومت‌ها بویژه مجامع علمی و آموزشی، امری ضروری و بلکه حیاتی بشمار می‌آید. جامعه مستقیماً از منافع تحقیقات سازمان‌های آموزش محور بهره نمی‌برد. مگر آنکه راهکارهایی طراحی شود که نتایج تحقیقات به شرکت‌ها، کارخانه‌های بخش عمومی، یعنی عاملان اقتصادی که در زمینه سرمایه‌گذاری تجاری تخصص دارند، سپرده شود. منابع انسانی با بلوغ روانشناختی یکی از گنجینه‌های لازم جهت ایجاد کارآفرینی در سازمان‌های آموزش محور است که اگر با مهارت‌های شغلی در سطح بالا همراه شود، گنجینه بی‌رقیب سازمان‌های آموزش محور و مهمترین عامل بالقوه تحول و نوسازی و ادامه حیات مؤثر بخش‌های تولید، خدماتی و آموزشی جامعه خواهد بود. این پژوهش با هدف ارائه مدل معادلات ساختاری ابعاد و مولفه‌های بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش محور انجام شد. نتایج تحقیق بیانگر این است که همبستگی قابل قبولی میان شاخص‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) و مؤلفه‌ها (متغیرهای پنهان) با سازه اصلی (ابعاد) وجود دارد و شاخص‌های مذکور به درستی این سازه را مورد سنجش قرار می‌دهند. همچنین متغیرهای بلوغ فردی، بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه، بلوغ تعاملات کارآفرینانه و ترغیب روانشناختی کارآفرینانه تبیین کننده مدل بلوغ

روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی هستند. در ارزیابی مدل الگوی بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی نشان داده شد که بلوغ فردی ۶۳٪، بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه ۵۴٪، بلوغ تعاملات کارآفرینانه ۴۵٪، ترغیب روانشناختی کارآفرینانه ۳۹٪ تبیین کننده مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی کارشناسان و مدیران پژوهشی در سازمان‌های آموزش محور هستند. بر اساس مقادیر معیار استون-گیسر (Q2) دقت پیش‌بینی بلوغ فردی ۶۴٪، بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه ۳۴٪، بلوغ تعاملات کارآفرینانه ۶۰٪، ترغیب روانشناختی کارآفرینانه ۵۱٪ برای مدل بلوغ روانشناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی کارشناسان و مدیران پژوهشی در سازمان‌های آموزش محور است و نیز حاصل شدن مقدار ۰/۳۷۵ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل در پژوهش حاضر دارد. این یافته با نتایج به دست آمده از تحقیقات پیشین (Gholipour et al., 2022; Hassanpour & Aghajani, 2022; Saeedi et al., 2023) همسو است. بلوغ روانشناختی مدیران سازمان‌های آموزش محور می‌تواند به توسعه کارآفرینی این سازمان‌ها کمک کند و آن‌ها را در رسیدن به اهداف و موفقیت‌های بیشتر یاری دهد. بلوغ روانشناختی مدیران می‌تواند به افزایش توانایی‌های حل مسائل پیچیده و پیش‌بینی مشکلات در سازمان‌ها کمک کند. این مهارت برای مدیران در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و مواجهه با چالش‌های مختلف بسیار حیاتی است که در توسعه کارآفرینی نقش مهمی دارد. همچنین به افزایش توانایی انعطاف‌پذیری و تطابق با تغییرات مختلف در محیط کسب و کار کمک می‌کند. این مهارت برای مدیریت ریسک‌ها، مواجهه با چالش‌ها و پذیرش تغییرات ضروری است که در کارآفرینی بسیار اهمیت دارد. بلوغ روانشناختی در مدیران می‌تواند به افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های آموزش محور کمک کند. خلاقیت در تولید ایده‌های جدید، راه‌حل‌های نوین برای مسائل موجود و ایجاد محصولات و خدمات جدید بسیار مهم است که به توسعه کارآفرینی کمک می‌کند. بلوغ روانشناختی شامل توانایی‌های مهمی مانند بلوغ فردی، بلوغ فرهنگ‌پذیری کارآفرینانه، بلوغ تعاملات کارآفرینانه، ترغیب روانشناختی کارآفرینانه است که همه این مهارت‌ها برای کارآفرینی بسیار حیاتی هستند. به طور کلی، رشد بلوغ روانشناختی می‌تواند به بهبود عملکرد و کارایی کارشناسان و مدیران پژوهشی در سازمان‌های آموزش محور کمک کند و آن‌ها را در رسیدن به اهداف و موفقیت‌های بیشتر یاری دهد. رشد بلوغ روانشناختی به افراد کمک می‌کند تا توانایی ارتباطات موثر و مواجهه با افراد مختلف را بهبود بخشند. این مهارت برای مدیران و کارشناسان پژوهشی در ارتباط با همکاران، مشتریان و سایر افراد بسیار حیاتی است.

به منظور توسعه کارآفرینی و نیز برای ترغیب آن دسته از مدیران پژوهشی که در زمینه کارآفرینی مستعدتر هستند پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می‌شود: اول؛ ارائه راهکارها و استراتژی‌هایی برای بهبود عملکرد کارآفرینان و افزایش بهره‌وری در کسب و کار دوم؛ ارائه روش‌ها و ابزارهایی برای کمک به کارآفرینان در انجام تحلیل‌های موثر، انتخاب‌های بهتر و تصمیم‌گیری‌های درست سوم؛ آموزش روش‌ها و استراتژی‌های مدیریت استرس و اضطراب به کارآفرینان برای حفظ سلامت روانی و فراهم کردن شرایط مناسب برای تصمیم‌گیری بهتر چهارم؛ کمک به کارآفرینان برای افزایش اعتماد به نفس و اعتماد به توانایی‌های خود برای مواجهه با چالش‌ها و مواقع دشوار پنجم؛ استفاده از روش‌ها و تکنیک‌هایی برای افزایش انگیزه و انرژی کارآفرینان به منظور پیگیری اهداف و تحقق آرزوهایشان ششم؛ توسعه برنامه‌های آموزشی عملی و کاربردی برای توسعه مهارت‌های کارآفرینی هفتم؛ ایجاد فرصت‌های عملی برای افراد برای تجربه کارآفرینی و توسعه توانمندی‌های خود هشتم؛ ارتقاء فرهنگ سازمانی به منظور تشویق به توسعه کارآفرینی و ایجاد محیط مساعد برای این فعالیت.

همچنین برای پژوهش‌های آتی، پیشنهاد می‌شود که با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره، مولفه‌های معرفی شده در این پژوهش، رتبه‌بندی و وزن‌دهی شوند تا اولویت آن‌ها در برنامه‌ریزی مشخص شود.

## تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

### مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

### موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

### شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

### حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

## References

- Abdelfattah, F., Al Halbusi, H., & Al-Brwani, R. M. (2023). Cognitive style and fostering of technological adaptation drive E-entrepreneurial of new mature business. *International Journal of Innovation Studies*, 7(3), 230-243. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2023.04.001>
- Ala, E., Hatami, J., Ahmadi, A., & Aghajani, H. (2021). Presenting an Entrepreneurial University Model with a Psychological Maturity and Readiness Approach for Commercialization and Entrepreneurship (Empirical Evidence: Applied Science Centers in Mazandaran Province). *Educational Planning and Management*, 14(1), 157-184. <https://doi.org/10.52547/MPES.14.1.157>
- Colabi, A. (2022). Strategic Renewal in Entrepreneurship Using a Research Synthesis Method. *Journal of Entrepreneurship Development*, 15(1), 161-180. [https://jed.ut.ac.ir/article\\_87376.html](https://jed.ut.ac.ir/article_87376.html)
- Farradina, S., Syafitri, N., Herawati, I., & Jayanti, W. (2023). An exploratory factor analysis of entrepreneurship psychological readiness (EPR) instrument. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 66. <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00314-y>
- Frese, M., & Gielnik, M. M. (2023). The psychology of entrepreneurship: action and process. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 137-164. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055646>
- Gholipour, A., Asadi, J., Tajri, T., & Bayani, A. (2022). Designing a Model for Encouraging Entrepreneurial Behavior with Cognitive and Emotional Approaches (A Qualitative Study). *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(2), 355-376. <https://en.civilica.com/doc/1777101/>
- Hassanpour, N., & Aghajani, H. (2022). Presenting a Model for Forming University Accelerators with a Psychological Readiness Approach for Entrepreneurship (Empirical Evidence: Selected Universities). *Journal of Entrepreneurship Development*, 15(1), 81-100. [https://jed.ut.ac.ir/article\\_87832.html?lang=en](https://jed.ut.ac.ir/article_87832.html?lang=en)
- Heshmattifar, L., Liaqatdar, M. J., & Abedi, A. (2021). A Meta-Analysis of Psychological Correlates of Entrepreneurship in Iran. *Career and Organizational Counseling*, 13(1), 55-70. [https://jcoc.sbu.ac.ir/article\\_100600.html](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_100600.html)
- Kumar, K. P., Tasew, E., Kegne, M., Bottugalla, S., Demera, G., Debala, G., Goraw, Y., Arega, M., Tewabe, M., Ayenew, M., Bekele, N., Admaw, T., Bayissa, A., & Abat, A. (2022). Factors Affecting Entrepreneurial Psychological Certainty over Business Planning: A case of MSEs Sector in Benishangul Gumuz Regional State in Ethiopia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 4725-4736. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/2927>
- Mahfud, T., Triyono, M. B., Sudira, P., & Mulyani, Y. (2020). The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 33-39. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.005>



- Margaça, C., Hernández-Sánchez, B., Sánchez-García, J. C., & Cardella, G. M. (2021). The roles of psychological capital and gender in university students' entrepreneurial intentions. *Frontiers in psychology, 11*, 615910. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.615910>
- Miao, Q., & Liu, L. (2010). A psychological model of entrepreneurial decision making. *Social Behavior and Personality: an international journal, 38*(3), 357-363. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.3.357>
- Mohammadi Yazdi, A., Mirsepasi, N., Mousakhani, M., & Hanifi, F. (2024). Investigating the Status of Human Resource Management Development Indicators Based on Competency Components in the e-Commerce Development Center of the Ministry of Industry, Mines and Trade. *Dynamic Management and Business Analysis, 2*(4), 180-199. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2035663.2412>
- Nazarian-Jashnabadi, J., Ronaghi, M., alimohammadlu, m., & Ebrahimi, A. (2023). The framework of factors affecting the maturity of business intelligence. *Business Intelligence Management Studies, 12*(46), 1-39. <https://doi.org/10.22054/ims.2023.74305.2346>
- Obschonka, M., & Stuetzer, M. (2017). Integrating psychological approaches to entrepreneurship: the Entrepreneurial Personality System (EPS). *Small Business Economics, 49*, 203-231. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9821-y>
- Rajabi Farjad, H., & Toranian, N. (2024). Identifying Factors Affecting the Performance of Sustainable Human Resources in the Insurance Industry. *Dynamic Management and Business Analysis, 2*(4), 33-52. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022329.1015>
- Ranjbarfard, M., & Jangju, Z. (2017). A Review of Maturity Models in Business Process Management. *Standard and Quality Management, 5*(8), 32-46. [https://www.jstandardization.ir/article\\_51317.html](https://www.jstandardization.ir/article_51317.html)
- Saeedi, M., Nasimi, M. A., Kia-Kojouri, D., & Taghipourian, M. J. (2023). Presenting a Psychological Capital Model Based on Entrepreneurship Development in Education-Oriented Organizations Using Thematic Analysis. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 10*(1), 29-42. <https://en.civilica.com/doc/1820667/>
- Sariningsih, Y., Purwanti, Y., Almujaab, S., Dinihayati, E., & Erik, E. (2024). The Model of Business Management and Entrepreneurial Culture in Achieving Economic Empowerment and Its Implications for the Performance of KUBE in West Java Indonesia. *CEMJP, 32*(1), 21-39. <http://repository.unpas.ac.id/69080/>
- Schindler, J., Kallmuenzer, A., & Valeri, M. (2024). Entrepreneurial culture and disruptive innovation in established firms-how to handle ambidexterity. *Business Process Management Journal, 30*(2), 366-387. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2023-0117>
- Shimels, T., & Lessa, L. (2023). Maturity of information systems' security in Ethiopian banks: case of selected private banks. *International Journal of Industrial Engineering and Operations Management, 5*(2), 86-103. <https://doi.org/10.1108/IJIEOM-10-2021-0014>
- Soleimanpour Omran, M., Esmaili Shad, B., & Mortazavi Kiasari, F. (2018). The Relationship Between Psychological Empowerment and Organizational Entrepreneurship with the Mediating Role of Entrepreneurial Opportunity Identification. *Human Capital Empowerment Journal, 1*(1), 13-24. <https://www.magiran.com/paper/2349645/the-relationship-between-psychological-empowerment-and-organizational-entrepreneurship-by-examining-the-intermediate-role-of-identifying-entrepreneurial-opportunities?lang=en>
- Wang, R., Zhou, H., & Wang, L. (2022). The influence of psychological capital and social capital on the entrepreneurial performance of the new generation of entrepreneurs. *Frontiers in psychology, 13*, 832682. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.832682>
- Yadegar, N. (2020). Investigating the Relationship Between Social Entrepreneurial Orientation and Entrepreneurial Performance in Non-Profit Institutions. *Journal of Entrepreneurship Development, 13*(3), 461-480. [https://jed.ut.ac.ir/article\\_79211.html?lang=en](https://jed.ut.ac.ir/article_79211.html?lang=en)
- Yin, Y., Yang, L., & Liu, B. (2020). Analysis on entrepreneurship psychology of preschool education students with entrepreneurial intention. *Frontiers in psychology, 11*, 1559. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01559>
- Zakharova, A. N., Dulina, G. S., & Talanova, T. V. (2020). Psychological Readiness to Entrepreneurship of Economics Students. In Smart Technologies and Innovations in Design for Control of Technological Processes and Objects: Economy and Production: Proceeding of the International Science and Technology Conference "FarEastCon-2018",