شیوه استناددهی: اجبیر فعیل، فاضل.، نداف، مهدی.، آیتی مهر، محمد.، رحیمی، فرج اله.، و نیسی، عبدالحسین. (۱۴۰۵). مدلسازی تأثیر فرهنگ سازمانی و رهبری مسئولیت‌پذیر بر ظرفیت جذب کارکنان: آزمون نقش میانجی تسهیم دانش و هویت سازمانی و تعدیلگری اشتیاق کاری. *آموزش، تربیت و توسعه پایدار*، ۴(۴)، ۳۰-۱.



© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

مدلسازی تأثیر فرهنگ سازمانی و رهبری مسئولیت‌پذیر بر ظرفیت جذب کارکنان: آزمون نقش میانجی تسهیم دانش و هویت سازمانی و تعدیلگری اشتیاق کاری

فاضل اجبیر فعیل[۱]، مهدی نداف[۲*]، محمد آیتی مهر[۳]، فرج اله رحیمی[۲]، عبدالحسین نیسی[۳]

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: m.nadaf@scu.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر، مدلسازی تأثیر فرهنگ سازمانی و رهبری مسئولیت‌پذیر بر ظرفیت جذب اعضای هیئت علمی با بررسی نقش میانجی تسهیم دانش و هویت سازمانی و نقش تعدیلگر اشتیاق کاری بود. این پژوهش کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی از نوع پیمایشی و مقطعی بود. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی و غیردولتی عراق بود که با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. پس از پالایش داده‌ها، ۳۸۹ پرسشنامه معتبر وارد تحلیل شد. ابزار پژوهش شامل ۴۲ گویه در شش سازه رهبری مسئولیت‌پذیر، فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی، تسهیم دانش، ظرفیت جذب و اشتیاق کاری بود. داده‌ها با استفاده از SPSS و مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی در SmartPLS تحلیل شدند و معناداری مسیرها با Bootstrapping و ۵۰۰۰ بازنمونه‌گیری ارزیابی شد. رهبری مسئولیت‌پذیر بر هویت سازمانی اثر مثبت و معنادار داشت (β=۰.۲۱۹, p<۰.۰۰۱)، اما اثر مستقیم آن بر ظرفیت جذب و تسهیم دانش معنادار نبود. فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش (β=۰.۱۶۳, p=۰.۰۱۶) و هویت سازمانی (β=۰.۴۴۷, p<۰.۰۰۱) اثر مثبت داشت، اما اثر مستقیم آن بر ظرفیت جذب معنادار نبود. تسهیم دانش اثر مثبت و معناداری بر ظرفیت جذب داشت (β=۰.۳۹۸, p<۰.۰۰۱)، در حالی که هویت سازمانی اثر منفی و معناداری بر ظرفیت جذب نشان داد (β=-۰.۱۷۴, p=۰.۰۱۴). اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر ظرفیت جذب از طریق تسهیم دانش مثبت و معنادار بود (β=۰.۰۶۵, p=۰.۰۲۵). همچنین، اثر تعاملی رهبری مسئولیت‌پذیر و اشتیاق کاری در سطح ۱۰ درصد معنادار بود (β=۰.۱۰۹, p=۰.۰۵۹) و اثر تعاملی فرهنگ سازمانی و اشتیاق کاری منفی و معنادار بود (β=-۰.۱۲۵, p=۰.۰۴۴). یافته‌ها نشان دادند که ظرفیت جذب اعضای هیئت علمی بیشتر از طریق سازوکارهای غیرمستقیم، به‌ویژه تسهیم دانش، شکل می‌گیرد و نقش فرهنگ سازمانی و رهبری مسئولیت‌پذیر زمانی مؤثرتر است که به هویت سازمانی، تبادل دانش و سطوح متفاوت اشتیاق کاری پیوند بخورد.

کلیدواژگان: *فرهنگ سازمانی، رهبری مسئولیت‌پذیر، ظرفیت جذب، تسهیم دانش، هویت سازمانی، اشتیاق کاری*

تاریخ ارسال: ۹ تیر ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۱۵ مهر ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۲۳ مهر ۱۴۰۵

تاریخ چاپ: ۱ آبان ۱۴۰۵



How to cite: Ajbeer Faeel, F., Nadaf, M., Ayatimehr, M., Rahimi, F., & Neysi, A. (2026). Modeling the Effects of Organizational Culture and Responsible Leadership on Employees' Absorptive Capacity: Testing the Mediating Roles of Knowledge Sharing and Organizational Identification and the Moderating Role of Work Engagement. *Training, Education, and Sustainable Development*, *4*(4), 1-30.

© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Modeling the Effects of Organizational Culture and Responsible Leadership on Employees' Absorptive Capacity: Testing the Mediating Roles of Knowledge Sharing and Organizational Identification and the Moderating Role of Work Engagement

Fazil Ajbeer Faeel[1], Mahdi Nadaf[2]*, Mohamad Ayatimehr[3], Farajolallah Rahimi[2], Abdolhosin Neysi[3]

1. PhD Student, Department of Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. Associated Professor, Department of Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
3. Assistant Professor, Department of Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

*Corresponding Author's Email: m.nadaf@scu.ac.ir

Abstract

This study aimed to model the effects of organizational culture and responsible leadership on faculty members' absorptive capacity by examining the mediating roles of knowledge sharing and organizational identification and the moderating role of work engagement. This applied study employed a descriptive-correlational, cross-sectional survey design. The statistical population consisted of faculty members from public and private universities and higher education institutions in Iraq, selected through multistage cluster sampling. After data screening, 389 valid questionnaires were retained for analysis. The instrument contained 42 items measuring responsible leadership, organizational culture, organizational identification, knowledge sharing, absorptive capacity, and work engagement. Data were analyzed using SPSS and partial least squares structural equation modeling in SmartPLS. Statistical significance was assessed using bootstrapping with 5,000 resamples. Responsible leadership had a positive and significant effect on organizational identification ($\beta=0.219$, $p<0.001$), whereas its direct effects on absorptive capacity and knowledge sharing were not significant. Organizational culture positively affected knowledge sharing ($\beta=0.163$, $p=0.016$) and organizational identification ($\beta=0.447$, $p<0.001$), but its direct effect on absorptive capacity was not significant. Knowledge sharing positively predicted absorptive capacity ($\beta=0.398$, $p<0.001$), whereas organizational identification had a significant negative effect on absorptive capacity ($\beta=-0.174$, $p=0.014$). The indirect effect of organizational culture on absorptive capacity through knowledge sharing was positive and significant ($\beta=0.065$, $p=0.025$). In addition, the interaction between responsible leadership and work engagement was significant at the 10% level ($\beta=0.109$, $p=0.059$), while the interaction between organizational culture and work engagement was negative and significant ($\beta=-0.125$, $p=0.044$). Faculty absorptive capacity appears to be shaped mainly through indirect mechanisms, particularly knowledge sharing, while the effects of organizational culture and responsible leadership depend on how they interact with organizational identification and varying levels of work engagement.

Keywords: *Organizational Culture, Responsible Leadership, Absorptive Capacity, Knowledge Sharing, Organizational Identification, Work Engagement*

Submit Date: 30 June 2026
Revise Date: 07 October 2026
Accept Date: 15 October 2026
Final Publish: 23 October 2026

مقدمه

در محیط‌های سازمانی مبتنی بر دانش، مزیت رقابتی و اثربخشی سازمان بیش از آنکه صرفاً به منابع فیزیکی یا ساختارهای رسمی وابسته باشد، به توانایی کارکنان در شناسایی، درک، جذب، ترکیب و استفاده از دانش جدید بستگی دارد. این ضرورت در سازمان‌هایی مانند دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا ماهیت فعالیت اعضای هیئت علمی مستقیماً با تولید، انتقال، به‌روزرسانی و کاربرد دانش پیوند خورده است. در چنین محیط‌هایی، برخورداری کارکنان از دانش موجود به‌تنهایی برای پاسخ‌گویی به تغییرات علمی، فناوری و نهادی کافی نیست، بلکه آنچه اهمیت دارد ظرفیت آنان برای دریافت و تبدیل دانش جدید به قابلیت‌های حرفه‌ای و سازمانی است. مفهوم «ظرفیت جذب» دقیقاً به همین توانایی اشاره دارد و نشان می‌دهد فرد یا سازمان تا چه اندازه قادر است ارزش اطلاعات جدید را تشخیص دهد، آن را در دانش موجود ادغام کند و در فعالیت‌های عملی به کار گیرد. در دانشگاه‌های پژوهش‌محور نیز ظرفیت جذب به‌عنوان یکی از پیش‌شرط‌های استفاده مؤثر از داده، فناوری، منابع علمی و قابلیت‌های تحلیلی مطرح شده و مشخص شده است که آموزش، اعتماد و زیرساخت‌های دانشی می‌توانند بر نحوه شکل‌گیری این ظرفیت اثرگذار باشند (Olson et al., 2026). همچنین، شواهد جدید نشان می‌دهد ظرفیت جذب کارکنان یک ویژگی کاملاً ثابت نیست، بلکه ممکن است تحت تأثیر میزان مواجهه با فناوری‌های نوین، تجربه‌های یادگیری و الگوهای تسهیم دانش در طول زمان تقویت یا تضعیف شود (C. R. Li et al., 2026). ازاین‌رو، شناخت عوامل سازمانی و رفتاری مؤثر بر ظرفیت جذب کارکنان به یکی از مسائل مهم مدیریت دانش و رفتار سازمانی تبدیل شده است.

یکی از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای که می‌تواند ظرفیت جذب را شکل دهد، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها و انتظارات مشترک است که بر نحوه ادراک اعضای سازمان از محیط، شیوه تعامل آنان با یکدیگر و چگونگی مواجهه آنان با اطلاعات و تجربه‌های جدید اثر می‌گذارد. فرهنگ‌هایی که یادگیری، همکاری، اعتماد، تبادل آزاد اطلاعات و مشارکت در تصمیم‌گیری را تشویق می‌کنند، معمولاً بستر مساعدتری برای گردش و جذب دانش فراهم می‌سازند. در مقابل، ساختارهای فرهنگی مبتنی بر انزوا، رقابت ناسالم، عدم اعتماد یا محدودیت در ارتباطات می‌توانند جریان دانش را کاهش داده و قابلیت سازمان برای استفاده از دانش جدید را محدود کنند. شواهد تجربی نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی می‌تواند از طریق ایجاد شرایط مناسب برای تسهیم و خلق دانش، مشروعیت و عملکرد سازمان را نیز تحت تأثیر قرار دهد و فرایندهای دانشی در این رابطه نقش واسطه‌ای داشته باشند (Tapia-Espinoza, 2025). در مؤسسات آموزش عالی خصوصی نیز ارتباط میان فرهنگ سازمانی، انگیزش، اشتیاق و عملکرد کارکنان مورد تأیید قرار گرفته است و نشان داده شده که کیفیت محیط فرهنگی می‌تواند بر میزان درگیری فعال کارکنان با نقش‌های حرفه‌ای آنان اثر بگذارد (Cobrado & Prado, 2026). بنابراین، انتظار می‌رود فرهنگ سازمانی نه‌تنها به‌طور مستقیم با ظرفیت جذب مرتبط باشد، بلکه از طریق ایجاد زمینه‌های ارتباطی، شناختی و انگیزشی نیز بر این ظرفیت اثر بگذارد.

در کنار فرهنگ سازمانی، نوع و کیفیت رهبری یکی دیگر از عوامل محوری تعیین‌کننده رفتارها و قابلیت‌های دانشی کارکنان است. در سال‌های اخیر، مفهوم «رهبری مسئولیت‌پذیر» به‌عنوان الگویی فراتر از رویکردهای صرفاً عملکردمحور مطرح شده است. این نوع رهبری بر مسئولیت اخلاقی، توجه هم‌زمان به منافع ذی‌نفعان، پاسخ‌گویی، شفافیت، انصاف، گفت‌وگو، اعتمادسازی و حمایت از توسعه پایدار تأکید دارد. مرور پژوهش‌های تجربی در حوزه رهبری مسئولیت‌پذیر نشان می‌دهد این رویکرد می‌تواند طیفی از پیامدهای فردی و سازمانی، از جمله تعهد، اعتماد، رفتارهای فرانقشی و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد، هرچند سازوکارهای میانجی و زمینه‌های سازمانی در شدت و جهت این روابط نقش مهمی دارند (Matos et al., 2025). در محیط آموزش عالی نیز رهبری مسئولیت‌پذیر اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا دانشگاه‌ها با گروه‌های متنوعی از ذی‌نفعان روبه‌رو هستند و مدیران دانشگاهی باید میان اهداف علمی، حرفه‌ای، اجتماعی و اخلاقی تعادل برقرار کنند. شواهد حاصل از کشورهای در حال توسعه نیز نشان داده است که رهبری مسئولیت‌پذیر در آموزش عالی می‌تواند از طریق توجه به زمینه

نهادی، روابط ذی‌نفعان و مسئولیت اجتماعی، کیفیت کنش مدیریتی را ارتقا دهد (Islam et al., 2025). همچنین، در دانشگاه‌ها، رهبری مسئولیت‌پذیر با عملکرد پایدار و نوآوری‌های سازمانی مرتبط دانسته شده است و می‌تواند با سازمان‌دهی منابع و ایجاد شرایط مساعد برای کنش‌های مسئولانه، بر عملکرد اعضا اثر بگذارد (Masyhuri et al., 2026).

بااین‌حال، تأثیر رهبری بر ظرفیت جذب احتمالاً صرفاً مستقیم نیست. پژوهش‌های مرتبط با رهبری مشارکتی نشان داده‌اند که رهبری می‌تواند از طریق بهبود نگرش کارکنان نسبت به تسهیم دانش و تقویت ظرفیت جذب، رفتار نوآورانه آنان را افزایش دهد (Martins et al., 2026). به همین ترتیب، یافته‌های مربوط به سبک‌های رهبری در دانشگاه‌های خصوصی نشان می‌دهد رفتار رهبران می‌تواند با رفتار نوآورانه کارکنان دانشگاهی مرتبط باشد و کیفیت روابط مدیریتی، آمادگی کارکنان برای مشارکت در فرایندهای یادگیری و نوآوری را تحت تأثیر قرار دهد (Liu & Pimchangthong, 2025). در مطالعه‌ای دیگر نیز نشان داده شده است که رهبری مسئولیت‌پذیر از طریق تقویت هویت اجتماعی و روابط وابستگی متقابل می‌تواند عملکرد شغلی را افزایش دهد (Pu & Wang, 2026). بنابراین، اگرچه رهبری مسئولیت‌پذیر ممکن است مستقیماً محیط مساعدی برای کسب و استفاده از دانش فراهم کند، احتمالاً بخش مهمی از تأثیر آن از طریق سازوکارهایی مانند تسهیم دانش، هویت سازمانی و درگیری فعال کارکنان با شغل تحقق می‌یابد.

تسهیم دانش یکی از مهم‌ترین این سازوکارهاست. ظرفیت جذب زمانی می‌تواند به‌طور مؤثر شکل گیرد که کارکنان صرفاً دریافت‌کننده منفعل اطلاعات نباشند، بلکه در فرایند مبادله، تفسیر، بازسازی و کاربرد دانش نیز مشارکت کنند. تسهیم دانش فرایندی است که از طریق آن افراد اطلاعات، مهارت‌ها، تجربه‌ها، ایده‌ها و راه‌حل‌های خود را در اختیار سایر اعضای سازمان قرار می‌دهند. این فرایند در دانشگاه‌ها می‌تواند در قالب تبادل تجربیات آموزشی، مشارکت در پروژه‌های پژوهشی، مشاوره علمی، همکاری بین‌رشته‌ای و انتقال دانش ضمنی میان همکاران رخ دهد. شواهد جدید نشان داده است که عدالت سازمانی و تسهیم دانش می‌توانند به‌طور هم‌افزا رفتار نوآورانه اعضای هیئت علمی را تقویت کنند و محیطی که کارکنان در آن تبادل دانش را ایمن، منصفانه و ارزشمند ادراک می‌کنند، ظرفیت بالاتری برای خلق پیامدهای نوآورانه دارد (Yang et al., 2026). در عین حال، ساختارهای درون‌سازمانی نیز اهمیت دارند؛ به‌گونه‌ای که مرزهای بین واحدها و بخش‌های سازمان می‌توانند جریان تسهیم دانش را محدود یا تسهیل کنند و در نتیجه بر دسترسی کارکنان به منابع دانشی اثر بگذارند (Liu et al., 2026). ازاین‌رو، تسهیم دانش را می‌توان یکی از حلقه‌های اصلی انتقال اثر فرهنگ و رهبری به ظرفیت جذب در نظر گرفت.

پژوهش‌های اخیر نیز پیوند میان تسهیم دانش و ظرفیت جذب را تقویت کرده‌اند. برای مثال، بررسی حاکمیت شرکتی، عملکرد نوآورانه کارکنان، تسهیم دانش و ظرفیت جذب نشان داده است که سازوکارهای حاکمیتی می‌توانند از طریق بهبود جریان دانش و تقویت توان جذب آن، زمینه بروز عملکرد نوآورانه را فراهم سازند (Ali et al., 2026). همچنین، مواجهه کارکنان با فناوری‌های هوش مصنوعی در مراحل ورود به سازمان می‌تواند در کوتاه‌مدت بر پویایی ظرفیت جذب و تسهیم دانش اثر بگذارد؛ به این معنا که اگرچه فناوری ممکن است در ابتدا توان پردازش و دسترسی به اطلاعات را افزایش دهد، تأثیر آن بر ظرفیت جذب در طول زمان به چگونگی تعامل کارکنان با جریان دانش وابسته است (C. R. Li et al., 2026). این یافته‌ها اهمیت نگاه فرایندی به ظرفیت جذب را نشان می‌دهد و بیانگر آن است که دانش زمانی به قابلیت تبدیل می‌شود که در شبکه‌ای از تعاملات اجتماعی و شناختی جریان یابد.

هویت سازمانی نیز یکی دیگر از سازوکارهای مهمی است که می‌تواند رابطه میان شرایط سازمانی و ظرفیت جذب را توضیح دهد. هویت سازمانی به میزانی اشاره دارد که فرد عضویت در سازمان را بخشی از تعریف خود می‌داند و میان موفقیت، اعتبار و اهداف سازمان با هویت شخصی و حرفه‌ای خود پیوند برقرار می‌کند. کارکنانی که هویت سازمانی بالاتری دارند، معمولاً مشارکت بیشتری در رفتارهای همکارانه، دفاع از سازمان و تلاش برای تحقق اهداف جمعی نشان می‌دهند. شواهد نشان داده است که شکل‌گیری هویت سازمانی تحت تأثیر علائم و پیام‌های سازمانی و به‌ویژه اخلاق مدیران قرار دارد و کیفیت رفتار مدیریتی می‌تواند به کارکنان در تعریف رابطه خود با سازمان کمک کند (Battulga & Ganbold, 2026). در محیط آموزش عالی نیز مطالعه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های خصوصی نشان داده است که رفتار و سبک رهبران

دانشگاهی می‌تواند بر میزان همانندسازی اعضای هیئت علمی با سازمان اثرگذار باشد (Gümüş & Gümüş, 2026). همچنین، بررسی هویت سازمانی مدرسان در آموزش عالی خصوصی نشان داده است که تجربه‌های سازمانی، روابط حرفه‌ای و برداشت کارکنان از محیط دانشگاه نقش مهمی در شکل‌گیری یا تضعیف احساس تعلق آنان دارند (Feng et al., 2026).

پیوند میان رهبری مسئولیت‌پذیر و هویت سازمانی نیز در مطالعات اخیر به‌صورت مستقیم مورد توجه قرار گرفته است. شواهد نشان می‌دهد رهبری مسئولیت‌پذیر می‌تواند از طریق تقویت قدردانی و هویت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را افزایش دهد (Luo et al., 2025). در محیط‌های آموزشی نیز رهبری مسئولانه می‌تواند با ایجاد احساس احترام، عدالت و تعلق، هویت حرفه‌ای و سازمانی کارکنان را تقویت کند و از این طریق میزان تلاش کاری آنان را افزایش دهد (Polatcan et al., 2026). علاوه بر این، رهبری مبتنی بر هویت می‌تواند از طریق تقویت همانندسازی سازمانی، حتی ادراک افراد از معنا و رسالت حرفه‌ای خود را شکل دهد، هرچند نوع و شدت همانندسازی می‌تواند این روابط را تغییر دهد (Fardi et al., 2026). این شواهد نشان می‌دهد هویت سازمانی می‌تواند یک سازوکار روان‌شناختی مهم باشد که به کارکنان کمک می‌کند منابع و پیام‌های سازمانی را درونی کنند و در نتیجه، الگوهای مشارکت، یادگیری و استفاده از دانش خود را تغییر دهند.

در این میان، اشتیاق کاری نیز می‌تواند تعیین کند که کارکنان تا چه اندازه از شرایط مساعد سازمانی برای توسعه ظرفیت‌های دانشی خود استفاده می‌کنند. اشتیاق کاری حالتی مثبت و پایدار است که با انرژی، وقف‌شدگی و جذب شدن در فعالیت‌های شغلی شناخته می‌شود. کارکنان دارای اشتیاق بالا معمولاً تلاش بیشتری برای انجام وظایف، حل مسائل و یادگیری از تجربه‌های جدید صرف می‌کنند. در آموزش عالی، شواهد حاصل از مطالعات چندملیتی نشان داده است که کیفیت شیوه‌های رهبری و جو سازمانی با سطح اشتیاق اعضای هیئت علمی مرتبط است و رهبران می‌توانند از طریق ایجاد محیط حمایتی، مشارکتی و معنادار، درگیری حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را افزایش دهند (Deroncele-Acosta et al., 2026). همچنین، در دانشگاه‌های خصوصی، رهبری علمی با تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی مرتبط است و اشتیاق کاری می‌تواند در این ارتباط نقش میانجی مهمی ایفا کند (Yaseen et al., 2025). این یافته‌ها نشان می‌دهد اشتیاق کاری صرفاً یک پیامد نگرشی نیست، بلکه می‌تواند نحوه تبدیل منابع سازمانی به رفتار و قابلیت را نیز تحت تأثیر قرار دهد.

از منظر نظری، می‌توان انتظار داشت کارکنان دارای اشتیاق کاری بالا نسبت به فرصت‌های یادگیری و تعاملات دانشی حساس‌تر باشند و در مواجهه با فرهنگ حمایتی یا رهبری مسئولیت‌پذیر، منابع بیشتری را به یادگیری، اکتساب و کاربرد دانش اختصاص دهند. پژوهش درباره تاب‌آوری استادان دانشگاه نیز نشان داده است که اشتیاق کاری می‌تواند در زنجیره انتقال اثر رهبری و حمایت سازمانی نقش مهمی داشته باشد و به‌عنوان سازوکاری انگیزشی، منابع محیطی را به پیامدهای فردی مطلوب‌تر تبدیل کند (Z. Li et al., 2026). از این منظر، اشتیاق کاری ممکن است نه‌تنها یک پیامد رهبری و فرهنگ، بلکه یک شرط زمینه‌ای باشد که شدت اثر آنها بر ظرفیت جذب را تغییر دهد. بنابراین، بررسی نقش تعدیلگر اشتیاق کاری می‌تواند روشن سازد که آیا اعضای هیئت علمی با سطح بالاتر انرژی و درگیری حرفه‌ای، از شرایط فرهنگی و رهبری مطلوب برای جذب دانش به شکل مؤثرتری استفاده می‌کنند یا خیر.

با وجود گسترش پژوهش‌ها درباره رهبری مسئولیت‌پذیر، فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش، هویت سازمانی، اشتیاق کاری و ظرفیت جذب، چند شکاف مهم همچنان باقی است. نخست آنکه بسیاری از مطالعات این متغیرها را به‌صورت جداگانه یا در مدل‌های محدود بررسی کرده‌اند و مدل‌هایی که هم‌زمان دو عامل زمینه‌ای یعنی فرهنگ سازمانی و رهبری مسئولیت‌پذیر، دو سازوکار میانجی یعنی تسهیم دانش و هویت سازمانی، و یک عامل تعدیلگر یعنی اشتیاق کاری را در تبیین ظرفیت جذب ادغام کنند، محدود هستند. دوم آنکه بخش مهمی از شواهد موجود بر پیامدهایی مانند عملکرد نوآورانه، رفتار شهروندی، تعهد سازمانی، تاب‌آوری یا عملکرد شغلی تمرکز دارد و ظرفیت جذب در سطح کارکنان کمتر به‌عنوان متغیر وابسته اصلی مورد توجه قرار گرفته است (Ali et al., 2026; Luo et al., 2025; Martins et al.,

2026). سوم آنکه روابط میان فرهنگ، هویت، تسهیم دانش و ظرفیت جذب ممکن است به‌صورت خطی و مستقیم عمل نکنند و وجود سازوکارهای زنجیره‌ای یا شرایط تعدیل‌کننده می‌تواند توضیح دقیق‌تری از نحوه تبدیل محیط سازمانی به قابلیت دانشی ارائه کند.

این شکاف در محیط دانشگاهی کشورهای در حال توسعه اهمیت بیشتری می‌یابد. دانشگاه‌ها در چنین زمینه‌هایی معمولاً با محدودیت‌های منابع، ساختارهای مدیریتی متفاوت، فشارهای نهادی و تنوع بالای فرهنگی و حرفه‌ای مواجه‌اند و در نتیجه، الگوهای شناخته‌شده در سایر زمینه‌ها لزوماً بدون تغییر قابل تعمیم نیستند (Islam et al., 2025). مطالعات انجام‌شده در آموزش عالی نشان می‌دهد رفتار رهبران، شرایط اقلیمی و فرهنگی و تجربه کارکنان از تعلق به سازمان می‌تواند بر مشارکت، تلاش و عملکرد آنان اثر قابل توجهی داشته باشد (Deroncele-Acosta et al., 2026; Gümüş & Gümüş, 2026). همچنین، ساختارهای دانشگاهی به دلیل ماهیت نسبتاً تخصصی و وجود مرزهای رشته‌ای و واحدی، ممکن است فرایند تسهیم دانش را با موانعی روبه‌رو سازند (Liu et al., 2026). بنابراین، بررسی هم‌زمان روابط مدیریتی، فرهنگی، دانشی و روان‌شناختی در دانشگاه‌های عراق می‌تواند درک دقیق‌تری از عوامل شکل‌دهنده ظرفیت جذب اعضای هیئت علمی فراهم کند.

از سوی دیگر، ادبیات جدید نشان می‌دهد هویت سازمانی، انگیزش و اشتیاق کاری نقش تعیین‌کننده‌ای در پاسخ کارکنان به رهبری و فرهنگ دارند. برای نمونه، تقویت همانندسازی سازمانی می‌تواند اثر رهبری بر تلاش شغلی را انتقال دهد (Polatcan et al., 2026) و هویت اجتماعی می‌تواند مسیر اثر رهبری مسئولیت‌پذیر بر عملکرد را تقویت کند (Pu & Wang, 2026). همچنین، هویت سازمانی کارکنان آموزش عالی تحت تأثیر علائم رفتاری و اخلاقی مدیران و ویژگی‌های محیط سازمانی شکل می‌گیرد (Battulga & Ganbold, 2026; Feng et al., 2026). بنابراین، در مدلی که هدف آن تبیین ظرفیت جذب است، نادیده گرفتن هویت سازمانی ممکن است موجب ساده‌سازی بیش از حد سازوکار انتقال اثر فرهنگ و رهبری شود. به همین ترتیب، اشتیاق کاری می‌تواند شدت بهره‌گیری کارکنان از منابع محیطی و روابط سازمانی را تغییر دهد و در نتیجه، نقش یک متغیر تعدیل‌کننده را ایفا کند (Z. Li et al., 2026; Yaseen et al., 2025).

در مجموع، شواهد موجود نشان می‌دهد ظرفیت جذب در سطح کارکنان محصول تعامل پیچیده‌ای میان منابع ساختاری، فرهنگی، مدیریتی، اجتماعی و انگیزشی است. فرهنگ سازمانی می‌تواند زمینه اعتماد، همکاری و خلق دانش را فراهم سازد (Tapia-Espinoza, 2025)؛ رهبری مسئولیت‌پذیر می‌تواند از طریق رفتار اخلاقی و توجه به ذی‌نفعان، تعلق و مشارکت کارکنان را تقویت کند (Masyhuri et al., 2026; Matos et al., 2025)؛ هویت سازمانی می‌تواند احساس یگانگی فرد با سازمان را افزایش دهد (Fardi et al., 2026)؛ تسهیم دانش می‌تواند مسیر انتقال تجربه و اطلاعات را تسهیل کند (Yang et al., 2026)؛ و اشتیاق کاری می‌تواند میزان استفاده فعال کارکنان از این منابع را تغییر دهد (Cobrado & Prado, 2026). از سوی دیگر، ظرفیت جذب خود بستری مهم برای تبدیل دانش به نوآوری و عملکرد مؤثر فراهم می‌کند و می‌تواند به‌عنوان حلقه اتصال میان محیط دانشی و نتایج حرفه‌ای کارکنان عمل کند (C. R. Li et al., 2026; Olson et al., 2026). بنابراین، ترکیب این سازه‌ها در یک مدل یکپارچه می‌تواند توضیح جامع‌تری از چگونگی شکل‌گیری ظرفیت جذب اعضای هیئت علمی ارائه دهد.

بر این اساس، هدف پژوهش حاضر مدلسازی تأثیر فرهنگ سازمانی و رهبری مسئولیت‌پذیر بر ظرفیت جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی عراق با آزمون نقش میانجی تسهیم دانش و هویت سازمانی و نقش تعدیلگر اشتیاق کاری است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی–همبستگی از نوع پیمایشی و مقطعی بود. ماهیت کاربردی پژوهش از آنجا ناشی می‌شود که نتایج آن می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای تقویت فرهنگ سازمانی، توسعه الگوهای رهبری مسئولیت‌پذیر، تسهیل جریان دانش، تقویت هویت سازمانی، افزایش اشتیاق کاری و در نهایت ارتقای ظرفیت جذب کارکنان

علمی مورد استفاده قرار گیرد. در این پژوهش هیچ‌گونه دستکاری آزمایشی در متغیرها صورت نگرفت و روابط میان فرهنگ سازمانی و رهبری مسئولیت‌پذیر به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین، تسهیم دانش و هویت سازمانی به‌عنوان متغیرهای میانجی، ظرفیت جذب به‌عنوان متغیر وابسته و اشتیاق کاری به‌عنوان متغیر تعدیلگر در شرایط طبیعی محیط سازمانی بررسی شد. از نظر زمانی نیز مطالعه مقطعی بود، زیرا اطلاعات مورد نیاز در یک دوره مشخص در سال ۲۰۲۶ میلادی گردآوری شد و هدف، بررسی ساختار روابط میان متغیرها در همان مقطع زمانی بود.

جامعه آماری پژوهش شامل تمامی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی و غیردولتی عراق بود. انتخاب اعضای هیئت علمی به‌عنوان جامعه هدف با ماهیت مفهومی پژوهش تناسب داشت، زیرا فعالیت حرفه‌ای این گروه به‌طور مستمر با تولید، کسب، تفسیر، انتقال و استفاده از دانش همراه است و از این رو ظرفیت جذب دانش در آنان می‌تواند به‌صورت معناداری تحت تأثیر ویژگی‌های فرهنگی و مدیریتی دانشگاه قرار گیرد. اعضای هیئت علمی همچنین در معرض تعامل مداوم با مدیران، همکاران، گروه‌های آموزشی و پژوهشی قرار دارند و میزان احساس تعلق آنان به دانشگاه، مشارکت در تبادل دانش و درگیری فعال آنان با فعالیت حرفه‌ای می‌تواند سازوکارهای مهمی برای توضیح چگونگی شکل‌گیری ظرفیت جذب باشد. دامنه جامعه پژوهش به یک دانشگاه یا یک شهر محدود نشد و دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی واقع در استان‌های مختلف عراق، از جمله بغداد، بصره، نجف و کربلا، در چارچوب نمونه‌گیری مورد توجه قرار گرفتند. در طرح دسترسی به جامعه نیز دانشگاه‌هایی مانند التراث، الکفیل و العمید در زمره مراکز هدف قرار داشتند تا ناهمگنی موجود از نظر نوع دانشگاه، شرایط سازمانی، حوزه تخصصی و موقعیت جغرافیایی تا حد امکان در نمونه منعکس شود.

با توجه به پراکندگی جغرافیایی جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. در مرحله نخست، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان خوشه‌های اصلی در نظر گرفته شدند و در مراحل بعد، دانشکده‌ها و واحدهای دانشگاهی منتخب و سپس اعضای هیئت علمی واجد شرایط برای مشارکت در پژوهش انتخاب شدند. این شیوه نمونه‌گیری امکان دسترسی به پاسخ‌دهندگان از دانشگاه‌ها و مناطق مختلف را فراهم کرد و احتمال تمرکز بیش از حد نمونه بر یک دانشگاه یا یک استان خاص را کاهش داد. واحد تحلیل در پژوهش فرد بود؛ به این معنا که هر عضو هیئت علمی یک واحد مشاهده مستقل محسوب شد و ادراک او از فرهنگ سازمانی، رهبری مسئولیت‌پذیر، تسهیم دانش، هویت سازمانی، اشتیاق کاری و ظرفیت جذب از طریق پرسشنامه اندازه‌گیری شد.

برای تعیین حداقل حجم نمونه، با توجه به بزرگ بودن جامعه آماری، از فرمول کوکران برای جوامع بزرگ با سطح اطمینان ۹۵ درصد، نسبت برآورد ۰.۵۰ و خطای مجاز ۰.۰۵ استفاده شد که بر اساس آن حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۳۸۴ نفر به دست آمد. به‌منظور جبران احتمال عدم بازگشت پرسشنامه‌ها یا حذف پاسخ‌های نامعتبر، توزیع ۵۰۰ پرسشنامه در مرحله طراحی پژوهش پیش‌بینی شد. در پایان فرایند گردآوری داده‌ها، ۴۰۳ پاسخ دریافت شد. کیفیت پاسخ‌ها پیش از تحلیل آماری بررسی شد و ۱۳ پرسشنامه به دلیل الگوی پاسخ‌دهی کاملاً یکنواخت و یک پاسخ به دلیل تکراری بودن حذف شد. بنابراین، نمونه نهایی پژوهش شامل ۳۸۹ پاسخ معتبر بود. این حجم نمونه علاوه بر آنکه از حداقل حجم محاسبه‌شده بر اساس فرمول کوکران بیشتر بود، برای اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی و آزمون هم‌زمان مسیرهای مستقیم، غیرمستقیم و تعاملی نیز کفایت داشت.

گردآوری داده‌ها در دو سطح کتابخانه‌ای و میدانی انجام شد. در بخش کتابخانه‌ای، منابع علمی مرتبط با فرهنگ سازمانی، رهبری مسئولیت‌پذیر، تسهیم دانش، هویت سازمانی، ظرفیت جذب و اشتیاق کاری بررسی شدند و از نتایج این مرحله برای تدوین چارچوب نظری، طراحی مدل مفهومی و انتخاب ابزارهای سنجش استفاده شد. در بخش میدانی، داده‌ها با استفاده از پرسشنامه ساختاریافته در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی منتخب عراق گردآوری شد. پرسشنامه شامل بخشی برای اطلاعات جمعیت‌شناختی، شامل جنسیت، سن، مرتبه علمی و سابقه فعالیت، و بخشی برای سنجش شش سازه اصلی پژوهش بود. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌ها کدگذاری، بررسی و پالایش شدند و تنها پاسخ‌های واجد کیفیت لازم وارد تحلیل نهایی شدند.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها یک پرسشنامه ساختاریافته مبتنی بر مقیاس‌های معتبر مطالعات پیشین بود. تمامی گویه‌های مربوط به سازه‌های اصلی با استفاده از طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ معادل «کاملاً مخالفم» تا ۵ معادل «کاملاً موافقم» اندازه‌گیری شدند. بنابراین، امتیاز بالاتر در هر سازه بیانگر سطح بالاتر ادراک پاسخ‌دهنده از آن متغیر بود. نسخه نهایی پرسشنامه شامل ۴۲ گویه برای شش سازه اصلی بود. برخی گویه‌های اولیه در فرایند آماده‌سازی ابزار به دلیل همپوشانی مفهومی، تکرار محتوایی یا عدم تناسب کامل با زمینه دانشگاهی حذف یا تعدیل شدند، اما ساختار نظری و نقش هر یک از سازه‌ها در مدل مفهومی بدون تغییر باقی ماند.

رهبری مسئولیت‌پذیر با استفاده از شش گویه با کدهای RL۱ تا RL۶ سنجیده شد. مقیاس مورد استفاده بر اساس ابزار به‌کاررفته در پژوهش بتول و همکاران در سال ۲۰۲۴ و برگرفته از مقیاس لین و همکاران در سال ۲۰۲۰ تدوین شده بود. این سازه میزان ادراک اعضای هیئت علمی از رفتارهای مسئولانه رهبران دانشگاهی، از جمله توجه به منافع ذی‌نفعان، رفتار اخلاقی، پاسخ‌گویی، مشارکت دادن کارکنان، ایجاد اعتماد و حمایت از پیشرفت مسئولانه را منعکس می‌کرد. امتیاز بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده ادراک قوی‌تر از وجود رهبری مسئولیت‌پذیر در محیط دانشگاه بود.

فرهنگ سازمانی با نه گویه با کدهای OC۱ تا OC۹ و بر اساس مقیاس مورد استفاده بتول و همکاران در سال ۲۰۲۴ اندازه‌گیری شد. این سازه به مجموعه ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای رفتاری مشترکی اشاره داشت که همکاری، ارتباط، اعتماد، یادگیری و حمایت متقابل را در دانشگاه شکل می‌دهند. گویه‌های این بخش میزان ادراک پاسخ‌دهندگان از محیط فرهنگی دانشگاه، آمادگی سازمان برای همکاری، حمایت از یادگیری و میزان تسهیل تعامل میان اعضای سازمان را مورد سنجش قرار می‌دادند. مقادیر بالاتر نشان‌دهنده ارزیابی مطلوب‌تر پاسخ‌دهنده از فرهنگ سازمانی دانشگاه بود.

هویت سازمانی با پنج گویه با کدهای OI۱ تا OI۵ و بر اساس مقیاس اسمیدتس و همکاران در سال ۲۰۰۱ سنجیده شد. این مقیاس میزان احساس یگانگی و همانندسازی فرد با دانشگاه محل فعالیت خود را ارزیابی می‌کرد و مشخص می‌ساخت تا چه اندازه عضویت سازمانی بخشی از خودتعریفی حرفه‌ای عضو هیئت علمی محسوب می‌شود. پاسخ‌دهندگانی که امتیاز بیشتری در این مقیاس کسب می‌کردند، احساس تعلق، پیوند روان‌شناختی و همانندسازی بیشتری با دانشگاه خود داشتند. در مدل مفهومی پژوهش، هویت سازمانی یکی از دو متغیر میانجی اصلی بود و نقش آن در انتقال اثر فرهنگ سازمانی و رهبری مسئولیت‌پذیر به ظرفیت جذب مورد بررسی قرار گرفت.

تسهیم دانش با پنج گویه با کدهای KS۱ تا KS۵ اندازه‌گیری شد. این ابزار بر اساس مقیاس مورد استفاده بتول و همکاران در سال ۲۰۲۴ و اقتباس‌شده از چوا و همکاران در سال ۲۰۰۹ تنظیم شده بود. گویه‌های آن میزان تمایل و رفتار اعضای هیئت علمی در به‌اشتراک‌گذاری دانش، تجربیات، اطلاعات علمی، راه‌حل‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای با همکاران را ارزیابی می‌کردند. در زمینه دانشگاهی، تسهیم دانش می‌تواند شامل مبادله تجربه‌های آموزشی و پژوهشی، ارائه اطلاعات علمی، همکاری در حل مسائل و انتقال دانش تخصصی میان همکاران باشد. نمره بالاتر نشان‌دهنده مشارکت بیشتر پاسخ‌دهنده در فرایندهای تبادل و انتقال دانش بود. تسهیم دانش در مدل پژوهش به‌عنوان دومین متغیر میانجی اصلی در نظر گرفته شد.

ظرفیت جذب با هشت گویه با کدهای AC۱ تا AC۸ و بر اساس مقیاس معرفی‌شده توسط اقبال و همکاران در سال ۲۰۲۵ و مقیاس مبنای لاو و لو در سال ۲۰۱۹ ارزیابی شد. ظرفیت جذب در این پژوهش به توانایی اعضای هیئت علمی در شناسایی ارزش دانش جدید، درک و جذب آن، ترکیب آن با دانش موجود و استفاده از آن در فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و حرفه‌ای اشاره داشت. گویه‌های این بخش ابعاد ادراک‌شده توانایی پاسخ‌دهندگان در دسترسی به دانش، درونی‌سازی آن و تبدیل دانش جدید به فعالیت و عملکرد کاربردی را پوشش می‌دادند. این سازه متغیر وابسته اصلی مدل بود و امتیاز بیشتر آن نشان‌دهنده توانایی بالاتر پاسخ‌دهنده در جذب و به‌کارگیری دانش جدید محسوب می‌شد.

اشتیاق کاری با نه گویه با کدهای WE۱ تا WE۹ و با استفاده از مقیاس شوفلی و همکاران در سال ۲۰۰۶ اندازه‌گیری شد. این مقیاس سه بعد اصلی اشتیاق کاری، یعنی نیرومندی، وقف‌شدگی و جذب‌شدن در کار را منعکس می‌کرد و میزان انرژی، پشتکار، تعهد، احساس اهمیت

شغل و درگیری ذهنی فرد با فعالیت حرفه‌ای را می‌سنجید. امتیاز بالاتر در این مقیاس بیانگر آن بود که عضو هیئت علمی با انرژی و تمرکز بیشتری در فعالیت‌های حرفه‌ای مشارکت دارد. در مدل مفهومی، اشتیاق کاری به‌عنوان متغیر تعدیلگر در دو رابطه رهبری مسئولیت‌پذیر با ظرفیت جذب و فرهنگ سازمانی با ظرفیت جذب وارد شد تا مشخص شود آیا سطح اشتیاق کاری می‌تواند شدت این روابط را تغییر دهد.

برای تحلیل‌های توصیفی، نمره هر سازه از میانگین گویه‌های مربوط به همان سازه محاسبه شد، اما در مدل‌سازی معادلات ساختاری از نمرات میانگین به‌عنوان جایگزین شاخص‌ها استفاده نشد. در SmartPLS، تمامی گویه‌های مربوط به هر سازه به‌صورت مستقیم به‌عنوان شاخص‌های مدل اندازه‌گیری وارد شدند. تمامی شش سازه به‌صورت بازتابی مدل‌سازی شدند؛ به این معنا که تغییر در سازه پنهان به‌عنوان عامل ایجاد تغییر در پاسخ به گویه‌های مشاهده‌پذیر در نظر گرفته شد. پیش از آزمون فرضیه‌های ساختاری، کفایت سنجش سازه‌ها از طریق ارزیابی پایایی شاخص‌ها، پایایی درونی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. ابتدا داده‌های خام از نظر کیفیت پاسخ‌دهی، تکراری بودن، الگوهای پاسخ غیرعادی و قابلیت ورود به تحلیل بررسی شدند. پس از حذف ۱۴ پاسخ نامعتبر، تحلیل نهایی بر اساس ۳۸۹ پرسشنامه انجام شد. در مرحله توصیفی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان شامل جنسیت، سن، مرتبه علمی و سابقه فعالیت با استفاده از فراوانی و درصد فراوانی توصیف شدند. برای شش سازه اصلی پژوهش نیز شاخص‌هایی شامل میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه محاسبه شد. این تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گرفت و هدف آنها ارائه تصویری کلی از ویژگی‌های نمونه و توزیع متغیرهای پژوهش پیش از ورود به آزمون مدل مفهومی بود.

برای آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی یا PLS-SEM با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS استفاده شد. انتخاب این روش با توجه به وجود چندین سازه پنهان، روابط مستقیم متعدد، اثرهای میانجی، مسیرهای غیرمستقیم و دو رابطه تعدیلگر انجام گرفت. فرایند تحلیل در دو مرحله اصلی شامل ارزیابی مدل اندازه‌گیری و ارزیابی مدل ساختاری انجام شد. در مرحله نخست، کیفیت سنجش سازه‌های بازتابی بررسی شد. برای این منظور، بارهای عاملی گویه‌ها، آلفای کرونباخ، rho_A، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده مورد ارزیابی قرار گرفتند. بار عاملی حدود ۰.۷۰۸ و بیشتر به‌عنوان مقدار مطلوب در نظر گرفته شد، هرچند گویه‌های دارای بار بین ۰.۴۰ تا ۰.۷۰ صرفاً بر اساس مقدار بار حذف نشدند و تصمیم درباره آنها با توجه به اثر حذف بر پایایی، روایی همگرا و اهمیت محتوایی اتخاذ شد. مقادیر ۰.۷۰ یا بیشتر برای آلفای کرونباخ، rho_A و پایایی ترکیبی به‌عنوان نشان‌دهنده پایایی قابل قبول در نظر گرفته شدند و مقدار AVE حداقل ۰.۵۰ به‌عنوان معیار کفایت روایی همگرا مورد استفاده قرار گرفت.

روایی واگرا با استفاده از معیار فورنل–لارکر و نسبت HTMT ارزیابی شد. در معیار فورنل–لارکر، جذر AVE هر سازه باید از همبستگی آن با سایر سازه‌ها بیشتر باشد. همچنین برای HTMT، مقادیر کمتر از ۰.۹۰ به‌عنوان حد قابل قبول در نظر گرفته شدند و در تفسیر سخت‌گیرانه‌تر، مقادیر کمتر از ۰.۸۵ مطلوب تلقی شدند. تنها پس از تأیید کفایت مدل اندازه‌گیری، تحلیل مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌ها انجام شد.

در ارزیابی مدل ساختاری، ابتدا هم‌خطی میان متغیرهای پیش‌بین با استفاده از شاخص VIF بررسی شد و مقادیر کمتر از ۵ به‌عنوان نشانه نبود هم‌خطی مسئله‌ساز در نظر گرفته شدند. سپس ضرایب مسیر استانداردشده برای روابط مستقیم میان رهبری مسئولیت‌پذیر، فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش، هویت سازمانی و ظرفیت جذب برآورد شدند. معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش Bootstrapping و ۵۰۰۰ نمونه بازنمونه‌گیری ارزیابی شد. سطح معناداری ۰.۰۵ معیار اصلی تصمیم‌گیری بود؛ به‌گونه‌ای که مقدار p کمتر از ۰.۰۵ یا مقدار مطلق t بیشتر از ۱.۹۶ نشان‌دهنده معناداری آماری در سطح ۵ درصد محسوب شد. علاوه بر آن، سطح ۰.۱۰ به‌عنوان معیار تکمیلی برای روابط مرزی، به‌ویژه در آزمون تعامل‌ها، مورد توجه قرار گرفت و نتایج این سطح صرفاً به‌عنوان شواهد آماری ضعیف‌تر تفسیر شدند. در فرضیه‌های جهت‌دار، علاوه بر معناداری آماری، علامت ضریب مسیر نیز با جهت پیش‌بینی‌شده مقایسه شد.

توان تبیین مدل با استفاده از ضریب تعیین R^2 برای سازه‌های درون‌زا شامل هویت سازمانی، تسهیم دانش و ظرفیت جذب بررسی شد. همچنین اندازه اثر هر متغیر پیش‌بین با شاخص f^2 ارزیابی شد و مقادیر حدود ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ به‌ترتیب به‌عنوان اثرهای کوچک، متوسط و بزرگ تفسیر شدند. برای ارزیابی تکمیلی برازش مدل نیز شاخص SRMR محاسبه شد و مقدار کمتر از ۰.۰۸ به‌عنوان وضعیت مطلوب در نظر گرفته شد، هرچند قضاوت درباره کیفیت مدل صرفاً بر مبنای این شاخص انجام نشد و مجموعه شواهد حاصل از مدل اندازه‌گیری و ساختاری به‌صورت هم‌زمان مدنظر قرار گرفت.

اثرهای میانجی تسهیم دانش و هویت سازمانی از طریق بررسی اثرهای غیرمستقیم اختصاصی در SmartPLS آزمون شدند. چهار اثر غیرمستقیم اصلی شامل مسیر رهبری مسئولیت‌پذیر به ظرفیت جذب از طریق تسهیم دانش، مسیر رهبری مسئولیت‌پذیر به ظرفیت جذب از طریق هویت سازمانی، مسیر فرهنگ سازمانی به ظرفیت جذب از طریق تسهیم دانش و مسیر فرهنگ سازمانی به ظرفیت جذب از طریق هویت سازمانی بود. معناداری اثرهای غیرمستقیم نیز با Bootstrapping و ۵۰۰۰ بازنمونه‌گیری و بر اساس ضرایب اثر غیرمستقیم، آماره t، مقدار p و فاصله اطمینان ارزیابی شد. در تفسیر میانجی‌گری، ملاک اصلی معناداری خود اثر غیرمستقیم بود و معنادار بودن اثر مستقیم به‌عنوان شرط ضروری برای اثبات میانجی‌گری در نظر گرفته نشد. علاوه بر این چهار رابطه اصلی، دو مسیر غیرمستقیم زنجیره‌ای شامل رهبری مسئولیت‌پذیر ← هویت سازمانی ← تسهیم دانش ← ظرفیت جذب و فرهنگ سازمانی ← هویت سازمانی ← تسهیم دانش ← ظرفیت جذب نیز به‌عنوان تحلیل‌های تکمیلی بررسی شدند.

برای آزمون نقش تعدیلگر اشتیاق کاری، دو اثر تعاملی رهبری مسئولیت‌پذیر × اشتیاق کاری و فرهنگ سازمانی × اشتیاق کاری بر ظرفیت جذب وارد مدل ساختاری شدند. وجود تعدیلگری بر اساس معناداری ضریب اثر تعاملی تعیین شد. ضریب تعامل مثبت به این معنا تفسیر شد که افزایش اشتیاق کاری موجب تقویت رابطه میان متغیر مستقل و ظرفیت جذب می‌شود و ضریب تعامل منفی نشان‌دهنده تضعیف رابطه با افزایش سطح اشتیاق کاری بود. معناداری این تعامل‌ها نیز با Bootstrapping و ۵۰۰۰ بازنمونه‌گیری بررسی شد. برای تفسیر دقیق‌تر تعامل‌های معنادار، شیب رابطه متغیر مستقل با ظرفیت جذب در سطوح پایین و بالای اشتیاق کاری قابل ترسیم و مقایسه بود تا جهت و شدت اثر تعدیلگر به‌صورت روشن مشخص شود.

با توجه به آنکه تمام متغیرهای اصلی پژوهش از یک منبع پاسخ‌دهی و در قالب یک پرسشنامه واحد اندازه‌گیری شدند، احتمال سوگیری روش مشترک نیز بررسی شد. برای تشخیص اولیه این مسئله از آزمون تک‌عاملی هارمن در SPSS استفاده شد. در این آزمون، تمامی ۴۲ گویه شش سازه به‌طور هم‌زمان و بدون چرخش وارد تحلیل شدند و درصد واریانس تبیین‌شده توسط نخستین عامل استخراج‌شده مورد ارزیابی قرار گرفت. در صورتی که نخستین عامل کمتر از ۵۰ درصد واریانس کل گویه‌ها را تبیین می‌کرد، نبود شواهد جدی از غلبه سوگیری روش مشترک استنباط می‌شد. نتیجه این آزمون در کنار شواهد مربوط به روایی واگرا، هم‌خطی و کیفیت کلی مدل اندازه‌گیری تفسیر شد. بدین ترتیب، فرایند تحلیل شامل پالایش داده‌ها، تحلیل توصیفی، بررسی احتمال سوگیری روش مشترک، ارزیابی مدل اندازه‌گیری، ارزیابی مدل ساختاری و سپس آزمون اثرهای مستقیم، میانجی و تعدیلگر بود.

یافته‌ها

پس از پالایش داده‌های گردآوری‌شده، از مجموع ۴۰۳ پاسخ اولیه، ۱۳ پرسشنامه به دلیل الگوی پاسخ‌دهی کاملاً یکنواخت و یک پرسشنامه به دلیل تکراری بودن حذف شد و در نهایت داده‌های مربوط به ۳۸۹ عضو هیئت علمی وارد تحلیل آماری شد. تحلیل یافته‌ها در چند مرحله شامل بررسی آمار توصیفی سازه‌ها، ارزیابی احتمال سوگیری روش مشترک، ارزیابی مدل اندازه‌گیری، ارزیابی مدل ساختاری، آزمون فرضیه‌های مستقیم، بررسی اثرهای میانجی، آزمون نقش تعدیلگر اشتیاق کاری و تحلیل اثرهای غیرمستقیم زنجیره‌ای انجام شد.

برای ارائه تصویری کلی از وضعیت سازه‌های پژوهش، میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه هر یک از متغیرها محاسبه شد. نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
رهبری مسئولیت‌پذیر	۳۸۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۷۷۰۸	۰.۸۱۳۸۳
فرهنگ سازمانی	۳۸۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۵۶۱۰	۰.۷۶۸۳۱
هویت سازمانی	۳۸۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۴.۰۸۵۳	۰.۷۹۴۳۹
تسهیم دانش	۳۸۹	۱.۲۰	۵.۰۰	۴.۰۴۰۶	۰.۵۹۸۵۳
ظرفیت جذب	۳۸۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۴.۰۲۴۷	۰.۵۳۶۷۴
اشتیاق کاری	۳۸۹	۱.۳۳	۵.۰۰	۴.۱۶۱۷	۰.۶۲۱۸۳

با توجه به اینکه تمامی متغیرها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شده‌اند، مقدار ۳ نقطه میانی مقیاس محسوب می‌شود. یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین تمامی سازه‌های پژوهش بیش از این نقطه میانی بوده است؛ بنابراین، پاسخ‌دهندگان به‌طور کلی ارزیابی بالاتر از حد متوسطی از رهبری مسئولیت‌پذیر، فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی، تسهیم دانش، ظرفیت جذب و اشتیاق کاری داشته‌اند.

در میان متغیرهای مورد بررسی، اشتیاق کاری با میانگین ۴.۱۶۱۷ بالاترین مقدار را به خود اختصاص داد. پس از آن، هویت سازمانی با میانگین ۴.۰۸۵۳، تسهیم دانش با میانگین ۴.۰۴۰۶ و ظرفیت جذب با میانگین ۴.۰۲۴۷ قرار گرفتند. بنابراین، میانگین این چهار سازه از مقدار ۴ نیز بیشتر بود و نشان‌دهنده سطوح نسبتاً بالای آنها در نمونه مورد بررسی است. در مقابل، میانگین رهبری مسئولیت‌پذیر برابر با ۳.۷۷۰۸ و میانگین فرهنگ سازمانی برابر با ۳.۵۶۱۰ بود که در مقایسه با سایر سازه‌ها پایین‌تر است، هرچند همچنان از نقطه میانی مقیاس بیشتر است.

بررسی پراکندگی داده‌ها نیز نشان داد رهبری مسئولیت‌پذیر با انحراف معیار ۰.۸۱۳۸۳ بیشترین پراکندگی را در میان سازه‌های پژوهش داشته است، در حالی که ظرفیت جذب با انحراف معیار ۰.۵۳۶۷۴ کمترین پراکندگی را نشان داد. بنابراین، دیدگاه پاسخ‌دهندگان درباره ظرفیت جذب از همگرایی بیشتری برخوردار بوده، در حالی که ادراک آنان از رهبری مسئولیت‌پذیر تنوع بیشتری داشته است. بیشینه تمامی سازه‌ها برابر با ۵ بود. کمینه رهبری مسئولیت‌پذیر، فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی و ظرفیت جذب برابر با ۱، کمینه تسهیم دانش برابر با ۱.۲۰ و کمینه اشتیاق کاری برابر با ۱.۳۳ بود. این دامنه نسبتاً گسترده نشان می‌دهد پاسخ‌دهندگان از بخش‌های مختلف طیف پاسخ استفاده کرده‌اند و پاسخ‌ها تنها در بخش محدودی از مقیاس متمرکز نبوده است.

از آنجا که اطلاعات مربوط به تمامی سازه‌های پژوهش از یک ابزار واحد و از یک گروه پاسخ‌دهنده گردآوری شده بود، احتمال وجود سوگیری روش مشترک پیش از ارزیابی مدل اندازه‌گیری بررسی شد. در مرحله طراحی پرسشنامه نیز اقداماتی برای کاهش این احتمال انجام شد که از جمله آنها می‌توان به تضمین محرمانگی پاسخ‌ها، عدم دریافت نام پاسخ‌دهندگان، استفاده از مقیاس‌های معتبر، تنظیم روشن و غیرالقایی گویه‌ها و تفکیک مفهومی سازه‌ها در پرسشنامه اشاره کرد.

برای بررسی آماری سوگیری روش مشترک، تمامی ۴۲ گویه شش سازه به‌طور هم‌زمان وارد آزمون تک‌عاملی هارمن شدند. استخراج عوامل بدون چرخش انجام گرفت. مقدار ویژه عامل نخست برابر با ۱۴.۷۴۴ بود و این عامل ۳۵.۱۰۴ درصد از واریانس کل گویه‌ها را تبیین کرد. از آنجا که این مقدار به‌طور محسوسی کمتر از معیار ۵۰ درصد بود، شواهدی مبنی بر غلبه شدید سوگیری روش مشترک مشاهده نشد. همچنین، عامل دوم ۱۰.۹۳۸ درصد و عامل سوم ۶.۲۳۴ درصد از واریانس را تبیین کردند که نشان می‌دهد واریانس داده‌ها در یک عامل منفرد متمرکز نشده است. بنابراین، داده‌ها از این نظر برای ادامه تحلیل مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری مناسب تشخیص داده شدند.

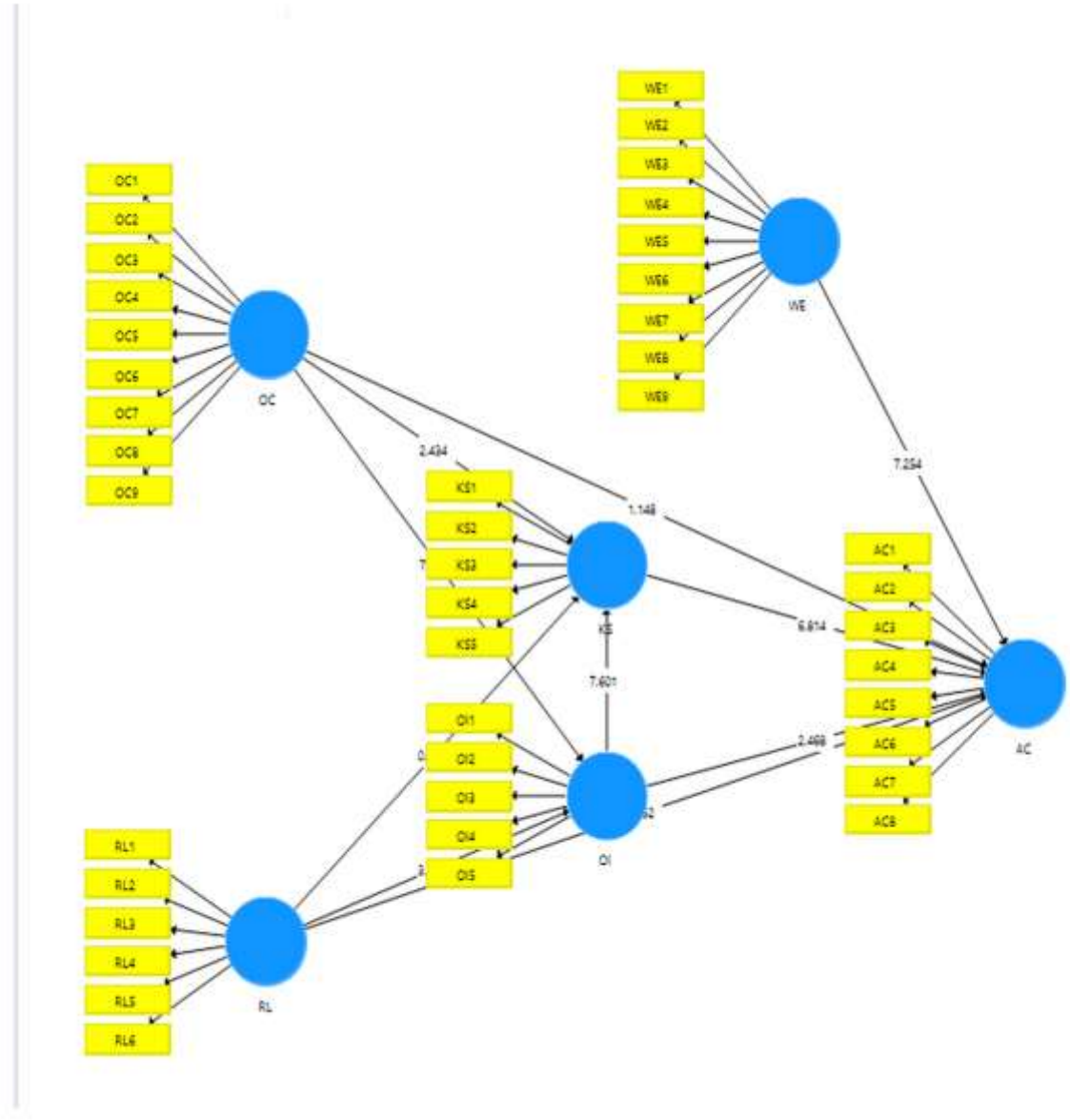
پس از بررسی سوگیری روش مشترک، مدل اندازه‌گیری به‌منظور تعیین کفایت شاخص‌ها در سنجش سازه‌های پنهان ارزیابی شد. در این مرحله، بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، rho_A، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده بررسی شدند. نتایج یکپارچه ارزیابی بارهای عاملی، پایایی و روایی همگرای سازه‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. بارهای عاملی، پایایی و روایی همگرای مدل اندازه‌گیری

سازه	بارهای عاملی گویه‌ها	آلفای کرونباخ	rho_A	پایایی ترکیبی	AVE
ظرفیت جذب	AC۱=۰.۶۸۵؛ AC۲=۰.۶۷۱؛ AC۳=۰.۷۷۳؛ AC۴=۰.۷۸۱؛ AC۵=۰.۷۴۹؛ AC۶=۰.۷۵۷؛ AC۷=۰.۷۵۱؛ AC۸=۰.۷۵۹	۰.۸۸۳	۰.۸۸۵	۰.۹۰۷	۰.۵۵۰
تسهیم دانش	KS۱=۰.۷۳۵؛ KS۲=۰.۸۱۶؛ KS۳=۰.۸۳۳؛ KS۴=۰.۸۲۲؛ KS۵=۰.۷۳۸	۰.۸۴۸	۰.۸۴۹	۰.۸۹۲	۰.۶۲۴
فرهنگ سازمانی	OC۱=۰.۷۹۸؛ OC۲=۰.۷۸۰؛ OC۳=۰.۷۹۵؛ OC۴=۰.۷۷۶؛ OC۵=۰.۷۸۱؛ OC۶=۰.۷۸۹؛ OC۷=۰.۸۱۳؛ OC۸=۰.۷۷۴؛ OC۹=۰.۷۹۸	۰.۹۲۴	۰.۹۲۷	۰.۹۳۷	۰.۶۲۳
هویت سازمانی	OI۱=۰.۸۸۴؛ OI۲=۰.۸۷۳؛ OI۳=۰.۸۶۶؛ OI۴=۰.۷۸۶؛ OI۵=۰.۸۷۹	۰.۹۱۰	۰.۹۱۲	۰.۹۳۳	۰.۷۳۷
رهبری مسئولیت‌پذیر	RL۱=۰.۷۸۹؛ RL۲=۰.۸۵۳؛ RL۳=۰.۷۵۲؛ RL۴=۰.۸۲۰؛ RL۵=۰.۸۴۹؛ RL۶=۰.۸۱۳	۰.۸۹۸	۰.۹۰۲	۰.۹۲۱	۰.۶۶۲
اشتیاق کاری	WE۱=۰.۷۹۸؛ WE۲=۰.۷۸۸؛ WE۳=۰.۷۸۳؛ WE۴=۰.۸۴۸؛ WE۵=۰.۸۴۵؛ WE۶=۰.۷۹۱؛ WE۷=۰.۷۸۱؛ WE۸=۰.۷۲۳؛ WE۹=۰.۶۷۸	۰.۹۲۱	۰.۹۲۱	۰.۹۳۴	۰.۶۱۴

نتایج نشان داد بیشتر گویه‌ها دارای بار عاملی بیشتر از مقدار ترجیحی ۰.۷۰۸ بودند. تنها سه گویه AC۱، AC۲و WE۹ به‌ترتیب بارهای عاملی ۰.۶۸۵، ۰.۶۷۱ و ۰.۶۷۸ داشتند. این مقادیر اگرچه اندکی کمتر از ۰.۷۰۸ هستند، اما همچنان در محدوده قابل قبول ۰.۴۰ تا ۰.۷۰ قرار می‌گیرند و با توجه به کفایت شاخص‌های پایایی و روایی همگرا، دلیلی برای حذف آنها وجود نداشت. ازاین‌رو، تمامی ۴۲ گویه در مدل نهایی حفظ شدند.

مقادیر آلفای کرونباخ، rho_Aو پایایی ترکیبی در تمامی سازه‌ها بیشتر از ۰.۷۰ بود که نشان‌دهنده ثبات درونی مطلوب مقیاس‌ها است. بیشترین پایایی ترکیبی مربوط به فرهنگ سازمانی با مقدار ۰.۹۳۷ و کمترین مقدار مربوط به تسهیم دانش با مقدار ۰.۸۹۲ بود. همچنین، مقدار AVE همه سازه‌ها بیشتر از ۰.۵۰ به دست آمد؛ به‌طوری‌که بیشترین مقدار مربوط به هویت سازمانی با ۰.۷۳۷ و کمترین مقدار مربوط به ظرفیت جذب با ۰.۵۵۰ بود. بنابراین، روایی همگرای تمامی سازه‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفت. به‌طور خاص، ظرفیت جذب با وجود دو بار عاملی کمتر از ۰.۷۰۸ دارای پایایی ترکیبی ۰.۹۰۷ و AVE برابر با ۰.۵۵۰ بود و اشتیاق کاری نیز با وجود بار عاملی ۰.۶۷۸ برای WE۹، پایایی ترکیبی ۰.۹۳۴ و AVE برابر با ۰.۶۱۴ داشت. بنابراین، نگهداشت این سه گویه موجب تضعیف کیفیت اندازه‌گیری نشد.



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری پژوهش

برای بررسی روایی واگرا از معیار فورنل–لارکر استفاده شد. بر اساس این معیار، جذر AVE هر سازه باید از همبستگی آن با سایر سازه‌های مدل بیشتر باشد. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. روایی واگرای سازه‌ها بر اساس معیار فورنل–لارکر

سازه	ظرفیت جذب	تسهیم دانش	فرهنگ سازمانی	هویت سازمانی	رهبری مسئولیت‌پذیر	اشتیاق کاری
ظرفیت جذب	۰.۷۴۲					
تسهیم دانش	۰.۵۸۱	۰.۷۹۰				
فرهنگ سازمانی	۰.۳۴۸	۰.۴۲۱	۰.۷۸۹			
هویت سازمانی	۰.۳۹۴	۰.۵۲۴	۰.۵۷۲	۰.۸۵۸		
رهبری مسئولیت‌پذیر	۰.۲۶۱	۰.۳۲۹	۰.۵۷۲	۰.۴۷۵	۰.۸۱۴	
اشتیاق کاری	۰.۵۹۷	۰.۵۰۱	۰.۴۲۳	۰.۶۵۲	۰.۳۰۹	۰.۷۸۳

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE هر سازه در قطر اصلی ماتریس از تمامی ضرایب همبستگی همان سازه با سایر متغیرها بیشتر است. برای مثال، جذر AVE هویت سازمانی برابر با ۰.۸۵۸ است، در حالی که بیشترین همبستگی این سازه با اشتیاق کاری برابر با ۰.۶۵۲ است. همچنین، جذر AVE اشتیاق کاری برابر با ۰.۷۸۳ است که از تمامی همبستگی‌های این سازه با سایر متغیرها بیشتر است. همین الگو در تمامی سازه‌های دیگر نیز مشاهده شد. بنابراین، معیار فورنل–لارکر روایی واگرای مناسب سازه‌های پژوهش را تأیید کرد.

در مجموع، ارزیابی مدل اندازه‌گیری نشان داد بارهای عاملی در سطح مناسب قرار دارند، پایایی درونی تمامی مقیاس‌ها تأیید شده است و سازه‌ها از روایی همگرا و واگرای مطلوب برخوردارند. ازاین‌رو، مدل اندازه‌گیری برای ورود به مرحله ارزیابی مدل ساختاری مناسب تشخیص داده شد.

پس از تأیید کیفیت مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری با استفاده از شاخص‌های هم‌خطی داخلی، ضریب تعیین، اندازه اثر و SRMR ارزیابی شد. نتایج این شاخص‌ها به‌صورت یکپارچه در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری

نوع ارزیابی	مسیر، سازه یا مدل	شاخص	مقدار	تفسیر
هم‌خطی	تسهیم دانش → ظرفیت جذب	VIF	۱.۵۰۹	قابل قبول
هم‌خطی	فرهنگ سازمانی → ظرفیت جذب	VIF	۱.۸۴۱	قابل قبول
هم‌خطی	فرهنگ سازمانی → تسهیم دانش	VIF	۱.۷۹۸	قابل قبول
هم‌خطی	فرهنگ سازمانی → هویت سازمانی	VIF	۱.۴۸۶	قابل قبول
هم‌خطی	هویت سازمانی → ظرفیت جذب	VIF	۲.۳۲۲	قابل قبول
هم‌خطی	هویت سازمانی → تسهیم دانش	VIF	۱.۵۶۲	قابل قبول
هم‌خطی	رهبری مسئولیت‌پذیر → ظرفیت جذب	VIF	۱.۵۶۷	قابل قبول
هم‌خطی	رهبری مسئولیت‌پذیر → تسهیم دانش	VIF	۱.۵۶۲	قابل قبول
هم‌خطی	رهبری مسئولیت‌پذیر → هویت سازمانی	VIF	۱.۴۸۶	قابل قبول
هم‌خطی	اشتیاق کاری → ظرفیت جذب	VIF	۱.۸۵۹	قابل قبول
قدرت تبیین	ظرفیت جذب	R^2	۰.۴۷۶	تبیین ۴۷.۶ درصد واریانس
قدرت تبیین	ظرفیت جذب	R^2تعدیل‌شده	۰.۴۶۹	نزدیک بهR^2
قدرت تبیین	تسهیم دانش	R^2	۰.۲۹۷	تبیین ۲۹.۷ درصد واریانس
قدرت تبیین	تسهیم دانش	R^2تعدیل‌شده	۰.۲۹۲	نزدیک بهR^2
قدرت تبیین	هویت سازمانی	R^2	۰.۳۶۰	تبیین ۳۶.۰ درصد واریانس
قدرت تبیین	هویت سازمانی	R^2تعدیل‌شده	۰.۳۵۶	نزدیک بهR^2
اندازه اثر	تسهیم دانش → ظرفیت جذب	f^2	۰.۲۰۰	متوسط
اندازه اثر	فرهنگ سازمانی → ظرفیت جذب	f^2	۰.۰۰۴	بسیار ناچیز
اندازه اثر	فرهنگ سازمانی → تسهیم دانش	f^2	۰.۰۲۱	کوچک
اندازه اثر	فرهنگ سازمانی → هویت سازمانی	f^2	۰.۲۰۹	متوسط
اندازه اثر	هویت سازمانی → ظرفیت جذب	f^2	۰.۰۲۵	کوچک
اندازه اثر	هویت سازمانی → تسهیم دانش	f^2	۰.۱۵۴	متوسط
اندازه اثر	رهبری مسئولیت‌پذیر → ظرفیت جذب	f^2	۰.۰۰۱	بسیار ناچیز
اندازه اثر	رهبری مسئولیت‌پذیر → تسهیم دانش	f^2	۰.۰۰۱	بسیار ناچیز
اندازه اثر	رهبری مسئولیت‌پذیر → هویت سازمانی	f^2	۰.۰۵۱	کوچک
اندازه اثر	اشتیاق کاری → ظرفیت جذب	f^2	۰.۲۳۳	متوسط
برازش تکمیلی	مدل اشباع‌شده	SRMR	۰.۰۶۱	مطلوب
برازش تکمیلی	مدل برآوردشده	SRMR	۰.۱۰۱	بالاتر از ۰.۰۸

تمامی مقادیر VIF کمتر از ۵ بودند و بیشترین مقدار، یعنی ۲.۳۲۲، به هویت سازمانی در تبیین ظرفیت جذب اختصاص داشت. بنابراین، شواهدی از هم‌خطی شدید میان متغیرهای پیش‌بین مشاهده نشد و ضرایب مسیر را می‌توان بدون نگرانی جدی از تورم ناشی از هم‌خطی تفسیر کرد.

مقدار R^2 ظرفیت جذب برابر با ۰.۴۷۶ بود؛ بنابراین، مجموعه متغیرهای پیش‌بین مدل ۴۷.۶ درصد از تغییرات ظرفیت جذب را تبیین کردند. مقدار R^2 تسهیم دانش برابر با ۰.۲۹۷ و مقدار R^2 هویت سازمانی برابر با ۰.۳۶۰ بود. به این ترتیب، متغیرهای پیش‌بین به‌ترتیب ۲۹.۷ درصد از واریانس تسهیم دانش و ۳۶ درصد از واریانس هویت سازمانی را توضیح دادند. نزدیک بودن R^2 تعدیل‌شده به R^2 نیز نشان داد تعداد متغیرهای پیش‌بین موجب افزایش مصنوعی قابل توجه در قدرت تبیین مدل نشده است.

از نظر اندازه اثر، بیشترین f^2 مربوط به اشتیاق کاری بر ظرفیت جذب با مقدار ۰.۲۳۳، فرهنگ سازمانی بر هویت سازمانی با مقدار ۰.۲۰۹ و تسهیم دانش بر ظرفیت جذب با مقدار ۰.۲۰۰ بود که همگی در محدوده اثر متوسط قرار گرفتند. اثر هویت سازمانی بر تسهیم دانش نیز با مقدار ۰.۱۵۴ در مرز اثر متوسط بود. در مقابل، اثر مستقیم رهبری مسئولیت‌پذیر بر ظرفیت جذب و تسهیم دانش و همچنین اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر ظرفیت جذب بسیار ناچیز بود. این یافته نشان می‌دهد نقش عملی مسیرهای مدل یکسان نیست و بخش مهمی از تبیین ظرفیت جذب از طریق سازوکارهای غیرمستقیم و متغیرهای واسطه‌ای شکل می‌گیرد.

مقدار SRMR مدل اشباع‌شده برابر با ۰.۰۶۱ بود که از معیار ۰.۰۸ کمتر و مطلوب است. در مقابل، SRMRمدل برآوردشده برابر با ۰.۱۰۱ بود و از آستانه ۰.۰۸ بیشتر است. بنابراین، شواهد برازش بر اساس SRMR کاملاً یکدست نیست. با توجه به ماهیتPLS-SEM ، ارزیابی کیفیت مدل بر اساس مجموعه شاخص‌های مدل اندازه‌گیری و ساختاری انجام شد و SRMR به‌تنهایی مبنای رد یا پذیرش مدل قرار نگرفت. برای آزمون روابط مستقیم مدل از Bootstrapping با ۵۰۰۰ نمونه بازنمونه‌گیری، آزمون دوطرفه و فاصله اطمینان BCa استفاده شد. سطح معناداری ۵ درصد معیار اصلی و سطح ۱۰ درصد معیار تکمیلی برای نتایج مرزی در نظر گرفته شد. نتایج نه فرضیه مستقیم در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌های مستقیم پژوهش

فرضیه	رابطه مورد بررسی	ضریب مسیر	آمارهt	مقدارp	نتیجه
H۱	رهبری مسئولیت‌پذیر → ظرفیت جذب	۰.۰۳۱	۰.۶۵۷	۰.۵۱۱	تأیید نشد
H۲	رهبری مسئولیت‌پذیر → تسهیم دانش	۰.۰۴۰	۰.۶۶۲	۰.۵۰۸	تأیید نشد
H۳	رهبری مسئولیت‌پذیر → هویت سازمانی	۰.۲۱۹	۳.۸۰۵	<۰.۰۰۱	تأیید شد
H۴	فرهنگ سازمانی → ظرفیت جذب	۰.۰۶۱	۱.۱۳۹	۰.۲۵۵	تأیید نشد
H۵	فرهنگ سازمانی → تسهیم دانش	۰.۱۶۳	۲.۴۱۷	۰.۰۱۶	تأیید شد
H۶	فرهنگ سازمانی → هویت سازمانی	۰.۴۴۷	۷.۶۸۶	<۰.۰۰۱	تأیید شد
H۷	تسهیم دانش → ظرفیت جذب	۰.۳۹۸	۶.۹۱۱	<۰.۰۰۱	تأیید شد
H۸	هویت سازمانی → ظرفیت جذب	-۰.۱۷۴	۲.۴۴۸	۰.۰۱۴	معنادار، اما برخلاف جهت مثبت فرضیه
H۹	هویت سازمانی → تسهیم دانش	۰.۴۱۲	۷.۵۳۸	<۰.۰۰۱	تأیید شد

فرضیه اول بر اثر مثبت و معنادار رهبری مسئولیت‌پذیر بر ظرفیت جذب دلالت داشت. ضریب مسیر برابر با ۰.۰۳۱، آماره t برابر با ۰.۶۵۷ و مقدار p برابر با ۰.۵۱۱ بود. بنابراین، اثر مستقیم رهبری مسئولیت‌پذیر بر ظرفیت جذب معنادار نبود و فرضیه اول تأیید نشد.

در فرضیه دوم نیز اثر رهبری مسئولیت‌پذیر بر تسهیم دانش بررسی شد. ضریب مسیر ۰.۰۴۰، آماره t برابر با ۰.۶۶۲ و مقدار p برابر با ۰.۵۰۸ بود. بنابراین، با وجود مثبت بودن ضریب، رابطه از نظر آماری معنادار نبود و فرضیه دوم نیز تأیید نشد.

در مقابل، نتایج فرضیه سوم نشان داد رهبری مسئولیت‌پذیر تأثیر مثبت و معناداری بر هویت سازمانی دارد. ضریب این مسیر برابر با ۰.۲۱۹، آماره t برابر با ۳.۸۰۵ و مقدار p کمتر از ۰.۰۰۱ بود. بنابراین، افزایش ادراک از رهبری مسئولیت‌پذیر با تقویت هویت سازمانی اعضای هیئت علمی همراه بود و فرضیه سوم تأیید شد.

فرضیه چهارم مربوط به تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر ظرفیت جذب بود. ضریب مسیر برابر با ۰.۰۶۱، آماره t برابر با ۱.۱۳۹ و مقدار p برابر با ۰.۲۵۵ به دست آمد. در نتیجه، رابطه مستقیم فرهنگ سازمانی و ظرفیت جذب از نظر آماری معنادار نبود و این فرضیه تأیید نشد.

فرهنگ سازمانی، مطابق فرضیه پنجم، اثر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش داشت. ضریب این مسیر ۰.۱۶۳، آماره t برابر با ۲.۴۱۷ و مقدار pبرابر با ۰.۰۱۶ بود. بنابراین، فرضیه پنجم تأیید شد. همچنین، فرضیه ششم که تأثیر فرهنگ سازمانی بر هویت سازمانی را بررسی می‌کرد، با ضریب مسیر ۰.۴۴۷، آماره t برابر با ۷.۶۸۶ و مقدار p کمتر از ۰.۰۰۱ تأیید شد. این مسیر یکی از قوی‌ترین روابط مستقیم مدل بود.

فرضیه هفتم نیز تأیید شد، زیرا تسهیم دانش اثر مثبت و معناداری بر ظرفیت جذب داشت. ضریب مسیر برابر با ۰.۳۹۸، آماره t برابر با ۶.۹۱۱ و مقدار p کمتر از ۰.۰۰۱ بود. این یافته نشان می‌دهد افزایش جریان تبادل و اشتراک دانش میان اعضای هیئت علمی با افزایش توانایی آنان در جذب و بهره‌برداری از دانش جدید همراه است.

در فرضیه هشتم، رابطه هویت سازمانی و ظرفیت جذب برخلاف پیش‌بینی نظری ظاهر شد. ضریب مسیر برابر با -۰.۱۷۴، آماره t برابر با ۲.۴۴۸ و مقدار p برابر با ۰.۰۱۴ بود. بنابراین، رابطه از نظر آماری معنادار بود، اما جهت آن منفی و مخالف جهت مثبت پیش‌بینی‌شده در فرضیه بود. ازاین‌رو، فرضیه هشتم در جهت نظری مورد انتظار تأیید نشد.

در نهایت، فرضیه نهم که تأثیر مثبت هویت سازمانی بر تسهیم دانش را پیش‌بینی می‌کرد، با ضریب مسیر ۰.۴۱۲، آماره t برابر با ۷.۵۳۸ و مقدار p کمتر از ۰.۰۰۱ تأیید شد. این مسیر نیز از جمله روابط نسبتاً قوی مدل بود و نشان داد تقویت همانندسازی و تعلق سازمانی با افزایش تسهیم دانش همراه است.

پس از آزمون روابط مستقیم، اثرهای غیرمستقیم تسهیم دانش و هویت سازمانی، اثرهای تعاملی اشتیاق کاری و دو مسیر غیرمستقیم زنجیره‌ای بررسی شدند. معناداری این اثرها نیز بر اساس Bootstrapping با ۵۰۰۰ بازنمونه‌گیری تعیین شد. نتایج در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج اثرهای میانجی، تعدیلگر و غیرمستقیم زنجیره‌ای

نوع اثر	فرضیه/تحلیل	مسیر	ضریب اثر	آماره t	مقدار p	نتیجه
میانجی	H۱۰	رهبری مسئولیت‌پذیر → تسهیم دانش → ظرفیت جذب	۰.۰۱۶	۰.۶۶۶	۰.۵۰۵	تأیید نشد
میانجی	H۱۱	رهبری مسئولیت‌پذیر → هویت سازمانی → ظرفیت جذب	-۰.۰۳۸	۱.۹۰۱	۰.۰۵۷	معنادار در سطح ۱۰ درصد؛ جهت منفی
میانجی	H۱۲	فرهنگ سازمانی → تسهیم دانش → ظرفیت جذب	۰.۰۶۵	۲.۲۳۵	۰.۰۲۵	تأیید شد
میانجی	H۱۳	فرهنگ سازمانی → هویت سازمانی → ظرفیت جذب	-۰.۰۷۸	۲.۴۳۸	۰.۰۱۵	معنادار در سطح ۵ درصد؛ جهت منفی
تعدیلگر	H۱۴	رهبری مسئولیت‌پذیر × اشتیاق کاری → ظرفیت جذب	۰.۱۰۹	۱.۸۸۷	۰.۰۵۹	معنادار در سطح تکمیلی ۱۰ درصد
تعدیلگر	H۱۵	فرهنگ سازمانی × اشتیاق کاری → ظرفیت جذب	-۰.۱۲۵	۲.۰۱۰	۰.۰۴۴	معنادار در سطح ۵ درصد؛ تعدیلگری منفی
زنجیره‌ای تکمیلی	—	رهبری مسئولیت‌پذیر → هویت سازمانی → تسهیم دانش → ظرفیت جذب	۰.۰۳۶	۲.۵۰۱	۰.۰۱۲	مثبت و معنادار
زنجیره‌ای تکمیلی	—	فرهنگ سازمانی → هویت سازمانی → تسهیم دانش → ظرفیت جذب	۰.۰۷۳	۴.۵۵۵	<۰.۰۰۱	مثبت و معنادار

فرضیه دهم بیان می‌کرد که تسهیم دانش در رابطه میان رهبری مسئولیت‌پذیر و ظرفیت جذب نقش میانجی دارد. ضریب اثر غیرمستقیم این مسیر برابر با ۰.۰۱۶، آماره t برابر با ۰.۶۶۶ و مقدار p برابر با ۰.۵۰۵ بود. از آنجا که این مقدار حتی در سطح تکمیلی ۱۰ درصد نیز معنادار نبود، فرضیه دهم تأیید نشد.

برای فرضیه یازدهم، اثر غیرمستقیم رهبری مسئولیت‌پذیر بر ظرفیت جذب از طریق هویت سازمانی برابر با -۰.۰۳۸، آماره t برابر با ۱.۹۰۱ و مقدار p برابر با ۰.۰۵۷ بود. این نتیجه در سطح ۵ درصد معنادار نیست، اما در سطح تکمیلی ۱۰ درصد معنادار محسوب می‌شود. با این حال، علامت منفی اثر نشان می‌دهد سازوکار میانجی در جهت منفی عمل کرده است. بنابراین، وجود اثر میانجی در سطح تکمیلی ۱۰ درصد قابل پذیرش است، اما جهت آن با انتظار مثبت نظری همسو نیست.

فرضیه دوازدهم تأیید شد. اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر ظرفیت جذب از طریق تسهیم دانش برابر با ۰.۰۶۵، آماره t برابر با ۲.۲۳۵ و مقدار p برابر با ۰.۰۲۵ بود. بنابراین، فرهنگ سازمانی از طریق تقویت تسهیم دانش می‌تواند به‌طور مثبت به افزایش ظرفیت جذب منجر شود.

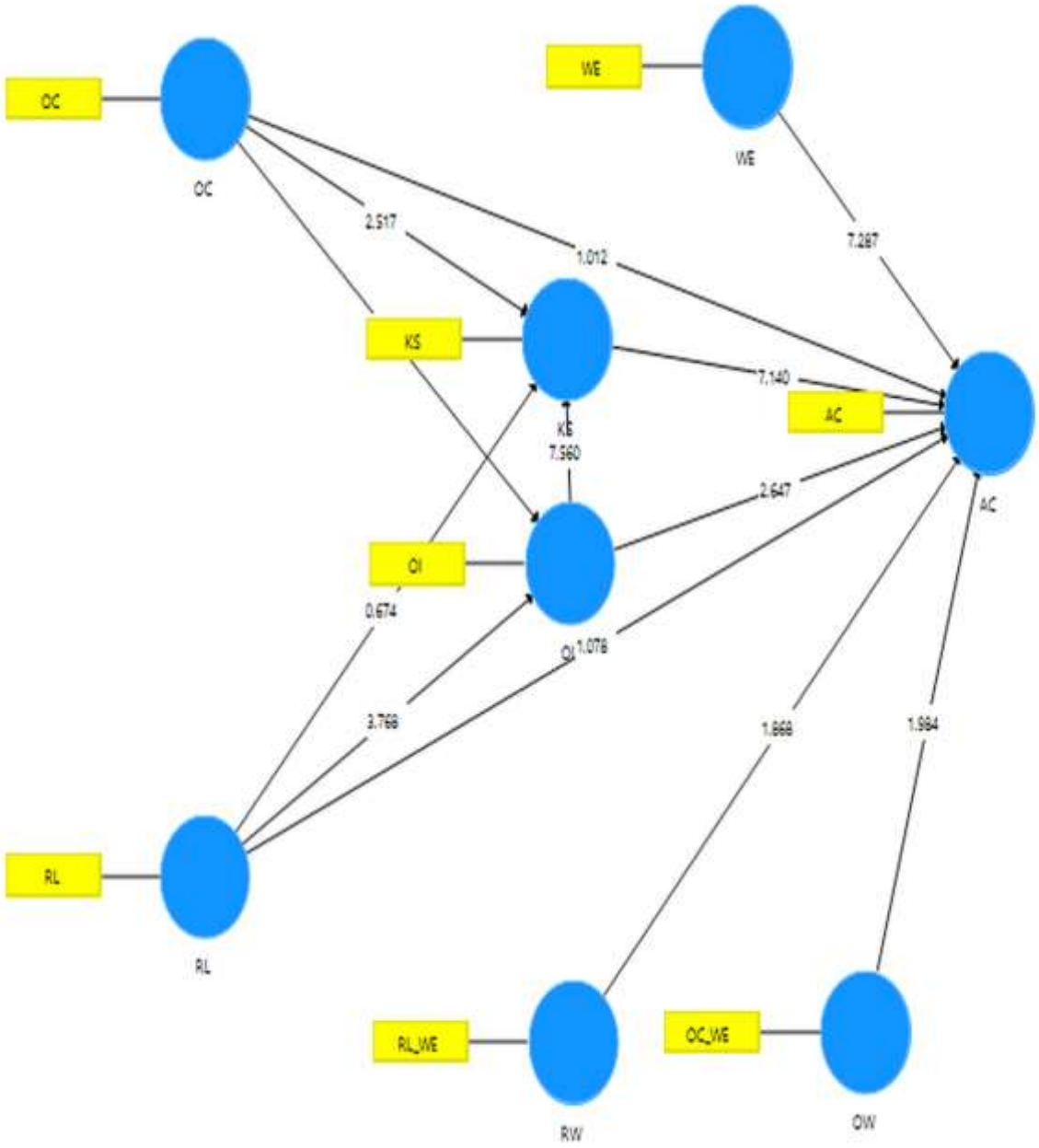
در فرضیه سیزدهم، اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر ظرفیت جذب از طریق هویت سازمانی برابر با -۰.۰۷۸، آماره t برابر با ۲.۴۳۸ و مقدار pبرابر با ۰.۰۱۵ بود. بنابراین، اثر غیرمستقیم از لحاظ آماری در سطح ۵ درصد معنادار بود، اما جهت آن منفی بود. این نتیجه در امتداد اثر مستقیم منفی هویت سازمانی بر ظرفیت جذب قرار دارد. ازاین‌رو، وجود میانجی‌گری آماری تأیید می‌شود، ولی جهت اثر با انتظار مثبت نظری هماهنگ نیست.

در بخش تعدیلگری، فرضیه چهاردهم نقش اشتیاق کاری در رابطه میان رهبری مسئولیت‌پذیر و ظرفیت جذب را بررسی کرد. ضریب تعامل برابر با ۰.۱۰۹، آماره t برابر با ۱.۸۸۷ و مقدار p برابر با ۰.۰۵۹ بود. بنابراین، این تعامل در سطح اصلی ۵ درصد معنادار نیست، اما بر اساس معیار تکمیلی ۱۰ درصد یک اثر مرزی و قابل تفسیر محسوب می‌شود. مثبت بودن ضریب تعامل نشان می‌دهد افزایش اشتیاق کاری رابطه رهبری مسئولیت‌پذیر و ظرفیت جذب را در جهت مثبت تقویت می‌کند.

تحلیل شیب ساده این تعامل نیز همین الگو را نشان داد. در سطح پایین اشتیاق کاری، یعنی تقریباً یک انحراف معیار پایین‌تر از میانگین، شیب رابطه رهبری مسئولیت‌پذیر با ظرفیت جذب حدود -۰.۰۶۱ بود. این شیب در سطح متوسط اشتیاق کاری به حدود ۰.۰۴۸ و در سطح بالای اشتیاق کاری به حدود ۰.۱۵۷ رسید. بنابراین، با افزایش اشتیاق کاری، رابطه رهبری مسئولیت‌پذیر و ظرفیت جذب از حالتی تقریباً خنثی یا اندکی منفی به سمت رابطه‌ای مثبت‌تر حرکت می‌کند. با این حال، به دلیل معناداری صرفاً در سطح ۱۰ درصد، این نتیجه باید به‌عنوان شواهد تکمیلی و با احتیاط تفسیر شود.

فرضیه پانزدهم نیز نقش اشتیاق کاری در تعدیل رابطه فرهنگ سازمانی و ظرفیت جذب را بررسی کرد. ضریب تعامل برابر با -۰.۱۲۵، آماره t برابر با ۲.۰۱۰ و مقدار p برابر با ۰.۰۴۴ بود. بنابراین، اثر تعاملی در سطح ۵ درصد معنادار است. علامت منفی ضریب نشان می‌دهد افزایش اشتیاق کاری موجب کاهش شیب مثبت رابطه فرهنگ سازمانی و ظرفیت جذب می‌شود و در نتیجه، اشتیاق کاری در این رابطه دارای نقش تعدیلگر منفی است.

تحلیل شیب ساده نیز نشان داد در سطح پایین اشتیاق کاری، شیب رابطه فرهنگ سازمانی و ظرفیت جذب حدود ۰.۱۷۹ بود. این مقدار در سطح متوسط اشتیاق کاری به حدود ۰.۰۵۴ کاهش یافت و در سطح بالای اشتیاق کاری به حدود -۰.۰۷۱ رسید. بنابراین، با افزایش اشتیاق کاری، اثر مثبت فرهنگ سازمانی بر ظرفیت جذب ضعیف‌تر شده و در سطح بالای اشتیاق کاری حتی جهت منفی پیدا می‌کند. این الگو با ضریب تعاملی -۰.۱۲۵ کاملاً سازگار است و ماهیت تعدیلگری منفی اشتیاق کاری را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش بر اساس نتایج Bootstrapping و با لحاظ اثرهای تعدیلگر اشتیاق کاری

علاوه بر فرضیه‌های اصلی میانجی، دو مسیر غیرمستقیم زنجیره‌ای نیز به‌عنوان تحلیل تکمیلی بررسی شدند. نخست، اثر غیرمستقیم رهبری مسئولیت‌پذیر بر ظرفیت جذب از طریق هویت سازمانی و سپس تسهیم دانش برابر با ۰.۰۳۶ بود. آماره t برابر با ۲.۵۰۱ و مقدار p برابر با ۰.۰۱۲ نشان داد این مسیر در سطح ۵ درصد مثبت و معنادار است. بنابراین، اگرچه رهبری مسئولیت‌پذیر به‌طور مستقیم اثر معناداری بر تسهیم دانش یا ظرفیت جذب نداشت، می‌تواند ابتدا هویت سازمانی را تقویت کند، هویت سازمانی به افزایش تسهیم دانش منجر شود و تسهیم دانش در نهایت ظرفیت جذب را ارتقا دهد.

مسیر زنجیره‌ای فرهنگ سازمانی نیز قوی‌تر بود. اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر ظرفیت جذب از طریق هویت سازمانی و تسهیم دانش برابر با ۰.۰۷۳، آماره t برابر با ۴.۵۵۵ و مقدار p کمتر از ۰.۰۰۱ بود. بنابراین، این اثر مثبت و به‌شدت معنادار است. این نتیجه نشان می‌دهد فرهنگ

سازمانی می‌تواند ابتدا احساس هویت و تعلق سازمانی را تقویت کند، این هویت قوی‌تر به افزایش تسهیم دانش بینجامد و افزایش تسهیم دانش نیز ظرفیت جذب را ارتقا دهد. این دو مسیر زنجیره‌ای جزء پانزده فرضیه اصلی نبودند و صرفاً به‌عنوان یافته‌های تکمیلی گزارش شدند.

در مجموع، یافته‌ها نشان داد ساختار روابط میان فرهنگ سازمانی، رهبری مسئولیت‌پذیر و ظرفیت جذب بیش از آنکه مبتنی بر اثرهای مستقیم باشد، از سازوکارهای واسطه‌ای و تعاملی تأثیر می‌پذیرد. رهبری مسئولیت‌پذیر به‌طور مستقیم نه بر ظرفیت جذب و نه بر تسهیم دانش اثر معناداری نداشت، اما تأثیر مثبت و معناداری بر هویت سازمانی نشان داد. فرهنگ سازمانی نیز اثر مستقیم معناداری بر ظرفیت جذب نداشت، اما به‌طور مثبت و معنادار هم هویت سازمانی و هم تسهیم دانش را پیش‌بینی کرد.

در میان روابط مستقیم، قوی‌ترین ضریب مثبت مربوط به اثر فرهنگ سازمانی بر هویت سازمانی با β=۰.۴۴۷ بود. پس از آن، اثر هویت سازمانی بر تسهیم دانش با β=۰.۴۱۲ و اثر تسهیم دانش بر ظرفیت جذب با β=۰.۳۹۸ قرار داشتند. این الگو نشان می‌دهد جریان انتقال اثر به ظرفیت جذب عمدتاً از طریق تقویت سازوکارهای درون‌سازمانی، به‌ویژه تسهیم دانش، شکل می‌گیرد.

در مقابل، رابطه هویت سازمانی و ظرفیت جذب با ضریب β=-۰.۱۷۴ معنادار اما منفی بود. این یافته برخلاف جهت مثبت پیش‌بینی‌شده است و سبب شد اثرهای غیرمستقیم رهبری مسئولیت‌پذیر و فرهنگ سازمانی بر ظرفیت جذب از طریق هویت سازمانی نیز جهت منفی پیدا کنند. بنابراین، اثر میانجی هویت سازمانی زمانی که مستقیماً به ظرفیت جذب متصل می‌شود، با جهت نظری مورد انتظار سازگار نیست؛ در حالی که مسیر زنجیره‌ای هویت سازمانی از طریق تسهیم دانش نتیجه‌ای متفاوت نشان می‌دهد. در واقع، هویت سازمانی تأثیر مثبت قدرتمندی بر تسهیم دانش دارد و هنگامی که اثر آن از این مسیر به ظرفیت جذب منتقل می‌شود، اثر غیرمستقیم نهایی مثبت است.

از چهار اثر میانجی اصلی، اثر رهبری مسئولیت‌پذیر بر ظرفیت جذب از طریق تسهیم دانش معنادار نبود. اثر رهبری مسئولیت‌پذیر از طریق هویت سازمانی در سطح تکمیلی ۱۰ درصد معنادار اما منفی بود. اثر فرهنگ سازمانی از طریق تسهیم دانش مثبت و در سطح ۵ درصد معنادار بود، در حالی که اثر فرهنگ سازمانی از طریق هویت سازمانی در سطح ۵ درصد معنادار اما منفی به دست آمد. در عین حال، هر دو مسیر زنجیره‌ای رهبری مسئولیت‌پذیر ⟵ هویت سازمانی ⟵ تسهیم دانش ⟵ ظرفیت جذب و فرهنگ سازمانی ⟵ هویت سازمانی ⟵ تسهیم دانش ⟵ ظرفیت جذب مثبت و معنادار بودند. این الگو اهمیت تسهیم دانش را به‌عنوان حلقه نهایی و تعیین‌کننده انتقال اثر به ظرفیت جذب برجسته می‌کند.

نتایج تعدیلگری نیز نشان داد اشتیاق کاری می‌تواند نحوه تبدیل منابع سازمانی به ظرفیت جذب را تغییر دهد. تعامل رهبری مسئولیت‌پذیر و اشتیاق کاری با β=۰.۱۰۹ در سطح تکمیلی ۱۰ درصد معنادار بود و نشان داد در سطوح بالاتر اشتیاق کاری، رابطه رهبری مسئولیت‌پذیر با ظرفیت جذب مثبت‌تر می‌شود. در مقابل، تعامل فرهنگ سازمانی و اشتیاق کاری با β=-۰.۱۲۵ در سطح ۵ درصد معنادار بود و نشان داد افزایش اشتیاق کاری شدت رابطه مثبت فرهنگ سازمانی و ظرفیت جذب را کاهش می‌دهد.

از منظر قدرت تبیین، مدل توانست ۴۷.۶ درصد از واریانس ظرفیت جذب، ۲۹.۷ درصد از واریانس تسهیم دانش و ۳۶ درصد از واریانس هویت سازمانی را توضیح دهد. همچنین، اشتیاق کاری، فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در برخی از مسیرهای اصلی دارای اندازه اثر متوسط بودند. بر این اساس، یافته‌های کلی مدل نشان می‌دهد ظرفیت جذب اعضای هیئت علمی محصول یک رابطه خطی و مستقیم با فرهنگ سازمانی یا رهبری مسئولیت‌پذیر نیست؛ بلکه از تعامل میان زمینه فرهنگی و مدیریتی، احساس هویت با سازمان، رفتارهای تسهیم دانش و سطح اشتیاق فرد به کار شکل می‌گیرد. در این میان، تسهیم دانش برجسته‌ترین سازوکار انتقال اثر به ظرفیت جذب است و هویت سازمانی نیز عمدتاً از طریق تقویت تسهیم دانش می‌تواند در این فرایند نقش سازنده‌ای ایفا کند.

از پانزده فرضیه اصلی، فرضیه‌های H۳ ، H۵، H۶، H۷، H۹و H۱۲ به‌طور روشن و در جهت پیش‌بینی‌شده تأیید شدند H۱۴ .در سطح تکمیلی ۱۰ درصد به‌عنوان یک رابطه مرزی تأیید شد و H۱۵ نیز وجود تعدیلگری معنادار را تأیید کرد، هرچند جهت تعدیلگری آن منفی بود H۱۱ . و H۱۳ از نظر آماری شواهدی از اثر میانجی نشان دادند، اما به دلیل منفی بودن جهت اثر با انتظار مثبت نظری کاملاً سازگار نبودند. فرضیه‌های

H۱، H۲، H۴ و H۱۰ به دلیل عدم معناداری آماری تأیید نشدند و H۸ نیز با وجود معناداری، به دلیل منفی بودن ضریب در جهت نظری مورد انتظار تأیید نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین ظرفیت جذب اعضای هیئت علمی بر اساس فرهنگ سازمانی و رهبری مسئولیت‌پذیر و با در نظر گرفتن نقش‌های میانجی تسهیم دانش و هویت سازمانی و نقش تعدیلگر اشتیاق کاری انجام شد. نتایج نشان داد مدل پیشنهادی توانست ۴۷.۶ درصد از واریانس ظرفیت جذب را تبیین کند که نشان‌دهنده قدرت تبیین قابل توجه مجموعه عوامل مدیریتی، فرهنگی، دانشی و روان‌شناختی مورد بررسی است. با این حال، یافته‌ها نشان دادند که اثرگذاری فرهنگ سازمانی و رهبری مسئولیت‌پذیر بر ظرفیت جذب عمدتاً از طریق مسیرهای غیرمستقیم و سازوکارهای واسطه‌ای رخ می‌دهد و اثر مستقیم این دو متغیر بر ظرفیت جذب به‌تنهایی معنادار نبود. این نتیجه از منظر نظری اهمیت دارد، زیرا نشان می‌دهد وجود یک محیط فرهنگی مطلوب یا سبک رهبری مسئولانه به خودی خود برای ایجاد ظرفیت جذب کافی نیست؛ بلکه این منابع سازمانی باید ابتدا به رفتارهای دانشی، احساس تعلق و درگیری فعال کارکنان تبدیل شوند تا بتوانند قابلیت جذب و کاربرد دانش را تقویت کنند.

نتایج نشان داد رهبری مسئولیت‌پذیر اثر مستقیم معناداری بر ظرفیت جذب نداشت. این یافته به این معناست که ادراک اعضای هیئت علمی از مسئولیت‌پذیری مدیران، بدون حضور سازوکارهای واسطه‌ای، الزاماً به افزایش توان آنان در شناسایی، جذب و کاربرد دانش جدید منجر نمی‌شود. این نتیجه را می‌توان با ماهیت چندمرحله‌ای ظرفیت جذب توضیح داد. رهبری مسئولیت‌پذیر بیش از آنکه مستقیماً یک قابلیت شناختی و دانشی ایجاد کند، احتمالاً شرایط روان‌شناختی و اجتماعی لازم برای شکل‌گیری آن را فراهم می‌کند. مطالعات پیشین نیز نشان داده‌اند که پیامدهای رهبری مسئولیت‌پذیر اغلب از طریق متغیرهای واسطه‌ای مانند هویت سازمانی، قدردانی، هویت اجتماعی و انگیزش تحقق می‌یابند (Luo et al., 2025; Polatcan et al., 2026; Pu & Wang, 2026). همچنین، مرور مطالعات رهبری مسئولیت‌پذیر نشان می‌دهد این سبک رهبری عمدتاً از طریق ایجاد اعتماد، پاسخ‌گویی، رفتار اخلاقی و روابط مبتنی بر ذی‌نفعان، زمینه بروز پیامدهای مطلوب را فراهم می‌کند، نه اینکه همیشه دارای یک اثر مستقیم و فوری بر همه پیامدهای فردی باشد (Matos et al., 2025). بنابراین، عدم معناداری مسیر مستقیم رهبری مسئولیت‌پذیر به ظرفیت جذب را می‌توان نشانه‌ای از ماهیت غیرمستقیم این رابطه دانست.

همچنین، اثر مستقیم رهبری مسئولیت‌پذیر بر تسهیم دانش معنادار نبود. این نتیجه در نگاه نخست ممکن است با انتظار نظری مبنی بر نقش حمایتی و اعتمادساز رهبری در تقویت تبادل دانش متفاوت به نظر برسد، اما می‌توان آن را با ویژگی‌های محیط دانشگاهی تبیین کرد. تسهیم دانش در میان اعضای هیئت علمی ممکن است بیش از آنکه تابع ادراک مستقیم آنان از سبک رهبری باشد، تحت تأثیر روابط همکارانه، هویت حرفه‌ای، ساختار گروه‌های آموزشی، هنجارهای رشته‌ای و میزان وابستگی کاری میان افراد قرار گیرد. پژوهش Liu و همکاران نشان داده است که مرزهای بخشی و ساختاری می‌توانند به‌صورت جدی بر جریان تسهیم دانش اثر بگذارند (Liu et al., 2026). همچنین، شواهد موجود درباره اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد عدالت، اعتماد و ساختار تعاملات اجتماعی از عوامل مهم تسهیم دانش هستند (Yang et al., 2026). بنابراین، در زمینه دانشگاهی مورد مطالعه، ممکن است رهبری مسئولیت‌پذیر به تنهایی برای ایجاد رفتار واقعی تسهیم دانش کافی نباشد.

در مقابل، رهبری مسئولیت‌پذیر اثر مثبت و معناداری بر هویت سازمانی داشت. این یافته با ادبیات موجود همسویی بالایی دارد. رهبران مسئولیت‌پذیر از طریق رفتار اخلاقی، توجه به منافع کارکنان، ایجاد احساس احترام و انصاف و تأکید بر مسئولیت جمعی می‌توانند شرایطی ایجاد کنند که کارکنان سازمان را بخشی از خودتعریفی حرفه‌ای خود بدانند. یافته‌های Battulga و Ganbold نیز نشان دادند که علائم سازمانی و اخلاق مدیریتی از عوامل اصلی شکل‌گیری هویت سازمانی هستند (Battulga & Ganbold, 2026). همچنین، مطالعات در

محیط آموزش عالی نشان داده‌اند که رفتار رهبران دانشگاهی می‌تواند احساس همانندسازی اعضای هیئت علمی با دانشگاه را تقویت کند (Feng et al., 2026; Gümüş & Gümüş, 2026). یافته حاضر همچنین با مطالعه Luo و همکاران همسو است که نشان داد رهبری مسئولیت‌پذیر می‌تواند از طریق هویت سازمانی پیامدهای رفتاری مطلوب را تقویت کند (Luo et al., 2025). بنابراین، هویت سازمانی را می‌توان یکی از مهم‌ترین سازوکارهای روان‌شناختی انتقال اثر رهبری مسئولیت‌پذیر در محیط دانشگاهی دانست.

اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر ظرفیت جذب نیز معنادار نبود. این یافته نشان می‌دهد فرهنگ حمایتی، مشارکتی و یادگیری‌محور اگرچه زمینه لازم برای توسعه ظرفیت جذب را فراهم می‌کند، اما لزوماً بدون فعال شدن فرایندهای رفتاری و اجتماعی به افزایش این ظرفیت منجر نمی‌شود. فرهنگ سازمانی ماهیتی زمینه‌ای دارد و اثر آن اغلب از طریق رفتارهایی مانند همکاری، تسهیم دانش، یادگیری و تعامل حرفه‌ای آشکار می‌شود. این تفسیر با یافته Tapia-Espinoza همخوان است که نشان داد تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیامدهای سازمانی از طریق فرایندهای تسهیم و خلق دانش منتقل می‌شود (Tapia-Espinoza, 2025). همچنین، نتایج Cobrado و Prado بر ارتباط فرهنگ سازمانی با انگیزش، اشتیاق و عملکرد کارکنان آموزش عالی تأکید دارد (Cobrado & Prado, 2026). بنابراین، عدم معناداری اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر ظرفیت جذب، در کنار معناداری مسیرهای غیرمستقیم آن، از این دیدگاه حمایت می‌کند که فرهنگ بیش از آنکه مستقیماً قابلیت دانشی تولید کند، محیطی را ایجاد می‌کند که در آن سازوکارهای واسطه‌ای امکان شکل‌گیری و عملکرد پیدا می‌کنند.

در همین راستا، فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش داشت. این یافته یکی از نتایج مهم پژوهش است و نشان می‌دهد زمانی که اعضای هیئت علمی محیط دانشگاه را مبتنی بر همکاری، ارتباط، اعتماد و یادگیری ادراک می‌کنند، آمادگی بیشتری برای انتقال تجربه‌ها، دانش و اطلاعات به همکاران دارند. این نتیجه با یافته‌های Tapia-Espinoza درباره نقش فرهنگ در تسهیم و خلق دانش همسو است (Tapia-Espinoza, 2025). همچنین، Yang و همکاران نشان دادند که محیط‌های سازمانی حمایت‌کننده می‌توانند تسهیم دانش را در میان اعضای هیئت علمی تقویت کنند و از این طریق رفتارهای نوآورانه را افزایش دهند (Yang et al., 2026). یافته حاضر همچنین با شواهد مربوط به نقش فرهنگ و مشارکت سازمانی در عملکرد کارکنان آموزش عالی همخوانی دارد (Cobrado & Prado, 2026).

فرهنگ سازمانی همچنین اثر مثبت و نسبتاً قوی بر هویت سازمانی داشت و این مسیر با ضریب ۰.۴۴۷ قوی‌ترین اثر مستقیم مثبت مدل بود. این نتیجه نشان می‌دهد ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای رفتاری حاکم بر دانشگاه نقش مهمی در شکل‌گیری احساس تعلق و همانندسازی اعضای هیئت علمی دارند. وقتی محیط سازمانی با ارزش‌های حرفه‌ای کارکنان سازگار باشد و آنان احساس کنند بخشی از یک جامعه دانشگاهی منسجم هستند، احتمال بیشتری دارد هویت خود را با سازمان پیوند دهند. یافته‌های Feng و همکاران نشان می‌دهد تجربه کارکنان از محیط دانشگاهی و روابط سازمانی از عوامل مهم شکل‌گیری هویت سازمانی در آموزش عالی خصوصی است (Feng et al., 2026). همچنین، مطالعات مربوط به رهبری هویتی و شناسایی سازمانی نشان می‌دهد که هویت کارکنان محصول تعامل میان پیام‌های مدیریتی و زمینه فرهنگی سازمان است (Battulga & Ganbold, 2026; Fardi et al., 2026).

یکی از برجسته‌ترین نتایج پژوهش، اثر مثبت و معنادار تسهیم دانش بر ظرفیت جذب بود. این رابطه با ضریب ۰.۳۹۸ یکی از قوی‌ترین مسیرهای مستقیم مدل محسوب شد. این یافته از منطق اصلی مفهوم ظرفیت جذب پشتیبانی می‌کند؛ زیرا کارکنان برای شناسایی، درک و کاربرد دانش جدید نیازمند دسترسی به منابع دانش و تعامل مستمر با دیگران هستند. تسهیم دانش موجب می‌شود اطلاعات پراکنده به دانش قابل دسترسی تبدیل شود و افراد بتوانند آن را با دانش پیشین خود تلفیق کنند. یافته حاضر با نتایج Martins و همکاران همسو است که نقش تسهیم دانش و ظرفیت جذب را در انتقال اثر رهبری به رفتار نوآورانه تأیید کردند (Martins et al., 2026). همچنین، Ali و همکاران نشان دادند که تسهیم دانش و ظرفیت جذب دو سازوکار مهم در تبدیل شرایط سازمانی به عملکرد نوآورانه کارکنان هستند (Ali et al., 2026). نتایج Li و همکاران نیز نشان می‌دهد ظرفیت جذب در تعامل پویا با فرایندهای تسهیم دانش شکل می‌گیرد و می‌تواند در طول زمان تغییر کند (C. R. Li et al., 2026). بنابراین، یافته حاضر جایگاه تسهیم دانش را به‌عنوان حلقه اصلی انتقال اثر در مدل تقویت می‌کند.

در مقابل انتظار نظری، هویت سازمانی اثر منفی و معناداری بر ظرفیت جذب داشت. این نتیجه یکی از یافته‌های متفاوت پژوهش است. اگرچه هویت سازمانی معمولاً با پیامدهای مثبت مانند تعهد، رفتار شهروندی، تلاش شغلی و تعلق مرتبط است (Luo et al., 2025; Polatcan et al., 2026)، هویت بسیار قوی ممکن است در برخی شرایط موجب افزایش وابستگی به الگوهای شناختی موجود، کاهش تمایل به پذیرش دانش بیرونی یا تقویت همسانی فکری شود. ظرفیت جذب مستلزم باز بودن نسبت به اطلاعات جدید و گاه ناهمسو با باورها و رویه‌های موجود است. در نتیجه، ممکن است اعضایی که به‌شدت با ساختارها و هویت موجود سازمان همانندسازی می‌کنند، نسبت به دانش خارجی یا تغییرات ناسازگار با الگوهای تثبیت‌شده مقاومت بیشتری نشان دهند. این تفسیر با دیدگاه‌های جدید درباره ماهیت چندوجهی همانندسازی سازمانی همخوان است؛ برای مثال، Fardi و همکاران نشان داده‌اند که نوع و کیفیت همانندسازی می‌تواند پیامدهای متفاوتی ایجاد کند و همانندسازی همیشه به‌صورت خطی و یکنواخت به نتایج مثبت منجر نمی‌شود (Fardi et al., 2026). بنابراین، اثر منفی مشاهده‌شده می‌تواند بیانگر آن باشد که هویت سازمانی زمانی بیشترین اثر مثبت را دارد که با گشودگی شناختی و تبادل دانش همراه باشد.

در تأیید این تفسیر، هویت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش داشت. این مسیر با ضریب ۰.۴۱۲ یکی از قوی‌ترین روابط مدل بود. اعضای هیئت علمی که احساس تعلق بیشتری به دانشگاه دارند، احتمالاً منافع سازمان را نزدیک‌تر به منافع خود تلقی می‌کنند و در نتیجه تمایل بیشتری به انتقال دانش و تجربه دارند. این نتیجه با مطالعاتی که هویت سازمانی را به رفتارهای همکاری و مشارکت پیوند داده‌اند همسو است (Luo et al., 2025; Pu & Wang, 2026). در نتیجه، اگرچه هویت سازمانی به‌طور مستقیم با ظرفیت جذب رابطه منفی داشت، مسیر غیرمستقیم آن از طریق تسهیم دانش می‌تواند اثر مثبتی ایجاد کند.

نتایج میانجی نیز این پیچیدگی را تأیید کردند. نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه رهبری مسئولیت‌پذیر و ظرفیت جذب معنادار نبود، که با عدم معناداری اثر رهبری مسئولیت‌پذیر بر تسهیم دانش سازگار است. در مقابل، مسیر فرهنگ سازمانی ← تسهیم دانش ← ظرفیت جذب مثبت و معنادار بود. این یافته نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی مطلوب زمانی به افزایش ظرفیت جذب منجر می‌شود که به رفتار واقعی تبادل دانش تبدیل شود. این نتیجه با پژوهش‌های پیشین درباره نقش واسطه‌ای تسهیم دانش میان شرایط سازمانی و پیامدهای دانشی و نوآورانه همسو است (Ali et al., 2026; Martins et al., 2026; Tapia-Espinoza, 2025).

اثرهای میانجی مبتنی بر هویت سازمانی برای هر دو متغیر رهبری مسئولیت‌پذیر و فرهنگ سازمانی منفی بودند. این نتیجه ناشی از همان اثر منفی هویت سازمانی بر ظرفیت جذب است. با وجود آنکه رهبری مسئولیت‌پذیر و فرهنگ سازمانی هویت سازمانی را تقویت می‌کنند، اگر هویت سازمانی مستقیماً به ظرفیت جذب متصل شود، مسیر حاصل منفی می‌شود. با این حال، تحلیل‌های زنجیره‌ای تصویر متفاوتی ارائه کردند. هر دو مسیر رهبری مسئولیت‌پذیر ← هویت سازمانی ← تسهیم دانش ← ظرفیت جذب و فرهنگ سازمانی ← هویت سازمانی ← تسهیم دانش ← ظرفیت جذب مثبت و معنادار بودند. این یافته نشان می‌دهد هویت سازمانی زمانی می‌تواند به ارتقای ظرفیت جذب کمک کند که ابتدا به رفتار دانشی، به‌ویژه تسهیم دانش، تبدیل شود. به عبارت دیگر، تعلق سازمانی به خودی خود تضمین‌کننده جذب دانش نیست؛ بلکه زمانی ارزش دانشی پیدا می‌کند که کارکنان این احساس تعلق را در قالب تعامل، تبادل و مشارکت شناختی بروز دهند.

در بخش تعدیلگری، اشتیاق کاری رابطه رهبری مسئولیت‌پذیر و ظرفیت جذب را در سطح تکمیلی ۱۰ درصد به‌صورت مثبت تعدیل کرد. این نتیجه نشان می‌دهد اعضای هیئت علمی دارای اشتیاق کاری بالاتر می‌توانند بهتر از شرایط ایجادشده توسط رهبران مسئولیت‌پذیر استفاده کنند و این منابع مدیریتی را به ظرفیت جذب تبدیل نمایند. این یافته با مطالعاتی همخوان است که اشتیاق کاری را سازوکاری برای تبدیل حمایت و رهبری به پیامدهای مثبت فردی معرفی کرده‌اند (Z. Li et al., 2026; Yaseen et al., 2025). همچنین، نتایج مطالعه چندملیتی Deroncele-Acosta و همکاران نشان داد شیوه‌های رهبری و جو سازمانی می‌توانند با میزان درگیری و اشتیاق اعضای هیئت علمی مرتبط باشند (Deroncele-Acosta et al., 2026). بنابراین، اشتیاق کاری ممکن است منابع روان‌شناختی لازم برای بهره‌برداری از فرصت‌های ایجادشده توسط رهبری مسئولیت‌پذیر را فراهم کند.

در مقابل، اشتیاق کاری رابطه فرهنگ سازمانی و ظرفیت جذب را به‌صورت منفی تعدیل کرد. به این معنا که در سطوح بالاتر اشتیاق کاری، اثر مثبت فرهنگ سازمانی بر ظرفیت جذب کاهش یافت. این نتیجه می‌تواند نشان‌دهنده نوعی اثر جایگزینی باشد. کارکنان دارای اشتیاق بالا ممکن است برای یادگیری و کسب دانش کمتر به شرایط فرهنگی بیرونی وابسته باشند، زیرا انگیزش، انرژی و درگیری حرفه‌ای خود آنان منبع مستقلی برای جست‌وجوی دانش و یادگیری فراهم می‌کند. در مقابل، در سطوح پایین‌تر اشتیاق کاری، فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده ممکن است نقش مهم‌تری در تحریک یادگیری و جذب دانش ایفا کند. مطالعات پیشین نشان داده‌اند اشتیاق کاری می‌تواند نحوه اثرگذاری شرایط محیطی و منابع سازمانی را تغییر دهد و صرفاً یک پیامد منفعل نیست (Cobrado & Prado, 2026; Z. Li et al., 2026). بنابراین، تعدیلگری منفی مشاهده‌شده لزوماً یک پیامد نامطلوب نیست، بلکه می‌تواند نشان‌دهنده کاهش وابستگی کارکنان بسیار مشتاق به حمایت فرهنگی سازمان باشد.

در مجموع، یافته‌ها نشان دادند ظرفیت جذب اعضای هیئت علمی حاصل برهم‌کنش پیچیده میان فرهنگ، رهبری، هویت، تسهیم دانش و اشتیاق کاری است. نقش مستقیم فرهنگ سازمانی و رهبری مسئولیت‌پذیر محدود بود، اما هر دو از طریق سازوکارهای واسطه‌ای توانستند به ظرفیت جذب مرتبط شوند. فرهنگ سازمانی به‌ویژه از طریق تسهیم دانش مسیر مؤثری برای افزایش ظرفیت جذب ایجاد کرد. رهبری مسئولیت‌پذیر نیز از طریق تقویت هویت سازمانی و سپس تسهیم دانش توانست اثر غیرمستقیم مثبت ایجاد کند. این الگو با دیدگاهی همسو است که ظرفیت جذب را نتیجه صرف منابع رسمی نمی‌داند، بلکه آن را محصول تبدیل منابع سازمانی به فرایندهای اجتماعی و دانشی می‌داند (Ali et al., 2026; Olson et al., 2026). به همین دلیل، در محیط‌های دانشگاهی، سرمایه‌گذاری صرف بر ساختارهای مدیریتی یا ارزش‌های فرهنگی بدون ایجاد تعاملات دانشی، احتمالاً برای توسعه ظرفیت جذب کافی نخواهد بود.

پژوهش حاضر با چند محدودیت همراه بود که باید در تفسیر یافته‌ها مدنظر قرار گیرد. نخست، طراحی مطالعه مقطعی بود و داده‌ها در یک مقطع زمانی گردآوری شدند؛ بنابراین، اگرچه مدل ساختاری امکان آزمون روابط نظری میان متغیرها را فراهم کرد، استنباط قطعی روابط علّی و بررسی تغییرات ظرفیت جذب در طول زمان امکان‌پذیر نیست. دوم، همه متغیرها از طریق پرسشنامه خودگزارشی و از یک منبع پاسخ‌دهی اندازه‌گیری شدند و با وجود آنکه آزمون تک‌عاملی هارمن شواهدی از سوگیری شدید روش مشترک نشان نداد، احتمال باقی‌ماندن بخشی از خطای ناشی از روش مشترک را نمی‌توان کاملاً حذف کرد. سوم، جامعه پژوهش به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی عراق محدود بود و تفاوت‌های ساختاری، فرهنگی و مدیریتی میان نظام‌های آموزش عالی ممکن است تعمیم نتایج به سایر کشورها یا سازمان‌های غیرآموزشی را محدود کند. چهارم، برخی متغیرهای زمینه‌ای مانند نوع دانشگاه، رشته تحصیلی، مرتبه علمی، ساختار دانشکده، میزان استقلال حرفه‌ای و سبک مدیریت دانش به‌عنوان متغیرهای کنترل وارد مدل نشدند. در نهایت، اثر منفی هویت سازمانی بر ظرفیت جذب و تعدیلگری منفی اشتیاق کاری در رابطه فرهنگ سازمانی و ظرفیت جذب نشان می‌دهد ممکن است سازوکارهای پیچیده‌تری در مدل وجود داشته باشد که در طراحی حاضر مستقیماً اندازه‌گیری نشده‌اند.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده از طرح‌های طولی استفاده کنند تا تغییرات ظرفیت جذب، هویت سازمانی، تسهیم دانش و اشتیاق کاری در طول زمان بررسی و ترتیب زمانی روابط میان متغیرها روشن‌تر شود. همچنین، استفاده از طرح‌های چندمنبعی، مانند ترکیب ارزیابی اعضای هیئت علمی، مدیران گروه‌ها و شاخص‌های عینی عملکرد دانشی، می‌تواند وابستگی به داده‌های خودگزارشی را کاهش دهد. بررسی مدل حاضر در دانشگاه‌های کشورهای مختلف و مقایسه دانشگاه‌های دولتی و خصوصی می‌تواند نقش زمینه نهادی را آشکار سازد. توصیه می‌شود در مطالعات بعدی، هویت سازمانی به‌صورت چندبعدی یا غیرخطی بررسی شود تا مشخص شود آیا سطوح بسیار بالای همانندسازی می‌تواند با بسته‌شدن شناختی یا کاهش پذیرش دانش خارجی همراه باشد. همچنین، تحلیل نقش متغیرهایی مانند امنیت روان‌شناختی، اعتماد بین‌فردی، خودکارآمدی یادگیری، حمایت سازمانی ادراک‌شده، استقلال شغلی و فرهنگ یادگیری می‌تواند به توضیح بهتر روابط موجود کمک کند. بررسی

مدل‌های میانجی زنجیره‌ای پیچیده‌تر، استفاده از تحلیل چندگروهی بر اساس جنسیت، سابقه خدمت، مرتبه علمی یا نوع دانشگاه و آزمون روابط غیرخطی میان اشتیاق کاری و ظرفیت جذب نیز می‌تواند مسیرهای جدیدی برای توسعه مدل فراهم کند.

برای مدیران دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود برنامه‌های توسعه ظرفیت جذب صرفاً بر آموزش فردی یا دسترسی به منابع اطلاعاتی متمرکز نباشد، بلکه بر ایجاد زیرساخت‌های واقعی تسهیم دانش تأکید شود. تشکیل اجتماعات حرفه‌ای، گروه‌های پژوهشی بین‌رشته‌ای، جلسات انتقال تجربه، سامانه‌های اشتراک دانش، برنامه‌های منتورینگ و مشوق‌های مشارکت علمی می‌تواند به تبدیل دانش فردی به منابع قابل استفاده جمعی کمک کند. مدیران دانشگاهی همچنین باید رهبری مسئولیت‌پذیر را از سطح ارزش‌های اعلامی به رفتارهای قابل مشاهده مانند پاسخ‌گویی، انصاف، شفافیت، مشارکت دادن اعضای هیئت علمی و توجه به منافع آنان منتقل کنند. تقویت هویت سازمانی نیز باید با احتیاط انجام شود؛ هدف نباید صرفاً افزایش وابستگی عاطفی به سازمان باشد، بلکه لازم است تعلق سازمانی با گشودگی نسبت به ایده‌های جدید، یادگیری بین‌دانشگاهی و پذیرش دانش بیرونی همراه شود. همچنین، با توجه به نقش اشتیاق کاری، دانشگاه‌ها می‌توانند از طریق افزایش استقلال حرفه‌ای، معنادارکردن فعالیت‌های علمی، کاهش موانع اداری و فراهم‌کردن فرصت رشد، انرژی و درگیری حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را افزایش دهند. در عین حال، یافته تعدیلگری منفی فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد سیاست‌های یکسان برای همه کارکنان ممکن است کارآمد نباشد؛ اعضای هیئت علمی دارای اشتیاق بالا ممکن است بیش از حمایت عمومی فرهنگی به فرصت‌های استقلال، نوآوری و دسترسی به منابع پیشرفته نیاز داشته باشند، در حالی که کارکنان با اشتیاق پایین‌تر احتمالاً از محیط فرهنگی حمایتی، ارتباطات قوی‌تر و مداخلات انگیزشی بیشتری بهره خواهند برد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین 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.

Extended Abstract

Introduction

In knowledge-intensive organizations, employees' capacity to recognize, assimilate, transform, and apply new knowledge has become an important determinant of adaptability, innovation, and sustained organizational effectiveness. This capability, commonly conceptualized as absorptive capacity, is particularly important in higher education institutions, where faculty members continuously interact with new scientific information, emerging technologies, changing pedagogical approaches, and increasingly complex organizational demands. In universities, absorptive capacity is not merely an individual cognitive attribute; rather, it develops through the interaction of organizational conditions, leadership practices, social relationships, and knowledge processes. Recent research in research universities has shown that absorptive capacity is influenced by training, trust, and the institutional ability to integrate new analytical resources into existing routines (Olson et al., 2026). Other evidence suggests that absorptive capacity is dynamic and may increase or decline depending on employees' exposure to new technologies and the quality of knowledge-sharing processes accompanying such exposure (C. R. Li et al., 2026).

Organizational culture constitutes one of the major contextual factors that can facilitate or constrain absorptive capacity. A culture characterized by collaboration, trust, learning, openness, and knowledge exchange can encourage employees to seek new information, communicate expertise, and integrate external knowledge into existing work practices. Previous research has shown that organizational culture can influence organizational outcomes through knowledge-sharing and knowledge-creation processes (Tapia-Espinoza, 2025). In higher education settings, organizational culture has also been associated with employee motivation, engagement, and work performance, indicating that cultural conditions shape the extent to which employees become psychologically and behaviorally involved in organizational activities (Cobrado & Prado, 2026). Accordingly, organizational culture may affect absorptive capacity both directly and indirectly through mechanisms that promote knowledge exchange and stronger organizational attachment.

Responsible leadership represents another important organizational antecedent. Unlike leadership approaches that focus primarily on performance and control, responsible leadership emphasizes ethical conduct, accountability, stakeholder consideration, dialogue, fairness, and sustainable decision-making. Evidence from higher education in developing countries indicates that responsible leadership is particularly relevant in contexts where universities must respond simultaneously to academic, social, ethical, and institutional expectations (Islam et al., 2025). Research has also linked responsible leadership with sustainable performance and innovation in universities (Masyhuri et al., 2026). However, the consequences of responsible leadership may not always occur through direct effects. Prior studies have suggested that leadership often operates through psychological and social mechanisms such as organizational identification, social identity, gratitude, and intrinsic motivation (Luo et al., 2025; Polatcan et al., 2026; Pu & Wang, 2026). A broader review of responsible leadership research similarly indicates that mediating processes are central to explaining how responsible leadership produces employee outcomes (Matos et al., 2025).

Knowledge sharing is one of the most plausible mechanisms linking organizational conditions to absorptive capacity. Employees cannot fully exploit new knowledge unless information, experience, and expertise circulate across interpersonal and organizational boundaries. In academic settings, knowledge sharing may occur through research collaboration, teaching exchanges, mentoring, informal consultation, and cross-disciplinary interaction. Recent evidence shows that knowledge sharing contributes to innovative work behavior among university lecturers (Yang et al., 2026), while departmental boundaries can significantly shape the flow of knowledge among organizational members (Liu et al., 2026). Other studies have shown that knowledge sharing and absorptive capacity jointly mediate the effects of leadership and governance conditions on innovative performance (Ali et al., 2026; Martins et al., 2026). These findings suggest that knowledge sharing may constitute an essential pathway through which organizational culture and leadership affect faculty members' capacity to acquire and use new knowledge.

Organizational identification is another relevant mediator because employees who define themselves in terms of their organizational membership are more likely to align their goals with those of the organization and engage in cooperative behaviors. Organizational identification is shaped by managerial ethics, organizational signals, leadership behavior, and employees' experiences within the institution (Battulga & Ganbold, 2026; Feng et al., 2026). In higher education, academic leaders have been found to influence faculty members' organizational identification (Gümüş & Gümüş, 2026). Identity-oriented leadership can also affect broader work-related attitudes through organizational identification (Fardi et al., 2026). These findings imply that organizational identification may transfer the effects of responsible leadership and organizational culture to knowledge-related outcomes, although such effects may depend on whether identification encourages openness and collaboration rather than excessive attachment to established organizational routines.

Work engagement may further shape these relationships. Work engagement reflects vigor, dedication, and absorption in work and can influence the extent to which employees actively use organizational resources. Studies in higher education have shown that leadership practices and organizational climate are associated with faculty engagement (Deroncele-Acosta et al., 2026), while academic leadership can influence organizational commitment through work engagement (Yaseen et al., 2025). Work engagement has also been identified as an important mechanism in the relationship between leadership, perceived organizational support, and positive faculty outcomes (Z. Li et al., 2026). Thus, work engagement may not only operate as an outcome of supportive organizational conditions but may also modify the strength of the relationship between organizational resources and absorptive capacity.

Despite these developments, there remains limited evidence from integrated models that simultaneously examine organizational culture and responsible leadership as antecedents, knowledge sharing and organizational identification as mediators, and work engagement as a moderator of employee absorptive capacity, particularly in higher education institutions in developing-country contexts. Therefore, the present study aimed to model the effects of organizational culture and responsible leadership on faculty members' absorptive capacity in Iraqi higher education institutions by testing the mediating roles of knowledge sharing and organizational identification and the moderating role of work engagement.

Methods and Materials

This applied study employed a descriptive-correlational, cross-sectional survey design. The statistical population consisted of faculty members employed in public and private universities and higher education institutions across different regions of Iraq. Because of the geographic dispersion of the target population, multistage cluster sampling was used. Universities and higher education institutions were first treated as the main clusters, followed by the selection of academic units and eligible faculty members. The minimum required sample size was estimated at 384 based on Cochran's formula for a large population at a 95% confidence level. To compensate for nonresponse and unusable questionnaires, 500 questionnaires were planned for distribution. A total of 403 responses were received. After data screening, 13 questionnaires were excluded because of completely uniform response patterns and one duplicate response was removed. Consequently, 389 valid questionnaires were retained for the final analysis.

Data were collected in 2026 using a structured questionnaire. The instrument consisted of demographic items and 42 items measuring six constructs. Responsible leadership was assessed with six items, organizational culture with nine items, organizational identification with five items, knowledge sharing with five items, absorptive capacity with eight items, and work engagement with nine items. All construct items were measured on a five-point Likert scale ranging from 1, strongly disagree, to 5, strongly agree. Higher scores indicated higher perceived levels of the corresponding construct.

Descriptive analyses were conducted using SPSS. Structural equation modeling based on partial least squares was performed in SmartPLS. The analysis proceeded in two stages. First, the measurement model was

evaluated using indicator loadings, Cronbach's alpha, rho_A, composite reliability, average variance extracted, and discriminant validity. Second, the structural model was assessed using inner VIF values, path coefficients, t statistics, p values, R^2, f^2, and SRMR. Bootstrapping with 5,000 resamples was used to test direct, indirect, and interaction effects. A significance level of 0.05 was used as the primary criterion, while 0.10 was considered as a supplementary threshold for marginal effects. Harman's single-factor test was also conducted to assess common method bias.

Findings

The descriptive results showed that the mean scores of all six constructs exceeded the midpoint of the five-point scale. Work engagement had the highest mean (M=4.1617, SD=0.62183), followed by organizational identification (M=4.0853, SD=0.79439), knowledge sharing (M=4.0406, SD=0.59853), and absorptive capacity (M=4.0247, SD=0.53674). Responsible leadership (M=3.7708, SD=0.81383) and organizational culture (M=3.5610, SD=0.76831) were lower than the other constructs but remained above the scale midpoint. Harman's single-factor test indicated that the first unrotated factor accounted for 35.104% of the total variance, which was below the 50% threshold. Therefore, no evidence of severe common method bias was observed.

The measurement model demonstrated acceptable reliability and validity. Most indicator loadings were above 0.708. Three indicators had slightly lower loadings: AC1=0.685, AC2=0.671, and WE9=0.678. These indicators were retained because their corresponding constructs demonstrated satisfactory reliability and convergent validity. Cronbach's alpha values ranged from 0.848 to 0.924, composite reliability ranged from 0.892 to 0.937, and AVE ranged from 0.550 to 0.737. The Fornell–Larcker criterion also supported discriminant validity.

All inner VIF values were below 5, with the highest value equal to 2.322, indicating no serious multicollinearity. The structural model explained 47.6% of the variance in absorptive capacity, 29.7% of the variance in knowledge sharing, and 36.0% of the variance in organizational identification. The largest f^2 values were observed for work engagement on absorptive capacity (0.233), organizational culture on organizational identification (0.209), and knowledge sharing on absorptive capacity (0.200). The SRMR value for the saturated model was 0.061, whereas the estimated model had an SRMR of 0.101.

Regarding direct effects, responsible leadership did not significantly predict absorptive capacity (β=0.031, t=0.657, p=0.511) or knowledge sharing (β=0.040, t=0.662, p=0.508), but it significantly predicted organizational identification (β=0.219, t=3.805, p<0.001). Organizational culture did not directly predict absorptive capacity (β=0.061, t=1.139, p=0.255), but it positively predicted knowledge sharing (β=0.163, t=2.417, p=0.016) and organizational identification (β=0.447, t=7.686, p<0.001). Knowledge sharing had a positive and significant effect on absorptive capacity (β=0.398, t=6.911, p<0.001). Organizational identification had a significant but negative direct effect on absorptive capacity (β=-0.174, t=2.448, p=0.014), while its effect on knowledge sharing was positive and significant (β=0.412, t=7.538, p<0.001).

The indirect effect of responsible leadership on absorptive capacity through knowledge sharing was not significant (β=0.016, t=0.666, p=0.505). The indirect effect through organizational identification was negative and marginally significant at the 10% level (β=-0.038, t=1.901, p=0.057). Organizational culture had a positive significant indirect effect on absorptive capacity through knowledge sharing (β=0.065, t=2.235, p=0.025), whereas its indirect effect through organizational identification was negative and significant (β=-0.078, t=2.438, p=0.015).

Work engagement positively moderated the relationship between responsible leadership and absorptive capacity at the supplementary 10% level (β=0.109, t=1.887, p=0.059). In contrast, work engagement negatively moderated the relationship between organizational culture and absorptive capacity (β=-0.125, t=2.010, p=0.044). Two supplementary serial indirect effects were also significant. Responsible leadership affected absorptive capacity through organizational identification and knowledge sharing (β=0.036, t=2.501, p=0.012),

and organizational culture affected absorptive capacity through the same serial pathway (β=0.073, t=4.555, p<0.001).

Discussion and Conclusion

The findings indicate that absorptive capacity among faculty members is shaped more strongly by indirect knowledge and identity mechanisms than by the direct effects of organizational culture and responsible leadership. Neither responsible leadership nor organizational culture directly predicted absorptive capacity, suggesting that favorable leadership and cultural conditions alone are insufficient to enhance faculty members' ability to absorb and apply new knowledge. Their influence appears to depend on whether these organizational resources are converted into stronger identification and, more importantly, active knowledge-sharing behavior.

Knowledge sharing emerged as a central mechanism in the model. It had a strong positive effect on absorptive capacity and mediated the relationship between organizational culture and absorptive capacity. This result suggests that a supportive organizational environment contributes to absorptive capacity primarily when it encourages faculty members to exchange expertise, experiences, and information. The significant serial indirect effects further reinforce this interpretation, showing that both responsible leadership and organizational culture can enhance absorptive capacity when they first strengthen organizational identification and then promote knowledge sharing.

The negative direct effect of organizational identification on absorptive capacity is particularly noteworthy. Although stronger identification may enhance belonging and cooperation, excessive attachment to existing organizational norms may reduce openness to unfamiliar or externally generated knowledge. The positive path from organizational identification to knowledge sharing, however, shows that identification can still contribute constructively when it is translated into collaborative behavior. Thus, organizational identification appears to have a dual role: it may restrict openness when operating directly, yet enhance absorptive capacity when it encourages knowledge exchange.

Work engagement also changed the way organizational conditions translated into absorptive capacity. Higher work engagement strengthened the relationship between responsible leadership and absorptive capacity, indicating that engaged faculty members may be better able to benefit from responsible leadership. By contrast, work engagement weakened the relationship between organizational culture and absorptive capacity. This may indicate a substitution effect, whereby highly engaged faculty members rely less on cultural support because their internal motivation and involvement already stimulate learning and knowledge acquisition.

Overall, the study demonstrates that absorptive capacity in higher education should be understood as the outcome of an interconnected system of organizational, social, and motivational processes rather than as a direct consequence of leadership or culture. The results particularly highlight knowledge sharing as the key mechanism through which organizational conditions are converted into stronger absorptive capacity. Accordingly, universities seeking to strengthen faculty members' absorptive capacity should not limit their efforts to promoting desirable leadership styles or cultural values; they should also create concrete mechanisms for knowledge exchange, reinforce constructive forms of organizational identification, and develop work conditions that sustain faculty engagement.

References

Ali, I., Almasabi, S. S., Aslam, M. S., Mohanty, J., D'Angelo, E., & Meissner, D. (2026). Does corporate governance improve employees' innovative performance? A knowledge sharing and absorptive capacity perspective. *Journal of Knowledge Management*, *30*(6), 2238-2264. https://doi.org/10.1108/JKM-07-2025-0956

Battulga, A., & Ganbold, A. B. (2026). How organizational identification is formed: Organizational signals and managerial ethics. *International Journal of Organizational Leadership*, *15*(1), 30-50. https://doi.org/10.33844/ijol.2026.60543

Cobrado, A., & Prado, N. (2026). Motivation, organizational culture, engagement, and work performance of employees in private higher education institutions. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, *54*(6), 791-826. https://doi.org/10.70838/pemj.540605

Deroncele-Acosta, A., Jiménez-Chumacero, R. V., Norabuena-Figueroa, R. P., Mejia-Valcarcel, G. J., Maldonado-Leyva, H. W., & Blas-Cerda, E. C. (2026). Leadership practices, organizational climate, and faculty engagement in higher education: A multinational study. *Frontiers in Education*, *11*, 1823247. https://doi.org/10.3389/feduc.2026.1823247

Fardi, M., Kratzer, B. E., Avanzi, L., & van Dick, R. (2026). Identity leadership predicts career calling via organizational identification: Evidence from Iran, Italy, and Germany and the moderating role of ambivalent identification. *Frontiers in Organizational Psychology*, *4*, 1772344. https://doi.org/10.3389/forgp.2026.1772344

Feng, X., Jamaluddin, R., & Puad, M. H. M. (2026). Organizational identification of teachers in private higher education: Insights from a mixed-methods study. *Journal of Institutional Research South East Asia*, *24*(1), 271-297.

Gümüş, H. G., & Gümüş, T. B. (2026). The impact of academic leaders on faculty members' organizational identification: A study of non-profit private universities in Istanbul. *Erciyes University Journal of the Faculty of Economics & Administrative Sciences*(73), 169-179. https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.1789309

Islam, M. S., Fujimoto, Y., Haque, A., & Uddin, M. J. (2025). Responsible leadership in higher education in developing countries. *Higher Education*, *89*(2), 465-485. https://doi.org/10.1007/s10734-024-01231-z

Li, C. R., Lv, B., Wang, C., & Lin, C. J. (2026). From boost to decline: How AI exposure shapes short-term absorptive-capacity dynamics during onboarding and knowledge sharing. *Acta Psychologica*, *266*, 106790. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106790

Li, Z., Liu, L., & Lin, Y. (2026). Transformational leadership and teacher resilience in Chinese universities: The chain mediating role of perceived organisational support and work engagement. *PLoS One*, *21*(5), e0350574. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0350574

Liu, J., & Pimchangthong, D. (2025). Investigating the relationship between leadership styles and employee innovation behavior in Thai private universities. *Educational process: international journal*, *17*, e2025353. https://doi.org/10.22521/edupij.2025.17.353

Liu, Y., Pu, J., Chen, Y., Qiu, L., & Cheng, H. K. (2026). Departmental boundaries and knowledge sharing in corporate online communities. *Information Systems Research*, *37*(1), 294-314. https://doi.org/10.1287/isre.2023.0086

Luo, J., Ng, L. P., & Choong, Y. O. (2025). The effect of responsible leadership on organizational citizenship behavior: Double mediation of gratitude and organizational identification. *BMC psychology*, *13*, 6. https://doi.org/10.1186/s40359-024-02337-w

Martins, J. N., Mata, P. N., Correia, A. B., Mata, M. N., & Haider, S. A. (2026). Impact of participative leadership on employee innovative work behavior through mediating role of knowledge sharing attitude and absorptive capacity. *International Journal of Innovation and Technology Management*, *23*(4), 1-28. https://doi.org/10.1142/S0219877026500100

Masyhuri, M., Pradana, H. A., Gienardy, M., & Wibisono, A. (2026). Responsible leadership for sustainable performance: A study of green orchestration innovation in Indonesian universities. *Journal of Applied Research in Higher Education*, *18*(5), 1488-1502. https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2024-0599

Matos, H., dos Santos, N. R., Pais, L., de Sousa, B., & Vasconcelos, F. (2025). Empirical research on responsible leadership: A literature review. *School Leadership & Management*, *45*(1), 7-29. https://doi.org/10.1080/13632434.2024.2433467

Olson, T. H., Hong, S., & Renn, K. A. (2026). Training, trust, and terabytes: Absorptive capacity for data analytics at research universities. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, *63*(1), 73-88. https://doi.org/10.1080/19496591.2025.2505852

Polatcan, M., Boğan, E., & Bellibaş, M. Ş. (2026). Responsible school leadership and teacher work effort: The mediating roles of teacher identification and intrinsic motivation. *Journal of Professional Capital and Community*, *11*(2), 213-234. https://doi.org/10.1108/JPCC-12-2024-0204

Pu, H., & Wang, Y. (2026). How responsible leadership strengthens the path from task interdependence to social identity and job performance. *International Journal of Organizational Leadership*, *15*(1), 75-95. https://doi.org/10.33844/ijol.2026.60545

Tapia-Espinoza, N. J. (2025). Organizational culture and legitimacy: Mediation of the process of knowledge sharing and knowledge creation. *Cogent Business & Management*, *12*(1), 2583742. https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2583742

Yang, Y., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., & Yang, Q. (2026). The synergy of organizational justice, knowledge sharing and innovative work behavior among university lecturers. *Acta Psychologica*, *267*, 107047. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.107047

Yaseen, U., Idrees, R. N., Shakil, M. H., Haider, S. Z., & Khalil, J. (2025). Influence of academic leadership on organizational commitment of faculty members in private sector universities: Mediating role of work engagement. *Quality Assurance in Education*, *33*(1), 17-30. https://doi.org/10.1108/QAE-04-2024-0072