



University of
Sistan and Baluchestan



Iranian Academy of
Management Sciences

The Impact of Temporal Leadership on Innovative Work Behavior with the Moderating Role of Innovation Passion

Reza Sepavand¹, Mohammad Jalali^{2*}

¹. Full Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Management, Lorestan University, Khorram Abad, Lorestan, Iran

². Ph.D in Public Administration - Organizational Behavior, Faculty of Economics and Management, Lorestan University, Khorram Abad, Lorestan, Iran. (Corresponding Author). E-mail: jalali.mo@fc.lu.ac.ir

Extended Abstract

Abstract

In today's dynamic organizational landscape _ characterized by persistent time pressures, structural complexities, and resource constraints _ the synergy among effective leadership, time management, and leveraging employees' innovative potential holds strategic significance. This study aimed to examine the effect of temporal leadership on innovative work behavior and to clarify the moderating role of innovation enthusiasm. Conducted within the positivist paradigm using a quantitative, cross-sectional design, the research employed a researcher-developed questionnaire. The statistical population consisted of employees of the Imam Khomeini Relief Committee in Kurdistan Province (N = 321), from which 220 participants were selected using Cohen's formula and stratified random sampling. Instrument validity and reliability were confirmed through factor loadings, composite reliability, Cronbach's alpha, content validity indices (CVR and CVI), convergent validity (AVE), and discriminant validity (HTMT). Data analysis using partial least squares structural equation modeling (PLS- SEM) indicated that temporal leadership has a positive and significant effect on innovative work behavior ($\beta = 0.312$, $p < 0.005$). Furthermore, innovation enthusiasm significantly moderates and strengthens this relationship ($\beta = 0.406$, $p < 0.001$). ANOVA results showed that managers, employees aged 31–40 years, and those with a master's degree or higher exhibit, respectively, the highest levels of temporal leadership, innovation enthusiasm, and innovative work behavior. Grounded in resource conservation theory and social exchange theory, the findings highlight the synergistic impact of temporal leadership and innovation enthusiasm in enhancing innovative work behavior and adapting managerial models to motivational and demographic

attributes. The study's novelty lies in integrating temporal analysis with a motivational dimension in a mission-driven context.

Introduction

Innovation has emerged as a decisive capability for sustaining organizational adaptability, efficiency, and value creation, particularly in public sector entities where responsiveness to citizens' needs is often challenged by regulatory constraints and resource limitations. Within this environment, innovative work behavior—encompassing idea generation, promotion, and implementation—serves as a critical driver for performance and service quality improvements. Leadership is central to cultivating such behaviors, and temporal leadership, which emphasizes synchronizing task sequences, foreseeing obstacles, and regulating workload, has gained recognition as a means of structuring work in ways that facilitate innovation. Temporal leadership not only organizes processes but also buffers the detrimental effects of time scarcity on creativity. However, its influence is not uniform across individuals; personal dispositions, such as innovation enthusiasm—the intrinsic motivation to engage with novel ideas and solutions—can amplify or weaken its impact. This study addresses this theoretical and empirical gap by exploring a moderated relationship between temporal leadership and innovative work behavior, thereby linking leadership processes with motivational constructs in a nuanced manner.

Case study

The empirical context selected for this investigation is the Imam Khomeini Relief Committee of Kurdistan Province, a mission-driven organization committed to social welfare and poverty alleviation. Operating within a constrained budgetary and bureaucratic framework, the organization serves as an ideal setting for examining the role of temporal leadership in harnessing limited resources for innovative outcomes. The diversity of functions, ranging from administrative support to field operations, imposes high variability in task demands and temporal coordination requirements. Furthermore, substantial demographic diversity among employees, including different age groups, educational backgrounds, and hierarchical positions, provided a robust basis for analyzing how temporal leadership and innovation enthusiasm interact across organizational layers. These features made the case both analytically rich and practically relevant for understanding the dynamics of innovation in resource-restricted environments.

Materials and Methods

Adhering to a positivist epistemology and a deductive approach, this study employed a quantitative, descriptive-explanatory, and cross-sectional methodology. Data were collected using a structured researcher-developed questionnaire, whose dimensions were adapted from established scales: temporal leadership (three dimensions from Zhang et al., 2021), innovation

enthusiasm (three dimensions from Ritwatthanavanich et al., 2021), and innovative work behavior (four dimensions from Srirahayu et al., 2023). The first part of the questionnaire captured demographic attributes, while the second comprised 33 five-point Likert items. Content validity was verified through expert review (four academics, two senior managers, and two organizational experts), yielding CVR values between 0.77 and 0.94 and CVI values between 0.81 and 0.95, exceeding standard thresholds. Convergent validity ($AVE > 0.5$) and discriminant validity ($HTMT < 0.9$) were confirmed, while reliability was established with composite reliability and Cronbach's alpha values above 0.7. Sampling was guided by Cohen's formula, selecting 220 respondents from a population of 321 through stratified random sampling. Analytical procedures involved PLS-SEM using SmartPLS to test hypothesized relationships, supplemented by ANOVA in SPSS to explore demographic differences. Structural model fit was assessed via path significance (Z -values > 1.96), coefficient of determination ($R^2 = 0.338$ for innovative work behavior), effect sizes ($f^2 = 0.156$ for temporal leadership and 0.357 for the interaction effect), predictive relevance ($Q^2 = 0.366$), and overall model fit ($GoF = 0.521$). Ethical considerations—including voluntary participation, informed consent, anonymity, and neutrality during data collection—were observed rigorously.

Discussion and Results

Statistical analysis confirmed that temporal leadership significantly predicts innovative work behavior, validating Hypothesis 1. Leaders who effectively coordinate task priorities, ensure alignment of team schedules, and adapt to time-sensitive contingencies foster environments conducive to creative behaviors and their implementation. The moderating role of innovation enthusiasm, supported by Hypothesis 2, revealed that individuals with higher intrinsic motivation towards innovation respond more strongly to temporal leadership, leveraging structured coordination to expand idea generation, advocacy, and application. ANOVA results uncovered notable demographic patterns: managers report superior temporal leadership, potentially due to formal authority combined with broader task oversight; employees aged 31–40, situated between early career exploration and later career consolidation, exhibit peak innovation enthusiasm; and higher educational attainment correlates positively with innovative work behavior, possibly reflecting advanced cognitive skills and greater exposure to problem-solving frameworks. These findings align with the Conservation of Resources Theory, in which temporal structuring functions as a resource preservation mechanism, and with Social Exchange Theory, wherein employees reciprocate structured, supportive leadership with proactive engagement in innovation.

Conclusion

This study enriches the literature on leadership and innovation by integrating a temporal process perspective with an individual motivational driver within the challenging operational conditions of a mission-driven organization. By demonstrating that temporal leadership not only directly fosters innovative work behavior but also interacts synergistically with innovation enthusiasm, the research underscores the necessity for managers to align temporal structuring with the motivational profiles of their teams. Practical implications suggest targeted leadership development programs emphasizing time coordination skills and initiatives to cultivate employees' intrinsic enthusiasm for innovation. The originality of the study lies in bridging temporal and motivational dimensions to produce a comprehensive model adaptable to organizations operating under tight deadlines, complex service delivery systems, and resource scarcity. These insights offer a pathway for public and non-profit sectors to stimulate innovation without compromising operational discipline, a balance increasingly vital in the evolving demands of the twenty-first century workplace.

Keywords: Temporal Leadership, Innovation Enthusiasm, Innovative Work Behavior, Imam Khomeini^(RA) Relief Committee; partial least squares structural equation modeling (PLS- SEM)

Article Type: Research Article

Cite this article: Sepavand, R., & Jalali, M. (2026). The Impact of Temporal Leadership on Innovative Work Behavior with the Moderating Role of Innovation Passion. *Public Management Researches*, 19 (72), 63-88. (In Persian)

DOI:10.22111/JMR.2026.53317.6437

Received: 22 Sep. 2025

Revised: 19 Nov. 2025

Accepted: 21 Apr. 2026

Published online: 22 June. 2026

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan



تأثیر رهبری زمانی بر رفتار کاری نوآورانه با نقش تعدیل‌گر اشتیاق نوآوری

رضا سپوند^۱ - محمد جلالی^{۲*}

۱. استاد تمام، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، لرستان، ایران.
۲. نویسنده مسئول، دکتری مدیریت دولتی - رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، لرستان، ایران. jalali.mo@fc.lu.ac.ir

چکیده

در بستر پویای سازمان‌های امروزی، که با فشارهای زمانی مستمر، پیچیدگی‌های ساختاری و محدودیت منابع روبه‌رو هستند، هم‌افزایی میان رهبری مؤثر، مدیریت زمان و بهره‌گیری از ظرفیت نوآورانه کارکنان، اهمیتی راهبردی دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر رهبری زمانی بر رفتار کاری نوآورانه و تبیین نقش تعدیل‌گر اشتیاق نوآوری انجام شد. مطالعه در چارچوب پارادایم اثبات‌گرایی، با رویکرد کمی و طرح مقطعی، و از طریق پرسشنامه محقق‌ساخته اجرا گردید. جامعه آماری کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(۵) استان کردستان (۳۲۱ = N) بود که از میان آن‌ها، ۲۲۰ نفر با بهره‌گیری از فرمول کوهن و نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روایی و پایایی ابزار با استفاده از بارهای عاملی، پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، شاخص‌های روایی محتوا (CVR) و CVI، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا (HTMT) تأیید شد. تحلیل داده‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) نشان داد رهبری زمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاری نوآورانه دارند ($\beta = 0.312, p < 0.005$) همچنین اشتیاق نوآوری، این رابطه را به‌طور معناداری تعدیل و تقویت می‌کند ($\beta = 0.406, p < 0.001$) تحلیل واریانس نشان داد گروه مدیران، طبقه سنی ۴۰-۳۱ سال و مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر به‌ترتیب بالاترین سطح رهبری زمانی، اشتیاق نوآوری و رفتار کاری نوآورانه را دارند. یافته‌ها با تلفیق نظریه‌های حفظ منابع و تبادل اجتماعی، بر هم‌افزایی رهبری زمانی و اشتیاق نوآوری برای ارتقای رفتار کاری نوآورانه و تطبیق مدل‌های مدیریتی با انگیزش و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی تأکید دارند. نوآوری پژوهش، تلفیق تحلیل زمانی و بُعد انگیزشی در بافت مأموریت‌محور است.

واژه‌های کلیدی: رهبری زمانی، اشتیاق نوآوری، رفتار کاری نوآورانه، کمیته امداد امام خمینی^(۵)، مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM)

استناد: سپوند، رضا؛ جلالی، محمد. (۱۴۰۵). تأثیر رهبری زمانی بر رفتار کاری نوآورانه با نقش تعدیل‌گر اشتیاق نوآوری، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۹(۷۲)، ۸۸-۶۳.

DOI:10.22111/JMR.2026.53317.6437



تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۳۱ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۰۸/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۰۱ تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۴/۰۱

نوع مقاله: علمی پژوهشی ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان حق مؤلف © نویسندگان

مقدمه

در چشم‌انداز تغییرات و رقابت معاصر، توانایی سازمان‌ها در سازگاری و خلق نوآوری، بیش از هر زمان دیگری به یک ضرورت حیاتی تبدیل شده است (Srirahayu et al., 2023; Demircioglu & Van der Wal, 2022). این ضرورت در بخش عمومی نیز به همان اندازه، و حتی در برخی زمینه‌ها به شکل برجسته‌تری، وجود دارد؛ چرا که سازمان‌های عمومی بایستی علاوه بر این که به نیازهای در حال تغییر شهروندان پاسخ دهند، بلکه مؤظف به رعایت محدودیت‌های قانونی، منابع محدود و فشارهای متعدد می‌باشند (Tran, 2024; Demircioglu & Van der Wal, 2022). در این میان، رفتار کاری نوآورانه^۱ به عنوان ظرفیتی فردی و جمعی برای معرفی، توسعه و اجرای ایده‌های نو، یکی از عوامل بهبود و تغییر در سازمان‌های معاصر است (Srirahayu et al., 2023; Ye et al., 2021). این گونه رفتارها علاوه بر بهبود بهره‌وری و کارایی، به ارتقای کیفیت خدمات، افزایش توان رقابت‌پذیری و خلق ارزش‌های پایدار نیز کمک می‌کند (Ye et al., 2021; Zhang et al., 2021). در بخش عمومی، برخلاف بخش خصوصی، بایستی بین ریسک‌پذیری و پاسخگویی عمومی حالت موازنه برقرار باشد (Sewsankar, 2024) که این امر، ایجاد و حفظ رفتارهای نوآورانه کارکنان را به فرآیندی پیچیده، چندبعدی و به شدت وابسته به شرایط سازمانی و مدیریتی بدل می‌سازد (Demircioglu & Van der Wal, 2022; Srirahayu et al., 2023). در چنین زمینه‌ای، نقش رهبری در شکل‌گیری رفتار کاری نوآورانه، جایگاه محوری پیدا می‌کند، زیرا رهبران از طریق هدایت ادراکات زمانی، تخصیص منابع، و مدیریت هماهنگی فعالیت‌ها، می‌توانند مسیر بروز و تثبیت رفتار نوآورانه را هموار یا مسدود نمایند (Zhang et al., 2021; Lyu et al., 2022). در میان انواع سبک‌های رهبری، رهبری زمانی^۲ به عنوان رویکردی که بر همسوسازی، هماهنگی و توالی صحیح فعالیت‌ها در راستای اهداف مشترک تأکید دارد، به‌طور خاص در مطالعات نوآوری مورد توجه قرار گرفته است (Duan et al., 2023; Lyu et al., 2022). این سبک رهبری از طریق همگام‌سازی فعالیت‌ها، پیش‌بینی موانع زمانی، و ایجاد نظم در توزیع بار کاری،

^۱. Innovative work behavior

^۲. Temporal Leadership

بستری را فراهم می‌کند که در آن، ایده‌های نو می‌توانند با حداقل اختلال و حداکثر کارآمدی پیش روند (Otto et al., 2024; Wang et al., 2024). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سبک رهبری زمانی نه تنها بر عملکرد نوآورانه تیم تأثیر دارد، بلکه از طریق سازوکارهایی نظیر سیستم‌های حافظه انتقالی و درگیری در فرآیند خلاقانه، منجر به ارتقای کیفیت و کمیت نوآوری می‌شود (Lyu et al., 2022; Duan et al., 2023). با این وجود، برخی مطالعات به آثار دوسویه یا حتی هزینه‌های پنهان این سبک رهبری اشاره کرده‌اند (Mei et al., 2025; Xiao et al., 2022). این تردیدها ضرورت توجه به نقش متغیرهای فردی که می‌توانند مسیر تاثیرگذاری رهبری زمانی را تغییر دهند، دو چندان می‌کند. یکی از این متغیرها که در سال‌های اخیر در کانون توجه پژوهشگران حوزه نوآوری قرار گرفته، اشتیاق نوآوری^۱ است؛ مفهومی که به انگیزش درونی و میل شدید فرد به مشارکت در فعالیت‌های نوآورانه اشاره دارد و با ابعادی چون علاقه شخصی، سرمایه‌گذاری هیجانی و تمایل به غلبه بر موانع شناخته می‌شود (Jing et al., 2022; Ye et al., 2021; Ritwattanavanich et al., 2021). به نظر می‌رسد اشتیاق نوآوری می‌تواند، اثرات مثبت رهبری زمانی را بر رفتار نوآورانه تقویت نماید یا در صورت فقدان آن، حتی در حضور شرایط زمانی مطلوب، مانع بروز نوآوری شود (Jing et al., 2022; Ritwattanavanich et al., 2021).

با این اوصاف، پژوهش‌های پیشین عمدتاً بر رابطه مستقیم میان رهبری زمانی و شاخص‌های نوآوری متمرکز بوده و کمتر به متغیر اشتیاق نوآوری کارکنان توجه کرده‌اند (Zhang et al., 2021; Duan et al., 2023; Xiao et al., 2022). از سوی دیگر، گرچه برخی مطالعات به بررسی اثرات مثبت و منفی رهبری زمانی پرداخته‌اند، اما بررسی این تاثیرگذاری در بستر سازمان‌های عمومی با ویژگی‌های فرهنگی، ساختاری و اجتماعی خاص - به‌ویژه در بستر سازمان‌های عمومی ایران - همچنان محدود و ناکافی است (Demircioglu & Van der Wal, 2022; Srirahayu et al., 2023; Mei et al., 2025). به رغم شواهد موجود، هنوز درک دقیقی از سازوکار و شرایط اثرگذاری رهبری زمانی بر رفتار کاری نوآورانه با لحاظ نقش کلیدی اشتیاق نوآوری شکل نگرفته است. در این میان، کمیته امداد امام خمینی^(۵) به عنوان یکی از گسترده‌ترین و اثرگذارترین نهادهای عمومی حمایتی

^۱ . Innovation Passion

در ایران، با وجود محدودیت منابع و ضرورت پاسخ‌گویی سریع به نیازمندان، بیش از هر مقطع دیگری به بهره‌گیری از راهکارهای نوآورانه وابسته است؛ شرایطی که این سازمان را به بستری مناسب برای اجرای پژوهش حاضر تبدیل کرده است. لذا، این پژوهش با هدف پر کردن شکاف موجود، به بررسی این پرسش محوری می‌پردازد که: آیا رهبری زمانی می‌تواند رفتار کاری نوآورانه کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(۵) را افزایش دهد و آیا اشتیاق نوآوری، این رابطه را تعدیل می‌کند؟

مبانی نظری

رهبری زمانی

یکی از عوامل کلیدی موفقیت در سازمان‌های امروزی، توانایی هماهنگ‌سازی فعالیت‌ها و مدیریت مؤثر زمان است (Duan et al., 2023; Demircioglu & Van der Wal, 2022). در چنین شرایطی، رهبری زمانی به‌عنوان یک سبک رهبری متمایز از طریق برنامه‌ریزی دقیق، نظارت مستمر و هماهنگی منابع، امورات کاری را متناسب با اهداف و در چارچوب محدودیت‌های زمانی، پیش می‌برد (Lyu et al., 2022; Zhang et al., 2021). به‌طور مفهومی، رهبری زمانی شامل مجموعه اقداماتی است که ضمن ساختاردهی توالی فعالیت‌ها، تعاملات و منابع را به‌گونه‌ای همسو می‌کند که بیشترین بهره‌وری زمانی و عملکردی حاصل شود (Xiao et al., 2022; Wang et al., 2024). این مفهوم با همراستا با نظریه‌های مدیریت زمان می‌تواند هم جنبه‌های مثبت چون ارتقای خلاقیت و نوآوری را ایجاد کند (Otto et al., 2024; Duan et al., 2023)، و هم در صورت افراط، پیامدهای منفی مانند فرسودگی یا کاهش ابتکار را به همراه داشته باشد (Mei et al, 2025; Wang et al, 2024). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تأثیر رهبری زمانی بر عملکرد و نوآوری تحت‌تأثیر عواملی مانند پیچیدگی دانش و هماهنگی زمانی تغییر می‌کند (Duan et al., 2023; Xiao et al., 2022). در پژوهش حاضر بر اساس چارچوب ژانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، رهبری زمانی دارای سه بعد می‌باشد (۱) اولویت‌بندی: که به توانایی رهبر در تنظیم و توالی فعالیت‌ها، تعیین چارچوب‌های زمانی و ضرب‌الاجل‌ها و جلوگیری از تداخل زمانی اشاره دارد؛ (۲) هماهنگی: که شامل تخصیص بهینه منابع و انرژی تیم و ایجاد همسویی میان اعضاست؛ و

^۱. Zhang

۳) حساسیت زمانی: که بیانگر پایش مستمر پیشرفت، شناسایی تاخیرها و اقدام اصلاحی به موقع می‌باشد.

اشتتیاق نوآوری

امروزه مزیت رقابتی سازمان‌ها، نه تنها در ایجاد و تداوم نوآوری بوده بلکه به عنوان عامل بقا نیز به‌شمار می‌آید (Srirahayu et al., 2023; Demircioglu & Van der Wal, 2022). در این میان، اشتتیاق نوآوری به‌عنوان یک گرایش عاطفی و انگیزشی پایدار، نقش اساسی در فعال‌سازی و جهت‌دهی رفتارهای نوآورانه ایفا می‌کند (Ye et al., 2021; Jing et al., 2022). پژوهشگران اشتتیاق نوآوری را تمایل عمیق و پایدار فرد برای کشف، اجرا و ترویج ایده‌های نو تعریف کرده‌اند که ریشه در انگیزش درونی دارد و به مشارکت فعال در فرآیند نوآوری منجر می‌شود (Ritwatthanavanich et al., 2021). در چارچوب نظریه تبادل اجتماعی، روابط میان رهبر و کارکنان بر مبنای اصل بازگشت و جبران متقابل شکل می‌گیرد؛ یعنی رفتارهای حمایتی و منصفانه رهبر، باعث شکل‌گیری احساس قدردانی و تعهد در کارکنان می‌شود که آنان را به کنش‌های فراتر از نقش رسمی سوق می‌دهد (Tran Pham & Nguyen Le, 2024). در بستر رهبری زمانی، این حمایت متقابل، بیشتر بروز پیدا می‌کند؛ زیرا رهبر با تنظیم عادلانه زمان، تسهیم فرصت‌ها و ایجاد توازن در فشارهای کاری، نوعی سرمایه اجتماعی مبتنی بر اعتماد و احترام فراهم می‌آورد. در نتیجه، کارکنان این سرمایه را از منظر تبادل روان‌شناختی پاسخ می‌دهند و آن را به انرژی هیجانی و انگیزشی برای نوآوری تبدیل می‌کنند. و لذا منابع اجتماعی حاصل از تعامل منصفانه رهبر (مانند احساس ارزشمندی و انسجام تیمی) به منابع شخصی (مانند اشتتیاق، خودکارآمدی و توجه شناختی) تبدیل می‌شود و این چرخه حفظ منابع، بنیان شکل‌گیری اشتتیاق نوآوری را فراهم می‌سازد (Ye et al., 2021; Wang et al., 2024). در پژوهش حاضر، با بررسی مطالعه (Ritwatthanavanich et al., 2021) سه بعد اصلی برای متغیر اشتتیاق نوآوری شناسایی شد، این انتخاب به دلیل پوشش هم‌زمان ابعاد شناختی، هیجانی و رفتاری متغیر اشتتیاق نوآوری می‌باشد، به‌طور عملیاتی عبارت‌اند از ۱) اشتتیاق به کشف: شامل تمایل به جستجوی ایده‌های بدیع است؛ ۲) اشتتیاق به اجرا: شامل تمایل به

پیاده‌سازی ایده‌ها در عمل می‌باشد؛ و (۳) اشتیاق به ترویج: شامل انگیزه برای انتشار و جلب حمایت برای پذیرش نوآوری است.

رفتار کاری نوآورانه

در سازمان‌ها، پویایی محیطی و پیچیدگی فزاینده وظایف، نیاز به نوآوری مستمر را به ضرورتی استراتژیک بدل کرده است (Jing et al., 2022; Demircioglu & Van der Wal, 2022). تحقق این نیاز نه تنها وابسته به منابع و فناوری، بلکه متکی به رفتار فعال کارکنان در خلق و پیاده‌سازی ایده‌های نو است (Ye et al., 2021T; ran Pham & Nguyen Le, 2024). در این چارچوب، رفتار کاری نوآورانه به عنوان مجموعه اقداماتی که فرد برای معرفی، توسعه و نهادینه‌سازی ایده‌های مفید انجام می‌دهد، شناخته می‌شود (Srirahayu et al., 2023). تبیین این رفتار در پیوند با الگوهای انگیزش درونی و ظرفیت جذب سازمانی صورت می‌گیرد، به طوری که حمایت رهبری و تعاملات اجتماعی غنی، چرخه خلق تا اجرای نوآوری را فعال می‌سازد (Wang et al., 2024; Lyu et al., 2022). با این حال، پیشینه پژوهشی حاکی از آن است که اثرگذاری این رفتار می‌تواند تحت تأثیر عواملی چون فشار زمانی، پیچیدگی دانش و شرایط فرهنگی دگرگون شود (Otto et al., 2024; Duan et al., 2023). در پژوهش حاضر بر مبنای مطالعه سریرهای^۱ و همکاران (۲۰۲۳)، تعداد پنج بعد اصلی برای رفتار کاری نوآورانه به شرح زیر شناسایی شد: (۱) تولید ایده (شناسایی و شکل‌دهی مفاهیم نو)، (۲) ترویج ایده (جلب حمایت و پذیرش ایده)، (۳) پیاده‌سازی ایده (تبدیل ایده به عمل مشخص)، (۴) اکتشاف (کاوش منابع و فرصت‌های نو)، (۵) بازخورد (اخذ و تحلیل بازخورد برای بهبود فرایند). این ابعاد به عنوان مکانیسم‌های عملیاتی، مسیر انتقال ایده به نوآوری پایدار را روشن می‌کنند (Ye et al., 2021; Srirahayu et al., 2023).

پیشینه پژوهش و توسعه فرضیه‌ها

رهبری زمانی به مثابه توان رهبر در سازمان‌دهی و ادراک موقعیت‌های زمانی، از منظر نظریه حفظ منابع (Hobfoll, 1989)، عامل صیانت و تقویت منابع روانی کارکنان محسوب می‌شود. هنگامی که رهبر زمان را به‌درستی مدیریت و توزیع می‌کند، محیطی شکل

^۱. Srirahayu

می‌گیرد که در آن کارکنان احساس کنترل، پیش‌بینی‌پذیری و امنیت روانی بیشتری دارند؛ این وضعیت، طبق ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)، موجب افزایش انرژی و انگیزش لازم برای بروز خلاقیت می‌شود. بنابراین، رفتار منصفانه و زمان‌محور رهبر از سوی کارکنان به‌مثابه سرمایه‌گذاری تلقی شده و با کنش متقابل اعتماد و تعهد پاسخ داده می‌شود (Demircioglu & Van der Wal, 2022). چنین مکانیسمی سبب می‌شود افراد در چرخه زمانی سازمان، در زمان‌های حساس، از ریسک‌های فکری استقبال کنند و خلاقیت را راهی برای بازپرداخت این سرمایه‌گذاری اجتماعی ببینند. یافته‌های جینگ^۱ و همکاران (۲۰۲۲) و اتو^۲ و همکاران (۲۰۲۴)، نیز مؤید این نکته است که مهارت رهبر در تنظیم توالی زمانی وظایف، ضمن تقویت خودکارآمدی نوآورانه، منابع شناختی لازم برای تولید ایده‌های تازه را فعال می‌سازد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت مؤثر زمان نه صرفاً جنبه سازمانی، بلکه نقش روان‌شناختی در ساختار انگیزشی رفتار نوآورانه دارد. بنابراین، فرضیه نخست پژوهش به شرح زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه ۱ (H1): رهبری زمانی دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار کاری نوآورانه می‌باشد.

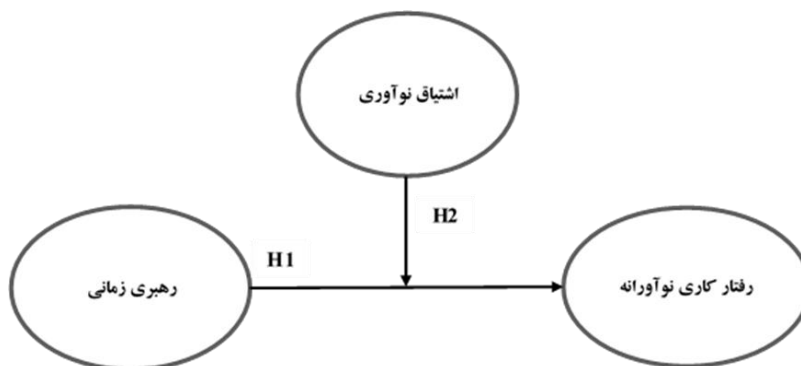
در چارچوب نظریه حفظ منابع، رهبران زمانی از طریق سازمان‌دهی مؤثر زمان و توجه به توالی‌های کاری، زمینه حفظ و بازتولید منابع روانی و شناختی کارکنان را فراهم می‌سازند (Nahum, 2025). این سازوکار می‌تواند هنگامی که اشتیاق نوآوری در سطح بالاتری قرار دارد، منجر به استفاده فعال‌تر از منابع زمان‌محور رهبر شود. افرادی که دارای اشتیاق بالا هستند، تمایل دارند تا انرژی و توجه خود را به کاوش راه‌حل‌های تازه معطوف کنند، زیرا هیجان‌های مثبت و درگیری شناختی آنان باعث می‌شود منابع فراهم‌شده توسط رهبر را به فرصت‌های نوآفرین تبدیل کنند (Xiao et al., 2022; Ye et al., 2021). در این دیدگاه، اشتیاق نوآوری نه تنها یک متغیر انگیزشی است، بلکه به‌مثابه تقویت‌کننده چرخه حفظ منابع عمل می‌کند؛ بدین معنا که رهبر، منابع زمانی و حمایتی را فراهم می‌کند و کارکنان دارای اشتیاق، این منابع را به رفتارهای خلاقانه، تبدیل می‌کنند. بر این اساس، در

۱. Jing

۲. Otto

سطح پایین‌تر اشتیاق، این چرخه ممکن است به صورت منفعل باقی بماند، اما در شرایطی که اشتیاق نوآوری بالا است، سازوکارهای شناختی و هیجانی به شکلی هم‌افزا عمل کرده و اثر رهبری زمانی را بر رفتار کاری نوآورانه تشدید می‌کنند (Wang et al., 2024; Jing et al., 2022). این منطق بیانگر نقش رهبری زمانی به‌عنوان فراهم‌آورنده منابع و اشتیاق نوآوری به‌عنوان عامل تبدیل منابع به نوآوری است. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۲ (H2): اشتیاق نوآوری، تأثیر رهبری زمانی بر رفتار کاری نوآورانه را تعدیل می‌کند.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با رویکردی اثبات‌گرایانه، قیاسی و کمی، به بررسی روابط علت و معلولی بین متغیرها می‌پردازد. از نظر استراتژی، یک مطالعه توصیفی-تبیینی است که ضمن توصیف وضعیت موجود، به تبیین روابط علی، می‌پردازد. از حیث بازه زمانی، مقطعی است و داده‌ها در یک بازه زمانی مشخص جمع‌آوری شده‌اند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(۵) استان کردستان در سال ۱۴۰۴ به تعداد ۳۲۱ نفر است. انتخاب این سازمان به عنوان بستر پژوهش، به دلیل مأموریت‌های عام‌المنفعه، ارتباط با گروه‌های متعدد ذی‌نفع، و وابستگی به ترکیبی از منابع دولتی و مردمی است که، بستری منحصر به فرد برای مطالعه این روابط فراهم می‌آورند. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای

بوده و برای تعیین حجم نمونه، از روش کوهن^۱ بر اساس برنامه برخط محاسبه‌گر اندازه نمونه برای مدل‌های معادلات ساختاری^۲ با شاخص‌های ورودی (اندازه اثر ۰/۱، توان آزمون ۰/۸، تعداد متغیرهای مکنون ۱۱ مورد و تعداد متغیرهای مشاهده‌پذیر ۳۳ مورد و خطای قابل قبول ۰/۰۵) استفاده گردید که حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۲۰۰ نفر محاسبه شد، همچنین مطابق رویه‌های متداول تحقیقات پیمایشی (Hair et al., 2017; Dillman et al., 2014)، به صورت احتیاطی ۱۰ درصد به حجم نمونه افزوده شد؛ هرچند که در نهایت تمامی پرسشنامه‌ها (۲۲۰ مورد) بازگردانده شد. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته است که ابعاد متغیرها با بررسی محتوای علمی مطالعه ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)، برای رهبری زمانی (سه بعد)، مطالعه ریتواتان‌آوانیچ^۳ و همکاران (۲۰۲۱) برای اشتیاق نوآوری (سه بعد)، و مطالعه سریراهایو و همکاران (۲۰۲۳) برای رفتار کاری نوآورانه (چهار بعد) شناسایی و استخراج گردید. بخش اول پرسشنامه به اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان (شامل: جنسیت، سابقه کاری، طبقه سنی، نوع استخدام، پست سازمانی و مدرک تحصیلی) اختصاص داشت که در جدول ۱ گزارش شده است. بخش دوم و اصلی پرسشنامه شامل ۳۳ گویه بود که بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از ۱ = بسیار کم تا ۵ = بسیار زیاد) سنجش شدند. روایی محتوایی نسخه اولیه پرسشنامه توسط ۸ نفر از خبرگان - چهار استاد مدیریت از دانشگاه، دو مدیر ارشد و دو کارشناس باسابقه از سازمان مورد مطالعه - بررسی شد که پس از اعمال اصلاحات لازم بر اساس نظرات خبرگان، مقادیر CVR^۴ گویه‌ها بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۴ محاسبه شد که بزرگتر از ۰/۷۵ بوده و مورد تأیید است (Lawshe, 1975)؛ همچنین مقادیر CVI^۵ بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۵ به دست آمد که بزرگتر از ۰/۷۹ بوده، و مورد تأیید می‌باشد (Polit & Beck, 2006). روایی همگرا با استفاده از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)، بررسی و تأیید شد (جدول ۲). روایی واگرا توسط ماتریس HTMT^۶ بررسی و تأیید گردید (جدول ۳). پایایی مدل اندازه‌گیری با استفاده از

1. Cohen

2. <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=89>

3. Ritwattanavanich

4. Content Validity Ratio

5. Content Validity Index

6. heterotrait-monotrait ratio

ضرایب بارهای عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد (جدول ۲). برازش مدل ساختاری توسط ضرایب معناداری t ، معیار R^2 و معیار اندازه تأثیر f^2 بررسی و تأیید شد. برای آزمون نقش تعدیلگر و بررسی معناداری اثرات سازه‌ها، از روش بوت‌استرپینگ^۱ در نرم‌افزار SmartPLS استفاده شد. در این مطالعه، اصول اخلاق پژوهش شامل محرمانگی، مشارکت داوطلبانه و رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان، رعایت شد؛ پرسشنامه‌ها بدون نام تکمیل شد و پژوهشگران با حفظ بی‌طرفی صرفاً بر داده‌ها تکیه کردند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

جدول شماره ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

جنسیت	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	نوع استخدام	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
مرد	۱۶۱	۷۳	رسمی	۱۲۵	۵۷
زن	۵۹	۲۷	غیر رسمی	۹۵	۴۳
جمع	۲۲۰	۱۰۰	جمع	۲۲۰	۱۰۰
سابقه کاری (سال)	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	پست سازمانی	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
زیر ۱۰	۲۴	۱۱	کارشناس	۱۷۶	۸۰
۱۰-۲۰	۷۷	۳۵	کارشناس مسئول	۱۸	۸
۲۰-۳۰	۱۱۹	۵۴	مدیر	۲۶	۱۲
جمع	۲۲۰	۱۰۰	جمع	۲۲۰	۱۰۰
طبقه سنی (سال)	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	مدرک تحصیلی	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
۲۰-۳۰	۷	۳	دیپلم	۱۱	۵
۳۱-۴۰	۷۷	۳۵	فوق دیپلم	۱۵	۷
۴۱-۵۰	۱۲۸	۵۸	لیسانس	۱۵۲	۶۹
بالای ۵۰	۹	۴	فوق لیسانس و بالاتر	۴۲	۱۹
جمع	۲۲۰	۱۰۰	جمع	۲۲۰	۱۰۰

منبع: داده‌های پژوهش

تحلیل واریانس اطلاعات جمعیت‌شناختی

نتایج آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) با استفاده از نرم‌افزار SPSS نشان داد که میانگین نمرات متغیر رهبری زمانی در گروه مدیران به‌طور معناداری بالاتر از سایر گروه‌های

^۱. Bootstrapping

سازمانی است. در خصوص متغیر اشتیاق نوآوری، گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال بالاترین میانگین را کسب کرد و این اختلاف نسبت به سایر گروه‌های سنی از نظر آماری معنادار بود. همچنین، میانگین متغیر رفتار کاری نوآورانه در کارکنانی با مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر بیش از سایر گروه‌های تحصیلی گزارش شد. این یافته‌ها بیانگر وجود تفاوت معنادار میان برخی گروه‌های جمعیت‌شناختی در مقایسه با میانگین متغیرهای کلیدی پژوهش است. تفسیر علمی و تبیین نظری این تفاوت‌ها در بخش «بحث در نتایج» ارائه خواهد شد.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

با توجه به جدول ۲ از آنجا که تمامی بارهای عاملی مربوط به سؤالات پژوهش بیش از ۰/۴ هستند، می‌توان نتیجه گرفت که این معیار در سطح مطلوب قرار دارد (Cheung et al., 2017). همچنین مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ است که برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد (Cheung et al., 2017). و در نهایت با توجه به اینکه مقادیر AVE برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ است لذا روابی همگرای متغیرها نیز مناسب است.

جدول شماره ۲: ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

سازه	بار عاملی	ابعاد	گویه	بار عاملی	آلفای کرونباخ		پایایی ترکیبی Rho/(CR)		AVE
					ابعاد	سازه	ابعاد	سازه	
رهبری زمانی	۰/۸۲۵	اولولیت‌بندی	Q1	۰/۶۹۶	۰/۷۲۱	۰/۷۹۲	۰/۷۹۶	۰/۷۹۶	۰/۷۹۶
			Q2	۰/۷۳۳					
			Q3	۰/۶۷۶					
	۰/۸۲۸	همانگی	Q4	۰/۷۴۵	۰/۷۸۹	۰/۷۳۳	۰/۷۶۸	۰/۷۸۸	۰/۷۸۸
			Q5	۰/۷۲۳					
			Q6	۰/۷۴۵					
	۰/۷۹۲	حساسیت	Q7	۰/۶۷۶	۰/۷۳۵	۰/۷۵۸	۰/۸۶۳	۰/۸۶۳	۰/۸۶۳
			Q8	۰/۷۰۷					
			Q9	۰/۷۰۶					
اشتیاق نوآوری	۰/۷۹۲	اشتیاق به کشف	Q10	۰/۷۰۵	۰/۷۵۲	۰/۷۹۱	۰/۷۶۹	۰/۷۶۹	۰/۷۶۹
			Q11	۰/۷۶۹					
			Q12	۰/۵۷۶					
	۰/۸۰۰	اشتیاق به اجرا	Q13	۰/۶۸۵	۰/۸۳۱	۰/۸۰۹	۰/۷۶۳	۰/۷۹۴	۰/۷۹۴
			Q14	۰/۶۹۳					
۰/۸۱۱	اشتیاق به ترویج	Q15	۰/۷۰۰	۰/۷۲۶	۰/۸۱۷	۰/۸۱۸	۰/۸۱۸	۰/۸۱۸	
		Q16	۰/۷۵۹						
		Q17	۰/۶۴۳						

سازه	بار عاملی	ابعاد	گویه	بار عاملی	آلفای کرونباخ		پایایی ترکیبی Rho/(CR)		AVE	
					سازه	ابعاد	سازه	ابعاد	سازه	ابعاد
تولید ایده	۰/۷۵۱	۰/۷۵۱	Q18	۰/۵۹۵	۰/۷۸۶	۰/۸۰۱	۰/۸۰۳	۰/۸۰۳	۰/۸۰۱	۰/۷۸۶
			Q19	۰/۶۲۶						
			Q20	۰/۷۱۹						
			Q21	۰/۷۳۱						
			Q22	۰/۶۶۶						
ترویج ایده	۰/۷۷۱	۰/۷۷۱	Q23	۰/۶۴۷	۰/۷۵۲	۰/۷۸۸	۰/۸۴۲	۰/۷۷۱	۰/۷۸۸	۰/۷۵۲
			Q24	۰/۷۵۹						
			Q25	۰/۷۲۵						
پیاپی سازی ایده	۰/۷۴۴	۰/۷۴۴	Q26	۰/۶۷۲	۰/۸۱۸	۰/۸۶۲	۰/۷۴۸	۰/۷۴۴	۰/۸۱۲	۰/۷۳۲
			Q27	۰/۷۰۳						
			Q28	۰/۶۶۷						
			Q29	۰/۶۶۸						
اکتشاف	۰/۷۲۷	۰/۷۲۷	Q30	۰/۷۵۲	۰/۷۶۵	۰/۸۱۳	۰/۸۱۶	۰/۷۲۷	۰/۸۱۳	۰/۷۶۵
			Q31	۰/۷۳۵						
			Q32	۰/۶۳۱						
بازخورد	۰/۷۴۵	۰/۷۴۵	Q33	۰/۶۹۴	۰/۷۹۰	۰/۷۰۳	۰/۷۹۳	۰/۷۴۵	۰/۷۰۳	۰/۷۹۰

منبع: داده‌های پژوهش

برای بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری، از ماتریس شاخص HTMT استفاده شد، با توجه به این که در جدول ۳ تمامی مقادیر ماتریس از ۰/۹ کمتر هستند، لذا روایی واگرایی ابزار، مناسب ارزیابی می‌شود (Hair et al., 2017).

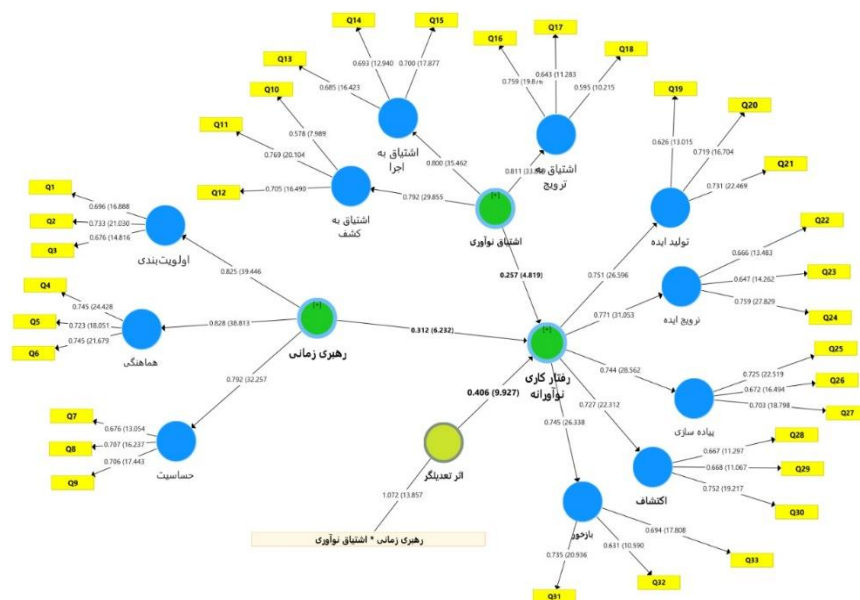
جدول شماره ۳: ماتریس HTMT

ابعاد	مبها	اولویت بندی	هماهنگی	حساسیت	اشتیاق به تکلیف	اشتیاق به اجرا	اشتیاق به ترویج	تولید ایده	ترویج ایده	پیاپی سازی ایده	اکتشاف	بازخورد
اولویت بندی	۰/۶۲۴											
هماهنگی	۰/۴۰۱	۰/۶۳۲										
حساسیت	۰/۴۰۱	۰/۴۲۲	۰/۵۸۷									
اشتیاق به کشف	۰/۳۲۶	۰/۴۴۷	۰/۴۸۳	۰/۵۹۶								
اشتیاق به اجرا	۰/۴۱۸	۰/۴۱۷	۰/۴۴۳	۰/۳۶۲	۰/۵۷۱							
اشتیاق به ترویج	۰/۴۷۴	۰/۳۹۲	۰/۳۵۴	۰/۴۳۲	۰/۴۲۶	۰/۵۷۹						
تولید ایده	۰/۴۳۲	۰/۳۵۳	۰/۳۱۲	۰/۴۳۶	۰/۳۶۲	۰/۴۳۶	۰/۵۳۶					
ترویج ایده	۰/۳۱۸	۰/۳۷۹	۰/۳۲۵	۰/۴۳۰	۰/۴۱۸	۰/۴۱۷	۰/۴۲۴	۰/۵۹۰				
پیاپی سازی ایده	۰/۴۳۶	۰/۴۳۳	۰/۳۷۳	۰/۳۱۰	۰/۴۳۶	۰/۳۹۲	۰/۳۷۲	۰/۴۲۱	۰/۵۲۴			
اکتشاف	۰/۳۶۵	۰/۴۸۹	۰/۴۲۹	۰/۳۶۲	۰/۴۳۰	۰/۳۵۳	۰/۴۱۶	۰/۳۷۵	۰/۴۲۷	۰/۵۴۲		
بازخورد	۰/۳۲۹	۰/۳۳۷	۰/۴۳۷	۰/۳۸۴	۰/۳۱۰	۰/۳۷۹	۰/۴۵۱	۰/۳۲۱	۰/۴۸۷	۰/۵۱۷		

منبع: داده‌های پژوهش

برازش مدل ساختاری

نتایج مدل‌سازی نشان داد که تمامی ضرایب معناداری مسیرها در شکل ۲ بزرگ‌تر از $1/96$ هستند؛ بنابراین تمامی مسیرهای ساختاری معنادار می‌باشند. مقدار R^2 به دست آمده برای متغیر درونزای رفتار کاری نوآورانه برابر با $0/338$ است که با توجه به مقادیر ملاک $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ برای سطوح ضعیف، متوسط و قوی (Cheung et al., 2017)، بیانگر برازش متوسط سازه است. همچنین رفتار کاری نوآورانه تحت تأثیر دو سازه برونزای «رهبری زمانی» و «اثر تعاملی (رهبری زمانی × اشتیاق نوآوری)» قرار دارد که مقدار F^2 برای رهبری زمانی برابر با $0/156$ محاسبه شد و چون بیش از $0/15$ است؛ دارای اثر متوسط است. مقدار F^2 برای سازه تعاملی نیز برابر با $0/357$ به دست آمد که از آستانه $0/35$ فراتر است؛ و لذا دارای اثر بزرگ بر رفتار کاری نوآورانه است. در نهایت، شاخص پیش‌بینی‌پذیری Q^2 حاصل از تکنیک بلیند فولدینگ^۱ برابر با $0/366$ است که با عبور از مقدار ملاک $0/35$ نشان می‌دهد مدل از پیش‌بینی‌پذیری قوی برخوردار است.



شکل شماره ۲: ضرایب معناداری t برای مسیرهای مدل ساختاری (منبع: داده‌های پژوهش)

1. Blindfolding

برازش مدل کلی (معیار GoF)

این معیار، برازش کلی مدل را در هر دو بخش اندازه‌گیری و ساختاری نشان می‌دهد و به شرح زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{R^2 * Communality}$$

با توجه به این که میانگین مقادیر اشتراکی^۱ (در اینجا، میانگین AVE) ۰/۸۰۲ می‌باشد و میانگین R^2 متغیر درونزای مدل ۰/۳۳۸ است لذا با جایگذاری در رابطه GoF مقدار ۰/۵۲۱ محاسبه می‌شود. بنابراین مدل کلی پژوهش از برازش قوی برخوردار است. مقادیر ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان سطوح ضعیف، متوسط و قوی تلقی می‌شوند (Cheung et al., 2017).

آزمون فرضیه‌ها

به منظور بررسی روابط مستقیم بین متغیرها و آزمون فرضیه‌ها، ضرایب مسیر استاندارد شده، آماره‌های T و مقادیر P از الگوریتم بوت‌استرپینگ در SmartPLS استفاده شد. نتایج حاصل در شکل ۲ و به تفصیل در جداول ۳ و ۴ ارائه شده است، بر این اساس نتیجه بررسی فرضیه‌ها در ادامه تشریح خواهد شد.

فرضیه ۱ (H1): بین رهبری زمانی و رفتار کاری نوآورانه، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همانطور که پیش‌تر در شکل ۲ آمده است، ضریب مسیر بین متغیر رهبری زمانی و رفتار کاری نوآورانه برابر با ۰/۳۱۲ است که بیانگر رابطه مثبت بین دو متغیر است، همچنین ضریب معناداری بین دو متغیر (آماره‌ی تی) ۶/۲۳۲ می‌باشد و چون بیشتر از ۱/۹۶ است، لذا این مسیر از نظر آماری معنادار است. به طوری که با افزایش رهبری زمانی، رفتار کاری نوآورانه نیز افزایش می‌یابد، بنابراین فرضیه H1 تأیید می‌شود.

فرضیه ۲ (H2): اشتیاق نوآوری در رابطه بین رهبری زمانی و رفتار کاری نوآورانه، نقش تعدیلگر دارد.

با توجه به شکل ۲ ضریب مسیر اثر تعاملی (رهبری زمانی * اشتیاق نوآوری) بر متغیر وابسته (رفتار کاری نوآورانه) مقدار ۰/۴۰۶ می‌باشد، این یافته نشان می‌دهد که اشتیاق نوآوری نقش تعدیلگر تعاملی در رابطه میان رهبری زمانی و رفتار کاری نوآورانه ایفا می‌کند؛ بدین معنا که افزایش سطح اشتیاق نوآوری موجب تقویت اثر رهبری زمانی بر بروز رفتارهای نوآورانه

¹. Communality

می‌شود. از سوی دیگر از آنجا که ضریب معناداری (آماره تی) ۹/۹۲۷ می‌باشد و بیشتر از ۱/۹۶ است و نیز مقدار P کوچکتر از ۰/۰۵ است (شکل ۲)، لذا این تعدیلگری از لحاظ آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده و تصادفی نیست. بنابراین فرضیه دوم پژوهش H2 نیز تأیید می‌شود. در ادامه، جدول ۴ خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها و برازش مدل ساختاری

فرضیه	β	t-value	p-value	R ²	f ²	Q ²	نتیجه آزمون	تفسیر اندازه اثر (f ²)
H1	۰/۳۱۲	۶/۲۳۲	۰/۰۰۵	۰/۳۳۸	۰/۱۵۶	۰/۳۶۶	تأیید	متوسط
H2	۰/۴۰۶	۹/۹۲۷	۰/۰۰۱	۰/۳۳۸	۰/۳۵۷	۰/۳۶۶	تأیید	بزرگ

منبع: یافته‌های پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

پویایی محیط‌های مأموریت‌محور دولتی، نیاز روزافزون به کارآمدی، فشارهای زمانی مداوم و کمبود منابع، ضرورت تحلیل دقیق سازوکارهای رهبری و نقش آن‌ها در هدایت رفتارهای نوآوران کارکنان را برجسته می‌سازد. این شرایط پیچیده بدان معناست که فهم ارتباط میان رهبری دارای بُعد زمانی و ظرفیت نوآوران کارکنان نه از مسیر ارزیابی‌های سطحی، بلکه از طریق شناسایی شبکه‌ای از عوامل انگیزشی، شناختی و ساختاری حاصل می‌شود. پژوهش حاضر در چنین بستری شکل گرفت و تلاش کرد تا نشان دهد رهبری زمانی چگونه می‌تواند با تنظیم منابع شناختی و احساسی کارکنان و از طریق تعامل با اشتیاق نوآوری، رفتارهای کاری نوآوران را فعال کند. پرداختن به پژوهش حاضر بر پایه این منطق است که نوآوری یک پیامد تصادفی نیست، بلکه فرآیندی متکی بر سازمان‌دهی زمانی، مدیریت انرژی روانی و شکل‌دهی ادراک کارکنان از فرصت‌ها و چالش‌های کاری است و همین مسئله ضرورت تحلیل یافته‌های پژوهش را تشدید می‌کند.

نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد رهبری زمانی اثر مثبت و معناداری بر رفتار کاری نوآوران اعمال می‌کند و این اثر در سطح کارکنانی که اشتیاق نوآوری بالاتری دارند، تقویت می‌شود. این یافته در امتداد بخش عمده‌ای از ادبیات پیشین قرار می‌گیرد؛ پژوهش‌های خیائو^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۱) و اتو و همکاران (۲۰۲۴)، همگی نشان می‌دهند

^۱. Xiao

هماهنگی زمانی، شفافیت انتظارات و مدیریت سازنده ریتم کار می‌تواند به تمرکز شناختی بیشتر، کاهش اتلاف منابع ذهنی و افزایش ظرفیت خلاقیت منجر شود. تحلیل بافتی نتایج در محیط کمیته امداد امام خمینی^(۵) اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا این سازمان با مأموریت‌های متنوع حمایتی و اقتصادی مواجه است و تعادل میان انسجام ساختاری و انعطاف عملیاتی در آن نقشی اساسی ایفا می‌کند. یافته پژوهش حاضر نشان داد رهبری زمانی در این چنین سازمانی صرفاً ابزاری برای نظم‌دهی نیست، بلکه کارکردی روان‌شناختی پیدا می‌کند و به آزادسازی انرژی ذهنی و اصلاح ادراک کارکنان از بار زمانی و اولویت‌های مأموریتی منجر می‌شود و این فرایند امکان ظهور رفتارهای خلاقانه را فراهم می‌آورد.

تحلیل تطبیقی یافته‌های پژوهش با پیشینه‌ها نشان داد شباهت‌ها و تفاوت‌های قابل توجهی وجود دارد. بخش عمده‌ای از مطالعات مانند لیو و همکاران (۲۰۲۲) و خیائو و همکاران (۲۰۲۲)، بر اهمیت هم‌ترازی زمانی در تیم‌ها تأکید کرده‌اند و پژوهش حاضر نیز این موضوع را تأیید می‌کند، اما مقایسه نتایج با پژوهش دوان^۱ و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد رابطه میان رهبری زمانی و نوآوری در برخی زمینه‌ها غیرخطی است و احتمال دارد در شرایط کنترل زمانی سخت‌گیرانه، اثرات بازدارنده ایجاد شود. با وجود این، در بافت کمیته امداد امام خمینی^(۵) چنین الگوی منفی مشاهده نشد و به نظر می‌رسد ترکیب مأموریت اجتماعی، فرهنگ اعتماد و ساختارهای حمایتی، فشار احتمالی رهبری زمانی را تعدیل کرده و امکان بهره‌گیری مثبت از آن را فراهم کرده است. بر پایه نظریه حفاظت از منابع هابفول^۲ (۱۹۸۹) می‌توان نتیجه گرفت رهبری زمانی در این سازمان موجب کاهش تنش ناشی از ابهام و پراکندگی وظایف شده و سرمایه شناختی لازم برای نوآوری را آزاد می‌کند.

آزمون فرضیه دوم نشان داد اشتیاق نوآوری نقش تعدیل‌گر دارد و اثر رهبری زمانی را تقویت می‌کند. این یافته مؤید این درک است که اثرگذاری رهبری زمانی صرفاً وابسته به مهارت‌های رهبری نیست، بلکه به سطح انگیزش درونی کارکنان نیز ارتباط دارد. کارکنانی که اشتیاق نوآوری بالاتری دارند، مدیریت زمان را نه محدودیت، بلکه بستر تمرکز و سازمان‌دهی فعالیت‌های خلاقانه تعبیر می‌کنند. یافته‌های یه^۳ و همکاران (۲۰۲۱) و جینگ و همکاران (۲۰۲۲) نیز بر نقش انگیزش درونی در تقویت نوآوری تأکید دارند، اما پژوهش حاضر نشان داد

1. Duan

2. Hobfoll

3. Ye

این سازه در تعامل با سبک رهبری زمانی معنا می‌یابد. تحلیل دینامیک تعاملی میان این دو متغیر بیان می‌کند زمانی که رهبری زمانی انعطاف‌پذیر، حمایتی و هدفمند باشد، اشتیا نوآوری فرد به نیرویی جهت‌بخش و نظام‌مند تبدیل می‌شود، در حالی که اگر مدیریت زمان با فشار و کنترل بیش‌ازحد همراه باشد، همین اشتیاق ممکن است به دلیل ایجاد تعارض هیجانی تضعیف شود.

نتایج تحلیل تفاوت‌های جمعیت‌شناختی نیز چشم‌انداز عمیق‌تری از پویایی این سازوکارها ارائه کرد. مدیران سازمان بالاترین سطح رهبری زمانی را نشان دادند، موضوعی که با ماهیت نقش آنان سازگار است و نشان می‌دهد مهارت‌های تنظیم زمان در سطوح مسئولیتی بالاتر فعال‌تر می‌شود و این مهارت‌ها می‌توانند به الگویی برای کارکنان تبدیل شوند. کارکنان گروه سنی میانسال بیشترین اشتیاق نوآوری را بروز دادند و کارکنان دارای تحصیلات تکمیلی بیشترین رفتار نوآورانه را نشان دادند. این یافته‌ها پیام مهمی برای سیاست‌گذاری دارد؛ زیرا نشان می‌دهد نوآوری نتیجه یک متغیر واحد نیست بلکه حاصل ترکیب سرمایه دانشی، بلوغ روان‌شناختی، و مهارت‌های تنظیم زمان است. نتیجه این تحلیل‌ها با دستاوردهای می و همکاران (۲۰۲۵) همسو است که تأکید می‌کند تحلیل سازه‌هایی مانند نوآوری بدون توجه به زمینه فردی و ساختاری، تصویری ناقص از واقعیت ارائه می‌دهد.

بر مبنای چنین تصویری، می‌توان شبکه‌ای مفهومی را ترسیم کرد که در آن رهبری زمانی به‌عنوان نقطه شروع فرایند عمل می‌کند و با ایجاد نظم، پیش‌بینی‌پذیری و شفافیت، زمینه‌ای فراهم می‌آورد که اشتیاق نوآوری بتواند به منبعی پایدار برای تمرکز و انرژی خلاقانه تبدیل شود. این اشتیاق با سازمان‌دهی منابع شناختی و هیجانی، انگیزه لازم برای خلق ایده‌های نو را فراهم می‌کند و این دو سازه در تعامل با یکدیگر مسیر ظهور رفتارهای نوآورانه را شکل می‌دهند. این چارچوب، هرچند در این پژوهش صرفاً در سطح تبیین نظری بررسی شد، اما می‌تواند مبنای طراحی مدل‌های آینده قرار گیرد و پنجره جدیدی برای تحلیل بین‌سطحی نوآوری در سازمان‌های عمومی بگشاید. ارتباط این یافته‌ها با رهیافت‌های نوین رهبری مانند رهبری دیجیتال و رهبری کوانتومی نیز قابل توجه است، زیرا این رهیافت‌ها بر اهمیت مدیریت لایه‌مند زمان، پردازش هم‌زمان حجم‌های بالای اطلاعات و انطباق سریع با عدم قطعیت تأکید دارند و یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد رهبری زمانی سنتی می‌تواند مقدمه‌ای برای

توسعه این رهیافت‌های نوین باشد، همان‌طور که برونر^۱ و همکاران (۲۰۲۳) و محمد و خان^۲ (۲۰۲۴) نیز بر این تحول مفهومی اشاره کرده‌اند.

پیامدهای عملی پژوهش برای سیاست‌گذاری در کمیته امداد امام خمینی^(ع) اهمیت قابل توجهی دارد. سطح بالاتر رهبری زمانی در مدیران نشان می‌دهد این گروه می‌تواند نقش تسهیل‌کننده برای هم‌ترازی زمانی در پروژه‌های بین‌بخشی ایفا کند و با مدیریت جلسات منظم و زمان‌بندی مشخص وظایف، کارایی شبکه خدمت‌رسانی را افزایش دهد. اشتیاق بالای گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال نیز فرصت ارزشمندی برای اختصاص این نیروها به پروژه‌های نوآورانه، به‌ویژه در حوزه‌های دیجیتال و فناوری‌محور فراهم می‌آورد و می‌تواند مسیر توسعه طرح‌هایی نظیر توانمندسازی الکترونیکی مددجویان را تسریع کند. نقش برجسته کارکنان دارای تحصیلات تکمیلی در رفتار نوآورانه نیز نشان می‌دهد این گروه باید در کارگروه‌های طراحی سیاست‌ها و حل مسئله مشارکت فعال داشته باشند تا سرمایه دانشی سازمان در جریان نوآوری نهادینه شود. نتایج آماری نیز تأیید کرد رهبری زمانی و اشتیاق نوآوری هر دو اثرگذاری معناداری دارند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان، نظام پاداش‌دهی، بازخورد هدایت‌شده و فرصت‌های آزمایش ایده‌ها را در ساختاری منسجم توسعه دهد تا انرژی نوآورانه کارکنان تشبیت شود و محدودیت منابع مانع انگیزش خلاقانه نگردد.

جمع‌بندی نهایی این تحلیل نشان می‌دهد رهبری زمانی، در صورتی که با اشتیاق نوآوری هم‌راستا باشد، می‌تواند به سازوکاری بنیادی برای ارتقای رفتار کاری نوآورانه در سازمان‌های مأموریت‌محور تبدیل شود. این هم‌راستایی زمانی و انگیزشی، امکان تمرکز کارکنان بر مهارت خلاقانه حل مسئله و اتخاذ راهکارهای نو را فراهم می‌سازد و از این مسیر، اثربخشی عملیاتی سازمان را افزایش می‌دهد. با وجود این، پژوهش حاضر محدودیت‌هایی دارد که باید در تفسیر نتایج به آن‌ها توجه شود. تمرکز پژوهش بر یک سازمان خاص قابلیت تعمیم کامل نتایج را کاهش می‌دهد و ماهیت مقطعی داده‌ها مانع از استنتاج علی‌قطعی می‌شود، بنابراین مطالعات طولی و مقایسه‌ای می‌تواند در آینده تصویر دقیق‌تری فراهم کند. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی نقش متغیرهایی مانند تاب‌آوری شغلی، خودرهبری و انعطاف‌پذیری رفتاری را در کنار اشتیاق نوآوری بررسی کنند و نیز مسیرهای میانجی را به شکل تجربی آزمون کنند تا مدل مفهومی رهبری زمانی در محیط‌های عمومی به‌طور جامع‌تر توسعه یابد.

1. Brunner

2. Muhammad & Khan

منابع فارسی

- اسلامی، مریم؛ قلاوندی، حسن؛ حسنی، محمد. (۱۴۰۴). الگوی علی رابطه بین ویژگی‌های رهبری خدمتگزار و حمایت اجتماعی ادراک شده: نقش میانجی انرژی احساسی و انعطاف‌پذیری شناختی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۸(۶۹)، ۶۵-۹۰. doi: 10.22111/jmr.2024.48313.6164
- افروزیانیا، علی؛ جندقی، غلامرضا؛ زارعی متین، حسن؛ مرشدی اصطهباناتی، سیدمهدی. (۱۴۰۱). ارائه‌ی مدل خلق نوآوری اجتماعی در کمیته‌ی امداد امام خمینی (ره) با رویکرد نظریه‌ی داده بنیاد کلاسیک. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۵(۵۶)، ۱۰۳-۱۳۰. doi: 10.22111/jmr.2022.39526.5569
- دهقانپور فراشاه، افسانه؛ پورعزت، علی اصغر؛ قلی پور، آرین؛ واعظی، رضا. (۱۳۹۸). رصد عوامل مؤثر بر کاهش اشتیاق کاری اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۲(۴۶)، ۳۵-۵. doi: 10.22111/jmr.2020.31939.4817
- فتحی، رضا؛ نگهداری، سمیه؛ صیف، محمد حسن؛ حسین پور، جلیل. (۱۴۰۴). واکاوی نقش میانجی سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی و چابکی سازمانی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و نوآوری سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۸(۶۹)، ۲۱۷-۲۵۰. doi: 10.22111/jmr.2025.50321.6286
- قنبری، سیروس؛ نوراللهی، سعید. (۱۴۰۲). مدل معادله ساختاری رفتارهای سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری اشتیاق شغلی و رضایت شغلی در شرکت‌های وابسته به سازمان صدا و سیما. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۶(۶۱)، ۲۴۱-۲۶۶. doi: 10.22111/jmr.2023.41459.5722
- مسعودنیا، سهند؛ ناستی زایی، ناصر. (۱۴۰۴). اقدامات مدیریت منابع انسانی بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری انعطاف‌پذیری منابع انسانی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۸(۶۸)، ۱۳۹-۱۷۰. doi: 10.22111/jmr.2024.47220.6101

REFERENCES

- Afrouzania, A., Jandaghi, G., Zarei matin, H. and Morshedi Estahbanati, S. (2022). The Model of Creating Social Innovation in Imam Khomeini Relief Foundation with the Classical Grounded Theory Approach. *Public Management Researches*, 15(56), 103-130. doi: 10.22111/jmr.2022.39526.5569 (In Persian)
- Afthanorhan, A., Ghazali, P. L., & Rashid, N. (2021, May). Discriminant validity: A comparison of CBSEM and consistent PLS using Fornell & Larcker and HTMT approaches. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1874, No. 1, p. 012085). IOP Publishing.
- Brunner, T. J., Schuster, T., & Lehmann, C. (2023). Leadership's long arm: The positive influence of digital leadership on managing technology-driven change over a strengthened service innovation capacity. *Frontiers in Psychology*, 14, 988808.

- Cai, H., Zhu, L., & Jin, X. (2024). Validating the causal relationship between quantum leadership and employee innovation performance from the perspective of organizational sustainability. *Sustainability*, 16(18), 7884.
- Cui, J. (2025). Exploring the impact of digital leadership and green digital innovation on corporate digital transformation. *Journal of Current Social Issues Studies*, 2(4), 215-220.
- Dehghanpour Farashah, A. , Pourezzat, A. and Dehghanpour Farashah, A. (2022). Identify the Characteristics of Engaged Faculty Members of Public Universities in Iran. *Public Management Researches*, 15(56), 5-28. doi: 10.22111/jmr.2022.40582.5654 (In Persian)
- Demircioglu, M. A., & Van der Wal, Z. (2022). Leadership and innovation: what's the story? The relationship between leadership support level and innovation target. *Public Management Review*, 24(8), 1289-1311.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method* (4th ed.). Wiley.
- Duan, C., Zhang, M. J., Liu, X., Ling, C. D., & Xie, X. Y. (2023). Investigating the curvilinear relationship between temporal leadership and team creativity: The moderation of knowledge complexity and the mediation of team creative process engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 44(4), 717-738.
- Eslami, M. , Ghalavandi, H. and Hassani, M. (2025). Causal Model of the Relationship Between Servant Leadership Characteristics and Perceived Social Support: the Mediating Role of Emotional Energy and Cognitive Flexibility. *Public Management Researches*, 18(69), 65-90. doi: 10.22111/jmr.2024.48313.6164 (In Persian)
- Fathi, R. , Negahdari, S. , Seyf, M. H. and Hosein poor, J. (2025). Investigating the Mediating Role of Social Capital, Organizational Citizen behavior and Organizational Agility in the Relationship Between Psychological Capital and Organizational Innovation. *Public Management Researches*, 18(69), 217-250. doi: 10.22111/jmr.2025.50321.6286 (In Persian)
- Ghanbari, S. and Norollahee, S. (2023). The Structural Equation Model of Political Behaviors on Organizational Citizenship Behavior with the Mediation of job Engagement and Job Satisfaction Behavior in the Companies Affiliated with the IRIB. *Public Management Researches*, 16(61), 241-266. doi: 10.22111/jmr.2023.41459.5722 (In Persian)
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Sage Publications Inc, Thousand Oaks, CA).

- Han, X., Chen, F., Wang, H., & Xu, S. (2025). Unlocking innovation: Artificial intelligence usage and innovative behavior in the workplace. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 53(3), 1-13.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Huang, B., Zhang, J., & Li, X. (2025). Relationships Between Guanxi of Mega Individuals, Social Support, and Dual Innovation Performance: The Moderating Effect of Interpersonal Capitalization Competence. *SAGE Open*, 15(2), 21582440251342110.
- Jing, J., Wang, S., Yang, J., & Ding, T. (2022). The influence of empowering team leadership on employees' innovation passion in high-tech enterprises. *Frontiers in Psychology*, 13, 928991.
- Kassa, B. Y., & Worku, E. K. (2025). The impact of artificial intelligence on organizational performance: The mediating role of employee productivity. *Journal of open innovation: technology, market, and complexity*, 100474.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4).
- Li, L., & Wang, S. (2021). Influence of paternalistic leadership style on innovation performance based on the research perspective of the mediating effect of the constructive deviance of employees. *Frontiers in Psychology*, 12, 719281.
- Lyu, B., Liao, X., & Yang, Y. (2022). Relationships between temporal leadership, transactive memory systems and team innovation performance. *Psychology research and behavior management*, 2543-2559.
- Masoudniya, S. and Nastiezaie, N. (2025). The Effect of Human Resource Management Practices on Innovative Work Behaviors with the Mediating of Human Resource Flexibility. *Public Management Researches*, 18(68), 139-170. doi: 10.22111/jmr.2024.47220.6101 (In Persian)
- Mei, W., Zhu, Y., Nong, M., & Wang, Y. (2025). Blessing or curse? A multilevel investigation of the benefits and costs of temporal leadership on employee proactive behavior. *Baltic Journal of Management*, 20(1), 92-108.
- Muhammad, Y. X. A. P. D., & Khan, S. (2024). Research on the Influence of Quantum Leadership on Innovation Performance of Knowledge Workers. *ICIMET20*, 1188.
- Nahum, O. (2025). Clinical work with athletes in transitions based on the conservation of resources (COR) theory. *Journal of Sport Psychology in Action*, 16(2), 135-145.
- Otto, B. D., Schuessler, E. S., Sydow, J., & Vogelgsang, L. (2024). Finding creativity in predictability: Seizing kairos in chronos through temporal work in complex innovation processes. *Organization Science*, 35(5), 1795-1822.

- Piedmont, R. L. (2024). Social desirability bias. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 6526-6526). Cham: Springer International Publishing.
- Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 17-61.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in nursing & health*, 29(5), 489-497.
- Ritwattanavanich, N., Benjawan, K., & Pavapanunkul, S. (2021). Performance of the innovation-passion model for post Covid-19. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, (2), 123-136.
- Sewsankar, G. (2024). The Extent to Which Conflict of Interest in the Public Sector Affects Private Sector Functioning. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*, 992-1000.
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2).
- Tran Pham, T. K., & Nguyen Le, T. Q. H. T. (2024). Impacts of ethical leadership, innovative climate on project success: the role of innovative behavior and time pressure. *Baltic Journal of Management*, 19(1), 19-35.
- Wang, H., Zhang, H., & Zhu, J. (2024). Integrating the bright and dark sides of temporal leadership on employees' thriving at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(4), 666-682.
- Xiao, H., Zhang, Z., & Zhang, L. (2022). Is temporal leadership always beneficial? The role of job passion and synchrony preference. *Personnel Review*, 51(1), 299-316.
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2021). Influence of knowledge sharing, innovation passion and absorptive capacity on innovation behaviour in China. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 894-916.
- Yin, M., Jiang, S., & Niu, X. (2024). Can AI really help? The double-edged sword effect of AI assistant on employees' innovation behavior. *Computers in Human Behavior*, 150, 107987.
- Zhang, J., van Eerde, W., Gevers, J. M., & Zhu, W. (2021). How temporal leadership boosts employee innovative job performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 23-42.