

How Curiosity Influences Innovative Work Behavior: Does Employee Happiness Matter?

Mohammad Jalali^{1*} Mina Baraei²

1*. Ph.D in Public Administration - Organizational Behavior, Faculty of Economics and Management, Lorestan University, Khorram Abad, Lorestan, Iran, jalali.mo@fc.lu.ac.ir (corresponding author) ORCID: 0009-0009-2364-4742

2. M.A. Student in Educational Sciences – Preschool Education, Islamic Azad University, Electronic Branch, Tehran, Iran, mi.baraei@gmail.com ORCID: 0009-0007-3722-5915

Abstract

Aim: This study examines the relationship between curiosity and innovative work behavior in social service organizations, focusing on the moderating role of workplace happiness amid high emotional demands.

Method: This study employed a quantitative approach with a cross-sectional design among employees of the Imam Khomeini Relief Foundation. Data were collected from 217 respondents drawn from a population of 315 employees using stratified random sampling. The constructs of curiosity, workplace happiness, and innovative work behavior were measured through an adapted and localized 36-item questionnaire based on a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in SmartPLS3 software, with bootstrapping based on 5,000 resamples.

Findings: The results confirmed the adequacy of the measurement model in terms of reliability, convergent validity, and discriminant validity. In the structural model, curiosity had a positive and significant effect on innovative work behavior ($\beta=0.282$, $p<0.001$), and workplace happiness significantly strengthened this relationship ($\beta=0.434$, $p<0.001$). The model explained 48.6 percent of the variance in innovative work behavior ($R^2=0.486$) and demonstrated acceptable predictive power ($Q^2=0.325$). The findings suggest that curiosity is more likely to translate into innovative action when it is supported within a work environment enriched with happiness and positive emotional resources.

Conclusion: Innovation development interventions in supportive organizations should simultaneously focus on strengthening employee curiosity, enhancing workplace happiness, and empowering managers to cultivate such supportive emotional climates.

Keywords: Curiosity, Employee Happiness, Imam Khomeini^(RA) Relief Committee, Innovative Work Behavior

چگونه کنجکاوی بر رفتار کاری نوآورانه، اثر می‌گذارد: آیا شادی کارکنان مهم است؟

محمد جلالی^{۱*} مینا برائی^۲

۱. دکترای تخصصی مدیریت دولتی - رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم آباد، لرستان، ایران jalali.mo@fc.lu.ac.ir (نویسنده مسئول) ارکید: ۰۰۰۹-۰۰۰۹-۲۳۶۴-۴۷۴۲
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی - آموزش پیش دبستانی، واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران mi.baraei@gmail.com ارکید: ۰۰۰۹-۰۰۰۷-۳۷۲۲-۵۹۱۵

چکیده

هدف: این پژوهش به بررسی رابطه میان کنجکاوی و رفتار نوآورانه کاری در سازمان‌های خدمات اجتماعی، با تمرکز بر نقش تعدیل‌گر شادکامی در محیط کار در مواجهه با تقاضاهای هیجانی بالا می‌پردازد.

روش: این مطالعه با رویکرد کمی و طرح مقطعی در میان کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(ه) اجرا گردید. داده‌ها از ۲۱۷ نفر از جامعه ۳۱۵ نفری، با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای گردآوری شد. سازه‌های کنجکاوی، شادی در محل کار و رفتار کاری نوآورانه با پرسشنامه اقتباسی و بومی‌سازی شده ۳۶ گویه‌ای بر مبنای طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای سنجیده شدند. تحلیل داده‌ها با مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) در نرم‌افزار SmartPLS3 و با استفاده از بوت‌استرپ ۵۰۰۰ بازنمونه‌گیری انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج، کفایت مدل اندازه‌گیری را از حیث پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا تأیید کرد. در بخش ساختاری، کنجکاوی اثر مثبت و معناداری بر رفتار کاری نوآورانه داشت ($\beta = 0.282$, $p < 0.001$) و شادی در محل کار این رابطه را به‌طور معناداری تقویت کرد ($\beta = 0.434$, $p < 0.001$). مدل ۴۸٫۶ درصد از واریانس رفتار کاری نوآورانه را تبیین کرد ($R^2 = 0.486$) و قدرت پیش‌بینی قابل‌قبولی نشان داد ($Q^2 = 0.325$). یافته‌ها بیان می‌کند کنجکاوی زمانی به کنش نوآورانه تبدیل می‌شود که در بستری برخوردار از شادی و منابع عاطفی مثبت مورد حمایت قرار گیرد.

نتیجه‌گیری: مداخلات توسعه نوآوری در سازمان‌های حمایتی باید هم‌زمان بر تقویت کنجکاوی، ارتقای شادی در محیط کار و توانمندسازی مدیران در ایجاد چنین بستری متمرکز باشند.

کلیدواژه‌ها: رفتار کاری نوآورانه، شادی کارکنان، کمیته امداد امام خمینی^(ه)، کنجکاوی

مقدمه

سازمان‌های عمومی و حمایتی تحت تأثیر فشارهای فزاینده محیطی، نظیر پیچیدگی مسائل اجتماعی، محدودیت منابع و انتظارات ذی‌نفعان، با چالش جدی در اثربخشی رویه‌های بوروکراتیک و روتین مواجه هستند (جلالی و وحدتی، ۱۴۰۵). در چنین بافتی، حفظ اثربخشی خدمات تنها از طریق اجرای دقیق وظایف رسمی میسر نیست و تا حدود زیادی به بازتعریف مسائل، تولید ایده‌های نو و بهبود فرایندها وابسته است (چن، چانگ و یانگ، ۲۰۲۵؛ المزروعی، ملهم و شمس‌الدین، ۲۰۲۵). از این منظر، «رفتار کاری نوآورانه» به‌عنوان سازوکاری کلیدی برای ارتقای عملکرد در سازمان‌های خدماتی مطرح می‌شود (سپهوند و جلالی، ۱۴۰۵). این سازه، فرایندی چندمرحله‌ای است که از شناسایی فرصت و تولید ایده آغاز شده، با ترویج ایده و جلب حمایت ادامه می‌یابد و در نهایت به مرحله اجرای عملیاتی ختم می‌گردد (پلیت و کاتیرسی اوغلو، ۲۰۲۳). از این رو، مسئله اساسی سازمان‌های عمومی صرفاً شکل‌گیری ایده‌های جدید نیست، بلکه شناسایی عواملی است که می‌توانند احتمال تبدیل ایده به کنش نوآورانه را در این محیط‌های رسمی و قاعده‌مند افزایش دهد.

در این میان، کنجاوی یکی از متغیرهایی است که در سال‌های اخیر به‌عنوان پیشاینده شناختی - انگیزشی رفتارهای نوآورانه مورد توجه قرار گرفته است. کنجاوی گرایش فرد به جست‌وجوی اطلاعات جدید، پرسش‌گری و اکتشاف موقعیت‌های مبهم را افزایش می‌دهد و از این طریق می‌تواند حساسیت کارکنان را نسبت به شکاف‌های عملکردی و فرصت‌های بهبود تقویت کند (لی، امین، ژو و ژانگ، ۲۰۲۳). همچنین، برخی شواهد نشان می‌دهد که از طریق تقویت درگیری شغلی، احتمال حرکت کارکنان از مرحله مشاهده مسئله به سمت ارائه، پیگیری و حمایت از ایده را افزایش می‌دهد (سعید، احمد و جاسم‌الدین، ۲۰۲۳). با این حال، ادبیات موجود مشخص نکرده است که این ظرفیت شناختی - انگیزشی تحت چه شرایطی به رفتار کاری نوآورانه منجر می‌شود و در چه موقعیت‌هایی اثر آن تضعیف می‌گردد. این ابهام در سازمان‌های عمومی و

¹. Innovative Work Behavior

حمایتی اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا در این سازمان‌ها، پیگیری ایده‌های جدید معمولاً با محدودیت‌های ساختاری، فشار زمانی و حساسیت‌های اجتماعی همراه است.

پژوهش‌های جدید نیز نشان می‌دهند که رابطه کنجکاوی و رفتار کاری نوآورانه، در همه شرایط، ساده و یکسان نیست، و به زمینه و شرایط محیطی بستگی دارد. برای نمونه، طراحی شغل می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در جهت‌دهی به کنجکاوی ایفا کند؛ به گونه‌ای که در مشاغل با غنای کمتر، کنجکاوی الزاماً به نوآوری منجر نمی‌شود و حتی ممکن است با سرخوردگی همراه شود (چن و همکاران، ۲۰۲۵). افزون بر این، نوآوری در محیط کار علاوه بر اینکه حاصل توان شناختی فرد است، به کیفیت تعاملات اجتماعی نیز وابسته است. در این راستا، کیفیت رابطه رهبر - عضو و حمایت ادراک‌شده می‌تواند هزینه‌های روانی و اجتماعی ترویج ایده را کاهش دهد و احتمال تبدیل کنجکاوی به اقدام نوآورانه را افزایش دهد (البلوشی، محمود، جابین و الحمودی، ۲۰۲۴). بنابراین، کنجکاوی را باید متغیری وابسته به بافت دانست که بدون توجه به شرایط تقویت‌کننده و تضعیف‌کننده، نمی‌توان نقش آن را در تبیین رفتار کاری نوآورانه به درستی تفهیم کرد. از سوی دیگر، برخی مطالعات نظیر سلیمانی نائینی، گل‌وردی و اردکانی (۱۴۰۲) نشان داده‌اند که کنجکاوی در برخی شرایط می‌تواند به کنکاش‌های غیرمرتبط با اهداف حرفه‌ای یا رفتارهای مداخله‌گرانه منجر شود و در نتیجه، موجب تضعیف اعتماد و افزایش تنش‌های بین فردی شود. این یافته‌ها نشان می‌دهد که تبیین اثر کنجکاوی بر رفتار کاری نوآورانه، بدون توجه به شرایطی که جهت این انرژی شناختی را تعیین می‌کنند، کافی نیست. به عبارت دیگر، مسئله اصلی شناسایی عواملی است که مشخص می‌کنند کنجکاوی در خدمت اهداف سازمانی قرار می‌گیرد یا به پیامدهای تنش‌آفرین منتهی می‌شود.

در چنین شرایطی، شادی در محل کار می‌تواند به عنوان یکی از متغیرهای تبیین‌کننده تفاوت در بروز رفتارهای مثبت و سازنده کارکنان مطرح شود. کارکنانی که از سطح بالاتری از شادی در محیط کار برخوردارند، معمولاً آمادگی بیشتری برای کنار آمدن با ابهام، تنظیم مؤثرتر روابط کاری و پایداری در برابر فشارهای ناشی از پیگیری و اجرای ایده‌ها نشان می‌دهند (المزروعی و همکاران، ۲۰۲۵). این کارکرد در سازمان‌های عمومی و مقررات‌محور برجسته‌تر می‌شود؛ زیرا غلبه الزامات رسمی و رویه‌های اداری در چنین محیط‌هایی، کارکنان را بیش از پیش در معرض

فرسودگی روانی و کاهش انگیزش قرار می‌دهد و در نتیجه، تقویت شادی و نشاط سازمانی می‌تواند به حفظ تاب‌آوری و کاهش سرخوردگی شغلی کمک کند (بیک‌زاد و فدای‌حسینی، ۱۴۰۱). شواهد تجربی نیز از این استدلال حمایت می‌کنند. برای مثال، شادی می‌تواند با تقویت انگیزش اجتماعی، هزینه روانی تعاملات لازم برای جلب حمایت از ایده‌ها را کاهش دهد (الشامی، رشید و چونگ، ۲۰۲۳). همچنین، شادی با نگرش مثبت نسبت به ریسک همراه است؛ که این عامل برای عبور از مرحله ایده‌پردازی و ورود به مرحله اجرای نوآوری اهمیت دارد (خان و عباس، ۲۰۲۲). افزون بر این، عواطف مثبت با انعطاف‌پذیری شناختی و توان بیشتر در حل مسئله در موقعیت‌های پیچیده ارتباط دارد (دیرزیت، کاجراوس‌کاس و پرمینا، ۲۰۲۱). با وجود این، بخش عمده پژوهش‌ها، شادی در محل کار را یا به‌عنوان متغیر مستقل و یا به‌عنوان پیامد شرایط سازمانی بررسی کرده‌اند و نقش آن به‌عنوان یک شرط مرزی در رابطه میان کنجکاوی و رفتار کاری نوآورانه کمتر مورد توجه قرار گرفته است (هسناثی، کریم‌ا و سراحمن، ۲۰۲۵).

اهمیت این موضوع در سازمان‌های حمایتی با شدت تعاملات انسانی بالا، برجسته‌تر است. در این سازمان‌ها، کارکنان علاوه بر الزامات اداری و ساختاری، با فشارهای عاطفی ناشی از خدمت‌رسانی به گروه‌های آسیب‌پذیر مواجه هستند و لذا، نوآوری در چنین محیط‌هایی هم یک مزیت عملکردی است، و هم بخشی از ظرفیت سازمان برای پاسخ‌گویی مؤثر به نیازهای متنوع مراجعان به شمار می‌آید (جلالی و وحدتی، ۱۴۰۵). درعین حال، این شرایط می‌تواند مسیر تبدیل کنجکاوی به رفتار کاری نوآورانه را پیچیده‌تر سازد؛ زیرا کارکنان باید هم‌زمان با محدودیت‌های ساختاری، بار عاطفی کار و الزامات تعاملی نیز مواجه شوند. کمیته امداد امام خمینی^(۹) را می‌توان نمونه‌ای از این نوع سازمان‌ها دانست. کارکنان این نهاد در فرایند خدمت‌رسانی با فشارهای عاطفی، تعارض‌های موقعیتی و انتظارات چندگانه روبه‌رو هستند؛ شرایطی که می‌تواند هم نیاز به نوآوری را افزایش دهد و هم تحقق آن را دشوارتر سازد.

براین‌اساس، مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که آیا شادی در محل کار می‌تواند رابطه میان کنجکاوی و رفتار کاری نوآورانه را در میان کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(۹) تعدیل کند. پرداختن به این مسئله، از یک‌سو به تبیین بهتر شرایط مرزی رفتار کاری نوآورانه در

سازمان‌های حمایتی کمک می‌کند و از سوی دیگر، می‌تواند دلالت‌هایی برای سیاست‌ها و مداخلات منابع انسانی در راستای تقویت ظرفیت نوآوری کارکنان فراهم آورد.

مبانی نظری

کنجکاوی کارکنان

کنجکاوی کارکنان به عنوان یک ویژگی روانشناختی مهم، به تمایل ذاتی و فعال فرد برای جستجو، کاوش، یادگیری و درک مفاهیم، ایده‌ها و محیط اطراف خود در بستر سازمانی اطلاق می‌شود. این مفهوم ریشه‌های عمیقی در روانشناسی شناختی دارد و در سال‌های اخیر توجه فزاینده‌ای را در حوزه مدیریت به خود جلب کرده است، زیرا به عنوان نیروی محرکه برای کسب دانش و حل مسئله شناخته می‌شود. مطالعات نشان می‌دهد که کنجکاوی معرفتی با رفتار کاری نوآورانه رابطه مثبت و معناداری دارد، بدین معنا که کارکنان کنجکاو تمایل بیشتری به تولید و اجرای ایده‌های جدید از خود نشان می‌دهند (البلوشی و همکاران، ۲۰۲۴؛ پلیت و کاترسیوگلو، ۲۰۲۳). صاحب‌نظران بر این باورند که کنجکاوی کاری می‌تواند به طور قابل توجهی خلاقیت کارکنان را افزایش دهد و این خلاقیت به نوبه خود منجر به عملکرد نوآوری می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۲۵؛ زادا، خان، سعید و جان، ۲۰۲۳).

در این پژوهش با بررسی مطالعه واگستاف و همکاران (۲۰۲۱)، تعداد چهار بعد برای متغیر کنجکاوی شناسایی و استخراج گردید: ۱) اکتشاف شادمانه: تمایل درونی به یادگیری و کشف پدیده‌های جدید همراه با لذت و هیجان. ۲) حساسیت به کمبود دانایی: انگیزش برای رفع خلأهای دانشی و دستیابی به پاسخ در مواجهه با ابهام و ندانستن. ۳) جست‌وجوی هیجان: گرایش به تجربه موقعیت‌ها و ایده‌های نو و غیرمتعارف (با سطحی از ریسک قابل تحمل) برای کسب تجربه جدید. و ۴) کنجکاوی اجتماعی: علاقه به شناخت افکار، احساسات و تجربه‌های دیگران و یادگیری از تعاملات بین فردی.

شادی در محل کار

شادی در محل کار به وضعیت عاطفی مثبت، رضایت و رفاه کلی اشاره دارد که کارکنان در محیط شغلی خود تجربه می‌کنند. این مفهوم فراتر از رضایت شغلی صرف است و شامل احساسات لذت، علاقه، مشارکت فعال و احساس هدفمندی در انجام وظایف می‌شود. در سال‌های اخیر، توجه به شادی در محل کار از یک رویکرد رفاهی صرف به یک استراتژی مدیریتی برای بهبود عملکرد سازمانی تغییر یافته است. اهمیت این سرمایه عاطفی به‌ویژه در بستر سازمان‌های عمومی و مقررات‌محور، که فرآیندگرایی در آن‌ها بر نتیجه‌گرایی اولویت دارد، مضاعف می‌گردد. در چنین ساختارهایی، تمرکز بر شادی و نشاط سازمانی نقشی تعیین‌کننده در پیشگیری از سرخوردگی شغلی و ارتقای تاب‌آوری نیروی انسانی ایفا می‌کند (بیک‌زاد و فدای‌حسینی، ۱۴۰۱). مطالعات نشان می‌دهد که شادی در محیط کار با رفتار کاری نوآورانه و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد (الشامی و همکاران، ۲۰۲۳؛ آتی و عبدالحسین، ۲۰۲۳). صاحب‌نظران بر این باورند که محیط کار شاد می‌تواند انگیزه انسان‌دوستانه را تقویت کرده و به افزایش رفتارهای نوآورانه کمک کند (المزروعی و همکاران، ۲۰۲۵).

در مطالعه حاضر، با بررسی پژوهش فیتریانا، هوتاگالونگ، آوانگ و زید (۲۰۲۲)، تعداد چهار بعد برای متغیر شادی در محل کار شناسایی و استخراج گردید: ۱) رضایت شغلی: ارزیابی مثبت فرد از شغل و جنبه‌های آن مانند محتوا، شرایط و پیامدهای کاری. ۲) تعهد عاطفی سازمانی: دلبستگی و پیوند عاطفی با سازمان و تمایل به ماندن و تلاش در جهت اهداف آن. ۳) درگیری شغلی: حالت مثبت شامل انرژی، اشتیاق و جذب‌شدگی در انجام کار و ۴) مهارت حل چالش: ظرفیت فرد برای به‌کارگیری استعدادها و توانمندی‌های تخصصی در راستای حل چالش‌های شغلی که موجب تقویت احساس خودکارآمدی و بهزیستی درونی می‌شود. در خصوص بُعد چهارم، اگرچه ممکن است در نگاه نخست «مهارت حل چالش» یک قابلیت شناختی یا فنی به نظر برسد، اما با استناد به مدل فیتریانا و همکاران (۲۰۲۲)، این بعد در مفهوم شادی به عنوان یک «تجربه تسلط» مفهوم‌سازی می‌شود. از منظر روان‌شناسی مثبت‌گرا، تسلط بر چالش‌های شغلی، منبعی برای خلق هیجان‌های مثبت (مانند غرور و اعتماد به نفس) است که مستقیماً بهزیستی درونی

فرد را ارتقا می‌دهد. بنابراین، این بعد به مثابه محرکی عاطفی برای تجربه «لذت ناشی از موفقیت» و «شکوفایی شخصی» سازه شادی در نظر گرفته می‌شود.

رفتار کاری نوآورانه

رفتار کاری نوآورانه به مجموعه‌ای از اقدامات و رفتارهایی اطلاق می‌شود که کارکنان برای تولید، ترویج و اجرای ایده‌های جدید و مفید در سازمان انجام می‌دهند. این مفهوم فراتر از صرف خلاقیت فردی است و شامل تلاش‌های عملی برای تبدیل ایده‌ها به واقعیت، معرفی روش‌های جدید کاری، یا بهبود محصولات و خدمات موجود می‌شود. صاحب‌نظران بر این باورند که رفتار کاری نوآورانه برای بقا، رشد و پویایی سازمان‌ها در محیط‌های رقابتی و متحول امروزی حیاتی است، زیرا به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا با تغییرات سازگار شده و از رقبا پیشی بگیرند. مطالعات نشان می‌دهد که کنجکاوی معرفتی کارکنان به طور مثبت با رفتار کاری نوآورانه مرتبط است و می‌تواند این رفتار را تقویت کند (البلوشی و همکاران، ۲۰۲۴؛ پلین و کاترسیوگلو، ۲۰۲۳). همچنین، یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که شادی در محل کار نیز نقش قابل توجهی در افزایش رفتار نوآورانه شغلی ایفا می‌کند (المزروعی و همکاران، ۲۰۲۵؛ الشامی و همکاران، ۲۰۲۳).

در پژوهش حاضر با بررسی مطالعه آل‌عسا و دوروگبو (۲۰۲۲)، تعداد چهار بعد برای متغیر رفتار کاری نوآورانه شناسایی و استخراج گردید: (۱) تولید ایده: خلق و ارائه پیشنهادهای جدید برای بهبود روش‌ها، خدمات یا فرایندها. (۲) ترویج ایده: معرفی ایده و جلب حمایت همکاران/مدیران برای پذیرش و پیشبرد آن. (۳) تحقق ایده: تبدیل ایده پذیرفته‌شده به اقدام اجرایی از طریق برنامه‌ریزی و تخصیص منابع. (۴) انتشار و یادگیری از ایده: تسهیم و گسترش ایده‌های نو در محیط کاری و بهره‌گیری از نتایج اجرا و بازخوردهای دریافتی برای اصلاح و بهبود نوآوری‌های بعدی.

مرور پیشینه و توسعه فرضیه‌ها

کنجکاوی کارکنان و رفتار کاری نوآورانه

رفتار نوآوران کاری، فرایندی چندمرحله‌ای از شناسایی مسئله تا اجرای ایده است که به دلیل ماهیت مبهم و پرخطر خود، نیازمند ترکیب هم‌زمان انگیزه‌های فردی و بسترهای تسهیل‌کننده سازمانی است. در آغاز این مسیر، کنجکاوی به‌عنوان یک پیش‌شرایط شناختی-انگیزشی، با به چالش کشیدن رویه‌های موجود و اکتشاف پیوندهای نادیده، کارکنان را به بازنگری در مفروضات تثبیت‌شده سوق می‌دهد (پلیت و کاترسیوگلو، ۲۰۲۳). اهمیت کنجکاوی فراتر از گردآوری اطلاعات، در کیفیت پردازش آن‌هاست؛ به‌طوری‌که با ایجاد ترکیب‌های شناختی بدیع، فرد را از چارچوب‌های رایج فراتر می‌برد (لی و همکاران، ۲۰۲۳). این ظرفیت، با تعمیق مشارکت در کار، استمرار در حل مسائل پیچیده را ممکن می‌سازد و از پذیرش پاسخ‌های آماده باز می‌دارد (سعید و همکاران، ۲۰۲۳).

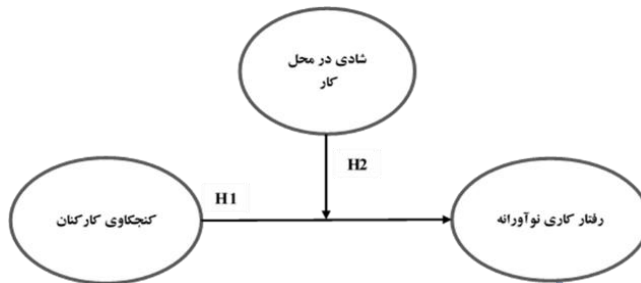
با این حال، تبلور کنجکاوی در رفتار نوآوران مشروط به بسترهای تعاملی است؛ چراکه نوآوری مستلزم جلب حمایت و مذاکره بر سر منابع است. در این میان، کیفیت تعاملات با رهبر (چن و همکاران، ۲۰۲۵) و ویژگی‌های طراحی شغل (البلوشی و همکاران، ۲۰۲۴)، نقشی کلیدی در فعال‌سازی ظرفیت‌های فردی دارند. در مجموع، کنجکاوی با شناسایی شکاف‌های اطلاعاتی، تسهیل ترکیب داده‌ها و تقویت انگیزه پیگیری راه‌حل‌های بدیل، زیربنای شناسایی فرصت و توسعه راهکارها را فراهم می‌آورد تا نوآوری از سطح ایده به کنشی عملی تبدیل شود. فرضیه ۱: کنجکاوی کارکنان با رفتار کاری نوآوران آنان رابطه مثبت و معناداری دارد.

شادی در محل کار به‌عنوان شرط مرزی رابطه کنجکاوی و رفتار کاری نوآوران
اگرچه منطق نظری، رابطه مثبتی میان کنجکاوی و نوآوری متصور است، اما کنجکاوی به‌تنهایی ضامن بروز رفتار نوآوران نیست. زیرا نوآوری مستلزم گذار از مرحله «تمایل به دانستن» به «اقدام عملی» است؛ مسیری که به‌واسطه ابهام و ریسک‌های موجود، نیازمند پشتوانه عاطفی و روان‌شناختی است. در این پژوهش، «شادی در محل کار» به‌عنوان شرایط مرزی این گذار معرفی می‌شود. فیشر (۲۰۱۰) شادی را سازه‌ای فراگیر شامل تجارب عاطفی مثبت، ارزیابی مطلوب از شغل و پیوند عمیق با سازمان می‌داند که فراتر از یک هیجان زودگذر، به‌مثابه منبعی عملکردی، مشارکت کارکنان در رفتارهای سازنده را ارتقا می‌دهد (المزروعی و همکاران، ۲۰۲۵). این مکانیسم بر پایه نظریه «بسط و ساخت» فردریکسون (۲۰۰۱، ۲۰۰۴) تبیین می‌شود.

هیجان‌های مثبت، دامنه توجه و تفکر فرد را گسترش داده و به وی اجازه می‌دهد اطلاعات کشف‌شده را از منظرهای بدیع پردازش و ارتباطات پیچیده میان ایده‌ها را شناسایی کند. این تجارب عاطفی، منابع پایدار شناختی، تاب‌آوری روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی را ایجاد می‌کنند که برای عبور از تولید ایده به مراحل ترویج و اجرا حیاتی هستند. شواهد تجربی نیز مؤید آن است که تجارب مثبت شغلی، آمادگی برای رفتارهای فرانقش را که لازمه نوآوری است افزایش می‌دهند (الشامی و همکاران، ۲۰۲۳) و با دگرگونی ادراک ریسک، موقعیت‌های مبهم را به‌جای تهدید، فرصت‌محور جلوه می‌دهند (خان و همکاران، ۲۰۲۲). این استدلال با «نظریه حفاظت از منابع» هابفول (۱۹۸۹) هم‌خوان است. رفتار نوآورانه به‌دلیل نیاز به سرمایه‌گذاری زمان، انرژی و اعتبار اجتماعی، برای فرد پرهزینه محسوب می‌شود. شادی در محل کار بخشی از ذخیره منابع روان‌شناختی کارکنان را بازنمایی می‌کند و تحمل این هزینه‌ها را تسهیل می‌سازد. اهمیت این تعدیل‌گری در سازمان‌های بوروکراتیک دوچندان است؛ جایی که ایده‌های جدید با سد سلسله‌مراتب و رویه‌های استاندارد مواجه می‌شوند (جلالی و وحدتی، ۱۴۰۵). در چنین بستری، شناسایی یک راه‌حل جدید کافی نیست و کارکنان باید برای جلب حمایت و سازگار کردن ایده با الزامات رسمی، انرژی مضاعف صرف کنند.

درمجموع، برآیند نظریه‌های بسط و ساخت و حفاظت از منابع نشان می‌دهد که شادی دو نقش مکمل دارد: نخست، با گسترش دامنه شناختی، امکان ترکیب وسیع‌تر اطلاعات را برای فرد کنجکاو فراهم می‌کند؛ و دوم، منابع لازم برای تحمل مخاطرات اجتماعی و روان‌شناختی نوآوری را تأمین می‌سازد. بدین‌سان، شادی در محل کار مشخص می‌کند که کنجکاوی تحت چه شرایطی به کنش نوآورانه تبدیل می‌شود؛ به‌گونه‌ای که در سطح بالای شادی، همان میزان کنجکاوی با احتمال بیشتری به جست‌وجوی هدفمند، توسعه ایده و اجرای راه‌حل‌های جدید منتهی خواهد شد.

فرضیه ۲: شادی در محل کار رابطه میان کنجکاوی کارکنان و رفتار کاری نوآورانه را تعدیل می‌کند؛ به‌گونه‌ای که این رابطه در سطوح بالاتر شادی در محل کار قوی‌تر است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

طرح پژوهش

پژوهش حاضر در چارچوب پارادایم اثبات‌گرایی، با منطق قیاسی و رویکرد کمی انجام شد که به تحلیل روابط ساختاری میان متغیرهای پژوهش می‌پردازد. این مطالعه از نوع توصیفی-تبیینی شمرده می‌شود، به طوری که ابتدا وضعیت حاضر را توصیف کرده و سپس ساختار روابط میان سازه‌ها را تبیین می‌کند. با توجه به اینکه هدف پژوهش، بررسی متغیرهای مورد مطالعه در یک مقطع زمانی مشخص و ارائه تصویری از وضعیت موجود سیاست‌ها و رفتارهای جاری بود، از طرح پژوهش مقطعی استفاده شد.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(۵) استان کردستان در سال ۱۴۰۵ به تعداد ۳۱۵ نفر بود. این سازمان به دلیل گستره وسیع مأموریت‌ها در حوزه رفاه اجتماعی و تعامل مستقیم و مستمر با گروه‌های متنوع و آسیب‌پذیر، ذاتاً با سطوح بالایی از ابهام، تقاضای عاطفی و چالش‌های حل مسئله همراه است (جلالی و وحدتی، ۱۴۰۵). از این رو، کارکنان برای پیشبرد مأموریت‌های سازمانی، نیازمند ابزارهایی فراتر از دستورالعمل‌های اداری هستند؛ جایی که کنجکاوی برای کشف روش‌های نوین خدمت‌رسانی و شادی برای حفظ تاب‌آوری و انگیزه در مواجهه با فشارهای محیطی، به عنوان دو عامل تعیین‌کننده ایفای نقش می‌کنند. برای افزایش دقت و نمایندگی نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. بدین‌منظور،

ابتدا جامعه آماری بر اساس واحد سازمانی به ۱۲ طبقه (اداره کل و ۱۱ اداره اجرایی) تفکیک گردید و سپس نمونه‌ها متناسب با حجم هر طبقه، به صورت تصادفی انتخاب شدند. به کارگیری این روش موجب شد تا احتمال بروز سوگیری در انتخاب افراد کاهش یابد. معیار ورود به مطالعه منوط به داشتن حداقل یک سال سابقه کار، اشتغال تمام وقت در زمان جمع‌آوری داده‌ها و تمایل به مشارکت داوطلبانه بود. همچنین، معیار خروج از پژوهش شامل نداشتن حداقل یکی از شرایط مذکور یا تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها در نظر گرفته شد.

تعیین حجم نمونه

حجم نمونه با استفاده از تحلیل توان آماری در نرم‌افزار G*Power برآورد شد. بر اساس آزمون F در رگرسیون چندگانه با در نظر گرفتن سه متغیر پیش‌بین، اندازه اثر متوسط ($f^2 = 0.15$)، سطح معناداری ($\alpha = 0.05$) و توان آماری ($\text{Power} = 0.80$)، حداقل حجم نمونه موردنیاز ۷۷ نفر محاسبه شد. با این وجود، با عنایت به پیچیدگی مدل مفهومی پژوهش که شامل ۱۵ سازه مکنون و ۳۶ گویه اندازه‌گیری است، و مطابق با توصیه‌های روش‌شناختی هایر و همکاران (۲۰۲۲) مبنی بر لزوم استفاده از حجم نمونه بزرگ‌تر (در بازه ۱۵۰ تا ۲۰۰ مشاهده یا بیشتر) برای مدل‌های پیچیده، لذا با احتساب ریزش احتمالی پرسشنامه‌ها (مخدوش، عدم بازگشت و ...) حجم نمونه تعداد ۲۳۰ نمونه در نظر گرفته شد. که در نهایت تعداد ۲۱۷ پرسشنامه سالم و قابل استفاده، مبنای تحلیل‌های آماری قرار گرفت.

ابزار اندازه‌گیری

ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای است که با رویکرد اقتباسی و بومی‌سازی تدوین شده است. این فرآیند شامل شناسایی ابزارهای معتبر در ادبیات پژوهشی، استخراج ابعاد و گویه‌های مرتبط، و تطبیق زبان و محتوای آن با مقتضیات فرهنگی و سازمانی جامعه آماری بود. پرسشنامه در دو بخش تدوین شد: بخش اول شامل اطلاعات جمعیت‌شناختی و بخش دوم مشتمل بر ۳۶ گویه بود که با طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از ۱ بسیار کم تا ۵ بسیار زیاد) سنجیده شدند.

برای سنجش متغیر کنجکاو، از مطالعه واگستاف و همکاران (۲۰۲۱) برای شناسایی ابعاد استفاده شد. این ابزار در قالب ۱۲ گویه، چهار بعد شامل «اکتشاف شادمانه»، «حساسیت به

کمبود دانایی»، «جست و جوی هیجان» و «کنجکاو اجتماعی» را می‌سنجد. نمونه‌ای از گویه‌ها: «من از جست و جوی برای یافتن پاسخ مسائل مبهم و یادگیری موضوعات جدید در محیط کار لذت می‌برم».

به منظور سنجش متغیر شادی در محل کار، از مطالعه فیتریانو و همکاران (۲۰۲۲) برای شناسایی ابعاد بهره‌گیری شد. این ابزار در قالب ۱۲ گویه، چهار بعد شامل «رضایت شغلی»، «تعهد عاطفی سازمانی»، «درگیری شغلی» و «مهارت حل چالش» را می‌سنجد. نمونه‌ای از گویه‌ها: «من هنگام انجام وظایف شغلی خود، غرق در کار می‌شوم و از مواجهه با چالش‌های تخصصی لذت می‌برم».

در نهایت برای سنجش متغیر رفتار کاری نوآورانه، از مطالعه آل عسا و دوروگبو (۲۰۲۲) برای شناسایی ابعاد استفاده شد. این ابزار در قالب ۱۲ گویه، چهار بعد شامل «تولید ایده»، «ترویج ایده»، «تحقق ایده» و «انتشار و یادگیری از ایده» را می‌سنجد. نمونه‌ای از گویه‌ها: «من برای بهبود فرایندهای کاری، پیشنهادهای جدید و خلاقانه ارائه می‌دهم».

روایی و پایایی ابزار

روایی محتوایی نسخه اولیه پرسشنامه توسط ۸ نفر از خبرگان - چهار استاد مدیریت از دانشگاه، دو مدیر ارشد و دو کارشناس با سابقه از جامعه مورد مطالعه - بررسی شد که پس از اعمال اصلاحات لازم بر اساس نظرات خبرگان، مقادیر CVR گویه‌ها بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۴ محاسبه شد که بزرگتر از حداقل مقدار قابل قبول (۰/۷۵) برای ۸ خبره بوده و نشان می‌دهد که تمامی گویه‌های پرسشنامه از نظر خبرگان از سطح مطلوبی از ضرورت و تناسب مفهومی با سازه‌های پژوهش برخوردار است (لاوشه، ۱۹۷۵)؛ همچنین مقادیر CVI بین ۰/۸۳ تا ۰/۹۵ به دست آمد که بزرگتر از حداقل مقدار قابل قبول (۰/۸۰) بوده، که نشان‌دهنده وضوح، تناسب و ارتباط مناسب گویه‌ها با سازه‌های پژوهش است (پولیت و بک، ۲۰۰۶).

روایی همگرا با استفاده از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) در نرم‌افزار SmartPLS، بررسی و تأیید شد (جدول ۱). روایی واگرا توسط ماتریس HTMT بررسی و تأیید گردید (جدول ۲). پایایی مدل اندازه‌گیری با استفاده از ضرایب بارهای عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد (جدول ۱). با توجه به اینکه داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه خودگزارشی

و از یک منبع واحد گردآوری شدند، برای بررسی احتمال سوگیری روش مشترک (CMB)، آزمون تک‌عاملی هارمن از طریق نرم‌افزار SPSS انجام شد. تمامی گویه‌های مربوط به سازه‌های پژوهش به‌طور هم‌زمان و بدون چرخش عاملی در تحلیل عاملی اکتشافی وارد شدند. نتایج نشان داد که عامل اول ۲۳/۹۳ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. از آنجا که این مقدار کمتر از آستانه ۵۰ درصد می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که سوگیری روش مشترک تهدید جدی برای نتایج پژوهش حاضر محسوب نمی‌شود.

روش تحلیل داده‌ها

به‌منظور آزمون فرضیه‌ها و بررسی مدل مفهومی پژوهش، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) در نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ استفاده شد. انتخاب این روش به دلیل ماهیت پیش‌بینی‌محور پژوهش، حجم نمونه متوسط، عدم نیاز به فرض نرمال بودن داده‌ها و وجود متغیر تعدیلگر در مدل صورت گرفت. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر از روش بوت‌استرپ با ۵۰۰۰ بازنمونه‌گیری استفاده شد. اثر تعدیلگری شادی از طریق ایجاد متغیر برهم‌کنشی (Interaction Term) در چارچوب PLS-SEM آزمون گردید.

یافته‌های پژوهش

برآزش مدل‌های اندازه‌گیری

در نخستین گام پیش از آزمون مدل ساختاری، مدل اندازه‌گیری پژوهش از نظر پایایی و روایی همگرا مورد ارزیابی قرار گرفت. در این راستا، شاخص‌های بار عاملی گویه‌ها، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده برای سازه‌های پژوهش محاسبه شد. بر اساس معیارهای پیشنهادی در مدل‌یابی معادلات ساختاری، مقادیر بار عاملی بزرگتر از ۰/۴، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ و مقدار AVE بیش از ۰/۵ نشان‌دهنده برخورداری ابزار از پایایی و روایی همگرای قابل قبول است (چونگ، کوپر، لاو و وانگ، ۲۰۲۳). نتایج ارزیابی شاخص‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

سازه	بار عاملی	ابعاد	گوینه	بار عامل	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	AVE
		ابعاد		ی	سازه	سازه	سازه
کنجکاوی	۰/۷۹۸	اکتشاف	Q1	۰/۷۰۳	۰/۷۱۸	۰/۸۴۵	۰/۸۱۹
			Q2	۰/۷۳۶			
			Q3	۰/۶۶۷			
			Q4	۰/۷۴۸			
	۰/۸۰۰	حسابی	Q5	۰/۷۲۳	۰/۷۳۶	۰/۸۲۸	۰/۷۸۸
		ت	Q6	۰/۷۴۳	۰/۷۷۹	۰/۷۹۳	۰/۸۰۳
		جست و	Q7	۰/۶۷۲			
	۰/۷۷۳	جو	Q8	۰/۷۰۰	۰/۷۶۵	۰/۷۵۸	۰/۸۹۲
			Q9	۰/۷۱۷			
		اجتماع	Q10	۰/۵۷۴			
شادی	۰/۷۵۳	ی	Q11	۰/۷۷۱	۰/۸۸۵	۰/۷۴۱	۰/۷۳۵
			Q12	۰/۷۰۶			
			Q13	۰/۷۱۴			
	۰/۷۸۰	رضایت	Q14	۰/۷۰۱	۰/۷۵۲	۰/۷۹۱	۰/۷۶۹
			Q15	۰/۶۶۳			
			Q16	۰/۷۳۶			
	۰/۷۷۵	تعهد	Q17	۰/۶۶۶	۰/۸۳۱	۰/۷۴۱	۰/۷۹۴
			Q18	۰/۵۹۹	۰/۸۱۲	۰/۸۱۵	۰/۷۸۳
			Q19	۰/۶۴۴			
	۰/۷۸۰	درگیری	Q20	۰/۶۹۱	۰/۷۲۶	۰/۸۱۷	۰/۸۱۰
رفتار کاری نوازان			Q21	۰/۷۴۰			
			Q22	۰/۶۷۳			
	۰/۸۰۱	مهارت	Q23	۰/۶۵۳	۰/۸۴۹	۰/۸۶۶	۰/۸۱۲
			Q24	۰/۷۴۷			
			Q25	۰/۷۲۲			
	۰/۷۹۲	تولید	Q26	۰/۶۶۶	۰/۷۵۰	۰/۷۸۸	۰/۸۴۲
			Q27	۰/۷۱۳			
			Q28	۰/۶۹۲			
	۰/۷۳۱	ترویج	Q29	۰/۶۴۸	۰/۸۱۴	۰/۷۸۸	۰/۷۹۳
			Q30	۰/۷۴۶		۰/۸۶۲	۰/۸۰۹
			Q31	۰/۷۲۷			
	۰/۷۶۹	تحقق	Q32	۰/۶۵۷	۰/۷۶۰	۰/۸۱۹	۰/۷۴۷
			Q33	۰/۶۷۹			

سازه	بار عاملی	ابعاد	گویه	بار عامل	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)		AVE
						سازه	ابعاد	
			Q34	۰/۶۶۰				
		انتشار	Q35	۰/۷۳۶	۰/۸۳۲	۰/۷۱۶		۰/۷۵۳
			Q36	۰/۶۴۴				

بر اساس معیارهای گزارش‌دهی در مدل‌یابی معادلات ساختاری، مقدار قابل قبول برای بارهای عاملی گویه‌ها حداقل ۰/۴ است (چونگ و همکاران، ۲۰۲۳). بررسی مقادیر جدول ۱ نشان می‌دهد که بارهای عاملی گویه‌ها در دامنه قابل قبول قرار دارند و بیشتر آن‌ها حتی بالاتر از ۰/۵ گزارش شده‌اند؛ همچنین بارهای عاملی ابعاد بر روی سازه‌های اصلی نیز در بازه‌ای حدود ۰/۷۳۱ تا ۰/۸۰۱ قرار دارد که بیانگر کفایت ساختار عاملی مدل اندازه‌گیری است. در خصوص پایایی ابزار، آلفای کرونباخ برای سازه‌های اصلی کنجکاو (۰/۷۷۹)، شادی (۰/۸۱۲) و رفتار کاری نوآورانه (۰/۸۱۴) و همچنین برای ابعاد آن‌ها همگی بالاتر از حد آستانه ۰/۷ گزارش شده است که نشان‌دهنده انسجام درونی مناسب گویه‌ها است.

علاوه بر این، شاخص پایایی ترکیبی که مقدار قابل قبول آن بیش از ۰/۷ در نظر گرفته می‌شود (چونگ و همکاران، ۲۰۲۳)، برای تمامی سازه‌ها و ابعاد در دامنه مطلوب (بزرگتر از ۰/۰۷) قرار دارد و بیانگر همبستگی مناسب میان شاخص‌های هر سازه است. همچنین برای ارزیابی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شد که مقدار آستانه قابل قبول آن بیش از ۰/۵ می‌باشد (چونگ و همکاران، ۲۰۲۳). نتایج جدول نشان می‌دهد که مقادیر AVE برای سازه‌های اصلی و ابعاد آن‌ها در محدوده ۰/۷۳۵ تا ۰/۸۱۹ قرار دارد که حاکی از توانایی مناسب سازه‌ها در تبیین بخش قابل توجهی از واریانس گویه‌های خود است.

روایی واگرا

برای بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری، از شاخص HTMT استفاده شد. اگر اعداد موجود در ماتریس شاخص HTMT از ۰/۹ کمتر باشند، بیانگر این است که روایی واگرایی ابزار، مناسب می‌باشد (هایر و همکاران، ۲۰۲۲). جدول ۲ نتایج ماتریس HTMT را نشان می‌دهد.

جدول ۲: ماتریس شاخص HTMT (روایی واگرایی یگانه – دوگانه)

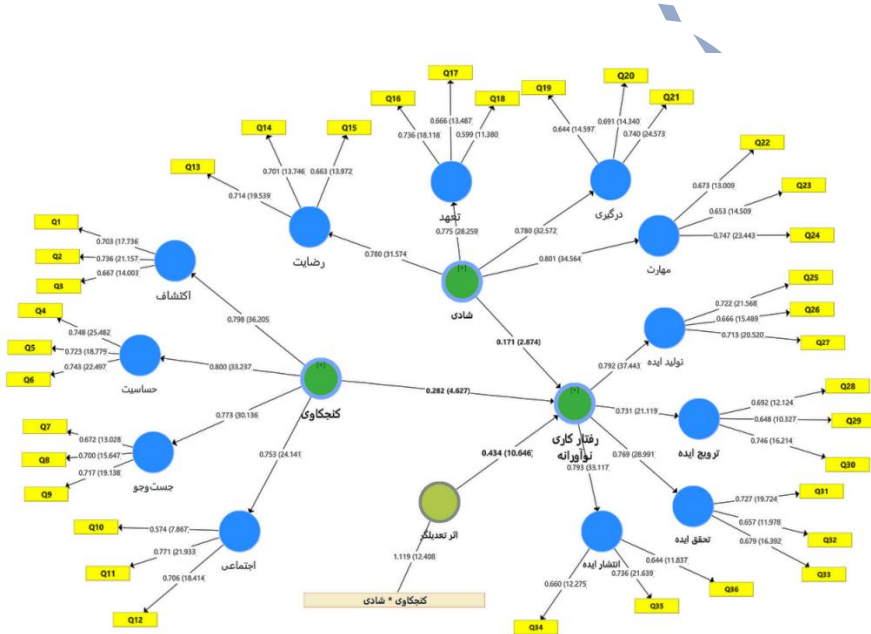
بازو متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱- آکشیاف	۰/۵۲۰	۰/۴۲۳	۰/۴۶۷	۰/۴۳۶	۰/۴۱۸	۰/۴۱۷	۰/۳۹۲	۰/۳۵۳	۰/۳۷۹	۰/۴۳۳	۰/۴۸۹	۰/۳۳۷
۲- حساسیت	۱	۰/۴۹۲	۰/۴۶۷	۰/۴۳۶	۰/۴۱۷	۰/۳۹۲	۰/۳۵۳	۰/۳۷۹	۰/۴۳۳	۰/۴۸۹	۰/۳۳۷	۰/۳۳۷
۳- جست و		۱	۰/۵۰۰	۰/۴۸۳	۰/۴۶۳	۰/۳۵۴	۰/۳۱۲	۰/۳۲۵	۰/۳۷۳	۰/۴۲۹	۰/۳۸۴	۰/۴۳۷
۴- اجتماعی			۱	۰/۵۱۸	۰/۴۶۲	۰/۴۱۸	۰/۳۶۲	۰/۴۳۰	۰/۳۶۲	۰/۳۸۴	۰/۴۳۷	۰/۴۳۷
۵- رضایت				۱	۰/۵۶۴	۰/۴۲۶	۰/۳۶۲	۰/۴۳۰	۰/۳۶۲	۰/۳۸۴	۰/۴۳۷	۰/۴۳۷
۶- تعهد					۱	۰/۵۶۲	۰/۴۳۶	۰/۴۱۷	۰/۳۹۲	۰/۴۳۳	۰/۴۸۹	۰/۳۳۷
۷- درگیری						۱	۰/۵۴۷	۰/۴۶۶	۰/۳۷۳	۰/۴۱۶	۰/۴۵۱	۰/۳۷۹
۸- مهارت							۱	۰/۵۸۳	۰/۴۲۱	۰/۳۷۵	۰/۳۲۱	۰/۳۲۱
۹- تولید								۱	۰/۵۵۴	۰/۴۲۷	۰/۳۱۳	۰/۳۱۳
۱۰- ترویج									۱	۰/۵۴۳	۰/۴۸۶	۰/۴۸۶
۱۱- تحقق										۱	۰/۵۳۶	۰/۵۳۶
۱۲- اکتشاف											۱	۰/۵۳۶

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول ۲ از آنجا که تمامی مقادیر ماتریس HTMT کمتر از آستانه قابل قبول (۰/۹) هستند لذا روایی واگرایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش مناسب ارزیابی می‌گردد. این یافته نشان می‌دهد که ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش نه تنها سازه‌های مدنظر را به خوبی پوشش می‌دهند، بلکه قادرند تمایز روشنی بین این سازه‌ها قائل شوند. این امر اعتبار مدل اندازه‌گیری را به طور قابل توجهی افزایش داده و اطمینان می‌دهد که سازه‌های کنجکاو، شادی و رفتار کاری نوآورانه هر کدام مفهوم متمایزی را اندازه‌گیری می‌کنند و همپوشانی معنایی قابل توجهی ندارند. به تعبیر دیگر هر سازه از سایر سازه‌های موجود در مدل متمایز است.

برازش مدل ساختاری

به‌منظور ارزیابی برازش مدل ساختاری، از مجموعه‌ای از شاخص‌های آماری، از جمله ضرایب معناداری t ، ضریب تعیین R^2 ، اندازه اثر f^2 و شاخص پیش‌بینی‌پذیری Q^2 استفاده شد. برخی از این شاخص‌ها در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲: نتایج مدل ساختاری (PLS-SEM) شامل ضرایب مسیر (β) و مقادیر معناداری (t -values)

بر اساس نتایج ارائه شده در شکل (۲)، ضرایب معناداری تمامی مسیرهای مدل ساختاری بزرگ‌تر از آستانه قابل قبول (۱/۹۶) هستند؛ بنابراین در سطح خطای ۰/۰۵ کلیه روابط مدل از نظر آماری معنادار ارزیابی می‌شود (هایر و همکاران، ۲۰۲۲). که نشان‌دهنده پشتیبانی مناسب داده‌ها از روابط فرضی در مدل مفهومی پژوهش می‌باشد.

در ادامه، برای بررسی قدرت تبیین مدل از ضریب تعیین R^2 استفاده شد. بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران، مقادیر $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ به ترتیب بیانگر قدرت تبیین ضعیف، متوسط و بزرگ هستند (هایر و همکاران، ۲۰۲۲). در پژوهش حاضر مقدار R^2 برای متغیر درون‌زای رفتار کاری نوآورانه برابر با $0/486$ به دست آمد که بزرگ‌تر از $0/33$ است؛ که در سطح متوسط بوده و نشان می‌دهد که مدل به طور مناسبی قادر به توضیح تغییرات مشاهده‌شده در این متغیر کلیدی است. معیار دیگر در ارزیابی مدل ساختاری، اندازه اثر f^2 است که میزان تأثیر هر سازه بر سازه دیگر را مشخص می‌کند. بر اساس نظر متخصصان، مقادیر $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ به ترتیب نشان‌دهنده اندازه اثر کوچک، متوسط و بزرگ هستند (هایر و همکاران، ۲۰۲۲). در مدل پژوهش حاضر، دو متغیر کنجکاو و اثر تعاملی بر متغیر رفتار کاری نوآورانه اثر می‌گذارند؛ نتایج نشان داد مقدار f^2 برای کنجکاو برابر با $0/163$ است که بزرگ‌تر از $(0/15)$ بوده و بیانگر اثر متوسط این متغیر می‌باشد. همچنین مقدار f^2 برای متغیر اثر تعاملی برابر با $0/386$ به دست آمد که بزرگ‌تر از $(0/35)$ بوده و نشان‌دهنده اثر بزرگ این سازه در تقویت رفتار کاری نوآورانه است. در نهایت، برای ارزیابی توان پیش‌بینی مدل از شاخص پیش‌بینی‌پذیری Q^2 استفاده شد. مقادیر $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ به ترتیب بیانگر قدرت پیش‌بینی کوچک، متوسط و زیاد متغیرهای درون‌زا می‌باشد (هایر و همکاران، ۲۰۲۲). نتایج حاصل از اجرای تکنیک Blindfolding نشان داد که مقدار Q^2 برای سازه رفتار کاری نوآورانه برابر با $0/325$ است که بزرگ‌تر از $0/15$ بوده و نشان می‌دهد که مدل از توان پیش‌بینی درون‌مدلی مناسبی برخوردار است.

برازش مدل کلی

برای ارزیابی برازش کلی مدل از شاخص SRMR^۱ استفاده شد. بر اساس معیارهای پذیرفته‌شده، چنانچه مقدار SRMR کمتر از $0/08$ باشد نشان‌دهنده برازش و قدرت تبیین مناسب مدل است (هایر و همکاران، ۲۰۲۲). در این پژوهش نتایج نشان داد که مقدار SRMR برابر با $0/055$ است که کمتر از مقدار $0/08$ بوده و بیانگر برازش مطلوب مدل ساختاری و اندازه‌گیری

¹. Standardized Root Mean Square Residual

پژوهش می‌باشد. این نتیجه نشان می‌دهد که چارچوب مفهومی پژوهش می‌تواند به‌عنوان الگویی معتبر برای تحلیل پیامدهای سازمانی کنجکاوی در سازمان مورد مطالعه مورد استفاده قرار گیرد.

آزمون فرضیه‌ها

به منظور بررسی روابط میان متغیرهای پژوهش و آزمون فرضیه‌ها، از ضرایب مسیر استاندارد شد β ، آماره t و مقادیر p حاصل از روش بوت‌استرپ در نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده شد. نتایج تحلیل در شکل ۲ و به‌صورت خلاصه در جدول ۳ ارائه شده است. در ادامه، فرضیه‌های پژوهش بر اساس نتایج مدل ساختاری تفسیر می‌شوند.

فرضیه اول پژوهش (H1): این فرضیه بیان می‌کند که بین کنجکاوی و رفتار کاری نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج مدل ساختاری نشان داد ضریب مسیر بین این دو متغیر مثبت و از نظر آماری معنادار است ($\beta = 0.282$, $t = 4.627$, $p = 0.000$). این نتیجه بیانگر آن است که با افزایش کنجکاوی کارکنان، سطح بروز رفتارهای نوآورانه در کار نیز افزایش می‌یابد؛ به گونه‌ای که کنجکاوی می‌تواند از طریق برانگیختن جست‌وجوی فعالانه اطلاعات، طرح پرسش، و تمایل به آزمون راه‌حل‌های تازه، احتمال حرکت کارکنان از مرحله تولید ایده تا پیگیری و پیشبرد آن در محیط کار را تقویت کند. همچنین اندازه ضریب استاندارد نشان می‌دهد این اثر مثبت و با شدت متوسط است و در کنار سایر عوامل سازمانی و فردی، کنجکاوی یک پیش‌بین معنادار برای توضیح تفاوت‌های فردی در رفتار کاری نوآورانه محسوب می‌شود.

فرضیه دوم پژوهش (H2): این فرضیه به بررسی نقش تعدیل‌گر شادی در رابطه بین کنجکاوی و رفتار کاری نوآورانه می‌پردازد. نتایج تحلیل نشان داد اثر تعاملی کنجکاوی و شادی بر رفتار کاری نوآورانه مثبت و معنادار است ($\beta = 0.434$, $t = 10.646$, $p = 0.000$). بدین معنی که کنجکاوی به‌تنهایی برای بروز کامل رفتارهای نوآورانه کافی نیست، بلکه زمانی بیشترین ظرفیت خود را آشکار می‌کند که کارکنان از سطح بالاتری از احساسات مثبت، رضایت، درگیری شغلی و دل‌بستگی عاطفی در محیط کار برخوردار باشند. از منظر رفتاری، کارکنان کنجکاو در محیط‌های شادتر با احتمال بیشتری ایده‌های جدید را پیگیری می‌کنند، برای اجرای آن‌ها انرژی بیشتری صرف می‌کنند و در مواجهه با ابهام و موانع، پایداری بیشتری نشان می‌دهند. از سوی دیگر، مقدار

ضریب تعاملی نسبتاً بالا بیانگر آن است که شادی نه فقط یک زمینه حمایتی، بلکه یک تقویت‌کننده مهم برای تبدیل کنجکاوی به کنش نوآورانه در محیط کار است. مقدار ضریب تعیین متغیر رفتار کاری نوآورانه ($R^2 = 0.486$) نشان می‌دهد متغیرهای واردشده در مدل توانسته‌اند $48/6\%$ درصد از واریانس رفتار کاری نوآورانه را تبیین کنند؛ سطحی که در پژوهش‌های رفتار سازمانی، به‌ویژه برای سازه‌های رفتاری، بیانگر قدرت تبیینی مناسب مدل ساختاری است. افزون بر این، مقدار شاخص پیش‌بینی‌پذیری ($Q^2 = 0.325$) حاکی از توان پیش‌بینی مطلوب مدل برای رفتار کاری نوآورانه است و نشان می‌دهد مدل صرفاً برازش درون‌نمونه‌ای ندارد، بلکه از منظر پیش‌بینی نیز عملکرد قابل قبولی ارائه می‌کند. در مجموع، هم‌زمانی R^2 نسبتاً بالا و Q^2 مثبت و قابل توجه مؤید آن است که مدل مفهومی پژوهش از اعتبار تبیینی و پیش‌بینی قابل قبول برخوردار بوده و متغیرهای در نظر گرفته‌شده توانسته‌اند بخش معناداری از تغییرات رفتار کاری نوآورانه را توضیح دهند. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: 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	۰/۲۸۲	۴/۶۲۷	۰/۰۰۰	۰/۴۸۶	۰/۱۶۳	۰/۳۲۵	تأیید	متوسط
H2	۰/۴۳۴	۱۰/۶۴۶	۰/۰۰۰	۰/۴۸۶	۰/۳۸۶	۰/۳۲۵	تأیید	بزرگ

منبع: یافته‌های پژوهش

مطابق با نتایج مستخرج از تحلیل‌های آماری مندرج در جدول ۳، تمامی پیوندهای فرضی در مدل ساختاری، در سطح اطمینان بالایی مورد تأیید قرار گرفتند. یافته‌های حاصل از الگوریتم بوت استرپینگ گویای آن است که در مجموع، یافته‌های حاصل از تحلیل مدل ساختاری مؤید آن است که ترکیب کنجکاوی و شادی در محل کار، سازوکاری قدرتمند برای پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه فراهم می‌آورد. تأیید فرضیه اول با اندازه اثر متوسط ($f^2 = 0.163$) نشان می‌دهد که کنجکاوی به عنوان یک محرک شناختی، زیربنای اصلی ورود به فرایند نوآوری است؛ با این حال، تأیید نقش تعدیل‌گری شادی با اندازه اثر بزرگ ($f^2 = 0.386$) و ضریب تعاملی بالا ($\beta = 0.434$).

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت (مرد / زن)	۲۶ / ۱۹۱	۱۲ / ۸۸
نوع استخدام (دائم / موقت)	۱۱۱ / ۱۰۶	۵۱ / ۴۹
پست سازمانی (کارشناس / کارشناس مسئول / مدیریتی)	۷ / ۷۸ / ۱۳۲	۳ / ۳۶ / ۶۱
سنوات خدمت (کمتر از ۱۰ / ۱۰ - ۲۰ / ۲۰ - ۳۰ / ۳۰ - ۴۱)	۴ / ۱۹۱ / ۲۲	۲ / ۸۸ / ۱۰
مدرک تحصیلی (دیپلم / فوق دیپلم / لیسانس / فوق لیسانس و بالاتر)	۴۱ / ۱۵۹ / ۱۳ / ۴	۱۹ / ۷۳ / ۶ / ۲

۲۲

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف واکاوی پیوند میان کنجکاوی و رفتار کاری نوآورانه و تبیین نقش تعدیل‌گر شادی در محل کار در میان کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(۵) انجام شد. این مطالعه در پاسخ به نیاز مبرم سازمان‌های حمایتی برای گذار از رویه‌های سنتی به سمت الگوهای نوین خدمت‌رسانی تدوین گردید. نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری (PLS-SEM) نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش کلی مطلوبی برخوردار است ($SRMR=0.055$) و توان تبیینی مناسبی ($R^2=0.486$) برای رفتار کاری نوآورانه ارائه می‌دهد. یافته‌های کلیدی پژوهش حاکی از آن است که کنجکاوی نه تنها محرک مستقیم نوآوری است، بلکه اثربخشی آن تحت تأثیر منابع عاطفی حاصل از شادی در محیط کار قرار دارد.

تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه اول

یافته‌های پژوهش نشان داد که کنجکاوی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاری نوآورانه دارد ($\beta=0.282$, $t=4.627$). اندازه اثر متوسط محاسبه شده ($f^2=0.163$) تأیید می‌کند که کنجکاوی به عنوان یک گرایش شناختی-انگیزشی، موتور محرک اولیه برای ورود به فرآیند نوآوری است. این نتیجه با مبانی نظری مطرح شده در متن ۱ و مطالعات پلیت و کاترسیوگلو (۲۰۲۳) و لی و همکاران (۲۰۲۳) همسو است. از منظر تحلیلی، کنجکاوی در سازمان‌های حمایتی که با چالش‌های پیچیده اجتماعی روبرو هستند، به عنوان یک سازوکار ابهام‌زدایی عمل می‌کند. کارکنانی که دارای سطوح بالایی از «حساسیت به کمبود دانایی» (بار عاملی ۰/۸۰۰) هستند، با دقت بیشتری شکاف‌های موجود در خدمت‌رسانی به مددجویان را شناسایی کرده و برای پر کردن این خلاها به تولید ایده‌های نو روی می‌آورند.

در تبیین این رابطه می‌توان گفت که کنجکاوی از طریق فعال‌سازی مکانیسم‌هایی نظیر مشارکت شغلی عمیق و پردازش اطلاعات پیچیده، پتانسیل خلاقانه فرد را به خروجی‌های رفتاری تبدیل می‌کند (لی و همکاران، ۲۰۲۳). کارکنان کنجکاو در کمیته امداد، به جای پذیرش منفعلانه دستورالعمل‌ها، به دنبال طرح پرسش‌های ساختارشکن هستند که این امر زیربنای «تولید ایده» و «اکتشاف فرصت» را فراهم می‌سازد. نتایج این بخش با یافته‌های سعید و همکاران (۲۰۲۳) نیز مطابقت دارد که معتقدند کنجکاوی میل به یادگیری مداوم را تقویت کرده و فرد را در برابر

موانع اولیه نوآوری مقاوم می‌سازد. در واقع، کنجکاوی با کاهش ترس از ناشناخته‌ها، فرد را به سمت آزمون راه‌حل‌های تازه سوق می‌دهد.

تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه دوم (نقش تعدیل‌گر)

مهم‌ترین یافته این پژوهش، تأیید نقش تعدیل‌گر شادی در محل کار در رابطه بین کنجکاوی و رفتار کاری نوآورانه است ($\beta=0.434$, $t=10.646$). اندازه اثر بزرگ ($f^2=0.386$) برای این نقش تعدیل‌گر نشان می‌دهد که شادی در سازمان صرفاً یک حالت عاطفی خوشایند نیست، بلکه یک «لنگرگاه استراتژیک» و منبع عملکردی حیاتی است که شدت رابطه کنجکاوی و نوآوری را دوچندان می‌کند. این یافته به لحاظ نظری از «نظریه بسط و ساخت هیجانان مثبت» و «نظریه حفاظت از منابع»، پشتیبانی می‌کند.

بر پایه نظریه بسط و ساخت، هیجان‌های مثبت ناشی از شادی، دامنه توجه و انعطاف‌پذیری ذهنی را گسترش می‌دهند. کارکنان شاد در کمیته امداد امام خمینی^(۹)، زمانی که با کنجکاوی خویش به کشف یک مسئله می‌پردازند، به دلیل برخورداری از منابع عاطفی مثبت، با جسارت بیشتری به سمت «ترویج ایده» و «تحقق ایده» گام برمی‌دارند. در مقابل، مطابق با نظریه حفاظت از منابع، شادی ذخایری از انرژی روان‌شناختی فراهم می‌آورد که هزینه‌های ادراک شده نوآوری، نظیر ترس از قضاوت اجتماعی یا شکست احتمالی را پوشش می‌دهد. این نتایج با یافته‌های الشامی و همکاران (۲۰۲۳) و المزروعی و همکاران (۲۰۲۵) هم‌راستا است که شادی را عاملی برای تقویت انگیزش اجتماعی و ایجاد ظرفیت‌های حمایتی می‌دانند. ضریب تعاملی بالا (۰/۴۳۴) بیانگر این است که در سطوح بالای شادی، کارکنان کنجکاو نه تنها ایده تولید می‌کنند، بلکه از ظرفیت روانی لازم برای «انتشار و یادگیری از ایده» نیز برخوردار هستند.

بحث انتقادی و پدیده شمشیر دولبه

همان‌طور که در مرور پیشینه مطرح شد، کنجکاوی می‌تواند ماهیتی «دو سویه» یا شمشیر دولبه داشته باشد (سلیمانی نائینی و همکاران، ۱۴۰۲). یافته‌های این پژوهش نیز به طور ضمنی نشان می‌دهد که در غیاب شادی و تعهد عاطفی، کنجکاوی ممکن است به جای نوآوری، به مداخلات بی‌هدف یا فرسودگی ناشی از ابهام منجر شود. اما زمانی که این ویژگی شناختی با ابعاد شادی نظیر «مهارت حل چالش» (با بار عاملی ۰/۸۰۱) پیوند می‌خورد، از مسیر مداخله‌گری

غیر حرفه‌ای خارج شده و به سمت رفتارهای نوآورانه سازنده هدایت می‌شود. این امر نشان می‌دهد که شادی به عنوان یک سازوکار زمینه‌ای، از انحراف پتانسیل‌های شناختی جلوگیری کرده و آن‌ها را در مسیر اهداف استراتژیک سازمان جهت‌دهی می‌کند.

دلالت‌های نظری

این پژوهش چندین دستاورد نظری مهم برای ادبیات رفتار سازمانی ارائه می‌دهد. نخست، با ترکیب متغیرهای شناختی (کنجکاوی) و عاطفی (شادی)، یک مدل جامع برای پیش‌بینی نوآوری در سازمان‌های خدمات اجتماعی فراهم کرده است. دوم، تأیید نقش تعدیل‌گر شادی با اندازه اثر بزرگ، خلأ موجود در مطالعات پیشین که عمدتاً بر رویکردهای خطی و میانجی‌محور تمرکز داشتند را پر کرده است (هسناتی و همکاران، ۲۰۲۵). سوم، این مطالعه نشان داد که در بافت بوروکراتیک نهادهای حمایتی ایران، منابع عاطفی (شادی) به عنوان شرط لازم برای تبدیل پتانسیل شناختی (کنجکاوی) به کنش رفتاری (نوآوری) عمل می‌کنند. این یافته، غنای نظری نظریه حفاظت از منابع را در تبیین رفتارهای فراتر از تقویت می‌کند.

دلالت‌های عملی

بر اساس نتایج آماری، پیشنهادهای کاربردی زیر برای مدیران و سیاست‌گذاران ارائه می‌شود:

۱. مدیریت کنجکاوی هدایت شده: با توجه به بار عاملی بالای حساسیت به کمبود دانایی، پیشنهاد می‌شود سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان به گونه‌ای طراحی شوند که کارکنان بتوانند به راحتی شکاف‌های اطلاعاتی خود را شناسایی و برای آن‌ها راه‌حل‌های نوآورانه بیابند.
۲. سرمایه‌گذاری بر شادی به عنوان منبع نوآوری: مدیران باید بدانند که شادی کارکنان صرفاً یک موضوع رفاهی نیست. با توجه به اثر تعدیل‌گر بزرگ شادی، تقویت تعهد عاطفی و رضایت شغلی می‌تواند بازدهی رفتارهای نوآورانه ناشی از کنجکاوی را تا چندین برابر افزایش دهد.
۳. تسهیل مراحل ترویج و تحقق ایده: با توجه به اینکه رفتار نوآورانه یک فرایند چندمرحله‌ای است، سازمان باید از طریق ایجاد محیطی شاد و حمایتگر، ریسک ادراک شده در مراحل میانی نوآوری (جلب حمایت و پیاده‌سازی) را برای کارکنان کنجکاو کاهش دهد.
۴. پرورش مهارت حل چالش: تقویت بعد «مهارت حل چالش» در کارکنان از طریق آموزش‌های تخصصی، می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا کنجکاوی خود را به نتایج ملموس در حوزه رفاه اجتماعی تبدیل کنند.

محدودیت‌ها و پیشنهادهای آتی

پژوهش حاضر مانند هر مطالعه علمی دیگر با محدودیت‌هایی روبرو بود. نخست، استفاده از طرح پژوهش مقطعی مانع از استنباط‌های علی قطعی در طول زمان می‌شود؛ لذا پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی با رویکرد طولی به بررسی این روابط بپردازند. دوم، استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی ممکن است با سوگیری مطلوبیت اجتماعی همراه باشد. پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی از ارزیابی‌های سرپرستان برای سنجش رفتار نوآوران استفاده شود. سوم، این پژوهش در بافت خاص کمیت‌ه امداد امام خمینی^(ره) انجام شد؛ لذا انجام مطالعات تطبیقی در سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی می‌تواند به تعمیم‌پذیری مدل کمک کند. همچنین واکاوی نقش متغیرهایی نظیر «رهبری تحول‌آفرین» یا «جو روان‌شناختی» به عنوان متغیرهای میانجی در کنار مدل فعلی پیشنهاد می‌گردد.

نتیجه‌گیری نهایی

در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که کنجکاوی می‌تواند به عنوان یکی از پیشایندهای معنادار رفتار کاری نوآوران در سازمان‌های حمایتی عمل کند؛ زیرا زمینه لازم را برای شناسایی مسائل، جست‌وجوی راه‌حل‌های جدید و شکل‌گیری ایده‌های نو فراهم می‌آورد ($\beta=0.282$). افزون بر این، نتایج بیانگر آن است که شادی در محل کار این رابطه را تقویت می‌کند و می‌تواند احتمال تبدیل ظرفیت‌های شناختی ناشی از کنجکاوی به رفتارهای نوآوران عینی را افزایش دهد ($\beta=0.434$). این برداشت با شواهد پیشین نیز همسو است؛ به گونه‌ای که بیک‌زاد و فدای‌حسینی (۱۴۰۱) نیز بر ارتباط شادی کارکنان با پیامدهای مطلوب عملکردی تأکید کرده‌اند. بر این اساس، برآزش مطلوب مدل و تبیین ۴۸/۶ درصد از واریانس رفتار کاری نوآوران، از کفایت تجربی چارچوب پیشنهادی حمایت می‌کند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که در سازمان‌های حمایتی، توجه هم‌زمان به ظرفیت‌های شناختی کارکنان و کیفیت تجربه عاطفی آنان، می‌تواند بستر مساعدتری برای تقویت رفتارهای نوآوران فراهم سازد.

ملاحظات اخلاقی پژوهش

در انجام این پژوهش، کلیه اصول اخلاقی حاکم بر مطالعات علوم انسانی رعایت شد. به طوری که پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، هدف پژوهش و نحوه استفاده از داده‌ها به صورت شفاف برای پاسخ‌دهندگان توضیح داده شد و تأکید گردید که مشارکت آن‌ها کاملاً داوطلبانه است و در هر مرحله می‌توانند، از ادامه همکاری انصراف دهند. برای حفظ حریم خصوصی مشارکت‌کنندگان، پرسشنامه‌ها به صورت بی‌نام تکمیل شد و به پاسخ‌دهندگان اطمینان داده شد که اطلاعات گردآوری شده صرفاً برای اهداف علمی به کار گرفته می‌شود و محرمانگی داده‌ها به طور کامل حفظ خواهد شد.

مشارکت نویسندگان

در این پژوهش، نویسنده اول نویسنده مسئول بوده و شکل‌گیری ایده پژوهش، بررسی ادبیات موضوع، تدوین چارچوب نظری و مدل مفهومی، تعیین روش‌شناسی تحقیق، طراحی ابزار پژوهش، نظارت بر گردآوری داده‌ها، انجام تحلیل‌های آماری و تفسیر نتایج توسط وی انجام شده است. همچنین نگارش بخش‌های اصلی مقاله شامل مقدمه، پیشینه پژوهش، روش تحقیق، یافته‌ها و نتیجه‌گیری عمدتاً بر عهده نویسنده اول بوده است. نویسنده دوم در تکمیل پیشینه پژوهش، همکاری در برخی مراحل گردآوری داده‌ها و ارائه دیدگاه‌های تکمیلی در تحلیل و تفسیر یافته‌ها مشارکت داشته است. همچنین در بازبینی علمی مقاله و ارائه پیشنهادهای اصلاحی برای بهبود ساختار و محتوای متن همکاری داشته و نسخه نهایی مقاله با تأیید هر دو نویسنده برای انتشار آماده شده است.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله لازم می‌دانند از همکاری و همراهی ارزشمند کمیته امداد امام خمینی^(ه)، به‌ویژه کارکنان محترم استان کردستان، صمیمانه قدردانی نمایند. این پژوهش به صورت مستقل انجام شده و هیچ‌گونه حمایت مالی از سازمان یا نهاد خاصی (دولتی یا غیردولتی) دریافت نشده است. ضمناً هیچ‌گونه تعارض منافع در خصوص انتشار این مقاله وجود ندارد.

منابع

Al Bloushi, B., Mehmood, K., Jabeen, F., & Alharmoodi, A. (2024). The nexus between epistemic curiosity and innovative work behavior: role of leader-member exchange and work engagement. *Personnel Review*, 53(7), 1745-1767. [[Link](#)]

AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2022). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. *Management Review Quarterly*, 72(4), 1171-1208. [[Link](#)]

Almazrouei, S., Bani-Melhem, S., & Mohd-Shamsudin, F. (2025). It's my pleasure to serve you! Examining the job contact, happiness, prosocial motivation, and innovative work behavior link. *International Journal of Innovation Science*, 17(3), 523-544. [[Link](#)]

Al-Shami, S. A., Rashid, N., & Cheong, C. B. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5). [[Link](#)]

Atti, L. M., & Abdulhussein, S. H. (2023). Analyzing the Impact of Employees' Organizational Support and Happiness in the Workplace on Innovative Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Role of Organizational Commitment. *American Journal of Business Management, Economics, and Banking*, 18, 146-158. [[Link](#)]

Beikzad, J., & Fedaye Hosseini, A. (2022). The effect of leadership and organizational attractiveness on human resource productivity: The mediating role of employee happiness and moderation of work-life balance. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 4(6), 195-181. [[Link](#)]

Chen, H. Y., Chang, Y. Y., & Yang, Y. J. (2025). How does work curiosity affect employees' creativity and innovation: Do task characteristics matter? *Technovation*, 146, 103288. [[Link](#)]

Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2023). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-39. [[Link](#)]

Diržytė, A., Kačerauskas, T., & Perminas, A. (2021). Associations between happiness, attitudes towards creativity and self-reported creativity in Lithuanian youth sample. *Thinking Skills and Creativity*, 40, 100826. [Link]

Fisher, C.D. (2010), Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12: 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x> [Link]

Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *Plos one*, 17(1), e0261617. [Link]

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. [Link]

jalali, M. and Vahdati, H. (2026). Does Artificial Intelligence Increase Innovative Work Behavior? Examining the Moderating Role of Organizational Guanxi. *Career and Organizational Counseling*, (), -. doi: 10.48308/jcoc.2026.241648.1521 [Link]

javeri, A., dehghan dehnavi, H., Amrollahi, N., nayeبزadeh, S., & eslami, H. (2021). Investigating how to achieve a sustainable competitive advantage in the light of positive psychological capital (case study: National Iranian Petrochemical Company). *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 3(5), 179-153. doi: 10.22080/shrm.2021.3772 [Link]

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS -SEM)* (3rd ed.). Sage. [Link]

Hasanati, N., Karima, A. K., & Surahman, S. (2025). Is the influence of quality of work life on innovative work behavior mediated by happiness at work in teachers. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 13(1), 41-47. [Link]

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. [Link]

Khan, S. M., & Abbas, J. (2022). Mindfulness and happiness and their impact on employee creative performance: Mediating role of creative process engagement. *Thinking Skills and Creativity*, 44, 101027. [Link]

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4). [Link]

Li, Y., Emin, M., Zhou, Q., Zhang, J., & Hu, W. (2023). The relationship between epistemic curiosity and creativity: Research status and educational implications. *Future in Educational Research*, 1(2), 115-128. [[Link](#)]

Moradi, M., Khanjani, M., & Asgari, M. (2021). The relationship between character strengths, person-job fit and job involvement with organizational well-being in social security. *Quarterly of Applied Psychology*, 15 (3): 449, 476, 2. [[Link](#)]

Pelit, E., & Katircioglu, E. (2023). Investigating the effects of epistemic curiosity on innovative work behaviour: a study on hotel employees. *Tourism and hospitality management*, 29(1), 73-85. [[Link](#)]

Piedmont, R. L. (2024). Social desirability bias. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 6526-6526). Cham: Springer International Publishing. [[Link](#)]

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. [[Link](#)]

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. [[Link](#)]

Saeed AlShamsi, S. S., Bin Ahmad, K. Z., & Jasimuddin, S. M. (2023). The relationship between curiosity and innovative work behavior in the aviation industry: the mediating effect of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(7), 3119-3136. [[Link](#)]

Sepahvand, R. and 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. doi: 10.22111/jmr.2026.53317.6437 [[Link](#)]

Soleimani Naeini, A., Golverdi, M. and Shaker Ardakani, M. (2024). The Double-Edged Sword of Curiosity: Exploring the Consequences of Nosiness in Organization. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 12(4), 103-132. [[Link](#)]

Wagstaff, M. F., Flores, G. L., Ahmed, R., & Villanueva, S. (2021). Measures of curiosity: A literature review. *Human Resource Development Quarterly*, 32(3), 363-389. [[Link](#)]

Zada, M., Khan, J., Saeed, I., Zada, S., & Jun, Z. Y. (2023). Curiosity may have killed the cat but it has the power to improve employee creativity. *Current Psychology*, 42(36), 32299-32313. [[Link](#)]

نسخه خطی
پیش
از انتشار