



Academy of Organizational
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518
Online ISSN: 3456-6452

Winter 2024 (Serial No. 48), Vol. 12, No. 4

The Double-Edged Sword of Curiosity: Exploring the Consequences of Nosiness in Organization

Amirhossein Soleimani Naeini¹
Mehdi Golverdi (Ph. D.)²
Mohammad Shaker Ardakani (Ph. D.)³

Abstract

Today, the importance of the concept of people's privacy in the organization has increased, and most employees will be annoyed if they face questions that have a nosy aspect. This study aims to identify the consequences of nosiness in the organization by emphasizing the dark side of curiosity. In the current research, the qualitative method and thematic analysis were used to identify the consequences of nosiness in the organization. The participants of this research included nurses of medical centers in Isfahan province. Data were collected through 38 semi-structured interviews. By analyzing the data, 4 main categories and 11 sub-categories were identified as the consequences of nosiness in the organization from the nurses' perspective. The main categories are individual negative consequences (mental disorders and their symptoms, the emergence of negative emotions, lost productivity and wasted time, and psychological break from work), interpersonal negative consequences (decrease in interpersonal interactions and unhealthy interpersonal relationships), organizational negative consequences (the emergence of deviant behavior in the organization and an unhealthy work environment), and individual positive consequences (better management of work shifts and people, benevolence and helping colleagues, and increasing personal information and learning). The findings of this research showed that in addition to the extensive negative consequences of nosiness in the organization, it will also have positive consequences in the individual context. Finally, this research advises managers to prioritize the protection of privacy and strengthen the culture of respecting employees' boundaries to reduce the negative consequences of nosiness in the organization.

Keywords: *Nosiness; Curiosity; Dark Side of Curiosity; Privacy; Nurses.*

-
1. Master, Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran.
 2. Assistant professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, College of Farabi, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding author), golverdi@ut.ac.ir.
 3. Assistant professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran.



انجمن ملی مدیریت رفتارشناسی

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

شاپا چاپی: ۱۵۱۸-۲۳۲۲
شاپا الکترونیکی: ۳۴۵۶-۶۴۵۲

سال دوازدهم، شماره ۴ (شماره پیاپی ۴۸)، زمستان ۱۴۰۲: ۱۰۳-۱۳۲

شمشیر دولبه کنجاوی: کشف پیامدهای فضولی در سازمان

امیر حسین سلیمانی نائینی*، مهدی گل وردی**
محمد شاکر اردکانی***

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۳۱

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۱۲/۱۰

چکیده

امروزه اهمیت مفهوم حریم خصوصی افراد در سازمان، بالا رفته و اغلب کارکنان در صورت مواجهه با سؤالاتی که جنبه فضولی دارند، آزرده خاطر خواهند شد. هدف این مطالعه، شناسایی پیامدهای فضولی در سازمان باتأکید بر نیمه تاریک کنجاوی است. در پژوهش حاضر از روش کیفی و راهبرد تحلیل مضمون برای شناسایی پیامدهای فضولی در سازمان استفاده شد. مشارکت کنندگان در این پژوهش، پرستاران مراکز درمانی استان اصفهان بودند. داده‌ها از طریق ۳۸ مصاحبه نیمه ساختار یافته جمع‌آوری شد. با تحلیل داده‌ها، چهار مقوله اصلی و ۱۱ مقوله فرعی به‌عنوان پیامدهای فضولی در سازمان از دیدگاه پرستاران شناسایی شدند. مقوله‌های اصلی عبارتند از: پیامدهای منفی فردی (اختلالات روانی و نشانه‌های آن، بروز هیجانات منفی، کاهش عملکرد فردی و اتلاف وقت و گسست روان‌شناختی از کار)، پیامدهای منفی بین‌فردی (کاهش تعاملات میان‌فردی و روابط میان‌فردی ناسالم)، پیامدهای منفی سازمانی (بروز رفتار انحرافی در سازمان و محیط کاری ناسالم) و پیامدهای مثبت فردی (مدیریت بهتر شیفت کاری و افراد، خیرخواهی و کمک به همکاران و افزایش اطلاعات فردی و یادگیری). یافته‌های این پژوهش نشان داد که علاوه بر پیامدهای منفی گسترده‌ای که فضولی در سطح سازمان به‌دنبال دارد، پیامدهای مثبتی نیز در سطح فردی خواهد داشت. در نهایت، پژوهش حاضر به مدیران توصیه می‌کند که صیانت از حریم خصوصی را در اولویت قرار دهند و فرهنگ احترام به مرزهای شخصی کارکنان را برای کاهش پیامدهای منفی فضولی در سازمان، تقویت کنند.

کلیدواژه: فضولی؛ کنجاوی؛ نیمه تاریک کنجاوی؛ حریم خصوصی؛ پرستاران

* کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه اردکان، یزد، ایران

** استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
golverdi@ut.ac.ir

*** استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه اردکان، یزد، ایران

مقدمه

افراد زمان قابل توجهی را صرف انجام فعالیت در محیط‌های اجتماعی می‌کنند. محیط‌های اجتماعی کارکنان بر شناخت و رفتار آنها تأثیر می‌گذارد (بارساده^۱، ۲۰۰۲؛ رابینسون و اولری کلی^۲، ۱۹۹۸). سازمان‌ها یکی از بزرگ‌ترین محیط‌های اجتماعی هستند که افراد شاغل در آنها، روزانه بیشتر وقت خود را صرف انجام وظیفه در جهت تحقق اهداف سازمانی کرده و در راستای فعالیتشان در سازمان، پیوسته با یکدیگر در ارتباط و تعاملند. یکی از عواملی که موجب برقراری تعامل میان افراد می‌شود، هیجان است. هیجان‌ات، کانون زندگی روزمره انسان‌ها هستند به طوری که انسان‌ها هر روز هیجان جدیدی را تجربه می‌کنند و این هیجان‌ات بر عملکردشان نیز تأثیر می‌گذارد. کنجکاوی از جمله تجارب هیجان‌اتی است که در بُعد مثبت و گاهی اوقات هم در بُعد منفی هیجان‌ات قرار می‌گیرد. کنجکاوی یکی از احساساتی است که درون تمام انسان‌ها وجود دارد. کنجکاوی به عنوان سائق درونی دارای اهمیت فوق‌العاده‌ای در زندگی است و بسیاری از رفتارهای ما را برمی‌انگیزاند، هدایت و حفظ می‌کند و به عبارت دیگر می‌تواند انگیزش فراوانی برای بروز رفتار پدید آورد (جریخی و همکاران، ۱۳۹۴).

کنجکاوی، یک احساس آشنا بین کارکنان یک سازمان بوده و به عنوان یک ویژگی اساسی زندگی سازمانی عمل می‌کند؛ اما به محض بررسی دقیق این احساس، کنجکاوی خود را نشان می‌دهد که در واقع یک احساس پیچیده است. در سال‌های اخیر، دنیای تجارت کنجکاوی را به عنوان یک قدرت برتر برای افراد و شرکت‌ها برای یادگیری مادام‌العمر، نوآوری، کارآفرینی، روابط اجتماعی، تغییر و در نهایت مزیت رقابتی معرفی کرده است (گینو^۳، ۲۰۱۸). کنجکاوی به تقویت رفتار فعالانه کمک می‌کند و بر این اساس به بهزیستی و کاهش خستگی عاطفی کمک خواهد کرد. پرورش کنجکاوی ممکن است به طور کلی برای بهبود سلامت افراد و کمک به رضایت آنها و به طور خاص رضایت شغلی‌شان مفید باشد. این یافته‌ها برای سازمان‌ها اهمیت بالایی دارند، چون ممکن است به کاهش هزینه‌های مرتبط با بیماری‌ها و همچنین کاهش نرخ جابه‌جایی‌ها کمک کند (لایونس^۴ و همکاران، ۲۰۲۲).

1. Barsade
2. Robinson & O'Leary-Kelly
3. Gino
4. Lievens

با این وجود، کنجکاوی نه تنها اثرات مولد (نیمه روشن)، بلکه اثرات غیرمولد (نیمه تاریک)، نیز دارد (لایونس و همکاران، ۲۰۲۲). شاید بتوان کنجکاوی را به شمشیر دولبه‌ای تشبیه کرد که به باور لایونس و همکاران (۲۰۲۲)، ممکن است یک لبه آن محیط کاری را برای حل مشارکتی مسائل و هماهنگی و انسجام ایجاد کند و لبه دیگر آن ممکن است کارکنان را ترغیب کند در جستجوی اطلاعاتی باشند که ثبات سازمانی را به مخاطره می‌اندازد.

در نیمه تاریک، اشکال خاصی از کنجکاوی با انگیزه مصرف مواد، از جمله سیگار کشیدن (گنتز که^۱ و همکاران، ۲۰۱۹)، مصرف موادمخدر (فورگیس^۲ و همکاران، ۱۹۹۲؛ اسلام^۳ و همکاران، ۲۰۰۰؛ رحمان^۴، ۱۹۹۲؛ رایت^۵، ۱۹۷۷) و مشروبات الکلی (رادا و ایسپاس^۶، ۲۰۱۶)، وجود دارد. علاوه بر این در نیمه تاریک کنجکاوی، این پدیده به عنوان یک محرک برای رفتار جنسی پرخطر (اودیمی^۷ و همکاران، ۲۰۰۹)، ارسال محتوای جنسی (گاسو^۸ و همکاران، ۲۰۱۹)، جاسوسی و فضولی (لیتمن و پزو^۹، ۲۰۰۷) و آتش زدن (کلکو و کازدین^{۱۰}، ۱۹۸۹)، ظاهر شده است. علاوه بر این، آنچه بعد منفی کنجکاوی را در محیط کار برجسته تر می‌سازد، بروز پدیده‌ای است که در اینجا «فضولی» نامیده شده است.

تاکنون پژوهش‌های بسیار اندکی در مورد فضولی در محیط کار انجام شده است که شاید بتوان جدی‌ترین مطالعه در مورد فضولی در محیط کار را مطالعه کوری^{۱۱} (۲۰۲۱) دانست. کوری در مطالعه خود به بررسی ادراک کارکنان از فضولی پرداخت و رابطه آن را با متغیرهایی نظیر اعتماد بین فردی و نشر دانش بررسی کرد. کوری (۲۰۲۱) رفتارهای فضولی را رفتارهای جستجوی اطلاعات می‌داند که برای به دست آوردن اطلاعات نامربوط و اغلب شخصی در مورد دیگران انجام می‌شود.

یکی از نظریه‌هایی که می‌تواند این پدیده را تبیین کند «نظریه شکاف دانش» لوونشتاین^{۱۲} (۱۹۹۴)

1. Gentzke
2. Forgays
3. Islam
4. Rahman
5. Wright
6. Rada & Ispas
7. Odeyemi
8. Gasso
9. Litman & Pezzo
10. Kolko & Kazdin
11. Currie
12. Loewenstein

است. این نظریه نشان می‌دهد که افراد در جستجوی اطلاعاتی هستند که عدم قطعیت را کاهش دهد و توانایی‌شان را برای تصمیم‌گیری آگاهانه افزایش دهد. نمود این جستجوی اطلاعات در محیط کار می‌تواند تمایل کارکنان به دستیابی به اطلاعاتی در مورد رفتار، عملکرد یا زندگی شخصی همکارانشان باشد. فارغ از اینکه انگیزه کارکنان از فضولی در محیط کار چیست؟ این پدیده می‌تواند پیامدهایی نظیر نقض حریم خصوصی داشته باشد. شواهد علمی بسیار کمی در مورد پیامدهای منفی فضولی در محیط کار وجود دارد و خلأ آن در ادبیات نظری حوزه کنجکاوی احساس می‌شود؛ لذا این پژوهش با به‌کارگیری روش کیفی و با مشارکت پرستارانی از بیمارستان‌های استان اصفهان به دنبال پاسخ به این سؤال است که رخداد پدیده فضولی در سازمان چه پیامدهایی دارد؟

این پژوهش می‌تواند از دو جنبه سهم نظری و نوآوری داشته باشد. اول اینکه؛ همان‌طور که گفته شد پژوهش‌های اندکی در مورد نیمه تاریک کنجکاوی و به‌طور خاص فضولی در محیط کار انجام شده است و یافته‌های این پژوهش در مورد پیامدهای فضولی در سازمان می‌تواند نوری حتی اندک بر تاریکخانه این حوزه بتاباند و آگاهی ما را افزایش دهد. از سوی دیگر، با توجه به اینکه مشارکت‌کنندگان این پژوهش پرستاران هستند و مشاغل حوزه بهداشت و درمان به‌طور خاص شغل پرستاری نیازمند سطح بالایی از همدلی، شفقت و توجه به جزئیات هستند، بیشتر در معرض رفتارهای فضولی قرار می‌گیرند (سلیمانی نائینی، ۱۴۰۲). این در حالی است که پرستاران نقش مهمی در جامعه ایفا می‌کنند و نقش حساس و بااهمیتی در ارائه خدمات درمانی به بیماران دارند و محیط کار ناسالم و مخدوش شدن حریم خصوصی‌شان آنها را آزرده‌خاطر خواهد ساخت و ممکن است اثرات منفی در فرایند خدمت‌رسانی آنها به بیماران داشته باشد.

مبانی نظری پژوهش

مفهوم‌شناسی کنجکاوی

فیلسوف، ادmond برک^۱، کنجکاوی را به‌عنوان «اولین و ساده‌ترین هیجان» توصیف می‌کند (مک ناری، ۲۰۲۳). یکی از روش‌های طبقه‌بندی هیجان‌ات، براساس مثبت یا منفی بودن آنهاست (رابینز و جاج،

1. Burke
2. McNary

۱۳۹۹؛ واتسون و همکاران^۱، ۱۹۸۸). کنجکاوی را می‌توان به‌عنوان یک تجربه هیجانی مثبت در نظر گرفت که انگیزه کاوش برای لذت ذاتی از علاقه‌مندی به تجربیات جدید یا کسب اطلاعات جدید نشئت می‌گیرد. همچنین کنجکاوی ممکن است به‌صورت یک تجربه هیجانی منفی ظاهر شود که یک انگیزه فوری‌تر، همراه با احساسات منفی است که در آن افراد احساس می‌کنند از اطلاعات موردنیاز محروم هستند (لایونس و همکاران، ۲۰۲۲). کنجکاوی میل به دانستن، دیدن یا تجربه کردن است که باعث برانگیختگی رفتار اکتشافی، جستجوی اطلاعات و یادگیری می‌شود (برلین^۲، ۱۹۵۴؛ لیتمن، ۲۰۰۵؛ لوونشتاین، ۱۹۹۴؛ ماسل^۳، ۲۰۱۳).

کنجکاوی یکی از احساساتی است که درون تمام انسان‌ها وجود دارد. کنجکاوی به‌عنوان سائق درونی دارای اهمیت فوق‌العاده‌ای در زندگی است و بسیاری از رفتارهای ما را برمی‌انگیزاند، هدایت و حفظ می‌کند و به‌عبارت‌دیگر می‌تواند انگیزش فراوانی برای بروز رفتار پدید آورد (جریحی و همکاران، ۱۳۹۴). کنجکاوی نه تنها اثرات مولد در سطح فردی دارد، بلکه به‌عنوان یک ویژگی پویاتر بین فردی و سازمانی عمل می‌کند (لایونس و همکاران، ۲۰۲۲). در سال‌های اخیر، دنیای کسب‌وکار کنجکاوی را به‌عنوان یک نیروی پر قدرت برای افراد و شرکت‌ها به‌منظور یادگیری مادام‌العمر، نوآوری، کارآفرینی، روابط اجتماعی، تغییر و در نهایت مزیت رقابتی معرفی کرده است (گینو، ۲۰۱۸).

دیدگاه‌های مربوط به کنجکاوی متفاوت است. برخی آن را به‌عنوان عامل انگیزشی برای اکتشافات علمی می‌دانند و دیگران آن را با رفتارهای غیراخلاقی مانند مصرف مواد مخدر مربوط می‌دانند (صمدی، ۱۳۹۲). با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش صمدی (۱۳۹۲) و لایونس و همکاران (۲۰۲۲)، می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که کنجکاوی دارای دو نیمه است: یکی نیمه روشن (دیدگاه مثبت) و دیگری نیمه تاریک (دیدگاه منفی). نیمه تاریک کنجکاوی بیانگر این موضوع است که کنجکاوی می‌تواند تحریک‌کننده رفتارهایی باشد که برای سازمان و افراد ناخوشایند و دلهره‌آور باشد (لایونس و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین کنجکاوی منفی می‌تواند محرک رفتارهای انحرافی باشد. یکی از رفتارهای انحرافی که در نیمه تاریک کنجکاوی قرار می‌گیرد، فضولی است. در ادامه به بررسی و تحلیل مبحث فضولی که یکی از اثرات ناکارآمد (نیمه تاریک کنجکاوی)، است پرداخته شده است.

1. Watson
2. Berlyne
3. Mussel

فضولی در محیط کار

فضولی، یکی از جنبه‌های تاریک کنجکاوی و از مصادیق رفتار انحرافی است. فرهنگ لغت آکسفورد با تعریف فضولی به عنوان «علاقه بیش از اندازه افراد به دانستن و دخالت کردن در موضوعات، به ویژه مسائل شخصی دیگران که اساساً به فرد ارتباطی ندارد»، توصیف خوبی در مورد واژه فضولی ارائه می‌دهد (انتشارات دانشگاه آکسفورد، ۲۰۲۰، به نقل از کوری، ۲۰۲۱). دیو و دادز^۱ (۲۰۱۲)، فضولی را به عنوان علاقه بی‌رویه به اعمال دیگران توصیف کرده‌اند که با انگیزه‌های نوع‌دوستانه که ناشی از نگرانی واقعی برای رفاه دیگران است، کاملاً در تضاد است. مورتون^۲ (۲۰۱۴)، در پژوهش خود بیان داشته است که فضولی باعث می‌شود که بخواهیم چیزهایی را بدانیم که دغدغه ما نیست. این گونه رفتار ممکن است به دلیل اخلاقی یا به دلیل معرفتی عملاً دغدغه ما نباشد. در هر دو مورد، احساسی که ما را ترغیب به فضولی می‌کند، معطوف به دانش است (مورتون، ۲۰۱۴). رفتارهای فضولی، رفتارهای جستجوی اطلاعات هستند که برای به دست آوردن اطلاعات نامربوط و اغلب شخصی در مورد دیگران انجام می‌شود (کوری، ۲۰۲۱). رفتار فضولی در سازمان و محیط کار نیز رخ می‌دهد که باعث شکل‌گیری ادراک افراد سازمان از همکاران فضول می‌گردد. انگیزه‌های زیربنایی رفتارهای جستجوی اطلاعات که منجر به فضول شناخته‌شدن همکار می‌شود، برای جویندگان اطلاعات نامشخص است؛ زیرا همکاران فضول، اطلاعاتی را درخواست می‌کنند که به شغل آنها مرتبط نیست و اغلب به طور منحصر به فردی بر دیگران در محل کار متمرکز است (کوری، ۲۰۲۱). رفتارهای اطلاعات‌جویانه که منجر به ادراک ما از فضولی همکار می‌شود ممکن است شامل جستجوی اطلاعات بیش از حد شخصی از دیگران، مانند اطلاعات در مورد وضعیت سلامت همکاران، اطلاعات در مورد روابط اجتماعی دیگران در خارج از محل کار و شایعات در محل کار باشد (کوری، ۲۰۲۱). در همین راستا، جانسون و ایندویک^۳ (۲۰۰۰)، کارمندان فضول در محل کار را به عنوان کارمندانی توصیف کردند که بیش از حد معمول در امور همکاران خود درگیر شده‌اند. باید در نظر داشت که فضولی، صرفاً به کارمندان سطح پایین محدود نمی‌شود. برای مثال، ساتون^۴ (۲۰۱۰)، رهبران فضول را به عنوان کسانی توصیف کرده که سؤالات کم‌اهمیت یا بی‌ربطی را می‌پرسند که این

1. Dave & Dodds
2. Morton
3. Johnson & Indvik
4. Sutton

سؤالات از نظر پیروان، فضولی تلقی می‌شود. براین اساس، می‌توان فضولی درک شده از طرف همکار (الف) را به عنوان باور یا ارزیابی ذهنی کارمند (ب)، تعریف کرد که بیان دارد (الف)، به دنبال اطلاعاتی است که (ب)، این اطلاعات را برای (الف)، نامربوط می‌داند، مانند اطلاعاتی که ماهیت بیش از حد شخصی دارد یا اطلاعاتی درباره بهره‌وری یا عملکرد دیگران و اینکه (الف)، چنین رفتارهای جستجوی اطلاعات را به میزان بالاتر از حد معمول انجام می‌دهد (کوری، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

نویسندگان پژوهش حاضر، پس از مطالعه پیشینه پژوهش، با رویکرد تحلیل وضعیت موجود و شکاف ادبیات نظری، پیشینه مفهوم کنجکاوی منفی و فضولی را مورد بررسی قرار دادند که یافته‌های آن در ادامه ارائه شده است. جستجوی کلیدواژه‌های مرتبط با کنجکاوی منفی و فضولی در پایگاه‌های داده داخلی، یافته‌ای مرتبط با عنوان پژوهش را نشان نداد. در ادامه با جستجوی کلیدواژه کنجکاوی، چهار یافته مرتبط با نیمه روشن کنجکاوی که تأکید آنها بر فواید و اثرات مثبت کنجکاوی بوده، استخراج شد. بنابراین، به نظر می‌رسد در مطالعات داخلی، تاکنون هیچ‌گونه پژوهشی چه با روش‌شناسی کیفی و چه کمی، پیرامون اثرات منفی کنجکاوی و پدیده فضولی در سازمان صورت نگرفته است. همچنین، کلیدواژه‌های مرتبط با کنجکاوی منفی و فضولی در سه پایگاه‌های داده معتبر خارجی (گوگل اسکالر، اسکوپوس و ساینس دایرکت^۱) که بخش قابل توجهی از مقالات علمی منتشر شده را تحت پوشش قرار می‌دهند، جستجو شد. نتایج جستجو در این پایگاه‌های داده، ۱۲ یافته مرتبط و نزدیک به عنوان پژوهش را نشان داد. در پژوهش‌های ذکر شده مرتبط با عنوان، پژوهش‌های اندکی به بررسی فضولی و تأثیرات آن پرداخته و بیشتر به بررسی و تحلیل اثرات نقض حریم خصوصی پرداخته‌اند که فضولی یکی از مواردی است که باعث نقض آن می‌شود. در ادامه برخی از محدود پژوهش‌های مرتبط با پدیده محوری پژوهش حاضر (فضولی) معرفی می‌شود.

۱. کوری (۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان «نقش فضولی همکاران و اعتماد بین فردی در پیش‌بینی انتقال (ارائه) دانش در محل کار»، به بررسی نقش فضولی همکاران در ارائه یا پنهان کردن دانش

1. Google Scholar, Scopus & Science Direct

توسط همکاران پرداخته‌اند. یافته‌های وی نشان داد که فضولی همکار به‌عنوان عامل تعیین‌کننده پیامدهای مهم ارائه دانش مانند اشتراک دانش و پنهان کردن دانش عمل می‌کنند. به این ترتیب، سرپرستان و سازمان‌ها به‌عنوان یک کل باید تلاش کنند تا ادراک از فضولی همکاران را به حداقل برسانند و فضای کاری ایجاد کنند که روابط اعتماد بین کارکنان را تقویت کند و به دلیل آنکه یک بخش اصلی از تعریف فضولی همکار مربوط به شیوع بالاتر از حد معمول درخواست‌های اطلاعات از طرف یک جوینده اطلاعات است، رهبران باید محیط‌های کاری ایجاد کنند که جستجو و به اشتراک گذاری انواع مختلف دانش و اطلاعات بین کارکنان را تشویق کند.

۲. ساتون (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان «رئیس خوب، رئیس بد»، به بررسی نشانه‌های رئیس خوب و بد پرداخته است. در این پژوهش بیان شده است که رئیس خوب باید بر کارمندان کنترل داشته باشد، اما این کنترل به گونه‌ای نشود که به دخالت تبدیل شود و بیان داشته است که رهبران فضول، رهبرانی هستند که سؤالات بی‌ربط می‌پرسند که در نگاه پیروان، عملی مزاحمت‌آمیز تلقی می‌شوند.

۳. اسین^۱ (۱۹۹۹)، در پژوهشی با عنوان «پرسش‌های کنجکاوانه درباره حریم خصوصی در دنیای فضولی»، به بررسی موضوع حریم خصوصی و ارتباط آن با فعالیت‌های سازمان‌های بهداشتی و درمانی پرداخته است و بیشترین جنبه مورد بحث از حریم خصوصی در یک محیط مراقبت بهداشتی را شامل اطلاعات درمورد افرادی بیان کرده است که بیماران یا مشتریان یک ارائه‌دهنده مراقبت بهداشتی یا سازمان هستند. وی در این پژوهش به این نتیجه رسیده است که حریم خصوصی شکننده است و راه‌های زیادی وجود دارد که دیگران می‌توانند از طریق آنها حریم خصوصی افراد را کاهش دهند یا به حریم خصوصی آنها تجاوز کنند. سازمان‌های بزرگ، دولت‌های بزرگ و سامانه‌های رایانه‌ای بزرگ، حریم خصوصی را به خطر می‌اندازند، حتی اگر این کار را سهواً انجام دهند. آنها موقعیت‌های متعددی را ایجاد می‌کنند که در آن حریم خصوصی می‌تواند به خطر بیفتد. بنابراین، افراد و سازمان‌هایی که می‌توانند با اقدامات خود، حریم خصوصی دیگران را به خطر بیندازند، وظیفه دارند که با دقت زیادی عمل کنند و به خواسته‌های افرادی که به آنها خدمت می‌کنند، احترام بگذارند.

نویسندگان پس از مطالعه پیشینه پژوهش، با رویکرد تحلیل وضعیت موجود و شکاف ادبیات نظری، پیشینه مفهوم کنجکاوی منفی و فضولی را مورد بررسی قرار دادند که مهم‌ترین یافته‌های آن به شرح زیر است:

۱. نیمی از پژوهش‌های خارجی جنبه سازمانی ندارند و به نظر می‌رسد روی سازمان خاصی چه دولتی و چه خصوصی مطالعه‌ای انجام نگرفته است.
 ۲. پژوهش‌های خارجی متعددی در زمینه کنجکاوی انجام شده است، اما تعداد اندکی از آنها به نیمه تاریک کنجکاوی و مخاطرات زیانبار آن برای سازمان توجه کرده‌اند.
 ۳. در مطالعات داخلی نیز به نظر می‌رسد، تاکنون هیچ‌گونه پژوهشی چه با روش‌شناسی کیفی و چه کمی، پیرامون پدیده فضولی در بستر سازمان صورت نگرفته است.
- به‌طور کلی، با توجه به آنچه ذکر شد می‌توان نتیجه گرفت که خلأ نظری این است که بررسی پدیده فضولی در سازمان مورد توجه پژوهشگران سازمان و مدیریت قرار نگرفته است، لذا این پژوهش به دنبال پرکردن این خلأ نظری بوده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر براساس نوع هدف بنیادی و به‌لحاظ روش کیفی از نوع تحلیل مضمون است. علت انتخاب این راهبرد این است که با توجه به آنکه به نظر می‌رسد تاکنون پژوهشی در باب شناسایی پیامدهای فضولی در سازمان انجام نگرفته است، از تحلیل مضمون استفاده شده است تا بتوان با توجه به دیدگاه‌ها و تجربیات پرستاران، فهم صحیحی از این مفهوم و پیامدهای آن به دست آورد. با توجه به هدف پژوهش، از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با رویکرد اکتشافی استفاده شد. مشارکت‌کنندگان این پژوهش پرستاران مراکز درمانی استان اصفهان بودند. اگرچه پدیده فضولی با شدت و ضعف متفاوت در اکثر محیط‌های کاری در ایران وجود دارد، ولی علت انتخاب پرستاران به‌عنوان مشارکت‌کننده در این پژوهش این بود که تجربه زیسته یکی از نویسندگان و ارتباط نزدیک با دوستان پرستار نشان می‌داد که به‌طور مدام این افراد از وجود پدیده فضولی و نقض حریم شخصی‌شان توسط همکاران در مراکز درمانی گلایه‌مند و آزرده‌خاطر بودند. نمونه‌گیری در این پژوهش، به‌صورت هدف‌مند و از نوع نظری بود. نمونه‌گیری تا جایی ادامه داشته که کفایت و اشباع داده‌ها انجام شده باشد و پژوهشگران دریابند که نمونه‌های بعدی، اطلاعات متمایزی را

در اختیارشان قرار نخواهد داد. در نهایت، پژوهشگران با تعداد ۳۸ مصاحبه، به اشباع نظری رسیدند. برای انتخاب مشارکت کنندگان پژوهش دو معیار اصلی در نظر گرفته شد: اول اینکه، مشارکت کنندگان شامل کادر درمان (پرستار، سرپرستار، سوپروایزر و...) باشند و دوم اینکه، مشارکت کنندگان، پدیده فضولی را تجربه کرده باشند و بتوانند تجارب خود را پیرامون این پدیده به روشنی بیان کنند. برای احراز وجود معیار دوم، یکی از نویسندگان به عنوان مصاحبه کننده، گفتگویی کوتاه (پیش مصاحبه) با پرستاران برقرار می کرد و به طور مختصر پدیده فضولی در محیط کار را برای آنها تبیین می کرد. سپس در صورتی که فرد مورد نظر اظهار می کرد این پدیده را درک کرده و در معرض افراد فضول در محیط کار قرار گرفته و آزرده خاطر شده است و تمایل به بیان دیدگاهها و تجربیاتش دارد، به عنوان مشارکت کننده نهایی در پژوهش انتخاب می شد. در جدول (۱)، برخی از ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان نشان داده شده است.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان

ردیف	عامل	معیارها	فراوانی	درصد فراوانی
۱	جنسیت	زن	۳۱	۸۱.۵
		مرد	۷	۱۸.۵
۲	سن	۲۰ تا ۳۰	۲۲	۵۷.۹
		۳۰ تا ۴۰	۱۰	۲۶.۳
		۴۰ تا ۵۰	۶	۱۵.۸

در مرحله اول مصاحبه، مصاحبه کننده مفهوم فضولی را برای هریک از مشارکت کنندگان به روشنی توضیح داد. سپس در ازای هر پرسش مطرح شده از فرد مصاحبه شونده سؤال شد که آیا نکته مبهمی وجود دارد؟ آیا فحوای سؤال را به درستی درک کرده است؟ این سؤالها اطمینان لازم را ایجاد می کرد که مصاحبه شونده گان سؤال اولیه و سؤالات بعدی را به خوبی درک کرده اند. مصاحبه ها حداقل ۳۵ دقیقه و حداکثر ۶۰ دقیقه به طول انجامید. فرایند مصاحبه با دو سؤال آغاز شد: ۱. آیا تاکنون رفتارهایی را از جانب همکاران تجربه کرده اید که احساس کنید دارد فضولی می کند؟ ۲. به نظر شما فضولی کردن چه پیامدی می تواند داشته باشد؟ تجزیه و تحلیل داده های کیفی به دست آمده از مصاحبه ها، با روش تحلیل مضمون صورت گرفت که شامل سه مرحله تجزیه و توصیف متن (آشنا شدن با متن، ایجاد کدهای اولیه و

کدگذاری، جستجو و شناخت مضامین)، تشریح و تفسیر متن (ترسیم شبکه مضامین، تحلیل شبکه مضامین) و ترکیب و ادغام متن (تدوین گزارش) است.

در پژوهش حاضر، برای اطمینان از روایی یافته‌های پژوهش، افرادی مورد مطالعه قرار گرفتند که پدیده بررسی شده (فضولی) را تجربه کرده بودند. همچنین، رونوشت‌ها برای مصاحبه‌شوندگان ارسال شد تا از صحت آنکه اطلاعات مدنظرشان صحیح برداشت شده است، اطمینان حاصل شود. همچنین اعتمادپذیری یافته‌های پژوهش از طریق چهار راهبرد «باورپذیری»، «انتقالپذیری»، «انتقالپذیری» و «تصدیق‌پذیری» مورد بررسی قرار گرفت (دانایی فرد و مظفری، ۱۳۸۷). در این راستا، برای افزایش قابلیت اتکا و اطمینان پژوهش، همه مصاحبه‌ها به متن تبدیل شد و کدگذاری‌ها در تمامی مراحل فرایند استقرایی تحلیل داده‌ها مستندسازی شد. مستندسازی داده‌ها، نه تنها بازبینی مکرر داده‌ها توسط پژوهشگر را ممکن می‌کرد، بلکه این امکان را نیز فراهم آورد تا دو استادیار در رشته روان‌شناسی و یک استادیار در رشته مدیریت دولتی که آشنایی نسبی با مقوله هیجانات منفی داشتند، مقوله‌های به‌دست آمده و تناسب میان مقوله‌های فرعی و اصلی را بررسی کرده و نقطه‌نظرات خود را ارائه دادند که این راهبرد کمک زیادی به افزایش دقت و اعتمادپذیری این پژوهش نمود. برای افزایش قابلیت انتقالپذیری پژوهش، یافته‌ها به‌طور کامل ارائه و با متون نظری تطبیق داده شدند و پژوهشگر سعی کرد تصویری تفصیلی از زمینه‌ای را که پژوهش در آن انجام شده است، ارائه دهد. در نهایت، برای افزایش قابلیت تصدیق‌پذیری، پس از تکمیل مقوله‌ها، توسعه و تفسیر، خلاصه‌های آنها با مشارکت کنندگان در میان گذاشته شد و مورد تأیید قرار گرفت و این اطمینان حاصل شد که نتایج، بازتاب دیدگاه‌ها، نظرات و تجربیات شرکت کنندگان است. همچنین، بازخورد مشارکت کنندگان برای بهبود تفسیر داده‌ها و حذف هرگونه اطلاعات گمراه‌کننده استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

پژوهشگران پس از چندین مرتبه گوش دادن به مصاحبه‌های ضبط‌شده، اطلاعات مفید دریافتی از مصاحبه‌شوندگان را که در حقیقت پاسخ به سؤالات اصلی پژوهش است، به‌صورت کامل تایپ کرده و این اطلاعات مکتوب مربوط به مصاحبه‌ها چندین مرتبه خوانده شد تا محتوای کلی آنها درک شود. با تحلیل ۳۸ مصاحبه انجام گرفته ۹۳ عدد گزاره مهم استخراج شد که در فایل جداگانه‌ای به همراه کد

مصاحبه شونده مربوط به هر گزاره قرار داده شد تا در مراحل بعد بتوان از آن گزاره‌ها جهت کدگذاری استفاده کرد.

در مرحله بعد با چندین مرتبه بررسی گزاره‌های مهم استخراج‌شده در مرحله قبل، برای هر جمله یا عبارت مهم، یک توصیف کوتاه از معنی پنهان در آن نوشته شد (برچسب‌زنی یا کدگذاری)، سپس معانی استخراج‌شده از جملات باهم ترکیب شدند تا یک معنی مشترک حاصل شد. در جدول (۲)، نمونه‌هایی از کدهای استخراج‌شده اولیه برای برخی از گزاره‌های مهم ارائه شده است.

جدول ۲. نمونه کدهای استخراج‌شده اولیه برای برخی از گزاره‌های مهم

ردیف	گزاره‌ها / نقل قول‌ها	کد مصاحبه شونده	فراوانی تکرار	کدهای استخراج‌شده اولیه
۱	بیشترین تأثراتی که داشته همان لحظه برخورد بوده که آدم فکری هست که چطوری با طرف برخورد کند که بتونه فاصله بگیرد ازش.	P1	۶	درگیری فکری
	آدم فکرش مشغول تره و نظام کار و زندگی آدم به هم می‌ریزه.	P8		
	خب ببینید یک به هم ریختگی به وجود می‌آورد؛ مثلاً یک فردی می‌آید درمورد من کنجکاوی یا فضولی می‌کند اگر من عزت نفس و اعتماد به نفس مختلی داشته باشم باعث می‌شود به خودم شک کنم که چرا این طرف این رفتار را با من کرده.	P9		
	خب بین بعضی وقت‌ها پیش خودم می‌پرسم فلانی برای چی این سؤال را پرسید؟ برای چی من این جواب را بهش دادم؟ دردم سر نشه برام؟	P24		
	خب یک سری درگیری‌های درونی برای آدم پیش میاد که مثلاً پیش خودش می‌گه چرا با اینکه من این سؤال را نمی‌پرسم آن طرف میاد از من سؤال می‌کنه؟ یا می‌گم چرا نمی‌تونم مستقیم بهش برگردم و بهش بگم نه جوابت را نمیدم؟	P26		
	بعدی هم اینکه فکر افراد خیلی درگیر می‌شود تو محیط کار.	P32		
۲	یا مثلاً انرژی کار کردن آدم را می‌گیرد و بیشتر انرژی‌ات صرف این می‌شود که اثبات کنی این خبری که رسیده بهتان دروغ است و حقیقت ندارد.	P16	۳	کاهش توان و انرژی برای انجام کار

ردیف	گزاره‌ها / نقل قول‌ها	کد مصاحبه شونده	فراوانی تکرار	کدهای استخراج شده اولیه
	مثلاً یک پرستار که تو دوران طرح من خیلی فضولی می‌کرد و باعث می‌شد اعصابم خورد می‌شد و دیگر جون کار کردن را از من می‌گرفت.	P18		
	خب ببینید این فضولی کردن از آدم انرژی می‌گیرد و در واقع باعث می‌شود انرژی مفید هدر برود.	P32		
۳	ممکن است یکی از یکی فضولی بکند و بعد آن اطلاعات شخصی را یک‌ذره دیگر هم روش بگذارد و برود همه‌جا بگوید و باعث بشود روابط به هم بخورد و تنش به وجود بیاورد.	P4	۵ -	ایجاد تنش در روابط بین فردی
	مثلاً خب تو همان بحث عوض شدن رئیس و اینها که گفتم خب باعث می‌شود تو آن بازه زمانی تغییرات، کنتاکت بین بچه‌ها بیشتر بشود.	P13		
	مثلاً خب برای یک همکارانم باعث شده بود این فضولی که باهم درگیر بشوند و بعد کارشان به پیش رئیس رفتن و اینها کشیده شد و الآن هم بعد چقدر وقت هنوز رابطه‌شان باهم خوب نیست و کلاً قطع رابطه کردند باهم.	P22		
	خب این فضولی کردن‌ها یک‌سری احساس ناخوشایند بین آدم‌ها به وجود می‌آورد که باعث می‌شود بعد یک مدت ممکن است درگیری ایجاد بشود بینشان و روابط را به هم بزند.	P27		
	خب بعضی وقت‌ها ممکن درگیر بشوم با طرف باینکه اصلاً دوست ندارم.	P38		
۴	یک سری شایعات زیاد می‌شود.	P6	۲ -	افزایش شایعات ناشی از تحریف اطلاعات
	خب مثلاً ممکن است یک نفر یک اطلاعاتی که نباید به دست می‌آورده را بهش دست پیدا کند و اینکه طرف فلسفه و علت آن کار را نداند مثلاً بفهمد کارانه فلانی بیشتر است خب نمی‌داند دلیل این زیاد بودنش چیه خب شروع می‌کند تو بخش می‌نشیند و حرف پخش می‌کند و می‌گوید کارانه فلانی اونقدر، کارانه تو چرا این قدر کمه خب این باعث می‌شود یک بخش را دچار اغتشاش و اختلال کند.	P30		
۵	ولی خب یک مزایایی هم دارد، مثلاً از آن شیفت عصر یک سری اطلاعات را همان شخص فضول به من می‌رساند که می‌توانم ازش استفاده کنم برای مدیریت بهتر بخش و با این فضولی کردن می‌توانم جو را کنترل کنم و بتوانم مدیریت کنم شیفتم را.	P13	۲ -	اشراف اطلاعاتی بر رخدادهای محیط کار

ردیف	گزاره‌ها / نقل قول‌ها	کد مصاحبه شونده	فراوانی تکرار	کدهای استخراج شده اولیه
	ولی خب بعضی موقع هم نتایج مثبتی می‌دهد، اگر حدش را رعایت کنی و تا این حد کنجکاوی کند که یک خبری از شیفت‌های دیگه‌ات داشته باشی تا بتونی بهشان تسلط داشته باشی و کنترلشان کنی.	P21		
۶	ولی خب یک فایده‌اش هم این است که یک سری اطلاعات به دست می‌آوری که می‌توانی برای ارتقا و پیشرفت خودت تو شغلت ازش استفاده کنی.	P26	۳	یادگیری و پیشرفت شغلی
	ولی خب یک سری کنجکاوی و فضولی مثل اینکه بیایی اطلاعاتی در حیطه کاریت به دست بیاوری خب باعث پیشرفت بیشترت می‌شود.	P27		
	خب بعضی مواقع خوب است مثلاً می‌بیند طرف یک کاری کرده با مریض که نتیجه خوبی نداده و تو هم می‌روی ازش می‌پرسی چیکار کرده تا دیگر تو دچار اون اشتباه نشوی با مریضت و اگر این جور باشه واقعاً سازنده هست.	P29		

در مرحله آخر، معانی استخراج شده اولیه که ۳۷ مورد بوده است، پس از چندین بار مطالعه و بررسی موشکافانه توسط پژوهشگران، به ۱۱ مقوله فرعی و چهار مقوله اصلی خوشه‌بندی شد. جدول (۳)، نشان‌دهنده مقوله‌های فرعی و اصلی مرتبط با پیامدهای فضولی در سازمان است.

جدول ۳. مقوله‌های فرعی و اصلی پیامدهای فضولی در سازمان

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای استخراج شده اولیه
پیامدهای منفی فردی	اختلالات روانی و نشانه‌های آن	درگیری فکری
		از دست رفتن آرامش روانی
		خودخوری کردن
		به هم ریختگی ذهنی و روانی
		ایجاد استرس
		ناراحتی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای استخراج شده اولیه
	بروز هیجان‌ناز منفی	عصبانیت
		تشدید حسادت‌ها میان کارکنان
		ترس از تخلیه اطلاعاتی
	کاهش عملکرد فردی و اتلاف وقت	پرداختن به حواشی به جای کار (انجام وظیفه / حاشیه‌سازی)
		کاهش تمرکز کاری
		اختلال در انجام وظایف کاری
		کاهش زمان مفید انجام کار
		کاهش راندمان کاری
		کاهش توان و انرژی برای انجام کار
	گسست روان‌شناختی از کار	دل‌سردی نسبت به کار
		از بین رفتن جذابیت شغل
		احساس فرسودگی شغلی
	پیامدهای منفی بین فردی	کاهش تعاملات میان فردی
برهم‌خوردن روابط میان کارکنان		
ایجاد تفرقه و جدایی در روابط میان کارکنان		
کاهش تعاملات و گشودگی میان فردی		
روابط میان فردی ناسالم		ایجاد تنش در روابط بین فردی
		افزایش اختلافات و تفرقه میان کارکنان
پیامدهای منفی سازمانی	بروز رفتارهای انحرافی در سازمان	ایجاد دشمنی و خصومت میان کارکنان
		افزایش شایعات ناشی از تحریف اطلاعات
		دروغ‌پراکنی و تحریف اطلاعات
		انتشار اخبار خصوصی در محیط کار
	محیط کاری ناسالم	مسموم شدن جو محیط کار
		جو عدم امنیت روانی در محیط کار
		تخریب وجه اجتماعی محیط کار

مقاله اصلی	مقاله فرعی	کدهای استخراج شده اولیه
پیامدهای مثبت فردی	مدیریت بهتر شیفت کاری و افراد	اشراف اطلاعاتی بر رخدادهای محیط کار
		شناخت مدیران از توانمندی‌های کارکنان
	خیرخواهی و کمک به همکاران	مشکل‌گشایی از یکدیگر
		اصلاح رفتار اشتباه همکار
	افزایش اطلاعات فردی و یادگیری	کسب اطلاعات و یادگیری
		یادگیری و پیشرفت شغلی

در ادامه، چهار مقوله اصلی و ۱۱ مقوله فرعی تداعی‌کننده پیامدهای فضولی در سازمان، شرح داده شده است.

پیامدهای منفی فردی

پیامدهای منفی فردی، یعنی پیامدها، اثرات و نتایج منفی احساسی، ادراکی، روحی، جسمی و روانی که فضولی برای خود فرد به دنبال داشته است. در این پژوهش، پیامدهای منفی فردی فضولی در سازمان در چهار دسته طبقه‌بندی شده‌اند که عبارتند از: اختلالات روانی و نشانه‌های آن، بروز هیجانات منفی، کاهش عملکرد فردی و اتلاف وقت و گسست روان‌شناختی از کار که هر کدام به شرح ذیل است:

• اختلالات روانی و نشانه‌های آن

اختلالات روانی یکی از پیامدهای فضولی در سازمان است. درگیری فکری، ازدست‌رفتن آرامش روانی، خودخوری کردن، به‌هم‌ریختگی ذهنی و روانی، ایجاد استرس و ناراحتی، شایع‌ترین اصطلاحاتی است که برای توصیف کارکنان در سازمان که فضولی در سازمان را تجربه کرده‌اند، استفاده شده است. برخی از گزاره‌های استخراج‌شده از صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان که دربرگیرنده اختلالات روانی به‌عنوان پیامدهای فضولی است در ذیل آمده است:

۱. «آدم فکرش مشغول تره و سامان کار و زندگی آدم به هم می‌ریزد» {P8}.

۲. «خب رو بعضی از بچه‌ها استرس آور هست و با خودشان می‌گویند که چرا این قدر فلانی فضولی می‌کند و استرس شدیدی بهشان وارد می‌شود» {P33}.
۳. «بعضی وقت‌ها هم فضولی بقیه باعث می‌شود آدم برود تو خودش و ناراحت بشود» {P37}.

• بروز هیجانات منفی

یکی دیگر از پیامدهای منفی فردی فضولی در سازمان، بروز هیجانات منفی است. به هیجان‌هایی مانند اضطراب، افسردگی، خشم، حسادت، ترس، احساس گناه، احساس ناکامی و غم هیجان منفی می‌گویند. عصبانیت، تشدید حسادت‌ها و ترس از تخلیه اطلاعاتی از جمله هیجانات منفی حاصل از فضولی در سازمان است. برخی از مصاحبه‌شوندگان به بروز هیجانات منفی در اثر برخورد با فضولی در سازمان اشاره کرده‌اند که گزیده‌ای از نقل قول‌های آنها ارائه شده است:

۱. «اعصابم سرکار که خرد می‌شود، هیچی بعد این اعصاب خوردی را با خودم خانه هم ببرم و یک جنگ اعصاب سرکار داشتم و یک جنگ اعصاب هم تو خانه و اعصاب یکی دیگر هم خرد می‌کردم» {P5}.
۲. «بعضی وقت‌ها واقعاً هدف طرف کمک کردن هست اما خب می‌ترسی که شاید بخواهد اطلاعاتی ازت به دست بیاورد که علیه تو استفاده کند برای همین خب نمی‌گویدی چیزی و روابط خیلی بد می‌شود و کلاً محیطی را درست می‌کند آدم سعی می‌کند دست به‌عصا برود جلو» {P29}.

• کاهش عملکرد فردی و اتلاف وقت

فضولی در سازمان ممکن است باعث کاهش عملکرد کارکنان و اتلاف وقت آنها در زمان کاری شود که برای افراد و سازمان زیانبار است. فضولی در سازمان باعث کاهش تمرکز کارکنان، کاهش زمان و بهره‌وری کاری کارکنان، کاهش توان و انرژی کارکنان، به‌وجود آمدن اختلال در انجام وظایف محوله به کارکنان و همچنین پرداختن کارکنان به حواشی به‌جای انجام وظیفه شود که این عوامل سبب کاهش عملکرد فردی و اتلاف وقت می‌شود. نمونه گزاره‌هایی که در زیر ارائه شده، نشان‌دهنده این پیامد منفی فضولی در سازمان است:

۱. «مثلاً همکاری که فضولی می‌کند تو کارت باعث می‌شود تمرکزت تو کار کاهش پیدا کند» {P2}

۲. «خب قاعدتاً شما و طرف، یک وقتی از زمان کاری را صرف آن فضولی کردن می کنید و زمان کار مفیدتان کاهش پیدا می کند و راندمان کم می شود» {P12}.
۳. «خب ببینید این فضولی کردن از آدم انرژی می گیرد و در واقع باعث می شود انرژی مفید هدر برود» {P32}.

• گسست روان شناختی از کار

گسست روان شناختی به دوری ذهنی فرد از کار، ایجاد مکث در تفکر در مورد مسائل مربوط به کار اشاره دارد (سوننتگ و کروئل^۱، ۲۰۰۶). در این پیامد منفی، فرد هنگام مواجهه با فضولی در سازمان ممکن است نسبت به کار خود دلسرد شده، جذابیت شغل برایش از بین برود و یا احساس فرسودگی شغلی کند. برخی از مصاحبه شونده‌گان در صحبت‌های خود اشاره به این پیامد منفی هنگام مواجهه با فضولی در سازمان داشته‌اند، مانند:

۱. «باعث می شود آدم دلسرد بشود نسبت به کارش» {P5}.
۲. «در واقع یک فشار روانی ایجاد می کند و باعث می شود آن شغل فرسایشی باشد» {P10}.

• پیامدهای منفی بین فردی

پیامدهای بین فردی، یعنی پیامدها، اثرات و نتایج منفی احساسی، ادراکی، روحی، جسمی و روانی‌ای که فضولی در روابط و تعاملات بین افراد، به وجود آورده است. در این پژوهش، پیامدهای میان فردی به دو دسته کاهش تعاملات میان فردی و روابط میان فردی ناسالم طبقه بندی شده است که در ادامه به شرح آن دو پرداخته شده است:

• کاهش تعاملات میان فردی

تعاملات میان فردی فرایندی است که در آن، یک فرد اطلاعات و احساسات خود را از طریق پیام‌های کلامی و غیر کلامی به یک فرد یا افراد دیگر می‌رساند. این توانایی موجب تقویت رابطه گرم و صمیمی با دیگران، حفظ و ارتقای سلامت روانی، قطع روابط ناسالم، حل مسائل و مشکلات خود با دیگران و رفع

تضادها و تعارضها می شود. همچنین در این گونه روابط نقش گیرنده و فرستنده پیام به طور مداوم جابه جا می شود. تعاملات میان فردی یک تعامل گزینشی و نظام مند منحصر به فرد و روبه پیشرفت است که موجب خلق معانی مشترک بین آنها می شود. با توجه به کدهای استخراج شده از متن گزاره های مهم، فضولی در سازمان با به دنبال داشتن پیامدهایی مانند کاهش اعتماد بین افراد، کاهش تعاملات میان فردی، برهم خوردن روابط و ایجاد تفرقه و جدایی روابط باعث کاهش تعاملات میان فردی می شود. برخی از نقل قول های مخاطبین که نشان دهنده کاهش تعاملات میان فردی به عنوان پیامدی برای فضولی در سازمان است در ذیل ارائه شده است:

۱. «مجبوریم هر حرفی را نزنیم، قدم از قدم برمی داریم حواسمان باشد، کارا را جوری انجام بدیم که آتو دست بقیه نیفتد و کلاً یک محیط نیمه دوستانه که اعتماد کردن به همدیگر سخت است» {P21}.

۲. «ولی خب نظرم این است که فضولی باعث تشنج بین افراد می شود و روابط بین افراد را به هم می زند و باعث دوری افراد از هم می شوند» {P33}.

• روابط میان فردی ناسالم

روابط میان فردی، وابستگی یا آشنایی قوی، عمیق، یا نزدیک بین دو یا چند نفر است که می تواند کوتاه یا بلندمدت باشد. این وابستگی ممکن است بر پایه استنتاج، عشق، همبستگی، تعامل تجاری منظم، یا برخی از انواع دیگر تعهد اجتماعی باشد. فضولی در سازمان با داشتن پیامدهایی مانند ایجاد تنش در روابط بین فردی و افزایش اختلافات و تفرقه بین کارکنان باعث ایجاد روابط میان فردی ناسالم در سازمان شود. دو نمونه از گزاره های استخراج شده از سخنان مصاحبه شوندگان که دربرگیرنده این پیامد منفی برای فضولی در سازمان است، در زیر ارائه شده است:

۱. «مثلاً من از طریق یکی که فضولی کرده اعصابم خرد می شود و بعد این باعث می شود شاید درگیری بین من و بقیه هم به وجود بیاورد و این درگیری ها بیشتر می شود» {P8}.

۲. «مثلاً خب تو همان بحث عوض شدن رئیس و اینها که گفتم خب باعث می شود تو آن بازه زمانی تغییرات، کنتاکت بین بچه ها بیشتر بشود» {P13}.

پیامدهای منفی سازمانی

پیامدهای منفی سازمانی، یعنی پیامدها، اثرات و نتایج منفی احساسی، رفتاری، ادراکی، روحی، جسمی و روانی که فصولی برای سازمانی که فرد در آن مشغول به کار است، به دنبال داشته است. در پژوهش حاضر، پیامدهای منفی سازمانی فصولی در دو دسته بروز رفتارهای انحرافی در سازمان و محیط کاری ناسالم طبقه‌بندی شده‌اند که در ادامه به شرح مختصری از هر یک پرداخته شده است:

• بروز رفتارهای انحرافی در سازمان

رفتارهای انحرافی در سازمان، به اقدامات و رفتارهایی گفته می‌شود که هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند. در واقع می‌توان گفت که رفتار انحرافی در محیط کار نوعی رفتار ارادی است که برخلاف هنجارهای مهم سازمان بوده و با انجام آن سلامت سازمان یا اعضای آن مورد تهدید واقع می‌شود. انواع رفتارهای انحرافی در سازمان به چهار دسته تولیدی، دارایی، سیاسی و پرخاشگری فردی تقسیم می‌گردند. کدهای استخراج شده از متن گزاره‌های مهم که دربرگیرنده این پیامد منفی برای فصولی در سازمان است در دسته سیاسی رفتارهای انحرافی جای می‌گیرند که عبارتند از: ایجاد دشمنی بین کارکنان، افزایش شایعات ناشی از تحریف اطلاعات، دروغ‌پراکنی و تحریک و اطلاعات و انتشار اخبار خصوصی در محیط کار. در ادامه چند نمونه از گزاره‌های استخراج شده مرتبط با این رفتارهای انحرافی ارائه شده است:

۱. «... دشمنی‌ها زیاد می‌شود» {P6}.

۲. «خب ببینید خیلی از این فصولی‌ها و اطلاعاتی که ردوبدل می‌شود، کذب محض هست و یک کلاغ چهل کلاغ و باعث به هم زدن روابط بین همکاران می‌شود» {P16}.

• محیط کاری ناسالم

محیط کار ناسالم شامل برخی رفتارهای غیرحرفه‌ای و ارتباطات ناکارآمد و منفی افراد داخل شرکت است. در واقع محیط کار ناسالم به محیطی گفته می‌شود که افراد، فرهنگ و جو کلی شرکت آن قدر منفی و بد است که جلوی رشد و پیشرفت شرکت را می‌گیرد و حتی اثرات منفی بر زندگی شخصی کارکنان می‌گذارد. محیط کار ناسالم مشکلات زیادی را در طولانی مدت بر روح و جسم کارکنان باقی می‌گذارد. ظهور و بروز فصولی در سازمان با داشتن پیامدهایی مانند مسموم شدن جو محیط کار، ایجاد جو عدم امنیت

روانی در محیط کار و تخریب وجهه اجتماعی محیط کار باعث ایجاد محیط کاری ناسالم شود. برخی از مخاطبین در جواب سؤال «پیامدهای فضولی در سازمان چیست؟» اشاره به پیامدهای فوق داشته‌اند، به‌عنوان مثال دو نمونه از صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان کد ۶ و ۲۳ به شرح زیر است:

۱. «... جو محیط کار هم خراب می‌شود» {P6}.
۲. «آن حس امنیت را ندارد محیط کار یا اینکه دید ما نسبت به این محیط بد می‌شود و بعد می‌رویم بیرون هم می‌گوییم نه فلان جا که اصلاً به درد نمی‌خورد، همشان فضول هستند، همشان سر به کار هم دیگر دارند که خب باعث می‌شود کلاً جو اجتماعی آن سازمان خراب بشود و دید همه مردم نسبت بهش خراب بشود» {P23}.

پیامدهای مثبت فردی

پیامدهای مثبت فردی، یعنی پیامدها، اثرات و نتایج مثبت احساسی، ادراکی، روحی، جسمی و روانی که فضولی برای خود فرد به‌دنبال داشته است. در این پژوهش، پیامدهای مثبت فردی فضولی در سازمان در سه دسته طبقه‌بندی شده که عبارتند از: مدیریت بهتر شیفیت کاری و افراد، خیرخواهی و کمک به همکاران و افزایش اطلاعات فردی و یادگیری؛ که هر کدام به شرح ذیل است:

• مدیریت بهتر شیفیت کاری و افراد

یکی از پیامدهای مثبت فضولی مدیریت بهتر شیفیت کاری و افراد است. مدیریت به‌کارگیری علم و هنر در هماهنگی و هدایت منابع مالی یا انسانی و یا هر دو، در رسیدن به هدف با حداکثر کارایی است. در پژوهش انجام‌شده برخی از مصاحبه‌شوندگان که اکثراً در سمت‌های سرپرستی یا مدیریتی قرار داشته‌اند، اذعان داشته‌اند که با فضولی کردن می‌توان شیفیت کاری و کارمندان را بهتر مدیریت کرد. به‌عنوان مثال نمونه گزاره استخراج‌شده از صحبت‌های مصاحبه‌شونده کد ۱۳ که دربرگیرنده این پیامد مثبت حاصل از فضولی است، در زیر آورده شده است:

«ولی خب یک مزایایی هم دارد، مثلاً از شیفیت عصر یک‌سری اطلاعات را همان شخص فضول به من می‌رساند که می‌توانم ازش استفاده کنم برای مدیریت بهتر بخش و با این فضولی کردن می‌توانم جو را کنترل کنم و بتوانم مدیریت کنم شیفتم را» {P13}.

• خیرخواهی و کمک به دیگران

خیرخواهی، یعنی تمایل به انجام عمل به نفع دیگران، یا نصیحت و موعظه دیگران برای سوق دادن آنها به کار خیر. در واقع خیرخواهی و کمک به دیگران، فقط تمایل یا نصیحت نیست، بلکه به مجموعه اعمالی اشاره دارد که با هدف نفع رساندن و کمک به دیگران و البته با نیتی فرامادی صورت می‌گیرد. در مصاحبه‌های انجام شده، برخی از پرستاران به این پیامد مثبت فضولی در سازمان اشاره نمودند و بیان داشتند که فضولی در سازمان ممکن است سبب مشکل‌گشایی از یکدیگر و یا اصلاح رفتار اشتباه همکار شود. به‌عنوان مثال دو گزاره استخراج شده حاوی این پیامد مثبت فضولی در سازمان در ادامه آورده شده است:

۱. «مثلاً اگر یکی خیلی ناراحت هست، حالش بد و برویم ازش پرسیم چطور شده، شاید بتونیم مشکلش را حل کنیم و بتونیم یک گره‌ای از کار دیگران باز کنیم و حالش را بهتر کنیم» {P20}.
۲. «ولی خب بعضی وقت‌ها خوب است مثلاً داری می‌بینی همکارت دارد یک کار اشتباهی می‌کند که باعث می‌شود آسیبی به مریض وارد بشود، سریع می‌روی و ازش می‌پرسی چرا داری این کارا می‌کنی و این خوب است، مثلاً خب بوده من حواسم نبوده و بند یک وسیله‌ای را جوری بستم که بدن مریض زخم شده بعد آمده همکارم بهم گفته برای چه این جوری بستی و این مشکل پیش آمده و منم از تشکر کردم» {P31}.

• افزایش اطلاعات فردی و یادگیری

آخرین پیامد مثبت فردی، افزایش اطلاعات فردی و یادگیری است. افزایش اطلاعات فردی و یادگیری به معنای کسب دانش، نگرش‌ها، رفتار، یافته‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌هاست. برخی از گزاره‌های استخراج شده از صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان در پاسخ به سؤال «پیامدهای فضولی در سازمان چیست؟» دربرگیرنده این پیامد مثبت برای فضولی بوده است. به این معنا که برخی از مصاحبه‌شوندگان در صحبت‌های خود بیان داشته‌اند که فضولی در سازمان باعث کسب اطلاعات، یادگیری و پیشرفت شغلی می‌شود. برای نمونه دو گزاره دربرگیرنده این پیامد مثبت در زیر آورده شده است:

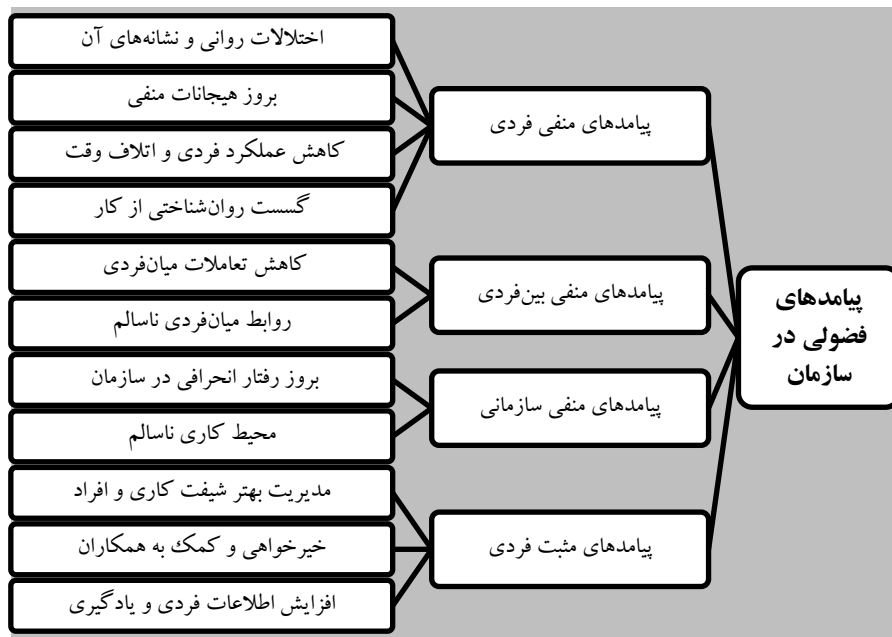
۱. «ولی خب یک فایده‌اش هم این است که یک سری اطلاعات به دست می‌آوری که می‌توانی برای ارتقا و پیشرفت خودت تو شغلت ازش استفاده کنی» {P26}.
۲. «خب بعضی وقت‌ها هم خوب است مثلاً خب من خیلی فضولی کردم و کار با دستگاه‌ها را یاد گرفتم و الآن اطلاعات من زیاد شده» {P36}.

بحث و نتیجه گیری

هدف این مطالعه این بود که به توسعه درک ما از پدیده فضولی در سازمان کمک کند و پیامدهای این پدیده را در بستر سازمان شناسایی کند. نتایج پژوهش، منجر به شناسایی پیامدهای فضولی در سازمان در قالب چهار مقوله اصلی شد:

۱. پیامدهای منفی فردی شامل: اختلالات روانی و نشانه‌های آن، بروز هیجانات منفی، کاهش عملکرد فردی و اتلاف وقت و گسست روان‌شناختی از کار.
۲. پیامدهای منفی بین فردی شامل: کاهش تعاملات میان فردی و روابط میان فردی ناسالم.
۳. پیامدهای منفی سازمانی شامل: بروز رفتار انحرافی در سازمان و محیط کاری ناسالم.
۴. پیامدهای مثبت فردی شامل: مدیریت بهتر شیفت کاری و افراد، خیرخواهی و کمک به همکاران و افزایش اطلاعات فردی و یادگیری.

شکل (۱)، نشان‌دهنده شمای تصویری از پیامدهای فضولی در سازمان است:



شکل ۱. شمای تصویری پیامدهای فضولی در سازمان

لایونس و همکارانش (۲۰۲۲)، اذعان کردند که نیمه تاریک کنجکاوی بیانگر این موضوع است که کنجکاوی می‌تواند تحریک‌کننده رفتارهایی باشد که برای سازمان و افراد ناخوشایند و دلهره‌آور باشد. یکی از پیامدهای منفی فردی فضولی در سازمان، اختلالات روانی و نشانه‌های آن است. یافته‌های این مطالعه نشان داد که افراد هنگام مواجهه با فضولی از جانب همکار خود و احساس اینکه همکارانشان سعی در دخالت در زندگی شخصی و حریم خصوصی آنان را داشته باشند، ممکن است دچار اختلالات روانی مانند ازدست‌رفتن آرامش روانی، درگیری فکری، ایجاد استرس، ناراحتی و... شوند. بررسی‌های نویسندگان در پژوهش‌های پیشین، شواهد تأییدکننده و یا متناقضی در این زمینه نشان نداد و ادبیات غنی برای تطبیق این یافته‌های لازم را ندارد. یکی دیگر از پیامدهای منفی فردی، بروز هیجانات منفی است که هم‌راستا با پژوهش‌های مای کوری (۲۰۲۱)، بیان داشته است که برخی رفتارهای غیرسازنده و غیرمولد مثل بی‌نزاکتی و تضعیف اجتماعی می‌تواند پیامد فضولی باشد. از دیگر پیامدهای منفی فردی گسست روان‌شناختی از کار است. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که برخی از کارکنان هنگام روبه‌رو شدن با فضولی همکاران و تشدید این دخالت و فضولی‌ها در محیط کار، علاقه‌شان نسبت به آن شغل تقلیل رفته و نسبت به کارشان دل‌سرد شوند. در واقع در این حالت فرد در شغل خود حاضر می‌شود اما ذهن فرد در کار نیست و جذابیت آن شغل و محیط کاری برای فرد از بین رفته و شغل برای فرد باعث احساس فرسودگی شغلی شود. در یافته‌ای تا حدی مشابه با پژوهش‌های مای هریسون^۱ (۱۹۹۵)، به این نتیجه رسیده است که برای آن دسته از افرادی که از سیاست حفظ حریم خصوصی کارفرما راضی نیستند، گزینه‌هایی مانند تغییر شغل بروز پیدا می‌کند. یکی از انواع پیامدهای منفی بین فردی، کاهش تعاملات میان فردی است. در واقع، یافته‌های پژوهش، بیانگر این موضوع است که فضولی همکاران از یکدیگر باعث کاهش اعتماد افراد به یکدیگر شده و تعاملات میان افراد کاهش پیدا کرده و حتی در برخی موارد باعث برهم خوردن روابط و ایجاد تفرقه و جدایی میان کارکنان شود. به طور مشابه، یافته‌های مای کوری (۲۰۲۱)، نیز نشان داد که ادراک از فضولی همکاران باعث کاهش اعتماد بین فردی و پنهان کردن اطلاعات می‌شود. همان‌طور که لایونس و همکارانش (۲۰۲۲)، نیز اذعان داشته‌اند که در تعاملات سازمانی اگر زمانی یک تعامل مبتنی بر نیازهای

1. Harrison

ابزاری باشد، ممکن است افراد نسبت به یکدیگر بی‌اعتماد شوند. از دیگر پیامدهای بین‌فردی، ایجاد روابط میان‌فردی ناسالم است. این پیامد منفی بیانگر آن است که فضولی همکاران در سازمان و دخالت در زندگی شخصی یکدیگر باعث تنش در روابط بین همکاران شده و اختلافات و تفرقه را نیز افزایش می‌دهد. جانسون و ایندویک (۲۰۰۰)، هم‌راستا با پژوهش ما، بیان داشته‌اند که فضولی کارکنان در سازمان باعث درگیری بین کارمندان می‌شود. یکی از پیامدهای منفی سازمانی، ایجاد محیط کاری ناسالم است. به این معنا که فضولی و دخالت بیش‌ازحد همکاران باعث مسموم شدن جو حاکم بر محیط کار شده و در واقع جو عدم امنیت روانی را بر سازمان حاکم می‌کند و حتی در برخی از موارد باعث تخریب وجهه اجتماعی محیط کار می‌شود. همان‌طور که بیان شد یکی از کدهای استخراج شده اولیه که نشان‌دهنده این مقوله فرعی است، ایجاد جو عدم امنیت روانی در محیط کار است که ساتون (۲۰۱۰)، نیز هم‌راستا با پژوهش ما، بیان داشته است که رهبران فضول، رهبرانی هستند که سؤالات بی‌ربط می‌پرسند و توسط پیروان به‌عنوان مزاحم تلقی می‌شوند. در واقع می‌توان از این گفته ساتون نتیجه گرفت که پیروان، رهبر خود را مزاحم می‌دانند و این موضوع باعث سلب امنیت روانی پیروان در محیط کار می‌شود. دسته دیگر از پیامدهای فضولی در سازمان، پیامدهای مثبت فردی است. این دسته از پیامدها بیانگر این موضوع است که فضولی در سازمان می‌تواند علاوه بر پیامدهای منفی یادشده، پیامدهای مثبت در سطح فردی را نیز همراه داشته باشد. از جمله پیامدهای مثبت فردی، افزایش اطلاعات فردی و یادگیری است؛ به این معنا که فضولی کردن افراد در سازمان ممکن است باعث کسب اطلاعات بیشتر توسط آنها، یادگیری بیشتر و پیشرفت شغلی آنها را همراه داشته باشد. با توجه به این موضوع که فضولی نیز یک نوع کنجکاوی منفی است، هم‌راستا با پژوهش ما، لایونس و همکارانش (۲۰۲۲)، بیان داشته‌اند که شواهد فراوانی مبنی بر اینکه کنجکاوی به کسب دانش در محیط‌های علمی و کاری کمک می‌کند، وجود دارد و افراد کنجکاو مایل به صرف زمان و تلاش اضافی برای به حداکثرسازی فهمشان هستند، اهداف یادگیری را که شامل علاقه ذاتی است دنبال می‌کنند و برای رضایت شخصی تلاش می‌کنند. بنابراین، افراد کنجکاو ممکن است از فرصت‌های یادگیری استفاده بیشتری کنند. آرتچه^۱ و همکاران (۲۰۰۹) و ریچاردز^۲ و همکاران (۲۰۱۳)،

1. Arteche
2. Richards

نیز بیان داشته‌اند که کنجکاوی با راهبردهای یادگیری عمیق، رابطه مثبت دارد. همچنین، در پژوهش داخلی انجام شده توسط جریحی و همکاران (۱۳۹۴)، نیز هم‌راستا با پژوهش ما بیان داشته‌اند که رابطه مثبت و معناداری بین کنجکاوی و میزان یادگیری افراد وجود دارد.

با توجه به نتایج فوق، به طور حتم نمی‌توان گفت که پیامدهای فضولی در سازمان، تنها این موارد هستند و این پژوهش قطعاً چنین ادعایی ندارد، بلکه این عوامل براساس دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، به عنوان پیامدهایی که فضولی در سازمان به دنبال داشته است، به دست آمده‌اند. اگرچه رفتارهای فضولی پدیده‌ای نیست که به طور آنی شکل گرفته باشد و ریشه در فرهنگ اجتماعی، خانوادگی و سازمانی دارد. با این وجود، مبتنی بر یافته‌های این پژوهش پیشنهادهایی برای مدیران مراکز درمانی ارائه می‌شود:

۱. با توجه به اینکه فضولی و فراگیر شدن آن در محیط کار می‌تواند به نقض حریم خصوصی کارکنان، تیرگی روابط بین فردی و کاهش بهره‌وری منجر شود، پیشنهاد می‌شود مدیران با اطمینان از اینکه خط‌مشی‌ها و رویه‌های مربوط به حریم خصوصی و رفتار حرفه‌ای به وضوح ابلاغ شده و از آنها پیروی می‌شود، به این موارد به سرعت و به طور مداوم رسیدگی کنند.

۲. با توجه به پیامدهای منفی و گاهاً مثبت فضولی در محیط کار، به مدیران و متولیان فرهنگی سازمان پیشنهاد می‌شود فرهنگ کنجکاوی حرفه‌ای ایجاد شود، که در آن کارکنان تشویق شوند فعالانه گوش دهند، با دقت مشاهده کنند و موقعیت‌ها را به طور انتقادی تحلیل کنند. این نظام فرهنگی باید بتواند مصادیق کنجکاوی حرفه‌ای و ارزشمند و کنجکاوی غیر حرفه‌ای و ضد ارزش را مشخص و متمایز کند و به اطلاع کارکنان برساند.

۳. به مدیران پیشنهاد می‌شود به منظور تقویت فرهنگ کنجکاوی حرفه‌ای، فرصت‌هایی را برای یادگیری و توسعه مستمر فراهم کنند. برای مثال، جلسات آموزشی و کارگاه‌هایی را برگزار کنند که به مخاطرات و پیامدهای منفی مرتبط با فضولی می‌پردازد و در عین حال بر مزایای کنجکاوی حرفه‌ای تأکید می‌کند.

برخی محدودیت‌ها برای پژوهش حاضر وجود دارد: اول اینکه، با توجه به بستر محور بودن پژوهش حاضر، در تعمیم‌پذیری یافته‌ها با محدودیت مواجه است که پیشنهاد می‌شود این موضوع در پژوهش‌های آتی مورد توجه قرار گرفته و برای افزایش میزان تعمیم‌پذیری، مطالعات چندبستری و میان‌فرهنگی انجام شود. دوم اینکه؛ یکی از محدودیت‌های مهم این پژوهش انتخاب بستر مطالعاتی پژوهش بود. عدم غنای

مطالعاتی در این حوزه در مطالعات داخلی و خارجی، تیم پژوهش را در زمینه انتخاب بستر مطالعاتی مناسب با محدودیت مواجه می‌کرد. با توجه به این موضوع که پژوهش حاضر، حاصل مصاحبه با پرستاران در مراکز درمانی بوده است، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابهی در سایر سازمان‌ها و محیط‌های کاری نیز انجام شود. سوم اینکه؛ در پژوهش اکتشافی حاضر، عوامل زیادی تحت عنوان پیامدهای فضولی در سازمان شناسایی شدند که نیازمند آزمون تجربی آنها در پژوهش‌های اثباتی با روش کمی است؛ لذا پیشنهاد می‌شود مبتنی بر یافته‌های پژوهش حاضر، مدل‌های کمی طراحی شوند تا روابط بین این مفاهیم اندازه‌گیری و تأیید شوند. در نهایت، این مطالعه نشان داد که اختلالات روانی، بروز هیجانات منفی و گسست روان‌شناختی از کار برخی از پیامدهای فضولی در سازمان هستند. با این وجود، این پژوهش مجال برای اثبات تجربی این روابط پیدا نکرد. لذا به سایر پژوهشگران علوم رفتاری پیشنهاد می‌شود روابط میان این متغیرها را با پدیده فضولی در سازمان مورد بررسی قرار دهند.

منابع

- جریحی، عبدالرحمان؛ فردانش، هاشم و گرامی پور، مسعود (۱۳۹۴)، تأثیر طراحی آموزشی مبتنی بر تقویت کنجکاوی بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی، *روان‌شناسی تربیتی (روان‌شناسی و علوم تربیتی)*، دوره یازدهم، شماره سی و پنجم: ۱۸۱-۱۹۶.
- دانایی فرد، حسن و مظفری، زینب (۱۳۸۷)، ارتقای روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی مدیریتی: تأملی بر استراتژی‌های ممیزی پژوهشی، *نشریه پژوهش‌های مدیریت*، دوره اول، شماره اول: ۱۳۱-۱۶۲.
- رایینز، استیون و جاج، تیموتی (۱۳۹۹)، *رفتار سازمانی (جلد اول)*، ترجمه مهدی زارع، تهران: نص.
- سلیمانی نائینی، امیرحسین (۱۴۰۲)، ساخت نظریه فضولی در سازمان باتأکید بر نیمه تاریک کنجکاوی، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان.
- صمدی، پروین (۱۳۹۲)، بررسی مقایسه‌ای نگرش خانواده و معلمان به کنجکاوی کودکان پیش‌دبستان، *مطالعات روان‌شناختی*، دوره نهم، شماره یازدهم: ۵۳-۷۷.
- Arteche, A., Chamorro-Premuzic, T., Ackerman, P., & Furnham, A. (2009). Typical intellectual engagement as a byproduct of openness, learning approaches, and self-assessed intelligence. *Educational Psychology*, 29(3), 357-367.
- Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644-675.
- Berlyne, D. E. (1954). A theory of human curiosity. *British Journal of Psychology*, 45(3), 180-191.
- Currie, R. (2021). **None of Your Beeswax: The Role of Perceived Coworker Nosiness and Interpersonal Trust in Predicting Knowledge Provision at Work**. University Of Central Florida.
- Dave, C., & Dodds, S. (2012). Nosy preferences, benevolence, and efficiency. *Southern Economic Journal*, 78(3), 878-894.
- Forgays, D. K., Forgays, D. G., Wrzesniewski, K., & Bonaiuto, P. (1992). Alcohol use and personality relationships in US and Polish adolescents. *Journal of Substance Abuse*, 4(4), 393-402.
- Gasso, A. M., Klettke, B., Agustina, J. R., & Montiel, I. (2019). Sexting, mental health, and victimization among adolescents: A literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 1-16.
- Gentzke, A. S., Wang, B. G., Robinson, J. N., Phillips, E., & King, B. A. (2019). **Curiosity about and susceptibility toward hookah smoking among middle and high school students**. Preventing Chronic Disease.
- Gino, F. (2018). The business case for curiosity. *Harvard Business Review*, 96(5), 48-57.
- Harrison, P. E. (1995). **The Right to Privacy: A Strategic Ethical Issue in Employee-Employer Relations**. Georgetown University.

- Islam, S. K. N., Hossain, K., & Ahsan, M. (2000). Sexual life style, drug habit and sociodemographic status of drug addicts in Bangladesh. **Public Health**, 114(5), 389-392.
- Johnson, P. R., & Indvik, J. (2000). Rebels, criticizers, backstabbers, and busybodies: Anger and aggression at work. **Public Personnel Management**, 29(2), 165-174.
- Kolko, D. J., & Kazdin, A. E. (1989). Assessment of dimensions of childhood firesetting among patients and nonpatients: The Firesetting Risk Interview. **Journal of Abnormal Child Psychology**, 17(2), 157-176.
- Lievens, F., Harrison, S. H., Mussel, P., & Litman, J. A. (2022). Killing the cat? A review of curiosity at work. **Academy of Management Annals**, 16(1), 179-216.
- Litman, J. (2005). Curiosity and the pleasures of learning: Wanting and liking new information. **Cognition & emotion**, 19(6), 793-814.
- Litman, J. A., & Pezzo, M. V. (2007). Dimensionality of interpersonal curiosity. **Personality and Individual Differences**, 43(6), 1448-1459
- Loewenstein, G. (1994). The psychology of curiosity: A review and reinterpretation. **Psychological Bulletin**, 116(1), 75-98.
- McNary, L. (2023). Curiosity: A conceptual re-analysis for improved measurement. **Current Psychology**, 1(1), 1-12.
- Morton, A. (2014). Shared Knowledge from Individual Vice: the Role of Unworthy Epistemic Emotions. **Philosophical Inquiries**, 2(1), 163-172.
- Mussel, P. (2013). Introducing the construct curiosity for predicting job performance. **Journal of Organizational Behavior**, 34(4), 453-472.
- Odeyemi, K., Onajole, A., & Ogunowo, B. (2009). Sexual behavior and the influencing factors among out-of-school female adolescents in Mushin market, Lagos, Nigeria. **International Journal of Adolescent Medicine and Health**, 21(1), 101-110.
- OUP. (Ed.). (2020). **Oxford Learner's Dictionary**. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Rada, C., & Ispas, A. T. (2016). Alcohol consumption and accentuated personality traits among young adults in Romania: a cross-sectional study. **Substance Abuse Treatment, Prevention, and Policy**, 11(1), 1-13.
- Rahman, A. (1992). Drug addiction-A pilot study in Dhaka city. **Personality and Individual Differences**, 13(1), 119-121.
- Richards, J. B., Litman, J., & Roberts, D. H. (2013). Performance characteristics of measurement instruments of epistemic curiosity in third-year medical students. **Medical Science Educator**, 23(3), 355-363.
- Robinson, S. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. **Academy of Management Journal**, 41(6), 658-672.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 15(2), 197-217.
- Sutton, R. I. (2010). **Good boss, bad boss: How to be the best... and learn from the worst**. The Business Source.

- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. **Journal of Personality and Social Psychology**, 54(6), 1063-1070.
- Wright, J. S. (1977). The psychology and personality of addicts. **Adolescence**, 12(47), 399-403.