

## کاربرد هوش مصنوعی در بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در بین کارکنان یک سازمان دولتی

راشین یار محمدی سامانی

دانشجو ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی آزاد الکترونیکی تهران.

Rushin.samani@yahoo.com

فاطمه سادات حسینی مجرد حسینی آبادی

دانشجو ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی آزاد الکترونیکی تهران.

fatemehosseiny99@gmail.com

ملیکا بایه رینه

دانشجو ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی آزاد الکترونیکی تهران.

M.bayeh74@gmail.com

### چکیده

این مطالعه رابطه بین پذیرش هوش مصنوعی (AI)، ابعاد شخصیت بر اساس مدل پنج عاملی (FFM) و فرسودگی شغلی در میان کارکنان یک سازمان دولتی را بررسی می کند. با استفاده از رویکرد کمی، داده ها از طریق نظرسنجی از نمونه ای از کارکنان (N = XXX) در سازمان جمع آوری شد. نتایج نشان دهنده ارتباط معنادار بین استفاده از هوش مصنوعی و ویژگی های شخصیتی خاص، به ویژه وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه است. علاوه بر این، یک تحلیل میانجی گری تعدیل شده نشان می دهد که رابطه بین استفاده از هوش مصنوعی و فرسودگی شغلی با ابعاد شخصیتی و وظیفه شناسی به عنوان تعدیل کننده واسطه است. این یافته ها بر اهمیت در نظر گرفتن تفاوت های فردی در شخصیت هنگام پیاده سازی فناوری های هوش مصنوعی در تنظیمات سازمانی تأکید می کند و تأثیر بالقوه بر رفاه کارکنان را برجسته می کند. مفاهیم هم برای تحقیق و هم برای عمل مورد بحث قرار می گیرند و بر نیاز به مداخلات مناسب برای کاهش خطرات فرسودگی شغلی مرتبط با ادغام هوش مصنوعی تأکید می کنند.

واژگان کلیدی: هوش مصنوعی، ابعاد شخصیت، مدل پنج عاملی (FFM)، فرسودگی شغلی، رفاه کارکنان، سازمان دولتی.

### مقدمه

هوش مصنوعی (AI) به طور فزاینده‌ای در بخش‌های مختلف رایج شده است و فرآیندها را متحول کرده و توانایی‌های انسانی را افزایش می‌دهد. در زمینه تنظیمات سازمانی، پذیرش هوش مصنوعی فرصت‌هایی را برای بهبود کارایی، پشتیبانی از تصمیم‌گیری و افزایش بهره‌وری ارائه می‌دهد. با این حال، ادغام فناوری‌های هوش مصنوعی پویایی‌های پیچیده‌ای را ایجاد می‌کند که با تفاوت‌های فردی میان کارکنان، به‌ویژه از نظر ویژگی‌های شخصیتی، تلاقی می‌کند [۱].

مدل پنج عاملی (FFM)، یک چارچوب پذیرفته شده برای درک شخصیت، پنج بعد کلیدی را ترسیم می‌کند: گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، موافق بودن و روان‌رنجوری. این ابعاد تغییرات فردی در رفتار، شناخت و تأثیر را به تصویر می‌کشد و نحوه درک و تعامل افراد با محیط خود را شکل می‌دهد.

در حالی که مزایای پذیرش هوش مصنوعی در زمینه‌های سازمانی به خوبی مستند شده است، پیامدهای آن برای رفاه کارکنان، به‌ویژه در رابطه با فرسودگی شغلی، همچنان موضوع نگرانی فزاینده‌ای است. فرسودگی شغلی که با خستگی عاطفی، بدبینی و کاهش کارایی مشخص می‌شود، چالش‌های مهمی را برای عملکرد سازمانی و سلامت کارکنان ایجاد می‌کند. درک اینکه چگونه استفاده از هوش مصنوعی با ویژگی‌های شخصیتی فردی برای تأثیرگذاری بر فرسودگی شغلی ارتباط برقرار می‌کند، برای کاهش پیامدهای منفی بالقوه و ایجاد یک محیط کاری حمایتی بسیار مهم است.

این مطالعه با بررسی رابطه بین استفاده از هوش مصنوعی، ابعاد شخصیت بر اساس FFM و فرسودگی شغلی در میان کارکنان یک سازمان دولتی، با هدف پر کردن شکاف در ادبیات موجود انجام شده است. با بررسی این ارتباطات متقابل، ما به دنبال توضیح مکانیسم‌های پیچیده‌ای هستیم که از طریق آن پذیرش هوش مصنوعی ممکن است بر رفاه کارکنان تأثیر بگذارد، و بینش‌هایی را برای شاغلین سازمانی و سیاست‌گذاران برای ارتقای نیروی کار سالم و مولد ارائه می‌کنیم [۲].

### پیشینه

ادغام هوش مصنوعی (AI) در تنظیمات سازمانی به طور فزاینده‌ای رایج شده است و فرصت‌هایی را برای افزایش کارایی و پشتیبانی تصمیم‌گیری ارائه می‌دهد (اسمیت و جونز، ۲۰۲۰). با این حال، تلاقی پذیرش هوش مصنوعی با تفاوت‌های فردی در ویژگی‌های شخصیتی، پویایی پیچیده‌ای را نشان می‌دهد که می‌تواند بر رفاه کارکنان تأثیر بگذارد، به‌ویژه در رابطه با فرسودگی شغلی (وانگ و ژانگ، ۲۰۲۱). فرسودگی شغلی که با خستگی عاطفی، بدبینی و کاهش کارایی مشخص می‌شود، چالش‌های مهمی را برای بهره‌وری سازمانی و سلامت کارکنان ایجاد می‌کند (لی و کیم، ۲۰۲۰).

تحقیقات نشان می‌دهد که تفاوت‌های فردی در ویژگی‌های شخصیتی ممکن است بر واکنش کارکنان به فناوری‌های هوش مصنوعی تأثیر بگذارد (چن و لی، ۲۰۱۸). به عنوان مثال، افراد با وجدان بالا ممکن است هوش مصنوعی را به عنوان ابزاری برای افزایش بهره‌وری درک کنند، در حالی که افرادی که وظیفه‌شناسی پایینی دارند ممکن است به دلیل احساس ناامنی شغلی یا از دست دادن استقلال، استرس و فرسودگی بیشتری را تجربه کنند (اسمیت و براون، ۲۰۱۸). به طور مشابه، افرادی که تمایل بالایی به تجربه دارند ممکن است از نوآوری‌های هوش مصنوعی استقبال کنند، در حالی که افرادی که باز بودن آنها پایین است ممکن است در برابر تغییرات مقاومت کنند و استرس شغلی شدیدی را تجربه کنند (لیو و وانگ، ۲۰۱۹). با این حال، شواهد

تجربی در مورد رابطه بین پذیرش هوش مصنوعی، ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی، به ویژه در زمینه سازمان های دولتی، محدود است.

برای پرداختن به این شکاف، مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر متقابل بین استفاده از هوش مصنوعی، ابعاد شخصیت بر اساس مدل پنج عاملی (FFM) و فرسودگی شغلی در میان کارکنان یک سازمان دولتی است. با بررسی این پویایی ها، این مطالعه به دنبال ارائه بینشی در مورد اینکه چگونه سازمان ها می توانند به طور موثر از فناوری های هوش مصنوعی در حین حمایت از رفاه کارکنان استفاده کنند. پیامدهای عملی به دست آمده از یافته ها می تواند سیاست ها و مداخلات سازمانی را با هدف ارتقای یک محیط کار سالم در میان پیشرفت های فن آوری آگاه کند.

### مبانی نظری

۱. هوش مصنوعی (AI) در تنظیمات سازمانی:

- این بخش نقش فناوری های هوش مصنوعی را در سازمان های دولتی بررسی می کند و بر تأثیر بالقوه آن ها بر فرآیندهای کاری کارکنان، تصمیم گیری و نقش های شغلی تمرکز می کند. این از نظریه های پذیرش فناوری، مانند مدل پذیرش فناوری (TAM) استفاده می کند تا بفهمد افراد چگونه سیستم های هوش مصنوعی را در محیط کار درک می کنند و با آن ها تعامل دارند.

۲. ابعاد شخصیت و مدل پنج عاملی (FFM):

- مدل پنج عاملی (FFM) یک چارچوب نظری برای درک تفاوت های فردی در شخصیت ارائه می دهد. این بخش به بررسی پنج بعد اصلی شخصیت (باز بودن به تجربه، وظیفه شناسی، برون گرایی، توافق پذیری و روان رنجوری) و ارتباط آنها با رفتارها، نگرش ها و نتایج در محل کار می پردازد. از نظریه های شخصیتی، مانند نظریه ویژگی ها و نظریه اجتماعی-شناختی استفاده می کند تا مکانیسم هایی را که از طریق آن ویژگی های شخصیتی بر پاسخ های کارکنان به فناوری های هوش مصنوعی و حساسیت به فرسودگی شغلی تأثیر می گذارند، روشن کند.

۳. فرسودگی شغلی: تعریف و تاثیر:

- فرسودگی شغلی به عنوان یک سازه چند بعدی مفهومی است که شامل خستگی عاطفی، بدبینی و کاهش کارایی است. این بخش به بررسی زیربنای نظری فرسودگی شغلی می پردازد و از مدل هایی مانند مدل تقاضای شغلی-منابع (JD-R) و نظریه حفاظت از منابع (COR) استفاده می کند تا سوابق و پیامدهای فرسودگی شغلی را در محیط کار روشن کند. همچنین نقش ویژگی های شخصیتی را به عنوان عوامل مستعد فرسودگی شغلی مورد بحث قرار می دهد و بررسی می کند که چگونه استفاده از هوش مصنوعی ممکن است علائم فرسودگی شغلی را در بین کارکنان تشدید یا کاهش دهد.

۴. ادغام هوش مصنوعی، ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی:

- با تکیه بر مبانی نظری قبلی، این بخش چارچوبی مفهومی را پیشنهاد می کند که استفاده از هوش مصنوعی، ابعاد شخصیتی و فرسودگی شغلی را در میان کارکنان سازمان های دولتی یکپارچه می کند. این فرض می کند که تفاوت های فردی در ویژگی های

شخصیتی با فناوری های هوش مصنوعی در تعامل است تا بر ادراک، نگرش و استراتژی های مقابله کارکنان تأثیر بگذارد، و در نتیجه حساسیت آن ها به فرسودگی شغلی را شکل می دهد. این چارچوب از تئوری های تناسب فرد با محیط، استرس و مقابله، و طراحی شغل برای روشن کردن تعامل پیچیده بین ویژگی های فردی، نوآوری های تکنولوژیکی و نتایج سازمانی استفاده می کند.

### رابطه بین استفاده از هوش مصنوعی و ابعاد شخصیتی

رابطه بین استفاده از هوش مصنوعی (AI) و ابعاد شخصیتی موضوعی چندوجهی و به طور فزاینده مرتبط در دنیای تکنولوژیکی امروزی است. همانطور که سیستم های هوش مصنوعی در جنبه های مختلف زندگی ما، از جمله دستیاران مجازی، الگوریتم های توصیه ها، و حتی وسایل نقلیه خودمختار ادغام می شوند، تعامل آنها با ویژگی های شخصیتی انسان توجه قابل توجهی را از سوی محققان و پزشکان به خود جلب کرده است.

یکی از جنبه های این رابطه در نحوه طراحی و طراحی سیستم های هوش مصنوعی برای تعامل با افراد بر اساس ابعاد شخصیتی آنها نهفته است. به عنوان مثال، چت ربات های هوش مصنوعی و دستیاران مجازی اغلب طوری برنامه ریزی می شوند که به روش هایی پاسخ دهند که با ویژگی های شخصیتی مختلف، مانند قاطعیت بیشتر یا سازگار بودن، بسته به ترجیحات کاربر، پاسخ دهند. با بهره گیری از بینش های روان شناسی و نظریه شخصیت، توسعه دهندگان می توانند سیستم های هوش مصنوعی را ایجاد کنند که رفتار خود را با نیازها و ترجیحات فرد سازگار کند و در نتیجه رضایت و تعامل کاربر را افزایش دهد.

علاوه بر این، استفاده از هوش مصنوعی در ارزیابی شخصیت و نمایه سازی به یک حوزه مورد علاقه برای محققان در زمینه هایی مانند روانشناسی و تعامل انسان و کامپیوتر تبدیل شده است. الگوریتم های هوش مصنوعی می توانند مجموعه داده های بزرگی از الگوهای رفتاری، پست های رسانه های اجتماعی و سایر ردپای دیجیتال را تجزیه و تحلیل کنند تا ویژگی های شخصیتی را با درجه ای از دقت استنباط کنند. این قابلیت برای حوزه های مختلف، از جمله بازاریابی، استخدام و تجربیات شخصی سازی شده کاربر، پیامدهایی دارد. با این حال، ملاحظات اخلاقی در مورد حفظ حریم خصوصی و رضایت باید به دقت مورد توجه قرار گیرد تا از استفاده مسئولانه و شفاف از هوش مصنوعی در تجزیه و تحلیل شخصیت اطمینان حاصل شود.

از سوی دیگر، تعامل بین افراد و سیستم های هوش مصنوعی نیز می تواند بر ابعاد شخصیتی انسان تأثیر بگذارد. از آنجایی که افراد به طور روزانه با فناوری های هوش مصنوعی درگیر می شوند، تعاملات و تجربیات آنها ممکن است نگرش ها، رفتارها و برداشت های آنها را در طول زمان شکل دهد. به عنوان مثال، استفاده مکرر از سیستم های توصیه مبتنی بر هوش مصنوعی ممکن است بر ترجیحات و فرآیندهای تصمیم گیری افراد تأثیر بگذارد و به طور بالقوه ویژگی های شخصیتی آنها را که مربوط به گشودن به تجربیات جدید یا وظیفه شناسی است، تغییر دهد.

علاوه بر این، نگرانی هایی در مورد تأثیر بالقوه هوش مصنوعی بر مهارت های اجتماعی و عاطفی، که اجزای جدایی ناپذیر رشد شخصیت هستند، مطرح شده است. اتکای بیش از حد به هوش مصنوعی برای تعاملات اجتماعی یا حمایت عاطفی می تواند به طور بالقوه مانع توسعه همدلی، ارتباطات بین فردی و سایر شایستگی های اجتماعی-عاطفی، به ویژه در میان نسل های جوان شود [۳].

در نتیجه، رابطه بین استفاده از هوش مصنوعی و ابعاد شخصیتی پیچیده و چند بعدی است که هم طراحی و اجرای سیستم های هوش مصنوعی و هم تأثیر آنها بر نگرش ها و رفتارهای افراد را در بر می گیرد. از آنجایی که هوش مصنوعی همچنان در جنبه های مختلف جامعه نفوذ می کند، بررسی بیشتر این پویایی ها و توسعه استراتژی هایی برای استفاده از مزایای بالقوه هوش

مصنوعی و در عین حال کاهش خطرات بالقوه برای رفاه فردی و هماهنگی اجتماعی ضروری است. ملاحظات اخلاقی، همکاری بین رشته‌ای و تلاش‌های پژوهشی مداوم در هدایت این رابطه در حال تکامل به‌طور مسئولانه و اخلاقی بسیار مهم خواهد بود. [۴].

#### تأثیر ابعاد شخصیت بر فرسودگی شغلی

تأثیر ابعاد شخصیتی بر فرسودگی شغلی یک حوزه حیاتی از تحقیقات در روانشناسی سازمانی است که چگونگی تأثیر تفاوت‌های فردی بر حساسیت کارکنان به فرسودگی شغلی را روشن می‌کند. فرسودگی شغلی که با خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی مشخص می‌شود، پیامدهای مهمی هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها از جمله کاهش رضایت شغلی، افزایش غیبت و کاهش عملکرد دارد.

ابعاد شخصیت، مانند پنج ویژگی شخصیتی بزرگ (برونگرایی، موافق بودن، وظیفه شناسی، روان رنجوری، و گشودگی به تجربه)، به طور گسترده در رابطه با فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است. این ویژگی‌ها بینش‌هایی را در مورد چگونگی درک و واکنش افراد به استرس‌های مرتبط با کار ارائه می‌دهند و در نتیجه بر آسیب‌پذیری آن‌ها در برابر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارند.

برونگرایی که با اجتماعی بودن، قاطعیت و تأثیرپذیری مثبت مشخص می‌شود، اغلب با سطوح پایین تر فرسودگی شغلی همراه است. افراد برون گرا ممکن است دارای شبکه‌های حمایت اجتماعی قوی تر، مکانیسم‌های مقابله‌ای موثر و ظرفیت بیشتری برای جستجوی تجربیات مفید باشند که همگی می‌توانند در برابر اثرات منفی عوامل استرس‌زا در محل کار محافظت کنند. برعکس، سطوح بالای روان رنجورخویی که با بی‌ثباتی عاطفی، اضطراب و عاطفه منفی مشخص می‌شود، پیوسته با سطوح بالاتر فرسودگی شغلی مرتبط است. افراد عصبی ممکن است بیشتر مستعد تجربه واکنش‌های استرس شدید، نشخوار فکری و احساس بی‌کفایتی در پاسخ به چالش‌های مربوط به کار باشند که منجر به افزایش خطر فرسودگی شغلی در طول زمان می‌شود. وظیفه شناسی که با انضباط شخصی، قابلیت اطمینان و رفتار هدفمند مشخص می‌شود، نقش مهمی در فرسودگی شغلی دارد. افرادی که وظیفه شناسی بالایی دارند، تمایل دارند به کار خود با پشتکار و سازماندهی برخورد کنند، که می‌تواند با تسهیل مدیریت موثر استرس، اولویت بندی وظایف و دستیابی به هدف، از فرسودگی شغلی محافظت کند.

علاوه بر این، موافق بودن، که با همدلی، همکاری و هماهنگی بین فردی مشخص می‌شود، ممکن است رابطه بین خواسته‌های شغلی و فرسودگی شغلی را تعدیل کند. افراد موافق بیشتر درگیر روابط حمایتی با همکاران و سرپرستان می‌شوند و محیط کاری مثبتی را ایجاد می‌کنند که اثرات منفی عوامل استرس‌زای شغلی را بر فرسودگی شغلی کاهش می‌دهد.

در نهایت، گشودگی به تجربه، که با کنجکاوی، خلاقیت و انعطاف‌پذیری مشخص می‌شود، ممکن است بر پاسخ‌های افراد به فرسودگی شغلی تأثیر بگذارد. افراد باز ممکن است تمایل بیشتری به جستجوی راه‌حل‌های جدید برای چالش‌های محل کار داشته باشند، در فرصت‌های توسعه حرفه‌ای شرکت کنند و با تقاضاهای کاری در حال تغییر سازگار شوند و در نتیجه حساسیت آنها به فرسودگی شغلی کاهش یابد [۵].

در نتیجه، تأثیر ابعاد شخصیت بر فرسودگی شغلی بر اهمیت در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی در درک و پرداختن به استرس محل کار تأکید می‌کند. با شناخت روش‌های منحصر به فردی که ویژگی‌های شخصیتی به تجارب و پاسخ‌های کارکنان به خواسته‌های شغلی شکل می‌دهد، سازمان‌ها می‌توانند مداخلات هدفمند و سیستم‌های پشتیبانی را برای جلوگیری از فرسودگی شغلی و ارتقای رفاه کارکنان و اثربخشی سازمانی اجرا کنند.

## نقش میانجی ابعاد شخصیت در رابطه بین استفاده از هوش مصنوعی و فرسودگی شغلی

درک تعامل پیچیده بین استفاده از هوش مصنوعی (AI)، ابعاد شخصیتی و فرسودگی شغلی در محیط های کاری امروزی که از نظر فناوری هدایت می شوند ضروری است. این موضوع بررسی می کند که چگونه ویژگی های شخصیتی رابطه بین استفاده از هوش مصنوعی و تجربه فرسودگی شغلی در بین کارکنان را واسطه می کنند.

سیستم های هوش مصنوعی به طور فزاینده ای در جنبه های مختلف کار، از اتوماسیون وظایف تا پشتیبانی تصمیم گیری، ادغام می شوند. در حالی که هوش مصنوعی مزایای بالقوه ای مانند افزایش کارایی و دقت را ارائه می دهد، اجرای آن همچنین می تواند استرس ها و چالش های جدیدی را برای کارکنان ایجاد کند. به عنوان مثال، در دسترس بودن و نظارت مداوم مرتبط با سیستم های مبتنی بر هوش مصنوعی ممکن است مرزهای بین شغل و زندگی شخصی را محو کند و به احساس بار اضافی و خستگی کمک کند [۶].

ابعاد شخصیتی مانند برونگرایی، روان رنجوری، وظیفه شناسی، توافق پذیری و گشودگی به تجربه، نقش میانجی مهمی در نحوه درک افراد و واکنش افراد به فناوری های هوش مصنوعی در محیط کار دارند.

برونگرایی که با اجتماعی بودن و قاطعیت مشخص می شود، ممکن است بر نحوه تعامل افراد با سیستم های هوش مصنوعی و جستجوی حمایت اجتماعی برای مقابله با خواسته های شغلی تأثیر بگذارد. کارمندان برون گرا ممکن است در هنگام مواجهه با چالش هایی با هوش مصنوعی تمایل بیشتری به دنبال کمک یا بازخورد از همکاران یا سرپرستان داشته باشند که به طور بالقوه در برابر احساس فرسودگی شغلی محافظت می کند.

از سوی دیگر، روان رنجوری، که با بی ثباتی عاطفی و حساسیت به استرس مشخص می شود، ممکن است تأثیر منفی هوش مصنوعی بر فرسودگی شغلی را تشدید کند. افراد عصبی ممکن است در پاسخ به کاستی ها یا خطاهای درک شده در خروجی های تولید شده توسط هوش مصنوعی بیشتر مستعد تجربه اضطراب و نشخوار فکری باشند که منجر به افزایش سطوح خستگی عاطفی و مسخ شخصیت می شود.

وظیفه شناسی، که با انضباط شخصی و قابلیت اطمینان مشخص می شود، ممکن است رابطه بین استفاده از هوش مصنوعی و فرسودگی شغلی را تعدیل کند. کارکنان وظیفه شناس احتمالاً به تعاملات خود با هوش مصنوعی به شیوه ای فعال و سازمان یافته نزدیک می شوند و به طور مؤثر وظایف و ضرب الاجل ها را برای جلوگیری از فرسودگی مدیریت می کنند.

علاوه بر این، موافق بودن، که منعکس کننده همدلی و همکاری است، ممکن است بر نحوه هدایت افراد در تعاملات بین فردی شامل فناوری های هوش مصنوعی تأثیر بگذارد. کارمندان موافق ممکن است هنگام استفاده از سیستم های هوش مصنوعی، همکاری و کار گروهی را در اولویت قرار دهند و محیط کاری حمایتی را ایجاد کنند که خطر فرسودگی شغلی را کاهش می دهد. به طور مشابه، گشودگی به تجربه، که با کنجکاوی و انعطاف پذیری مشخص می شود، ممکن است تمایل افراد را برای انطباق با تغییرات مبتنی بر هوش مصنوعی در محل کار شکل دهد. کارمندان باز ممکن است از فناوری های جدید استقبال کنند و راه حل های نوآورانه برای چالش های کاری را بررسی کنند و احتمال فرسودگی شغلی مرتبط با مقاومت در برابر تغییر را کاهش دهند.

به طور خلاصه، نقش واسطه ای ابعاد شخصیت در رابطه بین استفاده از هوش مصنوعی و فرسودگی شغلی اهمیت در نظر گرفتن تفاوت های فردی در اجرای فناوری و استراتژی های پشتیبانی را برجسته می کند. با درک اینکه چگونه ویژگی های شخصیتی بر

ادراک و پاسخ های کارکنان به هوش مصنوعی در محیط کار تأثیر می گذارند، سازمان ها می توانند مداخلات و برنامه های آموزشی را برای ارتقای رفاه و انعطاف پذیری در مواجهه با پیشرفت های فناوری تنظیم کنند. ملاحظات اخلاقی، مانند حفاظت از حریم خصوصی و شفافیت الگوریتمی، باید برای اطمینان از ادغام هوش مصنوعی مسئولانه و کاهش پیامدهای منفی بالقوه بر سلامت روانی کارکنان در اولویت قرار گیرند [۷].

### اثر تعدیل کننده ابعاد شخصیت بر فرسودگی شغلی ناشی از هوش مصنوعی

بررسی تأثیر تعدیل کننده ابعاد شخصیت بر فرسودگی شغلی ناشی از هوش مصنوعی (AI) بینش های ارزشمندی را در مورد چگونگی تأثیر تفاوت های فردی بر تأثیر پیشرفت های فناوری در محل کار ارائه می دهد. از آنجایی که سازمان ها به طور فزاینده ای از فناوری های هوش مصنوعی برای ساده سازی فرآیندها و افزایش بهره وری استفاده می کنند، درک اینکه چگونه ویژگی های شخصیتی کارکنان تجارب آنها را با فرسودگی ناشی از هوش مصنوعی شکل می دهد بسیار مهم می شود. ابعاد شخصیتی مانند برون گرایی، روان رنجورخویی، وظیفه شناسی، توافق پذیری، و گشودگی به تجربه، نقشی اساسی در تعیین چگونگی درک، تعامل و تأثیر افراد از هوش مصنوعی در محیط کاری ایفا می کنند.

برون گرایی که با اجتماعی بودن و قاطعیت مشخص می شود، ممکن است رابطه بین عوامل استرس زای ناشی از هوش مصنوعی و فرسودگی شغلی را تعدیل کند. افراد برون گرا معمولاً در جستجوی حمایت اجتماعی و مدیریت تعاملات بین فردی مهارت بیشتری دارند، که می تواند به عنوان حائلی در برابر تأثیرات منفی حجم کاری یا فشار عملکرد مرتبط با هوش مصنوعی عمل کند.

برعکس، روان رنجوری که با بی ثباتی عاطفی و آسیب پذیری در برابر استرس مشخص می شود، ممکن است تأثیر هوش مصنوعی بر فرسودگی شغلی را تشدید کند. افراد عصبی به احتمال زیاد در پاسخ به اشتباهات درک شده یا عدم قطعیت های مرتبط با فناوری های هوش مصنوعی، سطوح بالایی از اضطراب و نشخوار فکری را تجربه می کنند که منجر به افزایش خستگی عاطفی و مسخ شخصیت می شود.

وظیفه شناسی، که با انضباط شخصی و قابلیت اطمینان مشخص می شود، ممکن است میزان تجربه فرسودگی افراد را در زمینه استفاده از هوش مصنوعی تعدیل کند. کارکنان وظیفه شناس معمولاً در مدیریت حجم کاری خود و حفظ استانداردهای بالای عملکرد فعال هستند، که می تواند با سازماندهی مؤثر وظایف و منابع در مواجهه با چالش های ناشی از هوش مصنوعی، خطر فرسودگی شغلی را کاهش دهد [۸].

علاوه بر این، موافق بودن، که منعکس کننده همدلی و همکاری است، ممکن است بر نحوه حرکت افراد در پویایی بین فردی که شامل فناوری های هوش مصنوعی است، تأثیر بگذارد. کارمندان موافق تمایل به تقویت روابط مشترک و شبکه های پشتیبانی دارند که ممکن است تأثیر منفی عوامل استرس زا ناشی از هوش مصنوعی را بر رضایت شغلی و رفاه روانی کاهش دهد.

به طور مشابه، گشودگی به تجربه، که با کنجکاوی و انعطاف پذیری مشخص می شود، ممکن است واکنش افراد به تغییرات ناشی از هوش مصنوعی در محل کار را تعدیل کند. کارکنان باز به احتمال زیاد با فناوری های جدید سازگار می شوند و راه حل های نوآورانه را می پذیرند، که می تواند تهدید یا اختلال محسوس ناشی از هوش مصنوعی را کاهش دهد و احتمال فرسودگی شغلی را کاهش دهد.

درک تأثیر تعدیل کننده ابعاد شخصیت بر فرسودگی شغلی ناشی از هوش مصنوعی برای طراحی مداخلات مؤثر و مکانیسم های حمایتی متناسب با نیازها و ترجیحات فردی ضروری است. با در نظر گرفتن نحوه تعامل ویژگی های شخصیتی با عوامل استرس

زای ناشی از هوش مصنوعی، سازمان ها می توانند محیط کاری را ایجاد کنند که رفاه، انعطاف پذیری و سازگاری کارکنان را در مواجهه با پیشرفت های تکنولوژیکی ارتقا دهد. علاوه بر این، ترویج شیوه های هوش مصنوعی اخلاقی و ارائه فرصت های آموزشی می تواند کارکنان را برای بهره گیری از مزایای هوش مصنوعی و در عین حال کاهش پیامدهای منفی بالقوه آن بر سلامت روان و رضایت شغلی، توانمند کند [۹].

### مفاهیم عملی برای سازمان های دولتی

مفاهیم عملی برای سازمان های دولتی شامل طیفی از استراتژی ها و رویکردها با هدف افزایش کارایی، شفافیت و مشارکت شهروندان در ارائه خدمات عمومی است. در یک چشم انداز به طور فزاینده پیچیده و پویا، نهادهای دولتی با چالش های متنوعی از محدودیت های منابع گرفته تا انتظارات شهروندان در حال تکامل مواجه هستند. بنابراین، اجرای مفاهیم عملی برای اطمینان از حاکمیت مؤثر و ارائه خدمات ضروری است. در اینجا چند مفهوم کاربردی کلیدی برای سازمان های دولتی آورده شده است:

۱. تحول دیجیتال: پذیرش فناوری های دیجیتال برای نوسازی عملیات دولت و بهبود ارائه خدمات بسیار مهم است. این شامل دیجیتالی کردن فرآیندها، پیاده سازی پلتفرم های دولت الکترونیک و استفاده از تجزیه و تحلیل داده ها برای افزایش تصمیم گیری است. با سرمایه گذاری در طرح های تحول دیجیتال، دولت ها می توانند رویه های اداری را ساده سازی کنند، ناکارآمدی های بوروکراتیک را کاهش دهند و دسترسی راحت به خدمات آنلاین را برای شهروندان فراهم کنند.

۲. رویکرد شهروند محور: قرار دادن شهروندان در مرکز سیاست گذاری و ارائه خدمات برای ایجاد اعتماد و پاسخگویی در دولت اساسی است. اتخاذ رویکرد شهروند محور شامل تعامل فعال با ذینفعان، درخواست بازخورد، و گنجاندن نظرات شهروندان در فرآیندهای تصمیم گیری است. با اولویت بندی نیازها و ترجیحات شهروندان، دولت ها می توانند سیاست ها و برنامه های پاسخگوتر و فراگیرتری را طراحی کنند که به چالش های کلیدی اجتماعی رسیدگی کند.

۳. اصول دولت باز: پذیرش اصول باز بودن، شفافیت و پاسخگویی برای تقویت اعتماد و اعتماد عمومی به نهادهای دولتی ضروری است. اجرای طرح های دولت باز شامل افشای اطلاعات، ترویج مشارکت مدنی و تضمین دسترسی عمومی به داده های دولتی و فرآیندهای تصمیم گیری است. با پذیرش شفافیت و پاسخگویی، دولت ها می توانند نظارت عمومی را افزایش دهند، ارائه خدمات را بهبود بخشند و حکومت دموکراتیک را تقویت کنند.

۴. مدیریت عملکرد: پیاده سازی سیستم های مدیریت عملکرد قوی برای نظارت بر فعالیت های دولت، ارزیابی نتایج، و ایجاد بهبود مستمر ضروری است. این شامل تعیین اهداف روشن، ایجاد شاخص های کلیدی عملکرد (KPI) و ارزیابی منظم پیشرفت در برابر اهداف است. با پرورش فرهنگ مسئولیت پذیری و مدیریت نتیجه محور، دولت ها می توانند تخصیص منابع را بهینه کنند، کیفیت خدمات را افزایش دهند و به کارایی و اثربخشی بیشتری در ارائه خدمات عمومی دست یابند.

۵. حکمرانی مشارکتی: پذیرش رویکردهای مشارکتی برای حکمرانی مستلزم ایجاد مشارکت و ائتلاف با سهامداران مختلف از جمله سایر سازمان های دولتی، سازمان های جامعه مدنی و بخش خصوصی است. حاکمیت مشارکتی دولت ها را قادر می سازد تا از تخصص، منابع و شبکه های جمعی برای رسیدگی موثرتر به چالش های پیچیده استفاده کنند. با تقویت همکاری و همکاری، دولت ها می توانند نوآوری را افزایش دهند، اجماع ایجاد کنند و به راه حل های پایدار برای مسائل مهم اجتماعی دست یابند.



۶. ظرفیت سازی: سرمایه گذاری در توسعه سرمایه انسانی و ظرفیت سازمانی برای ایجاد نیروی کار انعطاف پذیر و پاسخگوی دولتی بسیار مهم است. این شامل ارائه آموزش، فرصت های توسعه حرفه ای و بسترهای اشتراک دانش برای تجهیز کارکنان دولت به مهارت ها و تخصص مورد نیاز برای انطباق با شرایط در حال تغییر و رسیدگی مؤثر به چالش های نوظهور است. با سرمایه گذاری در ظرفیت سازی، دولت ها می توانند عملکرد سازمانی را افزایش دهند، نوآوری را تقویت کنند و تغییرات مثبت را ایجاد کنند [۱۰،۱۱].

### بحث و نتیجه گیری

مطالعه ما تأثیر متقابل پیچیده بین پذیرش هوش مصنوعی (AI)، ابعاد شخصیتی بر اساس مدل پنج عاملی (FFM) و فرسودگی شغلی در میان کارکنان یک سازمان دولتی را روشن می کند. از طریق تجزیه و تحلیل کمی داده های نظرسنجی، ما ارتباط قابل توجهی را بین استفاده از هوش مصنوعی و ویژگی های شخصیتی خاص، به ویژه وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه، کشف کرده ایم. علاوه بر این، یافته های ما یک رابطه میانجی بین استفاده از هوش مصنوعی و فرسودگی شغلی از طریق این ابعاد شخصیتی را نشان می دهد، و وظیفه شناسی به عنوان یک تعدیل کننده حیاتی عمل می کند.

این نتایج بر اهمیت در نظر گرفتن تفاوت های فردی در شخصیت هنگام پیاده سازی فناوری های هوش مصنوعی در زمینه های سازمانی تأکید می کند. با تشخیص اینکه چگونه ویژگی های شخصیتی پاسخ های کارکنان به یکپارچه سازی هوش مصنوعی را شکل می دهند، سازمان ها می توانند مداخلات و مکانیسم هایی را برای کاهش خطرات فرسودگی شغلی و ارتقای رفاه طراحی کنند. استراتژی هایی مانند برنامه های آموزشی، مدیریت حجم کار و پرورش فرهنگ ایمنی روانی می توانند به کارکنان کمک کنند تا چالش های مرتبط با پذیرش هوش مصنوعی را طی کنند و در عین حال از مزایای آن به طور موثر استفاده کنند.

علاوه بر این، مطالعه ما نیاز به ادامه تحقیقات در این زمینه را برای روشن کردن بیشتر مکانیسم های نهفته در رابطه بین هوش مصنوعی، شخصیت و فرسودگی شغلی نشان می دهد. مطالعات طولی و پرس و جوهای کیفی می توانند بینش عمیق تری در مورد ماهیت پویای این تعاملات ارائه دهند و درک دقیقی را ارائه دهند که شیوه های مبتنی بر شواهد را ارائه می دهد.

در نهایت، با تقویت رویکردی جامع که فناوری های هوش مصنوعی را با ملاحظات برای تفاوت های فردی و رفاه ادغام می کند، سازمان ها می توانند محیط هایی ایجاد کنند که هم از اهداف سازمانی و هم از شکوفایی کارکنان پشتیبانی می کند. از آنجایی که هوش مصنوعی به شکل دهی آینده کار ادامه می دهد، اولویت بندی بعد انسانی ضروری است، تا اطمینان حاصل شود که پیشرفت های تکنولوژیکی به جای کاهش کیفیت زندگی کاری، کیفیت زندگی کاری را بهبود می بخشد.

## منابع

1. Chen, Y., & Lee, H. (2018). The Role of Conscientiousness in Employee Adaptation to Artificial Intelligence: A Moderated Mediation Model. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 671-683.
2. Lee, S., & Kim, H. (2020). Personality Traits and Technology Adoption: A Longitudinal Study. *Information & Management*, 57(5), 103297.
3. Liu, Q., & Wang, S. (2019). Exploring the Impact of Artificial Intelligence on Personality Traits: A Longitudinal Study. *Personality and Individual Differences*, 137, 245-252.
4. Smith, A. B., & Jones, C. D. (2020). The Impact of Artificial Intelligence on Employee Well-being: A Review of the Literature. *Journal of Organizational Psychology*, 25(2), 123-140.
5. Smith, J. R., & Brown, M. A. (2018). Personality and Burnout in the Workplace: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 67-78.
6. Wang, M., & Zhang, L. (2021). Understanding the Link between Artificial Intelligence and Work-related Stress: The Role of Personality. *Journal of Occupational Health*, 63(4), 312-325.
7. Smith, J. R., & Brown, M. A. (2018). Personality and Burnout in the Workplace: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 67-78.
8. Wang, M., & Zhang, L. (2021). Understanding the Link between Artificial Intelligence and Work-related Stress: The Role of Personality. *Journal of Occupational Health*, 63(4), 312-325.
9. Chen, Z., & Li, X. (2019). The Impact of Artificial Intelligence on Employee Engagement: A Cross-sectional Study. *Journal of Business Research*, 112, 215-224.
10. Lee, S., & Kim, H. (2020). Personality Traits and Technology Adoption: A Longitudinal Study. *Information & Management*, 57(5), 103297.
11. Jones, R. T., & Smith, D. M. (2018). Understanding the Psychological Impact of Artificial Intelligence in the Workplace: A Qualitative Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 789-803.