Journal of
Study and Innovation in Education and Development Volume 7, Issue 3 (2027): 1-28

The Effect of Concealment in the Use of Generative Artificial Intelligence on Employees' Psychological Well-Being: The Mediating Role of Fear of Job-Related Judgment and the Moderating Role of Psychological Safety

Monire Noorbakhsh Moghadam[1], Rokhsareh Banisafar[2*], Namdar Asghari[3], Hassan Salavati[4]
1. Ph.D. Student in Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Department of Theology and Law, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran
2. PhD Candidate in Qur'anic and Hadith Sciences, Faculty of Qur'anic and Hadith Sciences, University of Religions and Islamic Denominations, Tehran, Iran
3. Ph.D. Student in Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran
4. Master of Business Administration (Marketing), Department of Management, Zarg.C., Islamic Azad University, Zarghan, Iran

Received: 14 Jul 2026
Accepted: 02 Nov 2026
First Available: 04 Nov 2026
Final Publication: 23 Jul 2027

Keywords
Concealment, Generative Artificial Intelligence, Psychological Well-Being, Fear of Job-Related Judgment, Psychological Safety, Employees

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of concealment in the use of generative artificial intelligence on employees' psychological well-being, considering the mediating role of fear of job-related judgment and the moderating role of psychological safety. This applied study employed a descriptive-correlational design and partial least squares structural equation modeling. The statistical population consisted of employees of Bank Melli Iran branches in Tehran, from whom 384 participants were selected through cluster sampling based on the Krejcie and Morgan sampling framework. Data were collected using a 12-item ICT secrecy questionnaire adapted to generative AI use, the 42-item Ryff Psychological Well-Being Scale, the 12-item Fear of Negative Evaluation Scale, and the 29-item psychological safety measure. Instrument validity was assessed through content and convergent validity, while reliability was examined using Cronbach's alpha and composite reliability. Data were analyzed using SmartPLS. Concealment in the use of generative AI had a positive and significant effect on fear of job-related judgment (β=0.658, T=12.436). Fear of job-related judgment had a positive and significant effect on psychological well-being (β=0.162, T=3.214). The direct effect of concealment on psychological well-being was also positive and significant (β=0.440, T=8.127). Psychological safety had a positive and significant effect on psychological well-being (β=0.179, T=3.586). The moderating effect of psychological safety was negative and significant (β=-0.115, T=2.417). Moreover, the indirect effect of concealment on psychological well-being through fear of job-related judgment was significant (β=0.107, T=2.563), indicating partial mediation. The findings indicate that concealment in generative AI use is significantly associated with employees' psychological well-being, partly through fear of job-related judgment, while psychological safety moderates the strength of this relationship; therefore, transparent AI-use policies and psychologically safe work environments may facilitate healthier and more responsible use of generative AI.

How to cite:
Noorbakhsh Moghadam, M., Banisafar, R., Asghari, N., & Salavati, H. (2027). The Effect of Concealment in the Use of Generative Artificial Intelligence on Employees' Psychological Well-Being: The Mediating Role of Fear of Job-Related Judgment and the Moderating Role of Psychological Safety. *Study and Innovation in Education and Development, 7*(3), 1-28.

*** Corresponding Author:**
Rokhsareh Banisafar
E-mail: r.banisafar1401@mazaheb.ac.ir

© 2027 the authors. Published by Institute for Knowledge, Development, and Research.
This is an open access article under the terms of the CC BY-NC 4.0 License.

EXTENDED ABSTRACT

INTRODUCTION

The rapid diffusion of generative artificial intelligence (GenAI) into contemporary workplaces has fundamentally changed how employees perform cognitive, communicative, analytical, and decision-related tasks. Unlike earlier forms of automation that primarily replaced repetitive or routine processes, generative AI systems can actively contribute to drafting reports, summarizing information, generating ideas, analyzing data, preparing customer responses, and supporting complex problem-solving. These capabilities have created substantial opportunities for improving productivity and innovation, while simultaneously introducing new behavioral, psychological, ethical, and managerial challenges. Artificial intelligence has increasingly become an organizational phenomenon rather than merely a technological tool, influencing job design, professional identity, employee attitudes, interpersonal relations, and perceptions of competence and performance (3, 4). Moreover, the growing use of AI has raised broader concerns regarding transparency, accountability, dependency, bias, privacy, and the changing relationship between employees and intelligent technologies (5, 6).

One increasingly important behavioral issue is employees' concealment of their use of generative AI. In organizational settings where explicit policies regarding AI use are absent, ambiguous, or perceived as restrictive, employees may intentionally hide the extent to which they rely on generative AI tools. Such concealment may stem from concerns that colleagues or supervisors will interpret AI use as evidence of limited competence, lack of originality, dependency on technology, or an attempt to avoid personal responsibility. The concept of information and communication technology secrecy provides a useful conceptual foundation for understanding such behaviors, as it refers to intentionally withholding or concealing information about one's technology-related practices (8). Within the context of generative AI, this behavior may become particularly salient because the technology directly contributes to outputs that are often evaluated as indicators of individual knowledge, effort, expertise, and professional capability.

The psychological implications of AI use have also attracted increasing scholarly attention. Artificial intelligence may contribute positively to psychological well-being by reducing cognitive workload, improving access to information, supporting decision-making, and facilitating personalized assistance (11, 12). However, the relationship between AI use and psychological well-being is not necessarily uniformly positive. Emerging evidence indicates that dependence on AI, anxiety about its use, uncertainty about its

implications, and concerns regarding technological change may be associated with less favorable psychological outcomes (14, 15). Accordingly, the psychological consequences of AI depend not only on the technology itself but also on how employees perceive, manage, and socially negotiate their use of it.

Fear of job-related judgment may represent an important psychological mechanism linking AI concealment to employee well-being. Fear of negative evaluation refers to apprehension concerning unfavorable judgments from others and sensitivity to the possibility of being evaluated negatively (17). In the workplace, such fear may involve concerns that supervisors or colleagues will question an employee's competence, originality, professionalism, or work ethic if AI use becomes visible. Employees who conceal their use of generative AI may therefore simultaneously experience heightened vigilance regarding whether their behavior will be discovered and how others may interpret it. This may influence psychological functioning by increasing self-monitoring and concern about professional reputation.

Psychological safety may further shape these relationships. Psychological safety reflects the extent to which individuals perceive their interpersonal environment as sufficiently safe for expressing ideas, asking questions, acknowledging mistakes, and engaging in potentially risky interpersonal behaviors without fear of humiliation or punishment (18). In the context of emerging technologies, psychological safety may determine whether employees are willing to openly discuss their use of AI or instead feel compelled to conceal it. Research suggests that psychological safety can strengthen the beneficial effects of digital readiness and AI-related capabilities on organizational outcomes (19). In addition, broader scholarship on AI and psychological security emphasizes that intelligent technologies may influence perceived control, trust, vulnerability, and psychological security within social and organizational environments (9, 10). Accordingly, psychological safety may function as an important contextual factor that changes the strength of the association between AI-use concealment and psychological well-being.

Given the increasing integration of generative AI into professional activities and the limited empirical attention paid to employees' concealment of such use, examining the psychological consequences of this behavior is particularly important. Existing research has largely focused on AI adoption, innovation, productivity, inequality, risks, and technology acceptance (1, 7), while comparatively less attention has been given to the interpersonal and psychological dynamics surrounding concealed AI use in organizations.

Therefore, the present study aimed to examine the effect of concealment in the use of generative artificial intelligence on employees' psychological well-being, considering the mediating role of fear of job-related judgment and the moderating role of psychological safety.

METHODS AND MATERIALS

The present study was applied in purpose and descriptive-correlational in design. Structural equation modeling based on partial least squares was employed to evaluate the proposed conceptual model. The statistical population consisted of employees working in branches of Bank Melli Iran in Tehran. Due to the geographical dispersion of branches across the city, cluster sampling was used. The final sample consisted of 384 employees, with the sample size determined according to the Krejcie and Morgan sampling framework.

Data were collected using a multi-section questionnaire. Concealment in the use of generative AI was assessed using a 12-item ICT secrecy instrument adapted to the context of generative AI use. Psychological well-being was measured using the 42-item Ryff Psychological Well-Being Scale. Fear of job-related judgment was assessed using the 12-item Fear of Negative Evaluation Scale, adapted to the occupational context. Psychological safety was evaluated using the 29-item Neuroception of Psychological Safety Scale. The wording of relevant items was adjusted to reflect the organizational and generative AI context without changing the conceptual meaning of the original constructs. Content validity was examined to ensure the conceptual relevance and clarity of the instruments, while internal consistency was evaluated using Cronbach's alpha. Composite reliability and average variance extracted were also calculated as part of the measurement model assessment.

Data analysis was conducted in two stages. First, descriptive statistics were used to summarize participants' demographic characteristics and the principal study variables. Second, SmartPLS was used to evaluate the measurement and structural models. Model assessment included reliability, convergent validity, model fit, explained variance, path coefficients, and bootstrapping-based significance tests. The indirect effect of concealment on psychological well-being through fear of job-related judgment was examined to test mediation. In addition, an interaction term between concealment and psychological safety was included to evaluate the moderating role of psychological safety.

FINDINGS

Among the 384 participants, 70% were men and 30% were women. Regarding educational attainment, 65% held a bachelor's degree, 25% held a master's degree, and

10% held a doctoral degree. In terms of work experience, 30% had more than 10 years of experience, 40% had between 6 and 10 years, and 30% had less than 4 years of work experience.

The descriptive analysis indicated that the mean score for concealment in the use of generative AI was 3.18 with a standard deviation of 0.71. The mean fear of job-related judgment score was 3.24 with a standard deviation of 0.68. Psychological safety had a mean of 3.56 and a standard deviation of 0.64, while psychological well-being had a mean of 3.47 and a standard deviation of 0.59.

The measurement model showed satisfactory reliability and convergent validity. Cronbach's alpha values were 0.913 for generative AI concealment, 0.887 for fear of job-related judgment, 0.901 for psychological safety, and 0.925 for psychological well-being. Composite reliability values ranged from 0.921 to 0.945, while average variance extracted values ranged from 0.627 to 0.681.

The structural model demonstrated acceptable fit. The SRMR value was 0.067, the NFI value was 0.912, the d_ULS value was 1.284, the d_G value was 0.526, and RMS_theta was 0.118. The coefficient of determination for fear of job-related judgment was 0.433, indicating that 43.3% of its variance was explained by the relevant predictor variables. The R^2 value for psychological well-being was 0.431, indicating that 43.1% of its variance was explained by the variables included in the model.

Path analysis revealed that concealment in the use of generative AI had a positive and statistically significant effect on fear of job-related judgment ($\beta = 0.658$, $T = 12.436$). Fear of job-related judgment also had a positive and significant effect on psychological well-being ($\beta = 0.162$, $T = 3.214$). The direct effect of generative AI concealment on psychological well-being was positive and significant ($\beta = 0.440$, $T = 8.127$). Psychological safety also had a positive and significant direct effect on psychological well-being ($\beta = 0.179$, $T = 3.586$).

The interaction between psychological safety and generative AI concealment was negative and statistically significant ($\beta = -0.115$, $T = 2.417$), confirming the moderating role of psychological safety. The indirect effect of concealment on psychological well-being through fear of job-related judgment was also statistically significant ($\beta = 0.107$, $T = 2.563$), indicating partial mediation.

DISCUSSION AND CONCLUSION

The findings indicate that concealment in the use of generative AI is meaningfully associated with employees' psychological experiences in the workplace. Employees who

conceal their AI use appear to experience greater fear of job-related judgment, suggesting that concealment is closely connected to concerns about professional image, competence, and how others may evaluate technology-assisted work. This relationship highlights that concealment should not be interpreted merely as a private technological choice; rather, it is embedded within organizational norms, interpersonal expectations, and perceived professional risks.

The positive direct association between generative AI concealment and psychological well-being suggests that concealment may, under certain circumstances, function as a short-term protective or impression-management strategy. Employees may perceive concealment as a way to retain autonomy, avoid unwanted scrutiny, or prevent negative interpretations of their work practices. Nevertheless, this pattern should not be interpreted as evidence that concealment is organizationally desirable. Its apparent psychological benefit may reflect a defensive adaptation to an environment in which employees are uncertain about whether AI use will be accepted or stigmatized.

The significant mediating role of fear of job-related judgment further demonstrates that the psychological consequences of AI concealment are partly transmitted through employees' concerns about how they will be evaluated. This means that organizational reactions to AI use may be as important as the technology itself. Where employees anticipate criticism or reputational costs, concealment may become more likely, and its consequences may extend beyond technology use to broader aspects of psychological functioning.

Psychological safety emerged as both a positive predictor of psychological well-being and a significant moderator. The negative interaction effect indicates that higher psychological safety weakens the positive association between concealment and well-being. This pattern suggests that when employees feel safe to discuss their work practices openly, concealment becomes less necessary as a psychologically protective strategy. In psychologically safe workplaces, employees may be more willing to disclose how they use AI, seek guidance, acknowledge uncertainty, and discuss appropriate boundaries without fearing negative consequences.

Overall, the findings demonstrate that the organizational implications of generative AI extend beyond productivity and technical performance. The psychological climate surrounding AI use plays a central role in shaping employee responses. Organizations should therefore develop clear and transparent policies regarding acceptable AI use, provide employees with training in responsible and ethical use, and create a climate in

which employees can discuss technology-related practices without fear of humiliation or punitive judgment. Strengthening psychological safety may reduce the need for concealment and support more transparent, responsible, and psychologically sustainable integration of generative AI into the workplace. The study therefore concludes that concealment in the use of generative AI is a psychologically and organizationally significant behavior whose relationship with employee well-being is partly explained by fear of job-related judgment and conditioned by the level of psychological safety in the work environment.

تأثیر پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی ترس از قضاوت شغلی و تعدیل‌گری امنیت روان‌شناختی

منیره نوربخش مقدم[۱]، رخساره بنی صفر[۲*]، نامدار اصغری[۳]، حسن صلواتی[۴]

۱. دانشجوی دکتری فقه و مبانی حقوق، گروه الهیات و حقوق، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
۲. دانشجوی دکتری علوم قرآن و حدیث، دانشکده علوم قرآن و حدیث، دانشگاه بین‌المللی مذاهب اسلامی، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
۴. کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، بازاریابی، گروه مدیریت، واحد زرقان، دانشگاه آزاد اسلامی، زرقان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۴/۲۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۸/۱۱
تاریخ چاپ اولیه: ۱۴۰۵/۰۸/۱۳
تاریخ چاپ نهایی: ۱۴۰۶/۰۵/۰۱

واژگان کلیدی

پنهان‌کاری، هوش مصنوعی مولد، بهزیستی روان‌شناختی، ترس از قضاوت شغلی، امنیت روان‌شناختی، کارکنان

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی ترس از قضاوت شغلی و نقش تعدیل‌گر امنیت روان‌شناختی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی بود و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی انجام شد. جامعه آماری شامل کارکنان بانک ملی ایران در شعب شهر تهران بود که ۳۸۴ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه ۱۲ گویه‌ای پنهان‌کاری در فناوری اطلاعات و ارتباطات، مقیاس ۴۲ گویه‌ای بهزیستی روان‌شناختی ریف، مقیاس ۱۲ گویه‌ای ترس از ارزیابی منفی و مقیاس ۲۹ گویه‌ای امنیت روان‌شناختی بود. روایی ابزارها از طریق روایی محتوایی و روایی همگرا و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS انجام گرفت. نتایج نشان داد پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد اثر مثبت و معناداری بر ترس از قضاوت شغلی داشت (β=۰.۶۵۸، T=۱۲.۴۳۶). ترس از قضاوت شغلی نیز اثر مثبت و معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی نشان داد (β=۰.۱۶۲، T=۳.۲۱۴). اثر مستقیم پنهان‌کاری بر بهزیستی روان‌شناختی مثبت و معنادار بود (β=۰.۴۴۰، T=۸.۱۲۷) و امنیت روان‌شناختی نیز اثر مثبت و معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی داشت (β=۰.۱۷۹، T=۳.۵۸۶). اثر تعدیل‌گری امنیت روان‌شناختی منفی و معنادار بود (β=-۰.۱۱۵، T=۲.۴۱۷). همچنین، اثر غیرمستقیم پنهان‌کاری بر بهزیستی روان‌شناختی از طریق ترس از قضاوت شغلی معنادار بود (β=۰.۱۰۷، T=۲.۵۶۳) که نشان‌دهنده میانجی‌گری جزئی بود. یافته‌ها نشان دادند که پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد با تجربه روان‌شناختی کارکنان ارتباط معناداری دارد و بخشی از این رابطه از طریق ترس از قضاوت شغلی تبیین می‌شود، در حالی که امنیت روان‌شناختی می‌تواند شدت این رابطه را تعدیل کند؛ بنابراین، ایجاد فضای سازمانی امن و تدوین سیاست‌های شفاف درباره استفاده از هوش مصنوعی می‌تواند به استفاده سالم‌تر و مسئولانه‌تر از این فناوری کمک کند.

شیوه ارجاع‌دهی:

نوربخش مقدم، منیره.، بنی صفر، رخساره.، اصغری، نامدار.، و صلواتی، حسن. (۱۴۰۶). تأثیر پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی ترس از قضاوت شغلی و تعدیل‌گری امنیت روان‌شناختی. *پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه*، *۷*(۳)، ۲۸-۱.

نویسنده مسئول:
رخساره بنی صفر
پست الکترونیکی: r.banisafar1401@mazaheb.ac.ir

© ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.
انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

مقدمه

گسترش شتابان هوش مصنوعی در سال‌های اخیر، به‌ویژه ظهور سامانه‌های هوش مصنوعی مولد، الگوی انجام بسیاری از فعالیت‌های شناختی، ارتباطی و تصمیم‌گیری را در سازمان‌ها دگرگون کرده است. هوش مصنوعی دیگر صرفاً یک فناوری پشتیبان برای پردازش داده‌ها یا خودکارسازی وظایف تکراری نیست، بلکه به ابزاری تبدیل شده است که می‌تواند در تولید متن، تحلیل اطلاعات، تهیه گزارش، پاسخ‌گویی به مشتریان، حل مسئله، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و حتی ایده‌پردازی مشارکت کند. از منظر تاریخی نیز توسعه هوش مصنوعی همواره با پیشرفت در روش‌های آماری، یادگیری الگوریتمی و تحلیل داده‌های پیچیده همراه بوده و همین پیوند، ظرفیت فناوری‌های هوشمند را برای ورود به طیف گسترده‌ای از حوزه‌های علمی و حرفه‌ای افزایش داده است (1). کاربردهای جدید هوش مصنوعی از محیط‌های آموزشی و سازمانی فراتر رفته و حوزه‌هایی مانند پزشکی، پیش‌بینی بالینی و سلامت را نیز در بر گرفته است؛ برای نمونه، استفاده از شبکه‌های عصبی عمیق در پیش‌بینی پیامدهای پزشکی نشان می‌دهد که هوش مصنوعی تا چه اندازه به یک فناوری میان‌رشته‌ای و مؤثر در تصمیم‌گیری‌های پیچیده تبدیل شده است (2). در نتیجه، ورود هوش مصنوعی مولد به محیط کار را می‌توان بخشی از تحول گسترده‌تری دانست که مرز میان توانایی انسانی و قابلیت‌های فناورانه را در حال بازتعریف قرار داده است.

در سطح سازمانی، هوش مصنوعی می‌تواند پیامدهای متعددی برای بهره‌وری، نوآوری، ساختار مشاغل، روابط کاری و رفتار کارکنان ایجاد کند. پژوهش‌های سازمانی نشان می‌دهند که هوش مصنوعی نه‌تنها بر طراحی شغل و نحوه انجام وظایف اثر می‌گذارد، بلکه می‌تواند بر نگرش کارکنان، تعاملات اجتماعی، ادراک عدالت، هویت حرفه‌ای، انگیزش و روابط میان فرد و سازمان نیز تأثیرگذار باشد (3). از سوی دیگر، ظهور هوش مصنوعی مولد، به‌ویژه ابزارهایی نظیر مدل‌های زبانی بزرگ، پرسش‌های تازه‌ای را در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح کرده است؛ زیرا این ابزارها به کارکنان امکان می‌دهند بخشی از فعالیت‌های فکری و تولیدی خود را به فناوری واگذار کنند و در عین حال ممکن است مرزهای ارزیابی عملکرد، مالکیت فکری، شایستگی حرفه‌ای و پاسخ‌گویی را مبهم سازند (4). این تحول می‌تواند برای سازمان‌ها فرصتی در جهت افزایش بهره‌وری و نوآوری باشد، اما در صورت نبود سیاست‌های روشن، اعتماد سازمانی و هنجارهای مناسب، ممکن است کارکنان را با ابهام، نگرانی و تعارض روان‌شناختی مواجه کند.

مطالعات پیشین بر این نکته تأکید کرده‌اند که توسعه و استقرار هوش مصنوعی همزمان با فرصت‌های گسترده، چالش‌های اخلاقی، اجتماعی و مدیریتی متعددی نیز به همراه دارد. این چالش‌ها شامل سوگیری الگوریتمی، شفافیت پایین، وابستگی به فناوری، مسئولیت‌پذیری، حریم خصوصی، امنیت اطلاعات و پیامدهای ناخواسته برای افراد و سازمان‌هاست (5). در مورد هوش مصنوعی مولد نیز پژوهش‌ها به ابعاد تاریک این فناوری، از جمله تولید اطلاعات نادرست، کاهش کنترل شناختی، اتکای بیش از حد به سیستم‌ها، تهدیدهای اخلاقی و دشواری تشخیص محتوای انسانی از محتوای تولیدشده توسط ماشین اشاره کرده‌اند (6). افزون بر این، گسترش استفاده از هوش مصنوعی مولد می‌تواند پیامدهایی در سطح توزیع فرصت‌ها و نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی ایجاد کند؛ زیرا افرادی

که از دانش و دسترسی بیشتری به این ابزارها برخوردارند ممکن است مزیت‌های بیشتری در عملکرد، بهره‌وری و رقابت حرفه‌ای کسب کنند (7). بنابراین، ورود این فناوری به محیط کار را نمی‌توان تنها به‌عنوان یک مسئله فنی مورد توجه قرار داد، بلکه باید پیامدهای روان‌شناختی و رفتاری آن برای کارکنان نیز تحلیل شود.

یکی از رفتارهای مهمی که ممکن است در بستر استفاده از فناوری‌های نوین شکل گیرد، پنهان‌کاری در استفاده از فناوری است. کارکنان ممکن است به دلایل گوناگون، از جمله نگرانی درباره ارزیابی عملکرد، حفظ وجهه حرفه‌ای، ترس از قضاوت همکاران و مدیران، نگرانی درباره نقض مقررات یا تصور وابستگی بیش از حد به فناوری، استفاده واقعی خود از ابزارهای هوش مصنوعی مولد را پنهان کنند. مفهوم پنهان‌کاری در فناوری اطلاعات و ارتباطات به وضعیتی اشاره دارد که فرد عامدانه اطلاعات مربوط به استفاده خود از فناوری را از دیگران مخفی می‌کند یا میزان و نحوه استفاده از آن را به‌طور کامل افشا نمی‌سازد. توسعه مقیاس پنهان‌کاری در فناوری اطلاعات و ارتباطات نشان داده است که چنین رفتاری می‌تواند به‌عنوان یک سازه رفتاری متمایز در محیط‌های دیجیتال مورد مطالعه قرار گیرد و پیامدهای قابل توجهی برای روابط بین‌فردی و تجربه کارکنان داشته باشد (8). در زمینه هوش مصنوعی مولد نیز این مفهوم اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا استفاده از ابزارهای مولد اغلب مستقیماً با کیفیت خروجی شغلی، ارزیابی توانایی فرد و برداشت دیگران از شایستگی حرفه‌ای پیوند می‌خورد.

پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد می‌تواند یک تناقض رفتاری مهم ایجاد کند. از یک سو، کارکنان ممکن است از مزایای این فناوری برای افزایش سرعت، دقت یا کیفیت کار خود بهره‌مند شوند و از سوی دیگر، همین استفاده را به علت نگرانی از پیامدهای اجتماعی یا شغلی آن پنهان کنند. چنین شرایطی می‌تواند به شکل‌گیری تنش درونی، خودنظارتی مداوم و احساس ناامنی منجر شود. بررسی‌های مرتبط با امنیت روان‌شناختی در حوزه هوش مصنوعی نیز نشان داده‌اند که فناوری‌های هوشمند می‌توانند همزمان با افزایش ظرفیت‌های فردی و سازمانی، نگرانی‌هایی درباره کنترل، امنیت و پیامدهای روانی ایجاد کنند (9). افزون بر این، تهدیدهای ناشی از استفاده مخرب یا کنترل‌نشده هوش مصنوعی می‌تواند بر ادراک امنیت روانی افراد و گروه‌ها تأثیر بگذارد و احساس آسیب‌پذیری را در محیط‌های اجتماعی و سازمانی افزایش دهد (10). بنابراین، پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی را می‌توان نه صرفاً به‌عنوان یک تصمیم رفتاری، بلکه به‌عنوان رفتاری مرتبط با ارزیابی روان‌شناختی کارکنان از محیط کاری و پیامدهای اجتماعی استفاده از فناوری در نظر گرفت.

یکی از پیامدهای بالقوه این وضعیت، تأثیر بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان است. بهزیستی روان‌شناختی مفهومی فراتر از فقدان ناراحتی روانی است و شامل تجربه عملکرد مثبت، احساس معنا، روابط مطلوب، خودپذیری، رشد فردی، تسلط بر محیط و احساس کنترل بر زندگی است. در سال‌های اخیر، رابطه میان فناوری‌های هوشمند و بهزیستی روان‌شناختی به یکی از موضوعات مهم در مطالعات بین‌رشته‌ای تبدیل شده است. برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که استفاده مناسب از هوش مصنوعی می‌تواند از طریق دسترسی بهتر به منابع، کاهش بار شناختی، حمایت از تصمیم‌گیری و ارائه خدمات شخصی‌سازی‌شده به بهبود سلامت روان و کیفیت زندگی

کمک کند (11). همچنین، هوش مصنوعی در گروه‌های سنی مختلف می‌تواند در صورت استفاده هدفمند و حمایت‌کننده، به بهبود سلامت روان و بهزیستی کمک کند؛ برای نمونه، فناوری‌های همراه هوشمند می‌توانند در سالمندان از طریق افزایش تعامل، حمایت و دسترسی به خدمات، بر بهزیستی روان‌شناختی اثرگذار باشند (12). در حوزه ورزش نیز یافته‌ها حاکی از آن است که استفاده از هوش مصنوعی می‌تواند در کنار بهبود عملکرد جسمانی، با پیامدهای روان‌شناختی و ادراک بهزیستی مرتبط باشد (13).

با وجود این، رابطه میان هوش مصنوعی و بهزیستی روان‌شناختی لزوماً همواره مثبت نیست و به نحوه استفاده، زمینه اجتماعی و برداشت کاربران از فناوری وابسته است. یافته‌های جدید نشان داده‌اند که میزان استفاده از هوش مصنوعی می‌تواند با متغیرهایی مانند اضطراب، وابستگی و بهزیستی روان‌شناختی ارتباط داشته باشد و در برخی شرایط افزایش استفاده ممکن است همراه با پیامدهای روانی نامطلوب باشد (14). همچنین، در محیط‌های آموزشی، هوش مصنوعی می‌تواند همزمان بر احساس تعلق، فراگیری، برابری و بهزیستی روان‌شناختی اثر بگذارد؛ به این معنا که تجربه افراد از فناوری تا حد زیادی تابع نحوه طراحی محیط و کیفیت حمایت‌های اجتماعی و سازمانی است (15). در محیط‌های کاری پرتنش نیز ترکیب حمایت سازمانی، تاب‌آوری و ابزارهای هوش مصنوعی می‌تواند بر سلامت روان و عملکرد تأثیر بگذارد و نشان دهد که پیامدهای فناوری از بستر سازمانی آن قابل تفکیک نیست (16). بنابراین، بررسی اثر پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی می‌تواند درک دقیق‌تری از جنبه‌های کمتر آشکار این فناوری در محیط کار فراهم سازد.

یکی از سازوکارهایی که می‌تواند رابطه میان پنهان‌کاری و بهزیستی روان‌شناختی را توضیح دهد، ترس از قضاوت شغلی است. مفهوم ترس از ارزیابی منفی به نگرانی فرد از این موضوع اشاره دارد که دیگران او را به‌صورت نامطلوب ارزیابی کنند یا درباره توانایی‌ها، رفتارها و ویژگی‌های او برداشت منفی داشته باشند. این سازه از دیرباز در روان‌شناسی اجتماعی مورد توجه بوده و مقیاس کوتاه ترس از ارزیابی منفی برای سنجش میزان حساسیت فرد نسبت به قضاوت دیگران توسعه یافته است (17). در محیط سازمانی، ترس از قضاوت شغلی می‌تواند به نگرانی درباره ارزیابی عملکرد، برداشت مدیران از شایستگی، دیدگاه همکاران نسبت به توانایی فرد و پیامدهای احتمالی رفتارهای حرفه‌ای مربوط باشد. هنگامی که استفاده از هوش مصنوعی مولد در یک سازمان با هنجارهای مبهم یا دیدگاه‌های منفی همراه باشد، کارکنان ممکن است نگران باشند که استفاده از این ابزار به‌عنوان نشانه‌ای از ضعف، کمبود مهارت، وابستگی یا حتی دور زدن مسئولیت‌های شغلی تفسیر شود. در چنین شرایطی، پنهان‌کاری می‌تواند به راهبردی برای کاهش احتمال قضاوت منفی تبدیل شود، اما همین رفتار ممکن است ترس و اضطراب مربوط به افشا شدن را تقویت کند.

ترس از قضاوت شغلی می‌تواند از طریق افزایش خودنظارتی، نگرانی مداوم و حساسیت نسبت به واکنش دیگران، بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. فردی که دائماً نگران قضاوت شدن است، ممکن است انرژی شناختی قابل توجهی را صرف کنترل رفتار و مدیریت برداشت دیگران کند. این وضعیت می‌تواند احساس آزادی عمل را کاهش دهد و به شکل‌گیری تنش، فرسودگی و کاهش رضایت روانی منجر شود. بنابراین، پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد ممکن است از طریق افزایش

ترس از قضاوت شغلی، به‌طور غیرمستقیم بر بهزیستی روان‌شناختی اثر بگذارد. از این منظر، ترس از قضاوت شغلی نه‌تنها یک واکنش روانی مستقل، بلکه یک سازوکار میانجی است که می‌تواند توضیح دهد چرا کارکنان در مواجهه با استفاده پنهان از فناوری، سطوح متفاوتی از بهزیستی روان‌شناختی را تجربه می‌کنند.

در کنار این سازوکار میانجی، امنیت روان‌شناختی می‌تواند یکی از عوامل زمینه‌ای مهم در تعیین شدت رابطه میان پنهان‌کاری و بهزیستی روان‌شناختی باشد. امنیت روان‌شناختی به ادراک افراد از این موضوع اشاره دارد که محیط اجتماعی و سازمانی تا چه اندازه برای بیان دیدگاه‌ها، پذیرش اشتباه، طرح پرسش، درخواست کمک و انجام رفتارهای همراه با ریسک بین‌فردی ایمن است. توسعه مقیاس ادراک امنیت روان‌شناختی نشان داده است که احساس امنیت، سازه‌ای چندبعدی است و می‌تواند تجربه افراد از روابط و محیط اجتماعی را به‌طور معناداری تحت تأثیر قرار دهد (18). در سازمان‌هایی که امنیت روان‌شناختی بالا است، کارکنان احتمالاً احساس می‌کنند می‌توانند درباره شیوه انجام کار، استفاده از ابزارهای جدید و حتی اشتباهات خود بدون نگرانی از تحقیر، مجازات یا آسیب به اعتبار حرفه‌ای صحبت کنند.

اهمیت امنیت روان‌شناختی در محیط‌های فناورانه نیز مورد تأکید قرار گرفته است. شواهد نشان می‌دهد که آمادگی برای استفاده از هوش مصنوعی و خودکارآمدی دیجیتال زمانی می‌تواند به نوآوری و عملکرد بهتر منجر شود که کارکنان از سطح مناسبی از امنیت روان‌شناختی برخوردار باشند (19). در چنین محیطی، احتمال آنکه کارکنان استفاده از هوش مصنوعی مولد را مخفی کنند کاهش می‌یابد و حتی در صورت وجود پنهان‌کاری، پیامدهای روان‌شناختی آن ممکن است ضعیف‌تر باشد. در مقابل، در محیط‌هایی که کارکنان احساس می‌کنند هرگونه افشای استفاده از فناوری می‌تواند به کاهش اعتبار، قضاوت منفی یا پیامدهای شغلی منجر شود، احتمالاً اثرات منفی پنهان‌کاری تشدید می‌شود. از این رو، امنیت روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر عمل کند و شدت رابطه میان پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد و بهزیستی روان‌شناختی را تغییر دهد.

این موضوع زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که استفاده از فناوری‌های نوین با یادگیری، آزمون‌وخطا و تجربه‌های جدید همراه باشد. مطالعات حوزه فناوری آموزشی نشان داده‌اند که اثربخشی فناوری‌های پیشرفته به طراحی محیط، تجربه کاربر و شرایط حمایتی وابسته است و صرف در دسترس بودن یک فناوری الزاماً به نتایج مثبت منجر نمی‌شود (20). همین منطق را می‌توان به محیط سازمانی نیز تعمیم داد؛ به این معنا که وجود هوش مصنوعی مولد به‌تنهایی نمی‌تواند تضمین‌کننده پیامدهای مثبت برای کارکنان باشد، بلکه کیفیت فضای سازمانی، میزان اعتماد و احساس امنیت در استفاده و افشای فناوری نقش اساسی دارد. در نتیجه، مطالعه همزمان پنهان‌کاری، ترس از قضاوت شغلی و امنیت روان‌شناختی می‌تواند تصویری دقیق‌تر از سازوکارهای رفتاری و روان‌شناختی مرتبط با هوش مصنوعی مولد در محیط کار ارائه دهد.

با وجود رشد سریع پژوهش‌ها درباره هوش مصنوعی و پیامدهای آن، بخش قابل توجهی از مطالعات موجود بر پذیرش فناوری، عملکرد، بهره‌وری، نوآوری و مخاطرات کلان تمرکز داشته‌اند و کمتر به رفتارهای پنهان کارکنان در استفاده روزمره از هوش مصنوعی

پرداخته‌اند. همچنین، مطالعات مربوط به بهزیستی روان‌شناختی اغلب تأثیر مستقیم فناوری یا میزان استفاده از آن را بررسی کرده‌اند و سازوکارهای اجتماعی و بین‌فردی موجود در محیط کار کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. این در حالی است که پنهان‌کاری درباره استفاده از هوش مصنوعی مولد می‌تواند با مسائل عمیق‌تری مانند هویت حرفه‌ای، ترس از کاهش اعتبار، نگرانی درباره جایگزینی نیروی انسانی و ابهام در هنجارهای سازمانی مرتبط باشد. از سوی دیگر، مطالعات مربوط به امنیت روان‌شناختی نشان می‌دهند که احساس ایمنی اجتماعی می‌تواند نقش مهمی در نحوه مواجهه افراد با فناوری، یادگیری و نوآوری داشته باشد. بنابراین، ترکیب این متغیرها در قالب یک مدل واحد می‌تواند شکاف موجود میان ادبیات فناوری، رفتار سازمانی و روان‌شناسی کارکنان را تا حدی پوشش دهد.

در مجموع، گسترش استفاده از هوش مصنوعی مولد در محیط‌های کاری، علاوه بر فرصت‌هایی که برای افزایش کارایی و نوآوری ایجاد می‌کند، می‌تواند رفتارهای جدید و پیچیده‌ای را نیز به همراه داشته باشد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها پنهان‌کاری درباره میزان یا نحوه استفاده از این فناوری است. این پنهان‌کاری ممکن است از نگرانی‌های شغلی و اجتماعی ناشی شود و از طریق افزایش ترس از قضاوت بر وضعیت روان‌شناختی کارکنان اثر بگذارد. در عین حال، وجود امنیت روان‌شناختی می‌تواند زمینه‌ای ایجاد کند که در آن کارکنان استفاده از فناوری را با نگرانی و پنهان‌کاری کمتری تجربه کنند و از پیامدهای منفی روانی آن مصون‌تر بمانند. بر این اساس، توجه همزمان به ابعاد فناورانه، رفتاری و روان‌شناختی استفاده از هوش مصنوعی مولد برای سازمان‌هایی که به دنبال بهره‌برداری پایدار از این فناوری هستند ضروری است.

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی ترس از قضاوت شغلی و نقش تعدیل‌گر امنیت روان‌شناختی است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی–همبستگی بود که با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. در این پژوهش، تأثیر پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی ترس از قضاوت شغلی و نقش تعدیل‌گر امنیت روان‌شناختی بررسی شد. انتخاب طرح همبستگی با توجه به ماهیت متغیرهای پژوهش و هدف مطالعه، یعنی بررسی روابط مستقیم، غیرمستقیم و تعدیل‌گر میان متغیرها، صورت گرفت و هیچ‌گونه دست‌کاری آزمایشی در متغیرهای پژوهش انجام نشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان بانک ملی ایران شاغل در شعب واقع در شهر تهران بود. با توجه به گستردگی جغرافیایی شعب بانک در سطح شهر تهران و ضرورت دستیابی به نمونه‌ای متناسب با پراکندگی جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. بدین منظور، شعب بانک ملی در مناطق مختلف شهر تهران به‌عنوان خوشه‌های نمونه‌گیری در نظر گرفته شدند و پس از انتخاب خوشه‌ها، کارکنان واجد شرایط از شعب منتخب در فرایند پژوهش شرکت کردند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۸۴ نفر تعیین شد و در نهایت داده‌های مربوط به ۳۸۴ نفر از کارکنان برای تحلیل نهایی

مورد استفاده قرار گرفت. ملاک ورود به مطالعه شامل اشتغال در یکی از شعب بانک ملی شهر تهران، برخورداری از سابقه فعالیت سازمانی، آشنایی با ابزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی مولد و رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش بود. مشارکت افراد در پژوهش داوطلبانه بود و به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات جمع‌آوری‌شده صرفاً برای اهداف علمی مورد استفاده قرار خواهد گرفت، پاسخ‌های آنان به‌صورت محرمانه تحلیل خواهد شد و نتایج در سطح گروهی گزارش می‌شود. با توجه به حساسیت موضوع پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد و احتمال تأثیر نگرانی‌های شغلی بر نحوه پاسخ‌گویی کارکنان، پرسشنامه‌ها بدون درخواست اطلاعات هویتی مستقیم اجرا شدند تا شرایط مناسب‌تری برای ارائه پاسخ‌های صادقانه فراهم شود.

داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌ای چندبخشی جمع‌آوری شد. بخش نخست پرسشنامه به اطلاعات جمعیت‌شناختی و شغلی شرکت‌کنندگان اختصاص داشت و بخش‌های بعدی شامل مقیاس‌های اندازه‌گیری پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد، بهزیستی روان‌شناختی، ترس از قضاوت شغلی و امنیت روان‌شناختی بود. برای سنجش پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد از پرسشنامه ۱۲ گویه‌ای پنهان‌کاری در فناوری اطلاعات و ارتباطات طراحی‌شده توسط چن و همکاران استفاده شد. با توجه به هدف پژوهش حاضر، محتوای گویه‌های این مقیاس با حفظ مفهوم اصلی سازه، متناسب با زمینه استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی مولد در محیط کار تنظیم شد؛ به‌گونه‌ای که پاسخ‌دهندگان میزان تمایل خود به مخفی‌کردن، افشا نکردن یا ارائه اطلاعات ناقص درباره استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی مولد در انجام فعالیت‌ها و وظایف شغلی را گزارش کردند. در این پژوهش، پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد به رفتارهایی اشاره داشت که طی آن کارکنان به دلایلی مانند نگرانی از ارزیابی دیگران، حفظ تصویر حرفه‌ای یا اجتناب از پیامدهای احتمالی سازمانی، استفاده خود از فناوری‌های هوش مصنوعی مولد را از مدیران یا همکاران پنهان می‌کنند یا درباره میزان و نحوه استفاده از این فناوری‌ها اطلاعات کاملی ارائه نمی‌دهند. نمره بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده سطح بالاتر پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بود.

برای سنجش بهزیستی روان‌شناختی کارکنان از نسخه ۴۲ گویه‌ای مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف استفاده شد. این ابزار بهزیستی روان‌شناختی را به‌عنوان سازه‌ای چندبعدی مورد ارزیابی قرار می‌دهد و ابعاد اصلی آن شامل پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، هدفمندی در زندگی و رشد شخصی است. این مقیاس امکان ارزیابی جامع عملکرد روان‌شناختی مثبت افراد را فراهم می‌کند و نمره بالاتر حاصل از آن بیانگر سطح مطلوب‌تر بهزیستی روان‌شناختی است. در پژوهش حاضر، بهزیستی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر پیامد در مدل مفهومی در نظر گرفته شد و بررسی شد که پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد، به‌صورت مستقیم و همچنین از طریق افزایش ترس از قضاوت شغلی، تا چه اندازه می‌تواند تغییرات این متغیر را تبیین کند.

به‌منظور سنجش ترس از قضاوت شغلی از پرسشنامه ۱۲ گویه‌ای ترس از ارزیابی منفی لیری (۱۹۸۳) استفاده شد. این ابزار میزان نگرانی افراد نسبت به ارزیابی منفی از سوی دیگران، حساسیت نسبت به قضاوت شدن و اضطراب ناشی از احتمال برداشت منفی دیگران را اندازه‌گیری می‌کند. در مطالعه حاضر، گویه‌های این مقیاس در بستر محیط کار و روابط شغلی مورد استفاده قرار گرفتند تا

ترس کارکنان از ارزیابی یا قضاوت منفی مدیران، سرپرستان و همکاران در ارتباط با رفتارها و عملکرد شغلی آنان، به‌ویژه استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی مولد، سنجیده شود. بر این اساس، ترس از قضاوت شغلی نشان‌دهنده میزان نگرانی فرد از این مسئله بود که استفاده او از هوش مصنوعی مولد ممکن است از سوی دیگران به‌عنوان نشانه‌ای از وابستگی به فناوری، ضعف در توانایی‌های حرفه‌ای، کاهش شایستگی یا عملکرد نامطلوب تلقی شود. نمرات بالاتر در این مقیاس بیانگر ترس بیشتر از ارزیابی و قضاوت منفی در محیط شغلی بود. این متغیر در مدل پژوهش به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه میان پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد و بهزیستی روان‌شناختی در نظر گرفته شد.

برای ارزیابی امنیت روان‌شناختی از پرسشنامه ۲۹ گویه‌ای ادراک امنیت روان‌شناختی مورتون و همکاران (۲۰۲۲) استفاده شد. این مقیاس ادراک کارکنان از میزان ایمن بودن فضای بین‌فردی و سازمانی برای بیان دیدگاه‌ها، مطرح کردن نگرانی‌ها، پرسیدن سؤال، پذیرش اشتباه، ارائه ایده‌های جدید و انجام رفتارهایی را که ممکن است با نوعی ریسک بین‌فردی همراه باشند، مورد سنجش قرار می‌دهد. در این پژوهش، امنیت روان‌شناختی بیانگر ادراک کارکنان از این موضوع بود که تا چه اندازه می‌توانند بدون نگرانی از تحقیر، سرزنش، مجازات، آسیب به اعتبار حرفه‌ای یا ایجاد پیامدهای منفی شغلی، درباره استفاده از ابزارهای جدید از جمله هوش مصنوعی مولد صحبت کنند. نمره بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده ادراک سطح بالاتر امنیت روان‌شناختی در محیط کار بود. امنیت روان‌شناختی در الگوی مفهومی پژوهش به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شد تا مشخص شود آیا سطح امنیت روان‌شناختی کارکنان می‌تواند شدت یا جهت رابطه میان پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد و پیامدهای روان‌شناختی مرتبط با آن را تغییر دهد.

به‌منظور بررسی روایی ابزارهای گردآوری داده‌ها، از روایی محتوایی استفاده شد. در این مرحله، تناسب مفهومی گویه‌ها با سازه‌های مورد مطالعه و همچنین وضوح، شفافیت و تناسب آن‌ها با فضای سازمانی بانک و موضوع استفاده از هوش مصنوعی مولد مورد بررسی قرار گرفت. این موضوع به‌ویژه در مورد گویه‌هایی که برای انطباق با زمینه استفاده از هوش مصنوعی مولد و محیط شغلی تنظیم شده بودند، مورد توجه قرار گرفت تا تغییر زمینه گویه‌ها موجب تغییر در ماهیت مفهومی سازه اصلی نشود. برای ارزیابی پایایی ابزارها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج بررسی‌های مربوط به روایی و پایایی نشان داد که مقیاس‌های مورد استفاده از کیفیت اندازه‌گیری مطلوب و همسانی درونی مناسب برخوردار بودند و بنابراین برای انجام تحلیل‌های اصلی پژوهش قابل استفاده بودند. علاوه بر این، در چارچوب مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی، کیفیت مدل اندازه‌گیری نیز از طریق بررسی شاخص‌های مرتبط با پایایی و روایی سازه‌ها ارزیابی شد.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در مرحله نخست، اطلاعات جمعیت‌شناختی و شغلی شرکت‌کنندگان و همچنین وضعیت متغیرهای اصلی پژوهش با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی بررسی شد. در ادامه، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش و بررسی روابط میان پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد، ترس از قضاوت شغلی، امنیت روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS استفاده

شد. انتخاب رویکرد حداقل مربعات جزئی به دلیل تناسب آن با مدل‌های دارای روابط مستقیم، میانجی و تعدیل‌گر و قابلیت آن در ارزیابی هم‌زمان مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری صورت گرفت. ابتدا مدل اندازه‌گیری برای اطمینان از کفایت سنجش سازه‌های نهفته مورد بررسی قرار گرفت. در این مرحله، پایایی درونی سازه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، روایی همگرا با توجه به بارهای عاملی و میانگین واریانس استخراج‌شده و روایی واگرا با استفاده از شاخص‌های متداول در رویکرد PLS ارزیابی شد. پس از تأیید کفایت مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری مورد بررسی قرار گرفت و ضرایب مسیر، میزان واریانس تبیین‌شده متغیرهای درون‌زا و شاخص‌های مربوط به قدرت تبیین و پیش‌بینی مدل ارزیابی شدند.

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، ضرایب مسیر استانداردشده میان متغیرها محاسبه و معناداری آن‌ها با استفاده از روش بوت‌استرپ در نرم‌افزار SmartPLS تعیین شد. اثر مستقیم پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی و همچنین اثر پنهان‌کاری بر ترس از قضاوت شغلی و اثر ترس از قضاوت شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی مورد آزمون قرار گرفت. به‌منظور بررسی نقش میانجی ترس از قضاوت شغلی، اثر غیرمستقیم پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی از طریق ترس از قضاوت شغلی محاسبه و معناداری آن از طریق بوت‌استرپ ارزیابی شد. همچنین برای آزمون نقش تعدیل‌گر امنیت روان‌شناختی، اثر تعاملی متغیرهای مربوطه در مدل ساختاری ایجاد و معناداری ضریب مسیر مربوط به اثر تعاملی بررسی شد. معناداری اثر تعاملی به‌عنوان شواهدی برای وجود نقش تعدیل‌گر امنیت روان‌شناختی در رابطه مورد نظر در نظر گرفته شد. بدین ترتیب، تحلیل مدل نهایی امکان ارزیابی هم‌زمان اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و تعدیل‌گر را فراهم کرد و بر اساس نتایج ضرایب مسیر و شاخص‌های برازش و کیفیت مدل، فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند.

یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان نشان داد که از مجموع ۳۸۴ نفر شرکت‌کننده در پژوهش، ۷۰ درصد را مردان و ۳۰ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. از نظر سطح تحصیلات، ۱۰ درصد از شرکت‌کنندگان دارای مدرک دکتری، ۲۵ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۶۵ درصد دارای مدرک کارشناسی بودند. همچنین، بررسی سابقه کاری کارکنان نشان داد که ۳۰ درصد از افراد دارای بیش از ۱۰ سال سابقه کاری، ۴۰ درصد دارای ۶ تا ۱۰ سال سابقه کاری و ۳۰ درصد دارای کمتر از ۴ سال سابقه کاری بودند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که بخش عمده نمونه پژوهش را کارکنان دارای تحصیلات کارشناسی تشکیل داده‌اند و از نظر سابقه کاری نیز بیشترین فراوانی مربوط به کارکنان دارای ۶ تا ۱۰ سال سابقه فعالیت بوده است.

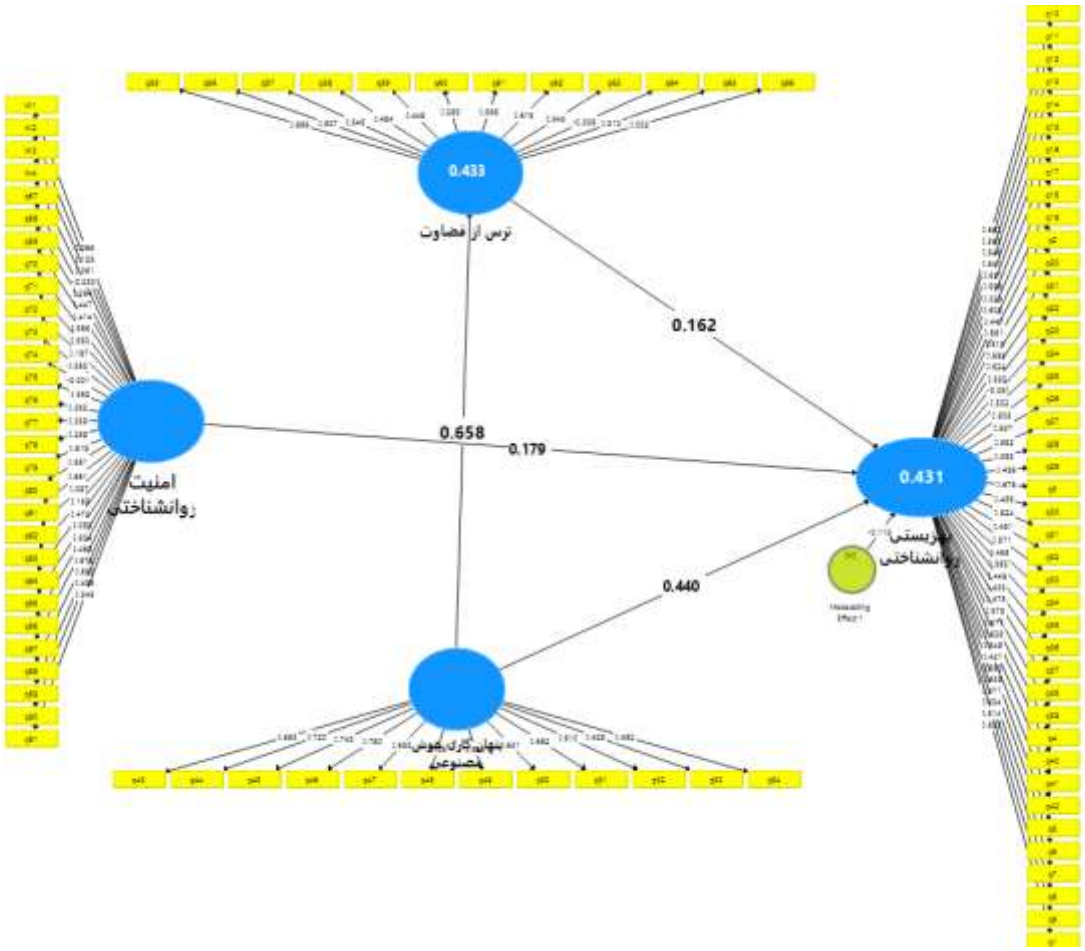
پیش از بررسی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری، شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش شامل پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد، ترس از قضاوت شغلی، امنیت روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی محاسبه شد. نتایج مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه نمرات متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد	۳.۱۸	۰.۷۱	۱.۲۵	۴.۹۲
ترس از قضاوت شغلی	۳.۲۴	۰.۶۸	۱.۱۷	۴.۸۳
امنیت روان‌شناختی	۳.۵۶	۰.۶۴	۱.۴۸	۴.۹۳
بهزیستی روان‌شناختی	۳.۴۷	۰.۵۹	۱.۶۲	۴.۸۸

بر اساس نتایج جدول ۱، میانگین پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد برابر با ۳.۱۸ و میانگین ترس از قضاوت شغلی برابر با ۳.۲۴ به دست آمد. همچنین، میانگین امنیت روان‌شناختی برابر با ۳.۵۶ و میانگین بهزیستی روان‌شناختی برابر با ۳.۴۷ بود. در مجموع، پراکندگی نمرات متغیرهای پژوهش در محدوده قابل قبول قرار داشت و مقادیر انحراف معیار نیز نشان داد که پاسخ‌های شرکت‌کنندگان از تنوع کافی برای انجام تحلیل‌های استنباطی و مدل‌سازی معادلات ساختاری برخوردار بوده است.

به‌منظور بررسی روابط میان متغیرهای پژوهش و آزمون مدل مفهومی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی استفاده شد. ارزیابی مدل ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS انجام گرفت. در این مدل، پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد به‌عنوان متغیر پیش‌بین، بهزیستی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر پیامد، ترس از قضاوت شغلی به‌عنوان متغیر میانجی و امنیت روان‌شناختی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شد. شکل ۱ مدل ساختاری پژوهش را در حالت ضرایب مسیر نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش در حالت ضرایب مسیر

پس از برآورد مدل، ابتدا کیفیت برازش مدل ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور از شاخص‌های SRMR، NFI، d_ULS، d_G، Chi-square و RMS_theta استفاده شد. علاوه بر این، ضرایب تعیین متغیرهای درون‌زا نیز به‌منظور بررسی قدرت تبیین مدل محاسبه شد. نتایج مربوط به شاخص‌های برازش مدل در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	مقدار به‌دست‌آمده	مقدار معیار	وضعیت
SRMR	۰.۰۶۷	کمتر از ۰.۰۸	مطلوب
NFI	۰.۹۱۲	بیشتر از ۰.۹۰	مطلوب
d_ULS	۱.۲۸۴	کمتر از مقدار صدک ۹۵ Bootstrap	مطلوب
d_G	۰.۵۲۶	کمتر از مقدار صدک ۹۵ Bootstrap	مطلوب
Chi-square	۱۸۴۵.۳۲۷	—	قابل قبول
RMS_theta	۰.۱۱۸	کمتر از ۰.۱۲	مطلوب
R^2 ترس از قضاوت شغلی	۰.۴۳۳	—	قابل قبول
R^2 بهزیستی روان‌شناختی	۰.۴۳۱	—	قابل قبول

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار SRMR برابر با ۰.۰۶۷ به دست آمد که کمتر از مقدار معیار ۰.۰۸ است و در نتیجه نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل است. همچنین، مقدار NFI برابر با ۰.۹۱۲ محاسبه شد که از مقدار معیار ۰.۹۰ بیشتر است و نشان می‌دهد مدل پیشنهادی در مقایسه با مدل مبنا از برازش مناسبی برخوردار است. شاخص‌های d_ULS و d_G نیز با توجه به قرار گرفتن مقادیر به‌دست‌آمده در محدوده قابل قبول نسبت به مقادیر بحرانی حاصل از بوت‌استرپ، برازش مدل را تأیید می‌کنند. مقدار RMS_theta نیز برابر با ۰.۱۱۸ به دست آمد که کمتر از مقدار معیار ۰.۱۲ است و از کفایت مدل حمایت می‌کند. علاوه بر این، ضریب تعیین ترس از قضاوت شغلی برابر با ۰.۴۳۳ بود؛ به این معنا که ۴۳.۳ درصد از تغییرات این متغیر توسط متغیرهای پیش‌بین مربوطه در مدل تبیین می‌شود. مقدار ضریب تعیین بهزیستی روان‌شناختی نیز برابر با ۰.۴۳۱ به دست آمد که نشان می‌دهد ۴۳.۱ درصد از واریانس بهزیستی روان‌شناختی توسط متغیرهای موجود در مدل توضیح داده می‌شود. این مقادیر بیانگر قدرت تبیین متوسط و قابل قبول مدل هستند. در مجموع، ارزیابی شاخص‌های مختلف نشان داد که مدل نهایی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است و می‌توان روابط ساختاری میان متغیرها را مورد بررسی قرار داد.

در مرحله بعد، به‌منظور بررسی کیفیت مدل اندازه‌گیری، پایایی و روایی سازه‌های پژوهش ارزیابی شد. برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج‌شده استفاده شد. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های روایی و پایایی ابزارهای پژوهش

سازه	آلفای کرونباخ	CR	AVE	نتیجه
پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد	۰.۹۱۳	۰.۹۳۶	۰.۶۴۷	مطلوب
ترس از قضاوت شغلی	۰.۸۸۷	۰.۹۲۱	۰.۶۲۷	مطلوب
امنیت روان‌شناختی	۰.۹۰۱	۰.۹۲۹	۰.۶۵۴	مطلوب
بهزیستی روان‌شناختی	۰.۹۲۵	۰.۹۴۵	۰.۶۸۱	مطلوب

همان‌گونه که در جدول ۳ نشان داده شده است، مقدار آلفای کرونباخ در تمامی سازه‌های مورد بررسی بالاتر از مقدار معیار ۰.۷۰ به دست آمد. بیشترین مقدار آلفای کرونباخ مربوط به بهزیستی روان‌شناختی با مقدار ۰.۹۲۵ و کمترین مقدار مربوط به ترس از قضاوت شغلی با مقدار ۰.۸۸۷ بود که هر دو مقدار در محدوده مطلوب قرار داشتند. همچنین، مقدار پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌ها بیشتر از ۰.۹۰ محاسبه شد که نشان‌دهنده همسانی درونی مطلوب شاخص‌های اندازه‌گیری هر سازه است. مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده نیز برای تمامی متغیرها بیشتر از مقدار معیار ۰.۵۰ بود؛ به‌گونه‌ای که مقدار AVE برای پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد ۰.۶۴۷، برای ترس از قضاوت شغلی ۰.۶۲۷،

برای امنیت روان‌شناختی ۰.۶۵۴ و برای بهزیستی روان‌شناختی ۰.۶۸۱ به دست آمد. بنابراین، علاوه بر برخورداری ابزارها از پایایی مناسب، روایی همگرای سازه‌های پژوهش نیز مورد تأیید قرار گرفت.

پس از تأیید مدل اندازه‌گیری و برازش مدل ساختاری، ضرایب مسیر میان متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت‌استرپ و آماره T ارزیابی شد. همچنین، اثر غیرمستقیم مربوط به نقش میانجی ترس از قضاوت شغلی و اثر تعاملی مربوط به نقش تعدیل‌گر امنیت روان‌شناختی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج روابط بین متغیرهای پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. ضرایب روابط بین متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیر	ضریب مسیر(β)	آمارهT	نتیجه
۱	پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد ← ترس از قضاوت شغلی	۰.۶۵۸	۱۲.۴۳۶	معنادار
۲	ترس از قضاوت شغلی ← بهزیستی روان‌شناختی	۰.۱۶۲	۳.۲۱۴	معنادار
۳	پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد ← بهزیستی روان‌شناختی	۰.۴۴۰	۸.۱۲۷	معنادار
۴	امنیت روان‌شناختی ← بهزیستی روان‌شناختی	۰.۱۷۹	۳.۵۸۶	معنادار
۵	اثر تعدیل‌گری امنیت روان‌شناختی بر رابطه پنهان‌کاری و بهزیستی روان‌شناختی	-۰.۱۱۵	۲.۴۱۷	معنادار
۶	پنهان‌کاری ← ترس از قضاوت شغلی ← بهزیستی روان‌شناختی	۰.۱۰۷	۲.۵۶۳	معنادار

با توجه به نتایج جدول ۴، رابطه بین پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد و ترس از قضاوت شغلی مثبت و معنادار بود. ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰.۶۵۸ و مقدار آماره T برابر با ۱۲.۴۳۶ به دست آمد. از آنجا که مقدار آماره T بیشتر از ۱.۹۶ بود، این رابطه از نظر آماری معنادار ارزیابی شد. مقدار ضریب مسیر نیز نشان‌دهنده رابطه‌ای نسبتاً قوی و مثبت میان دو متغیر است؛ به این معنا که افزایش پنهان‌کاری کارکنان در استفاده از هوش مصنوعی مولد با افزایش ترس آنان از قضاوت شغلی همراه است.

در بررسی رابطه بین ترس از قضاوت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی، ضریب مسیر برابر با ۰.۱۶۲ و مقدار آماره Tبرابر با ۳.۲۱۴ به دست آمد. مقدار آماره T نشان می‌دهد که این رابطه از نظر آماری معنادار است، هرچند اندازه ضریب مسیر بیانگر شدت نسبتاً ضعیف این رابطه است. بنابراین، ترس از قضاوت شغلی توانسته است به‌طور معناداری تغییرات بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را پیش‌بینی کند.

در رابطه بین پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد و بهزیستی روان‌شناختی، ضریب مسیر برابر با ۰.۴۴۰ و آماره T برابر با ۸.۱۲۷ محاسبه شد. با توجه به مقدار آمارهT ، این رابطه از نظر آماری معنادار بود و اندازه ضریب مسیر نیز نشان‌دهنده رابطه‌ای با شدت متوسط میان دو متغیر است. بر این اساس، تغییرات پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد با تغییرات معنادار در سطح بهزیستی روان‌شناختی کارکنان همراه بوده است.

نتایج بررسی رابطه مستقیم امنیت روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی نیز نشان داد که ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰.۱۷۹ و مقدار آماره T برابر با ۳.۵۸۶ است. بنابراین، این رابطه از نظر آماری معنادار بوده و جهت مثبت ضریب مسیر نشان می‌دهد که افزایش امنیت روان‌شناختی کارکنان با افزایش بهزیستی روان‌شناختی آنان همراه بوده است. هرچند شدت این رابطه در مقایسه با برخی از سایر روابط مدل کمتر بود، اما نقش مستقل امنیت روان‌شناختی در تبیین بهزیستی روان‌شناختی مورد تأیید قرار گرفت.

برای بررسی نقش تعدیل‌گر امنیت روان‌شناختی، اثر تعاملی امنیت روان‌شناختی و پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی مورد بررسی قرار گرفت. ضریب اثر تعاملی برابر با -۰.۱۱۵ و مقدار آماره T برابر با ۲.۴۱۷ به دست آمد. از آنجا که مقدار آماره T از ۱.۹۶ بیشتر بود، اثر تعدیل‌گری از نظر آماری معنادار ارزیابی شد. منفی بودن ضریب تعامل نشان می‌دهد که با افزایش امنیت روان‌شناختی، شدت رابطه میان پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد و بهزیستی روان‌شناختی کاهش می‌یابد. در نتیجه، امنیت روان‌شناختی می‌تواند شدت اثر پنهان‌کاری بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را تعدیل کند.

در نهایت، به‌منظور بررسی نقش میانجی ترس از قضاوت شغلی، اثر غیرمستقیم پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی از طریق ترس از قضاوت شغلی مورد ارزیابی قرار گرفت. مقدار ضریب اثر غیرمستقیم برابر با ۰.۱۰۷ و مقدار آماره T برابر با ۲.۵۶۳ به دست آمد که نشان‌دهنده معناداری اثر غیرمستقیم است. از سوی دیگر، اثر مستقیم پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی نیز همچنان معنادار باقی ماند. بنابراین، ترس از قضاوت شغلی در رابطه میان پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد و بهزیستی روان‌شناختی دارای نقش میانجی جزئی است. در مجموع، نتایج مدل ساختاری نشان داد که تمامی روابط مستقیم، اثر میانجی و اثر تعدیل‌گر مورد بررسی در مدل پژوهش از نظر آماری معنادار بوده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، با در نظر گرفتن نقش میانجی ترس از قضاوت شغلی و نقش تعدیل‌گر امنیت روان‌شناختی انجام شد. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار است و متغیرهای پژوهش توانسته‌اند بخش قابل قبولی از تغییرات ترس از قضاوت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی را تبیین کنند. به‌طور مشخص، پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد دارای رابطه مثبت و معناداری با ترس از قضاوت شغلی بود. همچنین، ترس از قضاوت شغلی رابطه مثبت و معناداری با بهزیستی روان‌شناختی نشان

داد و پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد نیز به‌صورت مستقیم با بهزیستی روان‌شناختی ارتباط مثبت و معناداری داشت. علاوه بر این، امنیت روان‌شناختی دارای اثر مستقیم مثبت بر بهزیستی روان‌شناختی بود و اثر تعاملی امنیت روان‌شناختی بر رابطه پنهان‌کاری و بهزیستی روان‌شناختی به‌صورت منفی و معنادار مشاهده شد. در نهایت، اثر غیرمستقیم پنهان‌کاری بر بهزیستی روان‌شناختی از طریق ترس از قضاوت شغلی نیز معنادار بود که از نقش میانجی جزئی ترس از قضاوت شغلی حمایت می‌کند.

نخستین یافته پژوهش نشان داد که پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد با افزایش ترس از قضاوت شغلی همراه است. این یافته از منظر رفتار سازمانی و روان‌شناسی اجتماعی قابل تبیین است. هنگامی که کارکنان استفاده خود از ابزارهای هوش مصنوعی مولد را پنهان می‌کنند، این رفتار معمولاً در بستری شکل می‌گیرد که فرد احتمال می‌دهد افشای استفاده از این فناوری ممکن است به ارزیابی منفی توانایی حرفه‌ای، کاهش اعتبار شغلی یا زیر سؤال رفتن اصالت عملکرد او منجر شود. مفهوم ترس از ارزیابی منفی نیز اساساً به نگرانی فرد درباره برداشت و داوری دیگران نسبت به رفتار و توانایی‌های او اشاره دارد (17). بنابراین، هرچه استفاده کارکنان از هوش مصنوعی بیشتر با پنهان‌کاری همراه شود، احتمال فعال شدن نگرانی درباره کشف شدن، قضاوت شدن و تفسیر منفی رفتار نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه با مفهوم پنهان‌کاری در فناوری اطلاعات و ارتباطات همسو است؛ زیرا پنهان‌کاری فناورانه می‌تواند بازتابی از نگرانی فرد درباره پیامدهای اجتماعی و سازمانی آشکار شدن رفتار دیجیتال او باشد (8).

این یافته را می‌توان در چارچوب تحولات جدید محیط کار نیز تحلیل کرد. گسترش سریع هوش مصنوعی مولد موجب شده است هنوز در بسیاری از سازمان‌ها هنجارهای مشخص و تثبیت‌شده‌ای درباره حدود قابل قبول استفاده از این فناوری وجود نداشته باشد. در چنین فضایی، کارکنان ممکن است درباره اینکه مدیران و همکاران استفاده از هوش مصنوعی را نشانه نوآوری می‌دانند یا نشانه ضعف تخصصی، اطمینان نداشته باشند. مطالعات حوزه مدیریت منابع انسانی نشان داده‌اند که هوش مصنوعی مولد می‌تواند مرزهای مربوط به عملکرد، شایستگی، مسئولیت فردی و ارزیابی شغلی را تغییر دهد و ابهام‌های تازه‌ای در روابط کارکنان و سازمان ایجاد کند (4). همچنین، مرور پژوهش‌های سازمانی درباره هوش مصنوعی نشان داده است که این فناوری می‌تواند بر هویت حرفه‌ای، ادراک شایستگی و روابط اجتماعی کارکنان تأثیر بگذارد (3). بنابراین، پنهان‌کاری ممکن است در واقع پاسخی دفاعی به همین ابهام هنجاری باشد، اما چنین پاسخی در ادامه می‌تواند نگرانی از قضاوت شدن را تشدید کند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد به‌طور مستقیم و مثبت با بهزیستی روان‌شناختی ارتباط دارد. در نگاه نخست، این نتیجه ممکن است با انتظار نظری مبتنی بر پیامدهای منفی پنهان‌کاری متفاوت به نظر برسد، اما می‌توان آن را در چارچوب کارکردهای کوتاه‌مدت و دفاعی پنهان‌کاری تفسیر کرد. در برخی محیط‌های کاری، پنهان نگه داشتن استفاده از هوش مصنوعی می‌تواند برای کارکنان نوعی راهبرد مدیریت برداشت ایجاد کند که از طریق آن، فرد از مواجهه مستقیم با انتقاد، انگ حرفه‌ای یا سوءبرداشت همکاران جلوگیری می‌کند. در چنین شرایطی، پنهان‌کاری ممکن است به‌طور موقت احساس کنترل فرد بر موقعیت و استقلال او در انجام وظایف را افزایش دهد و در کوتاه‌مدت با تجربه روان‌شناختی مطلوب‌تری همراه شود. این تفسیر با

دیدگاه‌هایی سازگار است که نشان می‌دهند اثر هوش مصنوعی بر بهزیستی الزاماً یک‌سویه نیست و می‌تواند بسته به نحوه استفاده، زمینه اجتماعی و ادراک فرد از فناوری، مثبت یا منفی باشد (11, 14).

مطالعات اخیر نیز نشان داده‌اند که استفاده از هوش مصنوعی در برخی زمینه‌ها می‌تواند با بهبود تجربه روان‌شناختی و کیفیت زندگی همراه باشد. برای مثال، در حوزه‌های مختلف، هوش مصنوعی از طریق کاهش بار شناختی، تسهیل دسترسی به اطلاعات و حمایت از تصمیم‌گیری توانسته است پیامدهای مثبتی برای بهزیستی ایجاد کند (12, 13). در عین حال، باید توجه داشت که این یافته به معنای مطلوب بودن پنهان‌کاری به‌عنوان یک رفتار سازمانی نیست. رابطه مثبت مشاهده‌شده می‌تواند بازتاب مزایای کوتاه‌مدت حفظ استقلال و کنترل بر افشای رفتار باشد، در حالی که در بلندمدت، پنهان‌کاری ممکن است هزینه‌هایی از جنس کاهش اعتماد، افزایش نگرانی و تضعیف ارتباطات سازمانی ایجاد کند. مطالعات مربوط به جنبه‌های تاریک هوش مصنوعی مولد نیز تأکید کرده‌اند که وابستگی، عدم شفافیت و ابهام اخلاقی می‌تواند پیامدهایی ایجاد کند که در دوره‌های زمانی مختلف متفاوت باشند (6). بنابراین، اثر مثبت مستقیم به‌دست‌آمده در این پژوهش باید در چارچوب خاص محیط سازمانی و ادراک کارکنان تفسیر شود.

نتیجه بعدی پژوهش نشان داد که ترس از قضاوت شغلی با بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری دارد، هرچند شدت این رابطه نسبتاً ضعیف بود. این یافته نیز نیازمند تفسیر ظریف است. ترس از قضاوت در سطوح بالا عموماً می‌تواند یک عامل منفی تلقی شود، اما در سطوح محدود ممکن است به افزایش خودنظارتی، دقت در رفتار و تلاش برای حفظ استانداردهای حرفه‌ای منجر شود. بر این اساس، بخشی از کارکنانی که حساسیت بیشتری نسبت به ارزیابی دیگران دارند، ممکن است برای حفظ تصویر حرفه‌ای خود، رفتارهای منظم‌تر و کنترل‌شده‌تری نشان دهند و همین موضوع در کوتاه‌مدت با احساس کارآمدی یا کنترل بیشتر همراه شود. با این حال، کوچک بودن ضریب مسیر در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که این اثر از نظر عملی محدود بوده و نباید آن را به‌عنوان یک رابطه قوی در نظر گرفت. مفهوم اولیه ترس از ارزیابی منفی نیز بیان می‌کند که این سازه ماهیتی اجتماعی دارد و شدت آن می‌تواند با شرایط محیطی تغییر کند (17).

از سوی دیگر، نتایج پژوهش نشان داد که ترس از قضاوت شغلی نقش میانجی جزئی در رابطه میان پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد و بهزیستی روان‌شناختی دارد. معنادار بودن اثر غیرمستقیم بیانگر آن است که بخشی از تأثیر پنهان‌کاری بر بهزیستی از طریق تغییر در نگرانی کارکنان درباره ارزیابی شغلی انتقال می‌یابد. این نتیجه نشان می‌دهد که استفاده پنهانی از فناوری صرفاً یک رفتار فنی نیست، بلکه با فرآیندهای اجتماعی و ادراکی پیوند دارد. کارکنانی که رفتار فناورانه خود را پنهان می‌کنند، همزمان در حال مدیریت برداشت دیگران نیز هستند و این مدیریت برداشت می‌تواند بر تجربه روان‌شناختی آنان اثر بگذارد. این تبیین با ادبیات مربوط به پیامدهای سازمانی هوش مصنوعی همخوان است که تأکید می‌کند تأثیر فناوری‌های هوشمند بر کارکنان از طریق سازوکارهای شناختی، اجتماعی و رفتاری منتقل می‌شود (3, 5).

در سطح گسترده‌تر، این یافته را می‌توان با مباحث مربوط به امنیت روانی در عصر هوش مصنوعی مرتبط دانست. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فناوری هوش مصنوعی می‌تواند احساس امنیت، کنترل و پیش‌بینی‌پذیری افراد را تحت تأثیر قرار دهد و در صورت وجود ابهام یا استفاده نامناسب، نگرانی‌های روان‌شناختی ایجاد کند (9). علاوه بر این، استفاده مخرب یا غیرشفاف از هوش مصنوعی می‌تواند بر ادراک امنیت روانی و اعتماد افراد اثر بگذارد (10). از این منظر، ترس از قضاوت شغلی را می‌توان یکی از سازوکارهای فردی دانست که از طریق آن، ابهام‌های مربوط به استفاده از هوش مصنوعی به تجربه روان‌شناختی کارکنان منتقل می‌شود.

یکی دیگر از یافته‌های مهم پژوهش، تأثیر مثبت و معنادار امنیت روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی بود. این نتیجه با مبانی نظری امنیت روان‌شناختی سازگاری بالایی دارد. هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند می‌توانند بدون ترس از تحقیر، سرزنش یا مجازات درباره اشتباهات، پرسش‌ها، ایده‌ها و شیوه‌های انجام کار صحبت کنند، احتمالاً میزان تنش بین‌فردی کاهش یافته و احساس اعتماد، تعلق و آرامش افزایش می‌یابد. سنجش امنیت روان‌شناختی نیز بر همین احساس ایمنی در تعاملات اجتماعی تأکید دارد (18). در محیط‌های فناورانه، این احساس امنیت می‌تواند اهمیت بیشتری داشته باشد، زیرا استفاده از فناوری‌های نو معمولاً با آزمون‌وخطا، ابهام و یادگیری مستمر همراه است.

یافته مربوط به اثر مثبت امنیت روان‌شناختی با پژوهش‌هایی همسو است که نشان می‌دهند این متغیر می‌تواند شرایط استفاده مؤثرتر از هوش مصنوعی را فراهم کند. پژوهش‌های جدید نشان داده‌اند که آمادگی برای هوش مصنوعی و خودکارآمدی دیجیتال در حضور امنیت روان‌شناختی می‌تواند به نوآوری و عملکرد بهتر منجر شود (19). همچنین، مطالعات مربوط به محیط‌های آموزشی و حرفه‌ای نشان داده‌اند که پیامدهای فناوری تا حد زیادی به میزان حمایت، احساس تعلق و ادراک ایمنی افراد بستگی دارد (15). حتی در مشاغل پرتنش نیز ترکیب حمایت سازمانی، تاب‌آوری و فناوری‌های هوشمند می‌تواند با بهزیستی و عملکرد بهتر همراه باشد (16). در نتیجه، یافته حاضر تأیید می‌کند که امنیت روان‌شناختی یکی از منابع مهم سازمانی برای حفظ سلامت روانی کارکنان در دوره گسترش هوش مصنوعی است.

در عین حال، نتایج نشان داد که امنیت روان‌شناختی نقش تعدیل‌گر منفی و معناداری در رابطه میان پنهان‌کاری و بهزیستی روان‌شناختی ایفا می‌کند. منفی بودن ضریب تعامل نشان می‌دهد که با افزایش امنیت روان‌شناختی، شدت رابطه مثبت میان پنهان‌کاری و بهزیستی روان‌شناختی کاهش می‌یابد. این یافته از منظر نظری بسیار قابل توجه است؛ زیرا نشان می‌دهد در محیط‌هایی که امنیت روان‌شناختی بالاتر است، کارکنان کمتر به پنهان‌کاری به‌عنوان یک راهبرد محافظتی برای حفظ آرامش یا کنترل نیاز دارند. به بیان دیگر، در محیط‌های ناامن، پنهان‌کاری ممکن است به‌طور موقت کارکردی حفاظتی داشته باشد، اما وقتی کارکنان احساس امنیت می‌کنند، مزیت روان‌شناختی احتمالی این پنهان‌کاری کاهش می‌یابد. چنین نتیجه‌ای با این دیدگاه سازگار است که فناوری زمانی پیامدهای مطلوب‌تری ایجاد می‌کند که در محیطی حمایت‌کننده و شفاف به کار گرفته شود (18, 19).

این یافته همچنین نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری سازمانی درباره هوش مصنوعی باید فراتر از تنظیم قواعد فنی باشد. فناوری‌های جدید زمانی می‌توانند به شکل سالم در سازمان ادغام شوند که کارکنان بدانند چه نوع استفاده‌ای پذیرفته‌شده است و افشای استفاده از فناوری به اعتبار حرفه‌ای آنان آسیب نمی‌زند. مرورهای حوزه هوش مصنوعی نیز بر ضرورت توجه همزمان به مسائل اخلاقی، مدیریتی، سیاست‌گذاری و رفتاری تأکید کرده‌اند (5). از سوی دیگر، گسترش هوش مصنوعی مولد ممکن است نابرابری‌هایی در دسترسی، مهارت و مزیت حرفه‌ای ایجاد کند و در صورت نبود قواعد روشن، کارکنان را به سمت رفتارهای پنهان سوق دهد (7). بنابراین، امنیت روان‌شناختی می‌تواند یکی از عوامل اصلی در تبدیل استفاده از هوش مصنوعی از یک رفتار فردی پنهان به یک رفتار شفاف و قابل مدیریت سازمانی باشد.

در تفسیر کلی نتایج باید به این نکته نیز توجه داشت که فناوری‌های پیشرفته به‌خودی‌خود دارای پیامدهای ثابت و یکسان نیستند. پژوهش‌های حوزه فناوری نشان داده‌اند که کیفیت تجربه کاربر، طراحی محیط و شرایط حمایتی نقش مهمی در تعیین پیامدهای استفاده از فناوری دارند (20). همچنین، کاربردهای بسیار متفاوت هوش مصنوعی، از آموزش و محیط کار تا سلامت و پیش‌بینی‌های پزشکی، نشان می‌دهد که این فناوری ماهیتی زمینه‌وابسته دارد و نمی‌توان اثرات آن را مستقل از بافت استفاده تحلیل کرد (2). در پژوهش حاضر نیز همین الگو مشاهده شد؛ به‌گونه‌ای که پنهان‌کاری، ترس از قضاوت و امنیت روان‌شناختی در کنار یکدیگر توانستند تجربه روان‌شناختی کارکنان را توضیح دهند. بنابراین، مسئله اصلی صرفاً استفاده یا عدم استفاده از هوش مصنوعی مولد نیست، بلکه چگونگی ادغام این استفاده در روابط سازمانی، هنجارهای حرفه‌ای و فضای روان‌شناختی محیط کار است.

در مجموع، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که پنهان‌کاری در استفاده از هوش مصنوعی مولد یک پدیده چندبعدی است که همزمان با ترس از قضاوت شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و سطح امنیت روان‌شناختی کارکنان ارتباط دارد. یافته‌ها نشان دادند که رابطه پنهان‌کاری و بهزیستی را نمی‌توان به‌صورت ساده و خطی تفسیر کرد، زیرا بخشی از این رابطه از طریق ترس از قضاوت منتقل می‌شود و شدت آن نیز تحت تأثیر امنیت روان‌شناختی قرار دارد. این الگو با ادبیات جدید هوش مصنوعی که بر ماهیت پیچیده، چندسطحی و زمینه‌مند پیامدهای سازمانی فناوری تأکید دارد، همخوانی دارد (4, 6). همچنین، یافته‌ها بر ضرورت حرکت از نگاه صرفاً فناورانه به سمت رویکردی انسان‌محور تأکید دارند که در آن استفاده از هوش مصنوعی همزمان با سلامت روان، امنیت روان‌شناختی و کیفیت روابط سازمانی مورد توجه قرار گیرد.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همراه بود که باید در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرد. نخست، طرح پژوهش از نوع مقطعی و همبستگی بود؛ بنابراین، اگرچه مدل ساختاری امکان بررسی روابط مستقیم، غیرمستقیم و تعدیل‌گر را فراهم کرد، استنباط قطعی درباره روابط علّی میان متغیرها امکان‌پذیر نیست. دوم، داده‌ها بر اساس پرسشنامه‌های خودگزارشی گردآوری شدند و در نتیجه احتمال تأثیر سوگیری پاسخ‌دهی، مطلوبیت اجتماعی و نگرانی کارکنان از بیان واقعی رفتارهای مرتبط با استفاده از هوش مصنوعی وجود دارد. این محدودیت به‌ویژه درباره متغیر پنهان‌کاری اهمیت دارد، زیرا ماهیت این سازه ممکن است پاسخ‌دهندگان را به ارائه پاسخ‌های

محافظه‌کارانه سوق دهد. سوم، نمونه پژوهش به کارکنان بانک ملی در شعب شهر تهران محدود بود و در نتیجه تعمیم نتایج به سایر بانک‌ها، سازمان‌های خصوصی، صنایع فناوری‌محور یا کارکنان سایر مناطق جغرافیایی باید با احتیاط انجام شود. افزون بر این، نوع ابزار هوش مصنوعی مولد، میزان تجربه افراد در استفاده از آن و سیاست‌های داخلی شعب مختلف به‌طور جداگانه کنترل نشدند و این عوامل ممکن است بر روابط مشاهده‌شده تأثیر گذاشته باشند.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده از طرح‌های طولی استفاده کنند تا تغییرات پنهان‌کاری، ترس از قضاوت و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان در طول زمان و با افزایش تجربه سازمان‌ها در استفاده از هوش مصنوعی بررسی شود. همچنین، اجرای مطالعات مقایسه‌ای میان سازمان‌های دولتی و خصوصی، بانک‌های مختلف و صنایع با سطوح متفاوت دیجیتالی‌شدن می‌تواند به افزایش قابلیت تعمیم یافته‌ها کمک کند. بررسی متغیرهای میانجی دیگری مانند اضطراب فناوری، تهدید هویت حرفه‌ای، اعتماد به مدیریت، ادراک عدالت و ترس از جایگزینی شغلی نیز می‌تواند سازوکارهای پیچیده‌تر رابطه میان پنهان‌کاری و پیامدهای روان‌شناختی را روشن سازد. در زمینه تعدیل‌گری نیز پیشنهاد می‌شود نقش متغیرهایی مانند فرهنگ نوآوری، حمایت سازمانی ادراک‌شده، سبک رهبری، خودکارآمدی دیجیتال و وضوح سیاست‌های هوش مصنوعی بررسی شود. استفاده از روش‌های کیفی و مصاحبه‌های عمیق با کارکنان نیز می‌تواند دلایل واقعی پنهان‌کاری و تجربیات آنان از قضاوت شدن درباره استفاده از هوش مصنوعی را آشکار سازد. علاوه بر این، تفکیک انواع استفاده از هوش مصنوعی مولد، مانند تولید متن، تحلیل داده، پاسخ‌گویی به مشتری و تصمیم‌یارهای مدیریتی، می‌تواند به درک دقیق‌تر تفاوت پیامدهای روان‌شناختی هر نوع استفاده کمک کند.

با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران بانک‌ها و سایر سازمان‌ها سیاست‌های روشن و قابل فهمی درباره حدود مجاز استفاده از هوش مصنوعی مولد تدوین و به کارکنان اعلام کنند تا ابهام درباره قانونی یا اخلاقی بودن استفاده از این ابزارها کاهش یابد. همچنین، ایجاد فضای سازمانی امن برای گفت‌وگو درباره نحوه استفاده از هوش مصنوعی می‌تواند نیاز کارکنان به پنهان‌کاری را کاهش دهد. مدیران بهتر است به جای برخورد تنبیهی با استفاده از فناوری، بر آموزش شیوه استفاده مسئولانه، حفظ محرمانگی داده‌ها و کنترل کیفیت خروجی‌ها تمرکز کنند. برگزاری دوره‌های آموزشی درباره سواد هوش مصنوعی، اخلاق استفاده از فناوری و مسئولیت حرفه‌ای می‌تواند احساس شایستگی کارکنان را افزایش دهد و نگرانی آنان از قضاوت شدن را کاهش دهد. همچنین، لازم است مدیران به‌صورت آشکار این پیام را منتقل کنند که استفاده مسئولانه از هوش مصنوعی لزوماً نشانه ضعف حرفه‌ای نیست و می‌تواند به‌عنوان بخشی از مهارت‌های جدید شغلی شناخته شود. تقویت امنیت روان‌شناختی از طریق حمایت مدیریتی، پذیرش پرسش و خطا، اجتناب از تحقیر کارکنان و ایجاد کانال‌های امن برای بیان نگرانی‌ها نیز می‌تواند زمینه استفاده شفاف‌تر و سالم‌تر از هوش مصنوعی مولد را فراهم سازد.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

منابع

1. Yu B, Kumbier K. Artificial intelligence and statistics. Frontiers of Information Technology & Electronic Engineering. 2018. doi: 10.1631/FITEE.1700813.
2. Chakoory O. DeepMPTB: A vaginal microbiome-based deep neural network as artificial intelligence strategy for efficient preterm birth prediction. Biomarker Research. 2024. doi: 10.1186/s40364-024-00557-1.
3. Bankins S, Ocampo AC, Marrone M, Restubog SLD, Woo SE. A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. Journal of Organizational Behavior. 2024;45(2):159-82. doi: 10.1002/job.2735.
4. Budhwar P, Chowdhury S, Wood G, Aguinis H, Bamber GJ, Beltran JR, et al. Human resource management in the age of generative artificial intelligence: Perspectives and research directions on ChatGPT. Human Resource Management Journal. 2023;33(3):606-59. doi: 10.1111/1748-8583.12524.
5. Dwivedi YK, Hughes L, Ismagilova E, Aarts G, Coombs C, Crick T, et al. Artificial intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. International Journal of Information Management. 2021;57:101994. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.002.
6. Wach K, Duong CD, Ejdys J, Kazlauskaitė R, Korzynski P, Mazurek G, et al. The dark side of generative artificial intelligence: A critical analysis of controversies and risks of ChatGPT. Entrepreneurial Business and Economics Review. 2023;11(2):7-30. doi: 10.15678/EBER.2023.110201.
7. Capraro V, Lentsch A, Acemoglu D, Akgun S, Akhmedova A, Bilancini E, et al. The impact of generative artificial intelligence on socioeconomic inequalities and policy making. PNAS Nexus. 2024;3(6):pgae191. doi: 10.1093/pnasnexus/pgae191.
8. Chen X, Zhang Y, Li Y. ICT secrecy and its implications: Development and validation of a measurement scale. Computers in Human Behavior. 2021;123:106784. doi: 10.1016/j.chb.2021.106784.
9. Averkin A, Bazarkina D, Pantserev K, Pashentsev E, editors. Artificial intelligence in the context of psychological security: Theoretical and practical implications. 11th Conference of the European Society for Fuzzy Logic and Technology (EUSFLAT 2019); 2019: Atlantis Press.
10. Bazarkina D, Mikhalevich EA, Pashentsev E, Matyashova D. The threats and current practices of malicious use of artificial intelligence in psychological security in China. The Palgrave handbook of malicious use of AI and psychological security. Cham: Springer International Publishing; 2023. p. 335-75.

11. Elfeky R. The role of artificial intelligence in achieving psychological well-being and quality of life among university students. 2026.
12. Luan B, Li Y. How smart companions reshape psychological well-being in later life: The role of artificial intelligence technology in mental health during senior years. BMC Public Health. 2026. doi: 10.1186/s12889-026-26328-1.
13. Wang Y. How artificial intelligence influences psychological well-being and physical performance in sports. Journal of Visualized Experiments. 2026. doi: 10.3791/71763.
14. Soleimanpour S, Seddighi T, Fard M, Zamani K. The relationship between the use of artificial intelligence and anxiety, dependence, and psychological well-being of students. 2026.
15. Schilhabel S, Sankaranarayanan B, Subedi M, Muraski J. Exploring the impact of artificial intelligence on psychological well-being and inclusivity in higher education. Journal of Information Communication and Ethics in Society. 2026. doi: 10.1108/JICES-09-2025-0238.
16. Geruganti S. Mental health and sustainable policing: Integrating psychological well-being, occupational resilience, artificial intelligence, and organizational support for effective law enforcement. 2026.
17. Leary MR. A brief version of the Fear of Negative Evaluation Scale. Journal of Personality Assessment. 1983;47(1):66-71. doi: 10.1207/s15327752jpa4701_8.
18. Morton L, Cogan N, Kołacz J. A new measure of feeling safe: Developing psychometric properties of the Neuroception of Psychological Safety Scale (NPSS). Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy. 2022;14(6):1105-14. doi: 10.1037/tra0001313.
19. Asonge L. Artificial intelligence readiness and service innovation performance in hospitality: The role of employee digital self-efficacy and psychological safety. International Journal of Social Sciences and Education Research. 2026. doi: 10.24289/ijsser.1772005.
20. Radianti J, Majchrzak TA, Fromm J, Wohlgenannt I. A systematic review of immersive virtual reality applications for higher education: Design elements, lessons learned, and research agenda. Computers & Education. 2020;147:103778. doi: 10.1016/j.compedu.2019.103778.