

人工智能应用如何影响员工幸福感？

陆文婷 耿艳美

摘要：随着科技的不断进步与发展，人工智能在组织中的应用越来越广泛。人工智能的应用深刻影响组织的各个方面，对员工的幸福感也产生了一定的影响。本文通过梳理人工智能和员工幸福感的相关文献，阐述人工智能在组织中的应用和员工幸福感的影响因素及其测量方式，进一步考察人工智能在组织中的应用对员工幸福感的影响，提出现有研究的局限性以及未来可以进一步探讨的方向。

关键词：人工智能；人工智能应用；组织；员工幸福感

一、问题提出

随着技术的发展，人工智能已逐渐嵌入人们的日常生活中。当前，人工智能在组织中也得到应用，且应用场景非常广泛。作为人类历史上的一项重大变革，人工智能对个体、企业、国家等不同参与主体产生了深远的影响。它覆盖了各种活动和概念，包括使用多种软件和算法支持或执行以前需要人类认知能力才能实现的任务（Huang et al., 2019）。商业应用已经成为人工智能在组织中存在的鲜明主题词，组织以此开发出相应的解决方案、产品和服务来提升自身的效能和竞争力。人工智能在组织中的应用为组织的发展带来了机遇和动力，比如提升组织的管理效率、优化组织决策、降低人力资源管理成本等，同时也带来了一系列的冲击，比如引发新的管理伦理问题等（徐鹏和徐向艺，2020）。

在人工智能应用的场景下，员工的心理状态受到了不同程度的影响。郭娟等（2021）通过研究人工智能在不同行业中的应用，分析了其对员工心理整体状况的影响。在员工的心理状态中，幸福感作为衡量员工健康和组织和谐的关键指标，因其对个人效益和组织绩效有所贡献而备受研究者和管理者的关注。先前的研究主要是探讨组织或工作层面对员工幸福感的影响以及员工幸福感对绩效的影响。然而，关于人工智能在组织中的应用对员工幸福感产生影响的研究却不多见。在组织引入人工智能技术成为一个大趋势的背景下，这类研究显得尤为重要。明确人工智能应用对员工幸福感产生的影响，有助于组织制定相应的策略来更好地利用人工智能发挥积极作用，并进一步提升员工的幸福感或者降低人工智能应用对员工幸福感的

基金项目：北京市自然科学基金面上项目“海量多媒体数据环境下基于多源信息融合视阈的商务智能系统研究”（9222005）

作者单位：陆文婷，首都经济贸易大学；耿艳美，首都经济贸易大学。

消极影响。为此, 本文在梳理人工智能和员工幸福感相关文献的基础上, 深入探索人工智能应用对员工幸福感产生的积极影响和消极影响, 以期为组织管理者更好地应用人工智能技术提供一定的实践启示, 并致力于推动研究者从更加全面的视角审视人工智能的应用对员工幸福感的影响, 促进新理论的提出以及理论与实践的融合。

二、人工智能的概念及应用

(一) 人工智能的概念

20世纪50年代, 图灵提出了与人工智能 (artificial intelligence, AI) 相关的设想。人工智能这一术语最早是由麦卡赛、明斯基、罗切斯特、申农等科学家于1956年在美国达特茅斯学院举行的一个学术研讨会上讨论提出的, 人工智能领域也由此得以正式确立。自此之后, 学者们开始对人工智能相关的问题进行研究。由于研究视角不同, 关于人工智能的概念也形成了不同的解释。表1展示了部分学者对人工智能的定义。

表1 人工智能的概念

学者	年份	观点
明斯基 (Minsky)	1961	人工智能是一门利用机器去实现原本需要人的智慧才能完成的事情的科学
郭燕慧等	2003	人工智能分为符号智能和计算智能, 两者求解问题的方式不同。符号智能是基于知识进行推理的传统人工智能, 计算智能是基于数据建立联系的人工智能
明 (Min)	2010	人工智能是一种“思维机器”, 它可以模仿、学习和替代人类的智力
洪保	2015	人工智能是沿用人类的方法和技术手段, 将人类原本的智慧和思维模式作为原型, 最终实现机器的智能化发展
周志敏和纪爱华	2017	人工智能是一门新的技术科学, 它的主要功能是探索并开发可以模拟、拓展和深化人类智能的理论、方法、技术及相关应用系统
亨莱因和卡普兰 (Haenlein & Kaplan)	2019	人工智能具有“系统”的能力, 它可以正确解读外界信息并从中学习, 利用灵活性完成特定的任务
谷生然和郭燕	2022	人工智能的现存状态是弱人工智能, 是一种在特定领域超越人的认知能力并且能够执行人所赋予的特定任务的机器智能

虽然学术界对人工智能有不同的概念表述, 但从以往的文献中可以认识到人工智能的一些特点。首先, 人工智能可以替代人类去完成特定的工作, 甚至是人类不能完成的事情。其次, 人工智能高度依赖数据, 在应用时需要海量的数据才能真正发挥作用。最后, 人工智能是一种系统智能, 在各应用场景中基于机器

学习算法实现自主学习与决策。

（二）人工智能在组织中的应用

人工智能，尤其是数据驱动的机器学习技术，已经嵌入组织的各个角落并成为组织运行不可或缺的一部分，它对组织影响的深刻程度是前所未有的。目前，人工智能系统已经被广泛地应用于组织的办公自动化、生产自动化、智能服务、决策支持、知识管理等领域（张广胜和杨春荻，2020）。布蒂奇等（Butticè et al., 2020）指出，许多企业正在尝试利用人工智能技术来进行组织变革，运用数字技术来改变产业结构和行业格局。人工智能技术参与组织生产、运营的效率性和必要性也在多数研究中得到了验证（Baryannis et al., 2019; Wilson & Daugherty, 2018）。

办公自动化是常见的人工智能在组织中的应用体现。沈港（2021）指出，以自动化机器人作为企业的虚拟劳动力，辅助甚至替代了员工去完成部分冗杂、重复的工作，使员工将精力投入高附加值的工作中，并且使组织在降低成本的同时增加效益。一些自动化办公软件在组织中得到了应用。尤其是对于远程办公而言，自动化办公软件营造了便利和快捷的网络办公环境，能够实现多人线上协同办公，为组织的经营和管理工作提供了保障（程明霞，2022）。

斯特罗迈尔和皮亚扎（Strohmeier & Piazza, 2015）认为人工智能可以应用于人力资源管理工作，帮助优化人力资源管理的流程，包括员工雇佣到绩效评价再到解聘的各个环节。例如，国际商业机器公司（IBM）在招聘环节引入了一项名为沃森招聘（Watson Recruitment）的应用程序，基于人工智能技术为不同的工作岗位推荐最佳候选人。王凯霞（2020）认为在人力资源管理中应用人工智能技术，可以有效地协助组织进行员工资料归档、工作分析等业务，从而进一步提升人力资源管理的效率。

赫希（Hirsch, 2018）的研究表明，人工智能技术是一种潜在的信誉风险管理手段。一方面，利用机器学习技术对员工的电子邮件进行实时分析，以便在发现异常行为时对其进行预警；另一方面，利用算法博弈理论对商业决策进行压力测试，从而判断在商业决策中是否存在引发欺诈行为的不正当动机。

目前也有研究探讨了人工智能在组织决策方面的应用。帕里（Parry, 2016）认为将人工智能技术应用到组织决策中，可以提高决策效率、降低决策成本。马赫鲁夫（Mahroof, 2019）认为人工智能可以通过机器阅读和计算机视觉提取人类的知识，完成自我学习，从而对组织内部的复杂管理问题进行判断和决策。段等人（Duan et al., 2019）认为人工智能可以辅助或替代战略、战术和执行类的决策。什雷斯塔等（Shrestha et al., 2019）论述了组织内部的决策将完全由 AI 替代的情况，以及应该采取 AI 与人类共同决策的混合模式的情形。董帅等（2021）认为人工智能可以提供一些实用工具，辅助决策者克服模棱两可的情况并解决冲突的各方需求。

综上所述，随着技术的快速发展，人工智能越来越受到组织的青睐，在组织中的应用正在迅速扩展，并逐渐渗入多个领域。

三、员工幸福感的影响因素及测量

(一) 员工幸福感的定义

员工幸福感是一种发自内心的主观感受,也是员工普遍的追求。学术界对于员工幸福感的定义并没有取得一致的结论。沃尔(Warr, 1987)率先将员工幸福感引入组织工作领域,认为员工幸福感是员工对工作经历和职能的综合评估且具有领域专有属性。迪纳等(Diener et al., 2003)认为员工幸福感是个体即时的工作体验和认知评价的综合感受。张兴贵等(2012)从快乐论和实现论视角来界定员工幸福感:在快乐论视角下的员工幸福感是在工作层面上员工的满意度和情绪体验,在实现论视角下的员工幸福感是指员工在实现个人价值或从事有意义活动后的感受。朱月乔和周祖城(2020)认为员工幸福感与其所从事的工作密切相关且不能完全用一般性的幸福感代替。章丹等(2022)认为员工幸福感是指企业员工对工作和生活的满意度以及心理体验的一种综合性评价。黄世英子等(2022)认为员工幸福感来源于个体对工作环境的体验和认知,产生于个体与环境、个人的交互过程。

综上所述,不同的学者对员工幸福感的解释不同。随着研究的深入,员工幸福感的内涵也逐渐得到了拓展。组织管理者需要正确把握员工幸福感的内涵,不能局限在单维的概念里。

(二) 员工幸福感的影响因素

探讨员工幸福感影响因素方面的研究较为丰富。从现有研究看,影响员工幸福感的因素可以分为三个层面,包括个体层面、领导层面和组织层面。

1. 个体层面

在员工幸福感影响因素的个体层面,现有研究主要涉及员工个体的特质(如人格、情绪智力、自我效能感、专业素养等)、员工个体的自发自发行为(如工作重塑行为),以及员工个体的客观属性(如年龄、性别等),并且多数研究着重探讨的是这些因素对员工幸福感的积极影响。

2. 领导层面

在员工幸福感影响因素的领导层面,现有研究主要涉及领导行为、领导风格、领导-成员关系(或主管-下属关系)等方面。部分研究同时探讨积极影响和消极影响,如埃纳森等(Einarsen et al., 2007)将两类相反的领导行为进行对比分析,分别证明其对员工幸福感的影响。

3. 组织层面

在员工幸福感影响因素的组织层面,现有研究主要涉及组织变革、组织文化、组织氛围、组织支持感等方面,并且具体到不同类别或维度进行讨论。例如,奥邦纳和哈里斯(Ogbonna & Harris, 2000)研究发现,不同类型的组织文化会对员工幸福感产生不同的影响。

现有研究探讨的员工幸福感的影响因素归纳如表2所示。通过相关文献梳理可以看出,关于个体层面

对员工幸福感的影响研究具体到年龄、性别这些个体特征方面，研究比较细致且广泛。在领导层面，围绕各类领导风格来探讨其对员工幸福感的影响的研究较多。在组织层面，组织变革这一影响因素讨论较多。同时，有关员工幸福感影响因素的研究大多通过实证分析来证明相关影响。

表2 员工幸福感的影响因素

类别	影响因素	观点	相关文献
个体层面	尽责型人格、外倾型人格	尽责型人格的员工会更容易获得领导与同事的认可，因而具有较高的员工幸福感；外倾型人格的员工更容易受到工作场所中积极事件的影响且积极情绪的易感性更高，从而有更高的员工幸福感	拉斯汀和拉森 (Rusting & Larsen, 1997); 巴里克和芒特 (Barrick & Mount, 1991)
	情绪智力	拥有高情绪智力的员工更容易与别人建立起良好的社会关系，能在工作中敏锐地感受到积极情感，有效地调节自己的情绪，因而幸福感更高	舒特等 (Schutte et al., 2001)
	年龄、性别	26~40岁的人幸福感高于其他年龄段的人，即年龄会影响幸福感；男性员工的幸福感水平高于女性	西尔塔罗皮等 (Siltaloppi et al., 2009); 拉姆等 (Lam et al., 2001)
	工作重塑行为	员工可以通过工作重塑行为来提升自身的幸福感	范登霍伊维尔等 (van den Heuvel et al., 2015)
	自我效能感、专业素养	高自我效能感的员工能够体验到更高的工作幸福感；高专业素养的员工可以在日常工作中从容地应对各项难题并且高效完成任务，从而具有高幸福感	方阳春等 (2022); 刘长在等 (2020)
领导层面	领导行为	诸如信任、授权等领导行为有助于提升员工幸福感，而像粗鲁、不尊重等破坏性的领导行为会降低员工幸福感	埃纳森等 (Einarsen et al., 2007)
	领导风格	变革型领导、伦理型领导对员工幸福感有积极影响；参与型领导对员工幸福感具有双重影响	彭坚等 (2021); 郑晓明和王倩倩 (2016); 刘璐等 (2013)
	主管-下属关系	高质量主管-下属关系有助于提高员工幸福感；主管-下属匹配关系对员工幸福感有正向影响且主管-下属交换关系在其中起到中介作用	张征 (2016); 格斯特纳和戴 (Gerstner & Day, 1997)
组织层面	组织变革	组织变革在一定程度上会给员工带来压力，进而导致员工幸福感降低；缩减组织规模、变更任务分配等组织变化会引起员工压力增加、睡眠质量降低等消极反应，从而影响员工的幸福感；组织通过制定恰当的措施使员工获得高成就感，有助于增强员工幸福感	祝春霞和刘云丽 (2013); 格罗布尔和凯克兰德 (Greubel & Kecklund, 2011); 麦克休 (McHugh, 1997)
	组织文化	创新型组织文化和团队型组织文化对提升员工幸福感水平有正向影响；而结果导向型组织文化过于看重硬性指标且缺乏对员工的关怀，有碍员工幸福感提升	奥邦纳和哈里斯 (Ogbonna & Harris, 2000)

表2(续)

类别	影响因素	观点	相关文献
组织层面	组织氛围	组织氛围在角色、工作、领导、群体和组织五个维度上均与员工幸福感正相关	帕克等 (Parker et al., 2003)
	组织支持感	组织支持感在工作倦怠对员工幸福感的负向影响中发挥缓冲作用	章丹等 (2022)

(三) 员工幸福感的测量

现有研究中,对于员工幸福感的测量主要是采用量表的形式,通过向参与者发放问卷让其对各题项进行打分,并且大多数测量量表采用自我评价法或自陈报告法,即让员工根据自身认知对幸福感进行自评。不同的测量量表有不同的测量维度,题项数量也各不相同。范卡特威克等 (Van Katwyk et al., 2000) 开发了工作相关情感幸福量表 (JAWS),涉及积极情绪和消极情绪两个维度,共有 30 个题项,如“我的工作让我感到激动”“我的工作让我感到愉快”等。近年来,中国关于员工幸福感的实证研究大多选择了郑晓明和王倩倩 (2015) 编制的员工幸福感量表,包含生活幸福感、工作幸福感和员工心理幸福感三个维度,共有 18 个测量题项,如“总体来说,我对我从事的工作感到非常满意”“我对我具体的工作内容感到基本满意”等。佩奇和韦拉-布罗德里克 (Page & Vella-Brodrick, 2009) 用工作满意度、工作胜任感、工作抱负、工作认可感、生活满意度等维度来衡量员工的幸福感。费希尔 (Fisher, 2010) 认为员工幸福感应该从暂时层面、个体层面和单元层面进行测量。黄亮 (2014) 通过理论建构与实证研究,提出了员工工作幸福感的四维度测量模型,包括情绪幸福感、认知幸福感、职业幸福感和社会幸福感。

有学者认为员工个体在填写量表、评估自身各个维度的情况时会故意隐瞒自己的真实情感,尤其是消极情绪,因此应该采用知情者/观察者报告法进行测量 (许龙等, 2017)。例如,可以让对员工熟悉的人或者受过特殊训练的观察者通过提供有关员工相关的行为信息来报告员工的幸福感。埃克曼和弗里森 (Ekman & Friesen, 1978) 基于心理学和生物学开发了一套面部动作编码系统 (FACS),通过识别员工的面部肌肉动作来判断他们的情绪,从侧面反映员工幸福感。也有部分研究采用生理指标衡量幸福感,利用心率、血压、体温、呼吸频率、心动加速率等来判断情绪类型。但这种方法只能进行定性分析,定量分析可靠性较低 (奚恺元等, 2008)。相比于自我评价或自陈报告测量方法,这两种方法较为客观,但成本也较高。

自我评价或自陈报告法是研究者普遍采用的测量方法,但在测量过程中,如何降低员工对真实想法的隐藏程度从而获得更真实的数据是值得进一步研究探讨的。

四、人工智能的应用对员工幸福感的影响

人工智能已经在组织的多个领域得到应用,并且未来组织也会不断地扩展对人工智能的应用。已有研

究表明,人工智能在组织不同方面的应用,会对员工幸福感产生不同的作用效果。结合以往的研究来看,主要有积极和消极两方面的影响。

(一) 积极影响

人工智能在组织中的应用促使了一些新岗位的产生,如AI测试员、AI工程技术师等。郭娟等(2021)认为人工智能的岗位创造效应会给员工带来新的就业机会,在一定程度上能够缓解失业带来的恐惧,有利于提高员工的心理幸福感。

从人工智能被用来优化劳动力这方面的应用来看,当人工智能在组织中被用于辅助或者替代员工去完成冗杂、重复的工作时,会使员工的精力投入更高价值的工作中,这不仅能够提升组织效益,而且会让员工获得更高的成就感,从而使其幸福感得到提升(沈港,2021;李燕萍和徐嘉,2014)。李晓华和李纪珍(2023)认为,在人力资源管理实践过程中,组织利用人工智能技术在海量数据中搜寻、获取有价值的信息,并进一步整合、分析和运用这些数据,提高了人力资源管理效率,减少了用人处理大量简单重复的劳动,提升了相关员工的幸福感。谭斌(2022)认为,以员工为中心打造多场景服务数字助手能够提升员工的幸福感。数字助手也可以被称为员工的“数字同事”,组织将其引入工作场所,既促使人类员工与“数字同事”进行整合式学习,又可以让员工从重复性劳作或危险性程度高的工作中解脱出来,更多地专注于意义程度高、创造性强和更为自由有趣的工作,激发了员工的创造潜能与内在动机,随之产生成就幸福感。

宋瑶等(2013)认为应用人工智能技术进行管理定制化使员工的个性化需求得到了满足,促进了幸福感的提升。靳浩等(2022)认为在薪酬管理环节,与传统的薪酬设计相比,组织应用人工智能技术为其员工制定个性化的薪酬方案,可以更加精确地满足员工对薪酬的期待。周博(2021)认为在职业生涯管理方面,人工智能技术能够对员工的职业经验、过往绩效表现和职业发展期望等信息展开客观的分析,从而提出科学的、个性化的职业发展建议。在绩效管理环节,组织引入AI教练为员工进行绩效评估,并基于员工的大量绩效数据为其提供个性化反馈(黄世英子等,2022)。由以上措施可以发现,人工智能技术的应用满足了员工的个性化需求,使员工感受到组织对其的重视和关怀,促使员工幸福感的提升。

(二) 消极影响

人工智能在组织中得到应用,在创造新岗位的同时也会替代一些岗位,即人工智能的出现让这些岗位不再需要人类员工。张等人(Zhang et al., 2019)基于资源依存理论发现人工智能对岗位的替代效应会对员工在组织中的生存造成一定程度的威胁,会导致员工心理资源的减少,在这种情况下,员工会产生消极、退缩、逆反的心态和行为,其心理幸福感也受到了负面的影响。陈晨(2021)认为如果组织积极探索人工智能技术去替代劳动力,会让员工认为自己被低估,没有受到重视,这可能会降低员工的幸福感,甚至使员工产生离职意向。

当人工智能在组织中受到重视并得到广泛应用时, 姚凯(2008)认为人工智能表现出来的过人能力会让员工感到恐惧和担忧, 对自己的工作能力越来越不自信且自我效能感变低。低自我效能感会使员工产生焦虑, 对员工的幸福感有一定的负面影响。符道铭(2022)发现许多从事基础工作的员工会贬低自身价值, 他们认为自己只能完成一些重复机械的工作, 必然会被那些高效率、低成本的机器所取代。对这类员工而言, 他们会时常焦虑甚至怀疑自身能力, 其幸福感会随之降低。

赵志耘等(2021)认为人工智能技术在帮助组织掌握有关员工行为细节和员工工作进展信息的同时, 会不可避免地触碰到员工的隐私信息, 容易引起员工的反感与反抗。受此影响, 员工的工作体验感、工作满意度以及幸福感都会大打折扣。线上办公软件的应用虽然创造了一个便利的网络办公环境, 但是黄世英子等(2022)认为这些软件的出现可以让员工在办公室以外的任何地点工作, 对员工生活领域造成了全方位的侵蚀, 变相挤压了员工的休息时间, 可能会导致员工幸福感的降低。

综上所述, 人工智能在组织中的应用对员工幸福感有双重影响。基于岗位创造、劳动力优化、管理定制化等方面的应用会对员工幸福感产生积极影响, 而在人工智能的岗位替代效应方面或者组织过度应用人工智能时, 会对员工幸福感产生消极影响。

五、总结与展望

(一) 总结

随着技术的发展, 人工智能在组织中的应用场景也在不断拓展。人工智能可以助力组织降本增效, 对组织的发展有一定的贡献, 但组织应用人工智能也会对员工幸福感产生双重影响。员工幸福感对个人效益和组织绩效有重要意义, 即提升员工幸福感不仅可以使员工感受到组织的关怀, 而且会使员工工作能力得到提升, 能够达到组织与员工共赢的目的。因此, 组织应该重视并认真考虑如何在应用人工智能的同时增强其对员工幸福感的积极影响以及降低其对员工幸福感的消极影响这类问题。

组织应该正确看待人工智能。任何事物都有两面性, 不能只看到应用人工智能带来的“利”, 要从更全面的角度去认识人工智能的影响, 注重员工心理状态的变化, 采取针对性的措施去缓解员工的负面情绪。例如, 由于人工智能的出现会使得部分员工看低自己、怀疑自己, 组织应当对此保持敏感, 及时发现问题, 通过采取有效的措施给予员工鼓励。对于员工自身而言, 可以在了解人工智能的同时, 不断学习新知识, 提高自己的人力资本, 以应对人工智能所产生的岗位替代效应。

(二) 展望

通过梳理人工智能应用对员工幸福感影响的相关文献, 可知现有研究存在部分局限性, 可以在未来研究中进一步探讨。

首先, 现有研究主要探讨人工智能对组织管理、就业的影响, 却很少关注人工智能的应用与员工幸福

感的关联。未来的研究可以对这个话题进行深入的分析,进一步拓宽研究领域,探索人工智能对员工其他心理状态或者工作行为的影响。

其次,探讨人工智能应用对员工幸福感具体影响机制的研究相对缺乏。人工智能在组织中的应用如何对员工幸福感产生影响以及影响强度的大小受何种因素的调节,还有待于探索和发现。

最后,未来可以探讨当人工智能的应用对员工幸福感产生消极影响后,如何在保证不损害组织原有效益的前提下最大可能地降低这种消极影响。

总之,人工智能的应用给组织和个人都带来了机遇和挑战,应重视其对员工幸福感的影响。组织应发挥主体责任,正确认识人工智能的应用对员工幸福感产生的积极影响和消极影响,注重员工幸福感的提升,在引入人工智能技术的工作情景下实现组织和员工的双赢,达到组织绩效和员工绩效的双提升。

参考文献:

- BARRICK M R, MOUNT M K, 1991. The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis[J]. *Personnel Psychology*, 44(1): 1-26.
- BARYANNIS G, VALIDI S, DANI S, et al., 2019. Supply chain risk management and artificial intelligence: state of the art and future research directions [J]. *International Journal of Production Research*, 57(7): 2179-2202.
- BUTTICÈ V, CAVIGGIOLI F, FRANZONI C, et al., 2020. Counterfeiting in digital technologies: an empirical analysis of the economic performance and innovative activities of affected companies[J]. *Research Policy*, 49(5): 103959.
- DIENER E, OISHI S, LUCAS R E, 2003. Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life[J]. *Annual Review of Psychology*, 54: 403-425.
- DUAN Y Q, EDWARDS J S, DWIVEDI Y K, 2019. Artificial intelligence for decision making in the era of Big Data—evolution, challenges and research agenda[J]. *International Journal of Information Management*, 48: 63-71.
- EINARSEN S, AASLAND M S, SKOGSTAD A, 2007. Destructive leadership behaviour: a definition and conceptual model[J]. *The Leadership Quarterly*, 18(3): 207-216.
- EKMAN P, FRIESEN W V, 1978. Facial action coding system (FACS): a technique for the measurement of facial movement[M]. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- FISHER C D, 2010. Happiness at work[J]. *International Journal of Management Reviews*, 12(4): 384-412.
- GERSTNER C R, DAY D V, 1997. Meta-analytic review of leader-member exchange theory: correlates and construct issues[J]. *Journal of Applied Psychology*, 82(6): 827-844.
- GREUBEL J, KECKLUND G, 2011. The impact of organizational changes on work stress, sleep, recovery and health[J]. *Industrial Health*, 49(3): 353-364.
- HAENLEIN M, KAPLAN A, 2019. A brief history of artificial intelligence: on the past, present, and future of artificial intelligence[J]. *California Management Review*, 61(4): 5-14.
- HIRSCH P B, 2018. Tie me to the mast: artificial intelligence & reputation risk management[J]. *Journal of Business Strategy*, 39(1): 61-64.
- HUANG M H, RUST R, MAKSIMOVIC V, 2019. The feeling economy: managing in the next generation of artificial intelligence (AI) [J]. *California*

- Management Review, 61(4): 43-65.
- LAM T, ZHANG H Q, BAUM T, 2001. An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong[J]. Tourism Management, 22(2): 157-165.
- MAHROOF K, 2019. A human-centric perspective exploring the readiness towards smart warehousing: the case of a large retail distribution warehouse[J]. International Journal of Information Management, 45: 176-190.
- MCHUGH M, 1997. The stress factor: another item for the change management agenda? [J]. Journal of Organizational Change Management, 10(4): 345-362.
- MIN H, 2010. Artificial intelligence in supply chain management: theory and applications[J]. International Journal of Logistics Research and Applications, 13(1): 13-39.
- MINSKY M, 1961. Steps toward artificial intelligence[J]. Proceedings of the IRE, 49(1): 8-30.
- OGBONNA E, HARRIS L C, 2000. Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies[J]. The International Journal of Human Resource Management, 11(4): 766-788.
- PAGE K M, VELLA-BRODRICK D A, 2009. The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: a new model[J]. Social Indicators Research, 90(3): 441-458.
- PARKER C P, BALTES B B, YOUNG S A, et al., 2003. Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review[J]. Journal of Organizational Behavior, 24: 389-416.
- PARRY M J, 2016. Data management for libraries[J]. The Electronic Library, (6): 1051.
- RUSTING C L, LARSEN R J, 1997. Extraversion, neuroticism, and susceptibility to positive and negative affect: a test of two theoretical models[J]. Personality and Individual Differences, 22(5): 607-612.
- SCHUTTE N S, MALOUFF J M, BOBIK C, et al., 2001. Emotional intelligence and interpersonal relations[J]. The Journal of Social Psychology, 141(4): 523-536.
- SHRESTHA Y R, BEN-MENACHEM S M, VON KROGH G, 2019. Organizational decision-making structures in the age of artificial intelligence[J]. California Management Review, 61(4): 66-83.
- SILTALOPPI M, KINNUNEN U, FELDT T, 2009. Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being[J]. Work & Stress, 23(4): 330-348.
- STROHMEIER S, PIAZZA F, 2015. Artificial intelligence techniques in human resource management—a conceptual exploration[M]. KAHRAMAN C, ÇEVİK ONAR S. Intelligent techniques in engineering management: theory and applications. Cham: Springer: 149-172.
- VAN DEN HEUVEL M, DEMEROUTI E, PEETERS M C W, 2015. The job crafting intervention: effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88(3): 511-532.
- VAN KATWYK P T, FOX S, SPECTOR P E, et al., 2000. Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 5(2): 219-230.
- WARR P, 1987. Work, unemployment, and mental health[M]. Oxford: Oxford University Press.
- WILSON H J, DAUGHERTY R P, 2018. Collaborative intelligence: humans and AI are joining forces[J]. Harvard Business Review, 96(4): 114-123.
- ZHANG C Q, ZHANG R, SCHWARZER R, et al., 2019. A meta-analysis of the health action process approach[J]. Health Psychology, 38(7): 623-637.
- ZHENG X M, ZHU W C, ZHAO H X, et al., 2015. Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation[J]. Journal of Organizational Behavior, 36(5): 621-644.

- 陈晨,2021.人工智能技术强度感知对员工离职意向的影响:一个有调节的中介模型[J].巢湖学院学报,23(6):31-41.
- 程明霞,2022.基于互联网的远程办公软件应用[J].电子技术,51(9):304-305.
- 董帅,范长军,瞿崇晓,等,2021.关于人工智能应用于管理决策的几点思考[J].企业改革与管理,(8):5-7.
- 方阳春,袁庆,臧睿,等,2022.包容型领导风格对新时代员工工作幸福感的影响[J].科研管理,43(2):184-192.
- 符道铭,2022.基于数智化转型的企业员工心理压力问题研究[J].企业改革与管理,(7):14-16.
- 谷生然,郭燕,2022.人工智能主义:概念、基本理念及其理论困境[J/OL].西华师范大学学报(哲学社会科学版)[2023-01-15].<https://doi.org/10.16246/j.cnki.51-1674/c.20220928.001>.
- 郭娟,朱晓妹,李姿颖,等,2021.人工智能技术应用对员工心理状态的影响分析[J].中国人事科学,(11):50-58.
- 郭燕慧,王枫,刘建毅,2003.数字人体与人工智能——生命科学与信息科学的融合[J].中国医学影像技术,(S1):22-24.
- 洪保,2015.关于人工智能的分析与研究[J].电子技术与软件工程,(10):258.
- 黄亮,2014.中国企业员工工作幸福感的维度结构研究[J].中央财经大学学报,(10):84-92,112.
- 黄世英子,龙立荣,吴东旭,2022.幸福感的危与机:数字化人力资源管理的双刃剑[J].清华管理评论,(9):88-99.
- 靳浩,2022.人工智能背景下企业人力资源管理面临的挑战和机遇[J].商场现代化,(7):56-58.
- 李晓华,李纪珍,2022.人工智能在组织管理中的应用:基于赋能与增益视角的分析[J/OL].当代经济管理[2023-01-15].<http://kns.cnki.net/kcms/detail/13.1356.F.20221109.1817.002.html>.
- 李燕萍,徐嘉,2014.基于组织认同中介作用的集体主义对工作幸福感的多层次影响研究[J].管理学报,11(2):198-205.
- 刘长在,吕贺港,孟慧,2020.社会自我效能感与工作幸福感和工作绩效的关系:职场排斥的中介作用[J].心理科学,43(1):172-179.
- 刘璐,李韵,王大伟,2013.变革型领导与员工工作幸福感之间的关系:组织承诺的中介作用[C]//中国心理学会.心理学与创新能力提升——第十六届全国心理学学术会议论文集.南京:中国心理学会:2123-2124.
- 彭坚,邹艳春,康勇军,等,2021.参与型领导对员工幸福感的双重影响:感知同事支持的调节作用[J].心理科学,44(4):873-880.
- 沈港,2021.基于RPA的自动化办公系统的设计与实现[D].上海:东华大学.
- 宋遥,陈芳,井辉,2013.个性化人力资源管理:概念界定及作用机制[J].郑州航空工业管理学院学报,31(4):90-95.
- 谭斌,2022.以员工为中心打造多场景服务数字助手[J].通信与信息技术,(S1):119-121.
- 王凯霞,2020.人工智能等新兴技术对人力资源管理、组织行为的影响[J].佳木斯职业学院学报,36(12):51-52,55.
- 翁清雄,席酉民,2010.职业成长与离职倾向:职业承诺与感知机会的调节作用[J].南开管理评论,13(2):119-131.
- 奚恺元,王佳艺,陈景秋,2008.撬动幸福[M].北京:中信出版社.
- 徐鹏,徐向艺,2020.人工智能时代企业管理变革的逻辑与分析框架[J].管理世界,36(1):122-129.
- 许龙,高素英,刘宏波,等,2017.中国情境下员工幸福感的多层面模型[J].心理科学进展,25(12):2179-2191.
- 姚凯,2008.自我效能感研究综述——组织行为学发展的新趋势[J].管理学报,(3):463-468.
- 张广胜,杨春荻,2020.人工智能对组织决策的影响、挑战与展望[J].山东社会科学,(9):100-105,113.
- 张兴贵,罗中正,严标宾,2012.个人-环境(组织)匹配视角的员工幸福感[J].心理科学进展,20(6):935-943.
- 张征,2016.下属-主管匹配与员工的工作幸福感:领导-成员交换和政治技能的作用[J].心理科学,39(5):1204-1209.
- 章丹,沈健,李卫国,等,2022.工作倦怠对电力员工幸福感的影响机制研究[J].现代商贸工业,43(22):108-110.
- 赵志耘,徐峰,高芳,等,2021.关于人工智能伦理风险的若干认识[J].中国软科学,(6):1-12.
- 郑晓明,王倩倩,2016.伦理型领导对员工助人行为的影响:员工幸福感与核心自我评价的作用[J].科学学与科学技术管理,37(2):149-160.
- 周博,2021.IJ公司员工职业生涯管理优化研究[D].贵阳:贵州大学.
- 周志敏,纪爱华,2017.人工智能:改变未来的颠覆性技术[M].北京:人民邮电出版社.

朱月乔, 周祖城, 2020. 企业履行社会责任会提高员工幸福感吗? ——基于归因理论的视角[J]. 管理评论, 32(5): 233-242.

祝春霞, 刘云丽, 2013. 提高员工工作幸福感的若干因素探析[J]. 新西部(理论版), (9): 58.

How does Artificial Intelligence Application Impact Employee Happiness?

LU Wenting, GENG Yanmei

Abstract: With the continuous progress and development of science and technology, artificial intelligence is more and more widely used in organizations. The application of artificial intelligence profoundly affects various aspects of organizations and also has a certain impact on the happiness of employees. Through reviewing the relevant literature on artificial intelligence and employee happiness, this paper investigate the application of artificial intelligence in organizations, as well as the influencing factors and measurement methods of employee happiness. This paper explains the impact of artificial intelligence applications in organizations on employee happiness and proposes the limitations of existing research and the research directions that can be explored in the future.

Keywords: artificial intelligence; artificial intelligence application; organization; employee happiness

(责任编辑: 蒋 琰)