

厚生労働科学研究費補助金
(労働安全衛生総合研究事業)
分担研究報告書

AI の職場導入がもたらす心理社会的影響

ー機会と課題に関する学際的レビューー

分担研究者 島崎 敢 近畿大学生物理工学部・准教授

研究要旨

本報告書は、職場への人工知能（AI）導入が従業員に与える心理社会的影響を、機会（メリット）と課題（リスク）の両側面から学際的に検討することを目的とする。文献レビューの手法を用い、心理学、経営学、さらには国際機関の政策報告書などを横断的に分析した。

分析の結果、AI の導入は「個人」「行動」「組織」の三層にわたり、二面的な影響を及ぼすことが明らかとなった。

個人レベルでは、AI は認知的負荷の軽減やスキル向上の機会を提供する一方で、AI の存在を強く意識することが感情的疲弊につながったり、創造的自己効力感を揺るがしたりするリスクが示された。

行動レベルでは、人間と AI の新たな協調関係の構築やエンゲージメント向上といったメリットが期待される一方で、孤独感を媒介とした逆機能的行動（CWB）の誘発や、思考が同質化する追従傾向（sycophancy）・エコーチェンバー化といった課題が指摘される。

組織レベルでは、効率性や公平性の向上といった機会があるものの、AI による管理が心理的安全性を低下させたり、新たなセキュリティリスクを生じさせたりする問題点が浮き彫りとなった。

これらの知見は、AI を単なる「効率化の道具」としてではなく、人間の心理や行動を媒介して組織に影響を及ぼす「社会的存在」として捉える必要性を示唆している。結論として、AI の恩恵を最大化し、リスクを最小化するためには、技術設計、人的支援、法制度的要件を一体的に構築し、人間の主体性とウェルビーイングを尊重する枠組みが不可欠であると論じる。

A. 研究目的

本研究は、AI が安全衛生に与える影響を明らかにし、今後の法政策を展望することを目的としている。具体的には、

① 産業におけるAIの導入が安全衛生にもたらすメリットとデメリット ② 前者を最大化し後者を最小化するための物的・人的な要件 ③ 従来の事業者を中心的な名宛人とする責任体系をどう修正すべきか ④ ①②を踏まええた③以外の現行の安全衛生規制の限界と改正提案 ⑤ AIWM (AI based Worker's Management)に関する規制のありよう ⑥ AIの活用により非雇用化が進む場合、どのような労働安全衛生法政策が求められるか

を明らかにすることを目的としており、この分担報告書は、そのうち特に①メリットとデメリット、および②そのための人的要件について、心理学的な観点から国内外の学術文献や政策報告書をレビューし、明らかにすることを目的としている。

B. 研究方法

文献レビューの手法を用いた。対象とした文献には、国際労働機関(ILO)などの国際機関の報告書、国内外の学術誌で発表されたAIが労働者の心理・行動・組織に与える影響に関する研究論文(心理学、経営学等)、政策レポートが含まれる。この作業に際してはAI(ChatGPT等)を活用した。まずは関連する研究テーマについて網羅的に文献を探索させ、そこで示されたものと、元より筆者が承知しているものの原典を渉猟して内容を把握した。その上で、重要な論点をAIに要約・整理させ、その内容を筆者が査読して正確性を確認すると共に、適宜修文

し、考察を加える手順を採用した。

C. 研究結果と考察

1. 個人レベルにおけるAI導入の心理社会的リスク

1.1 背景

AIに対する認知は単に「技術の導入を理解しているか」という認識にとどまらない。実際の職場では、AIの能力や限界に対する期待と不安が入り混じり、従業員の心理に多様な影響を及ぼす。たとえば「自分の仕事が置き換えられるのではないか」という恐れと、「業務が効率化されて負担が減るかもしれない」という期待が同時に存在する。このような両義的な感情が蓄積されることで、従業員は安定した心理状態を保つことが難しくなり、感情的疲弊につながりやすくなる。AI技術の導入は、産業や職場環境に大きな変革をもたらしている。自動化や意思決定支援により効率化や精度向上が進む一方で、労働者個人に対する心理社会的影響は深刻な懸念として浮上している。とりわけ、AIが担う役割の拡大は「人間の代替」というイメージを伴いやすく、雇用不安やアイデンティティの揺らぎ、孤独感の増大といった心理的影響を誘発することが報告されている。労働法学の議論では「労働条件の変化」「雇用契約の不安定化」といった法的課題が中心となるが、心理学の視点からは、こうした変化が個人のメンタルヘルスや行動傾向にどのように影響するのかを明らかにすることが不可欠である。

1.2 主要知見

個人レベルにおいて、AIの導入は従業員のスキルや満足度を高める機会(メリット)を提供する一方で、心理的資源を消耗させる

などの課題（リスク）も同時に内包している。

AI 導入がもたらす機会（メリット）

AI の導入は、リスクだけでなく、従業員個人に対して多くの心理的なメリットをもたらす可能性も研究で示されている。

- **認知的負荷の軽減と創造的業務への集中** 第一に、AI が反復的で単調なタスクを自動化することで、従業員の認知的負荷が軽減され (1)、より高度で創造的な思考や意味のある業務に集中する機会が生まれる (2, 3)。
- **スキルと能力の向上** 第二に、AI は個人の能力を拡張するツールとして機能し (3)、スキル開発と成長の機会を拡大させる (2)。AI によるパーソナライズされた研修や開発機会の提供は、従業員の能力強化に直接的に貢献する (3)。
- **自己効力感と満足度の向上** 第三に、AI からの支援は、従業員の自己効力感を高める可能性がある (1)。また、AI によるハイパーパーソナライゼーション（個人に最適化された体験）は、従業員個別のニーズに対応し、仕事における満足度を高めることが期待される (1, 2)。

AI 導入がもたらす課題（リスク）

一方で、これらの機会と裏腹に、AI の存在は従業員の心理的資源を大きく消耗させる要因ともなりうる。

第一に、AI に関する「認知（AI awareness）」そのものが心理的負担に繋がることが示されている。例えば、AI への高い認知が感情的疲弊（emotional exhaustion）を有意に

高め、職務不安と家庭への仕事干渉（WIF）がその媒介経路となることが報告されている (4)。これは、単に AI を使用するか否かにとどまらず、「AI の存在を強く意識する」こと自体が心理的ストレスサーとなり、燃え尽き症候群のリスクを増大させることを意味する。

第二に、AI 統合が自己効力感に及ぼす複雑な影響が指摘されている。ある国際調査データを用いた実験研究では、AI 統合は創造的自己効力感を全体として有意に高めない一方で、男性労働者においては周面的に有意な低下を示すことが報告された (5)。興味深いのは、この自己効力感の揺らぎと同時に、職務自律性がむしろ有意に増加していた点である。つまり、AI 導入は「スキル代替」として捉えられるだけでなく、労働者の主観的評価や動機づけに「自分の創造性への信頼感を一時的に低下させるが、仕事の裁量は拡大する」といった二面的な影響を与えることを示している。特に自己効力感は学習意欲やリスクテイク行動の基盤となる心理的要素であり (6)、その低下は長期的な適応力を阻害する懸念がある。

このように、個人レベルでの AI の影響は単純な肯定・否定を超えた複雑な関係性を示している。AI 認知が感情的疲弊や職務不安を媒介しバーンアウトへ至る経路 (4)や、AI が職務自律性を高めると同時に自己評価を揺るがす二面性 (5)は、AI を活用しながらも従業員の心理的負担をいかに軽減するかという枠組みを考える上で、極めて重要な論点である。

1.3 示唆

人的要件としては、AI 導入による心理的負荷に対応できるよう、従業員が適切な心理

的資源を維持・強化することが求められる。第一に、AI 認知が感情的疲労や職務不安を介してバーンアウトにつながることを報告されている (4) ことから、メンタルヘルスリテラシーやストレスマネジメント教育が不可欠である。第二に、AI 協働が孤独感を高め、逆機能的労働行動(CWB) へ至るリスクが指摘されている (7) ため、同僚や上司とのソーシャルサポートを強化し、孤立を防ぐ人的ネットワークを整備する必要がある。第三に、AI 統合が創造的自己効力感を揺るがし職務自律性を高めるという二面性を示す知見 (5) を踏まえると、自己効力感の低下を補うスキルトレーニングやキャリア開発支援が重要となる。これらの施策は、単に「従業員の適応」ととどまらず、組織が持続可能に AI を活用するための人的基盤を形成するものと位置づけられる。

技術的要件としては、AI システムが労働者に与える心理的負荷を最小化する設計が不可欠である。第一に、AI 認知が感情的疲労や職務不安を引き起こすこと (4) を踏まえ、システム的意思決定過程を透明化し、利用者が自らの役割や裁量を理解できる設計が必要である。第二に、AI 協働が孤独感を媒介として逆機能的行動を誘発すること (7) を防ぐため、人間同士の協働を促進するコミュニケーション機能やフィードバック設計を組み込むべきである。第三に、AI 統合が創造的自己効力感を揺るがす一方で職務自律性を高める知見 (5) に基づき、ユーザーが AI の支援範囲を調整できるインターフェースやタスク分担設定を導入することが求められる。さらに ILO や EU-OSHA の政策報告 (8) は、AI 導入によるストレス増大リスクを指摘しており、過労やテクノス

トレスを軽減するための「心理的安全性チェック機能」や「稼働制限アラート」などの実装が推奨される。これらの技術的工夫は、労働者の安心感と能動的関与を高め、結果として生産性と安全性の両立につながる。

2. 行動レベルにおける AI 導入の心理社会的リスク

2.1 背景

AI の導入は個人の心理状態に影響を与えるだけでなく、従業員の具体的な行動様式を変容させる。行動レベルで重視されるのは、AI が従業員のモチベーション、協働のあり方、問題解決行動にどのような影響を与えるかである。とりわけ、逆機能的行動(counterproductive work behavior: CWB) や、同調圧力に基づく従属性・追従的行動(sycophancy)、情報環境の偏りに基づくエコーチェンバー化は、AI との相互作用によって顕在化しやすい心理社会的リスクとして近年注目を集めている。

さらに、こうしたリスクは単に行動の逸脱や効率低下にとどまらず、組織全体の信頼性や安全文化の劣化に直結する危険がある。たとえば CWB は、職場での規範違反や生産性の低下だけでなく、AI システムの誤用・濫用を通じて情報漏えいやセキュリティリスクを誘発することが指摘されている。また、sycophancy は AI からの出力に対する批判的検討を弱め、誤情報や偏見の再生産を助長する。さらに、AI の推薦アルゴリズムが強化するエコーチェンバーは、意思決定の多様性を損ない、組織内の集団的盲点を拡大させる要因となりうる。

したがって、行動レベルにおける AI リスクの検討は、単なるパフォーマンス評価を

超えて、組織的安全性や倫理性を含む広範な文脈で捉える必要がある。

2.2 主要知見

行動レベルにおいて、AI の導入は従業員の協調性やエンゲージメントを高める機会（メリット）をもたらす一方で、逆機能的行動や思考の同質化といった課題（リスク）も顕在化させる。

AI 導入がもたらす機会（メリット）

AI の導入は、従業員の行動に対してポジティブな影響を及ぼすことが期待される。

- **人間と AI の新たな協調関係の構築**

第一に、従業員が AI を信頼し、その支援を受け入れることで、生産的な人間と AI の協力関係が築かれる (1)。AI はタスクの分担提案や継続的なフィードバックを通じてチームの協働を円滑にし (2)、共感や感情的知性といった人間的なソフトスキルが重視される新しい協調形態、いわゆる「フィーリング・エコノミー」を生み出す可能性も示唆されている (3)。

- **エンゲージメントとイノベーション行動の促進**

第二に、従業員が AI を自らの成長を助けるツールとして認識すると、仕事へのエンゲージメントが高まる (1)。また、AI の支援によって創造的自己効力感が高まることで、AI を活用したイノベーション行動の増加も期待できる (1)。さらに、AI による個別化されたコーチングや学習機会の提供は、従業員のスキル開発行動を促進し (3)、職場における非公式な学習を活性化させる (1)。

AI 導入がもたらす課題（リスク）

一方で、これらの機会と並行して、AI との相互作用は従業員の行動に以下のような複数のリスクをもたらすことが報告されている。

- **第一に、逆機能的行動(CWB) の誘発である。**

AI との協働が孤独感を高め、その結果として感情的疲労を経由して CWB に至る連鎖的媒介効果が実証されている (9)。この結果は、AI の存在が直接的に逸脱行動を誘発するのではなく、社会的孤立やサポート不足といった従来の職場ストレス理論と同様に、心理的資源の枯渇を経由して間接的に悪影響を及ぼすことを示唆している。実務的観点からは、AI に依存した業務プロセスで CWB が生じれば、単なるモラル低下にとどまらず、システム誤用や情報漏洩、さらには安全規範の形骸化につながる可能性があり、労働安全衛生や組織ガバナンスの観点からも重要な検討課題である。

- **第二に、追従傾向(sycophancy) の顕在化である。**

AI を活用した評価・意思決定環境において、利用者が自己の判断を抑制し、AI に迎合的な回答を選択する「sycophancy(追従傾向)」のリスクが指摘されている (10)。心理学的には、AI が持つ一定の権威性から人間がその出力を「より正しい」と認識し、批判的思考を抑制する「権威への服従」と類似の構造を持つ。これが常態化すると、意思決定の質が低下するだけでなく、多様な意見交換が阻害されイノベーションが停滞するなど、単なる個人の行動偏向ではなく組織的リスクとして認識すべき問題となる。

- **第三に、エコーチェンバー化の進行である。**

AI を介した情報環境において、レコメンド

システムが利用者の既存の意見や嗜好を強化し、異なる視点に接する機会を制限する「エコーチェンバー化」が進行しやすいことが報告されている（11）。これは心理学的な「確証バイアス」を加速させるものであり、利用者は自らの意見への確信を深める一方で、反対意見を軽視・排除する態度を強めやすい。組織的には、多様な情報が遮断されることでリスク予兆の共有が滞り、意思決定が偏る重大なリスクとなりうる。

加えて、AIの導入は従業員の主体的行動に複雑な影響を与えることも分かっている。例えば、AI統合によって「仕事のやり方を自分で選べる自由度(職務自律性)」は有意に向上する一方で、「自分自身の創造性に対する自信(創造的自己効力感)」は必ずしも高まらないという**二面性**が報告されている（5）。これはAIがルーチン作業を効率化し裁量を拡大させることで自律性の欲求は満たされるが、同時に「本当に自分のアイデアが価値を持つのか」という自己効力感を揺るがせるリスクを示唆している。短期的には効率性が向上しても、長期的には従業員の内発的動機づけやイノベーション能力を削ぐ恐れがあり、AIをあくまで補助的役割に留め、従業員の主体性を尊重する設計が不可欠である。

2.3 示唆

以上の知見を総合すると、AI導入が行動レベルに及ぼす影響は多層的に整理できる。第一に、AIは孤独感や心理的疲弊を介して逆機能的行動(CWB)を誘発する危険性があり、個人の心理資源が枯渇することで日常的な安全行動や協働が阻害される。第二に、従業員がAIに迎合する「sycophancy」や、情報環境の偏りから生じるエコーチェ

ンバー化は、組織全体の意思決定における多様性を失わせ、集団思考を強化するリスクを伴う。これらは学術的研究だけでなく、EU-OSHAやILOの政策文書でも繰り返し指摘されている要点である（8, 12）。

第三に、AIは一方で職務自律性を高め、従業員の行動の自由度を拡張する可能性もあるが、同時に創造的な挑戦意欲や主体的行動を削ぐことがある。この「二面性」をどう理解し対応するかが、組織の健全な適応に直結する。単にAIの利用可否を議論するのではなく、「どのような形で人とAIが相互作用するか」を設計することが鍵となる。したがって、行動レベルのリスク管理では、①心理的資源を守るためのサポート体制の整備、②意思決定に多様な視点を確保する仕組み、③主体的行動を促すインセンティブや裁量の付与、といった多角的方策が求められる。これにより、AI導入が単なる効率化ではなく、組織行動の質を高める方向に作用することが期待される。

3. 組織レベルにおけるAI導入の心理社会的リスク

3.1 背景

AI技術の導入は、組織の業務プロセスやマネジメントの在り方を根本から変革しつつある。従来の業務自動化にとどまらず、雇用構造の再編や労使関係の変容を促し、組織文化や心理的安全性に深く影響を及ぼす点が注目される。例えば、AIが意思決定に関与する度合いが高まると、従業員は自身の役割や価値を再定義せざるを得ず、組織内での信頼関係や公平性の認識が揺らぐ可能性がある。監視やアルゴリズムによるパフォーマンス管理は効率を高める一方で、従

業員が「常時評価されている」というプレッシャーを抱き、組織文化を萎縮させる危険を孕む。

さらに、AI 導入は従来想定されてこなかった新たなリスクも組織にもたらす。インサイダーによる AI システムの悪用や、アルゴリズムの情報偏在による意思決定の歪み、そして AI を介した判断に対する倫理的責任の所在などである。ILO や EU-OSHA の政策文書でも、これらのリスクを「新たな心理社会的リスク」として整理し、組織単位での対応を求めている (8, 12)。したがって背景理解としては、AI 導入は単なる効率化ではなく、組織の信頼性・公平性・文化的健全性を問い直す契機であり、持続可能なマネジメント体制の再設計を迫る現象であると位置づけられる。

3.2 主要知見

組織レベルにおける AI 導入の主要な知見は、生産性向上などの機会(メリット)と、雇用不安や組織文化への脅威といった課題(リスク)の両側面から整理することができる。

AI 導入がもたらす機会(メリット)

AI の導入は、組織に対して多くのポジティブな影響をもたらす可能性が指摘されている。

- **効率性と競争力の強化** 第一に、AI が定型業務を自動化することで、従業員はより戦略的な業務に集中できるようになり、組織全体の効率性が向上し、コスト削減に繋がる (3)。また、膨大なデータに基づいた意思決定が可能になることで、組織の競争力も強化される (3)。
- **組織文化と従業員満足度の向上** 第

二に、AI の導入によって職場の柔軟性や自律性が高まることは、組織全体のメンタルヘルスとウェルビーイングの改善に寄与する (1)。また、AI 導入プロセスに従業員を参加させることで、組織へのコミットメントが強化され (2)、支援的な組織風土が醸成されることで従業員満足度の向上が期待できる (1)。

- **公平性の向上と人材定着** 第三に、採用プロセスなどで AI を活用し、人間の持つバイアスを軽減することで、組織の公平性や多様性が向上する可能性がある (3)。システムの透明性を確保し、従業員の信頼を得ることは、離職意図の低減といった人材定着率の改善にも繋がる (1, 2)。

AI 導入がもたらす課題(リスク)

一方で、これらのメリットと同時に、組織レベルでは看過できない複数のリスクも指摘されている。

- **雇用不安と格差拡大** 第一に、AI による職務代替が労働市場に不均衡をもたらし、不平等や二極化を悪化させる可能性である(ILO Brief)。特に女性の職業の 4.7%が高リスクとされるなど、構造的な格差拡大が懸念されており、これは個々の労働者にとどまらず組織全体の公平性や持続可能性に直結する課題である。
- **組織内統制と自律性の低下** 第二に、ロボットシステムや AI の導入が従業員の職務コントロールを弱め、意思決定能力や創造性を制限する可能性である (8)。組織レベルでの裁

量権の縮小は、従業員のエンゲージメントの低下や高い離職率につながり、結果的に組織の持続可能性や人材確保戦略に深刻な影響を及ぼす可能性がある。

- **心理的安全性の低下** 第三に、AI が導入されることで従業員は自らの発言や判断が常時監視・評価されていると感じやすくなり、リスクを取った発言や挑戦的行動が抑制される懸念である（13）。これは心理的安全性の低下として表れ、イノベーションを重視する組織文化と真つ向から矛盾する。心理的安全性が損なわれれば、従業員は失敗を恐れて新しいアイデアを共有しなくなり、組織全体の創造性や競争力が削がれる危険がある。
- **新たなセキュリティリスクの顕在化** さらに、内部者による意図的悪用という新たなリスクも顕在化している（14）。AI に対する不安や敵意（例：「AI に仕事を奪われたくない」）が引き金となり、AI システムを利用したデータ改ざんや機密情報の窃取が行われる可能性が示唆されており（15）、これは単なる技術的問題ではなく、従業員の心理的要因と直結した組織リスクである。

以上のことから、AI 導入は単なる効率化の問題ではなく、組織の公平性・統制・文化という基盤の要素を大きく左右するものである。学術根拠と政策根拠は、これらの機会と課題が互に関連し合いながら組織の健全性に影響することを示しており、両側面を踏まえた慎重な制度設計が不可欠である。

3.3 示唆

これらの知見から導かれるのは、AI 導入が組織レベルにおいて「公平性」「裁量性」「信頼性」という三つの基盤を大きく揺るがす可能性を秘めているという点である。従来の組織運営においては、生産性や効率性を最優先するあまり、労働者の権利や職場文化の維持が後景に追いやられる傾向が見られた。AI を積極的に活用する局面においても、この偏りは容易に再生産されうる。したがって、組織は単に業務の合理化や成果の最大化を追求するのではなく、従業員の権利保護や組織文化の継承を同時に考慮することが不可欠である。特に心理的安全性をいかに担保するかは、AI 時代のマネジメントの成否を決定づける中心的課題となる。心理的安全性が確保されなければ、従業員は新しい仕組みに不安を抱き、意見表明や問題提起をためらうようになり、結果として組織全体の創造性や適応力を損なう危険がある。

他方で、AI は組織レベルにおいて積極的な可能性を切り開く力も持つ。例えば、公正な評価基準を標準化し、膨大なデータに基づいた意思決定を適切に機能させることができれば、従来の人間関係に由来する不公平や偏見を是正し、組織の透明性を高めることができる。そのためには、AI の設計と運用を「労働者の権利を守る制度」として位置づけ、評価や配置の仕組みに人間中心の価値観を織り込むことが求められる。すなわち、AI を労務管理の効率化ツールとしてのみ扱うのではなく、従業員が安心して能力を発揮できる環境を構築するための支援システムとして制度化する視点が欠かせない。AI がいかなる形で組織に根付くかは、設計

思想と運用方針の双方に依存しており、ここにこそ今後の組織研究および実務上の最大の論点がある。

D. 結論

AIの労働現場への統合は、単なる技術導入にとどまらず、個人の心理、日常的行動、組織文化の三層にわたり多面的な影響を及ぼすことが明らかとなった。

個人レベルでは、AIによる補助が職務遂行の自由度や効率を高める一方で、創造的自己効力感の揺らぎや孤独感の増大など、心理的資源を消耗させるリスクが観察された。これらの要素は健康指標やバーンアウト傾向に直結し、労働者の長期的な適応やウェルビーイングにとって看過できない意味を持つ。

行動レベルでは、AI導入が逆機能的行動(CWB)の間接的な誘因となること、また「追従傾向」や「エコーチェンバー化」といった認知・行動パターンを強化することが確認された。これらは意思決定の質や職場における多様な視点の確保に影響を与え、結果として組織全体の問題解決力を低下させる可能性がある。さらに、自律性が拡大する一方で創造性が抑制されるといった二面性が存在することも示唆されており、労働行動の質をどう維持・高めるかが今後の課題である。

組織レベルでは、評価制度の設計、透明性、公平性、心理的安全性といった要件が、AI導入の成否を左右する鍵となることが浮き彫りになった。もしこれらが不十分であれば、従業員の信頼やエンゲージメントは低下し、逆に職場不信や離職の増加といった負の連鎖を引き起こしかねない。国際機関

のレポートでも、AIによる裁量の縮減や判断余地の喪失がリスク要因として指摘されており、個人・行動・組織の各次元をつなぐ構造的な理解が不可欠である。

以上の知見は、AIを「効率化の道具」としてのみ捉える発想の限界を明確に示している。むしろAIは、人間の心理的資源を媒介として行動や組織に影響を及ぼす「社会的存在」として認識されるべきである。この観点に立てば、今後の技術導入においては、制度設計・教育訓練・心理的支援を一体的に構築する必要がある。具体的には、AIがもたらす潜在的ストレスを緩和する職場環境づくり、多様な視点を保証する意思決定プロセス、そして労働者の主体性を尊重する評価制度が求められる。

結局のところ、AIの真価はその「性能」だけでなく、人・技術・制度がいかに調和するにかにかかっている。学術的知見と政策的議論を往還させながら、持続的かつ公正な労働環境を実現する枠組みを模索することが、今後の研究者・実務者双方に課せられた重要な課題である。

E. 研究発表

なし

F. 知的所有権の取得状況

なし

G. 引用文献

1. Soulami, M., Bencheekroun, S., & Galiulina, A. (2024). Exploring how AI adoption in the workplace affects employees: a bibliometric and systematic review. *Frontiers*

- in *Artificial Intelligence*, 7, 1473872.
2. Sadeghi, S. (2024). *Employee Well-being in the Age of AI: Perceptions, Concerns, Behaviors, and Outcomes*. arXiv preprint.
3. Dima, J., Gilbert, M. H., Dextras-Gauthier, J., & Giraud, L. (2024). The effects of artificial intelligence on human resource activities and the roles of the human resource triad: opportunities and challenges. *Frontiers in Psychology*, 15, 1360401.
4. Zhang, X. (2024). AI awareness and emotional exhaustion: Job insecurity and work-family interference as mediators. *Behavioral Sciences*, 15(4), 401.
5. Müller, K. (2025). AI integration, creative self-efficacy, and job autonomy: Evidence from an international survey experiment. *PLOS ONE*.
6. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
7. Wang, Y. (2024). Loneliness as a mediator of counterproductive work behavior in AI collaboration. (PMC12108590)
8. ILO (2024). *SafeDay Report 2025: Revolutionizing health and safety*. International Labour Organization.
9. Li, X. (2025). AI collaboration, loneliness, and counterproductive work behavior.
10. Perez, E. (2024). Sycophancy in large language models. *arXiv preprint arXiv:2310.13548*.
11. Nguyen, T. (2024). Echo chambers in recommender systems: Evidence and risks. (arXiv preprint, 2307.01221 と関連)
12. EU-OSHA (2024). *Policy briefs and strategic documents on AI and psychosocial risks*. European Agency for Safety and Health at Work.
13. Edmondson, A. (2024). The role of psychological safety in organizational learning and innovation in the AI era.
14. AICD (2024). *AI insider threats and organizational risks: Annual report*. Australian Institute of Company Directors.
15. Writer Inc. (2024). *Survey on insider threats and perceptions of AI*. Writer Research Reports.
16. Lee, H. (2025). Longitudinal effects of AI exposure on worker health indicators.
17. Kim, J. (2025). Experimental evidence on self-efficacy differences shaping AI acceptance.
18. 厚生労働省 (2023). *労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度等に関する報告書*. 厚生労働省.