

武大发文祝贺一本科生创造学院历史！教授连用4个感叹号

中国青年报 2024-04-07 19:40 北京

本科生、第一作者、顶刊论文……
他是武大心理学系历史上第一个
在心理学中文顶刊
发表一作论文的本科生

中国青年报

458

4月2日
武汉大学发文祝贺
2020级心理学系本科生**赵一骏**
与同为本科生的**金旺龙**
在心理学系主任喻丰教授
许丽颖副教授的指导下
完成学术论文
《感知不透明性
增加职场中的算法厌恶》
并将发表于心理学权威期刊
《心理学报》2024年第4期

感知不透明性增加职场中的算法厌恶*

赵一骏 许丽颖 喻丰 金旺龙

(武汉大学心理学系, 武汉 430072)

摘要 职场中用算法作为人类决策的辅助和替代屡见不鲜, 但人们表现出算法厌恶。本研究通过 4 个递进实验在不同职场应用场景下比较了人们对于人类决策者与算法决策者所做决策的态度, 并探讨其内在机制和边界条件。结果发现: 在职场情境中, 相比于人类决策者, 人们对算法决策的容忍度、喜爱程度、利用意愿更低, 表现出“算法厌恶”。这一现象的内在心理机制是相比于人类决策, 人们认为算法决策者的决策更加不透明(实验 2–3)。进一步研究发现, 当算法被赋予拟人化特征时人们扭转了对算法决策的厌恶, 提高了对其的接纳态度(实验 4)。研究结果有助于更好地理解人们对算法决策的反应, 为推动社会治理智能化、引导算法使用伦理化提供启示。

关键词 算法厌恶, 透明度, 拟人化, 职场

分类号 B849. C91

1 引言

2022 年 8 月 Facebook 母公司 Meta 使用算法裁掉了 60 名劳务派遣员工, 不少员工表示, 除了听说自己被算法“随机”解雇之外, 并未收到其他的任何解释(Hays, 2022)。无独有偶, Meta 并非第一个使用算法进行人力资源管理的公司。早在 2015 年, Amazon 针对仓储管理开发了一套人工智能效率检测和评估系统, 用来实时监控员工的工作状态, 并将其纳入绩效考核之中(Upadhye, 2018)。2021 年 8 月, 俄罗斯一家在线支付服务公司 Xsolla 同样使用算法评估出的“数字足迹(digital footprint)”解雇了 150 名存在态度问题和效率低下的在职员工(McAloon, 2021)。职场中的算法使用问题一时间成为社会热点。近些年, 越来越多的企业将算法应用于职场环境之中, 这提高了组织效率, 承担并解放了原先由人力资源管理者来完成的繁杂工作和职责(Basu et al., 2023; Brynjolfsson & McAfee, 2014; Chalfin et al., 2016; Duggan et al., 2020; Garg et al., 2022)。据在线招聘平台 Career Builder 的调查, 美国约 55% 的人力资源经理认为以算法为核心的人

工智能系统会在未来几年内成为他们工作的常规部分(HR Daily Advisor Staff, 2017)。由此可见, 以算法为代表的智能决策体系融入职场逐渐从构想成为现实, 并大为发展。

与算法进入医疗诊断(Hao, 2020)、金融投资(Ahmed et al., 2022)、司法量刑(Hao, 2019)、交通驾驶(Badue et al., 2021)等社会生活领域的原因一致, 算法之所以能够迅速席卷职场, 主要是因为传统的人类决策有其自身无法突破的局限。在传统模式中, 作为决策主体的人, 极易受到先前经验(Kahneman & Tversky, 1972)、情绪(Lerner et al., 2015)等干扰因素的影响而出现决策失误, 造成不良后果。然而随着大数据、深度学习、神经网络等计算机技术的蓬勃发展, 算法成为了新的决策主体。算法在进行决策的时候, 具有对海量信息强大的统摄能力(Blair & Saffidine, 2019), 且决策速度快(Bonnefon et al., 2016)、客观公正(Andrews et al., 2006)、并且不会受到疲劳和情绪等因素的干扰(Barnes et al., 2015)。也正因此, 算法被广泛地应用于提供建议、判断和预测领域, 形成算法决策(algorithmic decision making)的概念(Burnon et al., 2020)。本研究主要关

收稿日期: 2023-08-22

* 国家自然科学基金青年项目(72101132)、国家社科基金青年项目(20CZ0059)。

通信作者: 许丽颖, E-mail: lyyingxu830@foxmail.com; 喻丰, E-mail: psychpedu@whu.edu.cn

497

赵一骏论文中关注的焦点主要是
在职场环境中
人们对人工智能算法的态度如何?
接受程度如何? 有哪些改善措施?

这篇论文的灵感来源于
他在《心理学研究方法》课程上的
小组研究作业

为了将其拓展成一篇可以登上顶刊的文章

赵一骏与

许丽颖、喻丰老师进行了多次沟通

六月完成初稿，八月中旬投递

在紧张的时限内“八易其稿”

心理学文章要求言之有据

为此，赵一骏也阅读了大量文献

仅本篇论文便引用了130余篇文献



曾获**2021-2022学年度**

武汉大学雷军奖学金

2020-2021学年度

本专科生国家奖学金

连续三学年武汉大学甲等奖学金

.....

赵一骏在学校拥有众多荣誉称号

但在他踏入心理学研究的大门之前

也曾经历过迷茫和纠结



大一时

赵一骏对心理学专业无甚了解

想转入其他专业学习

在一次《心理统计》课程上

喻丰老师的统计原理讲解

以及对心理学学科的介绍

让他体会到了将复杂的社会现象

简单化、变量化的魅力

第一次萌发了对心理学的学习兴趣

在老师的引导下

赵一骏带着问题听课思考、主动学习

在这门课程上

他成为了唯一一个

获得满分的学生



机缘巧合之下
在大一下学期的《心理统计学》课程上
赵一骏被邀请进了
“互联网+”大赛“广仁巷——
全国首个
孤独症儿童沉浸式社会融合公益项目”
项目组依托
儿童福利院的资源和社会各界力量
探索了一种新的助力孤独症儿童
社会性成长的方式
该项目获得了
第八届“互联网+”国赛铜奖
在参与项目的过程中
赵一骏也加深了对孤独症的认识



在人工智能心理学与道德心理学之外
赵一骏还很关注积极心理学
他和团队成员们
正在尝试通过多学科合作
在指导老师的帮助下
依托AI机器人宝宝
打造一个积极心理学综合服务平台
他希望能够
让更多人了解积极心理学
让每一个人生活得更快乐、幸福



谈及未来

赵一骏希望今后能在喻丰老师的指导下

进一步探索

在人工智能、人的道德的科研道路上

不懈努力开拓

同时，通过积极心理学的工创项目

让积极心理学的相关知识

能够应用于普罗大众

助力更多的人走向幸福

“找到自己最喜欢的事情和生活方式

这就是探索的意义”

愿赵一骏在探索的路上

展现更精彩的人生！

