

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：当员工遇见 AI：员工-AI 协作的构念测量、前因组态与影响机制研究

作者：陈慧，丰超

第一轮

审稿人意见：

AI 的普及推动了大量“员工-AI”协作情境的出现，在传统关于技术嵌入、工作设计与员工心理的研究中，多基于技术作为工具的单一视角，对不同“员工-AI”类型协作模式差异、形成机制及其作用后果的系统讨论仍显不足。本研究敏锐捕捉到这一理论与实践之间的缺口，尝试对员工-AI 协作的类型、前因和后果进行探索，研究选题与研究内容具有较好的前沿价值，同时在部分细节上仍有优化空间。以下建议供作者参考：

回应：衷心感谢您对本文选题的认可，也特别感谢您的认真审阅和宝贵意见。您的建设性建议对提升本文的学术质量具有重要指导意义。根据您的具体意见，我们进行了相应修改，并将正文文稿中修改的部分标成了蓝色，以期得到您的进一步指导。

意见 1：研究中将主导权被划分为人主导和 AI 主导，但实际情境中常见“AI 主导任务执行、员工主导最终决策”的混合状态，例如，在招聘过程中，AI 自动解析简历，对简历进行筛选，HR 基于 AI 推荐名单进行复核，最终决定录用。在这种情境下，若不区分“任务主导权”与“决策主导权”，同一案例可被同时解读为 AI 主导或员工主导，导致无法充分解释维度的划分。

回应：衷心感谢您提出的深刻见解。您指出的“主导权”在任务执行与最终决策层面可能分离的现象，确实是我们初始框架中没有涉及到的，这帮助我们认识到“主导权”概念可能存在更细致的解构。

经过认真考虑，我们最终还是决定在主导权维度划分为员工主导和 AI 主导。原因主要有以下两方面：**第一，本研究划分的员工主导和 AI 主导属于主导权配置的两种极端和典型模型，即便存在任务主导和决策主导，最终也可以根据研究焦点落脚到员工与 AI 层面。**如您所说，在招聘过程中，AI 自动解析简历，对简历进行筛选，HR 基于 AI 推荐名单进行复核，最终决定录用。在这种情境下，若不区分“任务主导权”与“决策主导权”，同一案例可被同时解读为 AI 主导或员工主导，导致无法充分解释维度的划分。在本研究中，我们认为，面对这种混合主导模式，需要根据研究焦点（任务 vs 决策 vs 全过程）来决定主导权配置。若聚焦于“筛选”这个任务单元，可视为 AI 主导，倾向于替代型协作模式；若聚焦于“录用”这个决策事件，则视为员工主导，倾向于辅助型协作模式；若聚焦于全过程，则可以认为是员工和 AI 共同主导，此时更倾向于共生型协作模式。（见正文第 13 和 14 页）

第二，主导权的划分目的是帮助识别和描述复杂现象中的核心特征。事实上，主导权是一个从“完全员工主导”到“完全 AI 主导”的连续体，实际工作中的主导往往不是非此即彼，而是存在大量混合状态和动态转换。对于您提到的“AI 主导任务执行、员工主导最终决策”的混合状态，我们认为这种情境很可能处在员工主导和 AI 主导的中间状态，或者说是员工与 AI 共同主导或交替主导。进一步来说，本研究提出的四种员工-AI 协作模式也

属于理想状态，它并非对现实进行硬性归类，而是通过提炼关键特征（主导性与交互度）构建出的分析工具，便于与现有研究进行对比和整合。事实上，现实中的任何一项具体协作，都可以在本研究构建的二维坐标系中定位为一个点，而非必须落入某个象限。四种模式对应的是坐标系中的四个典型区域，它们之间是平滑过渡的。也就是说，四种协作模式是有意义的理论建构，但它们描述的是一个连续光谱上的典型区域，而非互斥的类别。正因如此，我们需要采用连续型量表测度四种协作模式，从而精准刻画协作状态。这正凸显本研究开发量表的必要性和重要性。（见正文第 14 页和第 16 页）

当然，我们也承认，细化主导权配置，将其进一步划分为“任务主导”和“决策主导”，将是未来研究的重要方向。未来研究可以在主导权维度再增加一个坐标轴，将本研究二维平面坐标系拓展为三维空间坐标系，从而更精确契合现实情境。感谢您的评审意见，指引了我们未来研究方向，强化了论文的理论深度，使其对现实情境的解释更为精准和有力。

意见 2: 研究在后果机制部分提出增强型与辅助型和认知懈怠呈 U 型关系，但目前该非线性命题的内在逻辑支撑仍显不足，例如增强型中初期通过自动化和效率提升为何会减少懈怠，中期通过协同优化为何又会维持低懈怠状态，上述过程缺少明确的阶段性机制解释，也未交代导致曲线转折的关键条件，使 U 型关系更像直觉推断。

回应: 衷心感谢您的宝贵意见。正如您所说，之前的版本在非线性命题的提出上内在逻辑支撑存在不足，缺少明确的阶段性机制解释，也未交待导致曲线转折的关键条件，使 U 型关系更像是直觉推断。

根据您的建议，我们对增强型和辅助型模式进行了更详细的对比分析，指出增强型模式和辅助型模式的本质差异在于：在增强型模式下 AI 是配合紧密，协作良好的同事，通过支持和协助来增强员工能力以完成复杂任务（Tang et al., 2023）；而在辅助型模式下 AI 仅作为工具助手，辅助员工完成结构化、基础性知识，而员工的个人能力并未得到发展（Allen et al., 2022）。

此外，认知懈怠指的是大脑为了节省能量、提高效率，倾向于依赖直觉、经验、捷径或已有模式进行自动化、快速的思考，而不愿意启动需要投入更多精力和注意力的深度、分析性思考的倾向（Gavetti, 2005; Kahneman, 2011）。简单说，就是思维上的“偷懒”或“图省事”。

基于上述两类协作模式的差异以及认知懈怠的定义，我们对增强型模式和辅助型模式与认知懈怠的关系重新进行了逻辑阐述，进一步明确了增强型模式与辅助型模式在作用机制上的差异，并就此修改了我们的命题，指出增强型模式与认知懈怠之间是线性负相关关系，而辅助型模式与认知懈怠之间是 U 型关系。具体如下：

在增强型员工-AI 协作模式下，AI 作为“外部认知支架”，接管了信息搜集、初步分类与模式识别等繁重且低阶的认知任务，员工的认知资源从而得以从信息搬运工的角色中释放出来，这直接降低了员工的认知负荷，避免了因信息过载导致的决策疲劳和认知耗竭。同时，AI 凭借其强大的数据分析能力，能够从人类员工难以察觉的角度提供洞见，激发员工好奇和思考，促使员工探索多元可能性，从而将认知活动从被动的处理任务转向主动的解决问题，有效对抗因工作单调而产生的认知无聊（Srivastava et al., 2025）。在此基础上，员工得以将宝贵的认知资源持续、专注地投入到真正需要人类特质的复杂工作中。此时，AI 扮演着“能力增强器”的角色，为员工提供个性化决策支持、数据分析以及辅助判断，从而扩展员工的认知边界和知识获取，帮助员工进行深度思考与大胆创造（吴小龙 等，2023）。这不仅是认知懈怠的缓解，更是个体认知能力整体的跃迁。因此，本研究认为，增强型员工-AI 协作会降低员工的认知懈怠，增强员工的认知拓展。（见正文第 22 页）

在辅助型员工-AI 协作模式下，员工认知懈怠呈现 U 型关系。具体来说，在低至中度协

作水平下，AI 作为认知卸载工具，接管重复性、程序化任务，使员工得以将认知资源重新配置于需要人类判断的核心工作。这种工作重塑提升了任务挑战性与员工技能水平的匹配度，从而增强了工作的内在动机与沉浸体验。即员工-AI 协作**通过优化认知资源分配与提升工作意义感，有效抑制了因任务枯燥或资源耗竭引发的认知懈怠**(Kitic & Kitapci, 2023)。当协作程度跨越特定阈值，进入中度协作的临界区域，AI 对常规模式识别任务的全面接管，导致员工丧失了在大量重复实践中，通过接触细微变体来磨练专业直觉、形成适应性判断以及积累隐性知识的关键机会。此时，**员工的元认知活动悄然减弱，标志着 U 型关系的拐点与工具性依赖的开始**。当进入深度协作时，过度的工具依赖会引发系统性认知能力退化。一方面，员工形成工具化思维惯性(Miller, 2019)，主动思考意愿降低；另一方面，长期缺乏对高阶认知技能（如批判性思维、复杂判断）的主动运用与练习，导致这些能力因“废用”而退化，造成元认知持续钝化(Wu et al., 2025)。最终，**这种 AI 工具依赖以及元认知能力侵蚀，致使认知懈怠水平再度上升**。因此，辅助型员工-AI 协作模式对员工认知懈怠的影响是先降低后提高的 U 型关系。（见正文第 23 页）

参考文献：

- 吴小龙, 肖静华, 吴记. (2023). 当创意遇到智能：人与 AI 协同的产品创新案例研究. *管理世界*, 39(5), 112-126+144+127.
- Allen, R. A., White, G. R. T., Clement, C. E., Alexander, P., & Samuel, A. (2022). Servants and masters: An activity theory investigation of human-AI roles in the performance of work. *Strategic Change*, 31(6), 581-590.
- Gavetti, G. (2025). Cognition and hierarchy: Rethinking the micro foundations of capabilities' development. *Organization Science*, 16(6), 599-617.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kitic E, Kitapci H (2023). Cognitive job crafting: An intervening mechanism between intrinsic motivation and affective well-being. *Management Research Review*, 46(7), 1043-1058.
- Miller, T. (2019). Explanation in artificial intelligence: Insights from the social sciences. *Artificial Intelligence*, 267, 1-38.
- Srivastava A, Pandey A, Sharma D, Ghosh K (2025). Apathy under the surface: Theorizing quiet quitting's impact on organizational learning. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 39(2), 15-17.
- Tang, P. M., Koopman, J., Yam, K. C., De Cremer, D., Zhang, J. H., & Reynders, P. (2023). The self-regulatory consequences of dependence on intelligent machines at work: Evidence from field and experimental studies. *Human Resource Management*, 62(5), 721-744.
- Wu, S., Liu, Y., Ruan, M. et al. (2025). Human-generative AI collaboration enhances task performance but undermines human's intrinsic motivation. *Scientific Reports*, 15, 15105.

意见 3: 现有研究计划整合焦点访谈、眼动实验、问卷调查等多种方法，但未明确各方法的实施顺序，建议补充详细的研究流程设计。此外，需明确样本选择的标准与范围，如问卷调查应选取哪些行业、何种 AI 应用场景的员工，确保样本具有代表性。

回应: 衷心感谢您的宝贵建议。如您所示，我们之前的论文版本只简要介绍了研究使用的各类方法，并未明确方法的实施顺序，更缺乏详细的研究流程设计。为此，我们总结了一张数据获取和分析方法表，明确了每个子研究所涉及的样本，数据收集和分析的方法。具体如下：

本研究将综合文献综述、焦点访谈、眼动和脑电实验、问卷调查、二手数据、行为日志等多种研究方法。具体而言，研究一采用质性研究和量化研究相结合，通过文献分析、德尔

菲法、深度访谈和问卷调查的方法获得员工-AI 协作的测量条目，形成量表。研究二基于线上问卷调查，采用 fsQCA 识别“员工-AI-任务-组织”对员工-AI 协作的组态效应。研究三通过实验室眼动和脑电实验结合实地调查问卷、二手数据和行为日志，探究不同类型员工-AI 协作影响效果。表 1 总结了各研究的样本选择范围、数据获取和分析方法。（见正文第 12 页）

表 1 各研究数据主要获取方法与分析方法

研究内容	样本选择标准和范围	数据主要获取方法	主要收集的数据	主要分析方法
研究一： 员工-AI 协作的分类与测量	<ul style="list-style-type: none"> 量表开发阶段不划定行业范围，招募不同行业背景、具有丰富 AI 协作经验的员工 量表验证阶段聚焦于高端制造业 	<ul style="list-style-type: none"> 文献分析 德尔菲法 深度访谈 问卷调查 	<ul style="list-style-type: none"> 员工-AI 协作的测量条目 	<ul style="list-style-type: none"> 编码 因子分析
研究二： 员工-AI 协作影响因素的组态效应研究	<ul style="list-style-type: none"> 不限定行业范围，在见数平台进行大规模问卷发放 	<ul style="list-style-type: none"> 线上问卷调查 	<ul style="list-style-type: none"> 员工、AI、任务和组织的各方面特征数据 员工-AI 协作模式 	<ul style="list-style-type: none"> fsQCA 分析
研究三： 员工-AI 协作影响员工工作结果的作用机制研究	<ul style="list-style-type: none"> 实验室实验采用高校学生样本 实地调研聚焦于智能制造企业 	<ul style="list-style-type: none"> 实验室眼动和脑电实验 实地问卷调查、二手数据、行为日志 	<ul style="list-style-type: none"> 眼动和脑电实验数据（注视时间比、瞳孔直径变化率、扫视路径熵值、θ 波、γ 波、α 波不对称性） 员工-AI 协作模式 认知和情感过程 管理干预措施 工作绩效 工作幸福感 	<ul style="list-style-type: none"> 多模态数据分析 方差分析 文本分析（Python 文本挖掘工具包） OLS 回归分析

表 1 是对三个子研究研究设计的总结。接下来，在论文的具体论述过程中，我们将针对每个子研究的内容，详细解释研究方法的匹配性、研究样本的代表性以及研究数据的可及性。具体如下：

研究 1：员工-AI 协作模式的量表开发。本研究拟遵循规范的量表开发程序(Hinkin, 1998)，通过文献分析、深度访谈和半开放式问卷的方式，从多渠道采集员工-AI 协作的评价条目，形成初始的指标条目库；再通过专家小组讨论对生成的条目进行撰写、分类和修订；接下来将初始量表制作成电子问卷，联系采用员工-AI 协作工作模式的企业进行量表预测试，通过探索性因子分析对量表进行修订；最后进行大规模问卷发放，通过验证性因子分析、信度分析、聚合效度和区分效度分析，以及效标效度检验等开发出最终的员工-AI 协作正式量表。（见正文第 17 页）

研究 2：员工-AI 协作影响因素的组态效应研究。研究将通过见数平台进行大规模问卷

调查，问卷对象限定为过去一个月内有 AI 有过协作经历的企业员工，旨在揭示员工-AI 协作模式的组态路径。之所以采用线上问卷形式且未限定行业，是为了广泛覆盖样本，以凸显不同员工、AI、任务与组织特征之间的差异，从而更全面地分析四方面要素对协作模式的影响。此外，各驱动因素之间如何相互作用？驱动路径的背后有怎样的解释逻辑？反映了怎样的互动机理？为了回答这些问题，本研究采用模糊集定性比较分析法（fsQCA），探索多个层面驱动因素的联合效应，并揭示不同因素之间可能存在的互动关系（杜运周，贾良定，2017）。（见正文第 20 页）

研究 3：员工-AI 协作影响员工工作结果的作用机制与干预措施研究。此研究采用混合研究方法。先通过实验室实验研究获取眼动和脑电波数据确定因果关系，再采用实地调研（问卷、二手数据、行为日志），捕捉真实工作场景中员工-AI 协作的认知情感过程和对员工工作结果的影响，同时验证各项管理干预措施的有效性。实验的研究方法可以排除外生因素干扰揭示因果关系，而实地调研则可以基于真实环境来弥补实验研究的外部效度缺失。

具体来说，实验室实验以高校学生为实验对象，要求被试在“智能营销助手”平台与一台智能机器合作撰写校园奶茶店营销文案，通过控制平台 AI 的介入方式和响应逻辑来控制 AI 主导权，同时通过权限限制和操作边界，决定参与者与 AI 的互动程度，从而构建出四类不同的员工-AI 协作场景（替代、辅助、增强、共生）。所有参与者均需要穿戴 Tobii Pro Fusion-250 眼动仪和便携式无线 EEG 系统以捕捉眼动和脑电信息，判断认知和情感状态，并根据最终文案效果判定工作结果。之所以选择学生样本是因为该样本获取便利，同质性强，可以有效控制干扰变量，同时对实验任务的熟悉度和服从性也较高，从而有效保障数据质量。

当然，学生样本与实验室实验的方法缺点也很明显，那就是外部效度严重不足。因此采用实地调研的方式加以弥补。实地调研选取智能制造企业作为调研对象。智能制造企业业务流程完整、技术应用前沿，能在“研发-生产-供应链-销售-服务”全链条中，清晰展现从替代到共生的完整协作模式。如客服中心 AI 客服替代员工处理标准化服务单（替代型员工-AI 协作）；研发团队使用 AI 进行数据分析、文档处理（辅助型员工-AI 协作）；供应链专家与 AI 系统协同，进行动态排产、需求预测与风险预警（增强型员工-AI 协作）；“碳基员工”与“硅基员工”组成协同网络，重塑业务流程与组织架构（共生型员工-AI 协作）。由此可见，智能制造企业完整涵盖了各类员工-AI 协作模式，为本研究探究员工-AI 协作的影响提供了绝佳场景。目前研究团队已经与几家智能制造企业保持了密切的合作关系，如海尔集团、浙江苏泊尔股份有限公司、苏州西门子电器等，保证实地调研切实可行。（见正文第 26 和 27 页）

参考文献：

- 杜运周，贾良定. (2017). 组态视角与定性比较分析(QCA): 管理学研究的一条新道路. *管理世界*, 6, 155-167.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.

第二轮

审稿人意见：

作者基于上一轮返修意见作了精心、认真，且富有成效的修改和完善。相关建议和意见得到积极回应或采纳。

回应：衷心感谢您对本文修改的认可。根据您提出的具体意见，我们进行了相应完善，并将正文文稿中修改的部分标成了红色，以期得到您的进一步指导。

意见 1: 作者关于人主导 vs AI 主导的分类，作了解释和说明，具有一定的合理性。理解并尊重作者的回应，但于以下两个原因，请作者考虑能否将 主导 换成另一个词，如 主体性角色。原因如下：

1、当前关于 AI 在哪些方面能否替代人，实践界和理论界都在百家争鸣。因为这里面涉及到一个伦理问题。“主导”一词，具有极强的“从属”、“依附”属性，“主导”，在某种程度上意味着控制。建议尽量不使用一个可能涉及伦理考量的词。

2、作者在 3.1.1 员工-AI 协作的类型划分部分，分析维度 1: 员工-AI 主导权(员工主导 VS AI 主导)时，运用的结构化理论和行动者网络理论(Leonardi, 2011)，都是用“主体性”这个词来进行理论解析。

主体性是一个学理上成熟的、具有学术理性（在哲学意义上公认）的名词，非常好。但作者在构建维度时，用“主导”一词代替了主体性的解释。主导和主体性是否在概念上具有通用性，可通约性，值得斟酌。

基于以上两点原因，建议作者审慎使用“主导”一词，避免可能的消极影响。

论文质量较好，无其他更多意见。祝好！

回应: 衷心感谢您关于使用“主体性”这一术语的宝贵建议。我们完全赞同这一修改能够提升研究的理论深度，并有效规避“主导权”一词的潜在伦理问题。

在修改过程中，为确保概念使用的精确性，我们深入回溯了 Leonardi (2011) 发表在《Organization Science》的经典论文《When Flexible Routines Meet Flexible Technologies: Affordance, Constraint, and the Imbrication of Human and Material Agencies》以及其他相关著作，我们发现，其核心分析概念是“Agency”，用以描述人与非人行动者施加影响、启动行动的能力。尤其是“Human Agency”与“Material Agency”的互动。

在英文原文中，Leonardi 使用的“Agency”，中文可译为“能动性”或“主体性”，但在学术概念上，为了与哲学中的“主体性”(Subjectivity) 区分，当前管理学界更倾向于使用“能动性”来指代 Agency。哲学上，“Subjectivity”更侧重于行动者的意识与体验维度，而 Leonardi (2011) 的分析焦点在于行动者（人与技术）如何通过各自的能力（capacities）和施加影响（exercise of influence）来共同塑造组织实践，而非探讨内在的意识与自我体验。因此，采用 Agency（能动性）会比 Subjectivity（主体性）更合适。

然而，本文在对 Agency 进行翻译时，将其译为主体性，造成了概念模糊和术语混淆，从而导致了您的误解，在此深表歉意。事实上，翻译为“能动性”将更契合本文所聚焦的员工-AI 情境。

为兼顾您建议的理论高度与概念的操作化清晰度，我们对比了主导权 (Dominance)、主体性 (Subjectivity)、能动性 (Agency) 的异同，如表 1 所示。

表 1 主导权、主体性、能动性对比表

维度	主导权 (Dominance)	主体性 (Subjectivity)	能动性 (Agency)
核心内涵	控制、支配、最终决定权。强调在二元关系中,一方对另一方或对过程与结果的权力优势和支配地位。其核心是“谁说了算”。	意识、体验、意义的中心。指一个存在者作为“自我”而具有的内在世界,包括感知、情感、意图、反思和自我认同的能力。其核心是“谁在感受和诠释”。	行动、影响、改变的能力。指一个实体(人或非人)在结构中启动事件、做出行动、施加影响的能力。其核心是“它能做什么并产生何种效果”。
权力关系	预设并凸显垂直的、零和的权力关系。一方主导意味着另一方从属,形成“控制-被控制”或“命令-服从”的二元对立结构。权力是压制性的。	权力得以运作的基础与对象。主体性既是个体自主性的源泉(我思故我在),也可以被权力所塑造和规训(Foucault, 1982)。它既是权力的起点,也是终点。	体现为一种平行的、网络化的影响力。在行动者网络理论中,能动性是分布式的,不同行动者(人、技术、制度)通过行使各自的能动性相互博弈、结盟、转译,共同塑造结果。权力是生产性和关系性的(Orlikowski, 2007)。
伦理敏感性	极高。直接触碰“劳动异化”、“机器统治”、“人类尊严”等敏感议题。在学术/公众讨论中易引发情绪化反应和意识形态批判。	极高,但层次不同。触及“AI 是否应被赋予法律/道德主体地位”、“工作意义消解”等根本性哲学与伦理问题。	较低,更为中性。它是一个描述性、分析性的社会学概念,侧重于观察和解释“如何运作”,而非直接评判“好坏”或“应然”。
理论适配	经典管理学(科层制)、权变理论、部分领导力研究。	现象学、存在主义、精神分析、批判理论(Foucault, 1982)。	结构化理论(Giddens, 1984)、行动者网络理论(Latour, 2005)。

从表 1 可知,“主导权”聚焦于权力关系的静态结构(谁控制),“主体性”指向意识体验的内在状态(谁在感受),而“能动性”则刻画了行动者网络中关系的生成过程(如何行动并产生影响)。由此可见,采用能动性(Agency)不但可以避免伦理问题,符合结构化理论和行动者网络理论,而且更契合员工-AI 的协作情境,即将员工和 AI 都视为“行动者”,分析他们在任务实践中如何通过行使能动性来互动,并由此形成不同的协作模式。

此外,我们在查阅资料的时候还发现,过往不少文献倾向于使用自主性(Autonomy)来描述 AI 的能动性(Huang & Rust, 2018; 蒋建武等, 2024),因此我们专门就能动性(Agency)和自主性(Autonomy)进行区分,发现能动性关注的是网络化的、互构的效应关系,如员工与 AI 的能动性相互交织;而自主性聚焦于系统内的、程度的描述关系,如 AI 在多大程度上不依赖于员工。也就是说“能动性”关乎谁在行动并产生影响,而“自主性”则关乎行动者独立行事的程度。“自主性”可以作为“能动性”的子维度或特征,用于进一步刻画 AI 代理能动性一端的强度,例如“高自主性的替代模式”(全自动)与“低自主性的替代模式”(需频繁人工审核)。当我们谈到员工-AI 协作模式时更多的是关注员工与 AI 在组织或者任务中的关系,而非仅仅聚焦于两者内部依赖关系,尤其是聚焦在 AI 的依赖关系上,因此采用能动性更合适、也更包容。

基于此，本文将员工-AI 协作的第一个分析维度调整为“**员工-AI 能动性（以员工能动性为核心 vs. 以 AI 能动性为核心）**”，即发起行动、做出判断、承担责任与施加影响的能力——在员工与 AI 之间的配置关系与互动模式。这种配置定义了双方在任务中所处的功能性位置。因此，本维度的连续体两端，为以员工能动性为核心驱动与以 AI 能动性为核心驱动两种理想型。

最后，我们将文中涉及到主导权的部分更替为了能动性，并对能动性的概念内涵与理论适配进行了更为详细的解释，且与相关概念进行了对比（见正文第 13 和 14 页），希望上述修改可以得到您的认可。

再次感谢您对本研究提出的宝贵修改建议。您富有洞见的指导，为本研究的理论构建与表述严谨性提供了至关重要的帮助。我们已对建议逐条深入思考并充分落实，此次修改进一步强化了研究的学理基础与实践启示。若文中仍有疏漏或不周之处，恳请您继续批评指正。

参考文献：

- Foucault, M. (1982). The subject and power. *Critical Inquiry*, 8(4), 777-795.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. University of California Press.
- Huang, M. H., & Rust, R. T. (2018). Artificial intelligence in service. *Journal of Service Research*, 21(2), 155-172.
- Latour, B. (2005). *Reassembling the social: An introduction to actor-network-theory*. Oxford University Press.
- Leonardi, P. M. (2011). When flexible routines meet flexible technologies: Affordance, constraint, and the imbrication of human and material agencies. *MIS Quarterly*, 35(1), 147-167.
- Orlikowski, W. J. (2007). Sociomaterial practices: Exploring technology at work. *Organization Studies*, 28(9), 1435-1448.
- 丁耀鹏. (2025). 主体性审视：AI 与哲学发展的共在视界. *东南学术*, 1, 107-115.
- 蒋建武, 龙晗寰, 胡洁宇. (2024). 工作场所人工智能应用对员工影响的元分析. *心理科学进展*, 32(10), 1621-1639.
-

编委意见：同意发表。