

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：AI 工作身份威胁的构念、诱因及“双刃剑”效应

作者：黄杰 李亚莉 周空 朱润 张永军

第一轮

审稿人 1 意见:

很高兴有机会学习《AI 工作身份威胁的构念、诱因及“双刃剑”效应》这一研究成果，作者做了一些不错的尝试，值得鼓励，我想这也是通过 NSFC 评审得到资助的重要原因。不过，对于文章我还有一些问题供参考修改，希望能够尽可能地帮助作者实现从申请书到一篇独立论文的转变。

意见 1：一个很核心的问题在于，AI 工作身份威胁的后果应该有很多，几乎所有的工作行为在在人机协作的背景下都会受到身份威胁的影响。那么，为什么本文专注于创新行为？

回复：非常感谢专家提出这一问题，针对这一问题，我们对“1 问题提出”第 4 段、“3.3 研究 3...”和“4 理论构建”第 4 段进行了重大修改，具体回答员工创新行为对组织的重要性，AI 工作身份威胁为什么影响员工创新行为的问题，以说明为什么本文专注于创新行为。现说明如下：

(1) 员工创新行为对组织的重要性：员工创新行为是指员工为了保持自己的核心竞争力，在工作中产生新构想或问题解决方案并努力实践的行为（Ng & Lucianetti, 2016）。当下，企业越来越多地部署 AI，期望其为员工创新行为提供技术支撑，成为组织创新的新引擎（叶慧莉等, 2025）。AI 工作身份威胁对员工创新行为的“双刃剑”影响值得关注。

(2) AI 工作身份威胁为什么对员工创新行为有显著影响：AI 相对于人类，创新思维不足（韩明燕和赵静幽, 2026）。根据身份威胁过程理论，员工提升自己的创新行为可能意味着一种更有价值和意义的工作身份开始形成，可以帮助员工在 AI 工作身份威胁中实现收益。如特质促进型焦点员工可能通过工作重塑的积极应对策略，正向影响员工创新行为，实现在创意领域的身份扩展，应对 AI 工作身份威胁。

(3) 我们非常赞同专家提出的“AI 工作身份威胁的后果应该有很多”，因此在“4 理论构建”第 4 段，我们也对未来研究进行了相关展望，即未来学者可以进一步探讨 AI 工作身份威胁对其他工作结果的影响，如任务绩效等。

意见 2：研究一试图构建和开发 AI 工作身份威胁的量表。正如作者所分析的那样，传统的工作身份威胁主要是三个维度，而本文提出的是在这三个维度基础上，增加了存续性和独

特性这两个维度。增加这两个维度的理论依据、必要性和可能价值是什么？建议作者进一步充分阐述。

回复：真诚感谢专家的提问和建议，我们重点修改了“1 问题提出”第 2 段和“3.1 研究 1...”的前 3 段，以说明对 AI 工作身份威胁构念维度和量表进行开发的理论依据、必要性和价值。现说明如下：

（1）必要性和价值：研究表明，整体、不同范畴和不同威胁源的身份威胁内涵具有显著不同。具体而言，根据身份威胁过程理论，整体身份威胁是个体对身份的价值（value）、意义（meanings）和呈现（enactment）有潜在危害的感知，包含三个核心维度（Petriglieri, 2011）。其中，身份价值威胁是一种身份尊重、地位或价值受到质疑的感知；身份意义威胁是一种身份意义受到质疑的感知；身份呈现威胁是一种限制或阻止个人参与身份呈现和展示活动及互动的感知。另外一些学者则分别从不同身份范畴和身份威胁源两个方面深化了身份威胁构念：从身份范畴的独特性出发，开发了社会身份威胁构念（Ma et al., 2024）。从威胁源的独特性出发，开发了污名化相关的身份威胁构念（Lyons et al., 2020）。鲜有研究同时考虑特定身份范畴和特定威胁源的双重独特性，从而限制了现有理论对 AI 情境下工作身份威胁的解释力。更重要的是，现有身份威胁研究在威胁内容的覆盖上也存在结构性不足。不利于该领域的理论建构和实证检验，也不利于组织对员工的 AI 工作身份威胁进行测量并实施干预管理。

（2）理论依据：市场营销领域的象征性（Symbolic）-工具性（Instrumental）框架指出，产品形象可以分为产品自身的象征性意义和工具性属性（Keller, 1993）。其中，象征性意义是指产品所反应的个体自我概念，如自我意义、价值的认同及自我呈现；而工具性属性与产品的工具性功能有关，如产品的客观、有形属性。这一框架正好可以用于剖析 AI 工作身份威胁构念。因为工作身份是个体自我概念和定义的一部分，是大多数人自我意义和定义的重要来源（Petrou et al., 2017）。研究也表明，AI 会威胁员工的自我意义、价值和功能（王欣等, 2021; Stein & Ohler, 2017）。根据象征性-工具性框架，以上对整体、不同范畴和不同威胁源身份威胁的研究主要关注象征性方面的威胁，如身份意义、价值和呈现威胁，很少关注工具性方面的威胁。研究指出，AI 工具与人类智能的高度相近性（情感、动机、反思等）会冲击人本身的独特性（Liu & Sundar, 2018; Stein et al., 2019），产生人类工作身份功能的独特性威胁。而且，由于 AI 作为高能力、高效率工具，可能会替代人力资本（KSA）和人类工作身份（唐小飞等, 2021），即产生身份存续性威胁。因此，本研究将市场营销学的象征性-工具性框架引入身份威胁领域，将其与身份威胁过程理论结合，同时兼顾工作身份的象征性威胁和工具性威胁，同时考虑工作身份范畴和 AI 威胁源的双重独特性，提出 AI 工作身份威胁新构念。AI 工作身份威胁不仅表示 AI 对工作身份象征性的威胁，包括价值、意义和呈现的威胁感知，还表示 AI 对工作身份工具性的威胁，包括独特性和存续性（存在和继续）的威胁感知。简短来说，AI 工作身份威胁是指 AI 使得人类员工的工作身份价值、意义、呈现、独特性及存续性受到危害的感知。

意见 3：研究二的核心中介变量是可雇佣性，这个选择我可以理解。但是，除了这个可雇佣性影响到创新之外，是否还有其他可能的机制？如果有，那么为什么专注于可雇佣性这一机制？内外部的可雇佣性是否需要分开探讨和思考？

回复： 特别感谢专家提出的问题，这对完善本研究的理论模型非常重要。我们进行了进一步调研和访谈，并反复研讨，发现领导 AI 信任是 AI 可解释性影响 AI 工作身份威胁的中介机制。基于此，我们重点修改了“1 问题提出”的第三段，“3.2.2 AI 可解释性...”。具体原因和推理如下：

AI 可解释性是指 AI 给定结果背后的推理被理解的程度。AI 将“大数据”转化为易于消化的高度相关信息进行输出，由于 AI 的复杂结构，并非每个 AI 模型都是可以解释的，特别是那些使用深度学习的 AI (Stohl et al., 2016)。有研究指出，AI 可解释性会对 AI 所提供信息的认知确定性产生影响 (Lebovitz et al., 2022)。如在医疗场景中，AI 可解释性高意味着 AI 所提供的诊断信息背后的潜在推理质量高 (van den Broek et al., 2021)，对于患者来说确定性高，可信度高。当 AI 可解释性高时，领导对 AI 的信任增强，这可能使领导感到员工的专业能力可被 AI 很好地替代，员工 AI 工作身份威胁增强。AI 可解释性低意味着 AI 提供的潜在推理质量低，甚至没有提供潜在推理，这会使领导觉得 AI 生成的结果不那么可信，可能让领导不放心 (Venkatesh, 2021)，领导 AI 信任降低，从而使得员工不容易被 AI 所取代，员工 AI 工作身份威胁低。身份威胁过程理论也指出，情境的模糊度高会使个体产生身份威胁 (Petriglieri, 2011)。AI 可解释性程度高意味着 AI 的透明度高，模糊度低，将使领导更加信任，运用 AI 替代人类员工，员工 AI 工作身份威胁增强。也就是说，AI 可解释性可以通过领导 AI 信任正向影响员工 AI 工作身份威胁。

对于是否分开探讨内外部可雇佣性，我们也进行了调研和访谈，并进行了反复研讨。概念方面，可雇佣性是指员工对保持现有工作和获得理想工作的能力感知，包括内部可雇佣性和外部可雇佣性两个维度 (Rothwell & Arnold, 2007)。其中，内部可雇佣性是指员工感知的在当前工作单位的可雇佣性，表明了员工保持现有工作的能力感知；外部可雇佣性是指员工感知的在当前工作单位之外的劳动力市场上的可雇佣性，表明了员工获得理想工作的能力感知。根据内外部可雇佣性的概念及以往研究，我们认为 AI 拟人性对员工内外部可雇佣性的影响没有差异。可以把员工可雇佣性作为一个整体，探讨 AI 拟人性通过员工可雇佣性整体影响 AI 工作身份威胁的机制和边界条件。

意见 4： 关于命题 2，可解释性对可雇佣性为什么会产生负向的影响呢？至少另外一种可能是，当员工发现 AI 是具备可解释性的时候，意味着 AI 还在很大程度上为人类所掌握，所以人类员工看到 AI 使用的时候，仍然能够很好地给予解释。由此，高解释性情况下，员工是不是更不大可能感知到身份威胁？

回复： 非常感谢评审专家的提问和建议，这对我们完善 AI 工作身份威胁的前因机制理论模型非常重要。正如意见 3 中所回复的那样，我们进行了进一步调研和访谈，并反复研讨，发现领导 AI 信任是 AI 可解释性影响 AI 工作身份威胁的中介机制。至于为什么 AI 可控性不是 AI 可解释性影响 AI 工作身份威胁的中介？我们基于以往文献认为，对 AI 给定结果背后的推理被理解的程度 (AI 可解释性) 高，可能并不意味着 AI 可控。而且 AI 可控性，可能更多地与人类的安全威胁有关，与工作身份的威胁无关。AI 如果被人类很好地控制，就不会威胁人类的安全。

因此，正如意见 3 中所回复的那样，我们重点修改了“1 问题提出”的第三段，“3.2.2 AI 可解释性...”。

意见 5：研究三中，作者识别了很重要的第一个中介是恐惧情绪，这本身能说的过去。但是在后续的链式中介模型中，恐惧既可以产生退缩行为，也可以刺激重塑行为，这个有点难以让人信服。根据压力的认识评价理论，身份威胁或者说是恐惧产生差异化后果的关键，或许在于个体如何评价和感知这种身份威胁，也就是威胁可能让人沉沦退缩，也可能催人奋进，关键在于认知评价。本研究如何考虑这一点？

回复：特别感谢评审专家提出的重要问题和建议，这对我们完善 AI 工作身份威胁的“双刃剑”效应模型非常重要。在此次修改稿中，我们结合身份威胁过程理论和认知评价理论重新撰写了“3.3 研究 3...”我们先结合这两个理论，推导了 AI 工作身份威胁对员工恐惧的正向影响。进一步地，分特质防御型焦点和特质促进型焦点分别论述其条件间接效应。

意见 6：第四部分理论建构，我建议要重新写一下或者大大修改，现在的写法不像是理论建构，更像是说明本研究潜在的理论意义。请作者参考进展上其他有关研究构想的论文。在我看来，作者应该在探讨前述研究命题和变量关系的基础上，围绕着 AI 工作身份威胁何以形成、如何发挥作用、有什么边界条件等基础性问题提出一些理论上的发展构想，其目的是，其他读者看了本文之后，会受到启发，根据一定的方向去探讨 AI 工作身份威胁的前因后果或是机制，也能够基于阅读本文对这个概念的认知提高到更为本质的层次上。

回复：真诚感谢评审专家的宝贵建议，我们遵循建议，参考该期刊有关研究构想的最新论文，重新撰写了“4 理论建构”部分。

第二轮

审稿人 1 意见：

感谢作者团队上一轮的认真修改。我认为文章质量得到一定提升，肯定之余我还有如下两点意见供作者参考：

意见 1：关于身份威胁 2 个新维度的拓展，作者的解释我读起来还是有一些牵强。引入象征-功能框架也没有十分充分的必要性，这个部分的写作给我感觉像是作者就要为了拓展而拓展。实际上，我们看原有的三个维度里，有不少和你后面所说的存续性独特性存在 overlapping。因为本文是一个理论建构论文，且是基于 NSFC 申请书改编而来的，我建议务实的修改策略是：在本文中不要这么明确地去拓展身份威胁的内涵（或者是只是点出来需要考虑拓展，且可能的维度或许是什么，要和 AI 相关，凸显 AI 工作身份威胁的独特性），这不是本文一节就能解决的问题，且你后续的研究设计也没有去考虑不同维度的内涵差异。既如此，就不如开放地说一下，可能可以结合理论和访谈实证等研究，尝试去试图挖掘 AI 工作身份威胁的新要素新内容。

回复：非常感谢专家的宝贵建议，这对于我们完善相关部分的写法非常重要。根据建议，我们重点修改了摘要和“问题提出”部分第 2 段的语言表达及逻辑，其他相关部分也相应做了修改。

对于象征性-工具性框架，我们在反复讨论后认为有必要保留。理由如下：既有身份威胁研究主要刻画身份的象征性受损（如价值、意义与呈现空间被质疑），例如价值、意义和呈现威胁。然而在 AI 情境下，威胁不仅发生于“我是谁/我的价值高低”的象征层面，也发生于个体能否作为劳动力/人力资本在工作中占有不可替代的位置的工具层面。

因此，本研究结合身份威胁过程理论和象征性-工具性框架，将 AI 工作身份威胁维度及内涵划分为两类相互关联但可区分的威胁内容：象征性威胁，即身份价值、身份意义与身份呈现受损的感知；工具性威胁，即能力/作为劳动力的功能独特性受挑战以及由此引发的身份存续性及独特性不确定。这使得对 AI 工作身份威胁新内涵和维度的论述更有理论依据和说服力。

意见 2：研究 3 中选择创新行为作为 DV，当然可以理解，但是存在的问题我上一轮也指出来了，就是特别的突兀。你在回信里做了一些解释，但说实话也难以信服，且没有在正文中提及。建议在研究 3 开头的部分，一定要用一段话来说明，为什么本研究考虑创新行为作为身份威胁的后果变量。

回复：非常感谢评审专家指出这一问题，并提出宝贵建议。我们继续对“问题提出”部分的第 4 段进行了修改，并在研究 3 开头部分加强了相关论述。

审稿人 1 意见：

感谢作者的修改！我没有更多的建议了。在后续修改中，如果可能，建议再梳理一下最近 2 年国内外的最新文献，这个主题发展速度很快，有很多新的文献出来，最好能够引用或者对话一下。祝好！

回复：非常感谢审稿专家再次提出宝贵建议，这对于我们完善文献综述部分非常重要。根据建议，我们重点查找了最近 2 年的国内外最新文献，修改完善了“问题提出”、“国内外研究现状”、“研究构想”及“参考文献”部分。

编委复审意见：

总体上觉得理论构想不够流畅，而且可能是因为基金申报书需要体现多个子研究，分成几个篇章后，over-arching 方面不够完善。例如，审稿人也两轮次都提到“为什么关注身份威胁与创新”，这个问题两轮次似乎都没有很充分回答好。

特别是，作者在回答问题时提到：AI 工作身份威胁为什么对员工创新行为有显著影响: AI 相对于人类，创新思维不足（韩明燕和赵静幽, 2026）。根据身份威胁过程理论，员工提升自己的创新行为可能意味着一种更有价值和意义的工作身份开始形成，可以帮助员工在 AI 工作身份威胁中实现收益。如特质促进型焦点员工可能通过工作重塑的积极应对策略，正向影响员工创新行为，实现在创意领域的身份扩展，应对 AI 工作身份威胁。如果从这个表述来看，似乎把创新行为作为了 coping strategy，进而影响身份扩展；但是，工作退却与重塑，实际上对于身份扩展应该是非常差异化的意义，这个链式中介，是 mixed logic。

回复： 特别感谢编委复审专家所提出的问题，在本次修改稿中，我们重点修改了“1 问题提出”的第四段，及 3.3 的第一段。

修改后的“1 问题提出”第四段论述如下：本研究关注员工创新行为这一组织关注的重要行为，原因在于：（1）过往大量研究表明员工创新行为对组织绩效具有重要影响，在当下的乌卡时代，企业越来越需要员工创新行为来构建组织竞争优势（Anderson et al., 2014; Liehr & Hauff, 2025）；（2）创新行为是一种典型的角色外行为，代表员工在不确定与风险情境中主动提出并实践新构想/新方案以提升组织效能（Ng & Lucianetti, 2016）。相较于工作投入和工作绩效等，创新行为更直接体现员工如何在 AI 情境下重新确认并展示自身工作身份的独特价值。因此，本研究致力于探究 AI 工作身份威胁如何及何时影响员工创新行为。

修改后的 3.3 第一段论述如下：员工创新行为代表员工在不确定与风险情境中主动提出并实践的新构想、新方案，以提升组织效能，是组织持续改进与创新的动力来源（Ng & Lucianetti, 2016）。它直接体现了员工如何在 AI 情境下重新确认并展示自身的独特价值。AI 工作身份威胁如何通过不同的应对策略传导给员工创新行为？何时对员工创新行为产生消极影响（身份保护策略）？何时对员工创新行为产生积极影响（身份扩展策略）？以往研究在这方面的实证检验不足（田喜洲等, 2016）。

从修改后的内容可以看出，我们没有把创新行为作为 coping strategy，而是把工作退却（身份保护策略）和工作重塑（身份扩展策略）作为应对策略。也就是说，对于特质调节焦点不同的员工，AI 工作身份威胁通过两种不同的应对策略，对员工创新行为产生“双刃剑”效应。

第四轮

审稿人 2 意见：

本文围绕“AI 工作身份威胁”的构念、诱因及其对员工创新行为的“双刃剑”效应展开研究构想，选题具有较强的时代性和理论潜力。不过，当前稿件仍有几点影响发表严谨性的问题，供作者参考。

意见 1： 目前整体研究框架是由几个子研究“组合”而成，整体逻辑不够紧凑，逻辑链条太长了，这个是目前论文的最大问题。建议作者聚焦核心问题，精简模型，“少即是多”，不求大而宽泛，把一个问题或者一个概念讲清楚就行了。

回复： 非常感谢外审专家提出的建设性建议，这对于我们深化研究的逻辑、明晰文章核心以及提升整体的写作质量都非常重要。根据建议，我们针对整体研究的理论模型进行了精简，如针对研究 3，为了避免过长的中介路径链条，删除第一个中介“恐惧”，直接聚焦 AI 工作身份威胁通过工作退却或工作重塑对员工创新行为的“双刃剑”效应模型；同时，对研究 2、3 及整体理论框架图进行了精简。

意见 2：核心变量命名需统一：AI 工作身份威胁、员工 AI 工作身份威胁与 AI 身份威胁。

回复：非常感谢外审专家提出的宝贵建议，在此次修改稿中，我们统一表述为 AI 工作身份威胁。本研究构想主要关注与“工作身份”有关的 AI 威胁，同时本研究的 AI 工作身份威胁不限于员工，也会存在于管理层群体，因此统一为“AI 工作身份威胁”。

意见 3：关于 AI 工作身份威胁维度的表述，本文作为研究构想文章，并不需要在当前阶段完成完整的构念开发和实证验证。但也正因如此，建议作者在相关表述上保持适度谨慎。当前稿件较为明确地提出 AI 工作身份威胁包含五个维度，容易让读者理解为这一维度结构已经得到充分确认。建议作者将相关表述调整为“尝试探索 AI 情境下工作身份威胁可能包含的维度”或“初步提出可能的威胁内容”。

回复：特别感谢外审专家提出的建设性建议，现阶段确实尚未进行构念开发，目前属于理论推理。因此，本次修改稿在表述上更加谨慎。如在“1 问题提出”部分，我们强调“理论化构建 AI 工作身份威胁的新内涵和维度”；在“3.1 研究 1：AI 工作身份威胁的内涵”部分，表述如下：

“尝试明确 AI 工作身份威胁的定义与维度。AI 工作身份威胁不仅表示 AI 对工作身份象征性的威胁，包括价值、意义和呈现的威胁感知，还可能表示 AI 对工作身份工具性的威胁，可能包括独特性和存续性（存在和继续）的威胁感知。未来研究将严格遵循量表开发的科学程序，对 AI 情境下工作身份威胁可能包含的维度及题项进行准确划分和开发，并清晰界定 AI 工作身份威胁及其维度的定义。”

在其他一些地方，我们也将相关表述调整为“尝试探索...”、“可能包含...”、“初步提出...”等。

意见 4：当前稿件提出：AI 可解释性通过提升领导 AI 信任，进一步增强员工 AI 工作身份威胁。这一命题有一定新意，但仍然是目前模型中最容易受到质疑的部分。核心问题不在于 AI 可解释性是否会提高信任，而在于领导 AI 信任如何被员工感知，并进一步转化为员工的工作身份威胁。如果领导 AI 信任只是领导层面的心理状态，那么员工身份威胁的形成需要一个更清楚的组织传导机制。因此，建议作者考虑将“领导 AI 信任”进一步调整为“员工感知的领导 AI 信任”。

回复：特别感谢外审专家的建设性意见，我们非常同意外审专家的意见，此处确实为员工感知领导 AI 信任。根据该意见，我们重点修改了“3.2.2 AI 可解释性、领导 AI 信任与员工 AI 工作身份威胁”部分内容，将变量“领导 AI 信任”修改为“员工感知领导 AI 信任”，其他相关内容也采用相似意思进行表述。同时，也对“图 1 员工 AI 工作身份威胁诱发机制模型”进行了修改。

意见 5：作者将 AI 自动化和 AI 增强作为调节变量的理论选择可以理解，也无可厚非。但文献引用应准确：当前稿件引用 Raisch & Krakowski (2021) 来说明“组织在特定时间点只能选择其中一种模式”是不准确的，容易误导读者。实际上，该文的核心观点恰恰是否定二分观

点，强调自动化与增强是一种悖论状态，两者在时间和任务上可能交织，并非严格二分。建议作者调整该部分的相关论述和参考文献。

回复：非常感谢外审专家指出引用准确性问题，我们已经对不准确的表述进行了仔细核对、删减和修改，并对“3.2.3 AI 应用模式的调节作用”部分进行了重点修改。

第五轮

审稿人 2 意见：

感谢作者对前几轮审稿意见的认真回应。与上一轮相比，修改稿已有明显改善，稿件的逻辑完整性与理论清晰度均有所提升。总体而言，稿件已基本达到发表要求，但在正式发表前，仍建议作者对以下问题作进一步校准。

意见 1：进一步区分“探索构念维度”与“预设构念结构”。作者已在多处使用“可能”“尝试探索”等谨慎表述，这是积极的修改。但部分内容仍在实质上预设“象征性威胁—工具性威胁”的二阶结构，以及价值、意义、呈现、独特性和存续性五个具体维度，容易使读者误以为该结构已经得到确认。建议将象征性—工具性框架定位为构念探索的启发性分析框架，而非既定结构，并说明未来构念开发可能支持新维度的独立性，也可能发现其与既有维度重合，或形成不同于当前设想的维度结构，以体现研究构想应有的开放性。

回复：特别感谢外审专家给出的建设性建议，我们重点修改了“3.1 研究 1：AI 工作身份威胁的内涵”部分的第四段和“4 理论建构”部分的第二段，对“象征性威胁—工具性威胁”二阶结构及五维度进行了更加谨慎的表达。其中，“3.1 研究 1：AI 工作身份威胁的内涵”部分的第四段修改如下：

“总之，本研究基于身份威胁过程理论，融合工作身份范畴和 AI 威胁源的双重独特性，将象征性-工具性框架作为启发性分析框架，认为 AI 工作身份威胁构念可能不仅包含 AI 对工作身份象征性的威胁，如价值、意义和呈现的威胁感知，也可能包含 AI 对工作身份工具性的威胁，如独特性和存续性（存在和继续）的威胁感知，还可能形成不同于当前设想的五维度结构。”

“4 理论建构”部分第二段的相关内容修改如下：

“首先，聚焦 AI 的独特特征，同时考虑工作身份范畴和 AI 威胁源的双重独特性，将象征性-工具性框架作为启发性分析框架，尝试探索 AI 工作身份威胁可能的新维度，推动其构念探索。具体而言，既有身份威胁研究主要刻画身份的象征性威胁（如身份价值、意义与呈现被质疑）。然而在 AI 情境下，威胁不仅发生于“我是谁/我的价值高低”的象征性层面，也可能发生于个体能否作为劳动力/人力资本在工作中占有不可替代的位置的工具层面。因此，本研究尝试将象征性-工具性分析框架引入身份威胁过程理论，初步将 AI 工作身份威胁内涵划分为两类相互关联但可区分的威胁内容：象征性威胁，即员工的自我概念受到挑战，如身份价值、身份意义与身份呈现威胁感知；工具性威胁，即作为劳动力的能力/功能受到挑战，如身份独特性及存续性威胁感知。当然，未来的构念开发也可能形成不同于当前设想的五维度结构。”

另外，我们还修改了“1 问题提出”部分的第二段最后部分“如区别于以往技术，AI 技术与人类智能的高度相近性（情感、动机、反思等）会冲击人类的独特性（Gabbiadini et al., 2025; Liu & Sundar, 2018; Stein et al., 2019），可能产生对于人类身份的独特性威胁；又如，AI 作为高能力、高效率工具，可能会替代甚至超越个体的知识、技能与能力，导致身份存续性威胁。因此，本研究基于身份威胁过程理论，将象征性-工具性框架作为构念探索的启发性分析框架，同时考虑工作身份范畴和 AI 威胁源的双重独特性，尝试理论化构建 AI 工作身份威胁的新内涵和维度。”

意见 2：进一步明确“身份独特性威胁”与“身份存续性威胁”的概念边界。目前二者仍存在一定重叠，尚不清楚其属于并列维度、因果关系，还是同一工具性威胁的不同表现。建议在研究 1 中分别给出简明定义：身份独特性威胁强调员工的工作能力和角色贡献是否仍具有差异性与不可替代性；身份存续性威胁强调员工的工作身份是否能够在未来组织任务结构中持续存在。同时说明二者虽可能相关，但并非同义概念。

回复：非常感谢外审专家提出的建设性意见和宝贵建议，在此次修改稿中，我们重点修改了“3.1 研究 1：AI 工作身份威胁的内涵”部分的第三段，进一步明确了身份独特性威胁与身份存续性威胁的概念边界，具体表述如下：

“在 AI 情境下，AI 工作身份威胁可能存在新的内涵：如 AI 与人类智能的高度相近性（如情感、动机与反思等类人特征）可能会冲击人的独特性（Gabbiadini et al., 2025），从而可能引发员工在工作身份功能与能力独特性上的威胁感（Liu & Sundar, 2018; Stein et al., 2019）。身份独特性威胁强调员工的工作能力和角色贡献是否仍具有差异性与不可替代性。再如，由于 AI 作为高能力、高效率工具，可能会替代人力资本和人类工作身份（唐小飞等，2021），产生身份存续性威胁。身份存续性威胁强调员工的工作身份是否能够在未来组织任务结构中持续存在。根据研究 1 的初步构想，独特性威胁与存续性威胁属于并列维度，虽可能相关，但并非同义概念。”

意见 3：提高 AI 自动化与 AI 增强定义的严谨性。作者已根据前轮意见调整相关表述，但目前仍将 AI 自动化描述为“全部取代员工的工作身份”，将 AI 增强描述为“部分取代员工的工作身份”，这一界定仍不够准确。自动化与增强主要反映特定任务中 AI 与人的功能配置方式，并不必然意味着岗位或工作身份被全部或部分取代。

回复：再次感谢外审专家指出这一准确性问题，并给出修改建议。我们已经对不准确的表述再次进行了仔细修改。重点修改了“3.2.3 AI 应用模式的调节作用”部分，对于 AI 自动化模式，论述如下：

“Raisch 和 Krakowski（2021）总结了 AI 的两种应用模式，即自动化（automation）和增强（augmentation），AI 自动化与 AI 增强主要反映特定工作任务中 AI 与人的功能配置方式。在 AI 自动化模式下，AI 可以接管任务、包揽工作，一般应用于基于规则的、结构良好的工作任务，如应用于工业制造、零售、酒店和餐饮等行业。”

对于 AI 增强模式，论述如下：

“在 AI 增强模式下，AI 可以拓展人类能力、辅助人类进阶，一般应用于复杂的、规则和模型不是完全已知的工作任务，如负责招聘的 HR 利用 AI 招聘程序进行简历初筛和首轮面试，以辅助 HR 做出录用决策（张建民等，2022）。Mirbabaie 等（2021）认为，AI 增强模式下的员工（与 AI 协作互动是其工作中不可或缺的组成部分）不容易感知到工作被取代。首先，

与 AI 协作的 AI 增强模式能够在解决与工作相关的任务时为员工提供支持（Brachten et al., 2020），将他们从繁杂、冗余的工作任务中解放出来（罗映宇等, 2023），减少他们在工作场所的感知工作量，使他们执行任务更有效率；其次，AI 增强模式下 AI 能够扩展员工的自我，员工在与 AI 协作时可能把 AI 伙伴当作所有物或自我延伸的一部分，纳入自我意识（Mirbabaie et al., 2021）。”

意见 4：建议作者在提交终稿前进行一次全文检索和核对。目前至少存在以下明显问题：研究 1 正文仍保留“XXX.”占位符、中英文标点、参考文献括号、作者年份格式不统一等。

回复：非常感谢外审专家指出的这一问题，在此次修改过程中，我们先对全文进行了两轮检查和核对，之后又邀请两名非作者研究人员进行了两轮检查和核对。修改内容包括外审专家所提的所有问题，即“XXX.”占位符、中英文标点、参考文献括号、作者年份格式不统一，还包括错别字、病句、错误参考文献等，也一一核对了参考文献的卷、期、页码，以及正文中的文献引用与文末的参考文献是否一一对应，具体修改位置已在原文中标红。

除了以上外审专家所提意见和建议部分，我们还认真修改了论文的其他部分，如中英文摘要、“1 问题提出”部分第三段最后部分和第四段最后部分等。从而使论证更加严谨，逻辑更加紧密。

编委意见：同意录用