《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：员工人工智能求助策略的人际导向研究：类型、形成与影响
作者：陈科宇;周琦玮;李倩

第一轮

审稿人意见：

本文聚焦 AI 成为员工新型求助对象后，员工如何在向 AI 求助与向同事求助之间进行策略性权衡，提出“人际促进型 AI 求助策略”和“人际防御型 AI 求助策略”两类概念，并进一步讨论其形成机制及对求助者和潜在求助对象的差异化影响。整体来看，选题具有较强的现实意义和理论潜力。随着生成式 AI 在组织中的快速普及，员工使用 AI 解决工作问题已成为重要的新兴现象。作者将这一现象置于职场求助、人—AI 互动和人际关系重塑的交叉领域中进行讨论，问题意识明确，具有很好的前沿性。有如下建议与作者探讨，以期帮助作者提升手稿质量。

回应：

非常感谢审稿专家对本研究的细致审阅与宝贵意见。专家对本文选题价值和理论潜力的肯定给予了我们很大鼓励，同时提出的建设性意见也帮助我们进一步发现了稿件在核心概念界定、理论逻辑衔接、作用机制阐释、研究设计说明以及文字表达等方面仍需完善之处。

根据审稿专家提出的意见，我们对稿件进行了全面梳理和系统修改。为便于查看，修订稿中新增和修改部分已用蓝色字体标注。以下将逐条回应审稿专家的意见，并说明具体修改内容及修改思路。

需要说明的是，部分审稿意见之间存在较强的关联。为避免孤立修改可能导致理论逻辑和概念表述不一致，我们结合相关意见对稿件进行了联动调整。例如，关于模块三的修改同时涉及“情境化隐性知识获取”的概念界定、不同作用路径的时间尺度以及相关中介机制的优化，并进一步影响了图 1、图 3 以及命题 5 至命题 8 的最终表述。因此，以下回复中涉及正文修改内容的部分，均以综合考虑各项意见后的最终修订版本为准。

意见 1：建议作者在论述中进一步明确说明策略本身到底是行为，还是动机。此外，模块一与模块二之间的动机逻辑需要进一步整合。作者在模块一中以调节焦点理论和人际动机视角作为两类 AI 求助策略的概念基础，将人际促进型策略和人际防御型策略分别解释为追求人际收益和规避人际风险的动机化行为；但在模块二解释策略形成机制时，又引入合作动机状态和竞争动机状态作为中介变量。由于促进/防御焦点与合作/竞争动机并非同一理论维度，也并非天然一一对应，当前稿件尚未清楚说明这两套动机之间的层级关系与作用分工，因而导致策略分类依据与策略形成机制之间存在理论脱节。建议作者进一步优化。

回应：

感谢审稿专家指出这一重要问题。专家的意见提醒我们，需要进一步澄清本研究核心构念的行为属性，并更清楚地说明模块一与模块二之间的理论衔接关系。根据这一建议，我们主要在第 3.2 节和第 3.3 节进行了修改：第 3.2 节重点澄清两类 AI 求助策略的行为属性及其概念边界；第 3.3 节重点调整模块二的定位说明和合作/竞争动机状态的引入方式，以明确其与模块一促进—防御逻辑之间的理论分工。

第一，关于两类 AI 求助策略究竟是行为还是动机。

本研究所提到的人际促进型 AI 求助策略和人际防御型 AI 求助策略，本质上是行为层面的策略性配置方式，而非动机本身。我们同意专家的意见，需要避免将策略混淆、误写成动机。之所以称其为“策略”，是因为员工在面对工作问题时，并非只是孤立地思考是否或如何使用 AI，也不是单纯表达某种心理动机，而是在向 AI 求助与向同事求助之间形成可识别的行为选择和组合方式。换言之，本研究关注的策略强调的是员工围绕 AI 和同事两类求助对象所形成的相对稳定的行为模式。

该策略的核心在于 AI 求助与人际求助之间形成何种功能关系。人际促进型 AI 求助策略表现为员工将 AI 求助与同事求助进行互补性整合，即员工将 AI 作为提升求助质量、拓展同事互动的资源；人际防御型 AI 求助策略强调 AI 支持对同事求助的替代或减量，即员工将 AI 作为减少人际暴露、降低社会评价压力的工具。追求人际收益和规避人际风险是两类策略背后的主导人际导向，但本研究直接研究的两类策略构念本身仍然是行为模式，而非动机构念。因此，后续测量开发也将以员工可报告、可识别的求助行为模式为条目基础，而不是直接测量其内在动机。

为此，我们在第 3.2 节进行了三个方面修改：

针对审稿意见 1 的正文修改（1）

在 3.2 节开头部分新增了一段，以澄清“策略”的行为属性。在“上述发现表明，员工在利用 AI 求助时所采取的策略可能受到不同人际动机的驱动”之后，新增说明人际导向 AI 求助策略的行为属性。新增内容为（参见修改稿 p.7）：

“本研究所称不同人际导向的 AI 求助策略是行为层面的策略性配置方式，而非动机本身。它关注员工在面对工作问题时，如何有目的地处理 AI 求助与同事求助之间的关系，形成相对稳定的行为模式。”

针对审稿意见 1 的正文修改（2）

调整了 3.2 节中两类策略的定义表述，避免把策略本身表述为动机。原稿中“该策略以促进焦点为核心动机”和“该策略以防御焦点为核心动机”等表述，容易使读者将策略理解为动机构念。修订稿保留“目标导向”的理论含义，但删去了“核心动机”的表述，将其改为两类策略所体现的主导目标导向，并进一步补充两类策略的典型行为表现，从而突出其作为行为策略的构念属性。对两类策略的典型行为表现也是按照审稿意见 7 所做出的具体修改内容。修改后的相关表述为（参见修改稿 p.8）：

“人际促进型 AI 求助策略……该策略体现了员工追求人际收益与关系发展的目标导向，强调 AI 求助与人际求助之间的互补关系，具体表现为员工在问题解决过程中，将 AI 的信息整合、方案生成、观点校验等功能，与同事的经验判断、反馈讨论和协作支持结合起来，从而提升求助质量和人际互动价值。”

“人际防御型 AI 求助策略……该策略体现了员工追求安全与规避人际风险的目标导向，强调通过 AI 求助降低潜在的人际求助风险，具体表现为员工在问题解决过程中，更多依赖 AI 功能并相应减少向同事暴露困难、显示不足或发起求助互动。”

针对审稿意见 1 的正文修改（3）

在第 3.2 节两类策略定义段之后，新增了一段总结性说明。该修改进一步突出两类策略作为行为策略的构念属性，并为后续量表开发提供依据。新增内容为（参见修改稿 p.8）：

“两类策略的核心差异在于 AI 求助与人际求助之间形成何种功能关系。人际促进型 AI 求助策略强调 AI 支持与同事互动的互补整合，其关键行为特征是‘AI 加人际互动’；人际防御型 AI 求助策略则强调 AI 支持对同事求助的替代或减量，其关键行为特征是‘AI 减人际互动’。后续测量开发也将围绕这些可报告、可识别的求助行为模式展开，而非直接测量员工动机。”

第二，关于模块一与模块二之间的动机逻辑。

按照审稿专家的建议，我们进一步区分了不同理论在本研究中的功能。模块一使用调节焦点理论和人际动机视角，主要是为了回答“员工 AI 求助策略是什么，以及为什么可以将员工 AI 求助策略区分为人际促进型和人际防御型”。具体而言，调节焦点理论提供了收益追求与风险规避的基本分类逻辑；人际动机视角则将这一分类逻辑进一步嵌入求助行为所属的人际互动视域当中。由于求助行为天然涉及人际收益与人际风险的权衡，促进—防御逻辑能够帮助我们识别员工在 AI 求助策略中所体现的不同目标导向。因此，模块一中的调节焦点理论和人际动机视角主要服务于两类策略的概念界定与类型区分。

相比之下，模块二引入社会认知理论，并不是为了重新划分两类策略，而是为了解释策略选择的情境化形成过程，即“员工为何在特定个体能力与团队情境组合下更可能采取某类策略”。模块二中的合作动机状态和竞争动机状态也不是收益追求或风险规避这一上位目标导向本身，而是员工在具体团队情境中对同事关系的解释方式与评价，是个体能力与团队环境交互后产生的情境性近端心理状态。

具体而言，合作动机状态意味着员工将同事理解为与自己目标相互依存、可以共同整合资源的问题解决伙伴；竞争动机状态则意味着员工更倾向于将同事理解为社会评价、资源泄露或相对优势受损的潜在风险来源。基于社会认知理论，员工的 AI 能力提供了将 AI 纳入求助过程的行动基础，而团队合作氛围则影响员工如何理解同事在问题解决中的意义。在高合作氛围中，同事更容易被理解为可共同整合的资源，高 AI 能力员工因而更可能通过合作动机状态，将 AI 用于提升问题准备程度并促进同事互动；在低合作氛围中，同事更容易被理解为评价压力或竞争风险来源，高 AI 能力员工因而更可能通过竞争动机状态，将 AI 用于减少人际暴露并替代同事求助。

因此，促进—防御焦点与合作—竞争动机状态并不属于同一理论维度，也不应被理解为简单的一一对应关系。前者关注的是两类策略的目标导向属性，回答“两类策略为何可以在人际导向上加以区分”；后者关注的是策略形成过程中的情境性关系判断，回答“员工为何在特定情境下更可能采取某类策略”。换言之，促进—防御焦点并不直接解释具体情境中的策略选择，合作—竞争动机状态也不重新定义两类策略的概念边界。二者分别服务于概念界定和机制解释，共同支撑本研究关于人际导向 AI 求助策略的理论构建。

为此，我们在第 3.3 节进行了三方面修改。

针对审稿意见 1 的正文修改（4）

在 3.3 节开头增加了模块二的定位说明，使其与模块一形成更清晰的衔接。新增内容为（参见修改稿 p.8）：

“与模块 1 侧重界定两类策略的概念内涵不同，模块 2 并非重新划分类型，而是解释不同策略选择的情境化形成过程。本模块关注员工 AI 能力与团队合作氛围如何共同影响其对同事角色的理解，并进一步推动其在 AI 求助与同事求助间作出不同策略选择。”

针对审稿意见 1 的正文修改（5）

我们删去了命题 1 之前过早出现的合作动机状态和竞争动机状态表述。原稿在命题 1 之前即提到“这一调节作用分别通过合作动机状态和竞争动机状态得以实现”，但此时尚未正式解释这两个变量，容易使理论逻辑显得提前。修订稿已将该表述删去。

针对审稿意见 1 的正文修改（6）

在命题 1 和命题 2 之后、正式进入合作/竞争动机状态的中介机制之前，增加了过渡段，再解释这两套逻辑，明确合作动机状态与竞争动机状态并非对促进—防御焦点的重复，也不是对两类策略的重新划分，而是促进—防御焦点及人际动机视角主要服务于两类策略的概念界定，合作—竞争动机状态服务于策略形成过程中的情境性关系判断。修改后增加的内容为（参见修改稿 p.10）：

“在上述调节关系基础上，本研究进一步引入合作动机状态与竞争动机状态，以解释团

队合作氛围如何将员工 AI 能力转化为具体策略选择。与前文用于界定策略目标导向的促进—防御逻辑不同，合作—竞争动机状态关注的是员工在特定团队情境中对同事角色的关系性判断：同事究竟是可以共同整合资源的问题解决伙伴，还是可能带来社会评价、资源泄露或相对优势受损的潜在风险来源。这种关系性判断构成 AI 能力影响两类策略选择的近端心理机制。”

意见 2：面向 AI 的求助是否真的只能提供显性知识，而难以支持隐性知识获取？生成式 AI 已经能够通过案例、模拟、提示和交互式追问帮助员工提炼经验性知识。虽然 AI 难以完全替代同事情境化经验，但不能简单地认为只有人际互动能提供隐性知识。建议进一步优化相关论述。

回应：

感谢审稿专家提出这一重要提醒，原稿中的相应表述确实容易显得过于绝对。根据专家建议，我们在修订中进一步限定并规范了该变量的内涵，对全文相关表述进行了统一调整，对第 3.4 节中隐性知识获取的相关论述进行了调整。我们将原文中的“行为者隐性知识获取”调整为“行为者情境化隐性知识获取”，并将正文中诸多关于隐性知识的表述明确为情境化隐性知识。这一调整旨在强调本研究关注的不是员工通过任何渠道获得的一般经验性启发，而是员工通过同事互动获得的、嵌入具体任务情境、团队惯例、组织规则和人际经验之中的实践性知识。换言之，本研究并不否认 AI 能够帮助员工提炼部分经验性知识，而是强调人际防御型 AI 求助策略可能减少员工与同事围绕具体工作情境进行交流、观察、反馈和共同解决问题的机会，从而削弱其获得情境化隐性知识的可能性。

为此，我们在第 3.4 节和全文中涉及该模块调整的地方进行了三方面修改。

针对审稿意见 2 的正文修改（1）

在第 3.4 节相关论述、图 3 以及命题 5 和命题 7 中，将原变量名称“行为者隐性知识获取”统一调整为了“行为者情境化隐性知识获取”，以更准确地体现本研究所关注知识资源的情境嵌入性和同事互动来源，将正文中诸多关于隐性知识的表述明确为情境化隐性知识。为避免重复列示全文所有调整之处，以下以命题 5 和命题 7 的修改为例（参见修改稿 p.12）：

“命题 5：人际促进型 AI 求助策略通过正向影响行为者情境化隐性知识获取，进而正向影响行为者当日工作投入与后续工作绩效。”

“命题 7：人际防御型 AI 求助策略通过负向影响行为者情境化隐性知识获取，进而负向影响行为者当日工作投入与后续工作绩效。”

需要说明的是，上述命题中的“员工当日工作投入与后续工作绩效”同时体现了对后面审稿意见 3 中关于时间尺度的联动修改。

针对审稿意见 2 的正文修改（2）

在第 3.4 节开头介绍模块三核心机制时，对“行为者情境化隐性知识获取”的内涵作了进一步限定。原文在介绍隐性知识定义后，新增说明（参见修改稿 p.11）：

“本研究所关注的情境化隐性知识获取，并非泛指员工通过任何渠道获得的经验性启发，而主要指员工通过同事互动获得的、嵌入具体任务情境、团队惯例、组织规则和人际经验之中的实践性知识。”

针对审稿意见 2 的正文修改（3）

修改了命题 7 前关于人际防御型 AI 求助策略影响知识获取的论证段落。原稿中“AI 主要提供的是历史数据等显性知识，难以替代情境化、个体化的隐性知识”这一表述过于绝对。修订稿不再简单对立，而是承认生成式 AI 能够辅助员工提炼部分经验性知识，同时强调人际防御型策略的问题在于减少了从同事处获得情境化隐性知识的机会。修改后的相关表述为（参见修改稿 p.12）：

“与此相对，人际防御型 AI 求助策略通过减少与同事的互动，使员工错失获取情境化隐性知识的机会。虽然生成式 AI 能够通过案例生成、情境模拟和提示追问等方式帮助员工提炼经验性知识，但组织中的许多情境化隐性知识仍嵌入具体任务情境、团队协作规范和人际经验之中，需要通过与同事的交流、观察和共同解决问题获得。长期回避人际互动还可能削弱信任基础，同事会因此降低主动分享情境化隐性知识的意愿，使员工的人际知识获取渠道逐渐收窄（Dishop & Awasty, 2024）。”

意见 3：工作投入和工作绩效作为结果变量，需要考虑时间尺度。隐性知识获取可能对绩效产生较长期影响，而人际反刍可能对当日工作投入产生即时影响。建议后续研究明确不同中介和结果的时间滞后设计。

回应：

感谢审稿专家指出时间尺度问题，我们非常认同。根据您的建议，我们在修订中进一步明确了模块三工作投入和工作绩效的时间尺度：工作投入更适合作为较近端的短期结果，体现员工在当日或短期内投入当前任务的认知、情感和精力状态；工作绩效则更适合作为相对远端的滞后结果，体现资源积累或压力消耗在后续工作中的表现结果。因此，修订稿将原命题中较笼统的“工作投入与工作绩效”调整为“当日工作投入与后续工作绩效”。

具体而言，行为者情境化隐性知识获取作为资源获得过程，一方面可以在当天提升员工对任务情境的理解、问题解决信心和任务推进感，从而增强当日工作投入；另一方面也可以通过经验积累、后续应用和能力提升促进后续工作绩效。行为者即时社会评价压力作为心理压力过程，一方面会在当天占用员工的认知与情感资源，削弱当日工作投入；另一方面也可能因影响当日任务推进质量、注意力分配和问题解决效果，进一步影响后续工作绩效。

需要说明的是，出于模型完整性和简洁性等方面的考虑，我们在修订中并未将两个中介机制分别限定为只影响某一个结果变量。本研究认为，行为者情境化隐性知识获取和行为者即时社会评价压力均可能影响员工工作投入与工作绩效（将原本的“行为者人际反刍体验”更改为“行为者即时社会评价压力”，体现了对审稿意见 8 专家关于“人际防御型策略未必降低人际反刍”的顾虑以及对该构念更改建议的联动修改）。区别在于，工作投入和工作绩效在经验取样研究设计中的时间定位不同，工作投入是较近端的当日状态结果，工作绩效是相对滞后的后续表现结果。

由于上述两处调整涉及全文多处的名称呈现，我们相应调整了多张图、命题 5 至 8 及相关逻辑和研究设计论证等部分。为避免重复列示全文所有调整之处，我们在此处仅呈现修改幅度最大的第 3.4 节进行的四方面修改。

针对审稿意见 3 的正文修改（1）

在第 3.4 节资源保存理论之后、正式界定两个过程机制之前，调整了模块三的总体逻辑说明。原稿此处将模块三概括为两类策略通过“隐性知识获取与人际反刍体验”影响“当日工作投入和工作绩效”。综合审稿意见 2、3、8，修订稿将“隐性知识获取”调整为“行为者情境化隐性知识获取”，将“人际反刍体验”调整为“行为者即时社会评价压力”，并结合后续经验取样设计明确工作投入与工作绩效的时间安排。修改后的表述为（参见修改稿 p.11）：

“本研究认为，员工在日常工作中采用不同人际导向的 AI 求助策略的情况存在动态变化，并通过影响行为者情境化隐性知识获取与即时社会评价压力这两个关键过程，对工作投入和工作绩效产生差异化的利弊效应。本研究将工作投入作为较近端的当日结果，将工作绩效作为相对滞后的后续结果，以更准确地检验两类 AI 求助策略在不同时间尺度上的影响。”

针对审稿意见 3 的正文修改（2）

同步调整了图 1 和图 3，使图示与正文时间逻辑和中介变量保持一致，修改后的中介变量表述为“行为者情境化隐性知识获取”和“行为者即时社会评价压力”，修改后的结果变量为

“行为者当日工作投入”和“行为者后续工作绩效”（参见修改稿 p.6 和 p.11）。

针对审稿意见 3 的正文修改（3）

相应调整了命题 5 至命题 8 的表述（参见修改稿 p.12-13）：

“命题 5：人际促进型 AI 求助策略通过正向影响行为者情境化隐性知识获取，进而正向影响行为者当日工作投入与后续工作绩效。”

“命题 6：人际促进型 AI 求助策略通过正向影响行为者即时社会评价压力，进而负向影响行为者当日工作投入与后续工作绩效。”

“命题 7：人际防御型 AI 求助策略通过负向影响行为者情境化隐性知识获取，进而负向影响行为者当日工作投入与后续工作绩效。”

“命题 8：人际防御型 AI 求助策略通过负向影响行为者即时社会评价压力，进而正向影响行为者当日工作投入与后续工作绩效。”

针对审稿意见 3 的正文修改（4）

按照您的建议，我们在第 3.4 节末尾增加了简短说明，明确后续经验取样研究中的测量安排。新增内容为（参见修改稿 p.13）：

“后续实证研究将采用经验取样法进行日层面数据收集，并据此设置相应测量时点，以区分两类 AI 求助策略对当日工作投入的即时影响，以及对后续工作绩效的滞后影响。”

意见 4：同事如何知道行为者采取了人际防御型 AI 求助策略？人际促进型策略较容易被同事感知，因为行为者会主动向同事求助。但人际防御型策略的核心恰恰是回避同事、转向 AI。若这一策略是隐性的，同事未必能够准确观察到。作者需要说明同事感知的线索来自哪里，例如：行为者公开频繁使用 AI、减少向同事请教、绕过原有协作流程、在团队讨论中以 AI 输出替代同事建议，或者同事发现自己被排除在问题解决过程之外。

回应：

感谢审稿专家指出这一关键问题，并为我们提供了非常有启发的思路。根据专家建议，我们在修订中进一步明确了模块四并不是假定同事能够完全掌握行为者的真实心理动机或全部 AI 使用过程，而是关注同事基于日常协作中的可观察线索形成的感知。并且，结合本模块所基于的社会计量器理论，个体会对他人释放的人际线索保持敏感，并据此判断自己在关系中的被接纳程度、被重视程度和关系价值。因此，在 AI 求助情境中，同事并不需要完全准确识别行为者的内在动机，只要他们从协作频率下降、请教行为减少、问题解决流程被绕开、团队讨论中更多依赖 AI 输出等线索中感知到自己被排除或不再被需要，就可能形成相应的能力评价和温暖评价，并进一步影响其后续反应。

换言之，人际防御型 AI 求助策略虽然具有一定隐蔽性，但其对同事的影响并不以同事完全知晓行为者真实意图为前提，而是以同事对可观察互动线索的主观解读为基础。这一处理也与社会计量器理论强调个体通过人际线索判断自身关系价值的逻辑一致。

为此，我们在第 3.5 节进行了两方面修改。

针对审稿意见 4 的正文修改（1）

在第 3.5 节社会计量器理论介绍段中，对原有表述进行了补充。原文已经说明社会计量器理论强调个体监控互动中的社交线索，并指出在 AI 作为求助对象的背景下，行为者是否将同事纳入问题解决过程会向同事传递评价信号。新增内容为（参见修改稿 p.13）：

“本模块关注的是同事基于可观察的互动线索，对行为者的 AI 求助策略形成感知，而非其完全知晓行为者的 AI 使用过程或内在动机。”

针对审稿意见 4 的正文修改（2）

改写了第 3.5 节命题 10 之前关于人际防御型 AI 求助策略的论证段，补充同事可感知的具体线索，并与问题 5 中关于 AI 情境独特性的修改保持一致。再次感谢审稿专家所提供的

宝贵思路，我们已在修改后的正文中体现审稿专家的独特贡献。修改后的相关表述为（参见修改稿 p.14）：

“相比之下，采取人际防御型 AI 求助策略的行为者选择回避与同事的互动，更多依赖 AI 解决问题。同事可能通过行为者频繁使用 AI 工具、较少向同事请教、绕开原有协作流程，或在团队讨论中以 AI 输出替代同事建议等行为线索，察觉到这一回避信号，感知到自己被排除在问题解决过程之外（王逸璐, 谢晓非, 2019）。在能力评价方面，不同于传统的不求助行为，AI 情境下持续依赖 AI 而减少同事互动，可能传递出同事经验和专业判断并非解决问题的重要来源的信号，使同事对自身能力产生怀疑。在温暖评价方面，人际防御型 AI 求助策略传递了信任与接纳的缺失，使同事感到与行为者的联系薄弱，产生孤立感（Leary, 2005）。已有研究表明，员工在完成任务时使用 AI 会影响同事对其的评价，进而影响同事未来的合作意愿（梁宇畅 等, 2024; Hohenstein et al., 2023）。”

意见 5：模块四的理论机制需要进一步突出 AI 情境的独特性。目前提出的核心中介机制很可能只是传统人际求助是否发生所带来的效应，而不是 AI 求助本身带来的独特效应。换言之，即使完全抛开 AI，传统人际求助也可能使同事感到被认可、被需要和被尊重，而不向同事求助也可能使同事感到被忽视或被排除。建议作者进一步说明 AI 求助在这一机制中的增量作用，例如，使用 AI 但仍然向同事求助可能传递同事经验在 AI 时代仍不可替代的信号；而转向 AI 并绕开同事则可能传递同事被 AI 替代或专业价值被削弱的信号。供作者参考。

回应：

感谢审稿专家的这一重要建议。根据该思路，我们在修订中进一步突出 AI 作为替代性求助对象的独特增量作用。修订稿进一步明确 AI 情境的独特性在于 AI 为员工提供了一个可替代的人机求助对象，从而改变了同事对行为者求助选择的解释框架。在传统求助情境中，是否向同事求助主要传递一般意义上的需要、认可或忽视信号。但在 AI 可用的情境中，行为者是否仍将同事纳入问题解决过程，还具有比较性评价含义，即同事会据此判断自己的经验判断、情境理解和协作支持相对于 AI 是否仍被行为者需要和重视。

具体而言，人际促进型 AI 求助策略不是简单地向同事求助，而是在已有 AI 支持的情况下仍邀请同事参与问题解决。这一选择传递出更强的比较性认可信号，即行为者认为同事的经验判断和情境理解具有 AI 难以替代的价值。相反，人际防御型 AI 求助策略也不只是传统意义上的不向同事求助，而是在 AI 作为替代性求助对象存在的情况下绕开同事。当这种策略通过日常协作线索被同事感知时，同事可能将其解读为自身专业经验可被 AI 替代，或者自身在团队问题解决中的关系价值被削弱。由此，AI 情境中的同事反应不仅来自“是否被求助”，更来自“自己是否在 AI 可用时仍被视为有价值的合作对象”。

为此，我们在第 3.5 节进行了三方面修改。

针对审稿意见 5 的正文修改（1）

在第 3.5 节社会计量器理论介绍段中，对 AI 情境的增量机制进行了补充。新增内容为（参见修改稿 p.13）：

“在 AI 可用的情境中，行为者的求助选择具有比较性评价含义，同事被纳入或被排除，并不只是传统意义上的是否被求助，还意味着其经验判断和协作价值相对于 AI 是否仍被行为者需要。”

针对审稿意见 5 的正文修改（2）

调整了命题 9 之前关于人际促进型 AI 求助策略的论证，使其更明确体现 AI 可用但仍求助同事的独特信号。修改后的相关表述为（参见修改稿 p.14）：

“采取人际促进型 AI 求助策略的行为者，并非在缺乏其他选择时才求助同事，而是在已

有 AI 支持的情况下仍将同事纳入问题解决过程。因此，这一选择具有比较性认可含义。这一行为向同事传递了行为者对其能力的认可和尊重，即行为者认为同事具有帮助其克服困难的能力与经验，其经验判断、情境理解和协作支持是 AI 难以替代的重要资源，使同事感受到自身在问题解决中的独特价值与不可替代性（Brooks et al., 2015; Chen et al., 2024）。与此同时，在拥有 AI 支持的情况下仍主动向同事求助，传递了行为者对同事的信任与接纳，使同事感受到自己是受欢迎、被需要的团队成员，形成对自身较高的温暖评价（Grant, 2007）。”

针对审稿意见 5 的正文修改（3）

调整了命题 10 之前关于人际防御型 AI 求助策略的论证。该修改与问题 4 中关于“同事如何感知策略”的修改合并呈现，既补充可观察线索，也突出 AI 情境下的替代性信号。修改后的相关表述为（参见修改稿 p.14）：

“相比之下，采取人际防御型 AI 求助策略的行为者选择回避与同事的互动，更多依赖 AI 解决问题。同事可能通过行为者频繁使用 AI 工具、较少向同事请教、绕开原有协作流程，或在团队讨论中以 AI 输出替代同事建议等行为线索，察觉到这一回避信号，感知到自己被排除在问题解决过程之外（王逸璐, 谢晓非, 2019）。在能力评价方面，不同于传统的不求助行为，AI 情境下持续依赖 AI 而减少同事互动，可能传递出同事经验和专业判断并非解决问题的重要来源的信号，使同事对自身能力产生怀疑。在温暖评价方面，人际防御型 AI 求助策略传递了信任与接纳的缺失，使同事感到与行为者的联系薄弱，产生孤立感（Leary, 2005）。已有研究表明，员工在完成任务时使用 AI 会影响同事对其的评价，进而影响同事未来的合作意愿（梁宇畅 等, 2024; Hohenstein et al., 2023）。”

意见 6：摘要较完整地呈现了研究背景、核心概念和四个研究模块，但信息密度较高。建议作者适度压缩对四个模块的过程性描述，进一步突出本文拟解决的核心科学问题、核心理论构想和预期贡献，使摘要更简洁有力。

回应：

感谢审稿专家的建议。根据您的建议，我们对摘要进行了压缩、修改和重点提炼。具体而言，修订稿重点突出三层逻辑：第一，在核心科学问题上，摘要进一步突出 AI 成为员工新的求助对象后，员工如何在 AI 求助与同事求助之间进行策略性配置这一关键问题；第二，在核心理论构想上，摘要明确提出员工主动利用 AI 重塑人际求助关系，区分两类人际导向的员工 AI 求助策略；第三，在预期贡献上，摘要进一步突出本研究将职场求助研究从传统人际互动拓展到 AI 介入下的求助者、AI 与同事三元关系，揭示员工利用 AI 调整人际互动边界的新机制。

同时，我们将原本较为详细的四个模块的过程性描述压缩为概念内涵与测量、形成机制、求助者后果和同事反应四个方面，不过度展开过程细节。这样既保留研究构想类文章摘要中对子研究安排的必要交代，又避免摘要变成过长的模块清单。

针对审稿意见 6 的正文修改

修改后的摘要为（参见修改稿 p.1）：

“职场求助是员工解决工作问题和维系人际关系的重要行为，对组织发展具有关键意义。随着人工智能（Artificial Intelligence，以下简称 AI）逐渐成为员工新的求助对象，员工如何在 AI 求助与同事求助之间进行策略性配置，已成为亟待探讨的重要问题。围绕员工如何主动利用 AI 重塑人际求助关系，本研究提出员工 AI 求助策略的人际导向理论框架，区分整合 AI 求助与同事求助以追求人际收益的‘人际促进型 AI 求助策略’，以及用 AI 求助替代或减少同事求助以规避人际风险的‘人际防御型 AI 求助策略’。在此基础上，本研究进一步从概念内涵与测量、形成机制、求助者后果和同事反应四个方面展开研究构想，系统解释两类策略如何形成，并如何影响员工自身及作为潜在求助对象的同事。研究预期将职场求助研究

从传统人际互动拓展到 AI 介入下求助者、AI 和同事的三元关系，揭示员工利用 AI 调整人际互动边界的新机制，并为组织引导员工合理配置 AI 求助与同事求助提供实践启示。”

意见 7：建议作者在模块 1 中适当补充两类策略的典型行为表现。例如，人际促进型策略可以体现为员工先用 AI 梳理问题、生成初步方案，再向同事请教和讨论；人际防御型策略则可以体现为员工主要依赖 AI 解决问题，并有意减少向同事暴露困难或寻求帮助。适当增加具体例子，有助于读者更直观地区分两类策略。

回应：

感谢审稿专家为本研究的优化所作的贡献。根据您的建议，我们在 3.2 节定义两类策略时补充了具体行为表现。该修改也与审稿意见 1 中关于“策略是行为层面的配置方式，而非动机本身”的修改保持一致，在正文中的修改情况可在“针对审稿意见 1 的正文修改（2）”中看到。

针对审稿意见 7 的正文修改

修改后的相关表述为（参见修改稿 p.8）：

“人际促进型 AI 求助策略……该策略体现了员工追求人际收益与关系发展的目标导向，强调 AI 求助与人际求助之间的互补关系，具体表现为员工在问题解决过程中，将 AI 的信息整合、方案生成、观点校验等功能，与同事的经验判断、反馈讨论和协作支持结合起来，从而提升求助质量和人际互动价值。”

“人际防御型 AI 求助策略……该策略体现了员工追求安全与规避人际风险的目标导向，强调通过 AI 求助降低潜在的人际求助风险，具体表现为员工在问题解决过程中，更多依赖 AI 功能并相应减少向同事暴露困难、显示不足或发起求助互动。”

意见 8：人际防御型策略未必一定降低人际反刍。员工回避同事后，也可能产生担心被发现、担心关系疏远、担心被同事误解等反刍体验。建议作者进一步理清或区分“人际反刍”的概念，或者将防御型策略的积极路径改为“降低即时社会评价压力”。供作者参考。

回应：

感谢审稿专家提出这一细致意见，并为我们提供了宝贵的建议。按照专家建议，并结合审稿意见 3 中关于时间尺度和经验取样设计的修改建议，我们对模块三进行了联动调整，将原稿中的“行为者人际反刍体验”整体调整为“行为者即时社会评价压力”。这一修改并不否认人际反刍现象的重要性，而是使本研究的心理压力路径更加聚焦。即时社会评价压力更直接反映员工在求助当下可能面临的能力暴露、负面评价、被拒绝和互惠回报等压力，也更适合在经验取样研究中作为日层面的心理状态进行测量。

为此，我们在第 3.4 节进行了四方面修改。

针对审稿意见 8 的正文修改（1）

在第 3.4 节总述、图 1、图 3、命题 6 和命题 8 以及正文中，将原中介变量“行为者人际反刍体验”统一调整为“行为者即时社会评价压力”，以更准确地刻画两类策略在短期内产生的心理压力差异。

针对审稿意见 8 的正文修改（2）

在第 3.4 节开头对模块三关键机制进行总述时，我们同步删除了原文关于人际反刍的概念介绍，并补充了即时社会评价压力的界定和文献，以保证模块三的总述、图示、命题和后文论证保持一致。修改后的相关表述为（参见修改稿 p.11）：

“即时社会评价压力是指员工在求助互动当下，因呈现问题、暴露能力不足并接受同事反馈与评价，而担忧自身能力或工作表现受到负面评价所产生的压力状态（Dickerson & Kemeny, 2004）。”

针对审稿意见 8 的正文修改（3）

调整命题 6 前的论证段，说明人际促进型 AI 求助策略为何可能提高即时社会评价压力。修改后的相关表述为（参见修改稿 p.12）：

“然而，人际促进型 AI 求助策略也可能提高行为者即时社会评价压力。该策略使员工更频繁地与同事围绕工作问题展开互动，也意味着员工需要在同事面前呈现问题、承认不足并接受反馈。求助本身包含对他人能力和资源的依赖，因而可能引发员工对自身能力形象受损、被拒绝、被批评或被轻视的担忧（Carnevale et al., 2021）。此外，人际求助还伴随着互惠回报期待，员工可能担心自己无法及时回报同事支持，从而进一步增加当下互动中的评价压力（Wang et al., 2023）。这种即时社会评价压力会占用员工的认知和情感资源，削弱其对当前任务的专注，进而降低当日工作投入与后续工作绩效。”

针对审稿意见 8 的正文修改（4）

调整命题 8 前的论证段，说明人际防御型 AI 求助策略为何可能降低即时社会评价压力。修改后的相关表述为（参见修改稿 p.13）：

“另一方面，人际防御型 AI 求助策略通过减少直接向同事求助，降低了员工在问题解决过程中暴露困难、显示不足和接受同事评价的可能性，从而减轻即时社会评价压力。相较于向同事求助，向 AI 求助通常不涉及直接的人际评价，员工无需过多顾虑自我形象受损或被同事否定（赵晨 等, 2024; Pei et al., 2024）。同时，AI 反馈不伴随人际关系中的互惠回报期待，员工也较少需要承担求助后的社交义务和情感消耗（You & Robert, 2024）。即时社会评价压力的降低使员工能够将更多认知和情感资源投入当前任务，从而有助于提升当日工作投入与后续工作绩效。”

意见 9：建议作者在每个研究模块结尾增加简短过渡句，说明该模块与下一模块之间的关系。

回应：

感谢审稿专家的建议。根据专家建议，我们在各研究模块结尾增加了过渡句，重点说明前一模块如何为后一模块提供概念基础、解释对象或研究视角，从而更清晰地呈现“概念界定”到“形成机制”到“求助者后果”再到“同事反应”的逻辑链条。

针对审稿意见 9 的正文修改

在第 3.2 节末尾增加过渡句（参见修改稿 p.8）：

“在明确两类策略的概念内涵与测量思路后，下一步需要解释这些策略在何种个体能力与团队情境下形成。因此，研究模块 2 进一步考察两类策略的形成机制。”

在第 3.3 节末尾增加过渡句（参见修改稿 p.11）：

“在对两类 AI 求助策略的形成机制深入剖析的基础上，研究模块 3 和模块 4 进一步开展对策略后效的探讨。鉴于求助行为者（员工）与求助对象（同事）共同构成求助互动的基本参与主体，两个模块将分别从这两类主体的视角，考察两类策略产生的差异化心理与行为后果，以全面揭示不同人际导向的 AI 求助策略的有效性。”

在第 3.4 节末尾增加过渡句（参见修改稿 p.13）：

“在揭示两类策略对求助者自身的影响后，还需考察这些策略如何被潜在求助对象感知并引发反应。因此，研究模块 4 进一步转向同事视角，分析两类策略的人际外溢效应。”

在第 3.5 节末尾增加过渡句（参见修改稿 p.15）：

“至此，本研究从策略类型、形成机制、求助者后果和同事反应四个方面形成整体研究框架。”

意见 10：文章在理论贡献部分写到“开发了相应测量量表，为后续实证研究提供可靠工具支持”。如果本文是研究构想，量表尚未真正开发完成，那么“开发了相应测量量表”这种完成时表述不太合适。

回应：

根据专家建议，我们将理论贡献部分涉及成果完成状态的表述统一调整为“拟开发”“预期形成”“将为后续研究提供”等更准确的表达。

针对审稿意见 10 的正文修改

在理论贡献部分，将原文“开发了相应测量量表，为后续实证研究提供了可靠的工具支持。”修改为（参见修改稿 p.16）：

“拟开发相应测量工具，预期为后续实证研究提供概念基础和测量支持。”

意见 11：图 1 信息量较大，字体较小，建议进一步优化。

回应：

感谢审稿专家的建议。我们已根据建议，对图 1 进行简化和重绘，在篇幅边框允许的范围内尽量放大了字体，重点呈现四个研究模块之间的逻辑关系，降低图 1 的信息负荷并提升可读性，并将此前审稿意见 2、3、8 中涉及的名称调整也进行相应的更新。

针对审稿意见 11 的正文修改

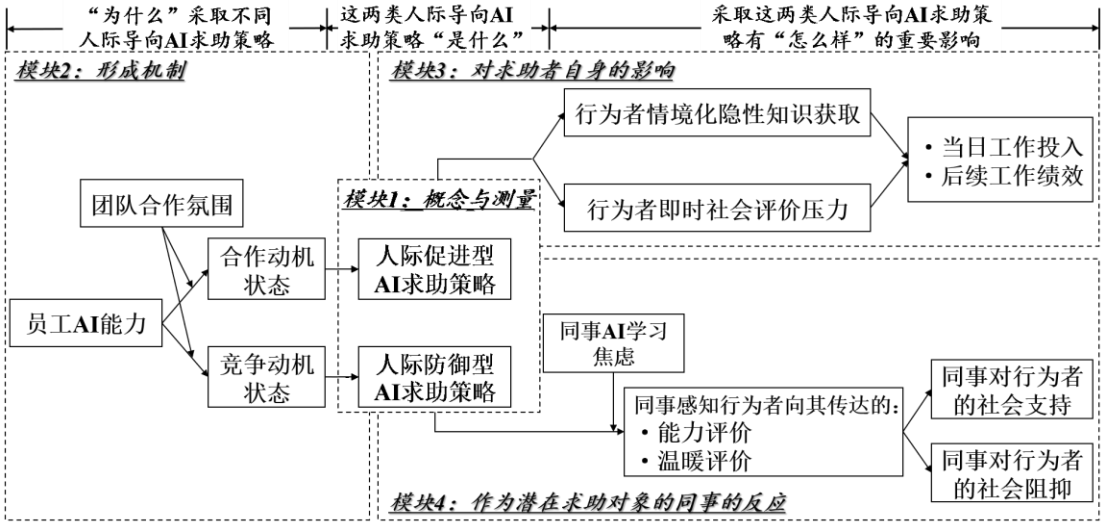


图 1 整体研究框架

意见 12：Slack 调查数据、DeepSeek/豆包等案例可以保留，但需补充准确来源。

回应：

感谢审稿专家的提醒。我们认同，问题提出部分引用调查数据和现实案例时，需要保证来源准确、表述审慎，并服务于本研究核心研究问题。根据专家建议，我们对问题提出部分相关表述进行了重新梳理。修订过程中，我们考虑到本研究的重点并非描述某一调查结果或具体 AI 产品的使用情况，而是从理论上解释 AI 成为新的求助对象后，员工如何在 AI 求助与同事求助之间进行策略性配置，并由此重塑人际求助关系。为了使问题提出部分更加聚焦于本研究的核心理论构想，避免过多现实案例分散读者对研究问题本身的关注，修订稿删去了原文中关于 Slack 调查数据以及 DeepSeek、豆包等具体产品案例的表述，改为用更概括、更审慎的方式说明 AI 进入员工日常问题解决过程所带来的求助关系变化。这一修改既回应了专家关于事实来源准确性的建议，也使问题提出部分从具体案例铺陈转向理论问题凝练，更直接地引出本研究关注的求助者、AI 与同事三元关系及 AI 求助策略的人际导向。

针对审稿意见 12 的正文修改

在问题提出部分，删除原稿中关于 Slack 调查数据及 DeepSeek、豆包等案例的表述。

意见 13：建议进一步统一核心术语。文中有些地方使用【AI 求助行为】，有些地方使用【AI 求助策略】【人际导向 AI 求助策略】【人际促进型/人际防御型 AI 求助策略】。建议作者说明这些术语之间的关系，并在全文保持一致。

回应：

感谢审稿专家提出这一问题。根据专家建议，我们对全文术语进行了系统梳理，并按照“基础现象”“核心构念”“具体类型”的三个层级进行统一。

具体而言，AI 求助行为用于指员工向 AI 寻求信息、建议、方案或资源支持的行为，是本研究讨论的基础现象；不同人际导向的 AI 求助策略是本研究的核心构念，强调员工如何在 AI 求助与同事求助之间进行有目的的配置；人际促进型 AI 求助策略和人际防御型 AI 求助策略则是该核心构念下的两种具体类型。

针对审稿意见 13 的正文修改（1）

我们在第 3.2 节核心构念提出处增加了一段简短界定，并对全文术语进行统一修改。新增表述为（参见修改稿 p.8）：

“在本文中，AI 求助行为指员工向 AI 寻求信息、建议、方案或资源支持的行为，是本研究讨论的基础现象；人际导向 AI 求助策略进一步强调员工如何在 AI 求助与同事求助之间进行策略性配置，是本研究的核心行为构念。人际促进型 AI 求助策略和人际防御型 AI 求助策略是人际导向 AI 求助策略下的两种具体类型。”

针对审稿意见 13 的正文修改（2）

同时，我们对全文进行了统一调整，修订稿仅在问题提出和文献综述中讨论一般现象时使用 AI 求助行为，在理论框架、研究命题、图示和模型解释中统一使用不同人际导向的 AI 求助策略及其两种具体类型作为核心构念名称。两类策略首次出现时统一写作人际促进型 AI 求助策略和人际防御型 AI 求助策略，后文在语境清楚处可简称为促进型策略和防御型策略，但不再与 AI 求助行为混用。原稿中单独出现的 AI 求助策略，凡指本研究核心构念者，统一改为不同人际导向的 AI 求助策略；凡指两类具体策略者，改为两类 AI 求助策略或直接写明两类策略名称。图题、命题表述和变量名称同步修改，确保正文、图示和命题中的术语一致。

意见 14：建议作者进一步丰富实践价值部分，使其与本文理论模型形成更紧密的对应。当前稿件提出组织应引导员工在 AI 求助与人际求助之间保持合理平衡，但这一建议仍较为概括。作者可结合两类策略提出更具体的管理启示。

回应：

感谢审稿专家的建议。我们围绕两类策略及其形成机制、求助者后果和同事反应，进一步补充了更具体、有针对性的关于“引导员工在 AI 求助与人际求助之间保持合理平衡”的管理启示。

针对审稿意见 14 的正文修改

在实践价值部分，将原来较概括的管理建议调整为（参见修改稿 p.17）：

“首先，本研究提供的理论框架与测量思路有助于管理者识别员工在 AI 赋能环境中展现出的差异化求助策略及其背后的人际导向，从而更有针对性地加以引导。其次，本研究关于员工 AI 能力与团队合作氛围共同塑造策略选择的理论构想提示管理者应一方面积极组织 AI 技能培训、提升员工 AI 能力，另一方面着力营造开放合作的团队氛围，并进一步建立适当的求助规范。例如，引导员工先借助 AI 梳理问题、生成初步方案，再通过同事讨论获取情境判断和经验反馈，最后结合 AI 进行方案完善，从而使 AI 求助服务于更高质量的人际求助，而非替代人际求助。再者，本研究提出，人际促进型 AI 求助策略可能在带来情境化隐性知识获取收益的同时，引发即时社会评价压力。管理者应关注员工在频繁人际求助中的能

力暴露、评价顾虑与反馈压力，帮助员工提高求助准备度和问题表达质量，减少不必要、低准备度的同事求助。对于倾向于人际防御型策略的员工，则应适时介入，明确复杂、模糊、协作依赖程度较高或涉及组织情境判断的问题仍需引入同事讨论，帮助其避免因长期以 AI 替代同事求助而错失情境化隐性知识积累与职业成长的机会。最后，管理者应帮助员工意识到自身求助策略对团队关系的潜在影响，引导员工在使用 AI 时保留必要的人际沟通和共同判断环节，避免 AI 使用被潜在求助对象理解为排斥或替代，并重视对员工 AI 学习焦虑的干预，缩小团队成员在 AI 使用上的差距，以降低因策略差异引发人际摩擦与社会阻抑行为的风险。”

意见 15：文中有时使用“本项目”，有时使用“本文”或“本研究”。考虑到稿件以研究构想文章形式呈现，建议作者根据语境统一表述。

回应：

感谢审稿专家指出这一文字规范问题。根据专家建议，我们对全文相关表述进行了统一。

针对审稿意见 15 的正文修改

最主要使用的表述为“本研究”，具体是在指代研究构想、理论框架、研究命题和后续研究安排时，统一使用“本研究”；少有情况在指代文章本身的写作安排时，使用“本文”；删除或替换“本项目”表述。

最后，再次感谢审稿专家的细致审阅和宝贵意见。在审稿专家的指导下，我们对文章进行了系统梳理和细致修改，进一步澄清了核心概念、优化了理论逻辑，并完善了相关论述。我们希望本次修改和说明能够对审稿专家提出的问题形成有效回应，并进一步提升文章的理论严谨性和完整性。再次感谢审稿专家的辛勤工作和建设性意见！

第二轮

审稿人意见：

作者对上一轮审稿意见进行了认真、充分的回应和修改，修订稿在理论逻辑、概念界定以及整体表述等方面均有明显提升。总体而言，这篇文章选题具有较强的新颖性和现实意义，整体理论框架完整，研究问题之间衔接清晰，也具有很好的理论贡献和实践价值。我认为目前稿件整体质量已符合发表要求，建议接收。同时，建议作者完善下述两个非常细节的问题。

回应：

非常感谢审稿专家再次审阅本文，并对修订稿给予肯定。专家在本轮审稿中进一步指出全文核心术语体系以及中英文构念名称一致性方面需要进一步完善，为我们继续修改稿件提供了重要指导。

根据专家建议，我们对全文相关表述进行了系统核查和联动调整，重点围绕“人际收益—人际风险”这一核心术语体系，以及“人际促进型 AI 求助策略”和“人际防御型 AI 求助策略”在中文和英文表达中的对应关系进行了统一。具体而言，我们逐一检查了摘要、关键词、正文、命题表述、英文题目、英文摘要和英文关键词中的相关表述，尽量避免因术语变化造成新的概念歧义。

为便于审稿专家和编辑部查看，修订稿中本轮新增和修改部分已用绿色字体标注，上一轮的修改内容仍保留原有的蓝色字体标注方式。以下将逐条回应专家意见，并说明具体修改内容。

意见 1：建议再次检查并统一全文核心术语。例如，前文主要采用“人际收益、人际风险”的表述，后文个别位置出现“人际成长收益、人际安全保障”，可能使读者误以为引入了新的概念。建议尽可能沿用一致的术语体系。

回应：

感谢审稿专家指出该问题。根据专家建议，我们对全文涉及“人际收益”和“人际风险”及其近似表述的位置进行了重新核查。

原稿中出现“成长”“安全”等表述，主要是因为本文在第 3.2 节借助调节焦点理论说明两类策略的理论基础。在该理论中，促进系统关注成长与收益获取，防御系统关注安全与损失规避。因此，在介绍调节焦点理论时，保留这些表述有助于说明本文分类逻辑的理论来源。但是，在正式界定本文核心构念和概括两类策略差异时，如果继续使用“人际成长收益”“人际安全保障”等扩展性表述，确实如您所说，可能使读者误以为本文在“人际收益—人际风险”体系之外又引入了新的概念。

基于此，修订稿对相关表述作了区分处理：在介绍调节焦点理论本身时，保留“成长与收益获取”“安全与损失规避”等表述；在界定本文核心构念、概括两类 AI 求助策略差异以及说明策略作用逻辑时，统一使用“人际收益”“人际风险”相关表述。这样既保留了调节焦点理论的理论含义，也避免在本文核心构念层面形成不必要的术语扩展。

为此，我们在正文中进行了两处主要修改并作了全文核对：

针对审稿意见 1 的正文修改（1）

在第 3.2 节两类策略定义段中，我们进一步统一了两类策略的表述，使其与全文“人际收益—人际风险”术语体系保持一致。修改后的正文为（参见修改稿 p.8）：

“人际促进型 AI 求助策略是指员工在面对工作相关问题时，主动将向 AI 求助与向人类同事求助相结合，通过整合 AI 支持与人际互动所带来的双重收益，更高效地解决问题。该策略体现了员工追求人际收益的目标导向，强调 AI 求助与人际求助之间的互补关系，具体表现为员工在问题解决过程中，将 AI 的信息整合、方案生成、观点校验等功能，与同事的经验判断、反馈讨论和协作支持结合起来，从而提升求助质量和人际互动价值。人际防御型 AI 求助策略则是指员工在面对工作相关问题时，主动以向 AI 求助替代或减少向人类同事求助，通过规避人际互动带来的风险与不确定性来解决问题。该策略体现了员工规避人际风险的目标导向，强调通过 AI 求助降低潜在的人际求助风险，具体表现为员工在问题解决过程中，更多依赖 AI 功能并相应减少向同事暴露困难、显示不足或发起求助互动。”

针对审稿意见 1 的正文修改（2）

在第 3.2 节两类策略定义段之后，原稿使用“人际成长收益与人际安全保障”概括两类策略差异。根据专家建议，我们将这一表述调整为“人际收益的追求与人际风险的规避”，以避免被误认为引入了新的概念表述。修改后的正文为（参见修改稿 p.8）：

“总体而言，两类策略均代表员工在遇到工作问题时主动寻求外部资源支持的行为，但分别体现了员工在 AI 求助过程中追求人际收益与规避人际风险的不同需要。两类策略的核心差异在于 AI 求助与人际求助之间形成何种功能关系。”

此外，我们对摘要、问题提出、理论贡献和实践价值部分中涉及两类策略人际导向的表述也均进行了核查修订，具体参见修改稿。

意见 2：建议逐一核对中英文关键词及核心构念名称的一致性。中文为“人际促进”“人际防御”，英文使用“interpersonal promotion”“interpersonal prevention”；正文则又使用“interpersonal-promotion”等形式。建议作者确认是否合适。

回应：

非常感谢审稿专家提出这一重要建议。根据专家建议，我们对中文关键词、英文题目、

英文摘要以及英文关键词中涉及核心构念名称的表述进行了逐一核对，并进一步统一了中英文核心构念名称。

修订稿中将两类策略的中文构念名称统一为“人际促进型 AI 求助策略”和“人际防御型 AI 求助策略”，英文构念名称统一为“interpersonal promotion-oriented AI help-seeking strategy”和“interpersonal prevention-oriented AI help-seeking strategy”。这样处理主要基于本文对两类策略的概念界定：本文基于调节焦点理论和人际动机视角，提出两类具有不同人际导向的 AI 求助策略，关注的并不是 AI 求助行为本身是否具有一般意义上的促进性或防御性，而是员工如何在 AI 求助与同事求助之间进行策略性配置，并在人际互动层面呈现出追求人际收益或规避人际风险的不同导向。因此，英文中使用“promotion-oriented”和“prevention-oriented”，是为了更清楚地体现这两类策略的导向属性；同时在其前面加入“interpersonal”，则是为了强调这种促进或防御并非一般目标追求意义上的促进或防御，而是体现于员工处理 AI 求助与同事求助关系时的人际促进或人际防御。

基于这一处理，修订稿不再单独使用“interpersonal promotion”和“interpersonal prevention”作为英文关键词，也不再使用“interpersonal-promotion”和“interpersonal-prevention”作为英文摘要中的构念名称，而是统一调整为“interpersonal promotion-oriented AI help-seeking strategy”和“interpersonal prevention-oriented AI help-seeking strategy”。这种表达更完整，也更准确地体现了本文两类策略作为人际导向策略类型的构念含义。同时，我们也将中文关键词由原来的简略表述调整为完整构念名称，以保证摘要、关键词和正文之间的核心术语一致。

为此，我们进行了五处具体修改：

针对审稿意见 2 的正文修改（1）

在中文关键词中，我们将原来的“人际促进”“人际防御”调整为完整构念名称，以便与中、英文摘要和正文中的核心概念保持一致。修改后的中文关键词为（参见修改稿 p.1）：

“关键词：求助行为，人工智能，人际促进型 AI 求助策略，人际防御型 AI 求助策略”

针对审稿意见 2 的正文修改（2）

在英文题目中，我们将原题目中的“strategies for seeking help from artificial intelligence”调整为“AI help-seeking strategies”，以便与英文摘要和正文中的核心构念名称保持一致。

针对审稿意见 2 的正文修改（3）

在英文摘要中，我们将两类策略的英文构念名称进行了统一调整，将原本的“interpersonal-promotion”和“interpersonal-prevention”调整为更完整且更贴近理论构念的术语。修改后的相关表述为（参见修改稿 p.24）：

“Specifically, it distinguishes between an interpersonal promotion-oriented AI help-seeking strategy, which integrates AI help-seeking with help-seeking from coworkers to pursue interpersonal gains, and an interpersonal prevention-oriented AI help-seeking strategy, which uses AI help-seeking to replace or reduce help-seeking from coworkers to avoid interpersonal risks.”

针对审稿意见 2 的正文修改（4）

在英文关键词中，我们将原来的“interpersonal promotion”“interpersonal prevention”调整为与英文摘要一致的完整构念名称。修改后的英文关键词为（参见修改稿 p.24）：

“Keywords: help-seeking behavior, artificial intelligence, interpersonal promotion-oriented AI help-seeking strategy, interpersonal prevention-oriented AI help-seeking strategy”

针对审稿意见 2 的正文修改（5）

在英文摘要结尾处，我们同步核查了与“同事求助”相关的英文表达。原文结尾处使用“interpersonal help-seeking”，与前文多次使用的“help-seeking from coworkers”不完全一致。为避免术语表述不一致，我们将其调整为“help-seeking from coworkers”。修改后的相关表述

为（参见修改稿 p.24）：

“The proposed framework is expected to extend workplace help-seeking research beyond traditional interpersonal interactions to encompass an AI-enabled triadic relationship involving help seekers, AI, and coworkers, reveal a new mechanism through which employees use AI to adjust the boundaries of interpersonal interaction, and offer practical implications for organizations seeking to guide employees in appropriately aligning AI help-seeking with help-seeking from coworkers.”

综上，针对审稿专家提出的两方面建议，我们对全文核心术语、中英文关键词及核心构念名称进行了系统核查和统一调整。相关修改一方面使“人际收益—人际风险”的术语体系更加清晰，另一方面也使“人际促进型 AI 求助策略”“人际防御型 AI 求助策略”及其英文表达之间形成了更一致的对应关系。上述修改有助于减少读者对核心概念和构念名称的理解偏差，也进一步提升了全文表述的规范性和一致性。再次感谢审稿专家的细致审阅和宝贵意见！

第三轮

编委意见：

文章质量很好，建议录用。