

# 《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：《AI 感知对员工心理和行为的影响及理论解释》

作者：王涛 占小军 余 薇

## 第一轮

### 审稿人 1 意见：

本文研究主题有新意，是数智化时代组织管理和人力资源管理要面对的一个重要议题，在选题上值得肯定。作者采用系统化文献综述的方法，对 AI 意识涉及的相关文献进行了较好的梳理，有一定的工作基础。以下建议供作者进一步修改完善时参考。

**回应：**非常感谢专家认真严谨审稿以及给予地富有启发、一针见血的宝贵修改建议！根据您的意见，我们进行了认真分析和思考，据此分别在文中相应部分进行了修改和完善，再次感谢您对文章提出的宝贵意见，您的建议对本文的完善和质量提升十分有益。在下文中，我们将对您的评论与意见进行逐一回应，其中您的原始评论与建议用“黑色字体”显示，我们的回复紧随其后以“黑色字体”显示，正文中的关键修改内容用“蓝色字体”显示。若有新增参考文献也会相应列在每条回复之后。

**意见 1：**AI 意识(AI awareness)的准确内涵究竟是什么？Brougham 和 Haar(2018)更多地强调的是 AI 发展对于个体职业生涯发展和未来的影响，这个界定是比较窄的；作者在文中 3.2 节尝试基于挑战-阻碍框架给出一个新的内涵界定，但并未清晰阐明，也没能给出更为充分的论述，这一点要加强。同时，因为作者先界定新内涵，再梳理已有实证研究，那么究竟是基于原有的界定梳理，还是基于作者的新内涵梳理？建议有所取舍，明确本文关注的焦点到底是什么，以及后续文献梳理时的参考点在哪里。

**回应：**非常感谢专家一针见血地指出文章存在的不足并给予宝贵修改建议！AI 意识(AI awareness)最早由 Brougham 和 Haar(2018)提出，强调员工如何看待 AI 对他们职业发展的影响。后续学者 Ding(2021) 基于二维压力源框架开展研究，但其核心观点认为 AI 意识对于员工来讲，是一种工作压力源，强调 AI 意识是员工在面对企业采用 AI 时感知到的工作不安全感(Ding, 2022)。以上有关 AI 意识的定义都过于狭窄，更多强调 AI 带来的消极影响。然而，AI 在一定程度上给员工带来了绩效提升，增加了工作投入和工作满意度(Dutta et al., 2023; Malik et al., 2022)，提升了组织价值，也是有积极意义的。此外，也有研究指出 AI 会增加员工的工作需求，引起员工抑郁或低落，影响员工在工作场所之外的行为(Tang et al., 2023a)，给其生活和家庭带来影响，比如破坏工作家庭平衡(Basu et al., 2023)。在修改稿中，作者团队反复查阅和精读文献，经过多次思考和讨论，基于挑战-阻碍框架，将 AI 意识重新定义为“**员工对 AI 影响其工作和生活的感知**”。此概念丰富了 AI 内涵，不只强调 AI 的消极影响或者局限于 AI 对员工未来职业发展或工作场所的影响，还提出 AI 也将给员工生活带来变化。当然，员工基于 AI 的不同感知和判断，会相应影响员工的后续心理和行为。具体而言，当员工对 AI 进行挑战性评价时，可能产生积极的态度和行为；而当员工对 AI 进行阻碍性评价时，则会引发消极的态度和行为。具体修改请见“3.2 挑战-阻碍框架下的 AI 意识”的第四段内容。

此外，感谢专家的建议 4，经过思考和讨论，本文是基于挑战-阻碍框架来定义 AI 意识，与原有的概念不同。在修稿中明确以新内涵来梳理相关实证研究，并对文章架构进行了调整。

原文“4 AI 意识对员工心理和行为的影响”改成“4 挑战-阻碍框架下的 AI 意识对员工心理和行为的影响”、“5 AI 意识的理论解释机制”改成“5 基于挑战-阻碍框架 AI 意识的解释机制”。

**意见 2:** 无论采用哪个定义, 建议作者都需要在内涵厘清时区分有关的概念。比如, AI 技术威胁、AI 使用意愿、AI 接受度、use of AI、AI 风险感知、AI 效能感知等相关的概念与表达和作者所说的 AI 意识有什么关系? AI 意识这个说法是不是过于宽泛了? 其带来的积极和消极的双刃剑作用, 是不是因为 AI 意识本身里就包含了不同的内容呢?

**回应:** 感谢专家的宝贵建议! 根据您的建议, 我们仔细阅读了“AI 技术威胁、AI 使用意愿、AI 接受度、use of AI、AI 风险感知、AI 效能感知”等相关文献, 发现他们与文中的 AI 意识概念并不相同。AI 技术威胁(Threats of AI)指的是 AI 技术对个体或社会的负面影响(Kieslich et al., 2021)。AI 使用意愿(Usage Intention of AI)是指个体接受 AI 的行为或意图(Li et al., 2023)。有关“Use of AI”, 在现有研究中学者们未明确其定义, Tang 等(2022)研究中指的是“Usage of Intelligent machines”, 强调个体在工作场所或者享受服务过程中采用 AI 的意愿(Rathi et al., 2024; Tang et al., 2022), 与 AI 使用意愿内涵相同, 在后文解释中统一成 AI 的使用(Usage of AI)。AI 风险感知(Perceived AI Risk)指对使用 AI 技术可能产生的负面影响的感知不确定性(Chen et al., 2023), 突出对 AI 技术本身的风险担忧(Chen et al., 2023)。AI 效能感知(Perceived Efficiency of AI)是指对 AI 比人类更快速和有效率的感知(Kang et al., 2023), 如通过在线约会平台成功配对(Paul & Ahmed, 2023)。在本研究中, AI 意识是指“员工对 AI 影响其工作和生活的感知”, 从其定义和内涵来看, 都有所不同。首先, 发生情景不同。AI 意识是在工作场所且组织已经使用 AI 情况下产生的, 而其他如“AI 的使用、AI 接受度”还停留在探讨是否采用 AI, 较多是在服务场景。其次, 内涵不同。其他 AI 概念更多强调 AI 带来的负面影响, 而 AI 意识重点在于员工对 AI 的感知, 其结果是积极的还是消极的, 是基于员工对 AI 的挑战-阻碍性评价。最后, 外延不同。AI 意识突出了员工对 AI 影响其工作和生活的看法, 其他 AI 概念则比较宽泛, 更多是社会大众或客户对 AI 的看法。为了明确区分 AI 与其他相关概念的区别, 突出 AI 意识的理论意义, 在 3.4 部分增加一段, 将 AI 意识与“AI 技术威胁、AI 的使用、AI 接受度、AI 风险感知、AI 效能感知”等概念做了详细论述。具体修改请见“3.4 AI 意识与其他相关概念的比较”。

#### 参考文献:

- Chen, Y., Hu, Y., Zhou, S., & Yang, S. (2023). Investigating the determinants of performance of artificial intelligence adoption in hospitality industry during COVID-19. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(8), 2868-2889.
- Kang, E. Y. N., Chen, D. R., & Chen, Y. Y. (2023). Associations between literacy and attitudes toward artificial intelligence-assisted medical consultations: The mediating role of perceived distrust and efficiency of artificial intelligence. *Computers in Human Behavior*, 139, 107529.
- Kieslich, K., Lünich, M., & Marcinkowski, F. (2021). The Threats of Artificial Intelligence Scale (TAI) Development, Measurement and Test Over Three Application Domains. *International Journal of Social Robotics*, 13, 1563-1577.
- Li, B., Chen, Y., Liu, L., & Zheng, B. (2023). Users' intention to adopt artificial intelligence-based chatbot: a meta-analysis. *The Service Industries Journal*, 43(15-16), 1117-1139.
- Paul, A., & Ahmed, S. (2023). Computed compatibility: examining user perceptions of AI and matchmaking algorithms. *Behaviour & Information Technology*, in press.
- Rathi, S., Majumdar, A., & Chatterjee, C. (2024). Did the COVID-19 pandemic propel usage of AI in pharmaceutical innovation? New evidence from patenting data. *Technological Forecasting and Social Change*,

**意见 3:** AI 意识与 AI 感知、对 AI 的评估之间是否一致、如何区分? 作者在第 5 页, 界定 AI 意识为“员工基于 AI 对其未来工作和生活影响程度的挑战-阻碍评价, 以及他们如何应对这些变化的态度和行为”, 这个概念有些不清楚。按照这句话, AI 意识既包括了挑战和阻碍评价, 还包含了后续的态度和行为反应, 那这样的话后文的梳理和模型图就没有意义了, 因为所有的中介、结果变量都属于自变量 AI 意识本身了。

**回应:** 感谢专家如此专业和建设性的建议! AI 意识与 AI 感知、对 AI 的评估其实内涵是一致的。AI 意识最早由 Brougham 和 Haar(2018)提出, 其英文是“AI Awareness”, 其中“Awareness”含义为“认识、意识、感悟能力”。国内学者徐广路和王皓天(2023)将“AI Awareness”翻译成“人工智能冲击意识”, 在尹萌和牛雄鹰(2024)最新综述中翻译成“AI 意识”, 体现了员工对 AI 的态度。在 Kong 等(2023)的研究中, 为了探察“AI perception”和“Informal Learning”之间的关系, 采用了 Brougham 和 Haar(2018)的“AI awareness”的定义和量表来测量“AI perception”, 并明确其中文为“人工智能感知”。He 等(2023)以“challenge-hindrane appraisals toward AI”为自变量, 探讨员工对 AI 的挑战性评价或者阻碍性评价对其服务绩效的影响, 采用了 Ding(2021)的“AI awareness”的定义和量表来测量“appraisal toward AI”, 中文表示为“对 AI 的评估”。由此看来, 本质上 AI 意识与 AI 感知、对 AI 的评估内涵是一致的, 但国内 AI 意识研究还相对较少, 学者对其翻译还未统一。笔者查阅文献并与专业英语老师讨论后, 在本研究中, 我们将其翻译成“AI 意识”。因为“意识”一词强调了“人类对客观事物的感受和评价”, 与文中我们对 AI 意识新定义的内涵相契合。为避免概念混淆, 造成读者困惑, 增加文章可阅读性, 在引言第四段内容的“蓝色字体”将“AI 意识”与“AI 感知”、“对 AI 的评估”等概念的关系进行了说明。

其次, 根据您的意见, 我们在修改稿中将 AI 意识重新定义为“员工对 AI 影响其工作和生活的感知”, 删除了“员工基于 AI 对其未来工作和生活影响程度的挑战-阻碍评价, 以及他们如何应对这些变化的态度和行为”的定义, 保证和提升本文的理论意义, 避免概念不清晰、逻辑不自洽的矛盾。具体修改请见“3.2 挑战-阻碍框架下的 AI 意识”的第四段内容。

#### 参考文献:

- 徐广路, 王皓天. (2023). 人工智能冲击意识对员工职业满意度的影响:工作压力和目标导向的作用. *中国人力资源开发*, 40(7), 15-33.
- He, C., Teng, R., & Song, J. (2024). Linking employees' challenge-hindrane appraisals toward AI to service performance: the influences of job crafting, job insecurity and AI knowledge. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(3), 975-994.
- Kong, H., Jiang, X., Zhou, X., Baum, T., Li, J., & Yu, J. (2024). Influence of artificial intelligence (AI) perception on career resilience and informal learning. *Tourism Review*, 79(1), 219-233.

**意见 4:** 从内涵界定来看, 本文似乎是基于挑战阻碍框架来理解 AI 意识, 既然如此, 为何不继续基于这一个框架来梳理所有的已有研究? 在文中泛泛地提及其他理论机制的目的和价值可能是什么?

**回应:** 非常感谢专家如此专业和建设性的意见! 我们非常赞同你的看法, 根据您的建议在修改稿中重新基于挑战阻碍框架来梳理相关实证研究。将原文“5 AI 意识的理论解释机制”这一章节全部推翻重写, 删除了原文提及的其他理论机制。在修改稿中, “5 AI 意识的理论解释机制”改为“5 基于挑战-阻碍框架 AI 意识的解释机制”, 并将第 5 章分为“5.1 基于 AI 意识的挑战性评价”、“5.2 基于 AI 意识的阻碍性评价”、“5.3 基于 AI 意识的挑战-阻碍性评价”。其中从资源视角、压力视角和情绪视角来阐释“5.2 基于 AI 意识的阻碍性评价”, 从

心理需求视角、行为视角、绩效结果视角来论述“5.3 基于 AI 意识的挑战-阻碍性评价”。具体修改请见“5 基于挑战-阻碍框架 AI 意识的解释机制”。同时也对文章的中英文摘要做了相应修改，删除了原摘要中提及的理论，修改部分已用“蓝色字体”显示。

**意见 5:** AI 意识如何激发内在动机？这一点在 4.1.1 节中有些语焉不详，希望可以进一步解释说明。

**回应:** 非常感谢专家的宝贵建议！对 4.1.1 节中有些表述的不够详尽表示歉意。我们再次认真阅读了 Liang 等(2022)的文献，并就 AI 意识如何激发内在动机做出了进一步解释说明，详见修改稿。

**意见 6:** 表 1 中涉及到不同理论对应的中介和调节变量，信息量似乎有些不够。仅仅是单个的变量，其实完全可以从不同的理论视角来阐释，比如表中的情绪耗竭。我想更为关键的是，明确每个理论主要去帮助解决 AI 意识的哪些问题，至于涉及到的变量到底是中介还是调节，这是有待商榷的，是否有必要这么明确地列出其角色？

**回应:** 非常感谢专家的宝贵建议！根据您前面的“意见 4”，我们已经在修改稿中重新基于挑战阻碍框架来梳理相关实证研究。将原文“5 AI 意识的理论解释机制”这一章节全部推翻重写，为了保证全文的连贯性和逻辑的统一，相应也删除了原表 1，分“5.1 基于 AI 意识的挑战性评价、5.2 基于 AI 意识的阻碍性评价、5.3 基于 AI 意识的挑战-阻碍性评价”来阐释 AI 的作用机制。具体修改请见“5 基于挑战-阻碍框架 AI 意识的解释机制”，已用“蓝色字体”显示。

**意见 7:** 涉及到的工作行为作为结果变量，以及其他变量的陈述时，整体上感觉有点散，建议进一步凝练分类，区分出几类行为或者几类结果为好。

**回应:** 感谢专家的启发性建议！根据您的建议我们度变量再次进行了凝练分类，将“4.1.2 基于 AI 意识的阻碍性评价对员工心理状态的影响”分为情绪(情绪耗竭、抑郁)、压力(工作倦怠)和认知(工作不安全感)三个方面，“4.2 AI 意识对员工行为的影响”分为“4.2.1 基于 AI 意识的挑战性评价对员工主动性行为的影响”，包括工作重塑、工作投入、创新行为、职业探索行为；以及“4.2.2 基于 AI 意识的阻碍性评价对员工消极工作行为的影响”，包括服务破坏、组织越轨行为、工作退缩行为、知识隐藏。具体修改已用“蓝色字体”显示。

**意见 8:** 作者在文献检索时，基于“剔除低质量期刊文献”的原则就删掉了 919-190=729 篇文献，这么大比例的删减建议给出更为具体的说明。何为低质量期刊文献？尤其是，目前 AI 意识的研究是一个跨学科特色比较鲜明的领域，有些发表在不知名期刊或者一些会议论文、包括信息与工程学科的文献，或许都涉及到比较有价值的研究成果。

**回应:** 感谢专家如此专业和细致的建议！诚如专家所言，“AI 意识研究是一个跨学科特色比较鲜明的领域，有些发表在不知名期刊或者一些会议论文、包括信息与工程学科的文献，或许都涉及到比较有价值的研究成果”，我们以“低质量期刊文献”这一条简单标准而删除文献过于片面和不严谨，在此之前我们对所有文献进行了编码，删除了 57 篇重复文献，之后聚焦在管理信息系统、人力资源管理、组织行为学、应用心理学领域的重点期刊。在您的提醒之下，研究团队进行合作分工，花大量时间重新对删掉的 729 篇文献进行逐一检查，依次以标题、摘要、关键词、结论、正文等阅读顺序进行筛选、剔除与文章主题无关的文献。结果在这 729 篇文献里面挑选出了 18 篇文献与本研究相关，最终保留文献为 96 篇。在修改稿件中，我们重新制作了表 1，对检索流程进行相应修改和具体阐述，并删除原图 1。具体修改见表 1，用“蓝色字体”表示。再次感谢专家严谨和专业的学术态度！

**意见 9:** 对于最后的研究展望, 除 6.4 之外, 其余的建议都有些常规套路, 建议作者进一步优化对常规方向的分析写作, 同时适当增加其他一些更有价值、更能够体现作者原创思考的未来方向, 以进一步提升本文对于相关研究主题和领域的理论贡献。

**回应:** 感谢专家的宝贵建议! 根据您的建议, 我们重新对研究展望 6.1、6.2 和 6.3 的内容进行修改和优化, 如“6.1 挖掘 AI 意识的前因”从员工层面和领导层面分别论述 AI 意识的影响因素, 增加了一些更有价值的未来方向, 力图进一步提升本文的理论贡献。具体修改已用“蓝色字体”表示。

.....

**审稿人 2 意见:**

AI 作为当下十分热门的话题, 开始在各个领域被应用, 相关研究也随之增多, 因而需要有文章对 AI 及其相关内容进行系统梳理。本文聚焦于 AI 意识, 即员工如何看待 AI 及其对他们工作和生活的影响, 将其积极和消极影响及内在机制论述地较为清楚, 并提出了未来的研究方向。但存在以下问题供参考。

**回应:** 非常感谢专家对我们论文提出富有洞见和建设性的修改意见! 根据您的意见, 我们进行了认真分析和思考, 并在文中相应部分进行了修改和完善。感谢审稿专家给予拙稿修改机会, 您给出的宝贵修改意见非常有助于文章质量提升。在下文中, 我们将对您的评论与意见进行逐一回应, 其中您的原始评论与建议用“黑色字体”显示, 我们的回复紧随其后以“黑色字体”显示, 正文中的关键修改内容用“蓝色字体”显示。

**意见 1:** 到底什么是 AI 意识? 作者们一会说, AI 意识是指员工如何看待 AI 及其对他们工作和生活的影响。一会说, AI 意识代表了员工认为 AI 技术对他们未来职业前景的影响程度。整个定义十分模糊, 看上去它不是一个成熟的、稳定的概念?

**回应:** 感谢专家一针见血地指出文章的不足之处! AI 意识概念相对较新, 国内外研究对其定义并未完全统一。“AI 意识代表了员工认为 AI 技术对他们未来职业前景的影响程度”这个定义是由 Brougham 和 Haar(2018)提出, 强调员工如何看待 AI 对他们职业发展的影响, 这个定义过于狭窄。后来学者 Ding(2021) 基于二维压力源框架开展研究, 认为 AI 意识对于员工来讲, 是一种工作压力源, 强调 AI 意识是员工在面对企业采用 AI 时感知到的工作不安全感(Ding, 2022), 更多强调 AI 带来的消极影响。然而, AI 在一定程度上给员工带来了绩效提升, 增加了工作投入和工作满意度(Dutta et al., 2023; Malik et al., 2022), 提升了组织价值, 也是有积极意义的。此外, 也有研究指出 AI 会增加员工的工作需求, 引起员工抑郁或低落, 影响员工在工作场所之外的行为(Tang et al., 2023a), 给其生活和家庭带来影响, 比如破坏工作家庭平衡(Basu et al., 2023)。故在原稿中, 我们提出了“AI 意识是指员工如何看待 AI 及其对他们工作和生活的影响”这个粗略概念, 但是我们的原有概念也不够清晰明确, 且前后未统一说法, 给专家带来了困扰, 非常抱歉。根据专家的意见, 作者团队反复查阅和精读文献, 经过多次思考和讨论, 基于挑战-阻碍框架, 将 AI 意识重新定义为“员工对 AI 影响其工作和生活的感知”。此概念丰富了 AI 内涵, 不再局限于 AI 对员工未来职业发展或工作场所的影响, 还提出 AI 也将给员工生活和家庭带来变化。具体修改请见“3.2 挑战-阻碍框架下的 AI 意识”的第四段文字内容。具体修改已用“蓝色字体”显示。

**意见 2:** 接上一条, 文章还对 AI 意识进行了重新定义, 将其定义为员工基于 AI 对其未来工作和生活影响程度的挑战-阻碍评价, 以及他们如何应对这些变化的态度和行为。该定义与先前研究的定义的不同之处是? 是否有必要进行重新定义? 且在文章的摘要部分也未使用该定义。

**回应：**感谢专家的宝贵建议！根据审稿专家 1 和您的建议，我们在修改稿中，基于挑战-阻碍框架，将 AI 意识重新定义为“员工对 AI 影响其工作和生活的感知”。此概念丰富了 AI 内涵，不再只强调 AI 的消极影响或者局限于 AI 对员工未来职业发展或工作场所的影响，还提出 AI 也将给员工生活和家庭带来变化，会引发溢出效应。同时，员工基于 AI 的不同感知和判断，会相应影响员工的后续心理和行为。具体而言，当员工对 AI 进行挑战性评价时，可能产生积极的态度和行为；而当员工对 AI 进行阻碍性评价时，则会引发消极的态度和行为。此外，相应修改了摘要，在摘要中使用了最新的定义。修改内容已用“蓝色字体”显示。

**意见 3：**文章在引言的第一段提到：“组织越来越多地使用人工智能(Artificial Intelligence, AI)来增加员工工作”，此处较为疑惑，为什么用组织使用 AI 会增加员工的工作？

**回应：**非常感谢专家如此细致的建议！根据您的建议，我们对论文进行了仔细检查，发现此处“来增加员工工作”的表述是多余的，原稿写作过程中未及时将其删除，对此非常抱歉！在修改稿中，我们删除了“来增加员工工作”7 个字，修改内容用“蓝色字体”显示。同时，我们对修改稿进行多次检查，避免出现类似问题，再次感谢专家的宝贵建议。

**意见 4：**Gap 论述地不清晰：文章提到管理学界研究略显滞后且对于 AI 如何在实践中影响员工、员工如何看待 AI 对其工作和生活的影响、员工如何感知这些变化以及应该如何应对这种变化还知之甚少。但文章大量论述了员工对 AI 的看法及应对，以及 AI 对员工心理、工作和生活的影响，建议对文章的 gap 进行补充说明。

**回应：**感谢专家的宝贵建议！我们非常赞同您的观点，根据您的建议，我们再次研读和梳理了相关文献，重新从以下三点进行 Gap 的论述。

第一，研究领域相对分散，研究对象比较单一。尽管已有较多研究探讨了 AI 意识对员工心理和行为的影响，然而囿于学者学术背景，当前研究更多集中在相对分割领域，研究对象多来自于酒店、餐饮等服务行业的员工(Malik et al., 2022)。

第二，AI 意识概念模糊。由于 AI 意识概念较新，其称呼并未统一，有研究称之为“AI 感知”(Kong et al., 2023)、“对 AI 的评估”(He et al., 2023)或“AI 冲击意识”(徐广路, 王皓天, 2022, 2023)，概念的模糊限制了大众对于 AI 意识的深入洞察。

第三，AI 意识实证研究作用路径未厘清，缺乏对 AI 意识的系统梳理和研究框架的搭建，阻碍其理论发展。

鉴于此，为解决上述问题并推动 AI 意识研究，本文将通过文献综述方式揭示 AI 意识的内涵和测量方法、基于挑战-阻碍框架阐释 AI 意识对员工心理和行为的影响，并就该领域提出未来研究建议。具体修改请见引言第四段文字的“蓝色字体”。再次感谢专家的建设性意见。

**意见 5：**引言中提到先前研究的 gap 之一是哪些因素阻碍或促进了人们对 AI 的接受，比如情绪、压力、认知。但在后文中并未解决这一 gap，或需要说明未论述 AI 意识前因的原因是什么？

**回应：**非常感谢专家如此专业和细致的建议！根据您的建议 4，我们重新对 gap 进行了论述。此外，对遗漏论述 AI 意识的前因深表歉意。根据您的建议，作者经过认真阅读相关文献，在修改稿中第三部分增加“3.5 AI 意识的影响因素”一节内容论述 AI 意识的前因。同时通过梳理相关文献发现，AI 意识前因的研究还相对匮乏，当前研究发现员工自身及 AI 技术本身的特点将影响员工对 AI 意识的评估，进而影响员工的心理状态和行为。为避免引起读者歧义，故在原文“哪些因素阻碍或促进了人们对 AI 的接受，比如情绪、压力、认知”这句

话中删除了后半句“比如情绪、压力、认知”。具体修改见“3.5 AI 意识的影响因素”，已用“蓝色字体”显示。

**意见 6:** 在论述 AI 意识的定义与测量部分，有大量 AI 对员工的积极和消极影响的论述，且内容和后文有很多重复之处，尽管此处的目的可能是引出 AI 意识的挑战-阻碍框架，但内容方面需要进行调整。

**回应:** 非常感谢专家如此专业和细致的建议！根据您的建议，我们多次通读文章“3 AI 意识的定义与测量”章节的内容，对重复内容进行调整、精简和删除。具体修改已用“蓝色字体”显示。此外，我们再次通读全文，避免存在前后重复的内容，提升文章的精炼度和读者观感。

---

## 第二轮

**审稿人 1 意见:**

文章结合上一轮我和另一位审稿人的意见，进行了较为认真和投入的修改，总体修改质量是值得肯定的。在此基础上，我还有一些新的意见，供作者们进一步参考。

**回应:** 非常感谢专家对我们上一轮修改的肯定，也再次感谢您为进一步提升文章的质量提出的宝贵意见！根据您的意见，我们进行了认真分析和思考，在文中相应部分进行了修改和完善。在下文中，我们将对您的评论与意见进行逐一回应，其中您的原始评论与建议用“黑色字体”显示，我们的回复紧随其后以“黑色字体”显示，正文中的关键修改内容用“蓝色字体”显示。若有新增参考文献也会相应列在每条回复之后。

**意见 1:** 概念命名上。到底是用 AI 意识还是 AI 感知？根据作者目前的界定，“AI 感知是指员工对 AI 影响其工作和生活的感知”，那是不是可以得出其本质就是感知的意思？此外，这个概念是否过于宽泛了呢？

**回应:** 感谢专家如此专业和建设性的建议！Brougham 和 Haar(2018)最早提出“AI Awareness”的概念，其中“Awareness”含义为“认识、意识、感悟能力”。后续国内外学者在 Brougham 和 Haar(2018)的基础上开展研究，但是并未统一“AI Awareness”的概念。国内学者徐广路和王皓天(2023)将“AI Awareness”称之为“人工智能冲击意识”，尹萌和牛雄鹰(2024)称之为“AI 感知”。Kong 等(2023)的研究中采用了 Brougham 和 Haar(2018)的“AI awareness”的定义，并明确称之为“AI 感知”。由此看来，当前“AI Awareness”相关研究本质上与 AI 感知是一致的。根据两位专家的意见，在本研究中，我们将 AI 意识修改为“AI 感知”，强调工作场所 AI 运用给员工带来的影响，聚焦于员工的个体感知。具体可见引言第三段“蓝色字体”的内容。

此外，本研究原来将 AI 感知定义为员工对 AI 影响其工作和生活的感知，是由于 Brougham 和 Haar(2018)强调 AI 技术对员工未来职业前景的影响或员工对组织采用 AI 产生的工作不安全感，聚焦于 AI 带来的消极影响。然而 AI 在一定程度上给员工带来了绩效提升，增加了工作投入和工作满意度(Dutta et al., 2023; Malik et al., 2022)，对员工也是有积极意义的(Ding, 2021)，应该具有双重含义，而非仅仅是消极面。同时，也有研究指出 AI 会影响员工在工作场所之外的行为(Tang et al., 2023a)，给其生活和家庭带来影响，比如破坏工作家庭平衡(Basu et al., 2023)；但是另一面，组织采用 AI 加强了工作场所的协作，提高办事流程和效率，有助于减少员工的负面反应(Basu et al., 2023; Sajjadiani et al., 2019)，通过 AI 员工更好的实现工作与生活的平衡。鉴于此，本研究在第一轮修改中将 AI 感知定义为员工对 AI 影响其工作和生活的感知。

但是经过专家的指点，同时作者仔细多次阅读相关文献，发现这个概念确实比较宽泛。员工与 AI 接触更多是在工作场所，对 AI 的首要认知应该是 AI 运用对其工作的影响。虽然已有研究指出，AI 运用还会给员工生活或家庭带来影响，这种影响应该体现为 AI 感知的溢出效应。故本研究将 AI 感知重新定义为“员工对 AI 运用影响其未来工作的感知”。此概念更为集中在组织情境，凸显了 AI 运用也有可能存在积极面，而非仅仅是消极面，取决于员工对 AI 运用的具体认知。

**意见 2:** 理论使用。结合上一轮意见，作者在修改中强调了一个一贯的理论视角，这一点值得肯定。然而，为什么要引入挑战-阻碍压力评价框架？引入这一框架是否是合理正确的？一般来说，这个框架是针对于压力源的评估，也就是说评估的对象本身是一种压力源，比如说高绩效要求、时间压力等等。AI 意识根据文章作者的界定，我理解本身是一个中立性的概念，那为何可以使用压力的挑战阻碍评价框架呢？

**回应:** 非常感谢专家一针见血地指出文章存在的不足！由于我们考虑不周，引入二维压力源框架进行阐述给专家带来困扰，对此非常抱歉！经过阅读二维压力源的相关文献，确实如您所言，将二维压力源放入本研究欠妥，故在修改稿中删除了相关表述，并对文章框架和标题进行相应修改，具体修改见文中“蓝色字体”内容。

**意见 3:** 文章第三部分几个小节之间的内在联系有点混乱。3.4 可以和 3.1 合并，3.3 的存在意义不明显，3.5 和全文研究问题的关系是什么？

**回应:** 感谢专家的如此宝贵和细致的建议！。我们非常赞同您的观点，为了保证文章第三部分的逻辑性，删除了原 3.3 的内容，同时去除了“3.2 挑战-阻碍框架下的 AI 感知”这个标题。此外，为了凸显 AI 感知新概念的理論意义，我们将“AI 感知与其他相关概念比较”放入到 3.1 第六段“蓝色字体”内容，在本研究重新定义 AI 感知的概念之后。详见修改版“3.1 第五段第六段内容”。

此外，论文最原始版本没有“3.5 AI 感知的影响因素”，我们根据审稿专家 2 的第一轮意见添加了 AI 感知前因的论述，在退修版中见“3.2 AI 感知的影响因素”，更加能让读者了解到哪些因素阻碍或促进了人们对 AI 运用的接受，能形成对 AI 运用更全面的认识。

**意见 4:** 结合意见 2，文章中分析时哪里体现出了 2 种不同的评估过程呢？又如，文章最后提出的整合框架模型图中，并没有看到评估过程的出现。

**回应:** 非常感谢专家的宝贵建议！将 AI 运用形容为压力源，基于挑战性-阻碍性框架进行全文论述不妥，故根据两位专家的建议删除了相关表述，也就没有再进行两种不同的评估过程的分析。对于文章后面的整合框架模型图 1，在退修版中，我们重新进行构图。将 AI 感知的影响和作用机制构成图 1，AI 感知未来研究模型构成图 2。具体见修改后的图 1 和图 2。

**意见 5:** 文章 5.3 节和 5.1、5.2 的关系是什么？是否需要区分这么详细？既然理论视角主要是用于解释负面效应，也不妨一开始就做一个总体性介绍，然后接下来按照理论的顺序和重要性以此呈现介绍。

**回应:** 非常感谢专家的宝贵建议！我们非常赞同您的建议，在修改稿中先进行一个总体性介绍，当前 AI 感知对员工心理和行为影响的实证研究取得一定成果，且较多集中于负面效应，那 AI 感知将通过哪些路径发生影响呢？接着按照理论的重要性，从资源视角(资源保存理论、JD-R 模型)、压力视角(压力认知评价理论)、心理需求视角(自我决定理论)、环境视角(人与环境匹配理论)探究了 AI 感知的作用机制。修改并调整了第五章的内容，用“蓝色字体”显示。



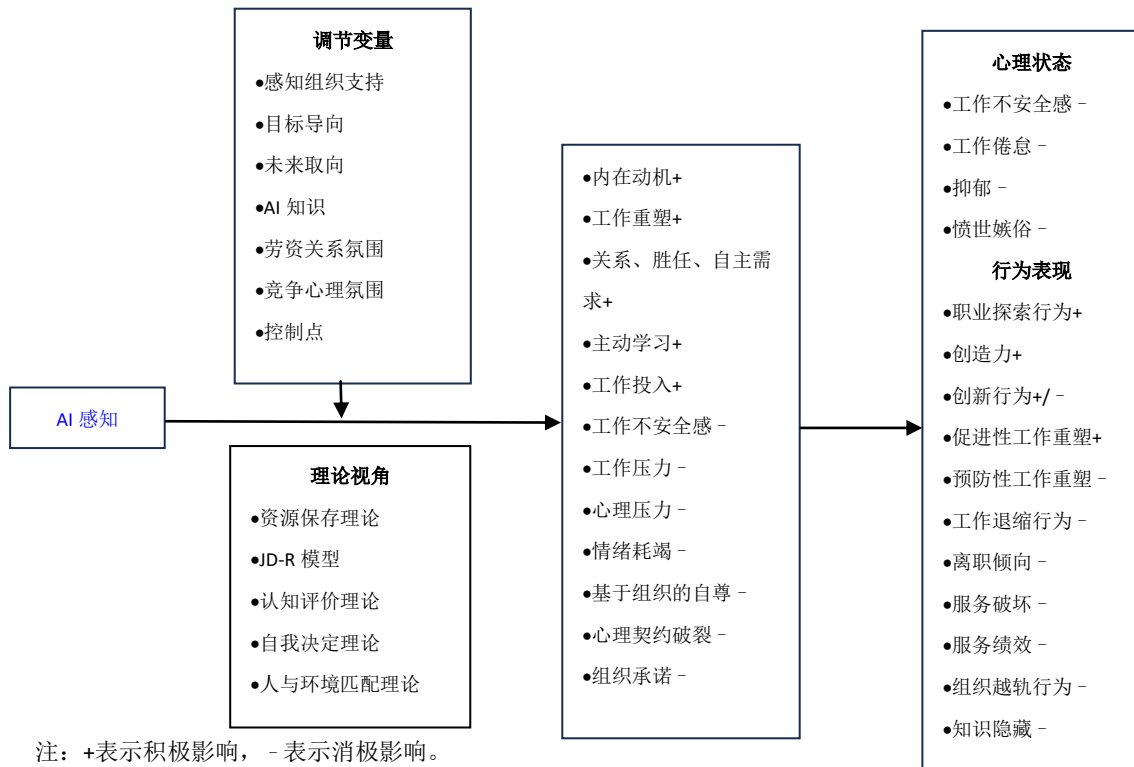


图 1 AI 感知作用机制图

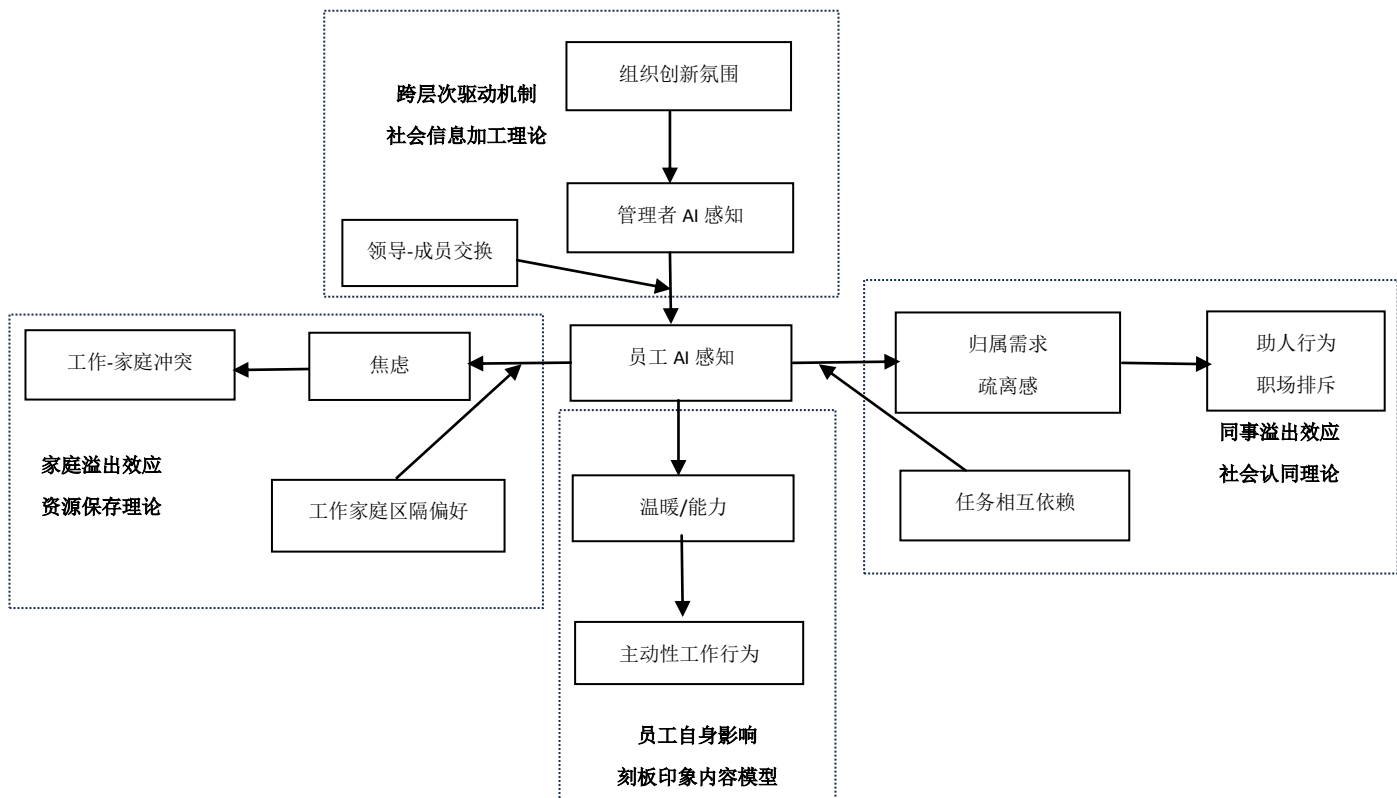


图 2 AI 感知研究整合模型

意见 6：展望部分写的有点平、有点普通，不够具有启发性。特别是开发测量、关注前因、扩展后果，这几乎放在任何一个概念上都能够成立。

回应：非常感谢专家一针见血地指出文章存在的不足！我们非常认同您的观点，团队经过认真思考、分析和讨论，在退修版本中，删除了展望部分比较传统的 AI 感知开发测量、关注前因、扩展后果等论述，并从探从“6.1 探究 AI 感知的多层次驱动机制、6.2 丰富 AI 感知的作用机制研究、6.3 挖掘 AI 感知的溢出效应、6.4 加强 AI 与员工的交互影响研究、6.5 深化 AI 感知的跨学科研究”等五个方面构建了一个整合的理论框架，对展望部分重新进行阐述，并绘制“图 2 AI 感知未来研究整合模型”。修改见“6. 展望”这一章节的所有“蓝色字体”内容。

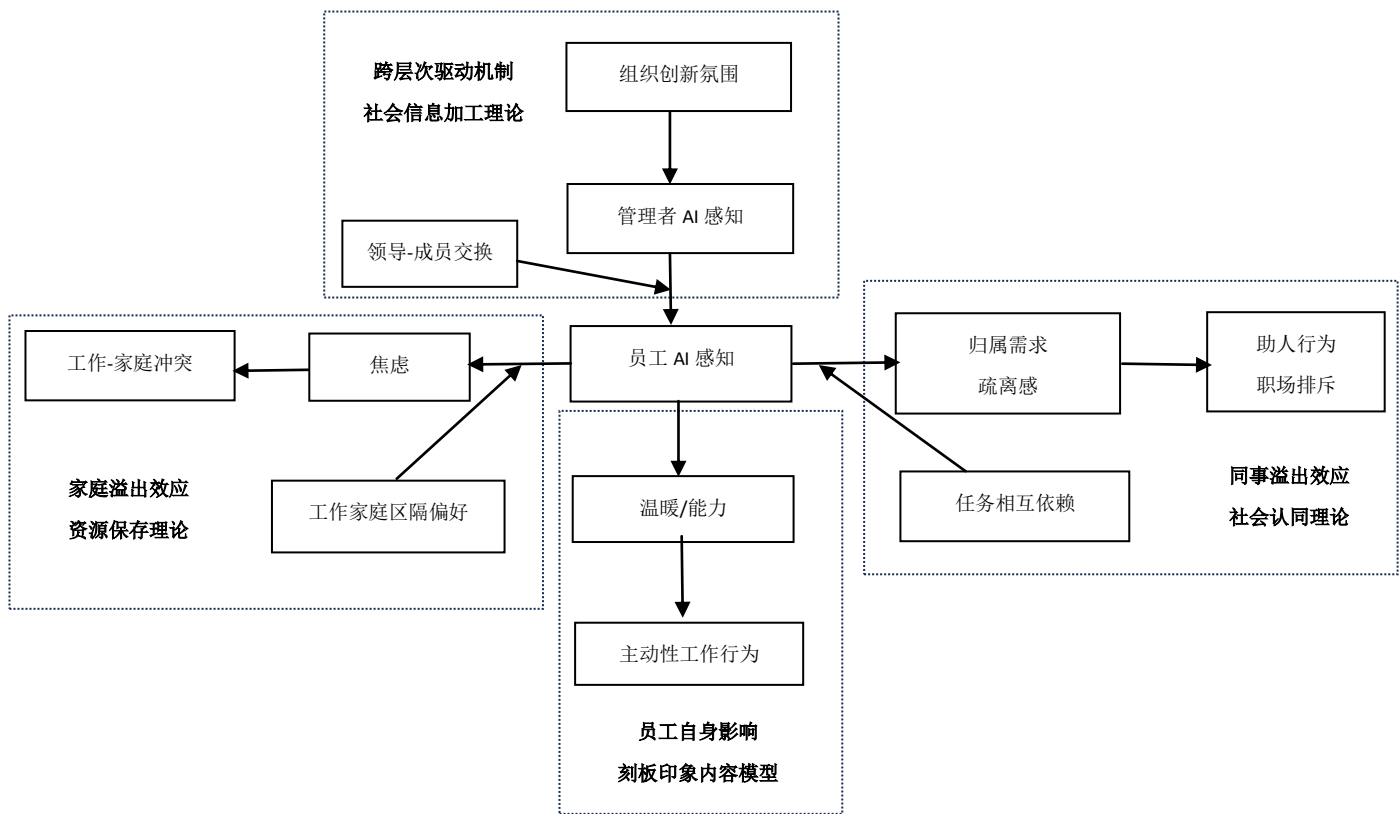


图 2 AI 感知研究整合模型

意见 7：总的来说，希望作者在文中某个地方来明确，本文不是一篇简单的文献综述，主要用于梳理文献，而是有着明确的研究问题，文献综述只是一种研究方法。通过这样方法的应用，本文的贡献是什么？比如说澄清了 AI awareness 的概念内涵、为这个概念的研究提供了一个整合的理论框架，又或是指出了未来有潜力的研究方向或者主题，能够让他人关注和引用这篇文章。

回应：非常感谢专家的细致和建设性的意见！根据您的建议，我们在引言末尾有明确指出，本文不是一篇简单的文献综述，为推动 AI 感知研究，本文通过文献综述方法，澄清 AI 感知的概念内涵、阐释 AI 感知对员工心理和行为的影响，并就该领域从探究 AI 感知的多层次驱动机制、丰富 AI 感知的作用机制研究、挖掘 AI 感知的溢出效应、加强 AI 与员工的交互影响研究、深化 AI 感知的跨学科研究等五个方面构建了一个整合的理论框架，增强了研究贡献。第四次工业革命已经到来，期望通过回答上述问题，为组织决策者提供见解，增强学界对 AI 运用如何影响员工的认知和理解，为推动 AI 研究发展提供新思路。修改见引言末尾“蓝色字体”内容。

.....

### 审稿人 3 意见:

本研究积极回应了当下的热门话题,并提出一个新颖的角度来总结汇总已有的研究发现,视角独特、贡献明显。在通读论文之后,发现还有几个方面的理论问题尚有改进提高的空间,特在此提出,供您们参考。

回应:非常感谢专家对我们论文的认可,并提出富有启发和建设性的修改意见!您给出的宝贵意见非常有助于文章质量地提升。根据您的意见,我们进行了认真分析和思考,并在文中相应部分进行了修改和完善。在下文中,我们将对您的评论与意见进行逐一回应,其中您的原始评论与建议用“黑色字体”显示,我们的回复紧随其后以“黑色字体”显示,正文中的关键修改内容用“蓝色字体”显示。若有新增参考文献也相应列在每条回复之后。

意见 1: 虽然研究主题是对 AI 和人工智能技术的分析,但在归纳该领域研究之前,似可略微比较分析一下,这一轮 AI 技术的风起云涌与之前蓬勃发展的数字化技术存在哪些异同。换句话说,本研究提出的理论框架模型,是否同样适用于以元宇宙、数字化转型、服务机器人等类似数字技术为底座的运用场景。通过比较梳理这些技术与 AI 的差异性,能够帮助学术界和企业界更加准确地捕捉 AI 运用(或如您们说提的 AI 感知)的现实意义与价值,也为下一步理论开发提供指引与借鉴。为此,我推荐您们参考下述文章的一些发现,在介绍论文主体观点之前,简洁论述一下 AI 与以往类似技术的异同。

Webb, M. (2019). The impact of artificial intelligence on the labor market. Available at SSRN 3482150.

回应:非常感谢专家的宝贵建议!根据您的建议,我们认真、仔细阅读了 Webb(2019)这篇文章,受益良多,给予我们下一步修改很多启发和灵感,再次衷心感谢专家!同时,通过阅读相关文献,发现 AI 确实与其他数字化技术有所不同。“元宇宙”本身并不是新技术,而是融合了多种现有技术将虚拟世界和现实世界相结合的新型互联网应用和社交形式(Ning et al., 2023)。时空一致性是元宇宙的最基本特征,而人工智能是连接虚拟世界和现实世界的“钥匙”,目标是让用户拥有与现实世界相同的视听感受(Ning et al., 2023)。数字化转型与纯粹的 AI 技术不同,数字化转型是一项系统工程,指利用新数字技术对企业经营活动进行变革,将客户和设备都连接起来,实现重大业务改进的过程(如提升客户体验、简化运营模式)(Fitzgerald et al., 2014; 肖土盛 等, 2022)。人工智能是指通过识别数据中的统计模式来学习完成任务的算法,而不是遵循人类的指令;软件是执行人工指定的“if-then”规则的计算机程序;机器人是物理设备,每个动作都要通过软件预先设定好,按照指令行事(Webb, 2019)。人工智能与软件和机器人在本质上是不同的,软件可以执行常规任务,但不能执行非常规任务;机器人接收软件预先设定指令完成动作,但是如果想要实现灵活多变,传统软件则无法实现该功能,需要借助人工智能重新编程。总体而言,机器人的任务是机械僵硬的,软件进行常规信息处理,而人工智能执行的任务涉及检测、判断和优化,这种差异也意味着它们将影响不同种类的工作和职业(Webb, 2019),对员工的影响也有所不同。此外,人工智能的许多技术还有待开发, AI 对将来的影响是未知和不确定的,需要更加关注和深入研究(Webb, 2019)。

由于元宇宙和数字化转型以客户为中心,并不直接接触或影响员工,为了保证文献的可读性和流畅性,在修改版中未将元宇宙和数字化转型的相关论述放入正文。修改请见引言的第一段“蓝色字体”部分内容。

### 参考文献:

肖土盛, 孙瑞琦, 袁淳, 孙健 .(2022). 企业数字化转型、人力资本结构调整与劳动收入份额. *管理世界*, 38(12), 220-237.

Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., & Welch, M. (2014). Embracing digital technology: A new strategic imperative. *MIT sloan Management Review*, 55(2), 1-16.

Ning, H., Wang, H., Lin, Y., Wang, W., Dhelim, S., Farha, F., ... & Daneshmand, M. (2023). A Survey on the Metaverse: The State-of-the-Art, Technologies, Applications, and Challenges. *IEEE Internet of Things Journal*, 10(16), 14671-14688

Webb, M. (2019). The impact of artificial intelligence on the labor market. Available at SSRN 3482150.

**意见 2:** 结合本研究的具体论述，文中的核心概念似应表述为个人对 AI 影响的意识或认识。笼统界定为 AI 意识，容易与其他类似概念相混淆，不利于本领域的进一步发展。更为重要的是，从理论框架来说，将这一核心概念捕捉的个人认知，视作一种压力源并不十分准确。一来本研究所基于的二维压力源框架，将压力源分成了两个相对独立的概念，即挑战性工作压力源与阻碍性工作压力源。如果严格地服从这个框架的分类，应该将本研究的核心概念标识为“将 AI 视为挑战性影响”与“将 AI 视为阻碍性影响”两个单独概念，而非混而为一。

其次，本研究除了提出两分法地将 AI 影响视作两种不同影响，并没有进一步说明什么情境下 AI 的影响或运用会被视作一种挑战性压力或一种阻碍性压力，对个体来说这样判断的依据或标准是什么，这种判断是一种较为主观的感知，还是需要结合具体任务类型来分析判断？因此，我总体上认为本研究的核心概念，可以界定为 AI 影响，只不过在这里这种影响依据于个体感知。同时，除了将以往研究进行归纳总结之外，如果继续使用二维压力源框架，需要说明相应的中介机制或过程模型，这方面可以参考下列研究的一些发现：：

Chowdhury, S., Dey, P., Joel-Edgar, S., Bhattacharya, S., Rodriguez-Espindola, O., Abadie, A., & Truong, L. (2023). Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100899. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100899>

**回应:** 非常感谢专家一针见血地指出文章存在的不足！由于我们考虑不周，引入二维压力源框架进行阐述给专家带来困扰，对此非常抱歉！经过阅读您推荐的文章和二维压力源的相关文献，确实如您所言，二维压力源放入本研究欠妥，故在修改稿中删除了相关表述，并对文章框架和标题进行相应修改，具体修改见文中“蓝色字体”。

此外，针对您所提出的“文中的核心概念似应表述为个人对 AI 影响的意识或认识。笼统界定为 AI 意识，容易与其他类似概念相混淆，不利于本领域的进一步发展”这个建议，我们深表赞同，再次感谢专家的宝贵建议和提醒。在您建议的启发之下，我们醍醐灌顶，将原概念“AI 意识”改为“AI 感知”更加妥当。“AI 感知”概念既体现 AI 运用给员工带来的影响，也反应了员工感知的视角。故在文章标题和全文其他相关地方也一并进行了修改，并用“蓝色字体”标示。

**意见 3:** 在之前的回复中，作者团队提出国内外并没有类似的文献终述或理论开发尝试，这样的表述并不准确。除了上面已经提及的一篇研究，在组织管理领域还存在不少类似的国外研究，建议在后续修改中，可以结合这些研究的发现，提高论述质量。

Clough, D. R., & Wu, A. (2022). Artificial intelligence, data-driven learning, and the decentralized structure of platform ecosystems. *Academy of Management Review*, 47(1), 184-189.

Gregory, R. W., Henfridsson, O., Kaganer, E., & Kyriakou, H. (2021). The role of artificial intelligence and data network effects for creating user value. *Academy of Management Review*, 46(3), 534-551

Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation-augmentation paradox. *Academy of management review*, 46(1), 192-210.

Von Krogh, G. (2018). Artificial intelligence in organizations: New opportunities for phenomenon-based theorizing.

Academy of Management Discoveries, 4(4), 404-409.

**回应：**非常感谢专家如此细致和宝贵的建议！我们非常认真地阅读了您推荐的所有文献，深受启发和思考，对于论文的修改和未来研究展望的写作大有帮助，受益匪浅，再次由衷感谢！首先，我们删除了“国内外并没有类似的文献终述或理论开发尝试”的类似表达；其次，在修改稿中，重点结合专家推荐的这 6 篇研究的发现，特别是 Chowdhury et al. (2023)、Raisch 和 Krakowski(2021)、Webb(2019)这 3 篇文献，对于我们对论文的修改和完善具有关键作用，对于提升论文整体质量大有帮助。在修改稿中，参考了以上文献的观点修改论述，且在展望部分结合文献阐述了“6.1 探究 AI 感知的多层次驱动机制、6.4 加强 AI 与员工的交互影响研究、6.5 深化 AI 感知的跨学科研究”。相关修改部分见正文“蓝色字体”内容。

**参考文献：**

Clough, D. R., & Wu, A. (2022). Artificial intelligence, data-driven learning, and the decentralized structure of platform ecosystems. *Academy of Management Review*, 47(1), 184-189.

Gregory, R. W., Henfridsson, O., Kaganer, E., & Kyriakou, H. (2021). The role of artificial intelligence and data network effects for creating user value. *Academy of Management Review*, 46(3), 534-551

Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. *Academy of management review*, 46(1), 192-210.

Von Krogh, G. (2018). Artificial intelligence in organizations: New opportunities for phenomenon-based theorizing. *Academy of Management Discoveries*, 4(4), 404-409.

**意见 4：**对于一篇综述性论文，期望是通过以往文献的凝练，可以提出一个整合性模型和框架，指导该领域未来的发展。目前在这方面，本研究还有不少可以提高的空间。比如，可以结合文献梳理一些当前研究尚未形成共识的议题、凝练一些值得具体解决的理论与研究问题。同时，也可以尝试破解一些现有研究中存在的迷思，提出有针对性的研究方法改进意见。建议作者团队可以给予这方面一些考虑。

**回应：**非常感谢专家一针见血地指出文章存在的不足，并给出如此具体和建设性的意见！我们非常赞同您的观点，并由衷感谢您为提升我们论文质量所付出的良苦用心！如您所言，文章展望部分凝练不够。我们通过多次阅读相关文献和专家推荐文献，对展望部分全部推翻重写。在修改版本中，从探究 AI 感知的多层次驱动机制、丰富 AI 感知的作用机制研究、挖掘 AI 感知的溢出效应、加强 AI 与员工的交互影响研究、深化 AI 感知的跨学科研究等五个方面提出研究展望，并构建了一个整合理论框架图。修改见“6. 展望”这一章的所有“蓝色字体”内容。

---

### 第三轮

**审稿人 1 意见：**

文稿基于前二次的审稿意见，已经做了较大程度的修改，文章质量和贡献得到显著提升。我仅有以下一些形式上的简单建议。

**回应：**非常感谢专家对我们修改的肯定，也再次感谢您为进一步提升文章的质量提出的宝贵意见！根据您的意见，我们进行了认真分析和思考，在文中相应部分进行了修改和完善。在下文中，我们将对您的评论与意见进行逐一回应，其中您的原始评论与建议用“黑色字体”显示，我们的回复紧随其后以“黑色字体”显示，正文中的关键修改内容用“蓝色字体”显示。若有新增参考文献也会相应列在每条回复之后。

意见 1: 请注意提升全文的写作和表达, 部分地方还有语病。

回应: 非常感谢专家如此宝贵和细致的建议! 根据您的建议, 作者多次通读全文, 对表达不太准确、有语病的地方进行了相应修改, 确保文章的逻辑性、流畅性和可读性。具体修改用“蓝色字体”标记。

意见 2: 展望部分有关人与 AI 交互的部分, 建议稍微加强扩充一些内容。

回应: 非常感谢专家的宝贵建议! 我们非常认同您的观点, 在您的建议下, 我们再次仔细阅读相关文献, 丰富并加强了“6.4 加强 AI 与员工的交互影响研究”的阐述。修改见文中“蓝色字体”内容。

意见 3: 模型 2 作为指导未来研究的一个图示, 其实可以再美观一些。比如说, 图中涉及到不同的理论、也涉及到不同类型的影响对象, 能否把这两个方面的因素分别用不同的颜色或者图示明确表达出来?

回应: 感谢专家的如此宝贵和具有建设性的建议! 我们非常赞同您的观点, 在您的建议下, 我们对图 2 进行了优化, 针对不同理论和影响对象用不同的颜色进行表示, 使得图 2 变得清晰、美观, 具体修改用“蓝色字体”标记。修改后的图 2 具体如下:

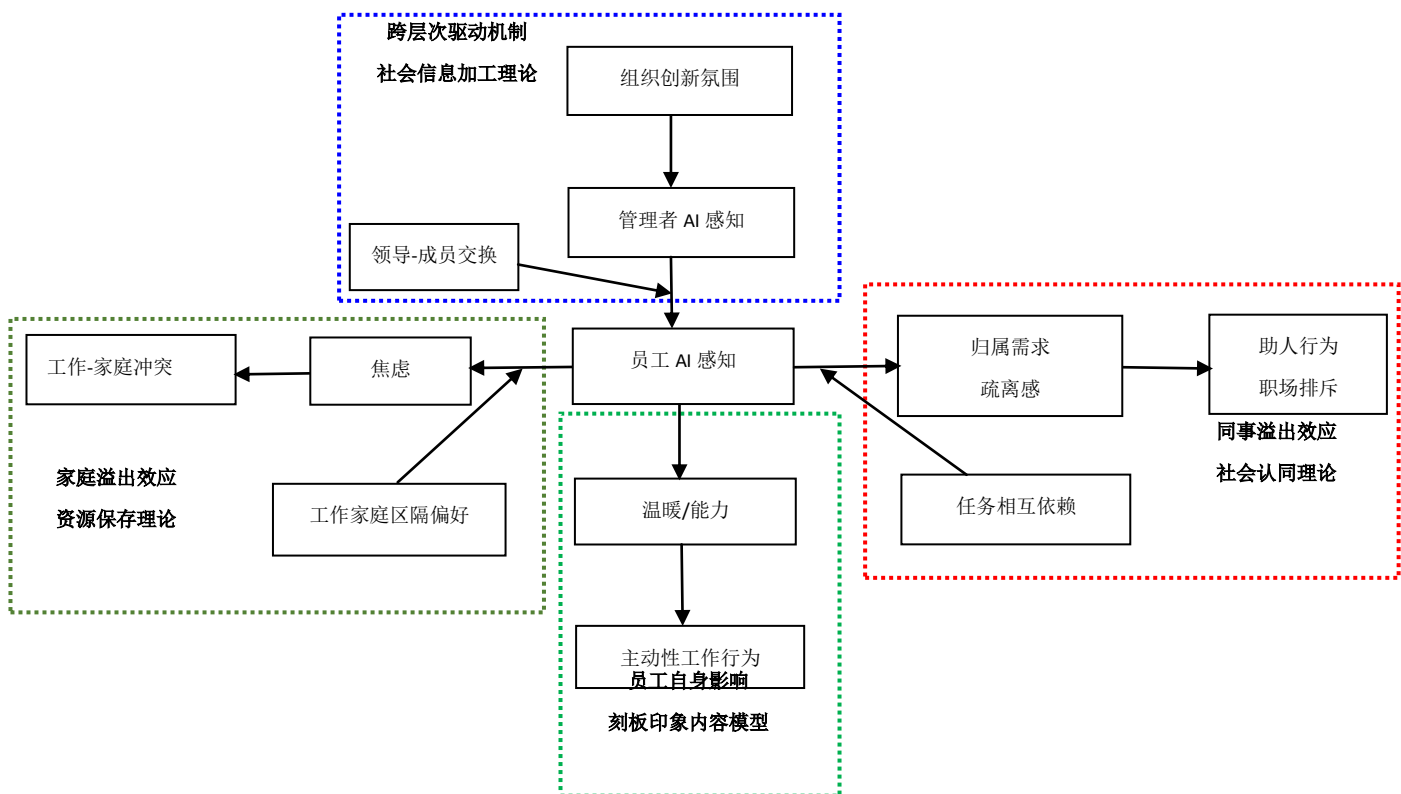


图 2 AI 感知研究整合模型

审稿人 3 意见: 感谢作者团队结合编辑团队的建议, 对稿件进行认真细致的修订。通过本轮修订, 稿件质量明显提高。总体来说, 我已经没有其他核心意见。仅有一些小建议, 供您们参考。

回应: 非常感谢专家对我们上一轮修改的认可, 并提出富有启发和建设性的修改意见! 您给出的宝贵意见大力提升了文章质量。根据您的意见, 我们进行了认真分析和思考, 并在文中

相应部分进行了修改和完善。在下文中，我们将对您的评论与意见进行逐一回应，其中您的原始评论与建议用“黑色字体”显示，我们的回复紧随其后以“黑色字体”显示，正文中的关键修改内容用“蓝色字体”显示。若有新增参考文献也相应列在每条回复之后。

**意见 1:** 核心概念的定义值得进一步商榷。目前对 AI 感知的定义还略显空泛。比如“AI 感知是指员工对 AI 运用影响其未来工作的感知”，这里如果可以进一步明确，是针对工作什么方面或者内容的感知，相信可以帮助本领域凝练更为聚焦的未来研究问题。结合文献回顾，似可将工作的感知，明确为对个人态度、行为、福祉、工作环境的影响。同时，建议将“未来”二字去除，因为这些影响是可以针对已经发生的真实冲击。

**回应:** 非常感谢专家的细致和具有启发性的宝贵建议！根据您的建议，我们认真、仔细阅读了相关文献，确实如您所言，目前将 AI 感知的定义为“员工对 AI 运用影响其未来工作的感知”略显宽泛。我们非常赞同您的建议，并将 AI 感知的定义修改为“员工对 AI 运用影响其工作态度、行为、福祉和工作环境的感知”。再次对专家的建设性意见表示衷心感谢！具体修改用“蓝色字体”标记。

**意见 2:** 选择与文章核心观点更为相关的关键词。比如可以考虑主要理论视角、重点结果变量和过程机制的关键词。

**回应:** 非常感谢专家针对关键词提出的宝贵意见！结合您的意见，经过作者团队思考将原有关键词“人工智能，AI 运用，AI 感知”修改为“AI 感知，资源保存理论，工作不安全感，双刃剑效应”。英文关键词也相应做了修改。具体修改文中已用“蓝色字体”标记。

**意见 3:** 文中还有少量拼写和格式错误。例如正文第二页“Raisch & Krakowski(2021)指出 AI 有自动化和增强两种应用”。此处似应为“Raisch 和 Krakowski(2021)指出 AI 有自动化和增强两种应用”。建议对全文格式和拼写进行修订。

**回应:** 非常感谢专家如此细致和宝贵的建议！对文中存在的拼写和格式错误我们深感抱歉！确实如您所言，Raisch & Krakowski(2021)应该修改为 Raisch 和 Krakowski(2021)。同时，我们再次非常认真仔细地阅读和检查了全文的格式和拼写，针对有问题的地方进行了修改。相关修改见正文“蓝色字体”内容。

**意见 4:** 很荣幸可以和您们一起学习 AI 这个崭新的领域，从您们的稿件中，我作为审稿人也得到了很多的启发，相信本文会得到领域内学者的广泛关注。期待早日读到稿件的纸质版。

**回应:** 非常感谢专家对我们研究和修改工作的认可！您的科学、严谨、客观和专业性的意见给了作者团队深深的启发、思考和学习，大大提升了文章的质量。请接受我们最诚挚的谢意！

---

**编委 1 意见:** 作者比较好地根据审稿人的意见对文章进行了修改。本文有望推进对 AI 与管理心理与行为关系的认识，建议接受。

**编委 2 意见:** 文章选题较新，经过多轮修改，达到了《心理科学进展》的要求，建议录用。

**主编意见:** 录用。