doi:10. 3969/j. issn. 1672-0598. 2026. 05. 006

工作弹性会让青年员工更乐于工作吗?

——基于中国综合社会调查数据的实证研究*

李正东,姜金明

(上海应用技术大学 人文学院,上海　200235)

摘要:“佛系”“躺平”现象折射出青年员工对待工作缺乏热情和动力不足的现实问题,而工作弹性通过赋予工作自主性,增强他们对于工作的乐趣、满意和认同,从而提升对工作意义感的正向感知。本研究根据社会认同理论和自我决定理论,探讨工作弹性对青年员工工作意义感的影响及其作用机制。研究表明,工作弹性通过组织自豪作用于工作意义感,组织自豪在工作弹性与工作意义感之间起到部分中介作用;工作压力在一定程度上调节工作弹性与组织自豪间的关系,在工作压力高低不同情境下的调节作用存在差异。因此,在不同工作压力状况下提供更为匹配的工作弹性可以有效激发青年员工工作自主性,提升其个体的组织自豪进而获得更高水平的工作意义感,使得青年员工更乐于工作。

关键词:工作弹性;青年员工;组织自豪;工作压力;工作意义感

中图分类号:F272. 92　　**文献标志码**:A　　**文章编号**:1672-0598(2026)05-0066-15

改革开放与社会巨变塑造了新时代青年的独特社会性格[1]。与前辈员工注重经济保障相比,青年员工更关注工作与生活的平衡[2],追求自主性并渴望寻找工作中的意义感[3]。与此同时,我们也面临一个值得关注的新现象:部分青年员工存在工作意义感缺失、工作得不快乐,甚至不乐于工作,并且还有抵触上班拒斥工作的问题。“躺平”“佛系”成为近年来青年群体中的焦点话题和流行热词。“躺平”青年表现出对工作的消极态度,不愿过度投入努力;而“佛系”青年则倾向于淡然面对工作,没有事业上的追求。这些现象的背后,其实隐含了相当一部分青年员工对于工作意义感的缺失和职业发展中的迷茫。面对复杂多变的工作环境与压力,机械式上班的“天职”被青年员工一而再再而三地挑战,他们从“上班骗局”的所谓觉醒中越来越缺少工作的意义感。在这种背景下,弹性工作提供了一种满足青年员工需求的工作模式,在给予相对自主的工作环境下使其获得更高的工作自由度,从而有利于激发青年员工对组织和工作的正向感知[4],强化工作获得体验,进而更乐于工作。而也有研究发现,弹性工作可能带来一系列负面影

* **收稿日期**:2024-04-01

基金项目:国家社会科学基金一般项目(22BSH164)“工作压力的风险评估与干预机制研究”

作者简介:李正东(1980—),男,山东聊城人;上海应用技术大学人文学院教授,主要从事工作压力与组织管理、劳动关系与社会政策、组织行为与员工发展研究。

姜金明(1997—),男,山东潍坊人;上海应用技术大学人文学院组织行为与管理研究中心助理研究员,主要从事组织行为与人事管理研究。

本文引用格式:李正东,姜金明. 工作弹性会让青年员工更乐于工作吗? ——基于中国综合社会调查数据的实证研究[J]. 重庆工商大学学报(社会科学版),2026,43(5):66-80.

响，如员工可能会面临更大的时间压力与更高的工作要求，从而降低员工的工作投入[5-6]；高自主性的工作监管缺失可能会提高员工怠工行为出现的几率[7]等等。那么，工作弹性带给员工的工作体验感知如何，是否会使得青年员工更乐于工作，其中的机制到底又是怎样的？另外，社会认同理论指出，员工能从工作弹性中感知组织对其个体需求的关注，从而产生组织自豪[8]。这是否意味着组织自豪在工作弹性对工作意义感的作用机制中起着中介作用？而工作弹性对员工工作意义感的正向影响又是否会随着员工所面临的工作压力的变化而存在差异？这些问题尚没有研究给出回答，亟待进一步的实证研究予以回答。

现有研究多关注工作弹性对工作—家庭平衡[9-10]、离职倾向[11]、工作压力[12]等的影响，以及聚焦弹性工作下员工的工作投入[6]、工作满意度[13]、主观幸福感[14]、偏差行为[15]等问题，而鲜有研究讨论工作弹性对青年员工工作意义感的影响。基于此，本研究基于社会认同理论和自我决定理论，尝试探讨工作弹性对工作意义感的影响机制，分析组织自豪在工作弹性与工作意义感之间的中介作用以及不同工作压力情境对其调节作用的边界条件，以期丰富和深化对青年员工工作意义感的认识，找到提升青年员工工作意义感的有效途径，进而实现组织的人力资本最优配置和效用最大化。

本研究的创新之处主要有以下三点。一是扩展并实证检验了郑雅君[16]对“90 后”员工工作意义来源的理论框架，对青年员工工作意义感进行进一步地概念化与具象化，构建了三维结构框架。将青年员工工作意义感细分为三个维度：体现个体趣味和自我表达的“工作乐趣”、契合个人期待与家庭责任的“工作满意”、承载家国理想与社会价值的“工作认同”。这突破了既往对工作意义感的单一性认识，发展了具有中国传统和时代特色的内涵测度。二是从情感价值视角深化了已有研究，考察了工作弹性所激发的正向情感激励及组织自豪的中介作用。弹性工作不仅能够缓解青年员工工作生活冲突，满足其对工作与组织的期待，还能使其感知到组织的信任与认可，进而产生工作情感寄托。这丰富了工作弹性影响工作意义感的中介机制解释。三是拓展了工作要求—控制模型的理论维度与解释边界。基于不同的任务特性，从工作压力的视角明晰了工作弹性与工作意义感之间作用的边界条件。适度的工作压力更能激发组织自豪的情感链接效应，进而提升青年员工的工作意义感。这为理解“何种工作压力情境下工作弹性的边际效益最高”提供了新解释和新思路。

一、文献综述与研究假设

（一）工作弹性与工作意义感

Cartwright 和 Holmes[17]认为，工作意义感是个体内心与外在工作的内在联系，包含工作特征与个体认知感受两个层面。从工作特征来看，工作的挑战性是影响工作意义感的重要因素。适度挑战性任务能显著提升工作意义感[17]，工作的目标与价值也对工作意义感产生影响。当工作具有明晰目标且明显有益于社会时，个体更易将工作与个人价值观联系起来，从而产生更高的工作意义感[18-19]。此外，研究还发现，较高的工作自主性[20]和良好的工作关系[21]亦可显著提升员工的幸福感和工作意义感。从个体认知感受来看，当个体感到工作与自身特质和价值观目标高度契合时，其内部动机增强，更易体验到工作的意义感[22-23]。杨建锋等[24]发现，对不合规任务进行积极归因能弱化消极情绪对工作意义感的负面影响。Rosso 等[25]则指出，个体的价值观、动机和信念是形成和影响其工作意义感的重要来源。新时代背景下，面对纷杂的外部干扰，维持高水平的工作意义感是青年员工实现高价值工作的重要支撑，而组织的工作弹性程度无疑会影响其对工作的总体评价。

工作弹性是指员工在工作安排中具有一定灵活性和自主性，包括在工作时间、工作地点、工作任务等

方面的自主选择和调整。现有研究主要从工作态度、工作行为和工作—家庭冲突三个层面考察其影响。工作态度方面,Chen 和 Fulmer[4]指出较为灵活的工作安排显著提升了员工的工作满意度和组织承诺,这意味着员工在拥有工作弹性的情况下更倾向于对工作产生积极态度,并对组织保持忠诚和投入。Dimitrije 和 Nemanja[26]发现拥有弹性工作安排的员工往往表现出更高的敬业度,他们更有动力和愿意投入到工作中,并表现出显著低于其他员工的离职意向。工作行为方面,工作弹性通过赋予员工更高工作自主性,降低拖延行为并提升组织效率[27-28]。相较于缺乏组织监督,工作弹性更能从工作自主性[6]和工作积极性[29]两方面促进员工工作投入。工作—家庭冲突方面,研究存在分歧。工作弹性有利于弱化冲突、实现工作—家庭平衡[30];但也有研究指出,拥有工作弹性的员工可能倾向于在非常规工作时间和地点工作,反而加剧了工作对家庭生活的渗透干扰[15],进一步加重了冲突的程度[31]。

工作弹性通过提供灵活选择,创造适配个体需求的工作环境,激发青年员工对工作的积极心态和投入,进而促进其工作意义感的提升。(参见图1)具体而言,工作弹性一方面赋予青年员工更大的自主权和控制权,使其感知组织尊重和重视[32]的同时,能够更好地匹配工作目标和组织使命[17],从而可能在工作中体验到意义感和成就感。另一方面,工作弹性有助于弱化工作与家庭边界,缓解工作—家庭冲突[33],促进家庭—工作增益[34],契合青年员工对家庭与工作平衡的期待,进而提升青年员工的工作满意度。据此提出以下假设:

假设1:工作弹性对工作意义感具有正向促进作用,即工作弹性越高,青年员工的工作意义感越强。

(二)组织自豪的中介作用

组织自豪是员工对所属组织的身份和成就感到自豪和满意的情感体验[35],反映了员工对组织的认同、归属感及对组织价值与成就的认可。值得注意的是,组织自豪与组织认同虽相关但程度不同,具体如表1所示。相较于组织认同,组织自豪更强调员工对组织的情感态度与情感连接。两者可以相互促进,当员工感到自豪时更易认同组织的价值观和目标[36],而当员工认同组织时亦更易感到自豪,并与组织成就产生联系。研究发现,青年员工对组织的高工作投入更大程度上源于自我清晰定向与对工作的价值成就动机[37],组织自豪较组织认同更能体现青年员工对组织的深层情感与价值认同。因此,选择组织自豪作为中介变量研究工作弹性与工作意义感的关系,更能深刻反映青年员工内在动机与意义感的连结。

表1 组织自豪与组织认同概念比较

	定义	区别	联系
组织自豪	员工对所属组织的身份和成就感到自豪和满意的情感体验。反映了员工对组织的认同和归属感,以及对组织的价值和成就的认可	更关注员工对组织的骄傲和忠诚,强调个体对组织的成就和声誉的认同	组织自豪和组织认同可以相互影响和促进。当员工感到自豪时,他们更容易认同组织的价值观和目标;而当员工认同组织时,他们更容易感到自豪,并与组织的成就产生联系
组织认同	员工对组织的归属感和认同感。反映了员工对组织的归属和身份认同程度	更强调个体与组织之间的身份认同和一致性,强调个体与组织的归属感和共享的价值观	

社会认同理论[38]认为,个体将自尊和身份建立于对特定群体的认同之上,进而产生积极情感和自豪感(参见图1)。在工作环境中,当青年员工感知所属组织具有弹性和灵活性时,可能将这种特征视为组织的一部分,形成对组织的认同[39],激发青年员工对组织的自豪感[40]。这源于其认同的组织被视为具有灵活、创新和适应变化的特征,青年员工将自己与这种组织特征相联系并引以为荣。

此外，青年员工尤为关注自身在组织中的差异表现与组织的特殊关怀[41]。当感受到组织尊重个体差异、允许发挥个人特长和兴趣时，他们可能将个人身份与组织的弹性特点相关联[42]，从而在工作中表现出更高的自我投入和自豪感。由此提出以下假设：

假设 2a：工作弹性对组织自豪具有正向促进作用，即工作弹性越高，青年员工的组织自豪感越强。

如前所述，工作弹性会使青年员工产生更高水平的组织认同和组织自豪。根据自我决定理论，组织自豪可以通过满足个体的自主性、关系和能力三个基本心理需求，激发青年员工的内在动机和个人发展，进而促进工作意义感的形成[43]（参见图 1）。当青年员工感到自豪时，他们更易感知组织的信任和尊重[44]，从而获得工作中的自主决策权与自由度，倾向于与组织及团队建立积极人际关系，分享组织的成就和价值[45]。同时，他们也更易确信自己具备必要技能和知识，能为组织做出重要贡献。这种能力认知满足了员工对成长和发展的需求，使其感受到工作的挑战性和成就感，进而激发内在动力，提升工作意义感。由此提出以下假设：

假设 2b：组织自豪对工作意义感具有正向促进作用，即组织自豪感越强，青年员工的工作意义感越高。

假设 2c：组织自豪在工作弹性与工作意义感之间起中介作用，即工作弹性通过增强组织自豪进而提升工作意义感。

（三）工作压力的调节作用

工作压力是由于工作任务、时间限制、责任等因素所产生的心理与身体紧张感。根据工作要求—控制模型（JD-C 模型），工作压力源来于工作要求和工作控制[46-47]两个关键特征。工作弹性的变化对青年员工提出新的工作要求和控制方式，继而形成新的压力源。在组织自豪感形成过程中，员工对外在压力的反应会激发自我调节行为，促使调整自身的认知结构与应对方式。研究表明，过高的工作压力会降低员工的自我效能感，导致身心疲惫、焦虑和情绪不稳，进而诱发对组织的负面情绪感知[48-49]和离职意愿的提升[50]。当工作压力较低时，员工的心理负担和紧张感得以减轻[51]，获得更多自主性和灵活性，更易应对工作要求和挑战，从而增强工作的成就感、满足感及幸福感[52]，进一步强化员工与组织之间的情感连接。由此可见，工作压力在一定程度上调节着工作弹性对组织自豪的正向促进效应（参见图 1）。据此提出以下假设：

假设 3：工作压力调节组织自豪在工作弹性与工作意义感之间的中介作用，即青年员工感知到的工作压力越高，组织自豪的中介作用越弱。

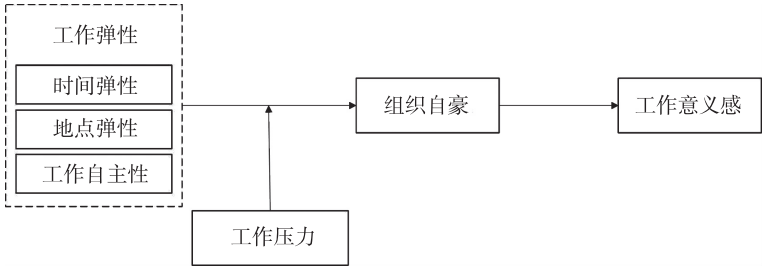


图 1　工作弹性对工作意义感的作用机制

二、数据、变量与方法

（一）数据来源

本研究数据来源于中国综合社会调查 2015 年数据，因其为公开数据中唯一涵盖 ISSP 工作模块且包

含青年员工群体的调查,符合研究的时效性和科学性要求。在对数据进行清洗处理,包括删除缺失值、剔除“无法回答”“拒绝回答”“不知道”等非有效样本后,最终得到有效样本数据 4 238 条。按照 18~45 周岁的青年员工标准筛选后,样本平均年龄为 34 岁,其中 20~35 岁的占比(51.8%)超过了半数,符合研究要求。

(二)变量测量

1. 被解释变量

参考郑雅君[16]的青年员工工作意义感三角结构分析框架,从三个维度考察工作意义感:体现个体趣味与自我表达的“工作乐趣”、契合个人期待与家庭责任的“工作满意”、承载家国理想与社会价值的“工作认同”,如图 2 所示。

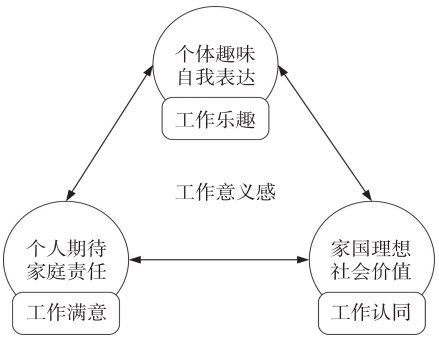


图 2　青年员工工作意义感三维结构框架

问卷中,工作乐趣的题项为“对于您(最主要)的工作,您是否同意以下说法:我的工作有趣”,受访者从 1 到 5 对其进行打分,得分越高,表明其工作乐趣越高;工作满意的题项为“您对您的(主要)工作是否满意”,受访者从 1 到 5 对其进行打分,得分越高,表明其工作满意越高;工作认同的题项为“对于您(最主要)的工作,您是否同意以下说法:我的工作对社会有益”,受访者从 1 到 5 对其进行打分,得分越高,表明其工作认同越高。对三维度测量进行多因子拟合,其结果通过了 Bartlett 球形检验和 KMO 检验($kmo=0.765>0.7$,$p<0.01$),据此得到工作意义感的代理变量。

2. 解释变量

关于工作弹性,刘润刚等[6]参照既往研究[53-54]将其按照时间弹性和空间弹性两个维度进行测量,即“员工可以自由选择工作时间却必须在要求的工作地点”与“员工可以自由选择工作地点但必须按时上班”。Hornung 等[55]指出工作弹性的一个重要特点是工作内容安排的弹性。综合上述研究,从时间弹性、空间弹性和安排弹性三方面刻画工作弹性,对其进行多因子拟合得到通过 Bartlett 球形检验和 KMO 检验($kmo=0.788>0.7$,$p<0.01$)的工作弹性代理变量,能够更为全面和准确地对弹性工作进行有效评测。

(1)时间弹性

时间弹性表示员工对自身工作时间上的掌控程度,问卷中与之对应的题项为 $D15$“以下哪种说法最符合您的工作时间安排?”采用李克特 3 级计分,得分越高表明其时间弹性越高。

(2)空间弹性

空间弹性表示员工对自身工作地点选择上的掌控程度,问卷中与之对应的题项为 $D141$“以下情况在您的工作中是否经常发生:正常工作时间里在家里上班?”采用李克特 5 级计分,得分越高表明其空间弹性越高。

(3)安排弹性

安排弹性表示员工对其自身工作内容安排上的掌控程度,问卷中与之对应的题项为 $D17$“以下哪种

说法最符合您每天的工作安排?”采用李克特 3 级计分,得分越高表明其工作弹性安排越高。

3. 中介变量

中介变量为组织自豪,指员工对自身工作的认同而产生的组织自豪感。选取问卷中 *D*242 题项“您是否同意以下说法:能为单位工作我感到自豪”采用李克特 5 级计分,得分越高说明受访者的组织自豪感越高。

4. 调节变量

调节变量为工作压力,是员工对工作压力的主观感知。选取问卷中 *D*132 题项“以下情况在您的工作中是否经常发生:感觉工作压力大”,进行李克特 5 级计分,得分越高,表明受访者的工作压力越大。

5. 控制变量

参照既往研究,对受访者的年龄、性别、教育程度、婚姻状况进行了控制,其中年龄仅保留 18~45 周岁的青年样本数据。

三、实证分析与假设检验

(一)主要变量的描述性统计和相关性分析

对主要变量进行描述性统计分析和相关性分析,如表 2、表 3 所示。可以看出,青年员工的工作弹性与工作意义感显著正相关($r=0.088$,$p<0.1$),即工作弹性程度越高,员工的工作意义感越高。由此初步验证了假设 1;青年员工的组织自豪与工作意义感显著正相关($r=0.353$,$p<0.01$),即组织自豪越高,员工的工作意义感越高,初步验证了假设 2b。

表 2　样本的描述性统计

变量	选项	频数	频率%	累计百分比%
性别	男	1 977	46.65	46.65
	女	2 261	53.35	100
教育程度	大学以下教育	2 929	69.15	69.15
	大学及以上教育	1 307	30.85	100
婚姻状况	未在婚	1 176	27.75	27.75
	在婚	3 062	72.25	100

表 3　主要变量的相关性分析

变量	年龄	性别	教育程度	婚姻状况	工作弹性	工作压力	组织自豪	工作意义感
年龄	1							
性别	−0.315	1						
教育程度	−0.814	−0.117**	1					
婚姻状况	7.185***	−0.063	−0.014	1				
工作弹性	−0.130	0.065**	−0.100***	0.028	1			
工作压力	−0.644*	−0.026	0.006	0.010	0.102**	1		

续表3

变量	年龄	性别	教育程度	婚姻状况	工作弹性	工作压力	组织自豪	工作意义感
组织自豪	0.394	0.004	0.046	0.030	0.083	−0.096	1	
工作意义感	−0.167	0.037	0.125***	0.032	0.088*	0.060	0.353***	1
均值	28.805	0.643	0.258	0.647	−0.668	3.254	3.465	0.060
标准差	2.070	0.158	0.151	0.127	0.275	0.223	0.039	0.048

注：***、**和*分别表示在1%、5%和10%的显著性水平上显著，下同。

(二)主效应与中介效应检验

本研究利用Stata16.0对全样本数据进行回归结果分析，设置多模型进行层级回归检验分析，结果如表4所示。

表4 主效应与中介效应检验

变量	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
	工作意义感	工作意义感	组织自豪	组织自豪	工作意义感
年龄	−0.006	−0.001	0.006	0.006	−0.004
性别	0.127	0.127	0.082	0.058	0.103
教育程度	0.536***	0.521***	0.258***	0.290***	0.401***
婚姻状况	0.225*	0.226*	0.142	0.126	0.174
工作弹性		0.154***		0.109**	0.109**
组织自豪					0.411***
R^2	0.081	0.099	0.035	0.050	0.220
$A-R^2$	0.073	0.087	0.024	0.037	0.207
ΔR^2		0.018*		0.015	0.139***
F	9.150***	8.130***	3.350**	3.900***	17.300***

注：R^2为拟合优度判定系数；$A-R^2$为调整后的拟合优度判定系数；ΔR^2为决定系数差；F为方差检验值。

模型1、模型2和模型5以工作意义感为因变量，模型3和模型4以组织自豪为因变量。其中，模型1与模型3仅通过控制变量回归分析，将之作为对照模型。可以看到，在模型2中工作意义感与工作弹性显著正相关($\beta=0.154$，$p<0.01$)，进一步验证了假设1。在模型4中组织自豪与工作弹性显著正相关($\beta=0.109$，$p<0.05$)，即工作弹性越高，员工的组织自豪越高，验证了假设2a。

本文依照温忠麟等[56]和游士兵，严研[57]的中介效应检验流程，对组织自豪进行逐步回归分析。模型5是在模型2的基础上加入中介变量(组织自豪)，可以看出，加入组织自豪后，工作弹性对工作意义感的回归系数从0.154($p<0.01$)减小至0.109($p<0.05$)，ΔR^2值从0.018($p<0.1$)增加至0.139($p<0.01$)，回归模型的拟合效度显著提升且组织自豪的回归系数显著正向($\beta=0.411$，$p<0.01$)，即组织自豪正向促进工作意义感，并在工作弹性与工作意义感间起到部分中介作用，进一步验证了假设2b并初步验证了假设2c。

进一步进行符合正态分布的Sobel中介效应检验，结果如表5所示。可以看出其中介效应在总效应量中占比为29.15%，且Z值为2.226大于2($p<0.05$)，从而对假设2c进行了进一步验证。

表 5　Sobel 中介效应检验

中介模型	前半段非标准化回归系数 a(误差 a)	后半段非标准化回归系数 b(误差 b)	Sobel 检验(标准误差)	中介效应
工作弹性→组织自豪→工作意义感	0.109**	0.411***	0.045**	29.150%
	(0.047)	(0.054)	(0.020)	

进一步,为消除样本数据在非正态分布的可能偏差和 Sobel 检验中介间接效应的标准误差,对回归模型进行 Bootstrap 中介效应检验,结果如表 6 所示。在完成 5 000 次的重复抽样后得到以组织自豪为中介的间接效应值为 0.045,标准误为 0.022,在其 95%的置信区间上不含 0([0.001,0.091]),即组织自豪的中介效应显著。工作弹性与工作意义感的直接效应在 95%的置信区间上同样不含 0([0.014,0.215]),即工作弹性对工作意义感的直接效应存在,进一步验证了假设 1,并表明组织自豪在其中起到部分中介作用。

表 6　Bootstrap 中介效应检验

	路径	效应值	标准误	置信区间
直接效应	工作弹性→工作意义感	0.109	0.049	[0.014,0.215]
间接效应	工作弹性→组织自豪→工作意义感	0.045	0.022	[0.001,0.091]

注:置信区间为 95%。

(三)工作压力的调节效应检验

为消除数据的中心化偏差影响,对变量进行中心化处理后,对工作压力的调节效应及有调节的中介效应进行回归分析,如表 7 所示。其中,模型 6 和模型 7 以组织自豪作为因变量,模型 8、9、10 以工作意义感作为因变量。在模型 10 中,就对工作意义感的预测来看,组织自豪与工作压力的交互项回归系数($\beta=0.112$,$p<0.05$)显著小于对组织自豪的回归系数,表明工作压力调节了组织自豪对工作意义感的中介作用,初步验证了假设 3。

表 7　工作压力的调节效应及有调节的中介效应

变量	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
	组织自豪	组织自豪	工作意义感	工作意义感	工作意义感
年龄	0.005	0.005	0.001	−0.001	−0.004
性别	0.052	0.049	0.128	0.123	0.079
教育程度	0.290***	0.290***	0.521***	0.520***	0.407***
婚姻状况	0.135	0.130	0.224*	0.215*	0.170
工作弹性	0.116**	0.126***	0.152***	0.172***	0.127**
工作压力	−0.063	−0.067	0.013	0.006	0.019
工作弹性×工作压力		−0.054		−0.100*	−0.083
组织自豪					0.417***
组织自豪×工作压力					0.112**
R^2	0.055	0.058	0.099	0.107	0.236

续表7

变量	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
	组织自豪	组织自豪	工作意义感	工作意义感	工作意义感
$A-R^2$	0. 040	0. 040	0. 085	0. 090	0. 217
ΔR^2		0. 003		0. 008	0. 137***
F	3. 57***	3. 23***	6. 77***	6. 29***	12. 50***

进一步就工作压力的调节效应绘制交互模式图,如图 3a、图 3b 所示。根据图 3a 的分析结果,研究发现工作弹性与工作压力情境对青年员工的组织自豪感存在交互作用。具体而言,低工作压力情境下,工作弹性对组织自豪的正向影响效应更为显著。这意味着在较低的工作压力情境下,工作弹性能够更有效地增强青年员工对组织的自豪感。这一发现进一步揭示了工作弹性和工作压力之间的复杂关系。在高工作压力情境下,高工作弹性的员工可能面临更多的压力和挑战,导致其组织自豪感下降。而在低工作压力情境下,工作弹性对组织自豪的正向影响更为明显。这表明在较低的工作压力下,工作弹性能够为员工提供更多的自主性和灵活性,从而增强他们对组织的自豪感。

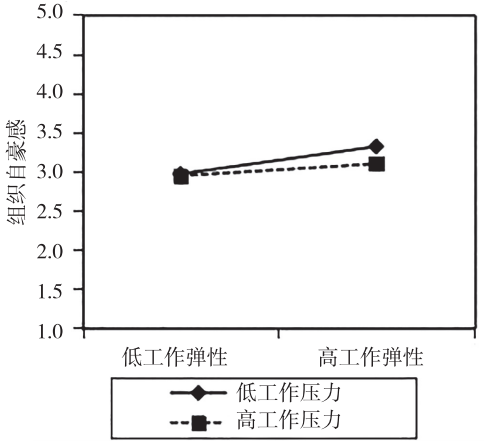


图 3a　工作压力调节效应的交互模式

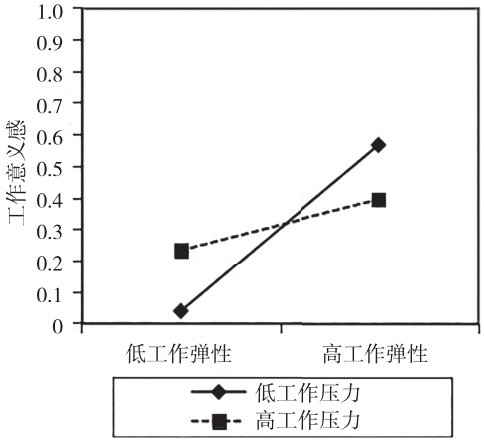


图 3b　工作压力调节效应的交互模式

另外,不论是在高工作压力还是低工作压力情境下,工作弹性与组织自豪呈现正相关关系。这意味着无论员工面临何种工作压力,拥有更高的工作弹性都能够促进他们对组织的自豪感。然而,在低工作压力情境下,工作弹性对组织自豪的正向影响更为显著。这可能是因为在较低的工作压力下,员工更能够充分利用工作弹性带来的自主性和灵活性,从而强化组织自豪。上述结果进一步验证了工作弹性和工作压力对青年员工组织自豪感的交互影响。低工作压力情境下,工作弹性对组织自豪的正向影响效应更强,而高工作压力情境下,工作弹性对组织自豪的促进效应减弱,从而进一步验证了假设 3。这也为管理者提供了重要的启示:在塑造积极的组织氛围时,应关注员工的工作压力,通过提供适度工作弹性以调节其工作压力感知,从而增进其对组织的自豪感。

根据图 3b 的分析结果发现工作弹性与工作意义感之间存在交互作用,并受到工作压力的调节。具体而言,对于拥有高工作弹性的青年员工来说,相较于高工作压力而言,低工作压力对工作意义感的正向效应更高。这可能是因为高工作弹性的员工承担了更多的责任和自主决策权,而高工作压力会给他们带来过多的压力和负担,从而降低了他们的工作意义感。相反,对于低工作弹性的青年员工来说,相较于低工作压力而言,高工作压力反而促使了较高的工作意义感。这可能是因为低工作弹性的员工在面临高工

作压力的情况下,更容易感到挑战和动力,从而增强对工作意义的认知。可见,低工作弹性在高工作压力情境下对工作意义感产生的影响有所增强,高工作弹性在高工作压力情境下对工作意义感产生的积极影响有所削弱。这表明,工作压力调节了工作弹性和工作意义感的直接关系,所以假设 3 得到了进一步验证。

通过构造不同工作压力情境对假设 3 进行稳健性检验(1 000 次重复抽样),得到在低工作压力和中工作压力情境下组织自豪的 95%置信区间都不含 0,而在高工作压力情境下含 0,验证了组织自豪在中低工作压力下的中介效应而在工作压力过高的情境下失效。其中,低工作压力情境下组织自豪的中介效应较强(效应值为 0.077);中工作压力情境下组织自豪的中介效应较弱(效应值为 0.052)。可以得出,工作压力负向调节了组织自豪的中介效应。工作压力越高,组织自豪在工作弹性和工作意义感间的正向中介效应越弱,假设 3 再次得到验证。

表 8　有调节的中介效应检验

调节变量的不同水平	效应值	标准误	置信区间
低工作压力(均值+1 标准差)	0.077	0.041	[0.003,0.163]
中工作压力(均值)	0.052	0.025	[0.007,0.104]
高工作压力(均值-1 标准差)	0.027	0.026	[-0.024,0.078]

四、结论与讨论

(一)研究结论

本研究基于中国综合社会调查相关数据,探讨了工作弹性对青年员工工作意义感的影响机制,验证了组织自豪的中介作用及工作压力的调节作用,得到以下三点结论:

1. 工作弹性显著正向影响工作意义感与组织自豪。工作弹性越高,青年员工的工作意义感和组织自豪水平越高。已有研究检验了动态在线环境对员工工作意义感的正向影响以及对员工主动性行为的促进作用[58-59],但这些研究多局限于单维度的考察和交换关系层面的解释,忽略了情感依附维度[60]。本研究从工作意义感的多维特性视角出发,分析了工作弹性对青年员工工作意义感和组织自豪的影响,为理解工作弹性与工作意义感的关系提供了新的视角。

2. 组织自豪在工作弹性与工作意义感之间起部分正向中介作用。工作弹性通过提升组织自豪进而促进工作意义感。已有研究关注了企业社会责任感知情境下组织自豪对工作意义感的促进作用[18],但未深入涉及员工对工作认同的深层情感感知[61]。本研究基于社会认同理论,从工作认同的情感感知机理出发,提出并验证了组织自豪的中介机制,进一步厘清了工作弹性影响工作意义感的内在路径。

3. 工作压力调节工作弹性与组织自豪之间的关系。工作压力越高时,工作弹性对组织自豪的正向促进影响越小,组织自豪在工作弹性与工作意义感之间的中介作用越弱。桂德权等[62]发现高工作压力下青年医务人员职业认同显著降低,而 Welander 等[40]实证表明员工组织自豪与职业认同显著正相关。本研究进一步表明,高工作压力情境下高工作弹性带来的组织自豪增益明显降低,中介效应失效。

综上,工作弹性给青年员工的工作体验感知是积极正向的,无论是在低工作压力还是高工作压力情境下,其工作意义感都会显著提高。尤其是在低工作压力和适度压力情境下,会增强高工作弹性带来的工作意义感,从而使得青年员工更乐于工作。然而,在高工作压力情境下,过高压力会削弱这一促进效应,主要原因在于组织自豪感的部分中介作用相对减弱。本研究从情感价值链接视角丰富了社会认同理

论在青年员工工作意义感领域的应用内涵,揭示了员工与组织之间除交换关系外,还存在更深层次的价值体验与情感联结。值得注意的是,在不同的工作压力情境下,工作弹性带给青年员工工作意义感的正向效应存在一定差异。工作弹性对于青年员工工作意义感的正向效应在高工作压力情境下相对较弱,而在低工作压力情境下,提高工作弹性带给青年员工工作意义感的正向影响更大。这也意味着在工作压力过高的情境下,提升青年员工工作弹性的成本会更高,将其作为调节员工工作意义感的手段可能并不经济。因此,通过压力干预与控制并匹配工作弹性的策略组合,组织可以更好地支持并赋能员工,增强青年员工的抗压能力与复原力,提升个体韧性并强化其工作意义感从而让青年员工更乐于工作,进而实现组织的高质量发展和员工的个人成长。

(二)理论贡献与实践启示

本研究的理论贡献主要有以下三个方面:首先,本文在郑雅君[16]研究基础上,对青年员工工作意义感的三角结构予以进一步具象化,构建了三维测度的分析框架:以满足个体趣味和自我表达的"工作乐趣"、以符合个体对工作的期待和家庭责任的"工作满意"、以追求家国理想和社会价值的"工作认同"。这突破了既往研究中对工作意义感的单一性认识,丰富了具有中国传统和时代特色的内涵测度,并拓展了自我决定理论的观点与向度,即理解青年员工对工作意义的感知不应仅停留于"是否认为工作有意义",而应揭示其如何受到多重意义系统的交互影响,同时也为青年员工工作意义感的前因机制研究提供了新的实证支撑。

其次,本文将组织自豪作为中介变量,从情感价值视角探讨工作弹性对员工的正向情感激励,揭示了组织自豪在情感价值路径上的中介机制,深化了工作弹性影响工作意义感的理论解释。以往研究多从资源交换关系角度解释青年员工的工作意义来源,本文则发现,弹性工作在缓解工作与家庭冲突的同时,能够满足员工对工作与组织的期待,使其感知到组织的信任与认可,进而产生工作情感寄托。这与已有研究关于工作弹性正向作用的结论保持一致[20],且进一步揭示并检验了其内在作用机理。

最后,明晰了工作压力的边界条件,扩展了工作要求—控制模型的解释维度。本文基于任务特性差异,从工作压力的视角明晰了工作弹性作用于工作意义感的边界条件,即适度的工作压力更能激发组织自豪的情感链接效应,进而提升青年员工的工作意义感。这一发现进一步丰富了工作压力对青年员工工作意义感的影响研究[63],也为我们理解"何种工作压力情境下工作弹性的边际效益最高"提供了新解释和新思路。

本研究的实践启示有以下四点:一是重视工作弹性的多维特性。工作弹性对青年员工的工作意义感和组织自豪感具有正向影响,管理者应关注其动态化、游戏化及情感依附等多维特征,通过灵活工作安排、营造积极环境、构建良好的员工—组织关系,进一步增强员工的工作意义感。二是注重培养组织自豪感。组织自豪感在工作弹性与工作意义感之间发挥着中介作用,管理者应通过建立积极的组织文化、提供职业发展机会、加强员工参与决策等方式,创造一个有利于员工与组织建立情感连接的工作环境,从而提升员工的工作意义感。三是有效管理工作压力。工作压力调节了工作弹性与组织自豪的关系。高工作压力环境下高工作弹性难以有效促进组织自豪感,进而减弱工作弹性的中介效应。管理者应通过提供支持和资源、培养员工心理韧性、合理分配工作负荷等措施减轻员工压力,提升其工作绩效与意义感。四是实施个性化弹性工作安排。员工对工作弹性的需求存在个体差异,管理者应通过有效沟通了解员工的工作需求与个人情况,提供弹性工作时间、远程办公、灵活任务分配等个性化选项,以增强其工作意义感与组织自豪感。

综上所述,管理者应重视工作压力在工作弹性与工作意义感之间调节效应的差异。高压环境下高工

作弹性难以促进组织自豪感,从而削弱其对工作意义感的中介作用。组织应建立针对青年员工的压力管理体系,精准识别其压力水平,通过适度降低工作压力并赋予相应工作弹性,避免他们产生自我怀疑与心理负担,从而增强工作意义感的正向效应,促使青年员工更乐于工作。

(三)研究局限与展望

本研究虽对工作弹性、组织自豪和工作意义感之间的关系进行了探讨,但仍存在一些局限性。一是截面数据的时效性制约。本研究使用的调查数据存在年限限制,可能无法完全反映当前青年员工的工作环境和态度变化。未来研究可结合最新调查数据对本研究结论进行验证。二是工作弹性与工作意义感间可能存在的倒 U 型关系有待进一步检验。本研究发现,高工作压力和低工作压力情境下工作弹性对工作意义感促进作用的趋势具有差异且存在交点。这表明工作弹性在某一点上对不同工作压力下员工工作意义感促进作用的边际效益最大,即适度的工作弹性可能会使员工感受到更高的工作意义感,过低或过高工作弹性下的效用可能会在最佳拟合的临界值之外,这还有待进一步的分析来进行验证。另外,过低或过高的工作弹性均可能产生负面影响。工作弹性过高可能导致目标模糊与不确定性,降低工作意义感;而工作弹性过低可能使员工感觉受限制和缺乏自主性,同样影响工作意义感。未来的研究可继续围绕这一点深入探讨并纳入个人特质、工作要求、组织文化等更多影响因子,还可采用纵向研究设计,通过纵贯数据跟踪员工的变化和体验,以更准确地揭示二者之间的动态关系。三是工作压力调节效应的边界机制还有待进一步厘清。本研究发现工作压力对工作弹性和组织自豪之间的关系具有调节作用,但其调节效应的边界条件仍有待深化。未来研究可以区分不同类型的工作压力(如时间压力、任务压力、人际关系压力等)及不同个体特征(如个人能力、工作经验等)的差异化调节效应,以揭示其复杂影响,并为管理实践提供更具针对性的建议。

参考文献:

[1] 李春玲. 改革开放的孩子们:中国新生代与中国发展新时代[J]. 社会学研究, 2019(3): 1-24, 242.

[2] 伍晓奕. 新生代员工的特点与管理对策[J]. 中国人力资源开发, 2007(2): 44-46.

[3] 张君,孙健敏,尹奎. 90 后新生代员工的特征:基于社会表征的探索[J]. 企业经济, 2019(8): 111-117.

[4] Chen Y, Fulmer I S. Fine-tuning what we know about employees' experience with flexible work arrangements and their job attitudes[J]. Human Resource Management, 2018(1):381-395.

[5] Ernst K E, Susan L, Leslie H B, et al. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work[J]. Human Relations, 2010(1):83-106.

[6] 刘润刚,张宏如,刘洪. 工作弹性能否促进员工工作投入? ——一个并行三重中介模型[J]. 经济与管理研究, 2022(6): 68-79.

[7] Jeong, Jung, Lee. Cyberslacking or smart work: smartphone usage log-analysis focused on app-switching behavior in work and leisure conditions[J]. International Journal of Human-computer Interaction, 2020(1):15-30.

[8] Fiernaningsih N, Nimran U, Rahardjo K, et al. Do work life balance, organizational pride and job satisfaction affect the intention to leave? [J]. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE),2019(3):1217-1223.

[9] 林彦梅,刘洪,齐昕. 工作家庭冲突背景下弹性工作的作用机制研究——基于工作-家庭边界理论[J]. 商业经济与管理, 2019(12): 78-87.

[10] 周海燕,计迎春. 弹性工作下青年创业女性的母职实践[J]. 中国青年研究, 2023(4):11-20.

[11] Khie T M, Gu M L, Tan C M, et al. Does flexible work arrangements decrease or increase turnover intention? A comparison between the social exchange theory and border theory[J]. International Journal of Sociology and Social Policy, 2022(11): 962-983.

[12] Stefanie M, Ricarda S, Volker H. Flexible work arrangements in open workspaces and relations to occupational stress, need for recovery and psychological detachment from work.[J]. Journal of Occupational Medicine and Toxicology (london, England), 2020(1):1-11.

[13] Ma X J. The effect mechanism of work flexibility on employee job satisfaction[J]. Journal of Physics: conference Series, 2018(1):012105.

[14] Uglanova E, Dettmers J. Sustained Effects of Flexible Working Time Arrangements on Subjective Well-Being[J]. Journal of Happiness Studies, 2018(6):1727-1748.

[15] 李正东,姜金明,贾利军.远程办公如何影响员工职场偏差行为[J].经济管理,2026(3):194-220.

[16] 郑雅君."90后"名校大学生工作意义的构建——基于文化社会学视角的探究[J].青年研究, 2021(3): 41-52, 95.

[17] Cartwright S, Holmes N. The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism[J]. Human Resource Management Review, 2006(2):199-208.

[18] Hyewon Y, JongHyeong K. Corporate Social Responsibility and Hotel Employees' Organizational Citizenship Behavior: The Roles of Organizational Pride and Meaningfulness of Work[J]. Sustainability, 2022(4):2428.

[19] 谢玉华,刘晶晶,谢华青. 内外部企业社会责任对员工工作意义感的影响机制和差异效应研究[J].管理学报, 2020(9): 1336-1346.

[20] Sheng Z, Zhang Yiting,Qianni Han, et al. Job autonomy and employee well-being: the roles of sense of work meaning and self-efficacy[J]. Journal of Human Resource Management, 2022(2):49-55.

[21] 赵颖. 工作关联性、朋友网络范围、网络地位与工作意义——有调节的中介模型[J].科学学与科学技术管理, 2016(12): 111-124.

[22] Tims M, Derks D,Arnold B. Bakker. Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness:a three-wave study[J]. Journal of Vocational Behavior, 2016(92):44-53.

[23] 闫培林. 工作重塑对工作投入的影响:人-工作匹配与工作意义的作用[J].中国人力资源开发, 2016(19): 6-13.

[24] 杨建锋,谢鹏,杨文艳,等. 不合规任务对员工创新行为的影响机制研究[J].软科学, 2022(1): 114-119.

[25] Brent D. Rosso,Kathryn H. Dekas,Amy Wrzesniewski. On the meaning of work: a theoretical integration and review[J]. Research in Organizational Behavior, 2010(30):91-127.

[26] Dimitrije G, Nemanja B. The mediating role of employee engagement in the relationship between flexible work arrangements and turnover intentions among highly educated employees in the Republic of Serbia[J]. Behavioral Sciences, 2023(2):131.

[27] Rubin R S. Flexitime: its implementation in the public sector[J]. Public Administration Review, 1979(3).

[28] 李正东.工作特征与青年员工建言行为[J].青年研究,2022(6):1-15,91.

[29] Lars U,Christian K,Roman P, et al. A two-wave study on the effects of cognitive demands of flexible work on cognitive flexibility, work engagement and fatigue[J]. Applied Psychology, 2023(2):625-646.

[30] 林雪莹,王永丽,郝雨洁,等. 领导-成员交换对工作-家庭平衡的影响机制研究:工作弹性能力的中介作用及工作弹性意愿的调节作用[J].管理评论, 2016(2): 138-148.

[31] 吴洁倩,张译方,王桢. 员工非工作时间连通行为会引发工作家庭冲突?心理脱离与组织分割供给的作用[J].中国人力资源开发, 2018(12): 43-54.

[32] Muhammad C,Rachmawati R,Agung I. The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies[J]. Business: Theory and Practice, 2018(19):217-227.

[33] Ongaki J. An examination of the relationship between flexible work arrangements, work-family conflict, organizational commitment, and job performance[J]. Management, 2019(2):169-187.

[34] 马红宇,申传刚,杨璟,等. 边界弹性与工作-家庭冲突、增益的关系:基于人-环境匹配的视角[J].心理学报, 2014(4): 540-551.

[35] Alicia A, Grandey D, Ferris L, et al. Melloy. A dual signal model of pride displays in organizations[J]. Research in Organizational Behavior, 2018(38):153-168.
[36] 张倩,何姝霖,时小贺. 企业社会责任对员工态度和绩效的影响探析[J]. 现代管理科学, 2014(9): 108-110.
[37] 毕向阳,马明洁,晋军. 国有企业青年员工的工作投入及其影响因素[J]. 青年研究, 2021(6): 48-58, 92.
[38] Riketta M. Organizational identification: a meta-analysis[J]. Journal of Vocational Behavior, 2004(2):358-384.
[39] Michiel Schoemaker. Identity in flexible organizations: experiences in dutch organizations[J]. Creativity and Innovation Management, 2003(4):191-201.
[40] Jonas W, Juliska W, Kerstin I. Job resources to promote feelings of pride in the organization: the role of social identification [J]. Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 2017(1):1-14.
[41] 李志,梁建春. 企业青年员工的需要特征与激励的研究[J]. 青年研究, 2002(1): 19-22.
[42] Koivisto S, Ronald E. Rice. Leader prototypicality moderates the relation between access to flexible work options and employee feelings of respect and leader endorsement[J]. The International Journal of Human Resource Management, 2016 (22):2771-2789.
[43] Emma F. Thomas, Catherine E. Amiot, Winnifred R. Louis, et al. Collective self-determination: how the agent of help promotes pride, well-being, and support for intergroup helping[J]. Personality and Social Psychology Bulletin, 2017(5): 662-677.
[44] 李正东,尹海燕. 工作对家庭的冲突如何影响员工创新行为——组织认同调节下的中介作用模型[J]. 西华大学学报(哲学社会科学版),2021(4):85-99.
[45] 曹科岩,李凯,龙君伟. 组织政治认知、组织内信任与员工知识分享行为关系的实证研究[J]. 软科学, 2008(8): 139-144.
[46] Karasek R . Job demands, job decision latitude, and mental strain : implications for job redesign[J]. Administrative Science Quarterly, 1979(2):285-308.
[47] 姜文锐,马剑虹. 工作压力的要求-控制模型[J]. 心理科学进展, 2003(2): 209-213.
[48] 汤冬玲,董妍,俞国良,等. 情绪调节自我效能感:一个新的研究主题[J]. 心理科学进展, 2010(4): 598-604.
[49] 李正东,贾利军. 雇佣关系、工作压力对组织犬儒主义的影响——基于企业文化视角的研究[J]. 经济管理,2021(4): 122-138.
[50] 李正东,郭森森. 工作压力何以影响员工的离职倾向? ——自我效能感的视角[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2021(2): 69-85.
[51] 李正东,李家成. 职业兴趣获得对工作压力的缓解效应与干预机制[J]. 当代青年研究,2022(4):43-54,62.
[52] 张兴贵,郭扬. 企业员工人口学变量、工作特征与主观幸福感的关系:工作压力的作用[J]. 心理科学, 2011(5): 1151-1156.
[53] Tammy D. Allen, Ryan C. Johnson, Kaitlin M. Kiburz, et al. Work-family conflict and flexible work arrangements: deconstructing flexibility[J]. Personnel Psychology, 2013(2):345-376.
[54] Adam B. Butler, Joseph G. Grzywacz, Susan L. Ettner, et al. Workplace flexibility, self-reported health, and health care utilization[J]. Work & Stress, 2009(1):45-59.
[55] Severin H, Rousseau D M, Jürgen G. Creating flexible work arrangements through idiosyncratic deals.[J]. The Journal of Applied Psychology, 2008(3):655-664.
[56] 温忠麟,张雷,侯杰泰,等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004(5): 614-620.
[57] 游士兵,严研. 逐步回归分析法及其应用[J]. 统计与决策, 2017(14):31-35.
[58] 蒋建武,胡洁宇,李淑玲. 企业社交工作平台应用对员工在线办公工作意义感的影响研究[J]. 中国人力资源开发, 2022(10): 6-19.
[59] 陈园园,高良谋. 游戏化能够激发员工的主动行为吗? [J]. 外国经济与管理, 2021(9):133-152.

[60] Michael L. Barnett. Stakeholder influence capacity and the variability of financial returns to corporate social responsibility [J]. The Academy of Management Review, 2007(3):794-816.

[61] Lee K G. The mediating effects of organizational and relational identification between pride, respect and organizational citizenship behaviors[J]. Journal of Human Resource Management Research, 2019(4):1-28.

[62] 桂德权,易丽叶,李思茹,等. 青年医务人员工作压力与职业认同相关关系研究[J]. 中国卫生事业管理, 2014(10): 779-781.

[63] 李方圆,周小虎,姜诗尧. 上级发展性反馈对新员工工作意义感的影响[J]. 华东经济管理, 2022(7): 107-117.

Does Work Flexibility Make Young Employees More Willing to Work? An Empirical Study Based on Chinese General Social Survey Data

LI Zhengdong, JIANG Jinming

(School of Humanities, Shanghai Institute of Technology, Shanghai 200235, China)

Abstract: The "Foxi" (Buddha-like) and "Tangping" (lying flat) phenomena reflect the lack of enthusiasm and motivation among young employees. Work flexibility, by granting work autonomy, can enhance their enjoyment, satisfaction, and identification with work, thereby increasing their positive perception of work meaningfulness. Drawing on social identity theory and self-determination theory, this study examines the impact of work flexibility on young employees' sense of work meaningfulness and its underlying mechanisms. The results show that work flexibility influences work meaningfulness through organizational pride, and organizational pride plays a partial mediating role in the relationship between work flexibility and work meaningfulness. Furthermore, work pressure moderates the relationship between work flexibility and organizational pride, with the moderating effect varying across high and low work pressure conditions. These findings suggest that providing more tailored work flexibility under different levels of work pressure can effectively stimulate young employees' work autonomy, enhance their organizational pride, and thereby lead to a higher sense of work meaningfulness, ultimately making young employees more willing to engage in their work.

Keywords: work flexibility; young employees; organizational pride; work pressure; work meaningfulness

(责任编校:杨 睿)