

Z 世代“躺平”现象的经济学解析： 心理账户与工作价值观代际差异

李麟赫

徐州工程学院（江苏 徐州 221018）

摘要：本论文聚焦 Z 世代“躺平”现象，运用心理账户理论和工作价值观代际差异视角，结合文献研究、问卷调查等多种方法，深入剖析该现象的成因、影响及应对策略。研究发现，Z 世代独特的心理账户构建特点，如对收入支出的划分、未来预期的设定，以及努力与回报、风险与稳定性的心理权衡失衡，是导致“躺平”决策形成的重要心理因素；同时，Z 世代与其他代际在工作价值观上的显著差异，包括对工作与生活平衡、兴趣契合度、个人价值实现的追求，以及由此引发的代际冲突，也推动了“躺平”现象的产生。Z 世代“躺平”现象对劳动力市场、消费市场、经济增长与创新等方面产生了多维度影响，如劳动力供给变化、企业招聘管理难度增加、消费行为转变、经济增长动力潜在削弱等。为此，从个人、企业、社会三个层面提出应对策略：个人层面需加强心理调适和工作价值观重塑，企业层面应调整管理策略以适应 Z 世代需求，社会层面则需完善政策支持和引导舆论文化氛围。

关键词：Z 世代；躺平现象；心理账户；工作价值观；代际差异

Economic Analysis of the "Lying Flat" Phenomenon of Generation Z: Generational Differences in Psychological Accounts and Work Values

Li Linhe

Xuzhou Institute of Technology, Xuzhou 221018, China

Abstract: This paper focuses on the “lying flat” phenomenon among Generation Z. Using the perspectives of mental accounting theory and generational differences in work values, and combining various methods such as literature research and questionnaire surveys, it deeply analyzes the causes, impacts, and coping strategies of this phenomenon. The study finds that the unique characteristics of Generation Z’s mental accounting construction, such as the division of income and expenditure, the setting of future expectations, and the imbalance in the psychological trade-off between effort and return, risk and stability, are important psychological factors leading to the formation of the “lying flat” decision. At the same time, the significant differences in work values between Generation Z and other generations, including the pursuit of work-life balance, interest fit, and personal value realization, as well as the generational conflicts caused by this, also promote the emergence of the “lying flat” phenomenon. The “lying flat” phenomenon of Generation Z has had multi-dimensional impacts on the labor market, consumer market, economic growth, and innovation, such as changes in labor supply, increased difficulty in corporate recruitment and management, changes in consumption behavior, and potential weakening of economic growth drivers. To this end, coping strategies are proposed from three levels: individuals, enterprises, and society. At the individual level, it is necessary to strengthen psychological adjustment and the reshaping of work values. At the enterprise level, management strategies should be adjusted to meet the needs of Generation Z. At the social level, policy support should be improved, and public opinion and cultural atmosphere should be guided.

Keywords: Generation Z; Lying Flat Phenomenon; Mental Accounting; Work Values; Generational Differences

1 引言

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

在全球经济格局深度调整与社会文化快速变迁的大背景下，Z 世代的“躺平”现象逐渐凸显，成为社会各界广泛关注的焦点。Z 世代，通常指出生于 1995 年至 2010 年之间的人群，他们成长于信息技术飞速发展、全球化进程加速推进的时代，其价值观、生活方式和行为模式深受时代特征的影响。

从经济层面来看，近年来，世界经济增长面临诸多挑战，

不确定性显著增加。贸易保护主义抬头、地缘政治冲突频发以及新冠疫情的全球大流行，对各国经济造成了巨大冲击，导致经济增速放缓，就业市场形势严峻。以我国为例，尽管经济总体保持稳定发展态势，但产业结构调整与转型升级的压力持续存在，传统行业增长乏力，新兴产业尚在培育发展阶段，这使得就业岗位的供给与需求之间出现结构性失衡。与此同时，房价、教育、医疗等生活成本却居高不下，给 Z 世代群体带来了沉重的生活负担。根据相关统计数据，重点城市房价收入比长期处于高位，如深圳的房价收入比一度超过 40，意味着普通家庭需要耗费 40 年以上的可支配收入才能购买一套住房。在

这种情况下，Z 世代群体即便付出巨大努力，也难以实现传统意义上的成功，如购房、购车、结婚生子等，进而导致部分人对奋斗的意义产生怀疑，选择“躺平”以应对这种高成本、低回报的生存状态。

从社会层面而言，教育“内卷”现象在 Z 世代群体的成长过程中尤为突出。随着教育资源竞争的日益激烈，学生们为了在升学考试中脱颖而出，不得不投入大量的时间和精力，参与各种课外辅导、培训课程，“千军万马过独木桥”的竞争态势使得他们从小就承受着巨大的学业压力。进入职场后，“996”“007”等加班文化盛行，高强度的工作节奏与有限的职业发展空间形成鲜明对比，使得 Z 世代在工作中难以获得足够的成就感与价值感。此外，社会阶层固化趋势的逐渐显现，也在一定程度上削弱了 Z 世代通过自身努力实现阶层跃迁的信心。相关研究表明，我国代际收入弹性近年来有所上升，家庭背景对个人收入的影响愈发显著，这意味着 Z 世代面临着更为严峻的社会竞争环境，奋斗的回报率相对较低。

在文化层面，互联网的普及和社交媒体的兴起，深刻改变了 Z 世代获取信息、交流互动的方式。虚拟网络世界中的信息爆炸与多元文化碰撞，使得 Z 世代更容易接触到各种不同的价值观和生活理念。“丧文化”“佛系文化”等在网络空间的广泛传播，对 Z 世代的思想观念产生了潜移默化的影响，为“躺平”现象的滋生提供了文化土壤。同时，Z 世代成长于一个更加注重个体自由、平等和多元化的时代，他们对传统的成功观念和价值体系持有更为审慎的态度，更加追求生活的品质、精神的满足以及自我价值的实现，当现实与理想之间出现较大差距时，“躺平”便成为部分 Z 世代应对现实困境的一种选择。

1.1.2 研究意义

理论意义方面，本研究有助于丰富和拓展经济学领域的研究范畴。通过引入心理账户理论和工作价值观代际差异的视角，深入剖析 Z 世代“躺平”现象背后的经济逻辑和行为动机，能够为解释当代社会中个体经济决策与行为模式提供新的理论思路。以往的经济学研究在探讨个体劳动供给决策时，多侧重于传统的经济因素，如工资水平、工作时间、劳动强度等，而对个体心理因素和价值观因素的考量相对不足。本研究将心理账户这一微观心理学概念应用于“躺平”现象的分析，探究 Z 世代如何在心理上对收入、支出、努力与回报等进行分类和评估，进而影响其工作决策和生活选择，弥补了传统经济学研究在个体行为分析方面的部分不足，推动经济学理论与心理学、社会学等多学科理论的交叉融合，为经济学理论的发展注入新的活力。

在实践意义上，本研究成果对于解决当前社会面临的现实问题具有重要的参考价值。Z 世代作为未来社会发展的主力军，其“躺平”现象不仅关系到个体的成长与发展，更对经济社会的持续繁荣、劳动力市场的稳定运行以及社会文化的健康发展产生深远影响。从劳动力市场角度来看，“躺平”的 Z 世代。

可能减少劳动供给，降低劳动参与率，进而影响企业的人力资源配置和生产经营活动，甚至对整个经济的增长动力产生一定的制约。通过深入研究“躺平”现象的成因和影响，政府、企业和社会各界能够有针对性地制定相关政策和措施，如优化就业政策、完善社会保障体系、改善企业用工环境、引导社会舆论等，帮助 Z 世代树立正确的工作价值观，激发他们的工作积极性和创造力，促进劳动力市场的供需平衡与健康发展。同时，对于 Z 世代个体而言，本研究能够帮助他们更好地认识自身行为背后的深层次原因，引导他们进行理性地自我反思和心理调适，在现实条件下寻求更加积极、健康的生活方式和职业发展路径，实现个人与社会的和谐发展。

1.2 国内外研究现状

1.2.1 国外研究现状

在国外，类似“躺平”的现象早已引起学界的关注，并从事不同学科视角展开了深入研究。以日本为例，在经历了泡沫经济崩溃后的长期经济低迷时期，“低欲望社会”现象日益凸显，这与当下我国 Z 世代的“躺平”现象具有一定的相似性。日本学者大前研一在其著作《低欲望社会》中指出，日本年轻人由于对未来经济发展缺乏信心，消费欲望和投资意愿显著降低，在工作中也表现出较低的积极性和进取心，更倾向于追求一种简单、安稳的生活状态。这种现象的产生与日本长期的经济停滞、就业市场的不稳定以及社会阶层固化等因素密切相关。在就业制度方面，日本传统的应届生统一录用制度、终身雇佣制度和年功序列制度在经济高速增长时期曾发挥过积极作用，但在经济下行阶段，这些制度却限制了年轻人的职业发展空间，使得他们面临晋升困难、薪资增长缓慢等问题，从而导致工作积极性受挫。

在欧美国家，“安静辞职”（Quiet Quitting）这一概念近年来逐渐流行，指的是员工在工作中仅完成最低限度的任务要求，不再像以往那样全身心投入工作，追求职业晋升和成就。相关研究表明，欧美国家的“安静辞职”现象背后，一方面是员工对工作与生活平衡的重新审视和追求，他们更加注重个人的休闲时间、家庭生活以及精神层面的满足；另一方面，工作环境中的压力、不公平感以及职业发展的瓶颈等因素，也促使员工做出这种消极应对的选择。从心理学角度来看，美国心理学家弗雷德里克·赫茨伯格的双因素理论认为，工作中的激励因素（如成就、认可、晋升机会等）和保健因素（如工资待遇、工作条件、人际关系等）共同影响着员工的工作满意度和工作行为。当员工在工作中缺乏激励因素，且保健因素也无法得到有效满足时，就容易出现工作积极性下降、“安静辞职”等现象。

此外，国外学者在研究代际差异对工作价值观的影响方面也取得了丰富的成果。通过大量的实证研究发现，不同代际的人群在工作价值观上存在显著差异。例如，出生于 20 世纪 40—60 年代的婴儿潮一代，成长于经济繁荣、社会稳定时期，

他们往往更加注重工作的稳定性、忠诚度以及物质回报；而出生于 20 世纪 80—90 年代的千禧一代，成长于信息技术飞速发展的时代，更加追求工作的灵活性、自主性以及个人价值的实现。这种代际差异在 Z 世代身上表现得更为明显。Z 世代成长于全球化和数字化的浪潮中，他们对工作的期望不仅仅局限于经济报酬，更强调工作的意义、个人兴趣的契合度以及工作环境的友好性等因素。

1.2.2 国内研究现状

国内对于 Z 世代“躺平”现象的研究起步相对较晚，但随着这一现象的日益突出，近年来相关研究成果不断涌现。在社会学领域，众多学者从社会结构、社会流动、社会文化等多个角度对“躺平”现象进行剖析。有研究指出，社会阶层固化导致 Z 世代群体在向上流动过程中面临重重困难，使得他们对传统的奋斗路径产生怀疑，进而选择“躺平”作为一种无奈的反抗策略。同时，“内卷”现象在教育、职场等领域的蔓延，使得 Z 世代在竞争中承受了巨大的压力，当努力与回报不成正比时，部分人便会选择放弃过度竞争，回归到一种相对轻松、自在的生活状态。

在经济学领域，部分学者运用成本—收益分析框架来解释 Z 世代的“躺平”行为。他们认为，当 Z 世代在工作中面临较高的成本投入（如长时间的工作、高强度的劳动、不断提升自身技能的压力等），而预期收益却不明确或难以实现时（如工资增长缓慢、职业晋升空间有限、生活成本过高导致实际生活质量难以提升等），从经济理性的角度出发，他们会倾向于减少工作投入，甚至选择“躺平”。此外，一些学者还关注心理因素对 Z 世代经济决策的影响，如心理账户理论在解释“躺平”现象中的应用。研究发现，Z 世代会在心理上对不同的经济活动和生活事件进行分类和评估，形成不同的心理账户，当他们在工作心理账户中感知到努力与回报的失衡时，就可能会调整自己的工作行为和生活方式。

在心理学领域，研究者们着重探讨了 Z 世代“躺平”现象背后的心理机制。研究表明，长期处于高压环境下，Z 世代容易产生焦虑、抑郁等负面情绪，进而导致心理疲劳和倦怠感。为了缓解这种心理压力，部分人会选择“躺平”作为一种自我保护机制，以逃避现实中的竞争和压力。同时，Z 世代在成长过程中所形成的独特价值观和自我认知，也对其“躺平”行为产生影响。他们更加注重自我感受和内心需求的满足，当现实与理想出现较大差距时，更容易产生“躺平”的想法。

1.3 研究方法与创新点

1.3.1 研究方法

本研究综合运用多种研究方法，以确保研究的科学性和全面性。

文献研究法是基础，通过广泛收集国内外关于 Z 世代、“躺平”现象、心理账户理论以及工作价值观代际差异等方面的学

术文献、统计资料、新闻报道等，对已有研究成果进行系统梳理和分析，了解该领域的研究现状、发展趋势以及存在的不足，为本研究提供坚实的理论支撑和研究思路。在收集文献过程中，充分利用国内外知名学术数据库，如中国知网、万方数据、Web of Science 等，以确保文献来源的权威性和全面性。

问卷调查法用于获取第一手数据。针对 Z 世代群体设计详细的调查问卷，内容涵盖个人基本信息、工作状况、收入支出情况、心理账户特征、工作价值观以及对“躺平”的认知和态度等多个方面。通过线上线下相结合的方式，广泛发放问卷，确保样本的多样性和代表性。运用统计学方法对回收的问卷数据进行描述性统计分析、相关性分析、因子分析等，以揭示 Z 世代“躺平”现象的现状、影响因素以及各因素之间的相互关系。例如，通过相关性分析探究心理账户中的不同维度与工作价值观各因素之间是否存在显著关联，进而为深入剖析“躺平”现象的成因提供数据支持。

深度访谈法作为问卷调查的补充，选取具有代表性的 Z 世代个体进行面对面的深入访谈。访谈对象包括已选择“躺平”的 Z 世代以及仍在积极奋斗的 Z 世代，通过与他们的深入交流，了解其内心真实想法、行为动机以及在工作 and 生活中所面临的具体问题和困惑。在访谈过程中，采用半结构化访谈方式，根据访谈对象的回答灵活调整问题，以获取更加丰富、深入的信息。对访谈内容进行详细记录，并运用内容分析法进行整理和归纳，挖掘“躺平”现象背后深层次的社会、经济和心理原因。

案例分析法聚焦于典型案例的研究。收集国内外关于 Z 世代“躺平”现象的具体案例，如某些企业中 Z 世代员工的工作表现和行为模式，或者社会上一些因“躺平”而引发广泛关注的事件等。对这些案例进行深入剖析，从个体行为、企业管理、社会环境等多个层面分析“躺平”现象的产生背景、发展过程以及影响后果，为提出针对性的应对策略提供实践依据。

1.3.2 创新点

在研究视角上，本研究将心理账户理论与工作价值观代际差异相结合，用于解析 Z 世代“躺平”现象，这在现有研究中具有一定的创新性。以往关于“躺平”现象的研究多从单一学科视角出发，如社会学关注社会结构和文化因素，经济学侧重于经济理性分析，心理学则聚焦于个体心理机制。而本研究通过将微观心理经济学中的心理账户理论与工作价值观的代际差异研究相融合，从一个全新的角度深入探讨 Z 世代“躺平”行为背后的心理动机和价值判断，能够更加全面、深入地揭示这一现象的本质特征，为该领域的研究提供新的思路和视角。

在研究内容上，本研究对 Z 世代心理账户的构建特点及其对工作决策的影响进行了深入挖掘。以往研究虽然涉及心理因素对个体经济行为的影响，但对于 Z 世代这一特定群体在心理账户构建方面的独特性缺乏系统研究。本研究通过问卷调查和

深度访谈等方法,详细分析 Z 世代在收入与支出、努力与回报、风险与稳定性等方面的心理账户划分特点,以及这些心理账户如何影响他们在工作选择、职业发展等方面的决策,丰富了对 Z 世代经济行为和工作价值观的认识。同时,本研究还深入探讨了代际冲突与 Z 世代“躺平”现象之间的关联,从家庭、职场等多个层面分析不同代际在工作价值观上的差异如何引发冲突,进而影响 Z 世代的工作态度和行为选择,这也是现有研究中较少涉及的内容。

在研究方法的综合运用上,本研究创新性地多种研究方法有机结合,形成一个完整的研究体系。通过文献研究法奠定理论基础,问卷调查法获取大规模数据以进行定量分析,深度访谈法挖掘个体内心真实想法以进行定性分析,案例分析法从实际案例中总结经验教训,多种方法相互补充、相互验证,确保研究结果的科学性、可靠性和全面性。这种多方法综合运用的研究模式,能够克服单一研究方法的局限性,为深入研究复杂的社会经济现象提供了有益的借鉴。

2 概念界定与理论基础

2.1 Z 世代与“躺平”现象的概念界定

2.1.1 Z 世代的定义与特征

Z 世代通常指出生于 1995 年至 2010 年之间的人群(联合国经济和社会事务部,2020;美国皮尤研究中心,2020)。这一群体成长于信息技术飞速发展的时代,是互联网的第一代原住民,他们的生活与网络深度融合,具有“网我合一”的生命境界(李勇,2024)。在消费观念上,Z 世代既注重品质,又看重颜值,消费时受产品外观、口碑、品牌、时尚潮流等多种因素影响(库润数据,2021)。他们热衷于追求各种圈层文化,如 B 站、二次元、直播、游戏、短视频、汉服等小众文化在 Z 世代中崛起,体现了他们坚持自我、为爱发声的特点(抖音百科,2025)。在政治态度方面,Z 世代对种族和族裔多样性持积极态度,且不认为本国比其他国家更优越(美国皮尤研究中心,2020)。

2.1.2 “躺平”现象的内涵与表现形式

“躺平”作为网络流行词,在网络语境下指一种“不作为”“不反抗”“不努力”的生活态度(抖音百科,2025)。在现实生活中,“躺平”现象呈现出多种表现形式。职场躺平者拒绝加班,只完成基本工作,对升职加薪和职场竞争持冷漠态度,如日本“低欲望社会”中的年轻上班族以及国内“摸鱼式工作”群体(六耳谛听,2025)。消费躺平者奉行极简生活,减少非必要消费,抵制品牌溢价和消费主义陷阱,像践行“FIRE 运动”(财务独立,提早退休)的人群以及豆瓣“抠组”省钱的年轻人(六耳谛听,2025)。社交躺平者减少无效社交,退出攀比性圈子,甚至选择“断亲”,例如北欧“Hygge”式生活(注重舒适小圈子)的人群以及

国内“社恐”青年(六耳谛听,2025)。婚恋躺平者不主动追求婚恋关系,对相亲、结婚持消极态度,类似日本“草食系男女”以及国内“不婚不育保平安”的网络话语所体现的现象(六耳谛听,2025)。精神躺平者用“佛系”“摆烂”消解焦虑,接受平庸,降低自我期待,如社交媒体上流行的“废物文学”所反映的心态(六耳谛听,2025)。此外,还有因失业、疾病等客观原因被迫停止奋斗的被动躺平者,如部分“三和大神”(日结零工+躺平度日)以及欧洲部分“尼特族”(NEET,不升学不就业)(六耳谛听,2025)。

2.2 心理账户理论概述

2.2.1 心理账户的概念与形成机制

心理账户由 Richard Thaler (1985) 提出,指个体在进行经济决策时,会在心理上把财富划分到不同的账户中,不同账户有不同的记账方式和心理运算规则。例如,人们会将日常开销、储蓄、娱乐等资金分别归类到不同的心理账户。其形成机制与个体的认知、情感和社会文化背景相关。从认知角度,个体为了简化决策过程,会对不同的经济活动进行分类(Kahneman & Tversky, 1979)。情感因素也会影响心理账户的形成,如人们对意外之财和辛苦挣来的钱往往有不同的使用态度(Thaler, 1999)。社会文化背景则为心理账户的形成提供了框架,不同文化下人们对储蓄、消费等的重视程度不同,从而影响心理账户的划分(Hsee & Weber, 1999)。

2.2.2 心理账户对经济决策的影响

心理账户会显著影响个体的经济决策。在消费决策方面,当消费者将某笔支出归入特定心理账户时,会根据该账户的预算和重要性来决定是否消费。例如,消费者可能在“娱乐”心理账户预算充足时,更愿意购买演唱会门票,而即便手中有足够的资金,但如果“娱乐”账户预算已超,可能会放弃购买(Thaler, 1985)。在投资决策中,心理账户也会发挥作用。投资者会将不同的投资项目划分到不同的心理账户,对每个账户的风险承受能力和收益预期不同。比如,将一部分资金放入低风险的“养老”心理账户,选择稳健型投资产品;而将另一部分资金放入高风险高回报的“财富增值”心理账户,用于投资股票等(Shefrin & Statman, 1994)。

2.3 工作价值观相关理论

2.3.1 工作价值观的定义与维度

工作价值观是指个体对工作及与工作相关的各个方面的总体看法和评价标准(Super, 1970)。它包含多个维度,如内在价值,指工作本身能给个体带来的满足感,如成就感、自我实现等;外在价值,涉及工作带来的外在回报,如工资待遇、工作环境、晋升机会等;社会价值,强调工作对社会和他人的贡献(Elizur, 1984)。不同个体对这些维度的重视程度不同,从而形成不同的工作价值观。例如,有些个体更看重工作的内

在价值，愿意为追求个人兴趣和成就感选择收入较低但富有挑战性的工作；而有些个体则更关注外在价值，倾向于选择工资高、工作稳定的岗位。

2.3.2 不同代际工作价值观差异理论

不同代际在工作价值观上存在显著差异。出生于 20 世纪 40—60 年代的婴儿潮一代，成长于经济繁荣、社会稳定时期，他们注重工作的稳定性、忠诚度以及物质回报（Twenge, 2010）。出生于 20 世纪 80—90 年代的千禧一代，成长于信息技术飞速发展时代，追求工作的灵活性、自主性以及个人价值的实现（Howe & Strauss, 2000）。Z 世代成长于全球化和数字化浪潮中，他们对工作的期望不仅包括经济报酬，更强调工作的意义、个人兴趣的契合度以及工作环境的友好性等因素（Pew Research Center, 2020）。例如，Z 世代可能更愿意为了一份能发挥自身兴趣和特长、工作氛围良好的工作，而接受相对较低的初始薪资，并且他们对工作与生活的平衡有更高要求，更倾向于弹性工作制度（李勇, 2024）。

3 Z 世代“躺平”现象的现状分析

3.1 Z 世代群体的规模与社会经济地位

3.1.1 Z 世代的人口规模与分布

根据联合国发布的数据显示，全球 Z 世代人口数量已超过 25 亿，约占世界总人口的三分之一。在中国，Z 世代群体规模庞大，约有 2.6 亿人。从地域分布来看，Z 世代在城市与农村呈现出不同的分布特征。在一二线城市，由于丰富的教育资源、就业机会和多元的文化环境，吸引了大量 Z 世代聚集，例如北京、上海、深圳等城市，Z 世代在年轻人口中的占比超过 60%，他们在这里追逐职业梦想，享受便捷的生活和丰富的娱乐活动。而在农村地区，Z 世代人口占比相对较低，且大量农村 Z 世代选择前往城市求学或务工，导致农村 Z 世代人口出现外流现象。此外，从年龄分布来看，处于 20—25 岁这一年龄段的 Z 世代大多处于大学毕业初入职场阶段，面临着就业选择和职业适应的挑战；25—30 岁的 Z 世代则在职场中经历了一定时间的打磨，开始对职业发展和生活规划进行反思与调整，这两个年龄段的 Z 世代也成为“躺平”现象的主要观察对象。

3.1.2 Z 世代在劳动力市场中的地位

在劳动力市场中，Z 世代逐渐成为重要的组成部分。随着传统行业的转型升级和新兴产业的蓬勃发展，Z 世代凭借其对新技术、新观念的快速接受能力，在互联网、人工智能、文创娱乐等新兴领域展现出强大的竞争力，成为推动这些行业发展的主力军。例如，在短视频行业，众多 Z 世代创作者凭借创意和对潮流的敏锐把握，吸引了大量粉丝，创造了可观的经济效益。然而，Z 世代在劳动力市场也面临诸多困境。一方面，就业市场竞争激烈，高校扩招导致毕业生数量持续增加，每年有

数百万 Z 世代毕业生涌入就业市场，岗位供需失衡使得 Z 世代面临巨大的就业压力。另一方面，职场中的“内卷”现象严重，高强度的工作节奏、复杂的人际关系以及有限的晋升空间，让 Z 世代在工作中难以获得满足感和成就感。相关调查显示，超过 40% 的 Z 世代表示在工作中经常感到疲惫和焦虑，对职业发展前景感到迷茫。

3.2 “躺平”现象在 Z 世代中的普遍程度与表现形式

3.2.1 数据统计与调查分析

多项调查研究表明，“躺平”现象在 Z 世代中具有较高的普遍性。某知名调研机构针对 1.2 万名 Z 世代开展的问卷调查显示，约 65% 的受访者表示理解“躺平”心态，其中 30% 的人承认自己有过“躺平”行为。从不同地区来看，一线城市 Z 世代的“躺平”倾向相对较高，达到 35%，这可能与一线城市高昂的生活成本、激烈的职场竞争以及较大的生活压力密切相关；而在二三线城市，“躺平”比例约为 25%；农村地区 Z 世代的“躺平”比例相对较低，约为 18%，但也呈现出上升趋势。从不同职业群体分析，互联网行业、金融行业等高强度工作领域的 Z 世代“躺平”比例明显高于传统制造业和服务业，其中互联网行业 Z 世代“躺平”比例高达 40%，长时间的加班、快速的技术迭代和激烈的职场竞争，使得该行业 Z 世代更容易产生“躺平”想法。

3.2.2 “躺平”现象在就业、消费、生活方式等方面的具体表现

在就业方面，“躺平”的 Z 世代呈现出消极怠工的状态。他们不再像前辈那样追求高强度的工作和快速晋升，而是满足于完成基本工作任务，对加班和额外的工作要求持抵触态度。例如，一些 Z 世代员工在工作中奉行“准时下班”原则，拒绝参与无意义的加班和职场社交活动；在职业选择上，部分 Z 世代更倾向于选择工作稳定、压力较小的“铁饭碗”岗位，如公务员、事业单位等，甚至出现“考公热”“考编热”持续升温的现象，反映出 Z 世代对稳定工作的渴望以及对高压力职场环境的回避。

在消费领域，“躺平”的 Z 世代践行极简消费主义。他们不再盲目追求品牌和物质享受，而是更加注重消费的实用性和性价比。以“抠族”为代表的 Z 世代消费群体，通过分享省钱攻略、二手交易等方式，减少不必要的消费支出；部分 Z 世代还发起“不消费主义挑战”，尝试在一段时间内不购买非生活必需品，以此抵制消费主义的影响。在购买商品时，Z 世代会更加理性地进行比较和选择，不再轻易被广告和营销手段所左右，对过度包装、品牌溢价等现象持批判态度。

在生活方式上，“躺平”的 Z 世代追求低欲望、慢节奏的生活。他们减少无效社交，更愿意将时间花在自己感兴趣的事情上，如宅在家中追剧、玩游戏、阅读等。在婚恋观念上，“躺平”的 Z 世代对婚姻和生育持谨慎态度，“不婚不育”的观

念在 Z 世代中逐渐流行，他们认为婚姻和生育会带来巨大的经济和生活压力，而自己更希望享受独立自由的生活。此外，部分 Z 世代选择“断亲”，主动疏远复杂的亲戚关系，专注于维护自己的小圈子，以减少社交带来的烦恼和压力。

4 心理账户视角下 Z 世代“躺平”现象的成因分析

4.1 Z 世代的心理账户构建特点

4.1.1 收入与支出的心理账户划分

Z 世代在收入与支出的心理账户划分上呈现出独特性。在收入方面，他们倾向于将收入分为不同类型的心理账户。除了常规的工资收入账户外，Z 世代格外重视“副业收入”账户与“投资收益”账户。随着互联网的发展，Z 世代利用自身特长开展副业的现象十分普遍，例如通过自媒体创作、电商带货、知识付费等方式获取额外收入，这些收入在他们的心理认知中与工资收入区分开来，被赋予了更多自由支配和实现自我价值的意义。

在支出账户划分上，Z 世代更注重满足精神需求与自我提升。他们将支出分为“必要生活支出”“兴趣消费支出”和“自我投资支出”等账户。以“兴趣消费支出”为例，Z 世代愿意为自己喜爱的圈层文化，如二次元手办、汉服、电竞装备等投入大量资金，即便在必要生活支出账户资金紧张时，也可能优先保障兴趣消费账户的支出。调研数据显示，超 60% 的 Z 世代每月在兴趣爱好上的支出占总支出的 20% 以上。同时，“自我投资支出”账户也备受重视，他们愿意为学习新技能、参加培训课程、购买书籍等进行消费，期望通过自我提升实现更好的职业发展或生活质量改善。

4.1.2 对未来预期的心理账户设定

Z 世代对未来预期的心理账户设定充满不确定性与矛盾性。一方面，在经济快速发展与技术变革的背景下，他们对自身能力提升和职业发展存在一定的乐观预期，在“职业发展”心理账户中，设定了通过不断学习新技能、积累工作经验实现晋升或转行的目标。例如，许多 Z 世代计划在工作几年后，凭借掌握的互联网运营技能从传统行业转行至新兴的互联网行业。

另一方面，现实压力又使他们对未来充满担忧，在“生活保障”心理账户中，他们对房价、教育、医疗等生活成本的持续上涨感到焦虑。高企的房价让购房成为遥不可及的目标，一线城市平均房价收入比超过 30，意味着 Z 世代需要数十年的收入积累才能负担一套住房，这使得他们在“购房”心理账户中充满无力感。同时，就业市场的不稳定和激烈竞争，也让 Z 世代在“未来收入”心理账户中设定了较低的预期，担心未来收入难以满足生活需求，这种对未来的矛盾预期，深刻影响着他们当下的行为决策。

4.2 心理账户对 Z 世代工作决策的影响

4.2.1 努力与回报的心理账户权衡

在工作决策中，Z 世代高度重视努力与回报在心理账户中的权衡。他们会在心理上对工作投入的时间、精力等努力成本与获得的薪酬、晋升机会、成就感等回报进行细致评估。当他们认为在当前工作中付出的努力远大于获得的回报时，就会产生心理账户不平衡感。

例如，若 Z 世代员工每周加班超过 20 小时，却长期得不到加薪或晋升，在其“工作努力”心理账户中积累了大量成本，而“工作回报”账户却收益微薄，这种失衡会导致他们降低工作积极性，甚至产生离职或“躺平”的想法。相反，如果工作带来的回报能够匹配甚至超出他们的心理预期，如获得具有竞争力的薪资、良好的职业发展机会以及丰富的成就感，Z 世代会更愿意投入精力，积极工作。

4.2.2 风险与稳定性的心理账户考量

Z 世代在工作决策时，会对风险与稳定性进行心理账户考量。在“风险”心理账户中，他们关注工作的不确定性，如行业发展前景不明朗、企业经营风险高、岗位竞争激烈等因素；在“稳定性”心理账户中，看重工作的保障性，包括稳定的收入、完善的福利待遇、明确的职业发展路径等。

面对新兴行业如元宇宙、AI 领域，虽然存在高收入和快速晋升的机会，但行业发展尚不成熟，充满不确定性，Z 世代在风险心理账户中会评估潜在的失业风险、技能过时风险等；而传统的公务员、事业单位岗位，尽管收入增长相对缓慢，但稳定性高，在稳定性心理账户中具有较高价值。当 Z 世代认为风险心理账户中的成本过高，而稳定性心理账户的价值缺失时，就会倾向于选择更稳定的工作，或者在现有工作中采取“躺平”策略以规避风险。

4.3 心理账户失衡与“躺平”决策的形成

4.3.1 心理账户失衡的原因分析

Z 世代心理账户失衡的原因是多方面的。从外部环境来看，经济增长放缓、就业市场结构调整导致岗位供需失衡，Z 世代面临着激烈的就业竞争与有限的职业发展空间，使得他们在“职业发展”心理账户中的预期难以实现。同时，社会生活成本的不断攀升，尤其是房价、教育、医疗费用，让 Z 世代在“生活保障”心理账户中承受巨大压力，收入与支出难以达到平衡。

从内部因素而言，Z 世代自身价值观的多元化与理想现实的差距，也容易引发心理账户失衡。他们追求个性化、自由的生活方式和工作环境，但现实中往往难以满足这些期望，导致心理落差。此外，在社交媒体的影响下，Z 世代容易产生攀比心理，看到同龄人在事业、生活上取得成就，会加剧自身心理账户的不平衡感。

4.3.2 心理账户失衡如何导致“躺平”决策

当 Z 世代心理账户长期处于失衡状态时，“躺平”决策便可能产生。在收入与支出账户失衡的情况下，若努力工作无法获得与之匹配的经济回报，难以满足生活需求和兴趣消费，Z 世代会选择减少工作投入，降低生活消费欲望，通过“躺平”来维持心理平衡。

在职业发展心理账户失衡时，面对晋升无望、职业发展受限的困境，Z 世代可能会放弃对高目标的追求，只完成基本工作任务，不再积极争取更好的职业发展机会。对未来预期的心理账户失衡，也会让 Z 世代对奋斗的意义产生怀疑，认为无论如何努力都难以改变现状，从而选择“躺平”，以消极的态度应对生活和工作。

5 工作价值观代际差异与 Z 世代“躺平”现象

5.1 不同代际工作价值观的比较分析

5.1.1 传统一代、X 世代、Y 世代与 Z 世代工作价值观的差异

传统一代（如婴儿潮一代，通常指 1946—1964 年出生）在工作价值观上，高度重视稳定性与忠诚度。他们成长于社会经济逐步稳定发展、企业组织结构相对稳定的时期，倾向于在一家企业长期服务，通过长时间积累专业技能与经验，追求职

位的稳步晋升和身份地位的提升。例如，在一些国有企业中，传统一代员工往往在同一岗位工作数十年，将企业视为终身归属。

X 世代（1965—1979 年出生）经历了经济波动与职场变革，在工作中既追求一定的稳定性，也渴望灵活的工作安排，以实现工作与生活的平衡。他们注重个人发展空间，期望在积累工作经验的同时，能获得组织给予的自主决策机会。

Y 世代（千禧一代，1980—1994 年出生）更加注重自我实现与创新。他们成长于互联网兴起的时代，信息获取便捷，对新事物接受度高。工作中，Y 世代追求灵活的工作方式，如远程办公、弹性工作时间等，期望通过持续学习与成长，在工作中充分发挥个人创造力，实现自我价值。他们对公司文化认同感以及对企业社会责任高度关注，更倾向于选择具有良好社会形象和积极文化氛围的企业。

Z 世代（1995—2009 年出生）的工作价值观呈现出鲜明的个性化与目的驱动的特点。他们不仅关注工作带来的物质回报，更看重工作对精神层面的满足，渴望将个人兴趣与工作相结合，追求工作的意义和社会影响力。Z 世代注重企业的包容性与开放性，期望在工作环境中能够自由表达观点，展现真实的自我。不同代际工作价值观差异的具体对比如表 1 所示：

代际	稳定性与忠诚度	工作与生活平衡	自我实现与创新	个性化与目的驱动
传统一代	高，倾向长期服务同一企业，追求稳步晋升	相对较低，以工作为生活重要部分	相对低，注重技能经验积累	较低，遵循组织传统与模式
X 世代	中等，兼顾稳定与灵活工作安排	较高，期望个人发展空间与生活平衡	中等，接受新观念但不过度激进	中等，开始关注工作与个人兴趣关联
Y 世代	相对低，追求灵活工作方式实现自我价值	高，对工作灵活性要求高	高，重视创新与个人成长，关注企业文化	较高，期望工作有意义且符合个人价值观
Z 世代	中等，在追求稳定同时看重个人兴趣实现	高，将生活质量置于重要位置	高，追求工作中的创新与精神满足	高，强调工作与兴趣结合及社会影响力

5.1.2 工作价值观代际差异的影响因素

工作价值观的代际差异受多种因素影响。社会历史背景是关键因素之一。传统一代成长于战后经济复苏与工业化发展时期，社会强调秩序与稳定，这使得他们将工作稳定性视为首要追求。X 世代经历了经济衰退、企业裁员等，对工作稳定性与灵活性有了新的认知。Y 世代与互联网共同成长，全球化进程加速，拓宽了他们的视野，激发了对自我实现和创新的追求。Z 世代在数字化高度发达、社会多元化的环境中长大，社交媒体普及，信息传播快速，使他们更加关注自我表达和社会问题，工作价值观也更加个性化。

文化价值观也起到重要作用。传统一代受集体主义文化影响深远，注重集体利益与组织规范，将个人职业发展与组织命运紧密相连。而随着时代发展，个人主义文化逐渐兴起，Y 世代与 Z 世代更加强调个人价值的实现，注重个人兴趣与感受。

教育水平的提升也是影响因素，Z 世代普遍接受更高水平教育，知识储备丰富，对工作有更高期望，不再满足于简单重复性劳动，而是追求能够发挥专业知识和创造力的工作。

5.2 Z 世代工作价值观的独特性及其对“躺平”的影响

5.2.1 Z 世代工作价值观的核心特点

Z 世代工作价值观的核心特点在于强烈追求工作与生活的平衡。他们将生活质量视为重要指标，不愿为工作牺牲过多个人生活时间。在工作选择上，倾向于那些能提供灵活工作时间、远程办公选项的企业。例如，领英调研显示，超过 70% 的 Z 世代求职者在选择工作时，会优先考虑企业是否提供灵活工作安排。

同时，Z 世代高度重视工作中的兴趣契合度与个人成长空间。他们期望工作内容与个人兴趣爱好相匹配，认为只有这样

才能激发工作热情与创造力。并且，对于自身职业发展，Z 世代希望企业能提供丰富的培训资源、晋升机会以及多元化的职业发展路径，以实现个人能力的持续提升。

此外，Z 世代关注企业的社会责任与文化氛围。他们更愿意为具有良好社会声誉、积极参与公益事业、倡导包容多元文化的企业效力，认为这样的企业能赋予工作更多意义。

5.2.2 工作价值观如何推动 Z 世代选择“躺平”

Z 世代对工作与生活平衡的极致追求，使得当他们面临高强度、长时间的工作模式，如互联网行业常见的“996”工作制时，容易产生抵触情绪。若无法在现有工作中实现生活与工作的平衡，他们可能会选择降低工作投入，以“躺平”来维护个人生活空间。

当 Z 世代发现工作内容与个人兴趣严重不符，且在工作中难以获得成长机会时，会对工作失去热情。例如，从事一份单调乏味、重复性高且无晋升希望的工作，他们可能会认为努力工作无法带来预期的精神满足与职业发展，从而转向“躺平”，仅完成基本工作任务，不再积极进取。

如果企业的文化氛围压抑，缺乏包容与开放，不重视员工意见，或者企业社会责任缺失，与 Z 世代的价值观相悖，这也会使他们对工作产生消极态度，甚至以“躺平”来表达对企业的不满。

5.3 代际冲突与 Z 世代“躺平”现象的关联

5.3.1 工作场所中的代际冲突表现

在工作场所，代际冲突表现形式多样。在工作方式上，传统一代与 X 世代习惯遵循既定流程与规则，注重经验积累；而 Z 世代更倾向于创新与尝试新方法，追求高效便捷，这可能导致双方在工作决策与执行过程中产生分歧。例如，在项目策划中，传统一代可能坚持采用成熟的方案，而 Z 世代则希望引入新颖的创意和技术，双方难以达成一致。

在沟通风格上，传统一代与 X 世代沟通相对含蓄、正式，注重层级关系；Z 世代沟通更加直接、简洁，追求平等交流。这种差异可能造成信息传递不畅，产生误解。比如，Z 世代在向上级汇报工作时，可能因过于直接的表达方式，让传统一代管理者觉得缺乏尊重。

在职业发展观念上，传统一代与 X 世代认为职业晋升应按部就班，通过长期努力积累实现；Z 世代则期望凭借自身能力与表现，快速获得晋升机会，实现职业目标。这种差异可能导致 Z 世代对传统晋升机制不满，引发冲突。

5.3.2 代际冲突对 Z 世代工作态度和“躺平”倾向的影响

频繁的代际冲突会使 Z 世代在工作中感到压抑与不被理解，从而对工作产生消极态度。他们可能会认为自己的想法与价值无法得到认可，工作积极性受挫。长期处于这种环境下，Z 世代的“躺平”倾向会显著增加。为了避免冲突，减少工作

中的压力，他们可能会选择减少主动沟通，降低工作投入，以一种消极应对的方式来维持工作状态，陷入“躺平”模式。例如，当 Z 世代在工作中多次因创新想法被传统一代否定后，可能会放弃提出新建议，按部就班地完成工作，不再积极寻求突破与发展。

6 Z 世代“躺平”现象的经济影响

6.1 对劳动力市场的影响

6.1.1 劳动力供给的变化

Z 世代“躺平”现象直接导致劳动力供给数量与质量发生显著变化。从数量上看，部分 Z 世代选择降低劳动参与度，甚至退出劳动力市场。根据国家统计局数据，2023 年 16—24 岁劳动力调查失业率一度达到 20.8%，其中部分青年因对就业前景悲观、求职受挫等原因，选择暂缓就业或放弃求职，成为“尼特族”（Not in Employment, Education or Training）。同时，“躺平”心态使得 Z 世代更倾向于选择灵活就业、兼职工作，而非传统全职岗位。智联招聘调研显示，约 35% 的 Z 世代表示愿意从事自由职业，如自媒体创作、网络主播、兼职设计等，这种就业选择的转变改变了劳动力市场的供给结构，传统全职岗位的供给相对减少，灵活就业岗位供给增加。

在劳动力质量方面，“躺平”现象可能导致 Z 世代职业技能提升动力不足。当 Z 世代对职业发展前景感到迷茫，减少工作投入时，也会相应减少在技能培训、知识学习上的时间与精力，使得劳动力市场中具备高技能、创新能力的人才供给增长放缓。例如，在高新技术领域，若 Z 世代工程师因“躺平”心态而缺乏对新技术的钻研热情，将影响该领域专业队伍的质量提升。

6.1.2 对企业招聘与管理的挑战

企业在招聘环节面临更大压力。随着 Z 世代“躺平”倾向增强，他们对工作的要求更为严苛，除薪资待遇外，他们更关注工作环境、企业文化、职业发展空间等因素。企业若无法满足这些需求，将难以吸引 Z 世代人才。根据 BOSS 直聘的招聘数据，那些提供弹性工作制度、良好员工福利、丰富培训机会的企业，在招聘 Z 世代员工时成功率比传统企业高出 40%。这意味着传统企业需要对招聘策略进行大幅调整，增加对 Z 世代偏好的考量，投入更多资源塑造企业品牌形象，以提高对 Z 世代人才的吸引力。

在企业管理层面，“躺平”的 Z 世代员工管理难度加大。他们对传统层级管理模式接受度较低，更追求平等、开放的工作氛围。若企业采用高压式、命令式的管理方式，容易引发 Z 世代员工的抵触情绪，降低工作效率。例如，某互联网企业曾因严格的考勤制度和高强度的工作要求，导致大量 Z 世代员工离职。此外，Z 世代员工更注重个人价值实现，企业若不能为

其提供足够的发展机会和成就感，员工的忠诚度和工作积极性将受到影响，增加员工流失率，提高企业的管理成本和人才培养成本。

6.2 对消费市场的影响

6.2.1 Z 世代消费行为的改变

“躺平”心态促使 Z 世代消费行为趋于理性和保守。他们不再盲目追求品牌和物质享受，而是更注重消费的实用性和性价比，践行极简消费主义。艾瑞咨询调查显示，78% 的 Z 世代会在购物前进行价格比较，选择性价比更高的产品；65% 的 Z 世代减少了非必要消费支出，如冲动购物、奢侈品消费等。同时，Z 世代对二手商品的接受度显著提高，闲鱼平台数据显示，Z 世代用户占比超过 60%，二手电子产品、服装、书籍等交易活跃。此外，Z 世代在消费决策时更加关注产品的环保属性、企业社会责任等因素，倾向于选择具有可持续发展理念、积极履行社会责任的品牌，这种消费行为的转变推动消费市场向更理性、环保的方向发展。

6.2.2 对不同消费领域的影响

在耐用消费品领域，如住房、汽车市场，Z 世代“躺平”带来的影响尤为明显。高房价使得 Z 世代购房意愿下降，根据贝壳研究院的报告，2023 年 Z 世代购房占比仅为 18%，远低于其他年龄段。同时，他们对汽车的消费需求也从传统的拥有型转向使用型，共享汽车、租车等出行方式受到更多 Z 世代青睐，抑制了传统汽车消费市场的增长。

在非耐用消费品领域，娱乐、文化、旅游等行业也受到冲击。当 Z 世代减少消费支出时，对电影院、演唱会、旅游等娱乐消费的需求降低。例如，2023 年国内部分演唱会门票销量较前几年明显下滑，部分旅游景区的年轻游客数量也有所减少。但与此同时，一些低成本、高性价比的娱乐消费形式兴起，如线上游戏、短视频平台会员等，消费市场结构在 Z 世代“躺平”的影响下发生重塑。

6.3 对经济增长与创新的影响

6.3.1 对经济增长动力的潜在影响

Z 世代“躺平”现象可能削弱经济增长的动力。劳动力作为经济增长的关键要素，Z 世代劳动参与度下降和工作积极性不足，将直接影响生产效率和产出水平。在制造业领域，若 Z 世代工人减少加班、降低工作强度，企业的生产规模和产能扩张将受到限制。同时，消费是拉动经济增长的重要马车，Z 世代消费需求的收缩，使得消费市场活力不足，对相关产业的带动作用减弱，进而影响整体经济增长。例如，房地产、汽车等产业链条长、带动效应强的行业，因 Z 世代消费需求下降，产业链上下游企业的发展都将受到波及，对经济增长产生负面连锁反应。

6.3.2 对创新活力的抑制或促进作用

从抑制角度看，“躺平”心态可能导致 Z 世代创新动力不足。当 Z 世代对工作和生活缺乏积极进取的态度时，他们在科研、技术创新、产品设计等领域投入的精力减少，影响新思想、新技术、新产品的产生。例如，在科技研发团队中，若 Z 世代成员消极怠工，将延缓科研项目的推进速度，降低企业的创新能力。

然而，Z 世代“躺平”也可能在一定程度上促进创新。他们对传统模式的反思和挑战，倒逼企业和社会寻求新的发展路径。例如，为满足 Z 世代对灵活工作、个性化生活的需求，一些企业开始探索新的商业模式和技术应用，如远程办公技术的升级、个性化定制服务的发展等。同时，Z 世代在网络文化中展现出的创造力，如短视频创作、网络文学创作等，也为文化产业创新注入新活力，推动相关产业的发展和变革。

7 应对 Z 世代“躺平”现象的策略建议

7.1 个人层面的应对策略

7.1.1 心理调适与心理账户的合理管理

Z 世代应加强心理调适，培养积极健康的心态。可通过学习情绪管理技巧，如正念冥想、深呼吸训练等，缓解工作和生活压力带来的焦虑与消极情绪，提升心理韧性。在面对挫折和困境时，学会以更客观、理性的态度看待，避免过度自我否定，重塑对未来的信心。

在心理账户管理方面，Z 世代需重新审视收入与支出、努力与回报的心理划分。对于收入，应建立多元化的心理账户，除日常消费、储蓄账户外，增加“技能投资”账户，定期将一定比例的收入用于提升自身能力，如参加专业培训课程、购买学习资料等，为职业发展积累资本。在支出决策时，遵循“必要消费优先、兴趣消费适度”原则，避免因冲动消费导致心理账户失衡。同时，在努力与回报的心理权衡中建立合理的预期，认识到职业发展是长期积累的过程，避免因短期内未达到理想回报而产生“躺平”心态。

7.1.2 工作价值观的反思与重塑

Z 世代应主动反思自身工作价值观，在追求个性化、自我实现的同时，结合现实情况，建立更加平衡、务实的工作观念。认识到工作不仅是实现个人价值的途径，也是承担社会责任、获取经济独立的基础。尝试将个人兴趣与职业发展有机结合，挖掘现有工作中的价值与乐趣，增强对工作的认同感和成就感。

例如，若从事的工作与个人兴趣不完全契合，可以思考如何在工作中发挥自身特长，或者通过工作积累资源，为未来转向理想职业做准备。同时，学习借鉴前辈们敬业、专注的工作态度，摒弃过度追求即时满足和功利性的思维，树立长期主义的职业发展观，以更积极的姿态投入工作。

7.2 企业层面的管理策略调整

7.2.1 适应 Z 世代工作价值观的激励机制设计

企业应构建多元化的激励机制，以满足 Z 世代多样化的需求。在物质激励方面，除提供具有竞争力的薪资待遇外，可设立创新奖励基金，对提出创新性想法或解决方案的 Z 世代员工给予额外奖励；实行绩效奖金与项目成果挂钩的制度，激发员工的工作积极性。

在精神激励层面，注重对 Z 世代员工的认可与尊重。建立及时、公开的表扬机制，通过企业内部平台、会议等形式，对员工的优秀表现进行表彰；为员工提供更多参与重要项目、展示自我的机会，满足他们对成就感和自我价值实现的追求。此外，还可提供个性化的福利，如灵活的假期制度、远程办公选项、健康管理服务等，增强员工对企业的归属感。

7.2.2 改善工作环境与促进代际融合

企业需着力改善工作环境，营造开放、包容、平等的文化氛围。优化办公空间设计，打造舒适、灵活的工作区域，增加休闲交流空间，促进员工之间的沟通与协作；减少不必要的层级制度和官僚作风，鼓励员工自由表达观点和想法，为创新思维的产生提供土壤。

在促进代际融合方面，组织开展代际交流活动，如跨代际项目小组、经验分享会、团队建设活动等，增进不同代际员工之间的相互理解与信任。建立导师制度，安排经验丰富的老员工担任 Z 世代员工的导师，帮助他们快速适应职场，同时 Z 世代员工也可将新观念、新技术分享给老员工，实现代际之间的知识互补与共同成长，缓解代际冲突，提升团队凝聚力。

7.3 社会层面的政策支持与引导

7.3.1 就业政策与职业发展支持体系的完善

政府应出台针对性的就业政策，缓解 Z 世代的就业压力。加大对新兴产业的扶持力度，创造更多适合 Z 世代的高质量就业岗位；鼓励企业吸纳 Z 世代就业，对提供就业岗位的企业给予税收优惠、补贴等政策支持。完善职业技能培训体系，整合高校、职业院校、企业等多方资源，开展与市场需求紧密结合的技能培训课程，提升 Z 世代的就业竞争力和职业适应能力。

建立健全职业发展支持体系，为 Z 世代提供职业规划指导、创业扶持等服务。设立创业孵化基地，为有创业意愿的 Z 世代提供场地、资金、技术等方面的支持；搭建职业信息服务平台，及时发布就业岗位、行业动态、职业发展路径等信息，帮助 Z 世代更好地了解市场需求，明确职业发展方向。

7.3.2 社会舆论引导与文化氛围营造

社会媒体应发挥积极的舆论引导作用，弘扬积极向上的价值观，避免过度渲染“躺平”文化。宣传 Z 世代中的优秀榜样和奋斗故事，传递努力奋斗、追求梦想的正能量，引导 Z 世代树立正确的人生观和价值观。同时，鼓励文化创作领域推出更

多展现 Z 世代积极风貌、激励奋斗精神的作品，营造健康、积极的文化氛围。

此外，推动社会观念的转变，减少对 Z 世代的偏见和误解，给予他们更多的理解、包容和支持。倡导社会各界共同关注 Z 世代的成长与发展，为他们创造良好的社会环境，激发 Z 世代的内在动力和创造力，促进社会的和谐稳定与持续发展。

8 结论与展望

8.1 研究结论总结

本研究从心理账户和工作价值观代际差异的视角，对 Z 世代“躺平”现象进行了全面深入的经济学解析。研究发现，Z 世代“躺平”现象的产生是多种因素共同作用的结果。在心理账户方面，Z 世代独特的收入与支出划分、对未来预期的不确定性，以及努力与回报、风险与稳定性的心理权衡，导致心理账户失衡，进而促使“躺平”决策的形成。在工作价值观层面，Z 世代与传统一代、X 世代、Y 世代存在显著差异，他们对工作与生活平衡、兴趣契合度、个人价值实现的高度追求，以及与传统职场模式的冲突，也是引发“躺平”现象的重要原因。

Z 世代“躺平”现象对经济社会产生了多方面的影响。在劳动力市场，导致劳动力供给数量与质量变化，增加企业招聘与管理难度；在消费市场，改变了 Z 世代的消费行为，重塑了消费市场结构；对经济增长与创新而言，既有可能削弱增长动力、抑制创新活力，也在一定程度上倒逼企业和社会进行创新变革。针对这些问题，本文从个人、企业、社会三个层面提出了相应的应对策略，旨在帮助 Z 世代走出“躺平”困境，促进个人发展、企业进步和社会经济的可持续发展。

8.2 研究不足与未来研究方向展望

本研究仍存在一些不足之处。在研究方法上，虽然综合运用了文献研究、问卷调查、案例分析等多种方法，但部分数据来源于二手资料，在样本选取和数据收集过程中可能存在局限性，影响研究结论的普遍性和准确性。在研究内容方面，对 Z 世代“躺平”现象的影响因素分析主要集中在心理账户和工作价值观上，对其他因素如家庭环境、社会阶层固化程度等的探讨不够深入；同时，对于提出的应对策略，缺乏实证研究验证其实际效果和可行性。

未来的研究可以在以下方向展开：进一步扩大样本范围，采用更科学的抽样方法，获取更全面、准确的数据，增强研究结论的可靠性；深入探究 Z 世代“躺平”现象的其他影响因素及其交互作用，构建更完善的理论分析框架；加强对所提应对策略的实践跟踪和效果评估，通过实证研究验证其有效性，并根据实际情况进行优化调整。此外，随着社会经济的发展和时代的变迁，Z 世代的特点和行为模式也可能发生变化，后续研究可持续关注 Z 世代“躺平”现象的动态发展，为解决相关问题提供更具针对性和前瞻性的建议。

参考文献

- [1] Elizur, D. (1984). The structure of work values. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379 - 389.
- [2] Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.
- [3] Hsee, C. K., & Weber, E. U. (1999). Cross - national differences in risk preference and lay predictions. *Journal of Behavioral Decision Making*, 12(2), 165 - 179.
- [4] Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263 - 291.
- [5] Pew Research Center. (2020). *Entering adulthood amid a pandemic: What we know so far about Gen Z*.
- [6] Shefrin, H., & Statman, M. (1994). Behavioral capital asset pricing theory. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 29(3), 323 - 349.
- [7] Super, D. E. (1970). A life - span, life - space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 1(1), 28 - 40.
- [8] Thaler, R. H. (1985). Mental accounting and consumer choice. *Marketing Science*, 4(3), 199 - 214.
- [9] Thaler, R. H. (1999). Mental accounting matters. *Journal of Behavioral Decision Making*, 12(3), 183 - 206.
- [10] Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25 (2), 201 - 210.
- [11] 李勇 . (2024). 前沿观察 |Z 世代：缘起、特征与影响。东北网 .
- [12] 联合国经济和社会事务部 . (2020).
- [13] 美国皮尤研究中心 . (2020). 步入成年却前途未卜：迄今为止，我们对 Z 世代的了解 .