

数字劳动异化视域下敬业困境、生成机理与解困之道

梁燕莉, 冯丕红

广西科技大学马克思主义学院, 广西 柳州

收稿日期: 2025年9月27日; 录用日期: 2025年10月21日; 发布日期: 2025年10月28日

摘要

在当前数字劳动蓬勃发展的背景下,劳动者面临着敬业之根动摇、敬业之本弱化及敬业之趣消解等问题,分析数字劳动异化视域下劳动者敬业困境的生成机理,提出数字劳动异化视域下增强敬业能效的实践路径:继承马克思主义劳动理论,科学处理坚持与发展的关系;弘扬工匠精神,夯实敬业根基;打造新型雇佣关系,构建共建共治数字劳动共同体,推动数字劳动领域健康发展。

关键词

数字劳动异化, 敬业, 劳动者

Dedication, Generative Mechanism and the Way to Solve Difficulties from the Perspective of Digital Labor Alienation

Yanli Liang, Pihong Feng

School of Marxism, Guangxi University of Science and Technology, Liuzhou Guangxi

Received: September 27, 2025; accepted: October 21, 2025; published: October 28, 2025

Abstract

Against the backdrop of the current flourishing digital labour landscape, workers face challenges such as the erosion of the foundations of dedication, the weakening of its essential principles, and the dissipation of its inherent appeal. This analysis examines the mechanisms underpinning the emergence of workers' dedication dilemmas within the context of digital labour alienation. Building upon the inheritance and development of Marxist labour theory, it proposes practical pathways to

enhance dedication efficacy in the digital labour alienation paradigm: Inherit and develop Marxist labour theory to safeguard the centrality of “living labour”; Promote the spirit of craftsmanship to solidify the foundations of dedication; Establish novel employment relationships to build a collaborative digital labour community governed through shared participation, thereby fostering healthy development within the digital labour sphere.

Keywords

Digital Labor Alienation, Dedication, Workers

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

党的二十大报告中明确指出,要“加快发展数字经济,促进数字经济与实体经济的深度融合”[1]。科技创新作为我国在新一轮科技革命和产业变革中实现“弯道超车”的核心动力,其不断进步推动以数字信息技术为关键劳动要素的数字劳动形态的兴起。然而,在互联网和大数据等数字信息技术迅猛发展的背景下,也显露出多种由数字劳动异化引发的发展障碍,其中敬业问题为甚。

若要深入探究数字劳动异化的内涵,必须首先分析国内外学者对数字劳动的代表性观点,这些观点主要分为两种:一是以意大利自治主义马克思主义学者泰拉诺瓦(Tizian Terranova)为代表,他们认为数字劳动属于“非物质劳动”。非物质劳动实质上生产的是一种“社会关系”(即创新、生产、消费的关系),只有实现了这种生产,非物质劳动才具备经济价值。从本质上讲,非物质劳动揭示了工业物质生产所掩盖的真相:劳动不仅生产了商品,更重要的是生产了资本关系。二是以英国媒介马克思主义学者克里斯蒂安·福克斯(Christian Fuchs)为代表,他在《数字劳动与卡尔·马克思》一书中提出,数字媒介技术属于“物质劳动”,由数字媒介技术产生的一切具备使用价值的活动、内容和产品,均为数字劳动的成果。无论是在有偿还是无偿的数字劳动中,数字信息技术作为先进生产力的核心,其发展并未消除异化[2],反而催生了新的异化形式。

伴随资本与数字信息技术相互融合进而形成数字资本,在资本主义的驱动下,数字资本催生出新型异化现象。数字劳动异化指的是数字技术嵌入劳动场景后,劳动的本质、目的以及成果偏离劳动者主体需求,具体体现为数据异化与算法异化。数据异化表现为劳动者的工作轨迹、效率数据、技能特征等遭到过度采集,并被转化为企业优化生产、提升利润的工具,而劳动者却丧失了对自身数据的控制权与收益权;算法异化则体现为算法主导劳动分配,例如任务派单、考核标准制定、薪酬核算等方面,劳动者失去了对劳动节奏、内容选择的自主性,沦为算法规则的被动执行者。

因此,本文语境下的敬业,指的是劳动者在职业活动中展现的责任意识、专业投入与价值认同,尊重职业、敬畏工作,核心是通过持续的职业实践实现个体价值与组织目标的协同,同时契合数智时代对劳动者自主性与专业性的双重要求。敬业作为一种职业主体熔铸生存需求、发展需要、道德追求和社会理想为一体的现实社会历史活动,观察数字劳动异化视域下的敬业样态能最快感受到数字信息技术加速发展给劳动者带来的变化,对劳动者如何走出异化状态下的敬业困境尤为重要。

2. 数字化视域下敬业困境的样态审视

作为普适性职业伦理范畴,敬业强调劳动过程中个体职业伦理与社会价值的统一。在数字资本主导

的劳动场域中,这一统一正遭遇结构性瓦解,具体表现为:敬业之根出现动摇、敬业之本呈现弱化趋势和敬业之趣逐渐消解。通过分析这些敬业样态,进一步揭示了数字劳动异化对敬业精神的深层侵蚀。在数据与算法的双重裹挟下,劳动者的职业活动逐渐异化为一种被动适应的过程,而非主动创造与价值实现的过程。

(一) 敬业之根动摇

忠业,顾名思义即对职业、事业的忠诚,劳动者在行为指向和精神态度上对所服务的组织诚实守信、尽职尽责。忠业是组织成员的行为忠诚与态度忠诚的有机统一,有主动忠业和被动忠业之分[3]。数字信息时代,科学技术的飞速进步显著提升了生产力水平。同时,人工智能、元宇宙等数据化、信息化、智能化的生产方式,也通过数据异化与算法异化给劳动者带来新型挑战。数据异化下,企业为压缩成本过度依赖劳动者数据优化生产流程,忽视数据采集背后的精力消耗;算法异化下,机器的不间断运转与算法设定的高效指标,进一步放大了“人工成本控制与劳动者权益保障”“信息过载与人脑认知局限”“劳动者生理极限与机器连续作业能力”的矛盾,迫使劳动者陷入高强度劳动循环。日益激增的人机矛盾,本质是数据异化与算法异化交织下的数字劳动异化的具象化。此时,劳动者在生产过程中逐渐失去自主性与创造性,这种自主性的丧失会进一步引发心理层面的“意义危机”,即劳动者长期在重复性、高强度的数字劳动中消耗精力,既无法从工作成果中感知自我价值,也难以获得组织层面的情感支持,进而产生情感耗竭与习得性无助,构成了从结构性异化到主观行为选择的核心心理中介。

此外,部分企业为追求剩余价值,通过压缩休息时间、降低加班补偿等方式侵害劳动者权益,从社会文化维度看,近年来“躺平”“摆烂”等思潮的兴起,本质上是劳动者对数据异化与算法异化叠加的过度劳动的集体心理回应。数智时代劳动者工作价值观已转向重视自我价值实现与工作自主性,当“996”“227”“大小周”成为部分行业的隐性规则,且加班报酬与劳动付出的失衡长期得不到改善时,“上班摸鱼”“磨洋工”不再是个体的偶然行为,而演变为一种通过降低劳动投入平衡利益损失的适应性策略,这种策略进而借助社交网络传播形成“群体模仿效应”,进一步弱化了敬业伦理的社会认同基础。

“996”“227”“大小周”的工作制度使得劳动者的休息时间大大减少,加班应该得到的报酬与工作付出远不成正比。此类过度追求剩余价值、忽视劳动者权益的行为,让劳动者的劳动本质力量被削弱,与劳动者通过工作改善生活、实现自我价值的朴素愿望相悖甚远。畸形的劳动市场只会给劳动者带来扭曲的工作价值观,尤其当企业缺乏与敬业精神匹配的激励机制,如合理薪酬、晋升通道、精神认同时,劳动者的敬业行为无法获得正向反馈,进一步强化敷衍工作的心理倾向。

尽管“上班摸鱼”“磨洋工”“薅公司羊毛”等敷衍行为表现为劳动者的主观选择,但其根源并非个体道德滑坡,而是数字劳动异化下心理机制与社会文化因素的共同作用:一方面,长期异化劳动让劳动者失去对工作的情感认同,被动忠业中的“被动性”本质上是心理能量耗竭后的无力回应;另一方面,群体层面的适应性策略逐渐内化为个体习惯,导致劳动者既无法从劳动中感受人的本质力量,反而被竞争、剥削、压迫的负面体验包裹。这种敷衍偷懒、轻率疏忽的工作行为不仅影响工作单位的正常运作,当不良习惯固化后,还会进一步损害劳动者自身利益。

(二) 敬业之本弱化

精通专业是爱岗敬业之本。一个人若是不思进取、安于现状,对自己的专业不精通、不擅长,又怎能在行业内站稳脚跟、夯实根基?职业定力是维系敬业精神的核心要素,算法主导的标准化任务分配模式,使劳动者长期重复固定工作流程,逐渐形成技能依赖,误以为熟悉现有公司运作、维系良好人际关系即可保障职业稳定,进而主动弱化专业能力精进的动力。

随着数字化时代来临,现代社会竞争压力逐渐增大,部分企业员工在面临激烈的就业竞争时往往会

表现得积极上进, 而当其熟悉公司运作、拥有良好的单位人际关系后, 便会出现“守摊思想”“等靠思想”“享受思想”, 对自己工作要求不高, 只求一般化、过得去即可, 守着自己的“一亩三分地”便开始寻求安逸, 任凭外面“风雨飘零”亦不足为惧。从心理机制看, 这种“安于现状”是对数字劳动异化引发的“职业倦怠”与“技能固化焦虑”的消极应对: 一方面, 算法对劳动过程的精准管控, 使劳动者长期缺乏创造性任务, 逐渐丧失专业突破的热情; 另一方面, 技术性失业风险让劳动者担心突破现有工作模式会失去稳定岗位, 进而选择低投入、低风险的生存策略。从社会文化因素看, 数智时代劳动力工作流动性增强的特征与部分劳动者“求稳心理”形成矛盾, 当暂时的工作安全感通过人际关系得以保障时, 规避竞争、维持现状便成为优先选择。

(三) 敬业之趣消解

乐业是敬业之趣。“凡职业都是有趣味的, 只要你肯继续做下去, 趣味自然就会发生”[4]。乐业的核心是劳动者从劳动中获得价值认同与情感满足, 而数智时代的数字劳动异化恰好消解了这种满足感。数字劳动存在有偿与无偿界限模糊的特征。较于传统的体力劳动, 目前大多数劳动者从事的是数字劳动, 利用个人意识运用数字技术参与劳动。生产资料和劳动资料都为数字技术的情况下, 劳动者可接触的事物大大减少, 其自由活动范围也仅能在有限的空间里行动。枯燥乏味的活动内容与活动空间被数字技术填满, 有意识地开展有偿数字劳动和无意识地进行无偿数字劳动时, 都会极其耗费劳动者精神和体力。劳动者也难以用积极乐观的心态去寻找工作中的趣味。再者, 把工作仅仅当作谋生的工具, 每天按部就班, 不假思索其中的意义, 盲目规律地完成, 必然难以获得其中的乐趣。当谈及所从事的工作时, 也只能用“食之无味, 弃之可惜”八字形容。

这种异化状态进一步导致劳动者与劳动对象、劳动成果之间的情感联结断裂。在传统劳动模式中, 劳动者通过直接操作生产资料, 能够直观感知自身劳动对客观世界的改造作用, 进而获得价值确认的满足感。而在数字劳动场景下, 劳动成果以抽象的数据形式存在, 劳动者既无法触摸实体产品, 也难以理解复杂算法如何将自身劳动转化为商业价值。例如, 网络内容创作者投入大量精力制作的数字产品, 其传播效果与收益分配完全取决于平台算法的推荐机制, 劳动者对创作成果的掌控感被严重削弱。这种“去实体化”的劳动过程, 使劳动者逐渐丧失对职业活动的情感投入, 工作从“我想做”异化为“我不得不做”。

更严峻的是, 数字劳动异化还会进一步引发劳动者之间的社交隔离。在虚拟化办公场景中, 劳动者通过数字终端进行远程协作, 物理空间的分离导致团队成员缺乏面对面交流的机会, 难以形成传统职场中的情感共鸣与互助氛围。同时, 算法主导的绩效考核体系加剧了劳动者之间的竞争关系, 当薪酬分配、晋升机会完全取决于数据排名时, 同事关系异化为零和博弈的对手关系。这种社交支持的缺失, 进一步削弱了劳动者从职业共同体中获取情感能量的渠道, 使乐业所需的外部支持系统趋于瓦解。当劳动者既无法从劳动过程本身获得趣味, 也难以通过职业社交满足情感需求时, 敬业之趣的消解便成为必然结果。

3. 数字劳动视域下敬业困境的生成机理

(一) 利益分配格局失衡

利益, 尤其是物质经济利益, 是打开社会实践生活的一把钥匙。“人们奋斗所争取的一切, 都同他们的利益有关”[5]。从现实的社会关系来看, 利益关系是维系一切社会关系的纽带, 是分析纷繁复杂社会事务的逻辑起点。以利益为起源观世界, 把握当下敬业困境的社会现象, 再从中探求解决问题的方法。

首先, 利益分配失衡严重损害了劳动者权益。在数字劳动异化视域下, 劳动者每天从事一定的有偿数字劳动, 而随着大数据的普及和应用, 劳动者在闲暇时的生活也会被数字技术充斥, 劳动者主动利用自身休息时间浏览视频、阅读网文、发表评论等, 这些即时生成的数据也被平台运营方无偿占有, 即劳

动者阅读大数据平台的时间越多, 他们为资本家所创造的剩余价值就越多, 有偿数字劳动和无偿数字劳动的界线日渐模糊。劳动者创造了双重的社会价值和经济价值, 最后却只收获了平台分配后的些许收入。平台运营方获取的显著收益与劳动者辛勤劳作却只足够果腹, 如此分配方式严重伤害了劳动者的权益。

其次, 利益分配失衡严重削弱了劳动者的工作热情。面对杂乱琐碎的数字劳动, 劳动者付出了巨大心血。但是在利益分配之时, 却没有获得相应的社会地位和劳动报酬。具体来说我国倡导“劳动最光荣”的职业伦理, 普通劳动者以极大的劳动热情积极投身于社会建设。而数字劳动异化下, 明星代言、网红直播带货……这些低成本高回报的工作方式吸引了许多普通劳动者加入这个行业。普通劳动者高付出低收入的劳作方式吸引力明显不足, 劳动回报与投入的匹配性失衡, 社会对高收益职业的关注也使得普通劳动者的工作热情急速下降。

最后, 利益分配失衡严重影响了敬业伦理的贯彻落实。业精于勤荒于嬉, 行成于思毁于随。代代相传的敬业理念深刻地影响着当代中国人民敬业伦理的培育和践行。利益分配不均带来的收入、待遇、地位的巨大社会差距, 在很大程度上背离了世代相传的敬业哲理, 冲击了传统敬业价值观。这种差距不仅体现在经济层面, 更在心理和社会认同层面造成了深远影响。当劳动者看到自身辛勤付出与回报之间的巨大鸿沟, 而他人却能通过非传统劳动方式获得高额收益时, 其对敬业精神的认同感和践行意愿自然会受到削弱。长此以往, 敬业伦理在社会中的根基将被动摇, 进而影响到整个社会的劳动风气和职业态度。此外, 利益分配失衡还加剧社会内部的矛盾和冲突。劳动者在面对不公平的利益分配时, 容易产生不满和抵触情绪, 这种情绪如果得不到及时有效地疏导和解决, 就可能演化为更激烈的社会矛盾。特别是在数字劳动领域, 由于劳动过程的虚拟化和数据化, 劳动者与资本方之间的信息不对称和力量对比失衡更加严重, 这使得利益分配问题更加复杂和敏感。

(二) 社会焦虑急剧蔓延

数字技术通过时空压缩显著提升社会效率, 社会时间的核心特质在“加速”主义逻辑下尤为凸显, 表现为劳动者必须争分夺秒地完成企业设定的关键绩效指标。在执行工作任务时, 面对按秒计算的工作倒计时、被压缩的个人休息时间, 加上被机器主导的工作节奏, 沉重的工作负担与巨大的工作压力导致焦虑急速蔓延, “破窗效应”之下的社会焦虑迅速传播, 数智时代劳动时空边界模糊的异化状态使得劳动者在敬业表现上亦不理想。

其一, 表现为“倒计时”焦虑。数字技术的发展让劳动者的全部生活、工作都暴露于社会的监督之下。工作设定最后完成时限, 劳动者的二十四小时全被“倒计时”机制所安排和规训, 容错率极低^[6]。劳动者需要承受持续的社会目标监督, 本应提升工作效率的时间管理反而成了外在的压力, 被时间压迫的窒息感和无力感削弱了劳动者的敬业热情。此外, 劳动者本应享有工作时间以外的、不受工作打扰的私人自由, 但智能移动设备打破了时空界限, 如钉钉、微信、QQ等移动办公软件侵占了劳动者的私人休息时间, 这就导致即便是劳动者本人也难以掌控自己的生活学习和工作规划的状况, 这些隐形工作时间给劳动者带来了无尽的“被控制感”。

其二, 表现为机械化焦虑。机器化大生产时代人机矛盾是不可避免的社会问题。尽管自动化生产显著提升了生产效率, 劳动者在同等时间内能完成比以往多一倍甚至更多的工作。生产效率提升, 但劳动时间并未减少, 劳动节奏甚至比以往更快。基于大数据算法背后的机器工作节奏是理想化的, 完全不需要休息时间和调整节奏。因此, 与机器的工作效率相比, 面对这机械化的科技产物, 劳动者只能尽可能地提升自己的工作效率, 否则就会面临失业的风险。这种持续的高强度对比, 让劳动者产生强烈的机械化焦虑, 感觉自己如同机器一般被驱使, 失去了作为人的自主性和灵活性。

其三, 表现为“比较落差”焦虑。在数字劳动领域, 信息传播迅速且透明, 劳动者很容易了解到同行业或其他行业劳动者的收入、待遇和工作状态。当看到他人通过数字劳动获得高额收益、良好工作环境

和更多发展机会时,而自己却处于高强度、低回报的工作状态,这种巨大的比较落差会引发强烈的焦虑情绪。这种焦虑不仅源于经济层面的差距,更在于对自身职业发展和未来前景的担忧,进一步削弱了劳动者的敬业精神和职业认同感。

4. 数字劳动异化视域下敬业困境的解困之道

数字劳动时代,我国发展仍然处于重要战略机遇期,面临的国内外环境正在发生深刻变化对我们党和国家提出了前所未有的新挑战新要求,也对敬业伦理提出了新挑战新要求。在综合国力的竞争中,敬业作为重要的职业伦理规范,其核心价值在于调动广大劳动者以饱满热情投身社会建设,在马克思主义劳动理论框架下增强劳动者的敬业认知、情感、意志与实践。

(一) 继承马克思主义劳动理论,科学处理坚持与发展的关系

科学处理坚持与发展的关系,立足我国制度优势,有效利用数字经济价值并规避数字劳动弊端,维护劳动者利益。首先,保障“活劳动”的主体地位。数字平台和数字技术自身并非价值源泉,但在数据异化背景下平台过度采集劳动者行为数据并将其转化为利润工具,反而遮蔽了“活劳动”的核心价值,导致劳动者主体地位被弱化。

其次,主体要审慎地看待大数据技术在人类社会发展中的作用和价值,有意识地培养自身的反思能力与批判能力。在享受数字技术带来便利的同时,不被技术所裹挟,避免陷入对技术的盲目崇拜与依赖。数字技术应是辅助劳动者更好完成工作、实现价值的工具,而非主导劳动者行为与思维的“主宰”。劳动者要时刻保持对自身劳动目的和意义的清晰认知,明确技术服务于人这一根本原则。同时,要警惕技术对劳动过程的全面渗透可能导致的主体性丧失,避免将自身简化为算法链条上的数据节点。

再者,需构建数字劳动的价值评价新维度,在承认数据要素贡献的同时,通过政策引导确立“活劳动”在价值创造中的主导地位,建立基于技能水平、创新质量、社会责任的多维考核体系,这一体系应突破单纯以数据流量、点击率等量化指标为核心的考核模式,将劳动者在知识创造、团队协作、伦理践行等维度的贡献纳入评价范畴。最后,应完善数字时代的劳动权益保障机制,通过立法明确数据采集边界、算法解释权归属以及剩余价值分配原则,确保劳动者在享受技术红利的同时,能够切实分享数字经济发展成果。

同时,还要重视线上线下、现实与虚拟之间的融合和平衡,而不是沉迷在互联网中丧失自我。既要平衡线上线下、现实与虚拟的关系,避免沉迷互联网丧失自我,也要主动摆脱对“短平快”知识的依赖,保持系统性思考能力,不被数据信息过度吞噬。

(二) 弘扬工匠精神,夯实敬业根基

党的十九大报告中首次将工匠精神上升到国家意志层面,传承工匠精神是中华民族多年延续的优良传统。“鲁班精神”“毕昇活字印刷术”“蔡伦造纸”等众多能工巧匠的故事朗朗上口,代代相传。心心在一艺,其艺必工;心心在一职,其职必举。敬业是其中不可或缺的重要道德文化资源。因此,大力弘扬工匠精神,夯实敬业根基需要从以下三个方面着手:

其一,在主体选择上,选择有影响力、号召力、接地气的“匠人榜样”,以身体展示,以事实说话,情真意切地讲好工匠故事,激励各行各业技能人才褒扬工匠情怀,涵养工匠文化。其二,在内容传播上,加强理论阐释。“理论一经掌握群众,也会变成物质力量”[7],以深刻的理论彻底说服群众,同时以亲身所感的匠人故事激发听众弘扬工匠精神的内驱力,推动工匠精神以科学化、大众化的方式传播。其三,在平台搭建上,结合鲜明的中华民族特色和地方区域特色,因地制宜,立足资源禀赋,集聚中央与地方政府之力,整合传播资源,打造既符合大众审美又有民族特色的宣传平台。工匠精神是中华民族职业伦理的重要组成部分,以精益求精的态度滋养敬业伦理,推动敬业价值观扎根社会实践。

面对人工智能的挑战,劳动者应该把工作当作个人成长的一部分,以喜欢和热爱为基础选择工作,从工作中的细微点滴处感受工作的快乐,体味“兴趣是事业”的幸福。若是喜爱,哪怕是枯燥乏味的工作亦会变得值得期待。兴趣是最好的老师,从长远来说,面对工作中的挫折与坎坷,心怀理想,开朗豁达,越挫越勇,乐在其中,方能支撑这份事业越走越远、越行越宽。唯有在劳动中建立职业信仰,将工作与自我价值实现绑定,才能在数字劳动的高消耗环境中重新激活敬业之趣。道阻且长,行则将至。事业有味、有韵才耐咀、耐品咂,方有生命力。

(三) 打造新型雇佣关系,共享健康数字生态

数智时代,劳动者与用人单位呈现弱联系劳动关系,弹性雇佣成为新常态。这种弱联系既削弱劳动者群体归属感、损害劳动权益,也加剧劳动价值分配失衡,使劳动者面临数字劳动场景下的权益保障困境。基于此,打造新型雇佣关系,共享健康数字生态方为上策。

首先,提高劳动者人才队伍素质,培养能够创造新质生产力的战略人才和能够熟练掌握新质生产力资料的应用型人才。联合企业与职业院校开展靶向培训,通过增强复杂数字劳动的价值创造能力,激发劳动资料活力,为敬业实践提供能力支撑。其次,打造以劳动者为中心的新型雇佣关系。马克思曾指出:“随着新生产力的获得,人们改变自己的生产方式,随着生产方式即谋生的方式的改变,人们也就会改变自己的一切社会关系。”^[7]劳动者对自由自觉创造性劳动的需求,需通过具体制度设计实现:一是完善零工经济劳动保障法规,明确平台与劳动者的权责边界;二是推广行业集体谈判机制,让劳动者参与劳动规则制定;三是探索数据收益权分配方案,使劳动者分享数据价值带来的收益。通过人本导向的制度设计优化劳动价值分配,在一定程度上消解数字劳动异化,减少敬业精神淡化现象。最后,构建共建共治的社会共同体,共享健康数字生态。在此共同体下,劳动者平等享有劳动权益和发展机会,以共同劳动成果为目标,实现劳动者自我实现需求与社会发展需要的高度契合。此时劳动者在进行创造性活动时便会自觉地抛弃懒惰拖延、敷衍了事等行为,而是以积极主动的姿态认同职业价值。发自内心地敬业为其提供了强大实践动力,而劳动者在数字场景中的能力施展,又会进一步强化敬业伦理的道德规范作用,实现个体职业发展与社会稳定的双向促进。

参考文献

- [1] 习近平谈治国理政:第5卷[M].北京:外文出版社,2025:24.
- [2] 克里斯蒂安·福克斯.数字劳动与卡尔·马克思[M].周延云,译.北京:人民出版社,2020:30.
- [3] 秦在东.敬业论[M].武汉:湖北科学技术出版社,2015:44.
- [4] 梁启超:敬业与乐业[M].南京:江苏凤凰文艺出版社,2018:10.
- [5] 马克思恩格斯全集:第1卷[M].北京:人民出版社,1956:82.
- [6] 李洁,李伟.数字化视域下青年的时间焦虑及其破解路径[J].思想理论教育,2023(11):92-98.
- [7] 马克思恩格斯文集:第1卷[M].北京:人民出版社,2009:11+602.