

DOI: 10.13504/j.cnki.issn1008-2700.2024.03.007

工匠精神对员工 主动变革行为的影响研究

石冠峰, 刘澳龙

(石河子大学 经济与管理学院, 新疆 石河子 832000)

摘要: 工匠精神作为国家核心竞争力的重要支撑, 日渐成为组织行为学研究领域的重点话题。基于自我一致性理论和自我决定理论, 以和谐型工作激情为中介变量、领导底线心智为调节变量, 从个体视角构建工匠精神影响员工主动变革行为的有调节中介模型。对在两个时间点收集到的397份有效员工样本进行分析, 结果显示: 工匠精神能够正向影响员工主动变革行为; 和谐型工作激情在工匠精神与员工主动变革行为之间起中介作用; 领导底线心智不仅负向调节工匠精神对和谐型工作激情的积极影响, 而且会削弱和谐型工作激情的间接中介作用。

关键词: 工匠精神; 和谐型工作激情; 主动变革行为; 领导底线心智; 自我一致性; 自我决定

中图分类号: F272.92 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-2700(2024)03-0086-12

一、问题提出

“国之大者——匠也”。在努力实现“两个一百年”奋斗目标的历史交汇期, 工匠精神(craftsman spirit)成为广大劳动者劳动实践的精神升华, 是企业实现提质增效、行业突破关键技术封锁等目标的强大精神力量^[1]。在实践中, 具有工匠精神的技能人才在突破现状、追求创新等方面作出了突出贡献。工匠精神不仅仅局限于制造业的工作场所中, 在服务业等非物质生产领域的各类工作场所中均能发挥其时代价值^[2-3], 并且有学者开始研究普遍工作场所中工匠精神的培育路径^[4]。然而, 当以往在制造业等领域提到的工匠精神延伸到各类工作场所之后, 组织奋力培育员工的工匠精神是否也能够激发组织成员的积极行为, 鲜有研究对这一问题进行探讨。有研究发现工匠精神能够引起员工主动行为的提升^[5], 但该研究将主动行为视作一个整体范畴, 难以明晰工匠精神对具体主动行为的作用机制。主动变革行为(taking charge)是典型的主动行为之一, 员工的主动革新水平能够增强企业适应环境变化所需的动态能力和价值创造能力^[6]。探讨工匠精神是否能够激发员工表现出更多的主动变革行为能够帮助企业管理者认识到工匠精神的具体功效, 激发企业塑造员工工匠精神的积极性和主动性。

自我一致性理论(self-consistent theory)被用来解释员工为了保持认知平衡会寻求与自我认知相一致

收稿日期: 2023-05-26; 修回日期: 2023-08-26

基金项目: 国家自然科学基金面上项目“职场错失焦虑: 本土构念、多维效应与形成机理”(72162029); 2023年兵团研究生创新项目“员工工匠精神的作用效果与驱动因素: 基于自我决定理论视角”

作者简介: 石冠峰(1969—), 男, 石河子大学经济与管理学院教授、博士生导师; 刘澳龙(2000—), 男, 石河子大学经济与管理学院硕士研究生, 通信作者。

的行为表现^[7], 这为分析工匠精神作为一种认知价值观何时以及如何影响个体行为提供了理论支撑。自我一致性理论认为个体会避免产生与自我价值观和认知存在差异的行为表现^[7]。为了保持身份和认知平衡, 拥有工匠精神的个体在超功利性和利他倾向的引导下^[8], 自愿降低对物质需求的关注, 勇于突破以往强调利益获取的狭隘境界, 转而将寻求工作改进和助力团队发展的成就感作为个体价值追求的一部分^[1], 进而将主动变革行为划入与自我认知相对应的角色行为。工匠精神支撑着个体精神层面的高尚追求, 员工在这种工作价值观的指导下, 会选择超越物质回报的工作目标以实现个体价值。主动变革行为因其复杂性和前瞻性通常能够给员工带来自我价值实现的满足感, 故本文认为员工主动变革行为可能受到工匠精神积极影响。

可以认为, 关于主动行为的研究本质上就是对个体动机的阐释, 动机是个体行动的核心所在^[9-10], 自我决定理论 (self-determination theory) 指出, 个体内部动机提升的过程主要是源于其自身经历^[11], 且与动机密切相关的情感状态会影响员工组织的积极行为^[12]。拥有工匠精神的员工会形成爱岗敬业的工作态度, 对本岗位和所从事职业具有发自内心的热爱和敬畏之情^[8], 出于员工个体内在动机和兴趣, 他们对当前工作具有强烈偏好并体验到工作意义感, 将工作视为发挥个人价值的重要平台, 对工作赋予积极评价进而处在愉悦幸福的工作状态之中, 这将使员工形成和谐型工作激情 (harmonious work passion)^[13]。进一步地, 员工的和谐型工作激情使其将工作内化为自我的一部分, 并感知到更多的自主性和适应性^[14], 从而提升员工创造性工作投入^[15], 激发员工主动变革行为的产生。鉴于此, 本文将探讨员工工匠精神通过和谐型工作激情提升员工主动变革行为的机制。

根据自我决定理论, 个体自主动机支持下的和谐型工作激情的产生会受到组织环境的影响^[16], 这意味着工匠精神提升和谐型工作激情的过程会受到情境因素的调节。工匠精神作为新时代背景下的职业价值观, 其培育和运用会在与其相匹配的价值观情境中更为顺畅。而在市场激烈竞争的环境下, 面对完成团队当前目标的压力, 组织中的领导作为团队绩效目标实现的直接负责人, 可能并不关注下属以何种标准要求自己完成工作, 而是在底线心智的影响下倾向于以经济指标和底线结果评判下属^[17]。此时, 员工对过程的严谨性追求与上级对短期利益目标的追求相违背。员工在感知到自我与外部价值观情境不匹配时, 可能会衍生出对工匠精神存在性和合理性的怀疑, 不利于工匠精神积极效能的发挥。正因如此, 探讨个体工匠精神对和谐型工作激情的提升应该考虑领导底线心智 (supervisor bottom-line mentality) 的权变作用。

综上, 本文结合自我一致性理论和自我决定理论, 深入剖析工匠精神对员工主动变革行为的影响机制, 纳入和谐型工作激情作为中介变量以及领导底线心智作为调节变量, 构建一个有调节的中介模型。本文一方面为工匠精神理论框架的丰富和完善作出了贡献, 同时也明晰了工匠精神影响员工主动变革行为这一具体主动行为的内在机制和边界条件。

二、理论基础与研究假设

(一) 员工主动变革行为与工匠精神

员工工匠精神的操作化定义是工作场所的工作价值观表达^[2], 包括爱岗敬业、尽职尽责、精益求精和笃定执着等精神内涵^[18-19]。其中, “精神”不同于“精神力”或“精神性”等已有概念, 而是一种从个体信念、追求等方面抽象出的高阶概念, 进而能够指引员工表现出其偏好的行为^[2]。主动变革行为是指员工个体在任务、团队或组织背景下, 通过自愿性和建设性努力实现组织功能的改进与优化^[20]。金和刘 (Kim & Liu, 2017) 的研究表明员工旨在实现组织职能革新的自主性努力有助于提高管理有效性和组织成功的可能性^[21]。工匠精神强调超脱于物质结果之外的精神需求满足, 此时能够为组织带来功能优化的主动变革行为因其复杂性、不确定性, 通常能够给员工带来成就感, 可能是与其高层次需求保持一致性的外在行为举措。因此, 本文推断个体工匠精神的形成对提升员工主动变革行为具有积极影响。

根据自我一致性理论,一方面,员工在工匠精神形成后为了保持自我认知与外在行为的一致性,会主动表现符合自身价值观的角色行为^[7]。从职业认知角度来看,工匠精神所蕴含的爱岗敬业体现了员工对从事职业的敬畏和认同^[19],并且员工对自我在工作中的定位拥有清晰认知。对于拥有工匠精神的员工来说,他们将以工匠身份定义自我在组织中的角色,进而努力表现出与该角色相符的一系列行为。此时员工会投入个人精力甚至是额外的资源完成任务,基于对工作的高度专注完全嵌入工作之中,不断表达革新性想法以响应自我角色认知。

另一方面,积极自我评价状态下的个体自尊能够增强自我一致性动机,进而影响员工的工作行为。从自我认知角度来看,工匠精神帮助员工以坚持不懈的态度追求工作中的完美和精进^[19],员工优于他人的工作理解使其形成积极自我评价,认为自身有能力查找并修正工作中的不合理之处^[5],这个过程必然伴随着革新工作流程和改进团队功能想法的积累与想法到变革行为的过渡。尤其是对于已经将工匠精神外显为角色象征的员工而言,正面身份形象支撑他们形成积极自我评价,为了持续扮演良好角色和保护积极评价状态不受破坏则会将工匠精神价值观持续外显,向他人展示有利于组织功能改进的变革行为。

综上,本文提出如下假设。

H1: 工匠精神对员工主动变革行为具有正向影响。

(二) 和谐型工作激情的中介作用

和谐型工作激情指个体在自主动机的驱动下,自由参加自己所认可和热爱的工作的强烈愿望^[14,22]。随着和谐型工作激情的增加,员工基于对活动控制的感知的提升,选择投入时间和精力到工作行为之中以追求激情目标^[14]。自我决定理论认为,个体拥有自主、胜任、关系三种基本心理需求,且心理需求满足后的个体将促进自主性动机的产生^[12]。其中,员工对于工作的喜爱与否可通过影响个体的内化方式,使其自主将当前工作的规范准则纳入个体认同体系之中,进而产生和谐型工作激情^[22]。已有研究指出,和谐性工作激情的产生除了受到领导风格等外部因素的激发^[23],同时也会受到个体内在因素的影响^[24-25]。本文预期工匠精神会促进和谐型工作激情的提升。

首先,追求精益求精的员工被组织视为有益于企业长远发展的,员工以何种方式进行工作与高质量的产出密切相关,因而组织视其个性化工作方式具有合理性,进而给予他们必要的自主空间助力其自由选择工作方式,在充分发挥自我效能的基础上产生和谐型工作激情。

其次,员工基于对长期成长和内在满足的追求,通常会用完备的知识技能武装自己^[2],在由于组织对工作精益和尽责的态度使员工在团队内部承担关键工作任务的情况下,他们有足够的技能和知识储备完成核心工作,构建对待挑战性工作目标的积极评价和认知,激发和谐型工作激情。

最后,从客观上来讲,具有工匠精神的员工并未将获取高质量人际关系作为自我目标,但员工在工作中的尽职尽责和敬业乐业会使其被树立为团队榜样,进而获得相应的声誉地位^[2],成为他人构建人际关系的互动对象,关系能量的积累则为和谐型工作激情的产生提供重要支撑。

鉴于上述分析,本文提出如下假设。

H2: 员工工匠精神对其和谐型工作激情具有正向影响。

基于自我决定理论的观点,内部动机驱使下的个体能够产生积极工作行为^[12]。和谐型工作激情使员工感到内在动机和外在动机的一致^[26],进而将工作活动内化于个体身份之中,所产生的动机将对员工主动变革行为产生积极影响。一方面,拥有和谐型工作激情的员工在团队中高度兴奋,自主投入工作之中,以高水平的即兴能力勇于拓展工作行为范畴,能够在复杂动态环境下实现适应性成长,提出革新性的问题解决方案^[27]。另一方面,和谐型工作激情使员工在组织内部的冲突感知能力较低^[28],员工认为自己处在相对和谐友好的组织环境之中,这不仅能够避免员工在处理冲突时耗费大量资源,还能够从源头防止冲突处理不当而陷入反刍思维,员工进而专心将精力和资源投入工作重心之中^[24],有充足的资源表现出主动变革行为。

综上,本文认为工匠精神有助于培养员工积极的认知和感受,对自我在组织中的作用以及工作对自我的提升产生积极影响,将促使其产生和谐型工作激情,积极动机情感又能够鼓舞和支持员工主动从事有益于自我和组织发展的主动变革行为。

因此,本文提出如下假设。

H3: 和谐型工作激情在工匠精神与员工主动变革行为之间起中介作用。

(三) 领导底线心智的调节作用

领导底线心智指领导者将底线结果的获取放在首位,忽视组织其他重要事项的一维思维^[29]。底线心智使领导者将重视过程、产品质量等事项作为干扰利润和绩效目标的因素,反映了领导者只关注经济目标的单一底线价值观^[30]。领导者作为组织绩效的第一责任人,出现以底线心智来保证基本绩效目标完成的可能性非常大。底线心智高的领导极为看重短期利益结果^[17],进而以上述结果的实现为目标管理下属,而员工在感知到上级的简单思维方式后可能会不得不面对某些矛盾,进而产生工作认知、情感和行为的改变。

基于自我决定理论的观点,个体与外部情境的互动会对自身的心理状态、动机和行为表现产生影响^[16]。自我决定理论的相关研究也指出,团队成员内在因素对个体动机和行为的作用会受到外部情境的促进或抑制^[31]。工匠精神作为一种工作价值观对个体工作激情水平的提升以及据此产生的员工主动变革行为,很可能受到消极领导思维的削弱。具体而言,当领导底线心智高时,对于底线目标的关注使得整个团队形成了强烈的竞争氛围^[30],员工以任何代价和手段实现绩效目标并帮助团队获得所谓的“竞争优势”都会被领导所认可。如果拥有工匠精神的员工同时受到领导底线心智的影响,员工则会面临矛盾工作感知,领导追求底线的思维方式使其自身追求提质增效的工作认知受到挑战,降低积极工作体验,进而使得工匠精神对和谐型工作激情的促进作用减弱。

此外,有研究指出领导底线心智可以被视为领导价值观^[32]。那么当追求精益等高质量目标的工匠价值观与追求利润等底线目标的底线价值观同时存在时,员工则会处在上下级价值观不匹配的情境之中,难以建立对组织的好感和工作的满意^[33-34],进而影响和谐型工作激情的产生。相反,当领导底线心智低时,对于采用不道德或者降低质量的方式实现财务目标予以否定^[30],无论对待任务还是对待结果不再采取单一思维方式^[17],能够看到组织发展的长远目标以及多样性结果的各自优势,不会鼓励团队成员只注重数量而不注重质量。此时领导是否支持员工工匠精神并不可知,但并未对工匠精神激发员工和谐型工作激情起抑制作用。

基于上述分析,本文提出如下假设。

H4: 领导底线心智负向调节工匠精神对员工和谐型工作激情的正向影响,即领导底线心智越高,工匠精神对员工和谐型工作激情的正向影响越弱。

进一步地,结合 H3 和 H4,和谐型工作激情在员工主动变革行为与工匠精神的关系中起中介作用,而工匠精神对和谐型工作激情的影响会受到领导底线心智的负向调节,由此本文认为和谐型工作激情的中介效应也会被领导底线心智所调节。具体而言,领导底线心智高时,通常会向团队成员传递追求短期绩效结果和自利等底线信息^[32],冲击了员工保持内部认知与外部行为的一致性努力,也抑制了员工内在动机的产生,进而导致员工难以沉浸在积极愉悦的工作状态之中,和谐型工作激情降低,削弱了工匠精神通过产生积极的情感心理状态对主动变革行为产生的增量效应。反之,领导底线心智越低,员工工匠精神对和谐型工作激情的影响越不会受到干扰,员工进而主动投入时间和资源表现出主动变革行为。

因此,本文提出如下假设。

H5: 领导底线心智负向调节和谐型工作激情在其主动变革行为与员工工匠精神之间的中介作用,即领导底线心智越高,和谐型工作激情的中介作用越弱。

本文的理论模型如图1所示。

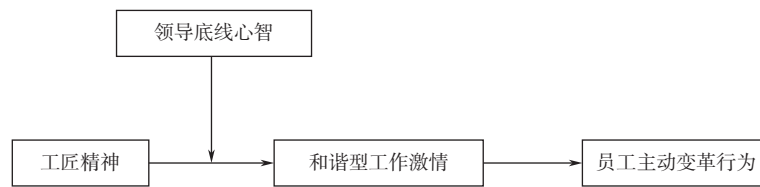


图1 理论模型

三、研究设计

(一) 数据收集

本文数据收集对象主要来自山东和北京等地区, 包括金融、电力、医护和制造等行业。为了降低同源偏差对研究的影响, 课题组采用双时点的方式进行数据采集。在时间点1由员工填写包括工匠精神、领导底线心智量表以及控制变量的问卷, 告知员工最后填写手机尾号后四位, 以此作为数据匹配依据, 本次共发放问卷562份, 收回有效问卷507份, 回收率为90.2%; 间隔一个月后, 在时间点2让员工(上阶段回答有效问卷的员工)填写和谐型工作激情和主动变革行为量表, 回收问卷433份, 回收率为85.4%。删除无法成功匹配和有明显答题逻辑错误的无效问卷后共获得397份样本数据, 有效回收率为91.7%。

样本结构如下: 性别方面, 男性占比为52.4%, 女性占比为47.6%; 年龄方面, 25及25岁以下占21.9%, 26~35岁占32.5%, 36~45岁占26.2%, 46及46岁以上占19.4%; 学历方面, 高中及以下占15.6%, 专科占41.1%, 本科占25.7%, 研究生及以上占17.6%; 工作时间方面, 2年及以下占27.7%, 2~5年占36.8%, 6~8年占24.4%, 8年以上占11.1%。

(二) 变量测量

本文变量测量均采用国内外成熟量表, 除控制变量以外, 采用李克特五点量表测量相关变量, 1代表很不同意, 5代表很同意。

工匠精神: 采用李群等(2020)^[35]开发的量表, 共8个题项, 示例题项为“我能够坚持对现有技能和工艺进行钻研”, 本文中该量表的克朗巴哈系数值为0.913。

和谐型工作激情采用瓦勒朗等(Vallerand et al., 2003)^[14]开发的量表, 共7个题项, 示例题项如“我的工作让我有难忘的经历”, 本文中该量表的克朗巴哈系数值为0.910。

员工主动变革行为采用李等人(Li et al., 2016)^[36]开发的量表, 共6个题项, 示例题项如“我经常尝试为公司制定更有效率的、新的工作方案”, 本文中该量表的克朗巴哈系数值为0.863。

领导底线心智采用格林鲍姆等(Greenbaum et al., 2012)^[29]开发的量表, 共4个题项, 示例题项如“我的领导只关心达到利润等底线结果”, 本文中该量表的克朗巴哈系数值为0.902。

本文将性别、年龄、教育程度和在本单位工作年限作为控制变量。此外, 已有研究指出, 员工的主动性人格也是影响个体主动变革行为的内在因素^[21], 故本文将主动性人格纳入控制变量, 以进一步区分员工工匠精神的效用。主动性人格的测量采用塞伯特等(Seibert et al., 1999)^[37]开发的量表, 共10个题项, 示例题项如“如果我看到我不喜欢的事情, 我就会改变它”, 本文中该量表的克朗巴哈系数值为0.895。

四、实证分析结果

(一) 共同方法偏差检验

即使采用两个时间点的方式收集数据, 但由于本文四个变量均由员工自评, 仍然可能存在同源偏差

问题。因此本文采用哈曼 (Harman) 单因子检验方法检验, 第一个因子方差解释率为 27.427%, 未超过 40%, 说明同源偏差问题并不严重。

(二) 验证性因子分析

本文对工匠精神、和谐型工作激情、员工主动变革行为以及领导底线心智进行验证性因子分析, 检验本文四个关键变量之间的区分效度。由表 1 可知, 与其他竞争模型相比 (单因子模型、二因子模型和三因子模型), 四因子模型拟合效果最为理想。 $\chi^2/df=1.317$; $RMSEA=0.028$, $TLI=0.983$, $CFI=0.984$, $SRMR=0.035$, 说明本文模型所涉及的变量具有良好的区分效度。

表 1 验证性因子分析

模型	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
四因子模型: CS、HWP、TC、SBM	1.317	0.984	0.983	0.028	0.035
三因子模型: CS+HWP、TC、SBM	5.940	0.755	0.730	0.112	0.122
二因子模型: CS+HWP+SBM、TC	9.487	0.576	0.536	0.150	0.146
单因子模型: CS+HWP+SBM+TC	11.107	0.493	0.447	0.153	0.160

注: CS 为工匠精神, HWP 为和谐型工作激情, TC 为主动变革行为, SBM 为领导底线心智, +表示因子合并。

(三) 描述性统计和相关分析

本文的描述性统计和相关分析结果见表 2。由表 2 可知, 工匠精神与和谐型工作激情在 5% 水平上正相关 ($r=0.375$, $P<0.01$), 与员工主动变革行为在 5% 水平上正相关 ($r=0.451$, $P<0.01$); 和谐型工作激情与员工主动变革行为在 5% 水平上正相关 ($r=0.477$, $P<0.01$), 这为检验本文提出的假设提供了基础。

表 2 描述性统计和相关分析结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 性别	0.520	0.500								
2. 年龄	2.430	1.036	-0.076							
3. 教育水平	2.450	0.957	-0.007	0.022						
4. 工作年限	2.190	0.965	0.082	0.216**	-0.033					
5. 主动性人格	3.075	0.740	0.018	0.086	0.172**	-0.031				
6. 工匠精神	3.198	0.842	-0.015	-0.005	0.230**	-0.066	0.371**			
7. 和谐型工作激情	3.260	0.917	-0.051	0.051	0.151**	-0.001	0.325**	0.375**		
8. 员工主动变革行为	3.154	0.860	-0.090	-0.042	0.249**	-0.049	0.177**	0.451**	0.477**	
9. 领导底线心智	2.443	1.026	-0.029	-0.005	0.020	-0.058	0.286**	0.091	-0.288**	-0.095

注: * 为 $P<0.05$, ** 为 $P<0.01$, *** 为 $P<0.001$ 。后表同。

(四) 直接效应和中介效应检验

本文采用层级回归方法检验主效应和中介效应, 检验结果见表 3。

第一步, 在控制性别、年龄、教育水平、工作年限和主动性人格等变量的基础上, 工匠精神对员工主动变革行为具有正向影响 ($\beta=0.420$, $P<0.001$), H1 得到验证。

第二步, 由模型 2 可知, 工匠精神对和谐型工作激情具有正向影响 ($\beta=0.312, P<0.001$), H2 得到验证。

第三步, 将工匠精神和和谐型工作激情同时引入回归模型, 由模型 7 可知, 和谐型工作激情对员工主动变革行为具有正向影响 ($\beta=0.315, P<0.001$); 且与模型 6 相比, 工匠精神对员工主动变革行为的正向影响仍然存在, 回归系数由 0.420 下降为 0.342, 表明和谐型工作激情部分中介了工匠精神对员工主动变革行为的影响, H3 得到验证。

本文利用拔靴 (bootstrap) 法进一步检验和谐型工作激情中介效应的稳健性。将随机重复抽样设定为 5 000 次, 结果表明, 工匠精神通过和谐型工作激情影响员工主动变革行为的中介效应值为 0.128, 95% 的置信区间为 [0.085, 0.182], 不包含 0。这一结果再次验证了和谐型工作激情的中介作用, H3 进一步得到验证。

(五) 调节效应检验

本文在对工匠精神和领导底线心智进行中心化处理的前提下构建交互项, 以降低多重共线性的影响。采用层级回归方法检验本文提出的调节效应, 检验结果见表 3。由表 3 中的模型 4 可知, 工匠精神与领导底线心智交互项对员工主动变革行为具有影响 ($\beta=-0.118, P<0.01$), 表明领导底线心智的调节作用存在。H4 得到验证。

表 3 层级回归分析结果

变量	和谐型工作激情				员工主动变革行为		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
性别	-0.103	-0.093	-0.118	-0.120	-0.163	-0.120	-0.118
年龄	0.013	0.021	0.013	0.006	-0.052	-0.058	-0.049
教育程度	0.094 **	0.047	0.036	0.038	0.202 ***	0.162 ***	0.123 **
工作年限	0.012	0.024	0.007	0.000	-0.014	-0.019	-0.006
主动性人格	0.382 ***	0.260 ***	0.413 ***	0.405 ***	0.168 ***	0.007	-0.086
工匠精神		0.312 ***	0.304 ***	0.317 ***		0.420 ***	0.342 ***
和谐型工作激情							0.315 ***
领导底线心智			-0.367 ***	-0.368 ***			
工匠精神×领导底线心智				-0.118 **			
F	10.538 ***	14.936 ***	28.745 ***	26.395 ***	8.054 ***	24.074 ***	29.020 ***
R ²	0.119	0.187	0.341	0.352	0.093	0.270	0.343
ΔR ²	0.119	0.068	0.222	0.012	0.093	0.177	0.073

本文利用简单斜率检验进一步验证领导底线心智的调节效应, 更为直观的调节效应见图 2。由于传统选点法是对调节变量进行正负一个标准差的取值, 并观测两个取值下的间接效应的差异, 无法完全展示领导底线心智发挥调节效应的全部过程^[38-39]。因此, 本文采用约翰逊-内曼 (J-N) 法作出领导底线心智的调节效应图, 找到调节效应显著的置信区间, 从而克服了简单选点法带来的调节取值不连续的局限^[40]。

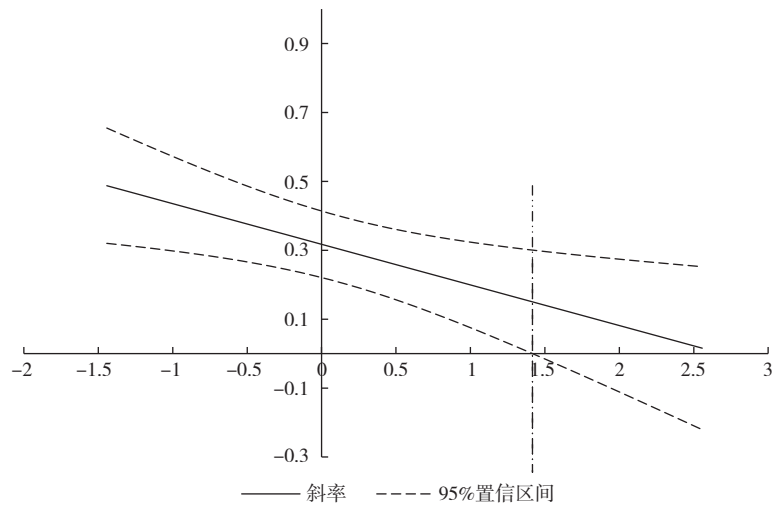


图2 领导底线心智对工匠精神与和谐型工作激情的调节效应

由图2可知,当领导底线心智的取值小于1.417时,工匠精神影响员工和谐型工作激情的斜率大于0,且领导底线心智越高,工匠精神对和谐型工作激情的正向影响越小,即领导底线心智负向调节工匠精神对和谐型工作激情的影响,H4再次得到验证。

本文采用拔靴法检验有调节的中介作用,按照加减一个标准差将领导底线心智分为高和低,检验结果见表4。由表4可知,领导底线心智低时,工匠精神通过和谐型工作激情影响员工主动变革行为的中介效应更为明显, $\beta=0.150$,95%的置信区间为 $[0.069, 0.158]$,不包括0;领导底线心智高时,工匠精神通过和谐型工作激情影响员工主动变革行为的中介效应减弱, $\beta=0.067$,95%的置信区间为 $[0.028, 0.106]$,不包括0,表明领导底线心智调节工匠精神通过和谐型工作激情影响员工主动变革行为的中介效应,H5得到验证。

表4 被调节的中介效应分析结果

调节变量	水平	间接中介效应	标准误	95%置信区间	
				下限	上限
领导底线心智	高	0.067	0.019	0.028	0.106
	低	0.150	0.034	0.069	0.158
	差值	-0.083	0.034	-0.157	-0.028

五、结论与讨论

(一) 研究结论

本文基于自我一致性理论和自我决定理论,考察了工匠精神通过和谐型工作激情对员工主动变革行为的作用机制以及领导底线心智在模型中的调节作用。本文研究结论如下:

第一,工匠精神对员工主动变革行为具有正向影响,拥有工匠精神的员工对待工作一丝不苟并倾向于在产品、服务方面追求完美,技能精通、知识完备支撑起改进组织功能的变革意愿,并表现出更多的主动变革行为。

第二,和谐型工作激情在工匠精神与主动变革行为之间发挥中介作用,工匠精神蕴含对工作的敬业敬业和信念责任,将会带来工作中的积极情感,高度负责的信念将促使员工热爱自己的工作,将工作内化到个人身份之中形成和谐型工作激情,进而在组织中积极提出变革想法,做出主动变革行为。

第三, 领导底线心智这种一维思维方式在工匠精神对和谐型工作激情的影响过程中起调节作用, 当领导底线心智高时, 追求短期利益目标与追求长远发展目标相冲突, 领导者是团队权威人物, 员工则会主动减少工匠精神的外在表现以迎合领导要求和期待, 这不仅会削弱工匠精神对和谐型工作激情的积极影响, 还会进一步降低员工主动变革行为的表现程度。

(二) 理论贡献

第一, 本文证实了工匠精神对员工主动变革行为的积极影响机制。一方面, 本文回应了前人对深化工匠精神的结果变量研究的呼吁^[2], 在自我一致性理论的指导下, 研究结果表明拥有工匠精神的员工会把有利于工作流程和组织功能优化的主动变革行为纳入自我角色要求之中。本文将工匠精神的结果变量从工作状态^[41]、工作绩效^[35]和高阶行为范畴^[5]拓展到有利于组织功能优化的主动变革行为, 既从明确工匠精神影响员工具体行为结果的角度深化并完善了工匠精神的研究框架, 也再次验证工匠精神在工作场所发挥积极作用的可靠性和说服力。另一方面, 本文也拓展了主动变革行为的触发因素研究。以往关于员工主动变革行为的研究更多地揭示领导行为^[42]、组织因素^[43]和工作因素^[44]等外部环境的作用, 但缺乏对个体内部因素的探讨^[45]。本文则从个体价值观方面为员工主动变革行为的激励机制探讨提供新的解释视角。

第二, 以自我决定理论为理论基础, 本文发现和谐型工作激情在工匠精神与员工主动变革行为之间发挥中介作用。具有工匠精神的员工具有热爱工作的情感倾向, 能够形成对工作的重要性认知, 进而产生和谐型工作激情, 在工作过程中保持愉悦和活力的情感状态, 在个体兴趣和高质量动机的加持下主动投入个体资源, 产生主动变革行为。因此, 本文不仅从与情感倾向有关的动机视角入手, 揭示了工匠精神影响员工主动变革行为的路径机制, 而且将工作激情的研究引入工匠精神领域, 拓展了工匠精神与个体情感间的关系研究。

第三, 本文探讨了领导底线心智在工匠精神与员工和谐型工作激情间的负向调节效应。将领导底线心智这一外部因素纳入研究模型, 探究个体因素与情境因素的交互对个体状态和行为的影响, 分析员工工匠精神在与领导思维不一致的情境下如何影响其工作心理和活动。结果显示, 工匠精神作为一种职业价值观促使员工精益求精等高质量目标, 而领导底线心智作为一种领导价值观侧重利润等底线目标, 这种价值观的不匹配会降低工匠精神积极外显的可接受性感知, 并会进一步冲击和改变其内在工作价值观, 不利于员工形成对工作的热爱和激情, 也会进一步降低工匠精神对员工主动变革行为的增量作用。基于此, 本文从领导思维方式的角度厘清工匠精神提升和谐型工作激情的边界条件, 为阐述工匠精神与员工行为间的关系提供新的思路。

(三) 实践启示

首先, 企业应认识到工匠精神在改进组织功能和帮助企业获取竞争优势方面的关键作用, 着力培育员工工匠精神。本文指出了工匠精神对主动变革行为的影响, 因此, 企业应该将工匠精神价值观的培育作为精神文明建设的组成部分, 团队领导也应该尽力提供工匠精神培育的工作环境。例如, 领导者对员工在追求精益过程中出现的差错予以包容, 提供必要的工作资源和心理资源鼓励员工追求品质和注重细节, 鼓励员工以自我认可的工作方式完成任务, 通过设定组织规范嘉奖在团队中形成或将要形成工匠精神的员工, 发挥榜样作用, 强化员工奉献自我、爱岗敬业的精神理念。总之, 组织应该重视员工工匠精神的塑造, 为组织功能的改进提供支撑平台。

其次, 组织要关注工作激情, 激发员工和谐型工作激情。和谐型工作激情在工匠精神与主动变革行为的关系中发挥关键作用。组织应从人力资源管理实践各方面出发, 如在员工招聘和晋升过程中将自主性取向、外倾性等作为重要考核指标, 筛选出更易形成和谐型工作激情的员工进入组织, 顺利实现工匠精神培育后的积极行为外显; 或者鼓励员工以自我认可的工作方式完成任务, 促进工作动机的内化, 采取情感手段关怀员工并满足他们的基本心理需求, 基于上述措施使员工在团队活动中保持活力与激情。

最后,工匠精神向员工行为的转化和外显并非是无条件的,员工工匠精神的作用效果会受到领导底线心智的制约。本文验证了领导底线心智对员工工匠精神积极效能发挥的负向调节效应。因此,企业要注意更新各级领导者的个体思维,促使领导者协调好追求高质量与保证底线结果间的关系,使上级和团队成员双方共同进行一场“精神革命”,从而避免工匠精神的良性外显受到抑制。具体而言,组织应该提供柔性考核细则和多样化考核方式,不以单纯的绩效目标作为验收团队成果的唯一指标,进而减少领导者对短期绩效目标的过度关注而导致的单维思维。此外,组织可以单独识别员工与领导的工作思维方式,将目前工匠精神水平较高的员工分配到并未具有底线心智的领导的团队中,在团队人员配备上避免工匠精神的效能浪费。

(四) 研究不足与展望

第一,本文虽然在数据收集时采用双时点的收集方式以最大限度避免同源偏差的影响,但并未达到三时点的纵向数据收集要求。因此,后续研究可以采用更多时间点、领导-员工匹配的方式收集数据来验证理论模型。

第二,本文选取领导底线心智作为调节变量,但并未考虑其他领导风格和方式是否会产生相应的调节效应。例如,责任型领导能够对员工的工作和家庭领域均产生积极影响^[46]。因此,后续研究可以探索诸如责任型领导等领导风格对工匠精神培育过程的影响效应。

第三,本文主要探讨工匠精神对个体主动变革行为的积极后效,但有学者指出应探索培育员工工匠精神的关键因素^[2]。故未来研究可以探索工匠精神的有效培育路径,为企业培育员工工匠精神提供实践指导。

参考文献:

- [1] 赵晨,付悦,高中华. 高质量发展背景下工匠精神的内涵、测量及培育路径研究[J]. 中国软科学, 2020(7): 169-177.
- [2] 高中华,赵晨,付悦. 工匠精神的概念、边界及研究展望[J]. 经济管理, 2020, 42(6): 192-208.
- [3] 方阳春,陈超颖. 包容型人才开发模式对员工工匠精神的影响[J]. 科研管理, 2018, 39(3): 154-160.
- [4] 刘园园,刘平青,杨征,等. 精神型领导对员工工匠精神的影响[J]. 外国经济与管理, 2022, 44(2): 102-116.
- [5] 高中华. 工匠精神对员工主动性行为的影响机制研究[J]. 管理学报, 2022, 19(6): 851-860.
- [6] 秦许宁,张志鑫,闫世玲. 员工创新行为对反生产行为的影响:心理所有权和道德认同的作用[J]. 科研管理, 2022, 43(5): 86-93.
- [7] KORMAN A K. Hypothesis of work behavior revisited and an extension[J]. Academy of Management Review, 1976, 1(1): 50-63.
- [8] 邓志华,肖小虹. 谦逊型领导对员工工匠精神的影响研究[J]. 领导科学, 2020(20): 45-48.
- [9] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace[J]. Academy of Management Journal, 1994, 37(3): 580-607.
- [10] HIRUDAYARAJ M, MATIĆ J. Leveraging human resource development practice to enhance organizational creativity: a multilevel conceptual model[J]. Human Resource Development Review, 2021, 20(2): 172-206.
- [11] RYAN R M, DECI E L. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions[J]. Contemporary Educational Psychology, 2000, 25(1): 54-67.
- [12] DECI E L, RYAN R M. The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior[J]. Psychological Inquiry, 2000, 11(4): 227-268.
- [13] 谢雅萍,沈淑宾,陈睿君. 越休闲越激情? ——休闲参与对知识型员工工作激情的影响机制研究[J]. 经济管理, 2018, 40(7): 128-145.
- [14] VALLERAND R J, BLANCHARD C, MAGEAU G A, et al. Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2003, 85(4): 756-767.
- [15] LIU D, CHEN X P, YAO X. From autonomy to creativity: a multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion[J]. Journal of Applied Psychology, 2011, 96(2): 294-309.
- [16] RYAN R M, DECI E L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being[J]. American Psychologist, 2000, 55(1): 68-78.
- [17] 吕林义,杜旌. 一切为了利润的领导:领导底线心智的前因、后果与作用机制[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(12): 53-67.
- [18] 叶龙,刘园园,郭名. 传承的意义:企业师徒关系对徒弟工匠精神的影响研究[J]. 外国经济与管理, 2020, 42(7): 95-107.

- [19]叶龙,刘园园,郭名.包容型领导对技能人才工匠精神的影响[J].技术经济,2018,37(10):36-44.
- [20]MORRISON E W, PHELPS C C. Taking charge at work: extrarole efforts to initiate workplace change[J]. *Academy of Management Journal*, 1999, 42(4): 403-419.
- [21]KIM T Y, LIU Z Q. Taking charge and employee outcomes: the moderating effect of emotional competence[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2017, 28(5): 775-793.
- [22]蒋昀洁,张绿漪,黄庆,等.工作激情研究述评与展望[J].外国经济与管理,2017,39(8):85-101.
- [23]HO V T, ASTAKHOVA M N. The passion bug: how and when do leaders inspire work passion? [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2020, 41(5): 424-444.
- [24]ZIGARMI D, GALLOWAY F J, ROBERTS T P. Work locus of control, motivational regulation, employee work passion, and work intentions: an empirical investigation of an appraisal model[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2018, 19(1): 231-256.
- [25]DUBREUIL P, FOREST J, COURCY F. From strengths use to work performance: the role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration[J]. *The Journal of Positive Psychology*, 2014, 9(4): 335-349.
- [26]宋锟泰,张正堂,赵李晶.时间压力促进还是抑制员工创新行为?——一个被调节的双重路径模型[J].科学学与科学技术管理,2020,41(1):114-133.
- [27]SHALLEY C E, ZHOU J, OLDHAM G R. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here? [J]. *Journal of Management*, 2004, 30(6): 933-958.
- [28]THORGREN S, WINCENT J. Passion and role opportunity search: interfering effects of conflicts and overloads[J]. *International Journal of Stress Management*, 2013, 20(1): 20-36.
- [29]GREENBAUM R L, MAWRITZ M B, EISSA G. Bottom-line mentality as an antecedent of social undermining and the moderating roles of core self-evaluations and conscientiousness[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(2): 343-359.
- [30]袁凌,谭志红.领导底线心智对新生代员工创造力的影响:一个有调节的中介模型[J].科技进步与对策,2023,40(4):134-143.
- [31]马璐,郑云建,谢鹏,等.优势使用何以促进员工创新?和谐式激情与平台型领导的作用[J].科技进步与对策,2022,39(22):132-139.
- [32]WAN W H, LIU L J, LONG J, et al. The bottom-line mentality of leaders in education and training institutions: where to go for innovation? [J]. *Frontiers in Psychology*, 2021, 12: 689840.
- [33]JUNG Y, TAKEUCHI N. Relationships among leader-member exchange, person-organization fit and work attitudes in Japanese and Korean organizations: testing a cross-cultural moderating effect[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, 25(1): 23-46.
- [34]杨皖苏,杨善林.分布式领导、组织支持感与新生代员工主动性-被动性创新行为:基于上下级关系和价值观匹配的交互调节效应[J].管理工程学报,2020,34(3):10-19.
- [35]李群,唐芹芹,张宏如,等.制造业新生代农民工工匠精神量表开发与验证[J].管理学报,2020,17(1):58-65.
- [36]LI R, ZHANG Z Y, TIAN X M. Can self-sacrificial leadership promote subordinate taking charge? The mediating role of organizational identification and the moderating role of risk aversion[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2016, 37(5): 758-781.
- [37]SEIBERT S E, CRANT J M, KRAIMER M L. Proactive personality and career success[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84(3): 416-427.
- [38]MILLER J W, STROMEYER W R, SCHWIETERMAN M A. Extensions of the Johnson-Neyman technique to linear models with curvilinear effects: derivations and analytical tools[J]. *Multivariate Behavioral Research*, 2013, 48(2): 267-300.
- [39]刘昕,朱冰妍.职场友谊有助于打破员工沉默吗? [J].首都经济贸易大学学报,2023,25(2):46-60.
- [40]方杰,温忠麟,梁东梅,等.基于多元回归的调节效应分析[J].心理科学,2015,38(3):715-720.
- [41]徐伟,周恒娟,宋思根.老字号员工工匠精神量表开发与验证研究[J].管理学报,2023,20(2):221-230.
- [42]LEE K. Ethical leadership and followers' taking charge: trust in, and identification with, leader as mediators[J]. *Social Behavior and Personality*, 2016, 44(11): 1793-1802.
- [43]DYSVIK A, KUVVAAS B, BUCH R. Perceived investment in employee development and taking charge[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2016, 31(1): 50-60.
- [44]MÜCELDILI B, ERDIL O. Finding fun in work: the effect of workplace fun on taking charge and job engagement[J]. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 2016, 235: 304-312.
- [45]张征,李锦.员工主动变革行为:前因与后果[J].中国人力资源开发,2019,36(5):60-75.
- [46]周琼瑶,郑江山,陈明艳.责任型领导对员工工作投入和家庭投入的双边效应[J].经济与管理研究,2022,43(9):93-108.

Impact of Craftsman Spirit on Employees' Taking Charge Behavior

SHI Guanfeng, LIU Aolong
(Shihezi University, Shihezi 832000)

Abstract: Craftsman spirit is the key to achieving the goals of improving quality and efficiency, and breaking through blockades on key technologies, and is an important reflection of national core competitiveness. Skilled talents guided by craftsman spirit have made remarkable contributions in pursuing innovation. The exploration of the implicit incorporation of craftsman spirit as a work value in individuals, which can effectively stimulate employees' taking charge behavior, remains to be investigated. Therefore, this paper introduces harmonious work passion as a mediating variable, and introduces supervisor bottom-line mentality as a moderating variable to explore the internal mechanism and boundary conditions of the influence of craftsman spirit on employees' taking change behavior.

This paper employs a longitudinal design with two-time points for data collection. In addition to control variables, the variables are assessed using a five-point Likert scale, ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). After the second round of data collection, this paper conducts data cleaning and obtains 397 valid sample data by excluding questionnaires that cannot be successfully matched or have obvious logic errors. Data analysis and hypothesis tests are performed using SPSS 23.0 and MPLUS 8.0 software.

The results are as follows. Firstly, craftsman spirit has a significantly positive impact on employees' taking charge behavior. Skillful and complete knowledge of employees possessing a craftsman spirit supports the willingness to change to improve organizational functions, and show more taking charge behavior. Secondly, harmonious work passion plays a partial mediating role between employees' craftsman spirit and taking charge behavior. Employees' craftsman spirit will serve as a driving force for positive motivation, further enhancing their passion and admiration towards their work, internalizing their work into their identity to form a harmonious work passion, and promoting individuals to actively put forward ideas for change and choose taking charge. Thirdly, the supervisor bottom-line mentality negatively moderates the influence of employees' craftsman spirit on harmonious work passion, and reduces the mediating role of harmonious work passion.

The aforementioned analysis verifies that the craftsman spirit has an inducing effect on employees' taking charge behavior, which contributes to the improvement of the theoretical system of craftsman spirit, and taps into the inner mechanism of craftsman spirit influencing employees' taking charge behavior from the perspective of motivation and negative leadership mindset. From the perspective of practical enlightenment, enterprises should prioritize the pivotal role of values, build a cultural atmosphere focusing on craftsman spirit, and make efforts to cultivate employees' craftsman spirit, to promote employees to show more taking change behavior and promote the long-term development of enterprises. In addition, team leaders should pay attention to reversing individual negative thinking to avoid hindering the positive effects of the craftsman spirit.

Keywords: craftsman spirit; harmonious work passion; taking charge behavior; supervisor bottom-line mentality; self-consistent; self-determination

(责任编辑:李叶;姚望春)