

自我牺牲型领导对员工工匠精神的影响研究*

邓志华 肖小虹

(贵州财经大学工商管理学院, 贵州 贵阳 550025)



内容提要:工匠精神对我国实现制造强国目标和经济高质量发展具有重要价值,但其培育机制研究主要集中在制度、法律和教育等宏观层面,微观层面的培育机制实证研究十分匮乏,尤其是忽略了员工的工作资源、心理资源及个体差异等微观因素对其工匠精神的影响。基于工作要求-资源模型(JD-R)探讨自我牺牲型领导这一工作资源对员工工匠精神的影响机制及其边界条件,重点关注心理所有权和工作使命感两类心理资源的中介作用,以及员工调节焦点的调节效应。通过326套主管-员工匹配问卷数据的实证检验发现,自我牺牲型领导不仅对员工工匠精神具有显著的积极影响,而且还通过员工心理所有权和工作使命感两类心理资源的中介影响员工工匠精神。进一步分析发现,心理所有权的中介效应更强。同时,员工的调节焦点调节了自我牺牲型领导对其工匠精神的影响,促进性焦点强化了这一积极影响,防御性焦点削弱了该正向影响。基于微观视角在工作资源、心理资源和个体差异层面揭示了员工工匠精神形成的动力机理及其情景机制,丰富了工作要求-资源模型,拓展了员工工匠精神的培育机制研究。为管理者通过实践自我牺牲型领导、激活员工心理资源并借助促进性焦点培育员工工匠精神提供了管理启示。

关键词:工匠精神 自我牺牲型领导 心理所有权 工作使命感 调节焦点

中图分类号:C931 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2020)11—0109—16

一、引言

我国经济在取得举世瞩目成就的同时,仍然面临着制造业大而不强、产品附加值不高和高端消费外溢等窘境,与制造强国目标、经济高质量发展和人们的美好生活需要相差甚远。研究表明这与我国长期忽视工匠精神的培育有关(黄群慧,2016^[1];高中华等,2020^[2])。随着具有深厚工匠精神传承的制造强国重拾实体经济战略价值,无论是美国的“再工业化”还是德国的“工业4.0”,抑或是日本的“再兴战略”还是法国的“新工业法国”,都使得培育工匠精神具有紧迫而重大的社会需求。因此,十九大报告和2016—2019年连续四年的《政府工作报告》都在国家层面号召培育精益求精的工匠精神,具有明确的方向指引和时代意义。因此,实业界和理论界关于培育工匠精神的呼声越来越强烈。

然而,工匠精神的培育机制研究却十分匮乏,宏观层面主要集中在制度体系(丁彩霞,2017)^[3]、法律保障(喻术红和赵乾,2018)^[4]和高等教育(蒋华林和邓绪琳,2019)^[5]等方面。微观

收稿日期:2020-05-13

* 基金项目:国家自然科学基金项目“组织内创造力的多层面精神性动力机制研究”(71962003);2019年贵州省理论创新招标课题“贵州省创新创业痛点难点堵点研究”(GZLZCB2019-04);2020年贵州省高校人文社会科学研究项目“乡村振兴战略背景下贵州城乡融合发展研究”(2020QN016)。

作者简介:邓志华,男,教授,管理学博士,硕士生导师,研究领域是领导效能与创新管理,电子邮箱:zhihuadaniel@163.com;肖小虹,女,教授,经济学博士,博士生导师,研究领域是绿色创新,电子邮箱:719261226@qq.com。通讯作者:肖小虹。

层面目前仅发现基于师徒制(曾颖和赵曙明,2017)^[6]、包容型人才开发(方阳春和陈超颖,2018)^[7]和师徒关系(叶龙等,2020)^[8]等视角的实证研究。忽略了企业管理者是员工工匠精神最直接有效的培育主体,也忽略了工匠精神的微观载体和终极源泉是企业中的广大员工,因而也忽略了企业管理者的领导行为、员工的心理资源及个体差异等微观因素对工匠精神的影响机理研究。作为工匠精神的关键培育主体,企业及其管理者在工匠角色获得、技能培训和信念养成中的作用至关重要。但是,通过何种领导行为以及通过哪些过程来培育员工工匠精神,既有文献几乎没有探讨过。

工作要求-资源模型(Job Demands-Resources Model, JD-R)是解释工作倦怠和工作卷入领域的经典框架,该模型从工作要求、工作资源两个路径揭示了工作倦怠和工作卷入的形成机制:路径一是过高的工作要求会引起职业倦怠,称为“疲劳过程”;路径二是丰富的工作资源会带来较高的工作卷入,称为“激励过程”(Hakanen等,2008)^[9]。两个路径下的研究都取得了大量成果。由于工匠精神是员工在工作中持久专注、深度卷入并高度敬业的集中体现,而目前尚未发现员工的哪些工作资源可以培育员工工匠精神。因此,本研究基于该模型的第二路径即工作资源对工作卷入的激励过程探讨员工工匠精神的培育机制。

工作资源是指社会支持(如组织支持和领导支持)、决策参与、工作自主权、工作环境、绩效反馈、工资福利和发展机会等。基于JD-R模型的研究发现,支持性的领导行为和管理方式作为工作资源对员工工作卷入具有积极影响。例如,主管支持等工作资源能够促进员工的工作卷入和角色外行为(Albrecht,2012)^[10],强化了工作资源对工作倦怠的负向影响(Chen和Chen,2018)^[11],参与式领导能够提升员工的工作投入、可雇佣性和工作绩效(Schaufeli,2015)^[12],伦理型领导能够增强员工的顾客价值承诺(Schwepeker和Ingram,2016)^[13]。循此逻辑,为组织发展展现自我牺牲精神并为员工提供支持性工作资源的领导行为——自我牺牲型领导,可能对深度卷入工作并高度敬业的工匠精神产生积极影响。

基于JD-R模型的研究逐渐将工作资源扩展到个体拥有的心理资源、关系资源和能力资源等层面。例如,研究表明自我效能、组织自尊和乐观主义(Xanthopoulou等,2007)^[14]、心理资本(Grover等,2018)^[15]等心理资源中介了工作资源对工作投入的积极作用。循此逻辑,员工在工作场景中的心理所有权和工作使命感两类心理资源可能能够中介自我牺牲型领导这一支持性工作资源对其工匠精神的影响,但理论界尚未对此问题进行理论和实证研究。

基于JD-R模型的研究发现,个体差异在JD-R模型中往往具有调节作用(齐亚静和伍新春,2018)^[16]。例如,员工的工作取向在工作资源和员工工作投入之间具有调节作用(Demerouti等,2012)^[17],员工情绪智力在工作资源和员工工作倦怠间具有负向调节作用(Chen和Chen,2018)^[11],工作歧视在工作资源和心理福祉之间具有调节作用(Lee,2019)^[18]。调节焦点揭示了个体与其目标相联系的两套差异性调节系统(Higgins,1997)^[19],与其他个体差异类似,在JD-R模型中可能会调节自我牺牲型领导这一工作资源对员工工匠精神的影响,但学术界尚未对此开展研究。

综上所述,建设制造强国和经济高质量发展对培育员工工匠精神提出了紧迫而重大的社会需求,而理论界尚未在微观层面探讨自我牺牲型领导能否、如何以及何时会影响员工工匠精神。基于JD-R模型的研究表明工作资源、心理资源和个体差异是员工工作卷入的重要影响因素,而员工工匠精神是员工深度卷入工作并高度敬业的集中体现。因此,本研究借鉴该理论框架,探讨自我牺牲型领导这一工作资源对员工工匠精神的影响机制及其边界条件,重点关注心理所有权和工作使命感两类心理资源在其中的中介作用,以及员工调节焦点在其中的调节作用。不仅可以拓展工作要求-资源模型,澄清自我牺牲型领导“是否”“如何”以及“何时”会影响员工工匠精神,还可以进一步完善员工工匠精神的培育机制和提升策略研究,深化工匠精神的理论和实证研究,具有重要的理论价值和实践意义。

二、理论基础与研究假设

1. 自我牺牲型领导与员工工匠精神

自我牺牲型领导是指自愿放弃或推迟个人利益、特权和待遇以实现组织使命并维护集体利益的领导风格(Choi和Mai-Dalton,1998)^[20]。其典型表现是领导者在任务分配上自愿参与、承担困难和有风险的行动、任务及工作,在奖酬分配上为实现工作目标或促进组织发展主动放弃或延迟从组织获得公平合理的回报(如薪资、津贴、利益、升职、休假等),在权力行使上放弃或推迟使用职位权力、特权(如专有配车)并牺牲个人私有资源(如时间、财物等)。研究表明自我牺牲型领导能够促进员工的工作卷入(De Cremer和Van Knippenberg,2004)^[21]、担责行为(Li等,2016)^[22]和挑战性公民行为(He等,2018)^[23]并提升领导有效性(Wisse和Van,2015)^[24],但缺少对员工工匠精神影响效果和影响机制的实证研究。

工匠精神的内涵目前尚无统一界定。最新版《现代汉语词典》认为工匠精神是工匠对自己做的产品精雕细琢、精益求精,不断追求完美和极致的精神理念。肖群忠和刘永春(2015)^[25]认为工匠精神强调严谨细致、精益求精及勇于创新。郭会斌等(2018)^[26]认为工匠精神是以个体的知识、技能、能力和其他特征为依托而发展成以组织愿景、组织共识、管理标准、核心能力和商业伦理为构成的组织文化图式或行事惯例。在工匠精神的维度方面,李海舰(2016)^[27]认为可从专注、标准、精准、创新、完美、人本等六个方面进行界定。张培培(2017)^[28]认为工匠精神表现为对工作的热爱、专注极致、精益求精等。方阳春和陈超颖(2018)^[7]表示工匠精神包含爱岗敬业的奉献精神、精益求精的工作态度与攻坚克难的创新精神等三个维度。

从自我牺牲型领导和工匠精神的内涵和维度可以发现,自我牺牲型领导能够在领导支持、决策参与、工作自主、工作环境、薪酬福利和发展机会等方面为员工提供工作资源,而工匠精神是员工在工作中深度卷入并高度敬业的集中体现,因此基于JD-R模型的理论逻辑可以推论自我牺牲型领导能够促进员工的工匠精神。首先,工匠精神的形成往往需要员工的艰苦努力和持久专注。自我牺牲型领导在任务分配时主动承担艰巨和困难的工作任务。根据社会学习理论,这为员工树立了值得效仿的榜样示范,能够使员工在工作中形成不畏困难和专注敬业的工作态度。自我牺牲型领导能够显著提高员工的创造力(徐振亭和罗瑾琰,2016)^[29]和工作绩效(李晔等,2015)^[30],因而有助于员工形成精益求精的工作态度与攻坚克难的创新精神,而这是工匠精神的核心要义。其次,工匠精神倡导提供高品质产品和服务来造福他人和社会,具有明显的超功利性、亲社会性和利他倾向。自我牺牲型领导主动放弃或延迟从组织获得的公平合理回报,甚至为了群体福祉而放弃个人利益。根据社会学习理论,这为员工树立了榜样示范,能够促进员工的组织公民行为(周如意等,2019)^[31]并为公共利益做贡献(De Cremer等,2009)^[32],因而可以激励员工超越一己之利并形成包含爱岗敬业和奉献精神的工匠精神,主动提高产品或服务品质超越客户需求。最后,师徒制(曾颖和赵曙明,2017)^[6]、师徒关系(叶龙等,2020)^[8]以及包容型人才开发(方阳春和陈超颖,2018)^[7]是员工工匠精神形成的重要途径。自我牺牲型领导不恋职位特权,不滥用个人权力,此类自我牺牲精神能够促进领导者的授权赋能行为(张文慧和王辉,2009)^[33]。这在中国权力本位情景下具有重要影响,有助于扭转员工对领导者的刻板印象,使之形成积极的工作态度并主动建言(姚楠等,2019)^[34],能够降低员工的工作偏离行为(王艳子和李洋,2018)^[35]。因此,领导者的自我牺牲精神及相应行为可以形成参照性权力并激发员工在工作中主动投入更多时间和精力,有助于员工形成包含热爱工作、奉献意识和服务意识的工匠精神。因此,本文提出如下假设:

H₁:自我牺牲型领导正向影响员工工匠精神。

2. 心理所有权的中介作用

在法学所有权和员工持股计划的基础上,Pierce等(2001)^[36]基于心理占有理论提出心理所有权是个体感觉到目标物或其一部分是属于自己的一种心理认知和体验,并认为心理所有权主要通过员工在组织中的融入性、熟悉度和拥有感来形成。Van Dyne和Pierce(2004)^[37]认为通过增强员工在组织中的归属感、自我效能和自我认同等途径来实现。研究表明真诚型领导(Alok,2014)^[38]和伦理型领导(Sun等,2019)^[39]等对员工心理所有权会产生积极影响,但欠缺自我牺牲型领导对员工心理所有权的影响机制研究。

一方面,自我牺牲型领导对员工的心理所有权具有积极影响。首先,自我牺牲型领导通过放弃某些待遇和权力、分享商业信息和鼓励员工参与管理,有利于员工获得更多组织或工作相关的资源和信息,提升员工对组织规划和工作业务的熟悉程度,增强员工在组织中的融入性和对工作的控制感,可以让员工获得部分控制权、信息权和更多利益,而正式所有权中的资产权、控制权、信息权能够促进心理所有权的形成(Chi和Han,2008)^[40]。其次,自我牺牲型领导自愿承担艰巨和有风险的任务,为员工提供了替代性经验,有助于激发员工的自我效能感并完成挑战性任务,这有利于员工心理所有权的产生。同时,领导者以身作则的牺牲精神会赢得下属的尊重和信任,这可以加深组织-员工之间的关系,有利于员工将组织利益与自身利益有效融合,增强员工在组织中的安全感、归属感和自我认同,从而对组织产生拥有的感知并形成心理所有权(Peng和Pierce,2015)^[41]。最后,自我牺牲型领导为完成集体目标自愿牺牲或放弃个人利益和舒适(Choi和Mai-Dalton,1999)^[42],在权力行使过程中对员工进行授权并展现民主的领导风格(张文慧和王辉,2009)^[33],从而能够降低员工的权力距离感知并使员工形成对领导者的积极情感(Kasekende等,2015)^[43]。这有助于员工主动融入组织并增强对领导和组织的认同感和忠诚度(De Cremer,2006)^[44],有利于形成良好的上下级关系和工作关系并让员工获得内部人身份感知(Zhou等,2016)^[45],而与领导者之间的密切人际交往以及对组织的亲切感有助于心理所有权的形成(Zhu等,2013)^[46]。

另一方面,基于组织的心理所有权对员工工匠精神具有积极影响。首先,较强的心理所有权感知使员工将组织视为自我的一部分,增强了员工对组织及其所从事工作的依赖性及拥有感,可以提高员工的主人翁意识和工作责任感,员工会在工作中倾向于提高心理认同、情感承诺和工作卷入(Li等,2015)^[47]。其次,心理所有权感知较高会促进员工与组织之间的积极情感和心理,会给员工带来更强的组织归属感和忠诚度,为了使组织得到更好的发展与自身得到更大的提升,员工的工作绩效也会随之提高(Avey等,2012)^[48],而这些工作态度和行为与工匠精神密切相关。最后,较强的心理所有权使员工将组织视为自己的“家”。“家”的感觉对于中国员工来说更具实际意义和安全感,使员工意识到自己在组织中是重要的和有价值的,在面对工作中的问题时,更加积极地改善“我的”组织并关注工作目标的有效实现,倾向于在组织群体内展现知识分享和积极建言等角色外行为(Peng和Pierce,2015)^[41],有助于激发工匠精神等积极的工作态度和行为表现。

3. 工作使命感的中介作用

工作使命感在我国也翻译为职业召唤(感)和(工作)呼唤等。鉴于“不忘初心,牢记使命”等使命意识已经深入人心,而且企业内也多使用使命而非召唤一词,因此本文称之为工作使命感。工作使命感是一个正在复苏的前沿议题(谢宝国等,2016)^[49],是指个体对从事某项工作怀有发自内心的强烈而有意义的激情(Duffy和Dik,2013)^[50]。

一方面,自我牺牲型领导可以增强员工的工作使命感。首先,富有自我牺牲精神的领导者能够展现授权赋能行为并给予员工参与管理的机会(张文慧和王辉,2009)^[33],对员工予以充分尊重和关心,牺牲自己的时间和舒适对员工进行职业指导和技能培训。根据社会交换理论和互惠原则,领导者的自我牺牲往往会激发员工以更积极的态度投入到工作中,从而能够提高员工的敬业度、使命

感和组织承诺。其次,外部召唤是工作使命感形成的重要前因(Duffy等,2018)^[51],自我牺牲型领导牺牲自身利益甚至付出代价为组织和社会创造价值。根据社会学习理论的观点,领导者的自我牺牲行为会激发员工的效仿动机,有助于促进员工的利他行为,而利他(Zhang等,2015)^[52]和奉献(廖传景等,2014)^[53]是工作使命感的重要内容。最后,工作使命感指向个体通过工作获得自我价值和生命意义,是工作意义感知和生命价值的联结(赵海霞和郑晓明,2013)^[54]。自我牺牲型领导为员工发展提供多元组织支持,帮助员工发现工作的积极价值和社会意义,使员工获得更深层次的心理满足和精神愉悦,有助于增强员工的敬业水平和使命意识。在这一点上,与此类似的精神型领导(史珈铭等,2018)^[55]、服务型领导(田红彬和田启涛,2019)^[56]以及组织支持(黄丽等,2019)^[57]均对工作使命感具有积极影响。

另一方面,员工的工作使命感对其工匠精神具有积极影响。首先,工匠精神是员工丰富知识、精湛技艺和卓越能力的集成(郭会斌等,2018)^[26]。工作使命感会激发个体积极学习和掌握与工作相关的知识、技能和经验,激励员工胜任挑战性任务,更有动机优化业务流程或生产工艺,从而有能力提供品质精良的产品或服务。其次,工匠精神强调在工作中主动投入、精益求精和不断创新(方阳春和陈超颖,2018)^[29]。工作使命感能够激发员工发自内心地投入工作并积极参与组织事务,会对工作生发出强烈的事业心、工作活力和职业承诺(裴宇晶和赵曙明,2015)^[58],能够显著促进员工的工作投入(Xie等,2016^[59];顾江洪等,2018^[60])。在工作使命感的内在激励下,员工会形成强烈而持久的内在工作动机,而内在工作动机对个体创新行为具有决定性影响,有利于激活员工的创造热情并提升创造力(周晓雪等,2019)^[61]。最后,工作使命感的核心特征是利他性(Zhang等,2015)^[52]、意义性和亲社会(Duffy和Dik,2013)^[50],因此较强的工作使命感可以促进员工形成包含爱岗敬业、奉献精神 and 利他倾向的工匠精神。

综上所述,作为员工的一种工作资源,自我牺牲型领导能够对员工心理所有权和工作使命感两类心理资源产生积极影响,而心理所有权和工作使命感两类心理资源能够对员工工匠精神产生积极影响。因此,自我牺牲型领导很可能通过影响员工心理所有权和工作使命感两类心理资源进一步影响员工工匠精神。以往基于JD-R模型的研究表明,员工的组织自尊和乐观主义等心理资源中介了工作资源对其工作投入的积极作用(Xanthopoulou等,2007)^[14],心理资本中介了工作资源对其心理福祉和工作投入的影响(Grover等,2018)^[15]。因此,本文提出如下假设:

H₂:心理所有权中介了自我牺牲型领导对员工工匠精神的影响。

H₃:工作使命感中介了自我牺牲型领导对员工工匠精神的影响。

4. 调节焦点的调节作用

Higgins(1997)^[19]提出的调节焦点理论将调节焦点分为促进性焦点和防御性焦点。促进性焦点突出的个体的焦点在于如何获得发展、进步和成就,更多表现出对愿景、抱负和期望的追求,敏感于收益、成功、奖励等正面信息和积极刺激,在追求目标中采用积极的进取策略。防御性焦点突出的个体的焦点在于如何保障安全、稳妥和规则,其关注点在于履行职责、责任和义务,敏感于损失、风险、失败等消极信息和负面刺激,在实现目标的过程中怀有警惕心态并采用防御策略。

自我牺牲型领导者基于自身信仰和价值理念主动牺牲个人利益,自愿承担艰巨和有风险的任务,拒绝个人的舒适和安全,放弃或延迟获得公平合理的回报,限制使用职位权力和特权,这是领导者主动采取的积极领导策略(Mostafa和Bottomley,2018)^[62]。此类领导行为契合了促进性焦点突出的个体为实现个人信念、追求和抱负而采用的积极进取策略,是其追求理想自我、实现自我价值的角色模范。促进性焦点突出的个体认为这是实现愿景和期望、获得收益和成长的必经之路,与其在追求目标过程中采取积极进取策略以获得利益和成就相吻合,容易对此类领导行为产生认同和效法心理并采取积极的趋近策略,从而放大了此类领导行为的影响效力。防御性焦点突出的员工

会敏锐地意识到此类领导行为不仅不是领导者的职责与责任,而且还是不够谨慎甚至会蒙受损失的行为,具有很大的风险性,很可能会导致组织中的不良后果和管理失败,容易对此类领导产生警惕乃至抵触心理并采取防范性的规避策略,从而削弱了此类领导行为对自身的影响效力。

调节焦点在工作资源与员工行为及绩效之间的调节作用得到研究的证实。例如,促进性焦点强化了社会支持和工作自主等工作资源对其激励性产出的影响(Brenninkmeijer等,2010)^[63],增强了伦理型领导对员工工作投入的积极影响(Cheng等,2014)^[64],提升了领导者关怀维度对员工任务绩效的正向效应(Choi等,2019)^[65]。而防御性焦点强化了工作负担和人际冲突等工作要求对情绪耗竭的影响(Brenninkmeijer等,2010)^[63],削弱了领导者的结构维度对员工任务绩效的积极影响(Choi等,2019)^[65]。因此,本文提出如下假设:

H₄:调节焦点调节了自我牺牲型领导对员工工匠精神的影响:促进性焦点强化了自我牺牲型领导对员工工匠精神的影响,防御性焦点削弱了该影响。

基于以上分析,本文构建的研究模型如图1所示。

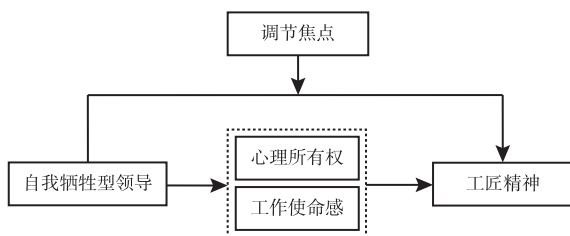


图1 理论模型

资料来源:本文绘制

三、研究设计

1. 程序与样本

本研究采用问卷调研方式搜集数据,并通过主管-员工匹配调查以减少同源误差,问卷由主管问卷和员工问卷组成。主管问卷包括员工工匠精神、企业信息和主管信息等内容。员工问卷包括自我牺牲型领导、心理所有权、工作使命感、调节焦点和员工信息等内容。调研对象来自于江苏、四川、重庆、陕西和贵州等省市的企业人员。通过电子邮件和即时通讯工具以及滚雪球方式总共发放主管问卷125份和员工问卷428份,剔除缺失值过多、规律性明显和不能匹配的问卷之后,最终得到有效的主管问卷82份和员工问卷326份,有效回收率分别为65.6%和76.16%。在人员概况方面,主管和员工的男性分别占65.87%和55.21%,年龄不到25岁的分别占2.17%和13.62%,26~30岁之间分别占8.64%和31.35%,31~35岁之间分别占18.24%和17.51%,36~40岁之间分别占27.62%和14.24%,41~45岁之间分别占19.04%和11.02%,46~50岁之间分别占14.21%和7.03%,51岁及以上分别占10.08%和5.23%。教育程度为高中(含中职、中专)及以下学历的分别占17.24%和23.20%,大学专科和本科学历分别占67.49%和60.78%,研究生学历分别占14.27%和16.02%。公司工龄不到3年的分别占4.54%和22.22%,3~5年分别占38.24%和36.79%,6~8年分别占34.41%和29.32%,9年及以上分别占22.81%和11.67%。在公司概况方面,所在行业是生产与制造类的占38.31%,工程与建筑类占22.02%,生物与医药类占24.52%,网络运营与维护类占6.72%,电信与通讯类占8.43%。企业员工不到20人的占14.24%,20~50人占19.51%,51~100人占28.54%,101~200人占20.28%,201~500人占12.97%,501人及以上占5.46%。公司成立年限不到3年的占7.52%,3~5年占15.40%,6~10年占30.23%,11~20年占27.54%,21年

及以上占 19.31%。企业性质为国有企业及其控股的占 13.19%，民营企业及其控股占 76.54%，外资(合资)企业及其控股占 10.27%。

2. 变量测量

由于所测变量已经有了成熟量表,因此本研究所用量表均为在以往研究中使用过的量表。采用英汉-汉英的双向翻译程序保证原英文量表的可靠性和易读性。除控制变量以外,变量测量采用李克特 6 点计分方式,1 = 完全不认同,6 = 完全认同。

自变量自我牺牲型领导采用 De Cremer 和 Van Knippenberg (2004)^[21]使用的量表,共五个题项,具体为:“该领导愿意为了团队利益牺牲个人利益”“该领导愿意为了团队成员的利益放弃自己的利益”“该领导为了团队目标甘冒个人风险”“该领导常常为了团队目标而率先放弃个人的时间、特权或舒适”“有困难的时候我可以通过该领导获得帮助,尽管这会让他/她付出一定代价”,其 Cronbach's α 值是 0.851。

中介变量心理所有权借鉴 Van Dyne 和 Pierce(2004)^[37]使用的量表,共五个题项,具体为:“我感觉这个组织就是我们的公司”“在很大程度上我感觉我拥有这个组织”“我觉得这就是我的公司”“大部分的组织员工感觉他们拥有这个组织”“我很难认为这个组织是我自己的(反向题目)”,其 Cronbach's α 值是 0.868。

中介变量工作使命感借鉴 Dobrow 和 Tosti-Kharas(2011)^[66]采用的量表,共 12 个题项,具体为:“我对我从事的工作怀有很强的使命感”“我从事的工作使我的生命很有价值”“努力工作的状态给我带来很强的动力和很大的满足”“我从事的工作给我带来很大的满足感”“我对我从事的工作有很高的热情”“我从事的工作将一直是我生命的一部分”“如果没有积极地投入工作,我的存在就会失去很多价值”“即使不在工作时段,我也常常思考工作的事”“即使遇到很多困难我也会继续从事目前的工作”“我常常想起和工作有关的事”“我喜爱我的工作超过其他事”“向他人讲述和工作有关的事是我最重要的事”。其 Cronbach's α 值是 0.780。

结果变量工匠精神借鉴李群等(2020)^[67]开发的量表,包括敬业、信念责任两个维度,共八个题项,具体为:“该员工完全掌握了岗位知识和技能”“该员工非常注重细节管理”“该员工经常选择有效的工作方式”“该员工一直坚持对现有技能和工艺进行钻研”“该员工一直追求产品的完美和极致”“该员工认为现有工作就是他/她一辈子的事业和价值追求”“该员工经常主动提出提高产品质量的建议”“该员工经常主动满足或超越客户对产品的需求”。其 Cronbach's α 值是 0.841。

调节变量调节焦点借鉴 Lockwood 等(2002)^[68]开发的量表,原量表共 18 个题项,剔除针对在校学生的测量题目后共 14 个题目,促进性焦点和防御性焦点各七个题项。促进性焦点的题项是:“我总是倾向于追求成功而不是防止失败”“我常常思考我如何才能实现我的理想和愿望”“我常常思考我要成为那个我喜欢的自己”“我总是聚焦在将来能取得的成功上”“我偏向于优先实现自己的希望理想和愿望”“在生活中我总是倾向于获得积极的成就”“我常常想象自己会遇到我希望发生的好事”。防御性焦点的题项是:“我常常思考在将来不要成为那个可怕的自己”“我常常在想我可能会遇到不好的事”“我担心我没有履行我的责任和义务”“在生活中我总是考虑如何阻止负面事情的出现”“在生活中我常常思考我如何才能避免失败”“我更倾向于避免损失而不是期待有所收获”“我偏向于优先完成自己应该完成的职责、责任和义务”。其 Cronbach's α 值为 0.806。

控制变量。尚未发现针对工匠精神的影响因素开展实证研究,因此尚不清楚哪些变量会对工匠精神产生量化影响。按照研究的一般惯例,设置人口统计特征如性别、年龄、教育程度、公司工龄以及企业的成立年限和组织规模为控制变量。

四、数据分析与假设检验

1. 验证性因子分析

运用验证性因子分析法检测不同变量的区分效度,模型的拟合度如表 1 所示,五因子模型的拟合值是: $\chi^2/df=3.142$, $AGFI=0.924$, $RMSEA=0.062$, $NNFI=0.941$, $CFI=0.935$, $SRMR=0.074$,具有良好的拟合度,并且拟合优度高于其他的四因子模型、三因子模型、二因子模型和单因子模型,这表明本研究中的五个变量具有良好的区分性,是能够相互区分的变量。

表 1 验证性因子分析结果

检测模型	χ^2/df	AGFI	RMSEA	NNFI	CFI	SRMR
五因子模型:SL,PO,CC,AS,RF	3.142	0.924	0.062	0.941	0.935	0.074
四因子模型:SL+PO,CC,AS,RF	6.547	0.747	0.092	0.701	0.784	0.094
三因子模型:SL+PO,CC+AS,RF	7.854	0.785	0.101	0.724	0.795	0.087
二因子模型:SL+PO,CC+AS+RF	9.254	0.531	0.124	0.832	0.525	0.104
单因子模型:SL+PO+CC+AS+RF	10.541	0.604	0.127	0.674	0.504	0.115

注:SL是指自我牺牲型领导,PO是指心理所有权,CC是指工作使命感,AS是指工匠精神,RF是指调节焦点;+是指将不同的因子合并成一个因子

资料来源:本文整理

2. 同源误差分析

采用 Harman 单因子检验法进行未旋转的因子分析,结果显示有 21 个特征根大于 1 的因子,它们全部解释了 74.26% 的总变异,其中最大特征根因子只解释了总变异的 20.21%,并未出现某个因子或共同因子解释大部分(超过 50%)变异的情况,这表明本研究的同源误差问题很小。

3. 相关分析

运用 SPSS22.0 计算变量的均值、标准差和变量间相关系数。如表 2 所示,自我牺牲型领导与心理所有权($r=0.468, p<0.01$)、工作使命感($r=0.430, p<0.01$)、工匠精神($r=0.423, p<0.01$)、调节焦点($r=0.416, p<0.01$)显著正相关。心理所有权($r=0.459, p<0.01$)、工作使命感($r=0.486, p<0.01$)与工匠精神显著正相关。调节焦点与工匠精神($r=0.452, p<0.01$)显著正相关。这为假设验证提供了初步条件。

表 2 变量的均值、标准差与相关系数(N=326)

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
企业规模	2.865	1.124											
公司年限	2.658	0.985	0.145*										
员工性别	0.527	0.235	0.124	0.124									
员工学历	2.247	0.947	0.104*	0.451	0.154								
员工年龄	2.651	1.247	0.164*	0.132*	0.102	-0.101*							
公司工龄	2.457	0.967	0.174*	0.165*	0.114	-0.121	0.110*						
SL	4.572	0.735	0.156	0.125	0.124	0.119*	0.232	0.267	(0.851)				
PO	4.632	1.358	0.362	0.285	0.132	0.124	0.308	0.125*	0.468**	(0.868)			
CC	4.951	1.254	0.415	0.362	0.164	0.274*	0.136*	0.118*	0.430**	0.462**	(0.780)		
AS	5.026	1.214	0.415	0.345	0.106	0.130*	0.274	0.037	0.423**	0.459**	0.486**	(0.841)	
RF	4.867	0.957	0.451	0.328	0.176	0.147*	0.137*	0.139*	0.416**	0.434**	0.460**	0.452**	(0.806)

注:SL是指自我牺牲型领导,PO是指心理所有权,CC是指工作使命感,AS是指工匠精神,RF是指调节焦点,* $p<0.05$,** $p<0.01$;括号内为该变量的 Cronbach's α 系数

资料来源:本文整理

4. 假设检验

(1)直接效应和中介效应的结构方程模型检验。如前所述,自变量自我牺牲型领导与因变量工匠精神显著正相关,与中介变量心理所有权、工作使命感显著正相关,中介变量与因变量显著正相关,因此可以进行中介效应检验。采用 LISREL8.72 进行结构方程模型检验。如表 3 所示,模型 1 为直接效应模型,即自我牺牲型领导对工匠精神的直接影响,无需通过心理所有权、工作使命感的中介影响工匠精神。模型 2 和模型 3 为特定中介效应模型,模型 2 是心理所有权为特定中介的中介模型,即自我牺牲型领导不仅能直接影响工匠精神,而且还通过心理所有权的中介影响工匠精神。模型 3 是工作使命感为特定中介的中介模型,即自我牺牲型领导不仅能直接影响工匠精神,而且还通过工作使命感的中介影响工匠精神。模型 4 为部分中介模型,包含自我牺牲型领导对工匠精神的直接效应,以及自我牺牲型领导通过心理所有权、工作使命感的部分中介影响工匠精神。模型 5 为完全中介模型,即自我牺牲型领导只通过心理所有权、工作使命感的中介影响工匠精神。

表 3 中介效应的结构方程模型检验

		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
中介效应		SL→AS	SL→PO→AS	SL→CC→AS	SL→AS	SL→PO→AS
		SL→PO	SL→AS	SL→AS	SL→PO→AS	SL→CC→AS
		SL→CC	SL→CC	SL→PO	SL→CC→AS	
标准化系数	SL→AS	0.413 **	0.167 **	0.150 **	0.109 **	
	SL→PO	0.440 **	0.438 **	0.432 **	0.428 **	0.452 **
	SL→CC	0.418 **	0.421 **	0.412 **	0.430 **	0.424 **
	PO→AS		0.433 **		0.438 **	0.437 **
	CC→AS			0.453 **	0.451 **	0.461 **
模型拟合度	χ^2/df	3.215	3.125	3.147	3.124	3.028
	AGFI	0.912	0.904	0.887	0.903	0.927
	RMSEA	0.063	0.058	0.072	0.051	0.071
	NNFI	0.914	0.871	0.917	0.918	0.906
	CFI	0.902	0.882	0.925	0.931	0.924
	SRMR	0.070	0.063	0.062	0.057	0.054

注:SL是指自我牺牲型领导,PO是指心理所有权,CC是指工作使命感,AS是指工匠精神,RF是指调节焦点;* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$
资料来源:本文整理

根据模型 1,不考虑中介变量的影响时,自我牺牲型领导对工匠精神具有显著正向影响($\beta = 0.413, p < 0.01$),假设 H_1 得到验证,同时自我牺牲型领导对心理所有权($\beta = 0.440, p < 0.01$)、工作使命感($\beta = 0.418, p < 0.01$)具有显著正向影响。根据模型 2,单独引入中介变量心理所有权后,自我牺牲型领导对工匠精神的影响减弱($\beta = 0.167 < 0.413, p < 0.01$),显示心理所有权部分中介了自我牺牲型领导对工匠精神的影响,假设 H_2 得到支持。根据模型 3,单独引入中介变量工作使命感后,自我牺牲型领导对工匠精神的影响减弱($\beta = 0.150 < 0.413, p < 0.01$),显示工作使命感部分中介了自我牺牲型领导对工匠精神的影响,假设 H_3 得到支持。根据模型 4,同时引入中介变量心理所有权、工作使命感后,自我牺牲型领导对工匠精神的影响减弱($\beta = 0.109 < 0.413, p < 0.01$),且心理所有权($\beta = 0.438, p < 0.01$)、工作使命感($\beta = 0.451, p < 0.01$)对工匠精神的正向影响显著。根据模型 5,不考虑自我牺牲型领导对工匠精神的直接作用时,自我牺牲型领导能够通过同时通过心理所有权、工作使命感的中介进而影响工匠精神。以上模型的拟合度均满足或者很接近判断标

准。以上检测显示两个中介变量均存在中介效应,比较模型 4 和模型 5,由于模型 5 的简洁性和拟合度更好,故采纳模型 5,模型 5 的路径系数如图 2 所示。

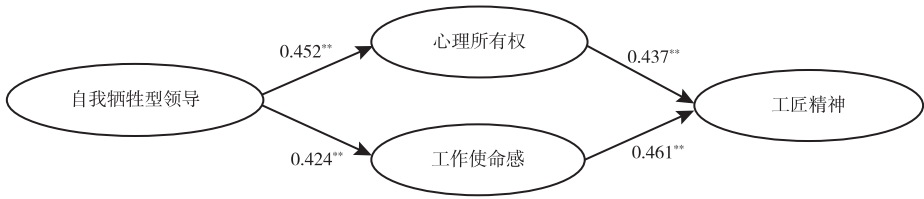


图 2 自我牺牲型领导影响员工工匠精神的中介效应

资料来源:本文绘制

(2)多重中介效应的 Bootstrap 检验及比较分析。根据 Preacher 和 Hayes(2008)^[69]的观点采用 Bootstrap 方法,并借鉴方杰等(2014)^[70]提出的多重中介效应检验程序进行分析,将 Bootstrap 的重复抽样次数设为 5000,如表 4 所示,包括三个方面:一是心理所有权、工作使命感的特定中介效应 M1、M2 的检验,以求交叉验证结构方程模型分析的结论。结果显示间接效应作用路径 95% 的 CI 均不包括 0,表明心理所有权和工作使命感两类心理资源的中介效应显著,进一步验证了假设 H₂、假设 H₃。二是总中介效应分析,即 M1 + M2,结果显示间接效应作用路径 95% 的 CI 不包括 0,表明总体而言,自我牺牲型领导经由心理所有权和工作使命感两类心理资源产生的总中介效应为 0.354。三是中介效应的比较分析,分析 M1、M2 之间是否存在显著差异。结果显示,M1、M2 之间存在显著差异,表明心理所有权的中介效应显著高于工作使命感的中介效应。

表 4 多重中介效应的 Bootstrap 检验和比较分析

中介效应	影响路径	标准化估计系数	标准误	95% 的 CI	
				下限	上限
特定中介效应	M1:自我牺牲型领导→心理所有权→工匠精神	0.191 **	0.042	0.074	0.171
	M2:自我牺牲型领导→工作使命感→工匠精神	0.163 **	0.034	0.082	0.186
总中介效应	M1 + M2	0.354 **	0.051	0.108	0.247
中介效应比较	M1 - M2	0.028 *	0.037	0.024	0.085

注: * p < 0.05, ** p < 0.01

资料来源:本文整理

(3)调节效应检验。对自我牺牲型领导和工匠精神进行中心化处理以降低多重共线性的影响,采用分步回归法进行验证。第一步是放入控制变量,第二步是放入自变量自我牺牲型领导和调节变量调节焦点,第三步是放入自我牺牲型领导与调节焦点的乘积项,如表 5 所示。结果显示自我牺牲型领导与调节焦点的交互项对工匠精神具有显著的积极影响($\beta = 0.219, p < 0.01$),这表明调节焦点调节了自我牺牲型领导对工匠精神的积极影响,假设 H₄ 得到验证。

表 5 调节焦点的调节效应分析

步骤	变量与模型		工匠精神		
			M1	M2	M3
第一步	控制变量	公司年限	0.124	0.105	0.075
		企业规模	0.132	0.121	0.081
		员工性别	0.127	0.086	0.067
		员工学历	0.124 *	0.102 *	0.057 *
		员工年龄	0.034	0.024	0.012
		公司工龄	0.126	0.074	0.037

续表 5

步骤	变量与模型	工匠精神		
		M1	M2	M3
第二步	自变量:自我牺牲型领导		0.421 **	0.342 **
	调节变量:调节焦点		0.367 **	0.260 **
第三步	调节效应:自我牺牲型领导 × 调节焦点			0.219 **
	F	0.052	39.246 **	37.624 **
	R^2	0.081	0.157 **	0.249 **
	ΔR^2	0.000	0.082 **	0.047 **

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

资料来源:本文整理

对调节效应进行更加直观的分析,如图3所示,促进型焦点个体的工匠精神水平明显高于防御性焦点个体的工匠精神水平,而且随着自我牺牲型领导行为走高,自我牺牲型领导对促进性焦点个体的工匠精神的影响也增强,假设 H_4 得到支持。

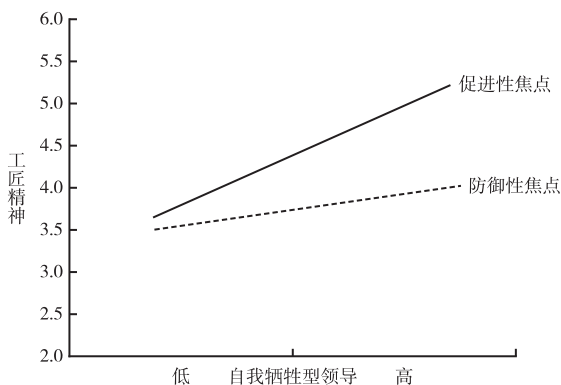


图3 调节焦点的调节效应

资料来源:本文绘制

五、结论与讨论

1. 研究结论

基于工作要求-资源模型,本文从员工的工作资源、心理资源和个体差异等微观视角出发,探讨员工工匠精神形成的动力机理及其权变机制。通过326套主管-员工匹配问卷数据的实证检验发现,作为员工的工作资源,自我牺牲型领导不仅对员工工匠精神具有显著积极影响,而且还通过员工心理所有权和工作使命感两类心理资源的中介进一步影响员工工匠精神。进一步分析发现心理所有权的中介效应更强。同时,员工的调节焦点调节了自我牺牲型领导对其工匠精神的影响,促进性焦点强化了这一积极影响,防御性焦点削弱了该积极影响,这具有重要的理论价值和实践意义。

2. 理论价值

(1)从工作资源层面揭示了员工工匠精神的培育机制。以往工匠精神培育机制的实证研究十分匮乏。基于工作要求-资源模型的研究表明,工作资源不仅可以直接提升员工的工作卷入,而且还可以通过心理资源的中介进一步提升员工工作卷入,而工匠精神是员工在工作中深度卷入并高度敬业的集中体现。本研究借鉴这一经典理论框架,研究表明自我牺牲型领导不仅通过任务分配、

奖励分配和权力行使等为员工提供工作资源从而直接激发员工工匠精神,而且此类工作资源还通过激活员工的心理所有权和工作使命感两类心理资源进一步激发员工工匠精神。这与主管支持(Albrecht,2012)^[10]、参与式领导(Schaufeli,2015)^[12]等工作资源能够促进员工工作卷入的结论有相通之处。因此拓展了JD-R模型中有关支持性领导行为不仅可以直接而且可以通过激活心理资源提升员工工作卷入的研究。明晰了自我牺牲型领导与员工工匠精神之间的关系,扩充了自我牺牲型领导的影响效应研究,在工作资源层面完善了员工工匠精神的培育机制研究。

(2)从心理资源层面揭示了员工工匠精神的培育机制。以往研究尚未探讨工作资源可以通过激活何种心理资源进而培育员工工匠精神。本研究借鉴JD-R模型,证实心理所有权和工作使命感两类心理资源中介了自我牺牲型领导这一工作资源对员工工匠精神的积极影响。这与以往基于JD-R模型的研究结论互为印证,即员工的组织自尊和乐观主义(Xanthopoulou等,2007)^[14]以及心理资本(Grover等,2018)^[15]等心理资源中介了工作资源对其工作卷入的影响。因此不仅丰富了JD-R模型中有关心理资源具有中介作用的研究,而且表明心理所有权和工作使命感两类心理资源是自我牺牲型领导这一工作资源发挥作用的有效途径,也是能够激发员工工匠精神的重要心理资源,从而在心理资源层面拓展了员工工匠精神的培育机制研究。

(3)从调节焦点视角揭示了员工工匠精神培育的强化机制。以往研究尚未基于JD-R模型探讨调节焦点在自我牺牲型领导与员工工匠精神之间的调节作用。本研究基于该模型证实促进性焦点会强化自我牺牲型领导这一工作资源对员工工匠精神的积极影响,防御性焦点弱化了该影响。该结论与促进性焦点增强了伦理型领导对员工工作投入的影响(Cheng等,2014)^[64],强化了领导者的关怀维度对员工任务绩效的影响(Choi等,2019)^[65]等类似。但与美国研究者Cremer等(2009)^[32]表示防御性焦点会强化自我牺牲型领导对员工亲社会行为的影响不同,可能原因在于中美之间的文化情景和社会心理不同。例如,在高权力距离和权力本位的中国文化中,防御性焦点突出的员工会认为领导者的自我牺牲行为并非个人职责,放弃权力、待遇和特权实为冒险之举,会对此产生警惕心理并采取规避策略,从而削弱自我牺牲型领导的影响。在低权力距离和契约本位的美国文化中,防御性焦点突出的员工会认为领导者通过放弃部分权力和待遇以降低权力距离感知是领导者的职责和责任,具有较强的安全性和可行性,对此会更加认同从而增强了自我牺牲型领导的影响。因此丰富了JD-R框架中的调节机制研究,证实了本土情景下调节焦点在自我牺牲型领导影响员工工匠精神中的调节作用和独特影响,在个体差异层面揭示了员工工匠精神培育的强化机制。

3. 管理启示

(1)在企业管理层发扬自我牺牲精神,实践自我牺牲型领导培育员工工匠精神。在工匠精神的培育过程中,企业可以通过选拔或培养具有自我牺牲精神的管理者,这有助于员工工匠精神的形成。同时需要重新评估工匠精神的培育措施,由于工匠精神是员工深度卷入工作并高度敬业的表现,这可能是硬性的制度规定无法完全达到的,因此不仅需要为员工进行技术和技能方面的培训,而且需要管理者在角色示范、任务分配、奖励分配和权力运用等方面展现奉献和牺牲精神并为员工树立积极榜样,承担更多的风险和任务,减少或者放弃部分薪资和福利,削减某些利益和特权以保证员工的基本诉求,从而培育员工的工匠精神。

(2)在企业员工层面激活个体心理资源,塑造心理所有权和激发工作使命感培育员工工匠精神。心理所有权和工作使命感两类心理资源不仅是自我牺牲型领导行为培育员工工匠精神的关键途径,也是激发员工工匠精神的内在源泉。因此,工匠精神的培育必然离不开员工心理资源的激活。企业及其管理者应当注重员工心理所有权和工作使命感两类心理资源在领导行为有效性中的关键作用,同时关注不同心理资源的差异化影响。本研究中心理所有权的中介效应更强,因此企业

及其管理者应对员工的心理所有权予以重点关注,通过增强员工的归属感、自我效能感和自我认同等途径充分发挥心理所有权的传导作用。工作使命感的中介效应略低因此也不可轻视,可以将工作使命感作为员工的岗位胜任素质纳入人员招聘与配置、培训与开发、绩效与薪酬、员工协助计划等人力资源管理系统中,从而增强员工的工作使命感并为培育员工工匠精神奠定良好基础。

(3)从个体差异层面增强调节焦点的导向作用,强化促进性焦点对员工工匠精神的积极影响。促进性焦点明显强化了自我牺牲型领导对员工工匠精神的积极影响,而防御性焦点削弱了该积极影响。因此,企业中对工匠精神需求较高的岗位或团队,应当通过科学严谨的甄选程序招聘具有促进性焦点而非防御性焦点的新员工,针对老员工可以开展调节焦点方面的培育和训练,并纳入绩效考核和薪酬福利管理当中,从而强化促进性焦点对工匠精神的驱动作用,弱化防御性焦点的不利影响,使自我牺牲型领导对员工工匠精神的积极影响得到充分发挥。

4. 研究局限与展望

本研究仍然存在以下局限,需要在以后的研究中进一步完善。首先,本研究的问卷数据属于横截面性质的调研数据。员工工匠精神的形成往往需要实践的积累,以后需要通过搜集纵向数据进行追踪研究来强化变量之间的因果关联。其次,生产制造业是我国经济体系中最亟需形成工匠精神的行业。为了尽力扩大调研范围,本研究的少许样本来自电信与通讯服务类行业,虽然此类行业也需要培育员工的工匠精神,但未来研究仍然需要对不同行业员工工匠精神的形成机理进行比较研究,从而形成更有针对性的培育措施。最后,虽然自我牺牲型领导行为、员工的心理所有权和工作使命感以及促进性焦点是员工工匠精神的重要动力,但工匠精神的培育是一项系统工程,需要政府、社会、学校、企业和员工的协同努力。以后可以建立更为全面的研究框架,系统探讨不同因素对工匠精神的影响机理和效果。

参考文献

- [1]黄群慧.工匠精神的失落与重塑[N].北京:光明日报,2016-06-29(015).
- [2]高中华,赵晨,付悦.工匠精神的概念、边界及研究展望[J].北京:经济管理,2020,(6):192-208.
- [3]丁彩霞.建立健全锻造工匠精神的制度体系[J].太原:山西大学学报(哲学社会科学版),2017,(1):115-120.
- [4]喻术红,赵乾.论我国工匠精神培育的劳动法保障[J].武汉:华中科技大学学报(社会科学版),2018,(3):89-96.
- [5]蒋华林,邓绪琳.工匠精神:高等工程教育面向先进制造培养人才的关键[J].重庆大学学报(社会科学版),2019,(4):189-198.
- [6]曾颖,赵曙明.工匠精神的企业行为与省际实践[J].重庆:改革,2017,(4):125-136.
- [7]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].北京:科研管理,2018,(3):154-160.
- [8]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].上海:外国经济与管理,2020,(7):95-107.
- [9]Hakanen, J. J., W. B. Schaufeli, and K. Ahola. The Job Demands-Resources Model: A Three-year Cross-lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement[J]. *Work & Stress*, 2008, (3): 224-241.
- [10]Albrecht, S. L. The Influence of Job, Team and Organizational Level Resources on Employee Well-Being, Engagement, Commitment and Extra-Role Performance: Test of A Model[J]. *International Journal of Manpower*, 2012, (7): 840-853.
- [11]Chen, S. C. and C. F. Chen. Antecedents and Consequences of Nurses' Burnout: Leadership Effectiveness and Emotional Intelligence as Moderators[J]. *Management Decision*, 2018, (4): 777-792.
- [12]Schaufeli, W. B. Engaging Leadership in the Job Demands-Resources Model[J]. *Career Development International*, 2015, (5): 446-463.
- [13]Schwepker, C. H., and T. N. Ingram. Ethical Leadership in the Salesforce: Effects on Salesperson Customer Orientation, Commitment to Customer Value and Job Stress[J]. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 2016, (7): 914-927.
- [14]Xanthopoulou, D., A. B. Bakker, E. Demerouti, and W. B. Schaufeli. The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model[J]. *International Journal of Stress Management*, 2007, (2): 121-141.
- [15]Grover, S. L., S. T., Teo, D., Pick, M., Roche, and C. J. Newton. Psychological Capital as A Personal Resource in the JD-R Model

[J]. *Personnel Review*, 2018, (4) :968 – 984.

[16] 齐亚静, 伍新春. 工作要求—资源模型: 理论和实证研究的拓展脉络[J]. *北京师范大学学报(社会科学版)*, 2018, (6) : 28 – 36.

[17] Demerouti, E., A. B. Bakker, and Y. Fried. Work Orientations in the Job Demands- Resources Model[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2012, (6) :557 – 575.

[18] Lee, Y. JD-R Model on Psychological Well-Being and the Moderating Effect of Job Discrimination in the Model; Findings from the MIDUS[J]. *European Journal of Training and Development*, 2019, (4) :232 – 249.

[19] Higgins, E. T. Beyond Pleasure and Pain[J]. *American Psychologist*, 1997, (12) :1280 – 1300.

[20] Choi, Y., and R. R. Mai-Dalton. On the Leadership Function of Self-sacrifice[J]. *Leadership Quarterly*, 1998, (4) :475 – 501.

[21] De Cremer D., and D. Van Knippenberg. Leader Self-Sacrifice and Leadership Effectiveness: The Moderating Role of Leader Self-Confidence[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2004, (1) :140 – 155.

[22] Li R., Zhang Z., and Tian X. 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, (5) :758 – 781.

[23] He W., Zhou R., Long L., Po H., and Xu H. Self-Sacrificial Leadership and Followers' Affiliative and Challenging Citizenship Behaviors: A Relational Self-Concept Based Study in China[J]. *Management & Organization Review*, 2018, (1) :1 – 29.

[24] Wisse, B., and D. Van Knippenberg. Leader Self-Sacrifice and Leadership Effectiveness [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, (1) :25 – 37.

[25] 肖群忠, 刘永春. 工匠精神及其当代价值[J]. *长沙: 湖南社会科学*, 2015, (6) :6 – 10.

[26] 郭会斌, 郑展, 单秋朵, 梁子扬, 杨隽萍. 工匠精神的资本化机制: 一个基于八家“百年老店”的多层次构型解释[J]. *天津: 南开管理评论*, 2018, (2) :95 – 106.

[27] 李海舰, 徐彻, 李然. 工匠精神与工业文明[J]. *北京: China Economist*, 2016, (4) :68 – 83.

[28] 张培培. 互联网时代工匠精神回归的内在逻辑[J]. *杭州: 浙江社会科学*, 2017, (1) :75 – 81, 113, 157.

[29] 徐振亭, 罗瑾琦. 自我牺牲型领导对员工创造力的影响——创造力支持氛围的跨层次效应[J]. *天津: 科学学与科学技术管理*, 2016, (11) :166 – 180.

[30] 李晔, 张文慧, 龙立荣. 自我牺牲型领导对下属工作绩效的影响机制——战略定向与领导认同的中介作用[J]. *北京: 心理学报*, 2015, (5) :653 – 662.

[31] 周如意, 冯兵, 熊婵, 吴琼. 角色理论视角下自我牺牲型领导对员工组织公民行为的影响[J]. *武汉: 管理学报*, 2019, (7) : 997 – 1005.

[32] De Cremer, D., D. M. Mayer, M. Van Dijke, B. C. Schouten, and M. Bardes. When Does Self-Sacrificial Leadership Motivate Prosocial Behavior? It Depends on Followers' Prevention Focus[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, (4) :887 – 899.

[33] 张文慧, 王辉. 长期结果考量、自我牺牲精神与领导授权赋能行为: 环境不确定性的调节作用[J]. *北京: 管理世界*, 2009, (6) :115 – 123.

[34] 姚楠, 张亚军, 周芳芳. 自我牺牲型领导对员工建言的影响: 有调节的中介效应[J]. *北京: 科研管理*, 2019, (9) :221 – 230.

[35] 王艳子, 李洋. 自我牺牲型领导对员工工作偏离行为的影响机制研究[J]. *北京: 中央财经大学学报*, 2018, (2) :109 – 117.

[36] Pierce, J. L., T. Kostova, and K. T. Dirks. Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations [J]. *Academy of Management Review*, 2001, (2) :298 – 310.

[37] Van Dyne, L., and J. L. Pierce. Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, (4) :439 – 459.

[38] Alok, K. Authentic Leadership and Psychological Ownership: Investigation of Interrelations [J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2014, (4) :266 – 285.

[39] Sun, H., Zhang, L. and Meng, J. Alleviating Knowledge Contribution Loafing among Engineering Designers by Ethical Leadership: The Role of Knowledge-Based Psychological Ownership and Emotion Regulation Strategies[J]. *Journal of Knowledge Management*, 2019, (2) :235 – 257.

[40] Chi, N. W., and T. S. Han. Exploring the Linkages between Formal Ownership and Psychological Ownership for the Organization: The Mediating Role of Organizational Justice[J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2008, (4) :691 – 711.

[41] Peng, H. and J. Pierce. Job- and Organization-Based Psychological Ownership: Relationship and Outcomes [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2015, (2) :151 – 168.

[42] Choi, Y., and R. R. Mai-Dalton. The Model of Followers' Responses to Self-Sacrificial Leadership: An Empirical Test [J]. *Leadership Quarterly*, 1999, (3) :397 – 422.

- [43] Kasekende, F., J. C. Munene, and M. N. Joseph. The Interaction Effect of Social Exchanges on the Relationship between Organizational Climate and Psychological Contract[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2015, (7) :833 - 848.
- [44] De Cremer, D. Affective and Motivational Consequences of Leader Self-Sacrifice: The Moderating Effect of Autocratic Leadership [J]. *Leadership Quarterly*, 2006, (1) :79 - 93.
- [45] Zhou, R., Long, L., and Hao, P. Positive Effect, Environmental Uncertainty, Self-Sacrificial Leadership Influence Followers' Self-Sacrificial Behavior[J]. *Social Behavior and Personality*, 2016, (9) :1515 - 1524.
- [46] Zhu, H., Chen, C., Li, X., and Zhou, Y. From Personal Relationship to Psychological Ownership: The Importance of Manager-Owner Relationship Closeness in Family Businesses[J]. *Management and Organization Review*, 2013, (2) :295 - 318.
- [47] Li, J., Yuan, L., Ning, L. and Li, Y. Knowledge Sharing and Affective Commitment: The Mediating Role of Psychological Ownership[J]. *Journal of Knowledge Management*, 2015, (6) :1146 - 1166.
- [48] Avey, J. B., T. S. Wernsing, and M. E. Palanski. Exploring the Process of Ethical Leadership: The Mediating Role of Employee Voice and Psychological Ownership[J]. *Journal of Business Ethics*, 2012, (1) :21 - 34.
- [49] 谢宝国, 辛迅, 周文霞. 工作使命感: 一个正在复苏的研究课题[J]. 北京: 心理科学进展, 2016, (5) :783 - 793.
- [50] Duffy, R. D., and B. J. Dik. Research on Calling: What Have We Learned and Where Are We Going? [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, (3) :428 - 436.
- [51] Duffy, R. D., B. J. Dik, R. P. Douglass, J. W. England, and B. L. Velez. Work as a Calling: A Theoretical Model [J]. *Journal of Counseling Psychology*, 2018, (4) :423 - 439.
- [52] Zhang, C., B. J. Dik, Wei, J., and Zhang, J. Work as a Calling in China: A Qualitative Study of Chinese College Students [J]. *Journal of Career Assessment*, 2015, (2) :236 - 249.
- [53] 廖传景, 毛华配, 杜红芹, 张进辅. 中小学教师职业使命感的结构与测量[J]. 重庆: 西南大学学报(自然科学版), 2014, (3) :160 - 166.
- [54] 赵海霞, 郑晓明. 工作使命感研究现状与展望[J]. 北京: 经济管理, 2013, (10) :192 - 199.
- [55] 史珈铭, 赵书松, 吴保含. 精神型领导与员工职业呼唤——自我决定理论视角的研究[J]. 北京: 经济管理, 2018, (12) :138 - 152.
- [56] 田红彬, 田启涛. 服务型领导对员工职业使命感的影响机制研究[J]. 郑州: 经济经纬, 2019, (4) :126 - 132.
- [57] 黄丽, 丁世青, 谢立新, 陈维政. 组织支持对职业使命感影响的实证研究[J]. 哈尔滨: 管理科学, 2019, (5) :48 - 59.
- [58] 裴宇晶, 赵曙明. 知识型员工职业召唤、职业承诺与工作态度关系研究[J]. 哈尔滨: 管理科学, 2015, (2) :103 - 114.
- [59] Xie, B., Xia, M., Xin, X., and Zhou, W. Linking Calling to Work Engagement and Subjective Career Success: The Perspective of Career Construction Theory [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2016, (2) :70 - 78.
- [60] 顾江洪, 江新会, 丁世青, 谢立新, 黄波. 职业使命感驱动的工作投入: 对工作与个人资源效应的超越和强化[J]. 天津: 南开管理评论, 2018, (2) :107 - 120.
- [61] 周晓雪, 叶龙, 杨征. 新时代技能人才创造力的形成路径: 职业使命感视角[J]. 呼和浩特: 科学管理研究, 2019, (6) :131 - 136.
- [62] Mostafa, A. S., and P. A. Bottomley. Self-Sacrificial Leadership and Employee Behaviours: An Examination of the Role of Organizational Social Capital [J]. *Journal of Business Ethics*, 2018, (6) :1 - 12.
- [63] Brenninkmeijer, V., E. Demerouti, P. M. le Blanc, and I. J. H. Van Emmerik. Regulatory Focus at Work: The Moderating Role of Regulatory Focus in the Job Demands-Resources Model [J]. *Career Development International*, 2010, (7) :708 - 728.
- [64] Cheng, J., Chang, S., Kuo, J. and Y. H. Cheung. Ethical Leadership, Work Engagement, and Voice Behavior [J]. *Industrial Management & Data Systems*, 2014, (5) :817 - 831.
- [65] Choi, D., M. Cheong, and J. Lee. Leadership Influences? It Depends on Followers! The Relationship between the Ohio State Leader Behaviors, Employee Self-Regulatory Focus, and Task Performance [J]. *Personnel Review*, 2019, (2) :491 - 515.
- [66] Dobrow, S. R., and J. Tosti-Kharas. Calling: The Development of A Scale Measure [J]. *Personnel Psychology*, 2011, (4) :1001 - 1049.
- [67] 李群, 唐芹芹, 张宏如, 王茂祥. 制造业新生代农民工工匠精神量表开发与验证[J]. 武汉: 管理学报, 2020, (1) :58 - 65.
- [68] Lockwood, P., C. H. Jordan, and Z. Kunda. Motivation by Positive or Negative Role Models: Regulatory Focus Determines Who Will Best Inspire Us [J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 2002, (4) :854 - 864.
- [69] Preacher, K. J., and A. F. Hayes. Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Model [J]. *Behavior Research Methods*, 2008, (3) :879 - 891.
- [70] 方杰, 温忠麟, 张敏强, 等. 基于结构方程模型的多重中介效应分析[J]. 上海: 心理科学, 2014, (3) :735 - 741.

The Impact of Self-Sacrificial Leadership to the Employee's Artisan Spirit

DENG Zhi-hua, XIAO Xiao-hong

(Guizhou University of Finance and Economics, School of Business Administration, Guiyang, Guizhou, 550025, China)

Abstract: While China's economy has made remarkable achievements, it still faces such difficulties as weak manufacturing industry, low added value of products and spillover of high-end consumption. Researches show that it is related to the long-term neglect of the cultivation of artisan spirit in China. Therefore, there is an urgent and great social need to cultivate the artisan spirit, so the voice of the industrial and theoretical circles on the cultivating of artisan spirit is increasingly strong.

The artisan spirit is of great value for our country to achieve the goal of manufacturing powerhouse and the high-quality development of the economy. However, most of the existing researches discuss the cultivation mechanism of employee's artisan spirit from the macro level perspectives such as institutional system, legal protection and higher education, neglecting the research of cultivation mechanism from a micro level perspective such as the administrator's self-sacrificial leadership, employee's psychological resources named psychological ownership and career calling and individual difference.

Based on the framework of job demands-resources model (JD-R) and literatures research, this study explores the dynamic mechanism and contingency conditions of the formation of employee's artisan spirit, specifically examines the mechanism and effect of self-sacrificial leadership on the employee's artisan spirit, and discusses the mediating effects of two types of psychological resources named psychological ownership and career calling and the moderating effect of employees' regulatory focus.

In order to test the proposed hypotheses and reduce the common method variance (CMV), this study collects data through manager-employee questionnaire survey. The scales used are all mature and reliable scales used in previous well-known studies. The translation-back translation program is used to ensure the reliability and legibility of the original English scale. The study samples come from Jiangsu province, Sichuan province, Chongqing municipality, Shaanxi province and Guizhou province, which is including manufacturing industry, engineering and construction industry, biological industry, medical and pharmaceutical industry, internet operation and maintenance industry and telecommunications industry.

By means of statistical analysis of 326 valid questionnaires data using SPSS22.0 and LISREL8.72, the results show that: (1) self-sacrificial leadership behavior has a positive impact on the employee's artisan spirit. (2) employee's two types of psychological resources named psychological ownership and career calling have part mediating effect between the self-sacrificial leadership behavior and the employee's artisan spirit. Especially, the mediating effect of psychological ownership is stronger while the mediating effect of career calling is weaker. (3) employee's regulatory focus has a moderating effect between the self-sacrificial leadership behavior and employee's artisan spirit. Especially, the positive impact of self-sacrificial leadership to the employee's artisan spirit is become stronger as employee's promotion focus is more distinct, nevertheless become weaker as employee's prevention focus is more distinct.

Based on the micro perspective of job resources, psychological resources and individual differences, the research reveals the dynamic mechanism and situational conditions of the formation of employees' artisan spirit, enriches the job demand-resource model and expands the research on the cultivation mechanism and the promotion strategies of employees' artisan spirit. It provides much important management enlightenment for the managers to cultivate employees' artisan spirit. Such as developing the spirit of self-sacrifice to practice the self-sacrifice leadership, activating individual psychological resources named psychological ownership and career calling and strengthening the guiding role of promotion focus to cultivate the employee's artisan spirit.

Key Words: artisan spirit; self-sacrificial leadership; psychological ownership; career calling; regulatory focus

JEL Classification: D23, M12

DOI:10.19616/j.cnki.bmj.2020.11.007

(责任编辑:舟山)