

# 工匠精神的概念、边界及研究展望\*

高中华<sup>1</sup> 赵晨<sup>2</sup> 付悦<sup>3</sup>



(1. 首都经济贸易大学工商管理学院,北京 100070;

2. 北京邮电大学经济管理学院,北京 100876;

3. 厦门大学管理学院,福建 厦门 361012)

**内容提要:**工匠精神在近年来受到社会各界的广泛关注,但现有研究对工匠精神的界定相对模糊,囊括了诸多工作场所的优秀品质与行为表现,其独有的概念边界并不清晰。基于价值观理论体系,本研究将工匠精神定义为一种个体在当前工作中所持有的特定工作价值观,与一般工作价值观相比,其聚焦于认知和威望两方面,具有典型的成长导向,作用集中在工作/组织层面。概念辨析结果表明,工匠精神具有独特的概念内涵,能够与工作投入、任务精通、主动担责、利用式学习、渐进式创新、工作场所精神性这些相似概念进行有效区分。最后,本研究从工匠精神的内涵与测量、前因、结果三方面提出了工匠精神的未来研究框架。本研究有利于全面深入地理解工匠精神,并为今后系统研究工匠精神的培育途径和作用成效创造条件。

**关键词:**工匠精神 工作价值观 概念边界 概念辨析 研究展望

**中图分类号:**C936 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2020)06—0192—17

## 一、引言

工匠,在古代被称为手艺人,意为熟练掌握一门手工技艺并赖此谋生的人(周菲菲,2016)<sup>[1]</sup>。中国古代工匠匠心独运,创造出无数令后世叹为观止的民族瑰宝,同时也在孕育和传承着“工匠精神”。随着手工业的兴起与繁荣,工匠精神在中国古代达到巅峰,但在近现代中国社会却日渐衰落。2016年,工匠精神首次出现在政府工作报告中,提出“要鼓励企业开展个性化定制、柔性化生产,培育精益求精的工匠精神”。随后,工匠精神又连续出现在2017—2019年的政府工作报告中,并在其他各类场合被党和国家领导人反复强调。在中国制造2025战略实施背景下,弘扬工匠精神是提质增效的重要途径,不仅能够配合供给侧结构性改革,摆脱长期处于全球价值分工低端的窘境,实现从制造业大国向制造业强国的转变(刘志彪和王建国,2018)<sup>[2]</sup>,同时也是应对以贸易保护主义为代表的反全球化逆流,通过原发性创新打破技术封锁的关键所在。更进一步,伴随着社会各界对工匠精神的广泛讨论,工匠精神的影响已经不限于生产制造领域,更延伸到服务等非物质生产

收稿日期:2020-01-02

\* 基金项目:国家自然科学基金项目“组织社会化交互视角下新员工政治自我效能的作用机制及动态演化研究”(71572119);北京市委组织部优秀人才资助项目“京津冀协同发展视角下创新型企业工匠精神导向型人力资源管理实践的结构、测度及其有效性研究”(2018000026833ZS03);国家自然科学基金项目“高管团队认知对组织二元能力开发的作用机理研究:基于组织性格的视角”(71602166)。

作者简介:高中华,女,教授,博士生导师,博士,研究领域是组织行为学、人力资源管理,电子邮箱:gaozhonghua@cueb.edu.cn;赵晨,男,副教授,博士生导师,博士,研究领域是组织行为学、人力资源管理,电子邮箱:chenmendrey@qq.com;付悦,女,副教授,博士,研究领域是人力资源管理、组织行为学,电子邮箱:fuyue@xmu.edu.cn。通讯作者:赵晨。

领域,工匠精神在全社会再度回归。虽然与传统工匠精神一脉相承,但在当前,工匠精神又被赋予了新的时代内涵,因此十分有必要对新时期工匠精神进行深入研究,使其不仅成为指导企业管理的核心价值导向,而且上升为凝聚全社会共识的时代精神与民族文化。

在从国家到企业都迫切呼唤工匠精神的背景下,一些学者已对工匠精神的历史演化、内涵与维度、培育路径等方面进行了探讨。尽管上述研究已取得了积极进展,在一定程度上解决了工匠精神从何而来、包括什么以及如何去做等问题。然而,现有研究尚存在一些不足之处:首先,工匠精神的定义在本质上被分为精神、价值观、态度、伦理、文化等不同类别,但却鲜有研究说明为什么其应被定义为上述某个类别而不是其他类别,工匠精神的概念本质尚不十分明确;其次,工匠精神与工作投入和工作主动等概念交织混淆,这使工匠精神几乎囊括了工作场所的各种优秀品质与行为,其独有的概念边界尚不清晰;最后,工匠精神尚未与现有理论体系建立联系,这不仅使工匠精神研究缺乏理论支撑,同时也妨碍了将工匠精神的研究成果上升到理论层面。鉴于上述不足,本文的研究思路与整体结构如下:(1)明确工匠精神的概念本质,回答工匠精神究竟是什么、不是什么、为什么是、为什么不是等基础问题;(2)厘清工匠精神的概念边界,将工匠精神与工作投入、任务精通、主动担责、工作场所精神性、学习与创新等相关成熟概念进行辨析,明确工匠精神与这些概念之间的区别与联系;(3)将价值观理论引入工匠精神研究,明确工匠精神在工作价值观理论体系中的定位,探讨工匠精神对工作价值观体系的继承与发展;(4)提出工匠精神的未来研究框架。希望借此研究更加全面和深入地理解工匠精神,为系统研究其培育途径和作用成效创造条件。

## 二、现有研究对工匠精神的界定

为了解工匠精神的研究现状,本研究首先以“工匠精神”为关键词对中国社会科学引文索引(CSSCI)期刊所发表的中文论文进行篇名检索。截至2019年9月,共计检索到254篇文章。在删除了展览、会议和著作的推介信息、卷首语以及实践经验介绍等无关内容后,共计剩余223篇探讨工匠精神的学术论文。这些论文主要分布在综合社科、出版、教育、文艺、思政以及经管等学科领域,主要集中在对工匠精神的历史演化、内涵与维度、培育路径等方面进行探讨。本研究将上述研究中对工匠精神的界定进行汇总和分类,发现可以分为精神、价值观、态度、伦理、文化这五个不同类别,各类别的数量分布情况如图1所示,各类别的代表性定义如表1所示。

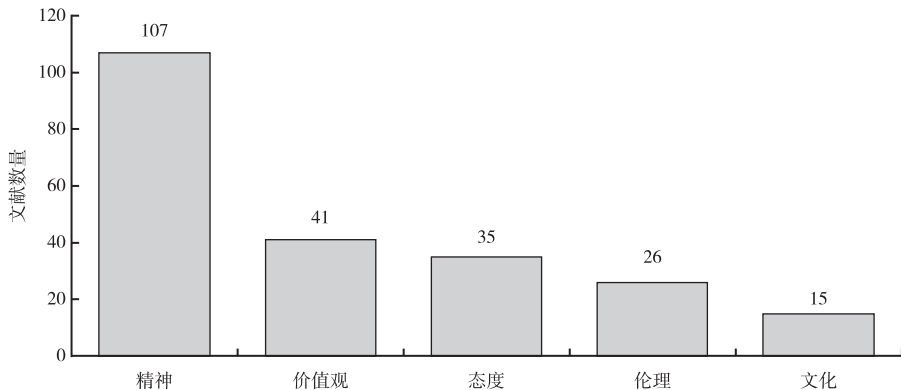


图1 现有研究对工匠精神界定的类别分布

资料来源:本文绘制

其次,本研究以“craftsmanship”为关键词对社会科学引文索引(Social Sciences Citation Index, SSCI)期刊所发表的英文论文进行篇名检索。2010—2019年10年间共计检索到25篇,在删除了非学术性的书评和教育教学材料后,共计剩余17篇探讨工匠精神的学术论文。这些论文主要分布

在教育、经济、工程、伦理、社会学、公共管理等多个学科领域。相对于中文研究文献倾向于将工匠精神界定成多维构念,英文研究文献中对工匠精神的界定更为基础和单一,具体可以分为三个类别。首先,工匠精神被认为是一种工作意愿。例如,Sennett(2009)<sup>[18]</sup>提出工匠精神是一种持久且基本的人类冲动,是一种为了工作本身而把工作做好的欲望。与之类似,Mills(2002)<sup>[19]</sup>认为具有工匠精神的人会因工作本身而投入工作,工匠精神反映了人们对手头工作的投入状态。其次,工匠精神是一种工作方法 with 技能。例如,Thorlindsson等(2018)<sup>[20]</sup>提出工匠精神是一种方法,其具有以下特点:内在动机驱动、参与手头任务、整体性理解、强调非正式学习以及磨练完成手头任务所需的技能。最后,工匠精神是一种价值观。例如,Paanakker(2019)<sup>[21]</sup>在研究公共工匠精神时将工匠精神视为一种价值观,其体现了人们在工作中所看重的品质以及所追求的目标。

综上,工匠精神本身是一个多学科交融的概念,同时又受所嵌入的文化背景影响,表现出鲜明的民族性和时代性,由此造成现有研究对工匠精神的界定同时存在多种类别,而且一些类别之间存在明显的不兼容情况,例如目前工匠精神既可以是态度又可以是行为,既可以是意愿又可以是能力,既可以是稳定的又可以是易变的,既可以在个体层面又可以在群体层面。如果这一问题长期存在,那么一种可能会使工匠精神逐渐成为一个横跨多种类别的空泛概念,失去深入研究的可能性;另一种可能是各类别依据各自的理论体系逐渐深入,失去彼此之间对话的可能性。因此,在工匠精神本质认识上的长期分化将在很大程度上制约后续研究开展。为此,本研究接下来将深入探讨工匠精神的本质。

表1 现有中文研究文献对工匠精神界定的类别与示例

类别	示例	完整概念示例
精神	精神理念 精神品质 精神追求 精神境界 职业精神 行业精神 专业精神	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 工匠精神,简言之即工匠们对设计独具匠心、对质量精益求精、对技艺不断改进、为制作不竭余力的理想精神追求(李宏伟和别应龙,2015)<sup>[3]</sup></li> <li>· 工匠精神是一种在质量、技术、设计上分别呈现出追求精益求精、追求卓越、追求创新的精神(宋丹和曾剑雄,2019)<sup>[4]</sup></li> <li>· 工匠精神是指工匠对自己生产的产品精雕细琢、精益求精,追求完美和极致的精神理念(赵居礼等,2019)<sup>[5]</sup></li> <li>· 工匠精神得以形成的基石是传统手工业,其在本质上,是一种放之各行业皆准的职业精神(刘伟杰和王可月,2019)<sup>[6]</sup></li> </ul>
价值观	价值观念 价值取向 价值追求 价值理念 价值指引 价值判断 价值导向	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 工匠精神是一种价值观取向,包含着对特定经济价值、真理价值、伦理价值和审美价值的追求,并据此提供对之进行评判的尺度(江宏,2017)<sup>[7]</sup></li> <li>· 工匠精神是支撑“中国制造2025”战略实施的核心价值导向(曾颖和赵曙明,2017)<sup>[8]</sup></li> <li>· 工匠精神是工匠在劳动过程中形成的行为、信仰和理想的价值观念综合体,其价值体系是工匠精神价值观的具体体现。工匠精神的价值目标是工匠精神的引领,代表着劳动者的共同理想与价值追求(潘天波,2019)<sup>[9]</sup></li> </ul>
态度	工作态度 职业态度 生活态度 人生态度	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 工匠精神是指工匠对产品制作纯熟的技艺和精益求精的态度(肖坤等,2019)<sup>[10]</sup></li> <li>· 工匠精神被普遍认为是一种脚踏实地、着意品质、追求至善的工作态度(席卫权,2017)<sup>[11]</sup></li> <li>· 工匠精神泛指人们在日常生活的方方面面所表现出来的一种创造、创新、开放和不断学习、不断提升与完善的生活态度(齐善鸿,2016)<sup>[11]</sup></li> </ul>

续表 1

类别	示例	完整概念示例
伦理	工作伦理 劳动伦理 职业伦理 职业操守 职业道德 道德伦理	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 工匠精神是人类劳动实践过程中特有的价值现象,它既是工匠、手艺人的职业美德,也是一切劳动者的劳动伦理(李皓和向玉乔,2018)<sup>[13]</sup></li> <li>· 工匠精神是一种对工作精益求精、追求完美与极致的精神理念与工作伦理品质(肖群忠和刘永春,2015)<sup>[14]</sup></li> <li>· 工匠精神大约是指一种精益求精、追求品质、注重细节的工作原则和热爱、专注并持续深耕的职业伦理(张培培,2017)<sup>[15]</sup></li> </ul>
文化	传统文化 道德文化 企业文化 职业文化 民族文化 社会文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 工匠精神是以个体的 KSAOs(知识、技能、能力和其他特征)资本资源为原始和依托,历经多断面、多层面的学习程序,发展成为以组织共识、管理标准、核心能力和其他特征(尤其是组织愿景和商业伦理追求)为构成要素的组织文化图式或行事惯例(郭会斌等,2018)<sup>[16]</sup></li> <li>· 工匠精神是工匠文化系统中最为核心的内容。在本质上,工匠精神的传承问题就是工匠文化的社会化问题,它又指向工匠精神的“外化”与“内化”这两个较为复杂的心理结构的文化塑造过程(李砚祖和潘天波,2017)<sup>[17]</sup></li> </ul>

资料来源:本文整理

### 三、工匠精神的本质

在回顾中西方现有研究对工匠精神界定的基础上,本研究认为工匠精神是一种个体在当前工作中所持有的特定工作价值观,其反映了人们内心所坚信的那些值得为之奋斗的多种工作目标,这些工作目标决定了人们对工作场所行为的偏好,同时也为人们选择和行动提供内在准则。本研究接下来将详细阐释为什么工匠精神的实质是个体在当前工作中所持有的特定工作价值观。

中国情境中的“精神”包含诸多积极含义,通常被认为是事物发展中呈现出的优良性质,例如拼搏精神、奉献精神等。“精神”二字其在管理学研究所涉及的概念中也并不鲜见,例如科学精神、创新精神、企业家精神、首创精神、自我牺牲精神等。然而,这其中的精神并非是指专有的“精神性”或“精神力”等学术概念(柯江林等,2015<sup>[22]</sup>;王明辉等,2009<sup>[23]</sup>),而是国内学者借用其代表的信念、追求以及超越体验等相关含义,以表达一种更高力量的存在,是对人生终极意义的回答(卢川和郭斯萍,2014)<sup>[24]</sup>。例如,企业家精神在个体层面并非是指企业家的精神性,而是企业家个体所具备的特殊品质,其核心是企业家的价值观体系(徐静等,2016)<sup>[25]</sup>。工匠精神也是如此,是对传统工匠所具有的理念、品质、准则等方面的抽象概括,反映了一种更高阶别的概念。尽管本研究可以直接将工匠精神归结为一种精神,但是这相当于用一个更大且更高级别的概念来界定一个相对细微且具体的概念,没有真正触及工匠精神的本质。此外,尽管工匠精神在中国古代辉煌灿烂,但在近现代中国社会却日渐衰落,学者们普遍认为在此期间德国和日本在工匠精神的培育与传承方面处于优势地位(潘建红和杨利利,2018<sup>[26]</sup>;朱琴和刘培峰,2018<sup>[27]</sup>)。也就是说,工匠精神并不是一个中国特有的社会现象,那么一定可以在经典管理理论中找到其真正的根源。因此,本研究将从价值观的视角逐渐揭示工匠精神的本质。

## 1. 工匠精神是一种价值观

延续部分学者观点,本研究将工匠精神归为价值观范畴。根据 Schwartz 提出的人类基础价值观理论(Schwartz,1992<sup>[28]</sup>;2014<sup>[29]</sup>;Schwartz等,2012<sup>[30]</sup>),价值观具有如下特征:(1)价值观是一种信念;(2)价值观是人们所追求的目标,其能激发人们表现出相应的行为;(3)价值观能够超越特定的情境;(4)价值观可以被作为一种准则,用以指导人们对行为、策略、事件与人(包括其自身)做出选择和进行评估;(5)价值观体系是按照价值观的相对重要性进行次序排列的;(6)多种价值观的相对重要性引导人们的态度或行为表现。

工匠精神符合上述价值观的六点特征,因此工匠精神是一种价值观。(1)工匠精神是个体所持有的一种信念,反映了个体对工作过程“应该是什么”的判断,是一种理想中的终极状态。这种信念一般在个体职业教育与组织社会化过程中逐渐形成(曾颢和赵曙明,2017<sup>[8]</sup>;林克松,2018<sup>[31]</sup>),而且一旦形成则相对稳定,不易受到外界影响。(2)工匠精神是人们在满足基本需要基础上追求的一种高阶目标,能激发人们为实现这些目标而不懈努力,例如表现出工作投入、主动担责以及勇于革新等行为。(3)工匠精神能够超越行业和工作内容所限定的具体情境。工匠精神之说源自工匠,但绝不限于工匠(齐善鸿,2016)<sup>[12]</sup>。伴随着“工匠”概念的泛化,工匠精神也已经不仅局限在手工制作或者工业化时期的生产制造领域,更多的是指具备某一业务领域或者胜任某一工作岗位的高超工作能力(王文涛,2017)<sup>[32]</sup>,是一种愿意付诸努力把事情做好的欲望(Sennett,2009)<sup>[18]</sup>,因此适用于各行各业的劳动者。(4)工匠精神可以作为指导选择和行动的内在准则,个体根据这些内在准则在工作中建立自我概念,进而判断什么是好与坏、对与错、合法与非法、值得做与不值得做。(5)工匠精神不是单一的价值观,而是一个包含多种价值观的稳定系统。根据相对重要性,各种价值观在每个人的系统中具有不同的优先级,从而使每个人理解的工匠精神有所不同。(6)工匠精神能够引导人们的态度或行为表现。这一方面体现在工匠精神中多种价值观的相对重要性排序;另一方面,这一价值观系统中的多种价值观之间既存在互补又存在竞争,例如继承与发展、利他与利己、促进与防御等,人们的态度和行为背后都是与之相关且存在竞争的价值观之间的权衡取舍。

正是由于具有上述价值观的特点,工匠精神在本质可以与态度、精神、伦理和文化相区别。首先,工匠精神相对持久稳定,各种组成部分不仅会依重要性差异表现出层级特征,而且彼此之间还会表现出互补和竞争,同时还具有超越具体情境的特性,相比之下个人态度的概念范围较为狭窄,仅适用于某些特定行为、目标或情境(Schwartz,2014)<sup>[29]</sup>;其次,作为一种能指导人们决策和行动的准则,工匠精神告诉人们该做什么,而不是本来倾向于做什么,由此可以与精神理念和追求等个人内在品质相区别(Parks和Guay,2009<sup>[33]</sup>;Schwartz,1992<sup>[28]</sup>);再次,虽然伦理有时也被认为是一种判断行为的标准,但这种标准更多集中在道德范畴,是一种外显的群体规范,而工匠精神作为一种工作价值观并不局限于道德范畴,而且严格来说只存在于个体身上(McShane和VonGlimow,2015)<sup>[34]</sup>。最后,不同个体可能拥有相似和相同的价值观,而且它可以被群体中的所有个体共同认可。这种共享的价值观是一种共享的心智模式,是群体文化的重要组成部分(Chou等,2008)<sup>[35]</sup>。由此,群体层面共享的工匠精神也是群体文化的组成部分。

## 2. 工匠精神是一种特定的工作价值观

工匠精神是一种价值观,但更具体来说是一种工作价值观。工作价值观是一种特定的价值观,是基础价值观在工作场所的具体体现(Ros等,1999)<sup>[36]</sup>,因此同样具有基础价值观的各种特征。工作价值观是决定个体对工作中各方面偏好的一系列理想标准,这些方面包括工作属性(例如薪酬和自主性)、工作条件(例如监管关系和工作保障)以及工作结果(例如成就和声誉)(Dose,

1997<sup>[37]</sup>;Jin 和 Rounds,2012<sup>[38]</sup>;Lyons 等,2010<sup>[39]</sup>;Ros 等,1999<sup>[36]</sup>)。换句话说,工作价值观回答了在工作场所什么对于个体来说最为重要的问题。作为一种价值观,工匠精神的作用范畴同样是工作场所,然而与工作价值观面向工作中的各个方面不同,工匠精神更加聚焦于其中的某些特定方面,如图2所示。

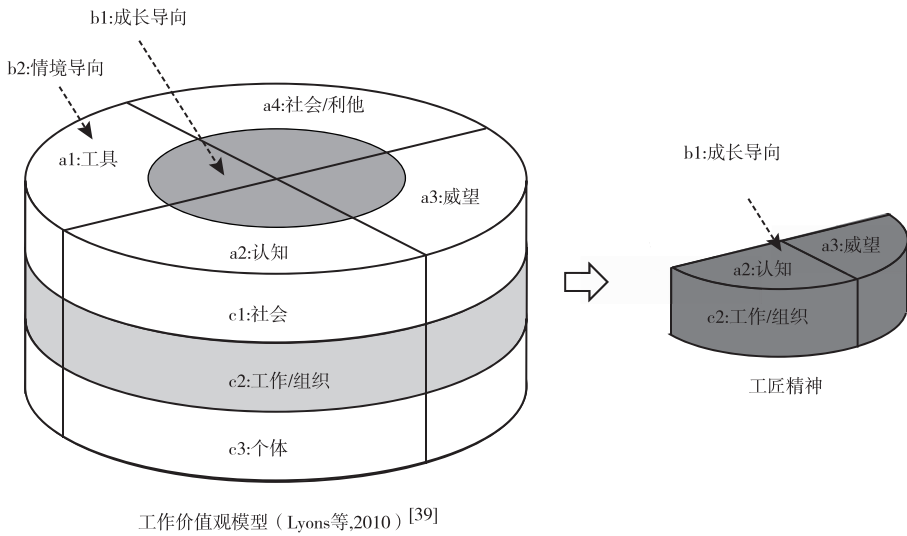


图2 工匠精神在工作价值观模型中的定位

注:工匠精神是一种特定的工作价值观,聚焦于认知和威望两方面,具有典型的成长导向,其作用集中在工作/组织层面

资料来源:本文绘制

虽然已有若干研究对工作价值观的构成方面进行探索,结论也不尽相同,但是在四种基本类型上逐渐形成了共识,即认知型价值观、工具型价值观、社会型价值观和威望型价值观(Lyons 等,2010<sup>[39]</sup>;Ros 等,1999<sup>[36]</sup>;Schwartz,1999<sup>[40]</sup>)。认知型工作价值观,也称为内在工作价值观,主要与内在心理满足与自我实现有关,例如工作本身的乐趣、挑战与独立自主,以及个人的成就、创造力、责任感等;工具型工作价值观,也称为外在工作价值观,主要与工作中的物质条件有关,例如薪酬、福利、工作保障、工作条件等;社会型工作价值观,也称为情感型或人际型工作价值观,主要与他人之间的关系有关,例如与同事的关系和与领导的关系以及贡献社会等;威望型工作价值观,也称为权力型工作价值观,主要与身份地位和影响力有关,例如权威、声望以及对组织中人或资源的支配权等。Ros 等(1999)<sup>[36]</sup>提出上述四种类型的工作价值观可与四种高阶人类基础价值观完全对应,其中认知型工作价值观对应变化的开放性、工具型价值观对应保守型、社会型价值观对应自我超越、威望型价值观对应自我促进。根据 Schwartz 的基础价值观环状模型,对变化的开放性与保守型分别位于同一维度的两端,而自我促进和自我超越又分别位于另一维度的两端(Schwartz,1992<sup>[28]</sup>;Schwartz,2014<sup>[29]</sup>;Schwartz 等,2012<sup>[30]</sup>)。因此,四种工作价值观也可被认为是在两个不同维度上,其中认知型和工具型位于同一维度两端,分别与内在心理因素和外在物质条件相关,而威望型和社会型分别位于另一维度两端,分别与服务自身与服务他人和社会相关。

在认知型-工具型维度上,工匠精神更趋向于认知型工作价值观,在内在动机的驱使下追求工作本身的乐趣和工作改进带来的成就感,享受全身心投入工作所带来的内心充实、平和与淡然,而避免过多关注工作所能带来的各种物质条件。在威望型-社会型维度上,工匠精神更趋向于威望型工作价值观,注重个人技能提升和潜能激发,以及在此过程中获得的声

誉和影响力,这种影响力是通过卓越的个人绩效而获得的个人权力,而非组织所赋予的正式权力。相反,工匠精神本身并不包括在工作中与他人建立起良好人际互动关系,并借此展现对他人的关怀和对社会的博爱。工匠精神对个体情感表达的影响一方面体现在对工作本身的热爱与敬畏;另一方面则体现在,符合自己的工匠精神价值观就会体验到积极情感,不符合则会体验到消极情感。

在“环状”价值观模型基础上,后续学者将上述四类工作价值观归为工作结果形态层面,并在此基础上引入与之正交的第二层面和第三层面(Elizur,1984<sup>[41]</sup>;Elizur和Sagie,1999<sup>[42]</sup>;Lyons等,2010<sup>[39]</sup>)。在Lyons等(2010)<sup>[39]</sup>提出的三层“圆柱雷达”模型中,第二层面被分为成长导向和情境导向两类,其中成长导向包括持续学习、智力激发、信息反馈、认同等,能够满足个人在工作、职业、专业领域的成长需要,类似双因素理论中的激励因素;而情境导向包括工作安全感、工作条件、社会、自由等,此类价值观能够通过提供积极的工作条件而使员工不会从追求个人成长中分心,从而间接满足成长需要,然而当对这些价值观的追求达到一定程度后,即便继续提升也难以为员工提供更多的成长机会。因此,情境导向的工作价值观能够满足个人的缺失性需要,类似双因素理论中的保健因素(Herzberg等,1959<sup>[43]</sup>;Maslow,1955<sup>[44]</sup>)。第三层面被分为个体、工作/组织、社会三个类别,以反映工作价值观聚焦的层级。个体层级的工作价值观仅关注个体利益,例如声望、权威和薪酬;社会层级的工作价值观则超出了工作角色范畴,具有较强的利他特征,例如帮助他人和贡献社会;介于两个极端之间,工作/组织层级的工作价值观需要在工作过程和组织情境中才能对员工发挥出积极作用,例如培训和发挥个人能力。

在成长导向-情境导向维度上,工匠精神更趋向于成长导向。具有工匠精神的个人追求卓越,不仅在工作上不断改进以获得更加优良的品质,而且追求个人具有一技之长,以苛刻的要求来不断挖掘自身潜能,获得技能的持续精进。从组织学习的视角来看,工匠精神是个体知识、技能和能力的集成和外显,内化过程中的自身悟道和干中学以及员工之间的传播分享都会使个体不断获得成长,是一种“使能”过程(郭会斌等,2018)<sup>[16]</sup>。此外,工匠精神培育中强调师徒传承,师傅的口传心授不仅是技艺传授获得工作方面的成长,而且还通过相关工作价值观的传递作用于专业、职业和人生等更高层面,形成“烙印”效应(曾颖和赵曙明,2017)<sup>[8]</sup>。相反,具有工匠精神的个人会刻意淡化对情境导向工作价值观的关注,防止对在工作上追求精益求精产生干扰。根据工作特征模型,情境导向所关注的内容更多集中在工作中的短期方面而非长期成长(Hackman和Oldham,1980)<sup>[45]</sup>,而工匠精神具有较强的长期导向特征,往往不急于在短期看到工作成效,把工作视为一项长期事业,而不仅是短期赚钱的工具。在个体-社会维度上,工匠精神关注的层级介于二者之间,即工作/组织层级。工匠精神一方面通过工作影响自己,在提升技能的同时获得个人声誉;另一方面通过工作影响他人,强调个人的责任和担当。

由此可见,工匠精神不仅是一种个体价值观,而且是一种个体工作价值观,但与一般工作价值观面向工作中的各个方面不同,工匠精神更加聚焦于认知和威望两类高阶工作价值观,具有典型的成长导向,其作用集中在工作和组织层面。因此,本研究提出工匠精神在本质上是一种特定的工作价值观。

### 3. 工匠精神的操作化定义是工作价值观表达

工匠精神作为一种特定的工作价值观,其所体现出的工作中各方面偏好的一系列理想标准通常处于内隐状态,只有这些价值观念通过行为外显出来才具备一定的社会功能,指导并推动工匠实践的发展(潘天波,2019)<sup>[9]</sup>。因此,本研究提出工匠精神的操作化定义是工作价值观表达。

Dose(1997)<sup>[37]</sup>将工作价值观研究划分为四个不同流派:(1)工作价值观是引导职业行为和职

业选择的依据,而在这类研究中工作价值观也被称为职业价值观;(2)工作价值观是各种受社会赞许的工作场所行为偏好,即在工作场所应该表达出哪些行为;(3)工作价值观反映了工作的意义;(4)工作价值观是商业伦理的基础(Dose, 1997<sup>[37]</sup>;Lyons等, 2010<sup>[39]</sup>)。每种流派在对工作价值观的操作化上也有所不同。例如,在近期发表的研究中,职业选择流派对工作价值观的典型操作化方式是询问各种工作特征和回报在多大程度上影响员工的职业选择(Lechner等, 2017<sup>[46]</sup>;Lechner等, 2018<sup>[47]</sup>),而行为偏好流派对工作价值观的典型操作化方式是直接询问员工在多大程度上表达出能反映工作价值观的行为(Wahab等, 2016)<sup>[48]</sup>。

工匠精神并非是一种职业价值观,即不属于职业选择流派。首先,工匠精神作为一种仅局限在特定方面的工作价值观,缺乏对与工作相关的外在物质条件和人际社会方面的关注,因此无法从完整视角指导个体进行职业选择。其次,工匠精神并非像基础价值观和一般工作价值观一样在人们早年生活中就已基本确立(Lechner等, 2017)<sup>[46]</sup>,而是以一般工作价值观为基础和依托,在职业教育和组织社会化过程中,在组织惯例和文化以及导师或师傅的影响下逐渐形成(曾颢和赵曙明, 2017<sup>[8]</sup>;郭会斌等, 2018<sup>[16]</sup>;林克松, 2018<sup>[31]</sup>)。也就是说,工匠精神的最终确立通常要晚于个体早期的职业选择,此时人们在职业选择所依据的准则是一般工作价值观而并非工匠精神。最后,“择一事终一生”是具有工匠精神个体的普遍认识,与他们讨论未来的职业选择会在一定程度上引发负面情绪。因此,询问各种工作特征对员工职业选择影响的做法不适用对工匠精神的操作化。

本研究对工匠精神的操作化源于行为偏好流派,具体为发生在工作场所的特定工作价值观表达。价值观表达对个体来说具有重要意义,其不仅能够使人保持良好的自我感觉,还能获得自我肯定,保护自尊不受伤害(Steele和Liu, 1983)<sup>[49]</sup>。现有研究中的工作价值观表达可以分为两种形式:一种是在求职中通过工作选择来完成,个体选择加入某个组织即表明其认为今后能在此组织中满足某些价值观表达的需要(Highhouse等, 2007<sup>[50]</sup>;Yu, 2014<sup>[51]</sup>);另一种则是在工作场所通过行为表达来完成,个体表达出某些行为是出于满足其内在需要(Demuth, 2007)<sup>[52]</sup>。尽管通过职业选择也能表明行为偏好,但因工匠精神本身不属于职业价值观范畴,因此本研究主要聚焦于在工作场所由工匠精神所引导的行为表达过程。一方面,工匠精神中包括的多种价值观可以被视为一种高阶目标。员工会针对重要目标制订行动计划,更倾向于关注行动预期能带来的积极结果,增强实现这些目标的信念,同时在遇到困难和干扰时能坚持不放弃,最终转化为实际行动来表达价值观(Gollwitzer, 1996<sup>[53]</sup>;Schwartz, 2014<sup>[29]</sup>)。另一方面,工匠精神中包含的多种价值观也是自我概念的重要组成部分,为员工定义了工作中的对与错。当存在多种可行行为时,员工会尽可能选择那些与价值观一致的行为,回避那些与自身价值观不一致甚至相冲突的行为(Blickle, 2000)<sup>[54]</sup>。因此,工匠精神的操作化定义是在工作场所的工作价值观表达,这些行为偏好和行为表现是个体工匠精神的外在反映。

#### 4. 工匠精神的边界

尽管任何一个概念与相关概念之间可能存在交叉重叠,但一个独立概念应该包括一个独特的部分,并以此为核心构建一个完整的概念边界,否则无法作为一个独立概念而存在。因此,本研究接下来将探讨工匠精神在现有概念空间中的独特性(Hinkin, 1995)<sup>[55]</sup>。根据本研究对文献的回顾,工匠精神与很多现有概念之间既存在关联又有所区别,例如工作投入及其三个维度(活力、奉献、专注)、任务精通、主动担责、利用式学习、渐进式创新、工作场所精神性等。这些概念的定义以及与工匠精神的区别见表1。虽然工匠精神与其中个别概念有所重叠,但是任何一个概念均无法涵盖工匠精神的全部含义,或者其核心含义并未包含在工匠精神概念之中。因此,工匠精神具有独特的核心内涵,有别于现有相关概念。



表 2 工匠精神与相关概念的辨析

概念	定义	与工匠精神的核心差异
工作投入 (Work engagement)	个体在工作中表现出的积极、饱满的情感-认知状态,由活力、奉献和专注三个维度来表征(Schaufeli等,2002) <sup>[56]</sup> 。亦被部分学者翻译为敬业度	工作投入是一种情感-认知状态,相对容易发生变化,即在某个时段工作投入高,另一个时段工作投入低。而工匠精神是一种特定工作价值观,一旦形成则相对稳定,受到外界环境的影响较小。此外,作为一种内在在工作价值观,工匠精神更能激发自主动机,满足自主和能力等基本需求,从而表现出更多工作投入,因此工匠精神可以预测工作投入的变化(Sortheix等,2013) <sup>[57]</sup>
活力 (Vigor) 工作投入 的子维度	个体具有充沛的精力和良好的心理韧性,自愿为自己的工作付出努力而不易疲倦,并且在困难面前能够坚持不懈(李锐和凌文铨,2007) <sup>[58]</sup> 。活力是工作投入的三个维度之一(Schaufeli等,2002) <sup>[56]</sup>	活力维度强调个体被激活后充满能量的状态,常作为工作倦怠的对立面而存在(Maslach等,2001) <sup>[59]</sup> 。而工匠精神并不强调短时期内的超常规激活状态,而是一种平稳且持续的精力投入,以至数十年如一日。此外,工作投入中的活力呈现一种弥散状态,虽然在工作情境中呈现,但却不指向特定目标、事件、个人或行为。而工匠精神中的精力投入具有明确的指向性,即同时作用于对工作成效的不断改进和对自身能力的持续提升两个主要方面
奉献 (Dedication) 工作投入 的子维度	个体具有强烈的意义感、自豪感以及饱满的工作热情,能够全身心地投入到工作中,并勇于接受工作中的挑战(李锐和凌文铨,2007) <sup>[58]</sup> 。奉献是工作投入的三个维度之一(Schaufeli等,2002) <sup>[56]</sup>	奉献维度建立在对工作强烈认同的基础上,指的是高度的融入工作,不求回报地全身心付出,并在这一过程中体验到工作的意义、热情、鼓舞、自豪和挑战等感觉(Schaufeli等,2002) <sup>[56]</sup> 。追求工匠精神的个体也会全身心付出,但这种付出的出发点并不是为组织和社会奉献,而是在专注追求成长需要时对其他物质性需求的暂时牺牲(Maslow,1955) <sup>[44]</sup> 。也就是说,工匠精神中的不急功近利并不等于完全不重利,而是等得及在今后获得与付出相对应的回报,尤其是内在的认可与回报
专注 (Absorption) 工作投入 的子维度	个体全神贯注于自己的工作,并能以此为乐,感觉时间过得很快而不愿从工作中脱离出来(李锐和凌文铨,2007) <sup>[58]</sup> 。专注是工作投入的三个维度之一(Schaufeli等,2002) <sup>[56]</sup>	专注维度是个体完全集中注意力并开心沉浸于工作的忘我状态。而具有工匠精神的人也会在工作中表现出沉浸,但区别在于对工作长期坚守,以超凡的定力持续投入,不急于获得成功。此外,工作投入是从健康心理学角度提出,专注的过程能带来积极、愉快的情绪体检。与之相对,具有工匠精神的人精益求精的过程需要持续的自我控制,更近乎一种严苛的磨炼和修行,而非一种愉快的体验
任务精通 (Task proficiency)	个体员工满足其角色内既定期望和要求的程度(Griffin等,2007) <sup>[60]</sup>	任务精通是个体不断提升工作效率以达到组织所设定的绩效标准的过程,是工匠精神的前提。而具有工匠精神的个人,往往会为自己设定一个超常规的高标准,并长期坚守不轻易调整。他们更看重质量而非数量,不会为追求工作效率而降低对品质的追求。其目的也并非而是达到组织绩效目标,而是追求个人的成就和内在满足

续表 2

概念	定义	与工匠精神的核心差异
<p>主动担责 (Taking charge)</p>	<p>员工在工作中自发地采取建设性的行为以影响功能性变革 (Morrison 和 Phelps, 1999)<sup>[61]</sup>。亦被部分学者翻译为主动变革行为或掌控行为</p>	<p>个体主动担责是变革导向行为,目标是工作改善,认为自己有责任为组织带来建设性改进,然而这些改进并非出于组织的要求,而是一种主动的角色外行为。与主动担责的利他动机不同,工匠精神中担责的动机更具有自我导向,是从自我防御角度而生出的责任感,认识到工作完成的优劣与自身关系重大,并由此对所从事的工作和职业心怀敬畏,看重个人声誉和品德,以提供优秀的产品和服务为荣耀,反之则是自身的耻辱</p>
<p>利用式学习 (Exploitation behavior)</p>	<p>利用式学习是以“提炼、筛选、生产、效率、选择、实施、执行”等为特征的组织学习行为 (March, 1991)<sup>[62]</sup>,后被推广至个体层面,强调增加个人经验的可靠性,提高个人知识库的深度 (Mom 等, 2009)<sup>[63]</sup></p>	<p>利用式学习和探索式学习是一对孪生概念,利用式学习强调改进和挖掘现有知识,探索式学习强调探索和发现新知识。二者均是践行工匠精神的手段,工匠精神本身对这两种行为导向并没有倾向性。工匠精神强调传承但却并非拘泥于旧法,而是一个不断破旧立新的过程,本质上是个体层面的二元平衡 (赵晨等, 2014)<sup>[64]</sup>。然而,从工匠精神本身所具有的精益与专注的价值导向来看,个体在实践工匠精神的过程中会有更多的机会来增加个人经验的深度而非广度,从而更显著地表现出利用式学习特征</p>
<p>渐进式创新 (Incremental innovation)</p>	<p>渐进式创新是指利用现有资源、不断改进技术、主要服务现有用户群的创新方式 (国研中心企业所课题组, 2017)<sup>[65]</sup>。与渐进式创新相对应的是颠覆式创新或突破性创新 (钟昌标等, 2014)<sup>[66]</sup></p>	<p>渐进式创新和颠覆式创新也是一对孪生概念,是发生在组织层面的两种不同创新方式。工匠精神并不意味着因循守旧,而是积极参与到组织的渐进式创新之中,具体表现为根据自己长期经验积累和反复思考,对前人的发明或技艺进行改进,从而实现推陈出新 (李宏伟和别应龙, 2015)<sup>[3]</sup>。工匠精神中的创新不是奇技淫巧,而是从属于精益求精 (刘建军, 2016)<sup>[67]</sup>;张培培, 2017<sup>[15]</sup>)。也就是说,具有工匠精神的个体最终追求的是精益求精,然而在将品质从 99% 提高到 99.99% 的过程中,更多表现为日常中不遗余力地对细节和局部进行微小提升,而非颠覆式的突破</p>
<p>工作场所精神性 (Workplace spirituality)</p>	<p>工作场所精神性是个体在工作背景下的一种超越性体验,其核心包括内心体验、有意义的工作、与他人和连接感和团队归属感三部分 (柯江林等, 2015)<sup>[22]</sup>;王明辉等, 2009<sup>[23]</sup>)。亦被部分学者译为职场精神力或职场灵性</p>	<p>虽然工作场所精神性与工匠精神均是解决工作动机问题,但是工作场所精神性是建立在价值观认同基础上的灵魂层次动机,反映了个体对“工作、团体与组织对我意味着什么”等价值命题的思考 (柯江林等, 2015)<sup>[22]</sup>,而工匠精神的驱动力来自对精益求精、个人成长等高阶需求和目标的满足。从目标上来看,工作场所精神性是在理解自己工作意义并与组织价值观一致的基础上与他人建立互联感,具体表现为同事间的相互关心、帮助与信任 (Ashmos 和 Duchon, 2000)<sup>[68]</sup>,由此形成一种精神依偎,具有较强的社会性与利他性,而工匠精神的内在驱动力来自工作成就与能力提升,具有较强的自我导向特征</p>

资料来源:本文整理

### 四、工匠精神的未来研究展望

建立在工匠精神是一种特定工作价值观的基础上,本研究认为未来研究应从工匠精神的内涵与测量、前因以及后果三个方面开展研究,具体如图 3 所示。

#### 1. 工匠精神的内涵与测量研究

已有部分研究对工匠精神的内涵进行了定量探讨并且开发了测量工具。例如,方阳春和陈超颖(2018)<sup>[69]</sup>提出工匠精神包括爱岗敬业的奉献精神、精益求精的职业态度以及攻坚克难的创新精神三个维度。贺正楚和彭花(2018)<sup>[70]</sup>提出新生代技术工人的工匠精神包含对工作的专注、对技术的钻研和对产品的执着三个维度。叶龙等(2018)<sup>[71]</sup>通过总结前人研究提出技能人才工匠精神包含爱岗敬业、精益求精和勇于创新三个维度。此外,西方学者 Thorlindsson 等(2018)<sup>[20]</sup>也提出了包含非正式学习、隐性知识、内在动机、整体性理解以及磨练技能等方面的八题目单维度测量工具。

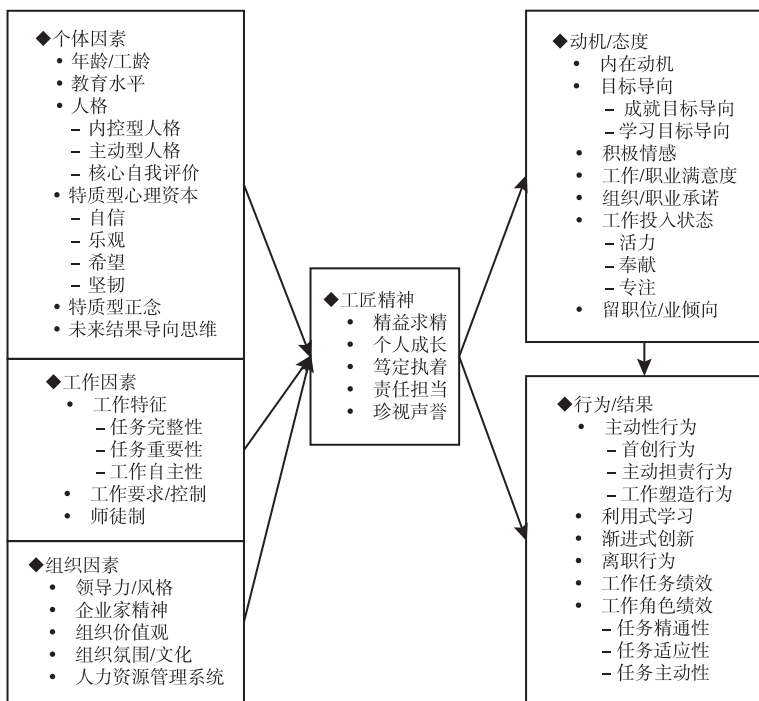


图 3 工匠精神的未来研究框架

资料来源:本文绘制

虽然上述研究初步揭示了工匠精神的核心内涵,但是这些内涵的提出相对较为主观,一定程度上缺乏理论指导,由此出现了将工匠精神的部分后果混入工匠精神内涵的问题。例如,爱岗敬业、无私奉献以及对工作专注等含义均已包含在工作投入这一成熟构念及其包括的三个维度(活力、奉献和专注)中,而工作投入反映的是人们相对短期易变的情感-认知状态,本质上属于工作态度类别,会在工匠精神这样一种相对稳定的特定工作价值观影响下发生改变,适合作为工匠精神的直接后果存在。同理,创新和学习固然重要,但其同样不应作为工匠精神的内涵,而是员工在工匠精神这种特定工作价值观引领下所表现出的一种主动工作行为和适应性行为(Parker 和 Collins, 2010<sup>[72]</sup>; Griffin 等, 2007<sup>[60]</sup>)。后续工匠精神内涵研究需要注意区分工匠精神本身与受工匠精神所影响的动机、态度与行为结果,明确工匠精神独有的概念边界,防止

将其概念内涵过度扩大化。此外,本研究并未对西方工匠精神研究进行系统综述,未来可以开展中西方工匠精神的对比研究,引导中西方在工匠精神这一研究议题上进行对话,进一步深化对工匠精神内涵的理解。

最后,现有研究所提出的内涵尚不足以完整反映工匠精神所体现的特定工作价值观系统。根据基础价值观理论,一个完整的价值观系统中不仅包含多种价值观,而且这些价值观之间存在既相互关联又彼此竞争的关系,例如内在与外在、利他与利己、继承与发展等。从调节定向视角来看,个体在追求工匠精神的过程中不仅会将具有促进定向特征的精益求精、个人成长和笃定执着等价值观作为奋斗目标,而且也会追求责任担当和珍视声誉等具有防御定向特征的价值观,例如对工作心怀敬畏,敢于承担责任,以及在工作中保持极度谨慎,极力维护个人声誉等。人们最终表现出的态度与行为体现的是对工匠精神中多种价值观的相对重要性排序,是在促进与回避两类价值观之间做出的权衡取舍。后续研究可以将工匠精神作为一个开放的价值观系统,不仅可以继续探讨工匠精神中包括哪些内涵,补充现有研究中相对缺乏的防御和回避定向的价值观,同时还可以采用价值观研究中常用的最小空间分析法来对工匠精神价值观系统中的各种构成要素及其所形成的高阶类别在空间中的分布,以及彼此之间冲突与互补的总体态势进行分析,进而形成能够更加全面反映工匠精神的特定工作价值观结构模型。在全面理解工匠精神价值观体系基础上,将工匠精神视为一种工作场所的特定工作价值观表达,依照严谨的流程开发测量工具,为深入探讨工匠精神的影响因素和作用机制创造条件。

## 2. 工匠精神的前因研究

未来研究可以从个体因素、工作因素和组织因素这三方面深入探讨影响工匠精神的前因。个体因素中首先包括个体的年龄、工龄、教育水平等人口特征因素,工匠精神可能会在具有某些人口特征的个体身上体现得更为明显。其次,某些稳定的人格倾向会对工匠精神产生积极影响。例如,内控型人格、主动型人格以及核心自我评价,这是因为内控型人格较高的个体倾向于依靠自身努力而非借助外部因素实现目标、主动型人格较高的个体倾向于主动采取行动影响周围环境、核心自我评价较高的个体往往对自身能力和价值具有较高的正面评价。再次,个体的某些积极心理特质同样会对工匠精神产生影响。例如,心理资本所包括的自信、乐观、希望和坚韧能够支撑一个人不计物质得失地长期坚守某一工作。此外,正念也有助于工匠精神的塑造,这是因为具有正念这种积极特质的个体能够通过注意力进行自我控制实现对当前发生的内外体验产生全面深刻的觉知(Hülshager等,2014)<sup>[73]</sup>,他们将工作视为一种修行,在工作中能够做到心境平和不浮躁。最后,工匠精神也会来源于个体的思维模式。例如,具有未来结果导向思维的个体,即能够通过当前的忍耐与牺牲换取未来的成功,更可能表现出工匠精神。

工作特征是对工匠精神塑造产生影响的主要工作因素。具有工匠精神的个体会将产品和服务视为自由意志的表达,通过对作品的完整掌控实现他们的自我价值,并且获得真正的满足感(肖群忠和刘永春,2015)<sup>[14]</sup>。然而,受泰勒制影响,很多组织将工作流程不断进行分解,提升工作专门化程度,来促进员工在单个工作环节上的熟练性,进而提升效率。这种对效率的极致追求往往是以损害工匠精神为代价。因此,未来研究可以从如下两方面进行深入探讨:一方面,参照工作特征模型,在工作设计时突出任务的完整性、重要性与自主性,打通上下游业务流程,赋予员工更多的自主权,同时明确工作责任划分,将工作结果与个人声誉建立联系;另一方面,根据工作要求-控制模型,工作要求方面减少时间压力、降低工作负载,同时提高员工对自身任务的掌控权、提高决策制定的参与程度(Gonzalez-Mulé和Cockburn,2017)<sup>[74]</sup>。最后,未来研究可以进一步探索现代师徒制在工匠精神培育中所发挥的作用,尤其是徒弟新入行或新进入某组织后的社会化过程,师傅如何抓住这一工作价值观形成的关键时期,给徒弟打下工匠精神的价值观烙印。具体操作上可以采用经验取样

法(experience sampling method),沿着员工的社会化进程探讨工匠精神如何发生变化,以及哪些因素可以解释这种变化。

对工匠精神的塑造能够产生影响的组织因素包括组织价值观与文化、领导者、人力资源管理实践等。以往关于组织价值观与文化的研究表明,个人-组织价值观匹配能够对员工的工作满意度、组织承诺、留职意向等态度类结果变量产生积极影响(Edwards和Cable,2009<sup>[75]</sup>;Yu,2014<sup>[51]</sup>)。未来研究需要探讨组织如何营造与工匠精神这种工作价值观相一致的组织价值观和文化。领导风格和企业精神是领导者对员工工匠精神产生影响的主要方式。领导者一方面需要表现出与工匠精神培育相适应的领导风格,例如展现出精神型领导和责任型领导(Fry等,2005<sup>[76]</sup>;Pless和Maak,2011<sup>[77]</sup>);另一方面,领导者还需要表现出较强的企业家精神(刘志彪和王建国,2018)<sup>[2]</sup>,推动组织开拓创新,防止追求工匠精神时过度聚焦工作本身而忽视外界变化。最后,未来研究可以探讨组织的人力资源管理实践如何与工匠精神培育相适应,进而发展出一套工匠精神导向的人力资源管理体系。例如在招聘环节向求职者传递出组织崇尚工匠精神的市场信号、在考评环节采取长期结果导向而非短期过程导向、在激励环节偏重内在激励而非一味增加薪酬待遇、在培训开发环节实施技能与能力逐级认证制度等。

### 3. 工匠精神的后果研究

作为一种内在工作价值观,工匠精神更可能激发个体的内在动机,同时影响个体的目标导向,使个体不断追求更高的学习目标与成就目标,持续提升技能、激发潜能、挑战更高的工作标准。工匠精神会使个体体验到工作的重要意义,感受到自身的成长与进步,享受内心的充实与淡然,这在很大程度上满足了个体的自主需求与胜任需求。根据自我决定理论,这些基本心理需求的满足会使个体怀有积极的情感,发自内心热爱所从事的工作,表现出对工作与职业具有很高的满意度(Deci等,2017)<sup>[78]</sup>。正是出于这种对工作的积极情感与满意度,具有工匠精神的个体与所在组织和所从事职业之间会建立起强烈的心理联系,能够几十年如一日地坚守工作岗位,甚至是择一事而终一生,表现出较高水平的组织承诺、职业承诺与留职意向(张旭等,2013)<sup>[79]</sup>。此外,作为一种工作价值观,工匠精神是一种人们在工作中追求的高阶目标,能激发人们为实现这些目标而不懈努力,例如表现出以活力、奉献和专注等代表工作投入的情感-认知状态(Schaufeli等,2002)<sup>[56]</sup>。因此,未来研究应深入探讨工匠精神对员工内在动机、工作投入等的影响及其机制。

此外,具有工匠精神的个体通常会出色地完成职位描述中界定的工作任务,大幅优于组织设定的常规绩效标准,即表现出良好的任务绩效。同时,为更好地满足内在动机与需求,具有工匠精神的个人还会表现出较多的主动性工作行为,例如首创行为(Frese等,1997)<sup>[80]</sup>、创新行为(Scott和Bruce,1994)<sup>[81]</sup>、主动担责行为(Morrison和Phelps,1999)<sup>[61]</sup>以及工作塑造行为(Leana等,2009)<sup>[82]</sup>,在工作权限范畴内自发地对工作设计、工作方式、工作流程等要素持续进行革新和优化,为挑战更高的目标主动创造条件。同时,这些行为能够使个体更好扮演自身角色,表现出以任务精通性、任务适应性与任务主动性为特征的工作角色绩效(Griffin等,2007)<sup>[60]</sup>。上述工作绩效与行为方面的优异表现将提升具有工匠精神员工的内在需要满足感,大幅降低主动离职行为。因此,未来研究应该深入探讨工匠精神对员工主动性行为、工作角色绩效、离职行为的影响及其机制。此外,未来研究还可以探讨工匠精神对具有探索和利用二元性的结果变量的影响。工匠精神并不意味着因循守旧,个体在追求精益求精时会将探索与利用视为两种地位等同的手段,然而在将品质从优秀提升到卓越的过程中,更多表现为细节优化与局部改进,而非颠覆式的重大突破。因此,具有工匠精神的个体更可能表现出利用式学习与渐进式创新倾向。

## 五、结 语

在社会各界热议工匠精神的时代背景下,本研究从价值观的理论视角对工匠精神进行了界定,

提出工匠精神本质上是一种个体在当前工作中所持有的特定工作价值观,其反映了人们内心所坚信的那些值得为之奋斗的多种工作目标,这些工作目标决定了人们对工作场所行为的偏好,同时也为人们选择和行动提供内在准则。与一般工作价值观关注工作中的各个方面不同,工匠精神是一种专注特定方面的工作价值观,聚焦于认知和威望两方面,具有典型的成长导向,其作用集中在工作/组织层面。其次,本研究将工匠精神与工作投入、任务精通、主动担责、利用式学习、渐进式创新、工作场所精神性等相近概念进行辨析。结果表明,虽然工匠精神与其中个别概念有所重叠,但是任何一个概念均无法涵盖工匠精神的全部含义,或者其核心含义并未包含在工匠精神概念之中。因此,工匠精神具有独特的概念内涵,能够与其他相似概念进行有效区别。最后,工匠精神是建立在一种特定价值观的基础上,本研究从工匠精神的内涵与测量、前因、结果三方面建立了工匠精神的未来研究框架,提出一系列有待回答的研究问题。

### 参考文献

- [1]周菲菲. 试论日本工匠精神的中国起源[J]. 北京:自然辩证法研究,2016,(9):80-84.
- [2]刘志彪,王建国. 工业化与创新驱动:工匠精神与企业家精神的指向[J]. 乌鲁木齐:新疆师范大学学报(哲学社会科学版),2018,(3):34-40.
- [3]李宏伟,别应龙. 工匠精神的历史传承与当代培育[J]. 北京:自然辩证法研究,2015,(8):54-59.
- [4]宋丹,曾剑雄. 以工匠精神推动世界一流大学建设[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2019,(5):209-220.
- [5]赵居礼,贺建锋,李磊,等. 航空工匠精神培育体系的探索与实践[J]. 北京:中国高等教育,2019,(2):59-61.
- [6]刘伟杰,王可月. “工匠精神”培育融入大学生思想政治教育价值与路径研究[J]. 哈尔滨:思想政治教育研究,2019,(2):94-97.
- [7]江宏. 经济新常态下中国工匠精神的培育[J]. 上海:思想理论教育,2017,(8):19-24.
- [8]曾颢,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.
- [9]潘天波. 工匠精神与优才制度的悖论——兼及经济转型中现代职业教育的技术适应[J]. 成都:西南民族大学学报(人文社科版),2019,(4):220-226.
- [10]肖坤,夏伟,罗丹,等. 新经济背景下培育工匠精神的路径与探索——顺德职业技术学院的经验[J]. 广州:高教探索,2019,(5):84-88.
- [11]席卫权. 现代教学中“工匠精神”的挖掘与培养——以美术课程为例[J]. 北京:中国教育学刊,2017,(8):82-85.
- [12]齐善鸿. 创新的时代呼唤“工匠精神”[J]. 天津:道德与文明,2016,(5):5-9.
- [13]李皓,向玉乔. 工匠精神:劳动实践的内在逻辑和价值引领[J]. 哈尔滨:思想政治教育研究,2018,(5):129-132.
- [14]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.
- [15]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.
- [16]郭会斌,郑展,单秋朵,等. 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.
- [17]李砚祖,潘天波. 工匠精神的社会化传承:一种文化心理学分析[J]. 南京艺术学院学报(美术与设计版),2017,(6):1-5.
- [18]Sennett R. The Craftsman[M]. London: Penguin Books,2009.
- [19]Mills C. W. White Collar: The American Middle Classes[M]. Oxford University Press,2002.
- [20]Thorlindsson T., V. Halldorsson, and I. D. Sigfusdottir. The Sociological Theory of Craftsmanship: An Empirical Test in Sport and Education[J]. Sociological Research Online,2018,23,(1):114-135.
- [21]Paanakker H. L. Values of Public Craftsmanship: The Mismatch Between Street-Level Ideals and Institutional Facilitation in the Prison Sector[J]. American Review of Public Administration,2019,49,(8):884-896.
- [22]柯江林,王娟,范丽群. 职场精神力的研究进展与展望[J]. 合肥:华东经济管理,2015,(2):149-157.
- [23]王明辉,郭玲玲,方俐洛. 工作场所精神性的研究概况[J]. 北京:心理科学进展,2009,(1):172-179.
- [24]卢川,郭斯萍. 国外精神性研究述评[J]. 上海:心理科学,2014,(2):506-511.
- [25]徐静,赵静,吴慈生. 企业家文化资本与企业家精神[J]. 北京:管理世界,2016,(3):180-181.
- [26]潘建红,杨利利. 德国工匠精神的历史形成与传承[J]. 北京:自然辩证法通讯,2018,(12):101-107.
- [27]朱琴,刘培峰. 日本工匠精神的产生及其历史演变[J]. 昆明:云南社会科学,2018,(3):90-96.

- [28] Schwartz S. H. Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries [J]. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1992, 25, (C): 1 - 65.
- [29] Schwartz S. H. *Basic Values: How They Motivate and Inhibit Prosocial Behavior* [M]. Washington: American Psychological Association, 2014.
- [30] Schwartz S. H., J. Cieciuch, and M. Vecchione, et al. Refining the Theory of Basic Individual Values [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2012, 103, (4): 663 - 688.
- [31] 林克松. 职业院校培育学生工匠精神的机制与路径——“烙印理论”的视角 [J]. *石家庄: 河北师范大学学报(教育科学版)*, 2018, (3): 70 - 75.
- [32] 王文涛. 刍议“工匠精神”培育与高职教育改革 [J]. *武汉: 高等工程教育研究*, 2017, (1): 188 - 192.
- [33] Parks L., and R. P. Guay. Personality, Values, and Motivation [J]. *Personality and Individual Differences*, 2009, 47, (7): 675 - 684.
- [34] McShane S. L., and M. A. Von Glimow. *Organizational Behavior* [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2015.
- [35] Chou L. F., A. C. Wang, and T. Y. Wang, et al. Shared Work Values and Team Member Effectiveness: The Mediation of Trustfulness and Trustworthiness [J]. *Human Relations*, 2008, 61, (12): 1713 - 1742.
- [36] Ros M., S. H. Schwartz, and S. Surkiss. Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work [J]. *Applied Psychology*, 1999, 48, (1): 49 - 71.
- [37] Dose J. J. Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1997, 70, (3): 219 - 240.
- [38] Jin J., and J. Rounds. Stability and Change in Work Values: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80, (2): 326 - 339.
- [39] Lyons S. T., C. A. Higgins, and L. Duxbury. Work Values: Development of a New Three-Dimensional Structure Based On Confirmatory Smallest Space Analysis [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 31, (7): 969 - 1002.
- [40] Schwartz S. H. A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work [J]. *Applied Psychology*, 1999, 48, (1): 23 - 47.
- [41] Elizur D. Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1984, 69, (3): 379 - 389.
- [42] Elizur D., and A. Sagie. Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values [J]. *Applied Psychology: An International Review*, 1999, 48, (1): 73 - 87.
- [43] Herzberg F., B. Mausner, and B. B. Snyderman. *The Motivation to Work* [M]. New York: Wiley, 1959.
- [44] Maslow A. *Deficiency Motivation and Growth Motivation* [M]. NB: University of Nebraska Press, 1955.
- [45] Hackman J. R., and G. R. Oldham. *Work Redesign* [M]. Reading, MA: Addison-Wesley, 1980.
- [46] Lechner C. M., F. M. Sortheix, and R. Göllner, et al. The Development of Work Values During the Transition to Adulthood: A Two-Country Study [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2017, 99, (October): 52 - 65.
- [47] Lechner C. M., F. M. Sortheix, and M. Obschonka, et al. What Drives Future Business Leaders? How Work Values and Gender Shape Young Adults' Entrepreneurial and Leadership Aspirations [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2018, 107, (March): 57 - 70.
- [48] Wahab M. A., A. Quazi, and D. Blackman. Measuring and Validating Islamic Work Value Constructs: An Empirical Exploration Using Malaysian Samples [J]. *Journal of Business Research*, 2016, 69, (10): 4194 - 4204.
- [49] Steele C. M., and T. J. Liu. Dissonance Processes as Self-Affirmation [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1983, 45, (1): 5 - 19.
- [50] Highhouse S., E. E. Thornbury, and I. S. Little. Social-Identity Functions of Attraction to Organizations [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2007, 103, (1): 134 - 146.
- [51] Yu K. Y. T. Person-Organization Fit Effects On Organizational Attraction: A Test of an Expectations-Based Model [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2014, 124, (1): 75 - 94.
- [52] Demuth R. L. *Antecedents and Consequences of Value Expression in the Workplace* [D]. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 2007.
- [53] Gollwitzer P. M. *The Volitional Benefits of Planning* [M]. New York: Guilford Press, 1996.
- [54] Blicke G. Do Work Values Predict the Use of Intraorganizational Influence Strategies? [J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2000, 30, (1): 196 - 205.
- [55] Hinkin T. A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations [J]. *Journal of Management*, 1995, 21, (5): 967 - 988.

- [56] Schaufeli W. B. , M. Salanova, and V. A. Gon Alez-ro, et al. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach[J]. Journal of Happiness Studies,2002,3,(1):71-92.
- [57] Sortheix F. M. ,J. Dietrich,and A. Chow,et al. The Role of Career Values for Work Engagement During the Transition to Working Life[J]. Journal of Vocational Behavior,2013,83,(3):466-475.
- [58] 李锐,凌文轮. 工作投入研究的现状[J]. 北京:心理科学进展,2007,(2):366-372.
- [59] Maslach C. ,W. B. Schaufeli,and M. P. Leiter. Job Burnout[J]. Annual Review of Psychology,2001,52,(1):397-422.
- [60] Griffin M. A. , A. Neal, and S. K. Parker. A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts[J]. Academy of Management Journal,2007,50,(2):327-347.
- [61] Morrison E. W. , and C. C. Phelps. Taking Charge at Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change[J]. Academy of Management Journal,1999,42,(4):403-419.
- [62] March J. G. Exploration and Exploitation in Organizational Learning[J]. Organization Science,1991,2,(1):71-87.
- [63] Mom T. J. M. , F. A. J. van den Bosch, and H. W. Volberda. Understanding Variation in Managers' Ambidexterity: Investigating Direct and Interaction Effects of Formal Structural and Personal Coordination Mechanisms [J]. Organization Science, 2009, 20, (4):812-828.
- [64] 赵晨,陈国权,高中华. 领导个人学习对组织学习成效的影响:基于情境型二元平衡的视角[J]. 天津:管理科学学报,2014,(10):38-49.
- [65] 国研中心企业所课题组. 渐进式创新优于突破式创新[J]. 北京:中国经济报告,2017,(5):114-117.
- [66] 钟昌标,黄远浙,刘伟. 新兴经济体海外研发对母公司创新影响的研究——基于渐进式创新和颠覆式创新视角[J]. 天津:南开经济研究,2014,(6):91-104.
- [67] 刘建军. 工匠精神及其当代价值[J]. 北京:思想教育研究,2016,(10):36-40.
- [68] Ashmos D. P. , and D. Duchon. Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure[J]. Journal of Management Inquiry,2000,9,(2):134-145.
- [69] 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.
- [70] 贺正楚,彭花. 新生代技术工人工匠精神现状及影响因素[J]. 长沙:湖南社会科学,2018,(2):85-92.
- [71] 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]. 北京:技术经济,2018,(10):36-44.
- [72] Parker S. K. , and C. G. Collins. Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors [J]. Journal of Management,2010,36,(3):633-662.
- [73] Hülsheger U. R. , J. W. B. Lang, and F. Depenbrock, et al. The Power of Presence: The Role of Mindfulness at Work for Daily Levels and Change Trajectories of Psychological Detachment and Sleep Quality [J]. Journal of Applied Psychology, 2014, 99, (6):1113-1128.
- [74] Gonzalez-Mulé E. , and B. Cockburn. Worked to Death: The Relationships of Job Demands and Job Control with Mortality [J]. Personnel Psychology,2017,70,(1):73-112.
- [75] Edwards J. R. , and D. M. Cable. The Value of Value Congruence [J]. Journal of Applied Psychology,2009,94,(3):654-677.
- [76] Fry L. W. , S. Vitucci, and M. Cedillo. Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline [J]. Leadership Quarterly,2005,16,(5):835-862.
- [77] Pless N. M. , and T. Maak. Responsible Leadership: Pathways to the Future [J]. Journal of Business Ethics,2011,98,(S1):3-13.
- [78] Deci E. L. , A. H. Olafsen, and R. M. Ryan. Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science [J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,2017,4,(1):19-43.
- [79] 张旭,樊耘,黄敏萍,颜静. 基于自我决定理论的组织承诺形成机制模型构建:以自主需求成为主导需求为背景[J]. 天津:南开管理评论,2013,(6):59-69.
- [80] Frese M. , D. Fay, and T. Hilburger, et al. The Concept of Personal Initiative: Operationalization, Reliability and Validity in Two German Samples [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology,1997,70,(2):139-161.
- [81] Scott S. G. , and R. A. Bruce. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace [J]. Academy of Management Journal,1994,37,(3):580-607.
- [82] Leana C. , E. Appelbaum, and I. Shevchuk. Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting [J]. Academy of Management Journal,2009,52,(6):1169-1192.



# The Concept, Boundary and Research Prospect of Craftsmanship

GAO Zhong-hua<sup>1</sup>, ZHAO Chen<sup>2</sup>, FU Yue<sup>3</sup>

(1. College of Business Administration, Capital University of Economics and Business, Beijing, 100070, China;

2. School of Economics and Management, Beijing University of Posts and Telecommunications, Beijing, 100876, China;

3. School of Management, Xiamen University, Xiamen, Fujian, 361012, China)

**Abstract:** Craftsmanship has drawn a wide range of attention in China in recent years. Yet there is still some ambiguity in the definition of craftsmanship which encompasses many good qualities and behaviors in the workplace. Thus, craftsmanship lacks a unique and clear conceptual boundary. In reviewing the existing literature on the definition of craftsmanship, we propose that the craftsman is a kind of individual work values that people hold in the current job and reflects their a variety of work goals that are worth fighting in their opinions. These work goals cannot only decide their preference for particular behaviors in the work place, but also provide them with internal standards for people to make choice and take action.

First, we propose that the craftsmanship essentially belongs to work values. The reason why we believe the craftsmanship is a kind of values is that it is in line with the characteristics of human basic values that Schwartz suggested several decades ago. To be specific, as a kind of work values, the craftsmanship is the concrete embodiment of basic values in the workplace. However, the craftsmanship is different from general work values. The major difference is that the latter can reflect people's basic beliefs in every aspect of the work, whereas the former focuses on the cognition and prestige, two high-order work values. The craftsmanship is a component of Lyons, Higgins, and Duxbury's (2010) three-level cylinder model of the structure of work values and can play a critical role at both work and organizational level since its typical characteristic is growth orientation. Thus, the operational definition of craftsmanship is an expression of specific work values.

Second, we have discussed the conceptual uniqueness of craftsmanship by differentiating it from other theoretically relevant constructs, such as work engagement and its three dimensions (vigor, dedication and absorption), task proficiency, taking charge, exploitation behavior, incremental innovation, workplace spirituality and so on. We have found that none of these constructs can cover the whole connotation of craftsmanship although there are a few theoretical overlaps between craftsmanship and some of these constructs. Nevertheless, we believe that the craftsmanship has unique conceptual connotation and can be differentiated from other similar constructs since their essential meanings are not included in the definition of craftsmanship.

Finally, we propose a theoretical framework for future research. We believe that future research should pay attention to the connotation, measurement, antecedents and consequences of craftsmanship. The connotation of craftsmanship may contain many aspects, such as continuous improvements, patience and persistence, responsibility and accountability, personal growth, and reputation cherishment. Future studies should differentiate the craftsmanship itself and the motivational, attitudinal and behavioral outcomes that may be affected by the craftsmanship. Moreover, scholars should contiguously clarify the unique conceptual boundary of the craftsmanship to avoid the enlargement of its concept connotation. Additionally, the antecedents of the craftsmanship should be revealed from three aspects, including individual, work and organizational factors. Meanwhile, future research can explore the effects of the craftsmanship on the motivational and attitudinal proximal outcomes, such as employees' intrinsic motivation, goal orientation, work engagement, and turnover intentions. Future research can further reveal how craftsmanship exerts influence on employees' proactive behaviors, learning and job performance. In all, this study cannot only help to broaden people's understanding of the craftsmanship, but also make preparations for revealing the mechanisms that links the craftsmanship to outcomes and developing cultivation methods of the craftsmanship.

**Key Words:** craftsmanship; work values; conceptual boundary; conceptual differentiation; research prospect

**JEL Classification:** D23, M10

**DOI:** 10.19616/j.cnki.bmj.2020.06.011

(责任编辑:刘建丽)