

高参与人力资源实践是否会激发员工的工匠精神?

——基于情感视角的研究

熊胜绪¹, 胡日查^{1,2}

(1. 中南财经政法大学工商管理学院, 湖北 武汉 430073;
2. 内蒙古财经大学工商管理学院, 内蒙古 呼和浩特 010070)

摘要: 基于社会交换理论, 文章通过315名企业员工三阶段的数据, 探讨了感知的高参与人力资源实践对员工工匠精神的作用机制和边界条件。研究结果表明: 高参与人力资源实践对员工工匠精神有显著的积极影响; 情感承诺在高参与人力资源实践与员工工匠精神关系中发挥中介作用; 未来时间洞察力调节高参与人力资源实践与情感承诺之间的关系, 且进一步调节高参与人力资源实践通过情感承诺影响员工工匠精神的间接效应。研究结果丰富了工匠精神的前因研究, 扩展了员工工匠精神的培育机制, 同时为企业激发和培育员工工匠精神提供了有益的指导。

关键词: 高参与人力资源实践; 工匠精神; 情感承诺; 未来时间洞察力

中图分类号: F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2023)03-0070-11

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2023.03.005

Will High-Involvement Human Resource Practices Trigger Employees' Craftsmanship? Explanations from Affective Perspective

XIONG Shengxu¹, HU Richa^{1,2}

(1. School of Business Administration, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan 430073, China;

2. School of Business Administration, Inner Mongolia University of Finance and Economics, Hohhot 010070, China)

Abstract: According to the social exchange theory, based on the data of a three-stage time lag in 315 employees, this study explores the mechanism and boundary condition of the perceived high-involvement human resource practices on employees' craftsmanship. The results show that the high-involvement human resource practices positively affected employees' craftsmanship, and affective commitment played a mediating role in the above relationship. Future time perspective moderated the relationship between high-involvement human resource practices and affective commitment and moderated the indirect effect of affective commitment. These results enrich the antecedent research of employee craftsmanship, expand the cultivation mechanism of employee craftsmanship, and provide useful guidance for enterprises to stimulate and cultivate employee craftsmanship.

Key words: high-involvement human resource practices; craftsmanship; affective commitment; future time perspective

收稿日期: 2023-01-05

基金项目: 国家社会科学基金项目“民族地区中小企业创新生态系统构建与运行机制研究”(21XMZ063); 内蒙古自治区高等学校人文社会科学研究项目“高校教师工匠精神的内涵、测量及培育路径研究”(NJSY22320)

作者简介: 熊胜绪, 男, 教授, 博士生导师, 经济学博士, 主要从事企业战略与创新管理、人力资源管理研究; 胡日查(通讯作者), 女, 讲师, 博士研究生, 主要从事组织行为与人力资源管理研究。

一、引言

工匠精神是中国摆脱全球产业链分工低端位置,提升中国经济品质,实现经济社会高质量发展的关键^[1]。《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》指出要弘扬科学精神和工匠精神,营造崇尚创新的社会氛围,加快建设世界一流企业。习近平总书记在多个重要场合强调弘扬工匠精神,培养更多高技能人才和大国工匠,为全面建设社会主义现代化国家提供有力保障。既有研究发现,工匠精神不仅能提升员工的工作幸福感^[2],激发员工的主动性行为^[3],还会提高企业的创新绩效^[4]和组织韧性^[5]。因此,如何培育和激发员工工匠精神成为实践界和学术界关注的重要话题。

通过文献梳理发现,关于工匠精神的前因,学者们主要关注领导风格^[6-9]、师徒关系^[10]、职场地位^[11]等,却忽视了组织人力资源管理实践对员工工匠精神的潜在作用,但其是影响员工工作态度和行为的重要因素^[12]。近年来,高参与人力资源实践(High-Involvement Human Resource Practices)的激励机制备受关注^[13]。作为一种以提高员工参与为核心的实践系统,高参与人力资源实践帮助员工获得工作相关的权力、机会、信息和报酬等资源,进而激发员工的积极性和任务掌控感,提高工作投入,改善工作绩效^[14]。而工匠精神正是员工在工作中持续专注、深度卷入并高度敬业的集中体现^[6],因此高参与人力资源实践很可能是诱发员工工匠精神的重要情境因素。虽然一些研究已初步发现组织人力资源管理实践对员工工匠精神的积极影响^[15-16],但对于组织人力资源管理实践如何产生影响的作用机制探讨不足。同时,目前大多数研究在组织层面分析人力资源管理实践对员工和组织产生的影响^[17-19],或者在个体层面探讨人力资源管理实践对组织产生的影响^[20],而在个体层面探讨人力资源管理实践与员工工作态度和行为关系的研究较少。新近研究指出,组织层面的人力资源管理实践只有被员工感知和理解才能引发其认知、情感和行为反应,进而对个体和组织层面的结果产生影响^[21-22],并呼吁丰富个体层面的人力资源管理实践研究^[23]。鉴于此,本研究以组织人力资源管理实践为切入点,在个体层面探讨感知的高参与人力资源实践对员工工匠精神的影响以及内在作用机理。

以往研究主要从工作要求—资源模型^[6]、意义构建理论^[7]、资源保存理论^[10]等视角解释前因变量与员工工匠精神之间的作用机制。如,邓志华和肖小虹^[6]考察了心理所有权和工作使命感在自我牺牲型领导与员工工匠精神之间的作用机制;叶龙等^[10]的研究表明师徒关系通过提高员工工作繁荣进一步影响员工的工匠精神。既有研究深化了人们对员工工匠精神产生过程的认识和理解,同时为后续的工匠精神研究奠定了重要理论基础。但目前鲜有研究讨论前因变量通过个体情感影响员工工匠精神的过程机制。根据社会交换理论,员工—组织关系本质上是基于互惠的交换关系^[24],当组织实施支持性的管理措施和实践活动时,会激发员工回馈组织的意愿,促使员工提高对组织的情感投入,进而产生更多有利于组织发展的积极工作态度和行为^[25]。高参与人力资源实践包含一系列具有高参与性的管理措施,有助于营造支持型的组织氛围,员工能够体验到组织的支持和尊重,基于社会交换的互惠原则,员工提高对组织的情感承诺以回馈组织^[26]。在情感承诺的驱使下,员工的工作责任感和使命感显著增强,因而会全身心投入工作,主动承担有难度的任务,严谨细致地对待工作,不断完善和优化现有产品和服务,进而展现出高水平的工匠精神。因此,高参与人力资源实践释放了组织信任、尊重和支持员工的积极信号,当员工感知到这种有价值的组织投入时,提高对组织的情感承诺,进而表现出工匠精神,即高参与人力资源实践很可能通过情感承诺,进一步激发员工的工匠精神。

此外,员工工匠精神往往受到组织因素和个体特征因素的共同影响^[6]。未来时间洞察力(Future Time Perspective)是一种知觉未来的人格特质,高未来时间洞察力的个体关注长期发展,愿意将有限的资源投入在能够获得未来竞争优势的活动上^[27],因而对有利于自身成长和发展的组织管理措施具有较高的接受度和认同度。由此,本研究将进一步考察员工未来时间洞察力在高参与人力资源实践与情感承诺之间的调

节作用。

综上所述,中国经济社会高质量发展对培育员工工匠精神提出了迫切需求,然而关于如何培育和激发员工工匠精神的实证研究却很缺乏。本研究基于社会交换理论,探讨感知的高参与人力资源实践对员工工匠精神的影响机制和边界条件,重点考察情感承诺的中介作用和未来时间洞察力的调节作用,以期丰富员工工匠精神的前因研究,扩展员工工匠精神的培育路径,为企业培育和激发员工工匠精神提供理论支撑和管理启示。

二、理论基础与研究假设

(一) 高参与人力资源实践与员工工匠精神

目前学界对工匠精神的内涵尚未形成统一的界定,主要从能力、价值理念、职业态度和工作行为等角度理解工匠精神。例如,曾颖和赵曙明^[1]指出工匠精神是爱岗敬业、专注踏实的职业认知以及潜心钻研、精益求精的创新能力;高中华等^[28]提出工匠精神是个体所持有的特定的工作价值观,反映了人们内心坚持的那些值得为之奋斗的多种工作目标;叶龙等^[10]认为工匠精神是员工在工作中表现出的尽职尽责、爱岗敬业的职业态度和细心坚持、精益求精、积极创新的行为倾向。尽管不同的学者对工匠精神有着不同的理解,但大部分学者认同爱岗敬业、专注投入、精益求精和勇于创新是工匠精神核心内涵的观点。

高参与人力资源实践是一种以提高员工参与为核心的人力资源实践系统^[29],包括充分授权、能力发展、信息共享、赞赏认同和回报公平五种具体实践活动^[30]。与单一的人力资源管理实践相比,系统实施的人力资源管理实践更能预测员工的工作结果^[12]。因为在组织中员工会同时受到多种人力资源管理实践的影响,而不是某一种人力资源管理实践的独立作用^[21]。以往研究发现,高参与人力资源实践与员工的创新行为^[13]、组织公民行为^[26]、前瞻行为^[31]和学习行为^[32]等显著正相关。

本研究提出,高参与人力资源实践可以激发员工的工匠精神。具体而言,高参与人力资源实践注重授权,鼓励员工参与组织各项决策,员工获得充足的工作自主权和决策权^[26],从而能够全身心投入到工作中,发挥自身潜能,不断探索新的领域,这有利于员工形成专注投入、勇于创新的工匠精神^[33];高参与人力资源实践通过岗位轮换、指导和培训等措施,丰富员工的专业知识和技能,推动员工获得掌控当前和未来发展的新技术和新技能,驱使员工对现有产品和服务精雕细琢,积极寻找解决技术和服务方面问题的新思路和新方法^[13],进而激发员工精益求精、积极创新的工匠精神;高参与人力资源实践强调与员工分享产品质量、客户反馈和企业绩效等方面的重要信息,员工得到的信息越多,对组织和岗位的了解越深刻,越能清晰地发现工作中的潜在问题以及自身的不足之处,因而工作技能得到不断发展,主动提高产品和服务质量。同时,高参与人力资源实践的信息共享有助于营造开放和谐的工作氛围,增进组织成员间的深度交流和合作^[30],扩展员工的视野,促使员工产生更多创造性的新想法和观点,从而促进工匠精神的形成;高参与人力资源实践通过赞赏和认可员工的工作努力向员工传递组织的积极反馈,这有助于增强员工的工作认同感,也使得员工对自身工作能力产生正确的认知,树立学习和发展意识^[31],进而在工作中追求完美和卓越,设置高工作目标,展现出高水平的工匠精神;高参与人力资源实践能够在薪酬、绩效评估及任务安排等方面公平公正地对待员工,有助于增强员工的公平感知,从而促使员工表现出敬业、精业的工匠行为以回馈组织。总之,高参与人力资源实践的实施不仅能促进员工的能力提升,还能让员工感受到组织的认可和尊重,驱使员工在工作中更加努力,专注投入,潜心钻研技术,追求完美与极致,进而表现出高水平的工匠精神。因此,本研究提出以下假设:

H1:高参与人力资源实践正向影响员工工匠精神。

(二) 情感承诺的中介作用

情感承诺是个体对组织的认同、参与和情感上的依赖^[34],对个体绩效和角色内外行为均有积极影

响^[35]。根据社会交换理论,人力资源管理实践有利于构建组织和员工间的互惠关系,能够增强员工的情感承诺^[36],进而促使员工表现出更多积极的工作态度和行为。

本研究认为,情感承诺在高参与人力资源实践和员工工匠精神之间发挥中介作用。首先,高参与人力资源实践关注员工的发展,体现了组织对员工进行长期投资的理念^[37],员工感知到自己的能力和贡献是被组织认可和支持的,从而提高对组织的情感承诺。一方面,高参与人力资源实践授予员工自我管理的权力,鼓励员工承担不同的工作角色并参与组织重大决策,为员工提供学习和成长的机会,基于社会交换理论,员工会对已经获得的组织资源进行回报,从而提高对组织的情感承诺^[30]。同时,高参与人力资源实践的信息共享和赞赏认同体现了组织的信任和肯定,是一种重要的非经济性报酬方式,使得员工感受到组织的支持^[38],从而激发员工对组织进行情感投入的动机^[30]。另一方面,高参与人力资源实践的回报公平活动有助于激发员工的公平感,提高员工的工作满意度^[39]。高工作满意度的员工更乐于对工作投入情感资源,以保持与组织间的良好社会交换关系,进而产生高情感承诺。研究表明,高参与人力资源实践能够促进员工的组织地位感知^[31]。职场地位高的员工具有维护自身地位的内在动机,为了维护自身形象,在工作中表现得更加积极主动,探寻有助于提高产品工艺和质量的方法,进而展现出高水平的工匠精神^[11]。综上,高参与人力资源实践的实施可以给员工带来更多有价值的工作资源和心理资源,基于互惠原则,当员工感知到高参与人力资源实践时,会提高对组织的情感承诺以回馈组织。

其次,情感承诺有助于激发工匠精神。情感承诺反映了员工对组织价值观、目标的信念以及努力遵循和实现这些目标的意愿^[35]。当员工对组织有很强的情感承诺时,会把组织利益放在首位,发自内心地希望组织发展得更好,因而会更加积极主动地投入组织建设中^[40],对工作注入更多的心血,不惧困难和挑战,追求更高的目标,努力为社会和消费者提供高质量的产品和服务,从而形成爱岗敬业、精益求精的工匠精神。同时,员工情感承诺越高,表明员工对组织的情感越深厚,对组织的归属感和对组织目标的认同感越强烈,因而会为了组织的长远发展牺牲个人的利益^[41]。而工匠精神正是个体超越一己之利,认为工作高于一切,致力于为他人和社会提供高品质产品和服务的奉献精神^[6]。此外,高情感承诺的员工拥有较高的抗压和抗风险的能力,能够更好地克服工作中的挑战和风险,不断寻求突破^[42],进而展现出高水平的工匠精神。因此,情感承诺能够为员工工匠精神提供持续的内在情感动力。综上,高参与人力资源实践通过实施一系列支持性的管理措施营造积极和谐的工作环境,给予员工工作相关的重要资源,从而增强员工的情感承诺,使得员工更加热爱工作,赋予工作更大的意义,努力做出卓越的工作成绩,进而促进工匠精神的形成。因此,本研究提出以下假设:

H2:情感承诺在高参与人力资源实践影响员工工匠精神的过程中发挥中介作用。

(三) 未来时间洞察力的调节作用

未来时间洞察力是个体对未来时间的认知、体验和行动倾向的一种人格特质^[27]。员工未来时间洞察力不同,其认知、态度和行为均存在差异^[43]。高未来时间洞察力的个体更关注未来目标,重视当前活动对未来目标的影响,追求发展和进步。反之,低未来时间洞察力的个体更在意眼前利益,追求短期内可以实现的目标^[44]。本研究认为,未来时间洞察力在高参与人力资源实践与员工情感承诺关系中发挥调节作用。

首先,员工未来时间洞察力水平越高,越倾向于追求长期目标,越注重职业的可持续发展,也往往主动识别和利用可以实现个人成长的组织资源^[45]。高参与人力资源实践不仅关注组织利益,更看重员工的未来发展,这与高未来时间洞察力员工的未来导向价值理念一致。因此,高未来时间洞察力的员工会把高参与人力资源实践视为组织对自身发展的一种长期投资,从而对高参与人力资源实践持更积极的态度,并认可其对自己的价值和意义,因而更加认同组织的目标和价值观,产生强烈的组织依附感和归属感。其次,高未来时间洞察力的员工有较强的长期导向意识^[46],对组织有着较高的依赖性,希望通过持续、互惠合作的方式和组织保持长期的交换关系,因而会积极参与组织实施的各项管理实践活动以维系与组织间的高质量交换关系,增强对组织的情感承诺,进而扩大高参与人力资源实践对员工情感承诺的积极影响。因此,

本研究提出以下假设：

H3：未来时间洞察力正向调节高参与人力资源实践与员工情感承诺之间的关系。即当员工未来时间洞察力水平越高，高参与人力资源实践对员工情感承诺的正向影响越强。

高未来时间洞察力的员工对未来有较高的期待，希望通过积极投入组织活动获得未来发展技能，因此会主动获取并利用组织提供的各种资源，提高与组织间的互动交流，进而强化情感承诺在高参与人力资源实践和员工工匠精神之间的中介作用。与此同时，工匠精神的形成需要员工长期的付出和投入，在员工具备高未来时间洞察力的情况下，高参与人力资源实践能够为员工从事专业性工匠活动提供丰富的专业知识和技能，从而激发员工对组织的积极情感，因此更有可能在工作中表现出爱岗敬业、专注投入、精益求精和勇于创新的工匠精神，进而强化情感承诺在高参与人力资源实践和员工工匠精神之间的作用。因此，本研究提出以下假设：

H4：未来时间洞察力正向调节情感承诺在高参与人力资源实践与员工工匠精神间的中介作用。即员工未来时间洞察力水平越高，情感承诺的中介效应越强，反之越弱。

基于以上分析，本研究构建了图1的理论模型。

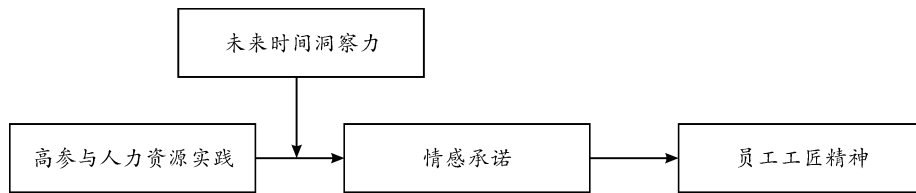


图1 理论模型

三、研究设计

(一) 程序与数据收集

样本来自湖北省、内蒙古自治区5家不同企业，采用纸质和电子问卷调查的形式收集数据。为保证问卷的质量和数据的有效性，告知被调查者问卷的目的，并强调研究的匿名性和保密性。为了减少同源偏差，问卷分三个阶段发放，时间间隔为三周。第一阶段邀请被调查者填写人口统计学变量和高参与人力资源实践变量的问卷，此次调查共回收有效问卷332份；第二阶段邀请第一轮有效问卷的被调查者填写情感承诺变量和未来时间洞察力变量的问卷，此次调查共回收有效问卷325份；第三阶段邀请第二轮有效问卷的被调查者填写工匠精神变量的问卷，此次调查共回收有效问卷315份。样本特征统计结果如表1所示：

表1 样本基本情况统计

变量	分类	频次	占比(%)	变量	分类	频次	占比(%)
性别	男	197	62.5%	学历	专科及以下	55	17.5%
	女	118	37.5%		本科	185	58.7%
年龄	25岁及以下	26	8.3%		硕士及以上	75	23.8%
	26—35岁	153	48.6%	职位	普通员工	217	68.9%
	36—45岁	96	30.5%		基层管理者	80	25.4%
	46岁及以上	40	12.7%		中层管理者	18	5.7%
工龄	5年及以下	84	26.7%		高层管理者	0	0.0%
	6—10年	166	52.7%				
	11年及以上	65	20.6%				

(二) 变量测量

本研究涉及的问卷均采用成熟量表,同时对选自西方的量表进行了标准的“翻译—回译”以使其符合中国的文化情境。除控制变量以外,量表均采用李克特5点记分法,1表示非常不符合,5表示非常符合。

高参与人力资源实践。采用 Yang^[26]编制的量表,共13个题项,如“我们有很大的自主权来决定如何开展自己的工作”等。该量表的 Cronbach's α 系数为0.93。

工匠精神。采用李群等^[47]编制的量表,共8个题项,如“我完全掌握了岗位知识和技能”。此量表被相关研究用于测量制造业员工工匠精神,信效度较好^[6]。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为0.84。

情感承诺。采用 Meyer 等^[48]编制的量表,共6个题项,如“我对这个企业有强烈的归属感”。该量表的 Cronbach's α 系数为0.86。

未来时间洞察力。采用 Zacher 和 Frese^[46]编制的量表,共6个题项,如“在未来的职业生涯中,有很多机会等着我”等。该量表的 Cronbach's α 系数为0.85。

控制变量。根据以往有关研究,考虑到个体因素和职业特征可能与工匠精神有关,因此本研究的控制变量为性别、年龄、学历、工龄和职位。

四、实证分析

(一) 共同方法偏差与效度检验

本研究使用 SPSS25.0 软件,采用 Harman 单因素法对同源误差进行检验,共有6个因子的特征值大于1,共解释的变异量为63.86%,未旋转的第一个因子解释的变异量为32.9%,低于建议的40%的临界标准,说明本文所收集的数据共同方法偏差的问题不是很严重。

本研究使用 Mplus7.40 软件对各主要变量进行验证性因子分析,以检验各变量间的区分效度。结果如表2所示,与三因子、二因子和单因子模型相比,四因子模型的适配指数最佳($\chi^2/df = 2.16$, $CFI = 0.89$, $TLI = 0.89$, $RMSEA = 0.06$),这表明本研究中的四个变量具有良好的区分性,各自代表不同的构念。

表2 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	$RMSEA$
四因子模型 ^a	1058.27	489	2.16	0.89	0.89	0.06
三因子模型 ^b	1564.23	492	3.18	0.80	0.78	0.08
三因子模型 ^c	1642.08	492	3.34	0.78	0.77	0.09
三因子模型 ^d	1701.84	492	3.46	0.77	0.76	0.09
二因子模型 ^e	2144.72	494	4.34	0.69	0.67	0.10
单因子模型 ^f	2651.17	495	5.36	0.60	0.57	0.12

注: $N = 315$, a 表示假设模型; b 表示高参与人力资源实践与未来时间洞察力合并为一个因子; c 表示情感承诺和工匠精神合并为一个因子; d 表示高参与人力资源实践与情感承诺合并为一个因子; e 表示高参与人力资源实践与情感承诺合并为一个因子、未来时间洞察力与工匠精神合并为一个因子; f 表示高参与人力资源实践、情感承诺、工匠精神、未来时间洞察力合并为一个因子。

(二) 描述性统计与相关分析

表3报告了本研究各变量的均值、标准差和变量间的相关系数。如表3所示,高参与人力资源实践与情感承诺显著正相关($r = 0.49, p < 0.01$),情感承诺与工匠精神显著正相关($r = 0.50, p < 0.01$),高参与人力资源实践与工匠精神显著正相关($r = 0.54, p < 0.01$)。这些结果为后续的假设检验提供了初步的支持。

表3 变量描述统计及相关系数

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 性别	1.63	0.49								
2. 年龄	2.48	0.82	-0.14*							
3. 学历	2.06	0.64	0.15**	-0.26**						
4. 工龄	1.94	1.29	-0.15**	-0.11*	0.57*					
5. 职位	1.37	0.59	-0.03	0.05	0.05	-0.02				
6. 高参与人力资源实践	3.37	0.80	0.13*	0.18**	-0.20**	-0.04	0.01			
7. 情感承诺	3.33	0.95	0.04	0.36**	-0.17**	-0.03	0.04	0.49**		
8. 工匠精神	3.27	0.77	0.03	-0.03	0.30**	0.16**	-0.01	0.54**	0.50**	
9. 未来时间洞察力	2.87	0.86	-0.08	0.02	0.13*	0.11*	-0.03	0.23**	0.30**	0.29**

注: $N=315$, *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$ 。

(三) 假设检验

H1提出高参与人力资源实践对员工工匠精神有正向影响,H2进一步提出情感承诺在高参与人力资源实践影响员工工匠精神的过程中具有中介作用。本研究采用 SPSS25.0软件进行层次回归分析,结果如表4所示,控制了性别、年龄、学历、工龄和职位后,高参与人力资源实践对工匠精神有显著的正向影响(模型5, $\beta=0.51, p < 0.001$),即 H1得到验证。由模型6可知,情感承诺对工匠精神有显著的正向影响($\beta=0.26, p < 0.001$),且高参与人力资源实践对工匠精神的影响减弱($\beta=0.39, p < 0.001$),即 H2得到验证。为进一步验证情感承诺的中介作用,采用 SPSS 宏 Bootstrap 完成区间估计。结果表明,高参与人力资源实践通过情感承诺影响员工工匠精神的间接效应值为0.11(95% CI [0.06,0.17]),说明情感承诺的中介作用显著,即 H2再次得到验证。

表4 层次回归分析结果

变量	情感承诺			工匠精神		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
性别	-0.01	-0.04	-0.03	0.01	-0.04	-0.02
年龄	0.34***	0.27***	0.27***	0.30***	0.24	0.16
学历	-0.10	0.00	-0.01	-0.09	0.02	0.02
工龄	0.07	0.00	-0.01	0.24***	0.18	0.18
职位	0.02	0.03	0.02	-0.02	-0.01	-0.02
高参与人力资源实践		0.41***	0.42***		0.51***	0.39***
情感承诺						0.26***
未来时间洞察力		0.17***	0.17***			
高参与人力资源实践 × 未来时间洞察力			0.12**			
调整后 R^2	0.12	0.33	0.35	0.12	0.36	0.40
ΔR^2	0.12	0.21	0.01	0.12	0.07	0.05
F	9.57***	23.33***	21.72***	9.14***	30.11***	31.34***

注: $N=315$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$ 。

调节效应检验:H3提出未来时间洞察力调节高参与人力资源实践与员工情感承诺的关系。在进行层次回归分析之前,对高参与人力资源实践、情感承诺和未来时间洞察力进行中心化处理,并构造高参与人力资源实践和未来时间洞察力的交互项。如表4的模型3所示,高参与人力资源实践和未来时间洞察力的交互项对情感承诺有显著的正向影响($\beta=0.12, p < 0.01$),意味着员工未来时间洞察力水平越高,高参与人

力资源实践对员工情感承诺的正向影响越强,即 H3 得到验证。同时,本研究以未来时间洞察力得分均值为参照,分别进行加减一个标准差处理,绘制了不同未来时间洞察力水平下,高参与人力资源实践与员工情感承诺关系的效应图。如图2所示,当高未来时间洞察力时,高参与人力资源实践对员工情感承诺的正向影响较强($\beta = 0.65, p < 0.001$);当低未来时间洞察力时,高参与人力资源实践对员工情感承诺的正向影响较弱($\beta = 0.34, p < 0.001$),即 H3 再次得到验证。

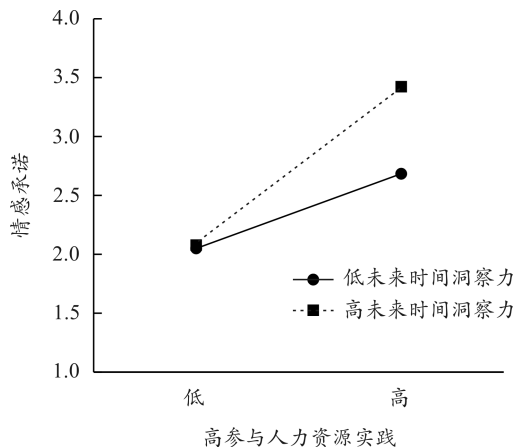


图2 未来时间洞察力对高参与人力资源实践与情感承诺的调节效应图

基于 H2 和 H3,本研究提出第一阶段被调节的中介模型,采用 SPSS 宏 Bootstrap 方法分别计算第一阶段被调节的间接效应在调节变量高低取值下的估计值。如表5所示,当员工未来时间洞察力高时,高参与人力资源实践通过情感承诺对员工工匠精神产生的间接效应显著($\beta = 0.14, p < 0.001, 95\% \text{ CI } [0.07, 0.21]$);当员工未来时间洞察力低时,高参与人力资源实践通过情感承诺对员工工匠精神产生的间接效应显著($\beta = 0.07, p < 0.001, 95\% \text{ CI } [0.03, 0.13]$);高低水平间的差异显著($95\% \text{ CI } [0.01, 0.13]$),即 H4 得到验证。

表5 被调节的中介效应检验结果

中介路径 高参与人力资源实践—情感承诺—员工工匠精神	第一阶段	
	估计值	95% 置信区间
高未来时间洞察力	0.14 ***	[0.07, 0.21]
低未来时间洞察力	0.07 ***	[0.03, 0.13]
高低差异	0.03 ***	[0.01, 0.13]

注: $N = 315$, *** 表示 $p < 0.001$ 。

五、结论与讨论

(一) 研究结论

本研究基于社会交换理论,探究了感知的高参与人力资源实践对员工工匠精神的影响机制和边界条件。通过对315名企业员工三阶段的问卷数据进行实证分析,结果发现:高参与人力资源实践对员工工匠精神有显著的正向影响;情感承诺在高参与人力资源实践对员工工匠精神的正向影响中起部分中介作用;未来时间洞察力在高参与人力资源实践与情感承诺的关系间起正向调节作用,且调节情感承诺在高参与人力资源实践和员工工匠精神之间的中介效应。

(二) 理论贡献

第一,丰富了工匠精神的前因研究。如何培育和激发员工工匠精神受到学术界的关注。现有研究主要关注领导^[6-9]、师徒关系^[10]、职场地位^[11]等对员工工匠精神的影响,但忽视了人力资源管理实践对员工工匠精神产生的潜在作用。高参与人力资源实践是一种重点关注员工成长与发展的人力资源实践系统,是激发员工积极工作态度和行为的重要情境性因素,然而高参与人力资源实践与员工工匠精神的关系未得到深入研究。本研究从组织人力资源管理实践视角出发,探讨并证实了高参与人力资源实践是激发员工工匠精神的又一重要诱因,即高参与人力资源实践可以帮助员工获得工作相关的知识、权力和报酬等,有效提升员工的专业知识和工作能力,提高员工的工作积极性和工作投入,进而激发员工的工匠精神。此结论进

一步丰富了员工工匠精神的前因研究,同时回应了高中华等^[28]关于“从更多理论视角丰富工匠精神前因研究”的呼吁。

第二,基于社会交换理论,揭示了高参与人力资源实践影响员工工匠精神的情感路径。以往工匠精神形成机制研究主要聚焦于意义构建理论^[7]、资源保存理论^[10]、自我决定理论^[33]等视角,缺乏情感视角的机制探讨。研究表明,情感承诺在人力资源管理实践影响员工工作态度和行为过程中扮演着重要角色^[35]。本研究以社会交换理论为基础,从情感视角切入,搭建了高参与人力资源实践与员工工匠精神联系的桥梁,验证了情感承诺在高参与人力资源实践影响员工工匠精神过程中的中介效应,深化了高参与人力资源影响员工工匠精神的内在机制,为员工工匠精神培育研究提供了新的解释视角。

第三,扩展了员工工匠精神培育的强化机制。现有研究主要探讨了调节焦点^[6]、成就动机^[7]、学习目标导向^[10]等个体特征的调节机制,尚未基于社会交换理论探讨未来时间洞察力的调节作用。员工未来时间洞察力水平不同,对组织管理措施和制度安排产生不同的态度和行为决策。具有高未来时间洞察力的员工更加认同高参与人力资源实践的价值和意义,将其视为提升自我能力的机会,进而对组织产生更强烈的认同感和依赖感。本研究考察并证实了未来时间洞察力在高参与人力资源实践对员工工匠精神作用过程中的边界效用,有效扩展了工匠精神培育的相关研究。

(三) 管理启示

第一,企业应加强人力资源管理建设,构建高参与人力资源实践系统,以此来激发员工的工匠精神。具体而言,企业要积极宣传高参与人力资源实践,及时解答员工对高参与人力资源实践具体实践活动以及实施过程中的问题,加强员工对高参与人力资源实践的理解和感知。与此同时,组织应推行充分授权、能力发展、信息共享、赞赏认同和回报公平等多种高参与性的人力资源管理政策与措施,形成高参与人力资源实践系统,增强对员工工作知识和技能的培养,为员工赋能,进而激发员工的工匠精神。

第二,企业应提高员工的情感承诺。员工与组织的积极互动有助于构建和谐的员工—组织交换关系,从而增强员工对组织的情感承诺,进而展现出高水平的工匠精神。因此,企业应注重授权,为员工创造发展机会和平台,提供专业的指导,认可员工的工作贡献并给予公平的回报,营造积极和谐的工作氛围,让员工感受到组织的认可和信任,促进员工与组织之间的积极交换,进而激发员工对组织的情感承诺。

第三,企业在实施高参与人力资源实践时要充分考虑员工的未来时间洞察力,要重视对员工未来时间洞察力的培养和提升,有效发挥高参与人力资源实践的最优效应。具体来说,在选人阶段,企业应认真评估应聘者的未来时间洞察力特征,甄别并录用高未来时间洞察力的应聘者进入企业工作;在用人阶段,管理者应通过企业文化、绩效考核等引导员工树立长期导向意识,提高员工的未来时间洞察力水平。

(四) 不足与未来研究展望

本研究仍存在一些不足。第一,虽然本研究采用了三时段追踪的数据收集方式,在一定程度上降低了同源偏差导致的不利影响,但是研究数据均由员工填写。未来研究应采用多时段、多源数据收集的方式,进一步提高研究设计的严谨性和结论的可靠性。第二,本研究重点关注高参与人力资源实践对员工工匠精神的影响,但未考虑工作特征所带来的影响。学者提出,任务重要性、技能多样性等工作特征对员工工匠精神有重要影响^[6]。未来研究可以关注工作特征变量,深入探究其是否以及如何对员工工匠精神产生影响,进一步丰富工匠精神的研究。第三,本研究仅从情感视角探讨了高参与人力资源实践影响员工工匠精神的过程机制,无法全面解释高参与人力资源实践影响员工工匠精神的内在机制。未来研究可以从个体—组织匹配、工作繁荣等更多视角解释高参与人力资源实践影响员工工匠精神的作用机制和内在效应。

参考文献:

[1] 曾颖,赵曙明.工匠精神的企业行为与省际实践[J].改革,2017(4):125-136.

[2] 李群,蔡芙蓉,张宏如.制造业员工工匠精神对工作幸福感的作用及其影响因素研究[J].管理学报,2021(6):864-872.

- [3]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(6):851-860.
- [4]杨俊青,李欣悦,边洁.企业工匠精神、知识共享对企业创新绩效的影响[J].经济问题,2021(3):69-77.
- [5]段升森,迟冬梅,张玉明.信念的力量:工匠精神对组织韧性的影响研究[J].外国经济与管理,2021(3):57-71.
- [6]邓志华,肖小虹.自我牺牲型领导对员工工匠精神的影响研究[J].经济管理,2020(11):109-124.
- [7]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(2):102-116.
- [8]李群,闫梦含,唐文静,等.包容型领导对制造业员工工匠精神践行的跨层次影响研究[J].软科学,2021(7):98-103.
- [9]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.
- [10]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(7):95-107.
- [11]钱欣,刘淑桢,刘园园.职场地位视角下员工工匠精神的形成机制[J].科研管理,2021(9):201-208.
- [12]KEHOE R R, WRIGHT P M. The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors[J]. *Journal of Management*, 2013, 39(2):366-391.
- [13]熊立,占小军.从心所“享”,顺“流”而创:高参与人力资源实践对员工二元创新的激励机制研究[J].南开管理评论,2022(3):192-201,224.
- [14]RICH B L, LEPINE J A, CRAWFORD E R. Job engagement: antecedents and effects on job performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2010, 53(3):617-635.
- [15]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(3):154-160.
- [16]王弘钰,赵迪,李孟燃.高承诺工作系统能否培育工匠行为?——一个有调节的中介模型[J].江苏社会科学,2020(1):99-106,9.
- [17]SHIN S J, JEONG I, BAE J. Do high-involvement hrn practices matter for worker creativity? A cross-level approach[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2018, 29(2):260-285.
- [18]曹曼,席猛,赵曙明.高绩效工作系统对员工幸福感的影响——基于自我决定理论的跨层次模型[J].南开管理评论,2019(2):176-185.
- [19]WRIGHT P M, DUNFORD B B, SNELL S A. Human resources and the resource based view of the firm[J]. *Journal of Management*, 2001, 27(6):701-721.
- [20]LI Y, WANG M, VAN JAARSVELD D D, et al. From employee-experienced high-involvement work system to innovation: an emergence-based human resource management framework[J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61(5):2000-2019.
- [21]JIANG K, TAKEUCHI R, LEPAK D P. Where do we go from here? New perspectives on the black box in strategic human resource management research[J]. *Journal of Management Studies*, 2013, 50(8):1448-1480.
- [22]苗仁涛,辛迅,周文霞,等.高绩效工作系统对员工绩效的影响——基于利益相关者视角的多层次研究[J].南开管理评论,2020(3):165-176.
- [23]BEIJER S, PECCEI R, VAN VELDHOFEN M, et al. The turn to employees in the measurement of human resource practices: a critical review and proposed way forward[J]. *Human Resource Management Journal*, 2021, 31(1):1-17.
- [24]CROPANZANO R, MITCHEL M S. Social exchange theory: an interdisciplinary review[J]. *Journal of Management*, 2005, 31(6):874-900.
- [25]KUYAAS B. An exploration of how the employee: organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practices and employee outcomes[J]. *Journal of Management Studies*, 2008, 45(1):1-25.
- [26]YANG Y C. High-involvement human resource practices, affective commitment, and organizational citizenship behaviors[J]. *The Service Industries Journal*, 2012, 32(8):1209-1227.
- [27]KOOIJ D T A M, KANFER R, BETTS M, et al. Future time perspective: a systematic review and meta-analysis[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2018, 103(8):867-893.
- [28]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(6):192-208.
- [29]LAWLER E E. High-involvement management: participative strategies for improving organizational performance[M]. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986:3-20.
- [30]PARÉ G, TREMBLAY M. The influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions[J]. *Group & Organization*

Management,2007,32(3):326-357.

- [31]张柏楠,徐世勇.从被要求做到主动做:群体卷入模型视角下高参与人力资源实践对员工前瞻行为的影响研究[J].商业经济与管理,2019(8):30-40.
- [32]刘薇,向姝婷.高参与人力资源实践与员工学习的关系——个体—环境匹配的作用[J].经济管理,2018(1):109-122.
- [33]邓志华,肖小虹,杨均.精神型领导对员工工匠精神的影响研究——心理需求满足和工作价值观的不同作用[J].华东经济管理,2021(2):120-128.
- [34]MEYER J P,HERSCOVITCH L. Commitment in the workplace: toward a general model[J]. Human Resource Management Review,2001,11(3):299-326.
- [35]MERCURIO Z A. Affective commitment as a core essence of organizational commitment: an integrative literature review[J]. Human Resource Development Review,2015,14(4):389-414.
- [36]王德才,赵曙明.人力资源管理实践与员工态度关系研究——基于珠三角192家民营中小高科技企业的问卷调查[J].商业经济与管理,2013(3):54-62.
- [37]TSUI A S,PEARCE J L,PORTER L W, et al. Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off? [J]. Academy of Management Journal,1997,40(5):1089-1121.
- [38]RHOADES L, EISENBERGER R, ARMELI S. Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support[J]. Journal of Applied Psychology,2001,86(5):825-836.
- [39]AHMAD M, SHAHZAD N, WAHEED A, et al. High involvement management and employees performance mediating role of job satisfaction[J]. European Journal of Business and Management,2014,6(31):230-243.
- [40]VANDENBERGHE C, BENTEIN K, STINGLHAMBER F. Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: antecedents and outcomes[J]. Journal of Vocational Behavior,2004,64(1):47-71.
- [41]MEYER J P, ALLEN N J. A three-component conceptualization of organizational commitment [J]. Human Resource Management Review,1991,1(1):61-89.
- [42]王雁飞,林珊燕,郑立勋,等.社会信息加工视角下伦理型领导对员工创新行为的双刃剑影响效应研究[J].管理学报,2022(7):1006-1015.
- [43]STRATHMAN A, GLEICHER F, BONINGER D S, et al. The consideration of future consequences: weighing immediate and distant outcomes of behavior[J]. Journal of Personality and Social Psychology,1994,66(4):742-752.
- [44]JOIREMAN J, KING S. Individual differences in the consideration of future and (more) immediate consequences: a review and directions for future research[J]. Social and Personality Psychology Compass,2016,10(5):313-326.
- [45]WALKER T L, TRACEY T J G. The role of future time perspective in career decision-making [J]. Journal of Vocational Behavior,2012,81(2):150-158.
- [46]ZACHER H, FRESE M. Remaining time and opportunities at work: relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective[J]. Psychology and Aging,2009,24(2):487-493.
- [47]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(1):58-65.
- [48]MEYER J P, ALLEN N J, SMITH C A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization[J]. Journal of Applied Psychology,1993,78(4):538-551.



(责任编辑 束顺民)