

员工工匠行为构念的质性研究

孙晖¹ 田青²

摘要

在中国经济转型深化、产业升级提速的发展背景下，培育员工工匠精神是支撑供给侧改革、回应消费升级需求的核心抓手，也是填补高品质产品服务供给缺口的关键路径。但现有组织行为学领域的工匠精神研究多停留在宏观概念阐释层面，较少下沉至员工个体行为维度，对工匠行为的构念边界与维度结构探索不足，难以支撑后续实证研究与企业实操落地。本研究补充更新领域研究文献，明确了契合中国本土实践的员工工匠行为六维度结构，具体包含热爱工作、坚守本职、敬业、精益求精、使命感、恪守伦理道德六个维度。修正后的维度框架解决了初始框架存在的内涵重叠、边界模糊、本土适配性不足等问题，边界更清晰，更贴合中国情境下全行业员工工匠行为的特征，为后续工匠精神的实证研究奠定了扎实的概念基础。

关键词：工匠精神；员工工匠行为；构念维度；本土情境

1 引言

当前中国经济转型与产业升级进入深化阶段，消费者对产品与服务质量要求持续提升，传统粗放发展模式已难以适配企业竞争需求，精细化、专业化转型成为行业共识。自 2016 年政府工作报告首次提出培育工匠精神以来，该议题始终纳入国家高质量发展政策框架，明确要求以工匠精神推动供给侧改革，打造优质品牌、提升产品品质；微观层面，消费升级背景下国内居民对高品质商品服务的需求显著提升，跨境高端消费的持续增长，进一步反映出市场对“工匠型产品”的迫切需求。但在数字经济快速发展、创新迭代加速的当下，市场整体呈现浮躁的短期化导向，与工匠精神“长期投入、精益求精”的核心要求形成鲜明矛盾，进一步放大了优质产品服务的供给缺口。推动企业员工工匠精神培育、构建本土工匠人才队伍，成为支撑产业升级的紧迫任务。

近年来业界与学界对工匠精神的讨论日益丰富，但组织行为学领域的研究仍多停留在宏观层面，较少下沉到员工个体行为维度（叶龙等，2024；石冠峰等，2024；孙晖、田青，2022；曾颖等，2018）：现有研究多聚焦概念阐释与宏观价值讨论，对员工工匠行为的构念维度以及测量关注不足，也无法回应企业“如何培育员工工匠行为”的实操需求；同时，现有研究多采用工作投入、尽责性等成熟量表间接测量工匠精神，无法体现工匠行为的独特性。本研究在团队前期构念探索的基础上，进一步修正完善员工工匠行为维度框架，为后续实证研究奠定扎实的概念和理论基础。

¹ 孙晖：澳门科技大学国际学院。

² 田青：澳门科技大学商学院教授，Email: hsun@must.edu.mo.

2 工匠精神研究回顾与研究缺口

工匠精神最初用于描述手工业从业者的职业特质与态度，后续逐步拓展至全行业，核心内涵被界定为“为做好工作而持续投入的内在欲望”（Sennett, 2008）。已有研究普遍认为，工匠精神带有鲜明的地域文化特征：日本工匠精神受佛教文化影响，将劳动视为修行，强调“各敬其业”的职业坚守（周菲菲，2016）；德国工匠精神以标准主义、完美主义、信用至上为核心，体现为对产品精致度的长期承诺（Göbel, 2017；张继宏，2016）；Sennett (2008)在《工匠》一书中提出，工匠精神是人类一种最基本但持久的渴望，是一种只为把工作做好而努力的内在欲望，呼吁工匠精神在各行各业复苏。

国内工匠精神研究自 2016 年政策倡导后快速增长，梳理 CSSCI 来源期刊高被引核心文献可见：现有研究多集中于社会学、职业教育领域，经管领域研究占比不足两成，且仍停留在概念阐释层面；现有文献普遍将工匠精神定义为面向工作的精益求精态度与职业伦理，工艺方面“千锤百炼”、“坚持标准”，态度方面“严谨细致”、“一丝不苟”，信念方面“坚守专注”、“追求极致”，伦理方面“爱岗敬业”、“德艺并举”。李侠（2026）提炼出匠心、匠技、匠魂三个维度。但即便在经管领域，现有研究也仅将工匠精神抽象界定为员工职业特质，未进一步明确抽象特质在员工行为层面的具体表现，对“工匠行为”的构念开发严重不足。由于个体层面工匠行为的构念边界尚未厘清，后续关于培育机制、作用效果的研究都缺乏扎实的概念基础。因此，进一步探索并完善中国情境下员工工匠行为的核心构念与表现维度，是当前工匠精神研究亟需填补的基础空白。

3 工匠精神与工匠行为的概念辨析

在中文语境中，“精神”是从群体实践中抽象出的稳定价值观与核心要义，与此一脉相承，工匠精神就是从工匠群体生产实践中抽象出来的价值观念、伦理规范与思维方式，属于工匠文化的核心抽象层面，其在个体层面的可观测外显表现就是员工工匠行为。当前国内对工匠精神的讨论已经突破传统手工业边界，延伸为所有行业通用的职业价值范畴（邹其昌，2018）。

从既有研究来看，英文文献早已将 *craftsmanship* 从传统“手工技艺”拓展到不同职业领域，用来指代工匠精神在特定群体身上的具体行为体现：例如管理学领域的学术工匠行为，被界定为“以负责任的态度追求组织领域新知的完美阐释”（Baer & Shaw, 2017）；护理领域的工匠行为，指护士自发优化实践技能、反思调整护理决策、持续迭代专业能力的行为（Meal & Timmons, 2012），这进一步支撑了“工匠行为”作为跨领域通用行为构念的合理性。本研究对工匠行为的讨论同样遵循这一拓展性界定。

4 维度修正

本研究进一步在原有研究基础上深化“员工工匠行为”构念，明确了工匠行为作为工匠精神

外显载体的核心定位（孙晖等，2022）。在既有概念基础上，遵循渐进式构念开发逻辑，结合新增本土实践素材进一步优化中国企业情境下员工工匠行为的构成维度，丰富构念的本土化内涵。在前期研究中，我們已通过焦点小组、半结构化访谈建立构念初始合法性，并对接成熟管理学概念，提出职业承诺、职业使命感、工作投入与自我表达、尽责、创新 5 个初始维度。

近年来，国内主流媒体积累了丰富的本土工匠实践记录，为构念本土化优化提供了多元公开依据。因此本研究补充更新了领域内最新国内外文献，系统梳理了多类本土工匠实践视频素材：包括中央电视台《大国工匠》系列（全 8 季，覆盖航天、非遗等多领域一线工匠）、《我在故宫修文物》纪录片、人民网《大国工匠·匠心报国》专题短视频，以及地方媒体对南粤工匠、港澳非遗传承工匠的专访记录，覆盖不同年龄、行业的工匠特征，为维度修正提供了充分实践参考。在此基础上，本研究保留初始维度核心内涵，並進行了维度结构与命名的调整。

首先，我们邀请管理学科教授与组织行为学博士生，结合整理完成的多类本土工匠实践视频素材，围绕初始维度的边界清晰度、本土适配性、重叠性展开多轮论证——补充的公开视频覆盖更广泛的本土工匠场景，为论证提供了充足的实践参照；最终以“适配全类型企业员工、维度边界清晰、契合本土特征”为原则达成修正共识：拆分整合原交叉重叠的“职业承诺”与“尽责”，拆分出热爱工作、坚守本职、恪守伦理道德三个独立维度；删除冗余的“自我表达”，核心内涵并入热爱工作与使命感；将原态度构念“工作投入”调整为突出外显行为的“敬业”维度，保留核心内容；保留验证成立的“职业使命感”，简化命名为“使命感”；原“创新”实质为基于传承的渐进式改进，并入新提炼的“精益求精”的维度，不再单独设置。论证修正后，进一步依托前期覆盖澳门百年老店经营者、资深艺术家、地铁技术带头人、世赛选手与工匠导师等多群体的访谈资料验证修正框架：受访者对职业声誉、工作标准的坚持反复印证了“恪守伦理道德”的独特性，近八成受访者提及的内在驱动也明确了“使命感”的独立价值，最终确认修正框架合理完整。

最终，本研究在保留前期核心内涵的基础上，形成了更贴合本土实践、边界清晰的六维度最终框架，将员工工匠行为界定为：员工怀有高于一般职业目标的使命感，恪守职业伦理，在本职工作中持续践行工匠精神的外显行为，具体包含热爱工作、坚守本职、敬业、精益求精、恪守伦理道德、使命感六个维度。

4.1 热爱工作

本研究中，员工工匠行为的第一个维度为热爱工作：这里的“工作”并非局限于单一组织内的岗位（job），而是指代员工所从事的特定事业（work）；通过文献分析与访谈发现，工匠的热爱指向工作本身，无论自雇/受雇、独立/协作，都不会改变其对所从事领域的内在情感，例如一位拥有四十余年经验的老木工明确提到，即便有企业邀请他做管理岗，他仍愿意留在一线亲手做木工，这是工匠群体最突出的外显行为特征。本维度将热爱操作化定义为：对自身从事的工作充满内在兴趣与热情，主动愿意投入大量时间与精力。

热爱工作与传统的工作满意度存在清晰差异：从概念性质看，热爱工作是主动的情感性行为，而工作满意度是被动的评价型态度变量（Kelloway et al., 2010）；从构念结构看，热爱工作是单一维度的整体情感，而工作满意度是涵盖薪酬、环境、同事等多层面的多维度构念；从稳定性看，热爱工作多源于内在禀赋或长期沉浸式认同，情感持久稳定，例如访谈中多位工匠的热爱源于家庭传承的天然偏好，或仅源于对工作细节的本能偏爱，即便外部环境变化，这份热爱也不会消退，而工作满意度更容易随外部条件（如薪酬）波动改变。此外，热爱工作也不同于工作卷入：后者仅停留在心理层面对工作的认同，而热爱工作还会外化为主动投入，让员工因工作获得充实感与幸福感，最终为组织带来更高效率。

4.2 坚守本职工作

员工工匠行为的第二个维度为坚守本职工作：如果说热爱工作是工匠行为的内在源头，那么长期坚守就是工匠行为的外显形态。访谈案例显示，澳门“最香”饼家三代制饼，即便金融危机客流量锐减也从未中断，第三代接班人成名后仍坚持每日手工制饼；从《我在故宫修文物》中可以清晰看到：故宫的文保工匠们几十年如一日扎根深宫，在慢节奏的修复工作中甘之如饴，哪怕冷门孤寂也从未萌生退意，正是对文物修复事业的热爱支撑着他们的长期坚守，这与本研究访谈中雕刻家黑子老师“哪怕不赚钱也愿意沉下心打磨作品”的表述完全契合，因此本维度是工匠行为的核心支撑。

本维度操作化定义为：无论遇到何种外部挫折与诱惑，始终长期坚持从事自身所热爱的领域，它与既有研究中的职业承诺高度关联，但不同于职业承诺这一态度变量，坚守本职工作是可观测的具体行为。工匠对本职的坚守源于对工作价值的认同，与对工作的热爱一脉相承：例如世界技能大赛的木工国手，认为自身坚持的技能标准能推动行业精细化发展，这种价值认同支撑着他们长期扎根一线；且工匠坚守的核心是工作本身，弱化了对个人职业晋升、短期获利的追求，正如已有研究指出，工匠当然会获取合理薪酬，但薪酬从来不是他们把工作做好的核心动机（Greenfield et al., 2008）。此外，坚守本职还突出体现为恒毅力：从学徒到成熟工匠通常需要数年磨练，过程中充满挫折，这要求工匠对长期目标保持执着，即便身处逆境也持续付出努力；在浮躁的现代社会，这种恒毅力更是帮助工匠抵挡短期获利诱惑，保持对工作的热情、持续打磨技艺的关键支撑。

4.3 敬业

本研究中，员工工匠行为的第三个维度为敬业，是针对具体工作任务的行为表现：如果说热爱、坚守是面向职业的宏观行为，敬业就是工匠面向具体工作对象的专注投入。传统工匠对工作介质始终怀有敬畏之心，这种敬畏不止是态度，更外化为对作品全情投入、为作品注入个性与生命力的具体行为。《大国工匠》中记录的航天精密装配工匠，严格遵循每一条操作规范，每次装配都全程全神贯注，绝不允许半分懈怠，这种对岗位的高度负责，正是工匠敬业行为的典型体现。

本维度的核心逻辑与 Kahn（1990）提出的亲身投入（即工作投入）高度契合：该概念关注特定工作时段内，员工向工作角色投入的体力、认知与情绪资源，强调员工在工作中实现自我表达；这与工匠和工作对象的关系完全一致：工匠投入大量时间打磨作品，是体力投入；尽力挖掘工具、材料的潜质与价值，是认知投入；随作品创作过程产生情绪起伏、为成品感到自豪，是情感投入；而给作品赋予独特个性，正是工匠在工作中表达自我的体现。这种全身心的投入与自我表达，恰恰是工匠精神“精益求精”的核心基础，最终实现工匠与工作对象的内在统一。

4.4 精益求精

员工工匠行为的第四个维度为精益求精，是工匠最具标志性的行为特征，同样针对具体工作对象展开，包含两个核心层次：一是“精”，即关注细节、精准到位；二是“益求精”，即在精准基础上持续改进完善。从传统手工到现代技能领域，细节都是区分普通作品与传世精品的核心：《我在故宫修文物》中，古书画修复工匠为了还原一幅古画，会对毫厘级的残损反复比对打磨，哪怕细节瑕疵只有在放大镜下才能观测到，也绝不放过；这种对细节极致较真的态度，和我们访谈中“追求几厘米停车误差”“赎回售出作品重新打磨”的案例形成了一致印证。

本研究将关注细节定义为可观测的行为，而非单纯的人格特质，是工匠认真负责、细心周全的外显表现。在此基础上，精益求精更包含“止于至善”的持续改进，但不同于一般意义的创新：创新强调产生全新事物、打破既有规则，而工匠的改进是在继承传统基础上的渐进式调整，本质更接近 Kirton(1976) 提出的“适应者”认知风格：受访澳门“柠檬王”从父辈走鬼档到获评米其林推荐，每年仅在原有基础上研发新口味、顺应健康需求改良配方；礼记鱼翅则尝试将传统餐饮与现代分子料理技术结合——无论传统工匠还是数字时代从业者，都是在原有高品质基础上持续优化，而非全盘推翻的激进变革。

4.5 恪守伦理道德

员工工匠行为的第五个维度为恪守伦理道德，是工匠向内追寻自我要求的第一个维度：前四类工匠行为是工匠与外部的互动，而恪守伦理是工匠对自身道德准则的要求。本维度的伦理道德采用西方“判断是非好坏的行为准则”定义，而非中国传统的人伦关系概念。早在古希腊，亚里士多德《尼科马可伦理学》提出的“实践智慧”就与工匠特质高度契合：工匠在长期实践中从“知道什么”升华为“知道怎么做”，不只是为完成目标生产，更是始终朝着“更好”的方向持续实践，这正是拥有实践智慧的体现。Sennett（2008）指出，当工匠技艺达到高水平后，道德要求就成为核心特质。故宫修复文物的工匠始终恪守“不遇真材不动手、修旧如旧不造假”的行规，绝不因为追求效率或利益改变修复原则，这种对职业伦理的坚守，正是本维度的核心体现。

本维度与商业伦理学中的“伦理行为”概念一致，指以高于社会普遍标准要求自身行事，工匠的伦理行为根源在于对自身伦理身份的认同：工匠追求极致的工作性质，要求他们诚实看待作品、全心投入创作，这种工作特质逐渐塑造了清晰的伦理身份，进而推动工匠主动遵循道德准则行事。

4.6 使命感

本研究中，员工工匠行为的第六个、也是最后一个维度为追求使命，是工匠向内追寻的更高层次要求：工匠精神不止是职业精神，更是超越职业本身的价值观与信仰——东西方工匠精神表述不同，但其核心都是追求超越产品/服务本身的更高精神理想，即本研究定义的使命感。

本维度的核心沿用西方世俗化后的“职业使命感（calling）”概念，从最初的“上帝感召”演变为：个体感知到工作的意义，相信工作能够服务他人与社会，并从中获得精神层面成就，不会过度计较物质回报。《大国工匠》中，为国防军工事业奉献一生的核潜艇焊接工匠，几十年隐姓埋名，不计个人名利，只追求为国家国防事业贡献技艺，这种把个人技艺融入国家需求的追求，正是工匠使命感的极致体现。有使命感的工匠不计较世俗名利，只追求完成目标、发挥潜能的精神成就感，这与东西方工匠的传统精神追求完全契合：这种信念为工匠的长期坚守提供了内在能量，支撑他们忍受长期打磨技艺的寂寞和無名，最终走向技艺的完美。

5 结论

本研究是本团队前期员工工匠行为构念探索的深化拓展，在保留前期研究核心内涵的基础上，依托补充更新的国内外最新文献，以及《大国工匠》、《我在故宫修文物》等覆盖多领域、多群体的本土工匠实践视频素材，结合专家多轮论证与前期半结构化访谈资料验证，完成了员工工匠行为构念的维度修正，最终明确了契合中国本土实践的六维度结构：员工工匠行为是指员工怀有高于一般职业目标的使命感，恪守职业伦理，在本职工作中持续践行工匠精神的外显行为，具体包含热爱工作、坚守本职、敬业、精益求精、使命感、恪守伦理道德六个维度。

相较于本团队前期提出的五初始维度框架，修正后的构念维度解决了初始框架存在的维度内涵重叠、部分概念与成熟构念边界模糊、本土实践适配性不足等问题，边界更清晰，更贴合中国情境下不同行业员工工匠行为的完整特征，也为后续相关实证研究奠定了更扎实的概念基础。

参考文献

- 李侠。“中国制造 2025”背景下工匠精神时代内涵融入高职教育的实践策略——基于 53 位大国工匠事迹 NVivo 质性分析. 职业技术, 25(02):1-7.(2026).
- 石冠峰, 刘澳龙。工匠精神对员工主动变革行为的影响研究. 首都经济贸易大学学报, 26(3):86-97.(2024).
- 孙晖, 田青。探讨员工工匠行为的构想及维度. 陕西行政学院学报, 36.1, 112 - 116. (2022).
- 叶龙, 郭名, 褚福磊, 王蕊, 胡丽丽, 张启超。新时代技能人才工匠精神研究（调研报告）. (2024).
- 张继宏。工匠精神:德国制造业品牌之道的观察与思考. 对外经贸实务, (07), 19-22. (2016).
- 周菲菲。试论日本工匠精神的中国起源. 自然辩证法研究, 32(09), 80-84. (2016).
- 曾颢, 赵宜萱, 赵曙明。构建工匠精神对话过程体系模型——基于德胜洋楼公司的案例研究. 中国人力资源开发, 35(10), 124-135. (2018).

- 中央电视台。大国工匠. 电视纪录片. 中国中央电视台. (2015).
- 中央电视台。我在故宫修文物. 电视纪录片. 中国中央电视台. (2016).
- 鄒其昌。工匠文化與人類文明. 上海文化, 165(10):31-39,129. (2018)
- Baer, M., & Shaw, J. D. (2017). Falling in love again with what we do: Academic craftsmanship in the management sciences. *Academy of Management Journal*, 60(4), 1213-1217.
- Göbel, E.(2017).Unternehmensethik: Grundlagen und praktischeUmsetzung.“Craftsmanship is a commitment to excellence.”
- Greenfield, A. C., Norman, C. S. &Wier, B. (2008).The effect of ethical orientation and professional commitment on earnings management behavior. *Journal of Business Ethics*, 83: 419.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kevin Kelloway, E., Inness, M., Barling, J., Francis, L., & Turner, N. (2010). Loving one's job: Construct development and implications for individual well-being. In *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress* (Vol. 8, pp. 109-136). Emerald Group Publishing Limited.
- Kirton, M. (1976). Adaptors and innovators: A description and measure. *Journal of Applied Psychology*, 61(5), 622–629.
- Meal, A. G., & Timmons, S. J. (2012). Reclaiming craftsmanship in nursing. *Nurse Education Today*, 32(5), 479-481.
- Sennett, R. (2008). *The Craftsman*. New Haven: Yale University Press.

A Qualitative Study on the Construct of Employee Craftsmanship Behavior

Sun Hui Tian Qing

Abstract

Cultivating employee craftsmanship spirit is a core lever for supporting supply-side reforms and responding to the upgrading of consumer demand, as well as a key pathway to bridging the gap in the supply of high-quality products and services. However, existing research on craftsmanship spirit organizational behavior largely remains at the level of macro conceptual interpretation, with limited exploration at the individual employee behavior dimension. Building on the preliminary exploration of the initial construct, this study updates the literature in the field. The study defines a six-dimensional structure of employee craftsmanship behavior that aligns with Chinese contextual practices, comprising the following dimensions: passion for work, persistence in one's role, dedication, continuous improvement, sense of mission, and adherence to professional ethics. The revised dimensional framework addresses issues in the initial framework, such as conceptual overlap, vague boundaries, and inadequate contextual relevance. It offers clearer boundaries and better reflects the characteristics of employee craftsmanship behavior across industries in the Chinese context, thereby laying a solid conceptual foundation for future empirical research on craftsmanship spirit.

Keywords: Craftsmanship spirit; Employee craftsmanship behavior; Construct; Contextualized context