

# 主观社会地位对制造业工人工匠精神的影响： 基于认知-情感个性系统理论

朱永跃<sup>1</sup>, 窦笑宇<sup>1</sup>, 李炳耀<sup>1,2</sup>

(1. 江苏大学 管理学院, 江苏 镇江 212013; 2. 江苏海事职业技术学院 学生工作处, 南京 211170)

**摘要:**以制造业工人为研究对象,基于认知-情感个性系统理论,构建主观社会地位影响工匠精神的双路径模型,检验心理所有权与和谐式工作激情在主观社会地位与工匠精神之间的中介作用,以及关怀型伦理氛围的调节作用。通过对收集的538份有效数据进行统计分析,研究结果表明:①主观社会地位对制造业工人工匠精神有显著正向影响;②心理所有权与和谐式工作激情在主观社会地位对工匠精神的影响关系中起部分中介作用;③关怀型伦理氛围在心理所有权、和谐式工作激情与工匠精神的关系中发挥正向调节作用。研究结果揭示了主观社会地位对制造业工人工匠精神的双路径影响机制,丰富了工匠精神的前因变量研究,并为培育制造业工人工匠精神提供指导。

**关键词:**主观社会地位;工匠精神;心理所有权;和谐式工作激情;关怀型伦理氛围

**中图分类号:** F272.91 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-980X(2023)8-0145-11

## 一、引言

工匠精神能够助推中国从“制造大国”走向“制造强国”,是我国制造业由高速增长转向高质量发展的重要驱动力。改革开放以来,我国制造业得到快速发展,但仍存在大而不强、核心竞争力较弱、自主创新能力不足等问题,这与我国制造业工匠精神的缺失有关(蒋华林和邓绪琳,2019),引起了党中央的高度关注。大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神被多次强调。作为中国制造的践行者,制造业工人是疏通科技成果转化产品的最后一公里的关键环节,也是工匠精神的重要载体。只有当制造业工人将工匠精神作为自己的精神追求,才能打造出更多大国工匠,以助推制造业的高质量发展。党的二十大报告亦指出,要加快建设国家战略人才力量,努力培养造就更多高技能人才和大国工匠。由此,如何有效培育制造业工人的工匠精神具有重要的现实意义。

鉴于工匠精神的价值性,越来越多的学者对工匠精神的前因变量进行探讨并取得一定成果。在组织情境下,已有研究主要关注不同领导风格对员工工匠精神的影响(Zhu et al, 2022; 邓志华和肖小虹, 2020; 邓志华等, 2021; 李群等, 2021; 刘园园等, 2022; 叶龙等, 2018; 朱永跃等, 2022),也有部分研究探讨了师徒关系(叶龙等, 2020)、职场地位(钱欣等, 2021)、人才开发模式(方阳春和陈超颖, 2018)等因素对员工工匠精神的影响。相对剥夺理论认为,个体通过与参照群体进行比较来感知自身的地位处境(Smith et al, 2012),如果认为自己处于劣势地位,个体将会产生相对剥夺感,这种消极的情绪感受会引发个体的消极工作态度与行为(Mummendey et al, 1999)。主观社会地位是指个体通过与他人进行比较而对自己在社会中所处阶层的感知(Autin et al, 2017),当个体感知到职业被公众赋予负面评价、自身社会地位水平低下时,相对剥夺感的存在抑制了自我提升的动机(Zheng et al, 2022)并诱发离职倾向(魏巍等, 2022),进而阻碍工匠精神的形成。由于技术工人的社会地位提升缓慢,我国高技能人才在就业人口总数中的占比与西方工业强国产生较大差距。此外,相关研究通过定性分析指出,工人的技能水平无法转化为“应得的社会地位”,阻碍了工匠精神的培育(王星, 2021)。然而,制造业工人对自身社会地位的主观感知是否会影响其工匠精神及其作用机制如何,鲜有文献通过实证研究对此进行探讨。

心理因素(包括认知、情感等)是影响个体工作态度与行为的重要因素,因而有必要加强对制造业工人的

收稿日期:2023-05-14

基金项目:国家社会科学基金一般项目“‘中国制造2025’背景下企业员工工匠精神形成机理与培育对策研究”(18BGL130)

作者简介:朱永跃,博士,江苏大学管理学院教授,研究方向:组织行为与人力资源管理;窦笑宇,江苏大学管理学院,研究方向:组织行为与人力资源管理;李炳耀,江苏大学管理学院博士研究生,江苏海事职业技术学院学生工作处实习研究员,研究方向:组织行为与人力资源管理。

心理研究,以促进其工匠精神水平的提高。根据认知-情感个性系统理论,个体的认知单元和情感单元由于受到情境特征的影响而被激活,并进一步影响个体的态度和行为表现(Mischel and Shoda, 1995)。一方面,心理所有权是个体感觉自己拥有组织的心理状态,反映了制造业工人受主观社会地位影响的认知机制。主观社会地位通过提升个体的工作满意度、组织认同感和归属感,激发心理所有权,进而能够促进个体的积极工作态度与行为表现。另一方面,和谐式工作激情是个体对自己所从事工作的价值的高度认可并激情投入工作的积极情感状态(张昊民等,2022),反映了制造业工人受主观社会地位影响的情感机制。主观感知的社会地位能够满足个体的关系需求(李其容等,2021),而关系需求正是和谐式工作激情的重要来源(董雅楠等,2022),因此,本文认为主观社会地位将影响和谐式工作激情,和谐式工作激情又进一步对创造力、专注度、团队协作及工作卷入等产生积极影响。由此,心理所有权与和谐式工作激情可分别在主观社会地位与工匠精神之间建立认知和情感两条路径来探究其影响机制。

作为组织氛围的重要组成部分,关怀型伦理氛围是指组织始终坚持利他原则、组织内员工普遍关心他人利益的伦理氛围,能够促进员工树立正确的工作态度并表现出积极的工作行为(戴万亮和路文玲,2021)。根据社会交换理论,高水平的关怀型伦理氛围使员工感知到组织和同事给予的关怀与支持,基于互惠原则,员工会产生强烈的回馈义务,进而与团队成员开展合作,增加工作投入,进行技术创新。因此,在一定的心理所有权与和谐式工作激情下,由于处于不同水平的关怀型伦理氛围,制造业工人的工匠精神水平可能存在一定差异。据此,本文推断关怀型伦理氛围在制造业工人心理所有权及和谐式工作激情对其工匠精神的作用机制中发挥调节作用。

综上所述,本文以制造业工人为研究对象,基于认知-情感个性系统理论,探讨制造业工人的主观社会地位对工匠精神的作用机制和边界效应,研究内容分为以下4个方面:①检验主观社会地位对工匠精神的影响;②探索主观社会地位影响工匠精神的认知路径:主观社会地位→心理所有权→工匠精神;③探索主观社会地位影响工匠精神的情感路径:主观社会地位→和谐式工作激情→工匠精神;④引入关怀型伦理氛围作为后阶段调节变量,考察关怀型伦理氛围在心理所有权、和谐式工作激情与工匠精神关系中的调节作用。上述内容分析有助于丰富工匠精神的前因变量研究,为培育制造业工人工匠精神提供指导。

## 二、文献综述与研究假设

### (一)主观社会地位与工匠精神

社会地位来自社会分层理论,旨在界定个体或群体在社会阶层中所处位置,分为客观社会地位和主观社会地位两种重要维度,且两者之间往往不一致(周扬,2022)。其中,客观社会地位反映的是个体社会地位的现实情况,能够依据财富、声望、受教育程度(年猛,2022)等客观指标进行测量(徐延辉和刘彦,2020);主观社会地位也称社会地位感知,是指个体对自己在社会中所处位置的主观感知(Kraus and Keltner, 2013)。

相对剥夺理论指出,个体通过与他人进行比较来感知自身的地位,主观社会地位感知不高的个体将产生消极的心理状态,减少工作投入与创新行为,进而阻碍工匠精神的形成。认知-情感个性系统理论认为,个体行为会受到情境特征的影响(Mischel and Shoda, 1995)。社会地位作为一种重要的情境因素,能够影响制造业工人的行为决策。且相较于客观社会地位,主观社会地位对个体心理和行为的预测效度更高(Kraus et al, 2012)。因此,本文主要聚焦于主观社会地位对工匠精神的影响机制。以往研究表明,主观社会地位对个体的主观幸福感(Li et al, 2023)、工作满意度(姚焯琳和张海东,2022)、创新行为(韩旭东等,2019)等心理和行为倾向均产生积极作用,与职业倦怠、离职意向等呈负向关系(Shan et al, 2022)。工匠精神作为一种重要的精神品质,既包括爱岗敬业、精益求精的专业态度,又包括团队协作、勇于创新的行为倾向。由此可以推断,制造业工人对自身主观社会地位的感知能够正向影响工匠精神水平。

具体而言,由认知-情感个性系统理论可知,威胁、有害的情境信息会增强个体的回避倾向和防御倾向(Mischel and Shoda, 1995),进而,其消极行为倾向得到增强而积极行为倾向有所减弱(Khalid et al, 2020)。与高主观社会地位的个体相比,低主观社会地位的个体对自身处境的满意度更低,物质资源和心理资源较为匮乏(Oakes and Rossi, 2003)。面对工作环境差、工资待遇较低、职业声望不高的现实状况,我国制造业工人的主观社会地位不高,普遍认为自己处于社会中下层(赵靖芝,2020)。当感知到自身的社会地位不高时,

员工对自身所从事工作的不满、职业倦怠感和离职倾向有所提高,进而不愿全身心投入工作、花费精力和时间钻研技术、寻找提高自身和组织绩效的新方法,最终阻碍工匠精神的形成与发展。基于上述分析,本文推测,制造业工人主观感知到的社会地位水平越低,越不利于培养自身的工匠精神;主观感知到的社会地位水平越高,越有利于工匠精神的形成。

从此提出假设:

主观社会地位正向影响制造业工人工匠精神(H1)。

## (二)心理所有权的中介作用

心理所有权作为一种内在心理认知,是指个体感觉到自己拥有某个目标物的心理状态(Pierce et al, 2003),能够影响个体动机和态度,进而引发个体行为(Furby, 1991)。组织行为学领域的学者主要关注组织心理所有权,即员工将组织作为目标的占有感。现有关于心理所有权的前因变量研究主要从员工个体、领导行为、组织氛围与管理实践等层面展开了诸多探讨。然而,纵观国内外以往相关研究,鲜有学者关注员工主观社会地位与其心理所有权之间的关系。主观社会地位能够对个体的心理产生影响(Kraus et al, 2012),心理所有权作为个体的占有心理状态(Pierce et al, 2003),也会受到主观社会地位的影响。具体而言,心理所有权是员工对组织的归属感(Avey et al, 2009),而员工的归属感和自我实现需求的满足往往需要通过一定的社会地位才得以实现(徐淑一和陈平,2017)。主观社会地位的提高会提升员工对工作的满意度、对组织的认同感和归属感,进而激发员工的心理所有权。

由认知-情感个性系统理论可知,情境特征通过激活个体的认知单元,进而对个体的行为表现产生一定影响。制造业工人的心理所有权这一认知变量被激活后,会对自身的行为产生重要驱动作用(Pierce et al, 1991)。在心理所有权导致的结果方面,以往研究表明,心理所有权对员工敬业度(邱敏和胡蓓,2015)、建言行为(林丽雪,2020)、创新行为(Liu et al, 2019; Ucar et al, 2021)和再创业意向(孙继伟等,2022)等均产生积极影响,而对员工离职意愿(Jing and Yan, 2022)和职业倦怠(Dai et al, 2020)产生抑制作用。此外,邓志华和肖小虹(2020)研究发现心理所有权在自我牺牲型领导与员工工匠精神之间发挥部分中介作用。较高水平的组织心理所有权能够促进员工与组织建立积极的情感,催生员工的责任意识(Pierce et al, 2001),进而促进员工的积极心理与行为表现(邱敏和胡蓓,2015)。当员工对组织具有较高的心理所有权时,占有感会提高员工的自我身份认知、组织认同(陈浩,2011)和主人翁意识,而组织认同又可以进一步增强员工与其他成员开展团队合作的意识和行为(Brickson, 2000)。高心理所有权的员工将组织视为自己的一部分(戴万亮等,2020),为了使自身和组织得到更好的发展,员工主动关注组织的发展状况,提高对工作的专注度(王丽平和王俊霞,2019),愿意在工作中投入大量的时间和精力,不断钻研技术,想方设法解决工作中遇到的问题,并探究新方法、新方案和新技术。因而,高心理所有权对员工工匠精神具有积极影响。

本文提出假设:

心理所有权在主观社会地位与制造业工人工匠精神之间发挥中介作用(H2)。

## (三)和谐式工作激情的中介作用

工作激情是个体对工作的强烈的积极情绪,并认为自身所从事的工作富有意义的心理状态(Fernet et al, 2014),可以被划分为强迫式工作激情与和谐式工作激情两种类型(Vallerand et al, 2003)。强迫式工作激情因控制性动机内化而产生,往往导致消极的非适应性结果,如工作冲突、耗竭、反常行为、不道德亲组织行为等(张剑等,2014)。和谐式工作激情是由自主性动机内化而产生的对工作所持有的情感体验(Vallerand and Houliort, 2003),这种情感体验具有强烈的倾向性,具体表现为员工喜欢、重视自己的工作,并且愿意在工作中投入大量的时间和精力。与强迫式工作激情相反,和谐式工作激情能够促进积极的适应性结果,如工作满意度、工作绩效改善和创造力提高等,因而可能对培育工匠精神产生重要影响。基于此,本文重点关注和谐式工作激情,认为和谐式工作激情在主观社会地位影响工匠精神的过程中发挥中介作用。

目前,学者主要从个体层面、领导层面和组织层面对和谐式工作激情的前因展开了丰富探讨。其中,赵琛徽和陈子萌(2021)以工匠技能人才为研究对象,研究发现职场地位对工匠技能人才的工作激情具有显著正向影响。作为个体对自身社会地位的主观感知,主观社会地位能够对个体的认知、情感和行为产生深远影响(陈增祥等,2022)。主观社会地位与和谐式工作激情之间的关系如何?目前学者尚未对此进行研究。本文认为制造业工人的主观社会地位能够激发和谐式工作激情。随着生活水平的不断提高,员工更加注重工

作是否能够满足自身的尊重和自我实现的高层次需求。当员工拥有较高水平的主观社会地位时,其尊重需求能够得到有效满足,进而产生更高水平的和谐式工作激情。此外,职业声望是影响个体对自身所处社会地位的重要因素,当感知到社会公众对自身所从事的职业持有较多偏见和负面评价时(周晔和黄旭,2020),制造业工人的职业认同感降低、对自身所处的社会阶层评价不高,难以体会到工作的意义和使命感,产生情绪耗竭和职业倦怠感,进而不愿将时间和精力投入到工作中(顾江洪等,2018),对和谐式工作激情的形成产生不利影响。

认知-情感个性系统理论指出,情境特征会塑造个体的情感状态,进而决定个体的行为反应(Mischel and Shoda, 1995)。工作情感会影响员工在工作场所中的行为表现,和谐式工作激情水平越高,表明资源越多,员工将表现出积极的工作态度和工作行为。当员工拥有较高的和谐式工作激情时,员工对工作的满意度(Horwood et al, 2021)和幸福感(马丽和马可逸,2021)将有所提升,表现出较高的创造力(叶龙等,2019)、内驱力、专注力和参与度,愿意为工作投入更多的时间和精力(廖赣丽等,2022),且更容易接受挑战性工作并产生创造性想法(魏翔宇和于广涛,2021)。此外,根据积极情绪拓展-建构理论,和谐式工作激情作为员工在工作中的积极情绪(Fernet et al, 2014),能够帮助员工获得持久的心理资源和智力资源,并促使员工展现出更多的合作行为、创新行为(于桂兰和张诗琳,2022)等积极的工作场所行为(Bissing-Olson et al, 2013)。相反,和谐式工作激情水平较低的员工,资源相对匮乏,更倾向于采取资源保存策略,缺乏内在驱动力,不愿为工作倾注时间和精力,逐渐减少对工作的投入。由此,本文推断,员工的和谐式工作激情有助于其自身的工匠精神的形成与发展。

基于上述分析,本文提出假设:

和谐式工作激情在主观社会地位与制造业工人工匠精神之间发挥中介作用(H3)。

#### (四)关怀型伦理氛围的调节作用

个体的行为决策不仅由心理特征等内部因素决定,还会受到外部环境的影响。关怀型伦理氛围指的是组织始终坚持以利他主义价值观为整体导向,组织成员在考虑到相关利益群体后再进行决策的一种伦理氛围。根据社会信息加工理论,员工会根据所处工作环境决定自身的工作行为,关怀型伦理氛围作为一种重要的组织环境因素,将影响员工的工作态度与工作行为(戴万亮和路文玲,2021)。已有研究证实,关怀型伦理氛围对员工的工作满意度、情感承诺和建言行为具有显著促进作用。

本文认为,关怀型伦理氛围可能会增强心理所有权与和谐式工作激情对工匠精神的正向影响。根据社会交换理论,当感受到组织和同事对自己的关怀与帮助时,员工感到自身受重视,从而产生较强的责任感与团队协作意识,增加工作投入,愿意为组织发展承担一定的风险并探求解决问题的新方法和新技术,践行工匠精神。在较高水平的关怀型伦理氛围中,员工感知到来自组织的支持与关怀时,对组织的归属感和责任感将有所提高,为使组织能够得到更好的发展而将大量时间与精力投入到工作中,加强与组织成员的交流合作,不断精益求精。同时,较高水平的关怀型伦理氛围有助于营造良好和谐的组织内部人际关系,员工感到身心愉悦,激发工作自主性,勇于挑战工作难题,不断提高自己的技能水平,表现出更高的工匠精神。反之,若组织的关怀型伦理氛围较低,周围同事只关注自身利益、不愿开展交流协作、共享知识技能,员工则很难感受到组织及同事对创新、专注等工匠精神行为的支持,心理安全感降低,进而倾向于只注重自身利益,不愿进行团队协作,由此削弱了心理所有权与和谐式工作激情对工匠精神的影响。

由此,本文提出假设:

关怀型伦理氛围正向调节心理所有权与工匠精神之间的正向联系,即关怀型伦理氛围水平较高时,心理所有权对工匠精神具有更强的正向效应(H4);

关怀型伦理氛围正向调节和谐式工作激情与工匠精神之间的正向联系,即关怀型伦理氛围水平较高时,和谐式工作激情对工匠精神具有更强的正向效应(H5)。

综上所述,本文构建的理论模型如图 1 所示。

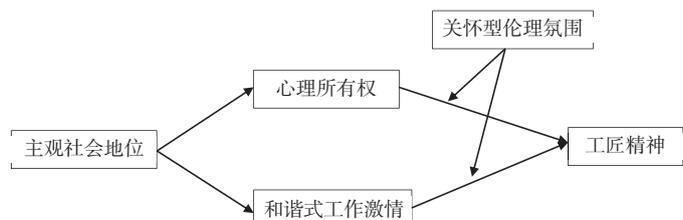


图 1 研究理论模型

### 三、研究设计

#### (一)研究样本

本文通过问卷调查收集数据,选取江苏、山东、广东和浙江等省份的制造业工人为研究对象,共发放717份调查问卷,删除无效问卷后,最终共获得有效数据538份,有效回收率为75.03%。研究样本的人口统计特征如下:①性别方面,男性327名,占60.8%,符合制造业实际情况;②年龄方面,35岁及以下共计404人,占75.1%,年轻化程度较高;③文化程度方面,以大学本科和大专学历为主,共计390人,占72.5%;④工作年限方面,工龄在5年以上的人数最多,为236人,占43.9%;⑤技能水平方面,中级工的人数最多,为223人,占41.4%,初级工和高级工的人数基本相当。

#### (二)测量工具

##### 1. 主观社会地位

采用Adler等(2000)设计的主观社会经济地位MacArthur量表,题项为“如果社会地位可以分为10个层次,您认为自己属于哪一社会阶层”,1表示“最底层”,10表示“最顶层”,分数越高表明被调查者的主观社会地位越高。

##### 2. 心理所有权

参考Chi和Han(2008)编制的量表,共4个题项,例题如“我对公司有很强烈的拥有感”“这是我们大家的公司”等。该量表在本文中的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.848。

##### 3. 和谐式工作激情

选择Vallerand等(2003)设计的量表,共7个题项,例题如“这份工作带给我各种各样的体验”“我完全被当前的工作所吸引”等。该量表在本文中的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.898。

##### 4. 关怀型伦理氛围

采用Victor和Cullen(1987)编制的量表,共5个题项,例题如“公司非常关注所有员工的整体利益”“在我们公司,员工之间彼此互相关照”等。该量表在本文中的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.859。

##### 5. 工匠精神

采用朱永跃等(2021)开发的量表,共22个题项,包含精益求精、爱岗敬业、持续专注、勇于创新 and 团队协作5个维度。例题如“我有极高的工作目标”“我对自己从事的工作充满自豪感”等。该量表在本文中的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.953。

为规避被调查者的折中倾向,主观社会地位采用Likert 10点计分法,其余各量表均采用Likert 6点计分法。被调查者基于自身实际感受选择符合程度,从“完全不同意”到“完全同意”分别记为1分到6分。此外,为排除其他变量对研究结果的干扰,本文选取性别、年龄、文化程度、技能等级和工作年限这5个变量作为控制变量。

### 四、研究结果

#### (一)共同方法偏差检验

考虑到本文的问卷均由被调查的制造业工人通过自我报告的方式进行填写,因此,首先通过Harman单因子检验方法进行共同方法偏差分析。结果表明,特征值大于1的公因子有5个,且第一个因子解释的变异量为46.427%,低于50%的判定标准,初步表明本文不存在较为严重的共同方法偏差问题。接着,本文通过Amos验证性因子分析发现,单因子模型的拟合度较差( $\chi^2=1292.149$ ,  $df=209$ ,  $\chi^2/df=6.183$ ,  $IFI=0.864$ ,  $CFI=0.863$ ,  $TLI=0.849$ ,  $SRMR=0.055$ ,  $RMSEA=0.098$ )。

为最大可能避免同源方差问题,本文进一步采用潜在误差变量控制法,使用Amos24.0在原模型的基础上加入共同方法因子,结果见表1。将原模型的拟合指标与含有共同方法因子的模型的拟合指标进行对比发现,  $\Delta RMSEA = -0.006 < 0.05$ ,  $\Delta SRMR = -0.012 < 0.05$ ,  $\Delta CFI = 0.015 < 0.1$ ,  $\Delta TLI = 0.012 < 0.1$ ,表明模型在加入共同方法因子后没有得到明显改善。因此,本文不存在较为严重的共同方法偏差问题,可进行后续的数据分析。

表1 共同方法偏差检验结果

模型	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
原模型	0.068	0.045	0.938	0.928
加入共同方法因子	0.062	0.033	0.953	0.940
变化量	-0.006	-0.012	0.015	0.012

## (二)验证性因子分析

本文使用 Amos24.0 软件进行验证性因子分析,考察主观社会地位、心理所有权、和谐式工作激情、工匠精神 and 关怀型伦理氛围的区分效度。由于工匠精神量表包含较多题项,检验前将工匠精神的测量题项按照其维度进行打包处理。结果见表 2。结合各项指标可以看出,五因子模型的拟合效果最好( $\chi^2=691.088, df=200, \chi^2/df=3.455, IFI=0.938, CFI=0.938, TLI=0.928, SRMR=0.045, RMSEA=0.068$ ),这表明本文各变量具有良好的区分效度。

## (三)描述性统计及相关性分析

表 3 提供了性别、年龄、文化程度、工作年限、技能等级、工匠精神、心理所有权、和谐式工作激情、关怀型伦理氛围和主观社会地位的均值、标准差和相关系数。根据表 3 可知,主观社会地位与工匠精神呈正相关关系( $r = 0.299, p < 0.01$ ;  $r$  表示相关系数,  $p$  表示显著性水平);主观社会地位与心理所有权呈正相关关系( $r = 0.311, p < 0.01$ );主观社会地位与和谐式工作激情呈正相关关系( $r = 0.278, p < 0.01$ );心理所有权与工匠精神呈正相关关系( $r = 0.661, p < 0.01$ );和谐式工作激情与工匠精神呈正相关关系( $r = 0.829, p < 0.01$ )。描述性统计分析结果初步验证了本文的研究假设,为后续假设检验提供数据支持。

表 3 描述性统计分析结果与相关系数矩阵(N=538)

变量	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 性别	1.392	0.489	1									
2. 年龄	2.857	1.145	-0.066	1								
3. 文化程度	3.035	0.936	-0.055	-0.162**	1							
4. 工作年限	3.849	1.269	-0.145**	0.418**	0.067	1						
5. 技能等级	3.217	1.067	-0.117**	0.231**	0.186**	0.395**	1					
6. 工匠精神	4.825	0.717	-0.031	0.211**	0.042	0.146**	0.124**	1				
7. 心理所有权	4.400	1.036	-0.029	0.198**	0.001	0.062	0.116**	0.661**	1			
8. 和谐式工作激情	4.698	0.822	0.007	0.152**	0.023	0.126**	0.126**	0.829**	0.686**	1		
9. 关怀型伦理氛围	4.634	0.883	-0.028	0.094*	0.037	0.111*	0.125**	0.710**	0.642**	0.775**	1	
10. 主观社会地位	5.976	2.012	-0.045	-0.061	0.222**	0.066	0.203**	0.299**	0.311**	0.278**	0.296**	1

注:\*\*表示  $p < 0.01$ ; \*表示  $p < 0.05$ 。

由于工匠精神与和谐式工作激情的相关系数高于 0.8,考虑到可能存在多重共线性问题,本文运用 SPSS 软件进行 VIF 检验。结果见表 4, VIF 均小于 3,说明本文不存在严重的多重共线性问题。

## (四)假设检验

### 1. 直接效应和中介效应检验

本文使用软件 SPSS26.0,采用层级回归分析和 Bootstrap 方法进行假设检验。首先,检验主观社会地位与工匠精神的主效应。由表 5 的模型 2 可知,控制制造业工人的性别、年龄、文化程度、工作年限和技能等级后,主观社会地位对工匠精神具有显著正向影响( $\beta = 0.110, p < 0.001$ ;  $\beta$  为回归系数,  $p$  表示显著性水平),假设 H1 得到验证。其次,由表 5 的模型 7 和模型 9 可知,主观社会地位对心理所有权( $\beta = 0.171, p < 0.001$ )、和谐式工作激情( $\beta = 0.117, p < 0.001$ )均具有显著正向影响。在主观社会地位与工匠精神之间分别加入心理所有权、和谐式工作激情,结果见表 5 的模型 3 和模型 4,心理所有权( $\beta = 0.423, p < 0.001$ )与和谐式工作激情( $\beta = 0.692, p < 0.001$ )对工匠精神均具有显著正向影响。最后,对比表 5 的模型 2~模型 4 的结果可知,主观社会地位对工匠精神的影响由 0.110( $p < 0.001$ )分别下降为 0.038( $p < 0.01$ )和 0.029( $p < 0.01$ )。此外,由表 5 的模型 5 可知,当同时放入心理所有权与和谐式工作激情这两个中介变量时,主观社会地位对工匠精神的正向影响仍然显著但有所减弱( $\beta = 0.021, p < 0.05$ )。因此,心理所有权与和谐式工作激情在主观社会地位正向影响工匠精神的过程中发挥部分中介作用,假设 H2、假设 H3 成立。

考虑到采用逐步回归法检验中介效应存在一定的缺陷,本文采用 Bootstrap 方法进一步探究心理所有权

表 2 验证性因子分析结果

模型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	IFI	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
五因子模型	691.088	200	3.455	0.938	0.938	0.928	0.045	0.068
四因子模型	1003.361	204	4.918	0.900	0.899	0.886	0.050	0.085
三因子模型	1046.501	207	5.056	0.894	0.894	0.882	0.051	0.087
双因子模型	1119.204	208	5.381	0.885	0.885	0.872	0.052	0.090
单因子模型	1292.149	209	6.183	0.864	0.863	0.849	0.055	0.098

注:SSS表示主观社会地位;PO表示心理所有权;HWP表示和谐式工作激情;CEC表示关怀型伦理氛围;CS表示工匠精神;“+”表示两个变量组合;五因子模型:SSS,PO,HWP,CEC,CS;四因子模型:SSS,HWP,CEC,CS+PO;三因子模型:SSS,CS,PO+HWP+CEC;双因子模型:SSS+CEC,HWP+PO+CS;单因子模型:SSS+PO+HWP+CEC+CS。

表 4 多重共线性诊断

变量	容差	VIF
主观社会地位	0.887	1.127
心理所有权	0.489	2.047
和谐式工作激情	0.339	2.948
关怀型伦理氛围	0.373	2.681

表5 中介效应层次回归结果

变量		工匠精神					心理所有权		和谐式工作激情	
		模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7	模型8	模型9
控制变量	性别	-0.005	0.003	0.009	-0.040	-0.034	-0.028	-0.015	0.054	0.063
	年龄	0.120***	0.136***	0.046*	0.064***	0.051**	0.187***	0.212***	0.086*	0.103**
	文化程度	0.046	0.005	0.022	0.020	0.022	0.024	-0.040	0.023	-0.021
	工作年限	0.023	0.020	0.044*	0.001	0.009	-0.051	-0.055	0.031	0.029
	技能等级	0.035	-0.003	-0.014	-0.017	-0.018	0.085	0.026	0.060	0.020
自变量	主观社会地位		0.110***	0.038**	0.029**	0.021*		0.171***		0.117***
中介变量	心理所有权			0.423***		0.103***				
	和谐式工作激情				0.692***	0.610***				
$R^2$		0.055	0.143	0.461	0.703	0.714	0.048	0.149	0.035	0.110
$\Delta R^2$		0.055	0.088	0.318	0.560	0.571	0.048	0.101	0.035	0.075
$F$		6.224***	14.743***	64.793***	179.067***	164.872***	5.307***	15.477***	3.857**	10.927***

注:\*\*\*表示 $p < 0.001$ ; \*\*表示 $p < 0.01$ ; \*表示 $p < 0.05$ 。

与和谐式工作激情的双中介作用。主观社会地位影响工匠精神是通过认知和情感两条路径来实现的:

①认知路径:主观社会地位→心理所有权→工匠精神;②情感路径:主观社会地位→和谐式工作激情→工匠精神。Bootstrap抽样5000次的结果见表6,结果表明,主观社会地位通过心理所有权影响工匠精神的间接效应为0.0176,95%的置信区间CI为[0.0086,0.0278],不包含0。该结果表明,心理所有权在主观社会地位正向影响工匠精神的过程中起中介作用,假设H2再次得到支持。主观社会地位通过和谐式工作激情影响工匠精神的间接效应为0.0712,95%的置信区间CI为[0.0468,0.0975],不包含0,说明和谐式工作激情在主观社会地位正向影响工匠精神的过程中起中介作用,假设H3再次得到验证。此外,主观社会地位影响工匠精神的直接效应为0.0213,95%的置信区间CI为[0.0032,0.0393],不包含0。基于上述分析,心理所有权、和谐式工作激情在主观社会地位影响工匠精神的路径中均发挥部分中介作用。

2. 调节效应的检验

通过软件SPSS的回归分析方法,检验关怀型伦理氛围在心理所有权与和谐式工作激情影响工匠精神过程中的调节作用。为了减少多重共线性的影响,对心理所有权、和谐式工作激情及工匠精神进行中心化处理,然后通过层级回归进行检验。见表7,由模型10可知,心理所有权对工匠精神的正向效应显著( $\beta = 0.235, p < 0.001$ ),心理所有权与关怀型伦理氛围的交互作用对工匠精神产生显著的正向影响( $\beta = 0.040, p < 0.05$ ),假设H4得到验证;由模型11可知,和谐式工作激情对工匠精神的正向效应显著( $\beta = 0.606, p < 0.001$ ),和谐式工作激情与关怀型伦理氛围的交互作用对工匠精神产生显著的正向影响( $\beta = 0.040, p < 0.05$ ),假设H5得到验证。

为了更加直观地表明关怀型伦理氛围的调节效应,本文进行了简单坡度分析,根据低于均值一个标准差和高于均值一个标准差的标准,将样本数据分为低关怀型伦理氛围组和高关怀型伦理氛围组,绘制相应的调节效应图以展示不同关怀型伦理氛围中,心理所有权与和谐式工作激情对工匠精神的影响差异。如图2所示,在高关怀型伦理氛围下,心理所有权与工匠精神的回归直线的斜率值比低关怀型伦理氛围下的斜率值更大,心理所有权对工匠精神的正向影响更强,表明关怀型伦理氛围正向调节心理所有权与工匠精神之间的关系,假设H4再次得到验证。如图3所示,在高关怀型伦理氛围下,和谐式工作激情

表6 中介效应 Bootstrap 检验结果

影响效应	效应值	标准误差	95% 置信区间下限	95% 置信区间上限
总间接效应	0.0888	0.0148	0.0610	0.1180
直接效应	0.0213	0.0092	0.0032	0.0393
心理所有权	0.0176	0.0049	0.0086	0.0278
和谐式工作激情	0.0712	0.0131	0.0468	0.0975

表7 关怀型伦理氛围的调节效应检验结果

变量		工匠精神		
		模型5	模型10	模型11
控制变量	性别	-0.005	0.009	-0.037
	年龄	0.120***	0.059**	0.058***
	文化程度	0.046	0.030	0.029
	工作年限	0.023	0.025	0.002
	技能等级	0.035	-0.012	-0.009
自变量	心理所有权		0.235***	
	和谐式工作激情			0.606***
调节变量	关怀型伦理氛围		0.410***	0.154***
交互项	心理所有权×关怀型伦理氛围		0.040*	
	和谐式工作激情×关怀型伦理氛围			0.040*
$R^2$		0.055	0.592	0.712
$\Delta R^2$		0.055	0.537	0.657
$F$		6.224***	96.057***	163.776***

注:\*\*\*表示 $p < 0.001$ ; \*\*表示 $p < 0.01$ ; \*表示 $p < 0.05$ 。

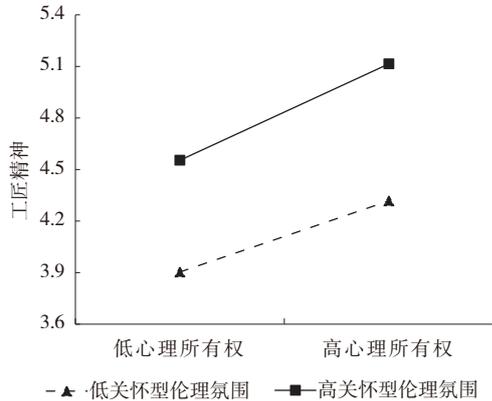


图 2 关怀型伦理氛围在心理所有权与工匠精神关系中的调节作用

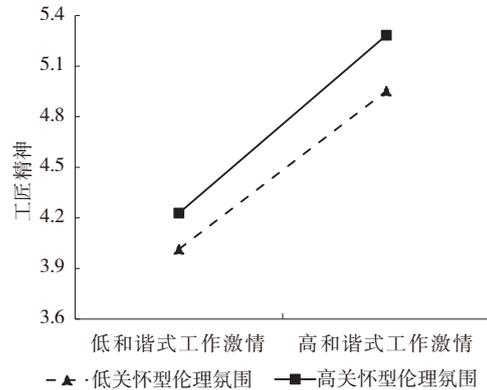


图 3 关怀型伦理氛围在和谐式工作激情与工匠精神关系中的调节作用

与工匠精神的回归直线的斜率值比低关怀型伦理氛围下的斜率值更大,和谐式工作激情对工匠精神的正向影响更强,表明关怀型伦理氛围正向调节和谐式工作激情与工匠精神之间的关系,假设 H5 再次得到验证。

## 五、研究结论与讨论

### (一)研究结论

本文以制造业工人为研究对象,基于认知-情感个性系统理论,探讨了主观社会地位对工匠精神的影响机制,重点分析心理所有权与和谐式工作激情的中介作用及关怀型伦理氛围的调节作用。研究结果表明:①制造业工人的主观社会地位对其工匠精神具有显著的正向影响。②心理所有权与和谐式工作激情在主观社会地位影响工匠精神的过程中发挥了部分中介作用。主观社会地位除了可以直接影响制造业工人工匠精神外,还可以通过激发心理所有权与和谐式工作激情间接影响工匠精神。③关怀型伦理氛围在心理所有权、和谐式工作激情影响工匠精神的过程中发挥正向调节作用。

### (二)理论意义

本文的理论贡献主要体现在以下三个方面:一是拓展了工匠精神的前因变量研究。现有文献对工匠精神的前因变量研究主要集中在领导风格、师徒关系、职场地位和职业污名等方面,鲜有研究深入考察员工的内在感知对工匠精神的作用,尤其是主观社会地位感知与工匠精神之间的关系。本文探讨主观社会地位对工匠精神的影响,丰富了工匠精神的前因变量研究。二是剖析了主观社会地位影响制造业工人工匠精神的过程机制。本文基于认知-情感个性系统理论,揭示了主观社会地位激发工匠精神的认知和情感两条并行路径,以更加完整明确的方式厘清了主观社会地位对工匠精神的诱发路径,拓展了认知-情感个性系统理论的运用。三是验证了关怀型伦理氛围在主观社会地位作用机制中的调节效应。本文不仅考虑了个体层面因素对工匠精神的影响,还将关怀型伦理氛围这一个体所处的组织情境因素纳入其中,探索了主观社会地位影响制造业工人工匠精神的边界条件。

### (三)管理启示

在以上研究的基础上,为提高制造业工人的工匠精神水平,提出以下对策建议。

(1)注重提高制造业工人的主观社会地位。对于政府而言,应着力改变轻技能重学历的社会观念,加大对大国工匠、劳动模范的先进事迹宣传力度,营造尊重劳动、崇尚技能的良好社会氛围,使制造业工人得到社会的充分尊重和认可,为工匠精神的培育提供外部环境支持。对于作为用人主体的制造企业而言,一方面,要切实重视技能人才,着力改善一线工人的收入水平,提高他们的荣誉感和幸福感;另一方面,注重完善企业内部的技能培训机制和技能人才评价体系,畅通工人的职业发展通道,促进他们的职业可持续发展。

(2)激活制造业工人的心理资源。一方面,制造企业要注重工人的心理所有权建设,发挥心理所有权的积极作用。企业领导要关注工人与企业之间的情感联系,让工人参与企业管理并采纳其提出的合理化建议,进而使他们产生主人翁意识,增强其对企业的认同感和归属感;另一方面,企业要健全面向生产技术与流程创新的奖励机制,调动工人的创新创造积极性,赋予他们更大的工作自主权,进而激发他们的和谐式工作

热情。

(3)营造良好的关怀型伦理氛围。制造企业首先要在组织层面,践行以人为本的经营理念,在确保企业正常运营的前提下,注重对员工个性化需求的满足,并加强组织成员的交流沟通,让工人感知到来自组织及同事对自己的关怀与支持,进而增强对工作的投入度和敬业度。同时,在团队层面,建立健全团队激励机制,鼓励工人积极参与团队协作,营造和谐的团队工作氛围。

#### (四)不足与展望

本文仍存在一定的局限性,主要表现为以下三点:第一,本文所有数据均于同一时间段进行收集且来源于被试自评,被试可能会对自身真实情况进行隐瞒和保留,从而对研究数据的可靠性产生一定影响。未来研究可考虑采用自评与他评相结合、动态追踪的数据收集方式,以获取更为准确的数据。第二,本文虽获取了较多样本数据,但未针对制造企业所在地区及行业进行细分,而制造业工人的主观社会地位感知在不同地区和行业可能存在一定差异,未来研究可对此作进一步深入探讨。第三,本文选取了心理所有权与和谐式工作激情作为中介变量、关怀型伦理氛围作为调节变量开展实证研究,未来研究可进一步考虑其他中介变量(如情绪耗竭等)和调节变量(如资质过剩感等)进行深入分析,以丰富主观社会地位对制造业工人工匠精神的影响机制。

#### 参考文献

- [1] 陈浩, 2011. 心理所有权如何影响员工组织公民行为——组织认同与组织承诺作用的比较[J]. 商业经济与管理, (7): 24-30, 50.
- [2] 陈增祥, 何云, 李泉, 等, 2022. 你能看见我的努力吗: 社会地位感知对消费者繁简偏好的影响[J]. 心理学报, 54(9): 1106-1123.
- [3] 戴万亮, 路文玲, 2021. 责任型领导对员工责任式创新的涓滴效应——基于社会信息加工理论的解释[J]. 科学学与科学技术管理, 42(7): 121-138.
- [4] 戴万亮, 苏琳, 杨皎平, 2020. 心理所有权、知识分享与团队成员创新行为——同事间信任的跨层次调节作用[J]. 科研管理, 41(12): 246-256.
- [5] 邓志华, 肖小虹, 2020. 自我牺牲型领导对员工工匠精神的影响研究[J]. 经济管理, 42(11): 109-124.
- [6] 邓志华, 肖小虹, 杨均, 2021. 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, 35(2): 120-128.
- [7] 董雅楠, 江静, 谷慧敏, 等, 2022. 领导待我有异, 我待顾客有别: 差异化授权领导与员工主动服务绩效关系探析[J]. 管理评论, 34(7): 211-223.
- [8] 方阳春, 陈超颖, 2018. 包容型人才开发模式对员工工匠精神的影响[J]. 科研管理, 39(3): 154-160.
- [9] 顾江洪, 江新会, 丁世青, 等, 2018. 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]. 南开管理评论, 21(2): 107-120.
- [10] 韩旭东, 杨慧莲, 普冀喆, 等, 2019. 谁在创业: 个体阶层认同与创业选择——基于五期CGSS(2010—2015)数据实证分析[J]. 财经科学, (1): 100-111.
- [11] 蒋华林, 邓绪琳, 2019. 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), 25(4): 189-198.
- [12] 李其容, 李春莹, 杨艳宇, 等, 2021. 创业对长短期幸福感的异质性影响研究[J]. 管理学报, 18(9): 1335-1343.
- [13] 李群, 闫梦含, 唐文静, 等, 2021. 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, 35(7): 98-103.
- [14] 廖赣丽, 李翊, 尹洁林, 2022. 员工工作激情的人际互动前因及其对自利行为的影响机制模型[J]. 中国人力资源开发, 39(6): 105-118.
- [15] 林丽雪, 2020. 心理所有权对员工建言行为的影响: 一个自我维持模型[J]. 心理科学, 43(6): 1463-1469.
- [16] 刘园园, 刘平青, 杨征, 等, 2022. 精神型领导对员工工匠精神的影响[J]. 外国经济与管理, 44(2): 102-116.
- [17] 马丽, 马可逸, 2021. 知识型员工二元工作激情与工作幸福感关系——基于工作-家庭冲突的视角[J]. 华东经济管理, 35(1): 119-128.
- [18] 年猛, 2022. 收入差距、社会地位与户籍制度改革成效[J]. 技术经济, 41(7): 132-145.
- [19] 钱欣, 刘淑桢, 刘园园, 2021. 职场地位视角下员工工匠精神的形成机制[J]. 科研管理, 42(9): 201-208.
- [20] 邱敏, 胡蓓, 2015. 内/外在激励、心理所有权与员工敬业度关系研究[J]. 软科学, 29(12): 87-91.
- [21] 孙继伟, 孟瑶, 江莉, 2022. 创业者在团队冲突后出局对其再创业意向的影响机制研究[J]. 技术经济, 41(6): 107-120.
- [22] 王丽平, 王俊霞, 2019. 包容型人才开发模式对高校科技成果创新质量的影响机制研究[J]. 科技进步与对策, 36(3): 146-153.
- [23] 王星, 2021. 精神气质与行为习惯: 工匠精神研究的理论进路[J]. 学术研究, (10): 60-66, 177.

- [24] 魏巍, 刘贝妮, 凌亚如, 2022. 平台算法下数字零工职业污名感知对离职倾向的影响[J]. 中国人力资源开发, 39(2): 18-30.
- [25] 魏翔宇, 于广涛, 2021. 企业导师指导如何激发徒弟创新——基于认知和情感的双路径机制研究[J]. 经济管理, 43(2): 123-138.
- [26] 徐淑一, 陈平, 2017. 收入、社会地位与幸福感——公平感知视角[J]. 管理科学学报, 20(12): 99-116.
- [27] 徐延辉, 刘彦, 2020. 居住环境、社会地位与老年人健康研究[J]. 厦门大学学报(哲学社会科学版), (1): 52-59.
- [28] 姚烨琳, 张海东, 2022. 职业特征、主观社会地位与自由职业者的工作满意度[J]. 社会科学战线, (10): 238-246.
- [29] 叶龙, 耿燕各, 郭名, 2019. 明星技能人才创造力的影响机制——基于和谐型工作激情的中介作用[J]. 技术经济, 38(8): 40-47.
- [30] 叶龙, 刘园园, 郭名, 2018. 包容型领导对技能人才工匠精神的影响[J]. 技术经济, 37(10): 36-44.
- [31] 叶龙, 刘园园, 郭名, 2020. 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, 42(7): 95-107.
- [32] 于桂兰, 张诗琳, 2022. 亲社会行为对员工创新绩效的双刃剑效应——基于情绪的中介作用及领导与成员交换关系的调节作用[J]. 科技管理研究, 42(20): 210-218.
- [33] 张昊民, 孟洪林, 刘春秀, 等, 2022. 职场负面八卦会抑制员工越轨创新行为吗? 一个被调节的链式中介模型[J]. 中国人力资源开发, 39(7): 26-40.
- [34] 张剑, 宋亚辉, 叶岚, 等, 2014. 工作激情研究: 理论及实证[J]. 心理科学进展, 22(8): 1269-1281.
- [35] 赵琛徽, 陈子萌, 2021. 职场地位对工匠技能人才职业使命感的影响机制研究[J]. 管理学报, 18(11): 1640-1648.
- [36] 赵靖芝, 2020. 经济新常态下北京市高端制造业人才培养研究[J]. 科学管理研究, 38(1): 89-93.
- [37] 周扬, 2022. 社会阶层定位的主观感知模式——基于社会阶层心理学视角的解释[J]. 社会学评论, 10(5): 220-237.
- [38] 周晔, 黄旭, 2020. “艰苦工作”从业者职业污名应对策略研究: 量表开发及预测效应[J]. 中国人力资源开发, 37(9): 38-56.
- [39] 朱永跃, 过旻钰, 陈雯, 2021. 传统与现代交融视角下制造业员工工匠精神量表开发及应用[J]. 科技进步与对策, 38(9): 124-133.
- [40] 朱永跃, 马媛, 欧阳晨慧, 等, 2022. 家长式领导与制造企业员工工匠精神: 工作卷入和团队积极情绪氛围的影响[J]. 系统管理学报, 31(1): 89-103.
- [41] ADLER N E, EPEL E S, CASTELLAZZO G, et al, 2000. Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning: Preliminary data in healthy white women[J]. *Health Psychology*, 19(6): 586-592.
- [42] AUTIN K L, DOUGLASS R P, DUFFY R D, et al, 2017. Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 99: 1-10.
- [43] AVEY J B, AVOLIO B J, CROSSLEY C D, et al, 2009. Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2): 173-191.
- [44] BISSING-OLSON M J, IYER A, FIELDING K S, et al, 2013. Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2): 156-175.
- [45] BRICKSON S, 2000. The impact of identity orientation on individual and organizational outcomes in demographically diverse settings[J]. *Academy of Management Review*, 25(1): 82-101.
- [46] CHI N W, HAN T S, 2008. Exploring the linkages between formal ownership and psychological ownership for the organization: The mediating role of organizational justice[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4): 691-711.
- [47] DAI Y D, ZHUANG W L, LU S C, et al, 2020. Work engagement or job burnout? Psychological ownership amongst the employees of international tourist hotels[J]. *Tourism Review*, 76(6): 1243-1259.
- [48] FERNET C, LAVIGNE G, VALLERAND R, et al, 2014. Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers[J]. *Work and Stress*, 28: 270-288.
- [49] FURBY L, 1991. Understanding the psychology of possession and ownership: A personal memoir and an appraisal of our progress[J]. *Journal of Social Behavior & Personality*, 6(6): 457-463.
- [50] HORWOOD M, MARSH H W, PARKER P D, et al, 2021. Burning passion, burning out: The passionate school principal, burnout, job satisfaction, and extending the dualistic model of passion[J]. *Journal of Educational Psychology*, 113(8): 1668-1688.
- [51] JING J, YAN J, 2022. Study on the effect of employees' perceived organizational support, psychological ownership, and turnover intention: A case of China's employee[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10): 35627553.
- [52] KHALID B, IQBAL R, HASHMI S D, 2020. Impact of workplace ostracism on knowledge hoarding: Mediating role of defensive silence and moderating role of experiential avoidance[J]. *Future Business Journal*, 6(1): 1-10.
- [53] KRAUS M W, KELTNER D, 2013. Social class rank, essentialism, and punitive judgment[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(2): 247-261.
- [54] KRAUS M W, PIFF P K, MENDOZA-DENTON R, et al, 2012. Social class, solipsism, and contextualism: How the rich are different from the poor[J]. *Psychological Review*, 119(3): 546-572.
- [55] LI K, YU F, ZHANG Y, et al, 2023. The effects of subjective social class on subjective well-being and mental health: A moderated mediation model[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5): 4200.
- [56] LIU F, CHOW I H S, ZHANG J C, et al, 2019. Organizational innovation climate and individual innovative behavior:

- Exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment [J]. *Review of Managerial Science*, 13(4): 771-789.
- [57] MISCHEL W, SHODA Y, 1995. A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure[J]. *Psychological Review*, 102(2): 246.
- [58] MUMMENDEY A, KESSLER T, KLINK A, et al, 1999. Strategies to cope with negative social identity: Predictions by social identity theory and relative deprivation theory[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3): 229-249.
- [59] OAKES J M, ROSSI P H, 2003. The measurement of SES in health research: Current practice and steps toward a new approach[J]. *Social Science & Medicine*, 56(4): 769-784.
- [60] PIERCE J L, KOSTOVA T, DIRKS K T, 2001. Toward a theory of psychological ownership in organizations[J]. *Academy of Management Review*, 26(2): 298-310.
- [61] PIERCE J L, KOSTOVA T, DIRKS K T, 2003. The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research[J]. *Review of General Psychology*, 7(1): 84-107.
- [62] PIERCE J L, RUBENFELD S A, MORGAN S, 1991. Employee ownership: A conceptual model of process and effects[J]. *The Academy of Management Review*, 16(1): 121-144.
- [63] SHAN Y, LIU G, ZHOU C, et al, 2022. The relationship between CDC personnel subjective socioeconomic status and turnover intention: A combined model of moderation and mediation[J]. *Frontiers in Psychiatry*, 13: 908844.
- [64] SMITH H J, PETTIGREW T F, PIPPIN G M, et al, 2012. Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review[J]. *Personality and Social Psychology Review*, 16(3): 203-232.
- [65] UCAR A C, ALPKAN L, ELCI M, 2021. The effects of person-organization fit and turnover intention on employees' creative behavior: The mediating role of psychological ownership[J]. *Sage Open*, 11(4): 1-15.
- [66] VALLERAND R J, BLANCHARD C, MAGEAU G A, et al, 2003. Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4): 756-767.
- [67] VALLERAND R J, HOULFORT N, 2003. Passion at work: Toward a new conceptualization [J]. *Social Issues in Management*, 3: 175-204.
- [68] VICTOR B, CULLEN J B, 1987. A theory and measure of ethical climate in organizations[J]. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9(2): 51-71.
- [69] ZHENG X, JING C, LIU Y, et al, 2022. Why are people 'Lying Flat'? Personal relative deprivation suppresses self-improvement motivation[J]. *The British journal of social psychology*, 2023, 62(2): 932-948.
- [70] ZHU, Y Y, OUYANG C H, CHEN W, 2022. Spiritual leadership, autonomous motivation and employee craftsmanship spirit: The cross-level moderating effect of caring ethical climate[J]. *Psychology Research and Behavior Management*, 15: 1971-1988.

## The Impact of Subjective Social Status on Craftsman Spirit of Industrial Workers from the Perspective of Cognitive-affective System Theory of Personality

Zhu Yongyue<sup>1</sup>, Dou Xiaoyu<sup>1</sup>, Li Bingyao<sup>1,2</sup>

(1. School of Management, Jiangsu University, Zhenjiang 212013, Jiangsu, China;

2. Student Affairs Office, Jiangsu Maritime Institute, Nanjing 211170, China)

**Abstract:** Based on the cognitive-affective system theory of personality, a dual-path model of subjective social status influencing craftsman spirit was constructed to examine the mediating role of psychological ownership and harmonious work passion between subjective social status and craftsmanship, and the moderating role of caring ethical climate. Through statistical analysis of the 538 valid data collected, the results showed that subjective social status has a significant positive influence on craftsman spirit of industrial workers. Psychological ownership and harmonious work passion play a mediating role between subjective social status and craftsman spirit. Caring ethical climate positively moderates the process of psychological ownership and harmonious work passion affecting craftsman spirit. This study reveals the dual-path influence mechanism of subjective social status on craftsman spirit of industrial workers, enriches the study of antecedent variables of craftsman spirit, and provides guidance for cultivating craftsman spirit of industrial workers.

**Keywords:** subjective social status; craftsman spirit; psychological ownership; harmonious work passion; caring ethical climate