

基于组织的自尊的情境化与适用性*

陆欣欣¹ 涂乙冬²

(¹中国人民大学劳动与人事学院, 北京 100872) (²武汉大学经济与管理学院, 武汉 430072)

摘要 基于组织的自尊(OBSE)是组织情境下个人对自身能力和价值的评价,对员工的工作态度、行为和绩效有重要的影响。在回顾最近研究的基础上,总结了基于组织的自尊的情境化测量与结构。在整合现有相关研究和理论的基础上,构建了基于组织的自尊情境化研究的法理性框架。针对国内外基于组织的自尊研究的差异,结合中国情境的特殊性,对“基于组织的自尊”概念在中国情境下语义差异、语义等值和情境适用性进行了讨论。最后,对基于组织的自尊未来的情境化研究以及在中国情境下的发展进行了展望。

关键词 基于组织的自尊;自我概念;理论整合;情境化;适用性

分类号 B849:C93

1 引言

自尊是指个人对自身能力的整体评价,反映了个人感知到的自身重要性、有能力和有价值的程度,对个体的态度和行为有重要的预测作用。自尊具有多面性和层级性的特点,在不同的情境中有一定差异,Pierce, Gardner, Cummings 和 Dunham (1989)最早针对个人在组织情境的自尊,提出了基于组织的自尊的概念(Organization-Based Self-Esteem; OBSE),将其定义为个人将自己视为有能力、有意义和有价值组织成员的程度。研究表明,员工基于组织的自尊能显著预测员工积极的态度、行为和绩效,与员工的工作满意度(Pierce et al., 1989),组织承诺(Hui & Lee, 2000)、工作绩效(Pierce, Gardner, Dunham, & Cummings, 1993)、以及组织公民行为(Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall, & Alarcon, 2010)等正相关。因此,基于组织的自尊研究具有重要的理论和实践意义。

在基于组织的自尊概念提出的20多年中,国内外研究者从不同的角度对其概念、测量、影响因素、产生机制以及结果变量进行了探索。目前,国内外均有综述性论文对不同阶段的研究进行归

纳和总结(Pierce & Gardner, 2004; 宝贡敏, 徐碧祥, 2006),但是基于组织的自尊本身的情境化特征和不同情境的适用性并没有得到关注。本文将从以下三个方面对基于组织的自尊的情境化进行整合和发展。首先,基于组织的自尊的研究在近6~8年得到了深入的发展,并且呈现出明显的情境化趋势,亟需对这种发展进行总结和梳理。其次,现有综述性论文中,对基于组织的自尊产生和作用情境化特征的相关理论总结十分有限,有必要整合现有的研究路径和理论框架,为进一步理解和探索情境化的基于组织的自尊相关理论和作用机制提供基础。最后,中国文化和情境的特殊性,决定了基于组织的自尊在中国情境下发展的独特性。但是目前基于组织的自尊概念的等值性和跨文化适用性尚未受到重视。本文将结合现有的研究和情境特征,进一步讨论基于组织的自尊概念在中国情境下的适用性。

2 基于组织的自尊定义和测量的情境化特征

2.1 基于组织的自尊的概念和定义

自尊是个体的对自身价值性和能力的评价(Korman, 1970),具有层级性和情境性特征,主要包括一般自尊和任务相关的自尊。Pierce 等(1989)指出介于一般自尊和任务相关自尊之间,应当还存在着受组织情境影响的自尊,即基于组织的自

收稿日期: 2013-01-31

* 国家自然科学基金项目(71172203, 71372125)。

通讯作者: 涂乙冬, E-mail: ydtu@whu.edu.cn

尊。基于组织的自尊是自尊在组织特定情境中的体现,是员工对于他们在组织中的价值和影响组织的能力的评价(Widmer, Semmer, Kälin, Jacobshagen, & Meier, 2012)。它的情境性特征主要体现在对组织变量的预测作用和可变性上。首先,基于组织的自尊是个人整体自尊在特定的组织情境下的反映,其形成和变化都受到组织因素的影响。它在预测以组织为参照体的变量中,比一般的自尊有着更为显著的作用(Jex & Elacqua, 1999)。其次,基于组织的自尊在本质上是个人外围的自我概念化过程,是对自我概念不稳定的感知,具有较高的可变性。其可变性的一个表现是,基于组织的自尊的“特质-状态”特性随着个人组织经历而变化。刚刚进入组织的员工,其基于组织的自尊可变性较高且不稳定,呈现出状态性特征。在组织中时间较长的员工,其基于组织的自尊是高度稳定的,呈现出特质性的特征(Pierce et al., 1989)。因此,从概念上看,基于组织的自尊本质上具有高度的情境化特征,受到组织情境的影响。

2.2 基于组织的自尊量表和测量的情境化

作为情境化的自我概念和自我评价,基于组织的自尊主要是通过员工自我报告的方式进行测量。目前,普遍采用的量表是由Pierce等(1989)开发的。他们在通过对组织的员工、管理者和组织领域研究者的访谈,获得了关于基于组织的自尊量表的原始题项,并增加“组织”参照体(如,我在组织中很重要)得到了基于组织的自尊的10条目量表。研究发现该量表具有良好的信效度,符合心理测量学的要求(Pierce et al., 1989, 1993)。同时,量表的单维度结构在西方情境下的研究中也得到了支持(Pierce & Gardner, 2004)。但是,在东亚文化圈的测量中,却呈现出不同的结果。Lee(2003)在其以韩国银行员工为对象的研究中,通过探索性因子分析发现,基于组织的自尊应当是二维结构。其中“我很重要”和“我很有价值”属于一个因子,另外8项属于另一因子。潘孝富、秦启文、张永红和谭小宏(2012)在中国情境下有了相似的发现,他们选取了量表的7个条目对基于组织的自尊进行测量。因子分析的结果表明,基于组织的自尊包含两个维度,即基于组织的自豪感和价值感。因此,基于组织的自尊的测量和因子结构都具有显著的情境化特点。

总结上述研究,基于组织的自尊的概念和测

量都呈现出显著的情境性特点,决定了基于组织的自尊的影响因素、形成机制和作用机制都将具有情境化的特征。

3 研究进展及理论整合

由于基于组织的自尊情境化的定义和内涵,新近的关于基于组织的自尊的影响因素、结果变量以及影响过程研究的情境化特征日益凸显。本文将结合相关的理论,对这种情境化趋势的内容、内涵和机理进行总结,并提出了基于组织的自尊情境化研究的法理性框架,为未来的研究提供一定的基础。

3.1 自我概念相关理论和前因变量

目前,基于组织的自尊产生的理论主要包括个人自我和互动两种视角。其中,自我的视角认为个人特质、工作、社会关系和组织特征都会影响个人自我概念和自我评价,而这种评价本身又受到个人特征的影响(Gardner, van Dyne, & Pierce, 2004; Pierce & Gardner, 2004)。而互动视角强化了上述观点(Lee & Peccei, 2007),认为个体会通过一系列方式,从外界中获得关于自身对环境影响的信息,并据此形成自我评价。因此,外部积极的评价和反馈,就会对个人基于组织的自尊产生积极影响。Korman(1970)指出外部信息的来源主要包括:组织中重要个体、工作相关特征以及组织结构和特征。而基于组织的自尊形成是个人对这些来自工作、组织和重要他人的信息的解读,是个人与组织情境交互作用的结果(Pierce et al., 1989)。本文将从个人所参与的个体、工作、人际和组织角色出发,结合相关理论对基于组织的自尊前因变量进行总结。

(1)个体因素。基于组织的自尊在本质上是个人对自身的评价和价值的感知,会显著受到个人特征的影响。研究发现,员工的人口统计学变量,包括年龄、工作职位、组织任期(Lee, 2003),以及与工作地位相关的其他变量(Bowling et al., 2010),都能够显著的预测基于组织的自尊。在具有不同劳动契约类别的员工中,合同工比临时工具有更高的基于组织的自尊(Hughes & Palmer, 2007)。另外,人格也是影响基于组织的自尊的重要因素。Pierce和Gardner(2009)研究发现,员工的核心自我评价能够正向的预测基于组织的自尊,而这种预测作用受到一定边界特征的影响,即多样性和

自主性工作的环境会强化核心自我评价对基于组织的自尊的正向影响。然而,现有的关于个人特征对基于组织的自尊的影响,及其边界条件的研究仍然非常有限。

(2)工作因素。工作是个人在组织中完成自我功能和实现组织目标的主要途径,是获得个人重要性和价值性评价的主要来源。现有的研究表明,工作内在特征,如工作多样性、挑战性(Pierce & Gardner, 2004),和工作的外在特征,如工作安全感和工作报酬(Lee, 2003),都和基于组织的自尊显著相关。其中,工作自主性(Naus, van Iterson, & Roe, 2007)和工作复杂性(Pierce & Gardner, 2009)对基于组织的自尊的预测作用最为显著。在工作因素对基于组织的自尊影响边界的探索中, Hui, Lee 和 Niu (2010)发现,对于同时具有较高成就动机和多任务倾向的个体而言,工作多样性对基于组织的自尊的正向影响更为显著。这也表明,只有实现个人与工作匹配,才能有效提高情境化的基于组织的自尊。

(3)人际因素。在工作之外,组织中重要的个体,也会影响个人基于组织的自尊。研究表明,个人感知到的来自领导和同事的支持与基于组织的自尊正相关(Lee, 2003)。而组织中的领导还能够基于他们在组织中的特殊地位,通过在正式评价、安排任务、提供反馈(Panaccio & Vandenberghe, 2011),以及为下属进行直接指导(Mentoring)和训练(Coaching) (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009; Ghosh, Reio, & Haynes, 2012)来显著提高其基于组织的自尊。在领导方式方面, Chan, Huang, Snape 和 Lam (2013)针对中国情境下家长式领导两面性的研究发现,威权领导行为会损害员工基于组织的自尊,而领导表现出来的仁慈则会显著减少这种负面影响。另外,研究表明领导行为以及与领导关系对员工基于组织的自尊的影响,也受到个体文化倾向的限制。如 Lee (2003)在研究中指出,对于具有较高的集体主义倾向和关系导向的员工,社会关系对员工基于组织的自尊的影响更大。这种边界条件需要未来进一步研究。

(4)组织因素。作为组织情境下的自尊,基于组织的自尊受到组织结构特征、氛围和管理实践的影响。有机的组织结构能够通过增加员工感知到的自主、自我控制和胜任感(Korman, 1970;

Pierce et al., 1989), 以及赋予员工正式权限(McAllister, & Bigley, 2002)来提高其基于组织的自尊。但是,随着组织规模的扩大,这种正式权限的减少,就会造成员工基于组织的自尊降低(Ragins, Cotton, & Miller, 2000; Chattopadhyay, 2003)。另一方面,企业还能够通过提高薪酬(Gardner et al., 2004)、实施参与式的管理(Lee, 2003)、实现个人与组织价值观一致(McAllister & Bigley, 2002; Naus et al., 2007)、提高员工的组织支持感(Lee & Peccei, 2007)和心理所有权(潘孝富等, 2012)等,促进员工基于组织的自尊的提高。同时,组织因素的影响边界也开始受到关注, Scott, Shaw 和 Duffy (2008)以医院员工为样本的研究发现,组织绩效薪酬对基于组织的自尊的正向影响受到员工年龄和绩效薪酬导向的影响。只有在年轻员工中,绩效薪酬与基于组织的自尊显著正相关,且绩效薪酬导向对二者的关系起着正向的调节作用。总之,在组织因素对基于组织的自尊的影响研究中,开始出现组织各层次情境相结合和作用边界探索的趋势。

综合上述研究,来自组织情境下个体参与的不同角色的积极信息,有利于显著增强个人基于组织的自尊。同时,这些因素对基于组织的自尊的影响也具有一定的边界条件,基于组织的自尊的形成具有较高的情境化特征。

3.2 自我约束理论和结果变量

自我约束理论是解释基于组织的自尊与个人工作结果之间关系的主要理论,该理论主要包括自我提升理论和自我一致理论。二者均认为个体在获得来自组织的积极暗示时,会为了获得自我提升和保持自我评价和他人评价一致性,而表现出积极的行为、态度和绩效。现有研究表明,基于组织的自尊能够正向预测员工的组织承诺(Ghosh et al., 2012)、积极情感(Pierce & Gardner, 2004)、任务绩效(Chan et al., 2013; Gardner et al., 2004)和组织公民行为(Bowling et al., 2010; Ghosh et al., 2012),负向预测员工的离职意愿(Bowling et al., 2010)、情绪枯竭(Lapointe, Vandenberghe, & Panaccio, 2011)和对组织的不满(Naus et al., 2007)。而关于基于组织的自尊对员工工作结果的影响也呈现出情境化的趋势。一方面,更多研究者开始关注基于组织的自尊对员工情境性工作绩效的影响。研究发现,基于组织的自尊较高的员

工,更加可能表现出创新行为(Chen & Aryee, 2007)、知识共享和知识收集行为(王艳子, 罗瑾琰, 2011)以及建言行为(Liang, Farh, & Farh, 2012)。另一方面,基于组织的自尊和工作结果关系的边界条件得到了更多研究。Panaccio 和 Vandenberghe (2011)的研究表明,员工基于组织的自尊对个人承诺的作用,受到承诺对象和内容的影响,它与个人对组织和领导的情感承诺正相关,而与个人对组织和领导的继续承诺负相关。Liang 等(2012)发现,个人感知到的心理安全和变革的义务能够强化基于组织的自尊对建言行为的积极作用。而 Gardner 和 Pierce (2013)指出,个人的工作焦点能够显著调节基于组织的自尊与工作态度之间的关系,其中对于以工作为中心的员工而言,二者的关系更为显著。

3.3 基于组织的自尊作为中介变量

在最近的研究中,基于组织的自尊作为联系组织因素和员工工作结果的情境化特征,其中介作用得到了更多研究。在领导行为方面,基于组织的自尊既能够显著地解释威权领导与任务绩效和指向组织的公民行为之间的负向关系(Chan et al., 2013),还能够解释领导的指导关系对组织公民行为和组织承诺正向作用(Ghosh et al., 2012)。在组织因素方面,研究发现基于组织的自尊在价值观一致性与工作自主性之间起着部分中介作用(Naus et al., 2007),而对组织支持感与情感承诺(Lee & Peccei, 2007)、组织资源与工作投入(Xanthopoulou et al., 2009)以及心理所有权和积极行为(潘孝富等, 2012)等关系起着完全中介作用。总结目前的实证研究,基于组织的自尊情境性特点,使其在解释组织因素和领导行为对员工工作结果影响方面具有独特的优势,未来的研究则需要进一步探索这种中介作用的边界条件。

3.4 行为弹性理论和调节作用

在解释“前因变量-结果变量”关系之外,基于组织的自尊作为一种个人特征,还能够预测个人在特定环境下的反应。行为弹性理论(Lapointe et al., 2011)认为自我评价较低的员工,对消极的组织情境和角色特征更加敏感,更可能有消极的反应。因此,基于组织的自尊较低的员工,面对环境中的负面信息时,会表现出更多消极的工作态度和行为,反之亦然。因此,对于基于组织的自尊水平

色模糊性和角色负荷)(Hui & Lee, 2000; Pierce et al., 1993)、心理压力(Jex & Elacqua, 1999)和工作挑战性(Brutus, Ruderman, Ohlott, & McCauley, 2000)等带来的负面影响更大。而个人缺乏承诺选择时,高基于组织的自尊的员工会表现出更多的情绪倦怠(Lapointe et al., 2011)。Sekiguchi, Burton 和 Sablinski (2008)进一步对基于组织的自尊调节作用进行了拓展,发现员工基于组织的自尊能够调节领导-部属交换对工作嵌入度和组织公民行为关系的作用,从而拓展了基于组织的自尊调节作用的情境。从近期的研究来看,基于组织的自尊本身作为情境因素的调节作用,以及这种调节作用的边界研究都得到了一定的发展。

结合上述研究和理论,本文提出基于组织的自尊的情境化研究框架(如图1所示)。

4 基于组织的自尊的情境适用性

尽管基于组织的自尊是嵌入于组织情境的,但是由于组织特征受到社会和文化情境的影响,了解社会和文化情境对基于组织的自尊的影响,以及探讨基于组织的自尊的跨文化适用性,对基于组织的自尊的情境化研究是非常必要的。而中国社会和文化的特殊性,给基于组织的自尊的研究带来了新的机会和挑战。在国内,“基于组织的自尊”的概念和词汇,最早由宝贡敏和徐碧祥(2006)通过直译的方式引入,并指出中国情境特殊性对基于组织的自尊的影响。王艳子和罗瑾琰(2011)在探索基于组织的自尊对员工创新行为影响的过程中,为避免语义混淆,将“基于组织的自尊”缩写为“组织自尊”,从侧面反映出“基于组织的自尊”在中英文表述中可能存在语义的差异。如前文所述,潘孝富等(2012)发现中国情境下OBSE的概念内涵和测量维度与西方都存在差异,可能存在基于组织的自豪感和价值感两个维度。因此,现有的研究表明,基于组织的自尊在中国情境中出现了“水土不服”的问题。首先,从内容上看,基于组织的自豪感和价值感与西方发展出的OBSE的定义有很大的差异,可能存在概念本身内涵的差异以及直译可能带来的歧义。其次,从结构上看,现有的西方情境下的研究,无一例外都支持了OBSE的单维度结构,而潘孝富等(2012)的研究得到的二维度结构,与Lee (2003)以韩国员工为样本的研究结果一致。结合现有的研究和中国

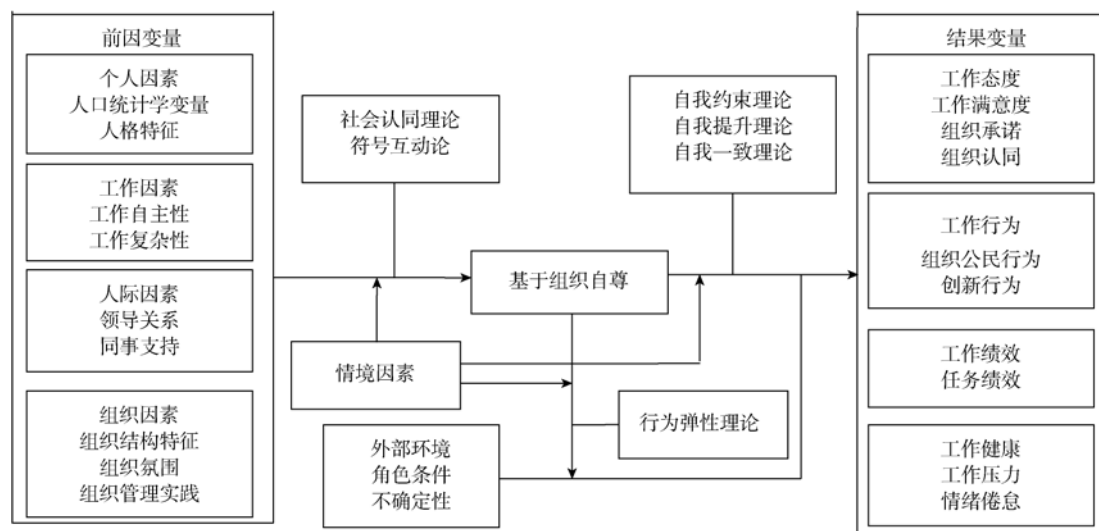


图1 基于组织的自尊的理论情境化研究框架

情境特征的分析, 本文将从中国人对自我的定义、定义方式以及自尊测量方面, 对 OBSE 在中国情境下的适用性进行了探讨。

(1)“基于组织的自尊”或者“组织自尊”? OBSE 的原始定义是个人在组织情境下, 个人感知到的自身对组织的重要性、意义和价值的程度。该概念强调个人认为自身可能的对组织的重要性和价值, 以及对个人实现这种价值的能力的自我评价。在这种情况下, 个人是“本体”, 组织是“受体”, 个人对组织产生影响或者组织受个人影响。其直译过来的“基于组织的自尊”在中文中的含义则有很大的差异, 是指个人“基于”组织特定的特征, 如组织声誉(宝贡敏, 徐碧祥, 2006)和价值性等产生的个人的自豪感和价值感。此过程是由组织指向个人的, 个人是“受体”, 而组织是“本体”, 本质上是组织对个人的影响。尽管“基于组织的自尊”也可能产生对自身意义和价值性的重要评价, 但是与 OBSE 在本质上有很大差别, 该概念并不强调个人对组织的重要性和影响组织的能力, 在这种情况下已经完全改变了概念定义。这是与不同语言的表达习惯以及文化差异相关的。集体文化中自我定义的特征(Pierce & Gardner, 2004), 决定了中国人更加倾向于通过组织特征定义自身的价值, 而不是强调自身对组织的重要性。“基于组织的自尊”实际上是组织身份价值性到个人价值感的转移。从概念的语义等值性上来说, “组织

自尊”与 OBSE 强调的“组织情境下的自尊”更为接近, 也更符合中国人的语义理解习惯。

(2)中国情境下“基于组织的自尊”是否有研究的必要?“组织自尊”与“基于组织的自尊”哪个更为普遍? OBSE 在本质上是个人的自我概念在特定情境下的反映, 要探讨两个概念的差异和适用性, 必须考虑中西方文化中“自我”定义的差异。西方文化强调独立的“自我”, 因此, 即使在组织情境下, 仍然强调个人对于组织的价值性。Hwang (2012)指出, 传统文化下的中国文化中, 个人独立的“自我”较弱, 而更多的通过关系性和集体性来定义自我, 即个人对自我的评价更多的源于与他人的关系, 且依附于所在的群体。那么, 个人在组织情境下的自尊, 也应当是取决于组织或者组织中重要的个体。从这个角度来看, 传统中国文化下, 个体“基于组织的自尊”是比“组织自尊”更为普遍, 即个体更少谈论个人对组织的重要性, 而更多谈论由于组织或者组织中重要的他人引起的自我价值感。在这种情况下, 研究“基于组织的自尊”对于了解由于个人价值和能力而产生的结果有重要的作用, 也是非常必要的。然而, Lu (2008)指出在经过现代化和接受西方文化之后, 中国人的自我认知呈现出双文化的特征, 即同时受到中国传统文化自我观念的影响和西方文化对自我的定义。中国人的自我概念中开始出现独立的“自我”概念, 从而呈现出独立的、以及以关系和

集体为特征的相互依赖的自我。这样，中国人的自我概念、自我评价以及自尊，可能同时受到自我、领导和组织的影响。这种多元影响在不同年代的人群中有所不同，要了解这种不同，就需要首先对中国人自我概念的代际差异进行研究，了解其构成。进而，在确定语义等值以及开发中国“基于组织的自尊”量表的基础上，比较在中国“基于组织的自尊”和“组织自尊”的差异。

(3)基于“组织”的自尊还是基于“领导”的自尊？由于中国人自我概念的双文化特征，使得在中国情境下可能存在“基于领导的自尊”。然而，对于中国员工而言，组织和领导对其自尊影响，孰轻孰重？对于有着强烈组织人格化倾向的中国员工，他们的自我概念和自我评价，更加可能受到组织代理人的影响。因此，来自领导的信息和暗示对基于组织的自尊影响更大。另外，中国组织的层级结构特征以及中国员工较高的权力距离导向，在进一步强化领导的正式和非正式权力的同时，也进一步增强了来自领导的评价对员工自我价值感知的影响。以往针对中国情境的组织研究发现，相比于组织，个人的领导支持感、对领导的承诺以及对领导的认同，对员工的态度、行为和绩效有着更为显著的作用(涂乙冬，李燕萍，2012)。Landry 和 Vandenberghe (2009)在针对香港员工的调查中，仿效 OBSE 的概念根据自尊层次性的特点，提出了“基于领导的自尊”的概念。研究结果表明，基于领导的自尊能够一定情境下预测员工的工作态度和行为。相比于来自组织的反馈，个人感知到的领导重视、欣赏和信任，更可能促使他们表现出符合组织期望的态度和行为。他们也指出，这种情况是与东方文化下领导的显性地位、正式权力以及潜在的影响密切相关的。从这个角度出发，未来在中国的研究需要结合中国的特点，探索组织和领导对个人自我概念和自尊影响的差异以及对个人工作结果的不同影响。

(4)中国情境下 OBSE 能否测量？国内现有的研究，仍然都是采用西方开发的问卷，在测量的过程中，存在着明显的题项语义等值、价值等值和文化测量障碍等问题。首先，由于翻译的问题以及语义的差异，现有的量表在不同语言中表达的含义是不同的，这可能影响量表的内容效度。其次，不同文化下自尊的定义和相对于自我概念

的重要性是不同的，这就决定了特定题项中的遣词，很可能会影响对自尊价值性的测量。最后，在自尊的测量方式中，许多研究指出中国人在自尊的表达上，受到个人谦虚等品质的影响，在显性自尊上赋分更低，而在隐性自尊上并没有显著差异。这就表明，中国情境下 OBSE 的测量，应当更多采用隐性自尊的表述(Boucher, Peng, Shi, & Wang, 2009)。

综上所述，基于组织的自尊的概念、表述、存在性和测量，在中国情境下的适用性具有较大的模糊性，现有的定义和测量，在很大程度上限制了该概念对员工工作态度、行为和绩效的预测作用，需要未来的研究进一步的发展。

5 未来情境化研究展望

结合基于组织的自尊的情境化研究趋势和中国情境适用性的讨论，本文认为未来关于基于组织的自尊的研究，还应当从以下几个方面进行发展：

(1)基于概念情境化特征的纵向研究。在Pierce等人(1989)认为，具有情境化特征的基于组织的自尊会随着具体情境和组织经历而变化。其“特质-状态”特性也可能由于组织经历的积累而变化(Gardner & Pierce, 2011)，逐渐由早期的“状态”特性，变为后期的“特质”特性。在这种情况下，个人所处的不同职业发展阶段，以及在组织中的任期，都可能影响个人的基于组织的自尊，并影响其对个人工作产出的预测作用。这些议题在现有的研究中尚未得到重视。未来的研究应当从动态情境的视角对基于组织的自尊进行研究，既需要探索其变化的过程，也研究其变化的影响因素(如员工组织社会化的影响、职业发展阶段的影响及与领导关系等)，还需要分析其变化对员工工作产出的影响。

(2)基于组织的自尊概念的情境化界定和相应的量表开发。Lee (2003)最早提出了关于基于的组织自尊概念的跨文化情境差异，并指出在西方情境下发展起来的基于组织的自尊概念，在亚洲国家的运用会受到一定的限制。本文的分析也发现受到文化和语义的影响，基于组织的自尊在中国文化下应当具有不同的概念、含义和边界。未来的研究需要针对中国文化和情境的特殊性，通过文献的梳理和探索性研究，对中国本土的基于组

组织的自尊内涵进行情境化的界定。在量表方面,则需要在对基于组织的自尊重新定义的基础上,基于中国文化、社会现实以及年代差异,开发出新的、符合中国文化和中国人语义习惯的量表。而基于组织的自尊概念属性本身,在国外的研究中也出现了情境化的趋势。Tsai 和 Chang (2012)在其跨层次研究中,最先将基于组织的自尊作为工作特征界定为职业层面的概念,用以描述“个人从职业中获得的对价值感和重要性感知的程度”。在工作健康领域, Xanthopoulou 等(2009)及 Barbier, Hansez, Chmiel 和 Demerouti (2012)则从工作资源-需求角度,将基于组织的自尊界定为一种个人资源。这就对基于组织的自尊的定义和存在的层次提出了挑战,也为从多层面研究基于组织的自尊提供了新的情境和方向。

(3)基于组织的自尊产生的情境化及其作用的边界条件研究。尽管基于组织的自尊研究呈现情境化的特征,但是本身作为情境化的自尊,也受到人格等倾向性特质的影响。目前,关于人格对基于组织的自尊影响的研究并不多,这与研究者潜意识中将基于组织的自尊视为人格接近的变量有关,从而忽略了基于组织的自尊的情境化特征。未来的研究应当更多研究人格对基于组织的自尊的预测作用。在关于基于组织的自尊产生机制研究上,现有的研究主要是对四类组织情境因素的单因素研究,未来的研究应当更多关注它们之间的交互作用以及相关的情境边界。在中国特定的情境下,还需要考虑中国特有的组织实践、组织关系、中国人的人格倾向和文化氛围(宝贡敏,徐碧祥,2006),如人情、面子和关系和谐导向等,对个人基于组织的自尊的影响。而在基于组织的自尊对结果变量、中介作用和调节作用的研究中,也需要深入探索其作用的边界条件。

(4)情境化研究理论的深化、整合与发展。目前,关于基于组织的自尊的研究,主要是采用社会认同理论、自我一致理论和行为弹性理论进行解释的。但是,这些理论又分别适用于不同的作用阶段。这种理论之间的分离性,在一定程度上限制了研究的可比较性和可整合性。在解释相对复杂的情境化作用机制时(如调节作用的边界条件),往往存在着很大的局限性,也一定程度上限制了基于组织的自尊的研究和应用。未来的研究,需要在深化研究的基础上,通过分析各部分理论

之间的关系,整合已有的理论对整体的情境化研究模型进行解释。另一方面,在将基于组织的自尊运用于其他领域(如工作健康)时,应当根据具体的情境特征,采用相应的理论进行研究,以丰富和发展基于组织的自尊的理论框架。

(5)运用多层次研究方法,推进基于组织的自尊的情境化研究。随着研究的深入,越来越多的研究者开始意识到,基于组织的自尊的产生及对结果变量的作用,受到不同层次的组织情境的深刻影响。这就要求研究者,在探索基于组织的自尊产生和作用的过程中,同时考虑个人、群体和组织的影响,进行多层次和跨层次的分析。目前,已经有研究开始进行了探索(Tsai & Chang, 2012),并运用多层次线性模型进行了相关的分析。未来的研究,需要更多的在组织情境下,综合考虑组织不同层次变量对基于组织的自尊的影响,以及不同层次变量交互作用对基于组织的自尊的影响。

参考文献

- 宝贡敏, 徐碧祥. (2006). 基于组织的自尊(OBSE)理论研究述评. *重庆大学学报(社会科学版)*, 12(5), 40-46.
- 潘孝富, 秦启文, 张永红, 谭小宏. (2012). 组织心理所有权、基于组织的自尊对积极组织行为的影响. *心理科学*, 35(3), 718-724.
- 涂乙冬, 李燕萍. (2012). 领导-部属交换、双重认同与员工行为探析. *武汉大学学报(哲学社会科学版)*, 65(6), 128-132.
- 王艳子, 罗瑾琨. (2011). 组织自尊对员工创新行为的影响研究——基于知识共享的中介效应分析. *华东经济管理*, 25(7), 97-99.
- Barbier, M., Hansez, I., Chmiel, N., & Demerouti, E. (2012). Performance expectations, personal resources, and job resources: How do they predict work engagement? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, DOI: 10.1080/1359432X.2012.704675
- Brutus, S., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & McCauley, C. D. (2000). Developing from job experiences: The role of organization-based self-esteem. *Human Resource Development Quarterly*, 11(4), 367-380.
- Boucher, H. C., Peng, K. P., Shi, J. Q., & Wang, L. (2009). Culture and implicit self-esteem: Chinese are "good" and "bad" at the same time. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40(1), 24-45.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem.

- Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 601–626.
- Chan, S. C. H., Huang, X., Snape, E., & Lam, C. K. (2013). The Janus face of paternalistic leaders: Authoritarianism, benevolence, subordinates' organization-based self-esteem, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 108–128.
- Chattopadhyay, P. (2003). Can dissimilarity lead to positive outcomes? The influence of open versus closed minds. *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 205–312.
- Chen, Z. X., & Aryee, S. (2007). Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China. *Academy of Management Journal*, 50(1), 226–238.
- Gardner, D. L., & Pierce, J. L. (2011). A question of false self-esteem: Organization-based self-esteem and narcissism in organizational contexts. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 682–699.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2013). Focus of attention at work and organization-based self-esteem. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 110–132.
- Gardner, D. G., van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 307–322.
- Ghosh, R., Reio, T. G., Jr., & Haynes, R. K. (2012). Mentoring and organizational citizenship behavior: Estimating the mediating effects of organization-based self-esteem and affective commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 41–63.
- Hughes, L. W., & Palmer, D. K. (2007). An investigation of the effects of psychological contract and organization-based self-esteem on organizational commitment in a sample of permanent and contingent workers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 143–156.
- Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26(2), 215–232.
- Hui, C., Lee, C., & Niu, X. Y. (2010). The moderating effects of polychronicity and achievement striving on the relationship between task variety and organization-based self-esteem of mid-level managers in China. *Human Relations*, 63(9), 1395–1416.
- Hwang, K.-K. (2012). *Foundations of Chinese psychology: Confucian social relations*. New York: Springer.
- Jex, S. M., & Elacqua, T. C. (1999). Self-esteem as a moderator: A comparison of global and organization-based measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 71–81.
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54(1), 31–41.
- Landry, G., & Vandenberghe, C. (2009). Role of commitment to the supervisor, leader-member exchange, and supervisor-based self-esteem in employee-supervisor conflicts. *The Journal of Social Psychology*, 149(1), 5–28.
- Lapointe, É., Vandenberghe, C., & Panaccio, A. (2011). Organizational commitment, organization-based self-esteem, emotional exhaustion and turnover: A conservation of resources perspective. *Human Relations*, 64(12), 1609–1631.
- Lee, J. (2003). An analysis of the antecedents of organization-based self-esteem in two Korean banks. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 1046–1066.
- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 661–685.
- Liang, J., Farh, C. I. C., & Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71–92.
- Lu, L. (2008). The individual-oriented and social-oriented Chinese bicultural self: Testing the theory. *The Journal of Social Psychology*, 148(3), 347–373.
- McAllister, D. J., & Bigley, G. A. (2002). Work context and the definition of self: How organizational care influences organization-based self-esteem. *The Academy of Management Journal*, 45(5), 894–904.
- Naus, F., van Iterson, A., & Roe, R. A. (2007). Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 195–219.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2011). The relationships of role clarity and organization-based self-esteem to commitment to supervisors and organizations and turnover intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(6), 1455–1485.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591–622.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2009). Relationships of personality and job characteristics with organization-based self-esteem. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 392–409.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct

- definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Dunham, R. B., & Cummings, L. L. (1993). Moderation by organization-based self-esteem of role condition-employee response relationships. *Academy of Management Journal*, 36(2), 271–288.
- Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1177–1194.
- Sekiguchi, T., Burton, J. P., & Sablinski, C. J. (2008). The role of job embeddedness on employee performance: The interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel Psychology*, 61(4), 761–792.
- Scott, K. L., Shaw, J. D., & Duffy, M. K. (2008). Merit pay raises and organization-based self-esteem. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 967–980.
- Tsai, M.-S., & Chang, C.-C. (2012). Female workers' age and position on organizational citizenship behaviour: The Moderator role of organization-based self-esteem. *Journal of Management Research*, 4(2), 32–50.
- Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N., & Meier, L. L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 422–433.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200.

Contextualization and Generalizability of Organization-Based Self-Esteem

LU Xinxin¹; TU Yidong²

(¹ School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

(² Economics and Management School, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

Abstract: Organization-Based Self-Esteem (OBSE) was defined as one's appraisal of his/her ability and value in the organizational context, which had significant impact on his/her work-related attitudes, behavior and performance. Based on the review of the existing literature, this study illustrated the contextual definition, structure and measurement of OBSE. Integrating the extant theories implemented in the studies of OBSE, we established the nomological framework of contextualized researches on OBSE. Then, given the different findings in the OBSE studies from Western and Chinese context, we discussed literal differences, construct equivalence and generalizability of OBSE in Chinese context. Finally, we provided the implications for the future contextualization research of OBSE and its development in Chinese context.

Key words: organization-based self-esteem; self-concept; theoretical integration; contextualization; generalizability