

# 基于组织的自尊(OBSE)理论 研究述评

宝贡敏,徐碧祥

(浙江大学管理学院,浙江 杭州 310058)

**摘要:**基于组织的自尊(organization-based self-esteem,简称OBSE)是20世纪80年代末在自尊(self-esteem)概念的基础上发展起来的,学者们主要是借鉴Pierce开发的量表对其进行测量。OBSE的前因可归为个体特性、工作特性和组织特性三类,个体特性集中于基本特性、人格特性和态度特性;OBSE的结果主要表现为对员工态度、行为和绩效的影响;OBSE还会对工作特性和角色状况与员工反应间的作用关系起调节效应。本文在对该理论全面述评的基础上,对其未来的发展趋势及对我国组织内部员工OBSE的管理进行了初步探讨。

**关键词:**OBSE;测量方法;前因与结果;调节效应

**中图分类号:**C93      **文献标识码:**A      **文章编号:**1008-5831(2006)05-0040-07

基于组织的自尊(organization-based self-esteem,简称OBSE)是20世纪80年代末在自尊(self-esteem)概念基础上发展起来的,大量研究表明:OBSE与组织内部员工的工作满意度、组织认同和承诺、离职意图、组织绩效和组织公民行为等显著相关(Carson等,1997;Pierce等,2004),高OBSE会通过影响个体的认知和情感,进而影响其行为,从而带来组织绩效的极大改善。此外,员工OBSE的形成源于特定组织内部的经历,由于不同的组织会为员工提供不同的组织经历和体验,因而组织管理员工OBSE的能力具有较强的路径依赖性,使得竞争对手难以模仿,势必成为企业竞争优势的主要来源。因而,OBSE引发了越来越多学者的兴趣,研究着眼点也越来越广泛,日益成为组织行为学者关注的焦点。

本文基于国外OBSE理论文献的深入系统研究,对OBSE的内涵、测量方法、前因与结果、调节效应等主要研究问题做了一番梳理,以期明晰OBSE理论的研究现状,在此基础上对OBSE理论的进一步研究趋势及对我国组织内部员工OBSE的管理进行了初步探讨。

## 一、OBSE的内涵界定

### (一)OBSE的定义及其内涵

基于组织的自尊这一概念是Pierce等(1989)在自尊概念的基础上提出来

收稿日期:2006-04-05

基金项目:国家自然科学基金资助项目“影响企业知识共享与整合(KSI)的主要(典型)文化、习惯、社会因素(现象)及其管理研究”(70571070)

作者简介:宝贡敏(1960-),男,辽宁朝阳人,浙江大学管理学院教授,博士,博士研究生导师,企业组织与战略研究所副所长,主要从事企业战略管理、企业成长模式、管理文化研究。

的,他们将 OBSE 定义为:组织成员对通过组织情境下角色能够满足他们需求的相信程度。可见,OBSE 反映了员工作为特定组织成员的自我感知价值,Pierce 等(1989,1993)认为高 OBSE 的员工将感知他们自己在组织内是重要的、有意义的、有效率和有价值的。其后的研究基本都沿用了这一定义。

通过剖析 OBSE 的定义,其内涵可概括为:(1)基于组织情境:自尊有多个层面,包括整体自尊、基于组织和基于特定工作层面(Gardner & Pierce,1998),而 OBSE 是针对组织层面提出的。(2)基于员工的主观感知:由于主观感知而非客观实际,因而可能出现感知价值与实际价值相背离的现象。(3)基于员工相对组织的价值:即员工对自己内化于组织的能力、重要性、意义的判断。

## (二)OBSE 与自尊

虽然 OBSE 是在自尊概念的基础上提出的,但二者存在显著区别,可概括为:(1)范围不同,相对于 OBSE 而言,自尊是更为广泛的概念,OBSE 可以视为整体自尊的一个构成要素。(2)稳定性不同,个体的自尊是相对稳定的,它的形成很大程度上取决于个体的童年及社会化经历(Pierce,1989),一般不会随时间的推移发生较大的改变,而 OBSE 是基于组织情境的,它依赖于员工在特定组织中的经历,会随着组织情境的变化而改变。(3)预测能力不同,Pierce(1989)认为 OBSE 比整体自尊能更好地预测组织相关的行为。但二者的联系也是显而易见的,他们都反映了员工对自身能力、重要性和价值的感知,而且个体的整体自尊会对其 OBSE 产生显著影响(Pierce,1989)。正确地区分 OBSE 和自尊,有助于更好地把握 OBSE 的内涵。

## 二、OBSE 的测量

### (一)OBSE 的测量量表

Pierce 等(1989)开发的 OBSE 测量量表包括 10 个问项,即:“我对周围很有影响力”;“我被认为很真诚”;“我很重要”;“我很受信任”;“周围对我很有信心”;“我与众不同”;“我很有价值”;“我很有用”;“我很有效率”;“我很合作”。他们的探索性因子分析表明该量表是一维的;大部分学者,如 Dyne 等(2000)对 10 个指标的验证性因子分析也表明,该量表是一维的。

但是, Lee(2003)对韩国银行员工样本的因子分析则表明,该量表是二维的,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。这或许是由于文化差异的原因,但他并未对其原因做进一步深入探索,而是简单地删除前一个因子,而将后一个因子包含的问项作为测量 OBSE 的量表。

### (二)OBSE 量表信度与效度

Pierce 等(1989)对 7 组研究检验表明,量表的内部一致性系数  $\alpha \geq 0.86$ ,最高达到 0.96,平均值为 0.91,反映了量表指标较好的同源性;重测信度系数为 0.75( $p < 0.01$ ),在控制了感知组织变化后,提高到 0.87( $p < 0.01$ ),表明其结构的稳定性。Lee(2003)在剔除了两个问项后,其内部一致性系数更是达到了 0.933。

Pierce 等(1989)还对量表的效度进行了检验,除了组织满意感外,OBSE 与自尊变量间的相关系数都大于其与非自尊变量间的相关系数,显示了量表具有较高的收敛效度;三个自尊变量与其他变量的测量量表的整体因子分析产生的两因子结果(自尊变量为一因子),为该量表的辨别效度提供了证据;与整体自尊与特定工作自尊相比,OBSE 与组织承诺具有更高的相关性,为该量表的递增效度提供了证据;基于纵向数据,OBSE 很好地预测了员工的组织满意感( $r = 0.59, p < 0.01$ ),显示了该量表的预测效度;基于横向数据,OBSE 与工作绩效( $r = 0.15, p < 0.01$ )和组织承诺( $r = 0.60, p < 0.01$ )显著相关,显示了该量表的同时效度。

由于该量表具有较高的信度与效度,而且目前还没有其他学者开发出其他 OBSE 测量量表,其后学者的研究也基本沿用此量表对 OBSE 进行测量。

## 三、OBSE 的前因与结果

### (一)OBSE 的前因研究

学者们从不同视角对 OBSE 的前因进行了探索,得到了丰富的结论。

个体特性方面, Lee(2003)选择韩国两家银行(K 银行和 B 银行)内的员工作为样本,其中 K 银行形势较为稳定, B 银行管理较为混乱,对 B 银行的样本分析表明,性别会显著影响 OBSE( $\beta = -0.132, p < 0.01$ ),即女性比男性具有更高的 OBSE;对 K 银行的样本分析表明,工作年限会对员工的 OBSE 产生显著影响( $\beta = 0.157, p < 0.001$ )。

Thierry(2001)、Gardner 等(2004)对个体的薪酬水平与 OBSE 间的关系进行了初步探讨,认为薪酬水平代表了个体相对于组织的价值,高薪酬的员工相信自己对于组织是重要的、有价值的,进而将这种认知融入个体的信念,从而具有较高的 OBSE。Gardner 等(2004)也认为个体薪酬水平是员工相对于组织整体价值的最重要的信号之一,在对美国中西部地区一家建筑企业的 91 名员工的研究表明,员工的薪酬水平与其 OBSE 显著相关( $r = 0.36, p < 0.01$ ),但是薪酬水平的改变与 OBSE 的相关性不显著( $r = 0.09, p = 0.25$ )。

部分学者从人格特性的视角对 OBSE 的前因进行了初步探讨, Gardner 和 Pierce(1998)对美国中西

部地区一家建筑企业的186名专业技术员工的研究表明,员工的自我效能会对员工的OBSE产生显著影响( $\beta = 0.47, p < 0.01$ )。

Dyne等(2000)的研究表明,个体的信任倾向会对OBSE产生显著影响,而OBSE又会对组织公民行为(OCB)产生显著影响,即OBSE在信任倾向对OCB的作用过程中起到全中介的作用,此外,工作年限会对信任与OBSE间的关系起调节作用。

Tajfel(1982)、Shamir & Kark(2004)认为自尊是源于人们认同的群体,对群体的认同会产生自我增强(self-enhancement)动机。Shamir和Kark(2004)的研究表明,个体对组织的强烈认同会导致高OBSE,OBSE与组织认同显著相关( $r = 0.31, p < 0.001$ )。Bergami和Bagozzi(2000)对意大利的409名工人的研究表明,组织认同会对OBSE产生显著影响( $\beta = 0.73, p < 0.001$ )。

工作特性方面, Lee(2003)对韩国两家银行(K银行和B银行)员工的研究表明,当样本作为一个整体时,工作复杂性( $\beta = 0.329, p < 0.001$ )、管理参与( $\beta = 0.153, p < 0.001$ )及工作安全感( $\beta = 0.124, p < 0.001$ )会对员工的OBSE产生显著影响,为工作特性作为OBSE的前因提供了有力证据。

组织特性方面, Lee(2003)的研究表明,样本作为一个整体时,同事支持( $\beta = 0.064, p < 0.05$ )会对员工的OBSE产生显著影响,而主管支持对员工OBSE的影响不显著,但对于K银行的样本,同事支持对

OBSE的影响也不显著。他进而指出,员工的内在工作特性(如工作复杂性和管理参与)比外在工作特性(如工作安全感和同事支持)对OBSE的影响更为显著。此外,对于K银行的样本分析表明,角色清晰(role clarity)也会对OBSE产生显著影响( $\beta = 0.118, p < 0.005$ )。

Mcallister和Bigley(2002)对来自69个不同组织的186名经理和专业技术人员的研究表明,组织价值观和组织管理原则更多地关注员工的需求并寻求员工利益最大化的组织,其内部的员工会具有较高的OBSE,即组织关怀(organizational care)会对员工的OBSE产生影响,其中组织关怀会显著影响员工的感知组织公正(perceived organizational fairness)( $\beta = 0.23, p < 0.01$ )和感知工作自主权(perceived job authority)( $\beta = 0.36, p < 0.01$ ),感知组织公正和感知工作自主权又会对OBSE产生显著影响(分别为 $\beta = 0.35, p < 0.01$ ;  $\beta = 0.18, p < 0.05$ )。

Chattopadhyay和George(2001)、Pierce & Gardner(2004)发现信任和OBSE间正相关( $r = 0.52$ ),表明信任的环境(即某人对工作群体内部同事行为的信任)与其OBSE正相关。

综上,我们可以把学术界到目前为止探索的OBSE的前因概括为个体特性、工作特性和组织特性三大类,其中个体特性可划分为基本特性、人格特性、态度特性,组织特性可划分为管理特性和组织氛围(表1)。

表1 OBSE的前因总结

	OBSE前因	举例
个体特性	基本特性	性别、工作年限(Lee, 2003);薪酬水平(Gardner等, 2004)
	人格特性	自我效能(Gardner & Pierce, 1998);信任倾向(Dyne等, 2000)
	态度特性	组织认同(Bergami & Bagozzi, 2000)
工作特性		工作复杂性、工作安全感(Lee, 2003)
组织特性	管理特性	角色清晰、管理参与(Lee, 2003)
	组织氛围	同事支持(Lee, 2003);感知组织公正(Mcallister & Bigley, 2002);信任(Chattopadhyay & George, 2001)

资料来源:根据相关文献整理。

## (二)OBSE的结果研究

员工OBSE的高低势必会使员工态度与行为产生显著变化,进而改善其工作绩效。

从态度的视角,Carson等(1997)对急救服务中心46名医护人员调查结果的方差分析表明,OBSE对职业承诺和质量服务评价产生的影响存在显著的差异,相对于低OBSE员工而言,高OBSE的员工具有较高的职业承诺,而且对提供高质量服务具有更高的评价,但OBSE对职业满意感和职业年限影响的差异不显著。

组织认同会对OBSE产生显著影响,同时,OBSE

对组织认同具有反作用。Pierce等(1989)认为高OBSE的员工表明其有高水平的个体能力和组织价值的经历,会将组织视作员工生命中满足需求的代理者,员工更倾向于将组织融入他们的生活,将组织内在化,进而将组织的目标和价值体系作为他们自己的一部分。

员工的态度将与他们的自尊水平保持一致(Korman, 1976),Gardner和Pierce(1998)进而认为高OBSE的员工将对其在组织内的能力持更加正面的态度,即对引起良好自我感知的组织因素更具有良好的态度,其研究结果表明,OBSE会对员工的情感(如工作

满意感)产生显著的正面影响( $\beta = 0.69, p < 0.01$ )。

从行为的视角,Carson等(1997)对OBSE与行为意图间的关系进行了初步探索,发现高OBSE的员工相对于低OBSE的员工具有较低的离职意图。OBSE还会对员工的合作意愿产生影响,Dyne等(2000)认为高OBSE的人更愿意帮助别人和组织;Kragt等(1983)、Cabrera & Cabrera(2002)发现个体相信他的参与对公共品的提供极为重要时,合作的意愿将会增加。

在上述研究基础上,Hsu和Kuo(2003)的对台湾186名信息系统专业人士的研究表明,员工的OBSE会对其行为意图产生显著影响( $\beta = 0.23, p < 0.01$ ),而且OBSE会通过影响其主观标准(subjective norms)( $\beta = 0.51, p < 0.01$ )进而显著影响行为意图( $\beta = 0.17, p < 0.01$ ),主观标准又会通过显著影响伦理态度(ethical attitudes)( $\beta = 0.50, p < 0.01$ )进一步显著影响行为意图( $\beta = 0.44, p < 0.01$ ),即员工的OBSE不仅会直接对其行为意图产生影响,而且还会通过其关于行为的主观标准和伦理态度对行为意图产生影响,主观标准和伦理态度起到部分中介的作用。

Tang和Ibrahim(1998)选用美国和中东两组样本,对组织公民行为(利他性和顺从性两个维度)的前因进行了研究,发现无论是在美国还是在中东,员

工的OBSE都会显著影响员工的组织公民行为,其中美国员工的OBSE对利他性和顺从的回归系数都为0.24( $p < 0.05$ ),中东员工的OBSE对利他的回归系数为0.17( $p < 0.05$ ),对顺从的回归系数为0.27( $p < 0.05$ )。Dyne等(2000)的研究也表明,OBSE会对组织公民行为产生影响。

从绩效的视角,Gardner和Pierce(1998)认为,根据自我一致性理论(self-consistency theory),高自尊的员工为了维持其自尊水平,会更加努力地工作,从而会导致更高的绩效,他们的经验研究表明,员工的OBSE会对绩效产生显著影响( $\beta = 0.23, p < 0.01$ )。在考虑时滞效应后,结论依然成立,Gardner等(2004)让员工对其OBSE进行评价后,相隔9个月再对其绩效进行评价,结果表明OBSE会显著影响绩效( $\beta = 0.33, p < 0.05$ )。此外,Pierce等(1993)不仅考虑了8个月的时滞,还考虑由主管对员工绩效进行评价,结果也显示二者存在显著的相关性( $r = 0.21, p < 0.01$ )。

综上,OBSE的结果可以概括为对员工态度、员工行为和员工工作绩效三大类,员工态度可划分为认知态度和情感态度,其中部分态度变量(如组织认同与组织承诺)则同时包含认知与情感要素,员工行为可划分为行为意图和组织公民行为(见表2)。

表2 OBSE的结果总结

OBSE的结果	举例
态度	认知 主观标准、伦理态度(Hsu & Kuo, 2003)
	情感 工作满意感(Gardner & Pierce, 1998)
行为	意图 离职意图(Carson等, 1997)、合作意图(Dyne等, 2000)
	OCB 利他性、顺从性(Tang & Ibrahim, 1998)
绩效	员工绩效(Gardner & Pierce, 1998; Gardner等, 2004)

资料来源:根据相关文献整理。

### (三)OBSE的调节效应研究

OBSE对变量间的调节效应主要基于(Brockner, 1983)、Jex & Elacqua(1999)提出的行为可塑性(behavioral plasticity)理论,该理论认为低自尊的个体比高自尊个体更容易受到外部环境的影响。现有的研究主要集中于OBSE对两种作用关系间的调节效应:(1)工作特性—员工反应;(2)角色状况—员工反应。

OBSE对工作特性—员工反应间的调节效应的研究结论基本与行为可塑性理论相一致。Burtus等(2000)对分别代表制药业、政府、保险业和制造业的四家企业的261名经理的研究表明,OBSE会对工作挑战与职业成长间的关系起调节作用,低OBSE的经理对于挑战性工作的要素更具敏感性,其中OBSE

对工作转换(job transitions)、工作相关的特性(task-related characteristics)和职业成长(development)间的作用关系具有显著的调节效应,但是对于工作障碍(obstacles)与职业成长间作用关系的调节效应不显著。

Hui和Lee(2000)对一消费品生产企业的8000名员工的研究表明,OBSE会对员工的工作不确定性感知和员工反应间的关系起调节作用,其中OBSE会显著调节工作不安全感 and 内在动机( $\beta = -0.12, p < 0.05$ )、旷工( $\beta = -0.17, p < 0.01$ )间的关系,也会显著调节预期组织变化和内在动机( $\beta = -0.11, p < 0.05$ )、组织承诺( $\beta = 0.10, p < 0.05$ )、旷工( $\beta = -0.22, p < 0.01$ )间的关系,而且结论与可塑性理论相一致,即低OBSE的员工对感知不确定性的反应

更加强烈,但对工作不安全感与组织承诺间关系的调节效应不显著。

OBSE对角色状况—员工反应间的调节效应的研究结论则不同,仅部分支持行为可塑性理论。Pierce等(1993)对美国中西部一电力公司员工的研究表明,OBSE对员工的角色状况(role conditions)与反应(response)间的关系起调节作用,低OBSE员工更易受到负面角色状况的影响,其中OBSE对角色状况中的角色模糊、角色冲突、角色超载、工作环境支持和主管支持与满意感间的作用关系具有显著调节效应,对角色模糊、工作环境支持和主管支持与角色绩效间的作用关系也具有显著调节效应,但对角色冲突、角色超载与角色绩效间作用关系的调节效应不显著。这也与行为可塑性理论相一致。

Jex和Elacqua(1999)基于角色压力与紧张间的作用关系,对自尊的调节效应进行了研究,并同时从整体层面和组织层面对自尊加以测量。他们的研究表明,整体自尊与OBSE都会对角色压力中的沮丧(depression)和紧张间的作用关系起调节作用,与行为可塑性理论相一致,即对低整体自尊或OBSE的员工而言,角色模糊与沮丧和症状(symptoms)间具有更强的关系。

但是,Jex和Elacqua(1999)的研究还表明,对高整体自尊或OBSE员工的角色冲突而言,角色冲突与沮丧和症状间具有更强的关系,这显然与行为可塑性理论相矛盾,这或许由于从事书记工作的样本,对工作需求缺乏控制,因而角色冲突对于高自尊个体而言更令人沮丧。他们的研究还表明,虽然OBSE与角色压力比整体自尊与角色压力具有更强的相关性,但二者对于角色压力与紧张间的调节效应的差异并不显著,这也与OBSE相对于整体自尊更适用于组织情境下相关变量的关系研究这一论断相矛盾。

#### 四、OBSE理论研究趋势

虽然自Pierce等(1989)提出OBSE这一概念以来,OBSE理论的研究取得了长足的进展,但距离完整的理论框架的形成还很遥远,还需众多学者长期不懈的努力,基于OBSE理论现状的研究,笔者认为OBSE理论研究重点应在以下几方面实现突破。

##### (一)OBSE测量方法的探索

目前对于OBSE的测量全部采用Pierce(1989)开发的量表,主要由于它是现有文献中仅有的测量OBSE的量表。一方面说明该量表的权威性,但另一方面也反应出对OBSE量表探索的有限性,而且对于10个测量指标是否是一维的还存在不同的结论。可见,进一步开发科学的量表,在相互比较的基础上实现对OBSE的精确测量已成当务之急。

##### (二)OBSE前因的探索

OBSE的前因主要包括个体特性、工作特性和组织特性,而现有的研究主要集中于个体特性的研究,对于工作特性和组织特性的研究还很有限,而依据OBSE的定义,员工的OBSE主要取决于其组织内部的经历,即相对于个体特性,工作特性和组织特性对于员工的OBSE的形成会产生更为重要的影响,因此,今后的研究应更多地侧重于工作特性和组织特性与OBSE的关系研究。此外,选用不同的样本,同事支持对于OBSE的影响还存在不同的结论,这也有待进一步论证。

##### (三)OBSE结果的探索

OBSE的结果可以概括为对员工态度、员工行为和员工工作绩效三大类。虽然现有研究认为OBSE会对态度层面的组织认同和行为层面的离职意图与合作意图产生影响,但这些分析更多是在理论层面进行探讨,或是进行简单的相关分析,经验研究的支持还很缺乏。而且,现有的研究中,OBSE对员工满意感的影响还存在不同的结论,有待进一步论证。

##### (四)OBSE调节效应的探索

现有关于OBSE调节效应的研究还很有限,主要考虑工作特性—员工反应和角色状况—员工反应两种情况,今后的研究可进一步考虑OBSE对组织内其他变量间相互作用的调节效应。虽然大部分研究结论表明OBSE的调节效应与行为可塑性理论相一致,但也存在二者相背离的结论。此外,OBSE之所以引发众多研究者的兴趣,在于相对于整体自尊,OBSE更能有效预测组织相关的现象,但Jex和Elacqua(1999)的研究却表明二者对角色压力与紧张间的调节效应的差异并不显著。这些问题的存在使得我们有必要对OBSE的调节效应作进一步探索。

##### (五)OBSE的跨文化比较研究

目前OBSE理论的研究大多在西方(尤其是美国)文化背景下进行,这样形成的理论必然深深地印上了西方文化的烙印,其跨文化适用性必然值得怀疑。显然,不同文化背景下OBSE的影响因素会有所差异,不同文化背景OBSE的结果也会不同。虽然部分学者对韩国和我国台湾地区的样本进行了研究,但这方面的研究还很有限,甚至还没有学者对我国转型时期这一特殊历史背景下的员工OBSE进行研究。因而针对不同国家和地区,选取不同文化背景下的企业及其员工作为研究对象,进行OBSE的跨文化比较研究是具有相当意义的。

##### 五、对如何增进我国员工OBSE的管理启示

目前,国内文献主要从心理学视角对自尊加以研究,还没有文献从管理学视角,即对组织情境下的员工OBSE进行研究。而在实践方面,企业领导更

多关注营销、研发、物流等零散环节,而对效率产生的源泉——员工这一主体的 OBSE 的重视不够。

从微观层面看,为了增进员工的 OBSE,进而实现员工工作绩效的提高,组织一方面应加强与科研机构合作,提升 OBSE 管理的理论水平,进而实现对我国员工 OBSE 管理的有效指导;另一方面,应基于我国的文化特点,加强对员工 OBSE 的管理。

#### (一) 强调组织的社会责任

我国的传统文化强调经济利益的道德价值,对于组织行为的评价以“义”为主,长期受此文化熏陶的员工更倾向于接受承担更多的社会责任,这就要求组织对本身的使命进行合理定位,在经营理念中体现更多的社会责任感。肩负更多社会责任的组织,其内部员工将感知到自身具有更大的社会价值,从而通过整体自尊的提升,进而促进 OBSE 的提升。

#### (二) 关注组织声誉的构建

现有的大量研究表明组织声誉会显著影响员工的 OBSE。中国人尤其关注面子,在高声誉组织中会使得员工觉得很有面子,进而获得尊重的需要,感知自己是有价值的、重要的,从而具有较高的 OBSE。因而组织应该致力于提升组织的整体声誉,通过满足员工高层次心理需要,增进员工的 OBSE。

#### (三) 重视组织人际关系的构建

我国的文化强调对个人及人与人之间关系的重视,员工与组织成员尤其是与直接主管间的关系会对员工的 OBSE 产生显著影响,成为主管的“圈内人”或“心腹”的员工,会感知其更多地受到主管的重用,从而感知自身对组织具有更大的价值、重要性和意义,进而具有更高的 OBSE。因而组织需加强管理者的人际沟通技能培训,推崇人性化管理理念,使得管理者通过与员工构建和谐的人际关系,赢得员工的信任,从而扩展其“圈内人”范围,使更多的员工感知其成为领导的“圈内人”而具有更高的 OBSE。

#### (四) 确保利益分配的公正性

员工受到不平等的待遇会对其 OBSE 产生负面影响。“按劳分配”的观念已经根深蒂固,员工希望组织对其劳动付出给予公平合理的劳动报酬,感知获得公平的绩效评价、公平的回报的员工会增进其对组织重视其存在的认知,进而提升其 OBSE,这就要求组织关注内部的利益分配的公平性,通过确保分配制度和分配过程的公正性,最终确保利益分配结果的公正性。

#### (五) 基于团队的奖励机制

我国文化崇尚集体主义,使得员工愿意为组织无私地奉献;同时排斥个人主义,个人成就会伴随着巨大的社会压力,“枪打出头鸟”就是对此很好的写照,使得员工不敢过多显示自己的才华。两种文化

的交换作用造就员工即具有努力工作的意愿又不敢努力工作这一矛盾心理。因而组织应通过实施基于团队的奖励机制,鼓励员工的集体主义精神,通过使高绩效的团队获得更高的奖励,使得个体的价值内化于团队的价值,个体基于团队的成就感知自身的成就,从而实现员工 OBSE 的提升。

#### 参考文献:

- [1] CARSON K D, CARSON P P, LANFORD H, ROE C W. The effects of organization-based self-esteem on workplace outcomes: An examination of emergency medical technicians [J]. *Public Personnel Management*, 1997, 26 (1): 139 - 155.
- [2] PIERCE J L, GARDNER D G. Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature [J]. *Journal of Management*, 2004, 30(5): 591 - 622.
- [3] PIERCE J L, GARDNER D G, CUMMINGS L L, DUNHAM R B. Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation [J]. *Academy of Management Journal*, 1989, 32(3): 622 - 648.
- [4] Gardner D G, Pierce J L. Self-esteem and self-efficacy within the organization context [J]. *Group & Organization Management*, 1998, 23(1): 48 - 70.
- [5] DYNE L V, VANDEWALLE D, KOSTOVA K, LATHAM M E, CUMMINGS L L. Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2000, 21(1): 3 - 23.
- [6] LEE J. An analysis of the antecedents of organization-based self-esteem in two Korean banks [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2003, 14(6): 1046 - 1066.
- [7] THIERRY H. The reflection theory on compensation [A]. EREZ M, KLEINBECK U, THIERRY H. *Work motivation in the context of a globalizing economy* [C]. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2001. 149-166.
- [8] GARDNER D G, DYNE L V, PIERCE J L. The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004, 77(9): 307 - 322.
- [9] TAJFEL H. *Social identity and intergroup relations* [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1982.
- [10] SHAMIR B, KARK R. A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004, 77: 115 - 123.
- [11] BERGAMI M, BAGOZZI R P. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization [J]. *British Journal of Social Psychology*, 2000, 39: 555 - 577.

- [12] MCALLISTER D J, BIGLEY G A. Work context and the definition of self: How organizational care influences organization-based self-esteem [J]. *Academy of Management Journal*, 2002, 45(5): 894 - 904.
- [13] CHATTOPADHYAY P, GEORGE E. Examining the effects of work externalization through the lens of social identity theory[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86: 781 - 788.
- [14] KORMAN A K. Hypothesis of work behavior revisited and an extension[J]. *Academy of Management Review*, 1976, 1(1): 50 - 63.
- [15] KRACT V D, ALPHONS J C, ORBELL J, ROBYN M D. The minimal contributing set as a solution to public goods problems[J]. *American Political Science Review*, 1983, 77: 112 - 122.
- [16] CABRERA A, CABRERA E F. Knowledge-sharing dilemmas[J]. *Organization Studies*, 2002, 23(5): 687 - 710.
- [17] HSU M H, KUO F Y. The effect of organizational-based self-esteem and deindividuation in protecting personal information privacy[J]. *Journal of Business Ethics*, 2003, 42(4): 305 - 320.
- [18] TANG T L P, IBRAHIM A H S. Antecedents of organizational citizenship behavior revisited: Public personnel in the United States and in the Middle East[J]. *Public Personnel Management*, 1998, 27(4): 529 - 550.
- [19] PIERCE J L, GARDNER D G, DUNHAM R B, CUMMINGS L L. Moderation by organization-based self-esteem of role condition-employee response relationships [J]. *Academy of Management Journal*, 1993, 36(2): 271 - 288.
- [20] BROKNER J. Low self-esteem and behavioral plasticity: Some implications[A]. WHEELER L, SHAVER P R. *Review of personality and social psychology* [C]. Beverly Hills, CA: Sage, 1983.
- [21] JEX S M, ELACQUE T C. Self-esteem as a moderator: A comparison of global and organization-based measures[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1999, 72: 71 - 81.
- [22] BRUTUS S, RUDERMAN M N, OHLOTT P J, MCCAULEY C D. Developing from job experiences: The role of organization-based self-esteem [J]. *Human Resource Development Quarterly*, 2000, 11(4): 367 - 380.
- [23] HUI C, LEE C. Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships[J]. *Journal of Management*, 2000, 26(2): 215 - 232.

## Organization-based Self-esteem Theory: A Literature Review

BAO Gong-min, XU Bi-xiang

(*School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China*)

**Abstract:** The concept of organization-based self-esteem (OBSE) has been put forward of the later 1980s, based on the concept of self-esteem. The researchers measure it through Pierce's scale. The main antecedents of the OBSE are personal characteristics, job characteristics and organizational characteristics. The personal characteristics include basic characteristics, personality characteristics, and attitudinal characteristics. The consequences of OBSE would be shown as the influence on employee's attitudes, behaviors and job performance. There are also moderating effects of OBSE on job characteristics-employee response relationships and role conditions-employee response relationships. This article makes a review and pilots on the trends of research on the OBSE, and puts forward some advices about the OBSE management in China's organizations.

**Key words:** OBSE; measurement methods; antecedents and consequences; moderating effects