



石家莊鐵道大學
SHIJIAZHUANG TIEDAO UNIVERSITY

网络精品课程

组织行为学

组织文化

主讲：赵莉琴

组织文化概述



网络精品课程

- 我国国内的学者提出可以从广义和狭义两方面来理解组织文化的概念。
- 广义的是指组织或企业在长期的实践过程中创造的具有本组织特色的物质财富与精神财富的总和。也就是说，组织文化包括组织的硬文化和软文化两大方面。
- 狭义的组织文化概念是指组织的软文化。国内外学者谈论的组织文化一般是指狭义的组织文化概念，即组织的意识体系和相应的制度、行为模式。

组织文化的内容

- 1) 组织的最高目标或宗旨
- 2) 共同的价值观
- 3) 作风及传统习惯
- 4) 行为规范和规章制度
- 5) 组织价值观的物质载体

组织文化的特征



网络精品课程

- 1. 社会性
- 2. 继承性
- 3. 创新性
- 4. 融合性

组织文化的作用



网络精品课程

- 1) 组织文化的导向作用
- 2) 组织文化的规范作用
- 3) 组织文化的凝聚作用
- 4) 组织文化的激励作用
- 5) 组织文化的创新作用
- 6) 组织文化的辐射作用

组织文化的形成

- 组织现行的惯例、传统、做事情的一般方式，在很大程度上都是由于它以前的努力，还有这些努力所带来的成功。这就是使我们来追寻组织文化的最初源头：组织的创始人。
- 从传统上看，组织的创始人对组织的早期文化影响巨大，他们勾画了组织的发展蓝图，他们不受以前的习惯做法和思想意识的束缚。新建组织的特点一般是规模比较小，这就有助于创始人把自己的远见强加给组织成员。

组织文化的维系



网络精品课程

- 组织文化一旦建立，组织管理措施就通过给员工提供一系列相似的经历而起到维系文化的作用。
- 组织的甄选过程、绩效评估标准、奖酬措施、培训和职业开发活动以及晋升过程，可以保证组织雇佣员工与组织文化相适应，奖励那些支持和拥护组织文化的员工，而使那些敢于挑衅组织文化的员工会受到惩罚。

组织文化的维系

- 在组织文化的维系过程中，有三个因素起着特别重要的作用：甄选过程、高层管理人员的举措、社会化方法。
- 1) 甄选过程，目标是保证所聘员工的价值观与组织价值观基本一致，或大部分相一致。
- 2) 高层管理人员，其举止言行对组织文化也有重要的影响。高层管理者通过自己的所作所为，把行为准则渗透到组织中去。
- 3) 社会化方式，组织帮助新员工适应组织文化，这种适应过程，可称为社会化。

小结

- 本章分析了组织文化作为一种管理理论的产生与发展，分析了组织文化的定义、特征、功能，讨论了企业组织文化的结构和影响因素。
- 说明组织文化创建方式、方法，以及组织文化维系的手段和影响因素。