

# 2023年组织文化类型有哪几种 组织文化 心得体会(实用10篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

## 组织文化类型有哪几种篇一

第一段：引入背景和主题（约200字）

在一个组织中，文化是重要的一环，它是组织的灵魂和核心价值观的体现。在过去的工作经历中，我有幸接触到了不同类型的组织文化，并从中获得了许多宝贵的经验和体会。在这篇文章中，我将分享我对组织文化的心得体会，通过对组织文化的理解和认识，我希望能更多的人提供一些参考和启发。

第二段：重视组织文化的重要性（约200字）

对于一个组织来说，文化是核心价值观的体现，也是成员之间相互信任和合作的基础。一个良好的组织文化能够激励员工的工作热情和创造力，使组织实现更好的业绩。我曾经在一家强调团队合作的公司工作过，公司文化强调相互支持、积极沟通和共同成长。这种文化使得团队成员之间建立了紧密的联系，大家相互协作、相互帮助，使工作效率大大提高。

第三段：文化塑造员工价值观和行为规范（约200字）

组织文化不仅仅是一种价值观念的诉求，更是一种行为规范的引导。当员工能够与组织文化相契合时，就会形成一种共同的价值观和行为规范。我曾在一家注重专业精神和客户服

务的公司工作过，公司文化要求我们始终抱着专业的态度，为客户提供最好的服务。这种文化要求我们用心投入、关注细节，并时刻保持良好的沟通和协作，这样才能实现客户满意度的提升。

#### 第四段：文化对组织成长 and 发展的影响（约200字）

一个成熟稳健的组织文化有助于组织的成长和发展。有一次，我参加了一家初创企业的创业经历分享会，创始人强调公司文化对组织的重要性。他认为，只有将价值观融入组织的每一个环节，才能有效地激励员工，使组织不断壮大。在这家公司里，创始人倡导勇于创新、追求卓越的文化，并将之贯彻到每一个项目和职位中。正是公司强大的文化凝聚力，使得这个初创企业在市场中迅速崭露头角。

#### 第五段：个人感悟和对未来的期许（约300字）

在与不同组织文化相互碰撞和学习的过程中，我深深意识到了组织文化的重要性。一个好的组织文化能够激发员工的工作热情，提高工作效率，使组织更加有凝聚力和竞争力。同时，一个良好的组织文化也能够建立起员工的认同感和归属感，增加员工的忠诚度和稳定性。对于未来，我希望能够进一步深入研究和学习组织文化的运作机制，为更多的组织提供咨询和指导，帮助它们建立健康有活力的组织文化，推动组织的可持续发展。

通过这篇文章，我希望能够唤起更多人对组织文化的重视，并认识到一个良好的组织文化对于组织的价值和意义。无论是作为组织成员还是领导者，我们都应该致力于塑造和推动一个良好的组织文化，以实现组织的长期发展和成功。

## 组织文化类型有哪几种篇二

组织文化是指组织内部成员共同分享的价值观念、信仰、行

为规范等，是一种文化现象。组织文化对于一个组织的发展至关重要，它不仅决定了组织的行为方式和运营流程，也影响着组织的形象和品牌。最近我的工作让我很幸运地能够深入了解并思考组织文化，发现在这个方面的思考和探索是非常有收获的。

## 第二段：认识组织文化

一个组织的文化有很多方面，比如组织的价值观念、文化理念、行为准则、文化氛围等等。这些方面相互交织、相互影响，构成了一个完整的组织文化。要想深入认识组织文化，需要从组织的历史文化、员工文化、工作文化等方面入手。只有当我们对组织文化有了全面的认识之后，才能更好地反映自己的价值观念、理念，并真正融入到组织文化中。

## 第三段：探索组织文化

与组织文化的认识不同，组织文化的探索并不是一蹴而就的事情。需要我们在日常工作生活中，不断提出一些新的想法、观点，以发现组织文化中的问题和不足，并通过有效的沟通和协调来解决相关问题。此外，我们还需要通过不断地学习和发展，培养自己的领导能力、组织能力和创新能力，帮助组织实现突破和进步。

## 第四段：践行和改进组织文化

与其他方面的改变一样，组织文化的改进也需要我们的践行和坚持。只有认真践行组织文化中的价值观念和理念，才能在组织和团队中起到带动和示范的作用。同时，我们也需要加强组织文化的监测和调整，及时寻找问题所在，借助团队集智和协力，引领组织文化的持续改进。

## 第五段：总结

组织文化思考给了我们更多的想象和自由，也让我们对工作和生活有了更深刻的认识。在这个过程中，我们充分体现了自己的价值，也让组织得到了更多的支持和认可。这其中的成长、收获和进步，已经成为我们的人生财富和精神财富。因此，不论从个人的发展还是组织文化的建设来看，组织文化思考都是一个不可或缺的元素。

## 组织文化类型有哪几种篇三

文化的概念：文化是人类创造一切物质成果和精神成果的过程和成果的总和。

旅游文化是旅游主题、旅游客体和旅游媒体内在的及其相互作用所产生的物质成果和精神成果的总和。

旅游文化的结构：物质文化处于文化结构的表层，制度文化和行为文化处于文化结构中层，精神文化潜沉于文化结构的里层。

旅游文化的特征：旅游文化事象纷繁、特征多样，是稳定性与变异性的统一；民族性与地域性的统一；开放性与封闭性的统一；显性与隐性的统一；多样性与单一性的统一；群体性与个体性的统一。

旅游文化的功能：旅游文化具有10大功能：保存、认知、教化、启智、愉悦、凝聚、交流、经济、审美、规范功能。

旅游文化研究方法：文献法、调查法、观察法、比较法、定量分析与定性分析结合法、系统分析法。

研究意义：1有助于人们认识旅游活动发展的机理。2有助于人们认识旅游活动的社会影响。3有助于提高人们的文化素养。4有助于加强学科建设。5有利于弘扬民族传统文化，促进社会的和谐发展。

中国当代旅游文化特征：1旅游目的的多样化2文化动机、回归自然动机强化3参与意识不断增强4自助游、自由行渐成时尚。

旅游主体消费行为中的主要文化表现：1中西文化差异的原因（生态环境、社会环境）2中西文化差异的具体表现（人与自然的的关系、人与人的关系、生活方式）3中西方旅游消费行为的文化差异表现（在旅游动机强弱上的差异、在旅游需求心理上的差异、在旅游目的地选择上的差异、在旅游方式选择上的差异、在旅游消费支出上的差异、旅游习俗的差异。）

旅游主体审美文化考察：1中西旅游审美文化的差异□a中国特别关注山水景观所附载的人文美；而西方则关注山水景观本身的自然美□b中国人的审美集中与抒情的印象表现；西方人的旅游审美则集中于风景对象的如实描写，强调再现□c中国人的风景审美其目的在于舒适精神怡乐性情；西方人的目的在于追求形式美的享受以及光感、色彩、空间感的真实性。2美、英、法、日等国审美文化特征旅游客体文化概念：是指旅游资源的文化内涵和价值所反应出来的观念形态及其外在的表现。山水文化的审美特征：1山水景观的审美特征（形象美、色彩美、声音美、动态美、生态美）2山水艺术的审美特征（情景交融、虚实相生、对意境韵味的追求）

道教的文化要义1道教的基本要义：宗教思想、方术、长生不老术、道教的伦理思想2道教的基本信仰（三皈五戒、三清、四御）3道教的节日。

民俗文化的基本特征：1社会性和集体性2历史性3民俗性和地域性

旅游企业文化的特点：1旅游企业文化具有企业文化的一般特征（群体性、独特性、融合性、稳定性、发展性）2旅游企业文化的特殊性（服务性、民主性、协同性国际化）

旅游饭店企业文化及其层次区分：1饭店企业文化的含义（是

指饭店在提供服务产品的过程中形成的价值观念和行为规范，广义而言，是饭店在为社会提供各种产品及其过程中所表现出的物质形态和精神形态的统一体）2饭店企业文化的层次区分（表层，饭店物质文化；中层，饭店行为文化；深层，饭店精神文化）3饭店企业文化网的要素体系（组织标识、服饰礼仪、仪式惯例、故事、服务流程、心事契约、组织控制）

生态文化的概念:在一定地域内的自然生态条件和社会经济条件下，人与自然以及人与人长期相互作用而形成的具有鲜明生态特征和地方与民族特色的文化，可称为生态文化。

旅游开放开发对生态文化旅游资源的影响方法：1正面影响（促进文化交流与进步、促进科学和教育的发展、展示和传播旅游地文化、提高旅游地居民的改革开放意识和生态意识）2负面影响（对景区自然资源造成损耗、冲击旅游地原生态文化，并带来文化污染、旅游地居民的地方与民族文化意识逐渐淡化）

## 组织文化类型有哪几种篇四

复旦大学以“博学而笃志，切问而近思”为学校校训。复旦大学正如校训要求的一样，强调以学术精神滋养师生，坚持理想，坚守价值，治学严谨，为学有恒。学校始终秉持团结、服务与牺牲的精神，强调学校、师生的社会责任和国家使命。在校园文化方面，复旦大学以自由、多彩、向上的校园文化而著称。复旦的校园文化有很多表现维度，如优良的校风学风、浓郁的学术气息、自由争鸣的思想、自主多元的选择、开放包容的心态等等。复旦的师生和校友通过广泛参与和体验，自觉地呵护、培植复旦独有的组织文化。复旦文化在校园中具体体现为复旦传统特色活动和精品项目的“五大节日”——新生节、社团节、学术（图书）文化节、文化艺术节和复旦人节。在教学方面，复旦大学把创新思维和创新能力的培养贯穿于教育的全过程。学校领导和广大教师高度重

视学生的个性发展，提倡因材施教，爱护和培养学生的的好奇心、求知欲，倡导独立思考，在整个学校范围内营造崇尚真知、追求真理的氛围。这为学生的禀赋和潜能的充分开发创造宽松的环境。

策划主题：理想与理性并存的校园文化

### （一）物质文化

复旦大学在校园环境上有着非常鲜明的海派特点，因此应当利用这一特点更好的营造理想与理性并存的校园环境。例如可以在现代化气息较为浓厚的大学校园里营造复古的海派氛围，将校园各处的路灯和指示牌装扮成具有老上海街头和老上海店铺风格的样子，或者可以尝试将教学楼中每间教室的门牌号都制作成老上海弄堂中住户的门牌号的样子，从而让师生更近距离的感受到海派文化气息。海派文化代表复旦大学的理想与浪漫，现代化代表着复旦大学的理性与求实，这样的物质文化建设能够更好的将二者合二为一。

### （二）制度文化

为了更好地在复旦大学建设理想与理性并存的校园文化，我认为可以在两个方面进行制度创新。

第一方面，建立学术争端复议制度。此前复旦大学的学术争端问题始终由学术委员会进行处理。学术委员会不仅要负责解决学校的学术争端，还要引导学校学术的发展方向，并且要对学术成果进行考核和评价，事务繁杂任务众多。而一个学术争端问题的可能会涉及到许多复杂的因素，因此对于学术争端的处理我们必须保持最为严谨的态度。通过建立学术争端复议制度对未能得到妥善解决的学术争端进行再次审核，提升了学术争端顺利解决的几率，有利于在复旦大学更好地强化学术的严谨性，更好地维护复旦师生学术研讨的自由和专利权。

第二方面，对学位评定委员会设立专门的监督机构。复旦大学的学位评定委员会工作涉及到审议、制定与学位授予及导师遴选相关的标准及细则；审议硕士、博士学位授权学科、专业的设置和调整等等。这些决定由以校长为首的学位评定委员会做出，但在一定程度上公开透明性不强，缺少广大学生的参与。通过设立专门的监督机构对学位评定委员会下达的各项决议进行审核，增强学校学位评定工作的透明程度，有利于在校园内形成良好的学风，引导学生努力学习，同样有利于强化学术的严谨性。在这样的理念下建立的制度文化更加强调理性，将每个人的个人理想与学校制度文化的理性结合，理性的制度文化更有利于保障学生实现个人理想，从而进一步落实了“理想与理性并存”策划主题。

### （三）行为文化

行为文化的建设主要集中在教师和学生两个方面。教师方面，可以开展中外教师合作授课的模式。复旦大学有着对外开放的悠久传统，学校积极引进国外的最新学术研究成果和教学方法，与国外多所高校开展学生交流活动，积极派遣本校的优秀教师到国外名校进行访学交流，同时也积极邀请国外知名学者到学校进行访学或开展讲座交流活动。在这样的基础上尝试中外教师合作授课的新模式，一方面有助于中外优秀教师共同备课，授课的过程中相互交流相互学习，在专业知识和教学方法上都得到提升，另一方面给同学们带来更丰富的课程内容，让同学们在一堂课上感受到不同文化之间的碰撞。学生们理想中的国外学术氛围在校内的课堂上即可感受到。

在学生方面，学校可以构建学生与复旦优秀校友相识的平台。复旦大学作为一所历史悠久的著名高校，拥有着非常多优秀的校友。他们有着普通大学生不具有的社会阅历和人生经验。通过这样的平台，例如见面会，或定期的书信沟通等途径，学生们获得了与优秀校友相识的机会，无论在学习上还是生活上都能得到很大的帮助。两代人的交流也使得复旦大学的

优秀品质在代代相传的过程中不断增添新元素，新内容。学生理想中想成为的优秀校友，如今已经成了同学们可以认识，接触到的亲切的学长学姐，这也突出了理想与理性并存的策划主题。

复旦大学作为一所历史悠久，兼容并包的著名高校，校园一直充满了创新与理想的良好氛围。通过以构建理想与理性并存的校园文化为主题的组织文化策划，复旦大学将在原有的浪漫、自由的校园文化基础上增添理性的色彩，使得复旦大学的校园文化更适应于时代的发展。对于国内的众多高校来说，也应当根据自身发展历史及文化背景，选择合适的组织文化主题，并从物质文化、制度文化、行为文化三方面去打造独特的文化氛围。良好的组织文化是高校健康发展的软环境，高校的管理者要通过有意识的构建组织文化来加强高校特色，塑造高校品牌，促进高校的更好发展。

## 组织文化类型有哪几种篇五

在锦屏街道正确指导和文化站领导的关心支持下[]xx年居敬社区的文化体育工作以进一步贯彻落实党的科学发展观为主线，以建设和谐社区为目标，立足社区，充分发挥文化阵地和文体队伍的作用，不断创新形式，经常开展形式多样、内容丰富的文体活动，为社区建设和谐发挥了重要作用。现将一年来的社区文化工作的主要情况总结如下：

我们立足社区现有的条件，充分发挥社区文体宣传阵地作用，不断通过板报、墙报、录像、学习园地等形式，加大对科学发展观、构建和谐社会等党的路线、方针、政策的宣传，使居民自觉用党的最新理论来武装自己。

社区对辖区原有的一些破损、老化的健身器材进行维修和改善，让居民的健身活动更能得到安全保障。社区的居敬社讯，社区的大小事情都公布在社讯上，这大大提高了居民对社区

的了解。社区的文化宫、乒乓球活动室、阅览室、老年活动室、户外健身场所等，为居民开展自己喜闻乐见的文体活动提供了保证。

为了社区老年人实现“老有所学、老有所乐、老有所为”的目标，

在往年的基础上，社区突出做了几方面的工作：一是文体队伍。在完善队伍工作中，我们尽可能对老年人宣传鼓动，劝其力所能及投入到活动中，在我们努力下，现在整个社区投入活动的老年人大大超过了往年。二是创新形式办好老年活动中心，让老年人有一个相互交流、相互学习的平台，大大提高了老年人对生活的积极性。三是开展互动活动，我们经常鼓励老人们与其他兄弟社区进行联欢活动，让他们多交流去吸收更好的生活经验。

我社区结合街道各时期的`中心工作和重大节日，创造性地开展了一些文化体育活动，受到了社区居民的热情参与和高度评价，极大地浓厚了社区居民之间的感情，激发了居民热爱社区情感，为构建和谐、温馨社区发挥了重要作用。一年来我们开展了几场大型活动：举办的“社区大型游园活动”受到居民群众好评；开展青少年读一本好书活动等，受到街道领导和广大居民的一致好评。

一年来，社区的文化体育活动工作取得了一定的成绩，主要归功于街道领导的正确领导和关心，归功于社区居民的热情支持和参与；归功于社区工作人员的共同努力。社区将在新的一年，更加努力工作，力争为社区居民贡献更多更好的文体精品活动，为构建和谐贡献力量。

## 组织文化类型有哪几种篇六

组织文化是指在一个组织中共同形成并被大家认可的一种行为准则、价值观和信念体系。在我之前的工作经历中，我深

切体会到了组织文化对于一个团队的重要性。下文将从我所接触的两个不同组织的文化出发，探讨组织文化对于员工的影响以及我个人从中得到的心得体会。

首先，我所从事的第一个工作是一家小型公司，其组织文化十分松散。在这个公司里，没有明确的共同目标和价值观，每个人都按照自己的理解和方式去工作，缺乏统一的规范。由于组织文化的缺乏，公司内部经常出现意见不合，协作效率低下的情况。例如，在一个项目中，每个人都按照自己的习惯去完成任务，协调工作成了一件非常困难的事情，最后项目因为时间的延误而失败。我深深地意识到，一个好的组织文化可以有效地提高团队的凝聚力和合作效率。

接下来，我转行到了一家知名企业。这家公司有着明确的组织文化，员工都严格遵守公司的行为准则和价值观。每个人都知道自己在组织中扮演的角色，工作目标清晰明确。由于公司中强调的价值观是“以客户为中心”，所以每个员工都非常注重与客户的沟通和合作。这种组织文化使得整个团队十分高效，员工们相互帮助并能够迅速适应环境中的变化。我在这家公司中得到了很多锻炼和成长，也深深地认识到了优秀的组织文化对于员工的影响。

从这两个工作经历中，我得出了一些关于组织文化的心得体会。首先，好的组织文化可以有效地提高团队的凝聚力和合作效率。一个明确的共同目标和价值观能够让团队成员紧密地团结在一起，并且以更高的工作热情和专业素质去完成任务。其次，组织文化作为一种信仰体系，能够激发员工的工作动力和创造力。当员工们能够在工作中找到自己所认可的价值观，并且感受到组织对于员工的尊重和关怀时，他们会更加投入到工作中，发挥出自己最大的潜力。最后，组织文化也是一个公司或组织的重要标志和形象展示。一个有着良好组织文化的企业往往能够树立起优秀品牌形象，吸引更多的人才加入。

综上所述，组织文化对于一个团队或企业的重要性不可忽视。良好的组织文化能够提高团队的凝聚力和合作效率，激发员工的工作动力和创造力，并且成为企业的重要标志和形象展示。作为一个员工，我已经深刻地认识到了组织文化对于个人和团队的影响，并希望将来能够在具有良好组织文化的企业中发展，为组织的发展贡献自己的力量。

## 组织文化类型有哪几种篇七

创意领域中，员工的创造性思维十分重要。这就是在激烈的商业竞争中制造区分度的创意和创新。从这个角度来看，创意产业中领导力的重要目标之一就是激励创意人员创造出众的作品。因此，创意领域中领导力的成功表现在于：如何使创意人员充分发挥工作技能和最大限度地激发他们的创造力。在一个创意机构或团队中，各级领导者都需要认识领导力在鼓舞和激发创意人员创造力和创新积极性方面的重要性。这应视为创意组织中的领导力最重要的功能之一。

创意组织和创意工作的特性决定创意领导力的具体功能在某种程度上与通常而言的领导力有所不同。创意领导力对组织发展前景的规划或长远目标的制定、对创意人员工作的引导、组织文化的构建，以及基于创意组织的特点协调组织的工作运行等，与创意性工作密切相关。正是由于创意领导力的自身特点使其区别于一般的领导力，在创意领导力的作用过程中有时会出现偏离创意组织工作特性所带来的隐患。

### 一 创意领导力的基本内涵和基本功能

创意领导力是指创意产业和创意相关领域中涉及创意组织的发展和创意工作运作的领导力的通称，它对创意人员的创意活动以及其创新能力发挥着重要影响。创意领导力除了具备一般领导力的基本要素外，还具有自身显着的特点。

领导力在以往的一些研究中被予以不同的分类体系与定义。

例如，领导力被描述为“激励他人以特定的方式行动以达到特定目标的过程” [1]. 还有许多研究人员将领导力概括为一些具有领导职能的个体引导他人达成任务的一个特征或一种能力，如dubrin将领导力定义为领导者激励团队成员达成组织目标的能力[2]. 此外，领导力还被认为是通过共享引导力对他人表现或反应发挥影响的行为；激发和协调组织完成目标的主要动态力量。尽管领导力的定义不尽相同，其基本要素都是为达成组织目标而产生的人际影响力，尤其是将领导力视为领导者和下属之间的一个互动过程时。图1阐释了两种定义中领导力的人际影响力。

如图1所示，从“process”（“过程”）视角来看，领导力能够从领导者的行为被观察到，并且能够通过领导者和组织成员（即下属）之间的相互作用得到强化和提升。因此，本文主要采用将领导力视为“过程”的定义。

创意领导力产生的影响力对施展创意并致力于呈现创意的组织成员十分关键。创意领导力一个最重要的意图在于鼓舞和激发创意人员的创造力。在创意领导力的作用过程中，这种意图就是创意领导力要努力达成的目标。与领导力具有一致性，创意领导力基本实现其功能的过程也可以简要概括为：

（1）确定方向；（2）调整人员；（3）激发与鼓励。与此同时，创意领导力还具有其自身特点。

（一）确定方向：制定未来愿景，以及为实现愿景所需进行调整或改变的战略。愿景，即组织较为远期的未来发展。在创意领域，创意人员的创意能力和创新意识产生创意竞争力。创意机构的领导者从根本上需要创建一个愿景，激发员工的信心、创造性和首创精神。这个愿景还能够激发出组织人员的自豪感和对组织较高的忠诚度。

（二）调整人员：领导者需要与组织成员就组织的长远发展和以此为基础所构建的愿景进行充分交流、交换想法。这能

够使员工对组织的发展方向形成更为明确的认识，并且为获得发展更好地协作和投入努力。创意人员在创意工作中所持的独立精神和创新思想需要以其自身对组织愿景的清晰认识为基础；创意人员的活动也需要构筑在他们对这一愿景的正确全面的理解上。此外，创意组织中的创意活动通常是一个涉及多门学科或多种专业技巧的团队共同努力，领导力为组织成员提供正确方向与引导、调整人员的认知与理解，能够帮助团队工作获得协作的有效性。

（三）激发与鼓励：在保持组织成员工作的正确方向时，员工的工作动力和灵感与一些适当的内在和外在的奖励存在一定的关系。外在奖励，例如，年终绩效、旅游奖励、升职加薪等，可以在一定程度上引导员工的活动，但员工积极性的原动力仍是工作本身[4]。因此，创意产业中的领导者需要制定或者调整策略以保持员工的工作激情。通常认为，创意人员的工作激情与创意工作的自由度、与在创意活动中发挥创造力的充分程度存在密切的联系。本文研究创意领导力的一个关键问题在于如何通过创意领导力支持创意人员的创意表现和充分发挥创意的可能性，激发创意人员的积极性。

## 组织文化类型有哪几种篇八

组织文化是组织内部共同的信仰、价值观和行为方式的总和，也是一个组织独特的个性和特点。它是组织成功的重要因素，能影响组织内部的凝聚力和员工的工作态度。因此，对于一个企业而言，建立一种积极、向上的组织文化十分关键。本文旨在分享我对于组织文化的思考体会。

### 第二段：组织文化的重要性

组织文化的重要性是不可忽视的，它可以促进组织内部的凝聚力，使得员工可以高度认同企业的信仰和价值观，并在这种认同的基础上团结协作，共同向着组织的目标前进。组织文化还可以建立一种积极向上的氛围，让员工感受到组织的

关怀和支持，进而激发员工的积极性和创造力。此外，将组织文化作为企业品牌的一部分进行传播，还可以提升企业的形象和知名度，吸引更多高素质的员工加入进来。

### 第三段：组织文化的建设和落地

组织文化的建设需要有一个清晰的规划和目标，必须确保组织的所有成员都可以理解并认同这些目标和理念。在这个过程中，组织应该注重倾听员工的声音，让员工积极参与，并创造一个支持员工的环境。组织的领导者需要发挥关键作用，他们不仅要传达组织的理念和信仰，还需要率先垂范，成为员工的表率。

组织文化的落地是比较困难的一件事情。企业需要确保所有的员工都可以理解组织文化的意义和作用，并能够在实践中体现出来。这需要企业对员工进行培训和教育，并制定具体的实践计划，如组织各类文化活动，以及将组织文化贯穿到日常工作中。

### 第四段：组织文化的影响力

组织文化对于企业的影响力应该被认识到。一个积极向上、凝聚力强的组织文化可以提高员工的工作效率，并降低员工流动率。它可以建立一种健康、有序的工作环境，让员工感到舒适和开心。另外，组织文化还可以让企业更具竞争力，吸引更多的客户和投资者支持。

### 第五段：总结

组织文化建设不仅是企业持续发展的必要要素，也是员工感到归属感和存在意义的来源。组织可以通过建立积极向上的文化，让员工感受到企业的温情和关怀，并促进员工的成长和进步。企业的领导者可以向员工传递组织文化，树立起一个感性决策的组织文化，鼓励员工在实践中探索和创新。只

有这样，企业的组织文化才能深深地植根于员工的内心，并产生可持续的竞争优势。

## 组织文化类型有哪几种篇九

摘要：组织文化的研究起源于企业管理，其后的研究者大多也是管理学学者，所以有关其定义、研究范围、研究方法也自然是在管理学范围内，尤其是就企业管理而言的，因此，管理学上的组织文化多数谈的是企业文化。

虽然从广义上说，企业和司法机关都是“组织”，文化的构建和传播上也会有相通之处，但是，不管是组织构建、组织功能，还是研究组织文化的目的及目标，司法机关都与企业有着根本的不同。

本文试图从管理学对组织文化的研究入手，探讨司法机关组织文化的构建。

关键词：组织的概念；组织文化

### 一、相关概念界定

#### (一)组织的概念

管理学对于组织有三种定义方式：从理性系统视角，将组织定义为寻求特定目标且具有高度正式化社会结构的集体；从自然系统视角出发，“组织是这样一种集体，其参与者追求多重利益，既有共同的，也有不同的，但他们共同认识到组织是一种重要的自愿以及保持其永续长存的价值”；第三种方式将组织看成一个开放系统，认为“组织是相互依赖的活动与人员、自愿和信息流的汇聚，这种汇聚将不断变迁的参与者同盟联系在一起，而这些同盟根植于更广泛的物质资源与制度环境”<sup>1</sup>。

由此，我们也看出了上述组织概念应用到司法机关时的弊端：

1、理性系统视角出发的组织过于强调“结构”，而忽视了参与者，然而我们对于司法组织的研究永远不能脱离司法人员的研究，检察院、法院、公安机关是承载着中国法治事业的躯体，而从事司法事业的人员才是血肉。

2、从自然系统视角出发的对于组织的理解明显关注的是组织成员的行为结构，司法人员从事司法事业，进入司法机关追求“利益”是什么呢？不同之处自然有很多，但共同之处就在于对司法事业的热爱，对法治昌明的追求。

因为这份热爱和追求，司法从业者必然愿意“保持其永续长存的价值”。

对上述概念的对比研究可以发现：对于组织的研究应同时从结构，人员行为，价值观三方面入手，不可偏废。

作为组织意义上的司法机关，其定义是什么呢？

司法机关是指具有侦查，检察，审判，监管职能的机关。

“法院是国家审判机关”<sup>2</sup>；“中华人民共和国人民检察院是国家的法律监督机关”<sup>3</sup>。

由此可见，司法机关的定义是从职能上说。

虽然司法机构、司法人员也收到国家的关注和重视，但在定义中无所体现。

## (二)文化的概念

文化这个概念意味着不同人有不同的生活方式<sup>4</sup>。

梁漱溟说，文化归根到底也就是“人的生活样式”<sup>5</sup>。

笔者在李德顺教授的课堂上听到这样一段话：不要只把“文化”当作一个名词，企图寻找某个现成的“东西”来代表文化，要联系人的活动过程，注重人的生活样式、行为方式本身，“文化”就是人的“活法”。

总之，文化是最终凝聚为“人类生活样式的东西”<sup>6</sup>。

虽然不同的学者对于文化有不同角度的理解，但我们不难看出文化关注的层面应该是精神层面。

## 二、什么是组织文化

### (一) 组织文化的起源

组织文化研究起源于上世纪六七十年代的日本，后来美国学者在比较了美国和日本两国企业管理的根本性差异之后发现，美国企业过多的依赖制度、理性分析和物质刺激，忽视个人的社会性和精神力量以及共同价值观培养的“制度管理”，已经远远落后于日本企业以培养共同信念为主线、追求硬性制度与柔性管理相结合的“精神管理”<sup>7</sup>。

进而得出结论，认为日本经济创造连续增长奇迹的秘诀，正是企业通过对员工的教育引导和领导者的身体力行，树立起大家共同遵守的信念、目标和价值观，培养出全体员工同心协力共赴目标的“组织精神”。

由于这种“组织精神”是管理中的“软”因素，同时因素，同时与社会文化有着密切的联系，但又不是整个社会文化，仅仅是反映一个组织精神风貌的“亚文化”或者“微观文化”因此被称为“组织文化”<sup>8</sup>。

### (二) 研究组织文化的动因分析

近年来，司法机关对于文化建设的热衷也显而易见，最高人

民法院、最高人民法院、公安部、司法部系统相继成立了法院文化、检察文化、公安文化、监狱文化。

全国法院文化建设纪实有这样一句话：“加强法院文化是推动社会主义文化大发展大繁荣的必然要求，是更好地发挥人民法院审判职能作用的重要保障，是提升队伍素质、实现人民法院科学发展的有效途径”<sup>9</sup>。

这说明，法院开展文化建设是以实践为目的的，是希望以文化建设带动人民法院的科学发展，从某种意义上说，文化建设是法院做出的战略性选择。

### (三) 什么是组织文化

正如对文化的概念界定一样，虽然管理学对组织文化的研究已经有半个世纪，然而至今仍没有一个确切的概念界定。

有的学者将组织文化划分为不同的层次，试图以此给组织文化下定义，如，沙因认为组织文化有三个层次，表征、价值观、基本假设<sup>10</sup>；哈奇在三层次说的基础上增加一个层次，即有四层次说，基本假设、价值观、表征、象征；科特、和斯科特认为其有两层次，即高层次中组织成员的共享价值，和低层次中成员的行为模式和价值。

有的学者从组织文化的构成要素入手，认为组织文化是成员共享的意义体系，即其所重视的一组重要特质，它们互相搭配，即成为组织文化，将组织文化归纳为多个要素的集合。

上述定义方法显然缺乏对组织文化内涵的把握，我们对组织文化的研究需要关注精神因素，将眼光落到“文化”上。

虽然组织文化的概念至今没有定论，但共同价值观是组织文化概念的核心已经成为国内外学者的共识和组织文化研究的基础<sup>11</sup>。

因此目前也有学者以此出发，认为“所谓组织文化，就是组织信奉并付诸于实践的价值理念。

具体地讲，它是组织全体成员，在长期的创业和发展过程中，培育形成并共同遵守的最高目标、价值标准、基本信念和行为规范”<sup>12</sup>。

经过上述对组织、文化的探析以及对研究组织文化的动因分析，我们得出的结论如下：

1. 组织文化研究是一种战略选择，旨在科学的发展组织本身。
2. 组织文化研究是立足于解决实践问题。
3. 组织文化研究应包含对组织结构以及其它物质形态所包含的文化内涵，组织人员的行为模式、组织成员共同价值观的研究。

因此笔者认为对于回答什么是法院文化、什么是检查文化也从这几个方面入手。

法院文化是法院为了科学发展法院做出的战略性选择，是法院解决现实问题的一种途径，其研究范围有三个层面：物质、行为、精神。

### 三、组织文化的研究范围

对于一个组织来说，其物质是其躯体，人员是其血肉，而组织的共同价值观是其灵魂。

我们研究组织的文化必须对三者同时研究，不可偏废。

故而，司法机关的组织文化也应三者同时进行。

1. 物质层面：司法机关组织结构、制度建设及其物质设施。

2. 行为层面：司法人员的行为模式

3. 精神层面：司法人员的执业理念，法律信仰，以及在执业过程中的共同价值观。

对组织文化内涵的理解偏差造成了组织文化研究及执行的不同，在研究方面将组织文化研究停留在文字表现上，文化“口号化”的现象随处可见，而在执行上，狭隘的将组织文化等同于“文化活动”。

然而，如果我们着眼于用文化的研究解决现实的问题，将对司法机关的组织文化的研究看成是中国法治进程的战略选择，那么我们的研究方法必然有大的不同，即必定是实践的。

司法机关组织文化研究的不是文化活动，而是文化内涵；不是总结口号用以作为核心价值观的内容，而是为什么要深入研究这些价值观的形成过程及其意义；不是去创设一系列的核心价值观，而是如何是这些纸面上的价值观得到司法人员的内心认同，真是成为司法人员自己的价值观。

对组织文化的研究应该从实践出发，从问题入手。

参考文献：

[1]李德顺. 法治文化论纲[j].中国政法大学学报. 01期.

[2]梁漱溟. 《中国文化要义》第二版. 上海人民出版社, .

[3][美]w理查德. 斯科特、杰拉尔德.f.戴维斯著，高俊山译，《组织理论——理性、自然与开放系统的视角》. 中国人民大学出版社，20月.

[4][加]加雷斯. 摩根. 《组织》. 清华大学出版社，3月.

[5][英]查尔斯·汉迪.《组织的概念》.人民出版社, .

[6][美]埃德加·沙因著, 马红宇译.《组织文化与领导力》.中国人民大学出版社, 年4月.

[7]马作宽.《组织文化》.中国经济出版社, 2011年6月第一版.

[8]王苏醒, 金旭兵. 浅议基层公安机关警察组织文化的构建——以c市h派出所为个案[j].北京人民警察学院学报. 01期.

## 组织文化类型有哪几种篇十

组织文化是组织内部发展的核心, 是企业长久发展的基础。如何塑造好一个企业文化, 是每个企业都需要思考的问题。在我工作的这段时间, 我深刻认识到组织文化的重要性, 以下是我的一些思考和心得体会。

### 第一段: 组织文化是企业的灵魂

组织文化是企业内部的核心竞争力, 它能够影响到企业的各个方面, 如企业形象、员工的工作态度和行为准则等等。比如, 有一次我们公司获得了一个大型招标项目, 与其他几家公司竞争, 我们最终赢得了该项目, 这与我们公司的积极向上的企业文化密不可分。员工都热爱公司, 把公司的利益放在第一位, 这是公司文化的体现。

### 第二段: 组织文化体现价值观

组织文化不只是存在于符号和物资中, 更多的是体现在企业的价值观、组织行为准则之中。企业价值观是企业文化核心的一部分, 它应该是以实际行动来体现的。比如, 在我们公司里, 有一条行为准则是“以客户为中心”, 就是要在服务中始终以客户需求为出发点。我们的服务人员从与客户沟通

开始就营造轻松愉快的氛围，用专业的知识和周到的服务赢得客户的信任。这种被具体化的企业文化使企业在市场竞争中具有无比的竞争力。

### 第三段：组织文化推动发展

企业发展靠的是人才和文化，尤其在现代社会，企业发展对人才和文化的要求也越来越高。一个好的企业文化不仅能够充分发挥人才的潜能，更能够推动企业更快更好地发展。正如我们公司的企业文化一样，不仅鼓励员工发挥个人才华，同时也希望员工能够团结起来，共同努力，让企业齐心协力向更高的目标前进。

### 第四段：组织文化促进员工成长

在一个好的企业文化环境中工作，员工会有更大的成长空间和发展机会。企业能够提供一些支持、帮助和培训，让员工更好地完成工作，并提升自身的能力。在我们公司里，有很多成功的员工都从公司提供的培训和支持中获得了成长，并在事业上越来越成功。这也是一个好的企业文化能够带来的积极影响。

### 第五段：总结

企业文化是企业的魂魄，决定了企业的未来方向和发展速度。作为员工，我们应该积极融入企业文化，并在工作生活中落实企业文化中的价值观，把企业文化体现在生活工作中的每一个细节中。我们深谙一句名言：“企业文化塑造品牌，品牌引领市场。”因此，我们应该朝着良好企业文化的方向努力，为企业的长久发展贡献力量。