

组织文化因素对组织效率影响的模型建立与分析

孙毅

(北京航空航天大学, 北京 100083)

摘要: 目前要增强组织效率,提高组织的综合竞争能力,已不可能单纯依靠技术、货币等物质因素,还要发挥其他各种非物质因素的作用,其中,组织文化就是非常重要的非物质因素。因此,探讨组织文化与组织效率的关系是很有必要的。文章首先定性分析了组织文化因素对组织效率的影响,然后是组织文化对组织效率影响的定量实证分析。通过建立组织文化价值取向模型,进行实际的问卷调查研究以及分析所采集的数据,总结并改进了组织文化对组织效率的影响定量分析模型。

关键词: 组织文化; 组织效率; 影响模型

中图分类号: F715

文献标识码: A

文章编号: 1009-3370(2008)05-0069-06

一、引言

20 世纪 70 年代末 80 年代初,美国作为世界头号经济强国,在石油危机的冲击下,其企业竞争能力大大削弱,劳动生产率受到严重影响,而作为二战战败国的东方小国日本,经济却得到迅猛腾飞和长足发展,引起了美国企业界和学术界的空前关注。他们研究发现日本是从企业经营哲学的视角来研究企业管理,把企业视为一种文化实体来实施管理,企业文化在日本企业成功中发挥了极其强大的积极作用。由此,美国管理学家确立了企业文化这一概念,并将其上升为一种新的组织管理理论,认为企业文化是一场新的管理革命。

组织文化是一种利用文化手段建立的全新管理模式,它对企业组织的正常运转有着很重要的作用,它以文化价值观为核心,影响着企业绩效的方方面面,特别是在提高企业效率,增强企业内部的凝聚力和外部的竞争力等方面更具有一定的导向性。在企业管理过程中要充分考虑到文化的因素,发挥各个层面的影响力,增强个体、团队、组织的整合效用,在市场经济舞台中保持较高的效率。

二、组织文化对组织效率的影响的定性分析

组织文化所具有生产力的性质是组织文化受到我国企业管理者青睐的主要原因。组织文化产生生产力的途径主要为组织的技术、人力资源、劳动制度、理念和价值观等。对一个组织来说,组织文化的好坏、强与弱、适应与不适应,对组织效率有着很大影响。

1. 组织文化通过信息交流机制影响组织效率

组织文化通过影响组织信息交流的途径和方式,可以节约信息交流成本,减少由于资源与能力的无效率使用而形成的费用。从组织实践来看,减少信息交流中的“摩擦”和“噪音”可以集中于两个方面:其一是组织文化的建设,强化以知识为导向的文化价值体系,通过成员组织社会化,塑造一种共有的知识愿景(knowledge vision)。以知识为导向的文化的因素,是在一个不断学习、共享和尝试被高度评价、重视和支持的环境中,创造一种信任和开放的氛围。其二是强调开放的组织设计,组织中各部门间破除条块分割的壁垒,组织与外界建立友好的界面,为个体之间(如不同部门的成员之间、组织成员与外界的顾客之间)的沟通和交流建立良好的基础^[1]。

2. 组织文化通过组织及其成员的价值观念影响组织效率

组织文化作为对组织行为中形成的组织成员共同认可的思维、目标、道德、价值观、经营理念、环境认知的总和,它对于这些重要的认知具有重要的导向作用。组织价值观对组织内部成员起到凝聚作用的同时,组织价值观也会逐渐走向偏颇,也会失真,从而失去了它的公允性、公正性,阻碍组织的发展。组织文化强调对组织成员的共同价值观和共同行为的塑造,使得组织成员的个性被抹杀,有可能使组织失去活力,缺乏不同的行为互动,会影响组织效率的提高^[2]。

3. 组织文化通过组织结构、层级关系影响组织效率

组织的重要意义在于组织内对信息处理的劳动

收稿日期: 2008-07-10

作者简介: 孙毅(1967—),男,副研究员,研究方向为管理科学与工程。E-mail: sunyi@buaa.edu.cn

分工,因而组织结构对组织的生产效率有着重要的影响。组织结构效率与人力资产及组织文化都存在着密不可分的关系^[3]。企业动态核心能力理论认为企业必须从内部组织与外部组织两个方面同时营造核心能力才能维持企业持续的竞争优势。由外部环境因素和组织内部因素引起的组织结构变迁,最终都会表现在企业结构的要素和变迁行动上。而作为文化载体的组织结构的变迁更是会在内外环境的变革影响下或主动或被动地发生变动,并间接却强有力地导致组织整体文化的变化。

4.组织文化通过组织内部的协调和人际关系影响组织效率

根据亨利·法约尔(Henri Fayol)、巴纳德(J. Barnard)及孔茨等管理学家对于协调内涵的解释,我们可以知道协调是组织顺畅运行的核心要素,管理的本质就是协调。组织系统的运作是否达到高效化,很大程度上取决于组织关系是否和谐,而和谐的组织关系离不开强而有力的优秀组织文化作为其内在支撑^[4]。由于组织文化能产生凝聚力,成员之间能经常相互沟通和交流,成员之间的协调就变得比较容易,企业内部的协调工作就会大大减少。此外,由于导向力作用,企业的上下级之间和合作部门之间能保持大致相当的行为,管理的指挥和控制工作也会相应减少。这样,必定会减少企业的管理费用,提高组织效率。

5.组织文化通过影响组织成员的行为方式影响组织效率

Wagner(1994)曾经在他的研究中发现员工参与在统计上与工作满意感和工作绩效有显著的正相关。另外 Delery 和 Doty (1996)对美国银行员工的研究发现,职业安全感与企业绩效之间有正相关。他们认为稳定的工作将银行员工的承诺和动机提高到一个更高的水平,并且有助于员工与所有者利益的结合。

总的来说,行为文化是组织文化中最真实、最直接和最重要的部分,一个企业组织真正的文化其实并不是那些冠冕堂皇的“书面文化”或者“口头文化”,而是组织内员工的行为方式。比如企业可以提倡“创新”,可真实的文化却是“小心驶得万年船”,企业可以提倡“团队”,可真实的文化却是“山头林立,各自为战”,可见如果忽视了理念与行为的一致性,企业文化就成为形而上学的“摆设”。

三、组织文化对组织效率影响的定量分析

关于组织文化对组织效率影响的定量分析,笔者采用了问卷调查的方法。本次调查的对象为某高校后勤集团下属的10个部门内部员工。

1.调查问卷指标体系

问卷主体部分设计的问题分别从信息交流机制、组织及成员的价值观、组织结构及层级关系、组织内部协调和人员关系、组织成员的行为方式和组织效率6个一级指标,共23个二级指标,对组织文化的要素和组织效率进行量化分析。

表1 问卷主体部分的指标及评价标准

指标	差	较差	较好	很好
员工之间的信息共享程度	几乎没有共享	相关岗位少数人员间信息共享	本部门或科室内部信息共享	整个组织内部信息最大限度共享
员工之间的信息交流方式	几乎没有交流	个人之间根据需要进行交流	定期制度性会议或报告进行交流	各种方式结合,经常性互动交流
信息及办公技术普及程度	很少使用电脑及网络	内部网基本联通但对外封闭	内部网建设充分并与互联网联系	无限制自由获取网络信息
召开与业务相关会议的频度	超过一季度或几乎不	每季度	每月	每周
上下级之间交流程度	几乎没有交流	只存在自上而下的命令要求	有少量自下而上的意见和建议	上下级之间能够无障碍交流
组织对于知识更新的态度	完全不重视	态度上赞成实际支持较少	不定期培训、有时购置资料	组织高度评价、重视并大力支持
组织对于工作数量或质量的倾向	两者都不重视	更重视数量	更重视质量	两者均衡考虑
员工工资增减的主要依据	单纯取决于工作年限长短	来自领导或上级的主观评定	完成业务量的客观数值	上下级、同级间全方位考核评定
领导的学习与创新能力	严重滞后,阻碍工作	偏于保守,不利于工作	与其工作职位适应较好	有超前性
组织内部的竞争情况	几乎不存在竞争	相同岗位有一定竞争压力	相近或相关岗位间人员存在竞争	整个组织内竞争普遍存在
组织结构层级情况	松散结构	多层次金字塔结构	少层次金字塔结构	扁平化结构

续表 1

指标	差	较差	较好	很好
生产或办公设备的先进程度	大部分落后于工作实际需求	部分落后部分超前,总体不均衡	基本与工作需求适当,总体均衡	超前于工作需求
任务分配方式	随机强硬安排	上级指定,出现不合适时再调整	上级指定、同事推荐相结合	各方面综合考虑,充分合理
同事之间的协同工作情况	基本没有协同工作	有固定的合作伙伴	根据领导的安排而合作	根据工作内容不同选择适宜伙伴
工作配合程度	被动协同工作,无默契	少数人员协同工作,配合较好	经常多人协同工作,配合程度高	组织整体团队精神强,配合默契
组织内的工作氛围	压抑痛苦	严厉刻板	严谨有序	欢乐轻松
员工对组织文化的认同程度	不知道本组织文化是什么	大致知道但不认同	明确知道基本认同	充分理解并完全认同
员工对组织的目标理解程度	完全不知道组织目标	模糊知道但不理解	明确知道基本理解	明确知道充分理解
员工对工作的满意度	多于 1/2	1/2~1/4	少于 1/4	从来没有
组织人员的离职率	每月或常有人离职,人员不稳定	年度或较长一段时间有人离职	几年发生一次人员离职	离职率极低,几乎没有人员离职
组织内人员凝聚力	员工间各自为政没有聚合合力	员工成小团体聚集	部门内较好,部门间凝聚力不强	组织内部整体凝聚力强
及时解决问题的比例	少于 50%	50%~70%	70%~90%	90%以上
完成任务的时间情况	严重拖后或完不成任务	基本能够完成但滞后于需求	完成及时,适应服务对象需求	超前或超额完成任务

2.调查问卷回收及数据汇总

本次调查共发放问卷 200 份,回收有效问卷 183 份。对本次问卷调查工作,该高校后勤集团的员工给予了高度的重视和积极配合,问卷的发放与回收工作顺利,问卷的回收率比较高,达到了问卷调查样本的要求。

表 2 某高校后勤集团问卷发放、回收及有效问卷情况表

发放	发放对象	发放数量	回收量/回收率	有效数量/有效率
1	物业	25	25/100.00%	24/96.00%
2	动力	30	25/83.33%	24/80.00%
3	园林	10	10/100.00%	10/100.00%
4	餐饮	30	27/90.00%	26/86.96%
5	接待	30	28/93.00%	28/93.00%
6	商贸	20	20/100.00%	20/100.00%
7	幼儿园	20	20/100.00%	19/95.00%
8	社区	15	15/100.00%	14/93.33%
9	信息	10	10/100.00%	10/100.00%
10	机关	10	8/80.00%	8/80.00%
	合计	200	188/94.00%	183/91.50%

3.问卷采集数据量化评分

对于问卷中每一道问题,以四个答案划分其程度的好坏、高低、强弱差别,选择 A 得 1 分,选择 B 得 2 分,选择 C 得 3 分。选择 D 得 4 分。在进行的分析时,每个题目的统计得分越高,说明被调查者对该问题所持态度越积极,2.5 分为中间状态,因此,若某要素(问题)得分在 2.5 以上,说明被调查者对该要

素(问题)持积极态度;若得分在 2.5 以下,说明被调查者对该要素(问题)持消极态度。

表 3 各因素变量得分均值

一级指标	二级指标	二级指标均值	一级指标均值
X ₁	1.员工之间的信息共享程度	2.725 547	2.786 749
	2.员工之间的信息交流方式	2.817 324	
	3.信息及办公技术普及程度	2.111 61	
	4.召开业务相关会议的频度	3.051 761	
	5.上下级之间交流程度	3.227 503	
X ₂	6.组织对于知识更新的态度	2.935 676	3.052 582
	7.组织对于工作数量或质量的倾向	3.407 516	
	8.员工工资增减的主要依据	2.830 121	
	9.领导的学习与创新能力	3.037 014	
X ₃	10.组织内部的竞争情况	2.728 538	2.603 6
	11.组织结构层级情况	2.576 604	
	12.生产或办公设备的先进程度	2.505 657	
X ₄	13.任务分配方式	2.798 497	2.913 888
	14.同事之间的协同工作情况	3.207 527	
	15.工作配合程度	2.828 434	
	16.组织内的工作氛围	2.821 093	
X ₅	17.员工对组织文化的认同程度	2.643 104	2.570 887
	18.员工对组织的目标理解程度	2.917 195	
	19.员工曾经对工作的满意度	2.478 431	
	20.组织人员的离职率	2.244 816	
	21.组织内人员凝聚力	3.204 591	
Y	22.及时解决问题的比例	2.820 008	2.839 926
	23.完成任务的时间情况	2.859 843	

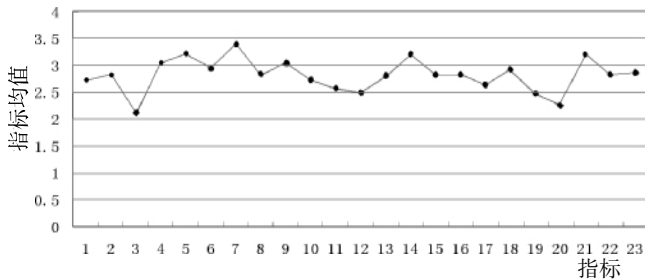


图1 各变量得分折线图

四、问卷调查结果数据分析

1. 组织文化因素与组织效率相关分析

本文采用多元回归(Multi-Regression)的方法来分析上述组织文化因素模型的准确性,我们首先进行初步的相关分析。表4显示了5个组织文化因素变量(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)以及组织效率变量Y之间的相关系数。经过相关系数分析可知,5类组织文化因素都与组织效率有显著的正相关关系。

表4 各变量相关分析

variable	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
X_1	1.000				
X_2	0.549	1.000			
X_3	0.492	0.462	1.000		
X_4	0.552	0.599	0.494	1.000	
X_5	0.468	0.566	0.427	0.576	1.000
Y	0.428	0.498	0.412	0.530	0.625

首先对组织效率做单变量回归分析,来考察每一类组织文化因素对组织效率的单独影响。信息交流机制、组织及其成员的价值观、组织结构、组织内部协调和人际关系及组织成员行为方式因素分别对组织效率的影响如表5所示。

表5 单变量回归模型总结

	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error	F	Sig.
X_1, Y	0.428	0.183	0.179	0.62841	38.47	0.000
X_2, Y	0.498	0.248	0.243	0.60311	56.994	0.000
X_3, Y	0.412	0.170	0.165	0.63359	35.396	0.000
X_4, Y	0.530	0.281	0.277	0.58952	67.717	0.000
X_5, Y	0.625	0.390	0.387	0.54307	110.656	0.000

如表5所示,每一类组织文化因素都对组织效率有显著的影响。其中组织成员的行为方式(X_5)对组织效率的影响相关性最大($R=0.625, R^2=0.390, P<0.001$);其次是组织内部的协调和人际关系(X_4),($R=0.530, R^2=0.281, P<0.001$)和组织及其成员的价值观(X_2)($R=0.498, R^2=0.248, P<0.001$);信息交流机制(X_1)($R=0.428, R^2=0.183, P<0.0011$)和组织结构和层级关系(X_3)($R=0.412, R^2=0.170, P<0.001$)虽然排在

最后,对组织效率的影响性也较显著。

因此,保留这5个变量,进行多元回归,结果如表6所示:

表6 多元回归统计量(5变量)

Multiple R	R Square	Adjusted R Square	标准误差	观测值
0.671 997	0.451 58	0.435 354 6	0.521 032	183

从表6可以看出,当5类因素联合发挥作用时,可以解释组织效率67.2%的变化。虽然这一结果比我们预计的要小,但考虑到组织文化是抽象的复杂变量,对组织文化的量化目前还没有十分完美的方法,并且影响组织效率的因素也非常丰富,因此,我们认为这一结果是可以接受的。

表7 多元回归系数表(5变量)

	Coefficients	标准误差	t Stat	P-value
Intercept	0.249 587	0.258 712	0.964 729	0.336 059
X Variable 1	0.065 768	0.088 594	0.742 359	0.458 9
X Variable 2	0.115 882	0.095 883	1.208 578	0.228 513
X Variable 3	0.122 126	0.103 952	1.174 832	0.241 715
X Variable 4	0.182 527	0.088 304	2.067 036	0.040 256
X Variable 5	0.466 918	0.084 685	5.513 576	1.3E-07

因此,5变量的回归模型为

$$Y = 0.065 8X_1 + 0.115 9X_2 + 0.122 1X_3 + 0.182 5X_4 + 0.466 9X_5 + 0.249 6 \quad (1)$$

其中,Y为组织效率, X_1 为信息交流机制因素, X_2 为组织及其成员的价值观, X_3 为组织结构和层级关系, X_4 为组织内部的协调和人际关系, X_5 为组织成员的行为方式,常数项为其他因素及干扰项。

从该模型各项数据可以看出:

第一,全部系数都为正数,说明我们所设定的5个组织文化因素都与组织效率正相关,即该因素的增进对于提高组织效率有效。

第二,上述5个组织文化因素变量对于组织效率的影响程度是不同的,其中组织成员的行为方式(X_5)对组织效率的影响最大(系数为+0.466 9);其次是组织内部的协调和人际关系(X_4)(系数为+0.182 5)、组织结构和层级关系(X_3)(系数为+0.122 1)、组织及其成员的价值观(X_2)(系数为+0.115 9)和信息交流机制(X_1)(系数为0.065 8)。说明具体对于每一个组织文化因素,它的增进程度对于提高组织效率的成效是不同的。

第三, X_1, X_2, X_3 及常数项的t Stat小于2,说明该模型还需进行改进。

2. 变量回归模型的改进

依据表 7, 去掉 t Stat 最小, 即最不显著的因素——信息交流机制(变量 X_1), 再次进行回归分析, 期望得到更具解释性、更合理的模型, 改进的依据和结果如表 8、表 9 所示。

表 8 多元回归统计量(4 变量)

Multiple R	R Square	Adjusted R Square	标准误差	观测值
0.670 665	0.449 792	0.436 845 604	0.520 344	183

表 9 多元回归系数表(4 变量)

	Coefficients	标准误差	t Stat	P-value
Intercept	0.281 33	0.254 816	1.104 051	0.271 131
X Variable 1	0.133 899	0.092 638	1.445 403	0.150 186
X Variable 2	0.140 745	0.100 748	1.397 002	0.164 234
X Variable 3	0.193 576	0.086 926	2.226 913	0.027 266
X Variable 4	0.473 87	0.084 054	5.63 766	7.04E-08

其中 X Variable 1 代表变量 X_2 (组织及其成员的价值观), X Variable 2 代表变量 X_3 (组织结构和层级关系), X Variable 3 代表变量 X_4 (组织内部的协调和人际关系), X Variable 4 代表变量 X_5 (组织成员的行为方式)。

从表 8、表 9 中可以看出: 各变量的 t Stat 均有所增加, X_2 、 X_3 及常数项的 t Stat 更趋近 2。说明该模型所保留的各组织文化变量与组织效率的相关度进一步增加。

因此, 改进后的 4 变量的回归模型为

$$Y = 0.133 9X_2 + 0.140 7X_3 + 0.193 6X_4 + 0.473 9X_5 + 0.281 36 \quad (2)$$

如果按照每类组织文化因素对组织效率的影响相关度, 由小到大逐个将各因素从回归模型中去掉, 进行分层多元回归分析。如表 10 所示, 每减少一类因素时, 对组织效率的解释能力(R)都有所降低, 其它的未知因素影响程度加大。由此进一步证明这 5 个组织文化因素变量对组织效率都很重要。

表 10 分层多元回归的模型总结

Independent Variables	R	Adjusted R ²	Std. Error	F	Sig.
X_1, X_2, X_3, X_4, X_5	0.672	0.435	0.521 03	27.832	0.000
X_2, X_3, X_4, X_5	0.671	0.434	0.521 61	34.368	0.000
X_2, X_4, X_5	0.666	0.434	0.521 79	45.421	0.000
X_4, X_5	0.659	0.427	0.524 80	65.873	0.000
X_5	0.624	0.387	0.543 07	110.656	0.000

因此可以不再去除变量, 保留 4 变量模型, 这一结果是综合考虑组织文化各要素与组织效率的相关

性水平, 选择最优结果所得出的定量分析结果。

3. 模型分析结果

(1) 信息交流对于企业文化的建设非常重要, 但调查问卷显示信息交流要素相关性系数较低, 列倒数第二位。这一结果对企业组织的发展来说, 组织应当适当保持自身内部信息交流的通畅, 但工作的重点可以不必落在此处。组织结构和层级关系要素影响最低, 虽然我们假设扁平化、层级结构简单的组织效率更高, 但调查结果显示, 这一假设的被解释程度偏低。同时也说明组织的结构和层级关系虽然各有差异, 但其设置情况基本都是组织长久以来发展的自适应性结果, 即使是层级较多的组织, 员工反映在组织中并没有强烈地感到层级过多所带来的工作障碍, 因此组织的效率并没有因此受到较大的影响。

(2) 组织及其成员的价值要素的影响适中, 反映了该集团较为明确的绩效考核方案确实起到了激励员工的作用, 然而激励形式上较为单一, 以物质激励为主, 没有起到挖掘精神鼓励的作用, 因此该集团有加强文化建设的需要。组织内部协调和人际关系因素影响较高, 符合实际调查结果, 即多数员工认为同事之间特别是部门内部同事之间的关系融洽, 但对其他部门的工作缺乏足够的理解和有力的支持, 整个集团内部还需要强化员工整体上的协作意识。

(3) 问卷数据的分析结果表明, 组织成员行为要素与组织效率的相关性最高, 其意义在于, 引导组织成员的行为方式符合组织战略目标, 提高员工的工作满意程度, 能够较明显地提高成员的个人生产率, 从而达到提高组织整体效率的目的。

五、结 论

通过定性的分析, 我们将组织文化对组织效率的影响, 归纳假设为通过信息交流机制、组织及其成员的价值观、组织的结构和层级关系、组织内部协调和人员关系、组织成员的行为方式这五个要素。从实证结果可以看出, 这样的分析假设, 得到了较好的证明, 能够通过数据量化, 得到定量分析模型。如果我们进一步去除相关性较弱的要素, 修正的模型也可以相应地提高其中各组织文化因素项与效率变量解释性。由此可以证明, 我们最初所作的定性分析, 是具有现实指导意义的, 对于企业组织来说, 其目的必然是提高自身效率, 那么在进行组织文化建设时, 就应当有针对性地依据本研究所归纳的要素, 有目的、有效果地加强组织文化要素建设。消除一部分人认为组织文化对组织效率没有什么影响意义的偏见, 同时避免组织的领导者在进行组织文化建设时的盲目性和无重点。

在今后的研究中,应当拓宽样本覆盖的范围,主要是增加样本的来源,从不同类型的企业,不同地区的企业中抽取样本,同时可以考虑利用财务数据对指标进行改进,在企业组织支持与理解的情况下,将组织效率的测量用精确的财务数据代替,更加直接地反映组织文化对企业的组织效率以及企业效益的影响。

参考文献:

- [1] 宋建元,陈劲. 企业隐性知识的共享方法与组织文化研究[J]. 技术经济,2005(4).
- [2] 高霞,张俊娟. 浅析组织文化主要理论对组织行为的影响[J]. 绥化师专学报,2005(4):33-36.
- [3] 李静,王自强. 组织结构与人力资产的耦合效率分析[J]. 当代财经, 2004(12): 15-17.
- [4] 李春献,陈泽明. 企业管理中的情商因子[J]. 企业改革与管理,2005(5):12-13.
- [5] 张勉,张德. 组织文化测量研究与述评[J]. 外国经济与管理, 2004, 26(8):2-7.
- [6] 蓝志勇. 官僚行政与现代社会[M]. 广州: 中山大学出版社, 2003: 142-143.
- [7] 钱洁. 现代公共组织效率析论[J]. 行政论坛,2004(9).
- [8] 张超,顾锋,邸强. 国外银行效率测度及其影响因素研究综述[J]. 外国经济与管理,2005(4):50-57.
- [9] Charnes A, Cooper W W, Rhodes E. Measuring the efficiency of decision-making units [J]. European Journal of Operational Research, 1978,2(6):429-444.
- [10] Sherman H D, Gold F. Bank branch operating efficiency: evaluation with data-envelopment analysis [J]. Journal of Banking and Finance, 1985,9(2):279-315.
- [11] 茅博励,汪滢,方敏. 如何测评你的组织文化[J]. 哈佛商业评论,2005(2).
- [12] 韩巍,张含宇. 组织文化研究的方法选择[J]. 当代经济科学,2003(9):50-94.
- [13] 李文波,吴冲锋,王意冈. Petri 网分析企业组织效率的探讨[J]. 管理科学学报, 1999(2):49-56.

Model Building and Analyzing of Organization Culture Factor's Influence to Organization Efficiency

SUN Yi

(Beijing University of Aeronautics and Astronautics, Beijing 100083)

Abstract: In modern times, it is impossible to just rely on material factors, such as technology and currency, to reach the purpose of enhancing organization efficiency and increasing the comprehensive competitive ability. Other kinds of nonmaterial elements, among which organization culture is a very important one, should also function. Therefore, it is very necessary to investigate the relation between organization culture and organization efficiency. This paper first elaborates the influence of organization culture element to organization efficiency qualitatively, and then does some quantitative empirical analysis about the influence. Through building a value orientation model of organization culture, doing practical research on questionnaire survey and based on the statistics collected from analysis, the writer concludes and improves the quantitative analysis model of organization culture's influence to organization efficiency.

Key words: organization culture; organization efficiency; influencing model

[责任编辑:孟青]