

面向新发展阶段统一战线的新变化趋势及价值研究

施文全

苏州农业职业技术学院, 中国·江苏 苏州 215008

【摘要】为了探索中国进入新发展阶段后的统一战线变化趋势及所具有的新价值, 本文通过查阅相关资料文献, 采用问卷调查统计法和演绎法, 利用Denison组织文化模型对本市统一战线的目前发展状况进行了研究分析, 结果表明, 本市统一战线组织文化发展状况良好, 其中统一战线组织文化中的“参与性”“使命”特质较为显著, 而“适应性”“一致性”特质相对不显著, 而且新发展阶段统一战线内部构成也发生了一些变化, 纳入了很多新的阶层。统一战线会随着国家和时代的发展而不断更新迭代, 在任何时候都极为重要, 我们要重视统一战线的建设和维护, 尤其要关注优秀人才的吸纳和党外人员的覆盖。

【关键词】统一战线; 组织文化; 新发展阶段

1 前言

自从党的十九届五中全会召开以后, 宣告着小康社会在我国已经全面建成了, 第一个百年奋斗目标如今已经实现了, 紧接着我们要抓住机遇, 坚定踏上全面建设社会主义现代化国家的新征程, 努力朝着第二个百年奋斗目标进军, 这也就标志着我国进入了一个新的发展阶段。新发展阶段是中国人民群众在中国共产党的带领下, 迎来从站起来、富起来到强起来的历史性跨越的新阶段。自从新中国建立以来, 尤其是改革开放四十多年的艰苦奋斗与不懈努力, 我们现如今已经具备踏上新征程、朝着新的、更高的目标而努力的雄厚物质基础, 同时新发展阶段对统一战线工作也提出了新要求^[1]。发挥好统一战线在社会结构变化中推进国家治理现代化的重要作用, 是统一战线服务合作型国家治理的时代课题, 也是我国从古至今出奇制胜的重要法宝之一, 统一战线全面考验着我们能否驾驭经济社会发展全局的能力和水平。^[2]不论做什么事, 事先有准备, 才有可能取得成功。做好新阶段统一战线工作的前提就是准确把握当前的发展形势, 只有这样才能让统一战线在新的发展阶段更好地发挥其优势作用和真正的价值。通过对新阶段统一战线发展趋势的把握和分析, 在今后的统一战线工作中更加有针对性、借鉴性地进行开展, 把中国新发展阶段关于统一战线的研究引向更深、更广泛、更整合的研究层面。

本文采用文献调查法、演绎法和问卷调查统计法, 通过对本市统一战线组织文化进行问卷调查, 收集与研究相关的数据, 之后对收集的有效数据应用SPSS20.0统计软件进行处理分析, 并得出统一战线组织在中国新发展阶段的发展趋势。

2 文献综述

2.1 新阶段统一战线

汇聚所有愿意为中华民族伟大复兴而奋斗的人民力量, 为建设具有中国特色的社会主义, 为服务祖国来调动一切积极因素是统一战线的主要任务。Husheng H (2021)^[3]研究认为中国革命之所以能够出奇制胜的重要法宝之一就是统一战线思想, 党建的重要环节一直都是统一战线, 不管在什么情况下我们都不能丢弃它。而当前, Suzuki T (2019)^[4]认为全球化的迅速发展, 对我国统一战线不断产生更深层次的影响, 因此我国统一战线正

面临新的机遇和挑战。统一战线在中国新发展阶段的建设还是要坚持贯彻落实科学发展观, 坚持以人为本, 协调好各方面的关系, 努力地使统战工作具有“全面协调性可持续性”, 不断增强我国人民的向心力和凝聚力。

2.2 组织文化定义

组织文化在美国学术界兴起之后, 很多研究者对它的含义进行了研究, 因此在当时组织文化的定义显现出了多元化的状态。例如, Kucharska, et al. (2019)^[5]研究表明组织文化包括其组织内部成员和相关利益方之间关系的价值观、信念、规范和战略。Gigliotti, et al. (2020)^[6]研究表明组织成员之间所共同拥有的信念、假设和基本价值的表现形式就是组织文化。Alshammari (2020)^[7]研究表明组织文化的定义为共同分享的信念和意识等。Wahyuningsih, et al. (2019)^[8]研究表明可以用大多数研究者都支持的组织文化定义来组建组织的核心体系的一套行为、价值信念模式。到目前为止, 因为组织文化内容比较丰富, 涉及的问题也比较复杂, 还没有统一的定义。二十世纪八十年代中期, 在借鉴国外研究的基础上, 我国许多学者也开始介绍和研究组织文化, 他们主要将组织文化定义为一个组织所共同具有的价值观、行为方式及精神现象。在此我们将组织文化定义为一个组织在长时间的动态管理中所形成的一套被组织内部所有成员所认可和遵守的价值观和行为规范。

2.3 组织文化的研究方法

定性研究和定量研究这两种形式是国外组织文化的主要研究方法, Stefanovska-Petkovska, et al. (2019)^[9]研究中对组织文化测量的这两种方法进行了详细说明, 他主张定性研究主要是关于对组织文化的形成、演变和对组织的影响机制进行研究分析, 而定量研究把组织文化当作一个组织变量来进行研究。大部分学者认为跟定性研究进行比较, 组织文化的定量研究会更科学、更理性、更普遍一些, 因此定量研究这一方法越来越受到理论界的关注。国外学者在对组织文化大量测量研究过程中, 构建了组织文化模型, 开发了组织文化测量量表, 现已经成为最具影响力的经典模型。因为两种关于组织文化的测量方法都存在利弊, 所以国内外大部分研究者都主张将两种方法结合起来进行运用。

2.4 组织文化测量模型

国外研究人员对组织文化的特点和各个维度进行了许多实证研究,最终形成了组织文化模型。利用组织文化模型,研究出了测量、评估和诊断组织文化的许多个量表,由此形成了丰硕的研究成果。比如, Tannady, et al. (2019)^[10]研究表明将组织文化测量量表分成了两个大类,分别是行为规范和价值测量; Karimi, et al. (2019)^[11]研究中也把组织文化测量量表分成了两个大类,分别是类型和维度两大类。 Golden, et al. (2019)^[12]研究表明在国家文化研究成果上对组织文化进行测量研究,并且通过研究最终得出了组织文化模型,更加确切明晰的组织文化层次结构也是他经过研究而提出来的,他表示组织文化有两个部分构成,分别是“价值观”部分和“实践”部分,其中价值观是组织文化的核心,价值观是由三个独立的维度所构成,分别是“对安全的需求”、“以工作为中心”、“对权威的需要”等。而实践由内及外又可以分为象征和仪式两个维度等,六个相互对立的成对维度构成了实践部分,这六个维度分别是:“过程与结果导向”、“员工与工作导向”、“本地化与专业化”、“开放与封闭”、“控制松散与控制严格”、“规范化与实用化”。其中,被大家广泛运用至今的是Quinn的组织文化测量量表和Denison组织文化模型及量表。

在国外组织文化研究的影响下,国内组织文化学术界开始对组织文化的测量模型以及测量工具进行了本土化的研究。总体来看,我国的组织文化测量量表工具在所测量的内容、整体设计、计分方式上都呈现出了多元化的趋势。而且我国测量理论模型层次比较丰富,包括了个人层面、微观层面还有宏观层面等。

3 方法

本次研究基于文献调查,在原有研究结果的基础之上,选取本人所在市为研究对象,对本市统一战线组织文化进行研究,来为今后统一战线的建立、扩大和维护提供一定的理论意义。本次研究主要使用的研究方法有:(1)文献调查法:查找和收集各类与统一战线和组织文化有关联的文献资料,结合实际研究对象,将组织文化经典模型——Denison组织文化模型和测量量表运用到统一战线组织文化测量中,Denison组织文化模型是Denison研究出来的,包括“参与性”、“一致性”、“适应性”和“使命”几种文化特征,他把每种文化特质分成了三个子维度,每个子维度都分别对应着五个项目指标,一共有60个指标构成了Denison组织文化量表(即OCQ测量量表)。(2)演绎法:我们用组织文化模型和量表来测量本市统一战线的组织文化,在正式开始研究之前提出了4条研究假设,在实际运用时我们对该模型和量表做了部分改进,对收集的数据使用SPSS20.0统计软件进行统计分析,最后根据分析结果得出相应结论。(3)本研究利用改进后的测量工具,用问卷调查本市统一战线组织文化建设的当前状况;然后对收集的数据进行标准化的处理,最后使用SPSS20.0对数据进行处理分析,最终得出统一战线组织文化参与性、一致性、适应性、使命特质相应的量化数据。

3.1 研究模型及量表选取

Denison 等人对组织文化认识的基础之上,形成了一个组织文化特质模型和组织文化测量。文化测量量表一共含有四

种文化特质:“参与性”、“一致性”、“适应性”、“使命”,每个文化特质又分别对应着三个孩子维度。这个量表可以用来描述任何一个有效组织,Denison模型图如图1所示。

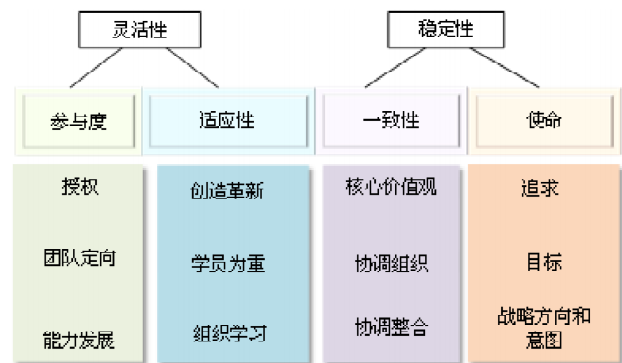


图1 Denison模型图

其中被用来衡量一个组织内部成员投入的积极程度和参与程度的是“参与性”特质;被用来衡量一个组织的内部文化是否具有强大的凝聚力和向心力的是“一致性”特质;被用来观察组织对来自外部环境的各种信号并且能够快速进行反应的能力的是“适应性”特质;用来看组织是不是拥有比较宏远的目标,判断该组织是过于看重眼前短暂的利益,还是更重视制定比较长远的战略和计划的是“使命”特质。而且研究还发现:稳定性可以用“使命”与“一致性”两个特质来进行代表,它从客观角度上,预测组织利润的增减趋势;灵活性来用“参与性”与“适应性”两个特质来代表,能比较好对一个组织的创新能力高低作出预测;

3.2 Denison组织文化模型及量表

首先,在原来的组织文化模型基础之上,经过分析把很多意思相似的维度合并到了一起,最终得到了具有八个维度的组织文化测量量表。具体四个特质所对应的维度如图2所示。

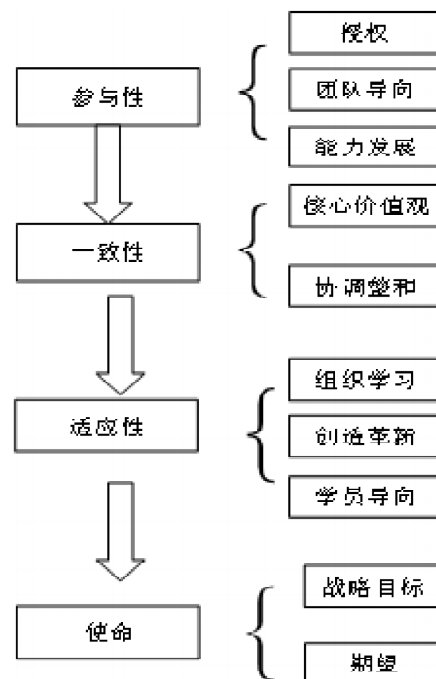


图2 四个特质所对应的维度

如图所示,“参与性”特质用一个维度表示,所体现的是内部成员的积极性、参与性和沟通合作能力。“一致性”特质包含两个维度。“适应性”特质包含三个维度,“使命”特质包含两个维度,四个特质均包含15个问题。然后,根据研究对象的实际情况,保证在意思相等的条件下,为了使问题的表述更加贴近中国的语法结构和表达习惯,我们对其中的陈述进行了修改。

问卷一共由三个部分组成,第一部分为人口学变量调查,第二部分用修改以后的组织文化量表,分别对应四个特质中的“责任人意识”、“核心价值观”、“协调组合”、“学习发展”、“创造革新”、“学员为重”、“发展战略”、“追求”等八个维度,采用李克特五点计分法,其中第十五、二十五、四十、五十题是反向计分题。

3.3 研究假设

本研究在正式进行调查分析前一共提出了四条假设,具体如下表1所示。

表1 研究假设

假设1:本市统一战线组织文化“参与性”特质显著	广大党员积极响应组织号召,以队伍建设为基础,积极调动所有党员的工作主动性、参与性、鼓励团队协作、增强所有组织内部成员的思想素质,为发挥主导作用提供人才保障。
假设2:本市统一战线组织文化“一致性”特质显著	广大党员始终以社会主义核心价值观体系来严格要求自己,规范自己的思想和行为,与党保持相同立场,严格听从党组织号令,在思想上与党组织保持严格一致,与党和人民群众始终站在一起。
假设3:本市统一战线组织文化“适应性”特质不显著	对于党外人士培训质量一般,由于党外培训组织方式及其他因素影响,非党内的培训人员的主动参与性受到了比较大的约束,这种情况在很大程度上也影响了党内人士的工作积极性和创造性。
假设4:本市统一战线组织文化“使命”特质显著	本市党员积极学习组织下发的各种文件纲领,着眼于未来,以自己是一名中国共产党党员而感到骄傲和自豪,广大党员紧紧围绕在中国特色社会主义旗帜下,以民族复兴、国家富强为己任,不断提高自身思想觉悟。

3.4 样本调查及数据收集

在本次随机抽样调查中,主要是采取网上发放问卷的形式,本次调查共发放了问卷250份,回收问卷230份,回收率92%,其中,有效问卷202份,有效率81%。回收问卷数据中,男性比例为60%,女性比例为40%,主要年龄段集中在25-35岁,其中党员人数占比较多,在各工作阶层中,工人人数占比最多,达到24%,私营业主占比较少,为16%。具体人口学变量如表2所示。

注:新社会阶层包括:民营技术人员、个体户、自由职业者、中介组织的从业人员、受聘于外企的人员

为了能够使各因子的方差差异达到最大,以便对各因子进行解释,我们将成分矩阵方差最大正交旋转法,因子与原始变量之间的关系进行重新分配。将成分矩阵方差最大正交旋转法得到结果可以用线性形式把它表示出来,其中,为特殊因子,即:

$$ZQ7 = 0.752A1 + 0.201A4 + 0.136A5 + 0.251A6 + 0.151A7 + 0.100A14 + \varepsilon_1 \quad (1)$$

$$ZQ6 = 0.733A1 + 0.142A2 + 0.104A3 + 0.169A4 - 0.111A5 + 0.165A7 + 0.200A8 + \varepsilon_2 \quad (2)$$

即原来设计的测量统一战线组织文化水平的五十个变量,在通过因子分析后,只需要十六个因子就可以描述本市统一战线组织文化的情况了,这样一来可以使得计算更为简便。

其中,A1代表“责任人意识”体现第一和第十一个公因子,包括第二、三、四、五、六、八、十、十二、十四题,A2代表“发展战略”体现第二和第十二个公因子,包括第四十七、四十八、四十九、五十三题,A3代表“追求”体现第三、第六、第十二、第十四公因子,包括第五十一、五十二、五十四、五十五、五十七、五十九、六十题,A4代表“核心价值观”体现第四、第八、第九个公因子,包括第二十、二十二、二十三、二十四、十九、十六题,A5代表“协调组合”体现第五公因子,包括第二十七、二十八、二十九、三十题,A6代表“创造革新”体现第六公因子,包括第三十六、三十九题,A7代表“学员为重”体现第十、第十三个公因子,包括第三十一、三十二题,A8代表“学习发展”体现第十六个公因子,包括第四十三题。

表2 问卷调查的人口学变量情况(N=202)

人口学变量	N	百分比
性别	男 121	60%
	女 81	40%
年龄	25岁以下 31	15%
	25-35岁 98	49%
	35以上 73	36%
民族	汉族 161	80%
	少数民族 41	20%
政治面貌	中共党员 104	51%
	民主党派成员 30	15%
	群众 68	34%
工作类别	工人 48	24%
	农民 43	21%
	知识分子 39	19%
	私营业主 33	16%
	新社会阶层 39	19%

4 结果

4.1 信度分析

为了使数据统计分析结果具有更高的可信度,对问卷用SPSS20.0进行了内部一致性系数的计算,得出问卷的克伦巴赫a信度系数为0.9,分半信度为0.85,表明该问卷信度良好。在量表信度较好的情况下,我们用该方法测试Denison组织文化量表四个特质的内在可靠性。

通过数据分析得出,“参与性”特质中的“责任人意识”维度对应的十四个项目的信度系数为0.852;“一致性”特质的“核心价值观”和“协调组合”两个维度对应的十四个项目信度系数为0.839;“适应性”特质中的“学习发展”、“创造革新”、与

“学员为重”几个维度对应的十四个项目信度系数为0.643;“使命”特质中“发展战略”、“追求”两个维度对应的十四个项目信度系数为0.799。从表中数据我们可以看出,“参与性”、“一致性”、“适应性”和“使命”几个特征的内部信度均处于较好的结构信度系数范围,其中,“适应性”特征的信度系数比较低。具体结果见表3。

表3 各特质的信度系数

	Cronbachs Alpha	基于标准化项的 Cronbachs Alpha	项数
“参与性”特质	852	863	14
“一致性”特质	839	842	14
“适应性”特质	643	708	14
“使命”特质	799	812	14

注:第46-60题除去第50题共十四道题。

4.2 因子分析

对量表的信度进行了检测,然后就是测试一下当前量表中的所有变量是否都可以进行因子分析。通过分析各个变量之间相关系数矩阵内部的依赖关系就被称为因子分析,而之中能够综合所有变量的少数几个随机变量且这几个随机变量是不可测量的,通常被称为因子。它的目的就是尽量缩小变量的数量,用比较少的因子来替全部的变量去分析或解释我们所要探讨的问题。在SPSS20.0中,首先在“分析”菜单中选择“降维”,然后打开“因子分析”,对56个变量数据进行因子分析。在进行因子分析之前,要对全部的样本用到KMO和球形Bartlett检验作因子分析的条件筛查。KMO取值在0-1之间,而且数值越靠近1,表示变量之间的偏相关性就越强。一般来说,KMO的数值大于0.8,就说它效果很好。在SPSS20.0统计软件中选中“KMO”和“Bartlett的球形度检验”,数据处理结果见表4所示。

表4 球形度检验表

取样足够度的Kaiser-Meyer-Olkin度量		798
Bartlett的球形度检验	近似卡方	4682.066
	df	1540
	Sig.	1

由表4可知,KMO值为0.798, Bartlett球形检验值为4682.066,也就是说各变量相互之间独立的假设不成立,且显示变量之间具有比较强的相关性,df值为1540,Sig值为0.001。样本数据检测结果表明,可以对变量进行因子分析。

从因子分析得出的碎石图来看,我们最多可考虑十六个公因子就可以了,这与通过最大正交旋转法所得结论相一致,如图3所示。

在SPSS20.0中,我们对其进行因子分析,得出五十六个变量的共同度基本上都在69%左右,也就是说公因子能解释各变量的69%左右,具有较好的解释力。

然后根据改良后的组织文化模型假设和维度区分将最大正交旋转法后的数据,按照A1代表“责任人意识”体现第一和第十一个公因子,A2代表“发展战略”体现第二和第十二个公因子,A3代表“追求”体现第三、第六、第十二、第十

四个公因子,A4代表“核心价值观”体现第四、第八、第九个公因子,A5代表“协调组合”体现第五公因子,A6代表“创造革新”体现第六公因子,A7代表“学员为重”体现第十、第十三公因子,A8代表“学习发展”体现第十六个公因子经过整理,我们可以得到表5。

从表5中数据可知,以Denison组织文化模型为依据,运用改进后的量表对本市统一战线组织文化研究结果为:(1)“参与性”特征的平均分即“责任人意识”维度系数为0.67。(2)“一致性”特征的平均得分为0.61,其中“核心价值观”维度水平为0.56,“协调组合”维度水平为0.65。(3)“适应性”特征的平均分为0.63,其中“创造革新”维度水平为0.76,“学员为重”维度水平0.55,“学习发展”维度水平0.57。(4)“使命”特征的平均分为0.66,其中“发展战略”维度水平0.72,“追求”维度水平0.61。由此可知,本市统一战线组织文化四个特征中,“一致性”“适应性”水平相比其他特征比较低。结果表明,本市统一战线组织文化“参与性”“使命”特征水平显著,“一致性”“适应性”特征水平不显著,与原假设相比,其中统一战线组织文化“一致性”特征显著的假设不成立,“参与性”“使命”特征显著假设成立,“适应性”特征不显著假设成立。

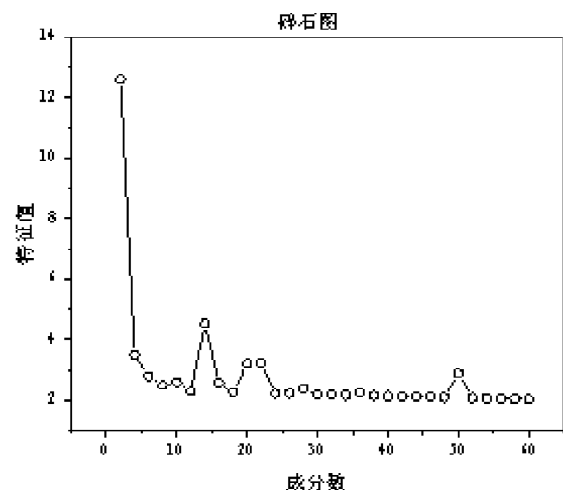


图3 因子分析碎石图

4.3 统一战线构成阶层变化

由图4可知,目前统一战线中党内人士各阶层占比中,农民占比相比以往有所下降,与之相比,包括民营技术人员、个体户、自由职业者、中介组织的从业人员、受聘于外企的人员的新社会阶层比例有所上升,这与目前我国发展实际相符合,随着我国进入新发展阶段,经济社会快速发展,为了与人民发展水平和速度相适应,由此衍生出了许多新兴行业,因此必然出现了越来越多的工作类别和社会阶层,与此同时,由于统一战线组织是吸引广大优秀人员,无论是哪个阶层,只要是愿意拥护中国共产党,并为中国人民幸福的福生活而奋斗的一切爱国人士,都欢迎加入统一战线组织,因此,统一战线的社会阶层构成势必也会发生相应变化。

表 5 本市统一战线组织文化特质及维度载荷系数

	成分							
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
	责任人 意识	发展 战略	追求	核心价 值观	协调 组和	创造 革新	学员 为重	学习 发展
Q8	784							
Q2	775							
Q7	752							
Q6	733							
Q4	712							
Q14	700							
Q5	600							
Q10	559							
Q3	544							
Q12	522							
Q9	508							
Q48	845							
Q46		827						
Q49		813						
Q47		779						
Q51		766						
Q54		714						
Q52		607						
Q53		508						
Q58			853					
Q57			590					
Q60			500					
Q56			485					
Q20				674				
Q19				665				
Q16				466				
Q18				452				
Q24					800			
Q22					745			
Q28					681			
Q27					642			
Q29					572			
Q21					557			
Q30					546			
Q34						798		
Q35						768		
Q31						760		
Q32						733		
Q37							622	
Q38							433	
Q39							674	
Q36							460	
Q42								672
Q44								670
Q41								534
Q45								395

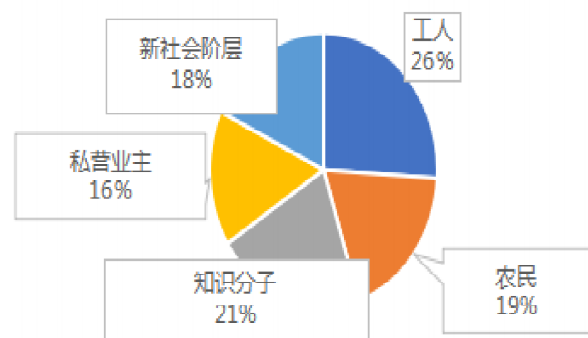


图 4 各阶层党内人员比例

5 结论

本市统一战线组织文化的整体发展状况良好，尤其是在“使命”，“参与性”特质方面，也就是说，当前社会中，人们广泛参与社会治理，真正体现着人民当家作主，而且人们对统一战线的重视程度并未随着时间的推移和时代变化而有所减轻。统一战线在中国发展的任何时候、任何阶段，都担负着团结人民、汇聚力量的重任，为了早日实现中国共产党和中华民族的伟大目标而发挥其最大作用。随着中国新阶段经济社会发展状况以及国内外发展局势的变化，相应的我们党对统一战线的要求也会不断的随之变化。统一战线在中国发展新阶段呈现一致性和多样性，统一战线是我们党进行革命、建设和改革必不可少的重要一环，在任何时候，统一战线都在发挥着自己的作用。中国目前进入发展的新阶段，我国社会阶层发生了变化，统一战线的组成成分也会随之改变，因此我们要认清国内外发展趋势，努力扩大统一战线组织，重视对党外人士和优秀的人才的引进和吸纳，为新阶段统一战线的发展注入新的活力，让统一战线为实现中华民族伟大复兴、完成第二个百年奋斗目标而发挥最大价值。在中国发展的新阶段，我们要更加自觉地承担起巩固和发展统一战线的任务，让统一战线基础更广泛，队伍更壮大，作用和价值更加丰富。

新阶段统一战线的时代背景、经济社会基础、工作任务和工作对象都有所改变，尤其是新发展阶段出现的许多新兴阶层，代表了统一战线的新兴力量和新鲜血液，我们要对此格外关注，积极吸引各行各业的优秀爱国人士加入统一战线组织，为我国发展新阶段统一战线组织注入新鲜血液。因此我们要根据当前形势，转变以往的工作思路，重视对党内外成员的思想引导，尤其是党外人员的培训引导工作，同时还要注重统一战线组织在汇集人民力量、凝聚人心巨大功能的发挥，严格约束党内成员的思想行为作风，坚持一切为了人民的美好生活而奋斗的服务理念，赢得广大人民群众的支持和喜爱，争取在中国发展的新阶段建立起更加完善、更加广泛、更加有价值的统一战线工作格局，使统一战线组织在新时代新阶段继续发挥强大而又光荣的作用。

参考文献：

- [1] Xu J. Constantly Consolidating and Developing the Broadest United Front. Chinese Dream and Practice in Zhejiang Politics. Springer, Singapore, 2019: 199-236.
- [2] Zhao T, Leibold J. Ethnic Governance under Xi

Jinping: The Centrality of the United Front Work Department & Its Implications. *Journal of Contemporary China*, 2020, 29(124): 487-502.

[3]Husheng H E, Wenxin Z. The Essence of the United Front Thought of the Communist Party of China: Magic Weapon, Harmony and Balance. *Journal of Renmin University of China*, 2021, 35(1): 123.

[4]Suzuki T. China's United Front Work in the Xi Jinping era institutional developments and activities. *Journal of Contemporary East Asia Studies*, 2019, 8(1): 83-98.

[5]Kucharska W, Bedford D A D. Knowledge sharing and organizational culture dimensions: does job satisfaction matter *Electronic Journal of Knowledge Management*, 2019, 17(1): 1-18.

[6]Gigliotti L M, Paro P E P, Mateus C G. Measuring Organizational Culture from perceived values proposal of an instrument. *Gepros: Gesto da Produo, Operaes e Sistemas*, 2020, 15(3): 69.

[7]Alshammari A A. The impact of human resource management practices, organizational learning, organizational culture and knowledge management capabilities on organizational performance in Saudi organizations: a conceptual framework. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 2020, 29(4): 714.

[8]Wahyuningsih S H, Sudiro A, Troena E A, et al.

Analysis of organizational culture with denison's model approach for international business competitiveness. *Problems and perspectives in management*, 2019 (17, Iss. 1): 142-151.

[9]Stefanovska-Petkovska M, Petrovska I, Bojadziev M, et al. The effects of organizational culture and dimensions on job satisfaction and work-life balance. *Montenegrin Journal of Economics*, 2019, 15(1): 99-112.

[10]Tannady H, Tannady H, Zami A. The effect of organizational culture and employee engagement on job performance of healthcare industry in province of Jakarta, Indonesia. *Calitatea*, 2019, 20(169): 18-22.

[11]Karimi A, Abbaspour A, Abdollahi H. Measuring and Prioritizing the Dimensions and Components of Organizational Culture Using the Structural Equation Modeling Approach. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 2019, 8(1): 159-190.

[12]Golden III J H, Shriner M. Examining relationships between transformational leadership and employee creative performance: The moderator effects of organizational culture. *The Journal of Creative Behavior*, 2019, 53(3): 363-376.

作者简介:

施文全(1972-)男,汉族,江苏扬州人,博士生,苏州农业职业技术学院 经济管理学院,副教授,研究方向:技术经济与管理,统战理论研究。