

【管理学学术前沿书系】

A STUDY ON THE MECHANISM OF THE INFLUENCE
OF THE ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE PERFORMANCE
OF THE NORMAL ADMINISTRATIVE STAFF IN CHINESE COLLEGES

高校党政部门组织气氛 对一般行政人员绩效的 影响机制研究

卢小溪◎著



本书系统梳理了组织气氛研究的起源、发展历程、国内外主要研究成果。论述了高校党政部门组织气氛研究的目的和意义，提出了有关假设，详细介绍了有关研究的方法和步骤，量表的研制，数据采集与分析的过程。得出了若干重要的研究结论，提出了建设高校党政部门组织气氛的重要意见和建议。

【管理学学术前沿书系】

高校党政部门组织气氛 对一般行政人员绩效的 影响机制研究

卢小溪◎著

图书在版编目 (CIP) 数据

高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制研究 / 卢小溪著. —北京: 经济日报出版社, 2015. 12

ISBN 978 - 7 - 80257 - 909 - 5

I. ①高… II. ①卢… III. ①高等学校 - 行政管理 - 研究 - 中国 IV. ①G647. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 308562 号

高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制研究

作 者	卢小溪
责任编辑	王 欣
责任校对	徐建华
出版发行	经济日报出版社
地 址	北京市西城区右安门内大街 65 号 (邮政编码: 100054)
电 话	010 - 63567683 (编辑部) 010 - 63516959 83559665 (发行部)
网 址	www. edpbook. com. cn
E - mail	edpbook@126. com
经 销	全国新华书店
印 刷	北京京华虎彩印刷有限公司
开 本	710 × 1000 毫米 小 1/16
印 张	16. 5
字 数	249 千字
版 次	2016 年 1 月第一版
印 次	2016 年 1 月第一次印刷
书 号	ISBN 978 - 7 - 80257 - 909 - 5
定 价	48. 00 元

版权所有 盗版必究 印装有误 负责调换

序 言

组织气氛的研究要追溯到 1926 年，Tolman 根据格式塔心理学所进行的研究，提出了“认知地图”理论。虽然“认知地图”理论中提到的组织气氛概念还不太完善，但是它给了后面的组织气氛研究者以启发。学者 Mayo 通过从 1927 年直至 1932 年间在西方电器公司展开的著名的“霍桑实验”，揭开了人际关系运动研究的序幕，从此，管理学领域的研究者不再仅仅拘泥于研究组织环境中诸如物理环境和生理环境等的硬性部分，而是将研究视角扩展到了对组织环境中诸如社会环境和心理环境等的软性部分的研究，“霍桑实验”，促进了组织气氛研究的诞生。

在关于组织气氛的研究领域中，大多数研究者认为奠定组织气氛研究的理论基础的功劳应该属于格式塔心理学的继承人和团体动力学研究的开创者 Kurt. Lewin。在 1935 年，Kurt. Lewin 在进行关于场论的研究过程中，首次提出了组织个体的心理气氛的概念。在 1952 年，Lewin 最终借用 Tolman 在 1926 年提出的关于“认知地图”的概念，定义组织的“氛围”（或被称为气氛）为不同组织成员之间共享的知觉或者是组织成员个体之间“认知地图”的相似部分。

Lewin 提出的心理氛围的概念和组织气氛的概念，是之前几乎所有关于组织气氛研究的集大成者，这个概念比较精确地阐明了组织气氛的内涵，标志着关于组织气氛的研究正式拉开了帷幕。

关于组织气氛的研究浪潮大概兴起于上个世纪的 60 年代，先后经过了“早期的心理气氛研究阶段”“早期的组织气氛研究阶段”“组织文化研究阶段”。从 20 世纪 90 年代开始并持续至今，开始进入“组织气氛研究丛林阶段”。关于组织气氛的研究可细分为组织泛指气氛和组织特指气氛的研究，同时，关于团体组织气氛的研究，关于组织气氛与绩效关系的研究也开始兴起。这一时期比较重要的研究者有卡普兰（Kolepla）、卜立夫（Brief）和古佐（Guzzo），他们的研究成果主要体现在研究组织气氛和绩效的关系上。

当前，国内外关于组织气氛的研究热点主要集中于七大方面，分别是关于组织气氛定义的研究、关于组织气氛维度的研究、关于组织气氛量表的研究、关于组织气氛与组织文化关系的研究、关于组织气氛与其他变量关系的研究、关于组织气氛形成机制的研究和关于组织特指气氛的研究。

总体而言，国内的组织气氛研究一直到上个世纪 90 年代才开始逐渐起步。目前，国内进行组织气氛研究的学者还比较少，力量也比较弱，本土化研究的效果不够多，组织气氛的研究和研究成果对社会发展进步的影响和贡献还不够大，

还处在上升阶段。

通过回溯,我们看到,在近九十年的探索和实践,组织气氛研究者及其研究成果,对许多社会组织健康发展,对管理学、社会学、心理学等学科的进步,对推动人类社会的前进做出了积极的贡献,作为受益者,我们应该向组织气氛的研究者们表示敬意。

卢小溪是我的学生,我很赞赏和支持他在攻读博士期间开始组织气氛方面的研究,并以《高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制研究》为题,撰写博士论文,希望能够为组织气氛的本土化研究成果作出贡献。

卢小溪对“高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制”这一课题进行研究,具有较强的针对性和实用性。也顺应了组织气氛的研究更加重视对团体组织气氛研究的发展趋势。一是因为高校是一种非常重要的社会组织类型,其地位重要、特征明显、体量庞大、数量众多。高校党政部门一般行政人员队伍数量庞大,岗位重要,对高校的建设发展和组织绩效影响很大。二是高校党政部门建设和一般行政人员绩效都非常需要进一步改进和提高,但是目前针对此类团体的组织气氛研究却很少,针对高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制的研究则更少。因此,这项研究也基本属于填补空白和开拓性的研究,具有一定的创新性和现实意义。

《高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制研究》的研究选题得当,方法科学,数据详实,视野开阔;文献综述清晰,结论可信度高,建议针对性强,理论联系实际。值得肯定的是,作者通过对国内外有关组织气氛维度的文献和经典量表,进行研究分析、深度访谈、问卷调查等方法,得出自己的一套关于高校党政部门组织气氛的维度假设,并以此为基础编制量表并进行问卷调查和访谈,在进行效度和信度检验之后,得出高校党政部门气氛的五个维度要素:控制过程、领导方式、人际关系、管理制度、激励方式。

作者通过实证研究证明:一是高校党政部门组织气氛对于一般行政人员的个人绩效,存在明显的影响作用,是影响一般行政人员绩效的一个重要因素。二是总体员工工作态度中的工作投入、组织承诺和工作满意度这三个变量,是总体组织气氛与总体一般行政人员绩效之间的中介变量。即高校党政机关组织气氛,虽然可以对一般行政人员绩效直接产生一定作用,但主要是通过中介变量来起作用的。三是虽然总体员工工作态度中的工作投入、组织承诺和工作满意度,是总体高校党政部门组织气氛与总体一般行政人员绩效之间的中介变量,但在部分高校中,组织承诺不能成为组织气氛与员工绩效之间的中介变量,并且在不同分类的高校之中,组织气氛对于绩效和态度的影响作用,以及态度的中介作用程度存在差异。

根据研究结论和有关组织气氛的理论,作者对于高校党政部门的组织气氛建设和建设成果的应用提出若干有价值建议。主要有:一是要高度重视和积极加强

高校党政部门的组织气氛建设，首先要正确评价和尊重组织气氛的研究者及其研究成果的历史贡献，高度重视组织气氛研究及其成果的时代价值，深刻认识组织气氛建设对高校发展的现实意义；二是高校党政部门的组织气氛建设要从加强和改进“控制过程、领导方式、人际关系、管理制度和激励方式”这五个维度做起；三是强调高校党政部门的组织气氛建设要谋实事、求实效。高校党政部门的组织气氛建设要紧密联系学校的实际，要努力促进绩效的提高，让员工“态度决定高度”。这些建议为推进高校的组织气氛建设提供了新视角、新观念和新方法。可以促使高校各级领导干部能够认识组织气氛，研究组织气氛，积极应用组织气氛的研究成果，大力营造组织和改进组织气氛，通过良好的组织气氛，达到提高组织绩效的目的。

《高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制研究》，既提供了相应的理论框架，又提供了大量实证的支持数据；既呈现了研究结论，又提出了中肯的建议。所以，我相信该书的出版，将有助于推动高校党政部门和全校的组织气氛建设，将有助于促进组织气氛研究的拓展和深入，将有助于组织气氛研究成果的广泛应用。

难能可贵的是，卢小溪在博士论文通过并毕业后的两年多时间里，根据导师和评审老师的意见，再次到更多高校开展调查，进一步熟悉研究对象，深入进行研究的基础上，完成了研究论著《高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制研究》。

深感欣慰，特此作序，以示祝贺！

中国人民大学 吴春波
2015年8月

前 言

本书是我2013年6月从中国人民大学博士毕业之后，以博士论文“高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制研究”为基础，经过进一步调查研究、丰富内容所完成的。本书可能是国内第一本关于高校党政部门组织气氛研究的学术著作。

在当代中国，综合国力快速提升，国家发展目标清晰宏大，人们对美好的未来充满期待。但是，在发展的过程中仍将面临着大量的难题需要破解。这些难题的破解不仅需要采取经济的、政治的手段和方法，而且也需要采取社会的、文化的手段和方法。而社会的、文化的手段和方法，就包括从管理学的角度，应用组织气氛的研究成果，去指导和帮助各级各类社会的建设和发展。不言而喻，每一个社会组织都是社会的组成部分之一，如果每一个社会组织都有良好的组织气氛，都能够有绩效、讲和谐，则整个社会必然会平安安康，充满生机和活力，形成主流和核心的共同价值观，“中国梦”必定能够早日实现。

目前，国内进行组织气氛研究的学者还比较少，力量也比较弱，本土化研究的成果不够多，组织气氛的研究和研究成果对社会发展进步的影响和贡献不大。笔者希望通过这方面的研究，能够为进一步丰富本土化研究成果，推进组织气氛研究成果的应用贡献点力量。希望能让许多社会组织的领导者认识到组织气氛对组织建设的重要作用，积极应用组织气氛研究的有关成果。这样一定有助于每个社会组织更好地坚持以人为本，统筹兼顾好各类关系，坚持科学发展，弘扬社会主义核心价值观，转变领导作风，改进工作方法，扩大员工的民主参与，建立友善的人际关系，建立和加强组织与员工的互信，从而达到提升组织绩效，形成组织和员工合作双赢，共同发展的良好局面。

之所以选择对“高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制”进行研究，一是因为高校是一种非常重要的社会组织类型，其地位重要、特征明显、体量巨大、数量众多。高校党政部门一般行政人员队伍数量庞大，岗位重要，对高校的建设发展和组织绩效影响很大。二是高校党政部门建设和一般行政人员绩效非常需要进一步提高。但是目前针对此类团体的组织气氛研究却很少，针对高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制的研究则更少。因此本课题研究的针对性和实用性比较强，也顺应了在组织气氛的研究中着重对团体组织气氛研究的发展趋势。三是本研究成果也可以为其他社会组织开展组织气氛建设提供借鉴，为其他学者开展相关研究提供参考，为高校有关专业学生的学习和研究提供思路。

本书的材料来源主要分为两部分,理论部分的材料来源是以往国内外学者关于组织气氛的研究文献;实证部分的材料来源,是通过从对各个样本高校开展调查问卷和访谈以及数据统计分析收集而来。样本高校有20所,均为北京地区的国家部委高校和北京市属高校。

本书主要内容是:在绪论部分阐述了研究的选题、目的和意义,正文分为三个部分。

第一部分是研究设计阶段,包括第二章、第三章。其中第二章文献综述,对组织气氛的理论渊源和主要成果进行了系统的回顾和梳理,评述了目前组织气氛研究的热点。第三章理论背景和研究设计的内容有:对组织气氛研究现状的理解;对组织气氛的定义、维度、现有量表和其他相关变量的见解;对本研究中涉及的其他组织气氛的因变量的回顾和整理;对量表的编制和选择;根据现有的关于组织气氛对绩效影响关系的模型设计本研究的理论模型;提出本研究的研究假设;本研究的具体研究步骤。

第二部分是实证研究阶段,包括第四章、第五章、第六章。其中第四章量表的验证,叙述本次研究问卷的收发情况,统计并得出各个量表的效度、信度、因子载荷和因子贡献率。对其中效度和信度不高的题目进行删减,同时根据因子载荷和因子贡献率的计算结果调整因子的数目。第五章总体气氛和总体绩效的关系研究,探索高校党政部门组织气氛是否会对一般行政人员绩效产生影响,以及一般行政人员的工作态度是否是高校党政部门组织气氛对于一般行政人员绩效影响的中介机制。第六章针对不同种类学校的组织气氛和绩效的关系研究,探索不同种类学校的组织气氛,其对于一般行政人员绩效的影响程度方面是否会存在不同;探索在不同种类的高校中一般行政人员的工作态度,是否在组织气氛对于一般行政人员绩效影响的中介机制方面存在不同。

第三部分是研究结论阶段(第七章),研究结论和建议,包括是结论部分;分析和得出本次研究的不足之处以及在未来研究中应当注意的问题;针对如何提高和改善高校党政部门组织气氛提出若干建议。

本书比较全面地梳理了国内外关于组织气氛研究的重要文献和主要成果,其中包括定义、内在构成维度、测量量表、与组织文化的关系、与其他变量的关系、形成机制、特指组织气氛以及进入21世纪之后国内关于组织气氛的研究现状等等。指出了现有组织气氛研究中存在的诸如对组织气氛维度方面的研究观点分歧过大、对组织气氛的前因变量研究不深入、对本土化组织气氛研究不够重视和组织气氛研究过度集中在有限几个领域等的不足。预测组织气氛研究会朝着针对特定组织、特定团体、特指组织气氛,针对组织气氛对绩效的影响机制和重视本土化研究的方向发展。

本研究提出三个研究假设:一是高校党政部门组织气氛的维度包括“控制过程、领导方式、人际关系、激励方式和管理制度”这五个维度的假设;二是高校

党政部门组织气氛对高校一般行政人员绩效存在影响的假设；三是认为一般行政人员工作态度中的工作投入、组织承诺和工作满意度是组织气氛与绩效之间的中介变量的假设。

研究验证了上述三个假设均能够成立。（即高校党政部门组织气氛的具体维度的假设、高校党政部门组织气氛对于一般行政人员的绩效存在影响作用的假设、一般行政人员工作态度是高校党政部门组织气氛对于一般行政人员的绩效影响的中介因素）

本研究的成果包括：一是通过实证证明，高校党政部门组织气氛的维度包括“控制过程、领导方式、人际关系、管理制度、激励方式”五个维度，并且以这五个维度为基础编制的高校党政部门组织气氛量表具有比较高的效度和信度，可以比较有效地测量高校党政部门组织气氛的状况。二是通过实证证明，高校的党政部门组织气氛对于一般行政人员的个人绩效可以存在明显的影响作用，是影响一般行政人员绩效的一个重要因素。三是通过实证分析，发现总体一般行政人员工作态度中的工作投入、组织承诺和工作满意度是总体高校党政部门组织气氛与总体一般行政人员绩效之间的中介变量，即高校党政部门组织气氛需通过中介变量来对一般行政人员的绩效产生作用。

本研究的主要创新点有三个：一是指导思想上的创新。本研究在指导思想注重增强针对性和实用性，立足于研究成果能够得到推广应用，立足于能够为组织气氛本土化研究做点贡献，立足于能够填补有关研究空白。二是研究内容的创新。目前国内外关于组织气氛维度的研究结论五花八门，对于气氛的核心维度尚无定论，更没有开展关于高校党政部门组织气氛维度的研究。本研究在总结以前学者的研究中出现频次较高的维度的基础上，采用验证性因子分析的方法，得出了高校党政部门组织气氛的维度。三是研究思路的创新。目前关于组织气氛的研究成果中，关于组织气氛的因变量的研究集中在态度、工作行为和绩效三个方面上。但是这些研究成果基本上都是研究组织气氛与这些因变量的直接联系，缺乏跨层次研究。本研究通过归纳以往的研究成果发现，高校一般行政人员的工作态度会受到组织气氛的影响，同时一般行政人员的工作态度又会影响到一般行政人员的工作绩效，因此假设态度是组织气氛与一般行政人员绩效之间的中介变量。

本研究除了得出上述研究结论以外，还对未来的研究提出了展望，对高校如何改善党政部门的组织气氛提出了若干建议，全书大约20万字。

由于受本人主观上研究能力的限制，加之客观上数据采集的复杂性和艰巨性，以及尽管样本高校数量达到20所，但是仍然偏少。因此本研究和本书的结论以及建议可能会有一些局限性，其他方面肯定也存在一些缺点和不足。在此，真诚地欢迎读者批评指正。

卢小溪

目录

第一章 绪 论	001
一、选题背景	002
（一）组织气氛的研究应该为社会发展进步做贡献	002
（二）组织气氛的研究要更具有针对性和实用性	003
（三）研究高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的 影响机制	003
二、选题的研究对象	003
（一）高校是能够持续稳定发展的社会组织	004
（二）高校一般行政人员队伍综合素质较高	004
（三）高校一般行政人员工作的群众满意度较高	005
（四）高校民主气氛比较浓厚	005
（五）高校党政部门组织化程度高	005
（六）高校党政部门管理工作对一般行政管理人员要求 比较高	005
（七）高校现行的绩效考核激励作用和鞭策作用都不大	005
（八）高校行政人员薪酬不高	006
三、本研究的意义	006
（一）本研究具有重要的现实意义	006
（二）本研究成果有广泛的应用前景	006
（三）本研究具有一定的创新性	006
（四）本研究能够为组织气氛本土化研究做点贡献	007

002

(二) 高校党政部门组织气氛的定义	041
(三) 高校党政部门组织气氛研究方法和测评计分方法 的选择	045
(四) 高校党政部门气氛维度的确定和量表的编制	047
二、研究的设计	054
(一) 对现有组织气氛与其他变量的关系的研究成果 的认识	054
(二) 研究框架	055
(三) 研究假设	057
(四) 研究步骤	059
三、组织气氛因变量的选择	061
(一) 关于绩效的简述	061
(二) 高校一般行政人员绩效指标结构的编制	065
(三) 工作态度以及工作态度量表的选择	067
第四章 量表的预测试和正式测试	075
一、量表的预测试	076
(一) 有关组织气氛各子问卷的效度和信度分析	076
(二) 有关工作投入各子问卷的效度和信度分析	086
(三) 有关组织承诺各子问卷的效度和信度分析	092
(四) 有关工作满意度各子问卷的效度和信度分析	098
(五) 有关行政人员绩效各子问卷的效度和信度分析	102
二、量表的正式测试	110
(一) 有关正式测试时组织气氛各子问卷的效度和信度分析	111
(二) 有关正式测量时工作投入各子问卷的效度和信度分析	120
(三) 有关正式测试时组织承诺各子问卷的效度和信度分析	125
(四) 有关正式测试时工作满意度各子问卷的效度和	

信度分析	130
(五) 有关正式测试时绩效各子问卷的效度和信度分析	134
(六) 本节结论	136
第五章 总体组织气氛与态度和绩效的关系研究	137
一、总体组织气氛与总体态度之间的关系研究	138
(一) 总体气氛与总体态度的相关性分析	138
(二) 总体气氛与总体态度的回归性分析	140
二、总体组织气氛与总体绩效之间的关系研究	145
(一) 总体气氛与总体绩效的相关性分析	145
(二) 总体气氛与总体绩效的回归性分析	146
三、总体组织气氛、总体态度和总体绩效的关系研究	149
四、本章小结	151
(一) 组织气氛与其他变量的相关性	151
(二) 组织气氛与其他变量的回归性	151
(三) 总体组织气氛、总体态度和总体绩效的关系研究	152
第六章 分类组织气氛与态度和绩效的关系研究	153
一、部属高校党政部门组织气氛、态度和绩效的关系研究	154
(一) 部属高校党政部门组织气氛与部属工作态度的 回归研究	154
(二) 部属高校党政部门组织气氛与部属绩效的回归研究 ...	158
(三) 部属高校党政部门组织气氛、部属态度和部属工作 态度的回归研究	160
(四) 本节结论	162
二、市属高校党政部门组织气氛、态度和绩效的关系研究	162
(一) 市属高校党政部门组织气氛与态度的回归研究	162
(二) 市属高校党政部门组织气氛与绩效的回归研究	167

(三) 市属高校党政部门组织气氛、态度和绩效的 回归研究	169
(四) 本节结论	169
三、理工类高校党政部门组织气氛、态度和绩效的关系研究	170
(一) 理工类高校党政部门组织气氛与工作态度的 回归研究	170
(二) 理工类高校党政部门组织气氛与绩效的回归研究	174
(三) 理工类高校党政部门组织气氛、态度与绩效的 回归研究	176
(四) 本节结论	178
四、非理工类高校党政部门组织气氛、态度和绩效的关系研究	179
(一) 非理工类高校党政部门组织气氛与工作态度的 回归研究	179
(二) 非理工类高校党政部门组织气氛与绩效的回归研究	183
(三) 非理工类高校党政部门组织气氛、态度与绩效的 回归研究	185
(四) 本节结论	186
五、高校党口部门组织气氛、态度和绩效的关系研究	186
(一) 高校党口部门组织气氛与态度的回归研究	186
(二) 党口组织气氛与绩效的回归研究	190
(三) 高校党口组织气氛、态度与绩效的回归研究	193
(四) 本节结论	194
六、高校政口组织气氛、态度和绩效的关系研究	195
(一) 高校政口组织气氛与态度的回归研究	195
(二) 高校政口组织气氛与绩效的回归研究	199
(三) 高校政口组织气氛、态度与绩效的回归研究	201

(四) 本节结论	202
七、本章结论	203
第七章 结论与建议	205
一、研究的结论、成果和展望	206
(一) 研究的结论	206
(二) 研究成果	208
(三) 对于未来研究的展望	209
(四) 本研究的不足	210
二、若干建议	210
(一) 要高度重视和积极加强高校党政部门的组织 气氛建设	210
(二) 高校党政部门的组织气氛建设要从抓五个维度做起 ...	216
(三) 高校党政部门的组织气氛建设要谋实事实求实效	221
参考文献	224
附录一 高校党政部门组织气氛建设调查问卷 (预测试)	237
附录二 高校党政部门组织气氛建设调查问卷 (正式测试)	245
致 谢	250

第一章 绪 论

自库尔特·勒温（Kurt Lewin）于上个世纪五十年代开始正式提出组织气氛这一概念以来，关于组织气氛的研究大约经过了“早期心理气氛研究阶段”“早期组织气氛研究阶段”“组织文化研究阶段”“组织气氛研究丛林阶段”这四个阶段，取得了不少重要的研究成果，已经形成了完整的学术体系，但是有完整的体系，不等于有趋同的结论，理论探索和时间永无止境。目前，关于组织气氛的研究仍然是公共管理、组织行为学和人力资源管理方面的一个重要课题。其中关于团体组织气氛的研究，关于团体组织气氛对组织绩效是否有影响，影响有多大，影响机制以及影响变量是什么的研究还需要深入。

一、选题背景

笔者之所以选择《高校党政部门组织气氛对一般行政人员绩效的影响机制研究》这样一个课题，主要原因和背景如下：

（一）组织气氛的研究应该为社会发展进步做贡献

在当代中国，在科学发展观的指引下，社会经济建设已经获得了巨大的成就。综合国力得到快速提升，国家发展目标清晰宏大，人们对美好的未来充满期待。但是，由于国情所致，发展的底子薄、基础差，在发展的过程中仍将面临着大量的难题需要破解。这些难题的破解不仅需要采取经济的、政治的手段和方法，而且也需要采取社会的、文化的手段和方法。而社会的、文化的手段和方法，就包括从管理学的角度，应用组织气氛的研究成果，去指导和帮助各级各类社会组织的建设和发展。不言而喻，每一个社会组织都是社会的组成部分之一，如果每一个社会组织都有良好的组织气氛，都能够有绩效、讲和谐，则整个社会必然会平和安康、充满生机和活力，形成主流和核心的共同价值观，“中国梦”必定能够早日实现。

目前，国内进行组织气氛研究的学者还比较少，力量也比较弱，本土化研究的成果不够多，关于组织气氛的研究和研究成果对社会发展进步的影响和贡献不大。笔者希望通过进行这方面课题的研究，能够为进一步丰富本土化研究成果，推进组织气氛研究成果的应用贡献点力量。希望能让更多社会组织的领导者认识到组织气氛对组织建设的重要作用，积极应用组织气氛研究的有关成果。这样一定有助于每个社会组织更好的坚持以人为本，统筹兼顾好各类关系，坚持科学发