

企业文化对员工工作积极性的影响研究

张晓雅

山西大地控股城市更新有限公司

DOI:10.32629/ej.v9i3.3447

[摘要] 企业文化作为组织管理的软性约束,深刻影响着员工的工作态度与行为选择。本文旨在系统探讨企业文化对员工工作积极性的影响机制与提升路径。研究首先厘清了企业文化的内涵、维度及员工积极性的构成要素,并引入文化激励相关理论作为分析基础。进而从心理影响、态度塑造与动机激发三个层面,剖析企业文化的作用机理。在此基础上,重点论证了价值认同、组织氛围与领导行为三条核心影响路径。最后,从文化体系构建、制度保障完善与强化机制建立三个维度,提出了激发员工积极性的实践策略,以期为企业优化管理、提升效能提供理论参考。

[关键词] 企业文化; 员工积极性; 文化激励; 价值认同; 组织氛围

中图分类号: G0 **文献标识码:** A

Research on the Influence of Corporate Culture on the Work Motivation of Employees

Xiaoya Zhang

Shanxi Dadi Holding Urban Renewal Co., LTD.

[Abstract] As a soft constraint in organizational management, corporate culture profoundly influences employees' work attitudes and behavioral choices. This study systematically explores the impact mechanisms and enhancement pathways of corporate culture on employee motivation. The research first clarifies the connotation, dimensions, and key components of employee motivation within corporate culture, while incorporating cultural motivation theories as analytical foundations. It then analyzes the operational mechanisms of corporate culture through three dimensions: psychological impact, attitude shaping, and motivation stimulation. Building on this, the study highlights three core influence pathways: value alignment, organizational climate, and leadership behavior. Finally, practical strategies for boosting employee motivation are proposed from three perspectives: cultural system development, institutional safeguards, and reinforcement mechanisms, aiming to provide theoretical references for enterprises to optimize management and enhance operational efficiency.

[Key words] corporate culture; employee motivation; cultural motivation; value alignment; organizational climate

引言

知识经济时代下,员工成了企业最富活力的关键资源,其工作积极性关乎组织创新活力与竞争优势。怎样有效地激发员工内心动力,这是管理实践与理论研究一致关切的核心课题。企业文化包含一系列共有的价值观念及行为规范,其超越了僵化的制度限制,通过润物无声的方式影响员工的心理认知和行为模式。该文化还是组织的“灵魂”,亦是推动员工积极性的重要因素。但当下有些企业文化的创建出现“空心化”状况,没有切实触达员工的精神层面,引发激励效果欠佳。因此,深刻分析企业文化与员工工作积极性的本质联系,揭示其中的作用机理,对于充实管理理论、引导企业实践有着重要的学术价值与实际意义。

1 理论基础

1.1 企业文化的内涵与维度

企业文化是企业在长期的管理过程中逐步形成起来的、被大多数成员认可并自动遵循的价值观念、群体意识、行为准则和思维方式的集合体。它不是虚幻的口号,而是融入到组织内部的精神实质,具备独特性、稳定性以及柔和的约束力。从结构层面来讲,企业文化一般涵盖精神层、制度层、行为层和物质层。其中精神层处于核心地位,决定着企业文化的基本性质与发展方向;制度层起到规范作用,把价值理念转变成具体的行动指南;行为层体现在员工日常工作的行为模式上;物质层则是这种文化的外在表现形式^[1]。从维度划分,研究者常将其区分为创新型文化、支持型文化与官僚型文化等不同类型,不同类型的文

化在影响员工行为时,其侧重点与路径也各有差异,为后续分析提供了清晰的框架。

1.2 员工工作积极性的构成要素

员工的工作积极性属于一种心理需求激发出来的状态,会促使员工自动自发地去对待自己的工作任务,并且表现出富有创造性的态度。这是一种包含认知、情感以及行为三个层面的综合体概念。从认知层面上看,员工会对自身职责的重要意义有着透彻的认识,非常认可组织所设定的目标并始终保持很高的责任感,这些就是产生积极心态的精神根基所在。而在情感方面,则表现在员工对于工作的喜爱程度上,还能从中收获到满足感和归属感。这样一种乐观向上的感受就是不断付出努力的最大动力来源。至于行为表现,则更多地体现在实际行动当中,比如勤奋认真对待每一项事务、乐意承担更多的责任、善于与同事团结合作,而且还会不断地去钻研业务寻求改进方法等。这三个层面相互影响、相互促进,共同构成了员工工作积极性的完整图景,成为衡量组织活力与效能的关键指标。

1.3 文化激励的相关理论

企业文化若想激发员工动力,需有理论作支撑。社会认知理论看重个体、行为及环境三方的交互决定关系,企业文化属于关键环境要素,它会影响到员工认知及其个人效能感,从而影响到员工行为。而自我决定理论重视个体行为的三个基本心理需求,即自主性、胜任感和归属感。当企业文化创建起利于自主、推动提升、促成关联的环境时,就能有效地唤起员工内心的工作积极性,促使员工的行为由“被控制”转为“自主”。组织支持理论表明,员工会综合考量组织是否看重自己的付出、是否关怀自己的幸福。这种感受到的支持就是企业文化以人为中心的真实写照,可以明显优化员工回馈组织的责任感以及工作投入的程度。

2 企业文化的作用机制

2.1 企业文化对员工心理的影响

企业文化首先影响到员工的心理层面,给员工创建起一种意义阐释的框架。共享的价值观念和目标意识,可以助力员工明白“为何而工作”,进而不再局限于简单的工具性角度,给日常工作增添更多层次的意义。当个体的价值观同组织文化相符时,员工就会产生很强的心理归属感与安全感,焦虑和不确定的感觉也会减轻。譬如存在一种重视学习和个人发展文化氛围的环境,就能够切实强化员工自身的效能感,使得员工应对挑战的时候更有把握;而在一种充满信任和支持的文化环境下成长起来的员工,其心理素质会得到提升,在工作当中表现得更为乐观坚韧。这样一种积极的心理状态,恰是员工能够不断投入进去并且解决各种问题所依赖的深层次心理根基所在。

2.2 企业文化对工作态度的影响

心理认知背景下,企业文化会进一步塑造并调节员工的工作态度。工作态度包含工作满意度、组织承诺以及工作卷入度等,这些皆为预测员工行为的关键变量。若企业文化做到公正、公平且开放,便能显著优化员工的程序公平感与分配公平感,进而加强员工对于组织的满意度及信任度^[2]。当文化重视集体荣

誉与团队合作时,员工的情感承诺就会得到加强,他们不会仅仅依照经济契约而留下,而是由于对组织产生情感依恋,才会乐意贡献自己的力量。但是,如果文化当中存在官僚习气或者消极内耗现象,那么就很容易引发员工产生职业倦怠情绪以及离职念头。所以,健康的企业文化就像是一个“温室”,可以营造出积极、稳定而且忠诚的工作态度。

2.3 企业文化对行为动机的激发

企业文化归根结底是要促使员工行为动机得到有效的激发。按照激励理论,动机可被划分为内在动机和外在动机两类。良好的企业文化依靠内化机制,把组织的核心价值观转变成员工自己的行为规范。倘若员工深切认可文化理念,那么诸如创新、合作、负责之类的符合文化需求的行为便不再只是被迫去完成的任务,而是成了自己内心自发作出的抉择,这便是内在动机的表现。而且,文化还会借助创建特有的舆论环境以及评判尺度来引领并强化员工的行为。比如在一个倡导创新的文化氛围里,尝试和探索会被当作值得尊敬的事情对待,就算遭遇失败也比较容易得到包容,实际上这就是对外在创新动机的一种支持。当内在动力与外部助力相互配合的时候,就能够促使员工产生出持久又稳定的富有创造性的劳动表现。

3 影响路径分析

3.1 价值认同对积极性的驱动

价值认同如同搭建起企业文化同个体行为之间的关键桥梁,更是激发员工积极性的核心动力源。倘若员工深刻认同企业所弘扬的核心价值观,便表明组织目标已与个人追求相契合。这种认同感能让员工不再把工作当作外在负担,而是看作自身成长的一部分,从而产生一股强烈的内心推动力,使得员工在工作中表现出较高的自主性、专注度以及持久性。他们会乐意自动付出更多努力,不会纠结于眼前的利益得失,毕竟工作自身就能给予满足感和荣誉感。价值认同塑造起员工和企业之间的心理契约,增进了双方的责任感与信任感。所以,培育员工的价值认同,是把“要我做”变成“我要做”的关键所在。

3.2 组织氛围对积极性的调节

组织氛围是企业文化在微观环境里的具体表现形式,这种氛围属于员工们的集体心理感知,会对个人积极性的调动产生重要影响。若组织氛围是开放包容且富有支持性的,就能给员工提供一种心理上的“安全港”。在此种环境当中,员工敢说自己的想法,去尝试新的办法,就算犯下错误也不必太过担心会被处罚,这样就很好地保留并激发了他们钻研改进的积极性。但是,如果组织氛围压抑刻板又充斥着猜疑,那么就会极大打击员工的积极性,令他们变得保守守旧,只顾保住自身利益。而且,氛围中的公平性与合作性十分关键,它们关乎员工对投入回报比的评判以及人际互动的质量,还会左右员工的工作热情和团队协作意愿。

3.3 领导行为对积极性的引导

在企业文化向企业内部传递并落实之际,领导者起着关键性的作用,其行为会给员工的积极性带来直接的示范及引领效

果。领导者既是文化的提倡者,也是文化的执行者,通过日常的决策、交流以及资源调配等活动,领导者把抽象的文化观念具体化为可观察的行为范例^[3]。变革型领导者借助展示愿景、激发智慧、实施个性化关怀等手段,可以有效地激发员工的工作激情和责任感;而服务型领导者凭借扶持员工成长、授予权力以助力员工,能够显著优化员工的自主意识和成就感。领导者若能做到言必行、行必果,并身体力行,这便是获取员工信赖、加深文化归属感的重要因素。一旦员工察觉到领导者切实按照企业所倡导的价值准则来行事的时候,他们内心那份认同之情以及仿效之心就会变得越发强烈。

4 提升策略研究

4.1 构建人本导向的文化体系

要想有效地调动员工的积极性,企业就要从核心创建以人为核心的文化价值体系。在这个体系当中,文化塑造的起点和终点都要归结到“人”这里,要尊重员工作为主体的地位并认可他们的个性差别。第一点,要确立尊重、信任、发展的核心价值观,把员工当作合作伙伴而不是单纯的生产资料。第二点,塑造文化理念的时候应该吸收员工全面参与进来,这样生成的理念才更有代表性也更容易得到认同,不能只是由高层单方面空泛地宣讲道理。第三点,文化内容应当提倡包容和多元,推动创新探索,宽容有益的失败,给员工创造一个敢于犯错、乐于承担责任的心理环境。以人为本的文化体系目标是满足员工被尊重以及自身价值得以体现的需求,进而形成其长久积极向上的价值基础。

4.2 完善文化落地的制度保障

企业文化若未能融入制度,则会成为空中楼阁,所以需形成完备的制度体系,给文化理念的落实提供可靠支撑。其一,要把核心价值观转变为具体的人力资源管理举措,比如在招聘时挑选认同企业文化的员工;在培训当中加强文化熏陶;在绩效评定中列入文化行为指标,使得符合文化导向的行为被认可;在薪酬激励方面偏向体现文化精神的贡献者。其二,要改善内部沟通机制和决策流程,保证它们公开透明、公平公正,从而让员工在日常运作当中切实感受到文化的气息。制度既是一种约束,也是一种引导和强化手段,凭借制度所产生的力量,可以把文化理念转变成员工的行为准则。

4.3 建立积极行为的强化机制

制度保障之外,也要形成专门的行为强化机制,及时肯定并奖励员工表现出的积极行为。这既有物质奖励,更重视精神表彰。比如设置专门的荣誉奖项,公开表扬那些工作中积极承担任务、勇于创新、乐于合作的先进个人和团队,从而树立可供借鉴的典型,产生带动作用^[4]。管理者还要注重日常的正面反馈,真诚赞美员工的每一点进步和积极举动,使得积极行为及时受到正面强化。通过内部宣传渠道来讲述体现企业文化的生动事例,营造出尊重积极分子、学习榜样的舆论环境。不断执行这样的正面强化措施,就能让整个组织内部盛行起积极进取的工作氛围。

5 结语

综上所述,企业文化属于组织内部的一种深层精神特质,其对员工工作积极性的影响全面而深入。企业文化会渗透到员工的心理当中,塑造他们的工作态度,并激发其行为动机,从而形成从精神层面的认同过渡到实际行动表现的完整传递路径。在此期间,价值认同、组织氛围以及领导行为都是非常重要的环节,彼此之间相互影响,一起决定了员工积极性是否能够得到有效的激发。在实际实践中,企业不能仅仅停留在文化创建的表面层次或者陷入形式主义当中,而应该着眼于形成以人为本的价值观念体系,巩固文化落实所依靠的制度基础,完善促使良好行为得以强化的机制。唯有如此,企业文化才会做到真正的深入人心并体现在行动上,进而变成推动员工不断努力向前迈进、助力组织稳步走向繁荣发展的持久动力源泉。

[参考文献]

- [1]杜旭辉.国有企业激发员工积极性的对策分析[J].企业科技与发展,2022,(10):142-144.
- [2]王德龙.企业员工工作积极性影响因素研究[J].江苏商论,2022,(07):111-113.
- [3]王红梅.影响员工工作积极性的因素及其实施路径[J].企业改革与管理,2019,(08):95+97.
- [4]张露辉.对企业员工激励机制的思考[J].江汉石油职工大学学报,2019,32(06):109-110.

作者简介:

张晓雅(1994--),女,汉族,山西省原平人,大学本科,中级经济师,工商管理方向。