**沙因的评测模式**

沙因的评测模式是美国麻省理工学院的沙因教授提出的企业文化研究的重要理论基础。

美国麻省理工学院的沙因教授（Edgar H.Schein)对于文化本质和文化层次等内容的分析，特别是提出的组织文化本质的五种深层基本假设（自然和人的关系、现实和真实的本质、人性的本质、人类活动的本质和人际关系的本质），成为企业文化研究的重要理论基础。
　　在测量研究方面，他主张定性研究，认为文化不能通过问卷调查来评测，因为并不知道应该问什么，也不能确定回答的可信性和有效性;面对问卷调查，人们说不出深层的价值观和基本假设；文化可以通过个人和小组面谈的过程来评测，这种方式是高效的:文化评测要针对组织的具体问题，否则就没价值。
　　沙因建议评测企业文化的步骤如下：组建一个包括组织成员和专家的小组;提出企业的问题，聚焦于可以改善的具体领域(问题)；确保小组成员理解文化的层次模型；确定组织文化的表象；确定组织外显价值观；研究价值观与组织表象的匹配度，从不匹配处探查深层次的潜在假设；如果探查效果不理想，重复以上步骤，直到理想为止。最后，评测最深层的共享假设，发现哪些假设有助于或阻碍目标问题的改善。