**弗恩斯·特朗皮纳斯**（Fonts Trompenaars）根据他的组织文化纬度将组织文化分为四种类型：家族型组织文化、保育器型组织文化、导弹型组织文化、埃菲尔铁塔型组织文化。

**家族型组织文化**

家族型组织文化可能是最古老的一种文化，这是一种与人相关的文化，而不是以任务为导向的。在这种文化中，组织的领导者就像是组织的“父亲”，有较高的权威和权利。组织更倾向于直觉的学习而不是理性的学习，更重视组织成员的发展而不是更好的利用员工。当组织出现危机，通常都不会被公布出来，所以尽管在组织内部温暖、亲密和友好，但是这种内部一体化是以较差的外部适应性为代价的，他们能够在相互拥抱和亲吻之中破产倒闭。属于这类型组织文化的国家有：日本、巴西、土耳其、巴基斯坦、西班牙、意大利、菲律宾。

**保育器型组织文化**

保育器型组织文化是一种既以人为导向，又强调平等的文化，典型的代表就是在硅谷。这种文化富于创造性，孕育着新的观点。由于强调平等，所以这种文化的组织结构是最精简的，等级也是最少的。在这样的文化中，组织成员共同承担责任并寻求解决办法。

**导弹型组织文化**

导弹型组织文化是一种平等的、以任务为导向的文化。在这种文化中，任务通常都是由小组或者项目团队完成的，但是这种小组都是临时性的，任务完成，小组就会解散。成员们所做的工作都不是预先设定好的，当有需要完成的任务时，便必须去做。属于这类型组织文化的国家有：美国、英国、挪威、爱尔兰。

**埃菲尔铁塔型组织文化**

称之为埃菲尔铁塔文化就是因为具有这种类型文化的组织结构看起来很像埃菲尔铁塔，等级较多，且底层员工较多，越到高层人数越少。每一层对于其下的一层都有清晰的责任，所以组织员工都是小心谨慎的。对组织的任何不满都要通过一定的章程和实情调查才有可能反映到高层管理者。在这种文化的组织中，组织成员都相信需要必需的技能才能保住现在职位，也需要更进一步的技能才能升迁。属于这类型组织文化的国家有：德国、法国、苏格兰、澳大利亚、加拿大。