

УДК 316

Использование инструмента ОСАІ для оценки организационной культуры религиозных организаций протестантского направления

Скрыпий Вадим Александрович

Аспирант,

Международная академия бизнеса и новых технологий,
150003, Российская Федерация, Ярославль, ул. Советская, 80;
e-mail: Valdiss87@mail.ru

Аннотация

В данной статье проводится анализ возможности использования инструмента диагностики организационной культуры (ОСАІ) предложенного К. Камероном и Р. Куинном для оценки организационной культуры религиозных организаций протестантского направления. В основании инструмента лежат две шкалы измерений внутренний фокус – внешний фокус, гибкость – контроль; их сочетание формирует 4 идеальных типа культуры: клановую, адхократическую, рыночную и иерархическую. При этом каждая организация сочетает несколько типов культур, отличаются лишь пропорции. В статье выявляются и анализируются возможные недостатки инструмента, среди которых вопрос этичности идеи управления культурой в религиозной организации и сложность формулировок оригинальной анкеты для применения в религиозной организации. В результате автором предлагается доработанная версия инструмента (ОСАІ) для применения в религиозных организациях протестантского направления.

Ключевые слова

Инструменты диагностики, организационная культура, религиозные организации, протестанты, ОСАІ.

Для цитирования в научных исследованиях

Скрыпий В.А. Использование инструмента OCAI для оценки организационной культуры религиозных организаций протестантского направления // Теории и проблемы политических исследований. 2016. № 1. С. 142-152.

Введение

Исследователями К. Камероном и Р. Куинном предложена своя модель диагностики организационной культуры (OCAI)¹, основанная на конструкции конкурирующих ценностей [Камерон, Куинн, 2001] и являющаяся одной из самых эффективных методик, применяемых при оценивании организационной культуры [Гайнутдинова, 2010]. В основе находятся две шкалы измерений: внутренний – внешний фокус, гибкость – контроль; их сочетание формирует 4 идеальных типа культуры: клановую, адхократическую, рыночную и иерархическую. При этом каждая организация сочетает несколько типов культур, отличаются лишь пропорции.

Для определения типа культуры предлагается ответить на шесть вопросов. В каждом вопросе четыре варианта ответа, которые представляют собой утверждения, характеризующие определенный тип культуры. Так как в существующих организациях встречаются несколько типов культуры, верными могут быть несколько ответов. Поэтому ответ выражается в распределении 100% между четырьмя вариантами. Отвечать на вопросы необходимо два раза, первый раз исходя из нынешнего состояния организации, второй раз – описывая предпочтительные характеристики.

Христианские организации использовали этот инструмент для оценки организационной культуры (подробнее см.: [Стеклова, 2010]). Учеными Обенчейном и Джонсоном было проведено исследование христианских высших

1 Подробнее о применении данной модели см.: [Андрющенко, Фокина, 2014; Ардашкин, Карпова, 2014; Кричмар, 2013, www; Макаrenchенко, Лопатин, 2008, www; Манько, 2009, www; Щербинина, 2014, www; Choi, Seo, Scott, Martin, 2010; Suderman, 2012].

образовательных учреждений (см.: [Obenchain, Johnson, Dion, 2004]). Было выявлено, что в большинстве учреждений доминантным типом является клановая культура. Те вузы, которые показывали в качестве доминантной культуры адхократию, оценивались как инновационные, агрессивные, с высокими адаптационными и предпринимательскими показателями. Результаты исследования были полезны для христианских институтов, ищущих возможности для инновационного развития.

Недостатки инструмента OCAI

При обсуждении недостатков данного инструмента применительно к религиозным организациям выделяются два элемента. Профессор Школы Менеджмента Лондонского университета Крис Грей ставит под вопрос этичность идеи управления культурой в религиозной организации (см.: [Grey, 2009]). Религиозная организация имеет свою систему взглядов, сформированную под воздействием высшего авторитета, и манипуляции культурой как одним из структурных элементов организации, ее подчинение утилитарным ценностям в поиске производительности и эффективности могут выглядеть неэтичными. Этому можно противопоставить несколько аргументов. Во-первых, методика Камерона и Куинна очень конкретна и не касается вопросов, которые можно было бы отнести к доктринальным. Во-вторых, религиозные организации протестантского направления постоянно проводят работу по поиску наиболее эффективных организационных настроек [Knight, 2011] для успешного достижения целей, изложенных в уставе. Поэтому к работе с организационной культурой религиозные организации протестантского направления относятся спокойно.

Второй недостаток инструмента оценки организационной культуры (OCAI) выявлен опытным путем. Формулировки вопросов анкеты для диагностики культуры вызывают сложности у участников опросов в случае их проведения в религиозных организациях. Некоторые термины никогда не используются участниками религиозной организации, а некоторые в корне не соответствуют сущности исследуемой организации. Поэтому методика OCAI требует доработки для применения в религиозных организациях протестантского направления.

В особенно серьезной доработке нуждаются утверждения, описывающие рыночную культуру. Религиозные организации относятся к некоммерческим, поэтому в них отсутствует стремление к повышению прибыли, объему выручки и «победе на рынке» [Handy, 1990]. В целом финансовые показатели выпадают из поля зрения организации. Их место занимают показатели роста количества участников организации. Именно стремление к росту количества участников может являться ключевой идеей рыночной культуры в модели Камерона и Куинна применительно к религиозным организациям протестантского направления.

Доработанная версия инструмента оценки организационной культуры

Для того чтобы диагностика OCAI отражала существующую картину в религиозных организациях, анкета Камерона и Куинна была скорректирована. Некоторые вопросы и варианты ответов были переформулированы с учетом специфики некоммерческой религиозной организации протестантского направления. Ниже представлены доработанные вопросы теста по диагностики организационной культуры (см. табл. 1).

Таблица 1. Доработанные вопросы теста по диагностики организационной культуры

	Оригинальные вопросы [Камерон, Куинн, 2011, 54-59]	Доработанные вопросы
<i>I</i>	<i>Важнейшие характеристики</i>	<i>Важнейшие характеристики</i>
а	Организация уникальна по своим особенностям, подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего.	Церковь уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Прихожане выглядят имеющими много общего.
б	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы идти на риск.	Церковь очень динамична, находится в постоянном поиске новых методов служения. Люди готовы идти на риск, применяя ранее неопробованные методы.
в	Организация ориентирована на результат. Главная забота – добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели.	Церковь ориентирована на выполнение миссии. Основное внимание уделяется достижению высоких результатов в крещении.

Продолжение таблицы 1

	Оригинальные вопросы [Камерон, Куинн, 2011, 54-59]	Доработанные вопросы
г	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами.	Церковь жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами, обрядами.
2	<i>Общий стиль лидерства в организации</i>	<i>Общий стиль лидерства в Общине</i>
а	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь и научить	Общий стиль лидерства представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить.
б	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства, склонности к риску	Общий стиль лидерства служит примером новаторства, предприимчивости, склонности к нововведениям.
в	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результат	Общий стиль лидерства служит примером деловитости, ориентации на результат.
г	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации, плавного ведения дел в русле рентабельности.	Общий стиль лидерства являет собой пример координации, четкой организации и плавного ведения дел.
3	<i>Управление наемными работниками</i>	<i>Стиль управления</i>
а	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением бригадной работы, единодушия и участия в принятии решений.	Стиль управления в Общине характеризуется поощрением командной работы, единодушия и участия в принятии решений.
б	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности.	Стиль управления в Общине характеризуется поощрением свободы и самобытности в принятии решений. Приветствуются яркие, оригинальные, порой рискованные действия.
в	Стиль менеджмента организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений.	Стиль управления характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к росту численных показателей и поощрением достижений.
г	Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях.	Стиль управления Общины характеризуется требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях.
4	<i>Связующая сущность организации</i>	<i>Связующая сущность Церкви</i>
а	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне.	Церковь связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность служителей всех уровней находится на высоком уровне.

Продолжение таблицы 1

	Оригинальные вопросы [Камерон, Куинн, 2011, 54-59]	Доработанные вопросы
б	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах.	Церковь связывают воедино приверженность к новым подходам и совершенствованию в методах служения и в изучении Писания. Акцентируется потребность быть на передовых рубежах.
в	Организацию связывает воедино акцент на достижение цели и выполнении задач. Общепринятые темы для обсуждения – агрессивность и победа.	Церковь связывают воедино миссионерское служение, акцент на достижении результатов в выполнении миссии.
г	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности.	Церковь связывает воедино участие в обрядах исполнение церковных правил. Важно поддержание плавного, привычного, хода деятельности.
5	<i>Стратегические цели</i>	<i>Стратегические цели</i>
а	Организация заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и соучастие.	Община заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и соучастие.
б	Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей.	Община заостряет внимание на развитии качества и привлекательности богослужения. Ценятся поиск новых возможностей служения и постоянное совершенствование всех видов служения.
в	Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке.	Община хорошо осведомлена о состоянии, методах работы других церквей и учитывает это при планировании деятельности, стремясь к лучшим показателям и доминированию в обществе.
г	Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность, контроль и плавность всех операций.	Община акцентирует внимание на обрядах, неизменности и стабильности. Важнее всего плавная деятельность без потрясений и скандалов.
б	<i>Критерии успеха</i>	<i>Критерии успеха</i>
а	Организация определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, бригадной работы, увлеченности наемных работников делом и заботой о людях.	Успешность церкви определяется уровнем развития и благополучия личной жизни прихожан, командной работы и увлеченности служением.
б	Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей продукцией. Это производственный лидер и новатор.	Успешность церкви определяется обладанием уникальной вестью, современными, привлекательными методами служения.

Продолжение таблицы 1

	Оригинальные вопросы [Камерон, Куинн, 2011, 54-59]	Доработанные вопросы
в	Организация определяет успех на базе победы на рынке и опережения конкурентов. Ключ успеха – конкурентное лидерство на рынке.	Церковь определяет успех по активному росту числа прихожан и других численных показателей.
г	Организация определяет успех на базе рентабельности. Успех определяют надежная поставка, гладкие планы-графики и низкие производственные затраты.	Успешность церкви состоит в размеренном развитии, проведении служений без срывов, отсутствии открытых конфликтов.

Заключение

Инструмент оценки организационной культуры ОСАІ является одной из самых удобных и эффективных методик для работы с организационной культурой. Религиозные организации, для которых культура является одним из ключевых элементов, влияющих на их функционирование, также могут использовать инструмент ОСАІ. В данной статье были проанализированы недостатки методики. Для лучшего отображения существующей культуры в религиозной организации протестантского направления были предложены варианты доработки инструмента. Была предложена доработанная анкета, в которой используется понятная для участников организации терминология.

Библиография

1. Андрющенко О.В., Фокина Т.П. Методологические и методические аспекты использования ОСАІ как инструмента диагностики и изменения организационной культуры // Основы экономики, управления и права. 2014. № 3 (15). С. 62-68.
2. Ардашкин И.Б., Карпова А.Ю. Организационная культура и управление изменениями в фокусе измерений // Вестник Томского государственного университета. 2014. № 4 (28). С. 123-136.
3. Гайнутдинова Л.И. Организационное поведение. Ярославль: МУБиНТ, 2010. 168 с.

4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
5. Кричмар В.А. Диагностика организационной культуры предприятий методом ОСАИ // Вестник Самарского государственного технического университета. 2013. № 4. URL: <http://vestnik.samgtu.ru/uploads/series/1/21/203/2013-4-10-0001.pdf>
6. Макарченко М.А., Лопатин Д.А. Сравнительный анализ организационной культуры российского и аргентинского предприятий: ответы и вопросы // Экономика и экологический менеджмент. 2008. № 2. URL: <http://economics.open-mechanics.com/articles/87.pdf>
7. Манько Н.С. Диагностика корпоративной культуры на предприятиях Екатеринбурга // Вопросы управления. 2009. № 4. URL: <http://vestnik.uara.ru/ru/issue/2009/04/07/>
8. Стеклова О.Е. Организационная культура. Ульяновск: УлГТУ, 2010. 127 с.
9. Щербинина Д.А. Корпоративная культура как способ повышения эффективности работы сотрудников // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 2. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/02/3875>
10. Choi Y., Seo M., Scott D., Martin J.J. Validation of the organizational culture assessment instrument: an application of the Korean version // Journal of sport management. 2010. No. 24 (2). P. 169-189.
11. Grey C. A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying organizations. London: SAGE Publications, 2009.
12. Handy C. Understanding voluntary organizations. London: Penguin Group, 1990. 180 p.
13. Knight G.R. The fat lady and the kingdom. Boise, ID: Pacific Press, 2011. 173 p.
14. Obenchain A.M., Johnson W.C., Dion P.A. Institutional types, organizational cultures and innovation in Christian colleges and universities // Christian higher education. 2004. No. 3 (1). P. 15-39.
15. Suderman J. Using the organizational cultural assessment (OCAI) as a tool for new team development // Journal of practical consulting. 2012. No. 4 (1). P. 52-58.

Using the OCAI tool for assessing organizational culture of Protestant religious organizations

Vadim A. Skrypiy

Postgraduate,
International Academy of Business and New Technologies,
150003, 80 Sovetskaya st., Yaroslavl, Russian Federation;
e-mail: Valdiss87@mail.ru

Abstract

This article analyzes the possibility of using the diagnostic tool of organizational culture (OCAI) proposed by K.Cameron and R.Quinn to assess the organizational culture of Protestant religious institutions. The basis of the model consists of two measurement scales which focus on internal – external and flexibility – control; their combination creates the four ideal types of culture: clan, adhocracy, market and hierarchy. In addition, each organization combines several types of cultures, which can be differentiated only by the proportions of their components. The measurements conducted in universities reveal that in most institutions clan culture is the dominant type. Those universities that showed adhocracy as the dominant culture, were evaluated as innovative, with high adaptation ability and business performance. Religious organizations are non-profit, so they lack the desire to increase profits and revenues. Overall financial performance drops out of the organization management's priority. Instead, they focus on the increase in the number of their members. The author suggests that it may be the key idea in the market culture of Cameron and Quinn's model in application to Protestant religious organizations. Based on the analysis of the model's deficiencies, the author proposes its modified version. This article can be useful for the Christian institutions seeking opportunities for innovative development.

Keywords

Diagnostic tools, organizational culture, religious organizations, protestants, OCAI.

For citation

Skrypiy V.A. (2016) Ispol'zovanie instrumenta OCAI dlya otsenki organizatsionnoi kul'tury religioznykh organizatsii protestantskogo napravleniya [Using the OCAI tool for assessing organizational culture of Protestant religious organizations]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 1. pp. 142-152.

References

1. Andryushchenko O.V., Fokina T.P. (2014) Metodologicheskie i metodicheskie aspekty ispol'zovaniya OCAI kak instrumenta diagnostiki i izmeneniya organizatsionnoi kul'tury [Methodological and methodical aspects of OCAI use as a tool for diagnosing and changing organizational culture]. *Osnovy ekonomiki, upravleniya i prava* [Fundamentals of economics, management and law], 3 (15), pp. 62-68.
2. Ardashkin I.B., Karpova A.Yu. (2014) Organizatsionnaya kul'tura i upravlenie izmeneniyami v fokuse izmerenii [Organizational culture and change management in the measurement focus]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tomsk State University], 4 (28), pp. 123-136.
3. Cameron K.S., Quinn R.E. (1999) *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint. (Russ. ed.: Kameron K., Kuinn R. (2001) *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kul'tury*. St. Petersburg: Piter Publ.)
4. Choi Y., Seo M., Scott D., Martin J.J. (2010) Validation of the organizational culture assessment instrument: an application of the Korean version. *Journal of sport management*, 24 (2), pp. 169-189.
5. Gainutdinova L.I. (2010) *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. Yaroslavl: International Academy of Business and New Technologies.
6. Grey C. (2009) *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying organizations*. London: SAGE Publications.
7. Handy C. (1990) *Understanding voluntary organizations*. London: Penguin Group.

8. Knight G.R. (2011) *The fat lady and the kingdom*. Boise, ID: Pacific Press.
9. Krichmar V.A. (2013) Diagnostika organizatsionnoi kul'tury predpriyatii metodom OCAI [Diagnosis of organizational culture of enterprises using OCA method]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of Samara State Technical University], 4. Available at: <http://vestnik.samgtu.ru/uploads/series/1/21/203/2013-4-10-0001.pdf> [Accessed 06/09/15].
10. Makarchenko M.A., Lopatin D.A. (2008) Sravnitel'nyi analiz organizatsionnoi kul'tury rossiiskogo i argentinskogo predpriyatii: otvety i voprosy [Comparative analysis of the organizational culture of the Russian and Argentine companies: answers and questions]. *Ekonomika i ekologicheskii menedzhment* [Economics and environmental management], 2. Available at: <http://economics.open-mechanics.com/articles/87.pdf> [Accessed 19/11/15].
11. Man'ko N.S. (2009) Diagnostika korporativnoi kul'tury na predpriyatiyakh Ekaterinburga [Diagnosis of corporate culture in enterprises in Yekaterinburg]. *Voprosy upravleniya* [Management Issues], 4. Available at: <http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2009/04/07/> [Accessed 06/12/15].
12. Obenchain A.M., Johnson W.C., Dion P.A. (2004) Institutional types, organizational cultures and innovation in Christian colleges and universities. *Christian higher education*, 3 (1), pp. 15-39.
13. Shcherbinina D.A. (2014) Korporativnaya kul'tura kak sposob povysheniya effektivnosti raboty sotrudnikov [Corporate culture as a way to improve the efficiency of employees]. *Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologii* [Economy and management of innovative technologies], 2. Available at: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/02/3875> [Accessed 03/11/15].
14. Steklova O.E. (2010) *Organizatsionnaya kul'tura* [Organizational culture]. Ulyanovsk: Ulyanovsk State Technical University.
15. Suderman J. (2012) Using the organizational cultural assessment (OCAI) as a tool for new team development. *Journal of practical consulting*, 4 (1), pp. 52-58.