

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №1 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-1>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/115EVN115.pdf>

DOI: 10.15862/115EVN115 (<http://dx.doi.org/10.15862/115EVN115>)

**УДК 65.01**

**То Тху Чанг**  
ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики»  
Россия, Москва<sup>1</sup>  
Аспирант  
E-mail: [trangmesi@gmail.com](mailto:trangmesi@gmail.com)

## **Интегральная методика исследования организационной культуры**

---

<sup>1</sup> 119501, г. Москва, ул. Нежинская, 7/1

**Аннотация.** В условиях нарастающего экономического кризиса увеличивается количество компаний, объявивших о своей несостоятельности с последующей ликвидацией. Несмотря на рост количества компаний-банкротов, существуют компании, которые на протяжении многих лет имеют положительные результаты деятельности и в условиях мирового экономического кризиса достигают новые успехи. Возникла необходимость в изучении секрета успеха данных компаний, и было выявлено, что успешные компании имеют высокий уровень развития организационной культуры. В настоящее время разработано огромное количество методик исследования организационной культуры такие, как методика Денисона, методика Хофстеде, методика Левкина, методика Камерона-Куинна и другие. Однако, в процессе изучения существующих методик исследования организационной культуры были обнаружены их недостатки. Автором предложена новая интегральная методика исследования организационной культуры.

В данной статье, во-первых, были выявлены недостатки в методике исследования организационной культуры Денисона, на основании которой автор предложила разработать новую методику исследования организационной культуры. Во-вторых, подробно описаны разработанные автором вопросы в анкете и методики исследования организационной культуры. В-третьих, была проведена апробация разработанной автором методики на примере вьетнамских компаний. По результатам исследования было выявлено наличие взаимосвязи между уровнем развития организационной культуры компании и её финансовыми результатами деятельности такими как: показатель выручки, прибыль, чистая прибыль, сумма активов и рентабельность активов.

**Ключевые слова:** организационная культура; методика Денисона; методика Хофстеде; интегральная методика исследования организационной культуры; методика анализа и оценки организационной культуры; проверка надежности результатов теста; апробация интегральной методики исследования организационной культуры; профиль организационной культуры; эффективность деятельности компании.

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

То Тху Чанг Интегральная методика исследования организационной культуры // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №1 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/115EVN115.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/115EVN115

## Введение

Исследование организационной культуры вьетнамской компании с применением методики Денисона [6] позволило выявить её существенные недостатки: не учитывает особенности национальной характеристики сотрудников и требует много времени заполнения анкеты. Выявление недостатка послужило причиной разработки интегральной методики количественной оценки организационной культуры. Процесс разработки интегральной методики количественной оценки организационной культуры состоит из следующих этапов:

1. Составление анкеты, состоящей из 24 утверждений, касающихся национальных особенностей сотрудников.
2. Формирование методики анализа и оценки организационной культуры.

## Составление анкеты

Анкета состоит из 24 утверждений, составленных на основе методик Денисона и Хофстеде. В результате создаётся новая анкета с 24 утверждениями, оценки по которым выставленными сотрудниками определяют профиль организационной культуры (таблица 1).

Таблица 1

### Проекции, индексы и вопросы в интегральной методике исследования организационной культуры<sup>2</sup>

Характеристика культуры	Индексы	Вопросы в анкете
Приспособляемость	Создание изменений	1. Наша организация очень гибкая и легко изменяется под воздействием внешних факторов. 2. Попытки перемен в организации встречаются с поддержкой у сотрудников.
	Фокусирование на потребителях	3. Мнение и интересы клиента непосредственно влияет на наши решения, и часто приводят к изменениям в деятельности организации. 4. Мы поощряем прямой контакт сотрудников организации с клиентами.
	Организационное обучение	5. Мы рассматриваем неудачи как возможность для обучения и совершенствования. 6. Нам важно быть в курсе достижений научно-технического прогресса.
Миссия	Стратегическое направление и намерение	7. Наша организация имеет ясную миссию, долгосрочную цель и стратегическое направление деятельности. 8. Стратегия нашей организации заставляет другие компании изменить свои стратегии деятельности.
	Цели и перспективы	9. Руководители организации официально, гласно и открыто говорят о целях, которые

<sup>2</sup> Таблица составлена автором с использованием методики Денисона

Характеристика культуры	Индексы	Вопросы в анкете
		мы стараемся достигнуть. 10. Мы постоянно отслеживаем наше достижение по сравнению с нашими установленными целями.
	Видение	11. Краткосрочные цели редко противоречат долгосрочным целям организации. 12. Видение будущего руководителей нашей организации побуждает и мотивирует наших сотрудников.
Последовательность (согласованность)	Разделение ключевых ценностей	13. В этой компании есть ясный и последовательный набор ценностей, который определяет способ ведения бизнеса. 14. Эта компания имеет характерный стиль управления и четкий набор методов управления.
	Умение достигать согласия	15. Мы редко имеем проблемы в достижении согласия по ключевым вопросам. 16. Мы редко выражаем свое несогласие с мнением руководителя.
	Координация и интеграция	17. Проекты легко координируются в разных функциональных подразделениях организации. 18. Работать с кем-то из другого отдела организации гораздо проще, чем работать с человеком из другой компании.
Вовлеченность	Делегирование полномочий	19. Сотрудники организации активно вовлечены в свою работу. 20. Каждый сотрудник верит, что он может повлиять на результат работы всей организации.
	Ориентация на работу в команде	21. Работать в нашей организации, значит быть частью её команды. 22. Для нас важно работать с людьми, которые хорошо взаимодействуют друг с другом.
	Развитие способностей	23. Способность сотрудников организации – важный источник его конкурентного преимущества. 24. Организация постоянно вкладывает средство в повышение квалификации своих сотрудников.

## Методика анализа и оценки организационной культуры

Методика исследования организационной культуры является количественной и включает в себя процедуры сбора и анализ данных об организационной культуре компании. Для оценки влияния организационной культуры на эффективность деятельности компании используются такие финансовые показатели, как выручка, прибыль, чистая прибыль, сумма активов и рентабельность активов.

Порядок исследования организационной культуры состоит из следующих стадий:

1. Раздача и заполнение анкет сотрудниками организации.
2. Сбор и обработка полученных данных.
3. Анализ и оценка организационной культуры компании.

Стадия 1. При заполнении анкеты сотрудники оценивают 24 утверждения по пятибалльной шкале (от 1 до 5 баллов, при этом 1 — минимальный балл, 5 — максимальный балл).

Стадия 2. Результаты анкетирования подлежат обработке, при этом процесс обработки заключается в анализе заполненных сотрудниками анкет и в проверке уровня надёжности результатов теста. При обработке заполненных сотрудниками анкет аккумулируются все ответы респондентов в единую таблицу. Уровень надёжности теста — показатель, характеризующий качество теста. Надёжность теста определяется при проверке уровня согласованности ответа респондентов по его параметрам, следовательно, чем выше степень согласованности, тем надежнее тест.

Проверка уровня надёжности результатов теста проводится с помощью одного из следующих двух методов:

1. Оценка уровня надёжности результатов анкетирования при помощи коэффициента Альфа Кронбаха.

Для проверки уровня надёжности теста применяется коэффициент Альфа Кронбаха [7], который рассчитывается по формуле:

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^N \delta_i^2}{\delta_s^2} \right),$$

где  $N$  — количество пунктов в шкале;

$\delta_i^2$  — дисперсия показателей;

$\delta_s^2$  — дисперсия суммарного балла показателей.

Коэффициент Альфа Кронбаха принимает значения от 1 до  $-\infty$ . Если коэффициент имеет значение, равное 1, то тест полностью надёжен. Согласно модели Нунналли [10], если значение коэффициента Альфа Кронбаха находится в интервале от 0,70 до 1, то степень надёжности результатов опроса является приемлемой. При значении коэффициента ниже допустимого интервала результат теста не учитывается.

2. Проверка степени надёжности результатов теста проводится с помощью XYZ — анализ.

В XYZ — анализ используется коэффициент вариации для проверки однородности значений ответов респондентов. Коэффициент вариации рассчитывается как отношение среднеквадратического отклонения к среднеарифметическому значению (в процентах). Значения коэффициента вариации и их оценка приведены в таблице 2.

**Таблица 2**

**Значения коэффициента вариации и их оценка<sup>3</sup>**

Коэффициент вариации, %		Оценка значений коэффициента вариации
От	До	
0	10	Абсолютно однородные значения
10	25	Достаточно однородные значения
25	100	Недостаточно однородные значения

При степени разброса по коэффициентам вариации меньше 25% (значения показателей абсолютно или достаточно однородны) можно брать средние значения показателей для анализа организационной культуры компаний.

Следует учитывать, что расчёт коэффициента Альфа Кронбаха проводится с помощью программного обеспечения для статистического анализа IBM SPSS Statistics, а расчёт коэффициента вариации в XYZ – анализ осуществляется в программе Excel.

Стадия 3. Анализ и оценка организационной культуры осуществляется путем проведения расчета полученных показателей. Расчет производится с помощью следующих 5 шагов:

1. Перевод ответов респондентов из пятибалльной шкалы оценки в среднее значение оценки характеристики организационной культуры (таблица 3).
2. Рассчитывается средняя арифметическая оценка показателей по пунктам анкеты (всего 24).
3. Рассчитывается средняя арифметическая оценка для двух вопросов по каждому индексу (всего 12).
4. Рассчитывается среднее значение индексов по характеристикам культуры (всего 4).
5. Рассчитывается среднее значение показателей характеристик культуры. По среднему значению показателя организационной культуры определяется уровень её развития в целом (таблица 4).

---

<sup>3</sup> Таблица составлена автором с использованием материалов статьи Голубков Е.П. ABC- и XYZ-анализ: проведение и оценка результативности // Маркетинг в России и за рубежом. – 2010. – № 3. – С. 12-23.

**Таблица 3**

**Таблица перевода ответов респондентов (составлено автором)**

**В баллах**

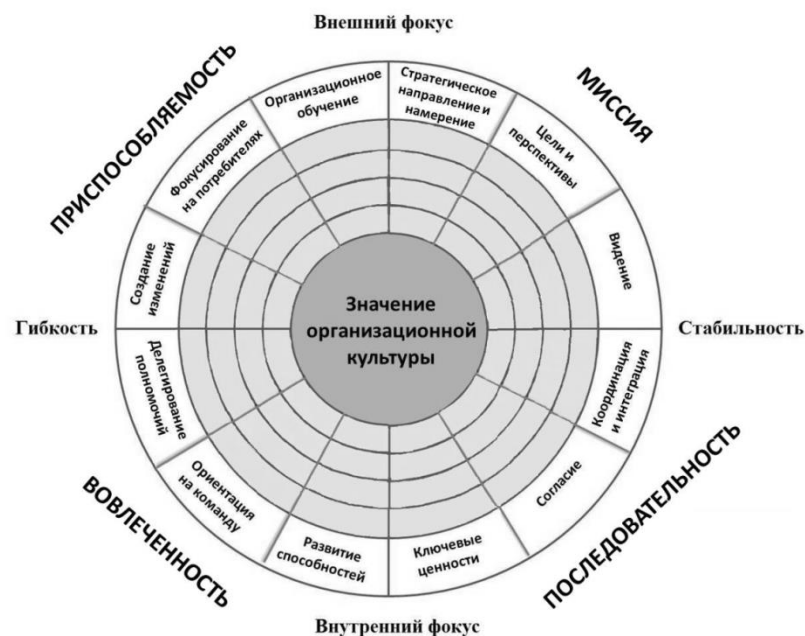
<b>Значение ответов</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Оценка ответов</b>	<b>0</b>	<b>0,25</b>	<b>0,5</b>	<b>0,75</b>	<b>1</b>

**Таблица 4**

**Уровень развития культуры организации (составлено автором)**

Интегральный показатель, балл		Уровень развития культуры
От	До	
0	0,25	Очень низкий
0,25	0,5	Низкий
0,5	0,75	Средний
0,75	1	Высокий

Полученное значение является показателем развития характеристик организационной культуры исследуемой компании. На основании рассчитываемых оценок формируется общий профиль культуры организации, состоящий из четырех характеристик культуры с различным набором индексов организационной эффективности. В дальнейшем рассчитываемые показатели вносятся в профиль культуры (рисунок 1).



*Рисунок 1. Профиль организационной культуры (разработано автором)*

### **Апробация методики исследования организационной культуры на примере вьетнамских компаний**

Для реализации авторской методики исследования организационной культуры проводились исследования следующих вьетнамских компаний:

1. МН-НУ (MINH HIEU – HUNG YEN COMPANY LIMITED).

МН-НУ является вьетнамской компанией, основанной 18 ноября 2003 года. Компания имеет среднюю производственную предпринимательскую структуру и специализируется на производство и продажи агропромышленной продукции.

2. FPT (The Food Processing Technology Company).

FPT является первой и самой крупной вьетнамской компанией, специализированной в сфере информационных технологии и телекоммуникации. Компания основана в сентябре 1988 года и до настоящего времени занимает лидирующее место среди технологичных компаний Вьетнама.

С 12 по 23 января 2015 года автор проводил анкетирование сотрудников вышеперечисленных компаний. По результатам анкетирования получены данные, которые в дальнейшем подлежали анализу и сравнивались с данными финансовых результатов деятельности соответствующих компаний.

При обработке данных используется XYZ – анализ.

### **Апробация методики исследования организационной культуры на примере компании МН-НУ**

Респондентами являются 22 сотрудника, работающие в главном офисе компании. Выборочным методом отобраны респонденты, работающие в разных функциональных подразделениях. В результате было опрошено 13 респондентов, 4 из которых занимают руководящие должности и 9 – являются сотрудниками компании. Проводилась проверка надежности значений анкетирования методом «XYZ анализ». По расчетам коэффициент вариации равен 8,96 %, следовательно, ответы респондентов можно отнести к абсолютно однородным, и средние значения показателей можно взять для анализа организационной культуры.

Результат исследования организационной культуры компании МН-НУ отображен в таблице 5.



Таблица 5

Уровень развития характеристик организационной культуры компании МН-НУ  
(составлено автором)

В баллах

Характеристики культуры	Средние значения
<b>Приспособляемость</b>	<b>0,8641</b>
Индекс создания изменений	0,8615
Индекс фокусирования на потребителях	0,7692
Индекс организационного обучения	0,9615
<b>Миссия</b>	<b>0,8910</b>
Индекс стратегического направления и намерения	0,7981
Индекс целей	0,9423
Индекс видения	0,9327
<b>Последовательность</b>	<b>0,8558</b>
Индекс ключевых ценностей	0,9038
Индекс согласия	0,8173
Индекс координации и интеграции	0,8462
<b>Причастность</b>	<b>0,9519</b>
Индекс полномочия	0,9038
Индекс командной ориентации	0,9615
Индекс развития способностей	0,9904
<b>Общая оценка</b>	<b>0,8907</b>

Полученное значение интегрального показателя организационной культуры компании МН-НУ означает, что данная компания имеет высокий уровень развития культуры. Рассмотрим финансовые показатели компании в таблице 6.

Таблица 6

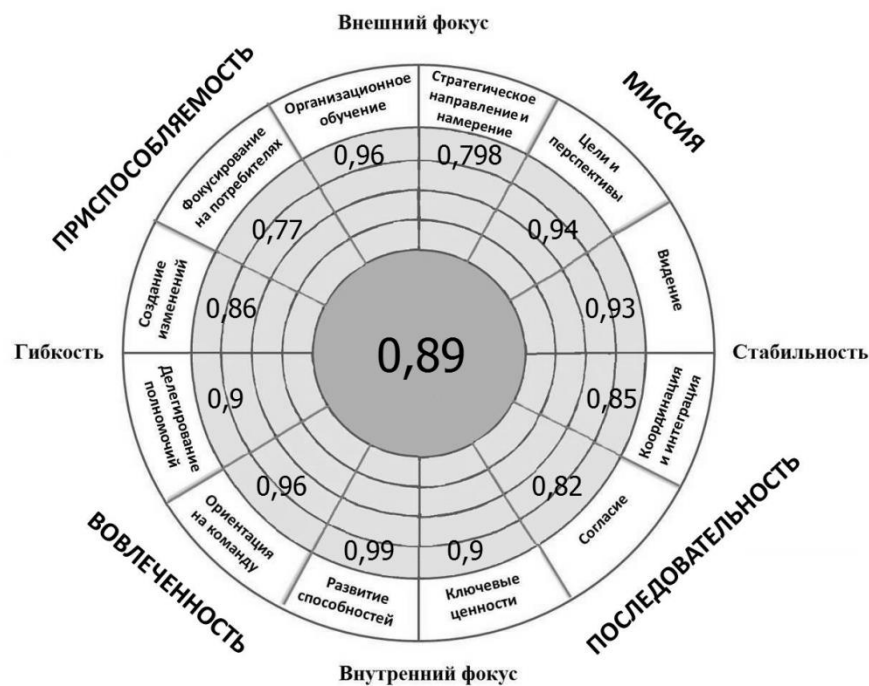
Финансовые показатели компании МН-НУ<sup>4</sup>

В миллиард вьетнамских донгов

Показатели	2011	2012	2013	Прирост 2012/2011	Прирост 2013/2012
Выручка	641	938	1.186	46,33%	26,44%
Прибыль	54	78	86	44,44%	10,26%
Чистая прибыль	10	23	30	130%	30,43%
Сумма активов	322	422	546	31,06%	29,38%
Рентабельность активов	3,12%	5,45%	5,5%	74,68%	0,92%

Компания МН-НУ с 2011 по 2013 года имеет показатель рентабельности активов от 3,12 % до 5,5 % и общий показатель прироста выручки выше 26,44 %. Формируем общий профиль культуры компании МН-НУ (рисунок 2).

<sup>4</sup> Составлено автором на основании данных, полученных от компании МН-НУ



**Рисунок 2.** Профиль организационной культуры компании МН-НУ (разработано автором)

Культурный профиль организации и полученные значения индексов позволяют сделать следующие выводы о компании:

1. Организация имеет достаточно чёткое представление о своем предназначении и направлении деятельности (индекс «стратегическое направление и намерение» – 0,798). Разработанная руководством миссия понятна всем сотрудникам и придаёт их действиям целенаправленность (индекс «видение» – 0,93, индекс «цели и перспективы» – 0,94).
2. Организация обладает достаточно высоким уровнем преданности сотрудников, своим собственным подходом к ведению бизнеса (индекс «согласие» – 0,82, индекс «координация и интеграция» – 0,85) и чётким набором ключевых ценностей (индекс «ключевые ценности» – 0,9).
3. Организация достаточно хорошо понимает пожелания и потребности своих клиентов (индекс «фокусирование на потребителях» – 0,77), однако хорошо поддается изменению и быстро адаптируется к изменениям внешней среды деятельности (индекс «создание изменений» – 0,86 и индекс «организационное обучение» – 0,96).
4. Сотрудники организации отличаются высокой вовлеченностью: они обладают полномочиями, преданы своей работе и заинтересованы в своей причастности к организации (самый высокий индекс «развитие способностей» – 0,99, индекс «командная ориентация» – 0,96, индекс «делегирование полномочий» – 0,9).
5. В целом организация ориентирована на гибкое развитие (суммарный показатель стабильности – 5,238, а гибкости – 5,44) и на внутренний фокус (суммарный показатель внутреннего фокуса – 5,42, а внешнего фокуса – 5,258).

### **Апробация методики исследования организационной культуры на примере корпорации FPT**

По количеству сотрудников корпорация относится к числу крупных компаний с большой производственной предпринимательской структурой. Количество сотрудников корпорации с 2011 по 2013 годов было соответственно 11832, 13891 и 17419 сотрудников.

Корпорация активно функционирует в разные сферы экономической деятельности:

- информационных технологий;
- телекоммуникация;
- распределение, розничная продажа и производство технологий;
- образование.

При попытке провести анкетирование сотрудников корпорации сталкивались следующие трудности:

- размер корпорации (компания имеет большую производственно-управленческую структуру);
- разнообразие сфер деятельности компании;
- плотный график работы сотрудников.

Предлагается провести анкетирование сотрудников главного офиса материнской компании, расположенной в городе Ханой. Результат анкетирования будет являться общим для всей компании. Респондентом компании выступают 36 сотрудники, что составляет 0,21 % от общего количества сотрудников компании по состоянию на декабрь 2013 года. Значения анкетирования подлежали проверки надежности методом «XYZ анализ». Результат анализа показывает, что коэффициент вариации равен 4,65 %. Следовательно, можно брать ответы респондентов для дальнейшего исследования.

Рассмотрим уровень развития характеристик организационной культуры компании FPT в таблице 7.

Таблица 7

**Уровень развития характеристик организационной культуры компании FPT  
(составлено автором)**

**В баллах**

<b>Характеристики культуры</b>	<b>Средние значения</b>
<b>Приспособляемость</b>	<b>0,9956</b>
Индекс создания изменений	0,9972
Индекс фокусирования на потребителях	1,0000
Индекс организационного обучения	0,9896
<b>Миссия</b>	<b>0,9838</b>
Индекс стратегического направления и намерения	0,9861
Индекс целей	0,9896
Индекс видения	0,9757
<b>Последовательность</b>	<b>0,9144</b>
Индекс ключевых ценностей	0,9653
Индекс согласия	0,8681
Индекс координации и интеграции	0,9097
<b>Причастность</b>	<b>0,9838</b>
Индекс полномочия	0,9688
Индекс командной ориентации	0,9861
Индекс развития способностей	0,9965
<b>Общая оценка</b>	<b>0,9694</b>

Из значений показателей организационной культуры главного офиса компании FPT следует, что данное отделение компании имеет высокий уровень развития культуры. Рассмотрим финансовые показатели компании в таблице 8.

Таблица 8

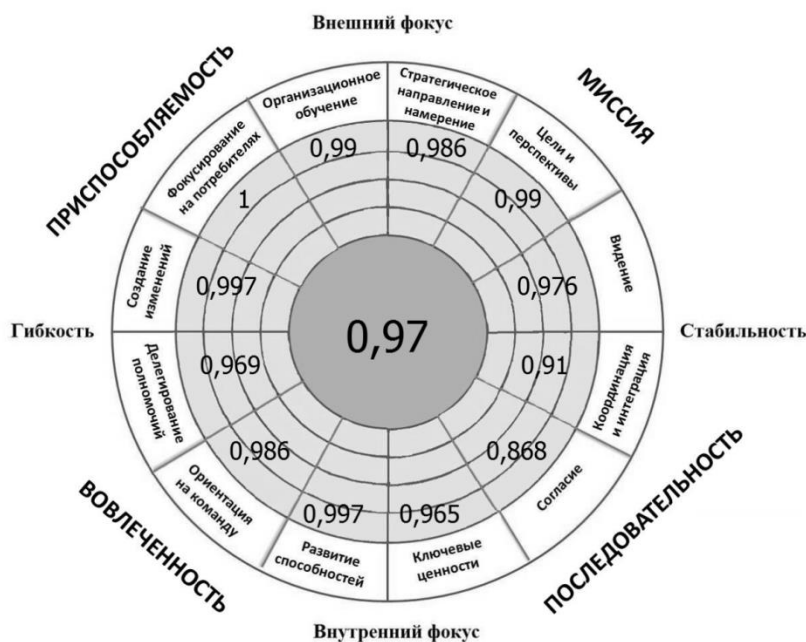
**Финансовые показатели компании FPT<sup>5</sup>**

**В миллиард вьетнамских донгов**

<b>Показатели</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Прирост 2012/2011</b>	<b>Прирост 2013/2012</b>
Выручка	25.370	24.594	27.028	-3,06%	9,9%
Прибыль	2.502	2.407	2.516	-3,8%	4,53%
Чистая прибыль	2.079	1.985	2.065	-4,52%	4,03%
Сумма активов	14.943	14.209	17.571	-4,91%	23,66%
Рентабельность активов	13,91%	13,97%	11,75%	0,41%	-15,88%

<sup>5</sup> Составлено автором на основании материалов с сайта <http://finance.vietstock.vn/>

Следует учитывать, что данные финансовых показателей в таблице являются общими показателями деятельности всей корпорации. Предполагалось, что результат анкетирования сотрудников главного офиса материнской компании является общей для всей компании, формируем общий профиль культуры компании FPT (рисунок 3).



**Рисунок 3.** Профиль организационной культуры компании FPT (разработано автором)

Культурный профиль организации FPT и полученные значения индексов позволяют сделать следующие выводы о компании FPT:

1. Организация имеет чёткое представление о своем предназначении и направлении деятельности, на основании которого выстраивает цели и разрабатывает видение будущего организации (индекс «стратегическое направление и намерение» – 0,986, индекс «видение» – 0,976, индекс «цели и перспективы» – 0,99).
2. Организация характеризуется высоким уровнем преданности сотрудников, обладанием собственным методом ведения бизнеса и чёткого набора ключевых ценностей (самый низкий индекс «согласие» – 0,868, индекс «координация и интеграция» – 0,91, индекс «ключевые ценности» – 0,965).
3. Организация понимает пожелания и потребности своих клиентов (самый высокий индекс «фокусирование на потребителях» – 1), хорошо поддается изменению и быстро адаптируется к изменениям внешней среды деятельности (индекс «создание изменений» – 0,997 и индекс «организационное обучение» – 0,99).
4. Сотрудники организации преданы своей работе и заинтересованы в своей причастности в достижении поставленных целей организации (индекс «развитие способностей» – 0,997, индекс «командная ориентация» – 0,986, индекс «делегирование полномочий» – 0,969).

5. В целом организация ориентирована в большей степени на гибкость (суммарный показатель стабильности – 5,695, а гибкости – 5,939) и на внешний фокус (суммарный показатель внутреннего фокуса – 5,695, а внешнего фокуса – 5,939).

Несмотря на снижающий тренд финансовых показателей компании FPT в 2012 году, наблюдается их небольшой рост в 2013 году. Показатель рентабельности активов остается на высоком уровне, на протяжении трёх последовательных лет деятельности компании. Можно утверждать, что компания достаточно устойчиво развивается и имеет сильный трудовой ресурс, так как в условиях кризиса смогла получить прибыль от деятельности. Крупные компании по сравнению с малыми компаниями легче переносят изменения во внешней среде и развиваются более устойчиво. Однако, по данным отчёта департамента регистрации бизнеса при Министерстве планирования и инвестиции Социалистической Республики Вьетнам в 2014 году ликвидировались 9501 предприятий (таблица 9).

Таблица 9

**Количество ликвидированных организаций по объёму уставного капитала<sup>6</sup>**

№	Уставный капитал, в миллиард вьетнамских донгов	2013 год	2014 год	Прирост показателя
1	0 – 10	9306	8906	-4,3 %
2	10 – 20	230	249	8,26 %
3	20 – 50	153	184	20,26 %
4	50 – 100	72	84	16,67 %
5	Свыше 100	57	78	36,84 %
<b>Всего</b>		<b>9818</b>	<b>9501</b>	<b>-3,23 %</b>

Компаний, которые приостановили свою деятельность в 2014 году, составляет 58322 предприятий (таблица 10).

Таблица 10

**Количество организаций, которые приостановили деятельность по объёму уставного капитала<sup>7</sup>**

№	Уставный капитал, в миллиард вьетнамских донгов	2013 год	2014 год	Прирост показателя
1	0 – 10	47361	54556	15,2 %
2	10 – 20	1559	1662	6,6 %
3	20 – 50	1074	1154	7,5 %
4	50 – 100	512	531	3,7 %
5	Свыше 100	413	419	1,5 %
<b>Всего</b>		<b>50919</b>	<b>58322</b>	<b>14,54 %</b>

Банкротство компаний возникает под воздействием различных факторов, но общей причиной является проблема управления товарами, денежным потоком и экономическим мышлением менеджеров компании. Среди ликвидированных компаний, были публичные компании. На биржевых площадках, где обычно выходят только сильные компании,

<sup>6</sup> Составлено автором на основании материалов с сайта департамента регистрации бизнеса при Министерстве планирования и инвестиции Социалистической Республики Вьетнам <http://dangkykinhdoanh.gov.vn>

<sup>7</sup> Составлено автором на основании материалов с сайта департамента регистрации бизнеса при Министерстве планирования и инвестиции Социалистической Республики Вьетнам <http://dangkykinhdoanh.gov.vn>

встречаются предприятия-банкроты. В условиях мирового экономического кризиса, предприятиям сложнее выживать, но при ясной стратегии, чёткое направление деятельности и эффективного управления деятельностью компании можно смягчить ситуацию.

Таким образом, результат исследования организационной культуры двух вьетнамских компаний разработанной автором методикой показывает, что существует связь между уровнем развития организационной культуры компании и её эффективности деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Голубков Е.П. ABC - и XYZ-анализ: проведение и оценка результативности // Маркетинг в России и за рубежом. – 2010. – № 3. – С. 12-23.
2. Денисон Д., Фей К. Организационная культура и эффективность: российский контекст // Вопросы экономики. 2005. № 4. С. 15–32.
3. Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К.. Изменение корпоративной культуры в организациях. – СПб: Питер, 2013. – 192с.: ил.
4. Камерон К., Куинн Р.. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – С. 81.
5. Левкин Н.В. Развитие организационной культуры предпринимательских структур в условиях трансформации рыночной модели хозяйства: дис. ... доктора экономических наук: 08.00.05 / Левкин Николай Владимирович. – Санкт-Петербург, 2009. – 315 с.
6. Тху Чанг То Исследование организационной культуры: методология количественной оценки и анализа // Экономика, Статистика и Информатика. Вестник УМО. – 2014. – № 2. – С. 130-133.
7. Cronbach, L.J. Coefficient alpha and the internal structure of tests / Psychometrika. Vol. 16, pp. 297-334, September 1951.
8. Denison, D.R. 1984. Bringing corporate culture to the bottom line. Organizational Dynamics, 13 (2), 4-22.
9. Denison D.R. Corporate culture and organizational effectiveness. New York: John Wiley & Sons, 1990. 267 p.
10. Baba Hafiz, Jamal Abdul Nassir Shaari. Confirmatory factor analysis (CFA) of first order factor measurement model-ICT empowerment in Nigeria / International Journal of Business Management and Administration. Vol. 2 (5), pp.081-088, may 2013.
11. Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2 (1).

**Рецензент:** Арабян Кнарик Карапетовна, к.э.н., доцент, Заведующая кафедрой Управления проектами и инновационного менеджмента ФГБОУ ВПО МЭСИ «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики»

**To Thu Trang**

Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics (MESI)

Russia, Moscow

E-mail: [trangmesi@gmail.com](mailto:trangmesi@gmail.com)

## **The integrated methodology of organizational culture investigation**

**Abstract.** Under the conditions of growing economic crisis the number of companies that declared its bankruptcy followed by liquidation is increasing. In spite of the growth in the number of companies - bankrupt, there are companies that over a number of years have the positive results of their operation and under the conditions of the global economic crisis reach the new successes. The need was created to research the secret of these companies' success, and it was found that the successful companies have a high level of organizational culture development. At the present time the scientists have developed a vast number of methodologies for studying organizational culture such as methodologies of Denison, Hofstede, Levkin, Cameron - Quinn and others. However, in the process of studying existing methodologies of organizational culture investigation their disadvantages were discovered. The author proposes a new integrated technique for studying organizational culture.

Firstly, this paper presents the shortcomings revealed in the Denison methodology of organizational culture investigation, on the basis of which the author proposed to develop a new technique for studying organizational culture. Secondly, the detailed description of questions developed by the author in the questionnaire and methodology of organizational culture investigation is presented. Third, approbation of methodology developed by author was carried out using the example of Vietnamese companies. According to the results of investigation the author identified the presence of interconnection between the level of organizational culture development of company and its financial results of activity such as gross income, profit, net profit, total assets and return on assets.

**Keywords:** organizational culture; Denison methodology; Hofstede technique; integrated methodology of the organizational culture investigation; technique for analysis and evaluation of organizational culture; reliability control of test results; approbation of integrated methodology of organizational culture investigation; profile of organizational culture; company operating efficiency.



## REFERENCES

1. Golubkov E.P. ABC - i XYZ-analiz: provedenie i otsenka rezul'tativnosti // Marketing v Rossii i za rubezhom. – 2010. – № 3. – S. 12-23.
2. Denison D., Fey K. Organizatsionnaya kul'tura i effektivnost': rossiyskiy kontekst // Voprosy ekonomiki. 2005. № 4. S. 15–32.
3. Denison D., Khoysberg R., Leyn N., Lif K.. Izmenenie korporativnoy kul'tury v organizatsiyakh. – SPb: Piter, 2013. – 192s.: il.
4. Kameron K., Kuinn R. Diagnostika i izmenenie organizatsionnoy kul'tury / Per. s angl. pod red. I. V. Andreevoy. – SPb: Piter, 2001. – S. 81.
5. Levkin N.V. Razvitie organizatsionnoy kul'tury predprinimatel'skikh struktur v usloviyakh transformatsii rynochnoy modeli khozyaystva: dis. ... doktora ekonomicheskikh nauk: 08.00.05 / Levkin Nikolay Vladimirovich. – Sankt-Peterburg, 2009. – 315 s.
6. Tkhu Chang To Issledovanie organizatsionnoy kul'tury: metodologiya kolichestvennoy otsenki i analiza // Ekonomika, Statistika i Informatika. Vestnik UMO. – 2014. – № 2. – S. 130-133.
7. Cronbach, L.J. Coefficient alpha and the internal structure of tests / Psychometrika. Vol. 16, pp. 297-334, September 1951.
8. Denison, D.R. 1984. Bringing corporate culture to the bottom line. Organizational Dynamics, 13 (2), 4-22.
9. Denison D.R. Corporate culture and organizational effectiveness. New York: John Wiley & Sons, 1990. 267 p.
10. Baba Hafiz, Jamal Abdul Nassir Shaari. Confirmatory factor analysis (CFA) of first order factor measurement model-ICT empowerment in Nigeria / International Journal of Business Management and Administration. Vol. 2 (5), pp.081-088, may 2013.
11. Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2 (1).