

## Использование различных стратегий «смешанных методов» в диагностике организационной культуры

**С.А. ЛИПАТОВ\***,  
**ФГБОУ ВО МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,**  
**s\_lipatov@mail.ru**

*В статье описаны различия между количественными и качественными методами на различных уровнях научной методологии. Проанализированы преимущества и недостатки этих групп методов применительно к процессу изучения культуры организации, сделан вывод о том, что отдельное использование исключительно одного класса методов в диагностике организационной культуры может привести к построению не совсем адекватной картины. Появление стратегии «смешанных методов» является вполне закономерным явлением. Однако совместное использование разнотипных методов в одном исследовании предполагает решение ряда методологических и методических проблем их соотношения. Рассматривается вариант теоретического обоснования, направляющего такие исследования, предложенный Дж. Грин и ее коллегами, на основании которого описываются три стратегии смешивания количественных и качественных методов в диагностике культуры организации: триангуляция, дополнение, развитие. Предполагается возможность совмещения данных стратегий в процессе диагностики культуры организации для получения более полного, надежного и в наибольшей степени соответствующего исследуемой реальности результата.*

**Ключевые слова:** *качественная методология, количественная методология, стратегии «смешанных методов», диагностика организационной культуры, триангуляция, дополнение, развитие.*

Дискуссия о соотношении количественного и качественного подходов к исследованиям в социальных науках продолжается в течение нескольких десяти-

летий. В ходе этой дискуссии выдвигались обоснования преимуществ использования одного подхода перед другим в процессе изучения психологических, со-

### Для цитаты:

*Липатов С.А.* Использование различных стратегий «смешанных методов» в диагностике организационной культуры // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9. № 3. С. 62–70. doi:10.17759/sps.2018090307

\* *Липатов Сергей Алексеевич* — кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной психологии, факультет психологии, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В. Ломоносова»), Москва, Россия, s\_lipatov@mail.ru

циальных, социально-психологических явлений и процессов. Многие методологи считают полезным проведение четких различий между количественными и качественными исследованиями, которые имеют место на разных уровнях методологии [12]. Во-первых, количественные и качественные методы представляют собой две разные методологические традиции. Они различаются по тому, какие процедуры сбора информации применяются в исследовании, как эта собранная информация обрабатывается и анализируется, как на основе проведенного анализа формулируются и подтверждаются выводы [5]. Во-вторых, количественные и качественные методы имеют дело с разными типами данных. В количественной стратегии исследования используют числовые данные, полученные с помощью опросов или других измерительных процедур. В противоположность этому качественные исследования преимущественно используют вербальные и смысловые данные, полученные с помощью интервью, фокус-групп, включенного наблюдения и других подобных методов.

Многие авторы (см., например, [7; 12]) называют в качестве одного из основных отличий количественных и качественных стратегий исследования различия в основных эпистемологических предположениях ученых, использующих ту или другую группу методов, а также указывают на различия в природе феноменов, исследуемых с помощью данных групп методов. Часто говорят о существовании двух лагерей исследователей в социальных науках, так называемых «качественников» и «количественников», члены которых отличаются друг от друга основными представлениями, предположениями о мире и, как следствие, о том, как наука должна и способ-

на изучать этот мир. Данные различия часто приводят к игнорированию исследователями противоположной методологии и результатов, полученных с ее помощью, при этом зачастую предметом изучения и тех и других является один и тот же феномен, явление, социальный или психологический процесс [5]. Однако в настоящее время разногласия между этими подходами постепенно теряют актуальность, наблюдается тенденция к интеграции, «смешиванию» методов и подходов [3].

Особенно это видно на примере изучения культуры организаций. В процессе исследования организационной культуры количественные и качественные методы обладают как преимуществами, так и недостатками [12]. К преимуществам количественных методов относятся:

- 1) быстрый сбор и анализ данных;
- 2) представление полученных данных в стандартизованном виде;
- 3) легкое сравнение собственных данных с данными, полученными в других исследованиях;
- 4) возможность использования полученных данных для выявления каузальных, корреляционных и других связей между организационной культурой и другими переменными.

Недостатками же считаются следующие моменты количественной стратегии:

- 1) часть респондентов может не понять вопросы;
- 2) вопросы методик могут быть неправильно интерпретированы респондентами;
- 3) важное может ускользнуть от исследователя, так как внимание направлено только на заранее определенные концепты;
- 4) трудно выявить глубинные структуры организационной культуры;

5) трудно делать выводы о причинах определенных поведенческих паттернов индивидов.

Преимуществами качественных методов в данном случае считаются:

1) возможность предварительного зондирования для определения наличия и первоначального понимания ценностей, верований и предположений;

2) обширность и открытость исследования для новых вопросов;

3) возможность исследовать более глубокие и скрытые структуры организационной культуры;

4) возможность выявить причины конкретных представлений и поведенческих паттернов индивидов.

К недостаткам качественных методов относят следующие аспекты:

1) на проведение исследования культуры организации затрачивается очень много времени;

2) важные вещи могут ускользнуть от исследователя, так как его личный опыт и знания влияют на наблюдение и интерпретации, сделанные им;

3) важное может ускользнуть и потому, что члены организации могут влиять на выбор вопросов и тем в процессе исследования;

4) качество результатов в большой степени зависит от квалификации исследователя, поэтому к нему предъявляются довольно высокие требования.

Сказанное выше позволяет сделать вывод о том, что отдельное использование в процессе изучения или диагностики организационной культуры исключительно одного класса методов может привести к построению не совсем адекватной картины изучаемого явления, к снижению объяснительной способности проводимого исследования, так как каждый из них имеет существенные

недостатки. Однако недостатки одного класса методов могут быть компенсированы методами другого класса, поэтому логичной является стратегия совмещения количественных и качественных методов в одном исследовании. Кроме того, хотя между количественными и качественными исследованиями существуют различия в эпистемологических и онтологических основах, связь этих методологических соображений со стратегией исследования не является строго детерминированной [7].

Поэтому в исследовательской и диагностической практике появились стратегии, объединяющие в одном исследовании количественные и качественные методы, так как их совместное использование способствует более полному описанию и раскрытию изучаемых феноменов. С начала 1980-х гг. количество таких комбинированных исследований возросло, особую популярность они приобрели в исследованиях организаций и менеджмента [7; 9].

### **Стратегии совместного использования количественных и качественных методов**

Хотя первые публикации о возможности сочетания качественных и количественных подходов в одном исследовании появились в 80–90-х гг. XX в. [4], Дж. Крессвелл и В. Плано Кларк [8] утверждают, что выделение «смешанного» подхода как отдельного методологического направления наряду с количественной и качественной методологией исследований в социальных науках началось лишь с начала 2000-х гг.

Принципиальным моментом «смешанного» дизайна исследования явля-

ется условие, что полученные данные от комбинации разнотипных методов будут превосходить результаты применения одного метода. Это особый тип исследования, в котором комбинируются (интегрируются) количественные и качественные исследовательские подходы, методы, техники и языки описания. Цель состоит в использовании сильных сторон каждого из методов и минимизации недостатков [3; 4]. Однако совместное использование разнотипных методов в одном исследовании предполагает решение ряда методологических и методических проблем их соотношения. Более того, многометодные исследования должны характеризоваться особым планом (research design). Дискуссии о целях комбинирования количественных и качественных подходов привели к разработке нескольких типологий дизайнов «смешанных» исследований.

Одна из первых попыток описать цели «смешивания» методов исследования принадлежит Дж. Грин, В. Карачелли и В. Грэхэм [10]. На основании контент-анализа 57 эмпирических исследований, в которых одновременно использовались количественные и качественные методы, авторы выделили пять целей, которые при этом реализовывались: 1) триангуляция [triangulation]; 2) дополнение [complementarity]; 3) развитие [development]; 4) инициация [initiation]; 5) экспансия [expansion]. Авторы упорядочили их по уровню «гибкости» исследовательского процесса и его открытости к получению новой информации.

В случае «триангуляции» в одном исследовании применяются отличные друг от друга по форме, по предположениям, лежащим в их основе, методы. Это дает возможность усилить их преимущества

и ослабить недостатки. Методы обычно применяются в рамках одной парадигмы и имеют равный статус. При этом, поскольку основной целью является увеличение внешней валидности полученных данных, с помощью разнотипных методов должен оцениваться один и тот же феномен. Методы применяются независимо друг от друга, но параллельно, в рамках одного исследования.

При «дополнении» разнотипные методы используются для изучения разных, но пересекающихся феноменов или для изучения разных сторон одного феномена. При этом парадигма использования обоих типов методов должна быть одной и той же, а методы применяются параллельно и совместно (системно) в рамках одного исследования.

Цель «развитие» предполагает последовательное использование качественных и количественных методов. Результаты, полученные с помощью одного метода, используются для формирования выборки, разработки инструментов, применяемых в дальнейшем. При этом совместно (системно) применяются отличающиеся друг от друга, но равнозначные методы, используемые для оценки одного или сходных феноменов, концептуализированных в рамках одной парадигмы.

Исследовательский план в рамках цели «инициация» направлен на поиск парадокса или противоречия, новых перспектив в исследовании и характеризуется системным использованием отличных друг от друга равнозначных методов, направленных на оценку как одного феномена, так и разных феноменов, которые могут быть рассмотрены с точки зрения различных парадигм.

Стратегия исследования, в которой реализуется цель «экспансия», характерна

ризуется использованием различных методов для анализа разных аспектов (или феноменов) проблемы. Для каждого аспекта осуществляется выбор наиболее подходящего метода.

Позднее появились попытки представить «образцы» или «идеальные типы» стратегии смешивания методов. Например, Дж. Крессвелл и В. Плато Кларк выделяют четыре пункта, по которым исследователь выбирает свою стратегию «смешивания» методов: 1) уровень взаимодействия между ветками исследования (интерактивный — независимый типы); 2) приоритет одной из веток исследования или их гармоничное сочетание; 3) последовательное или параллельное выполнение качественной и количественной веток исследования; 4) определение момента, с которого будет проводиться интегрирование данных [8]. Американский социолог Д. Морган предложил классификацию «смешанных» исследований на основании двух критериев:

- *установление приоритетов* — определение основного и дополнительного метода или они рассматриваются как равнозначные;
- *последовательность действий* — определение места дополнительного метода по отношению к основному.

Опора на эти критерии позволяет выделить девять типов дизайнов «смешанных» исследований [11].

### **Использование стратегии «смешанных методов» при изучении культуры организации**

Организационная культура является одним из конструктов, требующих совмещения количественных и качествен-

ных методов при их изучении, так как характеризуется наличием разных уровней и аспектов, предполагающих разные методы изучения. На наш взгляд, из выделенных Дж. Грин и ее коллегами [10] целей совмещения количественных и качественных методов в одном исследовании наиболее подходящими, отвечающими целям изучения и диагностики культуры организации являются три из них: *триангуляция, дополнение, развитие*.

Основной целью исследовательской стратегии «*триангуляция*» является увеличение валидности и надежности измерений. Это корреспондирует с требованиями, предъявляемыми к инструментам диагностики организации в целом и диагностики организационной культуры в частности [2]. Поэтому использование данной стратегии при исследовании и диагностике культуры организации представляется оправданным и адекватным.

Целью стратегии «*дополнение*» является всестороннее изучение явления, рассмотрение всех его аспектов с помощью количественных и качественных методов. Организационная культура чаще всего понимается как воспринимаемое, оцениваемое и усваиваемое членами организации сложное, многоуровневое образование, оказывающее влияние на их поведение [1]. Ее сложность и многоаспектность определяется тем, что она представлена в структурах разных уровней: от внешних поведенческих проявлений и артефактов до неосознаваемых базовых представлений [6]. В связи с этим процесс изучения и диагностики культуры должен осуществляться сразу на всех уровнях ее репрезентации, а также включать разнотипные методы, наиболее подходящие для изучения того или иного уровня. Таким

образом, стратегия «дополнение» является продуктивной и адекватной в процессе диагностики такого сложного и многоаспектного конструкта, как организационная культура.

Цель стратегии «развитие» — подбор наиболее адекватного исследуемой реальности последующего используемого метода (а также увеличение конструктивной и внешней валидности измерений). Если рассмотреть процесс организационной диагностики хронологически, то она подразделяется на предварительную, целью которой является определение основных проблемных сфер, «узких мест» организации и составление программы последующей работы с организацией, и текущую, целью которой является более специальная работа с частной проблемой, выявленной на предварительном этапе [2]. Такая организация работы по выявлению проблем сходна со стратегией «развитие», а поскольку диагностика культуры организации является разновидностью организационной диагностики, то использование при этом данной стратегии является адекватным и довольно продуктивным.

Анализ целей каждой из трех диагностических стратегий (триангуляция, дополнение, развитие) показывает, что они отражают цели и задачи практически любого научного и диагностического исследования. Применение одной из них не исключает применение в том же самом исследовании и других стратегий. Анализ исследовательских планов, применяемых в рамках каждой из трех стратегий, показывает их близость, а иногда и сходство по большинству параметров. В частности, все три стратегии используют различающиеся между собой количественные и качественные исследователь-

ские методы, которые при этом обладают одинаковым по отношению друг к другу статусом в конкретном исследовании. Все три стратегии направлены на изучение одного феномена или на его различные аспекты. Парадигма применения разнотипных методов во всех стратегиях в рамках одного конкретного исследования одна. Количественные и качественные методы могут применяться как независимо друг от друга (триангуляция), так и совместно (дополнение, развитие). Обычно их применение осуществляется в рамках одного полноценного исследования, хотя во времени они могут применяться как параллельно, так и последовательно. Все это наводит на мысль о возможности совмещения данных стратегий в процессе диагностики культуры организации для получения более полного, надежного и в наибольшей степени соответствующего исследуемой реальности результата.

Тем не менее необходимо отметить, что изучение организационной культуры не может дать ответы на все проблемы организации и не может быть применено ко всем ее аспектам. Так, неадекватное использование полученных при диагностике организационной культуры данных может поставить организацию в невыгодное положение в финансовом или репутационном планах, в то время как грамотное их использование может служить отправной точкой для решения проблем и являться даже способом создания такого рода решений. Важно всегда помнить о двух ключевых вопросах: какова цель диагностики и с какой целью будет применена полученная информация? Ответы на эти вопросы будут способствовать практическому решению организационных проблем.

### ЛИТЕРАТУРА

1. *Лунатов С.А.* Социально-психологическая диагностика организационной культуры: дис. ... канд. психол. наук. М., 1999. 208 с.
2. *Лунатов С.А.* Модели и методы организационной диагностики // Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг / под ред. Ю.М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004. С. 48–68.
3. *Полухина Е.В., Просянюк Д.В.* Исследование со смешанными методами (mixed methods research): Интеграция количественного и качественного подходов // МЕТОД: Московский ежегодник трудов из обществоведческих дисциплин: сб. науч. тр. Вып. 5. М.: ИНИОН РАН, 2015. С. 309–318.
4. *Савинская О.Б., Истомина А.Г., Ларкина Т.Ю., Круглова К.Д.* Концептуальные представления о стратегиях «смешивания методов» (mixed methods research): этапы развития и современные дискуссии // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 21–29.
5. *Толстова Ю.Н., Масленников Е.В.* Качественная и количественная стратегии: Эмпирическое исследование как измерение в широком смысле // Социологические исследования. 2000. № 10. С. 101–109.
6. *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. СПб: Питер, 2013. 352 с.
7. *Bryman A., Bell E.* Business Research Methods. 3<sup>rd</sup> ed. Oxford: Oxford University Press, 2011. 806 p.
8. *Cresswell J.W., Plano Clark V.L.* Designing and Conducting Mixed Method Research. 2<sup>nd</sup> ed. Thousand Oaks: Sage, 2011. 488 p.
9. *Di Pofi J.A.* Organizational diagnostics: integrating qualitative and quantitative methodology // Journal of Organizational Change Management. 2002. Vol. 15. № 2. P. 156–168.
10. *Green J.C., Caracelli V.J., Graham W.F.* Towards a conceptual framework for mixed-method evaluation designs // Educational Evaluation and Policy Analysis. 1989. Vol. 11. № 3. P. 255–274.
11. *Morgan D.* Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach. Thousand Oaks: Sage, 2014. 260 p.
12. *Yauch C.A., Steudel H.J.* Complementary use of qualitative and quantitative cultural assessment methods // Organizational Research Methods. 2003. Vol. 6. № 4. P. 465–481.

## Use of various strategies of mixed methods research in organizational culture diagnosis

**S.A. LIPATOV\***,  
*Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,*  
*s\_lipatov@mail.ru*

*Differences between quantitative and qualitative methods at various levels are described. The advantages and disadvantages of these groups of methods are analyzed in relation to the process of studying the culture of the organization, it is concluded that the separate use of only one class of methods in the diagnosis of organizational culture can lead to the construction of an inadequate picture. The emergence of a strategy of “mixed methods” is quite natural phenomenon. However, the joint use of different methods in one study involves solving a number of methodological problems of their interrelation. We consider a variant of the theoretical justification that guides such studies, proposed by J. Green and her colleagues, based on which three strategies for mixing quantitative and qualitative methods in diagnosing the culture of an organization are described: triangulation, addition, and development. It is supposed that these strategies can be combined in the process of an organizational culture diagnosis in order to obtain a more complete, reliable and most relevant result.*

**Keywords:** *qualitative methodology, quantitative methodology, mixed methods research, organizational culture diagnostics, triangulation, complementation, development.*

### REFERENCES

1. Lipatov S.A. Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika organizatsionnoi kul'tury: Dis. kand. psikhol. nauk. [Social psychological diagnostics of organizational culture. Ph.D. (Psychology) diss.]. Moscow, 1999. 208 p.
2. Lipatov S.A. Modeli i metody organizatsionnoi diagnostiki. In Zhukov Yu.M. (ed.) *Metody prakticheskoi sotsial'noi psikhologii: Diagnostika. Konsul'tirovanie. Trening* [Methods of Practicing Social Psychology: Diagnostics. Consulting. Training]. Moscow: Aspekt Press, 2004, pp. 48–68.
3. Polukhina E.V., Prosyanyuk D.V. Issledovanie so smeshannymi metodami (mixed methods research): Integratsiya kolichestvennogo i kachestvennogo podkhodov [Mixed methods research: integration of quantitative and qualitative approaches]. *METOD: Moskovskii ezhegodnik trudov iz obshchestvovedcheskikh distsiplin: Sb.nauch.tr. Vyp. 5*

#### For citation:

Lipatov S.A. Use of various strategies of mixed methods research in organizational culture diagnosis. *Sotsial'naiia psikhologiya i obshchestvo* [Social Psychology and Society]. 2018. Vol. 9, no. 3, pp. 62–70. doi:10.17759/sps.2018090307 (In Russ., abstr. in Engl.).

\* *Lipatov Sergei A.* — PhD in Psychology, Associate Professor, Chair of Social Psychology, Department of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia, s\_lipatov@mail.ru



[METHOD: Moscow Yearbook of works from social sciences disciplines]. Moscow: INION RAN, 2015, pp. 309–318.

4. Savinskaya O.B., Istomina A.G., Larkina T.Yu., Kruglova K.D. Kontseptual'nye predstavleniya o strategiyakh «smeshivaniya metodov» (mixed methods research): etapy razvitiya i sovremennye diskussii. Sotsiologicheskie issledovaniya [Conceptual ideas of mixed methods research: stages of development and current debates]. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*, 2016, no. 8, pp. 21–29.
5. Tolstova Yu.N., Maslennikov E.V. Kachestvennaya i kolichestvennaya strategii: Empiricheskoe issledovanie kak izmerenie v shirokom smysle [Qualitative and quantitative strategies. Empirical investigation as measurement in a broad sense]. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*, 2000, no. 10, pp. 101–109.
6. Shein E.Kh. Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo: per. s angl. [Organizational Culture and Leadership]. Saint Petersburg: Piter, 2013. 352 p. (In Russ.).
7. Bryman A., Bell E. Business Research Methods. 3<sup>rd</sup> ed. Oxford: Oxford University Press, 2011. 806 p.
8. Cresswell J.W., Plano Clark V.L. Designing and Conducting Mixed Method Research. 2<sup>nd</sup> ed. Thousand Oaks: Sage, 2011. 488 p.
9. Di Pofi J.A. Organizational diagnostics: integrating qualitative and quantitative methodology. *Journal of Organizational Change Management*, 2002. Vol. 15, no. 2, pp. 156–168.
10. Green J.C., Caracelli V.J., Graham W.F. Towards a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 1989. Vol. 11, no. 3, pp. 255–274.
11. Morgan D. Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach. Thousand Oaks: Sage, 2014. 260 p.
12. Yauch C.A., Steudel H.J. Complementary use of qualitative and quantitative cultural assessment methods. *Organizational Research Methods*, 2003. Vol. 6, no. 4, pp. 465–481.