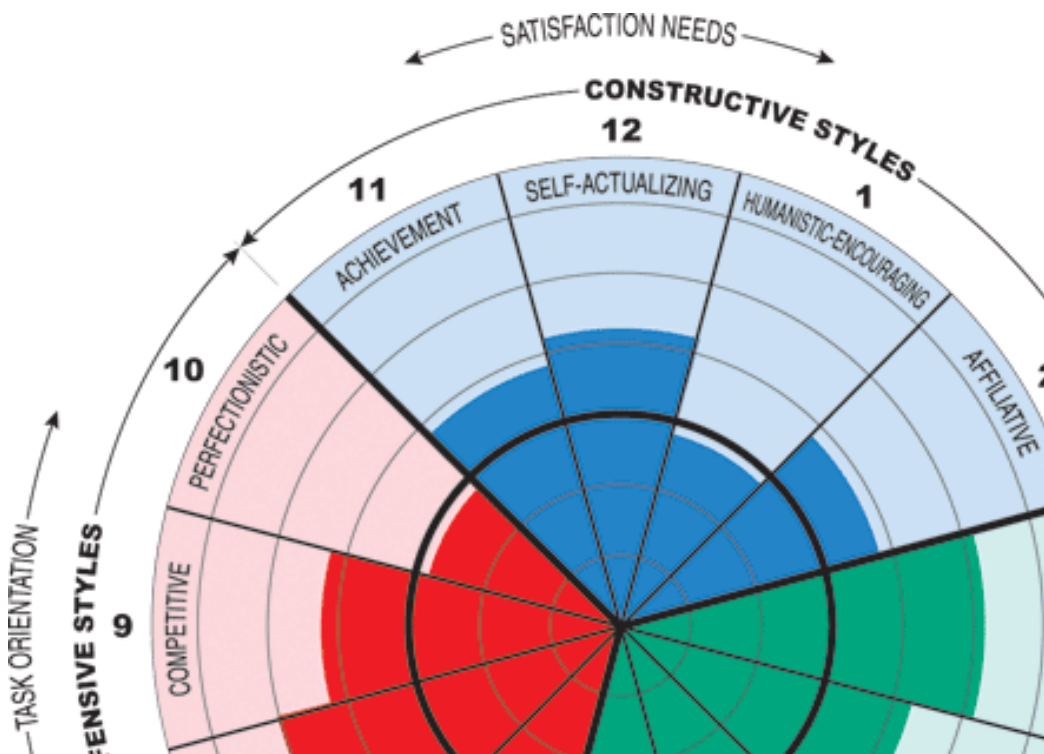


Organizational Culture Inventory[®] Report

*For
ABC Company*

August 2008



OCI Report (25 pages)

This OCI report provides one organization wide, clear and in-depth picture of the organizational culture (current and ideal), the various effective and less productive behaviors and how such behaviors impact a range of organizational and individual outcomes.

This report is well suited for organizations which require one overall organizational culture overview and no breakouts for departments or functions (e.g. in case of smaller organizations, individual organizational units, or big picture quick scan).

The OCI report provides results in the following 4 main areas:

1. Clear picture of the ideal and current organizational culture
2. In depth gap analysis of which styles and behaviors drive the differences between the ideal and current culture
3. Overview of the outcomes that are produced by the current organizational culture
4. Readiness for change analysis which indicates employees' motivation and commitment to change.

The OCI report is used to guide change initiatives and to provide direction for employees to approach their work and interact with one another in more constructive ways. These constructive behavioral styles determine the organization's capacity to solve problems, adapt to change, perform effectively and achieve its goals.



1. The OCI report provides a clear & in-depth picture of the ideal and current organizational culture.

The report summarizes the behavioral styles that characterize the organizational culture as well as a detailed description of each of the 12 styles as they relate to your organization.

Your Ideal Culture – Caring for results and people

1st Self-Actualizing

Ideally, people should be expected to:

- communicate ideas
- be spontaneous
- be open about self

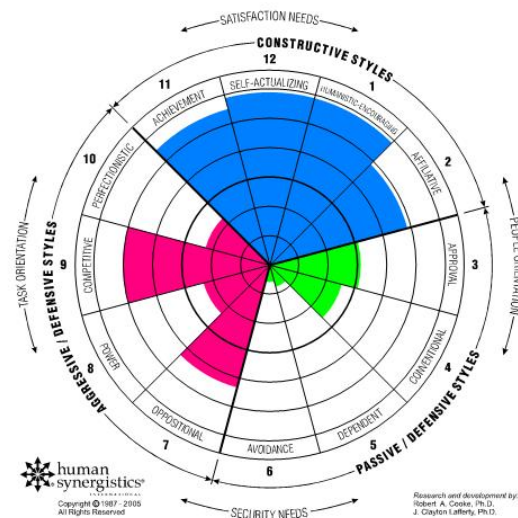
2nd Humanistic-Encouraging

Ideally, people should be expected to:

- be a good listener
- encourage others
- help others to grow and develop

of respondents: 8 (page 2-9)

What behaviors do you need to encourage to produce these results ?



Your Current Culture

1st Competitive

People are expected to:

- always try to be right
- maintain an image of superiority
- be a "winner"

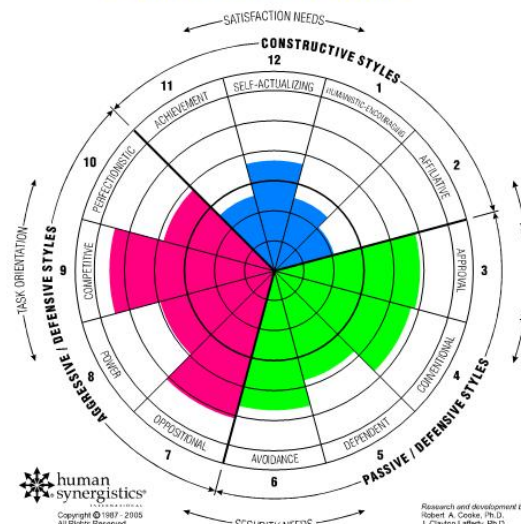
2nd Oppositional

People are expected to:

- question decisions made by others
- stay detached and perfectly objective
- look for mistakes

of respondents: 160 (page 4-5)

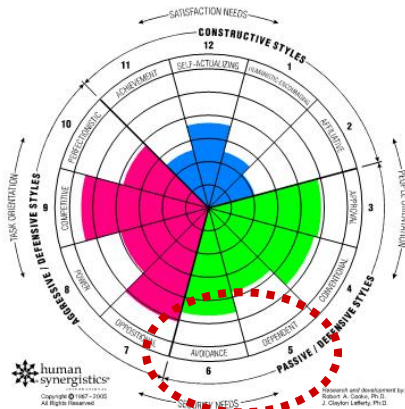
What current behaviors produce / support these results ?



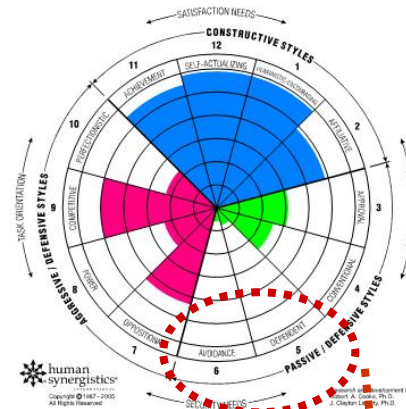
2. The OCI report details the largest gaps between the ideal and current organizational culture.

The report provides details per style in order to pinpoint specific behaviors that drive each of the 12 behavioral styles.

Current Operating Culture versus Ideal Culture (p 4-8)



- Primary gap is Avoidance**
Largest gaps are:
- never be the one blamed for problems
 - take few chances
 - push decisions upward



- Secondary gap is Dependent**
Largest gaps are:
- be a good follower
 - never challenge superiors
 - accept goals without questioning them

Human Synergistics International® All rights reserved. Developed by Dr. R. Cooke
 www.humansynergistics.com www.humansynergistics.co.kr September 12, 2008



Style 5 – Dependent	Answering in Terms of:		
	Current Mean	Ideal Mean	Gap Mean
Never challenge superiors	3.47	2.25	1.22
Follow orders...even when they're wrong	3.07	1.88	1.19
Do what is expected	3.20	2.25	0.95
Accept goals without questioning them	2.87	2.13	0.74
Be a good follower	3.07	2.50	0.57
Willingly obey orders	3.27	3.00	0.27
Ask everybody what they think before acting	3.13	2.88	0.26
Please those in positions of authority	3.13	3.00	0.13
Check decisions with superiors	3.60	3.63	-0.03
Be predictable	3.33	4.00	-0.67

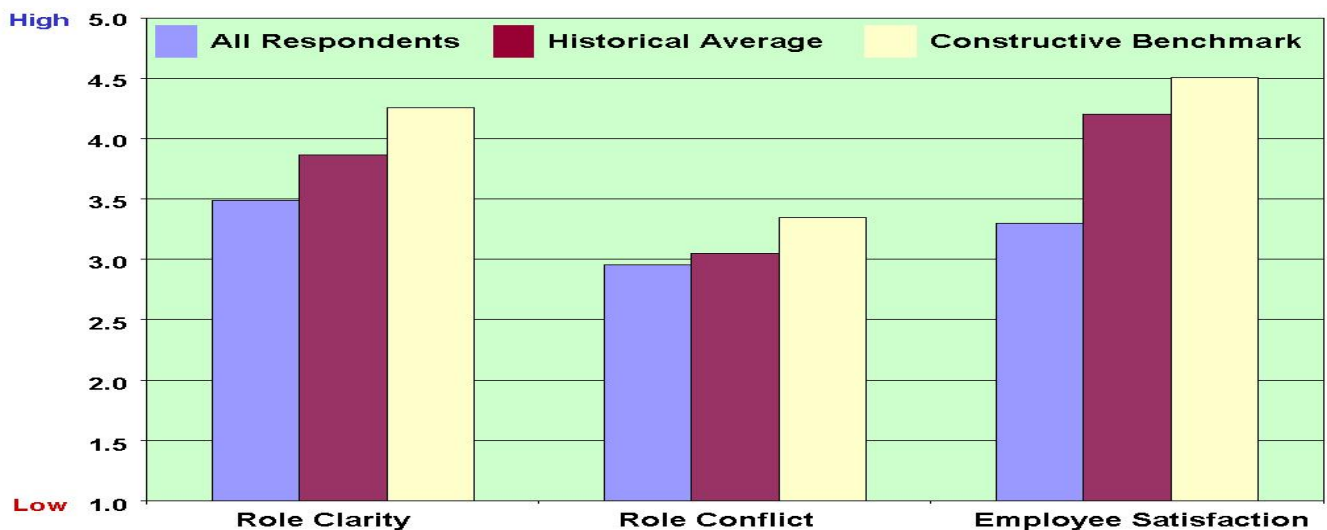
3. Overview of the outcomes that result from the current organizational culture.

Furthermore the OCI report provides insight how the various effective and less effective behaviors impact a range of organizational and individual outcomes.

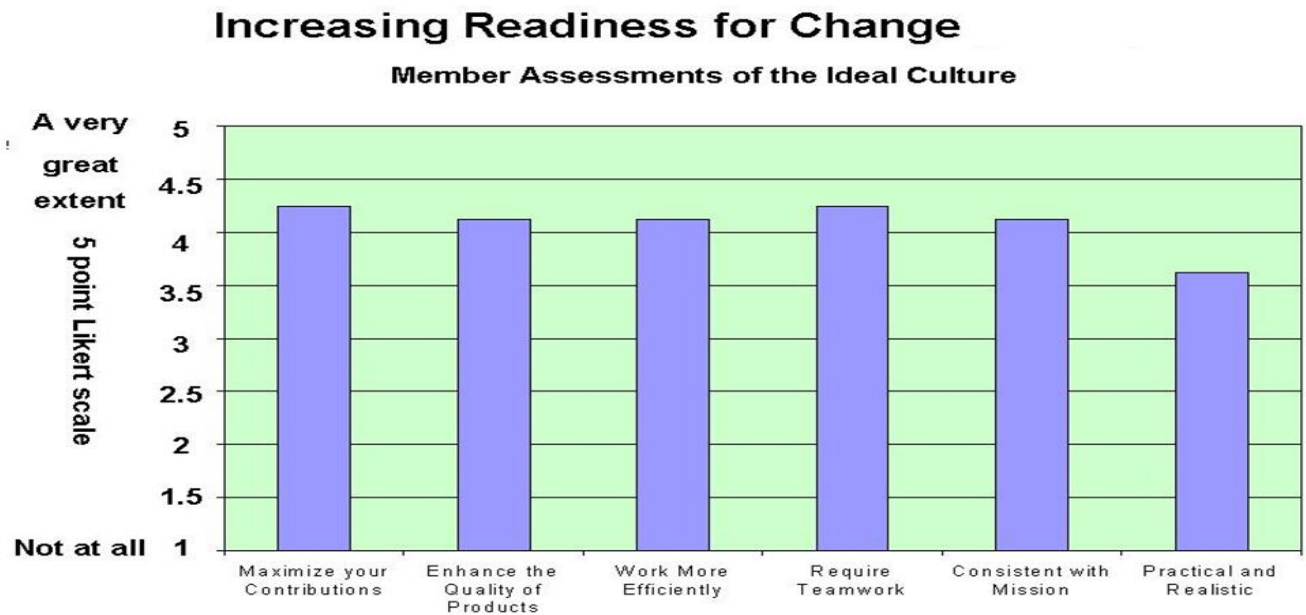
OCI measures 5 main outcomes and 5 others outcomes that drive the main outcomes.

- Main outcomes are: Role Clarity, Role Conflict, Organizational Level Quality, Departmental Level Quality, Employee Satisfaction
- Other outcomes are: Organizational fit, Consistency of roles, Thinking differently, Customer satisfaction and Service Quality.

Your organization's outcomes are benchmarked against a Historical Average (of 1000 organizational units) and a Constructive Benchmark (of 172 organizational units that have a constructive organizational culture). These benchmarks provide guidance for quality of current outcomes and direction for change.



4. At the same time the report provides a readiness for change analysis which indicates employees' motivation, commitment to change and how the employees recognize the benefits of such change towards the ideal culture.



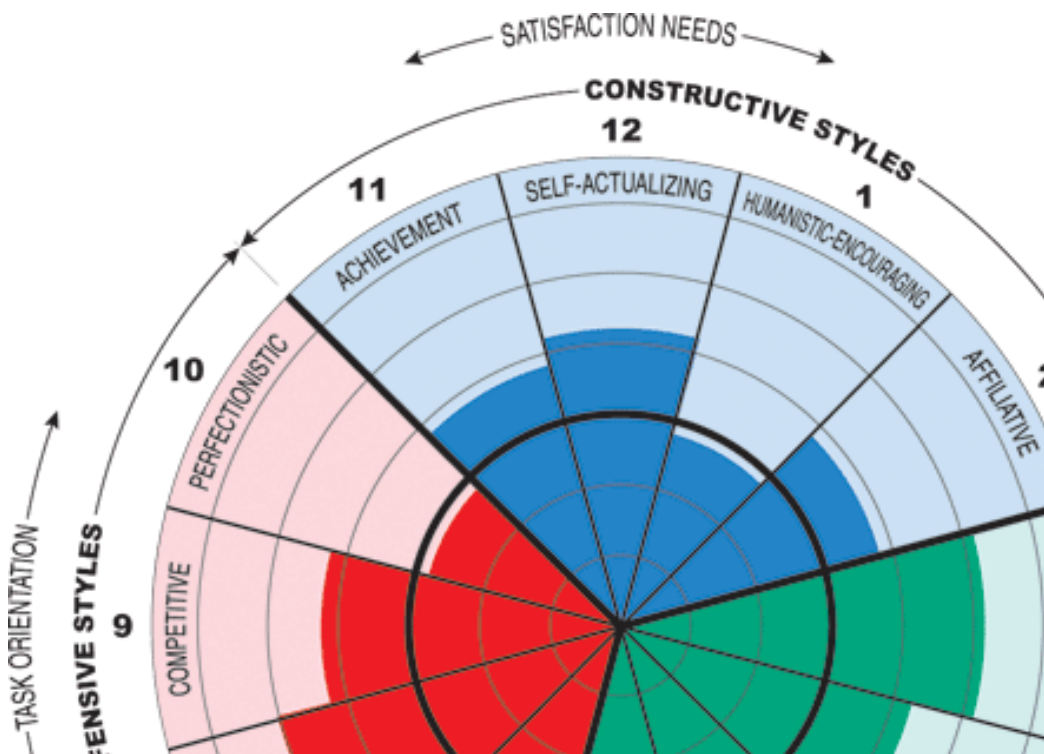
The OCI report (in combination with the OCI Interpretation and Development Guide (IDG)) is then used to guide change initiatives in the organization on a departmental, team and individual level.

Organizational Culture Inventory[®]

Report

For
ABC Company

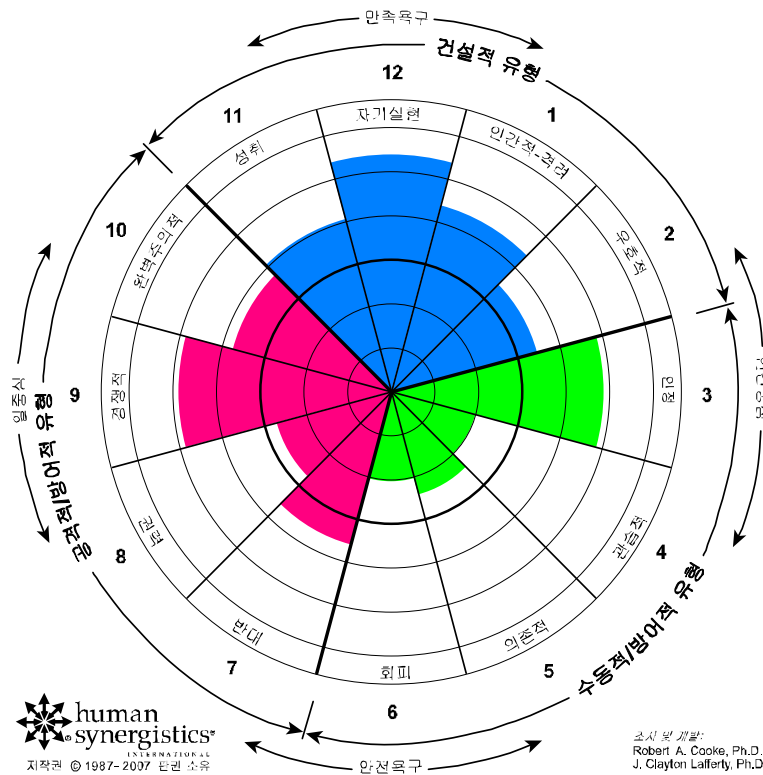
August 2008



Organizational Culture Inventory for ABC Company

현재 조직문화

전체 응답자 수 = 752



종합적으로, 가장 강한 성향의 영역은 **건설적 유형**이며, 구체적인 문화적 성향은 다음과 같다.

1차 유형: 자기실현

구성원에 대한 기대치:

- ◆ 아이디어를 교환한다
- ◆ (어려운 일은 물론이고) 단순한 업무도 잘한다
- ◆ 자발적으로 행동한다

2차 유형: 인정

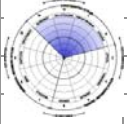
구성원에 대한 기대치:

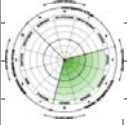
- ◆ 상대방에게 "좋은 인상"을 주려고 노력한다
- ◆ 사람들의 좋은 면을 본다
- ◆ 다른 사람들과 "잘 어울린다"

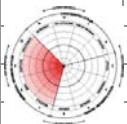
Organizational Culture Inventory for ABC Company

현재 조직문화

전체 응답자 수 = 752

건설적 유형	백분율	점수	표준편차	집중도	
	11. 성취	76%	39.0	3.2	매우 높음
	12. 자기실현	93%	38.7	4.5	높음
	1. 인간적-격려	78%	38.7	4.7	높음
	2. 우호적	60%	38.9	5.0	높음

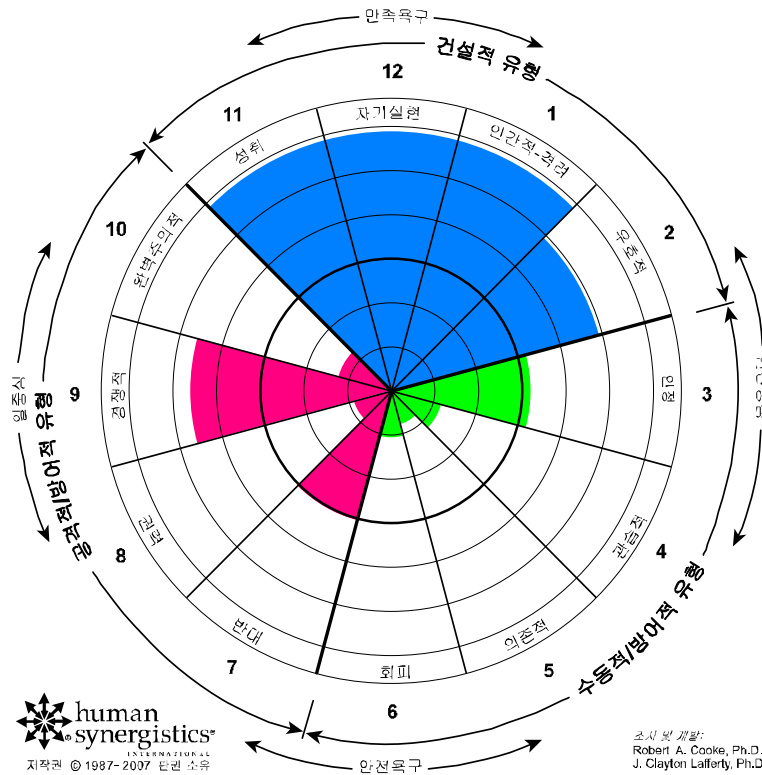
수동적/방어적 유형	백분율	점수	표준편차	집중도	
	3. 인정	88%	32.0	9.2	매우 낮음
	4. 관습적	23%	24.9	8.4	낮음
	5. 의존적	36%	29.0	10.1	매우 낮음
	6. 회피	31%	18.4	8.6	매우 낮음

공격적/방어적 유형	백분율	점수	표준편차	집중도	
	7. 반대	67%	23.1	4.6	보통
	8. 권력	39%	23.6	6.0	보통
	9. 경쟁적	86%	27.7	9.8	매우 낮음
	10. 완벽주의적	65%	30.7	8.0	낮음

Organizational Culture Inventory for ABC Company

이상적 조직문화

전체 응답자 수 = 16



종합적으로, 가장 강한 성향의 영역은 **건설적 유형**이며,

구체적인 문화적 성향은 다음과 같다.

1차 유형: 인간적-격려

구성원에 대한 기대치:

- ◆ 다른 사람들이 성장하고 발전하도록 돕는다
- ◆ 다른 사람들을 격려한다
- ◆ 타인에게 협조적이다

2차 유형: 자기실현

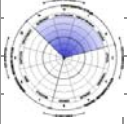
구성원에 대한 기대치:

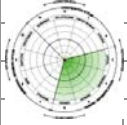
- ◆ 자발적으로 행동한다
- ◆ 일을 즐긴다
- ◆ 독특하고 독립적인 방식으로 생각한다

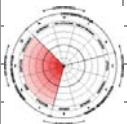
Organizational Culture Inventory for ABC Company

이상적 조직문화

전체 응답자 수 = 16

건설적 유형	백분율	점수	표준편차	집중도	
	11. 성취	97%	42.9	5.5	보통
	12. 자기 실현	98%	43.0	5.5	보통
	1. 인간적-격려	98%	44.3	3.7	매우 높음
	2. 우호적	89%	43.1	4.1	높음

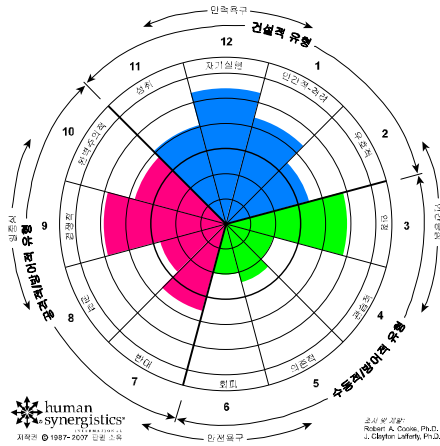
수동적/방어적 유형	백분율	점수	표준편차	집중도	
	3. 인정	59%	28.4	8.8	매우 낮음
	4. 관습적	13%	23.0	6.6	보통
	5. 의존적	7%	24.6	3.3	매우 높음
	6. 회피	14%	16.4	5.9	보통

공격적/방어적 유형	백분율	점수	표준편차	집중도	
	7. 반대	47%	21.7	3.9	높음
	8. 권력	10%	19.1	3.4	매우 높음
	9. 경쟁적	81%	26.6	10.0	매우 낮음
	10. 완벽주의적	11%	24.6	4.1	높음

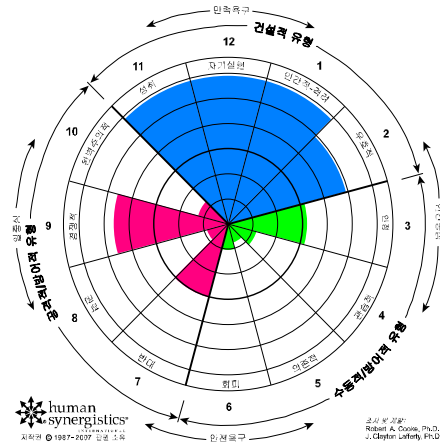
Organizational Culture Inventory for ABC Company

현재 조직문화 vs. 이상적 조직문화

현재 조직문화



이상적 조직문화



전체적으로, 현재 조직문화와 이상적 조직문화 간의 가장 큰 차이가 있는 영역은 **공격적/방어적 영역**이다.

가장 큰 오차의 유형: **완벽주의적**

큰 오차를 보이는 구체적 항목:

- ◆ 장시간 열심히 일한다
- ◆ 비현실적으로 높은 목표를 세운다
- ◆ 사소한 것까지 몸소 챙긴다

두 번째 큰 오차의 유형: **인정**

큰 오차를 보이는 구체적 항목:

- ◆ 다른 사람들에게 인정받는 행동만 한다
- ◆ 남을 기쁘게 하기 위해 우선 순위를 바꾼다
- ◆ 유행을 따른다

Organizational Culture Inventory for ABC Company

현재 조직문화 vs. 이상적 조직문화

건설적 유형	현재 문화 백분율	이상적 문화 백분율	오차	
	11. 성취	76%	97%	-21%
	12. 자기실현	93%	98%	-5%
	1. 인간적-격려	78%	98%	-20%
	2. 우호적	60%	89%	-29%

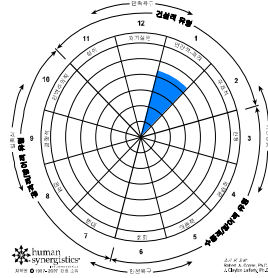
수동적/방어적 유형	현재 문화 백분율	이상적 문화 백분율	오차	
	3. 인정	88%	59%	29%
	4. 관습적	23%	13%	10%
	5. 의존적	36%	7%	29%
	6. 회피	31%	14%	17%

공격적/방어적 유형	현재 문화 백분율	이상적 문화 백분율	오차	
	7. 반대	67%	47%	20%
	8. 권력	39%	10%	29%
	9. 경쟁적	86%	81%	5%
	10. 완벽주의적	65%	11%	54%

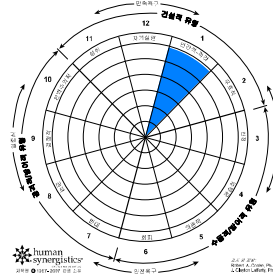
Organizational Culture Inventory for ABC Company

건설적 유형 1: 인간적-격려

현재의 조직문화



이상적인 조직문화



전체 응답자	응답		
	현재 문화 평균	이상적 문화 평균	오차
다른 사람들에게 긍정적인 보상을 준다	3.3	4.6	-1.3
다른 사람들이 성장하고 발전하도록 돕는다	3.9	4.9	-1.0
다른 사람들을 격려한다	4.0	4.9	-0.9
훌륭한 경청자이다	3.7	4.4	-0.7
타인에게 협조적이다	4.1	4.9	-0.7
갈등을 건설적으로 해결한다	4.3	4.7	-0.4
다른 사람들의 요구에 대해 관심을 보인다	4.0	4.4	-0.4
사람들과 함께 시간을 보낸다	3.4	3.7	-0.3
다른 사람들이 혼자 힘으로 생각할 수 있게 도와준다	3.9	3.9	0.0
다른 사람들에게 영향을 주는 결정에 그들을 참여시킨다	4.1	4.0	0.1

1 = 전혀 그렇지 않다; 5 = 대단히 그렇다

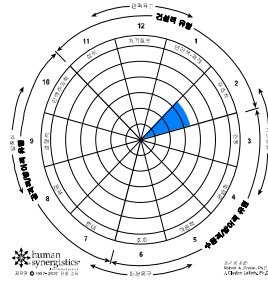
오차 = (현재 문화 - 이상적 문화)

음수(-)의 오차는 그 항목에 대해 현재의 문화의 점수가 올라가는 것이 바람직함을 의미하며, 양수의 오차는 현재의 문화가 이상적 문화 보다 더 바람직한 상황임을 의미한다.

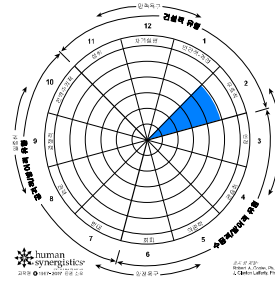
Organizational Culture Inventory for ABC Company

건설적 유형 2: 우호적

현재의 조직문화



이상적인 조직문화



전체 응답자	응답		
	현재 문화 평균	이상적 문화 평균	오차
친근함으로 사람들을 동기부여 시킨다	3.4	4.6	-1.1
친절하고 유쾌한 방식으로 사람들과 어울린다	4.0	5.0	-1.0
사람들에게 관심을 보인다	3.7	4.4	-0.7
사람을 일보다 중요하게 여긴다	3.1	3.7	-0.6
솔직하고 따뜻하다	4.1	4.6	-0.4
다른 사람과 협동한다	4.1	4.6	-0.4
효과적인 대인관계 기술을 이용한다	4.1	4.6	-0.4
수완이 좋다	3.9	4.1	-0.3
그룹의 만족이라는 관점에서 생각한다	4.0	4.1	-0.1
감정과 생각을 공유한다	4.3	3.4	0.9

1 = 전혀 그렇지 않다; 5 = 대단히 그렇다

오차 = (현재 문화 - 이상적 문화)

음수(-)의 오차는 그 항목에 대해 현재의 문화의 점수가 올라가는 것이 바람직함을 의미하며, 양수의 오차는 현재의 문화가 이상적 문화 보다 더 바람직한 상황임을 의미한다.

Organizational Culture Inventory for ABC Company

실제 보고서에는 나머지 10가지 행동 유형과 관련하여 (앞서 설명된 유형과 동일하게) 조직문화에 대해 상세히 분석한 10페이지가 포함됩니다.

1 = 전혀 그렇지 않다; 5 = 대단히 그렇다

오차 = (현재 문화 - 이상적 문화)

양수의 오차는 그 항목에 대한 현재문화의 점수를 줄이는 것이 바람직함을 의미하며 음수(-)의 오차는 현재의 문화가 이상적 문화 보다 더 바람직한 상황임을 의미한다.

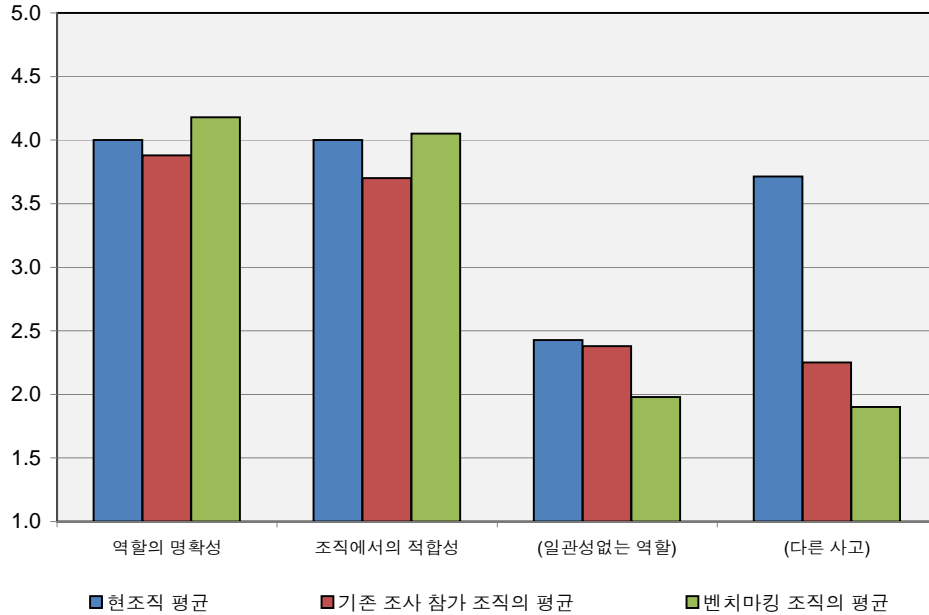
Developed by: J. Clayton Lafferty, Ph. D.
©1971, 1973, 1987, 1989 Human Synergistics, Inc.
All rights reserved.



Organizational Culture Inventory for ABC Company

조직문화에 대한 종합적 견해 역할에 대한 명확성과 역할 갈등

전체 응답자 수 = 752



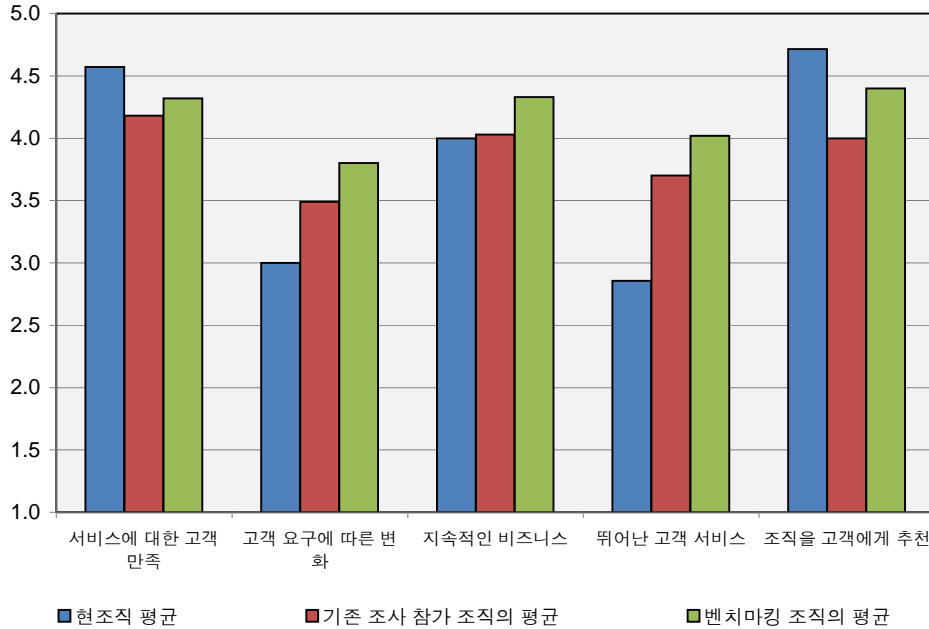
어느 정도로 귀하는...	평균	표준편차
본 조직의 구성원으로서 조직이 귀하에게 기대하는 것을 분명하게 알고 계십니까?	4.0	0.6
본 조직의 구성원으로서 "적합하다"고 느끼십니까?	4.0	1.0
(조직 내 다른 사람들이 귀하에게 기대하는 것들에 일관성이 없다고 느끼십니까?)	2.4	1.0
(업무로 인해, 개인이 생각하는 바와 다르게 행동해야 하는 경우가 있습니까?)	3.7	1.1

(괄호안에 있는 항목)은 부정적 성향의 질문이므로, 높은 점수일 수록 바람직하지 못함을 의미한다.

Organizational Culture Inventory for ABC Company

조직문화에 대한 종합적 견해 서비스의 질

전체 응답자 수 = 752



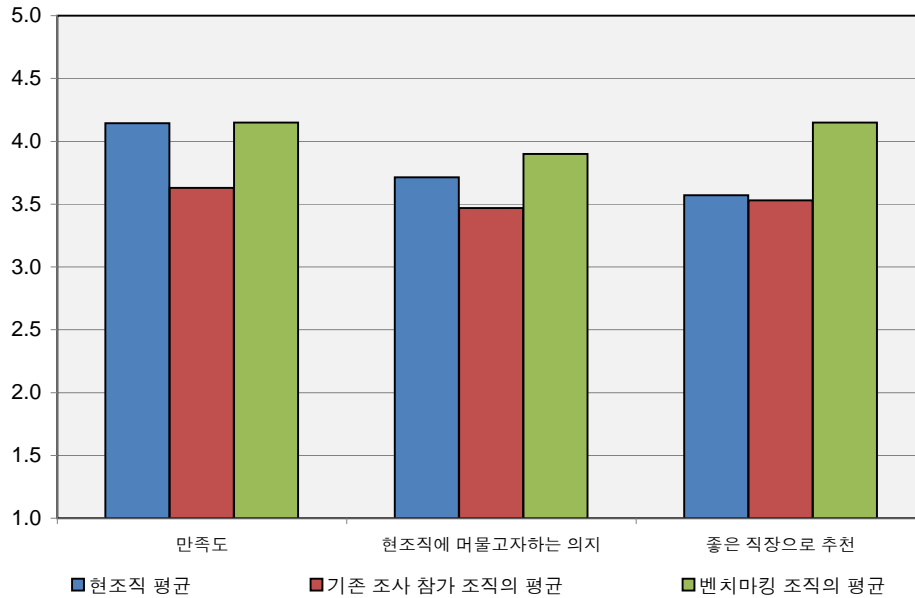
어느 정도로...	평균	표준편차
귀사가 제공한 서비스에 고객들이 어느 정도 만족하는지 확인하는 수고를 감수하겠습니까?	4.6	0.5
본 조직은 급변하는 고객의 요구에 효과적으로 대응합니까?	3.0	0.8
본 조직이 현재의 고객으로부터 지속적인 주문을 받을 수 있다고 믿습니까?	4.0	1.0
본 조직은 고객 서비스가 우수하다는 평판을 얻고 있습니까?	2.9	1.1
본 조직이 제공하는 제품이나 서비스를 찾고 있는 잠재고객에게 본 조직을 추천하시겠습니까?	4.7	0.5

(괄호안에 있는 항목)은 부정적 성향의 질문이므로, 높은 점수일 수록 바람직하지 못함을 의미한다.

Organizational Culture Inventory for ABC Company

조직문화에 대한 종합적 견해 직원 만족

전체 응답자 수 = 752



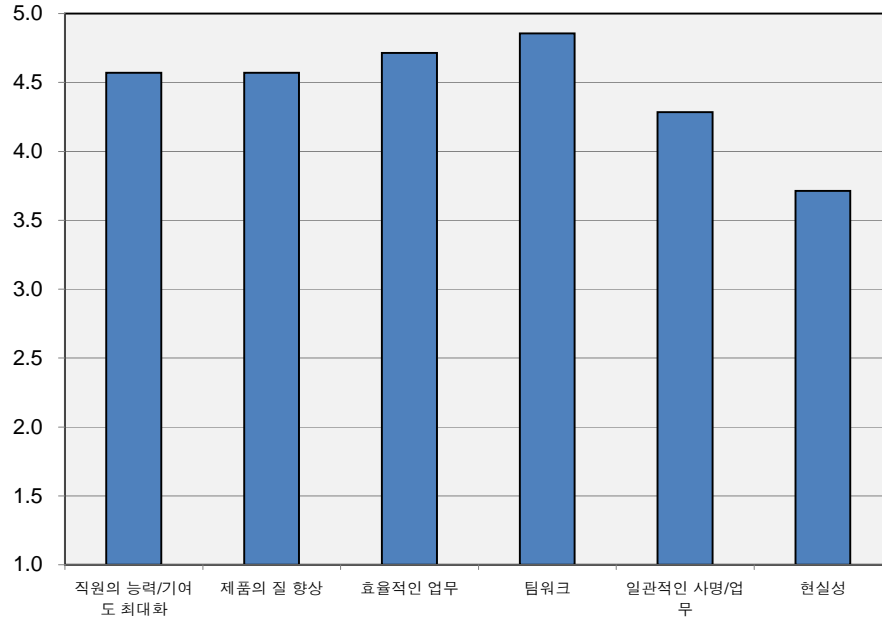
어느 정도로...	평균	표준편차
본 조직의 구성원인 것에 만족합니까?	4.1	0.9
지금부터 2년 후에도 본 조직에 몸담고 있겠습니까?	3.7	1.6
본 조직을 다른 사람에게 좋은 직장으로 추천하시겠습니까?	3.6	1.0

(괄호안에 있는 항목)은 부정적 성향의 질문이므로, 높은 점수일 수록 바람직하지 못함을 의미한다.

Organizational Culture Inventory for ABC Company

조직의 변화를 위한 준비 정도 이상적인 문화의 조직원 분석

전체 응답자 수 = 16

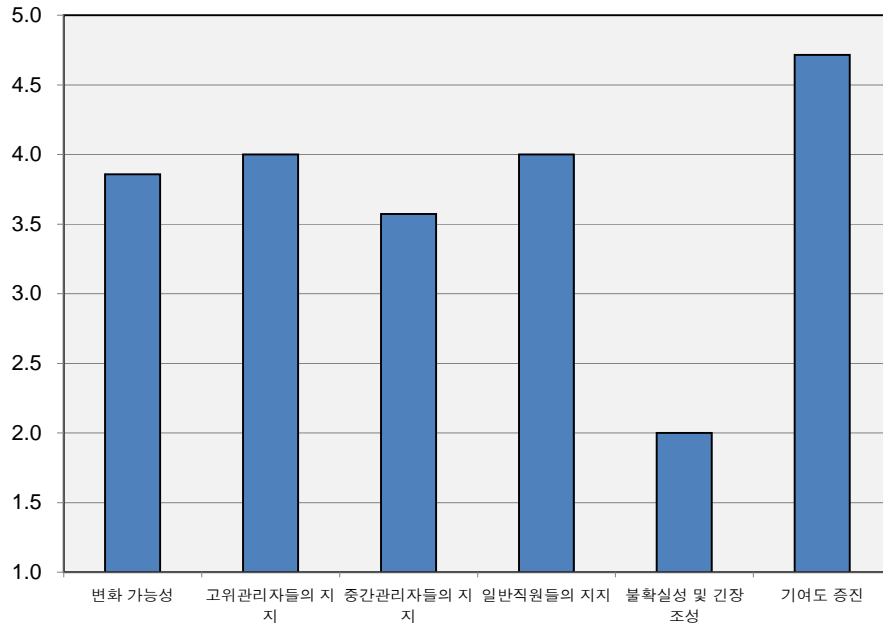


어느 정도로...	평균	표준편차
이러한 유형의 조직문화가 귀하의 능력을 개발하고 조직에 최대한 기여할 수 있도록 해줄 것으로 생각되니까?	4.6	0.5
이러한 유형의 조직문화가 귀하의 조직이 제공하는 제품/서비스의 질을 향상시킬 것으로 생각되니까?	4.6	0.5
이러한 유형의 조직문화가 귀하와 같은 사람들에게 더 효율적이고 효과적으로 일하도록 요구할 것입니까?	4.7	0.5
이러한 유형의 조직문화가 구성원들이 팀워크, 의사소통, 대인관계 기술을 발전시키도록 요구할 것입니까?	4.9	0.4
이러한 유형의 조직문화가 조직의 사명, 철학 또는 가치와 일치할 것으로 생각되니까?	4.3	1.0
이러한 유형의 조직문화가 귀하가 속한 조직과 같은 환경이나 사업에서 실행 가능하며 현실적이라고 생각되니까?	3.7	0.8

Organizational Culture Inventory for ABC Company

조직의 변화를 위한 준비 정도 문화의 변화를 위한 동기부여

전체 응답자 수 = 16



어느 정도로...	평균	표준편차
귀하의 조직에서 이러한 유형의 조직문화로의 변화가 가능할 것으로 생각합니까?	3.9	0.7
이러한 유형의 조직문화로 바꾸는 것을 고위관리자들은 지지할 것으로 생각합니까?	4.0	1.0
이러한 유형의 조직문화로 바꾸는 것을 중간관리자들은 지지할 것으로 생각합니까?	3.6	1.1
이러한 유형의 조직문화로 바꾸는 것을 일반직원들은 지지할 것으로 생각합니까?	4.0	0.6
이러한 유형의 조직문화로 바꾸는 것이 구성원들을 불안정하고 긴장하게 만들 것 같습니까?	2.0	0.8
이러한 유형의 조직문화로 바뀌면 귀하는 조직에 더 기여할 수 있겠습니까?	4.7	0.5

Human Synergistics offers a complete product range for organizational learning and development focusing on individuals in management and leadership positions, teams and organizational units:

Individuals in management & leadership: Life Style Inventory (LSI) – Leadership Behavior Assessment

Organizations: Organizational Culture Inventory (OCI)

Organizational Effectiveness Inventory (OEI & OCI)

Teams: Group Style Inventory (GSI)

Survival Simulations

Business Simulations

Human Synergistics' products are available to HR professionals certified by Human Synergistics

Human Synergistics International

United States

Arlington Heights - Chicago, Illinois

Phone: +1-847-590-0995

info@humansynergistics.com

www.humansynergistics.com

Canada

www.hscanada.com



Human Synergistics Affiliates Around The World

EUROPE

Belgium

www.humansyn.be

Germany

www.human-synergistics.de

Hungary

www.humansynergistics.hu

Finland

www.rastor.fi

Netherlands

www.doecons.com

Romania

www.humansynergistics.ro

United Kingdom

www.humansynergistics.co.uk

ASIA

Australia

www.human-synergistics.com.au

Japan

www.hsjapan.co.jp

Korea

www.humansynergistics.co.kr

New Zealand

www.hsnz.co.nz

