

Vox Organizationis

Модел за организациска усогласеност во организациите

Моделот за организациска усогласеност на организациите – Vox Organizationis – е теоретски модел што е развиен во 2010 година. До денес, моделот е спроведен на преку 1200 испитаници во преку 30 средни и големи компании во Македонија. Функционалноста на моделот во 2014 година беше потврдена преку факторска анализа што ја докажа основаноста на моделот и неговата практична применливост во организациите.

Основата на моделот се претходни истражувања за организациска усогласеност на Тости (Tosti, 2006) и Лабовиц (Labovitz, 1997), како и истражувањата за организациска култура на Hofstede (1997), Quinn (1988), Jaivisarn (2010) и други.

Vox Organizationis ја мери организациската усогласеност на три столба на организацијата:

- организациската култура;
- вредностите на лидерот;
- формалниот дел од организацијата.



Секој од овие столбови има 4 димензии што се мерат:

- менаџерскиот стил (автократски наспроти партиципативен);
- работната средина (студена наспроти топла);
- отвореноста на организацијата (затворена наспроти отворена);
- претприемачката ориентираност (скептична кон ризик наспроти претприемачка организација).

(продолжува)



идеалната организација што се изразува преку прашалник за визијата на лидерот и формалниот дел од организацијата што се испитува преку интервју со лидерот слично на истражувањето GLOBE, кое мери тековна наспроти посакувана организациска култура.

Дел од организациите во кои моделот е спроведен досега вклучуваат банки, јавни институции, ИТ-сектор, прехранбена индустрија, маркетинг и ПР-агенции, високообразовни установи и слично. Моделот е функционален и дава повратна информација за нивото на усогласеност на тековната поставеност на организацијата (преку прашалник за вработените),

Овој инструмент е значаен придонес кон менаџмент-теоријата во светот, а до основното истражување може да пристапите преку следниот линк:

<https://ideas.repec.org/p/pram/prapa/42571.html>

Подготвила:
м-р Ана Крлеска

