

OKI™ pamatskalas ir veidotas pasaulē plaši pazīstamajā pieejā, kas ir sastopama, piemēram, Competing Values Framework modelī. Tomēr, OKI™ veidošanas procesā tika konstatēts, ka modelim veidojas arī papildus skalas ar izteiktu iekšēju saskaņotību. Konstatējot, ka papildus skalas mēdz savā starpā atšķirt organizācijas ne sliktāk kā pamatskalas, tās tika pievienotas modelim.

PROCEDŪRU IZPRATNE	RACIONALITĀTE	KOLEKTĪVISMS
<ul style="list-style-type: none"> - Darba situācijas ir regulētas - Atbilstošas un noderīgas instrukcijas - Kļūdu labošana procedūrās - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Racionalitāte kā vērtība - Attiecībās uzsvars ir uz efektivitāti - Novērtēšana atbilstoši veikumam - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Savstarpējās attiecības kā vērtība - Kopīgais labums pāri personīgajam - Identifikācija ar organizāciju - ...

Procedūru izpratne

Sākotnēji plānota kā kontroles skalas daļa, jautājumu grupa tomēr uzrādīja labas iekšējās korelācijas, bet zemas korelācijas ar citiem kontroles skalas jautājumiem. Atšķirībā no tās, procedūru izpratne mēra, cik pārdomātas ir iekšējās procedūras – vai tās pastāv tikai ķeksīša pēc, vai arī atbilst reālām ikdienas situācijām un darbinieki tās reāli izmanto.

Šī skala ir rezultāts tam, ka daļā organizāciju viena lieta ir uz papīra sarakstītās procedūras, bet cita lieta – kā procesi noris dabā. Augsts rādītājs šajā skalā nozīmē, ka procedūras atbilst dzīves situācijām, bet zems rādītājs – ka uz papīra aprakstītais uz ikdienu attiecas maz.

Kolektīvisms

Sākotnēji plānota kā vērstības uz cilvēkiem skalas daļa, tomēr veidojās kā stabils un nošķirts faktors pats par sevi. Mēra to, cik lielā mērā darbinieks jūtas kā uzņēmuma daļa, vai savos lēmumos viņš rēķinās ar organizācijas vajadzībām un vai līdzīgā veidā izjūt, ka viņš ir svarīgs organizācijai.

Augsts rādītājs šajā skalā nozīmēs, ka darbinieks jūtas atkarīgs no organizācijas un var norādīt arī uz problemām inovāciju skalā (jo attiecības ir svarīgākas par personīgajām ambīcijām), bet zems – ka dominē darbinieku personīgās intereses (tās var būt, bet var arī nebūt pretrunā ar organizācijas interesēm, ja atalgojuma sistēma ir vērsta uz individuāla augsta rezultāta novērtēšanu).

Lielā mērā sakrīt ar Gērtas Hofstedes aprakstīto individuālisma-kolektīvisma skalu. Latvijā novērots, ka kolektīvisma vērtības ir aktuālākas darbiniekiem, kuri strādā vietējā kapitāla organizācijās, arī zemāka statusa darbiniekiem.

Racionalitāte

Racionalitāte ir vispārīga skala, kas savukārt nošķirās no orientācijas uz rezultātu skales. Šie jautājumi atšķirībā no klasiskajiem orientācijas uz rezultātu jautājumiem nepievēršas tik daudz konkrētai domāšanai par peļņas palielināšanu, bet pievēršas racionālai darba plānošanai un racionālām attiecībām starp kolēģiem – tā, lai esošie resursi tiktu izmantoti pēc iespējas efektīvi, komunikācija starp darbiniekiem noritētu lietīši un efektīvi.

Atšķirībā no vērstības uz cilvēkiem skales, racionalitātes skala nenorāda uz izpalīdzēšanu vai iedzījināšanos kolēģa vai padotā darbinieka vajadzībās, bet pamatā tieši uz lietīško komunikāciju. Augsts rādītājs šajā skalā nozīmē, ka darbinieki neizjūt traucēkļus, savukārt zems rādītājs var liecināt par t.s. sapulču kultūru (regulāras, garas, bezmērķīgas sapulces), par konfliktiem struktūrvienībā vai starp tām, par toksisku līderības stilu u.tml.

Reinis Lazda

© CreaTest, 2017

createst@createst.lv

www.createst.lv