

TÖÖELU KVALITEEDI TEST

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved

Tööelu kvaliteet (Quality of Working Life) on mõiste, mida kasutatakse kirjeldamiseks laiemalt töötaja tööga seotud suhtumist. Tööelu kvaliteet tähendab töötajate meeldivaid või ebameeldivaid tööelu ja töökeskkonna külgi organisatsioonis. Tööelu kvaliteet on kõrge juhul kui töötajal on meeldiv töökeskkond ja töötingimused, mis suurendavad tema töörahulolu ning on seotud tema tööalase tunnustuse, turvalisuse ja arengu võimalustega.

Tööelu kvaliteedi test on psühhomeetriline test, mis koosneb 48-st küsimusest, millele vastamiseks saab kasutada Likert-tüüpi 6-pallist sundvaliku skaalat: 1-pall “Väga rahulolematu” ja 6-palli “Väga rahulolev” ning 1-pall “Väga ebameeldiv” ja 6-palli “Väga meeldiv”.

Faktoranalüüsi tulemus näitas, et hinnatavad tööelu osad jaotusid 7-ks faktoriks: (Faktor 0) Töörahulolu (4 nimetust); (Faktor 1) Suhted tööil (16 nimetust); (Faktor 2) Tööalased nõuded (4 nimetust); (3) Töötempo (Faktor 3 nimetust); (Faktor 4) Töötasu (3 nimetust); (Faktor 5) Töö ise (8 nimetust); (Faktor 6) Töö keskkond ja tööohutus (4 nimetust).

Testi täitjal palutakse lähtuda sellest, kuidas ta on tundnud viimasel kolmel kuul. Näited hinnatavatest tööelu osadest: “Tööalased nõuded” või “Vajadus olla kättesaadav 24/7 (mobiiltelefoniga, e-mailitsi)” või “Negatiivsed emotsioonid” või “Töökaaslaste sotsiaalne toetus” või “Töö organiseerimine (kuidas teie töö on organiseeritud)” või “Töö/pereelu tasakaal”.

TEOREETILINE TAUST

Tööelu kvaliteedi kontseptsioon põhineb arusaamisel, et töö on midagi enam kui lihtsalt sissetuleku hankimise viis – see on teatud mõttes inimese elu keskpunkt ning töötajaid tuleb kohelda kui väärtust, mille arendamisse juhtkond on valmis panustama. Danna ja Griffin (1999) rõhutavad tööelu kvaliteedi tihedat seotust teiste eluvaldkondadega kirjeldades tööelu kvaliteeti ka kui hierarhilist süsteemi, kus kõige madalamal astmel asuvad töötasu ja kolleegid, keskmisel astmel tööga rahulolu ning kõrgeimal astmel üldine eluga rahulolu. Sarnaselt on tööelu kvaliteedile lähenenud ka Sirgy (2001) kes iseloomustas tööelu kvaliteeti kui võimalust töötajate erinevate vajaduste rahuldamiseks läbi töös osalemise ning näitas, et peamised tegurid tööelu kvaliteedis on vajaduste rahuldamine, milleks on tööga seotud nõuded, töökeskkond, juhtimine, kolleegide (sh abi-tugistruktuuride) käitumine, organisatsiooni kohustused.

Mõiste “tööelu kvaliteet” on akadeemilises kirjanduses kasutusel üle 50 aasta. Tööelu kvaliteet on mõiste, mida kasutatakse selleks, et kirjeldada laiemalt töötaja tööga seotud kogemusi. Enamast hõlmab tööelu kvaliteedi kontseptsioon ka töötajate töörahulolu ja tööalast heaolu. Töörahulolu (*job satisfaction*) on töötaja emotsionaalne seisund, mis iseloomustab kuidas

töötaja suhtub oma töösse. Töölane heaolu (*well-being*) on üldine termin sotsiaalse, majandusliku, psühholoogilise, vaimse või meditsiinilise seisundi tähistamiseks, so kõrge heaolu tähendab, kogemus on positiivne, samal ajal kui madala heaolu on seotud negatiivsete sündmustega.

Muftah (2011) on märkinud, et tööelu kvaliteet on üks olulisemaid valdkondi personalijuhtimises. Sageli on organisatsioonid mures inimressursside arengu pärast ning pidev tulemuse võrdlemine oma konkurentidega viib arusaamisele, et organisatsiooni kõige väärtuslikum vara on inimressurss. Selleks, et seda ressursi tõhusamalt kasutada ja hoida, on mõistlik tõsta töötajate tööelu kvaliteeti (Chandrashu Sinha, 2012). Ahmad (2013) väitis, et põhiline tööelu kvaliteedi tugisammas on töökeskkond, mis võimaldab töötajatel teha üksteisega koostööd saavutamaks organisatsiooni eesmärgi.

Tööelu kvaliteedi probleemidega tegelevad mitmed rahvusvahelised organisatsioonid sh Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (International Labour Organization, ILO), Maailma Terviseorganisatsioon (World Health Organization, WHO), Euroopa Töetervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (European Agency for Health and Safety at Work) jt.

Euroopa Komisjoni Lissaboni strateegia raamdokumendis kirjeldatakse tööelu kvaliteeti kui mitmeid tunnuseid koondavat nähtust, mis kujuneb töö ja töötaja vahelise interaktsiooni tulemusena. Sealjuures kannab tööelu kvaliteet endas tööga hõivatust, töötaja omadusi, töötaja omaduste ja töökoha nõuete omavahelist vastavust ning töötaja subjektiivset hinnangut nimetatud teguritele (Royuela et al., 2007).

Eesti sotsiaalministeerium on tööelu kvaliteeti iseloomustanud kui osa kogu elukvaliteedist, mida mõjutab töö. See on selgelt enam kui lihtsalt tööga rahulolu või heolutunne tööd tehes, hõlmates endas mitmete tööeluga seotud tegurite koostoimet: tööstressi, rahulolu palgatasemega, tööajaga, töötingimuste ja töökorraldusega, suhteid töökaaslastega ja juhtidega, töökoormust, töehõivekindlust, töötajate kaasamist, enesearendamise võimalusi, töökultuuri, töö- ja pereelu tasakaalustatust, psühholoogilist heolutunnet, individuaalseid võimeid ning oskusi, juhtide ja kolleegide poolt pakutavat tuge jne (Statistikaamet, 2013).

TESTI VALIDEERIMINE

Tööelu kvaliteedi test valideeriti Eesti-Poola uuringus (N=677).

TESTI SEESMISED KORRELATSIOONID

Testi seesmised korrelatsioonid on esitatud alljärgnevas tabelis.

Tabel. Tööelu kvaliteedi testi seesmised korrelatsioonid (seosed) (N =677)

Faktorid	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Töörahulolu	1							
2. Tööelu kvaliteet (üldine)	0.66	1						
3. Suhted tööl	0.60	0.95	1					
4. Tööalased nõuded	0.29	0.58	0.46	1				
5. Töötempo	0.49	0.73	0.62	0.42	1			
6. Töötasu	0.47	0.71	0.62	0.38	0.47	1		
7. Töö ise	0.69	0.90	0.81	0.38	0.61	0.61	1	
8. Töökeskkond ja -ohutus	0.56	0.78	0.68	0.32	0.63	0.54	0.69	1

Kõik tabelis esitatud korrelatsioonid (seosed) on statistiliselt olulised ($p < 0.05$)

TESTI RELIABIILSUS

Tööelu kvaliteedi testi seesmist reliabiilsust näitav Cronbach- α indeks, ehk alfa koefitsient oli 0.97; olles faktorites vahemikus 0.72 kuni 0.97 (vt alljärgnevas tabelis).

Tabel. Tööelu kvaliteedi testi reliabiilsuse statistika (N = 677)

Faktorid	Küsimuste arv	Cronbach- α^*
0. Töörahulolu	4	0.87
Tööelu kvaliteet (üldine)	44	0.97
1. Suhted tööl	16	0.95
2. Tööalased nõuded	4	0.72
3. Töötempo	3	0.81
4. Töötasu	3	0.75
5. Töö ise	8	0.90
6. Töökeskkond ja -ohutus	4	0.85

* Laialdaselt on aktsepteeritud, et Cronbach- α indeks (koefitsient alfa) loetakse standardiks alates 0.70 (Nunnally, 1978).

EESTI NORMID

Tööelu kvaliteedi testi Eesti normid on esitatud alljärgnevas tabelis. Eesti normid põhinevad 543 töötaja testide keskmistest tulemustest. Viidi läbi kaks erinevat uuringut: (1) üldine töötajate uuring (EST, N=319); (2) Õdede uuring (N=119).

Tabel. Tööelu kvaliteedi testi Eestis läbiviidud uuringute tulemuste kirjeldav statistika (N=543)

Vastuste skaala: 1-pall “Väga rahulolematu” ja 6-palli “Väga rahulolev” ning ning 1-pall “Väga ebameeldiv” ja 6-palli “Väga meeldiv”

Faktorid	ÕED (N=119)		EST (N=319)	
	M	SD	M	SD
0. Töörahulolu	4.94***	0.64	4.59	0.81
Tööelu kvaliteet (üldine)	4.49	0.59	4.37	0.72
1. Suhted tööl	4.56	0.70	4.43	0.87
2. Tööalased nõuded	3.42	0.92	3.45	1.06
3. Töötempo	4.41	0.94	4.35	0.94
4. Töötasu	4.17	1.01	3.96	1.08
5. Töö ise	4.84*	0.59	4.65	0.74
6. Töökeskkond ja -ohutus	4.74	0.76	4.76	0.84

Tabelis esitatud õdede gruppi on võrreldud EST grupi tulemusega kui normiga. Statistiliselt oluline erinevus EST grupi tulemusest: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

POOLA NORMID

Tööelu kvaliteedi testi Poola normid on esitatud alljärgnevas tabelis. Poola normid põhinevad 234 töötaja testide keskmistest tulemustest.

Tabel. Tööelu kvaliteedi testi Poolas läbiviidud uuringu tulemuste kirjeldav statistika (N=234)

Vastuste skaala: 1-pall “Väga rahulolematu” ja 6-palli “Väga rahulolev” ning ning 1-pall “Väga ebameeldiv” ja 6-palli “Väga meeldiv”

Faktorid	M	SD
0. Töörahulolu	4.29	0.93
Tööelu kvaliteet (üldine)	4.14	0.75
1. Suhted tööl	4.27	0.80
2. Tööalased nõuded	3.66	0.99
3. Töötempo	4.07	0.93
4. Töötasu	4.00	1.05
5. Töö ise	4.20	0.83
6. Töökeskkond ja -ohutus	4.26	0.92

TÖÖELU KVALITEEDI ning TÖÖ TULEMUSLIKKUSE VAHELISED KORRELATSIOONID (SEOSED)

Tööelu kvaliteedi testi ning Töö tajutud tulemuslikkuse testi vaheline reliabiilsus so Cronbach- α indeks (koefitsient alfa) oli 0.94.

Tabel. Tööelu kvaliteedi testi ning Töö tajutud tulemuslikkuse testi omavahelised korrelatsioonid (seosed mõõdetud Töö tajutud tulemuslikkuse testiga) (N =677)

Tööelu kvaliteet	Tajutud tulemuslikkus
0. Töörahulolu	0.69*
Tööelu kvaliteet (üldine)	0.60*
1. Suhted tööl	0.52*
2. Tööalased nõuded	0.06
3. Töötempo	0.55*
4. Töötasu	0.44*
5. Töö ise	0.65*
6. Töökeskkond ja -ohutus	0.58*

* Korrelatsioonid on statistiliselt olulised ($p < 0.05$)

ARTIKLID ja/või ETTEKANDED KONVERENTSIDEL (Bibliography of Studies of QWL)

Teichmann, M. (2016). *E-HRM* (Human Resource or Personnel or Human Factor or Human Capital). In: Conference “New approaches to HR management: do they work in Central and Eastern Europe?” University of Silesia in Katowice, Poland, the 6th of October 2016.

Teichmann, M., Murdvee, M., Kożusznik, B., Smorzewska, B., Gaidajenko, A., Ilvest, J. Jr. (2017). *Relationship between the Employees' Perceived Performance and Various Work Related Psychosocial Characteristics*. In: European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Congress “Enabling Change through Work and Organizational Psychology”, May 17th - 20th 2017, Dublin, Ireland (in press).

Teichmann, M. (2017). *Changing world of work*. In: Congress “Psychology in the crossroad of traditions and innovations or Psychology between traditions and innovations”, 11th of May 2017, Vilnius. Lithuania (in press).

Teichmann, M. (2014). Occupational Stress and Quality of Life. *International Applied Psychology Congress ICAP 2014*. Pariis.