

PRESENTEEISMI JA ABSENTEEISMI TEST

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved.

Presenteeism ja absenteeism on nähtused, mis on seotud organisatsiooni töökultuuriga.

Absenteeism tähendab sagedast või harjumuspärast töölt, koolist puudumist. Absenteeism on harjumuspärane puudumise või kohustustest eemalviibimise käitumismuster.

Presenteeism tähendab tööl viibimist ja sugugi mitte alati töö tegemist. Esineb kahte tüüpi presenteeismi: (1) töötaja viibib küll töökohal, kuid tegeleb mitte tööga seotud asjadega (Facebook, isiklikele e-mailidele vastamisega jms); (2) töötaja on tööl, kuigi ta on haige või tunneb ennast haigena või töötab nii kaua, et väsimuse tõttu tema töö ei ole enam tulemuslik.

Presenteeismi ja absenteeismi test on psühhomeetriline test, mis koosneb 34-st küsimusest või väitest. Presenteeismi ja absenteeismi test koosneb neljast faktorist, nimelt: Puudumise kultuur organisatsioonis (6 küsimust); Presenteeism (14 küsimust); Tervislik seisund (6 küsimust); Absenteeism (8 küsimust); Vale-skaala. Näited testis esitatud küsimustest või testis esitatud väitetest: “Te tunnete tööl ennast unisena” või “Te ei jää haigena koju, vaid lähete tööle” või “Te olete ennast tundnud tööpäeva jooksul täiesti kurnatuna” või “Lahkusite töölt ja ütlesite, et teil on kohtumine kliendiga või mingi muu tööalane kohtumine, kuigi seda tegelikult ei olnud”. Vastuste skaalana on kasutatud Likerti-tüüpi 6-pallist sundvaliku vastuste skaalat st 1-pall on “Mitte kunagi, äärmiselt harva” ning 6-palli on “Äärmiselt sageli, alati”.

TEOREETILINE TAUST

Absenteeismi kultuuri kontseptsiooni olulisus seisneb selles, et annab laiema tähenduse organisatsiooni kultuuri mõjule iga töötaja käitumisele (Johns & Nicholson, 1985). Absenteeismi kultuuri kontseptsiooni arendajateks on Hill and Trist (1953 ja 1955).

Algselt defineeriti absenteeismi kui “iga etteteatamata jäetud töölt puudumist sõltumata puudumise põhjusest” (Cascio, 1998). Absenteeism tähendab sagedast või harjumuspärast töölt, koolist puudumist so tegemist on harjumuspärase puudumise või kohustustest eemalviibimise käitumismustriga. Tavapäraselt on absenteeism seotud madala töö tulemuslikkusega ning töövõtja ja tööandja vahelise tööalase kokkuleppe rikkumisega, absenteeismi vaadeldakse kui juhtimise praaki, millega kaasneb majanduslik kahju (Johns, 2007).

Absenteeism ehk töölt puudumine on olukord, millal töötaja peaks viibima oma töökohal ja tegema seal tööd, kuid töötaja ei viibi mingil põhjusel töökohal ehk puudub töölt. Seega, absenteeism on töötaja kalduvus töölt puududa ilma

mõjuva põhjusega; tava või harjumus viibida töölt järjepidevalt eemal ilma mõjuva põhjusega; töötaja vabatahtlik ilma põhjusega töölt puudumine või kõrvalehoidmine. Terviseprobleemide tõttu töölt puudumist nimetatakse haigus-absenteeismiks (*sickness absenteeism*), ehk haiguspuudumiseks. Kõrge absenteeism ettevõttes mõjub negatiivselt ettevõtte tulemuslikkusele ning ennustab tööjõu volavuse suurenemist. Peale otseste töölt puudumise kahjude (saamata jäänud toodang, töötaja asendamisest tekkinud kulud jms) vähendab töötaja kõrge absenteeismi tase tema üldist tööalast tulemuslikkust, sest töölt puudumiste tõttu pole tal võimalik omandada tööks vajalikke teadmisi, vilumust ja kogemusi, tööruutiini.

Üheks kõige varasemaks presenteeismi kontseptsiooniks oli seisukoht, et presenteeism on seesama, mis töötaja absenteeism töökohal (*on-the-job absenteeism*), samas kui töötajad tegelikult füüsiliselt viibivad töökohal (Trice & Belasco, 1967).

Cooper (1996) defineeris presenteeismi kui “viibimist tööl kui sa tegelikult peaksid olema kodus, sest sa oled haige või oled töötanud liiga pikalt ning sinu töö ei ole enam kuigi tulemuslik”. Simpson (1998) rõhutas samuti liiga kaua töötamist ning edasise töö tulemuslikkuse vähenemist.

Kokkuvõtteks, presenteeismi teooriad viitavad töö optimaalsele tulemuslikkuse saavutamisele ning ületöötamisest tulenevale töö tulemuslikkuse vähenemisele (Hemp, 2004). Haigus-presenteeismiga ehk töötamisega haigena kaasneb pea alati töö tulemuslikkuse vähenemine, töötaja enda tervise halvenemine ja kurnatus, teiste töötajate ja klientide nakatamine ja töökohal epideemia tekkimise võimalus.

Haigus-presenteeism (*sickness presenteeism*) on olukord, kui töötaja on otsustanud vaatamata terviseprobleemile (füüsilist ja/või vaimset tervist puudutavale), minna tööle. Terviseprobleemi tõttu töötab töötaja tavapärasest aeglasemalt, teeb rohkem vigu, ei keskendu piisavalt või vajab töö(koha) kohandamist. Haigus-presenteeism suurendab ettevõttes nakkuste levimist ja pikaajaliste haigus-absenteeismi episoodide arvu suurenemise riski, tööprotsesside aeglustumist ja/või töö kvaliteedi langust, tööõnnetuste sagenemist. Töötaja tervisele mõjub haigus-presenteeism pikas perspektiivis kahjustavalt, viies organismi püsiva kurnatuse seisundisse ja tõstes oluliselt tõsisema haigestumise riski.

Esineb ka teistsugust presenteeismi – (tööl viibimine, tööl olemine) on olukord, millal töötaja on terve, viibib töökohal ja peaks tegelema tööülesannetega, kuid ei tee seda. Selline käitumine võib hõlmata nii internetis surfamist ilma tööalaste eesmärkideta, sotsiaalmeedia kasutamist, ajalehtede ja ajakirjanduse lugemist, mittetöölaseid vestlusi töökaaslastega, isiklike telefonikõnesid ja sõnumivahetust vms. Presenteeism väljendub ka nõutud tööajast pikema töötamisena, valdavalt eesmärgiga demonstreerida oma pühendumust ja püüdlikkust töötajana (nt töötaja ei lahku kontorist enne juhti).

Töötajate absenteeismile on teaduskirjanduses oluliselt enam tähelepanu pööratud kui töötajate presenteeismile, mille majanduslikku kahju on õpitud alles viimastel aastatel hindama (Johns, 2010). De Beer (2007) teeb ettepaneku eristada haigus-presenteeismi ja haigusega mitteseotud

presenteeismi (tervena tööl viibimist, “tööl viilimist”, töötegemise simuleerimist jms). D’Abate ja Eddy (2007) lisavad kirjelduse tööga mitteseotud presenteeismist, st sellest, et töötajad viibivad küll tööl, kuid ei tegele üldse tööga, vaid oma isiklike asjadaega (näit. isiklikud telefonikõned, kohtumised sõpradega, privaatsed e-mailid jms). Igal juhul on tulemuseks töötajate töö tulemuslikkuse langus (D’Abate & Eddy, 2007; Schultz, Chen ja Edington, 2009).

TESTI VALIDEERIMINE

Meie poolt loodud presenteeismi ja absenteeism testi välise valiidsuse kontrollimiseks kasutasime kolme rahvusvaheliselt tuntud testi, mille valiidsus on korduvates rahvusvahelistes teadusuuringutes tõestatud. Kasutasime: (1) Stanford Presenteeism Scale (SPS-6), (2) Health and Work Performance Questionnaire (HPQ), millest kasutasime HPQ: Presenteeism Scale küsimusi; (3) Health and Work Performance Questionnaire (HPQ), millest kasutasime HPQ Absenteeism Scale küsimusi. Nimetatud küsimustikud esitati koos meie Presenteeismi ja absenteeism testiga uuringus osalenud 727 töötajale (N=727) ja vastuseid võrreldi. Presenteeismi ja absenteeismi testi valiidsuse näitajad on esitatud alljärgnevas tabelis:

Tabel. Presenteeismi ja absenteeismi testi väline valiidsus

Küsimustik	Cronbach'i alfa
Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)	0.89
Health and Work Performance Questionnaire (HPQ), Presenteeism Scale	0.79
Health and Work Performance Questionnaire (HPQ), Absenteeism Scale	0.90

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

TESTI SEESMISED KORRELATSIOONID

Testi seesmised korrelatsioonid on esitatud alljärgnevas tabelis.

Tabel. Presenteeismi ja absenteeismi testi seesmised korrelatsioonid (seosed) (N =789)

Faktorid	1	2	3	4
1. Absenteeismi kultuur	1			
2. Presenteeism	0.83	1		
3. Tervis	0.91	0.48	1	
4. Absenteeism	0.43	0.57	0.58	1

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

TESTI RELIABIILSUS

Presenteeismi ja absenteeismi testi seesmist reliabiilsust näitav Cronbach- α indeks, ehk alfa koefitsient oli kogu testi kohta 0.87 ja testi allosade jaoks vahemikus 0.70 kuni 0.89 (vt alljärgnevas tabelis).

Tabel. Presenteeismi ja absenteeismi testi reliabiilsuse statistika (N =789)

Faktorid	Küsimuste arv	Cronbach- α *
1. Absenteeismi kultuur	6	0.77
2. Presenteeism	14	0.83
3. Tervis	6	0.70
4. Absenteeism	8	0.89

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

EESTI NORMID

Presenteeismi ja absenteeismi testi Eesti normid on esitatud alljärgnevas tabelis. Eesti normid põhinevad kokku 501 töötaja testi kestmistest tulemustest. Viidi läbi neli erinevat uuringut: (1) üldine töötajate uuring (EST, N=266); (2) Ametnike uuring (N=115); (3) Õdede uuring (N=55); (4) Ülemõdede uuring (N=65).

Tabel. Presenteeismi ja absenteeismi testi Eestis läbiviidud uuringute tulemuste kirjeldav statistika (N=501)

Vastuste skaala: 1-pall on "Mitte kunagi, äärmiselt harva" ning 6-palli on "Äärmiselt sageli, alati".

Faktorid	ÜLEMÕED (N=65)		ÕED (N=55)		AMETNIKUD (N=115)		EST (N=266)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Absenteeismi kultuur	2.82	0.53	2.90	0.69	2.85***	0.60	3.21	0.68
Presenteeism	3.38	0.85	3.35	0.85	3.30	0.81	3.46	0.88
Tervis	2.43	0.58	2.70	0.75	2.60***	0.68	3.08	0.75
Absenteeism	2.35	0.39	2.17	0.34	2.36	0.31	2.28	0.52

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

POOLA NORMID

Presenteeismi ja absenteeismi testi Poola normid on esitatud alljärgnevas tabelis ja põhinevad 226 töötaja uuringul.

Tabel. Presenteeismi ja absenteeismi testi Poolas läbiviidud uuringute tulemuste kirjeldav statistika (N=226)

Vastuste skaala: 1-pall on “Mitte kunagi, äärmiselt harva” ning 6-palli on “Äärmiselt sageli, alati”.

Faktorid	M	SD
1. Absenteeismi kultuur	3.18	0.93
2. Presenteeism	3.36	1.04
3. Tervis	3.04	1.03
4. Absenteeism	2.46	0.78

PRESENTEEISMI ja ABSENTEEISMI ning TÖÖ TULEMUSLIKKUSE VAHELISED KORRELATSIOONID (SEOSED)

Presenteeismi ja absenteeismi testi ning Töö tajutud tulemuslikkuse testi vaheline reliabiilsus, so Cronbach- α indeks (koefitsient alfa) oli 0.92.

Tabel. Presenteeismi ja absenteeism testi ning Töö tajutud tulemuslikkuse testi omavahelised korrelatsioonid (seosed) (N =297)

Presenteeism ja absenteeism	Töö tajutud tulemuslikkus
1. Absenteeismi kultuur	-0.33
2. Presenteeism	-0.12
3. Tervis	-0.42
4. Absenteeism	-0.35

Kõik korrelatsioonid on negatiivsed* ja statistiliselt olulised ($p < 0.05$)

* Negatiivne korrelatsioon tähendab, et kui üks faktor suureneb, siis teine seotud olev faktor väheneb. Näiteks, absenteeismi suurenedes töötaja töö tulemuslikkus väheneb või vastupidi.

ARTIKLID ja/või ETTEKANDED KONVERENTSIDEL

(Bibliography of Studies Using Presenteeism and Absenteeism Test)

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).