

# TÖÖL MITTEPRODUKTIIVSE KÄITUMISE TEST

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved.

Mitteproduktiivne käitumine tööl koosneb tegevustest, mis kahjustavad või mille eesmärk on kahjustada teiste töötajate tööd ja organisatsiooni. Organisatsioon saab saavutada püstitatud eesmärke siis, kui organisatsioonis töötavad inimesed oskavad oma tööd teha ja teevad oma tööd mingil mõistlikul tasemel.

Mitteproduktiivne käitumine tööl võib seisneda füüsiliselt või verbaalselt agressiivses käitumises, vaenulikkuses oma kolleegi, juhi või kliendi suhtes, organisatsioonile kuuluvate seadmete lõhkumises, tehes tahtlikult oma tööd halvasti, saboteerimises, varastamises, tahtlikult tööülesande täitmisega venitades (Spector, 2012).

Tööl mitteproduktiivse käitumise testis on 12 faktorit (kokku 40 väidet): (1) Kohatu käitumine (4 väidet); (2) Ebaviisakas käitumine (5 väidet); (3) Kiusamine (4 väidet); (4) Logelemine (3 väidet); (5) Raiskamine (4 väidet); (6) Sabotaaž (3 väidet); (7) Distipliin (3 väidet); (8) Puudumine (2 väidet); (9) Ohutus (2 väidet); (10) Agressiivne käitumine (6 väidet); (11) Valetamine (2 väidet); (12) Varastamine (2 väidet).

Tööl mitteproduktiivse käitumise testis kasutatakse Likerti-tüüpi 6-pallist sundvaliku skaalat. Näiteks, 1-pall on "Väga harva, mitte kunagi" ja 6-palli on "Alati, väga sageli" kui testi täitjalt küsitakse: "Kui sageli tuleb ette allpool nimetatud olukordi Teie töökohas?". Nähtused, mille esinemise sagedust vastajal tuleb hinnata on näiteks "Tahtlikult tööohutuse reeglite täitmata jätmine" või "Meelega oma tööülesannete halvasti täitmine" või "Loata töölt varem (enne tööpäeva lõppu) lahkumine" või "Küberlogelemine" või "Töökaaslase eraelu üle naljatamine".

## TEOREETILINE TAUST

Produktiivne käitumine tööl tähendab mõistlikul tasemel tööülesannete täitmiseks vajalike pädevuste olemasolu, vajalike teadmiste-oskuste-võimete (KSA) olemasolu, kõrget töömotivatsiooni, toetavad isiksuse omadusi, vastutustundlikkust jms. Tööl mitteproduktiivne käitumine on töötaja selline käitumine, mis ei ole kooskõlas organisatsiooni õigustatud huvidega.

Töökohal võib esineda küllaltki erinevaid tegevusi, mis on liigitatavad kui mitteproduktiivne käitumine tööl. Näiteks, kohatu käitumine tähendab seda, et töötaja ei järgi kirjutatud või mittekirjutatud käitumise reegleid ja traditsioone, ja/või käitub nartsissistlikult ja/või ei järgi väljakujunenud rollikäitumist ja/või on negatiivne ja/või töötaja oskused ja pädevused ei ole tööks piisavad.

**Kohatu käitumine** tähendab puudulikku ametialast käitumisoskust, viisaka käitumise reeglite ja heade kommete eiramist, ebaviisakust ja lugupidamatust ja/või küünilist suhtumist töösse või klientidesse.

**Kiusamine** tähendab "püsivat mõnitavat, kuritahtlikku hirmutamist või solvamist, võimu kuritarvitamist, mis muudab kiusatava töötaja pahaseks, ohustatuks, alandatuks või kaitsetuks ja kahjustab kiusatava töötaja enesekindlust ning mis võib põhjustada kannatusi ja stressi" (MSF Union, 1994). Kiusamine on jõu kasutamise ähvardamine või sundimise, hirmutamise kuritarvitamine, või agressiivne teiste üle ülemvõimu kehtestamine. Selline käitumine on enamasti korduv ja pidev (Davenport et al., 2012).

**Logelemine** on töötaja soov teha oma tööd lohakalt ja minimaalselt pigutades, et saada asi kuidagi kaelast ära, st liiga aeglaselt töötamist, tööoperatsioonide vahelejätmist, uimast tegutsemist kui on vajalik kiiresti tööd teha, korratust oma töökohas.

**Raiskamine** tähendab nii töötaja kui tööks vajalike vahendite (materjalide, tehnika) mitteotstarbelist või mittemõislikku kasutamist. Sageli võib tuvastada töötaja raiskamist, st töötaja ei tule õigeks ajaks tööle või koosolekule. Hilinemise põhjused võivad olla erinevad: hoiakud (üldine töösse suhtumine, süütunne) (Foust et al., 2006), madal töömoraal, kaastöötajate samalaadne käitumine, madal isiklik vastutustunne, tööga rahulolematuse (Koslowski, 2000), liiklusummikud tööle tulemisel, töö-pereelu konflikt, lapse haigestumine, rahvuskultuur (Elicker et al., 2008). Mõned töötajad raiskavad tööaega liigseteks puhkepausideks või tulevad tööle hiljem ja lahkuvad varem (Iverson & Deery, 2001).

**Sabotaaž** tähendab seda, et organisatsiooni töötaja saboteerib mingit ettepanekut, tegevusplaani või projekti koosolekul jms. Sabotaaž on ka tahtlik madal tootlikkus töökohal ja/või oluliste tööülesannete tahtlik täitmatajätmine ja/või tööandja vara või seadmete tahtlik kahjustamine.

**Distsipliin** on töötaja käitumise ja tegevuse kontrolli protsess, milles kasutatakse soovitud käitumise kujundamiseks kas motiveerimist ja/või stiimuleid ja/või karistusi. Sageli viitab väljend "distsiplineerimine" negatiivsele varjundile. Seda seetõttu, et distsipliini püütakse tagada peamiselt läbi karistuste. Antud testi tähenduses on distsipliin tööga seotud nõuete rikkumise tase.

**Puudumine** tähendab, et töötaja ei viibi seal, kus ta tööd tegema peaks ja seega, ei tee seda, mida ta töö tegema peaks. Puuduv töötaja ei järgi töö kokkulepituid tööaja graafikut ja võib seetõttu põhjustada probleeme. Puudumisel on erinevaid põhjuseid: haigus, perekondlikud kohustused, rahulolematuse oma tööga, suhtumine puudumistesse organisatsioonis, töötingimused, madal töömotivatsioon. Absenteeism on töötaja käitumine, kus tal on tekkinud harjumus töölt puududa (mitte täita oma töökohustusi) (Hanebuth, 2008). Tavapärast on töötaja absenteeism seotud tema kehvide töötulemustega.

**Tööhutuse kultuur** – antud testi tähenduses on see töotervishoiu ja –ohutuse nõuete täitmata jätmise, so töötaja ei vaevu neid reegleid õppima ega järgima.

**Agressiivne käitumine** tähendab, et töökohal esineb füüsilist või vaimset vägivalda ja/või ahistamist (näiteks, seksuaalset ahistamist) ja/või kasutatakse teist töötajat solvavat grimassi, poosi ja/või töötaja loeb teise töötaja e-maile ilma tema loata.

**Valetamine** tähendab, et töötaja ei räägi tõtt ja/või varjab tõest informatsiooni ja/või süüdistab kedagi teist iseenda tehtud vigades või tegematajätmistes.

**Varastamine** on igasugune vargus või tööandja vara kasutamine ilma luba küsimata. See võib olla tööandja raha varastamine või töövahendi varastamine või aja varastamine või informatsiooni varastamine (ärisaladused jms).

## TESTI VALIDEERIMINE

Tööl mitteproduktiivse käitumise test valideeriti Eesti-Poola uuringus (N=574) USA professor Paul E. Spector poolt väljatöötatud mitteproduktiivse käitumise mõõtmise meetodikaga (Counterproductive Work Behavior Checklist, CWB-C, 2006).

Spector mitteproduktiivse käitumise mõõtmise meetodikaga (Counterproductive Work Behavior Checklist, CWB-C) on 32-väitest koosnev psühhomeetriline test, milles on viis faktorit: vääritud käitumine (inetu käitumine, mis mõjutab teisi inimesi), tootlikkuse hälve (sihilikult tehakse tööd valesti või vigu), sabotaaž, raiskamine ja vargus. Vastuste skaalane kasutatakse Likerti 5-palli sageduse skaalat: mitte kunagi, üks või kaks korda, üks või kaks korda kuus, üks või kaks korda nädalas, iga päev. Spector meetodika kohta täpsem informatsioon: Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.

Spector mitteproduktiivse käitumise mõõtmise meetodika (Counterproductive Work Behavior Checklist, CWB-C) ja meie Tööl mitteproduktiivse käitumise testi seose Cronbach- $\alpha$  indeks oli 0.98 (uuringus osalse 574 töötajat). Laialdaselt on aktsepteeritud, et Cronbach- $\alpha$  indeks (koefitsient alfa) loetakse standardiks alates 0.70 (Nunnally, 1978).

## TESTI SEESMISED KORRELATSIOONID

Testi korrelatsioonid näitavad seda, et mitteproduktiivse käitumise faktorid on omavahel tugevalt seotud, st et halb käitumine ei esine üksikute nähtustena, vaid mitteproduktiivne käitumine on kompleksne, ühe nähtuse esinemisele kaasnevad teised.

Testi seesmised, faktorite vahelised korrelatsioonid on esitatud alljärgnevas tabelis.

**Tabel.** Tööl mitteproduktiivse käitumise testi seesmised korrelatsioonid (seosed) (N =574)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Kohatu käitumine	1											
2. Ebaviisakas käitumine	0.86	1										
3. Kiusamine	0.84	0.88	1									
4. Logelemine	0.76	0.81	0.75	1								
5. Raiskamine	0.72	0.75	0.67	0.81	1							
6. Sabotaaž	0.72	0.76	0.70	0.84	0.88	1						
7. Distsipliin	0.68	0.72	0.67	0.82	0.84	0.86	1					
8. Puudumine	0.77	0.79	0.74	0.78	0.76	0.76	0.78	1				
9. Ohutus	0.72	0.76	0.73	0.79	0.76	0.78	0.80	0.75	1			
10. Agressiivne käitumine	0.76	0.80	0.78	0.85	0.86	0.88	0.89	0.78	0.80	1		
11. Valetamine	0.82	0.83	0.82	0.74	0.69	0.70	0.64	0.76	0.67	0.74	1	
12. Varastamine	0.68	0.70	0.66	0.77	0.83	0.86	0.82	0.71	0.73	0.85	0.65	1

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

## TESTI RELIABIILSUS

Tööl mitteproduktiivse käitumise testi seesmist reliabiilsust näitav Cronbach- $\alpha$  indeks või alfa koefitsient oli 0.98, olles testi faktorite jaoks vahemikus 0.81 kuni 0.91 (vt alljärgnevas tabelis).

**Tabel.** Tööl mitteproduktiivse käitumise testi reliabiilsuse statistika (N = 574)

Faktorid	Küsimuste arv	Cronbach- $\alpha$ *
1. Kohatu käitumine	4	0.86
2. Ebaviisakas käitumine	5	0.91
3. Kiusamine	4	0.89
4. Logelemine	3	0.88
5. Raiskamine	4	0.89
6. Sabotaaz	3	0.88
7. Distsipliin	3	0.87
8. Puudumine	2	0.82
9. Ohutus	2	0.81
10. Agressiivne käitumine	6	0.91
11. Valetamine	2	0.81
12. Varastamine	2	0.86

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

## EESTI NORMID

Tööl mitteproduktiivse käitumise testi Eesti normid on esitatud alljärgnevas tabelis. Eesti normid põhinevad kokku 543 töötaja testi keskmistest tulemustest. Viidi läbi kaks erinevat uuringut: (1) üldine töötajate uuring (EST, N=371); (2) Õdede uuring (N=172).

**Tabel.** Tööl mitteproduktiivse käitumise testi Eestis läbiviidud uuringute tulemuste kirjeldav statistika (N=543). Vastuste skaala: 1-pall on “Väga harva, mitte kunagi” ja 6-palli on “Alati, väga sageli”

Faktorid	ÕED (N=172)		EST (N=371)	
	M	SD	M	SD
1. Kohatu käitumine	1.68***	0.82	1.93	0.90
2. Ebaviisakas käitumine	1.72	0.91	1.82	0.90
3. Kiusamine	1.75	0.96	1.78	0.98
4. Logelemine	1.39*	0.67	1.53	0.81
5. Raiskamine	1.22***	0.52	1.48	0.75
6. Sabotaaz	1.19***	0.50	1.41	0.79
7. Distsipliin	1.16***	0.47	1.36	0.82
8. Puudumine	1.41***	0.74	1.70	0.98
9. Ohutus	1.55	0.78	1.63	0.90
10. Agressiivne käitumine	1.24***	0.51	1.40	0.73
11. Valetamine	1.65	0.89	1.76	1.00
12. Varastamine	1.15*	0.54	1.30	0.72

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

## POOLA NORMID

Tööl mitteproduktiivse käitumise testi Poola normid on esitatud alljärgnevas tabelis. Poola normed põhinevad kokku 203 töötaja testi kestmistest tulemustest.

**Table.** Tööl mitteproduktiivse käitumise testi Poolas läbiviidud uuringu tulemuste kirjeldav statistika (N=203)

Vastuste skaala: 1-pall on “Väga harva, mitte kunagi” ja 6-palli on “Alati, väga sageli”.

Faktorid	M	SD
1. Kohatu käitumine	1.93	1.12
2. Ebaviisakas käitumine	1.86	1.08
3. Kiusamine	1.86	1.12
4. Logelemine	1.79	1.12
5. Raiskamine	1.77	1.05
6. Sabotaaz	1.67	1.05
7. Distsipliin	1.74	1.02
8. Puudumine	1.82	1.07
9. Ohutus	1.86	1.08
10. Agressiivne käitumine	1.72	1.06
11. Valetamine	1.06	1.12
12. Varastamine	1.70	1.20

## TÖÖL MITTEPRODUKTIIVSE KÄITUMISE ning TÖÖ TULEMUSLIKKUSE VAHELISED KORRELATSIOONID (SEOSED)

Tööl mitteproduktiivse käitumise testi ning Töö tajutud tulemuslikkuse testi vaheline reliabiilsus, so Cronbach- $\alpha$  indeks (koefitsient alfa) oli 0.92.

**Tabel.** Tööl mitteproduktiivse käitumise testi ning Töö tajutud tulemuslikkuse testi omavahelised korrelatsioonid (seosed mõõdetud Töö tajutud tulemuslikkuse testiga) (N =173)

Tööl mitteproduktiivse käitumine	Töö tajutud tulemuslikkus
1. Kohatu käitumine	-0.30*
2. Ebaviisakas käitumine	-0.28*
3. Kiusamine	-0.28*
4. Logelemine	-0.17*
5. Raiskamine	-0.17*
6. Sabotaaž	-0.13
7. Distsipliin	-0.12
8. Puudumine	-0.16*
9. Ohutus	-0.28*
10. Agressiivne käitumine	-0.19*
11. Valetamine	-0.23*
12. Varastamine	-0.11

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

## ARTIKLID ja/või ETTEKANDED KONVERENTSIDEL

(Bibliography of Studies Using the Counterproductive Behavior Checklist)

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 6<sup>th</sup> 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 17<sup>th</sup> - 20<sup>th</sup> 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", 11<sup>th</sup> of May 2017, Vilnius. Lithuania (in press).