

TÖÖ TULEMUSLIKKUSE TEST

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved.

Töötaja enda hinnang oma töö tulemuslikkusele tähendab töötaja subjektiivset hinnangut sellele, kui hästi ja tulemuslikult ta on hakkama saanud oma tööga, tööülesannetega ja tööalaste kohustustega. Töö tulemuslikkus on mõõdetav nende tegevuste või tulemustega, mis aitavad kaasa organisatsiooni eesmärkide saavutamisele. Töötaja individuaalne töö tulemuslikkus on töötaja panus organisatsiooni eesmärkide saavutamisse. Uuringud osundavad, et enamikul juhtudest tegeliku töö tulemuslikkuse suurenemine tähendab, et ka töö tajutud, so töötaja enda poolt subjektiivselt hinnatud tulemuslikkus suureneb.

Töö tajutud tulemuslikkuse test on psühhomeetriline test, mis on spetsiaalselt disainitud mõõtma töötaja hinnanguid oma töö tulemuslikkusele, so mõõdab subjektiivset töö tulemuslikkust.

Töö tajutud tulemuslikkuse testi abil saab mõõta töötaja hinnanguid oma tööga seotud teadmiste, oskuste, võimetele (KSA), motivatsioonile, võimalusele teha tööd hästi ja tajutud töö tulemuslikkusele. Töö tajutud tulemuslikkuse test koosneb 16-st väitest või küsimusest, mille väiteid testi täitja saab hinnata ja küsimustele vastata Likerti skaalal "1" kuni "12", kuid skaala tähendus varieerub erinevate hinnangute andmisel. Näiteks: küsimus "Kuidas hindate oma töömotivatsiooni?" vastuste skaala: 1-pall tähendab, et töömotivatsioon on "Väga madalal" ja 12-palli tähendab, et töömotivatsioon on "Väga kõrge" või küsimus: "Kuivõrd hoiate ennast kursis uusimate erialasete teadmistega?" vastuste skaala: 1-pall on "Üldse mitte" ja 12-palli on "Väga palju".

TEOREETILINE TAUST

Töö tajutud tulemuslikkuse test põhineb MOA (motivatsioon-võimalus-võimekus) teorial (Rothschild, 1999; Appelbaum et al., 2000; Binney et al., 2007; Ingley and Lockhart, 2015).

MOA teooria järgi on töötaja töö tulemuslikkus tema võimete, motivatsiooni ja võimaluste koosmõju (funktsioon):

$$P = f(A \times M \times O)$$

P = tulemuslikkus (*performance*)

A = võimed (*ability*)

M = motivatsioon (*motivation*)

O = võimalus (*opportunity*)

Seega, töötaja töö tulemuslikkus on kolme teguri so töötaja võimekuse, motivatsiooni, võimaluse koosmõju (Boxall and Purcell 2003).

Töö tajutud tulemuslikkuse testis me laiendasime valemit sellega, et lisasime teooriasse KSA mudeli teadmised, oskused, võimed):

$$P = (KSA) \times M \times O$$

KSA = teadmised, oskused, võimed (*knowledge, skills, ability*)

Teadmised (*K - knowledge*) tähendab, et töötaja omab piisavalt teavet, mida on vaja töötaja tüülesannete ja töökohustuste täitmisel.

Oskused (*S - skills*) on õpitud võimekus saavutada soovitud tulemusi.

Võimed (*A - ability*) on kõrge sobivus mõne kasuliku omaduse arendamiseks või arenenud omadus. Võimekus on võimete omamise määr.

Motivatsioon (*M - motivation*) on üldisem motiiveide kogum, mis on tegutsemise tõukejõuks. Motivatsioon on seisund, mis on tegutsemise impulsiks, viidates sellele, kas töötaja tahab (motivatsioon) või ei taha (motivatsiooni puudumine) midagi teha.

Võimalus (*O - opportunity*) tähendab tingimusi selleks, et töötaja saaks tööülesannet või töökohustusi täita (näiteks: ülesande täitmiseks antud aega, töökeskkonda, töövahendeid jms).

TESTI VALIDEERIMINE

Töö tajutud tulemuslikkuse testi Eestis ja Poolas läbiviidud uuringutes (N=974).

TESTI SEESMISED KORRELATSIOONID

Testi seesmised korrelatsioonid on esitatud alljärgnevas tabelis.

Tabel. Töö tajutud tulemuslikkuse testi seesmised korrelatsioonid (seosed) (N = 974).

Faktorid	1	2	3	4	5	6
1. Oskused	1.00					
2. Võimed	0.67	1.00				
3. Teadmised	0.69	0.69	1.00			
4. Motivatsioon	-	0.59	0.50	1.00		
5. Võimalus	0.45	0.55	0.47	0.52	1.00	
6. Subjektiiivne tulemuslikkus	0.78	0.87	0.83	0.78	0.75	1.00

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

TESTI RELIABIILSUS

Töö tajutud tulemuslikkuse testi seesmist reliabiilsust näitav Cronbach- α indeks, ehk alfa koefitsient oli vahemikus 0.70 kuni 0.91 (vt alljärgnevas tabelis).

Tabel. Tööelu kvaliteedi testi reliabiilsuse statistika (N = 974)

Faktorid	Küsimuste arv	EST-PL	Kõik uuringud
		Cronbach α^*	Cronbach α^*
Subjektivne tulemuslikkus (kokku)	15+1	0.91	0.91
Oskused	3	0.84	0.85
Võimed	3	0.75	0.71
Teadmised	3	0.75	0.76
Motivatsioon	3	0.88	0.90
Võimalus	3	0.70	0.70
Valiidsete testide arv (N)		431	543

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

EESTI NORMID

Töö tajutud tulemuslikkuse testi Eesti normid on esitatud alljärgnevas tabelis. Eesti normid põhinevad 788 töötaja testide keskmistest tulemustest. Viidi läbi neli erinevat uuringut: (1) üldine töötajate uuring (EST, N=245); (2) Õdede uuring (N=219); (3) Ametnike uuring (N=89); (4) Õpetajate uuring (N=144).

Table. Töö tajutud tulemuslikkuse testi Eesti uuringute statistika (N = 788). Vastuste skaala: 1-pall "Madalaim" ja 12-palli "Kõrgeim".

Faktorid	ÕPETAJAD (N=144)		ÕED (N=219)		AMETNIKUD (N=89)		EST (N=245)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Tajutud tulemuslikkus (kokku)	9.84***	1.25	9.71***	1.17	9.77	0.88	9.76	1.15
Oskused	9.75	1.33	9.77	1.27	9.79	1.06	9.66	1.18
Võimed	10.07	1.37	9.89	1.24	10.10*	0.93	9.82	1.13
Teadmised	10.13**	1.26	9.60	1.48	10.00	1.01	9.81	1.15
Motivatsioon	9.79**	1.75	9.63	1.77	9.50	1.49	9.33	1.65
Võimalus	9.52	1.98	9.57	1.58	9.44	2.00	9.71	1.40
Subjektivne tulemuslikkus	9.70	1.53	9.97	1.36	9.82	1.29	9.78	1.45

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

POOLA NORMID

Poola normid on esitatud alljärgnevas tabelis. Poola normid põhinevad 186 töötaja testide keskmistele tulemustele.

Tabel. Töö tajutud tulemuslikkuse testi Poola uuringute statistika (N = 186). Vastuste skaala: 1-pall “Madalaim” ja 12-palli “Kõrgeim”.

Faktorid	PL (N=186)	
	M	SD
Tajutud tulemuslikkus (kokku)	9.66	1.63
Oskused	9.65	1.50
Võimed	9.30	1.57
Teadmised	9.31	1.62
Motivatsioon	8.99	1.79
Võimalus	9.39	1.41
Subjektiivne tulemuslikkus	9.33	1.33

ARTIKLID ja/või ETTEKANDED KONVERENTSIDEL (Bibliography of Studies Using the PPS)

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).