

TÖÖGA SEOTUD SOTSIAALSETE OSKUSTE TEST

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved

Töoga seotud sotsiaalsed oskused on nn “pehmed oskused”, mida töötaja kasutab teistega informatsiooni vahetades ja suheldes, nii verbaalse kui mitteverbaalse kommunikatsioonina. Töoga seotud sotsiaalseks oskuseks võib lugeda iga oskust, mis soosib suhtlemist tööalase tulemuslikkuse saavutamisel. Töoga seotud sotsiaalsete oskuste õppimist nimetatakse sotsialiseerumiseks.

Töoga seotud sotsiaalsete oskuste test on psühhomeetriline test, mis koosneb 89-st küsimusest või väitest. Hinnangute andmiseks kasutatakse Likert-tüüpi 6-pallist sundvaliku skaalat: 1-pall “Kindel jah” ning 6-palli on “Kindel ei”.

Faktoranalüüsi kasutades leidsime, et hinnatavad tööelu osad jaotusid 3-ks peamiseks faktoriks, millest kaks faktorit sisaldavad alamfaktoreid:

- Faktor 1. Sotsiaalne intelligentsus enesehinnanguna (14 väidet);
- Faktor 2. Sotsiaalsed oskused (22 väidet)
 - 2.1. Igapäevased kombed;
 - 2.2. Verbaalne kommunikatsioon;
 - 2.3. Mitteverbaalne kommunikatsioon;
 - 2.4. Sotsiaalsest informatsioonist arusaamine ja selle analüüsimine;
- Faktor 3. Sotsiaalne kompetentsus (16 väidet),
 - 3.1. Suhtlemiskompetentsus;
 - 3.2. Avatus, ausus.

Küsimuste ja väidete näited: Faktor 1: “Kas olete inimene, kes mõistab teiste st kaastöötajate, ülemuste, klientide arusaamu, tundeid ja soove?” või “Kas saavutate tööalases sotsiaalses suhtlemises oma isiklikud eesmärgid?”; Faktor 2: “Ma olen segaduses või kohmetu, kui: mulle tehakse kompliment või ma pean teistele abi pakkuma või ma pean ennast või kedagi teist tutvustama”; Faktor 3: “Kas peate end inimeseks, kes: tunnistab oma vigu, omab sotsiaalset südametunnistust, näitab välja uudishimu”.

TEOREETILINE TAUST

Töoga seotud sotsiaalsed oskused mängivad olulist rolli töökoha saamisel. Vahel nimetatakse töoga seotud sotsiaalseid oskuseid “töölaseks oskusteks” (*employability skills*), mis aitavad konkurentsi võita ja töökohta endale saada, samuti töökohta hoida ning ennast karjääriredelil üles töötada. Sotsiaalsed oskused on oskused, mida inimesed vajavad teistega suhtlemiseks ja teiste inimeste mõjustamiseks.

Nagu Thorndike (1920) nii ka Marlowe (1986) kirjeldab sotsiaalselt intelligentset töötajat kui inimest, kellel on võimekus aru saada teistest inimestest ja kellel

on suhtlemisoskus ja kes kasutab oma teadmisi inimeste suunamiseks ja mõjustamiseks.

Teoreetikud on pakkunud mitmeid sotsiaalse intelligentsuse definitsioone, kuid kõik need erinevad definitsioonid viitavad kahele asjaolule: (1) teistest inimestest arusaamine ja (2) teistega ja sotsiaalsete situatsioonidega kohanemine (Goleman, 2006; Goleman and Boyatzis, 2008; Kobe, Reiter-Palmon and Rickers, 2001).

Sotsiaalsed oskused on vahendiks, mistõttu on inimestel võimalik suhelda, õppida, küsida abi, saada rahuldada oma vajadusi, olla teistega koos, omada sõpru ja normaalseid töösuhteid, kaitsta iseennast ja suhelda ühiskonnas. Sotsiaalsed oskused on seotud selliste töötaja omadustega nagu: tõearmastus, austus, vastutustundlikkus, õiglus, hoolivus. Need omadused omakorda on moraalseks kompassiks, millest juhendada keerukates sotsiaalsetes situatsioonides.

Sotsiaalne kompetentsus on kirjeldatav tuginedes mitmedimensionaalsele kontseptsioonile, mis sisaldab sotsiaalseid, emotsionaalseid, kognitiivseid (tunnetuslikke) ja käitumuslikke teadmisi-oskusi-võimeid (KSA).

TESTI VALIDEERIMINE

TESTI SEESMISED KORRELATSIOONID

Testi seesmised korrelatsioonid on esitatud alljärgnevas tabelis.

Tabel. Tööga seotud sotsiaalsete oskuste testi seesmised korrelatsioonid (seosed) (N =593)

Faktorid ja alamfaktorid	F1	F2	2.1.	2.2.	2.3.	2.4.	F3	3.1.	3.2.
Faktor 1: Sotsiaalne intelligentsus enesehinnanguna	1								
Faktor 2: Sotsiaalsed oskused	0.30	1							
2.1. Igapäevased kombed	0.22	0.93	1						
2.2. Verbaalne kommunikatsioon	0.33	0.83	0.67	1					
2.3. Mitteverbaalne kommunikatsioon	0.29	0.74	0.53	0.62	1				
2.4. Sotsiaalsest informatsioonist arusaamine ja selle analüüsimine	0.26	0.68	0.43	0.55	0.68	1			
Faktor 3: Sotsiaalne kompetentsus	0.72	0.33	0.26	0.35	0.29	0.26	1		
3.1. Suhtlemiskompetentsus	0.72	0.34	0.28	0.36	0.29	0.24	0.97	1	
3.2. Avatus, ausus	0.66	0.31	0.23	0.33	0.27	0.26	0.95	0.85	1

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

TESTI RELIABIILSUS

Tööga seotud sotsiaalsete oskuste testi seesmist reliabiilsust näitav Cronbach- α indeks, ehk alfa koefitsient oli 0.96; olles faktorite jaoks vahemikus 0.90 kuni 0.96 (vt alljärgnevas tabelis).

Tabel. Tööga seotud sotsiaalsete oskuste testi reliabiilsuse statistika (N=593)

Faktorid ja alamfaktorid	Küsimuste arv	Cronbach- α^*
Faktor 1: Sotsiaalne intelligentsus enesehinnanguna	14	0.96
Faktor 2: Sotsiaalsed oskused	22	0.96
2.1. Igapäevased kombed	10	0.95
2.2. Verbaalne kommunikatsioon	4	0.91
2.3. Mitteverbaalne kommunikatsioon	3	0.90
2.4. Sotsiaalsest informatsioonist arusaamine ja selle analüüsimine	4	0.93
Faktor 3: Sotsiaalne kompetentsus	16	0.96
3.1 Suhtlemiskompetentsus	9	0.93
3.2. Avatus, ausus	7	0.91

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

EESTI NORMID

Tööga seotud sotsiaalsete oskuste testi Eesti normid on esitatud alljärgnevas tabelis. Eesti normid põhinevad 404 töötaja testide keskmistest tulemustest. Viidi läbi kaks erinevat uuringut: (1) üldine töötajate uuring (EST, N=295); (2) Õdede uuring (N=109).

Tabel. Tööga seotud sotsiaalsete oskuste testi Eestis läbiviidud uuringute tulemuste kirjeldav statistika (N=404)

Vastuste skaala: 1-pall "Kindel jah" ning 6-palli on "Kindel ei".

Faktorid ja alamfaktorid	ÕED (N=109)		EST (N=295)	
	M	SD	M	SD
Faktor 1: Sotsiaalne intelligentsus enesehinnanguna	4.96***	0.65	4.92	0.60
Faktor 2: Sotsiaalsed oskused	4.78***	0.78	4.82	0.81
2.1. Igapäevased kombed	4.83***	0.94	4.86	1.07
2.2. Verbaalne kommunikatsioon	5.05***	1.35	5.09	0.90
2.3. Mitteverbaalne kommunikatsioon	4.82***	1.00	4.86	0.93
2.4. Sotsiaalsest informatsioonist arusaamine ja selle analüüsimine	4.36*	1.01	4.41	0.97
Faktor 3: Sotsiaalne kompetentsus	5.01***	0.87	4.88	0.60
3.1 Suhtlemiskompetentsus	5.13***	0.89	5.04	0.62
3.2. Avatus, ausus	4.90***	0.90	4.76	0.69

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

Töoga seotud sotsiaalsete oskuste testi Poola normid on esitatud alljärgnevas tabelis. Poola normid põhinevad 177 töötaja testi keskmistest tulemustest.

Tabel. Töoga seotud sotsiaalsete oskuste testi Poolas läbiviidud uuringu tulemuste kirjeldav statistika (N=177)

Vastuste skaala: 1-pall “Kindel jah” ning 6-palli on “Kindel ei”.

Faktorid ja alamfaktorid	PL (N=177)	
	M	SD
Faktor 1: Sotsiaalne intelligentsus enesehinnanguna	4.02	1.21
Faktor 2: Sotsiaalsed oskused	4.12	1.26
2.1. Igapäevased kombed	4.07	1.44
2.2. Verbaalne kommunikatsioon	4.17	1.47
2.3. Mitteverbaalne kommunikatsioon	4.25	1.41
2.4. Sotsiaalsest informatsioonist arusaamine ja selle analüüsimine	4.08	1.38
Faktor 3: Sotsiaalne kompetentsus	4.32	1.21
3.1 Suhtlemiskompetentsus	4.26	1.22
3.2. Avatus, ausus	4.42	1.28

TÖÖGA SEOTUD SOTSIAALSETE OSKUSTE ning TÖÖ TULEMUSLIKKUSE VAHELISED KORRELATSIOONID (SEOSED)

Töoga seotud sotsiaalsete oskuste testi ning Töö tajutud tulemuslikkuse testi vaheline reliabiilsus, so Cronbach- α indeks (koefitsient alfa) oli 0.95.

Tabel. Töoga seotud sotsiaalsete oskuste testi ning Töö tajutud tulemuslikkuse testi omavahelised korrelatsioonid (seosed mõõdetud Töö tajutud tulemuslikkuse testiga) (N =593)

Töoga seotud sotsiaalsete oskused	Töö tajutud tulemuslikkus
Faktor 1: Sotsiaalne intelligentsus enesehinnanguna	0.43*
Faktor 2: Sotsiaalsed oskused	0.16
2.1. Igapäevased kumbed	0.04
2.2. Verbaalne kommunikatsioon	0.22*
2.3. Mitteverbaalne kommunikatsioon	0.20*
2.4. Sotsiaalsest informatsioonist arusaamine ja selle analüüsimine	0.30*
Faktor 3: Sotsiaalne kompetentsus	0.40*
3.1 Suhtlemiskompetentsus	0.36*
3.2. Avatus, ausus	0.42*

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

ARTIKLID ja/või ETTEKANDED KONVERENTSIDEL (Bibliography of Studies of Work-Related Social Skills)

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).

- Parts, V.; Teichmann, M. (2013). Developing a model of non-technical competences for engineers. *EAWOPinPractice - European Association of Work and Organizational Psychology in Practice*, 36–55.
- Rüütman, T.; Parts, V.; Teichmann, M.; Kipper, H. (2013). Integration of Non-Technical Engineering Competences into Contemporary Engineering Curricula. *International Journal of Engineering Pedagogy*, 3 (2), 20–25.
- Parts, V.; Teichmann, M.; Rüütman, T. (2013). Would Engineers Need Non-technical Skills or Non-technical Competences or Both? *International Journal of Engineering Pedagogy*, 3 (2), 14–19.
- Teichmann, M.; Parts, V.; Kerikmäe, T.; Murdvee, M.; Pevkur, A. (2013). A Heuristic Model of Non-technical Competences for Engineers. 10th WSEAS International Conference on ENGINEERING EDUCATION (EDUCATION '13) Cambridge, UK February 20-22, 2013. Cambridge, UK: WSEAS, 40–49.