

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Siret Leoke

**ÕDEDE KUTSUMUSE SEOTUS TÖÖST HAARATUSE JA  
TÖÖTAJAKOGEMUSEGA**

Magistritöö

Õppekava: Personalijuhtimine

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2023

Deklareerin, et olen koostanud magistritöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 14 033 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Siret Leoke, 09.05.2023

(kuupäev)

# SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	5
SISSEJUHATUS .....	6
1. TEOREETILINE TAUST .....	10
1.1. Töö kutsumus .....	10
1.2. Tööst haaratus .....	14
1.3. Töötajakogemus.....	17
1.4. Töötajate hoidmine .....	20
2. EMPIIRILINE UURING.....	25
2.1. Uuringu eesmärk ja uurimisküsimused .....	25
2.2. Metoodika .....	25
2.2.1. Uuringus kasutatud küsimustikud .....	26
2.2.2. Valimi meetod .....	28
2.2.3. Andmete analüüsi meetod .....	28
2.3. Uuringu valimi kirjeldus.....	29
2.4. Uuringu teemaplokkide kirjeldav statistika.....	30
2.4.1. Tunnuste regressioonianalüüs .....	35
2.4.2. Uuringu teemaplokkide dispersioonianalüüs .....	36
2.4.3. Kutsumuse tugevuse gruppide dispersioonianalüüs .....	40
2.5. Tunnuste omavaheliste seoste korrelatsioonianalüüs .....	43
2.6. Peamised tegurid, mis hoiavad õdesid ja ämmaemandaid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde.....	45
3. JÄRELDUSED JA ARUTELU.....	47
3.1. Vastused püstitatud uurimisküsimustele ja järeldused .....	47
3.2. Uuringu tulemuste arutelu .....	51
3.3. Uurimistöö piirangud ja ettepanekud .....	55
KOKKUVÕTE .....	57
SUMMARY.....	59
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	62
LISAD .....	67
Lisa 1. Kaaskiri ja küsimustik .....	67

Lisa 2. Väidete kirjeldav statistika .....	72
Lisa 3. Gruppide keskvaartuste võrdlemise andmed .....	75
Lisa 4. Kutsumuse tugevuse keskvaartuste võrdlemise andmed .....	84
Lisa 5. Korrelatsioonianalüüs .....	87
Lisa 6. Tegurid, mis hoiavad õdesid ja ämmaemandaid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde .....	88
Lisa 7. Lihtlitsents .....	90

## LÜHIKOKKUVÕTE

Õendustöötajate organisatsioonis hoidmiseks on vaja luua töötajakogemuse strateegia, mis toetab õdede kutsumus tunnetust ja tööst haaratust. Kuna ajalooliselt õe ametiga kaasaskäiv kutsumus võib pidurdada kaasaegse õenduse arengut, siis peavad organisatsioonid keskenduma arengu, juhtimise ja suhtlusega seotud töötajakogemuse teemadele, mis toetavad õdede professionaalset arengut ja aitavad luua ausa ning avatud suhtlemiskultuuriga töökeskkonna.

Magistritöös selgitati välja, kuidas hindavad õed kutsumus tunnetust, tööst haaratust ja töötajakogemust. Samuti uuriti, kuidas kutsumus, tööst haaratus ja töötajakogemus erineb ameti, vanuse ja töökoormuse lõikes. Lisaks selgitati välja millised seosed on kutsumusel tööst haaratuse ja töötajakogemusega ning kuidas mõjutab kutsumuse tugevus tööst haaratust ning milline mõju on töötajakogemusel kutsumusele. Viimaks selgitati välja peamised tegurid, mis hoiavad õdesid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde. Töö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi empiiriline uuring, milles autor kasutas kvantitatiivset andmekogumismeetodit ja veebipõhist ankeetküsitlust. Valimi moodustasid 443 erinevate Eesti tervishoiuorganisatsioonide õendustöötajat.

Tulemustest selgus, et üldine õendustöötajate kutsumus tunnetus ja tööst haaratus on kõrge, kuid täpsema analüüsi järgselt selgusid neli üksteisest eristuvat kutsumuse tugevuse gruppi. Selle tulemusel leiti, et 11,8% õendustöötajal on nõrk õendus kutsumus ning 12,4% vastanutest, kellel on küll kõrge kutsumus tunnetus, kuid neid tõmbab samal ajal mõni muu amet, mis aitab nende isiklike eesmäärke paremini saavutada. Selgus, et mida kõrgem on õdede kutsumus tunnetus, seda kõrgem on nende tööst haaratus ja seda positiivsemalt nad kogevad töötajakogemust. Samuti positiivne töötajakogemus tugevdab kutsumus tunnetuse tugevust. Töötajakogemuse erinevate analüüsi osade tulemustest selgus järjepidev trend, kus arengu ja kommunikatsiooni teemasid hinnati madalalt. Organisatsioonid peaksid tähelepanu pöörama nendele õdedele, kes töötavad rohkem kui täiskoormusel, sest nende tugev kutsumus tunnetus võib viia läbipõlemiseni. Uuringu tulemustest ei leitud seoseid kutsumus tunnetuse ja ameti- ning vanusegruppide vahel.

Võtmesõnad: õed, kutsumus, tööst haaratus, töötajakogemus, töötajate hoidmine.

## SISSEJUHATUS

Ülemaailmsed tervishoiukulud suurenevad kasvavast vananeva elanikkonna hooldusravi vajadustest samas kui tervishoiutöötajate arv väheneb drastiliselt ning paljud õdede- ja ämmaemandate töökohad on endiselt täitmata. Tervishoiusektor on pidevas muutumises ja see on ajendatud patsientide kõrgematest ootustest ja arenenud tehnoloogiast. (Bayliss-Pratt *et al.*, 2020; Haaland *et al.*, 2020) Maailma Terviseorganisatsioon (WHO – *World Health Organization*), mis kuulutas 2020. aasta õdede ja ämmaemandate aastaks soovib koostöös Rahvusvahelise Õdede Nõukogu ja Rahvusvahelise Ämmaemandate Konföderatsiooniga neid elukutseid ühendada, julgustada ja propageerida. Nende elukutsete tähtsustamine aitab tähelepanu pöörata üldisele tervisekaitsele, kutsepraktika ülemaailmsetele ebakõladele ning värbamise ning töötajate hoidmisele. (Bayliss-Pratt *et al.*, 2020, lk 7-8) Covid-19 pandeemia näitas ilmekalt tervishoiusüsteemi ohukohad. Pandeemia järgselt hakkasid tervishoiutöötajad enneolematu kiirusega ametist lahkuma, jättes tervishoiujuhtidele piiratud valikuvõimalused, et tagada ohutud ja kvaliteetsed tervishoiuteenuste standardid (Pangallo *et al.*, 2022). 2021. aastal uuendas WHO õenduse ja ämmaemanduse strateegilisi suundi ning üheks eesmärgiks on kutsuda üles tööandjad kogu maailmas investeerima ja panustama õendusjuhtimise arengusse (Valuing ..., 2023).

Õdede lahkumismäär tervishoiust on olnud viimastel aastatel üks kõrgemaid (Collard *et al.*, 2020). Arvestuslikult jääb kogu maailmas aastaks 2030 puudu ligi 18 miljonist tervishoiutöötajast (Bayliss-Pratt *et al.*, 2020; Valuing ..., 2023). Eestis töötab Tervise Arengu Instituudi andmetel 6,48 õde 1000 elaniku kohta ja 6,9 ämmaemandat 1000 elaniku kohta. Eesti Rahvatervise Arengukavas on seatud eesmärgiks Euroopa Liidu keskmine ehk tagada 9 õde 1000 elaniku kohta. (Tervise ..., 2020, 2022) Õdede suur puudus peaks muretsema panema tervishoiu organisatsioonid, poliitilised juhid ja üldise elanikkonna. Determineerivaks teguriks on määratleda õdede karjääriritee, mis aitab säilitada kvalifitseeritud tööjõudu õdede ja eriõdede näol. Ligipääsetav tervishoid nõuab motiveeritud ja koolitatud õdede tööjõudu, kes suudavad pakkuda kvaliteetset teenust. Kuna õdede voolavus on kulukas, siis kasulikum on leida võimalusi, kuidas õded sooviksid jääda tervishoiu organisatsioonidesse. (Haaland *et al.*, 2020, lk 286-287)

Rahulduspakkuv, tähenduslik ja kirglik karjäär suurendab tööst haaratust ja pühendumust. Tööl on oluline osa inimese elus, mistõttu elukutse valik ei ole seotud vaid töö endaga, vaid ka üksikisiku isikliku eluga. (Afsar *et al.*, 2018; Xu *et al.*, 2020) Erinevates uuringutes (nt Afsar *et al.*, 2018; Praskova *et al.*, 2014) on selgunud, et kui tööd tehakse ainult rahalistel või muudel isiklikel eesmärkidel, ei teki inimestel tõenäoliselt tähenduslikku seotust tööga ja seda eelkõige tervishoiu valdkonnas. Kui tööd vaadelda kui kutsumust, siis sellisel tööol on nii isiklik kui sotsiaalne tähtsus. Inimesed, kellel on kutsumus lähenevad oma tööle tugevama tähendus-, eesmärgi- ja eneseteostustundega ning neil on suurem soov panustada oma tööalaste tegevuste kaudu teistesse ja kogukonda. Kutsumust omavad inimesed tunnetavad oma tööd tähendusrikkamana ja tunnevad, et suudavad oma andeid ja võimalusi paremini realiseerida.

Xu *et al.* (2020) uurimuses vaadeldi haiglate lasteõdede lahkumiskavatsusi ja selle seotust kutsumusega. Lahkumiskavatsused olid seotud õendusjuhtimise kvaliteedi, töökoormuse, suhtega kolleegidega, tööiseloomu ning töötasu ja hüvitistega. Uurimusest selgus, et õdedel, kellel oli kõrgem kutsumus tunnetus ja tööga rahulolu, esines madalam lahkumiskavatus. Madal kutsumus tunnetus suurendas lahkumiskavatsust 10 korda. Kuna kutsumus tunnetus on otseselt seotud organisatsioonis ja tervishoiusüsteemis püsimisega, siis on oluline toetada tervishoiutöötajate kutsumus tunnetust.

Ajalooliselt käib õe ametiga kaasas kutsumus, kuid uuringutest (nt Gazica, 2014; Kallio *et al.*, 2022) on selgunud, et kutsumus tugevus võib aja jooksul muutuda. Samuti on muutunud õe elukutse, õed vajavad praegu rohkem oskusi kui kunagi varem, neilt oodatakse spetsialiseerumist kitsa õendusabi valdkonna spetsialistiks, kuid samas peavad ka mõistma patsienti kui tervikut (Kallio *et al.*, 2022). Kutsumuse ajalooline seotus õendusega on pärssinud kaasaegse õenduse arengut, mis pakuks sellist õdede töötajakogemust, et õendus elukutse muutuks ühiskonnas atraktiivsemaks. Seetõttu tervishoiu organisatsioonide töökeskkond peab vastama kaasaegse tööelu tingimustele ja seeläbi toetama kaasaegset õendust ning kutsumust. (Kallio *et al.*, 2022; Pangallo *et al.*, 2022)

Psühhosotsiaalne töökeskkond, mis mõjutab nii töölaseid kui sotsiaalseid suhteid, on tervishoiu valdkonnas üks enim uuritud teemasid. Teadaolevalt on õdede tööjõud vananemas ja suur töökoormus ning tööga seotud stressitase on põhjustanud õdede voolavust (Tomietto *et al.*, 2018, lk 1934). Positiivne töökeskkond toetab tööst haaratuse kujunemist, mis on pärssinud rohkelt tähelepanu viimastel aastatel (Kolodinsky *et al.*, 2017; Wu & Lee, 2020). Tööst haaratus on

positiivne meeleseisund töökohal, mida iseloomustab energilisus (püsivus töö; töö, millele on soov aega panustada ja mille nimel pingutada), pühendumine (töö kui mõtestatud püüdlus) ja töösse süvenemine (töö on midagi, millele töötaja on täielikult keskendunud) (Schaufeli *et al.*, 2002).

Uurimisprobleem: Õe elukutset seostatakse kutsumusega ja vajalikud teadmised oskused antakse läbi mahuka ning pika elukestva õppe, kuid kui organisatsioonid ei hoi aega toeta õdede kutsumus tunnetuse püsivust läbi töötajakogemuse, siis ei ole vaid ohuks õdede läbipõlemine, organisatsioonidest lahkumine, vaid lausa lahkumine ametist. (Asfar *et al.*, 2018; Haaland *et al.*, 2020; Pangallo *et al.*, 2022)

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada õdede kutsumuse seotus tööst haaratuse ja töötajakogemusega.

Töö eesmärgist lähtuvalt otsib autor vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

1. Kuidas hindavad õed oma kutsumus tunnetust, tööst haaratust ja töötajakogemust?
2. Kuidas erineb kutsumus, tööst haaratus ja töötajakogemus ameti, vanuse ja töökoormuse lõikes?
3. Kuidas on kutsumus seotud tööst haaratuse ja töötajakogemusega?
4. Kuidas mõjutab kutsumus tunnetuse tugevus tööst haaratust?
5. Milline mõju on töötajakogemusel kutsumusele?
6. Millised on peamised tegurid, mis hoiavad õdesid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde? Sellele uurimisküsimusele leitakse vastused avatud küsimuse kaudu.

Õendus kutsumust võetakse iseenesest mõistetavana, kuid käesolevate tööelu muutustega peavad tervishoiu organisatsioonid teadlikult pöörama tähelepanu kutsumuse ja töötajakogemuse väärtustamisele. Võimalike seoste leidmine ja arusaamine aitaks suurendada teema teadlikkust õdede hoidmisel organisatsioonis ning pöörata rohkem tähelepanu õdede töötajakogemuse loomise vajalikkusele, mis väärtustaks õdede kutsumust ning seeläbi vähendaks tööjõu voolavust ja ametist lahkumist. Autor soovib uurimusse kaasata Eesti erinevaid haiglaid, Eesti Õdede Liitu ja Eesti Ämmaemandate Ühingut ning koostöö järel tutvustada kõikidele koostööpartneritele uurimustulemusi. Kuna suure osakaaluga on teaduskirjanduses pigem uuritud õdesid kui ämmaemandaid, soovib autor kaasata ka ämmaemandaid uurimusse. Eestis on nii õed kui ämmaemandad tervishoius samal tasemel ning mõlemat kutset käsitletakse arengustrateegiates kui



ka kollektiivlepingutes ühtselt. Piisava valimi kogumise järgselt soovib autor läbi uurimuse mõista, kas nendel kahel kutsel on valitud teemade lõikes erisusi.

Lisaks on autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

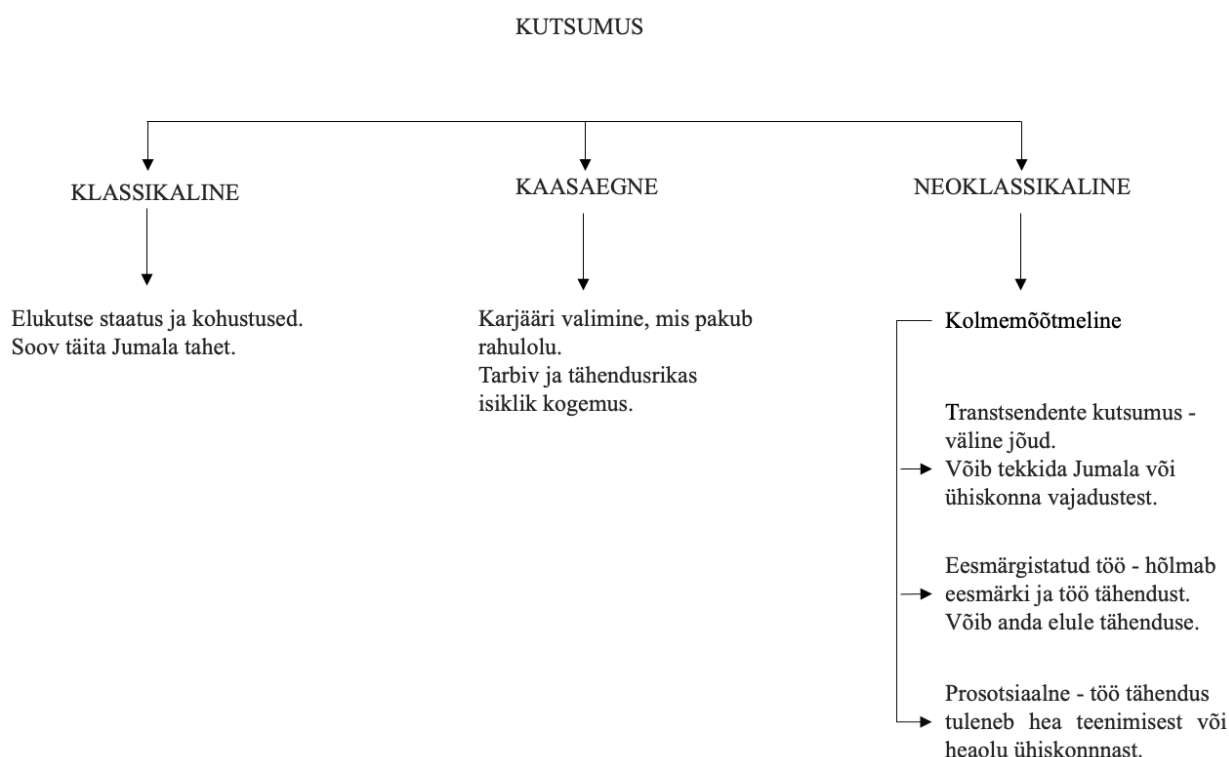
1. Anda teoreetiline ülevaade õdede kutsumusest ja tööst haaratusest.
2. Anda teoreetiline ülevaade töötajakogemusest ja töötajate hoidmisest ning nende seosest kutsumuse ja tööst haaratusega.
3. Viia läbi õdede ja ämmaemandate kutsumuse, tööst haaratuse, töötajakogemusega seotud empiiriline uuring.
4. Kajastada peamised uuringu tulemused ning neist lähtuvalt analüüsida seoseid, teha ettepanekud töötajakogemuse ja töötajate hoidmise parendamiseks ning kutsumuse ja tööst haaratuse toetamiseks.

Magistritöö koosneb kolmest osas, millest esimene annab ülevaate teoreetilistest seisukohtadest kutsumusest, tööst haaratuse, töötajakogemuse ja töötajate hoidmise osas. Teine osas tööst kirjeldab empiirilist uuringut, selle meetodikat, valimit ning tulemusi. Kolmandas osas arutleb töö autor uuringu tulemuste üle tehes nii järeldusi kui ettepanekuid võimalikeks edasisteks tegevusteks.

# 1. TEOREETILINE TAUST

## 1.1. Töö kutsumus

Traditsiooniliselt on õendust kirjeldatud kui kutsumus elukutset, viidates kirglikkusele sooviks saada õeks ja teisi aidata. Kaasaegse õenduse kutsumusest on teada vähe. Oluline on teada, et kaasaegses õdede kutsumuses on toimumas muutused. Kutsumuse mõiste on seotud tähendusega, millele inimesed omistavad töö eesmärgid (Gazica & Spector, 2015; Kallio *et al.*, 2022; Ziedelis 2019). Kutsumust on kirjeldatud kui orientatsioonina, mõtteviisina või perspektiivina (Dik & Duffy, 2013). Kutsumust võib määratleda kui klassikaliseks, kaasaegseks ja neoklassikaliseks orientatsiooniks. (Dik & Duffy, 2013; Kallio *et al.*, 2022). Joonis 1 on kujutatud kutsumuse määratlust.



Joonis 1. Kutsumuse määratlus  
Allikas: Kallio *et al.* (2022, 1474), autori koostatud

Neoklassikalise kutsumuse kolme komponendi kombinatsioon – väline kutse, tähendus/eesmärk ja prosotsiaalne motivatsioon – on see, mis eristab kutsumust teistest sarnastest konstruktsioonidest, nagu töökesksus, töökohustus, tööst haaratus, mõtestatud töö ja prosotsiaalne töökäitumine (Dik & Duffy, 2013). Dobrow ja Tosti-Kharas (2011) määratlevad kutsumust kui tähendusriikast kirge, mida inimesed kogevad mõne valdkonna vastu. Tõenäoliselt inimesed, kellel on tugev kutsumus tunnevad, et nad on määratud vastavat tööd tegema ega kujuta ette midagi muud tööalaselt tegemas. Dik ja Duffy (2009) tõid välja, et kutsumus on pidev protsess, mitte miski, mida tuleb koheselt ja lõplikult avastada, samuti võivad kutsumused aja jooksul muutuda.

Seega kutsumus on amet, mille poole inimene tunneb tõmmet ja mida ta peab tähendusrikkaks elu laiemas kontekstis, kuid see ei pruugi olla piisavaks motivatsiooniks selle tööga tegelemiseks (Gazica & Spector, 2015). Seetõttu võib kutsumust omakorda jagada viite erinevasse rühma (Dik & Duffy, 2009):

- 1) inimesed, kes hetkel elavad oma kutsumuse järgi;
- 2) inimesed, kes veel otsivad oma kutsumust;
- 3) inimesed, kes on teadlikud oma kutsumusest, kuid ei järgi seda;
- 4) inimesed, kellele on kutsumus ebaoluline;
- 5) inimesed, kes tajuvad ja elavad oma kutsumuse järgi.

Need, kellel ei ole kutsumust, näevad oma tööd kui "tööna" ja peavad seda elatise teenimise ning materiaalse hüvede teenimise viisiks, mis on väliselt ajendatud püüdlus toetada inimese eluvõimet. Inimesed, kellel on vastamata kutsumus teevad hetkel sellist tööd, mis ei ole nende kutsumus, kuid sisemiseks sooviks on tegeleda mõne muu ametialaga. (Dik & Duffy, 2009; Gazica & Spector, 2015)

Karjääri (või elukutset) vaadeldakse tavaliselt laiemalt ja uhkusega ning see jälgib inimese edusamme elu jooksul saavutuste ja ametis edenemise kaudu (Kolodinsky *et al.*, 2017). Karjääri vaadeldakse sageli sotsiaalse staatuse, prestiiži, ametialase edukuse ja tööga seotud pädevuste arendamisena, mis võivad tugevalt mõjutada inimese enesehinnangut. Võrreldes "lihtsalt" tööd või karjääri, näeb tõelise kutsumusega inimene oma tööd sügavalt tähendusrikkana ning sellel on kõrgem suunatud eesmärk. See on osana inimese identiteedist ja moraalsest iseloomust ning kirjeldatud kui moraalselt lahutamatu osa tema elust. (Kolodinsky *et al.*, 2017, lk 409)

Varasemate uurimuste põhjal on õendus kutsumus olnud piisav põhjus, miks inimesed õpivad õeks ja ka jäävad õendusesse. Õendus kutsumust on määratletud kui inimese sisemine püüdlus tegeleda õendusega, mille keskmeks on tähenduslik töö. (Eley *et al.*, 2012; Xu *et al.*, 2020) Arvestades tähenduslikkuse olulisust inimese motivatsiooni ja heaolu kontekstis ning täheldades, et tänapäeval on töö muutunud üheks võtmevaldkonnaks, millest inimesed tähendust otsivad, uuritakse üha enam, mis muudab töö tähenduslikuks (Martela & Pessi, 2018, lk 10).

Martela ja Pessi (2018) pakkusid välja 3 elementi, mis määratlevad töö tähendust:

- subjektiivne kogemus tööst kui olemuselt oluline ja tegemist väärt;
- inimese kogemus ennast teostada läbi töö (tunnetuse autonoomia, autentsus ja eneseväljendus töö);
- arusaam, et töö on laiem eesmärk (töö teenib mõnda suuremat eesmärki või prosotsiaalset eesmärki).

Olemasolev kirjandus toetab arvamust, et tööalase kutsumuse järgimine on seotud psühholoogilise heaolu ja positiivsete töötulemustega (Dik & Duffy, 2009; Gazica 2014). Õe kutsumus tõstab õdede töömotivatsiooni, tööga rahulolu ja tööst haaratust ning annab neil toime tulla töökohustustega (Afsar *et al.*, 2018; Ziedelis, 2019; Xu *et al.*, 2020). Samuti on nähtud, et kutsumus tõstab sidususe tunnetust ja õpiedukust (Colomer-Pérez *et al.*, 2019, lk 10). Õendus kutsumust on sageli seostatud kaastundega, soov pakkuda patsientidele head õendus kogemust ja kvaliteeti. (Carter, 2014; Zhou *et al.*, 2021)

Kolodinsky *et al* (2017) sõnul need, kellel on kutsumus, veedavad tööl rohkem töötunde – isegi kui nad ei saa selle eest hüvitist, neil on suurem rahulolu töö ja eluga ning saavad rohkem rahulolu tööst kui vaba aja veetmisest või muudest tegevustest. Samuti need, kes tegutsevad oma kutsumuse järgi – võrreldes ilma kutsumuse inimestega – on positiivselt seotud organisatsioonilise pühendumusega.

Kutsumuse tunnetus on kooskõlas enesemääratluse teooriaga, mis ennustab, et need, kes suudavad rahuldada oma põhilisi psühholoogilisi vajadusi, saavad kasu psühholoogilisest kasvust, optimaalsest toimimisest ja heaolust. Inimesed, kellel on tööalane kutsumus on positiivsema tööhoiaku ja kõrgema tööga rahuoluga ning madalama tööst eraldatusega kui need, kellel ei ole tööalast kutsumust. (Gazica & Spector, 2015)

Zhou *et al* (2021) uurimuses, mis viidi läbi Hiinas Covid-19 pandeemia ajal 339 õe seas, uuriti kuidas pandeemia mõjutab õdede kutsumus tunnetust. Selgus, et nendel õdedel, kellel oli kõrge kutsumus tunnetus suudavad töötada kõrgel tasemel ja tõhusalt tulla toime kriisisituatsioonides. See on oluline leid, sest varasemalt on uuritud kutsumus tunnetust stabiilses keskkonnas. Tugeva kutsumus tunnetusega õed suudavad pakkuda patsientidele kvaliteetset õendusabi kriisiolukordades. Samuti leiti, et töö tõhusus oli kõrgem neil, kelle juhid tähtsustasid ja toetasid neid pandeemia perioodil. Töö tõhusus oli kõrgem ka neil õdedel, kellel oli küll madalam kutsumus tunnetus, kuid kõrge juhtide toetus. See uurimus näitab seda, et kõrge kutsumus tunnetus aitab õdedel tulla toime kriisisituatsioonides, samas ei saa vähem tähtsustada juhtide toetust, mis mõjutab ka madalama kutsumusega õdede töö tõhusust.

Õdede kutsumus mõjutab õdesid nii positiivselt kui negatiivselt. Kutsumus võib õdesid mõjutada negatiivselt läbi liigse ja kompulsiiivse töötamise, mis suurendab töönarkomaania käitumist. Töönarkomaania käitumist tasub eristada töötajatest, kes on tööst haaratud ning kellel esineb kutsumus. Selle eristamiseks võib kasutada kire dualistlikku mudelit – harmooniline ja obsessiivne kire.

- Harmooniline kire on autonoomne, mis paneb inimesed otsustama tegeleda tegevustega, mis neile meeldivad.
- Obsessiivne kire on tegevuste kontrollitud omaks võtmine oma identiteedis, mis loob sisemise surve tegeleda tegevustega, mis inimesele meeldivad. (Choi *et al.*, 2020)

Kutsumuse tajumine on tihedalt seotud kirega. Kire, nii harmooniline kui ka obsessiivne, võib vähendada kutsumus tunnetust ja tööst haaratust või töönarkomaania käitumist. Inimesed, kellel on töö kutsumus, on tõenäolisemad läbipõlema. Nad on ka haavatavamad kasvavale väsimuse ohule, sest nad võivad ohverdada oma aega ja heaolu töö jaoks. (*Ibid.*, lk 2-3)

Soome tervishoiutöötajate seas, kellest 414 oli õed, viidi läbi uurimus (Kallio *et al.*, 2022), millest selgus, et õdedel on madalam kutsumus tunnetus, kui teistel tervishoiutöötajatel. Leiti, et õdedel, kellel on kutsumus, peavad oma tööd tähenduslikumaks ning neil on oma tööle humaansem ja terviklikum lähenemine. Uurimus näitas, et õe kutsumuses on mitmemõõtmelised kasud õdedele, patsientidele, kolleegidele, organisatsioonile ja ühiskonnale, kuid samas on tugevas negatiivses seoses kutsumus ja õdede kehvad töötingimused ning madal palk. Õendus kutsumus on endiselt olemas, kuid see võib kaasaegses õenduses tekitada pingeid. Organisatsioonid ja ühiskond peavad

tähelepanu pöörama, kuidas saab kutsumust vaadelda kui õenduse positiivsemat omadust, lisaks leida võimalusi, kuidas parandada nende töötingimusi ning palka.

Kokkuvõtteks võib öelda, et kutsumuse keskmeks on tähendusliku töö tegemine ja sisemine tõmme vastava valdkonna vastu (Dik & Duffy, 2009; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Gazica & Spector, 2015). Kutsumus tunnetus võib aja jooksul muutuda, kuid kirjandus toetab tugevalt kutsumuse positiivseid mõjusid inimesele nagu kõrgem tööga rahulolu, haaratus ning tõhusam töötamine (Afsar *et al.*, 2018; Ziedelis, 2019; Zhou *et al.*, 2021). Samuti leiavad uuringud, et juhtidel on oluline roll toetada kutsumus tunnetust (Kallio *et al.*, 2022; Zhou *et al.*, 2021).

## 1.2. Tööst haaratus

Kutsumusega inimestel on positiivne seos tööst haaratusega. Tööst haaratus (ingl. k *work engagement*) hõlmab, mil määral töötaja investeerib töösse oma „käte, pea ja südamega“ (Kolodinsky *et al.*, 2017). Inglise keelset terminit *work engagement* kasutatakse eesti keeles nii tööst haaratusena, tööga kaasatusena kui ka tööga seotusena, magistritöö autor kasutab töös läbivalt terminit tööst haaratus. Kahn-i (1990) sõnul on tööst haaratus inimese "eelistatud mina" samaaegne rakendamine ja käitumise väljendamine tööülesannetes, mis soodustab sidemeid töö ning kolleegidega, isiklikku kohalolekut ja aktiivset ning täielikku rollitäitmist. Inimestel on erinevad võimed, mida nad sobivate tingimuste korral kasutavad ja väljendavad. Võimete selline kasutamine suunab isikliku energia füüsilisesse, kognitiivsesse ja emotsionaalsesse töösse, mis nõuab pingutust, kaasamist, sujuvust, tähelepanelikkust ning sisemist motivatsiooni.

Schaufeli ja Bakker-i (2003) sõnul on tööst haaratus läbipõlemise vastand. Vastupidiselt neile, kes kannatavad tööst läbipõlemise all, on haaratud töötajatel oma tööülesannete täitmisel energiat ja nad suudavad töötada tõhusalt. Tööst haaratuse väljendamine tähendab tõelise identiteedi, mõtete ja tunnete näitamist. Eneseväljendusega on võimalik olla loov, kasutada isiklikku häält, väljendada end emotsionaalselt, olla autentne ja mänguline. Tööst haaratud inimesed on füüsiliselt seotud tööülesannetega nii üksi kui meeskonnas. Nad on kognitiivselt valvsad ja empaatiliselt teistega seotud, tehes tööd viisil, mis näitab, kuidas nad mõtlevad ja tunnevad, milline on nende loovus, uskumused ja väärtused ning isiklikud sidemed teistega. (Kahn, 1990; Schaufeli & Bakker, 2003)

Shaufeli ja Salanova (2007) tuvastasid kolm psühholoogilist seisundit, mida väljendavad tööst haaratud inimesed: a) rahulolu: tööd ennast peetakse oluliseks, mis kujutab endast inimesele väljakutset, b) turvalisus: töökohta peetakse usaldusväärseks, ohutuks ja prognoositavaks, mis tagab positiivse töökeskkonna inimese jaoks, ja c) kättesaadavus: selleks vajalikud füüsilised ja psühholoogilised ressursid kutseala arendamiseks on käepärast ja kättesaadavad, et parandada ametialase rolli täitmist.

Tööst haaratust ühendab kolm komponenti (Schaufeli *et al.*, 2002; Shaufeli & Salanova, 2007):

- Energilisus (ing. k *vigour*) (käitumuslik-energia komponent): peetakse muutujaks, mis vastandub emotsionaalsele kurnatusele, mis on põhjustatud läbipõlemise sündroomist. Seda iseloomustab kõrge energiatase ja vaimne vastupidavus, visadus, õige kavatsus ja suhtumine investeerimispüüdlustesse, isegi raskustega silmitsi seistes.
- Süvenemise (ing. k *absorption*) (kognitiivne komponent): peetakse muutujaks, mis vastandub isiklikule frustratsioonile põhjustatud läbipõlemise sündroomist. Seda iseloomustavad raskused tööst lahti ühendamisel ja olles nii täielikult keskendunud, et aeg tundub kiiresti mööduvat.
- Pühendumine (ing. k *dedication*) (emotsionaalne komponent): peetakse muutujaks, mis vastandub küünilisusele ning on põhjustatud läbipõlemise sündroomist. Seda iseloomustab töösse kaasatus, entusiasim ja rahulolu, nagu samuti motivatsioon saavutusteks.

Soome ja Itaalia ülikoolide koostöös (Tomietto *et al.*, 2018) viidi läbi uuring, milles käsitleti 1024 õe tööst haaratust ja selle mõju töövõimele ning tööga rahulolule. Uuringust leiti, et töövõime on sõltuvuses õdede vanusega. Töövõimet tõstvad motivatsioonitegurid on erinevad kahes vanuserühmas: vanemate kui 45-aastaste õdede puhul on oluline edendada pühendumist ja eelkõige suurendada õdede motivatsiooni läbi tähendusrikka töö. Õed, kes on nooremad kui 45 peavad oluliseks motivatsiooniteguriks energilisust. Nooremate õdede töövõimet toetab stabiilsus tööõnnetes ja töö tajumine sellisena, millesse on soov pühendada oma aega ja jõupingutusi. Nooremad kui 45-aastased õed soovivad leida tasakaalu eraelu ja töö vahel või leida karjäärivõimalusi, väljavaateid ja ühtseid hüvesid tööl. Need eeldused on kooskõlas põlvkondade suundumustega õe elukutses: X põlvkond (sündinud aastatel 1965–1980) ja Y põlvkond (1981–1996) peavad tundma elus tasakaalu või saama oma jõupingutuste eest tasutud, et olla tööst haaratud ja motiveeritud.

Konkreetses uuringus ei leitud, et tööga haaratuse süvenemise tegur on seotud töövõimega. Olles intensiivselt haaratud ja süvenenud oma töösse võib õdede puhul tajuda kui negatiivse töövõime mõjutava tegurina; see võib põhjustada läbipõlemist ja tasakaalutust era- ning tööelu vahel. Uuring näitas, et tööga rahulolul on tugev seos lahkumiskavatsuste vähendamisel, eriti <45-aastaste õdede seas. Tööst haaratuse ja tööga rahulolu suurendamiseks peavad organisatsioonid tähtsustama töö autonoomiat, ülesannete mitmekesisust, tajutavat kontrolli oma töö üle, töökaaslaste ja juhtide toetust, pädevuste arendamist ja leidma võimalusi karjääri väljavaadeteks. (*Ibid.*, lk 1939)

Tööst haaratust peetakse väga oluliseks nii töötajate kui organisatsioonide jaoks. Tööst haaratus on seotud positiivsete organisatsiooniliste tulemustega, nagu madal töötajate voolavus, kõrge organisatsiooniline pühendumus, ettevõtte finants- ja tootlus tulemuslikkus. (Steger *et al.*, 2012, lk 349-350)

Tööst eraldatus, vastupidi, on inimese eelistatud mina samaaegne eemaldumine ja kaitsev käitumine, mis põhjustab füüsilist, kognitiivset ja emotsionaalset puudumist ning passiivset, mittetäielikku rollitäitmist. Tööst eraldatus tähendab isikliku ja sisemise energia eemaldamist füüsilisest, kognitiivsest ning emotsionaalsest tööst. Taoline käitumine on automaatne või robotlik, inimesed on läbipõlenud, apaatsed või eraldatud ning töötavad pingutuseta. (Afrahi *et al.*, 2022)

Tööst eraldatus paneb inimesed enese kaitsepositsioonile, mis väljendub tõelise identiteedi, mõtete ja tunnete varjamist. Sellised töötajad näivad isikupäratud või emotsionaalselt vähe ekspressiivsemad, bürokraatlikud, enesest eemaldunud ja suletud. (Kahn, 1990, lk 701)

Tööst eraldatus on seotud tagasitõmbuva käitumise ja töötajate läbipõlemisega, need on tagajärjed, mida organisatsioonid soovivad vältida. Eraldatuse tagajärgede tõttu on hakatud uurima töötajatega seotud eelnevaid tööomadusi – nagu autonoomia, tulemuslikkuse tagasiside ja tööülesannete olulisus –, samuti organisatsioonilised ja isiklikud ressursid (sotsiaalne toetus, psühholoogiline kapital, kohusetundlikkus, positiivne afektivõime). (Afrahi *et al.*, 2022; Kolodinsky *et al.*, 2017)

Õdede tööst haaratuse teema on viimastel aastatel saanud rohkem tähelepanu. Pööratakse rohkem tähelepanu nende töötingimuste ja -koormusele. Hoolekanne on pidevas kasvumises vananeva põlvkonna ja suureneva kliimamuutustest põhjustatud terviseriskide tõttu. Samal ajal õdede arv on kahanemas jätkusuutlikkuse tõttu ning elukutse on muutumas vähem atraktiivsemaks. Õdede töökoormused on suurenenud ning nende rahulolematuse tase tööeluga kasvanud. (Kallio *et al.*, 2022, lk 1473-1474)



Leedus (Ziedelis, 2019) läbiviidud uurimuses vaadeldi, kuidas 351 õde tajusid õendus kutsumust ja tööst haaratust. Andmeid koguti õendusabi aspektide läbi nagu töönõuded (stress, patsientide ravi ebakindlus, konfliktid arstide ja juhtidega, töökoormus, patsientide ja peredega suhtlemine, diskrimineerimine) ja tööressursid (töö autonoomia, ülesannete mitmekesisus, ülesande olulisus, sotsiaalne tugi, tagasiside). Uuringust selgus, et keskkonna tegurid on suuresti seotud õdede motiveeritusega. Valdav enamus õdedest oleks rohkem tööst haaratud, kui esineks vähem problemaatilist suhtlust arstide, juhtide, töökaaslaste ja patsientidega; oleks piisav töökoormus ja ettevalmistus; suurem kindlus patsientide ravi osas; suurem autonoomia; toetus; tagasiside; ning ülesannete mitmekesisus ja tähtsus. Tööressursid nagu autonoomia, ülesande olulisus ja tagasiside on tööst haaratuse kõige olulisemad ennustajad. Kõige olulisemalt leiti, et kui kutsumuse tunnetuse tajumine võimaldab õdedel olla pühendunud sõltumata töökeskkonnast, siis tööst haaratus on ainuüksi mõjutatud töökeskkonnast.

Pangallo *et al.* (2022) sõnul ei peaks tervishoiu organisatsioonid piirduma vaid tööst haaratuse suurendamisele, vaid mõistma hetkel toimuvaid tööelu muudatusi ning pöörama tähelepanu kõikidele aspektidele, mis töötajaid mõjutavad, seega seadma tervishoiutöötajate töötajakogemuse personalijuhtimise keskmesse.

### **1.3. Töötajakogemus**

Töötajakogemuse (ingl. k *employee experience*) juhtimise kontseptsioon keskendub töötajate positiivsete kogemuste saavutamisele. Töötajakogemus on kogu teekond, mida töötaja kogeb ühe ettevõtte juures töötades, alustades töötaja tööle meelitamisest ja värbamisest, tööle võtmisest, sisseelamisest, töö kujundamisest, arendamisest kuni lahkumiseni ning edasiste suhete hoidmiseni. (Abhari *et al.*, 2008; Batat, 2022; Gallup, 2018)

Üks olulisemaid osasid töötajakogemusest on, et positiivne töötajakogemus toob kaasa positiivse kliendikogemuse. Organisatsioonid vastutavad töötajate kogemuslike vajaduste mõistmise ja nendega tegelemise eest, nagu kognitiivsed, emotsionaalsed, sotsiaalsed, sensoorsed ning praktilised vajadused. Seetõttu käsitletakse töötajakogemust kui psühhokognitiivsete tunnete kogumit tööhõive kogemusliku kasu saavutamiseks. (Abhari *et al.*, 2008; Lemon, 2019)

Kliendikogemuse põhjal aitavad töötajad mõista klientide kogemuslikke vajadusi, kujundada või pakkuda brändi kogemusi. Töötajad, kui sisekliendid, on organisatsiooni brändiga seotud samamoodi nagu väliskliendid. Töötajakogemuse kontseptsiooni kaudu saavad ettevõtted investeerida oma brändi, mõeldes nende esimestele klientide rühmale - töötajad. (Tanwar & Prasad, 2017)

Töötajakogemus viitab igapäevasele suhtlusele ja kokkupuutepunktidele, mis juhivad tööst haaratust (Pangallo *et al.*, 2022). Töötajakogemust mõjutab keskkond, milles töötaja igapäevaselt töötab, ettevõtte kultuur ja tehnoloogia, mida tööandja võimaldab. Aastakümneid tagasi oli tööandja ja töötaja suhe ettevõttes väga selge ning piiritletud. Tööandja andis töötajale laua, tooli, arvuti, võib olla oma isikliku telefoni ja nurgakese, kus tööd teha. Kaasamise ajastu on muutnud „raske töö tegemise“ mõiste „targa töö tegemiseks“ ning toonud tähelepanu küsimustele kuidas ja miks töötajad töötavad ettevõtte jaoks. Nii teoreetikud kui praktikud on ühel meelel, et töötajate ideede kaasamine on mõjutanud nende produktiivsust, pühendumust ja rahulolu ettevõtte suhtes. (Itam & Ghosh, 2020)

Esimest korda seisab tööturg silmitsi olukorraga, kus koos töötavad neli põlvkonda kõrvuti – traditsionalistid (sündinud 1928-1945), beebibuumi põlvkonna esindajad (sündinud 1946-1964), põlvkonna X-erid (sündinud 1965-1980) ja Y põlvkond ehk millenniumlased (sündinud 1981-1996) – igaühel on ootused töökohale, mille on kujundanud oma ajalugu. Tööturu nõudmised uuenduste ja kiirete muutuste järele nõuavad, et töötajad suhestuksid oma töö ja ettevõttega erineval viisil. Ettevõtted peavad omavahel konkureerides ümber mõtlema oma suhet töötajatega. Organisatsioonidel on kolm peamist eesmärki töötajatega seoses, millele peab keskenduma: töötajate hoidmine, tööst haaratus ja innovatsioon. (Plaskoff, 2017)

Traditsiooniliselt on tervishoius töötajakogemuse strateegiad keskendunud ühele võtmemõõdikule, tööst haaratusele, et mõõta selliseid näitajaid nagu tööga rahulolu ja tootlikkus. Paljud tervishoiuorganisatsioonid saavutasid töötajate kõrge haaratuse taseme, kuid samas kogeti ka rekordilist voolavust oma töötajate seas. See suundumus eiras olemasolevaid tõekspidamisi ja teadmisi tööst haaratuse kohta ning prognoosis, et töötajakogemusest täpsema pildi nägemiseks on vaja välja selgitada täiendavad tegurid. Pandeemia tõstis kollektiivset teadlikkust tervishoiu erinevustest, heaolust, süsteemsest rassismist ja vaimsest tervisest, mis andis võimaluse kaasata need elemendid tänapäeva tervishoiutöötajate kogemuse mõistmisse. (Pangallo *et al.*, 2022)

Paljud tervishoiujuhid on seadnud eesmärgiks meelitada ligi talente, saavutada kvaliteetset tulemuslikkust ja erakordseid patsiendikogemusi ning omakorda säilitada lojaalne tööjõud. Nende eesmärkide saavutamiseks tuleb uurida tervishoiutöötajate kogemuse kaasaegseid tegureid ja käivitada parendusalgatused, mis põhinevad sügavatel teadmistel tänapäeva tervishoiukogemusest, mis ulatuvad kaugemale kui tööst haaratuse mõõtmine. (*Ibid.*, 2022)

Töötajakogemust organisatsioonis iseloomustab tunne kuuluvusest (tunda end osana meeskonnast, grupist või organisatsioonist), saavutustest (saavutustunne tööst, mis on tehtud), eesmärgist (arusaamine, miks tehtav töö on oluline), jõulisusest (energia, entusiasm ja põnevus töö) ja õnnest (meeldiv tunne, mis tekib tööd tehes ja selle ümber) on tohutu mõju töötajate haaratusele organisatsiooni sees. Töötajate haaratust ja kogemust mõjutavad ka tippjuhtkond, juhtimine ja organisatsioonikultuur. (Gaur, 2020)

Senini on tervishoiu valdkonnas vähe uuritud töötajakogemust, kuid 2021. aastal Ameerika Ühendriikides (Pangallo *et al.*, 2022) viidi läbi töötajakogemuse uurimus 4696 õe (n = 2363) ja arsti (n= 2333) seas. Uurimus koosnes 19 alaskaalast ja töötajakogemuse realiseerimiseks kasutati kuut tulemust, milleks oli tööst haaratus, kogemus vs ootused, kavatus jääda, kaasamine, heaolu ja läbipõlemine. Tulemustest selgus, et töötajakogemuse parendamiseks on kõige prioriteetsamad valdkonnad arengu, strateegilise ühtlustamise ja patsiendikeskuse teemad, sest analüüsi käigus selgus, et need mõjutavad tööst haaratust, kogemust vs ootusi, kaasamist ja organisatsioonis püsijäämise kavatsusi kõige enam. Teiseks oluliseks õdede töötajakogemuse mõjutajaks ja organisatsiooni püsijäämiseks oli innovatsioon ning juhtide usaldus. Viimaks nii õdede kui arstide läbipõlemise tegureid mõjutasid organisatsioonilised protsessid, patsientide kogemuse parandamine ja toetav töökliima, mida nähti kui tervikliku töö- ja eraelu tasakaalu saavutamise tegurina. Kokkuvõttes võib öelda, et tervishoiu valdkonnas töötajate arengu, patsiendikesksuse ja juhtide usaldamise faktorid on töötajakogemuse fookuses, et toetada töötajate heaolu, hoida neid organisatsioonis pikaajaliselt ning tööst haaratud.

Batat (2022) töötas välja töötajakogemuse raamastiku, mis toetab töötaja heaolu. Raamistik koosneb kolmest üksusest: isiklik, sotsiaalne ja kultuuriline, mis mõjutavad töötaja heaolu kognitiivselt, füüsiliselt, emotsionaalselt ja majanduslikult.

- Isiklik üksus – keskendub inimese väärtustele, töökeskkonnale ja õhkkonnale. Samuti, mis mõjutab töötaja organisatsioonilist teekonda ja kogemuslikku vaadet käitumisele ning hoiakutele.

- Sotsiaalne üksus – toetab töötajate kuuluvustunnet organisatsioonis. Erinevad suhtlemise, usalduse, grupiga lõimumise ja organisatsiooniga haaratuse komponendid.
- Kultuuriline üksus – seotud organisatsiooni sotsiaalkultuuriliste normidega, mis rõhutab kultuuri kinnistumist. See hõlmab töökoha sümboolikat, ühiste arusaamade ja ootuste jagamist.

Tervishoiu organisatsioonid tähtsustades töötajakogemust toetavad töö ja töötajate tähenduslikkust, autonoomiat, pühendumust, usaldust, väärtustunnetust ja avatud suhtlemist, mis tõstavad tööst haaratust ning töötajate hoidmist (Kolodinsky *et al.*, 2017; Pangallo *et al.*, 2022; Plaskoff, 2017)

#### 1.4. Töötajate hoidmine

Töötajad on organisatsiooni kõige väärtuslikum vara. Nende tähtsus organisatsioonidele ei ole seotud vaid parimate talentide ligimeelitamise vajadusest, vaid ka vajadusest neid pikaks ajaks hoida organisatsioonis. Üheks väljakutseks, millega organisatsioonid tänapäeval kokku puutuvad on see, kuidas hoida töötajaid võimalikult kaua organisatsioonis ning samaaegselt hoida neid jõuliste ja ambitsioonikatena. (Friedman & Schnorr, 2016; Kossivi *et al.*, 2016)

Mehta (2014) määratles töötajate hoidmist kui meetodit, mida ettevõtte kasutavad tõhusa tööjõu säilitamiseks ja samal ajal tööõuete täitmiseks.

Hetkel on paljudes riikides puudus kvalifitseeritud tervishoiutöötajatest, eriti õdedest. Maailma Terviseorganisatsiooni hinnangul on ülemaailmne puudujääk ligikaudu 14,5 miljonist arstist, õest ja ämmaemandast, mis aastaks 2030 võib takistada hädavajalikke tervisega seotud tegevusi. Konkreetselt õendustöötajatele keskendudes prognoosib vajaduspõhine hinnang, et aastaks 2030 võib puudujääk olla ligi 7,6 miljonit. (Smokrović *et al.*, 2022) Uue trendina on näha ametist lahkumist õdede seas, kes hiljuti alles lõpetasid õendusõppekava. (Brook *et al.*, 2019; Collard *et al.*, 2020)

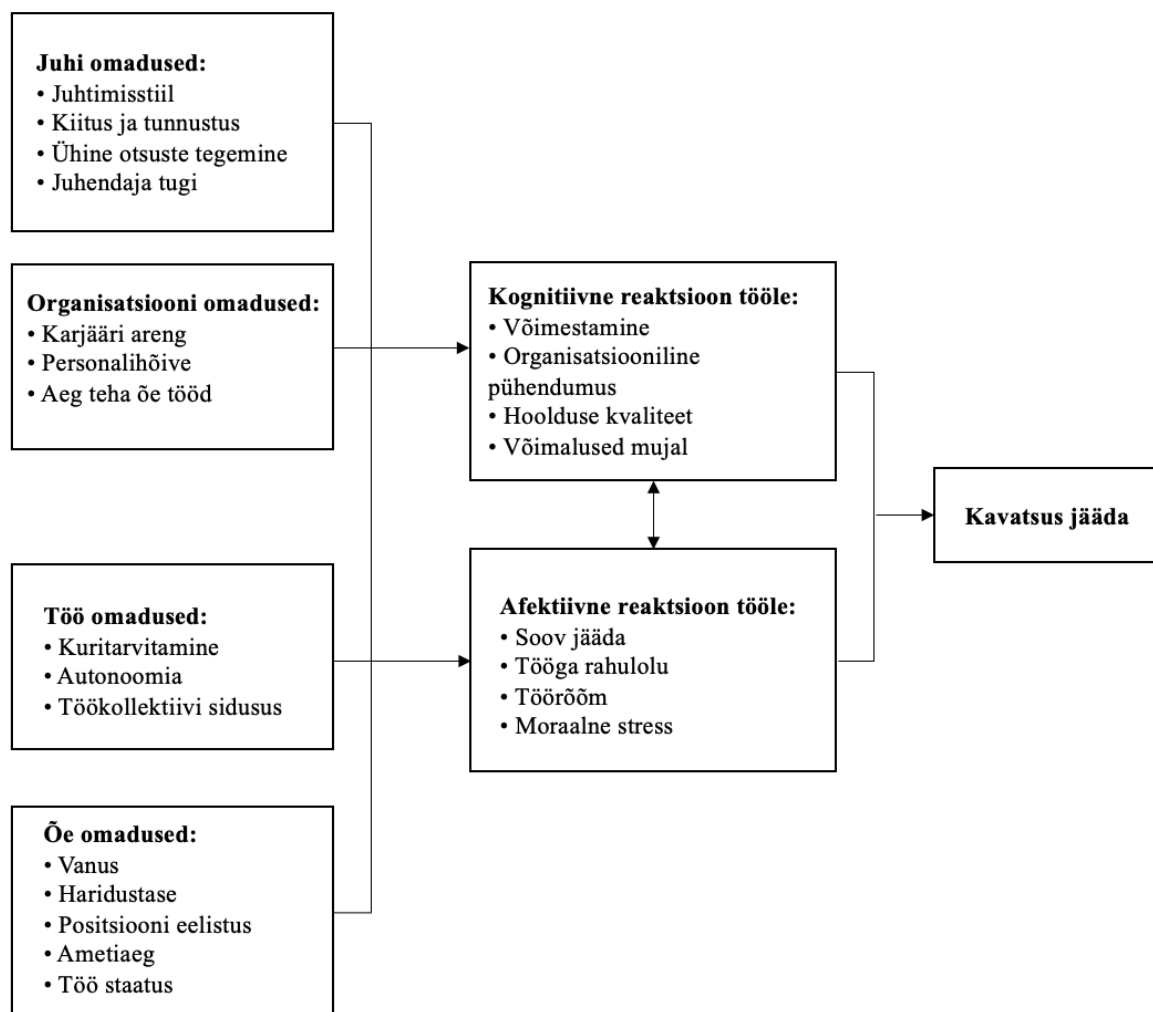
Royal College of Nursing 2023. aasta aruandes (Valuing ..., 2023) kajastati, et 2022. aastal Ühendkuningriigi õdede ja ämmaemandate registrist lahkunutest 19% olid registris vähem kui 10 aastat. Samas aruandes on toodud välja 2021. aastal üle 9000 õe ja ämmaemanda seas läbi viidud rahulolu uuring, milles leiti, et 57% vastanutest mõtleb või aktiivselt plaanib lahkuda ametist.

Millenniumlased moodustavad hetkel veerandi praegusest elanikkonnast ning 2030. aastaks moodustavad nad 75% tööjõust. On tõestatud, et millenniumlased võrreldes mittemillenniumlastega tunnevad end mugavalt vahetades sageli töökohti. Samuti on nad üleskasvanud tehnoloogiaga, neile meeldib avatud suhtlus ja peavad oluliseks oma arvamuse avaldamist, tähtsustavad töö- ja eraelu tasakaalu ning vajavad tunnustamist. (Harris *et al.*, 2022)

Õdede tööjõu säilitamist peetakse rahvusvaheliselt oluliseks teemaks, et rahuldada olemasolevaid ja tekkivaid tervishoiuvajadusi. Tervishoiuorganisatsioonid peavad seadma strateegilisi eesmärke, mille läbi parandada õdede töötingimusi, et õdesid hoida tervishoius. (Efendi *et al.*, 2019; Smokrović *et al.*, 2022)

Soome uurimuses (Kallio *et al.*, 2022) leiti, et tugevama kutsumusega õed on tõenäolisemad aktsepteerima ebasoodsaid töötingimusi, mille üle teised tavaliselt kurdaks. Samuti tundsid õed, et kuna õendust nähakse läbi ajaloo kui kutsumust, siis see on toonud kaasa „ärakasutamise“. Õenduse akadeemilises kirjanduses leiab rohkelt viiteid organisatsioonide, juhtide ja ühiskonna lugupidamatusest, käitumisest ning halvustamisest õdede suunal. Õed peavad madalaid palku ja kehvasid töötingimusi diskrimineerimiseks ja nad väidavad, et üheks põhjuseks on olnud see, et inimesed eeldavad, et õed sisenevad erialale läbi kutsumuse. Samuti leiti, et õendus kui kutsumus on moonutanud õenduse kui elukutse kontseptsiooni, mis mõjutab nende töötingimusi negatiivselt. Oluline on kujundada õendustööst selgem ülevaade ja seeläbi parandada nende tööelu, mis tõstaks õenduse elukutse olulisust ja muudaks selle atraktiivsemaks.

Cowden ja Cummings (2012) pakkusid välja teoreetilise mudeli, kuidas toetada õdede kavatsusi jääda oma praegustele ametikohtadele. Teoreetiline mudel koosneb juhi, organisatsiooni, töö- ja õdede omadustest. Nende nelja kategooria omavahelise koostoime mõjud on avaldatud õdede kognitiivse ja afektiivse reaktsioonina tööle, mis viib lõpuks kavatsuseni jääda. Joonis 2 on kujutatud teoreetiline mudel õdede kavatsusest jääda. Kavandatud mudel peegeldab jäämiskavatsuse keerukust, mis on seotud hulga erinevate teguritega ja omavaheliste seostega. Muutujate vahelised seosed on positiivsed, kui pole öeldud teisiti. Negatiivse seosega muutujad jäämiskavatsusele on „võimalused mujal“, „kuritarvitamine“, „haridus“ ja „moraalne stress“.



Joonis 2. Teoreetiline mudel õdede kavatsusest jääda  
Allikas: Cowden & Cummings (2012, 7), autori koostatud

Varasemate töötajate hoidmise uuringute põhjal on mõõtmiseks kasutatud erinevaid tegureid, et selgitada ja kirjeldada lahkumiskavatsusi. Kõige sagedamini analüüsitakse tööga rahulolu, stressi, emotsionaalset kurnatust, sissetulekut, töötingimusi, autonoomiat, tunnustust ja austust tervishoiutöötajate meeskondades, isikuomadusi, juhtimisoskuseid, töö keskkonda ja lojaalsust organisatsioonile. (Smokrović *et al.*, 2022) Õdede volavus on laialt, kuid mitte järjekindel kasutatav mõõdik tervishoiuorganisatsioonides. Volavuse mõõdikut kasutatakse nii õdede puhul, kes lahkuvad konkreetset ametikohalt, organisatsioonist või erialalt täielikult. Lahkumine võib olla ka vabatahtlik või tahtmatu näiteks kehva juhtimise tõttu. Mis tahes vormis lahkumine toimub, on see organisatsioonidele kulukas ja ebasoodne. (Brook *et al.*, 2019; Friedman & Schnorr, 2016) Töötajate lahkumine organisatsioonist mõjutab teiste töötajate moraali ja organisatsiooni mainet, mis omakorda mõjutab allesjäänud meeskonna tööd ning nende tööprotsesse. (Smokrović *et al.*, 2022)

Brook *et al.*, (2019) kirjanduse ülevaate artiklis koguti edukate sekkumiste võimalusi õdede volavuse vähendamiseks. Kirjandusest leiti, et tõhusaks õdede volavuse vähendamiseks olid kaks peamist tunnust: mentorlus ja juhtimisstiil. Leiti, et lisaks soovivad õed töötada organisatsioonides, kus pakutakse arenguväljavaateid, mis näitavad töötajatesse pühendumust läbi karjääri arengu toetamise.

Tõhusad õdede hoidmise strateegiad on juhtide jaoks hädavajalikud, et tagada kõrge õendusabi kvaliteet kvalifitseeritud töötajatega ja taskukohase hinnaga. Nendeks peaksid olema konkreetsed värbamise ja töötajate hoidmise strateegiad, milles keskendutakse juhtimiskvaliteedile, positiivse töökeskkonna loomisele ning organisatsioonilise kultuuri muutmisele. (Efendi *et al.*, 2019) Vajadus on rakendada sihipäraseid õendusjuhtide elukestvad koolitusprogrammid, mille eesmärk on tõsta ja parandada juhtimiseks vajalikke oskusi ning personalijuhtimise teadmisi. Hea juhtimisstiil mõjutab õdede arengut ja toetab nende vajadusi, parandab tööõhkkonda, vähendab õdede vaimse tervise probleeme ning aitab seeläbi hoida personali. Organisatsioonid peavad tagama, et juhid on korralikult koolitatud, et oma töötajaid piisavalt toetada. (Smokrović *et al.*, 2022)

Enamik õdede jaoks pole õendus lihtsalt elukutse, vaid kutsumus. Õed edendavad inimeste tervist. Õendusjuhid peaksid püüdma luua keskkondi, mis edendavad õdede tervist ja heaolu. Selle protsessi jaoks on ülioluline valida õiget tüüpi õendusjuht. (Lemon, 2019; Pangallo *et al.*, 2022) Usaldusliku õhkkonna loomiseks on oluline, et õendusjuht näitaks üles ausust. Lojaalsus peaks toimima mõlemat pidi nii õdede kui õendusjuhi vahel. Õed peaksid saama töötada keskkonnas, kus kõiki koheldakse austusega ja hinnatakse nende panust patsientide hooldamise eest. Nende töökoormus peab olema juhitav, et patsient ei kannataks personali puudujääkide tõttu. Viimaseks peaksid õed tundma toetust ja võimestatust, et kasvada üksikisikuna ja seeläbi anda ka märkimisväärne panus tervishoidu. Tervisliku töökeskkonna loomiseks on vaja juhte, kes on valmis kuulama, seisma tugevate moraalsete seisukohtade ja õdede vajaduste eest ning neid toetama. Tõhus õendusjuht on üks tugevamaid vahendeid õdede hoidmise edendamiseks. Õendusjuhid on muutuste tekitajad, kes loovad töökeskkondi, kuhu õed tahavad jääda. (Efendi *et al.*, 2019; Hughes, 2017)

Cowdeni ja Cummingsi (2012) mudelis on mitu valdkonda, kus õendusjuhid saavad positiivselt mõjutada õdede kavatsust jääda tööle:

- Õendusjuhid saavad muuta seda, kuidas nad suhtlevad teiste õdedega, et edendada meeskonna tööd ja ühtekuuluvust.
- Õendusjuhid saavad soodustada positiivseid muutusi organisatsioonis ja töökeskkonnas, näiteks edendada professionaalset arengut, tõhusat kollektiivset suhtlust ja ohutut töökeskkonda.
- Õendusjuhid saavad õdesid toetada, kui ilmnevad töövälised sündmused, näiteks peavad nad lühiajaliselt eemalduma töölt, et hoolitseda pereliikmete eest.

Kokkuvõtteks võib öelda, et õdede hoidmine tervishoius on tugevalt seotud töötajakogemuse tähtsustamisega (Efendi *et al.*, 2019; Pangallo *et al.*, 2022). Õdede kutsumus tunnetuse tugevdamist ja tööst haaratuse suurendamist on võimalik toetada läbi tervishoiu töötingimuste ja juhtimisstiili parandamise ning õdede karjääritee loomise (Hughes, 2017; Kallio *et al.*, 2022). Töötajakogemuse strateegia loomine tõstab töötajate tööga rahulolu, organisatsioonilist pühendumist ja töö tõhustust, mis lõpliku eesmärgina aitab kaasa kvaliteetsele õendusabile (Kolodinsky *et al.*, 2017; Pangallo *et al.*, 2022; Tomietto *et al.*, 2018).



## 2. EMPIIRILINE UURING

### 2.1. Uuringu eesmärk ja uurimisküsimused

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada õdede kutsumuse seotus tööst haaratuse ja töötajakogemusega.

Võimalike seoste leidmine ja arusaamine aitaks suurendada teema teadlikkust õdede hoidmisel organisatsioonis ning pöörata rohkem tähelepanu õdede töötajakogemuse loomise vajalikkusele, mis väärtustaks õdede kutsumust ning seeläbi vähendaks tööjõu voolavust ja ametist lahkumist.

Arvestades ülaltoodud eesmärki soovib autor uuringu abil vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

1. Kuidas hindavad õed oma kutsumus tunnetust, tööst haaratust ja töötajakogemust?
2. Kuidas erineb kutsumus, tööst haaratus ja töötajakogemus ameti, vanuse ja töökoormuse lõikes?
3. Kuidas on kutsumus seotud tööst haaratuse ja töötajakogemusega?
4. Kuidas mõjutab kutsumus tunnetuse tugevus tööst haaratust?
5. Milline mõju on töötajakogemusel kutsumusele?
6. Millised on peamised tegurid, mis hoiavad õdesid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde? Sellele uurimisküsimusele leitakse vastused avatud küsimuse kaudu.

### 2.2. Metoodika

Empiirilise uuringu läbiviimiseks kasutas autor kvantitatiivset uurimismeetodit ja viis läbi veebipõhise ankeetküsitluse (Lisa 1) *Microsoft Forms* keskkonnas. Küsitlus viidi läbi ajavahemikus 06.02.2023 – 19.02.2023 elektrooniliselt. Küsitlusele sai vastata 14 päeva jooksul.

Küsimustiku valiidsuse kontrollimiseks tehti esmalt pilootuuring. Seitsmest vastajast koosnev testgrupp pidas küsimusi mõistetavaks ja ülesehitust loogiliseks. *Microsoft Forms*-i keskkonna abil oli võimalik näha testgrupi küsimustele vastamiseks kulunud aega, mis oli 10-12 minutit. Töö

autor kontakteerus erinevate Eesti haiglate ja Eesti Õdede Liidu ning Eesti Ämmaemandate Ühinguga jaanuaris 2023 teavitades tulevases uurimusest ning küsides luba küsimustiku edastamiseks. Kontaktisikuteks olid haiglate personalijuhid või õendusjuhid ning liidu/ühingu juhatuse esinaised, kes jagasid küsitlust õdede ja ämmaemandate e-maili listides. Nõusoleku andnud kontaktisikud said e-mailile sissejuhatava info, kaaskirja ja küsitluse lingi. Autor ei jaganud antud küsitlust enda sotsiaalmeediakanalites, et suurendada küsitluse kvaliteeti. Küsitluses osalemine oli kõigile vabatahtlik ja anonüümne ning organisatsiooni andmeid ei küsitud. Autor julgustas kontaktisikuid osalema ja jagama küsitlust läbi teema olulisuse selgitamise ning lubades jagada magistritöö tulemusi kõigi kaasaitajatega.

Küsimustiku sissejuhatav osa selgitas küsitluse ülesehitust, uurimistöö eesmärki ja andmete kasutust. Küsimustik koosnes neljast osast, kolmes põhiblokis oli kokku 52 kohustusliku vastamisega väidet ja 1 kohustuslik avatud küsimus, kus sooviti vastajatelt 3-5 olulisemat tegurit, mis hoiavad neid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde. Neljandas osas koguti vastajatelt demograafilisi andmeid, nagu amet, vanus, kogu tööstaaž tervishoiu valdkonnas, tööstaaž praeguses organisatsioonis, tööandjate arv tervishoiu valdkonnas ja töökoormus. Seega neljas osas oli kokku 59 väidet/küsimust, millele küsitluses osalejad pidid vastama.

### **2.2.1. Uuringus kasutatud küsimustikud**

Uuringus hinnati vastajate kutsumus tunnetust läbi vastatud ja vastamata kutsumuse, tööst haaratust ja töötajakogemust. Töötajate hoidmisega seonduvaid tegureid uuriti läbi eelnevas alapeatükis mainitud avatud küsimuse. Küsimustiku koostamisel võeti aluseks neli varasemalt välja töötatud küsimustikku. Vastatud kutsumuse mõõtmiseks kasutas autor Dobrow ja Tosti-Kharasi (2011) loodud 12 väitelist küsimustikku, mis on rakendatav mis tahes valdkonnas. Autorid defineerivad kutsumust kui tähendusrikast kirge, mida inimesed kogevad teatud valdkonna vastu. Autorid toetavad kontseptsiooni, et kutsumus on järjepidev, kuid muutub ajas ning võib olla tugevam või nõrgem, mida toetas ka magistritöö autori teooria. Gazica (2014) kohendas antud väiteid laiemalt erinevatele ametitele rakendatavaks ja arusaadavamaks ning algse 7-pallise skaala kohendas 6-palliseks, kus vastused jagunesid 1 – kindlasti ei nõustu ...6 – kindlasti nõustun.

Gazica (2014) lõi mõõdetava küsimustiku vastamata kutsumusele, mida defineeris kui arusaama, et inimesel on tööalane kutsumus, kuid mida nad oma praeguste töötollide juures ei saa kogeda. Praeguse töörolli madal kutsumus ei ole sünonüümiks, et kutsumuse järgimine on läbi kukkunud. Seetõttu kutsumuse ja vastamata kutsumuse omamine ei ole binaarsed, need võivad olla

samaaegselt olemas, kuid erineda tugevuselt. Gazica loodud 25 väitelises küsimustikust kasutas autor 8 väidet, mis sobisid kõige enam lõputöö autori teemakäsitles. Gazica tegi väidete analüüsi ning ei leidnud ühtegi algsest 25 väite tõendeid heterogeensusest skaala teiste üksuste suhtes. Ükski väide: 1) ei olnud madal või negatiivne üksuste vaheliste või kõikide üksuste korrelatsioonides; või 2) ei toonud kaasa koefitsiendi alfa suurenemise, kui üksus skaalalt kustutati. Kui kõiki üksusi vaadeldi samaaegselt, oli skaalal sisemise järjepidevuse usaldusvääruse (Cronbachi alfa) hinnang 0,97. Autor valis küsitlusse 8 kõige enam uurimusse sobivat väidet.

Tööst haaratust mõõdeti Schafeli ja Bakkeri (2003) loodud Utrechti tööst haaratuse (*The Utrecht Work Engagement Scale – UWES*) 9-punktilise skaala järgi, mis jaguneb kolmeks alaskaalaks: energia (jõulisus), pühendumine ja süvenemine. Skaala mõõdab tööst haaratuse kolme komponendi esinemise määra ja vastajatel palutakse vastused anda 6-pallisel skaalal, mille vastusevariandid jagunevad 1– mitte kunagi ... 6 – alati.

Autor kasutas töötajakogemuse mõõtmiseks Pangallo *et al* (2022) küsimustikku, mis jagunes 19 alaskaalaks. Autorite uurimuses kasutati töötajakogemuse realiseerimiseks kuut tulemust, milleks oli tööst haaratus, kogemus vs ootused, kavatus jääda, kaasamine, heaolu ja läbipõlemine. Küsimustiku sisemise järjepidevuse usaldusvääruse hinnang oli  $\alpha > 0,70$ . Magistritöö autor valis uurimiseks kolm peamist töötajakogemuse mõjutusala ning jaotas need kolme gruppi: tööga seotud tegurid (töösooritus ja vastutus, töö protsessid, patsiendi fookus ning areng), sotsiaalne keskkond (suhted ja usaldus) ning töökeskkond (ohutus, psühholoogiline ohutus ja väärtuspõhisus). Need alagrupid omakorda jagunesid kahe väitelisteks gruppideks.

Tööst haaratuse küsimustiku skaalat kasutati eesti keeles sarnaselt varasemate magistritööde sõnastusele. Teiste skaalade puhul on tegemist valideerimata skaaladega, esmakordsed tõlked, kuna eesti keeles autorile teadaolevalt ei ole neid varasemalt kasutatud. Autor kontrollis skaalade mõistmist läbi pilootuuring.

Kõikidele eelnevatele koostatud väidetele paluti osalejatel anda hinnang Likert-tüüpi 6-pallilisel skaalal. Taherdoost (2019) sõnul tasub kasutada kuuepunktilist skaalat, kui soovetakse vastajat suunata nõustumise või mitte nõustumise poole. Magistritöö autor lisas küsitlusse küsimuse, milles soovis, et vastaja mõtleks õena/ämmaemandana töötamise peale ja hindaks, kas kutsumuse tugevus on aja jooksul muutunud. Seda mõõdeti Likert-tüüpi 5-pallilisel skaalal: 1 – jah, on

olulisemalt nõrgemaks muutunud; 2 – jah, on mõnevõrra nõrgemaks muutunud; 3 – ei ole muutunud, on sama; 4 – jah, on mõnevõrra tugevamaks muutunud; 5 – jah, on oluliselt tugevamaks muutunud.

### **2.2.2. Valimi meetod**

Magistritöö valimi moodustasid seitsme Eesti haigla õed ja ämmaemandad ning Eesti Õdede Liitu ja Eesti Ämmaemandate Ühingusse kuuluvad liikmed. Eesti Õdede Liitu kuulub ligikaudu 4000 õde ja Eesti Ämmaemandate Ühingus on umbes 400 ämmaemandat. Valimi poole pöördumiseks kasutas autor haiglate personalijuhte või õendusjuhte ning liidu/ühingu juhatuse esinasi, kes jagasid küsitlust õdede ja ämmaemandate e-maili listides. Küsimustik oli anonüümne, ei tuvastatud isikuid ega organisatsioone, milles nad töötavad. Autor küsis demograafiliste andmete osas ametit (vastutav õde/ämmaemand, õde, ämmaemand, abiõde või -ämmaemand), vanust, üldtööstaaži tervishoiu valdkonnas, praeguses organisatsioonis töötamise staaži, tööandjate arvu ja töökoormust.

2021. aasta seisuga on Eestis 8632 õde, keskmiseks vanuseks on 46 aastat (Tervise ..., 2022). Tervise Arengu Instituudi andmebaasi järgi oli 2021. aastal töötavaid ämmaemandaid 496, mis teeb kokku 9128 töötavat õde ja ämmaemandat. Autor kasutas valimi kalkulaatorit, et leida statistiliste piirangute täitmiseks vajaliku valimi minimaalset arvu, et tagada 95% usaldusnivoo. Uuringu usaldusväarsuse tagamiseks vajab autor kalkulaatori järgi uuringuks 369 või enamat vastajat. Autori uuringus osales 443 vastajat. Saadud vastajate arv võimaldab teha järeldusi antud teema ja uuritava populatsiooni kohta 95% usaldusvahemiku piires.

### **2.2.3. Andmete analüüsi meetod**

Küsitluse vastused eksporditi *Microsoft Forms*-i keskkonnast *MS Exceli*-sse ja andmete edasiseks analüüsimiseks kasutati *IBM SPSS Statistics 29.0*. programmi. Autor kasutas andmete esitamiseks kirjeldavat statistikat ja seoste analüüsi. Küsimustike skaalade usaldusväarsust kontrolliti Cronback alfa ( $\alpha$ ) ja Spearman-Brown *prophesy formula* abil. Demograafilistest andmetest koostati esialgu võrreldavad grupid ja rohkem kui kahe grupi võrdlemiseks kasutati *One Way ANOVA* dispersioonianalüüsi Scheffe meetodil koos post-hoc-testiga. Vastatud ja vastamata kutsumuse, tööst haaratuse ning töötajakogemuse omavaheliste seoste leidmiseks kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat ( $\rho$ ). Kutsumuse mõju hindamiseks tööst haaratuse tugevusele ja töötajakogemuse mõju hindamiseks vastatud ning vastamata kutsumuse tugevusele kasutas autor

regressioonianalüüsi standardiseeritud beetakoeffitsienti ( $\beta$ ). Ankeetküsimustik sisaldas üht avatud küsimust, mille analüüsimisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi.

### 2.3. Uuringu valimi kirjeldus

Uuringus osales 443 õde ja ämmaemandat ( $n = 443$ ), kelle keskmine vanus oli 44 aastat ( $sd = 11,918$ ). Kõige noorem vastaja oli 21- ja kõige vanem 78-aastane. Osalejate sugu ei küsitud, kuna see ei olnud antud uurimuses oluline info. Üldtööstaaž tervishoiu valdkonnas õe või ämmaemandana töötades oli vahemikus 2 kuud – 53 aastat, keskmine 20,16 aastat ( $sd = 13,733$ ). Praeguses organisatsioonis töötamise staaž varieerus 1 kuust kuni 52 aastani, keskmine 13,81 aastat ( $sd = 11,740$ ). Vastajatest enamusel 55% on tervishoius olnud 1-2 tööandjat ( $n = 245$ ) ja samuti enamik 61% töötab täiskoormusega. Kogutud vastajate demograafilised andmed on välja toodud tabelis 1.

Tabel 1. Vastajate jaotumine lähtuvalt ametist, vanusest, üldtööstaažist tervishoius, tööstaažist praeguses organisatsioonis, tööandjate arvust tervishoius ja töökoormusest

Vastajate demograafilised andmed	n	%
<b>Amet</b>		
Abiõde või -ämmaemand	9	2
Ämmaemand	72	16
Õde	272	61
Vastutav õde/ämmaemand	90	20
<b>Vanus</b>		
kuni 29-aastased	60	14
30- kuni 39-aastased	108	24
40- kuni 49-aastased	107	24
50- kuni 59-aastased	119	27
60-aastased ja vanemad	49	11
<b>Üldtööstaaž tervishoius</b>		
kuni 5 aastat	82	19
6–10 aastat	73	16
11–15 aastat	42	9
16–20 aastat	40	9
21–25 aastat	34	8
26–30 aastat	47	11
31 ja enam aastat	124	28
<b>Tööstaaž praeguses organisatsioonis</b>		
kuni 1 aasta	41	9

2-4 aastat	82	19
5-9 aastat	81	18
10-14 aastat	60	14
15-19 aastat	49	11
20-24 aastat	41	9
25 ja enam aastat	88	20
<b>Tööandjate arv tervishoius</b>		
1-2	245	55
3-4	163	37
5-6	25	6
Üle 6	10	2
<b>Töökoormus</b>		
Osaline töökoormus (alla 1,0)	79	18
Täiskoormus (1,0)	270	61
Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	21

Allikas: autori koostatud

Osalejatel paluti vanuse, üldtööstaaži ja praeguse organisatsiooni tööstaaži vastuse väljal märkida numbriline väärtus. Autor koostas tulemuste paremaks analüüsimiseks vanusegrupid nagu kuni 29-aastased, 30 kuni 39-aastased, 40 kuni 49-aastased, 50 kuni 59-aastased 60-aastased ja vanemad. Üldtööstaaži grupid jagunesid vastavalt: kuni 5 aastat, 6-10 aastat, 11-15 aastat, 16-20 aastat, 21-25 aastat, 26-30 aastat, 31 ja enam aastat. Tööstaaž praeguses organisatsioonis grupid moodustusid järgnevalt: kuni 1 aasta, 2-4 aastat, 5-9 aastat, 10-14 aastat, 15-19 aastat, 20-24 aastat, 25 ja enam aastat.

Ametipositsiooni määramisel oli abiõdesid või -ämmaemandaid vastanutest 2% (n = 9), mistõttu sellele grupi osas ei ole võimalik olulisi järeldusi teha.

## 2.4. Uuringu teemaplokkide kirjeldav statistika

Uuringu küsitlusega paluti vastajatel hinnata väiteid enda vastatud ja vastamata kutsumuse tunnetuse kohta. Samuti paluti vastata väidetele, mis hindasid nende tööst haaratust ja töötajakogemuse aspekte.

Magistritöö autor alustas erinevate uuritavate faktorite analüüsimisel kirjeldava statistikaga. Tabelis 2 on välja toodud vastatud ja vastamata kutsumuse ning tööst haaratuse ja selle alamkategoriate lõikes Cronbachi-i reliaabluskoeffitsient, keskväärtused, mediaanid ja

standardhälbed. Tabelis 3 on välja toodud töötajakogemuse alamkategoriate lõikes reliaabluskoeffitsiendid (Cronbach ja Spearman-Brown *prophesy formula*), keskvärtused, mediaanid ja standardhälbed. Cronbach-i alfat kasutatakse küsimuste sisemise järjepidevuse mõõdikuna mitme üksuse mõõtmiseks. Cronbach-i alfa koeffitsiendi väärtus 0,7 ja suurem näitab, et küsimustikku võib pidada usaldusväärseks. (Sürücü & Maslakçi, 2020, lk 2715) Spearman-Brown *prophesy formula* (SB valem) on usaldusväärsuse ennustamise valem, mida kasutatakse kui küsimustiku üksuste arvu muudetakse (De Vet *et al.*, 2017, lk 46).

Tabel 2. Vastatud ja vastamata kutsumuse ning tööst haaratuse ja selle alamkategoriate Cronbach-i reliaabluskoeffitsient, keskvärtused, mediaanid ja standardhälbed

	Cronbach alfa	m	me	St. hälve
<b>Vastatud kutsumus</b>	0,883	4,46	4,50	0,700
<b>Vastamata kutsumus</b>	0,962	2,51	2,25	1,111
<b>Tööst haaratus</b>	0,869	4,87	4,89	0,549
Tööst haaratus – energia	0,775	4,78	5,00	0,649
Tööst haaratus – pühendumine	0,786	4,99	5,00	0,630
Tööst haaratus – süvenemine	0,661	4,84	5,00	0,631

Allikas: autori koostatud

Kõikides väljaarvatud tööst haaratuse – süvenemise ( $\alpha = 0,661$ ) alamkategorias (Tabel 2) oli usaldusväärsuse koeffitsient üle 0,775. Autor kontrollis süvenemise alamkategoriat väidete eemaldamise mõju Cronbach-i alfaga ja leidis, et väidete välja jätmine ei muudaks üldist faktori kooskõla ning ümardades on süvenemise koeffitsient 0,7. Samuti üldine tööst haaratuse koeffitsient on hea ( $\alpha = 0,869$ ), mistõttu autor ei pidanud vajalikuks väidete eemaldamist analüüsist.

Tabel 3. Töötajakogemuse kategooriate ja nende alamkategoriate Cronbach-i või Spearman-Brown *prophesy formula* reliaabluskoeffitsiendid, keskvärtused, mediaanid ja standardhälbed

<b>Töötajakogemus</b>	Reliaabluskoeffitsient	m	me	St. hälve
<b>Tööga seotud kogemus</b>	$\alpha = 0,917^*$	4,00	4,00	0,975
Tööga seotud kogemus – sooritus	$r = 0,815^{**}$	4,35	4,50	0,957
Tööga seotud kogemus – protsessid	$r = 0,931^{**}$	4,05	4,00	1,153
Tööga seotud kogemus – patsient	$r = 0,796^{**}$	4,00	4,00	1,144
Tööga seotud kogemus – areng	$r = 0,798^{**}$	3,60	3,50	1,237

<b>Töösuhetega seotud kogemus</b>	$\alpha = 0,909^*$	4,20	4,25	0,886
Töösuhetega seotud kogemus – koostöö	$r = 0,786^{**}$	4,41	4,50	0,926
Töösuhetega seotud kogemus – kommunikatsioon	$r = 0,811^{**}$	3,70	4,00	1,142
Töösuhetega seotud kogemus – austus	$r = 0,657^{**}$	4,37	4,50	0,916
Töösuhetega seotud kogemus – usaldus	$r = 0,898^{**}$	4,33	4,50	1,136
<b>Töökeskkonnaga seotud kogemus</b>	$\alpha = 0,893^*$	4,32	4,33	0,931
Töökeskkonnaga seotud kogemus – ohutus	$r = 0,763^{**}$	4,59	4,50	0,967
Töökeskkonnaga seotud kogemus – psühholoogiline turvalisus	$r = 0,868^{**}$	3,96	4,00	1,200
Töökeskkonnaga seotud kogemus – väärtus	$r = 0,754^{**}$	4,40	4,50	0,982

Allikas: autori koostatud

\* Cronbachi alfa ( $\alpha$ )

\*\* Spearman-Brown prophesy formula ( $r$ )

Töötajakogemuse kolme kategooria (töoga seotus kogemus, töösuhetega seotud kogemus ja töökeskkonnaga seotud kogemus) usaldusväärsust kontrolliti Cronbach alfaga, mis jagunesid vastavalt  $\alpha = 0,917$ ,  $\alpha = 0,909$  ja  $\alpha = 0,893$ .

Uuringu teemaplokkide kirjeldav statistika on leitav tabelites 2 ja 3 ning erinevate teemaplokkide väidete kirjeldav statistika on välja toodud töö lisa (Lisa 2 – tabelid 19-21).

Tulemustest loeb välja, et kõrgeima aritmeetilise keskmisega hinnati tööst haaratuse – pühendumise ( $m = 4,99$ ,  $sd = 0,630$ ) alamkategooriat. Tööst haaratuse väited on esitletud tabelis 4. Kõige kõrgemalt hinnati pühendumise alamkategooria väidet: „Olen uhke töö üle, mida teen.“ ( $m = 5,29$ ,  $sd = 0,758$ ) ja süvenemise väidet: „Olen täielikult oma töösse süvenenud“ ( $m = 5,10$ ,  $sd = 0,687$ ). Üleüldiselt oli tööst haaratust hinnatud kõige kõrgemalt ja väikseima standardhälbega ( $m = 4,87$ ,  $sd = 0,549$ ), mis tähendab, et õed ja ämmaemandad on üksmeelselt oma tööst haaratud, tunnevad end innustunult, inspireeritult ning uhkena oma töö üle.

Tabel 4. Tööst haaratuse väidete jaotus, nende keskväärtused, mediaanid, standardhälbed, alam- ja ülempiirid

<b>Tööst haaratus</b>		m	me	St. hälve	alampiir	ülempiir
Energia	Tööd tehes tunnen end energiast pakatavat.	4,82	5,00	0,663	4,76	4,89
	Tunnen end töö juures energilisena ja jõudsana.	4,77	5,00	0,693	4,71	4,84



	Hommiikul tõustes olen meelsasti nõus tööle minema.	4,73	5,00	0,955	4,64	4,82
Pühendumine	Olen innustunud oma tööd tehes.	4,87	5,00	0,661	4,81	4,93
	Minu töö inspireerib mind.	4,82	5,00	0,831	4,74	4,90
	Olen uhke töö üle, mida teen.	5,29	5,00	0,758	5,22	5,36
Süvenemine	Tunnen end hästi, kui saan intensiivselt töötada.	4,74	5,00	0,868	4,66	4,82
	Olen täielikult oma töösse süvenenud.	5,10	5,00	0,687	5,03	5,16
	Töötades satun tihti hoogu.	4,67	5,00	0,881	4,59	4,76

Allikas: autori koostatud

Vastatud kutsumuse aritmeetiline keskmine oli 4,46 (sd = 0,700), mis näitab, et õed ja ämmaemandad tunnevad üksmeelselt kutsumust selle töö vastu. Vastatud ja vastamata kutsumuse väidete kõrgeimad ja madalamad keskvaärtused on leitavad tabelis 5 (kogu väidete tabel Lisa 2 – tabel 19 ja 20). Kõige kõrgemalt hinnati vastatud kutsumuse väidet: „Ma tean, et see, mida ma praegu tööna teen, jääb alati osaks minu elust“ (m = 5,06, sd = 0,867), mis tähendab, et seda tööd peetakse väga südamelähedaseks. Kuid huvitaval kombel väidet: „Ma loobuksin paljust, et teha seda, mida praegu tööna teen.“ hinnati kõige madalamalt (m = 3,57, sd = 1,173), mis on mõneti vastuoluline eelmise väite kõrge hinnangule, kuid samas peab silmas pidama kõrget standardhälvet, mis näitab, et vastajate hinnangud selle väite puhul skaalal varieeruvad. Kokkuvõttes võib öelda, et õed ja ämmaemandad naudivad oma praegust tööd, teevad seda kirega ning see jääb alati osaks nende elust, kuid see amet ei defineeri neid ega paneks loobuma paljust, et selle tööga jätkata.

Vastamata kutsumuse aritmeetiline keskmine oli 2,51 ja standardhälve 1,111, kuna väited on nii öelda negatiivses võtmes kutsumuse vastu, siis mida madalamad hinnangud, seda madalam vastamata kutsumus. Vastamata kutsumuse kõikidele väidetele on õed ja ämmaemandad vastanud üksteisest erinevalt (sd = 1,163 – sd = 1,387), mistõttu ei ole võimalik üldistatud järeldusi teha. Kõige kõrgemalt hinnati väidet: „Mind tõmbab mõni muu amet, sest ma eeldan, et töö pakub isiklikku rahuldust.“ (m = 2,69, sd = 1,387) ja kõige madalamalt hinnati väidet: „Kui ma saaksin seda kõike uuesti teha, siis valiksin teise ameti.“ (m = 2,40, sd = 1,165).

Tabel 5. Vastatud ja vastamata kutsumuse väidete kõrgeimad ja madalamad keskväärtused, nende mediaanid, standardhälbed, alam- ja ülempiirid

	m	me	St. hälve	alampiir	ülempiir
<b>Vastatud kutsumus</b>					
Teen oma praegust tööd kirega.	4,83	5,00	0,932	4,75	4,92
Naudin oma praegust tööd.	4,81	5,00	0,921	4,73	4,90
Ma loobuksin paljust, et teha seda, mida praegu tööna teen.	3,57	4,00	1,173	3,46	3,68
Esimese asjana, kui palutakse mul end teistele kirjeldada, siis mõtlen oma ameti peale.	3,97	4,00	1,260	3,85	4,09
Ma tean, et see, mida ma praegu tööna teen, jääb alati osaks minu elust.	5,06	5,00	0,867	4,98	5,14
Minu elu oleks vähem tähenduslik selle tööta.	3,93	4,00	1,309	3,81	4,06
<b>Vastamata kustumus</b>					
Kui ma saaksin seda kõike uuesti teha, siis valiksin teise ameti.	2,40	2,00	1,165	2,29	2,51
Mind tõmbab mõni muu amet, sest ma eeldan, et töö pakub isiklikku rahuldust.	2,69	2,00	1,387	2,56	2,82

Allikas: autori koostatud

Töötajakogemuse kolme alamkategoria (töoga seotud kogemus, töösuhetega seotud kogemus ja töökeskkonnaga seotud kogemus) aritmeetilised keskmised olid vastavalt  $m = 4,00$  ( $sd = 0,975$ ),  $m = 4,20$  ( $sd = 0,886$ ) ja  $m = 4,32$  ( $sd = 0,931$ ). Töötajakogemuse väidete kõrgeimad ja madalamad keskväärtused on leitavad tabelis 6 (kogu väidete tabel Lisa 2 – tabel 21). Kõige madalamalt hinnati töoga seotud kogemuse – arengu kategoria väiteid ( $m = 3,60$ ,  $sd = 1,237$ ) ja töösuhetega seotud kogemuse – kommunikatsiooni väiteid ( $m = 3,96$ ,  $sd = 1,200$ ). Väide „Pean oma juhiga sisukaid arutelusid karjääri arendamise teemal.“ sai töötajakogemuse väidetest kõige madalama hinnangu ( $m = 3,12$ ,  $sd = 1,436$ ). Kõige kõrgemalt hinnati töökeskkonnaga seotud – ohutus kategoria väiteid ( $m = 4,59$ ,  $sd = 0,967$ ). Nii nagu vastamata kutsumuse väited olid kõrge hajuvusega, on ka töötajakogemuse väited kõrge standardhälbega, mis näitab, et õed ja ämmaemandad ei vastanud üksmeelselt ja nende hinnangud erinesid.

Tabel 6. Töötajakogemuse väidete kõrgeimad ja madalamad keskväärtused, nende mediaanid, standardhälbed, alam- ja ülempiirid

	<b>Töötajakogemus</b>	m	me	St. hälve	alampiir	ülempiir
	<b>Tööga seotud kogemus</b>					
Areneg	Pean oma juhiga sisukaid arutelusid karjääri arendamise teemal.	3,12	3,00	1,436	2,99	3,26
	Mul on selles organisatsioonis head võimalused õppida ja areneda.	4,07	4,00	1,275	3,95	4,19
	<b>Töösuhetega seotud kogemus</b>					
Kommunikatsioon	Selles organisatsioonis on avatud ja aus suhtlus.	3,84	4,00	1,156	3,73	3,94
	Kõrgem juhtkond reageerib töötajate tagasisidele.	3,57	4,00	1,332	3,44	3,69
	<b>Töökeskkonnaga seotud kogemus</b>					
Ohutus	Tööl olles tunnen end füüsiliselt turvaliselt.	4,78	5,00	1,021	4,68	4,87
	Minu juhi tegevus näitab pühendumust töökeskkonna ohutusele.	4,40	4,00	1,128	4,30	4,51

Allikas: autori koostatud

#### 2.4.1. Tunnuste regressioonianalüüs

Kuna magistritöö eesmärgiks oli mõista, kuidas kutsumuse tunnetuse tugevus mõjutab tööst haaratust ja milline mõju on töötajakogemusel kutsumusele, siis autor uuris seda regressioonianalüüsi abil. Kutsumuse mõju hindamiseks tööst haaratuse tugevusele koostas autor mitmeselinearse regressioonanalüüsi jaoks mudeli, kus sõltuvaks tunnuseks oli tööst haaratus ja sõltumatuteks mõlemad kutsumuse vormid (Tabel 7).

Tabel 7. Regressioonimudel sõltuv tunnus: tööst haaratus

	Sõltuv tunnus: Tööst haaratus		
	$\beta$	t	p
(Sõltumatu)		19,62	<.001
Vastatud kutsumus	0,526	13,214	<.001
Vastamata kutsumus	-0,265	-6,655	<.001
	R = 0,703	R <sup>2</sup> = 0,491	

Allikas: autori koostatud

Regressioonanalüüsi tulemus näitas, et vastatud kutsumusel on positiivne oluline mõõdukas mõju ( $\beta = 0,526$ ) tööst haaratuse tugevuse kujunemisele. Vastamata kutsumusel on nõrk negatiivne mõju tööst haaratuse tugevuse kujunemisele.

Töötajakogemuse mõju hindamiseks vastatud ja vastamata kutsumuse tugevusele koostas autor mitmeseline regressioonanalüüsi jaoks mudeli, kus sõltuvaks tunnuseks oli ühes mudelis vastatud kutsumus ja teises vastamata kutsumus ning sõltumatuteks tunnusteks oli kolm töötajakogemuse kategooriat (Tabel 8).

Tabel 8. Regressioonimudelid, sõltuv tunnus: vastatud ja vastamata kutsumus

	Sõltuv tunnus: Vastatud kutsumus			Sõltuv tunnus: Vastamata kutsumus		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
(Sõltumatu)		20,936	<.001		20,473	<.001
Töoga seotud kogemus	0,300	3,648	<.001	-0,234	-2,924	0,004
Töösuhetega seotud kogemus	0,058	0,629	0,53	-0,087	-0,963	0,336
Töökeskkonnaga seotud kogemus	0,064	0,745	0,457	-0,156	-1,87	0,062
	R = 0,403	R <sup>2</sup> = 0,162		R = 0,449	R <sup>2</sup> = 0,201	

Allikas: autori koostatud

Regressioonanalüüsi tulemus näitas, et vastatud kutsumus on mõjutatud ainult ühe töötajakogemuse kategooria poolt. Töoga seotud kogemus omab nõrka positiivset mõju ( $\beta = 0,3$ ). Vastamata kutsumuse korral on kõigi kolme töötajakogemuse kategooria mõjud negatiivsed, mis tähendab, et negatiivne töötajakogemus tugevdab vastamata kutsumust. Kolmest töötajakogemuse kategooriast omas ainult tööga seotud kogemus nõrka statistiliselt olulist mõju ( $\beta = -0,234$ ).

#### 2.4.2. Uuringu teemaplokkide dispersioonanalüüs

Demograafilistest andmetest koostati esialgu võrreldavad grupid. Kuna vanuse-, ameti- ja töökoormuse grupe oli rohkem kui kaks, siis gruppide võrdlemiseks kasutati *One Way* ANOVA dispersioonanalüüsi Scheffe meetodil koos post-hoc-testiga. Scheffe meetodit kasutatakse kui soovitakse kontrollida keerukamaid hüpoteese kui lihtsalt paaride vahelisi erinevusi. Selle meetodi abil on võimalik vaadelda, kas kaks või enam üksust erinevad kontrollrühmast. (Homack, 2001, lk 11)

Tulemused on esitletud lisa 3 (tabelid 22-24). Eesmärk oli selgitada, mil määral leidub statistiliselt olulisi erinevusi (kui  $p < 0,05$  on seos oluline) vastatud ja vastamata kutsumuse, tööst haaratuse

ning töötajakogemuse tajumise hinnangutes olenevalt ametist, vanusest ja töökoormusest. F väärtus võrdleb kõigi muutujate ühismõju ja toetab p väärtuse olulisust (Tooding, 2015, lk 262-263).

ANOVA test näitas, et vastatud ja vastamata kutsumuse hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi ameti- ega vanusegruppide lõikes ei esinenud. Kuigi test näitas ametigruppide vahelist erinevust vastatud kutsumuses ( $F = 3,653$ ,  $p = 0,013$ ) ja vanusegruppide vahelist erinevust vastamata kutsumuses ( $F = 2,424$ ,  $p = 0,048$ ), siis Scheffe meetodil koos post-hoc-testiga statistilisi olulisi erinevusi gruppide vahel ei selgunud. Küll need, kes töötavad rohkem kui täiskoormusel erinevad vastatud kutsumuse osas täis- ja osalise koormusega töötavatest õdedest ja ämmaemandatest ( $F = 7,287$ ,  $p = 0,001$ ). Need õed ja ämmaemandad, kes töötavad rohkem kui täiskoormusel hindavad oma vastatud kutsumust mõnevõrra kõrgemaks kui need, kes töötavad täis- ja osalise koormusega. Vastatud kutsumuse töökoormuse gruppide võrdlus on leitav tabelis 9.

Tabel 9. Vastatud kutsumus töökoormuse gruppide võrdlus

		n	m	St. hälve	F	p
Vastatud kutsumus	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,40	0,799	7,287	0,001
	Täiskoormus (1,0)	270	4,39	0,673		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,70	0,640		

Allikas: autori koostatud

Tööst haaratuse ja selle alamkategoriate ning ameti- ja vanusegruppide võrdluses ilmnis mitmeid statistilisi erinevusi, kuigi kõikide tööst haaratuse alamkategoriate keskvaärtused jäid positiivse poole peale. Ametigruppide vahelises võrdluses selgusid erinevused tööst haaratuse – pühendumise ( $F = 6,454$ ,  $p = 0,000$ ) ja süvenemise ( $F = 6,697$ ,  $p = 0,000$ ) alamkategoriates. Õed hindasid tööst haaratuse – pühendumise kategooriat keskmiselt madalamaks ( $m = 4,89$ ,  $sd = 0,662$ ) kui ämmaemandad ja vastutavad õed/ämmaemandad. Tööst haaratuse – süvenemise kategooriat hindasid vastutavad õed/ämmaemandad mõnevõrra kõrgemalt ( $m = 5,10$ ,  $sd = 0,493$ ) kui õed ja ämmaemandad. Tööst haaratuse ametigruppide võrdlus on tabelis 10.

Tabel 10. Tööst haaratuse ametigruppide võrdlus

		n	m	St. hälve	F	p
Tööst haaratus – pühendumine	Abiõde või- ämmaemand	9	5,19	0,556	6,454	0,000
	Ämmaemand	72	5,17	0,531		
	Õde	272	4,89	0,662		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	5,14	0,552		
Tööst haaratus – süvenemine	Abiõde või- ämmaemand	9	4,89	0,726	6,697	0,000
	Ämmaemand	72	4,76	0,611		
	Õde	272	4,77	0,654		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	5,10	0,493		

Allikas: autori koostatud

Vanusegruppide vahelises võrdluses selgusid statistilised erinevused tööst haaratuse – energia ( $F = 4,954, p = 0,001$ ) alamkategorias, mis on leitav tabelis 11. Tööst haaratuse – energia kategooriat hindasid vanuses 60+ keskmiselt kõrgemalt ( $m = 5,04, sd = 0,626$ ) kui kuni 29-aastased ja 30 kuni 39-aastased. ANOVA test näitas veel olulisi erinevusi vanuse- ja töökoormuse gruppide vahelises võrdluses tööst haaratuse – süvenemise kategoorias, kuid Scheffe meetodil koos post-hoc-testiga siiski statistilisi olulisi erinevusi gruppide vahel ei ilmnud.

Tabel 11. Tööst haaratuse vanusegruppide võrdlus

		n	m	St. hälve	F	p
Tööst haaratus – energia	kuni 29	60	4,57	0,650	4,954	0,001
	30-39a	108	4,68	0,623		
	40-49a	107	4,76	0,690		
	50-59a	119	4,87	0,598		
	60+	49	5,04	0,626		

Allikas: autori koostatud

Töötajakogemuse ja selle kolme alamkategoria ning ameti- ja vanusegruppide võrdluses ilmnis mitmeid statistilisi erinevusi. Ametigruppide vahelises võrdluses selgusid statistiliselt olulised erinevused tööga seotud kogemuse – patsiendi ( $F = 4,834, p = 0,002$ ) ja arengu ( $F = 4,834, p = 0,003$ ) alamkategoriates. Samuti selgusid erinevused töökeskkonnaga seotud kogemuse – ohutuse ( $F = 4,063, p = 0,007$ ) alamkategorias. Kõige enam jäi silma, et õed ja ämmaemandad

hindavad arenguga seotud väiteid (õed – m = 3,49, ämmaemandad – m = 3,44) märgatavalt madalamaks kui vastutavad õed/ämmaemandad (m = 4,02). Mainitud gruppide hinnangutes esinevad kõrged standardhälbed, mis viitab, et grupid ei hinda neid üksmeelselt. Töötajakogemuse ametigruppide võrdlus on leitav tabelis 12.

Tabel 12. Töötajakogemuse ametigruppide võrdlus

		n	m	St. hälve	F	p
Tööga seotud kogemus – patsient	Abiõde või-ämmaemand	9	4,00	1,118	5,006	0,002
	Ämmaemand	72	3,73	1,292		
	Õde	272	3,94	1,134		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,38	0,958		
Tööga seotud kogemus – areng	Abiõde või-ämmaemand	9	3,89	1,167	4,834	0,003
	Ämmaemand	72	3,44	1,184		
	Õde	272	3,49	1,243		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,02	1,186		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – ohutus	Abiõde või-ämmaemand	9	5,17	0,433	4,063	0,007
	Ämmaemand	72	4,53	0,991		
	Õde	272	4,50	1,016		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,84	0,756		

Allikas: autori koostatud

Vanusegruppide ja töötajakogemuse võrdluses eristub enim 60+ grupp, kelle hinnangud erinevad nii töösuhetega seotud kogemuse – kommunikatsiooni kui kõikides tööga seotud kogemuse alagruppides (sooritus, protsessid, patsient, areng). Töötajakogemuse vanusegruppide võrdlus on leitav tabelis 13. Vanusegrupp 60+ hindab eelnevalt mainitud alagruppide väiteid keskmiselt kõrgemalt kui teised vanusegrupid. 30 kuni 39-aastaste ja 40 kuni 49-aastaste grupid hindavad tööga seotud – arengu väiteid keskmisest madalamalt (m = 3,40 ja m = 3,34), kuid nende vastused on kõrge hajuvusega. Töötajakogemuse ja töökoormuse gruppide vahelises võrdluses olulisi erinevusi ei ilmnenud.

Tabel 13. Töötajakogemuse vanusegruppide võrdlus

		n	m	St. hälve	F	p
Tööga seotud kogemus – sooritus	kuni 29	60	4,36	1,030	6,653	0,000
	30-39a	108	4,35	0,884		
	40-49a	107	4,06	1,049		
	50-59a	119	4,40	0,917		
	60+	49	4,88	0,634		
Tööga seotud kogemus – protsessid	kuni 29	60	4,05	1,355	4,219	0,002
	30-39a	108	4,11	1,180		
	40-49a	107	3,71	1,110		
	50-59a	119	4,11	1,050		
	60+	49	4,47	0,992		
Tööga seotud kogemus – patsient	kuni 29	60	3,79	1,303	2,968	0,019
	30-39a	108	3,98	1,130		
	40-49a	107	3,87	1,108		
	50-59a	119	4,03	1,094		
	60+	49	4,47	1,068		
Tööga seotud kogemus – areng	kuni 29	60	3,58	1,285	5,489	0,000
	30-39a	108	3,40	1,341		
	40-49a	107	3,34	1,185		
	50-59a	119	3,77	1,083		
	60+	49	4,19	1,181		
Töösuhetega seotud kogemus – kommunikatsioon	kuni 29	60	3,52	1,269	4,619	0,001
	30-39a	108	3,69	1,048		
	40-49a	107	3,45	1,151		
	50-59a	119	3,82	1,097		
	60+	49	4,21	1,099		

Allikas: autori koostatud

### 2.4.3. Kutsumuse tugevuse gruppide dispersioonianalüüs

Magistritöö autor palus vastajatel hinnata nende kutsumuse tugevuse ajalist muutumist. Tabelis 14 on näha, et 14% vastajatest on kutsumus tunnetus muutunud nõrgemaks, 20% jäänud samaks ja ligikaudu 66% on see ajas muutunud tugevamaks.

Tabel 14. Kutsumuse tugevuse muutus ajas

	n	%
On oluliselt nõrgemaks muutunud	17	4
On mõnevõrra nõrgemaks muutunud	43	10



Ei ole muutunud, on sama	87	20
On mõnevõrra tugevamaks muutunud	129	29
On oluliselt tugevamaks muutunud	167	37
Kokku	443	100

Allikas: autori koostatud

Autor koostas kutsumuse tugevuse jaotuse läbi vastatud ja vastamata gruppidest. Vastatud kutsumus jagunes kaheks: tugev kutsumus (vastajate hinnangud skaalal 3,6-6,0) ja nõrk kutsumus (hinnangud skaalal 1,0-3,59). Vastamata kutsumus jagunes kaheks: ei ole vastamata kutsumust (hinnangud 1,0-3,59) ja on vastamata kutsumus (hinnangud 3,6-6,0). Seejärel tekkis neli gruppi, mis on leitavad tabelis 15.

Tabel 15. Kutsumuse tugevuse grupid

	n (%)	Üldistav iseloomustus
Vastamata kutsumus	26 (5,9%)	Neil on vastamata kutsumus ja nõrk kutsumus praeguse ameti suhtes. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nad ei tee õendus/ämmaemandus tööd kirega, nad ei naudi seda, töö ei paku isiklikku rahulolu.</li> <li>• Neid tõmbab mõni muu amet, teine amet tundub inspireerivam, tähendusrikkam ja aitab paremini eesmärke saavutada.</li> </ul>
Nõrk kutsumus	26 (5,9%)	Neil ei ole vastamata kutsumust ja neil on nõrk kutsumus praeguse ameti suhtes. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nad ei tee õendus/ämmaemandus tööd kirega, nad ei naudi seda, töö ei paku isiklikku rahulolu.</li> <li>• Neid ei tõmba ka mõni muu amet.</li> </ul>
Tugev kutsumus	336 (75,8%)	Neil ei ole vastamata kutsumust ja neil on tugev kutsumus praeguse ameti suhtes. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teevad õendus/ämmaemandus tööd kirega, naudivad seda, töö pakub isiklikku rahulolu ja on tähendusrikas.</li> <li>• Neid ei tõmba mõni muu amet.</li> </ul>
Kõrge kutsumus + rahulolematust	55 (12,4%)	Neil on vastamata kutsumus ja tugev kutsumus praeguse ameti suhtes. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teevad õendus/ämmaemandus tööd kirega, naudivad seda, töö pakub isiklikku rahulolu ja on tähendusrikas.</li> <li>• Kuid neid tõmbab mõni muu amet, teine amet tundub inspireerivam, tähendusrikkam ja aitab paremini eesmärke saavutada.</li> </ul>

Allikas: autori koostatud

Seejärel võrdles autor teemaplokke ja kutsumuse tugevuse grupe läbi *One Way* ANOVA dispersioonianalüüsi Scheffe meetodil koos post-hoc-testiga. Tabel on leitav lisas 4. Kõik kutsumuse tugevuse grupid erinesid statistiliselt olulisel määral üksteisest tööst haaratuse ja töötajakogemuse alamkategoriates. Kui tööst haaratuse ja selle alamkategoriate keskvaartused jäid skaalal kõik positiivse poole peale, siis töötajakogemuse alamkategoriates on näha, et protsesside, patsiendi, arengu, koostöö, kommunikatsiooni, psühholoogilise turvalisuse ja väärtuste väited hindasid kõik kutsumuse tüübid väljaarvatud tugev kutsumuse grupp alla 4,0 (varieerudes  $m = 2,60-3,98$ ). Madalaimad hinnangud esinesid patsiendi, arengu ja kommunikatsiooni kategoriates, mis on toodud välja tabelis 16. Vastamata kutsumuse, nõrga kutsumuse ja kõrge kutsumuse + rahulolematu grupid hindasid konkreetseid alamkategoriaid märgatavalt madalamalt kui tugeva kutsumusega grupp. Need kolm gruppi hindavad enda patsiendiga seotud töökorralduslikke, karjääriga seotud arengu ja juhtidega suhtlemise kogemust skaalal negatiivselt. Selgelt eristub tugeva kutsumusega grupp, kes küll hindab neid alamkategoriaid madalamat kui teisi töötajakogemuse alamkategoriaid, kuid kokkuvõttes näitab see, et tugeva kutsumuse tunnetusega õed ja ämmaemandad hindavad oma töötajakogemust positiivselt.

Tabel 16. Töötajakogemuse kutsumuse gruppide võrdlus

		n	m	St. hälve	F	p
Tööga seotud kogemus – patsient	Vastamata kutsumus	26	2,98	1,253	17,603	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,54	1,191		
	Tugev kutsumus	336	4,20	1,062		
	Kõrge kutsumus + rahulolematu	55	3,45	1,086		
Tööga seotud kogemus – areng	Vastamata kutsumus	26	2,60	0,938	16,409	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,19	1,393		
	Tugev kutsumus	336	3,81	1,175		
	Kõrge kutsumus + rahulolematu	55	2,95	1,176		
Töösuhetega seotud kogemus – kommunikatsioon	Vastamata kutsumus	26	2,94	1,134	12,240	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,27	1,002		
	Tugev kutsumus	336	3,88	1,083		
	Kõrge kutsumus + rahulolematu	55	3,19	1,227		

Allikas: autori koostatud

## 2.5. Tunnuste omavaheliste seoste korrelatsioonianalüüs

Vastatud ja vastamata kutsumuse, tööst haaratuse ning töötajakogemuse omavaheliste seoste leidmiseks viis töö autor läbi korrelatsioonianalüüsi. Autor tegi tunnuste jaotuse kontrolli Shapiro-Wilk-i testiga, mis näitas, et kõik tunnused erinesid olulisel määral normaaljaotusest ( $p < 0,05$ ), seetõttu valiti tunnuste vaheliste seoste analüüsimiseks Spearman-i korrelatsioonikordaja ( $\rho$ ). Korrelatsioonikordaja väärtused jäävad -1 ja 1 vahele ( $\rho = 1$  täielik positiivne seos;  $\rho = -1$  täielik negatiivne seos). Väärtus 0 näitab seose puudumise olukorda. (Tooding, 2015, lk 221) Korrelatsiooni seoste tugevust hinnati Evans (1996, lk 146) järgi: 0,0 - 0,19 – väga nõrk seos; 0,20 - 0,39 – nõrk seos; 0,40 - 0,59 – mõõdukas seos; 0,60 - 0,79 – tugev seos; 0,80 – 1,0 – väga tugev seos. Tulemused on leitavad lisa 5.

Käesolevas analüüsis selgus mitmeid tugevaid ja mõõdukaid seoseid, kõik seosed on olulisel tasemel ( $p < 0,01$ ). Vastatud kutsumus ja tööst haaratuse ning selle alamkategoriad on mõõdukas ja tugevas positiivses statistiliselt olulises omavahelises seoses, mis näitab, et mida kõrgemalt õed ja ämmaemandad tunnetavad kutsumust, seda kõrgem on tööst haaratuse erinevad alamkategoriad ja ka vastupidi (Tabel 17). Samuti on vastatud kutsumus ja kõik töötajakogemuse alamkategoriad omavahelises positiivses nõrgas seoses.

Tabel 17. Tunnuste omavaheliste seoste korrelatsioonianalüüs

Vastatud kutsumus	$\rho$
Tööst haaratus	.683**
Tööst haaratus – energia	.560**
Tööst haaratus – pühendumine	.680**
Tööst haaratus – süvenemine	.506**
Tööga seotud kogemus	.411**

\*\*seos on oluline tasemel 0,01 ( $p < 0,01$ )

Allikas: autori koostatud

Vastamata kutsumus ja tööst haaratuse – energia ning pühendumise alamkategoriad on mõõdukas negatiivses omavahelises seoses. Nõrgem negatiivne seos on vastamata kutsumuse ja tööst haaratuse – süvenemise kategooria, tööga seotud, töösuhetega ja töökeskkonnaga seotud kogemuse alamkategoriate vahel (Tabel 18). Sellest võib järeldada, et nendel õdedel ja

ämmaemandatel, kellel on kõrge vastamata kutsumus on tööst vähem haaratud ja hindavad ka töötajakogemust madalamalt.

Tabel 18. Tunnuste omavaheliste seoste korrelatsioonianalüüs

Vastamata kutsumus	$\rho$
Tööst haaratus	-.551**
Tööst haaratus – energia	-.563**
Tööst haaratus – pühendumine	-.495**
Tööst haaratus – süvenemine	-.348**
Töõga seotud kogemus	-.423**
Töõga seotud kogemus – sooritus	-.394**
Töõga seotud kogemus – areng	-.393**
Töösuhetega seotud kogemus	-.399**

\*\*seos on oluline tasemel 0,01 ( $p < 0,01$ )

Allikas: autori koostatud

Mõõdukas statistiline olulisus on tööst haaratuse – energia ja erinevate töötajakogemuse alamkateooriate vahel. Seega need õed ja ämmaemandad, kes tunnevad end tööl energilise ja jõudsana ning lähevad meeleldi hommikuti tööle kogevad positiivsemat soorituse, arengu kui töökeskkonnaga seotud aspektide kogemust. Sarnaselt need töötajad, kes kogevad positiivsemalt eelmainitud töötajakogemuse aspekte tunnevad end tööl energilisemana. Tööst haaratuse – pühendumine ja süvenemine on nõrgas omavahelises seoses töötajakogemuse alamkateooriatega. Tugevas ja väga tugevas positiivses statistilises seoses on töötajakogemuse erinevad alamkateooriad omavahel. Töõga seotud kogemuse – protsesside ja arengu alamkateooriad, mis suuresti peegeldavad juhtide toetust ja suhtlust, näitavad, et mida positiivsemalt õed ja ämmaemandad neid kogevad, seda kõrgemalt hindavad nad töösuhetega ja töökeskkonnaga seotud kogemust. Samasugust omavahelist seost on näha töösuhetega seotud kogemuse alamkateooriate ja töökeskkonnaga seotud kogemuse alamkateooriate vahel.

Tunnuste omavaheliste seoste korrelatsioonianalüüsist selgus, et kõik seosed on statistiliselt olulisel tasemel ( $p < 0,01$ ) ja mida tugevam on õdede ning ämmaemandate vastatud kutsumus selle ameti vastu, seda tugevamalt on nad tööst haaratud. Samuti kõrgem tööst haaratus tugevdab vastatud kutsumuse tugevust. Ning mida kõrgemalt on töötajad tööst haaratud, seda kõrgemalt nad

hindavad töötajakogemust ning vastupidiselt mida positiivsem töötajakogemus, seda enam on töötajad tööst haaratud. Samuti selgus, et töötajakogemuse erinevad aspektid on olulises seoses teiste töötajakogemuse aspektidega ehk erinevad kokkupuutepunktid igapäevases töös mõjutavad, kuidas õed kogevad tööga, töösuhetega ja töökeskkonnaga seotud kogemust.

## **2.6. Peamised tegurid, mis hoiavad õdesid ja ämmaemandaid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde**

Autor palus osalejatel vastata küsimusele: „Palun tooge välja 3-5 olulisemat tegurit, mis hoiavad Teid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde?“. Autor kasutas analüüsimiseks kvalitatiivset sisuanalüüsi, alustades andmete puhastusest ning seejärel grupeerides vastused algselt madalamatesse kategooriatesse ning seejärel kõrgematesse kategooriatesse Cowden ja Cummings (2012) teoreetilise mudeli järgi. Teoreetiline mudel toetab õdede kavatsust jääda oma praeguse ametikohale ja koosneb juhi, organisatsiooni, töö- ja õdede omadustest, mis omavahelise koostoimena avalduvad kognitiivse ja afektiivse reaktsioonina tööle (vt lk 21-22). Tegurid on toodud lisas 6 tabelis 27.

Vastajad pidasid kõige oluliseks organisatsioonis pikaajaliselt püsimiseks töö omaduste gruppi. Kõige enam nimetati koostöö kategooriat, milles olulisemaks peeti meeskonda/kollektiivi (n = 247), seejärel nimetati arenguvõimaluste tegurit (n = 112), mis kuulub organisatsiooni omaduste gruppi. Kolmandana kõige enam nimetati töötasu (n = 106) ja neljandana peeti oluliseks kaasavat juhtimist (ühine otsuse tegemine n = 76). Kuna osalejaid said vastata küsimusele avatult, siis kõige vähem nimetati selliseid tegureid nagu juhtkond, koostöö, vanus, töö iseloom ja ühisüritused. Vastustest selgusid ka teatud tüüpi reaktsioonid tööle, mida autor jagas Cowden ja Cummings (2012) mudeli järgi kognitiivseks ja afektiivseks reaktsiooniks tööle (Lisa 6 - tabel 28).

Vastajad tõid kõige enam afektiivse reaktsioonina välja armastust/meeldivust töö vastu (n = 42). Samuti tunnetati tööga rahulolu ja hoolivustunnet ning viis inimest nimetasid, et neil on hirm muutuste ees, mistõttu nad soovivad jääda pikaajaliselt ühte organisatsiooni. Kognitiivse reaktsioonina nimetati kõige enam uhkusetunnet, mis oli seotud patsientide tagasiside või ühiskonna austusest selle ameti vastu (n = 24). Pikaajalist püsimist organisatsioonis toetas veel vajalikkuse tunne, pühendumus/lojaalsuse tunne organisatsiooni vastu. Seitse inimest mainis, et nad ei tea mida muud tööna teha või valiku puudumist, mis hoiab neid organisatsioonis pikaajaliselt.

Avatud küsimusest selgub, et õed ja ämmaemandad peavad pikaajaliselt organisatsioonis püsimiseks kõige olulisemaks meeskonda, arenguvõimalusi ja töötasu. Kahe viimase teguriga mainiti neid nii positiivse (head arengu- ja koolitusvõimalused; rahuldav/hea töötasu), kui ka negatiivse (soov rohkem areneda, koolitusi saada ja soov saada kõrgemat palka, paremaid boonussüsteeme/hüvesid) tooniga. Samuti mainiti suurel osal neid tegureid neutraalselt, millest ei selgu, kas vastajad peavad organisatsioonis püsimiseks oluliseks paremaid arengu- ja koolitusvõimalusi ja töötasu või need on nende jaoks nii öelda praeguse püsimise kriteeriumiks. Sellised tegurid nagu vanus, asukoht ja harjumus/rutiin/mugavus on pigem piiravad tegurid, mis hoiavad õdesid ja ämmaemandaid ühes organisatsioonis pikaajaliselt. Vanus (mainisid 50+ vastajad) ja harjumus/rutiin/mugavus hoiab neid jääma ühte organisatsiooni pikaajaliselt. Asukoha tegur, mis hoiab jääma organisatsiooni, oli mainitud saarelise või muu väiksema asukohaga, mis teisi töötamisvõimalusi piirab.

## 3. JÄRELDUSED JA ARUTELU

### 3.1. Vastused püstitatud uurimisküsimustele ja järeldused

Töös oli püstitatud kuus uurimisküsimust, mille eesmärk oli välja selgitada õdede kutsumuse seotus tööst haaratuse ja töötajakogemusega. Võimalike seoste leidmine ja arusaamine aitaks suurendada teema teadlikkust õdede hoidmisel organisatsioonis.

**Esimese uurimisküsimusega sooviti selgitada kuidas hindavad õed oma kutsumus tunnetust, tööst haaratust ja töötajakogemust.**

Autor uuris, kuidas õed ja ämmaemandad tunnetavad vastatud ja vastamata kutsumust, tööst haaratust ja töötajakogemust. Kirjeldavast statistikast selgus, et õed ja ämmaemandad hindavad üksmeelselt kõrgelt vastatud kutsumust antud eriala vastu, kuid vastatud kutsumuse puhul erinesid vastajate arvamused jäädes siiski madala hinnangu juurde. Üldiselt võib hinnata ja järeldada, et õed ja ämmaemandad tunnevad kutsumust ning vähem esineb vastamata kutsumust selle eriala vastu.

Vastajad hindasid, kuidas on nende kutsumuse tunnetus ajas muutunud ning uuringust selgus, et 443-st õest ja ämmaemandast 66% on kutsumuse tunnetus ajas muutunud tugevamaks, 14% vastajatest muutunud nõrgemaks ja 20% jäänud samaks.

Kolmest tunnusest hinnati tööst haaratust kõige kõrgemalt ja üksmeelsemalt. Kõrgeimalt hinnati tööst haaratuse – pühendumise alamkategoriat, mis näitab, et õed ja ämmaemandad on ühtselt innustunud ning inspireeritud seda tööd teha. Nad tunnevad end tööd tehes energilise ja jõudsana, lähevad meelsasti hommikuti tööle, tööd tehes pakatavad energiast ja tunnevad end hästi, kui saavad intensiivselt töötada. Samuti satuvad nad tööd tehes tihti hoogu ja on süvenenud töösse.

Töötajakogemust hinnati kõikides alamkategoriates üksteisest erinevalt. Kõrgeimalt hinnati töökeskkonnaga seotud kogemuse alamkategoriat ohutus, mis näitab, et üldiselt tunnevad õed ja

ämmaemandad end tööl füüsiliselt turvaliselt ja nende juhi tegevused näitavad pühendumust töökeskkonna ohutusele. Samuti usutakse oma organisatsiooni väärtustesse ja seda näitab juhi käitumine, mis on kooskõlas ettevõtte väärtustega. Tulemustest selgus, et arengu ja kommunikatsiooni alamkategoriaid hinnati kõige madalamalt. Madalaima hinnangu sai juhiga sisukate arutelude pidamine karjääri arendamise teemal ja kõrgema juhtkonna reageerimine töötajate tagasisidele. Sellest võib järeldada, et kuigi üldiselt on õdedel ja ämmaemandatel kutsumus tunnetus antud eriala vastu olemas, nad on tööst haaratud, kuid töötajakogemust tunnetatakse erinevalt.

### **Teine uurimisküsimus uuris kuidas erineb kutsumus, tööst haaratus ja töötajakogemus ameti, vanuse ja töökoormuse lõikes.**

Töö autor küsis vastajatelt demograafilisi andmeid nagu amet, vanus ja töökoormus, kuid ametipositsiooni määramisel oli abiõdesid ja -ämmaemandaid vaid 2%, mistõttu selle grupi osas autor järeldusi ei teinud. Uuringust selgus, et vastatud ja vastamata kutsumuse hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi ameti- ja vanusegruppide lõikes ei esinenud. Kuid need õed ja ämmaemandad, kes töötavad rohkem kui täiskoormusel hindavad oma vastatud kutsumust mõnevõrra kõrgemaks kui need, kes töötavad täis- ja osalise koormusega.

Tööst haaratuse ja selle alamkategoriate ning ameti- ja vanusegruppide võrdluses ilmnis mitmeid statistilisi erinevusi, kuid töökoormuse lõikes olulisi erinevusi ei esinenud. Kõikide tööst haaratuse alamkategoriate keskvaärtused jäid positiivse poole peale, kuid ametigruppide vahelises võrdluses selgus, et õed hindasid tööst haaratuse – pühendumise kategooriat keskmiselt madalamaks kui ämmaemandad ja vastutavad õed/ämmaemandad. Tööst haaratuse – süvenemise kategooriat hindasid vastutavad õed/ämmaemandad mõnevõrra kõrgemalt kui õed ja ämmaemandad. Vanusegruppide vahelises võrdluses hindasid vanuses 60+ keskmiselt kõrgemalt tööst haaratuse – energia kategooriat kui kuni 29-aastased ja 30 kuni 39-aastased.

Töötajakogemuse ja selle kolme alamkategorია ning ameti- ja vanusegruppide võrdluses ilmnis statistilisi erinevusi, kuid töökoormuse gruppide vahelises võrdluses olulisi erinevusi ei ilmnenu. Kõige enam jäi silma, et ametigruppide vahelises võrdluses õed ja ämmaemandad hindavad arengu kategooriat märgatavalt madalamaks kui vastutavad õed/ämmaemandad. Mainitud gruppide hinnangutes esinevad kõrged standardhälbed, mis viitab, et grupid ei hinda neid üksmeelselt. Vanusegruppide ja töötajakogemuse võrdluses eristub enim 60+ grupp, kelle hinnangud olid



keskmisest kõrgemad nii töösuhetega seotud kogemuse – kommunikatsiooni kui kõikides tööga seotud kogemuse alagruppides (sooritus, protsessid, patsient, areng). 30 kuni 39-aastaste ja 40 kuni 49-aastaste grupid hindavad tööga seotud – arengu väiteid keskmisest madalamalt, kuid nende vastused on kõrge hajuvusega.

Kokkuvõttes ametite vahelises võrdluses eristus vastutava õe/ämmaemanda grupp hinnates tööst haaratuse – süvenemise ja töötajakogemuse arengu kategooriat kõrgemalt kui teised ametigrupid. Vanusegruppidest eristus 60+ grupp, kes hindasid tööst haaratuse – energia ning mitmeid töötajakogemuse alamkategooriad kõrgemalt kui teised vanusegrupid.

### **Kolmanda uurimisküsimusega sooviti mõista kuidas on kutsumus seotud tööst haaratuse ja töötajakogemusega.**

Korrelatsioonianalüüsist selgus, kuidas on kutsumus seotud tööst haaratuse ja töötajakogemusega. Vastatud kutsumus on mõõdukas ja tugevas positiivses statistiliselt olulises omavahelises seoses kõikide tööst haaratuse alamkategooriatega, mis näitab, et mida kõrgemalt õed ja ämmaemandad tunnetavad kutsumust, seda kõrgem on nende energia, pühendumine ja süvenemine. Samuti kõrgem tööst haaratus tugevdab vastatud kutsumuse tugevust. Lisaks on vastatud kutsumus ja kõik töötajakogemuse alamkategooriad omavahelises positiivses nõrgas seoses.

Vastamata kutsumus ja tööst haaratuse – energia ning pühendumise alamkategooriad on mõõdukas negatiivses omavahelises seoses. Nõrgem negatiivne seos on vastamata kutsumuse ja tööst haaratuse – süvenemise kategooria ning töötajakogemuse kolme kategooriaga - tööga seotud, töösuhete ja töökeskkonnaga seotud kogemuste vahel. Sellest võib järeldada, et nendel õdedel ja ämmaemandel, kellel on kõrge vastamata kutsumus on tööst vähem haaratud ja hindavad ka töötajakogemust madalamalt.

### **Neljanda uurimisküsimusega sooviti selgitada kuidas kutsumus tunnetuse tugevus mõjutab tööst haaratust.**

Esiteks koostas autor regressioonianalüüsi, mille abil soovis hinnata kutsumuse mõju tööst haaratuse tugevusele. Analüüsist selgus, et vastatud kutsumusel on positiivne oluline mõõdukas mõju tööst haaratuse tugevuse kujunemisele ja vastamata kutsumusel on nõrk negatiivne mõju tööst haaratuse tugevuse kujunemisele.

Autor koostas kutsumuse tugevuse grupid, mis jagunesid järgnevalt:

- Vastamata kutsumus (5,9%) – neil on vastamata kutsumus ja nõrk kutsumus praeguse ameti suhtes.
- Nõrk kutsumus (5,9%) – neil ei ole vastamata kutsumust ja neil on nõrk kutsumus praeguse ameti suhtes.
- Tugev kutsumus (75,8%) – neil ei ole vastamata kutsumust ja neil on tugev kutsumus praeguse ameti suhtes.
- Kõrge kutsumus + rahulolematuse (12,4%) – neil on vastamata kutsumus ja tugev kutsumus praeguse ameti suhtes.

Seejärel võrdles autor kutsumuse tugevuse grupe ja tööst haaratuse alamkategoriasid läbi dispersioonianalüüsi. Uuringust selgus, et kõik kutsumuse tugevuse grupid erinesid statistiliselt olulisel määral üksteisest tööst haaratuse alamkategorias. Kuigi tööst haaratuse ja selle alamkategoriate keskvaartused jäid skaalal kõik positiivse poole peale, siis paistis vastamata kutsumuse grupp välja hinnates tööst haaratuse alamkategoriasid kõige madalamalt võrreldes teiste kutsumuse gruppidega. Ning tugeva kutsumuse grupp erines teistest hinnates tööst haaratuse alamkategoriasid kõige kõrgemalt.

### **Viies uurimisküsimus uuris milline on töötajakogemuse mõju kutsumusele.**

Autor koostas töötajakogemuse mõju hindamiseks vastatud ja vastamata kutsumuse tugevusele regressioonianalüüsi jaoks mudeli, millest selgus, et töötajakogemuse – tööga seotud kogemuse kategoorial on nõrk positiivne mõju vastatud kutsumuse tugevusele. Vastamata kutsumuse korral on kõigi kolme töötajakogemuse kategooria mõjud negatiivsed, mis tähendab, et negatiivne töötajakogemus tugevdab vastamata kutsumust. Kolmest töötajakogemuse kategoorias on ainult tööga seotud kogemus nõrka statistiliselt olulist mõju.

Kutsumuse tugevuse gruppide ja töötajakogemuse alamkategoriate dispersioonianalüüsis selgus, et töötajakogemuse alamkategoriasid hindasid kõik kutsumuse tüübid väljaarvatud tugev kutsumuse grupp alla 4,0 (6,0-st) protsesside, patsiendi, arengu, koostöö, kommunikatsiooni, psühholoogilise turvalisuse ja väärtuste väited. Vastamata kutsumuse, nõrga kutsumuse ja kõrge kutsumuse + rahulolematu grupid hindasid patsiendi, arengu ja kommunikatsiooni kategooriasid skaalal negatiivselt ning märgatavalt madalamalt kui tugeva kutsumusega grupp. Lisaks

eelnevatele töötajakogemuse kategooriatele hindavad sarnaselt negatiivsel skaalal vastamata ja kõrge kutsumuse + rahulolematu grupp protsesside ja psühholoogilise turvalisuse kategooriaid. Nende kategooriate ühisjooneks võib pidada juhtimise ja avatud suhtlemisega seotud teemasid, mida vastavad grupid tunnetavad kehvena kogemusena. Sellest võib järeldada, et tugeva kutsumusega õed ja ämmaemandad on tööst enam haaratud ja kogeavad töötajakogemust positiivsemalt kui teised kutsumuse grupid.

**Kuues uurimisküsimus oli esitatud, et teada saada millised on peamised tegurid, mis hoiavad õdesid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde? Sellele uurimisküsimusele leiti vastused avatud küsimuse kaudu.**

Uuringust ilmnnes, et tegurid, mis hoiavad õdesid pikaajaliselt ühe organisatsiooni juures on meeskond, arengu- ja koolitusvõimalused, töötasu ning kaasav juhtimine. Kõige enam nimetati erinevaid töö omadustest sõltuvaid tegureid. Töö omaduste teguritena toodi veel välja huvitavat ja mitmekülgset tööd, usaldust ja lugupidamist meeskonnas ning tervishoiu valdkonnaga kaasnevat graafikuga tööd ning kindlat sissetulekut.

Õed nimetasid organisatsioonist sõltuvaid tegureid nagu kaasaegne töökeskkond, hea mainega asutus, töökorraldus, asukoht ja töötingimused. Samuti nimetati töötingimusi, väärtuste ühtimist organisatsiooniga ja ühisüritusi. Juhi või juhtimist mõjutavate teguritena nimetati kaasava juhtimise kategoorias ühiste otsuste tegemist ja arvestavat juhti (näiteks graafikute tegemisel), juhtide lugupidavat suhtumist personali ja tunnustamist/motiveerimist. Püsijäämist toetab õdedest sõltuvad tegurid nagu harjumus, rutiin ja mugavus seda tööd teha, vastavad teadmised töö tegemiseks, jõukohane töö ning vanus.

### **3.2. Uuringu tulemuste arutelu**

Ühiskonnas on harjumuseks pidada õdede ja ämmaemandate tööd kutsumus elukutseks, mistõttu jääb tahaplaanile nende kutsumus tunnetuse toetamine igapäevatoos. Samas on õenduse elukutse aja jooksul muutunud tehnilisemaks ja keerukamaks, mis ei ole pelgalt enam vaid patsientide eest hoolitsemine ega arstide assisteerimine. Seetõttu ei saa eeldada, et õendusesse sisenetakse vaid läbi kutsumuse.

Soome tervishoiutöötajate kutsumuse uurimuses (Kallio *et al.*, 2022) selgus, et õdedel oli madalam kutsumus tunnetus kui teistel tervishoiutöötajatel. Seetõttu soovis autor uurida, kuidas erineb Eesti tervishoiutöötajate kutsumus tunnetus nii ametipositsiooni, töökoormuse kui vanuse lõikes. Uuringust selgus, et õdede, ämmaemandate ega vastutavate õe/ämmaemandate kutsumus tunnetus üksteisest ei erine. Kuid vastutavad õed/ämmaemandad eristusid tööst haaratuse süvenemise hinnangutest teiste ametipositsioonidest. Samuti erines see grupp töötajakogemuse patsiendi, arengu ning ohutuse kategooriates, hinnates neid mõnevõrra kõrgemalt. Neid tulemusi võib seostada selle ametipositsiooniga. Esiteks on vastutavatel õdedel ja ämmaemandel olnud võimalus juba oma karjääri edasi arendada, teiseks tegelevad nad ise töökeskkonna ohutuse tagamisega ning kolmandaks on nende töö vastutusrikkam, mistõttu vajab see töösse enam süvenemist.

Nii kirjandusest (Kolodinsky *et al.*, 2017) kui autori uuringust selgus, et tugeva kutsumuse ja töökoormuse vahel on oluline seos, mis tähendab, et tugeva kutsumusega õed on tõenäolisemad töötama üle norm töötundide. See on nii õendus- kui personalijuhtidele oluline teave, sest need õendustöötajad võivad kergemini läbipõleda. Antud uuringus eristus vanusegruppidest 60+ grupp, kes hindasid tööst haaratuse – energia ning mitmeid töötajakogemuse alamkategoriad kõrgemalt kui teised vanusegrupid, millest võib järeldada, et nende töökogemus ja teadmised pigem toetavad töötajakogemuse positiivsemat tunnetamist.

Kutsumus tugevuse muutust ajas mõjutab töötajakogemust, mis hõlmab igapäevast suhtlust ja erinevaid kokkupuutepunkte, mida töötaja kogeb kogu töökaare jooksul ühe organisatsiooni juures töötades. Soome tervishoiutöötajate uurimusest (Kallio *et al.*, 2022) selgus, et kuna õed tunnetavad, et õendust nähakse kui kutsumus elukutset, põhjustab just see organisatsioonides sellise olukorra, kus ei nähta vajadust tagada tervishoiutöötajatele paremaid töötingimusi ega palka. Kuid tööelu trendid on muutunud, seda hoogustas veelgi ülemaailmne Covid-19 pandeemia, mis pani kõik organisatsioonid mõtlema laialdasemalt töötajakogemusele. Akadeemilisest kirjandusest (Haaland *et al.*, 2020; Pangallo *et al.*, 2022) kajastub, et õdede ja ämmaemandate hoidmine pikaajaliselt on kriitiline probleem, millega tervishoiuorganisatsioonid silmitsi seisavad. Samuti on hetkel näha trendi, kus õed ja ämmaemandad on tervishoiu registrist lahkumas enam kui varasematel aastatel. Suurbritannias läbiviidud rahulolu uuringus leiti, et 57% vastanutest mõtleb või aktiivselt plaanib ametist lahkuda (Valuing ..., 2023).

Magistritöö autori uuringu kirjeldavas statistikas selgus, et Eesti õed ja ämmaemandad hindavad oma kutsumus tunnetust üldplaanis üle keskmise kõrgeks. Kuid kui autor küsis kutsumuse tunnetuse muutust ajas, siis selgus, et 14% vastanutest on kutsumus tunnetus muutunud nõrgemaks. Autor koostas analüüsi järgselt neli kutsumuse gruppi, kuigi tugeva kutsumusega grupp oli kõige suurem, siis muret tekitavad kolm ülejäänud gruppi (24,2%). Selgus, et vastamata ja nõrga kutsumusega grupid hindavad oma kutsumus tunnetust madalalt, mis tähendab, et nad teevad õendus/ämmaemandus tööd väiksema kire ja naudinguga ning neil esineb rahulolematust töö vastu. Seetõttu tekib küsimus, kas nende 11,8% õe ja ämmaemanda töösse suhtumine mõjutab patsientide ravikvaliteeti, meeskonnatööd ja töötõhusust? Samuti ei ole teada, kas need madala kutsumus tunnetusega õendustöötajad on ametit valides olnud algusest peale madalama kutsumus tunnetusega või on tunnetus ametiaja jooksul nõrgenenud. Need on kindlasti huvitavad aspektid, mida tasub tuleviku uurimustes edasi vaadelda.

Autori hinnangul oli kutsumuse tugevuse tüüpidest kõige kriitilisem see grupp, kes olid küll kõrge kutsumusega kuid samas rahulolematud – nad teevad õendus/ämmaemandus tööd kirega, kuid neid tõmbab mõni muu amet, mis tundub inspireerivam ja aitab paremini isiklikke eesmärke saavutada. See võib olla potentsiaalne grupp, kellel on ametist lahkumiskavatus. Antud valimile tuginedes kui teisendada eelmainitud grupp Eesti üld õdede ja ämmaemandate populatsioonile, võib see puudutada umbes 1000 õendustöötajat, kes võivad kaaluda ametist lahkumist.

Magistritöö autori arvates on tervishoiuvaldkonna personalijuhtimises oluline keskenduda teemadele, mida iga tervishoiu organisatsioon saab parendada, see on kutsumuse ja tööst haaratuse toetamine läbi töötajakogemuse. Tugeva kutsumuse ja kavatsusest oma praeguse tööandja juurde jäämise vahel on positiivne seos. Uuringud on näidanud, et õed, kes näevad oma tööd kui kutsumust, kogevad tööd tähendusrikkana ja on oma tööst haaratud. (Kolodinsky *et al.*, 2017) Samuti tõstab kutsumus õdede töemotivatsiooni, tööga rahulolu ja organisatsioonilist pühendumust (Afsar *et al.*, 2018; Ziedelis, 2019). Autori uuringust selgus, et kutsumus on seotud tööst haaratuse ja töötajakogemuse tunnetusega. Töötajakogemuse strateegia loomine aitab hoida töötajaid pikaajaliselt ühes organisatsioonis.

Oluliseks leiuks autori uuringust võib pidada, et kõik kutsumuse grupid väljaarvatud tugeva kutsumusega grupp hindasid selliseid töötajakogemuse kategooriaid, mille ühisosaks on juhtimise ja avatud suhtlemisega seotud teemad, negatiivse kogemusena. Samuti kajastusid samad teemad uuringu avatud küsimusele vastates, millised on peamised tegurid, mis hoiavad neid jääma ühe

organisatsiooni juurde pikaajaliselt. Nendest tulemustest saab järeldada, et õendustöötajad peavad organisatsioonis püsimiseks oluliseks arengu- ja koolitusvõimalusi, kaasavat juhtimisstiili, avatud ja lugupidavat suhtlust ning usaldust meeskonnas. Need teemad on olulised töötajate organisatsiooni püsijäämiseks, mistõttu tasub organisatsioonidel rõhku panna töötajakogemuse strateegia loomisel juhtimiskultuurile, mis on läbipaistev ja töötajaid arendav.

Antud uurimuse tulemusest võib järeldada, et Eesti tervishoiu organisatsioonid peaksid töötajate pikaajalise püsimiseks looma töötajakogemuse strateegia. Töötajakogemuse strateegia peaks toetama töötaja kogu tööelukaart ühes organisatsioonis töötades, alustades sobivate õdede ligimeelitamisest, värbamisprotsessi läbimõtlemisest kuni töösuhete lõppemiseni ning töötajaga edasiste suhete hoidmiseni. Kuna antud uuringus kajastusid läbivalt arengu, juhtimise ja suhtlusega seotud teemad, siis toob autor välja nende teemadega seotud tähelepanekud, mida peaksid organisatsioonid kaaluma töötajakogemuse strateegias.

Tervishoiutöötajad vajavad professionaalseks arenguks individuaalset karjääri- ning arenguvõimaluste plaani. Autori hinnangul on oluline kaardistada töötaja kompetentsid, tugevused ja eesmärgid olemasoleval positsioonil ning seejärel luua personaalne arenguplaan. Kindlasti on see tervishoiu süsteemis uuenduslik lähenemine õe tööle ning samuti ei pruugi kõik töötajad olla sellest huvitatud, kuid see loob strukturesema õenduskarjääri võimaluse. Selline lähenemine vajab heade juhtimisteadmistega õendus- ja ämmaemandusjuhete, mis viib järgmise tähelepanekuni, et tervishoiusüsteem peaks arendama juhtimiskultuuri. Seega hetkel tervishoiusüsteemis trendiks olev pika kogemuse ja hea spetsialisti oskustega õde arenemas juhiks ei pruugi praeguses tööelus enam toimida. Õendus- ja ämmaemandusjuhil peavad olema head juhtimiskompetentsid ning neid peab pidevalt arendama.

Akadeemiline kirjandus (Efendi *et al.*, 2019; Lemon, 2019; Smokrović *et al.*, 2022) toetab, et õendusjuhil on oluline roll õdede töökeskkonna loomisel ja töötajate hoidmisel. Juhid on eeskujuks lugupidava, ausa ja avatud suhtlemiskultuuri loomisel. Autori hinnangul peaksid õendusjuhid tähelepanu pöörama üks-ühele vestluste, tagasisidestamise ja töötajate tunnustamise/motiveerimise teemadele, sest hetkel kord aastas toimuvad arenguveestlused ei toeta enam tänapäevast personalijuhtimist.

Antud magistr töö andis ülevaate õendustöötajate kutsumuse seosest tööst haaratuse ja töötajakogemusega. Leitud seoste mõistmine aitab suurendada teema teadlikkust õendustöötajate

hoidmisel organisatsioonis ning pöörata rohkem tähelepanu teemadele, mida õed ja ämmaemandid peavad töötajakogemuse juures oluliseks. Arengu, juhtimise ja suhtlusega seotud teemad on küll suures plaanis väikesed osad töötajakogemusest, kuid samas olulised positiivse töötajakogemuse loomisel. Antud teemadele tähelepanu pööramine võiks väärtustada õdede kutsumus tunnetust ja tööst haaratust.

### **3.3. Uurimistöö piirangud ja ettepanekud**

Magistritöö raames tehtud uuringu tulemused aitavad mõista, kuidas Eesti õed ja ämmaemandid tunnetavad oma kutsumust, tööst haaratust ja töötajakogemust ning millised on omavahelised seosed ning mõjud. Uuringu tulemused on huvitavad teadmised Eesti tervishoiu valdkonna personalijuhtidele, kuid samas tuleb arvestada teatud piirangutega uuringus.

Uuringu tugevuseks on vastajate hulk, mis võimaldas teha järeldusi antud teema ja uuritava populatsiooni kohta 95% usaldusvahemiku piires, kuid tegemist ei ole juhuvalimiga, mistõttu tulemuste tõlgendamisel peaks olema siiski ettevaatlik. Autor palus küsimustiku demograafilise andmete osas määrata ametipositsiooni (abiõde või -ämmaemand; õde; ämmaemand; vastutav õde/ämmaemand) ning kogu vastanutest moodustas vaid 2% abiõdesid ja -ämmaemandaid. Autor ei teinud väheste vastajate tõttu järeldusi selle ametipositsiooni osas. Töö autori hinnangul oleks huvitav tulevikus uurida abiõdede ja -ämmaemandate (õendus/ämmaemandus kutse veel omandamisel) kutsumus tunnetust, sest see annaks hea ülevaate kaasaegsest õendus kutsumusest.

Uuringu piiranguks võib pidada töös kasutatud vastatud ja vastamata ning töötajakogemuse küsimustikke, mida ei ole varasemalt autorile teadaolevalt kasutatud eesti keeles. Nende usaldusväarsuse tõstmiseks on vajalik küsimustike laialdasem kasutuselevõtt. Samuti akadeemilises kirjanduses on vähe uuritud tervishoiu valdkonna töötajakogemust. Pangallo *et al* (2022) kohendas oma uuringus töötajakogemuse küsimustikku tervishoiu valdkonnale sobivaks. Magistritöö autor kontrollis küsimustiku skaalade sisemist järjepidevust Cronbach-i alfaga, mis vastasid väärtusele 0,7 ja üle, millest võib järeldada, et küsimustik oli usaldusväärne. Kogu personalijuhtimine on läinud inimkesksemaks ja seetõttu on tervishoius oluline kasutada töötajakogemuse küsimustikku, mis toetab uuritava valdkonna vajaduste väljaselgitamist. Sellest saab järeldada, et tervishoiu valdkonnas kasutusele võetav töötajakogemuse küsimustik vajab väljatöötamist ja arendamist.

Samuti töö piiranguks oli õdede ja ämmaemandate töötajate hoidmise tegurite uurimine läbi avatud küsimuse. Tegurite nimetamisel ei saa töö autor olla kindel, kas tegemist oli vastaja jaoks olulise nimetatud teguri hetkese puudumisega või juba olemasoleva teguriga, mis toetab teda jääma organisatsiooni pikaajaliselt. Kuid samas erinevate teemaplokkide statistilises analüüsis hinnati teatud töötajakogemuse teemasid madalalt, mida toodi välja ka avatud küsimuses (areng, juhtimine, kommunikatsioon). Seetõttu võib eeldada, et vastajad nimetasid antud teemade tegureid kui puuduolevaid. Siiski võiks kaaluda õdede ja ämmaemandate seas läbiviidavat kvalitatiivset uuringut, et selgitada intervjuu käigus organisatsiooni püsijäämiseks olulisemad tegurid ja nende võimalikke rakendusvõimalusi.

Vaatamata piirangutele saab magistritöö põhjal anda tervishoiuvaldkonna juhtidele ja personalijuhtidele esmase ülevaate antud teemast ja millele peaks organisatsioonid tähelepanu pöörama. Samuti on antud uuring uuenduslik, sest Eestis on siiani vähe uuritud personalijuhtimisega seotud aspekte tervishoiu valdkonnas. Oluliseks võib pidada ka ämmaemandate ning vastutavate õdede- ja ämmaemandate kaasamist uuringusse, sest nii Eestis kui väljaspool uuritakse peamiselt õendustöötajaid üldiselt.



## KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös selgitati välja õdede kutsumuse seotus tööst haaratuse ja töötajakogemusega. Täpsemalt selgitati, kuidas hindavad õed kutsumus tunnetust, tööst haaratust ja töötajakogemust. Seejärel vaadeldi, kuidas erineb kutsumus, tööst haaratus ja töötajakogemus ameti, vanuse ja töökoormuse lõikes. Lisaks uuriti, kuidas on kutsumus seotud tööst haaratuse ja töötajakogemusega ning kuidas mõjutab kutsumus tunnetuse tugevus tööst haaratust ja milline mõju on töötajakogemusel kutsumusele. Viimaks selgitati välja peamised tegurid, mis hoiavad õdesid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde.

Õdede suur puudus on olnud pikaajaline probleem tervishoius ning viimastel aastatel on kasvanud nende ametist lahkumise määr. Õe elukutse on ajaga muutunud spetsiifilisemaks ja ajalooliselt ametiga kaasaskäiv kutsumus võib pidurdada kaasaegse õenduse arengut, mis vastaks praeguste tööelu tingimustele. Seetõttu on oluline, et tervishoiu organisatsioonid pakuks õdedele sellist töötajakogemust, mis toetaks nende kutsumus tunnetust ja tööst haaratust. Tervishoiuvaldkonna personalijuhtimises on oluline luua töötajakogemuse strateegia, mis aitab hoida töötajaid pikaajaliselt ühes organisatsioonis.

Töö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi empiiriline uuring, kus küsitleti erinevate Eesti tervishoiuorganisatsioonide õendustöötajaid. Küsimustikule vastas 443 inimest. Uuringus vaadeldi kutsumus tunnetust vastatud ja vastamata kutsumuse näol. Vastatud kutsumuse puhul kogevad inimesed tähendusrikast kirge antud valdkonna vastu ja vastamata kutsumuse puhul on inimestel küll tööalane kutsumus, kuid mida nad oma praeguse töörolli juures ei saa kogeda.

Tulemustest selgus, et üldine õendustöötajate kutsumus tunnetus ja tööst haaratus on kõrge ja enamikul vastajatest on isegi kutsumus tunnetus muutunud aja jooksul tugevamaks. Kuid tulemuste täpsema analüüsi järgselt selgus neli üksteisest eristuvat kutsumuse tugevuse gruppi. Selle tulemusel leiti, et 11,8% õendustöötajatel on nõrk kutsumus tunnetus ning omakorda pooled nendest tunnevad vastamata kutsumust õe ameti suhtes, mis tähendab, et neid tegelikult tõmbab mõni muu amet, mis tundub inspireerivam ja aitab paremini saavutada nende isiklike eesmärgi.

Neljas grupp, kes moodustas 12,4% kogu vastajatest, tunneb küll tugevat kutsumust õenduse vastu, kuid samal ajal on nad huvitatud mõnest teisest ametist.

Demograafilistest tunnustest võrreldi ametigruppe (õde; ämmaemand; vastutav õde/ämmaemand), vanusegrupe ja töökoormust kutsumuse, tööst haaratuse ja töötajakogemusega. Tulemustest selgus, et need õendustöötajad, kes töötavad rohkem kui täiskoormusel hindavad oma kutsumus tunnetust mõnevõrra tugevamaks kui need, kes töötavad täis- ja osalise koormusega. See on nii õendus- kui personalijuhtidele oluline teave, sest need õendustöötajad võivad kergemini läbipõleda. Uuringu tulemustest ei leitud seoseid kutsumus tunnetuse ja ameti- ning vanusegruppide vahel. Kuid ametigruppide ja tööst haaratuse ning töötajakogemuse alamkategoriate võrdluses selgus, et vastutavad õed/ämmaemandid hindasid tööst haaratuse – süvenemise ja töötajakogemuse – arengu kategooriaid kõrgemalt kui teised ametigrupid. Vanusegruppide ja tunnuste vahelises võrdluses eristus 60+ grupp, kes hindasid tööst haaratuse – energia ning mitmeid töötajakogemuse alamkategoriad kõrgemalt kui teised vanusegrupid.

Kutsumuse ja tööst haaratuse omavaheliste seoste ning kutsumus tugevuse mõju tööst haaratusele uurimisel selgus, et mida kõrgem on kutsumus tunnetus, seda kõrgem on õdede energia, pühendumine ja süvenemine ning ka vastupidi. Vastamata kutsumusel on nõrk negatiivne mõju tööst haaratuse tugevuse kujunemisele. Samuti sarnane positiivne, kuid nõrk seos leiti kutsumuse ja kõikide töötajakogemuse kategooriate vahel, mis näitab, et tugevama kutsumusega õed kogevad töötajakogemust positiivsemalt. Lisaks selgus, et negatiivne töötajakogemus tugevdab vastamata kutsumus tunnetust. Töötajakogemuse erinevate analüüsi osade tulemustest selgus järjepidev trend, kus töötajakogemuse arengu ja kommunikatsiooni alamkategoriaid hinnati kõige madalamalt. Uurides tegureid, mis hoiab õdesid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde, selgus, et vastajad peavad kõige olulisemaks kollektiivi, kellega koos töötatakse; organisatsiooni poolt pakutavaid arengu- ja koolitusvõimalusi ning palka ja samuti peeti tähtsaks kaasavat juhtimisstiili.

Kokkuvõtteks peavad tervishoiuorganisatsioonid õendustöötajate hoidmiseks looma töötajakogemuse strateegia, mis toetaks töötajate kaasaegset kutsumus tunnetust ja tööst haaratust. Uuringu tulemuste analüüsi põhjal teeb autor ettepaneku, et eelkõige peaksid tervishoiu organisatsioonid keskenduma arengu, juhtimise ja suhtlusega seotud töötajakogemuse temadele. Antud temadele tähelepanu pööramine toetab õendustöötajate professionaalset arengut ja loob ausa ning avatud suhtlemiskultuuriga töökeskkonna.

## **SUMMARY**

### **RELATIONSHIP BETWEEN NURSES' CALLING AND JOB ENGAGEMENT AND, EMPLOYEE EXPERIENCE**

Siret Leoke

The current master's thesis investigates the connection between the calling of nurses and their job engagement and employee experience. Specifically, it examines how nurses perceive their calling, engagement, and employee experience. The study further investigates how the perception of calling, engagement, and employee experience varies across job types, age groups, and workloads. Additionally, it explores how calling is related to job engagement and employee experience and how the strength of calling affects job engagement, as well as the impact of employee experience on calling. Finally, the study identifies key factors that support nurses' retention to stay in the organization for a long period.

A significant shortage of nurses has been a long-standing issue in the healthcare sector, and in recent years, the rate of nurses leaving the profession has increased. Nursing has become more specialized over time, and the traditional calling associated with the profession may hinder the development of contemporary nursing that meets the demands of today's work environment. Therefore, healthcare organizations must provide nurses with an employee experience that supports their sense of calling and job engagement. To ensure long-term retention of employees within an organization, developing an effective employee experience strategy is essential in healthcare personnel management.

To achieve the study's objectives, an empirical study was conducted, in which nursing staff from various Estonian healthcare organizations were surveyed. The questionnaire was completed by 443 individuals. The study examined the sense of calling, both answered and unanswered calling. In the case of answered calling, people experience a meaningful passion for their field, while in

the case of unanswered calling, individuals have a professional calling but are unable to experience it in their current role.

The results revealed that the overall sense of calling and employee engagement among nurses is high, and for most respondents, their sense of calling has become stronger over time. However, after a more detailed analysis of the results, four distinct groups based on the strength of calling were identified. As a result, it was found that 11.8% of nurses have a weak sense of calling, and half of them feel an unanswered calling to the nursing profession, meaning that they are drawn to some other occupation that seems more inspiring and helps them achieve their personal goals better. The fourth group, which constituted 12.4% of all respondents, has a strong sense of calling for nursing, but at the same time, they are interested in some other profession.

The study compared nursing professionals' occupational groups (nurse, midwife, lead nurse/midwife), age groups, and workload with the sense of calling, job engagement, and employee experience. The results showed that nurses who work more than full-time, their sense of calling is somewhat higher than those who work full and part-time. This is essential information for both nursing and human resource managers, as these nurses may be more prone to burnout. The study did not find significant correlations between age groups and occupational groups with the sense of calling. However, lead nurses/midwives rated the job engagement and employee experience categories higher than other occupational groups. The 60+ age group rated the job engagement - energy category and several employee experience subcategories higher than other age groups.

The study found that the higher the sense of calling, the higher the nurses' energy, dedication, and absorption in work and vice versa. Unanswered calling has a weak negative effect on job engagement. A similar weak positive correlation was found between calling and all employee experience categories, indicating that nurses with a stronger sense of calling perceive their employee experience more positively. Additionally, negative employee experience reinforces unanswered calling. The analysis of different parts of employee experience showed a consistent trend where development and communication subcategories were rated the lowest. When exploring factors that contribute to the long-term retention of nurses in one organization, respondents considered the most important aspects to be the team they work with, the development and training opportunities offered by the organization, and salary, as well as an inclusive management style.

In conclusion, healthcare organizations need to create an employee experience strategy to support nursing professionals' contemporary sense of calling and job engagement. Based on the results of the study's analysis, the author suggests that healthcare organizations should focus primarily on work experience topics related to development, management, and communication. Paying attention to these topics supports nurses' professional development and creates an honest and open communication culture in the workplace.

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Abhari, K., Saad, N. M., & Haron, M. S. (2008). Enhancing Service Experience through Understanding: Employee Experience Management. *International Seminar on Optimizing Business Research and Information Technology*, (1k 1-9). Jakarta, Indonesia.
- Afrahi, B., Blenkinsopp, J., Fernandez de Arroyabe, J. C., & Karim, M. S. (2022). Work disengagement : a review of the literature. *Human Resource Management Review*, 32(2), 1053-4822.
- Afsar, B., Shahjehan, A., Cheema, S., & Javed, F. (2018). The effect of perceiving a calling on Pakistani nurses' organizational commitment, organizational citizenship behavior, and job stress. *Journal of Transcultural Nursing*, 29, 540–547.
- Batat, W. (2022). The employee experience (EMX) framework for well-being: an agenda for the future. *Employee Relations: The International Journal*, 44(5), 993-1013.
- Bayliss-Pratt, L., Daley, M., & Bhattacharya-Craven, A. (2020). Nursing Now 2020: the Nightingale Challenge. *Nursing and Health Policy Perspectives*, 67(1), 7-10.
- Brook, J., Aitken, L., Webb, R., Maclaren, J., & Salmon, D. (2019). Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 91, 47-59.
- Carter, M. (2014). Vocation and altruism in nursing: The habits of practice. *Nursing Ethics*, 21, 695–706.
- Choi, J., Permpongaree, S., Kim, N., Choi, Y., & Sohn, Y. W. (2020). The double-edged sword of a calling: The mediating role of harmonious and obsessive passions in the relationship between a calling, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Health and Public Health*, 17(18), 1-14.
- Collard, S. S., Scammell, J., & Tee, S. (2020). Closing the gap on nurse retention: A scoping review of implications for undergraduate education. *Nurse Education Today*, 84, 1-8.
- Colomer-Pérez, N., Paredes-Carbonell, J. J., Sarabia-Cobo, C., & Gea-Caballero, V. (2019). Sense of coherence, academic performance and professional vocation in certified nursing assistant students. *Nurse Education Today*, 79, 8–13.
- Cowden, T. L., & Cummings, G. G. (2012). Nursing theory and concept development: a theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1-12.

- De Vet, H. C. W., Mokkink, L. B., Mosmuller, D. G., & Terwee, C. B. (2017). Spearman Brown prophecy formula and Cronbach's alpha: different faces of reliability and opportunities for new applications. *Journal of Clinical Epidemiology*, 85, 45-49.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424-450.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83, 428-43.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049.
- Efendi, F., Kurniati, A., Bushy, A., & Gunawan, J. (2019). Concept analysis of nurse retention. *Nursing & Health Sciences*, 21(4), 413-539.
- Eley, D., Eley, R., Bertello, M., & Rogers-Clark, C. (2012). Why did I become a nurse? Personality traits and reasons for entering nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 1546-1555.
- Evans, J. D. (1996). *Straightforward Statistics for the Behavioral Sciences*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Friedman, B. A., & Schnorr, L. M. (2016). Latent Employee Turnover and Prevention - When Job Creation Catches Up with Economic Recovery: An Employee Retention Model and Case Study. *The BRC Academy Journal of Business*, 6(1), 1-30.
- Gallup (2018). *Designing Your Organization's Employee Experience*. Kasutatud 30. detsember 2022 [https://www.gallup.com/workplace/242240/employee-experience-perspective-paper.aspx?g\\_source=link\\_WWWV9&g\\_medium=speedbump](https://www.gallup.com/workplace/242240/employee-experience-perspective-paper.aspx?g_source=link_WWWV9&g_medium=speedbump)
- Gaur, B. (2020). HR4.0: An Analytics Framework to redefine Employee Engagement in the Fourth Industrial Revolution. *11th International Conference on Computing, Communication and Networking Technologies (ICCCNT)*, 1-3 July, Kharagpur, India (lk 1-6). Amity University, Dubai, U.A.E.
- Gazica, M. W. (2014). Unanswered Occupational Calling: The Development and Validation of a New Measure [Magistritöö, University of South Florida]. Digital Commons at University of South Florida. <http://scholarcommons.usf.edu/etd/5220/>
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 1-10.
- Haaland, G. H., Olsen, E., & Mikkelsen, A. (2020). The association between supervisor support and ethical dilemmas on Nurses' intention to leave: The mediating role of the meaning of work. *Journal of Nursing Management*, 29(1), 286-293.
- Harris, S., Moore, L. P., & Lofton, T. (2022). Strategies to Promote Nursing Retention Among Millennials. *Journal of Hospital and Healthcare Administration*, 5(1), 1-3.

- Homack, S. R. (2001). Understanding What ANOVA Post Hoc Tests Are, Really. *The Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association*, 1–3 February, (1k 1-15). USA, New Orleans.
- Hughes, V. (2017). Leadership Strategies to Promote Nurse Retention. *Scientific Journal of Nursing & Practice*, 1(1), 001-005.
- Itam, U., & Ghosh, N. (2020). Employee Experience Management: A New Paradigm Shift in HR Thinking. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 11(2), 39-49.
- Kahn, W. A. (1990) Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kallio, H., Kangasniemi, M., & Hult, M. (2022). Registered nurses' perceptions of having a calling to nursing: A mixed-method study. *Journal of Advanced Nursing*, 78, 1473-1482.
- Kolodinsky, R. W., Ritchie, W. J., & Kuna, W. A. (2017). Meaningful engagement: Impacts of a 'calling' work orientation and perceived leadership support. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 406-4239.
- Kossivi, B., Xu, M., & Kalgora, B. (2016). Study on Determining Factors of Employee Retention. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 261-268.
- Lemon, L. L. (2019). The employee experience: how employees make meaning of employee engagement. *Journal of Public Relations Research*, 31(5-6), 176-199.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9(363), 1-15.
- Mehta, M., Kurbetti, A., & Dhankhar, R. (2014) Study on Employee Retention and Commitment. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 2, 154-164.
- Pangallo, A., Atwell, T., Roe, K., & Boissy, A. (2022). Understanding modern drivers of the employee experience in healthcare. *Patient Experience Journal*, 9(2), 46-61.
- Plaskoff, J. (2017). Employee experience: the new human resource management approach. *Strategic HR Review*, 16(3), 136-141.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood M. (2014). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 1-32.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Holland.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement, an emergent psychological concept and its implications for organizations. Gilliland, S., Steiner, D., Skalacki, D. (Eds.). *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, (pp. 135–177). Information Age Publishing.



- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 74-75.
- Smokrović, E., Kizivat, T., Bajan, A., Šolić, K., Gvozdanović, Z., Farčić, N., & Žvanut, B. (2022). A Conceptual Model of Nurses' Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8205), 1-14.
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2012). Engaging in Work Even When It Is Meaningless: Positive Affective Disposition and Meaningful Work Interact in Relation to Work Engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348-361.
- Sürücü, L., & Maslakçi, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726.
- Zhou, Y., Asante, E. A., Zhuang, Y., Wang, J., Zhu, Y., & Shen, L. (2021). Surviving an infectious disease outbreak: How does nurse calling influence performance during the COVID-19 fight? *Journal of Nursing Management*, 29, 421–431.
- Ziedelis, A. (2019). Perceived calling and work engagement among nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 41, 816–833.
- Taherdoost, H. (2019). What Is the Best Response Scale for Survey and Questionnaire Design; Review of Different Lengths of Rating Scale / Attitude, Scale / Likert Scale. *International Journal of Academic Research in Management*, 8(1), 1-10.
- Tanwar, K., & Prasad, A. (2017). Employer brand scale development and validation: a second-order factor approach. *Personnel Review*, 46(2), 389-409.
- Tervise Arengu Instituut. (2020). *Tervisestatistika teabepäeva keskmeks on õed ja ämmaemandad*. Kasutatud 4. detsember 2022 <https://tai.ee/et/uudised/tervisestatistika-teabepaeva-keskmeks-oed-ja-ammaemandad>
- Tervise Arengu Instituut. (2022). *Kui palju on Eestis tervishoiutöötajaid?* Kasutatud 9. märts 2023 <https://www.tai.ee/et/uudised/kui-palju-eestis-tervishoiutootajaid>
- Tomietto, M., Paro, E., Sartori, R., Maricchio, R., Clarizia, L., De Lucia, P., Pedrinelli, G., & Finos, R. (2018). Work engagement and perceived work ability: An evidencebased model to enhance nurses' well-being. *Journal of Advanced Nursing*, 75(9), 1933-1942.
- Tooding, L.-M. (2015). *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Valuing Nursing in the UK. Staffing for safe and effective care in the UK: interventions to mitigate risks to nursing retention.* (2023). UK Policy Report. Royal College of Nursing, London, UK. Kasutatud 24. märts 2023 <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/valuing-nursing-in-the-uk-uk-pub-010-695>

- Wu, W., & Lee, Y. (2020). How Spiritual Leadership Boosts Nurses' Work Engagement: The Mediating Roles of Calling and Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1-13.
- Xu, S., Tao, L., Huang, H., Little, J., & Huang, L. (2020). Pediatric nurses' turnover intention and its association with calling in China's tertiary hospitals. *Journal of Pediatric Nursing*, 52, e51–e56.

# LISAD

## Lisa 1. Kaaskiri ja küsimustik

Tere armsad õed ja ämmaemandad!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise eriala magistrant ning kirjutan magistritööd õdede- ja ämmaemandate kutsumuse, tööst haaratuse, töötajakogemuse ning töötajate hoidmise teemal. Olen töötanud õe- ja ämmaemandana tervishoius alates 2014. aastast ning 2021. aastal läksin personalijuhtimise magistrantuuri.

Allpool leiate küsitluse, mis peaks ajaliselt võtma 15 minutit. Kokku on 3 sisulist kategooriat ja neljandas osas üldised küsimused Teie enda kohta (staaž, vanus jne). Kõik Teie vastused on anonüümsed. Alljärgnevalt on toodud rida väiteid, millele saab vastata küsimuse juures toodud skaalal. Küsimused asuvad neljal lehel, palun veenduge kindlasti, et vajutate viimase lehe lõpus olevat "Esita" nuppu.

Ootan väga Teie panust, andmed on kvaliteetsemad, kui kujuneb suurem valim. Tulemusi tutvustatakse kõikidele koostööpartneritele, kes aitasid seda küsitlust levitada. Peale magistritöö kaitsmist on võimalik minu töö tulemustega kõigil soovijatel tutvuda.

Täna Teie aja eest!

Siret Leoke

sileok@taltech.ee

## Lisa 1 järg

### I osa. Kutsumus ja tööst haaratus.

1. Järgmiste väidete puhul mõelge oma praegusele tööle ja otsustage, kuidas need väited teie kohta käivad.

1 = kindlasti ei nõustu; 2 = ei nõustu, 3 = pigem ei nõustu, 4 = pigem nõustun, 5 = nõustun, 6 = kindlasti nõustun

Teen oma praegust tööd kirega.

Naudin oma praegust tööd.

Minu praegune töö pakub mulle isiklikku rahulolu.

Ma loobuksin paljust, et teha seda, mida praegu tööna teen.

Esimese asjana, kui palutakse mul end teistele kirjeldada, siis mõtlen oma ameti peale.

Jätkan töötamist oma ametis vaatamata ettetulevatele raskustele.

Ma tean, et see, mida ma praegu tööna teen, jääb alati osaks minu elust.

Tunnen, et töö, mida teen on justkui minu jaoks loodud.

Töö, mida teen, on mingil moel mul alati mõtetes kaasas.

Isegi kui ma ei ole tööl, mõtlen sageli töö peale.

Minu elu oleks vähem tähenduslik selle tööta.

Töö, mida teen, on minu jaoks meeldiv ja rõõmus kogemus.

2. Järgnevad väited käsitlevad seda, kuidas te end tööl tunnete. Palun lugege iga väide tähelepanelikult läbi ja otsustage, kas olete kunagi nii tundnud.

1 = mitte kunagi, 2 = peaaegu mitte kunagi, 3 = harva, 4 = mõnikord, 5 = sagedasti, 6 = alati

Tööd tehes tunnen end energiast pakatavat.

Tunnen end töö juures energilisena ja jõudsana.

Olen innustunud oma tööd tehes.

Minu töö inspireerib mind.

Hommikul tõustes olen meelsasti nõus tööle minema.

Tunnen end hästi, kui saan intensiivselt töötada.

## Lisa 1 järg

Olen uhke töö üle, mida teen.

Olen täielikult oma töösse süvenenud

Töötades satun tihti hoogu.

### II osa. Töötajakogemus

Töötajakogemus (ingl. k *employee experience*) – keskendub töötajate positiivsete kogemuste saavutamisele. Töötajakogemus on kogu teekond, mida töötaja kogeb ühe organisatsiooni juures töötades, alustades töötaja tööle meelitamisest ja värbamisest, tööle võtmisest, sisseelamisest, töö kujundamisest, arendamisest kuni lahkumiseni ning edasiste suhete hoidmiseni.

3. Järgmiste väidete puhul mõelge organisatsioonile, milles praegu töötate.

Kui töötate mitmes organisatsioonis korraga, siis valige vaid **üks** organisatsioon ja mõelge sellele läbivalt küsitluse täitmisel.

1 = kindlasti ei nõustu; 2 = ei nõustu, 3 = pigem ei nõustu, 4 = pigem nõustun, 5 = nõustun, 6 = kindlasti nõustun

Mul on selge arusaam sellest, mida minult tööalaselt oodatakse.

Saan tagasisidet, mis aitab mul tööd paremini teha.

Minu juht aitab eemaldada takistused minu töö tegemisel.

Minu juht aitab mu meeskonnal meie tööd prioritseerida.

Töökorraldus organisatsioonis võimaldab mul tõhusalt täita oma patsiendi vajadusi.

Mind julgustatakse välja töötama uusi ja paremaid viise patsientide abistamiseks.

Pean oma juhiga sisukaid arutelusid karjääri arendamise teemal.

Mul on selles organisatsioonis head võimalused õppida ja areneda.

Inimesed, kellega ma töötan, teevad koostööd, et töö saaks tehtud.

Selle organisatsiooni meeskondade vahel on tõhus koostöö.

Selles organisatsioonis on avatud ja aus suhtlus.

Kõrgem juhtkond reageerib töötajate tagasisidele.

Kui kõik ei nõustu üksteisega, kohtlevad kolleegid teineteist siiski lugupidavalt.

## Lisa 1 järg

Minu juht kohtleb mind austusega.

Minu juht hoolib minu heaolust.

Minu juht kohtleb töötajaid õiglaselt.

Tööl olles tunnen end füüsiliselt turvaliselt.

Minu juhi tegevus näitab pühendumust töökeskkonna ohutusele.

Võin avalikult oma arvamust jagada, kartmata negatiivseid tagajärgi.

Minu juht hindab minu vaatenurka/arvamust, isegi kui see erineb tema omast.

Usun oma organisatsiooni väärtustesse.

Minu juhi käitumine on kooskõlas organisatsiooni väärtustega.

### III osa. Kutsumuse tunnetus ajas

4. Järgmiste väidete puhul mõelge oma praegusele tööle ja otsustage, kuidas need väited teie kohta käivad.

1 = kindlasti ei nõustu; 2 = ei nõustu, 3 = pigem ei nõustu, 4 = pigem nõustun, 5 = nõustun, 6 = kindlasti nõustun

Tunnen, et mind tõmbab teise ameti poole, mis pole minu praegune.

Kui ma saaksin seda kõike uuesti teha, siis valiksin teise ameti.

Tunnen tõmmet teise ameti vastu, mis peegeldab paremini minu tööväärtusi.

On üks teine amet, mis inspireerib mind rohkem kui minu praegune.

Tunnen tõmmet teise ameti poole, mis võimaldaks minu eesmärke paremini saavutada.

Mind tõmbab mõni muu amet, sest ma eeldan, et töö on tähendusrikas.

Mind tõmbab mõni muu amet, sest ma ootan, et töö oleks nauditav.

Mind tõmbab mõni muu amet, sest ma eeldan, et töö pakub isiklikku rahuldust.

5. Palun mõtle oma õe/ämmaemandana töötamise peale. Kas sinu kutsumuse tugevus on aja jooksul muutunud?

Jah, on oluliselt tugevaks muutunud.

Jah, on mõnevõrra tugevamaks muutunud.

## Lisa 1 järg

Ei ole muutunud, on sama.

Jah, on mõnevõrra nõrgemaks muutunud.

Jah, on olulisemalt nõrgemaks muutunud.

6. Palun too välja 3-5 olulisemat tegurit, mis hoiavad sind jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde?

## IV osa. Demograafilised andmed

7. Kellena Te töötate:

Vastutava õe/ämmaemandana; õena ; ämmaemandana ; abiõe või -ämmaemandada.

8. Teie vanus (täisaasta):

9. Kui pikk on Teie tööstaaž tervishoiu valdkonnas õena/ämmaemandana töötades? (täisaastad)

10. Kui kaua olete töötanud praeguses organisatsioonis? (täisaastad või mitu kuud)

11. Mitu tööandjat Teil on olnud tervishoiu valdkonnas kokku? (osakondade vahetus ühes organisatsioonis ei loe)

1-2; 3-4; 5-6; üle 6

12. Teie töökoormus:

Osaline koormus (alla 1,0); täiskoormus (1,0); rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)

## Lisa 2. Väidete kirjeldav statistika

Tabel 19. Vastatud kutsumuse väidete kirjeldav statistika

Vastatud kutsumus	m	me	St. hälve	alampiir	ülempiir
Teen oma praegust tööd kirega.	4,83	5,00	0,932	4,75	4,92
Naudin oma praegust tööd.	4,81	5,00	0,921	4,73	4,90
Minu praegune töö pakub mulle isiklikku rahulolu.	4,72	5,00	0,977	4,62	4,81
Ma loobuksin paljust, et teha seda, mida praegu tööna teen.	3,57	4,00	1,173	3,46	3,68
Esimese asjana, kui palutakse mul end teistele kirjeldada, siis mõtlen oma ameti peale.	3,97	4,00	1,260	3,85	4,09
Jätkan töötamist oma ametis vaatamata ettetulevatele raskustele.	4,67	5,00	0,901	4,58	4,75
Ma tean, et see, mida ma praegu tööna teen, jääb alati osaks minu elust.	5,06	5,00	0,867	4,98	5,14
Tunnen, et töö, mida teen on justkui minu jaoks loodud.	4,77	5,00	0,945	4,68	4,86
Töö, mida teen, on mingil moel mul alati mõtetes kaasas.	4,52	5,00	1,045	4,42	4,61
Isegi kui ma ei ole tööl, mõtlen sageli töö peale.	4,02	4,00	1,286	3,90	4,14
Minu elu oleks vähem tähenduslik selle tööta.	3,93	4,00	1,309	3,81	4,06
Töö, mida teen, on minu jaoks meeldiv ja rõõmus kogemus.	4,60	5,00	0,952	4,51	4,69

Allikas: autori koostatud

Tabel 20. Vastamata kutsumuse väidete kirjeldav statistika

Vastamata kutsumus	m	me	St. hälve	alampiir	ülempiir
Tunnen, et mind tõmbab teise ameti poole, mis pole minu praegune.	2,58	2,00	1,192	2,46	2,69
Kui ma saaksin seda kõike uuesti teha, siis valiksin teise ameti.	2,40	2,00	1,165	2,29	2,51
Tunnen tõmmet teise ameti vastu, mis peegeldab paremini minu tööväärtusi.	2,46	2,00	1,163	2,35	2,57
On üks teine amet, mis inspireerib mind rohkem kui minu praegune.	2,44	2,00	1,251	2,33	2,56
Tunnen tõmmet teise ameti poole, mis võimaldaks minu eesmärgi paremini saavutada.	2,51	2,00	1,243	2,39	2,62



## Lisa 2 järg

Tabel 20. järg

Vastamata kutsumus	m	me	St. hälve	alampiir	ülempiir
Mind tõmbab mõni muu amet, sest ma eeldan, et töö on tähendusrikas.	2,40	2,00	1,214	2,28	2,51
Mind tõmbab mõni muu amet, sest ma ootan, et töö oleks nauditav.	2,64	2,00	1,362	2,51	2,76
Mind tõmbab mõni muu amet, sest ma eeldan, et töö pakub isiklikku rahuldust.	2,69	2,00	1,387	2,56	2,82

Allikas: autori koostatud

Tabel 21. Töötajakogemuse väidete kirjeldav statistika

Töötajakogemus		m	me	St. hälve	alampiir	ülempiir	
Tööga seotud kogemus	Sooritus	Mul on selge arusaam sellest, mida minult tööalaselt oodatakse.	4,72	5,00	0,973	4,63	4,82
		Saan tagasisidet, mis aitab mul tööd paremini teha.	3,98	4,00	1,185	3,87	4,09
	Protessid	Minu juht aitab eemaldada takistused minu töö tegemisel.	4,07	4,00	1,192	3,96	4,19
		Minu juht aitab mu meeskonnal meie tööd prioritseerida.	4,02	4,00	1,191	3,90	4,13
	Patsient	Töökorraldus organisatsioonis võimaldab mul tõhusalt täita oma patsiendi vajadusi.	4,10	4,00	1,164	3,99	4,21
		Mind julgustatakse välja töötama uusi ja paremaid viise patsientide abistamiseks.	3,89	4,00	1,345	3,76	4,01
	Areng	Pean oma juhiga sisukaid arutelusid karjääri arendamise teemal.	3,12	3,00	1,436	2,99	3,26
		Mul on selles organisatsioonis head võimalused õppida ja areneda.	4,07	4,00	1,275	3,95	4,19

## Lisa 2 järg

Tabel 21. järg

		Töötajakogemus	m	me	St. hälve	alampiir	ülempiir
Töösuhetega seotud kogemus	Koostöö	Inimesed, kellega ma töötan, teevad koostööd, et töö saaks tehtud.	4,67	5,00	0,967	4,58	4,76
		Selle organisatsiooni meeskondade vahel on tõhus koostöö.	4,16	4,00	1,072	4,06	4,26
	Kommunikatsioon	Selles organisatsioonis on avatud ja aus suhtlus.	3,84	4,00	1,156	3,73	3,94
		Kõrgem juhtkond reageerib töötajate tagasisidele.	3,57	4,00	1,332	3,44	3,69
	Austus	Kui kõik ei nõustu üksteisega, kohtlevad kolleegid teineteist siiski lugupidavalt.	4,15	4,00	1,071	4,05	4,25
		Minu juht kohtleb mind austusega.	4,59	5,00	1,052	4,50	4,69
	Usaldus	Minu juht hoolib minu heaolust.	4,42	4,00	1,153	4,31	4,52
		Minu juht kohtleb töötajaid õiglaselt.	4,25	4,00	1,231	4,13	4,36
Töökeskkonnaga seotud kogemus	Ohutus	Tööl olles tunnen end füüsiliselt turvaliselt.	4,78	5,00	1,021	4,68	4,87
		Minu juhi tegevus näitab pühendumust töökeskkonna ohutusele.	4,40	4,00	1,128	4,30	4,51
	Psühholoogiline turvalisus	Võin avalikult oma arvamust jagada, kartmata negatiivseid tagajärgi.	3,91	4,00	1,327	3,79	4,03
		Minu juht hindab minu vaatenurka/arvamust, isegi kui see erineb tema omast.	4,01	4,00	1,227	3,90	4,13
	Väärtus	Usun oma organisatsiooni väärtustesse.	4,41	4,00	1,056	4,31	4,50
		Minu juhi käitumine on kooskõlas organisatsiooni väärtustega.	4,39	4,00	1,135	4,28	4,50

Allikas: autori koostatud

### Lisa 3. Gruppide keskväärtuste võrdlemise andmed

Tabel 22. ANOVA tulemused ametigruppide võrdlus

		n	m	St. hälve	F	p
<b>Vastatud kutsumus</b>	Abiõde või- ämmaemand	9	4,59	0,561	3,653	0,013
	Ämmaemand	72	4,61	0,661		
	Õde	272	4,37	0,721		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,58	0,645		
<b>Vastamata kutsumus</b>	Abiõde või- ämmaemand	9	2,03	0,998	1,154	0,327
	Ämmaemand	72	2,52	1,182		
	Õde	272	2,57	1,114		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	2,39	1,046		
<b>Tööst haaratus</b>	Abiõde või- ämmaemand	9	4,95	0,559	5,560	0,001
	Ämmaemand	72	4,93	0,486		
	Õde	272	4,79	0,585		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	5,05	0,425		
Tööst haaratus – energia	Abiõde või- ämmaemand	9	4,78	0,645	2,466	0,062
	Ämmaemand	72	4,85	0,506		
	Õde	272	4,71	0,715		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,91	0,507		
Tööst haaratus – pühendumine	Abiõde või- ämmaemand	9	5,19	0,556	6,454	0,000
	Ämmaemand	72	5,17	0,531		
	Õde	272	4,89	0,662		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	5,14	0,552		
Tööst haaratus – süvenemine	Abiõde või- ämmaemand	9	4,89	0,726	6,697	0,000
	Ämmaemand	72	4,76	0,611		
	Õde	272	4,77	0,654		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	5,10	0,493		

## Lisa 3 järg

Tabel 22. järg

		n	m	St. hälve	F	p
<b>Tööga seotud kogemus</b>	Abiõde või-ämmaemand	9	4,44	0,877	1,814	0,144
	Ämmaemand	72	3,90	1,043		
	Õde	272	3,96	0,985		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,15	0,876		
Tööga seotud kogemus – sooritus	Abiõde või-ämmaemand	9	5,11	0,741	2,019	0,111
	Ämmaemand	72	4,32	1,066		
	Õde	272	4,35	0,959		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,30	0,854		
Tööga seotud kogemus – protsessid	Abiõde või-ämmaemand	9	4,78	1,093	1,643	0,179
	Ämmaemand	72	4,10	1,247		
	Õde	272	4,05	1,136		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	3,92	1,117		
Tööga seotud kogemus – patsient	Abiõde või-ämmaemand	9	4,00	1,118	5,006	0,002
	Ämmaemand	72	3,73	1,292		
	Õde	272	3,94	1,134		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,38	0,958		
Tööga seotud kogemus – areng	Abiõde või-ämmaemand	9	3,89	1,167	4,834	0,003
	Ämmaemand	72	3,44	1,184		
	Õde	272	3,49	1,243		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,02	1,186		

## Lisa 3 järg

Tabel 22. järg

		n	m	St. hälve	F	p
<b>Töösuhetega seotud kogemus</b>	Abiõde või-ämmaemand	9	4,82	0,638	1,900	0,129
	Ämmaemand	72	4,09	0,946		
	Õde	272	4,22	0,893		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,20	0,819		
Töösuhetega seotud kogemus – koostöö	Abiõde või-ämmaemand	9	4,83	0,968	2,386	0,069
	Ämmaemand	72	4,22	1,010		
	Õde	272	4,48	0,889		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,33	0,940		
Töösuhetega seotud kogemus – kommunikatsioon	Abiõde või-ämmaemand	9	4,17	0,829	2,788	0,040
	Ämmaemand	72	3,38	1,177		
	Õde	272	3,74	1,172		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	3,79	1,003		
Töösuhetega seotud kogemus – austus	Abiõde või-ämmaemand	9	5,00	1,090	1,478	0,220
	Ämmaemand	72	4,38	0,913		
	Õde	272	4,35	0,933		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,36	0,838		
Töösuhetega seotud kogemus – usaldus	Abiõde või-ämmaemand	9	5,28	0,755	2,224	0,085
	Ämmaemand	72	4,37	1,245		
	Õde	272	4,30	1,115		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,31	1,113		
<b>Töökeskkonnaga seotud kogemus</b>	Abiõde või-ämmaemand	9	4,83	0,731	2,371	0,070
	Ämmaemand	72	4,25	0,969		
	Õde	272	4,26	0,942		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,49	0,861		

## Lisa 3 järg

Tabel 22. järg

		n	m	St. hälve	F	p
Töökeskkonnaga seotud kogemus – ohutus	Abiõde või-ämmaemand	9	5,17	0,433	4,063	0,007
	Ämmaemand	72	4,53	0,991		
	Õde	272	4,50	1,016		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,84	0,756		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – psühholoogiline turvalisus	Abiõde või-ämmaemand	9	4,28	1,349	0,799	0,495
	Ämmaemand	72	3,85	1,263		
	Õde	272	3,94	1,178		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,09	1,205		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – väärtus	Abiõde või-ämmaemand	9	5,06	0,583	2,166	0,091
	Ämmaemand	72	4,38	1,016		
	Õde	272	4,34	0,981		
	Vastutav õde/ämmaemand	90	4,52	0,965		

Allikas: autori koostatud

Tabel 23. ANOVA tulemused vanusegruppide võrdlus

		n	m	St. hälve	F	p
<b>Vastatud kutsumus</b>	kuni 29	60	4,53	0,684	1,049	0,382
	30-39a	108	4,38	0,644		
	40-49a	107	4,40	0,684		
	50-59a	119	4,52	0,680		
	60+	49	4,51	0,896		
<b>Vastamata kutsumus</b>	kuni 29	60	2,61	1,102	2,424	0,048
	30-39a	108	2,64	1,207		
	40-49a	107	2,61	1,035		
	50-59a	119	2,42	1,144		
	60+	49	2,12	0,892		

## Lisa 3 järg

Tabel 23. järg

		n	m	St. hälve	F	p
<b>Tööst haaratus</b>	kuni 29	60	4,79	0,543	3,088	0,016
	30-39a	108	4,80	0,554		
	40-49a	107	4,83	0,568		
	50-59a	119	4,92	0,541		
	60+	49	5,09	0,463		
Tööst haaratus – energia	kuni 29	60	4,57	0,650	4,954	0,001
	30-39a	108	4,68	0,623		
	40-49a	107	4,76	0,690		
	50-59a	119	4,87	0,598		
	60+	49	5,04	0,626		
Tööst haaratus – pühendumine	kuni 29	60	5,01	0,658	0,800	0,526
	30-39a	108	4,96	0,591		
	40-49a	107	4,95	0,652		
	50-59a	119	5,00	0,649		
	60+	49	5,13	0,589		
Tööst haaratus – süvenemine	kuni 29	60	4,79	0,611	2,860	0,023
	30-39a	108	4,77	0,666		
	40-49a	107	4,77	0,648		
	50-59a	119	4,88	0,642		
	60+	49	5,09	0,429		
<b>Tööga seotud kogemus</b>	kuni 29	60	3,94	1,101	5,592	0,000
	30-39a	108	3,96	0,989		
	40-49a	107	3,75	0,957		
	50-59a	119	4,08	0,887		
	60+	49	4,50	0,835		
Tööga seotud kogemus – sooritus	kuni 29	60	4,36	1,030	6,653	0,000
	30-39a	108	4,35	0,884		
	40-49a	107	4,06	1,049		
	50-59a	119	4,40	0,917		
	60+	49	4,88	0,634		
Tööga seotud kogemus – protsessid	kuni 29	60	4,05	1,355	4,219	0,002
	30-39a	108	4,11	1,180		
	40-49a	107	3,71	1,110		
	50-59a	119	4,11	1,050		
	60+	49	4,47	0,992		

## Lisa 3 järg

Tabel 23. järg

		n	m	St. hälve	F	p
Tööga seotud kogemus – patsient	kuni 29	60	3,79	1,303	2,968	0,019
	30-39a	108	3,98	1,130		
	40-49a	107	3,87	1,108		
	50-59a	119	4,03	1,094		
	60+	49	4,47	1,068		
Tööga seotud kogemus – areng	kuni 29	60	3,58	1,285	5,489	0,000
	30-39a	108	3,40	1,341		
	40-49a	107	3,34	1,185		
	50-59a	119	3,77	1,083		
	60+	49	4,19	1,181		
<b>Töösuhetega seotud kogemus</b>	kuni 29	60	4,16	0,972	3,866	0,004
	30-39a	108	4,24	0,853		
	40-49a	107	3,97	0,946		
	50-59a	119	4,27	0,812		
	60+	49	4,53	0,775		
Töösuhetega seotud kogemus – koostöö	kuni 29	60	4,47	0,987	2,773	0,027
	30-39a	108	4,35	0,871		
	40-49a	107	4,22	1,040		
	50-59a	119	4,50	0,860		
	60+	49	4,70	0,777		
Töösuhetega seotud kogemus – kommunikatsioon	kuni 29	60	3,52	1,269	4,619	0,001
	30-39a	108	3,69	1,048		
	40-49a	107	3,45	1,151		
	50-59a	119	3,82	1,097		
	60+	49	4,21	1,099		
Töösuhetega seotud kogemus – austus	kuni 29	60	4,37	1,065	2,731	0,029
	30-39a	108	4,44	0,863		
	40-49a	107	4,15	1,010		
	50-59a	119	4,40	0,853		
	60+	49	4,62	0,666		
Töösuhetega seotud kogemus – usaldus	kuni 29	60	4,30	1,286	2,638	0,033
	30-39a	108	4,47	1,139		
	40-49a	107	4,06	1,185		
	50-59a	119	4,35	1,034		
	60+	49	4,59	0,972		



## Lisa 3 järg

Tabel 23. järg

		n	m	St. hälve	F	p
<b>Töökeskkonnaga seotud kogemus</b>	kuni 29	60	4,28	1,018	2,117	0,078
	30-39a	108	4,31	0,908		
	40-49a	107	4,20	0,978		
	50-59a	119	4,31	0,873		
	60+	49	4,66	0,861		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – ohutus	kuni 29	60	4,59	1,083	0,969	0,424
	30-39a	108	4,63	0,802		
	40-49a	107	4,54	0,991		
	50-59a	119	4,50	1,009		
	60+	49	4,81	0,989		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – psühholoogiline turvalisus	kuni 29	60	3,81	1,318	2,242	0,064
	30-39a	108	3,90	1,271		
	40-49a	107	3,82	1,305		
	50-59a	119	4,05	0,991		
	60+	49	4,37	1,040		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – väärtus	kuni 29	60	4,43	1,047	2,887	0,022
	30-39a	108	4,38	1,011		
	40-49a	107	4,23	0,984		
	50-59a	119	4,39	0,938		
	60+	49	4,80	0,847		

Allikas: autori koostatud

Tabel 24. ANOVA tulemused töökoormuse gruppide võrdlus

		n	m	St. hälve	F	p
<b>Vastatud kutsumus</b>	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,40	0,799	7,287	0,001
	Täiskoormus (1,0)	270	4,39	0,673		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,70	0,640		
<b>Vastamata kutsumus</b>	Osaline koormus (alla 1,0)	79	2,47	1,074	0,077	0,926
	Täiskoormus (1,0)	270	2,53	1,110		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	2,50	1,153		

## Lisa 3 järg

Tabel 24. järg

		n	m	St. hälve	F	p
<b>Tööst haaratus</b>	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,85	0,610	2,642	0,072
	Täiskoormus (1,0)	270	4,83	0,558		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,98	0,447		
Tööst haaratus – energia	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,73	0,705	1,354	0,259
	Täiskoormus (1,0)	270	4,75	0,663		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,87	0,547		
Tööst haaratus – pühendumine	Osaline koormus (alla 1,0)	79	5,06	0,610	2,721	0,067
	Täiskoormus (1,0)	270	4,94	0,649		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	5,10	0,578		
Tööst haaratus – süvenemine	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,75	0,729	3,471	0,032
	Täiskoormus (1,0)	270	4,81	0,624		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,98	0,539		
<b>Töoga seotud kogemus</b>	Osaline koormus (alla 1,0)	79	3,93	1,015	0,853	0,427
	Täiskoormus (1,0)	270	3,98	0,979		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,11	0,928		
Töoga seotud kogemus – sooritus	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,37	1,033	0,503	0,605
	Täiskoormus (1,0)	270	4,32	0,972		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,43	0,844		
Töoga seotud kogemus – protsessid	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,06	1,189	0,019	0,981
	Täiskoormus (1,0)	270	4,04	1,169		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,05	1,084		
Töoga seotud kogemus – patsient	Osaline koormus (alla 1,0)	79	3,84	1,187	2,131	0,120
	Täiskoormus (1,0)	270	3,98	1,126		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,19	1,143		
Töoga seotud kogemus – areng	Osaline koormus (alla 1,0)	79	3,44	1,252	1,502	0,224
	Täiskoormus (1,0)	270	3,59	1,217		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	3,76	1,274		

## Lisa 3 järg

Tabel 24. järg

		n	m	St. hälve	F	p
<b>Töösuhetega seotud kogemus</b>	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,18	0,892	0,036	0,964
	Täiskoormus (1,0)	270	4,21	0,905		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,20	0,833		
Töösuhetega seotud kogemus – koostöö	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,41	0,888	0,034	0,967
	Täiskoormus (1,0)	270	4,41	0,955		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,44	0,878		
Töösuhetega seotud kogemus – kommunikatsioon	Osaline koormus (alla 1,0)	79	3,69	1,133	0,244	0,784
	Täiskoormus (1,0)	270	3,73	1,149		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	3,63	1,136		
Töösuhetega seotud kogemus – austus	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,30	0,998	0,633	0,532
	Täiskoormus (1,0)	270	4,36	0,939		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,45	0,766		
Töösuhetega seotud kogemus – usaldus	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,34	1,175	0,195	0,823
	Täiskoormus (1,0)	270	4,35	1,136		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,27	1,111		
<b>Töökeskkonnaga seotud kogemus</b>	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,33	0,933	0,036	0,965
	Täiskoormus (1,0)	270	4,32	0,927		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,29	0,954		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – ohutus	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,72	0,912	0,804	0,448
	Täiskoormus (1,0)	270	4,56	0,998		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,57	0,920		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – psühholoogiline turvalisus	Osaline koormus (alla 1,0)	79	3,84	1,242	0,754	0,471
	Täiskoormus (1,0)	270	4,01	1,155		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	3,91	1,292		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – väärtus	Osaline koormus (alla 1,0)	79	4,44	0,959	0,078	0,925
	Täiskoormus (1,0)	270	4,39	0,969		
	Rohkem kui täiskoormus (üle 1,0)	94	4,40	1,044		

Allikas: autori koostatud

## Lisa 4. Kutsumuse tugevuse keskväärtuste võrdlemise andmed

Tabel 25. ANOVA tulemused kutsumuse gruppide võrdlus

		n	m	St. hälve	F	p
<b>Tööst haaratus</b>	Vastamata kutsumus	26	4,00	0,444	65,262	0,000
	Nõrk kutsumus	26	4,32	0,630		
	Tugev kutsumus	336	5,03	0,449		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	4,57	0,422		
Tööst haaratus – energia	Vastamata kutsumus	26	3,74	0,552	63,403	0,000
	Nõrk kutsumus	26	4,27	0,957		
	Tugev kutsumus	336	4,96	0,501		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	4,35	0,527		
Tööst haaratus – pühendumine	Vastamata kutsumus	26	4,19	0,473	48,092	0,000
	Nõrk kutsumus	26	4,38	0,691		
	Tugev kutsumus	336	5,16	0,532		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	4,62	0,609		
Tööst haaratus – süvenemine	Vastamata kutsumus	26	4,06	0,859	28,207	0,000
	Nõrk kutsumus	26	4,31	0,581		
	Tugev kutsumus	336	4,96	0,562		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	4,72	0,524		
<b>Tööga seotud kogemus</b>	Vastamata kutsumus	26	3,14	0,968	20,326	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,64	1,031		
	Tugev kutsumus	336	4,18	0,902		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	3,44	0,928		
Tööga seotud kogemus – sooritus	Vastamata kutsumus	26	3,71	1,088	13,430	0,000
	Nõrk kutsumus	26	4,00	1,049		
	Tugev kutsumus	336	4,51	0,872		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	3,88	1,045		
Tööga seotud kogemus – protsessid	Vastamata kutsumus	26	3,27	1,290	12,388	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,85	1,173		
	Tugev kutsumus	336	4,22	1,076		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	3,45	1,195		

## Lisa 4 järg

Tabel 25. järg

		n	m	St. hälve	F	p
Tööga seotud kogemus – patsient	Vastamata kutsumus	26	2,98	1,253	17,603	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,54	1,191		
	Tugev kutsumus	336	4,20	1,062		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	3,45	1,086		
Tööga seotud kogemus – areng	Vastamata kutsumus	26	2,60	0,938	16,409	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,19	1,393		
	Tugev kutsumus	336	3,81	1,175		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	2,95	1,176		
<b>Töösuhetega seotud kogemus</b>	Vastamata kutsumus	26	3,51	0,976	15,662	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,94	0,747		
	Tugev kutsumus	336	4,35	0,825		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	3,74	0,940		
Töösuhetega seotud kogemus – koostöö	Vastamata kutsumus	26	3,96	0,937	10,096	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,94	0,852		
	Tugev kutsumus	336	4,55	0,864		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	4,05	1,090		
Töösuhetega seotud kogemus – kommunikatsioon	Vastamata kutsumus	26	2,94	1,134	12,240	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,27	1,002		
	Tugev kutsumus	336	3,88	1,083		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	3,19	1,227		
Töösuhetega seotud kogemus – austus	Vastamata kutsumus	26	3,54	1,199	13,880	0,000
	Nõrk kutsumus	26	4,33	0,787		
	Tugev kutsumus	336	4,50	0,849		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	3,98	0,923		

## Lisa 4 järg

Tabel 25. järg

		n	m	St. hälve	F	p
Töösuhetega seotud kogemus – usaldus	Vastamata kutsumus	26	3,62	1,344	11,380	0,000
	Nõrk kutsumus	26	4,21	1,201		
	Tugev kutsumus	336	4,49	1,052		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	3,75	1,194		
<b>Töökeskkonnaga seotud kogemus</b>	Vastamata kutsumus	26	3,49	0,953	18,993	0,000
	Nõrk kutsumus	26	4,04	0,931		
	Tugev kutsumus	336	4,49	0,850		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	3,80	0,989		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – ohutus	Vastamata kutsumus	26	3,73	1,321	14,982	0,000
	Nõrk kutsumus	26	4,40	0,813		
	Tugev kutsumus	336	4,74	0,884		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	4,15	0,985		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – psühholoogiline turvalisus	Vastamata kutsumus	26	3,13	1,188	13,323	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,75	1,243		
	Tugev kutsumus	336	4,15	1,124		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	3,32	1,263		
Töökeskkonnaga seotud kogemus – väärtus	Vastamata kutsumus	26	3,60	1,049	16,570	0,000
	Nõrk kutsumus	26	3,96	1,058		
	Tugev kutsumus	336	4,57	0,888		
	Kõrge kutsumus + rahulolematus	55	3,94	1,080		

Allikas: autori koostatud

## Lisa 5. Korrelatsioonianalüüs

Tabel 26. Korrelatsioonianalüüs

	Vastatud kutsumus	Vastamata kutsumus	Tööst haaratus	Tööst haaratus – energia	Tööst haaratus – pühendumine	Tööst haaratus – süvenemine	Tööga seotud kogemus	Tööga seotud kogemus – sortis	Tööga seotud kogemus – protsessid	Tööga seotud kogemus – pätsent	Tööga seotud kogemus – areng	Töösuhetega seotud kogemus	Töösuhetega seotud kogemus – koostöö	Töösuhetega seotud kogemus – kommunikatsioon	Töösuhetega seotud kogemus – austus	Töösuhetega seotud kogemus – usaldus	Töökeskkonnaga seotud kogemus	Töökeskkonnaga seotud kogemus – turvalisus	Töökeskkonnaga seotud kogemus – psühholoogiline	Töökeskkonnaga seotud kogemus – väärtus
Vastatud kutsumus	--																			
Vastamata kutsumus	-.548**	--																		
Tööst haaratus	.683**	-.551**	--																	
Tööst haaratus – energia	.560**	-.563**	.839**	--																
Tööst haaratus – pühendumine	.680**	-.495**	.892**	.663**	--															
Tööst haaratus – süvenemine	.506**	-.348**	.809**	.522**	.604**	--														
Tööga seotud kogemus	.411**	-.423**	.497**	.486**	.403**	.379**	--													
Tööga seotud kogemus –	.358**	-.394**	.459**	.434**	.387**	.346**	.794**	--												
Tööga seotud kogemus –	.292**	-.345**	.350**	.368**	.283**	.225**	.867**	.660**	--											
Tööga seotud kogemus –	.390**	-.357**	.477**	.486**	.360**	.393**	.892**	.626**	.679**	--										
Tööga seotud kogemus –	.374**	-.393**	.460**	.420**	.395**	.360**	.885**	.579**	.683**	.753**	--									
Töösuhetega seotud kogemus	.373**	-.399**	.417**	.423**	.348**	.283**	.809**	.646**	.741**	.715**	.715**	--								
Töösuhetega seotud kogemus –	.322**	-.341**	.340**	.339**	.284**	.247**	.602**	.558**	.504**	.573**	.487**	.777**	--							
Töösuhetega seotud kogemus –	.337**	-.339**	.377**	.396**	.300**	.264**	.745**	.584**	.626**	.711**	.669**	.878**	.675**	--						
Töösuhetega seotud kogemus –	.348**	-.364**	.368**	.363**	.322**	.251**	.694**	.551**	.670**	.581**	.633**	.889**	.586**	.678**	--					
Töösuhetega seotud kogemus –	.269**	-.339**	.342**	.360**	.290**	.203**	.716**	.542**	.746**	.572**	.643**	.854**	.478**	.625**	.823**	--				
Töökeskkonnaga seotud	.352**	-.389**	.430**	.454**	.346**	.295**	.782**	.583**	.723**	.688**	.718**	.830**	.535**	.711**	.773**	.820**	--			
Töökeskkonnaga seotud	.320**	-.364**	.388**	.413**	.301**	.283**	.648**	.499**	.600**	.598**	.567**	.676**	.472**	.571**	.632**	.664**	.860**	--		
Töökeskkonnaga seotud	.272**	-.326**	.367**	.402**	.289**	.243**	.707**	.518**	.656**	.602**	.678**	.745**	.449**	.617**	.721**	.771**	.911**	.664**	--	
Töökeskkonnaga seotud	.367**	-.366**	.418**	.412**	.347**	.301**	.719**	.531**	.662**	.636**	.658**	.798**	.521**	.719**	.715**	.758**	.899**	.692**	.748**	--

\*\*seos on oluline tasemel 0,01 (p < 0,01)

Allikas: autori koostatud

## Lisa 6. Tegurid, mis hoiavad õdesid ja ämmaemandaid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde

Tabel 27. Tegurid, mis hoiavad õdesid ja ämmaemandaid jääma pikaajaliselt ühe organisatsiooni juurde

	Tegur	n
<b>Juhi omadused</b>	<b>Kaasav juhtimine</b>	
	Ühine otsuste tegemine	76
	Arvestav juht (graafikute tegemisel jne)	31
	<b>Töötajate tunnustamine</b>	
	Lugupidamine/suhtumine personali	32
	Tunnustamine / motiveerimine	30
	<b>Juhtimise kvaliteet</b>	
	Hea juht	42
	Juhtkond	9
<b>Organisatsiooni omadused</b>	<b>Arenguvõimalused</b>	
	Arenguvõimalused, koolitusvõimalused	112
	<b>Töötasu</b>	
	Palk/boonussüsteem/hüved	106
	<b>Töökeskkond</b>	
	Kaasaegne töökeskkond/ hea mainega asutus	54
	Töökorraldus	38
	Asukoht	36
	Töötingimused	19
	<b>Organisatsiooni väärtused</b>	
	Väärtuste ühtimine organisatsiooniga	17
Ühisüritused	4	
<b>Töö omadused</b>	<b>Koostöö</b>	
	Kollektiiv/meeskond	247
	Usaldus/lugupidamine meeskonnas	21
	Koostöö	8
	<b>Töö iseloom</b>	
	Huvitav/ mitmekülgne töö	36
	Autonoomia/ iseseisvus	15
	Töö iseloom	6
	<b>Turvalisus</b>	
	Kindel töö/palk	32
	Stabiilne töö	25
	Turvaline	23
	<b>Paindlikkus</b>	
	Graafikuga töö	36
	<b>Emotsionaalne seotus</b>	
	Patsiendid	12



## Lisa 6 järg

Tabel 27. järg

	Tegur	n
<b>Õe omadused</b>	<b>Professionaalsus</b>	
	Teadmised ja oskused seda tööd teha	9
	<b>Vilumus</b>	
	Harjumus/rutiin/mugavus	52
	Jõukohane töö	10
	<b>Vanus</b>	8

Allikas: autori koostatud

Tabel 28. Kognitiivsed ja afektiivsed reaktsioonid tööle

	Tegur	n
<b>Kognitiivne reaktsioon tööle</b>	Uhkusetunne (reageering patsientide tagasisidele, ühiskonna austus ameti vastu)	24
	Vajalikkuse tunne	20
	Ei tea mida muud tööna teha/valiku puudumine	7
	Võimestamine/ eneseteostus	6
	Hoolduse kvaliteet/ vastutustunne	5
<b>Afektiivne reaktsioon tööle</b>	Armastus/meeldivus töö vastu	42
	Organisatsiooniline pühendumus/ lojaalsus	11
	Tööga rahulolu	16
	Hoolimine	13
	Kutsumus	5
	Hirm muutuste ees	5

Allikas: autori koostatud

## Lisa 7. Lihtlitsents

### **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks<sup>1</sup>**

Mina, Siret Leoke

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Õdede kutsumuse seotus tööst haaratuse ja töötajakogemusega“,

mille juhendaja on PhD Liina Randmann,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

---

09.05.2023 (kuupäev)

---

<sup>1</sup> Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtjaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.