

Tartu Ülikool
Meditsiiniteaduste valdkond
Peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut
Õendusteaduste õppetool

Renee Vask

**TÖÖKIUSAMISE ESINEMISSAGEDUS JA SELLE AVALDUMINE EESTIS
TÖÖTAVATE ÕDEDE SEAS: LÄBILÕIKELINE UURIMUS**

Magistritöö

Tartu 2025

Juhendaja: Merle Seera-Erstu, MSc (õendusteadus)

Retsensent: Jana Trolla, MSc (õendusteadus), Lõuna-Eesti Haigla, haigla õendusjuht

Magistritöö on lubatud kaitsmisele juhendaja otsusega 19.11.2025.

Otsus on protokollitud õendusteaduse õppetoolis.

LIHTLITSENTS MAGISTRITÖÖ REPRODUTSEERIMISEKS JA ÜLDSUSELE KÄTTESAADAVAKS TEGEMISEKS

Mina, Renee Vask (sünnikuupäev: 09.07.1993),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

“Töökiusamise esinemissagedus ja selle avaldumine Eestis töötavate õdede seas: läbilõikeline uurimus“

mille juhendaja on Merle Seera-Erstu, MSc,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;

2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;

3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Renee Vask

26.11.2025

SISUKORD

EESÕNA	6
KOKKUVÕTE	7
<i>SUMMARY</i>	8
1. SISSEJUHATUS	9
2. MAGISTRITÖÖ TEOREETILINE TAUST	11
2.1. Töökiusamise mõise ja olemus	11
2.2 Töökiusamise esinemine õdede seas	15
2.3. Töökiusamise esinemissageduse mõõtmine	19
3. METOODIKA	20
3.2. Uuritavad ja nende värbamine	20
3.3. Andmete kogumine	21
3.4. Küsimustik	21
3.5. Andmete analüüs	23
3.5. Uurimistöö usaldusväärsus	25
4. TULEMUSED	26
4.1 Uuritavate taustandmed	26
4.2. Töökiusamise esinemissagedus	27
4.3. Töökiusamise avaldumine	27
4.3. Statistiliselt olulised erinevused töökiusamise kogemise ja uuritavate sotsiaaldemograafiliste taustandmete vahel	29
5. ARUTELU	30
5.1. Peamised tulemused	30
5.2. Eetilised aspektid	35
5.3. Usaldusväärsus ja kitsaskohad	37
5.4. Tulemuste rakendatavus ja edasised uurimisteemad	38
6. JÄRELDUSED	40

KASUTATUD KIRJANDUS	41
LISAD	50
Lisa 1. Uurimistöös osalemise kutse	50
Lisa 2. Uurimistöös osalemise korduskutse	51
Lisa 3. Sotsiaalmeedia kutse	54
Lisa 4. Küsimustik limesurveyst	57
Lisa 5. Negative Acts Questionnaire originaal küsimustik.	62
Lisa 6. Negative Acts Questionnaire Revised Eesti keeles	64
Lisa 7. Kirjavahetus originaal mõõdiku autoriga	66
Lisa 8. Kirjavahetus eesti keelse mõõdiku kohandajaga	67
Lisa 9. Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee kooskõlastus	68

EESÕNA

Soovin tänada kõiki, kes on mind aidanud käesoleva magistritöö valmimisel. Eriti tänulik olen magistritöö juhendajale Merle Seera-Erstule, kes pühendas nii mulle kui ka sellele tööle ebaproportsionaalselt palju aega. Suur tänu ka Eesti Õdede Liidule koostöö eest uurimistöös osalemise kutse levitamisel. Lisaks soovin tänada enda toredaid kursusekaaslasi kes mulle kogu töö kirjutamise vältel toeks olid, eriti soovin tänada Kaiat, Liisi ja Liisat. Kõige suurem tänu ja lugupidamine muidugi kõikidele uurimistöös osalenud Eesti õdedele – aitäh, ilma Teieta poleks see kõik võimalik olnud.

KOKKUVÕTE

Töökiusamise esinemissagedus ja selle avaldumine Eestis töötavate õdede seas: läbilõikeline uurimus

Töökiusamine on õdede seas laialt esinev probleem terves maailmas. Varasemalt on teada, et töökiusamine avaldab mõju nii õdede vaimsele- kui ka füüsilisele tervisele. Töökiusamine ei mõjuta ainult õdesid, vaid see avaldab ka mõju organisatsioonide tulemuslikkusele ja õendusabi kvaliteedile. Uurimistöö eesmärk oli kirjeldada töökiusamise esinemissagedust Eestis töötavate õdede seas, kuidas see avaldub ning välja selgitada erinevusi sotsiaaldemograafiliste taustandmete ja töökiusamise kogemise vahel. Uurimistöö andmeid koguti LimeSurvey veebikeskkonnas ajavahemikul 01.11.2024 kuni 31.01.2025. Andmete kogumiseks kasutati NAQ-R(Negative Act Questionnaire-Revised) küsimustikku. Uurimistööst võttis osa 736 õde millest 505 vastanud õe vastused kaasati andmete analüüsi.

Uurimistöö tulemustes selgus, et töökiusamine Eestis töötavate õdede seas on kõrge. 46,9% uurimistöös osalenud õdedest kirjeldasid, et nad on viimase kuue kuu jooksul puutunud tööl kokku vähemalt ühe negatiivse käitumisviisiga nädalas, 31,1% iga päev. Osalejate enesehinnangul, vastas 1,4% osalejatest, et seda juhtub iga päev ning 9,3%, et mitu korda nädalas. Töökiusamine avaldus õdede seas tööst tuleneva kiusamisena. Küsimustikus kirjeldatud negatiivsete käitumisviiside järgi esines enim tööks vajaliku informatsiooni mitte jagamist ja kaitsetust ülemäärase töökoormuse tõttu. Lisaks selgus, et õdedel käsitakse teha tööd mis on allpool nende kompetentsi taset, nende pöördumisi ignoreeritakse või nendele reageeritakse vaenulikult, levitatakse laimu, õdesid ignoreeritakse täielikult ning õdede peale valatakse välja viha ja karjutakse. Töökiusamise kogemise ja sotsiaaldemograafiliste taustandmete vahel statistilisi erinevusi ei esinenud.

Eestis töötavad õed ei teadvusta korduvaid negatiivseid käitumisviise töökiusamisena. Töökiusamine on põimunud töökorraldusse ja juhtimisse, mitte üksnes üksikisikutevahelistesse konfliktidesse. Töökiusamine puudutab potentsiaalselt iga õde ja kõik võivad sattuda ohvriks.

Märksõnad: Töökiusamine, õde, õded, NAQ-R(Negative Act Questionnaire-Revised)

SUMMARY

Prevalence and manifestations of workplace bullying among nurses working in Estonia: a cross-sectional study

Workplace bullying is a widely occurring problem among nurses worldwide. Previous studies have shown that workplace bullying affects both the mental and physical health of nurses. Workplace bullying does not only affect nurses, but also has an impact on organizational performance and the quality of nursing care. The aim of this study was to describe the prevalence of workplace bullying among nurses working in Estonia, how it manifests, and to identify differences between sociodemographic background variables and the experience of workplace bullying. Data for the study were collected in the LimeSurvey web environment from 01.11.2024 to 31.01.2025. For data collection, the NAQ-R (Negative Act Questionnaire-Revised) was used. A total of 736 nurses participated in the study, of whom the responses of 505 nurses were included in the data analysis.

The results of the study revealed that the prevalence of workplace bullying among nurses working in Estonia is high. Of the nurses who took part in the study, 46.9% reported that during the last six months they had encountered at work at least one negative behaviour on a weekly basis, and 31.1% on a daily basis. According to participants' self-assessment, 1.4% reported that this happens every day and 9.3% that it occurs several times a week. Workplace bullying among nurses manifested as work-related bullying. Based on the negative behaviours described in the questionnaire, the most common were withholding of information necessary for work and feeling unprotected due to excessive workload. In addition, it emerged that nurses are told to perform tasks that are beneath their level of competence, their approaches are ignored or met with hostility, slander is spread, nurses are completely ignored, and anger is taken out on them, including being shouted at. No statistically significant differences were found between the experience of workplace bullying and sociodemographic background variables.

Nurses working in Estonia do not recognize repeated negative behaviours as workplace bullying. Workplace bullying is embedded in work organization and management, and is not limited to conflicts between individuals. Workplace bullying potentially affects every nurse, and anyone may become a victim.

Keywords: workplace bullying, nurse, nurses, NAQ-R (Negative Act Questionnaire-Revised)

1. SISSEJUHATUS

Töökiusamisel on negatiivsed tagajärjed õdede tervisele ja õendusabi kvaliteedile. Töökiusamise esinemist õdede seas on seostatud õdede kõrge emotsionaalse kurnatuse, depersonaliseerumise ja kaastundeväsimusega mida on põhjendatud personali puuduse ning sellest tuleneva suure töökoormusega, hierarhilise töökeskkonna ning juhtide ükskõikse suhtumisega töökiusamisse (Kim jt. 2019). Töökiusamine avaldab negatiivset mõju õdede vaimsele ja füüsilisele tervisele, suurendab õdede läbipõlemist ja põhjustab elukvaliteedi langust (Kim jt. 2019; Lang jt. 2021). Töö kvaliteedi halvenemine on seotud patsiendiohutuse langusega ja töökiusamisest tuleneva tööjõu voolavusega. (Hogh jt., 2018; Holm jt., 2023; Kim jt., 2019.) On leitud, et töökiusamist kogunud õdedel esineb rohkem tegemata jäänud õendustegevusi (Hogh jt., 2018). Lisaks mõjutab töökiusamine negatiivselt ka õdesid, kes ei ole otseselt kiusamise ohvrid, kuid on olnud selle tunnistajateks. Hirmu tõttu sekkuda ja selles osas seisukohta võtta, tajuvad nad enda töös kvaliteedi langust ning soovi töökohta vahetada. (Hogh jt., 2018.) Muhharaq jt. (2022) kirjeldavad enda uurimistulemustele tuginedes, et töökiusamise kogemise ja soovile töölt lahkumise vahel on statistiliselt oluline seos ning töökiusamist võib pidada üheks peamiseks põhjuseks miks õed töölt tihti lahkuvad. Töökiusamise esinemise vältimine on vajalik õdede tervise, õdede tööjõu jätkusuutlikkuse ja õendusabi kvaliteedi tagamiseks.

Varasemalt on töökiusamise esinemist ja avaldumist õdede seas uuritud mitmetes riikides. Lõuna-Koreas õdede seas (n=166) läbi viidud uuringust selgus, et 37,3% õdedest olid kogunud töökiusamist ja 49,4% olnud töökiusamise tunnistajaks. Lisaks selgus, et peamiseks ja enim levinud töökiusamise vormiks oli verbaalne rünnak. (Bae jt., 2021.) Portugalis läbi viidud uuringus (n=2015) selgus, 46,4% õdedest olid viimase kuue kuu jooksul kogunud töökiusamist ning see avaldus peamiselt tööst tuleneva kiusamisena (João ja Portelada, 2022). Samuti kirjeldas Hiinas operatsioonitoa õdede (n=441) seas läbiviidud uuring, et 15,8% vastanutest olid töökiusamist kogunud mis avaldus tööst tuleneva kiusamisena (Yang ja Zhao, 2019), Poolas õdede seas läbiviidud (n=404) uuringust selgus, et 65,8% osalenutest olid kogunud töökiusamist mis avaldus peamiselt isikust tuleneva kiusamisena (Serafin ja Czarkowska-Pączek, 2019). Kirjeldatud tulemustest on näha, et töökiusamise esinemissagedus ja avaldumine on riigiti erinev, mis võib olla tingitud eripäradest töökultuuris, töötingimustes või uuritavate sotsiaaldemograafilistest andmetest.

Eestis on töökiusamise esinemist õdede seas vähe uuritud. Kullamaa jt (2019) ja Freimann jt. (2023) uurisid töökiusamise esinemist üldiselt tervishoiutöötajatele seas. Töökiusamist Eesti õdede seas on uurinud Hotiševa (2017), kes keskendus ühe haigla ühe kliiniku õdedele (n=90) ning leidis 37% neist on kogenud töökiusamist mis avaldus peamiselt tööst tuleneva kiusamisena. Pähn (2018) uuris töökiusamist õdede seas (n=200), uurimistööst selgus, et 38,5% õdedest on kokku puutunud töökiusamisega mis avaldus tööst tuleneva kiusamisena. Samuti on hiljuti uurinud töökiusamist Eesti õdede seas Michelson (2025) oma magistr töö käigus, uurimustöös osalenud õe (n=256) hinnangul esines 45% töökiusamist ja see avaldus peamiselt tööst tuleneva kiusamisena.

Kuigi mujal maailmas on töökiusamist õdede seas üsna palju uuritud, siis töökiusamise tiheda seose tõttu organisatsiooni ja sotsiokultuurilistest teguritest, ei saa neid tulemusi üle kanda Eesti konteksti. Samas on Eesti õdede töökiusamist kirjeldavad teadmised tagasihoidlikud. Seega käesolev magistr töö täiendab juba olemasolevaid teadmisi nähtuse kohta ning laiendab töökiusamise olemuse mõistmist Eesti tervishoiusektoris. Arvestades Eestis töötavate õdede puudust, pensioniealiste ning lähitulevikus pensioneeruvate õdede suurt arvu (12% õdedest) (Kiivet ja Raag, 2022), tööturult lahkuvate õdede kõrget taset (Leemet ja Mets, 2024) ja suurimat töökiusamise esinemissagedust (arstide ja õdede seas) Euroopa Liidus (WHO, 2025) aitavad saadud teadmised juhtida tähelepanu töökiusamise potentsiaalsetele riskikohtadele ja ennetamisvõimalustele. Seeläbi saab vältida õdede tervise kadu, vähendada tööjõu volavust ning lahkumist tervishoiusektorist.

Käesoleva uurimistöö eesmärk on kirjeldada Eestis töötavate õdede töökiusamise esinemissagedusest, selle avaldumist ning välja selgitada erinevusi sotsiaaldemograafiliste andmete ja töökiusamise kogemise vahel. Uurimistöö eesmärgist tulenevalt on püstitatud järgnevad uurimisküsimused:

1. Milline on töökiusamise esinemissagedus Eestis töötavate õdede seas?
2. Kuidas töökiusamine avaldub Eestis töötavate õdede seas?
3. Kas esineb statistiliselt olulisi erinevusi uuritavate sotsiaaldemograafiliste andmete ja töökiusamise kogemise vahel?

2. MAGISTRITÖÖ TEOREETILINE TAUST

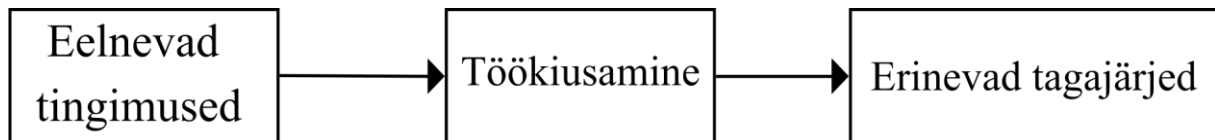
2.1. Töökiusamise mõiste ja olemus

Töökiusamisele kui tööelus esinevale nähtusele hakkasid erinevad uurijad rohkem tähelepanu pöörama 1980. – 1990. aastatel põhjamaades. Esimesena hakkas selle vastu rohkem huvi tundma Rootsi teadlane Heinz Leymann, kes defineeris töökiusamist, kasutades inglise keelset mõistet „*mobbing*“, mida mõtestas kui süstemaatilist psühholoogilist negatiivset mõjutamist töökohal (Leyman 1990). Hiljem lisas ta nähtuse kirjeldamisel, et töökiusamine on süstemaatiliselt suunatud, ühe või mitme isiku poolt, ühe kindla isiku suunas (Leymann 1996). Samuti on Einarsen jt.(2011) kirjeldanud töökiusamist, kui negatiivset käitumist kolleegiga, mis väljendub näiteks solvamises, ahistamises, sotsiaalses kõrvalheitmises või töötulemuste negatiives mõjutamises. Selline agressiivne käitumine seab ohvri abitusse ning kaitsetusse seisundisse.

Erinevad autorid on töökiusamise mõistet täiendanud. Leymann (1996) käsitles töökiusamist peamiselt ohvri perspektiivist ja keskendus töökiusamisele kui psühhosotsiaalsele nähtusele. Einarseni jt. (2011) laiendasid varasemat vaatenurka, kirjeldades töökiusamist kui sotsiaalkultuurilise konteksti tundlikku mitmetasandilist ja dünaamilist protsessi, mille esinemisele eelnevad soodsad tingimused, mida mõjutavad individuaalsed ja organisatsioonilised tegurid ning millega kaasnevad erinevad tagajärjed. Töökiusamise piiritlemisel on siiski jõutud ühele meelele ning seda iseloomustavad kolm peamist tunnust (Einarsen jt., 2009; Einarsen jt., 2011; Zapf ja Einarsen 2011):

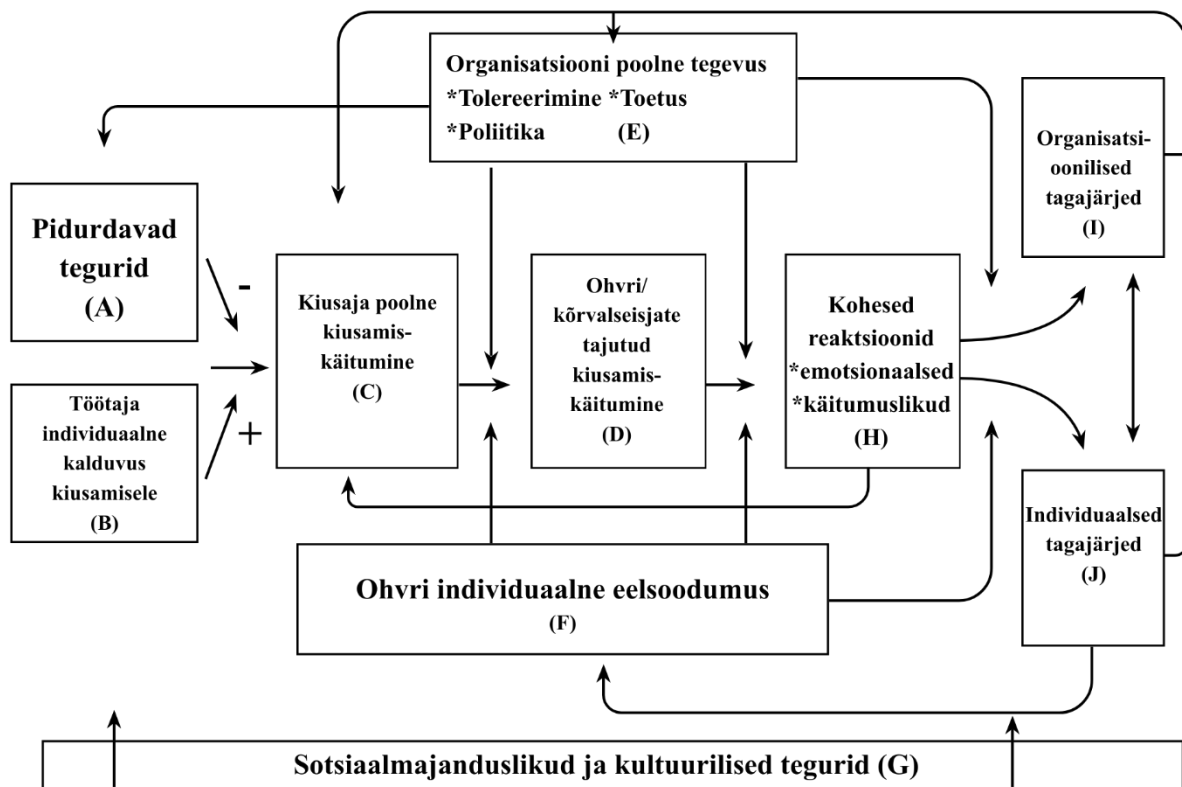
- negatiivse käitumise korduvus ja kestvus – töökiusamine on eskaleeruv protsess, tavaliselt hinnatakse selle kestvust vähemalt kuue kuu jooksul, vahejuhtumid korduvad selle aja jooksul vähemalt korra nädalas;
- võimutasakaalu puudumine – ohver tunneb, et ta ei saa ennast kaitsta või ei suuda olukorda mõjutada seetõttu, et kas kiusaja töötab temast kõrgemal ametikohal, töökollektiiv toetab kiusajat või jääb passiivselt kõrvalseisjaks;
- kahjustav mõju – töökiusamise tagajärjel tekib ohvrile psühholoogiline, tervislik, sotsiaalne või tööalane kahju.

Töökiusamine on dünaamiline protsess (Joonis 1), mille esinemisel on eeldused ja erinevad tagajärjed. Eeldused ise ei kujuta endast töökiusamist, kuid suurendavad selle esinemise tõenäosust. Töökiusamise esinemisel toimuvad korduvad ja süstemaatilised negatiivsed käitumisviisid, mis kestavad pikema aja (tavaliselt 6 kuud) jooksul ning mille vastu ohvril on raske end kaitsta. Tagajärjed võivad olla nii individuaalsed kui organisatsioonilised. (Matthiesen ja Einarsen, 2010).



Joonis 1. Töökiusamise protsess (koostatud Matthiesen ja Einarsen, 2010 lk 222 järgi)

Einarsen jt. (2011) töötasid välja töökiusamise kõikehõlmava ja mitmetasandilise mudeli (Joonis2). Einarseni jt. (2003) mudel täiendab Leymanni (1996) käsitlust, pakkudes laiemat arusaama töökiusamise protsessist ning selle esinemise eeldustest ja tagajärgedest nii individuaalsel kui ka organisatsiooni tasandil lähtudes kultuuri ja sotsiaal-majanduslikust kontekstist. Mudel aitab mõista, et töökiusamine ei teki üksnes isikute vaheliste konfliktidena, vaid kujuneb ja püsib organisatsioonis, kus ebasoodne psühhosotsiaalne töökeskkond ja juhtimiskultuur loovad pinnase järjepidevateks negatiivseks käitumisviisideks. (Matthiesen ja Einarsen, 2010.)



Joonis 2. Töökiusamise kõikehõlmav ja mitmetasandiline mudel (koostatud Matthiesen ja Einarsen, 2010 lk 223 järgi).

Töökiusamise kõikehõlmavas ja mitmetasandilises mudelis (Joonis 2) tuuakse välja, et töökiusamise puhul on olulisteks osapoolteks kiusatav (joonisel D ja F) ja kiusaja (joonisel B ja C), moodustades töökiusamise esinemise individuaalsed eeldused. Individuaalseid töökiusamise esinemise eeldusi mõjutavad organisatsiooni tegevused (joonisel E ja A) ja kultuurilised ja sotsiaalmajanduslikud tegurid (joonisel G). Individuaalsete eelduste ja väliste tegurite koostoime, võib esile kutsuda töökiusamise või selle esinemist pärssida. Töökiusamise tagajärjedeks on kohesed emotsionaalsed reaktsioonid ja käitumise muutused (joonisel H) ning hilisemad organisatsioonilised ja individuaalsed tagajärjed (joonisel I ja J). (Matthiesen ja Einarsen, 2010.)

Einarsen jt (2011) selgitasid töökiusamise tekkimiseks oluliste individuaalsete eeldustena ohvri ja kiusaja isikuomadusi. Ohvri isikuomadused, mis soodustavad töökiusamise tajumist on kalduvus ärevusele, madal enesehinnang, vähemusse kuulumine ning varasem kokkupuude töökiusamisega ja ohvriks olemisega (Bowling ja Beehr, 2006; Baillien jt., 2009; Nielsen ja Einarsen, 2018). Töökiusamise esinemise tõenäosus tõuseb, kui inimese isikuomadused ristuvad töökeskkonda

mõjutavate teguritega nagu näiteks stressirohked ja ebaselged tööülesanded, suur töökoormus, sagedased töötajate vahelised töökonfliktid, töötajate rahulolematuse juhtimisega. Sarnaselt kiusatavaga, on kiusaja isikuomadused ja töökeskkonna tegurid olulised töökiusamise individuaalsed eeldused. Kiusaja isikuomadused nagu kalduvus agressiivsusele, soov teiste üle domineerida, puudulik empaatia võime ning teistega manipuleerimine tõstavad töökiusamise tekkimise eeldusi. Levinumad negatiivsed käitumiviisid kiusaja poolt on teabe varjamine või teostamatute tähtaegade seadmine (tööga seotud), pilkamine ja kuulujutud (isiku suhtes) ning karjumine või ähvardused (hirmutamise). (Leymann, 1996; Einarsen jt., 2009; Einarsen jt., 2011.)

Organisatsiooni psühhosotsiaalsel töökeskkonnal on määrav roll töökiusamise eelduste soodustamisel või pärssimisel. Organisatsiooni käitumises on võtmesõnadeks tolereerimine, toetus, suhted ja organisatsiooni poliitika. Organisatsiooni tegevused, nagu töökiusu mitte tolereerimine, õigeaegne sekkumine, uurimismeetodid ja protseduurid töökiusamise ohu tekkimisel ja esinemisel aitavad vältida töökiusamise esinemist. Samas negatiivne psühhosotsiaalne töökeskkond, kus töökiusamist tolereeritakse ning organisatsioonikultuur soodustab ebaetilist juhtimist, soodustatakse töökiusamise esinemise eeldusi ja esinemist (Einarsen jt., 2007; Skogstad jt., 2007.)

Sotsiaalmajanduslikud ja kultuurilised tingimused moodustavad töökiusamise väliskihi, need mõjutavad nii töökiusamise esinemist, soodustavaid eeltingimusi kui ka tagajärgi. Kui võimudistants on kõrge ja tööturg ebakindel, võivad muutuda juhtimisvõtted, töötajad teavitavad töökiusamisest vähem ning see loob soodsa pinnase töökiusamiseks ning sellele pööratakse vähem tähelepanu. Seetõttu on töökiusamist raskem märgata ja sellest ka teada anda, kõrvalseisjad sekkuvad vähem ning haavatavad töötajad kannatavad rohkem. (Salin, 2003; Samnani ja Singh, 2012.) Kultuurilised eripärad mõjutavad inimeste väärtushinanguid ja ühiskonna norme, seega on need olulised välistegurid töökiusamise tajumisel ja tolereerimisel (Matthiesen ja Einarsen, 2010).

Töökiusamise organisatsioonilisteks tagajärjedeks on suurenenud tööjõuoolavus ja töötajate haiguslehel viibimine, presenteism (haigena töö käimine, töö kohalolek märgatavalt langenud töövõimega), töö kvaliteedi ja organisatsiooni maine ja tulemuslikkuse langus ning suurenenud risk tööõnnetusteks (Georgakopoulos jt., 2011). Individuaalsel tasandil on töökiusamise tagajärjedeks

füüsilise ja vaimse tervise halvenemine, töömotivatsiooni langus ning igapäevaeluga seotud toimetulekuprobleemid (Matthiesen ja Einarsen, 2010).

Einarseni mudeli väärtus seisneb selles, et see võimaldab töökiusamist käsitleda süsteemselt ja mitmetahuliselt, tuues esile nii individuaalse vastuvõtlikkuse kui ka organisatsioonilise vastutuse. Käesolevas magistritöös toetatakse Einarseni töökiusamise mudelile kui teoreetilisele raamistikule, mis aitab selgitada töökiusamise esinemist läbi negatiivsete käitumisviiside ja nende seoseid töötajate sotsiaaldemograafiliste taustandmetega. Käesolevas magistritöös lähtutakse nähtuse mõõtmisel töökiusamise operatsioonalsest definitsioonist. Töökiusamine on situatsioon, kus üks või mitu inimest püsivalt teatud ajavahemiku jooksul (6 kuud) tunnevad ennast negatiivsete tegevuste sihtmärgina ühe või mitme inimese poolt ja seda olukorras, kus kiusatava(te)l on raske ennast kaitsta, ühekordne juhtum ei ole kiusamine (Einarsen jt., 2009). Negative Act Questionnaire-Revised (Einarsen jt., 2009) küsimustiku kasutades on võimalik kvantitatiivselt hinnata küsimustikus kirjeldatud negatiivseid käitumisviise ning analüüsida, millisel määral need uurimistöös osalejate seas ilmsid.

2.2 Töökiusamise esinemine õdede seas

Hinnanguliselt 68% kõikidest tervishoiutöötajatest puudub mingil hetkel enda karjääris kokku tööalase kohatu käitumisega, enamasti juhtub see verbaalse rünnakuna (Liu jt., 2019). Küsimusele, miks just õed töökiusamist kogevad, ei ole ühest vastust. Tuginedes varasemalt läbiviidud kvalitatiivsetele uurimistöödele selgus, et õdede töökiusamise kogemist mõjutab õdede töö iseloom. Begjani jt. (2025) ning White jt. (2025) kirjeldavad, et õdede tööst tulenev suur vastutus, emotsionaalne koorem, ajasurve ning tööhulk loovad soodsa pinnase tööalaste konfliktide eskaleerumiseks. Töökiusamine on sageli seotud ka õdede tööalase identiteedi ja rolliga, samuti tööalase ebakindlusega. Kogenud õed võivad väljendada oma frustratsiooni uute või nooremate kolleegide suunas, nähes neis ohtu oma autoriteedile või sellele kuidas töö on nende poolt korraldatud (Gillespie jt., 2024.).

Oma roll töökiusamise kogemises on ka kultuuril. Karatuna jt. (2025) võrdles töökiusamist kogenud või tunnistanud õdesid Türgis ja Rootsis. Uurimistööst selgus, et Türgi õed, kes on harjunud elama autokraatlikumas ühiskonnas, soovisidki, et töökeskkond oleks hierarhiline ning

autoritaarsemalt juhitud. Nad põhjendasid seda sellega, et siis on töökeskkonnas kõik olemas ning iga inimene teab mida on vaja teha ja kuidas käituda. Rootsi õed aga soovisid olla enda töökorraldamisel vabad.

Varasemad kvalitatiivsed uurimistööd on selgitanud, et õdede kiusamise kogemused ei ole juhuslikud, vaid kujunevad enamasti välja tervishoiuasutuste hierarhilise töökorralduse, organisatsioonikultuuri ja töökeskkonna mõjul (Shorey ja Wong, 2021; Xie jt., 2024). Hierarhiline töökorraldus soosib, et otsustusõigus on sageli koondunud väikese grupi töötajate kätte. See loob võimu tasakaalutuse, mis võib soodustada töökiusamist kui vahendit alluvate kontrollimiseks või enda autoriteedi kinnitamiseks (Karatuna jt. 2025). Eriti suur risk töökiusamise tekkimiseks on osakondades, kus juhid jäävad töökiusamise osas passiivseks või tolereerivad ning peavad seda tööelu normaalseks osaks (Shorey ja Wong, 2021).

Juhi leige käitumine töökiusamise osas muudab ka pealtvaatajad selle osas ükskõikseks, probleemist teavitatakse vähem ning proovitakse ise mitte kiusatavaks sattuda. White jt. (2025) nendivad endi poolt läbi viidud fenomenoloogilises uurimistöös, et õed on hakanud sageli tajuma, et kaebused töökiusamise osas ei lahenda probleemi ja ei too endaga kaasa reaalseid tagajärgi. See soosib seda, et süütust kõrvaltvaatajast võib kiusaja saada. Sellises olukorras valitseb oht, kus töökiusamine kollektiivis normaliseerub ja muutub õdede jaoks igapäevaseks töövahendiks (Xie jt., 2024; Shorey ja Wong, 2021).

Ameerika Ühendriikides läbiviidud uuringud näitavad töökiusamise suurt esinemissagedust. Simons (2008) uuris 511 õde ning leidis, et 31,0% koges töökiusamist iganädalaselt või igapäevaselt. Kiusamine väljendus peamiselt tööülesannete andmisena, mis ei vasta õe kompetentsile, liigse kontrollina ja töösoorituse järjepideva kriitikana. Berry jt. (2012) uuringus, milles osale 197 noort õde (tööstaaž kuni 2 aastat), teatas 72,6%, et nad olid kogunud töökiusamist viimase kuu jooksul, ning 21,3% koges kiusamist viimase kuue kuu jooksul igapäevaselt. Levinumad negatiivsed käitumisvormid olid kolleegide poolne ignoreerimine, töö tegemiseks vajaliku informatsiooni mitte edastamine ja töö järjepidev kriitika. Brewer jt. (2019) poolt läbiviidud uuringus selgus, et 406-st õest teatas 31,0% regulaarsest töökiusamisest, mis leidis aset viimase kuue kuu jooksul, mitmel korral nädalas või igapäevaselt. Töökiusamine avaldus peamiselt emotsionaalse isolatsiooni, abist ja juhendamise keeldumise ning professionaalse

pädevuse kahtluse alla seadmisest. Need tulemused näitavad, et töökiusamine Ameerika Ühendriikide õdede seas on üsna igapäevane nähtus.

Euroopas on töökiusamise esinemissagedus laialdaselt varieeruv. Karatza jt. (2016) viisid läbi uurimistöö Kreekas, milles osales 841 õde ja leidsid, et 30,2% olid kogenud viimase kuue kuu jooksul negatiivset tööalast käitumist, sealhulgas 11%, kes kogesid seda vähemalt kord nädalas. Küsimusele kas teid on tööl kiusatud, vastas 2% osalejatest, et mitmel korral nädalas ning 1,1%, et igapäevaselt. Kiusamine avaldus eelkõige läbi professionaalse pädevuse kahtluse alla sedmise, tööga seotud alandamise ja liigse töökoormuse kaudu. Serafin ja Czarkowska-Pączek (2019) viisid Poolas läbi uurimistöö mille käigus küsitlesid 404 õde ning leidsid, et 65,8% oli kogenud töökiusamist, viimase 6 kuu jooksul, iga nädalaselt ning 51,7% osalejatest väitsid, et nad on töökiusamise ohvrid igapäevaselt. Töökiusamine avaldus peamiselt laimu levitamises, kompetentsile mitte vastavate tööülesannete andmises ja ignoreerimises. Václavíková ja Kozáková (2022) Tšehhis uurisid 326 õde ning leidsid, et 79,3% oli viimase kuue kuu jooksul kogenud tööl negatiivset käitumist, 45,2% teatasid, et see toimub vähemalt kord nädalas. Enim esinenud negatiivsed tööalased käitumisviisid olid kuulujuttude levitamine, autoriteedi õhnestamine ja ignoreerimine. João ja Portelada, (2023) Portugalis läbiviidud uuringus selgus, et 2015 vastaja seast 28,8% (582) olid kogenud korduvat tööalast negatiivset käitumist mitmel korral nädalas või igapäevaselt. Peamiselt avaldus töökiusamine ebamäärase töökoormusena ja tööülesannetes mis ei vasta õe kompetentsile.

Yang ja Zhou (2019) uurisid 490 operatsiooniosakonna õde Hiinas ja leidsid, et 15,8% koges töökiusamist vähemalt korra nädalas või igapäevaselt. Levinumad vormid olid verbaalne rünnak, töö järjepidev kritiseerimine ja ignoreerimine. Lang jt. (2021) uurisid Austraalias 311 õde ja leidsid, et 61,0% oli kogenud tööl negatiivset käitumist viimase kuue kuu jooksul, sealhulgas 19,0%, kes kogesid seda vähemalt kord nädalas või igapäevaselt. Peamiselt avaldus negatiivne käitumine sotsiaalse tõrjumise, liigse töökoormuse ning avaliku kriitikana.

Varasemalt Eestis läbiviidud uurimistöödest selgub, et peamiselt avaldus töökiusamine tööst tuleneva kiusamisena. Hotiševa (2017) täheldas enda magistritöös, et 37% õdedest kirjeldasid, et nad on viimase kuue kuu jooksul kogenud töökiusamist. Negatiivsed käitumisviisid mida õed kirjeldasid olid, et õed ei saanud töö tegemiseks vajalikku informatsiooni, õdede kohta levitati

laimu ning õdede tööd kontrolliti liigselt (Hotiševa, 2017). Pähn (2018) kirjeldas enda magistritöös, et 38,5% uurimistöös osalenud õdedest on viimase kuue kuu jooksul kogunud tööl negatiivseid käitumisviise, 7,5% osalejatest kirjeldas, et nad puutusid negatiivsete käitumisviisidega kokku mitu korda nädalas või igapäevaselt. Enim esinenud negatiivsed käitumisviisid mida kirjeldati olid, et õed ei saanud tööks vajalikku informatsiooni, õed tundsid ennast kaitsetuna ülemäärase töökoormuse tõttu, õdede arvamusi ignoreeriti ning õdedel käsiti teha tööd, mis on allpool nende kompetentsi (Pähn, 2018). Kullamaa (2019) uuris töökiusamist Tallinna Kiirabis, uurimistööst võttis osa 182 kiirabi töötajat, kellest 111 (62%) olid õed. Kullamaa (2019) ei toonud enda magistritöös välja kindlat esinemissagedust, kuid kirjeldab, et enim toodi välja, et töötegemiseks ei jagata vaja minevat informatsiooni, tunti ennast kaitsetuna ülemäärase töökoormuse tõttu ning osalejate peale karjuti ja valati välja viha. Feimann jt. (2023) uurisid tööst tulenevat ja isikust tulenevat töökiusamist ühes Eesti suurhaiglas, uurimistööst võttis osa 257 töötajat kellest 113 (44%) olid õed. Uurimistöö tulemustes selgus, et viimase kuue kuu jooksul koges 4-16% tööajatest ühel või teisel viisil tööst tulenevat kiusamist. Negatiivsed käitumisviisid mida osalejad kirjeldasid olid, et ei edastatud töö tegemiseks vajalikku informatsiooni, osalejad olid kaitsetud ülemäärase töökoormuse tõttu, levitati laimu, osalejatel käsiti teha tööd mis on all pool nende kompetentsi, osalejate arvamusi ignoreeriti või ignoreeriti neid üldse (Freimann jt., 2023). Michelson (2025) toob välja, et 45% uurimistöös osalejatest puutus kokku negatiivsete käitumisviisidega, 7% igal nädalal ja 2% iga päev. Enim esinenud negatiivsed käitumisviisid olid, et õed ei saanud töö tegemiseks vajalikku informatsiooni, õed tundsid ennast kaitsetuna ülemäärase töökoormuse tõttu, õdedel käsiti teha tööd, mis on allpool nende kompetentsi, õdede kohta levitati laimu ning neid ignoreeriti (Michelson, 2025).

Varasemalt läbiviidud metaanalüüs töökiusamise esinemissageduse kohta viitab, et see varieerub suurel määral riigiti. Serafin jt. (2020) kirjeldavad metanaalüüsis, millesse kaasati 31 erinevat õdede töökiusamise kogemist kajastavat uuringut ning mille läbiviimiseks kasutati ühtselt NAQ-R instrumenti, et töökiusamise esinemissagedus varieerub riigiti ja võib erinevates töökeskkondades ulatudes 17%-st kuni 94%-ni. See viitab autorite arvates sellele, et ühe instrumendi tulemuste erinev interpreteerimine ja üldine andmete analüüs raskendab uurimistulemuste võrdlemist. Sellest tulenevalt jäävad nad arvamusele, et töökiusamise esinemissageduse mõõtmise raskuse tõttu võivad enamik uuringuid selle esinemist alahinnata.

2.3. Töökiusamise esinemissageduse mõõtmine

Töökiusamise mitmekülgse iseloomu ning seda mõjutavate tegurite tõttu, on teadlased loonud ning kasutanud erinevaid metoodeid selle uurimiseks. Peamised metoodilised lähenemised jaotuvad kolme kategooriasse: enesehindamise meetod, kus keskendudes vastajate üldisele tajumisele töökiusamise ohvriks langemisel; käitumise kogemise meetod, mis hindab vastajate subjektiivset kokkupuudet konkreetsete kiusamiskäitumistega ja hübriidne lähenemine, mis ühendab endas elemente nii enesehindamise meetodist kui käitumise kogemise meetodist (Nielsen jt., 2011). Suurem osa töökiusamist uurinud uurimistöodes on kasutanud enesehindamise meetodit, Nielsen (2009) toob enda koostatud metanaalüüsis, mis keskendus seostele töökiusamise uurimismeetodi ning uurimistöö tulemuste vahel, et 92st metanaalüüsi kaasatud uurimistööst kasutas 67% ehk 61 uurimistööd enesehindamise meetodit.

Enesehindamise meetodit kasutavas uurimistöös vastavad osalejad tavaliselt ühele küsimusele, milles küsitakse nende töökiusamise kogemise kohta määratletud ajavahemikus, mõnes uuringus esitatakse ka enne või pärast küsimust töökiusamise definitsioon (Nielsen jt., 2011). Käitumise kogemise meetodi puhul kasutatakse tavaliselt küsimustikku, mis kirjeldavad erinevaid soovimatuid ja negatiivseid käitumisviise, mille puhul võib täheldada töökiusamist, kui need esinevad korduvalt vähemalt kuus kuud kestval aja perioodil. (Nielsen jt., 2011.) Töökiusamise uurimiseks kasutatakse peamiselt kvantitatiivseid uurimismeetodeid ning andmekogumise instrumentideks on küsimustikud.

Enim levinud töökiusamise uurimise instrumendid on Leymann Inventory of Psychological Terrorization (Leymann, 1990), Negative Act Questionnaire (Einarsen ja Raknes, 1997), Negative Act Questionnaire-Revised (Einarsen jt., 2009) Work Harassment Scale (Björkqvist and Österman, 1992). Need küsimustikud võimaldavad ulatuslike andmekogude kogumist, hõlbustades üldiste järelduste tegemist olukorra kirjeldamiseks ja korrelatsioonide tuvastamist teiste muutujatega teisi instrumente kasutades. Siiski pakuvad küsimustikud vaid kvantitatiivseid teadmisi. Kvantitatiivsetel andmetel puudub vajalik sügavus töökiusamise protsessi mõistmiseks jaoks. Laiaulatuslikuma mõistmise saamiseks töökiusust tuleks kvantitatiivseid meetodeid täiendada või nende kõrval kasutada kvalitatiivseid uurimismeetodeid. (Raun ja Vadi, 2009.) Käesolevas magistritöös kasutati andmete kogumiseks NAQ-R instrumenti mis tugineb eelpool kirjeldatud mudelile.

3. METOODIKA

3.1. Metodoloogilised lähtekohad

Uurimistöö on kvantitatiivne, kirjeldav empiiriline läbilõikeuuring. Kvantitatiivse uurimistöö eesmärgiks on kirjeldada muutujaid läbi uurimistöös püstitatud küsimuste ja kogitud arvuliste andmete, mis on saadud mõõtmise ja loetlemise teel (Gray jt., 2017). Läbilõikeuuringu puhul uuritakse populatsioonist tehtud lõiget, et välja selgitada tunnuste seoseid teiste huvipakkuvate tunnustega. Läbilõikeuuringu tulemused kirjeldavad hetkeolukord uurimistöö läbiviimise perioodil. (Õunapuu, 2014.) Valitud uurimismeetod sobib uurimistöö eesmärgi saavutamiseks, kuna võimaldab kirjeldada nähtuse esinemist kindlal ajahetkel, mõõta nähtust kvantitatiivselt ning võrrelda osalejate vastuseid sotsiaaldemograafiliste andmete alusel.

3.2. Uuritavad ja nende värbamine

Uurimistöösse kutsuti osalema kõik andmete kogumise perioodi hetkel Eestis töötavad õed. Tervise Arengu Instituudi andmetel oli andmete kogumise perioodil Eestis 9103 töötavat õde (TAI 2024). Uurimistöösse värvatud uuritavate põhjal moodustus mugavusvalim (Etikan jt. 2016). Uuritavaid värvatati õdesid ühendava kutseorganisatiooni, Eesti Õdede Liit, kaudu. Uurimistöö läbiviija edastas kutseorganisatsioonile informatsiooni planeeritava uurimistöö kohta ja palus neil edastada uurimistöö kutset (Lisa 1) ning korduskutset (Lisa 2) enda organisatsioonide liikmetele e-kirja teel. Samuti palus uurimistöö läbiviija jagada uuringukutset kutseorganisatsioonide sotsiaalmeedia kontodel, kuid seda ei tehtud (Lisa 3). Eesti Õdede Liit saatis oma liikmetele 12 nädalase andmete kogumise perioodi vältel kolmel korral. Samuti jagati uurimistöös osalemise kutset Tartu Ülikooli peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituudi õendusteaduse õppetooli sotsiaalmeedia lehel. Uurimistöö läbiviija postitas ka uurimistööd puudutava informatsiooni enda sotsiaalmeedia kontodele ning palus seda jagada enda tuttavatel ja kolleegidel. Lisaks kasutati uurimistöö läbiviimiseks lumepallimeetodit (Penrod jt., 2003) ehk paluti küsimustiku lõpus uuritavatel küsimustikku jagada ka enda kolleegidega. Lumepalli meetod võimaldab jõuda uuritavateni, kes ei kasuta sotsiaalmeediat või kuulu Eesti Õdede Liitu. Penrod jt.(2003) kirjeldavad, et lumepalli meetod on tõhus värbamaks uuritavad kindlatest sotsiaalsetest gruppidest (töökollektiivid, kindlate erialade esindajad) ning see võimaldab jõuda suurema hulga uuritavateni,

aga seda ainult eeldusel, et uuritavad kuuluvad uurimistöö sihtgruppi ning jagavad uurimistööga seonduvat infot edasi.

3.3. Andmete kogumine

Uurimistöö andmeid koguti ajavahemikus 01.11.2024 kuni 31.01.2025. Andmeid koguti Tartu Ülikooli poolt tunnustatud Limesurvey uuringu keskkonnas, kus on võimalik tagada vastajatele anonüümsus ning kogutud andmete kaitse. Uuritavate kirjeldamiseks ja tulemuste võrdlemiseks sotsiaaldemograafiliste andmete alusel koguti uuritavatelt mitte tuvastada võimaldavaid sotsiaaldemograafilisi andmeid (sugu, vanus, tööstaaž, haridustase, rahvus, töökoht tervishoiusüsteemi tasandil). Küsimustik sisestati LimeSurvey keskkonda elektrooniliseks täitmiseks (Lisa 4). Uurimistöö käigus kogutud andmed säilitatakse Tartu Ülikooli OneDrive serveris kuni magistr töö kaitsmiseni 17.12.2025, peale seda andmed kustutatakse.

3.4. Küsimustik

Uurimistöö andmete kogumiseks kasutati küsimustikku Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) (Einarsen jt., 2009) (Lisa 5). NAQ-R on 1997. aastal loodud Negative Acts Questionnaire (Einarsen ja Raknes 1997) edasiarendus. Eesti keelde tõlkis ja kultuuriruumi jaoks kohandas küsimustiku (Lisa 6) Merle Tambur, tänase nimega Merle Raun 2009. aastal oma doktoritöö raames.

Küsimustiku tõlkimise ja kohandamise protsessi doktoritöö (Raun, 2015) raames kirjeldati järgnevalt: NAQ-R küsimustiku ingliskeelne versioon tõlgiti eesti ja vene keelde, küsimuste sisu ja tähendusi ei muudetud. Tõlkeprotsess koosnes kolmest etapist. Esimeses etapis saadeti tõlke esmaversioon organisatsioonikäitumise ekspertidele, kes tegid parandusi ja esitasid kommentaare. Ekspertideks olid Tartu Ülikooli ja Tallinna Tehnikaülikooli õppejõud või doktorandid. Tagasiside alusel koostati teine versioon küsimustikust, mis saadeti uuesti ekspertidele tagasisidestamiseks. Kolmandas etapis, pärast täiendavaid täiustusi, koostati lõplik tõlge. Võrreldes algversiooniga ei lisatud ega jäetud ühtegi küsimust välja. (Raun, 2015.) NAQ-R ei ole üldisemalt tervishoiu või õenduse erialaspetsiifiline küsimustik. Einarsen jt.(2009) põhjendasid esialgse NAQ-R

instrumendi edasiarendust vajadusega luua võimalikult lihtsasti kasutatav, kergesti mõistetav, usaldusväärne ja terviklik küsimustik, mis võimaldab mõõta töökiusamise esinemisesagedust erinevates kultuuriruumides, erinevate elukutsete ning ametikohtade lõikes. Uurimistöö läbiviimiseks on küsitud luba nii originaal küsimustiku autorilt, kui ka küsimustiku eesti keelde tõlkijalt ja kohandajat (Lisa 7, Lisa 8).

NAQ-R koosneb kahest osast. Esimeses osas küsitakse vastajatelt 22 küsimust, millele uuritavad saavad vastata 5 astmelisel likert skaalal, kui sageli on nad viimase kuue kuu jooksul kokku puutunud küsimustes kirjeldatud tööalaste negatiivsete käitumisviisidega. Vastusevariandid on esitatud viie astmelisel skaalal: 1) „Mitte kunagi“, 2) „Aeg-ajalt“, 3) „Kord kuus“, 4) „Kord nädalas“ ning 5) „Iga päev“. Einarsen jt. (2009) kirjeldavad, et NAQ-R esimeses osas esitatud negatiivsed käitumisviisid jagunevad kolme kategooriasse: (1) tööst tulenev kiusamine, (2) isikust tulenev kiusamine ja (3) füüsiline kiusamine või sellega ähvardamine. Eelpool mainitud kategooriate alusel on võimalik teha esmaseid järeldusi sellest, et kuidas töökiusamine avaldub. NAQ-R esimeses osas esitatud negatiivsed käitumisviisid avaldatud rühmadena tulemuste peatükis.

Teises osas on üks küsimus, millega uuritakse uuritavate hinnangut sellele, kas neid on viimase kuue kuu jooksul tööl kiusatud. 23. küsimuses presenteeritakse uuritavatele töökiusamise operatsioonaalne definitsioon. NAQ-R 23. küsimuses esitatud operatsioonaalne definitsioon on järgnev: situatsioon, kus üks või mitu inimest püsivalt teatud ajavahemiku jooksul (6 kuud) tunnevad ennast negatiivsete tegevuste sihtmärgina ühe või mitme inimese poolt ja seda olukorras, kus kiusatava(te)l on raske ennast kaitsta. Ühekordne juhtum ei ole kiusamine. Vastusevariantideks on „Ei“, „Jah, kuid harva“, „Jah, vahetevahel“, „Jah, mitu korda nädalas“, „Jah, peaaegu iga päev“.

NAQ-R võimaldab töökiusamise esinemissagedust hinnata mitmel viisil. Enim levinud on tuginemine varasemale operatsioonalsele definitsioonile ning kriteeriumitele (Tambur ja Vadi, 2009; Serafin ja Czarkowska-Pączek, 2019; Muhharraq jt. 2022; Freimann jt., 2023; Michelson, 2025). Nagu näiteks Leymanni kriteerium (Leymann, 1990): töökiusamiseks loetakse olukorda kus inimene satub negatiivsete tööalaste käitumise ohvriks vähemalt korra nädalas. Tihti tuuakse veel lisaks esinemissagedus eraldi välja kui inimene satub negatiivsete käitumisviiside ohvriks iga

päev. Käesolevas magistritöös kasutati töökiusamise esinemissageduse kirjeldamiseks operatsioonaalset definitsiooni.

Teine võimalus NAQ-R alusel töökiusamise esinemissagedust kirjeldada on „cut-off“ skooride alusel (Notelaers ja Einarsen, 2013). „Cut-off“ skoorid tulenevad NAQ-R üldskoorist (küsimuste 1 kuni 22 väärtuste summa) ning nende alusel jaotatakse osalejad kolme rühma. NAQ-R skoor 22-32 loetletakse mitte kiusatavateks, 33-44 loetletakse aeg-ajalt kiusatavateks ning skoori ≥ 45 puhul on tegemist juba väga tõsise töökiusamisega. (Notelaers ja Einarsen, 2013.)

Uurimistöös kasutatud küsimustik on valideeritud (Einarsen jt, 2009), samuti on ka valideeritud eesti keelne küsimustiku versioon (Tambur ja Vadi, 2009). Küsimustikku on varasemalt korduvalt sarnastes töökiusamise esinemissagedust uurivates uurimistöödes kasutatud (Tambur ja Vadi, 2009; Serafin ja Czarkowska-Pączek, 2019; Muhharaq jt. 2022; Michelson, 2025). Originaal küsimustiku sisereliaabluse koefitsient Cronbachi α on 0.9 (Einarsen jt., 2009; Tambur ja Vadi, 2009).

Antud uurimistöö käigus osutus küsimustiku Cronbachi α koondväärtuseks 0,94. Kategooriates jagunes see järgnevalt: Tööga seotud kiusamine 0,96, isikust tulenev kiusamine 0,95 ning füüsiline kiusamine või sellega ähvardamine 0,66. Füüsilise kiusamise kategooria sisemise Cronbachi $\alpha = 0,66$, mis viitab mõõdukale, kuid aktsepteeritavale usaldusväärsusele. Tavakol ja Dennick (2011) toovad välja, et kui uurimisinstrumendi kategooria sisaldab vähest arvu väiteid ja käsitleb suhteliselt harva esinevat nähtust, võib seda väärtust pidada piisavaks. Füüsilise kiusamise kategoorias on kolm väidet, tööst tuleneva kiusamise kategoorias 7 ja isikust tulenev kiusamise kategoorias vastavalt 12 väidet, sellest võib ka tuleneda madal sisereliaabluse koefitsiendi väärtus.

3.5. Andmete analüüs

Uurimistöö käigus kogutud andmete analüüsimiseks kasutati statistika programmi Stata/IC 14.0 ning MS Excel. Uuritavate kirjeldamiseks sotsiaaldemograafilise taustandmete alusel kasutati kirjeldavat statistikat (aritmeetiline keskmine, standardhälve, protsentuaalsed osakaalud ning maksimum ja miinimum). Töökiusamise esinemissageduse avaldamisel lähtuti Leymanni

kriteeriumist (Leymann, 1990), lisaks toodi ka töökiusamisena välja igapäevaselt aset leidnud negatiivsed käitumisviisid (skaalal vastusevariant 5). Töökiusamise esinemissageduse avaldamisel, uuritavate enesehinnangul, lähtuti küsimustikus esitatud operatsioonalsest definitsioonist (Einarsen jt., 2009), mis on esitatud NAQ-R 23. küsimuses. Töökiusamise esinemissagedused avaldati sagedusjaotustena ja protsentuaalse osakaaluna, millele arvatati 95% usaldusvahemik.

Töökiusamise avaldumist kirjeldati läbi küsimustikus esitatud negatiivsete käitumisviiside. Selleks kasutati kirjeldavat statistikat. Negatiivsete käitumisviiside kategooriatele arvatati aritmeetiline keskmine koos standardhälbega. Lisaks avaldati küsimustikus kirjeldatud, kategooriate alusel, negatiivsete käitumisviiside aritmeetilised keskmised koos standardhälbetega (skaalal 1-5), sagedusjaotuste ning protsentuaalsete osakaaludena.

Sotsiaaldemograafiliste taustandmete ja töökiusamise kogemise vahelise statistilise erinevuse leidmiseks moodustati valimi põhjal kaks gruppi, kiusatud ja mitte kiusatud. Kiusatute grupp moodustati Leymanni kriteeriumi (Leymann, 1990) alusel, see tähendab, et vähemalt ühe küsimustikus esitatud negatiivse käitumisviisi vastuse väärtus on ≤ 4 (viimase kuue kuu jooksul esinud korra nädalas või igapäevaselt). Kuna sugu, haridusetase ja töökoht on nominaalsed tunnused, kasutati nende tunnuste ja töökiusamise kogemise vahelise statistilise erinevuse leidmiseks hii-ruut testi (Chicco jt., 2025). Rahvuse puhul esines väga väike arv vastajaid kategoorias „muu“ (vt. tabel 5), nii kiusatute kui ka mitte kiusatute seas oli sagedusjaotus väiksem kui 5. Seega ei olnud hii-ruut testi eeldused täidetud ning statistilise erinevuse leidmiseks kasutati Fisheri täpset testi (Kim, 2017). Tulenevalt sellest, et vanus ja tööstaaž olid mõõdetud aastates, oli tegemist pidevate tunnustega. Nende rühmadevaheliste erinevuste hindamiseks kasutati esmajärjekorras sõltumatute valimite t-testi, kuna tegemist on kahe sõltumatu rühma keskmiste võrdlemisega (Chicco jt., 2025). Enne t-testi rakendamist kontrolliti vanuse ja tööstaaži puhul normaaljaotuse esinemist Shapiro–Wilki testiga ning hinnati variatsioonide võrdsust. Vanuse puhul oli jaotus ligikaudu normaalne, mistõttu oli t-test sobiv parameetiline meetod rühmade keskmiste võrdlemiseks. Tööstaaži jaotus erines aga oluliselt normaaljaotusest, mistõttu kasutati selle muutuja puhul lisaks Mann–Whitney U testi (mitteparameetiline alternatiiv), mis ei eelda normaaljaotust ja võrdleb muutuja jaotusi kahe sõltumatu rühma vahel (Chicco jt., 2025). Statistiliselt oluliseks erinevuseks peeti, kui p väärtus oli $< 0,05$.

3.5. Uurimistöö usaldusväärsus

Uurimistöö on koostatud hea teadustava põhimõtteid järgides (Hea teadustava, 2023). Uurimistöö koostamisel jälgiti uurimistöö terviklikkust. Jälgiti uurimisteema, eesmärgi ja uurimisprobleemi ning meetodika kooskõla. Andmete kogumiseks kasutati varasemalt Eestis korduvalt kasutatud, valideeritud instrumenti. Uurimistöö läbiviimiseks valitud meetodika aitab leida vastused uurimisküsimustele, lahendada uurimisprobleemi ning vastab uurimistöö eesmärgile, põhjendatud metodoloogiliste lähtekohtade. Uurimistöö läbiviija jagas uurimistöös osalejatega enda kontaktandmeid. See võimaldas uurimistöös osalejatel küsimuste tekkimise korral uurimistöö läbiviijaga ühendust võtta. Uurimistöös kasutas uurimistöö läbiviija ainult teaduspõhiseid ja teemakohaseid kirjandusallikaid, viitas korrektselt kasutatud allikatele ning lähtus töö vormistamisel õenduse õppetoolis kehtivast kirjalike tööde vormistamise juhendist. Tulemused on esitatud ning interpreteeritud erapooletult.

4. TULEMUSED

4.1 Uuritavate taustandmed

Uurimistöös osales 736 õde, andmeanalüüsi kaasati 505 õe vastused. 231 õe vastuseid ei kaasatud andmeanalüüsi juhul vastamata oli jäetud rohkemale kui kolmele küsimusele või puudusid sotsiaaldemograafilised taustandmed. Uurimistöös osalenud õdedest moodustas 97% naissoost ning 3% meessoost õed. Kõikidest osalejatest olid 87% eesti rahvusest, 12% vene rahvusest ning 1% muust rahvusest. Uuringus osalenud õdede keskmine tööstaaž oli 14 aastat (SD=12,5). Vastanute tööstaaži jäi vahemikku 6 kuud kuni 53 aastat. Uuringus osalenute keskmine vanus oli 40 aastat (SD= 12,1), jäädes vahemikku 21 kuni 80 aastat. Rohkem uuritavate taustaandmeid on esitatud tabelis 1.

Tabel 1. Uuritavate sotsiaaldemograafilised taustandmed

Vastanute taustandmed (N=505)	n	%
Sugu		
Mees	17	3,4
Naine	488	96,6
Rahvus		
Eestlane	439	86,9
Venelane	59	11,7
Muu	7	1,4
Vanus(aastat)		
20 – 30	131	25,9
31 – 40	140	27,7
41 – 50	119	23,6
51 – 80	115	22,8
Haridusetase		
Kutseharidus	32	6,3
Rakenduskõrgharidus	387	76,6
Magistrikraad	86	17,1
Tööstaaž(aastat)		
0,5 – 10	257	50,9
11 – 20	102	18,8
21 – 30	85	16,8
31 – 40	48	10,5
41 – 55	20	4,0
Töökoht		
Esmatasand	93	18,4
Haigla	300	59,4
Kiirabi	60	11,9
Õendusabi/hooldekodu	23	6,6
Muu	29	45,7

4.2. Töökiusamise esinemissagedus

Uurimistöös osalenute vastustest selgus, et 237 õde ehk 46,9% (95% CI 42,6-51,3%) on viimase kuue kuu jooksul osutunud tööl negatiivsete käitumisviiside ohvriks kord nädalas. 157 õde ehk 31,1% (95% CI 27,0-35,1%) vastasid, et seda on juhtunud iga päev (vt. tabel 3).

23. küsimusele kus paluti, lähtuvalt küsimustikus esitatud töökiusamise definitsioonist, osalejatel ise hinnata, et kas neid on viimase kuue kuu jooksul tööl kiusatud vastas 7 õde ehk 1,4%, et seda juhtub iga päev ning 47 õde ehk 9,3%, et seda juhtub mitu korda nädalas, 14 õde ehk 2,8% otsustasid sellele küsimusele mitte vastata (vt. tabel 2).

Tabel 2. Töökiusamise esinemissagedus osalejate enesehinnangul, viimase kuue kuu jooksul.

Küsimus (N=505)	Ei vastanud	Ei	Jah, kuid harva	Jah, vahetevahel	Jah, korda nädalas	mitu	Jah, igapäev
Kas teid on tööl kiusatud? n (%)	14 (2,8)	264 (52,3)	93 (18,4)	80 (15,8)	47 (9,3)		7(1,4)

4.3. Töökiusamise avaldumine

Töökiusamine avaldus õdede seas peamiselt tööst tuleneva kiusamisena (M=2,02, SD=0,93). Küsimustikus kirjeldatud negatiivsete käitumisviiside järgi esines enim tööks vajaliku informatsiooni mitte jagamist (M=2,26, SD=1,16) ning sarnaselt näitasid tulemused, et õded on kaitsetud ülemäärase töökoormuse tõttu (M=2,25, SD=1,42). Lisaks selgus, et õdedel käsitakse teha tööd mis on allpool nende kompetentsi taset (M=2,08, SD=1,23), pöördumisi ignoreeritakse või nendele reageeritakse vaenulikult (M=2,00, SD=1,20), levitatakse laimu (M=1,93, SD=1,19), õdesid ignoreeritakse täielikult (M=1,92 SD=1,22) ning õdede peale valatakse välja viha ja nende peale karjutakse (M=1,86, SD=1,08).

Tabel 3. Töökiusamise avaldumine negatiivsete käitumisviiside alusel

NAQ-R Kategooria/negatiivne käitumisviis	M(SD)	n (%)				
		1	2	3	4	5
Tööga seotud töökiusamine	2,02 (0,93)					
1.Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni (n=504)	2,26 (1,16)	146 (29,0)	196 (38,9)	68 (13,4)	69 (13,7)	25 (5,0)
3. Teil kästakse teha tööd, mis on allpool teie kompetentsi taset (N=503)	2,08 (1,23)	208 (41,3)	164 (32,6)	48 (9,5)	46 (9,1)	37 (7,5)
14.Teie arvamusi ja seisukohti ignoreeritakse (n=502)	2,13 (1,23)	198 (39,4)	162 (32,3)	56 (11,2)	50 (10,0)	36 (7,2)
16.Teile antud tööülesanded on võimatu eesmärgiga või tähtajaga (n=505)	1,71 (1,08)	305 (60,4)	109 (21,6)	38 (7,5)	37 (7,3)	16 (3,2)
18.Teie tööd kontrollitakse liigselt (n=504)	1,97 (1,31)	265 (52,6)	118 (23,4)	36 (7,1)	40 (7,9)	45 (8,9)
19.Teile avaldatakse survet, et te ei kasutaks oma õigusi (n=504)	1,73 (1,13)	307 (60,9)	106 (21,0)	34 (6,7)	34 (6,7)	23 (4,6)
21.Te olete kaitsetu ülemäärase töökoormuse tõttu (n=502)	2,25 (1,42)	215 (42,8)	127 (25,3)	42 (8,4)	53 (10,6)	65 (12,9)
Isikuga seotud töökiusamine	1,74 (0,89)					
2.Teid alandatakse seoses teie tööga (n=504)	1,81 (1,08)	269 (53,4)	130 (25,8)	49 (9,7)	42 (8,3)	14 (2,8)
4.Teilt võetakse ära peamised vastutusvaldkonnad ja asendatakse need lihtsamate ja ebameeldivamate ülesannetega (n=504)	1,63 (1,02)	325 (64,5)	93 (18,4)	44 (8,7)	31 (6,1)	11 (2,2)
5.Teie kohta levitatakse laimu (n=505)	1,93 (1,19)	250 49.50	134 26.53	54 10.69	38 7.52	29 5.74
6.Teie ignoreeritakse (n=502)	1,92 (1,22)	264 (52,6)	116 (23,1)	48 (9,6)	45 (9,0)	29 (5,7)
7.Teile tehakse solvavaid märkusi teie isiku, seisukohtade või eraelu kohta (n=503)	1,78 (1,14)	291 (57,8)	114 (22,7)	37 (7,4)	39 (7,7)	22 (4,4)
10.Te saate teistelt vihjeid, et peate töölt lahkuma (n=504)	1,51 (1,03)	372 (73,8)	67 (13,3)	19 (3,8)	30 (5,9)	16 (3,2)
11.Teile tuletatakse korduvalt meelde teie vigu või eksimusi (n=505)	1,84 (1,18)	277 54.85	123 24.36	37 7.33	41 8.12	27 5.35
12.Teie pöördumisi ignoreeritakse või reageeritakse neile vaenulikult (n=504)	2,00 (1,20)	236 (46,8)	133 (26,4)	50 (9,9)	64 (12,7)	21 (4,2)
13.Teie tööd kritiseeritakse järjepidevalt (n=504)	1,81 (1,21)	298 (59,1)	101 (20,0)	35 (6,9)	40 (7,9)	30 (5,9)
15.Teile tehakse vingerpussi inimeste poolt, kellega te hästi läbi ei saa (n=505)	1,58 (0,99)	335 (66,3)	97 (19,2)	35 (6,9)	25 (4,9)	13 (2,6)
17.Teie vastu esitatakse süüdistusi (n=505)	1,50 (0,94)	363 (71,9)	72 (14,3)	38 (7,5)	23 (4,5)	9 (1,8)
20.Teie narritakse (n=501)	1,53 (0,98)	348 (69,5)	91 (18,2)	23 (4,6)	26 (5,2)	13 (2,6)
Füüsiline vägivald või sellega ähvardamine	1,46 (0,67)					
8.Teie peale karjutakse või valatakse välja viha (n=505)	1,86 (1,08)	248 49.11	147 29.11	54 10.69	40 7.92	16 3.17
9.Teie hirmutatakse, tõugatakse, tõkestatakse tee (n=505)	1,37 (0,87)	399 (79,0)	61 (12,0)	19 (3,8)	14 (2,8)	12 (2,4)
22.Teie ähvardatakse vägivaldaga või tarvitatakse füüsilist vägivalda (n=503)	1,11 (0,52)	471 (93,6)	18 (3,6)	6 (1,2)	3 (0,6)	5 (1,0)

Vastusevariandid: 1- „Mitte kunagi“, 2- „Vahetevahel“, 3- „Kord kuus“, 4- „Kord nädalas“, 5- „Iga päev“

4.3. Statistiliselt olulised erinevused töökiusamise kogemise ja uuritavate sotsiaaldemograafiliste taustandmete vahel

Andmeanalüüsi käigus selgus, et uuritavate sotsiaaldemograafiliste taustandmete ja töökiusamise kogemise vahel puudusid statistiliselt olulised erinevused (vt. tabel 4).

Tabel 4. Statistilised erinevused töökiusamise kogemise ja sotsiaaldemograafiliste taustandmete vahel

Sotsiaaldemograafiline muutuja (N=505)	Mitte kiusatud (n=268)	Kiusatud (n=237)	Test (dF/statistik)	p
Sugu			$\chi^2(1)=0.4693$	0,493
Mees	11 (4,1)*	6 (2,5)*		
Naine	257 (95,9)*	237 (97,5)*		
Rahvus			Fisheri täpne test	0,254
Eestlane	234 (87,3)*	205 (86,5)*		
Venelane	31 (11,6)*	28 (11,8)*		
Muu	3 (1,1)*	4 (1,7)*		
Haridusetase			$\chi^2(2)=1.0061$	0,605
Kutseharidus	17 (6,3)*	15 (6,3)*		
Rakenduskõrgharidus	208 (77,6)*	179 (75,5)*		
Magistrikraad	43 (16,0)*	43 (18,1)*		
Töökoht			$\chi^2(4)=6.9495$	0,139
Esmatasand	43 (16,0)*	51 (21,5)*		
Haigla	157 (58,6)*	143 (60,34)*		
Kiirabi	39 (14,5)*	21 (8,9)*		
Õendusabi/hooldekodu	10 (3,7)*	12 (5,1)*		
Muu	19 (7,2)*	10 (4,2)*		
Vanus (aastates)	40,06 (12,30)**	41,43 (11,69)**	t(503)=-1,18	0,238
Tööstaaž (aastates)	10 (4-23,5)***	12 (5-24)***	Mann-Whitney U test (z =-0.799)	0,424

n(%)*, M(SD)**, mediaan(Q1-Q3)***

5. ARUTELU

5.1. Peamised tulemused

Magistritöö käigus läbiviidud uurimistöö tulemused kirjeldavad töökiusamise esinemissagedust ja selle avaldusmist Eestis töötavate õdede seas. Samuti kirjeldab töökiusamise kogemise ning sotsiaaldemograafiliste taustandmete vahel esinevaid erinevusi. Töökiusamise esinemissagedust mõõdeti NAQ-R küsimustikuga. Töökiusamise esinemissagedust kirjeldati tuginedes küsimustikus esitatud 22 negatiivse käitumisviisi hinnangutele ning vastanute enesehinnangutele. Saadud tulemusi võrreldi varasemalt sama küsimustikuga läbi viidud uuringutega.

Tulemustes selgus, et töökiusamine Eestis töötavate õdede seas on kõrge. Peaaegu pooled uurimistöös osalenud õdedest (46,9%) kirjeldasid, et nad on viimase kuue kuu jooksul puutunud tööl kokku vähemalt ühe negatiivse käitumisviisiga nädalas. Umbes kolmandik (31,1%) puutusid tööl negatiivsete käitumisviisidega kokku iga päev. Võrreldes saadud tulemusi Ameerika Ühendriikide uuringutulemustega, on õdede töökiusamise esinemissagedus seal madalam ning varieerus vahemikus 21,3% -st (Berry jt., 2012) kuni 31%-ni (Brewer jt., 2019; Simons, 2008). Võrreldes tulemusi Euroopas läbiviidud uurimistöödega, selgus, et Portugalis on töökiusamise esinemissagedus õdede seas 46,4% (João ja Portelada, 2023), mis sarnaneb meie tulemustega. Samas Poolas leiti õdede töökiusamise esinemissageduseks 65,8% (Serafin ja Czarkowska-Pączek, 2019) ning Tšehhis 79,3% (Václavíková ja Kozáková, 2022), mis on oluliselt kõrgem meie tulemustest. Töökiusamise esinemissageduse erinevused võivad olla tingitud kultuurilistest, organisatsioonilistest ja töökorralduslikest teguritest. Kui võrrelda antud uurimistöö tulemusi varasemalt Eestis läbiviidud uurimistöödega, siis selgub, et töökiusamise esinemissagedus on antud uurimistöös tunduvalt kõrgem kui varasemates. Michelson (2025) kirjeldab, et umbes 45% uuritavatest puutus viimase kuue kuu jooksul kokku töökiusamisele iseloomuliku negatiivsete käitumisega. Feimann jt. (2023) toovad välja, et viimase kuue kuu jooksul koges 4-16% töötajatest ühel või teisel viisil tööst tulenevat kiusamist. Samas võivad olla erinevused tingitud ka NAQ-R küsimustikuga kogutud tulemuste interpreteerimise erinevustest.

Eelpool mainitud uurimistöodes käsitleti töökiusamise esinemissagedust juhul, kui negatiivsed käitumisviisid kordusid kuue kuu jooksul, kuid oluliselt erines määratlus selle kohta, kui sageli

peavad need käitumisviisid aset leidma, et olukorda loetaks töökiusamiseks. Berry jt. (2012) kirjeldasid enda uurimistöös töökiusamist juhul, kui negatiivsed käitumisviisid esinesid iga päev, Václavíková ja Kozáková (2022) kirjeldasid töökiusamisena seda kui mõni negatiivsetest käitumisviisidest üldse esines, vaatamata seal juures negatiivse käitumisviisi sagedust. Sarnaselt avaldas ka Michelson (2025) enda uurimistöös töökiusamise esinemissagedust. Serafin ja Czarkowska-Pączek (2019) ja João jt. (2023) järgisid Leymanni kriteeriumit, sama mida antud uurimistöö, ehk lugesid töökiusamiseks seda, kui mõni negatiivsetest käitumisviisidest esines vähemalt korra nädalas või iga päev. Freimann jt. (2023) arvestasid töökiusamiseks olukorda kui negatiivne käitumisviis esines vähemalt korra nädalas, tähele tuleb aga panna, et nemad hindasid ainult NAQ-R alusel isikust ja tööst tulenevat kiusamist. Simons (2008) ja Brewer jt. (2019) kirjeldasid töökiusamisena olukorda, kus igal nädalal või päeval esines vähemalt 2 erinevat negatiivset käitumisviisi, sama lähenemist kasutasid ka lisaks Leymanni kriteeriumile Serafin ja Czarkowska-Pączek (2019) kirjeldades seda kui „Leymanni ranget kriteeriumit“. Sarnast lähenemist soovitasid ka Notelaers ja Einarsen (2013) artiklis, mille käigus nad arvutasid NAQ-R küsimustikule „cut-off“ skooore.

Antud uurimistöös osalejate enesehinnangul, vastates küsimusele, et kas teid on tööl kiusatud, vastas 1,4% osalejatest, et jah, seda juhtub iga päev ning 9,3%, et jah, seda juhtub mitu korda nädalas. Varasemates uurimistöödes on korduvalt täheldatud, et uuritavad ei taju, et nad on sattunud töökiusamise ohvriks. Sarnast suunda näitas ka käesolev uurimistöö. Berry jt (2012) uurimistöös vastas ainult 10,1% osalejatest, et nad tundsid end tööl kiusatuna. Kreekas läbiviidud uurimistöös vastas 3,1% õdedest, et neid kiusati mitmel korral nädalas või iga päev (Karatza jt, 2016). João ja Portelada (2023) leidsid, et kuigi 46,4% Portugali õdedest teatasid, et nad puutusid igal nädalal tööl kokku negatiivsete käitumisviisidega, siis töökiusamise ohvriks pidas ennast ainult 22,5% osalejatest. Tšehhis läbiviidud uurimistöös selgus, et tööl kiusatuks pidas ennast ainult 8,53% uuritavatest (Václavíková ja Kozáková, 2022) ja Hiina operatsioonitoa õdedest tundis end kiusatuna 15,8% (Yang ja Zhou, 2019). Pähn (2018) kirjeldas, et enesehindamisel kirjeldasid 38,5% uurimistöös osalejatest, et nad on puutunud kokku töökiusamisega, 4,5% vastas, et seda juhtus iga nädal ning 3%, et iga päev. Michelson (2025) toob välja, et enesehindamisel oli 45% vastanutest viimase kuue kuu jooksul puutunud kokku töökiusamisega, 5% korra nädalas ning 2% puutus sellega kokku igapäevaselt. Madalale töökiusamise tajumisele on ka varasemalt tähelepanu pööratud. Notelaers ja Einarsen (2013) pakkusid välja, et selleks, et enesehindamise meetodil ja käitumuslikul meetodil töökiusamise esinemissagedus liigselt ei erineks, tuleks hakata käitumuslikul meetodil töökiusamise esinemissagedust rangemalt interpreteerima, nad soovitasid

arvestada vähemalt kahte erinevat negatiivset käitumisviisi nädalas. Autori arvates on probleemiks teadmatus töökiusamise osas. Võimalik, et õed ei määratle negatiivseid käitumisviise töökiusamisena, isegi kui see avaldub süstemaatiliselt. Paljud õed tõlgendavad tööks vajaliku informatsiooni mitte edastamist või ülemäärast töökoormust, et õe töö ongi raske ja inimesed unustavad või panevad juhtunu enda süüks, mistõttu ei pane nad tähele süstemaatilist kahjustavat käitumist töökiusamisena.

Töökiusamine avaldus peamiselt tööst tuleneva kiusamisena. Enim levinud negatiivne käitumisviis, millega uurimistöös osalenud õed kokku puutusid, oli tööks vajaliku informatsiooni mitte jagamine. Sarnaselt sellega, vastasid õed, et nad on kaitsetud ülemäärase töökoormuse tõttu. Samuti selgus, et sageli nende pöördumisi ignoreeritakse või nendele reageeritakse vaenulikult, nende kohta levitatakse laimu, neid ignoreeritakse täielikult ning nende peale valatakse välja viha ja karjutakse. Kui võrrelda tulemust varasemate uurimistöödega, siis selgub et sarnaselt on see olnud varasemalt Eestis, Poolas, Portugalis ja Ameerika Ühendriikides (Berry jt., 2012; Freimann jt., 2023; João ja Portelada, 2023; Kullamaa, 2019; Michelson, 2025; Serafin ja Czarkowska-Pączek, 2019; Pähn, 2018, Yang ja Zhou 2019). Samas ühes teises Ameerika Ühendriikides läbiviidud uurimistöös (Simons, 2008) ja Tsehhis (Václavíková ja Kozáková, 2022) ja Kreekas (Karatza jt., 2016) avaldub töökiusamine peamiselt isikust tuleneva kiusamisena.

Kui võrrelda uurimistulemusi rahvusvaheliste uurimistöödega, siis märkame, et sarnased negatiivsed käitumisviisid esinevad mitmetes töödes. Berry jt. (2012) kirjeldasid, noorte õdede hinnangul ei anta neile tööks vajalikku informatsiooni ning neid ignoreeritakse ja välditakse. Veel on Ameerikas töötavate õdede seas täheldatud, et nad on kaitsetud ülemäärase töökoormuse tõttu, nende peale karjutakse või valatakse välja viha. Samuti ignoreeritakse nende seisukohti. (Brewer jt., 2019; Simons 2008) ja neil käsitakse teha tööd mis on allpool nende kompetentsi taset (Simons 2008). Portugalis (João ja Portelada, 2023), Kreekas (Karatza jt, 2016), Poolas (Serafin ja Czarkowska-Pączek, 2019) ja Tšehhi (Václavíková ja Kozáková, 2022) uurimistöödest selgub, et ka neil kõigil on suureks mureks, et õed ei saa töö tegemiseks vajalikku informatsiooni, õed on kaitsetud ülemäärase töökoormuse tõttu ning õdedel kästakse teha tööd, mis on allpool nende kompetentsi taset. Samuti kirjeldatakse, et Tsehhis, Poolas ja Kreekas, et tihti levitatakse õdede kohta laimu ja kuulujutte, õdede peale karjutakse või valatakse välja viha või õdesid ignoreeritakse täielikult (Karatza jt, 2016; Serafin ja Czarkowska-Pączek, 2019; Václavíková ja Kozáková, 2022). Hiinas läbiviidud uuringu tulemustest ilmnes, et peamiselt on murekohaks kaitsetus liigse

töökoormuse tõttu ning kurdetakse ka ignoreerimist (Yang ja Zhou, 2019). Kui võrrelda tulemusi varasemate Eestis läbiviidud uurimistöödega siis selgub, et töökiusamist kirjeldavad negatiivsed käitumisviisid on peaaegu täiesti samad. Probleemiks on olnud, et õdedele ei anta tööks vajalikku informatsiooni, nad on kaitsetud ülemäärase töökoormuse tõttu, õdede arvamus ja seisukohti ignoreeritakse ning õdede peale karjutakse või valatakse välja viha (Freimann jt., 2023; Kullamaa, 2019; Michelson, 2025; Pähn, 2018) ning õdedel kästakse teha tööd, mis on allpool nende kompetentsi taset (Freimann jt., 2023; Michelson, 2025). Kui võtta arvesse kõiki varasemalt käsitletud uurimistöösid, siis ei erine negatiivsete käitumisviiside esinemine antud töös varasemalt Eestis läbiviidud uurimistööde ja samuti ka mujal läbiviidud uurimistöödest. Erinevused tulevad välja peamiselt selle põhjal, kui sageli mingisuguseid negatiivseid käitumisviise kogetakse ning milline neist on kõige enam levinud.

Kui analüüsida antud uurimistöös sagedamini esinenud negatiivseid käitumisviise, siis võib järeldada, et töökiusamine Eesti õdede seas avaldub peamiselt tööst tuleneva kiusamisena. Negatiivsed käitumisviisid nagu tööks vajaliku informatsiooni mitte jagamine, kaitsetus ülemäärase töökoormuse tõttu ning õdede ignoreerimine või nende pöördumistele vaenulikult reageerimine iseloomustavad, tuginedes uurimistöö teoreetilisele raamistikule, ilmekalt, et töökiusamine on saanud tavapäraseks osaks tervishoiusektoris organisatsioonikultuuris ning et pinged ühiskonnas võivad kanduda kaasa ka töökeskkonda ning olla eelduseks töökiusamise tekkele.

Informatsiooni mitte jagamine ja kaitsetus töökiusamise ees, mis on tekkinud suurest töökoormusest, õdede ignoreerimine või nende pöördumistele vaenulikult reageerimine viitab sellele, et töökiusamine on otseselt seotud halva töökorralduse, puuduliku informatsiooni edastamise ja kommunikatsioonisüsteemide välja töötamise ning juhtimisstiiliga. Otseselt väljendub see nõrkades töökiusamist pidurdatavates tegurites. Näiteks ei ole asutuste siseselt selgeks tehtud, kes milliste tööülesannete eest vastutab, milline on normaalne töökoormus ja kuidas tuleks enda kolleegidega viisakalt suhelda (Skogstad jt., 2007). Töökiusamist pidurdavad tegurid on nõrgad või puudulikud, kui puudub adekvaatne organisatsioonipoolne tegevus. Ohuteguriks töökiusamise tekkimisele on see, kui organisatsioonil puudub selge seisukoht töökiusamise osas, ei ole määratletud kindlaid tegevusi selle ennetamiseks ega loodud võimalust töökiusamisest anonüümselt teada anda. Selline organisatsioonisisene regulatsioon aitaks kujundada töökiusamisvaba töökultuuri.

Sageli ilmnenud negatiivsed käitumisviisid nagu õdede kohta levitatakse laimu, neid ignoreeritakse täielikult ning nende peale valatakse välja viha ja karjutakse näitavad, kuidas varasemalt lahendamata jäänud tööst tulenev kiusamine on kandunud üle igapäevasesse töösse. See on saanud tavapäraseks töötajate vahelises suhtluses ning on muutunud normaalseks osaks organisatsioonikultuuris. Sellele, kuidas kiusamise ohvriks langenud töötajad ja ka seda tajuvad kõrvalseisjaid negatiivseid käitumisviise tajuvad ja tõlgendavad on suur roll. Sellest tulenevalt võisid ka tulemustes erineda töökiusamise esinemissagedus käitumuslikul kirjeldamisel ning enesehindamise meetodil. Kui võtta arvesse ohvri individuaalset eelsoodumust ja kultuurilisi tegureid (Matthiesen ja Einarsen, 2010), siis võib juhtuda, et olukorras, kus esineb tavapärasest suurem töökoormus ja ebakollegiaalne suhtlus töötajate vahel on muutunud tavapäraseks, ei pruugi paljud õed oma kogemusi negatiivsete käitumisviisidega töökiusamisena määratleda, isegi kui see objektiivselt vastab käitumusliku kirjeldamise kriteeriumidele.

Matthiesen ja Einarsen (2010) poolt kirjeldatud raamistikus on välja toodud, et negatiivsete käitumisviiside kogemine võib vallandada koheseid emotsionaalseid ja käitumuslikke reaktsioone, nagu näiteks tööstress, kurnatus, ja tööelust eemaldumine, mis organisatsiooni nõrga või süüdistava tegevuse korral kuhjuvad individuaalseteks tagajärgedeks, nagu läbipõlemine, halvenenud vaimne ja füüsiline tervis, ja soov töölt lahkuda. Eelpool mainitu muutub aga organisatsioonilisteks tagajärgedeks, nagu õendusabi kvaliteedi langus, organisatsiooni mainekahju või tööjõuoolavuse kasv. Kokkuvõtteks uurimistöö tulemustes avaldunud kõige sagedasemad negatiivsed käitumisviisid viitavad, et töökiusamise probleem peitub eelkõige selles, kuidas töö ja suhted on organisatsioonis struktureeritud ja juhitud ja tegemist ei ole ainult isoleeritud isikute vaheliste konfliktidega.

Andmeanalüüsil selgus, et uuritavate sotsiaaldemograafiliste taustandmete ja töökiusamise kogemise vahel puudusid statistiliselt olulised erinevused. Sarnaselt (Freimann jt., 2023) ei leitud antud uurimistöös statistiliselt olulisi erinevusi töökiusamise kogemise ja sotsiaaldemograafiliste taustandmete vahel. Michelson (2025) toob aga välja, et tema uurimistöös erines statistiliselt oluline erinevus töökiusamisega seotud negatiivsete tegevuste ning soo vahel. Kuid sellesse, tuleks suhtuda ettevaatlikult, sest kaks gruppi mida omavahel võrreldi on väga erinevad. Michelsoni (2025) uurimistööst võttis osa 248 naist ja 7 meest. Samas varasemates uurimistöödes on leitud ka mitmeid seoseid sotsiaaldemograafiliste andmete ja töökiusamise kogemise vahel. Poolas (Serafin

ja Czarkowska-Pączek, 2019) läbiviidud uurimistöös täheldati, et esines statistiliselt oluline seos vanuse ja hariduse taseme vahel. Nooremaid ja kõrgemalt haritud õed kirjeldasid rohkem töökiusamist. Samuti kirjeldati Portugalis (João ja Portelada, 2023) uurimistöös, et kõrgema haridusega õed kirjeldasid rohkem töökiusamist. Kuna antud uurimistöös ei esinenud statistilisi erinevusi töökiusamise kogemise ja sotsiaaldemograafiliste andmete vahel julgeb autor teha järelduse, et Eestis töötavate õdede seas võivad töökiusamise ohvriks langeda kõik õed. Andmete analüüsil ei joonistu sotsiaaldemograafiliste andmete alusel välja haavatavamaid gruppe.

5.2. Eetilised aspektid

Uurimistööd läbi viies tegutses autor vastavalt heale teadustavale. Autor juhendus hea teadustava raamistikust (Hea teadustava 2023) ning tegutses tulenevalt hetkel, uurimistöö läbiviimise ajal, kehtivatest uurimistöö läbiviimise eelistest põhimõtetest. Uurimistöö läbi viimiseks taotles uurimistöö autor kooskõlastuse Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komiteelt (Lisa 9). Uurimistöö autor selgitas uurimistöö kutses ning küsimustiku kaaskirjas uurimistöös osalejatele uurimistöö eesmärgi ja sisu. Uurimistöös osalemine oli vabatahtlik, anonüümne ning uurimistöös osalemine ei olnud tasustatud. Uurimistöö autor selgitas uurimistöös osalejatele uurimistöös osalemise protseduurist, kuidas küsimustiku täita ja kui kaua see võib aega võtta ning et küsimustiku esitamist uurijale, loetakse nõusolekuks uurimistöös osaleda.

Kuna uurimistöö teema on tundlik ning sooviti uurida õdesid üle Eesti, võib olla tervishoiuteenust osutatavatele ettevõtetele, kus õed töötavad, ebamugav, siis otsustasid uurimistöö autor ja tema juhendaja, et mõistlik oleks uuritavate värbamiseks kasutada kutseorganisatsioonide abi. Selleks, et tagada võimalikult suur uurimistöös osalejate hulk, värvatakse uuritavaid kutseorganisatsioonide abiga, õdesid ka õdesid koondavatest sotsiaalmeediagruppidest ning ka lumepallimeetodiga. Lumepallimeetod võimaldab jõuda ka uuritavateni, kes igapäevaselt sotsiaalmeediat ei kasuta või kutseorganisatsiooni ei kuulu. Mitme erineva värbamise meetodi rakendamine tagas võrdsemad võimalused kõigi Eesti õdede uurimistöösse kaasamiseks.

Uurimistöö läbiviimisel lähtuti minimaalsuse põhimõttest ning koguti vaid neid andmeid, mis olid uurimistöö eesmärgi saavutamiseks vajalikud. Selleks, et tagada uurimistöös osalejate täielik anonüümsus ei salvestatud elektroonilise küsimustiku täitmisel osalejate IP-aadresse. Kogutud

andmed esitas uurimistöö autor üldistatud kujul, see välistas võimaluse, et andmetest tulenevalt on võimalik seostada konkreetseid isikuid. Uurimistöö läbiviimise õiguslikuks aluseks oli uuritavate nõusolek andmete kasutamiseks uurimistöös. Elektroonilise küsimustiku täitmise ning ära saatmisega kinnitas uurimistöös osaleja enda nõusolekut uurimistöös osalemiseks. Andmete töötlemisel kasutati asjakohaseid korralduslikke meetmeid, et tagada andmete turvalisus ja uuritavate andmete kaitse. Uurimistöö käigus kogutud andmeid säilitatakse Tartu Ülikooli OneDrive serveris, mis on paroolidega kaitstud ja Tartu Ülikooli poolt heakskiidetud andmete turvaliseks hoiustamiseks. Kogutud andmetele oli ligipääs ainult uurimistöö autoril ja tema juhendajal.

Tulenevalt elektroonilise küsitlusvormi kasutamisest on uurimistöö teostaja teadlik läbilõikelise küsitlusuurimuse andmete kogumisega kaasneva võivatest puudustest. Uurimistöö autoril ei olnud võimalik kontrollida, et kas küsimustikku täitnud inimene sobib uurimistöös osalema – kas osaleja vastab uurimistöö valimi kriteeriumitele ehk kas inimene, kes küsitlusele vastab, on elukutselt õde. Uurimistöö autor ei saa kinnitada, et uurimistöös osaleja täitis küsimustikku individuaalselt või koos kellegi kõrvalise isikuga. Kuna uuringus osalejate täieliku anonüümsuse tagamiseks oli IP-aadresside salvestamine välja lülitatud, siis ei saa uurimistöö autor tagada, et üks osaleja ei täitnud elektroonilist küsimustikku mitu korda. Selleks, et vältida ühe inimese poolt küsimustiku mitmekordset täitmist palub uurimistöö autor uurimistöös osalemise kutses uuritavatel täita küsimustiku ainult ühel korral. Lisaks juhtis autor uurimistöö korduskutses, potentsiaalsete uuritavate tähelepanu, et tegemist on korduskutsega ning palus varasemalt vastanutel mitte uuesti vastata.

Uurimistöö autor kinnitab, et ta ei ole ise oma varasema tööstaaži käigus töökiusu kogunud, küll on ta aga näinud pealt töökiusamist ning ei lase sellest kogemusest ennast uurimistöö läbiviimisel ja tulemuste interpreteerimisel mõjutada. Lisaks ei saanud uurimistöö autor läbiviidavast uurimistööst materiaalselt kasu ning korvas ise kõik uurimistööga seotud kulud. Kaaskirja ja uuringukutsesse lisas uurimistöö autor enda kontaktandmed, et anda uurimistöös osalejatele võimalus küsimusi esitada ning neile vastata.

5.3. Usaldusväärsus ja kitsaskohad

Uurimistöö usaldusväärset tagab varasemalt valideeritud (Einarsen jt., 2009) ning Eesti keelde tõlgitud ning kohandatud (Tambur, 2015) küsimustik sobiv metoodika valik. Suurem osa varasemalt läbiviidud töökiusamise esinemissagedust kirjeldavaid uurimistöid on kasutanud läbilõikelist uurimismeetodit. Uurimistöös kasutatakse küsimustikku, mida on varasemalt korduvalt töökiusamise esinemissagedust uurinud uurimistöödes kasutatud (Raun ja Vadi, 2009; Serafin ja Czarkowska-Pączek, 2019; Muhharraq jt., 2022).

Uurimistöö kitsaskohad on peamiselt seotud uurimistöö metoodikaga. Käesolevas uurimistöös rakendati läbilõikelist uurimismeetodit, mis piirab võimalust teha järeldusi põhjuse, tagajärje ning seoste vahel (Zangirolami-Raimundo jt., 2018). Kuna andmed koguti ühel kindlal ajahetkel ning kirjeldavad seda ajahetke, ei ole võimalik nende alusel teha kindlaid põhjapanevaid järeldusi. Antud uurimistöö tulemusi lugedes tuleb meeles pidada, et need kirjeldavad töökiusamise esinemissagedust andmete kogumise perioodil ehk november 2024 kuni 31. jaanuar 2025 ning tagasiulatuvalt kuni kuus kuud.

Kuna töökiusamine on tundlik ja emotsionaalne teema, mis võib mõjutada vastajaid, on võimalik, et osa vastajatest alahindas või vastupidi, liialdas oma kogemustega. Samuti võib eeldada, et uurimistööst võtsid osa rohkem õed, keda see kõnetas, see tähendab õed, kellel on varasemalt kogemusi töökisamisega ning see võib mõjutada uurimistulemusi. Veel võib täheldada, et vastajad ei kirjeldanud kogemusi mis jäid uurimistöös seatud ajaraami ehk viimasele eelnenud kuuele kuuele enne andmete kogumise perioodi.

Andmete kogumiseks kasutati elektroonilist küsitluse vormi, sellest tulenevalt ei saa uurimistöö autor garanteerida, et kõik uurimistöös osalenud täitsid küsitlusvormi ainult ühel korral. Samuti ei saa autor garanteerida, et osalejad vastasid üksi, see tähendab vastasid ausalt ning ei lasknud enda vastamist kellelgi teisel mõjutada. Kuna kasutati elektroonilist küsitlusvormi, mida jagati ka sotsiaalmeedias, siis ei saa ka uurimistöö autor olla kindel, et kõik uurimistöös osalenud kuulusid uurimistöö valimi kriteeriumitesse.

Kuigi uurimistöösse püüti kaasata võimalikult suur hulk Eesti õdesid, jäi vastajate määr oodatust madalamaks. Andmete kogumise perioodil töötas Eestis 9103 õde (TAI, 2024), uurimistöö küsimustikule vastas 736 õde, andme analüüsi sai kaasata 505 õe antud vastused mis teeb vastamismääraks 5,57%. Madal vastamismäär võib tuleneda ajapuudusest, osalejate soovimatusest töökiusamise teemal arvamust avaldada. Kindlasti on üheks oluliseks teguriks madala vastajate määra puhul ka andmete kogumise periood, mis langes aasta lõppu. Teatavasti on siis suurem töökoormus, saabuvad pühad ning puhkuste aeg. Samuti võis ka madalat vastamismäära mõjutada elektroonilise küsimustikuvormi kasutamine, kuna see on otseselt seotud potentsiaalsete uuritavate digipädevuste ja harjumustega. Elektroonilise küsimustiku puhul võivad paljud potentsiaalsed uuritavad jääda kõrvale, kuna nad ei oska avada elektroonilist uuringukeskkonda või nad lihtsalt ei ole harjunud igapäevaselt jälgima oma e-kirjasid ning ei märganud uurimistöös osalemise kutset.

5.4. Tulemuste rakendatavus ja edasised uurimisteemad

Uurimistöö tulemused täiendavad varasemaid teadmisi töökiusamise esinemissagedusest ja selle avaldumisest Eestis töötavate õdede seas. Uurimistöö tulemused on olulised tervele tervishoiusektorile selleks, et juhtida tähelepanu töökiusamise potentsiaalsetele riskikohtadele ja ennetamisvõimalustele ning seeläbi saab vältida õdede tervise kadu, vähendada tööjõu voolavust ning lahkumist tervishoiusektorist. Uurimistöö tulemused aitavad mõista töökiusamise olemust, et tõsta õdede teadlikust töökiusamisest ning aidata kaasa töökiusamise märkamiseks.

Tuginedes eelpool mainitule on ülimalt oluline tegeleda teavitustööga. Negatiivsete käitumisviiside kogemise ja enesehindamise suur erinevus peegeldab, et õded ei taju, et neid kiusatakse. Tervishoiuteenuseid osutavate asutuste juhid ja ka õendusjuhid peaksid tegelema töökiusamise ennetus- ja sekkumismeetmete väljatöötamisega. Ennetus- ja sekkumismeetmed peaksid olema suunatud kõikidele tervishoiutöötajatele. Tervishoiuteenuseid osutavatele asutustele, kus veel ei ole juhendmaterjale, võib olla magistritöö abiks materjali loomisel ja tegevuskavade väljatöötamisel.

Antud uurimistöö tulemused kinnitavad, et töökiusamine Eesti õdede seas on suur probleem. Tulevikus tuleks põhjalikumalt kvalitatiivselt uurida, et mida õded arvavad, et miks nad ei saa tööks

vajalikku informatsiooni ja kes neid ignoreerivad – kas juhid, teised õed või arstid? Kindlasti oleks ka oluline uurida, et mida üldse mõistavad õed töökiusamise all ning kuidas see neid mõjutab? Kuna töökiusamise põhjused peituvad suuresti töökorralduses või organisatsiooni poolse toe puudumises, oleks põhjendatud uurida, kuidas tervishoiuorganisatsioonide juhtkonnad mõistavad töökiusamist, mida nad peavad selle puhul oluliseks ning milliseid tegevusi tuleks rakendada nende hinnangul töökiusamise pärssimiseks.

6. JÄRELDUSED

Töökiusamine on Eestis töötavate õdede seas väga levinud ning kujutab endast suurt probleemi. Peaaegu pooled vastajatest (49,6%) kogesid viimase kuue kuu jooksul vähemalt ühte negatiivset käitumisviisi vähemalt korra nädalas ning umbes kolmandik (31,1%) puutus nendega kokku iga päev. See viitab sellele, et tegu ei ole üksikjuhtumite, vaid süsteemse probleemiga Eesti tervishoiusektoris. Negatiivsete käitumisviiside ohvriks langemise ja enesihindamise meetodi tulemuste erinevus viitab töökiusamise alahindamisele ja normaliseerimisele. Kuigi negatiivsete käitumisviiside ohvriks langemise järgi kogeb väga suur osa õdedest töökiusamist, vastas 1,4% osalejatest, et kogevad töökiusamist iga päev ning 9,3%, et kogevad töökiusamist iga nädal. Sellest võib järeldada, et paljud õed ei teadvusta või ei sõnasta korduvaid negatiivseid käitumisviise töökiusamisena, vaid näevad seda tavalise raske töö, pingelise õhkkonna või enda poolsete puudustena, mis omakorda vähendab valmisolekut abi otsida ja probleemi esile tõsta.

Töökiusamine avaldub peamiselt negatiivsete käitumisviisidena, mis on seotud tööst tuleneva töökiusamisega. Kõige sagedasemalt esinenud negatiivsed käitumisviisid olid: tööks vajaliku informatsiooni mitte jagamine, kaitsetus ülemäärase töökoormuse tõttu, pöördumiste ignoreerimine või nendele vaenulikult reageerimine, laimu levitamine, täielik ignoreerimine ning viha väljavalamine ja karjumine. Selle alusel võib oletada, et töökiusamine on põimunud igapäevasesse töökorraldusse ja juhtimisse, mitte üksnes üksikisikutevahelistesse konfliktidesse. Töökiusamisel on negatiivsed tagajärjed töötajate tervisele, organisatsioonile ja õendusabi kvaliteedile.

Sotsiaaldemograafiliste taustandmete ja töökiusamise kogemise vahel ei ilmnunud statistiliselt olulisi erinevusi. Kuid tuleb meele pidada, et varasematest uurimistöödest on siiski erinevusi leitud. Sellest võib järeldada, et sotsiaaldemograafilised taustaandmed võivad mõjutada töökiusamise tajumist. Antud magistr töö põhjal võib järeldada, et kiusamist kogesid eri soost, vanuses, rahvusest, haridusetaseme, töökoha ja tööstaažiga õed ühtmoodi. See tähendab, et risk töökiusamise ohvriks langeda ei ole koondunud kindlasse gruppi (nt noored või väiksema tööstaažiga töötajad), vaid töökiusamine puudutab potentsiaalselt iga õde ja kõik võivad sattuda ohvriks.

KASUTATUD KIRJANDUS

Bae, S.-R., Hong, H.-J., Chang, J.-J., Shin, S.-H. (2021). The Association between Korean Clinical Nurses 'Workplace Bullying, Positive Psychological Capital, and Social Support on Burnout. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 11583.

Elfi Baillien; Inge Neyens; Hans De Witte; Nele De Cuyper. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model. , 19(1), 1–16. doi:10.1002/casp.977

Begjani, J., Nayeri, N.D., Salami, M. *et al.* (2025). Exploring the causes of workplace bullying among nurses in pediatric intensive care units: a qualitative study. *BMC Nurs* **24**, 283

Peggy A. Berry; Gordon L. Gillespie; Donna Gates; John Schafer. (2012). *Novice Nurse Productivity Following Workplace Bullying*. , 44(1), 80–87. doi:10.1111/j.1547-5069.2011.01436.x

Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998–1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>

Brewer, Katherine C.; Oh, Kyeong Mi; Kitstantas, Panagiota; Zhao, Xiaoquan . (2019). Workplace bullying among nurses and organizational response: An online cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, (), jonm.12908–. doi:10.1111/jonm.12908

Chicco, D., Sichenze, A. & Jurman, G. A simple guide to the use of Student's t-test, Mann-Whitney U test, Chi-squared test, and Kruskal-Wallis test in biostatistics. *BioData Mining* 18, 56 (2025). <https://doi.org/10.1186/s13040-025-00465-6>

Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour:

A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002>

Einarsen, S., Hoel, H., and Notelaers, G. (2009) Measuring bullying and harassment at work:

Validity, factor structure, and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire–Revised. *Work & Stress*, 23 (1), 24–44.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.). CRC Press.

Ilker Etikan, Sulaiman Abubakar Musa, Rukayya Sunusi Alkassim. (2015). Comparison of

Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.

Freimann, Tiina & Urban, Reet & Malkovskaja, Ursula. (2023). Töökiusamine ja vaimse tervise probleemid haiglatöötajate seas: ristläbilõikeline uuring. *Eesti Arst* 2023;102(11):583–589

Georgakopoulos, A., Wilkin, L., & Kent, B. (2011). Workplace bullying: A complex problem in contemporary organizations. *International Journal of Business and Social Science*, 2(3), 1–20.

Gillespie, G. L., Tamsukhin, S. M., Galloway, E., Garde, D., Grubb, P. L. (2024). Don't be nasty:

A phenomenological study of newly licensed nurses and workplace bullying. *Teaching and learning in nursing : official journal of the National Organization for Associate Degree Nursing*, 19(2), 10.1016/j.teln.2024.02.020.

Gray, J., R., Grove, S., K., Sutherland, S. (2017). *Burns and Grove's The Practice of Nursing Research. Appraisal, Synthesis and Generation of Evidence (8th Edition)*. Elsevier, St Louis, Missouri, USA.

Hea teadustava. (2023). Tartu Ülikooli Eetikakeskus.

Hogh, A., Baernholdt, M., & Clausen, T. (2018). Impact of workplace bullying on missed nursing care and quality of care in the eldercare sector. *International Archives of Occupational and Environmental Health*.

Holm, K., Jönsson, S., Muhonen, T. (2023). How are witnessed workplace bullying and bystander roles related to perceived care quality, work engagement, and turnover intentions in the healthcare sector? A longitudinal study *International Journal of Nursing Studies* Volume 138, February 2023, 104429

Hotiševa, K. (2017). Õendustöötajate vahelise töökiusamise seosed organisatsioonilise, emotsionaalse pühendumuse ja töö rahuloluga Põhja-Eesti Regionaalhaigla kirurgiakliiniku näitel. Tallinna Ülikool Magistritöö.

João, A. L., Vicente, C. M., & Portelada, A. F. (2023). Impact and prevalence of workplace bullying in Portuguese nursing settings. *Revista de Enfermagem Referencia*, 6(2), e22059. <https://doi.org/10.12707/RVI22059>

Karatza, C., Zyga, S., Tziaferi, S., & Prezerakos, P. (2016). Workplace bullying and general health status among the nursing staff of Greek public hospitals. *Annals of general psychiatry*, 15, 7. <https://doi.org/10.1186/s12991-016-0097-z>

Karatuna, I., Jönsson, S., Muhonen, T. (2020). Workplace bullying in the nursing profession: A cross-cultural scoping review. *International journal of nursing studies*, 111, 103628.

Kiivet, R.-A., & Raag, M. (2022). Eestis töötavad õed ja arstid vananevad. *Eesti Arst*.
<https://doi.org/10.15157/ea.vi.18801>

Kim, Hae-Young. (2017). Statistical notes for clinical researchers: Chi-squared test and Fisher's exact test. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 42(2), 152–. doi:10.5395/rde.2017.42.2.152

Kim, Y., Lee, E., Lee, H. (2019). Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses. *PLOS ONE*, 14(12), e0226506.

Kullamaa, K. (2019). Töökiusamise ja töövägivalla tajumine ning selle seos töölt lahkumiskavatsuse ja õigusliku abi otsimisega kiirabiasutuse näitel. Tallinna Tehnikaülikool Magistritöö

Lang, M., Jones, L., Harvey, C., Munday, J. (2021). Workplace bullying, burnout and resilience amongst perioperative nurses in Australia: A descriptive correlational study. *Journal of Nursing Management*.

Leemet, A., Mets, U. (2024). Tulevikuvaade tööjõuvajadusele: tervishoid. Tallinn: SA Kutsekoda.

Leymann, H. (1990) Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.

Liu J, Gan Y, Jiang H, Li L, Dwyer R, Lu K, Yan S, Sampson O, Xu H, Wang C, Zhu Y, Chang Y, Yang Y, Yang T, Chen Y, Song F, Lu Z. (2019). Prevalence of workplace violence against healthcare workers: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med*. 2019 Dec;76(12):927-937.

Notelaers, G., & Einarsen, S. (2012). The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a representative sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 670–682. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.690558>

Michelson, M. (2025). Töökiusamine ja selle erinevad vormid õdede hulgas: läbilõikeline küsitlusuuring. Tartu Tervishoiu Kõrgkool Magistritöö

Muharraq, E., H., A., Baker, G., O., Alallah, S., M. (2022) The Prevalence and The Relationship of Workplace Bullying and Nurses Turnover Intentions: A Cross Sectional Study SAGE Open Nursing Volume 8: 1–10 2022

Nielsen, M. B. (2009) Methodological issues in research on workplace bullying:

Operationalisations, measurements, and samples. PhD dissertation, University of Bergen, Norway.

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>

Nielsen, M. B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2011). Measuring Exposure to Workplace Bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bulling and Harassment in the Workplace* (2nd ed.). Boca Raton, FL: CRC Press.

Notelaers, G., & Einarsen, S. (2012). The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a representative sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 670–682. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.690558>

Penrod, Janice; Preston, Deborah Bray; Cain, Richard E.; Starks, Michael T. . (2003). A Discussion of Chain Referral As a Method of Sampling Hard-to-Reach Populations. *Journal of Transcultural Nursing*, 14(2), 100–107.

Pähn, A. (2018). Töökiusamine õdede hulgas ja selle seos läbipõlemise ja töölt lahkumise kavatsusega. Tallinna Ülikool Magistritöö

Raun, M. (2015). Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes. Tartu Ülikool Doktoritöö

Tambur, Merle & Vadi, Maaja. (2009). *Bullying at Work: Research in Estonia using the Negative*

Acts Questionnaire Revised (NAQ-R). *REVISTA DE MANAGEMENT COMPARAT INTERNATIONAL/REVIEW OF INTERNATIONAL COMPARATIVE MANAGEMENT*. 10. 791-805.

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: Enabling, motivating, and precipitating structures and processes. *Human Relations*, 56(10), 1213–1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>

Samnani, A.-K., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581–589. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.08.004>

Serafin, L. I., Czarkowska-Pączek, B. (2019). Prevalence of bullying in the nursing workplace and determinant factors: a nationwide cross-sectional Polish study survey. *BMJ Open*, 9(12), e033819.

Serafin L, Sak-Dankosky N, Czarkowska-Pączek B. (2020). Bullying in nursing evaluated by the Negative Acts Questionnaire-Revised: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs*. 2020; 76: 1320–1333.

Shorey, S., Wong, P. Z. E. (2021). A qualitative systematic review on nurses' experiences of workplace bullying and implications for nursing practice. *Journal of advanced nursing*, 77(11), 4306–4320. <https://doi.org/10.1111/jan.14912>

Simons, S. (2008). Workplace Bullying Experienced by Massachusetts Registered Nurses and the Relationship to Intention to Leave the Organization. *Advances in Nursing Science*, 31(2), E48– E59.

- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.80>
- Zangirolami-Raimundo, J., Echeimberg, J.O. and Leone, C. (2018) Research Methodology topics: Cross-Sectional Studies. *Journal of Human Growth and Development, 28*, 356-360. <https://doi.org/10.7322/jhgd.152198>
- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2011). Empirical findings on the prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* (2nd ed., pp. 75–105). CRC Press.
- Tervise Arengu Instituut (TAI). (2024). Tervisestatistika ja terviseuuringute andmebaas. THT002: Tervishoiutöötajad soo, vanuse ja ameti järgi.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education, 2*, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Václavíková, Klára & Kozakova, Radka. (2022). Mobbing and its effects on the health of a selected sample of nurses in the Czech Republic. *Pielęgniarstwo XXI wieku / Nursing in the 21st Century. 21*. 29-33. 10.2478/pielxxiw-2022-0008.
- White, D.R., Palmieri, P.A., Huaman-Morillo, S.R., White, T.A., Hickey, E.W. (2025) “The Whole Culture of Nursing Needs to Change”: A Descriptive Phenomenology of Nurses Being Bullied. *Global Qualitative Nursing Research. 2025*;12.

WHO (2025). Mental Health of Nurses and Doctors survey in the European Union, Iceland and Norway

Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu Ülikool, Tartu.

Xie, Q., Xu, H., Luo, Z., Gong, A., Wang, L., Zhou, J. (2024). Influencing factors of inter-nursing lateral violence: A qualitative systematic review. *Journal of clinical nursing*, 10.1111/jocn.17120. Advance online publication.

Yang, Y., Zhou, L. (2020). Workplace bullying among operating room nurses in China: A cross-sectional survey. *Perspectives in Psychiatric Care*.

LISAD

Lisa 1. Uurimistöös osalemise kutse

Lugupeetud Õde!

Palun Teid osa võtma uurimistööst „Töökiusamise esinemissagedus Eesti õdede seas: läbilõikeline uurimus“. Uurimistöö eesmärgiks on kirjeldada töökiusamise esinemisesagedust Eestis töötavate õdede seas ning kuidas töökiusamine avaldub. Eestis ei ole varem riiklikul tasandil töökiusu esinemissagedust õdede seas uuritud seega ei tea me täpselt kui paljud õed on töökiusamist kogunud. Tuginedes varasemalt mujal maailmas läbiviidud uurimistöodele, on teada, et töökiusamine võib põhjustada erinevaid somaatilise- kui ka vaimsetervise muresid. Lisaks on täheldatud, et töökius põhjustab tööjõu volavust, eriala vahetamise soovi ning tegemata jäänud õendustegevusi. Eelpool mainitust võib järeldada, et töökiusul ei ole ainult negatiivne mõju õdedele vaid ka potentsiaalselt patsiendiohutusele ning tervishoiuteenust osutavatele organisatsioonidele.

Uurimistöös osalemine on vabatahtlik ja anonüümne ning Teil on võimalus sellest igal ajahetkel loobuda. Andmeid kogutakse üldistatud kujul ja neid ei ole võimalik Teie isikuga seostada. Kogutud andmed ei ole kättesaadavad kõrvalistele isikutele. Küsimustiku täitmisele kulub aega umbes 15 minutit. Küsimustiku täitmisel tuleb arvestada, et juhul kui Te jätate vastamise pooleli kustuvad Teie poolt vastatud vastused. Teie anonüümsuse tagamiseks ei salvestata uurimiskeskond teie IP-aadressi. See tähendab, et kui Te alustasite küsimustiku täitmist ning jätsite selle pooleli ning hiljem siiski soovite küsimustikku täita peate Te alustama algusest peale. Täidetud küsimustiku ärasaatmisega kinnitate nõusolekut uurimistöös osalemiseks. Vastajaid on oodatud küsimustikku täitma ühel korral. Andmete kogumine toimub ajavahemikul november 2024 kuni jaanuar 2025. Uurimistöö valmib 2025. aasta detsembriks ja tulemused avaldatakse pärast magistritöö kaitsmist Tartu Ülikooli DSpace digitaalarhiivis.

Link küsimustikule: <https://survey.ut.ee/index.php/961761?lang=et>

Uurimistööd ja Teie osalemist puudutavate küsimuste osas võite pöörduda uurimistöö läbiviija poole e-posti rvask@ut.ee või telefoni +372 56923193 teel.

Kui Teil tekib küsimusi seoses uuritava õigustega, siis palume pöörduda Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee poole e-posti aadressil eetikakomitee@ut.ee või tel 737 6215. Kaebustega isikuandmete töötlemise osas palume pöörduda Tartu Ülikooli andmekaitespetsialisti poole e-posti aadressil andmekaitse@ut.ee

Lugupidamisega

Renee Vask

õendusteaduse magistrant, uurimistöö teostaja

Õendusteaduse õppetool

TÜ peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut

Merle Seera-Erstu

õendusteaduse nooremteadur, vastutav uurija

Õendusteaduse õppetool

TÜ peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut

Lisa 2. Uurimistöös osalemise korduskutse

Lugupeetud Õde!

Palun Teid osa võtma uurimistööst „Töökiusamise esinemissagedus Eesti õdede seas: läbilõikeline uurimus“. **Tegemist on uurimistöös osalemise korduskutsega ning kui Te olete juba uurimistöös osalenud, siis palun ärge küsimustikule uuesti vastake.** Uurimistöö eesmärgiks on kirjeldada töökiusamise esinemisesagedust Eestis töötavate õdede seas ning kuidas töökiusamine avaldub. Eestis ei ole varem riiklikul tasandil töökiusu esinemissagedust õdede seas uuritud seega

ei tea me täpselt kui paljud õed on töökiusamist kogenud. Tuginedes varasemalt mujal maailmas läbiviidud uurimistöödele, on teada, et töökiusamine võib põhjustada erinevaid somaatilise- kui ka vaimsetervise muresid. Lisaks on täheldatud, et töökius põhjustab tööjõu voolavust, eriala vahetamise soovi ning tegemata jäänud õendustegevusi. Eelpool mainitust võib järeldada, et töökiusul ei ole ainult negatiivne mõju õdedele vaid ka potentsiaalselt patsiendiohutusele ning tervishoiuteenust osutavatele organisatsioonidele.

Uurimistöös osalemine on vabatahtlik ja anonüümne ning Teil on võimalus sellest igal ajahetkel loobuda. Andmeid kogutakse üldistatud kujul ja neid ei ole võimalik Teie isikuga seostada. Kogutud andmed ei ole kättesaadavad kõrvalistele isikutele. Küsimustiku täitmisele kulub aega umbes 15 minutit. Küsimustiku täitmisel tuleb arvestada, et juhul kui Te jätate vastamise pooleli kustuvad Teie poolt vastatud vastused. Teie anonüümsuse tagamiseks ei salvestata uurimiskeskfond teie IP-aadressi. See tähendab, et kui Te alustasite küsimustiku täitmist ning jätsite selle pooleli ning hiljem siiski soovite küsimustikku täita peate Te alustama algusest peale. Täidetud küsimustiku ärasaatmisega kinnitate nõusolekut uurimistöös osalemiseks. Vastajad on oodatud küsimustikku täitma ühel korral. Andmete kogumine toimub ajavahemikul november 2024 kuni jaanuar 2025. Uurimistöö valmib 2025. aasta detsembriks ja tulemused avaldatakse pärast magistratöö kaitsmist Tartu Ülikooli DSpace digitaalarhiivis.

Link küsimustikule: <https://survey.ut.ee/index.php/961761?lang=et>

Uurimistööd ja Teie osalemist puudutavate küsimuste osas võite pöörduda uurimistöö läbiviija poole e-posti rvask@ut.ee või telefoni +372 56923193 teel.

Kui Teil tekib küsimusi seoses uuritava õigustega, siis palume pöörduda Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee poole e-posti aadressil eeetikakomitee@ut.ee või tel 737 6215. Kaebustega isikuandmete töötlemise osas palume pöörduda Tartu Ülikooli andmekaitse spetsialisti poole e-posti aadressil andmekaitse@ut.ee

Lugupidamisega

Renee Vask

õendusteaduse magistrant, uurimistöö teostaja

Õendusteaduse õppetool

TÜ peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut

Merle Seera-Erstu

õendusteaduse nooremteadur, vastutav uurija

Õendusteaduse õppetool

TÜ peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut

Lisa 3. Sotsiaalmeedia kutse

Lugupeetud Õde!

Mina olen Renee Vask, Õendusteaduse III kursuse magistrant ning kutsun Teid osalema enda magistritööga seotud küsitlusuuringus „Töökiusamise esinemissagedus Eesti õdede seas: läbilõikeline uurimus.” Uuringusse on oodatud kõik Eestis töötavad õed.

Teie panus uuringusse on väga väärtuslik, kuna uuringutulemused annavad võimaluse välja selgitada töökiusamise esinemisesagedust Eestis töötavate õdede seas.

Uuringus osalemine on vabatahtlik ja anonüümne. Uurimistöö läbiviimiseks kogutud andmeid hoiustatakse digitaalselt Tartu Ülikooli OneDrive veebiserveris kuni magistritöö kaitsmiseni detsembris 2025, seejärel andmed kustutatakse. Uuringu on kooskõlastanud Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee (protokolli nr: 394T/T-14).

Kui olete nõus uuringus osalema, siis palun vastake küsimustikule, milleks kulub umbes 10 minutit. Uuringutulemused avalikustatakse hiljemalt 2025 aasta detsembris pärast magistritöö kaitsmist. Uurimistöö tulemustega on kõige varem võimalik tutvuda 2026. aasta talvel Tartu Ülikooli DSpaceis. Küsimustik on vastamiseks avatud november 2024 kuni 31. Jaanuar 2025

Rohkem informatsiooni uurimistöö kohta leiate ning küsimustikule vastata saate järgnevalt lingilt:
<https://survey.ut.ee/index.php/961761>

Lugupidamisega

Renee Vask

õendusteaduse magistrant, uurimistöö teostaja

Õendusteaduse õppetool

TÜ peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut

Merle Seera-Erstu

õendusteaduse nooremteadur, vastutav uurija

Õendusteaduse õppetool

TÜ peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut

LUGUPEETUD ÕDE!



KUTSE UURINGUSSE:

Palun Teid osa võtma uurimistööst „Töökiusamise esinemissagedus Eesti õdede seas: läbilõikeline uurimus“. Uurimistöö eesmärgiks on kirjeldada töökiusamise esinemisesagedust Eestis töötavate õdede seas ning kuidas töökiusamine avaldub.

OLETE OODATUD OSALEMA, KUI:

- omate õe kutset
- töötate Eestis õena
- soovite osaleda uurimistöös

Uurimistööd puudutava lisainfoga tutvumiseks või küsitlusele vastamiseks skaneeri QR kood või ava link <https://survey.ut.ee/index.php/961761>

Uurimistöö läbiviimine on kooskõlastatud Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komiteega (protokoll nr: 394T/T-14)



Uurimistöö läbiviija:
Renee Vask
Tartu Ülikool,
peremeditsiini ja rahvatervise insituut,
õendusteaduse magistrant

Vastutav uurija:
Merle Seera-Erstu
Tartu Ülikool,
peremeditsiini ja rahvatervise insituut,
õendusteaduse nooremteadur

Uurimistööd ja Teie osalemist puudutavate küsimuste osas võite pöörduda uurimistöö läbiviija poole e-posti rvask@ut.ee või telefoni +372 56923193 teel.

Lisa 4. Küsimustik limesurveyst

TARTU ÜLIKOOL

Laadige lõpetamata küsimustik

See küsimustik ei ole hetkel aktiivne. Teil ei ole võimalik oma vastuseid salvestada.

Tööküsimise esinemissagedus Eesti õdede seas: läbilõikeline uurimus (AKTIVEERITAKSE PEALE EETIKAKOMITEE KOOSKÕLASTUST)

Lugupeetud õde!

Palun Teid osa võtma uurimistööst „Tööküsimise esinemissagedus Eesti õdede seas: läbilõikeline uurimus“. Uurimistöö eesmärgiks on kirjeldada tööküsimise esinemissagedust Eestis töötavate õdede seas ning kuidas tööküsimine avaldub. Eestis ei ole varem riiklikul tasandil tööküsimise esinemissagedust õdede seas uuritud seega ei tea me täpselt kui paljud õed on tööküsimist kogunud. Tuginedes varasemalt mujal maailmas läbiviidud uurimistödele, on teada, et tööküsimine võib põhjustada erinevaid somaatilise- kui ka vaimsetervise muresid. Lisaks on täheldatud, et tööküsimine põhjustab tööjõu voolavust, eriala vahetamise soovi ning tegemata jäänud õendustegevusi. Eelpool mainitud võib järeltada, et tööküsimisel ei ole ainult negatiivne mõju õdedele vaid ka potentsiaalselt patsiendihotusele ning tervishoiuteenust osutavatele organisatsioonidele.

Uurimistöös osalemine on vabatahtlik ja anonüümne ning Teil on võimalus sellest igal ajahetkel loobuda. Andmeid kogutakse üldistatud kujul ja neid ei ole võimalik Teie isikuga seostada. Kogutud andmed ei ole kättesaadavad kõrvalistele isikutele. Küsimustiku täitmisel tuleb arvestada, et juhul kui Te jätate vastamise pooleli kustuvad Teie poolt vastatud vastused. Teie anonüümsete tagamiseks ei salvestata uurimiskeskond teie IP-aadressi. See tähendab, et kui Te alustasite küsimustiku täitmist ning jätsite selle pooleli ning hiljem siiski soovite küsimustikku täita peate Te alustama algusest peale. Andmete kogumine toimub ajavahemikul november 2024 kuni jaanuar 2025. Uurimistöö valmib 2025. aasta detsembriks ja tulemused avaldatakse pärast magistr töö kaitsmist Tartu Ülikooli DSpace digitaalarhiivis hiljemalt 2026 aasta jaanuariks.

Küsimustiku täitmine võtab maksimaalselt aega **10 minutit**.

NB! Täidetud küsimustiku ära saatmisega kinnitate Te nõusolekut uurimistöös osalemiseks.

Kui Teil tekib küsimusi seoses uuritava õigustega, siis palume pöörduda Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee poole e-posti aadressil etikakomitee@ut.ee või tel 737 6215. Kaebustega isikuandmete töötlemise osas palume pöörduda Tartu Ülikooli andmekaitse spetsialisti poole e-posti aadressil andmekaitse@ut.ee

Uurimistööd ja Teie osalemist puudutavate küsimuste osas võite pöörduda uurimistöö läbiviija poole e-posti rvask@ut.ee või telefoni +372 56923193 teel.

Küsimustikule vastamine on anonüümne.

Vastajat ei tuvastata, välja arvatud juhul, kui mõnes küsimuses vastaja kohta spetsiaalselt andmeid küsitakse.

Kui täidate tunnuskoodiga küsimustikku, läheb tunnuskoodi vaja ainult selleks, et kindlaks teha, kas olete küsimustiku täitmise lõpetanud. Tunnuskoodi ei ole võimalik küsimustiku vastustega kokku viia.

Järgmine

0%

See küsimustik ei ole hetkel aktiivne. Teil ei ole võimalik oma vastuseid salvestada.



Taustandmed

Palun valige vastus etteantud valikute hulgast või kirjutage tühjale reale

1. Teie sugu

Palun valige üks järgnevatest vastustest.

Palun valige... ▾

2. Teie vanus

Süa väljale võib sisestada ainult numbreid.

3. Teie rahvus

Palun valige üks järgnevatest vastustest.

eestlane

venelane

Muu:

4. Teie õena töötatud tööstaaž, aastates

Siia väljale võib sisestada ainult numbreid.

5. Milline on teie poolt omandatud kõrgeim haridusetase?

Palun valige üks järgnevatest vastustest.

- Kutseharidus
- Rakenduskõrgharidus
- Bakalaureusekraad
- Magistrikraad
- Doktorikraad

6. Millises järgnevatest tervishoiuteenust osutavas asutuses Te töötate? Mitme töökohta puhul valige põhitöökoht.

Palun valige üks järgnevatest vastustest.

- Esmatasand(perearstipraksis, tervisekeskus)
- Haigla
- Kiirabi
- Hooldekodu/iseseisev õendusabi

Eelmine

Järgmine



33%

See küsimustik ei ole hetkel aktiivne. Teil ei ole võimalik oma vastuseid salvestada.



Negatiivne käitumine töö 1/2

Järgnevad tegevused on kõige sagedamini esinevad näited negatiivsest tööalasest käitumisest. Kui tihti on viimase 6 kuu jooksul Teile tööl olles osaks saanud järgmised negatiivset käitumist näitavad teod?

Palun valige vastuse variantidest number, mis vastab kõige enam Teie kogemusele viimase 6 kuu jooksul.

1 - mitte kunagi; 2 - vahetevahel; 3 - kord kuus; 4 - kord nädalas; 5 - iga päev.

	1	2	3	4	5
1. Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Teid alandatakse või naeruvääristatakse teie tööga seoses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Teil kästakse teha tööd, mis on allpool teie kompetentsi taset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Teilt võetakse ära peamised vastutusvaldkonnad või asendatakse need lihtsamate või ebameeldivamate ülesannetega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Teie kohta levitatakse laimu ja kuulujutte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Teid ignoreeritakse, välditakse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Teile tehakse solvavaid või ründavaid märkusi teie isiku (st harjumuste ja päritolu), seisukohtade või eraelu kohta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Teie peale karjutakse või valatakse välja viha (või raevu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Teid hirmutatakse nagu vibutatakse sõrme, tungitakse isiklikku ruumi, tõugatakse, tõkestatakse tee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Te saate teistelt vihjeid või signaale, et peaksite töölt lahkuma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Teile tuletatakse korduvalt meelde teie vigu või eksimusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Teie pöördumisi ignoreeritakse või neile reageeritakse vaenulikult	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Teie tööd ja pingutusi kritiseeritakse järjepidevalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Teie arvamus ja seisukohti ignoreeritakse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Teile tehakse vingerpussi inimeste poolt, kellega te ei saa hästi läbi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Teile antud ülesanded on ebamõistliku või võimatu eesmärgiga või tähtajaga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Teie vastu esitatakse süüdistusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Teie tööd kontrollitakse liigselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Teile avaldatakse survet, et te ei kasutaks oma õigusi (näiteks õigust jääda puhkusele, haiguse korral õigust võtta töövõimetusleht, lähetuses viibides katta ettenähtud kulusid)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Teid narritakse ja tehakse sarkastilisi märkusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Te olete kaitsetu ülemäärase töökoormuse tõttu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Teid ähvardatakse vägivallega või tarvitatakse füüsilist vägivalda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eelmine

Järgmine



66%

See küsimustik ei ole hetkel aktiivne. Teil ei ole võimalik oma vastuseid salvestada.



Negatiivne käitumine töö 2/2

23. Kas teid on tööl kiusatud? Meie defineerime tööalast kiusamist järgmiselt: situatsioon, kus üks või mitu inimest püsivalt teatud ajavahemiku jooksul tunnevad ennast negatiivsete tegevuste sihtmärgina ühe või mitme inimese poolt ja seda olukorras, kus kiusatava(te)l on raske ennast kaitsta. Ühekordne juhtum ei ole kiusamine

Kasutades ülal mainitud definitsiooni, palun määratlege, kas teid on tööl kiusatud viimase 6 kuu jooksul?

Palun valige üks järgnevatest vastustest.

- Ei
- Jah, kuid harva
- Jah, vahetevahel
- Jah, mitu korda nädalas
- Jah, igapäev

Eelmine

Esita

See küsimustik ei ole hetkel aktiivne. Teil ei ole võimalik oma vastuseid salvestada. ✕

Vastuseid ei salvestatud! Edastatud küsimustiku vastuseid ei ole salvestatud, kuna küsimustik ei ole veel aktiivne.

Tänan teid Teie panuse eest uurimistöösse!

Lugupidamisega

Renee Vask
õendusteaduse magistrant, uurimistöö teostaja
Õendusteaduse õppetool
TÜ peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut

Merle Seera-Erstu
õendusteaduse nooremteadur, vastutav uurija
Õendusteaduse õppetool
TÜ peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut

Lisa 5. Negative Acts Questionnaire originaal küsimustik.

Negative Acts Questionnaire

The following behaviours are often seen as examples of negative behaviour in the workplace. Over the last six months, how often have you been subjected to the following negative acts at work?

Please circle the number that best corresponds with your experience over the last six months:

1	2	3	4	5
Never	Now and then	Monthly	Weekly	Daily

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) Someone withholding information which affects your performance | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Being humiliated or ridiculed in connection with your work | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) Being ordered to do work below your level of competence | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) Having key areas of responsibility removed or replaced with more trivial or unpleasant tasks | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) Spreading of gossip and rumours about you | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6) Being ignored or excluded (being 'sent to Coventry') | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7) Having insulting or offensive remarks made about your person (i.e. habits and background), your attitudes or your private life | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8) Being shouted at or being the target of spontaneous anger (or rage) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9) Intimidating behaviour such as finger-pointing, invasion of personal space, shoving, blocking/barring the way | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10) Hints or signals from others that you should quit your job | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11) Repeated reminders of your errors or mistakes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12) Being ignored or facing a hostile reaction when you approach | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13) Persistent criticism of your work and effort | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

14) Having your opinions and views ignored	1 2 3 4 5
15) Practical jokes carried out by people you don't get on with	1 2 3 4 5
16) Being given tasks with unreasonable or impossible targets or deadlines	1 2 3 4 5
17) Having allegations made against you	1 2 3 4 5
18) Excessive monitoring of your work	1 2 3 4 5
19) Pressure not to claim something which by right you are entitled to (e.g. sick leave, holiday entitlement, travel expenses)	1 2 3 4 5
20) Being the subject of excessive teasing and sarcasm	1 2 3 4 5
21) Being exposed to an unmanageable workload	1 2 3 4 5
22) Threats of violence or physical abuse or actual abuse	1 2 3 4 5

23. *Workplace bullying (for example harassment, incivility, mistreatment, social exclusion) is a problem in some workplaces and for some workers. Have you been exposed to bullying at work? To call something bullying it has to happen regularly over some time, in a situation where the target of bullying has difficulty in defending him or herself against these actions. We do not refer bullying if it is a one-off incident or if its mere conflict between parties of "equal strength".*

Using the above definition, please state whether you have been bullied at work over the last six months?

No (continue at question ?)

Yes, but only rarely

Yes, now and then

Yes several times per week

Yes, almost daily

Lisa 6. Negative Acts Questionnaire Revised Eesti keeles

Negatiivne käitumine tööl Küsimustik

Järgnevad tegevused on sagedamini esinevad näited negatiivsest käitumisest tööl. kui tihti viimase 6 kuu jooksul on teile tööl olles osaks saanud järgmised negatiivset käitumist näitavad teod?

Palun tehke vastuses ring ümber numbrile, mis kõige enam vastab Teie kogemusele viimase 6 kuu jooksul. Kui tihti olete tundnud, et...

1	2	3	4	5
Mitte kunagi	Vahetevahel	Kord kuus	Kord nädalas	Iga päev

1) Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni	1	2	3	4	5
2) Teid alandatakse või naeruvääristatakse teie tööga seoses	1	2	3	4	5
3) Teil kästakse teha tööd, mis on allpool teie kompetentsi taset	1	2	3	4	5
4) Teilt võetakse ära peamised vastutusvaldkonnad või asendatakse need lihtsamate või ebameeldivamate ülesannetega	1	2	3	4	5
5) Teie kohta levitatakse laimu ja kuulujutte	1	2	3	4	5
6) Teid ignoreeritakse, välditakse	1	2	3	4	5
7) Teile tehakse solvavaid või ründavaid märkusi teie isiku (st harjumuste ja päritolu), seisukohtade või eraelu kohta	1	2	3	4	5
8) Teie peale karjutakse või valatakse välja viha (või raevu)	1	2	3	4	5
9) Teid hirmutatakse nagu vibutatakse sõrme, tungitakse isiklikku ruumi, tõugatakse, tõkestatakse tee	1	2	3	4	5
10) Te saate teistelt vihjeid või signaale, et peaksite töölt lahkuma	1	2	3	4	5
11) Teile tuletatakse korduvalt meelde teie vigu või eksimusi	1	2	3	4	5
12) Teie pöördumisi ignoreeritakse või neile reageeritakse vaenulikult	1	2	3	4	5

13) Teie tööd ja pingutusi kritiseeritakse järjepidevalt	1 2 3 4 5
14) Teie arvamusi ja seisukohti ignoreeritakse	1 2 3 4 5
15) Teile tehakse vingerpussi inimeste poolt, kellega te ei saa hästi läbi	1 2 3 4 5
16) Teile antud ülesanded on ebamõistliku või võimatu eesmärgiga või tähtajaga	1 2 3 4 5
17) Teie vastu esitatakse süüdistusi	1 2 3 4 5
18) Teie tööd kontrollitakse liigselt	1 2 3 4 5
19) Teile avaldatakse survet, et te ei kasutaks oma õigusi (näiteks õigust jääda puhkusele, haiguse korral õigust võtta töövõimetusleht, lähetuses viibides katta ettenähtud kulusid)	1 2 3 4 5
20) Teid narritakse ja tehakse sarkastilisi märkusi	1 2 3 4 5
21) Te olete kaitsetu ülemäärase töökoormuse tõttu	1 2 3 4 5
22) Teid ähvardatakse vägivaldaga või tarvitatakse füüsilist vägivalda	1 2 3 4 5

23. Kas teid on tööl kiusatud? Meie defineerime tööalast kiusamist järgmiselt: situatsioon, kus üks või mitu inimest püsivalt teatud ajavahemiku jooksul tunnevad ennast negatiivsete tegevuste sihtmärgina ühe või mitme inimese poolt ja seda olukorras, kus kiusatava(te)l on raske ennast kaitsta. Ühekordne juhtum ei ole kiusamine

Kasutades ülalmainitud definitsiooni, palun määratlege, kas teid on tööl kiusatud viimase 6 kuu jooksul?

Ei

Jah, kuid harva

Jah, vahetevahel

Jah, mitu korda nädalas

Jah, peaaegu iga päev

Lisa 7. Kirjavahetus originaal mõõdiku autoriga

Use of NAQ-R in Estonian Survey

SE Ståle Valvatne Einarsen <Stale.Einarsen@uib.no>
To: Renee Vask
Mon 15/01/2024 11:07

NAQpaper.pdf 141 KB
Nielsen et al (2009) - Prevale... 264 KB
K10270_C006.pdf 202 KB

Show all 5 attachments (980 KB) Save all to OneDrive - Tartu Ülikool Download all

Hi!

Thank you for using the NAQ-R in your masters research, Attached you will find the scale and some different articles and chapters on how to use the NAQ. Scoring depends on your research questions being more like prevalence or like correlations with other scales and measures.

All the best with your research!

Ståle E.

Professor Ståle Einarsen
Department of Psychosocial Science
University of Bergen
Christiesgate 12
N-5020 Bergen
Norway

Telephone +4755589079
mobil +4791183855

Reply Forward

Lisa 8. Kirjavahetus eesti keelse mõõdiku kohandajaga

NAQ-R eesti keelse instrumendi kasutamise luba

RV Renee Vask
To: merle.tambur@gmail.com
Mon 15/01/2024 13:53

Tere Merle!

Olen Tartu Ülikooli õendusteaduse magistriõppe II kursuse tudeng ning olen jõudnud enda õpingutega nii kaugemale, et kavandan magistr töö. Plaanin magistr töö kirjutada töökiusu teemal, hetkel on mul plaanis läbi viia üleriigiline läbilõike uuring sellest, et kui levinud on töökius Eestis haiglas töötavate õdede seas ning kuidas see avaldub. Töökiusu levimuse mõõtmiseks ja selle avaldumise kirjeldamiseks sobib ideaalselt NAQ-R mõõdik mille olete Teie eesti keelde tõlkinud ning meie kultuuriruumi jaoks kohandanud. Pöördun Teie poole, et küsida luba instrumendi enda magistr töö kasutada. Mõõdiku originaali autori luba on mul juba olemas.

Kõike head soovides,
Renee Vask
Õendusteaduse õppetool
Peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut
Meditsiiniteaduste valdkond
Tartu Ülikool
E-mail: rvask@ut.ee

M merle.tambur@gmail.com
To: Renee Vask
Tue 16/01/2024 14:49

Tere Renee!

Aitäh huvi tundmast. NAQ-R on sobilik instrument laiapõhjalise uuringu läbiviimiseks ja hea valik. Minu poolt on luba olemas.

Kas olete kavandanud tulemuste avalikustamist? Üleriiklik uuring annab võimaluse tulemusi laiemalt publitseerida ja probleemidele tähelepanu juhtida, samuti lahendusi pakkuda. Oleksin huvitatud tulemustest, kui uuring on valmis. Samuti kui soovite nõu pidada tulemuste avaldamise osas, siis võtke uuesti ühendust ja saame arutada.

Soovin edu!
Merle Raun

...

Reply Forward

Lisa 9. Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee kooskõlastus

Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee

Protokolli number: 394/T-14

koosolek: 21.10.2024

Komitee koosseis:

Aseesimees

Kristi Lõuk Tartu Ülikool, humanitaarteaduste ja kunstide valdkond, projektijuht / doktorant

Liikmed

Diva Eensoo Tervise Arengu Instituut, teadur
Katrin Kaarna Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, kliiniliste uuringute keskuse juhataja
Kalle Kisand Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, laborimeditsiini professor
Piret Koosa Eesti Rahva Muuseum, teadur
Malle Kuum Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, farmakoloogia lektor / farmakoloogia teadur
Marje Oona Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, peremeditsiini kaasprofessor
Maire Peters Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, geneetika kaasprofessor
Raivo Puhke Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, funktsionaalse morfoloogia lektor
Atko-Sulhan Remmel Tartu Ülikool, humanitaarteaduste ja kunstide valdkond, religiooniuuringute kaasprofessor
Anna-Liisa Tamm Tartu Tervishoiu Kõrgkool, füsioteraapia ja tervisekaitse osakonna juhataja
Anni Tamm Tartu Ülikool, sotsiaalteaduste valdkond, arengu- ja koolipsühholoogia lektor / arengupsühholoogia teadur
Maarja Torga Riigikohus, tsiviilkolleegiumi nõunik

Otsus: Kooskõlastada uurimistöö

Uurimistöö nimetus: Töökiusamise esinemissagedus Eesti õdede seas: läbilõikeline uurimus

Vastutav uurija (asutus):

Merle Seera-Erstu (Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut, Ravila 19, 50411, Tartu)

Komitee poolt läbivaadatud dokumendid (lisatud kooskõlastusele):

1. Uurimistöö avaldus kooskõlastuse saamiseks Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komiteelt, 31.10.2024
2. Lisa 1. Uurimistöös osalemise kutse, 31.10.2024
3. Lisa 2. Uurimistöös osalemise korduskutse, 31.10.2024
4. Lisa 3. Sotsiaalmeedia kutse, 31.10.2024
5. Lisa 4. Negative Acts Questionnaire originaal küsimustik 31.10.2024
6. Lisa 5. Negative Acts Questionnaire eesti keelse versioon 31.10.2024
7. Lisa 6. Küsimustik limesurveyst, 05.11.2024
8. Lisa 7. Kirjavahetus originaalmõõdiku autoriga, 31.10.2024
9. Lisa 8. Kirjavahetus eesti keelse mõõdiku kohandajaga, 31.10.2024
10. Uurimistöö läbiviijate CVd (M. Seera-Erstu, R. Vask)

Tartu Ülikool
grandikeskus
Raekoja plats 9
51004 Tartu

tel 737 6215
e-post eetikakomitee@ut.ee
www.ut.ee/teadus/eetikakomitee

Uurimistöõ lõpp: 31.12.2025

Komitee aseesimees: Kristi Lõuk */allkirjastatud digitaalselt/*

Komitee sekretär: Kaire Kallak */allkirjastatud digitaalselt/*

Väljastatud: */viimase digitaalallkirja kuupäev/*

Selgitus:

- Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee otsus uuringu taotluse osas ei kohusta isikuandmete või andmekogu vastutavat või volitatud töötajat andmeid uurijale väljastama. Isikuandmete või andmekogu vastutav või volitatud töötaja on kohustatud hindama, kas isikuandmete väljastamine uuringu tegemise eesmärgil ja uurija poolt taotletud viisil on tehniliselt võimalik, lubatud ja vastab õigusaktidele.
- Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee annab hinnangu planeeritavas uuringus isikuandmete töötlemise suhtes taotluses esitatud kirjelduse ja dokumentide alusel. Uuringus kasutatavate isikuandmete vastutav või volitatud töötaja (vastutav uurija ning uuringumeeskond) vastutab isikuandmete töötlemise nõuetekohasuse ja õigusaktidele vastavuse eest ka siis, kui eetikakomitee on uuringu kooskõlastanud.