

Tartu Ülikool
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Haridusteaduste instituut
Õppekava: Põhikooli mitme aine õpetaja

Kai Mägi

ÕPETAJATE KOGEMUSED SEoses TÖÖKIUSAMISEGA KOOLIS
Magistritöö

Juhendaja: Kristi Kõiv (PhD)

Läbiv pealkiri: Õpetaja täiskasvanupoolse kiusamise ohvrina

Tartu 2020

Resümee

Õpetajate kogemusi töökiusamisega seoses on rahvusvaheliselt uuritud viimase kolmekümne aasta jooksul. Varasemad uuringud kinnitavad vajadust probleemi laiemalt kajastada, et avalikkuses teemat teadvustada. Sellest lähtuvalt oli magistritöö eesmärk kirjeldada õpetajate kogemusi seoses töökiusamisega täiskasvanute poolt koolis. Uurmistöö oli kombineeritud uurimus, mille empiirilises osas koguti veebipõhise kirjaliku avatud vastustega küsitlusega andmeid 13 õpetajalt, kellel oli töökiusamise ohvri kogemus. Andmeanalüüsi meetodina kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi. Uurimuse tulemused näitasid, et töökiusamist kogunud õpetajate hinnangul esines nii sõnalist kui ka kaudset kiusamist kolleegide, lapsevanemate ja juhtkonna poolt, mille tulemusel esines töökiusamise ohvritel nii vaimse kui füüsilise tervise probleeme, samuti olid töökiusamist kogunud õpetajad sunnitud töökohta või ametit vahetama. Töökiusamiskogemusega õpetajad tõid välja, et abisaamise juures on tähtis nii kooli juhtimiskultuur kui ka õpetajate enesekindluse tõstmine. Töökiusamist kogunud õpetajate hinnangul aitab koolis töökiusamist ennetada suurema tähelepanu pööramine ühiste väärtuste kujundamisele, koolituses enese täiendamine, koostöö parandamine kõigi osapoolte vahel; ühiskonna tasandil aga probleemi laiem teadvustamine.

Märksõnad: õpetaja, ohver, täiskasvanu, töökiusamine

Abstract

Teachers' Experiences of Workplace Bullying in Schools

In the field of education teachers' experience with workplace bullying has been studied internationally for about twenty years. Previous researches confirm the need to raise awareness in this area. The master's thesis aim is to describe teachers' workplace victimization experiences by adults in a school context. Master's thesis was constructed by mixed method in the empirical part of which questionnaire was used to gather data from 13 school teachers. The method used for data analysis was qualitative inductive content analysis. The results of the study showed that teachers experienced and victimized verbal and indirect bullying by colleagues, student's parents or management which resulted in both mental and physical problems for victims. The results also implied that teachers who have experienced workplace bullying had an intention to leave or even a field of work. Teachers with experience of bullying at work pointed out that the support of school leaders is important in receiving help, as well as supporting teachers' self-confidence. According to teachers who have experienced bullying at work, paying more attention to the development of common values, self-improvement during training, as well as improving cooperation between all parties will help prevent bullying at school; at the societal level, however, a wider awareness of the problem.

Keywords: teacher, adult, workplace bullying

Sisukord

Resümee	2
Abstract.....	3
Sissejuhatus	5
1. Teoreetiline taust	6
1.1. Kiusamise mõiste.....	6
1.2. Töökiusamine.....	7
1.3. Õpetaja töökiusamise kontekstis.....	10
2. Metoodika.....	13
2.1. Valim	13
2.2. Andmete kogumine ja mõõtevahend	14
2.3. Andmete analüüs	15
3. Tulemused	16
3.1. Kiusamiskäitumise vorm	16
3.1.1. Lapsevanem kiusajana	17
3.1.2. Kolleeg kiusajana.....	17
3.1.3. Juhtkonna liige kiusajana	18
3.2. Kiusamiskäitumise põhjused.....	18
3.2.1. Lapsevanema kiusamiskäitumise põhjused	19
3.2.2. Kolleegi kiusamiskäitumise põhjused	19
3.2.3. Juhtkonna liikme kiusamiskäitumise põhjused	20
3.3. Kiusamiskäitumise tagajärjed	20
3.4. Kiusamiskäitumise korral abi saamine	22
3.4.1. Juhtkonna usaldus ja toetus	23
3.4.2. Enesekindluse tõstmine	23
3.5. Kiusamiskäitumise olukordade ennetamine	24
3.5.1. Juhtkonna suhtumine töökiusamisse	24
3.5.2. Koostöö kõigi osapooltega.....	25
3.5.3. Sisekoolitused.....	25
3.5.4. Avalik arutelu töökiusamise teemal	26
3.5.5. Paremad lõõgastumisvõimalused	26
4. Arutelu	27
4.1. Töö piirangud ja praktiline väärtus	29
Tänuõnad	30
Autorsuse kinnitus	30
Kasutatud kirjandus.....	31
Lisa 1. Kirjalik küsimustik	35
Lisa 2. Väljavõte MAXQDA andmete kodeerimise programmist.....	36

Sissejuhatus

Käesolev magistritöö keskendub õpetajate kogemustele seoses töökiusamisega. Käesoleva töö autorile teadaolevatest andmetest lähtuvalt on Eesti koolides kiusamine, kus õpetaja on täiskasvanupoolse kiusamise ohvri rollis, vähe uuritud valdkond (Kõiv, 2017). Varasemad uurimused Eesti kontekstis on läbi viidud kvantitatiivse uurimisviisiga (Kõiv, 2006, 2015, 2017).

Õpetajate täiskasvanupoolse kiusamise ohvriks langemise kogemuste uurimiseks on mitmeid põhjusi. Esiteks, teadvustada, et töökiusamine on siiani aktuaalne ja tõsine universaalne probleem töömaastikul (Tambur, 2015), sest õpetajate kiusamise levimus tööl on viimasel aastakümnel näidanud tõusutendentsi (Kõiv, 2017). Teiseks, autorile teadaolevalt on Eestis kiusamist, kus õpetaja on täiskasvanupoolse agressiooni ohver, uuritud vaid kvantitatiivse uurimisviisiga (Kõiv, 2017). Kolmandaks, kiusamise võimalikud negatiivsed tagajärjed võivad ohvrile olla tõsised ning mõningatel juhtudel pikaajalised, põhjustades ka psüühilisi häireid (Fahie & Devine, 2014; House of Commons..., 2007). Neljandaks, töökiusamine koolis võib avaldada negatiivset mõju nii õpetamise kui ka õppimise kvaliteedile (De Wet, 2010).

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on kirjeldada õpetajate kogemusi seoses töökiusamisega täiskasvanute poolt koolis. Lähtudes uurimisprobleemist on tõstatatud viis uurimisküsimust.

- 1) Milliseid töökiusamise vorme on õpetajad kogunud?
- 2) Mis põhjustel töökiusamist kogunud õpetajate arvates täiskasvanutepoolne kiusamine koolis aset leiab?
- 3) Millised on kiusamise tagajärjed töökiusamist kogunud õpetajate arvates?
- 4) Kuidas on töökiusamist kogunud õpetajate arvates võimalik abi saada täiskasvanutevahelise kiusamiskäitumise korral koolis?
- 5) Millised on töökiusamist kogunud õpetajate arvates võimalikud lahendused täiskasvanutevahelise kiusamise ennetamiseks koolis?

Antud uurimistöö juures on oluline pöörata tähelepanu õpetajate enda kirjeldustele kogetust. Käesolev magistritöö põhineb kombineeritud metoodikal, kus uurimus viidi läbi veebipõhise avatud vastustega küsitlusega ning vastuste analüüsimisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis võimaldab keskenduda teksti peamistele, tõenäolise vastuvõtu seisukohast olulistele tähendustele (Bryman, 2016).

Õpetajate kogemusi ja suhtumist seoses täiskasvanupoolse kiusamise ohvriks langemisega koolis on vajalik mõista, et osata ennetada ja lahendada töökiusamise juhtumeid (Bauman & Del Rio, 2005).

1. Teoreetiline taust

1.1. Kiusamise mõiste

Tänapäeva kiire ja muutuv maailmas napib aega, et kuulata sõpra, märgata tuttavat, toetada kolleegi, aidata võõrast. Samas on sotsiaalmeediakanalid kujunenud arvamuse avaldamise platvormideks, mille kaudu on lihtne oma mõtted nähtavaks teha. Näiline anonüümsus omakorda ahvatleb kergemalt stigmatiseerima kõike, mis ei meeldi. See võib viia ka kiusamiseni. Kiusamine ei ole ühiskonnas uus fenomen. Viimasel aastakümnel on kiusamine ja sellega kaasnev olnud aga eriti aktuaalne ja ülemaailmne probleem (Sesar, Barišić, Pandža, & Dodaj, 2013).

Kiusamise mõiste avamine võimaldab aru saada, mis on kiusamise olemus, kuidas kiusamiskäitumine ära tunda ja missugused probleemid sellega võivad kaasneda.

Tänapäeval defineeritakse kiusamist kui agressiivse käitumise alaliiki, mis põhjustab valu, kahju või distressi indiviidile, kellele selline käitumine on suunatud (Kõiv, 2006).

Olweuse (2005) nimetab kiusamiseks agressiivset käitumisviisi, mis võib toimuda grupiviisiliselt või isikupõhiselt ning millele on iseloomulik korduvus ning ebavõrdne võimusuhe. See on negatiivne käitumine, mis võib väljenduda füüsilise hirmutamisenä (löömine, tõukamine või füüsiline ähvardamine), verbaalse agressioonina (sõimamine, narrimine) või psühholoogilise manipuleerimisenä.

Kõiv (2006) võtab kokku kiusamise kui agressiooni kolm tunnusjoont:

- 1) korduv rünnak ohvri vastu toimub pika perioodi vältel;
- 2) tahtlik rünnak ohvri vastu, mis teeb ohvrile kahju kas vaimselt või füüsiliselt;
- 3) eksisteerib tasakaalutus võimuhetes ohvri ja kiusaja vahel.

Sullivan, Cleary, ja Sullivan (2004) nimetavad kiusamise elementidena järgmist:

- 1) kiusajal on rohkem võimu kui kiusataval;
- 2) kiusamine on sageli organiseeritud, süstemaatiline ja varjatud;
- 3) kiusamine on mõnikord olukorra ära kasutamine, kuid kord alanud, on tõenäoline, et see jätkub;

4) kiusamine esineb teatud aja jooksul, kuigi ka süstemaatilistel kiusajatel võib esineda ühekordseid juhtumeid;

5) kiusamise ohvrit haavatakse kas füüsiliselt, emotsionaalselt või psühholoogiliselt;

6) kõigil kiusamise juhtumitel on kas emotsionaalne või psühholoogiline aspekt.

Sharp ja Smith (1994) järgi on kiusamiskäitumise aluseks võimu kuritarvitamine ning soov hirmutada ja domineerida, nad eristavad kiusamisel järgmisi vorme:

1) füüsiline – löömine, asjade äravõtmine või lõhkumine;

2) verbaalne – narrimine, solvamine, alandamine, rassistlikud märkused;

3) kaudne – inetute kuulujuttude levitamine, tõrjumine.

Kuna füüsiline kiusamine on kõige ilmsem, pööratakse sellele ka rohkem tähelepanu. Kaudne kiusamine, mille eesmärgiks on suhteid kahjustada, on rohkem peidetud ning seda on kõrvalseisjatel keerulisem märgata (Bauman ja Del Rio, 2006).

Kiusamisel on kolm osapoolt: ohvrid, kiusajad ja kõrvalseisjad (Sullivan et al, 2004).

Ohvraid jagatakse kolmeks. Passiivseid iseloomustab üksildus, ebakindlus, tõrjutus, madal enesehinnang, ei tee enda kaitseks midagi. Provokatiivsed on kiirelt ärrituvad, püsimatud ja eskaleerivad konflikte. Kolmas grupp ohvraid võib ühes olukorras olla kiusatav, kergesti haavatav, kuid teises olla ise kiusajaks, elades oma negatiivseid pingeid välja nooremate või nõrgemate peal (Sullivan et al., 2004; Matthiesen & Einarsen, 2010).

Kiusajad seevastu on enesekindlad, impulsiivsed, tihti populaarsed, neil on rohkem mõjuvõimu, on agressiivse käitumisega ja teavad, kuidas oma üleolekut ära kasutada. (Sullivan et al., 2004). De Vosi (2013) uurimuse põhjal iseloomustab kiusajaid vähene empaatiavõime, kadedus, soov omada kontrolli teiste üle, neid peetakse manipuleerijateks.

Sullivan et al (2004) sõnul pole vähemtähtsad kõrvalseisjad, sest kiusamist oleks vähem, kui kõrvalseisjad sekkuksid. Sageli pealtnägijad siiski ohvri kaitseks välja ei astu, kuna kardavad ise uueks ohvriks langeda (Hoel & Cooper, 2000).

1.2. Töökiusamine

Töökiusamise mõiste tuli kasutusele 1990-ndate alguses, et kirjeldada tööga seotud mistahes ahistavat käitumist, mida töötajad võisid oma töise karjääri jooksul kogda. Töökiusamise kirjeldamisel on rahvusvaheliselt kasutusel palju mõisteid ja määratlusi ning näiteks *mobbing* tähendus on erinevates riikides mõneti erinev. Samavõrd raske on olnud ühtse definitsiooni sõnastamine, kuna kiusamisele lähenemine on kogu aeg laienenud (Saunders, Huynh, & Goodman-Delahunty, 2007).

Töökiusamist kirjeldatakse kui agressiivset käitumist, mis on korduv või kestab pikemat aega; kiusaja kavatsus on pahatahtlik või tajub vastuvõtja seda vaenulikult.

Töökiusamine on olukord, kus üks või mitu töötajat tajuvad töökohal pikka aega süstemaatiliselt otsest või kaudset rünnakut ning kiusataval isikul (isikutel) on erinevatel põhjustel raske end halva kohtlemise eest kaitsta (Einarsen, 2005).

Bartelett ja Bartelett (2011) määratluses on kiusamine korduv ja püsiv tegevus töökohal, millega kaasneb erinev võimu vahekord ohvri ja kiusaja vahel ning see sisaldab ohvri subjektiivset arvamust temale suunatud agressiivse käitumise osas.

Rayner ja Keashly (2004) sõnul tuleb töökiusamise definitsioonidest välja viis põhielementi, mida kasutatakse negatiivsete töökogemuse kirjeldamisel: negatiivse käitumise kogemine; käitumist kogetakse püsivalt; käitumine toob ohvrile vaimset või füüsilist kahju; kiusatavate arvates on neil vähem võimu kui kiusajal ja seetõttu on neil raske end kaitsta; endale kiusamise tunnistamine.

Matthiesen ja Einarsen (2010) lisavad ülalnimetatud aspektidele veel mõned elemendid, mida töökiusamisega kokku puutunud isikud on tajunud: nedne vastu suunatud tegevused tunduvad ebaõiglased; tunnevad, et neid solvatakse, alandatakse või häbendatakse; neil puudub piisav sotsiaalne tugi, mis toimiks puhvrina.

Kui kahel töötajal on eriarvamus ja tekib konflikt, ei saa seda nimetada kiusamiseks, kui konfliktis on kaks ligikaudu võrdse tugevusega osapoolt. Töökiusamise mõistmisel on oluline, et osapoolte vahel esineb ametlik või mitteametlik võimusuhe. Kõige tavalisem võimu ärakasutamine tuleneb positsioonist, kus juht, olles kõrgemal positsioonil, kehtestab näiteks ebavõrdseid reegleid alluvatele. Kuid võimusuhe võib põhineda ka osapoolte erinevatel võimalustel ressurssidele või infole ligipääsemisel, samuti gruppikuulumise / mittekuulumise või psühholoogilise üleoleku pinnal (Tehrani, 2012).

Rayner ja Hoel (1997) on töökiusamist kategoriseerinud järgmiselt:

- 1) ebarealistlikud ootused tööga seoses (nt ülejõu käivad tähtajad või töökohustuste hulka mittekuuluvad tööülesanded, teistega võrreldes kõrgmad nõudmised);
- 2) professionaalse staatuse ohustamine (nt avalik halvustamine, süüdistused seoses vähese panustamisega, alandamine);
- 3) personaalse positsiooni ohustamine (nt hirmutamine, solvamine, kõmu, halvustamine soo, rassi jm tunnuste põhjal);
- 4) isolatsioon (nt tööalastest kogunemistest kõrvalejätmine, informatsiooni kinnihoidmine või informatsioonile ligipääsu piiramine, murede ignoreerimine);
- 5) destabiliseerimine (nt panuse mitteamustamine, vastutuse vähendamine, liigne jälgimine).

Töökiusamine võib esineda nii indiviidi kui organisatsiooni tasandil.

Indiviiditasandil kiusamise korral üks kiusaja kiusab teist indiviidi või gruppi. Zapf ja Einarsen (2003) sõnul on indiviiditasandil peamiseks kiusamise põhjustajaks nii kiusaja kui ka ohvri isikuomadused. Samuti võivad nende sõnul kiusamise tekkimisele märkimisväärset mõju avaldada töötajate oskused oma emotsioonide kontrollimisel ning puudulikud eneseanalüüsivõimed.

Organisatsioonitasandil kiusamine seisneb organisatsioonikultuuri - tavade ja protseduuride kasutamises töötajate survestamiseks (Tehrani, 2012). Ta märgib, et töökiusamise kujunemisel mängib väga olulist rolli organisatsioonikultuur ja juhtkonna enda käitumine. Negatiivsed tõekspidamised ja hoiakud võimendavad kolleegide omavahelisi pingeid ning kiusamine justkui normaliseerub - töötajad kiusavad üksteist kartuses saada ise kiusatud, mis omakorda põhjustab pühendumise vähenemist ja soodustab töökohast lahkumist. Tambur (2015) toob töökiusamise ühe peamise põhjusena välja negatiivset käitumist salliva organisatsioonikultuuri. Samas töös põhjendatakse töökollektiivides esinevat töökiusamist sellega, et erinevate põlvkondade vahel kerkivad esile arusaamatused ning individuaalsed konfliktid võivad tekkida ka põhimõtete ja väärtuste lahknemisel.

Ehkki üksikuid agressiooni- ja ahistamistoiminguid juhtub igapäevases suhtluses üsna sageli, näib, et regulaarne kiusamine võib viia tõsiste terviseprobleemideni. Töökiusamise ohvriks langemine muudab inimese ettekujutusi oma töökeskkonnast ja elust tervikuna, mida valitseb oht, ebakindlus ja eneses kahtlemine, mis omakorda võib põhjustada üldisi emotsionaalseid, psühhosomaatilisi ja psühhiaatrilisi probleeme. Teiste inimeste tahtlik ja süstemaatiline psühholoogiline kiusamine põhjustab tõsiseid emotsionaalseid reaktsioone nagu hirm, ärevus, abitus, depressioon ja šokk. (Einarsen, 2005).

Psühholoogilised probleemid mõjutavad omakorda füüsilist tervist. Depressiooniga võivad ilmned füüsilised sümptomid nagu peavalu, unehäired, seedehäired, ärevushäired, vererõhuhäired, kaalutõus. Töökiusamine võib põhjustada terviseprobleeme, mis pärsivad inimeste töövõimet pikaajaliselt (De Vos, 2013).

Samuti mõjutavad terviseprobleemid suhteid nii perekonnas kui kolleegidega (De Vos, 2013). Varasemates uurimuses selgub, et töökiusamine on viinud ohvri suitsiidini. Töökiusamise tagajärjed mõjutavad nii indiviidi tasandil ohvrit ja kiusajat kui ka kogu organisatsiooni tervikuna. Süsteemse töökiusamise ohvriks langenu võib võtta kiusamisvormiga kokkupuutel pikaajase haiguslehe või kaasata erinevaid välishinadajaid tööohtuse hindamisel, mis võib halvata kõigi kolleegide tööd (Leymann, 1990).

Kuigi kiusamise juures mägivad olulist rolli nii kiusaja kui ohvri isikuomadused, saab töökohas töökiusamist vähendada läbi organisatsioonikultuuri ja protsesside parandamise.

Hoel ja Cooper (2010) soovivad selleks järgmisi tegevusi:

- 1) kiusamisvaba organisatsioonikultuuri juurutamine, sh peab juhtkond kriitiliselt analüüsima ka oma käitumist, kuna juhtide käitumine mõjutab otseselt ja kaudselt kiusamist töökohas. Kiusamist seostatakse autoritaarse juhtimisstiiliga;
 - 2) töökiusamise juhtumitest teavitamise julgustamine; aus ja tõhus juhtumite lahendamine;
 - 3) enesetäiendus, sh juhtimisoskuste, stressijuhtimise, emotsioonide kontrollimise koolitused.
 - 4) tööstressi alandamine – töökliima parandamine, töökoormuste ülevaatamine.
- Tulemuslik töökiusamise ennetus peab hõlmama erinevaid tasandeid - nii indiviidi, organisatsiooni kui ühiskonna tasandit (Tambur, 2015).

1.3. Õpetaja töökiusamise kontekstis

Haridusasutus on ühiskonna peegel. Õpetaja ametikohale on seadusandlusega kehtestatud nõuded, kuid õpetaja ei ole pelgalt õppeainepõhise teadmise edastaja, vaid mõnel juhul ka vanem, psühholoog või tugiisik, kes kasvatab, õpetab ja juhendab õpilasi. Vaatamata õpetaja ameti olulisele rollile ühiskonnas, peetakse õpetajat üheks enim töökiusamisega kokku puutuvaks elukutseks võrreldes teiste elukutsete esindajatega (De Vos & Kirsten, 2015, Kõiv, 2017).

Suurem osa ülemaailmseid õpetajate kiusamisjuhtude uuringuid on seotud koolikiusamisga ja põhineb õpilastepoolisel agressioonil õpetaja suhtes. Suhteliselt vähem on uuringuid selle kohta, kui õpetajaid on töökohal kiusatud teiste täiskasvanute (õpetajate, juhtkonna, lapsevanemate ja teiste koolitöötajate) poolt (Kõiv, 2015). Kõiv (2017) on uuringute andmete põhjal välja toonud, et Eestis on ligikaudu kolmandik õpetajatest olnud korduva kiusamise ohver.

Töökiusamine koolis on valdavalt verbaalne või kaudne, harvem füüsiline (De Vos & Kirsten, 2015).

De Vos ja Kirsten (2015) uuring kinnitab, et õpetajad on kogunud kiusamist kõigis Rayner ja Hoel (1997) nimetatud töökiusamise kategooriates: ebarealistlikud ootused tööga seoses, professionaalse staatuse ohustamine, personaalse positsiooni ohustamine, isolatsioon, destabiliseerimine.

Tehrani (2004) rõhutab vajadust pöörata erilist tähelepanu koolijuhtide rollile töökiusamise levimisel kooliorganisatsioonis, kuna õpetajate vastu suunatud kiusamine võib viia juhi positsioonilise võimu kuritarvitamiseni. Ta nimetab kooli kontekstis kolme tüüpi organisatsioonist tulenevat töökiusamise põhjust:

- 1) juht võib olla ise suure välise pinge all, mistõttu survestab oma töötajaid;
- 2) organisatsioonikultuur põhineb negatiivsetel tõekspidamistel ja hoiakutel;
- 3) kolleegide varasemate tõekspidamiste muutmine võib raske olla.

Õpetajaid kiusavad lapsevanemad on Evans ja Thompson (2016) hinnangul kolme põhitüüpi: õigluse eest seisjad, hirmutajad ja kuulujuttude levitajad. Põhiliste teguritena, miks USA-s lapsevanemad õpetajaid kiusavad, toovad nad välja ühelt poolt lapsevanemate suurenenud ärevuse ja mure oma laste tuleviku pärast, mida võimendavad nende enda lapsepõlves saadud kogemused; teiselt poolt konkureerimist ja üksindust soodustav kultuur.

Töökiusamise tagajärgi õpetaja töö kontekstis avab De Vos (2013), kes nimetab peamiste vormidena füüsilise, vaimse ja sotsiaalse tervise halvenemist.

Mõju vaimsele tervisele võib olla väga erinev, varieerudes väheolulistelt märkidest kuni suitsiidimõteteneni. Vaimse tervise halvenemise juures on välja toodud stressi sümptomite ilmnemist, enesehinnangu vähenemist, suitsidaalsete mõtete tekkimist, samuti depressiooni diagnoosimist (De Vos, 2013; Fahie & Devine, 2014).

Õpetajate psüühiliste terviseprobleemidega võivad kaasneda füüsilise tervise sümptomid – unetus, ärevus (nt südamepekslemine, iiveldus), pingepeavalud, kõrge vererõhk, kehakaalu tõus, kõhulahtisus. Tihti kogetakse mitmeid sümptomeid korraga (De Vos, 2013; Fahie & Devine, 2014).

Uuringud näitavad, et koolis täiskasvanu poolse kiusamisega kokku puutunud õpetajate sotsiaalne heaolu kannatab kolleegide poolse tõrjumise või isolatsiooni tõttu, terviseprobleemid võivad põhjustada suhete halvenemist perekonnas. Õpetajad, kel on toetav perekond, on tervisprobleeme vähem (De Wet, 2014; Fahie & Devine, 2014).

Õpetajad, kes on langenud töökiusamise ohvriks, võivad oma tegevuse fookuse seada konflikti lahendamisele, unustades samal ajal õppetöö läbiviimise. Ühes sellega võib tervete ja elavaloomuliste õpetajate ning kvaliteetse õpetamise puudumine pärssida õpilaste võimalusi tulevikus õppetööd jätkata (De Vos, 2013).

Fahie ja Devine (2014) uuringust selgub, et abi saamine ja otsimine täiskasvanutevaheliste kiusamise ilmnemisel koolis varieerub. Õpetajad on töölt lahkunud, nad on pöördunud töövaidluskomisjoni, otsinud lähedaste ja teiste kolleegide seas toetust, käinud koolitustel ja täiendõppel. De Vos ja Kirsten (2015) toovad oma uuringus välja, et

koolis töökiusamise ilmnemisel on oluline roll koolijuhijuhil, toetades ja usaldades oma töötajaid.

Kiusamise leviku ennetamine on hädavajalik. Bradshaw (2015) tutvustab ennetusmeetmeid, mis aitavad ära hoida kiusamist kooli kontekstis. Ennetusprogrammi fookuseks on kooli sisekliima parandamine, muutes arusaamu kiusamisest ja seades eesmärgiks kõrvalseisjate teadlikumaks saamise. Töökiusamise keerukust arvestades on soovitatav, et koolid rakendaksid mitut integreeritud komponenti kiusamiskäitumise erinevate aspektide lahendamiseks. Schihalejev (2011) selgitab väärtuskasvatuse olulisust õpetajakoolituses, et kujundada koolikultuuri, mõtestada enda väärtusvalikuid ning aidata sõnastada ja läbi mõelda, mis on nende jaoks oluline ning kuidas nende väärtuste kohaselt elada, teha väärtuskasvatuse vallas koostööd kolleegide ja lapsevanematega.

Igat tüüpi kiusamise vähendamine on ülioluline, ja kui õpetajad on programmi ja poliitika tõhusa rakendamise võti, on loogiline lisada selline koolitus õpetajate ettevalmistamisprogrammidesse (Bauman & Del Rio, 2006).

De Vos (2013) pakub välja mitmetasandilise tegevuskava töökiusamisega tegelemiseks, sh organisatsioonikultuuri parandamine ning koolisiseste juhendite koostamine kiusamiskäitumiste lahendamiseks; meediakampaaniad avalikkuse teadlikkuse tõstmiseks ja osapoolte harimine; kiusamisohvrite toetamine ja abi terviseprobleemidega tegelemisel, kogemuste jagamine kiusamisega hakkamasaamiseks.

Rahvusvahelistest uurimustest ilmneb, et õpetajate töökiusamise ulatus varieerub, sõltudes kasutatud metoodikast, sest osas uurimustes arvestatakse ja osas ei arvestata probleemi korduvust ja/või tõsidust. See viitab vajadusele uuringuid selles vallas jätkata, sest õpetajate kiusamise levimus tööl on viimasel aastakümnel näidanud tõusutendentsi (Kõiv, 2015; Matthiesen & Einarsen, 2010).

Käesoleva magistritöö eesmärk kirjeldada Eesti õpetajate kogemusi seoses töökiusamisega täiskasvanute poolt koolis. Tõstatatud on viis uurimisküsimust.

- 1) Milliseid töökiusamise vorme on õpetajad kogenud?
- 2) Mis põhjustel töökiusamist kogenud õpetajate arvates täiskasvanutepoolne kiusamine koolis aset leiab?
- 3) Millised on kiusamise tagajärjed töökiusamist kogenud õpetajate arvates?
- 4) Kuidas on töökiusamist kogenud õpetajate arvates võimalik abi saada täiskasvanutevahelise kiusamiskäitumise korral koolis?

5) Millised on töökiusamist kogenud õpetajate arvates võimalikud lahendused täiskasvanutevahelise kiusamise ennetamiseks koolis?

Tulemused on potentsiaalselt abiks kiusamisalase sekkumis- ja ennetustöö efektiivsemaks planeerimiseks ning korraldamiseks.

2. Metoodika

Käesoleva uurimuse läbiviimiseks on kasutatud kombineeritud uurimisviisi. Käesoleva magistritöö kontekstis tähendab kombineeritud uurimisviis, et kasutati kvantitatiivsele uurimusele omasena veebipõhist avatud küsimustega ankeeti ning analüüsis tuginedi kvalitatiivsele andmeanalüüsimeetodile, kus rakendadati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi (Bryman, 2016).

2.1. Valim

Käesolevas magistritöös on valimi moodustamisel kasutatud sihipärast valimit, mille puhul valib uurija osalejad kindlate karakteristikute alusel. Antud uurimuse valim moodustati põhimõttel, et õpetajatel oleks isiklik kogemus töökiusamise ohvrikogemusega koolis, sest see võimaldas vastajatel anda edasi oma kirjeldus juhtunust.

Valimi moodustamiseks kasutati uurija isiklike kontakte ning sotsiaalmeediagrupperi Õpetajate Ühenduste Koostöökoja Kogukond. Uuringus osalemise kutses oli eeltingimuseks koolis kogetud töökiusamine. Õpetajatele, kes kinnitasid töökiusamiskogemust, saadeti e-postiteel veebipõhine küsimustik.

Uurimuses osales kolmteist Eesti Vabariigi üldhariduskoolide õpetajat. Uuritavate taustandmed on esitatud tabelis 1. Konfidentsiaalsuse tagamiseks asendati õpetajate nimed pseudonüümidega.

Tabel 1. Uurimuses osalenud õpetajad

Pseudonüüm	Töökogemus õpetajana	Mitmes koolis on õpetajana töötatud	Kiusamiskäitumise kestvus
Anni	26 aastat	6 koolis	~2 aastat
Eva	10 aastat	1 koolis	~paar kuud
Elise	20 aastat	3 koolis	~11 aastat
Hele	27 aastat	3 koolis	~5 aastat
Silja	20 aastat	2 koolis	~4 aastat
Kadri	20 aastat	7 koolis	~2 aastat
Mai	32 aastat	2 koolis	~3 aastat
Maria	18 aastat	2 koolis	~2 aastat
Kärt	50 aastat	4 koolis	~2 aastat
Liina	3 aastat	2 koolis	~2 aastat
Tiina	19 aastat	2 koolis	~3 aastat
Reelika	20 aastat	4 koolis	~3 aastat
Kersti	20 aastat	1 koolis	~paar kuud

2.2. Andmete kogumine ja mõõtevahend

Kuna käesoleva magistritöö eesmärk on kirjeldada õpetajate kogemusi seoses töökiusamisega täiskasvanute poolt koolis, siis andmete kogumiseks on autor kasutanud poolstruktureeritud avatud vastustega kirjalikku küsitlust. Sellise küsimuste edastamise eesmärk on, et vastajad oleksid kõik võrdses olukorras (Bryman, 2016).

Bryman (2016) viitab ka Mertonile, et el. (1956), kes kirjeldab küsitluse küsimusi, mis on suunatud uurijale olulisele teemale või huvile ja peamiselt eeldab avatud vastuseid. Poolstruktureeritud küsitluse põhimõtted andsid autorile võimaluse küsitlust viia läbi vabamas vormis. Küsitluses esitatud küsimused ei ole nii rangelt järjestatud ega kategoriseeritud (Bryman, 2016).

Esialgne plaan oli läbi viia intervjuud 5 õpetajaga, kellel on kogemusi töökiusamisega kooli kontekstis. Paraku sai pilootintervjuud planeerides kiiresti arusaadavaks tõsiasi, et õpetajad ei olnud huvitatud näost näkku rääkima sotsiaalselt tundlikul teemal. Mõnel juhul tunnustati ka ajapuudust. Sellest lähtuvalt esitati käesoleva uurimuses kirjalik küsitlus õpetajatele veebikeskkonnas *Survey Monkey*. Veebipõhist küsitlust võib pidada ajasäästlikuks. Samal ajal oli oluline meeles pidada teema tundlikkust ning Bryman (2016) sõnul võivad veebipõhisele küsitlusele vastajad pidada antud meetodit eeliseks, sest vastamine tekitab vähem stressi ja on mugavam, kuna nad saavad küsimustele vastata kodus

või tööl - endale turvalises ja ohutus keskkonnas.

Küsimustiku loomisel toetuti Pervin ja Turner (1989) metoodikale, uurimaks õpetajaid kui kiusamise ohvreid. Küsimustiku koostaja oli käesoleva magistritöö autori juhendaja. Avatud küsimuste kaudu on võimalik õpetajatel kirjeldada oma kogemusi ja täiskasvanupoolse töökiusamise kohta (Lisa 1). Küsimustiku alguses toodi välja kiusamise definitsioon anti kiusamise definitsioon (Kõiv, 2017).

Küsitluse veebilehe link koos selgitava e-kirjaga saadeti õpetajatele, kellel oli kogemus-täiskasvanupoolse kiusamisega oma praeguses või endises töökohas - koolis. Kõik kontaktid on isiklikult leitud või läbi sotsiaalmeedia grupi Õpetajate Ühenduste Koostöökoja Kogukond.

2.3. Andmete analüüs

Uurimistöö analüüs on valminud 13 õpetaja avatud küsimustele antud tekstiliste vastuste põhjal. Andmeanalüüsis on kasutatud induktiivset kvalitatiivset sisuanalüüsi. Kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldab keskenduda teksti peamistele, tõenäolise vastuvõtu seisukohast olulistele tähendustele. Kvalitatiivne sisuanalüüs lubab analüüsida ka varjatud sisu, st võtta arvesse ridade vahele peidetut ehk kodeerida teksti autori vihjeid, kavatsusi ja eesmärke ning lisatähendusi ja erinevaid tõlgendamisvõimalusi (Bryman, 2016).

Bryman (2016) toob välja induktiivse kvalitatiivse sisuanalüüsi lähenemise tugevuse, kus andmeanalüüsil tuleb kõige paremini esile uurimuses osalejate maailma mõistmine ja nende tõlgenduste ning tähendussüsteemide uurimine.

Andmete analüüsiks kasutati programmi *MAXQDA*, mis sobib kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodi analüüsimiseks. Liast 2 leiab väljavõtte *MAXQDA* kasutamisest käesoleva magistritöö andmeanalüüsil. *MAXQDA* võimaldas märkida lause, lõigu või osa lõigust ning määrata sellele koodi. Andmete kodeerimiseks laeti esmalt kõik küsitlused *MAXQDA* programmi üles ja seoti uurimisküsimuste põhjal moodustatud viie kodeerimisrühmaga (kiusamise vorm, kiusamised põhjused, kiusamise tagajärjed, kiusamise korral abisaamise võimalused ja ennetamine).

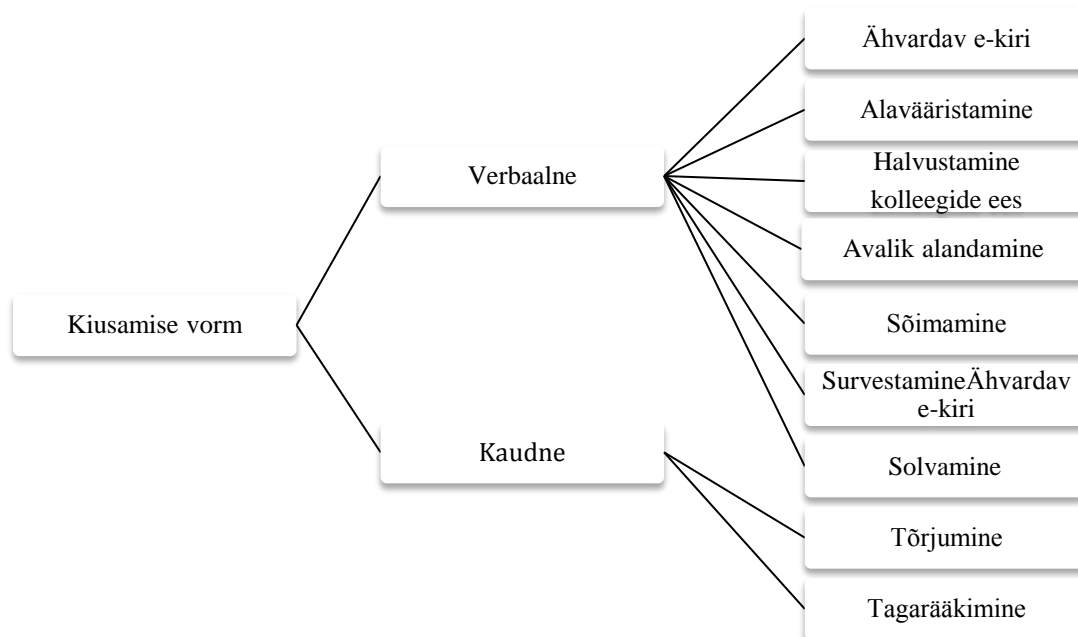
Kodeerimisel valiti tekstist tähenduslikke üksusi ehk sõnade, lausete või seisukohtade kogumeid, mis olid seotud teema keskse tähendusega (Patton, 2002). *MAXQDA* tarkvara muutis analüüsi hõlpsamaks. Antud tarkvara programm on üles ehitatud nii, et on lihtne luua kodeerimise puud ja seda muuta või tõsta koode ümber vastavalt uurimisküsimusele.

3. Tulemused

Õpetajate töökiusamise kogemuste uuringu andmeanalüüsi tulemused esitatakse uurimisküsimuste kaupa. Iga uurimisküsimuse juures kirjeldatakse tekkinud kategooriaid ja alakategooriaid ning tulemusi ilmestatakse tsitaatidega küsitlusest.

3.1. Kiusamiskäitumise vorm

Järgnevalt antakse ülevaade uurimisküsimuse „ Milliseid töökiusamise vorme on õpetajad kogenud?” andmeanalüüsi tulemustest. Kiusamisel eristatakse kolme erinevat vormi – verbaalne, füüsiline, kaudne, mida oli antud töö teoreetilises osas kirjeldatud. Tulemuste selgemaks esitamiseks on koostatud joonis (vt joonis 1), mis annab ülevaate kiusamise vormidest ja selle alavorm, mida õpetajad kogesid seoses töökiusamisega.



Joonis 1. Kiusamise vormid, millega töökiusamist kogenud õpetajad kokku puutusid.

Uurimuses osalenud õpetajad kirjeldasid, millist kiusamisvormi nad kogesid töökiusamisest kooli kontekstis. Vastajad tõid välja, et täiskasvanupoolset kiusamist esineb koolis sagedamini kui arvata osatakse - laiem üldsus ja ühiskond ei teadvusta töökiusamise

probleemi tõsidust ning ulatust.

Füüsilise kiusamise vormi keegi vastajatest välja ei toonud. Seetõttu ei saa käesolevas magistritöös teha järeldusi füüsilise kiusamise kohta. Seevastu esines kaudse ja verbaalse kiusamise alavorme. Lisaks mainisid õpetajad, kes on langenud koolis täiskasvanupoolse kiusamise ohvriks, kiusajatena nii juhtkonda, teisi kooli töötajaid kui ka lapsevanemaid. Tõdeti, et tihti juhtkonna negatiivne suhtumine õpetajasse võimendas kolleegide seas omavahelist kiusamiskäitumist. Lisaks toodi välja, et kiusaja võib luua kolleegidest gruppe, kus üks osa kollektiivist võib saada tõrjutud. 11 vastaja kiusamiskogemus on pikem kui pool aastat, kahe vastaja kogemus on paarikuine.

3.1.1. Lapsevanem kiusajana

Käesolevas uurimuses osalejad tõid lapsevanemate poolse kiusamisena välja seda, et helistati korduvalt töövälisel ajal, saadeti ähvardavaid e-kirju, kuid esines ka survestamist. Näiteks uuritavate sõnul ähvardati haridusameti poole pöörduda, kui lapse õppeedukus ei vasta vanemate ootustele, samuti nõudsid lapsevanemad õpetajalt lapse hinde parandamist või märkuse elimineerimist eKool õpikeskkonnas. Toodi välja, et lapsevanemad kahjustasid õpetaja mainet laste ees. Õpetajad tunnistasid, et lapsevanematepoolsed kiusamisepisoodid olid kuni pool aastat.

Pean kiusamiseks ka lapsevanema poolt hinnete ostmist millegi heaga. See oli ka asi, millega ma oma õiglase meelega ei leppinud ja pälvisin pahameele. Aga see kuidagi oli kerge taluda, läks ka ostjal ruttu üle, sest kui ikka laps ei oska, siis ei oska. (Anni)

Nt telefoni teel agressiivselt roppusi karjuv ja sõimav lapsevanem, kes süüdistas mind, et pole lapsele tema võimetele vastavat hinnet pannud. Ähvardas pöörduda Haridusametisse. Tundsin veel aastaid hirmu, kui see isa oli koolimajas. (Maria)

Üks lapsevanem helistas eelmise aasta maikuus peaaegu iga päev ja luges ette, mida ma tegin valesti tundides ja kommenteeris e-koolis kajastatavat (tema laps oli õppel 1:1 ja mina peaaegu kõigi ainete õpetaja). Ta tegi seda oma lapse kuuldes. Seesama lapsevanem laskis oma lapsel lindistada ka ühte tundi, mida omavahel hiljem arutati. (Tiina)

3.1.2. Kolleeg kiusajana

Kolleegide seas esines üksteise verbaalset ja kaudset kiusamist, sealhulgas alavormidest nii

tagarääkimist, tõrjumist kui sõnadega solvamist. Vastajad kirjeldasid, kuidas moodustati kollegiaalselt gruppe kellegi teise vastu. Õpetajad nentisid, et kaastöötaja kiusamine võis kesta aastaid ja samal ajal õhutati kiustava suhtes vaenu.

Töökaaslased isekeskis samuti moodustavad grupid ja valivad siis ühe välja, kelle kallal norida. (Kersti)

Praeguses töökohas on üks kolleeg saatnud mulle halvustavaid telefonisõnumeid, sest arvas, et saan liiga palju palka, samuti on ta öelnud mulle avalikult teravaid märkusi (minupoolse tööga hakkamasaamise suhtes). (Reelika)

3.1.3. Juhtkonna liige kiusajana

Käesolevas uurimuses osalejad kirjeldasid juhtkonna liikmete kiusamist. Õpetajad tõid välja juhtkonna kiusamise juures verbaalset kiusamist, näiteks avalikku alandamist, mõnitamist, alavääristamist, survestamist. Lisaks andsid uurimuses osalejad mõista, et kooli juhi poolt rakendatud kontrolliv juhtimine vajas liitlasi, mis tähendas kiusajate mitmekordistumist. Õpetajad tunnetasid, et juhtkonna liikme kiusatav oldi aastaid, kuna puudus kas oskus või teadmised, kuidas end kaitsta.

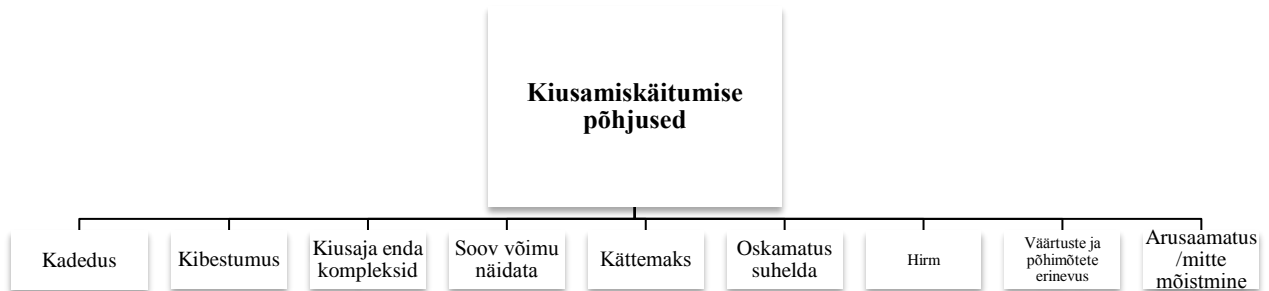
Juhtkonna poolset survestamist ja manipulatsiooni kogesin 11 a jooksul, kogu periood, millal töötasin endises töökohas. Kohati esines ka halvustamist kollektiivi ees, kui õpilased paistsid silma edukate tulemust eest konkurssidel, olümpiaadidel väljaspool kooli. (Elise)

Kooli üliambitsioonikas juhataja, ilmselt soovist haarata enda kontrolli alla ka omavalitsuse põhikool, lõi kooli paari uue töötaja baasil sõpruskonna, kelle abiga koguda koolis toimuva kohta negatiivset siseinfot, seda võimendada ja igati levitada. Nende paari õpetaja abiga asuti manipuleerima õpilastega põhimõttel "mina olen hea, kurda mulle teiste halbade õpetajate üle". Lõpuks laskis ta õpetajate kohta ostada kaks kaebekirja- ühe lastevanemate, teise laste nimel ning asus neile allkirju koguma. (Mai)

3.2. Kiusamiskäitumise põhjused

Lisaks kiusamise vormidele pidas uurija oluliseks töökiusamise kogemusega ohvritelt küsida, mida nad toovad välja kiusaja käitumise põhjustena. Järgnevalt antakse uurimisküsimuse

„Mis põhjustel töökiusamist kogunud õpetajate arvates täiskasvanutepoolne kiusamine koolis aset leiab?” andmeanalüüsi tulemustest. Tulemuste selgemaks esitamiseks koostati joonis (vt joonis 2), mis kajastab nii lapsevanemapoolse, kolleegipoolse kui ka juhtkonnapoolse kiusamise põhjusi õpetajate hinnangul.



Joonis 2. Kiusamiskäitumise põhjused töökiusamist kogunud õpetajate arvates.

3.2.1. Lapsevanema kiusamiskäitumise põhjused

Käesoleva uurimuses osalenud õpetajad tõdesid, et kiusamist nende suunas esines erinevatel põhjustel. Õpetajad toovad välja, et lapsevanemate poolse kiusamise põhjuseks on kiusaja enda kooliajaga seotud kompleksid, õpetaja mitteusaldamine, oskamatus suhelda, lapsevanema soov domineerida õpetaja üle.

Lapsevanemate puhul lahkarvamused õpetamise osas oma lapse kaitsmine, oma lapse uskumine (ka valede puhul). (Tiina)

Osa vanemaid peavad tundma, et omavad kontrolli kõige ja kõigi üle jms. Mõned lapsevanemad elavad õpetajate peal välja omaenda lapseõlvekomplekse. (Mai)

3.2.2. Kolleegi kiusamiskäitumise põhjused

Õpetajad tõid kolleegile suunatud kiusamise põhjustena peamiselt välja kadedust ja kibestumust, aga ka üksteise mittemõistmist ja erinevaid väärtushinnanguid. Samuti kordus õpetajate vastustes mõte, et kolleegide kiusamist tingib kiusaja enda ebakindlus ja hirm.

Varjatud kadedus, ehk on keegi minust parem. Parema on rünnata enesekeskselt, siis ei märgata, et ma tegelikult isegi olen nõrk ja vahel ebakompetentne, kui nähakse endast võimekat kolleegi ähvardab äkki ka kohakaotus. (Elise)

Ilmselt kadedus ja ka kibestumus- ei olda rahul iseendaga ja selleks, et end paremini tunda tuuakse välja teise nõrgad kohad. (Liina)

3.2.3. Juhtkonna liikme kiusamiskäitumise põhjused

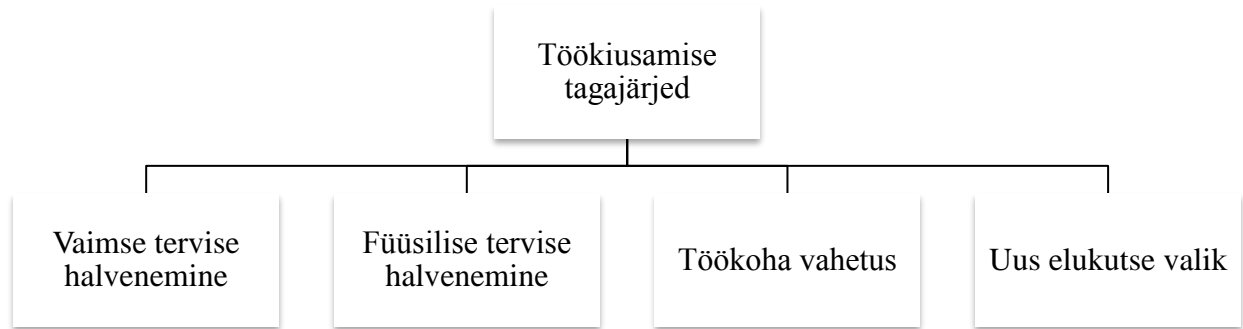
Uurimuses osalenud õpetajad tõid juhtkonna liikmete kiusamiskäitumise põhjustena välja soovi näidata võimu või hirmu oma ametikoha kaotamise pärast. Samuti viisid juhtkonna väärtuste ja põhimõtete erinevused õpetajate kiusamiseni.

Minu juhul hirm, et minu kõrgem ja parem haridus ohustab kiusaja positsiooni õppealajuhatajana. (Silja)

Lapsevanem püüab "kaitsta" oma last, kolleeg parandada oma mainet (juhtkonna või õpilaste silmis) või juhtida tähelepanu enda tegematajätmistelt või puudustelt mujale; juhtkond tunneb end ohustatuna, nt peab õpetaja vastu välja astuma, kui lapsevanemad seda nõuavad, sest lapsevanemad ähvardavad kooli maine rikkumisega, ajakirjandusse pöördumisega vmt-ga, juhtkonnale tundub, et õpetaja "ei allu". (Kadri)

3.3. Kiusamiskäitumise tagajärjed

Lisaks täiskasvanupoolse koolis kiusamise ohvriks langemise põhjustele, uuriti õpetajatelt kiusamiskäitumise tagajärge, kui nad olid töökiusamist kogunud. Järgnevalt antakse ülevaade uurimisküsimuse „Millised on kiusamise tagajärjed töökiusamist kogunud õpetajate arvates?” andmeanalüüsi tulemustest. Tulemuste selgemaks esitamiseks koostati joonis (vt joonis 3), millel on näidatud andmeanalüüsis eristunud kategooriad.



Joonis 3. Töökiusamise tagajärjed õpetajatel

Käesoleva uurimuses osalenud õpetajad tõid vastustes välja, et kiusamiskätiumise ajal ja järel esines neil meditsiinilisi probleeme. Vaimse tervise probleemide juures mainiti korduvalt depressiooni, stressi. Füüsilise tervise halvenemist iseloomustati pea-ja kõhuvaluga. Tõdeti motivatsioonilangust ning enesehinnangu langust, samuti toodi välja tunnuseid, mis on läbipõlemisele iseloomulikud. Vastajate seas oli ka neid, kes vahetasid töökohta ja loobunud õpetajatööst töökiusamise tõttu. Vastustes selgus, et töökiusamise tagajärjed kandusid tihti kiusamise ohvrите pereellu, pingestades seeläbi nende kodust kliimat. Kiusamise ohvrid tõdesid, et olid pöördunud kooli juhi ebasobiva käitumise pärast töövaidluskomisjoni.

Ei pidanud ma enam pingele vastu, vaid võtsin haiguslehe ning pöördusin arsti poole, kes diagnoosis depressiooni ja määras antidepressandid. (Kadri)

On tekitanud hirmu, arusaamatust, pahameelt - see on kandunud ka pereellu. Kodus karjusin laste peale, abikaasaga käisime pikalt teraapias. Vahetasin hiljem töökohta. (Maria)

Läksin õppima terapeutiks. Tänapäevaks oman mitme valdkonna teraapia oskusi, aga ei tööta terapeutina. Kui õppima läksin, olin eneses juba ületanud kriisid. Õppima läksin, et teisi sarnastes olukordades aidata. Mina tegin tabeli - mis sõltub minust, mis mitte. See mis mitte ei ole ka minu võimuses muuta. Mida mina saan muuta. Sain selgeks, et tuleb teine töö leida.[--] Antud perioodist alates tunnen, et kui keegi

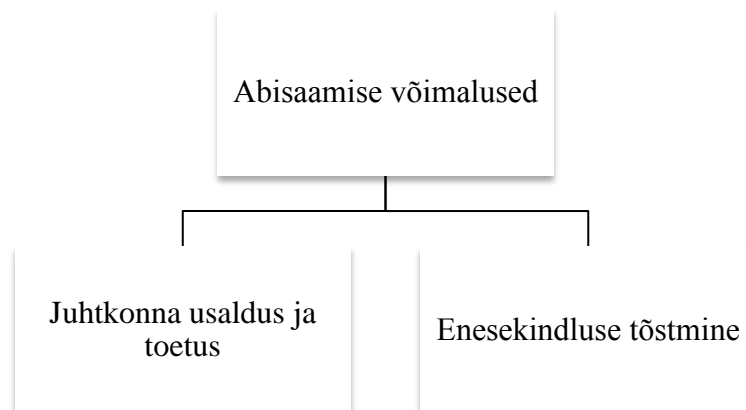
alusetult ründab (konstruktiivset kriitikat oma töö kohta hindan ja teostan igaaastast eneseanalüüsi (olen 7 kategooria täiskasvanute koolitaja). Aga põhejendamatu rünnak tekitab kõssitõmbamise reksiooni ja lukustun täiesti endasse. Vahel jääb see aladeadvusse pikemaks ajaks ja olen hakanud neid inimesi vältima. Täna ei ole küsimus julguses ennast kaitsta, julgen ja seda ka siis, kui asi ongi mõttetu, kuid koju minnes kukun siiki vaimset kokku. Muide seda ka siis, kui kedagi teist sõimatakse või alusetult tema kallal võetakse. Intiiktiivselt kakkan seda inimest kaitsma. Aastad on läinud, endaga olen tegelenud aga aladeadvuse reksioon on alles. (Silja)

Need perioodid on olnud vaimset väga rasked. Raske on olnud seda pereliikmete eest varjata. On esinenud ka füüsilisi sümptomeid (valu alakõhus, peavalu). (Tiina)

Uurimuses osalenud õpetajad, kes olid kogunud töökiusamist, kirjeldasid kiusamise tagajärjena nii füüsilise kui ka vaimse tervise halvenemist ja töölt lahkumist, mis omakorda mõjutasid nende pereelu.

3.4. Kiusamiskäitumise korral abi saamine

Lisaks täiskasvanupoolse kiusamise ohvriks langemise kogemusele uuriti õpetajate nende arusaamist, kuidas töökiusamise puhul abi saada. Järgnevalt antakse ülevaade uurimisküsimuse „Kuidas on õpetajate arvates võimalik abi saada täiskasvanutevahelise kiusamiskäitumise korral koolis?“ andmeanalüüsi tulemustest. Tulemuste selgemaks esitamiseks koostati joonis (vt joonis 4), millel on näidatud andmeanalüüsis eristunud kategooriad.



Joonis 4. Koolis abisaamise võimalused.

3.4.1. Juhtkonna usaldus ja toetus

Käesoleva uurimuses osalenud töid välja juhtkonna hoiakute ja suhtumise tähtsuse kiusamisolukordade lahendamisel. Nimelt oli õpetajate hinnangul oluline, kuidas juhtkond suhtub töötajatesse ning kuidas konflikte lahendab. Lisaks olid uuritavate sõnul olulised märksõnad juhtkonna usaldus ja toetus õpetajatele. Toetustegevusena toodi välja, et õpetaja langemisel lapsevanema kiusamise ohvraks, peaks koolijuht usaldama oma töötajat mitte vastupidi. Uurimuses osalenud õpetajad nimetasid juhtkonna toetustegevusena ka töökiusamise taunimist koolis. Uurimuses osalenud õpetajad märksid olulisena ka juhtkonna oskust kõigi osapooltega suhelda ja lahendusi leida.

Koolis algab kõik peale (õpetajate professionaalsus muidugi eelkõige) ikkagi juhtkonna liikmete juhtimise oskustest, tahtest teha koostööd kõigi kiusamise juhuse osalevate pooltega. (Kärt)

Kooli juhtkond peaks oma õpetajaskonda usaldama, mitte ainult allutama käskudele ja korraldustele. Kui juhtkond ei sekku siis kiusamisest lahti ei saada. (Reelika)

3.4.2. Enesekindluse tõstmine

Uurimuses osalenud õpetajad tõdesid, et see, kas ja kuidas abi saadakse, oleneb palju iseenda hoiakutest ja suhtumistest. Õpetajad, kes kogesid täiskasvanupoolset kiusamist koolis, tunnistasid, et ei osanud kiusamisele reageerida, samuti ei olnud nad ise piisavalt enesekindlad, et enda eest seista.

Ise tuleks olla enesekindel ja suhtuma teistesse täiskasvanutesse selliselt, et kõik ongi erinevad ja asju ei tohiks alati isiklikult võtta. Üldjuhul on kiusajal endal mingisugused probleemid mis vajavad lahendamist. Seega vahel on vaja kiusajaga rääkida ja lihtsalt teda kuulata ja mõista. (Eva)

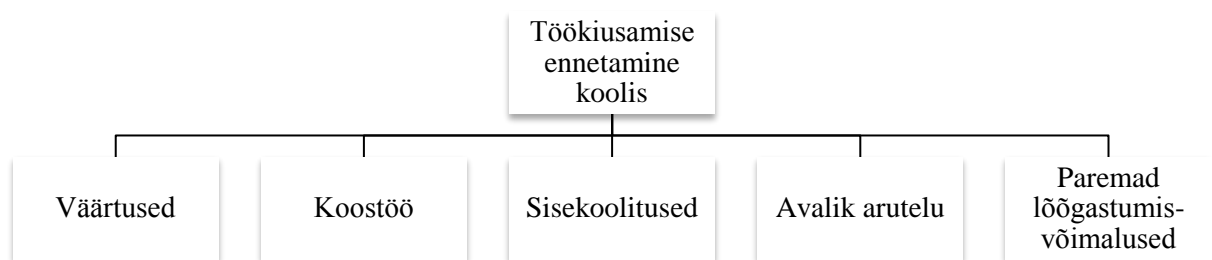
Eneseväärikuse säilitamine igas olukorras-kurjusel on sageli sügavad juured. Kui kuri inimene ei ole nõus endaga tööd tegema, ei saa mitte keegi teda muuta. Enda eest tuleb seista, end kaitsta. (Tiina)

Uurimuses osalunud õpetajad leiavad, et nende endi enesekindlus ja hoiakud mõjutavad

kiusamiskäitumist. Uurimusele vastanud õpetajad ei tajunud juhtkonna poolt alati toetust täiskasvanupoolse kiusamise olukordades, kuid pidasid juhtkonna poolt töötajate usaldamist ning sekkumist kiusamise ilmnemisel oluliseks. Samuti peeti oluliseks oskust või julgust enda eest seista.

3.5. Kiusamiskäitumise olukordade ennetamine

Lisaks tegevustele, mida uuritavate arvates õpetajate vastu suunatud kiusamiskäitumise korral teha saab, uuriti ka õpetajate arvamust, kuidas ennetada täiskasvanupoolset kiusamiskäitumist koolis. Järgnevalt antakse ülevaade uurimisküsimuse „Millised on õpetajate arvates võimalikud lahendused täiskasvanutevahelise kiusamiskäitumise ennetamiseks koolis?” andmeanalüüsi tulemustest. Tulemuste esitamiseks on koostatud joonis (vt joonis 5), millel on näidatud kategooriad, mis viienda uurimisküsimuse andmete analüüsimisel selgusid.



Joonis 5. Lahendused töökiusamise ennetamiseks koolis

Uurimuses osalejad pidasid oluliseks juhtkonna suhtumist töökiusamisse, kolleegide omavahelist koostööd, organisatsioonisiseseid koolitusi, teema avalikku tõstatamist ja laiemat arutelu ning paremat palka.

3.5.1. Juhtkonna suhtumine töökiusamisse

Uurimuses osalenud õpetajate hinnangul oleneb kooli sisekliima juhtkonna suhtumisest ja hoiakutest kiusamiskäitumise suhtes, et seda probleemi ennetada. Oluliseks peeti juhtkonna teadlikkust teemast. Õpetajate sõnul haridusasutus kui organisatsioon peab kandma ise väärtusi, kus taunib kiusamist kõigi osapoolte vahel.

Kõik algab juhtkonnast ja sealt väärtustest organisatsioonis. Kui juhi väärtused on kummalised ja mure oma isikliku tabureti pärast on ainus, siis on keeruline märgata kogu kooli tervikuna ja kooli arenguvajadusi märgata. Avatud arenevas organisatsioonis on iga isik väärtuslik ja arvamus organisatsiooni arengusuuna koht.
(Elise)

3.5.2. Koostöö kõigi osapooltega

Uurimuses osalenud õpetajad tõid olulise märksõnana välja koostöö töökiusamise ennetamisel. Samuti peeti nii sekkumise kui ka kiusamist ennetavate lahenduste leidmisel oluliseks kommunikatsiooni. Sealjuures rõhutati juhtkonna oskust kõigi osapooltega lahenduskeskselt suhelda. Uurimuses vastajad mainisid lahendusena ka koostöövõrgustiku laiendamist. Samuti peeti oluliseks oskust vastavat võrgustikku luua.

Märksõnadeks oleks koostöö ja kommunikatsioon; et kõik, nii lapsevanem, kooli juhtkond kui õpetaja saaksid aru, et nad peavad tegema lapse nimel koostööd, mitte üksteisele auke kaevama; ning probleemidest tuleb rääkida nendega, kellesse need otseselt puutuvad. Paraku on õpetajad sageli selles kõige õnnetumas olukorras, kus algatus ei saagi nendelt tulla + nende peal on väga suur pinge ja vastutus. (Kadri)

Praegused lapsevanemad (näen oma isikliku lapse pealt, kuidas õpetaja ütlemisi-tegemisi lausa laste juuresolekul arvustatakse) on pigem veendunud oma lapse õigustes, siis ainus võimalus on õpetajal asja arutamiseks paluda abi juhtkonnalt, korraldada nõ spetsialistide ümarlaud ja arutada olukorda läbi, kavandada abinõud.
(Kärt)

3.5.3. Sisekoolitused

Käesoleva magistritöö uurimuses osalenud õpetajad leidsid, et täiskasvanute vahelise kiusamiskäitumise ennetamisel on õpetajatele oluliseks toeks organisatsioonisesed koolitused üksteise paremaks mõistmiseks. Täiendõppes nähti oluliste teemadena koostöö, empaaiavõime ning suhtelmsioskuste arendamist, et toetada omavahelisi suhteid ning koostöövõimelisema töökeskonna loomist koolides.

Organisatsioonis sisekoolitus võib aidata. Johari akna õpetamine, Berne teooriate

käsitlemine ja sallivuspiiri määratlemine aitavad inimestel end paremini mõista.

(Silja)

Ehk mingid koolitused ka õpetajatele, kuidas olla rohkem empaatiavõimelisem ja kuidas märgata kolleegi, kellel on raske. Lastele on olemas lillade karude programm jms ehk oleks ka õpetajatele midagi taolist vaja. (Liina)

3.5.4. Avalik arutelu töökiusamise teemal

Uurimuses osalenud õpetajate arvates ei pööra avalikkus õpetaja kui täiskasvanupoolse kiusamise ohvri teemale piisavalt tähelepanu ega mõista selle tõsidust. Kiusamist peeti käitumiseks, mida õpetajatel tuleb paratamatult taluda. Leiti, et õpetajate töökiusamise teema tuleb laiemalt teadvustada läbi avaliku arutelu. Sel teemal avalikult rääkimine võtab stigma ka kiustava rolli sattunud õpetajalt, kes seeläbi saab adekvaatset abi küsida. Õpetajad nentisid, et täiskasvanupoolse kiusamiskäitumise varjamine koolis ei too lahendusi probleemi ennetuseks ning hoopis võimendab osapoolte vahel arusaamatusi ja pingeid õhutada.

Neist asjadest tuleb rohkem avalikult rääkida. Eestis on ka seadusandlus tugevama õiguse poole kaldu. Teoreetiliselt saavad kõik justkui aru ja tunnistavad, et näiteks valekaebuse ohvriks langenud õpetaja, kes sunniti koolist lahkuma väidetava vägivalla tõttu, on põhjusetult kannatanud nii moraalselt kui rahaliselt, kuid seaduse ees loetakse olukord kriminaalasja lõpetamisega lahendatuks. Eesti kohtusüsteemis on samas peaaegu võimatu esitada olukorra põhjustajatele kahjunõudeid. Seadusandlus võiks laimamise ning teadlike valekaebuste esitajate suhtes karmim olla. (Mai)

Ühiskonnas tuleks rohkem rääkida sel teemal. Austama peaksid kõik kõiki. Kui on arusaamatusi, siis need tuleb selgeks rääkida. Hea, kui igal õpetajal on vähemalt 1 toetav ja mõistev kolleeg. (Maria)

Lahendusi ei olegi, sest elame ühiskonnas, mis sellist käitumist talub. (Eva)

3.5.5. Paremad lõõgastumisvõimalused

Uurimuses osalenud õpetajad tõdesid, et paremad lõõgastumisvõimalused aitavad tööpingetest vabaneda, kuid see nõuab kõrgemat taset.

Õpetajatele konkurentsivõimeline palk (vähemalt 2 Eesti keskmist. Kõrgem palk loob võimaluse mugavamalt pingeid maandada. (Tiina)

Väärikas palk annab õpetajale võimaluse väärikalt puhata. (Mai)

4. Arutelu

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli kirjeldada õpetajate kogemusi seoses töökiusamisega täiskasvanute poolt koolis. Eestis siiani läbi viidud uuringud õpetajate kogemustest seoses töökiusamisega täiskasvanute poolt kooli kontekstis on töö autorile teadaolevalt olnud kvantitatiivsed (Kõiv, 2006, 2015, 2017).

Esimese uurimisküsimusega selgitati välja õpetajate kogemused, milliseid töökiusamise vorme on õpetajad koolis kogenud. Õpetajad tunnistasid, et on kokku puutunud verbaalse ja kaudse kiusamisega lapsevanemate, juhtkonna ja teiste kooli töötajate poolt, mis paljudel juhtudel on tingitud ebavõrdsest võimusuhtest. Kui vaadata De Vos ja Kirsten (2015) uurimused tulemusi, siis ka selles osalenud õpetajad olid kogenud verbaalset ja kaudset kiusamist, kuid füüsilise kiusamisega kokkupuudet ei olnud. Rayner ja Hoeli (1997) toodud töökiusamise kategooriate alusel olid kiusamist kogenud õpetajad kokku puutunud eelkõige professionaalse staatuse ja personaalse positsiooni ohustamisega ning isolatsiooniga. Kolleegide seas esines tagarääkimist, tõrjumist, solvamist. Uurimuses osalenud töökiusamise kogemusega õpetajad tõid välja juhtkonna poolt halvustamist kolleegide ees, alavääristamist, survestamist ja manipuleerimist. Õpetaja on aga töökiusamise mõttes mitmepoolse kiusamise ohver (Kõiv, 2015), kes lisaks kolleegidepoolsele agressioonile puutusid kokku ka lapsevanemate poolse sõimamise ja ähvardamisega, millega väljendati oma pahameelt õpetaja õppetöö osas. Õpetajate sõnul tuli ette olukordi, kus vanemad üritasid neilt lapsele paremaid hindeid välja pressida. Kui lapsevanemate poolne kiusamine oli lühiajaline, siis kolleegide ja juhtkonna agressioon õpetajate suunas kestis aastaid.

Teisele uurimisküsimusele vastates kirjeldasid töökiusamise kogemisega õpetajad, millisel põhjusel esines koolis täiskasvanupoolset kiusamiskäitumist. Lapsevanematepoolse kiusamise põhjuses oli õpetaja mitteusaldamine (süüditamine ebakompetentsuses) ja lapsevanema soov domineerida. Sama selgus ka Salu (2018) töö raames läbi viidud uuringust. Lisaks märkisid käesolevas uuringus osalejad lapsevanemate oskamatus suhelda ja soovi omaenda kooliaja komplekse välja elada. Kolleegide kiusamiskäitumise põhjustena

toodi sarnaselt rahvusvaheliste uuringutega (De Wet, 2010, De Vos & Kirsten, 2015) välja kibestumust, kadedust, hirmu ja ebakindlust ning täiskasvanute kiusamiskäitumise põhjustest möödavaatamine juhtkonna poolt võimendas kiusatavate õpetajate enesekindlust. Sarnasused olid ka juhtkonna kiusamise põhjustes, näiteks soov end õpetajate ees kehtestada, võimu näidata (De Wet, 2014, Hoel & Cooper, 2000, Tehrani, 2004). Töökiusamist kogunud õpetajate arvates on olid töökiusamise tekkimise üheks põhjuseks erinevused kooli juhtkonna ja õpetajate väärtustes ja põhimõtetes, mille tõi oma töös välja ka Tambur (2015). Käesolevas uurimuses osalenud õpetajad kirjeldasid ka, et kolleegide kiusamist soodustab halb organisatsioonikultuur.

Kolmandale uurimisküsimusele vastust otsides analüüsiti intervjuuküsimuste vastuseid seoses sellega, millised olid töökiusamise kogemusega õpetajate hinnangul kiusamise tagajärjed. Uurimuses osalenud töökiusamist kogunud õpetajad tõid välja nii vaimse kui ka füüsilise tervise halvenemist, pingeid oma lähisuhetes, motivatsiooni vähenemist, mõnel juhul ka töökoha vahetust ning eriala muutmist. Õpetajate kirjeldatud kiusamise tagajärjed on kinnitust leidnud ka erinevates rahvusvahelistes uuringutes (De Vos, 2013, De Wet, 2014, Fahie & Devine, 2014).

Neljandale uurimisküsimusele vastates jagasid töökiusamise kogemusega õpetajad oma nägemusi, kuidas on võimalik koolis abi saada täiskasvanutevahelise kiusamise korral. Uurimuses osalenud õpetajate vastused jagunesid peamiselt kaheks. Ühelt poolt peeti oluliseks juhtkonna toetust ja õpetaja usaldamist, mida toetas ka Bradshaw (2015) seisukohad. Teiselt poolt mainisid uurimuses osalenud õpetajad, et tähtis on ka nende endi enesekindlus ja vajadus enesekindlust tõsta, mida kinnitas oma töös ka Fahie ja Devine, (2014). Uurimuses osalejad ootavad kiusamiskäitumise korral koolijuhtide poolt ka oskust osapooli lepitada ja leida lahendusi. Hoel ja Cooper (2010) soovitasid juhtidele koolitusi, et tõhusamalt toetada kiusamisvaba kultuuri ja protsesside rakendamist.

Viies uurimisküsimus keskendus sellele, milliseid võimalusi uurimuses osalenud õpetajad näevad täiskasvanupoolse kiusamiskäitumise ennetamiseks koolis. Uurimuses osalenud õpetajad tõid kiusamiskäitumise ennetamisel välja järgnevad võimalused: ühised väärtused, koostöö, sisekoolitused, avalik arutelu ja parem lõõgastumine. De Vos (2013) ja Tambur (2015) toovad oma uurimustes samuti välja, et töökiusamise ennetus peab hõlmama erinevaid tasandeid - nii indiviidi, organisatsiooni kui ühiskonna tasandit. Ühiskondlik arutelu peab kindlasti hõlmama õpetaja kui elukutse väärtustamist. Üks võimalusi ameti väärtustamisel on riiklikult tagatud palgatõus ja seda pidasid uurimuses osalenud õpetajad tõesid, et kõrgem töötasu võimaldab paremini puhata, mis omakorda loob võimaluse

tõhusamalt ja pingevabamalt teha oma tööd. Samuti peeti organisatsioonikultuuri väärtuste all silmas, et kool peab kandma ise väärtusi, kus taunitakse töökiusamist kõigi osapoolte vahel. Cooper et al (1998) hinnangul on olemas väärtused ja eetilised põhimõtted, millest peaks kool kinni pidama ja juhinduma oma töös. Õpetajad toovad sarnaselt Schihalejeviga (2011) välja, et väärtuskasvatus õpetajakoolituses aitab ennetada kollektiivi sisespingeid, mõtestada enda väärtusvalikuid ning kujundada koolikultuuri. Töökiusamise ennetamisel töid uuringus osalenud välja vajaduse teha rohkem koostööd ja parandada suhtlemisoskust.

Kiusamiskäitumise ennetamine nõuab lapsevanemate ja õpetajate vahel tõhusama koostöö loomist. Vastutus on mõlemal osapoolel. Valides lapsele haridusasutuse, arvestab lapsevanem kooli missiooni ja visiooniga. Samal ajal õpetaja peab suutma lapsevanemat rohkem kaasata kooliellu ja sellega seotud ühistegevustesse. Üheskoos hoolivamana ja teadlikumana kasvatame üles ka järgmise põlvkonna.

4.1. Töö piirangud ja praktiline väärtus

Käesolevas uurimuses esines teatud piiranguid, mis olid peamiselt seotud andmekogumisega. Esimeseks piiranguks võib pidada uurija vähest varasemat kogemust töö kavandamisel ja sihipärase valimi moodustamisel, mistõttu sattusid uurimusse ainult naissoost õpetajad. Seega puudub tulemuste analüüsis võrdlus meessoost ja naissoost õpetajate töökiusamiskogemuste vahel. Tulevikus tehtavates uurimustes võiks arvestada, et sooliselt tasakaalustatum valim toetab antud teema mitmekülgsemat käsitlemist. Teiseks piiranguks on suhteliselt väike valim võrreldes sellega, kui palju on Eestis töötavaid õpetajaid. Kuna uuringus osalemise kutse edastamise peamiseks kanaliks oli üks sotsiaalmeediagrupp, jäi kutse levik piiratuks. Seetõttu on käesolevas uurimuses osalenute töökiusamiskogemusega õpetajate põhjal ennatlik teha üldistavaid järeldusi. Tulevased uurimused vajavad suuremat ja mitmekesisemat valimit ning õpetajate kaasamist pikema aja vältel.

Vaatamata toodud kitsaskohtadele, on uurimistulemused aktuaalsed. Käesoleva uuringu praktiliseks väärtuseks on vastajate tagasiside töökiusamisega seotud probleemide sisust ja tagajärgedest ning ettepanekud, kuidas muuta koolides olukorda paremaks, mida saab kasutada töökiusamise ennetustegevuste paremaks planeerimiseks ning korraldamiseks.

Kuna uuringu tulemustest lähtuvalt olid õpetajad koolis kogenud kiusamist nii juhtkonna, kolleegide kui lapsevanemate poolt, on autoril teemaga seoses järgmised soovitusel:

- 1) pöörata koolides rohkem tähelepanu osapoolte vahelisele koostööle ja kommunikatsioonile, et teavitada töökiusamise ennetus- ja sekkumisvõimalustest;
- 2) koolijuhid võiksid võimaldada õpetajatele nii koolisiseseid kui –väliseid enese täiendamise koolitusi töökiusamisega seotud probleemidega hakkamasaamiskes.

Tänuõnad

Täna 13 Eesti õpetajat, kes pühendunult panustasid käesoleva uurimuse valmimisse ning julgustasid, et kirjutan olulisel ja tänuväärsel teemal. Täna kõige rohkem oma ema ja ülejäänud perekonda mõistmise ja tagantutsitamise eest ning oma juhendajat Kristi Kõivu, kes alati minusse uskus, eriti siis, kui seda ise ei suutnud.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Kai Mägi

/allkirjastatud digitaalselt/ 26.05.2020

Kasutatud kirjandus

- Bartlett, J. & Bartlett, M. (2011). Workplace bullying: an integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 69-84. Külastatud aadressil https://www.researchgate.net/publication/254074469_Workplace_Bullying_An_Integrative_Literature_Review
- Bauman, S. & Del Rio, A. (2006). Preservice teachers' responses to bullying scenarios: Comparing physical, verbal, and relational bullying. *Journal of Educational Psychology*, 98(1), 219–231. Külastatud aadressil https://www.researchgate.net/publication/232569858_Preservice_Teachers'_Responses_to_Bullying_Scenarios_Comparing_Physical_Verbal_and_Relational_Bullying
- Bradshaw, C. P. (2015). *Translating research to practice in bullying prevention*, 70(4), 322–332. University of Virginia. Külastatud aadressil <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/amp-a0039114.pdf>
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods. 5th Edition*. Oxford: Oxford University Press.
- Cooper, M.; Burman, E.; Ling, L.; Razdevsek-Pucko, C.; Stephenson, J. (1998). Practical Strategies in Values Education. In M. Cooper, E. Burman, L. Ling, C. Razdevsek-Pucko & J. Stephenson (Eds.) *Values in Education*, 159-195. London: Routledge
- De Vos, J. (2013). *Teachers' experiences of workplace bullying and its effects on health: developing a multi-level intervention programme*. PhD thesis. Potchefstroom: North-West University. Külastatud aadressil http://dspace.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/8674/De_Vos_J.pdf?sequence=1.
- De Vos, J. & De Kirsten, G. J. C. (2015, August). The nature of workplace bullying experienced by teachers and the biopsychosocial health effects. *South African Journal of Education*, Volume 35(3), Article 1138. Külastatud aadressil https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1135103.pdf?fbclid=IwAR2UpB3a31WV0ZPRDzHGqVtJTKgu52OpWcrAptKvnrP_dMq20SGY2ufSmpk.
- De Wet, C. (2010). The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives. *Teaching and Teacher Education*, 26(7), 1450-1459. Külastatud aadressil <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2010.05.005>
- De Wet, C. (2014). Educators' understanding of workplace bullying. *South African Journal of Education*, 34(1), Article 767. Külastatud aadressil <https://www.ajol.info/index.php/saje/article/viewFile/106647/96558>

- Einarsen, S. (2000, July). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
Külastatud aadressil
https://www.researchgate.net/publication/222751293_Harassment_and_bullying_at_work_A_review_of_the_Scandinavian_approach
- Einarsen, S. (2005). *The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience*. Külastatud aadressil
<https://pdfs.semanticscholar.org/8893/d4b5413f17674d40514fcd040c01fe2de80.pdf>
- Evans, R. & Thompson, M. (2016, Spring). Parents Who Bully School. *Independents School Magazine*. Külastatud aadressil <https://www.nais.org/magazine/independent-school/spring-2016/parents-who-bully-school/>
- Fahie, D. & Devine, D. (2014). The Impact of Workplace Bullying on Primary School Teachers and Principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(2), 235–252. Külastatud aadressil
https://www.researchgate.net/publication/263097253_Fahie_D_and_Devine_D_2014_The_Impact_of_Workplace_Bullying_on_Primary_School_Teachers_and_Principals_Scandinavian_Journal_of_Educational_Research_582_235-252
- Hoel, H. & Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. UK: University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST). Külastatud aadressil
<http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/19764Destructiveconfl.pdf>
- House of Commons. Education and Skills Committee. (2006-2007). *Bullying*. Külastatud aadressil
<https://publications.parliament.uk/pa/cm200607/cmselect/cmeduski/85/85.pdf>
- Kõiv, K. (2006). *Kiusamiskäitumise mitu tahku: õpilastevaheline kiusamine, õpilaste kiusamine õpetajate poolt, õpetajata kiusamine õpetajate poolt ning õpetajate kiusamine kooli personali ja lapsevanema poolt*. Tartu: Vali Press.
- Kõiv, K. (2015). Changes over a ten-year interval in the prevalence of teacher targeted bullying. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171, 126–133. Külastatud aadressil <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.098>
- Kõiv, K. (2017). Õpetaja ja sotsiaalpedagoog kui kiusamise ohvrid. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 5(2), 133–154. Külastatud aadressil <https://doi.org/10.12697/eha.2017.5.2.06>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2). Springer Publishing Company. Külastatud aadressil
[https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)

- Matthiesen, S. & Einarsen, S. (2010, March). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 13(2), 202-248. Külastatud aadressil https://www.researchgate.net/publication/281875418_Bullying_in_the_workplace_Definition_prevalence_antecedents_and_consequences
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Beverly Hills, CA: Sage. Külastatud aadressil <http://legacy.oise.utoronto.ca/research/field-centres/ross/ctl1014/Patton1990.pdf>
- Pervin, K. & Turner, A. (1998). A study of bullying of teachers by pupils in an inner London school. *Pastoral Care in Education*, 16(4), 4–10. Külastatud aadressil <https://doi.org/10.1111/1468-0122.00104>
- Privitera, C. & Campbell, M. A. (2009). Cyberbullying: the new face of workplace bullying? *CyberPsychology and Behavior*, 12(4), 395–400. Külastatud aadressil https://www.researchgate.net/publication/26663246_Cyberbullying_The_New_Face_of_Workplace_Bullying
- Rayner, C. & Hoel, H. (1997). A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 181-191.
- Rayner, C., & Keashly, L. (2004). Bullying at work: A perspective from Britain and North America. In S. Foxm & P.E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior* (pp. 271–296). Washington DC: American Psychological Association.
- Salu, E. (2018). *Õpetajate arvamused õpetajate töölt lahkumise põhjuste kohta*. Magistritöö. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/61731/salu_evelin.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Saunders, P., Huynh, A., Goodman-Delahunty, J. (2007, July). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry* 30(4-5), 340-354. Külastatud aadressil https://www.researchgate.net/publication/6147974_Defining_workplace_bullying_behaviour_professional_lay_definitions_of_workplace_bullying
- Schihalejev, O. (2011). *Väärtuskasvatus õpetajakoolituses..* Tartu: Tartu Ülikool, Eetikakeskus.
- Sesar, K., Barišić, M., Pandža, M. & Dodaj, A. (2013). The Effect of Empathy on Involving Bullying Behavior. *Paediatrics Today*, 9(1), 91-101. Külastatud aadressil

https://www.researchgate.net/publication/235855341_THE_EFFECT_OF_EMPATHY_ON_INVOLVING_IN_BULLYING_BEHAVIOR

- Sharp, S., Smith, P. K. (1994). Understanding bullying. In S. Sharp & P. K. Smith (Eds.) *Tackling bullying in your school: a practical handbook for teachers* (pp.1-6). London: Routledge
- Slonje, R. & Smith, P. K. (2008). Cyberbullying: another main type of bullying? *Scandinavian Journal of Psychology*, 49(2), 147–154. Külastatud aadressil https://www.researchgate.net/publication/5499414_Cyberbullying_Another_main_type_of_bullying
- Sullivan, K., Cleary, M., Sullivan, G. (2004). *Kiusamine koolis. Mis see on ja kuidas sellega toime tulla*. Tartu: AS Atlex
- Tambur, M. (2015). *Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes*. PhD thesis. University of Tartu. Külastatud aadressil <http://dspace.ut.ee/handle/10062/46585>
- Tehrani, N. (2004). *Workplace trauma: concepts, assessment, and intervention*. Brunner-Routledge. New York, NY.
- Tehrani, N. (2012). Introduction to workplace bullying. In N. Tehrani (Ed.), *Workplace bullying: Symptoms and Solutions* (pp 1-18). Hove; New York: Routledge.
- Zapf, D., Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 165–184). London: Taylor and Francis.

Lisa 1. Kirjalik küsimustik

1. Mis on Teie arvates põhjuseks, miks täiskasvanud koolis õpetajaid kiusavad? Põhjendage palun.
2. Kas Te arvate, et täiskasvanutepoolne õpetajate kiusamine on probleem, mida lapsevanemad, kooli juhtkond, kõrgemad haridusametnikud ja üldsus ei mõista?
3. Millisel moel kogesite täiskasvanutepoolset kogu oma õpetajakarjääri jooksul? koolis?
4. Kirjeldage palun Teie vastu suunatud täiskasvanupoolsest kiusamisjuhtumit koolis ning kaua see kestis?
5. Kes olid need täiskasvanud, kelle poolt kiusamine toimus?
6. Millised olid teie jaoks kiusamiskäitumise tagajärjed?
7. Mida tegite kiusamiskäitumise tekkimisel abi saamiseks?
8. Kui Te ei rääkinud kiusamisest kellelegi, siis mis põhjusel jäi abi saamata?
9. Kuidas Teie arvates saab õpetajapoolset kiusamist teiste täiskasvanute poolt ennetada? Millist nõu annaksite Teie?
10. Palun tehke veel omapoolseid tähelepanekuid kiusamise kohta koolis.

Lisa:

Teie vanus, sugu:

Millist õppeainet või õppeaineid Te õpetate?

Mitu aastat Te olete töötanud õpetajana?

Mitu aastat Te olete töötanud õpetajana praeguses koolis?

Mitmes koolis olete Te töötanud õpetajana?

Lisa 2. Väljavõte *MAXQDA* andmete kodeerimise programmist

The screenshot displays the MAXQDA 2018 software interface. The top menu bar includes Home, Import, Codes, Variables, Analysis, Mixed Methods, Visual Tools, Reports, Stats, and MAXDictio. The main workspace is divided into several panels:

- Document System:** A tree view on the left shows a list of documents under 'Documents'. The document 'Elise' is selected, with a count of 12. Other documents include Anni (4), Eva (3), Hele (6), Kadri (7), Neelika (6), Kersti (3), Mai (5), Maria (6), and Kärt (7).
- Document Browser: Elise:** The main text area shows a document titled 'Kiusamise tagajärjed õpetajale'. The text is:

Mõistmisest on vähe, sageli jääb julgusest puudu ja lahenduskesksest mõtlemisest, mugavustsoonist peaks ju väljuma kui astume kiusamisele vastu. see on ju ehamugav ja toob kollektiivis kaasa hukkamõistu omakorda enamasti. Enamasti sõltub haridussuutuse juhtkonna suhtumisest, kui tolerantse kiusamist ja antakse märku, et ise oled kiusamist vääriv persoon.

Q3. Kas olete kogunud kogu oma õpetajakarjääri jooksul täiskasvanute poolset kiusamist koolis? Kui jah, siis kirjeldage palun juhtumit, mida olete kogunud ning kaua see kestis.

Juhtkonna poolset survestamist ja manipulatsiooni kogesin 11 a jooksul, kogu periood millal töötasin Tartu Kunstigümnaasiumis. Kohati esines ka halvustamist kollektiivi ees, kui õpilased paistsid silma edukate tulemustest eest konkurssidel, olümpiaadidel väljaspool kooli. Avalik alandamine direktori poolt näitas tema ebakindlust ja võimetust tunnustada heade asjade eest, saan aru taganijärje tarkusena aastaid hiljem, aga olles sellises olukorras põlesin läbi ja keha jäi haigeks. Kolleegid eriti ei julgenud loomulikult sellises olukorras toetada.
- Code System:** A tree view on the left shows a list of codes under 'Code System'. The code 'Kiusamise põhjused' is selected, with a count of 22. Other codes include Kiusamise liik (14), Kiusamise ennetamine ja sekkumine (22), Kiusamise tagajärjed õpetajale (21), and Sets (0).
- Retrieved Segments:** A panel on the right showing retrieved segments, currently empty.

The bottom status bar shows 'Simple Coding Query (OR combination of codes)' and a taskbar with various application icons.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kai Mägi,

(sündinud: 6.märtsil 1988)

- 1) annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Õpetajate kogemused seoses töökiusamisega koolis”, mille juhendaja on Kristi Kõiv, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
- 2) annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, 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.

Tartu, 26.05. 2020