

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Katri Meltsas

**TÖÖTAJATE TEADLIKKUS
TÖÖKIUSAMISE JA SELLELE ABI SAAMISE
KOHTA TOOTMISETTEVÖTTE X NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Ewe Alliksoo, MA

Pärnu 2023

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Ewe Alliksoo

(allkirjastatud digitaalselt)

kaasjuhendaja nimi

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

(allkirjastatud digitaalselt)

Katri Meltsas

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Töökeskkond ja võimalikud ohutegurid.....	6
1.1. Töökeskkond, selle ohutegurid ja vastutajad	6
1.2. Töökiusamise mõiste ja definitsioon.....	8
1.3. Töökiusamise erinevad põhjused ja käsitlused	11
1.4. Töökiusamise osalised ja tagajärjed.....	15
2. Töökiusamise teadlikkuse uuring.....	19
2.1. Uuringu läbiviimine, metoodika ja valimi kirjeldus	19
2.2. Uurimistulemuste kirjeldus ja analüüs	22
2.3. Uurimistulemuste järeldused ja ettepanekud.....	27
Kokkuvõte	30
Viidatud allikad.....	33
Lisad.....	40
Lisa 1. NAQ-R küsimustik.....	41
Summary	44

SISSEJUHATUS

Tööl käimine ja palga teenimine on inimestele nii eluliselt, vaimselt kui ka sotsiaalselt väga oluline. Tavapäraselt täiskohaga töötades veedab inimene oma ametikohal 40 tundi nädalas, mis on suur osa ärkveloleku ajast. Selleks, et töötajad oleksid produktiivsed ja terved nii ametikohal kui ka väljas pool tööd, peab töökoht olema turvaline ja motiveeriv. Seega on väga tähtis, et organisatsioonid mõistaksid kui oluline on tagada hea ja turvaline töökeskkond. (Raziq & Maulabakhsh, 2015, lk 724) Töökeskkonna turvalisuse tagamiseks on loodud riiklikud seadused ja organisatsioonides ohutusalsed nõuded, juhised ja sisekorraeeskirjad. Samuti on ametites inimesed, kes kontrollivad, tagavad ja tegelevad töökeskkonna ohuteguritega. Üheks seaduses ära nimetatud ohuteguriks on psühhosotsiaalsed ohutegurid, milles on töötajat kahjustava tegevusena välja toodud ahistamine ja kiusamine tööl (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 1999, § 9¹).

Töökiusamist, selle eri liike (vertikaalne, horisontaalne) ning selle mõju nii inimesele, organisatsioonile kui ühiskonnale, on viimastel aastakümnetel maailmas palju uuritud. Ka Eestis on selle teema uurimisega aina rohkem tegelema hakatud. Teema on aktuaalne, kuna töökiusamise juhtumid ja nende negatiivsed tagajärjed jõuavad tihedamini avalikkuse ette. Olenemata sellest, et töökiusamine on Euroopas osutunud tõsiseks probleemiks, ei ole siin sellele veel ametlikku definitsiooni määratud (Volosevici, 2019, lk 64). Seega võib juhtuda, et töötajad tunnevad ära küll töökohal toimuva negatiivse käitumise, kuid ei oska seda töökiusamiseks klassifitseerida (Tambur, 2015, lk 133). Töökiusamist ongi küllaltki keeruline ära tunda, kuna kiusajad tegutsevad sageli asutuse ja ühiskonna poolt kehtestatud normide piires (Fapohunda, 2013, lk 40). Sellest tulenevalt ei osata ka abi otsida. 2015. aastal Eesti statistikaameti poolt läbi viidud uuringu (Krusell, 2017, lk 37) analüüsis selgub, et töökohal tekkivaid konflikte ja ebavõrdset kohtlemist tajuvad rohkem just kõrgema haridusega, heal ametikohal ja head palka saavad töötajad. Selle üheks põhjuseks pakutakse välja antud grupi suuremat teadlikkust töökiusamise probleemi osas. Kuigi uuringud näitavad, et ka noorema põlvkonna juhid on töökiusamise

määratluse ja selle tagajärgede osas teadlikkumad, siis puuduvad neil teadmised, kuidas käituda kiusamise juhtumi korral. (Tambur, 2015, lk 202)

Antud uurimistöö suund on uudne, kuna varasemalt pole otseselt töökiusamise teadlikkust uuritud. Uuritud on töökiusamise olemasolu nii Eesti organisatsioonis üldiselt (Tambur, 2015), kui ka konkreetses asutuses (Tamm, 2015; Metskaev, 2017).

Tuginedes eelpool väljatoodud allikatele, on käesoleva lõputöö uurimisprobleem töötajate vähene teadlikkus töökiusamise ja sellele abi saamise osas. Uurimistöö eesmärgiks on välja selgitada tootmisettevõtte X töötajate teadlikkus töökiusamise ja sellele abi saamise võimaluste osas ning vajadusel teha juhtkonnale ettepanekuid, kuidas nemad saavad tõsta töötajate teadlikkust töökiusu ära tundmise ja abi otsimise osas.

Tulenevalt eesmärgist on koostatud järgnevad uurimisküsimused:

1. Milline on töötajate teadlikkus töökiusamise ära tundmise osas?
2. Milline on töötajate teadlikkus abi saamise võimaluste kohta?

Uurimisküsimustele vastuste saamiseks ja lõputöö eesmärgi täitmiseks on autor püstitanud järgnevad uurimisülesanded:

1. anda teoreetiline ülevaade töökeskkonnast ja selle ohuteguritest ning
2. anda teoreetiline ülevaade töökiusamise ja selle käsitlemise kohta;
3. määratleda ja kirjeldada uurimismeetod;
4. leida sobiv hindamisvahend ning kohandada see töö eesmärgist lähtudes;
5. koguda, töödelda ja analüüsida saadud vastused;
6. teha analüüsile tuginedes vajalikud järeldused;
7. töö analüüsi tulemustest lähtuvalt koostada ettepanekud organisatsiooni siseseks tegevuseks töökiusamise teadlikkuse tõstmiseks.

Lõputöö koosneb kahest peatükist: teoreetiline osa ja uuringu osa koos tulemustega. Esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade töökeskkonnast ja selle ohuteguritest, millest üks on töökiusamine. Välja on toodud töökiusamise erinevaid mõisted, definitsioonid, jaotus ja antud teema käsitlemine Eestis. Teises peatükis tutvustatakse uurimismeetodikat ja valimit. Alapeatükkides antakse ülevaade uuringule saadud vastustest ja nende analüüsist ning nende põhjal koostatud järeldustest ja ettepanekutest.

1. TÖÖKESKKOND JA VÕIMALIKUD OHUTEGURID

1.1. Töökeskkond, selle ohutegurid ja vastutajad

Selleks, et töökiusamise sisulisest osast aru saada, tutvustab autor esimeses peatükis lähemalt, kuidas antud probleemi laiemalt käsitletakse. Käesolevas alapeatükis on juttu töökeskkonnast, selle ohuteguritest ning neid reguleerivast seadusandlusest Eestis. Välja on toodud psühhosotsiaalsed ohutegurid, kuna antud lõputöö kontekstis on need olulisemad. Samuti saab ülevaate töötervishoiu ja tööohutuse eest vastutavatest inimestest töökohal, kui ka asutustest, kuhu antud probleemide korral pöörduda.

Mugava ja turvalise töökeskkonna tagamiseks on Eestis Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (1999), mis reguleerib töötajate ametikoha tööohutuse nõudeid ning tööandja ja töötaja kohustusi ja õiguseid nende nõuete täitmisel. Antud seaduse § 3 mõistes on töökeskkonnaks ümbrus, milles inimene töötab ning töökeskkonna ohuteguriteks on välja toodud füüsilised-, keemilised-, bioloogilised-, füsioloogilised- ja psühhosotsiaalsed ohutegurid. 2018. aastal § 9¹ lisatud psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis võivad põhjustada töötajale tööstressi või füüsilise ja vaimse tervise halvenemist on:

- õnnetus- või vägivallaohuga töö;
- ebavõrdne kohtlemine;
- kiusamine ja ahistamine tööl;
- töötaja võimetele mittevastav töö;
- pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö;
- muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid.

Töötajate tervise, eriti vaimse tervise probleemide ennetamiseks on vajalik psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine ja riskianalüüs töökohal. Selleks, et riskide hindamine võimalikult objektiivne ja kasulik oleks, on soovitatav teha seda töötajapõhiselt ehk individuaalselt ja organisatsioonivälise hindaja poolt. (Eimre, 2021, lk 24)

Eesti tööelu reguleerivas Töölepingu seaduses (2009, § 28 lg 2 p 6) on välja toodud, et tööandja on kohustatud tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused ning § 3 kohaselt peab ta töötajale tagama kaitse diskrimineerimise eest ja järgima võrdse kohtlemise- ja võrdõiguslikkuse seadust. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (1999, § 9¹) teises punktis on välja toodud, et psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks peab tööandja parandama töökeskkonda, rakendades vajalike abinõusid. 2020. aastal Sotsiaalministeeriumi poolt tellitud Töötervishoiu uuringus selgus, et tööandjatel on raskusi psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamisega, ära tundmisega ja vajadusel tegelemisega (Rätsep *et al.*, 2020, lk 58). Põhjuseks võib olla asjaolu, et mitte kõik psühhosotsiaalsed ohutegurid ei ole õigusaktidega defineeritavad ja ka mitte kõigile üheselt mõistetavad (Kasepõld, 2019, lk 58,59). Inimeste subjektiivne tajumise erinevus ja võib oleneda nii nende üldisest eluga rahulolust, hetke meeleolust, huumorimeelest või pingetaluvusest. (Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika töökeskkonna üksus, 2019, lk 13). Seega võidakse psühhosotsiaalseid riske tunnetada eri inimeste poolt, eri aegadel täiesti erinevalt. Sellegi poolest tekivad nendest seaduse punktidest tööandjale õiguslikud kohustused, mille rikkumisele kaasnevad rahalised karistused

Töökeskkonna parandamiseks ja ohtude ennetamiseks peab igas asutuses olema töökeskkonnaspetsialist, kes täidab töötervishoiu- ja tööohutusala kohustusi. Selleks inimeseks võib olla üks asutuse töötajatest, kellel on töökeskkonnaalased teadmised ja oskused. Juhul kui vastavate teadmistega inimene asutuses puudub, peab tööandja kasutama ettevõtte välist spetsialisti. Lisaks töökeskkonnaspetsialistile valivad töötajad endi seast esindaja ehk töökeskkonnavoliniku, kes võib tööandjalt nõuda ettenähtud töötervishoiu ja tööohutuse abinõude rakendamist. Üle 150 töötajaga asutuses moodustatakse töötervishoiu ja -ohutusega seotud küsimuste lahendamiseks töökeskkonnanõukogu, mis koosneb vähemalt neljast tööandja ja töötajate poolt valitud esindajast. (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 1999, § 16, § 17, § 18) Mikk (Mikk, 2020, lk 47) on välja toonud, et tööandjad küll võimaldavad seadusega ettenähtud töökeskkonna inimeste ametisse valimise, volitamise ja koolitamise, kuid muudmoodi töötajaid töötervishoiu ja -ohutuse alastes tegevustesse ei kaasata.

Töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu tööülesanneteks on töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemine ja parandamine.

Seega on nad kohustatud tegelema töökiusamisjuhtumite, nende ennetamise, takistamise ja tagajärgedega. 2018. aastal Viljandi linnavalitsuse teenistujate seas läbiviidud uuringus selgus aga, et töötajad ei ole teadlikud, kes on antud asutuses töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes nende esindaja. (Kobin, 2018, lk 40) Seega töötajad ei teagi, kelle poole mure korral pöörduda.

Tööohutuse ja töösuhteid reguleerivate seaduste täitmise järelevalvet ning vajadusel seadusega ettenähtud sunni kohaldamist teostab Eestis tööinspeksioon, mis on sotsiaalministeeriumi valitsemisalas tegutsev valitsusasutus (Tööinspeksiooni põhimäärus, 2007). Oma töö teostamiseks on tööinspeksioonis viis valdkonda, millest mahukaim ongi töökeskkonnaalase järelevalve teostamine (Tööinspeksiooni põhimäärus, 2007, § 12). Lisaks asub tööinspeksiooni juures töövaidluskomisjon, mis on kohtuväline töövaidlusi, sealjuures töökiusamise juhtumeid, lahendav organ (Tööinspeksiooni põhimäärus, 2007, § 14). Antud komisjoni jõustunud otsus on osapooltele kohustuslik, juhul kui üks osapooltest otsusega ei nõustu, on tal võimalus pöörduda edasi halduskohtusse.

Seega on seaduses välja toodud, et töökiusamine on psühhosotsiaalne ohutegur, mis mõjutab negatiivselt töötajate tervist ja heaolu ning millega tööandja on kohustatud tegelema. Seadusest tulenevalt peavad kõigis organisatsioonides olema ametis töökeskkonnaspetsialist ja olenevalt asutuse suurusest ka töökeskkonnavolinik või töökeskkonnanõukogu. Antud ametites olevatel töötajatel peavad olema tööohutus- ja töötervishoiualased teadmised, et ennetada, ära tunda ja vajadusel antud ohtudega, sealjuures töökiusamisega, tegeleda. Samuti on vajalik tutvustada teistele töötajatele nendesse ametitesse määratud inimesi ning nende tööülesandeid ja vajalikkust töökoha paremaks muutmiseks.

1.2. Töökiusamise mõiste ja definitsioon

Töökiusamise teadlikkuse välja selgitamiseks on vajalik määrata definitsioon, mis aitaks antud probleemi tuvastada. Käesolev peatükk annab ülevaate terminitest ja erinevatest definitsioonidest, mida erialakirjanduses töökiusamise käsitlemisel on kasutatud. Lisaks toob autor välja, miks ja millisele neist definitsioonidest ta oma uurimistöö käigus tugineb.

Esimene teadaolev töökiusamist puudutav väljaanne on avaldatud 1976. aastal Ameerika Ühendriikides Brodsky (1976, viidatud Einarsen, 1999, lk 16 vahendusel) poolt. Temast järgmiseks ja peamiseks töökiusamise teema arendajaks peetakse Rootsi pereterapeudi professor Heinz Leymanni. Tema teise töökiusamis teemalise raamatu ilmumisega 1993 aastal suurenes ka antud teema laialdasem uurimine (Vendt, 2020, lk 7). Eestis on töökiusamise teemat uurinud ja sellega tegelenud peamiselt Merle Tambur ja Maaja Vadi (Tambur, 2015, lk 201; Tambur & Vadi, 2012, lk 762), kes peavad töökiusamist Eesti organisatsioonides tõsiseks ja suurenevaks proleemiks.

Eestikeelne mõiste, töökiusamine, koondab enda alla ingliskeelsed terminid nagu *mobbing*, *bullying*, *work mistreatment*, *moral harassment*, *emotional abuse* jpt. Laialdasemat kasutust on saanud neist kaks esimest. *Mobbing* on termin mille Heinz Leymann võttis üle Rootsi füüsik Peter-Paul Heinmannilt (1972, viidatud Leymann, 1996, lk 167 vahendusel), kes kasutas seda mõistet koolikiusamise puhul, kus mitu last korraga kiusavad ühte ohvrit. Töökiusamise puhul kasutatakse antud terminit peamiselt saksa keelt rääkivates riikides nagu Saksamaa, Austria ja ka Skandinaaviamaad ning nendes uuringutes keskendutakse pigem ohvri kogemustele. *Bullying* on termin, mida kasutatakse peamiselt inglise keelt kõnelevates riikides nagu Iirimaa, Ühendkuningriigid ja Austraalia, nendes riikides on uuringute fookuses kiusaja ja ohvri käitumine (Qureshi *et al.*, 2014, lk 134). Nii nagu töökiusamisel on riigiti erinevad mõisted ja uurimis lähenemised, nii on ka antud probleemile definitsiooni koostamise osas erinevalt lähenetud. Üheks võimaluseks on definitsioonis keskenduda kiusamise ajalisele määratlusele nagu kestvus ja sagedus. Teiseks suunaks on aga negatiivsete tegevuste kirjeldus. (Tamm, 2015, lk 9)

Järgnevas tabelis 1 on erinevate töökiusamist käsitletud autorite definitsioonide võrdlused, ning neis leiduvad sarnased märksõnad, mis loovad antud mõiste seletamiseks teatud raamistiku. Peamised märksõnad, mis antud raamistiku loovad on pikaajalisus, süstemaatilisus ja korduv negatiivne käitumine koos kiusaja ja kiusatava võimu erinevusega (Arak, 2020, lk 12). Definitsioonides välja toodud pikaajalisuseks loetakse kuute kuud ja süstemaatiliseks muutub kiusamine, kui see toimub iganädalaselt. Antud ajaline määratlus välistab üksikute konfliktide liigitamise töökiusamise alla. (Leymann, 1996, lk 168; Zapf, 1999, lk 73)

Tabel 1. Erinevate autorite töökiusamise definitsioonid ja märksõnad

Autor	Definitsioon	Märksõnad
Brodsky (<i>harassment</i>)	Ahistamine kui korduv ja järjepidev tegevus, mille eesmärgiks on kedagi alandada ja välja vihastada, samuti korduv tegevus, mis provotseerib, hirmutab, heidutab või tekitab teises töötajas ebamugavust.	Korduv, järjepidev.
Einarsen & Skogstad (<i>bullying</i>)	Töökiusamine tähendab ühe või mitme töötaja poolset korduvat, regulaarset ning teatud aja jooksul toime pandud negatiivset käitumist kellegi suhtes, kes tunneb ennast antud olukorras alaväärsena ja ei suuda end kaitsta.	Negatiivsed tegevused, süstemaatilisus, korduvus alavääristatus, pikaajalisus.
Leymann (<i>mobbing</i>)	Psüühiline terror või kiusamine töökohal tähendab vaenulikkust ja ebaeetilist käitumist ühe või mitme inimese poolt, mis on süstemaatiliselt suunatud peamiselt ühe inimese suunas. Need toimingud toimuvad sageli (kord nädalas) ja pika aja jooksul (kuus kuud).	Vaenulikkus, ebaeetilisus, süstemaatilisus, korduvus, pikaajalisus
Lutgen-Sandvik & Tracy (<i>bullying</i>)	Töökiusamine on ohtlik kombinatsioon lakkamatust emotsionaalsest väärkohtlemisest, sotsiaalsest alla surutusest, terroriseerimisest ja muust hävitavast suhtlusest, mis kahjustab töötajate tervist ja heaolu.	Järjepidev, negatiivsed tegevused-alavääristatus

Allikad: Brodsky, 1976, viidatud Einarsen, 1999, lk 16 vahendusel; Einarsen & Skogstad, 1996, lk 187; Leymann, 1989, viidatud Leymann, 1990, lk 120 vahendusel; Lutgen-Sandvik & Tracy, 2012, lk 5

Raamistiku üheks oluliseks osaks peetakse võimu ja selle jagunemist osapoolte vahel. Võimu erinevus võib tulla otseselt ametialase positsiooni erinevusest, kus üks osapool on ülemus ja teine alluv. Samataseme töötajate vaheline võimu erinevus võib tuleneda aga tööstaazi, vanuse, soo, populaarsuse, isiksusomaduste, hoiakute, kogemuste, oskuste, olulise info omamise või mõjukama töötaja toetuse tõttu. (Vana, 2021, lk 6) Võimu erinevust tajuvad ohvrid samuti erinevalt. Need töötajad, kes ennast teadlikult töökiusu ohvriks peavad, tunnetavad võimu erinevust suuremalt kui need töötajad, kes ei pea ennast ohvriks, kuid kogevad tööl negatiivset käitumist (Nielsen, *et al.*, 2022, lk 6).

Kuigi töökiusamisele on aja jooksul mitu erinevat seletust loodud ja seaduses on see ohutegurina välja toodud, siis Eestis puudub sellele legaalne definitsioon, millele kiusamise juhtumite korral tugineda. Samuti ei ole tööinspektsiooni spetsialistide sõnul praegune seadusandlus piisav, et tagada ohvritele efektiivset õiguskaitset (Noop, 2020, lk

61). Seadusandluse muutmise ja konkreetsete definitsioonide lisamine aitaks kaasa töökiusamise ära tundmisele ja sellega tegelemisele (Rannamägi, 2017, lk 43). Nimetatud puudustest hoolimata jõuavad töökiusamise juhtumid juba ka kohtusse ja nendega tegelemiseks tuleb leida sobiv määratlus. 2019 aastal Tallinna Ringkonnakohtu otsuses nr 3-17-164 punktis 30 on välja toodud, et: „Töökiusamine on vaenulik ja ebaeetiline käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning on suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis. Töökiusamist iseloomustavad: korduvad negatiivsed tegevused pika aja jooksul; kiusaja ja ohver on ebavõrdses positsioonis; ohver ei saa ennast kaitsta; laienev protsess; sihilik tegevus. Töötaja võib olla häiritud, kuid see ei pruugi olla töökiusamine. Kiusamine tähendab eelkõige korduvat ebameeldival või alandaval viisil kohtlemist nii, et töötajal endal on raske end selle vastu kaitsta“. Samale definitsioonile tugineb ka töövaidluskomisjon, töökiusamise juhtumite korral. Seega on olemas definitsioon mida võimuorganid antud probleemi käsitlemisel kasutavad ja mis peaks olema kirjas ka seaduses (Vipper 2021, lk 13,14).

Definitsioonide rohkus näitab kui erinevalt on võimalik töökiusamist näha ning tajuda. Erinevate osapoolte tunnetus ja olukorra tõlgendamine ei võimalda üht konkreetset definitsiooni kasutada, kuna see, mis ühele on kiusamine ei pruugi seda teisele olla. Seega tuleb iga juhtumit hinnata vastavalt olukorrale.

Lõputöö autor tugineb käesolevas uuringus Leymanni (1989, viidatud Leymann, 1990, lk 120 vahendusel) definitsioonile „Psüühiline terror või kiusamine töökohal tähendab vaenulikku ja ebaetilist käitumist ühe või mitme inimese poolt, mis on süstemaatiliselt suunatud peamiselt ühe inimese suunas, kes tänu kiusamisele on lükatud abitusse ja kaitsetusse positsiooni. Need toimingud toimuvad sageli (kord nädalas) ja pika aja jooksul (kuus kuud).“ kuna antud definitsioonis on välja toodud konkreetne ajaline määratlus ning võimu erinevus abituse ja kaitsetuse näol, mis annavad selge raamistiku kiusamise hindamiseks.

1.3. Töökiusamise erinevad põhjused ja käsitlused

Selleks, et töökiusamist ära tunda peab teadma antud probleemi erinevaid väljendus viise ja kujunemist. Antud alapeatükis on väljatoodud töökiusamise põhjused ning kuidas need

algavad ja eskaleeruvad. Lisaks on kirjeldatud vertikaalset ja horisontaalset töökiusamist ning kolme peamist vägivalda viisi, mida töökohal võib kohata.

Töökiusamise tekkimiseks võib olla mitu erinevat põhjust. Esiteks kultuuriline eripära. Paljud autorid on oma töödes tõdenud, et kultuuriruumid, kus kõige olulisemaks peetakse kasumi teenimist ja töötajaid nähakse kui kergesti asendatavat töövahendit, on töökiusamise tase kõrge. (Vilas-Boas, 2019, lk 117) Teiseks on uuringud näidanud, et rolli võib mängida ka ettevõtte suurus. Mida suurem on ettevõtte ja mida rohkem töötajaid seda suurem on risk töökiusamiseks. (Vana, 2021, lk 30) Kolmandaks põhjuseks võib olla asutuse juht. Tambur (2015, lk 195) on välja toonud, et juht, kes omab autokraatliku juhtimisstiili, on halvaks eeskujuks ning võib oma käitumisega luua agressiivsust toetava keskkonna. Ka kiusaja iseloomu omadused nagu madal enesehinnang võib olla põhjuseks miks ta kolleegi kiusama hakkab (Bulut & Hihi, 2021, lk 4). Lisaks on leitud, et suur töökoormus on üheks peamiseks töökiusamise tekke põhjuseks (Tamm, 2015, lk 39).

Üldjuhul saab töökiusamine alguse ühest tekkinud konfliktist, tavaliselt tööga seotud üksikprobleemist, mis tekitab kahe töötaja vahelist pinget. Seda konflikti saab pidada algava kiusamise esimeseks faasiks, juhul kui antud probleem ei lahene või kui ühele osapoolle ei meeldi leitud lahendus. Sellele järgneb kiiresti teine faas, kus pinged suunatakse teise isiku vastu ning kaudne negatiivne käitumine (kuulujutud) saab alguse. Selles faasis otsib kiusaja endale kolleegide seas toetajaid. Kolmandasse faasi jõuab kiusamine siis, kui negatiivne käitumine muutub järjepidevaks ja süstemaatiliseks ning hakkab ohvrit otseselt mõjutama. Neljandaks faasiks on ühe osapoolle töölt lahkumine, kuna probleem on tõsine ja ei lahenenud. (Tambur, 2015, lk 32) Allolevas tabelis 2 on välja toodud kolm peamist töökohal toimuvat kiusamise viisi

Tabel 2. Kiusamise peamised viisid.

Kiusamise viis	Tegevused
Tööga seotud kiusamine	töötaja võimetele liiga raske või madalama töö andmine, tööalase teabe varjamine ning tehtud töö pidev kritiseerimine
Isikuga seotud kiusamine	solvamine, kritiseerimine, ignoreerimine, isoleerimine ja halvustavad märkused isiku enda, tema elustiili või isikliku elu kohta
Füüsiliselt heidutav kiusamine	löömine, tirimine ja nügimine, karjumine, vägivaldaga ähvardamine, varastamine ja tee tõkestamine.

Allikas: Tambur, 2015, lk 27; Beswik, *et al.*, 2006, viidatud Vendt, 2020, lk 13–14 vahendusel

Vastavalt sellele, mis pidi kiusamine ameti positsioonide vahel toimub on töökiusamine kas vertikaalne või horisontaalne. Vertikaalne kiusamine saab toimuda kahes suunas, esiteks ülevalt alla ja teiseks alt üles. Kui kiusaja on kõrgemal positsioonil töötav isik, siis on kiusamine ülevalt alla vertikaalne ning sel juhul kasutatakse formaalsemat ja peamiselt tööalast kiusamise vormi. Tööalaseks kiusamiseks loetakse igasugust tööülesannetega manipuleerimist, mille puhul juhid tunnevad ametist tulenevat õigust antud meetodeid kasutada. (Medina, *et al.*, 2020, lk 10) Järgnevas tabelis 3 on välja toodud meetodid, millega ülemused saavad madalamal ametipositsioonil olevat töötajat kiusata ning mille puhul ei tee nad näiliselt midagi valesti.

Tabel 3. Ülemuse poolse töölase kiusamise meetod ja kirjeldus.

Meetod	Kirjeldus
Kontroll	Liigne kontroll töötaja tegevuste, ülesannete, käitumise, aja ja kolleegidega suhtlemise üle.
Vastutuse vähendamine	Töötajalt tema vastutusala ära võtmine ja teistele andmine ilma seletuseta.
Taotluste tagasilükkamine	Töötaja tööalaste taotluste tagasilükkamine ilma mõjuva põhjusega.
Diskrimineerimine	Ülemus karjub, räägib sobimatult nii suuliselt kui kirjalikult, kohtleb ohvrit teisiti kui teisi töötajaid.
Teostatud tööde ignoreerimine	Ülemus annab töötajale ülesanded, mille tulemust ta ei vaja ja ignoreerib.
Etteaimamatu käitumine	Ülemuse suhtluse stiil ja antavate tööülesannete iseloom sõltub tema hetke tujust.

Allikas: Medina *et al.*, 2020, lk 8

Teiseks vertikaalse kiusamise suunaks on alt üles, ehk olukord, kus madalama taseme töötaja kiusab endast kõrgemal ameti positsioonil töötavat kolleegi. Sellisele käitumisele eelneb legitiimse võimu tajutav kaotus, mis on tingitud kas kõrgema juhtkonna toetuse puudumisest või austuse puudumisest juhi autoriteedi vastu. (Patterson *et al.*, 2018, lk 30) Björklund jt (2019, lk 7, 8) selgitasid oma uuringus välja neli peamist tegurit, mille tagajärjel juhid kõige tõenäolisemalt töökiusu alla satuvad:

- Olles uus juhtival ametikohal või hiljuti naasnud lapsehooldus- või pikemalt haiguspuhkuselt – juhid tundsid, et sihtmärgiks on ametikoht mitte nende isik.
- Ebaselge ametialane roll ja vastutusala – töötajate ja juhi vaheline suhe ei ole selgelt määratletud.
- Olemasolevate konfliktsete töögruppide ülevõtmine – sattudes mitte funktsioneeriva grupi etteotsa võivad töötajad kogu oma frustratsioon juhile suunata

- Osalemine töökoha ümberkorraldamises – inimesed ei talu muudatusi ja suunavad sellega kaasneva pahameele juhi suunas, kes muudatuse korralduses osales. (Björklund, *et al.*, 2019, lk 7)

Vertikaalse kiusamise kõrval on teiseks kiusamise suunaks horisontaalne kiusamine. Horisontaalne kiusamine toimub samatasemetöötajate vahel ning sel juhul kasutatakse peamiselt isikulist kiusamist, mis võib töölase negatiivse käitumisega seguneda (Park, 2020, lk 593). Horisontaalset tööalast kokkupuudet on igapäevaselt tunduvalt rohkem kui vertikaalset, seega on kiusajal palju rohkem aega ja võimalusi oma negatiivse käitumisega ohvrit mõjutada. Tihedama kiusamise tõttu võivad tagajärjed olla tõsisemad ja kiiremini kätte jõuda. (Vipper, 2021, lk 17) Kolleegipoolset negatiivset käitumist ei pruugita töökiusamisena tõlgendada, kui sihikul on teise töötaja isik, mitte tema tööalane sooritus. Meditsiiniõdede puhul on horisontaalset töökiusamist palju uuritud ning jõutud ühisele kokkuleppele, et „horisontaalne töökiusamine on vaenulik, agressiivne ja kahjulik käitumine ühe või mitme meditsiiniõe poolt ühe või mitme töökaaslase suhtes, suhtumise, tegude sõnade ja/või muu käitumise kaudu. See kontrollib, alandab, halvustab või riivab ohvri väärikust.“ (Blanton *et al.*, 1999, viidatud Thobaben, 2007, lk 82 vahendusel) Horisontaalne vägivald peegeldab samuti austuse puudust teise isiku vastu. (Bloom, 2014, lk 4) Kuigi antud definitsioon on seni kasutusel olnud just meditsiini valdkonna töökiusamis uuringutes, siis on see sobiv ka teiste ametialade puhul.

Kõigil eelnimetatud juhtudel võib ohvrile suunatud negatiivne tegevus olla kas füüsiline, vaimne või verbaalne. Füüsiline kiusamine, ehk füüsilise vägivalda kasutamine, on kergemini ära tuntav, kuna selle esinemine ning selle tagajärjed on nähtavamad. Maailma Terviseorganisatsiooni poolne definitsioon on et „vägivald on tahtlik füüsilise jõu kasutamine või võimu näitamine, mis seab ohtu enda, teise isiku, rühma või kogukonna ning mille tulemuseks on suure tõenäosusega vigastus, surm, psühholoogiline kahjustamine, väärareng või puudus“ (World Health Organization, 2002 lk 5). Kaks peamist põhjust, mis võimaldavad töökoha agressiooni on vägivallatseja püsiv negatiivne käitumine ja organisatsioonipoolne vähene reageerimine (Dillon, 2012, lk 17). Füüsiliste rünnakute osakaal on töökeskkonnas üldjuhul väga madal, kuna selle esinemise korral taunitakse sellist käitumist koheselt ning vägivallatseja saab aru, et see võib endaga kaasa tuua kriminaalvastutuse (Divincova & Sivakova, 2014, lk 24).

Teiseks töökiusamise viisiks on vaimne kiusamine, mis on oma olemuselt diskreetsem, kuid millel võivad olla palju pikemaajalised ja tõsisemad tagajärjed. Maailma Terviseorganisatsioon ütleb, et vaimne tervis on üldise tervise ja heaolu osa ning põhiline inimõigus. Hea vaimne tervis tähendab, et inimene suudab paremini teistega kontakti luua, ümbritsevaga toime tulla ja kohaneda. (World Health Organization, 2022, lk 14) Peamised vaimse tervise mured, mis inimestel töökohal ilmnevad on ärevus ja stress, mis võivad mõjuda ka füüsilisele tervisele. Üheks suurenevaks vaimse tervise probleemide tekkeks töökeskkonnas peetaksegi just töökiusamist. 2015. aasta algusest kuni 2017. aasta oktoobri kuuni avaldatud uuringute metaanalüüside kokkuvõtte kinnitab, et töökiusamine on oluline ohutegur ohvrite vaimse tervise halvenemisele (Conway, 2018, lk 5, 8).

Erinevate jagunemiste põhjal on näha kui mitmekesine ja laiulatuslik töökiusamine olla saab. Selleks, et töökiusamist ja selle toimumise suunda määratlada ja ära tunda, tuleb osata märgata kõiki eelnimetatud punke.

1.4. Töökiusamise osalised ja tagajärjed

Järgnevas alapeatükis kirjeldatakse töökiusamisega kokku puutuvat kolme põhilist osapoolt ja nende erinevaid tüüpe. Lisaks on välja toodud, kellele veel ja millist mõju antud probleem avaldada võib.

Töökiusamise olukorras on mitu osapoolt: kiusaja, ohver ja kõrvalseisja. Kõigis neis rollides võib korruga olla rohkem kui üks inimene. Igat tüüpi kiusamine mõjutab organisatsioonis sees kõiki eelnimetatudid ning lisaks asutust tervikuna. Samuti võib töökiusamisel olla pikaajaline kahjulik mõju ka töötaja era- ja pereelule, kus kannatajaks on peale ohvri ka tema pere ja lähedased. (Marlowe *et al.*, 2021, lk 44)

Esimeseks osapooleks on negatiivse käitumise all kannatav töötaja ehk ohver. Brodsky (1976, viidatud Tambur, 2015, lk 25 vahendusel) jagas töökiusamise vaatenurkade järgi subjektiivseks või objektiivseks kiusamiseks. Kiusamist saab subjektiivseks nimetada ohvri vaatenurgast vaadatuna, ehk tema enda kogemuste tõlgendamisest ja ära tundmisest, et ta on töökiusu ohver. Objektiivseks vaatenurgaks aga seda, kui ohvri suhtes toimub negatiivne käitumine, kuid ta ise end ohvriks ei pea. Inimeste erinevast arusaamisest ja suhtumisest tulenevalt ei pruugi üks töötaja end ohvriks pidada olukorras, kus teine

kiusamist tajub. Mõlemal juhul võib ohvril töökiusamise tagajärjel esineda kolme sorti probleeme, milleks on vaimsed, füüsilised ja tööga seotud probleemid (Tambur, 2015, lk 35). Neist esimese, ehk vaimsete probleemide kohta tehtud uuringute põhjal on leitud, et kiusamine on seotud suurenenud stressi, ärevuse ja läbipõlemisega, samuti langeb nii ohvri enesehinnang kui ka üldine eluga rahulolu (Samnani & Singh, 2016, lk 545). Liigne stress võib avaldada negatiivset mõju inimese kehale ja vaimule ning lõpuks põhjustada näiteks depressiooni või posttraumaatilist stressisündroomi (Panigrahi, 2016, lk 154). Sotsiaalministeeriumi poolt tellitud ning Tervise Arengu Instituudi ja Tartu Ülikooli poolt läbi viidud Eesti rahvastiku vaimse tervise 2020–2022 aastate uuringus selgus, et 27,6% ehk peaaegu kolmandikul täisealistel inimestel on depressiooni oht (Konstabel *et al.*, 2022, lk 19). Uuringutes on välja toodud, et töökiusamise all kannatavad inimesed võivad oma iseloomult olla introvertsemad ja neurootilisemad, kui mitte kiusatud töötajad. Lisaks võivad nad olla ebastabiilsed, usaldamatud ja ärevamad ning neil võivad esineda toimetulekuraskused ja kohanemisprobleemid. Samuti on neil kehvad probleemide lahendamisoskused ning nad püüavad pigem halba olukorda vältida kui midagi ette võtta. (Walker, 2016, lk 73) Kuid on ka neid, kes toetuvad oma sõpradele, otsivad võimalusel abi otseselt juhilt või hakkavad kiusajale samamoodi tagasi tegema (Farooq, *et al.*, 2020, lk 89).

Teiseks kiusamise tagajärjeks ehk füüsilisteks probleemideks võivad olla magamatus, isutus, kõhu- ja peavalud, luu- ja lihaskonna probleemid, keskendumisraskused ning kergem ärrituvus (Suggala *et al.*, 2020, lk 9; Tambur, 2015, lk 35). Varasemalt kroonilise haiguse diagnoosi saanud inimestel süveneb haigus ja selle nähud peale töökiusamisega kokku puutumist veelgi (Kostev *et al.*, 2014, lk 6). Töökiusamise tagajärjel tekkida võivad tervise probleemid on töökoha psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud haigused. Sel põhjusel lisati need 2022. aastal ka kutsehaiguste nimekirja. (Kutsehaiguste loetelu, 2005, § 4¹)

Kolmandaks probleemiks on tööga seotud tagajärjed, mille puhul langeb töörahulolu ja -motivatsioon. Lisaks on töökiusamine otseselt seotud kiusatava sagenenud töövõimetuslehel viibimisega, mille tagajärjel võivad tekkida rahalised raskused (Nielsen *et al.*, 2019, lk 8). Samuti on ohvri kavatsus töölt ära minna suurem, mida kõrgemalt nad töökiusamist tajuvad (Kullamaa, 2019, lk 44). Sageli on kiusamise sihtmärgil end raske

konfliktiolukorras ja organisatsioonisiselt kaitsta. Põhjuseks võib olla osapooltevaheline reaalne või tajutav võimupositsiooni erinevus. Need erinevused võivad väljenduda ametialaselt või teiste kolleegide poolehoius. (Desrumaux *et al.*, 2015, lk 513) Abi otsimise osas jäädakse hätta, kuna töötajate teadlikkus, kelle poole abi saamiseks pöörduda, on madal (Rannamägi, 2017, lk 44). Samuti puuduvad ettevõtetel kiusamist käsitlevad poliitikad ning kirjalikud juhised, kellele ja kuidas kaebust esitada (Cicerali & Cicerali, 2016, lk 92). Töökiusamise puhul oleks suureks abiks, kui vastavad juhised oleksid olemas asutuse sisekorraeeskirjades või kollektiivlepingus (Vipper, 2021, lk 17).

Teiseks osapooleks on kiusaja, kes oma negatiivse käitumisega kaastöötajat mõjutab. Töötaja saab oma ohvrit kiusata, kui ta tunneb ennast oma töökohal kindlalt, omab töökaaslaste toetust ja heakskiitu. Tuginedes varasematele uuringutele, saab välja tuua kiusajate viis iseloomulikku omadust, mis võivad viia agressiivse käitumiseni. Viha, nartsissism, kadedus, agressiivsus ja ebaõigluse tajumine on omadused, mis mõjutavad kiusaja otsustusvõimet ning mille mõjul ta käitub. (Samnani & Singh, 2016, lk 542)

Üheks töökiusamise osapooleks on kõrvalseisjad, kes näevad negatiivset käitumist pealt, kuid ise ei koge seda. Töökiusamise tunnistajaks olemine võib mõjutada ka kõrvalseisja vaimset tervist. Nii nagu kiusataval võib ka kõrvalseisjal tekkida vaimseid, füüsilisi või tööga seotud probleeme (Tsuno *et al.*, 2022, lk 12). Rootsis läbiviidud uuringus selgus, et sekkumine, st ohvri abistamine, ei suurenda kõrvalseisjate riski saada järgmiseks sihtmärgiks. Samas aga kiusamise kõrvaltvaatajana passiivseks jäädes, on oht järgmiseks sihtmärgiks saada kolmekordne. (Rosander & Nielsen, 2023, lk 9) Seega saavad kõrvalseisjad töökiusamisele reageerides või probleemi ignoreerides sellele kas kaasa aidata, või seda peatada. Järgnevas loetelus on kõrvalseisjate tüübid ja nende käitumise viisid. Loetelust on näha, et osad tüübid võivad oma tegevusega olla sama kahjulikud kui kiusajad.

Kõrvalseisjate tüübid vastavalt nende käitumisele:

- Hall kardinal – jätab endast kui kõrvalseisja mulje kuid tegelikult on kiusaja suunaja ja põhiline aitaja.
- Manipuleerija – tekitab olukordi, kus kiusajal ja ohvril tekib konflikt.
- Kaasosaline – pole otsene kiusaja, kuid läheb teadlikult negatiivse käitumisega kaasa.

- Abistaja – teadmata oma tegude mõjust, läheb negatiivse käitumisega kaasa.
- Loobuja – hõlbustab kiusamist ignoreerides probleemi.
- Vältija – väldib kogu olukorda teades selle mõju ohvrile.
- Sekkuja – sekkub olukorda, et kiusamine peatada.
- Kaitsja – seisab ohvri eest välja.
- Empaatiline – asub emotsionaalselt ohvri poole, kuid ei astu tema eest välja.
- Kaastundlik – pakub ohvrile emotsionaalset tuge.
- Alistuja – hakkab kaas ohvriks.
- Asendaja – seab ennast sihtmärgiks ohvri asemele. (Paull *et al.*, 2012, lk 355)

Samuti mõjutab töökiusamise olemasolu ettevõtet, kuna töötajate vaimne ja füüsiline seisukord mõjutab asutuse tootlikust. Uuringud on näidanud, et töörahulolu on otseselt seotud töötaja produktiivsusega ning töökiusamine vähendab seda väga suurel määral (Ikyanyon & Ucho, 2013, lk 120). 10–52% töötajatest, kes on kiusamist kogunud on vähem produktiivsed just keskendumisraskuste ja kergesti hajuva tähelepanu tõttu (Walker & Stones, 2020, lk 8). Lisaks mõjutavad asutust töökiusu tagajärjel tekkivate haiguste pärast töölt puudumised. Ohvrid puuduvad keskmiselt seitse päeva aastas rohkem töölt, kui teised töötajad. Uuringud kinnitavad, et töökiusamisega tekkinud stress ja kurnatus põhjustavad töölt lahkumise, mis on samuti asutusele kahjulik (Srivastaval & Agrawal, 2020, lk 1556). Psühhosotsiaalsete riskide ja stressiga kaasnevad organisatsioonile tööjõu voolavuse kulud. Töötaja lahkumise, uue töötaja otsimise ja koolitamise peale kulub erinevaid ressursse, nagu raha ja aeg. (Bugajova, 2015, lk 29) Seega ei ole töökiusamine probleem mis mõjutab ainult ohvrit ja tema tervist. See on kogu asutust ja kollektiivi puudutav olukord, mille tagajärjed võivad olla majanduslikult kahjulikud ja ulatuda ka väljapoole ettevõtet.

2. UURING TÖÖKIUSAMISE TEADLIKKUSEST

2.1. Uuringu läbiviimine, metoodika ja valimi kirjeldus

Alljärgnevas alapeatükis kirjeldatakse lõputöö raames teostatud uuringut. Uuringu läbiviimiseks koostatud plaan koosneb uurimismeetodi valikust, valimi kirjeldusest ning andmete kogumismeetodist, saadud andmete kirjeldusest ja analüüsimisest.

Käesoleva lõputöö eesmärgi saavutamiseks kasutati kvantitatiivset uurimisviisi. Antud meetodit kasutatakse sotsiaalsete protsesside uurimiseks, mis tekitavad küsimusi nagu kes, mis, millal, kus, kui palju ja kuidas. Nende vastuste saamiseks kogutakse arvandmeid, mida saab statistiliselt analüüsida. (Mohajan, 2020, lk 51) Kvantitatiivse andmekogumismeetodina kasutatakse peamiselt ankeetküsimustikku. Küsimustik, millele on vastamiseks kehtestatud numbriline struktuur, annavad võimaluse kogutud andmeid jagada kategooriatesse või paigutada mõõtühikute kaupa pingeritta. (Ahmad *et al.*, 2019, lk 2828, 2829)

Käesoleva töö autor valis andmete kogumismeetodiks ankeetküsitluse põhjusel, et see võimaldab kiiresti vastuseid koguda ning respondentidel säilib anonüümsus. Ankeet, mida autor andmete kogumiseks kasutas, on varasemalt olemasolev ja rahvusvaheliselt tunnustatud küsimustik „Negatiivne käitumine tööl“ (ingl Negative Acts Questionnaire Revised, NAQ-R) NAQ-R põhineb varasemalt, erialakirjanduse ja juhtumi põhiste uuringute põhjal, koostatud NAQ küsimustikul (Einarsen & Raknes, 1997, lk 250). Uus versioon arendati välja eesmärgiga saada küsimustik, mida saaks kasutada ka erinevates riikides ja erinevatel ametialadel ning annaks võimaluse tulemusi omavahel võrrelda (Einarsen *et al.*, 2009, lk 27). Eesti keelde tõlkis antud küsimustiku Tambur (2015, lk 90) oma doktoritöö raames. Tõlke protsess koosnes kolmest etapist, mille käigus küsimuste sisu ja tähendust ei muudetud. NAQ-R küsimustik koosneb kahest osast: esmalt 22 negatiivse käitumise näitest, mida respondendid peavad, vastavalt isiklikule kogemusele,

5 palli e Likerti süsteemis hindama (Joshi *et al.*, 2015, lk 397). Numbrid tähistavad negatiivse käitumise kogemuse sagedust, kus 1 tähendab „mitte kunagi“, 2 „vahetevahel“, 3 „kord kuus“, 4 „kord nädalas“ ja 5 „iga päev“. NAQ-R küsimustiku teises osas on välja toodud järgnev töökiusamise definitsioon: „Psüühiline terror või kiusamine töökohal tähendab vaenulikku ja ebaeetilist käitumist ühe või mitme inimese poolt, mis on süstemaatiliselt suunatud peamiselt ühe inimese suunas, kes tänu kiusamisele on lükatud abitusse ja kaitsetusse positsiooni. Need toimingud toimuvad sageli (kord nädalas) ja pika aja jooksul (kuus kuud). Ühekordne juhtum ei ole kiusamine.“ (Leymann 1989, viidatud Leymann, 1990, lk 120 vahendusel) Vastajatel palutakse selle definitsiooni järgi hinnata, kui tihti nad on viimase kuue kuu jooksul kogenud töökiusamist ja kelle poolt. Sageduse hindamiseks kasutatakse samuti eelpool nimetatud 5 palli süsteemi. Järgnevas tabelis 4 on välja toodud NAQ-R küsimustikus olevat 22 negatiivse käitumise tegevuse näidet, mis on jagatud vastavalt oma iseloomule kolme rühma. (Einarsen *et al.*, 2009, lk 32)

Tabel 4. Negatiivsete käitumiste rühmad

Rühm	Negatiivse käitumise küsimused
Töölane kiusamine	1.Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni 3.Teil kästakse teha tööd, mis ei vasta teie kompetentsile 14.Teie arvamus ja seisukohti ignoreeritakse 16.Teile antud tööülesanded on võimatu eesmärgiga või tähtajaga 18.Teie tööd kontrollitakse liigselt 19.Teile avaldatakse survet, et te ei kasutaks oma õigusi 21.Te olete kaitsetu ülemäärase töökoormuse tõttu
Isikuline kiusamine	2.Teid alandatakse seoses teie tööga 4.Teilt võetakse ära peamised vastutusvaldkonnad ja asendatakse need lihtsamate ja ebameeldivamate ülesannetega 5.Teie kohta levitatakse laimu 6.Teid ignoreeritakse 7.Teile tehakse solvavaid märkusi teie isiku, seisukohtade või eraelu kohta 10.Te saate teistelt vihjeid, et peate töölt lahkuma 11.Teile tuletatakse korduvalt meelde teie vigu või eksimusi 12.Teie pöördumisi ignoreeritakse või reageeritakse neile vaenulikult 13.Teie tööd kritiseeritakse järjepidevalt 15.Teile tehakse vingerpussi inimeste poolt, kellega te hästi läbi ei saa 17.Teie vastu esitatakse süüdistusi 20.Teid narritakse
Füüsiline kiusamine	8.Teie peale karjutakse või valatakse välja viha 9.Teid hirmutatakse, tõugatakse, tõkestatakse tee 22.Teid ähvardatakse vägivaldaga või tarvitatakse füüsilist vägivalda

Allikas: Einarsen *et al.*, 2009, lk 32

Lisaks sellele on autor küsimustikku lõppu lisanud ühe täpsustava küsimuse selle kohta, kelle poole töötajad töökiusu korral pöördusid. Antud lisaküsimusel puudusid valiku variandid ja respondentidel paluti vastata nii nagu ise õigeks pidasid. Võrreldes negatiivsetele tegevustele antud vastuseid ja töökiusamise definitsiooni järgseid vastuseid saab autor NAQ-R küsimustiku kahte osa analüüsides vastuse esimesele lõputöös esitatud uurimisküsimusele töötajate teadlikkusest töökiusamise ära tundmise kohta. Ning ankeedi lõppu autori poolt lisatud küsimus annab vastuse liinitöötajate teadlikkusest, kuhu või kelle poole nad töökiusamise korral abi saamiseks pöördusid. Autor ei kogunud oma töös sotsiaaldemograafilisi andmeid. Küsides töötaja sugu koos tööstaaži ja vanusega võivad respondendid tunda, et täielik anonüümsus ei ole tagatud ning sel juhul ei pruugi nad vastata nii nagu tegelikult tunnevad või arvavad.

Kvantitatiivses uurimistöös jagunevad valimi koostamise meetodid kaheks: mittetõenäosuslikuks ja tõenäosuslikuks. Kuna lõputöö eesmärgiks on välja selgitada täpselt piiritletud populatsiooni teadlikkus, siis on valimi koostamiseks kasutatud tõenäosusliku kõikse valimi meetodit (Õunapuu, 2014, lk 140, 142). Uurimistöö sihtrühmaks on tootmisettevõtte X liinitöötajad, kes töötavad viis päeva nädalas, kaheksa tundi koos, vähemalt 10 inimesega ühes ruumis ning kellel puudub otsene kokkupuude klientidega. Eesmärgist lähtuvaks tõenäosuslikuks kõikseks valimiks on tootmisettevõtte X 63 töötajast koosneva asutuse 53 liinitöötajat, kes on jagatud kahte ruumi, kus suuremas ruumis töötab igapäevaselt koos 32 ja väiksemas 21 inimest. Kümne kontoritöötaja valimist väljajätmise põhjuseks on see, et nad veedavad enamuse oma tööstajast kas üksi või kahekesi ruumis ning nemad puutuvad kokku ka majaväliste klientidega. Lisaks saavad nad vajadusel kasutada kaugtöö võimalust ning tulenevalt ametikohast peavad tegema tööd ka koostööpartnerite või klientide juures, millest tulenevalt ei pruugi neid igapäevaselt asutuses koha peal olla.

Ühendust võeti asutuse juhatajaga, kes andis 5.10.2022 nõusoleku uurimine läbi viia antud ettevõtte liinitöötajate seas, juhul kui asutus ning töötajad jäävad anonüümseks. Andmete kogumine toimus algselt ajavahemikul 8. märts–17. märts 2023. kuid pikenes 20. märtsini põhjusel, et kaks töötajat ei olnud veel ankeeti ära täitnud. Küsimustik oli eesti keeles, kuna ettevõtte töölised on kõik piisava eesti keele oskusega. Küsimustikud viidi asutusse paber kandjal. Lisaks ankeedil olevale kirjalikule sissejuhatusele tutvustas

autor 8.märtsil koha peal pausi ajal isiklikult oma lõputöö sisu ning seda, kuidas ankeeti täita. Täidetud ankeetide jaoks jättis autor asutusse kinnise postkasti, mille avamiseks vajaliku võtme võttis endaga kaasa. Küsimustele vastasid kõik 53 liinitöötajat ja arvesse läksid kõik ankeedid, kuna olid korrektselt täidetud. Saadud vastused sisestas autor tabeltöötlusprogrammi Microsoft Excel, kus neid analüüsis kirjeldava statistika meetodil.

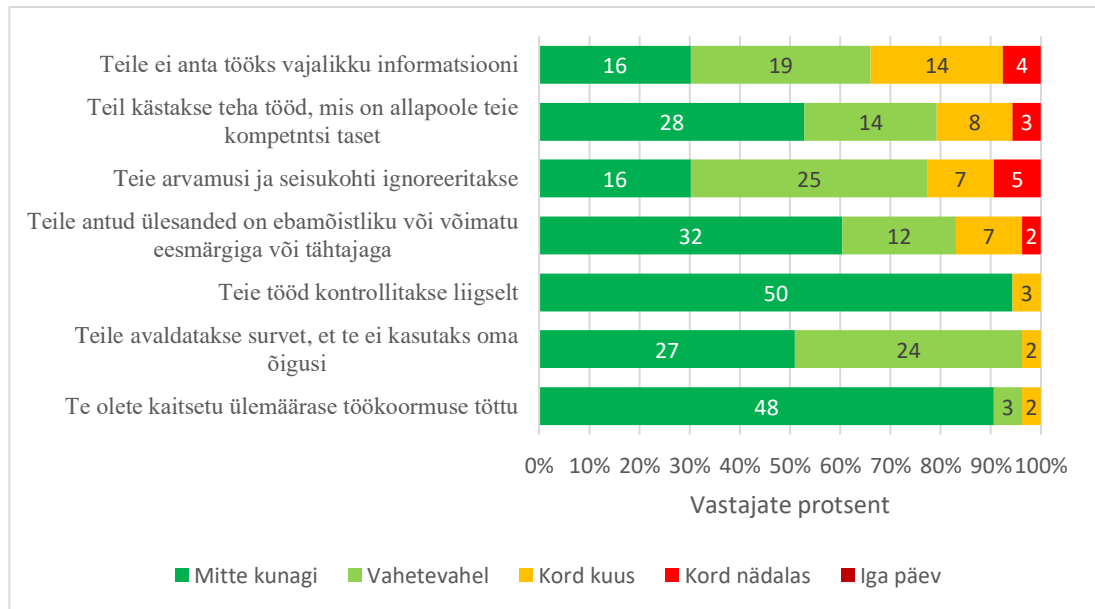
2.2. Uurimistulemuste kirjeldus ja analüüs

Käesolevas alapeatükis saab ülevaate uurimistulemustest ja nende põhjal koostatud analüüsist. Esiteks toob autor välja, milliseid negatiivse käitumise tegevusi respondentid on viimase kuue kuu jooksul vähemalt kord nädalas oma töökohal kogenud. Need vastused on esitatud eespool nimetatud rühmituse järgi tööga seotud, isikuga seotud ja füüsiliste negatiivsete näidete järgi (vt tabel 2, lk 17). Teiseks on esitatud liinitöötajate vastused definitsiooni järgsele hinnangule oma töökiusu kogemusele antud asutuses viimase kuue kuu jooksul ning kelle poolt nad seda tajunud on. Lõpuks on lisatud ka autori poolt esitatud küsimuse vastused, kelle poole vastajad töökiusamise korral pöördusid.

Käesoleva lõputöös kasutati NAQ-R ankeetküsimustikku, et anda vastajatele võimalus hinnata, kui tihti ja milliste negatiivsete tegevustega nad oma töökohal kokku on puutunud. Antud tegevuste hindamine annab ülevaate tegelikust olukorrast töökiusamise osas ka juhul, kui respondent ei oska või ei taha ohvriks olemist tunnistada. Kõik näited, mis on hindeks saanud neli või viis ehk siis kord nädalas või iga päev, näitavad töökiusu kogemist. Järgnevalt on kolmel erineval joonisel välja toodud respondentide vastused. Joonised on koostatud Excelis ning eespool nimetatud rühmituse järgi, et oleks kergem jälgida ja järeldusi teha.

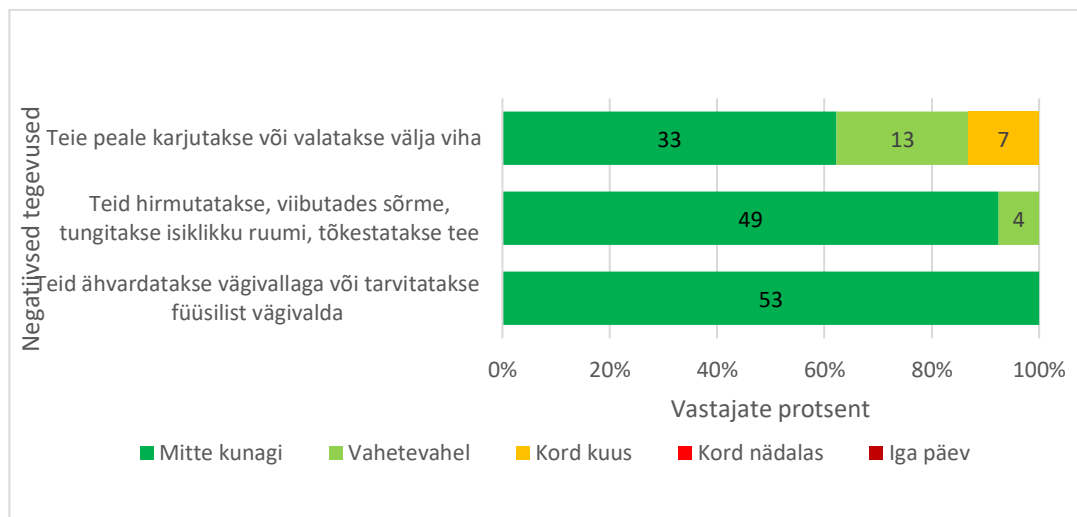
Esimeseks negatiivsete näidete rühmaks on tööga seotud tegevused, millele saadud vastused on välja toodud alloleval joonisel 1. Antud rühmas oli seitse küsimust, millest neljale vastati esinemissageduseks „kord nädalas“ ja kolme küsimuse puhul oli sagedus maksimaalselt kord kuus. Igapäevaselt ei koge vastanutest keegi tööga seotud kiusamist. Lisaks selgub ankeetidest, et iga nädalaselt ei koge ükski töötaja korruga rohkem kui ühte tööalast negatiivset käitumist. Kõige halvamateks hinnati selles rühmas töötajate arvamuste ignoreerimist, mida iganädalaselt tajub 9% vastanutest ja mitte kordagi pole

kogenud vaid 30% liinitöötajatest. Teiseks näiteks, mida negatiivselt hinnati, oli tööks vajaliku informatsiooni mitte saamine. Nende näidete põhjal võib järeldada, et tööalane suhtlemine on antud asutuses kehv. Näited, kus hinnati kehvemate tööülesannete saamist ja ebamõistlikke tähtaegu, said samuti halva tulemuse, esinedes iga nädalasel. Antud rühmituse all said kõige positiivsema tulemuse näited, millega hinnati ülemäärast töökoormust ja töö liigset kontrollimist.



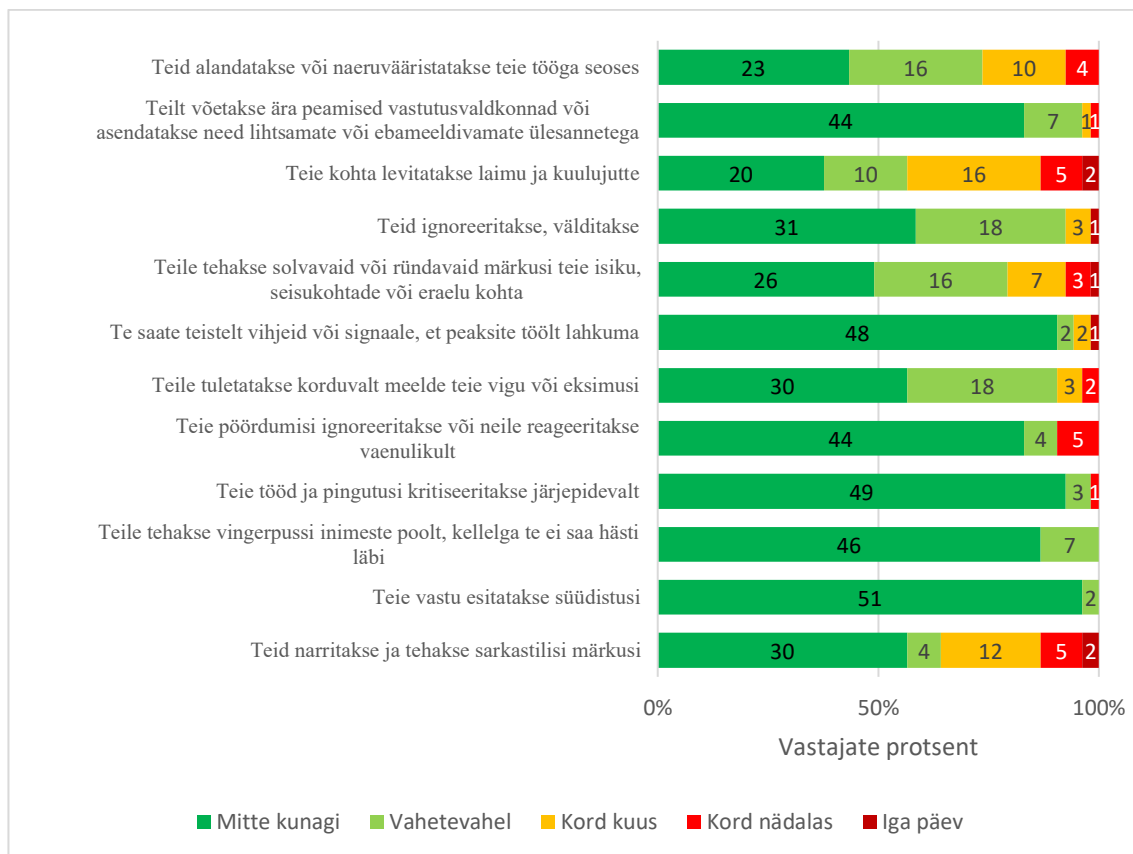
Joonis 1. Tööalane negatiivne käitumine. (tulpadel on vastajate arvud)

Teiseks rühmaks on füüsilised negatiivse käitumise näited. (vt joonis 2) NAQ-R küsimustikus on neid näiteid kolm ja käesoleva uurimistöö käigus sai see kategooria kõige positiivsemad tulemused. Füüsilise vägivallaga ähvardamist või kogemist pole vastajatest keegi antud asutuses tundnud, kuid karjumist ja hirmutamist on siiski ette tulnud.



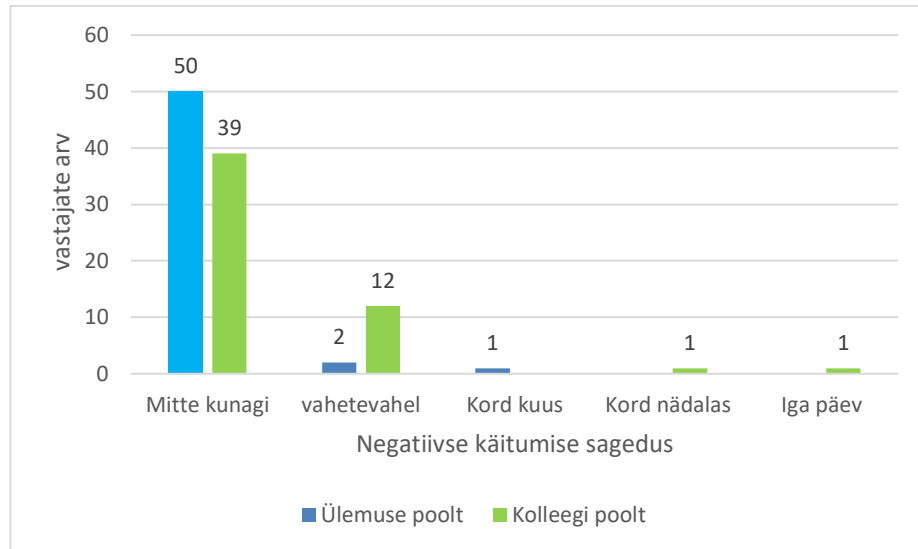
Joonis 2. Füüsiline negatiivne käitumine. (tulpadel on vastajate arv)

Alloleval joonisel 3 on teiseks negatiivsete tegevuste rühmaks isikuga seotud tegevused, mis on suunatud töötaja isiku, mitte tema tööalase soorituse vastu. Selles kategoorias on ette antud kaksteist negatiivse tegevuse näidet ja antud uuringus on neist positiivselt hinnatud vaid kahte. Kõrgeimad positiivsed tulemused on väidetel „teie vastu esitatakse süüdistusi“ ja „teile tehakse vingerpussi inimeste poolt, kellega te ei saa hästi läbi“. Erinevalt tööga seotud negatiivsetest näidetest, on selles rühmas hinnatud tegevuste sagedust ka viiega ehk igapäevaselt. Igapäevaselt tajub kaks inimest nii nende kohta kuulujuttude levitamist, kui ka otsest narrimist. Nendest kahest näitest esimene ongi hinnatud kõige halvema tulemusega, kus number ühega ehk mitte kunagi on vastanud vaid 37%. Üks vastaja oli ankeedis hinnanud kahte isikuga seotud negatiivset tegevust neljaga ehk iga nädal ja veel kahte viiega ehk iga päev. Lisaks oskas antud vastaja ennast igapäevaselt töökiusu ohvriks nimetada ka ankeedi teise osa küsimuses. (vt joonis lk 26)



Joonis 3. Isikuga seotud negatiivne käitumine (tulpadel on vastajate arv)

NAQ-R küsimustiku lõpus on lisa küsimus, mis koosneb etteantud töökiusamise definitsioonist ning vastuse valikutest kas, kelle poolt ja kui sagedasti sellist kiusu oled kogenud. Respondendid said kiusajaks märkida kas ülemuse või kolleegi. Käesoleva lõputöö eesmärk on välja selgitada horisontaalse töökiusamise teadlikkus seega antud küsimuse vastustest on olulisemad just need milles on ära märgitud kolleegide poolne kiusamine. Alloleval joonisel 4 on näha saadud vastused ning tulemustest selgub, et subjektiivset töökiusamist kolleegi poolt on tajunud 3% vastanutest ehk 2 inimest. Seda on kuus inimest vähem kui negatiivset käitumist tajuvaid inimesi. Uuringust ei selgu kas vastajad ei tunnista ennast ohvriks teadmatusest või tahtmatusest.



Joonis 4. Töökiusamise kogemine

Lõputöö autori poolt lisatud avatud küsimus, kelle poole töökiusamise korral abi saamiseks pöörduakse sai kokku 49 vastust ja neljale ei olnud vastust lisatud. Järgnevas tabelis 5 on väljatoodud erinevad variandid, mida respondendid olid kirja pannud ja vastajate arv, kes ühtemoodi vastasid. Tootmisettevõttes X on alates 2022 aasta jaanuarist uus töökeskkonnaspetsialist, kes läbis ka töökeskkonnaspetsialisti koolituse, kuid ükski vastanutes ei nimetanud teda kui inimest, kelle poole abi saamiseks pöörduda. Lisaks neljale ilma vastuseta ankeedile, on kaks inimest, kes ei pöörduks kuhugi ja kaks, kes vastasid, et ei tea. Seega on respondenditest 15% neid, kes jääksid antud probleemiga omapead. Kõigist vastanutes üks pöörduks abi saamiseks ettevõttest väljapoole ja ülejäänud 44 otsiksid abi asutusest seest. Tulemustes selgub, et kõige tõenäolisemalt pöörduakse kas otsese juhi või personalijuhi poole. Neli inimest on ära maininud ka asutuse juhataja, kelle poole pöörduksid eeldatavasti töötajad kes tajuvad otsese juhi ehk siis ülemusepoolset kiuslikkust.

Tabel 5 Kelle poole töökiusamise puhul töötajad pöörduksid.

Isik või asutus	Vastanute arv
Otsene juht	21
Personalijuht	18
Juhataja	4
Ei tea	2
Ei pöörduki kuhugi	2
Kolleeg	1
Töökaitse inspektsioon	1

Eelpool kirjeldatud andmetest on näha, et kõige sagedasem negatiivne käitumine toimub isikuliste negatiivsete tegevustena, mida kogetakse lausa igapäevaselt. Teooriale tuginedes ja arvestades seda, et respondendid puutuvad igapäevaselt kokku pigem samataseme töötajate kui juhtkonnaga võib väita, et liinitöötajatel on peamiseks probleemiks just horisontaalne töökiusamine. Tööalast kiusamise sagedaim esinemine on kord nädalas, mis näitab töökiusu olemasolu, kuid vähemal määral ja harvem kui isikulist. Kõige positiivsem olukord on füüsilisel hirmutavate tegevustega, kus selgus, et päris füüsilist vägivalda asutuses ei esine, kuid ette võib tulla karjumist. Nii nagu negatiivse käitumise küsimustikus avaldub kiusamist, nii on ka definitsioonijärgsetes vastuses näha, et on kaks töötajat, kes peavad ennast töökiusamise ohvriks. Abi saamise osas võib respondentide teadlikkuse rahuldavaks lugeda, kuna asutuse juhtkond on hea valik, kus abi otsida, aga võimalust pöörduda asutuse töökeskkonnaspetsialisti poole ei osata või ei teata kasutada.

2.3. Uurimistulemuste järeldused ja ettepanekud

Käesolevas alapeatükis tehakse uurimistulemuste analüüsi põhjal järeldusi, et saada vastused käesoleva lõputöö uurimisküsimustele. Olenevalt saadud vastustest teeb töö autor vajadusel tootmisettevõtte X juhtkonnale ettepanekuid töökiusamise teadlikkuse tõstmiseks. Lähtuvalt lõputöö uurimistöö probleemist, otsiti vastust küsimustele, kas tootmisettevõtte X töötajad tunnevad ära töökiusamise ja kas nad teavad kelle poole abi saamiseks pöörduda.

Selleks, et antud asutuse liinitöötajate teadlikkus kindlaks teha, kasutas autor NAQ-R küsimustikku, mis võimaldab välja selgitada kiusamise olemasolu ja selle, kas vastajad oskavad seda töökiusamiseks nimetada. Varasemates töökisamise uuringutes selgub, et NAQ-R negatiivsete tegevuste vastused näitavad suuremat töökiusamist kui definitsioonil põhinevad vastused (Tambur, 2015, lk 133). Käesolevas uuringus saadud vastused kinnitavad samuti varasemaid tulemusi. Antud lõputöö autor soovis esimesele uurimis küsimusele saada vastuse võrreldes NAQ-R küsimustikule antud vastuseid definitsiooni järgse küsimuse vastustega. Kas töötajad, kes hindavad vähemalt ühte negatiivset käitumist igapäevaseks või iga päevaseks, hindavad ennast ka definitsiooni järgselt töökiusu ohvriks?

Uuritavas asutuses vastas definitsiooni järgsele küsimusele „kas teid on viimase kuue kuu jooksul kiusatud?“ 53 töötajast üks „kord nädalas“ ja üks inimene „iga päev“. Seega on asutuses kaks töötajat, kes hindavad ennast töökiusu ohvriks. NAQ-R küsimustiku vastustest selgus aga veel viis inimest, kes tajuvad vähemalt kord nädalas erinevaid negatiivseid tegevusi ja üks lausa igapäevaselt. Kuigi vastustes on erinevus selgelt näha ei võimalda antud küsimustik aru saada, miks respondendid nii erinevalt vastavad.

Horisontaalse töökiusamise puhul, mis toimub samal tasemel ametipositsioonidel töötavate inimeste vahel, kasutatakse peamiselt isikulist kiusamist, mis võimu erinevuse olemas olul võib seguneda ka tööalaste negatiivsete tegevustega (Park, 2020, lk 593). Käesolevas lõputöös selgus, et uuritavas ettevõttes oligi kõige kriitilisem seis just töötajate vahelises isikliku laadi kiusamises. Antud valdkond oli ainus, kus anti küsimustele vastuseks „iga päev“. Tööga seotud negatiivsete käitumiste halvima tulemusega küsimuses ei olnud täpsustatud, kas respondent tunneb ignoreerimist tööga seotud seisukohtade osas, seega võib järeldada, et ka sealsed vastused anti üldisema tunnetuse järgi. Võrreldes füüsiliselt hirmutavat negatiivset käitumist eelpool nimetatutega, võib tõdeda, et selles osas on olukord positiivne. Seitse inimest, kes tõdesid, et on kogunud teiste poolset karjumist või viha, ei hinnanud seda nii sagedaseks, et definitsiooni kohaselt töökiusuks liigitada.

Uurimistöö tulemustes on selgelt näha, et antud asutuses töökiusamine toimub ja teada on, et alates 2022 aasta jaanuari kuust on olemasolevate töötajate seast valitud töökeskkonna spetsialist. Nimetatud töötaja on organisatsiooni poolt ka koolitatud, kuid tulemustest selgub, et mitte keegi vastanutest ei pöörduks töökiusamisele abi saamiseks tema poole (Mikk, 2020, lk 47). Sellest võib järeldada, et töötajad ei tea täpselt, mille jaoks töökeskkonnaspetsialist on või ei ole nad teadlikud, et ka töökiusamine on töökeskkonna ohutegur, millega antud isik peab vajadusel tegelema. Seega võib järeldada, et antud organisatsiooni töötajate teadlikkus töökiusamisele abi saamise osas ei ole kõige parem. Samas ei ole teada, kas töötajad ei kasuta töökeskkonnaspetsialisti poole pöördumist teadmatusest või mõnel muul põhjusel. Vastustest tulenevalt saab öelda, et usaldus juhtkonna ja nende poolse probleemide lahendamise oskuse vastu on kõrge, sest 43 töötajat pöörduks abi saamiseks just nende poole. Samas ei ole antud uuringu põhjal võimalik kindlaks teha, kui kõrge on ettevõtte juhtkonna teadlikkus

töökiusamise osas ja kui hästi nad oskaksid sellist olukorda vajadusel lahendada (Rätsep *et al.*, 2020, lk 58).

Autori ettepanekud ettevõtte juhtkonnale töökiusamise teadlikkuse tõstmiseks töötajate seas:

- Osaleda kogu kollektiiviga töökiusamise teadlikkuse ja ennetamise koolitusel.
- Tutvustada töötajatele asutuse töökeskkonna spetsialisti ja tema ülesandeid.
- Sisekorraeeskirja lisada töökiusamine kui mitte tolereeritud käitumine.
- Sisekorraeeskirja lisada töökiusamise definitsioon ning seletus, mille järgi edaspidi oleks võimalik antud probleemi tuvastada.
- Koostada, kirja panna ja töötajatele tutvustada konkreetset korda, kuidas kiusaimise korral sellest teada anda ning tõendada.
- Töötada välja ja tutvustada töötajatele asutuse poolne juhend, kuidas ja kes töökiusamise juhtumitega tegeleb.
- Olemasoleva töökiusamise juhtumi välja selgitamine ja lahendamine.
- Töörahulolu uuringutesse lisada täpsemad töökiusamist uurivad küsimused.

Autori poolne soovitus on tegeleda teadlikkuse tõstmisega töötajate seas, sest siis saavad ka juba kiusatavad töötajad abi otsida ja tulenevalt nendest juhtumitest selguvad täpsemad probleem kohad, millele edaspidi rohkem tähelepanu pöörata. Siinkohal leiab autor, et vajalik oleks terve ettevõtte töökollektiivi harimine töökiusamise teadlikkuse koolituste näol. Isegi juhul kui juhtkond leiab, et nende teadlikkus on hea ja nad suudavad antud probleemiga tegeleda, näitaks nende osalemine koolitustel eeskuju ning looks usaldava ja toetava töökeskkonna. Lisaks tuleks üle vaadata asutusesisene poliitika ja sisekorra eeskirjad ning neisse lisada töökiusamist puudutavad punktid, mis annaksid töötajatele teada, millist käitumist antud asutuses tolereeritakse ja millist mitte.

KOKKUVÕTE

Igapäevaselt täiskohaga tööl käivad inimesed veedavad suurema osa oma päevast töökohal. Selleks, et inimesed oleksid oma töökohal motiveeritud ja produktiivsed ning ka väljaspool tööd terved ja teotahtelised püsiksid, peab neid ümbritsev keskkond olema toetav ja positiivne. Seega on inimese heaolu tagamiseks väga tähtis teda innustav, mõistev ja turvaline töökeskkond.

Eestis Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevalt on töökeskkond ümbrus, milles inimene igapäevaselt töötab. Töökeskkonna heaolu mõjutatavatest ohuteguritest kõige raskemini tuvastatav on psühhosotsiaalsetes ohutegurites nimetatud töökius, mis on üks peamisi tööstressi allikaid.

Töökiusamise põhjalikum uurimine algas juba üle 30 aasta tagasi ning selle käigus on välja selgitatud antud probleemi tõsidus. Töökiusamist uurides on selgeks saadud selle tõsised tagajärjed nii osalistele kui ka ettevõtetele ning see, et inimeste teadlikkus antud vallas on tegelikult madal. Inimesed, kes oma töökohal puutuvad negatiivse käitumisega kokku, ei oska seda töökiusamiseks liigitada ning seetõttu ei oska selle vastu ka abi otsida. See tekitab omakorda olukorra, kus ohver kannatab vaikides, mille tulemusena ei tea keegi, et selline probleem asutuses on. Sellepärast ei peeta ettevõttes vajalikuks ka ennetus- või teadvustustööga tegelemist, kuigi seadusest tulenevalt on tööandja kohustatud tagama tervislikku ja turvalist töökeskkonda.

Töökiusamine on kuue kuu jooksul vähemalt kord nädalas toimuv negatiivne käitumine ühe või mitme inimese poolt ühe või mitme inimese vastu, kellel on teineteise suhtes mingisugune võimu erinevus. Olenevalt osaliste ametialastest positsioonidest, on töökiusamine kas vertikaalne (ülemuse ja alluva vahel) või horisontaalne (kolleegide vahel). Töökiusamist viiakse läbi kolmel viisil. Esiteks tööga seotud tegevused, kus kiusaja kasutab ohvri tööalaseid oskusi, tegevusi või sooritusi tema vastu. Teiseks isikuga seotud tegevused, kus negatiivne käitumine on suunatud ohvri isiku ja isikliku elu vastu.

Ja kolmandaks füüsiliselt hirmutavad tegevused, kuhu alla kuulub nii füüsiline vägivald kui ka väga karm verbaalne rünnak.

Töökiusamise osapoolteks on kiusaja, ohver ja kõrvalseisja, kes kõik saavad antud olukorrast mõjutatud. Kiusajate põhjuseid kiusamiseks ja antud tegevusest neile endile tekkivaid tagajärgi on vähem uuritud, kuid ohvri ja kõrvalseisjal võivad kiusamisest tekkida nii füüsilised, vaimsed kui ka tööalased probleemid, mis võivad laieneda ka nende perekonnale. Lisaks kannatab kogu ettevõtte, kui töötajad kannatava kas töökiusu või selle tagajärgede käes.

Antud lõputöö teoreetilises osas on väljatoodud, et ettevõtetes peab olema töökeskkonna ja tööohutuse eest vastutajad. Selleks on kõigis asutustes ettenähtud töökeskkonnaspetsialisti amet, kelle tööülesandeks on ohutu töökeskkonna loomine. Töökeskkonnaspetsialist omab töökeskkonnavalaseid teadmisi, seal hulgas kuidas reageerida töökiusamis juhtumitele.

Lõputöö empiirilises osas kasutati NAQ-R küsimustikku, milles asutuse töötajad hindasid oma kokkupuudet negatiivse käitumisega. Teooria kohaselt saab negatiivset käitumist nimetada töökiusamiseks, kui see toimub vähemalt kord nädalas ja on kestnud juba kuus kuud. Küsimustiku teises osas tutvusid respondendid töökiusamise definitsiooniga ning vastasid selle põhjal, kas ja kui tihti on nad viimase kuue kuu jooksul kogenud töökiusamist. Ankeedi lõpus paluti töötajatel kirja panna, kelle poole nad töökiusamise korral pöördusid.

Uurimise tulemustes selgus, et tootmisettevõttes X kogeb 53 töötajast lausa kaheksa inimest töökiusamist, mis on antud ettevõtte suurust arvestades tõsine probleem. Lisaks selgus, et kaheksast inimesest, kes vähemalt korra nädalas kogeb negatiivset käitumist töökohal, olid vaid kaks töötajat teadlikud, et see on töökiusamine, ülejäänud kuus inimest ei pidanud ennast negatiivses olukorras töökiusu ohvriks. Selle põhjuseks võib olla teadmatus, et järjepidev negatiivne käitumine on töökiusamine, mitte halb isikuomadus, millega tuleb leppida. Lõputöö teise uurimisküsimusega otsiti vastust töötajate teadlikkusest abi saamise osas. Vastanutest kaks ei pöördus antud probleemi korral mitte kellegi poole, mis võib tähendada nii teadmatust, selles osas kelle poole üldse pöörduda kui ka selles osas kui tõsiselt kiusamine ohvrit mõjutab ja vajab sekkumist.

Samuti võib see näidata soovimatust sellise olukorraga tegeleda, mis võib teooria kohaselt olla ka üks ohvri iseloomomadustest. Kaks respondenti tunnistasid, et nemad ei teagi, kelle poole pöörduda. Enamus töötajaid pöördusid töökiusamis murega kokku puutudes juhtkonna poole, mis näitab, et kiusajaks ei peeta ülemust vaid kolleegi. Sama tulemus saadi ka ankeedist, kui paluti täpsustada, kelle poolt töökiusamist tajutakse. Seega saab autor kokkuvõtteks öelda, et tootmisettevõttes on töökiusamise ära tundmine ja sellele abi otsimise teadlikkus rahuldaval tasemel. Positiivseks näiteks on töötajaid, kes oskavad negatiivset käitumist töökiusuks nimetada juhul kui nad seda kogevad ja enamus oskaksid abi saamiseks juhtkonna poole pöörduda. Negatiivseks näiteks on esiteks suur negatiivset käitumist kogevate inimeste arv, kes end ohvriks ei nimeta ja teiseks ei maininud ükski vastajatest töökeskkonnaspetsialisti poole pöördumist abi saamiseks.

Lõputöö autor leiab, et tootmisettevõtte X liinitöötajate seas on töökiusamine suur probleem, millega tuleks tegeleda. Autoripoolseks soovitusena on läbi koolituste töötajate teadlikkust töökiusamise osas tõsta, mis annab ka juba kiusamise all kannatavatele töötajatele teadmised, kuidas selles olukorras käituda ja kus abi saada. Lähtudes varasematest uuringutest ja käesolevast lõputööst võib väita, et töötajate teadlikkus töökiusamise kohta on madal ning sellest tulenevalt on ka teadmine, kellelt, millal ja kuidas abi otsida, madal. Ettevõtete eesmärk peaks olema ennetustöö, et vähendada kulusid, mis tekivad tagajärgedega tegelemisel. Esimene samm ennetustöös on töötajate teadlikkuse tõstmine, mis aitab kiusamist juba varases faasis tuvastada ning sellega õigesti tegeleda.

VIIDATUD ALLIKAD

- Ahmad, S., Wasim, S., Irfan, S., Gogoi, S., Srivastava, A., & Farheen, Z. (2019). Qualitative v/s. Quantitative Research – A Summarized Review. *Journal of Evidence Based Medicine and Healthcare*, 6(43), 2828–2832. <https://doi.org/10.18410/jebmh/2019/587>
- Arak, K. (2020). *Ajakirjanike töökiusamise eripära ja seos vaimse tervisega* [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool, Majandusteaduskond]. Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/e769f87b-a256-4255-9703-c741635d0ec9>
- Björklund, C., Hellman, T., Jensen, I., Åkerblom, C. & Björk, B. E. (2019) Workplace Bullying as Experienced by Managers and How They Cope: A Qualitative Study of Swedish Managers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 16(23), 4693. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234693>
- Bloom, E. M. (2014). Horizontal Violence Among Nurses: Experiences, Responses and Job Performance. *Open Access Dissertations*, Paper 247. <https://doi.org/10.23860/diss-bloom-elizabeth-2014>
- Bugajova, A. (2015). *Töjõu voolavuse põhjused, selle mõju ja ennetamise võimalused. Erinevates riikides koostatud artiklite analüüs* [Bakalaureusetöö, Tallinna Tehnikaülikool, Majandusteaduskond]. Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/29854a43-981a-43d2-b999-c05446803585>
- Bulut, S. & Hihi, S. (2021). Bullying in the Workplace: The Psychological Causes and Effects of Bullying in the Workplace. *Clin Res Psychol*;4(1),1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12154/1380>
- Cicerali, L. K., & Cicerali, E. E. (2016). A qualitative study on how Swedish organizations deal with workplace bullying. *Nordic Psychology*, 68(2), 87–99. <https://doi.org/10.1080/19012276.2015.1071198>
- Conway, P. M., Hogh, A., Balducci, C., & Ebbesen, D. (2018). Workplace Bullying and Mental Health. In P. D’Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Hogh

- & E. G. Mikkelsen (Eds.), *Pathways of Job-related Negative Behaviour. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment* (Vol 2., pp. 1–27). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-6173-8_5-1
- Desrumaux, P., Machado, T., Przygodzki-Lionet, N., & Lourel, M. (2015). Workplace Bullying and Victims' Prosocial or Antisocial Behaviors: What Are the Equity, Responsibility Judgments, and Help Giving? *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 25(6), 509–521. <https://doi.org/10.1080/10911359.2014.988318>
- Dillon, B.-L. (2012). Workplace violence: Impact, causes, and prevention. *Work – Andover Medical Publishers Incorporated Then Ios Press*, 42, 15–20. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1322>
- Divincova, A., & Sivakova, B. (2014). Mobbing at Workplace and its Impact on Employee Performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, 7(2), 20–34. https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014_2_02.pdf
- Eimre, E. (2021). *Töökeskkonna ametipõhine individualiseeritud psühhosotsiaalsete ohutegurite seire LTKH-s* [Arendusprojekt, Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, Terviseteaduse õppekava]. <http://194.126.99.106:8080/bitstream/handle/123456789/148/Eimre.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16–27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure to Bullying and Harassment at work: Validity, Factor Structure and Psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23, 24–44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, S., & Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247–263. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247>
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185–201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Fapohunda, T. M. (2013). Managing workplace bullying. *Journal of Human Resource Management*, 1(3), 39–47. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20130103.11>
- Farooq, Q., Ahmad Khan, S., Ting, C., Fu, P., & Yao, X. (2020). Vertical vs horizontal

- bullying: A need of socio-interactive ethical trainings at workplace. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(1), 88–94. <https://doi.org/10.1111/sjop.12651>
- Ikyanyon, D. N., & Ucho, A. (2013). Workplace bullying, job satisfaction and job performance among employees in a federal hospital in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 5(23), 116–124. <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/7482>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *Current Journal of Applied Science and Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Kasepõld, K. (2019). *Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökohal ja nende vältimise õiguslik reguleerimine* [Magistritöö, Tartu Ülikool, Õigusteaduskond]. DSpace <http://dspace.ut.ee/handle/10062/64826>
- Kobin, K. (2018). *Töötervishoiu ja tööohutuse teadlikkus Viljandi linnavalitsuse näitel* [Bakalaureusetöö, Tallinna Tehnikaülikool, Majandusteaduskond]. Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/39c29b4f-6233-40c1-81d0-05e96501edd5>
- Konstabel, K., Tulviste, J., Laidra, K., Havik, M., Reile, R., Leinsalu, M., Murd, C., Tamson, M., Panov, L., Sultson, H., Kreegipuu, K., Uusberg, A., Akkermann, K., Kasekamp, G., Ainsaar, M., Roots, A., Nahkur, O., Maasing, H., Bruns, J., ... Lehto, K., (2022). *Eesti rahvastiku vaimse tervise uuring. Lõpparuanne*. Tervise Arengu Instituut. <https://tai.ee/et/valjaanded/eesti-rahvastiku-vaimse-tervise-uuring-lopparuanne>
- Kostev, K., Rex, J., Waehlert, L., Hog, D., & Heilmaier, C. (2014). Risk of psychiatric and neurological diseases in patients with workplace mobbing experience in Germany: a retrospective database analysis. *German Medical Science*, 12(10), 1–9. <https://doi.org/10.3205/000195>
- Krusell, S. (2017). Suhted töökohal. L. Kaldmäe (toim), *Eesti tööelu-uuring 2015* (lk 29–39). Sotsiaalministeerium. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf
- Kullamaa, K. (2019). *Töökiusamise ja -vägivalla tajumine ning selle seos töölt lahkumisekavatsuse ja õigusliku abi otsimisega kiirabiasutuse näitel* [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool, Ärikorralduse Instituut]. Digikogu.

- <https://digikogu.taltech.ee/en/Download/ef86c8d6-87eb-4399-b52d-0514dbb5c0ed>
Kutsehaiguste loetelu. (2005). *Riigi Teataja I*, 51, 722; *Riigi Teataja I*, 09.12.2022, 20.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/109122022020?leiaKehtiv>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119–126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lutgen-Sandvik, P., & Tracy, S. J. (2012). Answering Five Key Questions About Workplace Bullying: How Communication Scholarship Provides Thought Leadership for Transforming Abuse at Work. *Management Communication Quarterly*, 26(1), 3–47. <https://doi.org/10.1177/08933189114144400>
- Marlowe, C., Ang, H. B., & Akhtaruzzama, M. (2021). The Long-Term Effects of Workplace Bullying on Health, Well-being, and on the Professional and Personal Lives of Bully-victims. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 46(2), 31–51. <https://doi.org/10.24135/nzjer.v46i2.65>
- Medina, A., Lopez, E., & Medina, R. (2020). The Unethical Managerial Behaviours and Abusive Use of Power in Downwards Vertical Workplace Bullying: A Phenomenological Case Study. *Social Sciences*, 9(6), Article 110. <https://doi.org/10.3390/socsci9060110>
- Metskaev, M. (2017). *Töökiusamine teenindustöötajate seas* [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool, Majandusteaduskond]. DSpace <http://dspace.ut.ee/handle/10062/57973>
- Mikk, M. (2020). *Töötajate töötervishoiu ja -ohutuse kaasamist soodustavad tegurid ning ohutuskliima Eesti organisatsioonides* [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool, Majandusteaduskond]. Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/1bf46500-3e22-41c3-a8d0-1d32c79a4823>
- Mohajan, H. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4), 50–79. <https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>
- Nielsen, M. B., Finne, L. B., Parveen, S., & Einarsen, S. V. (2022) Assessing Workplace Bullying and Its Outcomes: The Paradoxical Role of Perceived Power Imbalance Between Target and Perpetrator. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 907204.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.907204>

- Nielsens, M. B., Rustad Indregard, A.-M., Krane, L., & Knardahl, S. (2019). Workplace Bullying and Medically Certified Sickness Absence: Direction of Associations and the Moderating Role of Leader Behavior. *Frontiers in Psychology, 10*, Article 767. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00767>
- Noop, A. (2020). *Töökiusamise juriidilise käsituse piisavusest tänases Eestis* [Magistritöö, Tartu Ülikool, õigusteaduskond]. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/68531>
- Panigrahi, A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis, 3*(4), 154–160. <https://www.jmra.in/article-details/3404>
- Paull, M., Omari, M., & Standen, P. (2012). When is a bystander not a bystander? A typology of the roles of bystanders in workplace bullying. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 50*(3), 351–366. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2012.00027.x>
- Park, H., Bjørkelo, B., & Blenkinsopp, J. (2020). External Whistleblowers' Experiences of Workplace Bullying by Superiors and Colleagues. *Journal of Business Ethics, 161*, 591–601. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3936-9>
- Patterson, E. A., Branch, S., Barker, M., Ramsay, S., & D'Cruz, P. (2018). Playing with power: examinations of types of power used by staff members in workplace bullying – a qualitative interview study. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal, 13*(1), 32–52. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2016-1441>
- Qureshi, M. I., Rasli, A., & Zaman, K. (2014). A New Trilogy to Understand the Relationship among Organizational Climate, Workplace Bullying and Employee Health. *Arab Economic and Business Journal, 9*(2), 133–146. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2014.05.009>
- Rannamägi, E. (2017). *Töökiusamine erinevate põlvkondade töötajate näitel* [Lõputöö, Tartu Ülikool, Pärnu kolledž]. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/58196>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance, 23*, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rosander, M., & Nielsen, M. B. (2023). Witnessing Bullying at Work In activity and the

- Risk of Becoming the Next Target. *Psychology of Violence*, 13(1), 34–42. <https://doi.org/10.1037/vio0000406>
- Rätsep, A., Trumm, E., Aaviksoo, E., Kostabi, E., Tamm, G., Urmann, H., Lubi, K., Lees, K., Kiisel, M., Mägi, M., Kiivet, R.-A., Kalda, R., Puur, S. M., & Tubelt, E. (2020). *Töötervishoiuteenuse uuring*. Sotsiaalministeerium. https://www.sm.ee/sites/default/files/documents/2022-06/ttu_lopparuanne.pdf
- Samnani, A.-K., & Singh, P. (2016). Workplace Bullying: Considering the Interaction Between Individual and Work Environment. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 537–549. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2653-x>
- Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika töökeskkonna üksus. (2019). Töökeskkonna vaimse tervise analüüs. <https://www.sm.ee/uudised/analuus-vaimse-tervise-haired-uks-suuremaid-toovoime-vahenemise-pohjuseid>
- Srivastava, S., & Agarwal, S. (2020). Workplace bullying and intention to leave: a moderated mediation model of emotional exhaustion and supervisory support. *Employee Relations*, 42(6), 1547–1563. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0293>
- Suggala, S., Thomas, S., & Kureshi, S. (2020). Impact of Workplace Bullying on Employees' Mental Health and Self-worth. In S. Dhiman (Ed.), *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (pp. 1–20). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_30-1
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70–85. <https://doi.org/10.1108/01437729910268669>
- Tallinna Ringkonnakohus. (2019). Kohtuotsus. Kohtuasja number 3-17-164. <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/fail.html?id=240527790>
- Tamm, S. (2015). Töökiusamise ulatus ja põhjused teenindustevõtte X kaupluste näitel. [Bakalaureusetöö, Tartülikool, Majandusteaduskond]. DSpace. <http://dspace.ut.ee/handle/10062/47642>
- Tambur, M. (2015). *Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes* [Doctoral thesis, University of Tartu]. DSpace. <http://dspace.ut.ee/handle/10062/46585>
- Tambur, M., & Vadi, M. (2012). Workplace bullying and organizational culture in a post-transitional country. *International Journal of Manpower*, 33(7), 754–768.

- <https://doi.org/10.1108/01437721211268302>
- Thobaben, M. (2007). Horizontal Workplace Violence. *Home Health Care Management & Practice*, 20(1), 82-83. <https://doi.org/10.1177/1084822307305723>
- Tsuno, K. Kawakami, N. Tsutsumi, A. Shimazu, A. Inoue, A. Odagiri, Y., & Shimomitsu, T. (2022) Victimization and witnessing of workplace bullying and physician-diagnosed physical and mental health and organizational outcomes: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 17(10), Article e0265863. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265863>
- Tööinspektsiooni põhimäärus. (2007). *Riigi Teataja I*, 80, 1382; *Riigi Teataja I*, 17.12.2020, 2. <https://www.riigiteataja.ee/akt/117122020002>
- Töölepingu seadus. (2009). *Riigi Teataja I*, 5, 35; *Riigi Teataja I*, 07.03.2023, 49 <https://www.riigiteataja.ee/akt/TLS>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (1999). *Riigi Teataja I*, 60, 616; *Riigi Teataja I*, 11.03.2023, 98. <https://www.riigiteataja.ee/akt/TTOS>
- Vana, J. (2021). *Töökiusamise esinemine ja seoseid organisatsioonikultuuriga* [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool, Majandusteaduskond]. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/72165>
- Vendt, E. (2020). *Töökiusamise seosed rahvuskultuuriga eestlaste ja venelaste näitel*. [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool, Majandusteaduskond]. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/67725>
- Vilas-Boas, M. (2019). Relationship between the perception of organizational culture and ethical climate and the perception of workplace bullying. *Revista CES Psicología*, 12(2), 103–125. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.8>
- Vipper, M. (2021). *Töötajate õiguste kaitse töökiusamise korral* [Magistritöö, Tartu Ülikool, Õigusteaduskond]. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/72634>
- Volosevici, D. (2019). Psychological harassment in the workplace. An overview at EU level. *Journal of Law Administrative Science*, 11, 64–70. <http://jolas.ro/wp-content/uploads/2019/08/jolas11a7.pdf>
- Walker, J. L. (2016). *Workplace bullying: A quantitative study of adult victims*. Walden Dissertations and Doctoral Studies. 2771. Walden University. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/2771/>
- Walker, J. M., & Stones, A. (2020). Impact of Workplace Bullying Amongst First

- Responders – Systematic Review. *International Journal of Psychological Research and Reviews*, 3, Article 24. <https://doi.org/10.28933/ijpr-2020-01-1205>
- World Health Organization. (2022). *World mental health report. Transforming mental health for all*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- World Health Organization. (2002). *World report on violence and health*. <https://www.who.int/publications/i/item/9241545615>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. DSpace. <http://dspace.ut.ee/handle/10062/36419>

Kuupäev: 18.05.2023

Lisa 1. NAQ-R küsimustik

Lõputöö küsimustik

Olen TÜ Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse erialal tudeng Katri Meltsas. Seoses oma lõputöö läbi viimisega Teie asutuses teemal „Horisontaalse töökiusamise teadlikkus ja sellele reageerimine tootmisettevõttes X“ palun Teil ära täita all olev ankeetküsitlus. Küsimustikud ning postkast vastatud ankeetide jaoks on Teie asutuses 8.märts – 17. märts 2023.

Täna koostöö eest!

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 ring ümber numbrile, mis kõige enam vastab Teie kogemusele viimase 6 kuu jooksul.	Mitte kunagi	Vahetevahel	Kord kuus	Kord nädalas	Iga päev
Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni	1	2	3	4	5
Teid alandatakse või naeruvääristatakse teie tööga seoses	1	2	3	4	5
Teil kästakse teha tööd, mis on allpool teie kompetentsi taset	1	2	3	4	5
Teilt võetakse ära peamised vastutusvaldkonnad või asendatakse need lihtsamate või ebameeldivamate ülesannetega	1	2	3	4	5
Teie kohta levitatakse laimu ja kuulujutte	1	2	3	4	5
Teid ignoreeritakse, välditakse	1	2	3	4	5
Teile tehakse solvavaid või ründavaid märkusi teie isiku (st harjumuste ja päritolu), seisukohtade või eraelu kohta	1	2	3	4	5
Teie peale karjutakse või valatakse välja viha	1	2	3	4	5

Teid hirmutatakse nagu vibutatakse sõrme, tungitakse isiklikku ruumi, tõugatakse, tõkestatakse tee	1	2	3	4	5
Te saate teistelt vihjeid või signaale, et peaksite töölt lahkuma	1	2	3	4	5
Teile tuletatakse korduvalt meelde teie vigu või eksimusi	1	2	3	4	5
Teie pöördumisi ignoreeritakse või neile reageeritakse vaenulikult	1	2	3	4	5
Teie tööd ja pingutusi kritiseeritakse järjepidevalt	1	2	3	4	5
Teie arvamusi ja seisukohti ignoreeritakse	1	2	3	4	5
Teile tehakse vingerpussi inimeste poolt, kellega te ei saa hästi läbi	1	2	3	4	5
Teile antud ülesanded on ebamõistliku või võimatu eesmärgiga või tähtajaga	1	2	3	4	5
Teie vastu esitatakse süüdistusi	1	2	3	4	5
Teie tööd kontrollitakse liigselt	1	2	3	4	5
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
Teid narritakse ja tehakse sarkastilisi märkusi	1	2	3	4	5
Te olete kaitsetu ülemäärase töökoormuse tõttu	1	2	3	4	5
Teid ähvardatakse vägivaldaga või tarvitatakse füüsilist vägivalda	1	2	3	4	5

Allikas: Tambur, 2015, lk 174- 175.

- Töökiusamist defineeritakse järgnevalt: Psüühiline terror või kiusamine töökohal tähendab vaenulikku ja ebaetilist käitumist ühe või mitme inimese poolt, mis on süstemaatiliselt suunatud peamiselt ühe inimese suunas, kes tänu kiusamisele on lükatud abitusse ja kaitsetusse positsiooni. Need toimingud toimuvad sageli (kord nädalas) ja pika aja jooksul (kuus kuud). Ühekordne juhtum ei ole kiusamine

Kasutades ülalmainitud definitsiooni, palun määratlege, kas teid on tööl kiusatud viimase 6 kuu jooksul ja kelle poolt?	Mitte kunagi	Vahetevahele	Kord kuus	Kord nädalas	Iga päev
Ülemuse poolt	1	2	3	4	5
Kolleegi poolt	1	2	3	4	5

- Kelle poole töökiusamise korral abi saamiseks pöördate?

.....

.....

.....

SUMMARY

EMPLOYEES' AWARENESS OF WORKPLACE BULLYING AND GETTING HELP FOR IT IN THE EXAMPLE OF MANUFACTURING COMPANY X

Katri Meltsas

A safe and supportive work environment is essential for the mental and physical health of a full-time worker. In order to ensure such an environment for employees, national laws and internal regulations, requirements and instructions have been created. To ensure this, both internal employees of the institutions and officials outside the institution are needed, who control and help in ensuring the safety of the working environment. One of the serious risk factors in the work environment is psychosocial risk factors, workplace bullying.

Workplace bullying and its negative impact on employees, organization and society as a whole, have been increasingly studied in recent years. The conducted studies show that workplace bullying is a serious and growing problem in Estonia. In order to prevent and deal with this problem, people's awareness of workplace bullying must be found out. The purpose of this thesis is to find out the awareness of the employees of the production company X, regarding workplace bullying and the possibilities of getting help for it, and if necessary, to make suggestions to the management on how they can raise the awareness of the employees in terms of recognizing workplace bullying and seeking help.

Due to the purpose, the following research questions have been prepared:

1. What is the awareness of the employees in terms of recognizing workplace bullying?
2. What is the awareness of employees about the possibilities of receiving help?

Despite the fact, that workplace bullying has proven to be a serious problem in Europe, it has not yet been officially defined in Estonia. A comparison of the definitions of different

authors dealing with workplace bullying provides a certain framework for explaining this concept. The main keywords that create this framework are long-term, systematic repeated negative behavior with the power difference between the bully and the victim. The author of this thesis relies on Leymann's definition "Psychological terror or bullying in the workplace means hostile and unethical behavior by one or more people, which is systematically directed mainly towards one person who, thanks to bullying, has been pushed into a helpless and defenseless position. These actions take place frequently (once a week) and over a long period of time (six months)."

There can be various reasons for workplace bullying, but the main factors that contribute to it are people's different personality traits, work culture, the size of the organization and too much workload. According to who bullies whom and how, workplace bullying can be classified as vertical (a boss bullies a subordinate or vice versa) or horizontal (an employee bullies a colleague). The three main ways bullying can occur in the workplace are:

- work-related
- person-related
- physically intimidating bullying

The author of this thesis chose the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) adjusted for Estonia variant for data collection. In it, employees were asked to answer how often they have perceived the negative behaviors listed in the questionnaire during the last six months, and after the introduction of the definition, they were asked to re-evaluate whether and by whom workplace bullying has been perceived during the last six months. In addition, the author asked whom the employees would turn to if they experienced workplace harassment.

The questionnaire was answered by 53 line workers of the manufacturing company X, who were not asked for demographic data to ensure complete anonymity. The results revealed that two out of 53 employees can call themselves victims of workplace bullying based on the definition. The results of the negative activities questions show that in addition to the two previous employees, there are six more people in the institution who come into contact with negative behaviors less than once a week, which shows that they

are also bullied. It can be concluded that employees' awareness of workplace bullying is low and they do not know how to call the negative behavior directed at them workplace bullying. It is also clear from this study that bullying related to the person is mainly perceived in this institution, which, based on previous studies, expresses horizontal bullying. The best result was given by physically discouraging behavior, which showed that no one has experienced physical violence in this institution. In case of bullying, eight people may be left without help in this institution because they do not know where to turn or simply would not turn to seek help. However, the remaining 44 respondents would turn to higher-level employees.

Since the study reveals that workplace bullying occurs in company X and people's awareness of recognizing it is low, the author of the paper recommends that the company raise the awareness of the entire team through training. This would give those who are already being bullied the opportunity to seek help and the entire institution to be aware of how to deal with this problem in the future.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Katri Meltsas,

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

„Töötajate teadlikkus töökiusamise ja sellele abi saamise kohta tootmisettevõtte X näitel“,

mille juhendaja on Ewe Alliksoo,

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 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.

Katri Meltsas

18.05.2023