

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Jelena Beljajeva

**VÄLISTÖÖTAJATE VASTU SUUNATUD TÖÖKIUSAMINE JA
SELLE ENNETAMINE**

Magistritöö

Õppekava HAPM10, peaeriala personalijuhtimine

Juhendaja: Aive Pevkur, PhD

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 10297 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Jelena Beljajeva

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 201525HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: Jelena.korobkina@gmail.com

Juhendaja: Aive Pevkur, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TÖÖKIUSAMISE KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED VÄLISTÖÖJÕU KONTEKSTIS	8
1.1. Töökiusamise käsitlemise alused ja mõisted	8
1.2. Töökiusamise peamised põhjused	11
1.3. Töökiusamise protsessi vormid, faasid ja etapid	14
1.4. Töökiusamise tagajärjed ja ennetamise võimalused	18
1.5. Võõrtööjõu spetsiifika	22
1.6. Töökiusamine Eestis	27
2. EMPIRILINE UURING, SELLE TULEMUSED JA ANALÜÜS	29
2.1. Uuringu läbiviimine, meetodika ja valimi kirjeldus	29
2.2. Hinnang suunatud välismaalastele töökiusamise ulatusele, tagajärgedele ja ennetamise võimalustele	35
2.3. Arutelu, järeldused ja ettepanekud	40
KOKKUVÕTE	46
SUMMARY	48
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	50
LISAD	55
Lisa 1. The Negative Acts Questionnaire Revised	55
Lisa 2. Lihtlitsents	61

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös uuritakse välistöötajate töökiusamise ulatust, milliseid negatiivseid tegusid esineb kõige enam ning millised on riskid ja tagajärjed, mis kaasnevad töökiusamisega. Lisaks keskendutakse erinevatele praktikatele kuidas töökiusamise probleemi vähendada ja ennetada.

Uuringu eesmärgi täitmiseks kasutas autor kvantitatiivset uuringumeetodit, mille raames viidi läbi küsitlus negatiivsete tegevuste kohta. Valimi moodustasid välistöötajad, kes juhatasid edasi järgmiste uuritavate juurde. Kvantitatiivse uuringuga kaardistab autor välistöötajate arvamused töökiusamise ulatusest ja tagajärgedest ning pakub välja võimalikud lahendused töökiusamise probleemi ennetamiseks ja vähendamiseks.

Uuringu analüüsi käigus selgus, et neljandik (27%) vastanutest on kannatanud töökiusamise all. Vastavalt küsimustiku analüüsile kogesid välismaalased kõige enam tööga seotud negatiivseid tegevusi. Töökiusamine toob kaasa stressi, depressiooni ja sotsiaalse tagasitõmbumise. Analüüsi raames on näha, et töökiusamise vähendamiseks tuleb tegutseda organisatsiooni tasemel.

Uuring näitab, et töökiusamise probleem on olemas ja töökiusamise uurimisega välistööjõu hulgas peaks süvitsi edasi tegelema. Küsitluse analüüsi põhjal antakse vastused püstitatud uurimisküsimustele. Tulemustest antakse ülevaade välismaalaste töökiusamise ulatusest ja esitatakse ettepanekuid probleemi lahendamisel.

Võtmesõnad: töökiusamine, välistööjõud, tagajärjed, ennetamine

SISSEJUHATUS

Eesti tööturu kitsaskohaks on saanud tööjõupuudus eriti teenindus-, tööstus- ja põllumajandus-sektorites. Esiteks ei taha noored lihttööd teha, sest on ettekujutus, et need tööd ei vääri tegemist. Teiseks rahvastiku vananemine, mille tagajärjel lahkub tööjõuturul rohkem inimesi, kui sinna juurde tuleb. Tööjõupuuduse probleemi lahenduseks võiks olla automatiseerimine, kuid töökäte puudust see ei asenda. Tööandjad mõistavad, et tuleb töötajaid meelitada teistest riikidest, et hästi toime tulla.

Tulles töökohale välisriiki tunneb töötaja ärevust ja ebakindlust, mida saab vähendada eduka sisseelamise ja kohanemisega. Aklimatiseerumiseks pakub tööandja erinevaid koolitusi, sisseelamisprogramme ja mentoreid, kelle abil inimene ühiskonda integreerub. Suurt rolli mängivad ka uue töötaja rahvuskultuurilised väärtused. Kui erinevused kohaliku ja uue töötaja kultuuri vahel on suured, mõjutab see suhtlemist töötajate vahel ning tekivad valetõlgendused ja valearusaamad. Suhtlemised ja kommunikatsioonistiilid on inimestel erinevad ja ühe hinnangul süütu nali võib teisele inimesele haiget teha. Hollandi kultuuriuurija Geert Hofstede kirjeldab kultuuride vahelisi erinevusi erinevate normide abil, mis neid selgitavad. Uuringud näitavad, et need mõõdikud selgitavad rahvuspõhiseid erinevusi töökiusamise ennetamisel. (Jackson, 2020)

Töökiusamine tähendab kellegi ahistamist, solvamist või sotsiaalset tõrjumist. Kiusamisele viitab tahtlikult kahjustamine mitme kuu jooksul ja korduvalt. Kiusamine on laienev protsess, mille käigus inimene satub alandavasse ja solvavasse õhkkonda ning mille puhul tema seisund järjest halveneb. Kiusamisele viitavad mitesuhtlemine, alandamine, söimamine, süüdistamine, ignoreerimine jne. (Einarsen *et al.* 2009; Zapf ja Einarsen, 2001)

Kiusamine on täna väga aktuaalne probleem. Tõenäoliselt leidub igas ettevõttes mõni töötaja, kes ahistab ja kiusab teisi. Vaimse vägivalla tõttu võib töötaja muutuda õnnetuks, ärevaks, üksildaseks, hirmunuks. Pikaajalise kiusamise püsimine mõjutab inimese enesehinnangut ja tervist, põhjustab depressiooni ning paanikahäireid. Autori arvates on kiusamise teema uurimine

väga oluline, kuna see aitab vähendada pingeseisundit, tõsta töötajate efektiivsust ning parandada omavahelisi suhteid meeskonnas.

Vadi ja Tamburi (2012) sõnul sõltub töökiusamine Eesti ettevõtetes indiviidi tasandil vanusest ja perekonnaseisust ning organisatsiooni tasandil tegevusvaldkonnast ja ettevõtte suurusest. Osa kiusamisjuhtumeid jääb avastamata, kuna ohvrid eitavad kiusamise olemasolu. Merle Tamburi doktoritööst (2015) selgub, et uue põlvkonna juhid on töökiusamisest teadlikumad ja on valmis probleemi ennetusega tegelema. Töökiusamise peamine põhjus on negatiivse käitumisega ettevõtte kultuur.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on kaardistada välistöötajate töökiusamise ulatust, töökiusamise vorme ning teha ettepanekuid töökiusamise vähendamise meetmete osas. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Kui laialdne on töökiusamise probleem välistöötajate seas?
2. Milliseid töökiusamise vorme ja tüüpe on välistöötajad kogenud?
3. Millised on võimalikud lahendused töökiusamise vähendamiseks ja ennetamiseks?

Magistritöö koosneb kahest peatükist, millest esimene peatükk sisaldab töökiusamise teoreetilist käsitlust ning koosneb kuuest alapeatükist. Esimeses alapeatükis tutvustatakse töökiusamise mõistet ja olemust, võrreldakse erinevate autorite käsitlusi. Teises alapeatükis käsitletakse akadeemilises kirjanduses välja toodud töökiusamise peamisi põhjuseid. Kolmandas alapeatükis antakse ülevaade kuidas negatiivsed tegevused jagunevad vormideks ja etappideks. Neljas alapeatükk keskendub riskidele ja tagajärgedele, mis töökiusamisega kaasnevad. Samas alapeatükis tuuakse välja erinevaid praktikaid kuidas töökiusamise probleemi vähendada ja ennetada. Viiendas alapeatükis esitatakse võõrtööjõuga seotud fakte ja spetsiifikat. Viimases, kuuendas alapeatükis, tehakse seniste uuringute põhjal kokkuvõtlik ülevaade töökiusamise probleemist Eesti organisatsioonides.

Magistritöö teine ehk empiiriline peatükk koosneb kolmest alapeatükist. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse uurimismetoodikat ja valimit. Valimi moodustamiseks on lumepallimeetod ehk uurija leiab esimesed sobivad inimesed, kes juhatavad edasi järgmiste uuritavate juurde. Uuringust võtsid osa välistöötajad. Küsitlus koosneb Negatiivsete tegevuste küsimustiku kohandatud versioonist, lisaks on etteantud töökiusamise definitsioon. Samuti on küsitluses

küsimused tagajärgede ja tegurite kohta, mis aitavad töökiusamist ennetada. Küsimustiku lõppu on lisatud demograafilised küsimused (sugu, vanus, haridus, staatus tööhõives).

Teises alapeatükis on esitatud kogutud andmete põhjal analüüs. Andmete analüüsimiseks kasutas lõputöö autor andmetöötlusprogrammi SPSS. Töökiusamisega seotud negatiivsed tegevused jagatakse kolme kategooriasse: isikuga seotud kiusamine, tööga seotud kiusamine ja füüsiliselt hirmutav kiusamine ning analüüsitakse nende seotust ja töökiusamise vormide esinemist.

Viimases alapeatükis tehakse järeldusi ja hinnatakse töökiusamise ulatust. Lisaks tõlgendatakse ja mõtestatakse lahti uuringu tulemused, võrreldakse neid varasemate uuringute tulemustega ja tehakse ettepanekuid ja soovitusi töökiusamise vähendamiseks ja ennetamiseks.

Autor tänab töö juhendajat Aive Pevkurit, kelle toetus ja ettepanekud olid magistritöö kirjutamisel väga suureks abiks. Samas tänab autor kõiki uuringus osalejaid.

1. TÖÖKIUSAMISE KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED VÄLISTÖÖJÕU KONTEKSTIS

Käesoleva peatüki eesmärk on anda ülevaade töökiusamise teoreetilistest käsitlustest, põhjustest, vormidest, faasidest ja etappidest, tagajärgedest ning ennetamise võimalustest. Lisaks kirjeldatakse ka võõrtööjõu spetsiifikat ja antakse ülevaade töökiusamisest Eestis.

1.1. Töökiusamise käsitlemise alused ja mõisted

Töökiusamist on viimasel ajal palju uuritud ning nähtuse mõistmine on teadlastel selgelt välja kujunenud. Töökiusamise kirjeldamiseks on palju termineid ja käsitlusi, kuid nende täpne tähendus võib erineda. Alapeatükk keskendub töökiusamise käsitlusele ning definitsioonide selgitamisele.

Autor uuris töökiusamise teemat, mille vastu Skandinaavias tekkis huvi juba 1980. aastatel, kui Susan P. Limber tegi antud teemal esimesi uuringuid, mis tol ajal keskendusid koolilaste kiusamisele (Limber, 2011). Heinz Leymann töötas Rootsi Tööinspeksioonis, kus puutus kokku mitmete süstemaatiliste väärkohtlemiste ja sotsiaalse tõrjutuse juhtumitega, mida kirjanduses varem kirjeldatud ei olnud. Oma raamatus selgitab Leymann, et probleem ei ole niivõrd konfliktis osalejates, kuivõrd töökeskkonnas. Leymanni raamat ja suur avalik huvi antud teema vastu inspireeris ka teisi teadlasi ja uurijad Norras, Rootsis ja Soomes. (Einarsen ja Raknes, 1997; Leymann, 1996)

Töökiusamisega tegelemisel on välja kujunenud kolm valdkonda. Esiteks on valdkond, kus tegeletakse inimestega, kellel on töökiusamise tõttu raske trauma. Teiseks on valdkond, kus uuritakse seda kontseptsiooni inimeste teadmiste ja arusaamade kogumise kaudu. Ja kolmandaks on valdkond, mida kasutatakse esinemissageduse uuringutes. (Rayner *et al.* 1999)

Tavakeeles võib kiusamise mõistet kasutada paljudes olukordades, mis kirjeldavad erinevaid käitumisviise. Seda kasutatakse ka humoorikalt kirjeldades heasüdamlikku käitumist või viidates väiksematele agressiivsetele sündmustele, mida kiputakse kergesti aktsepteerima ja taluma. Käesolevas töös käsitletud mõiste viitab spetsiifilisele nähtusele, kus agressiivne käitumine on töökeskkonnas suunatud süstemaatiliselt ühele või mitmele kolleegile, mis põhjustab ohvriks langemist.

Salini (2001) käsitluse kohaselt on töökiusamine negatiivne tegevus, mis on seotud võimu tasakaalustamatusega ja ohvriga. Töötaja suhtes rakendatakse negatiivset käitumist ja ta ei saa end kaitsta. Seega konflikte võrdsete osapoolte vahel ei peeta kiusamiseks. Salin toob välja, et tegevus on järjepidev ja on suunatud ühele või mitmele inimesele. Samuti Zapf ja Gross (2001) on keskendunud negatiivsetele tegevustele. Nemad on käsitlenud töökiusamist kui süstemaatilist pikaajalist ahistamist ja negatiivset tegevust. Stressiteooria kontekstis on kiusamine raske stressorite vorm, sotsiaalne konflikt.

Rootsi teadlane Heinz Leymann iseloomustas kiusamist kui sotsiaalset suhtlust, mille kaudu üks indiviid kiusab üht või mitut inimest peaaegu iga päev ja mitu kuud. Leymann juhib siinkohal tähelepanu sellele, et on oluline eristada kiusamist tavapärasest konfliktist, sotsiaalsest kliimast töökohal. (Agervold, 2007) See tundub olevat põhjendatud piirang, kui pidada töökiusamist eriti tõsiseks.

Teadlane Einarsen uuris töökiusamist ja viitab faktile, et kiusamine on kellegi ahistamine, solvamine või kellegi tööülesannete negatiivne mõjutamine. Kiusamine peab toimuma korduvalt ja regulaarselt ning teatud aja jooksul. Kiusamine on protsess, mille käigus inimene, kellega kokku puututakse satub madalamale positsioonile ja temast saab ohver. Konflikti ei saa nimetada kiusamiseks, kui intsident on üksikjuhtum või kui konfliktis on kaks ligikaudu võrdse jõuga osapoolt. Töökiusamine on korduvad tegevused, mis on suunatud töötajatele ning mida võib teha tahtlikult või alateadlikult ja mis põhjustavad alandust, solvumist, stressi ning see segab töösooritust ja tekitab ebameeldivat töökeskkonda. (Einarsen, 1999) Nii Leymann kui ka Einarsen ja Salin keskenduvad probleemi vastupidavusele ja püsivusele, mitte ennetamisele või tagajärgedele.

Varasemate uuringute ülevaates rühmitasid Rayner ja Hoel (1997) töökiusamist järgmiselt:

- ametialase staatuse ohustamine, nt arvamuse halvustamine, avalik ametialane alandamine (threat to professional status);
- isikliku seisundi ohustamine, nt solvamine, hirmutamine ja domineerimine viidates vanusele (threat to personal standing);
- isolatsioon, nt võimaluste kasutamise takistamine, füüsiline või sotsiaalne isolatsioon ja teabe varjamine (isolation);

- ületöötamine, nt liigne surve, võimatud tähtajad (overwork);
- destabiliseerimine, nt mõttetus ülesanded, vastutuse piiramine, etteheitmine ja varasemate vigade meelde tuletamine (destabilization).

Saunders ja teised teadlased (2007) on tuvastanud viis elementi, mida kõige sagedamini kasutatakse negatiivsete töökogemuste määratlemiseks kiusamisena:

- kiusatud töötajad kogevad negatiivset käitumist;
- käitumist kogetakse püsivalt;
- kiusatud töötajad saavad kas psühholoogilist või füüsilist kahju;
- kiusatud töötajad tunnevad, et neil on vähem võimu ja neil on raske end kaitsta;
- kiusatud töötajad kirjeldavad end kui hirmutatud.

Need põhikomponendid on kõige levinumad töökiusamise definitsioonide määratlemisel.

Läbiviidud uuringutes leidsid mõned komponendid tugevama toetuse, kui teised. Kõige rohkem on mainitud kahte komponenti: töökohal negatiivne käitumine ja kiusatud töötaja negatiivne mõjutamine. (Saunders *et al.* 2007)

Käesolevas magistritöös on lähtutud Leymanni, Einarseni, Salini definitsioonide ühendamisest. Töökiusamine on ebaeetiline verbaalne või füüsiline käitumine, mis põhjustab inimesele vaimset või füüsilist kahju. Autor kasutab just seda definitsiooni, kuna see kirjeldab töökiusamise iseloomu ja põhjustavaid tegevusi. Sarnast definitsiooni kasutavad ka Baron ja Neuman (1998), kes toovad välja, et üks kõigi töökiusamise definitsioonide ühine tunnus on negatiivne kogemus kas verbaalsest või mitteverbaalsest sekkumisest. Varjatud agressiooni vorm (verbaalne, kaudne ja passiivne töökiusamine) esineb töökohtadel sagedamini kui füüsiline ja aktiivne vorm. Verbaalsed agressioonivormid ja tegevused, mille eesmärgiks on töötegemise takistamine ja häirimine on organisatsioonides oluliselt sagedasemad agressioonivormid kui vägivaldsemad ja füüsilisemad.

Kokkuvõtteks võib öelda, et kiusamine on negatiivne sotsiaalne käitumine, mis esineb vähemalt kuus kuud ja vähemalt kord nädalas. Töökiusamise tulemusel võib aja jooksul tekkida ebavõrdne võimustruktuur, mis piirab ohvrite ressursse enesekaitseks. See võib juhtuda siis, kui inimesel puuduvad oskused konflikti juhtimiseks või kui ta võtab kõrvalise positsiooni ning kaotab teiste kolleegide ja juhtide toetuse. Kiusamine on enamasti suunatud konkreetsele inimesele, kes saab füüsilist või psühholoogilist kahju. Kiusamine toimub siis, kui kedagi ahistatakse, solvatakse,

sotsiaalselt tõrjutakse või sunnitakse täitma alandavaid ülesandeid kui töötaja on alluval positsioonil. Kiusamine pole üks kord aset leidnud seik. Kiusamine pole ka see, kui kaks võrdset osapoolt on konfliktis.

Lõputöö autor jõuab järeldusele, et töökiusamise puhul on olulised kriteeriumid korduvus, süstemaatilisus, pikaajalisus, negatiivne ja ebaeetiline tegevus.

1.2. Töökiusamise peamised põhjused

Kiusamine on ebaeetiline käitumine, mis võib aset leida kõigis situatsioonides, kus inimesed üksteisega läbivad: töökohas, koolis, kodus, tänaval jne. Töökiusamine toimub organisatsiooni keskkonna kontekstis, mis võib raskendada või leevendada töökiusamise sagedust. Töökiusamist võib avastada ka suhte kontekstis, kust võtavad osa mõlemad pooled. Seetõttu mõjutab kurjategija ja ohvri suhe töökiusamise toimumist. (Torkelson *et al.* 2016) Töökiusamise juhtumeid võib liigitada meeskonna, organisatsiooni ja ühiskondlikul tasandil, seda uurisid ka teadlased.

Esimesena käsitletavaks töökiusamise liigiks on juhtumid meeskonna tasemel. Coyne, Craig ja Chong (2004) uurisid töökiusamise mõju meeskonnaga seotud kontekstis. Selles uuringus leidsid nad, et töötajad, kes on kogunud töökiusamist, olid meeskonnas suurema tõenäosusega isoleeritud. Veelgi enam, nad leidsid, et kiusamisjuhtumitega rühmades tajuti meeskonna edukust madalamalt.

Teiseks, töökiusamist on ka uuritud organisatsiooni tasemel. Teadlased Vega ja Comer (2005) väitsid oma uuringutes, et kiusamise mõjud organisatsiooni tasandil mõjutavad tõenäoliselt organisatsiooni tulemuslikkust ja ettevõtte kasumit. Töökiusamine mõjutab ka organisatsioonikultuuri läbi agressiivsete töötajate, kes käituvad sõjakalt. Lisaks mainisid teadlased, et töökiusamine võib mõjutada töötuse taset, inimestevahelisi suhteid väljaspool töökohta ja kohtuasjadega seotud õiguskulusid.

Kolmandaks, ühiskondlikul ja kultuurilisel tasandil mängivad seadusandlus ja rahvuskultuur töökiusamises suurt rolli. Kultuur võib olla eriti huvitav aspekt, mida uurida tulevastes

uuringutes. Mõned töötajad, kellel on teatud kultuurilised tunnused, näiteks kollektivism, võivad teiste kultuuriliste tunnustega töötajatega võrreldes suhtuda töökiusamisse erinevalt (Samnani ja Singh, 2016). Eestis arenevad organisatsioonid järjest mitmekultuurilisemaks ja autor on arvamusel, et üha raskem on luua kiusamisvaba organisatsioonikultuuri, kus on selgelt välja toodud negatiivse käitumise sobimatus.

Kogu eeltoodu põhjal võib järeldada, et töökiusamisel on välismõjud, mis võivad negatiivselt mõjutada ohvrite isiklikku elu, suhteid rühmaliikmete vahel ja lõpuks kogu organisatsiooni. Töökiusamine on stressirohke sündmus ja sellega puututakse kokku erinevatel tasemetel.

Järgnevalt toob autor välja töökiusamise tegurid. Paljud töökiusamise põhjused tulenevad juhtkonna passiivsusest, juhtimisstiilist, uutest töömeetoditest ja rahulolematusest.

Töökiusamise defineerimisel väideti, et töökiusamine on väga spetsiifilist tüüpi konflikt, kus kiusatu satub abitusse ja kaitsetusse olukorda (Salin, 2003). See viitab sellele, et võimu tasakaalustamatus on töökiusamise toimumise eelduseks. Muidu suudaks inimene, kelle vastu agressioon on suunatud, vastu seista otsestele või kaudsetele rünnakutele vältides seeläbi kiusamise algust.

Töökiusamisel on palju põhjusi ja üks nendest on konflikt. Uuringud näitasid, et töökiusamise põhjuseks on konflikt ja ebakindlus töökohas: organisatsiooni muutused on seotud konfliktidega ja ebakindlusega, mis omakorda on seotud suurema kokkupuutega kiusamisega töökohal (Baillien ja De Witte, 2009). Uuringud on näidanud positiivset seost konfliktide esinemise ja kiusamise vahel. Efe Baillien jõudis oma uuringutes tulemustele, mis näitasid positiivset seost tööüksuses esinevate konfliktide ja töökiusamise vahel, mis viitab sellele, et konfliktide kõrgem baasmäär tõepoolest soodustab kiusamist. (E. Baillien ja De Witte, 2009)

Järgmiseks põhjuseks toob autor soolise konflikti. Teadlaste uuringud näitasid, et naised langesid märksa suurema tõenäosusega kiusamise ohvriks kui mehed. Kõige negatiivsem käitumine oli seotud emotsionaalse väärkohtlemisega, sotsiaalse isolatsiooniga ja ametialase diskrediteerimisega. (Salin ja Hoel, 2013)

Töökeskkond on üks enim uuritud töökiusamisega seotud teemasid. Kui töökeskkond on halb, võib tekkida inimeste vahel amoraalne ja süsteemselt ebaetiline käitumine, mis on suunatud ühele või mitmele inimesele. Seda leidis ka Hauge, Skogstad ja Einarsen (2007) oma uuringus,

kus stressirohke töökeskkond ja destruktiivsed juhtimisvormid võivad olla soodsaks pinnaseks töökiusamisel. Tööstressorid ja juhi käitumise vormid on tugevalt kiusamisega seotud. Teadlaste uuringu tulemused toetavad ka interaktiivset suhet tööstressi tekitajate ja kiusamise vahel. Kiusamine on enim levinud seal, kus otsene juht väldib sekkumist stressirohketesse olukordadesse. Lisaks kinnitavad uuringute tulemused, et töökiusamine mõjutab palju laiemat hulka töötajaid kui ainult neid, kes sellega otseselt kokku puutuvad. Uuringu tulemused näitavad ka, et tööstressorid võivad panna mõned töötajad käituma viisil, mis võib panna teisi neid ründama. (Hauge *et al.* 2007)

Töökiusamist käsitlevas kirjanduses on laialdaselt kajastatud rahulolematust juhtimisstiilidega. Näiteks Laura Francioli koos oma kolleegidega uuris seost juhtimise kvaliteedi ja töökiusamise esinemise vahel. Nad püüdsid uurida võimalikku mehhanismi juhtimisest kiusamiseni. Uuringu tulemused näitasid, et juhtimise kvaliteet mängib rolli töötingimuste loomisel, mis viivad töökiusamiseni. See uuring täiendab varasemaid läbilõikeuuringuid juhtide olulise rolli kohta kiusamisprotsessis. (Francioli *et al.* 2015)

Teised organisatsiooni tasandi distsipliinid, mida töökiusamise kirjanduses uuritakse, on organisatsioonikultuur ja kliima. Kui juht ja organisatsioonikultuur on agressiivne ja ebaetilise käitumise suhtes tolerantne, loob see võimaluse töökiusamise levikuks. Vilas-Boas uuris sama nähtust 2019. aastal. 984 Portugali töötajast koosneva valimi tulemused näitavad, et organisatsioonikultuuri, eetilise kliima ja kiusamise vahel on tugev seos: positiivne kliima on samuti kiusamisega negatiivselt seotud. Organisatsioonikultuur ja eetiline kliima selgitavad 20% organisatsiooni liikmete poolt tajutava negatiivse käitumise dispersiooni, mis näitab, et juhid suudavad saavutada olulisi organisatsiooniliste, individuaalsete ja ühiskondlike probleemide muudatusi ainuüksi nende kahe teguriga manipuleerides. (Vilas-Boas, 2019)

Järgmiseks töökiusamise põhjuseks toob töö autor organisatsiooni muudatuse. Töökoha muudatused hõlmavad organisatsioonilisi muudatusi, palgakärpeid, töökohtade jagamist ja sotsiaalseid muudatusi, mis võivad mõjutada töötajate käitumist. James (1999) uuringu järgi võivad organisatsioonilised muudatused ilmneda koosseisu vähendamise, ümberstruktureerimise, erastamise, liitmise, teatud kohustuste allhangete, tehnoloogiliste muudatuste, töölepingu muudatuste ja osakonna ümberkorraldamise näol. Enamasti kaasnevad sellega juhtide ja töötajate traumaatilised kogemused. See võib kaasa tuua ebakindlustunde ja kontrolli kaotuse ning ärevuse ja stressi, mis on osaliselt tingitud psühholoogiliste ja emotsionaalsete muutustega kohanemisest.

Töökiusamist soodustavateks teguriteks peetakse juhte, kes on autoritaarsed, kellel on töötajate vastu vähe austust ja tolerantsust. Uuringus (Lewis, 1999) osalenud vastajad tõid välja, et kaks kõige olulisemat kiusamist soodustavat põhjust olid professionaalselt koolitatud kesk- ja tippjuhtide puudumine ning võimu tasakaalustamatus juhtide ja õppejõudude vahel. Lisaks on meeskonnas nõrgad juhid, kes kardavad probleemiga silmitsi seista ja pigistavad pidevalt silmad kinni, et mitte näha olemasolevat töökiusamist. Konfliktide lahendamise oskuste ja inimestevahelise suhtlemise oskuste puudumine tugevdab seda veelgi.

Kirjanduse põhjal saab väita, et peamisteks töökiusamise põhjusteks on:

1. võimu tasakaalustamatus;
2. konfliktid töökohal;
3. soolised erinevused;
4. töökeskkond;
5. rahulolematus juhtimisstiilidega;
6. organisatsiooni kultuur ja kliima;
7. muudatused organisatsioonis;
8. autoritaarse juhtimisstiiliga juhid.

Kokkuvõtteks võib väita, et kõik põhjused on olulised ja neid ei saa alahinnata. Paljud organisatsioonid on tunnistanud töökiusamise probleemide olemasolu. Töökiusamise põhjused on mitmefaktorilised lähtudes isiklikest teguritest, organisatsioonilistest teguritest ja ühiskondlikest teguritest. Tööandja roll on oluliste meetmete vastuvõtmine ning probleemi uurimine ja analüüs, mis tagab töökiusamise ennetusstrateegiate ellu viimise.

1.3. Töökiusamise protsessi vormid, faasid ja etapid

Töökiusamise protsessi jooksul ohvrit reeglina narritakse, kiusatakse ja solvatakse pidevalt ning ta mõistab, et tal on vähe võimalusi käituda samamoodi. Töökiusamine võib toimuda ilmse verbaalse või füüsilise rünnaku vormis ohvri vastu, aga ka peenemate tegudena, nagu ohvri tõrjumine või isoleerimine tema töökaaslaste rühmast. Organisatsioonilised meetmed, nagu alaväärtustamine, sotsiaalne eemaletõukamine ja tõrjumine ning kokkupuude narrimise, solvavate märkuste ja naeruvääristamisega, on kõige levinumad negatiivsed tegevused. (Zapf ja

Gross, 2001) Einarsen (1999) on eristanud kahte töökiusamise vormi: tegevused, mis on seotud tööga ja isikule suunatud tegevused. Näiteks isikule suunatud käitumise hulka kuuluvad korduvad solvavad märkused inimese enda või tema eraelu kohta, vaikiv kohtlemine, kuulujuttude levitamine ja eraldamine. Tööga seotud käitumised võivad hõlmata ohvri jaoks vajaliku info edastamata jätmist või mõttetute ülesannete andmist.

Autori hinnangul on Einarseni (1999) pakutud töökiusamise vormid selgemalt lahti kirjutatud kui Zapf ja Gross'i (2001) omad. Selline täpne liigitamine isiklikuks ja tööga seonduvaks võib olla eriti kasulik tööandjatele, kes on mures töötaja tervisega seotud tagajärgede pärast. Rünnakud töö vastu toimuvad enne rünnakuid inimese vastu (Rayner ja Hoel 1997). Kuna just viimane käitumine põhjustab töötaja tervise halvenemise, on organisatsioonidel õigel ajal võimalus sekkuda ja vähendada kahjulikke tervisemõjude riski.

Saunders, kes uuris töökiusamist, lähtus neljast kriteeriumist: käitumise negatiivne mõju ohvrile, käitumise sagedus, käitumise püsivus ning võimu tasakaalustamatus (Saunders *et al.* 2007). Ta uuris kes keda kiusab, millal, kus ja miks. Samas on oluline mõista kuidas ja miks arusaamad kiusamisest arenevad ja avalduvad aja jooksul hoiakuteks. Leymann (1996), keda peetakse valdkonna teerajajaks oli esimene, kes selgitas töökiusamise protsessi: tavaliselt sai see alguse väikesest konfliktist ja laienes püsivamateks negatiivseteks tegudeks kuni ebainimliku töökeskkonnani, kus inimene tundis end ohvrina. Ta määratles selle protsessi järjestikused faasid ja nimetas neid:

- kriitilisteks intsidentideks,
- stigmatiseerimiseks,
- persooni/isiku juhtimiseks,
- väljaheitmiseks.

Esimeses faasis on kriitiliseks intsidendiks üldjuhul konflikt. See faas võib olla väga lühike ja mõnikord on seda raske ära tunda ja sellele vastu astuda. Järgmine etapp sisaldab kolleegide ja juhtkonna häbimärgistavat käitumist, nagu pidev valjuhäälnene kriitika, alandamine või mõttetute ülesannete määramine, laimamine, isoleerimine ja vägivalllaga ähvardamine. Nende negatiivsete hoiakutega igapäevaselt kokku puutumine väga pika aja jooksul viib sihtmärgi häbimärgistamiseni. Leymann väidab, et juhtumist saab ametlikult "juhtum" kolmandas faasis, kui juhtkond sekkub ja olukorda valesti hindab. Juhtkond häbistab üldiselt sihtmärki

probleemseks või keeldub võtmast vastutust väärkohtlemise eest. Seega lõppfaasis heidetakse inimene üldjuhul tööelust välja kas otsese (vallandamise) või kaudse väljasurumisega (inimene otsustab organisatsioonist vabatahtlikult lahkuda). (Karatuna, 2015)

Töökiusamist defineeritakse kui väga spetsiifilist konfliktiliiki, mis võib tekkida võrdse või erineva võimuga osapoolte vahel ning võib koosneda ainult ühest või mitmest konfliktiepisoodist (Zapf ja Gross, 2001). Töökiusamise konfliktid on ohvri jaoks negatiivsed, põhjustavad ebavõrdset võimustruktuuri ja kestavad kaua. Zapf ja Gross (2001) kasutasid Glasli konfliktimudelit, et kirjeldada töökiusamise, kui eskaleeruva ja süstemaatilise konflikti kolme faasi: ratsionaalsus ja kontroll, suhte katkestamine, agressioon ja hävitamine (Zapf, 2013).

Hiljem pakkus Lutgen-Sandvik (2003) välja töökiusamise protsessi kirjeldamiseks Employee Emotional Abuse (EEA) mudeli. See mudel oli Leymanni mudeli laiendus ja defineeris töökiusamist kui "korduvat, sihipärast ja hävitavat suhtlusvormi, mida juhivad kõrgema võimupositsiooniga inimesed". EEA mudel jagab kiusamisprotsessi kuueks faasiks: esialgne juhtum (tsükli genereerimine), progressiivne distsipliin, pöördepunkt, organisatsiooniline ambivalentsus, isoleerimine ja vaigistamine, väljaheitmine.

D’Cruz ja Noronha (2010) on samuti selgitanud töökiusamise protsessi India töötajate seas tuues välja neli faasi: segaduse kogemine, organisatsiooniliste valikute kaasamine, sissepoole liikumine ja organisatsioonist väljumine.

Karatuna (2015) on hiljuti selgitanud kiusamise dünaamikat inimeste toimetuleku kaudu viie järjestikuse etapina: probleemi alahindamine – vältimine; kannatuse kaotamine – vastasseis; isiklikku tervist ähvardavate ohtude tajumine – toetuse otsimine; meeleheide – hävitav toimetulek; loobumine – lahkumine. Järgnevalt on välja toodud tabel erinevate autorite käsitlustega.

Tabel 1. Töökiusamise protsessi faasid ja etapid erinevate autorite käsitluses

Leymann	Töökiusamise protsessi faasid: <ul style="list-style-type: none">• kriitiline intsident• stigmatiseerimine
---------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • persooni/isiku juhtimine • väljaheitmine
Zapf & Gross	Töökiusamise faasid: <ul style="list-style-type: none"> • ratsionaalsus ja kontroll • suhte katkestamine • agressioon • hävitamine
Lutgen-Sandvik	Kiusamisprotsessi kuus faasi: <ul style="list-style-type: none"> • esialgne juhtum (tsükli genereerimine) • progressiivne distsipliin • pöördepunkt • organisatsiooniline ambivalentsus • isoleerimine ja vaigistamine • väljaheitmine
D’Cruz ja Noronha	Töökiusamise protsessi faasid: <ul style="list-style-type: none"> • segaduse kogemine • organisatsiooniliste valikute kaasamine • sissepoole liikumine • organisatsioonist väljumine
Karatuna	Töökiusamise etapid: <ul style="list-style-type: none"> • probleemi alahindamine – vältimine • kannatuse kaotamine — vastasseis • isiklikku tervist ähvardavate ohtude tajumine – toetuse otsimine; • meeleheide – hävitav toimetulek • loobumine – lahkumine

Allikas: Leymann (1996), Karatuna (2015), Zapf ja Gross (2001), Zapf (2013), Lutgen-Sandvik (2003), D’Cruz ja Noronha (2010)

Kõik välja toodud autorid tutvustasid kiusamisprotsessi, mis koosneb probleemi alahindamisest, kannatlikkuse kaotamisest, toetuse otsimisest, meeleheitest ja lõpuks väljumisest.

Kiusamisprotsessi alguses kasutasid kõik ohvrid vältimisstrateegiat erinevalt Zapfi ja Grossi (2001) järeldustest, mille kohaselt algab protsess probleemi kontrollist. Teiste teooriate kohaselt oli alguses konfliktne juhtum, segadus, toimetulek vältimisega oli seotud ohvrite alahindamisega või probleemi mitteteadlikkusega. Kõikides välja toodud teooriates peale Zapfi ja Grossi (2001) on staadium, kus organisatsioon sekkub. See võib olla ohvrite elu toimetulekul ülioluline, kuna kiusaja on hiljem distsiplineeritud. Usaldamatuse tõttu organisatsiooni vastu ei kasutanud ohvrid kaebuse esitamise võimalust. Selle põhjuseks on töökiusamisvastaste poliitikate ja protseduuride puudumine (Vartia-Vaananen, 2013). Järgmisel etapil Leymann’i (1996) teooria järgi lahkusid ohvrid ametist. Teiste teooriate järgi hakkasid selles etapis töötajad oma käitumist muutma, nad tõmbusid endasse, muutusid agressiivseks. Nende ründavat käitumist võib seletada sellega, et

töökiusamise protsess mõjub negatiivselt ning põhjustab emotsionaalse kontrolli kaotamise, avaldudes tööl sõjaka käitumisena (Lee ja Brotheridge, 2006). Lõplikuks reaktsiooniks on aga töökohalt lahkumine, mis vastas välja toodud mudelitele. Eelpool nimetatud teooriate järgi võib ohvrite konfliktide lahendamise strateegiaid pidada ebaõnnestunuteks, kuna kiusamisprotsess lõpeb ohvri organisatsioonist väljaheitmisega.

Kokkuvõttes võib järeldada, et ohvri ainus valik on kas olla kiusajast füüsiliselt eraldatud või organisatsioonist lahkuda.

1.4. Töökiusamise tagajärjed ja ennetamise võimalused

Töökiusamine võib põhjustada ohvritele sügavaid kannatusi, kahjustades nende karjääri ja kurnates neid emotsionaalselt (Van Der Wal *et al* 2020). Kiusamine mõjutab negatiivselt töötajaid, tühjendades nende energiavarusid ja aja jooksul ka nende keskkonna- ja isiklike ressursse. Lisaks on töökiusamist peetud riskantsem kui füüsiline vägivald. Sellest tulenevalt on kiusamine põhjustanud töötajatel olulisi emotsionaalseid ja füüsilisi probleeme, sealhulgas ärevust, depressiooni, traumajärgset stressi, halba enesetunnet, keskendumisvõime halvenemist, peavalusid, seedetrakti häireid, enesehinnangu langust ja ravimite kuritarvitamist.

Töökiusamist kirjeldavate näidetena on tööalase info tahtlik edastamata jätmine, suur töökoormus, töökohustuste täitmiseks ebamõistliku tähtaja andmine, laimujuttude rääkimine, naeruvääristamine, ignoreerimine (Einarsen ja Hoel, 2001).

Negatiivsed tagajärjed, mis on seotud töökiusamisega jagatakse kolme suurde kategooriasse: psühholoogilised/emotsionaalsed, füüsilised ja need, mis on seotud tööga. Iga ohver kogeb ainulaadset negatiivsete tulemuste kogumit, mis on väga sarnased teiste ohvrite emotsioonidega. Ohvrid kogevad sageli tõsist stressi, mis võib põhjustada vaimse tervise probleeme, sealhulgas depressiooni, ärevust, ärrituvust, eneseviha, keskendumisraskusi, enesetapumõtteid ja madalamat enesekindluse taset. (Lewis *et al* 2002; Mikkelsen ja Einarsen, 2002) Näiteks Brodsky teatas, et väärkohtlemise sihtmärkidel oli madalam enesekindlus, eneseväärtus ja tootlikkus. Töötajad kogesid depressiooni sümptomeid, samuti suurenenud vaenulikkust, ülitundlikkust, närvilisust ja sotsiaalset endassetõmbumist. Eriti murettekitav on kasvav hulk uuringuid, mis näitavad, et mõnel

pikaajalise kiusamise ohvril on posttraumaatilise stressihäire (PTSD) sümptomid. (Einarsen, 1999; Mikkelsen ja Einarsen, 2002) Selge on see, et töökiusamise ohvrid ei pääse oma raskest olukorrast tervena, väärkohtlemine mõjutab ohvrite vaimset heaolu.

Sageli mõjutab töökiusamine negatiivselt ka ohvrite füüsilist tervist. Kiusamise pikaajaline olemus halvendab aeglaselt ohvri füüsilist seisundit suurenenud stressitaseme tõttu. Töötajatel tekib unetus, krooniline väsimus, kõhuprobleemid ja suurenenud alkoholitarbimine. (Einarsen, 1999; Lewis *et al.* 2002; Rospenda *et al.* 2008) Mitmetes uuringutes on Kivimäki ja tema kolleegid leidnud, et töökiusamise ohvritel on suurem kehamass, krooniliste haiguste levimus, suurem risk haigestuda südame-veresoonkonna haigustesse ja rohkem ajutist töövõimetust (Kivimäki *et al.* 2000).

Lisaks kahjulikele psühholoogilistele ja füüsilistele tagajärgedele võivad sihtmärgid kannatada ka negatiivsete majanduslike tagajärgede all, nagu pikaajalised haiguslehed, koondamised, üleviimised, ümberpaigutamine madalama taseme ülesannetele ja töö lõpetamine. Näiteks Giga ja teised (2008) teatasid, et töötulemused ja tootlikkus kannatavad töökiusamise kogemuse tõttu. Töösuhte vabatahtlik lõpetamine on samuti üsna tavaline kiusamise ohvrite hulgas. Näiteks Ühendkuningriigis läbiviidud uuringud (Lewis ja Gunn, 2007) näitasid, et ligikaudu neljandik ohvritest lahkus vabatahtlikult töölt, et kiusamine lõpetada.

Isikuga seotud kiusamist peetakse stressi allikaks, mis võib avaldada negatiivset mõju töötajate tervisele, põhjustades potentsiaalselt psühhofüüsilisi sümptomeid, meeleolu ja isiksuse muutuseid, psühhiaatrilisi häireid, nagu ärevus-depressioonihäire, krooniline kohanemishäire ja posttraumaatiline stress. Isikuga seotud kiusamiskäitumine on avalik alandamine, ignoreerimine, solvamine, kuulujuttude levitamine, privaatsusse sekkumine, karjumine jne. (Beswick *et al.* 2006)

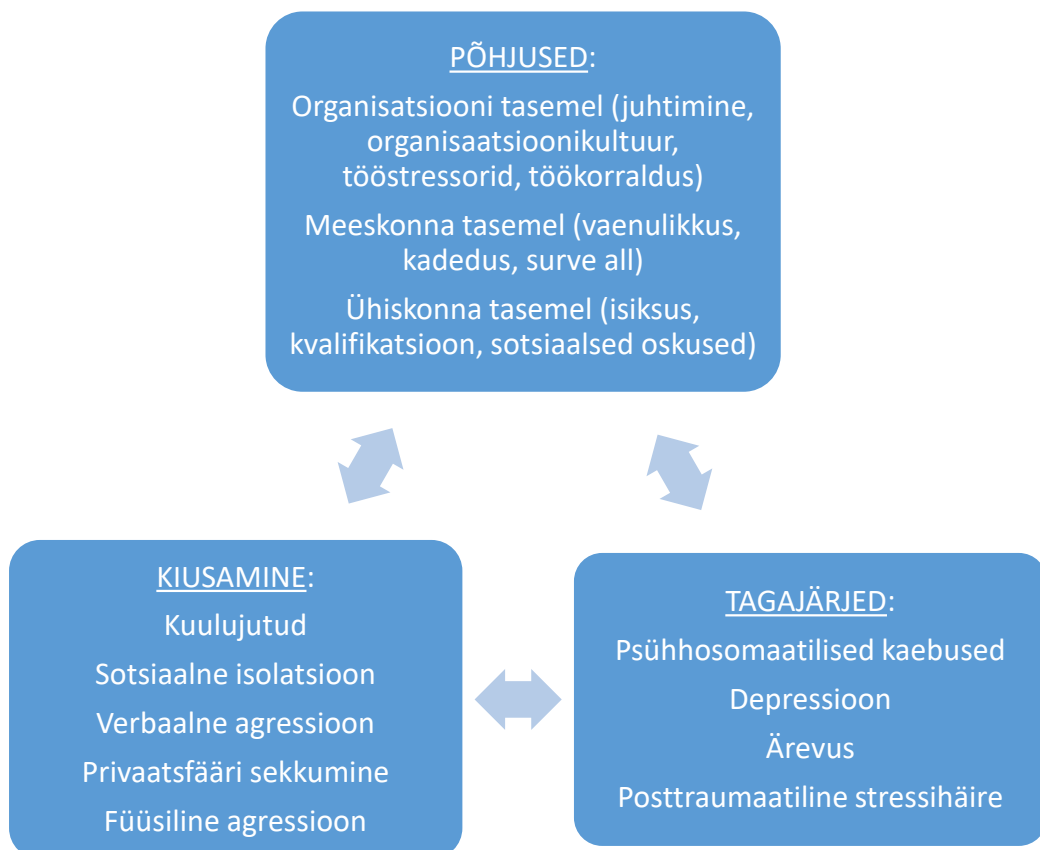
Kiusamiseks on määratletud kõik korduvad ühele või mitmele töötajale suunatud tegevused ja tavad, mis on ohvrile soovimatud ja mis võivad olla tehtud tahtlikult või alateadlikult, kuid põhjustavad selgelt alandust, solvamist ja stressi ning võivad segada tööjõudlust ja põhjustada ebameeldivat töökeskkonda. Töoga seotud kiusamiskäitumine on saavutamatu ülesande andmine, võimatud tähtjad, määramata töökoormus, mõttetute ülesannete või ebaselge teabe edastamine, turvaohu jne. (Beswick *et al.* 2006)

Uuringu tulemused on esitanud tugevaid tõendeid järeldusele, et kokkupuude kiusamisega on tugevalt seotud vaimse tervisega (Nielsen ja Einarsen, 2012). Töökiusamine on probleem, mis põhjustab töötajatele füüsilisi, emotsionaalseid ja psühholoogilisi kahjusid.

Lisaks kannavad ka organisatsioonid selle probleemi tõttu kahjusid, nagu tulemuslikkuse langus, töötajate moraali puudumine ja rahalised kulud. Ühes uuringus leiti, et organisatsioonikultuur muudab probleemi hullemaks, kui juhid ei mõista töökiusamist kui probleemi ning ei pea juhtimist selles osas vajalikuks (Yahaya *et al.* 2012). Probleemiga tuleb tegeleda, vastasel juhul avaldab töökiusamine vääramatult nii töötajate kui ka ettevõtte tervisele järk-järgult mürgist mõju.

Tavapärastelt ei ole juhid kursis töökiusamisest põhjustatud füüsiliste või psühholoogiliste kahjustusega, ega ole teadlikud kuidas tõhusalt sekkuda (Salin, 2003). Töökiusamise ohvrid lahkuvad organisatsioonist 70% tõenäolisemalt kui mittekiusatud isikud. Uuringu tulemused (Berthelsen *et al.* 2011) näitavad, et ohvrid vahetavad töökohti sagedamini, kui mitteohvrid.

Töötajate vaimse tervise halvenemine võib kahjustada ka organisatsioone, kus need inimesed töötavad. Enamikus uuringutes on aga vaadeldud, kuidas kiusamist ohjata, kui see on juhtunud, selle asemel, et püüda seda peatada. Paljud kiusatud inimesed otsustavad pigem töölt lahkuda, kui kiusajale vastu astuda. (Gillen *et al.* 2017) Oluline on teada, kas töökohal kiusamise ärahoidmiseks tehtavad meetmed on tõhusad.



Joonis 1. Töökiusamise protsess

Allikas: Zapf (1999)

Eeltoodute põhjal järeltab autor, et töökiusamise protsess lõpeb enamasti ohvri töölt lahkumisega, kuna tal ei ole piisavalt jõudu ennast kaitsta. Paremal juhul toimub töökoha vahetus ettevõtte sees, halvimal juhul lahkub kiusatud töötaja konkreetsest ettevõttest. Jooniselt 1 on näha, et organisatsioonilised, meeskondlikud ja ühiskondlikud tegurid põhjustavad kiusamist, millest tulenevad tervisehäired. Kiusamisega seotud tagajärjed tekivad nii organisatsiooni, meeskonna, kui ka ühiskonna tasemel. Seega on tegemist nõiaringiga, kust väljapääs on probleemist juhtkonnale teatamises.

Nagu eespool oli öeldud, ühe või mitme töötaja kiusamine mõjutab negatiivselt nii inimeste tervist: psühholoogilist ja füüsilist kui ka ettevõtet: ettevõtte kultuuri, tööandja mainet ja äritulu. Kiusamine tekitab stressi nii ohvrile kui ka kõrvalseisjatele. Kiusatud töötajatel on madalam sotsiaalne toetus kaastöötajate ja juhatajate poolt ning nad teatavad rohkem depressiooni, ärevuse, stressi ja negatiivse afektiivsuse sümptomitest, kui mittekiusatud töötajad. (Hansen *et al.* 2006) Töökiusamine mõjub ettevõtte sissetulekule. Ohvrid jäävad tõenäolisemalt töövõimetuslehele, nende tootlikkus langeb. Lisaks mõjub töökiusamine negatiivselt meeskonnatulemusele ja individuaalsele tulemusele, pühendumusele, meeskonnakäitumisele (Creasy ja Carnes, 2017).

Töökiusamise vähendamiseks on oluline mõista kuidas töökiusamist töökohal määratletakse ja aru saada esinevatest kiusamise liikidest. Estes ja Wang (2008) pakkusid oma uurimisel välja luua töökiusamise vaba töökoht, kehtestada poliitika ja luua vastav juhtimine, et vähendada töökiusamist. Lisaks toovad autorid välja, et on oluline kasutada asjakohast hindamist, jälgimist, parandusmeetmeid ja koolitust.

Töökiusamise ärahoidmiseks kasutatakse suuremates organisatsioonides rohkem meetmeid kui väikestes. Keskmistes ja suuremates ettevõtetes kasutatakse keerulisemaid personalipraktikaid: hindamissüsteemid, hindamisvestlused, tulemustasud, koolitused ja suhtumise uuringud. See viitab sellele, et personalijuhtimine on seotud suurema teadlikkusega töökiusamisest. (Salin 2008) Paljud meetmed, mis on personaliosakonna poolt pakutud, on võetud kasutusele ennetava strateegia osana. Kiusamisvastaste tegevuste kaudu tõuseb töötajate usaldus, et neisse suhtutakse lugupidavalt ja väärikut. Seega töötajad on julged ise teavitama töökiusamise juhtumitest.

Põhiline samm töökiusamise ennetamisel on ahistamisvastase programmi olemasolu. EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) soovib tööandjatele võtta tarvitusele kõik võimalikud meetmed töökiusamise ärahoidmiseks, töötada välja asjakohased sanktsioonid, teavitada töötajaid töökiusamisest ja tõsta nende teadlikkust töökiusamise probleemidest (Becton *et al* 2017).

Lähtuvalt EEOC juhistest ja personalijuhtimise kutsestandarditest (Becton *et al* 2017) on välja töötatud soovitusel töökiusamisvastase programmi kohta:

1. Töökiusamispoliitika peab olema selge ja läbipaistev;
2. Keelatud käitumine, mida võib pidada töökiusamiseks, peab olema lahti kirjutatud ja selgeks tehtud;
3. Programmis peab olema kaebuse esitamise kord, mis julgustab töötajaid töökiusamisest teavitama;
4. Kaebuse esitajad peavad olema kaitstud kättemaksu eest;
5. Mõlema poole privaatsushuvid peavad olema kaitstud ja konfidentsiaalsus tagatud;
6. Perioodilised juhtimiskoolitused ja töötajate teadlikkuse tõstmise programmid peavad olema organiseeritud tööandja poolt;
7. Tööandja rakendab parandusmeetmed ja -protsessid töökiusamise peatamiseks.

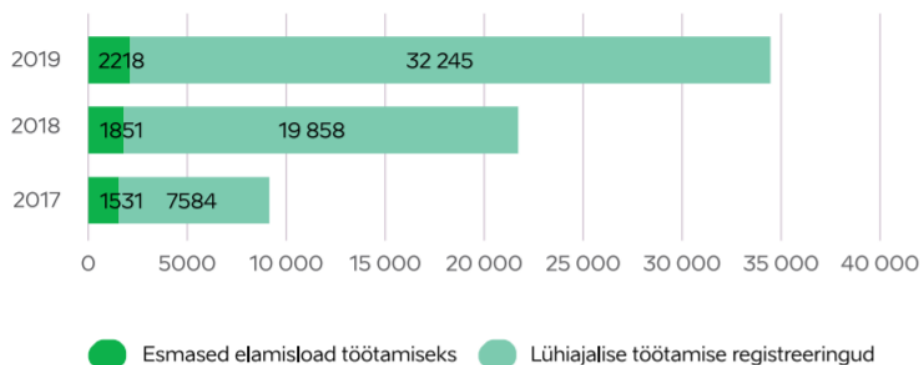
Teadlased (Cowan, 2011) soovivad, et töökiusamisvastased poliitikad sisaldavad kiusamise määratlust; kiusamise termineid ja mõisteid, uurimismenetlust, mida peetakse usaldusväärseks ja õiglaseks; kaebuse esitamiseks nõutud dokumente; parandusmeetmeid. Lisaks on palju ettepanekuid (Salin, 2008), mida kiusamisvastasesse poliitikasse tuleb lisada. Kõige olulisem, et poliitika kujundatakse organisatsiooni silmas pidades ehk konkreetse organisatsiooni jaoks.

1.5. Võõrtöötajate spetsiifika

Inimesed reisivad ühest riigist teise erinevatel põhjustel ja eesmärgil: puhkama, õppima, töötama või perekondlikel põhjustel. Töötamise põhjustel tulevad inimesed ränderiiki tavaliselt vaesemast riigist ja sissetuleku pärast (Eamets ja Philips, 2004). Töötajavõud Euroopa tööturul on piisavalt suured, et muretseda tööhõive pärast. Näiteks aastatel 1990 ja 2000 tekkis Saksamaale suur immigratsioonivoog Ida-Euroopast ja Nõukogude Liidust. Oli näha suurt tööhõiveefekti: iga

kümne sisserändaja kohta jääb töötuks kolm kohalikku elanikku. Seega oli kohalikus tööhõives suur negatiivne reaktsioon. (Dorn ja Zweimüller, 2021) Enamus võõrtööjude, kes tulevad kolmandatest riikidest on nõus tegema lihtsamaid töid, millest kohalikud elanikud keelduvad. Võõrtööjõu tulekuga võidavad kõrgete oskustega kohalikud elanikud oluliselt. Nad maksavad vähem teenuste eest, mida töölised osutavad ja keskenduvad ise kaupade tootmisele ja teenuste osutamisele, mis toovad rohkem raha. (Borjas, 2006) Tööandjad on huvitatud välismaalaste palkamisest seetõttu, et nad teevad ületunde, ei kasuta puhkust, ei hiline ja on palju kohusetundlikumad, kui kohalikud töötajad. Kui tööturule tulevad võõrtöölised, hakkavad kohalikud madalamalt kvalifitseeritud töötajad oma töökoha ja sissetuleku pärast muretsema ning käituvad välismaalaste suhtes agressiivselt ja negatiivselt.

Eesti elatustase on viimaste kümnendite jooksul tuntuvalt tõusnud. See on toonud kaasa ka suurenenud huvi Eestis õppimise ja töötamise vastu ja välismaalaste osakaalu suurenemise tööjõu hulgas. Välismaalased, kes tulevad Eestisse tööle ja viibivad riigis seaduslikult, saavad lühiajalise töötamise registreerimise. Kõige rohkem inimesi tuli Ukrainast, kellele järgnesid Valgevene ja Venemaa. Politsei- ja Piirivalveameti (PPA) andmetel registreeriti 2019. aastal 32 245 lühiajalist töötamist, mis oli enam kui 62% rohkem kui aasta varem.



Joonis 2. Tööränne Eestisse 2017-2019

Allikas: Rände- ja kodakondsuspoliitika aastaraport (2020)

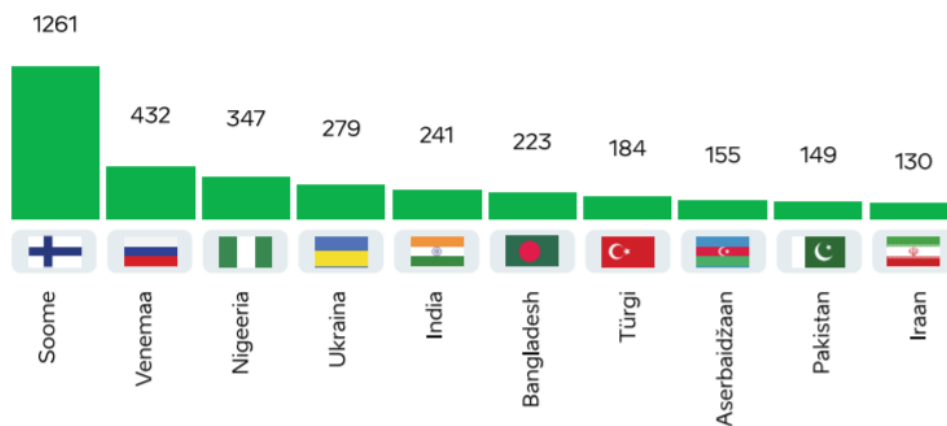
Teadlaste ja tudengite ränne on muutunud suuremaks. Eurostati andmetel väljastati 2018. aastal Euroopa Liidu riikides 587 064 esmast elamisluba õppimiseks.



Joonis 3. Esmased elamisload õppimiseks EL-28 riikides perioodil 2013-2018

Allikas: Rände- ja kodakondsuspoliitika aastaraport (2020)

2019. aastal alustas Eesti kõrgkoolides õpinguid ligi 3500 välistudengit. Euroopa tudengid satuvad Eestisse õppima vahetusprogrammide kaudu ja tulevad kraadiõppesse kolmandatest riikidest.



Joonis 4. Rahvusvahelised tudengid Eestis 10 peamise kodakondsuse lõikes, 2019

Allikas: Rände- ja kodakondsuspoliitika aastaraport (2020)

Paljud tudengid teevad õppimise kõrvalt tööd, välistudengitest töötavad ligikaudu pooled, kohalikest üliõpilastest töötab üle 80% (Rände- ja kodakondsuspoliitika aastaraport, 2020).

Immigrandid ehk sisserändajad muudavad oma asukohariiki erinevatel põhjustel. Kõige levinum on majanduslik migratsioon ehk inimesed migreeruvad eesmärgiga leida tööd ja teha karjääri.

Teised migreerumise põhjused on: sotsiaalne, poliitiline ja keskkondlik migratsioon.

Immigrantide rühmad puutuvad vastuvõtva riigi tööturul kokku erinevate takistustega.

Takistused tulenevad immigrantide etnilise rühma eripäradest, sisserändajate staatusest ja olukorrast kohalikul tööturul. Seda kinnitab ka Borjas (1987), et sisserändajad peavad kohanema uue sotsiaalmajandusliku keskkonnaga.

Võrreldes kohalike töötajatega tulenevad sisserändaja staatusest ja olukorrast tööturul järgmised takistused (Borjas, 1987; Heilbrunn *et al.* 2010):

- Sotsiaalsete võrgustike puudumine asukohariigis;
- Kogemuste puudumine asukohariigis;
- Mentaliteedi erinevused;
- Piisava töö puudumine asukohamaa tööturu struktuuri tõttu;
- Keeleprobleemid.

Kui immigrandid on kohalikust elanikkonnast nähtavalt erinevad, seisavad nad silmitsi diskimineerimisega ja töökiusamisega tööturul. Ahmad (2020) viitab sellele, et ühiskonnas valitsevad etnilised hierarhiad laienevad tööturu valdkonda, mille tulemuseks on ebavõrdsed töövõimalused.

Enne kui tuua näiteid erinevate välistöötajate töökiusamise uuringute tulemustest, on oluline mainida, et töökiusamise probleemi uuritakse erinevate meetoditega ning tulemused olenevad uuringu läbiviimise toimumisviisist ja sellest, millele uuring kontsentreerub. Tulemused sõltuvad valimi koostamisest, kultuuriruumist, keskkonnast. Käesolevas töös viidatakse erinevatele uuringu tulemustele ning on arvestatud, et tulemuste tõlgendamisel mängib suurt rolli valim.

Migrantide töökiusamise kohta on tehtud erinevaid uuringuid. Taanis õendusvaldkonnas läbi viidud uuringus (Hogh *et al.* 2011) kiusati mitte-lääne immigrante tööl oluliselt sagedamini kui kohalikke töötajaid. Oluliselt sagedamini kiusasid neid kaastöötajad, kuid mitte ülemus. Soome uuringus Aalto jt. (2013) teatasid immigrantidest õed, et kaastöötajad – kuid mitte juhendajad – kiusasid neid sagedamini kui kohalikud elanikud. Veel ühes Soome uuringus (Bergbom *et al.* 2015) selgus, et võrreldes kohalike elanikega oli kiusamise oht immigrantide grupis ligi kolm korda suurem. Rootsi uuringu (Rosander ja Blomberg, 2021) tulemused näitavad, et kui inimene on sündinud teises riigis, suhtutakse temasse teist moodi ning väärkohtlemise tajumine ei ole seotud tööga rahulolematusega. Kohalikud töötajad väldivad välismaalasi ehk nad on isoleeritud sotsiaalsest elust. Kiusamise oht tekib siis, kui tegemist on negatiivse käitumisega: sotsiaalne isolatsioon, isiklikud rünnakud. Kaastöötajad jätavad välja need, kes nende arvamusel ei sobi ühte gruppi. Ühendkuningriigis läbi viidud uuringus leiti, et rahvusvähemuste liikmed nimetasid end nii kolleegide kui ka otsejuhtide poolt tööl kiusatuks sagedamini kui (valged) enamuse liikmed (Lewis ja Gunn, 2007). Fox ja Stallworth (2004) võrdlesid kolme etnilise/rassilise (aasia,

afroameerika ja hispaanlaste/ladina) vähemusrühma kokkupuudet üldise ja rassilise kiusamisega valgete omaga. Kui ainsaks erinevuseks üldise kiusamise osas oli see, et hispaanlastest/ladina rahvusvähemuste liikmeid kiusati sagedamini kui valgeid, siis kõik etnilised/vähemusrühmad teatasid sagedamini, et nad on rassilise/etnilise kiusamise (st konkreetset rassi või etnilise päritoluga kiusamise) ohvrid.

Kiusamist käsitlev kirjandus ei võta arvesse kultuurilist ja etnilist tegelikkust. Kiusamine on vägivaldne käitumine, mis tekib võimuvõitlusest ja positsiooni hoidmisest. Töökiusamise analüüsimiseks tuleb arvestada kultuuriväärtuste erinevusi riikide vahel. (Rai ja Agarwal, 2016) Töökoht on keskkond, kus välismaalased kogevad kiusamist mitmetel põhjustel: piiratud juurdepääs teatud tüüpi töödele, töötajate ja juhtkonna vahelised suhted või tehtava töö iseärasused. Arvestades, et töötasing on sisserändaja jaoks üks prioriteetsetest eesmärkidest, võib kiusamine mõjutada tööelu äärmiselt kahjulikult (Agudelo-Suarez *et al.* 2009). Need, kes jäävad tööle vähemusse, kas etnilise kuuluvuse, soo, puude või muude tunnuste poolest võivad olla suuremas kiusamise ohus. Rahvusvahelistes uuringutes (Gardner *et al.* 2013) on sihtrühmad teatanud, et neid kiusati seetõttu, et nad olid „erinevad“ ega sobinud nende töörühmadega. Mucci *jt.* (2020) uuring näitab, et immigrante kiusati töökohal välismaalase staatuse tõttu, religiooni, vanuse, soo, haridustaseme, tööstaatuse, päritolupiirkonna, elukoha, viibimise kestuse, üksilduse tunnetamise tõttu.

Teised uuringud, mis on tehtud immigrantide ja töökiusamise kohta (Bergbom *et al.* 2015; Hogh *et al.* 2011; Lewis ja Gunn, 2007) näitavad, et erineva etnilise taustaga inimesi kiusatakse rohkem, kui kohalike töötajaid.

Need varasemad uuringud näitavad, et sisserändajad ja etniliste vähemuste rühmad võivad töökiusamisega rohkem kokku puutuda võrreldes kohalike elanikega. Lisaks võib sisserändajate ja/või etniliste vähemuste kiusamine toimuda erinevat tüüpi käitumise kaudu kui see, mis on suunatud enamusrühmale. Ühtegi neist eelnevalt mainitud uuringutest ei ole tehtud ettevõtetes, kus nii immigrandid kui kohalikud elanikud töötaksid sarnastel töökohtadel. Seega ei saa autor eespool toodud uuringute alusel väita, et sellised tööga seotud tegurid nagu suur töökoormus ja vähene töö autonoomia (Baillien *et al.*, 2011), suurendavad töökiusamist. Kui kehvemate töötingimustega organisatsioonid värbavad rohkem, kuna neil on raskusi kohalike töötajate leidmisega, võib sisserändajate ja rahvusvähemuste suurem kokkupuude kiusamisega tegelikult rohkem peegeldada töötingimusi, mitte sisserändaja või etnilise vähemuse staatust. Seetõttu on

nende võimalike alternatiivsete seletuste välistamiseks oluline võrrelda samas valdkonnas ja samadel töökohtadel töötavate sisserändajate ja kohalike elanike kokkupuudet.

1.6. Töökiusamine Eestis

Töökiusamise uurimine Eestis on sama oluline, nagu teistes riikides. Töökiusamine mõjutab negatiivselt kogu ühiskonda: töötajate motivatsioon ja efektiivsus langevad, suurenevad kulud tervisehoiule, töötajad jäävad enneaegselt pensionile jne (Leymann, 1996). Seega on väga oluline välja selgitada juhi teadlikkust töökiusamise probleemidest, kuna ennetustegevused sõltuvad väga palju juhtimistegevusest. Läbiviidud uuring (Tambur, 2015) Eestis näitas, et töökiusamine on Eesti organisatsioonides tõsine probleem ja neljandik vastanutest väitis, et kannatasid töökiusamise all. Töökiusamise põhjuseks Eesti organisatsioonides on mitterahuldav organisatsioonikultuur, mis on suunatud töökohustustele ja suhetele. Selleks, et ennetada töökiusamist peab organisatsioon muutma ettevõtte keskkonda ja paremini toime tulema konfliktijuhtimisega, muudatuste läbiviimisega, stressitekitava töökeskkonnaga ja ülekoormusega. (Cowie *et al.* 2002) Meriläineni ja Kõivu (2018) uuring kinnitas, et töökiusamine ja töökeskkond on omavahel seotud. Sobimatu käitumise taga on kultuurilised tavad ehk töökiusamise protsesside eest vastutab organisatsioon, mitte konkreetsed isikud. Autorid rõhutasid, et tuleb keskenduda kiusamisele kui inimeste vahelisele probleemile, kuid ka organisatsiooni tavadele: vallandamise oht, sunnitud töökohtade ümberpaigutamine, töökohtade automatiseerimine. Tambur ja Vadi (2012) uuring näitas, et organisatsiooni töökeskkond mõjutab töökiusamise esinemist Eestis ehk nad leidsid selgelt negatiivset seost kiusamise ning organisatsioonikultuuri ülesannetele ja suhetele orienteerituse vahel. Teadlased tõid välja soovitusi töökiusamise ennetamiseks ja ohjamiseks Eestis:

- Õigusaktide koostamine;
- Sotsiaal-turunduskampaaniate läbiviimine töökiusamise olemusest ja ennetustegevusest;
- Juhtidele koolituste tegemine;
- Ennetusprogrammide väljatöötamine organisatsiooni- ja riiklikul tasemel.

Kokkuvõtteks võib öelda et vastavalt eeltoodud uuringutele on töökiusamine Eestis tõsine probleem, mis vajab lahendust. Eesti organisatsioonides on levinud negatiivne tegevus, mis viitab tungivale vajadusele ennetustööks ühiskonnas, organisatsioonide ja töötajate osalusel. Uuringute tulemusi ühendab fakt, et tuleb rohkem tähelepanu pöörata ennetusele kõikidel tasanditel, kuna

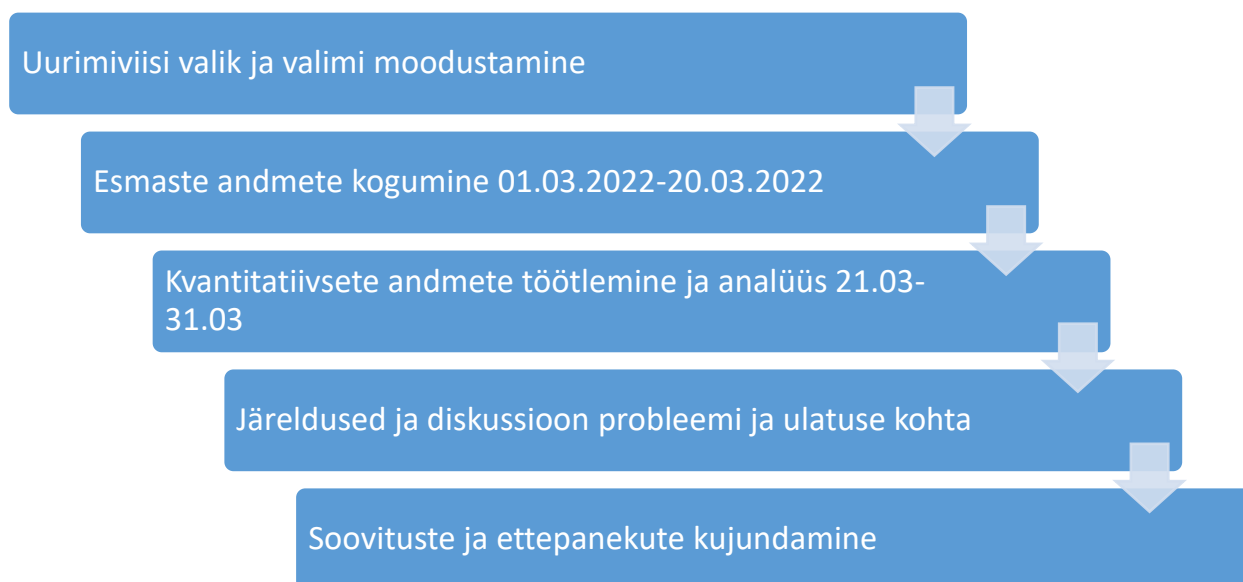
keskkonnal on oluline mõju töötajate käitumisele. Samas uuringu tulemid kinnitavad, et tuleb tõsta inimeste teadlikkust töökiusamise probleemidest, mis võiks abiks olla negatiivsete tegude ära tundmiseks ja nende ennetamiseks. Töökiusamisest vabastamine toob töötajate heaolu, tõstab motivatsiooni, pühendumust ja rahulolu.

2. EMPIRILINE UURING, SELLE TULEMUSED JA ANALÜÜS

Käesolevas peatükis antakse ülevaade uuringu läbiviimisest, metoodikast ja valimist. Lisaks kirjeldatakse uurimistulemuste analüüsi ning hinnatakse saadud andmeid. Autori poolt on välja toodud järeldused ja tehtud ettepanekud.

2.1. Uuringu läbiviimine, metoodika ja valimi kirjeldus

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on kaardistada välistöötajate töökiusamise ulatust, selle vorme ning teha ettepanekuid välistöötajate organisatsioonidele töökiusamise vähendamise meetmete osas. Alljärgnevas alapeatükis annab autor ülevaate lõputöö raames läbiviidud uuringust, uurimismeetodist ja kirjeldab valimi moodustamist. Uurimistöö läbiviimise protsessid ja etapid on välja toodud järgnevas skeemis (vt joonis 5).



Joonis 5 Uurimisskeem (autori koostatud)

Läbiviidud töökiusamise uuringu jaoks kasutas autor kohandatud küsimustikku „Negatiivne käitumine töö!“ (The Negative Acts Questionnaire-Revised). NAQ-R põhineb eelmisel NAQ-l (Einarsen ja Raknes, 1997). Tuginedes kirjanduse ülevaatele ja mitmetele juhtumiuuringutele, oli

algusel skaalal 23 elementi, mis kirjeldasid nii isiklikku kui ka tööga seotud negatiivseid tegusid. Kuigi see skaala näitas suurt sisemist järjepidevust (mõõdetuna Cronbachi alfaga), sisaldas hea konstruktsiooni kehtivuse tõendeid, oli skaalal ka tõsiseid puudusi. Selle kehtivust testiti ainult piiratud Skandinaavia kultuurikontekstis. Inglise keelde tõlgituna oli mõne elemendi ehtsus kaheldav, teised aga avasid kultuurilise eelarvamuse. Lisaks on selle skaala nõrkuseks veel, et kasutati kahefaktorilist lähenemist: seotud vastavalt tööga ja isiku kiusamisega. (Einarsen ja Raknes, 1997; Matthiesen ja Einarsen, 2001). Seetõttu on ilmselgelt vajadus muudes riiklikes kontekstides kasutatavate skaalade järele.

NAQ-R oli loodud eesmärgiga luua usaldusväärne, kehtiv, kõikehõlmav, kuid suhteliselt lühike skaala, mis on kohandatud kasutamiseks mitmesugustes töötingimustes. Elemendid töötati välja ja viimistleti algse skaala, kontseptuaalse arutluskäigu ja fookusgrupi uuringu põhjal, milles osales 11 fookusgruppi 61 osalejaga Ühendkuningriigi erinevatel ametikohtadel ja ametikohtadel organisatsioonide hierarhiate lõikes. Selle tulemuseks oli esmalt NAQ 29-elementiline uus versioon. Hiljem pakuti edasiste analüüside põhjal välja 22 küsimusega versioon. (Hoel *et al.* 2001; Hoel *et al.* 2004) Käesolevas uuringus testib lõputöö autor 22 küsimusega küsimustikku, mis puudutab kiusamise otseseid ja kaudseid aspekte ning sisaldab punkte, mida võib tõlgendada vastavalt tööga seotud kiusamise, inimesega seotud kiusamise või füüsilise hirmutamisenä. Kõik elemendid on kirjeldatud käitumuslike terminitega, ilma viiteta mõistetele "kiusamine" või "ahistamine". Selline lähenemine põhineb inimese eneseanalüüsil ning annab objektiivsema hinnangu kiusamiskäitumisega kokkupuutumise kohta.

Küsimustik on inglise keeles ning toodud lisa 1. Küsimustiku esimene osa sisaldab 22 negatiivset tegevust, kus paluti hinnata tegevuste sagedust töö juures viimase 6 kuu jooksul Likerti viie palli skaalal (1 – Mitte kunagi; 2 – Vahetevahel; 3 – Kord kuus; 4 – Kord nädalas; 5 – Iga päev). Negatiivsetele tegevustele järgneb küsimus üldise töökiusamise kohta. Vastajatel paluti vastata kui tihti on neid tööjuures kiusatud. Vastavalt definitsioonile on töökiusamine negatiivne käitumine, kus üks või mitu inimest tunnevad end teatud aja jooksul negatiivsete tegevuste ohvrina ühe või mitme inimese poolt ning neil tekkivad raskused end kaitsta. Ühekordne juhtum ei lähe töökiusamise alla. Vastajad annavad hinnangu Likerti viie palli skaalal (1 – Mitte kunagi; 2 – Vahetevahel; 3 – Kord kuus; 4 – Kord nädalas; 5 – Iga päev).

Küsimus üldise töökiusamise kohta on toodud eraldi järgmistel põhjustel:

1. Teha selgeks vastajatele töökiusamise mõiste tähendust, kuna sageli mõeldakse töökiusamise all pingeseisundit ja stressi;
2. Vastajad on teadlikud töökiusamise teemast ning saavad aru, mis tähendab töökiusamine, aga ei soovi ohvri staatust tunnistada (Tambur, 2015)

Seejärel on autori poolt lisatud 9 töökiusamise tagajärge ning vastajatel on palutud hinnata kui tihti nende arvates tekkivad traumad töökiusamise tõttu. Küsimusele vastamiseks kasutab autor Likerti viie pallilist skaalat (1 – Mitte kunagi; 2 – Vahetevahel; 3 – Kord kuus; 4 – Kord nädalas; 5 – Iga päev). Töökiusamise tagajärjed on tööstress, depressioon, sotsiaalne tagasitõmbumine, unetus, suurenenud alkoholi tarbimine, krooniline väsimus, pikaajalised haiguslehed, ümberpaigutamine madalama taseme ülesannetele, töösuhte vabatahtlik lõpetamine. Lisaks on vastajatel võimalus lisada vabas vormis kommentaar, mis vastuste valikus ei kajastunud või mida nad soovisid lisada.

Küsimustiku kolmas osa sisaldab küsimusi töökiusamise minimeerimise ja ennetamise kohta. Autor soovib teada saada kui ebaoluliseks või tähtsaks peavad vastajad tegevust töökiusamise vastu ning kasutab tähtsusjärjestuste viie pallist Likerti skaalat (1 – Ei ole üldse oluline; 2 – Pigem ei ole oluline; 3 – Raske öelda; 4 – Pigem on oluline; 5 – Väga oluline). Töökiusamise ennetamise ja minimeerimise tegevuseks on nimetatud: usaldusväärse juhtimise loomine, kiusamisvastase programmi loomine, meeskonnaürituste organiseerimine, töökiusamisest teadlikkuse tõstmine, suhtlemiskoolituste korraldamine, töötajate tunnustamine, personaliosakonna poolt töökiusamise probleemile tähelepanu pööramine, nulltolerants ahistamise ja kiusamise vastu. Lisaks on vastajatel võimalus lisada vabas vormis kommentaar, mis vastuste valikus ei kajastunud või mida nad sooviksid lisada. Küsimustiku viimane osa näitab informatsiooni demograafiliste andmete kohta (vanus, sugu, perekonnaseis, haridus, tööhõive).

Käesoleva lõputöö uuringu läbiviimiseks oli koostatud küsitlus Google Drive keskkonnas. Autor kasutas e-küsitluse vormi, kuna just selle vormi abil saab edukalt koguda rohkem informatsiooni ning kiiresti analüüsida kogutud andmeid juba vastuste laekumise käigus. Küsitluse eelis on ka see, et on tagatud vastajate anonüümsus, välja toodud autori pöördumine, andmed uurija kohta, uuringu eesmärk ja tänusõnad. Samas on e-küsitluse vormi juures mõned puudused.

Miinusena võib välja tuua selle, et vastajad tõlgendavad küsimusi valesti ning seda on raske avastada. E-küsitluse vormi puuduseks võib lugeda ka seda, et autor ei saa olla kindel, kui tõsiselt ja ausalt suhtuvad vastajad küsimustele vastamisse. Seega ei saa olla kindel, et vastajate vastused

on usaldusväärsed. Vaatamata sellele, et küsimustikus on välja toodud töökiusamise definitsioon, ei pruugi vastajad uuritava teemaga kursis olla. Veel üheks miinuseks võib välja tuua aspekti, et vastajate hulk võib kujuneda suureks. Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada välismaalastele suunatud töökiusamise ulatus, ehk saada teada töötajate arvamusi seoses negatiivse käitumisega, seega sobib sellel juhul uuringu läbiviimiseks e-küsitluse vorm paremini.

Valimiks on ettevõtte välistöajõud. Et rohkesti andmeid koguda kasutas autor veebipõhist küsitlust välismaalaste sotsiaalmeedia gruppides. Valimiks on lumepallimeetod ehk uurija leiab esimesed sobivad inimesed, kes juhatavad edasi järgmiste uuritavate juurde. Uuringu küsimustik oli aktiivne kolm nädalat. Esimesel nädalal (01.03-06.03) oli küsimustik saadetud autori ettevõttes töötavatele välismaalastele. Töötajaid paluti edastada autori küsimustik suhtlusportaali Facebook välistudengite gruppidesse, kes tulid Eestisse õppima ja töötama. Autor postitas küsimustiku sellistesse Facebook'i gruppidesse nagu: Expats in Tallinn, International TalTech students, Foreigners in Estonia, lisaks ka LinkedIn portaali. Esimese nädalaga oli vastuseid andnud 12 inimest, seega teisel nädalal (07.03-13.03) edastati küsimustik kolmele ülikoolile Eestis palvega edastada küsimustik üliõpilastele, et saada rohkem vastuseid. Teisel nädalal oli e-küsimustiku täitmise aktiivsus väiksem, kahe nädalaga oli kokku 22 vastust. Kolmandal nädalal (14.03-20.03) edastas autor küsimustiku 20-le ettevõttele, kus töötavad välismaalased, et rohkem vastuseid saada. Kokkuvõtteks kolme nädalaga oli vastajate üldarv 29.

Vastavalt rände- ja kodakondsuspoliitika aastaraportile (2019) väljastati kõige enam esmaseid elamislubasid Ukraina kodanikele. Raportist on näha, et enim tudengeid tuleb Nigeeriast ja töötajaid Ukrainast. Vastajate hulk võis väikeseks jääda tekkinud sõjaolukorra pärast. Sõja puhkedes läksid paljud välistöötajad tagasi Ukrainasse oma kodumaad kaitsma. Teine aspekt, miks ei õnnestunud piisavalt vastuseid saada on kaugtöö ja kodukontori võimalused. Täna on suhteliselt raske inimesi füüsiliselt kontoris kätte saada. Seega küsimustik oli saadetud digitaalselt ettevõtte üldisele e-posti aadressile palvega edastada küsitlus töötajatele, keda teema kõnetas.

Vastajate üldarvust (n=29), moodustasid valimi 27% vanuses 18-24, 33% vanuses 25-34, 33% vanuses 35-44 ning 7% vanuses 45-54 eluaastat. Naisi oli vastajate hulgas 45% ja mehi 55%. Kõige rohkem töötajatest on perekonnaseisult vallalised 48%, abielus on 24%, vabaabielus on 14%, vastanutest 10% on vallalised ja 3% on lahutatud. 79% vastajatest on kõrgharidusega ja 21% on põhiharidusega. Kõige rohkem vastanuid on täiskohaga töötajad 69%, tudengeid, kes teevad kooli kõrvalt tööd on 24% vastanutest, 3% töötavad poole kohaga ja 3% on tudengid, kes ei tööta.

83% vastajatest töötavad erasektoris, 14% teevad tööd avalikus sektoris ja 3% ei tööta. Suurem osa vastajatest töötavad suurtes ettevõtetes (41%), 24% on hõivatud väiksemates ettevõtetes ja 24% töötavad suurtes korporatsioonides. 41% vastajatest töötavad juhtivates positsioonides, 24% lihttöölised ja 34% töötajatest täidavad töökohtusi muudel tasanditel.

Autor alustab küsimustiku analüüsi sisemisest reliaablusest. Negatiivse käitumise põhiküsimustik, mis koosneb 22-st küsimusest sai töökiusamise alaskaalade reliaabluse näitajateks: tööga seotud kiusamine Cronbachi $\alpha = 0,978$, autori poolt koostatud lisaküsimused töökiusamise tagajärgede ja ennetamise kohta on reliaablust kinnitav Cronbachi α väärtuseks 0,871. α väärtus jääb 0 ja 1 vahele, mida kõrgem on α väärtus, seda kõrgem on uuritava tunnuste reliaablus. Autori küsimustiku puhul on väga hea, mis tähendab, et küsimustik on kõrge valiidsusega ja täidab oma otstarvet.

Vaatamata sellele, et vastajate arv on ainult 29 inimest ja järeldusi saab teha väiksema usaldusväärusega, analüüsib autor negatiivsete tegevuste reliaablust eesmärgiga hinnata uurimistulemuste vastavust uuritavale probleemile, et aru saada, kas kasutatav uurimise meetodika võimaldab saada tõepärasest informatsiooni ning lahendab uurimisprobleemi. Negatiivsed tegevused on Tamburi järgi (2015) jaotatud kolme kategooriasse: tööga seotud kiusamine, isikuga seotud kiusamine ja füüsiliselt hirmutav kiusamine. Autor analüüsib iga kategooria reliaablust, et hinnata kas valitud meetodika vastab uurimiseesmärgile. Tööga seotud kiusamise kategooria Cronbach α näitaja on 0,919; isikuga seotud kiusamise kategooria α väärtus on 0,956; füüsiliselt hirmutava kiusamise Cronbachi α on 0,840.

Kolme kategooria puhul on reliaabluse näitajad väga kõrged. Autor on rahul tulemustega, aga soovib kriitilise pilguga üle vaadata kõik olulised momendid. Esiteks - käesoleva küsimustiku puhul α väärtus ei saa olla kunstlikult ülespumbatud, kuna küsimustik sisaldab negatiivsete tegevuste küsimusi, seega teised tunnused ei ole kaasatud. Teiseks – küsimused ei dubleeri üksteist, seega kiusamise puhul on küsimuste arv õigustatud.

Tabel 2. Negatiivsete tegevuste jaotamine kolme kategooriasse

Kategooria	Negatiivse tegevuse kirjeldus ja järjekorranumber küsimustikus
Tööga seotud kiusamine	1. Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni 3. Teil kästakse teha tööd, mis on allpool teie kompetentsi taset

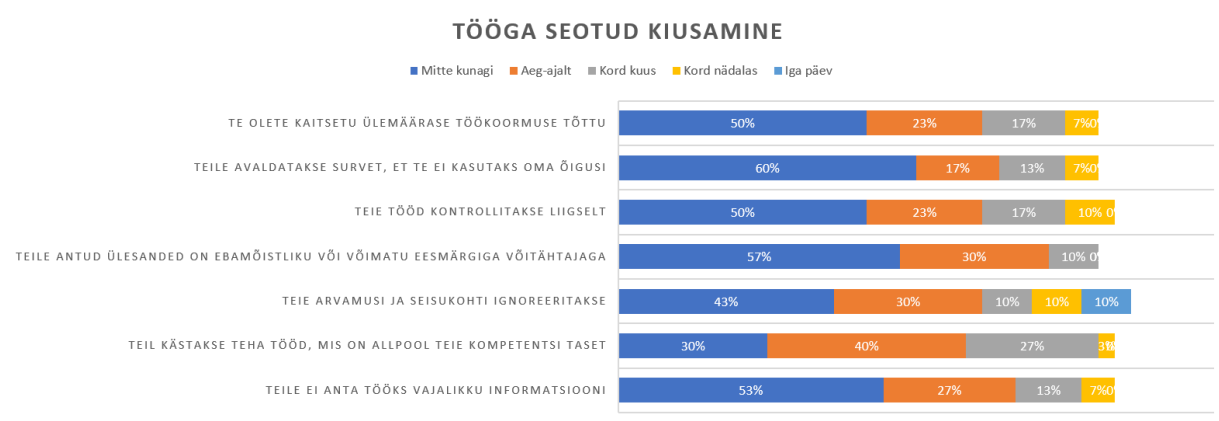
	<p>14. Teie arvamusi ja seisukohti ignoreeritakse</p> <p>16. Teile antud ülesanded on ebamõistliku või võimatu eesmärgiga või tähtajaga</p> <p>18. Teie tööd kontrollitakse liigselt</p> <p>19. Teile avaldatakse survet, et te ei kasutaks oma õigusi</p> <p>21. Te olete kaitsetu ülemäärase töökoormuse tõttu</p>
Isikuga seotud kiusamine	<p>2. Teid alandatakse või naeruvääristatakse teie tööga seoses</p> <p>4. Teilt võetakse ära peamised vastutusvaldkonnad või asendatakse need lihtsamate või ebameeldivamate ülesannetega</p> <p>5. Teie kohta levitatakse laimu ja kuulujutte</p> <p>6. Teid ignoreeritakse, välditakse</p> <p>7. Teile tehakse solvavaid või ründavaid märkusi teie isiku (st harjumuste ja päritolu), seisukohtade või eraelu kohta</p> <p>10. Te saate teistelt vihjeid või signaale, et peaksite töölt lahkuma</p> <p>11. Teile tuletatakse korduvalt meelde teie vigu või eksimusi</p> <p>12. Teie pöördumisi ignoreeritakse või neile reageeritakse vaenulikult</p> <p>13. Teie tööd ja pingutusi kritiseeritakse järjepidevalt</p> <p>15. Teile tehakse vingerpussi inimeste poolt, kellega te ei saa hästi läbi</p> <p>17. Teie vastu esitatakse süüdistusi</p> <p>20. Teid narritakse ja tehakse sarkastilisi märkusi</p>
Füüsiliselt hirmutav kiusamine	<p>8. Teie peale karjutakse või valatakse välja viha (või raevu)</p> <p>9. Teid hirmutatakse nagu vibutatakse sõrme, tungitakse isiklikku ruumi, tõugatakse, tõkestatakse tee</p> <p>22. Teid ähvardatakse vägivallega või tarvitatakse füüsilist vägivalda</p>

Allikas: autori koostatud Tambur (2015) põhjal.

2.2. Hinnang suunatud välismaalastele töökiusamise ulatusele, tagajärgedele ja ennetamise võimalustele

Käesolevas alapeatükis analüüsib autor välistöötajatele suunatud töökiusamise ulatust, tagajärgi ja töökiusamise ennetamise võimalusi. Siin antakse ülevaade uurimistulemuste analüüsist ning hinnatakse saadud andmeid. Autor toob eraldi välja kiusamise ulatuse kategooriate kaupa, analüüsib seost kiusamise ja tagajärgede vahel, analüüsib kõige tähtsamaid võimalusi kiusamise ennetamiseks ja vähendamiseks.

Nagu eespool on juba mainitud, on kiusamine jagatud kolme kategooriasse: tööga seotud kiusamine, isikuga seotud kiusamine ja füüsiliselt hirmutav kiusamine. Alljärgnev joonis 6 annab ülevaate respondentide vastustest tööga seotud kiusamisest. 40% töötajaid vastasid, et aeg-ajalt said käsu teha tööd, mis on allpool nende kompetentsi taset. 30% juhtumitest aeg-ajalt ignoreeriti töötaja arvamusi ja seisukohti. Lisaks 30% vastanuid said aeg-ajalt ülesandeid, mis olid ebamõistliku või võimatu eesmärgiga või tähtajaga. 10% vastasid, et kogesid tööga seotud kiusamist iga päev, nimelt nende arvamusi ja seisukohti ignoreeriti.



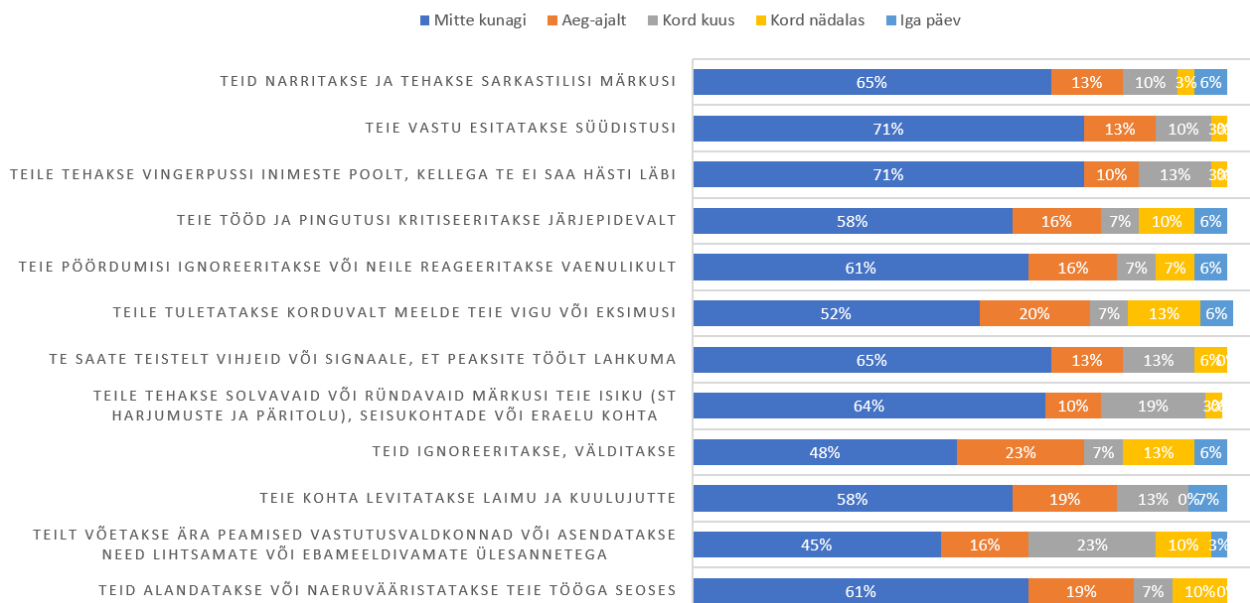
Joonis 6. Tööga seotud negatiivsed tegevused

Allikas: autori koostatud uuringu andmete põhjal

Järgmine joonis 7 näitab isikuga seotud negatiivseid tegevusi. Vastanute hinnangul kogevad nad vältimist ja ignoreerimist aeg-ajalt 23% ja 13% kogevad sellist käitumist iga nädal. Samuti mainisid respondendid vigade ja eksimuste meeldetuletamist, aeg-ajalt kogeb seda 20% ning 13% kord nädalas vastajatatest. Isikuga seotud kiusamise puhul tuuakse välja, et kiusatavalt võeti ära

peamised vastutusvaldkonnad või asendati need lihtsamate või ebameeldivamate ülesannetega, „kord kuus“ vastas 23%.

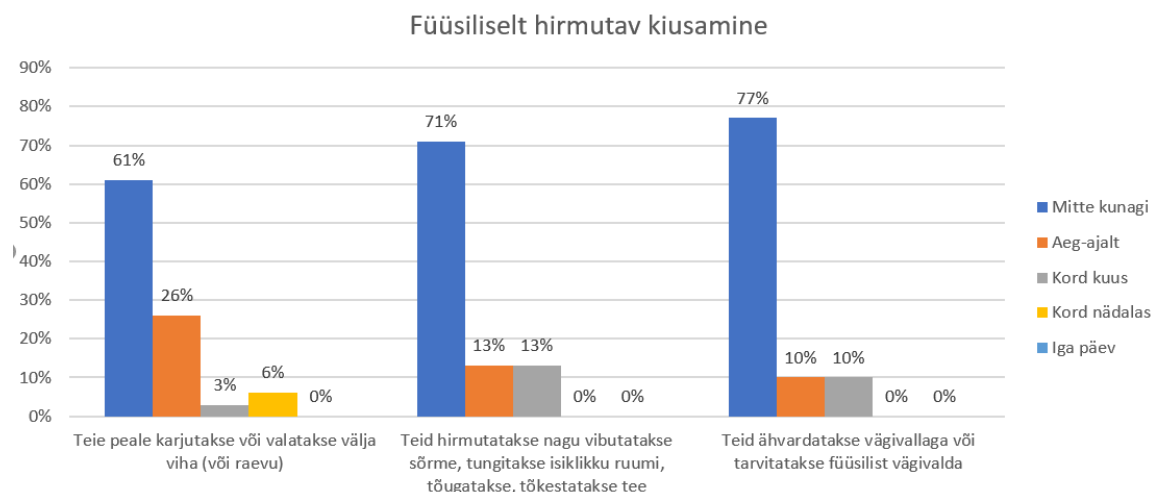
ISIKUGA SEOTUD KIUSAMINE



Joonis 7. Isikuga seotud negatiivsed tegevused

Allikas: autori koostatud uuringu andmete põhjal

Füüsiliselt hirmutava kiusamise puhul (joonis 8) vastasid respondendid, et neid hirmutatakse, tõugatakse, tõkestatakse tee, aeg-ajalt kogeb seda 13% ja kord kuus sama 13% vastajatest. Samuti mainisid küsitluses 26% osalejatest, et aeg-ajalt karjutakse nende peale ja või valatakse välja viha. 6% vastanutest kogevad sama negatiivset tegevust kord nädalas.



Joonis 8. Füüsiliselt hirmutav kiusamine

Allikas: autori koostatud uuringu andmete põhjal

Tabelis 3 on näha, et enamuse küsimustikus osalejaid pole mitte kunagi kogunud töökiusamise negatiivseid tegevusi. Kõige levinum töökiusamise vorm on tööga seotud kiusamine. Selle kategooriasse kuulub 7 negatiivset tegevust, mida kogeb kõige rohkem (52%) uuringus osalenud respondentidest. Isikuga seotud kiusamise kategooriasse kuulub 12 negatiivset tegevust ning seda kogeb 40% vastanutest. Füüsiliselt hirmutava kiusamise puhul on tegemist kolme negatiivse tegevusega ja neid tegevusi kogetakse kõige vähem (28%).

Tabel 3. Vastajate hinnang töökiusamise kohta

	Tööga seotud kiusamine	Isikuga seotud kiusamine	Füüsiliselt hirmutav kiusamine
Mitte kunagi	48%	60%	72%
Aeg-ajalt	28%	20%	18%
Igakuiselt	15%	9%	7%
Iganädalaselt	6%	7%	3%
Igapäevaselt	3%	4%	0%

Allikas: autori koostatud uuringu andmete põhjal

Töökiusamise tagajärgede ja kiusamise kategooriate hinnangute vahel viis autor läbi korrelatsiooni analüüsi, et aru saada kuidas on need omavahel seotud. Tulemused on toodud tabelis 4.

Tabel 4. Tulemused töökiusamise tagajärgede ja kiusamise kategooriate lõikes, kasutades Spearmani korrelatsioonikordajat

	Tööga seotud kiusamine	Isikuga seotud kiusamine	Füüsiliselt hirmutav kiusamine
Tööstress	0.407	0.494	0.134
Depressioon	0.503	0.600	0.563
Sotsiaalne tagasitõmbumine	0.487	0.635	0.610
Unetus	0.395	0.543	0.533
Suurenenud alkoholi tarbimine	0.367	0.558	0.560
Krooniline väsimus	0.393	0.514	0.537
Pikaajalised haiguslehed	0.411	0.561	0.639
Ümberpaigutamine madalama taseme ülesannetele	0.354	0.503	0.586
Töösuhte vabatahtlik lõpetamine	0.418	0.503	0.583

Allikas: autori koostatud uuringu andmete põhjal

Vaadates seost pikaajaliste haiguslehtede ja füüsiliselt hirmutava kiusamise vahel, võib öelda, et korrelatsioonikordaja väärtuseks on 0.639. See tähendab tugevapoolemat seost: mida rohkem tunneb töötaja füüsiliselt hirmutavat kiusamist, seda tõenäolisemad on pikaajalised haiguslehed. Lisaks on näha korrelatsioonianalüüsi raames, et füüsiliselt hirmutav kiusamine on seotud järgmiste tagajärgedega: sotsiaalne tagasitõmbumine, ümberpaigutamine madalama taseme ülesannetele ja töösuhte vabatahtlik lõpetamine. Veidi nõrgem, kuid siiski oluline seos on depressiooniga ja faktiga, et töötajad tarbivad rohkem alkoholi. Uuring on näidanud, et kõige nõrgem seos on füüsiliselt hirmutava kiusamise ja tööstressi vahel.

Isikule suunatud kiusamise tagajärjed on kõige rohkem seotud depressiooniga ja sotsiaalse tagasitõmbumisega. Lisaks, töötajad, kes kogevad isikule suunatud kiusamist puutuvad kokku

tagajärgedega, millega kaasnevad unetus, probleemid alkoholiga, krooniline väsimus ja pikaajalised haiguslehed.

Töoga seotud kiusamine tekitab kõige rohkem depressiooni ja sotsiaalset tagasitõmbumist. Nagu uuringu tulemustest on näha, on olulised tagajärjed ka tööstress, pikaajalised haiguslehed ja töösuhte vabatahtlik lõpetamine. Kõige nõrgem seos tööga kiusamise puhul on sellisel aspektil nagu ümberpaigutamine madalamatele ülesannetele.

Uuritud ka loogikat erinevate kiusamise kategooriate ja ennetamise kohta. Tulemused näitavad, et kõige tugevam seos on füüsiliselt hirmutava kiusamise ja usaldusväärse juhtimise loomise vahel. Korrelatsioonikordaja väärtus on -0,518, mis tähendab ühe suuruse kasvamist ja teise kahanemist ehk mida tõenäolisem on füüsiliselt hirmutav kiusamine, seda nõrgemad on organiseeritud juhtimise protsessid ettevõttes. Vaadates seost isikuga seotud kiusamise ja usaldusväärse juhtimise loomise vahel, võib öelda, et korrelatsioonikordaja väärtuseks on -0,407. See tähendab tugevapoolemat negatiivset seost: mida rohkem esineb isikuga seotud kiusamist, seda kehvem on juhtimissüsteem. Analüüsi käigus selgus, et seos tööga seotud kiusamise ja usaldusväärse juhtimise loomise vahel on keskmine negatiivne ($r=-0,370$). Tabelis on toodud ka teised korrelatsiooninäitajad, mille väärtus on alla keskmise, mis tähendab, et seos kiusamise kategooriate ja ennetamise võimaluste kohta on nõrk. Seega need tulemused jäävad analüüsimata, kuna korrelatsioonikordaja on nullilähedane ja muutujad ei ole omavahel seotud.

Tabel 5. Tulemused töökiusamise ennetamise ja kiusamise kategooriate lõikes, kasutades Spearmani korrelatsioonikordajat

	Töoga seotud kiusamine	Isikuga seotud kiusamine	Füüsiliselt hirmutav kiusamine
Usaldusväärse juhtimise loomine	-0.370	-0.407	-0.518
Kiusamisvastase programmi loomine	0.093	0.030	-0.002
Meeskonna ühistegevused	-0.122	-0.272	-0.259
Töökiusamisest teadlikkuse tõstmine	0.008	0.032	-0.002
Suhtlemiskoolituste korraldamine	-0.109	-0.187	-0.214
Töötajate tunnustamine	-0.183	-0.222	-0.270

Personaliosakond pöörab suurt tähelepanu kiusamise teemale	-0.056	-0.199	-0.231
Nulltolerantsi poliitikaga organisatsioon ahistamise ja kiusamise vastu	-0.101	0.206	-0.309

Allikas: autori koostatud uuringu andmete põhjal

Uuring näitab (tabel 5), et tähtsuse taseme järgi kõige tähtsamad viisid ennetada ja vähendada töökiusamist on usaldusväärse juhtimise loomine (68%), meeskonna ühistegevused (36%), suhtlemiskoolituste korraldamine (36%), töötajate tunnustamine (45%), personaliosakonna poolt meetmete vastuvõtmine (32%), nulltolerants ahistamise ja kiusamise vastu (50%).

2.3. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Alljärgnevas alapeatükis mõtestab autor tulemused lahti, võrdleb lõputöö uurimistulemusi toodud varasemate uuringute tulemustega, teeb saadud tulemuste põhjal omapoolseid järeldusi ja ettepanekuid töökiusamise vähendamise ja ennetamise kohta.

Paljud töötajad kommenteerisid olukorda, kui nad olid kiusatud: töökiusamise protsessi jooksul tundsid töötajad alandust ja demotivatsiooni ning viha kolleegide poolt. Mõned kommenteerisid, et soovisid enesetappu sooritada. Välismaalt tulnud töötaja vastas, et tundis depressiooni ja lõpuks ei usaldanud ühtegi kolleegi ja ühtegi teist kohalikku inimest Eestis. Lisaks kommenteerisid paljud töötajad küsimust töökiusamise ennetamise kohta. Nad arvavad, et peab olema seadus, mis kaitseb tööjõudu töökiusamise eest. Teine kommentaar selgitab, et kõige olulisem on ranged ettevõtte kultuuri reeglid ja väärtused. Töötajaid tuleb värvata põhiväärtuste põhjal, selliselt väheneb töökiusamine ettevõtetes oluliselt. Vastajate arvates tuleb sobimatuid inimesi vallandada. Samas tuli kommentaar koolituste korraldamise kohta: tööandja peaks töötajatele suhtlemiskoolitust korraldama, et töötajad saaksid aru kuidas paremini omavahel suhelda. Teised usuvad, et ettevõtte väärtused, tervislik töökeskkond, usaldusväärne juhtimine ja pidevalt teadlikkuse tõstmise koolitused on võtmetegurid töökiusamise minimeerimiseks. Töötajad ootavad austust enda vastu.

Küsimustik on üles ehitatud nii, et küsimused on võrreldavad, näiteks tagajärgede ja töökiusamise vähendamise võimaluste kohta. Andmekogumist on korraldatud sarnastes tingimustes ja on saadud sarnased tulemused. Käesoleva uuringu puhul olid andmed kogutud usaldusväärsete andmekogumise tehnikatega ja jagatud välistöötajatele ja tudengitele, kes teevad tööd kooli kõrvalt. Küsitlus võimaldab anonüümseks jääda ning autor eeldab, et respondendid on vastanud küsimustele ausalt. Autor otsustas mitte selgitada respondentidele kiusamise mõistet ja jättis vastajatele võimaluse ise defineerida negatiivse tegevuste protsessi oma kogemuse põhjal. Küsimustikus oli pakutud valik aktidest ning osalejad vastasid vastavalt oma kogemusele. Uuringu vastamise määr on kõigi pingutuste kiuste väike. Valimisse kuulus 100 inimest, kes tulid Eestisse välismaalt töötama ja raha teenima. Neist vastas küsimustikule 29%. See on lõputöö üheks kitsaskohaks. Suurema vastajate arvu puhul oleksid järeldused täpsemad ja ettepanekud paremad. Vaatamata sellele on autori leiud täpsed ja kindlad. Autori valitud teema on huvitav ja ahvatlev, kuid inimesed ei soovi negatiivsete nähtuste kohta meeleldi vastata. Ilmselt on praegune maailma poliitiline olukord teinud asja raskemaks. Autor viis kvantitatiivse uuringu läbi. Vastamise määra suurendamiseks pidi autor kasutama alternatiivseid uurimismeetodeid, mis annaks võimaluse kaasata ka neid, kes ei soovinud osaleda seetõttu, et küsitlus oli internetipõhine. Lisaks vastanute arvu tõstmisele oleks autor võinud vastajatele välja pakkuda aja- ja energiakulu kompenseerimist.

Käesoleva magistr töö eesmärgiks on kaardistada välistöötajate töökiusamise ulatust, töökiusamise vorme ning teha ettepanekuid töökiusamise vähendamise meetmete osas.

Püstitatud olid kolm uurimisküsimust, kus esimene on: kui laialdne töökiusamise probleem välistöötajate seas?

Käesoleva töö raames küsitluse analüüsi tulemused tõestasid, et välistöötajad kogevad töökiusamist. Uuringust selgus, et 27% välistöötajatest on aeg-ajalt viimase kuue kuu jooksul töökiusamist kogenud. Vähemalt igakuiselt on töökiusamisega kokku puutunud 13% töötajatest. See tähendab, et ligi neljandik vastanutest kannatab töökiusamise all. Tulemused näitavad, et Eesti organisatsioonides on tegemist negatiivsete tegevustega.

Teine uurimisküsimus on: milliseid töökiusamise vorme ja tüüpe on välistöötajad kogenud?

Töö tulemused näitavad, et tööga seotud kiusamine on kõige tõenäolisem kiusamise vorm. Põhjuseks on nõrk organisatsioonikultuur. Negatiivne käitumine võib olla seotud organisatsiooni tasemel rollide täpsusega, muudatuste juhtimisega, konfliktijuhtimisega, depressiivse meeleoluga

töökeskonnas, ülekoormusega. Välismaalased, kes tulid Eestisse töötama puutuvad rohkem kokku kiusamisega töö juures ning isikuga seotud negatiivsed tegevused ja füüsiliselt hirmutav kiusamine on jäänud tahaplaanile.

Kolmas uurimisküsimus on: millised on võimalikud lahendused töökiusamise vähendamiseks ja ennetamiseks?

Küsitluse analüüs näitab, et töötajad ootavad usaldusväärse juhtimise loomist. Tänapäeval on juhi väljakutse kohaneda olukorraga, kus vaimse tervise küsimused on igapäevane teema ja kuulub igapäevasesse tegevusse. Läbipaistev kommunikatsioon, täpsed tööülesanded, selge tasustamissüsteem ja teised organisatsiooni elemendid on otseselt seotud töökiusamise põhjustega.

2017. aastal Rootsis läbiviidud (Rosander, 2021) uuring migrantide töökiusamise teemal näitab, et välismaal sündinud inimeste oht töökiusamise ohvriks langeda on enam kui kahekordne. Olles pärit kultuuriliselt erinevast riigist, oli oht sattuda kiusamise ohvriks peaaegu neljakordne. Sama nagu autori uuringu puhul olid töökiusamise riskid olemas ainult siis, kui tegemist oli negatiivsete tegevustega. Põhiline tulemuste erinevus on selles, et rootsi uuringus oli tegemist inimesega seotud negatiivsete tegudega, nagu sotsiaalne isolatsioon ja isiklikud rünnakud, mis viitab kiusamiskäitumise päritolule. Autori uuringu tulemuste järgi koges isikuga seotud töökiusamist 40% vastajatest, tööga seotud kiusamist koges 52%, mis on 12% võrra rohkem. Tambur (2015) kinnitab oma uurimuses, et töökiusamine on Eesti organisatsioonides väga tõsine probleem. Uuringu tulemused olid väga sarnased autori uuringu tulemustega, kus selgus, et töökiusamise ohvriks langeb neljandik töötajatest. Analüüsi käigus sai autor teada, et organisatsioonikultuur mõjutab töökiusamise tekkimist ja levikut. Mitmed teised uuringud (Hauge, 2007) seostasid samuti töökiusamise tegevuse tööga, viidates töökeskkonnale ja juhtimisstiilile. Usaldusväärse juhtimise loomine on väga oluline, selle pärast, et juhtimisprotsessid ning töökiusamise ennetamine läbi konfliktijuhtimise sõltuvad paljuski juhtide hoiakutest ja väärtustest.

Uuring viitab, et probleem on olemas ja töökiusamise uurimisega välistööjõu hulgas peaks süvitsi edasi tegelema. Uuringu analüüsi käigus tuli välja, et neljandik (27%) vastanutest kannatab töökiusamise all, töökiusamist defineeritakse kui olukorda, kus üks või mitu inimest korduvalt või regulaarselt tunneb enda suhtes ebaeetilist käitumist ning on kaitsetus olukorras. Töötajad, kes kogesid töökiusamist vastasid, et puutusid selle probleemiga kokku aeg-ajalt (70%) ja iga kuu (30%). Vastavalt küsimustiku analüüsile kogesid välismaalased kõige rohkem tööga seotud

negatiivseid tegevusi. Põhjuseks võib olla see, et töökiusamise puhul on rohkem kaudset kiusamist nagu töökohustuste täitmise kritiseerimist, sotsiaalset ignoreerimist, isiku maine rikkumist või positsiooni kuritarvitamist. Töökiusamine on tugevalt seotud organisatsiooni kultuuriga ehk negatiivsed tegevused on väljendatud kommunikatsioonis, tööülesannetes, juhtimise protsessides, alluvuses. Peamine rõhk on suunatud organisatsiooni efektiivsusele ja eesmärkidele aga inimfaktor jääb tihti tahaplaanile. Uuring kinnitab, et töökiusamine toob kaasa stressi, depressiooni ja sotsiaalse tagasitõmbumise. See tähendab, et töötajal, kes kogeb töökiusamist saab kahjustada nii psühholoogiline kui ka füüsiline heaolu. See väljendub töömotivatsiooni languses, tööefektiivsuse alanemises ja töösuhte lõpetamises. Tööandja jaoks tähendab see personali voolavust ja kulude kasvamist. Analüüsi raames on näha, et töökiusamise vähendamiseks tuleb tegutseda organisatsiooni tasemel. Välismaalased, kes kogevad töökiusamist Eesti organisatsioonides on kindlad, et usaldusväärse juhtimise loomine on kõige õigem viis, et tulemuslikult töökiusamist vähendada. Läbi usaldusväärse juhtimise on töötajad valmis rohkem suhtlema, nad on kaasatud tööprotsessides ning omavahelised suhted on ausad ja avatud.

Tehes lõputöö uurimuse järeldusi saab praktilise väärtusena välja tuua töökiusamise probleemist teadvustamise. Kui tööandja on teadlik negatiivsest käitumisest töötajate suunas, siis juht peaks sekkuma. Tihti hakkab tööandja esindaja mõtlema probleemist alles siis, kui traagiline juhtum on juba toimunud. Käesoleva uuringu tulemused näitasid, et probleem eksisteerib ja kuulub lahendamisele.

Uuringu tulemuste põhjal võib järeldada, et kiusamine lõhub turvatunnet ning põhjustab stressi ja depressiooni, millega kaasnevad pikaajalised haiguslehed, unetus ja sotsiaalne tagasitõmbumine. Töökiusamise vähendamiseks ja ennetamiseks näevad töötajad parima võimalusena luua usaldusväärne või autentne juhtimine, kus töötaja ja tööandja suhted on võrdväärsed ja sügavad. Siinkohal soovitaks ettevõtetal luua esiteks kindel ja turvaline keskkond, et töökiusamist oluliselt vähendada. See on väga praktiline soovitus, mis sisaldab konkreetseid tegevusi, mida on vaja muuta juhtimissüsteemis, et töökiusamist ennetada. Juhataja on töötajatele heaks eeskujuks, jagab oma vaateid ja julgustab ka teisi oma mõtteid ja arvamusi avaldama. Juht loob oma alluvatega radikaalselt siiraid suhteid ning kasvatavad koos edukust ja töökultuuri. Teiseks annab juht oma inimestele rohkem vabadust ja laseb neil vastutada tegude eest. Kolmandaks õige inimene õiges kohas. Ettevõtte tugevuseks on see, et inimesed teevad tööd, mida armastavad, koos inimestega, kellest hoolivad ning saavutavad häid tulemusi. Neljandaks on oluline pakkuda juhtidele koolitust töökiusamise teemal. Oleks hea koostada töökiusamisvastane programm, kus on selgelt lahti

kirjutatud töökiusamise mõiste, mida teha töökiusamise puhul, kuhu pöörduda ning kuidas ennetada töökiusamist ettevõttes, mis on ettevõtte seisukoht töökiusamise suhtes, millised on töökiusamise tagajärjed ja võimalikud trahvid töökiusamise korral.

Analüüsi tulemustest selgus, et üheks viisiks töökiusamise vähendamiseks on suhtlemisoskuse arendamine. Sotsiaalsed pädevused aitavad konflikte lahendada ja negatiivsete tegevustega mitte kaasa minema. Edukaks inimestevaheliseks suhtlemiseks on ülioluline tunda töökultuuri, inimesi ja kultuuriga seotud põhimõisteid.

Kõige olulisem töökiusamise probleemi puhul on teadlikkus ja valmisolek tegeleda juhtumite lahendamisega. Organisatsioon peab olema nulltolerantsi poliitikaga töökiusamise ja ahistamise vastu. Töökiusamise ennetamise alguspunkt on inimeste juhendamine ja materjalide edastamine.

Käesoleva uuringu tulemuste analüüsi piiranguks on see, et tegu oli ainult välismaalastega, mille tõttu ei ole võimalik võrrelda töökiusamise ulatust välismaalaste ja kohalike elanike vahel. Siiski tutvudes konkreetsete tulemustega, saavad ettevõtte juhid mõista töökiusamist välismaalaste hinnangul. Uuringu tulemused näitavad, et töötajad, kes on kokku puutunud töökiusamisega töötavad erinevates sektorites. Seega ei saa autor kindel olla millises töövaldkonnas on töökiusamist rohkem. Tamburi (2015) uuringu tulemustest lähtudes on rohkem kiusatud teenindus- ja tootmisettevõtetes. Põhjuseks võib olla see, et need on töövaldkonnad, kus tuleb palju suhelda, tegeleda probleemide lahendamisega ning tuleb olla motiveeritud teisi aitama.

Küsitluse andmete täpsemaks mõistmiseks oleks autor pidanud läbi viima poolstrukureeritud intervjuud. Intervjuu käigus on inimestel rohkem võimalusi oma kogemusi ja mõtteid vabalt väljendada, mis rikastab intervjuu-uuringust saadavat infot. Üheks töö kitsaskohaks on vähene osalejate määr.

Edaspidises uuringus on oluline analüüsida töökiusamist kõikides aspektides: kas vastaja on ise kiusaja, ohver või kõrvalseisja. Autor leiab, et selline uuring vajab sisulisemat analüüsi, et paremini aru saada missugune on nende rollide mõju töökiusamise kujutamisel.

Edaspidisel uurimisel peaks kindlasti teostama analüüsi, kus võrreldakse töökiusamist nii kõrgematel kui ka madalamatel positsioonidel. Sellega kaasnevad ka töökiusamise allikad:

„meeskonnaliikmed“, „kolleegid teistest osakondadest“, „juhtkond“, „muu“. Autor leiab, et see vajab uurimist.

Käesoleva töö raames oli läbi viidud kvantitatiivne uuring. Edaspidises uuringus tuleb kasutada kvalitatiivset meetodit, et sügavamalt mõista töökiusamise probleemi spetsiifikat.

KOKKUVÕTE

Enamus võõrtöötajaid, kes tulevad Eestisse tööle on hõivatud tööstus-, teenindus- ja põllumajandussektoris. Iga aastaga välismaalaste arv suureneb, nad rändavad riikidesse, kus on töötajate puudus. Võõrtöötajate tööolukorda iseloomustavad hooajalised töökohad ja lihttöö lühiajaliseks perioodiks. Võõrtöötajaid ohustab töökiusamise oht töölevõtmisel ja koondamisel, samuti ebavõrdsus tasustamisel, pikema tööajaga ja suurendatud koormusega töötamine. Välismaalaste Eestis viibimise eesmärk on töötamine rahulikus töökeskkonnas. Töökiusamine uuristab head töökeskkonda ja on põhjus, miks töötaja ettevõttest lahkub. Töökiusamisega tekivad töötajatel tervise häired, füüsilised ja psühholoogilised kahjud. Lisaks mõjutab töökiusamine ka ettevõtet majanduslikul tasemel.

Töökiusamine esineb erinevates vormides. Autori arvates selgitab kõige paremini töökiusamise vorme Einarsen. Ta eristab tööga seotud kiusamist ja isikule suunatud kiusamist. Näiteks isikliku kiusamise hulka kuuluvad korduvad solvavad märkused inimese enda või inimese eraelu kohta, vaikiv kohtlemine, kuulujuttude levitamine ja eraldamine. Tööga seotud käitumised võivad hõlmata ohvri jaoks vajaliku info edastamata jätmist või mõttetute ülesannete andmist. Lisaks on olemas füüsiliselt hirmutav kiusamine, kuhu kuulub füüsiline vägivald.

Töökiusamise ennetamisel on väga oluline aru saada ja selgeks teha töökiusamise mõiste ehk olla teadlik töökiusamisega seotud negatiivsetest tegevustest. Probleemi teadlikkus annab rohkem võimalusi leida õiget lahendust probleemide tekkimisel ning märgata ja ennetada neid enne kui midagi juhtub.

Magistritöö empiirilises osas uurib autor välismaalastele suunatud töökiusamise ulatust. Küsitlus koosneb Negatiivsete tegevuste küsimustiku kohandatud versioonist, lisaks on etteantud töökiusamise definitsioon. Samuti on küsitluses toodud tagajärjed ja tegurid, mis aitavad töökiusamist ennetada. Küsimustiku lõppu on lisatud demograafilised küsimused (sugu, vanus, haridus, staatus tööhõives).

Uuringu tulemustest selgus, et töökiusamise probleem eksisteerib ja sellele tuleb leida lahendus. Uuringu analüüs näitas, et neljandik (27%) vastajatest kannatavad töökiusamise all. Töökiusamist defineeritakse kui olukorda, kus üks või mitu inimest korduvalt või regulaarselt tunnevad ebaeetilist käitumist enda suhtes ning on kaitsetus olukorras.

Välismaalased, kes uuringus osalesid vastasid, et kõige rohkem puutusid nad kokku tööga seotud kiusamisega. Töökiusamine on tugevalt seotud organisatsiooniga. Töökultuur ja organisatsiooni väärtused mängivad suurt rolli tööprotsessides. Organisatsiooni tasemel võivad tekkida negatiivsed tegevused kommunikatsioonis, tööülesannetes, juhtimise protsessides, alluvuses. Kõige vähem esineb füüsiliselt ahistavat kiusamist.

Tulemustest võib järeldada, et kõige rohkem toob töökiusamine kaasa stressi, depressiooni ja sotsiaalse tagasitõmbumise. Töötaja tasemel väljendub see töömotivatsiooni languses, tööefektiivsuse alanemises ja lõpuks töösuhte lõpetamises. Tööandja jaoks tähendab see personali voolavust ja kulude kasvamist.

Uuringu tulemustest selgus, et välismaalaste jaoks on usaldusväärne juhtimine väga oluline. Need, kes kogevad töökiusamist Eesti organisatsioonides näevad, et usaldusväärse juhtimise loomine aitab vähendada ja ennetada töökiusamist. Läbi usaldusväärse juhtimise on töötajad valmis rohkem suhtlema, nad on kaasatud tööprotsessidesse ning omavahelised suhted on ausad ja avatud.

Autoripoolne soovitus on tegeleda töökiusamisega esiteks organisatsiooni tasemel. Töökultuuri loomisel julgustab juhataja oma alluvaid jagama ja väljendama omi mõtteid ja arvamusi. Otsene juht loob töötajatega suhted mis on ausad ja usaldusväärsed. Juhtkond annab töötajatele rohkem vabadust ja annab võimaluse vastutada oma tegude eest. Juhataja loob organisatsiooni, kus töötajatele meeldib töötada ja töötajad on pühendunud. Autori soovitus on rohkem teadvustada töökiusamise probleemi olemust. Teadmine aitab ellu viia muudatusi, mis vähendavad töökiusamist organisatsioonis. Lisaks on oluline koostada töökiusamisvastane programm, kus on selgelt lahti kirjutatud töökiusamise mõiste, mida teha töökiusamise puhul, kuhu pöörduda ning kuidas ennetada töökiusamist ettevõttes, mis on ettevõtte seisukohad töökiusamise suhtes, millised on töökiusamise tagajärjed ja võimalikud trahvid töökiusamise korral.

SUMMARY

WORKPLACE BULLYING OF IMMIGRANTS AND ITS PREVENTION

Jelena Beljajeva

Most of the migrant workers who come to work in Estonia are employed in the industrial, service and agricultural sectors. The number of foreigners is increasing every year, they are moving to countries where there is a shortage of staff. The working situation of migrant workers is characterized by seasonal jobs and short-term work. Migrant workers are at risk of bullying in employment and redundancies, as well as inequalities in wages, longer working hours and increased workloads. The purpose of foreigners' stay in Estonia is to work in a peaceful work environment. Harassment at work ruins good work environment and is the reason why an employee leaves the company. Harassment at work causes health problems, physical and psychological damage to employees. In addition, bullying also affects the company at an economic level.

Work bullying takes many forms. Einarsen best explains the forms of bullying. He distinguishes between work-related bullying and person-related bullying. For example, personal harassment includes repeated insulting remarks about one's own or one's private life, silent treatment, spreading rumors and isolation. Work-related behaviors may include failing to provide the necessary information to the victim or assigning meaningless tasks. In addition, there is physical bullying, which includes physical violence.

In preventing bullying at work, it is very important to understand and clarify the concept of bullying, i.e. to be aware of the negative activities related to bullying. Awareness of the problem provides more opportunities to find the right solution when problems arise and to notice and prevent them before something happens.

In the empirical part of the master's thesis, the author examines the extent of harassment of immigrants. The survey consists of an adapted version of the Negative Activities Questionnaire, in addition to a predefined definition of bullying. The survey also outlines the consequences and factors that help prevent bullying at work. Demographic questions (gender, age, education, employment status) are added at the end of the questionnaire.

The results of the study revealed that the problem of bullying exists and the solution should be found. The analysis of the survey showed that a quarter (27%) of the respondents suffer from work bullying. Harassment at work is defined as a situation in which one or more people repeatedly or regularly experience unethical behavior towards themselves and are in a vulnerable situation.

Immigrants who participated in the survey answered that they were most exposed to work-related bullying. Harassment is strongly linked to the organization. Work culture and organizational values play a major role in work processes. At the organizational level, negative activities can occur in communication, work tasks, management processes, subordination. Physical harassment is the least common.

The results show that bullying at work leads to the greatest stress, depression and social withdrawal. At the employee level, this is reflected in a decrease in work motivation, a decrease in work efficiency and, finally, in the termination of employment. For the employer, this means staff turnover and increased costs.

The results of the survey showed that sound management is very important for foreigners. Those who experience bullying in Estonian organizations think that creating sound management helps to reduce and prevent bullying. Through sound management, employees are willing to communicate more, they are involved in work processes, and their relationships are honest and open.

The author's recommendation is to prevent bullying at the organizational level first. When creating a work culture, the manager encourages his subordinates to share and express their thoughts and opinions. A direct manager builds relationships with employees that are honest and trustworthy. Management gives employees more freedom and the opportunity to take responsibility for their actions. The manager creates an organization where employees enjoy working and employees are committed. The author's recommendation is to become more aware of the nature of the problem of bullying at work. Knowledge helps to bring about changes that reduce bullying in the organization. In addition, it is important to draw up an anti-bullying program that clearly explains the concept of bullying, what to do about bullying, how to turn to it and how to prevent bullying in the company, what are the company's views on bullying, the consequences of bullying and possible fines.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Aalto, A.-M., Elovainio, M., Heponiemi, T., Hietapakka, L., Kuusio, H. and Lämsä, R. (2013), *Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa – Haasteet ja mahdollisuudet (Välispäritolu arstid ja õed Soome tervishoius – väljakutsed ja võimalused)*, Raport No. 2013_007, Tervise ja Heaolu Instituut, Helsinki, kättesaadav: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-857-5>
- Agervold, M. (2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology*. 48(2), 161-172. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00585.x>
- Agudelo-Suárez, D., Gil-González, E., Ronda-Pérez, V., Porthé, G., Paramio-Pérez, A. M., García, A., Garí. (2009). Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain. *Social Science & Medicine*. 68(10), 1866-1874. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.02.046>
- Ahmad, A. (2020) Ethnic discrimination against second-generation immigrants in hiring: empirical evidence from a correspondence test. *European Societies*. 22(5) 659-681. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1822536>
- Baillien, E., De Cuyper, N., De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: a two-wave test of Karasek's job demand control model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 84(1) 191-208. <https://doi.org/10.1348/096317910X508371>
- Baillien, E., De Witte, H. (2009). Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators. *Economic and Industrial Democracy*. 30(3), 348–371. <https://doi.org/10.1177/0143831X09336557>
- Baillien, E., De Witte, H. (2009). The relationship between the occurrence of conflicts in the work unit, the conflict management styles in the work unit and workplace bullying. *Psychologica Belgica*. 49(4), 207-226. <http://dx.doi.org/10.5334/pb-49-4-207>
- Baron, R.A., Neuman, J.H. (1998). Workplace aggression—The iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence of its forms, frequency, and targets. *Public Administration Quarterly*. 21(4), 446-464.
- Becton, J.B., Gilstrap, J.B., Forsyth, M. (2017). Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers. *Business horizons*. 60 (1), 101-111. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.09.005>
- Bergbom, B., Vartia-Vaananen, M., Kinnunen, U. (2015). Immigrants and natives at work: exposure to workplace bullying. *Employee Relations*. 37(2), 158-175. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2014-0101>
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., Einarsen, S. (2011). Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *International Journal of Manpower*. 32(2), 178-193. <https://doi.org/10.1108/01437721111130198>
- Beswick, J., Gore, J., Palferman, D. (2006). *Bullying at Work: A Review of the Literature*. Derbyshire: Health and Safety Laboratory.
- Borjas, G.J. (1987) Immigrants, minorities and labor market competition. *Industrial and Labor Relations Review*, 40 (3) 382-592

- Borjas, J. (2006). The impact of immigration on the labor market. Prepared for the Conference on Labor and Capital Flows in Europe Following Enlargement, organized by the International Monetary Fund, the Joint Vienna Institute, and the National Bank of Poland. Harvard University
- Buttigieg, D. M., Bryant, M., Hanley, G., Liu, J. (2011). The causes and consequences of workplace bullying and discrimination: Results from an exploratory study. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 22(1), 117–141. <https://doi.org/10.1080/10301763.2011.10669432>
- Cowan, R.L. (2011). Yes, We Have an Anti-bullying Policy, But ... ∴ HR Professionals' Understandings and Experiences with Workplace Bullying Policy. *Communication Studies*, 62(3), 307-327. <https://doi.org/10.1080/10510974.2011.553763>
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P.K., Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*. 7(1), 33-51. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(00\)00034-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(00)00034-3)
- Coyne, I., Craig, J., Smith-Lee Chong, P. (2004). Workplace bullying in a group context. *British Journal of Guidance & Counselling*. 32(3), 301-317. <https://doi.org/10.1080/03069880410001723530>
- Creasy, T., Carnes, A. (2017). The effects of workplace bullying on team learning, innovation and project success as mediated through virtual and traditional team dynamics. *International Journal of Project Management*. 35(6), 964-977. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.04.005>
- D’Cruz, P., Noronha, E. (2010). The exit coping response to workplace bullying: The contribution of inclusivist and exclusivist HRM strategies. *Employee Relations*, 32(2), 102-120. <https://doi.org/10.1108/01425451011010078>
- Dorn, D., Zweimüller, J. (2021). Migration and Labor Market Integration in Europe. *Journal of economic perspectives*. 35(2), 49-76.
- Eamets, R., Philips, K. (2004). Tööjõu vaba liikumine Euroopa Liidus ja selle mõju Eesti tööturule. Tartu: Tartu Ülikool. Euroopa Kolledž.
- 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(1), 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>
- Equal Employment Opportunity Commission. <https://www.eeoc.gov/>
- Estes, B., Wang, J. (2008). Integrative Literature Review: Workplace Incivility: Impacts on Individual and Organizational Performance. *Human Resource Development Review*. 7(2), 218-240.
- Francioli, L., Conway, P.M., Hansen, A.M., Holten, A.-L., Grynderup, M.B., Persson, R., Mikkelsen, E.G., Costa, G., Høghet, A. (2015). Quality of leadership and workplace bullying: the mediating role of social community at work in a two-year follow-up study. *Journal of Business Ethics*. 147(4), 889-899.
- Fox, S., Stallworth, L. E. (2004). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of vocational behavior*. 66(3) 438-456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.01.002>
- Gardner, D., Bentley, T.A., Catley, B.E., Cooper-Thomas, H., O’Driscoll, M.P., Trenberth, L. (2013). Ethnicity, workplace bullying, social support and psychological strain in Aotearoa/New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*. 42(2) 84 – 91.

- Giga, S.I., Hoel, H., Lewis, D. (2008) The costs of workplace bullying.
- Gillen, P.A., Sinclair, M., Kernohan, W.G., Begley, C.M., Luyben, A.G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2>
- Hansen, M., Høgh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A.H., Ørbæk, P. (2006). Bullying at work, health outcomes and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic*. 60(1), 63-72. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.078>
- Hauge, L.J., Skogstad, A., Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*. 21(3), 220-242. <https://doi.org/10.1080/02678370701705810>
- Heilbrunn, S., Kusnirovich, N., Zeltzer-Zubida, A. (2010) Barriers to immigrants' integration into the labor market: Modes and coping. *International Journal of Intercultural Relations*, 34 (3) 244-252. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.02.008>
- Hoel, H., Cooper, C.L., & Faragher, B. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32, 367-387. <https://doi.org/10.1080/03069880410001723594>
- Hoel, H., Cooper, C.L., Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10, 443-465. <https://doi.org/10.1080/13594320143000780>
- Høgh, A., Carneiro, I.G., Giver, H., Rugulies, R. (2011). Are immigrants in the nursing industry at increased risk of bullying at work? A one-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Psychology*. 52(1), 49-56. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.02.046>
- Jackson, T. (2020) The legacy of Geert Hofstede. *International journal of cross cultural management*. 20 (1), 3-6. <https://doi.org/10.1177/1470595820915088>
- James, K. (1999). Re-thinking organizational stress: the transition to the new employment age. *Journal of Managerial Psychology*. 14(7/8), 545-557. <https://doi.org/10.1108/02683949910292141>
- Karatuna, I. (2015). Targets' coping with workplace bullying: a qualitative study. *Qualitative Research in Organizations and Management*. 10(1), 21-37. <https://doi.org/10.1108/QROM-09-2013-1176>
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine*. 57(10), 656-660. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.57.10.656>
- Lauren (2020) Rände- ja kodakondsuspoliitika aastaraport 2020. Euroopa Rändevõrgustiku Eesti kontaktpunkt. <https://www.emn.ee/wp-content/uploads/2020/10/raport-2020-eraldi.pdf> Kasutatud 16.01.2022
- Lee, R.T., Brotheridge, C.M. (2006). When prey turns predatory: workplace bullying as a predictor of counteraggression/bullying, coping and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 15(3), 352-377. <https://doi.org/10.1080/13594320600636531>
- Lewis, D. (1999). Workplace bullying – interim findings of a study in further and higher education in Wales. *International Journal of Manpower*. 20(1/2), 106-118. <https://doi.org/10.1108/01437729910268696>
- Lewis, D., Gunn, R. (2007). Workplace bullying in the public sector: understanding the racial dimension. *Public Administration*. 85(3), 641-655. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2007.00665.x>
- Lewis, J., Coursol, D., Wahl, K.H. (2002). Addressing issues of workplace harassment: Counseling the targets. *Journal of Employment Counseling*. 39(3), 109-117. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00842.x>

- 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>
- Limber, S.P. (2011). Development, Evaluation, and Future Directions of the Olweus Bullying Prevention Program. *Journal of school violence*, 10(1), 71-78. <https://doi.org/10.1080/15388220.2010.519375>
- Lutgen-Sandvik, P. (2003). The communicative cycle of employee emotional abuse: Generation and regeneration of workplace mistreatment. *Management Communication Quarterly*, 16(4), <https://doi.org/10.1177/0893318903251627>
- Matthiesen, S.B., Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 335-356. <https://doi.org/10.1080/13594320143000753>
- Meriläinen, M., Kõiv, K. (2018). Bullying and an unfavourable working environment. *International journal of Workplace Health Management*, 11(3), 159-176. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-11-2016-0082>
- Mikkelsen, E.G., Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87–111. <https://doi.org/10.1080/13594320143000861>
- Mucci, N., Traversini, V., Georgi, G., Tommasi, E., De Sio, S., Arcangeli, G. (2020). Migrant Workers and Psychological Health: A Systematic Review. *Well-Being and Happiness for Harmonization of Natural and Cultural Resources: Cross-Cultural Pillars of Sustainability*, 12(1), 120. <https://doi.org/10.3390/su12010120>
- Nielsen, M.B., Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review, *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 26(4), 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M.B., Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 29(2), 128-149. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1032383>
- Rai, UA., Agarwal. (2016). Workplace bullying: A review and future research directions. *South Asian journal of management*. New Delhi, 23(3), 27-56.
- Rayner, C., Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 181 – 191. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(199706\)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y)
- Rayner, C., Sheehan, M., Barker, M. (1999). Theoretical approaches to the study of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 11-16. <https://doi.org/10.1108/01437729910268579>
- Rosander, M., Blomberg, S. (2021). Workplace bullying of immigrants working in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1891113>
- Rospenda, K.M., Fujishiro, K., Shannon, C.A., Richman, J.A. (2008). Workplace harassment, stress, and drinking behavior over time: Gender differences in a national sample. *Addictive Behaviors*, 33(7), 964-967. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2008.02.009>
- Salin, D. (2001). Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4 (10), 425–441. <https://doi.org/10.1080/13594320143000771>
- Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human relations*, 56(10), 1213-1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>

- Salin, D. (2008). The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: Measures adopted and underlying organizational factors. *Scandinavian Journal of Management*. 24(3), 221-231. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2008.04.004>
- Salin, D., Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon, *Journal of Managerial Psychology*. 28(3), 235-251. <https://doi.org/10.1108/02683941311321187>
- Samnani, A.K., Singh, P. (2016). Workplace Bullying: Considering the Interaction Between Individual and Work Environment. *Aggression and Violent Behavior*. 139, 537–549. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2653-x>
- Saunders, P., Huynh, A., Goodman-Delahunty, J., (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry*. 30(4-5), 340-354. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.007>
- 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>
- Zapf, D. (2013). Conflict escalation and the management of Workplace bullying. Goethe University Frankfurt, Germany. Jazarpen Moralaren Euskal Behatokia - Observatorio Vasco de Acoso Moral.
- Zapf, D., Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice—an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10(4), 369-373. <https://doi.org/10.1080/13594320143000807>
- Zapf, D., Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10(4), 497-522. <https://doi.org/10.1080/13594320143000834>
- Tambur, M. (2015). Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes. Dissertation, University of Tartu, Estonia. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/46585/tambur_merle.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 14.02.2022
- 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>
- Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M., Schad, E. (2016) Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: the importance of organizational aspects and experiencing incivility from others. *Work & Stress*. 30(2), 115-131. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1175524>
- Van Der Wal, C., Nisbet, S., Haw, J. (2020). A Qualitative Exploration of the Causes and Consequences of Workplace Bullying in the Australian Hospitality Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*. 22(5), 517-538. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2020.1814934>
- Vartia-Vaananen, M. (2013). Workplace bullying and harassment in the EU and Finland. Workplace bullying and harassment 2013 JILPT seminar on workplace bullying and Harassment. JILPT REPORT. 12, 1-12.
- Vega, G., Comer, D.R. (2005). Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: Bullying in the workplace. *Journal of Business Ethics*. 58, 101–109.
- Vilas-Boas, M. (2019). Relationship between the perception of organizational culture and ethical climate and the perception of workplace bullying. *Rev.CES Psico*. 12(2), 103-125.
- Yahaya, A., Ing, T.C., Lee, G.M., Yahaya, N., Boon, Y., Hashim, S., Taat, S. (2012). The impact of workplace bullying on work performance. *Archives Des Sciences*. 65(4), 18-28

LISAD

Lisa 1. The Negative Acts Questionnaire Revised

Dear Respondent!

My name is Jelena Beljajeva and I am studying human resource management in TalTech. The study is carried out as part of a magister's thesis and aims to get a better overview of bullying problem at workplace in order to improve it if possible. I would be very grateful if you would take time and to contribute to the completion of my dissertation and answer the following questions. The anonymity of the respondents is guaranteed and the data is published only in a generalized form. Personal data is collected and processed purposefully and to a minimum. It takes approximately 10 minutes to complete the questionnaire. If you have any further questions, please feel free to contact me: jelena.beljajeva@gmail.com

Please answer the questions no later than ...03.2022.

1. Please round the answer to the number that most closely matches your experience in the last 6 months.

How often have you felt that ...

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

1	Someone withholding information which affects your performance	1	2	3	4	5
2	Being humiliated or ridiculed in connection with your work	1	2	3	4	5
3	Being ordered to do work below your level of competence	1	2	3	4	5
4	Having key areas of responsibility removed or replaced with more trivial or unpleasant tasks	1	2	3	4	5
5	Spreading of gossip and rumors about you	1	2	3	4	5
6	Being ignored or excluded	1	2	3	4	5
7	Having insulting or offensive remarks made about your person, attitudes or your private life	1	2	3	4	5
8	Being shouted at or being the target of spontaneous anger	1	2	3	4	5
9	Intimidating behaviors such as finger-pointing, invasion of personal space, shoving, blocking your way	1	2	3	4	5
10	Hints or signals from others that you should quit your job	1	2	3	4	5
11	Repeated reminders of your errors or mistakes	1	2	3	4	5
12	Being ignored or facing a hostile reaction when you approach	1	2	3	4	5
13	Persistent criticism of your errors or mistakes	1	2	3	4	5
14	Having your opinions ignored	1	2	3	4	5
15	Practical jokes carried out by people you don't get along with	1	2	3	4	5
16	Being given tasks with unreasonable deadlines	1	2	3	4	5
17	Having allegations made against you	1	2	3	4	5
18	Excessive monitoring of your work	1	2	3	4	5
19	Pressure not to claim something to which by right you are entitled (e.g. sick leave, holiday entitlement, travel expenses)	1	2	3	4	5
20	Being the subject of excessive teasing and sarcasm	1	2	3	4	5
21	Being exposed to an unmanageable workload	1	2	3	4	5
22	Threats of violence or physical abuse or actual abuse	1	2	3	4	5

	Have you been bullied at work? We define work bullying as a situation in which one or more people persistently feel like they are being targeted by one or more people for a certain period of time, and in a situation where it is difficult	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---	---

	for the person (s) being bullied to defend themselves. A one-off case is not bullying					
--	---	--	--	--	--	--

2. If you have been bullied at work, what consequence and effect have you felt?

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

Work stress	1	2	3	4	5
Depression	1	2	3	4	5
Social withdrawal	1	2	3	4	5
Insomnia	1	2	3	4	5
Increased alcohol consumption	1	2	3	4	5
Chronic fatigue	1	2	3	4	5
Long-term sick leaves	1	2	3	4	5
Reployment to lower level tasks	1	2	3	4	5
Voluntary termination of employment	1	2	3	4	5

Below, you can add related terms that were not reflected in the question or that you want to emphasize

.....

.....

.....

.....

3. What activities do you think will help to minimize or prevent bullying at workplace?

- 1 – Not at all important

Your marital status

- 1. married
- 2. widow
- 3. divorced
- 4. single

Your education

- 1. primary or lower secondary education
- 2. secondary or upper secondary education
- 3. vocational education
- 4. higher education

Current field of work?	1. healthcare	2. education/research
	3. civil service	4. local government
	5. administration	6. pharmaceutical industry
	7. chemical industry	8. energy industry
	9. other industry	10. transport
	11. post/telecommunications	12. manufacturing
	13. owner/manager	14. clergy
	15. freelancer	16. retail trade
	17. military	18. rescue service
	19. IT	20. media
	21. tourism/hospitality	22. optional organization
	23. unemployed	24. other

Your current employment status	1. full-time employee	2. part-time employee
	3. homely	4. student
	5. sole proprietor	6. retired
	7. not working	

What is the form of your organization where you work?	1. Private sector	2. Public sector
	3. neither	

How much is in it organization	1. Less than 25	2. 26 – 100
--------------------------------	-----------------	-------------

employees where you do you work?		
	3. 101 - 500	4. 501 – 1000
	5. More than 1000	

At what level do you work in the organization?	1. employee	2. middle manager
	3. senior manager	4. other

Thank You for answering!

Source: Tambur 2015, pg 174-177

Lisa 2. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina _____ Jelena Beljajeva _____ (autori nimi)

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

Välistöötajate vastu suunatud töökiusamine ja selle ennetamine,
(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on Aive Pevkur,
(juhendaja nimi)

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

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

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

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

09.05.2022

_____ (kuupäev)

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