

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kelly Arak

**AJAKIRJANIKE TÖÖKIUSAMISE ERIPÄRA JA SEOS VAIMSE
TERVISEGA**

Magistritöö

Õppekava HAPM, peaeriala personalijuhtimine

Juhendaja: Taimi Elenurm, MBA, MSc

Tallinn 2020

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 11 750 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kelly Arak

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 183759HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: kelly.arak@hotmail.com

Juhendaja: Taimi Elenurm, MBA, MSc

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	5
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE.....	9
1.1. Töökiusamise erinevad käsitlused.....	9
1.1.1. Töökiusamise mõiste Eesti õigusruumis	12
1.2. Töökiusamise vormid, põhjused ja tagajärjed	13
1.2.1. Töökiusamise vormid	13
1.2.2. Töökiusamise põhjused	15
1.2.3. Töökiusamise tagajärjed.....	16
1.3. Ajakirjanike töö spetsiifika ning töökiusamise eripära.....	18
2. EMPIIRILINE UURING	22
2.1. Uuringu eesmärk.....	22
2.2. Metoodika	22
2.3. Valim.....	25
3. EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS	27
3.1. Analüüsi tulemused.....	27
3.2. Järeldused ja arutelu.....	38
3.3. Ettepanekud töökiusamise ennetamiseks ja vähendamiseks.....	41
3.4. Uuringu kitsaskohad ja ettepanekud edasiseks uurimiseks	45
KOKKUVÕTE	46
SUMMARY	48
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	50
LISAD.....	57
Lisa 1. Küsimustik	57
Lisa 2. Negatiivsete tegevuste jaotumine kolme kategooriasse.....	65
Lisa 3. Ülevaade valimist.....	66
Lisa 4. Töökiusamise keskmised näitajad.....	68
Lisa 5. Tööga seotud kiusamise keskmised näitajad	70
Lisa 6. Isikuga seotud kiusamise keskmised näitajad	71
Lisa 7. Füüsilise vägivallaga seotud kiusamise keskmised näitajad.....	72
Lisa 8. Töökiusamise seos vaimse tervise probleemidega.....	73

Lisa 9. Tööga seotud kiusamise seos vaimse tervise probleemidega	74
Lisa 10. Isikuga seotud kiusamise seos vaimse tervise probleemidega.....	75
Lisa 11. Füüsilise vägivallega seotud kiusamise seos vaimse tervise probleemidega.....	76
Lisa 12. Lihtlitsents.....	77

LÜHIKOKKUVÕTE

Varasemad uuringud näitavad, et ajakirjanikuamet on juba oma loomult stressirohke (Backholm, Björkqvist 2012; Weidmann, Papsdorf 2010). Tööstressi üheks põhjuseks võib olla kiusamine. Kuna töökiusamine mõjutab alati selle osapooli, siis on oluline välja selgitada, kas ajakirjanikud tajuvad töökiusamise olemasolu ning leida võimalused selle ennetamiseks ja vajadusel parandamiseks.

Uuringu eesmärgi täitmiseks kasutati kvantitatiivset uuringumeetodit, mille raames viidi läbi ankeetküsitlus. Valimi moodustasid 250 Eesti kirjutavat ajakirjanikku Eesti suurematest lehtedest. Tegemist on sihtvalimiga ning autori hinnangul on sellise valimiga võimalik tulemusi üldistada kõikidele Eesti kirjutavatele ajakirjanikele, kuna nimetatud väljaanded annavad läbilõike Eesti päeva- ja maakonnalehtedele kirjutavatest ja toimetuste koosseisu kuuluvatest ajakirjanikest, kelle tööülesannete hulka kuulub lugude kirjutamine paberlehtedesse.

Uuringutulemustest selgus, et ajakirjanike hulgas on töökiusamise tajumine pigem madal. Kõige enam puututakse kokku suure töökoormuse, informatsiooni halva kättesaadavuse ja pideva kriitika ning eksimuste meeldetuletamisega. Ajakirjanike hinnangul esineb töökiusamise tagajärjel kõige enam uinumiskrampseid, tööstressi, ärevushäireid ja läbipõlemist. Uuringust selgus ka see, et töökiusamise juhtumi puhul ei ole ajakirjanikel välja kujunenud rutiine, kuidas sellega tegeleda. Kõige enam pöörduvad nad oma murega inimeste poole, kes ei tööta organisatsioonis. Ajakirjanike hinnangul aitaks töökiusamist ära hoida arusaamatuste õigeaegne lahendamine, viisakas suhtlus ning võimalus alati juhtide poole pöörduda. Saadud tulemuste põhjal tehti meediaorganisatsioonidele kui tööandjatele ettepanekud töökiusamise ennetamiseks ja vähendamiseks.

Võtmesõnad: töökiusamine, kiusamise põhjused, kiusamise vormid, kiusamise tagajärjed, vaimne tervis, ajakirjanikud.

SISSEJUHATUS

Ajakirjandusel on aja jooksul olnud ühiskonnas mitmeid erinevaid funktsioone. Nii on ajakirjanduse ja seega ka ajakirjaniku ülesanne olla näiteks „väravavahiks“ ja „valvekoeraks“ ehk neljandaks võimuks ühiskonnas. Väravahi ülesanne on ennekõike hallata informatsiooni ning eristada hinnanguid ja fakte (White 1964). Ajakirjanduse neljanda võimu ehk nn valvekoera funktsiooni eesmärk on kontrollida võimukasutust ja otsustusprotsesse ning kindlustada, et info ühiskonnas toimuvast jõuaks avalikkuseni (McQuail 2003; Shultz 1998; Picard 2013). Need funktsioonid näitavad, mida ajakirjanikelt oodatakse: erinevatel protsessidel silma peal hoidmist, poliitikutelt kriitiliste küsimuste esitamist, andmete analüüsi ning otsustamist, missugune info peab jõudma avalikkuseni ning kindlasti selle kõige keskel sõltumatuks olemine. (Weaver *et al.* 2007) Ajakirjaniku amet on üks maailma kõige stressirikamatel ametitest. Seda kinnitavad ka mitmed uuringud (Backholm, Björkqvist 2012; Weidmann, Papsdorf 2010). Lisaks on Eestis Sotsiaalministeeriumi töö- ja personalipoliitika töökeskkonna üksuse poolt koostatud töökeskkonna vaimse tervise analüüsis (2019) ajakirjanikud ära märgitud kui töötajad, kelle töös esineb suurem oht läbipõlemisele.

Signe Ivaski (2019) doktoritööst selgus, et ajakirjanikud on väga suure stressi all ning juba läbipõlenud ajakirjanikud lahkuvad ajakirjandusest jäädavalt. Ajakirjanike puhul peetakse põhilisteks stressiallikeks tähtaegu, ennustamatuid allikaid ning konflikte, millega nad töötavad. Kuid need on tegurid, mis kuuluvad paratamatult ajakirjaniku ameti juurde ning neid tegureid ei saa tööandja oluliselt parendada.

2019. aasta algul jõustus töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatus, milles on välja toodud, et kiusamine tööl on üks psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ning tööandjal on kohustus sellest tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendada abinõusid (TTOS § 9¹). Merle Tamburi (2015) uuringust selgub, et Eestis on töökiusamise erinevate ilmingutega kokku puutunud ligikaudu neljandik töötajatest. Töökiusamise tagajärjeks võivad olla nii tööga seotud probleemid kui ka vaimse ning füüsilise tervise halvenemine. Kõige sagedamini ilmnevad töökohal kiusamise negatiivsed mõjud just isiku vaimsele tervisele ning vaimse tervise

probleemidega töötaja puhul langeb tema produktiivsus ja motiveeritus ning suureneb töölt puudumine või haigena töötamine (Tambur 2015; Töökeskkonna ... 2019). Töökiusamist on ka varasemalt Eestis uuritud (Tambur 2015; Tamm 2015; Piir 2016; Metsakaev 2017; Rannamägi 2017; Kurvits 2018; Pähn 2018; Kullamaa 2019), kuid valdavalt on uuringute keskmes olnud meditsiini- või teenindusvaldkond. Varasemad uuringud on jõudnud tõdemusele, et töökiusamine omab tahes-tahtmata tagajärgi inimese vaimsele tervisele. Kuna ajakirjanike töö iseenesest on juba äärmiselt stressirikas, siis on tööandjale oluline teada töökiusamise olemasolust ning leida võimalused selle ennetamiseks. Seetõttu on käesoleva magistr töö eesmärk uurida töökiusamise tajutud ilminguid ning mõju ajakirjanike vaimsele tervisele.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused, millele autor püüab empiirilise uuringu käigus vastuseid leida:

1. Kui palju ajakirjanikke on töökiusamisega kokku puutunud?
2. Missuguseid tegevusi tunnetavad ajakirjanikud töökiusamisena?
3. Kuidas reageerivad kiusatavad töökiusamisele?
4. Kuidas mõjutab töökiusamine ajakirjanike vaimset tervist?
5. Mida peab ettevõttes muutma, et töökiusamine ajakirjanike hulgas väheneks?

Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Töökiusamise teoreetilise ülevaate koostamine, sh töökiusamise erinevate käsitluste, vormide, põhjuste, tagajärgede ja ajakirjanike tööpetsiifika ja võimaliku töökiusamise eripärade kirjeldamine;
2. Empiirilise uuringu läbiviimine eesmärgiga kirjeldada ajakirjanike tajutud töökiusamise tunnuseid ja eripära;
3. Empiirilise uuringu tulemuste analüüsimine, selgitamiseks välja töökiusamise ja vaimse tervise probleemide seosed ning ennetamise ja vähendamise võimalused.

Käesolev uuring on oluline personalijuhtimise võtmes, kuna kiusamine on ühiskonnas pigem tõusev trend, mistõttu peavad tööandjad tegema pingutusi selle ärahoidmiseks või vähendamiseks. Kuna tegemist on uue töötavushoiu ja tööohutuse seaduse muudatuse kohaselt psühhosotsiaalse ohuteguriga ning tööohutuse tagamine on üks osa personalijuhtimisest, siis valdavalt kuulub ennetustegevuseks mõeldud info kokkupanek, levitamine, inimeste koolitamine, juhendamine, aga ka juba probleemi ilmnemisel sellega tegelemine

personalitöötajate tööülesannete hulka. Autorile teadaolevalt ei ole Eestis ajakirjanike poolt tajutud töökiusamist ja sellega toimetulekut veel uuritud, mistõttu annavad käesoleva magistritöö tulemused võimaluse selgitada, kas ja milles tajuvad Eesti ajakirjanikud nende tööga seotud kiusamist. Magistritöö uudsus seisneb ka selles, et see lisab teadmisi, kelle poole pöörduvad ajakirjanikud töökiusamisele reageerimiseks.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade erinevate autorite töökiusamise käsitlest ning Eestis kehtivast juriidilisest käsitlest. Samuti avatakse selles peatükis töökiusamise vormid, peamised põhjused ning tagajärjed. Viimaks kirjeldab töö autor ka ajakirjanike töö spetsiifikat ja võimalikku töökiusamise eripära. Teine peatükk kirjeldab empiirilise uuringu eesmärki, valimit ja metoodikat. Uuringu eesmärgi saavutamiseks kasutatakse sihtvalimit, millesse kuuluvad koosseisulised kirjutavad ajakirjanikud Eesti suurematest lehtedest, st ajakirjanikud, kes töötavad Postimehes, Õhtulehes, Eesti Päevalehes, Äripäevas, Tartu Postimehes, Pärnu Postimehes, Sakalas, Virumaa Teatajas, Järva Teatajas ning Lõuna-Eesti Postimehes. Tegemist on toimetuste koosseisuliste töötajatega, kes tegelevad artiklite koostamisega. Andmete kogumiseks kasutatakse kvantitatiivset uurimisstrateegiat. Autor viis ajakirjanike seas läbi ankeetküsitluse, mis põhineb Eesti jaoks kohandatud küsimustikul „Negatiivne käitumine tööl“ (*NAQ-R – Negative Acts Questionnaire Revised*). Töö kolmandas peatükis kirjeldatakse empiirilise uuringu tulemusi, tehakse saadud tulemuste põhjal peamised järeldused, ettepanekud töökiusamise ennetamiseks ja vähendamiseks ning arutletakse töö kitsaskohtade ja võimalike uurimissuundade üle.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Käesoleva peatüki eesmärk on anda ülevaade erinevatest töökiusamise käsitlustest, vormidest, peamistest põhjustest ning tagajärgedest. Lisaks kirjeldatakse antud peatükis ka ajakirjanike töö spetsiifikat ja võimalikku töökiusamise eripära.

1.1. Töökiusamise erinevad käsitlused

Töökiusamist on erinevate autorite töödes ka defineeritud natukene erinevalt. Nii näiteks vastavad eestikeelsele sõnale kiusamine ingliskeelsetes materjalides mõisted *bullying*, *mobbing*, *harrassment*, *emotional abuse* jmt. Kõige levinum neist on *bullying*, mis on enamasti kasutusel riikides, kus räägitakse peamiselt inglise keelt. Terminit *mobbing* kasutatakse riikides, kus räägitakse saksa keelt, näiteks Saksamaal, Austrias aga ka Skandinaaviamaades. Samal ajal kasutatakse Ameerika Ühendriikides peamiselt terminit *emotional abuse*. (Matthiesen, Einarsen 2010) Samas ei ole teadlased veel lõplikult suutnud kokku leppida konkreetse mõiste kasutamises kirjeldamaks töökiusamist. Mõisteid *bullying* ja *mobbing* on teaduskirjanduses kasutatud nii sünonüümidena kui ka antonüümidena, aga Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) teeb nendel mõistetel vahet. Nii tuleb ILO mõistes kasutada mõistet *mobbing*, kui kedagi kiusatakse mitme inimese ehk inimesterühma poolt ning enamasti varjatult. Mõistet *bullying* tuleb kasutada olukordades, kus on üks kiusaja, kes on emotsionaalselt vägivaldne. (Milczarek 2010) Selles peatükis kirjeldatakse erinevaid töökiusamise käsitlusi, leitakse nende ühisosa ja erinevused ning defineeritakse, mis on töökiusamine käesoleva magistr töö raames.

Kiusamine töökeskkonnas on vana nähtus, kuid süsteemselt hakati seda uurima alles 1980. aastatel. Esimesena defineerib akadeemilises kirjanduses töökiusamise mõistet Rootsiaakadeemik Heinz Leymann (1990), kelle käsitluse kohaselt on töökiusamine vaenulik ning ebaeetiline suhtlusviis, mis on pikaajaline, süstemaatiline ning suunatud ühele isikule ühe või mitme inimese poolt. Leymanni (1996) käsitluses tähendab pikaajalisus vähemalt kuuekuulist perioodi, selline käitumine toimub kiusatava suhtes sageli, mis paneb kiusatava abitusse

positsiooni ja see võimaldab kiusajal kiusamist jätkata. Oma töödes kasutas Leymann töökiusamise mõistena inglisekeelset sõna *mobbing*, kuna see viitab peenele agressioonile, millega ei kaasne füüsilist vägivalda.

Einarseni ja Skogstadi (1996) käsitluse kohaselt on töökiusamine olukord, mil töötajat koheldakse süstemaatiliste negatiivsete tegevuste tulemusena halvasti, mille tõttu on kiusatu abitus positsioonis ega ole võimeline ennast kaitsma, kuna tunneb ennast alaväärsena. Selle käsitluse kohaselt ei loeta kiusamiseks juhtumit, kus negatiivsed tegevused leiavad aset kahe võrdsel positsioonil oleva isiku vahel või kui tegemist on üksiku juhtumiga. Seega on ka selle käsitluse kohaselt oluline, et tegevused oleksid korduvad ning kestnud pikemat aega. Sarnaselt Leymanni käsitlusele iseloomustab Einarseni ja Skogstadi (1996) käsitluses pikaajalisust vähemalt kuuekuuline periood. Nad kasutasid oma töödes töökiusamise mõistena inglisekeelseid sõnu *bullying* ja *harassment*.

Zapf (1999) on töökiusamist (*mobbing*) käsitlenud kui psühholoogilist agressiooni, mis hõlmab sageli ühe inimese asemel tervet rühmitust. Kiusamine sisaldab kellegi ahistamist, solvamist, väljatõrjumist ja solvavate tööülesannete määramist, mille tagajärjel halveneb kiusatava olukord. Samamoodi toob Zapf oma käsitluses välja, et tegemist on pikaajalise, süstemaatilise ning korduva tegevusega, mis on suunatud kindla isiku suunas.

Hoeli ja Cooperi (2000) järgi on töökiusamine (*bullying*) olukord, kus üks või mitu isikut on järjepidevalt sattunud ühe või mitme isiku negatiivse käitumise osaliseks, mille tagajärjel on ohvril või ohvritel ennast kiusajate eest raske kaitsta. Autorite sõnul ei saa ühekordset intsidenti töökiusamiseks pidada.

Salini (2001) käsitluse kohaselt on töökiusamine (*bullying*) negatiivne tegevus, mis on korduv ja järjepidev, suunatud ühele või mitmele isikule ning see loob vaenuliku töökeskkonna. Selle tulemusena on ohvritel ennast raske kiusaja eest kaitsta. Sarnaselt Einarseni ja Skogstadi käsitlusele toob ka Salin välja, et töökiusamisega ei ole tegemist juhul kui negatiivne tegevus leiab aset võrdsel positsioonil olevate isikute vahel.

Lutgen-Sandvik ja Sypher (2009) on töökiusamist (*workplace bullying*) defineerinud kui korduvat ning tervist kahjustavat väärkohtlemist, millel on üks või mitu loetletud vormidest: verbaalne ahistamine, solvav ja ähvardav (ka mitteverbaalne) käitumine, alandamine,

hirmutamise või töö segamine ning sabotaaž, mis takistavad töö tegemist või mõjutab töötulemusi negatiivselt.

Järgnevalt on välja toodud tabel erinevate autorite käsitluses töökiusamise definitsioonis esinenud märksõnadega. Tabelist 1 nähtub, et enamike autorite jaoks on töökiusamise puhul olulisteks kriteeriumiteks pikaajalisus, süstemaatilisus, korduvus, negatiivsed tegevused ning ohvri abitu või kaitsetu seisundi tekkimine kiusamise tõttu. Pikaajalisuseks loetakse erinevate autorite käsitluses valdavalt kuuekuulist perioodi (Leymann 1996, Einarsen, Skogstad 1996, Zapf 1999, Hoel, Cooper 2000). Negatiivsete tegevuste pikaajalisus, korduvus ning süstemaatilisus aitab eristada töökiusamist ühekordsetest intsidentidest ning tavapäraest konfliktidest. Ka mitmed autorid on viidanud sellele, et ühekordne juhtum ei ole töökiusamine.

Tabel 1. Töökiusamist kirjeldavad märksõnad erinevate autorite käsitluses

Autor(id)	Riik	Märksõnad
Leymann (1990, 1996)	Rootsi	vaenulikkus ebaetilisus pikaajalisus süstemaatilisus ohvri abitu/kaitsetu positsioon
Einarsen, Skogstad (1996)	Norra	negatiivsed tegevused süstemaatilisus ohvri abitu/kaitsetu positsioon korduvus pikaajalisus
Zapf (1999)	Saksamaa	negatiivsed tegevused pikaajalisus süstemaatilisus korduvus ohvri olukorra halvenemine
Hoel, Cooper (2000)	UK	korduvus ohvri abitu/kaitsetu positsioon järjepidevus
Salin (2001)	Soome	Negatiivsed tegevused korduvus järjepidevus vaenulikkus ohvri abitu/kaitsetu positsioon
Lutgen-Sandvik, Sypher (2009)	USA	korduvus tervist kahjustav

Allikas: Leymann (1990, 1996), Einarsen, Skogstad (1996), Zapf (1999), Hoel, Cooper (2000), Salin (2001), Lutgen-Sandvik, Sypher (2009); autori koostatud.

Matthieseni ja Einarseni (2010) kohaselt on mõistete *bullying*, *harassment* ja *mobbing* vahel sedavõrd väikesed erinevused, et neid ei ole praktikas mõistlik eristada. Nad toetavad seisukohta, et nimetatud termineid võib põhimõtteliselt kasutada sünonüümidena. Töö autor nõustub selle käsitlusega. Käesoleva magistritöö raames tugineb autor Einarseni ja Skogstadi 1996. aastal välja pakutud definitsioonile: töökiusamine on olukord, mil töötajat on pikaajaliselt ning süstemaatiliselt koheldud halvasti läbi negatiivsete tegevuste, mille tagajärjel on ohver kaitsetus positsioonis ega pole võimeline ennast kaitsma. See definitsioon on väga laiahaardeline, kuna hõlmab endas enamike autorite põhikriteeriume (pikaajalisus, süstemaatilisus, korduvus ning kiusaja ja ohvri positsioonide erinevus).

1.1.1. Töökiusamise mõiste Eesti õigusruumis

Euroopa sotsiaalharta, mis esmakordselt kiideti heaks 1961. aastal ning kaasajastati 1996. aastal, on inimõigusi kaitsev alusleping, mille eesmärk on läbi õiguste ja vabaduste soodustada Euroopa Liidu liikmesriikide sotsiaalne ja majanduslik ühtsus ning areng. Kõikidel liikmesriikidel on sotsiaalharta tulenevalt kohustus luua töötajatele ohutu ning tervislik töökeskkond, aga ka tõsta teadlikkust töötajate vastu suunatud korduvatest negatiivsetest või solvavatest tegudest töökohal või seoses tööga. Tööandjal on kohustus teha endast kõik olenev, et eelnimetatud käitumine ennekõike ära hoida, aga ka vajadusel kaitsta töötajaid niisuguse käitumise eest. (Parandatud ja täiendatud... 2000, art 3, art 26)

Euroopa Komisjon võttis 1989. aastal vastu direktiivi 89/391/EMÜ, mis sisaldab töötervishoiu ja -ohutuse põhisätteid. Direktiivi kohaselt vastutab tööandja selle eest, et töö oleks töötajatele ohutu ning tervislik. Direktiiv kohustab tööandjaid hoidma ära kiusamist, hindama kiusamisega seotud riske ning rakendama meetmeid töötajate kahjustamise ära hoidmiseks. (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur 2002)

Eesti riigisiseses õiguses leiab mitmest erinevast seadusest punkte, mis kinnitavad, et tööandjatel lasub kohustus töökiusamine ära hoida ning ohvreid aidata. Eestis 2009. aastal jõustunud töölepingu seaduse kohaselt on tööandjal kohustus tagada töötajale töötingimused, mis vastavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele ehk tagada töötajale töötingimused, mis oleksid ohutud tema tervisele (TLS § 28 lg 2 p 6; TTOS § 1 lg 1). Lisaks tööandja kohustusele töötajate tervist hoida, on töölepingu seadus kohustanud ka töötajaid käituma viisil, mis ei kahjustaks teiste isikute elu ega tervist (TLS § 15 lg 2 p 5). Seni olid need kaks sätet ainsad

Eesti siseõiguses, mis kaitsesid töötajaid töökiusamise eest. Eesti seadusandlusesse lisandus 2019. aasta algul jõustunud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatusega esmakordselt säte, mis reguleerib otseselt ka töökiusamist. Seadusesse lisandus paragrahv 9¹, mille esimese lõike kohaselt kuulub kiusamine ja ahistamine psühhosotsiaalsete ohutegurite hulka (TTOS § 9¹). See seaduse muudatus fikseeris Eesti õiguses esimest korda, et kiusamine, ahistamine ja töötaja võimetele mittevastav töö mõjutavad töötajate vaimset ja füüsilist tervist ning tööandjal on kohustus sellega tegeleda. Seega on senisest veel täpsemini kirjeldatud tööandjate kohustus hoida töötajate vaimset tervist ning hoida ettevõttes ära võimalik kiusamine ja ahistamine, kuna sellel võivad töötajate tervisele olla pöördumatud tagajärjed.

1.2. Töökiusamise vormid, põhjused ja tagajärjed

1.2.1. Töökiusamise vormid

Töökiusamise protsessi puhul on tavaline, et negatiivsed tegevused muutuvad järk-järgult intensiivsemateks. Tavapäraselt võib töökiusamise protsessis eristada nelja faasi. Esimeses faasis toimub konflikt kahe võrdse osapoolte vahel, kes soovivad konflikti lahendada. Teises faasis läheb fookus konfliktilt isikule, hakatakse muretsema oma maine pärast ja püütakse leida toetust kolleegide hulgast, mistõttu võivad selles faasis levida kuulujutud teise osapoolte kohta. Kolmandas faasis on negatiivne käitumine muutunud süstemaatilisemaks ja jõulisemaks, konflikti teist osapoolt hakatakse kahjustama läbi negatiivsete tegevuste ning seda olukorda saab nimetada juba töökiusamiseks. Neljandas faasis on kiusaja eesmärk ohver hävitada. Seda faasi iseloomustab esialgselt probleemist kaugenemine ning üha intensiivsemad negatiivsed tegevused eesmärgiga ohver alistada. (Einarsen 1999; Tambur 2015) Mõistes töökiusamise protsessi on võimalik nii töötajatel kui ka tööandjatel konfliktide tekkimise hetkel juba mõelda sellele, et olukord ei jõuaks kolmandasse faasi, kus negatiivne käitumine on juba süstemaatiline ja jõuline.

Töökiusamine võib esineda erinevates vormides. Näiteks Leymann (1996) eristas viit erinevat vormi: mõjud ohvri piisavatele suhtlemisvõimalustele, sotsiaalsete kontaktide säilitamisvõimalustele, isikliku maine hoidmisvõimalustele, tööalasele olukorrale ning füüsilisele tervisele. Zapfi (1999) käsitluses oli vorme kuus: tööga seotud kiusamine, sotsiaalne isolatsioon, eraelulised rünnakud, verbaalsed ähvardused, füüsilised rünnakud ja kuulujuttude levitamine. Vastukaaluks Leymanni ja Zapfi paljudele vormidele on mitmed autorid jaganud

töökiusamise vormid kaheks: isikuga ning tööga seotud kiusamine (Einarsen, Hoel 2001; Hoel, Cooper 2001; Beswick *et al.* 2006)

Tamburi (2015) käsitluse kohaselt saab eristada peamiselt kolme erinevat töökiusamise vormi. Esimeseks vormiks on tööga seotud kiusamine ehk sellised tegevused, mis raskendavad kiusatavatel töö tegemist, näiteks töö tegemiseks vajaliku informatsiooni edastamata jätmine, või antakse neile sisutuid tööülesandeid (Beswick *et al.* 2006). Tööga seotud kiusamise korral on negatiivsed tegevused suunatud eelkõige töötaja töösoorituse halvendamisse, mille tagajärjel halvenevad ka töö tulemused. Teiseks vormiks on isikuga seotud kiusamine, mille puhul võidakse ohver sotsiaalselt eraldada, levitada tema kohta laimu või kuulujutte (Beswick *et al.* 2006). Isikuga seotud kiusamise korral on negatiivsed tegevused ajendatud kiusatava välimuse, oleku ning iseloomu aspektidest. Kolmanda kiusamise vormina saab välja tuua füüsilise vägivallega seotud kiusamine, kuna see on väga selgelt eristuv kategooria ning seda on mõistlik käsitleda kahest eelnevast kategooriast iseseisvalt. Järgnevalt on välja toodud tabel, milles on iga töökiusamise vormi all negatiivsete tegevuste loetelu.

Tabel 2. Töökiusamise vormid ning nende alla liigituvad negatiivsed tegevused

Kiusamise vorm	Negatiivsed tegevused
Tööga seotud kiusamine	Saavutamatu ülesannete andmine, võimatute tähtaegade seadmine, ülekoormus, liiga kõrged nõudmised, juhitamatu töökoormus, mõttetute ja ebameeldivate tööde andmine, töötaja võimekuse alandamine, õhnestamine, teabe tahtlik varjamine, kõnedele ning sõnumitele vastamata jätmine, pidev kriitika, ebamõistlik kontrollimine, alla töötaja kompetentse jääva töö pakkumine, vastutuse võtmine, isoleerimine, ignoreerimine, eesmärkide pahatahtlik muutmine, katkestamine, juhi toetuse puudumine, kuritarvitamine, võimaluste keelamine, rolli segadus.
Isikuga seotud kiusamine	Ignoreerimine ja isoleerimine, pahatahtlikud kuulujutud, laimu levitamine, solvavad märkused, otsuste kahtluse alla panemine, valetamine, arvamuse kõrvalejätmine, avalik häbistamine, naeruvääristamine, narrimine, solvavad kommentaarid eraelu kohta, uskumuste, elustiili või välimuse ründamine, pidev kriitika, solvavate sõnade kasutamine, hirmutamine, privaatsuse rikkumine (jälitamine, luuramine, kõnedega ahistamine puhkuse ajal või nädalavahetustel).
Füüsilise vägivallega seotud kiusamine	Karjumine, viha väljavalamine, vägivallega ähvardamine, füüsilised rünnakud, tee tõkestamine, soovimatu füüsiline kontakt, varastamine, sabotaaž, töökoha turvalisuse osas vihjete tegemine.

Allikas: Beswick *et al.* (2006); autori koostatud.

Tööga seotud kiusamise korral on kõige sagedasemateks negatiivseteks tegevusteks töötajale saavutamata ülesannete või tähtaegade andmine, töötajate üle koormamine ja tähtsusetute ning ebameeldivate tööülesannete andmine. Selliselt saab töötaja suhtes käituda kõrgemal ametipositsioonil asuv isik, kuna temal on positsioonist tulenevalt õigus anda ülesandeid ning määrata eesmärged. Võrdsetel positsioonidel töötavate isikute vahel tuleb tööga seotud kiusamist ette eelkõige läbi tööks vajaliku informatsiooni varjamise. Isikuga seotud kiusamise korral on kõige sagedasemateks negatiivseteks tegevusteks töötaja ignoreerimine, seltskonnast isoleerimine ning tema kohta kuulujuttude levitamine. Esineb ka töötajale halvustavate kommentaaride tegemist, tema kohta valetamist, avalikult alandamist ning alavääristavate naljade tegemist. Füüsilise vägivallaga seotud kiusamise puhul tuleb kõige enam ette karjumist. (Beswick *et al.* 2006)

1.2.2. Töökiusamise põhjused

Töökiusamine põhjustab oma sageduse ning kestuse tõttu töötajatele märkimisväärseid psüühilisi, psühhosomaatilisi ja sotsiaalseid kannatusi (Leymann 1996), mistõttu on väga oluline mõista, miks töökiusamine alguse saab. Töökiusamise põhjuseid teades on võimalik töökiusamist ennetada, vähendada ning vajadusel sellega paremini toime tulla. Mõned teadlased on väitnud, et töökiusamise peamised põhjused on töötingimused ja töökeskkond ning ohvri isiksusel pole selles rolli (Leymann 1996). Samas on teadlasi, kes leiavad, et töökiusamise uurimisel tuleb arvesse võtta nii kiusajate kui ka ohvrite isiksust, individuaalseid tegureid ja nende mõju kiusamisprotsessi algusele, eskaleerumisele ning tagajärgedele (Hoel *et al.* 1999; Zapf 1999; Einarsen 2000; Zapf, Einarsen 2003; Coyne *et al.* 2000).

Kiusajad on valdavalt ohvritest iseseisvamad ning ekstravertsemad (Coyne *et al.* 2000). Nende puhul on täheldatud sotsiaalsete pädevuste ebakompetentsust, mis hõlmab ka emotsionaalse kontrolli, eneseanalüüsivõime ning suure pildi nägemise oskuse puudumist (Zapf, Einarsen 2003). Enamasti kiusajad oma tegevusi ei tunnista. See võib olla nii, kuna agressiivne käitumine on sotsiaalselt taunitav. Kuna kiusajal puudub eneseanalüüsivõime, siis ta ei pruugi ise aru saada, et tema tegevus on hävitav. Samas on raske teha vahet, kas kiusaja ei mõista või ei tunnista oma rolli konflikti olukorras. (Vartia 2003)

Brodsky (1976) on leidnud, et töökiusamise ohvrid on valdavalt kohusetundlikumad, paranoilisemad ning väiksema kujutlusvõimega kui kiusajad. Einarsen *et al.* (1994) uuringu

kohaselt on ohvrid ka häbelikumad ning neil ei ole piisavalt oskusi konfliktidega toimetulekuks, mistõttu nad ei oska midagi ette võtta seoses kiusamisega. Kuna ohvritel on kehvem suhtlemisoskus, siis annavad nad konfliktiolukordades enamjaolt järele, nad on vaidlustest eemalehoidvad, samal ajal iseloomustab neid kohusetundlikkus, usaldusväärsus ning vaikne olemine (Zapf 1999; Coyne *et al.* 2000) ning neil on tihti juba enne kiusamise algust ärevuse ning depressiooni sümptomeid (Zapf 1999; Coyne *et al.* 2000). Seega töökiusamise puhul mängivad rolli ka kiusaja ja ohvri iseloomud ning nende tajud konfliktiolukordades. Kuna kiusajad ja ohvrid on oma olemuselt erinevad, siis neil võib olla keeruline leida ühisosa. Väheste sarnasuste korral võib tekkida konflikte, mis kasvavad üle töökiusamiseks.

Einarsen *et al.* (1994) uuringu kohaselt on töökiusamine tugevalt seotud töö tegemise keskkonnaga. Probleemne töökeskkond, suur töökoormus, rollide ebaselgus, monotoonne ja väljakutseid mittepakkuv töö võivad viia töökiusamiseni. Eelkõige võib konfliktini viia enda töö kontrollimise ja jälgimise võimaluste ja selgete eesmärkide vähesus ning konstruktiivse juhtimise puudumine. Töökeskkonnas võib töökiusamiseni viia ka informatsiooni halb liikuvus ja vähene kaasarääkimise võimalus tehtavate otsuste puhul (Vartia 1996). On leitud positiivseid korrelatsioone töökiusamise ja organisatsiooni sisekliimaga rahulolematuse ning halbade suhete vahel (Hoel, Cooper 2000). Halb töökeskkond võib põhjustada stressi- ja pettumustunde, mis on kiusamiseks väga soodne. Halva keskkonna all võib mõista liiga paljude tööülesannete andmist, saavutamatu tähtaegade seadmist, töö tegemiseks vajalike töövahendite puudumist, aga ka mürarikast keskkonda. (Stouten *et al.* 2010) Mathisen *et al.* (2011) uuring kinnitab, et kuigi teatud iseloomuomadused võivad põhjustada töökiusamist, siis kiusamine ei tulene ainult iseloomuomadustest, kuna kõige suurem kiusamise tekitaja on töökohal olev stress. Selles uuringus leiti, et kuigi stressi ja teatud iseloomuomaduste koostoimes töökiusamine aktiveerub, siis tugevam korrelatsioon on siiski töökiusamise ja stressi vahel. See uuring kinnitas, et töökeskkond on suurem töökiusamise tekitaja kui agressori iseloom.

1.2.3. Töökiusamise tagajärjed

Töökiusamise olemuse tõttu on sellel alati negatiivne tagajärg. Lisaks sellele, et töökiusamine mõjutab konflikti osapooli, on tal mõju ka ettevõttele tervikuna. Organisatsioonitasandil toob töökiusamine kaasa töölt puudumiste arvu suurenemise, madalama pühendumuse ja rahulolu,

töösoorituse, produktiivsuse ja töötajate moraali languse ning personali voolavuse suurenemise (Hershcovis *et al.* 2015; Bernstein, Trimm 2016). Puuduvate ja lahkuvate töötajate korral tekivad ettevõttele asendamise-, värbamise- ja ka koolitamisekulud. Töötajate produktiivsuse ja moraali langus tähendab kogu ettevõtte produktiivsuse langust, mille tagajärjel võib ettevõtte kannatada kahjusid. Seega tuleb töökiusamise korral alati arvestada nii otseste kui ka kaudsete kuludega.

Indiviidi tasandil on töökiusamise tagajärjed seotud eelkõige vaimse ja füüsilise tervise halvenemisega (Tambur, 2015). Brodsky (1976) eristas kolme tüüpi kiusamise tagajärge. Mõnedel kiusamise ohvritel tekkisid ebamäärased füüsilised sümptomid nagu nõrkus, jõuetus, krooniline väsimus ja erinevad valud. Teised kogesid enim depressiooni ja sellega seotud sümptomeid nagu unetus ja madal enesehinnang. Kolmanda tüübi puhul esines kõige rohkem psühholoogilisi sümptomeid nagu vaenulikkus, ülitundlikkus, mälukaotus, ohvritunne, närvilisus ja sotsiaalne võõrandumine. Tambur (2015) eristas oma uuringus samuti kolme tüüpi kiusamise tagajärge: vaimse tervise probleemid, füüsilise tervise probleemid ning tööga seotud tagajärjed. Vaimse tervise probleemid kätkevad endas stressi, depressiooni, ärevust, suuremat emotsionaalset väsimust jmt. Füüsilise tervise puhul saab rääkida näiteks peavaludest ja luu- ning lihaskonna probleemidest. Tööga seotud tagajärjed on seotud vähenenud töörahulolu ja motivatsiooniga. (Tambur 2015)

Käesoleva töö raames uuritakse töökiusamise mõju ajakirjanike vaimsele tervisele, kuna kõige sagedamini ilmnevad töökohal kiusamise negatiivsed mõjud isiku vaimsele tervisele (Tambur 2015). Zapf (1999) leidis, et töökiusamise ohvritel on kõrge ärevus- ja depressioonitase ning madalam enesehinnang. On leitud, et mida kauem kestab kiusamine, seda suurem on depressiooni tekkimise risk (Kivimäki *et al.* 2003). Namie (2003) uuringus tuvastati töökiusamise ohvritel enamjaolt stressist tingitud haiguste sümptomeid nagu ärevus, ärritus, keskendumis- ja uinumiskeskkused. On leitud, et kui töötajad puutuvad kokku kiusamisega, siis nad kogevad tööstressi ning see põhjustab töötajate läbipõlemise kõrgema esinemissageduse (Yeun, Han 2016). Najam *et al.* (2018) uuring kinnitab, et igas organisatsioonis, kus esineb töökiusamist, kogevad töötajad teatavat läbipõlemist. Läbipõlemise korral võib töötajat vaevata insomniat, söömishäired, küünilisus, aga ka peavalud ja emotsionaalne ebastabiilsus. Lisaks võib töötaja kaotada huvi oma töö vastu, mis omakorda võib viia selleni, et töötaja lahkub töölt. (Embriaco *et al.* 2007; Maslach *et al.* 2001; Reinardy 2009) Seega on ääretult

oluline, et tööandja oskaks märgata töökiusamise olemasolu ning astuks samme selle lõpetamiseks, veelgi parem ennetamiseks.

Töökiusamisel on ka väga äärmuslikke tagajärgi. Töökiusamine võib viia suitsidaalsuseni või teiste tapmiseni. Üheks selliseks näiteks on Pierre Lebrun, kes 1999. aastal tappis jahipüssiga neli oma töökaaslast ning lõpuks ka iseend. Hiljem selgus, et töökaaslased olid Lebrun-i aastaid ahistanud ning tööandja ei olnud tema kaebuste peale kordagi reageerinud. (Keashly, Jagatic 2003) Veel üks näide on aastast 2007, mil üliõpilane Seung-Hui Cho tappis 32 inimest ning vigastas veel 25 inimest. Hiljem selgus, et üks professor alandas kogu klassi ees Cho-d, kes oli oma loomult introvertne. (Namie, Namie 2011) Namie ja Namie (2011) pakuvad samast ülikoolist veel ühe näite, kus ülikoolilinnaku ajakirja tegevtoimetaja sooritas enesetapu. Ta jättis endast maha kolme aasta piinamise üksikasjaliku ülevaate ajakirja vanemtoimetaja kätte. Tema puhul tõdeti, et kaebused olid juhtideni jõudnud, kuid tegeleda ei olnud nendega keegi jõudnud. Namie (2003) uuringus selgus, et 25% vastajatest on võimelised kaaluma olukorra lahendamist vägivallaga teiste vastu või enesetapu sooritamist. Vaatamata sellele, et tegemist on äärmuslike näidetega, on see siiski miski, millega tuleb töökiusamise puhul arvestada.

1.3. Ajakirjanike töö spetsiifika ning töökiusamise eripära

McQuaili (2003) järgi on meedia ja seega ka ajakirjanike funktsiooniks ühiskonnas informeerimine, sidustamine, kultuurilise jätkuvuse tagamine, mobiliseerimine ning sotsiaalse pinge vähendamine. Eesti ajakirjanikud näevad oma rolli puhul oluliste ülesannetena objektiivse informatsiooni edastamist, uudiste analüüsimist ja selgitamist, poliitilise ja sotsiaalse agenda seadmist, ühiskonna paremaks muutmise püüdlust ja auditooriumile soovitu pakkumist, aga ka informatsiooni vahendamine, kontrollimine ja analüüs on nende sõnul aina olulisemad funktsioonid (Örnebring, Lauk 2010; Audo 2019). Lisaks leiti Audo (2019) uuringus, et ajakirjaniku ülesanne on tegeleda keeruliste teemadega, neid auditooriumi jaoks lihtsustades ja seletades. On leitud, et ajakirjanike enda töö rollitaju on ajas muutuv ja see on väga paljudest erinevatest teguritest. Nii näiteks muutub ajakirjaniku rollitaju enda ametist vastavalt tema kogemusele, meediakanalile, kultuurikontekstile ja ühiskondlik-poliitilisele taustale (Einmann 2010). Kuna nende rollitaju on ajas muutuv lähtuvalt konkreetsest indiviidist, siis vaadatakse käesoleva magistr töö raames ajakirjaniku ametit läbi tema funktsioonide ja mitte rolli.

Ajakirjaniku tööd peetakse pigem loominguliseks (Fulton, McIntire 2013), kuid uudise loomise protsess on üldiselt kõigi ajakirjanike puhul sarnane (Schudson 2011). Meediauurija Astrid Gynnild (2016) on eristanud uudise loomisel kuut loovale tööle iseloomulikku etappi. Esimene etapp on eeltöö, mille käigus kogub ajakirjanik informatsiooni. Teises etapis keskendub ajakirjanik konkreetse uudise loomisele. Kolmandas etapis on ajakirjanik segaduses ning püüab kogutud informatsiooni sees orienteeruda. Neljandas etapis jõuab ajakirjanik loo fookuseni. Viiendat etappi iseloomustab uudise vormimine valitud informatsioonist ning kuundas etapis esitleb ajakirjanik valmis uudist. On oluline mõista, et protsess ei pruugi kulgeda täpselt nii nagu eelnevalt kirjeldatud. Tegelikuses võivad etapid kattuda ja nende järjekord võib muutuda, kuna vahepeal on vaja mõne etapi juurde tagasi pöörduda. Etapid võivad olla jagatud ka mitmete inimeste vahel selliselt, et mõnes etapis teeb tööd reporter ja mõnes teises etapis keeleteoimetaja. (Kivi 2016) Uudiste tootmise protsess sõltub nii ajakirjanikust kui ka toimetusest. Teema või uudise leidmise ja tõlgendamise eest vastutab ajakirjanik, kuid uudise või teema ajalehte lisamise otsustab üldiselt toimetaja. Kui otsus on olemas, siis on ajakirjaniku ülesanne otsustada, kuidas teavet koguda, valida, analüüsida ja esitada. Toimetajad võivad sellesse protsessi sekkuda, soovitades loo fookust või allikaid. Kui lugu on valmis kirjutatud, tegelevad sellega veel tekstitoimetajad ja disainerid, kes kujundavad selle ajalehele sobilikuks. (Ivask 2019)

Lisaks uudiste kirjutamisele moodustab suure osa ajakirjaniku tööst ka olemus- ja arvamusaluste kirjutamine. Järgnevalt on välja toodud olemus- ja arvamusaluste kirjutamise kirjutamise peamised erinevused ja sarnasused uudise kirjutamisele. Uudist eristab muudest žanritest peamiselt kaks omadust: uudis on objektiivne ehk seal ei esitata arvamusi või seisukohti ja uudisel on spetsiifiline ülesehitus. (Hennoste 2008) Olemusaluste sarnaneb uudisele. Nii uudise kui olemusaluste puhul on oluline, et need oleksid kirjutatud väga täpselt ja faktitruult (Pullerits 1997). Uudis sisaldab materjali, mida avalikkus peab teadma, mille tõttu tuleb selline informatsioon avaldada sageli esimesel võimalusel. Olemusaluste puhul on tegemist pigem meelelahutuslikuma kirjutisega, milles sisalduv on sageli ajatum kui uudises. Seetõttu ei ole olemusaluste avaldamine nii aegkriitiline. Lisaks aegkriitilisusele on olemusaluste peamine erinevus uudisloost ka see, et ajakirjanikul on seal võimalik kirjeldada ka oma seisukohti. Olemusaluste kirjutamine algab uurimistööga, millele järgneb informatsiooni läbi töötamine ning loo fookuseni jõudmine. Seejärel vormitakse loost olemusaluste ning viimases etapis esitab ajakirjanik juba valmis loo. (Pullerits 1997) Need etapid on väga sarnased etappidele, mida Gynnildi (2016) sõnul on võimalik uudise kirjutamisel eristada. Ka arvamusaluste sisaldavad nii

fakte kui ka arvamusi. Arvamusloo peamine ülesanne on seletada, veenda, vastata, hoiatada, kritiseerida ja/või meelt lahutada. Kuigi arvamuslugudes on ajakirjanikul võimalik avaldada oma arvamust, teeb ajakirjanik ka enne arvamusloo kirjutama asumist põhjaliku eeltöö. Ta viib ennast teemadega kurssi, vajadusel ka intervjuuerib inimesi ja uurib taustmaterjali. Peale eeltöö tegemist otsustab ajakirjanik arvamusloo fookuse, millele järgneb loo kirjutamine ja esitamine. (Pullerits 1997) Seega ka arvamusloo puhul on võimalik eristada sarnaseid etappe uudisloo kirjutamisega.

Viimase kahekümne aasta jooksul on *online*-meedia osutunud lugejate jaoks palju atraktiivsemaks kui printmeedia. Kui varem oli pöhirõhk paberlehe jaoks tekstivormis uudiste tootmisel, siis nüüd peab arvestama ka *online*-väljaandega. Sealjuures ei ole sageli kaks toimetust selgelt eraldatud, mis tähendab, et lugu kirjutades peab ajakirjanik arvestama nii paberlehe kui ka *online*-väljaande formaadiga. (Fortunati *et al.* 2014) Seega ajakirjanik peab ühte uudist tehes võimalusel arvestama nii teksti-, heli- kui ka pildimaterjaliga, et lugu oleks võimalikult mitmekesine ja seda saaksid tarbida inimesed, kes eelistavad erinevaid meediumeid uudiste tarbimiseks. Nii on sageli *online*-meediasse lisatud videointervjuu kõrval see ka tekstikujul. Selliselt on võimalik tarbijal otsustada, kas ta loeb, vaatab või lihtsalt kuulab intervjuud. Seega on tehnoloogiaareng ajakirjanikutöösse toonud rööpräkluse.

Tehnoloogiaarengu tagajärjel on märkimisväärselt muutunud ka teabe olulisus ja selle levimise kiirus, kuna uudiste tarbijatel on internet ja nutiseadmed pidevalt kättesaadavad ning pidev infoedastus on väga oluline (Picard 2006). Teabe levimise kiiruse tõttu on suurem oht, et ajakirjaniku poolt levitatavas informatsioonis on vead. Valeinformatsiooni levitamisel seab ajakirjanik ohtu nii enda kui ajakirjaniku aga ka terve väljaande usaldusväärsuse, kuna avalikkus eeldab, et ajakirjanikud edastavad kohe täpseid ja korrektseid uudiseid ja neile ei meeldi ebaõige info saamine (Karlsson *et al.* 2017). Kiirus on üks põhjus, miks enam ei ole nii oluline spetsialiseerunud ajakirjaniku roll kuivõrd on üldajakirjaniku roll, kes valdab paljusid erinevaid teemasid ning suudab luua lugusid mitmele erinevale platvormile (Finberg 2014). Seda kinnitab ka Eestis läbiviidud uuring (Lauk, Harro-Loit 2017). Saltzis ja Dickinson (2008) leidsid, et rööpräklamine ja surve olla kiire lisab ajakirjanikutööle koormust ja tõstab nende stressitaset, mis omakorda on seotud läbipõlemisega. Lisaks rööpräklusele kuulub ajakirjaniku ameti juurde veel rida omaseid stressitekitajaid, näiteks tähtajad, võistlus vihjete ja tähelepanu nimel, suhtlemine allikatega, kes on tihti emotsionaalsed, aga ka kolleegide vahelised konfliktid (Reinardy 2006). Seega on ajakirjanikutöös juba iseenesest mitmeid stressi

tekitavaid faktoreid. Kui lisada siia veel töökiusamine, siis tagajärjed nende tervisele võivad olla katastroofilised.

Kui enamjaolt räägitakse töökiusamise puhul organisatsioonisisest kiusamisest, siis ajakirjandusvaldkonna eripäraks on kindlasti organisatsioonivälise kiusamise olemasolu. Ajakirjanikule võivad mõjuda laastavalt allikate ja lugejate poolt antav järjepidev negatiivne ja agressiivne tagasiside. Selle tulemusel võivad ajakirjanikud tunda tööstressi, mis võib viia viimaks ka tööst loobumiseni. (Ivask 2017; Palgi 2018; Post, Kepplinger 2019). Agressiivne ja vaenulik tagasiside hirmutab ajakirjanikke, mistõttu on sellel kahtlemata mõju nende vaimsele tervisele, ja see võib kaasa tuua olukorra, mil ajakirjanik hakkab tagasisidest lähtuvalt valima, kas ja kuidas ta mõnda teemat edaspidi kajastab (Palgi 2018; Post, Kepplinger 2019). Kuigi on väga oluline töökiusamise puhul arvestada asjaoluga, et seda võib esineda ka organisatsioonist väljaspool asuvate isikute poolt, selgus Riivese (2019) uuringust, et lisaks allikate ja lugejate vaenulikule tagasisidele, saavad ajakirjanikud negatiivset tagasisidet ka oma kolleegidelt. Uuringus toodi välja, et ajakirjaniku jaoks on emotsionaalselt väga raske teadmine, kui kolleegid toimetusest ei hinda tehtud pingutust või koguni naeravad selle üle. Lisaks selgus, et üldjuhul ei lahku ajakirjanikud ajakirjandusest allikatelt või lugejatelt saadud tagasiside tõttu, vaid just toimetuse sisese surve tõttu. Selline teadlik ja tahtlik käitumine kolleegide poolt on selgelt töökiusamine.

Ajakirjandusvaldkond kätkeb endas väga palju pingeid ja stressi. Stress vähendab ajakirjanike produktiivsust, suurendab tööjõu volavust, töötajate moraal langeb ning sageli tingib stress unetuse, väsimuse ja alkoholismi, mis äärmuslikel juhtudel võivad kaasa tuua enesetappe ja varajasi surmasid (Fedler 2004). Osaliselt on stress ja pinged ajakirjanikutöös tema spetsiifika tõttu tavapärane nähtus, millega tuleb seda elukutset valides arvestada, kuid töökiusamine on miski, mida keegi kannatama ei peaks ja mille ennetamise ning vähendamisega tööandjad tegelema peavad.

2. EMPIIRILINE UURING

Käesolevas peatükis on kirjeldatud uuringu eesmärki ja selle saavutamiseks püstitatud uurimisküsimusi ja -ülesandeid. Lisaks on antud ülevaade valimist ja metoodikast.

2.1. Uuringu eesmärk

Empiirilise uuringu eesmärgiks on uurida ajakirjanike töökiusamise tajutud ilminguid ning mõju nende vaimsele tervisele. Selleks tuleb välja uurida, kui palju ajakirjanikke on töökiusamisega kokku puutunud, missuguseid negatiivseid tegevusi, mis moodustavad töökiusamise, ajakirjanikud tunnetavad, kuidas töökiusamine nende vaimset tervist nende arvates mõjutab, missuguseid toimetulekumehhanisme ajakirjanikud töökiusamise puhul kasutavad ning mis aitaks töökiusamist ennetada või vähendada. Töö tulemusena on võimalik teha meediaorganisatsioonidele ettepanekuid töökiusamise ennetamiseks ning vajadusel ka vähendamiseks.

Selleks on töö autor püstitanud kolm uurimisülesannet. Neist esimene uurimisülesanne on täidetud teooria osa koostamisega ja seotud läbiviidud uurimusega. Järgnevas esitab autor andmeanalüüsi tulemused. Viimane uurimisülesanne on täidetud tulemuste analüüsi ja ettepanekute osa esitamisega.

2.2. Metoodika

Käesolevas magistritöös kasutati kvantitatiivset uurimust ehk lähteandmeid koguti kasutades ankeetküsitlust, kuna enamasti on töökiusamise uurimiseks kasutatud erinevaid küsimustikke. Küsimustik koostati Google Forms keskkonnas ning edastati ajakirjanikele läbi tööalaste e-postiaadressite. Osaliselt jagati küsimustikku ka paber kandjal. Küsimustik oli avatud perioodil 20. veebruar 2020 kuni 25. märts 2020. Küsimustik koosnes kahest osast, millest esimeses käsitleti töökiusamist ehk negatiivseid tegevusi tööl, kiusamise allikaid, mõju vaimsele

tervisele, probleemiga tegelemise viise ja ennetamise ning vähendamise võimalusi. Teine osa küsimustikust kaardistati vastajate demograafilised andmed. Küsimustik oli anonüümne ning sellele vastamine vabatahtlik. Ankeetküsimustikule eelnes töö autori tutvustus ning täitmise juhend. Küsimustele vastamiseks kulus respondentidel keskmiselt 10–15 minutit. Uuringus kasutatud küsimustik on esitatud Lisas 1.

Küsimustiku esimese osa koostamisel võeti aluseks rahvusvaheliselt tunnustatud küsimustik *Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R)* ehk negatiivne käitumine tööl, mille loojateks on Einarsen ja Raknes. NAQ-R küsimustikku on paljud riigid enda jaoks kohandanud. Eestis on selle tõlkinud ning sobivaks kohandanud Tambur (2015). NAQ-R küsimustik koosneb kahest osast. Esimeses osas on 22 väidet negatiivsete tegevuste kohta, mis mõõdavad töökiusamise kolme vormi: tööga, isikuga ning füüsilise vägivallega seotud kiusamist. Sellist jaotust on soovitanud Tambur (2015), mil ta jõudis sama tulemuseni läbi faktoranalüüsi. Väidete jaotumine on välja toodud Lisas 2.

Küsimustiku teises osas küsitakse vastajatelt üldine küsimus töökiusamise esinemise kohta vastavalt töökiusamise definitsioonile: „Töökiusamine on situatsioon, kus üks või mitu inimest püsivalt teatud ajavahemiku jooksul tunnevad ennast negatiivsete tegevuste sihtmärgina ühe või mitme inimese poolt ja seda olukorras, kus kiusatava(te)l on raske ennast kaitsta. Ühekordne juhtum ei ole kiusamine.“ Selliselt on respondentidel võimalik töökiusamise mõistest lähtuvalt hinnata, kui sageli nad on viimase kuue kuu jooksul töökiusamist kogunud. Selle küsimuse olemasolu on oluline, kuna ohvrid ei pruugi mõista, et nad on töökiusamist kogunud või ei pruugi nad julgeda seda tunnistada.

Testimine kinnitab, et NAQ-R on usaldusväärne instrument kiusamise mõõtmiseks, kuna Cronbach-i alfa (α) 22 väite jaoks oli 0,90, mis näitab suurt sisemist järjepidevust. Cronbach-i α piisavaks suuruseks loetakse 0,7. (Einarsen *et al.* 2009; Kakoulakis *et al.* 2015) Selles küsimustiku osas, mis põhines NAQ-R küsimustikule, paluti väidetele anda hinnang Likerti 5 palli skaalal, kus 1 tähistas vastust „mitte kunagi“, 2 „vahetevahel“, 3 „kord kuus“, 4 „kord nädalas“ ja 5 „iga päev“. Käesolevas töös valiti Likerti skaala, kuna tema poolt 1932. aastal väljatöötatud skaalat peetakse üheks kõige usaldusväärsemaks hoiakute mõõtmise meetodiks.

Lisaks NAQ-R küsimustikule lisas käesoleva töö autor teoreetilise kirjanduse abil veel neli küsimust, mis puudutavad töökiusamise tagajärgi, toimetulekumehhanisme, allikaid ja

vähendamise ning ennetamise võimalusi ettevõttes, kuna töökiusamisega tegelemiseks on oluline neid aspekte mõista (Fedler 2004; Lutgen-Sandvik, Syperh 2009; Matthiesen, Einarsen 2010; Hershcovis *et al.* 2015; Tambur 2015). Nendest kolme puhul kasutati taas Likerti 5 palli skaalat, kus 1 tähistas vastuseid „mitte kunagi“ või „ei ole üldse oluline“, 2 „vahetevahel“ või „ei ole oluline“, 3 „kord kuus“ või „ei oska öelda“, 4 „kord nädalas“ või „oluline“ ja 5 „iga päev“ või „väga oluline. Ühes küsimuses pidid vastajad valima enda jaoks kolm sobivaimat varianti.

Ankeetküsitluse viimases osas küsiti vastajatelt demograafilisi näitajaid nagu sugu, vanust, perekonnaseisu, haridustaset, staaži ajakirjanikuna, organisatsiooni suurust ja töö tegemise asukohta.

Uuringu käigus kogutud andmed kodeeriti tabelarvutusprogrammis MS Excel ja analüüsiti andmeanalüüsi programmis IBM SPSS Statistics versioonis 25. Kuna tegemist on kvantitatiivse uurimismeetodiga, kasutati tulemuste saamiseks kirjeldavat statistikat, mille abil on võimalik kompaktselt ja ülevaatlikult kirjeldada kogutud andmeid ning teha selle alusel andmetest ka kokkuvõte. Tulemuste kirjeldava statistika esitamiseks kasutatakse valimi suurust (n), aritmeetilist keskmist (M), standardhälvet (SD), miinimum- (min) ja maksimumväärtust (max) ning sageduse osakaalu (%). Kirjeldavas statistikas näitab standardhälve vastuste erinevust üldisest keskmisest. Seega mida kaugemal on vastused üldisest keskmisest, seda suurem on ka standardhälve. Vastajate gruppide vahelisi vastuste erinevuste analüüsimiseks teostati dispersioonanalüüs. Selleks kasutati kahe grupi võrdluses T-testi ning rohkem kui kahe grupi võrdlemisel ANOVA testi. Käesolevas magistritöös loetakse olulisuse nivooks $p \leq 0,05$. Lisaks kasutati ka võimalike seoste leidmiseks seosteanalüüsi, mis võimaldab hinnata, kas ühe tunnuse olemasolu sõltub teise tunnuse olemasolust. Korrelatsioonanalüüsi puhul otsustati seose tugevused järgneval skaalal: 0,00–0,19=väga nõrk seos, 0,20–0,39=nõrk seos, 0,40–0,59=mõõdukas seos, 0,60–0,79=tugev seos ning 0,8 ja enam=väga tugev seos. Küsimustiku usaldusväarsuse kontrollimiseks mõõdeti välja ka Cronbach-i α ehk reliaabluse koefitsient, mille piisavaks tulemuseks on $\alpha > 0,7$ ja väga heaks tulemuseks on $\alpha > 0,8$.

2.3. Valim

Käesoleva magistritöö raames loetakse ajakirjanikuks inimest, kes on ajalehe toimetuse koosseisuline töötaja ja kelle ülesandeks on koguda, töödelda ning presenteerida informatsiooni kirjutades ajalehte erinevates žanrites lugusid. Neid lugusid võivad kirjutada nii ajakirjanikud, reporterid, toimetajad kui ka peatoimetajad, mistõttu käesolevas uuringus neid eristatud ei ole. Uuringu on valimist välja jäetud ajakirjanduses töötavad inimesed, kelle peamine tööülesanne ei ole ajalehte erinevates žanrites lugude kirjutamine, näiteks fotograafid, kujundajad, küljendajad, keeleteoimetajad ja korrektorid. Viimaste ülesanne on eelkõige kaasa aidata, et lood jõuaksid ajalehte, oleksid keeleliselt korrektsed, illustreeritud ja asuksid õiges kohas. Seega on käesolevas töös ajakirjaniku mõiste kasutusel üldmõistena. Sellise käsitluse poolt on ka see, et sageli on toimetuseti ametinimetused erinevad, kuid töö sisu on sarnane. Sellise käsitluse kohaselt ei ole ajakirjanikud professionaalne grupp, mistõttu ei ole võimalik eristada neile kehtivaid nõudeid (näiteks haridusnõuet).

Valimi moodustasid 250 Eesti kirjutavat ajakirjanikku ehk inimest, kelle tööülesannete hulka kuulub lugude kirjutamine paberlehtedesse, Eesti suurematest lehtedest, st ajakirjanikud, kes töötavad Postimehes, Õhtulehes, Eesti Päevalehes, Äripäevas, Tartu Postimehes, Pärnu Postimehes, Sakalas, Virumaa Teatajas, Järva Teatajas ning Lõuna-Eesti Postimehes. Tegemist on sihtvalimiga ja autori hinnangul on sellise valimiga võimalik töötulemusi üldistada kõikidele Eesti kirjutavatele ajakirjanikele, kuna nimetatud väljaanded annavad läbilõike Eesti päeva- ja maakonnalehtedest.

Automaatvastuste järgi viibis küsimustiku läbiviimise ajal 43 inimest erinevatel põhjustel töölt eemal, mistõttu neil ei olnud võimalik küsimustikule vastata. Seega oodati küsimustikule vastuseid 207 ajakirjanikult. Kokku vastas küsimustikule 82 ajakirjanikku (n=82), mis teeb vastamismääraks on 39,6%. Selleks, et uuringu tulemused oleksid representatiivsed (usaldusnivoo 95%, valimivea piir +/- 9), peab olema vastajaid vähemalt 76 (Creative Research Systems, 2020). Seega on käesoleva uuringu tulemusi võimalik üldistada kirjutavate ajakirjanike populatsioonile. Vastanute hulk jäi oodatust väiksemaks, mis võis olla tingitud keerulisest ajast ühiskonnas (eriolukorra kehtestamine uuringu läbiviimise perioodil), mil ajakirjanikud olid orienteeritud ööpäevaringselt olulise info jagamisele, mille tõttu uuringu osalemine ja ankeetküsitlusele vastamine ei olnud nende prioriteet. Vaatamata sellele on võimalik saadud tulemuste põhjal näha töökiusamise tendentse ajakirjandusvaldkonnas ja selle

alusel anda meediaorganisatsioonidele soovitusi olukorraks, kui töökiusamine muutub tõsisemaks probleemiks.

Statistiliselt oli vastamisaktiivsus nii meeste kui ka naiste hulgas sarnane. Küsimustikule vastas 42 (51,2%) meest ning 40 (48,8%) naist. Kõige enam vastasid küsimustikule ajakirjanikud vanusevahemikus 46–55, kus küsimustikule vastas 27 ajakirjanikku (32,9%) ning kõige madalam vastamisaktiivsus oli võrdselt vanuserühmades 15–25 (7,3%; n=27) ja 56–65 (7,3%; n=6). Enamik ankeetküsitlusele vastanutest olid kõrgharidusega ajakirjanikud (82,9%; n=68), kusjuures bakalaureusekraadiga oli 56,1% (n=46) ajakirjanikest ning magistri- või kõrgema kraadiga 26,8% (n=22) ajakirjanikest. Peaaegu pooled vastajaid märkisid oma suhtestaatuseks vallaline (48,8%; n=40), perekonnaseisuna kooselu või abielu märkis 39% (n=32) ajakirjanikest. Kõige enam oli vastajate hulgas ajakirjanikke, kelle staaž ajakirjanikuna oli kuni viis aastat (29,3%; n=24), samas keskmine staaž ajakirjanikuna oli vastajate seas 11–15 aastat. Kõige rohkem vastas küsimustikule ajakirjanikke, kes töötavad keskmise suurusega ettevõttes ehk ettevõttes, kus töötab igapäevaselt 51–250 töötajat (36,6%; n=30). Küsimustikule vastasid ajakirjanikud viiest erinevast maakonnast Eestis (Harju-, Tartu-, Lääne-Viru-, Pärnu- ja Viljandimaa). Kõige rohkem oli vastajaid Harjumaalt (48,8%; n=40) ja sellele järgnes Tartumaa (24,4%; n=20). Kõige väiksem vastamisaktiivsus oli Viljandimaal (7,3%; n=6). Täpne ülevaade valimist on esitatud Lisas 3.

3. EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS

Käesolevas peatükis antakse ülevaade empiirilise uuringu tulemustest, tehakse uuringu tulemuste põhjal peamised järeldused ja ettepanekud töökiusamise ennetamiseks ning vähendamiseks. Lisaks tuuakse välja uuringu võimalikud puudused ja edaspidised uurimisvõimalused.

3.1. Analüüsi tulemused

Käesoleva magistritöö ankeetküsimustiku esimene osa põhines NAQ-R küsimustikul, mis koosnes omakorda kahest osast: 22-st negatiivsest väitest ning ühest küsimusest töökiusamise esinemise kohta viimase kuue kuu jooksul. 22-väitelise küsimustiku usaldusväärsuse kontrollimiseks arvutati välja ka sisemise reliaabluse koefitsient. Sisemist reliaablust väljendab Cronbach-i α , mille piisavaks suuruseks loetakse $\alpha > 0.7$. Tamburi (2015) doktoritöös mõõdeti Cronbach-i α väärtuseks 0,89. Käesolevas töös oli töökiusamise koguskaala Cronbach-i α väärtuseks 0,92, mida peetakse väga heaks sisemiseks reliaabluseks. Sisemist reliaablust tõstaks veelgi, kui eemaldada küsimustikust väited 1, 3 ja 16. Antud juhul neid ei eemaldata, kuna sisemine reliaablus on kõikide väidetega piisavalt kõrge. Koguskaala keskmine näitaja oli $M=1,83$ ($SD=0,95$; $min=1,00$; $max=4,55$) (vt Lisa 4). Madalama keskmise näitaja korral esineb negatiivseid tegevusi tööl vähem ning kõrgema näitaja korral esineb negatiivseid tegevusi sagedamini.

Töökiusamise puhul on võimalik selgelt eristada kolme kiusamise vormi: tööga seotud, isikuga seotud ja füüsilise vägivallega seotud kiusamine. Järgnevalt analüüsitakse tulemusi kiusamise vormi kaudu. Tööga seotud kiusamise vormi skaala sisemine reliaablus oli Cronbach-i $\alpha=0,68$, mis jääb napilt alla rahuldava piiri. Sisemist reliaablust tõstaks, kui jätta välja väide „Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni“, mille tagajärjel oleks Cronbach-i α väärtuseks 0,71, kuid antud juhul seda väidet ei eemaldata, kuna koguskaala puhul on tegemist väga hea sisemise reliaablusega. Tööga seotud kiusamise skaala keskmine näitaja oli $M=2,08$ ($SD=0,60$; $min=1$; $max=3,71$) (vt Lisa 5). Tööga seotud kiusamise puhul hinnati kõige kõrgemalt väiteid 21 ehk

„Te olete kaitsetu ülemäärase töökoormuse tõttu“ ($M=2,80$; $SD=1,24$; $min=1$; $max=5$) ja nr 1 „Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni“ ($M=2,78$; $SD=1,12$; $min=1$; $max=5$). Kuna mõlema väite puhul on standardhälve üle 1,00, saab sellest järeldada, et oli ka palju äärmuslikke vastuseid neile väidetele. Kõige harvem tajutakse väite nr 19 ehk „Teile avaldatakse survet, et te ei kasutaks oma õigusi (näiteks õigust jääda puhkusele, haiguse korral õigust võtta töövõimetusleht, lähetuses viibides katta ettenähtud kulusid)“ ($M=1,37$; $SD=0,76$; $min=1$; $max=5$) esinemist.

Isikuga seotud kiusamise vormi skaala sisemine reliaablus oli Cronbach-i $\alpha=0,92$, mis on väga hea näitaja. Seega on tegemist usaldusväärse küsimustiku osaga. Isikuga seotud kiusamise skaala keskmine näitaja oli $M=1,81$ ($SD=1,01$; $min=1$; $max=4,5$) (vt Lisa 6). Isikuga seotud kiusamise puhul hinnati kõige kõrgemalt väiteid nr 11 ehk „Teile tuletatakse korduvalt meelde teie vigu või eksimusi“ ($M=2,39$; $SD=1,43$; $min=1$; $max=5$), nr 13 „Teie tööd ja pingutusi kritiseeritakse järjepidevalt“ ($M=2,17$; $SD=1,27$; $min=1$; $max=5$) ja nr 10 „Te saate teistelt vihjeid või signaale, et peaksite töölt lahkuma“ ($M=2,15$; $SD=1,21$; $min=1$; $max=5$). Ka nende väidete puhul on standardhälve kõrge, mis näitab, et vastused ei olnud sarnased, vaid pigem kõikusid terve skaala ulatuses. Kõige harvem tajutakse väite nr 17 ehk „Teie vastu esitatakse süüdistusi“ ($M=1,39$; $SD=0,77$; $min=1$; $max=4$) esinemist.

Füüsilise vägivallaga seotud kiusamise vormi skaala sisemine reliaablus oli Cronbach-i $\alpha=0,58$, mida tuleb pidada pigem kehvaks. Seetõttu ei saa seda skaalat pidada väga usaldusväärseks. Sisemist reliaablust tõstaks veidikene, kui jätta välja väide „Teid ähvardatakse vägivallaga või tarvitatakse füüsilist vägivalda“, mille tagajärjel oleks Cronbach-i α väärtuseks 0,62, kuid antud juhul seda väidet ei eemaldata, kuna koguskaala puhul on tegemist väga hea sisemise reliaablusega ja nii kehv sisemine reliaablus võib tuleneda asjaolust, et kogu kategooria moodustab vaid kolm väidet, mistõttu on see väga mõjutatav. Füüsilise vägivallaga seotud kiusamise skaala keskmine näitaja oli $M=1,32$ ($SD=0,57$; $min=1$; $max=3,67$) (vt Lisa 7). Füüsilise hirmutamise seotud kiusamise puhul hinnati kõige kõrgemalt väidet nr 8 ehk „Teie peale karjutakse või valatakse välja viha (või raevu)“ ($M=1,62$; $SD=0,75$; $min=1$; $max=4$) ja kõige vähem tajutakse väidet nr 22 ehk „Teid ähvardatakse vägivallaga või tarvitatakse füüsilist vägivalda“ ($M=1,06$; $SD=0,29$; $min=1$; $max=3$).

Töökiusamise erinevate vormide vahel esinevate seoste leidmiseks ja mõistmiseks, tuleb teha korrelatsioonanalüüs. Selleks, et valida korrelatsioonanalüüsiks sobiv test, tuleb esmalt

kindlaks teha, kas andmed vastavad normaaljaotusele. Kui andmed vastavad normaaljaotusele, tuleb kasutada Pearsoni korrelatsiooni, kui ei vasta, siis kasutatakse korrelatsioonanalüüsiks Spearmani korrelatsiooni. Normaaljaotusele vastamise kontrollimiseks tuleb leida järskus- ja asümmeetriakordaja. Kui mõlemad väärtused jäävad vahemikku $-1...+1$, on tegemist normaaljaotusega. Käesoleva magistr töö andmete põhjal ei ole tegemist normaaljaotusega, mistõttu tuleb korrelatsioonanalüüsi puhul kasutada Spearmani korrelatsiooni (vt Tabel 3).

Tabel 3. Normaaljaotuse kontroll

	Asümmeetriakordaja		Ekstsess	
	Statistika	Standardviga	Statistika	Standardviga
Tööga seotud	0,56	0,27	-0,32	0,53
Isikuga seotud	1,15	0,27	0,16	0,53
Füüsilise vägivallega seotud	1,73	0,27	2,76	0,53

Allikas: autori koostatud.

Tabelist 4 nähtub, et kõigi kolme kiusamise vormi vahel on positiivne korrelatsioon. Töökiusamise vormide omavahelised korrelatsioonid olid tööga ja isikuga seotud kiusamise puhul vahemikus $\rho=0,68$; $p<0,01$, tööga ja füüsilise vägivallega seotud kiusamise puhul vahemikus $\rho=0,57$; $p<0,01$ ning isiku ja füüsilise vägivallega seotud kiusamise puhul olid korrelatsioonid vahemikus $\rho=0,64$; $p<0,01$. Tööga ja isikuga seotud kiusamise ning isiku ja füüsilise vägivallega seotud kiusamise seos on tugev, tööga ja füüsilise vägivallega seotud kiusamine on mõõduka seosega. Seostest on võimalik järeldada, et vähemalt ühe kiusamise vormi avaldumisel on tõenäoline, et avalduvad ka teised. Kõige suurema tõenäosusega tajuvad ajakirjanikud tööga seotud kiusamise korral ka isikuga seotud kiusamist.

Tabel 4. Töökiusamise vormide vahelised seosed

	Tööga seotud	Isikuga seotud	Füüsilise vägivallega seotud
Tööga seotud	1,00	0,68**	0,57**
Isikuga seotud	0,68**	1,00	0,64**
Füüsilise vägivallega seotud	0,57**	0,64**	1,00

** $p<0,01$

Allikas: autori koostatud.

Leymanni (1996) käsitluse kohaselt on töökiusamisega tegemist siis, kui kuue kuu jooksul esineb vähemalt üks negatiivne tegevus nädalas. Negatiivsete tegevustega on vähemalt iganädalaselt kokku puutunud 62,2% (n=51) ajakirjanikest, kelle hulgast 24,4% (n=20) puutub negatiivsete tegevustega tööl kokku lausa igapäevaselt. NAQ-R küsimustiku teises pooles pidid ajakirjanikud töökiusamise mõiste alusel hindama, kui tihti on nad viimase kuue kuu jooksul kogenud töökiusamist. Enesemääratluse alusel leidis üle poole vastanutest (56,1%; n=46), et nad ei ole selle aja jooksul kogenud kordagi töökiusamist. Samas vähemalt iganädalaselt on enda sõnul töökiusamist kogenud vähemalt 12,2% (n=10) ajakirjanikest. See kinnitab seda, et ohvrid ei taju negatiivseid tegevusi kiusamisena või nad lihtsalt ei julge seda tunnistada. Kui respondendid pidid hindama negatiivsete tegevuste kogemist, siis vaid kahte negatiivset tegevust ei tunnetatud iganädalaselt: vägivalla kasutamist või sellega ähvardamist ja solvavate või ründavate märkuste tegemist nende kohta. 35,4% (n=29) vastanutest tundis vähemalt iganädalaselt, et nad on kaitsetud ülemäärase töökoormuse tõttu. 29,3% (n=24) vastajatest koges iganädalaselt, et nende pöördumisi kas ignoreeritakse või nende pöördumistele reageeritakse vaenulikult. 26,8% (n=22) vastanutel oli probleemiks ka tööks vajaliku info kättesaadavus.

Järgnevalt uuritakse töökiusamise kolme vormi keskmisi näitajaid ja statistiliselt olulisi erinevusi demograafiliste näitajate lõikes. Sugudevahelisi erinevusi uurides paistab esmalt silma, et meeste ja naiste tulemuste erinevused on väga väikeste erinevustega. Statistiliselt oluliste erinevuste puudumist kinnitab ka läbiviidud T-test. Samas saab kirjeldava statistika alusel öelda, et kõiki kolme töökiusamise vormi tunnetavad mehed veidi enam kui naised. Ka hinnangute varieeruvus meeste puhul on suurem kui naistel. Nii mees- kui ka naisajakirjanike seas on kõige enam tajutud tööga seotud kiusamist ning kõige harvem on tunnetatud füüsilise vägivallaga seotud kiusamist (vt Tabel 5). Samas ei ole erinevused T-testi järgi statistiliselt olulised.

Tabel 5. Keskmised hinnangud töökiusamise vormidele soo lõikes

Sugu	Tööga seotud			Isikuga seotud			Füüsilise vägivallaga seotud		
	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus
Mees	2,11	0,72	0,621	1,89	0,79	0,306	1,40	0,49	0,096
Naine	2,04	0,45		1,72	0,70		1,23	0,38	

Olulisuse nivoo $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud.

Vanuseliselt on kõige enam tööga ja isikuga seotud kiusamist tunnetanud ajakirjanikud, kelle vanus jääb vahemikku 15-25. Järelikult on nemad kõige enam töökiusamisega kokku puutunud. Samas füüsilise vägivallega seotud kiusamist on tajunud kõige enam ajakirjanikud, kelle vanus jääb vahemikku 36-45. Kõige vähem on kõiki kolme vormi töökiusamist tajunud kõige vanemasse vanusevahemikku ehk vanusesse 56-65 jäävad ajakirjanikud. Seda võib põhjendada nende elukogemusega. Olenemata vanusest tunnetavad ajakirjanikud kõige enam tööga seotud kiusamist (vt Tabel 6). Dispersioonanalüüsi ANOVA tulemusena saab öelda, et vanuse lõikes on tööga seotud kiusamise vormi puhul statistiliselt olulised erinevused.

Tabel 6. Keskmised hinnangud töökiusamise vormidele vanuse lõikes

Vanus	Tööga seotud			Isikuga seotud			Füüsilise vägivallega seotud		
	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus
15-25	3,07	0,41	0,000	2,40	0,68	0,128	1,50	0,55	0,360
26-35	1,98	0,48		1,87	0,76		1,26	0,40	
36-45	2,21	0,62		1,88	0,77		1,45	0,42	
46-55	1,93	0,62		1,67	0,76		1,30	0,50	
56-65	1,79	0,35		1,38	0,76		1,11	0,17	

Olulisuse nivoo $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud.

Tabelis 7 on esitatud keskmised hinnangud töökiusamise vormidele haridustaseme lõikes. Oluline on mõista, et tegemist on ajakirjanike kõrgeima omandatud haridusega. Kusjuures silmas ei ole peetud ajakirjandusalast haridust, vaid üldist haridustaset. Ajakirjanike omandatud erialasid käesoleva magistritöö raames ei uuritud, kuna ajakirjanikke ei ole käsitletud professionaalse grupina, kuhu pääsemise eelduseks on ajakirjandusalane haridus. Kõik tabelis 7 esitatud statistilised andmed on dispersioonanalüüsi järgi statistiliselt olulised. Tabelist 7 selgub, et nii tööga seotud kui ka isikuga seotud kiusamist tajuvad kõige enam need ajakirjanikud, kelle kõrgeim omandatud haridustase on kutseharidus ning kõige vähem tajuvad isiku ja tööga seotud kiusamist ajakirjanikud, kes on omandanud vähemalt magistrikraadi. Füüsilise vägivallega seotud kiusamist tajuvad enim bakalaureusekraadiga ajakirjanikud ning kõige harvem keskhariduse omandanud ajakirjanikud. Kui keskhariduse, bakalaureusekraadi ning magistrikraadi või kõrgema haridusega ajakirjanikud on kõige enam kokku puutunud just tööga seotud kiusamisega, siis kutsehariduse omandanud ajakirjanikud on tunnetanud enam isikuga seotud kiusamist. Iga haridustaseme korral on ajakirjanikud kõige vähem puutunud kokku füüsilise vägivallega seotud kiusamisega.

Tabel 7. Keskmised hinnangud töökiasamise vormidele haridustaseme lõikes

Haridustase	Tööga seotud			Isikuga seotud			Füüsilise vägivallega seotud		
	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus
Keskharidus	2,08	0,65	0,005	1,79	0,80	0,002	1,28	0,44	0,045
Kutseharidus	2,64	0,10		2,71	0,06		1,33	0,00	
Kõrgharidus (bakalaureus)	2,22	0,63		1,99	0,81		1,43	0,51	
Kõrgharidus (magister või kõrgem)	1,72	0,30		1,36	0,25		1,11	0,16	

Olulisuse nivoo $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud.

Perekonnaseisu lõikes on hinnangud jaotunud erinevalt. Tabelist 8 selgub, et tööga seotud kiusamist on kõige enam tajunud ajakirjanikud, kes elavad paarisuhtes ehk on abielus või kooselus. Isikuga seotud kiusamist on enim tundnud ajakirjanikud, kes märkisid enda suhtestaatuseks vallalisuse. Füüsilise vägivallega seotud kiusamist on samuti ette tulnud kõige enam ajakirjanikel, kes on oma suhtestaatuseks märkinud abielu või kooselu. Käesoleva uuringu tulemuste kohaselt tajuvad valdavalt paarisuhtes olevad ajakirjanikud teistest enam töökiasamist. Nii kooselus elavad, lahutatud kui ka vallalised ajakirjanikud tunnevad kõige enam just tööga seotud kiusamist ning kõige vähem füüsilise vägivallega seotud kiusamist. Perekonnaseisu lõikes on tegemist väga väikeste erinevustega. Ka dispersioonanalüüsi alusel ei ole töökiasamise kõigi kolme vormi puhul statistiliselt olulisi seoseid ajakirjanike perekonnaseisuga.

Tabel 8. Keskmised hinnangud töökiasamise vormidele perekonnaseisu lõikes

Perekonnaseis	Tööga seotud			Isikuga seotud			Füüsilise vägivallega seotud		
	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus
Abielu/kooselu	2,13	0,63	0,525	1,67	0,69	0,512	1,31	0,36	0,932
Lahutatud	1,88	0,52		1,76	0,87		1,25	0,50	
Vallaline	2,03	0,57		1,87	0,73		1,29	0,47	

Olulisuse nivoo $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud.

Ajakirjanike staaži ja töökiusamise vormide vaheliste seoste leidmiseks läbi viidud dispersioonanalüüs olulisi statistilisi erinevusi ei leidnud. Seega saab töökiusamise kolme vormi esinemist staažide lõikes kirjeldada läbi keskmiste näitajate. Tabelist 9 selgub, et olenemata vastanute ajakirjanduses töötamise staaži pikkusest tajutakse kõige enam just tööga seotud kiusamist ning kõige vähem füüsilise vägivallaga seotud kiusamist. Käesoleva uuringu tulemuste alusel saab väita, et kõige enam tajuvad kõiki kolme vormi töökiusamist ajakirjanikud, kes on ajakirjanikuna töötanud 6-10 aastat. Tööga seotud kiusamist on kõige madalamalt hinnanud ajakirjanikud, kelle staaž jääb vahemikku 26–30 aastat, isikuga seotud kiusamist ajakirjanikud staažiga 31–35 aastat ning füüsilise vägivallaga seotud kiusamist ajakirjanikud, kelle staaž on juba 36–40 aastat. Seega iga töökiusamise vormi esinemist on kõige madalamalt hinnanud väga staažikad ajakirjanikud.

Tabel 9. Keskmised hinnangud töökiusamise vormidele ajakirjanikuna töötamise staaži lõikes

Staaž	Tööga seotud			Isikuga seotud			Füüsilise vägivallaga seotud		
	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus
Kuni 5 aastat (k.a)	2,29	0,67	0,217	1,95	0,78	0,122	1,38	0,47	0,075
6-10 aastat	2,24	0,78		2,12	0,97		1,67	0,70	
11-15 aastat	2,06	0,42		2,02	0,84		1,24	0,38	
16-20 aastat	2,05	0,53		1,75	0,66		1,25	0,15	
21-25 aastat	1,88	0,59		1,55	0,53		1,17	0,31	
26-30 aastat	1,73	0,36		1,34	0,23		1,17	0,17	
31-35 aastat	1,86	0,21		1,29	0,30		1,33	0,00	
36-40 aastat	1,79	0,44		1,38	0,16		1,00	0,00	

Olulisuse nivoo $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud.

Tabelist 10 selgub, et nii töö kui ka isikuga seotud kiusamist tunnevad kõige enam ajakirjanikud, kes töötavad Lääne-Virumaal. Füüsilise vägivallaga seotud kiusamist tajusid kõige enam Harjumaa ajakirjanikud. Kõige vähem tajuvad kõigi kolme töökiusamise vormi puhul töökiusamist Pärnumaa ajakirjanikud. Dispersioonanalüüs tulemusena saab väita, et

füüsilise vägivallega seotud kiusamise puhul statistiliselt olulisi erinevusi ei ole. Samas kinnitab dispersioonanalüüs, et töö ja isikuga seotud kiusamise puhul on maakondadevahelisi statistiliselt olulisi erinevusi.

Tabel 10. Keskmised hinnangud töökiusamise vormidele töö tegemise asukoha lõikes

Töö tegemise asukoht	Tööga seotud			Isikuga seotud			Füüsilise vägivallega seotud		
	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus
Harjumaa	2,14	0,68	0,036	1,86	0,89	0,007	1,39	0,56	0,553
Tartumaa	2,03	0,52		1,58	0,40		1,22	0,22	
Pärnumaa	1,59	0,40		1,47	0,32		1,17	0,25	
Lääne-Virumaa	2,48	0,25		2,51	0,46		1,33	0,44	
Viljandimaa	1,90	0,41		1,65	0,53		1,33	0,30	

Olulisuse nivoo $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud.

Respondentidel paluti vastata, kui suures ettevõttes nad töötavad. Ettevõtteid on jagatud klassikaliselt töötajate arvu alusel järgmiselt: mikroettevõttes töötab kuni kümme töötajat, väikeses ettevõttes töötab 11–50 töötajat, keskmise suurusega ettevõttes on 51–250 töötajat ning suureks nimetatakse ettevõtet, kus töötab enam kui 250 töötajat. Selline liigitus on asjakohane, kuna valimisse kuulunud ajalehed kuuluvad erinevatesse ja seega ka erineva suurusega meediakontsernidesse. Tabelist 11 selgub, et kõige enam tajuvad kiusamist töötajad, kes töötavad keskmise suurusega ettevõttes. Kusjuures keskmise suurusega ettevõttes tunnetavad töötajad teistest rohkem töökiusamist kõigis kolmes kiusamise vormis. Kõige vähem tajuvad töötajad töökiusamist suures ettevõttes. Organisatsiooni suuruse järgi analüüsid näitab dispersioonanalüüs, et iga kiusamise vormi puhul on vastajate hinnangutes statistiliselt olulised erinevused.

Tabel 11. Keskmised hinnangud töökiusamise vormidele organisatsiooni suuruse lõikes

Organisatsiooni suurus	Tööga seotud			Isikuga seotud			Füüsilise vägivallega seotud		
	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus	M	SD	p-väärtus
Väike ettevõtte (11–50 töötajat)	2,18	0,58	0,032	1,97	0,40	0,006	1,38	0,47	0,022
Keskmine ettevõtte (51–250 töötajat)	2,20	0,71		1,98	0,92		1,42	0,52	
Suur ettevõtte (üle 250 töötaja)	1,81	0,60		1,41	0,75		1,11	0,44	

Olulisuse nivoo $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud.

Tabelist 12 selgub, et respondendid tunnetavad kõige tihemini töökiusamist organisatsiooniväliste isikute ehk lugejate poolt ($M=2,12$; $SD=1,26$; $\min=1$; $\max=5$), millele järgnevad kommentaariumid ($M=2,06$; $SD=1,22$; $\min=1$; $\max=5$). Organisatsioonisiselt tunnetavad ajakirjanikud kõige enam kiusamist oma meeskonnaliikmete poolt ($M=1,84$; $SD=1,52$; $\min=1$; $\max=5$). Kõige vähem tuntakse kiusamist teiste osakondade kolleegide poolt ($M=1,39$; $SD=0,77$; $\min=1$; $\max=4$).

Tabel 12. Töökiusamise allikate keskmised näitajad

Töökiusamise allikad	M	SD	min	max
Meeskonnaliikmed	1,84	1,52	1	5
Kolleegid teistest osakondadest	1,39	0,77	1	4
Osakonnajuht	1,61	1,02	1	5
Juhtkond	1,46	0,71	1	3
Kommentaariid	2,06	1,22	1	5
Avalikkus	1,80	1,05	1	5
Lugejad	2,12	1,26	1	5
Kokku	1,75	1,08	1	4,57

Allikas: autori koostatud.

Eeltoodud andmete põhjal saab väita, et kuigi enamik ajakirjanikke leiab, et nad ei ole mitte kunagi töökiusamist kogenud, siis uuringutulemuste põhjal saab väita, et vähemal või rohkemal määral on nad siiski kokku puutunud negatiivsete tegevustega, mis töökiusamise alla liigituvad. Selleks, et selgitada, kuidas mõjutab töökiusamine ajakirjanike vaimset tervist, viidi läbi korrelatsioonanalüüs (vt Lisad 8–11). Uuringutulemustest nähtub, et töökiusamisel on

positiivne seos kõikide käesolevas töös väljatoodud vaimse tervise probleemidega (st tööstressi, depressiivsuse, läbipõlemise, ärevushäirete, uinumiskeskuste ja suitsidaalsusega). See tähendab, et mida enam tunnetavad ajakirjanikud negatiivseid tegevusi tööl, seda rohkem teevad neile muret ka vaimse tervise seotud probleemid.

Koguskaalat vaadates on kõige tugevamalt töökiusamine seotud uinumiskeskuste ($\rho=0,76$; $p<0,01$), tööstressi ($\rho=0,72$; $p<0,01$), ärevushäirete ($\rho=0,67$; $p<0,01$) ning läbipõlemisega ($\rho=0,62$; $p<0,01$). Mõõdukas seos on töökiusamisel depressiivsusega ($\rho=0,56$; $p<0,01$) ning nõrk seos suitsidaalsusega ($\rho=0,39$; $p<0,01$). Tööga seotud kiisamise puhul on kõige tugevamalt seotud uinumiskeskused ($\rho=0,71$; $p<0,01$), ärevushäired ($\rho=0,65$; $p<0,01$), tööstress ($\rho=0,64$; $p<0,01$) ja läbipõlemine ($\rho=0,60$; $p<0,01$). Isikuga seotud kiisamise puhul on tugev seos kahe vaimse tervise probleemi korral: tööstress ($\rho=0,68$; $p<0,01$) ja uinumiskeskused ($\rho=0,68$; $p<0,01$). Mõõdukas seos on isikuga seotud kiisamise ja ärevushäirete ($\rho=0,60$; $p<0,01$), läbipõlemise ($\rho=0,55$; $p<0,01$) ja depressiooni ($\rho=0,52$; $p<0,01$) vahel. Füüsilise vägivallaga seotud kiisamise puhul on tugev seos uinumiskeskustega ($\rho=0,67$; $p<0,01$). Erinevalt teistest vormidest, on füüsilise vägivallaga kiisamise korral mõõdukas seos ka suitsidaalsusega ($\rho=0,43$; $p<0,01$), millega kindlasti arvestada tuleb. Kõik eelnevad tulemused on statistiliselt olulised, kuna $p<0,01$.

Uuringust selgus, et negatiivsete tegevuste tööl esinemise järgselt ei ole ajakirjanikel välja kujunenud harjumust probleemiga tegeleda ning kellegi poole sellega pöörduda. Kõige enam pöörduvad ajakirjanikud oma perekonna ja lähedaste poole (36,6%), siis sõprade ja tuttavate poole, kes ei tööta samas organisatsioonis (25,6%) ning seejärel on kõige populaarsem otsus lihtsalt kannatamine (22%). Kõigest 19,5% pöördub murega oma juhi juurde, sellele järgneb abi otsimine kolleegide juurest (17,1%). Mitte keegi vastanutest ei ole otsinud abi töökeskkonnaspetsialisti juurest. See võib tuleneda ka asjaolust, et nendes ettevõtetes ei ole töökeskkonnaspetsialisti. Ka pöördutakse väga harva personalitöötaja poole (9,8%) või otsitakse professionaalset abi (4,9%). Kaks respondenti tunnistasid, et töökiisamine on kaasa toonud selle, et nad on ka ise kiislikumalt käitunud (vt Tabel 13).

Tabel 13. Ajakirjanike toimetulekumehhanismid töökiusamisega

Väide	JAH		EI		Kokku	
	n	%	n	%	n	%
Olen seni kannatanud	18	22	64	78	82	100
Olen otsinud abi kolleegide juurest	14	17,1	68	82,9	82	100
Olen otsinud abi juhi juurest	16	19,5	66	80,5	82	100
Olen otsinud abi personalitöötaja juurest	8	9,8	74	90,2	82	100
Olen otsinud abi töökeskkonnaspetsialisti juurest	-	-	82	100	82	100
Olen otsinud professionaalset abi (st psühholoog jmt)	4	4,9	78	95,1	82	100
Olen pöördunud hea sõbra või tuttava poole, kes ei tööta samas organisatsioonis	21	25,6	61	74,4	82	100
Olen rääkinud perekonna ja lähedastega (ema, isa, õde, vend, elukaaslane jms)	30	36,6	52	63,4	82	100
Olen ka ise käitunud kiuslikult	2	2,4	80	97,6	82	100

Allikas: autori koostatud.

Respondentidel paluti hinnata erinevaid töökiusamise ennetamise võimalusi. Kõik kümme võimalust olid vastajate jaoks keskmisest olulisemad. Vastajate hinnangul aitaks töökiusamist kõige enam ära hoida arusaamatuste õigeaegne lahendamine ($M=4,70$; $SD=0,70$; $min=1$; $max=5$), sellele järgnesid omavahel viisakalt suhtlemine ($M=4,60$; $SD=0,78$; $min=1$; $max=5$) ning võimalus oma muredega alati juhi poole pöörduda ($M=4,56$; $SD=0,74$; $min=1$; $max=5$). Kõige vähem peeti oluliseks töökiusamist ära hoidmise meetmena ühisürituste korraldamist ($M=3,67$; $SD=1,44$; $min=1$; $max=5$) ja alluvate ning ülemuste erinevuste rõhutamist ($M=3,94$; $SD=1,14$; $min=1$; $max=5$) (vt Tabel 14).

Tabel 14. Töökiusamise ennetamisvõimaluste keskmised näitajad

Ennetavad tegevused	M	SD	min	max
Organisatsioonis on kiusamisele nulltolerants	4,48	0,85	1	5
Juhtide poole on muredega võimalik alati pöörduda	4,56	0,74	1	5
Omavahel suheldakse viisakalt	4,60	0,78	1	5
Arusaamatused lahendatakse õigeaegselt	4,70	0,70	1	5
Tööalaste probleemide korral abistatakse üksteist	4,48	0,76	1	5
Tööks vajalik info on alati töötajatele kättesaadav	4,37	0,91	1	5
Ei rõhutata alluvate ja ülemuste erinevusi	3,94	1,14	1	5
Organisatsiooni eesmärged selgitatakse kõikidele töötajatele	4,11	1,10	1	5
Korraldatakse ühisüritusi	3,67	1,44	1	5
Tunnustatakse hea töö eest	4,28	1,17	1	5
Kokku	4,32	0,72	1	5

Allikas: autori koostatud.

Eelnev andmeanalüüs andis ülevaate ajakirjanike töökiusamise tajumisest. Tulemustest selgus, et ajakirjanikud kogevad töökiusamist pigem vähem, kuid andmeanalüüsi tulemusel saadud täpsemad järeldused tehakse järgmises peatükis

3.2. Järeldused ja arutelu

Käesolevale uuringule vastas 82 ajakirjanikku Eesti suurematest ajalehtedest. Uuringu tulemusi on võimalik üldistada kirjutavate ajakirjanike populatsioonile. Magistritöö eesmärk oli välja selgitada, kui palju ajakirjanikke on töökiusamisega kokku puutunud, missuguseid negatiivseid tegevusi, mis moodustavad töökiusamise olemuse, ajakirjanikud tunnetavad, kuidas töökiusamine nende vaimset tervist mõjutab, missuguseid toimetulekumehhanisme ajakirjanikud töökiusamise puhul kasutavad ja mis aitaks töökiusamist ennetada või vähendada.

Magistritöö esimeseks uurimisküsimuseks oli selgitada, kui palju ajakirjanikke on töökiusamisega kokku puutunud. Käesolevast uuringust selgus, et 56,1% (n=46) ajakirjanikest ei ole enda sõnul viimase kuue kuu jooksul töökiusamist kogenud. Samas vähemalt igapäraselt on töökiusamisega enda sõnul kokku puutunud 12,2% (n=10)

ajakirjanikest. Töökiusamist ajakirjanike hulgas esineb enam nooremate töötajate hulgas (vanuses 15–25). Autori hinnangul võib nooremate hulgas töökiusamist esineda rohkem, kuna neil ei pruugi olla oskuseid konfliktsetes olukorras käitumiseks ja nad ei pruugi teada töökiusamisest ega oska seda ära tunda. Noored ei pruugi julgeda ka abi otsida, kuna neil on piinlik. Kõige vähem tunnetavad töökiusamist ajakirjanikud, kelle vanus jääb vahemikku 56–65. Vanematel töötajatel on tõenäoliselt paremad teadmised töökiusamisest, oskused konfliktsetes olukorras käitumiseks ja nad julgevad enda eest rohkem välja astuda. Samas tunnetavad kõige enam töökiusamist need ajakirjanikud, kes on selles valdkonnas töötanud 6–10 aastat. Kuigi soolises lõikes on tulemused võrdlemisi sarnased, siis mõnevõrra tunnetavad töökiusamist veidikene rohkem mehed kui naised. Haridustaseme lõikes tunnetavad töö ja isikuga seotud kiusamist kõige enam keskharidusega ajakirjanikud ning füüsilise vägivallega seotud kiusamist bakalaureusekraadiga ajakirjanikud. Iga haridustaseme korral on ajakirjanikud kõige vähem puutunud kokku füüsilise vägivallega seotud kiusamisega. Valdavalt tajuvad paarisuhtes olevad ajakirjanikud rohkem töövägivalda. Nii töö kui ka füüsilise vägivallega seotud kiusamist tunnetasid enim abielus või kooselus elavad inimesed ja isikuga seotud kiusamist vallalised ajakirjanikud. Ajakirjanikud tajuvad töökiusamist rohkem organisatsioonivälistelt allikatelt, st lugejatelt ja kommentaariumitelt. Organisatsioonisisest kogevad ajakirjanikud kõige enam kiusamist oma meeskonnaliikmetelt.

Magistritöö teiseks uurimisküsimuseks oli selgitada, milliseid negatiivseid tegevusi ajakirjanud töökiusamisena tunnetavad. Uuringutulemustest selgus, et kõige enam puutuvad ajakirjanikud kokku ülemäärase töökoormusega. Vaid 20,7% (n=17) ajakirjanikest ei tunne ülekoormatust üldse, kuid vähemalt igakuiselt kannatavad liiga suure töökoormuse all üle poole (59,8%; n=49) respondentidest. 56,1% (n=46) vastanutel on igakuiselt probleemiks ka tööks vajaliku info kättesaadavus. Ajakirjanike puhul on info kriitilise tähtsusega ning selleks, et nad saaksid oma tööd hästi teha, on vaja, et see neile mõistlikul ajal ja tingimustes ka antakse. Selgelt eristusid ka kolm isikuga seotud negatiivset tegevust, mille ajakirjanikud oma vastustes välja tõid. Ajakirjanikele tuletatakse korduvalt meelde nende vigu ja eksimusi (igakuiselt 36,6%-le; n=30 ajakirjanikest), nende tööd ja pingutusi kritiseeritakse järjepidevalt (igakuiselt 34,1%-le; n=28 ajakirjanikest) ning neile tehakse vihjeid, et nad peaksid töölt lahkuma (igakuiselt 24,4%-le; n=20 ajakirjanikest). Füüsilise vägivallega seotud kiusamise puhul tuli esile, et ajakirjanike seas esineb kõige enam viha välja valamist ning karjumist (iganädalaselt 13,4%-le; n=11 ajakirjanikest). Kõige vähem tuleb ajakirjanike puhul ette, et nende vastu esitatakse süüdistusi, avaldatakse neile survet, et nad ei kasutaks oma õigusi ning

vägivalla tarvitamist või sellega ähvardamist. Eeltoodust selgub, et kõige sagedamini puutuvad ajakirjanikud kokku tööga seotud kiusamisega ja kõige harvem füüsilise vägivallaga seotud kiusamisega.

Uurimisküsimusele, kuidas ajakirjanikud reageerivad töökiusamisele ja sellega toime tulevad, selgus andmeanalüüsist, et ajakirjanikel ei ole töökiusamisega tegelemiseks välja kujunenud rutiine. Töökiusamise juhtumi puhul pöörduvad ajakirjanikud kõige enam inimeste poole, kes ei tööta organisatsioonis sees ehk perekonna ja lähedaste poole, aga ka sõprade ja tuttavate poole. Iseenesest on igati inimlik rääkida muredest oma lähedaste inimestega, kuid tööandja seisukohast on väga oluline, et töökiusamise korral see info ka ettevõttes sees jõuaks nende inimesteni, kelle võimuses on töökiusamist ennekõike ära hoida, aga vajadusel tegeleda selle vähendamise ja halvimal juhul ka tagajärgedega. Alla viiendiku ajakirjanikest (19,5%; n=16) pöördusid töökiusamise probleemi ilmnemisel oma otsese juhi poole. Tegemist on autori hinnangul äärmiselt madala protsendiga.

Uurimisküsimusele „Kuidas mõjutab töökiusamine ajakirjanike vaimset tervist?“ leidis autor andmeanalüüsi tulemusel, et kõigi kolme kiusamise vormi vahel on positiivne korrelatsioon. Järelikult ühe kiusamise vormi avaldumisel on tõenäosus, et avaldub ka mõni teine kiusamise vorm. Kõige tihemini esineb tööga seotud kiusamist, millega tõenäoliselt kaasub isikuga seotud kiusamine. Uuringutulemused näitavad, et töökiusamisel on positiivne seos kõikide käesolevas töös väljatoodud vaimse tervise probleemidega. Seega mida rohkem kogevad ajakirjanikud töökiusamist, seda rohkem esineb neil vaimse tervisega seotud probleeme. Kõige enam esineb ajakirjanike hulgas töökiusamise tagajärjel uinumisraskuseid, tööstressi, ärevushäireid ja läbipõlemist. Tegemist on ajakirjanike enda hinnanguga ning käesoleva magistrیتöö raames ei ole võimalik kindlaks teha, kas tegemist on ka tegelike meditsiiniliste näidustustega. Oluline on, et ajakirjanikud tunnevad, et erinevad negatiivsed tegevused tööl tekitavad vaimse tervisega seotud probleeme.

Magistrیتöö viiendaks uurimisküsimuseks oli selgitada, mida peab ettevõttes muutma, et töökiusamine ajakirjanike hulgas väheneks. Andmeanalüüsist selgus, et töökiusamist aitaks ajakirjanike hinnangul kõige enam ära hoida see, kui arusaamatused lahendatakse õigeaegselt, omavahel suheldakse viisakalt ning neil on võimalik oma juhtide poole alati muredega pöörduda. Huvitav on asjaolu, et uuringutulemuste põhjal ei ole täna valdav enamik ajakirjanikest valmis oma juhtide poole töökiusamise murega pöörduma, kuid nad usuvad, et

sellise võimaluse olemasolu aitaks töökiusamist ära hoida. See näitab seda, kui oluline on, et vahetud juhid oleksid ettevõttes juhendatud ja koolitatud töökiusamise temaatikaga toime tulemiseks. Koguskaala keskmisest kõrgemalt hinnati ka seda, et organisatsioonis kehtiks kiusamise osas nulltolerants. See annab kõikidele ettevõttes olevatele isikutele signaali, et negatiivne käitumine ei ole ettevõttesse sobiv, seda märgatakse rohkem ning julgetakse vajadusel ka sekkuda. Lisaks oli ajakirjanike jaoks oluline, et info oleks alati töötajatele kättesaadav ja tööalaste probleemide korral abistatakse üksteist. Vastavalt Tööinspektsiooni soovitudele (2014) on tööandja seisukohast on väga oluline julgustada oma töötajaid murede korral pöörduma nende vahetute juhtide poole. Vajadusel tuleks vahetuid juhte koolitada ja juhendada töökiusamise probleemiga tegelemiseks, et ka neile ei tuleks see ootamatult. Tööandjana on oluline igat vihjet või kaebust, mis viitab töökiusamise olemasolule, võtta väga tõsiselt. Probleemi, mis on juba eskaleerinud, on tunduvalt raskem ohjeldada, kui alles algusjärgus olevat muret. Lisaks juhtide poole pöörduma julgustamisele, võib julgustada neid vajadusel pöörduma personaliosakonna olemasolul sinna. Ka siin on väga oluline, et personaliosakonda oleks varasemalt juhendatud ja koolitatud, kuidas ohvrit või seda pealt näinud inimest aidata. (Strauss-Raats 2014) Kuna uurimistulemustest selgus, et ajakirjanikud eelistavad pöörduda organisatsiooniväliste isikute poole, soovitab käesoleva töö autor võimaldada ajakirjanikele tööpühholoogi juurde pöördumist ja selle osalist hüvitamist tööandja poolt. See võimaldab kiusataval avada ennast neutraalses keskkonnas, mistõttu võib kiusataval olla lihtsam oma murest rääkida. Täpsemad ettepanekud töökiusamise ennetamiseks ja vähendamiseks on välja toodud järgmises alapeatükis.

3.3. Ettepanekud töökiusamise ennetamiseks ja vähendamiseks

Olenemata sellest, et käesoleva uuringu raames selgus, et ajakirjanikud kogevad töökiusamist pigem vähe, on oluline, et meediaorganisatsioonid tööandjatena tegeleksid ettevõtetes kiusu ennetamisega. Ennetus algab ennekõike töötajate teadlikkuse tõstmisest ehk teavitamisest töökiusamise iseloomust ja tagajärgedest. Organisatsioonis peaks kiusamise osas olema nulltolerants. Oluline on ka töötajaid varakult juhendada, kuidas töökiusamise korral käituda. Selleks, et terves organisatsioonis oleks töökiusamisest ühtne arusaam, on mõistlik üheskoos st kaasates ajakirjanikke välja töötada organisatsioonisiseseid juhendid. Juhendite koostamise käigus on võimalik selgitada, kokku leppida ja seejärel kirjeldada, mida loetakse konkreetse ettevõttes töökiusamiseks, milline on ettevõtte seisukoht kiusamise suhtes, millised võivad olla

töökiusamise tagajärjed kiusatavatele ja millised on võimalikud karistused töökiusamise korral. Lisaks tuleks läbi rääkida ja koostada materjal ka selle kohta, kuidas peaks töökiusamise korral käituma nii kiusatav, kiusaja, pealtnägija, juht kui ka juhtkond. Juhendites ja materjalides tasub välja tuua ka kontaktisikud, kelle poole probleemi tekkimisel pöörduda saab. Enamjaolt on kontaktisiku puhul tegemist vahetu juhi, personalitöötaja, töökeskkonnaspetsialisti või spetsialistidega väljaspoolt organisatsiooni, nt tööpühholoogide või Tööinspektsiooni esindajatega. Lisaks töötajate teadlikkuse tõstmisele ja juhendite loomisele on äärmiselt oluline, et juhendataks ka kontaktisikuid, kelle poole probleemiga pöörduma julgustatakse. Kogu protsess peab olema konfidentsiaalne, kuna vastasel juhul ei pruugi ohvrid hirmu tõttu mitte kunagi tunnistada, mida nad läbi on pidanud elama. (Strauss-Raats 2014)

Järgnevalt teeb töö autor ettepanekud töökiusamise ennetamiseks lähtuvalt andmeanalüüsi tulemusel selgunud peamistest negatiivsetest tegevustest, millega ajakirjanikud kokku puutuvad. Kõige enam töid respondendid välja, et nad kannatavad suure töökoormuse all. Saadud tulemus langeb kokku ka töö teoreetilises osas kirjeldatud seisukohtadega, et ajakirjanikel on väga suur töökoormus. Seda kinnitab ka Ivaski (2019) uuring. Käesoleva töö autori soovitus on, et meediaorganisatsioonid võiksid monitoorida ajakirjanike töökoormust. Töökoormuse analüüsi tulemusel on võimalik hinnata, kas toimetustes töötab piisavalt ajakirjanikke praeguse töömahu korral või mitte. Olenevalt analüüsitulemusest võib see autori hinnangul olla heaks sisendiks töö ümber korraldamiseks või värbamistegevuseks. Seda ennekõike juhul, kui analüüsi tulemusel selgub, et töömaht on suurem kui täna töötavad ajakirjanikud oma tavapärase töötundide raames teha jõuavad. Sellisel juhul on selgelt toimetustesse inimesi juurde vaja, kuna ületöötamine võib varem või hiljem viia läbipõlemiseni (Saltzis, Dickinson 2008). Ajakirjanikud tunnistasid Kivi (2016) läbi viidud uuringus, et tänu ajalisele survele ning suurele töömahule tegelevad nad pidevalt korraga kahe kuni kolme originaalloo loomisega, mis tekitab stressi ja ei lase neil keskenduda. Kuna mitme looga korraga tegelemine ja ajasurve on ajakirjanike tavapärase tööruutiini (Ivask 2019), siis on see autori hinnangul ametiga kaasaskäiv paratamatu stressor, millega tuleb ajakirjanikel lihtsalt kohaneda. Sellest tulenevalt soovitab autor meediaorganisatsioonidel vaadata üle ajakirjanike sisseelamisprogramm, mille raames võiks ajakirjanikele tutvustada ametiga kaasaskäivaid stressoreid ja nendega toimetulekuks vajalikke mehhanisme. Autori hinnangul võiks ajakirjanikele pakkuda ametiga kaasaskäivate stressi tekitavate teguritega toimetulekuks mentorlust või kovichiooni, kuna nende raames on võimalik alustaval ajakirjanikul õppida teiste kogemustest ja teadmistest, kuidas selliste stressoritega edaspidi paremini toime tulla.

Analüüsitulemustest selgus, et ajakirjanikel esineb probleeme tööks vajaliku info kättesaadavusega. Ka ennetusmeetmetena hindasid nad väga kõrgelt tööks vajaliku info kättesaadavust. Kui ettevõttes on probleeme info liikumisega, siis tasub üle vaadata ettevõttes kasutatavad infokanalid ja analüüsida, millised neist täna ajakirjanikeni jõuavad ning milliseid infokanaleid konkreetse ettevõtte ajakirjanikud eelistavad. Bull ja Brown (2012) jõudsid järeldusele, et efektiivse sisekommunikatsiooni toimimiseks tuleb informatsioon edastada piisavalt varakult, sõnumi sisu peab olema arusaadav ja võimalikult informatiivne, sellele peab olema võimalik anda tagasisidet ja oluline on ka see, kuidas sõnum edastatakse. Teoorias on leitud, et sisekommunikatsiooni kanaleid valides on oluline leida sobivaim kanal just töötajate ja mitte juhtide vajadusest lähtuvalt (Welch, Jackson 2007). Kui ettevõttes on hea sisekommunikatsioon, siis see võib aidata tõsta ettevõtte usaldusväärsust ja töötajate motivatsiooni (White *et al.* 2010). Käesoleva töö autor soovib seega info liikumise parandamiseks edaspidi esmalt kaardistada ettevõttes olevad infokanalid ja nende tavapärase kasutamissagedus informatsiooni jagamiseks. Kaardistamise eesmärgiks on mõista, kui palju erinevaid infokanaleid ettevõttes olemas on ja kui paljusid neist ka kasutatakse. See kaardistus annab sisendi uuringuks, mille võiks ajakirjanike hulgas läbi viia ja mille eesmärgiks oleks kaardistada, missugusest informatsioonist ajakirjanikud puudust tunnevad, missuguseid infokanaleid nad kasutavad ja missuguseid infokanaleid nad kasutada eelistaksid. Selle küsitlusuuringu raames on võimalik leida info jagamise kitsaskohad ning siis juba vastavalt tulemustele parandada ettevõttes olevat info liikumist.

Andmeanalüüsist selgus ka see, et ajakirjanikud tunnetavad, et nende tööd ja pingutusi kritiseeritakse järjepidevalt ning neile tuletatakse korduvalt meelde nende vigu ja eksimusi. Kuna tegemist on sisult sarnaste probleemidega ehk tagasisidestamisega, siis neid käsitletakse koos. Uuringust selgus, et ajakirjanikud saavad tagasisidet nii organisatsioonisiselt kui ka organisatsiooniväliselt. Organisatsiooni sees on peamisteks tagasiside andjateks kolleegid ja juhid, organisatsiooniväliselt tuleb ajakirjanikele tagasiside läbi lugejate ja kommentaariumite. Esmalt annab autor hinnangu organisatsioonisisesele tagasisidele ja seejärel organisatsiooniväliselt saadavale tagasisidele. Autor leiab, et pideva kriitika puhul on oluline, kas see on põhjendatud või mitte. On igati loomulik, et toimetuses juhitakse eksimuste korral töötajate tähelepanu sellele. Enamjaolt on eksimustele viitamise eesmärgiks esmalt näidata, et töötaja on teinud vea ning seejärel on see õppimiskoht töötajale, et tulevikus teha oma tööd paremini. (Hattie, Timperley 2007) Autori hinnangul on sellisel juhul kriitika eesmärk anda töötajale tagasisidet, mille tulemusel on töötajal oma tegevust võimalik muuta. Konstrukttiivne

tagasiside võib aidata ajakirjanikku juhtida oskusteni, mis aitavad tal maksimeerida oma töö kvaliteeti (Ivask 2019). Kui kriitika ei ole enam konstruktiivne, selle eesmärgiks on saanud kellegi hirmutamine või alandamine, siis on tegemist töökiusamisega. Seega soovib autor esmalt välja selgitada, kas pidev kriitika ja eksimuste meeldetuletamine on põhjendatud või mitte. Kui selgub, et kriitika on põhjendatud, siis tasub mõelda sellele, kuidas aidata ajakirjanikke tagasiside saamisega toime tulla ja kas tagasiside andmise protsessis võiks teha muudatusi. Inimesed on erinevad, mistõttu sobivad neile ka erinevad tagasisidestamise viisid. Üks viis selle probleemi lahendamiseks on juhtide koolitamine tagasiside andmiseks. Kui kritiseeriv tagasiside tuleb väljastpoolt organisatsiooni, ajakirjanike puhul peamiselt lugejatelt, siis Riivese (2019) uuringust selgus, et ka selle tagasiside puhul on oluline kriitika põhjendus. Põhjendatud kriitikat olid ajakirjanikud valmis arvesse võtma, kuid põhjendamatu anonüümsusest tingitud sapine ja laimav tagasiside on ajakirjanike jaoks ebameeldiv ja tekitab asjatut viha ning stressi. Autori hinnangul on lugejate lahmiv kriitika samuti ajakirjaniku tööga kaasaskäiv paratamatus, nagu näiteks ka ajaline surve ja mitme looga korraga tegelemine, millega kohanemist tuleb samuti õppida ja toetada. Seega soovib autor sisseelamisprogrammi raames tutvustada ajakirjanikele, kuidas võtta vastu nii kolleegide kui ka lugejate tagasisidet, kuidas eristada konstruktiivset tagasisidet põhjendamatust kriitikast ja kuidas tulla toime pideva laimava ja lahmiva kriitikaga lugejate ja kommentaariumite poolt.

Käesolevast uuringust selgus, et kõige enam on ajakirjanikel probleeme suure töökoormuse, tööks vajaliku info kättesaadavuse ja pideva eksimuste meeldetuletamise ja kritiseerimisega. Eelnevalt pakkus töö autor välja võimalusi töökiusamise ennetamiseks, kuid autori hinnangul võivad mõned kiusuna tõlgendatud tööprobleemid olla seotud ajakirjaniku töö sisu ja töökeskkonna paratamatute erisustega. Nendeks on näiteks tähtajad, lugejate lahmiv kriitika ja kiire töötempo. Kuna need tegurid on ajakirjaniku ameti lahutamatuks osaks, siis tuleb ajakirjanikel nendega harjuda ja leppida. Seetõttu on lähtuvalt uurimistulemustest käesoleva autori viimane ettepanek suunatud juhtidele ja personalijuhtidele. Autori hinnangul võiksid juhid ja personalijuhid toetada ajakirjanikke töö lahutamatuks osaks olevate stressorite taluvuse kasvatamisel. Esimeseks sammuks saaks olla ajakirjanikutöö spetsiifika põhjalik tutvustamine juba enne tööle asumist ja täiendav juhendamine tööle asumisel. Selleks, et alustavatel ajakirjanikel oleks lihtsam nende stressoritega hakkama saada, on mõistlik pakkuda neile mentorluse või kovisiooni võimalust, kuna nende käigus on võimalik õppida sarnase teekonna läbi teinud inimese kogemuste ja teadmiste kaudu. Samas on autori hinnangul ennekõike

oluline, et juhid oleksid kursis oma meeskonnas toimuvaga, oskaksid märgata töökiusamise ilminguid ja tegutseksid selle nimel, et töökiusamist ei oleks.

3.4. Uuringu kitsaskohad ja ettepanekud edasiseks uurimiseks

Autori hinnangul on magistritöö peamiseks kitsaskohaks madal vastamismäär. Valimisse kuulus 207 ajakirjanikku, kellest küsimustikule vastas 82 ehk vastamismääraks oli 39,6%. Suurema vastajaskonna puhul oleks võimalik teha täpsemaid järeldusi ja seega ka paremaid ettepanekuid töökiusamisega tegelemiseks.

Magistritöö valimi moodustasid ajakirjanikud, kelle tööülesannete hulka kuulub lugude kirjutamine paberlehtedesse. Kuna ajakirjanikke on ka raadios, televisioonis ja *online*-meedias, siis on tulevikus uuringut läbiviies võimalik valimit suurendada lisades sinna ka raadio-, tele- ning *online*-ajakirjanikud. Sellise uuringu puhul on lisaks võimalik ka võrrelda töökiusamise ilminguid erinevates meediumites.

Käesolevas magistritöös viidi läbi kvantitatiivne uuring. Autori hinnangul on ka see üheks töö kitsaskohaks, mistõttu on ajakirjanike töökiusamise spetsiifika sügavamaks mõistmiseks mõistlik tulevikus viia läbi ka kvalitatiivne uuring. Kvalitatiivse uuringu käigus on võimalik analüüsida töökiusamist ajakirjanike hulgas põhjalikumalt.

KOKKUVÕTE

Töökiusamine on olukord, mil töötajat on pikaajaliselt ning süstemaatiliselt koheldud halvasti läbi negatiivsete tegevuste, mille tagajärjel on ohver kaitsetus positsioonis ega pole võimeline ennast kaitsma. Kuna varasemad uuringud on näidanud, et töökiusamine omab tahes-tahtmata tagajärgi inimese vaimsele tervisele (Tambur 2015) ning ajakirjaniku töö on üks kõige stressirohkemaid ameteid (Backholm, Björkqvist 2012; Weidmann, Papsdorf 2010), siis on oluline välja selgitada ajakirjanike võimalikud kokkupuuted töökiusamisega ning kuidas see mõjutab ajakirjanike endi hinnangul nende vaimset tervist.

Käesoleva magistr töö eesmärk oli uurida ajakirjanike töökiusamise tajutud ilminguid ning mõju nende vaimsele tervisele. Eesmärgi saavutamiseks püstitati viis uurimisküsimust:

1. Kui palju ajakirjanikke on töökiusamisega kokku puutunud?
2. Missuguseid tegevusi tunnetavad ajakirjanikud töökiusamisena?
3. Kuidas reageerivad kiusatavad töökiusamisele?
4. Kuidas mõjutab töökiusamine ajakirjanike vaimset tervist?
5. Mida peab ettevõttes muutma, et töökiusamine ajakirjanike hulgas väheneks?

Uurimisküsimustele vastamiseks viidi läbi kvantitatiivne uuring. Ajakirjanike seas viidi läbi ankeetküsitlus, mis põhineb Eesti jaoks kohandatud küsimustikul „Negatiivne käitumine töö“ (NAQ-R – *Negative Acts Questionnaire Revised*), millele töö autor lisas veel neli küsimust töökiusamise kohta ning seitse küsimust demograafiliste andmete kohta.

Uuringust selgus, et ajakirjanike hulgas on töökiusamise tunnetamine pigem madal. Iganädalaselt on töökiusamisega enda sõnul kokku puutunud ligi kümnendik ajakirjanikest. Samas negatiivsete tegevustega on vähemalt igapäevaselt kokku puutunud üle poole ajakirjanikest, kelle hulgast neljandik puutub negatiivsete tegevustega töö ajal kokku lausa igapäevaselt. Uuringust selgus, et üle poole ajakirjanikest tunneb igakuiselt, et neil on liiga suur töökoormus ja nad ei saa tööks vajalikku informatsiooni. Üle kolmandiku ajakirjanikele tuletatakse sageli meelde nende eksimusi ja kritiseeritakse pidevalt nende tööd ning pingutusi. Samas ei ole neil välja kujunenud rutiine, et

töökiusamisega tegeleda. Enamjaolt pöörduvad ajakirjanikud töökiusamise juhtumi puhul inimeste poole, kes ei tööta organisatsioonis sees ehk perekonna ja lähedaste, aga ka sõprade ja tuttavate poole. Lisaks selgus, et töökiusamine mõjutab ajakirjanike hinnangul nende vaimset tervist. Ajakirjanike hinnangul esineb neil kõige enam uinumiskraskuseid, tööstressi, ärevushäireid ja läbipõlemist. Uuringust selgus, et töökiusamise juhtumi puhul pöörduvad ajakirjanikud kõige enam organisatsiooniväliste isikute poole. Lisaks selgus analüüsi tulemusel, et ajakirjanike hinnangul aitaks kõige enam töökiusamist ära hoida see, kui arusaamatused lahendatakse koheselt, omavahel suheldakse viisakalt ning neil on võimalik juhtide poole alati pöörduda.

Autori hinnangul on käesolev töö oluline ja asjakohane, kuna näitab töökiusamise tajumist kirjutavate ajakirjanike hulgas. Autori hinnangul võiks tulevikus läbi viidav uuring hõlmata ka tele-, raadio- ja *online*-ajakirjanikke. Lisaks võiks teema sügavamaks käsitleks ajakirjanike hulgas läbi viia ka kvalitatiivne uuring.

SUMMARY

THE SPECIFIC NATURE OF JOURNALISTS WORKPLACE BULLYING AND ITS RELATIONSHIP WITH THEIR MENTAL HEALTH

Kelly Arak

Bullying in the workplace is a situation in which an employee has been mistreated for a long time and systematically through negative acts, as a result of which the victim is in a vulnerable position and is unable to defend himself / herself. As previous research has shown that bullying has unintentional consequences for a person's mental health (Tambur 2015) and that journalist is one of the most stressful occupations (Backholm, Björkqvist 2012; Weidmann, Papsdorf 2010), it is important to identify possible exposure of journalists to bullying and how journalists themselves estimate their mental health.

The aim of this master 's thesis was to find out how many journalists have been exposed to bullying, what activities journalists perceive as bullying, how bullying is perceived by journalists as affecting their mental health, and what coping mechanisms journalists use when they are bullied. To achieve this goal, five research questions were asked:

1. How many journalists have been bullied at work?
2. What activities do journalists perceive as work bullying?
3. How do victims of bullying react to workplace bullying?
4. How does bullying affect the mental health of journalists?
5. What needs to be changed in the company to reduce bullying among journalists?

A quantitative study was conducted to answer the research questions. A questionnaire survey was conducted among journalists, based on the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) adapted for Estonia, to which the author added four more questions about bullying and seven questions about demographic data.

The survey revealed that the perception of bullying at work is rather low among journalists. According to them, only 12.2% of journalists have experienced bullying on a weekly basis. The survey found that on a monthly basis, 59.8% of journalists feel that they have an excessive workload and 56.1% of journalists that they do not receive the information they need for their work. 36.6% of journalists are often reminded of their mistakes and 34.1% of journalists are constantly criticized for their work and efforts. However, they do not have established routines to deal with bullying at work. In the case of bullying, most journalists turn to people who do not work within the organization, i.e to family and relatives, but also to friends and acquaintances. In addition, bullying at work was found to affect the mental health of journalists. According to journalists, they have the most difficulty falling asleep, work stress, anxiety disorders and burnout. These are not medical indications. In addition, the analysis showed that, according to journalists, the best way to prevent bullying would be to resolve misunderstandings immediately, communicate politely with each other and be able to turn to managers at all times.

According to the author, the present work is important and relevant because it shows the tendencies of bullying among writing journalists. According to the author, a future study could also cover TV, radio and online journalists. In addition, a qualitative study could be carried out among journalists to explore the issue in more depth.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Audo, T. (2019). *Kuni kuue-aastase tööstaažiga erialase kõrgharidusega ajakirjanike rolli ja autonoomia tunnetus*. (Bakalaureusetöö) Tartu Ülikooli sotsiaalteaduste valdkond, Tartu.
- Backholm, K., Björkqvist, K. (2012). Journalists' emotional reactions after working with the Jokela school shooting incident. *Media, War and Conflict*, 2 (5), 175-190.
- Beswick, J., Gore, J., Palferman, D. (2006). Bullying at Work: a review of the literature. *Health & Safety Laboratory*, 1-62.
- Bernstein, C., Trimm, L. (2016). The impact of workplace bullying on individual wellbeing: the moderating role of coping. *SA Journal of Human Resource Management*, 1 (14), 1-12.
- Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed worker*. England: Lexiton Books.
- Bull, M., Brown, T. (2012). Change communication: The impact on satisfaction with alternative workplace strategies. *Facilities*, 3/4 (30), 135-151.
- Coyne, I., Seigne, E., Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 3 (9), 335-349.
- Creative Research Systems (2020). Sample Size Calculator. Kättesaadav: https://www.surveysystem.com/sscalc.htm?fbclid=IwAR3s1iX_Qo750GDGpmYV2EEVXgAdJ-RNH7e1f-riU4KcUsHII67G7t0QCJE#one, 11. mai 2020.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 1/2 (20), 16- 27.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. M. (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4 (4), 381-401.
- Einarsen, S., Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2 (5), 185-201.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4 (5), 371-401.
- Einarsen, S., Hoel, H. (2001). The Negative Acts Questionnaire: Development Validation and Revision of a Measure of Bullying at Work. – Paper presented at the Tenth European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague, Czech Republic.

- Einarsen, S., Helge, H., Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure to Bullying and Harassment at work: Validity, Factor Structure and Psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23, 24–44.
- Einmann, M. (2010). *Eesti ajakirjanike rollikäsituse muutumine 1988–2009*. (Magistritöö) Tartu Ülikooli sotsiaal- ja haridusteaduskond, Tartu.
- Embriaco, N., Papazian, L., Kentish-Barnes, N., Pochard, F., Azoulay, E. (2007). Burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Current Opinion in Critical Care*, 5 (13), 482– 488.
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (2002). *Töoga seotud stress. Facts*, 23. Kättesaadav: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/et/publications/factsheets/23/valjalase_23_-_Tooga_seotud_stress.pdf, 17. veebruar 2020.
- Fedler, F. (2004). Insiders' Stories: Coping with Newsroom Stress: An Historical Perspective. *American Journalism*, 3 (21), 77-106.
- Finberg, H. (2014). *Journalism needs the right skills to survive*. Kättesaadav: <http://www.poynter.org/2014/journalism-needs-the-right-skills-to-survive/246563/>, 18. märts 2020.
- Fortunati, L., Taipale, S., Farinosi, M. (2014). Print and online newspapers as material artefacts. *Journalism*, 6 (16), 830-846.
- Fulton, J., McIntyre, P. (2013). JOURNALISTS ON JOURNALISM: Print journalists' discussion of their creative process. *Journalism Practice*, 1 (7), 17–32.
- Gynnild, A. (2016). Applying Grounded Theory in Media Production Studies. In: Paterson, C., Lee, D., Saha, A., Zoellner, A (Eds.). *Advancing Media Production Research. Shifting Sites, Methods, and Politics* (115-130). United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Hattie, J., Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 1 (77), 81–112.
- Hennoste, T. (2008). *Uudise käsiraamat: kuidas otsida, kirjutada, toimetada ja serveerida ajaleheuudist* (2. trükk). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Herscovis, M.S. Reich, T.C., Niven, K. (2015). *Workplace bullying: causes, consequences, and intervention strategies*. Kättesaadav: http://eprints.lse.ac.uk/66031/1/_lse.ac.uk_storage_LIBRARY_Secondary_libfile_shared_repository_Content_Reich%20T_Workplace%20Bullying_Reich_Workplace_Bullying.pdf, 25. veebruar 2020.
- Hoel, H., Rayner, C., Cooper, C. L. (1999). Workplace bullying. In: C. L. Cooper, I. T. Robertson (Eds), *International review of industrial and organizational psychology* (195–230). Chichester: Wiley.

- Hoel, H., Cooper, C. (2000). Destructive conflict and bullying at work. *University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST)*, 1-30.
- Hoel, H., Cooper, C. (2001). Origins of bullying: Theoretical frameworks for explaining bullying. *Building a culture of respect: Managing bullying at work*. London: Taylor and Francis.
- Ivask, S. (2017). *TÜ meediauurija: Eesti ajakirjanikke ohustab läbipõlemine*. Kättesaadav: <https://novaator.err.ee/635625/tu-meediauurija-estiajakirjanikke-ohustab-labipolemine>, 26. aprill 2020.
- Ivask, S. (2019). Communication between editors and reporters: Feedback and coaching in Estonian dailies' newsrooms. *International Journal of Pure Communication Inquiry*, 1 (7), 24–41.
- Ivask, S. (2019). *The role of routines, demands and resources in work stress among Estonian journalists*. (Doktoritöö) University of Tartu, Institute of Social Studies, Tartu.
- Kakoulakis, C., Galanakis, M., Bakoula-Tzoumaka, C., Darvyri, P., Chrousos, P. G., Darviri, C. (2015). Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a sample of Greek teachers. *Psychology*, 1 (6), 63–74.
- Karlsson, M., Clerwall, C., Nord, L. (2017). Do not stand corrected: Transparency and users' attitudes to inaccurate news and corrections in online journalism. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 1 (94), 148–167.
- Kivi, E.-L. (2016). *Uudiste loomiseks kuluva aja mõõtmine ja ajakirjanike tööriitide kaardistamine*. (Bakalaureusetöö) Tartu Ülikooli sotsiaalteaduste valdkond, Tartu.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J., Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace Bullying and the Risk of Cardiovascular Disease and Depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 10 (60), 779-783.
- Keashly, L., Jagatic, K. (2003). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (31–61). London: Taylor and Francis.
- Kullamaa, K. (2019). *Töökiusamise ja -vägivaldaja tajumine ning selle seos töölt lahkumiskavatsuse ja õigusliku abi otsimisega kiirabiasutuse näitel*. (Magistritöö) Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskond, Tallinn.
- Kurvits, A. (2018). *Organisatsioonikultuuri seos töökiusamisega teenindustevõtete näitel*. (Magistritöö) Tallinna Ülikooli loodus- ja terviseteaduste instituut, Tallinn.
- Lauk, E., Harro-Loit, H. (2017). Journalistic Autonomy as a Professional Value and Element of Journalism Culture: The European Perspective. *International Journal of Communication*, 11, 1956-1974.

- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 2 (5), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2 (5), 165-184.
- Lutgen-Sandvik, P. Sypher, B.D. (2009). Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections. In: P. Lutgen-Sandvik, B. D. Sypher (Eds.) *Destructive Organizational Communication (27-52)*. New York: Routledge Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 1 (52), 397-422.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., Mykletun, R. (2011). The relationship between supervisor personality, supervisor's perceived stress and workplace bullying. *Journal of Business Ethics*, 4 (99), 637-51.
- Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 2 (13), 202-248.
- McQuail, D. (2003). *McQuaili massikommunikatsiooni teooria*. Tartu: TÜ Kirjastus.
- Metsakaev, M. (2017). *Töökiusamine teenindustöötajate seas*. (Bakalaureusetöö) Tartu Ülikooli majandusteaduskond, Tartu.
- Milczarek, M. (2010). *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*. Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>, 12. aprill 2020.
- Najam, U., Ishaque, S., Shoukat, S., Awan, M.H., Ansari, N. (2018). Interactive effect of CCM between the relationship of workplace bullying, burnout, and turnover intentions. *Cogent Business and Management*, 1 (5), 1-13.
- Namie, G. (2003). *2003 Report on Abusive Workplace*. Kättesaadav: www.workplacebullying.org, 29. veebruar 2020.
- Namie, G., Namie, R. (2011). *The Bully-free Workplace: Stop Jerks, Weasels and Snakes from Killing Your Organization*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Palgi, K. (2018). *Eesti naisajakirjanike kogemused agressiivsete ja ahistavate kommentaatorite ja allikatega*. (Bakalaureusetöö) Tartu Ülikooli sotsiaalteaduste valdkond, Tartu.
- Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93.
- Picard, R. G. (2006). *Journalism, value creation and the future of news organizations*. Kättesaadav: <http://www.robertpicard.net/PDFFiles/ValueCreationandNewsOrgs.pdf>, 20. märts 2020.
- Picard, R. G. (2013). *Killing Journalism? The economics of media convergence: Journalism and Media Convergence*. Berlin: De Gruyter.

- Piir, K. (2016). *Töökiusamine ja selle seosed usaldusega juhtkonna ja kolleegide vastu, töösisuga rahuloluga ning lahkumiskavatsusega*. (Magistritöö) Tallinna Ülikooli loodus- ja terviseteaduste instituut, Tallinn.
- Post, S., Kepplinger, H. M. (2019). Coping with Audience Hostility. How Journalists' Experiences of Audience Hostility Influence Their Editorial Decisions. *Journalism Studies*, 16 (20), 2422-2442.
- Pullerits, P. (1997). *Ajakirjanduse põhižanrid: uudis, olemuslugu, juhtkiri*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Pähn, A. (2018). *Töökiusamine õdede hulgas ja selle seos läbipõlemise ja töölt lahkumise kavatsusega*. (Magistritöö) Tallinna Ülikooli loodus- ja terviseteaduste instituut, Tallinn.
- Rannamägi, E. (2017). *Töökiusamine erinevate põlvkondade näitel*. (Lõputöö) Tartu Ülikooli Pärnu kolledž, Pärnu.
- Reinardy, S. (2006). It's game time: the Maslach Burnout Inventory measures burnout of sports journalists. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 2(83), 397–412.
- Reinardy, S. (2009). Beyond Satisfaction: Journalists Doubt Career Intentions as Organizational Support Diminishes and Job Satisfaction Declines, *Atlantic Journal of Communication*, 3 (17), 126–39.
- Riives, A. (2019). *Eesti meesajakirjanike kogemused negatiivsete ja agressiivsete kommentaaride ning allikatega*. (Bakalaureusetöö) Tartu Ülikooli sotsiaalteaduste valdkond, Tartu.
- 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.
- Saltzis, K., Dickinson, R. (2008). Inside the changing newsroom: journalists' responses to media convergence. *Aslib Proceedings*, 3 (60), 216–228.
- Schudson, M. (2011). *The sociology of news (Contemporary Societies)* (2nd ed). W.W. Norton & Company.
- Schultz, J. (1998). *Reviving the Fourth Estate*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Sotsiaalministeerium (2019). *Töökeskkonna vaimse tervise analüüs*. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuus_2019.pdf, 19. november 2019.
- Stouten, J., Baillien, E., Broeck, A., Camps, J., Witte, H., Euwema, M. (2010). Discouraging bullying: the role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of Business Ethics*, 1 (95), 17-27.

- Strauss-Raats, P. (2014). *Tööstressist vabaks!*. Kättesaadav: https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Trueki sed/Toostress.pdf, 27. aprill 2020.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work. *International Journal of Manpower*, 1/2 (20), 70–85.
- Zapf, D., Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (165-184). London: Taylor and Francis.
- Tambur, M. (2015). *Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes*. (Doktoritöö) University of Tartu, Faculty of Economics and Business Administration, Tartu.
- Tamm, S. (2015). *Töökiusamise ulatus ja põhjused teenindustevõtte X kaupluste näitel*. (Bakalaureusetöö) Tartu Ülikooli majandusteaduskond, Tartu.
- Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I 1999, 60, 616.
- Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying–Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2 (5), 203–214.
- Vartia, M. (2003). Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health. *People and Work Research Reports*, 56, 1-68.
- Örnebring, H., Lauk, E. (2010). Does size matter? Journalists' professional values and role perceptions in small countries. *3rd European Communication Conference*. ECREA, 12–15 October 2010. Hamburg, Germany.
- Weaver, D. H., Beam, R. A., Brownlee, B. J., Voakes, P. S., Wilhoit, G. C. (2007). *The American journalist in the 21st century: US news people at the dawn of a new millennium*. New York: Routledge.
- Weidmann, A., Papsdorf, J. (2010). Witnessing Trauma in the Newsroom Post-traumatic Symptoms in Television Journalists Exposed to Violent News Clips. *Journal of Nervous and mental Disease*, 4 (198), 264-271.
- Welch, M., Jackson, P. R. (2007). Rethinking internal communication: a stakeholder approach. *Corporate Communications An Internal Journal*, 2 (12), 177-198.
- White, D. M. (1964). The „Gate keeper“: A Case Study In the Selection of News. *Journalism Quarterly*, 4 (27), 383-390.

- White, C., Vanc, A., Stafford, G. (2010) Internal Communication, Information Satisfaction, and Sense of Community: The Effect of Personal Influence. *Journal of Public relations Research*, (1) 22, 1-26.
- Yeun, Y., Han, J. (2016). Effect of nurses' organizational culture, workplace bullying and work burnout on turnover intention. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 1 (8), 372-380.

LISAD

Lisa 1. Küsimustik

Hea vastaja

Minu nimi on Kelly Arak ning ma õpin Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonnas personalijuhtimise erialal. Allolev küsimustik on aluseks minu lõputööle, mille eesmärgiks on uurida ajakirjanike töökiusamise eripära ning selle seost vaimse tervisega.

Olen väga tänulik, kui leiate aega anda omapoolne panus minu lõputöö valmimisse ning vastata alljärgnevatele küsimustele. Küsimuste puhul palun märkida Teile sobivaim vastusevariant. Tagatud on vastajate anonüümsus ning andmed avaldatakse ainult üldistatud kujul. Küsimustiku täitmiseks kulub aega orienteeruvalt 10-15 minutit.

Täna koostöö eest!

Kelly Arak

Töökiusamine ajakirjanike hulgas

Käesoleva küsimuste ploki eesmärk on tuvastada, missuguseid negatiivse käitumise ilminguid tööol esineb ajakirjanike hulgas, mis moodi töökiusamine mõjutab ajakirjanike vaimset tervist ning mis aitaks töökiusamist ajakirjandusvaldkonnas ennetada/vähendada.

1. Kui tihti olete tundnud, et...

Järgnevad tegevused on sagedamini esinevad näited negatiivsest käitumisest tööol. Kui tihti viimase 6 kuu jooksul on teile tööol osaks saanud järgmised negatiivset käitumist näitavad teod? Palun valige see vastuse variant, mis kõige enam vastab Teie kogemusele viimase 6 kuu jooksul.

Palun märkige number, mis kõige enam vastab Teie kogemusele viimase 6 kuu jooksul	Mitte kunagi	Vahetevahel	Kord kuus	Kord nädalas	Iga päev
a) Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni	1	2	3	4	5
b) Teid alandatakse või naeruvääristatakse teie tööga seoses	1	2	3	4	5
c) Teil kästakse teha tööd, mis on allpool teie kompetentsi taset	1	2	3	4	5
d) Teilt võetakse ära peamised vastutusvaldkonnad või asendatakse need lihtsamate või ebameeldivamate ülesannetega	1	2	3	4	5
e) Teie kohta levitatakse laimu ja kuulujutte	1	2	3	4	5
f) Teid ignoreeritakse, välditakse	1	2	3	4	5
g) Teile tehakse solvavaid või ründavaid märkusi teie isiku (st harjumuste ja päritolu), seisukohtade või eraelu kohta	1	2	3	4	5
h) Teie peale karjutakse või valatakse välja viha (või raevu)	1	2	3	4	5
i) Teid hirmutatakse nagu vibutatakse sõrme, tungitakse isiklikku ruumi, tõugatakse, tõkestatakse tee	1	2	3	4	5
j) Te saate teistelt vihjeid või signaale, et peaksite töölt lahkuma	1	2	3	4	5
k) Teile tuletatakse korduvalt meelde teie vigu või eksimusi	1	2	3	4	5
l) Teie pöördumisi ignoreeritakse või neile reageeritakse vaenulikult	1	2	3	4	5
m) Teie tööd ja pingutusi kritiseeritakse järjepidevalt	1	2	3	4	5
n) Teie arvamusi ja seisukohti ignoreeritakse	1	2	3	4	5
o) Teile tehakse vingerpussi inimeste poolt, kellega te ei saa hästi läbi	1	2	3	4	5

p) Teile antud ülesanded on ebamõistliku või võimatu eesmärgiga või tähtajaga	1	2	3	4	5
q) Teie vastu esitatakse süüdistusi	1	2	3	4	5
r) Teie tööd kontrollitakse liigselt	1	2	3	4	5
s) Teile avaldatakse survet, et te ei kasutaks oma õigusi (nt õigust jääda puhkusele, haiguse korral õigust võtta töövõimetusleht, läheduses viibides katta ettenähtud kulusid)	1	2	3	4	5
t) Teid narritakse ja tehakse sarkastilisi märkusi	1	2	3	4	5
u) Te olete kaitsetu ülemäärase töökoormuse tõttu	1	2	3	4	5
v) Teid ähvardatakse vägivallaga või tarvitatakse füüsilist vägivalda	1	2	3	4	5

2. Mõeldes alltoodud töökiusamise definitsioonile, palun määratlege, kas Teid on tööl viimase 6 kuu jooksul kiusatud?

Töökiusamine on situatsioon, kus üks või mitu inimest püsivalt teatud ajavahemiku jooksul tunnevad ennast negatiivsete tegevuste sihtmärgina ühe või mitme inimese poolt ja seda olukorras, kus kiusatava(te)l on raske ennast kaitsta. Ühekordne juhtum ei ole kiusamine.

- a) Mitte kunagi
- b) Vahetevahel
- c) Kord kuus
- d) Kord nädalas
- e) Iga päev

3. Kui olete kannatanud töökiusamise all, siis kui tihti olete töökiusamise tagajärjena tundnud, et see tekitaks...

	Mitte kunagi	Vahete- vahel	Kord kuus	Kord nädalas	Iga päev
a) Tööstressi	1	2	3	4	5
b) Depressiooni	1	2	3	4	5
c) Läbipõlemist	1	2	3	4	5

d) Ärevushäireid	1	2	3	4	5
e) Uinumiskärsuseid	1	2	3	4	5
f) Suitsidaalsust	1	2	3	4	5
g) Muu	1	2	3	4	5

3.1. Kui valisite variandi „muu“, palun täpsustage

4. Kui olete kannatanud töökiusamise all, siis kuidas olete selle probleemiga tegelema teinud?

Palun valige kuni 3 sobivaimat varianti.

- a) Olen seni kannatanud
- b) Olen otsinud abi kolleegide juurest
- c) Olen otsinud abi juhi juurest
- d) Olen otsinud abi personalitöötaja juurest
- e) Olen otsinud abi töökeskkonnaspetsialisti juurest
- f) Olen otsinud professionaalset abi (st psühholoog jmt)
- g) Olen pöördunud hea sõbra või tuttava poole, kes ei tööta samas organisatsioonis
- h) Olen rääkinud perekonna ja lähedastega (ema, isa, õde, vend, elukaaslane jms)
- i) Olen ka ise käitunud kiuslikult
- j) Ei ole kannatanud töökiusamise all
- k) Muu

4.1. Kui valisite variandi „muu“, palun täpsustage

5. Palun hinnake kui tihti tunnetate töökiusamist alljärgnevatest allikatest

	Mitte kunagi	Vahetevahel	Kord kuus	Kord nädalas	Iga päev
a) Meeskonnaliikmed	1	2	3	4	5
b) Kolleegid teistest osakondadest	1	2	3	4	5
c) Osakonnajuht	1	2	3	4	5
d) Juhtkond	1	2	3	4	5
e) Kommentaarid	1	2	3	4	5
f) Avalikkus	1	2	3	4	5
g) Lugejad	1	2	3	4	5
h) Muu	1	2	3	4	5

5.1. Kui valisite variandi „muu“, palun täpsustage

6. Missugused tegevused aitavad Teie hinnangul vähendada/ennetada ettevõttes töökiusamist?

	Ei ole üldse oluline	Ei ole oluline	Ei oska öelda	Oluline	Väga oluline
a) Organisatsioonis on kiusamisele nulltolerants	1	2	3	4	5
b) Juhtide poole on muredega võimalik alati pöörduda	1	2	3	4	5
c) Omavahel suheldakse viisakalt	1	2	3	4	5
d) Arusaamatused lahendatakse õigeaegselt	1	2	3	4	5
e) Tööalaste probleemide korral abistatakse üksteist	1	2	3	4	5
f) Tööks vajalik info on alati töötajatele kättesaadav	1	2	3	4	5

g) Ei rõhutata alluvate ja ülemuste erinevusi	1	2	3	4	5
h) Organisatsiooni eesmäärke selitatakse kõikidele töötajatele	1	2	3	4	5
i) Korraldatakse ühisüritusi	1	2	3	4	5
j) Tunnustatakse hea töö eest	1	2	3	4	5
k) Muu	1	2	3	4	5

6.1. Kui valisite variandi „muu“, palun täpsustage

7. Kas on veel midagi, mida sooviksite lisada?

Demograafilised näitajad

8. Teie sugu?

- a) Mees
- b) Naine

9. Teie vanus?

- a) 15-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 46-55
- e) 56-65
- f) 66-75
- g) 76-85

10. Teie perekonnaseis?

- a) Abielus/kooselu
- b) Lahutatud
- c) Vallaline
- d) Lesk

11. Teie haridustase?

- a) Alg- või põhiharidus
- b) Kesk- või gümnaasiumiharidus
- c) Kutseharidus
- d) Kõrgharidus
- e) Magister

12. Teie staaž ajakirjanikuna?

- a) Kuni 5 aastat (k.a)
- b) 6-10 aastat
- c) 11-15 aastat
- d) 16-20 aastat
- e) 21-25 aastat
- f) 26-30 aastat
- g) 31-35 aastat
- h) 36-40 aastat
- i) 41 ja enam aastat

13. Kui palju on selles organisatsioonis töötajaid, kus Te töötate?

- a) Kuni 10
- b) 11-50
- c) 51-250
- d) Üle 250

14. Töö tegemise asukoht

- a) Harjumaa
- b) Tartumaa
- c) Ida-Virumaa
- d) Pärnumaa
- e) Lääne-Virumaa
- f) Viljandimaa
- g) Raplamaa
- h) Võrumaa
- i) Saaremaa
- j) Jõgevamaa
- k) Järvamaa
- l) Valgamaa
- m) Põlvamaa
- n) Läänemaa
- o) Hiiumaa

Lisa 2. Negatiivsete tegevuste jaotumine kolme kategooriasse

Kategooriad	Väited
Töoga seotud kiusamine	<p>1. Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni</p> <p>3. Teil kästakse teha tööd, mis on allpool teie kompetentsi taset</p> <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 (näiteks õigust jääda puhkusele, haiguse korral õigust võtta töövõimetusleht, lähetuses viibides katta ettenähtud kulusid)</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>
Füüsilise vägivallega seotud 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: Tambur (2015); autori koostatud.

Lisa 3. Ülevaade valimist

Sotsiaaldemograafilised tunnused	Kokku N=82	
Sugu	n	%
Mees	42	51,2
Naine	40	48,8
Kokku	82	100
Vanus		
15-25	6	7,3
26-35	26	31,7
36-45	17	20,7
46-55	27	32,9
56-65	6	7,3
66-75	0	0
76-85	0	0
Kokku	82	100
Perekonnaseis		
Abielu/kooselu	32	39
Lahutatud	8	9,8
Vallaline	40	48,8
Lesk	40	97,6
Vastamata	2	2,4
Kokku	82	100
Haridustase		
Alg- või põhiharidus	0	0
Kesk- või gümnaasiumiharidus	12	14,6
Kutseharidus	2	2,4
Kõrgharidus (bakalaureus)	46	56,1
Kõrgharidus (magister või kõrgem)	22	26,8
Kokku	82	100
Staaž ajakirjanikuna		
Kuni 5 aastat (k.a)	24	29,3
6-10 aastat	12	14,6
11-15 aastat	14	17,1
16-20 aastat	8	9,8
21-25 aastat	8	9,8
26-30 aastat	10	12,2
31-35 aastat	2	2,4
36-40 aastat	4	4,9
41 ja enam aastat	0	0

Lisa 2 järg

Kokku	82	100
-------	----	-----

Töötajate arv organisatsioonis		
Kuni 10	0	0
11-50	28	34,1
51-250	30	36,6
Üle 250	24	29,3
Kokku	82	100
Töö tegemise asukoht (maakond)		
Harjumaa	40	48,8
Tartumaa	20	24,4
Ida-Virumaa	0	0
Pärnumaa	8	9,8
Lääne-Virumaa	8	7,3
Viljandimaa	6	0
Raplamaa	0	0
Võrumaa	0	0
Saaremaa	0	0
Jõgevamaa	0	0
Järvamaa	0	0
Valgamaa	0	0
Põlvamaa	0	0
Läänemaa	0	0
Hiiumaa	0	0
Kokku	82	100

Lisa 4. Töökiusamise keskmised näitajad

Negatiivsed tegevused	M	SD	min	max
1. Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni	2,78	1,12	1	5
2. Teid alandatakse või naeruvääristatakse teie tööga seoses	1,80	0,95	1	5
3. Teil kästakse teha tööd, mis on allpool teie kompetentsi taset	2,23	0,93	1	5
4. Teilt võetakse ära peamised vastutusvaldkonnad või asendatakse need lihtsamate või ebameeldivamate ülesannetega	1,80	1,05	1	4
5. Teie kohta levitatakse laimu ja kuulujutte	1,80	1,10	1	5
6. Teid ignoreeritakse, välditakse	1,82	1,04	1	5
7. Teile tehakse solvavaid või ründavaid märkusi teie isiku (st harjumuste ja päritolu), seisukohtade või eraelu kohta	1,65	0,74	1	3
8. Teie peale karjutakse või valatakse välja viha (või raevu)	1,62	0,75	1	4
9. Teid hirmutatakse nagu vibutatakse sõrme, tungitakse isiklikku ruumi, tõugatakse, tõkestatakse tee	1,27	0,67	1	4
10. Te saate teistelt vihjeid või signaale, et peaksite töölt lahkuma	2,15	1,21	1	5
11. Teile tuletatakse korduvalt meelde teie vigu või eksimusi	2,39	1,43	1	5
12. Teie pöördumisi ignoreeritakse või neile reageeritakse vaenulikult	2,04	1,06	1	5
13. Teie tööd ja pingutusi kritiseeritakse järjepidevalt	2,17	1,26	1	5
14. Teie arvamusi ja seisukohti ignoreeritakse	2,18	1,08	1	5
15. Teile tehakse vingerpussi inimeste poolt, kellega te ei saa hästi läbi	1,22	0,65	1	4
16. Teile antud ülesanded on ebamõistliku või võimatu eesmärgiga või tähtajaga	1,68	0,95	1	5
17. Teie vastu esitatakse süüdistusi	1,39	0,77	1	4
18. Teie tööd kontrollitakse liigselt	1,49	1,00	1	5
19. Teile avaldatakse survet, et te ei kasutaks oma õigusi (näiteks õigust jääda puhkusele, haiguse korral õigust võtta töövõimetusleht, lähetuses viibides katta ettenähtud kulused)	1,37	0,76	1	5

20. Teid narritakse ja tehakse sarkastilisi märkusi	1,49	0,84	1	4
21. Te olete kaitsetu ülemäärase töökoormuse tõttu	2,80	1,24	1	5
22. Teid ähvardatakse vägivaldaga või tarvitatakse füüsilist vägivalda	1,06	0,29	1	3
Kokku	1,83	0,95	1	4,55

Allikas: autori koostatud.

Lisa 5. Tööga seotud kiusamise keskmised näitajad

Negatiivsed tegevused	M	SD	min	max
1. Teile ei anta tööks vajalikku informatsiooni	2,78	1,12	1	5
3. Teil kästakse teha tööd, mis on allpool teie kompetentsi taset	2,23	0,93	1	5
14. Teie arvamusi ja seisukohti ignoreeritakse	2,18	1,08	1	5
16. Teile antud ülesanded on ebamõistliku või võimatu eesmärgiga või tähtajaga	1,68	0,95	1	5
18. Teie tööd kontrollitakse liigselt	1,49	1,00	1	5
19. Teile avaldatakse survet, et te ei kasutaks oma õigusi (näiteks õigust jääda puhkusele, haiguse korral õigust võtta töövõimetusleht, lähetuses viibides katta ettenähtud kulusid)	1,37	0,76	1	5
21. Te olete kaitsetu ülemäärase töökoormuse tõttu	2,80	1,24	1	5
Kokku	2,08	1,01	1,00	5,00

Allikas: autori koostatud.

Lisa 6. Isikuga seotud kiusamise keskmised näitajad

Negatiivsed tegevused	M	SD	min	max
2. Teid alandatakse või naeruvääristatakse teie tööga seoses	1,80	0,95	1	5
4. Teilt võetakse ära peamised vastutusvaldkonnad või asendatakse need lihtsamate või ebameeldivamate ülesannetega	1,80	1,05	1	4
5. Teie kohta levitatakse laimu ja kuulujutte	1,80	1,10	1	5
6. Teid ignoreeritakse, välditakse	1,82	1,04	1	5
7. Teile tehakse solvavaid või ründavaid märkusi teie isiku (st harjumuste ja päritolu), seisukohtade või eraelu kohta	1,65	0,74	1	3
10. Te saate teistelt vihjeid või signaale, et peaksite töölt lahkuma	2,15	1,21	1	5
11. Teile tuletatakse korduvalt meelde teie vigu või eksimusi	2,39	1,43	1	5
12. Teie pöördumisi ignoreeritakse või neile reageeritakse vaenulikult	2,04	1,06	1	5
13. Teie tööd ja pingutusi kritiseeritakse järjepidevalt	2,17	1,26	1	5
15. Teile tehakse vingerpussi inimeste poolt, kellega te ei saa hästi läbi	1,22	0,65	1	4
17. Teie vastu esitatakse süüdistusi	1,39	0,77	1	4
20. Teid narritakse ja tehakse sarkastilisi märkusi	1,49	0,84	1	4
Kokku	1,81	1,01	1	4,5

Allikas: autori koostatud.

Lisa 7. Füüsilise vägivallaga seotud kiusamise keskmised näitajad

Negatiivsed tegevused	M	SD	min	max
8. Teie peale karjutakse või valatakse välja viha (või raevu)	1,62	0,75	1	4
9. Teid hirmutatakse nagu vibutatakse sõrme, tungitakse isiklikku ruumi, tõugatakse, tõkestatakse tee	1,27	0,67	1	4
22. Teid ähvardatakse vägivallaga või tarvitatakse füüsilist vägivalda	1,06	0,29	1	3
Kokku	1,32	0,57	1	3,67

Allikas: autori koostatud.

Lisa 8. Töökiusamise seos vaimse tervise probleemidega

	Töö- kiusamine	Töö- stress	Depressi- oon	Läbi- põlemine	Ärevus- häired	Uinumis- raskused	Suitsi- daalsus
Töö- kiusamine	1,00	0,72**	0,56**	0,62**	0,67**	0,76**	0,39**
Tööstress	0,72**	1,00	0,78**	0,83**	0,73**	0,73**	0,33**
Depressi- oon	0,56**	0,78**	1,00	0,77**	0,54**	0,65**	0,30**
Läbi- põlemine	0,62**	0,83**	0,77**	1,00	0,68**	0,67**	0,24**
Ärevus- häired	0,67**	0,73**	0,54**	0,68**	1,00	0,82**	0,42**
Uinumis- raskused	0,76**	0,73**	0,65**	0,67**	0,83**	1,00	0,39**
Suitsidaal- sus	0,39**	0,33**	0,30**	0,24*	0,42**	0,39**	1,00

** $p < 0,01$

* $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud.

Lisa 9. Tööga seotud kiusamise seos vaimse tervise probleemidega

	Tööga seotud kiusamine	Tööstress	Depressioon	Läbi põlemine	Ärevushäired	Uinumiskused	Suitsidaalsus
Töökiusamine	1,00	0,64**	0,26**	0,60**	0,65**	0,71**	0,34**
Tööstress	0,64**	1,00	0,78**	0,83**	0,73**	0,73**	0,33**
Depressioon	0,52**	0,78**	1,00	0,77**	0,54**	0,65**	0,30**
Läbi põlemine	0,60**	0,83**	0,77**	1,00	0,68**	0,67**	0,24**
Ärevushäired	0,65**	0,73**	0,54**	0,68**	1,00	0,82**	0,42**
Uinumiskused	0,71**	0,73**	0,65**	0,67**	0,83**	1,00	0,39**
Suitsidaalsus	0,34**	0,33**	0,30**	0,24*	0,42**	0,39**	1,00

** $p < 0,01$

* $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud.

Lisa 10. Isikuga seotud kiusamise seos vaimse tervise probleemidega

	Töö- kiusamine	Töö- stress	Depressi- oon	Läbi- põlemine	Ärevus- häired	Uinumis- raskused	Suitsi- daalsus
Töö- kiusamine	1,00	0,68**	0,52**	0,55**	0,60**	0,68**	0,37**
Tööstress	0,68**	1,00	0,78**	0,83**	0,73**	0,73**	0,33**
Depressi- oon	0,52**	0,78**	1,00	0,77**	0,54**	0,65**	0,30**
Läbi- põlemine	0,55**	0,83**	0,77**	1,00	0,68**	0,67**	0,24**
Ärevus- häired	0,68**	0,73**	0,54**	0,68**	1,00	0,82**	0,42**
Uinumis- raskused	0,76**	0,73**	0,65**	0,67**	0,83**	1,00	0,39**
Suitsidaal- sus	0,37**	0,33**	0,30**	0,24*	0,42**	0,39**	1,00

** $p < 0,01$

* $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud.

Lisa 11. Füüsilise vägivallaga seotud kiusamise seos vaimse tervise probleemidega

	Töö- kiusamine	Töö- stress	Depressi- oon	Läbi- põlemine	Ärevus- häired	Unumis- raskused	Suitsi- daalsus
Töö- kiusamine	1,00	0,72**	0,56**	0,62**	0,67**	0,76**	0,39**
Tööstress	0,47**	1,00	0,78**	0,83**	0,73**	0,73**	0,33**
Depressi- oon	0,55**	0,78**	1,00	0,77**	0,54**	0,65**	0,30**
Läbi- põlemine	0,41**	0,83**	0,77**	1,00	0,68**	0,67**	0,24**
Ärevus- häired	0,53**	0,73**	0,54**	0,68**	1,00	0,82**	0,42**
Unumis- raskused	0,67**	0,73**	0,65**	0,67**	0,83**	1,00	0,39**
Suitsidaal- sus	0,43**	0,33**	0,30**	0,24*	0,42**	0,39**	1,00

** $p < 0,01$

* $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud.

Lisa 12. Lihtlitsents

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Kelly Arak

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Ajakirjanike töökiasamise eripära ja seos vaimse tervisega“, mille juhendaja on Taimi Elenurm
 - 1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi 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.

¹*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*