



<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	5.12.2005
Tekijä(t)	Anu Vainio	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	95
Otsikko	Työpaikkakiusaaminen esimiestyön haasteena		
Ohjaaja(t)	KTT Kirsi Kostia		

Tiivistelmä

Tutkielman aiheena on työpaikkakiusaaminen esimiestyön näkökulmasta. Tarkoituksena on tarkastella työpaikkakiusaamista ratkaisukeskeisesti niiden esimiesten näkökulmasta, jotka joutuvat tekemisiin alaistensa keskuudessa tapahtuvan työpaikkakiusaamisen kanssa. Osaongelmina tutkielmassa käsitellään seuraavia kysymyksiä: mitä työpaikkakiusaaminen on, miten esimiehet siihen suhtautuvat, miten esimiehet voisivat ennalta ehkäistä työpaikkakiusaamista ja mitkä toimet heidän taholtaan edesauttavat kiusaamistapausten tyydyttävää ratkaisua.

Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena, ja siinä on käytetty kahdenlaista aineistoa, dokumentteja ja haastatteluja. Dokumenttiaineisto kerättiin Internetistä, työpaikkakiusaamiseen keskittyvältä keskustelupalstalta. Tutkielmaa varten haastateltiin neljää esimiestä, joilla on kokemusta työpaikkakiusaamistapausten käsittelemisestä.

Yksi tutkimuksen keskeisimmistä tuloksista on työpaikkakiusaamisen monitahoinen luonne, joka vaikeuttaa kiusaamisen tunnistamista työelämässä. Työpaikkakiusaamisen määrittelemisen vaikeus tuo ongelmia esimiehille, joiden velvollisuus puuttua havaitsemaansa työpaikkakiusaamiseen on työturvallisuuslaissa määritelty. Tutkimuksen mukaan esimiehet eivät läheskään aina puutu kiusaamissyttöksiin, vaan usein jättävät ne huomiotta tai asettuvat jopa kiusaamisen uhria vastaan. Tulosten perusteella tärkeintä työpaikkakiusaamisen tullessa ilmi on se, että esimies reagoi nopeasti. Vakavin virhe, jonka esimies voi työpaikkakiusaamisen suhteen tehdä, on jättää huomiotta kiusaamisesta raportoiva työyhteisön jäsen tai ilmaista, ettei esimies usko hänen kertomustaan. Esimiehen tulee tutkia tilannetta aina, kun kiusaamissyttöksiä työyhteisössä esitetään.

Asiaa selvittäessään esimiehen täytyy olla mahdollisimman puolueeton ja ottaa selville, mitä todella on tapahtunut. Esimiehen on myös syytä selvittää, miten asianomaiset toivovat tilanteen ratkeavan. Selvittelyn objektiivisuutta sekä esimiehen omaa asemaa helpottaa ulkopuolisen avun käyttäminen. Esimiehen on myös osattava ohjata kiusaamistapauksen osapuolet oikeiden tahojen luo saamaan tarvitsemaansa apua.

Yhtä tärkeää kuin kiusaamistapausten oikeanlainen ratkaiseminen on ennaltaehkäisy. Kiusaamista ennalta ehkäisevää toimintaa esimiehen osalta on avoimen, keskusteleavan ilmapiirin luominen ja ylläpito, tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus sekä alaisten työn tunteminen. Myös organisaatioilla on vastuunsa yksittäisten esimiesten tukemisessa ja koko organisaation kiusaamisen vastaisen ohjeistuksen muotoilemisessa.

Asiasanat	Työpaikkakiusaaminen, henkinen väkivalta, esimiestyö, johtaminen, konflikti, työelämä, työilmapiiri
Muita tietoja	