

## Helsingin yliopisto - Helsingfors universitet - University of Helsinki ID 2000-750

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Sosiaalipsykologian laitos	
Tekijä-Författare-Author Koiranen, Annarita			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Arvokongruenssi, samastuminen ja prososiaalisuus: Käsitteiden ja menetelmien tarkastelua organisaatiopsykologisessa viitekehyksessä			
Oppiaine-Läroämne-Subject Sosiaalipsykologia			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2000-11-15	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 74 s. + 11 s.
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Tässä tutkimuksessa tarkastellaan arvokongruenssin (yksilön ja organisaation arvojen yhdenmukaisuuden), organisaatioon samastumisen ja prososiaalisen organisaatiokäyttäytymisen käsitteitä sekä niiden suhdetta toisiinsa. Tutkimuksen pääasiallisena tarkoituksena on arvioida ilmiöitä kuvaavan teoreettisen mallin soveltuvuutta käytettävään aineistoon sekä erilaisten tutkimusmenetelmien vahvuuksia ja rajoituksia arvokongruenssin tutkimuksessa. Aineisto (N=87) on kerätty kyselytutkimuksena keväällä 1998 kansainvälisessä turvallisuusalan organisaatioissa.</p> <p>Tutkielman teoreettisessa osassa tarkastellaan arvoja sekä yleisellä tasolla että työelämässä ja laajennetaan näkökulmaa arvokongruenssin ja sen merkityksen tarkasteluun organisaatioissa. Organisaatioon samastumisen ja prososiaalisuuden käsitteitä pohditaan eri näkökulmista. Arvokongruenssia tarkastellaan työssä kahdesta näkökulmasta. Koettua arvokongruenssia mitattiin kysymällä vastaajilta suoraan heidän näkemystään arvojen samankaltaisuudesta. Lisäksi vastaajat arvioivat 26 eri arvon vallitsevuutta organisaatioissa sekä samojen arvojen tärkeyttä omalla kohdallaan (ns. latenti arvokongruenssi). Tästä mittarista muodostettiin yksilön arvojärjestelmän samankaltaisuutta organisaation arvojärjestelmän kanssa sekä työntekijöiden keskinäistä samanhenkisyyttä kuvaavat indeksit. Arvokongruenssia tarkasteltiin myös arvoulottuvuussittain. Pääkomponenttianalysissa syntyneet arvoulottuvuudet olivat tulossuuntautuneisuus, innovatiivisuus, lojaalisuus, sosiaalinen vastuullisuus ja aggressiivisuus.</p> <p>Menetelmänä vaikutussuhteiden tarkastelussa käytettiin lineaarista regressioanalyysia. Saadut tutkimustulokset olivat pääosin teorian mukaisia. Arvokongruenssi organisaation kanssa ja työntekijöiden samanhenkisyys olivat positiivisessa yhteydessä sekä koettuun arvokongruenssiin että organisaatioon samastumiseen. Lisäksi latenti arvokongruenssi organisaation kanssa ennusti prososiaalisuutta, mutta tässä yhteys oli negatiivinen – joskaan ei selkeästi todennettavissa koko vastaajaryhmän osalta. Edelleen samastuminen ennusti prososiaalisuutta sitä lisäävästi. Koettu arvokongruenssi ei ennustanut tilastollisesti merkitsevästi mitään muuttujaa. Taustamuuttujista organisaatioasema ennusti samastumista, prososiaalisuutta ja koettua arvokongruenssia. Työsuhteen kesto ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä mihinkään muuttujaan. Arvokongruenssin tutkimus on ollut niin teoreettisesti kuin empiirisestikin monimuotoista, eikä yksiselitteisiä johtopäätöksiä arvokongruenssin yhteyksistä muihin ilmiöihin ole ollut perusteltua tehdä. Yhtenä tämän työn tärkeimmistä johtopäätöksistä voidaankin pitää sitä, ettei arvokongruenssin tutkimusta ole tarkoituksenmukaista irrottaa tutkittavien arvojen sisällöstä tai kontekstistaan. Myös arvokongruenssitutkimus on osaltaan historiallisesti ja (organisaatio)kulttuurisesti sidonnaista.</p> <p>Tärkeimmät tutkimuksessa käytetyt lähteet olivat tuoreita, kansainvälisissä alan aikakauslehdissä julkaistuja artikkeleita.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords arvot - organisaatiopsykologia arvokongruenssi - samaistuminen - organisaatiot prososiaalinen organisaatiokäyttäytyminen			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			