

Helsingin yliopisto - Helsingfors universitet - University of Helsinki ID 2004-2623

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Sosiaalipsykologian laitos	
Tekijä-Författare-Author Kuokkanen, Satu			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Oikeudenmukaisuuskokemukset, johtajan prototyypisyys ja ryhmän arvostaminen			
Oppiaine-Läroämne-Subject Sosiaalipsykologia			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu	Aika-Datum-Month and year 2004-03-05	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 104 s., 4 liites.	
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Tämän tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena oli selvittää ryhmän johtajan prototyypisyyden merkitystä hänen koetun oikeudenmukaisuutensa sekä ryhmän jäsenten tekemien statusarvioiden (arvostus ja ylpeys) välistä suhdetta moderoina tekijänä. Johtajan oikeudenmukaisuuden ja ryhmän jäsenten tekemien statusarvioiden välillä oletettiin olevan yhteys vain silloin, kun johtaja oli ryhmän prototyypinen jäsen. Lisäksi tutkittiin ryhmän johtajan koetun oikeudenmukaisuuden statusarvioiden kautta välittyntä yhteyttä prososiaaliseen käyttäytymiseen sekä irtisanoutumisaikomuksiin.</p> <p>Tutkimuskysymykset perustuivat teoriaosuudessa esiteltävään sosiaalisen identiteetin lähestymistapaan sekä oikeudenmukaisuustutkimukseen. Erityisen tärkeäksi tutkimuksen viitekehukseksi nousi nämä kummatkin yhdistävä ryhmäarvomalli (Lind – Tyler 1988; Tyler – Lind 1992). Tutkimusaineisto (N = 364) kerättiin kahdesta samaan katto-organisaatioon kuuluvasta pankkialan organisaatiosta syksyllä 2003. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisin menetelmin. Asetettuja hypoteeseja testattiin lineaarisen regressioanalyysin, interaktioanalyysin (Aiken – West 1991) ja välittäjäanalyysin (Baron – Kenny 1986) avulla.</p> <p>Tutkimustulokset olivat pääsääntöisesti hypoteesien mukaisia: Ryhmän johtajan prototyypisyyden havaittiin moderoina menettelytapojen koetun oikeudenmukaisuuden ja statusarvioiden välistä yhteyttä; menettelytapojen oikeudenmukaisuus oli yhteydessä statusarvioihin vain silloin, kun ryhmän johtaja nähtiin sisäryhmää edustavana prototyypisenä jäsenenä. Menettelytapojen oikeudenmukaisuuden havaittiin myös olevan statusarvioiden, erityisesti ylpeyden, kautta yhteydessä irtisanoutumisaikomuksiin sekä prososiaaliseen käyttäytymiseen. Jakava oikeudenmukaisuus ei sen sijaan ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä mihinkään tutkittuun asiaan. Tulokset ovat yhteneväisiä sosiaalisen identiteetin lähestymistavan ja ryhmäarvomallin oletusten sekä aiemmin tehdyn tutkimuksen kanssa.</p> <p>Työn tärkeimpänä antina voidaan pitää ryhmän johtajan prototyypisyyden merkityksen havainnollistamista oikeudenmukaisuuden ja statusarvioiden välillä. Missään muussa tutkimuksessa ei ole aiemmin todennettu sosiaalisen identiteetin lähestymistavan ja ryhmäarvomallin oletamaa ryhmän johtajan prototyypisyyden vaikutusta. Oletus johtajan prototyypisyydestä on kuitenkin hyvin tärkeä osa sekä sosiaalisen identiteetin lähestymistapaa että ryhmäarvomallia.</p> <p>Tärkeimmät tutkimuksessa käytetyt lähteet olivat viimeaikaisia, kansainvälisissä alan aikakauslehdissä julkaistuja artikkeleita.</p>			
<p>Avainsanat-Nyckelord-Keywords</p> <p>sosiaalinen identiteetti – johtajan prototyypisyys</p> <p>ryhmäarvomalli</p> <p>organisaatiot – koettu oikeudenmukaisuus</p> <p>organisaatiokäyttäytyminen – irtisanoutumisaikomukset</p> <p>organisaatiokäyttäytyminen – prososiaalinen käyttäytyminen</p>			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			