

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Sosiaalipsykologian laitos	
Tekijä-Författare-Author Järvinen, Katri			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Organisaation oikeudenmukaisuus ja luottamus esimieheen			
Oppiaine-Läroämne-Subject Sosiaalipsykologia			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2003-04-14	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 64 s. + 4 s.
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa koettua organisaation oikeudenmukaisuutta sekä luottamusta esimieheen suomalaisessa metalliteollisuuden alan tuotantoyrityksessä. Lisäksi tehtävänä oli tutkia, miten organisaation oikeudenmukaisuus vaikuttaa luottamukseen sekä selvittää oikeudenmukaisuuden ja luottamuksen yhteyttä organisaatioon sitoutumiseen, henkilöstön päätöstennoudattamishalukkuuteen, irtisanoutumisaikaisiin sekä aloitteellisuuteen. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella kahdessa yrityksen tehtaassa (N=175). Luottamus rajattiin tässä tutkimuksessa luottamukseksi esimieheen, sillä suurin osa organisaation auktoriteettien kanssa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta käydään lähimmän esimiehen kautta, ja esimiehen ja hänen käyttäytymisensä voidaan siten olettaa edustavan alaiselle organisaatiota kokonaisvaltaisemmin. Oikeudenmukaisuutta tutkittiin puolestaan lähinnä menettelytapojen ja jaon oikeudenmukaisuutena. Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus jätettiin teknisistä syistä pois tutkimuksen jatkoanalyseista.</p> <p>Tutkimuksen tärkeimpiä tuloksia oli luottamuksen rakentumisen mallin (Mishra 1996) testaus. Tutkimustulosten mukaan luottamus esimieheen rakentuu alaisen arvion perusteella, että esimies on avoin, osaava ja uskottava. Positiivisten arvioiden sekä menettelytapojen oikeudenmukaisuudesta että jakavasta oikeudenmukaisuudesta havaittiin kohentavan esimieheen kohdistettuja luottamusarvioita. Tosin jakavan oikeudenmukaisuuden selitysvoima oli huomattavasti voimakkaampi kuin menettelytapojen oikeudenmukaisuuden, mikä oli ristiriitaista verrattuna suurimpaan osaan aikaisemmista tutkimuksista, jotka ovat havainneet menettelytapojen oikeudenmukaisuuden ja luottamuksen välillä voimakkaan yhteyden. Tutkimustulokset osoittivat luottamuksen korreloivan tilastollisesti merkitsevästi kaikkien muiden tutkittujen organisaatiokäyttäytymistä mittaavien muuttujien paitsi affektiivisen sitoutumisen kanssa. Esimiehen nauttiman luottamuksen havaittiin välittävän jakavan oikeudenmukaisuuden yhteyttä henkilöstön päätöstennoudattamishalukkuuteen ja irtisanoutumisaikaisiin. Menettelytapojen oikeudenmukaisuuden yhteys affektiiviseen sitoutumiseen ja irtisanoutumisaikaisiin oli sitä vastoin suora. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin menettelytapojen ja jakavan oikeudenmukaisuuden vuorovaikutusta aloitteellisuutta, irtisanoutumisaikaisia ja päätösten noudattamista selitettäessä.</p> <p>Jakavan oikeudenmukaisuuden korostumista saaduissa tutkimustuloksissa tulkittiin välineellisen ja välineettömän (ryhmäarvomalli) sosiaalisuuden toimintamallin avulla. Kohdeorganisaatiossa viime vuosina käynnissä olleen voimakkaan strategisen muutosprosessin ajateltiin vaikuttaneen lyhytnäköisempien välineellisten motiivien korostumiseen. Lisäksi tutkimustulosten tulkinnan apuna käytettiin oikeudenmukaisuusheuristista (Lind 2001) sekä ennakoivan epäoikeudenmukaisuuden teoriaa (Shapiro & Kirkman 2001).</p>			
<p>Avainsanat-Nyckelord-Keywords</p> <p>luottamus esimieheen</p> <p>menettelytapojen oikeudenmukaisuus</p> <p>jakava oikeudenmukaisuus</p> <p>vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus</p>			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			