

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Valtio-opin laitos	
Tekijä-Författare-Author Lyly-Yrjänäinen, Samuli			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Arvot osana organisaatiokulttuuria : Tutkimus julkilausuttujen arvojen merkityksestä Tapiola-ryhmässä			
Oppiaine-Läroämne-Subject Hallinto-oppi			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2006-02-06	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 121 s., 1 liites.
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Kulttuurin tutkimus yleistyi organisaatiotutkimuksen piirissä 1980-luvulla. Seuraavalla vuosikymmenellä organisaatiokulttuurin käsite iskostui myös käytännön johtamisoppeihin. Yksi organisaatiokulttuurin osa-alue on organisaation julkilausutut arvot, joihin liittyvää tieteellistä tutkimusta on niukasti. Julkilausuttujen arvojen merkitys organisaatiolle jää usein epäselväksi. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mikä on julkilausuttujen arvojen merkitys organisaatiokulttuurille.</p> <p>Julkinen keskustelu yritysten arvoista on vilkasta. Kirjallisuuskatsauksen avulla selvitetään sitä, minkä takia arvoista puhutaan. Esiin nostetaan neljä osin päällekkäistä aihepiiriä: liiketoiminnan etiikka ja yhteiskuntavastuu, yrityksen maine, henkilöstön hyvinvointi ja liiketoiminnan menestyminen. Lisäksi kirjallisuuskatsauksessa esitellään erilaisia näkemyksiä organisaatiokulttuuriin, arvoihin ja niiden johtamiseen.</p> <p>Teoreettinen viitekehys rakentuu Edgar H. Scheinin ja Joanne Martinin organisaatiokulttuuria käsittelevien teorioiden varaan. Martinin esittämät kolme perspektiiviä organisaatiokulttuuriin toimivat tutkimuksessa subjektiivisesti määritelyinä käsitteinä, jotka laajentavat Scheinin näkemystä organisaatiokulttuurista. Teorioiden pohjalta kehitetään organisaatioiden julkilausuttujen arvojen merkitystä kuvaava malli, johon arvot voidaan sijoittaa.</p> <p>Teoreettisen viitekehysten toimivuutta testataan kvalitatiivisella tapaustutkimuksella. Samalla selvitetään arvojen merkitystä Tapiola-ryhmän kulttuurille. Empiirinen aineisto koostuu 23 henkilön teemahaastattelusta. Analyysissä käytetään apuvälineinä teemoittelua, luokittelua ja laskemista.</p> <p>Tutkimustuloksena selvisi, että organisaatioiden julkilausuttujen arvojen merkitystä kuvaavaa mallia voidaan käyttää apuvälineenä, kun selvitetään arvojen merkitystä organisaatiokulttuurille. Mallia voitaisiin kehittää edelleen liittämällä siihen arvojohtamisen näkökulma sekä muodostamalla malliin sopiva kyselylomake, joka tukisi kvalitatiivista lähestymistapaa.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi myös, että arvojen merkitys vaihtelee tapauskohtaisesti kohdeorganisaation kahdessa ryhmässä. Tapiola-ryhmän neljästä julkilausutusta arvosta yksi on toimintaa ohjaava integroitunut perusoletus ja yksi organisaatiokulttuurin pintatasolla sijaitseva fragmentoitunut artefakti. Kaksi muuta arvoa sijoittuvat näiden ääripäiden välille.</p>			
<p>Avainsanat-Nyckelord-Keywords</p> <p>arvot johtaminen arvojohtaminen organisaatiokulttuuri yrityskulttuuri etiikka - liiketoiminta yhteiskuntavastuu maine yrityskuva hyvinvointi - työntekijät menestyminen - liiketoiminta Tapiola-ryhmä kvalitatiivinen tutkimus haastattelututkimus</p>			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			