

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Statsvetenskapliga fakulteten		Laitos-Institution-Department Institutionen för allmän statslära	
Tekijä-Författare-Author Montell, Janina Marika			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Ledarskapets betydelse för arbetslivskvaliteten			
Oppiaine-Läroämne-Subject Förvaltningslära			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2007-05-04	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 70 s.
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Avhandlingen handlar om ledarskapets betydelse för arbetslivskvaliteten. Syftet med uppsatsen är att se vilka faktorer inom arbetslivskvaliteten som påverkas mest av ledarskapet. Faktorena som används är listade av Draffe & Kossen (1998) och de kan delas in i interna, externa och individuella faktorer. De viktigaste faktorerna ur ledarskapets synvinkel kan sägas vara feedback och erkännande, autonomi, sociala interaktioner, organisationsstruktur och engagemang.</p> <p>Som teori för avhandlingen används Human Resource Management och ett vidareutvecklat perspektiv av HRM som kallas för Strategic Human Resource Management (SHRM). Teorin är relevant för avhandlingen pga. att den fokuserar på arbetslivet och på hur ledarskapet kan förbättra arbetsförhållandena för att öka på arbetslivskvaliteten hos arbetstagarna. De mänskliga resurserna är även av stor vikt i teorin.</p> <p>Sekundäranalysen utgör metoden för den empiriska delen av avhandlingen. Materialet som återanvänds är utvalda delar ur Arbetsministeriets program "Työpoliittinen tutkimusohjelma 2003-2007". Ledarskapet är i fokus i sekundäranalysen och de viktigaste resultat som uppdagades var att ledarskapet borde satsa mer på att ge feedback åt arbetstagarna och lyssna mer till idéer som kommer från en lägre nivå i organisationen. Ledarna borde också ge mer möjligheter åt arbetstagarna att utveckla sina kunskaper, samt leda organisationen genom en demokratisk ledarstil. Ifall ledarskapet satsar på dessa faktorer leder det till en ökad arbetslivskvalitet hos arbetstagarna och därmed även till en ökad prestationsförmåga för organisationen.</p> <p>De viktigaste källorna för avhandlingen utgörs av Juha Antilas undersökning "Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä"(2006), Arbetslivsbarometrarna 2005 & 2006 (sammanfattade av Pekka Ylöstalo) samt Statistikcentralens undersökning "Uhkia ja mahdollisuuksia: työolotutkimusten tuloksia 1977-2003" av Anna-Maija Lehto och Henna Sutela (2004). Även Human Resource Management källor såsom Human Resource Management- a contemporary approach av Beardwell et. al. (2001 & 2004), Human Resource Management- theory and practice av Bratton & Gold (2003), The Human Side of Organizations av Draffe & Kossen (1998) samt Strategic Soft Human Resource Management av Ehrnrooth (2002) är av relevans för avhandlingen.</p>			
<p>Avainsanat-Nyckelord-Keywords</p> <p>arbetslivskvalitet</p> <p>arbetsförhållanden</p> <p>ledarskap</p> <p>arbetsliv</p> <p>arbete</p> <p>arbetsmiljö</p> <p>arbetskollektiv</p> <p>livskvalitet</p> <p>Human Resource Management - HRM</p> <p>Strategic Human Resource Management - SHRM</p>			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			