



| |
|-------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |

| | | | |
|----------|---|------------------|----------|
| Oppiaine | Johtaminen ja organisointi | Päivämäärä | 4.3.2008 |
| Tekijä | Heimo Halonen | Matrikkelinumero | |
| | | Sivumäärä | 65 |
| Otsikko | Sitoutunut vuokratyöntekijä – tulevaisuuden kilpailuetu | | |
| Ohjaajat | KTT Jouko Toivonen KTM Maija Vähämäki | | |

Tiivistelmä

Tänä päivänä yhä useampi yritys pyrkii muuttamaan kiinteät kustannukset, mukaan lukien henkilöstökustannukset, muuttuviksi kustannuksiksi. Pyrkimyksenä on saavuttaa mahdollisimman kustannustehokas ja joustava organisaatio. Kiristynvä kilpailu ja jatkuvasti muuttuvat markkinat ovat johtaneet henkilöstönvuokrauksen suosion kasvuun. Henkilöstönvuokrausta ei enää nähdä ainoastaan keinona ruuhkahuippujen purkamiseen, vaan siitä on muodostunut osa yritysten henkilöstöstrategiaa. Tärkeäksi kysymykseksi muodostuu se, voidaanko vuokratyöntekijä saada sitoutumaan organisaatioon. Perinteisen käsityksen mukaisesti työnantajan pitäisi sitoutua työntekijään tarjoamalla takeet työn jatkumisesta ennen kuin työntekijä sitoutuu organisaatioon.

Tämän tutkielman tavoitteena on käsiteanalyysin avulla luoda teoreettinen malli, joka kuvastaa henkilöstönvuokrausyrityksen, vuokratyöntekijän ja asiakkaan välisiä suhteita organisaatiositoutumisen näkökulmasta. Yhtenä tutkimusongelmana on tunnistaa tarkastelun kannalta relevantit käsitteet. Tutkielman tavoitteena on pyrkiä yhdistämään perinteisesti vakituisia työntekijöitä kuvaavia käsitteitä koskemaan vuokratyötä. Tutkielmassa syvennyttään organisaatiositoutumisen, vuokratyöntekijän psykologisen sopimuksen, sosiaalisen vaihdon sekä organisaatiolta koetun saadun tuen käsitteisiin. Tarkoituksena ei ole löytää yhtä ainoaa totuutta, vaan herättää kysymyksiä, haastaa vanhoja oletuksia ja muodostaa uusi näkökulma henkilöstönvuokraukseen.

Tutkielmassa osoitetaan vuokratyöntekijän sitouttamisen olevan mahdollista ja todistetaan samojen tekijöiden vaikuttavan niin vuokratyöntekijän kuin vakituisen työntekijän sitoutumiseen. Vuokratyöntekijän sitoutuminen ei ole ainoastaan laskelmoivaa, vaan sitä voidaan kehittää relatiivisempaan suuntaan. Vuokratyöntekijän sitoutumisen käsittelyä hankaloittaa vuokratyöntekijän suhde niin henkilöstönvuokrausyritykseen kuin asiakasyritykseen. Sitoutumisen tasot eri tahoihin voivat olla riippuvaisia toisistaan, siirtyä taholta toiselle tai olla sitoutumisen tasojen yhteistulos. Johtopäätöksenä esitetään teoreettinen malli sekä hypoteeseja, jotka luovat oivallisen lähtökohdan jatkotutkimuksille vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta.

| | |
|---------------|---|
| Asiasanat | Vuokratyö, organisaatiositoutuminen, psykologinen sopimus, sosiaalinen vaihto, organisaatiolta koettu saatu tuki, kahdensuuntainen sitoutuminen |
| Muita tietoja | |