

Muuttotyöntekijöiden työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Maiju Mynttinen



Tekijä Maiju Mynttinen	
Koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Muuttotyöntekijöiden työmotivaatioon vaikuttavat tekijät	Sivu- ja liitesivumäärä 44 + 6
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mikä motivoi työntekijöitä Vmp:n asiakasyritys Martelan keikkaluontoisessa muuttotyössä. Tutkimuksen kohteena ovat Vmp:n listoilla työskentelevät Martelan muuttotyöntekijät ja tavoitteena on tutkia keikkaluontoisen muuttotyön motivaatiotekijöitä, eli sitä, mitkä vetovoimatekijät vaikuttavat muuttotyön taustalla.</p> <p>Opinnäytetyö on jaettu teoriaosuuteen ja empiriseen osuuteen. Työn teoriaosuuden ensimmäisessä kappaleessa käsitellään motivaation käsitettä ja motivaatioteorioita. Näiden jälkeen sivutaan motivaatioon läheisesti liittyvää sitoutumisen käsitettä. Työn ensimmäinen teoriakappale päättyy työmotivaatiotekijöiden avaamiseen, jotka ovat työn empirisessä osuudessa erityisen keskeisessä asemassa.</p> <p>Työn teoriaosuuden toisessa kappaleessa käsitellään keikkatyötä ja kyseisen käsitteen alle yhdistettäviä epätyypillisen työn tekemisen muotoja. Työn teoriaosuus päättyy toisen kappaleen osalta keikkatyöntekijöiden sitoutumiseen ja työmotivaatioon vaikuttavien tekijöiden käsittelyyn.</p> <p>Opinnäytetyön empirinen osuus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimus tehtiin maalisi- ja huhtikuun 2017 aikana ja tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, joka optimoitiin Webropol-ohjelmalla.</p> <p>Kyselytutkimuksen kohderyhmänä olivat Vmp:n asiakasyrityksen Martelan muuttotyöntekijät Helsingin, Turun, Tampereen ja Oulun alueelta. Tutkimuksen perusjoukkoon kuului 160 työntekijää, joista 26 antoi luvan kyselyn lähettämiseksi. Näistä 26:sta luvan antaneesta 19 vastasi kyselyyn.</p> <p>Tutkimuksen tuloksissa selvisi, että muuttotyöntekijöiden työmotivaation kannalta erittäin tärkeitä tekijöitä olivat rahapalkka, työkaverit, työn fyysisyys, sekä mahdollisuus vaikuttaa työskentelypäiviin. Lähes kaikki työn keikkaluontoisuuteen liittyvät tekijät, kuten keikkatyön sallima vapaus elämässä ja mahdollisuus tehdä muuttotyötä sivutoimisesti, koettiin vastaajien kesken työmotivaation kannalta erittäin tärkeinä tekijöinä.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella jatkotutkimusten aiheiksi sopii työn keikkaluontoisuuteen liittyvien motivaatiotekijöiden tarkempi tarkastelu, sillä niiden voidaan päätellä olevan keskeisessä roolissa muuttotyöntekijöiden työmotivaation kannalta. Muuttoalan ollessa sesonkiluonteista, myös tutkimuksen toistaminen muuttoalan vuosisyklin eri vaiheiden kohdalla, voi työvoiman vaihtuvuuden vuoksi tuoda tutkimukseen eri näkökantoja.</p>	
Asiasanat Työmotivaatio, keikkatyö, sitoutuminen	

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymyksen asettelu.....	2
1.2	Työn rakenne	2
2	Työmotivaatio ja sitoutuminen	4
2.1	Ulkoisen ja sisäinen motivaatio	4
2.2	Kolme motivaatioteoriaa.....	5
2.3	Työmotivaation määritelmä	7
2.4	Sitoutuminen käsitteenä.....	8
2.5	Työmotivaation ja sitoutumisen välinen yhteys.....	9
2.6	Työn motivaatiotekijät	9
3	Keikkatyö työsuhdemuotona	15
3.1	Normaalit ja epätyypilliset työsuhteet	15
3.2	Vuokratyönteko ja tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät.....	16
3.3	Keikkatyöntekijöiden sitoutumiseen ja työmotivaation vaikuttavat tekijät	17
4	Menetelmävalinnat ja tutkimuksen toteutus	20
4.1	Kohdeyritysten esittelyt ja yhteistyö.....	20
4.2	Toteutus ja työtapavalinnat	21
4.3	Kyselyn tulokset	24
5	Pohdinta.....	31
5.1	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset.....	31
5.2	Tulosten luotettavuus ja pätevyys	36
5.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	37
5.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	39
	Lähteet	42
	Liitteet	45
	Liite 1. Lupakirje.....	45
	Liite 2. Saatekirje.....	46
	Liite 3. Kyselylomake.....	47

1 Johdanto

Työntekijöiden työmotivaatio vaikuttaa keskeisesti työsuorituksiin ja tätä kautta koko yrityksen kilpailukykyyn. Sitoutuminen on työmotivaatioon läheisesti liittyvä teema ja sen voimakkuutta voidaan mitata muun muassa sillä, kuinka pitkään työntekijä pysyy yrityksessä (Hyppänen 2013, 157). Nykyään yritysten välisen kilpailun kovetessa kilpailuetua pyritään saavuttamaan yhä enemmän hakemalla joustoa yrityksen toimintaan. Joustoa voidaan tavoitella muun muassa yrityksen henkilöstön joustavuuden lisäämisen kautta (Viitala & Jylhä 2013, 221). Tätä joustoa voidaan hakea hyödyntämällä vuokratyövoimaa yrityksen toiminnoissa.

Keikkatyötä tekevien vuokratyöntekijöiden vallatessa yhä enemmän alaa yritysten työvoimareservistä, tulee näiden työmotivaatiotekijöiden tunnistamisesta entistä kriittisempää yritysten kilpailukykyyn kannalta. Kun tunnistetaan, kenelle tällainen keikkatyö sopii ja mikä siinä erityisesti motivoi, pystytään kyseistä työtä markkinoimaan yhä paremmin oikealle kohderyhmälle. Jotta motivaatiotekijät pystytään tunnistamaan, tulee luoda katsaus keikkatyötä tekevien vuokratyöntekijöiden kokemuksiin työstä.

Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena tutkia, mikä motivoi työntekijöitä keikkaluontoisessa muuttotyössä Vmp:n asiakasyrityksessä, Martelassa. Toisin sanoen siis, mitkä ovat keikkaluontoisen muuttotyön motivaatiotekijät. Työssä keskeiseksi käsiteeksi nousee täten motivaation käsite, sekä erityisesti työmotivaatio käsitteen määrittely. Näiden ohella myös keikkatyön käsite on työssä keskeisessä asemassa.

Ajatus muuttotyöntekijöiden motivaatiotekijöiden tutkimiseen lähti siitä, kun rekrytoin Vmp:llä työharjoitteluni aikana Martelan joulusesonkiin kymmeniä muuttomiehiä. Tämän prosessin aikana kiinnitin huomiota siihen, että hakijoita oli laajalta ikäskaalalta, eri elämäntilanteista ja eri koulutustaustoista ja kaikki hakivat tähän samaan työhön. Tutkimuksen tarkoituksena onkin tarjota tietoa siitä, millaisena muuttotyöntekijät kokevat muuttotyön ja mitkä tekijät siinä koetaan erityisesti motivoiviksi. Tutkittavat motivaatiotekijät liittyvät aihepiiriltään työn sisältöön, työympäristöön, sekä työn palkitsevuuteen. Tärkeänä aiheena on myös työn tutkimusongelmasta juontuva teema, työn keikkaluonteisuus, joka on Martelan muuttotyössä keskeisessä roolissa.

Martela korostaa toiminnassaan tärkeänä asiakaskokemuksen merkitystä ja muuttomiesten sanotaan olevan näkyvin osa Martelaa Martelan asiakkaille. Jotta muuttomiesten työnteko on siis mahdollisimman tehokasta ja jälki hyvää, on tunnettava näiden motivaatiotekijät. On siis tiedettävä se, mikä muuttomiehiä todella työssään motivoi. Tunnistamalla

nämä motivaatiotekijät, voidaan määritellä kenelle työ sopii ja kohdentaa työpaikkamarkkinointia oikein. Voidaan siis rekrytoida Vmp:lle parhaat tekijät ja taata näin niin Vmp:n ja Martelan välinen sujuva yhteistyö, kuin myös Martelan muuttopalvelun paras mahdollinen toimivuus.

1.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymyksen asettelu

Toteutin opinnäytetyöni tutkimuksen ilman toimeksiantoa. Nykyisessä työssäni Vmp:llä hoidan päivittäin Martelan asioita ja olen yhteydessä Vmp:n listoilla työskenteleviin Martelan muuttotyöntekijöihin. Idea opinnäytetyöni aiheelle syntyikin juuri Martelan parissa työskentelyn ansiosta. Jatkaessani työroolissani Vmp:llä myös harjoittelun jälkeen, koin, että tutkimukseni on mahdollista toteuttaa työroolistani käsin. Halusin myös lähestyä aihetta täysin omien mielenkiinnon kohteideni kautta.

Muuttotyöntekijöiden suhteellisen suuren määrän vuoksi päädyin tekemään tutkimuksen määrällisenä kyselytutkimuksena. Työni puolesta pystyin lähettämään kyselytutkimuksen Vmp:n listoilla työskenteleville Martelan järjestelmässä toimiville työntekijöille, tosin lupamenettelyä noudattaen. Kyseinen työntekijäryhmä työskentelee muuttotöissä suhteellisen säännöllisesti, joten koin tämän ryhmän työmotivaatiotekijöiden kartoittamisen perusteluksi tutkimuksen tavoitteen huomioon ottaen.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymys on: Mikä keikkaluonteisessa muuttotyössä motivoi?

Työn pääpaino on muuttotyöntekijöiden työhön liittyvien motivaatiotekijöiden tutkimuksessa, jossa keskeisenä tekijänä on työn keikkaluonteisuus, sekä itse motivaatioon läheisesti linkittyvä teema, sitoutuminen.

1.2 Työn rakenne

Opinnäytetyössäni käsitellään johdannon jälkeen luvussa kaksi työmotivaatiota ja sitoutumista. Kyseisessä luvussa käsitellään ensin motivaation käsitettä yleisesti, sekä puhutaan sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta. Näiden käsitteiden avaaminen on tärkeää, jotta opinnäytetyön lukija ymmärtää ensinnäkin, mitä motivaatiolla tarkoitetaan sen yleisessä kontekstissa. Tätä kautta lukija pystyy hahmottamaan tässä työssä käytettävän motivaatiokäsitteen spesifin yhteyden juuri työelämään ja työhön. Motivaatiokäsitteen määrittelyn jälkeen siirrytään käsittelemään Maslowin, Herzbergin, sekä Decin motivaatioteorioita. Motivaatioteorioiden käsittelyn jälkeen päästään työmotivaation käsitteen määrittelyyn ja

tätä kautta käsitellään laajemmin erilaisia työmotivaatiotekijöitä, jotka ovat työn empiirissä osiossa hyvin keskeisessä osassa.

Luvussa kolme käsitellään keikkatyötä, sekä keikkatyöntekijöiden työmotivaatioon ja sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Kyseisen luvun alussa sivutaan Suomessakin vallalla olevaa trendiä, jossa organisaation työntekijät voidaan karkeasti jakaa organisaation ydinhenkilöstöön, sekä liitännäishenkilöstöön. Kyseisen trendin jälkeen päästään käsittelemään tyypillisen ja epätyypillisen työsuhteen määritelmiä. Epätyypillisen työsuhteen määritelmän ymmärtäminen nähdään tärkeänä, jotta opinnäytetyön lukija pystyisi hahmottamaan, minkä työntekijäryhmän työmotivaatiotekijöitä tutkimuksessa käsitellään. Tämän jälkeen käsitellään vuokratyöntekoa, sekä määritellään, mitä tarkoitetaan tarvittaessa työhön kutsuttavilla työntekijöillä. Näiden määritelmien jälkeen käsitellään omana kappaleenaan keikkatyöntekijöiden sitoutumiseen ja työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä Sitran tutkimuksen ja kansainvälisen artikkelin kautta.

Työn empiirinen osuus alkaa Martelan ja Vmp:n esittelyllä, sekä näiden yhteistyökuvion kerronnalla. Osuus täsmentää näiden yritysten yhteistyön läheistä luonnetta, jonka avaaminen on keskeistä myös sen vuoksi, että opinnäytetyön lukija ymmärtää paremmin kyselylomakkeeseen valittuja vastausvaihtoehtoja. Yritysesittelyjen jälkeen kerrotaan kvantitatiivisen tutkimuksen teoriasta, sekä työssä käytettävästä survey-tyyppisestä kyselymuodosta. Menetelmien käsittelyn jälkeen avataan tutkimuksessa saadut tulokset kaavioita hyödyntäen, jonka jälkeen työn pohdinta ja johtopäätösosiossa työn tulokset linkitetään teoriaan työmotivaatiotekijöistä ja keikkatyöstä. Opinnäytetyö päättyy jatkotutkimusehdotuksiin ja opinnäytetyön tekijän oman oppimisen arviointiin.

2 Työmotivaatio ja sitoutuminen

Yhden määritelmän mukaan motivaatio on liikkeelle laittava voima, joka pistää ihmisen suuntaamaan kohti jotakin päämäärää. Latinaksi sana on Moveo ja se viittaa liikuttamiseen. (Rasila & Pitkonen 2010, 5.) Motivaatio toimii siis ihmisen sisältä kumpuavana voimana, joka virittää toimintaa ja suuntaa. Ihmisen tulee kokea tekemisensä mielekkääksi, jotta tämä motivoituu. (Viitala 2013, 16.)

Motivaatiosta puhuttaessa on tärkeää havaita sen luonne, eli se, että motivaatio on prosessin tulos, ei ihmisen ominaisuus. Motivaation liittyy siis ajallinen tekijä. Mikäli esimerkiksi tällä hetkellä koemme, että työnteko on kannattavaa, asenne työtämme kohtaan myös tulevaisuudessa on parempi. Tästä voi päätellä, että motivaation voimakkuus tällä hetkellä on prosessin seurausta. (Niermeyer & Seyffert 2004, 12-13.) Motivaation voisi siis sanoa olevan monisyinen prosessi, jossa yhdistyvinä tekijöinä ovat niin sosiaalinen ympäristö, persoonallisuus, järkipäiset ja tunneperäiset tekijät, sekä ihmisen arvot (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 11).

Motivaatiosta puhuttaessa nousee esille kaksi käsitettä, jotka ovat yleinen ja erityinen motivaatio. Yleinen motivaatio tarkoittaa halua tavoittaa ja kehittää jotakin, sekä vaikuttaa johonkin. Voisi siis sanoa, että jokaisella ihmisellä on tämä yleinen motivaatio, tosin eri voimakkuuksissa. Erityisellä motivaatiolla puolestaan tarkoitetaan konkreettisiin tavoitteisiin liittyvää motivaatiota. Se lähtee siitä, että jollakin tavoitteella on ihmiselle omakohtainen merkitys, joka vaikuttaa siihen, kuinka kovasti hän tätä tavoitettaan edistää. Erityisellä motivaatiolla on siis suuri vaikutus siihen, millä tavalla ihminen sitoutuu muun muassa työtehtäviinsä. Tähän vaikuttaa tosin myös se, millaiset ovat ihmisen psyykkiset ja fyysiset voimavarat, joita hän voi hyödyntää tavoitteensa edistämiseksi. Tavoitteeseen sitoutumisen voimakkuuteen vaikuttaa siis niin erityinen motivaatio, kuin sen hetkiset voimavaratkin. (Niermeyer & Seyffert 2004, 14-16.)

2.1 Ulkoinen ja sisäinen motivaatio

Puhuttaessa käsityksistä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä nousee esille kaksi karkeasti jaettua näkökulmaa, jotka ovat mekanistinen ja organistinen näkökulma. Näistä mekanistisessa käsityksessä ihmisellä ei nähdä olevan aktiivista roolia suhteessa vaikuttamiseen omiin asioihinsa. Tällöin ympäristön ärsykkeiden ja fysiologisten viettien nähdään olevan motivaation lähteinä. Organistisessa käsityksessä ihminen itse nähdään aktiivisena toimijana sosiaalisessa ympäristössään. Ihmisellä on siinä psykologisia perustarpeita, joita tämän nähdään pyrkivän tyydyttämään vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Näissä

kahdessa eri lähestymistavassa suurin ero on siinä, missä motivaation lähteen hahmoteetaan olevan. Ensimmäisessä, eli mekanistisessa käsityksessä motivaation lähteenä toimivat ympäristöstä tulevat ulkoiset ärsykkeet. Jälkimmäisessä eli organistisessa mallissa motivaatio kumpuaa taas ihmisestä itsestään käsin ja tällöin ihminen lähtee toimintaan omasta vapaasta tahdostaan. (Liukkonen ym. 2006, 13.)

Sisäistä ja ulkoista motivaatiota alettiin tutkia erikseen kognitiivisen psykologian valtakaudella. White (1959, teoksessa Liukkonen ym. 2006, 22) esittikin väittämän, jonka mukaan ihmiset olisivat syntyneet toimimaan sisäisesti motivoituneina tehokkaasti ympäristönsä kanssa. Tämä synnynnäinen pyrkimys kohti sisäistä motivaatiota johti siis motivoitumiseen, mikäli ihmisen toimintaympäristö tyydytti tämän uteliaisuutta. Decin ja Ryanin kognitiivinen evoluutioteoria (1985, teoksessa Liukkonen ym. 2006, 22) lisäsi sisäinen motivaation käsitykseen pätevyyden lisäksi myös itsemääräämisen merkittävänä tarpeena. Tällöin ajateltiin, että ne tapahtumat, jotka tyydyttävät itsemääräämisen ja pätevyyden kokemuksia lisäävät sisäistä motivaatiota. Päinvastoin taas ne tapahtumat, jotka eivät edellä mainittuja tyydytä, laskevat sisäistä motivaatiota ja kasvattavat puolestaan ulkoista motivaatiota. (Liukkonen ym. 2006, 22.) Voidaan siis sanoa, että sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan tilaa, jossa ihminen kokee iloa työstä itsestään. Se liittyy voimakkaaseen itsensä kehittämisen ja toteuttamisen tarpeisiin, eikä tällöin ulkoisilla palkkioilla ole niin suurta merkitystä. Sisäinen motivaatio liittyy myös ihmisen perusolemukseen, joka on uusia tilaisuuksia ja mahdollisuuksia etsivä oppiva olento. (Viitala 2013, 17.)

Ulkoisessa motivaatiossa puolestaan motivoituminen perustuu ulkoisiin tunnustuksiin ja palkkioihin, sekä niiden tavoitteluun. Nämä ulkoiset palkkiot voivat olla niin taloudellista hyötyä, kuten palkkaa, taikka esimerkiksi arvostusta muilta. Sisäisen motivaation lähteen ollessa ihmisessä itsessään, niin ulkoisen motivaation ollessa kyseessä, on motivaation lähde ihmisen ulkopuolella. Tällöin ihminen työskentelee sitä motivoituneemmin, mitä houkuttelevammaksi hän kokee ulkoiset palkkiot. Silloin kun työ itsessään ei tarjoa ihmiselle paljoa virikkeitä, korostuu ulkoinen motivaatio motivaation lähteenä erityisesti. (Viitala 2013, 17.)

2.2 Kolme motivaatioteoriaa

Vanhin ja ehkä tunnetuin motivaatioteoria on Maslowin tarvehierarkia. Kyseisessä motivaatioteoriassa ovat alimmalla tasolla ihmisen fysiologiset tarpeet, seuraavalla turvallisuuden tarpeet ja kolmannella tasolla sosiaaliset tarpeet, jotka Maslow nimesi puutemotiviksi. Tästä seuraavalla, eli neljännellä tasolla ovat arvostuksen tarpeet, viidennellä itsensä toteuttamisen tarpeet, sekä kuudennella, eli ylimmällä tasolla sisäiset tarpeet, joita

Maslow nimitti ihmisen kasvutarpeiksi. Maslowin mukaan ihmisen tuli ensin tyydyttää alemman tason tarpeensa, jotta tämä voi tyydyttää ylemmän tason tarpeet. Mikäli siis jonkin tason tarve jäisi tyydyttämättä, olisi ihminen ensisijaisesti motivoitunut tämän tason tarpeen tyydyttämisestä. Maslowin tarvehierarkiassa ihmisellä on siis tarve tyydyttää tarpeensa järjestyksessä. (Hyppänen 2013, 141.) Maslowin nähdään olevan yksi ensimmäisistä humanistisen motivaatiotutkimuksen edustajista. Humanistisessa motivaatiotutkimuksessa ihminen nähdään aktiivisena toimijana ja erona aikaisempaan ulkoisia tekijöitä painottavaan tutkimukseen, motivaatio nähtiin syntyvän psykologisista tarpeista. (Liukkonen ym. 2006, 17-18.)

Maslowin motivaatioteorian ohella myös Herzbergin luokitukset motivaatiotekijöistä ovat vanhoja ja ajoittuvat 1950-luvulle (Hyppänen 2013, 141). Herzberg kehitti tällöin kollegoidensa kanssa hypoteeseja, joiden mukaan tekijät, jotka synnyttävät positiivisia asenteita työntekijän työtä kohtaan ovat erilaisia, kuin taas tekijät, jotka kehittävät negatiivisia asenteita työtä kohtaan. Nämä hypoteesit todistivat ajatusta, että työtyytyväisyyden tunne ja toisaalta taas työtytymättömyyden tunne ovat toisistaan erillisiä tunteita ja toisin sanoen siis työntekijä voi olla tyytyväinen joihinkin asioihin töissään ja taas tyytymätön toisiin. (Pinder 2008, 32.)

Herzbergin motivaatioteoriassa työn ulkopuoliset tekijät ovat nimetty hygieniatekijöiksi, jotka eivät sinällään varmista hyvää työsuoritusta, mutta mikäli nämä puuttuvat tai eivät toimi hyvin, ne aiheuttavat työtytymättömyyttä. Näistä esimerkkeinä ovat muun muassa työyhteisön ilmapiiri, työpaikan ihmissuhteet, sekä palkkausjärjestelmä. Työhön suoraan liittyviä tekijöitä Herzberg nimitti motivaatiotekijöiksi, jotka voivat kannustaa työntekijää hyviin työsuorituksiin. Ilman näitä tekijöitä työntekijä tekee mekaanisia työsuorituksia. Näitä motivaatiotekijöitä ovat muun muassa työn sisältö, työntekijän kokemus vastuusta, sekä työssä koetut saavutukset ja saadut tunnustukset. (Hyppänen 2013, 141-142.)

Itsemääräämismotivaatio on ollut yksi suosituimpia teorioita, kun motivaatiota on tutkittu menneiden kolmen vuosikymmenen aikana. Se on toiminut yhtenä lähestymistapana, kun motivaatiota on käsitelty yleisen psykologian, sekä soveltavan psykologian alueilla. (Liukkonen ym. 2006, 82.) Itsemääräämisteorian kehittivät alun perin Edward L. Deci ja Richard M. Ryan ja sitä on uudelleenmääritelty muiden tutkijoiden toimesta ympäri maailmaa. Itsemääräämisteoriansa keskeisenä on sisäisen motivaation tutkiminen, jonka vallitessa, kuten edellä on jo mainittu, jotain asiaa tehdään sen itsensä vuoksi. Teorian toinen kehittäjästä, Deci, oli erityisesti kiinnostunut siitä, mitä tapahtuu, kun ihmisiä palkitaan jostain semmoisesta, jota nämä mielellään tekivät ilman palkintoakin. Kyseessä oli siis tekeminen, johon ihmisillä oli sisäinen motivaatio ja tarkoituksena oli tutkia, olisiko palkinnon

saaminen iloa, jota ihmiset kokivat asian tekemisestä jo muutenkin. Tutkimuksen kohteena oli kaksi opiskelijaryhmää, joista toiselle ryhmälle annettiin tehtävän ratkomisesta palkinto, kun taas toiset eivät saaneet palkintoa. Tulokset näyttivät, että palkitun opiskelijaryhmän sisäinen motivaatio väheni palkitsemisen johdosta, suhteessa toiseen ryhmään, jota ei palkittu. Deci veti tästä johtopäätöksen, että palkinto vähensi ihmisten autonomian tunnetta ja teki leikistä työtä. Toisin sanoen taas autonomian tunteen lisääminen nostaa ihmisten sisäistä motivaatiota. (Gagne & Deci 2014, 1-2.) On todettu, että henkilökohtaiseen autonomiaan pyrkiminen, sekä sen löytäminen, on yksi ihmisen tärkeimmistä psykologisista tarpeista, joita ihminen pyrkii tyydyttämään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Toiminta, joka lisää autonomian kokemusta on siis hyväksi ihmisen hyvinvoinnille. Parhaimmillaan myös työympäristö voi tyydyttää työntekijän autonomian tarvetta ja täten lisätä tämän työtyytyväisyyttä. (Liukkonen ym. 2006, 83.) Autonomian käsitteen lisäksi toisena merkittävänä käsitteenä itsemääräämismotivaatioteoriassa nousee esille pätevyyden käsite. Tutkimuksessa on hiljattain todettu, että ihmisten täytyy kokea niin pätevyyttä, kuin autonomiaakin, ollakseen sisäisesti motivoituneita. (Gagne & Deci 2014, 2.)

Itsemääräämismotivaatioteoriassa laajennetaan motivaation käsitystä jaottelusta pelkääntään ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon joko-tai ominaisuudesta eräänlaiseen motivaatiojatkumoon. Tällä tarkoitetaan sitä, että sisäinen ja ulkoinen motivaatio ovat ikään kuin jatkumoa alkaen amotivaatiosta, eli täydellisestä motivaation puutteesta ulottuen neljän ulkoista motivaatiota käsittävän ulottuvuuden kautta sisäiseen motivaatioon. Motivaatiojatkumo koostuu siis eri ulottuvuuksista, joissa motivaatiot toisistaan erottavana tekijänä toimii edellä käsitelty autonomia, eli itsemääräämisen määrä toiminnassa. Tällöin amotivaatioissa itsemääräämisen tunne on vähäisintä ja sisäisessä motivaatioissa taas suurinta. (Liukkonen ym. 2006, 82-83.)

2.3 Työmotivaation määritelmä

Työmotivaation voisi määritellä olevan kokoelma yksilöstä juontuvia liikkeellepanevia voimia, jotka toimeenpanevat työntekoa, sekä määräävät työnteon suuntaa ja voimakkuutta, kuin myös sen muotoa ja kesto. Käsitteenä työmotivaation määritelmä liittyy siis juuri työnteon eri ilmiöihin, kuten ihmisten johtamiseen ja työuraan. Sen ei ole tarkoitus edustaa yleistä motivaation määritelmää, joka on yleisesti pätevä kaikissa motivaatiokäsitteen eri konteksteissa. (Pinder 2008, 11.)

Eri ihmisille motivoiva työ tarkoittaa eri asioita. Hyvään työhön liitettäviä tekijöitä ovat kuitenkin yleisesti ottaen olleet muun muassa sisällöllisesti monipuoliset työtehtävät, työn

merkityksellisyys ja vuorovaikutteisuus. Vuorovaikutteisuuteen sisältyy kommunikaatio muiden ihmisten kanssa, sekä palaute työstä. Lisäksi hyvään työhön liitettäviä tekijöitä ovat olleet myös työ, joka on rakenteeltaan kokonaista eli sisältää niin organisointia, kuin suunnittelemistakin, sekä niin rutiininomaisempia, kuin haastavampiakin osia, sekä antaa tarpeeksi vapautta tekijälleen. Tärkeänä tekijänä on ollut myös työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus. Tällä tarkoitetaan sitä, että työn tulisi olla sellaista, jossa kuormitus on sopivaa, mutta kuitenkin sellaista, että ihmisen taitojen, tietojen ja kykyjen kehitys on mahdollista. (Viitala 2013, 17-18.)

2.4 Sitoutuminen käsitteenä

Sitoutumisella (Engagement, commitment) tarkoitetaan työntekijän psykologista suhdetta työpaikkaansa. Siitä voidaan käyttää myös nimitystä psykologinen sopimus (psychological contract). (Viitala 2013, 85.) Sitoutuminen työpaikkaan voidaan määritellä olevan myös tärkeä asenne työtä kohtaan ja sillä on vankka motivationaalinen perusta (Meyer 2014, 33). Kun työntekijä on sitoutunut työhönsä, hyväksyy tämä yrityksen tavoitteet ja työskentelee niiden eteen itsenäisesti. Mikäli haluaa edistää työntekijän sitoutumista, tulisikin tarkastella sitoutumista ja motivoitumista edistäviä tekijöitä. Huomiota tulisi tällöin kiinnittää erityisesti sisäisiin motivaatiotekijöihin. Myös henkilöstön kokema työtyytyväisyys vaikuttaa vahvasti sitoutumisen asteeseen. Muita sitoutumisen asteeseen vaikuttavia tekijöitä ovat tasapaino yksityiselämän ja työn välillä, sekä työn sopiva kuormittavuus. Työntekijän organisaatioon sitoutuminen näkyy muun muassa siinä, missä määrin tämä on valmis tekemään organisaation eteen tämän tavalliset työtehtävät ylittäviä tehtäviä. Lisäksi se näkyy myös siinä, miten työntekijä on valmis ponnistelemaan organisaation tavoitteiden toteutumisen eteen ja miten pitkään tämä pysyy organisaatiossa. (Hyppänen 2013, 156-157.)

Meyer ja Allen kehittivät kolmen komponentin mallin (TCM) organisaatioon sitoutumisesta. Tähän malliin kuuluivat affektiivinen eli tunneperäinen kiintyminen organisaatioon, velvollisuuden tunto pysyä organisaatiossa, sekä organisaatiosta lähtemisen hinta työntekijälle. Erottaakseen nämä erilaiset ajattelumallit, Meyer ja Allen käyttivät näistä kolmesta komponentista nimikkeitä tunneperäinen kiintyminen, normatiivinen kiintyminen ja jatkuva kiintyminen. Työntekijän on mahdollista kokea kaikkia kolmea kiintymisen muotoa eri asteissaan. Ajattelumallien erottaminen toisistaan on silti tärkeää, koska niillä voi olla erilaisia vaikutuksia ihmisen käyttäytymiseen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että tunneperäisellä kiintymisellä on vahvin myönteinen korrelaatio töissä pärjäämiseen ja työyhteisön osana toimimiseen. Seuraavaksi vahvin on normatiivisella kiintymisellä ja heikoin yhteys on jatkuvalla kiintymisellä. (Meyer 2014, 34.)

2.5 Työmotivaation ja sitoutumisen välinen yhteys

Kuten edellä on eritelty, motivaatiota on käsitelty niin yleisessä kontekstissaan, kuin työkontekstissakin. Vaikkakin sitoutuminen ja motivaatio käsitteinä ovat toisistaan erotettavissa, on niissä havaittavissa Meyerin ja Allenin mukaan myös monia yhteneväisyyksiä. Näistä yhteneväisyyksistä heidän mukaansa ehkä merkittävin on se, että molempia, niin sitoutumista, kuin motivaatiotakin, on kuvattu ikään kuin energisoiviksi voimiksi, joilla on vaikutuksensa ihmisen käyttäytymiseen. Meyer ja Herscovitch kuvastivat sitoutumisen olevan voima, joka sitoo ihmisen tietyn suuntaiseen toimintaan ja Pinder taas kuvasi motivaation olevan, kuten edellä todettu, kokoelma energisoivia voimia. Nämä edelliset väittämät yhdistämällä, Meyer ja Allan ajattelivat motivaation olevan sitoutumista laajempi konsepti. Sitoutuminen olisi heidän mukaansa määriteltävissä yhdeksi voimaksi energisoivien voimien kokoelmassa, jotka ovat osallisena motivoituneessa käyttäytymisessä. Tärkeää tässä päätelmässä oli kuitenkin heidän mukaansa havaita se, että sitoutumisen sitova luonne tekee sitoutumisesta merkittävän voiman muiden motivaatioon vaikuttavien voimien kokoelmassa. Kuten arkipuheessakin, sitoutuminen yhdistetään yleensä päätöksiin, taikka tekoihin, joilla on pitkän ajan vaikutukset. Motivointuminen yhdistetään taas tilanteisiin, joilla on paljon lyhyt-aikaisemmat vaikutukset. Täten Mayer ja Allen päättelivät, että sitoutuminen voisi toimia merkittävänä motivaation lähteenä. (Meyer 2014, 37.)

2.6 Työn motivaatiotekijät

Motivaation tärkeänä osana on elämänhallinnan tunne, jota voidaan tarkastella arjesta selviämisen ja tavoitteiden saavuttamisen keinona. Sen eri ulottuvuuksia ovat muun muassa koherenssin tunne eli minäkuvan eheys, jolla on merkitystä kuormittavista tilanteista selviytymisessä. (Manka 2010, 153-154.) Koherenssin tunteen ulottuvuuksiin kuuluu muun muassa ymmärrettävyys, jolla tarkoitetaan sitä, missä määrin ihminen kokee oman elämänsä käsitettäväksi. Lisäksi siihen kuuluu hallittavuus, jolla tarkoitetaan ihmisen kokemusta siitä, missä määrin tällä on voimia käsitellä stressiä, sekä vastata häntä koskeviin haasteisiin. Näiden kahden lisäksi koherenssin tunteen ulottuvuuksiin kuuluu merkityksellisyys. Merkityksellisyydellä tarkoitetaan tässä sitä, tarjoaako työ ihmiselle tunteen, että tämän on kannattavaa panostaa työn vaatimuksista selviytymiseen. Jotta ihmiselle syntyy mielekkyyden kokemus, edellyttää tämä sitä, että häntä kuunnellaan töissä ja hänen näkemyksiään arvostetaan. Näistä kahdesta, eli mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä koostuu koherenssin motivationaalinen ulottuvuus. Tämä liittyy siihen, että ihminen jaksaa jatkuvasti yrittää, jos tämä kokee tulleen kuulluksi. (Manka 2010, 165-166.) Edellä mainitut tekijät, eli hallinta, merkityksellisyys ja mielekkyys, johon sisältyy itsenäisyys, ovat motivaation perustekijöitä ja näillä onkin vaikutuksensa myös ihmisten johtamiseen. Ame-

rikkalaisen tietokirjailija Daniel H. Pinkin, joka on tutkinut motivaatiotekijöitä, mukaan ihmisiä tulisikin motivaation luonteen vuoksi johtaa ihmisinä, eikä resursseina. (Hyppänen 2013, 144.)

Elämänhallinnan tunteeseen vaikuttavat myös ulkopuoliset tekijät, kuten esimerkiksi työpaikka. Hyvän työyhteisön tunnuspiirteisiin kuuluu ihmistä arvostava ilmapiiri, sekä matala organisaatorakenne. Työntekijän hallinnan tunnetta lisää mahdollisuus vaikuttaa työhön ja sen tavoitteisiin. Työn on lisäksi oltava riittävän kuormittavaa ja haastavaa. Työpaikan ilmapiiri, joka koostuu työntekijöiden välisistä ihmissuhteista, on yksi työnhallinnan ydin tekijä. Lisäksi hyvään johtamiseen kuuluva palaute, arvostus ja tuki vaikuttavat hallinnan tunteeseen positiivisesti. (Manka 2010, 167-168.)

Työpaikan ilmapiiri, joka vaikuttaa muun muassa työnhallinnan tunteeseen, vaikuttaa siis keskeisesti myös työmotivaatioon ja työn tuloksiin. Organisaatiokulttuuri käsitteenä liittyy työpaikan vakiintuneisiin toimintamalleihin ja ajattelutapoihin. (Viitala 2013, 18.) Se koostuu työyhteisön jaetuista uskomuksista, arvoista, normeista ja tiedosta, sekä organisaation jäsenten välisestä hiljaisesta tiedosta. Erityisesti arvoilla on vahva motivationaalinen perusta ja ne ovatkin keskeisinä tekijöinä organisaatiokulttuurissa. (Pinder 2008, 56-57.) Työpaikan ilmapiiri on ilmentymä organisaatiokulttuurista ja osakseen myös seurausta siitä. Ilmapiiri muodostuu työntekijöiden kokemuksista siitä, millaista organisaatiossa työskentely on ja siihen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa johtaminen, sekä työpaikassa vallitsevat sosiaaliset suhteet. Tutkimuskirjallisuudessa ilmapiirejä on jaoteltu ihmiskeskeisiin ja suoritusorientoituneisiin ilmapiireihin. Nämä molemmat ovat tarpeen silloin, kun tavoitteena on hyvä tuottavuus. Työntekijöiden tuottavuuteen myönteisesti vaikuttavia seikkoja ovat osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet, sekä tulosten arviointi ja siihen liittyvä palaute ja vastuu. Ilmapiiri, jossa edellä mainitut ihmiskeskeisyys ja suorituskeskeisyys ovat yhdistettynä, voi synnyttää positiivista ryhmäasennetta sekä korkeaa työtyytyväisyyttä. (Viitala 2013, 18-19.)

Ihmiselle on sosiaalisen lajin edustajana tärkeää kuulua johonkin ryhmään. Nämä ryhmät voivat olla niin tilapäisiä, koko elämän kestäviä, kuin ulkoa määriteltyjäkin. (Peltola 2011, 183.) Ihmisten yhteenkuuluvuuden teeman voi jakaa kolmeen toisiinsa liittyvään teemaan, joita ovat ihmisten välinen keskinäinen ryhmähenki, johdon suunnalta tuleva arvostus, sekä reilu ja oikeudenmukainen toiminta. Näistä keskinäinen ryhmähenki viittaa juuri edellä mainittuun ihmisen luontoon sosiaalisen lajin edustajana. Jotta ihminen kokee töissään yhteenkuuluvuuden tunnetta, tulee tämän kokea, että tämä välittää yhteisöstä ja

yhteisö vastavuoroisesti välittää ihmisestä. Johdon suunnalta tuleva arvostus viittaa työntekijän kokemukseen siitä, ettei tämä ole vain vaihdettavissa oleva tuotannon osa, vaan samassa veneessä koko organisaation kanssa. Luotettava ja reilu toiminta puolestaan liittyy siihen, kuinka tärkeää on, että työntekijä kokee organisaation toiminnan oikeudenmukaiseksi. Ihminen on toimintansa tasolla vankasti kietoutunut yhteen ympärillä olevien ihmisten kanssa ja työyhteisön hyvinvointi onkin kriittinen tekijä ihmisen työmotivaatiota määritettäessä. Kun työpaikalla on hyvä yhteishenki, jakavat työntekijät tietouttaan ja auttavat muita. Tällöin ihmisten keskinäinen yhteistyö sujuu paremmin ja yhteisö tekee parempaa tulosta. (Martela & Jarenko 2016, 119-121.)

Ihmisten tapa toimia ryhmissä ja yhteistyössä toistensa kanssa syntyy systeemien ja ihmisten kohdatessa. Systeemillä viitataan tässä normeihin, työnjakoon, sääntöihin, sekä palkitsemis- ja rangaistusjärjestelmiin. Systeemi on täten tärkeä olla, mutta liian jäykkä systeemi tukahduttaa ihmiset, sekä haittaa tuloksellista toimintaa. Puhutaan liiasta hierarkiasta ja byrokratiasta. Ihanteellinen on tilanne, jossa systeemit auttavat ihmistä. (Peltola 2011, 175-176.) Edellä mainittu hierarkkinen yrityskulttuuri ei synnytä ihmisen sisäistä motivaatiota. Se päinvastoin pitää ihmiset erillään toisistaan ja hankaloittaa informaation kulkua. Organisaatioilla, joissa tuetaan sisäistä motivaatiota, sanotaan olevan vahva kulttuuri. Tällaisissa organisaatioissa on tiettyjä perusarvoja, jotka työntekijät jakavat. Kyseisenlaisten organisaatioiden työntekijöitä leimaa vahva identifioituminen omaan organisaatioon. Kirjan esimerkin mukaan ei olla vain töissä esimerkiksi reaktorilla, vaan ollaan reaktorilaisia. (Martela & Jarenko 2016, 199-121.)

Monia työntekijöitä motivoi johdonmukaisesti etenevä ja tavoitteiden suuntainen yhteistyö. Jotta yhteistyö sujuu tehokkaasti, on luotava hyvät työskentelykäytänteet, jotka on mahdollista opetella vain työskentelyn kautta. Yhteistyön tekeminen toimii siis edellytyksenä hyvien työskentelykäytäntöjen muotoutumiselle. Hyvään yhteistyöhön voidaan sanoa kuuluvaksi vastavuoroisuus, kuunteleminen ja luottamus, yhteinen tavoite, sekä halu yhteistyöhön. (Rasila & Pitkonen 2010, 30-31.)

Tiimityöskentely rantautui Suomeen 1990-luvulla ja siinä korostuvia tekijöitä ovat muun muassa yhteinen johtajuus, sekä vastuu. Tiimeissä työntekijät ponnistelevat yhdessä yhteisiä tuloksia kohti. Lämsän ja Hautalan (2005, teoksessa Hyppänen 2013, 90) mukaan tiimityöskentelyn etuina voidaan pitää tuottavuuden ja tehokkuuden, sekä asiakaskeksyyden lisääntymistä ja henkilöstön motivaatiota ja sitoutumista. Tiimityön riskeihin taas kuuluvat heidän mukaansa henkilöstökemioihin liittyvät ongelmat, ongelmat tiimien välisessä yhteistyössä, tiimien liian suuri koko, yksittäisten työntekijöiden asemaan liittyvät pelot, sekä se, että kehittyminen toimivaksi tiimiksi vie aikaa. (Hyppänen 2013, 89-90.)

Työyhteisöissä tiimitoiminnan lisääntyminen on tuonut lisähaasteita ihmisten johtamisen saralle. Yhteisen johtajuuden ja vastuun ajatuksesta huolimatta on usein todettu, että tiimeissäkin on hyvä olla johtaja. Tutkimuksien mukaan tiiminvetäjille on vaikutuksensa tiimien tehokkuuteen, kehittymiseen sekä tiimien toiminnan koordinointiin tavoitteiden saavuttamisen suhteen. (Viitala & Jylhä 2013, 263.)

Työn sisällölliseen puoleen liittyvä työntekijän ja hänen työnsä välinen yhteys muodostavat yhden merkittävimmistä tekijöistä, joka määrittävät ihmisen motivaatiota, sekä tämän käytöstä. Edellä selostetun Herzbergin motivaatioteorian mukaan työn tulisi ilmentää monia tunnuspiirteitä, jotta se voisi tyydyttää ihmisen kasvutarpeita. Työn tulisi hänen mukaansa sallia saavutuksia, yhtäläillä kuin sallia tunnustus näistä saavutuksista. Sen tulisi olla lisäksi mielenkiintoista, sallia kasvun tunnetta, sekä tarjota mahdollisuutta ottaa vastuuta. Työn tulisi siis ilmentää niitä tekijöitä, joita Herzberg kutsui työn motivaatiotekijöiksi. (Pinder 2008, 209.)

Marja-Liisa Mankan (Manka 2010, 188) mukaan työn niin sanottu motivaatiopotentiali muodostuu työn itsenäisyydestä, mielekkyydestä, sekä palautteesta. Työn kannustavuutta voidaan arvioida muun muassa sillä, kuinka paljon työssä onnistuminen edellyttää erilaisia taitoja. Yksinkertaisen työn on todettu olevan vähiten kannustavaa. Työn kannustavuutta voidaan arvioida myös työn sisällöllisen mielekkyyden kannalta. Tällä tarkoitetaan sitä, missä määrin työ edellyttää erilaisten työkokonaisuuksien suorittamista irrallisten, mutta toisiinsa liittyvien osatehtävien sijasta. Myös mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn, sekä työn merkityksellisyys, eli se, kuinka paljon työllä on vaikutusta muiden työhön, vaikuttavat työn kannustavuuteen. Työn merkityksellisyyteen liittyy myös asiakkaiden kanssa työskentely. Lisäksi jatkuvan kehityksen mahdollisuus, sekä työstä saatava palaute vaikuttavat työn kannustavuuteen. (Manka 2010, 188.)

Palkka on vastine työpanoksesta, jonka työntekijä on antanut organisaation käyttöön. Pelkistetysti voidaankin ajatella, että työntekijä antaa niin osaamisensa, kuin työpanoksensa-kin organisaation käyttöön, mikäli kokee saavansa tästä riittävän henkisen, taikka aineellisen palkkion. Työntekijä kuitenkin odottaa työltään muutakin, kuin pelkkää hyvää aineellista korvausta työlle. Työ linkittyykin ihmisen tarpeeseen kehittyä, sekä toteuttaa itseään. (Viitala 2013, 138-139.) Tästä syystä palkitseminen onkin keskeisessä osassa motivaatiosta puhuttaessa. Palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat siis aineellisen palkitsemisen lisäksi myös aineeton palkitseminen, jonka keinoina ovat muun muassa työstä saatava palaute, kehittyminen, sekä työn organisointi. (Hyppänen 2013, 144.)

Aineellisen, eli rahallisen palkitsemisen muotoja ovat muun muassa työehtosopimukseen liittyvät lisät, palveluaikalisät, henkilökohtaiset työntekijän pätevyyteen liittyvät lisät, sekä työkohtaiset työn vaikeusasteeseen liittyvät lisät. Kauhasen (2012, teoksessa Hyppänen 2013, 145) mukaan nämä rahallisen palkitsemisen muodot voidaan jakaa vielä suoraan ja epäsuoraan palkitsemiseen. Näistä suoraan palkitsemiseen kuuluvat muun muassa peruspalkka, sekä suorituspalkka eli palkan henkilökohtaiset lisät. Epäsuoraan kuuluvat puolestaan työnantajan vapaaehtoisesti myöntämät edut kuten ravintoetu ja puhelinetu, sekä työntekijän lakisääteiset vakuutukset. (Hyppänen 2013, 145.)

Yksi aineettoman palkitsemisen muodoista ja motivointikeinoista on palautteen antaminen (Hyppänen 2013, 150). Mikäli työntekijä kokee, ettei sillä tekekö työnsä hyvin, vaiko tekekö sitä ylipäättään ole mitään väliä, on tämän vaikea innostua työstään. Työstä innostuminen onkin yksi organisaation menestyksen ydin tekijä. Jotta työntekijä voi kokea työnsä motivoivaksi, merkitykselliseksi ja innostavaksi tulee tämän saada työstään paljon palautetta, työn autonomisuuden lisäksi. Kun työstään saa palautetta, kokee, että muut ovat kiinnostuneita siitä, mitä tekee ja tällöin työn merkityksellisyyden kokemus kasvaa. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011, 17-18.)

Palautetta on kahdenlaista, positiivista ja rakentavaa palautetta. Positiivinen palaute on kiittämistä ja kehumista ja siinä palautteen antaja osoittaa tyytyväisyyttä palautteen saajan käytöstä kohtaan. Rakentavan eli korjaavan palautteen kohdalla palautteen antaja on tyytymätön palautteen saajan työsuoritukseen. (Hyppänen 2013, 151.) Korjaava palaute antaa palautteen saajalle mahdollisuuden korjata käytöstään ja sen tarkoituksena on saada tämä näkemään ero halutun käyttäytymisen ja vallitsevan käyttäytymisen välillä. Sen avulla palautteen saaja pystyy saavuttamaan tavoitteensa, sekä toimimaan yhteisten pelisääntöjen mukaan. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011, 74.) Palaute toimii parhaiten, kun se annetaan välittömästi työntekijän työsuorituksen jälkeen ja kun se on samansuuntaista, mitä työntekijä oli odottanutkin. On tärkeää, että palaute kohdistuu tekemiseen, eikä palautteen saajan persoonaan. (Hyppänen 2013, 151.)

Palautteen ohella yksi aineettoman palkitsemisen keinoista on kehitymis- ja kasvumahdollisuuksien tarjoaminen työntekijöille. Henkilökohtaisen kasvun mahdollisuus kuuluu myös ihmisen sisäistä motivaatiota lisääviin tekijöihin. Työntekijän työtehtävän syventäminen, tai laajentaminen, sekä vastuun ja vallan lisääminen voivat muun muassa tyydyttää ihmisen henkilökohtaisen kasvun tarvetta. Lisäksi myös uuden työn tarjoaminen organisaatiossa voi tyydyttää kyseistä tarvetta. (Hyppänen 2013, 152.)

Esimiehen työrooliin kuuluu niin työntekijöiden palkitseminen, innostaminen, kannustaminen, kuin motivointikin. (Viitala 2013, 21.) Näiden lisäksi esimiesrooliin kuuluu tärkeänä osana mahdollisuuksien luonti sille, että tämän alaisten voimavarat ilmenevät, sekä pääsevät kasvamaan täyteen potentiaaliinsa. (Viitala & Jylhä 2013, 263.)

Työntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen esimies pystyy vaikuttamaan vuorovaikutuksen keinoilla. Näihin vaikuttaminen onkin esimiestyössä keskeisessä roolissa aineellisten palkitsemismuotojen kustannusvaikutusten ja rajoitusten vuoksi. Suomalaisessa motivaatiotutkimuksessa onkin ilmennyt, että erityisesti asiantuntijatyössä korostuvat sisäisten motivaatiotekijöiden merkitys. Asiantuntijoita motivoivat työssään muun muassa hyvä tiimi, yhteistyö, sekä työkaverit ja uuden oppiminen. Samaisessa tutkimuksessa työmotivaatioon negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä olivat puolestaan työtehtävien epämääräisyys, se, ettei asioita tehdä oikein ja sekä se, ettei esimies ole asioista ajan tasalla. Asiantuntijoiden työmotivaatiota heikentäviin tekijöihin kuului edellä mainittujen lisäksi myös se, että työtehtävät olivat liian rutiininomaisia ja työtehtävien liian tarkat määrätykset. (Hyppänen 2013, 155-156.)

3 Keikkatyö työsuhdemuotona

Henkilöstön määrä, työyhteisö, sekä henkilöstön laatu muodostavat yhdessä yrityksen henkilöstövoimavarat. Henkilöstön määrää voidaan kuvata esimerkiksi työtunteina, henkilömäärinä tai henkilökustannuksina. Työyhteisö vaikuttaa yrityksen henkilöstövoimavarojen muotoutumiseen ilmapiirin, kommunikaation ja työtehtävien sisällön kautta. Henkilöstön laatua voi puolestaan kuvata muun muassa sellaisilla tekijöillä kuin kokemus, koulutus, työkyky ja ikä. (Viitala & Jylhä 2013, 221.)

Nykyään ei ole enää selvää, että yrityksen palvelut ja tuotteet syntyisivät pelkästään yrityksen oman, vakituisen työntekijäreservin toimesta. Samalla, kun yritystoimintaa on pyritty muuttamaan yhä joustavammaksi, on tämä tarkoittanut myös pyrkimystä työvoiman joustavuuden lisäämiseen. Tavoiteltavana on nähty tilanne, jossa henkilöstövoimavaroja olisi käytössä aina juuri kulloisenkin tilanteen vaatima määrä. Joustavuutta haetaan niin henkilöstön työaikoihin, määrään kuin myös itse työn sijoittumiseen. (Viitala & Jylhä 2013, 221.)

Suomessakin on nähtävissä edellä mainittuun kehitykseen liittyvä trendi, jossa organisaation henkilöstö on jakautumassa kahteen osaan, pienenevään ydinhenkilöstöön, sekä suurenevaan liitännäishenkilöstöön. Atkinson (1984, teoksessa Viitala 2013, 83) jakoi joustavan organisaation työvoiman kolmeen osaan. Näistä ensimmäiseen kuuluvat organisaation ydinryhmää edustavat hyvin palkatut tärkeät tekijät. Kyseisen ryhmän joustavuus organisaation toiminnalle perustuu heidän osaamiseensa. Heidän osaamisensa varassa organisaation tehtävien uudistaminen on mahdollista. Tähän ryhmään kuuluvia pyritään saamaan sitoutumaan organisaatioon ja tarjoamaan kehittymisen mahdollisuuksia. Kahta muista ryhmistä voidaan kutsua liitännäisryhmiksi. Toinen näistä ryhmistä koostuu tekijöistä, joiden osaamisella on organisaatiolle merkitystä, mutta ei niinkään olennaista organisaation kilpailukyvyn kannalta. Kyseiselle ryhmälle ei pyritä tarjoamaan etenemis- mahdollisuuksia, vaan heidän kohdallaan keitetään työvoiman vaihtuvuus. Toinen edellä mainituista liitännäisryhmistä koostuu organisaatioon löyhästi kiinnitetystä henkilöstöstä. Tähän ryhmään voidaan lukea kuuluvaksi osa-aikatyöntekijät ja määräaikaiset työntekijät, vuokratyöntekijät ja freelancerit. Tämä työntekijäryhmä toimii organisaation määrällisenä joustovarana. (Viitala 2013, 83-84.)

3.1 Normaalit ja epätyypilliset työsuhteet

Nykyisen lainsäädännön puitteissa organisaatioilla on käytettävissään keinoja sen varmistamiseen, että kulloinkin käytettävissä olevan osaamisen ja työpanoksen määrä vastaa yrityksen sen hetkistä toiminta-astetta (Viitala 2013, 89). Epätyypillisten, eli prekaarien

työsuhteiden ryhmään kuuluvat määräaikainen ja osa-aikainen työ, vuokratyö, sekä itsensätyöllistäjille tavanomainen toimeksiantosuhde. Termin prekaari alkuperä on latinan kielien sanassa precarius, joka tarkoittaa rukoilemista ja muiden armoilla olemista. Sittemmin termi on viitannut myös tilanteeseen, jossa jollakulla on oikeus maankäyttöön, muttei omistusoikeutta siihen. Prekarisaatio termiä alettiin käyttämään työelämän muutosta koskevassa yhteiskuntatieteellisessä keskustelussa 1980-luvun Ranskassa. Tällöin prekarisaatiolla viitattiin kausityöntekijöihin, sekä muuhun tilapäiseen työvoimaan. Prekarisaatiolla tarkoitetaan juuri epätyypillisten työsuhteiden yleistymistrendiä. Ilmiön sanotaan olevan sukupolvisidonnaista ja koskettavan eniten juuri 1965 -1975 syntyneitä, sekä tämän jälkeisiä ikäluokkia. (Haapala 2016, 8-9.)

Normaalina työsuhteena pidetään työtä, jonka tunnuspiirteinä ovat muun muassa kokoaikaisuus, toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, yksi työnantaja, sekä työnantajan tiloissa tapahtuva työ. Epätyypilliseksi määritellään siis työ, joka ei täytä edellä mainittuja normaalien työsuhteeseen liitettäviä tunnuspiirteitä. Näistä epätyypillisistä työsuhteista on tullut Suomessakin aina vain tyypillisempiä. (Viitala 2013, 89.)

3.2 Vuokratyönteko ja tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät

Epätyypillisten työsuhteiden luokkaan kuuluvassa vuokratyönteossa työnantajajäritys, eli vuokratyöfirma antaa työntekijänsä käyttäjäyrityksen, eli tilaajayrityksen käyttöön laskua vastaan. Kyseisessä tilanteessa vuokratyöfirma on työntekijän työnantaja ja vastaa tämän palkanmaksusta. Käyttäjäyrityksellä on työntekijään nähden työnjohto-oikeus, sekä työn tekemiseen ja järjestelyihin liittyvät oikeudet. Vuokratyöntekijän työturvallisuudesta käyttäjäfirma ja vuokratyöfirma vastaavat yhteisvastuullisesti. (Moilanen 2013, 88.)

Vuokratyön kasvaneeseen kysyntään ovat vaikuttaneet muun muassa pyrkimys kiinteiden kustannusten supistamiseen vähentämällä vakituisen henkilöstön määrää, sekä pyrkimys välttää riskejä, joita epäonnistuneisiin rekrytointeihin. Erityisesti vuokratyövoiman käyttö on kätevää tilanteissa, joissa yritys tarvitsee työvoimaa tilapäisiin tarpeisiin, kuten esimerkiksi sesonkeihin tai tapahtumiin. Tällaisissa tilanteissa yrityksen tarvitsee pelkästään ottaa yhteyttä vuokratyöfirmaan, joka hoitaa niin henkilöstön rekrytointiprosessin, kuin myös työsuhteen päättämistoimenpiteet. Ongelmalliseksi vuokratyövoiman käytössä voi muodostua se, ettei vuokratyöntekijän osaaminen yrityksestä ehdi karttua tarpeeksi lyhyen vuokratyösuhteen aikana. Lisäksi mikäli vuokratyövoimassa on suuri vaihtuvuus, voi sen perehdyttäminen ja tukeminen tuntua muusta työyhteisöstä vaikealta. Myös vuokratyöntekijöiden sitoutuminen yritykseen voi olla matalalla tasolla, vaikkakin he kokisivat olevansa

sitoutuneita itse työhön. On myös mahdollista, että vuokratyövoiman käyttö nähdään yrityksen ongelmana sitoutua uusiin työntekijöihin. (Viitala & Jylhä 2013, 224.)

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työskentely koostuu yleisesti lyhyistä, toisiaan seuraavista työpätkistä, joiden välillä saattaa olla taukoja. Tällaisessa työsuhteessa työnantaja ei ole yleensä sitoutunut tarjoamaan töitä säännöllisesti, eikä toisaalta työntekijäkään ole sitoutunut tulemaan töihin etukäteen. (Moilanen 2013, 66.) Tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimus eroaa nollatuntisopimuksista siinä, ettei työntekijällä ole velvollisuutta ottaa työnantajan tarjoamaa työtä vastaan. Kun tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä ottaa työtä vastaan, tehdään tästä yleensä uusi työsopimus keikkaan liittyen puitetyösopimuksen mukaisesti. (Sitra 2015, 5.)

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijäryhmän palkkaamisessa on usein kyse siitä, että työnantajalla on tarve tasoittaa ruuhkahuippuja työntekijöillä, jotka ovat mahdollista kutsua tarvittaessa työhön lyhyelläkin varoitusajalla. Tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät voivat olla joko määräaikaisessa työsuhteessa, taikka toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa työnantajaansa. (Moilanen 2013, 66.)

3.3 Keikkatyöntekijöiden sitoutumiseen ja työmotivaation vaikuttavat tekijät

Sitran vuonna 2015 tekemässä selvityksessä, joka pohjautuu Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen ja Eurostartin Labour Force Survey ja EU-SILC tutkimuksiin, on tutkittu sitä, miten osa-aikaista työtä tekevät työntekijät kokevat elämänsä laadun suhteessa koko-aikatyötä tekeviin ja toisaalta kokonaan työelämän ulkopuolella oleviin ihmisiin. (Sitra 2015, 1.)

Tilastokeskuksen työolotutkimusta on käytetty aikaisemmin erityyppisissä työsuhteissa olevien kokeman työn, sekä työelämän laadun vertailuun. Kauhasen ja Nätin vuosina 2011 ja 2015 ja Lätin vuonna 2011 tekemässä tutkimuksessa onkin havaittu, että koettu laatu riippuu työsuhteen muodon lisäksi merkittävästi siitä, miksi kyseissä työsuhteissa ollaan. Toisin sanoen, ollaanko määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa omasta vapaasta tahdosta, vaiko vastentahtoisesti. Tutkimuksissa havaittiin, että osa-aikatyötä tekevät kokivat koko-aikaista työtä tekeviä paremmaksi muun muassa työn henkisen ja fyysisen terveyden, sekä turvallisuuden. Puolestaan työn sisällöllisen mielekkyyden, kehittymismahdollisuudet ja työsuhdeturvan ja etenkin työajan joustamattomuuden sekä rasittavuuden osa-aikatyöntekijät kokivat hieman heikommaksi, kuin koko-aikatyöntekijät. Kyseisenlaiset kokemukset tulivat esille etenkin lyhintä osa-aikaista työtä tekevien keskuudessa. Tällaisissa tilanteissa korostuivat toimeentulon hallinnan sekä suunnittelun mahdollisuuteen linkittyvät ongelmat. (Sitra 2015, 16.)

Määrä- ja osa-aikatyön ollessa työntekijälle täysin vastentahtoista, koettu työn sekä työelämän laatu on merkittävästi heikompaa etenkin kehittymismahdollisuuksien ja työsuhteturvan osalta, sekä myös jossain määrin työajan joustavuuden ja rasittavuuden suhteen. Silloin kun määrä- tai osa-aikatyöskentely on täysin työntekijän vapaasta tahdosta tapahtuvaa, ei tutkimuksen mukaan ollut merkittäviä eroja kokoaikatyötä tekeviin. Sitran selvityksessä todetaankin, että työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen tulisi-kin olla työpaikoilla prioriteettilistan kärjessä, sillä se lisää työntekijöiden motivaatiota, työssä olemista ja työssä pysymistä sekä tuottavuutta. (Sitra 2015, 16-17.)

Artikkelissa "Expanding the temporal context of research on non-permanent work" käsitellään sitä, mitkä tekijät vaikuttavat määräaikaista työtä tekevän työntekijän asenteisiin työtään kohtaan, sekä vaikuttavat ylipäänsä tämän työkäyttäytymiseen. Näihin vaikuttaviin tekijöihin kuuluvat muun muassa entinen määräaikainen työskentely, sekä väliaikaisuuden elementit nykyisessä työsuhteessa, erityisesti sen kestossa ja siinä paljon nykyisessä työ-sopimuksessa on jäljellä aikaa ennen sen loppua. Lisäksi odotukset tulevaisuuden työllis-tymisen suhteen nykyisen sopimuksen jälkeen vaikuttivat työntekijän asenteiseen tämän työtä kohtaan. (Clinton, Bernhard-Oettel, Rigotti & de Jeroen, 2011.)

Artikkelin mukaan määräaikaiset työntekijät kohtaavat monia haasteita tullessaan uuteen organisaatioon ja näistä selviämiseen vaikuttaa se, onko määräaikaisella työntekijällä en-tistä työkokemusta määräaikaisena työntekijänä olemisesta. Ne, keillä kokemusta on, omaavat mahdollisesti realistisempia odotuksia työskentelyään kohtaan, sekä ovat jo omaksuneet määräaikaisen työskentelyn rutiinit. Näillä työntekijöillä voi olla suurempi luot-tamus siihen, että työllistyminen jatkuu nykyisen sopimuksen päätyttyäkin. Tämä luotta-mus työllistymisen jatkumiseen taas voi vähentää määräaikaisen työntekijän turvattomuuden tunnetta. (Clinton ym. 2011.)

Mitä tulee organisaation sitoutumiseen, määräaikainen sopimus rajoitettuine kestoineen voi vaikuttaa siihen negatiivisesti. Clinton ym. on tuonut esiin, että Gallagherin ja Sverken 2005 tekemän tutkimuksen mukaan on siis mahdollista, että määräaikaiset työntekijät tu-levat enemmän orientoituneiksi omaa uraansa kohtaan, kuin työorganisaatiotaan kohtaan. Täten artikkelissa ehdotetaankin hypoteesina, että mikäli omaa aiempaa kokemusta mää-räaikaisena työskentelystä siihen verrattuna, ettei kokemusta olisi, kokee töissään vähäi-sempää turvattomuuden tunnetta, sekä muun muassa suurempaa työtyytyväisyyttä, mutta samalla myös matalampaa organisaation sitoutumista. (Clinton ym. 2011.)

Artikkelissa käsitellään myös nykyisen työsopimuksen keston vaikutusta työntekijän organisaatioon kiintymiseen. Niillä työntekijöillä, joilla nykyinen sopimus on lyhyempi, on sitoutumisen aste organisaatioon todennäköisesti matalampi. Nykyisen sopimuksen pidempi kesto on siis artikkelissa yhdistetty korkeampaan työtyytyväisyyteen ja matalampaan turvattomuuden tunteeseen, sekä suurempaan organisaatioon kiinnittymisen asteeseen. Toisaalta taas siis nykyisen sopimuksen lyhyempi kesto on yhdistetty artikkelissa matalampaan työtyytyväisyyteen sekä suurempaan turvattomuuden tunteeseen, kuin myös matalampaan organisaatioon kiintymisen asteeseen. (Clinton ym. 2011.)

Mitä tulee uskomukseen nykyisen työsopimuksen jatkumisesta määräaikaisuuden päättymisen jälkeen, artikkelissa uskotaan, että mitä suuremmat odotukset työntekijällä on sopimuksen jatkumisesta, sitä matalampaa on tämän turvattomuuden tunne työssä ja taas sitä korkeampaa on tämän työtyytyväisyyden aste, kuin myös organisaatioon sitoutumisen aste. (Clinton ym. 2011.)

4 Menetelmävalinnat ja tutkimuksen toteutus

Tässä kappaleessa esitellään alkuun lyhyesti opinnäytetyössä käsitellyt yritykset, sekä kerrotaan näiden välisestä yhteistyöstä. Tämän jälkeen käsitellään teoriapainotteisesti teollisen tutkimuksen ja erityisesti kvantitatiivisen tutkimuksen perusteita, jonka jälkeen siirrytään itse kyselytutkimuksen toteutuksen ja tulosten avaamiseen. Tulosten havainnollistamisessa käytetään kaavioita vastaajien lukumäärien suhteiden hahmottamiseksi.

4.1 Kohdeyritysten esittelyt ja yhteistyö

Vmp on Suomen suurimpiin henkilöstöpalvelualan toimijoihin kuuluva vuonna 1988 perustettu yritys. Vmp:n ydinosaamista ovat rekrytointi ja henkilöstövuokraus ja sen listoilla on vuosittain yli 12000 työntekijää 3000 asiakasyrityksen palveluksessa. Yritys on suomalaisessa yksityisomistuksessa ja se toimii 35 paikkakunnalla franchising-periaatteella. Vmp on osa VMP Group-konsernia. (VMP Group 2017d.) Muita konserniin kuuluvia yrityksiä ovat Romana Management, Personnel, Alina Hoivatiimi, sekä Laskutuspalvelu Eezy Osk (VMP Group 2017b) Konsernin liikevaihto oli vuonna 2016 154 M€ (VMP Group 2017b).

Vmp:n arvoihin kuuluu vastuullisuus, edelläkävijyys, tuottavuus, yrittäjäyys ja kumppanuus. Arvoista vastuullisuus liittyy sosiaalisen ja yhteiskunnallisen vastuun kanton sidosryhmistä. Edelläkävijyys liittyy yrityksen asemaan pitkäikäisenä toimijana henkilöstövuokrasalalla. Tuottavuus liittyy yrityksen palvelualltiuteen, sekä liiketoiminnan kannattavuuteen. Yrittäjäyys liittyy palveluasenteeseen ja ammattiympöyteen ja kumppanuus vuorovaikutuksen merkityksen korostamiseen niin yritys, kuin työntekijäasiakkaidenkin suuntaan. (VMP Group 2017a.)

Martela on yli 70 vuotta sitten perustettu perheyritys ja sen toimialaan kuuluu työ- ja oppimisympäristöjen suunnittelu ja toteutus. Martela tarjoaa laajan valikoiman sisustusratkaisujen ylläpitoa ja muutoksia tukevia palveluita. Sen kokonaispalvelu kattaa tarpeen vaa tiessa koko toimitilan muutoksen suunnittelusta ja tarpeen määrittelystä muuttoon ja ylläpitoon asti. Vuonna 2016 Martela konsernin palveluksessa työskenteli noin 550 ihmistä ja sen liikevaihto oli 129,1 miljoonaa euroa. Martelan osakkeet on listattu OMX:n Pohjoismaisessa Pörssissä Helsingissä ja yrityksellä on tuotantoa Suomessa ja Puolassa. Martelan päämarkkina-alueisiin kuuluvat Suomi, Norja ja Ruotsi. (Martela 2017a.)

Martelan muuttopalveluihin kuuluvat yritysmuutot ja kotimuutot (Martela 2017b). Yritysmuutoissa Martelalta saa muuttomiehet ja muuttotarvikkeet ja muuttopalveluun kuuluu myös muun muassa investointi, uusien kalusteiden hankinta, kierrätys ja aikataulutuk-

sesta huolehtiminen (Martela 2017c). 1.11.2015 alkaen vuonna 1961 perustettu Muuttopalveluyritys Grundell alkoi toimia Martela brändin alla. Grundell on ollut ennen vuotta 2015 neljän vuoden ajan kiinteänä osana Martelan palvelutuotantoketjua. (Martela 2017d.)

Martelan ja Vmp:n yhteistyö alkoi alkuvuodesta 2014. Ennen kyseistä yhteistyötä Martela hoiti tilapäisen työvoiman tarpeen itse Grundell Henkilöstöpalvelut Oy:n kautta. Martelan Ruotsin ja Suomen liiketoiminnasta ja konsernin tarjoomasta vastaava johtaja Ari-Matti Purhonen kertoo, että Martelan visiona on luoda uudentyypistä tapaa tehdä töitä. Hänen mukaansa parhaiden työympäristöjen tekemiseen liittyy tärkeänä osana muuttopalvelut, toimitukset ja asennukset, johon yrityksen Vmp:n kanssa tekemä yhteistyö pitkälti perustuu. Purhosen mukaan vahvuutena on, että yritykset pystyvät yhtenä kumppanina tarjoamaan koko työympäristön elinkaarimallin mukaisesti. Purhonen kertoo, että Martelan ydinosaamiseen eivät kuuluneet rekrytointi ja henkilöstövuokraus. Etsittäessä kumppania, joka tekee näitä päätyökseen, olivat Vmp:n valttina halu aitoon yhteistyöhön, sekä yrityksen valtakunnallisuus. Yhteistyö Vmp:n kanssa onkin tuonut Martelalle merkittäviä resursisäästöjä, sekä vapauttanut aikaa yrityksen omaan ydinliiketoimintaan panostamiseen. Muuttoalalla nopeasti muuttuvat tilanteet ovat arkipäivää ja tästä syystä Purhonen nostaa esille sujuvan yhteistyön merkityksen. Purhosen mukaan isojen muuttojoukkojen kasaan saaminen on kriittistä lyhyemmälläkin varoitusajalla ja Vmp:n kanssa Martelalla onkin prosessit kunnossa. Tämä tarkoittaa sitä, että ammattitaitoiset työntekijät saadaan kentälle hoitamaan keikkoja nopeasti. Martela kouluttaakin Purhosen mukaan henkilöstöä valmiiksi, jolloin yritykseen töihin, taikka keikalle saapuvat Vmp:n työntekijät pystyvät toimimaan täysin samalla tavalla, kuin muutkin martelalaiset. Purhosen sanoin ” He tietävät arvomme ja toimintatavat ja ovat meillä työskennellessään täysverisiä martelalaisia siinä missä muukin talomme väki.” (VMP Group 2017c.)

4.2 Toteutus ja työtapavalinnat

Tieteellisessä tutkimuksessa pyritään saamaan selville tutkittavan asian toimintaperiaatteita ja lainalaisuuksia. Se voi olla muodoltaan joko teoreettista kirjoituspöytätyöstä, joka perustuu valmiina olevan tietoperustan hyödyntämiseen, taikka havainnoivaa, eli empiiristä tutkimusta. Empiirinen tutkimus perustuu teoreettisen tutkimuksen pohjalta kehitettyihin menetelmiin ja sitä varten hankittua käsittelemätöntä tietoa kutsutaan tutkimusaineistoksi. Tämä tutkimusaineisto voi olla joko nimenomaan tutkimusta varten kerättyä primaarista, taikka johonkin toiseen tarkoitukseen hankittua sekundaarista aineistoa. Tutkimusaineisto koostuu tutkimusyksiköistä, joilla tarkoitetaan tutkimuksen kohteena olevan yrityksen, taikka henkilön tietoja. Muuttujalla tarkoitetaan mitattavaa ominaisuutta, jonka

arvoissa on havaittavissa vaihtelua. Muuttujia ovat mm. sukupuoli ja ikä. Tutkimus voidaan toteuttaa joko kokonaistutkimuksena, jolloin tutkimuksen kohteena oleva perusjoukko tutkitaan kokonaisuudessaan, taikka otantatutkimuksena, jolloin vain pieni perusjoukon osa, eli otos on tutkimuksen kohteena. (Heikkilä 2014, 12-13.)

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Siinä asioita kuvataan numeerisin suurein ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoiden ja kuvioiden avulla. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa selvitetään usein myös eri asioiden välisiä riippuvuuksia ja aineiston perusteella saatuja tuloksia yritetään yleistää laajempaan perusjoukkoon, kuin mitä tutkittavat tutkimusyksiköt edustavat. (Heikkilä 2014, 15.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä asioita ovat muun muassa aineiston keruun suunnitelmat, joissa keskeisenä on tutkimusaineiston perustuminen määrälliseen eli numeeriseen mittaukseen. Keskeistä on myös tutkittavien henkilöiden valinta ja tutkimuksen perusjoukon valinta, johon tutkimustulosten tulee päteä. Lisäksi kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja johtopäätöksen teko tutkimusaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen. Tulokset tulee siis voida kuvailla esimerkiksi prosenttitaulukoiden avulla ja tulosten merkittävyys tulee voida testata tilastollisesti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140.)

Kvantitatiiviseen tutkimukseen tarvittavat tiedot voidaan kerätä joko valmiina olevasta aineistosta, eli muiden keräämistä tietokannoista ja tilastoista, taikka sitten tiedot voidaan kerätä itse (Heikkilä 2009, 16.) Yksi tapa, jolla aineistoa voi kerätä itse, on kyselyn teko. Kysely on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Surveylla tarkoitetaan haastattelun tai kyselyn muotoa, jossa tutkimusaineistoa kerätään standardoidusti ja jossa tutkimuksen kohteena olevat henkilöt muodostavat otoksen taikka näytteen jostakin tietystä perusjoukosta. Termillä standardoituuus tarkoitetaan sitä, että tiettyä asiaa kysytään kaikilta tutkimuksen kohteena olevilta henkilöiltä samalla tavalla. (Hirsijärvi ym. 2009, 193.) Internetkysely on nopea tapa tiedon keräämiseen ja se soveltuu kyselyn muodoksi silloin, kun edustavan otoksen saaminen on mahdollista. Edustavan otoksen edellytyksenä on, että kaikille perusjoukon jäsenille on saatavilla tieto internetosoitteesta ja kyselystä. Linkki kyselyyn voidaan toimittaa muun muassa sähköpostitse. Internetkyselyissä kyselyn tiedot tallentuvat välittömästi tietokantaan, joka tekee aineiston analysoinnin tilasto-ohjelmilla mahdolliseksi heti kyselyn päättymisen jälkeen. Opinnäytetöiden, joiden tutkimusmenetelmänä käytetään kvantitatiivista tutkimusta, yleisenä empiiristen aineistojen tiedonkeruussa käytettävänä ohjelmistona on Webropol-ohjelma. (Heikkilä 2014, 66-67.)

Kyselytutkimuksen hyviin puoliin kuuluu muun muassa se, että sen avulla voidaan kerätä tiedot laajaltakin tutkimusjoukolta. Lisäksi se on tutkimusmenetelmänä tehokas, koska se

säästää tutkijalta aikaa ja vaivaa. Mikäli tutkimuslomake on suunniteltu hyvin, voidaan tutkimusaineisto saattaa tallennettavaan muotoon lyhyessä ajassa ja analysoida se tietokoneella. Kyselytutkimuksen huonoihin puoliin kuuluu sen aineiston mahdollinen pinnallisuus ja teoreettinen vaatimattomuus. Lisäksi kyselyiden vastausprosentti voi jäädä vaatimattomaksi, eikä voida tietää ovatko vastaajat ymmärtäneet vastausvaihtoehdot oikein ja kuinka vakavasti he ovat kyselyyn vastanneet. (Hirsijärvi ym. 2009, 195.)

Kyselylomakkeissa käytettäviä kysymystyyppiä on monia erilaisia. Avoimissa kysymyksissä esitetään itse kysymys, jonka jälkeen on vastausta varten tyhjä tila. Monivalintakysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee ympäröimällä, taikka rastiittamalla yhden tai useamman vastausvaihtoehdon. Kyseisessä kysymystyyppissä voi olla myös yhtenä kohtana avoin kysymys, jonka avulla ajatellaan saatavan esille sellaisia näkökulmia, joita tutkija ei ole osannut etukäteen ajatella. Tällainen kysymystyyppi on eräänlainen strukturoiden ja avoimen kysymyksen välimuoto. Asteikkoihin perustuvassa kysymystyyppissä vastaaja valitsee sen numeron, tai väittämän, jonka suhteen hän on eniten samaa mieltä annetun vastausvaihtoehdon suhteen. Tällöin puhutaan Likertin asteikosta. (Hirsijärvi ym. 2009, 198-200.)

Toteutin tutkimuksen empiirisenä, kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Koin kyseisen menetelmävalinnan perustelluksi, sillä mahdollinen tutkittavien joukko oli laaja. Teetäin kyselytutkimuksen internetpohjaisena kyselynä Webropolin avulla. Tutkimus oli kokonaistutkimus, jossa vastaukset kerättiin luvan saannin jälkeen kaikilta tutkimusyksiköiltä, eli Vmp:n listoilla työskenteleviltä Martelan muuttotyöntekijöiltä. Käytin kyselylomakkeessa monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä, sekä Likertin asteikolla määriteltyjä kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä käytin myös teoriassa määriteltyjä avoimen ja strukturoidun kysymyksen välimuoto kysymystyyppiä. Nämä antoivat vastaajille mahdollisuuden tuoda tutkimukseen näkökulmia, joita en itse osannut ennalta määritellä.

Kyselyn ollessa valmis lähetettäväksi, selvisi Vmp:n osalta lakitekhninen seikka. Tämä seikka mutkisti kyselyn lähettämisprosessia ja vaikutti todennäköisesti ratkaisevasti myös kyselyn vastausprosenttiin. Minulla Vmp:n työntekijänä ei ollut oikeutta lähettää kyselyä suoraan Vmp:n Martelan työntekijöille, vaan tähän piti kysyä lupa työntekijöiltä, eli kyselyn perusjoukolta. Lähetin siis ensin lupasähköpostin 160 kyselyn tutkimusyksiköille, eli potentiaaliselle vastaajalle ja annoin sähköpostiin vastaamiseen aikaa neljä vuorokautta.

Lupasähköpostin lähettämisessä toimin Vmp:n roolissa, eli kysyin työntekijältä, saako Vmp luovuttaa työntekijän yhteystiedot opinnäytetyön tekijälle, joka tekee opinnäytetyötä

aiheesta ”Martelan muuttotyöntekijöiden motivaatiotekijät”. (Liite 1.) Sain neljän vuorokauden aikana luvat kyselyn lähettämiseen 26 työntekijältä 160 työntekijän joukosta. Tämän jälkeen testasin vielä kyselylomakkeen toimimista testivastaajalla. (Liite 3.) Tämän toimenpiteen tarkoituksena oli varmistua ensinnäkin lomakkeen toimivuudesta, sekä taata se, että kysymykset olivat muotoiltu ymmärrettävästi. Testivastauksen saamisen jälkeen nollasin kyselyn ja lähetin sen saatekirjeineen näille 26 luvan antaneelle työntekijälle. (Liite 2.) Kolmea vuorokautta ennen kyselyn sulkeutumista lähetin vielä muistutusviestin niille vastaajille, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn.

Viikon vastausajan puitteissa näistä 26 työntekijästä 19 vastasi kyselyyn. Kokonaisuudessaan vastausprosentti jäi siis valitettavan alhaiseksi, noin 12 %. Alhaisen vastausprosentin johdosta tuloksia ei voinut analysoida ristiintaulukointien ja merkitsevyytestien avulla ja yleistyksien teossa perusjoukkoon oli oltava varovainen.

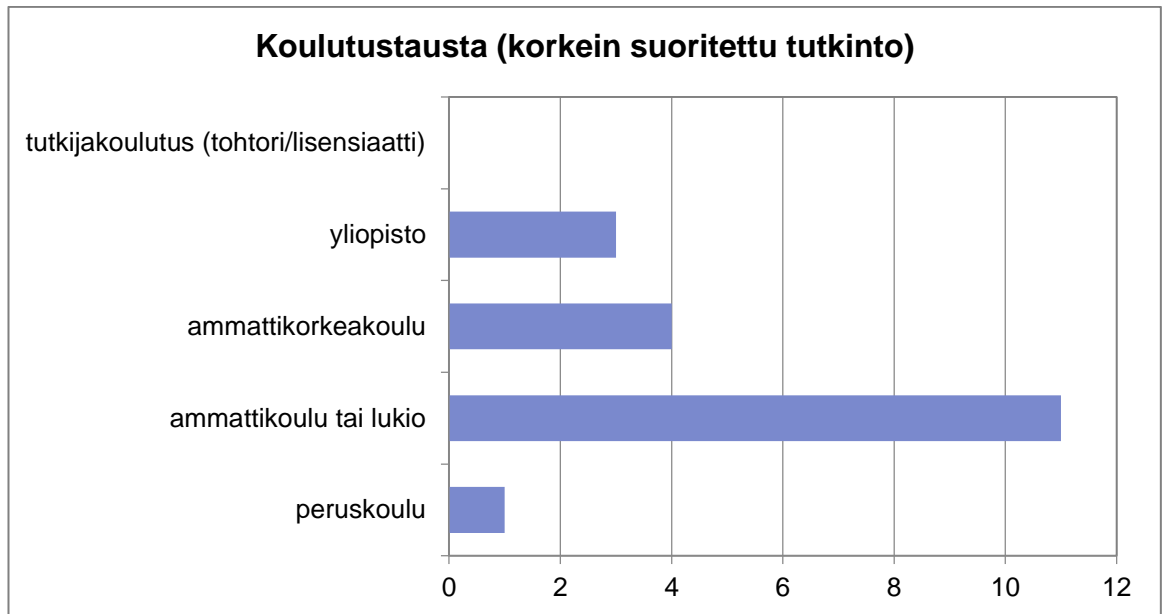
4.3 Kyselyn tulokset

Kyselyssä taustamuuttujina olivat työskentelypaikkakunta, Martelan töissä vietetty aika, Muu työhistoria, Koulutustausta (korkein suoritettu tutkinto), Ikä, sekä sukupuoli. Taustamuuttujat kysyttiin kyselyn viimeisessä osiossa, lukuun ottamatta työskentelypaikkakuntaa, jota kysyttiin kyselyssä ensimmäiseksi.

Kyselyyn vastanneista 19 vastaajasta miehiä oli 14 ja naisia 5. Kyselyn 160 perusjoukosta on miehiä 144 ja naisia 16. Täten kyselyn perusjoukosta naisia oli 10 % ja miehiä 90 %, kun taas kyselyyn vastanneista naisia oli 26 % ja miehiä 74 %. Ottaen huomioon sen, että yleisesti naiset vastaavat kyselyihin miehiä aktiivisemmin, voitaneen päätellä, että perusjoukon ja kyselyyn vastanneiden prosenttiosuudet olivat jokseenkin samanlaisia. Täten siis samansuuntainen tulos olisi mahdollisesti saatu myös tilanteessa, jossa vastauksia olisi tullut kyselyyn enemmän.

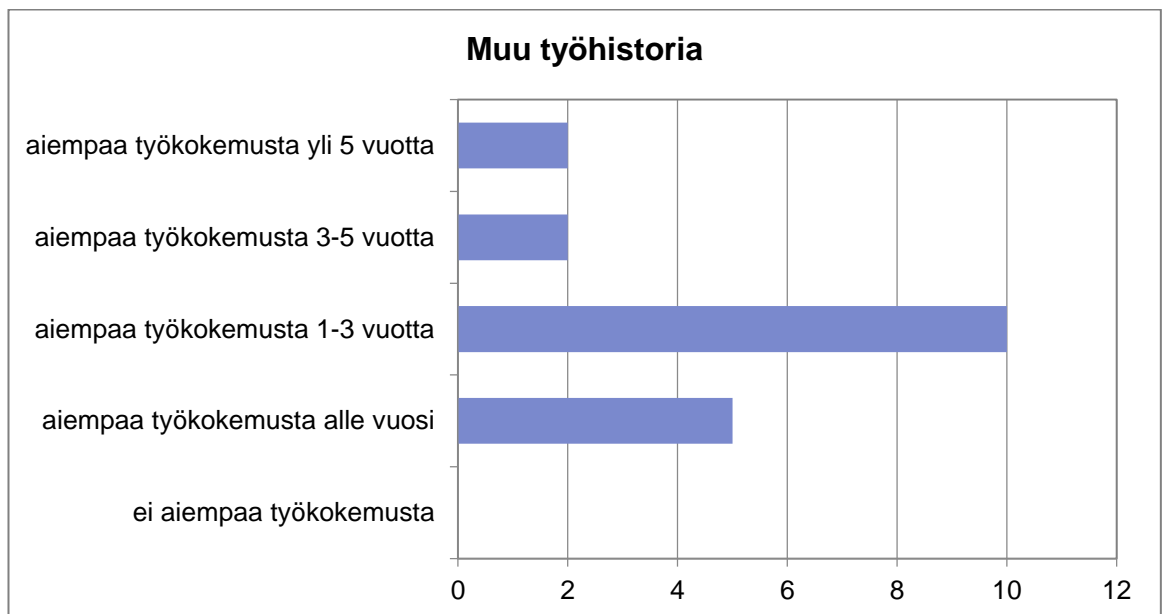
Kyselyyn vastanneet olivat iältään 18-36 vuotiaita. Suurin osa vastaajista, 15/19 olivat iältään 20-29 vuotiaita, 1 alle 20 vuotta ja kolme yli 29 -vuotiaita.

Korkeimman suoritettun tutkinnon osalta vastaajista suurin osa, 11/19, oli suorittanut joko ylioppilastutkinnon, tai ammattikoulututkinnon. Korkeakoulututkinnon suorittaneita, eli ammattikorkeakoulututkinnon, taikka ylioppilastutkinnon suorittaneita oli vastaajien joukossa molempia lähes yhtä monta. Ammattikorkeakoulututkinnon oli suorittanut 4/19, yliopistotutkinnon 3/19. Yksi vastaajista ilmoitti korkeimmaksi suoritetuksi tutkinnoksi peruskoulututkinnon ja yksikään ei ilmoittanut korkeimmaksi tutkinnokseen lisensiaattia. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Muuttotyöntekijöiden koulutustausta

Kysyttäessä työhistoriaa vuosina, suurin osa vastaajista, eli 10 yhdeksästätoista vastaajasta ilmoitti omaavansa aiempaa työkokemusta 1-3 vuotta. Vastaajista 5/19 ilmoitti omaavansa aiempaa työhistoriaa alle vuoden ja 2/19 ilmoitti aiemman työhistorian määräksi 3-5 vuotta. Sama määrä vastaajista ilmoitti omaavansa aiempaa työhistoriaa yli 5 vuotta. Kaikki 19 vastannutta ilmoittivat siis omaavansa jotakin aiempaa työkokemusta ennen Vmp:llä (Martelalla) työskentelyään. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Muuttotyöntekijöiden muu työhistoria

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä suurin osa, eli 12/19 oli ollut Martelan (Vmp) töissä alle vuoden. 3/19 vastanneista oli ollut vuoden tai yli vuoden, mutta alle 2 vuotta. Saman verran vastanneista, eli kolme yhdeksästätoista vastaajasta oli ollut Martelan töissä 2 vuotta, tai yli 2 vuotta, mutta alle 3 vuotta ja yksi ilmoitti olleensa Martelan töissä 3 vuotta.

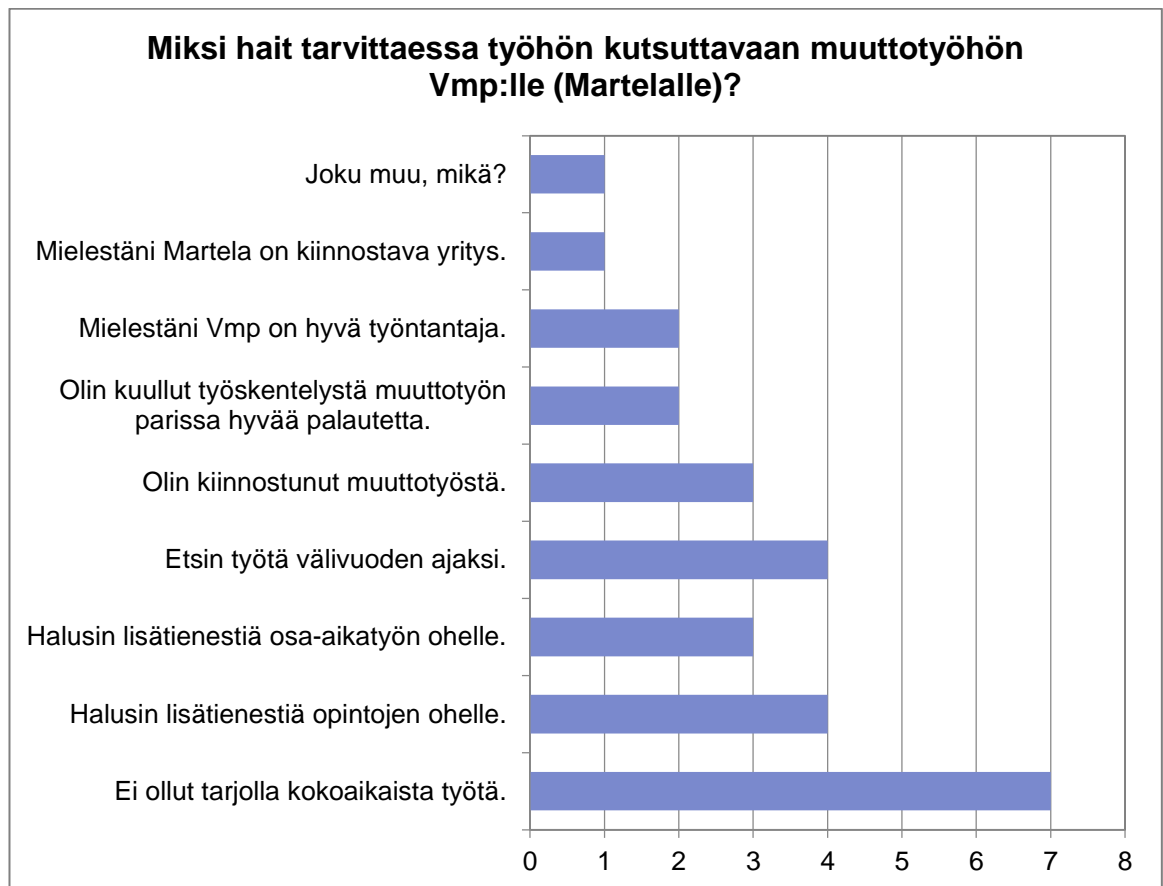
Kysyttäessä työskentelypaikkakuntaa, suurin osa kyselyyn vastanneista, 12/19, ilmoitti työskentelypaikkakunnakseen Helsingin. Turusta ja Oulusta vastaajia oli saman verran, eli kummastakin 3/19 ja vastaajista vain yksi ilmoitti työskentelypaikkakunnakseen Tampereen.

160 perusjoukosta Helsingissä työskenteleviä oli 91, Turussa työskenteleviä 11, Oulussa työskenteleviä 35 ja Tampereella työskenteleviä 18. Perusjoukosta siis 57 % työskentelee Helsingissä ja kyselyyn vastanneista 63 % oli Helsingissä työskenteleviä. Nämä prosenttiosuudet olivat siis jokseenkin samansuuntaisia sekä perusjoukossa, että kyselyyn vastanneiden joukossa. Muiden kaupunkien suhteen prosenttiosuudet eivät kyselyn perusjoukon ja vastanneiden joukon suhteen täsmänneet.

Kyselyn kysymyksissä 2, 3, 4, 5, 6 mitattiin vastaajien työhön liittyviä ja työsuhdemuotoon liittyviä motivaatiotekijöitä. Muut näistä kysymyksistä, lukuun ottamatta 2 kysymystä, olivat muodoltaan järjestysasteikkollisia, eli likertin asteikkollisia kysymyksiä. Näissä vastaajille oli annettu kysymykseen valmiita vastausvaihtoehtoja, joista kunkin kohdalla tuli valita omaa mielipidettään eniten kuvastava numero. Kysymyksissä numerointi oli ilmaistu asteikolla 1-5, jossa 1 oli, ei yhtään tärkeä, 2 vähän tärkeä, 3 jokseenkin tärkeä, 4 tärkeä ja 5 erittäin tärkeä. Vastaajien tuli siis määritellä kysymyksien kohdalla, kuinka tärkeinä he pitävät annettua vaihtoehtoa työmotivaationsa kannalta. Kysymyksissä motivaatiotekijät oli jaoteltu palkitsemiseen liittyviin motivaatiotekijöihin, työn sisältöön liittyviin motivaatiotekijöihin, työympäristöön liittyviin motivaatiotekijöihin ja keikkatyöhön liittyviin motivaatiotekijöihin.

Kysymys nro. 2 oli muista kysymyksistä poiketen monivalintakysymys, jossa kysyttiin syitä tarvittaessa työhön kutsuttavaan keikkatyöhön hakeutumiseen Martelalle (Vmp:lle). Tähän kysymykseen vastaajat saivat muista kysymyksistä poiketen valita yhden, taikka useamman vastausvaihtoehdon. Selvästi suosituimmaksi syyksi tarvittaessa työhön kutsuttavaan työhön hakeutumiseen oli "Ei ollut tarjolla kokoaikaista työtä". Toiseksi suosituimmat vaihtoehdot olivat "Halusin lisätienestiä opintojen ohelle" ja "Etsin työtä välivuoden ajaksi". Kolmanneksi eniten vastausvaihtoehdoista painottui "Halusin lisätienestiä osa-aikatyön ohelle" ja "Olin kiinnostunut muuttotöistä". Toiseksi vähiten vastausvaihtoehdoista ääniä

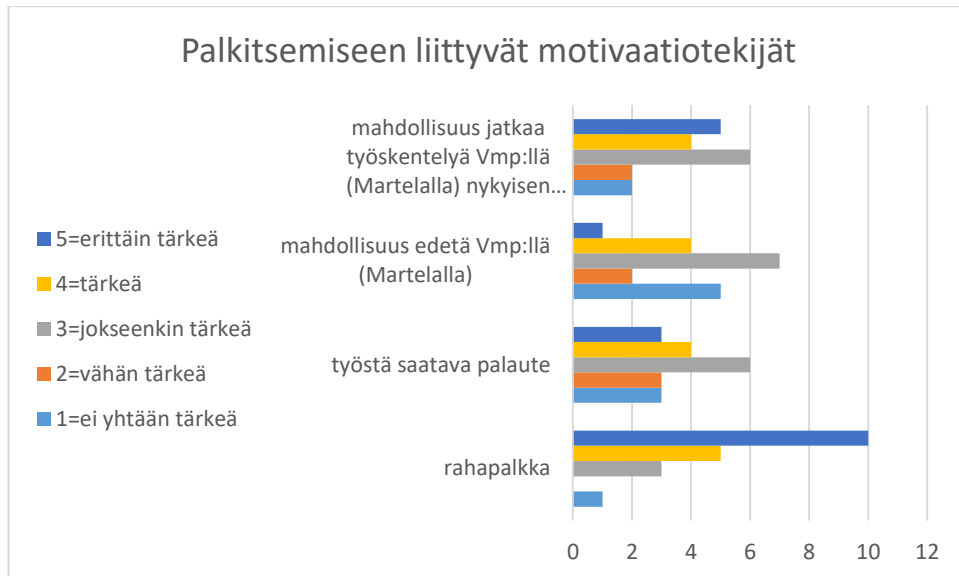
olivat keränneet ”Olin kuullut työskentelystä muuttotyön parissa hyvää palautetta” ja ”Mielestäni Vmp on hyvä työnantaja”. Vähiten ääniä oli kerännyt ”Mielestäni Martela on kiinnostava yritys”. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Muuttotyöntekijöiden syyt Vmp:n (Martelan) töihin hakeutumiselle

Kysymyksessä nro. 3 käsiteltiin palkitsemiseen liittyviä motivaatiotekijöitä. Vastaajista 10/19 piti rahapalkkaa erittäin tärkeänä tekijänä työmotivaationsa kannalta. Vain yksi ei pitänyt rahapalkkaa yhtään tärkeänä työmotivaationsa kannalta.

Työstä saatavaa palautetta piti työmotivaationsa kannalta jokseenkin tärkeänä kuusi yhdeksästätoista vastaajasta, vastausten muuten jakaannuttua melko tasaisesti eri vastausvaihtoehtojen kesken. Mahdollisuutta edetä Vmp:llä (Martelalla) piti työmotivaationsa kannalta jokseenkin tärkeänä 7/19 ja 5/19 ei pitänyt tätä yhtään tärkeänä työmotivaationsa kannalta. Mahdollisuutta jatkaa työskentelyä Vmp:llä (Martelalla) nykyisen sopimuksen päätyttyä piti jokseenkin tärkeänä työmotivaationsa kannalta 6/19 ja erittäin tärkeänä 5/19. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Muuttotyöntekijöiden palkitsemiseen liittyvät motivaatiotekijät

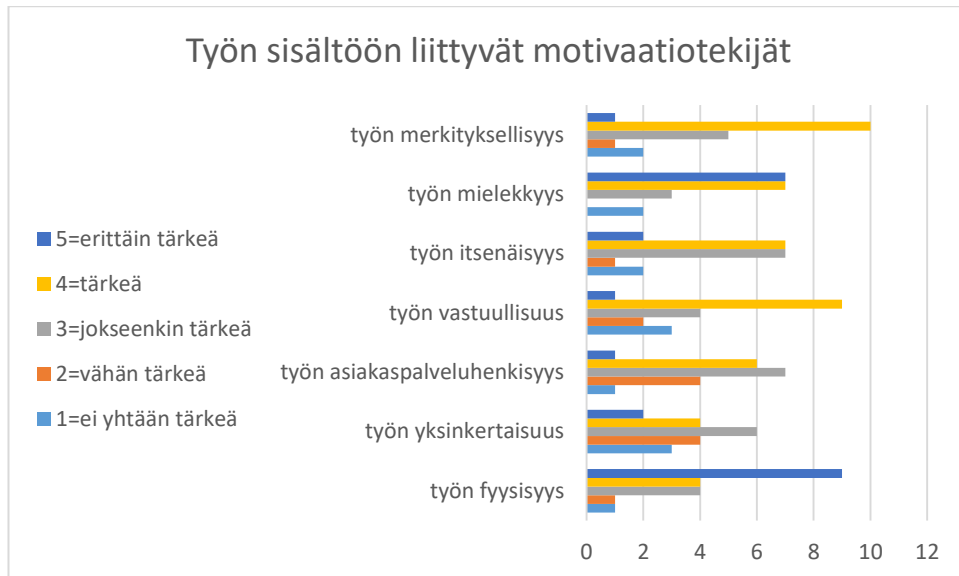
Kysymyksessä nro. 4 käsiteltiin muuttotyön sisältöön liittyviä työmotivaatiotekijöitä. Vastausvaihtoehdoista työn fyysisyyttä piti erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta yhdeksän vastaajaa yhdeksästätoista vastaajista. Vain yksi ei pitänyt tätä yhtään tärkeänä työmotivaationsa kannalta.

Työn yksinkertaisuutta piti jokseenkin tärkeänä työmotivaationsa kannalta kuusi vastaajaa yhdeksästätoista vastaajasta. Työn asiakaspalveluhenkisyttä piti 7/19 jokseenkin tärkeänä ja melkein saman verran 6/19 tärkeänä työmotivaationsa kannalta.

Työn vastuullisuutta 9/19 piti tärkeänä työmotivaationsa kannalta ja vain yksi piti tätä jokseenkin tärkeänä työmotivaationsa kannalta.

Työn itsenäisyyttä piti 7/19 tärkeänä työmotivaationsa kannalta ja saman verran vastaajista piti sitä jokseenkin tärkeänä työmotivaationsa kannalta.

Työn mielekkyyttä piti 7/19 erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta ja saman verran vastaajista piti tätä tärkeänä työmotivaationsa kannalta. Työn merkityksellisyyttä piti tärkeänä työmotivaationsa kannalta kymmenen yhdeksästätoista vastaajasta ja vain yksi piti tätä erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Muuttotyön sisältöön liittyvät motivaatiotekijät

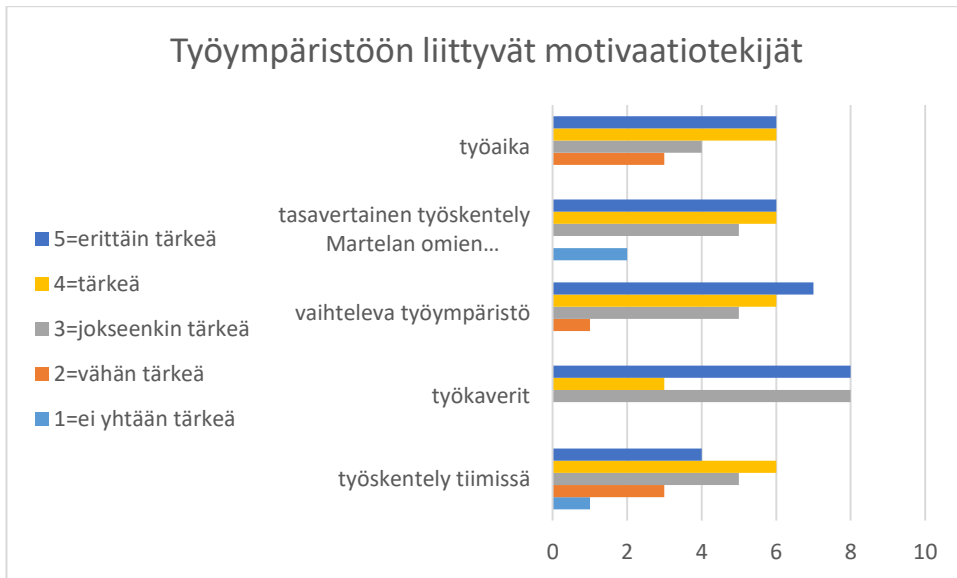
Kysymyksessä nro. 5 käsiteltiin muuttotyön työympäristöön liittyviä motivaatiotekijöitä. Työskentelyä tiimissä 6/19 piti tärkeänä työmotivaationsa kannalta ja 5/19 piti tätä jokseenkin tärkeänä.

Työkavereita piti kahdeksan vastaajaa yhdeksästätoista vastaajasta erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta ja saman verran vastaajista, eli 8/19 piti työkavereita jokseenkin tärkeinä työmotivaationsa kannalta. 3/19 piti työkavereita tärkeinä työmotivaationsa kannalta ja kukaan vastaajista ei pitänyt työkavereita vähän tärkeinä, tai ei yhtään tärkeinä työmotivaationsa kannalta.

Vaihtelevaa työympäristöä 7/19 piti erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta ja kukaan vastaajista ei pitänyt kyseistä vaihtoehtoa yhtään tärkeänä työmotivaationsa kannalta.

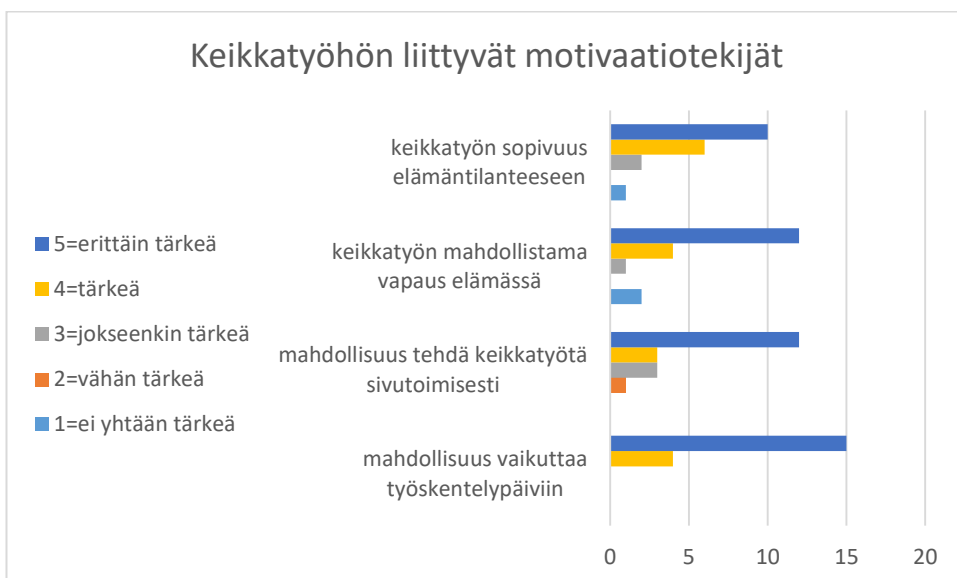
Tasavertaista työskentelyä Martelan omien työntekijöiden rinnalla 6/19 piti erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta ja saman verran vastaajista piti tätä tärkeänä työmotivaationsa kannalta.

Työaikaa piti vastaajista 6/19 erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta ja saman verran vastaajista piti työaikaa tärkeänä työmotivaationsa kannalta. Kukaan vastaajista ei pitänyt työaikaa yhtään tärkeänä työmotivaationsa kannalta. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Muuttotyön työympäristöön liittyvät motivaatiotekijät

Kysymyksessä nro. 6 käsiteltiin keikkatyöhön liittyviä motivaatiotekijöitä. Mahdollisuutta vaikuttaa työskentelypäiviin, piti kyselyyn vastanneista 15/19 erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta. Loput vastaajista piti tätä tärkeänä työmotivaationsa kannalta. Mahdollisuutta tehdä keikkatyötä sivutoimisesti piti erittäin tärkeänä 12/19 työmotivaationsa kannalta ja vastaajista vain yksi piti tätä vähän tärkeänä. Keikkatyön mahdollistamaa vapautta elämässä piti erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta 12/19 vastaajasta ja kaksi yhdeksästätoista vastaajasta ei pitänyt tätä yhtään tärkeänä työmotivaationsa kannalta. Keikkatyön sopivuutta elämäntilanteeseen piti erittäin tärkeänä tekijänä työmotivaationsa kannalta kymmenen yhdeksästätoista vastaajasta ja 6/19 vastaajasta piti kyseistä vaihtoehtoa tärkeänä työmotivaationsa kannalta. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Keikkatyöhön liittyvät motivaatiotekijät

5 Pohdinta

Tässä kappaleessa pyrin yhdistämään tuloksissa saadut löydökset työn teoreettiseen viitekehykseen, sekä tekemään kehitysehdotuksia saatujen löydöksiä perusteella. Tärkeänä osana kappaletta ovat myös tulosten luotettavuuden ja pätevyyden tarkastelu, sekä jatkokehitysehdotukset itse tutkimukseen. Viimeisenä osiona on opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.

5.1 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Kyselyssä käsiteltyjä työmotivaatiotekijöitä olivat palkitsemiseen liittyvät motivaatiotekijät, muuttotyön sisältöön liittyvät motivaatiotekijät, muuttotyön työympäristöön liittyvät motivaatiotekijät, sekä keikkatyöhön liittyvät motivaatiotekijät. Kyselyyn vastanneet olivat iältään 18-36 vuotiaita ja kyselyn perusjoukon 160 työntekijän joukosta suurimman osan voisi väittää kuuluvan kyseiseen ikäjoukkoon omassa työssä tekemiäni havaintojen perusteella. Prekarisaatiolla tarkoitetaan epätyypillisten työsuhteiden yleistymistrendiä. Ilmiön sanotaan olevan sukupolvisidonnaista ja koskettavan eniten juuri 1965-1975 syntyneitä, sekä tämän jälkeisiä ikäluokkia. (Haapala 2016, 8-9.) Muuttotyöntekijöiden voisi täten sanoa kuuluvan iältään joukkoon, jossa teoriankin mukaisesti epätyypilliset työsuhteet ovat suhteellisen yleisiä. Tutkimuksessa on tutkittu täten tietyn työntekijäryhmän motivaatiotekijöitä, joka voidaan liittää laajempaan prekaarien työntekijöiden kontekstiin.

Työn teoreettisessa viitekehyksessä sivuttiin myös esimiestyöhön liittyviä motivaatiotekijöitä, mutta näitä ei käsitelty tutkimuksen empiirisessä osiossa, johtuen vuokratyöfirman ja käyttäjäfirman välisestä yhteistyöstä. Vmp:n (Martelan) muuttotyöntekijöillä on muuttokeikoilla tiiminvetäjät ja keikoille buukkaaminen tapahtuu järjestelmän kautta Martelan ajojärjestelijöiden toimesta. Muuttotyöntekijöiden ollessa kuitenkin varsinaisesti Vmp:n työntekijöitä, eli Vmp:n ollessa pääasiallinen työnantaja heihin nähden, toimivat Vmp:n yhteyshenkilöt tavallaan hallinnollisina esimiehinä työntekijöiden nähden. Kuten siis teoriasakin todetaan, kyseisessä tilanteessa vuokratyöfirma on työntekijän työnantaja ja vastaa tämän palkanmaksusta. Käyttäjäyrityksellä on työntekijään nähden työnjohto-oikeus, sekä työn tekemiseen ja järjestelyihin liittyvät oikeudet. (Moilanen 2013, 88.) Työn ollessa kovin liikkuvaista, vaihtuvat siis käyttäjäfirman puolesta toimivat tiiminvetäjät lähes joka keikoilla ja Martelan ajojärjestelijät eivät näy työntekijöille jokapäiväisessä työssä. Täten esimiestyöhön liittyviä motivaatiotekijöitä ei ole työn empiirisessä osiossa käsitelty, koska niiden merkityksen ei uskota olevan tässä muuttotyössä keskeisessä osassa.

Kysymyksessä nro. 3, eli palkitsemiseen kuuluvien työmotivaatiotekijöiden ryhmässä käsiteltiin niin aineellisia, kuin aineettomiakin palkitsemiskeinoja. Palkka on vastine työpäloksesta, jonka työntekijä on antanut organisaation käyttöön (Viitala 2013, 138). Palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat aineellisen palkitsemisen lisäksi myös aineeton palkitseminen, jonka keinoina ovat muun muassa työstä saatava palaute, kehittyminen, sekä työn organisointi (Hyppänen 2013, 144). Aineellisista palkitsemiskeinoista käsiteltiin rahapalkkaa ja aineettomista työstä saatavaa palautetta, sekä mahdollisuutta edetä Vmp:llä (Martelalla). Näistä erityisesti rahapalkan, eli aineellisen palkitsemisen merkitys korostui. Työn teoriaosuudessa käsitellyn sisäisen ja ulkoisen motivaation mukaan ulkoisessa motivaatiossa motivoituminen perustuu ulkoisiin tunnustuksiin ja palkkioihin, sekä niiden tavoitteeluun. Nämä ulkoiset palkkiot voivat olla niin taloudellista hyötyä, kuten palkkaa, taikka esimerkiksi arvostusta muilta. Sisäisen motivaation lähteen ollessa ihmisessä itsessään, on ulkoisen motivaation ollessa kyseessä motivaation lähde ihmisen ulkopuolella. Tällöin ihminen työskentelee sitä motivoituneemmin, mitä houkuttelevammaksi hän kokee ulkoiset palkkiot. Silloin kun työ itsessään ei tarjoa ihmiselle paljoa virikkeitä, ulkoinen motivaatio motivaation lähteenä korostuu erityisesti. (Viitala 2013, 17.) Rahapalkan ollessa kyselyyn vastanneiden kesken korostetusti esillä, eli 10/19 pitäessä tätä erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta, voisi päätellä tämän kysymysryhmän perusteella ulkoisen motivaation korostuvan muuttotyössä. Työstä saatavaa palautetta vain 3/19 piti erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta ja mahdollisuutta edetä Vmp:llä (Martelalla) vain 1/19 piti erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta. Näissä ryhmissä korostui pidän tätä jokseenkin tärkeänä työmotivaationi kannalta- mielipide. Ottaen huomioon kuitenkin muut kysymysryhmät ja vastaukset, ei tätä johtopäätöstä tule tehdä liian hätiköidysti. 160 vastaajan perusjoukon mielipiteen suhteen johtopäätös on myös vain suuntaa-antava.

Viimeisessä palkitsemiseen kuuluvien työmotivaatiotekijöiden kysymysryhmän vastausvaihtoehdossa mitattiin palkitsemisen ohella työntekijöiden sitoutuneisuutta Vmp:tä (Martelaa) kohtaan. Teorian mukaan sitoutuminen työpaikkaan voidaan määritellä olevan tärkeä asenne työtä kohtaan ja sillä on vankka motivationaalinen perusta (Meyer 2014, 33). Mikäli haluaa edistää työntekijän sitoutumista, tulisikin tarkastella sitoutumista ja motivoitumista edistäviä tekijöitä ja kiinnittää erityisesti huomiota sisäisiin motivaatiotekijöihin. Henkilöstön organisaation sitoutuminen näkyy muun muassa siinä, miten pitkään tämä pysyy organisaatiossa. (Hyppänen 2013, 156-157.) Mahdollisuutta jatkaa työskentelyä Vmp:llä (Martelalla) nykyisen sopimuksen päätyttyä 5/19 piti erittäin tärkeänä työmotivaationa kannalta ja eniten ääniä keräsi vaihtoehto pidän tätä jokseenkin tärkeänä työmotivaationi kannalta. Kyselyyn vastanneista vastaajista loput sijoittuivat melko tasaisesti, ei pidä tätä tärkeänä ja pitää tärkeänä vastauspäihin. Tästä voisi päätellä, että työntekijöiden sitoutuneisuus motivaatiotekijänä työhön ei erityisesti tässä tapauksessa korostu.

Muuttotyötä pidetään mahdollisesti hyvänä vaihtoehtona elämäntilanteessa, johon liittyy väliaikaisuuden elementti, kuten opinnot taikka mahdollinen etsintä kokoaikatyön suhteen. Tähän viittasi myös kysymys nro. 2, jossa kysyttiin **syitä muuttotyöhön hakeutumiselle**. Suurin osa vastaajista 7/19 ilmoitti syyksi sen, ettei ollut tarjolla kokoaikaista työtä ja yhtä suuri määrä 4/19 ilmoitti syyksi joko työn etsinnän välivuoden ajalla, taikka lisätienestin tarpeen opiskelujen ohelle. Teoriassa sivutussa Sitran tutkimuksessa käsiteltiin sitä miten osa-aikatyöntekijät kokivat elämänsä laadun suhteessa kokoaikatyötä tekeviin. Tutkimuksessa havaittiin, että koettu laatu riippuu työsuhteen muodon lisäksi merkittävästi siitä, miksi kyseissä työsuhteissa ollaan. Toisin sanoen, ollaanko määräaikaissä ja osa-aikaisissa työsuhteissa omasta vapaasta tahdosta, vaiko vastentahtoisesti. Silloin, kun määrä- ja osa-aikatyö on työntekijälle täysin vastentahtoista, koettu työn sekä työelämän laatu on merkittävästi heikompaa etenkin kehittymismahdollisuuksien ja työsuhteturvan osalta, sekä myös jossain määrin työajan joustavuuden ja rasittavuuden suhteen. Silloin kun määrä- tai osa-aikatyöskentely on täysin työntekijän vapaasta tahdosta tapahtuvaa, ei tutkimuksen mukaan ollut merkittäviä eroja kokoaikatyötä tekeviin. Sitran selvityksessä todetaankin, että työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen tulisikin olla työpäikoilla prioriteettilistan kärjessä, sillä se lisää työntekijöiden motivaatiota, työssä olemista ja työssä pysymistä sekä tuottavuutta. (Sitra 2015, 16-17.)

Vmp:n (Martelan) tapauksessa voisi edellä mainittu tarkoittaa sitä, että niille työntekijöille, jotka ovat muuttotyössä pakon edessä siitä syystä, ettei kokoaikaista sopimusta löydy, Vmp voisi koittaa tarjota aktiivisemmin muita töitä Martelan työn ohelle. Heidän tapauksessaan lisätyötuntien tarjoaminen voisi olla näitä työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioonottamistoimenpiteitä, joilla edistettäisiin työntekijöiden työssä pysymistä ja lisätäisiin työntekijöiden työmotivaatiota myös Martelan muuttotöissä. Näiden suhteen, jotka etsivät työtä alun perinkin sivutoimisesti muun tekemisen ohelle, ei taas lisätyötuntien tarjoaminen olisi niin merkittävä työmotivaation mahdollinen lisäämistoimenpide.

Kysymyksessä nro. 6 käsiteltiin tarkemmin keikkatyöhön liittyviä motivaatiotekijöitä. Tämän motivaatiotekijäryhmän vastausvaihtoehdoista suurin osa vastaajista koki erittäin tärkeiksi työmotivaationsa kannalta. Erityisesti kohdan ”mahdollisuus vaikuttaa työskentelypäiviin” peräti 15/19 koki erittäin tärkeäksi työmotivaationsa kannalta ja loput vastaajista kokivat tämän tärkeäksi työmotivaationsa kannalta. Lisäksi mahdollisuuden tehdä keikkatyötä sivutoimisesti, sekä keikkatyön mahdollistaman vapauden elämässä 12/19 vastaajasta koki erittäin tärkeänä työmotivaationsa kannalta.

Teorian mukaan tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työskentely koostuu yleisesti lyhyistä, toisiaan seuraavista työpätkistä, joiden välillä saattaa olla taukoja. Tällaisessa

työsuhteessa työnantaja ei ole yleensä sitoutunut tarjoamaan töitä säännöllisesti, eikä toisaalta työntekijäkään ole sitoutunut tulemaan töihin etukäteen. (Moilanen 2013, 66.) Tuloksista voisi vetää sen johtopäätöksen, että tarvittaessa työhön kutsuttavan muuttotyön etuna on juuri se, että käytettävyysskalenterista voi itse valita päivät, kun on valmis tekemään töitä. Tämä antaa joustoa muulle elämälle, kuten opiskelulle ja toisen osa-aikatyön teolle muuttotyön ohessa. Toisaalta taas tilanteessa, jossa keikkaluontoista muuttotyötä tehdään sen takia, ettei kokoaikaista työtä ole tarjolla ei kyseinen jousto ole työntekijälle välttämättä ollenkaan tavoiteltava tilanne. Martelan (Vmp:n) muuttotyön joutaessa niin työnantajan, kuin työntekijänkin suuntaan, ei työntekijän saama jousto lohduta tilanteessa, jossa olisi itse valmis työskentelemään vaikka joka päivä, mutta koska työnantajakaan ei ole sitoutunut tarjoamaan töitä joka päivälle, ei välttämättä saa töitä esimerkiksi viikkoon, vaikka käytettävissä olikin.

Kyselyn kysymyksessä numero 4 käsiteltiin muuttotyön sisältöön liittyviä motivaatiotekijöitä. Teoreettisessa viitekehysessä sivutussa Herzbergin motivaatioteoriassa työhön suoranaisesti liittyviä tekijöitä nimitetään motivaatiotekijöiksi, joiden puuttuessa työntekijä tekee mekaanisia työsuorituksia. Näitä motivaatiotekijöitä ovat muun muassa työn sisältö, sekä työntekijän kokemus vastuusta. (Hyppänen 2013, 141-142.) Kyselyssä erityisesti työn fyysisuus nousi keskeiseksi tekijäksi työmotivaation kannalta. Tästä voisi siis päätellä, että työn fyysisuus on muuttotyössä yksi Herzbergin teorian työn sisältöön liittyvä motivaatiotekijä, joka takaa työssä hyvän työsuorituksen. Työn vastuullisuutta 9/19 piti tärkeänä työmotivaationsa kannalta, joten myös tämän voisi sanoa kuuluvan hyvän työsuorituksen takaaviin motivaatiotekijöihin.

Teoreettisessa viitekehysessä käsitellyn itsemäärämismotivaatio teorian kehittäjän, Edward L. Decin mukaan autonomian tunteen lisääminen toiminnassa nostaa ihmisten sisäistä motivaatiota (Gagne & Deci 2014, 1-2). Koherenssin tunteen eli ihmisen minäkuvan eheyden ulottuvuuksiin kuuluu merkityksellisyys ja mielekkyys, jossa merkityksellisyydellä tarkoitetaan sitä, tarjoaako työ ihmiselle tunteen, että tämän on kannattavaa panostaa työn vaatimuksista selviytymiseen. Työn merkityksellisyyteen liittyy myös asiakkaiden kanssa työskentely. Mielekkyyden kokemus edellyttää sitä, että ihmistä kuunnellaan töissä ja hänen näkemyksiään arvostetaan. Näistä kahdesta, eli mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä koostuu koherenssin motivationaalinen ulottuvuus. (Manka 2010, 153-154, 165-166, 188.) Kyselyyn vastanneista muuttotyöntekijöistä 7/19 koki työn itsenäisyyden tärkeäksi työmotivaationsa kannalta ja työn merkityksellisyyden koki 10/19 tärkeäksi työmotivaationsa kannalta ja työn asiakaspalveluhenkisyden 6/19 koki tärkeänä ja 7/19 koki jokseenkin tärkeänä työmotivaationsa kannalta. Voisi siis sanoa, että vastanneiden kesken työn merkityksellisyys koettiin tärkeänä motivaatiotekijänä. Tästä ei tosin selviä,

kuinka moni yhdisti merkityksellisyyteen työn asiakaspalveluhenkisyiden ja asiakkaiden kanssa työskentelyn.

Työn mielekkyyden 7/19 koki erittäin tärkeänä ja saman verran koki tärkeänä työmotivaationsa kannalta. Työn itsenäisyydestä, merkityksellisyydestä, mielekkyydestä ja vastuullisuudesta suurin osa kyselyyn vastanneista antoi mitta-asteikon yläpäähän sijoittuvia arvoja. Täten voisi väittää näiden korostuvan muuttotyön motivaatiotekijöissä, vaikkakin 160 potentiaalisen vastaajan perusjoukkoon tuloksen yleistämisessä täytyy olla varovainen.

Teoreettisessa viitekehyksessä Marja Liisa Manka (Manka 2010, 188) totesi yksinkertaisen työn olevan vähiten kannustavaa. Kyselyyn vastanneista suurin osa 6/19 totesi yksinkertaisuuden olevan jokseenkin tärkeää työmotivaationsa kannalta. Muuttotyöhön hakeutuvista työnhakijoista monet sanovat haluavansa jotakin konkreettista tekemistä esimerkiksi opiskelujen oheen. Täten voisi päätellä, että muuttotyössä työn yksinkertaisuus työn fyysisyyden ohella juuri saattaisikin olla yksi keskeisistä motivaatiotekijöistä suuremmassa perusjoukossa. Kyselyyn vastanneiden joukon ollessa kuitenkin pieni, ei työn yksinkertaisuuden tärkeydestä voida vetää päteviä johtopäätöksiä suuntaan tai toiseen.

Kyselyn kysymyksessä numero 5 käsiteltiin muuttotyön työympäristöön liittyviä motivaatiotekijöitä. Näistä erityisesti työkaverien merkitys työmotivaation kannalta korostui. Peltolan mukaan ihmiselle on sosiaalisen lajin edustajana tärkeää kuulua johonkin ryhmään. Nämä ryhmät voivat olla niin tilapäisiä, koko elämän kestäviä, kuin ulkoa määriteltäviäkin. (Peltola 2011, 183.) Martelan ja Jarenkon (Martela & Jarenko 2016, 119) mukaan ihminen on toimintansa tasolla vankasti kietoutunut yhteen ympärillä olevien ihmisten kanssa ja työyhteisön hyvinvointi onkin kriittinen tekijä ihmisen työmotivaatiota määrittäessä. Kun työpaikalla on hyvä yhteishenki, jakavat työntekijät tietouttaan ja auttavat muita. Tällöin ihmisten keskinäinen yhteistyö sujuu paremmin ja yhteisö tekee parempaa tulosta. (Martela & Jarenko 2016, 119-121.) Tästä voisi päätellä, että Martelan muuttotöissä työn sosiaalinen puoli on keskeisessä osassa työn viihtyvyyden kannalta, vaikkakin kohteet ja työkaverit saattavat vaihtua joka keikalla. Koko 160 perusjoukkoon tästä on tosin vaikeaa tehdä yleistystä.

Päätellen kuitenkin myös siitä, millä profiililla työntekijöitä Martelan töihin haetaan, eli asiakaspalveluhenkisiä tiimityöstä tykkääviä tekijöitä, ei päätelmä työkaverien keskeisestä merkityksestä muuttotyössä ole kovin kaukaa haettu. Myös vaihteleva työympäristö ja tasavertainen työskentely Martelan omien työntekijöiden rinnalla koettiin vastaajien kesken motivoiviksi tekijöiksi. Martelan ja Jarenkon (Martela & Jarenko 2016, 119) mukaan organisaatioilla, joissa tuetaan sisäistä motivaatiota, sanotaan olevan vahva kulttuuri ja näissä

organisaatioissa on tiettyjä perusarvoja, jotka työntekijät jakavat. Tällaisia organisaatiota leimaa vahva identifioituminen omaan organisaatioon. Kirjan esimerkin mukaan ei olla vain töissä esimerkiksi reaktorilla, vaan ollaan reaktorilaisia. (Martela & Jarenko 2016, 119-121.) Myös Vmp:n ja Martelan yhteistyötä käsittelevässä artikkelissa Purhonen toteaa, että keikalle saapuvat VMP:n työntekijät pystyvät toimimaan täysin samalla tavalla, kuin muutkin martelalaiset. Purhosen sanoin ” He tietävät arvomme ja toimintatavat ja ovat meillä työskennellessään täysverisiä martelalaisia siinä missä muukin talomme väki.” (VMP Group 2017c.) Martelan ja Vmp:n yhteistyössä pyritään siis siihen, että Vmp:n työntekijät kokisivat olevansa mahdollisimman tasavertaisessa asemassa Martelan omiin työntekijöihin verrattuna ja tällä varmasti pyritään vaikuttamaan teorian mukaisesti Vmp:n työntekijöiden työmotivaatioon. Kyseinen kohdan ottaminen kyselyyn saattoi olla arvioitava vaihtoehtona hieman johdatteleva, mutta tällä pyrittiin juuri selvittämään, miten tässä tavoitteessa on onnistuttu. Kyselyn tulos ei toki ole suoraan verrattavissa koko kyselyn 160 vastaajan perusjoukkoon, mutta tuloksena se on silti suuntaa antava ja voidaan ajatella, että tämän suhteen ollaan jokseenkin oikealla reitillä. Tuloksen suhteen voidaankin miettiä toimenpiteitä kyseisen tuloksen edelleen parantamiseksi unohtamatta kuitenkaan sitä, että Vmp on työntekijöiden pääasiallinen työnantaja.

5.2 Tulosten luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimus ei sisällä systemaattista virhettä. Tutkimuksen on mitattava sitä, mitä alun perin lähdettiinkin selvittämään. Mikäli tutkimukselle ei ole asetettu tarkkoja tavoitteita, on vaarana, että siinä lähdetään tutkimaan vääriä asioita. Täten on tärkeää, että tutkimuksessa käytettävät muuttujat ja käsitteet on tarkoin määriteltyjä. Tutkimuslomakkeen kysymysten on mitattava oikeita asioita ja niiden on katettava tutkimusongelma kokonaisuudessaan. Tutkimuksen validiteetin kannalta tärkeinä korostettavia asioita ovat myös perusjoukon huolellinen määrittely, sekä korkea vastausprosentti. (Heikkilä 2014, 27.)

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan saatujen tulosten tarkkuutta. Tutkimus on voitava toistaa samanlaisin tuloksin, eli tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia, eikä niitä voida yleistää tulosten kattaman pätevyysalueen ulkopuolelle. Tutkijan on oltava koko tutkimuksen ajan kriittinen ja tarkka, sekä tulkita saatavat tulokset oikein. Mikäli otoskoko on liian pieni, saattavat tulokset olla sattumanvaraisia. Kyselytutkimuksissa lomakkeen palauttamatta jättäneiden määrä, eli kato saattaa nousta suureksikin ja tällä on vaikutuksen tuloksen reliabiliteettiin. Jotta tulokset ovat luotettavia, tulee myös varmistaa, että tutkimuksen otos kattaa koko perusjoukon. (Heikkilä 2014, 28.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää tutkimuksen perusjoukon suhteellisen suuren koon vuoksi. Tutkimus suoritettiin kokonaistutkimuksena, mutta vastausprosentti jäi kyselytutkimuksessa valitettavan pieneksi. Kuten edellä on jo todettu, vastausprosentin pienuuteen vaikutti varmasti lupamenettely, jonka vuoksi vastaajat joutuivat reagoimaan vastaamisen mahdollistamiseksi kahdesti perinteisen yhden reagoinnin sijaan. Vastaajien tuli siis ensin reagoida lupasähköpostiin ja tämän jälkeen vielä itse kyselylomakkeeseen. Kadon välttämiseksi tutkimukseen vastanneiden kesken arvottiin palkinto ja tutkimuslomake tehtiin mahdollisimman lyhyeksi ja helposti vastattavaksi.

Lupasähköposti lähetettiin, kuten edellä on mainittu, Vmp:n roolissa. Vmp:n roolissa lähetetyn viestin voisi katsoa kuitenkin vaikuttavan vastausten luotettavuuteen positiivisesti. Tämä siksi, sillä työntekijät, jotka antoivat luvan kyselyn lähettämiseksi, eivät tienneet tässä vaiheessa, että opinnäytetyöntekijä on heihin nähden periaatteessa työnantaja-asemassa. Mikäli tämä asema olisi paljastunut aikaisemmin, olisi tutkimukseen saattanut lähteä vastaamaan enemmän työntekijöitä mahdollisesti sillä periaatteella, että vastaaminen näyttää työnantajaan nähden positiiviselta toimelta. Saatujen vastausten värityneisyyttä ei tosin pysty todistamaan, vaikka tähän pyrittiin vaikuttamaan saatekirjeen sanamuotoiluilla. Sanamuotoiluissa pyrin todistamaan lähettäväni kyselyn juuri opinnäytetyön tekijän, en työnantajan roolissa.

Tutkimuskysymykset muotoiltiin tarkasti teorian pohjalta ja ne kattoivat itse tutkimusongelman hyvin. Tutkimuskysymysten osalta tutkimuksen validiteetin voidaan katsoa toteutuvan, eli tutkimuksessa lähdettiin tutkimaan oikeita asioita ja tutkimusjoukko oli tarkoin määriteltä. Tutkimuksen alhainen vastausprosentti vaikuttaa tutkimuksen validiteettiin kuitenkin negatiivisesti. Alhainen vastausprosentti asettaa myös tutkimuksen reliabiliteetin kyseenalaiseksi, sillä vastausprosentin ollessa 12 %, ei tutkimuksen tuloksia voida lähteä merkitsevyydestien avulla yleistämään perusjoukkoon, vaan tutkimuksen tulokset jäävät suuntaa antaviksi. Viitteitä tutkimuksen paikkansapitävyydestä antavat kuitenkin tutkimukseen vastanneen joukon taustamuuttujien prosentuaalisen osuuden vertailu koko perusjoukon prosentuaaliseen osuuden vertailuun sukupuolen ja työskentelyalueiden suhteen, jota on käsitelty aikaisemmin luvussa 4.3.

5.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin Martelan järjestelmässä toimivat työntekijät Helsingin, Turun, Tampereen ja Oulun alueelta. Mikäli kyselyn kato olisi ollut pienempi, olisi näiden eri paikkakunnilla työskentelevien työntekijöiden suhteen ollut mielenkiintoista tehdä

vertailua mahdollisten motivaatiotekijöiden erojen havaitsemiseksi. Mikäli siis teetättäisi vastaavanlaisen tutkimuksen muuttotyöntekijöiden motivaatiotekijöistä ja vastausprosentin saisi isommaksi, voisi näiden vertailujen teko olla mielenkiintoista.

Tutkimuksen laajentaminen myös tästä tutkimuksesta pois rajattuihin työntekijäryhmiin voisi tuoda aiheeseen uutta näkökantaa. Hajakeikkoja ympäri Suomen tekevien muuttomiesten, sekä Muuttopalvelu Grundell Oy:n listoilta Vmp:lle aikoinaan vakituisiksi työntekijöiksi siirtyneiden työntekijöiden motivaatiotekijöiden tutkiminen ja näiden vertailu tämän tutkimuksen työntekijäryhmän motivaatiotekijöihin olisi tutkimusaiheena varmasti mielenkiintoinen. Kyseiset työntekijäryhmät rajattiin tästä tutkimuksesta pois, sillä tutkimusjoukko haluttiin pitää tarkasti rajattuna tiettyyn työntekijäryhmään tutkimustulosten luotettavuuden kannalta.

Tämän tutkimus painottui ehkä selkeimmin muuttotyöntekijöiden motivaatiotekijöiden tutkimiseen ja tähän linkittyvinä teemoina olivat työn keikkaluontoisuus, sekä sitoutuminen ja siihen vaikuttavat tekijät. Tutkimuksessa selvisi, että juuri työn keikkaluontoisuuteen liittyviä tekijöitä suuri osa vastaajista piti erittäin tärkeinä, taikka tärkeinä työmotivaationsa kannalta. Täten näitä voisi tutkia myös omana tutkimuksenaan rajaten pois muut itse työhön liittyvät motivaatiotekijät. Myös muuttomiesten sitoutumiseen liittyviä tekijöitä, sekä sitoutumisen astetta ja sen linkittymistä työn motivaatiotekijöihin voisi tutkia omana tutkimuksenaan.

Tutkimuksessa selvisi, että työn sisältöön liittyvä työmotivaatiotekijä, työn merkityksellisyys koettiin tärkeänä vastaajien kesken. Täten voisikin olla työntekijämarkkinoinnin suhteen kannattavaa tutkia tarkemmin, mitkä tekijät muuttotyössä vaikuttavat tähän merkityksellisuuden kokemukseen. Mikäli esimerkiksi työn asiakaspalveluhenkisyys lisäisi merkityksellisuuden kokemusta, voisi tätä puolta työstä erityisesti mainostaa rekrytointitilanteessa.

Tämän tutkimuksen toistaminen sellaisenaan voisi olla mielenkiintoista Martelan suurimman sesongin, joulusesongin aikaan. Tällöin järjestelmässä on eniten tekijöitä, jotka ovat mahdollisesti sitoutuneet työskentelemään vain sesongin ajan, eli lyhimillään kahdesta viikosta noin puoleentoista kuukauteen. Tutkimuksessa, joka käsittelisi sesonkityöntekijöiden motivaatiotekijöitä suhteessa pidempään sopimukseen tähtäävien motivaatiotekijöihin, olisi mielenkiintoista nähdä eroavatko motivaatiotekijöiden ryhmien painotukset toisistaan paljonkin. Tällöin erityisesti työn keikkaluontoisuuteen liittyvien motivaatiotekijöiden,

sekä syiden keikkatyöhön hakeutumiseen liittyvien tekijöiden tutkiminen voisi olla perusteltua. Tutkimuksen toistaminen myös muina muuttopalvelualan vuosisyklin eri vaiheiden aikaan voisi samoista syistä olla mielenkiintoista.

5.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Aloitin opinnäytetyöprosessin teon tammikuussa 2017, vaikkakin ideaa aiheesta aloin kehittää jo syksyllä 2016 työharjoitteluni aikana. Halusin valita aiheen, johon minulla olisi aito kiinnostus ja joka linkittyisi kiinteästi työhöni. Tällä pyrin siihen, että vaikkakin en ehtisi itse opinnäytetyötä edistää kuin vain muutaman kerran viikossa, olisi aihe mielessä lähes päivittäin. Uskoin tämän edesauttavavan aiheen tarkentumista mielessäni ja tuovan opinnäytetyöhön uusia näkökulmia pitkin prosessia.

Olin koko opinnäytetyöprosessin ajan kokoaikaisesti työssä Vmp:llä, joten opinnäytetyön teko ajoittui pääsääntöisesti viikonloppuihin. Kokoaikaisen työni vuoksi lähdinkin tammikuussa työstämään aihetta tekemisen kautta ja sillä asenteella, että tämä työ tulee joka tapauksessa tehdyksi kevään 2017 aikana. Vaikkakin opinnäytetyön teko tuntui välillä rasakalta kevään aikana, uskon, että kokoaikatyöstäni ja harrastuksistani oli loppujen lopuksi lähinnä hyötyä opinnäytetyön onnistumisen kannalta. Kun aika opinnäytetyön tekemiseen oli rajallista, pystyin tekemään kulloisenkin rajatun ajan työtä tehokkaasti ja pääosin hyvällä mielellä.

Opinnäytetyöprosessini rankin osuus liittyi teoriaosuuden kirjoittamiseen ja itse kyselytutkimuksen toteuttamiseen. Työmotivaation tutkiminen oli minulle aiheena entuudestaan tuttu, sillä olin tehnyt siitä aikaisemmin oppimistehtävän työhyvinvointikurssille. Käytin tällöin tosin kvalitatiivista menettelyä tutkimusmenetelmänä. Osakseen kuitenkin tätä taustaa vasten tiesin työssä käytettävistä auktoriteeteista jo entuudestaan. Aiheen tuttuuden vuoksi asetin myös itselleni tavoitteen kirjoittaa työmotivaatiosta syvällisemmin eri auktoriteetteja hyödyntäen. Juuri kyseisen tavoitteen vuoksi työn teoriaosuuden kirjoittaminen tuntui paikoin rankalta. Täysin uusina aiheina teoriaosuudessa olivat minulle keikkatyöhön ja sitoutumiseen liittyvä teoria, sekä kvantitatiivisen tutkimusotteen käyttäminen työssäni. Jännitinkin kyselytutkimuksen tekoa etukäteen ja tiesin tutkimukseni kohderyhmän olevan mahdollisesti hieman hankala kyselyn vastausprosentin kannalta. Koin kuitenkin juuri kvantitatiivisen menetelmän käytön perustelluksi kohderyhmän koon vuoksi ja lähdin riskillä tekemään kyselytutkimusta haastattelujen sijaan.

Mikäli lähtisin uudelleen tekemään vastaavanlaista tutkimusta, tekisin sen toistekin kvantitatiivisia menetelmiä käyttäen. Kyselyn vastausprosenttiin vaikuttamisen keinoina käyttäisin sitä, että lähettäisin lupaviestin potentiaalisille vastaajille uudemman kerran. Tekisin näin siksi, koska huomasin lupaviestiin kertyvän vastauksia eniten juuri kahden ensimmäisen tunnin kuluessa viestin lähettämisestä. Viestin tuoreudella oli siis selvä vaikutuksensa ihmisten vastaushalukkuuteen. Opinnäytetyön aikataulujen vuoksi en kuitenkaan tämän tutkimuksen suhteen lähettänyt lupaviestiä uudelleen. Koin, ettei lupaviestin lähettämisen jälkeen kyselyn vastausprosenttiin ollut enää niin monia keinoja vaikuttaa. Martelan muutotyöntekijöiden motivaatiotekijöitä käsittelevän kyselyn vastanneiden kesken arvoisin palkinnon ja lähetin webropolin kautta muistutusviestin niille, jotka eivät olleet vielä vastanneet kolmea päivää ennen kyselyn sulkeutumista. Uskon näiden keinojen olleen keskeisessä asemassa sen suhteen, että sain kyselyyn kuitenkin nämä 19 vastausta.

Kyselyn sulkeutumisen jälkeen aloin opinnäytetyöprosessin kapean aikaikkunan vuoksi tekemään ripeään tahtiin tulosten auki kirjoittamista ja johtopäätöksiä. Koin tämän vaiheen opinnäytetyöprosessin ehdottomasti mielenkiintoisimpana työvaiheena, vaikkakin kyselyn kadon vuoksi en voinut hyödyntää monia kvantitatiivisia analysointimenetelmiä. Täten tulosten havainnollistaminen jäi hieman rajatummaksi, kuin olin alun perin suunnitellut.

Opinnäytetyöprosessissani haastavinta teoriaosuuden ja kyselyn toteuttamisen jälkeen oli sen määrittäminen, kuinka paljon voin opinnäytetyössä hyödyntää omaa asiantuntemustani Martelasta ja Vmp:stä. Toteutin opinnäytetyöprosessin omasta tahdostani ilman toimeksiantajaa, sillä halusin pitää prosessin täysin omassa hallinnassani ja tutkia juuri itseäni eniten kiinnostavia asioita. Kyseisen lähestymistavan vuoksi en tehnyt toimeksiantosopimusta. Tähän liittyen rajanveto mahdollisesti yrityssalaisuuksien vuoksi piilossa pidettävän tiedon kannalta oli haasteellista.

Roolini Vmp:n Martela-asiakkuutta hoitavana työntekijänä on toiminut tässä opinnäytetyössä varmasti voimakkaana motivaattorina. Sama työntekijän roolini on kuitenkin myös vaikuttanut tiettyyn puolueellisuuteeni opinnäytetyön teossa. Täysin ulkopuolisella opinnäytetyöntekijällä katsantokannat aihepiiriin olisivat varmasti erilaiset ja jollakin tasolla puolueettomammat. Opinnäytetyöni luonteen vuoksi, eli työelämä-orientoituneen ammattikorkeakoulun päättötöyön kannalta, koin roolini vaikutuksen työhön enemmän positiiviseksi, kuin negatiiviseksi. Tiimini työalueeseen kuuluvan asiakkuuden valinta myös opinnäytetyön tutkimusaiheeksi, lisäsi mielenkiintoani itse asiakkuutta kohtaan. Tämä on vaikuttanut päivätyössäni asiakkuuden hoitoon positiivisesti ja olen taas toisaalta jaksanut panostaa myös itse opinnäytetyöhön enemmän.

Uskon kaiken kaikkiaan opinnäytetyöni auttavan asiakkuuteni hoitoa työssäni Vmp:llä. Kvantitatiivisiin tutkimusmenetelmiin tutustumisesta on varmasti hyötyä tulevaisuudessa, mikäli lähdän tekemään jatko-opintoja. Tämän kokemuksen jälkeen aion jatkossakin vastaavanlaisten projektien suhteen hajauttaa tekemistäni niin työn, harrastusten, opiskelu- projektien, kuin sosiaalisen elämänkin suhteen. Ajan ollessa rajallista tekemisen suhteen, osaa kullekin tekemiselle varatun ajan käyttää tehokkaammin ja suhtautua siihen positiivisemmin. Tällöin myös opinnäytetyöprosessin kaltaisesta laajemmasta projektista ei kasva isompaa projektia, kuin mikä se oikeasti onkaan.

Lähteet

Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. 2011. Palaute kuuluu kaikille. Infor. Kuopio.

Clinton, M. & Bernhard-Oettel, C. & Rigotti, T. & de Jong, J. 2011. Expanding the temporal context of research on non-permanent work. De Cuyper, N. & De Witte, H. & Van Emmerik, H. (toim.). Career Development International, 114 -139. Bradford.

Craig, C. & Pinder. 2008. Work motivation in organizational behavior. Psychology Press. New York.

Gagne, M. & Deci, E. 2014. The History of Self-Determination Theory in Psychology and Management. Teoksessa Gagne, M. (toim.). The Oxford Handbook of work engagement, motivation and self-determination theory, s. 1-2. Oxford university press. New York.

Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Like Kustannus Oy Helsinki. Keuruu.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.

Hirsijärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Edita. Helsinki.

Liukkonen, J. & Jaakko, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Edita. Helsinki.

Manka, M-L. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Talentum. Helsinki.

Martela, F. & Jarenko, K. 2016. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?. Talentum. Helsinki.

Martela 2017a. Martela nyt. Luettavissa: <http://www.martela.fi/martela-nyt>. Luettu:19.3.2017.

Martela 2017b. Muuttopalvelu. Luettavissa: <http://www.martela.fi/muuttopalvelu>. Luettu:19.3.2017.

Martela 2017c. Muuttopalvelu. Yritysmuutot. Luettavissa: <http://www.martela.fi/muuttopalvelu/yritysmuutot>. Luettu:19.3.2017.

Martela 2017d. Uutiset, artikkelit ja lehdistötiedotteet. Grundell on nyt Martela. Luettavissa: <http://www.martela.fi/uutiset-artikkelit-ja-lehdistotiedotteet/grundell-nyt-martela>. Luettu:19.3.2017.

Meyer, J. 2014. Employee Commitment, Motivation, and Engagement: Exploring the Links. Teoksessa Gagne, M. (toim.). The Oxford Handbook of work engagement, motivation and self-determination theory, s. 33 -37.Oxford university press. New York.

Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum. Helsinki.

Niermeyer, R. & Seyffert, M. 2004. Motivaatio. OY RASTOR AB. Helsinki.

Peltola, H. 2011. Yhtenä. Kun minästä kasvaa me. WSOYpro.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Yrityskirjat. Helsinki.

Sitra 2015. Sitran selvityksiä 98. Haaveena osa-aikatyö? Luettavissa: <https://media.sitra.fi/2017/02/23215020/Selvityksia98.pdf>. Luettu 11.3.2017.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. Edita. Helsinki.

VMP Group 2017a. Arvomme. Luettavissa: <https://www.vmp.fi/arvomme/>. Luettu:19.3.2017.

VMP Group 2017b. VMP Group. Luettavissa: https://www.vmp.fi/vmp_group-konserni/. Luettu:19.3.2017

VMP Group 2017c. Yrityksille. Asiakastarinat. Martela. Maailman parhaat työympäristöt rakennetaan luottokumppanin kanssa. Luettavissa: <https://www.vmp.fi/yrityksille/asiakastarinat/martela/#/>. Luettu:19.3.2017.

VMP Group 2017d. VMP yrityksenä. Luettavissa: <https://www.vmp.fi/vmp-yrityksena/>. Luettu:19.3.2017.

Liitteet

Liite 1. Lupakirje

Moi!

Saako yhteystietosi luovuttaa opinnäytetyön tekijälle, joka on tekemässä lyhyen kyselyn aiheesta ”Martelan muuttotyöntekijöiden motivaatiotekijät”?

Vastaathan tähän viestiin OK ja nimesi, mikäli annat tähän luvan. Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan 30 euron arvoinen lahjakortti Tikettiin.

Liite 2. Saatekirje

Hei,

olet antanut VMP:lle luvan luovuttaa yhteystietosi opinnäytetyön tekijälle, joka tutkii Martelan muuttotyöntekijöiden motivaatiotekijöitä.

Opiskelen liiketalouden tradenomiksi Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyötä aiheesta Martelan muuttotyöntekijöiden motivaatiotekijät. Ohessa on kyselylomake tutkimukseeni liittyen, johon toivoisin sinun vastaavan. Kyselyn tuloksia tullaan hyödyntämään VMP:n omassa henkilöstön kehittämistyössä.

Vastauslomakkeen täyttäminen vie vain 5 minuuttia ja kaikkien vastanneiden kesken arvoaan 30 euron arvoinen lahjakortti tiketti.fi palveluun. Jokainen vastaus on erittäin tärkeä tutkimukseni onnistumisen kannalta. Täytähän kyselylomakkeen 17.4 mennessä.

Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja kyselylomakkeen tutkimuksesta ei pysty päättämään yksittäisiä vastauksia.

Mikäli toimit pääasiallisesti kalusteasentajana tai kuljettajana, vastaathan kyselyyn muuttoaapulaisten työtä ajatellen.

Kiitos osallistumisestasi tutkimukseen!

Yt. Maiju Mynttinen

0503261950

maiju.mynttinen@vmp.fi

Liite 3. Kyselylomake

Muuttotyöntekijöiden motivaatiotekijät

1. Millä paikkakunnalla työskentelet? *

- Helsinki
- Turku
- Tampere
- Oulu

2. Miksi hait tarvittaessa työhön kutsuttavaan muuttotyöhön Vmp:lle (Martelalle)?

Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

- Ei ollut tarjolla kokoaikaista työtä.
- Halusin lisätienestiä opintojen ohelle.
- Halusin lisätienestiä osa-aikatyön ohelle.
- Etsin työtä välivuoden ajaksi.
- Olin kiinnostunut muuttotyöstä.
- Olin kuullut työskentelystä muuttotyön parissa hyvää palautetta.
- Mielestäni Vmp on hyvä työntantaja.
- Mielestäni Martela on kiinnostava yritys.
- Joku muu, mikä?

3. Kuinka tärkeitä seuraavat tekijät ovat motivaatiosi kannalta muuttotyössä? *

Valitse kunkin vaihtoehdon kohdalla mielipidettäsi eniten kuvastava numero.

1. ei yhtään tärkeä, 2. vähän tärkeä, 3. jokseenkin tärkeä 4. tärkeä, 5. erittäin tärkeä

	1	2	3	4	5
rahapalkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työstä saatava palaute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mahdollisuus edetä Vmp:llä (Martelalla)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mahdollisuus jatkaa työskentelyä Vmp:llä (Martelalla) nykyisen sopimuksen päätyttyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Kuinka tärkeitä seuraavat muuttotyön sisältöön liittyvät tekijät ovat motivaatiosi kannalta? *

Valitse kunkin vaihtoehdon kohdalla mielipidettäsi eniten kuvastava numero.

1. ei yhtään tärkeä, 2. vähän tärkeä, 3. jokseenkin tärkeä, 4. tärkeä, 5. erittäin tärkeä

	1	2	3	4	5
työn fyysisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työn yksinkertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työn asiakaspalveluhenkisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työn vastuullisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työn itsenäisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työn mielekkyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työn merkityksellisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Kuinka tärkeitä seuraavat muuttotyön työympäristöön liittyvät tekijät ovat motivaatiosi kannalta? *

Valitse kunkin kysymyksen kohdalla mielipidettäsi eniten kuvastava numero.

1. ei yhtään tärkeä, 2. vähän tärkeä, 3. jokseenkin tärkeä, 4. tärkeä, 5. erittäin tärkeä

	1	2	3	4	5
työskentely tiimissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vaihteleva työympäristö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasavertainen työskentely Martelan omien työntekijöiden rinnalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työaika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Kuinka tärkeitä seuraavat keikkatyöhön liittyvät tekijät ovat motivaatiosi kannalta? *

Valitse kunkin vaihtoehdon kohdalla mielipidettäsi eniten kuvastava numero.

1. ei yhtään tärkeä, 2. vähän tärkeä, 3. jokseenkin tärkeä, 4. tärkeä, 5. erittäin tärkeä

	1	2	3	4	5
mahdollisuus vaikuttaa työskentelypäiviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mahdollisuus tehdä keikkatyötä sivutoimisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
keikkatyön mahdollistama vapaus elämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
keikkatyön sopivuus elämäntilanteeseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Martelan (Vmp) töissä vietetty aika.

Työsuhteen pituus vuosina ja kuukausina, esim. 1 v 3 kk.

8. Muu työhistoria *

Mukaan lasketaan opintoihin liittyvät harjoittelujaksot, sekä TET-työssäoppimisjaksot.

- ei aiempaa työkokemusta
- aiempaa työkokemusta alle vuosi
- aiempaa työkokemusta 1-3 vuotta
- aiempaa työkokemusta 3-5 vuotta
- aiempaa työkokemusta yli 5 vuotta

9. Koulutustausta (korkein suoritettu tutkinto) *

- peruskoulu
- ammattikoulu tai lukio
- ammattikorkeakoulu
- yliopisto
- tutkijakoulutus (tohtori/lisensiaatti)

10. Ikä

11. Sukupuoli *

- mies
- nainen