



Ruokatuotanto-ohjelman hyödyt ja haasteet keittiötyöntekijöillä

Ohjelman käyttö

Katri Jääskö

Opinnäytetyö, AMK

Joulukuu 2021

Matkailu- ja ravitsemisala

Restonomi, matkailu- ja palveluliiketoiminta

Katri Jääskö

Ruokatuotanto-ohjelman hyödyt ja haasteet keittiötyöntekijöillä - Ohjelman käyttö

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Joulukuu 2021**, 47 sivua

Matkailu- ja ravitsemisala, restonomi, matkailu- ja palveluliiketoiminta, opinnäytetyö AMK

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

Tiivistelmä

Kansallisena tavoitteena on ruokasuositusten mukaisen ruoan tarjoaminen ympärivuorokautisen hoivan yksiköissä. Tällä edistetään asukkaiden ravitsemusta, joka toteutuessaan vähentää mm. sairaanhoito- ja lääkekustannuksia. Asukkaiden ravitsemuksen toteutumisen kannalta toimeksiantajayritykselle oli tärkeää, että Jamix ruokatuotanto-ohjelmaan laadittu ruokasuositusten mukainen ruokalista ja reseptiikka toteutuisi sen jokaisessa yksikössä. Sisäisessä tutkinnassa kuitenkin selvisi, että kaikki yrityksen keittiötyöntekijät eivät noudattaneet yrityksen linjausta ohjelman ja sen reseptiikan käytöstä päivittäin. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa lisää tietoa ohjelman teknologiaan ja käytön motivaatioon liittyvistä tekijöistä, joihin yrityksellä oli mahdollisuus vaikuttaa koulutuksella tai muilla toimenpiteillä.

Tietoa tutkimuksen teoriaan etsittiin tietokirjallisuuden lähteistä mm. maakuntakirjastosta, korkeakoulun verkkokirjastosta, sekä tietokannoista ja Google scholarista. Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena ja aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Vastauksia kyselyyn saatiin 83. Aineiston käsittely aloitettiin heti kyselyn umpeuduttua ja tulokset kirjoitettiin auki ja niitä vertailtiin käyttäjittäin. Tulosten välisiä yhteyksiä etsittiin ristiintaulukoimalla.

Tutkimustulosten mukaan merkittävimpiä motivaatiotekijöitä olivat yrityksen tavoitteet ja merkittävimpinä tekijöinä käyttämättömyyteen voitiin ajatella olevan reseptiikan toimimattomuus ja ohjelman käytön turhauttavuus. Ohjelman käytön tavoitteiden toteutumista yrityksessä olisi mahdollista edistää reseptiikan kehittämällä ja lisätutkimuksella ohjelman käytön turhauttavuudesta. Tämä on koko alaa ajatellen tärkeää, jotta ruokasuositusten mukaisen ruoan tarjoaminen ympärivuorokautisissa hoivayksiköissä toteutuisi ja valtakunnallista tavoitetta ravitsemuksesta voitaisiin edistää. Toteutuessaan ravitsemus lisää asukkaiden hyvinvointia ja vähentää sairaanhoidollisia kustannuksia myös valtakunnallisesti.

Avainsanat (asiasanat)

Ruoanvalmistus, suurtalous, motivaatio, uusmedia, tietokoneohjelmat, Jamix, työntekijä

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Ei liitteitä

Katri Jääskö

The benefits and challenges of the food production program for kitchen workers - Using the program

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, December 2021, 47 pages

Tourism management. Bachelor's degree. Thesis

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The national objective is to provide food in 24-hour care units in accordance with food recommendations. This promotes the nutrition of residents, which, if implemented, will reduce medical and medical costs, for example. To achieve the nutrition of the residents, it was important for the client company that the menu and recipes drawn up in accordance with the food recommendations of Jamix's food production program should be implemented in each unit. However, an internal investigation revealed that not all kitchen workers in the company followed the company's policy on the daily use of the program and its recipes. The aim of the study was to provide more information on the factors related to the program's technology and motivation for use, which the company had the opportunity to influence through training or other measures. Information on the theory of research was sought from non-fiction sources, such as the Provincial Library, the University's online library, as well as databases and Google scholars. The study was carried out as a quantitative survey and the data was collected using a questionnaire. A total of 83 replies were received. The processing of the data started as soon as the survey expired, and the results were written open and compared by user. Cross tables were used to find connections between the results. According to the research results, the most significant motivational factors were the company's objectives and the most significant factors for inaction could be thought of as the inaction of prescriptions and the frustrating use of the program. It would be possible to promote the achievement of the objectives of the use of the program in the company through the development of prescriptions and further research into the frustrating use of the program. This is important for the whole sector, so that the provision of food in 24-hour care units in accordance with food recommendations is achieved and that the national goal of nutrition could be promoted. When nutrition is implemented, it increases well-being and reduce medical cost nationwide.

Keywords/tags (subjects)

Food, cooking, dishes, types of household, conation and movement, motivation, application-oriented computer-based techniques, software, Jamix, employee

Miscellaneous (Confidential information)

Appendix: none

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys.....	6
3	Tutkimusasetelma	7
3.1	Määrällinen tutkimus	7
3.2	Kyselytutkimus aineistonkeruumenetelmänä	8
3.3	Tutkimuksen toteutus	8
3.4	Aineiston analyysimenetelmät.....	10
3.5	Eettisyys ja luotettavuus	11
4	Yrityksen keittiössä työskentelevien motivaatio ja suhtautuminen ohjelmaan.....	12
4.1	Sisäinen motivaatio työssä.....	12
4.2	Työntekijöiden suhtautuminen ruokatuotanto-ohjelmaan.....	16
4.3	Työntekijöiden asenteet ja uskomukset sekä toisten ihmisten vaikutukset ohjelman käyttöön	17
5	Ohjelman käytön johtaminen	19
5.1	Motivaation ja tuottavuuden johtaminen	19
5.2	Vaikuttavat johtamisprosessit ja organisaatioon sitoutuminen	20
5.3	Perehdytys, palaute ja palkitseminen	22
5.4	Työssä ilmenevät kuormitustekijät	24
6	Tulokset.....	26
6.1	Suhtautuminen Jamix-ohjelmaan	26
6.2	Motivaatioon liittyvät tulokset.....	28
6.3	Tulokset ohjelman käytön suhteen.....	30
7	Pohdinta.....	35
	Lähteet	40

Kuviot

Kuvio 1.	Motivaatiojatkumo.....	14
Kuvio 2.	TAM-malli	16
Kuvio 3.	TAM-mallin tulokset Jamixiin suhtautumisesta	26
Kuvio 4.	TAM-mallin tulokset suhtautumisesta Jamixiin teknologisenä ohjelmistona	27
Kuvio 5.	Motivaatioon liittyvät tulokset	28
Kuvio 6.	Palkinnon vaikutus käyttöön lisääntyvästi.....	31
Kuvio 7.	Työn nopeutuminen ohjelmaa käytettäessä	33

Kuvio 8. Jamixin käytön turhauttavuus käyttäjittäin	33
---	----

Taulukot

Taulukko 1. Käyttö vrt. Tuottavuuden tunteeseen.....	30
Taulukko 2. Käyttö vrt. Motivaatioon	32
Taulukko 3. Käyttö vrt. Reseptiikan toimivuuteen	32
Taulukko 4. Motivaatio vrt. reseptiikan toimivuuteen	34
Taulukko 5. Reseptiikan toimivuus vrt. Jamixin kaiken kaikkinen hyöty työssä.....	35

1 Johdanto

Suomessa väestö ikääntyy vauhdilla ja samalla ympärivuorokautisen hoivan tarve kasvaa. Kansallisenä tavoitteena on mm. lisätä ikääntyneiden terveitä elinvuosia, parantaa toimintakykyä ja pidentää kotona asumisen mahdollisuutta. Erityisesti ravitsemus ja ruokasuositukset ovat tärkeässä roolissa hyvinvoinnin edistämisessä. Ympärivuorokautisessa hoivakodissa asuvalle ikääntyneelle ruoka ja ruokailuhetket voivat olla päivän kohokohtia ja hyvän ravitsemuksen osalta on tärkeää, että ruoka on ravitsevaa, houkuttelevaa ja vaihtelevaa. Ruoan maku, tuoksut ja värit ja rauhallinen ruokailuhetki voivat tarjota elämyksiä ja tuottaa mielihyvää. Ainoastaan syöty ruoka ravitsee ja ylläpitää hyvinvointia. Hyvän ravitsemustilan myötä myös sairauksista toipuminen nopeutuu, sairaalajaksojen pituus lyhenee ja lääke- ja hoitokustannukset vähenevät. (Vireyttä seniorivuosiin 2020, 6–9.) Muiden väestöryhmien terveyttä edistetään ravitsemussuositusten mukaisen ravinnon tarjoamisella. Ravitsemussuositusten mukaisen ravinnon nauttiminen vähentää riskiä sairastua mm. sepelvaltimotautiin, aivoverenkiertohäiriöihin, verenpainetautiin, tyyppin 2 diabetekseen, osteoporoosiin ja joihinkin syöpiin. Lisäksi se ehkäisee lihavuutta ja siten myös lihavuuden seurauksena syntyviä tuki- ja liikuntaelinsairauksia. (Terveyttä ruoasta 2014, 11.)

Ikääntyneen hyvän ravitsemustilan ylläpitämiseksi ja ruoka- ja ravitsemussuositusten mukaisen ruoan tarjoamiseksi ympärivuorokautisissa hoivayksiköissä tarvitaan monialaista yhteistyötä ja eri toimijoiden ateriapalvelut ovat yhtenä osana varmistamassa sitä. Ateriapalvelujen tulisi tuottaa ravitsevaa, maistuvaa ja rakenteeltaan asiakasryhmän tarpeita vastaavaa ruokaa ja laatua varmistukseen ruokaa valmistavissa keittiöissä tulisi olla ammattitaitoisten työntekijöiden lisäksi vakioidut reseptit sekä ravitsemus-/ruokasuositusten mukaisesti laadittu ruokalista. Reseptien ja ruokalistojen laatimisessa auttaa ruokatuotanto-ohjelma, jonka käyttö on perusteltua jo taloudellisuudenkin puolesta.

Esimerkiksi Jamix-ruokatuotanto-ohjelma on hyvä työkalu ruoka- ja ravitsemussuositusten mukaisen ruokalistan ja reseptiikan laatimiseen mm. siksi, että se laskee ruoka-aineiden ravintoarvot valmiiksi. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona hoiva-alan yritykselle, jonka tavoitteena on ruokatuotanto-ohjelman tai sen reseptiikan käyttö sen jokaisessa keittiössä, jotta ruokasuositusten mukaisen ruoan tarjoaminen toteutuisi ja kaikki sen asukkaat olisivat tasa-arvoisessa asemassa,

ruoan valmistajasta riippumatta. Työssä tutkitaan ruokatuotanto-ohjelman tai sen reseptiikan noudattamiseen liittyviä tekijöitä työntekijän motivaation ja ohjelman hyväksymisen osalta. Koko alan kehitystä silmällä pitäen, sekä muuttuvaa väestön ikäjakaumaa ajatellen on tärkeää tutkia, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän päätöksiin käyttää ohjelmaan laadittua ruokalistaa ja reseptiikkaa.

Toteuttaakseen strategiaansa, toimeksiantajayritys haluaa kehittää kaikkia palvelujaan, joihin ateriapalvelut kuuluvat. Käytössä olevan Jamix-ohjelman avulla toimintaa kehitetään ketjuohjatumaksi, jotta ateriatuotannon laatua voidaan varmistaa yrityksen kaikissa toimipisteissä ja tavoitteita voidaan saavuttaa. Lisäksi reseptiikan ja toimintatapojen kehittämällä on mahdollista saavuttaa keittiöiden tehokkaampaa toimintaa, pienentää kustannuksia, helpottaa työtä, sekä edistää työhyvinvointia, joka voi parhaimmillaan vaikuttaa yrityksen parempaan menestykseen. Tästä tutkimuksesta saadun tiedon myötä mahdollistetaan ruokatuotanto-ohjelman käyttöön liittyvien ongelmakohtien selvittämistä ja voidaan kohdentaa koulutusta paremmin paitsi yrityksessä, myös koko alaa ajatellen. Yritys on linjannut, että ohjelmaan laadittua ruokalistaa ja reseptiikkaa tulisi käyttää sen keittiöissä päivittäin. Sisäisessä tutkinnassa on kuitenkin selvinnyt, että kaikki yrityksen keittiöt eivät toimi sen mukaisesti.

Ruokalistojen ja reseptiikan noudattamattomuuden seuraukset voivat olla merkittävät sekä ravitsemuksen, että kustannuksien osalta. Jos esimerkiksi ruokalistalla oleva iltapalarahka vaihdetaan keittiöhenkilöstön toimesta puuroon, tai jos ruokaa valmistetaan toistuvasti käyttäen ainoastaan kokin mieltymysten mukaisia raaka-aineita, ruokien ravintoarvot voivat muuttua merkittävästi. Itse tehtyjen muutosten myötä ravintoarvojen mukaan laadittu ruokalista ja yrityksen ateriatuotannon laatu eivät siten enää toteudu, eikä sitä voida taata tai todentaa Jamix-ohjelman puitteissa. Myös kustannussäästö voi olla merkittävä, jos reseptiikkaa noudatetaan kuten yritys on linjannut.

Yrityksen 225:ssä eri keittiössä työskentelee yli 300 henkilöä. Näistä keittiöistä noin 100 on keskuskeittiöitä, joista ruokaa tuotetaan keskimäärin 2–3 yksikköön. Lisäksi on keittiöitä, joissa ruokaa valmistetaan paikan päällä. Lämpimiä aterioita valmistetaan yrityksessä yli 8 miljoonaa vuosittain ja suurimmat keittiöt tuottavat ruokaa noin 300 annosta kerrallaan. Kansallisesti osuus hoivakotien ja asumisyksiköiden ravitsemuksessa on merkittävä. Ateriatuotannon tehtävänä on valmistaa

ruokaa laadukkaasti, hygieenisesti, taloudellisesti sekä asiakasryhmän tarpeita vastaavasti tukku-toimittajilta saatavista raaka-aineista ja lähtökohtana tähän toimii onnistunut ruokalistasuunnittelu.

Ateriapalvelujen suunnittelema yhtenäinen kuuden viikon kiertävä perusruokalista on ikääntyneiden ruokasuositusten mukainen ja sitä tulisi noudattaa valmistettaessa ruokaa yrityksen suurimmalle asiakassegmentille, joka ikääntyneet on. Rinnalle on suunniteltu perusruokalistasta hieman poikkeava ruokalista vastaamaan kehitysvamma-, mielenterveyskuntoutuja-, ja lastensuojeluyksiköiden asiakkaiden mieltymyksiä ja tarpeita ja sen toteutus suunnitellaan yhteistyössä hoivayksikön ja keuhkokeskuksen välillä. Käytössä oleva ruokalista ja sen reseptiikka löytyvät Jamix-ruokatuotanto-ohjelmasta, sekä pdf-tiedostoina kaikkien työntekijöiden käytössä olevasta intranetistä, ”Valosta”. Ruokatuotanto-ohjelma sisältää ruokaohjeiden hallinnan ja ruokalistasuunnittelun lisäksi mm. tarveainelistauksen ja ravintoarvolaskennan. Reseptiikkaa hyödyntäen voidaan tarveainelistauksen avulla tilata oikea määrä elintarvikkeita ja valmistaa ruokaa juuri sopiva määrä ja näin pienentää hävikkiä sekä säästää kustannuksissa. Kun ruoka on valmistettu reseptiikan mukaan, voidaan ohjelmasta tarvittaessa tulostaa ravintoarvolaskelma, jossa on tieto ruoan ravintoainesisällöstä.

Yrityksen ateria- ja puhtauspalvelupäälliköltä saadun tiedon mukaan ruokatuotanto-ohjelman käyttö yrityksessä on perusteltua kustannustehokkuuden ja ruokien tasalaatuisuuden vuoksi. Lisäksi suositusten mukaisen ruokalistan ja reseptiikan suunnittelu on helpompaa ohjelman laskeissa arvoja automaattisesti taustatietojen mukaan. Ohjelman käyttämisen perusteena on myös tavoite siitä, että kun kaikissa yksiköissä noudatetaan reseptiikka, on tarjottava ruoka jokaisessa yksikössä samanlaista, eikä eriarvoisuutta asukkaiden keskuudessa ole. Myös ruokalistan ja reseptiikan muokkaaminen on helppoa ja ohjelmasta saatavat tarveainelistat helpottavat elintarvikkeiden tilausta ja ohjaavat ostamaan oikeita tuotteita. Edellä mainittujen asioiden valossa ohjelman käyttö on ollut tarkoitukseen sopiva ajatellen nimenomaan ikääntyneiden ravitsemusta. Jamix-ruokatuotanto-ohjelmaa käytetään yrityksessä pääasiassa reseptiikkapankkina ja siinä tarkoituksessa se on ollut toimiva. Ohjelma on käytössä kaikissa yrityksen keuhkokeskuksissa ja on määriteltä, että ohjelmaa käytettäisiin yli 40 paikkaisissa yksiköissä, mutta myös pienemmissä keittiöissä käytetään, jos yksikön kokki on siihen halukas.

Ohjelman käyttöön järjestetään peruskoulutuksia Teams-sovelluksen välityksellä noin kahden kuukauden välein ja niihin halukkailla on mahdollisuus osallistua. Myös vertaisperehdyttäjät ja ateria- ja puhtauspalvelupäälliköt kouluttavat uusia työntekijöitä ja tarvittaessa vanhojakin. Näiden koulutusten lisäksi järjestetään muutaman kerran vuodessa ylläpitokoulutuksia teemoittain, jotta uudet ominaisuudet tulisivat tutuiksi keittiöhenkilöstölle. Ohjelmasta on tällä hetkellä käytössä tietokoneella käytettävä versio, jonka käyttöä voidaan seurata ainoastaan palvelupäälliköiden toimesta käyttäjätunnuksittain siten, että nähdään koska ohjelmaan on kirjaututtu ja kauanko kirjautuminen on kestänyt. Lisäksi voidaan tietyin määräajoin suorittaa seuranta yksikkötasolla ja tarvittaessa kysyä syitä käyttämättömyydelle ja muistuttaa käyttämään sitä.

Ohjelman käyttämättömyyden seurauksina voidaan pitää käyttöönoton tavoitteiden toteutumattomuutta ja käyttämättömyys voi johtaa kustannusten nousuun, jos tilataan ruokalistalle kiinnittämättömiä tuotteita tai reseptiikkaa vastaamattomia määriä elintarvikkeita. Lisäksi on vaarana, että reseptiikan ja ruokalistan ateriaosisällön noudattamatta jättäminen heikentää asukkaiden ravitsemusta ja asettaa asukkaat eriarvoiseen asemaan. Seurauksena tästä voi olla palaute asukkaiden omaisilta ja tilaaja-asiakkailta.

2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on pyrkiä selvittämään, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että osa yrityksen työntekijöistä ei noudata ruokatuento-ohjelman reseptiikkaa. Ihmisen käyttäytymiseen liittyviä tekijöitä on olemassa lukemattomia, mutta aihealueet tähän tutkimukseen on valittu sen perusteella, joihin ajatellaan työnantajalla olevan mahdollisuus vaikuttaa teknologiaan ja motivaatioon liittyvillä toimenpiteillä, johtamisella tai koulutuksella. Aiheen rajaus on tehty täten, koska opinnäytetyö tehdään nimenomaan yrityksen omaa ateriapalveluiden kehittämistä ajatellen ja tutkittavilla henkilöillä oletetaan olevan samat toimintaohjeet koko yrityksen tasolla.

Työn tutkimuksen tarkoituksena on vastata kysymykseen: **”Mitkä teknologiaan, tai työmotivaatioon liittyvät tekijät vaikuttavat siihen, etteivät yrityksen kaikki työntekijät noudata ruokatuento-ohjelman mukaista reseptiikkaa?”** Näiden tekijöiden selvittäminen auttaa yritystä kehittämään ateriatuotantopalveluaan vastaamaan paremmin asiakkaidensa tarpeisiin hyvän

ravitsemuksen osalta. Samoin on mahdollisuus tehostaa toimintaa ja säästää kustannuksia ruoanvalmistuksessa. Myös tilaaja-asiakkaat, kuten kunnat, kaupungit ja kuntayhtymät edellyttävät yritykseltä suositusten mukaista ateriatuotantoa ja näihin edellytyksiin on yrityksen vastattava.

Tavoitteena tutkimuksella on tuottaa yritykselle lisää tietoa ohjelman käyttöön liittyvistä tekijöistä. Kun käyttämättömyyden taustalla olevat syyt ovat selvillä, on toimenpiteitä työntekijöiden käyttöön motivoimiseksi ja teknologian osalta on mahdollista pohtia. Olennaista tämän tutkimuksen kannalta on keittiötyöntekijöiden orientoituminen Jamix-teknologian käyttöön. Osa työntekijöistä kokee ohjelman hyödylliseksi ja kiinnostavaksi, kun taas toiset eivät. Tutkimuksella halutaan selvittää, hyväksyvätkö työntekijät Jamixin ja sen teknologian osaksi työtään ja auttaako ohjelman reseptiikka työn tekemisessä. Sillä, miten yksilö suhtautuu ohjelmaan tai kokee ohjelman teknologian käytön tai toimivuuden, on merkitystä työn suorittamiseen. Motivoituminen on yksilön kaiken toiminnan lähtökohta, joten on tärkeää ymmärtää, mitkä siihen liittyvät tekijät vaikuttavat työntekijän päätökseen käyttää reseptiikkaa. Ohjelman käytön motivaatioon liittyvien vaikutuksien selvittäminen ja tieto työntekijöiden suhtautumisesta teknologiaan mahdollistaa tämän tutkimuksen hyödyntämisen niin yrityksessä, kuin osittain kansallisestikin eri toimijoilla, joilla ohjelma on käytössä. Lisäksi tutkimuksen tuloksista voi hyötyä myös Jamixia ylläpitävä taho, jolla on mahdollisuus hyödyntää TAM-mallin avulla saatuja tuloksia omassa tuotekehityksessään.

3 Tutkimusasetelma

3.1 Määrällinen tutkimus

Koska tämän opinnäytetyön tarkoitus on selittää ihmisten mielipiteitä ja tutkimuksen kohteena on suuri määrä ihmisiä, soveltuvin tapa tutkimuksen suorittamiseen on määrällinen, eli kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivinen tutkimus on menetelmä, jolla voidaan mitata yleisiä muuttujien välisiä suhteita ja eroja esimerkiksi kyselyn avulla. Muuttujia voivat olla esimerkiksi mielipide, ikä tai sukupuoli. Mittareina määrällisessä tutkimuksessa voivat olla esimerkiksi kysely- tai haastattelulomake, joista saatua tietoa käsitellään numeerisesti. Tutkimus vastaa kysymyksiin, kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Kerätty tutkimusaineisto muunnetaan numeeriseen muotoon ja tulokset esitetään esimerkiksi tunnuslukuina tai kaavioina. Tieto selitetään sanallisesti ja kuvataan miten eri asiat eroavat toisistaan tai liittyvät toisiinsa. Tutkimuksen tavoitteena on olla mahdollisimman objektiivinen. Tutkimustyyppiä tähän on vallittu selittävä tutkimus siksi, että tutkitusta

asiasta annetaan perusteltua lisätietoa tai selitetään asian taustalla vaikuttavia syitä ja tarkoituksena on tehdä tutkittu asia aiempaa ymmärrettävämmäksi. Selittävässä tutkimuksessa esitetään asioiden välisiä syy-seuraussuhteita, joita sanotaan kausaalisuhteiksi. Tarkoituksena on vastata esimerkiksi kysymykseen, kuinka paljon jokin asia vaikuttaa toiseen. (Vilka 2007, 13–19.)

3.2 Kyselytutkimus aineistonkeruumenetelmänä

Määrällisen tutkimuksen datan keräämiseen on olemassa erilaisia tapoja. Tähän tutkimukseen soveltuvin tapa on kyselylomake, koska tutkimuksen kohteena on iso joukko ihmisiä eri puolilla Suomea. Kyselylomakkeen tulee mitata sitä, mitä sen käsitteillä kerrotaan mitattavan ja vastata tutkimusongelmaa, jotta tutkimus on pätevä. Ennen lomakkeen suunnittelua perehdytään tutkimuskirjallisuuteen ja täsmennetään tutkimusongelma. Lomakkeen kysymykset voivat olla monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakyselyn kysymysten muoto on vakioitu ja avoimien kysymysten tavoitteena on saada vastaajilta omia mielipiteitä vain vähän rajatusta aiheesta. Sekamuotoisissa kysymyksissä on mahdollista valita valmis vaihtoehto, tai kirjoittaa se avoimelle riville. Kysymykset muotoillaan vastaajalle tutulla tavalla ja johdonmukaisesti eteneviksi ja yhdessä kysymyksessä tulee kysyä ainoastaan yhtä asiaa.

Hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkkejä ovat mm. lomakkeen ja kysymysten selkeä asettelu, niiden eteneminen loogisesti ja ryhmitellysti ja ettei tutkimuslomake ole liian pitkä. Kysymyslomake testataan aina ennen sen lähettämistä suuremmalle joukolle ja testaamiseen valitaan perusjoukkoa vastaavia henkilöitä, jotka arvioivat lomakkeen onnistumista kriittisesti. (Vilka 2021, 102–108, Heikkilä 2014, 45–54.) Asenteita voidaan mitata esimerkiksi Rensis Likertin kehittämällä Likert-asteikolla, joka mahdollistaa vastaajien järjestämisen mielipiteen mukaan. Vaihtoehdot voivat olla esimerkiksi sellaisia, jossa ensimmäinen ääripää on vaihtoehto ”täysin samaa mieltä” ja viimeinen ”täysin eri mieltä”, tai vastaavasti ”vähentänyt merkittävästi” ja ”lisännyt merkittävästi” (Mittaaminen: muuttujien ominaisuudet, n.d.)

3.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen kohteena oli toimeksiantajayrityksen keittiöissä ruokaa valmistava henkilöstö. Keittiöiden ruoantuotannon määrä ja kohderyhmä vaihtelivat yksiköittäin, mutta kaikki noudattivat sa-

maa peruseruokalistaa. Pääosin ruokaa valmistettiin yrityksen ympärivuorokautisessa hoivakodeissa asuville muistisairaille tai muuten päivittäistä apua tarvitseville ikääntyneille asukkaille. Muita asiakasryhmiä, joille ruokaa valmistettiin, olivat kehitysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat, lastensuojelun asiakkaat sekä koulut ja päiväkodit. Yrityksen keittiöhenkilöstö koostui työikäisistä kokeista, keittiöpäälliköistä, vastaavista kokeista sekä yhdistelmätyöntekijöistä ja keittiöapulaista, joilla kaikilla oli jokin ravitsemusalan koulutus. Ainoastaan ateriapalveluiden esimies- ja johtamistehtävissä työskentelevät jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska tietoa haluttiin ruokaa valmistavien henkilöiden osalta.

Aineisto kerättiin Webropol-ohjelmaan laaditun kyselyn avulla, joka oli auki 7. – 15.10.2021 välisenä aikana. Kyselylomake laadittiin pääosin strukturoiduin ja vakioiduin kysymyksin, mikä tarkoittaa, että kaikilta vastaajilta kysyttiin samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Lomake luotiin määrittämällä muuttujat mitattavaan muotoon, eli kysymysten vastausvaihtoehdoiksi. (Vilkkä 2007, 36–37.) Ensimmäinen kysymys koski Jamixin käytön määrää ja siinä oli mukana myös vaihtoehto ”käytän ainoastaan Valosta saatavaa reseptiikkaa”. Tällä vastausvaihtoehdolla haluttiin poissulkea Jamixin käytettävyyteen liittyvät kysymykset sellaisilta, jotka eivät sitä käytä, jotta tutkimus olisi luotettavampi. Kyselylomakkeeseen haluttiin paljon tietoa vähään tilaan, joten siinä käytettiin Likertin 5-portaista järjestysasteikkoa, jossa esitettyjen väittämien vastausvaihtoehdot kyselyn toisessa ja kolmannessa osiossa olivat ”täysin samaa mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä”, ”ei samaa eikä eri mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä” sekä vastaavasti kyselyn neljännessä osiossa ”vähentänyt merkittävästi”, ”vähentänyt”, ”ei vaikutusta”, ”lisännyt” ja ”lisännyt merkittävästi”. Koska tutkimuksessa mitattiin asenteita ja mielipiteitä oli korostettava, että vastaajat vastaavat oman mielipiteensä mukaan (Heikkilä 2014, 51–54). Tämä huomioitiin kirjoittamalla lomakkeeseen ”vastaisitko seuraaviin väittämiin kokemasi perusteella”.

Suljettujen, eli strukturoitujen kysymysten lisäksi oli yksi ”kyllä” tai ”ei” vaihtoehdoilla oleva kysymys ja kaksi avointa kysymystä, joihin pystyi vastaamaan kirjoittamalla oman mielipiteensä. Avoimilla kysymyksillä haluttiin tietoa muista motivaatioon mahdollisesti vaikuttavista tekijöistä sekä antaa mahdollisuus kertoa mielipiteensä muista asioista Jamixiin liittyen. Kyselyyn luotiin saatekirje, jossa kerrottiin minkä vuoksi tutkitaan, mitä tutkitaan sekä anonymian noudattamisesta. Saatekirjeessä kerrottiin myös arvio kyselyyn vastaamiseen kuluva ajasta, mihin tutkimustietoa

käytetään, opinnäytetyön valmistumisen ajankohta sekä opiskelijan sähköpostiosoite, jonka kautta annettiin mahdollisuus ottaa yhteyttä kyselyyn liittyvissä asioissa.

Tutkimuslomakkeen testaus tapahtui kahden perusjoukkoa vastaavan henkilön toimesta, jotka totesivat lomakkeen toimivaksi ja kysymykset tutkimusongelman kattavaksi. Muutoksia tehtiin neljänten kysymykseen sen selkeyttämiseksi. Testauksen jälkeen kyselyyn lähetettiin toimeksiantajan toimesta yrityksen tiedoissa olevaan keittiöiden sähköpostiryhmään viesti, jossa oli saatesanat ja linkki kyselyyn. Aineiston käsittely aloitettiin heti seuraavana päivänä, kun kyselyn vastausaika oli loppunut. Kyselyyn vastasi 83 henkilöä. Tutkimuksen aineistoa tarkasteltiin Webropol-ohjelman avulla ja tutkimuksesta saatu tieto kirjoitettiin tuloksiksi. Aineistoa analysoitiin tarkastelemalla kaikkien tulosten keskiarvoja ja vertailemalla tuloksia käyttäjittäin sekä tulosten välisten yhteyksien etsimisellä.

3.4 Aineiston analyysimenetelmät

Tutkimustyyppiä soveltuvin tähän työhön oli empiirinen, eli havainnoiva tutkimus, joka perustuu aiempiin teorioihin ja jonka tutkimusongelma voi olla esimerkiksi jonkin käyttäytymisen syy selvittäminen. Tavoitteena empiirisellä tutkimuksella oli saada vastaus tutkimusongelmasta johdettuihin kysymyksiin ja se voitiin jakaa eri alatyyppeihin. Tämän tutkimuksen kannalta sopivin oli kausaalinen, eli selittävä tutkimus, jolla pyrittiin selvittämään syy-seuraussuhteita ilmiöiden välillä. (Heikkilä 2014, 12–14.) Tutkimuksen tulokset analysoitiin kokonaistutkimuksena, koska perusjoukon, eli vastaajien määrä oli suhteellisen pieni, alle 100 (Holopainen & Pulkkinen 2002, 20–30).

Kysymyslomakkeesta saadusta tiedosta muodostettiin Webropol-ohjelmiston avulla havaintomatriisi, eli taulukko, jonka vaakarivit olivat havaintoja, jotka muodostuivat kyselyn vastauksista ja pystyrivit muuttujia, jotka olivat kyselylomakkeen osioita (Vehkalahti 2008, 51). Aineisto mahdollisti mm. ristiintaulukoinnit, joilla voitiin tutkia yhteyksiä. Tutkimuskysymyksenä oli ”mitkä teknologiaan, tai työmotivaatioon liittyvät tekijät vaikuttavat siihen, etteivät yrityksen kaikki työntekijät noudata ruokatuotanto-ohjelman mukaista reseptiikkaa” ja siihen etsittiin vastauksia ristiintaulukoimalla oleellisimpia tuloksia Webropol-ohjelman avulla. Tulokset vietiin sen jälkeen Excel-ohjelmaan, jonka avulla ne voitiin esittää taulukkoina.

3.5 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusetiikka tarkoittaa hyvän tieteellisen käytännön noudattamista ja se velvoittaa kaikkia tutkijoita samalla tavalla. Tutkimuksessa tutkija käyttää sellaisia tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä, jotka tiedeyhteisö on hyväksynyt. Tiedonhankinta perustuu tieteelliseen kirjallisuuteen ja muihin asianmukaisiin tietolähteisiin sekä oman tutkimuksen analysointiin. Tutkija kunnioittaa muiden tutkijoiden työtä ja saavutuksia esittämällä lähteet asianmukaisesti, tarkasti ja rehellisesti. Hän noudattaa huolellisuutta ja tarkkuutta tulosten esittämisessä. Yleisimpiä virheitä työssä ovat toisten plagiointi, asioiden sepittäminen tai tulosten vääristely. Nämä osoittavat esiintyessään puutteita tutkijan tiedoista ja taidoista, jotka johtuvat yleisimmin siitä, että tutkija valitsee tutkimusmenetelmiä, joita hän ei hallitse, tai lähteitä, joiden sisältöä hän ei täysin ymmärrä. Hyvän tieteellisen käytäntöön kuuluu myös tutkimustulosten asianmukainen säilytys ja hävittäminen, kun työ on hyväksytty, jotta ne eivät joudu väärin käsiin. (Vilka 2021, 41–47.)

Tutkimuksessa noudatettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettisiä periaatteita, joihin sitoutumista veloitetaan sen opiskelijoilta ja henkilökunnalta. Näihin kuuluvat tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistus hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausepäilyjen käsittelystä, sekä ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet, avoimen tieteen ja tutkimuksen tavoitteita ja periaatteita, sekä henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaa koskevat tietosuojasäännökset. Näihin, sekä opinnäytetyön tietosuojaa koskeviin asioihin perehdyttiin huolellisesti.

Opinnäytetyöstä tehtiin sopimus toimeksiantajan kanssa ja siihen liitettiin salassapitovelvollisuuden sopimus liitteistä. Ilmeni kuitenkin, ettei tätä lopullisessa työssä tarvittu, sillä liitteitä ei työhön tullut. Lähteitä käytettiin asianmukaisella tavalla ja tekijänoikeudet kuvioissa huomioitiin. Tutkimuksen kyselyssä noudatettiin anonymiaa, eli henkilötietoja ei vastauksissa kerätty, vaan ainoastaan puhelinnumero niiltä, jotka halusivat osallistua kyselyn lopuksi arvontaan. Puhelinnumeroa käytettiin ainoastaan arvonnin voittajalle ilmoittamiseen tekstiviestillä, eikä sitä liitetty tuloksiin millään tavalla. Kyselyn tulokset säilytetään huolella ja tietoturvaa noudattaen ja ne hävitetään opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Ainoa rahoitus tätä opinnäytetyötä varten oli kyselyyn vastanneiden kesken arvottava ja toimeksiantajan tarjoama palkintona oleva 50 euron lahjakortti. Opinnäytetyö tarkistetaan plagiaatintunnistusjärjestelmässä ja hyväksymisen jälkeen se on julkinen asiakirja, josta toimeksiantajakin on tietoinen.

Määrällisessä tutkimuksessa validiteetti, eli pätevyys tarkoittaa, että mitataan juuri sitä, mitä on tarkoitus selvittää. Jotta tutkimus on luotettava, on mittarin oltava luotettava. Mittarin, eli kyselylomakkeen kysymysten tulee olla sellaisessa muodossa, että vastaaja ymmärtää vastaavansa juuri siihen asiaan, mitä kysymyksessä kysytään, joten kysymykset tulee suunnitella huolellisesti. Käsitteet, perusjoukko ja muuttujat tulee olla tarkkaan määriteltyjä ja kysymysten tulee kattaa koko tutkimusongelma. Tiivistettynä on kyse tutkijan kyvystä siirtää tutkimuksen teorian käsitteet kokonaisuutena kyselylomakkeeseen. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta, toisin sanoen tutkimuksen toistettavuutta. Kun tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä, mittaustulokset ovat toistettavissa samalla henkilöllä samoilla tuloksilla tutkijasta riippumatta, eikä siinä ole sattumanvaraisia tuloksia. (Vilka 2021, 193–194.)

Tietoa tutkimukseen on pyritty löytämään aiemmista motivaatioon liittyvistä tutkimuksista, joita on etsitty mm. Ebsco-tietokannasta sekä Google Scholarista. Osa valituista tutkimuksista oli vertaisarvioitu. Lisäksi teorian laatimisessa on käytetty apuna aiheeseen liittyvää tietokirjallisuutta JAMKin verkkokirjastosta, sekä maakuntakirjastosta. Tiedonhankinnassa on pyritty mahdollisuuksien mukaan käyttämään ensisijaisia lähteitä. Tietoa haettiin yleisimmin hakusanoilla ”teknologiaan suhtautuminen, tai hyväksyminen (attitude to technology, technology acceptance”, ”motivaatio ja työmotivaatio (motivation/work motivation)”, ”asenne ja asenne työpaikalla (attitude/attitude in workplace/work attitude”, ”organisaatioon sitoutuminen (organizational commitment/work commitment)” ja ”perehdytys (implementation)”. Aineistonkeruussa osana kyselylomaketta on käytetty valmiiksi tutkittua ja yleisesti käytössä olevaa teknologian hyväksymisen TAM-mallia (Technology acceptance model). Mittari on muilta osin luotu teorian pohjalta, joka on hankittu asiaan liittyvistä tietokirjallisuuden lähteistä ja se on testattu kahta perusjoukkoa vastaavalla henkilöllä.

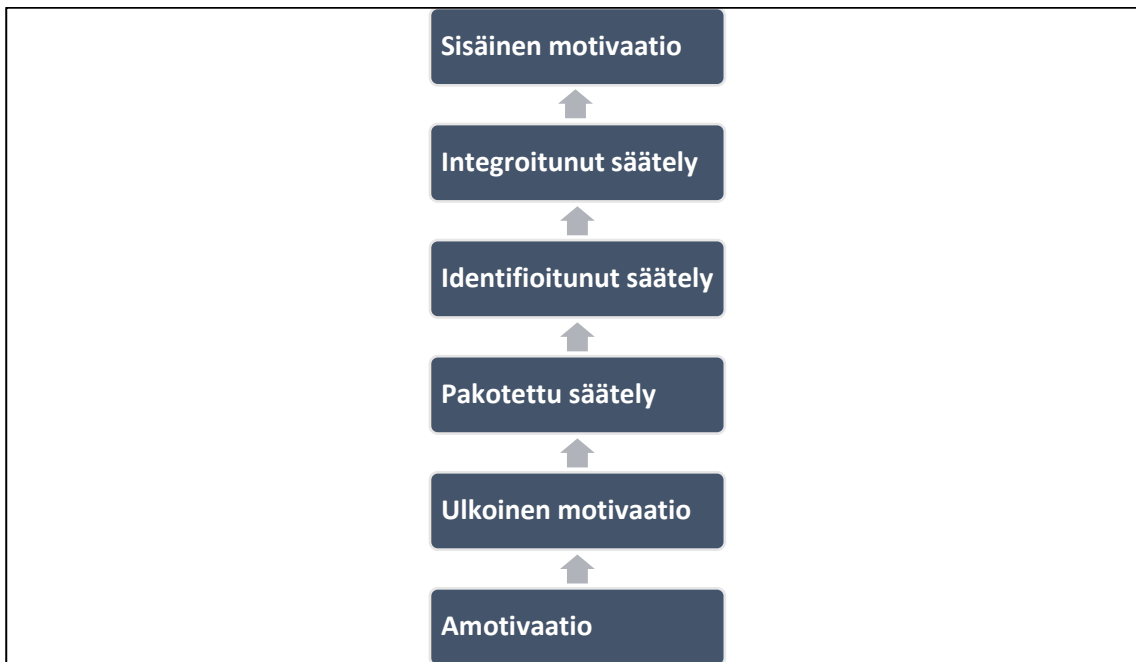
4 Yrityksen keittiöissä työskentelevien motivaatio ja suhtautuminen ohjelmaan

4.1 Sisäinen motivaatio työssä

Työntekijän motivaation määrä työssä vaikuttaa merkittävästi päätöksiin toimia yrityksen linjauksen mukaisesti ja siten sillä on vaikutusta myös ohjelman käytön tavoitteiden toteutumiseen. Rasila ja Pitkosen (2010) mukaan motivaatio toimii ihmisen liikkeellepanijana, kun tavoitteena on saavuttaa

jokin päämäärä. Hyvin motivoitunut ihminen myös suhtautuu tekemäänsä innolla ja ilolla, sekä toimii tehokkaammin ja laadukkaammin (Rasila & Pitkonen, 2008, 5–6). Voimakas motivaatio vaikuttaa siten, että työtä tehdessään hän yrittää muita enemmän, sekä sitoutuu ja keskittyy paremmin tehtävään ja työyhteisöön (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto n.d, 14–15). Lisäksi työmotivaatiolla on suora yhteys työn tuottavuuteen ja laatuun, sekä työntekijän hyvinvointiin (Sinokki 2016, 12–15). Motivaation syntyprosessiin vaikuttavat ihmisen persoona, tunne- ja järkipäiset tekijät, sosiaalinen ympäristö sekä arvot (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto n.d, 14–15).

Motivaatioteorioita on ajan saatossa kehitetty paljon erilaisia (Ks. esim. Liukkonen ym. n.d, 17–36). Liukkonen ja muut (n.d) kertovat teoksessaan mm. itsemääräämismotivaatioteoriasta, joka on ollut käytetyimpiä viitekehyksiä motivaatiotutkimuksessa viimeisen 30 vuoden aikana. Tämän teorian mukaan motivaatiota tutkittaessa sisäinen motivaatio, eli toiminnan seurauksena saatu ilo ja myönteiset tunteet ja ulkoinen motivaatio, joka on ulkoisten tekijöiden, kuten palkkioiden tai rangaistusten synnyttämä, ymmärretään kuuden ulottuvuuden jatkumona. Motivaatiojatkumossa alimpana on motivaation täydellinen puuttuminen ja se jatkuu neljän ulkoista motivaatiota edustavan ulottuvuuden kautta sisäiseen motivaatioon. Alimpana oleva ulottuvuus *amotivaatio* kuvaa vähäisintä itsemääräämisen, eli *autonomian* määrää ja ylimpänä oleva *sisäinen motivaatio* enintä. Neljä välissä olevaa ulkoisen motivaation ulottuvuutta erottuvat toisistaan autonomian määrän kasvaessa alhaalta ylöspäin.



Kuvio 1. Motivaatiojatkumo (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto, n.d, 111, muokattu).

Amotivaatio on yllä olevassa kuvassa luokiteltu heikoimmaksi, koska se tarkoittaa motivaation puuttumista kokonaan ja työntekijän näkökulmasta kaikki toiminta on ulkoa päin kontrolloitua. Tämän vuoksi puuttuu myös kokemus siitä, että omaan toimintaan on mahdollista itse vaikuttaa ja syy päämäärän tavoitteluun puuttuu. Työpaikalla amotivaatioitunut henkilö voi esimerkiksi vältellä vastuuta, olla pois töistä tai käyttäytyä vastaanhangoittelevasti. Ulkoinen motivaatio kuvastaa, että työntekijä motivoituu joko palkkioiden, pakotteiden, tai rangaistuksen pelon vuoksi. Tällöin on kyse työnantajan pyrkimyksestä kontrolloida työntekijää oman tavoitteensa saavuttamiseksi. Ulkoiset motivaattorit eivät ole pitkällä aikavälillä tehokkaita keinoja, mutta niillä voidaan saavuttaa hetimitäistä ja tehokasta motivaation kasvua.

Pakotetussa säätelyssä työntekijä pyrkii välttämään aiemman kokemuksen myötä tulleita toiminnasta annettuja pakotteita tai rangaistuksia. Hän on sisäistänyt aikaisemman käyttäytymisen ulkoisen kontrolloinnin lähteet, ja tämän vuoksi annetut pakotteet ohjaavat työntekijän käyttäytymistä ja työntekijä tuntee, että hänen on pakko suorittaa työnsä hyvin, jotta välttyisi työnantajan rangaistuksilta tai moitteilta. *Identifioitunutta* eli tunnistettua säätelyä ilmenee, kun henkilö kokee, että hänen täytyy osallistua henkilökohtaisesti tärkeään toimintaan välttämättä. Esimerkkinä tällaisesta toiminnasta voi olla se, että syyllisyyden tunne ajaa työntekijää tulemaan töihin, vaikka hän olisi sairaana ja tällöin tekeminen ei tapahdu pelkästään ilon vuoksi.

Integroitunut säätely motivoi työntekijää sen vuoksi, että toiminta, johon hän osallistuu, on hänen persoonansa tai identiteettinsä vuoksi tärkeää. Autonomista tämä toiminta ei vielä täysin ole, sillä tällainen toiminta voi jopa haitata muuta elämää ilmentyessään esimerkiksi jonkin asteisena työnarkomaniana, mutta on silti jo hyvin lähellä sitä. Integroituneen ja sisäisen motivaation erottaa toisistaan se, että sisäinen motivaatio syntyy pelkästään tekemisen ilosta ja mielekkyydestä, eikä minikäänlaista ulkoista kontrollointia tai pakotetta ole. Sisäisen motivaation omaavalla ihmisellä autonomian kokemus on siis suurin, koska hän toimii oman ilonsa ja mielekkyyden tunteen vuoksi. Hän on hyvin sitoutunut tehtäväänsä, koska kokee, ettei kukaan määrää hänen toiminnastaan. Autonomiata tukevalla työntantajalla on mahdollisuus motivoida kaikkia työntekijöitään, riippumatta siitä, mille motivaatioulottuvuudelle he asettuvat. Motivoinnin onnistuessa koko työyhteisön keskimääräinen motivaatio voi motivaatiojatkumolla siirtyä autonomiata kohti. Vastaavasti vahva kontrollointi saattaa laskea työmotivaatiota ja aiheuttaa kaikkien työntekijöiden motiivien heikkene mistä enemmän ulkoista motivaatiota kohti. (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto n.d, 109–114.)

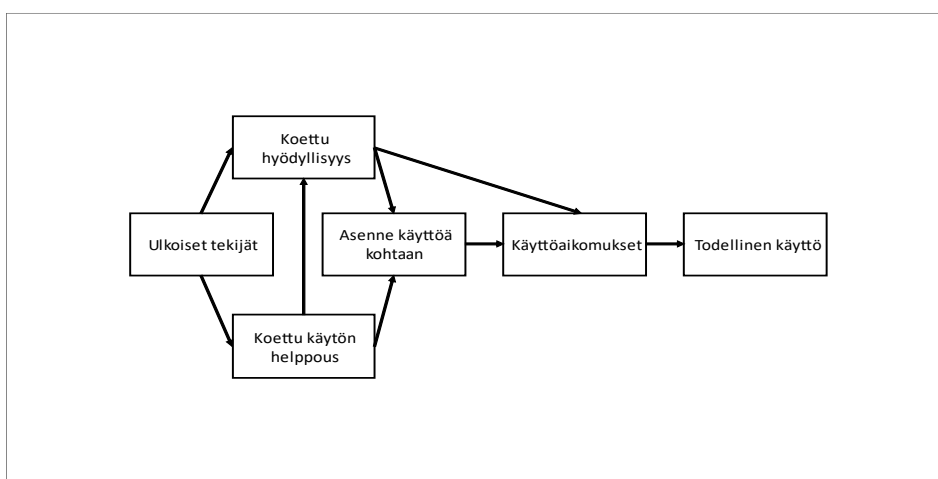
Myös Seppänen (2018) on kirjoittanut sisäisestä motivaatiosta. Hän kertoo, että ihmisten eläminen yhdessä onnistuu vain käyttäytymällä yhteisten sääntöjen, ohjeiden ja lakien mukaan. Näiden ulkoisten käyttäytymistä säätelevien sääntöjen lisäksi ihminen voi kehittää omat sisäiset sääntönsä käyttäytymiselle, ajatuksille ja tunteille, joita kontrolloimalla voi saada itselleen palkitsevuuden tunteen. Sisäisen motivaation kannalta sääntöjen ohjaamaa käyttäytymistä ei ole suotavaa olla liiaksi. Kun vähentää mielen kontrollointia, mieli vapautuu ja sen myötä voimavarat lisääntyvät, autonomian tunne kasvaa ja sisäinen motivaatio vahvistuu. (Seppänen 2018, 136–137.)

Sinokin (2016) mukaan työntekijän hyvinvointi lisääntyy, kun hän kokee työllään olevan merkitystä myös muille ihmisille, hän voi vaikuttaa tapaan tehdä työtään, saa työstään palautetta ja kokee olevansa arvostettu ja oikeudenmukaisesti kohdeltu jäsen työyhteisössä (Sinokki 2016, 12–15). Tämän tutkimuksen kannalta oleellista on, että jos työntekijä kokee sisäisen motivaation olevan heikko, hän ei todennäköisesti ole juurikaan kiinnostunut työnantajan linjauksesta, eikä sen vuoksi käytä ohjelmaa tai reseptiikkaa. Sisäisen motivaation ollessa vahvaa, kokemus tähdellisemmin tehdystä työstä todennäköisesti kasvattaa tyytyväisyyden tunnetta ja saa aikaan linjauksen mukaista toimintaa. Koska työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa työntekijän motivaatioon johtamisen keinoin, työssä halutaan tutkia vaikuttaako motivaatio ohjelman käyttöön ja mikä työntekijöitä motivoi tai voisi motivoida käyttöön.

4.2 Työntekijöiden suhtautuminen ruokatuetanto-ohjelmaan

Talukder (2014) kirjoittaa, että tietojärjestelmien investoinnit yrityksissä ovat lisääntyneet viime aikoina merkittävästi ja niillä tavoitellaan yksilön tuottavuuden kasvua, mikä toteutuessaan edistää yrityksen tuottavuutta. Teknologiasta ei kuitenkaan ole yritykselle hyötyä tehokkuuden tai tuottavuuden osalta, jos yksilöt eivät hyväksy tietojärjestelmiä osaksi työtään. Käytön hyväksymistä on tutkittu pitkään, sillä on tärkeää tuntea taustalla vaikuttavat tekijät, jotta tietojärjestelmien hyöty tehokkuuden ja tuottavuuden osalta voitaisiin saavuttaa. (Talukder 2014, 1.) Yksilön hyväksymiseen vaikuttavat järjestelmän koettu hyödyllisyys, henkilökohtainen innovatiivisuus, aiempi kokemus, ohjelman maine ja käytön mukavuus. Käytön hyväksyntää yrityksissä voidaan edistää koulutuksella, esimiehen tuella ja kannustimilla. (Mts, 16–19.)

Teknologian hyväksymiseen työntekijöillä on eri syitä, joita tutkimuksessa pyritään selvittämään Fishbeinin ja Ajzenin vuonna 1975 luomalla TAM (Technology acceptance model) -mallilla, joka tutkii ihmisten teknologian hyväksymistä tietyssä ohjelmistossa sen käyttäjille esitettyjen väittämäkysymysten avulla. Kysymyksistä 10 on ohjelmiston havaitusta hyödyllisyydestä ja 10 havaitusta käytön helppoudesta ja niitä käytetään sellaisenaan tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa. Ohjelmiston ”havaittua hyödyllisyyttä” mitataan mallissa työn laadun ja määrän kautta ja ”havaittua käytön helppoutta” ohjelmiston käytön oppisen, hallinnan ja henkisen rasittavuuden kautta. (Routio 2007.) Alla olevassa kuviossa on kuvattu TAM-malli.



Kuvio 2. TAM-malli (Routio 2007, muokattu)

4.3 Työntekijöiden asenteet ja uskomukset sekä toisten ihmisten vaikutukset ohjelman käyttöön

Uskomukset ja asenteet vaikuttavat oleellisesti motivaatioon ja yksilön päätöksiin tavasta toimia yrityksen linjauksen mukaisesti ja jo pelkästään niiden vaikutuksista on mahdollista tehdä laajakin tutkimus. Mutta koska ne eivät ole tämän työn oleellisimpia näkökulmia vaikuttaessaan silti työntekijän päätöksiin, on niistä kerrottu tässä tiivistetysti. Esimerkiksi Seppänen (2018) kirjoittaa, että uskomukset ohjaavat toimintaamme tehokkaasti, koska ne tuntuvat samalla sekä kiinnostavilta, että järkeenkäyville. Silti ne pohjautuvat useimmiten vain vähäiseen tietoon. Ne ovat syvällä ihmisen mielessä ja persoonallisuudessa ja niistä on vaikea päästä eroon. Uskomukset ovat myös usein motivoitumisen esteenä ja varsinkin avuttomuuteen ja kykenemättömyyteen liittyvien uskomusten seurauksena on mahdollista, että ihminen laatii itselleen matalampia tavoitteita sekä tavoitteita välttää asioita. (Seppänen 2018, 125–133.)

Uskomukset vaikuttavat asenteiden syntyyn. Asenteiden vaikutuksista käyttäytymisessä on kirjoittanut mm. Huhtala (2015). Hän kertoo, että *”psykologiassa asenne määritellään ilmaisuksi jotakin ihmistä, paikkaa, esinettä tai asiaa kohtaan ja että asenteella on aina kohde ja se voi vaihdella voimakkuusasteensa mukaan ja tilannekohtaisesti ilmentyen käyttäytymisenä.”* Toimivana kaavana asenteelle hän pitää seuraavaa: *”Myönteinen tieto + positiivinen kokemus = parempi suhtautuminen.”* (Huhtala 2015, 35.) Asenteen on siis katsottu olevan yksilön arviointia jotakin kohdetta kohtaan ja kuten uskomuksetkin, se voi perustua hyvinkin vähäiseen tietoon. Myönteisen asenteen omaava yksilö haluaa todennäköisesti lähestyä kohdetta, eli hän on kiinnostunut ja halukas ottamaan selvää, kun taas kielteisen omaava ennemminkin välttää, toisin sanoen torjuu, eikä ole kiinnostunut kohteesta. Kaikissa tilanteissa on kuitenkin monia käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä, eikä ihminen käyttydy vain asenteidensa ajamana, mutta niiden kautta on mahdollista ilmaista muille oman arvostuksensa kohde. Tällainen on tärkeää esimerkiksi tietynlaisessa ryhmäytymisessä silloin kun arvojen kautta halutaan olla osana sitä. (Lahikainen & Pirttilä-Backman 2007, 90–92.)

Kun ihminen on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, hän muodostaa asennettaan yhdistellen omia kokemuksiaan ja havaitsemiaan toisten ihmisten kokemuksia. Ihmisellä on myös taipumus pitää oma asenteensa samanlaisena kuin kanssamyöskentelijän. Siten myös johtajalla on mahdollisuus vaikuttaa alaistensa asenteiden syntyyn. On kuitenkin aina yksilön valinta, millaisen asenteen hän

omaksuu. (Mts, 48–50.) Esimerkkeinä työpaikalla ilmenevästä huonosta asenteesta Huhtala (2015) kertoo mm. muiden syyttelyn, ongelmien välttelyn, yleisen välinpitämättömyyden, asioiden salailun tai peittelyn, epäoikeudenmukaisuuden, myöhästelyn ja asioiden seurannan unohtamisen (Mts, 82–83). Lisäksi Othman ja Suleiman (2013) mainitsevat tutkimuksessaan huonon asenteen työtä kohtaan näyttäytyvän myös laiskuutena, töykeytenä ja huhujen levittelynä ja muuna toimintana, mikä estää yrityksen tavoitteiden toteutumista. Huonon asenteen seurauksena ilmenee työntekijöiden apaattisuutta, mikä voi johtaa virheiden määrän kasvuun ja todennäköisempään tuotannon heikkenemiseen sekä työtyytyväisyyden laskuun. (Othman & Suleiman 2013, 195.)

Kaikista edellä mainituista yleinen välinpitämättömyys on melkein kaikkien esimiesten mielestä suurin ja hankalin asenne, joka vie voimat ja pysäyttää asioiden edistämisen. (Mts, 82–83.) Hyvän asenteen tunnusmerkkeinä mainitaan mm. aito myönteisyys ja positiivisuus, nöyryys, ratkaisukeskeisyys, ammattitaitoisuus, rohkeus, jatkuva kehittäminen sekä kokonaiskuvan ymmärtäminen (mts, 99–101). Edellä kerrotun perusteella yhden työntekijän asenne ohjelmaa tai työtään kohtaan voi vaikuttaa myös muiden työntekijöiden päätöksiin noudattaen yrityksen linjausta. Lisäksi huono asenne voi näyttäytyä esimerkiksi välinpitämättömyytenä ohjelmaa, tai reseptiikkaa kohtaan ja siten vaikuttaa myös tuottavuuteen ja asetettujen tavoitteiden toteutumiseen.

Toiset ihmiset voivat paitsi asenteensa, myös ryhmään hyväksymisen kautta vaikuttaa työntekijän päätöksiin tavasta käyttää ruokatuotanto-ohjelmaa. Tannenbaum (2013) toteaa kirjassaan ryhmien voivan ohjata jäsentensä ponnisteluja pyrkimyksissä yrityksen tavoitetta kohti yhtä hyvin, kuin kohti tavoitteiden vastaistakin toimintaa (Tannenbaum 2013, 69). Lahikainen ja Pirttilä-Backman (2007) kertovat, että on mahdollista, että ihminen muodostaa ensin oman kantansa havaitsemaansa asiaan, mutta pitää sen kuitenkin omana tietonaan, tai luopuu siitä, koska enemmistö muista ihmisistä voi olla eri mieltä (Lahikainen, Pirttilä-Backman 2007, 141–143).

Tätä tietoa tukee myös Tannenbaumin (2013) teos, jossa hän kertoo 1950-luvun tutkimuksista ryhmän vaikutuksista yksilöön. Tutkimuksista on listattu kirjaan kolme eri ehdotelmaa. Ensimmäisen mukaan todetaan, että mitä miellyttävämmältä yksilö kokee ryhmänsä, sitä todennäköisempää on, että hän muuttaa omaa mielipidettään tai näkemystään miellyttääkseen muita ryhmän jäseniä. Toisen ehdotelman mukaan yksilön epäonnistuminen ryhmän miellyttämisessä johtaa todennäköi-

semmin yksilön torjuntaan. Kolmanneksi ehdotetaan, että ryhmä hylkää jäsenensä todennäköisemmin silloin, jos yksilön näkemys eroaa ryhmälle enemmän merkityksellisestä, kuin merkityksetömästä asiasta. (Tannenbaum 2013, 58–59.)

Yrityksessä on keittiöitä, joissa valmistetaan ruokaa yksin. Tällaisissa yksiköissä saman alan ihmisten vaikutus puuttuu. Sen sijaan vaikutukset hoivahenkilöstöltä voivat olla suuret. Yksin työtä tekevä voi kokea vaikeaksi toteuttaa ruokalistaa, jos hoivahenkilöstön mielestä tarjottava ruoka ei esimerkiksi vastaa ikäihmisten ruokailutottumuksia. Tarve kuulua ryhmään voi ajaa keittiötyöntekijän valmistamaan ruokalistalta poikkeavaa ruokaa, koska hän voi ajatella, ettei ryhmä hyväksy häntä, jos hän ei toimi sen jäsenten toiveiden mukaan. Tästä voi syntyä myös jatkumo, jossa ruokalistalta poiketaan jatkuvasti eikä asukkaiden ravitsemusta voida siten taata ruokatuotanto-ohjelman tai sen reseptiikan puitteissa ja vastuu ruoan ravitsemuksellisesta laadusta jää työntekijän oman ravitsemustiedon varaan. Tämän tiedon perusteella työssä halutaan tutkia, kokeeko työntekijä muiden työyhteisön jäsenten vaikuttavan ruokatuotanto-ohjelman tai reseptiikan käyttöön.

5 Ohjelman käytön johtaminen

Johtajuus on monitahoinen käsite. Tässä luvussa on käsitelty johtamisen eri osa-alueita, joiden ajatellaan liittyvän ruokatuotanto-ohjelman käytön johtamiseen ja sen myötä vaikuttamaan työntekijän orientoitumiseen ohjelman käyttöön. Alaluvut käsittelevät mm. motivaation johtamista, yrityksen tavoitteiden saavuttamista, tuottavuutta ja sitoutumista sekä arvojen merkitystä sitoutumiseen ja motivaatioon. Lisäksi käsitellään myös palautteen ja palkitsemisen vaikutuksia, työajan sekä -välineiden riittävyden merkitystä ja työn kuormitustekijöiden vaikutusta ohjelman käyttöön.

5.1 Motivaation ja tuottavuuden johtaminen

Motivaation johtamisella on merkitystä työntekijän suoriutumiseen työssään muun muassa sen osalta, miten hän sitoutuu ja miten innostuneesti hän työskentelee. Haslam, Reicher ja Platow (2012) uskovat, että johtaminen on uskomusten, toiveiden ja tavoitteiden luomisen lisäksi vaikutusvallan saavuttamista. Heidän näkemyksensä mukaan hyvällä johtamisella voidaan saada ihminen omasta halustaan toimimaan tarmokkaasti ja intohimolla ja jatkamaan toimintaansa myös ilman johtajan läsnäoloa. (Haslami, Reicheri ja Platow 2012, 13–14.) Kauhanen (2015) kirjoittaa,

että esimiehen tehtävänä on saada työntekijä kiinnostumaan tavoitteista, joihin yritys pyrkii ja siten saada heidät toimimaan niiden saavuttamiseksi. Hänen tehtävänä on edistää paitsi työnantajan ja työntekijän suhdetta, myös henkilöstön keskinäisiä suhteita ja huolehtia siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään myös yrityksessä tapahtuvissa muutostilanteissa. (Kauhanen 2015, 36.) Johtamisella pyritään myös edistämään työntekijän tuottavuutta ja siten myös yrityksen tuottavuutta.

Ohjelman käyttö on perusteltua kustannustehokkuuden puolesta ja käytössä myös siksi, että se helpottaa ja nopeuttaa keittiöissä tapahtuvaa työtä valmiiden reseptien, tarveainetilauksien ja ravintoainelaskemien osalta ja aikaa ruoanvalmistukseen jää enemmän. Siten työn tuottavuuden voidaan ajatella kasvavan ohjelman käytöllä. Leitäön, Pereiran ja Conçalvesin (2019) tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden tunteita osallistumisesta organisaation tuottavuuteen. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että kolme merkittävintä vaikuttajaa tuottavuuden tunteeseen olivat ammatillinen kunnioitus, hyvä työympäristö ja esimiehen tuen tunteminen. Lisäksi koulutustaso vaikutti merkittävästi ja positiivisesti tuottavuuden tuntemiseen. (Leitão ja muut 2019.) Onnistuneella johtamisella voidaan saavuttaa työntekijän sitoutuneempaa toimintaa ja hänessä itsessään syntyvää halua toimia linjauksen mukaisesti. Ruokatuotanto-ohjelman käyttö on perusteltua myös tuottavuuden kannalta ja työntekijöiden käyttöön motivoimiseksi voidaan johtamisen keinoin vaikuttaa mm. esimiehen antamalla tuella ja mahdollistamalla työympäristö, jossa työntekijä voi tehdä työtään vaittomasti ja turvallisesti.

5.2 Vaikuttavat johtamisprosessit ja organisaatioon sitoutuminen

Johtamisprosesseista eniten tämän tutkimuksen kannalta liittyvät tiedon ja suorituksen johtaminen. Työntekijällä tulisi olla tieto siitä, mitä yritys tavoittelee ruokatuotanto-ohjelman käytöllä, jotta motivoituisi ja sitoutuisi käyttämään sitä yrityksen linjauksen mukaisesti. Sydänmaanlakka (2000) kirjoittaa suorituksen johtamisen tarkoittavan, että koko yrityksen henkilöstö tietää oman toimintansa avaintavoitteen ja toimintansa tarkoituksen, osaamisen tarpeen, sekä miten palautejärjestelmä yrityksessä toimii. Tavoitteena suorituksen johtamisessa on systemaattinen ja jatkuva suorituksen parantaminen muun muassa osaamisen kehittämisessä, hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja asiakastyytyväisyyden parantamisessa. Organisaation näkökulmasta tavoitteena on yhdistää yrityksen, työntekijän sekä yrityksen ympäristön näkökulma. Yksilön näkökulmasta tärkeintä on oman toiminnan ymmärtäminen koko yrityksen kannalta. Nämä edellyttävät onnistuakseen tietoa

yrittäjien visiosta ja tavoitteista ja sitoutumista tavoitteiden saavuttamiseen. (Sydänmaanlakka 2000, 75–81.)

Tiedon johtamisessa pääpaino on tiedon luomisessa, säilyttämisessä sekä sen käyttämisessä organisaatiossa ja sen päätarkoitus on soveltaa tietoa tehokkaasti päätösten teossa. Tärkein asia yrityksen kannalta on tiedon helppo saavutettavuus ja sovellettavuus. Suurin osa tiedosta on yrityksen henkilöstöllä ja tiedon hyvä ja nopea liikkuminen edellyttää hyvää tiimitoimintaa. Tiedon johtamisen pyrkimyksenä on myös muuntaa yksilön tietoa koko yrityksen tiedoksi, sekä piilevää tietoa näkyväksi. (Mts, 165–202.) Kun tietoa jaetaan yrityksessä järjestelmällisesti, jatkuvasti ja eri keinoin, työntekijä tietää, mitä ohjelman käytöllä tavoitellaan ja motivoituu ja sitoutuu paremmin käyttämään sitä.

Työntekijän sitoutuminen ohjelman käyttöön edellyttää sitoutumista organisaatioon ja sen tavoitteisiin. Ulrich, Smallwood ja Sweetman (2010) kirjoittavat kirjassaan, että yksilö sitoutuu organisaatioon paremmin, kun yrityksen tavoitteet ovat selvät ja niitä kohti on mahdollista pyrkiä itseään ilmaisten. Johtajan tehtävänä onkin auttaa työntekijää liittämään oma ura yrityksen tavoitteisiin, sillä kun työntekijän omat toiveet ja tavoitteet ovat sopusoinnussa yrityksen tavoitteiden kanssa, hän ymmärtää, että omien tavoitteiden saavuttaminen onnistuu parhaiten, kun pyrkii kohti yrityksen tavoitteita. (Ulrich, Smallwood & Sweetman 2010, 83–85.) Esimiehen rooli on tärkeä työntekijän sitoutumisessa. Kun esimies on sitoutunut, ovat luultavimmin hänen alaisensaakin (Valvisto 2005, 109). Tutkimustietoa organisaatioon sitoutumisesta löytyy paljon. Esimerkiksi Gobinathin (2020) tutkimusartikkelin mukaan hyvinvoivat työntekijät vaikuttavat myönteisesti organisaatioonsa ja voivat lisätä tehokkuutta. Organisaation menestyksen perustana on organisaatioon sitoutuminen ja työntekijöiden osallistavalla työllä ja työhyvinvoinnilla on positiivinen vaikutus siihen. (Gobinath 2020, 1469.)

Daviksen (2018) suorittaman tutkimuksen mukaan myös yrityksen yritysvastuuviestinnällä on positiivinen merkitys työntekijän organisaatioon sitoutumiseen (Davis 2018, 105). Annika Mustamäki taas on Pro Gradussaan (2020) tutkinut ammatillista toimijuutta tukevaa johtajuutta. Hän kertoo usean tutkimuksen osoittaneen, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien kasvaessa, on heidän sitoutumisensa ja oman osaamisensa kehittämisen halu vahvempaa. (Mustamäki 2020, 10.)

Organisaation sitoutumiseen ja siten myös motivaatioon noudattaa linjaukseen ruokalistaa ja reseptiikkaa vaikuttavat myös arvot, jotka laaditaan yrityksissä yleensä johdon toimesta ja joiden käytäntöön saattaminen on yrityksen identiteetin kannalta olennaista.

Työpaikan arvojen merkityksestä sitoutumisessa on kirjoittanut Hämäläinen (2005), jonka mukaan työpaikan ja työyhteisön arvojen määrittäminen voi olla vaikeaa, mutta vankan arvopohjan luominen toimii turvallisena perustana uuden rakentamisessa. Arvoperustan luomiseen ja ylläpitämisen ei riitä työpaikan seinällä oleva taulu, johon arvot on listattu, vaan arvot voidaan todeta olemassa oleviksi vasta silloin, kun ne toimivat arjen työtilanteissa. Jos työyhteisön arvot ovat lähellä yksilön omia arvoja, hän panostaa työhönsä sitoutuneemmin. (Hämäläinen 2005, 75–85.) Tietoa arvojen merkityksestä motivaatioon työskennellä ovat tutkineet esim. Colaco ja Loi (2019), joiden tutkimus käsitteli yksilön työpaikan eettisen kulttuurin ymmärtämisen vaikutusta työmotivaatioon. Tulosten perusteella erittäin motivoituneen työvoiman saadakseen, tulisi lähityöympäristön arvojen ja uskomusten olla yhdenmukaisia, kuten tulisi olla myös odotukset työn tuloksista. Johdon laatimien arvojen merkitys on vähäisemmässä roolissa motivaation kannalta. (Colaco & Loi 2019.)

5.3 Perehdytys, palaute ja palkitseminen

Tämän työn kannalta oleellista on työntekijän kokemus perehdytyksen onnistumisesta ja kokeeko hän ymmärtävänsä mitkä ovat yrityksen tavoitteet ja miksi ja miten niitä tavoitellaan. Valvisto (2005) kertoo, että perehdytyksen yhtenä tärkeimmistä tehtävistä on varmistaa, että uuden työntekijän ymmärrys organisaation identiteetistä rakentuu ja kasvaa ja että työntekijä ymmärtää minkä eteen työtään tekee. Tärkeintä on onnistua ensimmäisinä perehdytyspäivinä luomaan työntekijälle kuva siitä, että hän on yritykselle tärkeä, koska tämä motivoi työntekijää tekemään työnsä motivoituneemmin alusta lähtien. (Valvisto 2005, 47–50.) Perehdytyksen tarkoitus on varmistaa oppiminen työhön ja sopeutuminen työyhteisöön. Toimivan perehdytyksen edellytyksenä on, että siihen käytetään tarpeeksi resursseja, sillä perehdytysprosessi vaatii aikaa, jotta osapuolet ehtivät tutustua toisiinsa riittävästi ja uudet toimintatavat ja työn toistot vakiintuvat tehokkaiksi. Yksi keino toteuttaa yrityksen strategiaa ja ohjata kohti haluttuja tavoitteita on saumattomasti yrityksen toimintaan liitetty ja strategian kanssa linjassa oleva perehdytysprosessi, jolle yritys itse määrittelee tavoitteet. (Eklund 2018, 25–29.)

Ushan ja Piousin tutkimus pyrki ymmärtämään hyvän perehdytyksen merkitystä työntekijän sitouttamisessa. Tutkimusten tulosten mukaan edistääkseen sitoutumista, perehdytystä ei pitäisi lisätä ainoastaan rutiininomaiseksi prosessiksi, vaan sitä tulisi ylläpitää jatkuvasti sopivalla yhdistelmällä henkilöstön kehittämistä, kertausta sekä positiivisen kulttuurin rakentamista. (Usha & Pious 2017, 4.) Yllä olevaan tietoon perustuen perehdyttäminen ruokatuotanto-ohjelman käyttöön ja käytön tavoitteiden esille tuominen on jo perehdytyksen alussa tärkeää, jotta työntekijä tietää mitä hänen työltään odotetaan ja miksi se on tärkeää, sekä kerrata näitä ajoittain.

Palautteen vastaanottaminen ja antaminen ovat tärkeitä työntekijän työmotivaation, sitoutumisen ja siten myös tuottavuuden kannalta. Palautteen avulla voidaan antaa työntekijälle esimerkiksi tietoa siitä, tekeekö hän työtään yrityksen tavoitteiden mukaisesti. Tämän tutkimuksen kannalta on oleellista työntekijän kokemus siitä, kokeeko hän palautteen ruokatuotanto-ohjelman tai sen reseptiikan mukaisesti valmistetusta ruoasta vaikuttavan hänen tapansa käyttää ohjelmaa. Pekka Ruohotie (2002) kertoo kirjassaan, että palautteen saaminen muun muassa helpottaa oppimista, auttaa toimimaan tavoitteellisesti ja motivoi asettamaan korkeampia tavoitteita, sekä auttaa tunnistamaan virheitä ja positiivisena voimistaa sisäistä motivaatiota sekä tarvetta suoriutua. Se myös lisää itsetuntemusta ja mielenkiintoa itsearviointiin. Palautteen teho on riippuvainen yksilön muodostaman mielipiteen perusteella sen selkeydestä, tarkkuudesta ja puolueettomuudesta. (Ruohotie 2002, 62–64.)

Kun halutaan edistää työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia, on rakentavan palautteen saaminen ja antaminen oleellista, jotta oman työn arviointi, virheiden korjaaminen sekä työn kehittämisen on mahdollista. Palaute mahdollistaa myös onnistumisen kokemukset ja kokemuksen työn mielekkyydestä. Palautteetta jäävä ihminen voi kokea, että häntä ei tarvita, eikä hänellä ole merkitystä. (Rauramo 2004, 140.) Tietoa työstä saadun palautteen merkityksestä tukee myös Farooqin ja Khanin (2011) tutkimus, jossa selvisi, että palautteella on merkitystä organisaation tavoitteiden saavuttamiseen sen osalta, miten työntekijä orientoituu ja keskittyy niiden saavuttamiseen (Farooq & Khan 2011, 10).

Yrityksen palkitsemiskäytännöt vaikuttavat yritykseen ja sen tavoitteisiin sitoutumiseen työntekijän kokeman merkityksellisyyden kautta. Kari Uusikylä (2012) kirjoittaa nykyisessä työelämässä

käytettävän palkitsemisen olevan vanhan behavioristisen psykologian periaate. Sen mukaan ihminen tekee käskyn mukaan työtä ja hänelle annetaan siitä palkkio. Palkinnon saajan työ voi väliaikaisesti tehostua, mutta kohta hän alkaa haluta jo uutta palkintoa ja jos hän ei sellaista saa, työteho todennäköisesti heikkenee. Palkkiot ovat hänen mukaansa hyviä kontrolloinnin välineitä, mutta eivät pitkällä aikavälillä vaikuta työhön sitoutumiseen, asenteisiin, tai sisäiseen motivaatioon. Sen sijaan ulkoa päin tulevana parhaana motivointikeinona esineellisen palkkion sijaan toimii usein aito esimiehen antama kiitos hyvästä työstä. (Uusikylä 2012, 186–187.)

Kalakoski (2007) kirjoittaa palkitsemisesta, että työntekijän sisäinen motivaatio heikkenee, jos henkilö kokee, että häntä yritetään ohjailla palkkioiden avulla, koska tällöin työn saavutukset eivät enää tunnu omilta, eikä niistä siten saa tyydytystä. Jos työntekijän sisäistä motivaatiota halutaan esimiehen toimesta pitää ulkoisilla kannustimilla yllä, on kannustimen oltava työntekijälle merkityksellinen ja tulla odottamatta. Edistääkseen työntekijän sisäisen motivaation säilymistä, kannustusta tulisi olla myös silloin, kun jokin työntekijän yksittäinen suoritus epäonnistuu. Vain täydellisestä suorituksesta palkitseminen laskee sisäistä motivaatiota. (Kalakoski 2007, 30–40.)

Palkinnon merkityksellisyydestä on samaa mieltä myös Timble (1989), joka lisäksi kirjoittaa, että esimiehen tehtävänä tuottavuuden ja motivaation lisäämiseksi on ottaa selvää, mikä hyvitys kullekin työntekijälle työstä voisi olla ja varmistaa, että sen vastaanottaminen tapahtuu tavalla, josta hyötyy myös organisaatio (Timble 1989, 123). OC Tanner Institutin tekemän tutkimuksen (2021) mukaan 70 % tutkimukseen vastanneista työntekijöistä on sitä mieltä, että palkitseminen on merkityksellisintä silloin, kun se on yksilöllisesti toteutettu. Organisaatioiden onnistuneet työntekijöiden palkitsemiskäytännöt voivat yhdistää työntekijät heidän organisaationsa tarkoitukseen, omaan, sekä heidän työryhmänsä työhön ja toisiinsa. Tehokkaimpana palkitsemiskäytäntönä mainitaan saumattomasti yrityksen kulttuuriin ja työntekijöiden jokapäiväiseen työhön integroitu palkitseminen. (Global culture report 2021, 105.) Ruokatuotanto-ohjelman käytön lisäämiseksi ja sitouttamiseksi halutaan tutkia, lisäisikö tieto palkinnon mahdollisuudesta käyttöä.

5.4 Työssä ilmenevät kuormitustekijät

Työhyvinvointi on laaja alue, jolla on suuri merkitys työntekijän motivaation säilymisessä ja organisaatioon sitoutumisessa ja jonka laatuun johtamisella voidaan vaikuttaa. Tämän tutkimuksen kannalta merkityksellistä on, miten riittäväksi työntekijä työaikansa kokee työmääräänsä nähden, tai

onko hänellä mahdollisuus käyttää tarpeeksi työvälineitä, kuten tietokonetta. Kun työtä on paljon, voi tulla tunne kiireestä ja se voi johtaa siihen, että työntekijä ei koe ehtivänsä syventyä reseptiikkaan. Hän voi valmistaa ruokaa oman kertyneen tietonsa ajamana, jotta työ nopeutuisi ja työpäivästä olisi mahdollista selvitä työajan puitteissa. Tähän liittyvät työhyvinvoinnin osa-alueista psykososiaaliset kuormitustekijät, joista on kerrottu mm. Työsuojelun verkkosivuilla. Nämä tekijät ovat työn sisältöön, organisointiin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä asioita, kuten esimerkiksi kohtuuton vastuu ja aikapaine, puutteet työvälineissä, puutteellinen tuki työpaikalla, tai yksintyöskentely. (Työolot, 2019.)

Työhyvinvoinnin ja sitoutumisen yhteyttä on tutkinut Niemelä (2011), joka käsitteli Pro Gradussa henkisen työhyvinvoinnin yhteyttä organisaatioon sitoutumiseen kansanopistoissa. Tulosten mukaan selvisi mm. että *”Mitä enemmän kehittymismahdollisuuksien puute ja heikko johtaminen sekä kiire heikentävät henkistä työhyvinvointia”*, sitä heikommin työntekijät samaistuvat organisaatioonsa ja olivat ylpeitä siellä työskentelemisestä, halusivat pysyä organisaation jäsenenä tai ponnistella sen hyväksi. (Niemelä 2011, 99.) Tässä työssä myös työstressin vaikutusta ohjelman käyttöön halutaan tutkia, koska sen määrään työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämisen keinoin. Työhön liittyvästä stressistä on tehty lukuisia tutkimuksia ja mm. Kakkosin ja Trivellasin (2011) tutkimuksen mukaan työstressillä on negatiivinen vaikutus työsuoritukseen (Kakkos & Trivellas 2011, 16).

Työsuorituksen laadun voidaan ajatella vaikuttavan mm. työn tuottavuuteen ja työn tulokseen. Sallilan ja Tuomiston (2000) mukaan stressiä aiheutuu yksilön odotusten tai resurssien ja työn asettamien vaatimusten ristiriidasta, jonka voimakkuus käynnistää joko positiivisen, tai negatiivisen kehityssuunnan. Positiivinen suunta vahvistaa työntekijän minäkuvaa onnistujana ja oppijana, kun taas negatiivinen aiheuttaa stressiä, rasittumista ja haitallisia muutoksia henkilön terveydessä, käyttäytymistavoissa ja minäkuvassa. Pienetkin muutokset työntekijän kehityksessä mahdollistavat kehityssuunnan muuttumisen. Yleisiä stressitekijöitä ovat joko yksipuolinen ja kapea-alainen työ, tai vastaavasti työn liialliset vaatimukset. (Sallila & Tuomisto 200, 48–49.)

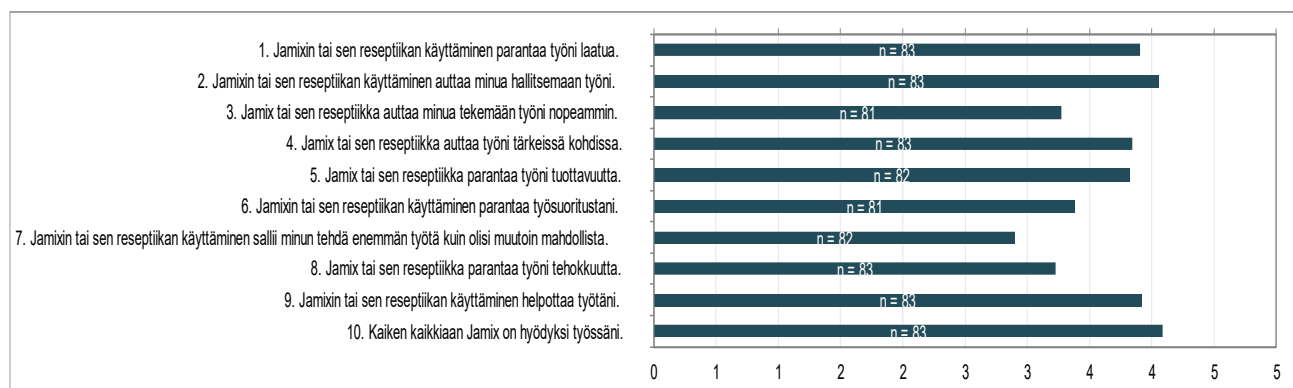
Kalakoski (2007) kirjoittaa, että ilmiönä stressi yleensä aiheuttaa kielteisiä ajatuksia, mutta stressireaktiot ovat kuitenkin elimistölle tarpeellisia, koska ne auttavat ihmistä sopeutumaan nopeissa

tilanteen muutoksissa. Niin kutsuttu hyvä stressi voi auttaa tilanteissa, jossa tarvitaan paljon kognitiivisia voimavaroja, kuten tärkeässä koetilanteessa. On kuitenkin mahdollista, että stressitila jää pitkäaikaiseksi, jolloin sen negatiiviset vaikutukset alkavat korostua. (Kalakoski 2007, 76–77.) Työntekijä voi tämän tiedon perusteella kokea ohjelman käytön positiivisena ja hyvänä apuna työssään ja olla tyytyväinen mahdollisuudesta käyttää sitä, tai työstään rasittuneena esimerkiksi kokea, ettei sen käytöllä ole hänen työsuorituksensa kannalta suurta merkitystä, tai kokea ohjelman käytön negatiivisena ja esimerkiksi aikaa vievänä.

6 Tulokset

6.1 Suhtautuminen Jamix-ohjelmaan

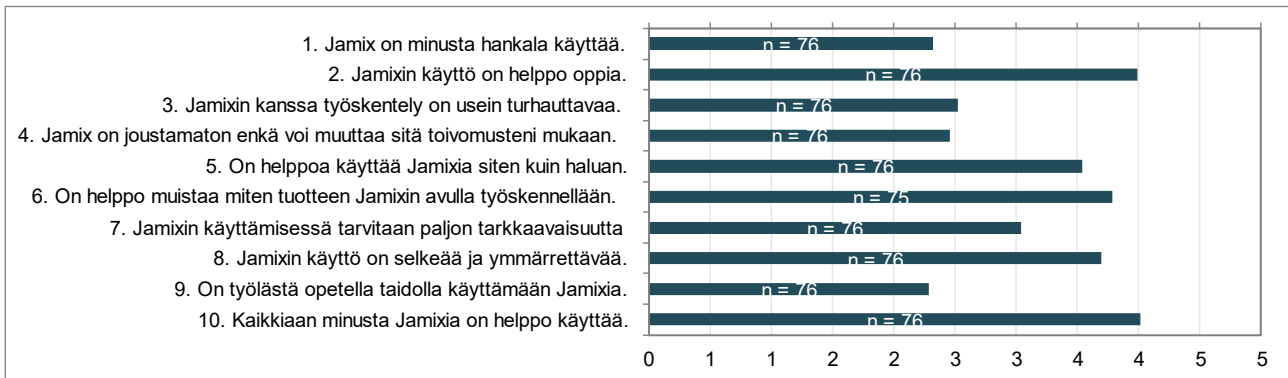
Kyselyssä Jamixin käytön määrää selvitettiin kysymyksillä: käytätkö Jamixia ”jatkuvasti”, ”satunnaisesti”, ”en ollenkaan” tai ”käytän ainoastaan Valosta saatavaa reseptiikkaa”. ”Valo” on yrityksen sisäinen intranet. Jatkuvasti Jamixia käytti 78 % vastaajista, satunnaisesti 12 % ja 9 % käytti ainoastaan sisäisestä intranetistä saatavaa reseptiikkaa. Niitä, jotka eivät käyttäneet ohjelmaa, tai sen reseptiikkaa ollenkaan oli vastaajien joukossa vain yksi.



Kuvio 3. TAM-mallin tulokset Jamixiin suhtautumisesta

Suhtautumista Jamixiin ja sen teknologiaan selvitettiin TAM-mallin kysymysten avulla, joka on tarkemmin kuvattu luvussa 4.2. TAM-mallin tulokset luetaan siten, että numero 1 on ”täysin eri mieltä”, 2 ”eri mieltä”, 3 ”ei samaa, eikä eri mieltä”, 4 ”samaa mieltä” ja 5 ”täysin samaa mieltä”. Tuloksista selviää, että vastaajat ovat eniten samaa mieltä siitä, että ohjelma on hyödyllinen kokonaisvaltaisesti (ka 4,1), ohjelma auttaa työn hallitsemisessa (ka 4,0) ja parantaa työn laatua (ka

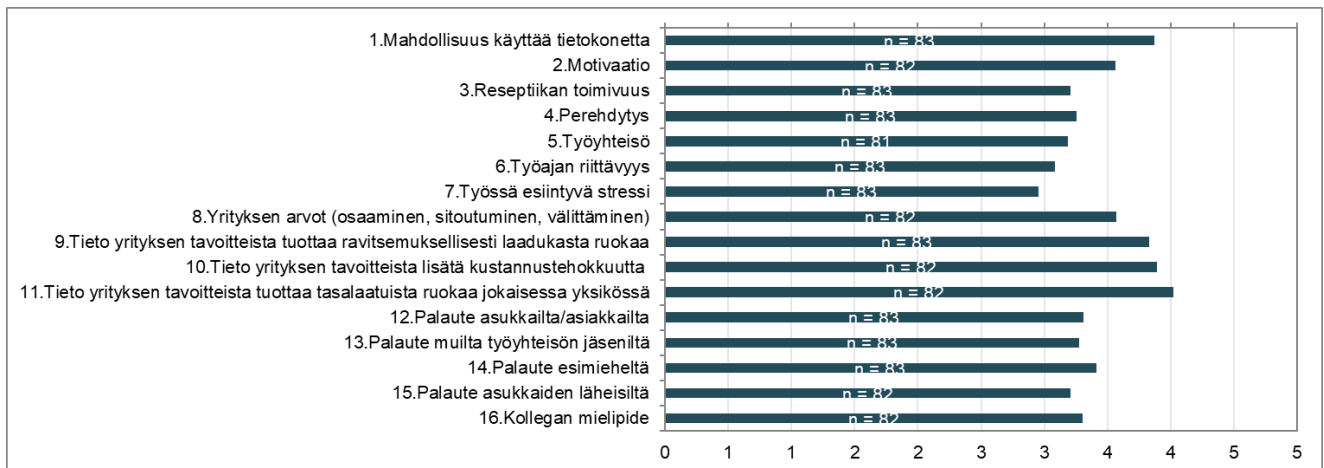
3,9). Suurin osa vastaajista oli samaa mieltä siitä, että ohjelman tai sen reseptiikan käyttäminen helpottaa työtä (ka 3,9), auttaa työn tärkeimmissä kohdissa (ka 3,8) ja parantaa työn tuottavuutta (ka 3,8). Eniten vastaajat eivät olleet samaa eivätkä eri mieltä siitä, että ohjelman tai sen reseptiikan käyttö parantaisi työsuoritusta (ka 3,4), työn nopeus lisääntyisi käytettäessä ohjelmaa (ka 3,3), ohjelman käytön hyödystä työn tehokkuuden parantamisessa (3,2), tai että ohjelma sallisi tehdä enemmän työtä kuin muutoin olisi mahdollista (ka 2,9).



Kuvio 4. TAM-mallin tulokset suhtautumisesta Jamixiin teknologisenä ohjelmistona

Seuraaviin väittämiin eivät vastanneet ne, jotka käyttivät ainoastaan Valosta saatavaa reseptiikkaa ja vastauksia tähän kysymykseen saatiin 76. Jamixin teknologian osalta vastaajat kokivat ohjelman käytön kokonaisuudessaan olevan helppoa (ka 4,0) ja että käyttö oli helppo oppia (ka 4,0) ja muistaa miten sitä käytetään (ka 3,8). Eniten vastaajat olivat samaa mieltä myös siitä, että ohjelman käyttö on selkeää ja ymmärrettävää (ka 3,7) ja sitä on helppo käyttää siten kuin haluaa (ka 3,5). Kysyttäessä tarpeesta olla tarkkaavainen ohjelmaa käytettäessä (3,0), ohjelman käytön turhauttavuudesta (ka 2,5), käytön hankaluudesta (ka 2,3), tai käytön joustamattomuudesta (ka 2,5), vastaajat eivät olleet samaa, eivätkä eri mieltä. Työläydestä opetella taidolla käyttämään ohjelmaa suurin osa oli eri mieltä (ka 2,3).

6.2 Motivaatioon liittyvät tulokset



Kuvio 5. Motivaatioon liittyvät tulokset

Motivaatioon liittyvässä kyselyn osassa kysyttiin “miten seuraavat osa-alueet ovat vaikuttaneet siihen, miten käytät Jamixia tai sen reseptiikkaa? Eli ovatko seuraavat asiat lisänneet tai vähentäneet Jamixin käyttöäsi?” Tulokset luetaan siten, että arvo yksi on “vähentänyt merkittävästi”, arvo kaksi “vähentänyt”, arvo neljä “lisännyt” ja arvo viisi “lisännyt merkittävästi”. Arvo kolme on “ei vaikutusta”. Kaikkien kysymysten vastausten keskiarvot olivat joko arvolla neljä tai kolme. Tuloksista selviää, että käyttöä on lisännyt tieto yrityksen tavoitteista tuottaa tasalaatuista ruokaa jokaisessa yksikössä (ka 4,0), tavoitteista lisätä kustannustehokkuutta (ka 3,9) ja mahdollisuus käyttää tietokonetta (ka 3,9). Myös tieto yrityksen tavoitteista tuottaa ravitsemuksellisesti laadukasta ruokaa (ka 3,8), motivaatio (ka 3,6) ja yrityksen arvot (ka 3,6) ovat lisänneet käyttöä. Kollegan mielipiteellä, palautteella muilta työyhteisön jäseniltä ja asiakkailta, tai pehdytyksellä ei koeta olevan vaikutusta ohjelman käyttöön näiden kaikkien keskiarvojen ollessa 3,3. Palautteella esimieheltä (ka 3,4), reseptiikan toimivuudella, työyhteisöllä, tai palautteella asukkaiden läheisiltä ei koeta olevan merkitystä käytön määrään, kolmen viimeisimmäksi mainitun keskiarvon ollessa 3,2. Myöskään vaikutusta käyttöön ei koettu olevan työajan riittävydellä (ka 3,1) tai työhön liittyvällä stressillä (ka 3,0).

Tietoa palkinnon vaikutuksesta kysyttiin kyselyssä kysymyksellä “jos minulla olisi mahdollisuus saada jokin palkinto Jamixin tai sen reseptiikan päivittäisestä käyttämisestä, se vaikuttaisi

käyttöön lisääntyvästi.” Vastausvaihtoehtoon ”kyllä” vastasi 35 % vastaajista ja vaihtoehtoon ”ei” vastasi 65 %.

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä kysyttiin ”mikä sinua motivoi, tai motivoisi käyttämään Jamixin tai sen reseptiikkaa?” Vastauksia tähän kysymykseen saatiin 59. Ensimmäisestä avoimesta kysymyksestä saatu tieto koodattiin numeroilla 1-5 ja luokiteltiin numeroiden mukaan viiteen luokkaan, jotka olivat yrityksen linjauksen noudattaminen (1), reseptiikan toimivuus (2), ohjelman käyttö (3), ohjelman käytön toteutuneet tavoitteet (4) ja tietokoneen käyttö (5). Luokassa yksi oli kahdeksan vastausta, jotka kaikki viittasivat siihen, että yrityksen linjaus, tai raha joko motivoi, tai motivoisi käyttämään Jamixia päivittäin. Luokassa kaksi oli 18 vastausta, jotka viittasivat reseptiikan luotettavuuteen joko siten, että reseptiikan annosmäärää muuntaessa reseptiikka ei ollut enää luotettavaa (2 vastausta), tai etteivät reseptit ole luotettavia (15 vastausta).

Luokassa kolme oli neljä vastausta, joiden perusteella voidaan ajatella, että vastaajat eivät joko olleet ymmärtäneet kysymystä, tai eivät kokeneet minkään motivoivan heitä. Vastauksina kysymykseen olivat ”käytän päivittäin”, *käytän joka päivä, koska olen hyväksi havainnut*”, ”meidän keittiössä käytössä päivittäin” ja ”ei mikään”. Luokassa neljä oli 26 vastausta, jotka koskivat ohjelman käyttöön motivoitumista tai lisäävän motivaatiota käyttäen laadun toteutumisen, raaka-aineiden käytön, annoskokojen, hävikin pienentämisen, tasalaatuisuuden, työn nopeutumisen ja helpottumisen ansiosta. Luokassa viisi oli kolme vastausta, joiden voitiin ajatella puoltavan käyttämättömyyttä työajan riittävyyden, keittiöhygienian, sijaisten helpottamisen ja työn helppouden osalta, kun tietokonetta ei käytetä keittiössä.

Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin ”Haluaisitko kertoa vielä jotakin muuta?” Vastauksia tähän saatiin 28. Vastaukset koodattiin numeroiden mukaan luokkiin 1–6, jotka olivat reseptiikan parannusehdotukset (1), käytettävyyden parannusehdotukset (2), kommentit liittyen tietokoneen käyttöön (3), muut vastaukset (4), tulostetut reseptit (5) ja käytön hyöty (6). Luokassa yksi (10 vastausta) vastaajat kertoivat reseptiikasta olevan apua, mutta resepteihin ei voi täysin luottaa, ruokien lämmitysohjeet tulisi tarkistaa, leipomisohejeet testata ja ohjeistukset ovat toisinaan sekavia. Kerrottiin myös, että osassa ohjeita on väärät mittasuhteet, ohjelman reseptiikassa on paljon virheitä ja ohjeita voisi tarkastaa ja korjata. Luokassa kaksi (6 vastausta) vastaajat toivoivat mahdoli-

suutta tallentaa korjattu resepti ja ohjelmasta poistettuja reseptejä takaisin. Toivottiin myös ohjelman luvattua päivitystä ja mahdollisuutta poistaa tarveainelistalta tuotteita, tai mahdollisuutta valita siitä ainoastaan pääraaka-aineet. Lisäksi toivottiin selkeämpää ja helpompaa tietojen löytämistä ohjelmasta.

Luokassa kolme (2 vastausta) oli toivottu ohjelman lähikoulutusta etäkoulutuksen sijaan ja kerrottiin käytön olevan opetteluvaiheessa. Luokassa neljä (4 vastausta) oli joko toivotettu hyvää opiskelun tai syksyn jatkoa, tai ei ollut muuta kerrottavaa. Luokassa viisi (4 vastausta) vastaajat olivat keroneet reseptien tulostamisesta keittiön kansioon, koska eivät halunneet tietokonetta keittiöön, tai että paperinen resepti koettiin helpommaksi käyttää. Oli kerrottu myös, että mahdollisuutta tietokoneen käyttöön tai internet yhteyteen ei keittiössä ollut. Luokassa kuusi (2 vastausta) oli kerrottu, että reseptit on tulostettu Valosta ja on tarpeeksi kokemusta ja että Jamix on päivittäinen työkalu, johon nojata yksin työskennellessä.

6.3 Tulokset ohjelman käytön suhteen

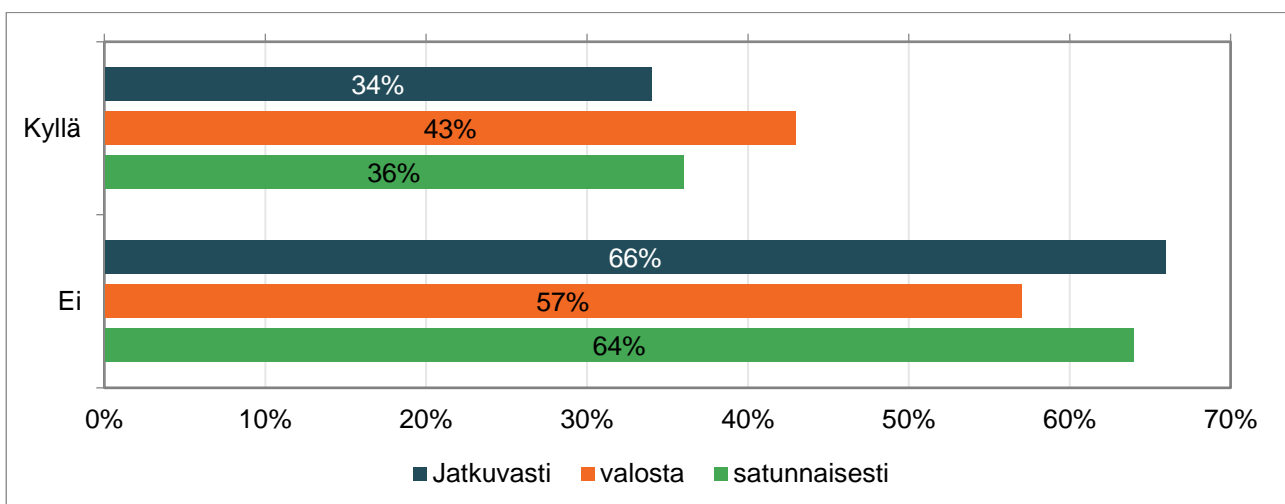
Kaikkien vastausten keskiarvot suhtautumisessa ohjelmaan olivat korkeimmat niillä, jotka käyttivät sitä jatkuvasti. Jamixin käytön määrää verrattiin tuloksiin työn tuottavuuden, palkinnon mahdollisuuden, motivaation ja reseptiikan toimivuuden osalta. Käyttäjittäin vertailua tehtiin myös ohjelman työn nopeuttamisessa ja ohjelman käytön turhauttavuudessa. Lisäksi etsittiin yhteyksiä reseptiikan toimivuuden ja Jamixin hyödyssä kaikkiaan välillä, sekä motivaation ja reseptiikan toimivuuden välillä. Taulukoissa ja kuvioissa oranssi väri ja teksti ”valosta” tarkoittaa intranetin reseptiikan käyttäjiä.

Taulukko 1. Käyttö vrt. Tuottavuuden tunteeseen

	Käytän Jamixia				
	Kaikki	Jatkuvasti	Satunnaisesti	En ollenkaan	Käytän ainoastaan Valosta saatavaa reseptiikka
Jamix tai sen reseptiikka parantaa työni tuottavuutta	%	%	%	%	%
1 Täysin eri mieltä	2	0	0	100	14
2 Eri mieltä	9	6	30	0	0

3 Ei samaa eikä eri mieltä	21	16	40	0	43
4 Samaa mieltä	41	47	20	0	29
5 Täysin samaa mieltä	27	31	10	0	14

Yllä olevasta tuottavuuden vertailusta selviää, että 78 % niistä, jotka käyttivät Jamixia jatkuvasti olivat samaa mieltä siitä, että ohjelman käyttö parantaa heidän työnsä tuottavuutta. 70 % niistä, jotka käyttivät satunnaisesti Jamixia olivat samaa mieltä siitä, että ohjelman käytöllä ei ole vaikutusta siihen ja 30 % koki sen lisänneen. Niistä, jotka käyttivät ainoastaan intranetistä saatavaa reseptiikkaa, 57 % ei kokenut käytöllä olevan merkitystä työn tuottavuuteen ja 43 % koki sen lisänneen. Suurin ero tuottavuuden lisääntymisen tuntemisessa oli satunnaisesti ja jatkuvasti käyttävien välillä.



Kuvio 6. Palkinnon vaikutus käyttöön lisääntyvästi

Tietoa palkinnon mahdollisuudesta verrattiin käytön määrään. Tulokset osoittavat, että suurimmalle osalle vastaajista palkinnon mahdollisuus ei lisäisi käyttöä. "Kyllä" ja "ei" vastausten välinen ero on pienin niillä, jotka käyttävät ainoastaan intranetistä saatavaa reseptiikkaa (14 %). Suurin ero oli jatkuvasti käyttävillä (32 %).

Taulukko 2. Käyttö vrt. Motivaatioon

2.Motivaatio	1 vähentänyt merkittävästi	2 vähentänyt	3 ei vaikutusta	4 lisännyt	5 lisännyt merkittävästi
Jatkuvasti	0 %	3 %	44 %	36 %	17 %
valosta	0 %	14 %	57 %	14 %	14 %
satunnaisesti	0 %	9 %	82 %	0 %	9 %

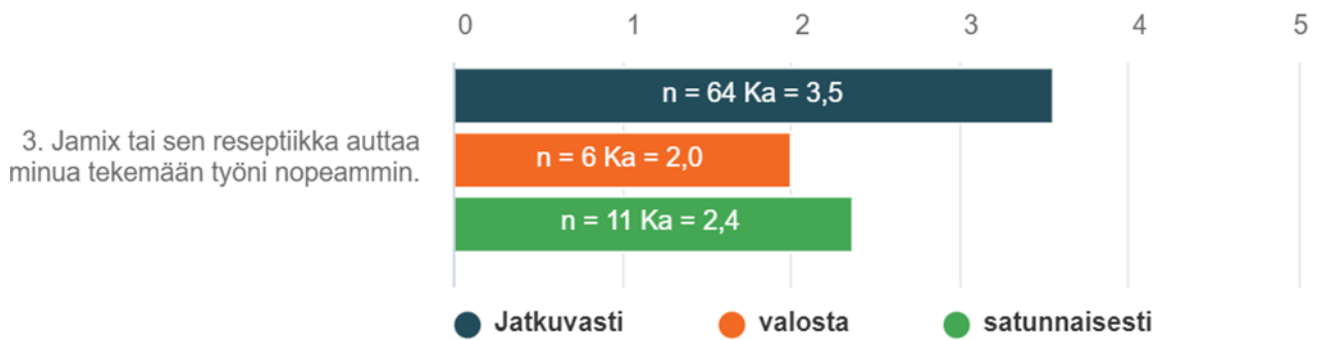
Motivaation vertaamisesta käyttöön selviää, että eniten motivaation koettiin lisäävän käyttöä niillä, jotka käyttivät ohjelmaa jatkuvasti (53 %) tai käyttivät intranetistä saatua reseptiikkaa (28 %). Satunnaisesti käyttävistä 82 % oli sitä mieltä, että motivaatiolla ei ollut vaikutusta ohjelman käyttöön. Yhdelläkään käyttäjällä motivaatio ei merkittävästi ollut vähentänyt käyttöä, mutta kaikissa käyttäjissä oli pieni osa sellaisia, jotka kokivat sen myös vähentäneen.

Taulukko 3. Käyttö vrt. Reseptiikan toimivuuteen

3. Reseptiikan toimivuus	1 vähentänyt merkittävästi	2 vähentänyt	3 ei vaikutusta	4 lisännyt	5 lisännyt merkittävästi
Jatkuvasti	6 %	14 %	28 %	43 %	9 %
valosta	14 %	14 %	43 %	29 %	0 %
satunnaisesti	18 %	18 %	55 %	9 %	0 %

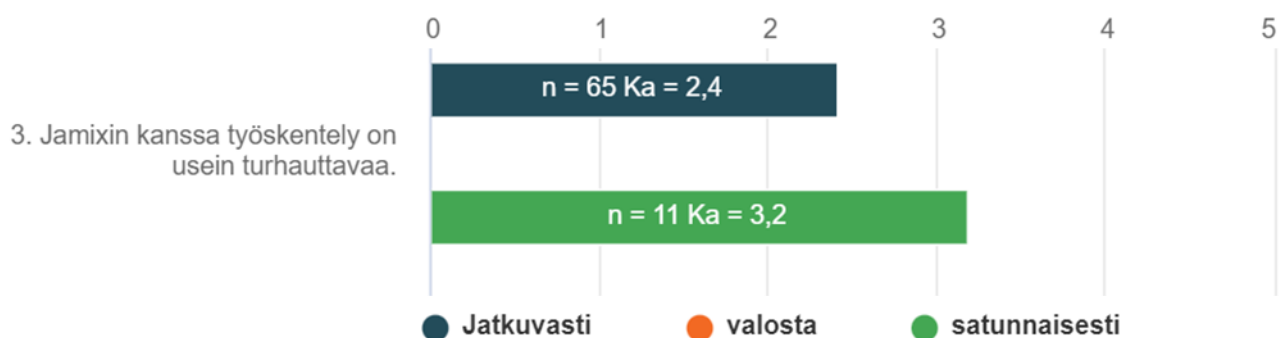
Ohjelman käyttöä ja reseptiikan toimivuutta verrattiin keskenään. Vertailusta selviää, että jatkuvasti Jamixia käyttävillä reseptiikan toimivuus on eniten lisännyt käyttöä (52 %) ja 20 %:lla se on vähentänyt käyttöä. Satunnaisesti käyttävistä 55 % ei kokenut reseptiikan toimivuudella olevan vaikutusta ohjelman käytön määrään ja 36 % koki sen vähentäneen käyttöä. Ne, jotka käyttivät ainoastaan intranetistä saatavaa reseptiikkaa, eivät kokeneet suurimmaksi osaksi olevan vaikutusta (43 %) ja 29 %:lla heistä se oli lisännyt käyttöä ja 28 %:lla vähentänyt.

Tietoa yrityksen tavoitteista verrattiin käyttöön. Suurin osa kaikista käyttäjistä koki tiedon tavoitteista lisänneen käyttöä. Satunnaisesti käyttävät eivät suurimmaksi osaksi kokeneet tiedon tavoitteesta tuottaa ravitsemuksellisesti laadukasta ruokaa vaikuttavan käyttöön, mutta 40 % koki sen lisänneen käyttöä.



Kuvio 7. Työn nopeutuminen ohjelmaa käytettäessä

Tuloksissa ohjelmaan suhtautumisesta suurin ero jatkuvasti käyttävien ja vain intranetin reseptiikka käyttävien välillä oli työn nopeutumisessa käytettäessä ohjelmaa, tai sen reseptiikkaa. Jatkuvasti Jamixia käyttävät olivat suurimmaksi osaksi samaa mieltä siitä, että ohjelman tai sen reseptiikan käyttö nopeuttaa heidän työtään, kuten olivat samaa mieltä muissakin Jamixiin suhtautumisen kysymyksissä, lukuun ottamatta kysymyksiä ”Jamix tai sen reseptiikka sallii minun tehdä enemmän työtä kuin muutoin olisi mahdollista” tai ”Jamix parantaa työni tehokkuutta”. Näiden osalta he eivät olleet samaa, eivätkä eri mieltä. Intranetin reseptiikkaa käyttävät ja satunnaisesti käyttävät olivat eri mieltä siitä, että ohjelma nopeuttaisi heidän työtään. Työn laadun, tai työn tuottavuuden parantamisesta, työn helpottamisesta, tai ohjelman hyödystä kaiken kaikkiaan he eivät olleet samaa eivätkä eri mieltä.



Kuvio 8. Jamixin käytön turhauttavuus käyttäjittäin

Suurin ero suhtautumisessa teknologiaan jatkuvasti ja satunnaisesti käyttävien kesken oli ohjelman käytön turhauttavuudessa. Kumpikin käyttäjäryhmä koki käytön helpoksi oppia ja muistaa miten sen avulla työskennellään, eikä tarkkaavaisuutta käytössä tarvita paljon. Käytön määrää verrattiin myös kokemukseen ohjelman käytön hankaluudesta. Kummatkaan käyttäjät eivät suurimmaksi osaksi kokeneet ohjelman käyttöä hankalaksi. Hankalaksi käytön koki jatkuvasti käyttävistä 23 % ja satunnaisesti käyttävistä 36 %.

Taulukko 4. Motivaatio vrt. reseptiikan toimivuuteen

	Kaikki	Miten seuraavat osa-alueet ovat vaikuttaneet siihen miten käytät Jamixia tai sen reseptiikkaa? Eli ovatko seuraavat asiat lisänneet tai vähentäneet Jamixin käyttöäsi? 2. Motivaatio				
		1 vähentänyt merkittävästi	2 vähentänyt	3 ei vaikutusta	4 lisännyt	5 lisännyt merkittävästi
Miten seuraavat osa-alueet ovat vaikuttaneet siihen miten käytät Jamixia tai sen reseptiikkaa? Eli ovatko seuraavat asiat lisänneet tai vähentäneet Jamixin käyttöäsi?: 3. Reseptiikan toimivuus	%	%	%	%	%	%
1 vähentänyt merkittävästi	8	0	75	10	0	0
2 vähentänyt	14	0	25	17	17	0
3 ei vaikutusta	33	0	0	41	29	15
4 lisännyt	37	0	0	29	50	54
5 lisännyt merkittävästi	7	0	0	2	4	31

Motivaatiota ja reseptiikan toimivuutta verrattiin keskenään kaikista tuloksista. Suurin osa (41 %) niistä vastaajista, jotka eivät kokeneet motivaatiolla olevan vaikutusta käyttöön, eivät myöskään kokeneet olevan vaikutusta reseptiikan toimivuudella. Vastaajista ne, jotka kokivat motivaation vähentäneen ohjelman käyttöä, kokivat myös reseptiikan toimivuuden vähentäneen käyttöä. Ne, jotka kokivat motivaation lisänneen käyttöä, kokivat myös suurimmaksi osaksi reseptiikan toimivuuden lisänneen sitä. Suurin osa vastaajista (31 %), jotka eivät kokeneet motivaation vaikuttavan käyttöön, koki reseptiikan toimivuuden lisänneen käyttöä. Toisaalta, 17 % koki, että reseptiikan toimivuus oli vähentänyt käyttöä. Reseptiikan toimivuuden ja motivaation välillä voitiin todeta olevan yhteyttä.

Taulukko 5. Reseptiikan toimivuus vrt. Jamixin kaiken kaikkinen hyöty työssä

	Kaikki	Suhtautuminen Jamixin tai sen reseptiikan käyttöön: 10. Kaiken kaikkiaan Jamix on hyödyksi työssäni.				
		1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Miten seuraavat osa-alueet ovat vaikuttaneet siihen miten käytät Jamixia tai sen reseptiikkaa? Eli ovatko seuraavat asiat lisääneet tai vähentäneet Jamixin käyttöäsi?: 3. Reseptiikan toimivuus	%	%	%	%	%	%
: 1 vähentänyt merkittävästi	8	100	80	0	6	0
: 2 vähentänyt	14	0	0	23	23	6
: 3 ei vaikutusta	33	0	20	69	35	18
: 4 lisännyt	37	0	0	8	32	61
: 5 lisännyt merkittävästi	7	0	0	0	3	15

Yllä olevassa taulukossa reseptiikan toimivuuden ja Jamixin yleisen hyödyttävyyden väliltä etsittiin yhteyksiä kaikkien käyttäjien tuloksista. Ne käyttäjät, jotka eivät olleet samaa, eivätkä eri mieltä Jamixin hyödyttävyydestä työssä, eivät myöskään kokeneet, että reseptiikan toimivuudella olisi vaikutusta käyttöön. Ne käyttäjät, jotka olivat samaa mieltä siitä, että Jamix on hyödyksi heidän työssään, kokivat reseptiikan toimivuuden suurimmaksi osaksi myös lisänneen käyttöä. Eri mieltä olevat kokivat reseptiikan toimivuuden vähentäneen käyttöä ja samoin he kokivat, että Jamix ei ole kaiken kaikkiaan hyödyllinen heidän työssään. Yhteyksiä voitiin todeta olevan olemassa.

7 Pohdinta

Haasteena alalla on hoivakotien asukkaiden tasa-arvoinen asema ravitsemuksen osalta. Useat eri tekijät vaikuttavat asukkaan ravitsemukselliseen tilaan, mutta tavoitteena eri toimijoilla on kuitenkin tuottaa ruokasuositusten mukaista ruokaa. Tarjottavan ruoan laadun ei pitäisi olla riippuvainen siitä, kuka ruokaa valmistaa, jotta kaikilla asukkailla olisi samanlainen mahdollisuus terveystukevaan ravintoon. Ruokasuositusten mukaisen ruoan suunnittelussa ja apuna sen valmistuksessa auttaa ruokatuotanto-ohjelma. Opinnäytetyön toimeksiantajayritys oli linjannut, että ruokatuotanto-ohjelmasta löytyvää ruokalistaa ja reseptiikkaa tulisi sen keittiöissä noudattaa päivittäin,

jotta tämä toteutuisi sen kaikissa toimipisteissä. Sisäisessä selvityksessä kuitenkin ilmeni, että kaikki työntekijät eivät toimineet linjauksen mukaisesti ja yritys halusi selvittää käyttämättömyyden syitä.

Opinnäytetyössä selvitettiin syitä teknologian ja motivaation osalta ja tavoitteena oli tuottaa yritykselle lisätietoa, jotta se voisi pohtia toimenpiteitä käytön lisäämiseksi. Aihealueet tutkimukseen valittiin sen perusteella, joihin työnantajalla ajateltiin olevan mahdollisuus vaikuttaa teknologiaan ja motivaatioon liittyvillä toimenpiteillä ja koulutuksella.

Tutkimuskysymyksenä oli ”mitkä teknologiaan, tai työmotivaatioon liittyvät tekijät vaikuttavat siihen, etteivät yrityksen kaikki työntekijät noudata ruokatuotanto-ohjelman mukaista reseptiikkaa?” Näitä tekijöitä vertailtiin käyttäjittäin ja tuloksista etsittiin yhteyksiä ristiintaulukoiden avulla. Suurin osa tutkimuksen kyselyyn vastanneista kertoi käyttävänsä Jamixia jatkuvasti ja tämä osoittaa, että ohjelma on päivittäisessä käytössä suurimmalla osalla heistä. Samalla voitiin todeta, että suurimmalla osalla vastaajista motivaatio ohjelman käyttöön oli hyvällä tasolla, eikä ohjelman teknologia vaikuttanut olevan käytön esteenä heillä. Heidän vastauksistaan saatiin kuitenkin lisätietoa ohjelman käyttöön liittyen. Olennaisempaa oli tutkia, mikä vaikutti käyttöön niillä, jotka käyttivät ohjelmaa satunnaisesti. Intranetin reseptiikkaa käyttävien osalta ei ollut tietoa siitä, missä määrin he reseptiikkaa käyttivät, sillä sitä ei voida seurata ruokatuotanto-ohjelman perusteella. Tämä olisi voitu huomioida kyselylomaketta suunniteltaessa muotoilemalla kysymys käytön määrästä toisin.

Teoriassa käsiteltiin yrityksen tavoitteiden toteutumista mm. työntekijän organisaatioon ja sen tavoitteisiin sitouttamisen osalta. Tieto yrityksen tavoitteista tuottaa tasalaatuista ruokaa sen jokaisessa toimipisteessä nousi vastausten keskiarvon mukaan käyttöä lisäävimäksi tekijäksi. Hyvin lähellä tasalaatuisuuden tavoitetta olivat myös tavoitteet kustannustehokkuudesta ja ravitsemuksellisesti laadukkaan ruoan valmistuksesta. Voidaan siis päätellä, että suurimmaksi osaksi vastaajat ovat tietoisia ohjelman käytön tavoitteista ja ovat sitoutuneet niiden tavoittelemiseen ja että yrityksen voidaan suurimmaksi osaksi ajatella onnistuneen perehdytyksessä työhön ja tiedon jakamisessa työntekijöille. Työajan riittävyydellä tai työstressillä ei vastausten keskiarvon mukaan ollut vaikutusta ohjelman käyttöön, joten työaika keittiöissä pääosin mahdollistaa ohjelman käytön ja että ohjelman käyttöön ei työstressillä ole juurikaan vaikutusta. Toisaalta joissakin avoimien kysy-

mysten vastauksissa oli viitattu siihen, että aika ei riitä tietokoneen käyttöön, joten joillakin kokemus työajan riittävydestä voi olla esteenä varsinaisen ohjelman käyttöön. Vastauksista ei kuitenkaan selviä, käyttäkö vastaaja ohjelmasta tulostettua reseptiikkaa.

Myös yrityksen arvot vaikuttavat tulosten keskiarvon mukaan lisäävästi ohjelman käyttöön. Tämän perusteella voidaan ajatella, että yritys on pääosin onnistunut arvoperustan luomisessa ja viemissä käytäntöön yksikkötasollakin. Myös mahdollisuus käyttää tietokonetta oli yksi käyttöä lisäävimmistä tekijöistä. Toisaalta kahdessa avoimessa vastauksessa kerrottiin omiin uskomuksiin perustuen tietokoneen keittiössä vaikuttavan hygieenisyyteen. Voidaan kuitenkin päätellä, että yritys on mahdollistanut työympäristön ohjelman käyttöä tukevaksi. Kaikista edellä mainituista tekijöistä voidaan todeta, että ne eivät todennäköisesti ole merkittävimpiä syitä ohjelman käyttämättömyyteen. Tieto tavoitteista voidaan sen sijaan ajatella suurimmaksi motivaatiotekijäksi ohjelman tai sen reseptiikan noudattamisessa.

Kyselyssä kysyttiin palkkion mahdollisuuden vaikutuksesta käyttöä lisäävästi. Palkkio, eli esimerkiksi esine tai raha toimii ulkoisena motivointikeinona ja alkuosan teoria palkkion merkityksestä näyttäisi pitävän suurimmaksi osaksi paikkaansa tämänkin tutkimuksen tuloksissa. Palkkio voi kuitenkin tulosten mukaan joillakin lisätä käyttöä, joten palkinnon mahdollisuus voisi olla yksi keino luoda lisämotivaatiota ja sitoutumista ohjelman käyttöön päivittäin. Teorian mukaan palkinnon tulisi olla vastaanottajalle merkityksellinen, jos käyttöä halutaan lisätä palkkion avulla, mutta sisäisen motivaation ylläpitämisessä se ei ole oleellinen.

Ohjelman käytön määrää verrattiin myös työntekijän työn tuottavuuden kokemukseen käytettäessä ohjelmaa. Ne vastaajat, jotka käyttävät Jamixia jatkuvasti kokivat suurimmaksi osaksi ohjelman käytön lisäävän työn tuottavuutta, kun taas muut vastaajat eivät kokeneet sillä olevan suurta merkitystä. Tuloksiin voidaan ajatella vaikuttavan se, miten työntekijä kokee tuottavuuden. Teoriaosassa mainittu tutkimus osoitti, että työntekijän tunteeseen organisaation tuottavuudesta vaikuttaa eniten mm. ammatillinen kunnioitus, esimiehen tuen tunteminen ja hyvä työympäristö (Leitão ja muut, 2019). Yrityksellä voisi olla mahdollisuus vaikuttaa siihen esimerkiksi jakamalla enemmän tietoa tuottavuuden merkityksestä yrityksessä, kuitenkin huomioiden kokkien käytännön tiedon ja ammattitaidon. Myös esimiesten läsnäololla päivittäisessä työarjessa voisi olla merkitystä työnte-

kijän tuen tuntemisen kannalta. Teorian mukaan esimiehen merkitys myös työntekijän sitoutumisessa on suuri, joten jos esimiehen sitoutuminen ohjelmaan näkyy työn arjessa, voidaan ajatella myös työntekijän sitoutumisen olevan vahvempaa (Valvisto 2005, 109).

Tuloksissa ohjelmaan suhtautumisesta suurin ero jatkuvasti käyttävien ja vain intranetin reseptiikka käyttävien välillä oli työn nopeutumisessa ohjelman tai reseptiikan avulla. Työn nopeuttamisen mielipide voi johtua esimerkiksi siitä, että työntekijä kokee, että aikaa säästyy, kun hän valmistaa ruokaa muistinsa varassa, eikä siksi koe reseptiikan nopeuttavan työstään. Jatkuvasti käyttävillä taas on mahdollista, että ruokailijamäärät muuttuvat, eikä raaka-aineiden määriä voida muistaa ulkoa, joten ohjelman laskiessa määrät valmiiksi, se nopeuttaa ja helpottaa työtä. Todennäköisesti ne, jotka käyttävät intranetin reseptiikkaa työskentelevät pienemmissä yksiköissä, joissa tehtävien ruokien määrät pysyvät suhteellisen samanlaisina. Tätä ehdotelmaa tukee myös se, että yhdessä vastauksessa oli kerrottu, että reseptiikan muistaa ulkoa, koska ohjeet pysyvät samanlaisina.

Käytön määrään voi eniten vaikuttaa kokemus käytön hankaluudesta niillä, jotka käyttävät ohjelmaa satunnaisesti. Käytön hankaluuden osalta voitaisiin ohjelman koulutuksella tuoda lisämotivaatiota käyttöön. Satunnaisesti käyttävät kokivat myös ohjelman käytön turhauttavaksi, joten tämän perusteella voidaan ajatella, että ohjelman käytön turhauttavuus voi olla teknologian osalta pääsyy siihen, miksi ohjelmaa ei käytetä kuin satunnaisesti. Ihmiset orientoituvat eri tavalla tietotekniikan käyttöön, johtuen esimerkiksi asenteista tai tietotekniikkaan, tai sen käyttöön liittyvistä uskomuksista. Avointen kysymysten vastauksista yhdessä oli mainittu halu lähikoulutukseen ohjelmasta. On mahdollista, että työntekijä esimerkiksi kokee etäkoulutukset haastaviksi, eikä sitten opi niiden kautta käyttöä. Kun hän ei opi käyttämään ohjelmaa kunnolla, voi sitä seurata turhautuminen ja siksi esimerkiksi tunne siitä, ettei työ nopeudu ohjelman avulla. Yrityksessä voitaisiin pohtia lähikoulutuksen mahdollisuutta sitä toivoville, tai tehdä tarkempaa selvitystä siitä, mikä ohjelman tai reseptiikan käytössä turhauttaa, sillä käytön turhauttavuuden tunne voi syntyä esimerkiksi siitä, että reseptiikan muistaisi ulkoa ilman ohjettakin.

Käytön määrän vertauksesta motivaatioon selvisi, että suurimmalla osalla jatkuvasti käyttäviä motivaatio lisää käyttöä ja satunnaisesti käyttävillä sillä ei juurikaan ole merkitystä, silti pienellä osalla kaikissa käyttäjäryhmissä motivaatiolla on merkitystä vähentyneeseen käyttöön. Voidaan ajatella,

että motivaatio on jatkuvasti käytävillä voimakkaampaa kuin intranetin reseptiikkaa käytävillä ja satunnaisesti käytävillä motivaatiolla ei ole siihen merkitystä. Teorian mukaan voimakas motivaatio vaikuttaa siten, että työtä tehdessään työntekijä yrittää muita enemmän, sekä sitoutuu ja keskittyy paremmin tehtävään ja työyhteisöön (Rasila & Pitkonen, 2008, 5–6). Tämän perusteella voitaisiin ajatella myös, että satunnaisesti käytävillä ei ole voimakasta motivaatiota ja tähän motivaation johtamisella voitaisiin pyrkiä vaikuttamaan. Motivaatio vaikuttaa myös käytön määrään samassa suhteessa kuin reseptiikan toimivuus ja tunne Jamixin hyödyistä kaiken kaikkiaan on yhteydessä reseptiikan toimivuuteen. Mahdollinen pääsy motivaation osalta siihen, ettei ohjelmaa käytetä päivittäin voi olla työntekijän uskomus siihen, ettei ohjelman reseptiikka ole luotettavaa, sillä myös avoimissa kysymyksissä reseptiikan toimimattomuus nousi esille suuressa osassa vastauksia. Nämä puoltavat reseptiikan kehittämistä ohjelmiston käytön hyväksymiseksi paremmin ja reseptiikan toimivuudesta voitaisiin tehdä lisäselvitystä.

Motivaation osalta voitaisiin tehdä vielä lukuisia muitakin jatkotutkimuksia. Sen tutkimisessa on kuitenkin huomioitava se, että kaikkien ihmisten motivaatio syntyy ihmisessä itsessään ja sen syntymiseen vaikuttavat mm. asenteet ja uskomukset, persoonan ja temperamentin kehitys ja monet muut tekijät yksilön kehityksessä. Teknologian osalta avoimien kysymysten tuloksissa ilmeni työntekijöiden halu pystyä muuttamaan reseptiikkaa enemmän omaa tarvetta vastaavaksi, joten mahdollisuus siihen voisi lisätä ohjelman käyttöä. Teorian mukaan työntekijän vaikutusmahdollisuuksien kasvaessa, on myös sitoutumisen halu vahvempi (Mustamäki, 2020, 10). Huomioitavaa on kuitenkin se, että jos reseptiikkaa muutetaan, on mahdollista, että se ei enää vastaa ruokasuosituksia ja siten ohjelma, tai sen reseptiikka ei olisi enää luotettava ruoan ravitsemuksellisen laadun todentamisessa, tai tasalaatuisuuden osalta jokaisessa toimipisteessä.

Tutkimuksen aiheen rajaaminen voitiin ajatella haastavaksi, sillä motivaatiotekijöitä on suuri määrä ja kaikki liittyvät toisiinsa jollakin tavalla. Määrällinen tutkimus oli soveltuva menetelmä tutkimukseen, mutta lisää tietoa luotettavuuden parantamiseksi olisi voinut saada mm. haastatteleamalla työntekijöitä ja tekemällä esimerkiksi seuraavia muutoksia kyselylomakkeeseen. Vastausvaihtoehto ”käytän ainoastaan Valosta saatavaa reseptiikkaa” ei kysy, käyttävätkö käyttäjät päivittäin reseptiikkaa. Kyselylomakkeen väittämäkysymys motivaatiosta olisi voinut olla tarken-

nettu ”työmotivaatioksi”, jolloin olisi saatu tarkempaa tietoa. Keittiöhenkilöstöä toimeksiantajayrityksellä on noin 300 ja vastauksia kyselyyn saatiin 83, joten suurin osa ei vastannut kyselyyn. Suuremmalla vastausprosentilla olisi voitu saada luotettavampaa tietoa.

Tutkimuksessa Jamixin käytön kysymys olisi voitu kysyä esimerkiksi, että käytän Jamixia tai sen reseptiikkaa ”jokaista ruokaa valmistaessani”, ”lähes jokaista ruokaa valmistaessani”, ”joitakin ruokia valmistaessani”, ”valmistan ruokaa oman ammattitaitoni perusteella”, ”en mielelläni käytä Jamixia tai sen reseptiikkaa” ja ”käytän, koska yritys edellyttää sen käyttöä”. Näillä vastausvaihtoehdoilla olisi voitu saada tarkempi kuva käyttäjien mielipiteestä ohjelmasta ja samalla motivaation määräästä. Myös toiseen avoimeen kysymykseen olisi voitu laittaa kaksi eri kohtaa, joissa toisessa olisi kysytty ”mikä sinua motivoi tai motivoisi käyttämään Jamixia tai sen reseptiikkaa?” Ja ”voitaisiinko johtajuudella vaikuttaa motivaatioosi käyttää ohjelmaa tai sen reseptiikkaa? Jos, niin miten?”. Kaiken kaikkiaan tutkimuksella saatiin jonkin verran yleistä tietoa käyttöön vaikuttavista tekijöistä, mutta tarkempaakin tietoa olisi ollut mahdollista saada kyselylomakkeen kysymysten muotoilulla toisin.

Työn toimeksiantaja voi hyötyä tästä tutkimuksesta mm. siten, että koulutuksen kohdentaminen ohjelman käyttöön liittyvissä ongelmakohdissa onnistuu paremmin ja se voi yhteistyössä Jamix Oy:n kanssa pyrkiä kehittämään ohjelmaa vastaamaan paremmin käyttäjien tarpeita. Yritystä ja koko alaa ajatellen, keittiöiden työntekijöiden hyödyntäminen reseptiikan kehittämisessä luotettavammaksi ja mahdollisuus muokata reseptejä omaan käyttöön sopivammaksi voisi tuoda lisää sitoutumista ohjelman käyttöön. Keittiöissä työ on usein kiireistä ja ohjelman käytön kehittäminen nopeammaksi ja helpommaksi käyttää vähentäisi todennäköisesti työntekijän turhautumista, tekisi käytöstä miellyttävämpää ja todennäköisesti lisäisi käyttöä. Myös esimiehen tuen tunteminen voisi lisätä käyttöä niillä, joilla ei ole motivaatiota ohjelman käyttöön ja siihen voitaisiin vaikuttaa esimerkiksi keittiöalan esimiehen läsnäololla työn arjessa. Käytön lisääntyminen voisi vaikuttaa lisääntyvästi ruokasuositusten mukaisen ruoan tarjoamiseen ja mahdollistaisi asukkaiden hyvää ravitsemusta, joka toteutuessaan lisäisi heidän hyvinvointiaan ja pienentäisi sairaanhoidollisia kustannuksia myös kansallisella tasolla.

Lähteet

- Colaco, B. Loi, N. 2019. Investigating the relationship between perception of an organisation's ethical culture and worker motivation. *International journal of organizational analysis* Vol, 27, 5, 1392–1408. University of New England. Armidale. Viitattu 28.8.2021. <https://www-emerald-com.ezproxy.jamk.fi:2443/insight/content/doi/10.1108/IJOA-08-2018-1511/full/html>
- Davis, R. 2018. Employee perceptions of organizational corporate responsibility and their effect on employee organizational commitment. School of public policy and leadership greenspun. College of urban affairs. University of Nevada. Viitattu 4.9.2021. <https://digitalscholarship.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4414&context=thesedissertations>
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano. Viitattu 22.5.2021
- Farooq, M., Khan, M.A. 2011. Impact of training and feedback on employee performance. *Far East Journal of Psychology and Business*, 5, 23–33. Viitattu 20.9.2021. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35959906/FEJPBV5N1P2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1635341721&Signature=LkblxlviVLmtoZkKaRkj~iS4X9-byb6i4jH7lbbNoM0tPoPV~XKOP4SOf3jHiiXc40-N2UsiY6MGmQgpqkqflxcuzRYud3wYPf1L8LEkPX-wuhKjU6SQhrOIQIwboxFuNfKkU4sCrSRwuy1WIM5-0XWGxhN~dn79Rz94bJFx8IFAyAuHcvGBGpnd-NAqTfdmvmvVnfJLEkBR-LaighPc4SJdp~IVGMctYM60AV9cx0naiN0XQnO3SywM5AX7SvH~TyGPt0yTeZQKS2cXEzDAdh-5xTEt4Oy8XjQhuBw6le4dcoGV17SkT-enJpgWXDxvsumTOK9iUcNoghmzEIUFgROA &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>
- Gopinath, R. 2020. Role on employee's attitude in workplace. *Gedrag & organisatie review*, 33, 2, 1461–1475. Viitattu 4.9.2021. https://www.researchgate.net/publication/341489005_ROLE_ON_EMPLOYEES'_ATTITUDE_IN_WORK_PLACE
- Haslam, A. Reicher, S. Platow, M. 2012. Uusi johtamisen psykologia. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu: 3.6.2021
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Bookwell. Viitattu 2.10.2021
- Holopainen, M. Pulkkinen, P. 2002. Tilastolliset menetelmät. Helsinki;Porvoo: WSOY. Viitattu 13.10.2021
- Huhtala, M. 2015. Asennejohtaja. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 4.6.2021
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Helsinki: Tammi. Viitattu 14.8.2021
- Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. Viitattu 10.12.2020. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

- Kakkos, N. Trivellas, P. 2011. Investigating the link between motivation, work stress and job performance. Evidence from the banking industry. 8th international conference on enterprise systems, accounting and logistics, 408–428. Viitattu 13.10.2021. https://www.researchgate.net/profile/Panagiotis-Trivellas/publication/267768551_Investigating_the_link_between_motivation_work_stress_and_job_performance_Evidence_from_the_banking_industry/links/54eb39c70cf27a6de1176430/Investigating-the-link-between-motivation-work-stress-and-job-performance-Evidence-from-the-banking-industry.pdf
- Kalakoski, V. 2007. Persoona 4. Motivaatio, tunteet ja taitava toiminta. Helsinki: Edita. Viitattu: 9.5.2021
- Kauhanen, J. 2015. Esimies palkitsijana. Aseta tavoitteet, mittaa ja palkitse. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 21.8.2021
- Lahikainen, A. Pirttilä-Backman, A-M. 2007. Sosiaalipsykologian perusteet. Keuruu: Otava. Viitattu 8.7.2021
- Leitão, J. Pereira, D. Gonçalves, A. 2019. Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. International Journal of Environmental Research and Public Health; Basel, 16, 20. Viitattu 4.9.2021. <https://www-proquest-com.ezproxy.iamk.fi:2443/docview/2310295527?pq-origsite=primo>
- Liukkonen, J., Jaakkola, T., Suvanto, A. N.d. Rahasta vai rakkaudesta työhön. Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Jyvässeudun paino.
- Mittaaminen: muuttujien ominaisuudet. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 9.10.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menettelmaopetus/kvanti/mittaaminen/ominaisuudet/>
- Mustamäki, A. 2020. Johtajuuden merkitys ammatillisen toimijuuden tukemisessa. Pro Gradu. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Viitattu 30.5.2021. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/69101/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202005203355.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Niemelä, P. 2011. Henkistä työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät ja organisaatioon sitoutuminen – tutkimuskohteena kansanopistot. Pro Gradu. Vaasan yliopisto. Johtamisen laitos. Viitattu 11.10.2021. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/3504/osuva_4468.pdf?sequence=1
- Othman, A. Suleiman, W. 2013. An analysis of causes of poor attitude to work. Procedia - Social and Behavioral Sciences. Volume 97, 194-200. Viitattu 29.8.2021. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813036677>
- Rasila, M., Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat
- Ratnawat, R. 2014. Impact of job-related stress on employee performance: A review and research agenda. IOSR Journal of Business and Management, 16, 11, 1–6. Viitattu 11.10.2021. https://www.researchgate.net/publication/284456004_Impact_of_Job_Related_Stress_on_Employee_Performance_A_Review_and_Research_Agenda

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita. Viitattu 30.5.2021

Recognition. 2021. Global culture report. O.C. Tanner Institution. Viitattu 28.8.2021.
<https://www.octanner.com/global-culture-report/2021/recognition.html>

Routio, P. 2007. Vuorovaikutteisen tuotteen käytettävyys. Viitattu 20.9.2021.
<http://www2.uiah.fi/projekti/metodi/058.htm>

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: Bookwell. Viitattu 22.5.2021

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006. Hyvä tutkimuskäytäntö. KvaliMOTV. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 9.12.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html

Sallila, P. Tuomisto, J. 2000. Työn muutos ja oppiminen. Saarijärvi: Gummerus. Viitattu 22.5.2021

Seppänen, L. 2018. Motivaatio. Perseelle potkimisen käsikirja. EU: Fitra. Viitattu 9.6.2021

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma. Viitattu 29.5.2021

Sydänmaanlakka, P. 2000. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Jyväskylä: Gummerus. Viitattu 4.9.2021

Talukder, M. 2014. Managing innovation adaption. From innovation to implemation. Farnham: Gower publishing limited. Viitattu 3.10.2021. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Ebook Central

Tannenbaum, A. 2013. Social Psychology of the Work Organization. London: Routledge. Viitattu 29.8.2021. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Ebook Central

Terveyttä ruoasta. 2014. Valtion ravitsemusneuvottelukunta. Suomalaiset ravitsemussuositukset. Viides, korjattu painos. Helsinki: PunaMusta. Viitattu 2.8.2021. https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_versio_5.pdf

Timble, A. 1989. Mikä motivoi henkilöstöä. Espoo: Weilin+Göös. Viitattu 16.7.2021

Työolot. 2019. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 16.7.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Ulrich, D., Smallwood, N., Sweetman, K., Heinämäki, M. 2010. Johtamisen koodi. Viisi sääntöä hyvään johtajuuteen. Helsinki: Tietosanoma. Viitattu 30.5.2021

Usha, D., Pious, T.S. 2017. Induction as a Tool to Gain Employee Commitment with Special Reference to IT Industry. Journal of research in humanities and social science, 5, 3, 82–85. Viitattu 20.9.2021. <http://www.questjournals.org/jrhss/papers/vol5-issue3/M538285.pdf>

Uusikylä, K. 2012. Luovuus kuuluu kaikille. Juva: Bookwell. Viitattu 13.10.2021

Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum. Viitattu 11.7.2021

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 18.9.21. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Viides, päivitetty painos. Porvoo: Otavan kirjapaino. Viitattu 2.10.2021

Vireyttä seniorivuosiin. 2020. Ikääntyneiden ruokasuositus. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: PunaMusta. Viitattu 8.12.2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139415/THL_OHJ_4_2020_Vireytt%c3%a4%20seniorivuosiin_verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Vireyttä seniorivuosiin. 2020. Valtion ravitsemusneuvottelukunta ja terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ikääntyneen ruokasuositus. Helsinki: PunaMusta. Viitattu 20.3.2021

