

Iida Aaltonen ja Katja Karjomaa

Mikä motivoi?

Optikoiden työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Optometria (AMK), SXE14S1

Optometrian tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

31.10.2017

Tekijät Otsikko	Iida Aaltonen ja Katja Karjomaa Mikä motivoi? Optikoiden työmotivaatioon vaikuttavat tekijät
Sivumäärä Aika	49 sivua + 1 liite 31.10.2017
Tutkinto	Optometrismi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Optometrian tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Optometria
Ohjaajat	Lehtori Juha Päällysaho Lehtori Kaisa Sten
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa optikkoliikkeissä työskentelevien optikoiden työmotivaation tasoa. Tämän lisäksi tutkittiin, millaiset tekijät vaikuttavat kohderyhmän optikoiden työmotivaatioon ja missä määrin. Aihe on ajankohtainen, koska optisella alalla tapahtuneet muutokset ja tulevat muutokset ovat herättäneet keskustelua työelämässä. Tämä on ensimmäinen optisen alan työmotivaatiota käsittelevä opinnäytetyö Suomessa.</p> <p>Teoriaosuudessa esitellään erilaisia motivaation ilmentymiä, motivaation merkitystä ihmisen toiminnassa ja motivaation vaikutusta työhyvinvointiin. Lisäksi työssä käsitellään niitä työelämän osa-alueita, joilla yleensä on vaikutusta työmotivaatioon. Opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus toteutettiin kvantitatiivisen kyselytutkimuksen avulla. Kyselyyn vastasi 227 optikkoa, jolloin vastausprosentti oli noin 27,3 %. Hyödynnettävien vastausten määrä oli 218. Kyselytutkimuksen tulokset analysoitiin SPSS-ohjelmistolla ja tulosten analysoinnissa tulokset pyrittiin yleistämään koskemaan kaikkia kyselyn saaneita optikoita.</p> <p>Kyselyn tulosten mukaan optikoiden työmotivaatio on yleisellä tasolla hyvä. Tärkeimmiksi motivaatioon vaikuttaviksi tekijöiksi nousivat työpaikan ilmapiiri, työkaverit ja esimiehen antama palaute. Optikon ammatin hyvinä puolina pidettiin monipuolisuutta ja asiakaspalvelua. Muutosta toivottiin optisen alan markkinointiin, alalla vallitsevaan yleiseen ilmapiiriin sekä tutkimusaikoihin.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää työelämässä olevien optikoiden työmotivaation ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Tulosten toivotaan olevan hyödyksi sekä yksittäisille optikoille, optikkoliikkeille että optisen alan yhdistyksille.</p>	
Avainsanat	työmotivaatio, optikko, kyselytutkimus

Authors Title Number of Pages Date	Ilida Aaltonen and Katja Karjomaa Factors Affecting Opticians' Work Motivation 49 pages + 1 appendix October 2017
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Optometry
Specialisation option	Optometry
Instructors	Juha Päällysaho, Senior Lecturer Kajsa Sten, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to find out the level of work motivation amongst opticians who work in optical shops. What kinds of factors and to what degree they affect the target group opticians' work motivation was also investigated. The topic is current because the changes that have already occurred and the changes that will occur in the optical field have raised discussion. This is the first study on work motivation in the optical field in Finland.</p> <p>The theoretical section consists of different types of motivation, the significance of motivation in human behaviour and the impact of motivation on work well-being. Also, the significance and effect of different areas of working life, which usually have an impact on work motivation, will be covered. The study was conducted using a quantitative survey. The survey acquired responses from 227 opticians making the questionnaire response rate approximately 27.3 %. The number of usable responses was 218. The results were analysed using the SPSS-programme and the aim was to generalise the results to the whole population of opticians who received the questionnaire.</p> <p>Initial results revealed that opticians are generally well motivated in their work. The most important factors affecting work motivation turned out to be the atmosphere at the workplace, co-workers and employee feedback. Job diversity and customer service were considered to be the positive sides of optician's work. Changes were hoped for in the optical field marketing, the general atmosphere in the field as well as the examination times.</p> <p>The results of this thesis can be used in sustaining and developing the work motivation of working opticians. Hopefully the results are beneficial to individual opticians as well as optical shops and different associations in the optical field.</p>	
Keywords	work motivation, optician, survey

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön eteneminen	2
3	Mitä motivaatio on	3
3.1	Sisäinen motivaatio	3
3.2	Ulkoinen motivaatio	4
3.3	Työmotivaatio	5
4	Motivaation vaikutus ihmiseen ja työhyvinvointiin	8
4.1	Positiiviset vaikutukset ja korkea motivaatio	8
4.2	Negatiiviset vaikutukset ja motivaation puute	9
5	Millaiset asiat työpaikalla vaikuttavat työmotivaatioon	11
5.1	Hyvä johtajuus ja sen merkitys	11
5.2	Palkitseminen	13
5.3	Työyhteisö ja työilmapiiri	14
5.4	Työn sisältö	16
5.5	Työympäristö	17
5.6	Työhyvinvointi	17
6	Kyselytutkimus optikoille	19
6.1	Kyselylomakkeen suunnittelu	19
6.2	Tutkimusjoukko ja aineiston kerääminen	21
6.3	Kyselytutkimuksen tulokset	21
6.4	Tutkimustulosten yhteenveto	38
7	Pohdinta	44
7.1	Arvio opinnäytetyöstä	44
7.2	Jatkotutkimusehdotuksia	46
	Lähteet	47
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on selvittää optikkoliikkeissä työskentelevien optikoiden työmotivaation tasoa sekä siihen vaikuttavia tekijöitä määrällisen kyselytutkimuksen avulla. Kyselytutkimuksen avulla selvitetään myös, missä määrin eri tekijät vaikuttavat työmotivaatioon. Työn toivotaan selkiyttävän sitä, millaiset asiat erityisesti optisella alalla ylläpitävät optikon työmotivaatiota. Työmotivaatio on aiheena merkittävä, sillä henkilöstön korkea työmotivaatio tuottaa useimmiten laadukasta tulosta yritykselle, hyvää imagoa ja suurempaa houkuttelevuutta alalle, parempaa palvelua asiakkaille ja positiivisempia työharjoittelukokemuksia opiskelijalle. Opinnäytetyön työelämän yhteistyökumppanina toimii Suomen Optometrian Ammattilaiset ry SOA.

Teoriaosuudessa käsitellään motivaation merkitystä sekä miten huonosti ja hyvin motivoituneet henkilöt eroavat toisistaan ja miten negatiivinen sekä positiivinen motivaatio vaikuttavat ihmiseen ja siten työhyvinvointiin. Motivaatioteorioita on monia ja niistä tämän työn kannalta oleellisimpia tarkastellaan ja selvennetään omissa kappaleissaan. Teorian viimeisessä osiossa käydään läpi, millaiset asiat yleensä vaikuttavat ihmisten työmotivaatioon ja, miten esimerkiksi hyvä johtaja voi tukea ja kohentaa henkilöstönsä työmotivaatiotasoa.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kyselyyn vastasi 227 optikkoa, joista yhdeksän vastausta poistettiin, joten lopulliseksi vastausten lukumääräksi tuli 218 vastausta. Kysely toteutettiin keväällä 2017 ja tulokset analysoitiin SPSS-ohjelmalla.

2 Opinnäytetyön eteneminen

Opinnäytetyön aihe rajautui myymälässä työskentelevien optikoiden työmotivaation kyselytutkimukseksi syksyllä 2016. Alun perin aiheen pohdinta alkoi tutkiessamme optisen alan aiempia opinnäytetöitä ja niiden jatkotutkimusehdotuksia. Kiinnostuimme optikoiden työmotivaatiosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä, koska työmotivaatiosta on olemassa valmista tietoa ja valmiita tutkimuksia muilta aloilta, mutta jostain syystä ei optiselta alalta. Halusimme selvittää, millainen on työmotivaatio tällä hetkellä myymälöissä työskentelevillä optikoilla ja, miten heidän työmotivaatioonsa on mahdollista vaikuttaa.

Koemme, että opinnäytetyön aihe on ajaton ja merkittävä, koska jokaiselle tulee vastaan muutoksia työpaikalla ja vapaa-ajalla ja näiden muutosten kanssa tulee pärjätä sekä samalla pysyä työkykyisenä. Muilta aloilta on myös saatavissa tietoa, että hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö työskentelee paremmin ja tuottaa enemmän tulosta. Yleisesti ottaen optinen ala on muokkautunut vuosien varrella kaupallisempaan suuntaan, mikä näyttää herättäneen tunteita optikoiden keskuudessa. Opinnäytetyömme tavoitteena on tuottaa jonkinlainen yleiskatsaus siitä, millaisella tasolla työelämässä olevien optikoiden työmotivaatio on. Opinnäytetyön tuloksia voidaan siis hyödyntää optisella alalla vallitsevan motivaatiotason kohottamisessa tai ylläpitämisessä niin yleisellä tasolla kuin liikekohtaisestikin.

Opinnäytetyön ensisijaisena tutkimuskysymyksenä on “Millainen on tällä hetkellä työssä olevien optikoiden työmotivaatio?”. Tämä pääkysymys kiteyttää koko opinnäytetyön tarkoituksen lyhyesti ja ytimekkäästi. Työn alakysymykset ovat seuraavat: “Millaiset tekijät vaikuttavat optikoiden työmotivaatioon?” ja “Missä määrin nämä tekijät vaikuttavat optikoiden työmotivaatioon?”. Nämä kaksi alakysymystä tukevat opinnäytetyön pääkysymystä. Tutkimuskysymykset on valittu niin, että ne rajaavat mahdollisimman hyvin opinnäytetyön aiheen ja siinä käsiteltävän teoriaosuuden.

Opinnäytetyön ideointi tapahtui jo syksyllä 2016. Keväällä 2017 suunnittelimme kyselylomakkeen ja testasimme sekä jaoimme sen. Opinnäytetyön teoriaosuus kirjoitettiin aineiston keruun jälkeen loppukesästä 2017 ja kyselyn tuloksia analysoitiin samoihin aikoihin.

3 Mitä motivaatio on

Motivaatioteorioita on lukuisia ja niillä pyritään selittämään, miksi ihminen tekee, mitä tekee ja mikä saa ihmisen toimimaan tietyllä tavalla (Sinokki 2016: 61). Motivoituneen ihmisen käytöksessä näkyy tavoitteellisuus ja tarkoituksenmukaisuus ja mahdollinen motivaation puute vaikuttaa suoraan ihmisen aktiivisuuteen ja ahkeruuteen. Motivoitunut toiminta on aina vapaaehtoista ja tahdonmukaista. (Sinokki 2016: 60.) Myös toimintaympäristö vaikuttaa henkilön motivoitumiseen ja käyttäytymiseen ja kyseisen henkilön motivaatio ja käytös taas vaikuttavat ympäristöön (Kovač 2016: 176).

Voidaan siis sanoa, että motivaatio on eräällä tavalla ihmisen ja erilaisten tilanteiden välistä vuoropuhelua (Sinokki 2016: 81). Tämä vuoropuhelu peilautuu selkeästi tapaamme käyttäytyä ja toimia. Erityisesti toiminnan intensiivisyys ja lopputuloksen laatu, sekä henkilön sitoutuminen kyseiseen toimintaan riippuu vahvasti henkilön motivaatiosta. (Kovač 2016: 2; Sinokki 2016: 61.) Ihmisen motivaatio on myös hyvin vaihtelevaa ja ympäristön muutoksiin herkästi reagoivaa. Ihminen saattaa olla hyvinkin motivoitunut vapaa-ajalla, mutta ei töissä ja päinvastoin. (Kovač 2016: 2-5; Sinokki 2016: 63.) Ensimmäisesti ihminen haluaa siis toteuttaa itseään ja saavuttaa useimmiten itselleen asettamia tavoitteita. Motivaatio säilyy parhaiten silloin, kun ihminen kokee tarvittavan ja sopivan määrän haasteita ja onnistumisia (Sinokki 2016: 78).

Ihmisen motivaatioon vaikuttavat ulkoiset asiat ja henkilökohtaiset tuntemukset, eli motivaatio voi kipinöidä ihmisestä riippumattomista syistä tai puhtaasti ihmisestä itsestään (Kovač 2016: 176). Tämän takia motivaation voi jakaa karkeasti viiteen, osittain päällekkäiseen, alalajiin: tilanne- ja yleismotivaatio sekä sisäinen, ulkoinen ja työmotivaatio (Sinokki 2016: 62-80). Kolmea viimeistä motivaation alalajia käsitellään seuraavissa kappaleissa.

3.1 Sisäinen motivaatio

Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan ihmisen luontaista kiinnostusta tai intoa tietynlaisia tilanteita tai toimintaa kohtaan, eli ihmisen halua toimia ilman ulkoisia kannustimia tai täysin niistä riippumatta. (Henderlong - Haimovitz - Wormington 2012: 3372; Sinokki 2016: 62). Sisäisessä motivaatiossa korostuvat ihmisen henkilökohtaiset arvot, asenteet ja tarpeet. Toiminta tapahtuu, koska henkilö saa psykologista mielihyvää tekemisestä.

Sisäinen motivaatio onkin huomattavasti pysyvämpää ja pitkäkestoisempaa kuin esimerkiksi ulkoinen motivaatio. Mahdolliset palkkiot, rangaistukset ja seuraukset eivät liity sisäiseen motivaatioon. (Sinokki 2016: 98.) Vaikka sisäistä motivaatiota pidetäänkin suhteellisen pysyvänä ilmiönä, voi motivaation taso kuitenkin muuttua henkilön ikäänntyessä. Asiat, jotka herättivät henkilössä nuorempana intensiivistä sisäistä motivaatiota, eivät välttämättä vaikuta samalla tavalla enää vanhemmalla iällä. (Schunk - Pintrich - Meece 2008.)

Parhaimpia sisäisen motivaation lähteitä ovat uteliaisuus ja aito kiinnostus esimerkiksi työtä tai harrastusta kohtaan. Työn, tehtävän tai toiminnan tulisi olla henkilölle itselleen merkityksellistä, koska sisäisen motivaation tarkoituksena on päästä toteuttamaan itseään ja näyttämään tietotaitonsa. Tähän liittyy myös halu oppia uutta ja itsensä kehittäminen. Sisäisellä motivaatiolla on siis paljon positiivisia vaikutuksia muun muassa työhyvinvointiin. (Henderlong - Haimovitz - Wormington 2012: 3372-3374; Sinokki 2016: 98-99.)

Sisäiseen motivaatioon liittyvissä teorioissa esiintyy usein neljä perustarvetta, joiden pitäisi täytyä, jotta ihminen kokee itsensä sisäisesti motivoituneeksi. Näitä ovat ihmisen toimiminen omasta, vapaasta tahdosta, kokemus tilanteen hallinnasta ja riittävästä tietotaidosta, yhteenkuuluvuuden tunne ympärillä olevien ihmisten kanssa ja toisten auttaminen tai oman toiminnan yleinen merkityksellisyys. (Sinokki 2016: 236-238.)

3.2 Ulkoinen motivaatio

Ihmisen voi saada motivoitumaan myös ulkoisin, ihmisestä itsestään riippumattomin keinoin, kuten palkintojen tai rangaistusten avulla. Ihminen motivoituu toimimaan, koska tietää hyötyvänsä tai saavansa tekemisestään jotakin. (Henderlong - Haimovitz - Wormington 2012: 3372; Sinokki 2016: 62.)

On tutkittu, että parhaan lopputuloksen saavuttaisi, jos sama henkilö kokisi korkeatasoista sisäistä motivaatiota ja matalatasoista ulkoista motivaatiota. (Henderlong - Haimovitz - Wormington 2012: 3373.) Syy tähän on se, että ulkoiset motivaation lähteet, kuten rangaistukset tai palkka, motivoivat varsin lyhytaikaisesti. Ulkoisen motivaation keinoilla ei siis saavuteta kauaskantoista motivoitumista, vaan pikemminkin hetkellisen tarmonpuuskan. Ihminen löytää hetkellisesti energiaa ja innokkuutta toimia saavuttaakseen jonkinlaisen päämäärän ja siihen liittyvät palkkiot. Ulkoisen motivaation laukaisema

toiminta ei yleensä paranna henkilön hyvinvointia muuttuvien tavoitteiden ja päämäärien vuoksi. (Sinokki 2016: 98-100.)

Kaikesta huolimatta ulkoinen motivaatio on oleellinen osa varsinkin työelämää. Esimerkiksi esimies voi tukea työntekijän työmotivaatiota ulkoisesti motivoivien keinojen avulla, kuten antamalla positiivista palautetta tai kannustusta. Tärkeintä on kuitenkin antaa oikeanlainen määrä ulkoisia motivaattoreita, jotta työntekijän itseohjautuvuus säilyy. (Henderlong - Haimovitz - Wormington 2012: 3373-3374; Sinokki 2016: 146.)

Ulkoisen ja sisäisen motivaation yhdistelmiä on erilaisia. Käytännössä ihminen ei ole jatkuvasti sisäisesti motivoitunut korkealla tasolla ja ulkoisesti motivoitunut matalalla tasolla tai päinvastoin, vaan molemmat motivaatiotyypit voivat olla myös samalla tasolla samanaikaisesti. Sisäisen motivaation tapaan myös ulkoinen motivaatio on vahvasti sidottuna tilanteeseen ja tilanteen aiheuttamiin, sekä tilannetta ja henkilöä ympäröiviin olosuhteisiin puhumattakaan henkilön omista, yksilöllisistä arvoista, asenteista ja mieltymyksistä. (Henderlong - Haimovitz - Wormington 2012: 3373; Schunk - Pintrich - Meece 2008.) Yleisimpiä syitä siihen, miksi ihminen hakeutuu ulkoisen motivaation lähteiden luo sisäisen motivaation ollessa matalalla, on, että kyseinen henkilö ei ole päässyt kokemaan riittävästi onnistumisen tunteita käsillä olevassa työssä tai toiminnassa, jolloin sisäisen motivaation löytäminen ja aktivoiminen voi käydä hankalaksi. Tärkeintä olisikin sisäisen ja ulkoisen motivaation tasapainottaminen jokaiselle yksilöllisellä tavalla. (Fernet - Austin - Vallerand 2012: 216; Henderlong - Haimovitz - Wormington 2012: 3374.)

3.3 Työmotivaatio

Työmotivaatio on motivaation alalaji, joka kattaa ja johon vaikuttavat kaikki motivaatiotyypit (Sinokki 2016: 98). Työmotivaatio, eli työntekijän sitoutuminen työhönsä, ohjailee henkilön työtoimintaa ja vaikuttaa tämän mekanismin kautta tehdyn työn tulokseen, mahdollisesti asiakkaiden saaman palvelun laatuun sekä työpaikalla vallitsevaan työhyvinvointiin ja yleiseen ilmapiiriin. Työmotivaatio on yksilöllinen ilmiö ja se voi pohjautua muun muassa työtehtävien sisältöön, palkkaan tai henkilön haluun auttaa toisia. Motivoinnin niin sanotut perustarpeet, eli vapaasta tahdosta toimiminen, kokemus tilanteen ja riittävän tietotaidon omaamisesta sekä yhteenkuuluvuuden tunne, pätevät myös työmotivaatioon. (Sinokki 2016: 80-81.) Työmotivaatio voi kummuta työntekijän omasta vapaasta tahdosta tai vaihtoehtoisesti kontrolloidusti, sisäisen tai ulkoisen paineen, eli ulkoisen motivaattorin, vaikutuksesta (Fernet - Austin - Vallerand 2012: 213).

Työmotivaatio on altis muutokselle. Jokainen työntekijä on yksilö, jonka erilaiset elämäntilanteet ja persoonallisuus saattavat vaikuttaa merkittävästi työmotivaation tasoon (Sinokki 2016: 80). Myös työntekijän henkilökohtaiset mielipiteet sekä arvo- ja asennemaailma, tavoitehakuisuus ja oman työn ja työtehtävien ymmärrys ja näiden merkityksellisyyden kokemus omaavat tärkeän roolin työntekijän työmotivoitumisessa. Voimakkaasti työmotivoitunut työntekijä ei hyödynnä ainoastaan fyysisiä voimavaroja saadakseen työn tehtyä ja tavoitteet saavutettua, vaan myös henkisiä voimavaroja. Kunnollisen motivaation saavuttaakseen työntekijän tulee olla kiinnostunut työtehtävistään ja työnsä sisällöstä ja tarkoituksesta. (Sinokki 2016: 82.)

Työmotivaatiolla on muoto ja suunta. Tällä tarkoitetaan, että työmotivaatio voi ilmetä erilaisten tavoitteiden, tapahtumien tai inspiraatioiden vuoksi erilaisissa muodoissa, joissa lopullinen päämäärä vaihtelee. Koska työmotivaatio ja sen taso muuttuvat elämänvaiheiden, työntekijän asenteen ja muiden ympäristötekijöiden vaikutuksesta, on sillä myös voimakkuus ja kesto. Tätä työmotivaation muodon, suunnan, keston ja voimakkuuden epävakaisuutta voidaan ehkäistä tarjoamalla henkisesti tukeva työyhteisö, pitämällä työyhteisön jäsenten väliset suhteet kannustavina ja toimivina sekä tarjoamalla tarpeeksi ulkoisia motivaattoreita tasapainoisen ja kiinnostuneen toiminnan ylläpitämiseksi. (Sinokki 2016: 100-101.)

Vaikka ulkoisista motivaation lähteistä on ajoittain hyötyä esimerkiksi uudenlaisen tehtävän edessä, takaa työmotivaation perustaminen sisäisen motivaation lähteisiin tyytyväisemmän ja työssä viihtyvemmän työntekijän sekä positiivisemmän henkilökohtaisen kehityksen ja tavoitteiden saavuttamisen. Tällöin työntekijä hyödyntää omaa luontaista uteliaisuuttaan ja mielenkiintoaan uuden oppimiseen ja tehtävän suorittamiseen samalla soveltamalla uutta tietotaitoa jo aiempaan tietotaitoon. (Schunk - Pintrich - Meece 2008.)

Työntekijän työmotivaatioon vaikuttavilla sisäisen motivaation lähteillä, kuten työasenteella ja optimismilla, on kauaskantoisia vaikutuksia työpaikalla vallitsevaan motivaatioilmapiiriin. Tämä ilmiö on vastavuoroinen siinä suhteessa, että myös työpaikan yleinen motivaatioilmapiiri vaikuttaa voimakkaasti yksittäisten työntekijöiden kokemaan työmotivaatioon. (Fernet - Austin - Vallerand 2012: 215.) Yleisesti ottaen työpaikan tarjoamat sekä sisäiset että ulkoiset voimavarat voivat joko heikentää tai vahvistaa henkilöstön työmotivaation tasoa ja työmotivaation laatua. Korkean työmotivaation tason saavuttanut

työntekijä kykenee kanavoimaan positiivisen energiansa ja toimintansa tarvittaviin kohteisiin, esimerkiksi tietynlaisiin työtehtäviin. (Fernet - Austin - Vallerand 2012: 223-225.)

4 Motivaation vaikutus ihmiseen ja työhyvinvointiin

Jotta ihminen oppisi uusia taitoja työelämässä, hän tarvitsee motivaatiota. Motivaatiota tarvitaan myös erilaisten työtehtävien suorittamiseen. (Sinokki 2016: 63.) Työelämässä työntekijän motivaatiolla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin, joka omalta osaltaan parantaa työntekoa, töistä suoriutumista ja työssä jaksamista (Sinokki 2016: 80, 82). Positiivinen vaikutus korreloi motivaation ja työhyvinvoinnin välillä myös toisinpäin, sillä työhyvinvointi parantaa omalta osaltaan työntekijän motivoitumista työtään kohtaan (Sinokki 2016: 42-43).

Työelämässä työtehtävistään pitävä ja kiinnostunut ihminen on korkeasti motivoitunut, kun taas vähäistä kiinnostusta omaa työtänsä kohtaan tuntevan työntekijän on vaikea motivoitua omasta työstään. (Heckhausen - Heckhausen 2008: 5-6; Sinokki 2016: 82.) Kiinnostus ja motivoituminen vaihtelevat ihmisten välillä ja kokemus motivaatiosta voi olla hyvinkin erilainen yksilöiden välillä. Työelämässä työtehtävä, joka motivoi toista työntekijää, ei välttämättä herätä minkäänlaista kiinnostusta tai motivaatiota toisessa henkilössä. (Heckhausen - Heckhausen 2008: 5-6; Sinokki 2016: 62-63.)

Motivaation määrä luo ihmisen toimintaan joko positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia. Korkeaan motivaatioon liittyy vahvasti positiiviset tunteet työtä kohtaan, työn imu ja sen eri osa-alueet sekä flow-tila (Hakanen n.d.; Sinokki 2016: 174). Alhainen motivaatio vaikuttaa työhön negatiivisesti, jolloin työntekijällä voi ilmetä stressiä tai stressistä seurannutta työuupumusta (Ahola - Virtanen n.d.).

4.1 Positiiviset vaikutukset ja korkea motivaatio

Korkean motivaation omaava ihminen suoriutuu työtehtävistään paremmin ja panostaa enemmän työntekoon kuin vähemmän motivoitunut ihminen. Motivoitunut työntekijä keskittyy työhönsä syvemmin ja hänen suoriutuminen työtehtävistään on laadukkaampaa. Positiivinen asenne ja työssä onnistuminen luovat työntekijälle mielihyvän tunteita, jotka parantavat työhyvinvointia ja työssä jaksamista. (Sinokki 2016: 80, 82.)

Motivoitunut työntekijä ei hyödy korkeasta motivaatiostaan ainoastaan itse, vaan hän hyödyttää samalla myös koko työyhteisöä. Hän sitoutuu työyhteisönsä toimintaan, auttaa mielellään työtovereitaan ja levittää positiivista ajattelua myös muille yhteisön jäsenille.

(Sinokki 2016: 82-84.) Motivoitunut työyhteisö vaikuttaa positiivisesti työpaikan julkiseen kuvaan ja on työpaikalle tärkeä voimavara (Sinokki 2016: 84).

Korkeaan motivaatioon liittyy työelämässä työn imu (Sinokki 2016: 174). Työn imu voidaan jakaa kolmeen erilaiseen hyvinvoinnin ulottuvuuteen: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen n.d.). Työhön uppoutumiseen liittyy läheisesti vielä syvempi, työssä koettava uppoutumistila, jota kutsutaan flow-tilaksi (Herzig - Ameling - Schill 2014).

4.2 Negatiiviset vaikutukset ja motivaation puute

Kiireisen ja muuttuvan työn on tutkittu laskevan motivaatiota. Kun työn ohjeistus tai tavoitteet muuttuvat, työntekijän työskentely keskeytetään usein tai työn yksitoikkoisuus ei luo onnistumisen tunteita, työntekijän motivaatio työtään kohtaan laskee. (Repo - Ravanti - Pääkkönen 2015: 10; Sinokki 2016: 92.) Motivaation puutteella on negatiivisia vaikutuksia ihmiseen ja hänen terveyteensä, ja pahimmillaan se aiheuttaa negatiivista, pitkäaikaista stressiä, joka voi pitkittyessään johtaa työuupumiseen eli burnoutiin (Ahola - Virtanen n.d.; Sinokki 2016: 91).

Pitkäaikaisella stressillä on vaikutuksia työmotivaatioon, työn tekemiseen ja työyhteisön toimintaan. Yksilötasolla työntekijän stressi ilmenee aluksi pienten asioiden unohtelulla, joka johtaa vaikeuksiin tiedon vastaanottamisessa, työn laadun huononemisessa ja töiden valmistumisen viivästyminenä. Työyhteisössä pitkäaikaisen stressin aiheuttamia ongelmia voivat olla esimerkiksi ongelmat työilmapiirissä ja lisääntyneet riidat ja eristäytymien työyhteisöstä. Nämä ongelmat voivat johtaa työyhteisössä työtehon huononemiseen, työtehon laskuun ja sairauspoissaolojen lisääntymiseen. (Sinokki 2016: 95-97.)

Negatiivinen, pitkittynyt työstressi voi aiheuttaa häiriötilan, jonka seurauksena työntekijän voimavarat pienenevät ja kuluvat vähitellen loppuun. Tällaista stressistä johtuvaa ja työssä kehittyvää oireyhtymää kutsutaan työuupumukseksi, joka tunnetaan myös nimellä burnout. (Ahola - Rossi - Tuisku 2015; Ahola - Virtanen n.d.) Työuupumuksen takana on usein epätasapaino motivoituneen työntekijän ja epäsuotuisten, ylikuormittavien työolosuhteiden välillä. Työuupumiseen johtavat tekijät eivät siis ole yksiselitteisesti vain yksilön tai työn ominaisuuksia, vaan ne ovat usein niiden summa. (Ahola - Rossi - Tuisku 2015; Ahola - Virtanen n.d.)

Negatiivisen stressin tai burnoutin aiheuttamasta motivaation puutteesta kärsivä työntekijä on haitaksi työyhteisölle ja itselleen. Työntekijä saattaa kiusata muita työntekijöitä, eristäytyä muusta työyhteisöstä tai tehdä hänelle suunnatut työtehtävät huonosti tai laiminlyödä niitä. Näiden lisäksi motivaation puutteesta kärsivä ja välinpitämätön työntekijä tekee enemmän virheitä työssään, joka saattaa johtaa suurentuneeseen tapaturmariskiin ja vaarantaa työntekijän sekä muut hänen kanssaan työskentelevät. (Repo - Ravantti - Pääkkönen 2015: 10.)

5 Millaiset asiat työpaikalla vaikuttavat työmotivaatioon

Useat työpaikan osa-alueet vaikuttavat henkilöstön työmotivaatioon ja työpaikan yleiseen motivaatioilmapiiriin. Työn sisältö, työympäristö, työilmapiiri ja työyhteisö sekä työhyvinvointi ja johtajuus ovat sellaisia osa-alueita, joiden kautta esimies voi tukea henkilöstönsä positiivista työmotivaatiokehitystä sekä yksilö- että yhteisötasolla. (Sinokki 2016: 80-81.) Työntekijöillä onkin yleensä neljä tarvetta, joiden täytyessä työmotivaatio kukoistaa. Näitä tarpeita ovat karkeasti määriteltynä saavuttaminen, yhteenkuuluminen, ymmärtäminen ja puolustaminen. (Lee - Raschke 2016: 163.)

Työmotivaation ilmentymä ja jokaisen henkilön kokema motivaatiotaso ovat yksilöllisiä ja toiset saattavat kaivata esimerkiksi esimiehen tukea, palautetta ja kannustusta enemmän kuin toiset. Henkilöstöstä tulee pitää huolta, jotta kokonaisuus ei kärsi. Esimiehen tehtävänä on hallinnoida tätä tervettä kokonaisuutta, mutta työmotivaation kannalta on suotavaa antaa myös työntekijöille vapauksia ja vaikutusvaltaa. (Sinokki 2016: 88-89.)

5.1 Hyvä johtajuus ja sen merkitys

Johtajuus-aiheessa oleellisinta on se, millainen on hyvä johtaja ja miten esimies voi käytännössä tukea henkilöstönsä työmotivaatiota niin hyvinä kuin huonoinakin aikoina. Johtajat saattavat nykypäivänä olla etäisempiä esimerkiksi työskentelemällä fyysisesti eri paikoissa, kaupungeissa tai maissa vaatien henkilöstöltään aiempaa enemmän itseohjautuvuutta ja oma-aloitteisuutta. (Sinokki 2016: 22.)

Esimiehen tulisi olla kiinnostunut henkilöstönsä hyvinvoinnista, sillä välittävä esimies edistää usein työhyvinvointia ja työmotivaatiota (Pahkin n.d.; Sinokki 2016: 43). Välittävä esimies myös kannustaa henkilöstöä huolehtimaan itsestään ja toisistaan (Lee - Raschke 2016: 165). Esimiehen, tulisi olla sitoutunut työhönsä ja määrätietoinen tavoitteissaan. Johtamisen tulisi vuorostaan olla päättäväistä ja luotettavaa, vaikka se tapahtuisikin etäältä. (Sinokki 2016: 44-45.) Käytännön asioiden lisäksi esimiehen pitäisi olla itsekin innostunut tehtävästä, toiminnasta tai työstä ja kannustaa henkilöstöä pyrkimään yhteiseen päämäärään. Esimies siis ikään kuin luo puitteet ja säätää olosuhteet suotuisiksi tavoitteiden tehokkaaksi saavuttamiseksi. (Pahkin n.d.; Sinokki 2016: 45-46.)

Esimiehen on tärkeää tuntea henkilöstönsä ja tietää, millaiset asiat ja piirteet hänen henkilöstönsä kokee motivoivina (Lee - Raschke 2016: 163). Hyvä johtaja on henkilöstön tavoitettavissa tarpeen tullen, eli esimies tukee työntekijöitään pulmatilanteissa, mutta antaa myös työntekijöille riittävästi itsenäisyyttä ja vapautta vaikuttaa omiin työskentelytapoihin ja ongelmanratkaisukeinoihin. Hyvä johtaja tunnistaa myös oman henkilöstönsä rajat. Esimerkiksi loputtomat kiiretilanteet tai työpäivän katkonaisuus, eli uusien työtehtävien ilmaantuminen ennen kuin edellisetkään on hoidettu, vaikuttavat pidemmän päälle negatiivisesti henkilöstön työmotivaatioon. Laskeva työmotivaatiotaso puolestaan vaikuttaa työilmapiiriin. (Pahkin n.d.; Sinokki 2016: 47.)

Työpaikan arvojen tulee olla selkeitä ja ymmärrettäviä ja esimiehen tehtävänä on omalla esimerkillään konkretisoida arvojen mukainen toiminta, eli ikään kuin havainnollistaa, millaista tämä toivottu toiminta käytännössä on. Kun ohjeistukset, tavoitteet ja päämäärät ovat selkeitä, on henkilöstön helpompaa kokea työnsä merkittävänä ja tärkeänä kokonaisuuden osana. (Pahkin n.d.; Sinokki 2016: 153.) Hyvä johtaja on myös avoimesti vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa. Näppärimmin tämä käy kehityskeskustelujen avulla, sillä kehityskeskustelut ovat tärkeitä työkaluja rehellisen ja tasapainoisen kommunikaation luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Kehityskeskusteluissa esimies ja työntekijä pääsevät samalle aaltopituudelle ja voivat molemmin puolin jakaa rakentavaa palautetta, sekä tietysti myös arvostusta ja kiitosta, jolla on positiivisia vaikutuksia molempien motivaatioon. (Pahkin n.d.; Sinokki 2016: 247.)

Työyhteisön toimivuus ja tuloksellisuus ovat suoraan verrannollisia vallitsevaan työmotivaatioilmapiiriin. (Pahkin n.d.; Piccolo - Greenbaum - Eissa 2012: 295.) Kaikki lähtee siitä, että esimiehen ja henkilöstön välinen suhde on toimiva, eli organisaation toiminta on eettistä ja tietoa välitetään aktiivisesti henkilöstölle (Pahkin n.d.; Sinokki 2016: 100). On kuitenkin tärkeä muistaa, että työntekijä itse tuottaa oman motivaationsa ja esimies voi vain tukea tätä motivoitumisprosessia (Sinokki 2016: 241). Aiemmin mainitusti suurin ja tuotteliain motivaatiokehitys kumpuaa henkilön sisäisestä motivaatiosta (Schunk - Pintrich - Meece 2008; Sinokki 2016: 98).

Yksi työmotivaation perustarpeista on puolustaminen. Työntekijän tarve puolustaa työnsä lopputulosta ja työskentelytapojansa täyttyä, kun esimies valvoo työntekoa ja työn tuottamaa tulosta oikealla tavalla. (Lee - Raschke 2016: 163.) Esimiehen tulisi myös pyrkiä tekemään työympäristöstä turvallinen paikka, jossa henkilöstön jäsenet voivat esittää

omia mielipiteitään ja ehdotuksiaan. Tällöin työntekijöille jää itsevarma ja hyvä olo. (Lee - Raschke 2016: 165; Pahkin n.d.; Piccolo - Greenbaum - Eissa 2012: 295.)

Kiitettävän motivaatioilmapiirin ylläpitämiseksi esimiehen tulisi muistaa huomioida työntekijöitään. Yksi helpoimpia tapoja esimiehelle on antaa työntekijöilleen yhteisesti tai yksilöllisesti palautetta ja onnistumiset tai erityiset taidonnäytteet tulisi huomioida erilaisin tunnustuksin. Tämä menettely tuo työntekijöille voimaantumisen ja arvokkaan olon ja yhteisöllisyys paranee. (Sinokki 2016: 89-90.)

Henkilöstön työmotivaation taso pysyy tasaisena, kun esimiehen toiminta ja omat työskentelymetodit ovat loogisia, järjestelmällisiä ja jatkuvasti kehittyviä. Esimiehen kannattaa myös aktivoida henkilöstöään hyödyntämällä tietynlaisissa päätöksenteoissa työyhteisön laajaa valikoimaa mielipiteitä, ajatuksia ja ideoita. Tällöin työntekijät kokevat oman työ- tai ajattelupanoksensa merkittäväksi. (Pahkin n.d.; Piccolo - Greenbaum - Eissa 2012: 293; Sinokki 2016: 240.)

5.2 Palkitseminen

Palkitseminen on yksi ulkoisen motivaation osa, joka linkittyy työntekijän tarpeeseen saavuttaa työssään asioita ja joka on yksi neljästä työssä täytettävästä tarpeesta, jotka pitävät yllä korkeaa motivaatiota (Lee - Raschke 2016: 163; Sinokki 2016: 62). Palkitsemisesta seuraava motivaation kohoaminen voi olla lyhytaikaista ja nopeasti ohimenevää, mutta palkkioiden ollessa työntekijälle mieluisia hän työskentelee innokkaasti ja motivoituneena niiden saavuttamiseksi ja ansaitsemiseksi (Sinokki 2016: 98, 100).

Palkitseminen pitää sisällään sosiaaliset ja materialistiset palkitsemiskeinot. Sosiaaliin palkkioihin voidaan laskea kuuluvan kiitokset, tunnustukset ja palaute, kun taas materialistisiin palkkioihin kuuluvat palkka tai esimerkiksi uuden työhuoneen saaminen. (Lee - Raschke 2016: 165; Sinokki 2016: 88-89.) Työntekijän tarve sosiaalisesta palkitsemisesta kumpuaa halusta olla hyväksytty ja arvostettu muiden työntekijöiden keskuudessa. Materialistisen palkitsemisen taustalla on työntekijän halu materiaalin saamisesta ja työpaikan säilyttämisestä. (Howard - Gagné - Morin - Van den Broeck 2016.)

Työntekijän saamat tunnustukset ja palaute omasta työstä ovat tärkeitä motivaattoreita työn kannalta. Tunnustuksena voi olla kiitos, julkinen tunnustus hyvästä työstä tai esimerkiksi ylennys korkeampaan virka-asemaan. Palautteella, kuten myös tunnustuksilla,

pyritään kannustamaan ja vahvistamaan hyvää työsuoritusta. Työntekijä tarvitsee palautetta työskentelystään myös siinä tapauksessa, kun hänen halutaan muuttavan toimintatapojaan. Sekä positiivinen että negatiivinen palaute voivat innoittaa työntekijää parempaan suoritukseen, mutta liiallinen negatiivinen palaute voi kuitenkin aiheuttaa työntekijässä negatiivisia tuntemuksia ja lamauttaa hänet niin, että työn tekeminen ei enää tapahdu halutulla tavalla. (Sinokki 2016: 89-90.)

Ihmisen tarve saavuttaa jotain työssään täyttyy usein jo pienellä kiitoksella tai rahallisella palkkiolla (Lee - Raschke 2016: 163). Myös yhdessä luodut käytänteet ja niiden vaikutus työtuloksen parantumiseen voivat olla parempia motivaattoreita kuin varsinainen perinteinen palaute tai rahapalkka. (Repo - Ravanti - Pääkkönen 2015.) Edellä esitetyistä syistä sosiaalisten palkitsemiskeinojen käyttö vaatii niiden antajalta oikeudenmukaisuutta, tasapuolisuutta ja suunnitelmallisuutta. Tasapuolisesti käytetty sosiaalinen palkitseminen parantaa työntekijöiden motivaatiota ja sitä kautta myös työskentelyä työpäivällä. (Sinokki 2016: 88-89.)

Materialistista palkkioista tärkein on työstä saatava palkka, joka vaikuttaa ihmisen motivaation eri tavoin yksilöstä riippuen. Palkan saaminen motivoi erityisesti niitä työntekijöitä, jotka arvostavat rahaa, mutta suuremman palkan on tutkittu motivoivan vähemmän varsinkin ylempiä toimihenkilöitä kuin alemmissa toimissa työskenteleviä. Palkan pitäisi korreloida parantuneiden työsuoritusten kanssa, eli parantuneesta työsuorituksesta olisi motivaation kannalta suotavaa saada palkankorotus. Palkankorotus ei kuitenkaan pitkällä tähtäimellä vaikuta työtehon lisääntymiseen, mutta toimii kuitenkin motivaattorina työntekijälle, jotta hän tekisi jatkossakin työtehtävänsä hyvin. (Sinokki 2016: 89.) Kuten sosiaalisessa palkitsemisessa, myös rahallisen palkitsemisen pitäisi olla tasapuolista ja perustua työntekijän työsuoritukseen (Mazzola - Kessler 2012: 165).

5.3 Työyhteisö ja työilmapiiri

Työyhteisö koostuu työntekijöistä ja yhdestä tai useammasta esimiehestä, joista jokainen ponnistelee ja työskentelee saavuttaakseen yhteisesti asetetun päämäärään (Toimiva työyhteisö n.d.). Ihmisen kuuluminen työyhteisöön tyydyttää usein työelämässä liittymisen tarpeen, joka on myös yksi neljästä motivaatioon vaikuttavasta tarpeesta työelämässä (Lee - Raschke 2016: 163-165). Parhaimmillaan työyhteisöllä voi olla erittäin po-

sitiivinen vaikutus sekä yksittäisen työntekijän että koko yhteisön työmotivaatioon ja työilmapiiriin, mutta huono ja toimimaton työyhteisö voi luoda kielteisen työilmapiirin, joka omalta osaltaan laskee työmotivaatiota (Sinokki 2016: 81; Toimiva työyhteisö n.d.).

Hyvässä työyhteisössä työn määrä ja työtehtävät on jaettu tasaisesti. Toimintatavat ovat selkeät ja niistä on sovittu yhdessä. Jokaisella työntekijällä on omat vastualueensa ja roolinsa, jotka tukevat koko työyhteisön toimintaa. (Toimiva työyhteisö n.d.) Lisäksi hyvässä työyhteisössä vallitsee vahva me-henki (Repo - Ravantti - Pääkkönen 2015: 17). Työilmapiiri on tällöin kannustava, työtehtävät tarpeeksi haasteellisia ja työntekijät auttavat toisiaan tarpeen tullen. Me-hengen ollessa korkea työyhteisö tuntee yhteenkuuluvuutta ja yhteistä halua toimia yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi (Repo - Ravantti - Pääkkönen 2015: 17).

Työntekijän yhteenkuulumisen tarve täyttyy pienillä sosiaalisilla hetkillä kollegoiden ja muiden työyhteisön jäsenten kanssa (Lee - Raschke 2016: 163). Yhteinen aika kohottaa kokonaisuudessaan sekä työilmapiiriä että työyhteisön motivaatioilmapiiriä. Jos yhteistä aikaa ei kuitenkaan löydetä jatkuvan kiireen takia, hyvä yhteinen ilmapiiri ja motivaatio kärsivät ja yhteenkuuluvuuden tunne heikkenee. Liiallinen kiire on uhka myös työntekijöiden välisille sosiaalisille suhteille. (Sinokki 2016: 238.)

Kun positiivinen työilmapiiri ja hyvä työyhteisö vaikuttavat motivaatioon sitä parantaen, on huonolla työyhteisöllä täysin päinvastainen vaikutus niin motivaatioon kuin työilmapiiriin (Sinokki 2016: 88). Työntekijöiden yleinen ahdistus voi purkautua häiriökäyttäytymisenä, kuten valittamisena, ilkeänä käytöksenä, muiden työntekijöiden vähättelynä tai kiusaamisena. Myös huono työilmapiiri itsessään voi saada aikaan näitä tuntemuksia. (Toimiva työyhteisö n.d.)

Kaiken kaikkiaan toimiva työyhteisö ja hyvä työilmapiiri ovat suuri voimavara niin työntekijän kuin työpaikan työmotivaation kannalta. Niiden positiivinen vaikutus ylittää motivaation lisäksi myös työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin sekä vaikuttaa osaltaan myös luovuuteen ja työn laatuun. (Sinokki 2016: 81, 91.) Reilussa työyhteisössä vallitsee mehenki, erilaisuutta ymmärretään ja se nähdään rikkautena eikä syrjimistä tai työpaikka-kiusaamista ole (Abele - Volmer - Spurk 2012: 116-118; Repo - Ravantti - Pääkkönen 2015: 17). Tällaisessa työyhteisössä työntekijät voivat hyvin, heidän motivaationsa työtä kohtaan on korkea ja työilmapiiri on työntekijöiden kannalta hyvä ja optimaalinen (Sinokki 2016: 80-81).

5.4 Työn sisältö

Työn sisällöllä on suuri merkitys ihmisen työmotivoitumisessa (Sinokki 2016: 80). Kaikki eivät motivoidu samankaltaisista asioista. Pääpiirteittäin kuitenkin motivoiva työn sisältö on usein haasteellista, mutta ei ylitse työntekijän pätevyyden, sekä merkityksellistä ja tavoitteellista. (Sinokki 2016: 81.) Yksi työmotivaation perustarpeista on ymmärtäminen ja tämä tarve on helppo tyydyttää juurikin sopivalla ja oikeanlaisella työn sisällöllä, eli käytännössä työtehtävän sopivalla haasteellisuudella. Ymmärtämisen perustarpeessa on pyrkimyksenä huomioida työntekijöiden luontainen uteliaisuus ja halu vaikuttaa, kehittyä ja innovoida, jolloin työntekijän kokema työmotivaatio on korkealla. (Lee - Rashcke 2016: 163-165).

Jotta ihmisen työmotivaatio pääsee kehittymään ja kukoistamaan, on ihmisen koettava onnistumisen tunnetta ja mielekkyyttä työtehtävissään (Sinokki 2016: 63). Näiden kokemusten saavuttamista voidaan helpottaa rikastuttamalla työn sisältöä huomioimalla jokaisen työntekijän tai erityyppisten työntekijöiden vahvuudet, erityisosaaminen ja luovuus tai jokin näistä (Piccolo - Greenbaum - Eissa 2012: 300). Myös selkeä ohjeistus herättää työntekijän sisäisestä motivaatiosta lähtevää työmotivaatiota. Vastaavasti epä määräiset työtehtävät tai työnannot tai häilyvät ohjeistukset vaikuttavat negatiivisesti työmotivaatioon. (Khan - Riaz - Rashid 2011: 1429.)

Työn sisällön tulisi olla suhteellisen tasaista laadultaan, määrältään ja tyypiltään, koska tällöin työntekijällä on mahdollisuus muodostaa itselleen tietynlainen työskentelyrutiini. Työn rutinoituminen parantaa työntekijän vastaanottokykyä. Spektrin toisessa päässä työn rutinoituminen voi vaikeuttaa mahdollisiin muutoksiin sopeutumista, koska tällöin työskentely ei sujukaan aiemman rutiinin mukaisesti. (Sinokki 2016: 23.) Mahdollisten tavoitteiden tulee olla hyvin selväpiirteisiä ja saavutettavissa (Sinokki 2016: 100).

Kaiken kaikkiaan työn sisällön tulisi koskettaa työntekijää henkilökohtaisella kiinnostuksen tasolla, hyödyntää työntekijän tietotaitoa ja hankittua ammattitaitoa laaja-alaisesti sekä tarjota myönteisiä ja inspiroivia vuorovaikutustilanteita sekä realistisia mahdollisuuksia kehittää itseään ja työpaikan toimintaa (Khan - Riaz - Rashid 2011: 1432; Sinokki 2016: 23).

5.5 Työympäristö

Työympäristö voi vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti työntekijän energisyyteen, mikä itsessään määrittää, mihin suuntaan ja intensiteettiin kyseisen henkilön työmotivaatio kehittyy (Fernet - Austin - Vallerand 2012: 216). Ihanteellisen työympäristön tulisi olla työnkuvaan sopiva, toimiva ja ennen kaikkea turvallinen, sekä työolosuhteiden yleisesti ottaen miellyttävät (Khan - Riaz - Rashid 2011: 1432; Sinokki 2016: 88). Työympäristö käsitteenä kattaa sekä fyysisen että psykososiaalisen työympäristön ja ne voivat vaikuttaa myönteisesti tai kielteisesti työn tulokseen ja työtehoon (Sinokki 2016: 91; Psykososiaalinen työympäristö ja kuormitustekijät n.d.).

Fyysiseen työympäristöön sisältyy niin työtilat ja työturvallisuus kuin työtilojen sisältö (Sinokki 2016: 91). Työympäristöllä on suora vaikutus muun muassa tuottavuuteen ja tehokkuuteen työntekijöiden työmotivaation kautta (Sinokki 2016: 91; Työympäristö n.d.). Työtilojen suunnittelussa tulisikin ottaa myös työntekijöiden mielipiteet huomioon (Sinokki 2016: 28; Työympäristö n.d.). Huolellisesti rakennettu fyysinen työympäristö kehittää työntekijöitä, tukee työnteossa ja kannustaa positiiviseen ilmapiiriin. Tilojen suunnittelussa tulee pitää mielessä muun muassa työhön liittyvät tarpeet ja vaatimukset, henkilöstön toiveet ja työntekijöiden yksilöllisyys, tilojen yleinen käytännöllisyys ja mahdollisten muutosten vaikutukset kokonaisuuteen. (Työympäristö n.d.)

Psykososiaalinen työympäristö sisältää työyhteisön vuorovaikutuksen, johtamisen ja viestinnän tason sekä yleisen työyhteisön, johdon ja niiden yhteistyön laadun (Psykososiaalinen työympäristö ja kuormitustekijät n.d.). Sosiaalisen työympäristön tulee olla tunnelmaltaan välittävä, jotta yksittäinen henkilö tuntee yhteenkuuluvuutta muiden työntekijöiden kanssa (Sinokki 2016: 237). Kiitettävä sosiaalinen työympäristö ylläpitää tehokkaasti yleistä työmotivaatiota (Sinokki 2016: 100).

5.6 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on yksi avaintekijöistä, kun puhutaan motivaatioon vaikuttavista asioista työpaikalla. Se koostuu työstä ja siitä, kuinka mielekkäänä työ koetaan, työntekijän kokonaisvaltaisesta terveydestä ja hyvinvoinnista sekä työturvallisuudesta ja työympäristöstä. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös hyvä johtaminen, toimiva työyhteisö ja siellä vallitseva hyvä ja kannustava työilmapiiri. (Työhyvinvointi n.d.) Voikin siis huomata, että

kaikki yllä esitellyt työmotivaatioon vaikuttavat asiat työpaikalla ovat yhteydessä myös työhyvinvointiin.

Hyvinvoivat ja motivoituneet työntekijät edistävät omalla toiminnallaan työyhteisön yleistä hyvinvointia ja heillä oma motivaatio kasvaa tämän toiminnan seurauksena. Kun työntekijät voivat hyvin ja tekevät työnsä motivoituneesti, positiivinen korrelaatio työn laadun ja tuottavuuden nousun kanssa on näkyvä. Työpaikan panostus työhyvinvointiin näkyy siis työpaikan tuottavuudessa. (Sinokki 2016: 43-44.) Vastaavasti tyytymättömillä ja alhaista työhyvinvointia kokevilla työntekijöillä motivaatio laskee entisestään. He keskittyvät enemmän työpaikan negatiivisiin puoliin ja valittamiseen. (Sinokki 2016: 44.) Hyvinvoivat työntekijät ovat yrityksen voimavara, jolloin motivaation taso on ideaali mielekkään työn tekemiseen, uusien ideoiden syntyymiseen ja ongelmatilanteiden ratkomiseen (Sinokki 2016: 15; Työhyvinvointi n.d.). Tällaisesta hyvinvoivasta yhteisöstä hyötyvät työnteon kannalta loppujen lopuksi kaikki osapuolet (Sinokki 2016: 43-44).

6 Kyselytutkimus optikoille

Tutkimukset luokitellaan yleensä kahteen eri kategoriaan: kvalitatiiviseen eli laadullisiin tutkimuksiin ja kvantitatiivisiin eli määrällisiin tutkimukseen (Hirsjärvi - Remes - Sajavaara 2009: 135). Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on tutkia yleisesti syyn ja seurauksen lakeja usein määrällisen ja numeraalisen mittaamisen keinoin. Tutkimuksen taustalla ovat aiemmat teoriat ja tutkijan tekemä hypoteesi. Kerätty aineisto pyritään saattamaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon. (Hirsjärvi - Remes - Sajavaara 2009: 139-140.)

Yksi kvantitatiivisen tutkimuksen aineiston hankintamenetelmistä on kyselytutkimus, joka tunnetaan myös nimellä survey-tutkimus (KvantiMOTV 2013). Sen tarkoituksena on kerätä valmiiksi laadittujen kysymysten avulla standardoitua tietoa valitulta joukolta ihmisiä. Kysymykset ja mahdollisesti osa vastauksista ovat ennalta määrättyjä ja ne kysytään jokaiselta standardoidusti, jolloin jokaiselta vastaajalta saadaan vastaus strukturoidussa muodossa. (Hirsjärvi - Remes - Sajavaara 2009: 134; KvantiMOTV 2013.) Kyselytutkimuksesta saadun aineiston perusteella pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään erilaisia ilmiöitä (Hirsjärvi - Remes - Sajavaara 2009: 134).

Aineiston keräämisessä kyselytutkimuksen avulla on sekä etuja että heikkouksia. Suurena etuna voidaan pitää helppoutta. Kysely säästää tutkijalta aikaa ja vaivaa, koska ihmisten on mahdollisuus vastata siihen itsenäisesti ilman tutkijaa. Lisäksi kyselytutkimuksella voi saada laajan aineiston, jonka analysointi ja käsittely on helppoa, jos kysymykset on laadittu järkevään muotoon. Heikkouksiin luetaan väärinymmärrykset kysymyksissä ja vastauksissa sekä mahdollinen epätietoisuus aiheesta. Ei voida myöskään tietää, kuinka tosissaan vastaaja vastaa kyselyyn. (Hirsjärvi - Remes - Sajavaara 2009: 195.)

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimus ja aineiston hankintamenetelmäksi kyselytutkimus, koska kyselytutkimuksen avulla on mahdollista saada vastaukset ennalta suunniteltuihin kysymyksiin suurelta joukolta vastaajia. Tästä syystä määrällinen lähestymistapa oli tähän tutkimukseen luonteva. Lisäksi vastaukset voidaan muuttaa numeeriseen muotoon, jonka jälkeen niiden analysointi helpottuu.

6.1 Kyselylomakkeen suunnittelu

Kyselylomakkeen kysymykset ja niiden sisältö suunniteltiin yhdessä työelämän yhteistyökumppanimme Suomen Optometrian Ammattilaiset ry SOA:n edustajan ja opinnäytetyön ohjaajien kanssa. Kyselylomakkeen suunnittelussa oli tärkeää, ettei lomake olisi liian pitkä. Yhdessä ohjaajien kanssa sovimme, että enintään 10 minuutin vastausaika on hyväksyttävissä, sillä liian pitkät kyselyt voivat vähentää vastaamishalua (Kvantti-MOTV 2013).

Kyselylomakkeen alussa oli kyselyyn vastaajille tiedote kyselyn tarkoituksesta sekä tutkijoiden yhteystiedot vastaajille mahdollisesti ilmaantuvien lisäkysymysten varalta. Tiedotteen jälkeen kysymykset oli jaoteltu aihealueittain osioihin, jotka selkeyttivät kyselyn rakennetta. Kyselylomakkeen kysymykset sisälsivät monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja sai itse kirjoittaa vastauksensa. Monivalintakysymyksiä valittiin, koska tällöin kyselyn vastausaika on oletettavasti lyhyempi kuin esimerkiksi kyselyssä, jossa on pelkkiä avoimia kysymyksiä. Muutama avoin kysymys haluttiin kuitenkin sisällyttää kyselyyn, jotta saataisiin yksilöllisempi vaikutelma kyselyyn vastanneiden optikoiden mielipiteistä.

Alkuun valittiin taustakysymykset, joihin oli helppoa ja nopeaa vastata. Taustakysymyksillä pyrittiin selvittämään esimerkiksi, kuinka kauan optikko on ollut alalla, millaisessa liikkeessä optikko työskentelee ja kuinka monta tuntia viikossa. Seuraavaksi kysyttiin työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä viisiportaisilla Likertin asteikon kysymyksillä. Nämä kysymykset koostuivat siis väittämistä, joihin optikko vastasi valitsemalla Likertin asteikolta mielipiteeseensä sopivan vaihtoehdon, kuten esimerkiksi ”täysin samaa mieltä” tai ”täysin eri mieltä”. Väittämiin pyrittiin valitsemaan sellaisia aiheita, joiden oletettiin vaikuttavan merkittävästi optikoiden työmotivaatioon. Viisiportainen asteikko valittiin, jotta saataisiin kaikkien vastaajien rehellinen mielipide esiin, oli se sitten ”Ei samaa eikä eri mieltä” tai jotain muuta. Oletusarvona oli, että ne optikot, jotka kyselyyn vastaavat, ovat myös motivoituneet aidosti vastaamaan kysymyksiin.

Työn jakautumista käsittelevässä osiossa vastaajat saivat itse prosentuaalisesti arvioida oman optikon työnsä jakautumista päivä aikana eri osa-alueiden välillä. Tämä kysymys mahdollistaa katsauksen siihen, millaisissa työtehtävissä optikot viettävät työpäivänsä. ”Optikon työ ja optinen ala” -osio koostui monivalintakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä, joihin vastaaja sai kirjoittaa vastauksensa omin sanoin. Tässä osiossa pyrittiin kar-

toittamaan optikoiden tyytyväisyyttä muun muassa oman koulutuksen tasoon ja palkkaukseen, sekä optikoiden mielipidettä optisesta alasta, alan tulevaisuudesta ja optikon työstä.

Kyselylomakkeen kysymyksiä voi tarkastella lähemmin tutustumalla liitteeseen 1.

6.2 Tutkimusjoukko ja aineiston kerääminen

Kysely lähetettiin sähköpostitse 830 työelämässä olevalle optikolle, jotka kuuluivat SOA:n rekisteriin. Vastausmäärän maksimoimiseksi kysely jaettiin myös optisen alan Facebook-ryhmässä, jotta tavoitettaisiin myös sellaiset optikot, jotka eivät kuulu SOA:n rekisteriin. Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastasi 227 optikkoa. Yhdeksän vastausta jouduttiin poistamaan, koska osa vastanneista optikoista eivät työskennelleet myymälässä ja osa vastauksista olivat virheellisiä. Tutkimuksen otos, eli havaintoyksikköjoukko, oli siis lopulta 218.

Kyselylomake tehtiin opinnäytetyön ohjaajan suosituksesta Google Forms -alustalla. Saadut vastaukset olivat sellaisessa muodossa, että ne pystyttiin helposti siirtämään Excel- ja SPSS-ohjelmistoihin ja niiden analysointi oli luontevaa. Lisäksi Google Forms -pohjalla oli mahdollisuus vaikuttaa kyselyn ulkoasuun ja tehdä siitä kutsuva ja miellyttävä. Ulkoasu ja Google Forms -pohja ovat nähtävissä liitteessä 1.

Kysely testattiin ennen varsinaista jakoa 18 henkilön testiryhmällä. Näin saatiin varmennettua vastausaika. Muutoksia kysymyksiin, väittämiin tai vastausvaihtoehtoihin ei ollut tarvetta tehdä testauksen pohjalta.

6.3 Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselytutkimuksen tulosten analysoinnissa on käytetty keskilukuja, kuten aritmeettista keskiarvoa ja moodia. Nämä luvut kuvaavat muuttujien arvojen keskimääräistä suuruutta (KvantiMOTV 2013). Lisäksi analyysissä on käytetty merkitsevyytensä ja Pearsonin korrelaatiokerrointa. Kyselytutkimuksen tulokset analysoitiin SPSS-ohjelmistolla ja havainnollistavat diagrammit tehtiin Excel-ohjelmistolla.

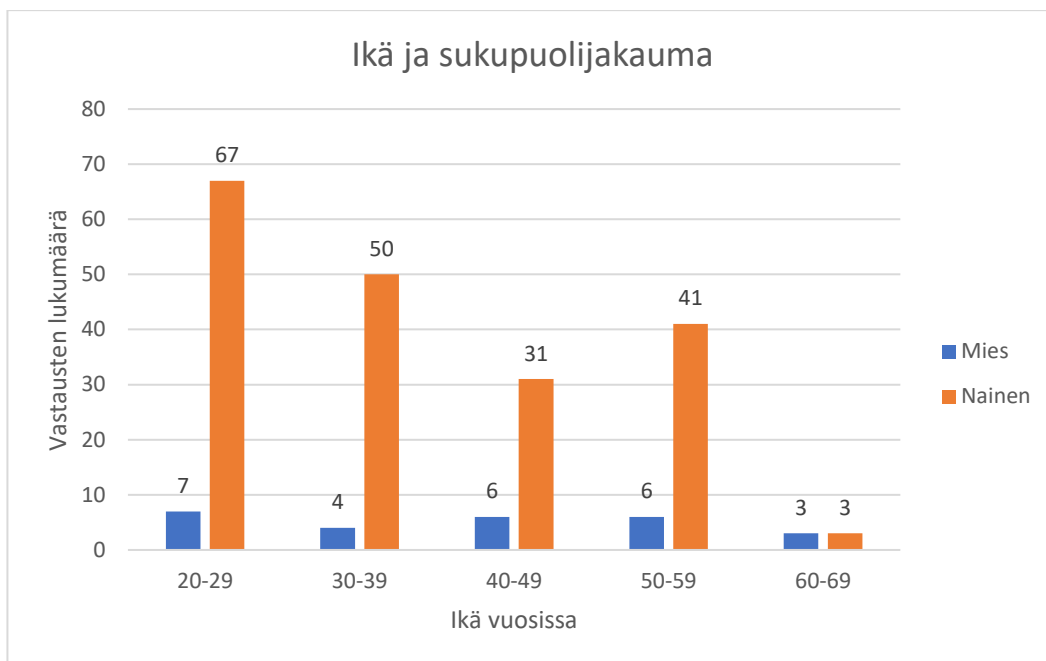
Merkitsevyytason määrittelyssä on tarkoituksena ottaa huomioon tutkimuksen riskitaso. Kun virheellisestä päätelmästä ilmoittava p-arvo on alle 0,05, voidaan tuloksista käyttää termiä “melkein merkitsevä”. Kun p-arvo on alle 0,01, tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä, ja kun p-arvo on alle 0,001, voidaan tuloksia pitää tilastollisesti erittäin merkitsevinä. (KvantiMOTV 2013.)

Korrelaatiokerrotimeksi käytettiin Pearsonin korrelaatiokerrointa (r), jolla saadaan selvitettyä lineaarisesti muuttujien välisiä korrelaatioita. Korrelaatiokerroin r voi saada arvoja välillä $-1 \dots +1$. Kerroimen etumerkki kuvastaa muuttujien negatiivista tai positiivista lineaarisesta riippuvuutta. Jos korrelaatiokerroimen arvo on 0, valitut muuttujat eivät korreloi keskenään. (KvantiMOTV 2013.)

Saadut tulokset on yleistetty koskemaan koko populaatiota eli kaikkia 830 optikkoa, joille kyselytutkimus lähetettiin.

Taustatiedot

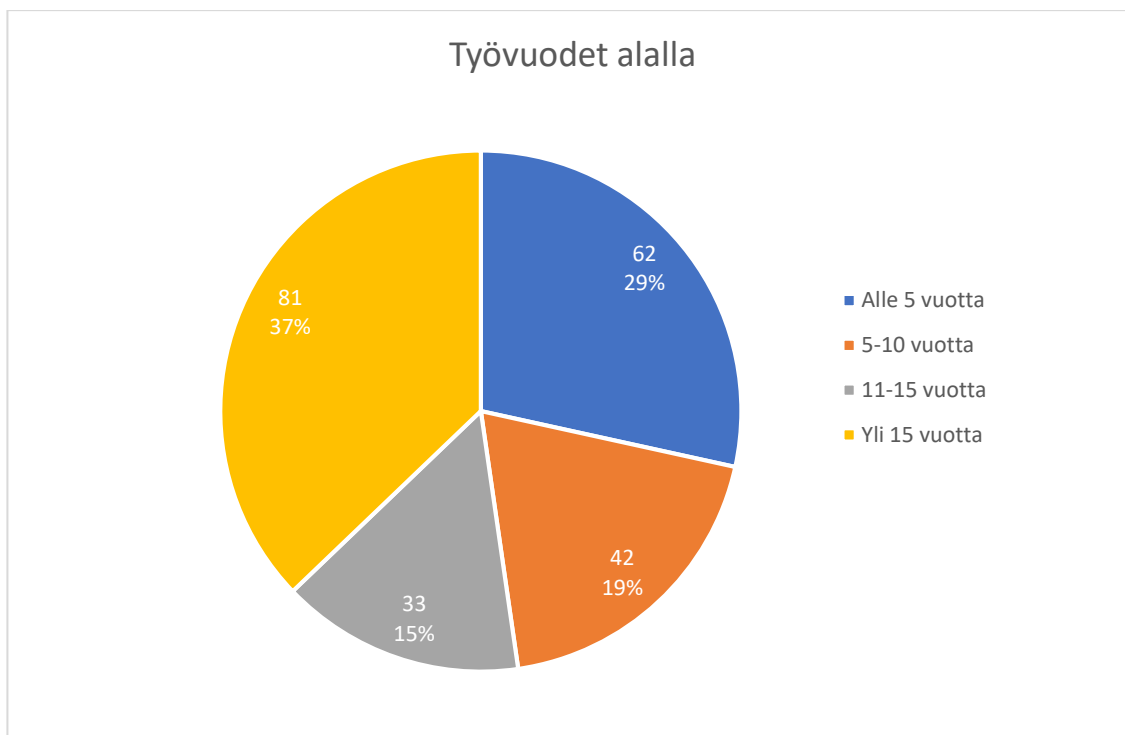
Kyselyyn vastanneista naisia oli 88,1 % (192 kpl) ja miehiä 11,9 % (26 kpl). Havaintoyksikköjoukkomme ($n=218$) perusteella kyselytutkimuksemme sukupuolijakaumaa voidaan pitää erittäin naisvoittoisena, mitä voidaan peilata myös koko alan sukupuolijakaumaan. Suuri osa optikkona työskentelevistä on naisia, kun taas miesten osuus on tänä päivänä vähäisempi. Nuorimmat kyselyyn vastanneet olivat 22-vuotiaita (2 kpl) ja vanhin vastannut oli 63-vuotias. Vanhimman ja nuorimpien vastaajien iällä oli eroa 41 vuotta. Kyselyyn vastanneiden iän keskiarvo oli 38 vuotta. Alla olevassa pylväsdiagrammissa (Kuvio 1) on esitetty ikä- ja sukupuolijakauma.



Kuvio 1. Vastaajien ikä ja sukupuolijakauma.

Eniten vastauksia kyselyyn saatiin alle 30-vuotiailta. Ikäjakauman moodi on siis ikäluokka 20-29-vuotiaat. Seuraavaksi suurin ikäryhmä oli 30-39-vuotiaat vastaajat. Nämä kaksi ikäryhmää muodostavat yli puolet kyselyyn vastanneista. Vähiten vastauksia saatiin yli 60-vuotiailta, joka oli myös odotettavissa, koska monet yli 60-vuotiaat ovat siirtyneet työelämästä eläkkeelle, eivätkä näin ollen kuuluneet kyselymme kohderyhmään.

Kuviosta 2 voidaan havaita, että suurin osa vastanneista optikoista on työskennellyt optisella alalla yli 15 vuotta.



Kuvio 2. Vastaajien työvuodet alalla.

Seuraavaksi suurin kategoria koostuu optikoista, jotka ovat viiden vuoden sisällä aloittaneet optisella alalla. Vastaajien ikä ja alalla olo vuodet korreloivat positiivisesti keskenään ja Pearsonin korrelaatiokerroin r saa arvon 0,838. Koska r on lähellä arvoa +1, voidaan päätellä, että mitä iäkkäämpi vastaaja on, sitä kauemmin hän on ollut alalla ja sitä enemmän hänellä on työkokemusta optikon työstä. Samalla merkitsevyytaso saa arvon $p < 0,001$, jolloin tulosta voidaan pitää tilastollisesti erittäin merkitsevänä.

Vastanneista optikoista vain viisi olivat yrittäjiä ja loput työntekijöitä. Yrittäjistä kaikki paitsi yksi työskentelevät yksityisessä, ketjuun kuulumattomassa optikkoliikkeessä, kun taas valtaosa (64,8 %) työntekijä-optikoista työskentelevät ketjuun kuuluvassa optikkoliikkeessä. Noin 16 % työntekijä-optikoista työskentelevät ketjuun kuuluvassa franchising-optikkoliikkeessä ja loput 19 % yksityisissä optikkoliikkeissä, jotka joko kuuluvat tai ei kuulu markkinointiketjuun. Tarkkoja jakaumia voidaan tarkastella taulukosta 1.

Taulukko 1. Työpaikka ja asema työpaikalla.

Työpaikka	Työntekijä	Yrittäjä	Yhteensä
Yksityinen, ketjuun kuulumaton optikkoliike	25	4	29
Yksityinen, markkinointiketjuun kuuluva optikkoliike	16	1	17
Ketjuun kuuluva franchising-optikkoliike	34	0	34
Ketjuun kuuluva optikkoliike	138	0	138
Yhteensä	213	5	218

Noin 62 % vastanneista optikoista tekevät niin sanottua täyttä työpäivää, eli yli 35 tuntia viikossa. 33 % vastanneista tekevät ikään kuin lyhennettyä työpäivää, eli tämän tutkimuksen kategorioissa 21-35 tuntia viikossa. 4 % vastanneista tekevät 10-20 tuntia töitä viikossa ja vain 1 % vastaajista työskentelee alle 10 tuntia viikossa.

Optikoiden työmotivaatio

Optikoiden työmotivaatiota kartoitettiin erilaisilla työmotivaatioon liittyvillä väittämillä ja Likertin viisiportaisella asteikolla. Vastausvaihtoehdot olivat seuraavat:

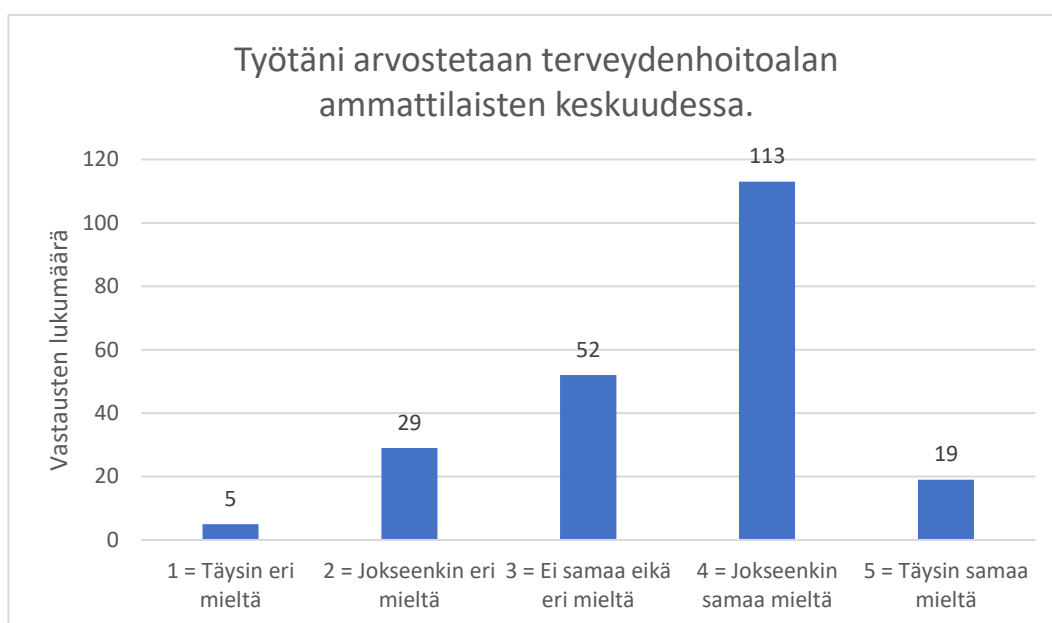
1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Vastauksia jokaiseen väittämään saatiin 218 kappaletta.

Vastanneista vain yksi oli täysin eri mieltä siitä, että töihin on mukava mennä, kun taas 120 vastaajaa (55 %) olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että töihin meno on mukavaa.

Täysin samaa mieltä väittämästä oli 62 vastaajaa ja vain 14 vastaajaa olivat jokseenkin eri mieltä väittämästä. Neutraalin vastausvaihtoehdon (ei samaa eikä eri mieltä) valitsi 21 vastaajaa.

Seuraavaksi kartoitettiin, kokevatko optikot, että kuluttajat ja muut terveydenhuollon ammattilaiset arvostavat optikon työtä. Kuviossa 4 nähdään, että yli puolet (51,8 %) vastaajista ovat jokseenkin samaa mieltä siitä, että muut terveydenhuollon ammattilaiset arvostavat optikon työtä. 23,9 % eivät ottaneet väittämään kantaa, vaan valitsivat neutraalin vastausvaihtoehdon. 15,6 % vastaajista olivat valinneet vastausvaihtoehdon asteikon negatiivisesta päästä.



Kuvio 3. Työn arvostus terveydenhoitoalan ammattilaisten keskuudessa.

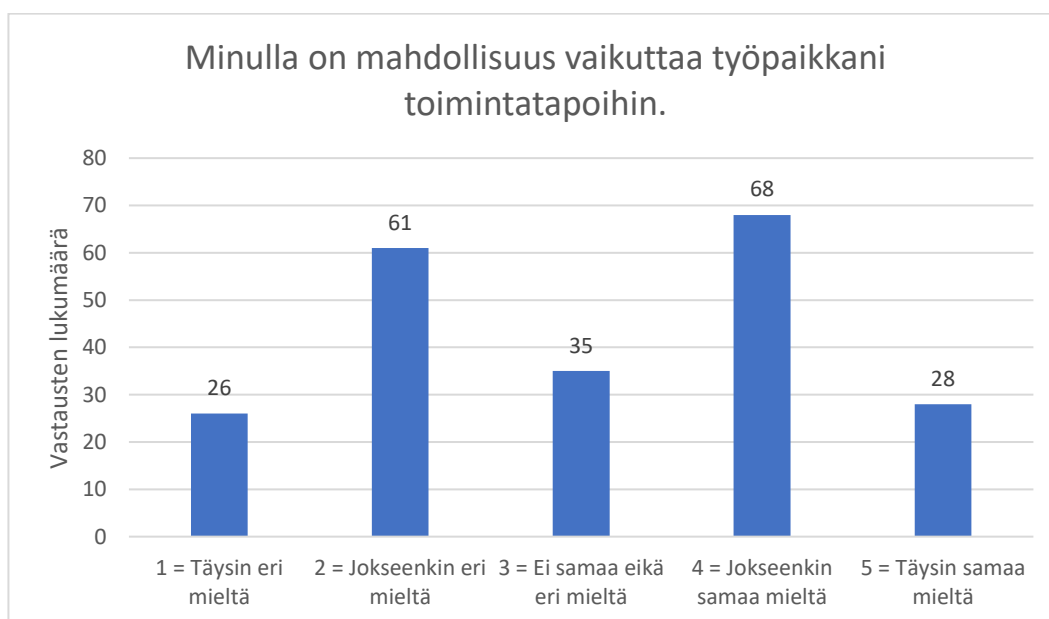
Väittämään “kuluttajat arvostavat työtäni” oli vastattu osittain samaan tapaan kuin edelliseen väittämään. Edelleen yli puolet (53,7 %) vastaajista olivat jokseenkin samaa mieltä. 13,3 % vastaajista olivat täysin samaa mieltä ja 12,4 % olivat valinneet neutraalin vastausvaihtoehdon. 18,8 % vastaajista olivat jokseenkin eri mieltä ja vain 1,8 % oli täysin eri mieltä väittämästä.

Terveydenhoitoalan ammattilaisten arvostus ja kuluttajien arvostus optikon työtä kohtaan korreloivat positiivisesti keskenään ($r=0,441$, $p<0,001$). Mitä suurempi arvostus ter-

veydenhoitoalan ammattilaisilla oli optikon työtä kohtaan vastaajien mielestä, sitä useammin he vastasivat myös kuluttajan arvostavan työtään. Tulosta voidaan pitää tilastollisesti erittäin merkitsevänä.

89 % vastanneista optikoista kokee työnsä jollain tasolla merkityksellisenä. Väittämään ”työni on merkityksellistä” 133 optikkoa vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja 61 optikkoa täysin samaa mieltä. 3,7 % vastanneista optikoista olivat jollain tasolla eri mieltä väittämän kanssa. Seitsemän optikkoa valitsivat vastausvaihtoehdon ”jokseenkin eri mieltä” ja vain yksi optikko täysin eri mieltä -vastausvaihtoehdon. 7,3 % eli 16 optikkoa valitsivat neutraalin linjan.

43,6 % vastanneista olivat jokseenkin eri mieltä väittämän ”työni on yksitoikkoista” kanssa. Toiseksi suurin kategoria (23,4 %) koostui niistä, jotka olivat täysin eri mieltä väittämän kanssa. 21,6 % olivat jokseenkin samaa mieltä ja vain 1,4 % täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 10,1 % vastanneista optikoista päätyivät neutraaliin vastausvaihtoehtoon.



Kuvio 4. Mahdollisuus vaikuttaa työpaikan toimintatapoihin.

Väittämän ”minulla on mahdollisuus vaikuttaa työpaikkani toimintatapoihin” vastaukset jakautuvat suhteellisen tasaisesti. Vain 16,1 % vastaajista vastasivat ”ei samaa eikä eri mieltä”. 44 % vastaajista olivat valinneet vastausvaihtoehdon asteikon positiivisesta

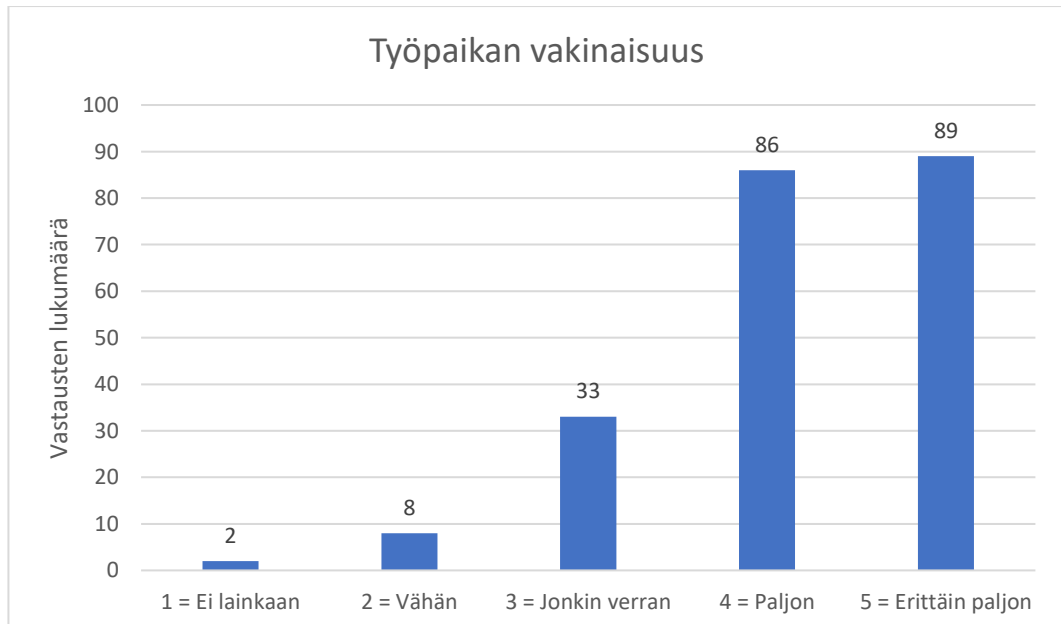
päästä ja 39,9 % asteikon negatiivisesta päästä. Vastausten tarkkaa jakautumista voidaan tarkastella yllä olevasta kuviosta 4.

Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Optikoiden työmotivaation kartoitusta syvennettiin asettamalla väittämiä, jotka koskivat nimenomaan sellaisia tekijöitä, joilla todennäköisesti on vaikutusta optikoiden työmotivaatioon. Vastauksia jokaiseen väittämään saatiin 218 kappaletta. Likertin asteikko oli edelleen viisiportainen ja vastausvaihtoehdot olivat seuraavat:

1. Ei lainkaan
2. Vähän
3. Jonkin verran
4. Paljon
5. Erittäin paljon.

Vastaajista yli 80 % kertoi työpaikan vakinaisuuden vaikuttavan paljon tai erittäin paljon heidän työmotivaatioonsa. 4,6 % kertoi työpaikan pysyvyyden vaikuttavan työmotivaatioonsa ainoastaan vähän tai ei lainkaan. Alla olevasta diagrammista (Kuvio 5) on nähtävissä jokaisen vastausvaihtoehdon saamat vastaukset kappalemäärinä kuvattuna.

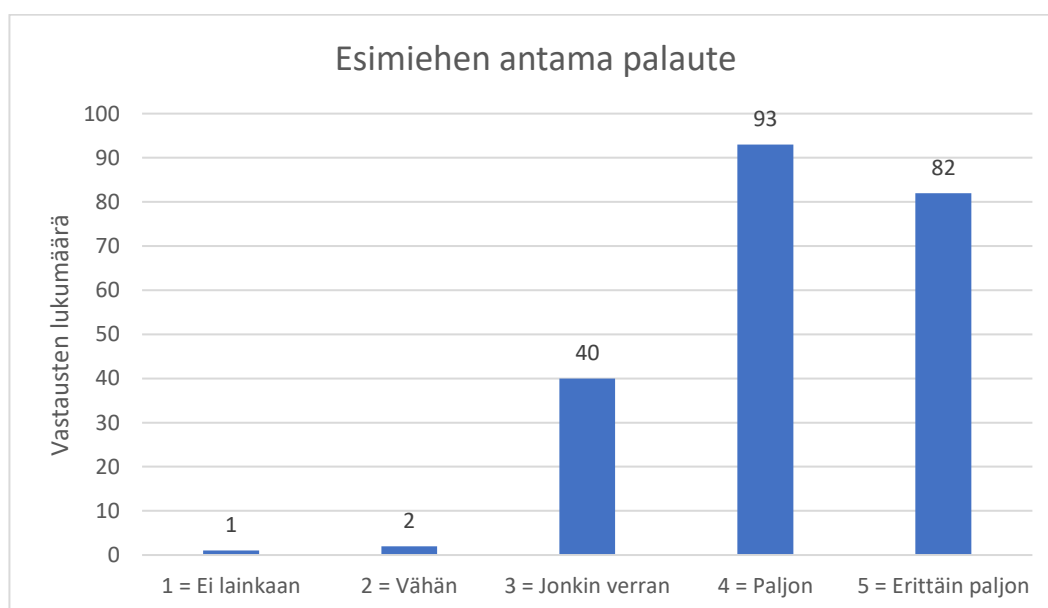


Kuvio 5. Työpaikan vakinaisuuden vaikutus työmotivaatioon.

Hiukan alle puolet vastaajista, 45,4 %, kokivat, että heidän asemansa työpaikalla vaikuttaa työmotivaatioon paljon. Ainoastaan 18,9 % kokivat oman aseman vaikuttavan erittäin paljon työmotivaatioon. 30,7 % vastasivat väittämään “jonkin verran” ja ainoastaan 5,9 % oli sitä mieltä, että oma asema vaikuttaa vain vähän koettuun työmotivaatioon. Yksikään vastanneista optikoista ei tunnustanut, etteikö oma asema vaikuttaisi lainkaan työmotivaatioon.

Kysyttäessä työpaikan ilmapiirin vaikutuksesta työmotivaatioon, 81,7 % vastanneista optikoista valitsivat “erittäin paljon” vastausvaihtoehdon. 16,5 % vastasivat, että työpaikan ilmapiiri vaikuttaa paljon työmotivaatioon ja loput 1,8 % mainitsivat ilmapiirin vaikuttavan jonkin verran työmotivaatioon. Yksikään optikko ei valinnut “ei lainkaan” tai “vähän” vastausvaihtoehtoja. Samankaltainen suuntaus vallitsee myös työkavereiden vaikutuksessa työmotivaatioon. 72 % kokivat työkavereiden vaikuttavan erittäin paljon työmotivaatioon, 25,7 % kokivat työkavereiden vaikuttavan paljon ja 1,8 % jonkin verran. Kukaan vastaajista ei valinnut “vähän” vaihtoehtoa ja vain yksi vastaaja oli sitä mieltä, etteivät työkaverit vaikuta lainkaan työmotivaatioon.

Alla olevassa diagrammissa (Kuvio 6) esitetään esimiehen antaman palautteen vaikutusta työmotivaatioon. Ainoastaan 1,4 % vastaajista valitsivat “vähän” tai “ei lainkaan” vastausvaihtoehdon, kun taas reilusti yli puolet vastaajista, 80,3 %, vastasivat “paljon” tai “erittäin paljon”.



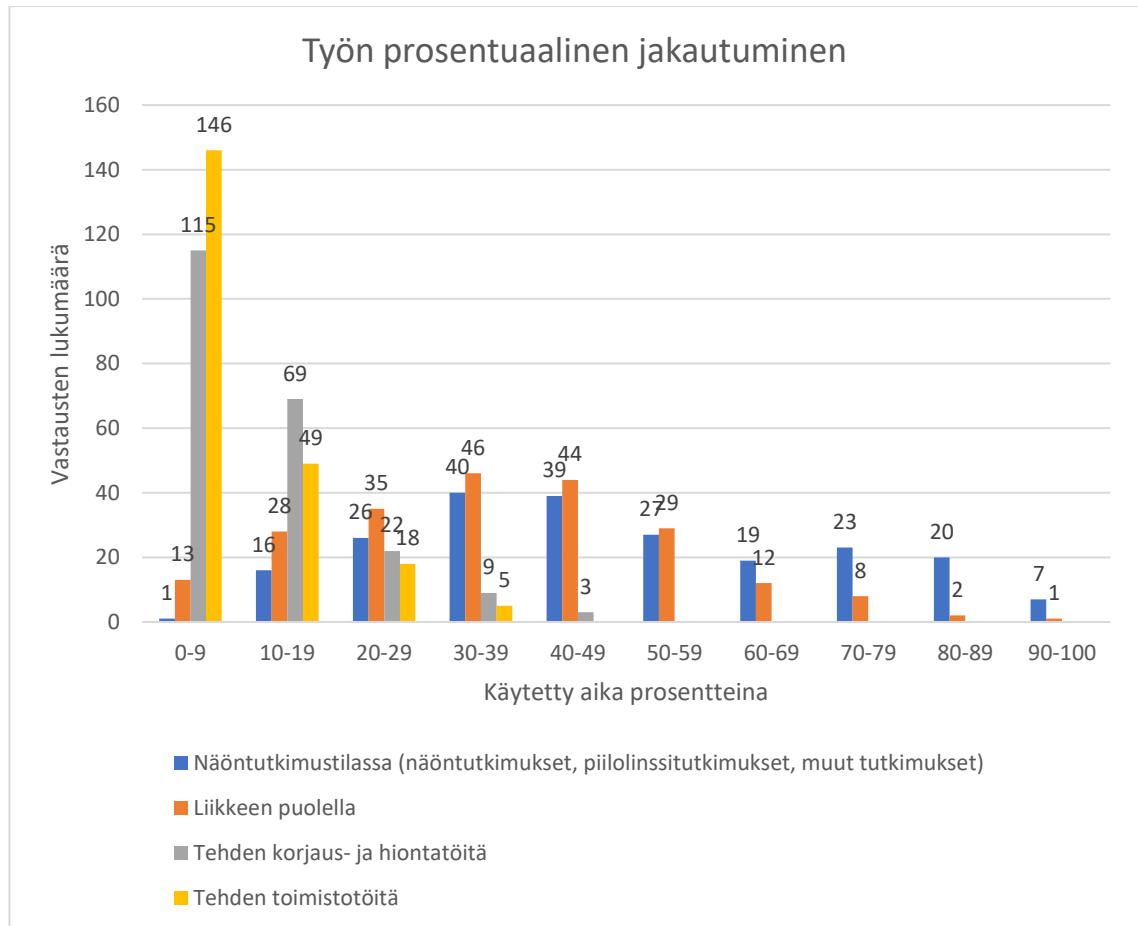
Kuvio 6. Esimiehen antaman palautteen vaikutus työmotivaatioon.

Vain yksi vastaaja koki, että palkka ei vaikuta työmotivaatioon. 20,2 % vastasivat palkan vaikuttavan jonkin verran työmotivaatioon. 45 % vastaajista totesivat palkan vaikuttavan paljon ja 34,4 % erittäin paljon. Yksikään ei vastannut, että palkka vaikuttaisi vain vähän työmotivaatioon.

43,1 % vastanneista optikoista olivat sitä mieltä, että työn tulokset vaikuttavat erittäin paljon työmotivaatioon. Vastaavanlainen prosenttiosuus 45,4 % kokivat työn tulosten vaikuttavan paljon työmotivaatioon ja vain 11,5 % vastaajista kokivat tulosten vaikuttavan jonkin verran. Kategoriat "vähän" ja "ei lainkaan" eivät keränneet yhtäkään vastausta.

Työn jakautuminen

Työn jakautumisen osiossa vastaajia pyydettiin arvioimaan työnsä jakautumista prosentuaalisesti esimerkiksi myymälän ja näöntutkimushuoneen välillä. Tarkat arvot ovat esitettyinä alla olevassa pylväsdiagrammissa (Kuvio 7). Vastauksia saatiin kokonaisuudessaan 218 kappaletta.



Kuvio 7. Työn prosentuaalinen jakautuminen eri osa-alueiden välillä päivän aikana.

Kuviosta 7 huomataan, että näöntutkimushuoneessa vietetyn ajan moodi on 30-39 %. Kategoria 40-49 % keräsi toiseksi eniten vastauksia. Vain yksi optikko viettää 0-9 % päivästä näöntutkimushuoneessa ja seitsemän optikkoa vastasivat viettävän valtaosan, 90-100 %, päivästä näöntutkimustilassa.

95 % vastaajista määrittelevät viettävänsä liikkeen puolella alle 70 % päivästä. Liikkeen puolella vietetyn ajan moodi on sama kuin näöntutkimushuoneessa vietetyn ajan, eli 30-39 % ja toiseksi suurimpana kategoriana on 40-49 %. Loput vastaukset painottuvat enimmäkseen alle 30 % kategorioihin.

Varsinkaan suuremmissa optikkoliikkeissä ei pääsääntöisesti hiota linsejä itse. Tämä peilautuu myös tutkimustuloksiin, sillä 52,8 % vastaajista määrittää käyttävänsä 0-10 % päivästä tehden korjaus- ja hiontatöitä. Vain 5,5 % vastaajista arvioivat korjaus- ja hiontatöiden vievän 30-50 % työpäivästä. Yksikään vastaaja ei vietä yli 50 % päivästä

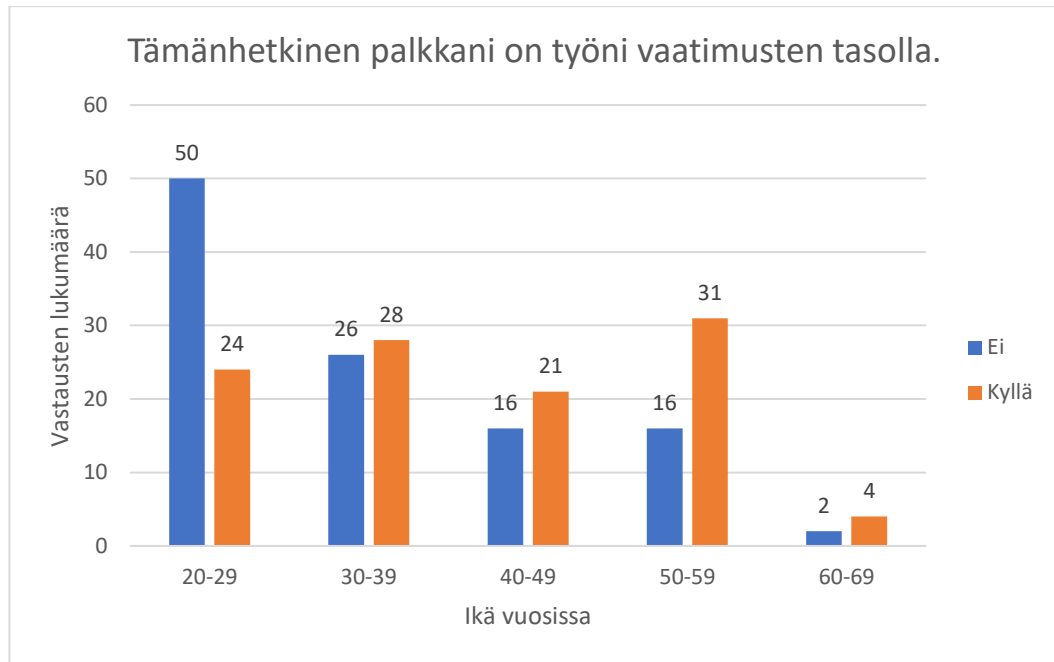
korjaus- ja/tai hiontatöiden parissa. Myöskään laaja-alainen toimistotyö ei näyttäisi olevan yleinen osa-alue nykypäivän optikon työssä. 67 % vastaajista arvioi toimistotöiden vievän 0-10 % päivästä ja ainoastaan 2,3 % arvioi tekevänsä 30-40 % työajastaan toimistotöitä. Kyselyyn vastanneista optikoista kukaan ei vietä yli 40 % työpäivästä toimistossa.

Optikon työ ja optinen ala

Optikon työ ja optinen ala -osa-alueen ensimmäinen väite oli "koulutukseni on työtäni vastaavalla tasolla". Tähän väitteeseen vastaajat vastasivat "kyllä" tai "ei". 85,8 % vastanneista optikoista (n=218) olivat sitä mieltä, että heidän koulutuksensa vastasi itse työnkuvaa ja 14,2 % olivat päinvastaista mieltä. Näitä "ei" vastanneita henkilöitä pyydettiin selventämään vapaamuotoisesti, miksi he eivät koe koulutuksensa olevan työtä vastaavalla tasolla. 38,7 % lisäkysymykseen vastanneista (n=31) mainitsi silmänpohjiin, silmänpohjakuvaukseen tai silmäsairauksiin liittyvän tietotaidon. Nämä vastaajat kaipasivat lisäkoulutusta ja -tukea silmänpohjien arvioimiseen, silmänpohjakuvien tulkintaan sekä mahdollisten silmäsairauksien tunnistamiseen. 19,4 % lisäkysymyksen vastauksista liittyivät myymälätyöskentelyyn ja myymiseen. Myyntiä ei opeteta koulussa ja moni kokee turhautumista myymälätyöskentelyn kanssa, jos on esimerkiksi hiljaista ja ei pääse tekemään näöntutkimuksia ollenkaan tai tarpeeksi.

Vastaavasti toinen 19,4 % lisäkysymyksen vastauksista kohdistui siihen, että optikon koulutus on ristiriidassa aidon työelämän kanssa. Koulussa opetettiin hienot ja monipuoliset tietotaidot, joita ei pääse työelämässä hyödyntämään, eli käytännössä sellainen optikko, joka koulun mielestä on hyvä, ei ole sellainen optikko, jota työelämä kaipaa. Koululta olisi toivottu enemmän käytännönläheisyyttä, joka olisi vahvasti linkitettyä työelämään ja työelämältä toivottaisiin mahdollisuutta hyödyntää sitä kattavaa tietotaitoa, joka optikoilla on. Osa lopuista vastaajista kokivat olevansa ylikoulutettuja tai alikoulutettuja. Alikoulutetut toivoisivat mahdollisuutta päästä lisäkoulutukseen.

Väittämä "Tämänhetkinen palkkani on työni vaatimusten tasolla" jakoi mielipiteet suhteellisen tasaisesti. Hieman yli puolet (50,5 %) vastanneista optikoista (n=218) olivat sitä mieltä, että heidän palkkansa ei ollut työn vaatimuksia vastaavalla tasolla ja hiukan alle puolet (49,5 %) taas olivat sitä mieltä, että palkka vastaa työn vaatimustasoa. Alla olevassa kuviossa 8 vastausten jakautuminen on esitetty ikäluokittain.

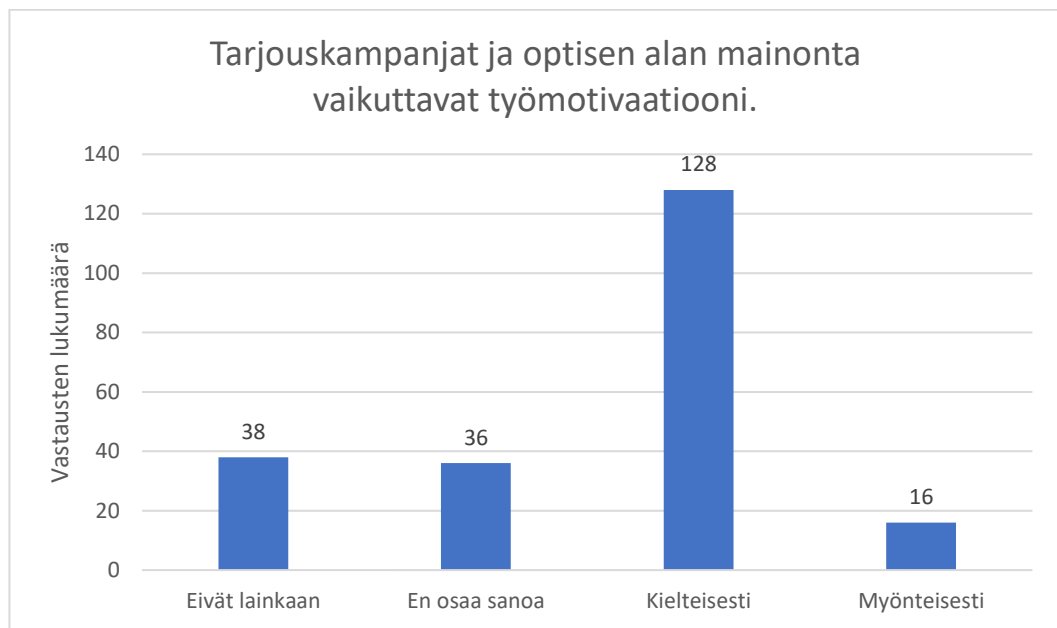


Kuvio 8. Palkan taso verrattuna työn vaatimusten tasoon ikäryhmittäin.

Kuviosta huomataan, että erityisesti 20-29-vuotiaiden ikäryhmässä vastaajat ovat sitä mieltä, että heidän palkkansa ei ole työn vaatimusten tasolla. 30-39-vuotiaiden ikäryhmässä vastausten määrä vastausvaihtoehtojen välillä on tasaisempi verrattuna ensimmäiseen ikäryhmään ja vanhemmissa ikäryhmissä vastausvaihtoehto “kyllä” on saanut enemmän vastauksia. Kuviosta voidaan siis huomata, että vanhemmat vastaajat ovat sitä mieltä, että heidän palkkansa on työn vaatimusten tasolla.

Seuraavat kaksi kysymystä koostuivat väittämistä, joiden vastausvaihtoehdot olivat “eivät lainkaan”, “en osaa sanoa”, “kielteisesti” tai “myönteisesti”. 38,1 % vastanneista (n=189) koki myyntitavoitteiden vaikuttavan myönteisesti työmotivaatioon. 22,8 % vastaajista ilmoitti, että myyntitavoitteilla ei ole lainkaan vaikutusta ja 20,1 % vastaajista ei osannut sanoa, vaikuttavatko myyntitavoitteet heidän työmotivaatioonsa. Pienin osuus (19,0 %) koostui optikoista, jotka mainitsivat myyntitavoitteiden vaikuttavan kielteisesti työmotivaatioon.

Kuvio 9 antaa selkeän käsityksen siitä, millainen vaikutus tarjouskampanjoilla ja optisen alan mainonnalla on optikoiden työmotivaatioon. Yli puolet (58,7 %) vastanneista optikoista (n=218) kokevat, että tarjouskampanjat ja optisen alan mainonta vaikuttavat kielteisesti työmotivaatioon. 17,4 % eivät kokeneet tarjouskampanjoiden ja mainonnan vaikuttavan lainkaan työmotivaatioon.



Kuvio 9. Tarjouskampanjoiden ja optisen alan mainonnan vaikutus työmotivaatioon.

Seuraava väittämä käsitteli ajatuksia alan vaihdosta. Väitteeseen “Olen harkinnut alan vaihtoa” oli annettu vastaajille neljä eri vastausvaihtoehtoa: “en koskaan”, “harvoin”, “joskus” ja “usein”. Eniten vastauksia sai vaihtoehto “joskus”, jonka oli valinnut 37,2 % vastaajista (n=218). Seuraavaksi eniten vastauksia oli saanut vastausvaihtoehto “harvoin” (27,1 %). Viidesosa vastaajista oli harkinnut alan vaihtoa usein, kun taas 15,6 % vastanneista optikoista ei ollut koskaan harkinnut alan vaihtoa.

Taulukko 2. Alan vaihdon harkitseminen sukupuolittain.

Olen harkinnut alan vaihtoa.	Mies	Nainen	Yhteensä
En koskaan	4	30	34
Harvoin	8	51	59
Joskus	10	71	81
Usein	4	40	44
Yhteensä	26	192	218

Taulukossa 2 on esitelty alan vaihdon harkitseminen sukupuolittain. Taulukosta nähdään että, miehistä lähes 70 % on harkinnut alan vaihtoa harvoin tai joskus, kun taas naisista alan vaihtoa on harkinnut harvoin tai joskus 63,5 %. Sekä miehistä että naisista alan

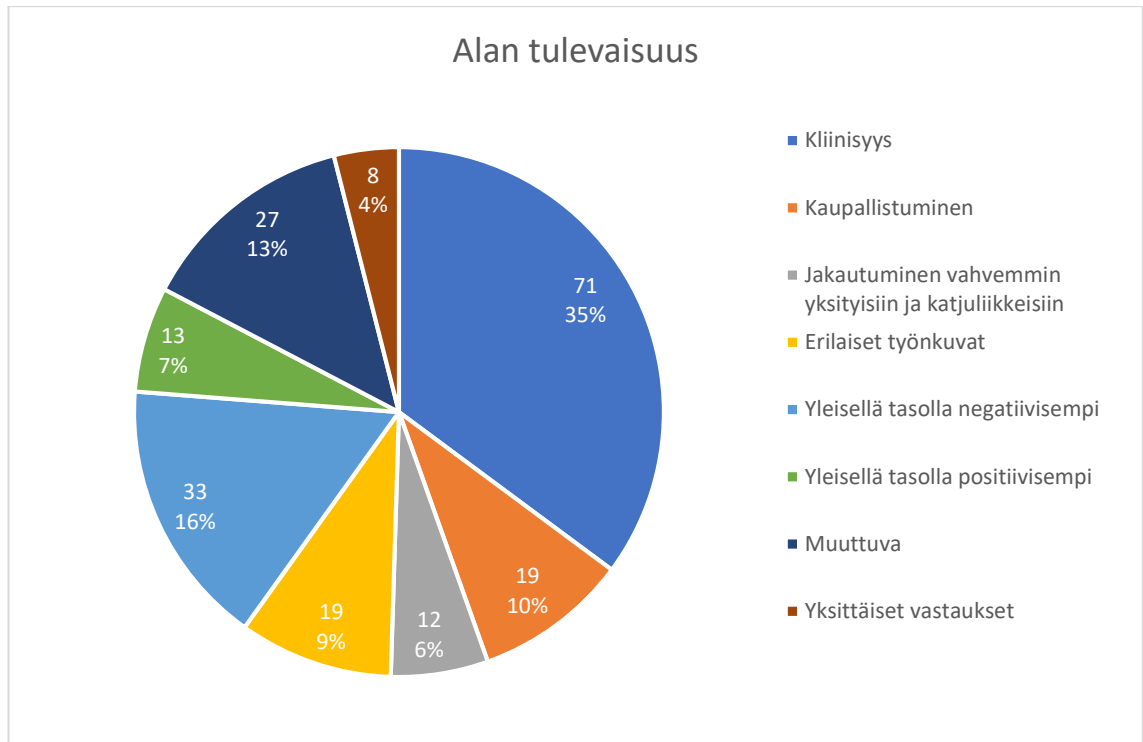
vaihtoa ei ole koskaan harkinnut hieman alle 16 %. Usein alan vaihtoa ovat harkinneet enemmän naiset kuin miehet. Viidesosa naisista on usein harkinnut alan vaihtoa ja miehistä 15,4 %, jolloin naisten ja miesten välillä on noin viiden prosenttiyksikön ero.

Viimeinen väittämä ennen avoimia kysymyksiä, johon vastaajalle oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot, oli seuraava: "Voin suositella optista alaa alan opintoja harkitsevalle". Vastausvaihtoehtoja oli kolme eli "kyllä", "ei" ja "en osaa sanoa". Yli puolet vastanneista (n=218) voisi suositella alan opintoja. 21,1 % vastaajista ei voisi suositella alan opintoja ja prosentuaalisesti lähes saman verran vastaajista, 22,0 %, ei osaa sanoa, voisiko suositella alan opintoja niitä harkitsevalle.

Avoimet kysymykset

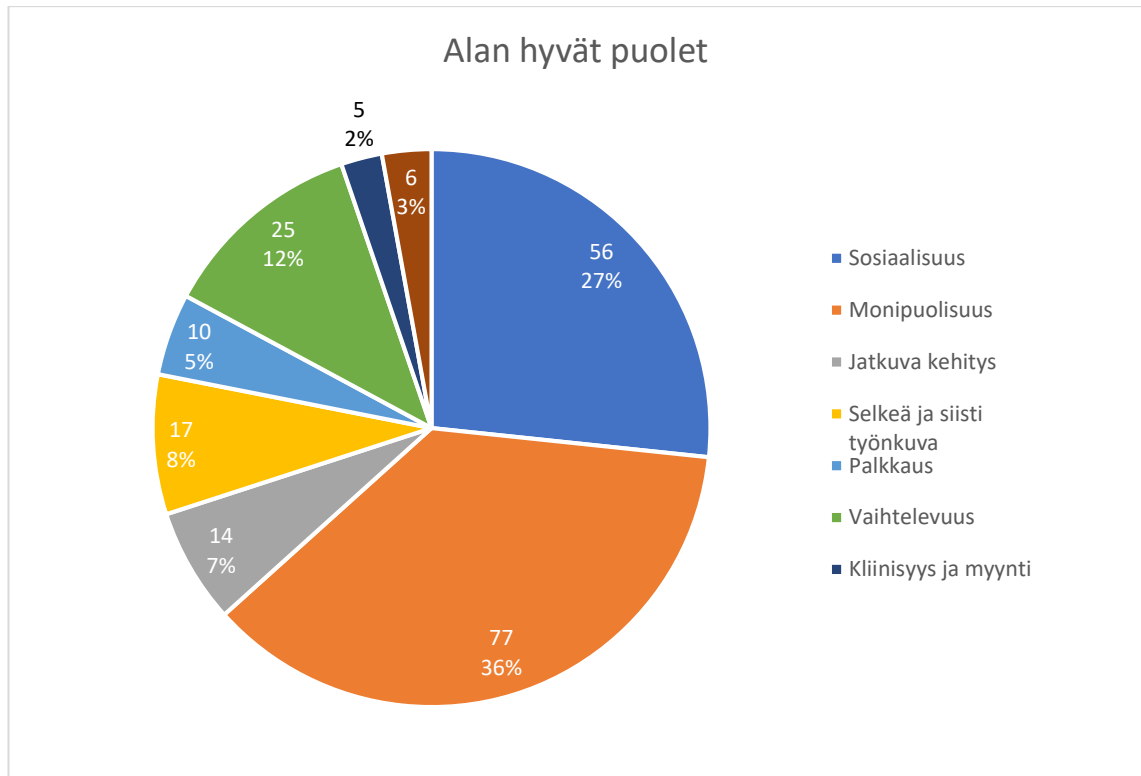
Kyselyn loppupään avoimien kysymysten vastausprosentti vaihteli. Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä kysyttiin, mitä vastaajan mielestä on optikon työ. Vastauksia saatiin 215 kappaletta, joista 206 oli ryhmiteltävissä ja loput 9 kappaletta olivat yksittäisiä vastauksia. 35,8 % vastanneista (n=215) totesivat optikon olevan näkemisen asiantuntija, joka auttaa monipuolisesti näkemiseen liittyvissä tarpeissa niin näöntutkimushuoneen kuin myymälänkin puolella. 29,8 % vastaajista määritteli optikon työn monipuoliseksi yhdistelmäksi optikon työn eri osa-alueita aina myynnistä kliinisiin tutkimuksiin. 12,6 % oli sitä mieltä, että optikon työ on puhdasta asiakaspalvelua ja hiukan pienempi osuus (12,1 %) koki optikon työn lähinnä näöntutkimusten ja piilolasisovitusten tekemisenä. Vain 5,6 % piti optikon työtä voimakkaasti myyntipainotteisena.

Kun kysyttiin, millaisena vastaaja näkee optisen alan tulevaisuudessa 35,1 % vastaajista (n=202) oli sitä mieltä, että optinen ala tulee olemaan kliinisempi. Toiseksi suurin kategoria muodostui niistä vastaajista (16,3 %), joiden mielestä optisella alalla tullaan näkemään yleisellä tasolla muutosta negatiivisempaan suuntaan. Yksittäisiä vastauksia oli kahdeksan kappaletta. Alla olevasta kuviosta 10 näkyy kysymykseen saadut vastaukset ja niiden jakautuminen.



Kuvio 10. Optinen ala tulevaisuudessa.

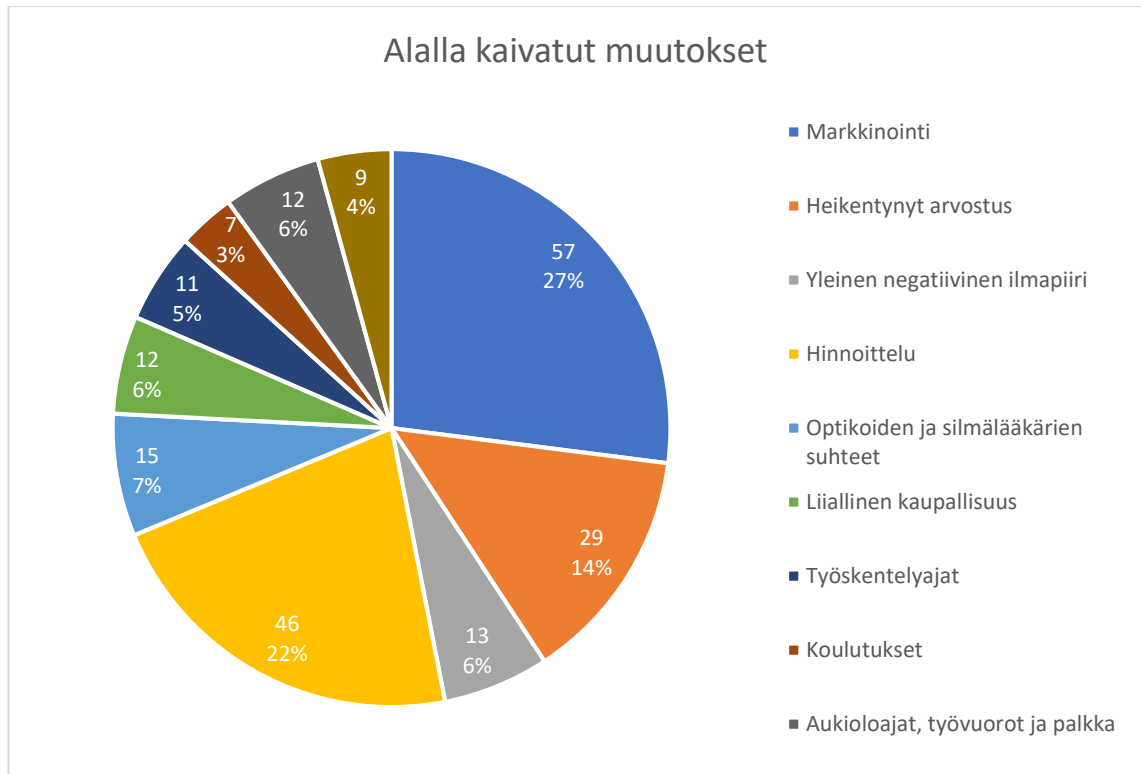
Kyselyyn vastanneiden optikoiden erittelemiä optisen alan hyviä puolia on esitelty alla olevassa diagrammissa (Kuvio 11). Vastauksia saatiin kaiken kaikkiaan 210 kappaletta, joista kuusi oli yksittäisiä vastauksia, jotka eivät olleet ryhmiteltävissä.



Kuvio 11. Alan hyvät puolet.

Suurimmat kategoriat muodostuivat niistä optikoista, jotka mainitsivat optisen alan hyväksi puoliksi alan monipuolisuuden (36,7 %) ja alan sosiaalisuuden ja ihmisläheisyyden (26,7 %). Monipuolisuudella tarkoitetaan, että optikko ratkoo näkemiseen ja piilolinssi-sovitukseen liittyviä pulmia niin näöntutkimushuoneessa kuin myymälän puolella ja auttaa oikeanlaisten kehysten valinnassa, sekä tekee tarvittaessa korjauksia ja mahdollisesti hiontoja liikkeen rajoitusten puitteissa tietenkin. Sosiaalisuuteen ja ihmisläheisyyteen luetaan myös toisten auttaminen. Kaksi henkilöä koki alan kliinisuuden ja kolme henkilöä alan myyntipainotteisuuden alan hyväksi puoliksi.

Alla oleva kuvio 12 havainnollistaa alalla kaivattuja muutoksia. Vastauksia kysymykseen "mitä haluaisit muuttaa alalla" saatiin yhteensä 211 kappaletta, joista 202 vastausta olivat ryhmiteltävissä ja yhdeksän vastausta olivat yksittäisiä.



Kuvio 12. Alalla kaivatut muutokset.

Eniten vastauksia oli kategoriassa, jossa vastanneet optikot halusivat muuttaa optisen alan markkinointia (27,0 %). Hieman yli viidesosa vastanneista (21,8 %) kaipasi muutosta alan hinnoitteluun. Hinnoittelulla tarkoitetaan tässä tapauksessa tuotteiden alennusmyyntiä sekä yleisiä hinnoittelutapoihin liittyviä vastauksia. Viimeinen suurempi kategoria oli alan heikentynyt arvostus, jonka oli maininnut vastauksessaan 13,7 % optikoista. Alan heikentyneeseen arvostukseen luettiin sekä heikentynyt arvostus alan ulkopuolelta esimerkiksi asiakkaiden keskuudessa, että alan sisäpuolella oman alan toimijoiden keskuudessa. Loput kategorioista saivat vähemmän vastauksia kuin kolme suurinta kategoriaa. Vastausten prosentuaalinen määrä vaihteli 3,3 % ja 7,1 % välillä.

6.4 Tutkimustulosten yhteenveto

Työn teoriaosuuden pohjalta esiin nousivat seuraavat työmotivaatioon vaikuttavat teemat: psykososiaalinen työympäristö, työyhteisö ja siihen sisältyvä mahdollisuus vaikuttaa työpaikalla sekä esimiehen toiminta. Tässä osassa kyselytutkimuksen vastauksia tarkastellaan ja pohditaan osittain näiden teemojen avulla.

Psykososiaaliseen työympäristöön liittyvät vahvasti kyselytutkimuksen väittämä "töihin on mukava mennä" sekä osiosta "työmotivaation vaikuttava tekijät" työpaikan ilmapiiri ja työkaverit. Vastauksista voidaan huomata, että työpaikan ilmapiirillä on todella suuri merkitys optikoiden motivaatioon, koska yksikään optikko ei ollut valinnut vastausvaihtoehtoa "vähän" tai "ei lainkaan". Lisäksi työkavereiden vaikutus työmotivaatioon oli vastausten perusteella suuri. Molemmat näistä asioista merkitsevät paljon vastaajille työmotivaation kehityksen kannalta. Suurin osa vastaajista koki myös, että töihin on mukava mennä. Tästä voidaan päätellä, että monet optikot kokevat työpaikan ilmapiirin ja psykososiaalisen työympäristön työntekoa ja motivaatiota edistävänä. Tämä liittyy läheisesti myös työyhteisö-teemaan.

Työyhteisön kannalta optikot kokevat oman asemansa työpaikalla ja työyhteisössä jollain tasolla merkityksellisenä asiana työmotivaation kehityksessä. Tämä linkittyy läheisesti siihen, miten optikot kokevat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työpaikkansa toimintatapoihin. Vastaukset olivat melko jakautuneita, mikä on merkinä siitä, että mahdollisuus vaikuttaa työpaikan toimintatapoihin vaihtelee työpaikkojen välillä. Tähän vaikuttaa myös asema työpaikalla. Yksityisyrittäjällä on mahdollisuus luoda täysin omat toimintatapansa, kun taas niin sanottuna "riivioptikkona" suuressa ketjussa työskentelevällä mahdollisuudet vaikuttaa yleisiin toimintatapoihin, jotka ovat ylempien tahojen määräämiä, ovat pienempiä. Myös työpaikan vakinaisuuden voidaan sanoa olevan paljon työmotivaatioon vaikuttava tekijä optikoiden keskuudessa. On helpompi olla korkeasti motivoitunut, kun ei tarvitse murehtia, mistä saisi seuraavan työpaikan. Tämäkin on tietysti yksilöllistä.

Teoriaosuuden pohjalta oli tiedossa, että esimiehen toiminnalla on vaikutusta työmotivaatioon. Tätä teoriapohjaa tukevat vastaukset, joiden mukaan 215 vastaajista on sitä mieltä, että esimiehen palaute vaikuttaa työmotivaatioon vähintään jonkin verran. Suurin osa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että palaute vaikuttaa paljon tai erittäin paljon työmotivaatioon, mikä vahvistaa sen, että esimiehen on tärkeää antaa palautetta työntekijöille.

Myös palkan voidaan olettaa olevan yksi merkittävimpiä työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä, sillä kaikki paitsi yksi vastaaja valitsivat vastausvaihtoehdon "jonkin verran"- "erittäin paljon" -akselilta. Palkan vaikutus työmotivaatioon on hyvin moniulotteista, sillä toiset ihmiset haluavat mahdollisimman paljon palkkaa ja toisille riittää, että palkan

määrä on oikeassa suhteessa työn vaatimusten ja määrän kanssa. Vertailtaessa eri ikäryhmien tyytyväisyyttä palkan tason ja työtehtävien välillä, voitiin huomata, että nuorempien optikoiden tyytyväisyys palkkaan oli alhaisempi kuin vanhempien. Lähivuosina valmistuneella optikolla on optisen alan uusimmat tiedot ja monipuoliset taidot optikon ammatin harjoittamiseen, mutta palkkataso saatetaan kokea alhaiseksi. Optikon minimipalkka tämänhetkisessä työ sopimuksessa on 2489 euroa kuukaudessa, joka ei sisällä 150 euron piilolinssisovituslisää eikä 150 euron diagnostisten lääkeaineiden lisää (Optikoiden työehtosopimus 1.2.2017-31.1.2018 2017). Nämä lisät eivät kuulu palkkaan silloin, jos piilolinssien sovitusoikeus ja diagnostisten lääkeaineiden käyttöoikeus ovat osana optometristin tutkintoa, mikä voi myös tässä tapauksessa aiheuttaa tyytymättömyyttä palkkaa kohtaan nuoremmassa, lähivuosina valmistuneissa optikoissa. Minimipalkka on lähivuosina noussut hieman, mutta edelleenkin suuremman palkallisen hyödyn piilolinssisovitusoikeudesta ja diagnostisten lääkeaineiden käyttöoikeudesta saa, kun kurssit suorittaa opintojen jälkeen.

Valtaosa vastanneista optikoista kokee tekevänsä jokseenkin arvostettua ja merkityksellistä työtä. Vastanneet optikot ovat myös sitä mieltä, että työn tuloksilla on huomattavasti merkitystä työmotivaation kehityksessä. Naisten keskuudessa saattaa esiintyä yleistä tyytymättömyyttä omaa ammattia kohtaan hieman enemmän kuin miesten keskuudessa. Tämä johtopäätös perustuu kyselystä saatuihin tuloksiin, joista selvisi, että vastanneista optikoista naiset harkitsevat enemmän alan vaihtoa verrattuna miehiin. Kuitenkin yli puolet vastaajista voisivat suositella alan opintoja, mitä voidaan pitää positiivisena asiana ja merkinä siitä, että vastaajat ovat sen verran tyytyväisiä omaan ammattiinsa, että voisivat suositella sen opiskelemista myös muille.

Kyselyssä kysyttiin alan hyvistä puolista avoimessa kysymyksessä. Vastanneet optikot kokivat asiakkaat ja asiakaspalvelun yhtenä optisen alan parhaista puolista, koska silloin jokainen päivä on erilainen ja työssä pääsee auttamaan ihmisiä heidän näkötarpeidensa kanssa erittäin monipuolisesti. Muita esiin nousseita hyviä puolia olivat alan jatkuva kehitys, optikon selkeä ja siisti työnkuva, palkkaus, alan vaihtelevuus ja kliinisyys ja myynti. Työnkuvasta mainittiin, että optikon työ on siistiä sisätyötä ja palkasta, että palkan suhde työn määrään ja laatuun on sopiva. Moni mainitsi nauttivansa myös optikon työn itsenäisyydestä.

Kyselyn viimeisessä avoimessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä he muuttaisivat optisella alalla. Kuten tuloksissa mainittiin, suurin kategoria muodostui vastauksista, joissa toivottiin muutosta optisen alan markkinointiin. Vastauksissa määriteltiin nykyinen markkinointi sekavaksi ja harhaanjohtavaksi sekä asiakkaille että ajoittain optikoille itselleen. Yhdessä vastauksessa todettiin:

“Mainonnassa ei vain halvinta, vaan myös laatua.”

Edellisen lainauksen kaltaisia vastauksia oli useampia. Niiden taustalla kytee toive siitä, että mainostettaisiin hinnan lisäksi laatua ja ammattitaitoa, jolloin asiakaskin saisi kokonaisvaltaisemman ja lupaavamman vaikutelman silmälasien hankintaprosessista. Moni vastaus totesi myös, että nykyinen markkinointi vaikuttaa optisen alan arvostukseen. Alan arvostus -kategoriassa vastauksissa todettiin monisanaisesti optisen alan arvostuksen olevan heikkoa sekä alan sisä- että ulkopuolella. Vastaukset linkittivät heikon arvostuksen pääsääntöisesti sekavaan markkinointiin ja optisen alan hinnoittelutapoihin. Yleisimpiä mainittuja hinnoittelutapoja olivat tuotteiden ja palveluiden ilmaiseksi ja äärimmäisen halvalla myyminen. Yhdessä vastauksessa mainittiin hinnoittelusta seuraavasti:

“Hintakilpailu voisi hieman rauhoittua ja voisimme keskittyä enemmän hyvään asiakaspalveluun, mikä on tärkeintä.”

Optisella alalla vallitsevaan yleiseen ilmapiiriin toivottiin myös muutosta. Muun muassa turhat vastakkainasettelut esimerkiksi yksityisten ja ketjuliikkeiden työntekijöiden välillä olisi motivoivan ilmapiirin nimissä hyvä jättää pois. Myös kilpailijoiden väheksyminen koetaan tarpeettomana. Optikoiden ja silmälääkäreiden välille toivotaan sopua ja laadukasta yhteistyötä. Yleisesti ottaen kaikenlaisen riitelyn ja kyräilyn lopettaminen ja jatkuvan valittamisen suhteen rauhoittuminen oli monessa vastauksessa toiveena. Yksi vastaaja kiteytti asian tehokkaasti:

“Vanhan polven optikoiden pitäisi hyväksyä se, että ala muuttuu. Eri optikkoliikkeiden välillä pitäisi olla sopuisampaa eikä kilpailijastaan tarvitsisi mielestäni puhua pahaa, koskaan ei voi meinaan tietää kenen lipun alle päätyy. Kampanjoita pitäisi hillitä - -, jotta kuluttajilla säilyisi jonkunlainen kunnioitus optikon tekemää työtä kohtaan.”

Aukioloajat, työvuorot ja palkka -kategoria pitää sisällään muutoshaveita muun muassa aukioloaikojen laajuuden ja siihen liittyvien työvuorojen sekä palkan määrän suhteen.

Kauppa- ja viikonloppu- ja pyhäaukioloajat koetaan hankalaksi, koska työvuorot voivat sijoittua niin laajalle aikavälille vaikeuttaen joissain tapauksissa esimerkiksi työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Osa vastaajista kokivat saavansa liian alhaista palkkaa työhön nähden.

Yleisenä toiveena oli, että saisi mahdollisuuden tehdä työt kunnolla ja kunnialla. Vastauksissa viitattiin lyhyisiin tutkimusaikoihin. Esimerkiksi tavallisen näöntutkimusajan muuttaminen 20 minuutista 30 minuuttiin mahdollistaisi huomattavasti perusteellisemmän tutkimuksen. Lisäksi alalla tapahtuva ketjuuntuminen on herättänyt osassa vastaajista huolta yksityisten optikkoliikkeiden tulevaisuudesta.

Koulutuksen ja työelämän ristiriitaa kommentoitiin eräässä vastauksessa seuraavasti:

“Optikon toimenkuvaa on murroksessa. Koulutus vie yhä enemmän terveyden tutkijan suuntaan, mutta arjessa vain myynilliset mittarit merkitsevät. Tässä on ristiriitaa nyt ja tulevaisuudessa...”

Koulutus-kategorian muut vastaukset liittyivät koulutus-työelämän -ristiriidan lisäksi lisäkoulutusten saatavuuteen. Osa vastaajista koki, että lisäkoulutuksiin osallistuminen ei ole mahdollista esimerkiksi taloudellisista syistä.

Kaiken kaikkiaan työelämässä optikoiden työmotivaatio on yleisellä tasolla hyvä. Positiivista työmotivaation kehitystä voisi tukea ja vahvistaa huomioimalla muun muassa optikoiden alati muokkautuva työnkuva ja vastuun määrä rahallisessa korvauksessa ja muokkaamalla nykyistä kampanjakulttuuria asettamalla selkeät alennuskampanja-ajat sekä selkeyttämällä kampanjaohjeistuksia ja -markkinointia. Näiden lisäksi optikot saataisivat tuntea itsensä arvostetuimmiksi, jos optikon työtä kunnioitettaisiin ja puollettaisiin mahdollistamalla Hyvän näöntutkimuskäytännön kunnollisen noudattamisen, vaikka ajanvarauslista olisikin täynnä. Yksinkertaistettuna optisen alan olosuhteet olisi kannattavaa pyrkiä saamaan sellaisiksi, että optikoiden ammattitaito yhdessä alan kaupallisen puolen kanssa herättäisi kunnioitusta kuluttajissa ja muissa ammattilaisissa.

Optisen alan työyhteisöjen olisi hyvä pitää yhdessä huolta työpaikan ilmapiiristä ja tiimihengestä ja esimiehen muistaa antaa optikoilleen palautetta ja kannustusta sekä huomioida erilaiset elämäntilanteet mahdollisuuksien rajoissa. Tärkeää on myös, että optikot

itse arvostavat työtänsä ja ovat ylpeitä siitä ja siten levittävät tätä arvostusta myös asiakkaisiin ja muihin ammattilaisiin. Näillä ohjenuorilla optiselle alalle saadaan hyvä motivaatioilmapiiri ja optikoiden työmotivaatio kukoistaa. Pienillä teoilla luodaan suuri muutos parempaan.

7 Pohdinta

Kyselytutkimuksen ilmoitettu vastausprosentti on vain arvio, sillä 830 kyselyn saanutta optikkoa kuuluvat SOA:n rekisteriin ja määrittelemätön määrä rekisteriin kuulumattomia optikoita saivat kyselyn optisen alan Facebook-keskusteluryhmän kautta, jolloin todellinen kokonaismäärä kyselyn saaneita on suurempi kuin 830.

Kyselyyn saatiin yhteensä 227 vastausta, joista 218 vastausta oli hyödynnettävissä. Mielestämme vastausmäärä on sopiva tulosten yleistämiseksi, sillä vastanneiden joukko koostui eri ikäisistä ja eri vuosimääriä alalla olleista optikoista, eikä esimerkiksi ainoastaan nuoremmista optikoista. Vastausten lukumäärän ja vastanneiden optikoiden kirjon myötä voidaan tutkimustuloksia pitää luotettavana, sillä saatu poikkileikkaus kyseisten optikoiden työmotivaatiosta on kattava ja kyselyn vastauksista kävi hyvin ilmi, millaiset asiat optikot kokevat tärkeänä hyvän työmotivaation saavuttamiseksi. Opinnäytetyön aihe tulee mielestämme aina olemaan ajankohtainen, sillä työmotivaatio on se suurin ajava voima, joka takaa työn tehokkuuden tai tehottomuuden.

Hyviä tutkimuskäytäntöjä noudatettiin kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Kyselyn alussa olevassa saatekirjeessä kerrottiin opinnäytetyön tavoitteista ja merkityksestä, sekä vastauksien nimettömyydestä ja annettiin yhteystiedot mahdollisten lisäkysymysten varalle.

7.1 Arvio opinnäytetyöstä

Kyselytutkimuksen suurimmaksi haasteeksi osoittautui avoimien kysymysten hallinta. Vaikka kyselyn kaikki kysymykset oli asetettu pakollisiksi, jäi joidenkin avoimien kysymysten vastausprosentti alhaisemmaksi, koska vastaajat pääsivät kiertämään kysymyksen pakollisuuden vastaamalla välilyönnillä, kysymysmerkillä tai jollain muulla välimerkillä tai yksittäisellä kirjaimella. Myös avoimien kysymysten käsittely ja tulkinta osoittautuivat odotettua enemmän aikaa vieväksi.

Neliportainen Likertin asteikko olisi saattanut tuottaa enemmän olennaisia vastauksia, koska neutraalia vastausvaihtoehtoa ei olisi ollut saatavilla, vaan vastaajan olisi täytynyt valita vastauksensa aina asteikon negatiivisemmasta tai positiivisemmasta päästä. Viisiportainen asteikko mahdollisti kuitenkin vastaajan todellisen mielipiteen ilmenemisen.

Suurin osa vastaajista päätyi joka tapauksessa kantaa ottavaan vastausvaihtoehtoon neutraalin sijasta.

Oman työn jakautumisen prosentuaalinen arviointi oli mahdollisesti hiukan liian hankala tehtävä nopeille vastaajille. Osa vastauksista jouduttiin hylkäämään, koska osa-alueiden prosenttien kokonaissummaksi ei tullut 100 %, eli vastaaja oli ymmärtänyt kysymyksen väärin tai vastaamisen aikana oli tapahtunut laskuvirhe. Nämä virheelliset vastaukset ovat osa niitä yhdeksää vastausta, jotka jouduttiin hylkäämään erinäisistä syistä. Jo kysymystä laatiessa oli tiedossa, että prosentuaalinen arviointi vaatii vastaajalta enemmän aikaa ja pohdintaa kuin esimerkiksi perinteinen monivalintakysymys tai yksinkertainen avoin kysymys. Kyselyn testauksen yhteydessä saatiinkin muutama palaute tästä aiheesta. Työn jakautumisen prosentuaalinen arviointi haluttiin kaikesta huolimatta säilyttää kyselyssä sellaisenaan, koska suurin osa testivastaajista osasivat vastata kysymyseen. Tämän lisäksi kysymyksen kautta saatiin tarkka katsaus siihen, missä ja millaisissa tehtävissä optikot viettävät työpäivänsä ja miten nämä osa-alueet jakautuvat.

Myös kyselyn rajaaminen sopivan mittaiseksi loi omat haasteensa. Mahdollisia kysymyksiä oli niin paljon ja väittämiäkin olisi keksitty kolminkertainen määrä. Pyrimme kuitenkin valitsemaan ainoastaan ne tärkeimmät kysymykset ja väittämät, joiden avulla tutkimuskysymyksemme saisi todellisimman ja perusteellisimman vastauksen.

Jälkeenpäin ajateltuna kyselyä olisi voinut täydentää vielä parilla kysymyksellä. Vastaajia olisi voinut pyytää määrittelemään itse työmotivaationsa tasoa esimerkiksi asteikolla 1-10. Näin oltaisiin saatu selkeä kuva siitä, kuinka motivoituneeksi kyselyyn vastannut optikko tuntee itsensä, mikä olisi vuorostaan vähentänyt rivien välistä lukemisen tarvetta tuloksia analysoidessa. Lisäksi vastaajilta olisi voitu kysyä, kuinka suuressa kaupungissa liike, jossa he työskentelevät, sijaitsee. Näin oltaisiin voitu vertailla vastauksia esimerkiksi väkiluvultaan suurempien ja pienempien kaupunkien välillä.

Google Forms asetti pohjana myös tietynlaisia rajoitteita kyselytutkimuksen suunnittelun aikana. Vaikka kyselytutkimuksesta saatiinkin miellyttävän näköinen värikkään taustan avulla, fonttien muokkaaminen ei ollut mahdollista. Fonttien kokoa ei pystynyt muokkaamaan eikä itse fontin muotoilua voinut vaihtaa, vaan ne olivat jokaisessa kohdassa vakioita. Lisäksi Googlen asettamat valmiit kysymysmallit asettivat haasteita, jolloin joitakin kysymystyyppisiä ja vastausmalleja jouduttiin muuttamaan alkuperäisestä, jotta ne saatiin toteutettua Google Forms -alustalla.

Teoriaosuudessa haasteellisinta oli rajata aihealueet ainoastaan niihin, jotka linkittyivät tutkimuskysymyksiin. Motivaatiosta ja sen eri tyypeistä löytyy erittäin paljon materiaalia niin Google-hausta kuin tietokannoistakin, että teoriaosuudesta olisi saanut todella laajan. Vaikka teoriaosuuden sisältöä yritettiin suunnitella ja rajata etukäteen tutkimuskysymyksiin sopivaksi, tuli osuudesta silti täysin ylimitoitettu. Teoriaosuus saatiin kuitenkin lopulta lyhennettyä koskemaan ainoastaan oleellisia aihealueita.

7.2 Jatkotutkimusehdotuksia

Tutkimuksen aihe on laaja ja hyvin sovellettavissa, joten jatkotutkimusehdotuksia on useita. Yksinkertaisin niistä on tämän opinnäytetyön kaltaisen työmotivaatiotutkimuksen toistaminen säännöllisin väliajoin, jolloin saataisiin ajankohtaista tietoa optikoiden senhetkisestä työmotivaatiotasosta. Kun toistoja on ollut useampia, voisi optikoiden työmotivaation muutoksista ja kehityksestä tehdä oman tutkimuksensa, eli vertailla aiempaa aineistoa uudempaan aineistoon. Työmotivaatiotutkimuksen voisi rajata koskemaan myös vain tietyn ikäisiä tai tietyn aikaa alalla olleita optikoita.

Tämä työ tarjoaa pohjan myös erilaisille vertailututkimuksille. Eräitä vertailuun pohjautuvia jatkotutkimusehdotuksia ovat myymäläoptikoiden ja sairaalaoptikoiden työmotivaation vertailu ja eri ikäisten optikoiden työmotivaation vertailu. Optikoiden työmotivaatiotutkimusta voisi jatkaa myös tutkimalla, millaista olisi optikoiden mielestä motivoiva optikon työ.

Lähteet

- Abele, Andrea E. - Volmer, Judith - Spurk, Daniel 2012. Career Stagnation: Underlying Dilemmas and Solutions in Contemporary Work Environments. Chapter 7. Work and Quality of Life. Ethical Practices in Organizations. New York: Springer. Verkkodokumentti. <<https://link-springer-com.ezproxy.metropolia.fi/content/pdf/10.1007%2F978-94-007-4059-4.pdf>>. Luettu 16.9.2017. Vaatii kirjautumisen.
- Ahola, Kirsi - Rossi, Helena - Tuisku, Katinka 2015. Työuupumus (burnout). Duodecim Terveyskirjasto. Verkkodokumentti. <http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681>. Luettu 28.8.2017.
- Ahola, Kirsi - Virtanen, Marianna n.d. Stressi ja työuupumus. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>>. Luettu 27.8.2017.
- Ergonomia n.d. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>>. Luettu 10.10.2017.
- Fernet, Claude - Austin, Stephanie - Vallerand, Robert J. 2012. The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress* 26 (3). 213-229. Routledge. Taylor & Francis Group. Verkkodokumentti. <http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2012_FernetAustinVallerand_WS.pdf>. Luettu 5.9.2017.
- Hakanen, Jari n.d. Työn imu. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>>. Luettu 31.8.2017.
- Heckhausen, Jutta - Heckhausen, Heinz 2008. Motivation and Action. Cambridge: Cambridge University Press. Verkkodokumentti. <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/metropolia-ebooks/reader.action?docID=336083>>. Luettu 30.8.2017. Vaatii kirjautumisen.
- Henderlong Corpus, Jennifer - Haimovitz, Kyla - Wormington, Stephanie V. 2012. Understanding Intrinsic and Extrinsic Motivation: Age Differences and Meaningful Correlates. *Encyclopedia of the Sciences of Learning*. Springer US. Verkkodokumentti. <https://link-springer-com.ezproxy.metropolia.fi/content/pdf/10.1007%2F978-1-4419-1428-6_1626.pdf>. Luettu 1.9.2017. Vaatii kirjautumisen.
- Herzig, Philipp - Ameling, Michael - Schill, Alexander 2014. Workplace Psychology and Gamification: Theory and Application. *Gamification in Education and Business*. Springer International Publishing. 1. painos. 451-471. Verkkodokumentti. <https://link-springer-com.ezproxy.metropolia.fi/chapter/10.1007/978-3-319-10208-5_23>. Luettu 1.9.2017. Vaatii kirjautumisen.
- Hirsjärvi, Sirkka - Remes, Pirkko - Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Howard, Joshua - Gagné, Marylène - Morin, Alexandre J.S. - Van den Broeck, Anja 2016. Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior* 95-96. 74-89. Verkkodokumentti. <<http://www.sciencedirect.com.ezproxy.metropolia.fi/science/article/pii/S0001879116300409>>. Luettu 11.9.2017. Vaatii kirjautumisen.

Khan, Nadeem Shiraz - Riaz, Adnan - Rashid, Majed 2011. The Impact of Work Content, Work Conditions, Career Growth on Employee Motivation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 3 (3). 1428-1434. Verkkodokumentti. <https://www.researchgate.net/publication/280297020_THE_IMPACT_OF_WORK_CONTENT_WORKING_CONDITIONS_CAREER_GROWTH_ON_EMPLOYEE_MOTIVATION>. Luettu 12.9.2017.

Kovač, Velibor Bobo 2016. *Basic Motivation and Human Behaviour. Control, Affiliation and Self-expression*. Lontoo: Palgrave Macmillan. Verkkodokumentti. <<https://link-springer-com.ezproxy.metropolia.fi/content/pdf/10.1057%2F978-1-137-47056-0.pdf>>. Luettu 29.8.2017. Vaatii kirjautumisen.

KvantiMOTV 2013. *Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkodokumentti. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/intro.html>>. Luettu 15.8.2017.

Lee, Michael T. - Raschke, Robyn L. 2016. Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation and Knowledge* 1 (3). 162-169. Verkkodokumentti. <<http://www.sciencedirect.com.ezproxy.metropolia.fi/science/article/pii/S2444569X16000068?np=y>>. Luettu 7.9.2017. Vaatii kirjautumisen.

Mazzola, Joseph J. - Kessler, Stacey R. 2012. *Counterproductive Work Behaviors and Their Ethical Dilemmas: Creating Just, Respectful, and Productive Organizations*. Chapter 9. *Work and Quality of Life. Ethical Practices in Organizations*. New York: Springer. Verkkodokumentti. <<https://link-springer-com.ezproxy.metropolia.fi/content/pdf/10.1007%2F978-94-007-4059-4.pdf>>. Luettu 13.9.2017. Vaatii kirjautumisen.

Optikoiden työehtosopimus 1.2.2017-31.1.2018 2017. Toimihenkilöliitto Erto. Verkkodokumentti. <https://www.erto.fi/component/sl_filebank/?action=download&file=70>. Luettu 16.10.2017.

Pahkin, Krista n.d. *Hyvän johtamisen kriteerit*. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>>. Luettu 8.9.2017.

Piccolo, Ronald F. - Greenbaum, Rebecca L. - Eissa, Gabi 2012. *Ethical Leadership and Core Job Characteristics: Designing Jobs for Employee Wellbeing*. Chapter 16. *Work and Quality of Life. Ethical Practices in Organizations*. New York: Springer. Verkkodokumentti. <<https://link-springer-com.ezproxy.metropolia.fi/content/pdf/10.1007%2F978-94-007-4059-4.pdf>>. Luettu 12.9.2017. Vaatii kirjautumisen.

Psykososiaalinen työympäristö ja kuormitustekijät n.d. Työturvallisuuskeskus. Verkkodokumentti. <[https://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/asiantuntija-_ja_toimistotyö/kuormittumisen_hallinta/psykososiaalinen_tyoymparisto](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/asiantuntija-_ja_toimistotyö/kuormittumisen_hallinta/psykososiaalinen_tyoymparisto)>. Luettu 13.9.2017.

Repo, Siina - Ravantti, Elina - Pääkkönen, Rauno 2015. *Johda tuottavasti - opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin*. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<http://docplayer.fi/3118449-Tietoa-tyosta-johda-tuottavasti-opas-työhyvinvoinnin-ja-tuottavuuden-lisaamiseksi-esimiestyön-keinoin-siina-repo-elina-ravantti-rauno-paakkonen.html>>. Luettu 31.8.2017.

Schunk, D. H. - Pintrich, P. R. - Meece, J. 2008. Characteristics of Intrinsic and Extrinsic Motivation. Motivation in Education: Theory, Research and Applications. Pearson Allyn & Bacon Prentice Hall. Verkkodokumentti. <<https://www.education.com/reference/article/characteristics-intrinsic-extrinsic/>>. Luettu 1.9.2017.

Sinokki, Marjo 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua, tuottavuutta. Helsinki: Tietosanomaa Oy.

Stoeber, Joachim - Davis, Charlotte R. - Townley, Jessica 2013. Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. Personality and Individual Differences 55 (7). 733-738. Verkkodokumentti. <<http://www.sciencedirect.com.ezproxy.metropolia.fi/science/article/pii/S0191886913002432?np=y>>. Luettu 7.9.2017. Vaatii kirjautumisen.

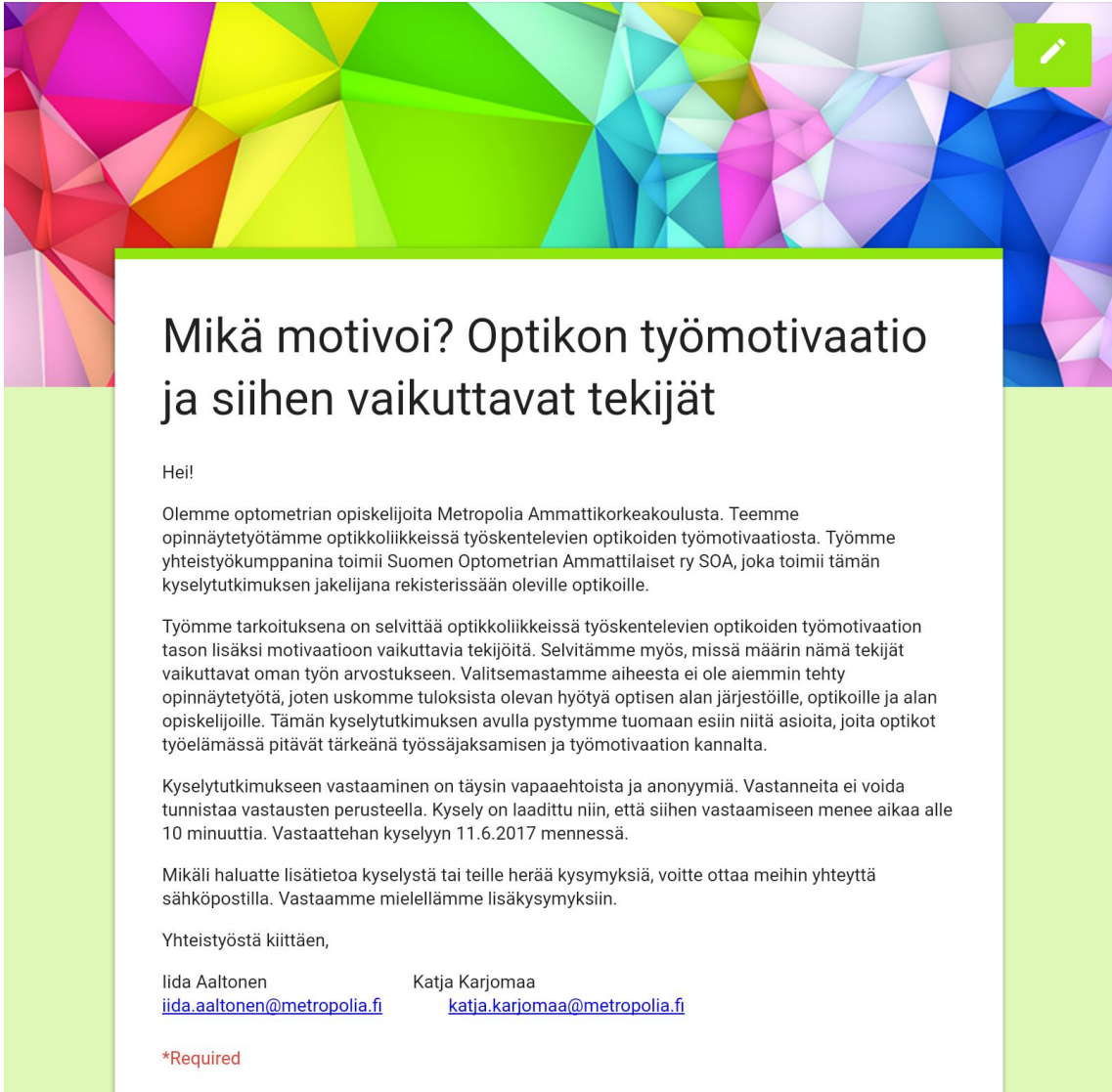
Toimiva työyhteisö n.d. Työturvallisuuskeskus. Verkkodokumentti. <https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso>. Luettu 12.9.2017.

Työhyvinvointi n.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <<http://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Luettu 16.9.2017.

Työympäristö n.d. Työturvallisuuskeskus. Verkkodokumentti. <[https://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/asiantuntija_ja_toimistotyö/tyoymparisto](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/asiantuntija_ja_toimistotyö/tyoymparisto)>. Luettu 18.9.2017.

Työympäristö 2016. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Verkkodokumentti. <<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>>. Luettu 18.9.2017.

Kyselylomake



Mikä motivoi? Optikon työmotivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät

Hei!

Olemme optometrian opiskelijoita Metropolia Ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötämme optikkoliikkeissä työskentelevien optikoiden työmotivaatiosta. Työmme yhteistyökumppanina toimii Suomen Optometrian Ammattilaiset ry SOA, joka toimii tämän kyselytutkimuksen jakelijana rekisterissään oleville optikoille.

Työmme tarkoituksena on selvittää optikkoliikkeissä työskentelevien optikoiden työmotivaation tason lisäksi motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Selvitämme myös, missä määrin nämä tekijät vaikuttavat oman työn arvostukseen. Valitsemastamme aiheesta ei ole aiemmin tehty opinnäytetyötä, joten uskomme tuloksista olevan hyötyä optisen alan järjestöille, optikoille ja alan opiskelijoille. Tämän kyselytutkimuksen avulla pystymme tuomaan esiin niitä asioita, joita optikot työelämässä pitävät tärkeänä työssäjaksamisen ja työmotivaation kannalta.

Kyselytutkimukseen vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja anonyymiä. Vastanneita ei voida tunnistaa vastausten perusteella. Kysely on laadittu niin, että siihen vastaamiseen menee aikaa alle 10 minuuttia. Vastaattehan kyselyyn 11.6.2017 mennessä.

Mikäli haluatte lisätietoa kyselystä tai teille herää kysymyksiä, voitte ottaa meihin yhteyttä sähköpostilla. Vastaamme mielellämme lisäkysymyksiin.

Yhteistyöstä kiittäen,

Iida Aaltonen
iida.aaltonen@metropolia.fi

Katja Karjomaa
katja.karjomaa@metropolia.fi

*Required

Taustatiedot

Valitse itsellesi sopivin vaihtoehto.

Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

Ikä *

Your answer

Kauanko olet työskennellyt optisella alalla? *

- Alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- Yli 15 vuotta

Työskenteletkö *

- Yksityisessä, ketjuun kuulumattomassa optikkoliikkeessä
- Yksityisessä, markkinointiketjuun kuuluvassa optikkoliikkeessä
- Ketjuun kuuluvassa franchising-optikkoliikkeessä
- Ketjuun kuuluvassa optikkoliikkeessä
- Other: _____

Mikä on asemasi työpaikalla? *

- Yrittäjä
- Työntekijä

Kuinka monta tuntia viikossa teet optikon töitä?

- Alle 10 tuntia
- 10-20 tuntia
- 21-35 tuntia
- Yli 35 tuntia

Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla itsellesi sopivin vaihtoehto. *

	1 = Täysin eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Ei samaa eikä eri mieltä	4 = Jokseenkin samaa mieltä	5 = Täysin samaa mieltä
Töihin on mukava mennä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtäni arvostetaan terveydenhoitoalan ammattilaisten keskuudessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuluttajat arvostavat työtäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on merkityksellistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on yksitoikkoista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työpaikkani toimintatapoihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Missä määrin seuraavat asiat vaikuttavat työmotivaatioosi? *

Valitse itsellesi sopivin vaihtoehto.

	1 = Ei lainkaan	2 = Vähän	3 = Jonkin verran	4 = Paljon	5 = Erittäin paljon
Työpaikan vakinaisuus (pysyvyys)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asema työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen antama palaute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tulokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oman työn jakautuminen

Kuinka suuren osan päivästä työskentelet seuraavien asioiden parissa? Kirjoita vastauksesi numeroin yhden prosenttiyksikön tarkkuudella niin, että kaikkien vastauksien summa on 100%.

Näöntutkimustilassa (näöntutkimukset, piilolinssitutkimukset, muut tutkimukset) *

Your answer

Liikkeen puolella *

Your answer

Tehden korjaus- ja hiontatöitä *

Your answer

Tehden toimistotöitä *

(esim. laskujen maksaminen, muut paperityöt)

Your answer

Muuta työtä *

Kirjoita kenttään myös lyhyt kuvaus mahdollisesta muusta työstä.

Your answer

Optikon työ ja optinen ala

Koulutukseni on työtäni vastaavalla tasolla. *

- Kyllä
 Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Ei", miksi et tunne koulutuksesi olevan työtäsi vastaavalla tasolla?

Your answer

Tämänhetkinen palkkani on työni vaatimusten tasolla. *

- Kyllä
 Ei

Mahdolliset myyntitavoitteet vaikuttavat työmotivaatiooni.

Mikäli liikkeessä, jossa työskentelet, ei ole selkeää myyntitavoitetta, voit siirtyä suoraan seuraavaan kysymykseen.

- Myönteisesti
 Kielteisesti
 Eivät lainkaan
 En osaa sanoa

Tarjouskampanjat ja optisen alan mainonta vaikuttavat työmotivaatiooni. *

- Myönteisesti
 Kielteisesti
 Eivät lainkaan
 En osaa sanoa

Olen harkinnut alan vaihtoa. *

- Usein
- Joskus
- Harvoin
- En koskaan

Voin suositella optista alaa alan opintoja harkitseville.

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Mitä on mielestäsi optikon työ? *

Your answer

Millaisena näet alan tulevaisuudessa? *

Your answer

Mitkä ovat mielestäsi alan hyviä puolia? *

Your answer

Mitä haluaisit muuttaa alalla? *

Your answer

Muistattehan painaa alla olevaa "Lataa"-painiketta vastattuanne kysymyksiin. Mukavaa kevään jatkoa!

SUBMIT

Never submit passwords through Google Forms.

