



Motivaatiotekijät osa-aikatyössä

Jenna Korhonen

2025 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Motivaatiotekijät osa-aikatyössä

Jenna Korhonen
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2025

Jenna Korhonen

Motivaatiotekijät osa-aikatyössä

Vuosi

2025

Sivumäärä

48

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä osa-aikatyössä esiintyy ja millä tavoin osa-aikatyöntekijän työmotivaatiota voisi vahvistaa.

Kohdeorganisaationa toimii vuonna 2000 perustettu naisten vaatteiden vähittäiskauppa Kotkan Garderobi Oy, jolla on 13 VILA-myyntälä erä paikkakunnilla Suomessa.

Tutkimustavaksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimus, joka on toteutettu Google Forms kyselylomakkeen muodossa. Kyselyyn vastasi 23 Kotkan Garderobi Oy:n osa-aikatyöntekijöistä. Kyse-lytutkimuksen kautta saatiin selville, mitkä motivaatiotekijät koetaan parhaimpina kyseisen yrityksen osa-aikatyöntekijöiden keskuudessa. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa kohdeorganisaatiolle tärkeää informaatiota tehokkaista osa-aikatyöntekijöiden motivoituneista.

Tutkimustulokset osoittivat, että useat eri tekijät vaikuttavat työmotivaatioon osa-aikatyössä. Tulosten perusteella eniten työmotivaatioon vaikutti työn mielekkyys, hyvä työilmapiiri ja tiimihenki sekä positiivinen palaute. Henkilökunta-alennusten merkitys nousi tuloksissa selkeästi motivoivimpana aineellisenä palkitsemiskeinona. Ilta-, pyhä- ja viikonloppuloppukorvausten vaikutus työmotivaatioon oli merkittävä. Yrityksen ja johtamisen näkökulmasta tässä tutkimuksessa saadut tulokset työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä ovat monilta osin erittäin käyttökelpoisia.

Kohdeorganisaatio voisi jatkossa keskittyä yhteisöllisyyden vahvistamiseen mahdollistamalla työntekijöiden välisiä kohtaamisia työpäivien aikana esimerkiksi työvuorosunnittelun kautta. Osa-aikaisen työsuhteen luonteen takia, ei työvuorosunnittelu kuitenkaan välttämättä takaa tarpeeksi kohtaamisia työpäivien aikana. Tähän ratkaisuna olisi tarjota satunnaisesti virkitystoimintaa työntekijöille työajan ulkopuolella. Lisäksi työntekijöille kannattaisi antaa säännöllisesti palautetta, sillä se lisää työntekijöiden voimavaroja työhön ja näin ollen vaikuttaa myös työmotivaatioon.

Vastaavanlaisen tutkimuksen toteuttaminen kohdeorganisaation kokoaikaisille työntekijöille tarjoaisi mahdollisuuden saavuttaa kattavampi käsitys työmotivaatiotekijöistä koko organisaation laajuisesti. Tiedon keruuta voisi syventää teemahaastattelulla, jotta vastaajan ääni pääsisi todella kuulumaan ja olisi mahdollisuus saada täysin uusia huomioita työmotivaatioon liittyen.

Asiasanat: motivaatiotekijät, osa-aikatyö, palkitseminen, työmotivaatio

Jenna Korhonen

Motivation factors in part-time work

Year 2025 Pages 48

This thesis examined the factors affecting work motivation in part-time employment. The aim was to identify the key elements that influence work motivation in part-time roles and explore ways to enhance it.

The target organization was Kotkan Garderobi Oy, a women's clothing retail company established in 2000. The organization operates 13 VILA stores across various locations in Finland.

A quantitative research method was employed, using a Google Forms questionnaire. The survey was completed by 23 part-time employees of Kotkan Garderobi Oy. It investigated which motivational factors were perceived as the most influential by the part-time employees in the target organization. The purpose of the study was to provide the organization with valuable insights into effective strategies for motivating part-time staff.

The results of the study revealed that several factors contribute to work motivation in part-time roles. Key influences on motivation included the meaningfulness of the work, a positive working atmosphere and team spirit, and the provision of positive feedback. Employee discounts emerged as the most significant form of material incentive. Additionally, the study highlighted the considerable impact of evening, holiday, and weekend compensation on work motivation. From the perspective of the company and its management, the findings of this study offer valuable insights into the factors that influence work motivation and provide a basis for developing more effective motivational strategies for part-time employment.

Going forward, the target organization could focus on enhancing the sense of community by enabling employee-to-employee interactions during the workday, for example through shift planning. However, due to the nature of part-time work, this may still not ensure a sufficient number of such encounters. As a solution, the organization could offer occasional recreational activities for employees outside of working hours. In addition, providing employees with regular feedback is recommended, as it strengthens their resources for work and thereby has a positive impact on work motivation.

Conducting a similar study for full-time employees of the target organization would provide an opportunity to achieve a more comprehensive understanding of work motivation factors throughout the organization. The findings could be further enriched through thematic interviews, enabling a better understanding of the respondents' perspectives and potentially revealing new insights into work motivation.

Keywords: motivation factors, part time employment, rewarding, work motivation

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Motivaatio ja palkitseminen osa-aikatyössä	7
2.1	Osa-aikatyö	7
2.2	Motivaatio	8
2.3	Työmotivaatio	10
2.4	Palkitseminen motivaatiotekijänä	13
2.4.1	Aineellinen palkitseminen.....	14
2.4.2	Aineeton palkitseminen.....	15
2.4.3	Motivaatioteoriat palkitsemisessä.....	16
2.4.4	Palkitsemiskeinot	17
3	Tutkimus.....	18
3.1	Tutkimuksen toteutus	19
4	Tutkimustulokset	19
4.1	Taustatiedot	20
4.2	Kysymykset.....	21
4.3	Avoimet kysymykset	30
5	Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset	33
5.1	Mitä työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä osa-aikatyössä esiintyy?	33
5.2	Millä tavoin työntekijän motivaatiota voidaan vahvistaa osa-aikatyössä?	34
5.3	Yhteenveto tuloksista	35
6	Pohdinta	35
	Kuviot	39
	Kuvat	39
	Liitteet	40

1 Johdanto

Työntekijöiden motivointi ja motivoituneet työntekijät ovat tärkeitä yritykselle, sillä niillä on suuri vaikutus työn tehokkuuteen, tuottavuuteen, palvelun ja työn laatuun sekä työyhteisön hyvinvointiin. Työntekijän motivaatioon vaikuttaa monet tekijät, kuten työn ominaisuus ja työympäristö. Työn ominaisuuksista motivoivana pidetään esimerkiksi työn tarjoamaa riittävästä haastavuudesta, hyväksytyistä tavoitteista sekä suorituksen kautta saatuja palkkioita. Työhön liittyvien tekijöiden lisäksi persoonallisuudella, elämäkokemuksella, elämänvaiheella ja työyhteisöllä on vaikutusta työmotivaatioon. Toimiva työyhteisö vaikuttaa sekä yksilön että koko organisaation yleiseen ilmapiiriin ja sitä kautta työtyytyväisyyteen, mikä puolestaan voi kasvattaa työmotivaatiota. (Sinokki 2016, 80-81.)

Olen pohtinut monesti omia työhön liittyviä motivaatiotekijöitäni, joka sai alun perin mielenkiintoni heräämään työmotivaatiota kohtaan. Olen miettinyt myös, mikä saa työntekijän työskentelemään täydellä työpanoksella yrityksen hyväksi ja halusin lähteä selvittämään, millaiset tekijät muilla ihmisillä vaikuttavat työmotivaatioon. Aiheen rajaaminen osa-aikatyöhön oli luonnollista, sillä olen itse tehnyt paljon osa-aikatyötä organisaatioissa, joissa on lisäksi ollut useita osa-aikatyöntekijöitä. Työntekijöitä motivoi todennäköisesti eri tekijät silloin, kun työtunteja on vähemmän kuin kokoaikaisella työntekijällä. Halusin selvittää, onko osa-aikatyöntekijöiden motivaatiotekijöissä yhteneväisyyttä eri ihmisten välillä vai eroavatko motivaatiotekijät paljon toisistaan.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaisia työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä kohdeorganisaation osa-aikatyöntekijöillä esiintyy ja kuinka heidän työmotivaatiansa voidaan vahvistaa. Kohdeorganisaationa toimii vuonna 2000 perustettu naisten vaatteiden vähittäiskauppa Kotkan Garderobi Oy, jolla on 13 VILA-myymälää eri paikkakunnilla Suomessa. (Profinder 2025.)

Tämä opinnäytetyö sisältää sekä teoriaosuuden että tutkimusosuuden. Teoriaosuudessa käsitellään ensin sekä osa-aikatyötä että motivaatiota yleisesti, jonka jälkeen syvennytään tarkemmin työmotivaatioon ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Teoriaosuuden lopuksi tarkastellaan työmotivaatiota palkitsemisen näkökulmasta. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimuskysymykset ja kvantitatiivisen tutkimuksen käsite sekä tutkimuksen toteutus. Opinnäytetyön lopussa analysoidaan kyselyn tuloksia ja saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin. Yhteenvedossa kerrotaan päähuomiot, joita tutkimuksen kautta saatiin selville. Viimeisenä vielä arviointia opinnäytetyön luotettavuudesta, omaa pohdintaani tutkimustulosten pohjalta ja ehdotuksia kohdeorganisaatiolle osa-aikatyöntekijöiden työmotivaation kehittämiseksi.

2 Motivaatio ja palkitseminen osa-aikatyössä

Tässä luvussa käsitellään lyhyesti osa-aikatyötä, motivaatiota ja työmotivaatiota. Ensin tarkastellaan osa-aikatyötä, jonka jälkeen siirrytään motivaatioon. Lopuksi syvennytään työmotivaatioon käsitteeseen.

2.1 Osa-aikatyö

Osa-aikatyöstä puhutaan silloin, kun työntekijällä on sopimuksessa vähemmän työtunteja kuin kokoaikaisessa työsuhteessa yleensä vaaditaan, eli alle 35-40 tuntia (Procountor 2025). Osa-aikatyöntekijöiden työtuntien määrä kuitenkin vaihtelee työsopimuksesta ja työnantajan tarpeista riippuen. Työtunneiksi voidaan sopia joko kiinteä tuntimäärä, esimerkiksi 15 tuntia viikossa tai vaihteleva tuntimäärä, esimerkiksi 5-15 tuntia viikossa, mutta se tulisi aina kirjata työsopimukselle. Osa-aikatyötä voidaan solmia erilaisilla sopimuksilla, jolloin työsuhde voi olla joko toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen tai tarvittaessa töihin kutsuttava eli niin sanottu nollasopimus. Yleensä kyseessä on kuitenkin lyhyt työsuhde. (Muhonen 2023; Tehy 2025). Kun puhutaan tarvittaessa töihin kutsuttavasta työstä, ei työntekijälle ole tällöin ennalta määrätty viikoittaista tuntimäärää, vaan työtä tehdään tarpeen mukaan (Procountor 2025).

Osa-aikainen työntekijä voi tehdä lyhyempiä työpäiviä, lyhennettyä työviikkoa tai vaihtoehtoisesti työpäivien määrää voidaan vähentää kuukausitasolla. Osa-aikaisuuden toteutus on sovitavissa yhteisesti työntekijän ja työnantajan välillä. (Muhonen 2023.) Osa-aikatyö tarjoaa omat hyötynsä esimerkiksi joustavuuden kautta ja se on helpommin sovitettavissa erilaisiin elämäntilanteisiin kuin kokoaikainen työ. Erityisesti opiskelijat hyötyvät osa-aikatyön tarjoamista mahdollisuuksista. Työn sekä muun arjen, kuten opintojen yhteensovittaminen voi vaikuttaa työntekijän motivaatioon. Joustavuuden lisäksi osa-aikatyön ja opintojen yhdistäminen kerryttää työkokemusta, parantaa taloudellista tilannetta sekä kehittää tärkeitä taitoja, kuten ajanhallintaa ja organisointikykyä. (Joblink 2024.) Osa-aikatyössä on usein kuitenkin matalampi palkkataso ja rajalliset kehittymismahdollisuudet (Joblink 2025).

Osa-aikatyöntekijät ovat yhtä lailla oikeutettuja organisaation tarjoamiin etuuksiin, eikä heitä saa lain mukaan jättää lyhyemmän työajan vuoksi muille tarjottujen etuuksien ulkopuolelle. Työnantaja voi kuitenkin suhteuttaa edut työaikaan sopivaksi tai ne voi asettaa voimaan, kun työsuhde on kestänyt riittävän kauan. Työsuhde-etuuksien lisäksi osa-aikatyöntekijät ovat oikeutettuja yhdenvertaisiin työoloihin, toimintatapoihin sekä hyvään perehdytykseen. (Muhonen 2023.)

2.2 Motivaatio

Motivaatiosta puhutaan silloin, kun on halu, tarve tai tahto tehdä jotain (Järvinen 2014, 209). Motivaatio ohjaa toimintatapojamme ja selittää miksi toimitaan tietyllä tavalla (Beck 2000, McClelland 1985, Muchinsky 2000, Liukkosen, Jaakkolan & Katajan 2006, 11 mukaan). Toisin sanoen motivaatio saa ihmiset tavoittelemaan erilaisia asioita oman itsensä, lähipiirinsä tai esimerkiksi työyhteisönsä puolesta. Motivaation tarkoituksena on toimia energian lähteenä käyttäytymiselle ja samalla ohjata sekä säädellä käyttäytymistä oikeaan suuntaan omien tavoitteiden saavuttamiseksi. (Liukkonen, ym. 2006, 11-12.) Sitä voidaan myös ajatella mielen-tilana, jonka tarkoituksena on määrittää omaa toimintaa. Motivaatio kertoo, mitä asioita tehdään, kuinka kauan ja millaisella energisyydellä (Hakonen & Nylander 2015, 136.)

Motivaatiota pidetään monimutkaisena aiheena tutkia, sillä motiivien syitä ei aina tiedetä. Motiivit voivat olla siis joko tiedostettuja tai täysin tiedostamattomia. Käsite motivaatio on muodostunut alun perin latinankielisestä sanasta *movere*, jolla viitataan liikkumiseen. Nykyisin motivaatio ymmärretään ihmisen käyttäytymistä aktivoivana ja ohjaavana sisäisenä järjestelmänä tai voiman lähteenä. Motivaation toisena sanamuotona tunnetaan sana motiivi, joka puolestaan tarkoittaa syytä tai aihetta. Motiivit voidaan tulkita myös tarpeina, haluina, palkkioina ja muina vastaavina tekijöinä, jotka aktivoivat sekä ylläpitävät käyttäytymisen suuntaa. (Sinokki 2016, 61.)

On olemassa monenlaisia motivaatioteorioita, joista varhaisimmat kuvaavat motivaatiota ”liikkeelle panevana voimana”. Niiden mukaan motivaatio perustuu sisäisiin vietteihin ja perustarpeisiin. Tutkijoiden teoriat ovat kuitenkin poikenneet toisistaan. Osa tutkijoista oli sitä mieltä, että motivaation liikkeelle laittavat perustarpeet ovat synnynnäisiä ja muuttumattomia, kun taas toisten tutkijoiden mukaan perustarpeet ovat nimenomaan psykologisia ja opittuja. (Sinokki 2016, 72.) Motivaatioteoriat muovautuivat ajansaatossa behavioristista eli niin sanotusti mekaanisista näkemyksistä kohti humanistista psykologiaa. Tämän kehityksen myötä yhdysvaltalainen psykologi Abraham Maslow tuli tunnetuksi Maslow:n tarvehierarkiateorialaan. Maslow:n tarvehierarkian (kuva 1) mukaan ihmisen perustarpeet tulee tyydyttää ensin ja vasta tämän jälkeen lähdetään hakemaan tyydytystä niin sanotusti korkeammille tarpeille (Maslow 1943, Sinokki 2016, 72 mukaan). Perustarpeiksi luokitellaan ensisijaisesti fysiologiset tarpeet, seuraavaksi turvallisuuden tarpeet ja kolmantena yhteenkuuluvuuden sekä rakkauden tarpeet. Näiden jälkeen neljäntenä tulee arvostuksen tarpeet ennen korkeimpia tarpeita, joihin Maslow:n hierarkiassa luokitellaan itsensä toteuttamisen tarpeet. (Sinokki 2016, 73.)



Kuva 1 Maslow:n tarvehierarkiateoria (Sinokki 2016, 74).

Maslow:n tarvehierarkiassa fysiologisiin tarpeisiin lukeutuu muun muassa nälkä, jano, uni, lämpö ja muut kehon tarpeet. Turvallisuuden tarpeisiin kuuluu varmuuden tunne, suojautuminen fyysisiltä haitoilta ja haitoilta tunne-elämässä sekä vaaran välttäminen. Yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeita on esimerkiksi hyväksyntä, ystävyys, rakkaus ja yhteenkuuluvuuden tunne. Arvostuksen tarpeiksi voidaan luokitella itsekunnioitus, itsenäisyys, kiitokset ja muilta saatu kunnioitus sekä arvostus. Korkeimmat itsensä toteuttamisen tarpeet sisältävät omat saavutukset, henkisen kasvun ja kehittymisen, luovuuden sekä tiedon määrän kasvu. (Maslow 1943; Lämsä & Hautala 2008, Sinokki 2016, 73 mukaan.) Kuten jo aiemmin todettiin, Maslow:n tarvehierarkiassa tulee tyydyttää perustarpeet ensin ja itse motivaatio syntyy vasta hierarkian huipulla. Abraham Maslow on kuitenkin myöhemmin todennut, että tarpeet eivät välttämättä tyydytykään hierarkkisesti. Tätä tarvehierarkiaa käytetään siitä huolimatta ihmisten motivoitumisen ja turhautumisen ymmärtämiseen sekä esimerkiksi kaupan ja markkinoinnin kohdentamiseen sopiville kohderyhmille. (Sinokki 2016, 75.) Myöhemmät motivaatioteoriat, jotka ovat muotoutuneet muun muassa Maslow:n tarvehierarkian jälkeen, nostavat esille yksilön käsitystä ympäristön vaikutuksista sekä omista vaikutusmahdollisuuksistaan motivaation muodostumiseen (Nurmi & Salmela-Aro 2022, Sinokki 2016, 76 mukaan).

Liukkonen ym. (2006, 11) kuvailee motivaatiota monimutkaisena ja muuttuvana prosessina, johon persoonallisuus, tunne- ja järkipohjaiset tekijät sekä sosiaalinen ympäristö vaikuttavat. Myös arvot on otettava huomioon motivaatiota tutkittaessa, Liukkonen ym. (2006, 11) korostaa. Tutkimusten myötä on vahvistunut, että motivaatiolla on vaikutusta toiminnan intensiteettiin, toimintaan sitoutumiseen, tehtävien valintaan niiden haasteellisuuden kannalta sekä varsinaiseen suoritukseen (Liukkonen, ym. 2006, 12).

2.3 Työmotivaatio

Työmotivaatio poikkeaa motivaatiosta siten, että huomiota tulisi kiinnittää myös muihin kuin yksilöä koskeviin tekijöihin. Muita työmotivaation kannalta merkittäviä asioita on muun muassa: johtaminen, työyhteisö ja työn ominaisuudet. (Sinokki 2016, 80.) Työmotivaatio kuvataan yksilön työtoimintaa suuntaavaksi, innostavaksi ja ylläpitäväksi kokonaistilaksi (Vartiainen & Nurmela, Sinokki 2016, 81 mukaan).

Hagemann (1991, 7) kuvailee työmotivaatiota sisäisenä käyttövoimana, joka tekee työstä mielekästä. Työmotivaatio on eräänlainen vireystila, jonka avulla kaikki työhön liittyvää toimintaa tapahtuu. Työmotivaatio määrittää suunnan, muodon, voimakkuuden ja keston työnteolle. (Hakonen & Nylander 2015, 136.) Työssään viihtyvä, hyvinvoiva ja motivoitunut työntekijä on usein tehokkaampi kuin vähemmän motivoitunut (Järvinen 2014, 209). Mikään motivaatioteoria ei kuitenkaan ole toistaiseksi pystynyt selittämään, mitkä tekijät saavat työntekijät motivoitumaan työssään (Sinokki 2016, 7). Tämä lisää tarvetta ja mielenkiintoa tutkia aihetta enemmän.

Työmotivaatioon vaikuttaa sekä sisäiset että ulkoiset tekijät. Ulkoisia motivaattoreita, kuten rahaa ja mainetta pidetään usein sisäisiä motivaattoreita tehokkaampina, vaikka näin ei välttämättä kuitenkaan ole. Ajatus ulkoisten motivaattoreiden tehokkuudesta syntyy työnteon alkuperäisestä tarpeesta, ansaita rahaa perheen elättämiseksi. (Järvinen 2014, 209.) Ulkoisten motivaattoreiden merkitys korostuu etenkin tilanteissa, joissa itse työtä pidetään rutiinina ja mielenkiinnottomana (Viitala 2013, 17). Ulkoisen työmotivaation motiiveina toimii palkkiot ja pelko rangaistuksesta, joka voi olla esimerkiksi kriittinen palaute esihenkilöltä tai työkaverilta. Asiakastytymättömyyttä voidaan myös pitää ulkoiseen motivaatioon vaikuttavana rangaistuksena, sillä useimmat työntekijät kuitenkin haluavat tehdä työnsä mahdollisimman hyvin välttämättä negatiivista palautetta. (Sinokki 2016, 225-227.) Koska ulkoinen motivaatio syntyy nimenomaan ulkoisista palkkioista mielenkiinnon sijaan, joutuu sen eteen ponnistelemaan. Mitä houkuttelevammasta palkkiosta on kyse, sitä enemmän motivaation eteen tulee työskennellä. (Viitala 2013, 17.)

On kuitenkin hyvin yksilöllistä, mitkä asiat koetaan palkitseviksi ja yrityksen näkökulmasta onkin äärimmäisen tärkeää opetella tunnistamaan työntekijöiden todelliset motivaatiotekijät sekä pyrkiä vahvistamaan niitä. (Järvinen 2014, 209.) Parhaat lähtökohdat työmotivaatiolle on

silloin, kun työntekijän osaaminen kulkee käsi kädessä työn vaatimusten kanssa. Motivoitunut työntekijä omaksuu uusia asioita tehokkaammin, sillä motivaatio ohjaa uuden oppimista vahvistamalla tunnetta kehittymisen on mielekkyydestä ja tärkeydestä. (Viitala 2013, 16-17.)

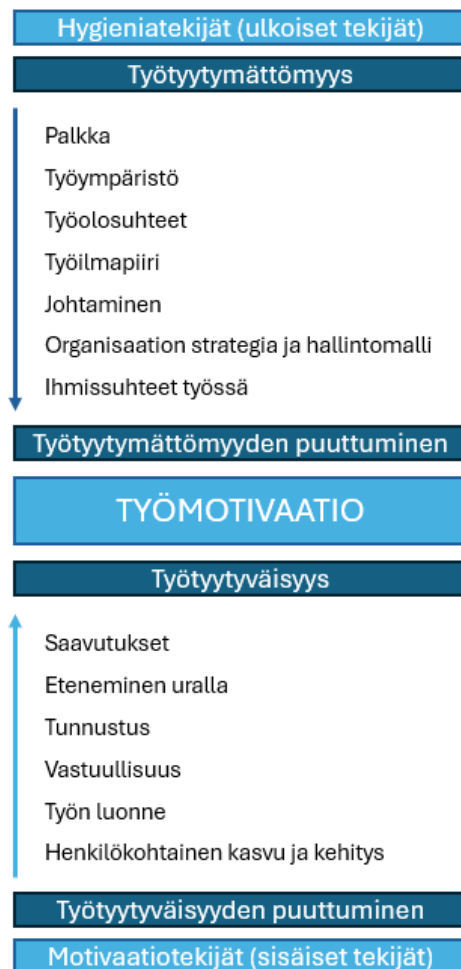
Sisäinen motivaatio syntyy nimensä mukaisesti sisältäpäin. Sisäisesti motivoitunut henkilö osallistuu toimintaan ilon ja nautinnon puolesta. Kokemus arvostuksesta, mielenkiinto työtä kohtaan, etenemismahdollisuudet ja menestyminen työssä ovat sisäisesti palkitsevia tekijöitä (Liukkonen, ym. 2006, 28; Järvinen 2014, 209). Sisäinen motivaatio eroaa ulkoisesta siten, että lopputuloksesta saatujen palkkioiden sijaan tekeminen itsessään tuntuu mielekkäältä. Järvisen (2014, 210) mukaan sisäinen motivaatio onkin paras mahdollinen keino hyvien tulosten saavuttamiseksi. Sisäinen motivaatio auttaa työntekijää jaksamaan ja parantamaan omaa suorituskykyä. Liukkonen ym. (2006, 7) vertailee osuvasti kirjassaan työn tekoa urheiluvammennukseen ja korostaa, että tärkeintä tavoitteiden saavuttamiseksi on matka, ei määräänpää.

Työntekijöiden motivointi koetaan usein yhtenä johtamisen haasteena, koska ajatellaan motivaation olevan lähtöisin henkilöstä itsestään. Sisäistä motivaatiota voidaan kuitenkin vahvistaa ja siinä esihenkilöllä on tärkeä rooli. Johtamisella on selkeä vaikutus työntekijöiden työmotivaation kasvamiseen sekä sen hiipumiseen. Ensin tulisi varmistua siitä, että tavoitteet ovat selkeät molemmille osapuolille ja työntekijä tietää, millaisia odotuksia häntä kohtaan on asetettu. Tämän jälkeen työntekijällä on parempi käsitys oman työn vaikutuksista organisaatioon menestymiseen. Lisäksi esihenkilön tulisi vahvistaa työntekijän kyvykkyyttä kannustamalla, tarjoamalla kouluttautumismahdollisuuksia sekä toimimalla esimerkkinä. (Sundell 2024.) Liukkosen, ym. (2006, 78-79) mukaan yksi motivaation kulmakivistä on esihenkilöltä saatu positiivinen palaute hyvin tehdystä työstä, joka vahvistaa työmotivaation lisäksi työntekijän tunnetta omasta pätevydestä tekemäänsä työtä kohtaan. Myös rakentavan palautteen laadussa tulee olla tarkkana. On tärkeää kohdistaa palaute joko suoritukseen, rooliin tai ympäristön vaikutukseen, esimerkiksi keskustelemalla, miten ensi kerralla voisi toimia eri tavalla, jotta vastaavalta tilanteelta välttyttäisiin. (Liukkonen, ym. 2006, 78-79; Sinokki 2016, 235.) Parhaimmillaan säännöllisesti annettu, arvostava palaute motivoi ja kannustaa työntekijää kehittymään (Sundell 2024).

Esihenkilön tulisi myös pyrkiä edistämään tiimin yhteisöllisyyttä, sillä yhteisöllisyyden kokemus tukee sisäistä motivoitumista. Työyhteisöön kuulumisen tunne on todella tärkeä osa työmotivaatiota ja se myös lisää sitoutuneisuutta organisaatiota kohtaan. Esihenkilön vuorovaikutustaidot ovat suorassa yhteydessä yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Vuorovaikutuksen työvälineenä voidaan käyttää myös kehityskeskusteluja, joissa työntekijällä on mahdollisuus saada äänensä kuulumaan. Kehityskeskustelut keskittyvät kehittämistoimenpiteisiin ja tulevaisuuden suunnitteluun, mutta yhtenä tavoitteena tulisi olla työntekijöiden motivointi sekä innostaminen. Kehityskeskusteluissa olisi tärkeää arvioida yhteistyötä ja vuorovaikutusta sekä osoittaa

arvostusta työntekijää kohtaan. Lisäksi työntekijältä olisi olennaista kysyä mielipiteitä sekä kehittämisehdotuksia työyhteisön ilmapiirin parantamiseksi. Yhteisten projektien, tiimipalaverien sekä muiden sosiaalisten tapahtumien järjestäminen niin työajalla kuin vapaallakin edistää tiimin yhteisöllisyyttä. Työilmapiiriin lisäksi esihenkilön toimesta saatu arvostus sekä välittäminen vaikuttaa työntekijän kokemaan yhteisöllisyyden tunteeseen. (Sundell 2024; Sinokki 2016, 237; Sinokki 2016, 249-250.)

Työntekijän motivoitumista työhön ei voida täysin selittää millään aiemmin kuvailuilla motivaatioteorioilla. Työmotivaatiosta on olemassa runsaasti erilaisia näkemyksiä ja teorioita. Motivaatioteorioista esille nostetun Maslow:n hierarkian lisäksi, Frederick Herzbergin motivaatio- ja hygienteoria eli kaksifaktoriteoria on yksi tunnetuimmista tarveteorioista. Tämän opinäytetyön teoriaa on lähestytty Herzbergin kaksifaktoriteorian näkökulmasta. Kaksifaktoriteoriassa työntekijän motivaatioon vaikuttaa niin työn ulkoiset tekijät kuin työntekijän sisäiset tekijät (kuva 2). Ulkoisista tekijöistä puhutaan hygienteekijöinä ja sisäisistä puolestaan motivaatiotekijöinä. Kuten jo tämän luvun alussa mainittiin, ulkoiset tekijät eli hygienteekijät koostuvat esimerkiksi palkasta ja työympäristöstä sekä muista työntekoon vaikuttavista tekijöistä. Kun esimerkiksi palkassa koetaan puutteita, aiheuttaa se herkästi huonovointisuutta, mutta palkkaa nostamalla voidaan puolestaan hetkellisesti parantaa hyvinvointia. Huonosti hoidettuina muutkin hygienteekijät, kuten johtaminen, työilmapiiri ja työolot voivat aiheuttaa paljon tyytymättömyyttä, mutta hyvin hoidettuina niillä ei ole merkittävää vaikutusta tyytyväisyyteen. Teorian sisäiset tekijät eli motivaatiotekijät vaikuttavat hyvin hoidettuina merkittävästi tyytyväisyyteen, mutta huonosti hoidettuna vaikutusta tuskin huomaa. Näitä sisäisiä motivaatiotekijöitä on muun muassa työssä eteneminen, saavutukset ja niistä saadut tunnukset ja henkilökohtainen kasvu. Herzbergin teoria poikkeaa perinteisestä ajattelutavasta siten, että työtyytyväisyyttä ei nähdäkään jatkumona tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden välillä, vaan tässä teoriassa edellä mainitut jatkumot on kuvattu toisistaan täysin irrallisina. (Sinokki 2016, 104-105.)



Kuva 2 Herzbergin kaksifaktoriteoria (Sinokki 2016, 106.)

Kuten kuvassa 2 nähdään, hygieniatekijät mitataan asteikolla työtytymättömyyden puuttumisesta suureen työtytymättömyyteen. Motivaatiotekijät mitataan päinvastaisella asteikolla korkeasta työtyytyväisyydestä työtyytyväisyyden puuttumiseen, ei suinkaan työtytymättömyyteen. Herzbergin teoriassa hygieniatekijöiden ja motivaatiotekijöiden asteikot eivät ole keskenään verrannollisia, sillä tyytyväisyyden vastakohtana ei kuvata tyytymättömyyttä vaan tyytyväisyyden puuttumisen. Poistamalla tyytymättömyyttä aiheuttava tekijä ei siis voida suoraan lisätä tyytyväisyyttä, vaan ainoastaan poistaa tyytymättömyyttä. (Sinokki 2016, 105-107.)

2.4 Palkitseminen motivaatiotekijänä

Aidosti motivoitunut työntekijä suhtautuu työhönsä iloisesti. Motivaatio kasvattaa työniloa ja ilo puolestaan kasvattaa motivaatiota. Motivaatio on luontainen voima, jota ei voi pakottaa. Työntekijöiden motivoitumista voidaan kuitenkin tukea monenlaisin eri keinoin ja yksi näistä keinoista on palkitseminen. (Sinokki 2016, 11.)

Palkitsemisella on vaikutusta organisaatioiden toimintaan niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikavälillä ja vaikutukset voivat olla joko myönteisiä, kielteisiä tai molempia samaan aikaan (Hakonen, Hakonen, Hulkko & Ylikorkala 2005, 52). Palkitsemista käytetään työpaikoilla työntekijöiden motivoimiseen työn tehostamiseksi. Toimivien palkitsemiskeinojen koostamiseksi tulisi olla ymmärrystä oman henkilöstön motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. (Hakonen & Nylander 2015, 135.)

Palkitsemista voidaan ajatella organisaation ja työntekijöiden välisenä vaihtokauppana, sillä hyötysuhde on molemminpuolinen. Työntekijä tarjoaa oman työaikansa, osaamisensa sekä työpanoksensa ja työnantaja puolestaan tarjoaa hyvityksen työntekijälle palkitsemisen kautta. Palkitsemisella pyritään motivoimaan ja kannustamaan työntekijöitä työskentelemään entistä tehokkaammin. Sitä käytetään myös keinona työntekijöiden sitouttamiseen ja uusien työntekijöiden houkuttelemiseen. Se, mitä palkitsemisella todella tavoitellaan, on kuitenkin tapaus- ja paikkakohtaista. (Nylander & Hakonen 2015, 11.) Palkitsemisen katsotaan toimivan hyvin silloin, kun se sopii organisaation muihin osa-alueisiin. Näitä osa-alueita on muun muassa strategia, tavoitteet ja henkilöstön odotukset sekä arvot. (Nylander & Hakonen 2015, 14.)

Palkitseminen jaotellaan aineellisiin ja aineettomiin keinoihin. Aineellisia palkitsemiskeinoja ovat esimerkiksi työstä saatu palkka ja muut rahalliset kannustimet, palkkiot sekä muut henkilöstölle suunnatut edut. Aineeton palkitseminen koostuu puolestaan mielekkästä ja riittävän haastavasta työkuvasta, kehittymismahdollisuuksista, positiivisesta palautteesta, joustavuudesta työjärjestelyissä, työsuhteen pysyvyydestä sekä hyvästä työympäristöstä ja työilma- piiristä. (Sistonen 2008, 177.) Niin aineellisilla kuin aineettomillakin palkitsemiskeinoilla on vaikutusta henkilöstön työmotivaatioon. Organisaatio voi itse määrittellä aineellisista ja aineettomista palkitsemisen keinoista johdonmukaisen, henkilöstöä motivoivan sekä sitouttavan kokonaisuuden. (Hakonen & Nylander 2015, 21.) Organisaatiolla tulisi kuitenkin olla selkeät ja yhdenmukaiset säännöt sekä aineelliseen että aineettomaan palkitsemiseen. (Hakonen & Nylander 2015, 39). Motivoinnin ja sitouttamisen lisäksi palkitsemisen kokonaisuus tulisi muodostaa organisaation strategiaa tukevaksi. (Hakonen & Nylander 2015, 22).

2.4.1 Aineellinen palkitseminen

Kuten aiemmin lueteltiin, aineellinen palkitseminen koostuu peruspalkan lisäksi muun muassa muista rahallisista eduista sekä kannustimista. Peruspalkka muodostuu usein työn vaativuuden mukaan ja vaativammasta työstä saadaan suurempi korvaus. (Hakonen & Nylander 2015, 23.) Palkanmaksusta ei voi joustaa, mutta muiden palkitsemistapojen kohdalla organisaatiossa voidaan käyttää omaa harkinnanvaraisuutta sekä mielikuvitusta (Hakonen & Nylander 2015, 39). Organisaatiossa voidaan hyödyntää täydentäviä palkitsemistapoja, esimerkiksi organisaation tulokseen perustuvia lyhyen aikavälin tulos- ja voittopalkkiojärjestelmiä sekä

henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyviä tulospalkkiojärjestelmiä. (Hakonen & Nylander 2015, 24.) Tulospalkkiojärjestelmien avulla työntekijöitä kannustetaan ja motivoidaan kohti parempia työtuloksia. (Hakonen & Nylander 2015, 31-32).

Organisaatioissa voidaan myös käyttää pidemmän aikavälin palkitsemistapoja, joihin esimerkiksi henkilöstörahasot kuuluvat. Pitkän aikavälin tavoitteilla pyritään sitouttamaan työntekijöitä. Aineellinen palkitseminen voi pitää sisällään monia täydentäviä etuja, joilla on vaikutusta työntekijän talouteen, hyvinvointiin ja turvallisuuteen sekä vapaa-aikaan. Talouteen vaikuttavia etuja voi olla esimerkiksi alennukset yrityksen omista tuotteista ja eläkeläisille tarkoitettut vakuutukset. Hyvinvointiin vaikuttavia etuja voi olla erilaiset liikuntasetelit, hieronta tai yrityksen tarjoama aamupala. Turvallisuuteen ja vapaa-aikaan työntekijöille voi tarjota esimerkiksi vapaa-ajan tapaturmavakuutusta. (Hakonen & Nylander 2015, 33-35.)

2.4.2 Aineeton palkitseminen

Aineettomat palkitsemistavat eivät yleensä ilmene ennen työsuhteen aloitusta ja tästä syystä aineelliset palkitsemistavat vaikuttavat työpaikkaa valittaessa merkittävästi. Työssä viihtymisen, motivaation ja työhyvinvoinnin kannalta aineettomilla palkitsemistavoilla on kuitenkin suuri vaikutus. Toimiva vuorovaikutus työntekijän ja työnantajan välillä, palautteen saaminen sekä keskinäinen arvostus ovat oleellisia tekijöitä esimerkiksi sitoutumisen kannalta. Aineettomasta palkitsemista harvoin kirjataan selkeään muotoon ja vain aineellinen palkitseminen mielletään todelliseksi palkitsemiseksi. Aineettomat palkitsemistavat ovat kuitenkin äärimmäisen tärkeitä työntekijälle ja samalla työnantajalle ilmaisia. Jos aineelliset palkitsemistavat kirjattaisiin ylös, tulisi niiden käyttöä varmasti hyödynnettyä enemmän. (Hakonen & Nylander 2015, 35-36.)

Työympäristö, työn sisältö ja kehittymismahdollisuudet, osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet sekä arvostus ja palaute ovat aineettomia palkitsemiskeinoja. Näistä muun muassa työympäristöä on helppo kuvailla myös ulkopuolisille, mutta sen hyödyntäminen palkitsemiskeinona on varsin rajallista esimerkiksi sijainnin suhteen. Vaikka työpaikan sijaintia ei voida muuttaa yksittäisen työntekijän toiveiden tai asuinpaikan mukaan, voidaan tarjota ratkaisuksi työsuhdematkalippua, työsuhdeautoa tai esimerkiksi etätyömahdollisuutta.

Henkilöstön hyvinvointia voidaan tukea muun muassa joustavuudella työajassa, työvuorojen vaihtamisella ja mahdollisuudella osa-aikaisuuteen. Näillä edellä mainituilla keinoilla onnistutaan myös huomioimaan työntekijöiden elämäntilanteet ja toiveet yksilöllisesti, mikä puolestaan saattaa parantaa sitoutumista työnantajaan (Hakonen & Nylander 2015, 36-37.)

Työn sisällöllä ja etenemismahdollisuuksilla on keskeinen vaikutus työmotivaatioon. Kaikissa organisaatioissa uralla etenemiseen ei kuitenkaan ole mahdollisuutta, mutta työnantajan tulisi suhtautua tilanteesta huolimatta positiivisesti työntekijöiden etenemis- ja

kehittymistoiveisiin. Koulutukset ovat usein lähtökohta työssä kehittymiselle. Työnantajan tarjoamat kouluttautumismahdollisuudet voivat kasvattaa työntekijän motivaatiota työtehtävistä suoriutumiseen ja samalla sitouttaa työntekijää organisaatioon. (Hakonen & Nylander 2015, 38.)

Olenainen osa kannustavassa johtamisessa on työnantajan sekä työntekijän välinen vuorovaikeutus, ja sen myötä mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi työtehtäviin tai niiden järjestykseen. Vastineeksi hyvin tehdystä työstä työntekijät toivovat tyypillisesti palautetta ja arvostusta työpaikalla. Esihenkilön keskeisin motivointikeino onkin antaa sekä positiivista että rakentavaa palautetta, näin saadaan myös ohjattua työskentelyn toivottua suuntaa. Palautteen lisäksi työntekijöitä voi palkita esimerkiksi vapaapäivien muodossa. Kuten todettu, palkitsemiskeinoja on monenlaisia ja niitä pohtiessa onkin tärkeää ottaa huomioon muiden arvostaminen sekä työntekijöiden toiveet. (Hakonen & Nylander 2015, 38-39.)

2.4.3 Motivaatioteoriat palkitsemisessa

Osa motivaatioteorioista käsittelee palkitsemisen vaikutuksia motivaatioon. Yksi näistä teorioista on vahvistamisen teoria, jossa ihmisen toimintaa ohjaa ainoastaan lopputulos. Palkitsemisen avulla voidaan vahvistaa toivottua toimintaa, mielellään heti onnistuneen suorituksen jälkeen ja näin ollen saada toivottu toiminta lisääntymään. (Hakonen & Nylander 2015, 138; Hakonen & Nylander 2015, 154.) Myös sisältöteoriat selittävät palkitsemisen motivaatiovaikutuksista. Sisältöteorioiden keskiössä on lopputuloksen sijaan ovat ne tarpeet, jotka saavat toiminnan aluilleen ja tästä syystä sisältöteorioita kutsutaankin toisinaan tarveteorioiksi. Näiden teorioiden tarkoituksena on löytää vastaus ihmisen motivaation lähteeseen eli siihen, mikä saa ihmiset motivoitumaan. Sisältöteorioita pidetään universaaleina, koska ne soveltuvat yleisen käsityksen mukaan toiminnan ymmärtämiseen jokaisen ihmisen kohdalla. Sisältöteorioissa korostetaan usein sisäisiä palkitsemiskeinoja ulkoisia motivoivampina. (Hakonen & Nylander 2015, 140-141.)

Vahvistamisen teorian sekä sisältöteorioiden lisäksi palkitsemisen vaikutuksista motivaatioon viittaa myös prosessiteoriat, joiden mukaan ihmisten motivaatio pohjautuu tietoon ja muodostuu yksilöllisesti. Eli toisin kuin edellä mainituissa universaaleissa sisältöteorioissa, prosessiteorioissa ajatellaan, että ihmisiä ei motivoi samat asiat, vaan niissä keskitytään nimenomaan yksilöllisiin, tietoon sekä mieltymyksiin pohjautuviin valintoihin. (Hakonen & Nylander 2015, 143.)

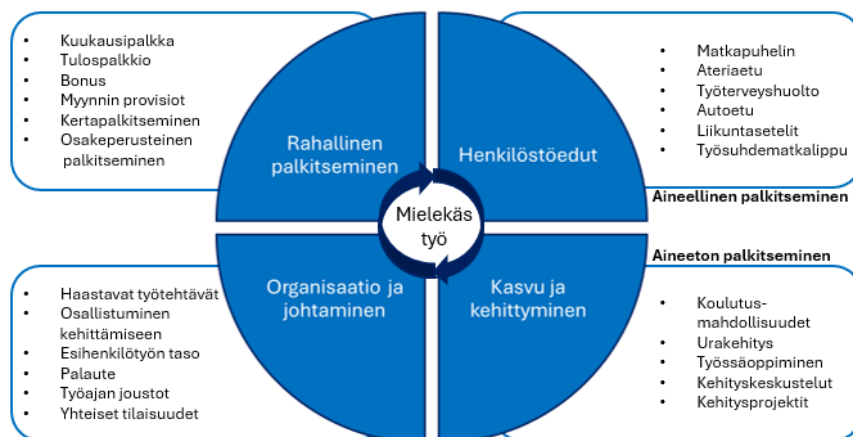
Positiivinen psykologia puolestaan keskittyy olosuhteisiin ja ihmisten, ryhmien sekä instituutioiden, kuten työorganisaatioiden parasta mahdollista toimintaa edistäviin prosesseihin. Kun ajatellaan työelämää, positiivisen psykologian kautta halutaan selvittää, mikä todella innostaa työntekijää ja tekee työstä mielekästä. Positiivisen psykologian ei välttämättä ajatella vaikuttavan suoraan palkitsemiseen. Myönteisten tunteiden on kuitenkin tutkittu parantavan

työntekijän hyvinvointia sekä tehokkuutta ja palkitsemisen kautta näitä myönteisiä tunteita, kuten ylpeyttä ja iloa on mahdollista saavuttaa. (Hakonen & Nylander 2015, 147.)

Edellä mainittuihin motivaatioteorioihin nojaten voidaan todeta palkitsemisen olevan kannattavaa heti onnistuneen suorituksen jälkeen, jotta työntekijän on mahdollista oppia, millaisia odotuksia työssä suoriutumiseen on asetettu. Toivotunlainen toiminta pääsee toistumaan silloin, kun työntekijä on itse tietoinen odotuksista työsuoritusta kohtaan. Prosessiteorioiden mukaan aineellinen palkitsemistapa soveltuu nimenomaan suoriutumisen vahvistamiseen. Maslow:n tarvehierarkian sekä Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaan aineeton palkitseminen on kuitenkin aineellista palkitsemista tehokkaampi tapa työntekijöiden motivoimiseen. (Hakonen & Nylander 2015, 152-153.)

2.4.4 Palkitsemiskeinot

Työntekijän motivaation tukemiseen voidaan hyödyntää monenlaisia palkitsemiskeinoja. Kuvassa 3 on esitetty palkitsemisen keinoja niin, että aineelliset ja aineettomat on luokiteltu kategorioittain. Aineellinen palkitseminen on jaettu alakategorioihin rahallisen palkitsemisen ja henkilöstötöetujen kesken. Rahallinen palkitseminen pitää sisällään työntekijän peruspalkan, tulospalkkion, bonukset, myynnistä saadut provisiot, kertapalkitsemisen ja osakeperusteisen palkitsemisen. Henkilöstötöetuihin taas on sisällytetty: matkapuhelin, ateriatu, työterveyshuolto, autoetu, liikuntaselvit ja työsuhdematkalippu. Myös aineeton palkitseminen on jaettu kahteen alakategoriaan: Organisaatio ja johtaminen sekä kasvu ja kehittyminen. Organisaatio ja johtaminen sisältää haastavat työtehtävät, osallistuminen kehittämiseen, esihenkilötyön taso, palaute, työajan joustot sekä yhteiset tilaisuudet. Työntekijän kehittämiseen liittyvät palkitsemiskeinot, kuten koulutusmahdollisuudet, urakehitys, työssäoppiminen, kehityskeskustelut ja -projektit on sisällytetty kasvu ja kehittyminen alakategoriaan. (Männistö 2018.)



Kuva 3 Kokonaispalkitsemisen viitekehys (Männistö 2018).

Palkitseminen tulee aina suhteuttaa omaan organisaatioon toimivaksi kokonaisuudeksi. Yksittäisen suorituksen yhteys organisaation menestykseen nähdään selvemmin pienissä organisaatioissa ja tällöin tulospalkkiomallin hyödyntäminen voidaan kokea toimivaksi. Tulospalkkiomallia ei kuitenkaan koeta usein kannustavimmaksi ratkaisuksi isoissa organisaatioissa, vaan tällöin voidaan hyödyntää jotain toista palkitsemistapaa. Kuten todettu, palkitsemista voi olla rahallisten palkkioiden lisäksi esimerkiksi kannustava esihenkilötyö tai mahdollisuus uuden oppimiseen. Aineettomat palkitsemiskeinot vaikuttavat työntekijän motivaatioon, työpaikassa viihtymiseen ja sitoutumiseen. Vaikka aineettomat palkitsemiskeinot koetaan motivoivina, on kuitenkin hyvä huomioida, että rahallinen palkitseminen säilyy riittävällä tasolla suhteessa työntekijän suoriutumiseen sekä osaamiseen. (Männistö 2018).

3 Tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimus, joka tarkoittaa määrällistä tutkimusta. Siinä mittauksen tuloksena saatua aineistoa käsitellään tilastollisia menetelmiä käyttämällä. Tavoitteena on tuottaa luotettavaa perusteltua tietoa, joka on yleistettävissä. (Kananen 2008, 10.) Validiteetti ja reliabiliteetti ovat tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytettäviä käsitteitä, joista molemmat tarkoittavat luotettavuutta. Validiteetissa on kyse siitä, että tutkitaan tutkimuksen kannalta oikeita asioita. Reliabiliteetti tarkoittaa lyhyesti tutkimustulosten pysyvyyttä eli samat tulokset saadaan toistettaessa tutkimus. Työn luotettavuutta on aina arvioitava kvantitatiivisessa opinnäytetyössä (Kananen 2008, 79).

Kvantitatiivinen tutkimus on tutkimustapa, jossa tutkimustulokset esitetään tyypillisesti numeroina (Vilka 2007, 14). Tutkittavaan ilmiöön liittyvältä pieneltä joukolta kysyttävät tutkimusongelmaan liittyvät kysymykset ovat perusideana kvantitatiivisessa tutkimuksessa (Kananen 2008, 10). Tutkijan tehtävänä on selittää tutkimustulosten olennainen numerotieto sanallisesti ja kuvailla asioiden yhtäläisyyksiä ja eroja suhteessa toisiinsa (Vilka 2007, 14).

Käytin tutkimusaineiston keräämiseen kyselylomaketta, joka on tavallisin määrällisessä tutkimuksessa käytetty aineiston keräämisen tapa (Vilka 2005, 73). Kyselylomake soveltuu käytettäväksi, kun halutaan saada selville tutkittavien mielipiteitä, arvoja ja asenteita (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 25). Aloitin kyselylomakkeen laatimisen etsimällä alkuun samasta aihepiiristä tehtyjä opinnäytetöitä ja tutustumalla niihin. Kyselylomakkeen suunnittelu on tärkein asia kvantitatiivisessa tutkimuksessa (Vilka 2005, 84). Kyselylomaketta laatiessa on pidettävä mielessä tutkimuksen tavoitteet ja määritellyt ongelmat eli tutkimuskysymykset, joihin pyritään saamaan vastauksia (Tähtinen, ym. 2020, 26). Tämä vaihe oli haastavin koko tutkimusprosessissa. Kysymysten suunnittelu ja niiden lopullinen valikoituminen

kyselylomakkeeseen perustui siihen, että kyselylomakkeessa tulisi kysyä ainoastaan niitä asioita, joita tutkimuksessa ollaan tutkimassa (Vilkkä 2005, 84).

3.1 Tutkimuksen toteutus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia osa-aikatyössä esiintyviä tekijöitä, joilla on vaikutusta työmotivaatioon. Tutkimuksen tavoitteena on lisäksi selvittää asioita, joiden avulla on mahdollista vahvistaa työntekijän motivaatiota osa-aikatyössä.

Tutkimuskysymykset ovat

1. Mitä työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä osa-aikatyössä esiintyy?
2. Millä tavoin työntekijän motivaatiota voidaan vahvistaa osa-aikatyössä?

Käytin kyselylomakkeen luomiseen Google Forms-työkalua. Lähetin valmiin lomakkeen kohdeorganisaation aluepäällikölle, joka välitti kyselyn eteenpäin organisaation osa-aikatyöntekijöille. Työntekijät saivat käyttää lomakkeen täyttämiseen työaikaan, jotta kynnys vastaamisen olisi mahdollisimman matala. Kyselyyn annettiin vastausaikaa kaksi ja puoli viikkoa.

Käytin lomakkeella väliotsikointia selkeyttääkseni rakennetta. Lomakkeen alussa vastaajalta kysyttiin taustatietoja, kuten ikä, työsuhteen muoto sekä työsuhteen kesto. Taustatietojen jälkeen siirryttiin varsinaisiin kysymyksiin, jotka oli eroteltu väliotsikoilla selkeyttämisen vuoksi. Ensin kysyttiin monivalintakysymyksiä, jotka oli jaettu neljään eri aihepiiriin: Palkka ja palkkiot; työtehtävät, tavoitteet ja niistä suoriutuminen; työyhteisö ja työhyvinvointi sekä työtehtävien monipuolisuus. Edellä mainituilla monivalintakysymyksillä haluttiin selvittää työmotivaatiota kohottavia tekijöitä sekä työmotivaatiota laskevia tekijöitä.

Monivalintakysymysten jälkeen vastaajaa pyydettiin valitsemaan yksi kolmesta vaihtoehdosta, miten seuraavat asiat vaikuttavat työmotivaatioon. Vastausvaihtoehtoina on 1 - Heikentävästi, 2 - Ei vaikutusta ja 3 - Innostavasti. Lomakkeella haluttiin myös selvittää, millaisia palkitsemistapoja koetaan motivoivina kohdeyrityksessä. Kyselylomakkeen loppuun sijoitin vielä kaksi vapaaehtoista avointa kysymystä. Avointen kysymysten avulla haluttiin kerätä lisätietoa motivaatitekijöistä.

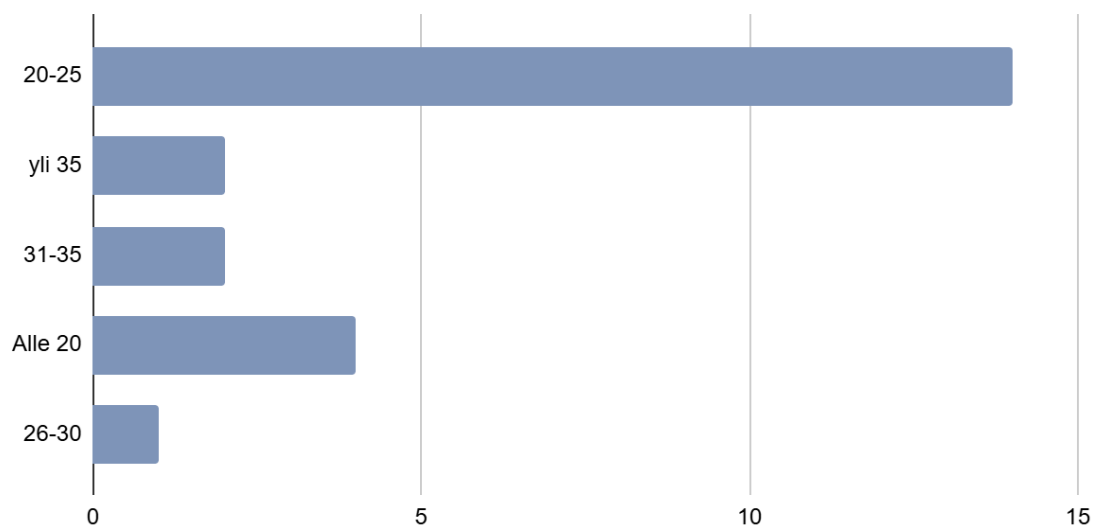
4 Tutkimustulokset

Aloitin kyselylomakkeen vastausten analysoinnin tutustumalla huolellisesti aineistoon. Kun vastausaika päättyi, kysely sulkeutui ja Google Forms muodosti automaattisesti kaaviot kysymysten vastauksista. Luin kyselyn vastaukset moneen kertaan, tein havaintoja ja aloitin

vastausten purkamisen. Esittelen tässä luvussa kyselylomakkeelta (liite 1) saattujen vastausten tulokset.

4.1 Taustatiedot

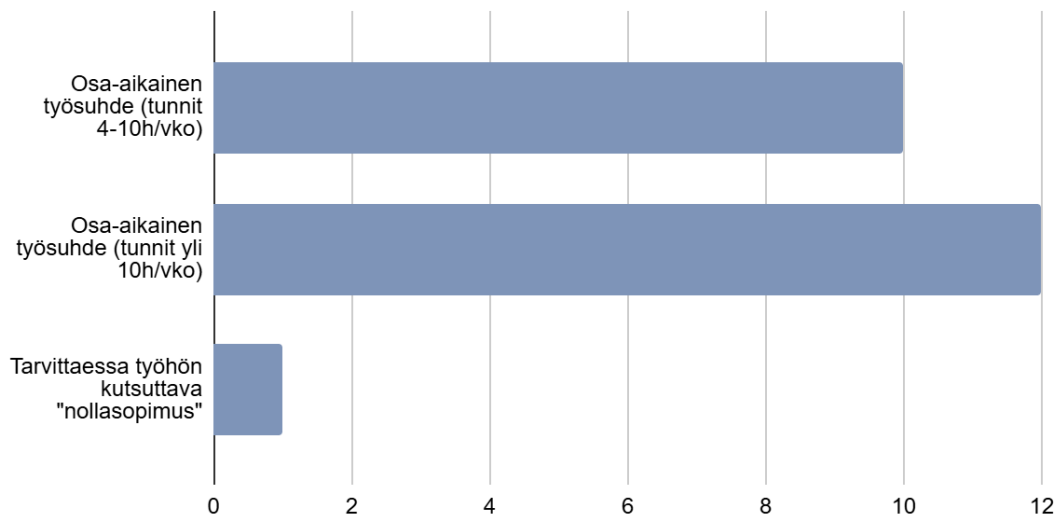
Kyselyyn vastasi 23 Kotkan Garderobi Oy:n osa-aikatyöntekijää. Kyselylomakkeen alussa selvitettiin vastaajien ikään ja työsuhteeseen liittyviä taustatietoja. Aluksi kysyttiin vastaajien ikää (kuvio 1). Yli puolet vastaajista 60,9 % (n=14) oli 20-25-vuotiaita. Seuraavaksi suurin joukko koostui alle 20-vuotiaista 17,4 % (n=4). Muut vastaajista jakautuivat 26-30-vuotiaisiin 4,3 % (n=1), 31-35-vuotiaisiin 8,7 % (n=2) ja yli 35-vuotiaisiin 8,7 % (n=2).



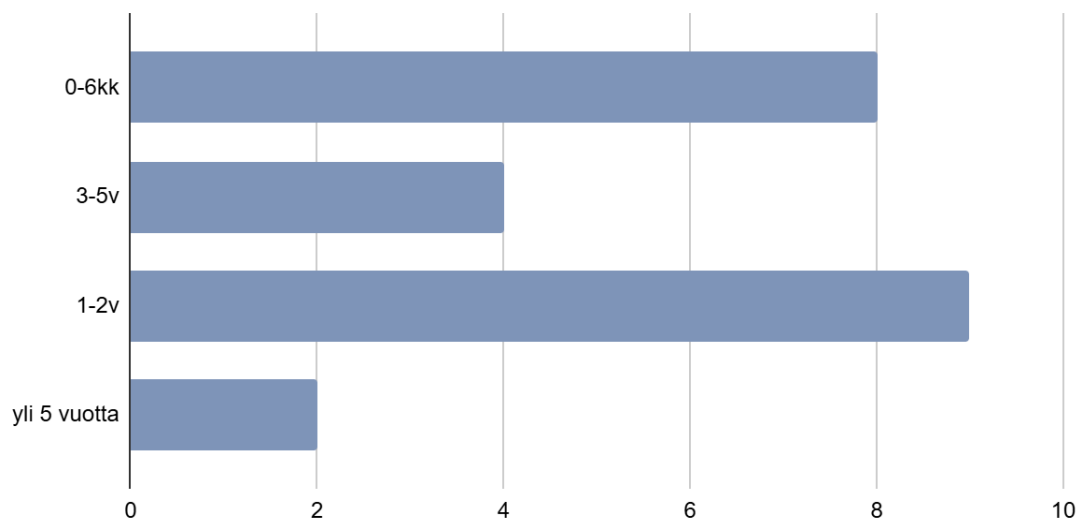
Kuvio 1 Vastaajien ikäjakauma

Taustatiedoissa selvitettiin myös työsuhteen muoto (kuvio 2) sekä työsuhteen kesto (kuvio 3). Vastaajista 52,2 % (n=12) oli osa-aikaisessa työsuhteessa, jossa työtunnit olivat yli 10 tuntia viikossa. Vastaajista 4-10 tuntia viikossa työskenteleviä osa-aikatyöntekijöitä oli 43,5 % (n=10) ja tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä oli 4,3 % (n=1).

Työsuhteen keston liittyen vastauksissa oli hajontaa (kuvio 3). Osa-aikatyöntekijöistä 39,1 % (n=9) oli ollut työsuhteessa 1-2-vuotta. Vastaajista alle puoli vuotta työsuhteessa olevia osa-aikatyöntekijöitä oli 34,8 % (n=8) ja 3-5-vuotta työsuhteessa olevia 17,4 % (n=4). Pisimpään yli 5-vuotta työsuhteessa olleita osa-aikatyöntekijöitä oli vastaajien keskuudessa 8,7 % (n=2).



Kuvio 2 Työsuhteen muoto



Kuvio 3 Työsuhteen kesto

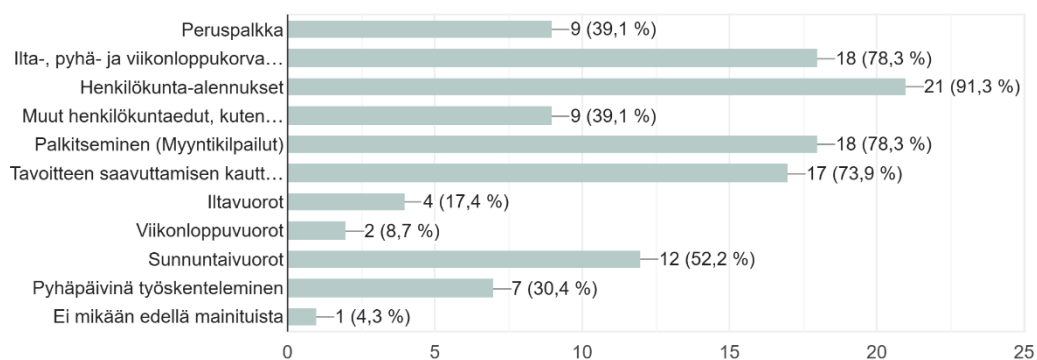
4.2 Kysymykset

Kyselylomake (liite 1) oli jaoteltu taustatietojen lisäksi seuraaviin seitsemään osa-alueeseen: palkka ja palkkiot; työtehtävät, tavoitteet ja niistä suoriutuminen; työyhteisö ja työhyvinvointi; työtehtävien monipuolisuus; tavoitteet, luvut ja sosiaalinen media; palkitseminen sekä avoimet kysymykset.

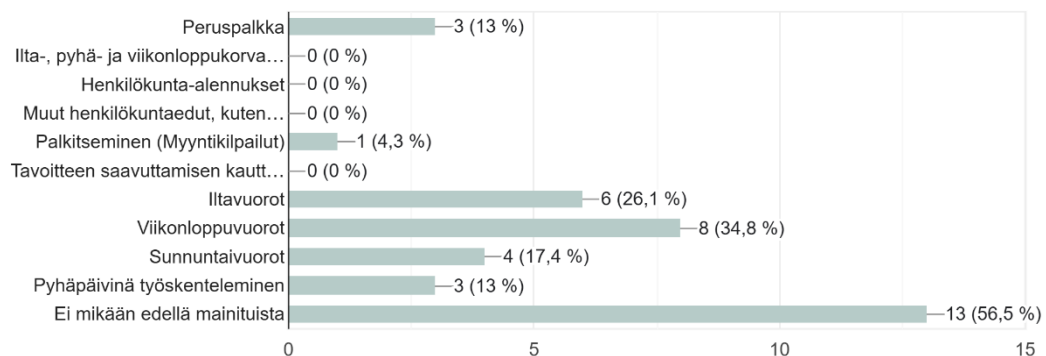
Neljässä ensimmäisessä osiossa pyydettiin valitsemaan työmotivaatiota kohottavia asioita ja työmotivaatiota laskevia asioita. Aluksi selvitettiin palkan ja palkkioiden vaikutusta työmotivaatioon (kuviokuva 4). Henkilökunta-alennusten vaikutus työmotivaatioon on ilmeinen, sillä 91,3 % (n=21) vastaajista kokee alennukset motivoivina. Työmotivaatiota kohottavana tekijänä

pidettiin myös ilta-, pyhä- ja viikonloppukorvauksia 78,3 % (n=18) ja tätä tukee myös 52,2 % (n=12) osuus vastaajista sunnuntaivuorojen osalta. Työstä maksettavat lisät osoittautuivat merkittäväksi motivaatiotekijäksi kyselytulosten perusteella. Suuri osa vastaajista 78,3 % (n=18) koki myyntikilpailujen kautta saadut palkinnot motivaatiota kohottavana tekijänä. Myös tavoitteen saavuttamisen kautta saadut palkinnot motivoivat 73,9 % (n=17) vastaajista.

Vastaajista yli puolet 56,5 % (n=13) eivät kokeneet minkään esitetyn vaihtoehdon vaikuttavan laskevasti työmotivaatioon (Kuvio 5). Kuitenkin noin kolmasosa 34,8 % (n=8) vastaajista koki viikonloppuvuorojen laskevan työmotivaatiota.



Kuvio 4 Työmotivaatiota kohottavat: Palkka ja palkkiot.

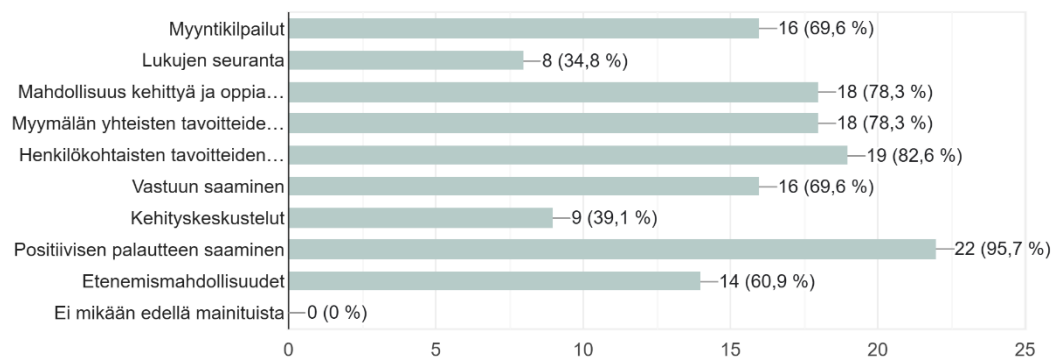


Kuvio 5 Työmotivaatiota laskevat: Palkka ja palkkiot.

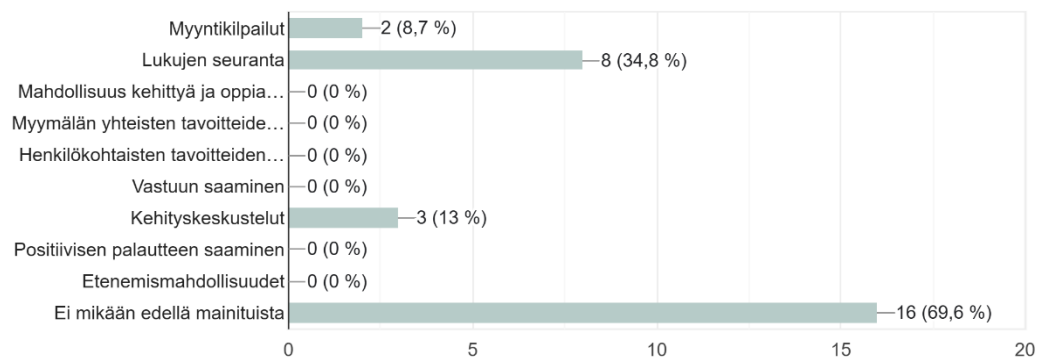
Toisessa osiossa tarkasteltiin työtehtävien, tavoitteiden ja niistä suoriutumisen vaikutusta osa-aikatyöntekijöiden työmotivaatioon (kuviokuva 6). Kaikki vastaajat, yhtä lukuun ottamatta 95,7 % (n=22) kokivat positiivisen palautteen saamisen merkittävänä motivaatiota kohottavana tekijänä. Lähes kaikki vastaajista 82,6 % (n=19) olivat sitä mieltä, että henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen vahvistaa työmotivaatiota. Myös myymälän yhteisten tavoitteiden saavuttaminen sekä mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta nousivat selkeästi esille vastaustuloksissa 78,3 % (n=18). Kuten ensimmäisessä osiossa havaittiin, tässäkin myyntikilpailujen

merkitys motivaatiota kohottavana tekijänä oli selkeä 69,6 % (n=16) ja sama määrä vastaajista koki vastuun saamisen motivoivana. Työmotivaatiota kohottavana koettiin myös etenemismahdollisuudet 60,9 % (n=14) ja kehityskeskustelut 39,1 % (n=9).

Lukujen seuranta koettiin sekä työmotivaatiota kohottavana 34,8 % (n=8) että työmotivaatiota laskevana 34,8 % (n=8). Voidaan siis todeta, että lukujen seuranta vaikuttaa eri tavoin työntekijästä riippuen. Kyselyyn vastanneista jopa 69,6 % (n=16) vastasi ettei mikään työtehtävää, tavoitteita ja niistä suoriutumista koskeva vastausvaihto vaikuta laskevasti työmotivaatioon (kuvio 7).



Kuvio 6 Työmotivaatiota kohottavat: Työtehtävät, tavoitteet ja niistä suoriutuminen.

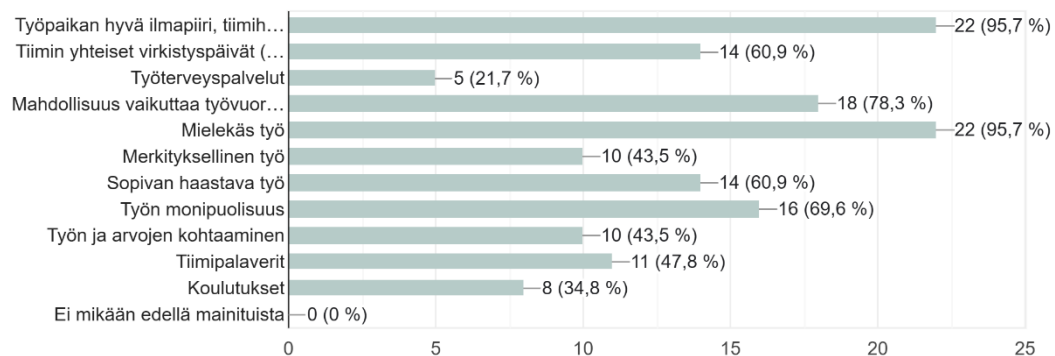


Kuvio 7 Työmotivaatiota laskevat: Työtehtävät, tavoitteet ja niistä suoriutuminen.

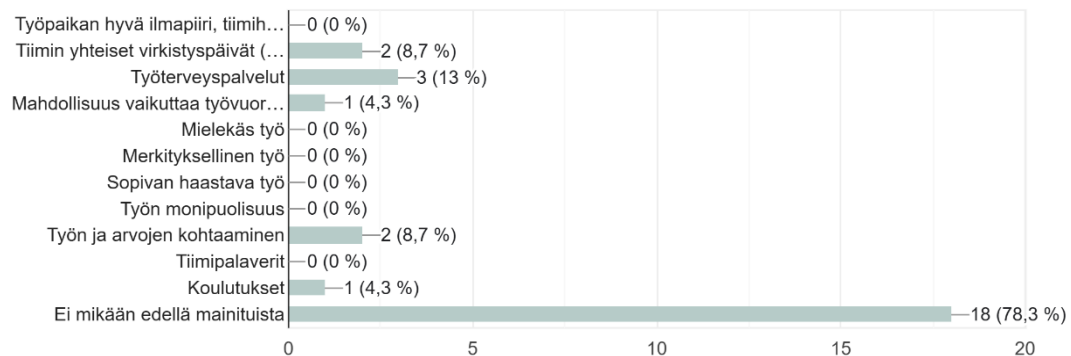
Kolmannessa osiossa tutkittiin työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä työyhteisön ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Vastausten perusteella seuraavat kaksi vaihtoehtoa koettiin vaikuttavan eniten kohottavasti työmotivaatioon (kuvio 8). Vastaajista 95,7 % (n=22) eli kaikki yhtä lukuun ottamatta valitsivat sekä työpaikan hyvän ilmapiirin, tiimihengen että mielekkään työn työmotivaatiota kohottavana tekijänä. Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin sekä joustavuus sai myös merkittävän osan 78,3 % (n=18) vastauksista.

Lisäksi vastausten perusteella työmotivaatiota kohottivat: työn monipuolisuus 69,6 % (n=16); tiimin yhteiset virkistyspäivät (pikkujoulut, ym.) 60,9 % (n=14); sopivan haastava työ 60,9 % (n=14); tiimipalaverit 47,8 % (n=11); merkityksellinen työ 43,5 % (n=10); työn ja arvojen kohtaaminen 43,5 % (n=10); koulutukset 34,8 % (n=8) sekä työterveyspalvelut 21,7 % (n=5).

Vastauksissa ei ilmennyt mitään erityistä työmotivaatiota laskevaa tekijää työyhteisöön ja työhyvinvointiin liittyen (kuvio 9). Vastauksia kuitenkin sai työterveyspalvelut 13 % (n=3), tiimin yhteiset virkistyspäivät (pikkujoulut, ym.) 8,7 % (n=2), työn ja arvojen kohtaaminen 8,7 % (n=2), mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin, joustavuus 4,3 % (n=1) sekä koulutukset 4,3 % (n=1).

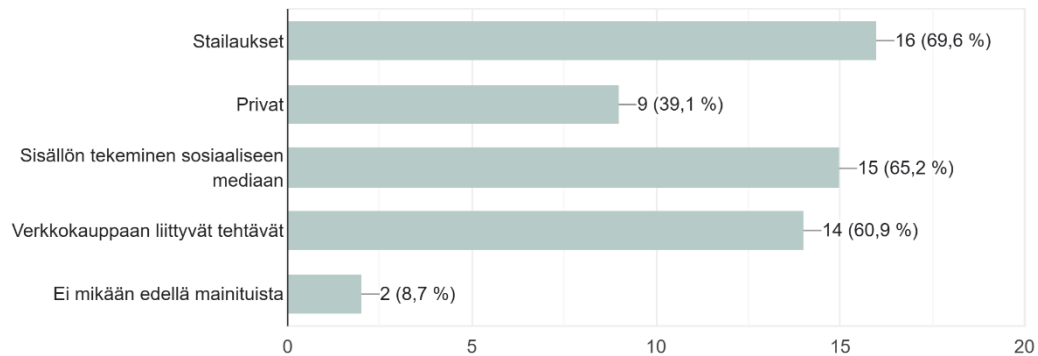


Kuvio 8 Työmotivaatiota kohottavat: Työyhteisö ja työhyvinvointi.

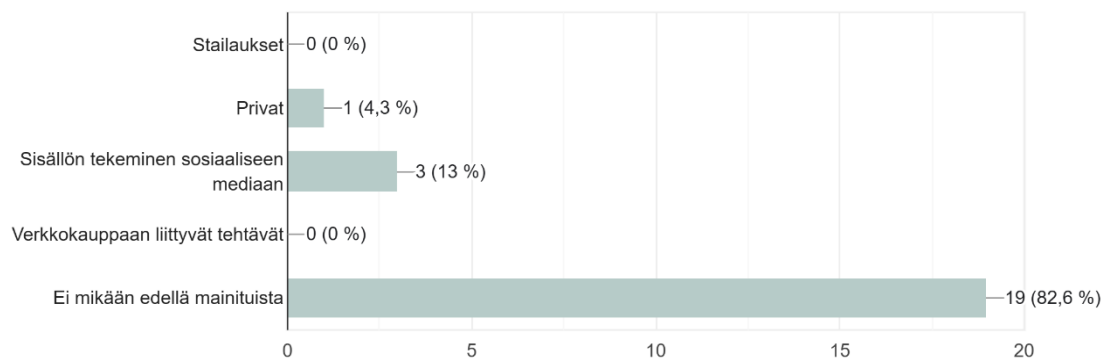


Kuvio 9 Työmotivaatiota laskevat: Työyhteisö ja työhyvinvointi.

Kyselylomakkeen neljäs osio käsitteli työtehtävien monipuolisuuden vaikutusta osa-aikatyöntekijöiden työmotivaatioon. Työmotivaatiota kohottavissa tekijöissä (kuvio 10) vastaukset jakaantuivat seuraavasti: stailaukset 69,6 % (n=16), sisällön tekeminen sosiaaliseen mediaan 65,2 % (n=15), verkkokauppaan liittyvät tehtävät 60,9 % (n=14), privat eli myymälässä järjestettävät yksityistilaisuudet 39,1 % (n=9) ja ei mikään edellä mainituista 8,7 % (n=2). Työtehtävien monipuolisuuden osalta työmotivaatiota laskevia tekijöitä ei juurikaan esiintynyt vastauksissa, kuten kuviosta 11 voi todeta.



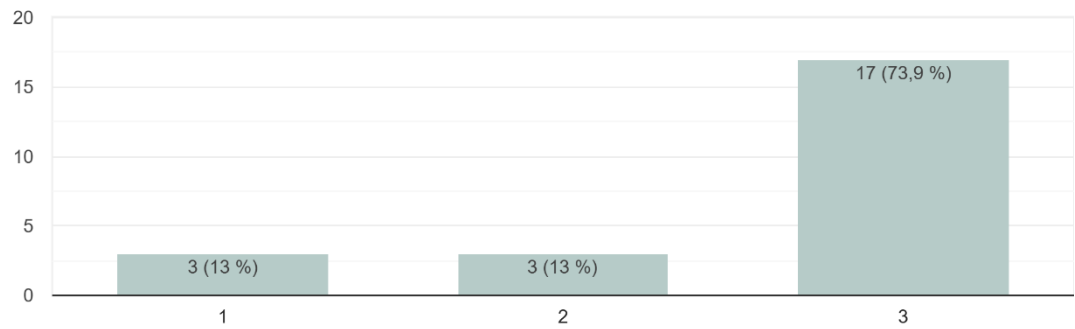
Kuvio 10 Työmotivaatiota kohottavat: Työtehtävien monipuolisuus.



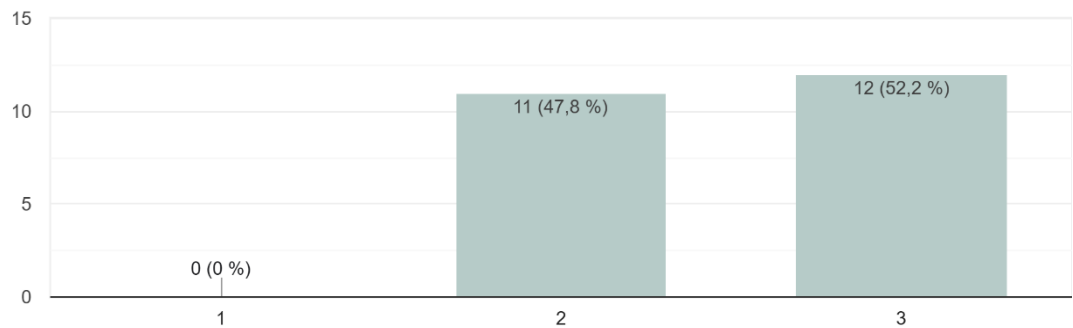
Kuvio 11 Työmotivaatiota laskevat: Työtehtävien monipuolisuus.

Osiassa viisi keskityttiin tavoitteisiin, lukuihin sekä sosiaaliseen mediaan. Vastaajilta kysyttiin, miten seuraavat asiat vaikuttavat työmotivaatioosi? Vastausvaihtoehtoina olivat: 1. Heikentävästi, 2. Ei vaikutusta tai 3. Innostavasti, joista vastaajat valitsivat itselleen sopivimman vaihtoehdon.

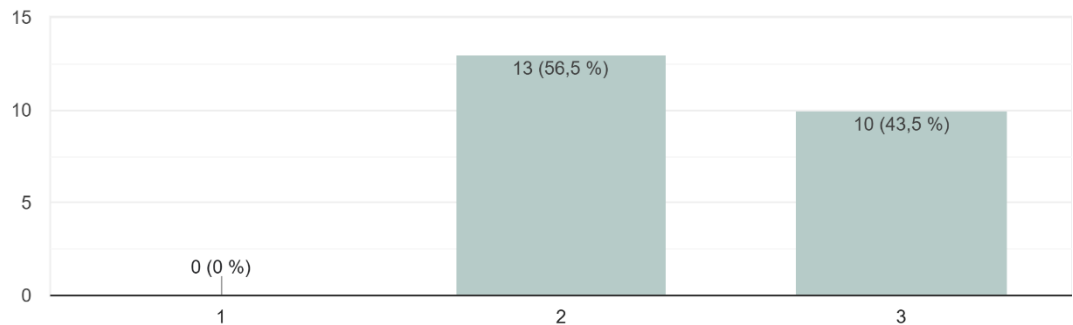
Vastaajista päivätavoitteen (kuvio 12) koki innostavana 73,9 % (n=17), 13 % (n=3) ei kokenut vaikutusta ja 13 % (n=3) koki päivätavoitteen puolestaan heikentävänä. Viikkotavoitteen (kuvio 13) osalta vastaukset jakoutuivat seuraavasti: 52,2 % (n=12) innostavasti ja 47,8 % (n=11) ei vaikutusta. Viikkotavoitetta ei koettu työmotivaatiota heikentävänä tekijänä. Kuukausitavoitteellakaan ei koettu olevan heikentäviä vaikutuksia työmotivaatioon (kuvio 14). Vastaajista yli puolet 56,5 % (n=13) oli sitä mieltä, ettei kuukausitavoitteella ole minkäänlaisia vaikutuksia työmotivaatioon. Sen sijaan innostavana kuukausitavoitteen koki 43,5 % (n=10) vastaajista.



Kuvio 12 Päivätavoite.



Kuvio 13 Viikotavoite.

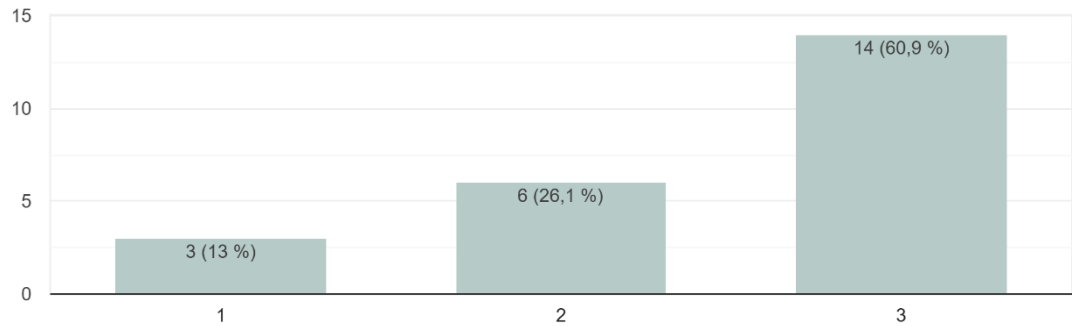


Kuvio 14 Kuukausitavoite.

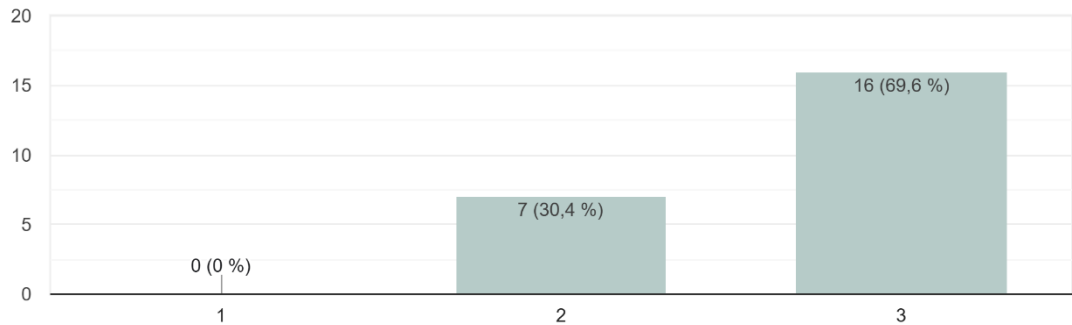
Yli puolet vastaajista 60,9 % (n=14) koki henkilökohtaisesti asetetun tavoitteen työmotivaatiota innostavana tekijänä (kuvio 15). Vastaajista 26,1 % (n=6) vastaajista ei kokenut henkilökohtaisella tavoitteella olevan vaikutusta työmotivaatioon ja 13 % (n=3) koki kuukausitavoitteen työmotivaatiota heikentävänä tekijänä.

Henkilökohtaisen ja tiimikohtaisen tavoitteen kohdalla ei ollut juurikaan eroja (kuvio 16). Innostavana tiimikohtaisen tavoitteen koki noin kaksi kolmasosaa vastaajista 69,6 % (n=16), ei

vaikutusta vaihtoehdon valitsi 30,4 % (n=7) eikä kukaan kokenut tiimikohtaisen tavoitteen vaikuttavan heikentävästi työmotivaatioon.

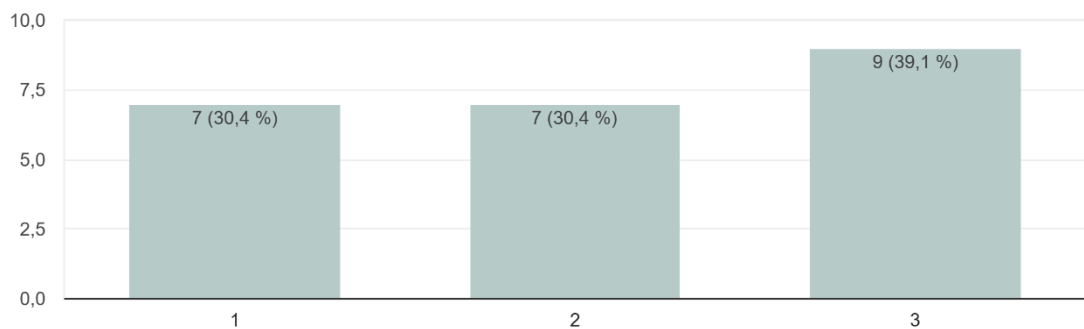


Kuvio 15 Henkilökohtainen tavoite.



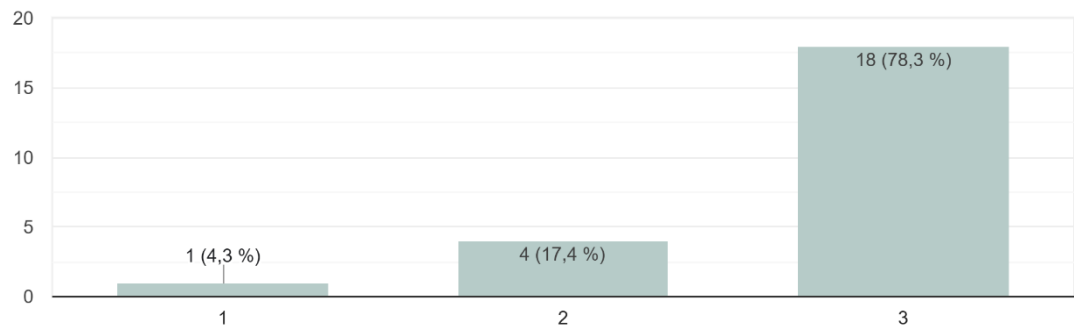
Kuvio 16 Tiimikohtainen tavoite.

Lukujen seurannan vaikutus työmotivaatioon jakautui hyvin tasaisesti vastausvaihtoehtojen välillä (kuvio 17). 39,1 % (n=9) vastaajista koki lukujen seurannan innostavana. Työmotivaatiota heikentävänä lukujen seurannan koki 30,4 % (n=7) vastaajista. Sama määrä 30,4 % (n=7) vastaajista ei kokenut lukujen seurannalla olevan vaikutusta työmotivaatioon.

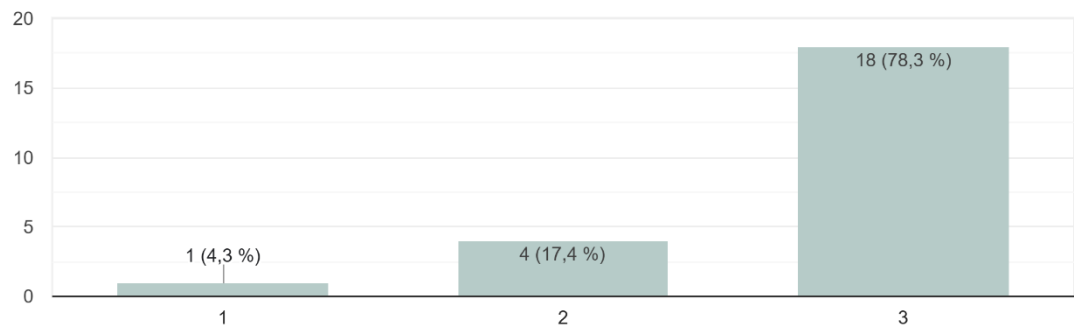


Kuvio 17 Lukujen seuranta.

Tiimin yhteisten (kuvio 18) ja henkilökohtaisten myyntikilpailujen (kuvio 19) osalta saatiin kyselyssä samanlaiset vastaukset. Sekä tiimin yhteiset että henkilökohtaiset myyntikilpailut koettiin vahvasti innostavana 78,3 % (n=18). Vain 17,4 % (n=4) vastaajista ei kokenut myyntikilpailuilla olevan vaikutusta työmotivaatioon ja 4,3 % (n=1) vastaajista koki myyntikilpailut työmotivaatiota heikentävänä.

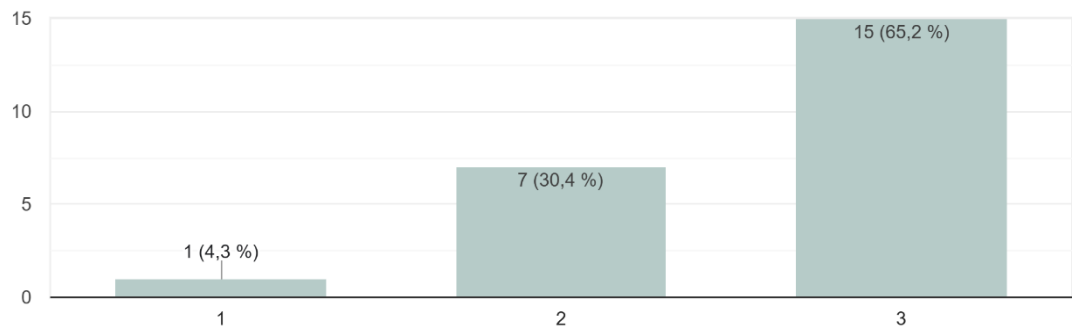


Kuvio 18 Myyntikilpailut (tiimin yhteiset).



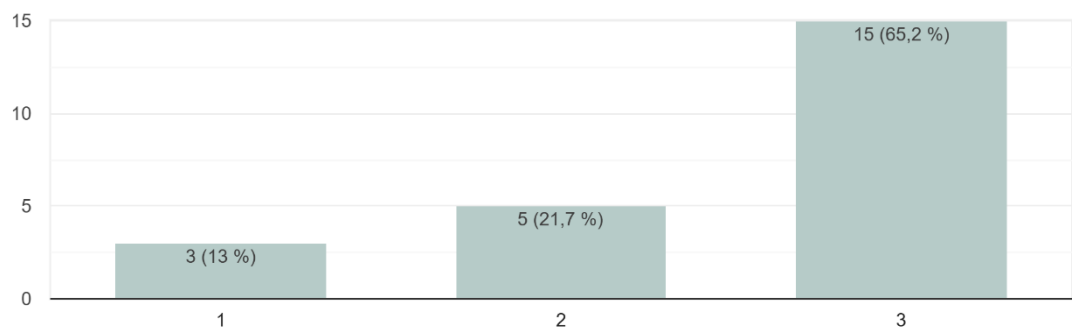
Kuvio 19 Myyntikilpailut (henkilökohtaiset).

Myös lisämyynti koettiin innostavana jopa 65,2 % (n=15) vastaajan mukaan (kuvio 20). Vain yksi vastaaja koki lisämyynnin työmotivaatiota heikentävänä tekijänä. Vastaajista 30,4 % (n=7) valitsi vaihtoehdon ”ei vaikutusta”.



Kuvio 20 Lisämyynti.

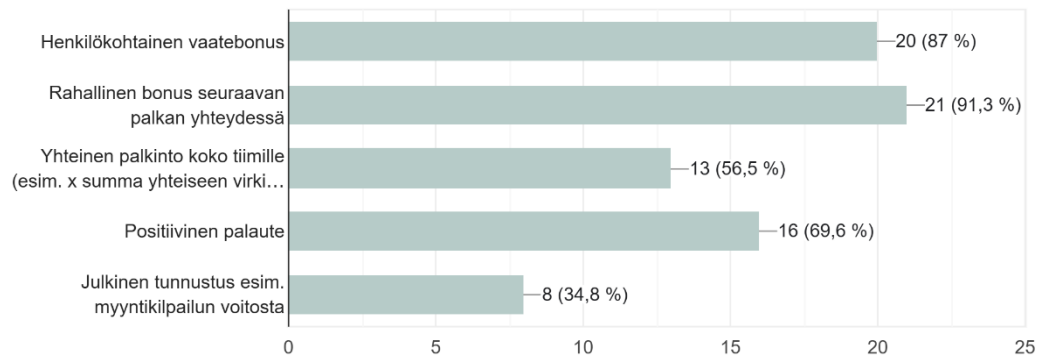
Suurin osa vastaajista 65,2 % (n=15) koki sisällöntuottamisen sosiaaliseen mediaan innostavana. 21,7 % (n=5) vastaajan mielestä sisällöntuottamisella ei ollut vaikutusta työmotivaatioon ja 13 % (n=3) koki sisällöntuottamisen heikentävän työmotivaatiota (kuvio 21).



Kuvio 21 Sisällöntuotto sosiaaliseen mediaan.

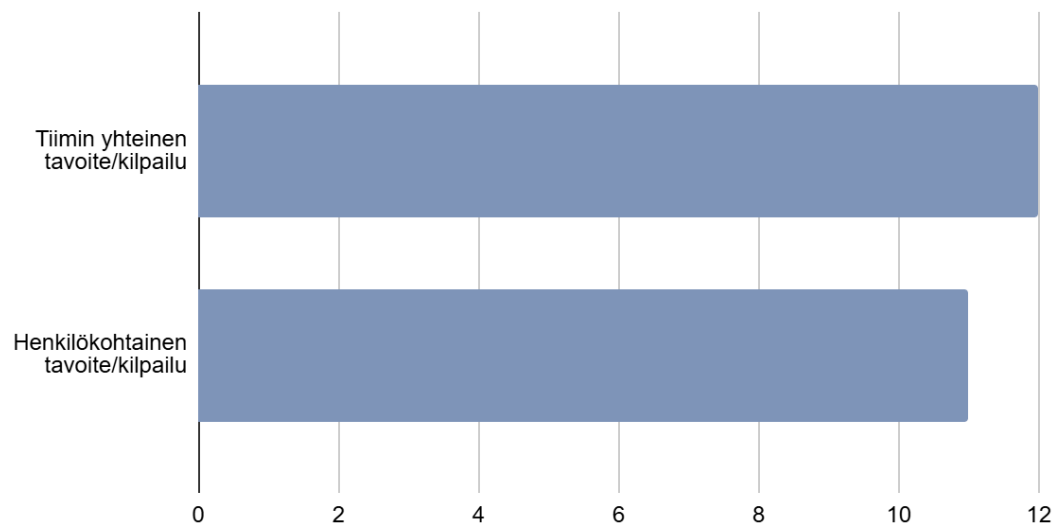
Kuudennessa osiossa syvennyttiin tarkastelemaan palkitsemisen vaikutusta osa-aikatyöntekijöiden työmotivaatioon. Kyselyn perusteella palkitseminen vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon (kuvio 22). Motivoivin palkitsemistapa vastaajien keskuudessa oli rahallinen bonus seuraavan palkan yhteydessä. Vastaajista jopa 91,3 % (n=21) valitsi tämän vaihtoehdon. Myös henkilökohtainen vaatebonus oli merkittävä työntekijöitä motivoiva palkitsemistapa. Vastaajista 87 % (n=20) oli valinnut myös henkilökohtaisen vaatebonuksen motivoivana palkitsemistapana.

Aineettomista palkitsemistavoista positiivinen palaute nousi kolmen kärkeen 69,6 % (n=16). Yli puolet 56,5 % (n=13) vastaajista koki yhteisen palkinnon koko tiimille motivoivana tekijänä. Vastaajista 34,8 % (n=8) koki julkisen tunnustuksen hyvin tehdystä työstä esimerkiksi myynti-kilpailun voitosta palkitsevana.



Kuvio 22 Palkitsemistavat.

Kyselyssä kysyttiin, kumpi motivoi sinua enemmän? Tiimin yhteinen tavoite/kilpailu vai henkilökohtainen tavoite/kilpailu (kuvio 23). Tällä haluttiin selvittää, onko toinen vaihtoehdoista mahdollisesti motivoivampi osa-aikatyöntekijöiden näkökulmasta. Kuten alla oleva kuvio osoittaa, vastaukset jakoutuivat hyvin tasaisesti. 23 vastaajan joukosta 52,2 % (n=12) koki tiimin yhteisen tavoitteen/kilpailun motivoivampana, mutta lähes sama määrä vastaajista 47,8 % (n=11) koki näistä vaihtoehdoista henkilökohtaisen tavoitteen/kilpailun motivoivampana. Kyselyn perusteella voidaan todeta, että myyntikilpailut sekä tavoitteiden asetanta koetaan työmotivaatiota kohottavina tekijöinä.



Kuvio 23 Motivoinnin vertailu.

4.3 Avoimet kysymykset

Kyselyn lopussa esitettiin kaksi vapaaehtoista avointa kysymystä. Ensimmäisenä vastaajia pyydettiin valitsemaan mitkä ovat kolme tärkeintä asiaa, jotka innostavat työssä sekä vahvistavat työmotivaatiota (kuva 4). Keräsin vastaukset ylös ja luokittelin ne ryhmiin. Tein ryhmistä

kymmenen eri kategorialla, jotka nimesin seuraavasti: Yhteisöllisyys, asiakas kohtaaminen, aineeton palkitseminen, aineellinen palkitseminen, onnistumisen kokemus, myyntituote, työympäristö, osaaminen, työn sisältö ja muu. Kahdestakymmenestä kolmesta kyselyyn vastanneesta 21 vastasi ensimmäiseen avoimeen kysymykseen. Alla oleva kuva 4 jäsentää ensimmäisen avoimen kysymyksen vastaukset.

Kategoria	Lukumäärä	Vastaus
Yhteisöllisyys	n=17	Työyhteisö, työkaverit, ihanat työkaverit, työkaveri vuorossa ja tiimihenki, hyvä tiimihenki, mukava työilmapiiri, hyvä työilmapiiri, kannustava työilmapiiri, hyvä meininki töissä, yhteinen työaika työkaverin kanssa (tämä aika vähissä), työkavereiden kanssa kuulumisten vaihtaminen, työvuorojen joustavuus.
Asiakas kohtaaminen	n=9	Asiakkaat, mukavat asiakkaat, tyytyväiset asiakkaat, asiakas kohtaamiset, onnistuneet asiakas kohtaamiset, upeat asiakas kohtaamiset, ihanat ja inspiroivat asiakas kohtaamiset.
Aineeton palkitseminen	n=12	Palaute, positiivinen palaute, hyvä palaute, mukava työ, vastuun saaminen etenemismahdollisuuksineen, luottamus, kiitokset ja arvostus, esihenkilö.
Aineellinen palkitseminen	n=6	Palkka, hyvät lisät, rahalliset palkinnot, tuotepalkinnot, kilpailut, kilpailut, joissa voi voittaa vaatepalkintoja tai bonuksen palkkaan.
Onnistumisen kokemus	n=6	Onnistumiset, onnistumisen kokemukset, onnistuminen myyntitilanteissa, henkilökohtaiset onnistumiset, itsensä ylittäminen.
Myyntituote	n=6	Kiinnostavat tuotteet, houkuttelevat tuotteet, uudet tuotteet, uudet mallistot, uudet vaatteet, uutuudet.
Työympäristö	n=1	Mukava työympäristö
Osaaminen	n=4	Alan opinnot, oman osaamisen hyödyntäminen, uuden oppiminen, luovuuden käyttö monipuolisesti.
Työn sisältö	n=2	Monipuoliset työtehtävät, palaverit.
Muu	n=1	Kiinnostus muotia kohtaan.

Kuva 4 Mitkä ovat kolme tärkeintä asiaa, jotka innostavat sinua työssäsi sekä vahvistavat työmotivaatiotasi?

Tulokset osoittavat, että yhteisöllisyys (n=17) nousee esille lähes jokaisessa vastauksessa (kuva 4). Yhteisöllisyys esiintyi seuraavissa vastauksissa: Hyvä yhteishenki, pienet kehut tai huomiot työkavereilta, enemmän aikaa omien työkavereiden kanssa, jotain virkistyspäiviä sun muita (meillä ei ole ollut yhtäkään), tsemppaaminen, enemmän yhteistä työaikaa työkavereiden kanssa. Toiseksi eniten vastauksissa korostui aineeton palkitseminen (n=12). Vastauksissa kerrottiin seuraavien aineettomien palkitsemistapojen innostavan työssä sekä vahvistavan työmotivaatiota: Palaute, positiivinen palaute, hyvä palaute, mukava työ, vastuun saaminen etenemismahdollisuuksineen, luottamus, kiitokset ja arvostus, esihenkilö.

Lähes puolet vastaajista (n=9) oli sitä mieltä, että asiakkaat ja positiiviset asiakas kohtaamiset ovat yksi tärkeimmistä työmotivaatiota vahvistavista tekijöistä. Vastauksissa esiintyi: Asiakkaat, mukavat asiakkaat, tyytyväiset asiakkaat, asiakas kohtaamiset, onnistuneet asiakas kohtaamiset, upeat asiakas kohtaamiset, ihanat ja inspiroivat asiakas kohtaamiset. Kategorioista

aineellinen palkitseminen (n=6), onnistumisen kokemus (n=6) ja myyntituote (n=6) saivat kukin kuudelta vastaajalta kyseisiin kategorioihin viittaavat maininnat. Palkka, hyvät lisät, rahalliset palkinnot, tuotepalkinnot, kilpailut, kilpailut, joissa voi voittaa vaatepalkintoja tai bonuksen palkkaan ilmenivät aineellisen palkitsemisen kategoriassa. Onnistumisen kokemuksia kuvailtiin seuraavilla sanoilla ja lauseilla: Onnistumiset, onnistumisen kokemukset, onnistuminen myyntitilanteissa, henkilökohtaiset onnistumiset, itsensä ylittäminen. Myyntituotteita vastauksissa olivat: Kiinnostavat tuotteet, houkuttelevat tuotteet, uudet tuotteet, uudet mallistot, uudet vaatteet, uutuudet.

Vastauksissa loput maininnat jakautuivat osaamiseen (n=4): Alan opinnot, oman osaamisen hyödyntäminen, uuden oppiminen, luovuuden käyttö monipuolisesti; Työn sisältöön (n=2): Monipuoliset työtehtävät, palaverit; Työympäristöön (n=1): Mukava työympäristö ja kiinnostus muotia kohtaan luokiteltiin kategoriaan Muu (n=1).

Toisen avoimen kysymyksen kohdalla haluttiin selvittää, mikä vastaajia motivoisi tekemään työtään entistä paremmin ja tehokkaammin (kuva 5). Keräsin vastaukset ylös kuten ensimmäisen kysymyksen kohdalla ja ryhmittelin aiheet kategorioittain. Kategorioita muodostui yhdeksän: Yhteisöllisyys, asiakaskohtaaminen, aineeton palkitseminen, aineellinen palkitseminen, onnistumisen kokemus, osaaminen, työn sisältö, työvuorot ja muu. Kahdestakymmenestä kolmesta kyselyyn vastanneesta 19 vastasi toiseen avoimeen kysymykseen. Seuraavassa taulukossa 2 jäsenneltyä toisen avoimen kysymyksen vastaukset.

Kategoria	Lukumäärä	Vastaus
Yhteisöllisyys	n=6	Hyvä yhteishenki, pienet kehut tai huomiot työkavereilta, enemmän aikaa omien työkavereiden kanssa, jotain virkistyspäiviä <u>sun</u> muita (meillä ei ole ollut yhtäkään), tsemppaaminen, enemmän yhteistä työaikaa työkavereiden kanssa.
Asiakaskohtaaminen	n=4	Iloiset asiakkaat, pienet kehut tai huomiot edes joltakulta asiakkailta, asiakkaiden mielipiteet, hyväntuuliset asiakkaat.
Aineeton palkitseminen	n=5	Palaute, hyvä palaute, enemmän palautetta omasta tekemisestä, etenemismahdollisuuksia Ei myöskään oikeastaan ole.
Aineellinen palkitseminen	n=5	Peruspalkan lisäys ja bonukset, hmm jokin uusi etuus, kulttuuri- tai liikuntaetu (e-passi, <u>smartum</u> , <u>tmv.</u>), myyntikilpailut.
Onnistumisen kokemus	n=3	Tunne siitä, että minuun luotetaan, että osaan ja hoidan työni ja enemmänkin, myyntitavoitteiden saavuttaminen, hyväntuuliset asiakkaat ja heiltä kuullut kehut.
Osaaminen	n=1	Kehityskeskusteluja Ei oikeastaan ole, näitä voisi olla.
Työn sisältö	n=1	Mahdollisesti useammin tapahtuvat palaverit ja koulutus tilaisuudet.
Työvuorot	n=2	Enemmän työtunteja vähintään, <u>tottakai</u> toivoisin enemmän vuoroja ja näin ollen parempaa toimeentuloa.
Muu	n=3	Paremmat työntekijäedut esim. työterveys, -, en osaa sanoa.

Kuva 5 Mikä motivoisi sinua tekemään työsi entistä paremmin ja tehokkaammin?

Kuten ensimmäisenkin avoimen kysymyksen kohdalla, yhteisöllisyyden kategoria sai eniten vastauksia (n=6). Yhteisöllisyydestä mainittiin hyvä yhteishenki, pienet kehut tai huomiot työkavereilta, enemmän aikaa omien työkavereiden kanssa, jotain virkistyspäiviä sun muita (meillä ei ole ollut yhtäkään), tsemppaaminen, enemmän yhteistä työaikaa työkavereiden kanssa.

Toisen avoimen kysymyksen vastauksissa (kuva 5) nousi esille yhtä paljon aineettomia sekä aineellisia palkitsemiskeinoja. Aineettomat palkitsemiskeinot (n=5) ilmaistiin suurimmaksi osaksi palautteen muodossa. Vastaaajien mukaan palaute, hyvä palaute ja enemmän palautetta omasta tekemisestä motivoisi tekemään työtä entistä paremmin ja tehokkaammin. Palautteen lisäksi yksi vastaajista totesi, ettei etenemismahdollisuuksia oikeastaan ole. Aineellisista palkitsemisen keinoista nousi esille peruspalkan lisäys ja bonukset, hmm jokin uusi etuus, kulttuuri- tai liikuntaetu (e-passi, smartum, tmv.), myyntikilpailut.

Asiakaskohtaamisen kategoria (n=4) piti sisällään iloiset asiakkaat, pienet kehut tai huomiot edes joltakulta asiakkailta, asiakkaiden mielipiteet, hyväntuuliset asiakkaat. Lisäksi onnistumisen kokemuksia (n=3) luettiin seuraavasti: Tunne siitä, että minuun luotetaan, että osaan ja hoidan työni ja enemmänkin, myyntitavoitteiden saavuttaminen, hyväntuuliset asiakkaat ja heiltä kuullut kehut. Muu kategoriaan jakautui vastauksista kolme (n=3): Paremmat työntekijäedut, - ja en osaa sanoa. Työvuoroja (n=2) toivottiin lisää: Enemmän työtunteja vähintään, tottakai toivoisin enemmän vuoroja ja näin ollen parempaa toimeentuloa. Loput kaksi kategoriaa saivat kumpikin yhden vastauksen. Nämä kategoriat olivat Osaaminen (n=1): Kehityskeskusteluja EI oikeastaan ole, näitä voisi olla sekä Työn sisältö (n=1): Mahdollisesti useammin tapahtuvat palaverit ja koulutus tilaisuudet.

5 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

Tässä luvussa esitellään johtopäätöksiä tutkimustuloksista. Kyselylomakkeeseen oli valittu valmiiksi motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, joita on tutkittu paljon. Vastauksista on poimittu eniten työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Käsittelen tulokset tutkimuskysymys kerrallaan aloittaen ensimmäisestä kysymyksestä, mitä työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä osa-aikatyössä esiintyy. Tämän jälkeen esittelen tulokset toiseen tutkimuskysymykseeni, millä tavoin työntekijän motivaatiota voidaan vahvistaa osa-aikatyössä. Lopuksi teen tuloksista yhteenvedon.

5.1 Mitä työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä osa-aikatyössä esiintyy?

Tutkimustulokset osoittavat, että useat eri tekijät vaikuttavat työmotivaatioon osa-aikatyössä. Tässä tutkimuksessa esitettyjen valmiiden lomakekysymysten sekä kahden avoimen kysymyksen perusteella työn mielekkyys, hyvä työilmapiiri ja tiimihenki sekä positiivisen

palautteen saaminen olivat merkittävimmät vastauksissa ilmenneet motivaatiotekijät osa-aikatyössä. Vastaajista peräti 95,7 % (n=22) eli kaikki yhtä lukuun ottamatta valitsivat sekä työpaikan hyvän ilmapiirin, tiimihengen että mielekkään työn työmotivaatiota kohottavana tekijänä. 95,7 % (n=22) vastaajista koki positiivisen palautteen saamisen merkittävänä motivaatiota kohottavana tekijänä. Positiivisen palautteen saaminen toistui useaan otteeseen myös avointen kysymysten vastauksissa.

Edellä esiteltyjen aineettomien palkitsemiskeinojen rinnalla tuloksissa korostui työmotivaatioon positiivisesti vaikuttavia aineellisia palkitsemiskeinoja. Hyvät henkilökunta-alennukset ovat oleellinen motivaatiotekijä osa-aikatyössä. Vastaajista jopa 91,3 % (n=21) koki henkilökunta-alennukset motivoivina. Aineellisista palkitsemiskeinoista sekä rahallinen bonus seuraavan palkan yhteydessä että henkilökohtainen vaatebonus koettiin motivoivana palkitsemistapa. Tuloksissa erottui myös myyntikilpailujen kautta saatujen palkintojen vaikutus työmotivaatioon. Kyselyyn vastanneista 78,3 % (n=18) koki myyntikilpailujen kautta saadut palkinnot motivaatiota kohottavana tekijänä. Myös tavoitteen saavuttamisen kautta saadut palkinnot motivoivat 73,9 % (n=17) vastaajista.

Lisäksi tuloksissa nousi esille ilta-, pyhä- ja viikonloppukorvaukset. Työstä maksettavat ilta-, pyhä- ja viikonloppulisät osoittautuivat selkeästi motivaatiotekijöiksi kyselytulosten perusteella, kun vastaajista 78,3 % (n=18) ilmoitti niiden kohottavan työmotivaatiota. Voidaan siis todeta, että palkanlisät vaikuttavat motivaatioon tehdä työtä.

5.2 Millä tavoin työntekijän motivaatiota voidaan vahvistaa osa-aikatyössä?

Tässä luvussa keskitytään toiseen tutkimuskysymykseen, millä tavoin työntekijän motivaatiota voidaan vahvistaa osa-aikatyössä. Yhteistyö ja yhdessä oleminen esiintyi jollain tasolla kaikissa vastauksissa. Kuten jo ensimmäisen kysymyksen tuloksissa ilmeni, työpaikan hyvällä ilmapiirillä ja tiimihengellä on suuri vaikutus työmotivaatioon. Näin ollen on oleellista kiinnittää huomiota työntekijöiden hyvinvointiin ja yhteishengen vahvistamiseen. Tiimipalaverit arjessa, mahdollisuus kohdata työkavereita sekä yhteiset virkistyspäivät vahvistavat yhteisöllisyyttä ja vaikuttavat sitä kautta työntekijöiden motivaatioon. Olisi hyvä järjestää ja tarjota mahdollisuuksia osa-aikatyöntekijöille tulla osaksi työyhteisöä.

Monipuoliset työtehtävät, joustavuus, mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin ja vastuun saaminen lisäävät työn mielekkyyttä. Mielekäs työ kohottaa motivaatiota ja sitouttaa työntekijöitä, siksi edellä mainitut asiat sekä tiimihengen vahvistaminen on tärkeää huomioida. Työntekijän motivaatiota voidaan vahvistaa osa-aikatyössä antamalla systemaattisesti kiitosta hyvin tehdystä työstä. Positiivinen palaute kannustaa ja motivoi työntekijää, siksi sitä kannattaa antaa pienistäkin asioista säännöllisesti, kun halutaan kohottaa työmotivaatiota. Positiivinen palaute ei maksa mitään, mutta on äärimmäisen tehokas keino työntekijän motivointiin (Hakonen & Nylander 2015, 39).

Aineelliset palkitsemiskeinot on hyvä säilyttää aineettomien palkitsemiskeinojen rinnalla. Tutkimustulokset osoittavat henkilökunta-alennusten merkityksellisyyden osa-aikatyöntekijöiden työmotivaatioon, jonka vuoksi ne kannattaa ehdottomasti säilyttää yhtenä motivaatiota vahvistavana palkitsemiskeinona. Aineellisista palkitsemiskeinoista hyödyllisiä työntekijän motivaation vahvistamisen näkökulmasta ovat erilaiset palkinnot ja bonukset, esimerkiksi rahallinen- tai vaatebonus.

5.3 Yhteenveto tuloksista

Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa tarkasteltiin, millaisia työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä kohdeorganisaation osa-aikatyöntekijöillä esiintyy ja kuinka heidän työmotivaatiansa voitaisiin vahvistaa. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että aineettomista palkitsemiskeinoista positiivinen palaute sekä työn mielekkyys, hyvä työilmapiiri ja tiimihenki olivat merkittävimmissä roolissa. Aineellisista palkitsemiskeinoista merkittävimpiä työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä osa-aikatyössä ovat hyvät henkilökunta-alennukset. Tulokset osoittavat, että myös ilta-, pyhä- ja viikonloppukorvausten vaikutus työmotivaatioon on ilmeinen. Samoin erilaiset palkinnot myyntikilpailuista tai tavoitteen saavuttamisesta on tekijöitä, joilla on suuri vaikutus työmotivaatioon osa-aikatyössä. Joustavuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa työvuoroihin pidetään myös työmotivaationa kohottavana tekijänä. Sekä henkilökohtaisten että myymälän yhteisten tavoitteiden saavuttaminen koetaan motivoivana ja nämä koettiin myös työmotivaatiota innostavina tekijöinä.

6 Pohdinta

Tässä opinnäytetyössä työläintä ja haastavinta oli kyselylomakkeen laatiminen. ”Mittari on validi, jos se mittaa sitä, mitä sen pitääkin mitata” (Kananen 2008, 81). Tässä opinnäytetyössä mittarina toimi kyselylomake. Suunnittelin ja testasin useaan otteeseen kyselylomakkeen kysymyksiä tarkastellen niitä suhteessa tutkimuskysymyksiin. Systemaattisia virheitä, kuten väärinymmärrettyjä kysymyksiä ei saa olla tutkimuksessa, koska ne vääristävät tuloksia (Vilka 2005 161). Kaikkiin kyselylomakkeen kysymyksiin saadut vastaukset eivät ole tae siitä, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla kuin tutkimuksen tekijä on ajatellut (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231). Pyysin palautetta opinnäytetyön toimeksiantajalta kyselylomakkeen kysymyksistä. Muokkasin palautteen perusteella mahdollisia ennako-oletuksia sisältäneet kysymykset parantaakseni opinnäytetyöni luotettavuutta. Tässä opinnäytetyössä onnistuttiin tutkimaan sitä mitä pitikin ja löydettiin vastaukset molempiin tutkimuskysymyksiin.

Tässä opinnäytetyössä toteutetun tutkimuksen tulosten perusteella Kotkan Garderobi Oy saa ajankohtaista tietoa organisaatiossa työskentelevien osa-aikatyöntekijöiden

motivaatiotekijöistä. Nyt organisaatiolla on käytettävissään dataa työmotivaatiota kohottavista sekä laskevista tekijöistä, jota voidaan hyödyntää käytännössä. Kun ajatellaan esimerkiksi myyntikilpailuja, voi palkitsemistapoja olla monenlaisia. Vastaustulosten perusteella huomattiin, että rahallinen bonus seuraavan palkan yhteydessä koetaan jopa 91,3 % (n=21) vastaajan mukaan motivoivana. Lisäksi 87 % (n=20) valitsi henkilökohtaisen vaatebonuksen motivoivana palkitsemistapana. Sen sijaan julkinen tunnustus myyntikilpailun voitosta sai vain 34,8 % (n=8) äänistä, joten ehdottomasti hyödyllisintä olisi valita palkitsemistavaksi sellainen, joka motivoi suurinta osaa organisaation osa-aikatyöntekijöistä.

Vastauksissa kävi ilmi, että työkavereilla on erittäin suuri merkitys työmotivaatioon. Sinokki (2016, 192) toteaaakin työilmapiirillä olevan selkeä yhteys työmotivaatioon. Hyvästä työilmapiiristä voidaan puhua silloin, kun työkavereita kunnioitetaan, arvostetaan ja kohdellaan hyvin. Toimiva ja motivoitunut työyhteisö, jossa on hyvä ilmapiiri ei rakennu itsestään, vaan edellyttää jokaiselta tahtoa ja osallistumista sen kehittämiseen. Työntekijä vastaa omasta toiminnastaan sekä siitä, millaisen tunteen hän tuo työpaikalle tullessaan töihin. Hyvän päälle rakentuu lisää hyvää ja positiivisuus tarttuu. Jokainen työyhteisössä on vastuussa hyvän työilmapiirin toteutumisesta.

Vaikka osa-aikatyöntekijät saattavat tehdä hyvin vähän työtunteja, on tärkeää vahvistaa heidän kokemustaan osallisuudesta työyhteisössä ja järjestää mahdollisuuksia työkavereiden kohtaamiseen. Sinokki (2016, 80) toteaa motivoituneen työntekijän yleensä sitoutuvan työpaikan toimintaan ja keskimäärin suorittavan työtehtävänsä laadukkaasti. Tilanne on näin ollen palkitseva ja hyödyllinen sekä työntekijälle että yritykselle. Kohdeorganisaation kannattaisi siis panostaa jatkossa enemmän työntekijöiden yhteisöllisyyteen. Positiivisella työyhteisöllä on suora vaikutus työntekijöiden motivaatioon ja tuottavuuteen (Sinokki 2016, 251). Vastauksissa kävi ilmi, että yhteinen aika työkavereiden kanssa on vähäistä, joten pohtisin, olisiko tähän mahdollista tehdä muutoksia. Vastausten perusteella osa koki myös, ettei työn ulkopuolella järjestettyä virkistystoimintaa ole lähes ollenkaan. On tärkeää pyrkiä luomaan yhteisöllisyyttä työntekijöiden välillä myös työajan ulkopuolella, näin työilmapiiri on mahdollista saada kuokostamaan. Osa-aikatyöntekijöiden kannalta tämä on äärimmäisen tärkeää, koska työpaikalla ei käydä välttämättä päivittäin ja kohtaamiset työkavereiden kanssa jää vähäisiksi.

Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät ovat useiden tutkimusten perusteella hyvin samankaltaisia, kuten tässäkin opinnäytetyössä on tullut ilmi. Yrityksen ja johtamisen näkökulmasta tässä tutkimuksessa saadut tulokset työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä ovat monilta osin erittäin käyttökelpoisia. Aineellisten palkitsemistapojen käyttäminen on kannattavaa osa-aikatyöntekijöiden työmotivaation vahvistamisen näkökulmasta. Aineellisissa palkitsemisissa yrityksen taloudelliset resurssit vaikuttavat luonnollisesti taustalla eikä kaikki ole aina taloudellisesti kannattavaa. Aineettomat palkitsemistavat ovat tämänkin opinnäytetyön tulosten perusteella äärimmäisen tehokkaita. Kiitos hyvin tehdystä työstä ja henkilökohtaiset

onnistumiset tuottavat mielihyvää ja motivoivat työntekijää. Voidaankin todeta, että positii-visen palautteen voima on valtava ja yrityksen näkökulmasta loistava motivaattori, koska se on ilmaista. Vaikka hyvästä suoriutumisesta saadut kehu tuntevat hyvältä, ei rakentavaa palaute kukaan kannata unohtaa, sillä työntekijät haluavat kuulla myös mahdollisista virheistä. Rakentavalla ja arvostavalla palautteella saadaan lisättyä työntekijän voimavaroja työhön. Palaute tulee aina antaa kehittävästi, miettien hyötykö työntekijä palautteesta jotenkin. Palautteen tarkoituksena on auttaa työntekijää löytämään sopivimmat ratkaisut sen sijaan, että käskettäisiin tekemään asiat tietyllä tavalla. (Sinokki 2016, 249-250.)

Työntekijöiden työmotivaation vahvistaminen vaatii johtamiskykyjä, hyviä vuorovaikutustaitoja ja luottamuksen rakentamista työyhteisössä. Esihenkilöllä tulisi olla hallussaan hyvät taidot työntekijöiden innostamiseen sekä motivointiin. Tämä opinnäytetyö tarjoaa kohdeorganisaatiolle paljon tärkeää tietoa osa-aikatyöntekijöiden motivoimiseen. (Sinokki 2016, 160.) Seuraavaksi voisikin lähteä selvittämään, millaiset tekijät vaikuttavat koko-aikaisten työntekijöiden työmotivaatioon ja näin ollen saada kattavampi käsitys työmotivaatiotekijöistä. Tämän jälkeen tuloksia voisi vertailla keskenään ja pyrkiä näin löytämään toimivimmat motivointikeinot koko organisaation laajuisesti. Tiedon keruuta voisi syventää laadullisen tutkimuksen menetelmin, hyödyntämällä esimerkiksi teemahaastatteluita, joissa vastaajan ääni pääsee todella kuulumaan.

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena on ollut löytää Kotkan Garderobi Oy:n osa-aikatyöntekijöiden työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä, mutta vastaavanlaista tutkimusta voisi lähteä toteuttamaan myös eri toimialoilla laajemman otannan saavuttamiseksi. Näin olisi mahdollista selvittää, eroavatko motivaatiotekijät toisistaan eri toimialojen työntekijöiden kesken ja saada tärkeää tietoa aiheesta yleisellä tasolla.

Lähteet

Hagemann, G. 1991. *Motivoinnin taito*. Jyväskylä: Gummerus.

Hakonen, A & Nylander, M. 2015. *Palkitseminen ihmisten johtamisessa*. E-kirja. Jyväskylä: PS-Kustannus (nykyisin Santalahti).

Hakonen, A. & Nylander, M. 2015. *Palkitseminen ihmisten johtamisessa*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko, K. & Ylikorkala, A. 2005. *Palkitse taitavasti - Palkitsemistavat johtamisen välineenä*. Helsinki: WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy

Joblink. 2024. Voinko tehdä osa-aikatyötä opiskelun ohella? Viitattu 23.5.2025. <https://www.joblink.fi/ajankohtaista/voinko-tehda-osa-aikatyota-opiskelun-ohella/>

Joblink. 2025. Osa-aikatyö vs. Kokopäivätyö: mikä sopii sinulle? Viitattu 23.5.2025. <https://www.joblink.fi/ajankohtaista/osa-aikatyo-vs-kokopaivatyo-mika-sopii-sinulle/>

Järvinen, K. 2014. *Työn mielekkyyden johtaminen - Käytännön opas*. Helsinki: Talentum.

Kananen, J. 2008. *Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. *Taitolajina työ - Johtaminen ja sisäinen motivaatio*. Helsinki: Edita.

Muhonen, E. 2023. Osa-aikaisten työsuhteiden erityispiirteet. *Tilisanomat*. Viitattu 26.1.2025. <https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/osa-aikaisten-tyosuhteiden-erityispiirteet>

Männistö, E. 2018. Liiketoiminta määrittää palkitsemistavat. Viitattu 25.5.2025. <https://tilisanomat.fi/palkkahallinto/liiketoiminta-palkitsemistavat>

Procountor. 2025. Osa-aikainen työ - mitä tarkoittaa osa-aikainen työ? Viitattu 26.1.2025. <https://procountor.fi/taloushallinnon-sanakirja/osa-aikainen-tyo/>

Profinder. 2025. Kotkan Garderobi Oy. Viitattu 8.4.2025. <https://b2b.profinder.fi/haku/kotkan-garderobi-oy/16274460>

Sinokki, M. 2016. *Työmotivaatio - Innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Helsinki: Tietosanoma.

Sistonen, S. 2008. *Paranna tuloksia ja palkitse*. Helsinki: Talentum.

Sundell, L. 2024. Miten vahvistaa työntekijöiden motivaatiota? Viitattu 23.5.2025. <https://www.novetos.fi/blogi/miten-vahvistaa-ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden-motivaatiota>

Tehy. 2025. Kokoaikainen ja osa-aikainen työaika. Viitattu 26.1.2025. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuhteen-aikana/tyoaika/kokoaikainen-ja-osa-aikainen-tyoaika>

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. 2. uudistettu painos. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Vilkkä, H. 2007. *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Kuviot

Kuvio 1 Vastaajien ikäjakauma	20
Kuvio 2 Työsuhteen muoto	21
Kuvio 3 Työsuhteen kesto	21
Kuvio 4 Työmotivaatiota kohottavat: Palkka ja palkkiot.....	22
Kuvio 5 Työmotivaatiota laskevat: Palkka ja palkkiot.....	22
Kuvio 6 Työmotivaatiota kohottavat: Työtehtävät, tavoitteet ja niistä suoriutuminen.	23
Kuvio 7 Työmotivaatiota laskevat: Työtehtävät, tavoitteet ja niistä suoriutuminen.	23
Kuvio 8 Työmotivaatiota kohottavat: Työyhteisö ja työhyvinvointi.	24
Kuvio 9 Työmotivaatiota laskevat: Työyhteisö ja työhyvinvointi.	24
Kuvio 10 Työmotivaatiota kohottavat: Työtehtävien monipuolisuus.	25
Kuvio 11 Työmotivaatiota laskevat: Työtehtävien monipuolisuus.	25
Kuvio 12 Päivätavoite.	26
Kuvio 13 Viikkotavoite.	26
Kuvio 14 Kuukausitavoite.	26
Kuvio 15 Henkilökohtainen tavoite.....	27
Kuvio 16 Tiimikohtainen tavoite.....	27
Kuvio 17 Lukujen seuranta.	27
Kuvio 18 Myyntikilpailut (tiimin yhteiset).	28
Kuvio 19 Myyntikilpailut (henkilökohtaiset).....	28
Kuvio 20 Lisämyynti.	29
Kuvio 21 Sisällöntuotto sosiaaliseen mediaan.	29
Kuvio 22 Palkitsemistavat.	30
Kuvio 23 Motivoinnin vertailu.	30

Kuvat

Kuva 1 Maslow:n tarverhierarkiateoria (Sinokki 2016, 74).	9
Kuva 2 Herzbergin kaksifaktorigen teoria (Sinokki 2016, 106.)	13
Kuva 3 Kokonaispalkitsemisen viitekehys (Männistö 2018).....	17
Kuva 4 Mitkä ovat kolme tärkeintä asiaa, jotka innostavat sinua työssäsi sekä vahvistavat työmotivaatiotasi?	31
Kuva 5 Mikä motivoisi sinua tekemään työsi entistä paremmin ja tehokkaammin?	32

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

14.5.2025 klo 22:05

Motivaatiotekijät osa-aikatyössä

Motivaatiotekijät osa-aikatyössä

Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on kartoittaa, millaisia työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä osa-aikatyössä esiintyy ja kuinka työntekijän motivaatiota voidaan vahvistaa.

Vastaaminen vie n. 5-10 minuuttia.

Kiitos jo etukäteen ajastanne. 🙏

* Pakollinen kysymys

Taustatiedot

1. Minkä ikäinen olet? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Alle 20
- 20-25
- 26-30
- 31-35
- yli 35

2. Millaisessa työsuhteessa olet? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Tarvittaessa työhön kutsuttava "nollasopimus"
- Osa-aikainen työsuhde (tunnit 4-10h/vko)
- Osa-aikainen työsuhde (tunnit yli 10h/vko)

3. Kuinka kauan työsuhteesi on kestänyt? *

Merkitse vain yksi soikio.

- 0-6kk
- 1-2v
- 3-5v
- yli 5 vuotta

Palkka ja palkkiot

4. Valitse asiat, jotka kohottavat työmotivaatiotasi? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Peruspalkka
- Ilta-, pyhä- ja viikonloppukorvaukset
- Henkilökunta-alennukset
- Muut henkilökuntaedut, kuten CityShoppari
- Palkitseminen (Myyntikilpailut)
- Tavoitteen saavuttamisen kautta saadut palkinnot
- Iltavuorot
- Viikonloppuvuorot
- Sunnuntaivuorot
- Pyhäpäivinä työskenteleminen
- Ei mikään edellä mainituista

14.5.2025 klo 22.05

Motivaatiotekijät osa-aikatyössä

5. Valitse asiat, jotka laskevat työmotivaatiotasi? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Peruspalkka
- Ilta-, pyhä- ja viikonloppukorvaukset
- Henkilökunta-alennukset
- Muut henkilökuntaedut, kuten CityShoppari
- Palkitseminen (Myyntikilpailut)
- Tavoitteen saavuttamisen kautta saadut palkinnot
- Iltavuorot
- Viikonloppuvuorot
- Sunnuntaivuorot
- Pyhäpäivinä työskenteleminen
- Ei mikään edellä mainituista

Työtehtävät, tavoitteet ja niistä suoriutuminen

6. Valitse asiat, jotka kohottavat työmotivaatiotasi? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Myyntikilpailut
- Lukujen seuranta
- Mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta
- Myymälän yhteisten tavoitteiden saavuttaminen
- Henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen
- Vastuun saaminen
- Kehityskeskustelut
- Positiivisen palautteen saaminen
- Etenemismahdollisuudet
- Ei mikään edellä mainituista

14.5.2025 klo 22:05

Motivaatiotekijät osa-aikatyössä

7. Valitse asiat, jotka laskevat työmotivaatiotasi? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Myyntikiipailut
- Lukujen seuranta
- Mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta
- Myymälän yhteisten tavoitteiden saavuttaminen
- Henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen
- Vastuun saaminen
- Kehityskeskustelut
- Positiivisen palautteen saaminen
- Etenemismahdollisuudet
- Ei mikään edellä mainituista

Työyhteisö ja työhyvinvointi

8. Valitse asiat, jotka kohottavat työmotivaatiotasi? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Työpaikan hyvä ilmapiiri, tiimihenki
- Tiimin yhteiset virkistyspäivät (pikkujoulut, ym.)
- Työterveyspalvelut
- Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin, joustavuus
- Mielekäs työ
- Merkityksellinen työ
- Sopivan haastava työ
- Työn monipuolisuus
- Työn ja arvojen kohtaaminen
- Tiimipalaverit
- Koulutukset
- Ei mikään edellä mainituista

14.5.2025 klo 22.05

Motivaatiotekijät osa-aikatyössä

9. Valitse asiat, jotka laskevat työmotivaatiotasi? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Työpaikan hyvä ilmapiiri, tiimihenki
- Tiimin yhteiset virkistyspäivät (pikkujoulut, ym.)
- Työterveyspalvelut
- Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin, joustavuus
- Mielekäs työ
- Merkityksellinen työ
- Sopivan haastava työ
- Työn monipuolisuus
- Työn ja arvojen kohtaaminen
- Tiimipalaverit
- Koulutukset
- Ei mikään edellä mainituista

Työtehtävien monipuolisuus

10. Valitse asiat, jotka kohottavat työmotivaatiotasi? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Stailaukset
- Privat
- Sisällön tekeminen sosiaaliseen mediaan
- Verkkokauppaan liittyvät tehtävät
- Ei mikään edellä mainituista

11. Valitse asiat, jotka laskevat työmotivaatiotasi? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Stailaukset
- Privat
- Sisällön tekeminen sosiaaliseen mediaan
- Verkkokauppaan liittyvät tehtävät
- Ei mikään edellä mainituista

Tavoitteet, luvut ja sosiaalinen media

14.5.2025 klo 22.05

Motivaatiotekijät osa-aikatyössä

Miten seuraavat asiat vaikuttavat työmotivaatioosi?

Vastaa asteikolla 1-3:

- 1 - Heikentävästi
- 2 - Ei vaikutusta
- 3 - Innostavasti

12. Päivätavoite *

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Viikkotavoite *

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Kuukausitavoite *

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14.5.2025 klo 22.05

Motivaatiotekijät osa-alkatyössä

15. Henkilökohtainen tavoite *

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Tiimikohtainen tavoite *

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Lukujen seuranta *

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Myyntikilpailut (tiimin yhteiset) *

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14.5.2025 klo 22:05

Motivaatiotekijät osa-aikatyössä

19. Myyntikilpailut (henkilökohtaiset) *

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3
<hr/>		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>		

20. Lisämyynti *

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3
<hr/>		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>		

21. Sisällöntuotto sosiaaliseen mediaan *

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3
<hr/>		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>		

Palkitseminen

22. Valitse yksi tai useampi palkitsemistapa, jotka motivoivat sinua *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Henkilökohtainen vaatebonus
- Rahallinen bonus seuraavan palkan yhteydessä
- Yhteinen palkinto koko tiimille (esim. x summa yhteiseen virkistyskassaan)
- Positiivinen palaute
- Julkinen tunnustus esim. myyntikilpailun voitosta
- Muu: _____

14.5.2025 klo 22.05

Motivaatiotekijät osa-aikatyössä

23. Kumpi motivoi sinua enemmän? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Tiimin yhteinen tavoite/kilpailu
- Henkilökohtainen tavoite/kilpailu

Avoimet kysymykset24. Mitkä ovat kolme **tärkeintä** asiaa, jotka innostavat sinua työssäsi sekä vahvistavat työmotivaatiotasi?

25. Mikä motivoisi sinua tekemään työsi entistä paremmin ja tehokkaammin?

Kiitos vastauksestasi ❤️

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms