

VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
JOHTAMINEN JA ORGANISAATIOT

Eerik Wickström

KESÄTYÖNTEKIJÄN MOTIVOINTI

Johtamisen ja organisaatioiden
pro gradu -tutkielma

VAASA 2010

SISÄLLYSLUETTELO

KUVIOLUETTELO	3
TAULUKKOLUETTELO	3
TIIVISTELMÄ	5
1. JOHDANTO	7
1.1. Kesätyön määritelmä	8
1.2. Nuoret kesätyöntekijöinä	9
1.3. Kesätyön yleisiä piirteitä	9
1.4. Tuorinsuo-Bymanin tutkimus	11
1.5. Työsuhteiden ongelmia	11
1.6. Kesätyöntekijät mediassa	12
2. TEORIAT JA KIRJALLISUUS	15
2.1. Herzbergin teoria motivaatio- ja hygientehtävistä	16
2.1.1. Tutkimuksen toteutus	16
2.1.2. Kritiikkiä	17
2.1.3. Teoria käytännössä	19
2.2. Adamsin oikeudenmukaisuusteoria	20
2.2.1. Teorian pääpiirteet	21
2.2.2. Kritiikkiä	22
2.2.3. Teoria käytännössä	23
2.3. Vroomin odotusarvoteoria	24
2.3.1. Teorian pääpiirteet	24
2.3.2. Lawlerin lisäykset Vroomin teoriaan	26
2.3.3. Kritiikkiä	27
2.3.4. Teoria käytännössä	27
2.4. Teorian yhteenveto	28
2.5. Kuinka motivaatiotekijät toimivat teoriassa	30
3. TUTKIMUS KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN MOTIVAATIOSTA	33
3.1. Tutkimusmetodi ja luotettavuus	33
3.2. Tutkimuksen toteutus	34
3.3. Lomakkeen rakenne	34
3.4. Tutkimuksen tulokset	35
3.4.1. Työsuhteiden ongelmat	41
3.4.2. Odotukset ja vertailu muihin	47
3.4.3. Työtyytyväisyydestä ja palkkatyytyväisyydestä	50
4. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	54
4.1. Työsuhteiden ongelmat	56
4.2. Odotukset ja vertailu muihin	58
4.3. Yleinen tyytyväisyys ja palkkatyytyväisyys	59
LÄHDELUETTELO	61
LIITE 1	67
LIITE 2	72
LIITE 3	75

KUVIOLUETTELO**SIVU**

Kuvio 1: Työpanos–palkkio-suhteiden vertailua.	21
Kuvio 2: Sukupuolijakauma, koulutusjakauma ja ikäjakauma.	36
Kuvio 3: Yleisen tyytyväisyyden keskiarvot ikäryhmittäin.	37
Kuvio 4: Palkkatyytyväisyyden keskiarvot ikäryhmittäin.	38
Kuvio 5: Työn ja koulutuksen vastaavuus ikäryhmittäin ja koulutusaloittain.	39
Kuvio 6: Palkan ja koulutuksen vastaavuus koulutustasoittain.	39
Kuvio 7: Työturvallisuusongelmien ja perehdytyksen ongelmien yleisyys ikäryhmittäin.	42
Kuvio 8: Palkanmaksun ja työtodistuksen ja verokortin ongelmien yleisyys ikäryhmittäin.	42
Kuvio 9: Työpaikkakiusaamisen ja loukkaavan kohtelun yleisyys ikäryhmittäin.	43
Kuvio 10: Ikä syrjinnän ja seksuaalisen häirinnän yleisyys ikäryhmittäin.	43
Kuvio 11: Henkilökohtaisten ongelmien yleisyys ikäryhmittäin.	43
Kuvio 12: Ongelmien yleisyys sukupuolittain.	44
Kuvio 13: Ongelmien yleisyys koulutustasoittain.	44
Kuvio 14: Odotusten toteutumisen vaikutus yleiseen tyytyväisyyteen.	48
Kuvio 15: Omien töiden ja palkan paremmuus suhteessa muihin.	48
Kuvio 16: Oman palkan paremmuus muihin nähden suhteessa yleiseen tyytyväisyyteen ja palkkatyytyväisyyteen.	49
Kuvio 17: Omien töiden paremmuus muihin nähden suhteessa yleiseen tyytyväisyyteen.	50
Kuvio 18: Palkkatyytyväisyyden ja yleisen tyytyväisyyden välinen riippuvuus.	51
Kuvio 19: Yleinen tyytyväisyys suhteessa joustovalmiuteen.	52

TAULUKKOLUETTELO**SIVU**

Taulukko 1: Motivaatio- ja hygieniatekijät.	17
Taulukko 2: Tutkittavat motivaatiotekijät.	29
Taulukko 3: Motivaatiotekijöiden järjestys töitä hakiessa sukupuolittain.	40
Taulukko 4: Motivaatiotekijöiden tärkeysjärjestys töitä hakiessa ikäryhmittäin.	40
Taulukko 5: Motivaatiotekijöiden tärkeysjärjestys töitä hakiessa koulutustasoittain.	40
Taulukko 6: Yleisen tyytyväisyyden keskiarvot ongelmia kohdanneilla.	45
Taulukko 7: Palkkatyytyväisyydelle annetut arvosanat ja ongelmien yleisyys kussakin luokassa.	46
Taulukko 8: Yleisen tyytyväisyyden ja työnjohdon, työhön opastuksen ja työilmapiirin välinen riippuvuus.	47
Taulukko 9: Palkkatyytyväisyyden ja työnjohdon, työhön opastuksen ja työilmapiirin välinen riippuvuus.	47

VAASAN YLIOPISTO**Kauppätieteellinen tiedekunta**

Tekijä:	Eerik Wickström	
Tutkielman nimi:	Kesätyöntekijän motivointi	
Ohjaaja:	Jukka Vesalainen	
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri	
Laitos:	Johtamisen laitos	
Oppiaine:	Johtaminen ja organisaatiot	
Aloitusvuosi:	2009	
Valmistumisvuosi:	2010	Sivumäärä: 77

TIIVISTELMÄ

Tutkielmani tavoitteena on selvittää mitkä tekijät motivoivat kesätyöntekijää. Aihe on ajankohtainen, sillä useat kesätyöntekijät ovat suuren osan vuodesta kiinteästi tekemisissä lopputuotteen tai asiakkaiden kanssa ja vaikuttavat näin olennaisesti yritysten tuloksiin ja imagoon. Teoreettisen perustan muodostavat Frederick Herzbergin, John Stacy Adamsin ja Victor H. Vroomin motivaatioteoriat.

Teorioiden pohjalta tehtiin tilastollista tietoa antava kyselytutkimus, johon vastasi 291 henkilöä. Tutkimus toteutettiin loppuvuodesta 2009 Internetissä ja paperilomakkeena. Kyselyyn vastanneista 80% opiskeli parhaillaan korkeakoulussa, vastaajien keski-ikä ollessa 22,5 vuotta.

Tulosten mukaan viisi tärkeintä motivaatiotekijää ovat työilmapiiri ja työkaverit, työn mukavuus ja sisältö, työskentelyolosuhteet, mahdollisuus oppia ja kehittyä ja palkka. Puutteellisella perehdytyksellä, huonolla työnjohdolla ja työilmapiiriin liittyvillä ongelmilla on vahva negatiivinen vaikutus työntekijän yleiseen tyytyväisyyteen. Tutkimuksen tulokset tukevat Vroomin odotusarvoteoriaa, mutta eivät Adamsin oikeudenmukaisuusteoriaa. Työntekijän odotusten toteutumisella on siis merkitystä.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että kesätyöntekijän motivaatioon saa vaikutettua edellä mainittuihin tekijöihin vaikuttamalla. Paras ratkaisu on yrittää ensin korjata ongelmat niin sanotuissa hygieniatekijöissä, sillä niiden ollessa kunnossa on helpompaa ja tehokkaampaa vaikuttaa varsinaisiin motivaatiota lisääviin tekijöihin. Tutkimus osoittaa myös motivaatiolla olevan selvästi vaikutusta työn laatuun.

AVAINSANAT: Kesätyö, motivaatio

1. JOHDANTO

”Hyvin kohdeltu kesätyöntekijä voi olla tuleva työntekijä.” Näin alkaa Taloussanomien (2007 a) artikkeli kesätyöntekijöistä. Kesätyöntekijät ovat nyt kuuma aihe yhteiskunnassa ja yrityksissä. Taantumän jälkeen kasvava työvoimapula koskettaa niin yksityistä- kuin julkistakin sektoria. Kunnat ovat useana vuonna työllistäneet liki 40 000 nuorta kesäisin. Muista suurista työnantajista esimerkiksi Kesko palkkaa lähes 4600 kesätyöntekijää vuosittain ja Posti 3000. Motiivina on tilapäisen työvoimatarpeen paikkaamisen lisäksi muun muassa kehittää omaa imagoa ja johdattaa nuoria alalle purkamaan lähestyvää eläkepommiä. Pelkästään kuntien noin 430 000 työntekijästä jää eläkkeelle lähivuosien aikana 140 000 henkeä. (Taloussanomien 2005, 2006 b, 2006 c, 2006 d, 2007 c, 2009 a)

Yhä useammin kesätyöntekijät ovat myös tekemisissä lopputuotteen tai asiakkaan kanssa. Tällöin jokainen kesätyöntekijän virhe maksaa yrityksille puhdasta rahaa. Koska aika kesätyöntekijöiden koulutukseen on rajallinen, on virheiden määrää sitä kautta vaikea vähentää. Yritykset ovatkin huomanneet työntekijän motivaation olevan kriittinen tekijä. Osa yritysjohtajista sanoo työntekijöiden motivaatiota jopa tärkeimmäksi tekijäksi työn parempaa tuottavuutta etsittäessä. (Taloussanomien 2007 d)

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää mitkä tekijät motivoivat nimenomaan yrityksen kesätyöntekijää ja missä järjestyksessä näihin tulisi pyrkiä vaikuttamaan. Kesätyön erikoisesta luonteesta johtuen on syytä olettaa, että nämä tekijät ainakin osittain poikkeavat niistä tekijöistä, mitkä motivoivat vakituudessa työsuhhteessa olevia. Kesätyöstä ilmiönä on kirjoitettu erittäin vähän, eikä tieteellistä tarkastelua kestävästä tutkimusta ole. Vielä vähemmän on kirjallisuutta tämän erityisen työntekijäryhmän motivoinnista. Tämä asettaa haasteita sopivan teoriapohjan löytämiselle.

1.1. Kesätyön määritelmä

Kesätyön käsite muodostuu sanoista kesä ja työ. Kesän määritelmä on yksinkertainen. Yleisessä kielenkäytössä se on tyypillisesti toukokuun ja syyskuun välinen aika. Työn määritelmä on sen sijaan hieman monimutkaisempi. Andre Gorz määrittelee modernin palkkatyön neljän ominaisuuden kautta. Ensinnäkin palkkatyö tehdään toisen hyväksi. Toiseksi työntekijä vaihtaa toimintansa palkkaan. Kolmanneksi työ tehdään palkanmaksajan asettamien muotojen ja aikataulun mukaan. Neljänneksi työntekijä ei ole itse valinnut työn päämääriä. (Kouvonen 2000: 25) Tämän määritelmän mukaan kesätyö voidaan siis määritellä toukokuun ja syyskuun välisenä aikana olevaksi palkkatyöksi.

Palkkatyö voidaan jakaa karkeasti täysipäiväiseen, ja osa-aikaiseen työhön. Näiden ero ei ole kovin selkeä. Osa-aikatyön määritelmä vaihtelee maasta toiseen ja jopa sen käsitteen tulkitsijasta toiseen. Alexander Wedderburn (1995: 8–12) esitteli viisi erilaista tapaa määritellä osa-aikatyö. Työntekijä voi määritellä mielessään osa-aikatyön itse, jolloin määritelmä on subjektiivinen. Toinen vaihtoehto on, että yritykset määrittelevät sen. Tällöin määritelmä voi vaihdella yrityksittäin. Osa-aikatyö voidaan määritellä tilastojen kautta, jolloin osa-aikatyöksi määritellään kaikki keskimääräistä työaikaa lyhyempikestoiset työt. Osa-aikatyön määritelmä voi olla myös lakiin kirjoitettuna, jolloin se on kaikkein yksiselitteisin. Tulkinnanvaraisin tapa ei perustu työtuntien määrään, vaan siinä verrataan vakituisten työntekijöiden oikeuksia ja etuoikeuksia osa-aikaisten työntekijöiden oikeuksiin ja etuoikeuksiin. Osa-aikaisen työntekijän oikeudet ja edut ovat yleensä vakituista työntekijää heikommat. Työn täysipäiväisyys tai osa-aikaisuus ei kuitenkaan ole tämän tutkielman kannalta olennaista. Yleisessä määritelmässä kesätyötä pidetään yhtenä osa-aikatyön muotona. (Wedderburn 1995: 8–12; Tuorinsuo-Byman 2004: 27)

Määritelmä on edelleen epätäydellinen, sillä kesällä palkkatyötä tekevät myös vakituudessa päätoimisessa työsuhteessa olevat ihmiset. Kesätyön määritelmä voitaisiin rajoittaa vain määräaikaisiin kesän mittaisiin työsuhteisiin, mutta mukana on edelleen päätoimisesti pätätöitä tekeviä ihmisiä. Lisäämällä rajoitteiksi vielä työn sivutoimisuus

ja opiskelun päätoimisuus, saadaan kesätyön määritelmäksi päätoimisen opiskelijan tai koululaisen toukokuun ja syyskuun väliin sijoittuva määräaikainen työsuhde. Myöhemmin tässä tutkielmassa kesätyöstä puhuttaessa tarkoitetaan siis tätä määritelmää.

1.2. Nuoret kesätyöntekijöinä

Kesätyöntekijät ymmärretään yleisessä kielenkäytössä tyypillisesti 13–30-vuotiaiksi päätoimisiksi koululaisiksi tai opiskelijoiksi, jotka tekevät koulujen ja oppilaitosten kesälomien aikana palkkatyötä. Tämä palkkatyö voi olla joko täysipäiväistä tai osa-aikaista ja työsuhde voi kestää viikosta jopa viiteen kuukauteen.

Kesätyön merkitys kuitenkin vaihtelee kulttuurista ja aikakaudesta toiseen. Tässä tutkielmassa on käytetty pääsääntöisesti suomalaista tai länsimaista kulttuuritaustaa ja näkökulmaa. Kouvonon (2000: 2) muistuttaa lasten ja nuorten tekemän työn yhteiskunnallisesta kontekstisidonnaisuudesta. Historian saatossa suomalainen yhteiskunta ja työn rooli siinä on muuttunut. Sosiaaliturva on kehittynyt, eikä työttömyys tarkoita enää automaattisesti köyhydessä elämistä. Myös työn tuottavuusvaatimusten muutos, tekniikan kehitys ja yhteiskunnan rakenteen muuttuminen maatalousyhteiskunnasta teollisuuden kautta palvelu- ja informaatioyhteiskuntaan on muuttanut työtehtävien vaatimustasoa ja työn määrää. Kun lasten saattoi olla lähes pakko osallistua työntekoon kuusikymmentä vuotta sitten, ei tämän päivän lapsille ja nuorille välttämättä ole edes töitä tarjolla.

1.3. Kesätyön yleisiä piirteitä

Tutkimusten (Kouvonon 2000: 20–21) mukaan vuonna 1996 EU:n alueen työntekijöistä 20 prosenttia teki työtä alle 36 tuntia viikossa ja 14 prosenttia teki alle 30 tuntia viikossa. Kun EU:n alueella keskimääräisen työviikon pituudeksi määritellään 36 tuntia, kertovat edellä mainitut luvut siis osa-aikatyön yleisyyden. Suomessa vuonna 1998 tehdyn tutkimuksen mukaan 17 prosenttia 15 vuotta täyttäneistä peruskoululaisista

tilastoitiin työllisiksi. Todellinen luku työssä käyvistä lienee kuitenkin harmaan työllisyyden vuoksi merkittävästi suurempi. Lukioiden opiskelijoista 38 prosenttia oli kesä- ja heinäkuussa töissä ja ammattikoululaisista noin puolet. Korkeakouluopiskelijoiden kesätyöprosenttia ei tutkittu, mutta se lienee huomattavasti yli viidenkymmenen prosentin. Viimeaikaiset talouden heilahtelut ovat todennäköisesti hieman pienentäneet lukuja, mutta tämän voisi olettaa korjaantuvan taas taantumien jälkeen. (Tuorinsuo-Byman 2004: 27)

Kouvonen (2000: 11) toteaa, että koululaiset ja opiskelijat ovat joustava, tilapäinen, kausittainen ja osa-aikainen työvoima. Joustavuus viittaa lähinnä työaikoihin, sillä nuoret tekevät varsin mielellään vaihtelevia tuntimääriä ja vuorotyötä. Tilapäisyys ja osa-aikaisuus tulevat lyhyistä määräaikaisista työsuhteista ja kausittaisuus viittaa ensisijaisesti kesään ja muihin loma-aikoihin.

Kouvosen (2000: 47–48) tutkimuksessa nousi esille useita motiiveja nuorten työssäkäynnille. Yllätyksettömästi ylivoimaisesti suurin syy työntekoon oli raha. Kaukana perässä seurasivat työkokemus, työn mukavuus, lisätulot perheelle ja työkaverit.

Suomessa kesätyöntekoa suojaa ja rajoittaa Työsopimuslaki ja Laki nuorista työntekijöistä. Ensimmäinen kattaa kaikki täysi-ikäisten työsopimukseen liittyvät asiat, joista kesätyön kannalta oleellisimpia ovat määräaikaiseen työsopimukseen liittyvät kohdat. Laki nuorista työntekijöistä sisältää suuren joukon säädöksiä, joilla rajoitetaan alaikäisten työntekijöiden käyttöä esimerkiksi yötyössä. (Kouvonen 2000: 14–16; Laki nuorista työntekijöistä; Työsopimuslaki)

Kouvonen (2000: 37–38) mainitsee tutkimuksessaan, että alaikäisten ja täysi-ikäisten nuorten kesätyöt ovat hyvin erilaisia. Alaikäisten yleisimmät työt ovat ilmaislehtien- ja mainosten jako, siivous, myynti ja lastenhoito. Marginaalinen osa alaikäisistä työskentelee heidän koulutustaan tukevissa tehtävissä. Täysi-ikäisissä ja pidemmälle koulutetuissa nuorissa erilaisten kesätöiden skaala kasvaa ja suurempi osa työskentelee

koulutukseensa liittyvällä alalla.

Työpaikat on hankittu pääasiassa suhteita hyödyntämällä perheenjäsenten, sukulaisten ja tuttavien kautta. Suurimpana poikkeuksena tästä tutkimuksessa tuli esiin mainostenjako, johon moni pääsee helposti ottamalla itse yhteyttä yritykseen. Pienellä osalla nuorista työpaikka oli saatu harrastuksen kautta. (Kouvonen 2000: 65–66)

1.4. Tuorinsuo-Bymanin tutkimus

Soile Tuorinsuo-Byman (2004) on tutkinut osa-aikatyötä tekevien sitoutumista työhön ja halua jatkaa osa-aikaista työsuhdetta. Hänellä oli tutkimuksessaan kaksi osa-aikaisten työntekijöiden ryhmää hieman erilaisissa yrityksissä. Ensimmäisessä ryhmässä oli pääasiassa opiskelijoita ja toisessa ryhmässä vanhempia ihmisiä.

Tutkimuksen tuloksista Tuorinsuo-Byman havaitsi, että ensimmäisen ryhmän työntekijät, opiskelijat, olivat tyytyväisempiä työpaikkaansa, mutta suunnittelivat työsuhteen päättämistä muutaman vuoden kuluessa. Toisessa ryhmässä vanhemmat, päätoimisesti työelämässä olevat ihmiset olivat vähemmän tyytyväisiä työpaikkaansa, mutta eivät suunnitelleet työsuhteen päättämistä. (Tuorinsuo-Byman 2004: 125–129)

Näistä Tuorinsuo-Bymanin havainnoista voidaan päätellä, että opiskelijat olivat haluamansa laisessa työsuhteessa opiskeluaikana, joka ei kuitenkaan ollut heidän tulevaisuuden toiveitaan vastaava työ. Tämän vuoksi he suunnittelivat työn lopettamista lähitulevaisuudessa. Toisen ryhmän työntekijät taas olivat ajautuneet osa-aikatyöhön vaihtelevista syistä, mutta pääasiassa vakituisen työsuhteen puuttuessa. He eivät viihtyneet kovin hyvin osa-aikatyössä, mutta paremman puuttuessa heillä ei ollut syytä lopettaakaan sitä. (Tuorinsuo-Byman 2004: 125–129)

1.5. Työsuhteiden ongelmia

Kouvonen (2000: 45–47) listasi tutkimuksensa tuloksissa nuorten yleisimpiä ongelmia kesätyön työsuhteeseen liittyen. Näitä olivat ongelmat palkanmaksussa, työtodistusten

saamatta jääminen, riittämätön työhön opastus, työpaikkakiusaaminen ja loukkaava kohtelu, ikä syrjintä, raskaat ja vaaralliset työt, sekä seksuaalinen häirintä työpaikalla.

Kouvonen (2001) jatkoi nuorten työnteon tutkimista ja julkaisi tutkimuksen nuorten työnteon ja ongelmakäyttäytymisen suhteesta. Tutkimuksen tuloksena hän havaitsi, että erilaiset ongelmakäyttäytymisen muodot, kuten päihteet ja rikollisuus ovat koulun ohessa työssä käyvillä nuorilla yleisempiä kuin muilla. Tämä ilmiö tuskin kuitenkaan kuvastaa syytä ja seurausta, vaan syytä kannattaneet etsiä työssä käyvien nuorten kasvatuksesta ja taustasta.

Kesätyöstä on kirjoitettu hyvin vähän. Aiheesta tehdyt tutkimukset ja artikkelit ovat usein tiedeyhteisön sijaan sanomalehtien, ammattiliittojen ja kaupunkien nuorisotoimien tekemiä, eivätkä näin ollen ole erityisen luotettavia tietolähteitä. Tämän vuoksi tässä tutkielmassa on lähestytty kesätyön käsitettä enemmänkin osa-aikatyön kautta, josta löytyy hieman enemmän kirjallisuutta.

1.6. Kesätyöntekijät mediassa

Julkisuudessa kesätyöhön ja motivaatioon yleisesti liittyviä asioita on käsitelty runsaasti. Taloussanomissa (2007 a) julkaistun artikkelin mukaan kesätyöntekijät nähdään yrityksissä tärkeänä voimavarana, tulevina työntekijöinä ja arvokkaina imagonrakentajina. Kesätyöntekijät ovat perinteisesti helpottaneet työkuormaa kesälomakaudella huolehtimalla nopeasti opittavista rutiinitehtävistä ja ylimääräisistä projekteista, joihin vakituisilla työntekijöillä ei ole aikaa. Toki kesätyöntekijöiden joukosta etsitään myös tulevia työntekijöitä, mutta myös yrityksen jättäessään he voivat olla tärkeä imagonrakentaja.

Helsingin Sanomat (2004) kirjoittaa opiskelijoiden jaksamisesta, kun lomamatkat menevät työssä. Artikkelissa YTHS:n johtajapsykiatri Kari Pylkkänen kommentoi lomaa tärkeäksi henkisen jaksamisen kannalta. Hän jopa huomauttaa, että opiskelija voi pitää työtä lomana, koska se eroaa opiskelusta. Väite on varsin kyseenalainen. Vaikka moni

voi hetkellisesti pitää vaihtelua elämässä rentouttavana, on varsin epätodennäköistä, että kovinkaan moni pitkällä tähtäimellä nauttii aurinkoisten kesäpäivien käyttämisestä asiakaspalvelussa tai tehtaan koneen ääressä. Artikkelini niin ikään jatkaa, että kesätyöläinen voi pitää lomalla rentoutumisen mittarina sitä, tuntuuko opiskelujen jatkaminen syksyllä hauskalta, vai onko olo uupunut ja väsynyt. Tämäkin on nopeasti ajateltuna loogisesti oikein, mutta toisaalta opintojen jatkaminen saattaa tuntua hauskalta vain, koska pääsee raskaasta työstä eroon. Lomalla rentoutumisesta tämä ei välttämättä kerro vielä mitään.

Taloussanomien (2007 a, 2010) ja YLE (2010) nostavat esiin yleisen kesätyössä esiintyvän ongelman, eli heikon perehdytyksen. Taloussanomiensa artikkelissa viitataan 15/30-Researchin tekemään tutkimukseen, jonka mukaan hyvä perehdytysjakso tuottaa hyviä tuloksia erityisesti yrityksen imagon kannalta. Tämä johtuu todennäköisesti kesätyöntekijän paremmasta työssä viihtymisestä, kun hän tuntee hallitsevansa työtehtävänsä paremmin. Artikkelini muistuttaa myös vastuullisten ja mielekkäiden työtehtävien tärkeydestä, sillä helposta rahasta huolimatta nuoret suuntaavat tutkimuksen mukaan mieluummin mielekkäämpien tehtävien pariin. Samaan työtehtävien sisällöttömyyteen ottaa kantaa myös toinen Taloussanomiensa (2007 b) artikkeli, jossa johtamis- ja henkilöstöratkaisuyritys MPS:n konsultti Johanna Koskinen kertoo käsitteestä ”boreout”. ”Boreoutissa” työntekijän oireet, tyytymättömyys, väsymys ja energian puute johtuvat haasteellisten tehtävien puutteesta, tylsistymisestä ja innottomuudesta työtehtäviä kohtaan.

Eräs Taloussanomiensa (2006 a) artikkeli ottaa kantaa palkkaukseen. Sen mukaan ylisuuren palkan maksaminen on löysää ja huonoa johtamista, joka ei ole työntekijän, eikä työnantajan etu. MPS:n tekemän tutkimuksen mukaan kun työntekijä tottuu suureen palkkaan, se ei enää vaikuta motivoivasti. Toisaalta enemmän ongelmia tuntuu olevan (Taloussanomien 2007 e, 2008 a, 2008 b, 2009 b; Helsingin Sanomat 2007) liian pienen palkan maksamisessa tai palkan päälle maksettavien korvausten ”unohtamisessa”.

Helsingin Sanomat (2008) ja Taloussanomat (2009 c) kiinnittävät huomiota työvuoroihin. Töitä teetetään niin liikaa, kuin liian vähänkin. Artikkelien mukaan vuoroja on peruttu ja jätetty maksamatta jopa sateen takia.

Kesätyöntekijöiden ongelmista kirjoitetaan vuosittain todella runsaasti uutisia maan arvostetuimmissa lehdissä ja yllä raapaistiinkin vasta pintaa. Yhteistä uutisille tuntuu kuitenkin olevan, että vuodesta toiseen otsikoissa pyörivät samat ongelmat palkanmaksusta ja laittomista työsopimuksista, tai niiden puuttumisesta kokonaan. Lehtien jutut perustuvat kuitenkin yleensä yksittäistapauksiin tai ammattiliittojen "fiilispohjalta" heitettyihin arvioihin. Tämän tutkielman yksi tavoite onkin tieteellisemmin kartoittaa onko näissä uutisissa myös laajempaa todellisuuspohjaa.

2. TEORIAT JA KIRJALLISUUS

Sopivien motivaatioteorioiden valitseminen tätä tutkielmaa varten oli haaste. Teorioiden tuli olla yleisesti hyväksytyjä, tarpeeksi kattavia, suhteellisen tuoreita ja niistä piti olla tarpeeksi tietoa saatavilla. Kuitenkin niiden piti olla riittävän yksinkertaisia ollakseen käyttökelpoisia. Lopulta valittiin kolme toisiaan tukevaa tunnettua 1960-luvun alun motivaatioteoriaa: Herzbergin 2-faktoriteoria, Adamsin oikeudenmukaisuusteoria ja Vroomin odotusarveteoria. Juuri nämä teoriat valittiin, koska yhdistettynä ne täydentävät hyvin toisiaan ja varsin käytännönläheisinä soveltuvat kesätyöntekijän motivaation tarkasteluun.

Teorioita valitessa tarkasteltiin myös muita keskeisiä motivaatioteorioita, jotka lopulta hylättiin eri syistä tutkielmaan sopimattomina. Hylättyjä teorioita olivat muun muassa Maslow'n tarvehierarkia, McClellandin suoriutumisen tarvetta korostava teoria ja Locken päämääräteoria. Lisäksi ulkopuolelle jäivät merkittävistä teorioista myös McGregorin teoria X ja teoria Y ihmisten positiivisista ja negatiivisista näkökannoista työhön, vahvistamisen teoria (Reinforcement Theory), jossa ihmisiä ohjaa toiminnan lopputulos ja työsuunnitteluteoria (Job Design Theory). Nämä teoriat olivat pääsääntöisesti joko liian yksinkertaisia tai liian haasteellisia sovellettavaksi tutkittavaan aiheeseen. (Lämsä & Hautala 2004: 81–90; Robbins 2005: 48–58)

Seuraavaksi esitellään tutkielman kannalta keskeiset teoriat. Jokaisen teorian kohdalla on kerrottu lyhyesti kenen teoria on kyseessä ja selitetty lyhyesti teorian pääpiirteet. Tämän jälkeen on käsitelty teoriaan kohdistunutta kritiikkiä ja viimeisenä pohdittu kuinka teoriaa voisi soveltaa käytäntöön. Käytännön sovellusten pohdinnassa ei ole käytetty yksittäisiä kirjallälähteitä, vaan ne perustuvat yleisesti kaikkeen aiheesta olevaan tietoon.

2.1. Herzbergin teoria motivaatio- ja hygienieitekiöistä

Yhdysvaltalainen Frederick Herzberg esitti vuonna 1959 teorian työmotivaation motivaatio- ja hygienieitekiöistä. Teoria tunnetaan myös nimellä 2-faktoriteoria. Sen kantavana ajatuksena on, että työtyytyväisyyteen vaikuttaa kahdenlaisia tekijöitä. Toiset poistavat työntekijän tyytymättömyyttä ja toiset taas lisäävät tyytyväisyyttä. Hän nimesi ryhmät motivaatitekiöiksi, jotka lisäävät tyytyväisyyttä, ja hygienieitekiöiksi, jotka vähentävät tyytymättömyyttä. (Robbins 2005: 50–52; Kauhanen 2006: 107–109; Vartiainen & Kauhanen 2005: 132; Lämsä & Hautala 2004: 84–85; Herzberg, Mausner & Snyderman 1967: 113; Porter, Lawler & Hackman 1975: 299)

2.1.1. Tutkimuksen toteutus

Herzbergin tutkimukseen otti osaa 203 Yhdysvaltalaisten yritysten työntekijää. Kaikki haastatellut olivat insinöörejä tai kirjanpitäjiä. Haastattelussa haastateltavaa pyydettiin kuvailemaan tilannetta, jolloin hänestä on työssään tuntunut poikkeuksellisen hyvältä tai pahalta. Kertomuksia kertyi keskimäärin 2,4 haastateltavaa kohden, eli yhteensä vajaat 500. Tutkimuksen tulokset on saatu tätä aineistoa luokittelemalla ja analysoimalla. (Herzberg ym. 1967: 32–35)

Aineiston perusteella tutkijat päätyivät siihen tulokseen, että ihmisiä motivoivat tekijät voidaan jakaa kahteen ryhmään. Toisen ryhmän tekijät lisäävät työtyytyväisyyttä ja ne nimettiin motivaatitekiöiksi. Toisen ryhmän tekijät taas vähentävät työtytymättömyyttä. Jälkimmäinen ryhmä nimettiin hygienieitekiöiksi. Ryhmien erona on se, että hygienieitekiöihin vaikuttamalla voidaan työntekijän motivaatio nostaa korkeintaan vain niin sanotulle nollatasolle, eli tasolle, jolla työntekijä ei ole onnellinen eikä onneton. Motivaatitekiöihin vaikuttamalla puolestaan voidaan motivaation taso nostaa positiivisen puolelle. (Herzberg ym. 1967: 113–119; Vartiainen & Kauhanen 2005: 132; Lämsä & Hautala 2004: 84; Kauhanen 2006: 107–109; Robbins 2005: 50–52)

Haastatteluiden perusteella tutkijat yksilöivät hygienieitekiöiksi muun muassa henkilösuhteet esimieheen, työtovereihin ja alaisiin, palkan, aseman yrityksessä ja

henkilökohtaisen elämäntilanteet. Motivaatiotekijöitä taas olivat esimerkiksi tunnustus työstä, arvostus, saavutukset, vastuu ja työ sinänsä. Kattavammat listat on esitetty alla olevassa taulukossa. (Herzberg ym. 1967: 81; Vartiainen & Kauhanen 2005: 132; Lämsä & Hautala 2004: 84; Kauhanen 2006: 107–109; Robbins 2005: 50–52; Porter ym. 1975: 299)

Taulukko 1. Motivaatio- ja hygienieatekijät

Motivaatiotekijät	Hygienieatekijät
Tunnustus työstä	Yrityspolitiikka ja hallinto
Arvostus	Henkilösuhteet esimieheen
Saavutukset työssä	Henkilösuhteet työtovereihin
Mahdollisuus kasvaa ja kehittyä	Henkilösuhteet alaisiin
Ylennys	Työskentelyolosuhteet
Vastuu	Palkka
Työ sinänsä	Asema
	Työturvallisuus
	Työnjohto
	Työsuhde-edut
	Henkilökohtainen elämäntilanne

Yllä olevasta taulukosta on selvästi nähtävissä, että hygienieatekijät liittyvät lähinnä työympäristöön ja varsin konkreettisiin asioihin, kuten palkkaan ja asemaan. Motivaatiotekijät puolestaan ovat pääasiassa työhön itseensä ja työn sisältöön liittyviä seikkoja. Tutkimuksensa loppupäätelmänä Herzberg totesi, että motivaatiotekijöihin on helpompi vaikuttaa, kun hygienieatekijät on ensin saatu neutraalille tasolle. (Herzberg ym. 1967: 115; Lämsä & Hautala 2004: 84; Kauhanen 2006: 107–109; Robbins 2005: 50–52; Porter ym. 1975: 299)

2.1.2. Kritiikkiä

Vaikka Herzbergin teoria on yleisesti hyväksytty ja se on saanut runsaasti tunnustusta, on sitä myös kritisoitu. Ensinnäkin tutkimus on tehty yli 50 vuotta sitten. Maailma on tämän jälkeen muuttunut ja ihmiset sen mukana. Voidaan epäillä, onko työnteon luonne enää samanlaista, ja miten työilmapiiri on muuttunut vuosikymmenten aikana. Perheen

ja yhteisöjen merkitys, naisen asema työelämässä, työväen ikärakenne, koulutustaso, taloudellinen asema ja yksilön työuran piirteet ja merkitys ovat vain muutamia merkittävästi muuttuneita tekijöitä kuluneiden vuosikymmenten aikana. (Kauhanen 2006: 108)

Toiseksi tutkimus on tehty vain Yhdysvalloissa, eikä näin ollen huomioi millään tavoin eri kulttuurien merkitystä yksilön motivaation kannalta. Ei ole lainkaan selvää, että eri kulttuureista tulevia yksilöitä motivoisivat samat asiat, samalla tavoin ja yhtä voimakkaasti. (Kauhanen 2006: 108)

Kolmanneksi tutkimuksessa on keskitytty vain kahteen ammattiryhmään, insinööreihin ja kirjanpitäjiin. Näistä molemmat ovat keski- tai ylemmällä tasolla yrityksissä. Scheuerin (2000: 102) mukaan Herzbergin tutkimuksen yleistettävyyttä tulisikin kyseenalaistaa, kun tutkimuksen kautta tarkastellaan muita työntekijäryhmiä.

Myös itse tutkimus on kerännyt kritiikkiä. Robbins (2005: 51–52) mainitsee esimerkiksi tilannekohtaiset tekijät ja työn yleisen tyydyttävyyden, joita Herzberg ei huomionnut tutkimuksessaan lainkaan. Vaikuttaa siltä, että näistä työn yleinen tyydyttävyyttä lähinnä korostaa muita tuntemuksia, eli jos työ on kokonaisuutena tyydyttävää, ei työntekijä välttämättä koe yksittäisiä vähemmän motivoivia tilanteita erityisen raskaasti.

Robbins (2005: 51–52) nostaa esiin myös Herzbergin tutkimuksen rajoittuneen metodologian. Hänen mukaansa ihmisillä on taipumuksena ottaa onnistumisistaan kunnia itselleen, mutta epäonnistumisia kohdatessaan he pyrkivät vierittämään syytä ympäristöönsä, kuten työtovereille, esimiehille tai työvälineille.

Niin ikään Robbins (2005: 51–52) kritisoi tutkimuksessa kerättyjen haastattelujen analysointia. Haastattelut ovat subjektiivisesti tulkittuja ja niiden perusteella yksittäiset tutkijat ovat joutuneet tekemään yleistyksiä. Tämä saattaa johtaa virheellisiin tulkintoihin ja sitä kautta virheellisiin yleistyksiin. Tämä ongelma ei kuitenkaan ole kovin merkittävä, sillä haastattelumateriaalia oli varsin paljon, jolloin yksittäisten

tulkintojen mahdolliset virheet häviävät massaan, eikä lopputulos muutu oleellisesti.

Lämsä ja Hautala (2004: 84–85) tuovat esille yhden varsin oleellisen epäkohdan. He väittävät, että teoria ei kerro onko hyvän työsuorituksen takana motivoitunut työntekijä, vai onko työntekijä tyytyväinen onnistuneen työsuorituksen ansiosta. Heidän mukaansa myöskään teorian pohjalta tehdyissä tutkimuksissa ei ole löydetty näyttöä työsuorituksen ja työtyytyväisyyden välisestä riippuvuudesta, vaan että tutkimus muistuttaa enemmänkin kehäpäättelyä. On mahdotonta sanoa kumpi on syy ja kumpi seuraus. Scheuer (2000: 102) muistuttaa, että Herzberg on keskittynyt tutkimuksessaan etsimään nimenomaan yhtäläisyyksiä vastauksista, sen sijaan että olisi etsitty eroja niiden välillä. Eroja etsimällä olisikin saatettu päätyä hyvin erilaisiin tutkimustuloksiin.

Lämsän ja Hautalan (2004: 85) kirjassa Organisaatiokäyttäytymisen perusteet esiteltiin esimerkki TeliaSoneran työntekijöille tehdystä tutkimuksesta. Tutkimuksessa työntekijät olivat listanneet esimerkiksi esimiehen, työtoverit, työskentelyolosuhteet ja työvälineet työtyytyväisyyden aiheuttajiksi, vaikka Herzbergin teorian mukaan niiden pitäisi hyvin hoidettuna vain poistaa tyytymättömyyttä. Kumpikaan tutkimus ei välttämättä ole väärässä, sillä on mahdollista, että osa tekijöistä kuuluisikin molempiin ryhmiin. Tätä vaihtoehtoa Herzberg ei teoriassaan huomionut.

Oli totuus motivaation ja suorituksen välisestä riippuvuudesta mikä tahansa, ei yksittäisen työsuorituksen laadukkuus ole ainoa syy pyrkiä pitämään työntekijöitä tyytyväisenä. Ei liene täysin väärin väittää, että tyytyväinen työntekijä on tyytymätöntä työntekijää sitoutuneempi työpaikkaansa ja antaa myös epäsuorasti yrityksestä parempaa kuvaa ulkopuolisille sidosryhmille. Työtyytyväisyydellä voi siis olla myös epäsuoria etuja, joita harvoin tutkitaan, ja joille on vaikea määrittää rahallista arvoa.

2.1.3. Teoria käytännössä

Edellä mainitun tutkimustuloksen (Lämsä ja Hautala 2004: 85) perusteella voisi Herzbergin teoriaa laajentaa siten, että ryhmiä onkin kahden sijasta kolme. Osa tekijöistä on vain hygieniatekijöitä, osa vain motivaatiotekijöitä ja osa toimii hyvin

hoidettuna motivaatiotekijöinä, mutta huonosti hoidettuna hygieniehtekijöinä.

Herzbergin teorian pohjalta on mahdollista luoda varsin selkeät käytännön ohjeet työntekijöiden motivoimiseksi. Ensimmäinen askel on työtyytymättömyyden poistaminen, joten johdon tulisi pyrkiä vaikuttamaan vain hygieniehtekijöiksi luokiteltaviin asioihin, kuten työntekijän palkkaan, asemaan ja työturvallisuuteen. Kun nämä ovat kunnossa, tulisi pyrkiä vaikuttamaan tekijöihin jotka ovat sekä hygienia- että motivaatiotekijöitä. Käytännössä tämä tarkoittaisi henkilökemioiltaan toimivan työyhteisön rakentamista ja ammattitaitoisia esimiehiä. Viimeisenä tulisi yrittää vaikuttaa pelkkiin motivaatiotekijöihin, sillä niihin vaikuttaminen on kaikkein vaikeinta ja vaatii pitkäjänteistä työtä.

Herzbergin teoria on hyvin sovellettavissa kesätyöntekijöiden motivoinnin tutkimiseen. Kun aiemmin esiteltyjä (Kouvonen 2000: 45–47) nuorten kesätöiden työsuhteisiin liittyviä ongelmia tarkastelee Herzbergin teorian läpi voidaan havaita, että ainakin ongelmat palkanmaksussa, ongelmat työtodistusten kanssa, työhön opastus ja raskaat ja vaaralliset työt ovat selvästi työympäristöön liittyviä hygieniehtekijöitä. Työpaikkakiusaaminen, loukkaava kohtelu, ikäsyrjintä ja seksuaalinen häirintä taas liittyvät enemmänkin työilmapiiriin ja henkilösuhteisiin. Herzbergin alkuperäisessä teoriassa nämäkin on luokiteltu hygieniehtekijöihin, mutta aiemmin mainitussa TeliaSonerassa tehdyssä tutkimuksessa (Lämsä & Hautala 2004: 85) nämä tekijät voivat hyvin hoidettuna myös lisätä työtyytyväisyyttä. Niinpä ne voisikin laskea näiden luokkien väliin jäävälle harmaalle alueelle.

2.2. Adamsin oikeudenmukaisuusteoria

Yhdysvaltalainen työpaikka- ja käyttäytymispsykologi John Stacy Adams muotoili vuonna 1963 tunnetun oikeudenmukaisuusteorian (equity theory). Se julkaistiin vuonna 1965 Adamsin artikkelissa ”Inequity in social exchange” tunnetussa sosiaalipsykologian julkaisussa *Advances in Experimental Social Psychology*. Teorian ydinajatuksena on se, että ihminen vertaa omaa työpanos–palkkio-suhdettaan muiden ihmisten vastaaviin

suhteisiin ja hän on tyytyväinen tilanteeseen, jos kokee sen oikeudenmukaiseksi. (Lämsä & Hautala 2004: 87; Adams 1965: 267–299)

2.2.1. Teorian pääpiirteet

Ihminen siis vertaa omaa työpanos–palkkio-suhdettaan muiden ihmisten työpanos–palkkio-suhteisiin. Työpanokseksi Adams määritteli kaiken sen ajan, rahan ja henkisen ja fyysisen rasituksen, mitä ihminen joutui käyttämään saadakseen työn suoritettua. Palkkio taas kattaa välittömien aineellisten palkkioiden lisäksi palautteen, vaikutukset uraan ja henkilökohtaisen suorituksen tuoman tyydytyksen. (Lämsä & Hautala 2004: 87; Robbins 2005: 58; Adams 1976: 3)

$$\frac{\textit{Oma panos}}{\textit{Oma palkkio}} = \frac{\textit{Toisen panos}}{\textit{Toisen palkkio}}$$

Kuvio 1. Työpanos–palkkio-suhteiden vertailua.

Teorian mukaan ihminen vertaa itseään muihin. ”Muut” jaetaan teoriassa tyypillisesti kolmeen ryhmään: muihin ihmisiin, järjestelmään ja omaan itseen. Muilla ihmisillä viitataan lähinnä muihin yksilöihin, kuten ystäviin ja työtovereihin. Tähän myös lasketaan tiedotusvälineiden kautta saatavat tiedot esimerkiksi yleisistä palkankorotuksista. Järjestelmällä tarkoitetaan yritystä tai organisaatiota jossa työskennellään ja sen palkitsemispolitiikkaa. Henkilö itse vertailuryhmänä viittaa henkilön aiempiin käsityksiin ja kokemuksiin vastaavista tilanteista. (Robbins 2005: 58; Lämsä & Hautala 2004: 87)

Adamsin teoria sisältää neljä erittäin keskeistä olettamusta, joita ei juuri sen enempää perustella. Ensinnäkin oletetaan, että ihminen haluaa aina saada oikeudenmukaisen palkkion työpanoksestaan. Toiseksi teoria olettaa, että ihmisten käsitys

oikeudenmukaisuudesta on jonkinlainen korvaus työpanoksesta, ja että korvaus on oikeassa suhteessa muiden saamiin palkkioihin. Kolmanneksi teoria olettaa, että tasapainotilanne koetaan oikeudenmukaisena ja epätasapaino epäoikeudenmukaisena. Neljäs oletus on, että epätasapaino pyritään aina korjaamaan. (Lämsä & Hautala 2004: 87; Robbins 2005: 58)

Oleellisinta käytännön kannalta teoriassa on oletus siitä, että ihminen pyrkii korjaamaan tavalla tai toisella epätasapainon. Mitä suurempi epätasapaino on, sitä todennäköisemmin ihminen yrittää sitä korjata. Tyypillisin korjaustoimenpide on oman työpanoksen muuttaminen tasapainon saavuttamiseksi. Muutos voi olla joko oman työn laadun heikentäminen tai parantaminen, tai sitten työmäärän tai työnopeuden muuttaminen. (Lämsä & Hautala 2004: 87–88; Robbins 2005: 58–59)

Korjaus voi myös olla vaikutusyritys muiden työpanoksiin tai omiin tai muiden palkkioihin. Henkilö voi myös epätasapainon seurauksena muuttaa käsitystään itsestään ja oman työnsä laadusta tai muuttaa käsitystään muista ihmisistä ja heidän työstään. Viimeisinä vaihtoehtoina on vaihtaa vertailuryhmää ja työpaikan jättäminen. (Lämsä & Hautala 2004: 88; Robbins 2005: 59)

2.2.2. Kritiikkiä

Adamsin teoriaa on kritisoitu usein varsin voimakkaasti, vaikka sitä yleisesti pidetäänkin yhtenä keskeisimmistä ja toimivimmista motivaatioteorioista. Keskeisin kritiikki liittyy teorian vahvaan yksilön näkemysten painottamiseen. Teorian toimivuutta pitäisi siis olla suhteellisen vaikea havaita objektiivisesti käytännössä. (Lämsä & Hautala 2004: 88; Adams 1976: 4)

Myös panos- ja palkkiotekijöiden arviointia ja vertailua pidetään vaikeana. Tästä osa syy on teorian subjektiivisuudessa. Valtaosin vertailua kuitenkin vaikeuttaa se, että osa tekijöistä on määrällisiä ja osa laadullisia. Määrällisiä tekijöitä on suhteellisen helppo vertailla, mutta laadullisia ei. Laadulle on usein lähes mahdotonta määrittää rahallista arvoa. (Lämsä & Hautala 2004: 88)

Palkkiotekijöistä löytyy myös julkisuutta, arvostusta tai sen puutetta ja henkilökohtaista mielihyvää tai mielihapaa. Kaikki nämä asiat ovat erittäin subjektiivisia ja kukin ihminen arvottaa ne omalla tavallaan. Ihmisten on vaikea havaita vertailun kohteen koko panosta, tai tietää kaikkia hänen saamiaan palkkioita. Ihmisten motiivit vaihtelevat työtehtäviä tehdessä. Kun yksi tekee tietyn tehtävän vain rahan takia, saattaa toinen tehdä saman tehtävän edistääkseen uraansa tai palveluksena ystävälle. (Lämsä & Hautala 2004: 88)

Lisää vaikeuksia tuottaa panosten ja palkkioiden tarkastelu lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, sillä nämä tuottavat usein hyvin erilaisia tuloksia. Myös aikavälin valinta on subjektiivista, joten tässäkin eri henkilöiden näkemykset voivat poiketa toisistaan. Teoria ei kerro mikä olisi tarkoituksenmukainen aikajänne. (Lämsä & Hautala 2004: 88; Robbins 2005: 58)

Subjektiivista on myös se, keneen ihmiset itseään vertaavat. Yksi voi verrata vastaavassa tehtävässä olevaan työtoveriin, toinen täysin eri alalla ja asemassa olevaan aviopuolisoonsa ja kolmas lukee lehdistä eri alojen keskipalkkoja. Tämä vaikeuttaa ulkopuolisten mahdollisuuksia havaita ja tulkita henkilön tyytyväisyyden tasoa tämän teorian valossa. (Lämsä & Hautala 2004: 88; Robbins 2005: 59)

Teorian lähtöoletukset ovat kaiken muun lisäksi varsin perustelemattomat. Teoriassa oletetaan, että ihmiset haluavat saada oikeudenmukaisen palkkion ja pyrkivät korjaamaan tilanteen kohti tasapainoa. Tämä toimii varmasti silloin, kun joku kokee oman tilanteensa muita huonommaksi. Yhtä itsestään selvää ei kuitenkaan ole se, että toista paremmassa asemassa olevat haluavat muutosta, tai että epätasapaino koetaan epäoikeudenmukaisena. (Lämsä & Hautala 2004: 87; Robbins 2005: 58)

2.2.3. Teoria käytännössä

Adamsin oikeudenmukaisuusteorian soveltaminen käytännössä voi olla teorian yksilölähtöisyyden takia varsin vaikeaa. Se ei myöskään anna johdolle muita ohjeita, kuin että työntekijät vertailevat palkkioita keskenään ja ulkopuolisiin, joten palkkiot on

syystä pitää kilpailukykyisinä ja mahdollisimman oikeudenmukaisina.

Porter, Lawler ja Hackman (1975: 354–355) ovat havainneet, että palkkiojärjestelmien avoimuus ei ole kovin yksiselitteinen asia. Usein palkkiot halutaan pitää salassa, ettei työyhteisössä syntyisi kateutta tai edes keskustelua jonkun tai joidenkin suuremmista palkkioista. Porter, Lawler ja Hackman kuitenkin havaitsivat, että palkkioiden salaaminen voi olla haitallisempaa, kuin niiden julkaiseminen. Tämä johtui siitä, että ihmisillä oli taipumuksena säännönmukaisesti olettaa muiden saavan heitä enemmän, vaikka todellisuudessa tilanne saattoi olla jopa täysin päinvastainen.

Adamsin teoria kytkeytyy kesätyöntekijöiden motivaatioon kesätyöntekijöiden oikeudenmukaisuustajun kautta. On täysin luonnollista, että kesätyöntekijät keskustelevat keskenään, muiden työntekijöiden kanssa ja lähipiirinsä kanssa työnsä raskaudesta, palkastaan ja saamastaan palautteesta. Näin heille muodostuu kuva muiden ihmisten työpanoksista ja saamista palkkioista, jota he sitten vertaavat omaan työhönsä ja muuttavat työskentelyään sen mukaan.

2.3. Vroomin odotusarvoteoria

Kanadalainen Victor H. Vroom esitti tunnetun odotusarvoteoriansa (expectancy theory) teoksessaan *Work and Motivation* vuonna 1964. Teoria tunnetaan myös nimellä valenssi–välineellisyys–odotukset teoria (valence–instrumentality–expectancy theory). (Lämsä & Hautala 2004: 88; Yale 2007; Wirral Metropolitan College 2007)

2.3.1. Teorian pääpiirteet

Odotusarvoteorian ydin on siinä, että työmotivaatio on suoraan yhteydessä työstä saatavan palkkion odotusarvoon. Käytännössä tämä siis tarkoittaa sitä, että teorian mukaan ihminen odottaa saavansa tietyllä tavalla tehdystä työsuorituksesta tietynlaisen palkkion. Se, kuinka paljon ihminen tätä palkkiota arvostaa, ratkaisee hänen motivaationsa saada työ suoritettua. (Kauhanen 2005: 132–133; Lämsä & Hautala 2004: 88; Robbins 2005: 60)

Teorian taustalla on oletus siitä, että ihmisen toiminta on tarkoituksellista. Se olettaa, että toiminta perustuu aikomuksiin ja sillä on päämäärä, johon se on suuntautunut. Se, mikä tämä tarkoitus on ja miten ihminen sen itselleen määrittelee, jätetään teoriassa varsin avoimeksi. Periaatteessa voidaan kuitenkin olettaa ihmisen kaiken toiminnan kohdistuvan jonkin tilannesidonnaisen tarpeen tyydyttämiseen, eli olevan näin ollen päämääräsuuntautunutta. Tätä tukee muun muassa Abraham Maslowin teoria tarvehierarkiasta. (Maslow 1987: 15–22; Salmela-Aro & Nurmi 2002: 193; Value Based Management.net 2007)

Teoria olettaa niin ikään, että ihmiset arvioivat vaihtoehtoja järkipäisesti ja valitsevat sen vaihtoehdon, jonka he uskovat johtavan heidän eniten arvostamiinsa palkkioihin. Tällä tavalla pitäisi tulla valituksi tehtävä, jota ihminen pitää kiinnostavana ja jonka hän uskoo kykenevänsä suorittamaan. (Salmela-Aro & Nurmi 2002: 193; Value Based Management.net 2007)

Vroom jakaa teoriansa kolmeen keskeiseen komponenttiin. Nämä ovat odotukset, välineellisyys ja valenssi. Vroomin mukaan ihminen käsittelee nämä peräkkäisessä järjestyksessä, eli arvioi ensin miten työ vastaa odotuksia, tämän jälkeen millaisen palkkion hän siitä saa ja viimeisenä kuinka haluttavana hän tätä palkkiota pitää. (Kauhanen 2005: 133; Lämsä & Hautala 2004: 88; Value Based Management.net 2007)

Odotukset ovat jatkuvasti taustalla. Odotuksilla tarkoitetaan sitä, että ihminen arvioi tyydyttääkö itse työ hänen odotuksiaan siitä. Tätä arviointia tapahtuu jatkuvasti koko prosessin ajan, millä selitetään esimerkiksi motivaation heikkeneminen, jos työ koetaan yllättäen epämielenkiintoiseksi tai liian haastavaksi. (Lämsä & Hautala 2004: 89; Value Based Management.net 2007)

Välineellisyys liittyy työstä saatavaan palkkioon. Ihminen arvioi miten hyvin työsuoritus edistää palkkioiden saamista ja mikä palkkio on. Jos hän arvioi saavansa saman palkkion vaikka jättäisi työnsä tekemättä, hänen motivaationsa laskee. Valenssi taas liittyy siihen, miten haluttavana ihminen henkilökohtaisesti palkkiota pitää. Hän voi

kokea, ettei todella tarvitse saamaansa palkkiota, tai että palkkio ei vastaa hänen työmääräänsä. Tällöin motivaatio jälleen laskee. (Lämsä & Hautala 2004: 89; Value Based Management.net 2007)

Teoriassa palkkioilla ei tarkoiteta ainoastaan aineellisia palkkioita kuten rahaa, vaan myös aineettomia palkkioita, kuten arvostusta ja mainetta. Vroomin teoria ottaa myös huomioon ulkoiset ja sisäiset palkkiot. Ulkoisilla tässä tarkoitetaan aineellisia palkkioita ja muilta ihmisiltä saatua huomiota ja arvostusta. Sisäiset taas liittyvät enemmänkin siihen, kuinka tyydyttäväksi henkilö itse kokee työnsä ja saavutuksensa. Lisäksi huomioidaan myös se, että palkkiot voivat olla sekä positiivisia, että negatiivisia, kuten rangaistuksia tekemättä jätetystä työstä. (Robbins 2005: 60; Salmela-Aro & Nurmi 2002: 194)

Vaikka teoriassa korostuu aineettomien palkkioiden osuus, on myös rahalla merkitystä. Vaikka raha sellaisenaan ei olisi työntekijän arvoasteikolla kovin korkealla, hän voi silti ajatella, että raha toimii välineenä hänen muiden tavoitteidensa saavuttamisessa ja tarpeidensa tyydyttämisessä. (Salmela-Aro & Nurmi 2002: 193)

2.3.2. Lawlerin lisäykset Vroomin teoriaan

Lawler laajensi 1990-luvulla Vroomin teoriaa. Hän kehitti panos–suoritus–odotus-teorian, jonka mukaan henkilö arvioi myös kuinka paljon vaivaa hänen on nähtävä toteuttaakseen tavoitteensa ja mikä on onnistumisen todennäköisyys. Hänen arviointiinsa vaikuttaa tilanne ja aiemmat kokemukset vastaavista tilanteista ja työsuorituksista. (Salmela-Aro & Nurmi 2002: 193; Robbins 2005: 60)

Lawler kehitti myös niin sanotun suoritus–tulos–odotus-teorian. Siinä tietynlainen suoritus johtaa tietynlaisiin tuloksiin. Suoritus koostuu ponnistelujen määrästä ja henkilön kyvykkyydestä tehtävään. Kyvykkyydellä tarkoitetaan lähinnä lahjakkuutta, tietoja ja taitoja. Avainasemassa tässä on tulosten houkuttelevuus. (Salmela-Aro & Nurmi 2002: 194; Robbins 2005: 60)

2.3.3. Kritiikkiä

Vroomin teoria on kerännyt jonkin verran kritiikkiä. Ensinnäkin sen lähtöoletuksissa on, että ihmiset tekevät valintansa järkipäisesti. Ihminen kuitenkin hyvin usein toimii tunteiden, vaistojen ja vain sattumankin varassa. Toisaalta voidaan ajatella, että epäloogisellekin valinnalle on usein jokin syy, minkä takia henkilö valitsee jonkin muun kuin loogisesti parhaan vaihtoehdon. Tämä tukee Vroomin teorian toista lähtöoletusta, eli toiminnan päämääräsuuntuneisuutta. Valinta on myös tietoinen, eli järkipäinen, vaikkakaan ei suuntaudu loogisimpaan vaihtoehtoon.

Robbins (2005: 61) huomauttaa, että henkilö ei välttämättä itsekään tiedä mitä haluaa. Hän ei välttämättä ole varma haluaako hän tarjolla olevaa palkkiota, tai hän ei edes tiedä mikä palkkio on. Käytännössä Robbins siis nostaa esille epätäydellisen informaation ongelman. Robbinsin kritiikki menee kuitenkin hieman ohi, sillä Vroomin teoria perustuu nimenomaan siihen, mitä henkilö olettaa saavansa palkkioksi. Tällöin odotusten realistisuus on täysin epäoleellista. Myöskään odotusten toteutumisella ei ole lyhyellä tähtäimellä tarkasteltuna merkitystä, sillä toteutuneet palkkiot havaitaan vasta, kun työ on jo tehty. Sen sijaan toteutuneet palkkiot vaikuttavat henkilön odotuksiin seuraavan vastaavan työsuorituksen palkkioista.

2.3.4. Teoria käytännössä

Vaikka Vroomin teoria vaikuttaa paperilla varsin aukottomalta, on se kerännyt kritiikkiä teorian sovellettavuudesta käytäntöön. Teoriasta voidaan päätellä, että kaikkein merkittävimmän motivaatioon vaikuttaa ihmisen omat arvostukset, jotka ovat täysin yksilöllisiä. Jotta palkitseminen olisi tehokasta, olisi ihmisen tärkeäksi kokemat palkkiot sidottava itse suoritukseen. Avoimeksi jäävätkin kysymykset, miten henkilön omat arvostukset voidaan tietää, jotta osataan palkita oikein ja mitä keinoja johdolla on vakuuttaa työntekijälle, että palkkioiden saavuttaminen on myös mahdollista. (Salmela-Aro & Nurmi 2002: 195)

Kesätyöntekijöiden motivoinnin kannalta Vroomin teorian oleellisin anti on sen seikan ymmärtäminen, että merkittävässä roolissa ovat kesätyöntekijän odotukset. Koska

kesätyössä palkan suuruus on lähes aina ennalta määrätty koko kesäksi, kohdistuu työntekijän odotukset aineettomiin palkkioihin ja tuleviin työmahdollisuuksiin yrityksessä. Vroomin teorian kannalta katsottuna onkin tärkeää varmistaa, että kesätyöntekijän odotukset vastaavat sitä todellisuutta, mitä yritys aikoo tarjota.

2.4. Teorian yhteenveto

Yksikään yllä esitellyistä teorioista ei yksin riitä antamaan kokonaisvaltaista ja luotettavaa kuvaa eri motivaatiotekijöiden vaikutuksesta motivaatioon. Yhdistettynä ne kuitenkin tarjoavat varsin hyvän työkalun, jonka avulla on mahdollista yrittää päätellä eri motivaatiotekijöiden vaikutusta. Seuraavaksi tehdään eri teorioista synteesi ja tarkastellaan sen läpi motivaatioon mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä.

Herzbergin esittelemät motivaatio- ja hygieniehtekijät tarjoavat hyvän pohjan monimutkaisemmalle teorialle. Herzbergin teoria tarjoaa kattavan joukon motivaatiotekijöitä, mutta myös käsityksen siitä, mitkä tekijät hyvin hoidettuna vain poistavat tyytymättömyyttä ja mitkä todella lisäävät tyytyväisyyttä. Suurin hyöty Adamsin teoriasta lienee muistutus siitä, että palkkiot ovat suhteellisia ja nimenomaan suhteessa muihin kesätyöntekijöihin oman yrityksen ulkopuolella. Vroomin teoriasta on poimittavissa teorian ydin, eli että motivaatio riippuu palkkion odotusarvosta, sillä itse palkkio realisoituu vasta työn jälkeen. (Herzberg ym. 1967: 113; Adams 1965: 267–299; Robbins 2005: 60)

Teorioissa ja tutkimuksissa tuli esille lukuisia motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Osa soveltui vain vakituisille työntekijöille ja osa vain kesätyöntekijöille. Erityisesti kesätyöntekijöitä koskeva tekijä on esimerkiksi seuraavan kesän kesätyöpaikan varmistus, kun taas mahdollisuus eläkejärjestelyihin tai palkkauksen ikä- ja kokemuslisät eivät heitä koske käytännössä lainkaan.

Taulukkoon 2 on koottu 18 kesätyöntekijän kannalta tärkeimmäksi katsottua tekijää, joita tässä tutkimuksessa on tarkoitus tarkastella lähemmin. Tekijät on poimittu edellä

esitellyistä teorioista, tutkimuksista ja artikkeleista ja jaettu taulukossa hygieniehtekijöihin, motivaatiotekijöihin ja molempiin ryhmiin kuuluviin tekijöihin ("välimuodot"). Osa tekijöistä on eri kategoriassa kuin Herzbergin alkuperäisessä teoriassa. Tätä on perusteltu tarkemmin luvussa 2.5.

Taulukko 2. Tutkittavat motivaatiotekijät.

Hygieniehtekijät	Välimuodot	Motivaatiotekijät
Palkka	Työilmapiiri ja työkaverit	Työn mukavuus ja sisältö
Työsuhde-edut	Työhön opastus ja työnjohto	Mahdollisuus kehittyä ja oppia
Työpaikan sijainti		Palaute
Työturvallisuus		Tulevan kesätyön varmistus
Työnantajan imago		Tulevan pysyvän työn varmistus
Yrityspolitiikka ja hallinto		Mahdollisuus parempiin tehtäviin tulevaisuudessa
Työvälineet		Työkokemus / CV-merkintä
Työskentelyolosuhteet		Asema ja työtehtävät

Kuten edellä mainittiin, mukaan valittujen tekijöiden valinta perustuu aiempiin teorioihin ja tutkimuksiin. Lienee kuitenkin paikallaan perustella yhden keskeiseltä tuntuva tekijän puuttumista listalta, nimittäin työajan. Työajan voidaan ajatella olevan joko aikaväli johon työsuhde sijoittuu tai kellonajat joina työtä tehdään. Kesätyöntekijälle työn päättyömyisyyden vuoksi työn alkamis- ja loppumispäivällä on huomattavasti enemmän merkitystä, kuin vakituudessa työsuhhteessa olevalle. Tämä ei kuitenkaan ole kovin olennaista, sillä kesätyöt luonnostaan sijoittuvat koululaisten ja opiskelijoiden kesälomakautteen ja aloitus- ja lopetuspäivien suhteenkin työnantajilta löytyy yleensä joustoa työntekijän opintojen niin vaatiessa. Aloitusaikojen vaihtelu on siis pientä ja työnantajilla hyvin tiedossa.

Työajoilla on erityisesti vakituudessa oleville yleensä paljonkin merkitystä. Moni on perheellisiä ja unirytmikin saattaa asettaa rajoitteita esimerkiksi yötyön suhteen. Kesätyöntekijälle tärkeämpää lienee kuitenkin työaikojen sopivuus muuhun elämään. Kun yksi saattaa haluta aloittaa työt aikaisin ehtiäkseen töiden jälkeen rannalle, haluaa ehkä toinen nukkua pitkään viettääkseen illat yöelämässä.

Työajat jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle kuitenkin erityisesti neljästä syystä. Ensinnäkin yötyö on nuorilla suhteellisen harvinaista, joten työaikojen vaihtelu keskittyy lähinnä aamu- ja iltavuoroihin. Toiseksi moni on töissä palvelualoilla, jolloin ”normaali” työaika on joka tapauksessa aamu seitsemän ja ilta kymmenen välissä. Kolmanneksi harvalla on kovin paljon mahdollisuuksia valita työpaikkaansa ja sen myötä työaikoja. Neljänneksi myös työnantajaa rajoittaa yrityksen aukioloajat, jolloin työnantajankin mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin motivaatiotekijänä ovat vähäiset. Näistä syistä työajat tiputettiin siis kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle.

2.5. Kuinka motivaatiotekijät toimivat teoriassa

Palkan ja työsuhte-etujen motivoiva vaikutus on kiistaton. Harva suostuu tekemään työtä ilman palkkaa tai huomattavan huonolla palkalla. Palkka ja työsuhte-edut ovat Herzbergin teoriassa hygieniatekijä, sillä saavutettuihin etuihin tottuu nopeasti. Adamsin mukaan taas motivaation kannalta olennaista on, että palkkiot ovat oikeassa suhteessa työpanokseen ja yleiseen palkkatasoon. Sopimuksen mukainen palkka ja sovitut työsuhte-edut on jo lain mukaankin pakko saada, jolloin työntekijä tietää täsmälleen mitä on saamassa. Näin ollen ongelmien palkanmaksussa tulisikin radikaalisti vaikuttaa tyytyväisyyteen negatiivisesti, mutta asiallisella palkkojen maksulla ei pitäisi olla vaikutusta mihinkään suuntaan.

Työhön opastus, työnjohto ja palaute ovat kesätyöntekijöillä Kouvoson (2000: 45–47) mukaan varsin pahasti retuperällä. Työhön opastus ja työnjohto kuuluvat molempiin ryhmiin, eli niiden vaikutus pitäisi näkyä erityisesti kun ne ovat huonosti hoidettuja, mutta myös esimerkiksi erityisen hyvä esimies voi auttaa alaista jaksamaan paremmin.

Palaute taas on selvä motivaatiotekijä. Koska palautteen ja tunnustuksen antaminen on yritykselle ilmaista, saattaa kesätyöntekijä hyvin usein myös odottaa saavansa sitä ja pitää sitä arvossa. Puutteet työhön opastuksessa ja työnjohdossa näkyvät varmasti voimakkaasti motivaatiossa.

Työvälineet, työturvallisuus ja työskentelyolosuhteet ovat vahvoja hygieniatekijöitä. Suomessa kuitenkin työturvallisuus on hyvin korkealla tasolla ja työnantajat ymmärtäneet työskentelytilojen ja välineiden vaikutuksen tulokseen, joten näissä tuskin on pahoja puutteita. Näin ollen ne eivät luultavasti nouse kovin korkealle myöskään kesätyöntekijöiden arvoasteikolla.

Työn sisältöön, omaan asemaan yrityksessä ja oppimismahdollisuuksiin liittyvät tekijät ovat puhtaasti motivaatiotekijöitä. Näiden luulisi myös korostuvan kesätyöntekijöillä melkoisesti, sillä monesti kesätyöntekijöitä käytetään varsin yksinkertaisissa tehtävissä, jotka eivät useinkaan vastaa työntekijän taitoja ja pätevyyttä. Toisaalta myös sisällöllisesti mielekkäiden tehtävien odotusarvo on varsin matala samaisesta syystä. Niin ikään työn sisältö ja asema yrityksessä ovat helposti vertailtavissa esimerkiksi kavereiden kanssa, jolloin Adamsin teorian piirteet korostuvat.

Työilmapiiri on ongelmallinen Herzbergin teorian kannalta, sillä hyvä ilmapiiri voi toimia voimakkaanakin motivaatiotekijänä, mutta toisaalta huono ilmapiiri saattaa tarkoittaa myös pahimmillaan työpaikkakiusaamista, syrjintää ja seksuaalista häirintää, jotka taas toimivat hygieniatekijöiden tapaan. Kaiken kaikkiaan sillä pitäisi kuitenkin olla erittäin suuri merkitys motivaation kannalta, suuntaan tai toiseen.

Kesätyön luonteen vuoksi yrityspolitiikalla, työpaikan sijainnilla ja työnantajan imagolla luulisi olevan vain vähän merkitystä niin työsuhteen aikana, kuin työtä hakiessakin. Varsinkaan pääkaupunkiseudun ulkopuolella valinnanvaraa työpaikkojen suhteen ei juuri ole. Lisäksi matalien palkkojen vuoksi suurin osa joutuu jäämään töihin kotipaikkakunnalleen. Tekijät ovat siis hygieniatekijöitä.

Kesätyö erottuu vakituisista työsuhteista siinä, että työpaikkaa pidetään usein väylänä joko seuraavan kesän työhön tai tulevaisuuden vakituisiin työpaikkoihin. Vakituinen työsuhde taas harvemmin on vain seuraavan työpaikan varmistelua. Kesätyöntekijää ajaa siis hyvinkin todennäköisesti eteenpäin tulevan työpaikan tai edes seuraavan kesän tulojen varmistus. Ainakin alitajunnassa. Kyseinen ajatus ei ehkä kannusta jatkuvasti huippusuorituksiin, mutta pakottaa tekemään vähintään kohtuullista työtä. Nämä tekijät kytkeytyvätkin nimenomaan Vroomin odotusarvoteoriaan.

Tämän teoriasynteessin mukaan tärkeimmät työn aikana motivoivat tekijät olisivat palaute, työn sisältö, työilmapiiri ja mahdollisuus oppia. Voimakkaasti vaikuttavia hygientehtäviä puolestaan olisivat palkka, puutteet työhön opastuksessa ja huono työnjohto. Seuraavissa luvuissa tarkastellaan aiheesta tehtyä tutkimusta ja testaamme teorioissa, julkisuudessa ja aiempien tutkimusten tuloksissa esitettyjä väittämiä käytännössä.

3. TUTKIMUS KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN MOTIVAATIOSTA

Edellä kerrottiin, kuinka Herzbergin, Adamsin ja Vroomin teoriat voisivat taipua käytäntöön kesätyöntekijöiden motivoimisen suhteen. Teorioista ja aiemmista tutkimuksista poimittiin myös joukko motivaatioon todennäköisesti vaikuttavia tekijöitä, joita sitten peilattiin vielä erikseen teoriaa vasten. Näitä löydettyjä tekijöitä haluttiin testata käytännössä kyselytutkimuksella, jonka tarkoitus oli lisäksi myös selvittää motivaatiotekijöiden tärkeysjärjestys ja kartoittaa tekijöiden riippuvuutta iästä, sukupuolesta ja koulutustasosta. Lisäksi tutkittiin yleisimmiksi oletettujen ongelmien yleisyyttä, koettua vakavuutta, vaikutusta yleiseen tyytyväisyystasoon ja riippuvuutta iästä, sukupuolesta ja koulutustasosta.

3.1. Tutkimusmetodi ja luotettavuus

Tutkimusmetodin valinnassa päädyttiin perinteiseen tilastollista tietoa tuovaan kyselytutkimukseen, sillä se antaa aiheesta kattavan ja suhteellisen luotettavan kuvan. Suuressa vastausmäärässä yksittäisten erikoisempien tulosten vaikutus ei heijastu koko tutkimuksen tuloksiin. Kyselytutkimus on myös muita tutkimusmetodeja helpommin toistettavissa ja tulosten muuttumista ajan myötä on helpompi tarvittaessa seurata. Lisäksi vastausten luotettavuutta parantaa se, että vastaajat saivat vastata nimettömänä, jättää vaikeiksi kokemiaan vastauksia tyhjäksi ja suurin osa (n. 90%) sai täyttää kyselyn Internetissä valitsemassaan ympäristössä heille parhaiten sopivana ajankohtana. Loput noin 10% vastaajista täyttivät kyselyn koululuokassa tentin päätteeksi.

Tutkimuksen vastausmäärä oli noin kolme sataa. Tutkittavan joukon luonteesta johtuen ei kuitenkaan voida tehdä päätelmiä tulosten edustavuudesta. Kysely on kuitenkin suhteellisen helposti toistettavissa suuremmalle joukolle. Kyselyn vastausprosentti ei ole laskettavissa, sillä linkki tutkimukseen levisi vapaasti Internetissä.

Tuloksia analysoitaessa aineistosta tarkastettiin ensimmäisenä, ettei se sisällä häiriköiden täyttämiä vastauksia tai kirjoitusvirheistä johtuvia virheellisiä vastauksia. Näitä ei löytynyt yhtään kappaletta. Verkossa täytettyjen lomakkeiden tiedot tuotiin analysoitavaan aineistoon automaattisesti, joten niiden tietojen kopioinnissa ei ole inhimillisten virheiden riskiä.

3.2. Tutkimuksen toteutus

Kysely toteutettiin marras–joulukuussa 2009 Internetissä (Liite 1) ja paperilla täytettävänä lomakkeena (Liite 2). Vastaaminen tapahtui nimettömänä ja vastaajilla oli mahdollisuus jättää yksittäisiä kohtia tyhjäksi. Kysymykset olivat yhtä avoimen vastauksen kysymystä ja ikää lukuun ottamatta monivalintakysymyksiä. Kysymyksiin vastatessa ohjeistettiin miettimään kysymystä vastaajan viimeisimmän kesätyöpaikan osalta, mutta ei rajattu ajallisesti sitä, kuinka kauan edellisestä kesätyöstä sai olla. Suurimmalla osalla vastaajista edellinen kesätyö on todennäköisesti ollut kesällä 2009 tai 2008, joten kokemukset olivat vielä varsin tuoreessa muistissa.

Tutkimusta mainostettiin noin kolmen sadan opiskelijan joukolle yhteisöpalvelu Facebookin kautta, ylioppilaskunnan noin 750 opiskelijaa tavoittavalla sähköpostilistalla ja muutamalla Internetin keskustelualueella. Paperilomakkeet täytettiin Vaasalaisessa suomenkielisessä lukiossa tentin jälkeen tentin valvojan valvonnassa. Kyselyyn vastaaminen oli kuitenkin lukiolaisillekin täysin vapaaehtoista.

3.3. Lomakkeen rakenne

Lomakkeen rakenne ja muotoilu oli tarkoin harkittu. Tavoitteena oli tehdä kysely, johon vastaaminen kestäisi korkeintaan kymmenen minuuttia, jotta vastausaktiivisuus saadaan mahdollisimman korkeaksi. Tärkeää oli myös, ettei vastaaja joudu liikaa miettimään mitä kysymyksellä tarkoitetaan, vaan vastaa ensisijaisesti sen tuntemuksen perusteella, mikä hänelle viimeisimmästä kesätyöstä jäi. Kysymysten tuli siis olla lyhyitä ja yksinkertaisia ja vastaamisen mahdollisimman nopeaa.

Lomakkeen molemmat versiot löytyvät tämän tutkielman liitteistä. Lomakkeen alussa kysytään kolmea taustatietoa: sukupuolta, ikää ja koulutustasoa. Näiden vastausten on tarkoitus kertoa muuttuvatko tutkittavat motivaatiotekijät kyseisten demografisten tekijöiden mukana. Tämän jälkeen kysytään työn ja palkan vastaavuutta koulutustasoon nähden ja yleistä tyytyväisyyttä työssä ja tyytyväisyyttä palkkaan. Myös näiden kohtien tarkoitus on toimia vertailukohtina muille tekijöille.

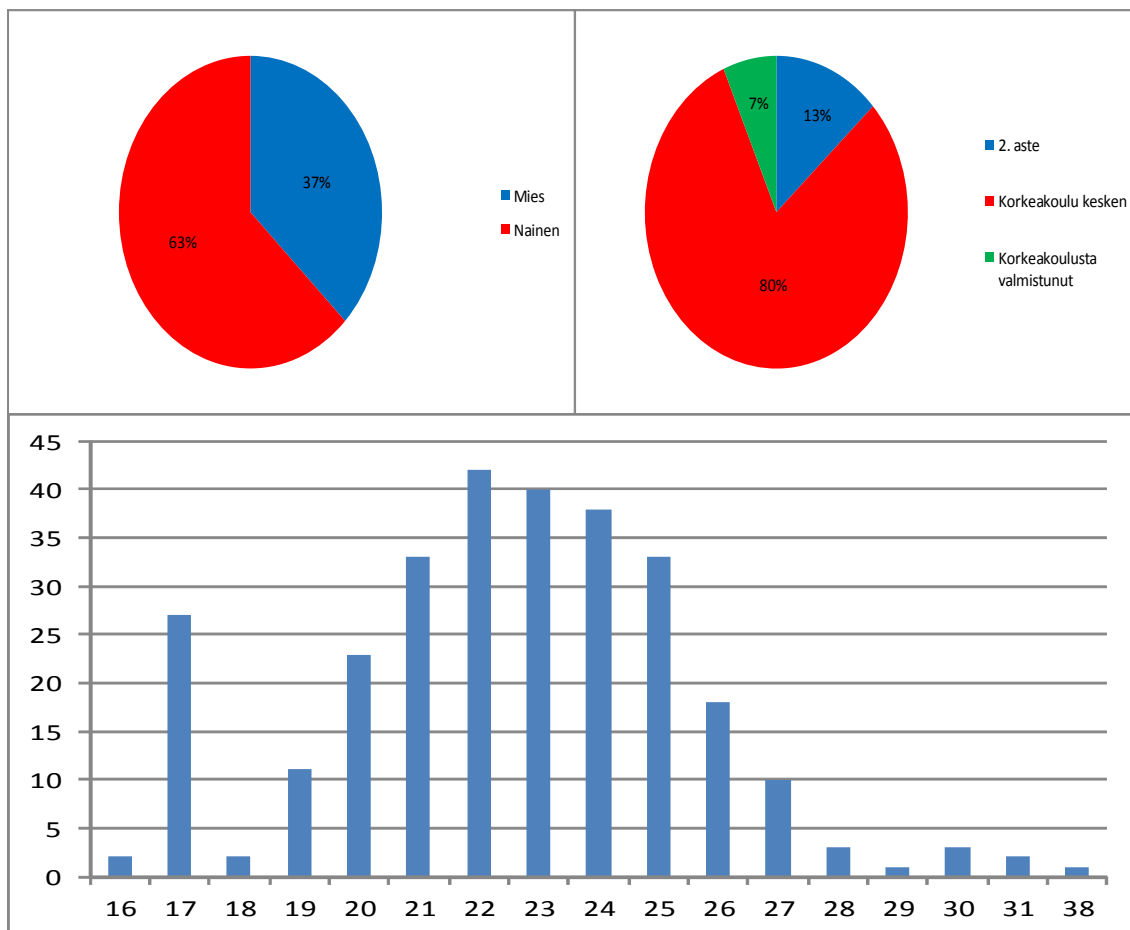
Kyselyn toisella sivulla kysytään työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä töitä hakiessa ja tämän jälkeen työsuhteen aikana motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Kysymykset ovat samalla sivulla ja kyseisessä järjestyksessä tarkoituksella, jotta vastaaja osaisi mielessään erotella töihin hakeutumisen syyt ja työn aikana motivaatioon vaikuttavat syyt toisistaan. Ero ei välttämättä ole itsestään selvä.

Kolmannen sivun kysymykset keskittyvät työsuhteen aikana esiintyneiden ongelmien kartoitukseen. Vastaukset antavat tietoa sekä ongelmien yleisyydestä, että vakavuudesta.

Neljännän sivun kysymykset lähestyvät motivaatiota erityisesti Vroomin ja Adamsin teorioiden näkökulmasta. Kysymykset on tarkoituksella sijoitettu kyselyn loppuun, sillä kysymyksiin vastatessa oli tarkoitus pohtia työsuhdetta kokonaisuutena.

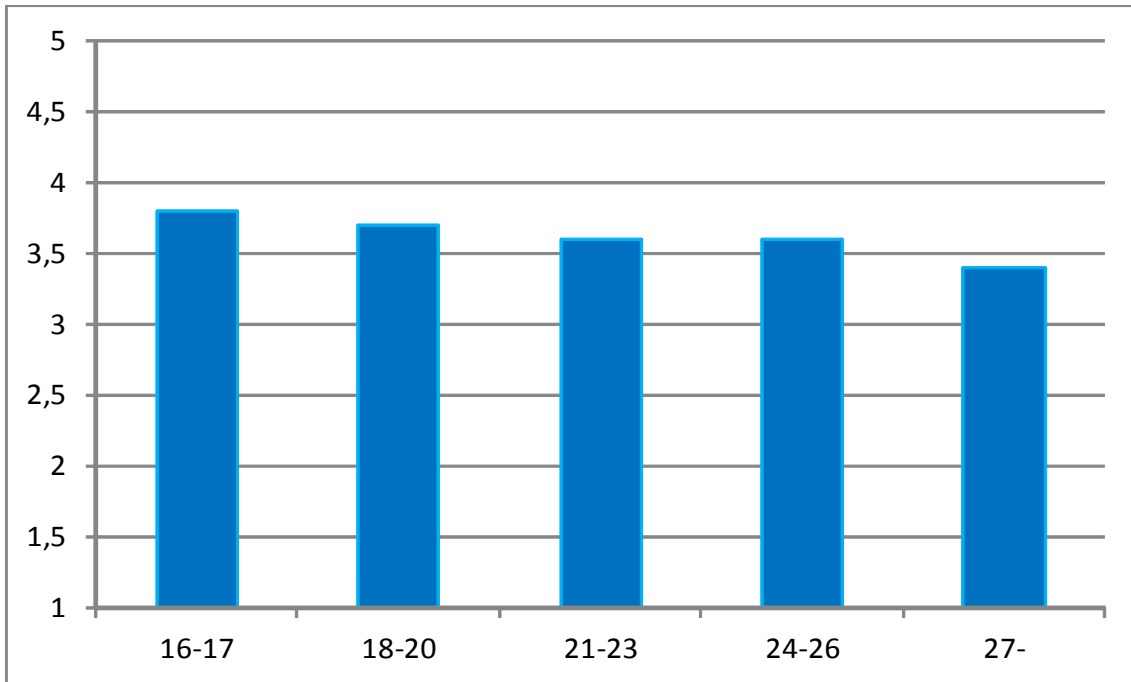
3.4. Tutkimuksen tulokset

Tutkimukseen vastasi kaikkiaan 291 henkilöä. Vastanneista noin 63% oli naisia ja 37% miehiä. Vastaajien keski-ikä oli 22,5 vuotta ja ikähaarukka 16–38 vuotta. Noin 80 prosenttia vastaajista opiskeli parhaillaan korkeakoulussa, 7% oli valmistunut korkeakoulusta ja 13 prosenttia oli joko opiskelemassa toisen asteen oppilaitoksessa tai valmistunut sieltä. Kuviossa 2 on kuvattu sukupuolijakauma, koulutusjakauma ja tarkempi ikäjakauma. Ikäjakauman vaaka-akseli kertoo ikävuoden ja pystyakseli vastaajien määrän kyseisessä ikäryhmässä.



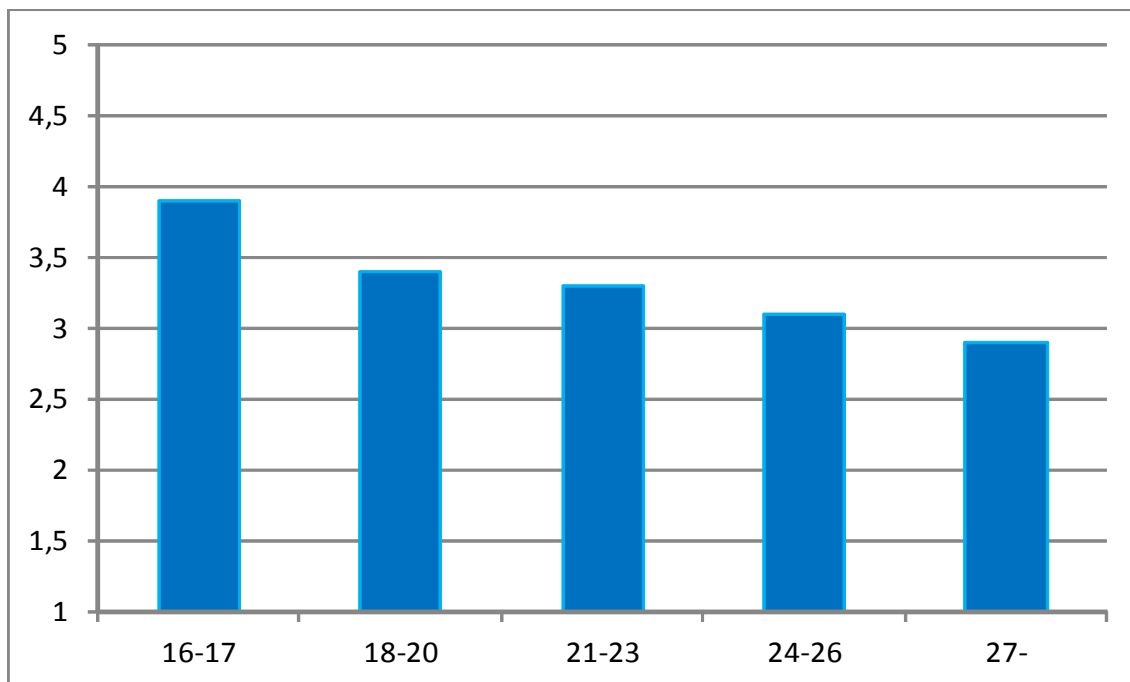
Tutkimuksessa pyydettiin vastaajia arvioimaan yleistä työtyytyväisyyttään asteikolla yhdestä viiteen. Kaikkien vastausten keskiarvoksi tuli 3,6. Miesten yleinen työtyytyväisyys sai keskiarvoksi 3,5 ja naisten 3,7 (chi 9,752 ja sig 0,283). Ikäryhmittäin 16–17-vuotiaiden keskiarvo oli 3,8, 18–20-vuotiaiden 3,7, 21–23-vuotiaiden 3,6, 24–26-vuotiaiden 3,6 ja yli 27-vuotiaiden 3,4 (chi 14,825 ja sig 0,537). Erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Kuvioissa 3-6 on taustalla ristiintaulukointi, jonka perusteella myös khin neliö-testit on tehty. Kussakin kuviossa vaaka-akselilla on tutkittavat ryhmät ja pystyakselilla kuvion selkeyden vuoksi tutkittavan asian, esimerkiksi yleisen tyytyväisyyden, keskiarvo. Kuvioiden tavoitteena on havainnollistaa keskiarvon muutoksia ryhmittäin ja näin helpottaa riippuvuuksien havaitsemista.



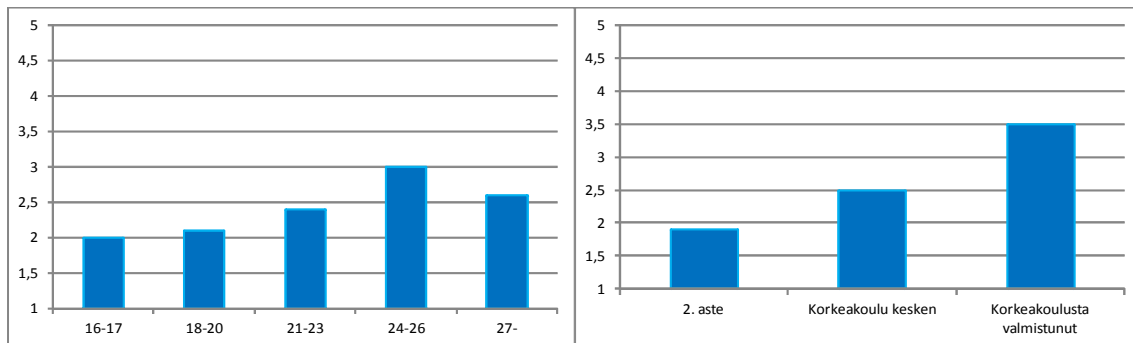
Kuvio 3. Yleisen tyytyväisyyden keskiarvot ikäryhmittäin.

Kysyttäessä tyytyväisyyttä koskien palkkaa kaikkien vastaajien keskiarvoksi tuli 3,3. Sukupuolten välillä ei ollut käytännössä eroa. Ikäryhmittäin 16–17-vuotiaiden keskiarvo oli 3,9, 18–20-vuotiaiden 3,4, 21–23-vuotiaiden 3,3, 24–26-vuotiaiden 3,1 ja yli 27-vuotiaiden 2,9 (chi 21,397 ja sig 0,164). Erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä, vaikka kyse ei todennäköisesti olekaan sattumasta.

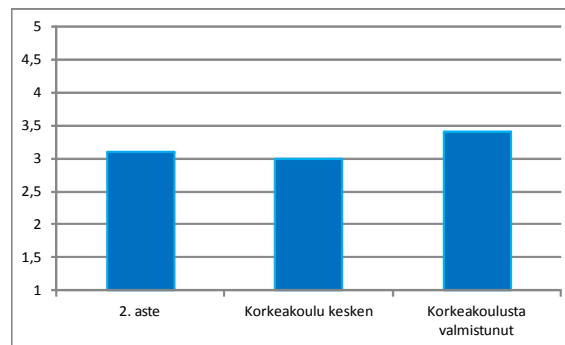


Kuvio 4. Palkkatyytyväisyyden keskiarvot ikäryhmittäin.

Koulutuksen ja työn vastaavuutta kysyttäessä kaikkien vastaajien keskiarvoksi tuli 2,5 ja koulutuksen ja palkan vastaavuuden tapauksessa 3,0. Koulutuksen ja työn vastaavuudessa miesten keskiarvo oli 2,6 ja naisten 2,5 (chi 8,421 ja sig 0,393). Ero ei ole tilastollisesti merkitsevä. Koulutuksen ja palkan vastaavuudessa eroa ei käytännössä ollut. Koulutuksen ja työn vastaavuudessa ikäryhmittäin 16–17-vuotiaiden keskiarvo oli 2,0, 18–20-vuotiaiden 2,1, 21–23-vuotiaiden 2,4, 24–26-vuotiaiden 3,0 ja yli 27-vuotiaiden 2,6 (chi 33,894 ja sig 0,006). Koulutustasoittain toisen asteen opiskelijoiden työn ja koulutuksen vastaavuus oli 1,9, korkeakoulussa olevien 2,5 ja valmistuneiden 3,5 (chi 24,847 ja sig 0,016). Palkan ja koulutuksen välisen suhteen osalta luvut olivat 3,1, 3,0 ja 3,4. Koulutuksen ja työn vastaavuudessa ikäryhmien ja koulutustasojen erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Jakaumat näkyvät kuvioissa 5 ja 6.



Kuvio 5. Työn ja koulutuksen vastaavuus ikäryhmittäin ja koulutustasoin.



Kuvio 6. Palkan ja koulutuksen vastaavuus koulutustasoin.

Tutkimukseen vastaajilta kysyttiin sekä työpaikan valintaan vaikuttaneiden tekijöiden tärkeysjärjestystä, että oleellisimpien työnteon aikana motivaatioon vaikuttaneiden tekijöiden tärkeysjärjestystä. Näitä analysoitiin lisäksi sukupuolen, iän ja koulutustason mukaan, jotta nähtäisiin onko kyseisillä seikoilla merkitystä motivaation suhteen.

Työtä hakiessa tärkeimpänä tekijänä pidettiin oletettua työn sisältöä (2,7), toisena palkkaa (2,8), kolmantena työpaikan sijaintia (3,1), neljäntenä työnantajan imagoa (3,2) ja vähiten tärkeänä työsuhde-etuja (3,4). Suluissa olevat luvut kertovat tekijän saamien arvosanojen keskiarvon. Koska kyseessä oli tärkeysjärjestys, on pienempi luku parempi. Seuraavissa taulukoissa näkyy tekijöiden järjestykset sukupuolittain, ikäryhmittäin ja koulutustasoin.

Taulukko 3. Motivaatiotekijöiden järjestys töitä hakiessa sukupuolittain.

Miehet	Naiset
Palkka (2,97)	Oletettu työn sisältö (2,41)
Työsuhde-edut (3,01)	Palkka (2,7)
Työnantajan imago (3,14)	Työpaikan sijainti (3,02)
Työpaikan sijainti (3,19)	Työnantajan imago (3,22)
Oletettu työn sisältö (3,24)	Työsuhde-edut (3,55)

Taulukko 4. Motivaatiotekijöiden tärkeysjärjestys töitä hakiessa ikäryhmittäin.

16-17	18-20	21-23	24-26	27-
Palkka (2,4)	Sisältö (2,0)	Sisältö (2,8)	Sisältö (2,8)	Edut (2,9)
Sisältö (2,8)	Palkka (2,6)	Palkka (2,9)	Palkka (2,8)	Palkka (3,0)
Sijainti (3,3)	Sijainti (3,0)	Sijainti (3,0)	Sijainti (3,0)	Sisältö (3,1)
Edut (3,5)	Edut (3,5)	Imago (3,0)	Imago (3,1)	Imago (3,2)
Imago (3,5)	Imago (3,7)	Edut (3,4)	Edut (3,4)	Sijainti (3,4)

Taulukko 5. Motivaatiotekijöiden tärkeysjärjestys töitä hakiessa koulutustasoittain.

2. aste	Korkeakoulu	Valmistunut
Palkka (2,6)	Sisältö (2,7)	Sisältö (2,6)
Sisältö (2,8)	Palkka (2,8)	Edut (3,0)
Sijainti (3,3)	Sijainti (3,0)	Imago (3,0)
Edut (3,3)	Imago (3,2)	Palkka (3,1)
Imago (3,4)	Edut (3,4)	Sijainti (3,2)

Työn aikana viisi tärkeintä motivoivaa tekijää olivat työilmapiiri ja työkaverit (4,3), työn mukavuus ja sisältö (4,0), työskentelyolosuhteet (3,9), mahdollisuus oppia ja kehittyä (3,9) ja palkka (3,7). Vähiten tärkeimpinä nähtiin yrityspolitiikka ja hallinto (2,3), työsuhde-edut (2,4), työnantajan imago (2,9), työturvallisuus (3,0) ja tulevan pysyvän työpaikan varmistaminen (3,0). Suluissa olevat luvut kertovat jälleen tekijöiden saamien arvosanojen keskiarvon, mutta tällä kertaa suurempi luku on parempi, sillä tekijöitä arvioitiin asteikolla 1-5.

Liitteen 3 taulukoissa näkyy tekijöiden järjestykset sukupuolen, ikäryhmän ja koulutustason mukaan eriteltynä. Taulukot on liitteenä suuren tilantarpeensa vuoksi.

Liitteen taulukosta 1 ilmenee, että miehillä viisi ensimmäistä ja neljä viimeistä tekijää erottuvat muista varsin selvästi. Viisi ensimmäistä ovat työilmapiiri, työn mukavuus ja sisältö, mahdollisuus kehittyä ja oppia, työskentelyolosuhteet ja palkka. Neljä viimeistä taas ovat työsuhde-edut, yrityspolitiikka ja hallinto, työturvallisuus ja työnantajan imago. Naisilla puolestaan neljä ensimmäistä tekijää ja viisi viimeistä tekijää erottuvat joukosta. Neljä ensimmäistä ovat samat kuin miehilläkin, lähes samassa järjestyksessä. Viimeisissä lisänä on tulevan pysyvän työpaikan varmistus ja tekijöiden keskinäinen järjestys eroaa hieman.

Taulukosta 2 puolestaan ilmenee, että työilmapiiri, työn mukavuus ja sisältö ja työskentelyolosuhteet ovat joka ikäryhmällä kärkipäässä, mutta muiden tekijöiden järjestys vaihtelee voimakkaasti. Taulukossa 3 koulutustasoinen vertailtuna vain työilmapiirin asema pysyy suhteellisen vakaana, muiden tekijöiden vaihdellessa.

3.4.1. Työsuhteiden ongelmat

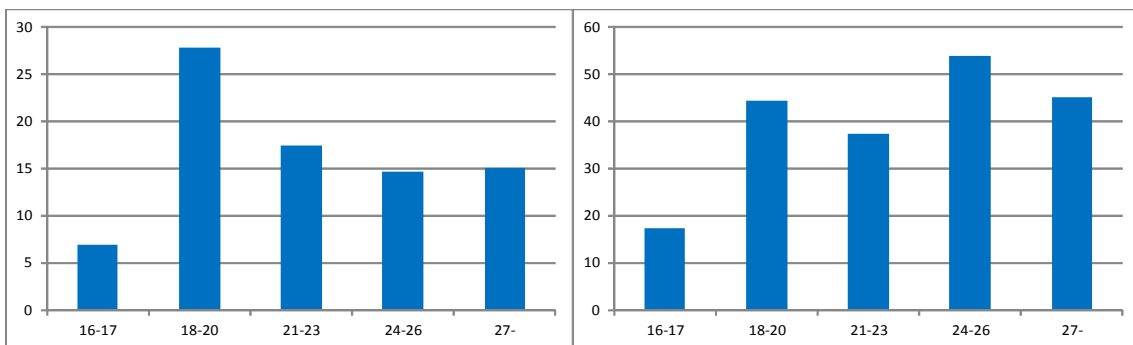
Kyselystä varsin suuri osuus keskittyi erilaisten työsuhteessa esiintyvien ongelmien kartoittamiseen. Tämän tarkoituksena oli erityisesti testata Herzbergin teorian hygieniehtekijöiden toimivuutta käytännössä. Teorian perusteella hygieniehtekijöiden ollessa huonosti hoidettuja, tulisi myös yleisen motivaation olla selvästi keskimääräistä huonompi.

Puutteita työturvallisuudessa kohtasi noin 17% vastaajista. Peräti 42% koki työhön opastuksensa puutteelliseksi. Yhdellätoista prosentilla oli palkanmaksu kangerrellut ja kaksitoista prosenttia oli kohdannut ongelmia työtodistuksen tai verokortin takaisin saannissa.

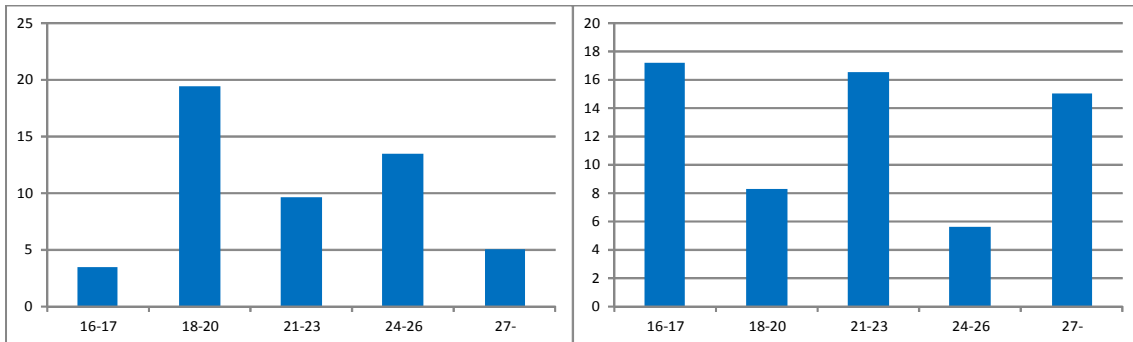
Noin 15% vastaajista oli kokenut tullessa työpaikkakiusatuksi, jonka häiritsevyyden asteikolla 1–5 arvioitiin keskimäärin 2,4 suuruisiksi. Loukkaavaan kohteluun oli törmännyt 35% vastaajista ja häiritsevyyden keskiarvoksi he arvioivat 2,4. Ikäsyrintää kohtasi noin neljännes vastaajista, häiritsevyyden keskiarvolla 2,2. Seksuaalisesta häirinnästä oli kärsinyt 9% vastaajista ja he arvioivat häiritsevyydeksi keskimäärin 2,0.

Työn ulkopuolisessa elämässä työsuhteen aikana erilaisista työtä häiritsevistä ongelmista kärsi noin kolmannes vastaajista, jotka arvioivat ongelmien vakavuudeksi keskiarvon 2,2.

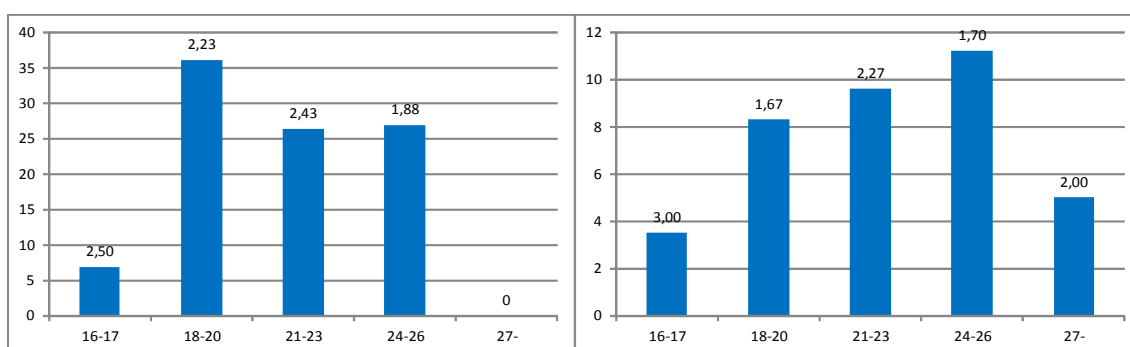
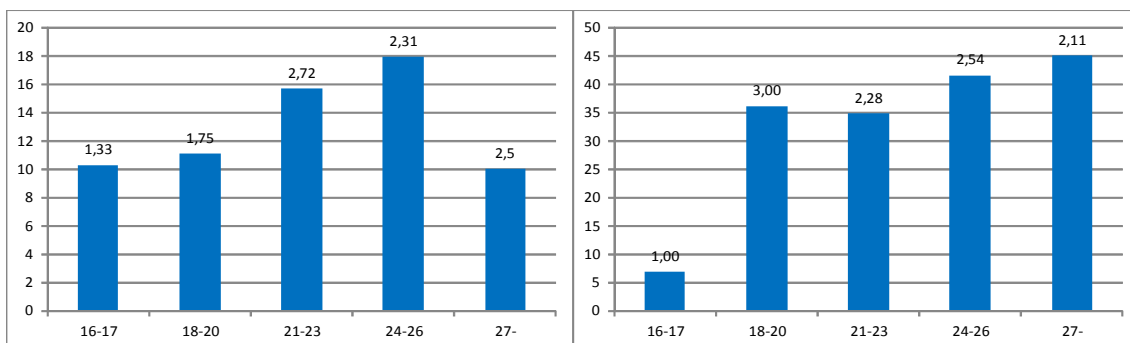
Erilaisten ongelmien esiintymisen yleisyyttä ja vakavuutta tutkittiin myös ikäryhmittäin, sukupuolittain ja koulutustasoin. Tulokset näkyvät seuraavissa kuvioissa.



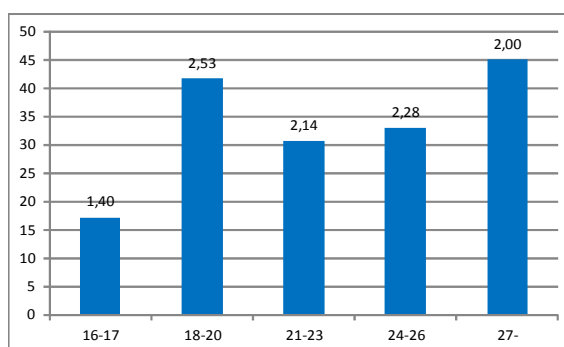
Kuvio 7. Työturvallisuusongelmien (vasen) ja perehdytyksen ongelmien prosentuaalinen yleisyys ikäryhmittäin.



Kuvio 8. Palkanmaksun (vasen) ja työtodistuksen ja verokortin ongelmien prosentuaalinen yleisyys ikäryhmittäin.



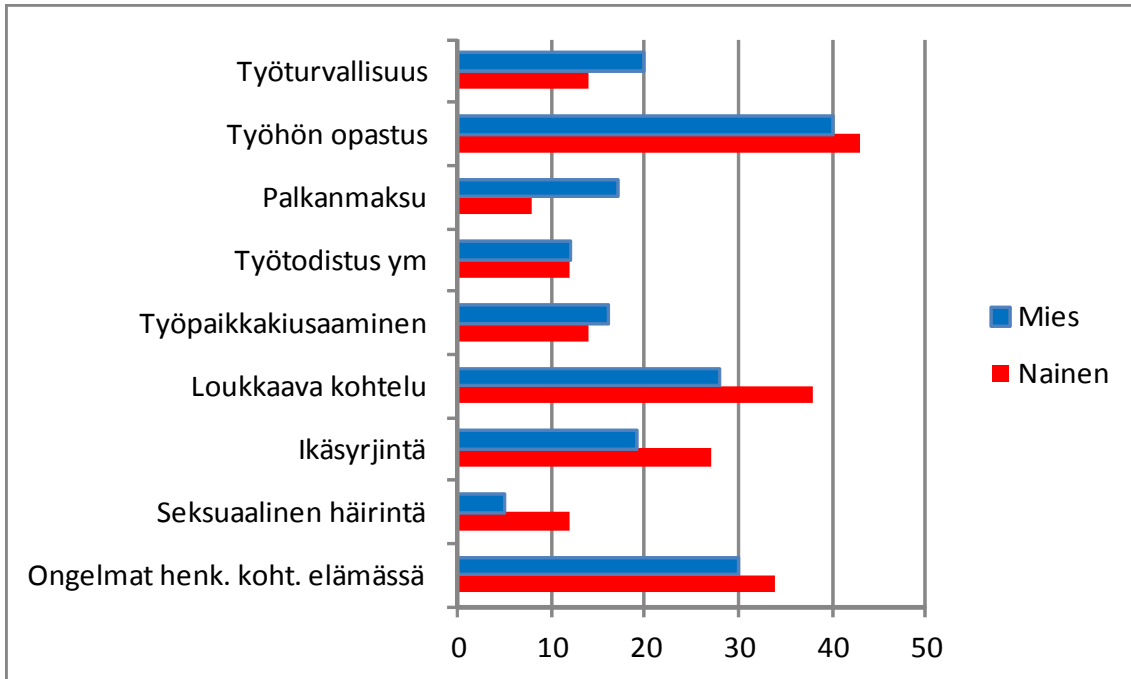
Kuvio 10. Ikäryhmittäin (vasen) ja seksuaalisen häirinnän prosentuaalinen yleisyys ikäryhmittäin. Luvut palkkien päällä kuvaavat ongelman koettua vakavuutta asteikolla 1–5.



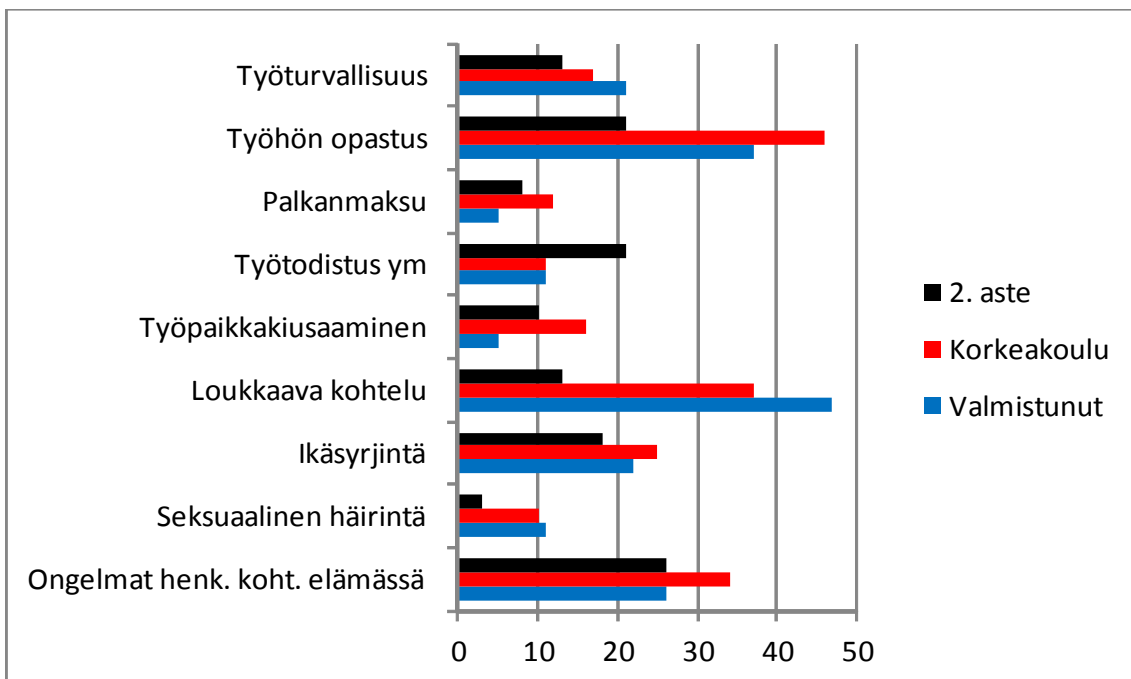
Kuvio 11. Henkilökohtaisten ongelmien prosentuaalinen yleisyys ikäryhmittäin. Luvut palkkien päällä kuvaavat loukkaavan kohtelun vakavuutta asteikolla 1–5.

Ikäryhmittäin ongelmien yleisyyttä tarkastellessa ei ole havaittavissa juurikaan selviä riippuvuuksia iän ja ongelmien esiintymisen välillä. Huomionarvoista kuitenkin on, että

16–17-vuotiaiden ikäryhmällä vaikuttaisi olevan lähes joka kohdassa huomattavasti vanhempia ikäryhmiä vähemmän ongelmia.



Kuvio 12. Ongelmien yleisyys (prosentteina) sukupuolittain.



Kuvio 13. Ongelmien yleisyys (prosentteina) koulutustasoittain.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös ovatko ongelmat kasautuneet vain tiettyihin yrityksiin, vai ovatko eri tyyppiset ongelmat hajautuneet laajemmin koko

yrityskenttään. Tätä tutkittiin vertaamalla kuinka moni johonkin ongelmaan törmänneistä on törmännyt myös vähintään yhteen muuhun ongelmaan. Vastaajista 1% oli kohdannut ongelmia sekä työturvallisuudessa, työhön opastuksessa, palkanmaksussa että työtodistuksen tai verokortin takaisin saannissa. Kuudella prosentilla vastaajista oli ollut ongelmia kolmessa edellä mainituista ja reilulla neljällätoista prosentilla kahdessa. Kaikkiaan 52% oli kohdannut ongelmia vähintään jossain.

Kyselyn ongelma-osion keskeisin tavoite oli selvittää ongelmien vaikutusta työmotivaatioon, eli yleiseen tyytyväisyyteen työssä. Tätä mitattiin vertaamalla ongelmia kohdanneiden arviota yleisestä tyytyväisyydestään ongelmilta säästyneiden vastaaviin arvioihin. Lisäksi tutkittiin onko ongelmia kohdanneiden ja niiltä välttyneiden tärkeimmiksi nimeämässä työn aikaisissa motivaatiotekijöissä eroja, mutta mitään mainittavaa eroa ei löytynyt. Tulokset ongelmien vaikutuksesta yleiseen tyytyväisyyteen on esitetty taulukossa 6.

Taulukko 6. Yleisen tyytyväisyyden keskiarvot ongelmia kohdanneilla. F- ja sig-arvot on saatu T-testillä.

	Kyllä	Ei	F/sig
Työturvallisuus	3,3	3,7	0,478/0,024
Työhön opastus	3,3	3,9	5,624/0,000
Työtodistus ym.	3	3,7	2,090/0,045
Palkanmaksu	3,3	3,7	0,617/0,002
Työpaikkakiusaaminen	3,5	3,7	1,091/0,093
Loukkaava kohtelu	3,4	3,8	1,864/0,001
Ikäsyryjä	3,6	3,7	2,719/0,079
Seksuaalinen häirintä	3,4	3,7	0,034/0,250
Ongelmat henk. koht. elämässä	3,6	3,6	0,013/0,466

Tutkimuksessa selvitettiin lisäksi ongelmien ja palkkatyytyväisyyden yhteyttä. Tämä voi kertoa joko ongelmien kasautumisesta tietyn palkkaluokan yrityksiin tai ongelmien

aiheuttamista muutoksista työntekijän näkemyksiin ansaitsemastaan korvauksesta. Tulokset on esitetty taulukossa 7.

Taulukko 7. Palkkatyytyväisyydelle annetut arvosanat ja ongelmien yleisyys kussakin luokassa.

	Työpaikkakiusaus	Loukkaava kohtelu	Ikä syrjintä	Seksuaalinen häirintä
1	21 %	63 %	37 %	26 %
2	17 %	48 %	30 %	14 %
3	13 %	29 %	25 %	2 %
4	16 %	36 %	25 %	10 %
5	12 %	16 %	10 %	6 %
Chi/sig	29,534/0,078	27,389/0,125	25,114/0,068	49,876/0,000
	Työturvallisuus	Työhön opastus	Palkanmaksu	Työtodistus ym.
1	32 %	53 %	11 %	5 %
2	29 %	59 %	21 %	19 %
3	13 %	49 %	13 %	9 %
4	13 %	23 %	9 %	13 %
5	8 %	33 %	0 %	10 %
Chi/sig	14,253/0,007	25,076/0,002	14,919/0,061	4,302/0,367

Kyselyssä pyydettiin vastaajaa arvioimaan kesätyöpaikkansa työnjohtoa ja esimiestyöskentelyä, työhönopastusta ja työilmapiiriä asteikolla yhdestä viiteen. Näin saatuja tuloksia verrattiin tämän jälkeen yleiseen tyytyväisyyteen ja palkkatyytyväisyyteen, tarkoituksena selvittää onko kyseisten tekijöiden välillä havaittavissa riippuvuutta. Työnjohdolle arvioitiin kokonaiskeskiarvoksi 3,5, työhönopastukselle 3,4 ja työilmapiirille 3,8.

Taulukko 8. Yleisen tyytyväisyyden ja työnjohdon, työhön opastuksen ja työilmapiirin välinen riippuvuus. Riippuvuutta on mitattu Pearsonin (P) korrelaatioanalyysillä.

	Työnjohto	Työhön opastus	Työilmapiiri
--	------------------	-----------------------	---------------------

Yleinen tyytyväisyys P/sig	0,494/0,000	0,396/0,000	0,485/0,000
---------------------------------------	-------------	-------------	-------------

Taulukko 9. Palkkatyytyväisyyden ja työnjohdon, työhön opastuksen ja työilmapiirin välinen riippuvuus. Riippuvuutta on mitattu Pearsonin (P) korrelaatioanalyysillä.

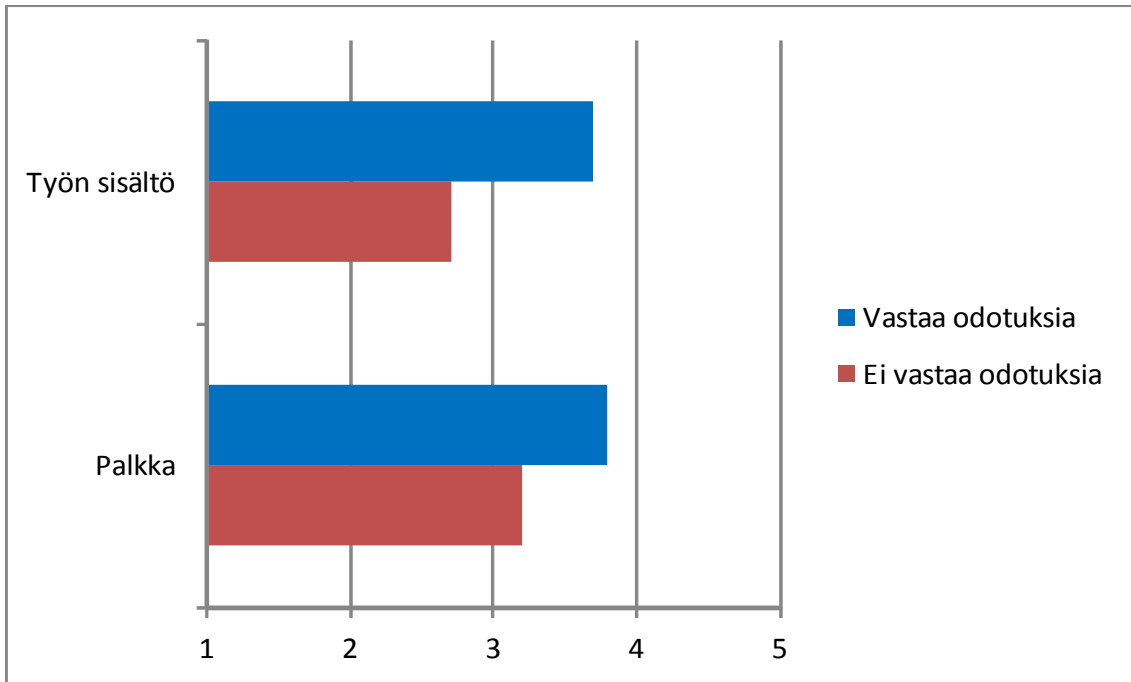
	Työnjohto	Työhön opastus	Työilmapiiri
Palkkatyytyväisyys P/sig	0,275/0,000	0,299/0,000	0,326/0,000

3.4.2. Odotukset ja vertailu muihin

Adamsin ja Vroomin teoriat pohjautuivat työstä saatavan palkkion odotusarvoon ja palkkioiden ja työpanosten vertailuun. Jotta päästiin testaamaan toimivatko nämä myös käytännössä, piti ensin selvittää miten kesätyöntekijät ovat nähneet oman palkkansa suhteessa muihin ja onko työ ja palkka olleet odotusten mukaiset. Näin saatuja lukuja verrattiin sitten yleiseen tyytyväisyyteen ja palkkatyytyväisyyteen.

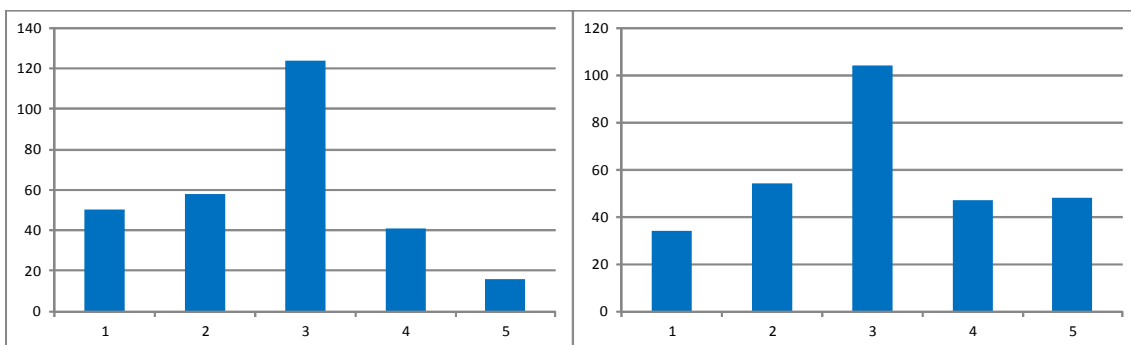
91% vastaajista kertoi työn vastanneen odotuksia ja 82% kertoi palkan ja etujen vastanneen odotuksia. Toisen asteen opiskelijoilla työn sisällön vastaavuus odotuksiin oli 84%, korkeakoulussa opiskelevilla 92% ja valmistuneilla 100%. Palkan vastaavuus odotuksiin oli vastaavasti toisella asteella 78%, korkeakoululaisilla 83% ja valmistuneilla 78%.

Niillä joilla työn sisältö ei vastannut odotuksia, oli yleisen tyytyväisyyden keskiarvo 2,7 ja niillä joilla vastasi, kyseinen luku oli 3,7. Jos palkka ei ollut vastannut odotuksia, oli tyytyväisyydeksi palkkaan arvioitu keskimäärin 2,1 ja jos palkka taas oli vastannut odotuksia, arvioitiin keskiarvoksi 2,9. Mikäli palkka ei vastannut odotuksia, oli yleisen tyytyväisyyden keskiarvo 3,2. Odottamaansa palkkaa saaneiden yleinen tyytyväisyys oli keskiarvoltaan 3,8. Kuvion 14 taustalla on ristiintaulukointi, mutta kuvion selkeyden vuoksi taulukossa on esitetty keskiarvot.



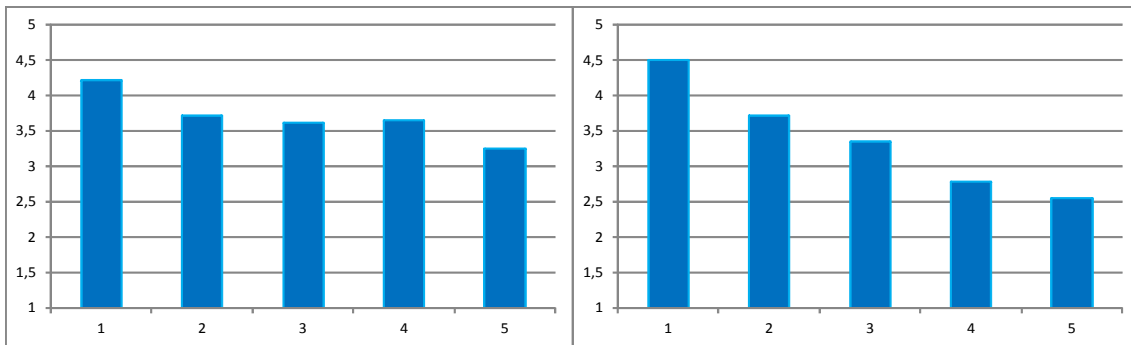
Kuvio 14. Odotusten toteutumisen vaikutus yleiseen tyytyväisyyteen. Yleisen tyytyväisyyden keskiarvo vaaka-akselilla.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla yhdestä viiteen oliko heillä mielestään tuntemiaan ihmisiä parempia tai huonompia töitä tai parempi tai huonompi palkka. Pienempi luku merkitsi sitä, että vastaaja piti omaa työtään tai palkkaansa muita parempana. Töiden paremmuuden keskiarvoksi muodostui 2,7 ja palkan suuruuden keskiarvoksi 3,1. Jakaumat näkyvät kuviossa 15.

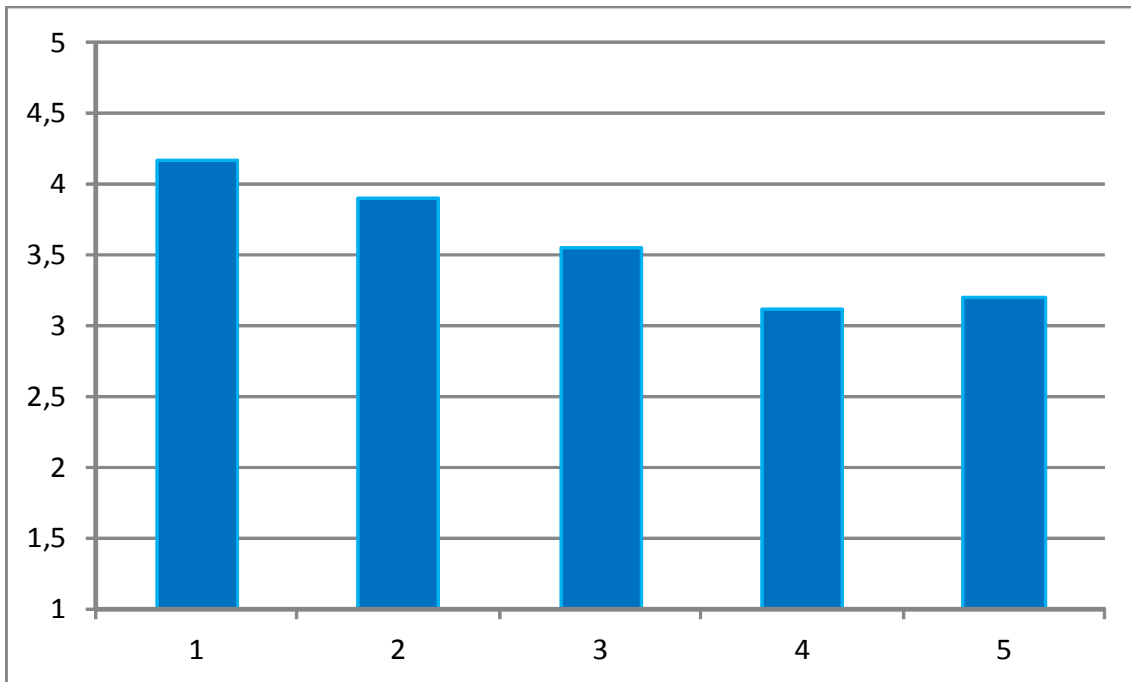


Kuvio 15. Omien töiden (vasen) ja palkan paremmuus suhteessa muihin asteikolla 1–5. Pystyakselilla vastaajien määrä. Vaaka-akselilla arvio siitä oliko oma työ tai palkka parempi kuin muilla (pienempi arvosana) vai päinvastoin.

Vastauksia verrattiin myös vastaajien yleiseen tyytyväisyyteen Adamsin teorian paikkansapitävyyden todistamiseksi. Adamsin oikeudenmukaisuusteorian perusteella ihmisten pitäisi pyrkiä panos–palkkio-suhteellaan tasapainoon muiden kanssa ja olla tyytyväisimpiä tasapainon vallitessa. Näin ollen paras tyytyväisyyden keskiarvo pitäisi löytyä työ- ja palkkavertailukysymyksiin arvosanan kolme vastanneilta. Tulokset näkyvät kuvioissa 16 ja 17. Kuvioissa esitetyt tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä. Kuvioiden taustalla on ristiintaulukointi, mutta selkeyden vuoksi esityksessä on käytetty keskiarvoja.



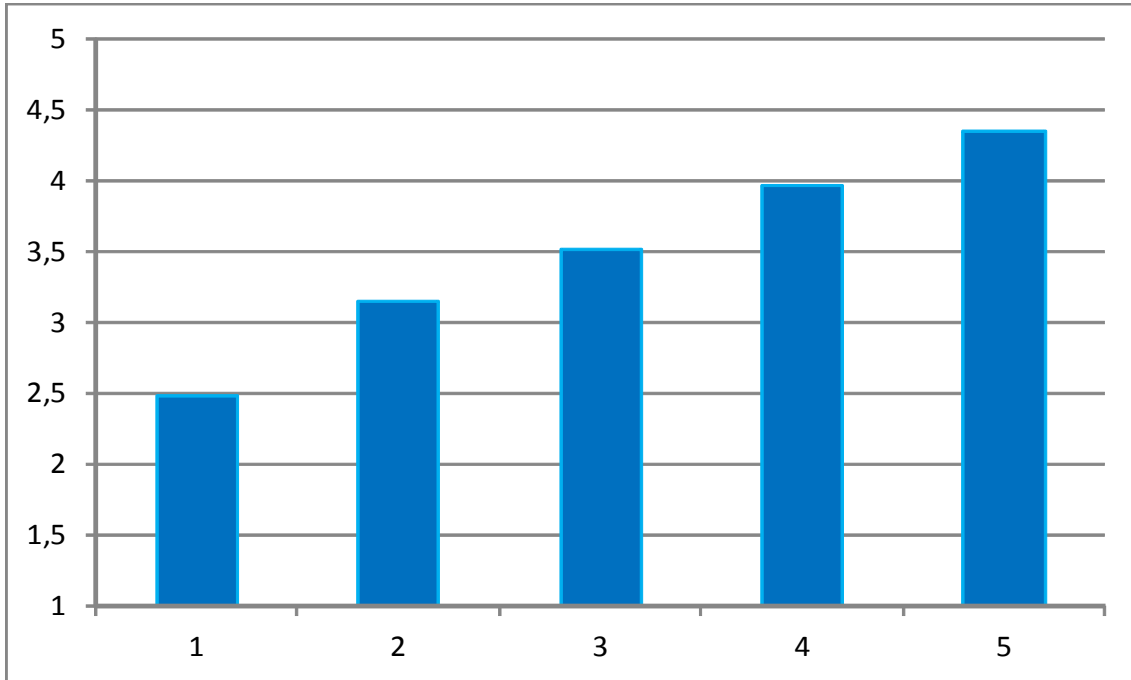
Kuvio 16. Oman palkan paremmuus muihin nähden suhteessa yleiseen tyytyväisyyteen (chi 36,294, sig 0,003) (vasen) ja palkkatyytyväisyyteen (chi 118,973, sig 0,000). Yleisen tyytyväisyyden ja palkkatyytyväisyyden keskiarvot pystyakseleilla. Vaaka-akselilla arvio siitä oliko oma palkka parempi kuin muilla (pienempi arvosana) vai päinvastoin.



Kuvio 17. Omien töiden paremmuus muihin nähden suhteessa yleiseen tyytyväisyyteen (chi 51,209, sig 0,000). Yleisen tyytyväisyyden keskiarvo pystyakselilla. Vaakakselilla arvio siitä oliko omat työt parempia kuin muilla (pienempi arvosana) vai päinvastoin.

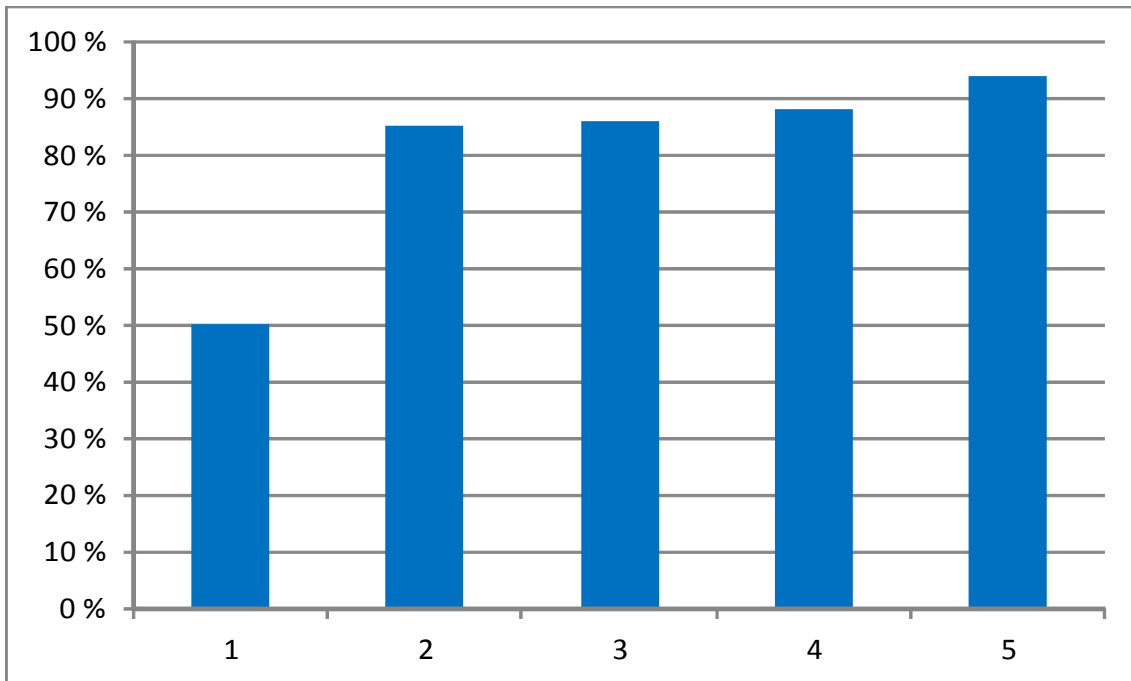
3.4.3. Työtyytyväisyydestä ja palkkatyytyväisyydestä

Palkan ja työtyytyväisyyden välinen sidos on tässäkin tutkielmassa ollut jo varsin paljon esillä. Kyselyn tuloksista verrattiin palkkatyytyväisyyttä yleiseen tyytyväisyyteen mahdollisen riippuvuuden selvittämiseksi. Kuvio 18 osoittaa selvän riippuvuuden palkkatyytyväisyyden ja yleisen tyytyväisyyden välillä. Tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä (chi 120,152 ja sig 0,000). Kuvion taustalla on ristiintaulukointi, mutta selkeyden vuoksi esityksessä on käytetty keskiarvoja



Kuvio 18. Palkkatyytyväisyyden ja yleisen tyytyväisyyden välinen riippuvuus. Vaakakselilla palkkatyytyväisyydelle annetut arvosanat ja pystyakselilla yleisen tyytyväisyyden keskiarvot.

Kyselyssä oli myös kaksi kysymystä, joiden tarkoituksena oli osaltaan vastata kysymykseen onko kesätyöntekijän motivaatiolla heidän itsensä mielestä vaikutusta heidän tekemänsä työn laatuun ja olivatko he tarvittaessa valmiita joustamaan työnantajan hyväksi, esimerkiksi ylitöiden muodossa, joustamalla tauoista tai työskentelemällä palkatta. Peräti 88% vastaajista oli valmiita joustamaan työnantajansa hyväksi ja 59% sanoi työtyytyväisyytensä vaikuttaneen tavalla tai toisella heidän työnsä laatuun. Työtyytyväisyyden ja joustovalmiuden välistä suhdetta kuvaa kuvio 19. Tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä, mutta ei välttämättä johdu vain sattumastakaan (chi 12,270 ja sig 0,140).



Kuvio 19. Yleinen tyytyväisyys suhteessa joustovalmiuteen. Vaaka-akselilla yleiselle tyytyväisyydelle annetut arvosanat ja pystyakselilla prosentuaalinen osuus valmiina joustamaan työnantajan puolesta.

Verkossa kyselyn täyttäneillä oli myös mahdollisuus kuvailla omin sanoin millä tavalla heidän mielestään heidän työtyytyväisyytensä vaikutti heidän tekemänsä työn laatuun. Tilaisuuteen tarttui 137 vastaajaa, eli hieman yli puolet verkkokyselyn täyttäneistä. Vastausten pituus vaihteli yhdestä sanasta useisiin lauseisiin. Vaihtelevin sanavalinnoin lähes kaikissa vastauksissa toistuvat huolellisuus, nopeus, joustavuus ja asiakaspalvelun laatu.

Kaikki vastaajat näkivät hyvän työtyytyväisyyden parantavan työn laatua ja vastaavasti huonon tyytyväisyyden laskevan sitä. Monessa vastauksessa todettiin tyytymättömyyden johtavan välinpitämättömyyteen ja passiivisuuteen. Osa asiakaspalvelutehtävissä olleista mainitsi, että tyytymättömyyttä ei näytetty asiakkaille, mutta kaikki ylimääräinen työnantajaa hyödyttävä jätettiin tekemättä.

Yksi vastaajista tiivistää olennaisen varsin osuvasti: *”No eipä sitä enää kovin paljon pistänyt painoa työn laadulle, kun kaikki viikonloppu-ilta-pyhäpäivälisät jäivät kuitenkin saamatta. Kyseiseen torikahvilaan työskentelemään pääsee kuitenkin*

tulevaisuudessakin, jos palkkaehdoista ei ala neuvottelemaan, joten kukaan n.15 nuoresta työntekijästä ei suunnitellutkaan lisien vaatimista. Työ on hyvinkin iltaja viikonloppupainotteista. Asiakaspalvelutyössä olen kuitenkin luonnostaan ystävällinen, mutta muu työ oli aika puolihuolimatonta. Tiesin kyseisen työnantajan palkkapolitiikasta jo etukäteen, mutta en saanut muutakaan kesätyöpaikkaa.”

4. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää kesätyöntekijän motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ja missä järjestyksessä työnantajan tulisi näihin pyrkiä vaikuttamaan. Tekijöiden oletettiin poikkeavan vakituisten työntekijöiden motivaatiotekijöistä kesätyön luonteen vuoksi. Kesätyöksi määriteltiin päätoimisen opiskelijan tai koululaisen toukokuun ja syyskuun väliin sijoittuva määräaikainen työsuhde.

Anne Kouvosen tutkimuksissa (2000) tärkeimmiksi motiiveiksi kesätyönteolle listattiin raha, työkokemus, työn mukavuus, lisätulot perheelle ja työkaverit. Yleisimpiä ongelmia taas olivat ongelmat palkanmaksussa, työpaikkakiusaaminen, loukkaava kohtelu, ikäsyrjintä, raskaat ja vaaralliset työt ja seksuaalinen häirintä. Mediassa julkaistuissa artikkeleissa (Taloussanomat 2007 a, 2007 e, 2008 a, 2008 b, 2009 b; YLE 2010; Helsingin Sanomat 2007) ongelmalistaan lisättiin heikko perehdytys ja kyseenalaiset menetelmät työvuorojen kanssa.

Teoreettiseksi kehykseksi tutkielmaan valittiin Herzbergin 2-faktoriteoria, Adamsin oikeudenmukaisuusteoria ja Vroomin odotusarvoteoria. Herzbergin teoria jakaa motivaatioon vaikuttavat tekijät motivaatiotekijöihin ja hygientehtäviin, joista ensimmäiset vaikuttavat motivaatioon parantavasti ja jälkimmäiset poistavat tyytymättömyyttä, mutta eivät varsinaisesti motivoi. Adamsin teorian mukaan työntekijä vertaa omaa työpanos–palkkio-suhdettaan muiden ihmisten työpanos–palkkio-suhteisiin. Tasapaino koetaan positiivisena asiana, epätasapaino kumpan suuntaan tahansa negatiivisena. Vroomin mukaan motivaatioon vaikuttaa ensisijaisesti työstä saatavien aineellisten ja aineettomien palkkioiden odotusarvo. Positiivisten odotusten toteutumisen tulisi teorian mukaan vaikuttaa motivaatioon positiivisesti.

Valituista teorioista muodostettiin synteesi, yksi laajempi teoria, jonka läpi tutkimustuloksia analysoitiin. Tämän lisäksi koottiin aiemmista tutkimuksista, lehtiartikkeleista ja teorioista 18 kesätyöntekijän kannalta tärkeimmäksi katsottua

motivaatiotekijää, joihin empiirisessä tutkimuksessa perehdyttiin tarkemmin. Teoriasynteesin mukaan tärkeimmät motivaatioon vaikuttavat tekijät ovat palaute, työn sisältö, työilmapiiri ja mahdollisuus oppia ja voimakkaita ovat hygieniatekijöitä ovat palkka, perehdytys ja työnjohto. Niin ikään suuri painoarvo on odotusten täyttymisellä ja sillä, että oma työ ja palkkiot ovat oikeudenmukaisia muihin nähden.

Aihetta tutkittiin loppuvuodesta 2009 Internetissä ja paperilomakkeilla toteutetulla tilastollisella kyselytutkimuksella. Tutkimukseen vastasi noin 300 henkilöä, joiden keski-ikä oli 22,5 vuotta. 63% vastaajista oli naisia ja 80% opiskeli korkeakoulussa. Vastaajien yleinen tyytyväisyys oli 3,6 ja tyytyväisyys palkkaan 3,3, asteikolla 1–5, eli näkemykset olivat keskimäärin varsin neutraaleja.

Tutkimuksen tuloksista ei ollut pääteltävissä tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta yleisen tyytyväisyyden ja sukupuolen tai iän välillä. Myöskään tyytyväisyydessä palkkaan ei löytynyt selvää riippuvuutta sukupuolen tai iän suhteen. Niin ikään koulutuksen ja työn ja koulutuksen ja palkan vastaavuuksien suhteen sukupuolella ei ollut merkitystä. Koulutuksen ja työn vastaavuus oli kuitenkin vahvasti riippuvainen vastaajan iästä ja koulutustasosta. Mitä vanhempi ja pidemmällä opinnoissa vastaaja oli, sen todennäköisemmin heillä oli koulutustaan vastaavia töitä. Nämä toisaalta osaltaan tukevat toisiaan, sillä myös ikä ja opintojen eteneminen kulkevat varsin vahvasti käsi kädessä.

Vastaajat arvioivat töitä hakiessa kriteerien tärkeysjärjestykseksi työn sisällön, palkan, työpaikan sijainnin, työnantajan imagon ja viimeisenä työsuhde-edut. Yllättävää kyllä sukupuolten välillä oli huomattavia eroja tuloksissa. Miehet arvioivat tärkeimmäksi palkan, toiseksi työsuhde-edut, kolmanneksi imagon, neljänneksi sijainnin ja viimeiseksi työn sisällön. Miehet siis tämän perusteella arvottavat työn ulkoiset ominaisuudet korkeammalle. Toisaalta on otettava huomioon, että miesten valintojen keskiarvot olivat hyvin lähellä toisiaan, jolloin sattuman todennäköisyys on suuri. Ikä ei näytä juurikaan vaikuttavan tekijöiden järjestykseen. Koulutustasoittain arvioituna palkan merkitys pienenee ja työnantajan imagon merkitys kasvaa koulutuksessa

ylöspäin edetessä. Tämä voi johtua esimerkiksi elämäntilanteen muuttumisesta eri koulutustasoilla ja valmistumisen jälkeen. Vastauksista voidaan yleisesti päätellä, että työnantajan tärkeimmät valtit kesätyöntekijöiden houkuttelemisessa ovat yllätyksettömästi mielekäs työn sisältö ja kilpailukykyinen palkka.

Työn aikana viisi tärkeintä motivaatiotekijää olivat työilmapiiri ja työkaverit, työn mukavuus ja sisältö, työskentelyolosuhteet, mahdollisuus oppia ja kehittyä ja palkka. Vähiten tärkeinä pidettiin yrityspolitiikkaa ja hallintoa, työsuhde-etuja, työnantajan imagoa, työturvallisuutta ja tulevan pysyvän työpaikan varmistamista. Sukupuolella, iällä ja koulutustasolla oli näissä vain vähän merkitystä. Huomion arvoisina tekijöinä voidaan nostaa esiin mahdollisuus parempiin tehtäviin tulevaisuudessa ja mahdollisuus kehittyä ja oppia, joiden merkitys kasvaa huomattavasti koulutuksessa ylöspäin edetessä. Tutkimuksen tulokset tukevat teoriaa lähes täysin. Vain palaute ja työhön opastus ja työnjohto ovat tutkimustuloksissa alempana, kuin teoria olettaa. Työhön opastuksen ja työnjohdon osalta niiden merkitys lienee kuitenkin todellinen, mutta tiedostamaton. Tämä ilmenee erityisen hyvin taulukosta 11 (s. 45), joka osoittaa vahvan korrelaation yleisen tyytyväisyyden ja työnjohdon ja työhön opastuksen välillä. Tämä korrelaatio tekee niistä vahvoja hygieniehtekijöitä, kuten teoria olettaakin.

4.1. Työsuhteiden ongelmat

Erilaisiin ongelmiin ja niiden vaikutukseen kiinnitettiin tutkimuksessa erityistä huomiota, tarkoituksena testata onko Herzbergin hygieniehtekijöiden perusteluille todellista pohjaa. Herzbergin mukaan motivaatiotekijöihin on helpompi vaikuttaa, kun hygieniehtekijät on ensin hoidettu. Työnantajien onneksi monet hygieniehtekijät pitäisi jo lakisääteisestikin olla kunnossa, kuten työturvallisuus tai palkkaus.

Kesätyöntekijöiden kohtaamien ongelmien yleisyys nousi tuloksista muun yläpuolelle. 42% oli kokenut puutteita työhön opastuksessa ja 17% työturvallisuudessa. 15% oli kokenut työpaikkakiusaamista, 35% loukkaavaa kohtelua, 25% ikäsyrjintää ja 9% seksuaalista häirintää. Ongelmien koettu vakavuus oli kohtuullisen lievää ja keskiarvot

vaihtelivat välillä 2–2,5, asteikon ollessa 1–5. Iällä, sukupuolella ja koulutustasolla ei ollut merkittävää vaikutusta useimmissa ongelmissa. Seksuaalinen häirintä, ikä syrjintä ja loukkaava kohtelu oli yleisempää työillä ja loukkaavan kohtelun ja työturvallisuusongelmien yleisyys kasvoi koulutuksessa ylöspäin edetessä.

Luvuista erityisesti huomio kiinnittyy seksuaalisen häirinnän yleisyyteen. Kaisa Kauppisen (2010 a: 211–212, 2010 b: 298–300) osiossa Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa ja sen taulukkoliitteessä on arvioitu seksuaalisen häirinnän yleisyydeksi 2%, kun taas tämä tutkimus antaa yleisyydeksi peräti 9%. Kauppisen tutkimuksessa kuitenkin todetaan, että häirintä painottuu nuoriin ikäryhmiin, mikä selittänee osan erosta. Osa erosta saattaa myös mennä tilastollisen virheen piikkiin. Mahdollisesta virheestä huolimatta luku on huolestuttavan korkea, joskaan ei kovin oleellinen tämän tutkielman kannalta.

Myös puutteilla työturvallisuudessa ja työhön opastuksessa, ongelmilla työtodistuksen ja verokortin kanssa, ongelmilla palkanmaksussa, työpaikkakiusaamisella, loukkaavalla kohtelulla ja ikä syrjinnällä on tilastollisesti merkittävästi vaikutusta tyytyväisyyteen, eli niitä voidaan näin ollen pitää vahvoina hygieniehtekijöinä. Ongelmilla henkilökohtaisessa elämässä ei tulosten perusteella näytä olevan minkäänlaista vaikutusta yleiseen tyytyväisyyteen. Ongelmat eivät myöskään näytä kasaantuneen samoille ihmisille ja samoihin yrityksiin, sillä vain reilulla viidenneksellä vastaajista oli ollut ongelmia kahdessa tai useammassa asiassa, kun vertailtiin työturvallisuuden, työhön opastuksen, palkanmaksun ja työtodistuksen ongelmia.

Myös palkkatyytyväisyyden suhteen edellä mainituilla ongelmilla näyttäisi olevan vaikutusta (Taulukko 10, s. 44), mutta korrelaatio ei ole ihan yhtä vahva kuin yleisen tyytyväisyyden kanssa. On mahdollista, että ongelmat työsuhteessa laskevat tyytyväisyyttä myös palkkaan, jota ei ehkä koeta riittäväksi korvaukseksi ikävältä tuntuvasta työstä. Toisaalta on mahdollista, että palkkoissa pihtailevissa yrityksissä olisi myös muita ongelmia, eli ongelmat olisivat kasaantuneet tietyn palkkatason yrityksiin. Koska palkkatyytyväisyys on subjektiivista, ei tästä tutkimuksesta voida päätellä onko

heikon palkkatyytyväisyyden takana oikeasti huono palkka vai onko ongelmien kohtaaminen muuttanut työntekijän subjektiivista näkemystä palkasta jonka ansaitsisi.

Yleisen tyytyväisyyden ja työnjohdon, työhön opastuksen ja työilmapiirin välillä on taulukon 11 (s. 45) mukaan erittäin vahva riippuvuus. Myös edellä mainittujen ja palkkatyytyväisyyden välillä on lähes yhtä vahva riippuvuus. Mitä paremmaksi kukin tekijöistä koetaan, sitä paremmaksi on koettu myös yleinen tyytyväisyys ja tyytyväisyys palkkaa kohtaan. Tästä voidaan päätellä, että mitä paremmin työnantaja on kyseiset asiat saanut järjestettyä, sen tyytyväisempinä myös kesätyöntekijät pysyvät.

4.2. Odotukset ja vertailu muihin

Suurin osa (91%) vastaajista kertoi työn vastanneen odotuksiaan ja lähes yhtä moni (82%) kertoi myös palkan ja työsuhde-etujen olleen odotusten mukaiset. Työn sisällön suhteen korkeampi koulutustaso tarkoitti myös parempaa vastaavuutta odotusten ja toteutuneen työn välillä. Palkkaodotusten toteutumiseen koulutustasolla ei ollut merkitystä. Korkeat vastaavuusprosentit kertovat lähinnä siitä, että monet tekevät kesätyötä kiinteällä kuukausipalkalla ja toimenkuva on selkeästi määritelty, tai työpaikka on jopa aiemmilta vuosilta tuttu. Tällä tavoin suuria yllätyksiä ei juurikaan pääse tulemaan. Odotusten toteutumisen ja niin yleisen tyytyväisyyden kuin palkkatyytyväisyydenkin välillä on havaittavissa varsin selvä riippuvuus. Täyttyneet odotukset johtivat myös parempaan tyytyväisyyteen. Tämä tukee vahvasti Vroomin odotusarvoteorian osuutta teoriasynteesissä.

Adamsin teorian osuutta testattiin vertaamalla yleiseen tyytyväisyyteen ja palkkatyytyväisyyteen käsityksiä omasta työnkuvasta ja palkasta suhteessa muihin. Teorian perusteella tyytyväisyyden pitäisi olla suurin, kun palkka vastaa muiden saamia palkkoja, eikä ole pienempi tai suurempi. Tulokset kuitenkin puhuvat tätä vastaan. Kuviossa 16 (s. 47) voidaan päätellä, että muita parempana pidetty palkka johtaa myös suurempaan tyytyväisyyteen. Huonommaksi koettu palkka johti pienempään tyytyväisyyteen ja saman tasoiseksi koettu osui varsin tarkasti edellisten puoliväliin.

Käytännössä tämä tulos tarkoittaa sitä, että kesätyöntekijöiden motivoinnissa kilpailukykyinen ja mielellään hieman parempikin palkkaus toimii paremmin, kuin alan keskipalkkojen maksaminen tasapuolisuuden nimissä. ”Liian hyvä” palkka ei siis voi vaikuttaa negatiivisesti motivaatioon.

4.3. Yleinen tyytyväisyys ja palkkatyytyväisyys

Tuloksista on luettavissa erittäin selvä riippuvuus palkkatyytyväisyyden ja yleisen tyytyväisyyden välillä. Mitä parempi on tyytyväisyys palkkaan, sen parempi on yleinen tyytyväisyys. Chin neliötesti (120,152) ja sig-arvo (0,000) kertovat, että riippuvuus on erittäin luotettava. Selittäviä tekijöitä saattaa sen sijaan olla useampia. Ensinnäkin palkka on yksi niistä tekijöistä, jotka muodostavat työntekijän kokonaiskuvan työpaikasta. Tällöin tyytyväisyys palkkaan kasvattaa myös kokonaistyytyväisyyttä. Toisaalta jos muut seikat ovat kunnossa, saattaa työntekijä tyytyä pienempään palkkaan, joten hyvin hoidetussa yrityksessä palkat eivät välttämättä olekaan alan korkeimpia. Kolmanneksi on myös mahdollista, että hyvin hoidetussa yrityksessä on varaa ja tahtoa maksaa kilpailukykyisiä palkkoja. Tämä tutkimus ei kerro mistä tekijästä tai tekijöistä riippuvuus johtuu, mutta selvää on, että palkalla on suuri merkitys motivaation kehittämisessä.

Kuvio 19 (s. 50) kuvasi kesätyöntekijöiden yleistä tyytyväisyyttä suhteessa heidän valmiuteensa joustaa työssään työnantajan hyväksi. Lievää korrelaatiota on havaittavissa, mutta ei tilastollisesti merkittävää (chi 12,270 ja sig 0,140). Tuloksesta voidaan kuitenkin päätellä, että tyytyväisempi työntekijä on myös valmiimpi tulemaan työnantajan avuksi, kun apua tarvitaan. Tämä saattaa varsinkin kriisitilanteissa osoittautua arvokkaaksi eduksi. Joustavuus nousi myös toistuvasti esiin, kun kysyttiin miten työtyytyväisyys vaikuttaa työn laatuun.

Muita toistuneita tekijöitä oli myös huolellisuus, nopeus ja asiakaspalvelun laatu. Toisaalta osa vastaajista painotti, ettei tyytymättömyyttä välttämättä näytetä asiakkaille.

Nämä vastaukset kertovat lähinnä kesätyöntekijöiden tunnollisuudesta ja velvollisuudentunteesta huonoakin työnantajaa kohtaan. Yhdessäkään vastauksessa ei mainittu, että työt jätettäisiin kokonaan tekemättä tai tehtäisiin tahallaan huonosti. Työnantajan näkökulmasta tämä varmasti sopii, mikäli kyseessä on helppo työ, jossa virheitä ei käytännössä ole mahdollista tehdä. Kuitenkin erityisesti palvelualoilla ja luovuutta vaativissa tehtävissä työntekijän motivaatio korostuu ja sen tuomat edut saattavat olla työnantajalle hyvinkin merkittäviä.

Tästä päästään takaisin tutkimusongelmaan, eli mihin tekijöihin työnantajan tulee vaikuttaa motivoidakseen kesätyöntekijää ja missä järjestyksessä tämän tulisi tapahtua. Herzbergin mukaan kannattaa aloittaa hygienia-tekijöistä, sillä niihin on helpompi vaikuttaa. Tämä tarkoittaa kilpailukykyistä palkkatasoa, panostuksia perehdytykseen ja kesätyöntekijöitä koskevien lakisääteisten rutiinien, kuten taloushallinnon ja työturvallisuuden, käytäntöjen tarkistaminen. Näissä ei ole varaa virheisiin.

Hygienia-tekijöiden jälkeen huomio tulisi suunnata motivaatiotekijöihin ja erityisesti hyvän ja turvallisen työilmapiirin luomiseen. Paljon on lopulta kiinni esimiehistä, sillä hyvän, kiusaamis- ja ahdisteluvapaan, työilmapiirin luominen on pitkälti heidän käsissään. Työsuhteen alussa on myös tärkeää päästä kesätyöntekijän kanssa yhteisymmärrykseen työn sisällöstä ja palkkauksen perusteista, jotta hänen odotuksensa ovat realistisella tasolla. Viimeisenä, mutta yhtenä tärkeimmistä tekijöistä motivaation kannalta, on haastavien ja mielekkäiden töiden tarjoaminen. Tällaisten tehtävien löytäminen voi olla työnantajalle vaikeaa, mutta varmasti vaivan arvoista, sillä kuten johdantokin alkoi: ”Hyvin kohdeltu kesätyöntekijä voi olla tuleva työntekijä”.

LÄHDELUETTELO

Adams, John Stacy. (1965). Inequity in social exchange. Teoksessa: *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 2, 267–299. Leonard Berkowitz. New York: Academic Press. ISBN 9780120152025 .

Adams, John Stacy. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. Teoksessa: *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 9, 43–90. Leonard Berkowitz. New York: Academic Press. ISBN 0-12-015209-6 .

Helsingin Sanomat (2004). Mieti, mikä on lomaa [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.hs.fi/omaelama/artikkeli/Mieti+mik%C3%A4++on+lomaa/HS20040531SI1TL01qii>>.

Helsingin Sanomat (2007). Kesätyöntekijöiden tietämättömyyttä käytetään usein hyväksi [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/1135229418921?ref=lk_ts_uu_2>.

Helsingin Sanomat (2008). Kesätyöntekijöiden työvuoroja perutaan sateen vuoksi [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/1135237502873?ref=lk_ts_uu_2>.

Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara Bloch (1967). *The Motivation To Work*. 2. ed. 6. pr. New York: Wiley. 157 s.

Kauhanen, Juhani (2006). *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. Helsinki : WSOY Oppimateriaalit. 292 s. ISBN 951-0-31347-5.

- Kauppinen, Kaisa & Miettinen, Sonja (2010 a). Tasa-arvo ja monimuotoisuus työssä.
Teoksessa: Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009, 16 ja 199–212 .
Työterveyslaitos. 318 s.
- Kauppinen, Kaisa & Miettinen, Sonja (2010 b). Tasa-arvo ja monimuotoisuus työssä.
Teoksessa: Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009, Taulukkoliite, 298–300 ja
553–559. Työterveyslaitos. 613 s.
- Kouvonen, Anne (2000). Lapset ja nuoret palkkatyössä. Helsinki: Työministeriö. 150 s.
ISBN 951-704-245-0.
- Kouvonen, Anne (2001). Koululaisten työssäkäynti ja ongelmakäyttäytyminen.
Helsinki: Työministeriö. 165 s. ISBN 951-735-621-8.
- Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998
- Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru (2004). Organisaatiokäyttäytymisen perusteet.
Helsinki: Edita Prima Oy. 264 s. ISBN 951-37-4081-1.
- Maslow, Abraham H. (1987). Motivation and Personality. 3. ed. New York:
HarperCollins. 293 s. ISBN 0-06-041987-3.
- Porter, Lyman W., Lawler, Edward E. III & Hackman, J. Richard (1975). Behavior in
Organizations. New York: McGraw-Hill. 561 s. ISBN 0-07-050527-6.
- Robbins, Stephen P. (2005). Essentials of organizational behavior. Upper Saddle River
(N.J.): Prentice Hall. 330 s. ISBN 0-13-129017-7.
- Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jari-Erik (2002). Mikä meitä liikuttaa: Modernin
motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. 217 s. ISBN
952-451-055-3.

Scheuer, Steen (2000). Social and economic motivation at work : theories of motivation reassessed. Copenhagen: Copenhagen Business School Press. 222 s. ISBN 87-16-13498-2.

Taloussanomat (2005). Pula pätevästä työvoimasta huolettaa yritysjohtajia [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/Vanhat-TS%3An-jutut/2005/11/10/Pula+p%E4tev%E4st%E4+ty%E4voimasta+%0Ahuolettaa+yritysjohtajia/200519399/382>>.

Taloussanomat (2006 a). Iso palkka voi sitouttaa väärin [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/kotimaa/2006/11/02/Iso+palkka+voi+sitouttaa+v%E4%E4rin/200619518/382>>.

Taloussanomat (2006 b). Kuntien kesätyöntekijät purkamaan eläkepommia [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/Vanhat-TS%3An-jutut/2006/01/25/Kuntien+kes%E4ty%E4ntekij%E4t+purkamaan+el%E4kepommia/200615790/382>>.

Taloussanomat (2006 c). Kesko pestaa liki 4600 kesätyöntekijää [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/Vanhat-TS%3An-jutut/2006/05/29/Kesko+pesta+liki+4600+kes%E4ty%E4ntekij%E4%E4/200614282/382>>.

Taloussanomat (2006 d). Posti pestaa 3000 kesätyöntekijää [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/Vanhat-TS%3An-jutut/2006/05/08/Posti+pesta+3+000+kes%E4ty%E4ntekij%E4%E4/200614527/382>>.

Taloussanomat (2007 a). Kesätyöntekijään kannattaa satsata [online]. Saatavana World

Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/tyoelama/2007/04/30/kes%E4ty5F6tekij%E4%E4n+kannattaa+satsata/200710454/111>>.

Taloussanomat (2007 b). Mistä revin motivaatiota tylsään työhön? [online]. Saatavana

World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/omatalous/2007/11/01/Mist%E4+revin+motivaatiota+tyls%E4%E4n+ty%F6h%F6n%253F/200727451/322>>.

Taloussanomat (2007 c). Kunnat tarjoavat kymmeniä tuhansia kesätyöpaikkoja [online].

Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/kotimaa/2007/02/05/Kunnat+tarjoavat+kymmeni%E4+tuhansia+kes%E4ty%F6paikkoja/20072945/382>>.

Taloussanomat (2007 d). Yritysjohtajat huolestuivat työmotivaatiosta [online].

Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/tyoelama/2007/01/25/Yritysjohtajat+huolestuivat+ty%F6motivaatiosta/20071904/111>>.

Taloussanomat (2007 e). Palkka ja ylityöt huolettivat kesätyöläisiä [online]. Saatavana

World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/omatalous/2007/08/16/Palkka+ja+ylity%F6t+huolettivat+kes%E4ty%F6l%E4isi%E4/200719797/322>>.

Taloussanomat (2008 a). Kesäduunareilla on jo kysyttävää [online]. Saatavana World

Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2008/06/16/kesaduunareilla-on-jo-kysyttavaa/200815941/139>>.

Taloussanomat (2008 b). Eihän teillä riistetä kesätyöntekijöitä? [online]. Saatavana

World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2008/06/16/eihan-teilla-riisteta-kesatyontekijoita/200815940/139>>.

Taloussanomat (2009 a). 40 000 nuorelle kunnan kesätyö [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2009/06/15/40-000-nuorelle-kunnan-kesatyo/200914506/139?ref=lk_ts_uu_1>.

Taloussanomat (2009 b). Työnantaja pompottaa taas kesäduunareita [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2009/05/05/tyonantaja-pompottaa-taas-kesaduunareita/200911275/12?ref=lk_ts_uu_1>.

Taloussanomat (2009 c). Kesätyö muuttui viikon keikaksi [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2009/07/07/kesatyo-muuttui-viikon-keikaksi/200915817/12>>.

Taloussanomat (2010). Kesätyöntekijöiden perehdyttämistä laiminlyödään [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2010/02/15/kesatyontekijoiden-perehdyttamista-laiminlyodaan/20102285/12>>.

Tuorinsuo-Byman, Soile (2004). Part-time Work, Participation And Commitment. Helsinki: Helsinki School of Economics. 172 s. ISBN 951-791-866-6.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Value Based Management.net (2007). Expectancy Theory – Victor Vroom [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.valuebasedmanagement.net/methods_vroom_expectancy_theory.html>.

Vartiainen, Matti & Kauhanen, Juhani (2005). Palkitseminen globaalissa Suomessa. Helsinki: WSOY. 350 s. ISBN 951-0-30278-3.

Wedderburn, Alexander (1995). Part-time Work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 82 s.

Wirral Metropolitan College (2007). V.H. Vroom [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.wmc.ac.uk/flm/motivation/vroom.html>>.

Yale (2007). Victor H. Vroom [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://mba.yale.edu/faculty/profiles/vroom.shtml>>.

Yleisradio (2010). Kesätoissa poljetaan nuorten oikeuksia [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2010/02/kesatoissa_poljetaan_nuorten_oikeuksia_1441210.html?origin=rss>.

LIITE 1

Sivu [1/5]

Tämä kyselytutkimus liittyy Vaasan yliopistossa kesätyöntekijöistä tehtävään pro gradu-tutkielmaan. Kyselyyn vastataan anonyyminä, eikä tutkimuksen tuloksista ole pääteltävissä kyselyyn vastanneiden henkilöllisyyttä. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5-10 minuuttia. Kysymyksiin vastatessa mieti kokemuksiasi edellisestä kesätyöstäsi.

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan 4kpl elokuvalippuja. Yhteystietoja kysytään kyselyn lopussa ja ne käsitellään vastauksista erillään.

Lisätietoja: Eerik Wickström, n87038@student.uwasa.fi

Taustatiedot

Sukupuoli Mies
 Nainen

Ikä

Koulutustaso 2. asteen oppilaitos (kesken tai valmistunut)
 Korkeakoulu (kesken)
 Korkeakoulusta valmistunut

Mieti seuraavia viimeisimmän kesätyösi kannalta.

1 = Ei lainkaan, 5 = Täysin

	1	2	3	4	5
Vastasiko työ koulutustasi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastasiko palkka koulutustasoasi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1 = Erittäin huono, 5 = Erittäin hyvä

	1	2	3	4	5
Arvioi yleistä tyytyväisyyttäsi kesätyössäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvioi tyytyväisyyttä palkkaasi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

© 2010

Kesätyötä hakiessasi joudut vertailemaan potentiaalisia työnantajia eri kriteerein. Aseta seuraavat kriteerit tärkeysjärjestykseen yhdestä viiteen. 1 on tärkein, 5 vähiten tärkeä.

	1	2	3	4	5
Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan sijainti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuhte-edut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletettu työn sisältö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan imago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työsuhteen aikana työskentelymotivaatioosi vaikutti usea eri tekijä. Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta motivaatioosi.

1 = Ei vaikutusta, 5 = Suuri vaikutus

	1	2	3	4	5
Mahdollisuus parempiin tehtäviin tulevaisuudessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulevan pysyvän työpaikan varmistus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulevan kesätyöpaikan varmistus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityspolitiikka ja hallinto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn mukavuus ja sisältö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus kehittyä ja oppia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaute tehdystä työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön opastus ja työjohto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri ja työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelyolosuhteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan imago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkokemus (CV:n kannalta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuhte-edut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan sijainti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asema ja työtehtävät	<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"/>

Edellinen

Jatka

Kohtasitko työsuhteen aikana jotain seuraavista ongelmista?

Puutteet työturvallisuudessa Kyllä
 En

Puutteet työhön
opastuksessa Kyllä
 En

Ongelmat palkanmaksussa Kyllä
 En

Ongelmat työtodistuksen tai
verokortin saannissa Kyllä
 En

Arvioi seuraavia asteikolla yhdestä viiteen.

1 = Erittäin huono, 5 = Erittäin hyvä

	1	2	3	4	5
Työnjohto ja esimiestyöskentely <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhönopastus <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kohtasitko työsuhteen aikana jotain seuraavista ongelmista ja kuinka häiritsevänä pidit sitä?

0 = En kohdannut, 1 = En lainkaan häiritsevänä, 5 = Erittäin häiritsevänä

	0	1	2	3	4	5
Työpaikkakiusaaminen <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Loukkaava kohtelu <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ikäsyryntä <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuaalinen häirintä <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongelmat henkilökohtaisessa elämässä työn ulkopuolella <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Jatka

Työsuhteen aikana vertailit todennäköisesti tekemäsi työn määrää ja siitä saamaasi palkkaa muihin työntekijöihin ja ystäviisi.

1 = Omani oli parempi, 5 = Heidän oli parempi

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Oliko heillä mielestäsi keskimäärin sinua parempia töitä? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saivatko he mielestäsi keskimäärin sinua parempaa palkkaa? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vaikuttiko työtyytyväisyytesi tekemäsi työn laatuun?

Kyllä
 Ei

Jos vastasit kyllä, miten vaikutus näkyi?

Olitko valmis joustamaan yllättävissä tilanteissa työnantajan eduksi esimerkiksi tekemällä ylitöitä, joustamalla tauoista tai työskentelemällä palkatta?

Kyllä
 En

Vastasiko työn sisältö odotuksiasi?

Kyllä
 Ei

Vastasivatko palkka ja työsuhte-edut odotuksiasi?

Kyllä
 Ei

Edellinen

Jatka

Sivu [5/5]

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Kaikkien vastaajien kesken arvotaan 4kpl elokuvalippuja. Mikäli haluat osallistua arvontaan, täytä alla oleviin kenttiin nimesi ja puhelinnumerosi. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti. Vastaukset ja yhteystiedot käsitellään toisistaan erillään.

Nimi:

Puhelinnumero

© 2010

LIITE 2

Tämä kyselytutkimus liittyy Vaasan yliopistossa kesätyöntekijöistä tehtävään pro gradu-tutkielmaan. Kyselyyn vastataan anonyyminä, eikä tutkimuksen tuloksista ole pääteltävissä kyselyyn vastanneiden henkilöllisyyttä. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5-10 minuuttia. Kysymyksiin vastatessa mieti kokemuksiasi edellisestä kesätyöstäsi.

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan 4kpl elokuvalippuja. Yhteystietoja kysytään kyselyn lopussa ja ne käsitellään vastauksista erillään.

Lisätietoja: Eerik Wickström, n87038@student.uwasa.fi

Taustatiedot

Sukupuoli

Mies	<input type="checkbox"/>
Nainen	<input type="checkbox"/>

Ikä _____

Koulutustaso

2. asteen oppilaitos (kesken tai valmistunut)	<input type="checkbox"/>
Korkeakoulu (kesken)	<input type="checkbox"/>
Korkeakoulusta valmistunut	<input type="checkbox"/>

Mieti seuraavia viimeisimmän kesätyösi kannalta.

1 = Ei lainkaan, 5 = Täysin

	1	2	3	4	5
Vastasiko työ koulutustasi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vastasiko palkka koulutustasoasi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1 = Erittäin huono, 5 = Erittäin hyvä

	1	2	3	4	5
Arvioi yleistä tyytyväisyyttäsi kesätyössäsi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arvioi tyytyväisyyttä palkkaasi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kesätyötä hakessasi joudut vertailemaan potentiaalisia työnantajia eri kriteerein. Aseta seuraavat kriteerit tärkeysjärjestykseen yhdestä viiteen. 1 on tärkein, 5 vähiten tärkeä.

	1	2	3	4	5
Palkka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikan sijainti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työsuhde-edut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oletettu työn sisältö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnantajan imago	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Työsuhteen aikana työskentelymotivaatioosi vaikutti usea eri tekijä. Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta motivaatioosi.

1 = Ei vaikutusta, 5 = Suuri vaikutus

	1	2	3	4	5
Mahdollisuus parempiin tehtäviin tulevaisuudessa					
Tulevan pysyvän työpaikan varmistus					
Tulevan kesätyöpaikan varmistus					
Yrityspolitiikka ja hallinto					
Työn mukavuus ja sisältö					
Mahdollisuus kehittyä ja oppia					
Palaute tehdystä työstä					
Työhön opastus ja työnjohto					
Työturvallisuus					
Työilmapiiri ja työkaverit					
Työskentelyolosuhteet					
Työvälineet					
Työnantajan imago					
Työkokemus (CV:n kannalta)					
Työsuhte-edut					
Työpaikan sijainti					
Asema ja työtehtävät					
Palkka					

Kohtasitko työsuhteen aikana jotain seuraavista ongelmista?

Puutteet työturvallisuudessa

Kyllä	<input type="checkbox"/>
En	<input type="checkbox"/>

Puutteet työhön opastuksessa

Kyllä	<input type="checkbox"/>
En	<input type="checkbox"/>

Ongelmat palkanmaksussa

Kyllä	<input type="checkbox"/>
En	<input type="checkbox"/>

Ongelmat työtodistuksen tai verokortin saannissa

Kyllä	<input type="checkbox"/>
En	<input type="checkbox"/>

Arvioi seuraavia asteikolla yhdestä viiteen.

1 = Erittäin huono, 5 = Erittäin hyvä

	1	2	3	4	5
Työnjohto ja esimiestyöskentely					

Työshönoipastus					
Työilmapiiri					

Kohtasitko työsuhteen aikana jotain seuraavista ongelmista ja kuinka häiritsevänä pidit sitä?

0 = En kohdannut, 1 = En lainkaan häiritsevänä, 5 = Erittäin häiritsevänä

	0	1	2	3	4	5
Työpaikkakiusaaminen						
Loukkaava kohtelu						
Ikäyrjintä						
Seksuaalinen häirintä						
Ongelmat henkilökohtaisessa elämässä työn ulkopuolella						

Työsuhteen aikana vertailit todennäköisesti tekemäsi työn määrää ja siitä saamaasi palkkaa muihin työntekijöihin ja ystäviisi.

1 = Omani oli parempi, 5 = Heidän oli parempi

	1	2	3	4	5
Oliko heillä mielestäsi keskimäärin sinua parempia töitä?					
Saivatko he mielestäsi keskimäärin sinua parempaa palkkaa?					

Vaikuttiiko tyytyväisyytesi tekemäsi työn laatuun?

Kyllä	<input type="checkbox"/>
Ei	<input type="checkbox"/>

Jos vastasit kyllä, miten vaikutus näkyi? Olitko valmis joustamaan yllättävissä tilanteissa työnantajan eduksi esimerkiksi tekemällä ylitöitä, joustamalla tauoista tai työskentelemällä palkatta?

Kyllä	<input type="checkbox"/>
En	<input type="checkbox"/>

Vastasiiko työn sisältö odotuksiasi?

Kyllä	<input type="checkbox"/>
Ei	<input type="checkbox"/>

Vastasivatko palkka ja työsuhte-edut odotuksiasi?

Kyllä	<input type="checkbox"/>
Ei	<input type="checkbox"/>

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Kaikkien vastaajien kesken arvotaan 4kpl elokuvalippuja. Mikäli haluat osallistua arvontaan, täytä alla oleviin kenttiin nimesi ja puhelinnumerosi. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti. Vastaukset ja yhteyshiedot käsitellään toisistaan erillään.

Nimi: _____

Puhelinnumero: _____

LIITE 3

Taulukko 1. Motivaatiotekijöiden tärkeysjärjestys työn aikana sukupuolittain.

Miehet	Naiset
1) Työilmapiiri ja työkaverit (4,2)	1) Työilmapiiri ja työkaverit (4,4)
2) Työn mukavuus ja sisältö (3,9)	2) Työn mukavuus ja sisältö (4,0)
3) Mahdollisuus kehittyä ja oppia (3,8)	3) Työskentelyolosuhteet (3,9)
4) Työskentelyolosuhteet (3,8)	4) Mahdollisuus kehittyä ja oppia (3,9)
5) Palkka (3,8)	5) Palaute tehdystä työstä (3,7)
6) Mahdollisuus parempiin tehtäviin tulevaisuudessa (3,6)	6) Työkokemus (3,7)
7) Työkokemus (3,5)	7) Palkka (3,6)
8) Tulevan kesätyöpaikan varmistus (3,5)	8) Työhön opastus ja työnjohto (3,6)
9) Työvälineet (3,5)	9) Tulevan kesätyöpaikan varmistus (3,6)
10) Työhön opastus ja työnjohto (3,5)	10) Mahdollisuus parempiin tehtäviin tulevaisuudessa (3,6)
11) Asema ja työtehtävät (3,4)	11) Asema ja työtehtävät (3,5)
12) Palaute tehdystä työstä (3,3)	12) Työpaikan sijainti (3,4)
13) Tulevan pysyvän työpaikan varmistus (3,2)	13) Työvälineet (3,4)
14) Työpaikan sijainti (3,2)	14) Työturvallisuus (3,1)
15) Työnantajan imago (2,9)	15) Työnantajan imago (2,9)
16) Työturvallisuus (2,9)	16) Tulevan pysyvän työpaikan varmistus (2,9)
17) Yrityspolitiikka ja hallinto (2,6)	17) Työsuhde-edut (2,5)
18) Työsuhde-edut (2,3)	18) Yrityspolitiikka ja hallinto (2,1)

Taulukko 2. Motivaatiotekijöiden tärkeysjärjestys työn aikana ikäryhmittäin.

16-17	18-20
Työilmapiiri ja työkaverit (4,2)	Työilmapiiri ja työkaverit (4,4)
Palkka (3,9)	Työn mukavuus ja sisältö (4,1)
Työskentelyolosuhteet (3,8)	Työskentelyolosuhteet (3,9)
Työn mukavuus ja sisältö (3,7)	Mahdollisuus kehittyä ja oppia (3,9)
Työhön opastus ja työnjohto (3,6)	Palkka (3,9)
Palaute tehdystä työstä (3,6)	Tulevan kesätyön varmistus (3,8)
Työturvallisuus (3,6)	Palaute tehdystä työstä (3,7)
Työvälineet (3,5)	Työkokemus (3,5)
Tulevan kesätyön varmistus (3,5)	Työhön opastus ja työnjohto (3,5)
Mahdollisuus kehittyä ja oppia (3,5)	Työpaikan sijainti (3,4)
Työpaikan sijainti (3,4)	Työvälineet (3,2)
Asema ja tehtävät (3,2)	Mahdollisuus parempiin tehtäviin (3,2)
Työkokemus (3,2)	Asema ja tehtävät (3,2)
Mahdollisuus parempiin tehtäviin (3,0)	Työturvallisuus (2,9)
Tulevan pysyvän työn varmistus (3,0)	Työnantajan imago (2,9)
Työsuhde-edut (2,6)	Tulevan pysyvän työn varmistus (2,7)
Työnantajan imago (2,5)	Työsuhde-edut (2,2)
Yrityspolitiikka ja hallinto (2,0)	Yrityspolitiikka ja hallinto (1,9)
21-23	24-26
Työilmapiiri ja työkaverit (4,3)	Työilmapiiri ja työkaverit (4,2)
Työn mukavuus ja sisältö (4,0)	Mahdollisuus kehittyä ja oppia (4,1)
Työskentelyolosuhteet (3,9)	Työn mukavuus ja sisältö (3,9)
Mahdollisuus kehittyä ja oppia (3,8)	Työskentelyolosuhteet (3,8)
Tulevan kesätyön varmistus (3,7)	Mahdollisuus parempiin tehtäviin (3,8)
Työkokemus (3,7)	Työkokemus (3,7)
Mahdollisuus parempiin tehtäviin (3,6)	Työhön opastus ja työnjohto (3,7)
Palkka (3,6)	Palaute tehdystä työstä (3,7)
Työvälineet (3,5)	Asema ja tehtävät (3,6)
Palaute tehdystä työstä (3,5)	Palkka (3,6)
Työhön opastus ja työnjohto (3,5)	Tulevan kesätyön varmistus (3,3)
Asema ja tehtävät (3,4)	Työpaikan sijainti (3,3)
Työpaikan sijainti (3,3)	Työvälineet (3,3)
Työnantajan imago (3,0)	Tulevan pysyvän työn varmistus (3,3)
Työturvallisuus (3,0)	Työnantajan imago (3,0)
Tulevan pysyvän työn varmistus (2,9)	Työturvallisuus (2,8)
Työsuhde-edut (2,4)	Yrityspolitiikka ja hallinto (2,4)
Yrityspolitiikka ja hallinto (2,3)	Työsuhde-edut (2,3)
27-	
Työilmapiiri ja työkaverit (4,4)	
Mahdollisuus kehittyä ja oppia (4,3)	
Työn mukavuus ja sisältö (4,2)	
Työskentelyolosuhteet (4,2)	
Palkka (4,0)	
Mahdollisuus parempiin tehtäviin (4,0)	
Työvälineet (4,0)	
Työkokemus (3,9)	
Palaute tehdystä työstä (3,7)	
Asema ja tehtävät (3,6)	
Työhön opastus ja työnjohto (3,5)	
Työpaikan sijainti (3,4)	
Tulevan pysyvän työn varmistus (3,2)	
Tulevan kesätyön varmistus (3,1)	
Työturvallisuus (3,1)	
Yrityspolitiikka ja hallinto (3,0)	
Työnantajan imago (2,9)	
Työsuhde-edut (2,7)	

Taulukko 3. Motivaatiotekijöiden järjestys työn aikana koulutustasoinnain.

2. aste	Korkeakoulu (kesken)
Työilmapiiri ja työkaverit (4,4)	Työilmapiiri ja työkaverit (4,3)
Palkka (4,0)	Työn mukavuus ja sisältö (4,0)
Työskentelyolosuhteet (4,0)	Mahdollisuus kehittyä ja oppia (3,9)
Työhön opastus ja työnjohto (3,7)	Työskentelyolosuhteet (3,9)
Työn mukavuus ja sisältö (3,7)	Työkokemus (3,7)
Työvälineet (3,6)	Palkka (3,6)
Palaute tehdystä työstä (3,6)	Mahdollisuus parempiin tehtäviin (3,6)
Työturvallisuus (3,6)	Tulevan kesätyön varmistus (3,6)
Työpaikan sijainti (3,5)	Palaute tehdystä työstä (3,6)
Tulevan kesätyön varmistus (3,5)	Työhön opastus ja työnjohto (3,6)
Asema ja tehtävät (3,5)	Työvälineet (3,4)
Mahdollisuus kehittyä ja oppia (3,5)	Asema ja tehtävät (3,4)
Työkokemus (3,3)	Työpaikan sijainti (3,3)
Mahdollisuus parempiin tehtäviin (3,2)	Tulevan pysyvän työn varmistus (3,0)
Tulevan pysyvän työn varmistus (3,0)	Työnantajan imago (3,0)
Työnantajan imago (2,6)	Työturvallisuus (2,9)
Työsuhde-edut (2,6)	Työsuhde-edut (2,4)
Yrityspolitiikka ja hallinto (2,0)	Yrityspolitiikka ja hallinto (2,3)
Valmistunut	
Mahdollisuus kehittyä ja oppia (4,3)	
Mahdollisuus parempiin tehtäviin (4,0)	
Työilmapiiri ja työkaverit (4,0)	
Palkka (3,9)	
Työkokemus (3,8)	
Työn mukavuus ja sisältö (3,8)	
Tulevan pysyvän työn varmistus (3,7)	
Asema ja tehtävät (3,7)	
Työskentelyolosuhteet (3,6)	
Palaute tehdystä työstä (3,5)	
Työhön opastus ja työnjohto (3,2)	
Työpaikan sijainti (3,2)	
Työnantajan imago (3,1)	
Tulevan kesätyön varmistus (3,1)	
Työvälineet (3,1)	
Yrityspolitiikka ja hallinto (2,7)	
Työturvallisuus (2,7)	
Työsuhde-edut (2,5)	