



<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	5.3.2009
Tekijä(t)	Miika Peura	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	117
Otsikko	Palkitseminen ja työmotivaatio. Sisäisten motivaatiotekijöiden ja ulkoisten palkkioiden vaikutus työmotivaatioon.		
Ohjaaja(t)	KTT Jouko Toivonen		

Tiivistelmä

Työorganisaatioissa palkitseminen on perinteisesti hoidettu ulkoisten palkkioiden avulla. Ulkoisista palkkioista palkalla on edelleen korostunut asema. On kuitenkin havaittu, ettei ulkoinen palkitseminen ole paras keino yksilön työmotivaation kohottajana. Tästä syystä onkin alettu kiinnittämään enemmän huomiota palkitsemismuotoihin, jotka liittyvät yksilöiden sisäisiin motivaatiotekijöihin. Samalla laajentuneiden palkitsemisjärjestelmien hallintaan on kehitetty uudenlaisia työkaluja kuten palkitsemisen kokonaisuus. Tutkielmassa selvitetään, kuinka erilaiset palkitsemismuodot vaikuttavat yksilön työmotivaatioon. Samalla paneudutaan palkitsemisen ja työmotivaation teorioihin, joiden avulla on mahdollista ymmärtää palkkioiden vaikutusmekanismit yksilöön. Tärkeässä roolissa on yksilön sisäisen ja ulkoisen motivaation väliset erot.

Tutkimus on suoritettu sekä kvantitatiivisin että kvalitatiivisin menetelmin. Kvantitatiivinen aineisto kerättiin kyselylomakkeella kohdeorganisaatiossa tehdyllä satunnaisotoksella. Aineiston analyysissä käytettiin esimerkiksi faktori- ja regressioanalyysiä. Kvalitatiivinen aineisto hankittiin tekemällä haastatteluja kohdeorganisaatiossa. Haastattelujen aineiston tulosten tulkinnassa käytettiin analyysimuotona teemoittelua.

Empiiriset tulokset osoittavat, että erilaiset palkitsemismuodot vaikuttavat työmotivaatioon vaihtelevin tavoin. On havaittavissa selkeitä eroja, miten yksilön kokonaismotivaatio muuttuu palkkion vaikutuksesta. Tulokset osoittavat, että taustamuuttujilla on huomattavan pieni merkitys yksilön palkkioita koskeviin tarpeisiin. Sisäisen ja ulkoisen motivaation välillä havaittiin olevan positiivinen yhteys.

Nykyaikaisen organisaation tulisi ajatella palkitsemista eri näkökulmasta kuin on totuttu. Sisäisten motivaatiotekijöiden tarjoamista henkilöstölle tulisi myös ajatella palkitsemisena, koska ainoastaan sisäinen motivaatio näyttää kohottavan työmotivaatiota merkittävästi sekä pysyvästi. Ulkoisten palkkioiden rooli on enemmän työtyytyväisyyden lisääjänä ja lyhytaikaisena kannustimena. Hyvän palkitsemisjärjestelmän tulisikin tarjota sekä ulkoisia että sisäisiä palkkioita yksilöllisesti. Palkkiojärjestelmän toimivuuden kannalta on myös huomioitava, että esimiehillä on valmiudet toimia järjestelmän puitteissa ja varmistettava oikeudenmukaisuuden toteutuminen.

Asiasanat	palkitseminen, työmotivaatio, motivaatio, palkitsemisen kokonaisuus, oikeudenmukaisuus, työtyytyväisyys
Muita tietoja	