

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja ravitsemisalan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Anni Saarinen, Emilia Verger	
Työn nimi Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät	
Päiväys 7.5.2019	Sivumäärä/Liitteet 51/2
Ohjaaja(t) Sirpa Vauhkonen, Merja Vehviläinen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)	
Tiivistelmä Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ja selvittää toimeksiantajamme Yritys X:n osaston työntekijöiden työmotivaatiota ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen tulosten pohjalta poimimme suurimmat kehityskohteet ja teimme niistä johtopäätöksiä sekä kehitysehdotuksia. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsittelemme tarkemmin motivaatiota. Mitä on motivaatio, mistä se koostuu, miten se kehittyy ja mitkä tekijät vahvistavat ja heikentävät motivaatiotamme. Lisäksi käymme läpi kolme eri motivaatioteoriaa; Maslow'n tarvehierarkiateorian, Herzbergin motivaatio- ja hygieniateorian sekä McClellandin suoritusmotivaatioteorian. Teoriaosuuden viimeisessä kohdassa paneudumme tarkemmin työmotivaatioon. Miten eri tekijät, kuten työntekijän persoonallisuus, kannusteet ja palkkiot, työilmapiiri ja työyhteisö, työympäristö, työn sisältö sekä palautteen antaminen ja saaminen vaikuttavat motivaatioon työtä kohtaan. Tutkimusmenetelmäksi valitsimme kvantitatiivisen kyselytutkimuksen. Kyselyn teimme netissä Webropol-ohjelman avulla. Kysely sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Vastaaajille kysely oli auki kaksi viikkoa, kyselyt lähetettiin työntekijöille 6.3.2019 ja kysely sulkeutui 20.3.2019. Kysely lähetettiin osaston kaikille 43 työntekijälle. Vastauksia saimme 39 kpl, jolloin vastausprosentiksi tuli 90%. Kyselyn sulkeuduttua aloimme tarkastella vastauksia Weprobol-ohjelman taulukoiden, sekä Excelin avulla. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että kehityskohteita on, mutta yleistilanne osastolla on hyvä. Henkilökunnan työmotivaatio pääsääntöisesti on hyvällä tasolla, kuitenkin eri kulmista katsottuna se hieman vaihtelee. Paljon positiivista palautetta saivat työkaverit ja yhteisöllisyys osastolla. Kehitettävää kuitenkin löytyi muun muassa palautteenannosta sekä viestinnästä osastolla. Suurimpiin kehityskohteisiin perehdyimme opinnäytetyön loppupuolella. Mietimme ratkaisukeskeisin ottein kehitysehdotuksia, jotta toimeksiantajamme voisi mahdollisesti hyödyntää niitä kohdeyrityksessä. Kehitysehdotukset liittyvät muuan muassa palkitsemiseen, palautteen antoon, tiedottamiseen ja viestintään.	
Avainsanat Motivaatio, työmotivaatio, palkitseminen, kehittäminen	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Hotel and Restaurant Management			
Author(s) Anni Saarinen, Emilia Verger			
Title of Thesis Factors affecting employee motivation at work			
Date	7.5.2019	Pages/Appendices	51/2
Supervisor(s) Sirpa Vauhkonen, Merja Vehviläinen			
Client Organisation /Partners			
Abstract The goal of this thesis was to examine and research our principal, business X´s employees work motivation, in a specific department, and the perpetrators leading to that. Based on the research results, we picked the biggest objectives of improvements, made conclusions and proposals of development. In the theory part of this thesis, we cover motivation in more detailed: what motivation is, what it is based on, how it develops, what factors amplify it and what factors deteriorate it. We also use three different motivational theories; Maslow´s theory of motivation, Herzberg´s two-factor theory and McClelland´s human motivation theory. On the last part of the theory portion, we take a closer look at work motivation. How do different factors, such as the personality of an employer, incentives and rewards, working atmosphere, working environment, content of the work, giving and receiving of feedback have an impact on motivation in the workforce. We chose quantitative research method. We made the questionnaire online using a Webropol-program. The questionnaire included both multiple choice, and open questions. The questionnaire was open for two weeks. Questionnaire opened 6.3.2019 and closed 20.3.2019. The questionnaire was sent to all 43 employers. We received 39 answers, so the response rate was 90%. After the questionnaire closed, we started to examine the given answers using Excel and the charts given to us by Webropol. The results of the questionnaire told us, that there are areas where development is needed, but the situation is good overall. The motivation of the employees is mostly on a good level, but it still varies depending on how you look at it. Lots of the positive feedback was given to other co-workers and overall sense of community. Development areas were for example, of giving and receiving feedback, and communication. Biggest areas of development are covered at the end of this thesis. We came up with development proposals, that our principal could use in the target company. Development proposals included for example recompensing, giving feedback, informing and communication.			
Keywords Motivation, work motivation, rewards, development			