



<input type="checkbox"/>	Kandidaatintutkielma
<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	19.4.2022
Tekijä(t)	Aleksi Olander	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	80 + liitteet
Otsikko	Vapaaehtoistyötä tekevien motivaatiotekijät suomalaisissa shakkiseuroissa		
Ohjaaja(t)	KTT Essi Saru, Professori Tomi J. Kallio		

#### Tiivistelmä

Tämä tutkimus käsittelee motivaatiotekijöitä vapaaehtoistyön taustalla, eli mikä saa ihmisen käyttämään omaa aikaansa johonkin sellaiseen työhön, mistä ei saa taloudellista korvausta. Vapaaehtoistyöllä on kiistan merkitys koko suomalaisen yhteiskunnan toimintaan, sillä maamme on täynnä erilaisia yhdistyksiä, järjestöjä ja seuroja, joiden toiminta nykyisessä laajuudessaan on mahdollista ainoastaan vapaaehtoistyön voimin. Suomessa tehtävän vapaaehtoistyön taloudellisen arvon on laskettu olevan jopa kolme miljardia euroa vuositasolla (Hirvonen & Puolitaival 2019). Vapaaehtoistyötä tekevien motivaatio on oleellinen osa tätä yhtälöä, sillä ilman motivoituneita vapaaehtoistyön tekijöitä suuri osa arvokkaasta työstä jäisi tekemättä.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys nojautuu motivaatioteorioihin, joista laajimmin käsitellään Ryanin ja Decin (2017) itseohjautuvuusteoriaa. Teoria on edelleen jatkuvasti kehittyvä ja sitä hyödynnetään monipuolisesti erilaisissa motivaatiotutkimuksissa. Teorian avulla pyritään selittämään kokonaisvaltaisesti ihmisten käyttäytymistä, paneutuen erityisesti siihen mistä ihmisen hyvinvointi johtuu ja mitä ihmiset tarvitsevat psykologisten ja sosiaalisten tarpeidensa tyydyttämiseen.

Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena ja tutkimusaineisto on kerätty yhdentoista teemahaastattelun pohjalta. Kohdeorganisaatioksi tutkimukselle on valittu Suomen Shakkiliitto ja sen jäsenseuroissa toimivat vapaaehtoiset. Sisällönanalyysia käyttämällä aineistosta on tunnistettu vapaaehtoisten motivaatioon sekä positiivisesti että negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä.

Vapaaehtoistyötä tekeviä motivoivat erityisesti pyyteetön halu tehdä jotain hyödyllistä itselleen tärkeän asian eteen, oman harrastuksen jatkuvuuden varmistaminen, mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksiaan, omien kehitysideoidensa esiin tuominen, positiivinen palaute ja halu kehittää omia työelämävalmiuksia. Tutkimus antaa myös viitteitä siitä, että selkeiden tavoitteiden asettaminen voi lisätä yksilön motivaatiota vapaaehtoistyöhön. Myös kilpailuasetelmasta syntyvä jännite voi antaa motivaatiota paiskia vapaaehtoistyötä entistä kovempaa, mutta silloin on vaarana, että motivaatio ei kumpua toiminnasta itsestään, vaan pikemminkin ulkoisista tekijöistä.

Asiasanat	vapaaehtoistyö, motivaatio, vapaaehtoistyön johtaminen
Muita tietoja	





**TURUN  
YLIOPISTO**

Kauppakorkeakoulu

# **VAPAAEHTOISTYÖTÄ TEKEVIEN MOTIVAATIOITEKIJÄT SUOMALAISSA SHAKKISEUROISSA**

Johtaminen ja organisointi

Laatija:

Aleksi Olander

Ohjaaja:

KTT Essi Saru

Professori Tomi Kallio

19.4.2022

Pori

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

# Sisällys

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Tutkimuksen tausta .....	7
1.2	Tutkimuksen tavoite ja viitekehys .....	8
1.3	Työn rakenne.....	10
2	VAPAAEHTOISTYÖ .....	11
2.1	Vapaaehtoistyö käsitteenä.....	11
2.2	Vapaaehtoistyö Suomessa.....	13
2.3	Vapaaehtoistyö urheilussa.....	15
2.4	Yhteisöllisyys vapaaehtoistyössä .....	17
3	MOTIVAATIO JA MOTIVAATIOTEORIAMOTIVAATIO.....	19
3.1	Motivaatio käsitteenä .....	19
3.2	Itseohjautuvuusteoria .....	20
3.2.1	Kognitiivinen arviointiteoria.....	22
3.2.2	Organisminen integraatioteoria.....	23
3.2.3	Kausaalinen orientaatioteoria .....	26
3.2.4	Psykologisten perustarpeiden teoria .....	28
3.2.5	Tavoitteiden sisällön teoria .....	29
3.2.6	Yhteisöllisen motivaation teoria .....	29
3.3	Locken päämääräteoria .....	30
4	MOTIVAATIO VAPAAEHTOISTYÖHÖN JA VAPAAEHTOISTYÖN JOHTAMINEN .....	33
4.1	Vapaaehtoistyön motivaatio.....	33
4.2	Vapaaehtoistyön motivaatio ja itseohjautuvuusteoria.....	39
4.3	Vapaaehtoistyön timanttimali .....	42
4.4	Vapaaehtoistyön johtaminen .....	44
5	AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI.....	46
5.1	Taustatiedot kohdeorganisaatiosta .....	46
5.2	Tutkielman metodologiset valinnat.....	46
5.3	Empiirisen aineiston valinta ja keräys.....	48
5.4	Aineiston analyysi .....	49
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	51
6.1	Vastaajien demografiset tiedot.....	51

6.2	Vapaaehtoistyöntekijöiden roolit suomalaisissa shakkiseuroissa .....	52
6.3	Vapaaehtoistyön motivaatio- ja epämotivaatiotekijät .....	54
6.4	Tavoitteiden vaikutus vapaaehtoistyön motivaatioon .....	61
6.5	Vapaaehtoisuuden motivaatiotekijät kilpailuasetelmassa .....	62
6.6	Yhteisöllisyyden merkitys vapaaehtoistyön motivaatioon.....	65
7	POHDINTA.....	67
7.1	Johtopäätökset .....	67
7.2	Tutkimuksen laadun arviointi.....	69
7.3	Tutkimuksen rajoituksia ja jatkotutkimusehdotuksia.....	71
	LÄHTEET.....	73
	LIITE 1 Teemahaastattelurunko.....	81
	LIITE 2 Haastateltujen demografiset tekijät.....	82



# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Kiinnostukseni tämän tutkimuksen aiheeseen, eli vapaaehtoistyöhön suomalaisissa shakkiseuroissa, kumpuaa omista kokemuksistani yli kymmenen vuoden vapaaehtoistyöstä lajin parissa sekä seura- että liittotasolla. Niin kauan kuin olen ollut mukana toiminnassa, minua pidempään toimineet aktiivit ovat valittaneet, kuinka vapaaehtoisia on nykyään huomattavasti vaikeampi saada mukaan toimintaan kuin ennen.

Shakki lajina ei tässä suhteessa poikkea muista urheilulajeista. Opetus- ja kulttuuriministeriön tilaaman julkaisun (Koski & Mäenpää 2018, 65–67) tutkimustulosten mukaan 60 prosenttia suomalaisista urheiluseuroista arvioi, että vapaaehtoisten löytäminen seuran toimintaan on entistä vaikeampaa. Noin puolet seuroista arvioi, että vapaaehtoisten määrä on vähentynyt ja yhtä moni näkee, että vapaaehtoistoimijoiden sitoutuminen on projektiluontoisempaa.

Huoli urheiluseurojen vapaaehtoisten määrän vähenemisestä on merkittävä yhteiskunnallinen kysymys, joten tutkimus vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöistä voidaan nähdä ajankohtaisena aiheena. Vehmaksen ym. (2018, 81–90) mukaan Suomessa on noin 10.000 aktiivisesti toimivaa urheiluseuraa, joiden toiminnan ytimen muodostaa aktiivisten vapaaehtoistyöntekijöiden verkosto. Vapaaehtoistyö urheiluseuroissa on ollut merkittävä osa suomalaista kansalaisyhteiskuntaa jo 1800-luvun puolivälistä lähtien. Suomalaisen urheilun parissa tehdyn vapaaehtoistyön arvoksi vuonna 2010 laskettiin vuosittain 1,16 miljardia euroa, joten vapaaehtoisten työpanoksen väheneminen aiheuttaa pienen budjetin urheiluseuroille mahdottomia taloudellisia vaikutuksia paikattavaksi pelkästään palkkatyöllä.

Shakki on harvoja urheilulajeja, johon koronaviruspandemialla on ollut positiivinen vaikutus. Useimmissa urheilulajeissa fyysinen kontakti on välttämätöntä, mutta shakki on onnistuneesti siirtynyt fyysisten lautojen äärestä pelattavaksi verkkoon, sekä ammattilais- että amatööritasolla. Shakin nousukiitoa vauhditti syksyllä 2020 Netflixissä julkaistu shakista kertova *The Queen's Gambit* tv-sarja, jonka ennätyselliset katsojaluvut saivat miljoonat ihmiset ympäri maailmaa innostumaan uudelleen tuhansia vuosia vanhasta lajista. Shakkilautojen myynti Yhdysvalloissa kasvoi kolmessa viikossa 87 prosenttia,

shakkikirjojen myynti kasvoi 603 prosenttia ja suosituksen verkkopalvelun chess.com:in käyttäjämäärä tuplaantui vuoden 2020 aikana. (CNN; Medium). Suomesta vastaavaa tilastotietoa ei ole kerätty samalla tasolla, mutta on havaittavissa lajin kiinnostuksen seuraavan kansainvälisiä trendejä myös täällä. Tämän voi todeta esimerkiksi suosituksen verkkoshakkialusta chess.comin käyttäjätietoja katsoessa, kymmeniä tai jopa satoja uusia suomalaisia pelaajia rekisteröityy käyttäjäksi jatkuvasti (Chess.com). Kasvaviin pelaajamääriin vastaamisessa on entistä tärkeämpää, että seuratasolla toimii riittävästi motivoituneita vapaaehtoisia, jotka kykenevät vastaamaan lisääntyneeseen kysyntään.

Vapaaehtoisten määrän vähenemiseen vaikuttavat luultavasti monet yhteiskunnalliset megatrendit, kuten väestön ikääntyminen ja yksilöiden käytettävissä olevan ajan väheneminen. Tämän tutkimuksen aihepiiri pitäytyy kuitenkin yksilön kokemusten tasolla. Yksilön motivaatiota on tutkittu aktiivisesti jo 1940-luvulta lähtien, jolloin Abraham Maslow kehitti teorian tarvehierarkiasta (Ruohotie 1998, 50–60). Koen kuitenkin, että useimmat menneiden vuosikymmenten motivaatioteoriat eivät ole kovin helposti sovellettavissa nykypäivän käytännöllisten ongelmien tarkasteluun, joten tässä tutkielmassa pyritään ensisijaisesti nostamaan esille tuoreempaa tutkimustietoa yksilön motivaatiosta.

## 1.2 Tutkimuksen tavoite ja viitekehys

Tämän pro gradu –tutkielman tavoitteena on käsitellä shakkiseurojen vastuuhenkilöiden motivaatiotekijöitä pitkäaikaiseen vapaaehtoistyöhön heidän omasta näkökulmastaan.

Tutkimuksessa vastataan tutkimuskysymykseen:

- *Mitkä ovat shakin seuratoiminnassa mukana olevia vapaaehtoisia motivoivia tekijöitä?*

Tutkimuksen viitekehys on vapaaehtoistyötä tekevien motivaatio. Keskeisiä käsitteitä tutkimuksessa ovat vapaaehtoistyö ja motivaatio. Tutkimus rajataan koskemaan erityisesti vapaaehtoisten motivaatiota jatkuvassa seuratoiminnassa. Tutkimuksessa käsitellään monipuolisesti erilaisia tunnettuja motivaatioteorioita. Motivaatioteorioista käsittelen suurimmassa laajuudessa Decin ja Ryanin (2017) itseohjautuvuusteoriaa. Itseohjautuvuusteoria on laajasti motivaatiotutkimuksessa käytetty teoria, ja sitä on



hyödynnetty onnistuneesti esimerkiksi akateemisen motivaation (Vansteenkiste ym. 2006), urheilijoiden motivaation (Gagne ym. 2003), politiikkojen motivaation (Koestner ym. 1996) ja monien muilla elämäntiloilla toimivien yksilöiden motivaation selittäjänä. Itseohjautuvuusteoriaa on hyödynnetty ainakin kahdessa tutkimuksessa myös vapaaehtoistyön kontekstissa, ja tulosten perusteella se sopii erinomaisesti selittämään vapaaehtoisten motivaatiota (esimerkiksi Bidee ym. 2012; Millette & Gagne 2008). Tutkimuksessa sivutaan myös muita motivaatioteorioita soveltuvin osin, pääosin Locken (1991) päämääräteoriaa. Locken päämääräteoria (1991) keskittyy erityisesti tavoitteiden asettamisen vaikutuksiin motivaatioon. Omien kokemuksieni perusteella olen havainnut toisten tekemän vapaaehtoistyön olevan huomattavasti tavoitteellisempaa kuin toisten, joten päämääräteoria on mukana viitekehyyksessä tämän ilmiön tarkastelun taustana.

Käsittelen tutkimuksen teoriaosiossa vapaaehtoistyötä ilmiönä yhteiskunnan eri sektoreilla, mutta oma tutkimuskysymykseni keskittyy tarkastelemaan vapaaehtoisten motivaatiota shakin seuratoiminnassa. Kansainvälinen olympiakomitea on tunnustanut shakin kansainvälisen kattojärjestön osaksi olympiakomitean alaista toimintaa, joten shakki voidaan tämän perusteella määritellä urheilulajiksi (Mallon & Heijmans 2011, 76). Vapaaehtoisuuden motivaatiotekijät vaihtelevat toimialasta riippuen, joten tämän määritelmän perusteella painotukseni tutkielman viitekehyyksessä tulee olemaan erityisesti urheilun parissa tehtävän vapaaehtoistyön motivaatiotekijöiden tutkimuksessa.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyyksen ulkopuolelle jää palkan ja palkkioiden vaikutus vapaaehtoisten motivaatioon. Myös vapaaehtoistyötä tekevät voivat saada työstään jonkinlaista korvausta ja palkkiota, mutta vapaaehtoistyön nettokustannukset yksilölle ovat kuitenkin nettotuloja pienemmät. (Cnaan ym. 2010). Tämän takia en koe tarpeelliseksi tarkastella syvällisemmällä tasolla palkan tai muiden taloudellisten palkkioiden merkitystä yksilön motivaatioon. Vapaaehtoistyön kontekstissa motivaatioon liittyvät tekijät ovat suureksi osaksi muualla kuin taloudellisessa palkitsemisessa. Esimerkiksi Gerhart ja Fang (2013) ovat tutkineet paljon taloudellisten kannustimien vaikutusta yksilön motivaatioon. Tämänhetkisen tutkimuksen valossa palkitsemisessa on useissa tapauksissa positiivinen vaikutus yksilön motivaatioon, mutta väärin toteutettuna palkitsemisella voi olla myös negatiivisia vaikutuksia motivaation kannalta.

### 1.3 Työn rakenne

Tutkimus sisältää teoriaosuuden ja empiirisen tutkimusosuuden. Tutkimuksen teoriaosuus on tehty kirjallisuuskatsauksena ja teoriapohja perustuu aikaisemmin tehtyyn tutkimukseen aiheesta. Tutkimusstrategiana on tapaustutkimus, jossa käytetään laadullisia menetelmiä. Empiirinen aineisto on kerätty teemahaastattelujen avulla. Empiirisen osuuden metodologisia valintoja perustellaan tarkemmin viidennessä luvussa.

Toisessa luvussa esitellään vapaaehtoistyön käsite, sekä tarkastellaan erityisesti Suomessa tehtävän vapaaehtoistyön erityispiirteitä. Shakki on kansainvälisen olympiakomitean tunnustama urheilulaji (Mallon & Heijmans 2011, 76), joten pyrin tarkastelemaan erityisesti urheilun parissa tehtävää vapaaehtoistyötä. Luvussa pureudutaan myös vapaaehtoistyön kansantaloudelliseen merkitykseen. Se on tärkeä osatekijä sille, miksi vapaaehtoisten motivaation tutkiminen on tärkeää, ja miksi sen merkitys tulee yhteiskunnan rakenteiden muuttuessa korostumaan tulevaisuudessa entisestään.

Kolmannessa luvussa määritellään motivaation käsite, tarkastellaan ulkoisen ja sisäisen motivaation eroja sekä esitellään tunnetuimpia ja yleisimmin tutkimuksessa käytettyjä motivaatioteorioita. Neljäs luku on teoriaosuuden viimeinen luku, ja siinä vapaaehtoistyö ja motivaatio yhdistyvät. Luvussa käsitellään vapaaehtoistyötä tekevien motivaatiotekijöitä, esitellään vapaaehtoistyön motivaatiosta tehtyä tutkimusta ja vapaaehtoistyön johtamisen teoriaa.

Viides luku aloittaa tutkimuksen empiirisen osuuden. Luvussa esitellään tutkimuksen kohteena oleva organisaatio, tutkimuksen empiirisessä osiossa käytetyt metodologiset valinnat, empiirisen aineiston valintaperusteet sekä keräystavat ja aineiston analysointitavat. Kuudennessa luvussa esitellään keskeiset tutkimustulokset ja verrataan löydöksiä olemassa olevaan teoriapohjaan. Seitsemännessä ja samalla viimeisessä pääluvussa vedetään tutkimus yhteen, esitellään johtopäätökset, arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta sekä sen rajoitteita ja lopuksi esitellään ajatuksia jatkotutkimusaiheiksi.

## 2 VAPAAEHTOISTYÖ

### 2.1 Vapaaehtoistyö käsitteenä

Harjun (2005) mukaan vapaaehtoistoimintaa tehdään aina jossain kontekstissa. Tämä konteksti voi olla yksilön lähipiiri, tai sitten jokin laajempi yhteisö kuten kunta, seurakunta tai yhdistys. Kansalaisyhteiskunnasta on tullut merkittävä käsite yhteiskunnan toimintoja ja yksilön paikkaa yhteiskuntatodellisuudessa tarkastellessa. Käsitys kansalaisyhteiskunnasta on noussut ensimmäisen kerran esille jo 1600-luvun kuuluisien filosofien, kuten John Locken kirjoituksissa. Locken ajatusten mukaan kansalaisyhteiskunta muodostuu, kun laki takaa kansalaisten oikeuden elämään, vapauteen ja omaisuuteen. Nämä yksilön oikeudet luovat pohjan laadukkaalle moraalille, jossa ihmiset voivat toimia, osallistua ja vaikuttaa aktiivisina kansalaisina yhteisen edun vuoksi. Vapaaehtoistoiminta on inhimillisten ja vastuuntuntoisten ihmisten toimintaa valtion rinnalla toimivassa kansalaisyhteiskunnassa.

Harju (2005) määrittelee kansalaisyhteiskunnassa toimivan aktiivisen kansalaisuuden tarkoittavan ihmisen identiteettiä, osallistumista, kohtaamista ja välittämistä. Harjun mukaan ihmisen identiteetillä tarkoitetaan viitekehystä, jolla ihminen hahmottaa paikkansa ihmisyhteisössä ja ihmiskunnassa. Ihmisen arvomaailma määrittää sen, mitä hän haluaa tavoitellaan yhteistä hyvää. Osallistuminen tekee aktiivisesta kansalaisuudesta konkreettista. Kun ihminen on mukana esimerkiksi harrastus- tai yhdistystoiminnassa, hän elää keskellä yhteiskuntatodellisuutta osallistuen ja vaikuttaen. Osallistuminen lähtee aina ihmisestä itsestään, ja se tuo ihmiselle osallisuutta, kokemisen, kuulumisen ja mukanaolon tunnetta. Aktiivisen kansalaisuuden määritelmän kolmas osatekijä on kohtaaminen. Ihminen kaipaa toisten läheisyyttä, keskustelua sekä mielipiteiden ja kokemusten vaihtamista. Määritelmän viimeinen osatekijä on välittäminen, joka tuo erittelyyn inhimillisen ja sosiaalisen ulottuvuuden. Vapaaehtoistoiminnan voidaan nähdä olevan aktiivisen kansalaisuuden konkreettinen ilmentymä. Kun ihminen tekee ilmaista työtä toisten ihmisten ja yhteisön hyväksi, hän on mukana omana persoonanaan, hän osallistuu ja toimii, hän tapaa muita ihmisiä ja välittää toisista ihmisistä ja yhteisistä asioista.

Euroopan parlamentissa hyväksytyn määritelmän mukaan vapaaehtoistyö on työtä, jota ei tehdä taloudellista korvausta vastaan, eli siitä ei makseta. Vapaaehtoistyötä

tehdään omasta vapaasta tahdosta, ja se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolelta. Vapaaehtoistyö on kaikille avointa. (Euroopan parlamentti PV 22/04/2008 - 5.7.)

Eri maissa on merkittäviä eroja siinä, mikä määrittellään vapaaehtoistoiminnaksi. Joissain maissa esimerkiksi verenluovutus lasketaan vapaaehtoistyöksi, toisissa taas osallisuus puoluepoliittiseen- tai ammattiyhdistystoimintaan lasketaan vapaaehtoistyöksi. Joidenkin määritelmien mukaan taloudellisen korvauksen puute on vapaaehtoistyötä parhaiten määrittävin piirre, toisien määritelmien mukaan oleellisinta on, että työtä ei ole pakko tehdä.

Vapaaehtoistyön määrittelemisen yksiselitteisesti ei ole mahdollista, mutta useissa määritelmissä on paljon yhteisiä piirteitä, pääosin liittyen taloudellisen korvauksen puutteeseen (Smith 2000). Handyn ym. (2000) määritelmän mukaan vapaaehtoistyön tekijä on henkilö, jonka toiminnan nettokustannukset ovat suuremmat kuin nettotulot. Mitä korkeammat nettokustannukset yksilöllä on vapaaehtoistoiminnastaan, sitä enemmän heidät nähdään vapaaehtoisiksi. Vapaaehtoistyöhön käytettyihin nettokustannuksiin lasketaan vapaaehtoistyöhön käytetty aika ja vaiva, ja toisaalta myös mahdolliset vapaaehtoistoiminnan takia menetetyt tulonhankintamahdollisuudet ja menetetty vapaa-aika. Vapaaehtoistyöstä saataviin tuloihin taas lasketaan muutakin kuin pelkät rahalliset korvaukset, sillä rahalliset korvaukset vapaaehtoistyössä ovat tyypillisesti pienet. Muita hyötyjä vapaaehtoistyöstä ovat esimerkiksi sosiaalisen statuksen parantuminen, henkilökohtaisen maineen parantuminen, tulevien taloudellisten ansaintamahdollisuuksien kasvu, tyytyväisyyden tunne siitä, että saa tehdä jotain itselleen tärkeää ja oman itsetunnon kehitys. Vapaaehtoisten määrittelyä nettokustannusperiaatteella testattiin Handyn ym. (2000) tutkimuksessa, jonka tulokset vahvistivat käsitystä määritelmästä. Tutkimuksen yli 500 vastaajalle esiteltiin 50 keksittyä hahmoa, kerrottiin heidän taustastaan, ja pyydettiin vastaajia kertomaan mieltävätkö he hahmot vapaaehtoistyön tekijöiksi. Sellaiset hahmot miellettiin vahvasti vapaaehtoistyön tekijöiksi, joiden nettokustannukset olivat nettotuloja suuremmat.

Wilsonin (2000) määritelmän mukaan vapaaehtoistyötä on kaikki toiminta, jossa omaa aikaa käytetään hyödyttämään toista ihmistä, ryhmää tai edistämään jotain asiaa, saamatta siitä itse korvausta. Vapaaehtoistyö on proaktiivista eikä reaktiivista, ja vaatii tietoista sitoutumista. Esimerkiksi onnettomuuspaikalle ilman korvausta pysähtymään jäävä ohikulkija ei tee vapaaehtoistyötä, sillä siinä tapauksessa kyseessä on tilannesidonnainen reaktiivinen toiminta, jota ei ole suunniteltu etukäteen. Vapaaehtoistyön ja

yhteiskunnallisen aktivismin raja on häilyvä ja niissä on paljon samoja piirteitä. Molemmat ovat ilman korvausta tehtävää työtä jonkin itselle tärkeäksi koetun asian puolesta. Aktivismin ja vapaaehtoistyön suurimpana erona voidaan nähdä, että aktivismi tähtää useimmiten jonkin aktivistien mielestä yhteiskunnallisen epäkohdan korjaamiseen, kun taas vapaaehtoistyössä keskitytään työskentelemään joidenkin yksittäisten asioiden tai tehtävien parissa. Aktivismi on poliittisluonteisempaa kuin vapaaehtoistyö.

Smith (2000) on hahmotellut vapaaehtoistoiminnan neljäksi lajiksi: 1) keskinäinen tuki ja oma-apu, vertaistuki, 2) filantropia ja palvelu toisia kohtaan, 3) osallistuminen ja osallisuus, 4) kampanjointi ja asioiden ajaminen.

## 2.2 Vapaaehtoistyö Suomessa

Tuorein laaja tutkimus suomalaisesta vapaaehtoistyöstä on toteutettu vuonna 2018 Kansalaisareenan toimeksiannosta. Tutkimus on vertailukelpoinen vuosina 2010 ja 2015 toteutettuihin tutkimuksiin. Vapaaehtoistyön suosio yleisellä tasolla on kasvanut selvästi viime vuosina, sillä vuonna 2015 kyselyyn vastanneista 33 prosenttia kertoi tekevänsä vapaaehtoistyötä, kun taas vuonna 2018 vapaaehtoistyötä tekevien määrä oli kasvanut 42 prosenttiin. Vapaaehtoistyötä tekevien kuukausittainen tuntimäärä on kuitenkin pienentynyt. Vuonna 2015 vapaaehtoistyötä tehtiin keskimäärin 18 tuntia kuukaudessa, kun tuoreimmassa tutkimuksessa vapaaehtoistyön parissa tehtyjen tuntien määrä oli laskenut 15 tuntiin. (Kansalaisareena 2018). Vapaaehtoistyön tekijöiden määrä urheiluseuroissa on kuitenkin ollut laskusuunnassa viimeisimpien Eurobarometrien mukaan. Vuonna 2009 urheilun parissa vapaaehtoistyötä oli tehnyt 17 prosenttia vastanneista, vuonna 2013 määrä oli laskenut 13 prosenttiin ja vuonna 2017 määrä oli edelleen laskenut 11 prosenttiin. (Euroopan komissio 2014; Euroopan komissio 2018.)

Vapaaehtoistyö on vielä yleisempää esimerkiksi Yhdysvalloissa, jossa vuonna 1998 tehdyn tutkimuksen mukaan peräti 56 prosenttia ihmisistä oli tehnyt jonkin asteista vapaaehtoistyötä viimeisen vuoden aikana. Vapaaehtoistyötä tekevien määrä on pysynyt vakaassa kasvussa myös taloudellisten taantumien aikana. Halu auttaa muita ei katoa, vaikka vapaaehtoisen oma elämä olisi vaikeampaa. (Wilson 2000; Safrit & Schmiesing 2012, 1–5.)

Tehtyjen vapaaehtoistyön tuntien määrä jakautuu melko tasaisesti yhteiskunnan eri sektoreille. Eniten vapaaehtoistyötä tehdään lasten ja nuorison parissa (16,31 prosenttia

vapaaehtoistyöstä). Toiseksi suosituinta vapaaehtoistyötä on työ liikunnan ja urheilun parissa (12,97 prosenttia), jonka jälkeen kymmenen prosentin tuntumassa ja yhden prosenttiyksikön sisällä ovat vapaaehtoistyö seniorien ja ikäihmisten parissa, maanpuolustus, ja vapaaehtoistyö sosiaali- ja terveysalalla. Suurin yksittäinen vapaaehtoistyötä tekevien ryhmä ovat eläkeläiset. Tämä on linjassa sen kanssa, että ylivoimaisesti yleisin syy minkä takia vapaaehtoistyötä ei tehdä on ajanpuute (53 prosenttia vastanneista). Työelämän ulkopuolella olevilla on enemmän aikaa osallistua vapaaehtoistyöhön. (Kansalaisareena 2018.)

Laasasen (2011) mukaan vapaaehtoistyöllä on merkittävä rooli suomalaisessa järjestötoiminnassa myös kansantaloudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna. Helsingin yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa laskettiin neljän suuren järjestön vapaaehtoisten tuntimäärät ja toteutuneet tunti hinnat, ja arvioitiin niiden todellisia euromääräisiä kansantaloudellisia vaikutuksia. Tutkimuksen kohteena olivat Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Suomen 4H-liitto, Suomen Punainen Risti ja Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. Näiden järjestöjen kansantaloudellinen vaikutus laskettiin oletettavassa tilanteessa, jossa julkinen sektori hoitaisi vastaavat tehtävät. Neljässä suuressa järjestössä tehdyn vapaaehtoistyön arvoksi saadaan RegFin-analyysillä yhteensä 100,7–162,9 miljoonaa euroa vuosittain, ja vapaaehtoistyöhön sijoitettu euro saadaan takaisin keskimäärin 6,5 kertaisena, verrattuna siihen, jos sama työ tehtäisiin tavallisena palkkatyönä. Vaikka tutkimuksessa tarkasteltiin vain neljää suurta järjestöä, tutkimustulokset ovat yleistettävissä myös muiden järjestöjen vastaavan tyyliseen vapaaehtoistoimintaan, sillä analyysi perustuu työn määrään ja siihen suunnattuun rahalliseen panostukseen.

Vapaaehtoistyön tarkan kansantaloudellisen arvon laskeminen on lähestulkoon mahdotonta, sillä läheskään kaikkia vapaaehtoistyöhön käytettyjä tunteja ei tilastoida mitenkään. Laasasen tutkimuksen ja tilastokeskuksen raportin tietojen perusteella tehty arvio kaiken Suomessa tehdyn vapaaehtoistyön kansantaloudellisesta merkityksestä vuonna 2018 oli lähes kolme miljardia euroa. (Laasanen 2011; Hirvonen ja Puolitaival 2019). Pelkästään urheilun parissa tehtävän vapaaehtoistyön arvoksi on laskettu 1,16 miljardia euroa vuonna 2010 (Vehmas ym. 2018, 82).

Vapaaehtoistyöllä on kiistatta suuri merkitys, joka korostuu myös Pihlajan (2010, 36–47) kuntajohdolle suoritetun kyselytutkimuksen vastauksista. Yli 80 prosenttia kuntajohtajista on sitä mieltä, että järjestöissä toimivien vapaaehtoisten työpanos tulee olemaan yhä suuremmassa roolissa esimerkiksi kulttuuri-, liikunta-, harrastus- ja vapaa-

ajan toiminnan järjestämisessä kunnissa. Väestö ikääntyy ja kuntien palvelurakenne on murroksessa, joten edellä mainitun toiminnan rooli väestön terveyden ja toimintakyvyn eteen tehtävänä ennaltaehkäisevänä työnä korostuu. Tulevaisuudessa on tärkeää tehdä poliittisia linjavetoja siitä, kuinka paljon kuntien palvelutuotannosta voidaan jättää vapaaehtoisten varaan ja kuinka paljon palkkatyön resursseja tarvitaan näissä jatkuvasti kasvavissa tehtävissä.

### **2.3 Vapaaehtoistyö urheilussa**

Urheilun parissa tehtävä vapaaehtoistyö voi olla esimerkiksi osallistumista suurien kansainvälisten urheilutapahtumien talkootyöhön, kansallisen tason tapahtumissa vapaaehtoisena toimimista, vapaaehtoista valmennustyötä (joko entisen urheilijan roolissa vertaisilleen tai vanhempana valmentamassa lasten urheilua), vapaaehtoistyötä liikuntakasvatustoiminnassa tai vapaaehtoistyötä seura- tai liittotason toiminnan organisoinnissa. Vapaaehtoistyötä urheilun parissa on mahdollista tehdä hyvin monessa eri roolissa, esimerkiksi valmentajana, joukkueen kapteenina, seuran puheenjohtajana tai hallituksen jäsenenä, sihteerinä, rahastonhoitajana, varainhankkijana, huoltomiehenä, lasten kuljettajana tai monessa muussa roolissa, jotka voivat vaihdella lajin mukaan. (Nichols ym. 2016, 5–15). Suomalaisessa urheiluvapaaehtoistyössä yleisimpiä tehtäviä ovat tapahtumien järjestäminen ja avustavat tehtävät tapahtumissa (44 prosenttia vastaajista), kuljetukset (33 prosenttia), valmentaminen (30 prosenttia), luottamustehtävät yhdistyksen hallituksessa tai toimikunnassa (30 prosenttia), päivittäisen seuratoiminnan avustavat tehtävät (21 prosenttia), hallinnolliset tehtävät (20 prosenttia), liikuntapaikkojen huolto (18 prosenttia), tuomarointi tai muut kilpailujen avustavat tehtävät (15 prosenttia) ja liikuntavälineiden huolto (4 prosenttia). (European Commission 2018.)

Koska vapaaehtoistyön merkitys urheilussa on suuri, urheilu- ja tapahtumajohtajien tulisi ymmärtää vapaaehtoisten motivaatiotekijöitä ja kokemuksia, jotta uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa onnistuttaisiin paremmin, olemassa olevat vapaaehtoiset pystyttäisiin pitämään lajin parissa ja vapaaehtoisia osattaisiin johtaa oikealla tavalla. Kansainvälisellä tasolla suurimpia vapaaehtoistyötä vaativia ponnistuksia ovat suuret urheilutapahtumat, kuten olympialaiset ja maailmanmestaruuskisat. (Hallman & Fairley 2018, 1–4.)

Vehmas ym. (2018, 82) ja Giulianotti ym. (2019, 8–19) ovat kuvanneet vapaaehtoistyön merkitystä urheiluseuroissa suomalaisesta näkökulmasta. Heidän mukaansa suomalaisten aktiivinen osallistuminen urheiluseurojen vapaaehtoistyöhön juontaa juurensa 1800-luvun puoliväliin, jolloin ensimmäiset seurat perustettiin. Urheiluseurojen vapaaehtoistoiminta on ollut tärkeä osa kansalaisyhteiskunnan kehitystä Suomessa. Alkujaan 1900-luvun taitteessa kolmannen sektorin seuratoiminta oli vahvasti poliittisesti kytkettyntä, ja työväenluokka ja porvarit harrastivat tiukasti erillään omilla seuroissaan. Urheilu nähtiin kokonaisvaltaisena, tervehenkisenä, poliittisena kasvatustoimintana. Ajanjaksolla 1930–1960 urheilu kilpailumuotona alkoi nosta päätään, lajikirjo kasvoi ja liikuntapaikkoja rakennettiin aktiivisesti. 1960-, 70- ja 80-luvuilla urheilu alkoi ammattimaistumaan, ja huippu-urheilu sekä siihen liittyvä ammattimainen valmennustoiminta alkoi selkeästi erkaantumaan vapaaehtois pohjalta johdetusta seuratoiminnasta. 80-luvun jälkeen kehitys on johtanut urheiluseurojen erikoistumiseen, ja entiset valtalajit kuten yleisurheilu ja hiihto ovat joutuneet tekemään tilaa esimerkiksi joukkueurheilulle ja kamppailulajeille. Yhä suurempi osa seuroista on erikoistunut johonkin tiettyyn lajiin, ja monipuolisten yleisseurojen merkitys on vähentynyt.

Nykyään Suomessa on lähes 10.000 aktiivisesti toimivaa urheiluseuraa, joista suurin osa on voittoa tavoittelemattomia yhdistyksiä. Lähes 90 prosenttia suomalaisista lapsista on osallistunut jonkun urheiluseuran toimintaan ennen 18 vuoden täyttämistä. Suurin osa urheiluseuroista kuuluu johonkin lajiliittoon, ja lajiliitot kuuluvat suomalaisen urheilun kattojärjestöön Suomen Olympiakomiteaan. Näissä seuroissa toimii arviolta puoli miljoonaa suomalaista vapaaehtoistyötä tekevää, joista suuri osa on valmentajia tai aktiivisesti seuran toiminnassa mukana olevia lasten vanhempia. Eniten vapaaehtoisia toimii jalkapallon, jääkiekon ja yleisurheilun parissa. Tulevaisuuden haasteet urheiluseurojen vapaaehtoisuudessa liittyvät väestön demografiseen muutokseen, talouden suhdannevaihteluihin ja kansalaisten individualistisiin motiiveihin. (Vehmas ym. 2018, 83–85.)

Demografisilta tekijöiltään keskimääräinen suomalainen urheilun parissa toimiva vapaaehtoinen on 30–45-vuotias mies, joka on vapaaehtoistoiminnassa mukana omien lastensa harrastuksen kautta. Suuri osa vapaaehtoisista on korkeasti koulutettuja ja hyvässä asemassa työelämässä. Johtaja-, päällikkö- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät ovat yliedustettuina vapaaehtoisten joukossa. Vapaaehtoistyötä tekevät



ovat tyypillisesti muutenkin sosiaalisesti aktiivisia, ja heidän sosiaaliset verkostonsa ovat laajempia kuin keskimääräisellä ihmisellä. (Vehmas ym. 2018, 86; Koski 2000, 42–48.)

## 2.4 Yhteisöllisyys vapaaehtoistyössä

Vapaaehtoistyötä tehdään Harjun (2005) mukaan lähes aina osana jotain yhteisöä, joten yhteisöllisyyden dynamiikka vaikuttaa myös vapaaehtoistyöhön. McMillan ja Chavis (1986, 3–7) määrittelevät yhteisöllisyyden rakentuvan neljästä osatekijästä: jäsenyydestä, vaikuttamisesta, integraatiosta sekä tarpeiden täyttämisestä ja jaetusta tunnesiteestä. Jäsenyydellä tarkoitetaan sitä, että ihminen on antanut itsestään osan kuuluakseen johonkin yhteisöön. Tällä yhteisöllä on olemassa rajat, jotka määrittelevät kuka on osa sitä ja kuka ei ole. Rajojen sisällä olevat kokevat henkistä turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta ja identifioivat itsensä osaksi ryhmää. Toinen osatekijä eli vaikuttaminen on kahdensuuntaista. Yksilöllä on ainakin jollain tasolla vaikutusta ryhmän toimintaan ja ryhmällä taas vaikutusta yksilön toimintaan. Vaikuttamista voi tapahtua samanaikaisesti molempiin suuntiin. Ryhmän jäsenet tuntevat olonsa sitoutuneemmaksi ryhmään, jos he kokevat heillä olevan vaikutusmahdollisuuksia ryhmän toimintaan. Kolmas osatekijä on integraatio ja tarpeiden täytyminen. Ryhmään kuulumisen motivaation kulmakivenä on, että ryhmä–yksilö suhde on yksilön kannalta jollain tavoin palkitseva. Yksilö voi esimerkiksi kokea, että hänen henkilökohtainen statusensa nousee ryhmään kuulumisen myötä, tai ryhmässä on saatavilla jotain osaamista, josta hän voi hyötyä. Vahvan yhteisön tunnusmerkki on, että yhteisön jäsenet jakavat keskenään samanlaiset arvot. Viimeisenä yhteisöllisyyden osatekijänä on jaettu tunneside, joka perustuu jollain tavoin jaettuun historiaan. Ei kuitenkaan ole välttämätöntä, että yhteisten kokemusten täytyy olla yhdessä koettuja, jotta niitä voidaan jakaa. Riittää, kun ryhmän jäsenet pystyvät samaistumaan niihin.

Harjun (2005, 72–75) mukaan suomalainen yhteisöllisyys on muuttunut vuosikymmenten aikana. Perinteinen maaseutukylissä ja työväenluokkaisten kaupunginosien kortteleissa ilmennyt yhteisöllisyys on hävinnyt, ja tilalle on tullut väljempi ja moniulotteisempi yhteisöllisyys. Tämä ei tarkoita sitä, että yhteisöllisyys olisi hävinnyt, mutta 1950-luvun Suomen yhteisöllisyys oli erilaista kuin 2000-luvun yhteisöllisyys. Nyky-Suomessa menestyy yksilöllinen yhteisöllisyys, joka jättää tilaa ihmisten yksilöllisyydelle ja hyväksyy erilaiset yhteisöllisyyden muodot. Erityisesti

verkkoviestintä on mahdollistanut yhteisöjen muodostumisen ympäri maailmaa, ja ihmiset pystyvät helposti muodostamaan verkostoja sellaisten ihmisten kanssa, jotka omaavat samanlaiset kiinnostuksen kohteet. Tietty asuinpaikka tai toiminnallinen ryhmä ei ole enää yhtä vahvasti määrittävä tekijä yhteisön muodostumisessa. Vapaaehtoistoiminta on syntynyt perinteisen yhteisöllisyyden sisällä, jolloin naapurit auttoivat talkoohengessä toisiaan vaativissa maatalous- ja rakennustöissä.

Yhteisöllisyyden todennäköinen kehityssuunta on, että perinteinen paikallisen tason talkootyylinen yhteisöllisyys tulee vähenemään entisestään, ja symbolinen yhteisöllisyys vahvistumaan. Ihmiset ovat yksilöityneet ja heidän elintasonsa on noussut, joka on johtanut haluttomuuteen tehdä työtä ilman korvausta. Yhä useampi ihminen haluaisi mieluummin korvata oman työpanoksensa esimerkiksi rahalla, sen sijaan että hän itse osallistuisi talkoisiin. Yksilöllisessä yhteiskunnassa vapaaehtoistoiminta tulee keskittymään yhä enemmän omalle viihtymisalueelle, ja ihmiset tulevat todennäköisesti tekemään jatkossakin ilmaista työtä oman harrastuksen tai muutoin tärkeän asian parissa. (Harju 2005, 72–75.)

Yhtenä vapaaehtoisjärjestöjen menestystekijänä nykyaikana voidaan pitää verkostoitumista sekä yksilö- että järjestötasolla. Tämä mahdollistaa resurssien tehokkaamman käytön, jos toimijoiden on mahdollista hyödyntää oman järjestönsä sisäisen osaamisen lisäksi laajemman verkoston osaamista. Toimivassa verkostossa kaikki verkoston jäsenet pystyvät hyötymään toisista jäsenistä jollain tavoin. (Harju 2005, 76–78.)

Kuten tässä luvussa on käynyt ilmi, vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellisen hyödyn tavoittelemisen vuoksi. Motivaatio kumpuaa siis jostain muusta, ja seuraavassa luvussa tarkastellaan tarkemmin yksilön motivaatiotekijöitä.

## 3 MOTIVAATIO JA MOTIVAATIOTEORIAT

### 3.1 Motivaatio käsitteenä

Lyhyen johdannon ja käsitelmäärittelyn jälkeen kolmas luku keskittyy pääosin Decin ja Ryanin (2017) itseohjautuvuusteorian ja sen alateorioiden käsittelyyn. Itseohjautuvuusteoriaa on hyödynnetty teoreettisena taustana useissa motivaatiotekijöitä tarkastelevassa tutkimuksessa (esim. Gagne ym. 2003; Vansteenkiste ym. 2006; Koestner ym. 1996). Teoriaa on hyödynnetty aiemmin myös vapaaehtoistyön motivaatiota tarkastelevissa tutkimuksissa (esim. Bidee ym. 2012; Millette & Gagne 2008). Aiemman tutkimuksen mukaan itseohjautuvuusteoria tarjoaa laajan ja uskottavan pohjan motivaatiotutkimukselle, ja näkemykseni mukaan se sopii myös tämän tutkimuksen viitekehukseen pyrkimyksissäni löytää empiirisestä aineistostani yhtymäkohtia olemassa olevaan teoriaan.

Motivaation kantasana on motiivi. Motiivilla viitataan usein tarpeisiin, haluihin, vietteihin, sisäisiin yllykkeisiin, palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit virittävät ja ylläpitävät yksilön käyttäytymisen suuntaa. Motiivit ovat päämääräsuuntautuneita, joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motivaatio on motiivien aikaansaama tila, joka määrää miten ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu. Motivaatio käsittää ne psyykkiset prosessit, jotka aiheuttavat kiinnostuksen heräämisen, suuntautumisen ja toiminnan jatkuvuuden. (Ruohotie 1998, 36–37.)

Motivaation voidaan määritellä olevan sellainen ominaisuus, joka saa meidät joko tekemään jotain tai jättämään jotain tekemättä. (Gredler ym. 2004, 108.) Toisen määritelmän mukaan motivaatio on prosessi, joka hallitsee ihmisten tekemiä valintoja. Motivaatio määrittää sen, mitä ihminen valitsee tehdä, kun toiminnalla on useampia vaihtoehtoisia ja vapaaehtoisia muotoja. (Vroom 1964, 10.)

Hieman eroavan määritelmän mukaan motivaatio vaikuttaa ihmisten taitojen hankkimiseen ja siihen, missä määrin he käyttävät kykyjään. Motivaation käsite viittaa sisäisiin tekijöihin, jotka stimuloivat toimintaa ja ulkoisiin tekijöihin, jotka voivat kiihdyttää toimintaa. Motivaatio voi vaikuttaa toiminnan suuntautumiseen, intensiteettiin ja keston. (Locke & Latham 2004, 1–2.)

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio poikkeavat toisistaan siinä mielessä, minkälaiset motiivit virittävät ja

suuntaavat käyttäytymistä. Sisäiseen motivaation liittyvät motiivit liittyvät usein tekemisen sisältöön itsessään, eli toiminta on monipuolista, vaihtelevaa, haasteellista, mielekästä ja niin edelleen. Ulkoisen motivaation motiivit ovat taas johdettavissa usein ulkoisesta ympäristöstä, esimerkiksi palkka, ulkopuolinen tuki ja kannustus tai tunnustukset. Sisäisesti motivoitunut toiminta tyydyttää ylemmän asteen tarpeita (esimerkiksi itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarve), kun taas ulkoisesti motivoitunut toiminta tyydyttää alemman asteen tarpeita. Sisäisesti motivoivat palkkiot ovat subjektiivisia, kuten tyytyväisyys tai työn ilo ja ulkoisesti motivoivat palkkiot ovat objektiivisia, kuten raha tai kannustus. (Ruohotie 1998, 37.)

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio eivät kuitenkaan ole täysin erillisiä asioita, vaan niitä esiintyy toisiaan täydentävästi yhtäaikaaisesti. Toiset motiivit ovat vain hallitsevia kuin toiset. Ulkoiset palkkiot ovat yleensä lyhytaikaisia ja tarvetta niiden saamiseen voi esiintyä usein, kun taas sisäiset palkkiot ovat pitkäaikaisia ja niistä voi tulla pysyvän motivaation lähde. (Ruohotie 1998, 38.)

### **3.2 Itseohjautuvuusteoria**

Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin kehittämä itseohjautuvuusteoria (self-determination theory) on empiiriseen tutkimukseen perustuva kokonaisvaltainen teoria ihmisten käyttäytymisestä ja ihmisluonteen kehityksestä. Ihmisen perustarpeisiin pohjautuvaa psykologista motivaatioteoriaa on hyödynnetty laajalti tutkimuksessa elämän eri osa-alueilla, esimerkiksi koulutuksen, terveydenhuollon, työn ja urheilun aloilla. Itseohjautuvuusteoria selittää mistä ihmisen hyvinvointi johtuu ja mitä ihmiset todella tarvitsevat tyydyttääkseen psykologiset ja sosiaaliset tarpeensa. Itseohjautuvuusteoria käsittelee motivaatiota autonominen-kontrolloitu –jatkumolla. Ihminen pystyy toteuttamaan itseään ainoastaan autonomisesti motivoivien tehtävien kautta, kun taas paine kontrolloidusti motivoitujen tehtävien suorittamiseen tulee ulkoisista tekijöistä. Autonominen motivaatio on sisäistä ja kontrolloitu motivaatio on ulkoista, ja vain autonomisesti motivoivat tehtävät kasvattavat ihmisen hyvinvointia. (Ryan & Deci 2017, 5–15.)

Itseohjautuvuusteoria on kehittynyt ja jalostunut vuosikymmenten varrella. Ensimmäisen kerran itseohjautuvuusteoriasta kirjoitettiin vuonna 1971, jonka jälkeen Deci ja Ryan ovat kehittäneet teoriaa yhtäjaksoisesti tähän päivään saakka.

Tämänhetkinen itseohjautuvuusteoria jaetaan kuuteen pienoisteoriaan. Kognitiivinen arviointiteoria (cognitive evaluation theory, CET) keskittyy selittämään, millä tavoin ulkopuoliset vaikutukset voivat vaikuttaa henkilön sisäiseen motivaatioon, ja sitä kautta korkeatasoiseen suorituskyykyyn ja hyvinvointiin. Organisminen integraatioteoria (organismic integration theory, OIT) käsittelee tapoja, joilla ulkoisesti motivoidut käyttäytymistavat muuntuvat autonomisiksi. Kausaalinen orientaatioteoria (causality orientations theory, COT) selittää ihmisten yksilöllisten erojen vaikutusta motivaatioon. Perustarpeiden teoria (basic psychological needs theory, BPNT) selittää, miten kolmen itseohjautuvuusteoriassa määritellyn perustarpeen toteuttaminen vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin. Nämä neljä pienoisteoriaa muodostivat pitkään itseohjautuvuusteorian perusrungon. Tuoreimmat lisäykset teoriaan ovat tavoitteiden sisällön teoria (goal contents theory, GCT) ja yhteisöllisen motivaation teoria (relationships motivation theory, RMT). Tavoitteiden sisällön teoria jakaa tavoitteet kahteen luokkaan: sisäiset ja ulkoiset tavoitteet. Sisäisten tavoitteiden saavuttaminen on palkitsevaa itsessään, kun taas ulkoiset tavoitteet toimivat välineenä kohti hyvinvointia. Yhteisöllisen motivaation teoria syventyy korkealaatuisten ihmissuhteiden ja yhteisöllisyyden väliseen suhteeseen. (Ryan & Deci 2017, 19–22.) Pienoisteorioita tarkastellaan tarkemmin omissa alaluvuissaan.

Jangin ym. (2009) mukaan itseohjautuvuusteoriaa on kritisoitu erityisesti siitä, että se ei huomioi riittävästi kulttuurieroja. Itseohjautuvuusteoria on länsimaisten tutkijoiden kehittämä teoria, jota on suurimmilta osin testattu länsimaisessa kulttuuriympäristössä. Tämä on saanut joitain tutkijoita kyseenalaistamaan, onko teoria täysin sellaisenaan yleistettävissä myös muihin kulttuuriympäristöihin. Tutkimuksessa teoriaa testattiin kollektiivisessa kulttuurissa eläviin, kurinalaisiin Etelä-Korealaisiin lukiolaisiin. Vaikka opiskelijat elävät kontrolloidussa ympäristössä ja heidän autonomiansa on rajattua, he suhtautuivat opiskeluun todella motivoituneesti. Suorituskeskeiset opiskelijat motivoituvat uuden oppimisesta ja hyvistä opiskelutuloksista niin paljon, että puutteet muiden psykologisten perustarpeiden toteutumisessa eivät laskeneet motivaatiota merkittävästi. Tutkimustulokset herättivät jatkotutkimuskysymyksiä siitä, pitäisikö itseohjautuvuusteorian huomioida kulttuurierot paremmin.

Deci ja Ryan ovat ottaneet kritiikin huomioon, ja kehittäneet teoriaa edelleen. Erityisesti tuorein pienoisteoria, eli yhteisöllisen motivaation teoria (Deci & Ryan, 2014), pyrkii huomioimaan kulttuurierot siinä, kuinka suuri tarve ihmisillä on autonomiaan.

### 3.2.1 Kognitiivinen arviointiteoria

Kognitiivinen arviointiteoria (cognitive evaluation theory) on yksi itseohjautuvuuden motivaatioteorian alateorioista. Se tarkastelee erityisesti sitä, miten muutokset sosiaalisessa ympäristössä vaikuttavat ihmisen sisäiseen motivaatioon. Kognitiivinen arviointiteoria sai alkunsa Decin (1971) tutkimuksesta, jossa tutkittiin palkitsemisen vaikutuksia tehtävään, jonka suorittamiseen koehenkilöillä oli jo valmiiksi sisäinen motivaatio. Tutkimuksessa havaittiin, että taloudellisella palkitsemilla oli negatiivinen vaikutus koehenkilöiden sisäiseen motivaatioon. Tutkimustulokset olivat aikanaan mullistavia, ja niitä seuranneet useat jatkotutkimukset muodostivat kognitiivisen arviointiteorian. (Ryan & Deci, 2017, 126.)

Motivaation koettu syykäsiteys (*perceived locus of causality, PLOC*) kuvaa ihmisen autonomian eri tasoja. Tietoinen käyttäytymiseen vaikuttava motivaatio voidaan kokea joko sisäisenä tai ulkoisena, josta voidaan johtaa motivaation koetuksi syykäsiteykseksi sisäisesti koettu (I-PLOC) tai ulkoisesti koettu (E-PLOC). I-PLOC-toiminta koetaan autonomiseksi, kun taas E-PLOC-toiminta koetaan kontrolloiduksi. Kun sisäisesti motivoituneesta toiminnasta aletaan jakaa palkkioita, voi motivaation koettu syykäsiteys muuttua sisältä koetusta ulkoa koetuksi. Jos jostain tekemisestä on luvassa palkkio, ihmiset eivät enää ole välttämättä yhtä kiinnostuneita työstä tai tehtävästä itsessään, vaikka olisivat tehneet sitä muutenkin ilman tietoa palkkiosta. Palkkiolla voi olla itsemääräämisen tunnetta laskeva vaikutus, ja toiminta voi alkaa tuntua kontrolloidummalta. Tämä pätee kuitenkin vain sellaisissa tapauksissa, joissa tehtävän suorittajalla on jo tieto palkkiosta ennen tehtävään ryhtymistä. Jos palkkio on yllättävä tai odottamaton, ei sillä voi luonnollisesti olla vaikutusta motivaatioon etukäteen. (Ryan & Deci 2017, 127.)

Positiivinen palaute tai kannustavat puheet voivat tukea ja parantaa sen vastaanottajan kyvykkyyden tunnetta. Aineeton positiivinen palaute on tyypillisesti odottamatonta, joten todennäköisemmin ihmiset eivät toimi kuten toimivat sen takia, että motivaation lähteenä olisi tavoite saada positiivista palautetta. Silloin positiivisella palautteella ei ole vaarana siirtää motivaatiota sisäisesti koetusta ulkoisesti koetuksi samalla tavalla kuin aineellisten palkkioiden kanssa voi käydä. (Ryan & Deci 2017, 128.)

Palautteen antaminen voi kuitenkin olla tietyissä tapauksissa myös motivaatiota laskeva tekijä. Tutkimuksessa yhdelle kohderyhmistä kerrottiin etukäteen heidän saavan kirjallisen palautteen taidehistoriaan liittyvästä tehtävästä ja kahdelle ryhmälle tätä ei

kerrottu. He, jotka odottivat palautetta, olivat lähtökohtaisesti paljon vähemmän sisäisesti motivoituneita tehtävän suorittamiseen. Palautetta odottavat kokivat itsensä enemmän kontrolloiduksi, jolloin heidän itsemääräämisen tunteensa laski, joka taas vaikutti motivaatioon. (Smith & Sarason 1975.)

Kognitiivisen arviointiteoria käyttää kolmea väitettä selittääkseen, miten ulkoiset vaikutukset vaikuttavat sisäiseen motivaatioon:

- 1) Ulkoiset tapahtumat vaikuttavat henkilön sisäiseen motivaatioon siltä osin, miten ne vaikuttavat henkilön motivaation koettuun sijaintiin. Jos tapahtuma edistää ulkoisesti koettua motivaation tunnetta, se vaikuttaa autonomian tunteeseen ja sitä kautta sisäiseen motivaatioon negatiivisesti. Jos tapahtuma edistää sisäisesti koettua motivaation tunnetta, se kasvattaa autonomian tunnetta ja sitä kautta nostaa sisäistä motivaatiota.
- 2) Ulkoiset tapahtumat vaikuttavat henkilön sisäiseen motivaatioon siinä määrin, missä tapahtumat vaikuttavat henkilön kokemaan kyvykkyyden tunteeseen. Kyvykkyyden tunnetta kasvattavat tapahtumat vaikuttavat sisäistä motivaatiota nostavasti ja tapahtumat, jotka tarkoituksellisesti vähentävät henkilön kokemaa kyvykkyyden tunnetta laskevat sisäistä motivaatiota.
- 3) Käyttäytymiseen vaikuttavilla ulkoisilla tapahtumilla on kolme aspektia, joilla kaikilla on toiminnallinen merkitys. Informatiivisella aspektilla tarkoitetaan henkilön kokemaa itsemääriteltyä kyvykkyyden tunnetta, joka tukee sisäistä motivaatiota. Kontrolloivalla aspektilla tarkoitetaan kaikkea, mikä painostaa ihmistä ajattelemaan, tuntemaan tai toimimaan tietyillä tavoin. Nämä asiat muuttavat motivaation koetun sijainnin ulkoiseksi, joten ne vaikuttavat sisäistä motivaatiota heikentävästi. Kolmas aspekti on motivaation puute, joka liittyy kyvyttömyyteen saavuttaa päämääriä ja sitä että päämäärissä ei nähdä arvoa. Tämä laskee sekä ulkoista että sisäistä motivaatiota. Näiden kolmen aspektin suhteesta riippuu tapahtuman merkittävyys ja vaikutus sisäiseen motivaatioon. (Ryan & Deci 2017, 130.)

### **3.2.2 Organisminen integraatioteoria**

Organisminen integraatioteoria selittää, mikä motivoi ihmisiä tekemään sellaisia asioita, jotka eivät itsessään ole sisäisesti motivoivia. Useimmiten tällaiseen tilanteeseen liittyy se, että vaikka toiminta ei ole sisäisesti motivoivaa sitä kuitenkin arvostetaan joko

perheen, jonkin ryhmän tai yhteiskunnan toimesta. Tärkeä käsite tässä on *sisäistys* (internalization), jossa ulkopuolelta tulevat arvot, uskomukset tai käyttäytymistä säätelevät tekijät alkavat vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen sisäisellä tavalla. Sisäistys on tärkeässä osassa siinä, millaiseksi henkilön luonne kehittyy. Motivaatio tiettyjen käyttäytymismallien omaksumisesta syntyy psykologisista perustarpeista: tietynlainen käyttäytyminen on kulttuurin sisällä hyväksyttävämpää kuin toisenlainen käyttäytyminen ja ihmisellä on tarve sopeutua kulttuurin vaatimuksiin. Organismisen integraatioteorian mukaan ulkoisesti motivoivat toimintamallit sisäistetään ulkopuolelta tulevien vaikutteiden johdosta. (Ryan & Deci 2017, 180–183.)

Sisäistysprosessissa oleellisia osatekijöitä ovat tarve pätevyyden tunteeseen ja tarve samaistua johonkin. Pätevyyden tunteen tavoittelu on psykologinen perustarve, joka vaikuttaa jo pienten lasten käyttäytymiseen. Lapset leikkivät mielellään esimerkiksi rakentamista tai ruoanlaittoa, sillä he ottavat mallia siitä, mitä heidän vanhempansa tekevät. Ruokaa laittava lapsi kokee kyvykkyyden tunnetta siitä, että hän tekee samanlaisia asioita mitä aikuisetkin. Tämä tarve jatkuu eri muodoissa koko ihmisen elinkaaren ajan. Samaistumisen tarve liittyy läheisesti tähän, ihmiset kokevat tarvetta toimia niillä tavoin, joilla he kokevat yhteenkuuluvuuden tunnetta muihin ryhmiin: esimerkiksi perheeseen, organisaatioihin, vertaisryhmiin tai yhteiskuntaan yleisesti. (Ryan & Deci 2017, 180–183.)

Ulkoisesti motivoivan toiminnan sisäistäminen voidaan jakaa neljään tasoon, riippuen siitä millä tavoin yksilön motivaatio ilmenee. Nämä tasot ovat ulkoinen säätely, pakotettu säätely, samaistunut säätely ja integroitu säätely. Ulkoisesti säädely motivaatio on kaikkein tutkituin ulkoisen motivaation tasoista. Ulkoinen säätely perustuu palkkioihin, rangaistuksiin ja valvontaan. Toiminnan syy ei ole lähtöisin henkilöstä itsestään, eikä toiminta ole itsessään motivoivaa. Ulkoisen sääntelyn motivoivat ihmiset toimivat sen mukaan mistä heitä palkitaan, ja välttelevät sellaista toimintaa, josta voi seurata rangaistus. Työntekijä voi esimerkiksi tehdä jotain yksinkertaista, suorittavaa työtä pelkästään silloin, kun esimies on valvomassa. Jos hän ei tekisi työtä silloin, voisi hän saada esimieheltä varoituksen tai jonkun muun rangaistuksen. Silloin kun esimies katsoo muualle ja kiinteä tuntipalkka juoksee joka tapauksessa, työntekijä mieluummin käyttää aikansa johonkin muuhun kuin ikävyyttä aiheuttavan työsuorituksen tekemiseen. Ulkoisen sääntelyn tasolla palkkiot ja rangaistukset ovat ainoat toimintaa ohjaavat tekijät, eikä toimintaan ole ollenkaan sisäistä motivaatiota. (Gagné ja Deci 2005, 334–337; Ryan ja Deci 2017, 180–186.)



Toinen ulkoisen motivaation tasoista on pakotettu säätely. Pakotettu säätely on ensimmäinen askel kohti sisäistä motivaatiota, sillä siinä yksilön käyttäytymiseen vaikuttavat muutkin tekijät kuin pelkästään palkkiot ja rangaistukset. Yksilön käyttäytymisen motivaatiotekijöiksi on tullut myös omia sisäisiä tuntemuksia pelkkien ulkoisten tekijöiden lisäksi. Hän kokee käyttäytymisensä olevan edelleen kontrolloitua, mutta kontrolli tulee enemmän oman pään sisältä, kuin ulkopuolisista palkkioista ja rangaistuksista. Ihminen tuntee painetta, että hänen täytyy tehdä jotain välttääkseen syyllisyyden tunteita, tunteakseen ylpeyttä ja vahvistaakseen egoaan. Pakotetun säätelyn motivoimana ihminen tekee työtä, vaikka työ itsessään ei olisi erityisen kiinnostavaa. Jos hän jättäisi työnsä tekemättä, se saisi hänet tuntemaan häpeää ja hyödyttömyyden tunnetta, kun taas työn tekeminen kunnialla voi nostaa hänen itsetuntoaan. (Gagné & Deci 2005, 331–340; Deci & Ryan 2016, 180–190.)

Ulkoisen motivaation kolmas taso on samaistunut säätely. Tällä tasolla yksilön käyttäytymisen motivaatio alkaa tulla enemmän yksilöstä itsestään ulkoisten tekijöiden sijasta. Yksilö ei enää koe itseään niin suurilta osin ulkoisista määräyksistä riippuvaiseksi, vaan hän pystyy vapaammin toimimaan omien tavoitteidensa ja oman identiteettinsä mukaisella tavalla. Hän ei ole vielä täysin sisäistänyt toimintaa eikä välttämättä tekisi sitä ilman palkkiota, mutta hän ymmärtää toimintansa olevan tärkeää ja hyödyllistä sekä hänen itsensä että muun yhteiskunnan näkökulmasta. Yksilön autonomian tunne on korkeampi ja hänen motivaationsa sijaitsee lähempänä kognitiivisessa arviointiteoriassa esiteltyä sisäisen motivaation sijaintia (I-PLOC). Esimerkkinä samaistuneesta säätelystä on tilanne, jossa hoitaja työskentelee sairaalassa pitkiä työpäiviä. Hänen työtehtävänsä eivät välttämättä ole aina itsessään kiinnostavia ja voivat olla välillä epämiellyttäviäkin, mutta hän ymmärtää työnsä olevan tärkeää potilaiden terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Hän kokee työnsä tuottavan arvoa sekä itselleen että muille, joten hän suorittaa tehtävänsä motivoituneesti. (Gagné & Deci 2005, 331–340; Deci & Ryan 2016, 180–190.)

Ulkoisten motivaation sisäistetyistä tasoista neljäs ja korkein taso on integroidun säätelyn taso. Se on itseohjautuvien ulkoisten toiminnan muoto, jossa toimintaan liittyy eniten autonomian tunnetta. Integroidulle tasolle pääseminen vaatii yksilöltä itsereflektiota, sillä integroidusti motivoitunut toiminta on osa yksilön omaa minuutta, ja se on yhteneväistä yksilön arvojen kanssa. Integroidun motivaation taso on lähellä sisäistä motivaatiota, mutta ulkoiset tekijät ohjaavat silti sitä. Ihminen voi samaistua vahvasti ammattiinsa, kokea tekevänsä työtään suurella ylpeydellä ja kasvattaa henkilökohtaista hyvinvointiaan tekemällä työtään, mutta työn tekemistä ohjaa silti ulkoinen motiivi.

Edellisen kappaleen esimerkkiin peilaten, sairaanhoitajan työ voi olla vahva osa henkilön identiteettiä. Hän voi kokea tuovansa arvoa potilailleen ja koko yhteiskunnalle, ja nauttivansa työstään. Hän ei kuitenkaan välttämättä nauti työtehtävistä, mutta niiden tekeminen on erottamaton osa hänen ammittiaan. Tällöin työtehtävät itsessään eivät ole edelleenkaan sisäisesti motivoivia eikä sairaanhoitaja tekisi työtään ilman palkkaa, vaan hän tekee työtehtäviään tyydyttääkseen muita psykologisia perustarpeitaan: autonomiaa, kyvykkyyden tunnetta ja yhteisöllisyyttä. Integroidun säätelyn tasolla toiminnalla on paljon yhtäläisyyksiä sisäiseen motivaatioon, mutta ulkoiset tekijät pysyvät edelleen merkittävässä roolissa. (Gagné & Deci 2005, 331–340; Deci & Ryan 2016, 180–190.)

Ulkoisen motivaation tasojen lisäksi motivaatiolla voidaan nähdä olevan kaksi muuta tasoa, amotivaatio ja sisäinen motivaatio. Amotivaatio on motivaation kaikkein alin taso, sillä se tarkoittaa, että motivaatiota ei ole tunnistettavissa. Amotivaation tilassa ihminen ei osaa sanoa, miksi hän toimii jollain tietyllä tavalla. Toimintaa ei voida sanoa tarkoituksenmukaiseksi, ja amotivaatio johtaa hallinnan tunteen puuttumiseen omasta elämästä. Amotivoituneella ihmisellä ei ole päämääriä, joita tavoitella, joten toiminnan suuntaa ei motivoi mikään. Sisäinen motivaatio taas on ulkoisen motivaation tasojen ulkopuolella, sillä sisäisesti motivoiva toiminta koetaan itsessään kiinnostavana ja nautinnollisena, eivätkä ulkoiset vaikutukset vaikuta siihen. Sisäinen motivaatio on motivaation korkein taso. Siinä toiminta itsessään koetaan kiinnostavaksi ja nautinnolliseksi, joten toiminta itsessään on spontaanisti mielenkiintoista ilman ulkoisia palkkioita tai rangaistuksia. (Gagné & Deci 2005, 331–340; Ryan & Deci 2017, 180–190.) Sisäistä motivaatiota käsitellään tarkemmin tämän tutkielman kappaleessa 3.2.

### **3.2.3 Kausaalinen orientaatioteoria**

Kausaalinen orientaatioteoria tarkastelee motivaation yksilöllisiä eroja. Teorian mukaan ihmisten suhtautuminen ympäristöön ja omiin motivaatiotekijöihin voidaan jakaa kolmeen luokkaan: autonomisesti orientoitunut, kontrolloidusti orientoitunut ja persoonattomasti orientoitunut. Näillä kolmella luokalla on omat erityispiirteensä ja eronsa, jotka vaikuttavat siihen, miten yksilöt käyttäytyvät ja mistä he motivoituvat. (Ryan & Deci 2017, 215–220.)

Autonominen orientaatio johtaa useimmiten positiiviseen motivaatioon, terveyteen ja hyvinvointiin. Autonomisesti orientoituneet ihmiset toimivat sisäisesti motivoituneesti, heidän omien arvojensa ja mielenkiinnon kohteidensa mukaisesti. He pystyvät

toiminnallaan todennäköisemmin täyttämään psykologiset perustarpeensa. Kontrolloidusti orientoidut ihmiset taas antavat ulkoisesti säänneltyjen tavoitteiden vaikuttaa heihin, jolloin heidän motivaationsa ei ole sisäistä. Se johtaa heikompaan motivaatioon, sillä yksilön autonomian tunne kärsii ulkoisesta kontrollista. Heidän toimintansa on usein sen mukaista, miten he ajattelevat muiden ihmisten odottavan heidän toimivan. Persoonattomasti orientoituneet ihmiset kokevat, että he eivät ole tilanteen tasalla. He eivät ole motivoituneita, tuntevat itsensä tehottomiksi ja mahdollisesti ahdistuneiksi, eivätkä pääse toiminnallaan haluttuihin lopputuloksiin. (Ryan & Deci 2017, 215–220.)

Kausaalisen orientaatioteorian mukaan ihmisten toimintaa ei kuitenkaan voi yleisesti luokitella suoraan kolmen edellä mainitun orientaation mukaan, vaan jokaisen toiminnassa on tilanteen mukaan piirteitä kaikista kolmesta orientaatiotyypistä, esimerkiksi riippuen siitä toimiiko hän työ- vai harrastusympäristössä. Yksilöllisten erojen tunnistaminen on oleellista sen takia, että niillä pystytään selittämään miksi erilaiset ihmiset kokevat ympäristönsä eri tavalla. Toiset voivat kokea esimerkiksi työyhteisönsä kulttuurin kontrolloivaksi ja sitä kautta motivaatiota laskevaksi, kun taas toisten mielestä ympäristö ei tunnu liian kontrolloivalta, vaan selkeiden ohjeiden kanssa on helpompi työskennellä motivoituneesti. (Ryan & Deci 2017, 215–220.)

Empiiriset tutkimustulokset havainnollistavat eroja siinä, miten yksilöt suhtautuvat erilaisiin tilanteisiin riippuen siitä, miten he ovat kausaalisesti orientoituneet. Tutkimuksissa on käytetty Decin ja Ryanin (1985) kehittämää yleistä kausaalisen orientaation skaalaa (*General Causality Orientations Scale, GCOS*), joka kyselyn perusteella antaa ihmiselle pisteet kolmeen eri orientaatiotyyppiin. Crumlish (1994) on tutkinut sydänleikkauspotilaiden asennoitumista leikkaukseen ja siitä kuntoutumiseen. Autonomisesti orientoituneet potilaat kokivat leikkauksen useammin mahdollisuutena, jonka jälkeen he voivat jatkaa elämäänsä terveempinä eteenpäin. Vähemmän autonomisesti orientoituneet potilaat taas kokivat leikkauksen uhkana, ja suhtautuivat siitä kuntoutumiseen negatiivisemmin. Gagné (2003) on tutkinut erilaisia orientaatiotyyppejä vapaaehtoistyön kontekstissa. Yliopisto-opiskelijoille tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin opiskelijoiden vapaaehtoistyöhön käyttämää aikaa. Tutkimustulokset osoittivat, että autonomisesti orientoituneet opiskelijat käyttivät todennäköisemmin selvästi enemmän aikaa kuin muilla tavoin orientoituneet opiskelijat.

### 3.2.4 *Psykologisten perustarpeiden teoria*

Decin ja Ryanin psykologisten perustarpeiden teoria on itseohjautuvuusteorian ydinosia. Teoria pyrkii selittämään, mistä osa-alueista ihmisen hyvinvointi koostuu. Ihmisen motivaatio ja hyvinvointi liittyvät tiiviisti yhteen, sillä ihmiset ovat motivoituneita tekemään sellaisia asioita, jotka lisäävät heidän hyvinvointiaan. Onnellisuus on tärkeä osa kokonaisvaltaista hyvinvointia, mutta ne eivät kuitenkaan ole synonyymejä. Hyvinvointi koostuu biologisista, sosiaalisista, poliittisista ja taloudellisista tekijöistä, eikä onnellinen ihminen ole välttämättä täysin hyvinvoiva. (Ryan ja Deci 2017, 239–250.)

Perustarpeiden teorian mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta, joiden toteutuminen on välttämätöntä ihmisen hyvinvoinnin kannalta: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Henkilökohtaisella tasolla näiden kolmen perustarpeen tyydyttämisen tarve vaihtelee riippuen tilanteesta, eikä kaikkia tarpeita tarvitse pystyä jatkuvasti tyydyttämään voidakseen hyvin, mutta yleisellä tasolla ja pidemmällä aikajaksolla kaikki kolme tarvetta korreloivat perustavanlaatuisella tavalla ihmisen hyvinvoinnin kanssa. (Ryan ja Deci, 239–250.)

Omaehtoisuudella tarkoitetaan sitä, että ihminen on vapaa päättämään toimia sen mukaan mikä häntä aidosti kiinnostaa. Omaehtoiseen toimintaan on sisäinen motivaatio. Omaehtoisuuden vastakohtana on kontrolloitu toiminta, jolloin toimintaa ohjaavat johonkin suuntaan esimerkiksi palkkiot ja rangaistukset. Ulkopuolelta toimintaa ohjaavat tekijät eivät edistä ihmisen luonteenomaista toimintaa, jolloin toiminta ei ole autonomista. (Deci ja Ryan, 2000; Ryan ja Deci 2017.)

Kyvykkyydellä tarkoitetaan sitä, että ihmisen hyvinvointi kasvaa, kun hän pääsee suorittamaan tehtäviä, jotka tarjoavat sopivan tasoisia haasteita. Liian haastavat tehtävät tai negatiivinen palaute voivat heikentää kyvykkyyden tunnetta. Ihmisellä on perustarve saada onnistumisen tunteita ja pystyä tuntemaan olevansa itse kontrollissa omasta toiminnastaan. Yhteisöllisyys on teorian kolmas psykologinen perustarve. Ihmisellä on perustavanlaatuinen, sisäänrakennettu tarve olla yhdessä muiden ihmisten ja sosiaalisen ympäristön kanssa. Ihmiset tuntevat yhteisöllisyyttä tyypillisesti silloin, kun he kokevat, että heistä välitetään. Yhtä tärkeää yhteisöllisen tunteen kokemukselle on se, että ihmiset pystyvät antamaan jotain toisille ihmisille ja itselleen tärkeille yhteisöille. (Deci ja Ryan, 2000; Ryan ja Deci 2017.)

### **3.2.5 *Tavoitteiden sisällön teoria***

Tavoitteiden sisällön teorian mukaan osa yksilöiden itselleen asettamista tavoitteista edistävät yksilön hyvinvointia ja motivaatiota enemmän kuin toiset tavoitteista. Sellaiset tavoitteet, jotka edistävät henkilökohtaista kasvua, yhteisön rakentamista ja läheisten ihmissuhteiden muodostamista kasvattavat sisäistä motivaatiota. Tällaisten tavoitteiden suorittaminen koetaan nautinnollisena ja sopivan haastavana, jolloin ihminen pääsee toteuttamaan psykologisia perustarpeitaan, eli omaehtoisuutta, kyvykkyyttä ja yhteisöllisyyttä. Vastakohtana sisäisesti motivoiville tavoitteille ovat ulkoisesti motivoivat tavoitteet, joilla pyritään hankkimaan esimerkiksi rahaa, mainetta tai valtaa. Teorian mukaan ulkoisesti motivoivien tavoitteiden tavoittelu laskee ihmisen hyvinvointia ja vastavuoroisesti sisäisesti motivoivien asioiden tavoittelu kasvattaa hänen hyvinvointiaan. (Ryan ja Deci 2017, 270–280.)

Tämä ilmenee esimerkiksi Unanuen ym. (2014) tutkimuksessa, jossa tutkittiin materialististen arvojen vaikutusta ihmisten hyvinvointiin sekä kehittyneessä massakulutussyhteiskunnassa Iso-Britanniassa sekä kehittyvässä ja vaurastuvassa, mutta toistaiseksi vielä paljon köyhemmässä Chilessä. Tutkimustulokset viittasivat vahvasti siihen, että rahan ja materian tavoittelu vaikutti negatiivisesti ihmisen hyvinvointiin sekä edesauttoi pahoinvointia. Ihmiset eivät pystyneet toteuttamaan psykologisia perustarpeitaan, kun heidän toimintansa oli ulkoisen motivaation ohjaamaa.

### **3.2.6 *Yhteisöllisen motivaation teoria***

Yhteisöllisen motivaation teorian mukaan yhteisöllisyyden psykologisen perustarpeen toteutuminen on välttämätöntä yksilön hyvinvoinnin ja henkisen kasvun kannalta. Yhteisöllisyyden puute voi olla oleellisessa osassa yksilön pahoinvointia. Laadukkaat ihmissuhteet eivät koostu ainoastaan läheisistä sosiaalisista kontakteista, vaan suhteessa tulee olla mukana myös omaehtoista motivaatiota vuorovaikutukselle kyseisessä ihmissuhteessa. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi pari- tai perhesuhde ei vielä itsessään välttämättä luo lisää hyvinvointia, jos suhteen ylläpitämiseen ei ole molemminpuolista, omaehtoista mielenkiintoa. Mitä paremmin ihmisen psykologiset perustarpeet toteutuvat ihmissuhteissa, sitä korkealaatuisemmiksi suhteet voidaan nähdä, ja sitä kautta ne johtavat suurempaan tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin. Psykologisten perustarpeiden toteutumisen puute ihmissuhteessa voi taas johtaa turvattomuuden

tunteeseen, tyytymättömyyteen ja henkiseen pahoinvointiin. Sellaiset ihmiset, jotka kokevat, että heidän ihmissuhteissaan ollaan kannustavia omaehtoisuuteen, kääntyvät todennäköisemmin kumppaniensa puoleen tarvitessaan tukea. Jos ihmissuhteessa tuntee tulevansa kontrolloiduksi, se laskee motivaatiota omaehtoisuuden tunteen laskiessa. Vain sellainen ihmissuhde lisää hyvinvointia, jossa suhteesta ollaan aidosti sisäisesti kiinnostuneita, eikä ihmissuhdetta ole muodostettu ulkoisten seikkojen kuten vallan tai näyttämisen halun johdosta. (Ryan ja Deci 2017, 300–316.)

Itseohjautuvuusteorian pienoisteoriat luovat laajan näkemyksen ihmisen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja motivaatiosta. Pyrin tunnistamaan omasta analysoidusta aineistostani yhtymäkohtia pienoisteorioissa tehtyihin havaintoihin ihmisten motivaatioon vaikuttavista tekijöistä.

### **3.3 Locken päämääräteoria**

Locken päämääräteoria on valikoitunut tämän tutkimuksen teoreettiseksi taustaksi itseohjautuvuusteorian lisäksi, sillä olin kiinnostunut tutkimushaastatteluihin osallistuneiden henkilöiden henkilökohtaisten tavoitteiden vaikutuksesta heidän motivaatioonsa. Päämääräteoria tarjoaa tälle ilmiölle teoreettista taustanäkemyksiä.

Locken päämääräteorian perustana on, että ihmisen tietoinen käyttäytyminen on päämäärätietoista ja sitä säätelee yksilön tavoitteet. Ihmisen tarvitsee ensin tunnistaa mikä on hyväksi hänen hyvinvoinnilleen, sen jälkeen heidän tarvitsee määrittää tavoitteet, joilla tämän voi saavuttaa. Seuraavaksi on valittava keinot, joilla näihin tavoitteisiin päästään ja lopuksi on valittava toimia näiden päätelmien perusteella. Tavoitteiden asettaminen luo motivaatiota. (Latham ja Locke 1991, 212–213.)

Locken mukaan ihmisen henkilökohtainen motivaatio on asia, joka erottaa sen miksi saman taitotason omaavista ihmisistä toiset suoriutuvat tehtävistään paremmin kuin toiset. Tavoitteet voivat olla joko yleisellä tasolla (esimerkiksi työskentele jonkun tehtävän parissa) tai yksityiskohtaisia (esimerkiksi tavoitteena saada tietty määrä tehtävistä tehtyä puolen tunnin aikana). Tavoitteiden asettamisessa tulee huomioida tavoitteen vaikeustaso, joka on aina suhteellinen riippuen henkilön kyvyistä ja kokemuksesta. Tehtävien vaikeustason ja suorituksen tason välistä yhteyttä on tutkittu paljon, ja on riittävän haastavien muttei kuitenkaan mahdottomien tehtävien on tutkittu olevan ihmisen kannalta kaikkein motivoivimpia, ja silloin heidän suorituskykynsä on

myös korkeimmillaan. Parhaaseen motivaation tasoon päästään myös silloin, kun riittävän haastavat tavoitteet ovat selkeitä. Ihmiset, joilla on korkea minäpystyvyyden tunne ja edeltäviä onnistumisen kokemuksia valitsevat todennäköisemmin tavoitteensa riittävän korkeat tavoitteet. ”Tee parhaasi” –tyyliset tavoitteet eivät kasvata motivaatiota, vaan tavoitteen tulee olla riittävän yksityiskohtainen. (Latham ja Locke 1991, 214–216, 220.)

Tavoitteeseen suhtautumisen intensiteetti on sen vaikeustason ja laajuuden lisäksi tärkeä asia, joka liittyy motivaatioon. Jos ihminen on sitoutunut tavoitteen suorittamiseen, hän ei lannistu ensimmäisistä haasteista tai vastoinkäymisistä, vaan jatkaa kohti päämäärää. Huonosti sitoutuneet ihmiset luopuvat helposti erityisesti vaikeista tavoitteistaan. Sitoutuminen muodostuu siitä, kokevatko tekijät tavoitteen saavuttamisen ylipäätään mahdolliseksi ja pitävätkö he sen saavuttamista tärkeänä. Johtajilla on tässä tärkeä rooli, sillä heillä on mahdollisuus asettaa alaisilleen sopivan haastavia tehtäviä ja vakuuttaa heidät niiden merkityksellisyydestä. (Latham ja Locke 1991, 217–219.)

Locke ja Latham suhtautuvat kriittisesti palautteen antamisen hyötyihin. Heidän näkemyksensä mukaan palautteella on kyllä merkitystä, mutta lähinnä sen takia että palaute ohjaa ihmisiä asettamaan tulevat tavoitteensa sen perusteella, mitä tietoa he saavat heidän menneistä suorituksistaan. Heidän mukaansa palautteella itsessään ei ole motivaatiovaikutuksia, vaan palautteen saamisen ainoat motivaatiovaikutukset ilmenevät siinä vaiheessa, kun ihminen pystyy asettamaan tulevat tavoitteensa paremmin palautteen avulla. Positiivinen palaute yleensä parantaa ihmisen minäpystyvyyden tunnetta, mutta sillä ei silti ole välttämättä vaikutusta suorituskyvyn parantumiseen. Ihminen on tehokkaimmillaan, kun hän ei ole täysin tyytyväinen nykytilaan vaan pyrkii aktiivisesti parantamaan toimintaansa asettamalla koko ajan korkeampia tavoitteita. (Latham ja Locke 1991, 220–221.)

Motivoituneella toiminnalla on vähintään kolme ominaisuutta: toiminnan suuntaus, intensiteetti ja kesto. Tavoite auttaa suuntaamaan toimintaa kohti tekoja, jotka ovat oleellisia päämäärän saavuttamisen kannalta. Toiminnan intensiteetti määräytyy tavoitteen vaikeustason perusteella, kun tehtävä on riittävän haastava, siihen kohdistetaan riittävästi voimavaroja. Tehtävän kesto vaikuttaa motivaatioon niin, että rajatussa ajassa ihminen on motivoitunut työskentelemään nopeammin ja kovemmin, kun ilman määräaikoja työskentelyssä tavoitteen saavuttamisessa kestää yleensä kauemmin. (Latham ja Locke 1991, 228.)

Tavoitteiden asettamisessa ei ole oleellista merkitystä, ovatko tavoitteet itse asetettuja vai tulevatko tavoitteet jostain ulkopuolelta. Kehittämällä omia itsesäätelytaitojaan ihminen pystyy kehittymään myös tavoitteiden asettamisessa. Itsesäätelytaidot eivät ole synnynnäisiä, vaan niitä pystytään kehittämään koulutuksella. (Latham ja Locke 1991, 228.)

Gistin ym. (1990) tutkimuksessa työhön perehdytettäville opetettiin itsesäätelyä: menestyksen esteiden tunnistamista, ongelmanratkaisutaitoja liittyen siihen, miten näitä esteitä pystytään ylittämään, riittävän haasteellisten tavoitteiden asettamista, suunnitelmien toimeenpanon omaseuranta sekä itsensä palkitsemisen keinoja. Tulosten mukaan sellaiset ihmiset, jotka saivat perusteellista koulutusta itsesäätelystä ennen töiden aloittamista, suoriutuivat tulevista tehtävistä selvästi paremmin, kuin ne, jotka saivat koulutusta pelkästään tehtäväkohtaisten tavoitteiden asettamiseen.

90-luvun alussa ensimmäisen kerran esiteltyä päämääräteoriaa on tutkittu siitä lähtien yli tuhannessa tutkimuksessa eri toimialoilla, kuten koulutuksessa, johtamisessa, yrittäjyydessä ja urheilussa. Teoria on muodostunut induktiivisesti, ja vuosien varrella on tehty ja tullaan tekemään uusia löydöksiä, jotka vievät teoriaa eteenpäin. Teorian perusta on kuitenkin pysynyt pitkälti samanlaisena. Eräs suurimmista ongelmista on koko teorian olemassaolon ajan ollut, että kuinka vaikea tavoite on liian vaikea. Tästä ei ole päästy yksimielisyyteen. Hyvänä esimerkkinä tavoitteiden asettamisen ristiriitaisuudesta on japanilaisen luotijunan kehittäminen. Junayhtiön insinööreille ja suunnittelijoille annettiin täysin mahdottomalta kuulostava tavoite matkustusajan lyhentämiseen, joka johti siihen, että insinöörit ja suunnittelijat hyödynsivät kaiken luovuutensa ja lopulta onnistuivat lyhentämään matkustusaikaa lähes puoleen alkuperäisestä. Vaikka lähes mahdottomilla tavoitteilla on saatu aikaan onnistumisia, tässä toimintatavassa on mukana myös vaarallisia puolia. Mahdottomalta tuntuvia tavoitteita ei usein lähdetä edes yrittämään, vaan niihin suhtaudutaan enemmän huumorilla. Jos tavoitetta kohti kuitenkin lähdetään suorittamaan, epäonnistumiset voivat johtaa itsetunnon laskuun, epäonnistumisen pelkoon ja muihin negatiivisiin tuntemuksiin, sekä työntekijöiden loppuun palamisiin. (Latham ja Locke 2013, 23–29; 623–627.)

Laajan motivaatioteoreettisen taustakatsauksen jälkeen seuraavassa luvussa siirrytään tarkastelemaan konkreettisempia esimerkkejä vapaaehtoistyön kontekstissa tehtyyn motivaatiotutkimukseen. Itseohjautuvuusteoriaan ja päämääräteoriaan palataan tämän tutkimuksen aineiston analyysin myötä.



## 4 MOTIVAATIO VAPAAEHTOISTYÖHÖN JA VAPAAEHTOISTYÖN JOHTAMINEN

### 4.1 Vapaaehtoistyön motivaatio

Yksilöllisyyden lisääntyminen on ollut länsimaisen yhteiskunnan modernisaatiolle luonteenomaista. Instituutioiden määräykset ja rajoitukset ovat vähentyneet ja ihmisillä on ollut enemmän mahdollisuuksia valita, miten he käyttävät vapaa-aikansa. Vapaaehtoistoinnasta on tullut vähemmän kollektiivista, enemmän yksilöllistä ja refleksiivisempää. Muutosten takia on entistä haastavampaa motivoida ihmisiä vapaaehtoistointaan, ja saada heidät myös sitoutumaan siihen pidemmällä aikajaksolla. Meitä ympäröi moninaisuuden ja valintojen kulttuuri. (Yeung 2005, 104–105.)

Sitoutuminen vapaaehtoistyöhön voidaan määritellä psykologisena siteenä yksilön ja jonkin organisaation välillä. Tämä side voi perustua erilaisiin motiiveihin. Heikko side muodostuu *mukautumisen* kautta, jolloin henkilön käytös ja asenne organisaatiota kohtaan on suojea vain henkilökohtaisten etujen takia. Voimakkaampi side muodostuu *samaistumisen* kautta, jolloin henkilö voi tuntea ylpeyttä kuullessaan johonkin tiettyyn organisaatioon tai *sisäistämisen* kautta, jolloin organisaation toimintaan panostetaan sen takia, että organisaation edustamat asenteet ja arvomaailma ovat samanlaiset kuin henkilöllä itsellään. (Jokivuori 2002, 17–18; O'Reilly ja Chatman 1986.)

Vapaaehtoisen henkilökohtainen motivaatio on vapaaehtoistyön toteutumisen ja jatkuvuuden ydinasia. Vapaaehtoisten motivaatiota käsittelevä tutkimus on useimmiten keskittynyt joidenkin tiettyjen ryhmien motivaation tutkimiseen, esimerkiksi nuorten vapaaehtoisten tai ikäihmisten motiiveihin. Mainittavaa tutkimusta vapaaehtoistyön motivaatiotekijöistä on tehnyt EG Clary (1991) tutkimusryhmineen. Heidän löydöksensä vapaaehtoistoinnin motivaatiotekijöistä voi tiivistää kuuteen motiivitekijään: arvot, ymmärrys, kunnioitus, sosiaaliset tekijät, ura ja suojeelu (Nylund ja Yeung 2005, 86–87; Clary ym. 1991).

Vapaaehtoistyön motivaatioon kuuluu vahvana elementtinä altruismi, vaikkakin tämä on kiistelty asia tutkimuskirjallisuudessa. Joidenkin tutkijoiden (esimerkiksi Allen ja Rushton 1983) mukaan vapaaehtoistointa on epäitsekkästä ja pyyteetöntä, jossa toisen hyvä asetetaan oman edun edelle. Toisten mielestä (esimerkiksi Smith 1981) taas on erehdys pitää vapaaehtoistointaa altruistisena, ja se pitäisi nähdä pikemminkin

egoistisena ja välineellisenä. Useimmissa tutkimuksissa vapaaehtoistoiminnan motiivit on kuitenkin kuvattu altruismin ja egoismin sekoituksena ja sisäkkäisyytenä. Kun vapaaehtoistyön motiiveja tarkastellaan yksilön näkökulmasta, ei vastauksia löydetä pelkästään altruismi–egoismi jatkumolta, vaan tutkimuksessa ilmiötä tulee lähestyä kokonaisvaltaisesti (Nylund ja Yeung 2005, 88–89).

Ferreira ym. (2009) ovat katsausartikkelissaan koonneet yhteen vapaaehtoisten motivaatiotekijöistä tehtyjä tutkimustuloksia. He ovat jakaneet vapaaehtoisten tärkeimmät motivaatiotekijät neljään yläluokkaan: altruistiset syyt, yhteenkuuluvuuteen liittyvät syyt, omaan egoon ja yhteiskunnalliseen hyväksymiseen liittyvät syyt sekä henkilökohtaiseen kehittymiseen ja oppimiseen liittyvät syyt. Altruistisiin syihin luokiteltavia motivaatiotekijöitä on muiden auttaminen, jonkin yleisesti hyödyllisen tekeminen, kutsumus tehdä hyvää ja tarve auttaa avun tarpeessa olevia. Yhteenkuuluvuuteen liittyviin motivaatiotekijöihin tunnistettiin halu saada uusia ystäviä ja tavata uusia ihmisiä, pitää hauskaa ja päästä matkustamaan, tarve tulla hyväksytyksi yhteisön toimesta ja verkostoituminen samanhenkisten ihmisten kanssa. Oman egon ja yhteiskunnalliseen hyväksymiseen liittyviä motivaatiotekijöitä olivat kiinnostus vapaaehtoisorganisaation toimintaan, halu käyttää vapaa-aikansa järkevällä tavalla, oman itsetunnon kehittyminen, itseluottamuksen kasvu sekä kunnioituksen ja tunnustusten saaminen. Neljännen yläluokan motivaatiotekijät liittyivät henkilökohtaiseen kehitykseen ja oppimiseen, ja näihin kuuluivat halu saada uusia haasteita ja kokemuksia, halu oppia uutta, halu kehittyä ammatillisessa mielessä ja halu avata uusia mahdollisuuksia työuralla.

Green ja Chalip (2004, 49–63) ovat tunnistaneet urheilutapahtumien parissa vapaaehtoistyötä tekevien motivaatiotekijöiksi kuusi alaluokkaa, jotka ovat osin päällekkäisiä Ferrerian ym. (2009) tutkimuslöydösten kanssa: maine, oppiminen, innostus, muiden auttaminen, sosiaaliset hyödyt ja ammatilliset hyödyt. Maineen tavoittelusta johtuvat motivaatiotekijät liittyivät siihen, että ihmiset halusivat olla osana jotain maineikasta tapahtumaa, johon tulee mahdollisuus vain kerran elämässä. Halusta oppia motivoituvat sellaiset ihmiset, jotka haluavat saada hyödyllistä kokemusta tai nähdä vapaaehtoistyötä tarjoavan organisaation sisältä, miten organisaatiota pyöritetään. Innostusta hakevat tekevät vapaaehtoistyötä, koska he haluavat tehdä jotain jännittävää ja arjesta poikkeavaa. Muiden auttaminen taas kumpuaa tunteesta, että vapaaehtoiset haluavat tarjota omaa työpanostaan yhteisön hyväksi, jolta he ovat itse saaneet jotain. Sosiaaliset hyödyt ovat esimerkiksi uusien ihmisten tapaamista ja yhteisöllisyydestä

nauttimista, kun taas ammatillisina hyötyinä nähdään vapaaehtoistyön kautta saatavat verkostoitumismahdollisuudet ja mahdollisuus kehittää ammatillisesti hyödyllisiä taitoja.

Vapaaehtoistyön motivaatiotekijät vaihtelevat suuresti kontekstin mukaan. Esimerkiksi Edwards (2005) on tutkinut taide- ja muissa museoissa vapaaehtoistyötä tekevien motivaatiotekijöitä. Tutkimustulosten perusteella yleisimmät museoissa vapaaehtoistyötä tekevien motivaatiotekijät liittyivät henkilökohtaisiin tarpeisiin. Vapaaehtoiset halusivat laajentaa heidän omaa osaamistaan ja omia näkemyksiään ja tehdä jotain sellaista, minkä he kokivat itsensä kannalta hyödylliseksi. He kokivat vapaaehtoistyön olevan hyvä tapa upottautua historian tai taiteen maailmaan heidän omaksi ilokseen, ja vapaaehtoistyön kautta heille aukeni mahdollisuuksia oppia uutta heidän mielenkiinnon kohteistaan. Monet halusivat omalla työpanoksellaan varmistaa, että museot pysyisivät pystyssä, jotta heidän omat lapsensa ja lapsenlapsensa pääsisivät aikanaan nauttimaan taiteesta ja kulttuurista. Innostus taiteeseen ja kulttuuriin syntyi vapaaehtoisten sisäisestä motivaatiosta aihetta kohtaan.

Nichols ym. (2016, 5, 24–27) ovat tutkineet urheilun parissa tehtävän vapaaehtoistyön motivaatiotekijöitä Englannissa laajasti eri näkökulmista. Urheiluseurojen päivittäisessä toiminnassa olevien vapaaehtoisten, suurissa urheilutapahtumissa toimineiden vapaaehtoisten, kansalliseen kilpailutoimintaan osallistuvien vapaaehtoisten, valmentajien, nuorisotoiminnan vapaaehtoisten ja opiskelijoiden motivaatiotekijöistä löytyi eroavaisuuksia. Tämän tutkimuksen aihetta lähinnä ovat tutkimustulokset urheiluseuroissa säännöllisesti vapaaehtoistyötä tekevien motivaatiotekijöistä, joten avaam näitä tuloksia tarkemmin. Tärkeimmiksi motivaatiotekijöiksi tunnistettiin halu edistää oman lapsen harrastustoimintaa, halu antaa jotain takaisin yhteisölle miltä on itse saanut jotain, innostus tai intohimo lajia kohtaan, uusien taitojen oppiminen, ylpeys seuran menestyksestä, halu pysyä mukana seuran toiminnassa oman urheilu-uran päättymisen jälkeen, onnistumisen tunteet saavutuksista vapaaehtoisina ja positiiviset CV-merkinnät.

Useimmissa vapaaehtoisten motivaatiota käsittelevissä tutkimuksissa on keskitytty lähinnä vapaaehtoisten motivaatiotekijöihin, mutta Nichols ym. (2016, 25–30) ovat tunnistaneet myös vapaaehtoisten motivaatioon negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Näitä olivat esimerkiksi vapaaehtoistyöhön liiaksi kuluva aika, puutteellinen koulutus tehtävään, tiedonkulun ongelmat ja taloudelliset haasteet, huono työskentelyilmapiiri, tehtävien vastuullisuuden lisääntyminen, tuen puute muilta organisaation toimijoilta, tiukentuvat lainsäädännölliset ja hallinnolliset vaatimukset, vapaaehtoisten vähäisyys,

epämukavat työskentelyajat (esimerkiksi liian aikaiset tai myöhäiset liikuntavuorot) ja muut perheeseen liittyvät kiireet.

Fairley ym. (2013, 340–347) tutkimuksen mukaan kulttuurieroilla on vaikutusta motivaatiotekijöihin. Tutkimuksessa vertailtiin australialaisten ja korealaisten urheilun parissa vapaaehtoistyötä tehneiden motivaatiota ja havaittiin, että korealaisten motivaatiotekijät erosivat jonkin verran australialaisten motivaatiotekijöistä. Australiassa on pitkä länsimainen traditio vapaaehtoistyöhön, kun taas vapaaehtoistyö ei ole olennaisesti kuulunut korealaiseen kulttuuriin. Korealainen kulttuuri on yleisesti kollektiivisempaa verrattuna enemmän individualistiseen länsimaiseen kulttuuriin, joten korealaiset eivät pitäneet vapaaehtoistyöstä saatavia yhteisöllisyyden kokemuksia yhtä merkittävässä roolissa kuin australialaiset. Sen sijaan korealaiset kokivat motivoituvansa vapaaehtoistyöstä saatavasta jännityksestä ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksista, joita taas ei länsimaisten vapaaehtoisten tapauksessa ole tunnistettu yhtä merkittäviksi motivaatiotekijöiksi. Osittain tämän tulkitaan selittyvän sillä, että suurempi osa korealaisista tutkimukseen osallistuneista vapaaehtoistyöntekijöistä oli nuorempia yliopisto-opiskelijoita, jotka ajattelivat paljon omaa tulevaa työuraansa, kun taas länsimaisten vapaaehtoisten demografinen profiili painottui töissä käyvään, hieman varttuneempaan väestöön.

Fisher ja Ackerman (1998, 262–271) ovat tutkineet valvotuissa koeolosuhteissa vapaaehtoistyöstä saatavan julkisen tunnustuksen vaikutusta vapaaehtoisen motivaatioon. Heidän mukaansa sellainen motivaatio, josta on odotettavissa yleistä hyväksyntää ja tunnustusta onnistuu sitouttamaan ihmiset parhaiten. Green ja Chalip (2004, 63–65) päätyivät Sydneyn olympiakisoissa vuonna 2000 toimineiden vapaaehtoisten motivaatiota tarkastellessaan erilaiseen johtopäätökseen: he eivät löytäneet yhteyttä vapaaehtoisten motivaation ja heidän saamiensa huomionosoitusten välillä. Sekä kansainvälinen että kansallinen media tekivät ylistäviä juttuja vapaaehtoisten ponnisteluista ja vapaaehtoisille järjestettiin kisojen jälkeen jopa kunniaparaati kaupungin keskustan läpi. Vapaaehtoiset kokivat nämä huomionosoitukset lähes poikkeuksetta yliampuvina ja tarpeettomina, eivätkä kokeneet, että näillä olisi ollut mitään vaikutusta heidän motivaatioonsa. Vapaaehtoisten kokema yhteisöllisyyden tunne, jännitys ja oppimismahdollisuudet olivat huomattavasti suurempia motivaatiotekijöitä kuin ulkoiset tunnustukset.

Mirsafian ja Mohamadinejad (2011, 74–85) ovat tutkineet iranilaisten yliopisto-opiskelijoiden motivaatiotekijöitä urheilun parissa tehtävään vapaaehtoistyöhön. Selvästi

yleisimmäksi motivaatiotekijäksi havaittiin sosiaaliset syyt. Vapaaehtoistyön kautta pyrittiin kehittämään vuorovaikutustaitoja, saamaan uusia kontakteja ja löytämään ystäviä. Suurin osa opiskelijoista oli muuttanut opiskelupaikkakunnalle kotipaikkakunnaltaan, ja vapaaehtoistyö urheilun parissa koettiin hyväksi tavaksi tutustua uusiin ihmisiin. Toiseksi yleisimmät vapaaehtoistyön tekemisen motivaatiotekijät olivat tarve toteuttaa ja kehittää itseään ja itsetuntoaan jollain merkityksellisellä tavalla ja kolmanneksi yleisimmät syyt liittyivät työuran kannalta merkittävien taitojen kehittämiseen ja uuden oppimiseen vapaaehtoistyön kautta. Vastaavia tutkimustuloksia saatiin myös Ghosen ja Kassamin (2014, 28–45) tutkimuksesta, jossa tutkittiin intialaisten korkeakouluopiskelijoiden motivaatiota vapaaehtoistyöhön. Intialaisilla opiskelijoilla vapaaehtoistyö oli useimmiten keino laajentaa heidän ammatillista osaamistaan, edistää tulevia työllistymis- tai jatkokoulutusmahdollisuuksia ja kasvattaa heidän tulevan työuransa kannalta hyödyllisiä sosiaalisia verkostoja. Vapaaehtoistyön ei tunnistettu olevan tässä kontekstissa niinkään sisäiseen motivaatioon johtavaa psykologisten perustarpeiden täyttämistä itseohjautuvuusteorian mukaisesti, vaan pikemminkin vapaaehtoistyön ulkoiset kannustimet toimivat motivaatiolähteenä.

Locken ja Lathamien (1991) päämääräteorian mukaan riittävän haastavien tavoitteiden asettaminen lisää yksilön motivaatiota suorittamaansa tehtävää kohtaan. Tavoitteiden asettamisen vaikutusta vapaaehtoistyötä tekevien motivaatioon on tutkittu esimerkiksi Orellanan (2019) toimesta. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, onko tavoitteiden asettamisella vaikutusta sairaaloissa vapaaehtoistyötä tekevien motivaatioon. Tässä kontekstissa tavoitteiden asettamisella ei löytynyt yhteyttä vapaaehtoisten sisäisen motivaation kasvuun.

Claryn ym. (1992) ovat kehittäneet Volunteer Functions Inventory (VFI) –työkalun vapaaehtoistyön motivaatiotekijöiden tutkimiseen strukturoidun kysymyspatteriston avulla. VFI jakaa vapaaehtoistyön kuuteen ensisijaiseen luokkaan: sosiaaliset, arvoihin perustuvat, uraa edistävät, suojaa antavat ja arvostusta antavat syyt. Nämä kuusi luokkaa ovat muodostuneet Claryn ym. (1991) edeltävän tutkimuksen perusteella, jossa tehtiin laaja empiirinen tutkimus vapaaehtoistyötä tekeville. Syyt tehdä vapaaehtoistyötä ovat moninaiset ja henkilökohtaiset, mutta valtaosa tutkimuksessa havaituista vapaaehtoistyön motivaatiotekijöistä pystyttiin asettamaan kuuteen edellä mainittuun luokkaan.

Ensisijaisesti sosiaalisista syistä vapaaehtoistyötä tekevät toimivat sen perusteella, mitä he kokevat ystäviensä, perheensä tai muiden sosiaalisten verkostojensa arvostavan. Heille vapaaehtoisuus tuo ensisijaisesti yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Toisilla vapaaehtoisuus kumpuaa taas heidän omista arvoistaan. He saavat tyydytystä siitä, että he pystyvät omalla työpanoksellaan auttamaan toisia ihmisiä merkityksellisellä tavalla. Altruismin käsite on lähellä arvoihin perustuvaa vapaaehtoisuutta. Joidenkin syyt tehdä vapaaehtoistyötä ovat urakeskeisiä. He kokevat vapaaehtoisuuden olevan hyvä mahdollisuus oppia heidän urakehityksensä kannalta hyödyllisiä taitoja, tai saada vapaaehtoisuuden kautta hyödyllisiä kontakteja tai uusia työllistymismahdollisuuksia. Ymmärtämiseen tähtäävä vapaaehtoisuus tyydyttää tarpeen oppia lisää joko ihmisistä, joille vapaaehtoistyötä tehdään, organisaatiosta, jossa vapaaehtoistyötä tehdään tai mahdollisesti oppia lisää itsestään. Vapaaehtoistyöstä suojaa hakevat taas voivat kokea itsensä joko yksinäisiksi tai syyllisiksi johonkin, jolloin vapaaehtoistyö tarjoaa pakopaikan arjen negatiivisista tunteista. Tällaista vapaaehtoisuutta esiintyy paljon erityisesti aktivismissa. Viimeisenä vapaaehtoisuuden syiden alaluokkana on arvostusta kasvattava vapaaehtoisuus, jolloin vapaaehtoinen tuntee itsensä vapaaehtoistyön kautta tarpeelliseksi ja tärkeäksi, jolloin vapaaehtoistyö kasvattaa itsetuntoa. (Clary ym. 1992.)

Chacón ym. (2017) ovat tehneet laajan katsausartikkelin tutkimuksiin, joissa VFI:n strukturoitua kysymyspatteristoa on hyödynnetty vapaaehtoistyön tutkimuksessa. Tutkimusryhmän aineisto koostui 48 ympäri maailmaa tehdystä tutkimuksesta vuosien 1998 ja 2014 välillä. Analyysin perusteella ylivoimaisesti suosituimmaksi syyksi tehdä vapaaehtoistyötä todettiin arvot. Harvinaisin syy vapaaehtoistyölle oli uraan liittyvät pyrkimykset ja arvostukseen liittyvät syyt. Alle 40-vuotiaat olivat huomattavasti kiinnostuneempia uraan liittyvistä syistä sekä oman ymmärryksen kasvattamisesta kuin yli 40-vuotiaat.

Taulukossa 1 on esitetty yhteenveto keskeisistä vapaaehtoistyön motivaatiotekijöistä käsittelevistä tutkimuksista.

Taulukko 1 Keskeiset aiemmat tutkimustulokset vapaaehtoistyön motivaatiotekijöistä

Motivaatiotekijä	Tutkimus
Muiden auttaminen ja jonkin yleisesti hyödyllisen tekeminen	Ferreira ym. 2009; Green ja Chalip 2004; Nichols ym. 2006; Clary ym. 1991
Omien harrastusmahdollisuuksien mahdollistaminen	Edwards 2005
Halu saada uusia ystäviä ja tavata uusia ihmisiä	Ferreira ym. 2009; Green ja Chalip 2004; Fairley ym. 2013; Mirsafian ja Mohamadinejad 2011
Halu tehdä jotain jännittävää ja arjesta poikkeavaa	Ferreira ym. 2009; Green ja Chalip 2004; Edwards 2005; Fairley ym. 2013
Verkostoituminen	Ferreira ym. 2009; Green ja Chalip 2004; Ghosen ja Kassam 2014
Oma kiinnostus vapaaehtoistyöorganisaatiota kohtaan	Ferreira ym. 2009
Kunnioituksen ja arvostuksen saaminen	Ferreira ym. 2009; Green ja Chalip 2004; Fisher ja Ackermann 1998; Clary ym. 1991
Halu oppia uutta	Ferreira ym. 2009; Green ja Chalip 2004; Edwards 2005; Nichols ym. 2006; Clary ym. 1991
Halu kehittyä ammatillisessa mielessä	Ferreira ym. 2009; Green ja Chalip 2004; Nichols ym. 2006; Fairley ym. 2013; Ghosen ja Kassam 2014; Clary ym. 1991
Halu edistää oman lapsen harrastustoimintaa	Nichols ym. 2006
Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne	Clary ym. 1991
Suojan ja turvan hakeminen vapaaehtoistyöstä	Clary ym. 1991

Motivaatiotekijöistä osa on selvästi enemmän sisäisesti motivoivia (kuten halu saada uusia ystäviä, halu oppia uutta ja oma kiinnostus vapaaehtoistyöorganisaatiota kohtaan), mutta myös enemmän mahdollisesti ulkoisesti motivoivia tekijöitä on tunnistettu (kuten verkostoitumismahdollisuudet ja kunnioituksen ja arvostuksen saaminen). Linjanveto sisäisesti ja ulkoisesti motivoivien tekijöiden välillä ei ole kuitenkaan yksiselitteinen, ja osassa motivaatiotekijöistä voi olla elementtejä molemmista.

## 4.2 Vapaaehtoistyön motivaatio ja itseohjautuvuusteoria

Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisillä on luontainen taipumus pyrkiä kehittämään itseään ja kasvamaan ihmisenä. Tähän tarpeeseen pyritään vastaamaan etsimällä aktiivisesti uusia haasteita, hankkimalla uutta tietoa ja opettelemalla uusia taitoja. Teorian mukaan ihmisen motivaatio ja hyvinvointi kumpuaa kolmesta perustarpeesta:

omaehtoisuudesta, kyvykkyydestä ja yhteisöllisyydestä (Deci ja Ryan 1985). Itseohjautuvuusteoriaa käsiteltiin tarkemmin kolmannessa luvussa.

Bidee ym. (2012) ovat testanneet itseohjautuvuusteorian soveltuvuutta vapaaehtoisten motivaation kontekstiin. Belgialaisille sosiaalialalla vapaaehtoistyötä tekeville tehtiin kyselytutkimus, jonka hypoteesit (H1: Autonominen motivaatio liittyy positiivisesti vapaaehtoisten työpanokseen ja H2: Kontrolloitu motivaatio liittyy negatiivisesti vapaaehtoisten työpanokseen) oli johdettu itseohjautuvuusteoriasta. Kyselyn vastausten analyysi vahvisti käsitystä, että vapaaehtoiset ovat motivoituneempia tekemään vapaaehtoistyötä sellaisissa olosuhteissa, joissa heidän itseohjautuvuusteorian mukaiset perustarpeensa täyttyvät ja he kokevat pystyvänsä toimimaan autonomisesti.

Myös muiden itseohjautuvuusteorian alateorioiden väitteille on saatu vahvistusta vapaaehtoistyön kontekstissa tehtyjen tutkimusten tuloksista. Decin ja Ryanin (2016) kehittämän organismisen integraatioteorian mukaan yksilön käyttäytymistä ohjaavat motivaatiotekijät tulevat usein ulkopuolelta. Rosenthal ym. (1998) ja Bekkers (2007, 100) ovat tutkimuksessaan vahvistaneet tämän pätevän myös vapaaehtoistyön kontekstissa. Jos teini-ikäisten vanhemmat tekevät vapaaehtoistyötä, myös teini-ikäiset suhtautuvat positiivisemmin vapaaehtoistyöhön, ja alkavat itsekkin tehdä sitä jossain vaiheessa elämäänsä. Heidän motivaatiotekijänsä ja käsityksensä sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta ja vastuusta ovat vanhemmilta opittuja. Pienten lasten moraalikäsityksiin voi vaikuttaa puheilla, mutta mitä vanhemmaksi lapset kasvavat, sitä enemmän esimerkillä on vaikutusta. Jos vanhemmat puhuvat vapaaehtoistyön tärkeydestä, mutta eivät itse tee sitä, ei vaikutus välity samalla tavalla teini-ikäisiin kuin pieniin lapsiin. Nuoret saavat vaikutteita myös muualta kuin vanhemmiltaan, ja ihmiset, jotka lukioikäisinä ovat tehneet jonkinlaista vapaaehtoistyötä tekevät sitä todennäköisemmin myös aikuisiällä.

Meierin ja Stutzerin (2008, 50–56) mukaan muiden auttaminen vapaaehtoistyön merkeissä edistää vapaaehtoisen henkilökohtaista hyvinvointia. Vapaaehtoistyötä säännöllisesti tekevät kertovat olevansa tyytyväisempiä elämäänsä, kuin ihmiset, jotka eivät tee vapaaehtoistyötä. Tutkimustulos kytkeytyy suoraan itseohjautuvuusteoriaan, sillä mitä tärkeämmässä arvossa tutkimukseen osallistujat pitivät sisäisesti motivoivia elämäntavoitteita, sitä enemmän he kokivat heidän hyvinvointinsa lisääntyneen vapaaehtoistyöstä. Jos ihminen taas koki pääasiallisiksi motivaatiotekijöikseen rahan, etenemismahdollisuudet uralla tai muut vastaavat, materialistiset ulkoisen motivaation tekijät, hän ei kokenut vapaaehtoistyön lisäävän hänen hyvinvointiaan merkittävästi.



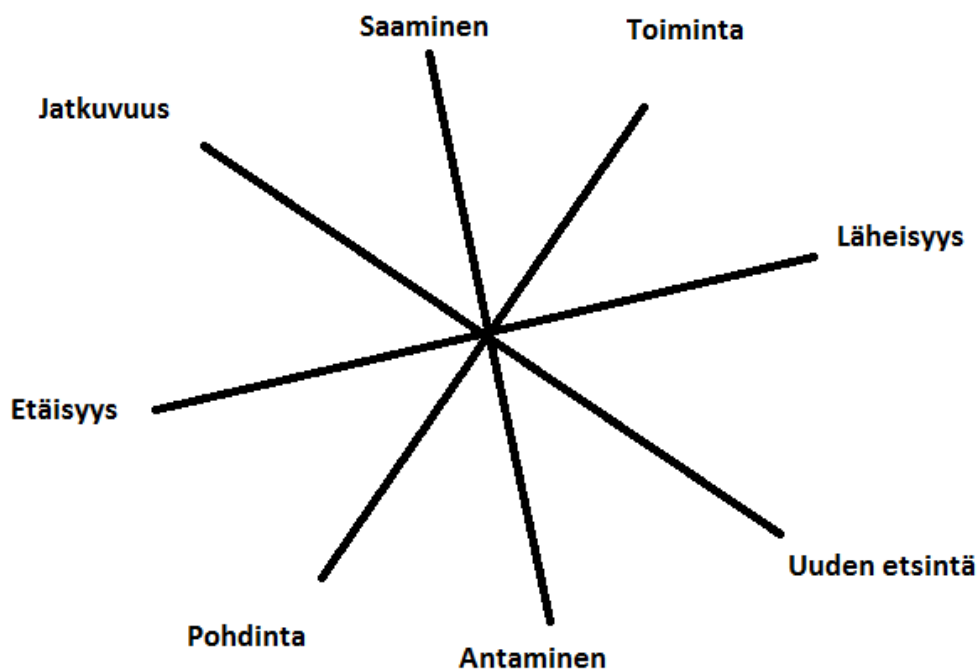
Tutkimuksessa havaittiin myös, että ulkoisia motivaatiotekijöitä tärkeinä pitävät olivat joka tapauksessa vähemmän tyytyväisiä elämäänsä, tekivät he sitten vapaaehtoistyötä tai eivät. Vastaavasti he myös tekivät vähemmän vapaaehtoistyötä, kuin sisäisesti motivoituneet ihmiset.

Vapaaehtoistyön motivaatiotekijöitä voidaan tunnistaa sekä sisäisestä että ulkoisesta motivaatiosta, eli motivaatiota voi saada joko tekemisestä itsestään tai jostain siihen liittyvistä ulkoisista palkkioista. Sisäistä motivaatiota selittää itseohjautuvuusteoriasta tuttu yhteisöllisyyden perustarve, joka toteutuu vapaaehtoistyössä. Kun ihmiset omalla toiminnallaan pystyvät tekemään jotain, joka johtaa muiden ihmisten elämänlaadun kohenemiseen, se tuottaa hyvän olon tunnetta myös tekijälle itselleen. Vaikka tässä ei suoranaisesti onnistuttaisikaan, niin jo pelkkä yrittäminen on usein motivoivaa. Ihminen kokee tekevänsä jotain merkityksellistä ja osallistuvansa yleisen hyvän luontiin. Tekeminen itsessään voi olla psykologisia perustarpeita täyttävää: vapaaehtoistyössä ollaan useimmiten sosiaalisessa kanssakäymisessä muiden ihmisten kanssa ja vapaaehtoistyössä voi päästä tekemään jotain sellaista, mikä tarjoaa mielekkäitä ja sopivan tasoisia haasteita, jolloin vapaaehtoinen pääsee toteuttamaan kyvykkyyden tunteen perustarvettaan. (Meier ja Stutzer 2008, 40–42.)

Ihmiset voivat tehdä vapaaehtoistyötä myös siksi, että se koetaan ulkoisesti motivoivaksi. Toisten auttaminen on siinä tapauksessa toissijaista, ja vapaaehtoistyö itsessään ei tuota positiivisia kokemuksia. Vapaaehtoistyöhön käytetty aika nähdään sijoituksena, josta on jotain muuta hyötyä tulevaisuudessa. Vapaaehtoistyö voidaan kokea sijoituksena vapaaehtoisen omaa henkistä pääomaa kasvattavana toimintana, jonka kautta on mahdollista saada tietoja ja taitoja, joita hän pystyy jatkossa hyödyntämään työmarkkinoilla. Vapaaehtoistyö voi näyttää hyvältä ansioluettelossa tai olla jopa vaatimuksena joihinkin työpaikkoihin. Vapaaehtoistyö voidaan nähdä verkostoitumismahdollisuutena, jonka kautta saatavia kontakteja voi tulevaisuudessa hyödyntää esimerkiksi työllistymisessä tai liiketoimintamahdollisuuksissa. Vapaaehtoistyötä voidaan myös tehdä sosiaalisen hyväksynnän toivossa. Monilla vapaaehtoistyön motivaatiotekijöihin liittyy sekä sisäisesti että ulkoisesti motivoivia seikkoja. (Meier ja Stutzer 2008, 41–44.)

### 4.3 Vapaaehtoistyön timanttimalli

Eräs vapaaehtoistyön motivaatiota selittämään pyrkivä malli on Yeungin (2005, 105–125) vapaaehtoistyön timanttimalli. Kahdeksankulmainen timanttimalli koostuu neljästä motivaation ulottuvuudesta: saaminen – antaminen, jatkuvuus – uuden etsintä, etäisyys – läheisyys ja pohdinta – toiminta. Timanttimallia pystytään hyödyntämään pyrkimyksissä ymmärtää vapaaehtoistoiminnan yksilötason kokemuksia ja merkityksiä.



Kuvio 1 Vapaaehtoistoiminnan timanttimalli (Yeung 2005, 107)

Neljä ulottuvuutta muodostaa yhdessä jaetun kaksiosaisen metaulottuvuuden: itseä kohti-itsestä poispäin. Oikealla osoittavat motivaation ääripäät kuvaavat vapaaehtoistojen ulospäin suuntautuneisuutta (esimerkiksi kohti toisille antamista ja uusia piirejä), kun taas vasemmalle osoittavat motivaation ääripäät suuntautuvat kohti vapaaehtoistojen itseään (esimerkiksi sisäinen pohdiskelu ja itselle saaminen). Kumpikaan näistä metaulottuvuuksista ei ole toistaan parempi vapaaehtoistoiminnan kannalta, vaan vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijät voivat olla erilaisia ilman arvoasetelmaa. (Yeung 2005, 106–107.)

Timanttimallin ensimmäinen ulottuvuus saaminen–antaminen pyrkii vastaamaan siihen, mitä vapaaehtoisuus antaa vapaaehtoiselle. Osa tunnistetuista motivaatioteemoista sijoittuu mallissa, saamisen puolelle, osa antamisen ja osa jää niiden välimaastoon. Vapaaehtoistyö tarjoaa saamispuolella itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. Se edistää henkilökohtaista hyvinvointia esimerkiksi ilon kokemusten, positiivisen mielialan saamisen, tyytyväisyyden ja olon mukavuuden kautta. Vapaaehtoistyön toimintamuotojen kautta vapaaehtoiset pysyvät osallisina itselleen mielekkääseen ja merkitykselliseen toimintaan. Emotionaalisia palkintoja edustavat onnistumisen kokemuksen, oma-arvon tunnon kasvaminen ja sisällön saaminen tyhjältä tuntuvaan elämään. Vapaaehtoistoiminta voi tarjota myös tärkeää työkokemusta ja mahdollisuuksia henkiseen kasvuun. (Yeung 2005, 109–110.).

Osa motivaatioteemoista tulee esille selkeästi antamisena. Monien vapaaehtoisten motivaationa on selkeä halu auttaa ja levittää auttamishalua. He kokivat luonteenpiirteensä altruistisiksi, ja useilla oli henkilökohtaisia elämäkokemuksia autetuksi tulemisesta. Vapaaehtoistyö voidaan kokea keinoksi tarjota vastavuoroista tukea antamalla aikaa ja empatiaa toisille. Osa kokemuksista sijoittuu akselin keskivaiheille, kuten auttamisen kautta saatava antoisuuden tunne. (Yeung 2005, 111.)

Timanttimallin toinen ulottuvuus on jatkuvuus–uuden etsintä. Se asettaa vapaaehtoismotivaation akselille, jonka ääripäät eivät ole samalla tavoin vuorovaikutuksessa kuin saaminen–antaminen-akselilla. Jatkuvuuteen liittyviä motivaatiotekijöitä ovat toiminnan asiasisällön ja aihepiirin tuttuus, positiiviset kokemukset ja muistot aiemmasta vapaaehtoistoiminnasta, henkilökohtainen elämäntilanne (esimerkiksi kasvatuksessa painotettujen teemojen kautta) ja oman identiteetin toteuttaminen. Näissä tapauksissa vapaaehtoistoiminta oli jatkuvaa ja sitä pidettiin jopa omana elämäntapana. Toisessa ääripäässä vapaaehtoistoiminta koettiin uutena asiana ja kiinnostavana työmuotona, sen koettiin tuovan vastapainoa omaan elämäntilanteeseen ja laajennusta omaan elämänpiiriin. Vapaaehtoistoiminnan koettiin tarjoavan mahdollisuuksia uuden oppimiseen ja henkilökohtaiseen muutokseen. (Yeung 2005, 112–113.)

Mallin kolmas ulottuvuus on etäisyys–läheisyys. Tämä ulottuvuus tarkastelee sosiaalisten kontaktien merkitystä vapaaehtoismotivaatiossa. Etäisyyden motivaatioelementit eivät ole yleisesti tyypillisiä vapaaehtoistoiminnalle. Joustavuuden painottaminen ja mahdollisuus asettaa rajoja toiminnalleen sekä toiminnan strukturoimaton ja epäbyrokraattinen ilmapiiri voidaan nähdä etäisyyden

motivaatioelementteinä. Sosiaalinen läheisyys taas koetaan usein tärkeäksi motivaatioteemaksi. Monet ovat aloittaneet vapaaehtoistoiminnan toivomuksesta saada kuulua ryhmään ja tavata uusia ihmisiä. Vapaaehtoistointa voi olla hyvä kokemus yhteishengestä sekä toisten vapaaehtoisten, että palkattujen työntekijöiden kanssa. Sanallinen vuorovaikutus ja toiminnan sosiaalisuus koetaan tärkeäksi, ja vapaaehtoistyö voidaan nähdä kanavana sosiaalisen vuorovaikutuksen edistämiseen. (Yeung 2005, 115–116.)

Timanttimallin viimeinen ulottuvuus tarkastelee vapaaehtoistoiminnan motivaatiota pohdinta-toiminta –akselilla. Pohdinnan ääripäässä on vapaaehtoistoiminnan arvot toiminnan taustana, vapaaehtoistointaan motivoivat roolimallit, sekä vapaaehtoistointa osana omaa henkistä kasvua ja henkilökohtaisten asioiden läpikäymistä. Toiminnallisuuden ääripäästä voidaan taas tunnistaa vapaaehtoistointa tapana kuluttaa vapaa-aikaa ja tehdä jotain organisoitua. Akselin ääripäiden väliltä löytyy esimerkiksi arvojen toteuttaminen toiminnassa. Timanttimallin avulla pystytään sijoittamaan vapaaehtoisille tärkeitä motivaatiotekijöitä akselistoille sopivaan kohtaan, jonka jälkeen ihminen voidaan sijoittaa timanttimallin mukaisesti vapaaehtoistoiminnan motivaation kartalle henkilökohtaisella tavalla. (Yeung 2005, 115–116.)

Yeungin timanttimalli havainnollistaa mielestäni hyvin, että vapaaehtoistyön motivaatio on monimuotoinen ilmiö ja perustuu yksilöllisiin kokemuksiin. Se mikä motivoi toista, voi tuntua toisesta luotaantyöntävältä. Motivaatiotekijöihin ei ole siis yksiselitteistä oikeaa tai väärää vastausta.

#### **4.4 Vapaaehtoistyön johtaminen**

Vapaaehtoistyön johtamista on tutkittu eniten yhdysvaltalaisesta näkökulmasta. Tämä johtuu siitä, että kolmannen sektorin merkitys korostuu sekä taloudellisesti että yhteiskunnallisesti Yhdysvalloissa, ollen selvästi suuremmassa roolissa kuin missään muussa maassa. Yhdysvaltain kolmas sektori olisi bruttokansantuotteeltaan maailman seitsemänneksi suurin talous, jos se irrotetaan tarkasteluun maan kokonaistaloudesta. Monet useimmissa maissa julkisesti tuotetut palvelut ovat Yhdysvalloissa täysin kolmannen sektorin ja vapaaehtoistyön varassa, joten vapaaehtoistyön onnistunut johtaminen on kriittistä koko yhteiskunnan rakenteelle. (Phillips ja Hebb 2017; Safrit ja Schmiesing 2012, 1–33.)

Vapaaehtoisuuteen vahvasti nojautuvissa organisaatioissa vapaaehtoisten johtaminen on ensiarvoisen tärkeää, sillä kun vapaaehtoiset eivät ole taloudellisesti sitoutuneita toimintaan he voivat huomattavasti helpommin lähteä pois organisaatiosta verrattuna irtisanoutumiseen palkkatöistä. (Elstad 2003.)

Useissa tapauksissa vapaaehtoiset aloittavat työtehtävässään suurella innolla, mutta alkuhuuman jälkeen innostus hiipuu. Innostuksen hiipumiseen on monia syitä, mutta monet niistä liittyvät suoraan organisaation puutteellisiin johtamiskäytäntöihin. Huonot organisointikäytännöt, koulutuksen puute, suullisten tunnustusten puute tehdystä työstä ja vähäinen kommunikaatio johtavat helposti vapaaehtoisten motivaation alentumiseen. Puutteet organisaation vapaaehtoisten johtamiskäytännöissä johtavat siihen, että vapaaehtoisuudesta tulee lyhytkestoista ja vapaaehtoisten vaihtuvuus on korkealla tasolla. Festivaaliorganisaatiossa tehdyn tutkimuksen mukaan erityisesti vapaaehtoisten saamalla koulutuksella on suora yhteys vapaaehtoisten motivaatioon. Sellaisissa organisaatioissa, joissa tehtävään perehdytys oli heikolla tasolla tai sitä ei ollut ollenkaan, vapaaehtoiset olivat epävarmoja siitä, mitä heidän odotetaan tekevän. Hyvän koulutuksen saaneet vapaaehtoiset pääsivät taas nopeammin mukaan sisälle organisaation toimintaan ja olivat selvästi motivoituneempia tekemisessään. (Zievinger ja Swint 2018.)

Heikkala (2006) on tehnyt Suomen Liikunta ja Urheilulle (nyk. Suomen Olympiakomitea) raportin urheilujärjestöjen johtamisesta. Hänen mukaansa vapaaehtoistoiminnan koordinaatio ja johtaminen perustuu luottamukseen sekä epämuodollisiin toimintatapoihin. Pääpainopiste on käytännön toiminnan toteuttamisessa, ja toiminnan tavoitteena on aina tyydyttää mielekkään harrastuksen tarvetta, yhdessäoloa tai vertaistukea. Vapaaehtoisten johtamisessa ei ole samanlaista esimies-alais-suhdetta, kuin normaalissa työssä. Vapaaehtoisten johtajalla ei muodostu alaisiin samanlaista direktio-oikeutta kuin työsuhteessa, joten vapaaehtoisia ei voida lakisääteisesti velvoittaa tekemään mitään, mitä heitä ei kiinnosta tehdä. Sen takia onnistunut vapaaehtoisten johtaminen on ensisijaisesti heidän innostamistaan ja motivointiaan, jotta vapaaehtoiset kokevat aitoa halua tehdä ilmaista työtä yhteisen vision eteen.

Johtamisen ja motivaation voidaan siis nähdä liittyvän kiinteästi yhteen vapaaehtoistyön kontekstissa, kun perinteisiä johtamiskeinoja ei ole samalla laajuudella käytettävissä. Seuraavassa pääluvussa syvennytään tämän tutkimuksen empiiriseen aineistoon ja verrataan löydöksiä aiempaan aiheesta tehtyyn tutkimukseen.

## **5 AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI**

### **5.1 Taustatiedot kohdeorganisaatiosta**

Vuonna 1922 perustettu Suomen Shakkiliitto (SSL) on Suomen Olympiakomiteaan kuuluva lajiliitto. Suomen Shakkiliitton kuuluu 85 jäsenseuraa, joissa on yhteensä noin 1300 lisenssipelaajaa. Suomessa on aktiivisia kilpapelajia noin 2000, ja suomalaisissa shakkiseuroissa on yhteensä noin 2500 jäsentä. Suomen Shakkiliitossa työskentelee täysipäiväisenä työntekijänä toiminnanjohtaja, ja hänen lisäksi liitto työllistää keskimäärin kaksi osa-aikaista työntekijää. Yhdelläkään suomalaisella shakkiseuralla ei ole palkattuja työntekijöitä, joten suurin osa kotimaisesta shakkitoiminnasta pyörii täysin vapaaehtois pohjalta. (shakkiliitto.fi)

Suomen Shakkiliiton tehtäviin kuuluu lajin maineen ja näkyvyyden edistäminen, kansallisen tason kilpailutoiminnan koordinointi, kansainvälinen yhteydenpito erityisesti Maailman Shakkiliitto FIDE:n ja Pohjoismaiden Shakkiliiton kanssa, maajoukkuevalmennuksen ja maajoukkueiden kansainvälisten kisamatkojen järjestelyt, shakin aseman edistäminen oppimisen välineenä peruskouluissa, shakin seuratoiminnan kehittäminen ja erityisesti nuorten harrastusmahdollisuuksien lisääminen. Lisäksi Suomen Shakkiliitto julkaisee neljä kertaa vuodessa ilmestyvää Shakki-lehteä. (shakkiliitto.fi)

### **5.2 Tutkielman metodologiset valinnat**

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 25–30) kuvaavat laadullista tutkimusta niin, että sen tarkoituksena on ymmärtää jotain ilmiötä. Ymmärtämisen voidaan nähdä olevan eläytymistä tutkimuskohteisiin liittyvään henkiseen ilmapiiriin, ajatuksiin, tunteisiin ja motiiveihin.

Melko pian aiheeseeni tutustumisen jälkeen totesin, että kahdella vapaaehtoistyötä tekevällä ei ole identtisiä motivaatiotekijöitä vapaaehtoistyöhön. Syyt tehdä vapaaehtoistyötä ovat jokaiselle yksilölliset. Koin, että parhaiten näitä motivaatiotekijöitä pystyn tunnistamaan tekemällä haastatteluja laadullisin menetelmin, sillä en halunnut tehdä selkeitä ennakko-oletuksia siitä mikä suomalaisten shakkiseurojen vapaaehtoisia

saattaisi motivoida. Teemahaastattelujen kautta pystyin tekemään vapaamuotoisempia haastatteluja, ja jokainen haastattelu oli hieman erilainen riippuen vastaajasta. Aineiston käytännön keruuprosessista kerrotaan tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Nicholsin ym. (2016, 11–14) mukaan vapaaehtoistyötä tekevien motivaatiotutkimuksessa on käytetty sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä, ja molemmissa on hyvät ja huonot puolensa. Määrällisen tutkimuksen hyviä puolia tässä aihepiirissä ovat, että vapaaehtoisten motivaatiotekijöitä pystytään helposti vertailemaan joko eri ympäristöissä tehtyjen tutkimusten välillä tai saman yhteisön sisällä eri rooleissa toimivien vapaaehtoisten välillä. Huonoja puolia määrällisessä tutkimuksessa on, että tutkija joutuu käytännössä etukäteen olettamaan mistä vapaaehtoisten motivaatio kumpuaa. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelujen kautta vapaaehtoiset pystyvät omin sanoin kuvaamaan vapaaehtoistyönsä motivaatiotekijöitä, jolloin tutkijan on mahdollista löytää aivan uusia näkökulmia vapaaehtoisten motivaatioon. Laadullisen tutkimuksen huono puoli on, että otoskoko jää selvästi pienemmäksi, joten tulosten yleistäminen on hankalampaa.

Empiirinen tutkimusosuus on tutkimusotteeltaan tapaustutkimus. Tapaustutkimuksen tutkimuskysymysten tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään mistä tapauksessa on kyse, ja mitä voimme oppia sitä tutkimalla. Tapaustutkimus ei niinkään ole itsenäinen tutkimusmetodi, vaan pikemminkin tutkimusstrategia tai tutkimuksen lähestymistapa. Tapaustutkimus sopii hyvin laadullisen tutkimuksen tutkimusstrategiaksi, erityisesti silloin kun tutkitaan monitahoisia ongelmia, joihin ei välttämättä pystytä saamaan yksiselitteisiä vastauksia. Tapaustutkimuksen tärkein päämäärä on ymmärtää tapausta sisältä päin, jolloin ymmärrystä tapausta kohtaan rakennetaan tapauksessa asianomaisten näkökulmasta. Tapaustutkimuksen empiirinen aineisto koostuu tyypillisesti yhdistelmästä jo olevassa olevaa empiiristä tietoa (esimerkiksi julkiset dokumentit, tiedotteet, suunnitelmat ja digitaaliset julkaisut) ja tutkimuksen aikana luotavasta empiirisestä aineistosta (esimerkiksi haastattelut ja havainnointi). Tapaustutkimus mahdollistaa sekä laadullisen että määrällisen tutkimusaineiston yhdistämisen. (Eriksson ja Kovalainen 2008.)

Tapaustutkimuksessa tutkimuskohde on useimmiten jonkun organisaation tietty prosessi, toiminto, osasto, tapahtumasarja tai historia. Tapaus voi olla monella eri tasolla toimialatasolta yksilötasolle. Tapaustutkimus tähtää suhteellisen yksityiskohtaiseen tietoon tapauksista. (Koskinen ym. 2005.)

Tutkimuksen kohteena on tutkia Suomen Olympiakomitean alaisen Suomen Shakkiliiton jäsenseuroissa vapaaehtoisina toimivia henkilöitä ja heidän motivaatiotekijöitään vapaaehtoistyöhön. Tutkimuksessa on monta tutkimusyksikköä (eli tässä tapauksessa shakkiseuraa). Shakki on Suomessa harrastajamääriltään melko pieni laji ja lajin parissa toimivien vapaaehtoisten yhteisö on vielä pienempi. Shakkiseurojen vapaaehtoiset voidaan nähdä pienenä joukkona, joiden toiminnassa pystytään tunnistamaan selkeät ominaispiirteet. Tämän vuoksi näen toimivana ratkaisuna, että tutkimusotteena on tapaustutkimus, jossa keskitytään tarkastelemaan yhden uniikin joukon vapaaehtoistoimintaa. Shakkiseuroissa toimivat vapaaehtoiset ovat tunnistettavissa oleva alajoukko jostain suuremmasta joukosta, eli tässä tapauksessa yläjoukoiksi voidaan ajatella kaikki vapaaehtoistyötä tekevät Suomessa tai tarkennetusti urheiluseuroissa vapaaehtoistyötä tekevät Suomessa. Tapausnäkökulmaa perustelee myös se, että vapaaehtoisten tämänhetkisten motivaatiotekijöiden lisäksi tutkielmassa on pyritty tarkastelemaan vapaaehtoisuuden muutosta pidemmällä aikavälillä suomalaisissa shakkiseuroissa.

### **5.3 Empiirisen aineiston valinta ja keräys**

Aineistoa on kerätty pitämällä teemahaastatteluja suomalaisissa shakkiseuroissa toimiville vapaaehtoisille. Hirsjärven ja Hurmeen (2015, 41–50) mukaan haastattelua tekevän tutkijan tärkein tehtävä on välittää kuva haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Haastattelu on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa, joka tähtää informaation keräämiseen. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Puolistrukturoiduille haastattelumenetelmille tyypillistä on, että osa haastattelun näkökohdista on lyöty ennalta lukkoon, ja osaa ei. Teemahaastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Haastattelumenetelmä ei kuitenkaan ota kantaa siihen, miten syvälle aiheen käsittelyssä mennään tai montako haastattelukertaa on. Teemahaastattelu etenee yksityiskohtaisten, ennalta määrättyjen kysymysten sijaan valittujen keskeisten teemojen varassa. Teemahaastattelussa on mahdollista saada esiin vastausten taustalla olevia motiiveja. Haastateltavalla on mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti, mutta tutkijan näkökulmasta tärkeää on myös se, että tutkijalla on suuremmat mahdollisuudet



motivoida henkilöitä vastaamaan kuin lomaketutkimuksessa. Haastattelu on joustava menetelmä, joka sallii täsmennykset.

Haastateltavat tähän tutkimukseen löytyivät Suomen Shakkiliiton tiedotuskanavien kautta. Suomen Shakkiliiton verkkosivuilla ja kerhojen yhteyshenkilöiden postituslistalla julkaistiin laatimani ilmoitus, jossa kerrottiin tästä tutkimuksesta ja pyydettiin kriteerit täyttäviä henkilöitä osallistumaan tutkimukseen. Ainoa kriteeri tutkimukseen osallistumiselle oli, että henkilö joko tällä hetkellä toimi, tai on joskus aiemmin toiminut suomalaisessa shakkiseurassa vapaaehtoistyössä. Haastattelupyynnön tiimoilta minuun otti yhteyttä kymmenen henkilöä eri puolelta Suomea, joita kaikkia haastattelin tutkimusta varten. Kolme haastatteluista toteutettiin kasvotusten, ja loput joko Microsoft Teams -sovelluksessa tai puhelimitse. Syynä etähaastattelujen suosimiseen oli haastateltavien maantieteellisesti laaja hajaannus ympäri maata, sekä erityisesti aineistonkeruun loppuvaiheessa käynnistynyt koronavirusepidemia, joka ei mahdollistanut tapaamisia kasvotusten.

En ollut määrittänyt etukäteen haastateltavien määrää, ja lopulta vapaaehtoisiksi haastateltavaksi ilmoittautui eri kanavien kautta 11 henkilöä. Suunnitelmaksi muodostui haastatella kaikkia vapaaehtoisiksi haastattelukohteiksi ilmoittautuneita, ja pohtia sen jälkeen onko kerätty aineisto riittävän monipuolinen antamaan kokonaiskäsityksen ilmiöstä- Haastateltavien taustat vapaaehtoistyön parissa erosivat toisistaan merkittävästi, mutta muutamien viimeisten haastattelun aikana uusia näkökulmia vapaaehtoisuuteen ei tullut enää niin paljoa, että lisähaastateltavien etsiminen olisi tuntunut tarkoituksenmukaiselta. Haastattelut pidettiin kevään 2020 aikana ja ne nauhoitettiin .mp3-tiedostoiksi. Haastatteluäänitettä kertyi yhteensä noin viisi tuntia, keskimääräisen haastattelun kestäessä noin puoli tuntia. Lyhin haastattelu kesti noin 15 minuuttia ja pisin noin tunnin. Litteroitua aineistoa kertyi noin 42 sivua.

## **5.4 Aineiston analyysi**

Tutkielmassa kerätty äänitetty haastatteluaineisto on litteroinnin jälkeen analysoitu sisällönanalyysiä käyttäen. Tuomen ja Sarajärven (2018, 98–104) mukaan sisällönanalyysiä ei lähtökohtaisesti ohjaa jokin tietty teoria, vaan siihen voidaan soveltaa suhteellisen vapaasti monenlaisia teoreettisia lähtökohtia. Sisällönanalyysiä tehdessä tulee aivan aluksi tunnistaa, mitkä asiat aineistosta ovat kyseisen tutkimuksen kannalta

kiinnostavia. Tämä rajaus tulee tehdä tarkasti pohjautuen tutkimusongelmaan, jonka tulee olla linjassa raportoitujen tutkimustulosten kanssa. Yhdessä tutkimuksessa ei voi tutkia kovin monta asiaa riittävän analyttisellä tasolla.

Tässä tutkimuksessa äänitetty haastatteluaineisto on litteroitu sanatarkkuudella ja siitä on erotettu asiat, jotka sisältyvät kiinnostukseen. Nämä asiat kerätään yhteen ja erilleen muusta aineistosta. Sen jälkeen kerätyjä asioita voidaan luokitella, teemoittaa tai tyyppitellä. Luokittelulla tarkoitetaan sitä, että lasketaan, montako kertaa jokin asia ilmenee aineistossa. Tätä pidetään kvantitatiivisena analyysinä sisällön keinoin. Teemoittelussa taas painottuu se, mitä kustakin teemasta on sanottu. Aineistosta pyritään etsimään jotain tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä, mutta ei ole niin oleellista montako kertaa joku tietty asia ilmenee aineistosta. Tyyppittelyssä pyritään etsimään toistuvia näkemyksiä tiettyjen teemojen sisällä, ja tiivistämään ne yleistäväksi tyyppiesimerkiksi. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 104–110.) Tässä tutkimuksessa aineisto on teemoiteltu, sillä haastateltavien määrä ei mielestäni ole niin suuri, että aineistosta pystyisi tekemään oleellisia tilastollisia johtopäätöksiä asioiden ilmenemisen lukumäärän perusteella. Koin kiinnostavampana pyrkiä tunnistamaan erilaisia tekijöitä, jotka motivoivat erilaisia ihmisiä vapaaehtoistyön pariin, kuitenkin pitäen silmällä, jos joku tietty yksittäinen teema toistuisi erityisen usein. Löyhä haastattelurunkoni kulki pitkälti samalla kaavalla, ja sen kysymysten perusteella yhdistelemäni teemat on jaoteltu kuudennen pääluvun alaluvuiksi: vapaaehtoistyön tekijöiden taustat, vapaaehtoistyön motivaatio- ja epämotivaatiotekijät, tavoitteiden vaikutus motivaatioon, kilpailuasetelman vaikutus motivaatioon ja yhteisöllisyyden merkitys.

Aineiston analyysi on toteutettu teoriaohjaavana analyysinä, joka tarkoittaa sitä, että teoreettisia kytkeitä hyödynnetään apuna, mutta analyysi ei pohjaa suoraan teoriaan. Analyysissä on tunnistettavissa teoriapohjan vaikutus, mutta analyysin tarkoitus ei ole testata teoriaa. Aineistoanalyysi on tehty ennalta määriteltyjen teemojen mukaan jaotellusti aineistolähtöisesti, ja aineiston löydöksistä pyritään löytämään yhteistä rajapintaa olemassa olevaan teoreettiseen viitekehukseen. Analyysin tarkoituksena on luoda selkeä, sanallinen kuvaus ilmiöstä, joka on tutkimuksen kohteena. Aineiston analyysillä luodaan selkeää ja yhtenäistä informaatiota, joka jonka tarkoituksena on pyrkiä selittämään tutkimusaihetta. Aineistoa pelkistetään karsimalla siitä tutkimuksen kannalta epäolennainen ja tutkimuksen kannalta mielenkiintoisiin teemoihin liittymätön materiaali pois. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 110–120.)

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Vastaajien demografiset tiedot

Yhdestätoista haastatellusta nuorin oli 20-vuotias ja vanhin 80-vuotias, keski-ikä ollen noin 47 vuotta. Haastatelluista kaksi toimi vapaaehtoistyössä Satakunnassa, kaksi Varsinais-Suomessa, kolme Uudellamaalla, yksi Itä-Suomessa, yksi Pohjanmaalla, yksi Keski-Suomessa ja yksi Lapissa, joten tutkimus onnistui tavoittamaan laajasti vapaaehtoisia ympäri maata. Sukupuolijakauma haastatteluissa oli vahvasti miehinen, sillä haastateltavien joukossa oli vain yksi nainen. Haastateltavien sukupuolijakauma mukailee kuitenkin hyvin yleistä lajin harrastajien sukupuolijakaumaa. Suomen Shakkiliiton (2021) verkkosivujen tilastojen mukaan lajin harrastajista noin viisi prosenttia on naisia.

Haastatelluista kaksi oli eläkkeellä, kolme opiskelijoita ja loput kuusi olivat mukana työelämässä. Työelämässä olevista haastatelluista viisi toimii asiantuntija- tai johtotehtävissä ja yksi yrittäjänä. Enemmistö haastatelluista oli korkeakoulutaustaisia, sillä joukossa oli neljä ylemmän korkeakoulututkinnon ja neljä alemman korkeakoulututkinnon suorittanutta. Heidän lisäksi mukana oli yksi ylioppilas ja kaksi peruskoulutasoisesti koulutettua.

Haastateltujen suhteellisen pienenestä otannasta johtuen shakin parissa toimivien vapaaehtoisten demografisista tekijöistä ei voida tämän tutkimuksen perusteella tehdä yleistyksiä. Vehmas ym. (2018) kuvaavat keskimääräisen urheilun vapaaehtoisen olevan 30–45-vuotias mies, joka on korkeasti koulutettu ja hyvässä asemassa työelämässä. Tämän tutkimuksen haastateltavien perusteella shakin parissa vapaaehtoistyötä tekevien profiili on melko hyvin linjassa keskimääräisen suomalaisen urheiluvapaaehtoisen profiilin kanssa, sillä jos ikähaarukkaa laajennetaan muutamalla vuodella, niin 6/11 haastatelluista osuu kuvatus joukon sisään. Shakin parissa vapaaehtoistyötä tekevät ovat keskimäärin hieman vanhempia, mutta kuitenkin koulutettuja ja hyvässä asemassa työelämässä.

Sitaattien perään on yksilöity haastateltavat numerokoodein (H1...H11), tarkemmat yksilölliset demografiset tekijät ovat esitettynä liitteessä 2.

## 6.2 Vapaaehtoistyöntekijöiden roolit suomalaisissa shakkiseuroissa

Vapaaehtoistyötä seuratoiminnassa voi tehdä monella eri tavalla. Tässä tutkimuksessa ilmi tulleita vapaaehtoistyön muotoja olivat:

- Nuorten valmentaja
- Aikuisten kerhotoiminnan vetäjä
- Kilpailujen järjestäjä
- Shakkituomari
- Viestinnälliset tehtävät
- Shakkiseuran puheenjohtaja
- Shakkiseuran hallituksen tai johtokunnan jäsen
- Hallinnolliset tehtävät
- Selostaja
- Kahvion pitäjä
- Seurajoukkueen kokoon kutsuja
- Nuorten matkajohtaja

Yleinen urheiluvapaaehtoistyön trendi Suomessa on esimerkiksi Euroopan Komission barometrin mukaan (European Commission 2018) ollut se, että vapaaehtoistyötä tehdään joustavasti yksittäisissä tapahtumissa, ilman pitkäaikaista sitoutumista. Shakin vapaaehtoistyöhön tämä trendi ei ole ainakaan toistaiseksi levinnyt, vaan haastateltavista kaikki olivat olleet toiminnassa mukana vuosia tai jopa vuosikymmeniä. Kukaan ei ollut suunnitellut vapaaehtoistyön lopettamista tai vähentämistä lähivuosina, jos eivät kokisi terveydentilassaan tai elämäntilanteessaan yllättäviä muutoksia. Useimmat mainitsivat kokevansa vapaaehtoistyön shakin parissa elämäntapanaan, josta olisi hankalaa luopua ilman hyvää syytä. Kuten eräs haastateltava asiaa kuvaa:

*”Sitten kun tätä on tehnyt 20–30 vuotta, niin epäilen että voisi olla vähän vaikeaa lopettaa. Siinä tulee vähän sellainen tilanne, että ei oikein tietäisi mitä sitä kotona tekisi, kun on tottunut olemaan jatkuvasti jossain liikkeessä. Kotona istuminen menisi pelkäksi sormien pyörittelyksi”. (H2)*

Yleisin tapa päätyä shakin vapaaehtoistyön pariin on ollut oman harrastuksen kautta. Haastatelluista vain yksi oli päätenyt vapaaehtoistyöhön lapsensa harrastuksen kautta.

Tämä poikkeaa jossain määrin edeltävästä tutkimuksesta, sillä esimerkiksi Nicholisin (2016) laajan tutkimusaineiston mukaan suuri osa urheilun parissa toimivista vapaaehtoisista on päätenyt mukaan toimintaan lapsen harrastuksen kautta. Yksi selittävä tekijä tälle ilmiölle voi olla junioripelaajien suhteellisen pieni osuus verrattuna moneen muuhun urheilulajiin. Shakin aktiivisista kilpelaajista n. 25 % on alaikäisiä (Shakkiliitto), kun taas esimerkiksi Palloliiton tilastojen mukaan jalkapallon aktiiviharrastajista noin 70 % oli alaikäisiä vuoden 2015 tilastojen mukaan (Palloliitto).

Aiemman tutkimuksen (Decin ja Ryan 2016; Rosenthal ym. 1998; Bekkers 2007) mukaan yksilön käyttäytymistä ohjaavat tekijät tulevat usein ulkopuolelta, ja vapaaehtoistyön kontekstissa tämä on yhdistetty siihen, että henkilö päätyy todennäköisemmin vapaaehtoistyön pariin, jos hänen vanhempansa ovat tehneet vapaaehtoistyötä. Tämä näkyi selvästi ainakin yhden haastateltavan kokemuksissa:

*”Mun vanhemmat ovat olleet tämmöisiä vanhoja yhdistysaktiiveja. Että siinä mielessä se tuntui tietyllä tavalla itsestään selvältä lähteä mukaan shakin järjestötoimintaan, ja muissakin harrastuksissa olen aina ajautunut sinne kilpailujen järjestäjän puolelle”. (H2)*

Etenkin nuoremmat vastaajat ovat päätenyt vapaaehtoistoiminnan pariin sen takia, että heitä oli kysytty mukaan. Useissa seuroissa toimihenkilöt ovat ikäänntyneitä, ja toiminnassa on ollut tarvetta nuorennusleikkaukselle. Valtaosa haastatelluista ei tunnistanut vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtemistä määrätietoisena päätöksenä, vaan he kokevat ”ajautuneensa” mukaan toimintaan. Eräs haastateltava kuvaa päätymistään vapaaehtoistoiminnan pariin seuraavasti:

*”Kun aloin harrastamaan shakkia ja pitämään harrastuksesta, halusin omalta osaltani varmistaa, että homma toimii. En tietenkään ihan tarkkaan muista miten asia silloin meni, mutta aloin järjestelemään puulaakijoukkueita ja toimimaan niiden yhteyshenkilönä. Lähinnä sen takia että pystyisin varmistamaan, että päästään pelaamaan. Samantyylistä se oli varmaan korkeakoulun shakkikerhossakin, että kun olin yksi säännöllisimmistä kävijöistä niin aloin sitten luonnollisesti olemaan se tyyppi, joka alkoi tavallaan pyörittämään ja järjestelemään niitä turnauksia. Ja sitten kun on kaikenlaisia hallituksia, niin*

*niihin päätyy usein ne, jotka ovat muutenkin aktiivisia pyörittämään toimintaa.”*  
(H10)

Vaikka suurin osa haastatelluista on päätenyt mukaan toimintaan puolivahingossa ja vanhojen toimijoiden pyynnöstä, joukosta löytyy myös toisenlaisia taustoja. Jokaisella seuralla on omanlaisensa organisaatiokulttuuri, ja toiset seurat ovat olleet aktiivisempia houkuttelemaan uusia vapaaehtoisia mukaan kuin toiset. Toisten kokemuksen mukaan vapaaehtoisen täytyy olla itse aktiivinen, jos haluaa mukaan toimintaan. Erään nuoremman vapaaehtoisena toimineen esimerkki kertoo, että asenteet uusia vapaaehtoisia kohtaan eivät ole aina positiivisia:

*”Kyllä se yleensä tuntuu siltä, että ihan oma-aloitteisesti saa mukaan kaikkeen toimintaan mennä. Kukaan ei ole ollut millään tavalla kannustava vapaaehtoistyötä kohtaan, vaan pikemminkin osa seuran vanhoista toimijoista oli alun perin sitä vastaan, että mä olisin yhtään mukana tekemässä mitään vapaaehtoishommaa. Mulla oli kuitenkin ideana, että halusin kehittää meidän vuosia paikallaan junnannutta viikonlopputurnausta ja haluttiin kehittää sitä vähän parempaan loistoon, ja lopulta sitten onnistuttuunkin siinä aika hyvin”.*  
(H5)

Muutamalle vapaaehtoistyön pariin päätyneelle yhdistävä tekijä oli, että he jo melko varhaisessa vaiheessa harrastusta ymmärsivät, etteivät heidän henkilökohtaiset taitonsa riitä lajissa pelaajina kovin korkealle tasolle. Vapaaehtoisena toimiminen on tarjonnut mielenkiintoisen mahdollisuuden toimia osana korkean tason kilpailutoimintaa, ilman vaatimuksia korkeasta henkilökohtaisesta pelitasosta.

### **6.3 Vapaaehtoistyön motivaatio- ja epämotivaatiotekijät**

Suurelle osalle haastateltavista yhdistäväksi motivaatiotekijäksi oli tunnistettavissa halu omalla toiminnallaan mahdollistaa sekä oma että muiden lajista kiinnostuneiden mahdollisuus harrastaa shakkia. Toisilla korostuu erityisesti muiden harrastusmahdollisuuksien mahdollistamisesta tuleva hyvä mieli, kuten eräs aktiivi asiaa kuvaa:

*”Tällaisessa shakkitoiminnassa on tekijöitä tosi rajallisesti. Se aiheuttaa sen, että jokainen käsipari, joka pystyy edes vähän jotain tekemään edistää osaltaan tätä yhteistä asiaa. Se on motivoivaa, kun koen että pystyn tarjoamaan jotain hyötyjä tolle meidän seuralle, ja pystyn sitä kautta tukemaan ja turvaamaan meidän koko shakkiseuran toimintaa tulevaisuudessa.” (H6)*

Toisilla motivaatio vapaaehtoistyöhön ei välttämättä tule työstä itsessään sisäisesti, vaan vapaaehtoistyön tekemiseen voidaan tunnistaa myös ulkoisia motivaatiotekijöitä:

*”En oo varmaan koskaan ollut sellainen tyyppi, että haluaisin mennä johonkin hallitustoimintaan mukaan. Tykkään vaan tästä harrastuksesta, ja oon vaan aina halunnut että saadaan järjestettyä puulaakijoukkueet ja peli-illat, niin oon vaan jotenkin päätenyt jo vuosikymmeniä tällaiseen yhteyshenkilön rooliin kun siihen ei mitään tunkua ole ikinä ollut. Se on enemmän aikaa sellaista tasaista puurtamista, mutta on se tietysti motivoivaa huomata että jotain ollaan varmasti tehty oikein kun kerhon jäsenmäärä ja aktiivisuus on oikeastaan koko ajan ollut pienessä kasvussa viimeisen 20 vuoden ajan.” (H10)*

Haastateltavien näkemyksissä on tunnistettavissa jo aiemmassa tutkimuksessa havaittu dilemma vapaaehtoistyön altruistisuuden ja egoistisuuden välillä (esim. Allen ja Rushton 1983; Smith 1981), toisaalta halutaan vapaaehtoistyöllä tuottaa hyvää muille esimerkiksi tarjoamalla harrastusmahdollisuuksia nuorille, mutta toisaalta taas intressinä on myös omien harrastusmahdollisuuksien takaaminen omalla vapaaehtoistyöpanoksella. Edwardsin (2005) tutkimus vapaaehtoistyötä tekevistä on päätynyt vastaaviin löydöksiin: siinä museoissa vapaaehtoistyötä tehneet kokivat tärkeäksi motivaatiolähteeksi, että he omalla työpanoksellaan pystyivät varmistamaan, että myös heidän lapsensa, lapsenlapsensa ja muut jälkipolvet pystyisivät nauttimaan museoiden annista, kun joku niitä vapaaehtoistyön avulla pitäisi pystyssä.

Muutama haastateltavista koki vapaaehtoistyössä motivoivaksi sen, että he pääsevät joissain tietyissä tehtävissä hyödyntämään omia osaamisalueitaan ja vahvuuksiaan. Eräs pankkialalla työskentelevä vapaaehtoisena toimiva nosti esiin, että hän on kokenut motivoivaksi, kun esimerkiksi seuran johtokuntatyöskentelyssä on tullut käsiteltäväksi juridiikkaan, pankkeihin tai yhdistystalouteen liittyviä kysymyksiä, joissa hänellä on vahva osaamistausta. Eräs pitkän linjan IT-ammattilainen taas on alun perin päätynyt lajin

vapaaehtoistyön pariin 90-luvulla, kun kilpailutoiminnan pyörittämisessä alkoivat tietokoneet ja niihin liittyvät shakkiohjelmistot yleistymään. Hänellä on sekä töiden että muiden harrastusten kautta aina ollut tarvittavat laitteet ja osaaminen keskimääräistä toimitsijaa paremmalla tasolla tietokoneiden avulla järjestettävien kilpailujen organisoimiseen, joten hän on päässyt vapaaehtoistehtävissään hyödyntämään sekä omia vahvuuksiaan että mielenkiinnon kohteitaan. Nämä motivaatiota edistävät tekijät ovat hyvin linjassa Ryanin ja Decin (2017, 239–250) sisäiseen motivaatioon vaikuttaviin psykologisiin perustarpeisiin, omaehtoisuuteen ja kyvykkyyteen. Omaehtoisuutta edistää, että vapaaehtoisten tehtävät ovat olleet lähellä henkilökohtaisia mielenkiinnon kohteita ja kyvykkyyttä taas se, että vapaaehtoiset ovat saaneet onnistumisen tunteita sopivan haastavien tehtävien suorittamisesta.

Useampi vastaaja mainitsi, että kaikkein motivoivinta vapaaehtoistyössä on positiivisen palautteen saaminen. Positiivista palautetta voi tulla esimerkiksi kilpailun järjestäjälle tai tuomarille onnistuneen tapahtuman jälkeen, tai kilpailureissun matkanjohtajalle tai valmentajalle nuorilta tai heidän vanhemmiltaan. Ryan ja Deci (2017, 128) ovat myös tunnistaneeet positiivisen palautteen tai kannustavien puheiden vaikutuksen motivaatioon, siten että palaute voi tukea ja vahvistaa palautteen vastaanottajan kyvykkyyden tunnetta, joka on motivaation yksi osatekijä. Palautteen saaminen itsessään ei kuitenkaan useimmiten ole motivaatiotekijä, sillä palaute tulee useimmiten pyytämättä ja yllättäen eikä sen saamista tai saamatta jäämistä voi ennakoita.

Monet haastatelluista ovat saaneet vapaaehtoisuransa aikana työstään muodollisia tunnustuksia, kuten ansio- ja kunniamerkkejä tai viirejä. Haastateltavat olivat muodollisista tunnustuksista pitkälti samaa mieltä: kyllä sellaisten saaminen tietysti ihan mukavaa on, mutta kukaan ei kokenut tunnustusten tavoittelua varsinaisena motivaatiotekijänä. Ajattelutapa tunnustuksista oli pikemminkin niin, että jos sellaisia oli tullakseen niin hyvä juttu, mutta jos ei, niin ei sekään haittaa. Tunnustukset yhdistetään usein ulkoiseen motivaatioon (esim. Ruohotie 1998, 37), mutta tunnustusten saaminen on tunnistettu myös vapaaehtoisten motivaatiotekijäksi aiemmassa tutkimuksessa (Ferreira ym. 2009). Tähän eroon aiempaan tutkimukseen verrattuna saattaa vaikuttaa ainakin se, että kahdenkeskisessä haastattelussa voi olla suurempi kynnys kertoa motivoituvansa ulkoisista tunnustuksista, kuin esimerkiksi anonyymiin kyselylomakkeeseen vastaamalla. Myös kulttuurierot voivat vaikuttaa tähän, sillä suomalaisessa kulttuurissa ei muodollisia tunnustuksia välttämättä pidetä samanlaisessa arvossa kuin joissain muissa kulttuureissa.



Muutama nuorisotoiminnan parissa vapaaehtoistyötä koki saavansa eniten motivaatiota siitä, kun harrastuksen parissa oleville lapsille onnistutaan tuottamaan mukavia hetkiä. Eräs vastaaja kuvasi asiaa näin, kun keskustelimme siitä, mikä toiminnassa on kaikkein motivoivinta:

*”Lasten kilpailut tietysti. Kun sä oot siellä paikan päällä tekemässä töitä niin ne lapset siellä on niin ihania, kun siinä kilpailussa näkee sitä lasten riemua ja kaikkea sitä tunneskaalaa, ja harrastamisen iloa.” (H7)*

Vapaaehtoistyön motivaatiotekijöissä oli jonkin verran vaihtelua haastateltavien iästä riippuen. Karkeasti arvioiden yli 30-vuotiaat haastateltavat eivät nähneet vapaaehtoistyöstä olevan oleellista hyötyä esimerkiksi heidän työuraansa ajatellen, mutta taas sitä nuoremmat kokivat vapaaehtoistyön todennäköisesti vaikuttavan positiivisesti heidän osaamisen kehittymiseensä ja mahdollisesti myös työllistymismahdollisuuksiinsa. Vapaaehtoistyöstä saatavat merkinnät ansioluetteloon nähtiin positiivisena asiana, vaikka niitä ei pidetty ensisijaisina motivaatiotekijöinä vapaaehtoistehtäviin hakeutumiselle. Eräs nuoremmista haastatelluista kuvaa asiaa seuraavasti:

*”Kyllä tässä vuosien varrella vapaaehtoistyötä tehdessä on tullut opittua ennen kaikkea vuorovaikutustaitoja, ja kyllä mä koen että pystyn hyödyntämään niitä taitoja paremmin sitten tuolla työelämäni puolella. Kyllä mä koen että nää vapaaehtoishommat mitä oon tehny on ehkä ihan kiitettävä lisä siellä ansioluettelossakin, vaikka ei ne nyt ainakaan toistaiseksi sitä ammatillista osaamista ole vielä tuoneet esiin.” (H4)*

Myös toisella yliopisto-opintojensa ohessa vapaaehtoistyötä paikallisseuran johtokunnassa tekevällä oli samanlaisia kokemuksia:

*”Organisoiminen on taito ja sitä pystyy kehittämään organisoimalla. Johtokunnassa yks tärkeimmistä tehtävistä on kuitenkin organisoida tapahtumia, ja kyllä mä uskon että kun tulevaisuuteen katsoo nii tää on semmonen taito mitä on hyödyllistä kehittää myös työelämää ajatellen.” (H3)*

Nämä havainnot vastaavat aiemman tutkimuksen löydöksiä, sillä yleisesti muissa tutkimuksissa tunnistettu vapaaehtoistyön motivaatiotekijä on pyrkimys kehittää itseään ja omaa osaamistaan vapaaehtoistyön kautta (esim. Ferreira 2009; Green ja Chalip 2004). Myös vapaaehtoistyön positiiviset vaikutukset ansioluetteloon on tunnistettu aiemmassa tutkimuksessa (esim. Meier ja Stutzer 2008, 41–44; Nichols ym. 2016, 24–27.)

Useammalle vapaaehtoiselle kaikkein eniten motivaatiota tuottaneet hetket ovat liittyneet jotenkin menestymiseen ja onnistumisiin. Menestymisen ja onnistumisen kokemuksia vapaaehtoistyön parista tunnistettiin esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa seura onnistuu voittamaan mitaleita SM-tasolla, kilpailuun tai tapahtumaan on saatu mukaan erityisen suuri määrä pelaajia, on saatu innostettua uusia nuoria lajin pariin tai jos on kokeiltu rohkeasti jotain uutta hyvällä menestyksellä. Pitkään kilpailuja järjestänyt ja seuran yhteyshenkilönä toiminut kuvaa asiaa näin:

*”Kyllä suurimpia onnistumisen tunteita on tullut siitä, kun joskus 15-20 vuotta sitten onnistuttiin voittamaan joukkueena Suomen mestaruus ja päästiin sitten Euro Cuppiin, niin olihan se todella hienoa. Tämmöset joukkuekisat ja reissut joissa on hyvä yhteishenki, nii onhan se mahtavaa että ollaan saavutettu yhdessä jotain. Toinen on, kun onnistuu järjestämään jonkun tapahtuman ja pelaajat tulee kisan jälkeen kiittämään, että olipa hyvä turnaus, nii kyllä jos ite on ollu se joka siinä on eniten järjestelyjen kanssa häärännyt niin kyllähän siitä aina hyvä olo tulee. En mä oo ikinä ajatellu että tästä vapaaehtoistyöstä pitäisi itselle jäädä niin hirvesti mitään.” (H9)*

Joillekin vapaaehtoistyössä kaikkein motivoivinta on mahdollisuus toteuttaa omia kehitysideoitaan, kuten eräs muutamia vuosia toiminnassa mukana ollut kuvaa:

*”Kyllä monet asiat mitä tässä on päässy tekemään on tullu ihan oma-aloitteisista ideoista, esimerkiksi oon alkanu tekemään näitä live-selostuksia kilpailuista ihan omasta ajatuksesta. Sitten ajattelin että kyllä yliopistollakin olisi hyvä shakkikerho olla, niin perustin semmosen. Ja tätä meidän kaupungin viikonlopputurnausta oon tosi paljon pyrkinyt kehittämään, ja siinä ollaan hienosti onnistuttu niin että turnauksesta on ihan viime vuosina tullut sekä osallistujamäärällisesti että osallistujien tason perusteella paljon parempi turnaus mitä se on ennen ollut.” (H5)*

Decin ja Ryanin (2000; 2017) mukaan ihmisellä on kyvykkyyden perustarve saada onnistumisen tunteita ja pystyä tuntemaan olevansa itse kontrollissa omasta toiminnastaan. Ihminen pystyy parhaiten toteuttamaan kyvykkyyden perustarvettaan, kun hän saa toteuttaa sopivan haastavia tehtäviä, joista on mahdollista saada onnistumisen kokemuksia. Yllä kuvatut onnistumisen kokemukset voidaan tulkita vaikuttavan motivaatioon positiivisesti juuri kyvykkyyden perustarpeen toteuttamisen kautta.

Motivaatiotekijöiden lisäksi haastatteluissa nousi esille myös niiden vastakohtia, eli epämotivaatiotekijöitä. Myös epämotivaatiotekijät ovat kokonaistarkastelussa oleellisia, sillä vaikka toiminnassa olisi tunnistettavissa positiivisia motivaatiotekijöitä, voi motivaatio silti olla koetuksella, jos epämotivaatiotekijöiden painoarvo ylittää motivaatiotekijöiden positiiviset vaikutukset.

Useampi haastateltavista mainitsee motivaatiota rasittavan liiallisen työn määrän kertyminen yksittäisille henkilöille. Vapaaehtoisia on vähän, ja jos jonkin tietyn asian vastuuhenkilö on estynyt syystä tai toisesta hoitamaan tehtävänsä, tuuraajaa ei ole helposti saatavilla. Lähes jokainen koki, että heidän seurassaan toimivien vapaaehtoisten määrä on liian pieni työmäärään nähden, ja uusien vapaaehtoisten rekrytointi ei ole ollut kovin helppoa. Se voi johtaa tilanteeseen, jossa vapaaehtoistyö ottaa enemmän kuin antaa. Erään seuran johtokunnan jäsen kiteyttää ongelman seuraavasti:

*”Sanotaan niin, että jos vapaaehtoistoiminta menee liian ammattimaiseksi ja vaatii liikaa resursseja, niin vaarana on, että se vie liikaa voimavaroja yksittäisiltä ihmisiltä. En ole itse ollut koskaan sellaisessa tilanteessa, että mä antaisin liikaa aikaani shakin vapaaehtoistoiminnalle, mut tunnistan et joidenkin yksilöiden harteille kerääntyy liikaa ja se voi sit kääntyä itseään vasten. Sit se rupee olemaan semmosta pakonomaista tekemistä, eikä enää niin palkitsevaa tai hyvältä tuntuvaa. Vapaaehtoistyön pitää pysyä semmoisena vapaaehtoisuuteen pohjaavana, eikä semmosena että oletetaan joidenkin tekevän tosi paljon, niin sitten se pysyy palkitsevana. Mut jos oletusarvo on, että yksittäiset ihmiset käyttäisi 15-20 viikonloppua vuodessa erilaisten tapahtumien järjestämiseen, niin se on ihan liikaa suurimmalle osalle.” (H6)*

Vapaaehtoistyössä olennaiseksi koetaan, että vapaaehtoistyötehtävät ovat omasta mielestä mielenkiintoisia. Esimerkiksi shakkituomariksi kouluttautuneet tai nuorten

valmentajat kokevat nauttivansa sellaisista tehtävistä, joissa he pääsevät hyödyntämään osaamistaan. Sen sijaan rutiininomaisten järjestelytehtävien hoitamiseen harvalla löytyy suurta intohimoa, mutta sellaiset tehtävät täytyy vain jonkun hoitaa. Erään kilpailunjärjestäjän esimerkin mukaan hänen käsityksensä parhaasta vapaa-ajanviettotavasta ei ole ajella ympäri kylää kaupoissa ostamassa munkkeja ja limsaa ja maanitella jotain myymään niitä kilpailun buffetissa, mutta sekin on kuitenkin oleellinen asia onnistuneen kilpailutapahtuman järjestämisessä.

Muutama vapaaehtoinen koki, että shakkia harrastava väki ei välttämättä luonteeltaan ole kaikkein helpointa porukkaa. Ihmisten kanssa toimiminen ja asioiminen koetaan välillä vaivalloiseksi, ja arkipäiväisistä asioista tehdään joskus liian monimutkaisia. Suunnittelun puute ja epäselvät pelisäännöt tekevät vapaaehtoistyöstä välillä vaikeampaa, mitä se voisi olla.

Tärkeäksi motivaation kannalta koetaan myös oikea rajanveto siihen, mikä on sellaista työtä mistä voisi odottaa saavansa palkkaa, ja mikä on puhdasta vapaaehtoistyötä. Yksi haastateltavista ottaa esimerkiksi, että häntä ei kiinnostaisi tehdä vapaaehtoistyönä esimerkiksi kirjallisia pelianalyyssejä tai selostusvideoita otteluista, sillä hän näkee tuollaiset tehtävät asioiksi, joista kuuluisi saada palkkaa. Sen sijaan esimerkiksi kerhotoiminnan kehittäminen tai turnausjärjestelyihin osallistuminen ovat sellaisia tehtäviä, joita on ihan mukava tehdä saamatta siitä mitään taloudellista korvausta.

Haastattelussa ilmi käyneet vapaaehtoisten motivaatioon negatiivisesti vaikuttavat tekijät olivat pitkälti samanlaisia, mitä edeltävässä tutkimuksessa oli havaittu. Esimerkiksi Nichols ym. (2016, 25–30) ovat tunnistaneet vapaaehtoisten motivaatioon negatiivisesti vaikuttaviksi tekijöiksi esimerkiksi vapaaehtoistyöhön liiaksi kuluvan ajan, puutteellisen koulutuksen, tehtävien vastuullisuuden lisääntymisen ja tiedonkulun ongelmat.

Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin sitä mieltä, että vaikka vapaaehtoistyössä on myös ongelmia ja negatiivisia puolia, niin kukaan ei kuitenkaan harkinnut vapaaehtoistyön lopettamista tai vähentämistä niiden takia. Monelle vapaaehtoistyöstä shakin parissa on vuosien aikana kuitenkin muodostunut lähes elämäntapa, joten siitä täydellinen irtaantuminen olisi radikaali elämäntapamuutos. Osa kuitenkin tunnisti, että heillä kului vapaaehtoistyöhön välillä niin paljon tunteja viikosta päivätöiden lisäksi, että jossain vaiheessa voisi oman jaksamisen kannalta olla järkevää pyrkiä hieman vähentämään vapaaehtoistöitä.

## 6.4 Tavoitteiden vaikutus vapaaehtoistyön motivaatioon

Tavoitteiden asettamisen suhteen vastaajien mielipiteet olivat vahvasti jakautuneita. Toisille vapaaehtoistyö on muodostunut enemmänkin elämäntavaksi, eikä heillä ole vapaaehtoistyön suhteen sen suurempia tavoitteita. Heille riittää, että he ovat osana pyörittämässä rutiininomaisia seuran toimintoja, esimerkiksi kilpailujen- ja peli-iltojen järjestämistä, seuran johtokunnassa toimimista, kilpailumatkojen autokuskina tai vaikka kahvion pitäjänä. Toisille on taas ollut aina selvää, että he haluavat saavuttaa vapaaehtoistyöllään jotain konkreettista. Yliopisto-opintojensa ohessa vapaaehtoistyötä tekevä kuvaa omaa toimintaansa seuraavasti:

*”Kyllä se on itellä semmonen aika vahva juttu, että joku tavoite siinä toiminnassa pitää olla. Että en mä sillee huvikseen rupee jollekin pienelle porukalle järkkäämään vaan jotain peli-iltoja. Jos olen ollut mukana järjestämässä jotain turnausta, niin aina mulla on ollut tavoitteena että saadaan mahdollisimman paljon pelaajia mukaan ja hieno turnaus. Ja tossa akateemisessa shakkikerhossa minkä perustin, niin tavoitteena on ollut että saataisiin mahdollisimman paljon tollasia lajin harrastajia mukaan, joilla saattaisi olla kiinnostusta shakkiin mutta ei oo kuitenkaan halunnut lähteä mihinkään viralliseen kerhotoimintaan mukaan. Että kyllä kaikki vapaaehtoistyö mitä oon tehnyt niin aina johonkin tavoitteeseen toisaalta liittyy. Vaikeaa kuvitella, että mä tekisin ihan huvikseen jotain sellaista, missä ei olisi mitään tavoiteltavaa.” (H5)*

Hänen näkemyksensä mukaan tavoitteiden puute on tehnyt hallaa monelle suomalaiselle shakkiseuralle: menestyviä kerhoja yhdistävä tekijä on, että niissä on mukana sellaisia vapaaehtoistoimijoita, jotka haluavat aidosti kehittää toimintaa parempaan suuntaan ja ideoivat uutta. Kuten hän tiivistetysti asiaa kuvaa:

*”Enää ei riitä, että laitetaan johonkin ilmoitustaululle lappu että jossain kyläseuran kerhotilassa on peli-ilta tiistaisin kuudelta, ja sen perusteella oletetaan että porukkaa tulisi pelaamaan.” (H5)*

Suurimmalle osalle haastatelluista kysymys tavoitteiden asettamisesta vaikutti tulleen pienenä yllätyksenä, ja melko harva osasi nimetä mitään konkreettisia tavoitteita

toiminnalleen. Kaikki toki toivoivat, että he pystyisivät omalla toiminnallaan jotenkin edistämään lajin kehitystä, mutta konkreettiset keinot tähän puuttuivat suurimmalta osalta. Havaittavissa oli kuitenkin, että sellaiset henkilöt, joilla oli toiminnalleen selkeitä tavoitteita, olivat myös haastatelluista saaneet aikaan kaikkein parhaita tuloksia omalla vapaaehtoistyöllään.

Locken ja Lathamien päämääräteorian (1991) mukaan kaikella motivoituneella toiminnalla tulee olla jotain tavoitteita, joko ulkoa- tai itseasetettuja. Tavoitteiden tulisi olla sopivan haastavia, ei liian helppoja muttei myöskään liian vaikeita saavuttaa. Tavoitteiden täydellinen puute ei ole omiaan luomaan intensiivisesti motivoitunutta toimintaa. Jos tavoitteita ei ole määritelty, toiminta ei todennäköisesti kehity, eivätkä toiminnassa mukana olevat sitoudu siihen yhtä vahvasti.

## 6.5 Vapaaehtoisuuden motivaatiotekijät kilpailuasetelmassa

Suomen Shakkiliitto perustettiin vuonna 1922 ja Työväen Shakkiliitto perustettiin vuonna 1934. Vuodesta 1948 oli olemassa myös Suomen Keskusshakkiliitto, jonka tavoitteena oli lisätä yhteistyötä liittojen kesken. Erilliset liitot säilyttivät kuitenkin toimintavapautensa, pitivät omat mestaruuskilpailunsa ja kilpailivat keskenään. Kesäkuussa 1991 alkoivat vaikeat neuvottelut Suomen Shakkiliiton ja Työväen Shakkiliiton välillä, ja lopulta vuonna 1993 uusi Keskusshakkiliitto perustettiin. Perusliittojen toiminta oli määrä lakkauttaa vähitellen. (Palamaa 2006, 131). Lainaus Suomen Shakkiliiton 70-vuotishistoriikin loppusanoista (Palamaa 1992) kiteyttää liittojen välillä vallinneen tilanteen:

*”Suomen shakkielämä on ollut jakautuneena kahteen leiriin jo 60 vuotta. Se on ehkä aikaisempina vuosina ollut jonkinlainen rikkaus, kun liitot ovat kamppailleet keskenään ja kehittäneet siksi toimintojaan. Mutta vähitellen se – varsinkin nyky maailmassa – on muuttumassa rasitteeksi. Pienellä maalla ei ole mahdollisuuksia ylläpitää kahta järjestelmää ja kilpailla keskenään. Yhteistyötä tämä maa ja shakkielämä kaipaa.”*

Palamaan lausunto jälkikäteen tarkasteltuna ei ole kuitenkaan osoittautunut välttämättä täysin yksiselitteiseksi kaikkien mielestä. Kuten eräs shakin vapaaehtoistoiminnassa 50-luvulta asti ollut mies asiaa kuvaa:

*”Olin aikoinani sitä mieltä, että kyllä se on paras yhdistyä. Olen kuitenkin jälkikäteen ajatellut, että oliko se niin hyvä.” (H1)*

Liitto- ja seuratasolla yli 40-vuotta vapaaehtoisena toiminut mies on samoilla linjoilla:

*”Silloin kun meillä oli Suomen Shakkiliitto ja Työväen Shakkiliitto erikseen, niin kyllä se vapaaehtoisten määrä oli huomattavasti suurempi ja varmaan motivoituneempikin. Siinä oli tietty kilpailuasetelma, että kyllä kun nämä liitot menivät yhteen, niin 1+1 oli vähemmän kuin 2.” (H8)*

Erityisesti kolmen pisimpään shakin vapaaehtoistoiminnassa mukana olleen mielestä suurin muutos Suomen shakkihistoriassa on koettu, kun perusliitot yhdistyivät. Molemmat kokivat, että yhdistymisellä oli merkittäviä vaikutuksia vapaaehtoisten motivaatioon, sekä vapaaehtoisten määrään. Liittojen välinen kilpailu oli kovaa, ja shakkiseuroissa toimineet vapaaehtoiset käyttivät paljon aikaa ja vaivaa ollakseen kilpailevaa liittoa parempia. Toinen liitto nähtiin enemmänkin vastustajana kuin yhteistyökumppanina, ja yhteinen vastustaja kasvatti seurojen sisäistä yhteisöllisyyden tunnetta.

Kun kilpailuasetelma liittojen välillä purkaantui 90-luvun puolivälissä, kolmen pisimpään vapaaehtoistoiminnassa mukana olevan mielestä motivaatiosta katosi terävin kärki. Koettiin, että kun ei ollut enää ketään ketä vastaan taistella ja kilpailla, vapaaehtoistyöstä katosi suuri osa mielenkiinnosta ja se alkoi tuntua tylsältä.

Liittojen yhdistymisen merkityksestä ei oltu kuitenkaan haastatteluissa yksimielisiä. Lähes 30 vuotta shakin vapaaehtoistoiminnassa mukana olleen haastateltavan mielestä liittojen yhdistymisellä oli jonkin verran vaikutusta shakin vapaaehtoistoimintaan, mutta sitä ei voida nähdä olennaisimpana syynä vapaaehtoisten määrän laskuun. Hän näkee suurempana syynä vapaaehtoisten määrän ja laadun laskuun sen, että vanhemmat, nuoresta asti talkootyön tekemiseen tottuneet vapaaehtoistyötä tehneet ovat luonnollisesti poistuneet lajin parista, eikä jatkajia ole joko etsitty riittävästi tai sitten niitä ei ole löytynyt etsinnöistä huolimatta. Tämä ilmiö ei koske pelkästään shakkia, vaan samaa on haastateltavan mukaan tapahtunut muissakin lajeissa, joiden vapaaehtoistoiminnassa hän on ollut mukana. 90-luvun puolivälissä shakin vapaaehtoistoimintaan mukaan tullut kertoo kilpailuasetelman motivoineen häntä eniten vapaaehtoisvuosien alkuvaiheilla:

*”Kun aloitin vapaaehtoistyön, seurani ei ollut voittanut ikinä mitaleja SM-tasolla. Siitä tuli sellainen kilpailuasetelma, että piti pärjätä sarjassa paremmin kuin muut, ja menestystä piti saada. Mutta olin silloin aika nuori, ja nyt on vähän toisenlaiset motivaatiotekijät.” (H9)*

Shakki on kilpaurheilua, ja seuran menestyminen kilpailuissa nousi esille myös toisen haastateltavan motivaatiotekijöissä. Hän kokee, että seuran saavuttaman Suomen mestaruudet ja muut mitalisijat ovat olleet hänen pitkän vapaaehtoisuransa kohokohtiin luettavia asioita. Vaikka kilpailuasetelma muuttui perusliittojen yhdistymisen jälkeen, se on edelleen pysynyt vahvana osana shakin harrastustoimintaa. Seurat kamppailevat vuosittain SM-mitaleista useissa joukkuekilpailuissa.

Kilpailuasetelman vaikutuksia motivaatioon on tutkittu itseohjautuvuusteorian näkökulmasta. Kilpailuasetelman voittajat kokivat voittamisella olleen vaikutuksen heidän kokemaansa kyvykkyyden tunteeseen, joka on yksi teorian mukaisesta ihmisen psykologisesta perustarpeesta. Kilpailuasetelman häviäjät taas eivät kokeneet lisääntyntä kyvykkyyden tunnetta. Voittamisen positiiviset vaikutukset ovat suurimmillaan silloin kun kilpailu on ollut riittävän haasteellinen. Kilpailuasetelma voi vaikuttaa autonomian tunteen kannalta negatiivisesti yksilön sisäiseen motivaatioon. Kilpailussa joudutaan usein toimimaan paineen alaisena, ja voiton saavuttamiseksi yksilön täytyy toimia tietyllä tavalla. Tämä voi tuntua kontrolloidulta ympäristöltä ja sitä kautta vaikuttaa negatiivisesti autonomian tunteeseen, jolloin sisäinen motivaatio heikkenee. Kilpailuasetelma vaikuttaa eniten sellaisten ihmisten motivaatioon, jotka luonteensa puolesta ovat kiinnostuneempia menestymisestä. Jos ihmisellä ei alkuaankaan ole suurta merkitystä voittaako vai häviääkö hän, jäävät myös kilpailutilanteen vaikutukset vähäisiksi. (Reeve ja Deci, 1996.)

Decin ym. (1981) tutkimuksessa selvitettiin testiolosuhteissa, miten kilpailuasetelma vaikuttaa koehenkilöiden sisäiseen motivaatioon. 80 opiskelijaa laitettiin ratkomaan ongelmanratkaisutehtäviä. Osalle annettiin tehtäväksi ratkoa enemmän tehtäviä kuin kilpakumppaninsa, ja osalle annettiin tehtäväksi ratkoa mahdollisimman paljon tehtäviä kilpailematta ketään vastaan. Kilpailuasetelmassa olleet olivat kyllä motivoituneita ratkomaan tehtäviä, mutta he kokivat tehtävät vain välineeksi lopullista päämäärää tavoitellessa, joka oli tässä tapauksessa voittaminen. Tehtäviä itseään kohtaan ei koettu suurempaa motivaatiota, pikemminkin päinvastoin sillä kilpailijat kokivat



kilpailutilanteen kontrolloivana ja autonomian tunnetta heikentävänä, mitä kautta vaikutukset sisäiseen motivaatioon olivat negatiivisia.

Edellä mainituilla tutkimustuloksilla on yhtymäkohtia tämän tutkimuksen haastatteluissa mainittuihin seikkoihin. Vaikuttaa siltä, että vapaaehtoistoiminnan määrän laskeminen liittojen yhdistymisen jälkeen saattoi liittyä siihen, että lopettaneilla ei ollut vahvaa sisäistä motivaatiota shakin vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Jos toiminnassa oltiin mukana ensisijaisesti kilpailuasetelmasta syntyneen jännitteen vuoksi ja itse toiminta toimi vain välineenä jotain muuta tavoitetta (tässä tapauksessa toisen liiton voittamista) kohtaan, ei vapaaehtoistoiminta ollut sisäisesti motivoitunutta. Kilpailuasetelman purkautuessa toiminnasta katosi oleellinen ulkoinen motivaatiotekijä, joka johti vapaaehtoisten kiinnostuksen hiipumiseen. Jos heillä olisi ollut aitoa sisäistä motivaatiota shakin vapaaehtoistoimintaan, mikään ei olisi estänyt heitä jatkamasta myös liittojen yhdistymisen jälkeen.

Kaikki tässä tutkimuksessa haastateltavat toimivat edelleen tällä hetkellä shakin vapaaehtoistoiminnassa, joten tämän tutkielman aineistosta ei saa tämän laajempaa vahvistusta edellisen kappaleen päättelylle. Vapaaehtoistoiminnan lopettaminen kilpailuasetelman murtuessa on kuitenkin mielenkiintoinen aihe, josta olisi mahdollista tehdä jatkotutkimusta. Siinä tapauksessa haastateltavien joukossa tulisi olla myös henkilöitä, jotka ovat lopettaneet vapaaehtoistoiminnan.

## 6.6 Yhteisöllisyyden merkitys vapaaehtoistyön motivaatioon

Yhteisöllisyys nousi usean haasteltavan kokemuksista esiin tärkeäksi selittäväksi tekijäksi sille, miksi vapaaehtoistyötä shakin parissa halutaan tehdä. Kuten eräs pitkään toiminnassa mukana ollut mies asiaa kuvaa:

*”Sanotaan nyt näin, että siitä tulee periaatteessa tällainen toinen perhe siitä porukasta minkä kanssa näitä asioita tehdään. On paljon tuttuja eri puolella Suomea, ja kun porukka on vielä oman harrastuspiirin sisältä, niin se on usein vähän samalla tavalla ajattelevia ihmisiä, joiden kanssa on kiva jutella ja viettää joskus vähän muutakin vapaa-aikaa.” (H2)*

Yhteisöllisyys korostui myös paljon nuorten kisamatkojen matkanjohtajana ja valmentajana toimineen vapaaehtoisen vastauksessa:

*”On se hienoa, kun porukka lähtee turnauksiin ja siinä on se yhteishenki. Siinä tulee se yhteinen riemu, jos pärjätään, ja vaikka ei aina pärjättäisikään. Kisamatkoilla joukkueenjohtajakin saa niiden nuorten kanssa sellaista parempaa tuttavuutta, joka helpottaa sitä yhteispeliä. Nimenomaan näissä joukkuekisoissa se shakin ja yhdessä tekemisen riemu tulee esille, ei niinkään yksilökisoissa. Kyllä puuhamiehellä on kivaa silloin kun joukkueella on kivaa, ja siinä tulee sellainen fiilis, että kuuluu siihen porukkaan, vaikka onkin tällainen vanha kääpä.” (H11)*

Yhteisöllisyyden vaikutus motivaatioon tulee vahvasti esille myös Decin ja Ryanin (2000, 2016) itseohjautuvuusteoriassa, sillä yhteisöllisyys on teorian mukaan ihmisen yksi kolmesta psykologisesta perustarpeesta, jotka ovat motivoituneen toiminnan edellytyksiä. Yhteisöllisyyden tunne luo motivaatiota, kun ihminen tuntee voivansa antaa jotain toisille ihmisille ja itselleen tärkeille yhteisöille. Yllä esitetyt haastateltavien näkemykset heidän motivaatiotekijöistään ovat vahvasti linjassa itseohjautuvuusteoriassa esitettyjen motivaatiotekijöiden kanssa.

Useampi haastatelluista koki, että shakin vapaaehtoistyön kautta syntyneillä ihmissuhteilla on oleellinen vaikutus heidän motivaatioonsa. Vapaaehtoistyön kautta on tullut mahdollisuuksia tutustua saman henkisiin ihmisiin ympäri Suomea ja muodostaa parhaimmillaan elinikäisiä ystävyssuhteita. Myös tämä on Ryanin ja Decin (2017, 300–316) mukaan oleellinen lähde ihmisen motivaatiolle. Yhteisöllisen motivaation teorian mukaan laadukkaat ihmiset, jotka ovat molemminpuolisia ja vahvistavat ihmisen henkilökohtaista omaehtoisuuden tunnetta, ovat omiaan kasvattamaan motivaatiota.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena ja tutkimuskysymyksenä oli selvittää, mitkä tekijät motivoivat ihmisiä toimimaan vapaaehtoistyössä suomalaisissa shakkiseuroissa. Motivaatiotekijät ovat aina yksilöllisiä, eikä yhden ihmisen motivaatiotekijöiden perusteella voida olettaa jonkun toisen ihmisen motivoituvan samoista tekijöistä. Haastattelujen perusteella muotoutuneesta tutkimusaineistosta oli kuitenkin tunnistettavissa selkeitä motivaatio- sekä epämotivaatiotekijöitä, joiden tunnistamisella ja huomioimisella uskon shakkiseurojen pystyvän kiinnittämään paremmin huomiota vapaaehtoisten toiveisiin ja odotuksiin, ja löytämään seuran vapaaehtoistoihin lisää motivoitunutta henkilökuntaa.

Suomalaisten shakkiseurojen vapaaehtoisten tehtäväkenttä on laaja, haastateltavien joukosta löytyi ihmisiä tehtävänkuvauksilla kahvinkeittäjästä shakkituomarin kautta lajiliiton hallituksen jäseniin. Motivoivia tehtäviä vaikuttivat olevan sellaiset, jossa vapaaehtoiset pääsivät toimimaan omien vahvuus- ja mukavuusalueidensa parissa. Osalle rutiininomaisten järjestelytehtävien suorittaminen ei tunnu motivoivalta, vaan he kaipaavat sellaisia tehtäviä, joissa on enemmän mahdollisuuksia toteuttaa itseään ja omia ajatuksiaan. Seurajohdon tulisi vapaaehtoistyön tekijöiden rekrytoinnissa pyrkiä huomioimaan kunkin yksilölliset halut ja tarpeet, ja allokoimaan vapaaehtoisia sen mukaan kullekin mieluisiin tehtäviin. Rajanveto vapaaehtoistyön ja työn välillä tulee olla selkeä, jotta yksilön työkuorma ei muotoudu liian suureksi. Jos yksittäisten vapaaehtoistyöntekijän harteille kertyvä työkuorma kasvaa liian suureksi, on vaarana vapaaehtoistyöntekijän uupuminen. Kun vapaaehtoistyö ei ole enää nimenmukaisesta vapaaehtoisesti omilla ehdoilla tehtävää, vaan velvollisuudet ja sitoumukset alkavat kertymään, niin vapaaehtoistyötä ei enää koeta mukavaksi ja motivoivaksi ajanvietteeksi, pikemminkin riesaksi.

Vaikka vapaaehtoistyön motivaatiotekijät vaihtelivat henkilöstä riippuen, yksi asia vaikutti yhdistävän kaikkia: halu omalla toiminnallaan edistää jollain tavoin sekä omaa että muiden harrastustoiminnan kehitystä.

Tunnistettuja motivaatiotekijöitä olivat erityisesti:

- tunne, että pystyy tekemään jotain hyödyllistä oman seuran ja lajin eteen
- oman rakkaan harrastuksen jatkuvuuden varmistaminen
- omien osaamis- ja vahvuusalueiden hyödyntäminen sopivan haastavissa tehtävissä
- positiivisen palautteen saaminen
- lasten riemu kilpailuissa
- henkilökohtaisten työelämätaitojen kehittyminen
- onnistumisen tunteet saavutuksista
- mahdollisuus toteuttaa omia kehitysideoita

Vapaaehtoistyön motivaatiotekijät vaikuttivat vaihtelevan vastaajan iästä riippuen, hieman yleistäen voidaan todeta, että mitä iäkkäämpi vapaaehtoinen oli, sitä vähemmän hänellä oli henkilökohtaista kunnianhimoa vapaaehtoistyötä kohtaan. Nuoremmat kokivat saavansa vapaaehtoistöistä hyödyllisiä kokemuksia työelämää varten ja mahdollisesti pystyvät vapaaehtoistöiden avulla parantamaan työllistymismahdollisuuksiaan, kun taas vanhemmilla vapaaehtoistöistä on tullut enemmänkin elämäntapa, josta luopuminen olisi vaikeaa.

Arkista puurtamista seuran käytännön järjestelyjen parissa ei pidetä erityisen motivoivana, mutta vapaaehtoistyön huippuhetket koetaan useimmiten menestyksen hetkinä, kuten oman joukkueen menestyessä tai osallistujien kiittäessä hyvin onnistuneen tapahtuman jälkeen. Dilemma tässä toki on, että huippuhetkistä ei ole mahdollista päästä nauttimaan irrallisina, ilman taustalla tehtyä arkista puurtamista.

Selvänä kehityskohtana koko suomalaisen shakkivapaaehtoisuuden kentälle voidaan nähdä, että vapaaehtoistyölle tulisi asettaa selkeämpiä tavoitteita. Suurin osa vapaaehtoistyötä tekevästä ei ole asettanut toiminnalleen mitään selkeitä tavoitteita, vaan seurat ja niissä toimivat vapaaehtoiset ajalehtivät vuodesta toiseen vailla selvää suuntaa. Aiemmassa tutkimuksessa (esim. Ryan ja Deci 2017, 270–280; Latham ja Locke 1991, 212–213) on todettu selkeiden, saavutettavissa olevien ja sopivan haastavien tavoitteiden edistävän yksilön motivaatiota. Seurajohdon voisikin siis olla hyvä harkita, voisiko selkeiden toiminnan kehittämiseen pyrkivien tavoitteiden ja niille vastuuhenkilöiden määrittäminen edesauttaa vapaaehtoisten motivaation kehitystä, kun olisi määriteltynä joku selkeä suunta mihin toimintaa haluttaisiin. Tämä tulisi kuitenkin toteuttaa niin, että päämäärien tavoittelu ei menisi liian totiseksi ja sitä kautta taas aiheuttaisi enemmän stressiä vapaaehtoisissa, kuin positiivista motivaatiota.

Mielenkiintoisena löydöksenä voidaan pitää, että ainakin tämän otannan perusteella kilpailuasetelmalla vaikuttaisi olevan oleellisia vaikutuksia vapaaehtoistyön motivaatioon. Kun Työväen Shakkiliitto ja Suomen Shakkiliitto olivat kaksi erillistä lajiliittoaan ja seurat olivat jakautuneet näiden kahden välille, vapaaehtoisten määrä lajin parissa oli selvästi nykyistä suurempi. Vallitsi voimakas kilpailuasetelma, jossa kummankin liiton seurat halusivat omalla toiminnallaan päihittää kilpailevan liiton seurat. Kun vuonna 1993 liitot yhdistyivät, niin niiden välinen kilpailuasetelma alkoi hiljalleen purkautua. Tämä ei kuitenkaan johtanut siihen, että vapaaehtoistyötä olisi yhteistyön hengessä jatkettu samalla tarmolla, vaan monessa seurassa vapaaehtoisten määrä hiipui ja toiminta näivettyi kilpailuasetelman purkautumisen jälkeen. Myös aiemmassa tutkimuksessa (esim. Reeve ja Deci, 1996; Deci ym. 1981) kilpailuasetelmalla on todettu olevan vaikutuksia motivaatioon, sekä negatiivisella että positiivisella tavalla.

Tutkimustulokset olivat vapaaehtoisten motivaatiotekijöiden osalta pitkälti vastaavia aiemman tutkimuksen kanssa. Shakin parissa toimivien vapaaehtoisten motivaatiotekijöissä ei löytynyt oleellista eroa muissa vapaaehtoistyön motivaatiotekijöitä tutkineeseen tutkimukseen. Monet motivaatiotekijöistä olivat tunnistettavissa Decin ja Ryanin (2016) itseohjautuvuusteorian pohjalta, ja monelle motivaatiotekijälle on johdettavissa psykologiset perusteet aiemmasta tutkimuksesta. Löydökset tavoitteiden vaikutuksesta motivaatioon ja kilpailuasetelman vaikutuksesta motivaatioon ovat mielestäni mielenkiintoisimpia, sillä näistä aihepiireistä ei ole yhtä paljoa aiempaa tutkimusta, ja niissä löytyy runsaasti tilaa jatkotutkimukselle.

## **7.2 Tutkimuksen laadun arviointi**

Tutkimuksen laadun arviointiin voidaan soveltaa esimerkiksi Tracyn (2010) kahdeksankohtaista mallia, jossa laadullista tutkimusta arvioidaan tietyin kriteerein. Mallin ensimmäinen kriteeri on tutkimuksen varteenotettava aihe, jolla tarkoitetaan sitä, että tutkimus on relevantti, ajankohtainen, mielenkiintoinen tai merkittävä. Vapaaehtoistyöllä on merkittävä kansantaloudellinen arvo ja vapaaehtoistyön määrä on tutkitusti vähenemässä, joten aiheen yleisellä tasolla voidaan katsoa olevan merkittävä ja tutkimuksen arvoinen. Toinen kriteereistä on, että sekä teoreettinen viitekehys että aineiston keruu on suoritettu perusteellisella tasolla. Tutkimusta varten sain

haastateltavaksi shakin parissa vapaaehtoistyötä tekeviä ympäri Suomea, eri ikäryhmistä ja henkilökohtaisista taustoista. Uskon, että monipuolinen haastateltavien joukko onnistui antamaan kohtuullisen läpileikkauksen suomalaisen shakin parissa tehtävän vapaaehtoistyön kentästä. Haastateltavien määrä oli kuitenkin laadulliselle tutkimukselle ominaisesti verrattain pieni, joten tutkimusaineistosta ei pysty vetämään tilastollisia johtopäätöksiä. Haastatteluista olisi voinut ehkä saada hieman enemmän aineistoa irti, jos kysymykset olisi miettinyt etukäteen hieman strukturoidummalla tavalla. Aihe on kuitenkin vähän vieras monelle, eikä sitä tule päivittäin ajateltua. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys vastaa hyvin tutkimuksen aihepiiriin.

Kolmas Tracyn (2010) kriteereistä on tutkijan rehellisyys ja tasapuolisuus, sekä tutkijan omakohtaiset mahdolliset vinoumat aihetta kohtaan. Suomalaisen shakin parissa vapaaehtoistyötä tekevien ihmisten joukko on pieni. Vaikka en ole pyrkinyt vaikuttamaan siihen kuka haastatteluun suostuu, niin väkisinkin kaikki haastateltavat olivat minulle enemmän tai vähemmän tuttuja harrastuspiireistä. Toisaalta tämä mahdollisti luottamuksellisen keskusteluilmapiirin, mutta toisaalta harrastuksen ulkopuolinen tutkija olisi voinut saada haastateltavien joukosta jotain sellaista irti, mitä minä en tajunnut edes kysyä. Olen itse toiminut lajin parissa vapaaehtoisena yli kymmenen vuotta, joten minulla on luonnollisesti omat ennakkokäsitykseni siitä mikä vapaaehtoisia saattaisi motivoida ja mikä taas ei. Haastattelut olivat vapaamuotoisia teemahaastatteluja enkä ainakaan tietoisesti pyrkinyt johdattelemaan keskustelua liialti omilla näkemyksilläni, mutta mahdollisesti joissain haastatteluissa roolini tutkijana saattoi hieman sotkeutua rooliini shakin parissa toimivana vapaaehtoisena, kun haastattelussa tuli esille joku mielenkiintoinen näkökulma. En usko tämän kuitenkaan vaikuttaneen oleellisesti tutkimustuloksiin tai niiden laadukkuuteen. Neljäntenä kriteerinä on tutkimuksen uskottavuus. Tutkimustulosten avaamisessa olen pitäytynyt haastatteluista saamaan aineistoon ja avannut sitä todenmukaisella tavalla. Viides kriteeri on tutkimuksen resonanssi, jolla tarkoitetaan sitä, miten tutkimus aukeaa ulkopuoliselle lukijalle ja millainen sen lukukokemus on. Uskon onnistuneeni tässä hyvin, olen pyrkinyt kirjoittamaan selkeää tekstiä ja kuvaamaan mielenkiintoisia havaintoja, niin että aihepiiriin perehtymätönkin lukija pääsisi sisälle aiheeseen.

Kuudes Tracyn (2010) kriteereistä on tutkimuksen merkittävä kontribuutio ymmärryksen ja tiedon lisääntymiselle. Tämän tutkimuksen löydökset pitkälti vahvistivat samanlaisia käsityksiä, mitä aiemmissa tutkimuksissa on havaittu. Onnistuin kuitenkin tunnistamaan joitain uusia näkökulmia, mitä ei tietääkseni aiemmassa tutkimuksessa ole

havaittu. Se on nähdäkseni jo ihan riittävä saavutus pro gradu -tutkimukselta, joten koen onnistuneeni myös tämän kriteerin täyttymisessä. Seitsemäs kriteereistä on tutkimuksen eettisyys. Aineisto on koottu luottamuksellisesti kahdenkeskisissä keskusteluissa ja aineistoa on säilytetty henkilökohtaisella salasanasuojatulla kotitietokoneellani. Shakkipiirit Suomessa ovat melko pienet, joten anonymiteetin takia olen jättänyt lainauksista pois kaikki erisnimet ja muut mahdolliset tiedot, jotka voisivat todennäköisesti yhdistää lausunnon johonkin tiettyyn henkilöön. Viimeisenä kriteerinä on tutkimuksen tarkoituksenmukaisuus ja johdonmukaisuus, eli vastaako se lopulta siihen, mihin tutkimuksen oli tarkoitus vastata. Mielestäni tutkimus etenee johdonmukaisesti ja suunnitellulla tavalla, sekä vastaa tutkimuskysymykseen.

Yhteenvedona laadun arvioinnista voin sanoa, että oman näkemykseni mukaan tutkimus on pääosin looginen kokonaisuus. Sen voidaan katsoa täyttävän laadunarvioinnin kriteeristön melko hyvin, joistain puutteista huolimatta.

### **7.3 Tutkimuksen rajoituksia ja jatkotutkimusehdotuksia**

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, joka aiheutti joitain rajoitteita. Uskon, että joissain tapauksissa henkilökohtaisista motivaatiotekijöistä kertominen olisi voinut olla avoimempaa ja rehellisempää esimerkiksi anonyymiin kyselytutkimukseen vastaamalla. Tämä korostui mielestäni esimerkiksi siinä, kun keskustelimme erilaisten fyysisten tunnustusten, kuten ansioituneesta vapaaehtoistyöstä myönnettävien ansiomerkkien tai viirien saamisen vaikutuksesta motivaatioon. Poikkeuksetta jokaisen haastateltavan asenne tunnustuksiin haastattelutilanteessa oli vähättelevä, ”ne nyt vaan ovat sellaisia prenikoita, että ei niiden takia tätä hommaa tehdä”. Kuitenkin aiemmassa tutkimuksessa on havaittu tunnustusten saamisen ja tavoittelun olevan tunnistettavissa oleva motivaatiotekijä. Mielenkiintoinen jatkotutkimusmahdollisuus olisi tutkia vapaaehtoistyöstä saatavien ansiomerkkien ja muiden tunnustusten vaikutusta motivaatioon, mutta tämä tutkimus tulisi mielestäni toteuttaa jollain anonyymillä, mahdollisesti määrällisellä menetelmällä.

Toinen mielenkiintoinen ja jatkotutkimuksen arvoinen aihe tässä tutkimuksessa esiin nousseista teemoista olisi vapaaehtoisuuden motivaatiotekijät kilpailuasetelmassa, johon on paneuduttu tarkemmin luvussa 6.1.5. Erityisesti iäkkäämpien, vuosikymmeniä lajin

parissa vapaaehtoistyötä tehneiden haastateltavien kokemuksista nousi vahvasti esiin, että lajin parissa tehtävä vapaaehtoistyö oli huomattavasti aktiivisempaa, kun Työväen Shakkiliitto ja Suomen Shakkiliitto kilpailivat keskenään. Kun liitot yhdistyivät ja vastakkainasettelun aika oli ohi, monien seurojen toiminta alkoi hiljalleen näivettymään ja monet lopettivat vapaaehtoisuransa siihen. Tässä tutkimuksessa haastateltavat olivat vain sellaisia henkilöitä, jotka toimivat edelleen vapaaehtoistyössä shakin parissa. Jotta pystyttäisiin vahvistamaan käsitystä siitä, että oliko liittojen yhdistymisellä ja kilpailuasetelman poistumisella todellista vaikutusta vapaaehtoistyötä tekemisen motivaatiolle, tarvittaisiin näkemyksiä myös sellaisilta henkilöiltä, jotka ovat lopettaneet vapaaehtoistyön tässä yhteydessä.

Tutkimus rajautuu suhteelliseen pieneen joukkoon (eli suomalaisiin shakin parissa toimiviin vapaaehtoisiiin) ja onnistuu siinä mielessä vastaamaan rajattuun tutkimuskysymykseen, joka tämän tutkimuksen tavoitteena oli. Olin kiinnostunut myös vertaamaan shakin parissa tehtävän vapaaehtoistyön motivaatiotekijöitä muilla aloilla tehtävän vapaaehtoistyön motivaatiotekijöihin. Koin, että tätä tarkoitusta varten tutkimuksessa olisi hyödyllistä hyödyntää myös määrällisiä menetelmiä. Tätä tarkoitusta varten löysin Claryn ym. (1992) kehittämän Volunteer Functions Inventory (VFI) - työkalun, johon liittyy valmis, täysin strukturoitu kysymyspatteristo. Tätä työkalua on käytetty tutkimaan vapaaehtoisuutta monissa, eri elämän alueilla toimiville vapaaehtoisille tehdyssä tutkimuksessa, joten esimerkiksi sen avulla tutkimuksesta olisi mahdollista saada helpommin vertailukelpoinen muuhun aiheesta tehtyyn tutkimukseen. Haastatteluaineisto muodostui kuitenkin mielestäni riittävän kattavaksi, joten lopulta päädyin siihen, että tämä tutkimus toteutettiin ainoastaan laadullisena tutkimuksena, jotta tutkimuksen laajuus ei paisuisi tarpeettoman suureksi.



## LÄHTEET

- Aarno-Kaisti K. (2013) Vapaaehtoistyöntekijän motivaatiotekijät urheilutapahtumassa: Tapauksena Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailut Helsinki 2012. Pro gradu -tutkielma, Turun yliopisto.
- Alderfer, C. P. (1969) An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behaviour and Human Performance*, Vol 4(2), 142–175.
- Allen, N – Rushton, P. (1983) Personality Characteristics of Community Mental Health Volunteers: a Review. *Journal of Voluntary Action Research*, Vol 12(1), 36–49.
- Bidee, J. – Vantilborgh, T. – Pepermans, R. – Huybrechs, G. – Willems, J. – Jegers, M. – Hofmans, J. (2012) Autonomous Motivation Stimulates Volunteers' Work Effort: A Self-Determination Theory Approach to Volunteerism. *Voluntas*, Vol. 24, 32-47.
- Bekkers, R. (2007). Intergenerational transmission of volunteering. *Acta Sociologica*. Vol. 50(2), 99–114.
- Chacon, F – Vecina, M – Perez, A. (2017) Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, Vol. 29(3), 306–316.
- Chess.com < [https://www.chess.com/members/search?country=51&coaches=0&streamers=0&titledMembers=0&sortBy=create\\_date](https://www.chess.com/members/search?country=51&coaches=0&streamers=0&titledMembers=0&sortBy=create_date)>, haettu 15.4.2022
- Clary, E. G – Snyder, M – Ridge, R (1992) Volunteers' Motivations: A Functional Strategy for the Recruitment, Placement and Retention of Volunteers. *Nonprofit Management & Leadership*, Vol 2(4), 333-350.
- Clary, E. G. – Snyder, M. (1991) A Functional Analysis of Altruism and Prosocial Behavior: The Case of Volunteerism. *Review of Personality and Social Psychology*, Vol 12, 119-148.
- Clary, E. G – Snyder, M – Ridge, R. – Copeland, J – Stukas, A. – Haugen, J – Miene, P (1998) Understanding and Assesing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 76(4), 1516–1530.

- Cnaan, R. (1998) *Public perception of who is a volunteer: an examination of the net-cost approach from a cross-cultural perspective*, 27th Annual Conference Proceedings of ARNOVA, Seattle
- CNN: 'The Queen's Gambit' is sparking a surge of interest in chess.  
<<https://edition.cnn.com/2020/12/06/us/queens-gambit-chess-popularity-trnd/index.html>> haettu 24.3.2021
- Crumlish, C. M. (1994) Coping and Emotional Response in Cardiac Surgery Patients. *Western Journal of Nursing Research*, Vol. 16(1), 57–68.
- Deci, E – Betley, G. – Kahle, J. – Abrams, L. – Porac, J. (1981) When trying to win: Competition and Intrinsic Motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol 7(1), 79–83.
- Deci, E. L. – Ryan, R. M. (2014) Autonomy and Need Satisfaction in Close Relationships: Relationships Motivation Theory. Teoksessa: *Human Motivation and Interpersonal Relationships*, toim. N. Weinstein, 53–73, Springer, Dordrecht.
- Deci, E. L. – Ryan, R. M. (2000) The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, Vol 11(4), 227–268.
- Edwards, D (2005) *Understanding the Organization of Volunteers at Visitor Attractions*. Väitöskirja, University of Western Sydney.
- Elstad, B. (2003) Continuance commitment and reasons to quit: a study of volunteers at a jazz festival. *Event management*, Vol 8, 99–108.
- Eriksson, P. – Kovalainen, A. (2008): *Qualitative Methods in Business Research*. SAGE Publications Ltd.
- Euroopan Parlamentti <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//FI>, haettu 28.7.2020.
- European Commission (2014). Sport and Physical Activity. *Special Eurobarometer 412*.

- European Commission (2018). Sport and Physical Activity. *Special Eurobarometer 472*.
- Fairley, S. – Lee, Y. – Green, C. – Kim, M.L (2013) Considering cultural influences in volunteer satisfaction and commitment. *Event management*, Vol 17, 337–348.
- Ferreira, M. – Proenca, J. – Proenca, T. (2009) *Motivations and management factors of volunteer work in nonprofit organisations: A literature review*. Konferenssipaperi. 8th International of International Association on Public and Nonprofit Marketing.
- Fisher, R. – Ackerman, D. (1998) The Effects of Recognition and Group Need on Volunteerism: A Social Norm Perspective. *Journal of Consumer Research*, Vol 25(3), 262–275.
- Gagné, M. (2003) The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, Vol. 27 (3), 199–223.
- Gagné, M. – Deci L. (2005) Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 26(4), 331–362
- Gerhart, B. – Fang, M. (2013) Pay for (individual) performance: Issues, claims, evidence and the role of sorting effects. *Human Resource Management Review*, Vol. 24, 41–52.
- Ghose, T. – Kassam, M. (2014) Motivations to volunteer among college students in India. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 25(1), 28–45.
- Gredler, M.E. – Broussard, S.C. – Garrison, M.E.B. (2004) The Relationship between Classroom Motivation and Academic Achievement in Elementary School Aged Children. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, Vol 33, 106–120.
- Green, C – Chalip, L. (2004) Paths to Volunteer Commitment: Lessons from the Sydney Olympic Games. Teoksessa: *Volunteering as leisure/leisure as volunteering: An international assessment*, toim. R. Stebbins – M. Graham, 49–67, CABI Publishing, Wallingford.

- Gist, M. – Bavetta, A. – Stevens, C. (1990) Transfer training method: Its influence on skill generalization, skill repetition, and performance level. *Personell Psychology*, Vol 43(5), 501–523.
- Giulianotti, R. – Itkonen, H. – Nevala, A. – Salmikangas, A.-K. (2019) Sport and civil society in the Nordic region. *Sport in Society*, Vol. 22(4), 540–554.
- Handy, F. – Cnaan, M. – Brudney, J. – Acsoli, U. - Lucas C. M. P – Ranade, S. (2000) Public Perception of “Who is a Volunteer”: An Examination of the Net-Cost Approach from a Cross-Cultural Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 11(1), 45–65.
- Hallmann, K. – Fairley, S. (2018) Sports Volunteers Around the Globe: Meaning and Understanding of Volunteering and its Societal Impact. *Sports Economics, Management and Policy*, Vol. 15, 1–5.
- Harju, A (2005) Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoisuuden innoittajana. Kirjasta: *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*, 58–79, Vastapaino, Tampere.
- Hirvonen, S. – Puolitaival, S. (2019): *Vapaaehtoistoiminnan arvo*. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019.
- Jang, H – Reeve, J. – Ryan, R. – Ahyoung, K. (2009) Can Self-Determination Theory Explain What Underlies the Productive, Satisfying Learning Experiences of Collectivistically Oriented Korean Students? *Journal of Educational Psychology*, Vol 101(3), 644–661.
- Jokivuori, P. (2002) *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä?* Jyväskylä studies in education, psychology and social research 206, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Kansalaisareena <[http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan\\_arvo\\_PageView\\_WEB.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf)>, haettu 22.10.2020
- Kansalaisareena <[http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-cotent/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty\\_tutkimusraportti-2018.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-cotent/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty_tutkimusraportti-2018.pdf)>, haettu 20.12.2019

- Koestner, R. – Losier, G. – Vallerand, R. – Carducci, D. (1996) Identified and introjected form of political internalization: Extending self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70(5), 1025–1036.
- Koski, P. (2000) *Liikunta kansalaisaktiivisuutena*. Liikuntatieteellisen seuran julkaisuja. Nro 152, 40–55.
- Koski, P. – Mäenpää, P. (2018) *Suomalaiset liikunta- ja urheiluseurat muutoksessa 1986–2016*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018(25)
- Koskinen, I. – Alasuutari, P. – Peltonen, T. (2005) *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Vastapaino, Tampere.
- Laasanen, J. (2011) *Vapaaehtoistyön kansantaloudelliset vaikutukset*. Raportteja 70. Helsingin yliopisto, Ruralia-instituutti.
- Latham, G. – Locke, E. (1991) Self-Regulation through Goal Setting. *The Academy of Management Review*, April 1991, 212–247.
- Locke, E – Latham, G. (2004) What Should We Do about Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century. *The Academy of Management Review*, Vol 29(3), 388–403.
- Mallon, B – Heijmans, J. (2011) *Historical Dictionary of the Olympic Movement*. Scarecrow Press, Lanham, MD.
- McMillan, D – Chavis, D. (1986) Sense of Community: A Definition and Theory. *Journal of Community Psychology*, Vol 14(1), 6–23.
- Medium <<https://medium.com/super-jump/the-2020-chess-boom-992427704a28>>  
haettu 24.3.2021
- Meier, S. – Stutzer, A. (2008): Is Volunteering Rewarding in Itself? *Economica*, Vol 75, 39–59.
- Millette, V. – Gagne, M. (2008) Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction, and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, Vol. 32(1), 11–22.

- Mirsafian H. – Mohamadinejad A. (2011) *Sport volunteerism: a study on volunteering motivations in university students*. 6<sup>th</sup> International Christmas Sport Scientific Conference, Szombathely, Hungary.
- Nichols, G. – Hogg, E. – Storr, R. (2016) *Motivations of Sport Volunteers in England*. Sport England's publication, January 2016.
- Nylund, M – Yeung, A (2005) *Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa*. Kirjassa: Vapaaehtoistoiminta. Arvot, anti ja osallisuus, 13–38, Vastapaino, Tampere.
- O'Reilly, C. A. – Chatman, J. (1986) Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71(3), 492–499.
- Orellana, G. (2019) Can Goal-Setting Improve Hospital Volunteers Intrinsic Motivation? *The Undergraduate Research Journal at the University of Northern Colorado*. Vol 7(2), 1-10.
- Palloliitto <https://www.palloliitto.fi/jalkapallouutiset/pelipassien-maara-kasvoi-piirissajalleen-yli-viidella-prosentilla>, haettu 11.5.2021
- Palamaa, P. (2006) *Shakkia kolmella vuosisadalla, Helsingin shakkiklubi 120-vuotta*. Suomen Shakkikustannus.
- Palamaa, P. (1992) *Suomen Shakkiliiton 70-vuotishistoriikki*. Suomen Shakkikustannus.
- Phillips, S. – Hebb, T. (2017) Financing the third sector: Introduction. *Policy and Society*, Vol 29(3), 181–187.
- Pihlaja, R (2010) *Kolmas sektori maaseutukunnissa*. Raportteja 19. Helsingin yliopisto, Ruralia-instituutti.
- Reeve, J. – Deci, E. L. (1996) Elements of the Competitive Situation That Affect Intrinsic Motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 22(1), 24-33.

- Rosenthal S. – Feiring C. – Lewis M. (1998) Political volunteering from late adolescence to young adulthood: patterns and predictions. *Journal of Social Issues*, Vol 54, 471–493.
- Ruohotie, Pekka (1998) *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Edita, Helsinki.
- Ryan, R. M. – Deci, E. L. (2017) *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press, New York City.
- Safrit, R.D – Schmiesing R. (2012) *Volunteer Models and Management*. Wiley.
- Smith, D. J. (2000) Volunteering and social development. *Voluntary Action*. Vol. 3(1).
- Smith, D. H (1981) Altruism, Volunteers, and Volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, Vol 10(1), 21–36.
- Smith, R. E., & Sarason, I. G. (1975) Social anxiety and the evaluation of negative interpersonal feedback. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* Vol. 43(3), 429–435.
- Suomen Shakkiliitto <<http://www.shakkiliitto.fi>>, haettu 20.12.2021
- Tracy, S. (2010) Qualitative Quality: Eight “Big-Tent” Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, Vol. 16(10), 837–851.
- Tuomi, J. – Sarajärvi, A (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Unanue, W. – Dittmar, H. – Vignoles, V. – Vanseenkiste, M. (2014) Materialism and Well-being in the UK and Chile: Basic Need Satisfaction and Basic Need Frustration as Underlying Psychological Processes. *European Journal of Personality*. Vol 28(6).
- Vansteenkiste, M. – Lens, W. – Deci, E (2006) Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational psychologist*, Vol 41(1), 19–31.

- Vehmas, H – Koski, P. – Lehtonen, K. (2018) Finland. Teoksessa: *Sports Volunteers Around the Globe: Meaning and Understanding of Volunteering and its Societal Impact*. Toim. Hallman, K. – Sheranne, F., 81–91. Springer, Switzerland.
- Vroom, V.H (1964) *Work and motivation*. Wiley.
- Wilson, J. (2000) Volunteering. *Annual Review of Sociology*, Vol 26, 21–240.
- Yeung, A. B. (2005) *Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota?* Kirjasta: *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*, toim. Nylund M & Yeung A, 104–125, Vastapaino, Tampere.
- Yeung, A. B. (2005) *Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden mysteeriin*. Kirjasta: *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. toim. Nylund M & Yeung A, 83–103, Vastapaino, Tampere.
- Zievinger, D. – Swint, F. (2018) Retention of festival volunteers: Management practices and volunteer motivation. *Research in Hospitality Management*, Vol 8(2), 107–114.



**LIITE 1 Teemahaastattelurunko**

1. Perustiedot
  - a. Nimi
  - b. Ikä
  - c. Siviilisääty
  - d. Työtilanne
  - e. Koulutus
2. Mitä kaikkea vapaaehtoistyötä olet tehnyt ja mitä teet parhaillaan?
3. Miten päädyit vapaaehtoistyön pariin
  - a. Oliko perhe tai läheiset kannustavia
4. Mikä on mielestäsi kaikkein motivoivinta vapaaehtoistyössä?
5. Mitkä ovat olleet vapaaehtoisurasi kohokohtia?
6. Mikä taas ei ole motivoivaa?
  - a. Onko tullut joskus mieleen lopettaa vapaaehtoistyö
  - b. Jos on, mikä on kuitenkin saanut jatkamaan
7. Oletko asettanut jotain tavoitteita vapaaehtoistyölle?
8. Mitä koet että olet saanut itsellesi vapaaehtoistyöstä?
  - a. Oletko saanut jotain palkkioita tai tunnustuksia, miltä ne ovat tuntuneet
9. Miten vapaaehtoisuus on mielestäsi muuttunut vuosien varrella?
10. Mikä merkitys mielestäsi vapaaehtoistyöllä on suomalaiselle shakille?
11. Muuta aiheeseen liittyvää

**LIITE 2 Haastateltujen demografiset tekijät**

	Ikä	Koulutus	Ammatti
H1	74	peruskoulu	eläkeläinen
H2	52	alempi korkeakoulututkinto	työelämässä
H3	28	ylioppilas	opiskelija
H4	20	alempi korkeakoulututkinto	opiskelija
H5	24	alempi korkeakoulututkinto	opiskelija
H6	34	ylempi korkeakoulututkinto	työelämässä
H7	54	ylempi korkeakoulututkinto	työelämässä
H8	80	peruskoulu	eläkeläinen
H9	49	alempi korkeakoulututkinto	työelämässä
H10	52	ylempi korkeakoulututkinto	työelämässä
H11	51	ylempi korkeakoulututkinto	työelämässä