



Hallitustoimijoiden motivaatiotekijät Haaga-Helian opiskelijajärjestöissä

Henna Kärkkäinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

AMK-opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä(t) Henna Kärkkäinen
Tutkinto Tradenomi (AMK)
Raportin/Opinnäytetyön nimi Hallitustoimijoiden motivaatiotekijät Haaga-Helian opiskelijajärjestöissä
Sivu- ja liitesivumäärä 40 + 9
<p>Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää, mitkä motivaatiotekijät motivoivat Haaga-Helian opiskelijajärjestöissä toimivia hallituslaisia osallistumaan toimintaan. Tavoitteeseen pyrittiin selvittämällä, mitkä motivaattorit olivat suosituimpia, mitkä vähiten suosittuja ja löytyikö motivaatiotekijöissä eroja eri muuttujia vertaillen. Tutkimuksen kohteena olivat Haaga-Helia ammattikorkeakoulun 13 opiskelijajärjestöä. Opinnäytetyön aihe valikoitui opinnäytetyön kirjoittajan henkilökohtaisen mielenkiinnon sekä hyödyllisyyden pohjalta, ja se toteutettiin kevätlukukautena 2024.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys painottui opiskelijajärjestöjen ja vapaaehtoistyön perehtymisen lisäksi motivaation käsitteen avaamiseen. Tutkimuksen kannalta tärkeään rooliin nousi vapaaehtoisten motivaatiota kuvaava timanttimalli, joka toimi myös tutkimuksessa käytetyn kyselylomakkeen pohjana.</p> <p>Opinnäytetyön empiirinen osio toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena, jota varten luotiin timanttimallia hyödyntäen kyselylomake. Kyselyssä selvitettiin hallitustoimijoiden motivaatiota luomalla eri motivaation teemojen mukaisia väittämiä. Tutkimus suoritettiin ja tulokset analysoitiin huhti-toukokuussa vuonna 2024. Kokonaistulosten analysointiin käytettiin tilastollisesti kuvaavaa analyysia, ja ristiintaulukoinnilla pyrittiin selvittämään eroja motivaatiotekijöissä eri hallituspositioiden välillä. Korrelaatiolla selvitettiin, missä motivaatiotekijöissä löytyy riippuvuutta verrattaessa hallituksessa mukanaoloaikaan.</p> <p>Tutkimuksen kokonaistuloksissa selvisi, että läheisyys, antaminen ja uutuus koettiin kaikista motivoivimmiksi teemoiksi osallistuessa hallitustoimintaan. Eriyisen tärkeänä tutkimukseen osallistujat kokivat ystävät ja mahdollisuuden oppia uutta. Vähiten motivoivina teemoina puolestaan pidettiin jatkuvuutta sekä toimintaa. Eriyisesti toiminnan joustavuutta ei koettu tärkeänä.</p> <p>Positioita vertaillen löydettiin eroja joustavan osallistumisen ja aineellisten palkitsemismuotojen tärkeydessä. Korrelaatiota löydettiin pidemmän mukanaoloajan ja tuttujen asioiden kanssa työskentelyn tärkeydessä sekä vähemmän mukanaoloajan ja oheistuotteiden tärkeyden välillä. Avoimessa kysymyksessä nousivat suurimpina motivaattoreina esille ystävät, hyvän tekeminen sekä jatkuvuuden edistäminen.</p> <p>Opinnäytetyön kyselyn pohjalta opiskelijajärjestöjä kehoitettiin panostamaan vastaisuudessa erityisesti hallituslaisten ryhmäytymiseen, uuden oppimisen mahdollisuuteen sekä jäsentensä hyvinvointiin.</p>
Asiasanat Motivaatio, opiskelijajärjestö, vapaaehtoistyö, palkitseminen, sitouttaminen

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus	2
1.2	Tutkimuskohteen esittely	2
2	Vapaaehtoistoiminta	4
2.1	Opiskelijajärjestötoiminta	4
2.2	Toimijoiden sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan	5
2.3	Opiskelijajärjestötoiminnan haasteet ja potentiaali	6
3	Motivaatio vapaaehtoistoiminnassa	7
3.1	Motivaatio käsitteenä	7
3.2	Steven Reissin motivaatioprofiili	7
3.3	Ulkoinen ja sisäinen motivaatio	8
3.4	Aineeton ja aineellinen palkitseminen vapaaehtoistyössä	9
3.5	Motivaatio vapaaehtoistyössä	10
3.6	Motivaatio vapaaehtoistyössä timanttimallin avuin	11
4	Tutkimus	13
4.1	Määrällinen tutkimus	13
4.2	Tutkimuksen toteutus	13
4.3	Analysointimenetelmät	15
5	Tutkimustulokset	17
5.1	Perustiedot	17
5.2	Kokonaistulokset	19
5.3	Merkittävät erot eri roolien välillä	22
5.4	Korrelaatio osallistumisajan ja muuttujien välillä	26
5.5	Motivaatio jatkaa toiminnassa vuoden jälkeen	27
6	Pohdinta	30
6.1	Johtopäätökset	30
6.2	Tutkimuksen validiteetti, reliabiliteetti ja eettisyys	33
6.3	Oppimisen arviointi	34
	Lähteet	36
	Liitteet	41
	Liite 1. Kysely	41
	Liite 2. Tutkimustiedote	45
	Liite 3. Suostumustiedote	46
	Liite 4. Saatekirje	47
	Liite 5. Korrelaatio	48

1 Johdanto

Vapaaehtoistyö on nimensä mukaisesti vapaaehtoista työtä. Opiskelijoiden palkattoman järjestötoiminnan houkuttimet ovat jossain muualla kuin palkassa, sillä opiskelijat ovat työttömien jälkeen toiseksi pienituloisin sosioekonomisella asemalla mitattuna (Tilastokeskus 2017). Korkeakouluopiskelijana vapaaehtoisena toimiminen omassa korkeakoulussa antaa kuitenkin mahdollisuuden tehdä hyvää muille, vaikuttaa yhteisöön ja saada samalla arvokasta kokemusta ja uusia taitoja itselleen (Helga s.a.).

Pääkaupunkiseudun nuorista aikuisista vähän alle kolmannes toimii vapaaehtoisena, kun taas yli 70 % nuorista ei tee minkäänlaista vapaaehtoistyötä. Yleisin syy jättää osallistumatta toimintaan on ajan puute. Oma laiskuus, toimintaan pyytämättä jättäminen ja ystävien osallistumattomuus ovat myös yleisiä syitä sille, ettei nuori tahdo mukaan toimintaan. Hyvin harva eli vain 15 % on kuitenkin sitä mieltä, ettei toiminta itsessään ole mielekästä tai ettei se kiinnosta. (Yeung & Grönlund 2005, 176–180.)

Motivaatio vapaaehtoistoimintaa kohtaan saattaa laskea sen vuoksi, että vapaaehtoinen kokee työn niin suurena kutsumuksena itselleen, että työlle omistaa omasta jaksamisesta ja ajastaan liian suuren osan. Loppuseurauksena yliraataminen johtaa uupumukseen. Joidenkin kohdalla saattaa käydä niin, että toiminta muuttuu laadultaan sellaiseksi, ettei se enää kiinnosta samassa määrin kuin ennen. Tekeminen saattaa muuttua velvollisuudeksi, josta puuttuu intohimo ja motivaation liekki. (Sauri 2017, 114.)

Mutta mikä sitten saa ihmiset motivoitumaan vapaaehtoiseen järjestötoimintaan?

Opinnäytetyön aihe valikoitui henkilökohtaisen kokemukseni sekä mielenkiintoni pohjalta. Olen ollut mukana Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa toimivan opiskelijajärjestö Erasmus Student Network Helgan toiminnassa vuodesta 2022 ja toiminut Erasmus Network Finlandin terveys- ja hyvinvointivastaavana kesästä 2023. Aloittaessani ESN Helgan puheenjohtajana tammikuussa 2023 huomasin, että eri ihmiset innostuvat ja motivoituvat erilaisista asioista, ja toimintaan panostamisen määrä vaihtelee suuresti eri henkilöiden välillä. Aloitan kesällä 2024 ESN Finlandin hallituksessa HR Managerin positiossa, jota onnistuneesti suorittaakseni koen opinnäytetyöni aiheen merkityksellisenä. Toivon opiskelijajärjestöiden vapaaehtoisten motivaatiotekijöiden selvittämisen hyödyttävän paitsi minua myös muitakin samalla toimintakentällä toimivia järjestö- ja hallitustoimijoita.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää, mitkä tekijät motivoivat Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijajärjestöjen hallituslaisia osallistumaan järjestöjen toimintaan. Tavoitteeseen pyritään etsimällä vastausta tutkimusongelmaan ”mitkä tekijät motivoivat Haaga-Helian AMK-opiskelijajärjestöjen hallituslaisia osallistumaan toimintaan?”. Pääasiallisen tutkimusongelman tueksi löydettiin kolme alakysymystä tukemaan tutkimustyötä:

1. Mitkä asiat motivoivat eniten ja mitkä vähiten hallituslaisia mukaan toimintaan?
2. Mitä eroja motivaatiossa on eri hallituspositioiden välillä?
3. Mitä eroja motivaatiotekijöissä on verrattaessa hallituksessa mukanaoloaika?

Opinnäytetyössä pyritään siis selvittämään ne motivaatiotekijät, jotka saavat ihmiset vapaaehtoisiksi hallitustoimintaan. Tarkoitus on selvittää, mitä motivaattoreita hallitustoiminta tarjoaa ja mitkä niistä ovat houkuttelevimpia, ja mitkä tekijät puolestaan eivät lisää opiskelijajärjestötoimijoiden motivaatiota yhtä voimakkaasti. Tärkeää tutkimuksessa on myös selvittää, löytyykö eri hallitusroolien väleillä eroa motivaattoreissa tai vaikuttaako toiminnassa mukana vietetty aika kasvavasti joidenkin motivaatiotekijöiden suosioon.

Opinnäytetyö on rajattu koskemaan Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijajärjestöjen hallituslaisia. Opiskelijajärjestöksi tässä tutkimuksessa lasketaan mikä tahansa yhdistys tai toimintaryhmä, jolla on oma erillinen hallituksensa. Tutkimuksesta on jätetty pois Haaga-Helian opiskelijakunta Helga, sillä heidän toimintansa on lakisääteistä Ammattikorkeakoululain (14.11.2014/932) 41 §:n mukaisesti eroten täten hieman muiden järjestöjen toiminnasta. Tutkimuksen ulkopuolelle on jätetty myös yliopistot sekä muut ammattikorkeakoulut, sillä näiden hallitusrakenne ja järjestötoiminta ovat tutkimuksen tekijälle tuntemattomia, mikä voisi johtaa kysymysten sisältöjen olevan epäolennaisia joidenkin järjestöjen kohdalla. Haaga-Helian järjestöjen toiminta ja sisältö ovat tekijälle pääpiirteittäin tuttuja, joten tutkimus keskittyy pelkästään niihin.

1.2 Tutkimuskohteen esittely

Tutkimuksen kohteena ovat Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijajärjestöiden hallitustoimijat. Osa järjestöistä on rekisteröityneitä yhdistyksiä ja osa toimintaryhmiä, joten tässä opinnäytetyössä heistä käytetään yhteistä nimitystä järjestöt tai opiskelijajärjestöt.

Haaga-Helian järjestökattaus on laaja läpyleikkäisyys Haaga-Helian tarjoamiin koulutusohjelmiin, sillä järjestöt jakautuvat erikseen eri kampuksien, koulutusohjelmien ja muiden ryhmien mukaisesti erillisiin järjestöihin. Yhdistävänä tekijänä eri järjestöillä on oman kohderyhmänsä edunvalvonnan

kehittäminen ja harjoittaminen, tapahtumatoiminnan organisointi sekä palveluiden tuottaminen. (Haaga-Helia s.a.)

Atkins valvoo tietojenkäsittelyn opiskelijoiden etua ja järjestää tapahtumia niin jäsenilleen kuin muillekin tapahtumista kiinnostuneille. Muiden järjestöjen tapaan he tarjoavat vuositasolla erilaista ohjelmaa vuosijuhlista sitseihin ja lautapeli-illoista approihin. (Atkins ry s.a. a; b.)

Hattara, Talko, Sture, Haaga-Helian myynnin opiskelijat sekä HSOY järjestävät kukin tahollaan liiketalouden tradenomiopiskelijoille edunvalvontaa sekä tapahtumia. Järjestöt jakautuvat vielä erikseen eritteleviin kohderyhmiinsä. Hattara esimerkiksi harjoittaa toimintaansa pääasiassa Malmin kampuksen opiskelijoiden hyväksi, kun taas Talko toimii lähinnä Pasilan opiskelijoille. Haaga-Helian myynnin opiskelijat edustaa puolestaan myynnin, ja Sture finanssi- ja talousasiantuntijapuoleen suuntautuneita opiskelijoita. HSOY ajaa puolestaan liiketalouden koulutusohjelman lisäksi myös esimerkiksi liiketoiminnan palveluratkaisuiden ja kielten opiskelijoiden etua. (Hattara ry s.a.; HSOY ry s.a.; Myynnin Perhe s.a.; Sture ry s.a.; Talko ry s.a.)

Koska Haaga-Heliolla on kampuksia myös Helsingin ulkopuolella, löytyy opiskelijajärjestöjä myös muiden muista kaupungeista. Tahkon Talli valvoo opiskelijoiden etua Vierumäen kampuksella, HePo puolestaan Porvoon kampuksella. Edunvalvonnan lisäksi he järjestävät kohdennettua ohjelmaa omilla paikkakunnillaan oman kampuksensa jäsenistölle ja muille kiinnostuneille. (Suomen Urheilupuisto Vierumäki s.a.; HePo ry s.a.)

Pore ja Skuuppi tuottavat toimintaansa omia opintosuuntauksiensa opiskelijoita varten. Poreen (s.a.) mukaan he toimivat Haagan kampuksen restonomiopiskelijoiden järjestönä ja edunvalvojina, kun taas Skuuppi (s.a.) kertoo omaksi kohderyhmäkseen journalismin opiskelijat. Xes Helsinki tarjoaa tapahtumia ja palveluitaan yrittäjähenkisille opiskelijoille (Xes Helsinki s.a.).

ESN Helga ja IDS Helga tarjoavat edunvalvontaa, kulttuurikokemuksia ja tutustumista suomalaiseen opiskelijaelämään kansainvälisille opiskelijoille. ESN Helgan toiminnan ja tarkoituksen pääpainopiste ovat Haaga-Heliaan saapuvat vaihto-oppilaat, kun taas IDS Helga edustaa laajemmin kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita ja englanninkielisten tutkintojen opiskelijoita. Molemmat järjestöt suorittavat toimintaansa pääasiassa englanniksi. (Kallio 13.3.2024.; IDS Helga s.a.)

2 Vapaaehtoistoiminta

Lehtisen (1997, 20) mukaan vapaaehtoistoiminta koostuu kolmesta peruseriaatteesta. Vapaaehtoisten täytyy tehdä työtään täysin omasta tahdostaan, työtä tulee tehdä ilman työstä maksettavaa palkkiota ja työn täytyy olla jokaiselle henkilökohtaisesti sopivaa. Valtiovarainministeriön julkaiseman raportin mukaan vapaaehtoistyö on lisäksi kaikille avointa ja hyödyttää jotakuta lähipiirin ulkopuolista henkilöä (Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittävä työryhmä 39/2015).

Koska tämä opinnäytetyö käsittelee opiskelijajärjestöjen hallituslaisten motiiveja osallistua toimintaan, käydään ensimmäisessä luvussa läpi opiskelijajärjestötoiminnan käsitettä ja hyviä puolia. Tämän jälkeen syvennytään hieman keinoihin sitouttaa aktiivisia tekijöitä. Viimeisimpänä tarkastellaan haasteita, joista opiskelijajärjestöt kärsivät, sekä potentiaalia, mikä tekemisessä kuitenkin kyttee.

2.1 Opiskelijajärjestötoiminta

Opiskelijajärjestöjen ydintehtävä on valvoa omien jäsentensä etua. Jäsenistöt koostuvat yleensä joko saman koulun tai saman opintosuuntauksen opiskelijoista. Lisäksi järjestöt järjestävät tapahtumia ja ovat mukana luomassa korkeakoulusta opiskelijoille avoimempaa ja paremmin voivaa yhteisöä. Opiskelijajärjestöjen täytyy myös valita keskuudestaan vuosittain hallitus, joka toteuttaa ja suunnittelee järjestön toimintaa (Jylhä 5.1.2024). Hallitus järjestää ydintehtävien suorittamiseksi hallituksen kokouksia sekä jakautuu vastuurooleihin, joissa jokainen hoitaa omalle mandaatille kuuluvia toimenkuvia. Lisäksi he huolehtivat järjestönsä sisäisestä hyvinvoinnista ja ilmapiiristä. (Hekkala 28.9.2021.)

Opiskelijajärjestöjen oleellinen toiminnanosa on opiskelijatapahtumien järjestäminen, sillä ne tasa-painottavat opiskelun rankkuutta. Järjestöt järjestävät ohjelmaa approista sitseihin ja vapputapahtumista vuosijuhliin. Erilaisista tapahtumista on mahdollisuus saada itselleen haalarimerkkejä, mutta niitä on myös mahdollista ostaa järjestöiltä ja muista lähteistä. (Vainio-Mattila & Vipavin 30.10.2023; LAB UAS. s.a.; Pirate ry s.a.)

Lapikas ry:n (2.11.2019) mukaan opiskelijajärjestössä toimisen hyviä puolia ovat esimerkiksi oppimisen ja vaikuttamisen mahdollisuus sekä uusien ystävien saamisen. Hekkala (28.9.2021) puolestaan kertoo järjestötoiminnan mahdollistavan uusien taitojen oppimisen lisäksi myös vanhojen taitojen kehittämisen. Hän mainitsee myös onnistumisen tunteet, tapahtumien järjestämisen, sosiaaliset kontaktit ja juhliin pääsemisen asioina, joita toimintaan osallistuminen tarjoaa yhdistys- ja järjestötoiminnasta oppimisen ohella.

Opiskelijajärjestön toiminnan luonteen ja laajuuden taso riippuu täysin siitä, missä ja minkälaisessa opiskelijajärjestössä on mukana. Osa järjestöistä on ollut olemassa vuosikymmeniä, jotkut vain muutamia vuosia ja joidenkin järjestöjen toiminta on hyvin laaja-alaisesti organisoitua, kun taas osa tekee hyvin pienimuotoista toimintaa. (Lohi 17.4.2024.)

2.2 Toimijoiden sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan

Sitoutuneet aktiivit ovat järjestön sydän, joten heistä huolehtiminen ja heidän liittämisenä ydyntö on järjestön toiminnan jatkuvuuden ja kehittymisen takaamisen kannalta olennaista. Yksilöiden huomiointi henkilökohtaisesti viestii siitä, että ollaan kiinnostuneita jäsenestä yhteisön tasa-arvoisena jäsenenä työntekeksen lisäksi. Hyvin suoritetusta työstä annettu kiitos motivoi jatkamaan uurtamista ja kertoo siitä, että jokaisen panoksella on ollut merkitystä. (Halonen, Karreinen & Tennilä 2017, 52.)

Ensimmäinen askel onnistuneeseen sitouttamiseen on huolehtia siitä, että uudet jäsenet saavat perusteellisen perehdytyksen toimintaan. On tärkeää, että vapaaehtoinen tuntee olonsa tärkeäksi osaksi joukkoa, eikä vain irralliseksi taakaksi. Samalla hänen oma suhteensa organisaatioon voimistuu, ja ajan mittaan mahdolliset uudet vastuualueet tai lisäperehdytykset saavat hänet motivoitumaan entistä voimakkaammin. (Lankinen s.a., 7.)

Sitoutuminen toimintaan vahvistuu, mikäli johtamistyö ja arvostus organisaatiossa on sillä tasolla, että ihminen tuntee olonsa toivotuksi ja tärkeäksi jäseneksi tiimissään. Vaikka emotionaaliset palkkiot motivoivat, on muistettava myös palkita välillä aineellisesti eli esimerkiksi tarjoamalla etuja tai muita rahanarvoisia palkkioita. (Hakonen, Hakonen, Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2018, alaluku 3.2.)

Järjestötoimijoille annettu vapaus ja vastuu luoda asioita voi parhaimmillaan johtaa uusiin järjestöä kehittäviin ideoihin. Yhdistykseen sitoutuminen vaatii myös mahdollisuutta vaikuttaa, eikä vain toimia muiden luomien asioiden mahdollistajana. Yhteishengen kasvattaminen myös toiminnan ulkopuolella esimerkiksi toimintavuoden päätösjuhliissa lisää luottamusta aktiivien välillä, mikä pidemmällä aikavälillä johtaa toiminnan kasvuun. (Halonen ym. 2017, 53.) Vapaaehtoisille toimijoille on myös tärkeää antaa selkeät raamit siitä, mitä heidän odotetaan tekevän ja mitkä asiat kuuluvat heidän vastuulleen. Pitää muistaa työn vapaaehtoisuus ja se, että ihmiset tekevät vapaaehtoistyötä omasta ilostaan. (Vesala s.a.)

Vähemmän järjestön toiminnassa mukana olevien aktiivien tuominen lähemmäs toimintaa on helppo toteuttaa erilaisilla koostekirjeillä esimerkiksi sähköpostin välityksellä. Jäsenistön tavoitettavuus paranee, ja mikäli joku innostuu hakeutumaan takaisin toimintaan, on heidät myös sitä

myöten helpompi houkutella jatkamaan toimintaan osallistumista. Usea potentiaalinen aktiivitoimija saattaakin jäädä pois vain sen vuoksi, ettei heitä ole osattu saavuttaa ja houkutella osallistumaan järjestön toimintaan. (Halonen ym. 2017, 53–54.)

2.3 Opiskelijajärjestötoiminnan haasteet ja potentiaali

Opiskelijajärjestöjen suosio on ollut laskusuunnassa jo pitkään. Työn määrän suhteuttaminen sitoutumisen mahdollisuuteen on johtanut siihen, ettei aktiivisia toimijoita enää ole niin helppo löytää. Paikalleen jämähäneet toimintamallit eivät houkuttele uutta jäsenistöä, mutteivat myöskään sitouta jo olemassa olevia hallituksia. Palautteen vähäisyys myös osittain vaikeuttaa kehittämistyötä, sillä pienen ryhmän toimintamallien muutos hankaloituu, kun siitä on päättämässä vain pieni vähemmistö. (Mäki-Tarkka, Venäläinen & Väärälä 2004, 5.)

Opiskelijajärjestötoiminnan antoisuus voi parhaimmillaan kuitenkin antaa sekä yksilöille että yhteisöille mahdollisuuden kehittyä. Monimuotoisen ryhmän kanssa toiminen mahdollistaa kommunikatiotaitojen kehittymisen sekä opettaa taitoja toimia erilaisten ihmisten kanssa. Hallitusten toimintatavat ja yhdistyksen kokoukset opettavat myös taitoja toimia ammattimaisemmassakin työympäristössä, sillä erityisesti rekisteröityneiden opiskelijayhdistyksien käytänteitä määrittävät Suomen lain mukaiset säännöt, mutta vapaamuotoisempiakin järjestöjä yleensä sisäiset säännökset. (Kuhlampi s.a.; Yhdistyslaki 26.5.1989/503; Lohi 17.4.2024.)

Eritoten pienet yhdistykset kärsivät myös uusien aktiivien löytämisestä. Käytäntöjen siirtäminen uusille toimijoille on aikaa vievää, koska toimintaa pyöritetään vähällä osallistujamäärällä. Kun osallistuvia ihmisiä on vähemmän, työmäärät kasvavat ja monet uurastavat lopulta itsensä uupumukseen. (Halonen ym. 2017, 9.)

3 Motivaatio vapaaehtoistoiminnassa

Tässä luvussa käsitellään motivaatiota vapaaehtoistoiminnassa. Alaluvuissa syvennyttään ensiksi laajemmin motivaatioon, minkä jälkeen esitellään Steven Reissin kehittämä motivaatioprofiili. Sen jälkeen määritellään ulkoisen ja sisäisen motivaation käsitteet. Tämän jälkeen siirrytään käsittelemään palkitsemista vapaaehtoistyössä. Viimeisimmässä alaluvussa tutustutaan tarkemmin Yeungin kehittämään vapaaehtoistyön timanttimaliin.

3.1 Motivaatio käsitteenä

Läpi vuosikymmenten eri tutkijat ovat yrittäneet selvittää motivaation syntymistä erilaisiin teorioihin nojaten. Vuonna 1956 Abraham Maslow kehitti hierarkkisen motivaatiopyramidin, ja tämän jälkeen erilaiset tutkijat ovat koettaneet löytää oman ratkaisunsa selvittääkseen, mistä motivaatio oikein koostuu. Voidaan kuitenkin todeta, että käsitteenä motivaatio on hyvin moniulotteinen ja sen tarkastelu riippuu hyvin paljon käytetyn teorian näkemyksestä ja tavoitteista. (Wheel Of Competence s.a.)

Motivaation voi lyhyesti määritellä olevan yhdistelmä kiinnostuksen kohteen laatua ja siihen liittyvää vireystilan määrää. Motiivit eli henkilökohtaiset mielenkiinnonkohteet, kuten halut ja tarpeet, määrittävät vireystilan laatua eli sitä, kuinka paljon motivaatiota jotakin asiaa kohtaan on havaittavissa. (Terveysverkko s.a.) Motivoituneena ihmiset tekevät asioita sen vuoksi, että he haluavat tehdä niitä. Kun sisäiset tarpeet kohtaavat ulkoiset odotukset ja mahdollisuudet, tuotoksena syntyy kunkin henkilökohtainen motivaatio. (Mayor & Risku 2015, 37–39.)

Motivaatio vaikuttaa lähes kaikkeen tekemiseen. Motivaatio määrittää, mitä lähdemme tekemään, millä tarmolla sitä teemme ja millä tavoin sitä teemme. Usein motivaatio ohjaa ratkaisevasti niissä asioita, joita ihmiset tekevät elämänintoa kohentaakseen. Uravalinnat, vapaa-ajan vietto, ruokavalioomme, koulutustaustamme – kaikkia elämänvalintoja ohjaa se, kuinka paljon kiinnostumme ja saamme voimaa suorittaa erilaisia asioita. (Sinokki 2016, alaluku Motivaation määritelmät ja merkitys.)

3.2 Steven Reissin motivaatioprofiili

Steven Reissin luoman motivaatiotutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää, mikä motivoi ihmisiä perustavanlaatuisesti toimimaan elämässä tietyin tavoin ja haluin (Suomen motivaatiotalo oy s.a.). Tutkimuksessa esiin nousivat 15 perustarvetta, jotka määrittävät ihmisen sisäisesti kumpuavan motivaation. Myöhemmin jatkeeksi lisättiin vielä 16. tarve. Näiden motiivien yhdistelmillä on mahdollista määrittää ihmisille ne henkilökohtaiset syyt ja tarpeet, joiden mukaan he elämässään toimivat ja motivoituvat. (Mayor & Risku 2015, 29–31.)

Kolme ensimmäistä elämän perusmotivaatiota ovat valta, riippumattomuus ja uteliaisuus. Vallalla tarkoitetaan halua toimia johtajana, saada aikaan muutosta ja toimia opettajana. Riippumattomuudessa tärkeää on olla itsenäinen, vapaa ja joskus jopa sulkeutunut, kun taas uteliaisuus näyttäytyy halukkuudella oppia uusia asioita, ymmärtää jo opittuja asioita paremmin ja kasvattaa tietoaan elämästä. (Mayor & Risku 2015, 58–76.)

Neljäs motivaationäkökulma, hyväksyntä, syntyy tarpeesta kuulua osaksi yhteisöä tai joukkoa ihmisiä esimerkiksi hyväksytyin palautteen tai kritiikin vähäisyyden muodossa. Järjestyksen perusmotivaatio puolestaan kuvastaa ihmisiä, jotka haluavat ylläpitää järjestystä ja suunnitelmallisuutta elämässään esimerkiksi aikatauluttamalla tai suunnittelemalla, kun taas säästämisen motivaatio kumpuaa halusta omistaa ja saada asioita. (Mayor & Risku 2015, 77–92.)

Kunnian perusmotivaatio pohjautuu tarpeeseen olla lojaali ja tehdä oikein. Tätä motivaation osa-aluetta ohjaavat vahvasti normit ja yleisesti pidetty oikeudenmukaisuus. Myös idealismin tarve kumpuaa oikeudenmukaisuudesta, mutta se ylettyy laajemmalle yhteiskunnallisiin asioihin ja ajatukseen halusta olla laajemmin vaikuttava ja merkityksellinen. (Mayor & Risku 2015, 93–102.)

Sosiaaliset kontaktit, perhe ja status ovat kuusitoistaportaisen motivaatiokehyyksen seuraavat kolme osa-aluetta. Ne, joita motivoivat sosiaaliset kontaktit, saavat tarpeisiinsa vastaukset kanssaeläjistä ja heidän kanssaan olemisesta, kun taas perheestä motivoituvat tuntevat suurta tarvetta viettää aikaa lähimmäisten kanssa, suojata heitä ja huolehtia heistä. Statuksen tarve on enemmän itseensä päin kääntyvää, sillä tällöin huomio, julkisuus ja itsensä merkittäväksi kokeminen motivoivat. (Mayor & Risku 2015, 103–117.)

Kosto ja voittaminen tarpeena näyttäytyvät kilpailuhenkisyysenä sekä haluna voittaa. Esteettisyyden tarvetta kokevat ihmiset puolestaan pitävät kauneudesta ja arvostavat ympäristönsä ulkonäköä, kun taas ruoasta nauttiminen ja makuelämysten kokeminen ohjaavat syömisen tarvetta kokevia. Ruumiillisen aktiivisuuden perustarve näyttäytyy sen sijaan haluna kokea fyysistä rasitusta ja olla liikkeessä. Viimeinen tarve, rauhallisuus, motivoi henkilöitä, jotka haluavat kokea stressittömyyttä ja elää riskivapaassa elinympäristössä. (Mayor & Risku 2015, 118–140.)

3.3 Ulkoinen ja sisäinen motivaatio

Ulkoinen motivaatio tarkoittaa niitä yksilön ulkopuolisia syitä, joiden vuoksi ihminen motivoituu tekemään asioita. Näitä syitä voivat olla esimerkiksi rahallinen korvaus tai mahdollisuus olla joutumatta rangaistavaksi. Ulkoiset motivaatiot voi usein konkreettisesti saavuttaa joko materiaalin muodossa tai tilanteen kautta, esimerkiksi palkanmaksun tai ylennyksen muodossa, kun taas sisäiset motivaattorit ovat yleensä aineettomia, esimerkiksi onnistumisen tai innostumisen kokemuksia. (Kaajas, Luoma, Nordlund & Troberg 2004, 21–22.)

Steven Reissin mukaan motivaation jakaminen ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin on kuitenkin virheellinen tulkinta motivaation rakenteesta. Hänen mukaansa kaikki motivaatio on sisäistä, sillä niin sanotut ulkoiset motivaatiot ovat pelkästään sisäistä motivaatiota ruokkivia osia, joiden houkuttavuuteen vaikuttaa kunkin ihmisen henkilökohtainen kokemus houkuttavuudesta. (Mayor & Risku 2015, 35–36.)

3.4 Aineeton ja aineellinen palkitseminen vapaaehtoistyössä

Palkitseminen on moniulotteinen käsite ja toimintatapa, jonka tarkoituksena on motivoida työntekijöitä työhönsä. Aineellista palkitsemista ovat erilaiset rahallisessa arvossa mitattavat palkitsemisen muodot, yleisimpinä rahapalkka tai muut edut, kuten lounassetelit ja mahdollisuus työpaikan kustantamaan autoon. Koska vapaaehtoistyön peruseriaate on palkattomuus, ei näin ollen palkkoja makseta, mutta eräänlaisia muita palkkioiden muotoja, kuten tapahtumalippuja, on mahdollista tarjota osallistuville kiitokseksi. (Kaajas ym. 2004, 39; Hoppu, Kettunen & Salokannel 1.1.2021.) Eri-laisten etujen tarjoaminen houkuttelee ihmisiä mukaan työhön sekä myös viestii siitä, että työntekijöistä välitetään ja heidän panostaan arvostetaan. Yleensä tämä heijastuu myös työhön panostamiseen ja mielekkyyteen. (Sweins & Ylikorkala 2015, alaluku Edut.)

Aineettomat palkitsemisen muodot koostuvat vähemmän konkreettisista, mutta enemmän tunteisiin ja ihmisen hyvinvointiin tähtäävistä kokonaisuuksista. Sellaisia ovat esimerkiksi hyvä palaute tehdystä työstä, onnistumisten huomaaminen ja työn sisällön mielekkäänä kokeminen. (Kaajas ym. 2004, 43.) Nämä ovat olennaisia henkilökohtaisia kokemuksia, joilla on työhön motivoiva vaikutus (Sweins & Ylikorkala 2015, alaluku Aineettomat palkitsemistavat ja niiden tavoitteet).

Sekä aineeton että aineellinen palkitseminen yhdessä muodostavat tekijöitä, jotka motivoivat työhön. (Sweins & Ylikorkala 2015, luku Palkitsemisen kokonaisuus.) Onnistunut palkitseminen voi parhaillaan johtaa suureen yhdistelmään positiivisia vaikutuksia. Henkilökohtaisella tasolla yksilö sitoutuu, kokee onnistumisen tunteita, kehittyy ja innostuu. Organisaatio saa tästä vastapainona toimintaa, joka kehittyy ja jonka jäsenet edistävät viestinnän, tuloksellisuuden ja yhteistyön kasvua. (Hakonen ym. 2018, luku 1.)

3.5 Motivaatio vapaaehtoistyössä

Työmotivaatio itsessään kuvaa työhön liittyvää motivaatiota ja motivaattoreita, jotka innostavat ja kannustavat yksilöä työhön. Koska jokaisella on erilaiset mielenkiinnonkohteet, myös motivaatiota nostavat ja laskevat tekijät eroavat eri henkilöiden välillä. Jotkut motivoituvat aineellisista ja jotkut aineettomista palkitsemiskokemuksista, jotkut kokevat työstä saadut kokemukset merkityksellisenä, toinen kokee itse työtehtävät mielekkäänä. Työmotivaatioon vaikuttaa omien mielenkiintojen ja elämäntilanteen lisäksi myös työn laatu ja ympäristö, jossa työtä tehdään. (Sinokki 2016, alaluku Työmotivaation määritelmät ja merkitys.)

Anne Birgitta Yeungin (2002) teettämän tutkimuksen mukaan jopa kahdella viidestä tärkein syy osallistua vapaaehtoistyöhön on heidän halunsa auttaa muita. Seuraavaksi yleisimmän motivaattorin, vapaa-ajan kohdentamisen hyödylliseen toimintaan, ilmoitti vain neljä kahdestakymmenestäviidestä vastaajasta tärkeimmäksi syykseen osallistua vapaaehtoistyöhön. Muita syitä ilmoitettiin vielä harvemmin.

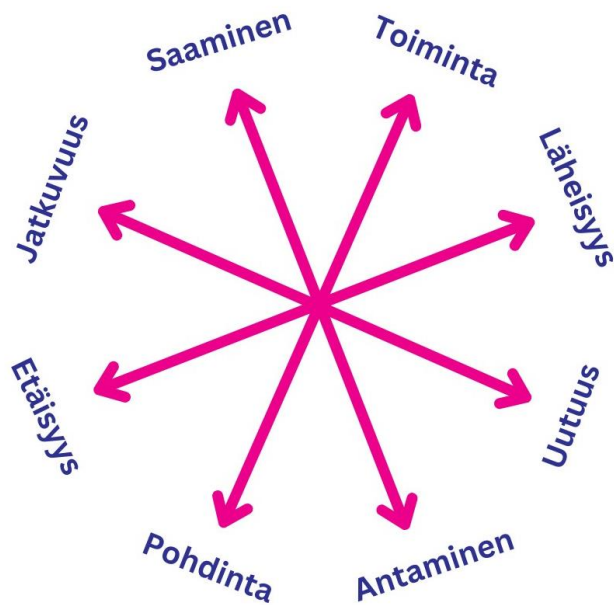
Tutkimuksen vastauksissa korostuivat myös erot vertaillessa eri ryhmiä keskenään. Naisten vastaukset olivat useammin liittyneet haluun auttaa ihmisiä, kun miehet taas vastasivat useammin haluavansa käyttää aikaansa johonkin yleishyödylliseen. Nuorimmat vastaajat korostivat tärkeyttä oppia uutta ja viettää aikaa ystävien kanssa samalla kun vanhimmat vastaajat korostivat tarvetta saada uusia tuttavuuksia sekä sisältöä elämäänsä. Vaihtelua vastausten välillä oli havaittavissa myös maantieteellisen sijainnin, vastaajien koulutustason ja ammattiryhmien välillä. (Yeung 2002, 34–36.)

Palkkatyöntekijän työympäristö eroaa paljon vapaaehtoistyöntekijän työympäristöstä, vaikka työn sisältö itsessään olisikin hyvin samankaltainen. Kun yritysmaailman hallitsevia puheenaiheita ovat tulokset ja siihen tähtääminen, vapaaehtoistyössä ne ovat puolestaan hyvinkin erilaisia. Vapaaehtoistyöllä on kuitenkin mahdollista yhdistää hyöty vapaaehtoistyöstä palkkatyöhön. Kehittämällä itseään ihmisystävällisemmäksi ja monimuotoisemmaksi työyhteisön jäseneksi lisää myös omaa arvokkuuttaan palkkatyön työmarkkinoilla. (Eriksson & Ropo 2001, 51.)

Henkilökohtaiset motiivit ovat tärkeä osa järjestöjen toimivuutta, ja opiskelijat ovatkin kaikista kiinnostuneimpia liittymään mukaan vapaaehtoistoimintaan (Yeung 2005, 83; 188). Vaikka osallistumismotiivit poikkeavatkin toisistaan eri ihmisten välillä, on vapaaehtoistyön perimmäisenä tarkoituksena kuitenkin muiden auttaminen ja kanssaeläjästä välittäminen (Kurki 2001, 83).

3.6 Motivaatio vapaaehtoistyössä timanttimallin avuin

Vapaaehtoistoimijoiden motivaatiota tutkinut Yeung on kehittänyt vapaaehtoisten motivaatiota kuvaavan timanttimallin. Mallissa esitetään neljä motivaation teemaa, joista kaksi toimii aina yhdessä toistensa vastakohtina. Toinen teema kuvaa aina pois päin ja toinen itseen päin suuntautuvaa toimintaa tai ajatusta. Koska kyseessä on timanttimalli, nämä kaikki kahdeksan motivaatioteemaa toimivat myös ristikkäin eli yhteydessä toinen toisiinsa. Näitä eri motivaatiotimantin ääripäitä vertaillen ja yhdessä tutkien on mahdollista selvittää, mitkä syyt ja motivaatiotekijät ovat vapaaehtoisten osallistumishalun perimmäisiä syitä. (Yeung 2005, 107–108.) Yeungin (2005, 122) mukaan timanttimallia hyödyntämällä on mahdollista saada erittäin laaja kuva vapaaehtoistoimintaa tekevien motiivitekijöistä toimintaa kohtaan. Kuva 1 esittää havainnollistavasti timanttimallin visuaalisena.



Kuva 1. Vapaaehtoistyön timanttimalli (mukaillen Yeung 2005, sivu 107)

Timanttimallin ensimmäisenä vastaparina ovat saaminen ja antaminen eli niin sanottu saaminen-antaminen-ulottuvuus. Saaminen kätkee sisäänsä itsensä toteuttamisen, hyvinvoinnin, palkitsevat toimintamallit, emotionaaliset palkinnot, ajankäytön sekä työkokemuksen, kun taas antaminen erityistarpeiden huomioinnin, halun auttaa muita, epäitsekkään luonteen, auttamishalun levittämisen, vastavuoroisuuden ja elämäkokemuksen. Antamisen ja saamisen välimaastosta on mahdollisuus erottaa erillisiksi osa-alueiksi keskinäinen apu, hyvä mieli, antamisen kautta saaminen sekä oma henkilökohtainen kasvu. (Yeung 2005, 109–111.)

Toisena vastaparina timanttimallissa ovat jatkuvuus ja uutuus eli niin sanottu jatkuvuus-uuden etsintä -ulottuvuus. Jatkuvuus sisältää tutun aihepiirin, positiivisten kokemusten, elämäkulun,

identiteetin, palkkatyön jatkeen sekä hyvinvoinnin ylläpidon käsitteet. Toisella puolella uuden etsintä käsittelee vastakkaisia teemoja eli uusia kiinnostavia asioita, vastapainoa, oman elämänpiirin laajennusta, uuden oppimista ja omaa muutosta. (Yeung 2005, 112–113.)

Etäisyys-läheisyys ovat timanttimallin kolmas ulottuvuuksien vastapari. Etäisyyden alle kuuluvat toiminnan joustavuus, epäbyrokraattisuus sekä toiminnan ja etäisyyden mahdollisuuksien yhdistäminen. Läheisyys puolestaan koostuu mahdollisuudesta kuulua ryhmään ja tavata uusia ihmisiä, yhteishengestä, sanallisesta vuorovaikutuksesta, sosiaalisuudesta ja oman vuorovaikutuksen edistämisestä. (Yeung 2005, 113–115.)

Viimeisenä vastaparina timanttimallista löytyvät pohdinta ja toiminta eli niin sanottu pohdinta-toiminta-ulottuvuus. Pohdinta sisältää arvot, roolimallit, henkisen kasvun ja omien asioiden käsittelyn teemat, kun taas vastapuolella toiminnan alle kuuluvat ajan täyttäminen, toiminnallisuus ja organisoituneisuus. Teemoista arvojen sekä hengellisyydet toteuttaminen toiminnassa sopivat sekä pohdinnan että toiminnan alle, joten timanttimallissa ne sijoittuvat näiden kahden väliin. (Yeung 2005, 116–117.)

4 Tutkimus

Neljännän luvun alaluvuissa tutustutaan niihin menetelmiin, joilla tutkimus tehtiin ja analysoitiin. Ensimmäisessä alaluvussa kerrotaan, mikä tutkimusmenetelmä tutkimukseen valittiin ja miksi se oli tämän tutkimuksen kannalta hyvä valinta. Toisessa alaluvussa perehdytään tarkemmin tutkimuksen toteutukseen, kyselylomakkeen sisältöön ja tulosten analysointimenetelmiin.

4.1 Määrällinen tutkimus

Koska tässä opinnäytetyössä haluttiin selvittää, mitkä tekijät motivoivat Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijajärjestöjen hallituslaisia mukaan toimintaan, valittiin tutkimusmenetelmäksi määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Kvantitatiivinen tutkimus on hyvä osoittamaan numeerisesti eri tekijöiden houkuttavuuksia ja mitkä osa-alueet ovat houkuttavampia kuin toiset, sillä se vastaa esimerkiksi kysymykseen *kuinka moni* (Vilka 2007, 14).

Kvantitatiivinen tutkimus ja erityisesti siinä käytetty kysely tutkimustapana mahdollistaa vastaajille täyden anonymiteetin. Määrällinen tutkimus myös helpottaa tavoittamaan hajallaan olevan ihmisjoukon, mutta riskinä tutkimuksessa on aina se, onnistutaanko vastaajat saamaan vastaamaan vai ilmeneekö tutkimuksen aikana vastaajakatoa. (Vilka 2021, alaluku Tutkimusaineiston keräämisen tavat.)

Tutkimukseen luotiin myös yksi kvalitatiivinen eli laadullinen kysymys, jotta opiskelijajärjestöjen hallitustoimijat voisivat ilmaista niitä syitä, joiden vuoksi he ovat jatkaneet toiminnassa yli vuoden. Laadullisilla kysymyksillä annetaan henkilöille itselleen mahdollisuus jakaa osa-alueet ja mielikuvat tutkimuksen kannalta itse koetuista tärkeistä asioista (Vilka 2021, alaluku Menetelmän erityispiirteet).

4.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeena, joka luotiin Webropol-työkalua käyttäen pääasiassa vakioituna kyselynä (liite 1). Vakioidussa kyselyssä kaikilla vastaajilla on vastattavana samat kysymykset samassa muodossa ilman minkäänlaista personointia riippuen esimerkiksi vastaajan asemasta tai muusta eriävästä ominaisuudesta (Vilka 2021, alaluku Tutkimusaineiston keräämisen tavat). Ainoan poikkeuksen vakioituun kysymykseen tekee kysymys numero kolme, johon pääsivät vastaamaan pelkästään ne toimijat, jotka ovat olleet mukana yli vuoden. Kyselylomake tehtiin alun perin suomeksi, mutta sille tehtiin Webropolissa englanninkielinen versio, jotta englanninkieliset järjestötoimijat voisivat täyttää kyselyn vaivattomasti (ks. 1.2). Kääntämisessä käytettiin apuna ChatGPT:tä kielentarkastukseen.

Kyselylomakkeen alussa tiedusteltiin perustietoina vastaajien positiota hallituksessa. Kyselyyn päätyneet roolit valittiin tutkimalla tutkimuksen kohteena olevien järjestöjen nettisivuja sekä kuulemalla tiedonantajaa (ks 2.1). Jonkun roolin tahattoman poisjättämisen minimoimiseksi lisättiin tutkimukseen myös vastausmahdollisuus *muu*. Toisessa perustietokysymyksessä kysyttiin aikaa, jonka vastaaja on ollut mukana toiminnassa. Vastausvaihtoehtoja oli viisi, ensimmäiset kaksi puolen vuoden välein, seuraavat kaksi kolmen vuoden välein ja viides vaihtoehto kattaen kaiken yli menevän, sillä Haaga-Helian pisin ammattikorkeakoulututkinto on 240 opintopisteen laajuinen eli kestoaltaan noin neljä vuotta (Haaga-Helia s.a.). Yli kaksi vuotta toiminnassa mukana olleilta kysyttiin myös avoin kysymys, jossa tiedusteltiin heidän motivaatiotaan jatkaa mukana seuraavalle toimintakaudelle sillä oletuksella, että hallituksen toimikausi on yleisen normin mukaan vuosi (Loimu 2017, 22).

Kyselylomakkeen motivaatiokysymysten pohjana oli Anne Birgitta Yeungin (2005) kehittämä vapaaehtoisten motivaation timanttimalli, sillä hänen mukaansa vapaaehtoisten motivaation perimmäiset ulottuvuudet on mahdollista saada selville timanttimalilla kuvattujen vastaparien avulla. Kyselylomakkeen kysymykseen neljä otettiin mukaan näiden kaikkien vastaparien pääteemat eli yhteensä kahdeksan eri kattoteemaa. Kysymys numero viisi koostettiin syventymällä tarkemmin pääteemoihin, eli esimerkiksi jakamalla *henkilökohtainen hyvinvointi* alateemoihin *haluan toteuttaa luovuuttani* sekä *tahdon voida henkisesti ja fyysisesti hyvin*. Vastausten monipuolistamalla haettiin tarkempaa vastausrepertuaaria Yeungin (2005) määrittämiin motivaation osiin. Kysymys kuusi toteutettiin yhdistelemällä sekä timanttimalin osa-alueita että opiskelijajärjestötoiminnan hallitustoiminnasta nousevia houkuttimia ja mahdollisuuksia.

Kyselylle laadittiin tutkimustiedote ja suostumustiedote, jotka luotiin erilliselle Webropol-lomakkeelle (liite 2; liite 3). Linkki tiedotteisiin lisättiin kyselylomakkeen alkuun. Suostumustiedotteessa ilmoitettiin, että vastaamalla kyselyyn ymmärtää, mihin henkilö on vastaamassa vapaaehtoisena osallistujana. Tutkimustiedotteessa selitettiin tarkemmin tutkimuksen tarkoitus, aineiston hävittämis- ja analysointimenetelmät, tallennustavat, julkaisemispaiikka ja se, ettei henkilötietoja kerätä tutkimuksessa laisinkaan. Sekä tutkimus- että suostumustiedote käännettiin englanniksi käyttämällä ChatGPT:tä apuna.

Kysely lähetettiin opiskelijajärjestöjen hallitusten ryhmäsähköpostiosoitteisiin saatekirjeen kera (liite 4). Saatekirjeessä kerrattiin tutkimuksen tavoite, tietojen tuhoaminen, henkilötietojen käsittely ja kerrottiin syyt vastata kyselyyn. Lisäksi vastaajille ilmoitettiin kyselyyn tarvittava vastausaika ja -kesto sekä annettiin linkki kyselyyn. Vastausaika osallistujilla oli kahdeksan päivää, 11.–18.4. välinen aika. Viimeisenä vastauspäivänä samoihin sähköpostiryhmiin lähetettiin vielä muistutusviesti, mikäli joltakulta kiinnostuneelta olisi unohtunut vastaaminen. Sekä saatekirje että muistutusviesti käännettiin englannin kielelle käyttämällä ChatGPT:tä apuna.

4.3 Analysointimenetelmät

Kyselylomakkeessa käytettiin peruskysymyksiä lukuun ottamatta jokaisessa kysymyksessä väittämää, johon vastaajat vastasivat Likertin asteikon mukaisella viisiportaisella vastauskaalalla (Kuva 2). Viisiportainen asteikko valittiin, sillä kolmiportainen asteikko koetaan yleensä liian suppeana, seitsenportainen asteikko liian laajana ja parillisena esitetty asteikko jompaankumpaan suuntaan kallistuvana (Jamieson 2.5.2024).

4. Kuinka tärkeiksi koet seuraavat teemat osallistuessasi hallitustoimintaan? *

	Ei lainkaan tärkeä	Melko merkityksetön	Neutraali tärkeys	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä
Henkilökohtainen hyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä?

Hallitustoiminnassa... *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
haluan toteuttaa luovuuttani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Minulle tärkeää opiskelijajärjestön hallitustoiminnassa on... *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
ilmaiset tapahtumat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuva 2. Likertin asteikko kyselylomakkeen eri kysymyksissä

Kyselyn analysointiin otettiin mukaan jokainen vastaus eli kyselyssä käytettiin kokonaisotantaa. Se on paras tapa analysoitaessa pientä vastausmäärää (Vilkkä 2007, 52). Kyselyn kokonaiskysymyksiä analysoitiin käyttäen tilastollisesti kuvaavaa analyysiä. Tuloksia on havainnollistettu vaakapylväsdiagrammeilla sekä taulukoilla. Merkittävät erot eri hallitusroolien välillä analysoitiin käyttämällä kokonaistuloksista tilastollisesti kuvaavan analyysin tuloksien avulla luotua ristiintaulukointia, jotta saataisiin selville, missä motivaatiotekijöissä esiintyy vaihtelua roolin mukaan. Ristiintaulukointi on hyvä keino saada ymmärrettävää tietoa eri ryhmien välisistä eroista ja löytää muuttujia, jotka liittyvät toiseen muuttujaan selittävästi (SurveyMonkey s.a.; Vilkkä 2007, 129).

Korrelaatiota käytettiin selvittämään, onko tutkimuksessa noussut esiin asioita, joiden mukaan pidemmän tai vähemmän aikaa toiminnassa mukana oleminen vaikuttaa kasvavasti tietyn motivaatiotekijän ilmentymiseen. Eli tutkimuksessa selvitettiin ne asiat, jotka vaativat pidemmän

mukanaoloajan lisätäkseen motivaatiota sekä ne asiat, jotka vaativat lyhyemmän mukanaoloajan lisätäkseen motivaatiota. Vähemmän mukanaoloaikaa vaativat motivaatiotekijät on kuvattu punaisella ja pidemmän mukanaoloajan vaativat vihreällä (liite 5). Korrelaatio kuvaa kahden muuttujan välistä riippuvuutta eli vaikuttavuutta suhteessa toisiinsa (Vilkkä 2007, 130).

Tutkimuksessa mukana oleva avoin kysymys analysointiin tiivistämällä osallistujien omaa sanaa ja teemoittelemalla näitä vastauksia. Teemoittelu tarkoittaa saadun tiedon pilkkomista erilaisiin ennalta päätettyihin aihepiireihin, mikä mahdollistaa valittujen teemojen esiintymisen määrän tarkemman tarkastelun (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.1). Tässä tutkimuksessa teemoittelu luotiin yhdistämällä avoimissa kysymyksissä annettuja vastauksia motivaation timanttimallin mukaisiin teemoihin.

5 Tutkimustulokset

Luvussa viisi tutustutaan tutkimustuloksiin. Kyselyyn vastasi yhteensä 21 henkilöä arviolta noin 120 henkilön joukosta, ja näin ollen tutkimuksen vastausprosentiksi tuli 17,5 %. Tarkkaa mahdollista vastaajamäärää on hankala määrittää, koska järjestöt saavat itse määrittää oman hallituksensa koon ja täten esimerkiksi sen, ketkä saavat jakelussa viestin kyselystä (Patentti- ja rekisterihallitus 19.09.2019).

Ensimmäisessä alaluvussa tutustutaan tutkimuksen kannalta oleellisiin perustietoihin. Näitä ovat vastaajien nykyinen positio hallituksessa sekä se, kuinka kauan he ovat olleet mukana toiminnassa. Perustietojen jälkeen tehdään yleiskatsaus tutkimuksessa saatuihin kokonaistuloksiin, eli tuloksissa otetaan huomioon kaikkien vastaajien tulokset. Kokonaistuloksissa tarkastellaan kaikki vastaukset jokaisesta monivalintakysymyksestä. Kokonaistuloksien jälkeen perehdytään tutkimuksessa löydettyjä eroavaisuuksia eri hallituspositioiden välillä, ja tämän jälkeen tarkastellaan, löydettiinkö tutkimuksessa korrelaatiota toimintaan osallistumisajan ja muuttujien välillä. Viimeisimpänä käydään läpi vielä avoimeen kysymykseen saadut vastaukset.

5.1 Perustiedot

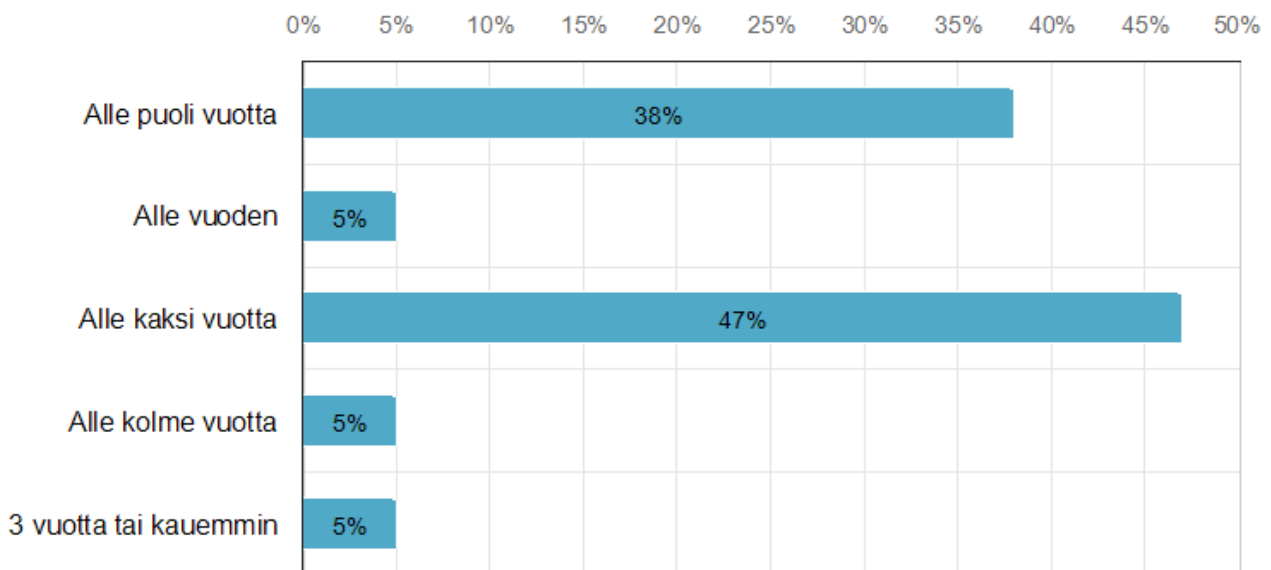
Kyselylomakkeen alussa osallistujilta kysyttiin kaksi perustietokysymystä, joista ensimmäisessä tiedusteltiin heidän pääasiallista positiotaan hallituksessa. Eniten vastaajia saatiin varapuheenjohtajien (VPJ), tapahtumavastaavien ja viestintävastaavien keskuudesta, kustakin noin 19 % kokonaisvastaajista eli neljä henkilöä per positio. Rahastonhoitajat, puheenjohtajat ja muut vastasivat tutkimukseen toiseksi yleisimmin, kustakin 9,5 % vastaajista eli kaksi henkilöä per positio. Vähiten kyselyyn vastasivat sihteerit, IT-tuki ja edunvalvontavastaavat, joista vastaajia kertyi yksi per rooli. Vastaajien positiot nähtävillä taulukossa 1.

Taulukko 1. Vastaajien pääasiallinen positio hallituksessa

	n	Prosentti
VPJ	4	19,1 %
Viestintävastaava	4	19,0 %
Tapahtumavastaava	4	19,0 %
Rahastonhoitaja	2	9,5 %

Puheenjohtaja	2	9,5 %
Muu	2	9,5 %
Sihteeri	1	4,8 %
IT-tuki	1	4,8 %
Edunvalvontavastaava	1	4,8 %

Toisessa perustietokysymyksessä (kuva 3) osallistujilta kysyttiin, kuinka kauan he ovat olleet mukana hallitustoiminnassa. Suurin osa eli 90 % vastaajista on ollut toiminnassa mukana alle kaksi vuotta ja vain 10 % yli kaksi vuotta. Tarkemmin tarkasteltaessa 47 % vastaajista on ollut toiminnassa mukana yli vuoden mutta alle kaksi vuotta ja 38 % vastaajista alle puoli vuotta. Alle vuoden, alle kolme vuotta ja kolme vuotta tai kauemmin toiminnassa mukana olleita oli vain 5 % vastaajista kussakin.

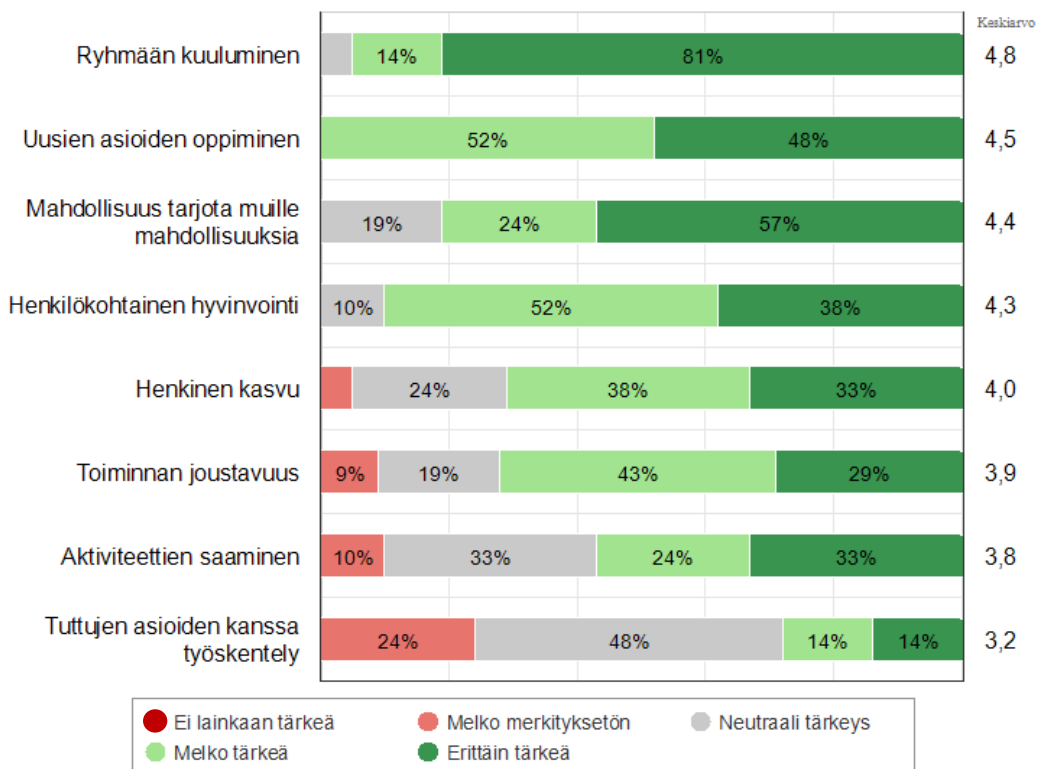


Kuva 3. Vastaajien aika mukana hallituksessa

5.2 Kokonaistulokset

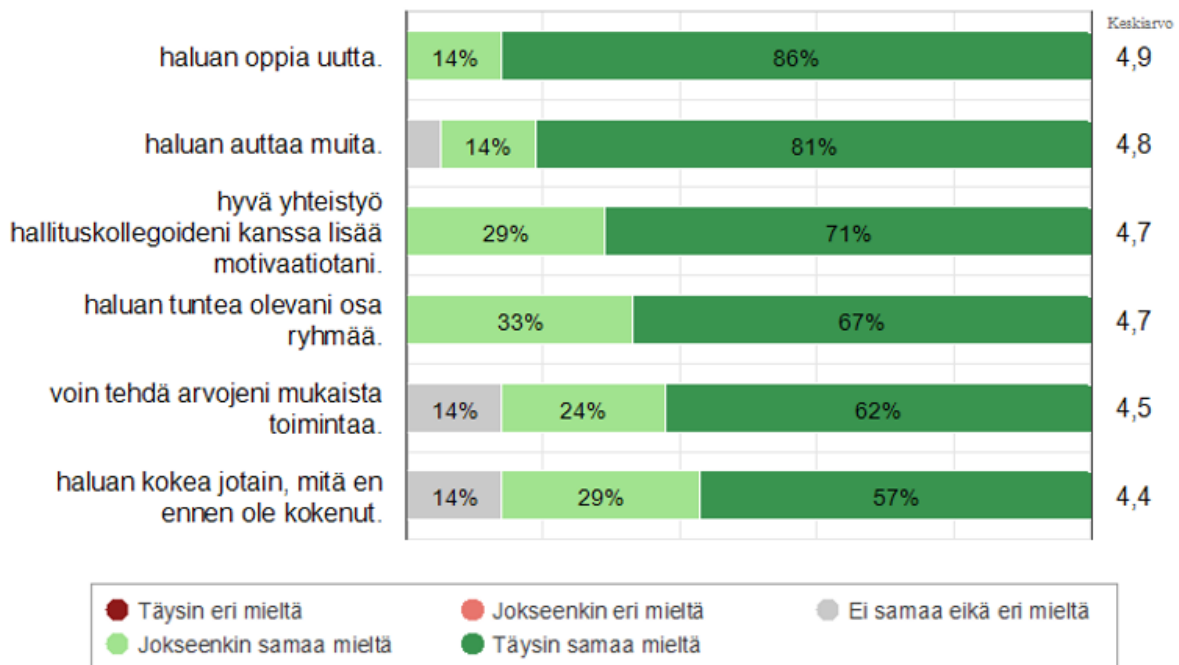
Tässä alaluvussa esitellään kyselytutkimuksen kokonaistulokset. Kokonaistuloksissa kerrotaan kaikkien vastaajien vastaukset erittelemättä niitä hallitusposition tai toiminnassa mukanaolon mukaan. Näistä tuloksista nähdään, kuinka houkuttelevana kaikki vastaajat keskimäärin pitivät mitäkin motivaatiotekijää.

Ensimmäisessä kokonaisuudessa (kuva 4) vastaajilta kysyttiin, kuinka tärkeiksi he kokevat motivaatiotimanttimalin mukaiset teemat osallistuessaan hallitustoimintaan. Vastausvaihtoehdot ilmoitettiin Likertin viisiportaisella asteikolla vaihtoehdoin ei lainkaan tärkeä, melko merkityksetön, neutraali tärkeys, melko tärkeä ja erittäin tärkeä. Jopa 81 % vastaajista koki ryhmään kuulumisen tärkeäksi osallistuessaan hallitustoimintaan, eikä kukaan vastaajista pitänyt sitä merkityksettömänä. Merkityksettömänä motivaatiotekijänä ei myöskään pidetty uusien asioiden oppimista, mahdollisuutta tarjota muille mahdollisuuksia tai henkilökohtaista hyvinvointia. Henkistä kasvua piti vastaajista 71 % vähintään melko tärkeänä, mutta 5 % myös melko merkityksettömänä. Aktiviteettien saamista 10 % vastaajista piti melko merkityksettömänä, 33 % neutraalina 24 % tärkeänä ja 33 % erittäin tärkeänä. Vähiten motivoivana pidettiin tuttujen asioiden kanssa työskentelyä 24 % vastaajista pitäessä sitä melko merkityksettömänä ja 48 % neutraalina. Vain 28 % vastaajista piti sitä vähintään melko tärkeänä.



Kuva 4. Motivaation timanttimalien teemojen mukaiset vastaukset

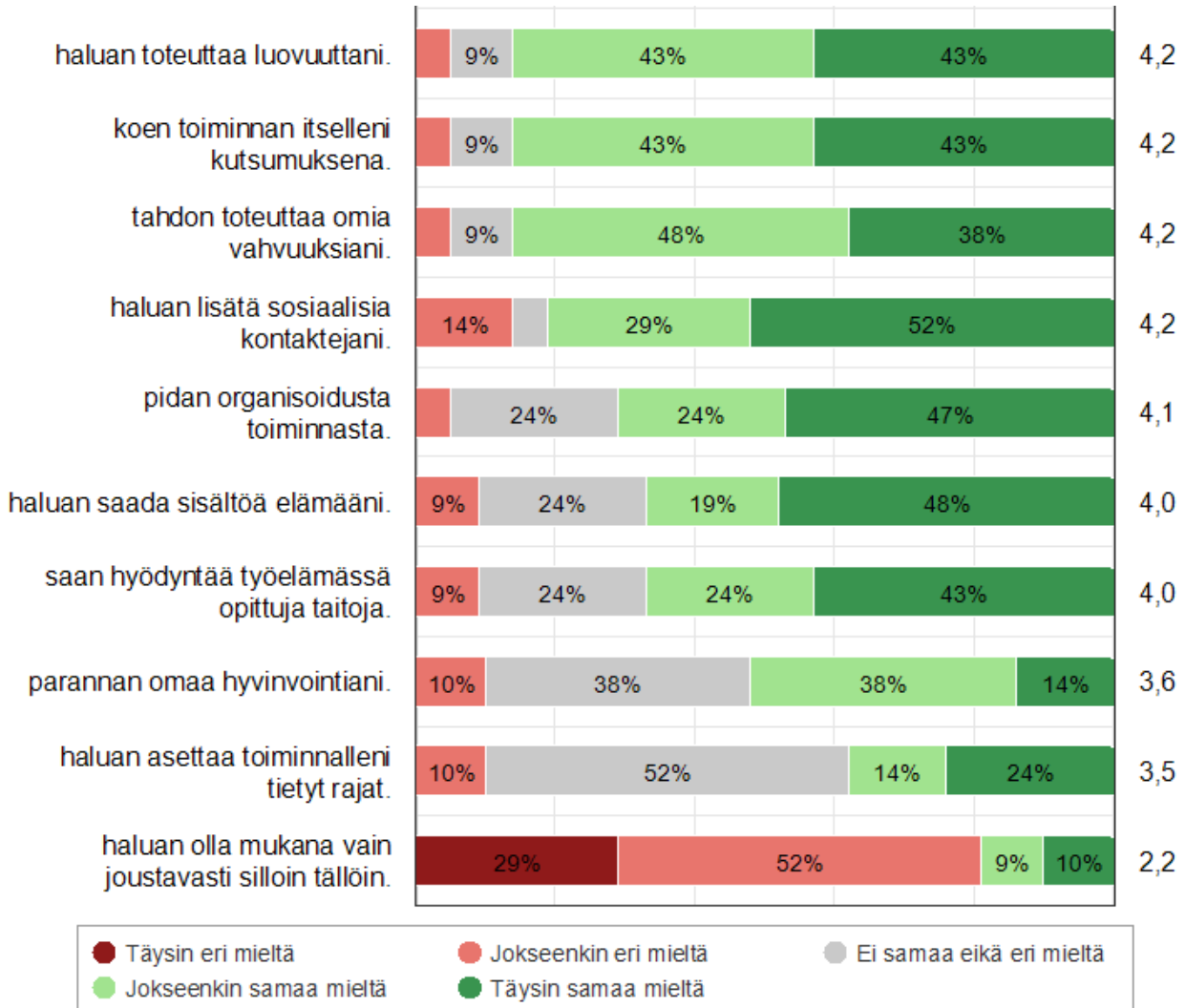
Kuvassa viisi on nähtävillä vastaukset toiseen kysymykseen, jossa kysyttiin timanttimalin teemojen alle laajemmin kuuluvien kokonaisuuksien mukaisesti, mitä mieltä kyselyyn vastanneet ovat heille esitetyistä väittämistä koskien hallitustoimintaa. Vastausvaihtoehdot olivat Likertin viisiportaisen asteikon mukaisesti täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. 86 % vastaajista ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä siitä, että he haluavat hallitustoiminnassa oppia uutta. Lähes samoihin prosentteihin päästiin myös kysyttäessä halusta auttaa muita. Jokainen vastaaja ilmoitti olevansa vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että hallitustoiminnassa hyvä yhteistyö kollegoiden kanssa lisää motivaatiota ja että he haluavat tuntea olevansa osa ryhmää. Arvojen mukainen toiminta ja uutuudenviehatys motivoivat myös runsaasti vain 14 % vastaajista vastatessa kyseisiin väittämiin neutraalisti.



Kuva 5. Vastaukset väittämiin hallitustoiminnan motivaattoreista

43 % vastaajista kertoi olevansa täysin samaa mieltä siitä, että he hallitustoiminnassa haluavat toteuttaa luovuuttaan, ja että kokevat toiminnan itselleen kutsumuksena. 43 % oli samasta väitteestä jokseenkin samaa mieltä. 86 % vastaajista piti vähintään jokseenkin tärkeänä omien vahvuuksien toteuttamista ja 81 % vastaajista omien sosiaalisten kontaktien lisäämistä. Organisoitu toiminta, sisällön saaminen elämään ja työelämässä saatujen taitojen tärkeys saivat tuloksissa suhteellisen samat tulokset väitteen neutraalina ja jokseenkin samaa mieltä kokevien vastausprosentin ollessa noin neljänneksen, täysin samaa mieltä lähes 50 % ja jokseenkin eri mieltä olevien kymmenisen prosenttia. 38 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä, haluavatko he parantaa omaa hyvinvointiaan. Suurin osa eli 52 % vastaajista ei myöskään ollut samaa eikä eri mieltä siitä, haluavatko he asettaa hallitustoiminnassa tietyt rajat. Eniten erimielisyyttä keräsi väite siitä, haluaako

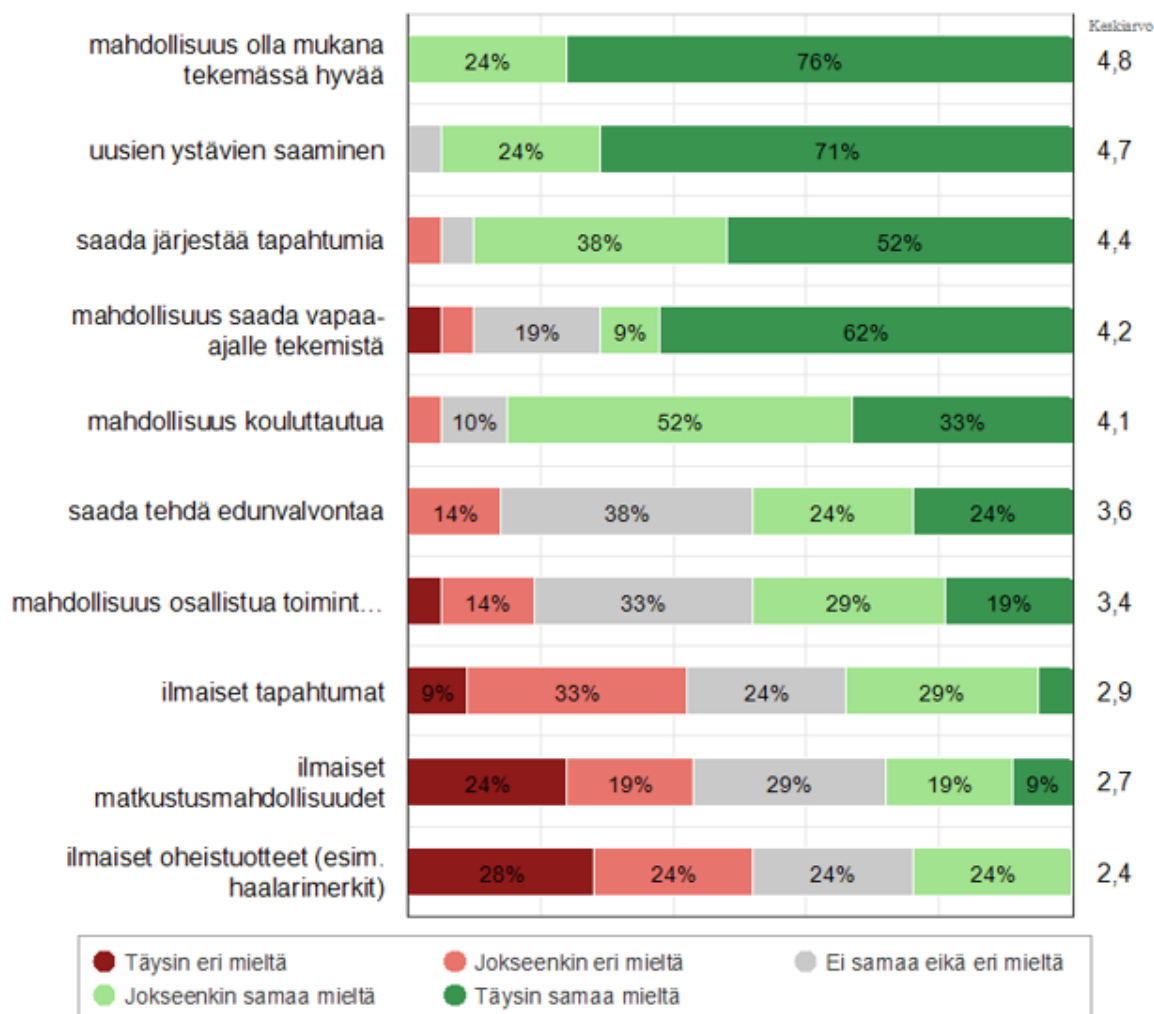
toiminnassa olla mukana vain joustavasti silloin tällöin. 29 % vastaajista oli väitteen kanssa täysin eri mieltä ja 52 % jokseenkin eri mieltä. Vain 19 % vastaajista oli vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Kuva 6 esittää nämä tulokset graafisena.



Kuva 6. Vastaukset väittämiin hallitustoiminnan motivaattoreista, osa 2

Kuvassa 7 esitellään vastaajien motivaattorit viimeiseen kyselyyn kysymykseen. Kaikki kyselyyn vastanneet kokivat olevansa vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että heille on tärkeää olla mukana tekemässä hyvää. Miltei samankaltaiset tulokset saatiin myös väitteestä uusien ystävien saamisen tärkeydestä. Vapaa-ajalle tekemisen saamisen tärkeydestä 62 % oli täysin samaa mieltä, mutta 10 % joko täysin tai osittain eri mieltä. Ilmaisten tapahtumien tärkeydestä oli 42 % vastaajista joko osittain tai täysin eri mieltä ja 34 % osittain tai täysin samaa mieltä. Vaihtelu oli suurta myös kysyttäessä ilmaisten matkustusmahdollisuuksien ja oheistuotteiden merkityksestä. Eniten eri mieltä oltiin ilmaisten oheistuotteiden tärkeydestä yli puolen vastaajista ollessa joko täysin tai osittain eri mieltä siitä, että ne ovat tärkeitä asioita opiskelijajärjestön hallitustoiminnassa.

Minulle tärkeää opiskelijajärjestön hallitustoiminnassa on...



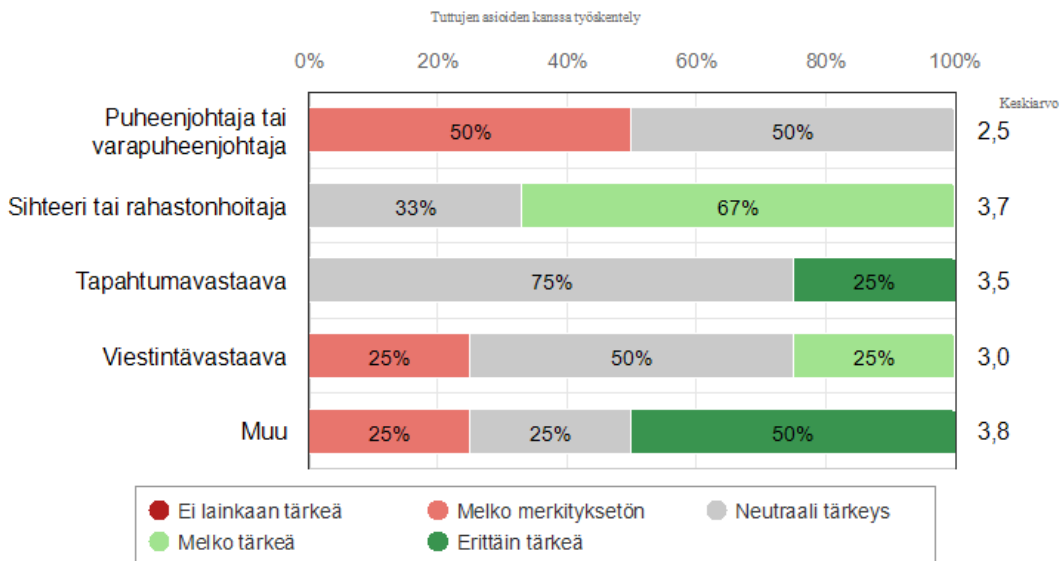
Kuva 7. Tärkeänä koetut asiat hallitustoiminnassa

5.3 Merkittävät erot eri roolien välillä

Tässä aluvussa esitetään merkittävimmät erot eri hallituksen roolien välillä. Vähäisen vastausmäärän vuoksi sekä anonymiteetin takaamiseksi positioiden tuloksia on yhdistelty niin, että puheenjohtajien ja varapuheenjohtajien sekä sihteerien ja rahastonhoitajien tulokset on yhdistetty. Tapahtumavastaavien ja viestintävastaavien vastaukset käsitellään yksinään. Muu-tekijään on yhdistetty vastaukset, joiden antajat ovat ilmoittaneet positiokseen joko edunvalvontavastaava, it-tuki tai muu.

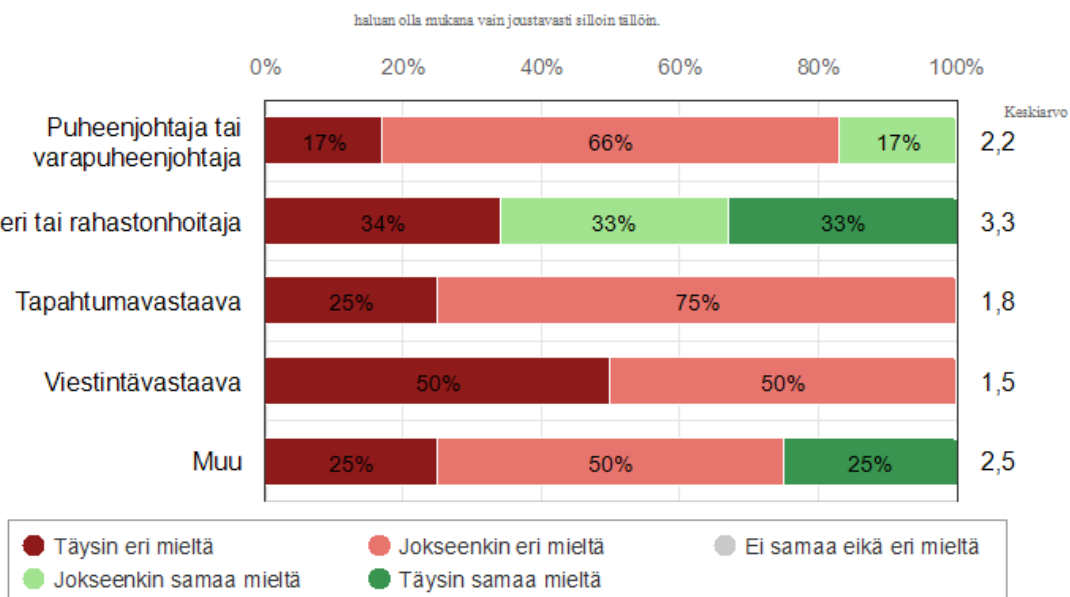
Kuvassa 8 nähdään, että kun osallistujilta kysyttiin, kuinka tärkeiksi he kokevat eri teemat osallistuttaessa hallitustoimintaan, ensimmäinen eroavaisuus positioiden välillä nousi kysymyksessä, joka koski tuttuun asioiden kanssa työskentelyä. Puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat kokivat tutut asiat tärkeydeltään joko neutraaleiksi tai melko merkityksettömiksi, mutta 67 %

rahastonhoitajista ja sihteereistä koki ne melko tärkeiksi. Muu-kategorian positioihin kuuluvista puolestaan puolet näkivät tutut asiat erittäin tärkeiksi.



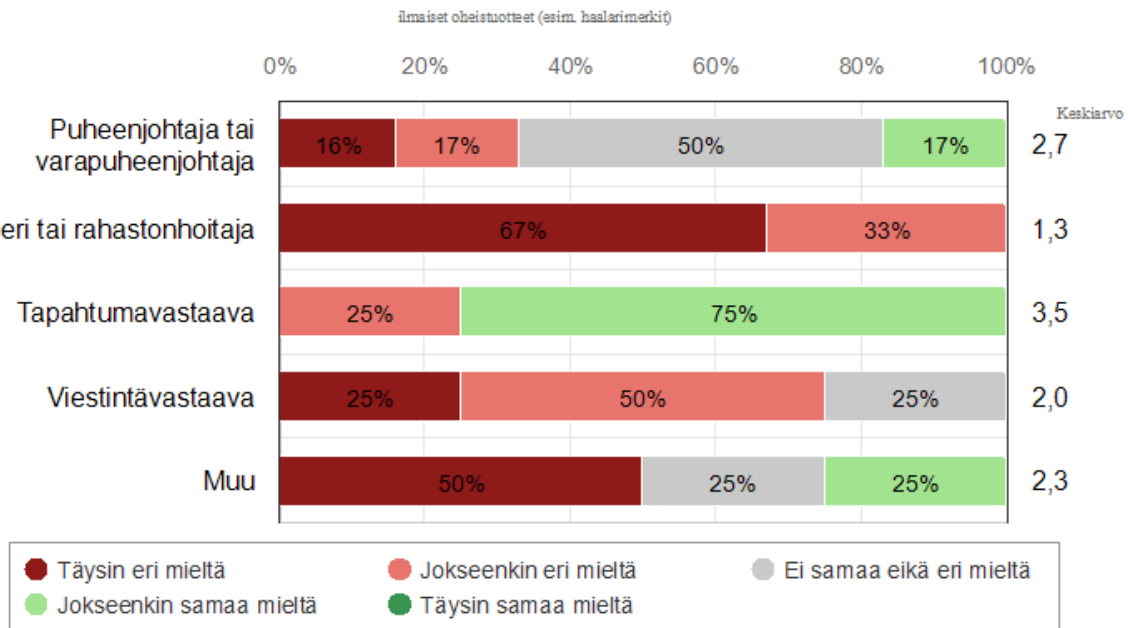
Kuva 8. Tuttujen asioiden kanssa työskentely positioittain

Väitteeseen *hallitustoiminnassa haluan olla mukana vain joustavasti silloin tällöin* (kuva 9) vastatessa sihteerit ja rahastonhoitajat olivat 66 % vähintään jokseenkin samaa mieltä. Tämä poikkeaa merkittävästi erityisesti tapahtuma- ja viestintävastaavien vastauksista, joiden mukaan kaikki vastaajat ovat joko jokseenkin tai eri mieltä väitteen kanssa. Viestintävastaavista jopa puolet oli täysin eri mieltä väitteen kanssa.



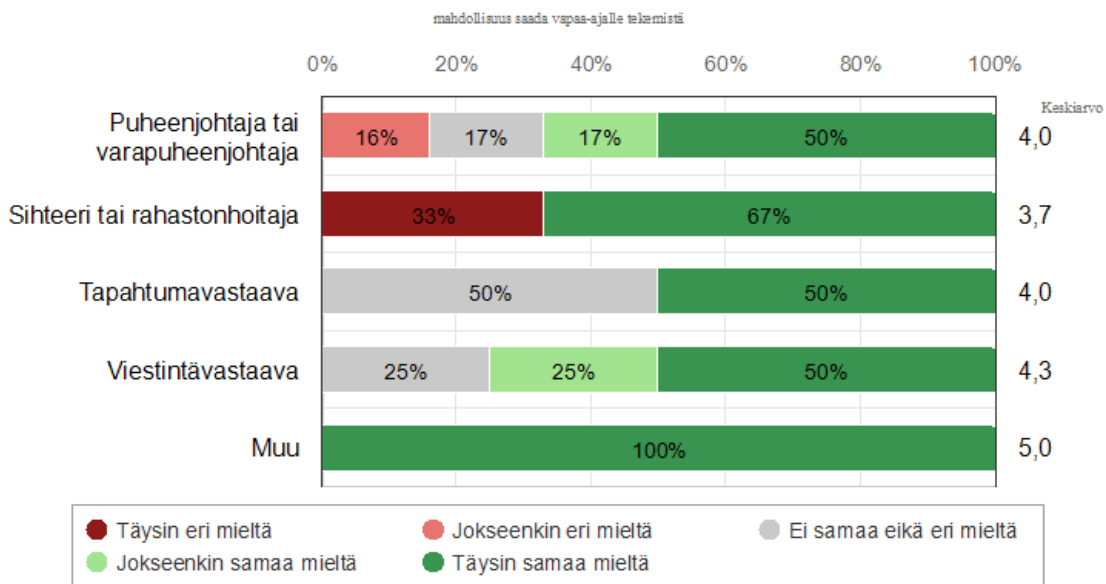
Kuva 9. Toiminnassa mukana oleminen joustavasti positioittain

Kysyttäessä ilmaisten oheistuotteiden, kuten haalarimerkkien, tärkeyttä, sihteerien ja rahastonhoitajien vastaukset eroavat selkeästi erityisesti tapahtumavastaavien vastauksista. 67 % prosenttia sihteereistä ja rahastonhoitajista oli täysin eri mieltä siitä, ovatko oheistuotteet tärkeitä, kun taas 75 % tapahtumavastaavista oli väitteestä jokseenkin samaa mieltä. Viestintävastaajien keskuudessa jokseenkin tai täysin eri mieltä -vastaukset saivat 75 % vastausprosentin osittain tai täysin samaa mieltä olevien puuttuessa kokonaan. (Kuva 10.)



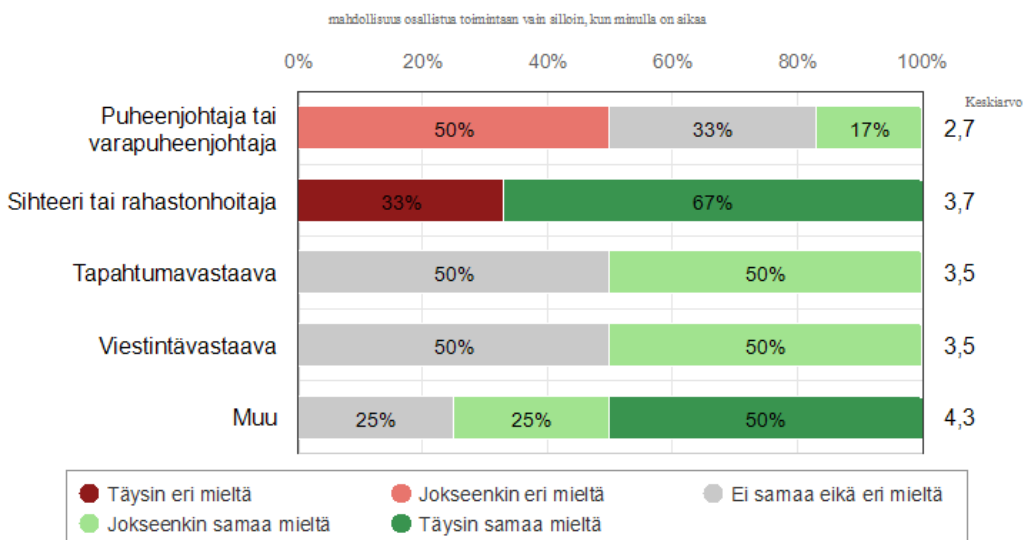
Kuva 10. Ilmaisten oheistuotteiden tärkeys opiskelijajärjestön hallitustoiminnassa positioittain

Väitteeseen *minulle tärkeää opiskelijajärjestön hallitustoiminnassa on mahdollisuus saada vapaa-ajalle tekemistä* (kuva 11) vastasivat muu-kategorian positiot 100 % olevansa täysin samaa mieltä. Eniten eriävyyttä esiintyi jälleen kerran sihteerien ja rahastonhoitajien vastauksissa, sillä heistä 33 % vastasi olevansa väitteen kanssa täysin eri mieltä. Puheenjohtajista ja varapuheenjohtajista 16 % vastasi puolestaan olevansa jokseenkin eri mieltä.



Kuva 11. Vapaa-ajalle tekemisen saamisen tärkeys positioittain

Puheenjohtajista ja varapuheenjohtajista puolet olivat jokseenkin eri mieltä sen kanssa, että heille on tärkeää saada mahdollisuus osallistua toimintaan vain silloin, kun heillä on aikaa. 33 % ei ollut väitteen kanssa samaa eikä eri mieltä. Puolestaan muu-kategorian vastaajista jopa 75 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Sihteerien ja rahastonhoitajien sisällä oli keskenään eniten hajontaa, sillä 33 % oli väitteen kanssa täysin eri mieltä, kun taas 67 % täysin samaa mieltä. Muiden tulokset olivat suhteellisen tasaisia. (Kuva 12.)



Kuva 12. Joustavan osallistumisen mahdollisuuden tärkeys positioittain

5.4 Korrelaatio osallistumisajan ja muuttujien välillä

Tässä luvussa esitellään ne motivaatiotekijät, joissa havaittiin korrelaatiota toimintaan osallistumisajan ja muuttujien välillä. Positiivisen korrelaation löytyessä pidempi mukanaoloaika oli yhteydessä kasvavaan motivaatioon ja negatiivisen korrelaation löytyessä lyhyempi mukanaoloaika oli yhteydessä kasvavaan motivaatioon.

Kysyttäessä vastaajilta, kuinka tärkeäksi he kokevat motivaation timanttimallin mukaiset teemat osallistuessaan hallitustoimintaan, *tuttujen asioiden kanssa työskentely* koettiin sitä enemmän tärkeäksi, mitä kauemmin on ollut toiminnassa mukana. Tulos ei kuitenkaan ole tämän tutkimuksen ulkopuolelle yleistettävissä oleva tulos p-luvun ollessa 24 %. Muita korreloivia teemoja ei tästä kysymyksestä löydetty. (Liite 5.)

Kysyttäessä vastaajilta mielipidettä kysymyksessä 5 esitettyihin väitteisiin löydettiin korrelaatioita, joiden mukaan pidempi aika toiminnassa on yhteydessä siihen, että hallitustoiminta koetaan itselle kutsumuksena, toiminnassa tahdotaan toteuttaa omia vahvuuksia, toiminnalle halutaan asettaa tietyt rajat ja toiminnassa saadaan hyödyntää työelämässä opittuja taitoja. Näistä viimeinen eli mahdollisuus hyödyntää työelämässä opittuja taitoja on myös tämän tutkimuksen ulkopuolelle yleistettävissä oleva tieto p-luvun ollessa alle 5 %. (Liite 1; Liite 5.)

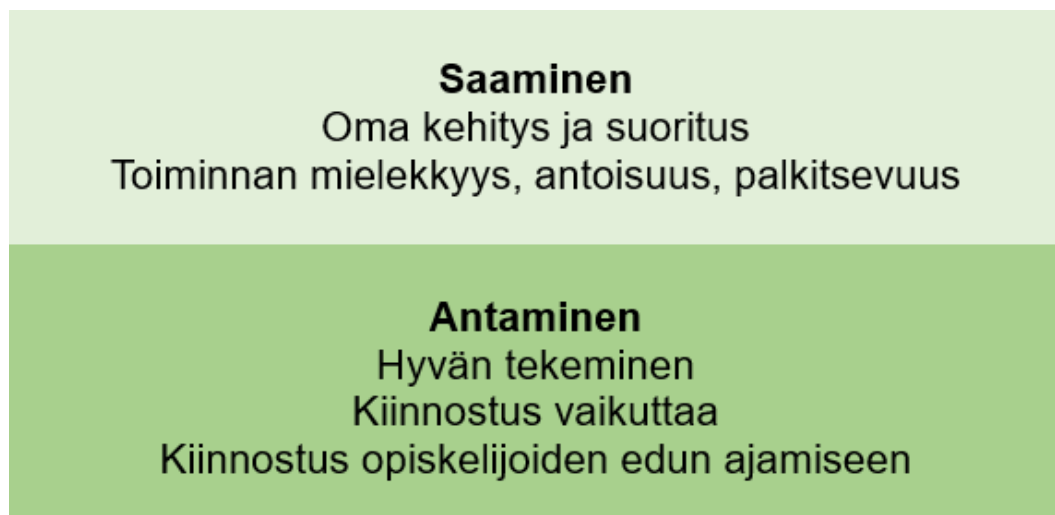
Negatiivista korrelaatiota löydettiin neljän väitteen kohdalla. Lyhyempi mukanaoloaika oli yhteydessä siihen, mitä enemmän haluttiin oppia uutta, haluttiin tuntea oleva osa ryhmää, haluttiin lisätä sosiaalisia kontakteja ja mitä enemmän pidettiin organisoidusta toiminnasta. Nämä korrelaatiolöydökset eivät kuitenkaan ole yleistettäviä tämän tutkimuksen ulkopuolelle p-lukujen ollessa yli 5 %. (Liite 1; Liite 5.)

Kysymyksessä 6 tiedusteltiin, kuinka tärkeinä eri muuttujia pidetään opiskelijajärjestön hallitustoiminnassa (liite 1). Positiivista korrelaatiota ei löydetty eli minkään muuttujan suosio ei ollut yhteydessä pidempään aikaan mukana toiminnassa. Negatiivista korrelaatiota löydettiin viiden väitteen kohdalla. Mitä vähemmän henkilöt ovat olleet mukana toiminnassa, sitä enemmän heille oli tärkeää ilmaiset matkustusmahdollisuudet, saada järjestää tapahtumia, mahdollisuus kouluttautua ja mahdollisuus osallistua toimintaan vain silloin, kun heillä on aikaa. Näiden tuloksien p-luku oli kuitenkin yli 5 %, joten tulokset eivät ole yleistettäviä ja pätevät näin ollen vain tämän tuloksen kohdalla. Väitteessä ”Minulle tärkeää opiskelijajärjestön hallitustoiminnassa on ilmaiset oheistuotteet (esim. haalarimerkit)” p-luvuksi saatiin alle 3 %, joten tulos on yleistettävissä tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Tulosten mukaan mitä vähemmän vastaajat ovat olleet mukana toiminnassa, sitä tärkeämpänä he pitivät oheistuotteita.

5.5 Motivaatio jatkaa toiminnassa vuoden jälkeen

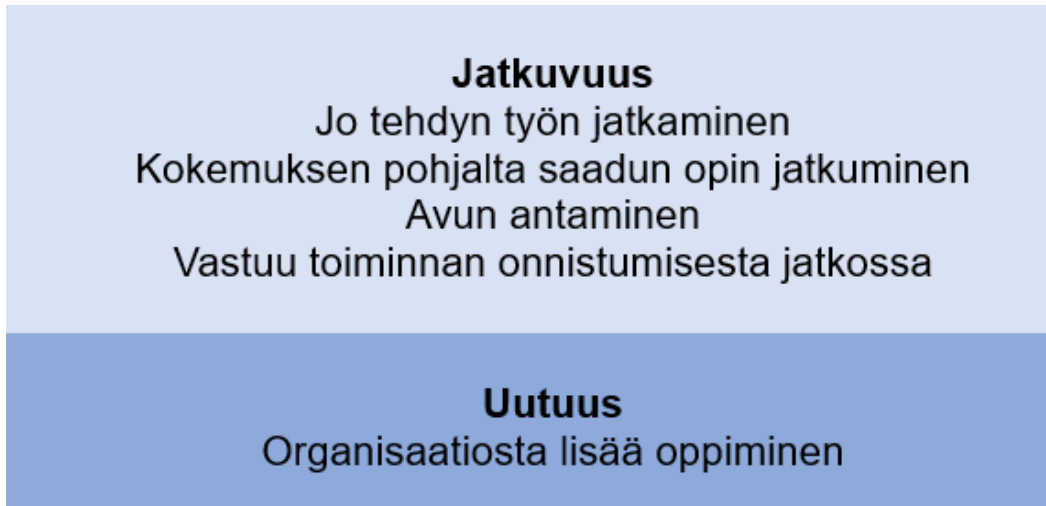
Tässä luvussa esitellään sanalliset vastaukset kysymykseen ”Mikä tai mitkä asiat saivat sinut jatkaamaan ensimmäisen toimintakauden jälkeen?”. Kysymys avautui vastattavaksi kaikille, jotka ilmoittivat olleensa mukana opiskelijajärjestön hallitustoiminnassa yli vuoden. Vastauksia kertyi yhteensä 12. Vastaukset esitellään vapaaehtoisten motivaatiota kuvaavan timanttimallin teemoihin eriteltyinä.

Kuvassa 13 nähdään, että saamisen teeman alle vastauksissa nousi erityisesti oman kehityksen ja suorituksen merkitys motivaatioon jatkaa. Toiminta myös koettiin henkilökohtaisesti mielekkäänä, antoisena ja palkitsevana. Antamisen akselilla vastattiin hyvän tekemisen ja vaikuttamismahdollisuuksien lisännen motivaatiota jatkaa toiminnassa. Opiskelijoiden edun ajaminen koettiin myös vaikuttavana osa-alueena.



Kuva 13. Saaminen-antaminen akselin vastaukset

Jatkuvuuden teemaa tarkasteltaessa esille nousivat tärkeys saada jatkaa tuttua työtä ja oppeja. Tärkeäksi koettiin myös mahdollisuus antaa oman kokemuksen kautta saatua mahdollisuutta auttaa, mutta toisaalta koettiin myös vastuuta siitä, että toiminta onnistuu jatkossakin. Eräs vastaajista koki, ettei hallitus välttämättä pysyisi toiminnassa ilman hänen jatkamistaan. (Kuva 14.)



Kuva 14. Jatkuvuus-uutuus akselin vastaukset

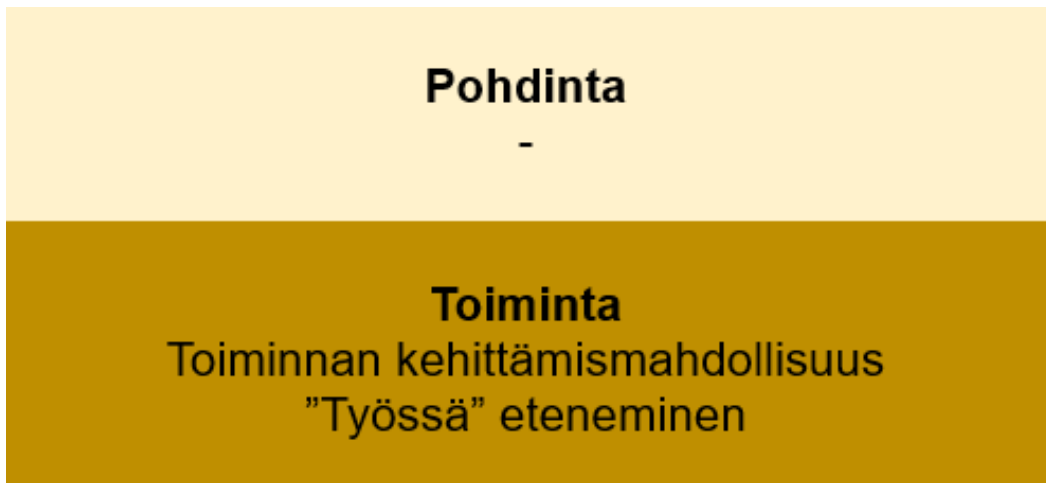
Kukaan vastaajista ei kokenut etäisyyttä eli esimerkiksi toiminnan joustavuutta ja epäbyrokrattisuutta motivoivana tekijänä jatkaessaan toimintaa vuoden jälkeen. 58 % kysymykseen vastanneista ilmoitti sen sijaan läheisyyden teeman alle kuuluvia asioita tärkeiksi motivaattoreiksi jatkaa. Esille nousi erityisesti ystävien ja yhteisön tärkeys, mutta eräs vastaaja koki myös painostuksen vaikuttaneen hänen päätökseensä jatkaa mukana toiminnassa. (Kuva 15.)



Kuva 15. Etäisyys-läheisyys akselin vastaukset

Kuvan 16 mukaisesti kukaan kysymykseen vastaajista ei ilmoittanut pohdinnan teeman mukaisia asioita syikseen jatkaa mukana järjestön toiminnassa vuoden jälkeen. Pohdinnan alle kuuluvat esimerkiksi arvojen mukainen toiminta ja henkinen kasvu. Toiminnan alle kuuluvia motivaation teemoja ilmoitti kaksi vastaajaa. Toista heistä motivoi mahdollisuus kehittää toimintaa ja toista

toiminnassa eteneminen. Pohdinnan ja toiminnan akseli kokonaisuudessaan oli selvästi vähiten suosituin vastaajien keskuudessa alle 17 % kokiessa teemat omiksi motivaatiotekijöikseen.



Kuva 16. Pohdinta-toiminta akselin vastaukset

6 Pohdinta

Tässä luvussa tutustutaan keskeisiin tuloksiin ja niistä tehtävissä oleviin johtopäätöksiin. Tämän jälkeen arvioidaan tutkimuksen validiteettia, reliabiliteettia ja eettisyyttä. Viimeisenä pohditaan omaa oppimista ja suoriutumista opinnäytetyöprosessin aikana.

6.1 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä motivaatiotekijät motivoivat Haaga-Helia ammattikorkeakoulujen opiskelijajärjestöjen vapaaehtoisia osallistumaan toimintaan. Tutkimuksesta saatiin nostettua kokonaistuloksien lisäksi positoiden ja osallistumisajan mukaisia eroavaisuuksia.

Vapaaehtoisten motivaation timanttimallin pääteemojen mukaan luodun kysymyksen neljä vastaus-ten perusteella ryhmään kuulumisen ja uusien asioiden oppiminen olivat tekijät, jotka koettiin tärkeiksi osallistuessa toimintaan. Ryhmään kuulumisen asettuu timanttimallissa teeman *läheisyys* ja uusien asioiden oppiminen *uutuuden* alle. Ihmiset ja uudet ystävät ovatkin yksiä opiskelijajärjestötoiminnan suurimpia houkuttimia (ks 2.1). Opiskelijat usein ovat oman koulutuspolkunsaa löytäneitä ihmisiä, jotka aloittavat opintonsa yksin ilman peruskoulusta ja lukiosta tuttuja ystäviä. Uudet ystävät ja muut sosiaaliset kontaktit nousevat arvokkaaksi motivaatiotekijäksi erityisesti heille, jotka haluavat opiskeluaikaltaan muutakin, kuin saada itselleen ammatin. Uusien asioiden oppiminen taas on luonnollista nuorille, sillä mitä kauemmin olet elänyt, sitä enemmän olet oppinut ja päinvastoin.

Myös kysymykseen viisi vastattaessa uuden oppiminen koettiin toiminnaksi, jota hallitustoiminnassa halutaan eniten. Anne Birgitta Yeungin tutkimus vapaaehtoisten motivaatiotekijöistä tukee saatua tulosta, sillä hänen mukaansa nuoret lähtevät mukaan vapaaehtoistoimintaan muita ikäryhmiä useammin muiden ihmisten tärkeyden ja uuden oppimisen halusta (ks 3.5). Ammattikorkeakouluopiskelijoiden keski-ikä on noin 27 vuotta eli keskiverto-opiskelija on selkeästi nuorempi verrattuna keskivertosuomalaiseen, joka on iältään hieman alle 44-vuotias (Tilastokeskus 2012; Tilastokeskus 2022).

Vähiten tärkeänä timanttimallin mukaan pidettiin tuttuun asioiden kanssa työskentelyn mukaista teemaa *jatkuvuus* sekä aktiviteettien saamisen teemaa *toiminta*. Tuttuun asioiden kanssa työskentelyn merkityksen vähäisyys on luonnollinen jatkumo sille, että uudet asiat koettiin tärkeimpinä. Toiminnan tärkeyden vähäisyys kertoo siitä, että vastaajat arvostavat enemmän emotionaalisia palkki- oita varsinaisen tekemisen sijaan. Kysymykseen viisi vastattaessa vastaajat olivat hyvin kielteisiä väitteeseen, jossa hallitustoiminnassa haluttiin olla mukana vain joustavasti silloin tällöin. *Toiminnan joustavuuden* teemaa ei siis koettu niinkään motivoivana tekijänä. Onnistunut sitouttaminen motivoi jatkamaan ja panostamaan organisaatioon, jonka toiminnassa on mukana (ks 2.2).

Onnistunut sitouttaminen voi hyvin olla jatkumoa onnistuneelle ryhmäyttämiseksi ja sille, että motivoivia tekijöitä eli ystäviä ja uuden oppimista on tapahtunut tarpeeksi, jottei toimintaa koeta enää etäisenä.

Kuudennen kysymyksen vastaukset kertoivat, että *antamisen ja läheisyyden* ulottuvuudet motivoivat eniten henkilöitä toimintaan, sillä hyvän tekemisen mahdollisuus ja uusien ystävien saaminen olivat tutkimuksessa kaikista suosituimpia motivaatiotekijöitä. Sen sijaan ilmaiset tapahtumat, matkustumahdollisuudet ja oheistuotteet houkuttelivat vastaajia vähemmän. Tämä kertoo siitä, että kyselyyn vastaajat arvostavat selvästi aineettomia palkitsemismuotoja aineellisia enemmän (ks 3.4). Konkreettiset, fyysiset tuotteet koettiin siis selvästi vähemmän motivoiviksi. Vapaaehtoistyö itsessään on käytännössä palkatonta ja omasta tahdosta tapahtuvaa työtä. On siis luonnollista, että aineelliset palkitsemisen muodot eivät toiminnan pariin hakeutuneita ensisijaisesti motivoi. Motivaatiotekijöistä puhuttaessa siis sisäiset motivaatiotekijät voittavat selkeästi ulkoiset motivaatiotekijät tämän tutkimuksen kohderyhmällä (ks 3.3).

Positioiden välisiä eroja tutkiessa rahastonhoitaja ja sihteeri erottuivat muista rooleista siten, että heille oli muita rooleja enemmän tärkeää tuttujen asioiden kanssa työskentely ja mahdollisuus olla mukana toiminnassa vain joustavasti. Ero muihin voi johtua siitä, että rahastonhoitajan työtä ohjaa vahvasti kirjanpitolaki, sillä yhdistykset ovat kirjanpitovelvollisia organisaatioita (Yhdistyslaki 26.5.1989/503). Näin ollen rahastonhoitajan työ on hyvin säänneltyä, eikä esimerkiksi tapahtumavastaavan kaltaisia vapauksia ja soveltamismahdollisuuksia ole (Interaktio ry s.a.).

Tuttujen asioiden kanssa työskentelyn tärkeys koettiin myös korrelaatioita tarkasteltaessa sitä tärkeämmäksi, mitä kauemmin toiminnassa oli ollut mukana. Tulosta voi selittää se, että uusien asioiden oppiminen vähenee sitä mukaa, mitä kauemmin on ollut toiminnassa mukana. Turvallisuuden ja tyytyväisyyden tunne voi vahvistua ajan kanssa uutuudenviehätyksen väistyessä hiljalleen kokemuksen tieltä. Myös työelämässä opittujen taitojen hyödyntäminen tärkeys kasvoi sitä mukaa, mitä kauemmin oli osallistunut toimintaan. Tällöin saattaa olla kyse hallitustyön kokemisen omana kutsuksenaan. (Yeung 2005, 112–113.)

Tapahtumavastaavista 75 % piti haalarimerkkejä ja muita oheistuotteita jokseenkin tärkeinä hallitustoimintaan osallistuessa. Ero muiden positioiden eriäviin tuloksiin selittyy sillä, että haalarimerkkejä saadaan usein tapahtumista, joiden vastuuhenkilöt ovat tapahtumavastaavat (Pirate ry s.a.; Interaktio ry s.a.). Korrelaatioita tarkasteltaessa myös huomattiin, että mitä vähemmän aikaa henkilö oli ollut toiminnassa mukana, sitä tärkeämpänä oheistuotteita pidettiin. Kauemmin toiminnassa mukana olleilla saattaa olla kertynyt oheistuotteita jo sen verran, että niiden tärkeys vähenee verrattaessa niihin, joilla niitä ei ole vielä kertynyt niin paljoa. Huomattava on myös, ettei yksikään yli vuoden toiminnassa ollut ilmoittanut oheistuotteita motivaatiotekijäkseen jatkaa mukana

toiminnassa avoimeen kysymykseen vastatessaan. Tämäkin tutkimuksen tulos tukee muita saatuja tuloksia siitä, että kyselyyn osallistuneet motivoituvat enemmän sisäisistä kuin ulkoisista motivaatiotekijöistä.

Puheenjohtajista ja varapuheenjohtajista yli 80 % oli joko neutraaleja tai osittain eri mieltä siitä, että he haluavat osallistua toimintaan joustavasti. Korkeaa prosenttia voi selittää se, että he ovat hallituksensa toiminnan vetäjiä ja heiltä vaaditaan laajaa tietoa toiminnasta ja kiinnostusta oman organisaationsa asioihin (Interaktio ry). Vaikka vapaaehtoistyö perustuu vapaaehtoisuuteen, puheenjohtajiston työhön sisältyy myös paljon vastuuta, joka ei sovi yhteen vain joustavaan ”silloin tällöin”-osallistumiseen. Puheenjohtajuus on tasapainottelua delegoinnin ja vetovastuun ottamisen välillä, eikä joustavuudelle välttämättä ole muihin rooleihin verrattaessa niin paljon tilaa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että ystävät, uuden oppiminen, tutut asiat, toiminnan kokeminen mielekkäänä ja mahdollisuuksien tarjoaminen muille toistuivat kantavina teemoina läpi tutkimuksen. Vaihtelevuutta esiintyi kuitenkin eri positioiden ja mukanaoloajan välillä. Kaikista tärkeimmäksi teemaksi nousi *läheisyys*, ystävien saaminen ja ystävien kanssa ajan viettäminen. Läheisyys havaittiin kaikista tärkeimpänä teemana niin monivalintakysymyksissä kuin avoimissa vastauksissa. Vähiten vastauksia sai puolestaan läheisyyden vastapari etäisyys, mistä voikin päätellä, että opiskelijajärjestöjen hallituslaisilla ei ole tarvetta pitää välimatkaa toimintaan tai osallistua siihen joustavasti tekemättä ajankäytöllisiä uhrauksia.

Haaga-Helian opiskelijajärjestöiden kannattaisi panostaa ryhmäyttämiseen ja yhteishengen luomiseen suunnitellessaan omaa toimintaansa. Sosiaaliset suhteet motivoivat selkeästi eniten hallituslaisia mukaan, joten yhteiseen tekemiseen panostamisella on varmastikin kulutaakin kalliimpi merkitys henkilökohtaisella tasolla osallistujille. Ryhmän hyvinvointia ajatellen järkevää olisi käyttää jonkin verran resursseja sisäiseen hyvinvointiin sen lisäksi, että tarjoaa järjestön kohderyhmille mukavaa toimintaa. Esimerkiksi mökkiviikonloppu, rento illallinen tai joku kiva yhteinen aktiviteetti ilman ulkopuolisia lähentää toimijoita keskenään.

Toinen panostusta ansaitseva osa-alue on uuden oppiminen. Koska erityisesti uudet toimijat painottivat uuden oppimisen merkitystä, on perehdyttämiseen ja kunnolliseen alkukoulutukseen satsaaminen suuressa roolissa lisäämään uusien jäsenten motivaatiota. Kun uudet jäsenet ovat motivoituneita, he myös todennäköisemmin jatkavat vastaisuudessakin mukana tiimissä. Uuden oppimista edistää vastuun antaminen, mutta toisaalta myös rajojen asettaminen.

Kolmantena järjestöjen kannattaa panostaa jäsentensä henkiseen hyvinvointiin. Henkilökohtaiset onnistumisen kokemukset ja toiminnan antoisuus olivat yksiä osa-alueita, joita yli vuoden toiminnassa mukana olleet ilmoittivat syikseen jatkaa. Kiittäminen, kannustaminen ja onnistuneista

suorituksista palautteen antaminen ei vaadi paljon, mutta voi merkitä sen vastaanottajalle enemmän kuin voisi kuvitellakaan. Lisäksi se voi motivoida henkilöitä jatkamaan ja panostamaan toimintaan, mikä lopulta johtaa myös toiminnan kasvamiseen ja parantumiseen. Vaikka uudet tekijät antavat omaa näkökulmaansa kaikkeen, vanhat toimijat ovat kuitenkin tärkeitä kokemuksen ja vakauden tuojia.

6.2 Tutkimuksen validiteetti, reliabiliteetti ja eettisyys

Tutkimusta arvioitaessa täytyy huomioida ensimmäisenä tutkimuksen validiteetti eli pätevyys. Validi tutkimus mittaa ja etsii juuri niitä asioita, joita oli tarkoituskin mitata ja etsiä (Vilkkä 2021, alaluku Pätevyys (validiteetti)). Tässä tutkimuksessa etsittiin niitä motivaatiotekijöitä, jotka motivoivat opiskelijajärjestöjen hallituslaisia mukaan toimintaan. Koska tutkimusongelman selvittämistä varten luotu kyselylomake oli luotu jo olemassa olevan tiedon pohjalta, voidaan sen pätevyyttä pitää suhteellisen suurena. Huomioitavaa on kuitenkin, että osallistujat eivät saaneet sanoittaa motivaatiotekijöitään omin sanoin yhtä kysymystä lukuun ottamatta, joten osa vastaajista voi kokea, ettei hänen kaikkia motivaatiotekijöitään saatu tässä tutkimuksessa tuotua selville. Toisaalta avointen vastausten vähäisyys vähentää tulkinnessa tapahtuneita virheitä.

Tutkimusta arvioidessa täytyy toisena huomioida sen reliabiliteetti eli luotettavuus. Selvittämällä reliabiliteetti pystytään määrittämään, kuinka tarkka tutkimus oli ja kuinka todennäköisesti tutkimustulokset eivät ole pelkästään sattumanvaraisia (Vilkkä 2021, alaluku Luotettavuus (reliabiliteetti)). Tämän opinnäytetyön kohdalla täytyy huomata, että vastausprosentti ja vastaajien määrä jäi vähäiseksi, mikä luonnollisesti vaikeuttaa tutkimustulosten yleistämistä ja luotettavuuden lisäämistä. Vastausprosenttia olisi mahdollisesti voitu lisätä pidentämällä vastausaikaa tai ajoittamalla kyselyn vastausaika aikaisemmaksi lukukauden puoliväliin. Tutkimuksen luotettavuus olisi siis lisääntynyt, mikäli suurempi prosentti kaikista hallitustoimijoista olisi saatu mukaan vastaamaan.

Saadut tulokset ovat kuitenkin ainakin osittain linjassa ennen tutkimuksen tekoa saadun tiedon kanssa. Aikaisemman tiedon mukaan uuden oppiminen kiinnostaa nuoria, ja yksiä hallitustoiminnan isoimpia houkuttimia ovat uudet ystävät sekä sosiaalisten kontaktien lisääminen (ks 2.1; 3.4). Myös tämän opinnäytetyön perusteella saadut tulokset ovat samansuuntaisia. Avoimen kysymyksen vastausten samansuuntaisuus kyselylomakkeen muiden kysymysten kanssa tukee myös tutkimus kokonaisreliabiliteettiä.

Opinnäytetyö toteutettiin eettisiä periaatteita noudattaen. Tutkimukseen osallistuvilla kerrottiin kattavasti, mihin he ovat osallistumassa ja mihin tutkimuksesta saatuja tietoja käytetään. Vastaaminen kyselyyn oli vapaaehtoista ja osallistujia tiedotettiin tulosten asianmukaisesta tuhoamisesta ja analysoinnista. Kyselyä luodessa ja suunnitellessa päätettiin osallistujilta olla kysymättä henkilötietoja

heistä, koska niitä ei koettu tutkimuksen kannalta oleellisiksi. Anonymiteetin varmistamiseksi joitakin hallituspositioita päätettiin yhdistää analysoitaessa, jotta ketään ei olisi mahdollista tunnistaa vastausten perusteella. Analysointi suoritettiin myös avoimesti ja perustelemalla käytetyt menetelmät ja keinot käsitellä aineistoa.

6.3 Oppimisen arviointi

Virallisesti opinnäytetyöprojekti käynnistyi jo vuoden 2023 tammikuussa, kun ilmoittauduin opinnäytetyön tekijäksi. Varsinaista projektia ei ollut kuitenkaan edes tarkoitus käynnistää tuolloin, sillä suoritin kuuden kuukauden mittaista työharjoittelua koko kevätlukukauden. Kevätlukukaudella osallistuin vain muutamille yhteistapaamisille opinnäytetyöohjaajan ja muiden kirjoittajien kanssa. Syyslukukauden runsas opiskelumäärä aiheutti sen, että koin järkevimmäksi lopulta siirtää projektin kokonaan kevätlukukaudelle 2024.

Kevätlukukauden alussa aloittamiseni oli varsin verkkaista, sillä en tuntunut löytäväni itselleni sopivaa ja mielenkiintoista aihetta. Ohjaajan kanssa yhdessä pähkäilyämme onnistuin kuitenkin lopulta löytämään aiheen, joka oli itselleni mielenkiintoinen ja josta en löytänyt suuressa määrin tutkittua tietoa. Järjestötoiminta on ollut opiskelija-aikani merkittävä, rakas ja antoisa, mutta välillä myös hyvin raskas ja turhauttava osa. Minulle tuntuu merkitykselliseltä saada tulevaisuutta varten hyödyllistä tietoa jatkaessani järjestötoimintaa myös Haaga-Helian ulkopuolella. Vapaaehtoistyöstä ja erityisesti vapaaehtoistyön motivaatiosta kirjallisuuslähteitä löytäessäni aihe lyötiin lopulta lukkoon ja pääsin aloittamaan urakkani.

Kirjoittamistani hidasti ja hankaloitti kokoaikaisen työn aloittaminen maaliskuun alussa. Onnekseni olen nopea asioiden sisäistäjä sekä kirjoittaja, sillä jouduin muuttamaan taktiikkaani rauhallisesta etenemistahdistista nopeammaksi. Etsin tietoa ja kirjoitin useasti vapaapäivinä useita tunteja sen sijaan, että olisin joka päivä tehnyt töitä vähemmän aikaa. Huhtikuusta alkaen koin kirjoittamisen usein kuormittavana, ja työn, vapaa-ajan ja kirjoittamisen tasapainottaminen osoittautuikin yllättävän raskaaksi. Jälkikäteen ajateltuna olisin toivonut edenneeni alussa nopeammin, jotta työmäärä olisi jakautunut tasaisemmin myös vuoden ensimmäisille kuukausille.

Luulin kyselylomaketta tehdessäni, että alakysymykseni tutkimukselle olivat hyvät ja kattavat. Pikkuhiljaa tuloksia analysoidessa ja ohjaajani kanssa keskusteluaani ymmärsin kuitenkin, että alun perin valitsemani alakysymykset olivat liian laajoja, joten jouduin muuttamaan niitä rajusti. Koin osittain hankalaksi myös löytää yleistietoa opiskelijajärjestöistä. Todella monet lähteet olivat blogikirjoituksia tai yksittäisten järjestöiden infopläjäyksiä, mikä saattaa viitata siihen, että tosi moni tieto kulkee vain suullisena tai yksityisenä tietona järjestöjen sisäisesti.

Opiskelijana olen ollut hyvin itseohjautuva ja nauttinut opintojeni aikana esimerkiksi virtuaalikursseista ja muutenkin hyvin itsenäisestä työskentelystä. Tämän takia olen suorittanut myös opinnäytetyöprosessia pitkälti hyvin itsenäisesti. Olen tavannut opinnäytetyöohjaajaa suhteellisen harvakseltaan, mutta käynyt kuitenkin prosessin aikana tapaamisissa kvantitatiivisen menetelmän kirjoituspajassa, jotta sain paremmin kiinni eri menetelmistä ja analyysikeinoista. Ohjaajani kanssa olen tavannut aina tarvittaessa, mutta nyt pohtiessani asiaa, olisi tiiviimpi tapaamistahti ehkä helpottanut prosessia esimerkiksi ylimääräisen palautteen ja avun muodossa. Pääasiassa koen kuitenkin suoriutuneeni kohtalaisen kivuttomasti ilman sen enempää tapaamisia, sillä ongelmia ja stressiä minulle aiheutti enemmän kirjoittamisaika ja -tahti.

Olen erityisen tyytyväinen siihen, että löysin motivaation timanttimallin pohjaamaan kyselyäni ja ylipäättänsä koko tukimusta. Mielestäni timanttimalli on hyvin kattava näkemys vapaaehtoistyön motivaation eri osista ja täten sopi hyvin opiskelijajärjestöjen motivaatiotekijöitä mittaamaan. Olisin toivonut tajunneeni lisätä enemmän avoimia kysymyksiä, jotta järjestötoimijat olisivat päässeet enemmän avaamaan omin sanoin motivaatiotaan. Minua harmitti myös vastaajien suhteellisen alhainen lukumäärä, sillä olin etukäteen toivonut saavani noin 35 vastausta. Parannettavaa tulevaisuuteen siis löytyy, mutta matka on ollut hyvine ja huonoine puolineen varsin opettava, minkä koen kaikkein tärkeimmäksi anniksi koko prosessista.

Lähteet

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932.

Atkins ry. s.a. a. Mikä on Atkins ry? Luettavissa: <https://atkins.fi/yhdistys/>. Luettu: 12.3.2024.

Atkins ry. s.a. b. Tapahtumat. Luettavissa: <https://atkins.fi/tapahtumat/>. Luettu: 12.3.2024.

Eriksson, P. & Ropo, A. 2001. Hyvinvointipalvelut, liiketoiminta ja vapaaehtoistyö. Teoksessa Aho-nen, T., Eriksson, P., Eskola, A., Kailo, K., Klami, H., Koskenvesa, E., Koskiahho, B., Kurki, L., Lo-denius, S., Nieminen, Juha., Ojanen, M., Pasternack, A., Ropo, A., Uusikylä, K. & Valjakka, E. Va-paaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Vastapaino. Tampere.

Haaga-Helia. s.a. AMK-tutkinnot – Varaa paikkasi tulevaisuuden työelämään. Luettavissa: https://www.haaga-helia.fi/fi/amk-k/amk-tutkinnot?gad_source=1. Luettu: 3.5.2024.

Haaga-Helia. s.a. Helga ja muu opiskelijatoiminta. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/ohjaus-ja-hyvinvointi/helga-ja-muu-opiskelijatoiminta>. Luettu: 12.3.2024.

Hakonen, A., Hakonen, N., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. 2018. Kokonaispalkitsemisen johta-minen - ohjaa tai ajaudu. Alma. Helsinki. E-kirja. Luettu: 13.5.2024.

Halonen, M., Karreinen, L. & Tennilä, M. 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Vih-reä Sivistysliitto ry. Helsinki.

Hattara ry. s.a. Etusivu. Luettavissa: <https://www.hattarary.fi/etusivu>. Luettu: 12.3.2024.

Hekkala, A. 28.9.2021. Q&A ainejärjestötoiminnasta. Lapin yliopiston blogi. Luettavissa: <https://lapinyliopisto.blogspot.com/2021/09/q-ainejarjestotoiminnasta.html>. Luettu: 26.4.2024.

Helga. s.a. Vapaaehtoistoimikunta. Luettavissa: <https://helga.fi/yhteisosi/vapaaehtoistoimikunta/>. Luettu: 16.5.2024.

HePo ry. s.a. Haaga-Helia Porvoon Campuksen opiskelijayhdistys. Luettavissa: <https://www.hepory.fi/>. Luettu: 12.3.2024.

Hoffrén, J. 2023. Vapaaehtoistoiminnan merkitys hyvinvoinnille Suomessa. Kansalaisareena. Hel-sinki. Luettavissa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2023/05/Vapaaehtoistyon-arvo-Suomessa_laskelma_2023_Jukka-Hoffren.pdf. Luettu: 24.4.2024.

Hoppu, P., Kettunen, A. & Salokannel, S. 1.1.2021. Kuusi keinoa sitouttaa vapaaehtoisia festivaalityöhön. Oamk Journal. Luettavissa: <https://vanha.oamk.fi/oamkjournal/2021/kuusi-keinoa-sitouttaa-vapaaehtoisia-festivaalityohon/>. Luettu: 17.3.2024.

HSOY ry. s.a. Etusivu. Luettavissa: <https://www.hsoyry.fi/>. Luettu: 12.3.2024.

IDS Helga. s.a. Haaga-Helia International Degree Students. Luettavissa: <https://blogit.haaga-helia.fi/idshh/>. Luettu: 12.3.2024.

Interaktio ry. s.a. Hallituslaisten kuvauksia omista vastualueistaan. Luettavissa: <https://www.interaktiory.fi/yhdistys/hallitus/hallituspestit/>. Luettu: 11.5.2024.

Jamieson, S. 2.5.2024. Likert scale. Britannica. Luettavissa: <https://www.britannica.com/topic/Likert-Scale>. Luettu: 3.5.2024.

Jylhä, A. 5.1.2024. Ainejärjestö opiskelijakulttuurin lähettiläänä. Turun yliopiston blogi. Luettavissa: <https://blogit.utu.fi/opiskelijaelamaa/ainejarjesto-opiskelijakulttuurin-lahettilaana/>. Luettu: 27.4.2024.

Kaajas, S., Luoma, K., Nordlund, H. & Troberg, E. 2004. Ei ainoastaan rahasta - osaamisen kokonaispalkitseminen. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Kallio, J. 13.3.2024. Varapuheenjohtaja. ESN Helga. Henkilökohtainen tiedonanto. Helsinki.

Kuhlampi, M. s.a. Järjestötoiminnasta saatavat työelämätaidot. Luettavissa: <https://laura.fi/rekrytointi/ura-ja-rekrytointi/tyonhaku/jarjestotoiminnasta-saatavat-tyoelamataidot/>. Luettu: 12.3.2024.

Kurki, L. 2001. Kasvaminen palvelutehtävään. Teoksessa Ahonen, T., Eriksson, P., Eskola, A., Kailo, K., Klami, H., Koskenvesa, E., Koskiahho, B., Kurki, L., Lodenius, S., Nieminen, Juha., Ojanen, M., Pasternack, A., Ropo, A., Uusikylä, K. & Valjakka, E. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Vastapaino. Tampere.

LAB UAS. s.a. Kurkistus opiskelijaelämään – Opiskelijatapahtumien ABC. Luettavissa: <https://lab.fi/fi/tarina/kurkistus-opiskelijaelamaan-opiskelijatapahtumien-abc>. Luettu: 10.5.2024.

Lankinen, N. s.a. Vapaaehtoistyön opas. Nuorisoseurat. Luettavissa: https://nuorisoseurat.fi/wp-content/uploads/2018/03/vapaaehtoistyonopas_taitto.pdf. Luettu: 27.4.2024.

Lapikasblog. 2.11.2019. Miksi hallitukseen? Voit saada nämä 7 asiaa. Lapikas ry. Luettavissa: <https://lapikasblog.wordpress.com/2019/11/02/43-2019-miksi-hallitukseen-voit-saada-nama-7-asiaa/>. Luettu: 26.4.2024.

- Lehtinen, S. 1997. Vapaaehtoistyö - kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Kansalaisareena. Helsinki.
- Lohi, S. 17.4.2024. Entinen varapuheenjohtaja. ESN Helga. Henkilökohtainen tiedonanto. Helsinki.
- Loimu, K. 2017. Yhdistyksen ABC: Opas suomalaiseen yhdistystoimintaan. 3. painos. Into. Helsinki.
- Martat. s.a. Toimintaryhmät. Luettavissa: <https://www.martat.fi/yhdistyskanava/yhdistyksen-hallinto/toimintaryhmat/>. Luettu: 15.3.2024.
- Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. 16 perustarvetta johtamisen apuna. Talentum. Helsinki.
- Myynnin Perhe. s.a. Haaga-Helia myynnin opiskelijat ry. Luettavissa: <https://kide.app/memberships/0a2e2334-90db-4a80-8117-7592a8598dda/details>. Luettu: 12.3.2024.
- Mäki-Tarkka, J., Venäläinen, R. & Väärälä, V. 2004:2. Työkalukirja järjestötyöhön. Luettavissa: https://www.nyyti.fi/wp-content/uploads/2016/09/Tyokalukirja_jarjestotyohon_Nyyti_ry.pdf. Luettu: 12.3.2024.
- Patentti- ja rekisterihallitus. 19.09.2019. Yhdistyksen hallitus. Luettavissa: https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistyksen_perustajalle/yhdistyksen_perustamisilmoitus/hallitus.html. Luettu: 3.5.2024.
- Pirate ry. s.a. Haalarit ja haalarimerkit. Luettavissa: <https://www.pirateri.fi/haalarit-ja-haalarimerkit-2/>. Luettu: 10.5.2024.
- Pore ry. s.a. Pore ry. Luettavissa: <https://www.porery.com/>. Luettu: 12.3.2024.
- Sauri, P. 2017. Teoksessa Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Vihreä sivistysliitto ry. Helsinki.
- Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma. Helsinki. E-kirja. Luettu: 13.5.2024.
- Skuuppi ry. s.a. Etusivu. Luettavissa: <https://skuuppi.net/>. Luettu: 12.3.2024.
- Sture ry. s.a. Sture ry. Luettavissa: <https://www.sture.fi/>. Luettu: 12.3.2024.
- Suomen motivaatiotalo oy. s.a. Motivaatioteorian tieteellinen tausta. Luettavissa: <https://motivaatiotalo.fi/tieteellinen-tausta/>. Luettu: 25.3.2024.

Suomen Urheiluopisto Vierumäki. s.a. Opiskelijayhdistys Tahkon Talli. Luettavissa: <https://vierumaki.fi/opiskelijayhdistys>. Luettu: 12.3.2024.

SurveyMonkey. s.a. Ristiintaulukointi tutuksi. Luettavissa: <https://fi.surveymonkey.com/mp/what-is-a-crosstab-and-when-to-use/>. Luettu: 4.5.2024.

Sweins, C. & Ylikorkala, A. 2015. Palkitsemisen kokonaisuus. Teoksessa Hakonen, A. & Nylander, M. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 14.5.2024.

Talko ry. s.a. Talko ry. Luettavissa: <https://www.talko.fi/talko-ry>. Luettu: 12.3.2024.

Terveysverkko. s.a. Motivaatio. Luettavissa: <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>. Luettu: 25.3.2024.

Tilastokeskus. 2012. 1. Ammatillisessa koulutuksessa eri-ikäisiä. Helsinki. Luettavissa: https://stat.fi/til/opiskt/2012/opiskt_2012_2014-01-29_kat_001_fi.html. Luettu: 11.5.2024.

Tilastokeskus. 2017. Sosioekonominen asema ja pienituloisuus. Luettavissa: https://www.stat.fi/til/tjt/2017/01/tjt_2017_01_2019-03-01_kat_002_fi.html. Luettu: 12.3.2024.

Tilastokeskus. 2022. 11ra - Tunnuslukuja väestöstä alueittain, 1990–2023. Luettavissa: https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaerak/stat-fin_vaerak_pxt_11ra.px/table/tableViewLayout1/?loadedQueryId=8ceea983-f523-4157-801e-9a02ac965a6b&timeType=item. Luettu: 11.5.2024.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki. E-kirja. Luettu: 14.5.2024.

Vainio-Mattila, M. & Vipavin, T. 30.10.2023. Esittelyssä kaksi suurta opiskelijatapahtumaa: Symposium ja Kolmiot. Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <https://blogs.tuni.fi/opiskelijalahettilaat/opiskelijaelama/esittelyssa-kaksi-suurta-opiskelijatapahtumaa-symposium-ja-kolmiot/>. Luettu: 10.5.2024.

Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittävä työryhmä. 39/2015. Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu - kaikki käy. Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittävän työryhmän loppuraportti. Valtiovarainministeriö. Luettavissa: [https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/4735113/Vapaaehtoisty%C3%B6,+talkooty%C3%B6,+naapurity%C3%B6+-+kaikki+k%C3%A4y+\(1\).pdf/df24753d-3445-458b-8970-fc30de6bd3a3/Vapaaehtoisty%C3%B6,+talkooty%C3%B6,+naapurity%C3%B6+-+kaikki+k%C3%A4y+\(1\).pdf?t=1499154853000](https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/4735113/Vapaaehtoisty%C3%B6,+talkooty%C3%B6,+naapurity%C3%B6+-+kaikki+k%C3%A4y+(1).pdf/df24753d-3445-458b-8970-fc30de6bd3a3/Vapaaehtoisty%C3%B6,+talkooty%C3%B6,+naapurity%C3%B6+-+kaikki+k%C3%A4y+(1).pdf?t=1499154853000). Luettu: 24.4.2024.

Vesala, J. s.a. Vapaaehtoisten innostaminen ja sitouttaminen yhdistystoimintaan. Suomen pakolaisapu. Luettavissa: <https://jarjestohautomo.fi/vapaaehtoisten-innostaminen-ja-sitouttaminen-yhdistystoimintaan/>. Luettu: 27.4.2024.

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Helsinki. E-kirja. Luettu: 28.4.2024.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. uudistettu painos. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 28.4.2024.

Wheel Of Competence. s.a. Mitä on motivaatio? Luettavissa: https://wopi.app/fi/lessons/what_is_motivation/. Luettu: 25.3.2024.

Xes Helsinki. s.a. What we do. Luettavissa: <https://www.xeshelsinki.com/what-we-do>. Luettu: 12.3.2024.

Yeung, A. & Grönlund, H. 2005. Nuorten aikuisten arvot, asenteet ja osallisuus. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Vastapaino. Helsinki.

Yeung, A. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.

Yeung, A. 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Vastapaino. Helsinki.

Yhdistyslaki 26.5.1989/503.

Liitteet

Liite 1. Kysely



Haaga-Helia

Vapaaehtoisten motivaatiotekijät opiskelijajärjestöissä

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei hallitustoimija!

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn.

Olen tutustunut [tutkimus- ja suostumustiedoiteeseen](#), ja vastaamalla tähän kyselyyn annan suostumukseni tutkimukseen osallistumiseen.

1. Pääasiallinen positio hallituksessa *

- Puheenjohtaja
- VPJ
- Rahastonhoitaja
- Sihteeri
- Tapahtumavastaava
- Viestintävastaava
- Edunvalvontavastaava
- IT-tuki
- Muu

2. Kuinka kauan olet ollut mukana hallitustoiminnassa? *

- Alle puoli vuotta
- Alle vuoden
- Alle kaksi vuotta
- Alle kolme vuotta
- 3 vuotta tai kauemmin

3. Mikä asia tai mitkä asiat saivat sinut jatkamaan ensimmäisen toimintakauden jälkeen? *

4. Kuinka tärkeiksi koet seuraavat teemat osallistuessasi hallitustoimintaan? *

	Ei lainkaan tärkeä	Melko merkityksetön	Neutraali tärkeys	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä
Henkilökohtainen hyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus tarjota muille mahdollisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuttujen asioiden kanssa työskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusien asioiden oppiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiminnan joustavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmään kuuluminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkinen kasvu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktiviteettien saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä?

Hallitustoiminnassa... *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
haluan toteuttaa luovuuttani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tahdon voida henkisesti ja fyysisesti hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan auttaa muita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koen toiminnan itselleni kutsumuksena.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tahdon toteuttaa omia vahvuuksiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
saan hyödyntää työelämässä opittuja taitoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan oppia uutta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan kokea jotain, mitä en ennen ole kokenut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan asettaa toiminnalleni tietyt rajat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan olla mukana vain joustavasti silloin tällöin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan tuntea olevani osa ryhmää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan lisätä sosiaalisia kontaktejani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voin tehdä arvojeni mukaista toimintaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
parannan omaa hyvinvointiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan saada sisältöä elämääni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pidan organisoidusta toiminnasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hyvä yhteistyö hallituskollegoideni kanssa lisää motivaatiotani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Minulle tärkeää opiskelijajärjestön hallitustoiminnassa on... *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
ilmaiset tapahtumat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ilmaiset matkustusmahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ilmaiset oheistuotteet (esim. haalarimerkit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
saada järjestää tapahtumia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
saada tehdä edunvalvontaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mahdollisuus kouluttautua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mahdollisuus olla mukana tekemässä hyvää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mahdollisuus saada vapaa-ajalle tekemistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mahdollisuus osallistua toimintaan vain silloin, kun minulla on aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uusien ystävien saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 2. Tutkimustiedote

Tutkimustiedote opiskelijajärjestöjen hallituslaisille / Research information for student organization board members

Tutkimustiedote

Vapaaehtoisten motivaatiotekijät Haaga-Helian opiskelijajärjestöissä

Henna Kärkkäinen, henna.karkkainen@myy.haaga-helia.fi
Ohjaava opettaja: Heikki Pitkänen, heikki.pitkanen@haaga-helia.fi

Opinnäytetyöni tavoite on selvittää, mitkä tekijät motivoivat Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijajärjestöjen vapaaehtoisia osallistumaan järjestöjen hallitustoimintaan. Aineisto tutkimusta varten kerätään kyselynä, jonka vastauksia hyödynnetään opinnäytetyötä tehdessä.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Vastaamiseen ei tarvitse valmistautua etukäteen.

Aineiston käsittelyyn ja säilytykseen käytetään ensisijaisesti Haaga-Helian tarjoamia tallennuspalveluita ja analysointiohjelmia. Kyselyssä ei kysytä henkilötietoja. Aineisto hävitetään viimeistään joulukuussa 2024.

Opinnäytetyöraportti ja kyselyn tulokset julkaistaan Theseus-verkkokirjastossa.

—

Research announcement

Volunteers' motivational factors in Haaga-Helia student organizations

Researcher: Henna Kärkkäinen, henna.karkkainen@myy.haaga-helia.fi
Supervisor: Heikki Pitkänen, heikki.pitkanen@haaga-helia.fi

The objective of this thesis is to investigate the factors that motivate volunteers in the student organizations of Haaga-Helia University of Applied Sciences to participate in the board activities of these organizations. The data will be collected through a survey, and the responses will be utilized in the process of completing the thesis.

Completing the survey will take approximately 10 minutes. There is no need to prepare in advance for answering.

The handling and storage of the data will primarily utilize the storage services and analysis software provided by Haaga-Helia. The survey does not ask for personal information. The data will be destroyed no later than December 2024.

The thesis report and the survey results will be published in the Theseus online library.

Liite 3. Suostumustiedote

Suostumustiedote

Annan suostumukseni osallistumisesta tutkimukseen yllä olevan tutkimustiedotteen mukaisesti. Edellä mainitun tutkimustiedotteen sisältö on kerrottu minulle ja ymmärrän mitä tutkimus koskee, mitä osallistuminen tarkoittaa minulle, mihin antamaani dataa käytetään ja miten sitä säilytetään. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin kysymyksiini.

Ymmärrän, että osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Huomaa, että et voi peruuttaa osallistumista tutkimukseen Lähetä-nappulan painamisen jälkeen, koska yksittäiset vastaukset eivät ole tunnistettavissa aineistosta.

Lisätietoja tutkimuksesta antaa opinnäytetyöntekijä Henna Kärkkäinen, henna.karkkainen@myy.haaga-helia.fi.

Palaa kyselyyn sulkemalla tämä selainikkuna.

Consent Notice

I give my consent to participate in the research according to the above research information. The content of the aforementioned research information has been explained to me, and I understand what the research entails, what participation means for me, how the data I provide will be used, and how it will be stored. I have had the opportunity to ask questions, and I have received sufficient answers to all my questions.

I understand that participation in the research is voluntary. Please note that you cannot withdraw from participation in the research after pressing the Submit button because individual responses cannot be identified from the dataset.

For further information about the research, please contact the thesis researcher Henna Kärkkäinen at henna.karkkainen@myy.haaga-helia.fi.

To return to the survey, close this browser window.

Liite 4. Saatekirje

(In english below)

Hei opiskelijajärjestön hallituslainen! 😊

Olen Henna Kärkkäinen, neljännen vuoden tradenomiopiskelija ja kirjoitan opinnäytetyötäni aiheesta *Vapaaehtoisten motivaatiotekijät Haaga-Helian opiskelijajärjestöissä*. Opinnäytetyön tavoite on selvittää, mitkä tekijät motivoivat Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijajärjestöjen vapaaehtoisia osallistumaan järjestöjen hallitustoimintaan.

Vastaamalla alla linkitettyyn kyselyyn annat arvokasta tietoa hallitustoimijoiden vapaaehtoisten motivaatiotekijöistä. Kyselyn tulokset ovat myöhemmin nähtävillä ja hyödynnettävissä Theseus-kokoelmassa. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin anonyyminä henkilötietoja keräämättä. Tiedot tuhoataan myöhemmin asianmukaisesti.

Pääset vastaamaan kyselyyn tästä:

<https://link.webpolsurveys.com/S/F4A7C38163272296>

Kyselyyn vastaaminen vie alle 10 minuuttia. **Vastaathan kyselyyn viimeistään perjantaihin 19.4.2024 mennessä.**

Mikäli kyselystä herää kysyttävää, vastaan mielelläni sähköpostin välityksellä kysymyksiin.

Kiitän etukäteen jokaista vastaajaa tärkeälle asialle omistautumisesta!

Hello student organization board member! 😊

I am Henna Kärkkäinen, a fourth-year business administration student, and I am writing my thesis on the topic of *Motivational Factors of Volunteers in Student Organizations at Haaga-Helia*. The aim of the thesis is to determine what factors motivate volunteers in student organizations at Haaga-Helia to participate in board activities.

By responding to the survey linked below, you provide valuable information on the motivational factors of volunteers involved in board activities. The survey results will be available and utilized in the Theseus repository. Responding to the survey is completely anonymous and does not collect any personal information. The data will be appropriately destroyed later.

You can access the survey here:

<https://link.webpolsurveys.com/S/F4A7C38163272296>

Responding to the survey will take less than 10 minutes. **Please respond to the survey by Friday, April 19 2024, at the latest.**

I would like to thank each respondent in advance for their dedication to this important matter!

Ystävällisin terveisin / Best regards

Henna Kärkkäinen
henna.karkkainen@myy.haaga-helia.fi
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liite 5. Korrelaatio

Kuinka tärkeiksi koet seuraavat teemat osallistuessasi hallitustoimintaan?

Henkilökohtainen hyvinvointi	0.1 (p=0.662)
Mahdollisuus tarjota muille mahdollisuuksia	0.16 (p=0.553)
Tuttujen asioiden kanssa työskentely	-0.27 (p=0.236)
Uusien asioiden oppiminen	-0.24 (p=0.342)
Toiminnan joustavuus	-0.09 (p=0.713)
Ryhmään kuuluminen	-0.1 (p=0.781)
Henkinen kasvu	0.02 (p=0.929)
Aktiviteettien saaminen	-0.06 (p=0.803)

Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä? Hallitustoiminnassa...

haluan toteuttaa luovuuttani.	-0.12 (p=0.611)
tahdon voida henkisesti ja fyysisesti hyvin.	0.15 (p=0.519)
haluan auttaa muita.	-0.1 (p=0.776)
koen toiminnan itselleni kutsumuksena.	0.27 (p=0.254)
tahdon toteuttaa omia vahvuuksiani.	0.37 (p=0.102)
saan hyödyntää työelämässä opittuja taitoja.	0.44 (p=0.049)
haluan oppia uutta.	-0.39 (p=0.149)
haluan kokea jotain, mitä en ennen ole kokenut.	-0.14 (p=0.557)
haluan asettaa toiminnalleni tietyt rajat.	0.27 (p=0.223)
haluan olla mukana vain joustavasti silloin tällöin.	-0.01 (p=0.976)
haluan tuntea olevani osa ryhmää.	-0.45 (p=0.051)
haluan lisätä sosiaalisia kontaktejani.	-0.29 (p=0.217)
voin tehdä arvojeni mukaista toimintaa.	0.24 (p=0.341)
parannan omaa hyvinvointiani.	0.04 (p=0.875)
haluan saada sisältöä elämäni.	0.01 (p=0.961)
pidän organisoidusta toiminnasta.	-0.26 (p=0.247)
hyvä yhteistyö hallituskollegoideni kanssa lisää motivaatiotani.	-0.02 (p=1.072)

Minulle tärkeää opiskelijajärjestön hallitustoiminnassa on...

	-0.11 (p=0.651)
ilmaiset tapahtumat	-0.37 (p=0.088)
ilmaiset matkustusmahdollisuudet	-0.47 (p=0.029)
ilmaiset oheistuotteet (esim. haalarimerkit)	-0.36 (p=0.105)
saada järjestää tapahtumia	0.09 (p=0.704)
saada tehdä edunvalvontaa	-0.27 (p=0.225)
mahdollisuus kouluttautua	-0.15 (p=0.586)
mahdollisuus olla mukana tekemässä hyvää	-0.08 (p=0.734)
mahdollisuus saada vapaa-ajalle tekemistä	-0.26 (p=0.266)
mahdollisuus osallistua toimintaan vain silloin, kun minulla on aikaa	-0.04 (p=0.975)
uusien ystävien saaminen	