



Nima Shapouri

# Motivaatio korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa

## Motivaation ylläpidon haasteet

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

Joulukuu 2024

## Tiivistelmä

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Tekijä:                 | Nima Shapouri  |
| Otsikko:                | Motivaatio korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa. Motivaation ylläpidon haasteet |
| Sivumäärä:              | 38 sivua + 1 liite   |
| Aika:                   | Joulukuu 2024  |
| Tutkinto:               | Tradenomi  |
| Tutkinto-ohjelma:       | Liiketalous  |
| Suuntautumisvaihtoehto: | Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen   |
| Ohjaaja:                | Lehtori Kristiina Suihko   |

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää haasteita, joita toimijat kokevat korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa motivaation suhteen. Opinnäytetyöllä haluttiin selvittää asiat, jotka vaikuttavat motivaatioon nousevasti tai laskevasti, ja lisäksi haluttiin selvittää sitä, että pystytäänkö tietyillä toimilla helpottamaan motivaation ylläpitoa.

Opinnäytetyön viitekehyksessä käsiteltiin motivaation määritelmää, minkä jälkeen aiheeseen perehdyttiin syvällisemmin käsittelemällä sisäistä ja ulkoista motivaatiota sekä kahta tunnettua motivaatioteoriaa. Viitekehyksessä myös määriteltiin vapaaehtoistoimintaa ja käsiteltiin vapaaehtoistoimintaa korkeakouluissa ja motivaatiota vapaaehtoistoiminnassa.

Opinnäytetyö tehtiin laadullisin menetelmin ja selvitystä varten haastateltiin neljää henkilöä, jotka olivat toimineet aikaisemmin korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina haastatteluina, jotka pidettiin kasvotusten syksyn 2024 aikana.

Vastauksista voitiin päätellä, että toimijoiden suurimpana motiivina korkeakoulun vapaaehtoistoimintaan haettaessa ovat sosiaaliset tarpeet. Toimijoiden motivaatio laskee eniten, jos toiminta ei vastaa toimijoiden odotuksia sosiaalisten tarpeiden kannalta. Myös ajanhallintaan liittyvät asiat, esimerkiksi toimijoiden vapaa-aika, opinnot ja työelämä, nousivat merkittäväksi tekijöiksi.

Toimijoiden motivaatio pysyy korkealla, jos ryhmä onnistutaan ryhmäyttämään hyvin ja pystytään huolehtimaan toimijoiden hyvinvoinnista esimerkiksi varmistamalla, ettei toimintaa koeta raskaaksi. Vastaajat nostivatkin ryhmän johtajan roolin merkittäväksi tekijäksi.

Avainsanat: motivaatio, vapaaehtoistoiminta, korkeakoulu, opiskelijajayhdistys

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Author: Nima Shapouri  
Title: Motivation in Higher Education Volunteering  
Number of Pages: 38 pages + 1 appendice  
Date: December 2024  
Degree: Bachelor of Business Administration  
Degree Programme: Economics and Business Administration  
Specialisation option: Leadership and Organizational Development  
Instructor: Kristiina Suihko, Senior Lecturer

---

This thesis aimed to explore the challenges participants face in maintaining motivation in higher education volunteering. The aim was to identify factors that positively or negatively affect motivation and assess whether specific actions could help sustain it.

The theoretical framework first addressed the definition of motivation, followed by an in-depth discussion on intrinsic and extrinsic motivation as well as two well-known motivation theories. It also provided a definition of volunteering, examined volunteering activities in higher education, and discussed motivation in the context of volunteering.

The thesis was conducted using qualitative methods, and four individuals with prior experience in higher education volunteering were interviewed. The interviews were semi-structured and conducted face-to-face during the fall of 2024.

The findings indicate that social needs are the primary motivator for participants engaging in higher education volunteering. Motivation tends to decrease if the activity fails to meet participants' social expectations. Time management, including balancing free time, studies, and work, also emerged as a significant factor. Motivation remains high when the group achieves strong cohesion and when participants' well-being is supported, for example, by ensuring the workload is manageable. Respondents highlighted the group leader's role as a key factor in maintaining motivation.

Keywords: Motivation, Volunteering, Higher Education, Student Association

---

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

# Sisällys

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Johdanto                                    | 1  |
| 1.1   | Aiheen esittely                             | 1  |
| 1.2   | Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma | 2  |
| 1.3   | Opinnäytetyön rakenne ja rajaukset          | 3  |
| 2     | Motivaatio                                  | 4  |
| 2.1   | Määritelmä                                  | 4  |
| 2.2   | Sisäinen ja ulkoinen motivaatio             | 5  |
| 2.3   | Motivaatioteoriat                           | 6  |
| 2.3.1 | Teoriat                                     | 6  |
| 2.3.2 | Maslow'n tarvehierarkia                     | 7  |
| 2.3.3 | Herzbergin teoria                           | 9  |
| 3     | Vapaaehtoistoiminta                         | 11 |
| 3.1   | Vapaaehtoistoinnin määritelmä               | 11 |
| 3.2   | Motivaatio ja vapaaehtoistoiminta           | 12 |
| 3.3   | Vapaaehtoistoiminta korkeakoulussa          | 13 |
| 4     | Selvityksen toteutus                        | 13 |
| 4.1   | Tutkimusmenetelmä                           | 13 |
| 4.2   | Haastattelut                                | 15 |
| 4.3   | Aineiston analyysi                          | 16 |
| 5     | Tulokset                                    | 18 |
| 5.1.1 | Yhteisöllisyyden voima                      | 18 |
| 5.1.2 | Ryhmähenki ja ilmapiiri                     | 20 |
| 5.1.3 | Vastuun tasapuolisuus ja muiden motivaatio  | 22 |
| 5.2.1 | Pitkäjänteisyyden haasteet                  | 25 |
| 5.2.2 | Uutuudenviehätys                            | 27 |
| 5.2.3 | Ajanhallinta ja muu elämä                   | 29 |
| 6     | Johtopäätökset                              | 30 |
| 6.1   | Tavoitteiden toteutuminen ja johtopäätökset | 30 |
| 6.2   | Selvityksen luotettavuus                    | 33 |

|   |    |
|---|----|
| 6.3 Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi | 34 |
| Lähteet                                       | 36 |
| Liite 1. Haastattelukysymykset                |    |

# 1 Johdanto

## 1.1 Aiheen esittely

Tässä opinnäytetyössä käsittelen motivaation ylläpitoa korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa, sen haasteita ja sitä, onko esimerkiksi erilaisia konkreettisia toimia mahdollisten haasteiden voittamiseksi.

Suomessa jokaisessa korkeakoulussa toimii yksi opiskelijakunta ja ylioppilaskunta, näiden yhteisöjen alla toimii yleensä useampia opiskelijayhdistyksiä, joista jokainen edustaa tiettyä tutkintolinjaa. Opiskelijayhdistyksiä voidaan koulusta ja paikkakunnasta riippuen kutsua ainejärjestöksi, opiskelijayhdistykseksi, opiskelijajärjestöksi tai teknillisillä aloilla killaksi. Ainejärjestöjen toiminta saattaa vaihdella koulun ja tutkintolinjan mukaan ja etenkin ainejärjestön koko ja historia voivat vaikuttaa toimintaan ja sen laajuuteen suuresti. (Samok 2023; SYL 2024; Ammattikorkeakoululaki 2014, 41 §; Yliopistolaki 2009, 46 §; METKA; Ayy 2024.)

Ainejärjestöt ovat rekisteröityjä yhdistyksiä, joiden toimintaa johtavat kyseisten yhdistysten hallitukset. Hallitus koostuu yleensä vapaaehtoisina toimivista opiskelijoista, jotka valitaan useimmiten yhdistysten kokouksissa vuosittain. Ainejärjestöjen hallitusten lisäksi korkeakouluissa toimii muita vapaaehtoistoimijoita, joista yleisimmät ja tunnetuimmat ovat koulujen tuutorit, jotka toimivat uusien opiskelijoiden apulaisina. (Trombi 2024; METKA.)

Osa vapaaehtoistoimijoista joutuu kuitenkin kamppailemaan joskus toiminnan aikana oman motivaationsa ja omien valintojensa kanssa. Työn määrä opiskelun, vapaa-ajan elämän sekä mahdollisen osa-aikatyön ohella saattaa olla valmiiksi todella suuri, ja vapaaehtoistyö ei sitä ainakaan vähennä.

Jos ainejärjestöjen puheenjohtajat ja tuutoreista vastaavat henkilöt eivät kamppaile oman motivaationsa kanssa, he joutuvat kiinnittämään huomiota muitten

vapaaehtoistoimijoiden motivaatioiden tasoon. Puheenjohtajat ja tutoreista vastaavat henkilöt pyrkivätkin parhaansa mukaan toimintakauden aikana ylläpitämään motivaatiotasoa ryhmissä ja huolehtimaan vapaaehtoistoimijoiden jaksamisesta.

Olen itse toiminut korkeakoulun ainejärjestössä kolme toimintakautta, joista viimeisimpänä toimin hallituksen puheenjohtajana. Ainejärjestössä toimiessani kiinnostuin aiheesta ja käytinkin aikaa varsinkin puheenjohtajana toimiessani vapaaehtoistoimijoiden motivaation selvittämiseen. Tästä syystä aiheen valitseminen opinnäytetyöni aiheeksi tuntui luontevalta ja erittäin kiinnostavalta.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, vapaaehtoistoimijoiden kokemat haasteet motivaation ylläpitämisellä korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa ja kuinka haasteet voidaan voittaa käytännön toimilla.

Toivon, että selvityksestä voisivat hyötyä kaikki vapaaehtoistoiminnan parissa työskentelevät henkilöt ymmärtämällä mahdolliset haasteet, joita toimijat voivat kokea vapaaehtoistoiminnassa. Niin ainejärjestöjen ja yhdistysten puheenjohtajat kuin vapaaehtoistoimijoista vastaavat henkilöt voisivat opinnäytetyöstä oppia, mitkä asiat vaikuttavat vapaaehtoistoimijoiden motivaatioon. He voisivat ymmärtää paremmin, mitkä ovat heidän omien tekojensa vaikutukset vapaaehtoistoimijoihin ja oppia opinnäytetyön tuloksista, miten he voisivat mahdollisesti ratkaista toimijoiden motivaatioon liittyvät ongelmat.

Opinnäytetyön tutkimusongelma on seuraava:

Kuinka tulisi pitää yllä motivaatiota korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa?

Ongelmaa selvitetään laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla ja tutkimusongelmaa varten ja avuksi on luotu seuraavat tutkimuskysymykset:

- 1) Millaisia haasteita toimijat kokevat vapaaehtoistyön motivaatiossa?
- 2) Mitkä seikat vaikuttavat toimijoiden motivaatiotasoon?
- 3) Onko puheenjohtajalla tai ryhmän johtajalla vaikutusta motivaatioon?

### 1.3 Opinnäytetyön rakenne ja rajaukset

Opinnäytetyön viitekehyksessä käsitellään yleisesti motivaatiota ja vapaaehtoistoimintaa, ja viitekehys on jaettu motivaation ja vapaaehtoistoiminnan päälukuihin. Motivaatio-osuudessa käsitellään aluksi motivaation määritelmää sekä sisäistä ja ulkoista motivaatiota, minkä jälkeen käsitellään kahta tunnettua motivaatioteoriaa. Motivaatioteorioita on monia, mutta tätä opinnäytetyötä varten valitsin Maslow'n tarvehierarkian ja Herzbergin kaksifaktoriteorian. Valitsin nämä kaksi teoriaa, sillä ne kuuluvat tunnetuimpiin ja eniten käytettyihin motivaatioteorioihin, mitä edelleenkin sovelletaan nykypäivänä työelämässä.

Viitekehysten toisessa luvussa käsitellään vapaaehtoistoiminnan määritelmää ja vapaaehtoistoiminnan asemaa Suomessa. Tämän jälkeen avataan ja käsitellään tarkemmin vapaaehtoistoimintaa juuri korkeakouluympäristön kannalta. Vapaaehtoistoiminnan yhtenä alalukuna käsitellään lyhyesti myös motivaatiota vapaaehtoistoiminnassa.

Opinnäytetyön selvitysvaiheessa käsitellään aluksi selvityksen toteutusta, johon sisältyy tutkimusmenetelmien, selvityksen rakenteen, aineiston ja analyysimenetelmien esittely. Lopuksi tarkastellaan ja analysoidaan tuloksia, minkä jälkeen viimeisessä luvussa esitellään johtopäätöksiä ja pohdintaa selvityksestä ja sen tuloksista.

Opinnäytetyö on tehty laadullisin menetelmin, ja tutkimusta varten olen haastatellut henkilöitä, jotka ovat toimineet vapaaehtoistoiminnan parissa, mielellään useamman vuoden ajan. Haastateltavat olen valinnut siten, etteivät he olisi toimineet keskenään toistensa kanssa tai mielellään samoissa yhdistyksissä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin kerätään vastauksia haastatteluiden avulla, jotka olen toteuttanut puolistrukturoituna haastatteluina.

## 2 Motivaatio

### 2.1 Määritelmä

Motivaatio on tavalla tai toisella kaikille tuttu termi. Sitä voidaan käyttää puhuttaessa koulusta, työnteosta tai esimerkiksi omista harrastuksista. Alun perin sana motivaatio tulee latinankielisestä *movere* sanasta, jolla viitattiin liikkumiseen. Ajan myötä termin käyttö ja merkitys ovat muuttuneet tarkoittamaan käyttäytymistä ohjaavia ja muokkaavia tekijöitä. (Ruohotie 1998, 36.)

Motivaation lisäksi voidaan törmätä termiin *motiivi*, joka on motivaation kantasana. Motiivin merkitys eroaa hieman motivaatiosta siinä mielessä, että motiivilla viitataan pikemminkin tarpeisiin, haluihin, yllykkeisiin ja rangaistuksiin. Toisin sanoen motiivit määrittävät ihmisen käyttäytymistä yleistasolla, tiedostetusti tai tiedostamattomasti. (Ruohotie 1998, 36–37.)

Kun halutaan tarkastella ja selvittää ihmisen tiettyä toimintatapaa tai perimmäistä syytä ihmisen käyttäytymisessä, tarkastellaan ihmisen motiiveja, jotka määrittelevät henkilön motivaation. Motiivit käynnistävät yksilössä prosessin, joka määrittelee esimerkiksi, kuinka aktiivisesti ihminen pyrkii toimimaan tietyn päämäärän saavuttamiseksi. Tähän prosessiin vaikuttavat muun muassa yksilön usko omiin kykyihin tai erilaiset ulkoiset kannustimet. Tätä prosessia kutsutaan motivaatioksi. (Ruohotie 1998, 37; Hakonen 2015, 97–98.)

On päästy yleisesti yksimieliseen näkemykseen siitä, että yksilön motivaatio voi vaikuttaa heidän tuloksiinsa ja toimintaan. Tämä johtuu siitä, että motivaatio toimii tärkeänä psykologisena tekijänä ihmisen toiminnassa. Esimerkiksi ihmisen motivaatio tai motivaation puute voi johtaa eri käyttäytymismalleihin tavoitteen

tai tuloksen saavuttamiseksi. (Lee 2024, 114.) Motivaation tärkeyttä onkin osoitettu vuosien varrella erityisesti työn tehokkuuden, työhyvinvoinnin ja työntekijöiden käyttäytymisen kannalta (Feyer 2023, 1–2).

## 2.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatio voidaan jakaa kahteen pääluokkaan: sisäiseen ja ulkoiseen motivaatio. Molemmat motivaatiotyypit esiintyvät samanaikaisesti ja yhdessä nämä määrittelevät ihmisen aktiivisuutta ja innokkuutta tietyn päämäärän saavuttamiseksi. Kuten sanoistakin voi päätellä, sisäisen motivaation määrittelee ihmisen omat sisäiset halut ja tarpeet. Ulkoisella motivaatiolla taas viitataan ympäristön ja muiden ulkopuolisten asioiden synnyttämiin kannustimiin tai vaatimuksiin. (Ruohotie 1998, 37–39.)

Esimerkki ulkoisesta motivaatiosta voi olla se, että ihminen tekee jonkin asian saavuttaakseen palkkion tai vaikka välttääkseen jonkin rangaistuksen. Sisäinen motivaatio taas on esimerkiksi sitä, kun ihminen tekee jonkin asian itsensä vuoksi esimerkiksi toteuttamalla omia haaveitaan tai asioita, joista hänelle syntyy mielihyvän tunnetta. Yleisesti sisäistä motivaatiota pidetään tärkeämpänä ja vahvempana motivaation lähteenä, sillä se on syvällisempää ja pitkäkestoisempää kuin ulkoinen motivaatio. (Ruohotie 1998, 37–39.)

Sisäistä motivaatiota ei voida luoda tai synnyttää ulkopuolisilla asioilla kuten kannustimilla, mutta tästä huolimatta ulkoisilla asioilla voidaan vahvistaa jo olemassa olevaa sisäistä motivaatiota. Tästä esimerkkinä voi olla se, että ihminen harrastaa pitämäänsä kilpalajia toteuttaakseen itseään, kilpailuissa voi olla palkintoja, jotka toimivat ulkoisina kannustimina ja vahvistavat henkilön sisäisiä motivaatioita entisestään. Näin ulkoiset ja sisäiset motivaatiot ohjaavat samanaikaisesti henkilön toimintaa kohti hänen päämääräänsä. (Vilkkö-Riihelä 1999, 450.)

Motivaatioteoriaa on tutkittu vuosikymmenien ajan ja alusta lähtien tutkijat ovat nostaneet sisäisen motivaation suurimmaksi vaikuttavaksi tekijäksi henkilön vapauden tunteen. Toisin sanoen henkilön täytyy kokea olevansa vapaa, jotta hän

voisi motivoitua sisäisesti ja kokea, että hänen tekemisensä johtuu hänen omista haluistaan. Telanne nostaakin esille Decin ja Ryanin vuonna 1987 tekemän tutkimuksen, jonka mukaan vapauden tunne on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa henkilön oma näkemys ja kokemus ympäristöstään. (Telanne 1997, 238–239.)

Siitä huolimatta, että ulkoiset kannustimet voivat vahvistaa ihmisen sisäistä motivaatiota, niin yleisesti tutkijat ovat sitä mieltä, että ulkoiset tekijät, kuten kannustimet tai rangaistukset, vaikuttavat lähtökohtaisesti negatiivisesti henkilön sisäiseen motivaatioon. Tämä johtuu siitä, että ulkoiset kannustimet vähentävät ihmisen vapauden tunnetta, joka saa ihmisen kokemaan, ettei hänen toimintansa johtuisi hänen omista haluistaan ja tavoitteistaan. Tähän vaikuttaa kuitenkin se, kuinka ihminen suhtautuu ja näkee tekemisensä. Käykö hän töissä, koska on pakko, vai käykö hän töissä omasta tahdosta, jotta voisi asua suuremassa asunnossa. (Telanne 1997, 238–239.)

Ulkoista ja sisäistä motivaatiota voi olla hieman vaikea erottaa toisistaan, eikä ihmisen tekoja voida puhtaasti jakaa näiden kahden motivaatiolähteen välillä. Tärkeää on muistaa, että kumpaakin motivaatiota ilmenee aina samanaikaisesti ja vaikka esimerkiksi työtä tehdään työstä ansaittavan palkan takia, niin työka- vereiden kanssa sosiaalistuminen ja ajanvietto voivat olla innostavia ja moti- voida sisäisesti ihmistä, mikä on yksi osa työssä käymisen motivaatioista. Myös itse työstä ansaittava palkkio on osittain sisäistä motivaatiota, sillä ihminen ta- voittelee resursseja elämiseen ja elossa pysymiseen, kuten asunnon vuokraan, ruokaan tai vaikka vapaa-ajan viettoihin. (Martela & Jarenko 2015, 30–35, 50–55.)

## 2.3 Motivaatioteoriat

### 2.3.1 Teoriat

Vuosien saatossa erilaisia motivaatioteorioita on julkaistu todella paljon, ja teo- riat voivat erota toisistaan paljonkin. Näitä motivaatioteorioita voidaan lähestyä kahdesta eri näkökulmasta, jotka tarkastelevat joko sitä, mikä motivoi ihmistä tai

miten ihminen motivoituu. Tärkeää on kuitenkin muistaa, ettei ole yhtä niin sanotusti oikeaa motivaatioteoriaa, ja siksi kannattaakin motivaatiota analysoida useamman teorian kautta. (Hakonen 2015, 99–103.)

### 2.3.2 Maslow'n tarvehierarkia

Yksi kuuluisimmista ja vanhimmista motivaatioteorioista on Maslow'n tarvehierarkia (1947). Maslow esittelee ihmisen motivaatioon vaikuttavat tekijät eli tarpeet ja asettaa ne tärkeysjärjestykseen portaittain, jotka määrittelevät ihmisen käyttäytymistä ja motivaatiota. (McLeod 2024.) Maslow ei aluksi esitellyt teoriaa esimerkiksi työelämään sovellettavaksi, mutta nykyään Maslow'n tarvehierarkiaa ei pelkästään tarkastella yleisesti motivaatioteorian, vaan se on paljon laajemmassa käytössä ja sitä sovelletaankin erilaisissa tilanteissa esimerkiksi työelämän tai ihmisen ostokäyttäytymisen ja henkilöstöpalveluijen kannalta. (Cui ym. 2021; Lämsä ym. 2004.)

Teoriassa Maslow on asettanut ihmisen tarpeet tärkeysjärjestykseen (kuvio 1). Teorian mukaan ihminen tavoittelee aina tärkeimmän tai alimman tason tarpeen saavuttamista, ennen kuin voi tavoitella seuraavan tason tarpeitaan. Näin ollen ihmisen toimintaa ohjaavat tärkeysjärjestyksessä olevat tarpeet. (Viitala & Jylhä 2019, luku 4.2; McLeod 2024.)



Kuvio 1. Maslow'n tarvehierarkia (McLeod 2024.)

Alimman tason ja tärkeimmäksi tarpeeksi Maslow mainitsee ihmisen fysiologiset tarpeet, millä tarkoitetaan hengissä pysymisen kannalta elintärkeitä tarpeita kuten ruoka, ilma, vesi, lämpö, uni (Anjanaben 2019, 38–39). Jos mikään hierarkian tason tarpeista ei ole ihmisellä saavutettuna, niin tärkeimpänä niistä ovat elämisen kannalta kriittiset asiat. Näiden täytyttyä henkilö voi tavoitella seuraavan tason tarpeita. (McLeod 2024.)

Tason kaksi tarpeeksi, Maslow nimittää turvallisuuden tarpeen. Tähän kategoriaan lukeutuvat esimerkiksi fyysinen turvallisuus, kuten laki ja järjestys, ihmisen vapaus, hyvinvointi, taloudellinen turva jne. (McLeod 2024.) Nyky-yhteiskunnassa nämä tarpeet täyttyvät, kun kyseessä on terve ja normaalia elämää elävä aikuinen henkilö (Mustofa 2022, 33–34).

Fysiologisten ja turvallisuuden tarpeiden jälkeen ihminen tavoittelee sosiaalisia tarpeita. Sosiaalisilla tarpeilla tarkoitetaan ystävyssuhteita, rakkaussuhdetta, perhesuhteita tai esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Mustofa 2022, 33–34.) Sosiaaliset tarpeet ovat etenkin lapsilla todella tärkeä tarve, ja ne voivatkin olla lapsilla jopa tärkeämpiä kuin turvallisuuden tarpeet, sillä lapsi saattaa kaivata enemmän esimerkiksi rakkautta ja luottamuksen tunnetta. (McLeod 2024.)

Neljännellä tasolla Maslow'n tarvehierarkiassa ovat arvostuksen tarpeet. Maslow jakoi vielä tämän kategorian kahteen eri osaan, joista ensimmäinen viittaa henkilön itsensä arvostukseen ja toinen taas muilta ihmisiltä saatuun arvostukseen. Tässä tarpeessa ihminen haluaa kokea olevansa arvostettu, kunnioitettu ja hyväksytty henkilö. (Alajmi & Alasousi 2019, 204–205.)

Maslow'n tarvehierarkian ylimmällä tasolla, jota ihminen tavoittelee vasta sitten, kun kaikki edellä mainitut tarpeet ovat täyttyneet, on itsensä toteuttamisen tarpeet. Tällä tarkoitetaan tarpeita, jotka liittyvät siihen, että ihminen kehittää itseään, omia kiinnostuksen kohteitaan ja saavuttaa täydellisen itsensä. Tämä tarve vaihtelee henkilöittäin, ja jollekin se voi tarkoittaa vanhemmuutta, toiselle huippu-urheilua tai vaikka taidemaalarina olemista. (McLeod 2024; Mustofa 2022, 33–34.)

Lämsä ja Hautala (2004.) nostavat esille, että vuosien aikana Maslow'n tarvehierarkiaa on kritisoitu paljon. Maslow'n esittämistä tarpeista on kiistelty pitkään, esimerkiksi siitä, että eri kulttuureissa tarpeiden tärkeysjärjestys voi olla erilainen ja näin ollen sama malli ei päteäisi kaikkialla. Lämsä ja Hautala lisäävät kuitenkin, että kritiikistä huolimatta Maslow'n tarvehierarkiaa on sovellettu suuresti työelämässä, vaikkei Maslow tarkoittanut tarvehierarkian mallia sovellettavaksi työelämään. Myös Kaur (2013, 1063–1064) kertoo uskovansa, että teoriolla on ollut suuri vaikutus organisaatiokäyttämisen kannalta ja että kritiikistä ja teorian vanhuudesta huolimatta se on edelleenkin vielä tänä päivänä suosittu tutkijoiden ja esihenkilöiden keskuudessa.

### 2.3.3 Herzbergin teoria

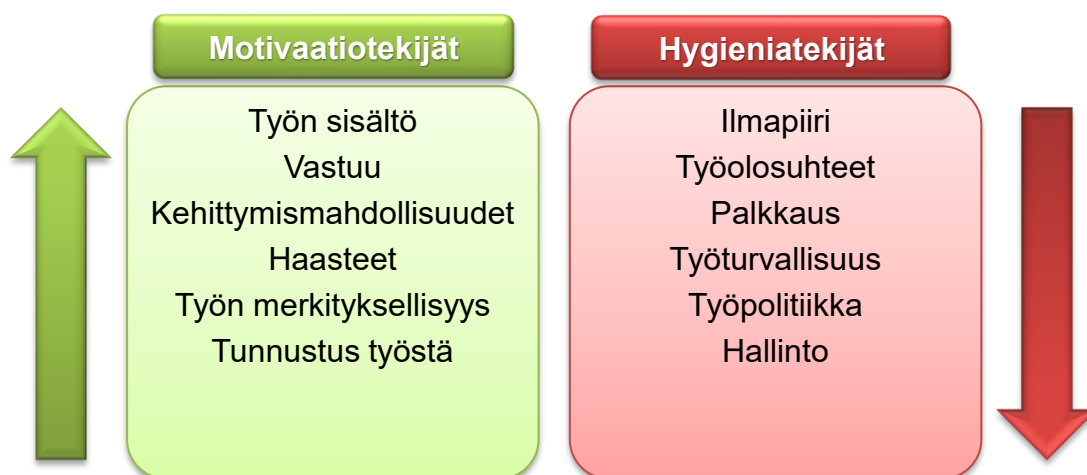
Maslow'n tarvehierarkian pohjalta Frederick Herzberg kehitti ja julkaisi vuonna 1959 kaksifaktoriteorian (kuvio 2) Herzberg jakoi työssä motivoitumisen kahteen pääluokkaan tai tarpeeseen, mistä sana kaksifaktori tulee. Kahdeksi päätarpeeksi Herzberg luokitteli hygienia- ja motivaatiotekijät, jotka vaikuttavat henkilön asenteeseen ja motivaatioon työtä kohtaan. (Viitala & Jylhä 2019, luku 4.2; Alshmemri & Shahwan-Akl & Maude 2017, 12–13.)

Hygienia- ja motivaatiotekijöillä Herzberg tarkoitti niin sanotusti työn ulkoisia asioita, jotka eivät määrittele itse työtä. Nämä ovat esimerkiksi työpaikan ilmapiiri, työolosuhteet, palkkaus, turvallisuus työpaikalla ja organisaation työpolitiikka. Nämä hygienia- ja motivaatiotekijät eivät lisää työntekijöiden motivaatiota tai paranna henkilöiden asennetta työtä kohtaan, mutta niiden puute voi vaikuttaa paljonkin negatiivisesti motivaatiotasoon ja suoriutumiseen. (Viitala & Jylhä 2019, luku 4.2; Alshmemri ym. 2017, 12–13.)

Motivaatiotekijöillä taas Herzberg viittaa työn sisäisiin tekijöihin, jotka ohjaavat henkilön motivaatiota työssä ja saavat henkilön innostumaan työstä. Motivaatiotekijät ovat esimerkiksi työn sisältö, vastuu, kehittymismahdollisuudet, haasteet, työn merkityksellisyys ja tunnustus työstä. Motivaatiotekijöiden puute ei kuitenkaan aiheuta samanlaista tyytymättömyyttä kuin hygienia- ja motivaatiotekijöiden, mutta

niiden olemassaolo lisää tyytyväisyyttä toisin kuin hygieniehtekijöiden. (Viitala & Jylhä 2019; Alshmemri ym. 2017, 12–13.)

Herzbergin teorian mukaan eri tekijät aiheuttavat työtyytyväisyyttä, kun taas toiset tekijät aiheuttavat työtytymättömyyttä. Hygieniehtekijöiden lisääminen ei aiheuta Herzbergin mukaan työntekijöissä työtyytyväisyyttä kuin vain hetkellisesti. Esimerkiksi jos työntekijän palkkataso on alhainen, niin hän on tyytymätön työtä kohtaan, palkankorotuksen saamisen jälkeen työntekijä voi hetkellisesti kokea tyytyväisyyttä, minkä jälkeen palkkataso niin sanotusti neutralisoituu. Motivaatiotekijöiden puute ei teorian mukaan aiheuta työtytymättömyyttä, vaan tämän puutteella on neutraali vaikutus. Pitkää työtyytyväisyyttä työntekijöissä voi aiheuttaa se, että työ on innostava ja merkityksellinen. (Lämsä & Hautala 2005.)



Kuvio 2. Herzbergin kaksifaktoriteorian hahmotelma (Lämsä & Hautala 2005).

Herzbergin kaksifaktoriteoriaa on myös kritisoitu vuosien varrella paljon. Kritiikkiä teoria on monelta tutkijalta esimerkiksi saanut siitä, että teoriassa ei huomioida yksilöllisiä eroja. Kritiikkiä teoria on myös saanut siitä, että teoriassa ryhmitellään vahvasti eri tekijät kahteen eri ryhmään. Vroom (1966) on esimerkiksi kritisoinut teoriaa, sillä ihmiset usein taipuvat syyttämään asioista ulkoisia tekijöitä enemmän kuin sisäisiä tai omia tekijöitä. (House & Vigdor 1967, 371–373; Osemeke & Adegboyega 2017, 168.)

### 3 Vapaaehtoistoiminta

#### 3.1 Vapaaehtoistoiminnan määritelmä

Vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan palkatonta työtä, joka tehdään tärkeäksi koetun asian eteen, kuten toisten ihmisten auttamista, hyväntekeväisyyttä, jonkin yhteisön eteen työskentelemistä ja paljon muuta. Vapaaehtoistoimintaan voi osallistua kuka tahansa, eikä henkilön taustatekijät tai osaaminen poissulje mahdollisuutta. Vapaaehtoistyö auttaakin useimmiten sen kohteen lisäksi vapaaehtoistojaa, joka voi saada toiminnasta uusia taitoja ja kokea merkityksellisyyden ja yhteisöllisyyden tunnetta. Suomessa vapaaehtoistoiminta koetaan tärkeäksi, sillä vapaaehtoistoiminnalla voidaan ehkäistä syrjäytymistä ja yksinäisyyttä ja tukea erilaisia asioita, kuten urheilua, kulttuuria ja ihmisten hyvinvointia. (Kansalaisareena.)

Euroopan komissio määritteli vuonna 2011 vapaaehtoistoiminnan: ”Vapaaehtoistyö tarkoittaa kaikkea vapaaehtoista toimintaa, joka voi olla virallista, vapaaehtoista tai epävirallista ja jota toteutetaan henkilön omasta vapaasta tahdosta ja harkinnasta, oman motivaation perusteella ja ilman ansaitsemistarkoitusta.” (Laimio & Välimäki 2011, 9–10).

Taloustutkimus Oy:n vuonna 2024 teettämän tutkimuksen mukaan, noin 43 % suomalaisista on osallistunut jonkinlaiseen vapaaehtoistoimintaan edeltävän vuoden aikana. Keskimäärin vapaaehtoistyötä, toimijat ovat tehneet edeltävän neljän viikon aikana noin 17 tuntia. (Turja 2024.)

Siitä huolimatta, että suurin osa suomalaisista on osallistunut vapaaehtoistoimintaan jossain vaiheessa elämänsä aikana, niin moni ihmisistä eivät välttämättä sisäistä vapaaehtoistoiminnan laajuutta tai sitä kuinka monen erilaisen palvelun yhteydessä voi vapaaehtoisesti toimia. Esimerkkinä tästä voi olla se, että useimmat saattavat nähdä vapaaehtoistoiminnan pelkästään vanhusten auttamisessa tai senioreiden kanssa tekemisessä. Edellä mainittujen asioiden

lisäksi vapaaehtoistoimintaa voi olla esimerkiksi yhdistysten hallituksissa toimimista, vapaapalokunnan jäsenenä toimimista tai esimerkiksi erilaisten tapahtumien organisoimista. (Laimio & Välimäki 2011, 11–12.)

### 3.2 Motivaatio ja vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoimintaa tehdään sanan mukaisesti vapaaehtoisesti omasta tahdosta eikä esimerkiksi korvauksen tai ulkoisen palkinnon vuoksi. Tästä syystä henkilön motiiveja ja motivaatiota vapaaehtoistoiminnassa ohjaa eri asiat kuin esimerkiksi palkallisessa työssä. Kuten aikaisemmassa luvussa mainittiin sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta ja kuinka palkallisessa työssä motivaation lähteenä on palkka, niin vapaaehtoistoiminnassa henkilön motivaatio on enemmän sisäistä motivaatiota. Henkilö toimii jonkin asian eteen, minkä kokee itselleen tärkeäksi ja omien arvojensa mukaisiksi. (Laimio & Välimäki 2011, 22.)

Omat motiivit voivat tulla niin syvältä, että itsekään ei täysin ymmärrä niitä, ja siksi vapaaehtoistoiminnassa johtaminen voi olla paljon haasteellisempaa kuin palkallisessa työssä. Kirjassaan ”Sinun täytyy nousta johtoon” Loimu jopa mainitsee ”normaalin yritystoiminnan johtamisen olevan lastenleikkiä verrattuna vapaaehtoistyöhön.” Palkallisessa työssä, esihenkilö voi palkita alaisiaan erilaisilla palkkioilla tai bonuksilla, mikä toimii ulkoisena motivaation lähteenä. Vapaaehtoistoiminnassa sen lisäksi, että työtä tehdään palkattomasti, niin ”palkkioina” ei ole käytettävissä samanlaisia ulkoisten motivaatioiden nostavia asioita. Sen sijaan palkkioina toimisivat asiat, jotka vahvistaisivat tekijän omia motiiveja, jotka ovat saaneet henkilön toimimaan vapaaehtoistoiminnassa. Toisin sanoen palkkiona olisivat asiat, jotka vahvistaisivat henkilön sisäistä motivaatiota. Haasteellista on kuitenkin se, että sisäiset motiivit voivat olla ulkopuoliselle henkilölle tai jopa itse toimijalle hyvinkin vaikeasti tunnistettavissa olevia asioita. (Laimio & Välimäki 2011, 50.)

Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella -hankkeessa selvitettiin korkeakoulujen tuutoreita motivoivia asioita, jotka saivat toimijat hake-

maan ja toimimaan tuutoreina. Selvityksen mukaan toimijoiden motivaatiotekijöistä tärkeimmät olivat halu tutustua ja luoda uusia ystävyyssuhteita ja uusien asioiden oppiminen. (Paakki & Lehtinen 2020, 6.)

### 3.3 Vapaaehtoistoiminta korkeakoulussa

Suomen jokaisessa yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa toimii ylioppilaskuntia ja opiskelijakuntia, jotka ovat julkisoikeudellisia yhteisöjä. Näiden yhdistysten toiminta perustuu ammattikorkeakoululakiin ja yliopistolakiin. (Ammattikorkeakoululaki 2014, 41 §; Yliopistolaki 2009, 46 §.)

Kaikki ylioppilaskunnat kuuluvat yhteen liittoon eli Suomen ylioppilaskuntien liittoon SYL:iin, jonka alla toimii Suomen 14 ylioppilaskuntaa. Ammattikorkeakouluissa toimivat opiskelijakunnat kuuluvat taas Suomen opiskelijakuntien liittoon SAMOK:iin, minkä alla toimii 22 opiskelijakuntaa. Opiskelijakuntien tehtävänä on valvoa opiskelijoiden etuja, tehdä edunvalvontaa, järjestää tapahtumia opiskelijoille ja edustaa opiskelijoita erilaisissa asioissa. (Samok 2023; SYL 2024.)

Jokainen ylioppilaskunta ja opiskelijakunta edustaa yhtä korkeakoulua, ja jokaisen alla toimii monia opiskelijayhdistyksiä, jotka edustavat kyseisestä korkeakoulusta esimerkiksi tiettyä tutkintolinjaa. Aalto-yliopiston ylioppilaskunnan AYY:n alaisena toimii esimerkiksi noin 200 yhdistystä ja Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan METKAN alaisena toimii 15 opiskelijayhdistystä. Yhdistysten, opiskelijakuntien ja ylioppilaskuntien toiminnat perustuvat satoihin vapaaehtoistomijoihin. Tämän lisäksi korkeakouluissa toimii tuutoreita esimerkiksi opiskelijakunnan alla, jotka auttavat ja ovat uusien opiskelijoiden tukena. (Ayy 2024; Metka)

## 4 Selvityksen toteutus

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmät voidaan jaotella kvantitatiivisiin eli määrällisiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimuksiin. Kvantitatiivisesta tutkimuksesta saatetaan

myös käyttää nimitystä tilastollinen tutkimus. Kvantitatiivinen tutkimus keskittyy selvittämään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä, kun taas kvalitatiivisella tutkimuksella selvitetään jonkin kohteen esimerkiksi yrityksen tai henkilön käyttäytymistä ja toimintaa. Kvantitatiivinen tutkimus vaatii aineistoa varten mahdollisimman suuren otoksen, jotka kerätään esimerkiksi kysymyslomakkeilla, missä on valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivisella menetelmällä voidaan selvittää jonkin kohteen nykyisen tilanteen, mutta se ei kuitenkaan syvenny selvittämään ilmiöiden taustasyitä. (Heikkilä 2014, 15–16.)

Kvalitatiivisella tutkimuksella taas pyritään selvittämään ilmiöiden taustasyitä ja aineiston kannalta se eroaa siten, että menetelmässä ei vaadita suurta otosta aineistoa varten. Aineistoa ei kuitenkaan kerätä yhtä strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa menetelmässä, vaan aineisto voidaan kerätä esimerkiksi eri haastattelutavoilla. (Heikkilä 2014, 15–17.)

Tähän opinnäytetyöhön valitsin laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmän. Tutkimusongelma, jota opinnäytetyössä selvitetään, on seuraava: kuinka motivaatiota voidaan ylläpitää korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa? Tässä opinnäytetyössä laadullisella menetelmällä voidaan selvittää ja tarkastaa vapaaehtoistoimijoiden motivaatiota paremmin kuin määrällisellä menetelmällä. Laadullisella menetelmällä myös voidaan tarkastella vapaaehtoistoimijoiden aikaisempia kokemuksia esimerkiksi siitä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet motivaatiotasoon joko positiivisesti tai negatiivisesti.

Aineistoa keräsin opinnäytetyötä varten haastattelemalla vapaaehtoistoimijoita, ja haastattelu lajiksi valitsin puolistrukturoidun haastattelun. Haastattelulajeja on useita, mutta niiden suurin eroavaisuus on siinä, kuinka vapaamuotoinen haastattelu on ja kuinka paljon haastateltavaa ohjaillaan haastattelun aikana. Vähiten vapaa haastattelulaji on strukturoitu haastattelu, jossa vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi valikoituja ja haastateltava valitsee niin sanotusti lähimmän vastauksen, joka kuvaa omia ajatuksiaan. Puolistrukturoidussa haastattelussa taas kysymykset ovat tarkasti kirjattuja, mutta vastausten kannalta vapaampi, eli haastateltava vastaa kysymyksiin vapaasti omin sanoin. Teemahaastattelu on

taas vielä vapaampi haastattelumuoto kuin puolistrukturoitu, ja siinä haastattelija valitsee teemat ja apukysymykset ennakoon, eli siinä ei ole puolistrukturoidun tapaan tarkkaan määriteltyjä kysymyksiä ennakoon. (Puusa & Juuti 2020, 104–107.)

## 4.2 Haastattelut

Opinnäytetyössä selvitettiin motivaatiota korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa, minkä vuoksi haastateltavaksi valittiin korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa mukana olleita toimijoita. Vapaaehtoistoimijoita korkeakoulussa on monenlaisia, kuten tutoreita, tapahtumien työryhmäläisiä tai opiskelijayhdistysten hallituksen jäseniä.

Haastateltaviksi päätin valita henkilöitä, jotka ovat toimineet ainakin opiskelijayhdistysten hallituksen jäsenenä. Tämän rajauksen tein siksi, että toiminta yhdistyksen hallituksen jäsenenä voi olla monipuolisempaa kuin yksittäisen tapahtuman tai tehtävän parissa toimiessa. Tämän seurauksena oletin olevan todennäköisempää kohdata motivaatio haasteita toiminnassa, joka on monipuolisempaa ja kestoaltaan pidempää. Tästä huolimatta, jos henkilö on toiminut hallituksen jäsenenä ja on ollut lisäksi esimerkiksi tuutorina, niin tämä olisi parempi vaihtoehto haastattelun kannalta, sillä toimijalla olisi kokemusta useammasta toiminnasta.

Toinen kriteeri haastateltavien valinnassa oli se, että toimijat olisivat mielellään toimineet useammassa roolissa ja mielellään myös jonkinlaisessa toimijoiden johtotehtävässä. Näin haastateltavalla olisi todennäköisesti kokemusta itse toimijana sekä mahdollisesti laajempaa kokemusta alaistensa toiminnasta.

Kolmantena kriteerinä oli myös se, ettei haastateltavan vapaaehtoistoimimisesta olisi kulunut liian pitkä aika, jotta kokemukset ja tapahtumat olisivat vielä hyvin muistissa. Haastateltavan ei tarvitsisi olla haastattelun aikana toiminnassa mukana, mutta kuitenkin niin, että hän olisi ollut vähintään edeltävänä vuonna (2023) vapaaehtoistoimijana.

Haastateltavien valitseminen yllä mainittujen kriteerien perusteella oli minulle suhteellisen helppoa, sillä olen itse toiminut erilaisten korkeakoulujen vapaaehtoistoimintojen parissa vuosina 2020–2023. Toiminnan kautta olin päässyt tutustumaan ja verkostoitumaan laajasti pääkaupunkiseudulla toimiviin ainejärjestöihin ja vapaaehtoistoimijoihin. Laadin listan henkilöistä, jotka täyttivät mainitsemani kriteerit ja koin toimineen sellaisissa rooleissa, jotka voisivat vastata haastatteluun monipuolisesti. Listaan listasin kaksitoista henkilöä, joista osa olivat varahenkilöinä ja kutsuisin haastatteluun vain tarvittaessa.

Haastattelin opinnäytetyötä varten neljää henkilöä. Kaksi haastateltavista ovat toimineet Metropolia Ammattikorkeakoulun ainejärjestössä eri vuosina. Yksi haastateltavista on toiminut Lapin yliopiston opiskelijayhdistyksessä ja viimeinen haastateltava Aalto yliopiston opiskelijayhdistyksessä. Kolme haastateltavista ovat toimineet sekä hallitusten puheenjohtajina että rivijäseninä. Yksi haastateltavista on toiminut hallituksen rivijäsenenä, mutta tämän lisäksi on toiminut tuutorina myös.

Haastattelut toteutettiin kaikki kasvokkain paikan päällä ja haastattelut äänitettiin nauhalle, mikä helpottaisi haastatteluiden litterointia. Valmistelin haastatteluja varten listan kysymyksistä, joissa huomioin myös opinnäytetyössä kirjoittamaani tietoperustaa.

Haastattelujen litterointiin käytettiin Microsoft Wordin tekstinkäsittelyohjelmaa, joka helpotti huomattavasti haastattelujen puhtaaksi kirjoittamista. Tekstinkäsittelyohjelmasta huolimatta tekstiä joutui itse käymään vielä läpi ja korjaamaan mahdolliset virheet, jos esimerkiksi ohjelma ei ollut tunnistanut tiettyjä sanoja.

### 4.3 Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnin helpottamiseksi analysointimenetelmäksi valittiin teemanalyysi. Aineiston teemoittelussa aineistosta pyritään erottamaan ja yhdistelemään erilaiset toistuvat teemat tai aiheet, jotka ilmenevät eri haastateltavien välillä. Teemat voivat jo rakentua ennen aineiston keräämistä, mutta useimmiten

teemoja täytyy löytää aineistosta esimerkiksi lukemalla aineisto useaan kertaan läpi. (Puusa & Juuti 2020, 152–153; Hakala 2024, 72–73.)

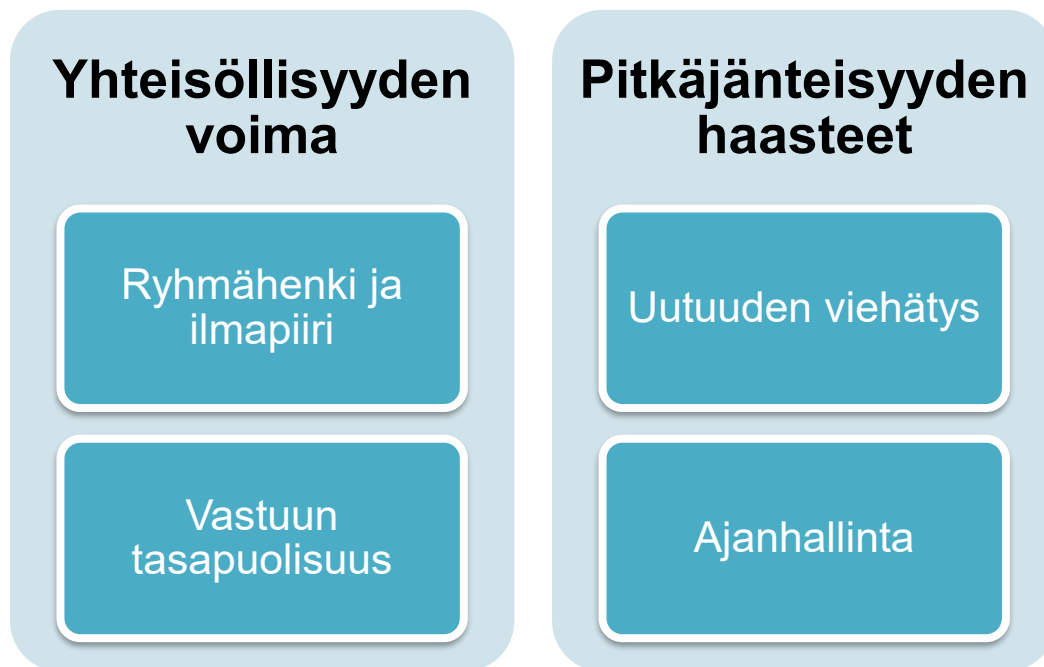
Aineiston keruun aikana jo huomasin yhden ilmiselvän teeman, joka nousi kaikkien haastateltavien kohdalla. Teemojen löytämisen kannalta auttoi myös se, että aineiston litterointia varten joutui aineiston käymään läpi useampaan kertaan, kirjoittamaan sitä puhtaaksi sekä kuuntelemaan nauhoitteet myös useaan kertaan. Litteroinnin seurauksena koen, että olin sisäistänyt jo todella hyvin aineiston sisällön, mikä auttoi eri teemojen löytämisessä.

Teemoittelussa, teemat voidaan nostaa kahdella eri menetelmällä. Ensimmäisessä menetelmässä teemat etsitään ja rakennetaan puhtaasti aineistosta, mitä kutsutaan aineistolähtöiseksi. Toista menetelmää kutsutaan teorialähtöiseksi, ja siinä teemat nostetaan esimerkiksi opinnäytetyön viitekehuksesta tai teoriasta. Aineistolähtöistä teemoittelua käytetään harvemmin varsinkaan opinnäytetöissä, ja se on huomattavasti vaikeampi tapa teemoitella kuin teorialähtöinen, joka on yleisin käytetty menetelmä opinnäytetöissä. (Hakala 2024, 74–76.)

Teemoittelua myös helpotti se, että haastateltavat nostivat esille samantyyppisiä aiheita ja vastauksissa oli paljon samankaltaisuuksia. Tämä helpotti saamaan vastauksista selkeän johtolangan ja luokitella ja nosti vastauksista teemoja, jotka myöhemmin yhdistelin laajemmiksi teemoiksi. Vaikka itselläni on myös paljon kokemusta vapaaehtoistoiminnasta, tietoperustaan perehtyessäni ja sitä kirjottaessani asiat eivät samalla tavalla nousseet mieleeni. Tulosten analysoinnissa kuitenkin näin teoriassa ja vastauksissa paljon samankaltaisuuksia, joita pystyi osittain selittämään viitekehysessä eritetyillä teorioilla, mikä oli todella mielenkiintoista.

Kaikki haastatelijat nostivat esille tavalla tai toisella ilmapiirin, ryhmähengen, sosiaalistumisen sekä muiden toimijoiden merkityksen motivaatiossa. Nämä aiheet olivat myös esillä viitekehysessä sekä Herzbergin että Maslow'n teorioissa. Tämän perusteella yhdistin nämä aiheet yhdeksi pääteemaksi, joka käsitelisi sosiaalisia tarpeita ja nimesin sen yhteisöllisyyden voimaksi.

Kaikkien haastattelijoiden vastauksissa nousivat myös aiheet, jotka käsittelevät ajanhallintaa, muuta elämää ja alkuvaiheen innostusta. Nämä aiheet luokittelin myös yhdeksi pääteemaksi ”pitkäjänteisyyden haasteet”. (kuvio 3.)



Kuvio 3. Aineiston teemojen hahmotelma.

## 5 Tulokset

### 5.1.1 Yhteisöllisyyden voima

Yhteisöllisyys ja siihen liittyvät asiat olivat ehkä eniten esiin nostettuja aiheita, jotka nousivat esille kaikkien haastateltavien vastauksissa. Käytän tässä itse sanaa yhteisöllisyys, sillä koen sen kuvaavan parhaiten haastateltavien sanoja, joita olivat sosiaalistuminen, ilmapiiri, ryhmähenki, yhteisö, uudet ihmiset ja ystävät. Haastattelun ensimmäisissä kysymyksissä kartoitettiin haastattelijoiden motiiveja, jotka saivat haastateltavat hakemaan korkeakoulujen vapaaehtoistoimintaan mukaan. Vastauksissa nousi esille useita asioita, mutta yksi asia, joka nousi esille kaikilla yhteisesti, oli yhteisöön kuuluminen ja uusien kaverisuhteiden luominen.

Tuntui niinku olemaan luonteva osa opiskelijaelämää ja siitä ei halunnut jäädä niinku paitsi tietyllä tavalla niinku semmoinen fomo. Toinen on se, että se vaikutti siistiltä ja sieltä pystyy tota niinku just tutustuu niinku enemmän ihmisiin ja ehkä niinku luoda uusia kavereita. -H1

Tiiäksä, olin niin innokas niinku tästä Helsinkiin muuttamisesta ja koulusta ja kaikesta ja mä halusin niinku olla mukana asioissa ja kun mä näin että niillä oli hyvät just se pöhinä mitä niinku on puhuttu että se että on hyvä pöhinä sit mä näin sen itse sitten mä olin että no minäkin haluan olla niinku osana tekemässä tätä pöhinää. Niin sitten se oli tuolla niinku monien asioiden summa periaatteessa. -H2

Halusin olla vaikuttamassa koulun, opiskelijayhteisön ja niinkun kulttuurin niinkun toteuttamista ja eteenpäin viemistä, tietysti myös halusin saada niinkun uusia kavereita myös. -H3

Haastateltavien vastauksista ilmenevät selvästi asiat, jotka vaikuttivat heidän päätöksiinsä hakea vapaaehtoistoimintaan mukaan. Vastauksissa nousivat esille eniten asiat, jotka viittasivat itsensä toteuttamiseen ja sosiaalistumiseen. Tätä voidaan myös verrata teoriaosuudessa käytyyn Maslow'n tarvehierarkiaan ja päätellä, että haastateltavat tavoittelivat vapaaehtoistoiminnan vastaavan heidän sosiaaliin ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin.

Sosiaaliset tarpeet nousivat haastattelujen aikana useammassa kysymyksessä esille, mistä voidaan päätellä ja vahvistaa ajatusta siitä, että haastateltavien motiivien takana sosiaalisten tarpeiden vaikutus on ollut suurena vaikuttavana tekijänä. Tästä esimerkki on, että motivaation tasoon ja motivaation vaihteluihin liittyvissä kysymyksissä ryhmäytymisellä, yhteishengellä ja ilmapiirillä oli suuri vaikutus.

Yhteisöön kuulumisen, sosialisoitumisen ja uusien kavereiden löytämisen lisäksi haastateltavat nostivat myös esille halun tehdä jotain merkityksellistä korkeakoulu yhteisölle. Kaikki haastateltavat mainitsivat itsensä toteuttamisen merkityksen vapaaehtoistoiminnassa, ja osalla se oli vaikuttavana tekijänä päätöksessä hakea toimintaan mukaan. Toiset haastateltavat, jotka eivät maininneet sitä vaikuttavana tekijänä mukaan lähtemisessä, niin kertoivat sen vaikuttaneen viimeistään, silloin kun toiminnassa oltiin mukana.

Tutorointiin kun mä hain, niin mä koin että että se on tosi merkityksellistä hommaa ja siksi mä hain joo siksi mä hain kun halusin jakaa muille sen mun tietämyksen. Mutta ainejärjestöön kun hain en nyt muista en kokenut sitä silloin ehkä silleen niin merkittäväks mut sit se myöhemmin se merkityksellisyys nous esiin siinä toiminnassa ja mä sit koin sen homman vielä merkittyksellisemmäks. -H3

Se on ehkä sellainen mun oman luonteenpiirre, että mä haluan niinku tehdä asioita niinku silleen muut pääsee niinku tota nauttia ja fiilaa ja silleen sitten mä näen niinku että OK nyt mä oon niinku onnistunut tässä. -H2

Kaikkien haastateltavien vastauksista korostuu selkäesti, kuinka haastateltavat hakivat korkeakoulun vapaaehtoistoimintaan, omien sosiaalisten tarpeiden tai itsensä toteuttamisen takia. Nämä ovat ainakin toimintaan hakemisen päällimmäiset ja esillä olevat syyt, jotka haastateltavat itse tunnistavat. Jos tätä katsotaan Maslow'n tarvehierarkian kannalta, niin voidaan olettaa, ettei vapaaehtoistoiminnassa voida tyydyttää fysiologisia tarpeita, sillä toiminta on palkatonta. Tämän takia kenties, toimijoiden suurimmaksi tavoitteeksi nousee juuri sosiaalisten tarpeiden ja itsensä toteuttamisen tarpeiden tavoittelu vapaaehtoistoiminnasta.

### 5.1.2 Ryhmähenki ja ilmapiiri

Motiiveja kartoittavien kysymysten jälkeen haastateltavilta kartoitettiin ryhmähengen ja ilmapiirin vaikutusta motivaatioon toiminnan aikana tai että oliko sillä ollenkaan vaikutusta. Osa haastateltavista ehti jo edellisten kysymysten aikana nostaa tämän aiheen esille. Vastausten perusteella voidaan todeta, että ryhmähengellä ja ilmapiirillä olisi todella suuri vaikutus toimijoiden motivaation ylläpitoon toiminnan aikana. Jo edellisten vastausten perusteella, minkä mukaan sosiaaliset tarpeet olivat suurimpana motiivina toimintaan hakemisessa, voidaan olettaa ryhmähengen ja ilmapiirin suuren vaikutuksen. Tämä siksi, että jos sosialisoituminen, ryhmähenki ja ilmapiiri ei olisi tasolla, mitä toimijat odottivat, niin silloin toiminta ei pysty vastaamaan heidän tavoittelemaansa tarpeita, mikä tässä tapauksessa olisi sosiaaliset tarpeet.

Kaikilla haastateltavilla oli kokemusta siitä, ettei toiminta ollutkaan täysin sitä mitä odottivat. Yhteistä haastateltavien vastauksissa oli se, että he odottivat toiminnan olevan enemmän ”kivaa” kavereiden kanssa, kuin mitä se todellisuudessa oli. Haastateltavat, joilla oli useasta eri ryhmästä tai eri vuosista kokemusta, pystyivät nostamaan aihetta esille eri näkökulmista, sillä haastateltavien mukaan, eri ryhmissä saattoi olla eri ilmapiirit ja ryhmähenget, minkä seurauksena eri ryhmissä toimimisessa koettiin erilaiset motivaatiotasot.

No siis kyllähän me niinku kaverustuttiin vahvasti, mutta toisaalta samaan aikaan ehkä paljon vähemmän kuin mitä niin kun odotin ennen kuin hain, niinku ei tunnu siltä että jäi niinku kaikkien kanssa semmoinen tosi pysyvä suhde niinku vaikka loppuelämäksi tai jotain isompaa. -H1

Kaikki haastateltavat kertoivat suoraan, että jos ryhmässä ryhmähenki oli hyvä, että oltiin hyvin ryhmäytytty ja kaverustuttu keskenään niin toiminta ei tunnu niin raskaalta ja kuluttavalta, mikä nostaa motivaatiota. Tai ettei se ainakaan vähennä toimijoiden motivaatiota toisin kuin huono ryhmähenki. Osa haastateltavista avasi aihetta enemmän ja kertoi, että kun ryhmähenki ei ole korkealla tasolla ja tehtäviä hoidetaan yksinään, niin se kuluttaa ja tuntuu siltä kuin tekisi töitä palkattomasti. Silloin kun ryhmähenki ja ilmapiiri ovat täydelliset niin tehtävät tuntuvat kuin tekisi kavereiden kanssa yhdessä asioita, pitäisi hauskaa ja samalla tekisi niitä ”työjuttuja”. Tällöin kavereiden kanssa ajanvietto tuntuu suuremmalta ja tehtävien kuormittavuus tai työ ilman palkkaa ei tunnu niin suurelta.

Ehkä ajattelin, että me ollaan niinku hallituksena enemmän yhtenäinen niinku hallitus eikä sellainen 10 eri virkaa, jotka tekee omia juttuja niinku itsekseen. että oltiin niinku kavereita keskenään, mutta se ei ollut ehkä niin yhtenäistä tekemistä vaan enemmän niinku jokainen tekee omia juttuja sieltä sun täältä. Niin se ehkä ei vastannut mun odotuksia niinku ihan loppuun asti. -H1

Motivaattorit on vapaaehtoistoiminnassa tommosia sisäisiä motivaattoreita ja sitä hommaa ei voi tehdä oikein yksin koska sitä hommaa on ihmismäärään nähden paljon niin se tuntuu paljon vaikeammalta kun tekee yksin. Mutta silloinku puhalletaa yhtee hiilee, niin silloin jaksaa paljon paremmin ja kaikilla on pohjimmiltaan hyvä mieli tehdä sitä duunia nii jaksaa, vaikka välillä oisiki vähä rankempaa. -H3

Tommosessa toiminnassa hyvän motivaation tuo se, että jos on tosi hyvä porukka joka lutviutuu niin keskenään on niin kivaa että sit ei niinku haittaa jos on paljon hommi tai jos vaikka mokaa jossain. Tottakai näiden lisäksi sit esimerkiks onnistumiset ulospäin esimerkiks vaikka onnistunut tapahtuma mistä saa hyvää palautetta lisää motivaatiota. Että niinku positiiviset onnistumiset ja tosi hyvä ryhmä on mun mielest tärkeimmät asiat. -H2

Hezbergin kaksfaktoriteorian mukaan ryhmähenki on hygientatekijä, jonka puute vähentää toimijoiden motivaatiota, mutta sen olemassaolo ei lisää sitä (Viitala & Jylhä 2019, luku 4.2; Alshmemri ym. 2017, 12–13). Haastateltavien vastauksista ei voida kuitenkaan suoraan päätellä, etteikö ryhmähenki lisäisi motivaatiota toiminnassa. Kysymyksilläkään ei suoranaisesti yritetty selvittää tätä, mutta vastauksista voisi saada kuvan tai pienesti päätellä sen, että koska vapaaehtoistoiminnassa ei ole ulkoisia motivaation lähteitä, kuten palkka, siinä korostuivat enemmän yhteisöllisyyteen liittyvät asiat. Tämä johtuisi siitä, että yksi toimijoiden suurista motiiveista toimintaan haettaessa on ollut juuri yhteisöllisyyden haku.

### 5.1.3 Vastuun tasapuolisuus ja muiden motivaatio

Yksi haastateltavien esille nostavista haasteista korkeakoulun vapaaehtoistoiminnassa oli vastuun tasapuolisuus, jolla oli vastausten perusteella suuri vaikutus ryhmähenkeen ja siten toimijoiden motivaatioon. Kaikki haastateltavat olivat vähintään jossain ryhmässä jossain vaiheessa toiminnan aikana kohdanneet ongelmia vastuun tasapuolisuuden kanssa. Haaste aiheutui haastateltavien mukaan silloin, kun toiminnassa koettiin toisen toimijan tekevän vähemmän kuin muiden. Kaksi haastateltavista, jotka ovat toimineet ryhmän vastuuhenkilönä, kertoivat, että he ymmärtävät ihmisten elämäntilanteiden olevan erilaisia ja varsinkin kun kyseessä on vapaaehtoistoiminta, niin toimijoilta ei voida vaatia tiettyä määrää työtunteja. Näistä huolimatta he korostivat tilanteen vaikutuksen ryhmähenkeen ja muiden toimijoiden motivaatioon voivan olla todellakin suuri.

Jos jotkut ihmiset tämmöisessä vapaaehtoistoiminta porukassa on aina niitä, jotka sanoo joo ja sitten jotkut on niitä jotka sano aina että ne on vaikka töissä tai että ei ehitä, niin kyllä mä sanoisin että se rupeaa pitkällä aikavälillä niinkun syömään ihmisten niinku ryhmähenkeä ja motivaatiota

toimintaa kohtaan että ne asiat ei jakaudu tasaisesti. Mä samalla niinku ymmärsin sen että kaikilla on erilaiset elämät, mutta sitten taas samalla osa musta oli raivoissaan siitä. -H2

Tietyt negatiiviset asiat saatto niinku laskea sitä motivaatiota niinku tosi paljon, esim vaikka joku joku riita jostain turhasta asiasta tai jos koki että niinku joku ei tehnyt omaa tonttiaan kunnolla. Ehkä silloin motivaatio oli alhaalla, niinku ton tyyppiset asiat niinku sitten laski sitä. -H1

Haastattelijoiden vastauksissa ei kuitenkaan ilmennyt perimmäistä syytä, miksi tehtävien ja vastuun epätasapuolisuus vaikutti toimijoiden motivaatioon noin suuresti. Yksi haastattelijoista kuitenkin nosti esille, että kun tehtävät eivät jakaantuneet tasapuolisesti, niin se tuli tarkoittamaan toisille suurempaa taakkaa ja enemmän tehtäviä. Tällöin vastuun epätasapuolisuus korostui entisestään ja osalla saattoi olla niin raskasta, että olivat työuupuneisuuden partaalla. Haastateltava kertoi, että tällöisissä tapauksissa tilanne vaikutti epäreilulta ja ärsyttävältä, että osalla toimijoista työmäärä saattaa olla kohtuuton, samalla osalla ei ole ollenkaan työtehtäviä.

Se mikä laski motivaatiota oli se, kun vapaaehtoistoiminnassa ei ole taloudellista motivaattoria, niin se tarkoittaa että pitää tehdä sen ohella tota töitä tai koulua, mikä tuntuu tosi raskaalta. Lyhyesti sanottuna se, että se oli tosi kuluttavaa ja väsyttävää ja sit kun jonkun tai muiden kiinnostus toimintaa kohtaa laski niin sitten pakka ei jakaantunut kaikille tasaisesti ja toiminta oli sit entistä raskaampaa. -H3

Kaksi haastateltavista kertoi, että varsinkin pidemmällä aikavälillä jos toiminnassa tehtävät ovat liian raskaita, vievät liikaa aikaa, niin se alkaa vaikuttaa muuhun elämään, ettei ehdi samalla tavalla keskittyä työelämään tai opintoihin. Vastuun epätasapuolisessa jakaantumisessa, suuremmalla työmäärän toimijoita voi häiritä se, että he kokevat maksavansa toiminnasta suuremman hinnan kuin minkä he saavat takaisin. Toisin sanoen, jos toimijoiden motiivina toimintaan hakiessa on ollut sosiaalisten tarpeiden tavoitteleminen, niin tilanne voi edetä siihen, että toiminta alkaakin haastamaan toimijoiden fysiologisia tarpeita.

Haastateltavien kokemuksista pystyi päätellä, että kaikissa ryhmissä esiintyi enemmän tai vähemmän vastuun epätasapuolista jakoa tai jonkun toimijan kiinnostuksen vähenemistä tai jopa kiinnostuksen loppumista kokonaan toimintaan

kohtaan. Kaksi haastateltavista kuitenkin kertoi, että vaihteluista huolimatta, sen vaikutus ryhmähenkeen ja muiden motivaatioon oli myös vaihteleva. Nämä kaksi haastateltavaa kertoivat, että joissain tapauksissa vaikutus muiden toimijoiden motivaatioon jäi pieneksi tai jäi jopa kokonaan vaikuttamatta. Heidän mielestään kokonaiskuvalla oli merkitys, että miten esimerkiksi toimija, jonka kiinnostus on katoamassa, niin miten hän hoitaa asian ja miten esimerkiksi ryhmän puheenjohtaja tai vastuhenkilö hoitaa asian.

Yksi haastateltavista kertoi, että kun asiaa käytiin tarkasti ja hienosti ryhmän välissä läpi, tai jos kyseinen toimija kertoi asiallisesti esimerkiksi elämäntilanteen muutoksesta, mistä vähäinen motivaatio johtuu, niin muut toimijat pystyivät ymmärtämään paremmin tilannetta ja näin vaikutus ryhmähenkeen jäi pienemmäksi.

Jos puheenjohtaja onnistuu käsittelemään lopun ryhmän kanssa hyvin tämmösestä tilanteesta jos jollain oli kiinnostus lopahtanut, niin jos se puheenjohtaja toi sen hyvin esille ja käsitteli sen ryhmän kanssa hyvin, niin sit sil ei välttämättä ollut minkäänlaista negatiivista vaikutusta. -H3

Muut haastateltavat nostivat myös puheenjohtajan roolin vaikutuksen ryhmähenkeen esille hieman muista näkökulmista. Vaikutusta nostettiin etenkin sillä, että toiminnan alussa puheenjohtajalla tai vastuhenkilöllä olisi suuri vaikutus ryhmän ryhmäytymisellä, mikä tulisi vaikuttaa myöhemmin koko kauden ajan toimijoiden ryhmähenkeen ja motivaatioon.

Mä näen, että se puheenjohtajan rooli on tuossa motivaation ylläpitämisessä se tärkein. Tottakai jokainen itsestään vastaa, mut niinku nimenomaan siitä ryhmäytymisestä niin se on niinku puheenjohtajan tehtävä ja sen pitää käyttää niinku paukkuja siihen. -H1

Puheenjohtajan roolin merkitystä myös nostettiin esiin toisesta näkökulmasta, jolla olisi vaikutusta toimijoiden motivaatioon kauden aikana. Yksi haastateltavista, joka oli toiminut useammassa ryhmässä sekä toimijana että puheenjohtajana, oli sitä mieltä, että puheenjohtaja voisi vaikuttaa osittain myös toimijoiden viihtyvyyteen ja siten siihen, kuinka raskaaksi toimijat kokevat toiminnan. Haastateltavan mukaan, jos toimijoilta vaatii täydellisyyttä asioiden järjestämisessä ja

hoitamisessa ja unohtaa samalla toimijoiden viihtyvyyden, niin toiminta tuntuu raskaammalta ja pidemmällä aikavälillä se laskee toimijoiden motivaatiota. Mutta jos on onnistuttu ryhmäyttämään ryhmä hyvin ja toiminnassa huolehditaan, että työn ohella toimijoilla on myös hauskaa, niin se on enemmän palkitsevaa ja motivoivaa. Tästä hän nosti esimerkiksi sitsien järjestämisen, mikä on akateeminen pöytäjuhla. Tapahtumassa järjestäjät valmistelevat tilan ja tarjoilivat ja toimivat tapahtuman aikana useimmiten tarjoilijoina. Haastateltava kertoi, että tapahtuman järjestäminen vaatii itsessään paljon resursseja toimijoilta ja tapahtumapäivänä toimijat saattavat olla ”töissä” jopa kymmenen tuntia. Haastateltavan mukaan tämmöisissä tilanteissa tulisi muistaa, että toimijat ovat vain vapaaehtoistoimijoita ja ryhmän johtajan tulisi huolehtia siitä, että toimijat ehtivät itsekin viihtyä ”työpäivänä”. Hän korosti, että osa puheenjohtajista uhraa toimijoiden viihtyvyyden sillä hinnalla, että tapahtumassa panostetaan asioihin millä on hyvin pieni, ellei olematon vaikutus itse tapahtuman laatuun.

Mulla kun oli tiimi minkä vastuul oli sitsien järjestäminen, niin mun prioriteetti oli se et järjestäjil on hauskaa. Toki sillee et ollaa vastuullisii ja hoide-  
taa asiat kunnolla, sit jos meil oli hauskaa ja hoidettii asiat kunnolla niin muil on hauskaa ja se on mun mielest tapahtuman onnistuminen. Tos niiku näkyy et ihmisil on eri prioriteettei, jollain voi olla se et joku asia on kunnos mut se sit saattaa unohtaa sen ihmisaspektin. Esim jollekin sitseissä on tosi tärkeätä että kaikki haarukat on tismalleen samassa kullmassa pöydällä. Onko se kiva? Se on tosi kiva mutta onko se kriittinen tekijä onnistumisen kannalta? ei ole. Jos tommosii asioit on paljon ja se joh-  
taa siihen et työpäivä on pitkä ja porukka ei jaksa, nii sit vaakalaudal on toimijoiden emmätiä voiko sanoo hyvinvointi mut ainaki viihtyvyys. Toimi-  
joiden viihtyvyys pitää olla täs kontekstis tärkee tekijä koska se on niinku vaa opiskelija tapahtuma, eikä niinku presidentin vastaanottoa. -H1

### 5.2.1 Pitkäjänteisyyden haasteet

Haastatteluissa kartoitettiin haastateltavien omia motivaatioita toiminnan aikana. Kaikki olivat kokeneet vähintään jossain toiminnan vaiheessa motivaation las-  
kua. Motivaation lasku liittyi usein johonkin ulkopuoliseen tekijään, kuten ryh-  
män sisäiseen konfliktiin, muiden toimijoiden alhaiseen motivaatioon tai siihen  
ettei toiminta vastannut odotuksia, mitkä liittyivät yhteisöllisyyteen. Tämän li-  
säksi kaikilla haastateltavilla oli motivaation kannalta suurin piirtein samanlainen

trendi, eli toiminnan alussa motivaatio oli korkeimmillaan ja toiminnan jatkuessa laski samalla myös motivaatio. Osalla saattoi motivaatio laskea jo vuoden sisällä, kun toisilla taas vuoden jälkeen ja toiminnan aikana motivaatioon tuli sekä nousuja että laskuja, mutta yleinen trendi oli kaikilla sama, että alussa motivaatio oli korkeimmillaan.

Haastateltavat nostivat esille, että toiminnan alkaessa kaikki tuntui uudelta ja oli innokas tekemään asioita, oppimaan ja tutustumaan ihmisiin. Vastauksista pystyi päätellä, että yhteisöllisyyden onnistumisesta huolimatta, motivaation lasku toiminnan aikana oli välttämätöntä. Tähän vaikutti juuri se, että toiminnan jatkuessa, uudet asiat normalisoituivat eivätkä enää tuntuneet erikoisilta.

No viimeistään siinä vikalla vuodella, niin kyllä se sitten niinku muuttui kun on jo niin paljon tehnyt niitä juttuja, alkoi totta kai väsymään henkisesti ja sitten fyysisestikin myös väsymään ja myös tajusi että OK nyt koulukin tulee päätökseen ja sitten ne jutut ei ollut enää tiedätkö silleen uusia vaan tuntu vähän saman toistamiselta. -H2

Motivaatio oli koko vuoden niinku suhteellisen korkea, mutta ei se niin korkea missään vaiheessa ollut niinku ihan alussa. Jossain vaiheessa aika monet asiat niin sanotusti leipäänty, että tietysti sitten se järjestäminen siitä tulikin niinku ihan perusjuttu. -H1

Kaikki haastateltavat nostivat myös esille, että toimintaan haetaan yleensä opintojen alkuvaiheissa mukaan ja jossain kohtaa viimeistään opinnot ja elämäntilanne muuttuvat, siten että hakeudutaan työelämään, työharjoitteluun tai aletaan kirjoittamaan lopputyötä. Tällöin myöskään aikaa ei ole yhtä paljon käytettävissä kuin toiminnan alussa, mikä voi tuntua raskaammalta ja muiden asioiden tärkeys korostuu entisestään.

Jos on kiireitä ja hektinen elämää, niin eka osa alue, mistä ihmiset yleensä vähentävät, on vapaaehtoiset asiat. Esimerkiksi just vapaaehtoistoiminta, mutta yleisesti kaikki, mikä ei ole tavallaan pakollista. -H4

### 5.2.2 Uutuudenviehätys

Haastattelevat kaikki kertoivat motivaation olleen toiminnan aloittaessa korkeimmillaan ja innostus toimintaan kohtaa suurta. He mainitsivat kuinka kaikki tehtävät alussa tuntuivat uudelta ja hienoilta kokemuksilta, oli se sitten tutustuminen ryhmään, kokouksiin osallistuminen tai tapahtumien järjestäminen. Yksi haastateltavista kuitenkin mainitsi, että innostuksen ja korkean motivaation lisäksi, alussa oli hieman jännitystä, sillä ei tuntenut muita toimijoita, eikä näin ollen ollut alkuun tietynlaista ryhmähenkeä. Haastateltavien vastauksista pystyi myös päättämään, että yksi vaikuttavista tekijöistä alku motivaatioon oli suuri arvostuksen ja merkityksellisyyden tunne.

Oli syyskokousta ja äänestystä, että ketkä pääsee hallitukseen ja siis kun sai aika paljon ääniä ja tuli valituksi hallitukseen niin totta kai siinä aluksi oli tosi kova into ja motivaatio, että pääsee tekemään niitä asioita. Just ehkä se, että oli äänestys niin sinne tavallaan piti päästä eikä vaan voinut mennä mukaan, niin siellä oli sellaista tärkeyden tunnetta, josta tuli myös semmoinen omanlainen motivaatio, että nyt tehdään asioita. -H4

Uutuuden viehätykseen myös ehkä vaikutti toinenkin asia, mikä nousi esiin, kun haastateltavilta kartoitettiin sitä, mitä odottivat tai olettivat toiminnan olevan, kun siihen toimijat hakivat. Kolmella haastateltavalla oli saman tyyppiset kokemukset siitä, että eivät odottaneet toiminnan olevan niin ”tosi työtä” vaan enemmän ”leikkimielistä”. Yhden haastateltavan kokemukset poikkesivat muista, sillä hänen mukaansa hän osasi odottaa ja kuvitteli toiminnan olevan juuri sitä, mitä se olikin. Tähän kuitenkin vaikutti se, että vastaaja oli tutustunut toimintaan seuraamalla, ja juttelemalla aikaisempien toimijoiden kanssa ennen toimintaan hakemista.

Mun aikaisempi kokemus vapaaehtoistoiminnasta opiskelijayhteisössä oli yläasteelta tai ala asteelta joku puheenjohtaja juttu ja se oli tosi sellaista leikkittelyä. Niin odotin, että se olisi korkeakoulussakin samanlaista, että nimellisesti kuulostaa isolta tai tärkeältä, mutta käytännössä se toiminta olisi tosi lepsua ja leikkimielistä. -H4

Mä muistan, että mä romantisoin sitä asiaa tosi paljon mun ajatuksissa että ne tapahtumat tapahtuu silleen nips naps ja että se on vaan semmoista niinku käsien pyörittelyä. Sitten kun alkokin olee kokouksia ja olin

kokouksissa niin sitten mä oon vaan että mitä tääl niinku tapahtuu, mistä nää puhuu ja tässä pitää niinku budjetoida ja tässä niinku pitää aikatauluttaa ja sitä alko konkretisoituu ne kaikki asiat että tässä on niinku just vastuuta ja kaikkee. -H1

Vastaajien motivaatiota toiminnan alkuvaiheessa, voidaan verratta käytyyn teoriaan esimerkiksi Maslow'n tarvehierarkiaan ja voidaan päätellä, että varsinkin alku vaiheessa toiminta korostaa toimijoiden arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeiden täyttymisen tunnetta. Vastaajat kokevat arvostusta siitä, että ovat saaneet ääniä ja päässeet mukaan toimintaan. Heille tulee yllätyksenä toiminnan tärkeys ja merkityksellisyys ja pääsevät kehittämään ja edistämään toimintaa mitä kokevat tärkeäksi. Toiminnan edetessä kuitenkin yhteisöllisyyden tärkeys korostuu, sillä se on ollut yhtenä suurimpana motiivin lähteenä toimintaan hakiessa.

Vastauksia voidaan myös verrata Herzbergin kaksifaktoriteoriaan, minkä mukaan motivaatiotekijöihin kuuluvat esimerkiksi työn merkityksellisyys, vastuu ja haasteet. Nämä motivaatiotekijät toimivat Herzbergin mukaan, motivaatiota lisäävinä ja nämä asiat korostuvatkin vastausten perusteella varsinkin toiminnan alkuvaiheessa.

Kukaan haastateltavista ei kuitenkaan sanoneet, että toiminnan merkityksellisyys olisi laskenut toiminnan edetessä ja yksi haastateltavista vielä korosti, että toiminnan merkityksellisyys vaan kasvoi entisestään. Tästä huolimatta vastaajat mainitsivat eri sanoin sen, että toiminnan edetessä tehtävät eivät enää tuntuneet niin innostavilta ja palkitsevilta kuin alussa. Vastauksista voidaan silti päätellä, että onnistumiset olivat toiminnan loppuun saakka motivoivia asioita, vaikkei kuitenkaan yhtä paljon kuin alussa.

Jos käytät paljon aikaa johonkin, josta ei tule hyvää palautetta tai mitään palautetta tai tulee huonoa palautetta niin siinä tavallaan herää semmoinen ajatus, että miksi teen tätä ja käytän aikaani tähän, mitä muut eivät arvosta? Mutta sitten jos oli vaikka onnistunutta, josta tuli hyvää palautetta ja itse ymmärsi, että asia oli onnistunut hyvin ja tuli semmoinen itsevarmuus niin sitten myös tuli lisää motivaatiota. -H4

### 5.2.3 Ajanhallinta ja muu elämä

Seuraavaksi pyrittiin kartoittamaan kysymyksillä vapaa-ajan ja muun elämän mahdollisia vaikutuksia motivaatioon. Tämän lisäksi osa haastateltavista otti myös itse aiheen esille muissa kysymyksissä yhtenä tärkeänä vaikuttavana tekijänä.

Se että pitäs siinä samalla edistää koulua tai tehdä palkkatöitä tai molempia niin ne kuluttaa ihmistä niin paljon että siinä saattaa loppua niiku kertakaikkiaan vaa voimat kesken tai vuorokaudesta tunnit. -H3

Sanotaan että jos sulla niinku 10 rautaa tuleessa ja sä et ehdi tehdä mitään ja sulla jää tosi vähän aikaa tohon ja teet sun hommat ns paskasti sen takia, kun sulla on liian vähän aikaa siihen käytettävänä, niin se syö sun motivaatiota niinku ihan ihan älyttömästi. -H1

Vapaa-ajalla oli varmaan yksi suurimpia vaikutuksia just se, että. Onko kiireitä? Onko asiat hyvin arjessa? Voiko henkisesti hyvin? Onko ylimääräistä aikaa? Onko reuttomassa jonkin kurssiin? Tuleeko deadlineet vastaan? Onko jaksanut liikkua ja harrastaa arjessa? Nää kaikki vaikutti siihen yleiseen vointiin ja yleiseen sykkeeseen, jotka sitten heijastui motivaatioon. -H4

Kun oli ainejärjestötoiminta, oppari ja toi työharkka niiku samaa aikaa nii kylhä se stressas sillee et ei ollu aikaa antaa aivojen levätä vaa oli kokojan sellases suoritusmoodissa. Mut emmä kuitenkaa ollu sillee et mä en enää jaksa tehdä jotai vaa enemmänki sillee et väsytti tosi paljon. -H2

Kuten vastauksista voidaan nähdä, toimijoiden vapaa-ajalla on ollut suuri merkitys jaksamisen ja motivaation kannalta. Vastausten perusteella korostuu kuitenkin eniten opintojen ja mahdollisen työharjoittelun vaikutus toimintaan. Haastateltavista H3 ja H4 kokivat, että kun elämäntilanne muuttui esimerkiksi työelämään hakeutumisen takia, niin ensimmäinen asia mistä toimijat tulevat karsimaan, on juuri vapaaehtoistoiminta. Heidän mielestään tällaisissa tilanteissa toimijat todennäköisesti kokevat opinnot tai muun elämän tärkeämmäksi.

H1 ja H2 kertoivat kuitenkin omista kokemuksistaan, että toimintaan hakiessa he tiedostivat sitoutuvansa toimintaan vähintään vuodeksi. He olivat päättäneet toiminnan olevan priorisointi mistä haluavat kaiken irti ja asiat mistä he karsivat, oli muut asiat.

Tässä korostuu toimijoiden oma suhtautuminen, minkä kokevat toiminnan aikana tärkeäksi ja minkä asian priorisoivat toiminnan aikana. Toisin sanoen haastateltavat ovat yhtä mieltä, että vapaa-ajalla on suuri merkitys jaksamiseen ja motivaatioon, mutta voidaan huomata kaksi eri suhtautumistapaa asiaan.

Vaikka toimintaan on haettu sillä mentaliteetilla, että tämä pitää hoitaa kauden loppuun asti, niin se oli silti vapaaehtoistoimintaa. Aika monella oli semmoinen suhtautuminen, että tää ei oo pakollista ja jos omassa arjessa on kiireitä, niin ei esimerkiksi tarvitse osallistua kokouksiin tai tehdä yhtä paljon töitä. Mutta jos arjessa ei ollut hirveästi tekemistä, niin ihmiset tottakai kaipaavat sitä sosialisoitumista ja aktiviteettia, mitä oli helppo löytää vapaaehtoistoiminnasta. -H4

Koen ite että tasapainottelu vapaaehtoistoiminnan ja muun elämän välillä oli tosi vaikeaa joskus, esimerkiks kun vaikka työnantaja ei välttämättä aina ihan ymmärtänyt sitä vapaaehtoistoimintaa ja sen laajutta ja sen tärkeyttä, nii välillä joutu siks jättäytyä pois joistai jutuista. Välillä saatto saada vähätelyä muilta ihmisiltä noista toiminnoista, jotka ei ymmärtäny tätä vapaaehtoistoimintaa niin se tuntu tosi raskaalta. -H3

H3 nosti esiin oman kokemuksensa, josta voidaan päätellä ja nähdä toiminnan ja muun elämän välisen tasapainottelun haasteita. Vastauksesta voidaan huomata, että huolimatta omasta suhtautumisesta toimintaa kohtaan, itsestä riippumattomat asiat saattavat pakottaa toimijan vähentämään panostustaan vapaaehtoistoimintaan. Tästä voidaan päätellä, että muut toimijat voivat nähdä tämän johtuvan motivaation puutteesta, mikä taas vähentää ryhmän yhteishenkeä ja sitä kautta muiden motivaatiota.

## **6 Johtopäätökset**

### **6.1 Tavoitteiden toteutuminen ja johtopäätökset**

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää asioita, jotka vaikuttavat vapaaehtoistoimijoiden motivaatioon korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa. Tarkoituksena oli selvittää, mitä haasteita toimijat kokevat motivaatioittensa kanssa ja pystytäänkö joillain toimilla parantamaan toimijoiden motivaation ylläpitoa toiminnan aikana. Tavoitteen selvitystä varten, opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä olivat seuraavat kysymykset:

- 1) Millaisia haasteita toimijat kokevat vapaaehtoistyön motivaatiossa?
- 2) Mitkä seikat vaikuttavat toimijoiden motivaatiotasoon?
- 3) Onko puheenjohtajalla tai ryhmän johtajalla vaikutusta toimijoiden motivaatioon?

Vapaaehtoistoiminnassa toimijoiden motivaationlähteenä ovat enimmäkseen sisäiset motivaation lähteet. Opinnäytetyön viitekehyksessä käytiin sisäistä motivaatiota ja motivaatiota vapaaehtoistoiminnassa. Tietoperustan mukaan, henkilön sisäinen motivaatio kasvaa, kun henkilön motiivina toimineita asioita voidaan vahvistaa. (Laimio & Välimäki 2011, 22, 50.) Selvityksen pohjalta voidaan todeta, että toimijoiden suurimpana motiivina vapaaehtoistointaan haettaessa on yhteisöllisyyteen liittyvät asiat, kuten sosiaaliset tarpeet. Tämän lisäksi itsensä toteuttaminen nousi myös vaikuttavaksi tekijäksi, mutta ei yhtä merkittävä kuin sosiaaliset tarpeet. Toimijoiden vastaukset ja tietoperusta olivat samankaltaiset, sillä selvityksessä nousi suurimmaksi motivaatioon vaikuttavaksi tekijäksi juuri sosiaaliset tarpeet, kuten uusien ystävien löytäminen ja sosiaalisoituminen.

Toimijoiden motiivina toimivat sosiaaliset tarpeet ja itsensä toteuttaminen. Nämä esiintyvät myös tietoperustassa esiteltyssä Maslow'n tarvehierarkiassa, jonka mukaan sosiaaliset tarpeet ovat tärkeysjärjestyksessä ihmiselle tärkeämpi tarve kuin itsensä toteuttaminen, joka on vasta viimeisin ihmisen tavoittelema tarve. Vastausten perusteella voidaan myös päätellä, että toimijoiden sosiaalisten tarpeiden tavoittelu on suurta, etenkin opintojen alkuvaiheessa, sillä toimijat ovat mahdollisesti esimerkiksi muuttaneet opintojen perässä uuteen paikkakuntaan. (Ks. McLeod 2024.)

Vastausten perusteella voidaan todeta, että toimijoiden sosiaalisten tarpeiden täyttymiseen vaikuttavat, ryhmän ryhmähenki ja ilmapiiri. Toimijoiden motivaatio pysyy korkeammalla, kun ryhmä on hyvin ryhmäytynyt ja ilmapiiri positiivinen. Tällöin toiminta on vastannut toimijoiden odotuksia ja on mahdollisesti täyttänyt

toimijoiden sosiaalisia tarpeita. Toimijat kokevat yhteenkuuluvuuden tunnetta, löytäneet mahdollisesti ystäviä, jonka ohella hoitavat vastuutehtäviään yhdessä.

Toisaalta, jos ryhmähenki heikkenee, toimijoiden motivaation taso laskee. Tämä korreloi edelleen tietoperustan teorian kanssa, minkä mukaan sisäistä motivaatiota voidaan kasvattaa, vahvistamalla henkilön motiiveja. (Laimio & Välimäki 2011, 22, 50)

Haastateltavat nostivat esille, että ryhmähenki ja ilmapiiri on vahvasti kytköksissä yksilöiden motivaatioon. Tämä oli mielenkiintoinen havainto, erityisesti se, että yhden toimijan motivaation puute heikentää muiden toimijoiden motivaatiota ja vaikuttaa ryhmän ryhmähenkeen ja ilmapiiriin negatiivisesti. Tämä ilmiö selittyy sillä, että motivaation puutteesta kärsivän toimijan aktiivisuus ryhmässä voi vähentyä, jolloin työn määrä kasvaa muilla toimijoilla suureksi. Tämä voi johtaa siihen, että toimintaa ei koeta enää miellyttäväksi vaan rasittavaksi.

Tuloksissa nousi esiin ryhmän johtajan merkitys ryhmähenkeen liittyvissä kysymyksissä. Vastauksista voidaan todeta, että ryhmän johtaja pystyy vaikuttamaan toimijoiden motivaatioon positiivisesti eri tilanteissa. Ryhmän johtajan roolia korostettiin erityisesti toiminnan alkaessa, sillä johtajalla olisi suuri rooli ryhmän ryhmäytymisen kannalta. Toiminnan aikana ryhmän johtajan tulisi huolehtia toimijoiden hyvinvoinnista, varmistamalla esimerkiksi, ettei työn määrä kasva toimijoille raskaaksi. Vastausten perusteella, johtajan rooli on myös merkittävä tilanteissa, jossa yhden toimijan aktiivisuus vähenee esimerkiksi motivaation puutteen seurauksena. Johtajan tulee käsitellä asia kaikkien toimijoiden kanssa ja tapauksen vaikutus muiden toimijoiden motivaatioon voi jäädä pieneksi, jos asia on käsitelty hyvin.

Ajanhallinta ja elämänmuutokset nousivat myös esiin motivaation ylläpidon haasteina. Erityisesti kun toimijoiden elämäntilanne muuttui, esimerkiksi opintojen tai työelämän kannalta, niin vapaaehtoistoimintaan käytettävissä oleva aika saattoi vähentyä. Vastausten perusteella, opintojen ja työelämän vaatiessa enemmän aikaa, toimijat todennäköisesti karsisivat vapaaehtoistoiminnasta.

Tämä korreloi tietoperustassa käytyyn Maslow'n tarvehierarkian kanssa, sillä opinnot tai työelämä toimisivat henkilöille fysiologisina ja turvallisuuden tarpeina. Nämä tarpeet sijoittuvat Maslow'n tarvehierarkiassa tärkeämmäksi tarpeeksi kuin sosiaaliset tarpeet. (McLeod 2024.)

Yhteenvedona voidaan todeta, että korkeakoulujen vapaaehtoistoiminnassa toimijoiden motivaatio on erittäin kytköksissä henkilöiden sosiaalisten tarpeiden kanssa. Moni asia, kuten ryhmähenki, ilmapiiri, toisen toimijan motivaatio, ajanhallinta, elämäntilanne ja yhteisöllisyys, vaikuttavat toimijan sosiaalisiin tarpeisiin. Ryhmän johtajalla on suuri vaikutus toimijoiden motivaation ylläpitämisessä. Ryhmän johtaja voi vaikuttaa ryhmän ryhmäytymiseen, joka määrittelee toiminnan alussa ryhmähengen. Toiminnan jatkuessa johtaja voi osittain vaikuttaa toimijoiden työnkuormaan ja tarvittaessa keventää sitä, jottei toimijoilla kasvaisi työn tärkeys suuremmaksi vaatimukseksi kuin sosiaaliset tarpeet. Johtaja voi myös toiminnallaan minimoida yhden toimijan motivaation puutteen tarttumisen muihin toimijoihin, käsittelemällä asiat kaikkien toimijoiden kanssa hyvin läpi.

## 6.2 Selvityksen luotettavuus

Tutkimuksen laadun tarkkailua voidaan tehdä prosessin eri vaiheissa ja sitä voidaan tavoitella jo etukäteen. Haastattelutyypisissä tutkimuksissa voidaan parantaa laatua esimerkiksi luomalla hyvä haastattelurunko ja varautumalla mahdollisilla lisäkysymyksillä eri teemoissa. Haastattelun aikana voidaan varmistaa teknisten välineiden toimivuus, kuten äänenlaatu ja litteroida haastattelut mahdollisimman nopeasti. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 8.1.)

Validiteetilla viitataan siihen, että vastaako tutkimus ja tulokset siihen, mitä oli tarkoitus tutkia. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten toistettavuutta, esimerkiksi jos kahdella kerralla tutkittaisiin yhtä samaa henkilöä, niin saataisiin sama tulos. Toinen esimerkki on se, että jos tulosta analysoisi kaksi tutkijaa, niin he päätyisivät samaan tulokseen. Kvalitatiivisessa menetelmässä reliabiliteetin mittauksessa korostuu kuitenkin tutkijan toiminta. Jos tutkija ei litteroi haastatteluja

huolellisesti tai jättää osan aineistosta huomioimatta, sama henkilö voi saada eri tuloksia kahdessa eri tutkimuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 8.2.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen validiteettia voidaan esimerkiksi vahvistaa siten, että tuloksia vertaillaan aikaisempiin tutkimuksiin. Jos nämä korreloivat keskenään, voidaan olettaa, että tutkijan tulokset ovat saaneet vahvistuksen. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 8.2.)

Selvitystä varten luotiin hyvä ja tarkka haastattelurunko lisäkysymyksillä ja kysymykset pohjautuivat kartoittamaan viitekehyksessä käytyjä asioita. Haastateltaville laitettiin haastattelukutsu viestillä. Haastattelukutsussa haastateltaville esitettiin opinnäytetyön aihe ja kysyttiin lupa haastatteluun, johon kaikki myöntyivät. Haastattelut pidettiin kasvotusten ja nauhoitettiin, jotka litteroitiin tarkasti. Haastateltaville kerrottiin, mitä varten haastattelut nauhoitetaan ja että niihin ei pääse käsiksi muut kuin haastattelija itse. Haastateltavien henkilöllisyys ei tule ilmi opinnäytetyössä, vaan nimet poistettiin ja haastateltavista käytettiin nimityksiä H1, H2, H3 ja H4.

Haastateltavia olisi voinut olla enemmän ja haastattelukysymyksissä olisi voitu valita enemmän lisäkysymyksiä, mikä laskee selvityksen laatua. Olemassa olevat kysymykset oli kuitenkin laadittu tarkkaan viitekehysten aiheiden ja tutkimuskysymysten ympärille. Neljästä haastateltavasta huolimatta haastateltavien vastaukset olivat keskenään samantapaisia ja haastateltavat nostivat samoja teemoja esille. Haastateltavien vastaukset myös korreloivat vahvasti opinnäytetyön viitekehyksessä esitetyn teorian kanssa, mikä nostaa selvityksen laatua.

### 6.3 Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi

Opintojeni aikana olin kolme vuotta mukana korkeakoulun vapaaehtoistoiminnassa. Kolmen vuoden aikana toimijoiden motivaatio oli kiinnostava aihe, jonka perusteella päätin valita aiheen opinnäytetyöaiheekseni. Toisin sanoen opinnäytetyön aihe on ollut minulle entuudestaan tärkeä ja mielenkiintoinen.

Aloitin opinnäytetyöprosessin tammikuussa 2023 ja aluksi tarkoituksena oli saada opinnäytetyö valmiiksi toukokuussa 2023. Kevään aikana kuitenkin huomasin tavoitteen olevan melko mahdoton saavuttaa, sillä alkuun pääseminen oli raskasta. Alkuun saattoi kulua paljon aikaa vain mietiskelyyn, eikä tekeminen ollut tehokasta.

Aloituksesta teki haasteellisuuden se, että mielestäni opinnäytetyön haastavin osuus oli viitekehyksen kirjoittaminen. Viitekehyksen kirjoittamisessa minulla meni monta kuukautta. Haasteellisuutta lisäsi se, että ennen opinnäytetyöprosessin aloitusta edellisistä suoritetuista opinnoistani oli ollut jo vuosi taukoa. Haasteellisuudesta huolimatta, prosessi on ollut opettavainen. Lähdekirjallisuuden etsiminen ja siihen perehtyminen ei ole aikaisemmin kuulunut minun vahvuksiini. Aiheestani löytyi paljon lähdekirjallisuutta, ja olin aluksi sitä mieltä, että se hankaloittaa opinnäytetyön kirjoittamista, sillä en osannut päättää, mitä lähteitä ja motivaatioteorioita käytän viitekehyksessä.

Opinnäytetyön mielenkiintoisin osuus oli tulosten analysointi ja niiden kirjoittaminen, sillä niissä konkretisoituivat opinnäytetyön tavoitteet. Lisäksi kokonaisuudessa oli todella mielenkiintoista nähdä niin yhteneväisiä vastauksia ja tuloksia, jotka korreloivat opinnäytetyön viitekehyksen kanssa.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi sujui hyvin, vaikka välillä tuntui, ettei saisi asioita aikaiseksi. Nyt jälkikäteen koen, että prosessi oli todella opettavainen, erityisesti lähdekirjallisuuden etsimisessä ja siihen perehtymisessä, jotka olivat minulle alkuun suurin haaste.

## Lähteet

- Alajmi, Bibi & Alasousi, Hessah 2019. Understanding and motivating academic library employees: theoretical implications. *Emerald Insight* 40 (3/4), 203–214. Viitattu 1.10.2024.
- Alshmemri, Mohammed & Shahwan-Akl, Lina & Maude, Phillip 2017. Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal* 14 (5), 12–16. Viitattu 3.10.2024.
- Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932#L6P41>. Viitattu 5.11.2024.
- Anjanaben J. Trivedi 2019. Maslow's Hierarchy of Needs-Theory of Human Motivation. *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages* 7 (6), 38–41. Viitattu 3.10.2024.
- Ayy 2019. Yhdistyslistaus. Päivitetty 2024. <https://www.ayy.fi/fi/yhdistyslistaus>. Viitattu 5.11.2024.
- Deci, Edward & Ryan, Richard 1987. The Support of Autonomy and the Control of Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. Julkaisuun viitattu teoksessa Telanne, Minna 1997. SISÄINEN MOTIVAATIO- Muutamia teoreettisia ja empiirisiä havaintoja. *Hallinnon Tutkimus* 16 (3), 237–245.
- Feyer, K. Frida 2023. Creating a model of cross-task motivation – A meta-narrative review of the literature on dynamic motivation. *Frontiers in Psychology* 14, 1–10. Viitattu 12.4.2024.
- Hakonen, Anu 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. PS-kustannus, Jyväskylä. *Ellislibrary*. <https://metropolia.finna.fi/Record/3amk.209715?sid=4882827216>. Viitattu 14.10.2024.
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 7. uud. painos. Edita, Helsinki
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2022. Tutkimushaastattelu : teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2. uud. painos. Gaudeamus, Helsinki. *Ellislibrary*. <https://www.ellislibrary.com/book/9789523458123>. Viitattu 9.12.2024.
- House, J. Robert & Wigdor, A Lawrence 1967. HERZBERG'S DUAL-FACTOR THEORY OF JOB SATISFACTION AND MOTIVATION: A REVIEW OF THE EVIDENCE AND A CRITICISM. *Personnel Psychology* 20 (4), 369–390. Viitattu 8.10.2024.
- Kansalaisareena. Vapaaehtoiselle. Vapaaehtoistoiminnan määritelmä. <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoiselle/vapaaehtoistoiminnan-maaritelma/>. Viitattu 7.3.2024.

Kaur, Avneet 2013. Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies* 3 (10), 1061–1064. Viitattu 8.10.2024.

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta KEHITTY. Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys, Jyväskylä. Kansalaisareena. <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2022/03/Vapaaehtoistoiminta-KEHITTY.pdf>. Viitattu 9.9.2024

Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru 2004. Organisaatiokäyttämisen perusteet. Edita, Helsinki.

Lee, Ahlam 2023. The Relation between Motivation and Goal Attainment: A Correlational Meta-Analysis. *Japanese Psychological Research* 66 (2), 114–137. Viitattu 12.4.2024.

Lixin, Cui & Yonggui, Wang & Weiming, Chen & Wen, Wen & Myat, Su Han 2021. Predicting determinants of consumers' purchase motivation for electric vehicles: An application of Maslow's hierarchy of needs model. *Elsevier* 151. Viitattu 1.10.2024.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2015. *DRAIVI - Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?* Talentum, Helsinki. Talentum Verkkokirjalyly. [McLeod, Saul 2024. Maslow's Hierarchy Of Needs. \*SimplyPsychology\* 24.1.2024. \[https://www.simplypsychology.org/maslow.html?ez\\\_vid=2cae626a2fe896279da43d587baa3eb663083817\]\(https://www.simplypsychology.org/maslow.html?ez\_vid=2cae626a2fe896279da43d587baa3eb663083817\). Viitattu 9.9.2024.](https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAXBXATCBEEC#kohta:DRAIVI((20)-((20)Voiko((20)sis((e4)ist((e4)((20)motivaatiota((20)johtaa?((20). Viitattu 8.5.2024.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

METKA. MIKÄ METKA? <https://metkaweb.fi/metka/mika-metka/>. Viitattu 5.11.2024.

METKA. TUTORINTI. <https://metkaweb.fi/yhteiso/tutorointi>. Viitattu 5.11.2024.

METKA. OPISKELIJAYHDISTYKSET. <https://metkaweb.fi/yhteiso/opiskelijayhdistykset>. Viitattu 5.11.2024.

Mustofa, Ahmad Zainal 2022. Hierarchy of Human Needs: A Humanistic Psychology Approach of Abraham Maslow. *Kawanua International Journal of Multicultural Studies* 3 (2), 30–35. <https://doi.org/10.30984/kijms.v3i2.282>. Viitattu 3.10.2024.

Osemeke, Monday & Adegboyega, Samuel 2017. Critical Review and Comparison between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai Journal of Accounting* 1 (0), 161–173. Viitattu 8.10.2024.

Paakki, Noora & Lehtinen, Emmi 2020. Osaava tuutori - Opiskelijatuutorin tehtäväkirja. Ehyt ry & Nyyti ry, Helsinki. Ehyt materiaalit. [https://ehyt.fi/wp-content/uploads/2020/06/KUPLA\\_Opiskelijatuutorin\\_tehtavakirja\\_s.pdf](https://ehyt.fi/wp-content/uploads/2020/06/KUPLA_Opiskelijatuutorin_tehtavakirja_s.pdf). Viitattu 9.10.2024.

Puusa, Anu & Juuti, Paula 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki. Ellislibrary. <https://www.ellislibrary.com/book/9789523456167>. Viitattu 14.10.2024.

Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Edita. Helsinki.

SAMOK. Opiskelijakunnat. <https://samok.fi/opiskelijakunnat>. Viitattu 5.11.2024.

SYL. Jäsenet. <https://syl.fi/jasenet>. Viitattu 5.11.2024.

Telanne, Minna 1997. SISÄINEN MOTIVAATIO- Muutamia teoreettisia ja empirisiä havaintoja. Hallinnon Tutkimus 16 (3), 237–245. Viitattu 2.5.2024.

Trombi 2018. Säännöt. <https://trombiry.fi/yhdistyksen-saannot/>. Viitattu 5.11.2024.

Turja, Tuomo 2024. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen Suomessa 2024. Kansalaisareena 28.3.2024. [https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2024/05/Vapaaehtoistoiminta\\_Suomessa\\_Raportti\\_2024.pdf](https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2024/05/Vapaaehtoistoiminta_Suomessa_Raportti_2024.pdf). Viitattu 9.9.2024.

Viitala, Riitta & Jylhä, Eila 2019. Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita. Helsinki. Ellislibrary. <https://www.ellislibrary.com/book/978-951-37-7519-3>. Viitattu 1.10.2024.

Vilkkö-Riihelä, Anneli 1999. Psyhyke : psykologian käsikirja. WSOY. Porvoo.

Yliopistolaki 24.7.2009/558. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558#L5P46>. Viitattu 5.11.2024.

## Liite 1. Haastattelukysymykset

### 1. Yleiset kysymykset

- a) Kerro koulutustaustoistasi
- b) Mitä kokemuksia sinulla on vapaaehtoistoiminnasta korkeakoulu-  
ympäristössä?
- c) Onko sinulla muita kokemuksia vapaaehtoistoiminnasta?

### 2. Motiiveja kartoittavat kysymykset

- a) Mikä sai sinut hakemaan vapaaehtoistoimintaan?
- b) Mitä odotuksia sinulla oli vapaaehtoistoiminnasta?

### 3. Motivaatiota kartoittavat kysymykset

- a) Miten koit oman motivaation vapaaehtoistoiminnan alkaessa?
- b) Muuttuiko motivaatiotaso toiminnan aikana?
- c) Mitkä tekijät vaikuttivat motivaation lisääntymiseen?
- d) Mitkä tekijät vaikuttivat motivaation laskemiseen?

### 4. Hygieniatekijöiden vaikutusta kartoittavat kysymykset

- a) Oliko ryhmän ilmapiirillä vaikutusta motivaatioon?
- b) Oliko ryhmän johtajalla vaikutusta motivaatioon?

### 5. Motivaatiotekijöiden vaikutusta kartoittavat kysymykset

- a) Oliko tehtävällä tai vastuualueella vaikutusta motivaatioon?
- b) Oliko tehtävän haasteellisuudella vaikutusta motivaatioon?
- c) Miten koit työn merkityksellisyyden?
- d) Oliko työn merkityksellisyydellä vaikutusta motivaatioon?

6. Vapaa-ajan ja muun elämän vaikutusta kartoittavat kysymykset

- a) Oliko vapaa-ajan tapahtumilla vaikutusta motivaatioon?
- b) Oliko opinnoilla tai työelämällä vaikutusta motivaatioon?
- c) Millaisena koit tasapainottelun vapaaehtoistoiminnan ja muun elämän välillä?

7. Muut lisäkysymykset

- a) Yrititkö itse vaikuttaa muiden toimijoiden motivaatioon?
- b) Miten koit muiden motivoimisen?
- c) Mitkä toimet vaikuttivat kokemuksesi perusteella positiivisesti muiden motivaatioon?
- d) Mitkä toimet eivät vaikuttaneet tai vaikuttivat negatiivisesti muiden motivaatioon?