

Miro Kiuru

YLIOPISTO-OPISKELIJOIDEN MOTIIVIT TOIMIA JÄRJESTÖJEN LUOTTAMUSTEHTÄVISSÄ

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Huhtikuu 2021

TIIVISTELMÄ

Miro Kiuru: Yliopisto-opiskelijoiden motiivit toimia järjestöjen luottamustehtävissä
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Hallintotiede
Huhtikuu 2021

Tutkielmassa tarkasteltiin; millaisia motiiveja yliopisto-opiskelijoilla on toimia järjestöjen luottamustehtävissä. Luottamustehtävillä tarkoitettiin tässä tutkielmassa tehtäviä, joihin henkilö valitaan vaaleilla. Tutkielman teoreettisena viitekehystenä toimi vapaaehtoisten motiivien tutkimiseen luotu VFI-teoria, vapaaehtoisuuteen perustuvien työnmuotojen sekä altruismin ja egoismin käsitteet.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimustrategiaksi valikoitui tapaustutkimus. Tätä tutkimusta varten haastateltiin neljää yliopisto-opiskelijaa, jotka toimivat tai olivat toimineet järjestöjen luottamustehtävissä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluinä maaliskuun 2021 aikana. Tutkimukseen valikoitui opiskelijoita neljästä eri ainejärjestöstä, jotka toimivat Tampereen yliopiston piirissä. Ainejärjestöt olivat keskenään lähes samankokoisia niin luottamushenkilöiden määrältään, kuin varsinaiselta jäsenmäärältään. Haastattelusta saatu aineisto litteroitiin, ja litteroitu aineisto käsiteltiin induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysii hyödyntäen.

Tutkimuksen tulokset osoittivat opiskelijoiden olevan samanaikaisesti useasta eri syystä motivoituneita toimimaan vapaaehtoistoimintaa harjoittavien järjestöjen luottamustehtävissä. Tutkimuksen perusteella opiskelijoiden erilaiset motiivit voidaan jakaa ainakin neljään luokkaan: 1.haluun auttaa ja vaikuttaa 2. sosiaaliisiin motiiveihin 3.hyödyn saamiseen ja 4. henkiseen kasvuun. Tutkimuksen eräs keskeinen löytö on opiskelijoiden arvoille antama yleinen merkityksetömyys ainejärjestötoiminnassa. Tämä löytö on linjassa aikaisemman suomalaisten yliopisto-opiskelijoiden motiiveja koskevan tutkimuksen kanssa, mutta ristiriidassa verrattuna ulkomaisiin tutkimuksiin. Lisäksi tutkimuksen perusteella opiskelijat antavat hyvin erilaisia merkityksiä ainejärjestötoiminnalle riippuen heidän omista motiiveistaan. Opiskelijoiden ainejärjestöille antamat erilaiset merkitykset korostavat erityisesti ainejärjestöjä yhteisöllisyyden ja oppimisen paikkana, jossa on mahdollista vaikuttaa omaan opiskeluun ja laajemmin yliopiston toimintaan.

Tutkimuksen perusteella voitaisiin sanoa, että ainejärjestötoiminta on luonteeltaan hyvin vahvasti sosiaalisuuteen ja yhteisöllisyyteen perustuvaa toimintaa, jossa arvoilla ei vaikuttaisi olevan suurta merkitystä. Ainejärjestötoimintaan liittyy kuitenkin joitakin arvoja, mutta ne eivät ole toimintaa ohjaavia tai välttämättä edes tiedostettuja.

Avainsanat: motiivit, vapaaehtoistoiminta, järjestöt, yliopisto-opiskelijat

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

Sisällys

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimusasetelma, rajaukset ja perustelut.....	2
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	5
2.1	Vapaaehtoistyö.....	5
2.2	Vapaaehtoistoiminta	5
2.3	Talkootyö.....	6
2.4	Minkälaisia motiiveja vapaaehtoisena toimivilta opiskelijoilta on löydetty?.....	6
2.5	VFI-teoria	8
2.6	Aikaisempien tutkimusten keskeiset tulokset.....	12
3	AINEISTON KERÄÄMINEN JA KÄSITTELY	14
4	AINEISTON ANALYYSI	17
4.1	Halu auttaa ja vaikuttaa.....	17
4.2	Sosiaaliset motiivit.....	19
4.3	Hyödyn saaminen itselle.....	19
4.4	Henkinen kasvu.....	21
4.5	Ainejärjestön monet merkitykset.....	21
5	TULKINNAT	24
5.1	Suomalaiset altruistis-egoistiset yliopisto-opiskelijat.....	24
5.2	Arvotonta ainejärjestötoimintaa?.....	25
5.3	Opiskelijoiden muuttuvat motiivit.....	26
5.4	Sosiaalisten motiivien merkitys opiskelijoille	26
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	28
6.1	Mihin tätä tutkimusta voitaisiin hyödyntää?	29
6.2	Jatkotutkimusaiheet.....	30
7	LÄHTEET	32
8	LIITTEET	35
	Liite 1. Haastattelupyyntö	35
	Liite 2. Haastattelurunko	36

1 JOHDANTO

Suomi on järjestöjen ja yhdistysten luvattu maa. Vuonna 2020 Suomessa oli 106 879 rekisteröityä yhdistystä, joiden tuottaman yhteiskunnallisen hyödyn arvo oli noin 3 miljardia euroa (PHR 2021, Hirvonen & Puolitaival 2019, 9). Vaikkakin mielikuva vapaaehtoistyöstä saattaa linkittyä sosiaali- ja terveyspalveluihin piirissä tehtävään työhön, kuten vanhusten ja vähävaraisten auttamiseen, vapaaehtoistyötä tehdään myös erilaisissa järjestöjen luottamustehtävissä.

Järjestöt ovat kuitenkin vaikean paikan edessä. Vaikkakin vapaaehtoistyöntekijöiden määrä ja vapaaehtoistyöhön käytetty aika on lisääntynyt Suomessa, tilastojen perusteella kasvutrendi tuntuisi koskettavan vain urheiluseuroissa ja liikuntakerhoissa tehtävää vapaaehtoistyötä. Muiden kuin urheiluun liittyvien järjestöjen huononevaa tilannetta ei helpota se, että tutkimusten mukaan yhä harvempi opiskeleva nuori on kiinnostunut järjestöjen luottamustehtävistä ja aktiivitoiminnasta. Uusien vapaaehtoisten motivointi ja houkuttelu toimintaan sekä vanhojen jäsenten pitäminen toiminnassa onkin yksi järjestöjen nimeämistä keskeisistä haasteista (Järjestöbarometri 2020, Tilastokeskus 2017, Syvertsen ym. 2011, 592). Tästä herääkin kysymys, eikö vapaaehtoistoiminnasta saatava hyvä mieli ja mahdollisuus mukavaan yhdessä tekemiseen riitä enää palkaksi tekijöilleen?

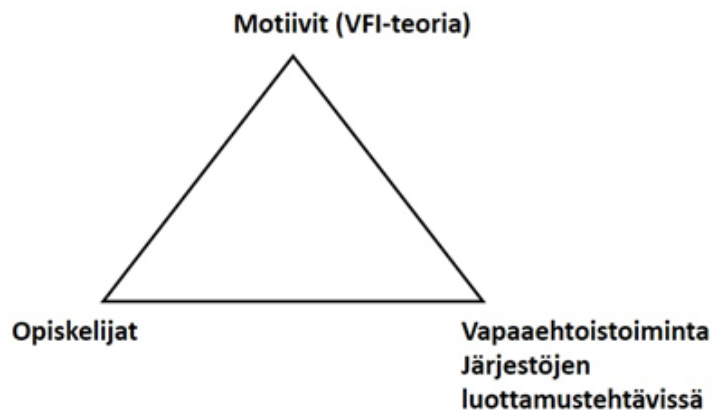
Tämä tutkimus tutkii opiskelijoiden motiiveja toimia vapaaehtoisena järjestöjen luottamustehtävissä tapaustutkimuksen avulla. Tämä tutkimus vastaa kysymyksiin: millaisia opiskelijoiden vapaaehtoistoiminnassa olemisen motiivit ovat ja minkälaisia merkityksiä opiskelijat antavat järjestön luottamustehtävissä tapahtuvalle vapaaehtoistoiminnalle? Aikaisempien vapaaehtoistehtävissä toimivien opiskelijoiden motiiveja koskevista tutkimuksista voidaan havaita, että opiskelijat harvemmin lähtevät vapaaehtoiseksi pelkästään auttamisen halusta. Nykypäivänä vapaaehtoistyöstä tavoitellaan yhä enemmän myös henkilökohtaista hyötyä, kuten sosiaalisten verkostojen kasvattamista, työelämäntaitojen parantamista tai oman työllistymisen edistämistä (Moore, Warta & Erichsen 2014). Vapaaehtoistoiminta voi olla nimestään huolimattaan myös lähes pakollista toimintaa opiskelijoille tai opiskelijoiksi pyrkiville. Esimerkiksi Yhdysvalloissa kokemus

vapaaehtoistyöstä on yksi keino osoittaa korkeakoulujen haluamaa motivaatiota ja aktiivisuutta. Joissakin korkeakouluissa hakijan vapaaehtoistyökokemuksen määrää ja laatua voidaan jopa käyttää mittarina johtajuustaidoista (Brudney ym. 2010, 358). Vaikka kokemusta vapaaehtoistyöstä ei siis suoranaisesti vaadittaisikaan hakijalta, hakuprosessi edellä mainituilla mittareilla voi ohjata kouluun pyrkivän tekemään vapaaehtoistyötä edetäkseen haluamaansa suuntaan elämässä, vaikkakin vapaaehtoistyön tekeminen ei muuten kiinnostaisi hakijaa.

Opiskelijoiden järjestöissä toimimisen motiivien tutkiminen ja tunnistaminen on tärkeää, koska sillä voidaan mahdollisesti helpottaa järjestöjen huolia liittyen uusien jäsenien rekrytointiin ja alentaa esimerkiksi koulutuskustannuksia, kun jäsenet pysyvät toiminnassa pidempään. Esimerkiksi Claryn ym. (1998, 1526) mukaan vapaaehtoistyö, joka kykenee tyydyttämään tekijöidensä tarpeet, lisää vapaaehtoisten kokemaa tyytyväisyyttä ja parantaa todennäköisyyttään jatkaa mukana toiminnassa. Vapaaehtoisena toimiminen nuorena on nähty myös lisäävän kansaisaktiivisuutta aikuisena (Ansala, Uusiautti & Määttä 2015, 1). Tästä syystä on tarvetta tutkimuksille, joiden tuloksia soveltamalla on mahdollisuus lisätä vapaaehtoisten määrää, koettua vapaaehtoisuuden mielekkyyttä ja pienentää järjestöjen huolia.

1.1 Tutkimusasetelma, rajaukset ja perustelut

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat; millaisia opiskelijoiden vapaaehtoistoiminnassa olemisen motiivit ovat ja minkälaisia merkityksiä opiskelijat antavat järjestön luottamustehtävissä tapahtuvalle vapaaehtoistoiminnalle? Tutkimukseni tavoite on lisätä ymmärrystä opiskelijoiden motiiveista toimia järjestöjen luottamustehtävissä. Työni tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi järjestöjen ja yhdistysten uusien vapaaehtoisten rekrytointisuunnitelmissa ja erilaisissa henkilöstöstrategioissa.



KUVIO 1. Tutkimustehtävän yhteyksien havainnollistaminen

Tutkimukseeni asetan seuraavanlaisia rajoituksia. Ensinnäkin rajaan tutkimuksen koskemaan vain järjestöjä, jotka eivät ole urheiluseuroja tai liikuntakerhoja. Kuten aikaisemmasta kappaleesta käy ilmi, nämä järjestöt voivat Suomessa hyvin ja niiden jäsenmäärä on kasvussa. Tästä syystä haluan keskittyä niiden alojen järjestöihin, joiden suosio on laskussa. Toiseksi rajaan tutkimukseni koskemaan vain järjestöjen luottamustehtävissä toimivien tai toimineiden henkilöiden motiiveja. Luottamustehtävillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa tehtävää, johon henkilö on valittu äänestyksen perusteella ja joka on usein kestoaltaan jonkin rajatun toimikauden mittainen. Yksilön sitoutumista pidempiaikaiseen tehtävään järjestössä on mielenkiintoisempaa tutkia, kuin satunnaista ja motiiveiltaan mahdollisesti ailahtelevaa osallistumista. Tästä syystä en tutki niin sanottuja rivijäseniä. Kolmanneksi rajaan tutkimukseni koskemaan vain yliopistossa opiskelevia opiskelijoita, vaikkakin usein lukiolaisetkin lasketaan opiskelijoiksi. Rajaukset helpottavat tutkimukseni pysymistä aikataulussa, koska esimerkiksi alaikäisten opiskelijoiden tutkimiseen voidaan tarvita tutkimuslupaa, joka voi viivästyttää tutkimuksen etenemistä (Pekkarinen, 2018).

Tyypillisesti vapaaehtoisena toimivien opiskelijoiden motiiveihin liittyvissä tutkimuksissa on käytetty kvantitatiivisia tutkimustapaa ja kyselylomakkeita, jotka mahdollistavat laajan perusjoukon tutkimisen ja erilaisten selittävien tekijöiden monipuolisen analysoimisen (ks. esim. Ghose & Kassam 2014, Gage & Thapa 2011.) Kuitenkin tässä opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivisia tutkimusparadigmaa ja sen metodeja, tarkemmin ottaen tapaustutkimusta, teemahaastattelua ja teoriaohjaavaa sisältöanalyysiä. Perustelu kvalitatiiviselle tutkimukselle on tutkittavan case-järjestön pieni koko, joka ilmenee järjestön luottamustehtävissä toimivien

henkilöiden vähäisessä määrässä. Alle kymmenestä ihmisestä koostuvaa ryhmää olisi ollut hyödytöntä tutkia kvantitatiivisin menetelmin, joten katsoin parhaaksi lähestymistavaksi kvalitatiivisen tutkimustavan.

Kokemukseni perusteella kvalitatiivisen tutkimustavan avulla pystytään tavoittamaan asioita, joita kvantitatiivisella tutkimuksella voisi olla hankalampaa taltioida. Esimerkiksi erilaiset ihmisten antamat merkitykset ovat asioita, joita voi olla mielekkäämpää tutkia kvalitatiivisesti. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaaran (2009, 137–138) mukaan puolestaan kvantitatiiviselle paradigmalle on tyypillistä yleispätevien syiden ja seurauksien etsiminen sekä todellisuuden rakentuminen objektiivisesti todennettavista asioista. Koska tässä tutkimuksessa yhtenä tutkimuksen kohteena ovat opiskelijoiden järjestötoiminnalle antamat merkitykset, soveltuu laadullinen paradigma erinomaisesti tutkimuksen lähtökohdaksi. Tämän tutkimuksen keskeisessä osassa on vapaaehtoisten motiivien kartoittamiseen luotu Volunteer Function Inventory teoria (myöhemmin VFI-teoria), joka on hyvin klassinen teoria vapaaehtoisuuden motiivien tarkastelemiseen. VFI-teorian hyödyntäminen liittyy tämän tutkimuksen vahvasti osaksi aikaisempia opiskelijoiden motiiveja tutkivia keskusteluita.

Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys alkaa erilaisten vapaaehtoisuuden käsitteiden määrittelemisellä, jonka jälkeen perehdytään altruismin ja egoismin käsitteisiin. Näiden jälkeen käsittelen VFI-teoriaan, joka on keskeisessä osassa tässä tutkimuksessa. Sen jälkeen kerron aineiston keräämisestä ja siitä, miten käsittelin, analysoin ja tulkitsin sitä. Lopuksi esitän johtopäätökset ja teen tutkimuksesta yhteenvedon. Kerron myös, miten tämän tutkimuksen tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi järjestön markkinointistrategiassa.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Vapaaehtoisuuteen perustuvan työn käsitteiden kenttä on varsin laaja, eikä aina ole selvää, mitä eroa vapaaehtoistoiminnalla, vapaaehtoistyöllä tai talkootyöllä on. Yksinkertaisin tapa määritellä useimmat vapaaehtoistyöhön liittyvät käsitteet, on kuvata ne työnteon muodoiksi, jotka eivät täytä työsopimuslain (55/ 2001) mukaisia työsuhteen merkkejä, kuten vastikkeellisuutta, työsopimusta tai työnantajan työnjohto-oikeutta. Tämä olisi kuitenkin varsin yksipuoleinen tapa, eikä huomioisi käsitteiden moniulotteisuuksia ja vivahde-eroja. Käsitteet ovat tekijänsä vapaaehtoisuuteen liittyvästä perusajatukseltaan kylläkin samanlaisia, mutta tarkemmin katsottuna ne sisältävät eroavaisuuksia toimijaroleissa, toiminnan kohteista ja ajallisessa kestossa. Tässä luvussa avaan vapaaehtoistyön, vapaaehtoistoiminnan ja talkootyön käsitteiden keskeiset erot.

2.1 Vapaaehtoistyö

Koskiahon (2001) määrittelee vapaaehtoistyön yksilöiden tai ryhmien väliseksi yleiseen hyötyyn tähtääväksi toiminnaksi, joka tapahtuu usein paikallisessa kontekstissa ja on vapaaehtoistoimintaan verrattuna luonteeltaan usein hyvin konkreettista, verrattain lyhytkestoista ja löyhästi organisoitua. Esimerkki tällaisesta toiminnasta voisi olla ryhmä vanhempia, jotka epävirallisesti keskenään sopivat satunnaisten koulukyytien järjestämisestä lukuvuoden aikana, tai lapsiensa luokkaretken varainkeruusta, tai muusta toiminnasta luokan hyväksi kuulumatta vanhempainyhdistykseen.

2.2 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoiminnan käsitettä tarkasteltaessa Nylund ja Yeng (2005,14) ovat samaa mieltä Koskiahon (2001) kanssa siitä, että vapaaehtoistoiminnan organisoitu ja suunniteltu toiminta, toiminnan pysyvyys ja kesto sekä aktiivisuus ovat eräitä piirteitä, jotka erottavat vapaaehtoistoiminnan vapaaehtoistyöstä. Vapaaehtoistoimintaa harjoittavassa järjestössä voi

esimerkiksi olla palkattua ammattimaista henkilökuntaa, jotka koordinoivat vapaaehtoistoimintaa ja rekrytoivat uusia vapaaehtoisia sekä hoitavat aktiivisesti järjestön tai yhdistyksen juoksevia asioita. Eräitä yleisesti tunnettuja pitkäikäisiä vapaaehtoistoimintaa harjoittavia järjestöjä Suomessa ovat esimerkiksi Mannerheimin Lastensuojeluliitto ja Suomen Punainen Risti. Vaikkakin useat vapaaehtoistoimintaa harjoittavat järjestöt tähtäävät mahdollisimman laajaan yhteiseen hyvään, järjestöt voivat toimia myös vain jäsenistönsä tai rajatun henkilöpiirin hyväksi. Eräs tapa erotella erilaisia järjestöjä on jakaa ne yhteisen hyvän tavoittelun laajuuden perusteella yleishyödyllisiin ja ei-yleishyödyllisiin järjestöihin (Vero.fi, 2020.)

2.3 Talkootyö

Talkootyöllä voidaan tarkoittaa tekijälleen vapaaehtoista, ajalliselta kestoiltaan usein hyvin lyhytaikaista työtä, jossa työntekijöille ei makseta palkkaa. Talkootyö on luonteeltaan ”jokamiehentyötä”, joka ei yleensä edellytä minkäänlaista erityistä ammattitaitoa, pätevyyttä tai koulutusta (Vero-ohjeet, 2018). Tavallisesti henkilö voi saapua talkoisiin ja lähteä talkoista oman mielensä mukaisesti. Arkikielessä talkootyö voidaan yhdistää johonkin kertaluontoiseen tapahtumaan, kuten naapuruston syys- ja kevättalkoisiin. Euroopan unionin yleisessä määritelmässä talkootyötä tai naapurustossa tehtävää auttamista ei lueta vapaaehtoistoinnaksi tai edes vapaaehtoistyöksi sen rajatun, epävirallisen ja mahdollisesti tekijäänsä hyödyttävän luonteen takia (Volunteering in the European Union report 2010, 49–55.) Tämä on omiaan korostamaan vapaaehtoistoinnin luonnetta sangen virallisena ja aktiivisesti organisoituna työn tekemisen muodon käsitteenä verrattuna talkootyöhön tai vapaaehtoistyöhön. Käsitteiden määritelmiä tarkastellessa voitaisiin argumentoida talkootyön ja vapaaehtoistyön olevan sisällöllisesti lähimpänä toisiaan niiden mahdollisten kertaluontoisuuden ja epäaktiivisen toimijaroolin takia.

2.4 Minkälaisia motiiveja vapaaehtoisena toimivilta opiskelijoilta on löydetty?

Motiivit ovat epämääräisyydessään hankalia tutkittavia, koska motiiveilla ei ole yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää tai teoriaa. Abstraktina asiana ihmisten motiivien mittaaminen luotettavasti on todettu olevan myös verrattain vaikea tehtävä (Shye 2009, 185). Lisäksi

tutkimista vaikeuttaa se, että yksilön vapaaehtoisena toimimisen motiivien on huomattu joissakin tapauksissa muuttuvan ajan kuluessa (ks. esim. Holdsworth 2010, 435.) Kuitenkin eräs yksinkertainen tapa yrittää ymmärtää motiivin käsite, on määrittää se psykologiseksi tilaksi, jossa jokin syy saa yksilön käyttäytymään tietyllä tavalla. Vapaaehtoistyön kontekstissa erilaiset motiivit voidaan jakaa “muille” ja “minulle” motiiveihin, toisin sanoen egoistisiin ja altruistisiin motiiveihin (Valor-Segura & Rodríguez-Bailón 2011, 148). Seuraavaksi esittelen egoistisiin ja altruistisiin syihin pohjautuvat motiivit sekä VFI-teorian, joka pyrkii selittämään erilaisia motiiveja toimia vapaaehtoisena.

2.4.1 Egoistiset motiivit

Egoistisilla eli “minulle” motiiveilla voidaan tarkoittaa motiiveja, joiden taustalla on tarkoitus lisätä yksilön omaa varallisuutta, statusta, hyvinvointia tai osaamista. Puhtaasti egoistisesti motivoitunut yksilö osallistuu vapaaehtoistoimintaan oman hyötynsä lisäämiseksi etujen kautta, ei muiden auttamisen halusta tai kiinnostuksesta toimintaa kohtaan (Clary ym. 1998, 1517). Palkkatyössä saatava korkea rahapalkka, statuksen kohottaminen, työsuhdeauto tai yrityksen järjestämä päivähoito lapselle voisivat olla esimerkkejä hyödyistä, jotka voivat toimia egoistisina motiiveina pysyä työpaikan palkkalistoilla, vaikka itse työtehtävä ei erityisemmin kiinnostaisi henkilöä. Kuitenkin kun vapaaehtoistyöstä ei makseta rahapalkkaa tai muita etuuksia, herää kysymys millaisia “minulle” hyötyjä vapaaehtoistoiminnalla voidaan tavoitella?

Verottajan tiukan linjan vuoksi vapaaehtoistoiminnassa egoistiset “minulle” motiivit ovat usein erilaisia ei-materialistisia hyödykkeitä, kuten taitoja, oppeja tai kokemuksia (Vero-ohjeet, 2018). Vaikkakin toiminnasta ei makseta rahapalkkaa tai rahanarvoisia hyödykkeitä, vapaaehtoistoiminnassa kerrytetyistä taidoista voitaisiin argumentoida olevan rahanarvoisia hyötyjä yksilölle tulevaisuudessa. Vapaaehtoistyön kontekstissa rahaan liittyvä, vaikkakaan ei suoranainen rahapalkka voisi myös olla mahdollisuus saada jokin asia halvemmalla toimimalla vapaaehtoisena. Esimerkki tällaisesta mahdollisuudesta on ulkomaille pääseminen vapaaehtoistyön varjolla joko ilmaiseksi tai huomattavasti edullisempaan hintaan järjestön tukemana (Cunha, Mensing & Benneworth, 2019, 6.) Yliopistossa vapaaehtoisista luottamustehtävistä on usein mahdollista saada opintopisteitä, jonka voitaisiin myös katsoa kuuluvan “minulle” motiivien piiriin. Esimerkiksi Tampereen yliopistossa opiskelija voi saada vuoden ainejärjestössä toimimisesta kaksi tai kolme opintopistettä tehtävästä riippuen (Tampereen yliopiston opiskelijanopas, 2020).

2.4.2 Altruistiset motiivit

Puolestaan “muille” eli altruistisilla motiiveilla voidaan tarkoittaa syitä, jotka pohjautuvat henkilön haluun auttaa muita ihmisiä tai yhteisöjä. Puhtaasti altruistinen yksilö ei toimi edistääkseen omia etujaan, vaan on toiminnassa muiden hyväksi (Valor-Segura & Rodriques-Bailón 2011, 147.) Altruismi voidaan määritellä myös haluksi maksimoida toisten hyöty tai hyvinvoinnin lisääntyminen. Altruistisiin motiiveihin on usein myös luokiteltu “kiitollisuuden velka” tai muu henkilön sisäinen tarve hyvittää esimerkiksi organisaatiolta saadut palvelut (Milton 2012, 223, Clary ym. 1998, 1518). Syitä muiden vapaaehtoiselle auttamiselle on ajansaatossa perusteltu ihmisten synnynnäisellä tarpeella auttaa muita (Titmuss 2018) sekä ihmisen auttamisen haluisella “altruistisella persoonallisuudella” (Rushton 1981).

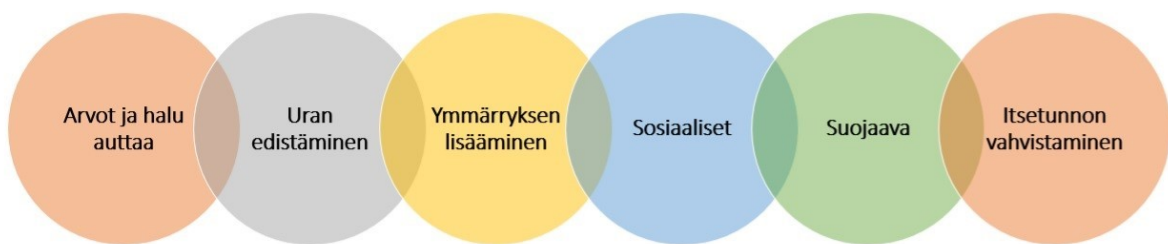
2.4.3 Motiivien sekoittuminen

Huolimatta jaottelusta tutkimuksissa on havaittu vapaaehtoisena toimivien ihmisten olevan usein samanaikaisesti sekä “minulle” että “muille” motivoituneita (ks. Moore ym. 2014, Holdsworth 2010). Tämä ei ole poikkeus opiskelijoiden kohdalla. Kuuden eri maan vapaaehtoisena toimia opiskelijoita koskevassa tutkimuksissa suurin osa opiskelijoista halusi samanaikaisesti auttaa muita, mutta hyötyä siitä itse jollakin tavalla (Grönlund ym. 2010). Vaikkakin vapaaehtoistyön parissa voisi ajatella toimivan varsin paljon pyyteettömiä ihmisiä, Sveitsissä tehdyssä nuorien vapaaehtoisuutta koskevassa tutkimuksessa vain 11 % vastaajista oli vapaaehtoisena puhtaasti altruistisista syistä, siinä missä loput 89 % olivat vapaaehtoisena sekä altruistisista että egoistisista syistä (Rehberg, 2005 119). Toisaalta Iso-Britanniassa tehdyssä vapaaehtoisena toimivien opiskelijoiden motiiveja tutkivassa selvityksessä havaittiin, että vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen ei välttämättä aina liity oman edun ajamiseen tai edes muiden auttamisen haluun. Vapaaehtoistyö voi olla tekijälleen vain hauskaa ajanvietettä tai jopa elämäntapa (Holdsworth 2010, 431.)

2.5 VFI-teoria

Vapaaehtoisten motiivien tutkimisessa eräs käytetyimmistä teorioista on 90-luvulla luotu Voluntary Function Inventory –teoria, joka tunnisti kuusi erilaista funktiota, tai motiivia olla mukana vapaaehtoistoiminnassa. VFI-teoria pohjautuu sosiaalipsykologien Katzin (1960) ja Smithin, Brunerin ja Whiten (1956) luomaan teoriapohjaan, joissa ihmisten käyttäytymistä

ja motiiveja selitetään erilaisten funktioiden ja tai tarpeiden avulla, joita voidaan tunnistaa ja mitata. VFI-teoriassa on kuusi Katzin (1960) sekä Smithin ja kumppaneiden (1956) löydöksiä jäljittelevää funktiota. Nämä funktiot, eli motiivit olla vapaaehtoinen ovat VFI-teoriassa; arvot ja halu auttaa muita, oman ymmärryksen lisääminen, sosiaaliset syyt, uran edistäminen, psykologisilta uhilta suojautuminen sekä itsetuntoa ja positiivisia tunteita vahvistava funktio (Clary ym. 1998, 1518). Näistä motiiveista ainoastaan arvot ja halu auttaa voidaan liittää altruismiin, kun taas loput motiiveista voidaan luokitella egoismiin kuuluviksi. Vaikkakin voitaisiin kyseenalaistaa, ovatko kuusi motiivia riittävä määrä kuvaamaan ihmisen mahdollisten motiivien kirjoa, tai voidaanko jotakin näin abstraktia asiaa mitata luotettavasti. Tämä teoria kuitenkin tarjoaa mahdollisuuden vapaaehtoisina toimivien henkilöiden motiivien ymmärtämiselle yksinkertaisesti.



KUVIO 1. VFI-teorian funktiot (mukaillen Clary ym. 1998, 1518)

2.5.1 Arvot ja halu auttaa

Mahdollisuus toimia arvojensa mukaisesti ja toteuttaa omia arvojaan on VFI-teorian ensimmäinen funktio, jota vapaaehtoistoiminnasta voidaan hakea (Clary ym. 1998, 1518). Kansainvälisessä tutkimuksessa vertailtiin 13 eri maan opiskelijoiden motiiveja, pyrkimyksenä selvittää kulttuurillisten erojen vaikutusta motiiveihin. Kyseisen tutkimuksen mukaan sekä individualistisen kulttuurin maassa, kuten Yhdysvalloissa, että kollektiivisen kulttuurin maassa, kuten Japanissa, arvot ja halu auttaa olivat merkittävin motiivi toimia vapaaehtoisena (Grönlund ym. 2011, 102–103.) Opiskelijoiden sukupuolen näkökulmasta motiiveja

tutkittaessa on havaittu, että vaikka miehet ja naiset kokevat altruistiset motiivit vahvimmiksi motiiveiksi olla vapaaehtoinen, naispuoliset opiskelijat kuitenkin pisteyttävät altruismin miespuolisia korkeammalle eli kokivat ne tärkeämmäksi (Fletcher & Major, 2004.)

2.5.2 Uran edistäminen

Uran edistämisen funktiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö käyttää vapaaehtoistyötä edistääkseen nykyistä tai tulevaa työmarkkina-arvoansa. Hyvä merkintä ansioluetteloon, työelämän kannalta hyödyllisten taitojen kartuttaminen, verkostojen kasvattaminen tai työllisyysmahdollisuuksien parantaminen ovat opiskelijoiden vapaaehtoistyötä koskevissa tutkimuksissa tunnistettuja uran edistämiseen liitettyjä “minulle” eli egoistisia syitä lähteä vapaaehtoistoimintaan (Valor-Segura & Rodríguez-Bailón 2011, Clary ym.1998, 1518.) Tutkimusten perusteella voitaisiin väittää, että opiskelijat tiedostavat vapaaehtoistyötä valitessaan myös tehtävästä saatavan uran edistämisen arvon. Esimerkiksi Yhdysvalloissa tehdyssä tutkimuksessa opiskelijat hakeutuivat ensisijaisesti opiskelemaansa alan mukaisiin vapaaehtoistehtäviin. Terveystieteitä opiskelevat opiskelijat hakeutuivat eniten terveystieteisiin liittyviin vapaaehtoistehtäviin, kun taas viestintä- ja sosiaalitieteitä opiskelevat pyrkivät eniten yhteisön tapahtumien ja kulttuurin parissa tehtäviin vapaaehtoistehtäviin (Moore, Warta & Erichsen 2014, 392). Mikäli tehtävän sopivuuden koulutukseen ja tulevaisuuden suunnitelmien kanssa ei olisi ollut mitään merkitystä, eri alojen opiskelijat olisivat varmaankin olleet hajanaisemmin jakautuneet eri vapaaehtoistehtävien kesken.

2.5.3 Ymmärryksen lisääminen

Ymmärryksen lisäämisen funktiossa henkilö voi toimia vapaaehtoisena lisätäkseen tietoisuuttaan asiasta tai ilmiöstä, jonka parissa hän toimii tai tulee toimimaan (Clary ym.1998, 1518). Opiskelija, joka haluaa toimia tulevaisuudessa maahanmuuttajien tukemiseen liittyvissä työtehtävissä voisi hakeutua maahanmuuttajien tukiperhetoimintaan ymmärryksensä lisäämiseksi. Ymmärryksen lisäämisen funktioon sisältyy myös ulottuvuus, jossa henkilö haluaa syventää ja hyödyntää jotakin jo olemassa olevaa taitoansa, jota hän ei normaalisti pääse hyödyntämään haluamassaan määrin. (Fletcher & Major 2004,11). Tällainen taito voisi olla esimerkiksi vieraan kielen puhuminen.

2.5.4 Sosiaaliset motiivit

Sosiaalisella funktiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilö tavoittelee vapaaehtoistoiminnassa mukana olemisellaan sosiaalisten suhteidensa parantamista tai ylläpitämistä (Clary ym. 1998, 1518). Tutkimusten perusteella ystävät ovat tärkeä osa opiskelijoiden vapaaehtoiseksi liittymisessä ja toiminnassa pysymisessä. Suomalaisessa yliopisto-opiskelijoiden järjestössä toimimisen motiiveja tarkastelleessa tutkimuksessa sosiaaliset motiivit olivat yksi tärkeimmistä syistä osallistua toimintaan. Opiskelijat hakivat toiminnasta uusia ystäviä ja ylläpitivät vanhoja ystävyys-suhteita. Osa opiskelijoista oli liittynyt vapaaehtoistoimintaan yksin tai ystäviensä kanssa järjestössä jo toimineen ystävän suosituksesta (Ansala, Uusiautti & Määttä 2015, 6.) Australiassa tehdyn tutkimuksen mukaan järjestössä toimivan henkilön tunteminen järjestöstä lisää todennäköisyyttä liittyä kyseiseen järjestöön (Hyde & Knowles, 2013). Tästä syystä järjestöjen tulisi aktiivisesti “tehdä itseään tutuksi” opiskelijoiden keskuudessa.

2.5.5 Suojaava funktio

Suojaavalla funktiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilö on vapaaehtoistoiminnassa mukana suojellakseen itseään sisältäpäin kumpuavilta psykologisilta uhilta ja käsitelläkseen omia ongelmiaan (Clary ym. 1998, 1518). Tällaisia uhkia voivat olla esimerkiksi riittämättömyyden tunne, epävarmuus, ahdistus tai syyllisyyden tunne omasta hyvästä asemastaan verrattuna muihin (Valor-Segura & Rodríguez-Bailón 2011, 148). Suojaavaa funktiota toteuttava henkilö voisi esimerkiksi toimia vapaaehtoisena kodittomien ruoka-avussa tai perheväkivaltaisuuksien tukipuhelimesta. Tällöin henkilö voisi auttaa muita kokeneita ja samalla käsitellä omia kokemuksiaan. VFI-teoriaa hyödyntäneissä tutkimuksissa suojaava funktio saa usein vähäpätöisen merkityksen, mikä on yllättävää ottaen huomioon 2000-luvulla lähes kolminkertaistuneet korkeakouluopiskelijoiden masennus ja ahdistushäiriö diagnoosit (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2021).

2.5.6 Itsetuntoa ja positiivisia tunteita vahvistava funktio

Kuudes VFI-teorian funktio on itsetuntoa vahvistava funktio. Siinä henkilö toimii vapaaehtoisena vahvistaakseen itsetuntoaan tai säilyttääkseen positiivisen elämänasenteen (Clary ym., 1998, 1518). Itsetuntoa vahvistavaan funktioon voidaan liittää myös henkilön haluun kasvaa henkisesti tai kehittyä ihmisenä (Cornelis, De Cremer & Van Hiel 2013, 458).

Esimerkiksi ujo henkilö voisi liittyä vapaaehtoistoimintaan, johon liittyy esilläoloa, todistaakseen itselleen omat kykynsä ja pystyvyytensä. Liittymisen taustalla voisi myös esimerkiksi piillä toive olla vapaaehtoistehtävän jälkeen rohkeampi esiintyjä tai itsevarmempi ihmisten seurassa.

2.6 Aikaisempien tutkimusten keskeiset tulokset

Seuravaksi esittelen eräitä tutkimuksia opiskelijoiden motiiveista toimia vapaaehtoistyössä. Tiivistetysti opiskelijoiden motiiveja on tutkittu esimerkiksi sukupuolen, iän ja muiden demograafisten tekijöiden, kulttuurin, uskonnollisuuden ja kansalaisaktiivisuuden näkökulmista, joilla on nähty olevan vaikutusta opiskelijoiden motiiveihin ja vapaaehtoisuuden kokemukseen. Haluan nostaa taulukosta esille erityisesti Grönlundin ja kumppaneiden (2011) tekemän tutkimuksen, jossa tutkittiin erilaisten kulttuurien vaikutusta vapaaehtoistyöhön lähtemisen motiiveihin. Tutkimuksen perusteella sekä individuaalisen että kollektiivisen kulttuurin maissa arvot ja halu auttaa on tärkein motiivi. Kuitenkin individualisuuteen pohjautuvassa kulttuureissa kuten Yhdysvalloissa esimerkiksi uran edistäminen on vahvempi motiivi, kuin kollektiivisissa kulttuureissa kuten Japani (Grönlund ym. 2011). Lisäksi haluan nostaa Holdsworthin (2010) tekemän tutkimuksen tuloksen, jonka mukaan yksilön motiivit olla vapaaehtoistoiminnassa voivat muuttua ajan kuluessa (Holdsworth 2010). Viimeiseksi haluan nostaa taulukosta Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen, jonka mukaan demograafiset tekijöiden ei havaittu vaikuttavan motiiveihin. Tutkimuksessa sekä miehet että naiset kokivat arvot ja halun auttaa tärkeimmäksi motiiviksi (Moore, Warta & Erichsen 2014).

Nimi	Näkökulma	Vuosi	tekijät	Maa	Tulokset/ löydökset
What are Finnish university students' motives for participating in student activism?	Kansalaisaktiivisuus, motiivien tutkiminen.	2015	Ansala, Uusiautti & Määttä	Suomi	Löydetty motiivit: sosiaaliset syyt, halu auttaa, halu osallistua, etujen saaminen, sattuma, elämäntyyli/harrastus
College students' volunteering: factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering	Motiivien ja taustalla olevien demograafisten tekijöiden tutkiminen.	2014	Moore, Warta & Erichsen	Yhdysvallat	-Halua auttaa tärkein motiivi, mutta ei ainoa -Demograafisten tekijöiden ei havaittu vaikuttavan motiiveihin. Altruismi vahvin motiivi miehillä sekä naisilla -Aikaisempi kokemus vapaaehtoistyöstä ennusti liittymistä
Cultural Values and Volunteering: A Cross-cultural Comparison of Students' Motivation to Volunteer in 13 Countries	Erilaisten kulttuurillisten arvojen ja tekijöiden vaikutus opiskelijoiden motiiveihin osallistua vapaaehtoistoimintaan.	2011	Grönlund ym.	Belgia, Kanada, Kiina, Kroatia, Intia, Israel, Japani, Holanti, Uusi-Seelanti, Suomi, Etelä-Korea	-Halua auttaa ja arvot olivat vahvin syy jokaisessa maassa, mutta ei kuitenkaan ainoa -Individualistisissa maissa uran edistämisen motiivit ovat vahvempia kuin kollektiivisissa maissa -uskonto vaikuttaa auttamisen muotoon, mutta eri uskonnot eivät eroa auttamisen halun suhteen
Why Volunteer? Understanding Motivations For Student Volunteering	Opiskelijoiden motiivien tutkiminen, motiivien muuttumisen tutkiminen	2010	Holdsworth	Iso-Britannia	-Motiivit voivat muuttua ajan kuluessa -Motiivit voivat olla päällekkäisiä. Esimerkiksi ura ja arvot -Vapaaehtoistoiminta ei välttämättä aina perustu haluun auttaa tai hyödyn hakemiseen

TAULUKKO 1. Aikaisempien tutkimuksien keskeiset tulokset

3 AINEISTON KERÄÄMINEN JA KÄSITTELY

Tässä tutkimuksessa yliopisto-opiskelijoiden motiiveja toimia vapaaehtoisena järjestöjen luottamustoimissa tutkittiin tapaustutkimuksen avulla. Tapaustutkimus soveltuu hyvin tutkimusstrategiaksi tutkimuksiin, joiden kohteena on jokin pieni joukko, ryhmä tai yhteisö. Tässä tapauksessa ryhmän muodostivat eräiden Tampereen yliopiston ylioppilaskunnan piirissä toimivien ainejärjestöjen hallitusten jäsenet. Tapaustutkimuksessa tietoa kerätään esimerkiksi haastatteleamalla tietyn ryhmän tai yhteisön jäseniä, havainnoimalla toimintaa tai dokumentteja tutkimalla. Tapaustutkimuksen tavoitteena on yleisesti kuvata jotakin ilmiötä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134–135).

Ratkaistakseni tutkimusongelman tavoitin Tampereen yliopiston opiskelijoita, jotka toimivat parhaillaan tai olivat hiljattain toimineet järjestön luottamustehtävissä. Haastattelupyynnön lähetin sähköpostitse kahteenkymmeneen Tampereen yliopiston piirissä toimivaan opiskelijajärjestöön. Osa sähköposteista lähetettiin suoraan järjestön puheenjohtajille ja osa erilaisille hallituksen sähköpostilistoille, jolloin sähköposti ohjautui automaattisesti kaikille järjestön hallitusjäsenille. Odotuksistani poiketen yhdestäkään järjestöstä ei saatu yhtä useampaa jäsentä haastateltavaksi. Tämä oli ongelmallista, sillä olin ajatellut haastateltavani vain yhden järjestön luottamustehtävissä toimivia jäseniä. Tämä ongelma pakotti minut valitsemaan haastateltavat lopulta neljästä eri järjestöstä. Haastateltavien järjestöt olivat kuitenkin keskenään samankokoisia ja siksi katsoin ne vertailukelpoisiksi. Uskon kuitenkin, että esimerkiksi aineiston analysointi olisi helpottunut, jos kaikki haastateltavat olisivat olleet samasta järjestöstä. Näin mahdollisia yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia olisi voinut helpompi havaita. Tätä tutkimusta varten haastattelut toteutettiin videopuheluiden kautta haastattelun turvallisuuden takaamiseksi näin Koronaviruksen aikana.

Tässä tutkimuksessa aineiston keruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Hirsjärven ja Hurmeen (2008) mukaan teemahaastattelun voidaan katsoa olevan välimuoto strukturoidusta ja strukturoimattomasta haastattelusta. Teemahaastattelua rakentaessa tutkija luo aiheeseen perehdyttyään tutkimuksen kannalta tärkeitä teemoja, mitkä myöhemmin ohjaavat keskustelun aihepiiriä haastattelussa. Toisin kuin strukturoidussa haastattelussa, teemahaastattelussa

haastattelija voi tilanteen mukaan vaihdella teemojen järjestystä tai kysymysten sanamuotoa. Eräs teemahaastattelun eduista onkin sen sopivuus niin kvantitatiivisiin kuin kvalitatiivisiin tutkimuksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48.) Tähän tutkimukseen teemahaastattelu valikoitui halusta lisätä ymmärrystä kvantitatiivisin menetelmin paljon tutkitusta aiheesta perinteisesti laadullisen tutkimusmenetelmän kautta. Valintaan vaikutti myös aikaisempi positiivinen kokemus teemahaastattelun käyttämisestä osana tutkimusta.

Tekemäni teemahaastattelun teemat koskivat järjestötoimintaan lähtemistä, järjestötoiminnassa mukana olemista ja järjestötoiminnalle annettuja merkityksiä. Johtuen siitä, että tiedostin vapaaehtoisena toimimisen motiiveihin liittyvän tabuja, haastateltavan henkilön omien motiivien kysymisen sijasta muotoilin suurimman osan kysymyksistä epäsuoriksi. Tämä johtuu siitä, että Shyen (2009) mukaan ihmiset saattavat vastata omiin motiiveihinsa liittyviin kysymyksiin sen mukaan, mikä on yhteiskunnassa yleisesti suotavaa ja hyväksyttyä. Tästä syystä kysymysten kuten: “miksi hait vapaaehtoiseksi luottamustehtäviin?” sijaan tulisi kysyä kysymyksiä kuten: “miksi opiskelijat hakeutuvat vapaaehtoiseksi luottamustehtäviin?”. Henkilön vastaus yleiseen kysymykseen voi pohjautua osittain hänen aikaisempiin omakohtaisiin kokemuksiinsa ja havaintoihinsa. Tärkeintä kuitenkin on, että haastateltava saa tilaisuuden vastata rehellisesti “menettämättä kasvojaan” (Shye 2009, 188). Tämä osoittautui hyväksi taktiikaksi, koska tekemissäni teemahaastatteluissa haastateltavat aloittivat ensin kertomalla yleisesti asioista ja sitten ohjasivat puheensa omiin kokemuksiinsa ja motiiveihinsa.

Teemahaastattelusta saadun aineiston käsittelin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmän avulla. Aluksi suunnitelmani oli toteuttaa aineiston analyysi teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla, jossa hyödyntäisin VFI-teorian tunnistamia motiivien ryhmittelyssä. Teoriaohjaava analyysimenetelmä, jota aioin ensin käyttää, eroaa hiukan aineistolähtöisestä menetelmästä, johon lopulta päädyin. Verrattuna teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin, aineistolähteisessä sisällönanalyysissä erilaiset luokittelut, ryhmittelyt ja käsitteet syntyvät käsiteltävän aineiston, esimerkiksi litteroidun haastattelun pohjalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 133.) Aineiston analysointia varten loin aluksi analyysikysymyksen: “mistä haastateltava puhuu, kun hän puhuu järjestötoiminnasta. Aineiston sisällönanalyysin kulun mukaisesti pelkistin eli redusoin keräämäni aineiston. Tämän jälkeen ryhmittelin pelkistetyn aineiston erilaisiin ryhmiin eli klustereihin ja annoin ryhmille niiden sisältöä kuvaavat nimet. Lopulta abstrahoin eli loin ryhmitellyn aineiston avulla erilaisia teoreettisia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 122.)

Haastateltava	Vuosikurssi	Sukupuoli	Ajanjakso	Keskeiset motiivit	Luottamustehtävä
H1	3.vsk	Mies	2021-2022	1. itsensä haastaminen 2. perinteen jatkaminen 3. halu vaikuttaa	Hallituksen jäsen
H2	4.vsk	Mies	2019-2021	1. ystävien saaminen 2. halu vaikuttaa 3. epä mukavuusalueelle meneminen	Hallituksen jäsen
H3	4.vsk	Nainen	2020-2021	1. ystävien saaminen 2. halu tuntee yliopisto organisaationa 3. yhteisöön kuuluminen	Hallituksen jäsen
H4	3.vsk	Nainen	2018-2021	1. ystävien saaminen 2. halu auttaa muita 3. arvot 4. halu nähdä oma kädenjälki	Hallituksen jäsen

TAULUKKO 2. Haastateltavat koodattuna taulukkoon

4 AINEISTON ANALYYSI

Aineiston analyysi aloitettiin kaikkien litterointien valmistuttua. Aluksi aineistot luettiin monta kertaa läpi kokonaisuuden hahmottamiseksi. Sitten aineistosta lähdettiin etsimään lauseita tai sanoja, jotka vastasivat analyysikysymykseen: “mistä haastateltava puhuu, kun hän puhuu ainejärjestötoiminnasta?”. Sen jälkeen lauseista muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistettyjä ilmauksia kertyi lähes sata kappaletta, joten katsoin parhaaksi ensin värikoodata samankaltaiset ilmaukset. Lopulta eri väreillä koodatut ja sekaisin olevat pelkistetyt ilmaukset kasattiin klustereihin, eli koottiin yhteen omiksi ryhmikseen. Ryhmiä kertyi lopulta kahdeksan kappaletta. Muodostin ryhmille kuvaavat nimet, jotka olivat: vaikuttaminen, halu auttaa muita, halu kuulua yhteisöön, kaverit, taitojen oppiminen, uran edistäminen, ihmisenä kasvaminen ja epämukavuusalueelle meneminen. Tässä vaiheessa jotkin pelkistetyt ilmaukset vielä vaihtoivat paikkoja ryhmien välillä. Lisäksi jätin noin kymmenen ilmausta pois ryhmittelystä, koska koin niiden olevan irrelevantteja analyysikysymyksen kanssa. Ryhmien avulla abstrahoin neljä käsitettä, jotka antavat vastauksen tutkimuskysymykseeni. Nämä neljä käsitettä olivat halu auttaa ja vaikuttaa, sosiaaliset motiivit, hyödyn saaminen ja henkinen kasvu.

On kuitenkin huomattava, että vaikka jaottelu on tehty neljään eri käsitteeseen, kukaan haastateltavista ei edustanut puhtaasti vain jotakin tiettyä motiivia. Yleisempää oli, että haastateltavalla oli useita erilaisia motiiveja lähteä toimintaan. Joissakin tapauksissa vastauksissa oli havaittavissa tietynlaista ristiriitaa, joka voi kertoa motiivien moniulotteisuudesta ja epämääräisyydestä.

4.1 Halu auttaa ja vaikuttaa

Aineiston mukaan halu toimia muiden hyväksi ja vaikuttaa ovat tärkeitä motiiveja. Aineistosta nousi esille, että vaikuttamisen osalta erityisesti mahdollisuus pienimuotoiseen vaikuttamiseen ja verrattain konkreettisiin asioihin yhteisössä oli tärkeää. Haastateltavat esimerkiksi puhuivat microvaikuttamisesta, pienimuotoisesta vaikuttamisesta ja halusta nähdä oma kädenjälki. Tämä toi heille merkityksellisyyden tunnetta. Halu pienimuotoiseen vaikuttamiseen heijastui myös järjestön valintaan. Haastateltavat esimerkiksi sanoivat, että he eivät haluaisi olla mukana liian

ison mittakaavan toiminnassa. Tämä voisi johtua siitä, että ison mittakaavan toiminnassa erilaiset byrokraattiset työt voisivat viedä hallitusjäsenten aikaa käytännön töiden tekemiseltä ja jäsenien kanssa olemiselta.

“Niinku mä tykkään tehdä niinkuin tavallaan yhteisön hyväksi asioita, että se niinku tavallaan, että sen näkee tavallaan sen kädenjäljen siinä, että kun vaikka järjestää sen tapahtuman, niin sitten näkee, että ihmisillä on hauskaa ja että niinku saa sitten tarjota muutakin, kun sitä niinku opiskelua.”-H4

“No mä aattelin silleen, että kun vähän semmonen niinku opiskelijavaikuttaminen tai tällainen kiinnosti. Mutta jos vertaa vaikka just (ainejärjestön nimi) tai isompaan ainejärjestöön, niin ei ihan niinku niin isossa mittakaavassa kiinnostanut, että olisin vähän niinku sitä pienempimuotosta toimintaa. -H2

Aikaisemman tutkimuksen perusteella oletin muiden auttamisen ja vaikuttamisen lisäksi arvoilla olevan keskeinen rooli toimintaan hakeutumisessa. Kuitenkin analyysiä tehdessäni havaitsin, että arvoilla on aineiston perusteella varsin merkityksetön rooli haastateltaville. Ainoastaan yksi haastateltava osasi kertoa tarkasti millaisia arvoja heidän järjestössään on. Muissa tapauksissa arvojen nimeäminen ja tunnistaminen koettiin hankalaksi. Arvojen ja yksilön sopivuudella ei ollut vahvaa ääneen lausuttua merkitystä kuin yhdelle haastateltavalle. Asiaa perusteltiin toiminnan koon ja kausittaisen luonteen, sekä yhteiskunnallisen merkittävyyden kautta. Arvot kuten yhteisöllisyys, perhemäisyys ja kunnioitus tulivat ikään kuin rivienvälistä haastattelun aikana, mutta henkilöt eivät nimenneet niitä. Tämä voi johtua siitä, että järjestöillä ei yksinkertaisesti ollut nimettyjä arvoja. Pohdin myös, ovatko ihmisten mielikuvat järjestöistä ympäristön ja ihmisoikeuksiin keskittyvinä organisaatioina niin vahvassa, että ainejärjestöjen kaltaista toimintaa ei välttämättä tunnisteta arvopohjaiseksi toiminnaksi.

“No kyllähän se varmaan niin kuin joissain tapauksissa voisi olla ne arvot tärkeitä. Ei ehkä oma omassa näkökulmassa, en mä niinku silleen ees tiiä onks (ainejärjestön nimi) erityisesti mitään arvoja tai siis tällaisia. Mutta varmaan niinku niillä, jotka on jossain vähän isommassa toiminnassa mukana, niin sitten niille nyt varmaan on sitten se arvo tärkeimpiä tai sitten just joku vaikka joku johonkin ympäristöteemaan tai johonkin tällömöseen,--” -H2

“kyllä se on niinku tehnyt siitä niinku tavallaan järjestötoiminnasta tosi paljon mielekkäämpää, että tietää että toimii sellaisilla sellaisten arvojen pohjalta mitkä on niinku itellekin tärkeitä, että kyllä mä voin kuvitella, että jos ne olisi tosi paljon ristiriidassa mun arvojen kanssa niin se vois tuntua tekopyhältä ja inhottavalta toimia niiden perusteella.” -H2

4.2 Sosiaaliset motiivit

Sosiaaliset motiivit nousivat aineistosta vahvasti esille erityisesti ystävien ja tapahtumien kautta. Ainejärjestöön liityttiin uusien ystävien ja tuttujen saamiseksi, mutta myös yhdessä ystävien kanssa. Haastateltavat opiskelijat eivät kuitenkaan olleet uusia opiskelijoita, joka tekee asiasta kiintoisan. Ainejärjestötoiminnan katsottiin myös olevan mukavaa vastapainoa opiskelulle ja eräänlainen vapaa-ajan aktiviteetti, joka mahdollistaa ystävien näkemisen ja tuttujen tapaamisen.

“se oli mulle ehkä se myös semmoinen yksi niinku motivaatiotekijät tai semmoinen että saisi sitten kontakteja ja ystäviä semmoisia niinku ainejärjestötoiminnasta lisää just että se ei niinku ainakaa itellä ollu ketään semmoista ystävää joka ois niinku että tule nyt tähän toimintaan mukaan. Mutta sitten se oli niinku se omaa myös semmonen, että saisi vähän niinku tutustua paremmin ja silleen ihmisiä tehdä yhteistyötä ihmisten kanssa, että se...näkisin, että se on niinku ihan aika keskeinen rooli näissä.” -H2

“No mun tilanteessa ystävällä on semmoinen oli, että mä olen pikemminkin lähtenyt hakemaan niitä ystäviä tuolta järjestötoiminnasta, -- Ehkä just, niinku mä katsoin, että tää voi olla sellainen väylä tää hallitustoiminta missä niinku pääsee tutustumaan näihin tietenkkin hallituslaisiin, mutta myös pääsee tutustumaan niihin henkilöihin, jotka kuuluu tähän meidän ainejärjestöön.” -H3

Ystävien lisäksi yleinen halu kuulua opiskelijayhteisöön koettiin tärkeäksi. Tässä oli kyse halusta kuulua esimerkiksi tiettyä pääaineita opiskelevien opiskelijoiden yhteisöön, mutta laajemmin Tampereen korkeakouluopiskelijoiden yhteisöön. Pääaineella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa opiskelijan ensisijaisesti opiskelemaa opintosuuntaa. Aineistosta nousi myös esille kiinnostus ymmärtää paremmin omaa opiskelijayhteisöä ja yliopistoa. Käytännössä tämä tarkoitti halua tuntea yliopisto paremmin organisaationa, henkilökuntaan tutustumista ja parempaa mahdollisuutta seurata yliopiston tapahtumia.

“Se varmasti vaikuttaa tosi paljon Ja sitten ihan sellainen niinku uteliaisuus, että kyllä mä niinku tykkään tietää mitä yliopistossa tapahtuu ja niinku luottamustehtävät on semmoinen missä sitä infoa saa tosi helposti.”-H4

4.3 Hyödyn saaminen itselle

Aineistosta nousi esille vahvasti esille erilaisia hyötyjä, joita toiminnassa mukana oleminen tuo. Tällaisia hyötyjä olivat esimerkiksi hyvä cv-merkintä, työelämäntaidot ja esimerkiksi verkostojen kasvattaminen. Kuitenkaan yksikään haastateltava ei ilmoittanut niitä ensisijaiseksi motiiviksi hakeutua tai pysyä toiminnassa. Päinvastoin hyötyjen hakemiseen suhtauduttiin

hieman kriittisesti, vaikkakin ymmärtäväisesti. Esimerkiksi useampi haastateltava ilmoitti uran edistäminen oleva hyväksyttävää, kunhan se ei ole ainoa motiivi hakeutua toimintaan. Yllättävästi toiminnasta saatavat opintopisteet koettiin haastatteluissa merkityksettömiksi, joskin kaikki totesivat, että ne voivat olla joillekin tärkeitä. Haastateltavista ainoastaan yksi oli hyödyntänyt mahdollisuutta lunastaa opintopisteet, siinä missä yksi ei ollut lunastanut opintopisteitä ja loput kaksi ilmoittivat, etteivät he aio lunastaa opintopisteitä. Tämä on vahva signaali hyötyjen hakemisen painottumisesta ei-materialistisiin taitoihin ja oppeihin.

“No en mä ajattele sitä mitenkään niinku negatiivisena asiana, että ei se niinku. Kunhan se ei oo niinku tavallaan ainut motiivi, että jos siinä kuitenkin on se niinku halu tehdä sitä hommaa ja tehdään se niinku hyvin, niin kyllä se mun mielestä on ihan validi syy” -H4

“No mä sanoisin, että se ei voi olla pelkästään siitä kiinni. Tai tai niinku voi olla siitä kiinni. Mutta, mutta tota mun mielestä pitää kuitenkin hoitaa hommansa hyvin ja no tietyllä tavalla jos sä haluat uraas edistää, niin kyllähän silloin sä haluat niinku haluat hyvää palautetta siitä sun toiminnasta” -H3

“No musta tuntuu että ainakin semmoisessa niinku missä on äänestetään vaikka et toi (ainejärjestön nimi) nyt varmaan nyt on semmoinen, että siinä kuitenkin syyskokouksessa yleensä on niinku monta ehdokasta tiettyyn pestiin, niin se tuskin ainakaan valittaisi ehkä semmoinen henkilö, joka vaan niinku mainostasi, että haluan vaan tästä jotain omaa hyötyä tai edistää omaa uraani tai silleen että kyllä se ainakin pitäisi niinku ulospäin ainakin silleen, että osoittaa sitä oikeasti sitä pestiin liittyvää niinku motivaatiota, eikä sitä niinku miten se vaikuttaa omaan uraan tai omaan kehitykseen” -H2

Huolimatta kriittisestä suhtautumisesta hyötyjen hakemiseen, aineiston perusteella opiskelijat kuitenkin tiedostivat vahvasti hyötyjen ja erityisesti uran edistämisen ulottuvuuden. Haastateltavat osasivat kertoa hyvinkin tarkasti, miten esimerkiksi ainejärjestön kokouskäytäntö noudattaa yritysmaailman kokouksen kulkua, ja kuinka työelämässäkin tarvittavat virallisemmat artikulointi- ja argumentointitaidot kehittyvät toiminnassa, tai kuinka erityisesti taloushallinnon tehtävät järjestössä näyttävät työnantajien mielestä hyvältä. Useampi haastateltava (H2 & H3) mainitsivat myös tarpeen saada työkokemusta tai erottautua muista opiskelijoista. Yhteistä heillä oli samanlainen opintojen luonne, jonka seurauksena töitä voi olla vaikeaa saada ennen valmistumista ja ala, jossa kilpailu työpaikoista valmistumisen jälkeen on kovaa. Toisaalta eri alaa opiskeleva haastateltava (H4) totesi erottautumisen olevan käytännössä tarpeetonta, koska työllistyminen olisi valmistumisen jälkeen varmaa.

“Jos joskus joku menee vaikka yrityksiin tai perustaa jonkun yrityksen tai jotain niin sitten siinä vaan niinku se kokous käytäntö on mun ymmärtääkseni aika samantyylliset kuitenkin

ihan tuommoisessa pienessä niinku ainejärjestötoiminnan ja jonkun vaikka osakeyhtiön toiminnan niin kuin yhtiökokouksessa tai tämmöisessä, niin tuota ihan niinku tämmöisiä konkreettisiakin oppeja” -H2

“Et tota paljonhan sitä niin kuin on noussut semmoista keskustelua huolta, että saako opiskelija nykyään enää olla opiskelija, että pitääkö olla samaan aikaan töissä ja järjestötoiminnan toiminnassa. Kyllä mä sitä itsekin olen niinku miettinyt, että tietyllä tavalla tässä järjestötoiminnan hakemisessa on sellainen niinku paine, että kyllä mä koen ehkä et mä oon vähän niinku paremmassa asemassa nyt kun mä oon päässyt tällaiseen järjestötoimintaan mukaan, mutta toikin on niinku niinku vähän vaikea ehkä kysymys, että en mä nyt usko, että kukaan tätä niinku kysymyksessä ollutta lausetta haluaa mihinkään niinku otsaansa kirjoittaa. Mutta kyllä se niinku kyllä se mun mielestä tulee sieltä rivien välistä, niin kuin ainakin mukaan, mä sanoisin näin.” -H3

“Ja no aika paljon meille myöskin mainostetaan sitä, että se näyttää niinku hyvältä cv:ssä. Varsinkin rahiksen pesti” -H4

4.4 Henkinen kasvu

Aineiston perusteella halu kehittyä ihmisenä ei ollut ensisijainen syy hakeutua toimintaan, mutta kehittyminen nähtiin ikään kuin toiminnassa olemisen sivutuotteena. Aineistosta nousi vahvasti epämukavuus alueelle meneminen ja itsensä haastaminen. Haastateltavat esimerkiksi nimesivät heikkouksiansa ja asioita, joissa he halusivat ihmisenä kehittyä. Ainejärjestö nähtiin keinona kehittää näitä asioita itsessään, koska toiminnassa joutuu pakostakin harjoittamaan tietynlaisia taitoja. Ihmisiin luottaminen, esiintyminen, erilais uuden hyväksyminen ja vastuun ottaminen olivat esimerkkejä tällaisista taidoista.

“vähän niinku kehittää semmoisia omia heikkouksia tai silleen että oli ehkä niin kuin aika semmoinen ujoikko luonteeltaan niin sitten vähän tulisi semmoista erilaisia niinku uusia vähän niinku epämukavuusalueelle menemisiä ja tämmöisiä.” -H2

“Ehkä harjoitella uusia taitoja, koska tää on areena. Ainejärjestö on mulle on areena, tila, uusiin tehtäviin, koska mä en ole tehnyt noita viestintä tehtäviä. Ja tiedän, että ne on haaste, mutta se on haaste, johon haluan kehittää itseäni, niin se on se tila, jossa se tehdään” -H1

“Että varsinkin tämä muu kuin aiempi kontrollifriikki on pitänyt laantua ja niinku et luottaa tosiaan niihin niinku ihmisiin ja omaan tiimiin, että ne kyllä niinku että ne hoitaa ja just sellaista niinku ajanhallintaa ja tavallaan semmoinen niinku usko itseen--” -H4

4.5 Ainejärjestön monet merkitykset

Aineiston perusteella opiskelijat antoivat monenlaisia eri merkityksiä ainejärjestötoiminnalle, jotka voivat heijastaa erilaisia yksilön motiiveja tai toimintaan suhtautumisen luonnetta.

Järjestötoiminta koettiin esimerkiksi kurssina, josta voi oppia jotakin mitä normaalisti yliopiston kursseilta ei voi oppia. Tällaisia asioita olivat esimerkiksi sosiaaliset taidot ja vastuunottaminen. Koska yliopistossa kurssit ovat kestoltaan sidottuja tiettyyn aikamääreeseen, ainejärjestön ajattelemisen kurssina voisi heijastua henkilön toiminnassa mukana olemiseen. Henkilö voisi ajatella olevansa toiminnassa vain tietyn ajan verran ja sitten lopettaa.

“--tietyllä tavalla kyllä mä koen, että tämä järjestötoiminta vähän niinku yks kurssi mistä opitaan jotain, mutta se ei ehkä ole niin määritelty se sun opetus mitä ehkä jollain kursseilla ja kyl mä koen että tai tai en mä sitä vielä osaa sanoa, mutta toivon että tästä olisi minulle jotain niin kuin hyötyä myös siellä uralla.” -H3

Ainejärjestö koettiin myös areenana tai tilana, jossa on mahdollista haastaa itseään ja saada palautetta turvallisesti omista heikkouksistaan ja vahvuuksistaan. Areena on sanana vahva ja kuvastaa mielestäni hyvin myös aikaisemmin esittelemääni opiskelijoiden koettua tarvetta erottautua muista työmarkkinoilla, todistaa aktiivisuutensa työnantajille, mutta myös kehittyä. Areenalla voitetaan ja hävitään taisteluita, mutta niistä pyritään oppimaan.

“Ainejärjestö on mulle on areena, tila, uusiin tehtäviin, koska mä en ole tehnyt noita viestintätehtäviä. Ja tiedän, että ne on haaste, Mutta se on haaste, johon haluan kehittää itseäni, niin se on se tila, jossa se tehdään.” -H1

Muita annettuja merkityksiä ainejärjestölle olivat vaikuttamiskanava ja yhteisö. Opiskelijan mahdollisuudet vaikuttaa yliopiston asioihin lisääntyvät, jos hän liittyy ainejärjestön hallitukseen. Esimerkiksi koulutuspolitiikan ryhmiin kutsutaan ainejärjestöjen edustajia mukaan suunnittelutyöhön. Tällä tavalla opiskelija saa paremmin kontaktia erilaisiin työryhmiin ja yhteisönjäseniin.

“No kyllä mä nyt varmaan niinku riippuu tietysti ihmisestä, mutta näkisin ehkä silleen, että haluaa vaan niinku jollain tavalla olla mukana siinä opiskelutoimintaan vaikuttamisessa just vaikka omassa ainejärjestössä että niitä joka ehkä se oli juuri niinkuin se, että se on aika kuitenkin lähellä. Kuitenkin oli vaikka oma pääainesuuntaus, niin sitten pystyy vähän niinku vaikuttamaan tai olemaan mukana sitä opiskelijayhteisöä, että sen mä ehkä näkisin suurimmaksi tekijäksi mitkä tai niinku ihmiset lähtee opiskelu järjestöjen mukaan, että ainakin jollain tavalla voisi vaikuttaa siihen omaan mikä sitten onkaan, sitten niinku pääainejärjestön, ainejärjestön tai joku ihan vapaa-aikaan liittyvää järjestö, että joku mikä on niinku itse itseä kiinnostava teema opiskeluun liittyvissä.” -H2

Ainejärjestölle annettiin myös merkitys yhteisönä ja jopa kodinomaisena paikkana. Yhteisöllisyyden, ja vuorovaikutuksen koettiin antavan merkityksellisyyden tunteen toiminnassa olemiselle. Kodinomaisuus ilmeni aineistossa haastateltavan puhuessa ystävyys-suhteista ja ainejärjestön tiloista. Haastateltava saattoi esimerkiksi haastattelun aikana

kuvailla hyvin lämpimään sävyyn, millainen tunnelma ainejärjestön tiloissa vallitsee tai millaisia huonekaluja ja koristeita tilassa on.

“Se merkitsee aika paljon sellaista yhteisöllisyyttä ja ja niinku muiden muiden vuoksi ja muiden puolesta tekemistä.” -H4

5 TULKINNAT

Tässä kappaleessa kerron miten esittelemäni aineisto suhtautuu aikaisempiin tutkimuksiin ja teoreettiseen viitekehykseeni. Halusin luoda tulkinnoilleni ja pohdinnalleni oman luvun tehdäkseeni tutkimuksestani lukijaystävällisemmän. Aluksi kerron suomalaisista yliopisto-opiskelijoista altruistis-egoistisina toimijoina, sitten kerron järjestötoiminnan arvoista ja lopuksi sosiaalisten motiivien merkityksestä opiskelijoille. Esitän läpi kappaleen omia tulkintojani ja hyödynnän aikaisempia tutkimuksia tukemaan pohdintoja ja argumenttejani.

5.1 Suomalaiset altruistis-egoistiset yliopisto-opiskelijat

Kuten aikaisemmat opiskelijoiden motiiveja tutkineet tutkimukset, myös tämä tutkimus tunnisti opiskelijoiden olevan samanaikaisesti useasta eri syystä motivoituneita toimimaan vapaaehtoisesti ainejärjestössä. Kuitenkaan laadullisesta tutkimustavasta johtuen emme voi ottaa tarkemmin kantaa millainen tasapaino eri motiivien välillä vallitsee. Aikaisemmissa tutkimuksissa paljon käytetyn jaottelun altruistisiin ja egoistisiin motiiveihin tai “minullemuille” jaottelun mukaan voitaisiin sanoa suomalaisten yliopisto-opiskelijoiden olevan altruistis-egoistisia toimijoita. Käytännössä tämä näkyy siinä, että tässä tutkimuksessa yliopisto-opiskelijat halusivat samanaikaisesti auttaa ja vaikuttaa, mutta myös hyötyä siitä jotenkin. Tavoiteltu hyöty ei kaikissa tapauksissa liittynyt uran edistämiseen tai taitojen oppimiseen, vaan esimerkiksi haluan saada uusia ystäviä. VFI-teorian mukaan ainoastaan halu auttaa voidaan katsoa olevan altruistinen motiivi, siinä missä loput motiivit ovat egoistisia (Clary ym. 1996, 1517–1519). Tästä syystä myös sosiaaliset motiivit, joita tässäkin tutkimuksesta tunnistettiin, voidaan perustellusti luokitella egoistisiksi motiiveiksi.

Tutkimuksen perusteella opiskelijoiden voitaisiin sanoa tiedostavan järjestön sopivuuden oman uravalinnan kanssa. Tampereen yliopiston tutkinto-ohjelmien ainejärjestöillä on useita pääainejärjestöjä, joihin opiskelija voi liittyä jo ennen pääaineensa valitsemista. Pääainejärjestöjen tehtävänä on edustaa ja valvoa tietyn opintosuunnan opiskelijoiden, sekä jäseniensä etuja. Tässä tutkimuksessa jokainen henkilö, jolla oli mahdollisuus liittyä pääainejärjestöön, oli liittynyt siihen. Eräs haastateltava oli hakeutunut mukaan

pääainejärjestön toimintaan jo ensimmäisenä opiskeluvuotenaan, koska hän halusi työskennellä järjestön edustamalla alalla tulevaisuudessa. Tämän voitaisiin katsoa viittaavaan ainakin osittain uran huomioimiseen järjestöä valittaessa. Kuitenkin johtuen siitä, että tässä tutkimuksessa sosiaaliset motiivit olivat vahvoja motiiveja uran edistämisen motiiviin nähden, ja siitä, että hyötyjen hakeminen koettiin osittain paheksuttavaksi, voitaisiin väittää yksilön järjestön valinnan perustuvan enemmänkin haluun kuulua johonkin tiettyyn yhteisöön tai ryhmään kuin perusutuvan varsinaisesti tulevaan uravalintaan. Toisaalta järjestön sopivuuden varmistaminen omien urasuunnitelmien mukaiseksi on ollut havaittavissa aikaisimmissa tutkimuksissa. Amerikkalaisessa tutkimuksessa eri alojen opiskelijat hakeutuivat ensisijaisesti oman alansa mukaisiin järjestöihin (Moore, Warta & Erichsen 2014, 392). Yleisesti yksilöiden suunnitelmallisuus ja rationaalisuus siitä, miten ja millaiseen vapaaehtoistoimintaan osallistutaan, on havaittu useissa eri tutkimuksissa (ks. esim Hyde & Knowles, 2013).

5.2 Arvotonta ainejärjestötoimintaa?

Aikaisimmissa kansainvälisissä tutkimuksissa opiskelijat ovat antaneet arvoille tärkeän roolin vapaaehtoistoiminnassa olemisen motiivina (ks. esim. Fletcher & Major 2004). Kuitenkaan tämän tutkimuksen perusteella suomalaiset yliopisto-opiskelijat eivät yleisesti koe arvoja tärkeäksi ainejärjestötoiminnassa. Tämä tulos on monelta osin linjassa Ansalan, Uusiautin ja Määttän (2015) tekemän suomalaisten yliopisto-opiskelijoiden motiiveja koskevan tutkimuksen kanssa, jossa havaittiin, että arvot eivät näytelleet suurta roolia ainejärjestötoimintaan hakeutumisen motiiveissa (Ansala, Uusiautti & Määttä 2015, 6–9). Toisaalta emme täysin voi puhua arvojen puuttumisesta, sillä opiskelijoiden vahvat reaktiot hyötyjen hakemiseen kertovat osittain ainejärjestöjen arvomaailmasta tai pikemminkin siitä millaisia arvoja toimintaan ei ainakaan nähdä kuuluvan. Esimerkiksi pelkkä hyötyjen hakeminen nähtiin yleisesti paheksuttavana, joka voisi viitata tietynlaiseen pyyteettömyyttä korostavaan arvomaailmaan.

Tämän tutkimuksen tulos kuitenkin on tietyltä osin ristiriidassa tutkimuksen teoriaosuudessa käytetyn VFI-teorian (Clary ym. 1998) kanssa, jossa yksilön arvojen, sekä tarkemmin yksilön ja järjestön arvojen yhteensopivuuden nähtiin olevan tärkeitä (Clary ym. 1998, 1519). Pohdittaessa mahdollista syytä tämän tutkimuksen ja aikaisempien tutkimusten tulosten eroavaisuudelle voitaisiin nostaa esille argumentti, että vaikkakin ainejärjestöt tekevät yhteiskunnallisesti tärkeää työtä, niiden arvot eivät välttämättä yhtä ole vahvoja, eikä niiden yhteiskunnallinen vaikutus ole yhtä merkittävää, kuin esimerkiksi luonnonsuojelujärjestöissä tai ihmisoikeusjärjestöissä tehtävä työ. Aikaisemmat tutkimukset eivät ole rajanneet tutkittavia

pelkästään opiskelijajärjestöihin, vaan tutkineet opiskelijoita esimerkiksi erilaisissa hyväntekeväisyysjärjestöissä. Mikäli tämä tutkimus olisi tehty erilaisella rajauksella tai eri järjestöissä, tulokset olisivat saattaneet olla toisenlaiset.

5.3 Opiskelijoiden muuttuvat motiivit

Kuten aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, motiivit voivat muuttua ajan kanssa. Esimerkiksi egoistisista “minulle” motiiveista mukaan lähtenyt henkilö voi toiminnassa mukana oltuaan muuttaa suhtautumistaan ja olla motivoitunut toimimaan “muille” motiivien kautta (Holdsworth 2010, 435) Tässä tutkimuksessa näin selkeästä muuttumisesta ei ollut havaittavissa, mutta tietynlainen varovainen motiivien muuntautuminen oli nähtävissä. Kun mietimme opiskelijoiden sosiaalisia motiiveja ja uusien ystävien saamista ainejärjestötoiminnasta, herää kysymys: mitä tapahtuu sen jälkeen, kun henkilö on saavuttanut tavoitteensa ja saanut uusia ystäviä toiminnasta? Mikä saa hänet jatkamaan toiminnassa? Tähän kysymykseen ei ole olemassa yhtä oikeaa vastausta, mutta voimme tehdä kuitenkin varovaisia oletuksia.

Tässä tutkimuksessa on nähtävissä tapahtumaketjuja, joissa opiskelijoiden motiivit vaihtuivat sosiaalisista motiiveista haluksi auttaa ja vaikuttaa. Voitaisiin kuitenkin pohtia, onko kyse varsinaisesti opiskelijoiden motiivien vaihtumisesta, vai pikemminkin motiivien painopisteiden siirtymisestä. Johtuen siitä syystä, että opiskelijat voivat olla samanaikaisesti useasta eri syystä motivoituneita (ks.esim. Ansala, Uusiautti & Määttä 2015), voisimme varovaisesti olettaa, että halu saada uusia ystäviä, halu kehittyä ihmisenä tai halu hyötyä toiminnasta säilyisivät edelleen taustalla, vaikka henkilön keskeinen motiivi olisikin muuttunut haluksi vaikuttaa.

5.4 Sosiaalisten motiivien merkitys opiskelijoille

Huomioitavaa on, että vaikkakin uusien ystävien hakeminen ainejärjestöstä voidaan yleisesti mieltää erityisesti ensimmäisten vuosikurssien yliopisto-opiskelijoiden tavoitteeksi, tässä tutkimuksessa myös myöhemmän vaiheen opiskelijat etsivät uusia ystäviä toiminnasta. Tämän voitaisiin katsoa viittaavaan ainejärjestötoiminnan olevan luonteeltaan vahvasti sosiaalisuuteen ja yhteisöllisyyteen pohjautuvaa toimintaa. Aikaisemmissa opiskelijoiden vapaaehtoisuuden motiiveja koskevissa tutkimuksissa sosiaaliset motiivit eivät ole olleet vahvoja motiiveja, siinä

missä arvot ja auttaminen on nähty tärkeimmäksi motiiviksi (ks. Esim. Fletcher & Major 2004, 112).

Pohdittaessa sosiaalisten motiivien ja arvojen merkitsevyyden eroja opiskelijoille tässä tutkimuksessa ja aikaisimmissa ulkomaisissa tutkimuksissa, selitys voisi löytyä jälleen tutkittavien vapaaehtoisjärjestöjen luonteenpiirteistä ja toiminnasta. Voittaisiin argumentoida, että vahvasti arvopohjaisessa järjestötoiminnassa, kuten vähävaraisten tai kodittomien auttamisessa sosiaaliset motiivit ei ole pääosassa, vaan arvot ja muiden ihmisten auttaminen. Puolestaan ainejärjestötoiminnassa, jossa erilaiset yhteisölliset tapahtumat ja yhteisö muodostavat tärkeän rungon toiminnalle, arvot ja auttaminen eivät näyttele tärkeää roolia, vaan toiminta keskittyy enemmän sosiaalisuuteen ja yhteisönä olemiseen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä yliopisto-opiskelijoiden motiiveista toimia vapaaehtoisina järjestöjen luottamustehtävissä. Tätä tehtävää varten asetin tutkimukselle kaksi tutkimuskysymystä; millaisia opiskelijoiden vapaaehtoistoiminnassa olemisen motiivit ovat ja minkälaisia merkityksiä opiskelijat antavat järjestön luottamustehtävissä tapahtuvalle vapaaehtoistoiminnalle? Tutkimuskysymystä varten tavoitin ja haastattelin neljää ainejärjestöjen luottamustehtävissä toimivaa tai toiminutta yliopisto-opiskelijaa.

Esiymmärrykseni opiskelijoiden vapaaehtoistoimintaan osallistumisen motiiveista perustui vahvasti omiin kokemuksiini. Ennen tämän tutkimuksen tekoa ajattelin hieman kapea-alaisesti opiskelijoiden motiivien liittyvän ennen kaikkea haluun auttaa ja uran edistämiseen, tai johonkin näiden sekoitukseen. Kuitenkin aloitettuani haastatteluiden tekemisen ja perehdyttyäni aineistoon, tajusin motiivien laajuuden kokonaisuudessaan. Samalla ymmärsin, kuinka monimutkainen ilmiö motiivit ovat tutkia sekä, kuinka paljon erilaisia motiiveja voikaan olla. Ilmiön monimutkaisuudesta kertoo se, että opiskelijat eivät aina itsekään tiedosta, mitkä heidän motiivinsa tai syynsä lähteä vapaaehtoistoimintaan ovat. Kuitenkin koen onnistuneeni tässä tutkimuksessa kartoittamaan edes osan yliopisto-opiskelijoiden mahdollisista motiiveista osallistua vapaaehtoistoimintaan ainejärjestön kautta.

Tämän tutkimuksen perusteella yliopisto-opiskelijat voivat olla samanaikaisesti monesta eri syystä motivoituneita toimimaan vapaaehtoisuustoiminnassa. Tämän tutkimuksen keskeinen löytö oli neljä erilaista motiivia, jotka voivat olla mahdollisia syitä hakeutua toimintaan tai pysyä toiminnassa. Nämä motiivit olivat halu auttaa ja vaikuttaa, sosiaaliset motiivit, hyödyn saaminen itselle sekä henkinen kasvu. Tältä osin tämän tutkimuksen tulokset ovat linjassa aikaisempien tulosten (ks. taulukko 1.) kanssa, jotka korostavat opiskelijoiden olevan samanaikaisesti altruistisesti sekä egoistisesti motivoituneita, ja jotka painottavat suomalaisten opiskelijoiden halua vaikuttaa. Tutkimuksen tulos haastaa osittain VFI-teorian ja aikaisemmat tutkimukset, jossa nimetään arvot tärkeimmäksi motiiviksi osallistua järjestöjen

vapaaehtoistoimintaan. Aikaisempien tutkimuksien ja tämän tutkimuksen perusteella voitaisiin argumentoida, että järjestön luonteella ja toimialalla on vaikutusta motiiveihin ja yksilön järjestölle antamaan merkitykseen. Esimerkiksi järjestössä toimimisen ajattelevien kurssina voisi korostua enemmän yliopiston piirissä toimivassa organisaatiossa, kuin esimerkiksi luonnonsuojelua tekevässä järjestössä. Lisäksi tämän tutkimuksen perusteella voitaisiin sanoa, että ainejärjestöt eivät ole luonteeltaan kovinkaan arvopohjaista toimintaa, vaan pikemminkin sosiaalisuuteen ja yhteisöllisyyteen perustuvia järjestöjä. Suoranaisesta arvojen puuttumisesta emme voi kuitenkaan puhua, vaan kyse on pikemminkin piilevistä arvoista.

6.1 Mihin tätä tutkimusta voitaisiin hyödyntää?

Tämän tutkimuksen tuloksia voisi olla hyödyllistä käyttää esimerkiksi ainejärjestöjen luottamustehtävien markkinointia suunniteltaessa. Jotta opiskelijat saataisiin vahvemmin kiinnostumaan, toiminnasta tulisi tehdä mahdollisimman houkuttelevaa opiskelijoiden mielestä. Luottamustehtäviin hakevien määrän kasvu voisi myös helpottaa järjestöjen huolia uusien luottamushenkilöiden saamisesta ja toiminnan jatkuvuuden turvaamisesta.

Tämän tutkimuksen perusteella markkinoinnissa olisi hyvä korostaa parempaa mahdollisuutta vaikuttaa oman ainejärjestön ja yliopiston asioihin, sekä mahdollisuutta auttaa muita opiskelijoita. Erityisesti pienien ainejärjestöjen tulisi korostaa käytännönläheisyyttä ja pienimuotoista vaikuttamista ja vastuunottamista. Tämän tutkimuksen eräs löytö onkin, että pienien ainejärjestöjen luottamustehtäviin hakeutuvat ovat hyvin tietoisia siitä kuinka paljon vastuuta ja tekemistä he haluavat ainejärjestötoiminnalta. Markkinoinnissa tulisi myös ottaa vahvasti esiin sosiaalinen ulottuvuus ja luottamustehtävät tilaisuutena saada uusia ystäviä vuosikurssiin katsomatta. Ainejärjestöstä kannattaisi luoda kuva yhteisöstä, jonka osaksi henkilön on mahdollisuus vahvemmin päästä toimimalla luottamustehtävissä. Mikäli yhteisöllä on selkeät nimetyt arvot, ne kannattaa tuoda esille. Mikäli arvoja ei ole mietitty, niiden nimeämistä ja hyödyntämistä markkinoinnissa kannattaisi miettiä. Vaikkakin tutkimuksessa ainejärjestöihin ei liitetty erityisemmin mitään arvoja, se ei tarkoita, etteikö arvotyötä voisi tehdä. Aikaisemmissa tutkimuksissa arvoilla on ollut keskeinen merkitys vapaaehtoistoimintaan lähtemisellä, joten vahvalla arvotyöllä voisi olla mahdollista parantaa ainejärjestöjen houkuttelevuutta. Tämä voisi tapahtua luomalla järjestölle toimintaa ohjaavat arvot ja yleisesti tekemällä toiminnasta enemmän arvopohjaista.

Lisäksi ainejärjestötoiminnan luottamustehtävien markkinoinnissa tulisi huomioida tekijälleen siitä saatava konkreettinen hyöty. Tämä tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuutta oppia hyödyllisiä ryhmä- ja työelämäntaitoja, joita yliopistossa ei muuten välttämättä oppisi. Tällaisia taitoja ovat esimerkiksi kokouskäytännöt, argumentointi ja julkinen puhuminen. Opintopisteet eivät tutkimuksen perusteella motivoi opiskelijoita, mutta niiden mainitsemisesta mainoksessa tuskin on mitään haittaakaan. Viimeiseksi markkinoinnissa voitaisiin yrittää vedota mahdollisuuteen haastaa itseään ja kasvaa ihmisenä. Esimerkiksi esiintymisjännityksestä kärsivä henkilö voisi saada tilaisuuden harjoitella esiintymistä turvallisessa ympäristössä ja näin kenties päästä eroon esiintymisjännityksestään.

Kaikkein tärkeintä kuitenkin on tehdä ainejärjestön ja luottamustoiminta niin tunnetuksi ja läpinäkyväksi, että jäsenellä on aito mahdollisuus kiinnostua toiminnasta. Tässä tutkimuksessa nousi esille se, että opiskelijat eivät välttämättä tiedä mitä ainejärjestö tekee tapahtumien järjestämisen lisäksi. Toiminnan näkyväksi tekeminen voitaisiin toteuttaa esimerkiksi esittelemällä vuosittain erilaisten toimenkuvien tehtäviä laajasti sosiaalisessa mediassa jäsenistölle. Myös opiskelijoiden joukkoon jalkautuminen on tärkeää, jotta mahdollisimman moni tutustuu hallitukseen ja muihin yhteisön jäseniin. Tätä tukee Australiassa tehty tutkimus, jonka mukaan jonkun henkilön tuntemisen järjestön sisältä on nähty lisäävän todennäköisyyttä liittyä mukaan toimintaan (Hyde & Knowles 2013).

6.2 Jatkotutkimusaiheet

Tätä tutkimusta tehdessä esille nousi lukuisia muita jatkotutkimusaiheita. Ensinnäkin aiheita voisi lähestyä kvantitatiivisesta näkökulmasta motiivien suhteiden ymmärtämiseksi. Lomakekyselyllä voisi esimerkiksi pyytää laittamaan erilaisia motiiveja tärkeysjärjestykseen ja tämän jälkeen vertailla saatuja aineistoja keskenään. Samalla voitaisiin tutkia esimerkiksi iän tai sukupuolen vaikutusta motiiveihin.

Toiseksi aihetta voisi laajentaa koskemaan satunnaisesti järjestöjen vapaaehtoistoimintaan osallistuvia henkilöitä ja heidän motiivejansa. Esimerkiksi erilaisissa järjestön vapaaehtoistiimeissä tehtävä työ voi olla hyvin satunnaista ja tekijöidensä mielenkiinnosta riippuvaa. Nämä tiimit voivat olla kuitenkin tärkeä osa järjestön toimintaa, joten voisi olla mielekästä perehtyä tarkemmin heidän motiiveihinsa osallistua toimintaan. Satunnaisesti osallistuvien opiskelijoiden motiiveja voisi myös verrata esimerkiksi luottamustehtävissä olevien motiiveihin ja etsiä mahdollisia eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä.

Kolmanneksi mahdollinen kiinnostava jatkotutkimusaihe voisi olla tutkia; miksi osa opiskelijoista ei halua hakeutua opiskelijajärjestöjen luottamustehtäviin, tai millaisia mielikuvia opiskelijajärjestöjen luottamustehtäviin liittyy? Tässä tutkimuksessa tarkastelun keskiössä olivat syyt liittyä vapaaehtoistoiminnan luottamustehtäviin. Tutkimuksessa käytettiin opiskelijoita, jotka olivat lähteneet mukaan toimintaan. Kuitenkin tutkimus jätti täysin avoimeksi syyt olla liittymättä sekä tarkastelun ulkopuolelle ne opiskelijat, jotka eivät halunneet liittyä ainejärjestön toimintaan. Negatiiviset syyt ja liittymättömyys ovat aivan yhtä tärkeitä ymmärtää, kuin positiiviset syyt liittyä mukaan toimintaan. Ymmärtämällä molemmat näkökulmat, järjestön toiminnan ja markkinoinnin muokkaaminen mahdollisimman houkuttelevaksi voisi helpottua merkittävästi.

7 LÄHTEET

- Ansala, L., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2016). What are Finnish university students' motives for participating in student activism? *International Journal of Adolescence and Youth*, 21(2), 150–163. <https://doi.org/10.1080/02673843.2015.1044015>
- Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Cornelis, I., Van Hiel, A., & De Cremer, D. (2013). Volunteer work in youth organizations: predicting distinct aspects of volunteering behavior from self- and other-oriented motives. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 456–466. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2013.01029.x>
- Cunha, J., Mensing, R., Mensing, R., & Benneworth, P. (2019). A conceptual framework to understand student volunteerism. *Tertiary Education and Management*, 25(1), 31–44. <https://doi.org/10.1007/s11233-018-09012-x>
- Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (2010). VOLUNTEERING IN THE EUROPEAN UNION. haettu osoitteesta https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf
- Fletcher, T., & Major, D. (2004). Medical Students' Motivations to Volunteer: An Examination of the Nature of Gender Differences. *Sex Roles*, 51(1), 109–114. <https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000032319.78926.54>
- Gage, R. L., & Thapa, B. (2011). Volunteer motivations and constraints among college students. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(3), 405-430. <https://doi.org/10.1177/0899764011406738>
- Ghose, T., & Kassam, M. (2012). Motivations to volunteer among college students in India. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25(1), 28-45. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9327-4>
- Grönlund, H., Holmes, K., Kang, C., Cnaan, R., Handy, F., Brudney, J., Haski-Leventhal, D., Hustinx, L., Kassam, M., Meijs, L., Pessi, A., Ranade, B., Smith, K., Yamauchi, N., & Zrinščak, S. (2011). Cultural Values and Volunteering: A Cross-cultural Comparison of Students' Motivation to Volunteer in 13 Countries. *Journal of Academic Ethics*, 9(2), 87–106. <https://doi.org/10.1007/s10805-011-9131-6>

- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita (22. uud. p.). Tammi
- Hirvonen, S. & Puolitaival, S.(toim.) (2019). Vapaaehtoistoiminnan arvo. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019
- Holdsworth, C. (2010). Why Volunteer? Understanding Motivations For Student Volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4), 435
<https://doi.org/10.1080/00071005.2010.527666>
- Hustinx, L., Handy, F., Cnaan, R., Brudney, J., Pessi, A., & Yamauchi, N.(2010). Social and Cultural Origins of Motivations to Volunteer: A Comparison of University Students in Six Countries. *International Sociology*, 25(3), 349–382.
<https://doi.org/10.1177/0268580909360297>
- Hyde, M., & Knowles, S. (2013). What predicts Australian university students’ intentions to volunteer their time for community service? *Australian Journal of Psychology*, 65(3), 135– 145. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12014>
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24(2, Special Issue: Attitude Change), 163. <https://doi.org/10.1086/266945>
- Koskiahio, B (2001). Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa Eskola, A –Kurki, L (toim.). Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena.Vastapaino.
- Milton, C. L. (2012). Altruism. *Nursing Science Quarterly*, 25(3), 222-224.
<https://doi.org/10.1177/0894318412447553>
- Moore, E., Warta, S., & Erichsen, K. (2014). College students’ volunteering: factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. *College Student Journal*, 48(3), 386–396.
- Nylund, M & Yeung, A. (2005). Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund M, Yeung A (toim.). Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus. Vastapaino
- Patentti- ja rekisterihallitus (2021). Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät. Haettu osoitteesta
<https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumaaratyhdistysrekisterissajauskonnollistenyhdyskuntienrekisterissa.html>
- Pekkarinen, E. (2018).Kuka suostuu lasten Ja nuorten tutkimuksessa? (n.d.). Vastuullinen tiede. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/kuka-suostuu-lasten-ja-nuorten-tutkimuksessa>
- Rushton, JP. (1983). The altruistic personality and the self-report altruism scale. *Personality and Individual Differences*, 4(3), 293-302. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(81\)90063-5](https://doi.org/10.1016/0191-8869(81)90063-5)

- Rehberg, W. (2005). Altruistic individualists: Motivations for international volunteering among young adults in Switzerland. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 16(2), 109-122. <https://doi.org/10.1007/s11266-005-5693-5>
- Shye, S. (2009). The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory. *Social Indicators Research*, 98(2), 183-200. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9545-3>
- Smith, M., Bruner J., & White R. (1956) *Opinions and personality*. New York: Wiley.
- Syvvertsen, A. K., Wray-Lake, L., Flanagan, C. A., Wayne Osgood, D., & Briddell, L. (2011). Thirty-year trends in U.S. adolescents' civic engagement: A story of changing participation and educational differences. *Journal of Research on Adolescence*, 21(3), 586–594. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2010.00706.x>
- Tampereen yliopiston opiskelijan opas (2020). Haettu osoitteesta <https://www.tuni.fi/opiskelijanopas/opintotiedot/opintojaksot/otm-90034c85-77ee-472b91b0-84ddfe3c8a7c?year=2020>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (2021). Opiskelijoiden mielenterveys. Haettu osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/opiskelijoidenmielenterveys>
- Tilastokeskus (2017). Vapaa-ajan osallistuminen. Yhdistystoimintaan on osallistunut yli puolet väestöstä. Haettu osoitteesta http://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_kat_001_fi.html
- Titmuss, R. M. (2018). The gift relationship (reissue). <https://doi.org/10.2307/j.ctv6zdcmh>
- Tuomi J. & Sarajärvi A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Työsopimuslaki, 55 (2001). <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20010055>
- Valor-Segura, R. & Rodríguez-Bailón, R (2011). Motives, commitment and volunteering experience among Spanish university students. *Anales de Psicología*, 27(1) p.148
- Verottaja (2018). Syventävät vero-ohjeet. Haettu osoitteesta <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48423/talkoo--naapuriapu--javaihtoty%C3%B6n-verotus/>
- Verottaja (2020). Yhdistyksen ja säätiön verotus. Haettu osoitteesta <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/ilmoittaminen-ja-maksaminen/veroilmoitus/yhdistys-ja-saatio/>

8 LIITTEET

Liite 1. Haastattelupyyntö

Moikka!

Olen Miro Kiuru, kolmannen vuoden hallintotieteiden opiskelija Tampereen yliopistosta ja teen opinnäytetyötä liittyen yliopisto-opiskelijoiden motiiveihin toimia järjestöjen luottamustehtävissä. Nyt etsin tutkimustani varten muutamaa haastateltavaa keskustelemaan rennosti tästä aiheesta kanssani noin 30 minuutin ajan. Olisiko teidän järjestössänne halukkaita hallituslaisia tulemaan haastateltavaksi tutkimukseeni?

Tarkoitukseni olisi haastatella tutkimukseen suostuneita henkilöitä yksilöhaastatteluina etäyhteyksiä hyödyntäen. Haastattelut tultaisiin nauhoittamaan haastateltavan suostumuksella Zoom-sovelluksen nauhoitusominaisuuden avulla. Haastateltavien vastauksia käsittelen anonymiteetin säilyttäen, haastateltava tai haastateltavan järjestö ei ole tunnistettavissa tutkimuksessa. Säilytän haastatteluaineistoa toukokuuhun 2021 saakka, jonka jälkeen tuhoan keräämäni aineiston tutkimukseni valmistuttua. Haastattelut on määrä toteuttaa viikoilla 12–16.

Kurssin tiukan aikataulun takia toivon mahdollisimman nopeaa vastausta haastatteluun suostuvista hallitusjäsenistäne ja heidän yhteystiedoistaan, jotta voin sopia heidän kanssaan henkilökohtaisen haastatteluajan. Voin toimittaa tutkimukseen osallistuville haastattelurungon heidän halutessaan.

Tiivistettynä,

- **Haastattelun kesto max. 30min/ per haastattelu**
- **Toteutus etäyhteyksin (Zoom)**
- **Tarvitsisin tutkimukseeni 3–4 haastateltavaa**
- **Haastattelut määrä toteuttaa viikolla 12–16, päivämäärät voimme sopia haastateltaville sopiviksi**
- **Anonymiteetti turvataan!**
- **Kerätty aineisto tuhotaan toukokuun 2021 aikana**

Yhteydenottoanne odottaen,

Miro Kiuru

Tampereen yliopiston hallintotieteiden kolmannen vuoden opiskelija

Liite 2. Haastattelurunko

1. Esittäytyminen

- Kertoisitko vähän itsestäsi (opiskeluvuosi, pääaine, yms.) ja roolistasi omassa järjestössäsi?
- Miten päädyit kyseiseen järjestöön? Mikä siihen vaikutti?
- Miten roolisi valikoitui järjestössä?

2. Keskustelua teemoista

- A) Järjestötoimintaan lähteminen
- B) Järjestötoiminnassa mukana oleminen
- C) Järjestötoiminnan merkitys ja houkuttelevuus