

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

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	15.5.2019
Tekijä(t)	Lauri Valtonen	Matrikkelinumero	513925
		Sivumäärä	67 + liitteet
Otsikko	Rakkaudesta lajiin? – vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatio itseohjautuvuusteorian valossa. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus.		
Ohjaaja(t)	FT Markus Kantola		

Tiivistelmä

Vuosittain miljoonat ihmiset tekevät vapaaehtoisesti työtä, joka auttaa jotakin tai joitakin oman lähipiirin ulkopuolella, eivätkä he saa tästä työstä korvausta. Vapaaehtoistyötä tehdään useimmiten organisatorisessa kontekstissa, joten näiden organisaatioiden tärkeimpiä haasteita on pitää vapaaehtoiset motivoituneina. Vapaaehtoistyö perustuu sisäiseen motivaatioon ja sen kehittämiseksi on olennaisen tärkeää tietää, miten vapaaehtoistyöntekijöiden sisäinen motivaatio muodostuu ja miten sitä voidaan ylläpitää.

Tutkimuksessa perehdytään vapaaehtoisten motivaatioon, siihen vaikuttaviin tekijöihin ja siihen, miten sen johtaminen tulee ottaa huomioon vapaaehtoisorganisaation johtamisessa. Tutkimuksessa laaditaan systemaattinen kirjallisuuskatsaus, jonka tarkoituksena on koota yhteen aiheeseen liittyvät tutkimustulokset ja selvittää, mitä tiedämme vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiosta, kun teoreettisena viitekehystenä toimii itseohjautuvuusteoria (self-determination theory).

Tutkimuksen toisena tavoitteena on selvittää, voidaanko löydetyn tutkimustiedon yhteenvedon perusteella muodostaa yhtenäistä itseohjautuvuusteoriaan pohjautuvaa viitekehystä vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation muodostumisesta tai kehityksestä, eli päteekö itseohjautuvuusteoria samalla tavoin niin palkkatyöntekijöiden kuin vapaaehtoistyöntekijöidenkin kohdalla, vai onko vapaaehtoistyöntekijöiden osalta osoitettavissa jokin eroavaisuus tai palkkatyöntekijöistä poikkeava säännönmukaisuus? Löydösten perusteella voidaan vetää seuraavat viisi johtopäätöstä:

- 1) Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijät eroavat palkkatyöntekijöiden motivaatiotekijöistä ja tämä tulee huomioida vapaaehtoistyöntekijöiden johtamisessa.
- 2) Autonominen motivaatio on vapaaehtoistyöntekijöillä merkittävin työhön sitoutumisen, kasvavan työpanoksen, työtyytyväisyyden ja positiivisen työilmapiirin ennustetekijä.
- 3) Psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen on vapaaehtoistyöntekijöilläkin merkittävin autonomista motivaatiota edistävä tekijä, mutta sen merkitys eroaa palkkatyöntekijöistä.
- 4) Autonomiata tukeva johtaminen on merkittävä tekijä autonomisen motivaation kehittämisessä myös vapaaehtoistyöntekijöillä.
- 5) Vapaaehtoistyössä ulkoinen kontrolli ei vastoin itseohjautuvuusteorian oletusta ja palkkatyöntekijöiden motivaatiotutkimuksia välttämättä vähennä autonomista motivaatiota tai sitoutumista.

Asiasanat	Itseohjautuvuusteoria, vapaaehtoistyö, motivaatio, omaehtoisuus, kyvykkyys, yhteisöllisyys, altruismi, autonomia, autonominen motivaatio, sisäinen motivaatio
Muita tietoja	



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

RAKKAUDESTA LAJIIN? – VAPAAEHTOIS- TYÖNTEKIJÖIDEN MOTIVAATIO ITSEOH- JAUTUVUUSTEORIAN VALOSSA

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Liiketaloustiede, johtamisen ja
organisoinnin pro gradu -tutkielma

Laatija:
Lauri Valtonen

Ohjaaja:
FT Markus Kantola

15.5.2019

Pori

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

Sisällys

1	JOHDANTO	7
1.1	Rakenne	8
2	MOTIVAATIOSTA JA VAPAAEHTOISTYÖSTÄ	10
2.1	Motivaatiotutkimuksen taustaa	10
2.2	Vapaaehtoistyön määrittelyä	12
2.3	Motivaatiosta vapaaehtoistyössä	15
2.4	Teoreettinen viitekehys työ- ja vapaaehtoistyömotivaation tutkimukselle	18
2.4.1	Funktionaalinen lähestymistapa	18
2.4.2	Volunteer Functions Inventory	20
2.4.3	Itseohjautuvuusteoria	22
2.4.4	Työn piirreteoria	24
2.4.5	Teoreettisen viitekehysten yhteenveto	25
3	ITSEOHJAUTUVUUSTEORIA VAPAAEHTOISTYÖSSÄ	27
3.1	Teoreettinen tausta	27
3.1.1	Kognitiivinen arviointiteoria (CET)	28
3.1.2	Organisminen integraatioteoria (OIT)	29
3.1.3	Kausaalinen orientaatioteoria (COT)	31
3.1.4	Perustarpeiden teoria (BPNT)	32
3.2	Vapaaehtoistyön konteksti	34
3.3	Itseohjautuvuusteorian kritiikkiä	37
4	KIRJALLISUUSKATSAUS TUTKIMUSMETODOLOGIANA	39
4.1	Kirjallisuuskatsauksen lajit	39
4.2	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tässä tutkimuksessa	40
5	VAPAAEHTOISTEN MOTIVAATIO JA SDT	44
5.1	Perustarpeiden teoria (BPNT)	44
5.1.1	Omaehtoisuus	45
5.1.2	Kyvykkyys	46
5.1.3	Yhteisöllisyys	46
5.1.4	Yhteenveto havainnoista perustarpeiden teorian osalta	47
5.2	Organisminen integraatioteoria (OIT)	48
5.2.1	Sisäinen motivaatio	49
5.2.2	Ulkoinen motivaatio	49
5.2.3	Autonominen motivaatio	51

5.2.4	Itseohjautuva motivaatio	52
5.2.5	Yhteenveto havainnoista organismisen integraatioteorian osalta	52
5.2.6	Kognitiivinen arviointiteoria (CET)	54
5.2.7	Kausaalinen orientaatioteoria (COT).....	56
5.2.8	Yhteenveto vapaaehtoisten motivaatiosta itseohjautuvuusteorian valossa.....	56
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	59
6.1.1	Keskeiset tulokset ja havainnot.....	59
6.1.2	Tulosten hyödyntäminen vapaaehtoistyön johtamisessa	61
6.1.3	Tulosten arviointi ja jatkotutkimuksen tarpeet	62
	LIITTEET	63
	LÄHTEET	70

1 JOHDANTO

Vuosittain miljoonat ihmiset tekevät vapaaehtoisesti työtä, joka auttaa jotakin tai joitakin oman lähipiirin ulkopuolella, eivätkä he saa tästä työstä korvausta. Vapaaehtoistyö perustuu sisäiseen motivaatioon ja sen kehittämiseksi on olennaisen tärkeää tietää, miten vapaaehtoistyöntekijöiden sisäinen motivaatio muodostuu ja miten sitä voidaan ylläpitää. Vapaaehtoistyötä tehdään useimmiten organisatorisessa kontekstissa, joten näiden organisaatioiden tärkeimpiä haasteita on pitää vapaaehtoiset motivoituneina.

Tässä tutkimuksessa perehdytään tarkemmin vapaaehtoisten motivaatioon, siihen vaikuttaviin tekijöihin ja miten sen johtaminen tulee ottaa huomioon vapaaehtoisorganisaation johtamisessa. Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation tutkiminen valikoitui tutkimuskohteeksi omakohtaisten kokemusten kautta, sillä toimittuani pitkään vapaaehtoisorganisaation johtotehtävissä olin pannut merkille, että usein jopa samat ihmiset toimivat erittäin motivoituneesti vapaaehtoistyössä, mutta samaa ei aina voinut sanoa heidän suhtautumisestaan palkkatyöhönsä. Lisäksi olin havainnut, että ihmisten motivaatioon vaikuttivat erilaiset tekijät vapaaehtoistyössä kuin palkkatyössä. Halusin selvittää, mikä saa ihmiset motivoitumaan palkattomasta työstä enemmän kuin palkallisesta ja onko olemassa jokin keino tai menetelmä, jolla motivaatioon voidaan vaikuttaa. Toisaalta, vapaaehtoistyön johtajana tiedostin myös yllä kuvatun tarpeen tiedostaa, miten ja miksi vapaaehtoistyötä tekevät ihmiset siitä motivoituvat, jotta osaisin jatkossa paremmin rakentaa ja ylläpitää ihmisten motivaatiota tehtäviinsä.

Tässä tutkimuksessa laaditaan systemaattinen kirjallisuuskatsaus, jonka tarkoituksena on koota yhteen aiheeseen liittyvät tutkimustulokset ja selvittää, mitä tiedämme vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiosta, kun teoreettisena viitekehystenä toimii itseohjautuvuusteoria (self-determination theory). Itseohjautuvuusteoria valikoitui tarkastelun kohteeksi, sillä vertailtaessa neljää yleisesti palkkatyön ja vapaaehtoistyön motivaation tutkimukseen käytettyä teoriaa, voitiin todeta, että itseohjautuvuusteoria tarjosi laaja-alaisimman lähestymisen ihmisten motivaation ymmärtämiseen. Nimenomaan vapaaehtoistyön motivaation tutkimukseen laadittu Volunteer functions inventory -teoria olisi voinut olla hyödyllinen ymmärryksen lisäämiseksi, mutta se on pystytty tutkimuksissa yhdistämään itseohjautuvuusteoriaan niin, että on voitu osoittaa itseohjautuvuusteorian osoittavan samoja asioita kuin VFI:n. Lisäksi valinnassa vaikutti sekin tekijä, että VFI on laadittu nimenomaan vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation näkökulmasta, eikä näin ollen tarjoa vertailukelpoista tutkimustietoa palkkatyöntekijöiden motivaatiosta.

Tutkimuskysymykseksi siis valikoitui: ”Mitä vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiosta tiedetään itseohjautuvuusteorian valossa?”.

Tutkimuksen toisena tavoitteena, eli alakysymyksenä on selvittää, voidaanko löydetyn tutkimustiedon yhteenvedon perusteella muodostaa yhtenäistä itseohjautuvuusteoriaan

pohjautuvaa viitekehystä vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation muodostumisesta tai kehityksestä, eli päteekö itseohjautuvuusteoria samalla tavoin niin palkkatyöntekijöiden kuin vapaaehtoistyöntekijöidenkin kohdalla, vai onko vapaaehtoistyöntekijöiden osalta osoitettavissa jokin eroavaisuus tai palkkatyöntekijöistä poikkeava säännönmukaisuus?

Tarkastelu on siinä mielessä tarpeellinen, että vapaaehtoistyötä ja itseohjautuvuusteoriaa sivutaan kansainvälisessä ja hieman suomalaisessakin tutkimuksessa, mutta kattavaa tarkastelua itseohjautuvuusteoriasta vapaaehtoisten motivaation ymmärtämisessä yleisesti ei ole olemassa. Tutkimuksen myötä itselleni vahvistui käsitys siitä, että kattavan tutkimusasetelman laatiminen koko itseohjautuvuusteorian tutkimiseksi vapaaehtoistyön kontekstissa on todennäköisesti niin monimutkaista ja haastavaa, että jo tutkimusasetelma itsessään vaikuttaisi vapaaehtoistyöntekijöiden käyttäytymiseen ja sitä kautta tutkimustuloksiin siinä määrin, että koko itseohjautuvuusteoriaan perustuvan tutkimuksen toteuttaminen ei liene järkevää. Sen sijaan sen osateorioiden testaaminen vapaaehtoistyön kontekstissa yksi kerrallaan voisi olla mahdollista ja jopa järkevää. Tällä hetkellä tilanne on se, että kuudesta osateoriasta kahta ei ole tutkittu vapaaehtoistyön kontekstissa lainkaan, kahta vähänlaisesti ja kahta runsaammin.

Tutkimuksen tuloksina laadittiin yhteenveto, johon koottiin yhteen kaikki löydetty tutkimustieto vapaaehtoistyön motivaatiosta itseohjautuvuusteorian valossa. Havaittiin, että tutkimustietoa on olemassa jonkin verran ja siitä voitiin vetää viisi johtopäätöstä koskien vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota. Havaittiin mm. että palkkatyöntekijöiden ja vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioissa on eroavaisuuksia ja että palkkatyöntekijöiden motivaatiota koskevia tutkimustuloksia ei voida yleistää koskemaan vapaaehtoistyöntekijöitä. Tästä syystä todettiin, että itseohjautuvuusteoriaa olisi syytä tutkia vapaaehtoistyön kontekstissa enemmän kattavamman näkemyksen ja teorian aikaansaamiseksi. Lisäksi kiinnitettiin huomiota Frank Martelan näkemykseen siitä, että itseohjautuvuusteoriaan tulisi altruismi lisätä neljänneksi perustarpeeksi sillä sen vaikutus on siinä määrin merkittävä. Tutkimuksen tulokset jossain määrin puoltavat Martelan näkemystä.

1.1 Rakenne

Tutkimuksen menetelmäksi valikoitui systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Valinta perustuu tarpeeseen selvittää kattavasti, minkä verran ja minkälaista tutkimusta ja millaisia tuloksia vapaaehtoistyön motivaatiosta itseohjautuvuusteorian valossa on olemassa. Itseohjautuvuusteoriasta vapaaehtoistyön viitekehyksessä ei ole tehty tutkimusta merkittävässä määrin, joten olemassa oleva tieto on vähäistä ja hajanaista. Lisäksi haluttiin selvittää, voidaanko olemassa olevan tutkimustiedon nojalla jo tehdä johtopäätöksiä itseohjautuvuusteorian toimivuudesta vapaaehtoistyön kontekstissa. Pro gradu -tutkielman laajuus

ei sallinut mahdollisuutta toteuttaa sekä kattavaa katsausta olemassa olevaan tutkimukseen että sen lopputulosten pohjalta empiirisen kokeen laatimista. Näin saatiin kuitenkin aikaiseksi vahva teoreettinen pohja mahdollisille myöhemmille empiirisille jatkotutkimuksille tämän tarkastelun tulosten perusteella. Katsauksessa käytettyjä rajoituksia ja niiden perusteluja käsitellään tarkemmin luvussa neljä. Kirjallisuuskatsausta laadittaessa on tunnettava aihe erittäin hyvin ja vaaditaan tarkkaa syventymistä. Siksi aluksi perehdytään vaihtoehtoihin teorioihin ja perustellaan itseohjautuvuusteorian valinta, sekä sen jälkeen syvennytään itseohjautuvuusteoriaan aiempaa syvällisemmin.

Aivan tarkastelun aluksi määritellään vapaaehtoistyö ja kuvataan sen erityispiirteet, sekä tarkastellaan yleisesti motivaatiota palkka- ja vapaaehtoistyössä. Sen jälkeen syvenytään vapaaehtoistyön kontekstissa useimmin käytettyihin motivaation tutkimuksen teorioihin ja tämän tarkastelun perusteella päädytään valitsemaan tämän tutkimuksen viitekehukseksi itseohjautuvuusteoria.

Kolmannessa luvussa tarkastellaan itseohjautuvuusteoriaa laajemmin ja perehdytään syvemmin sen käyttöön vapaaehtoistyön näkökulmasta. Lisäksi tutustutaan itseohjautuvuusteorian kritiikkiin. Neljännessä luvussa kuvataan systemaattista kirjallisuuskatsausta tutkimusmetodologisesta näkökulmasta, kuvataan tutkimusprosessi ja esitellään keskeiset lopputulokset ja havainnot. Metodologian käsittely haluttiin tietoisesti käsitellä vasta tässä vaiheessa, koska sitä edeltävissä luvuissa perustellaan itseohjautuvuusteorian valinta ja syvennytään sen teoreettiseen puoleen, jonka perusteella valitsemme kirjallisuuskatsauksen tutkimuksia etsittäessä käytetyt hakusanat. Metodologian käsittely ennen teoreettista viitekehystä olisi vaatinut hakutekijöiden valinnan perustelun tueksi teoreettisen käsittelyn toistoa.

Viidennessä luvussa esitellään kattavasti tutkimuksen tulokset ja niiden yhteenvedot, sekä jossain määrin otetaan kantaa niiden merkitykseen. Kuudennessa luvussa pohditaan lopputulosten merkitystä ja edelleen hyödynnettävyyttä laajemmin tutkimuksen tavoitteen täyttämässä, sekä otetaan kantaa jatkotutkimuksen tarpeisiin.

2 MOTIVAATIOSTA JA VAPAAEHTOISTYÖSTÄ

2.1 Motivaatiotutkimuksen taustaa

Ihmisen motivaatio ilmiönä on ollut kiinnostava tutkimuskohde jo pitkään ja erilaisten tutkimusten ja määrittelyjen kirjo on loputon. Motivaation määrittelyissä kuitenkin toistuvat näkökannat siitä, että motivaatio voidaan esittää ihmisen toiminnan joko tiedostetuna tai tiedostamattomana sisäisenä säätelijänä, johon myös vaikuttavat ulkoiset tekijät. Matti Peltonen ja Pekka Ruohotie (1992) määrittelevät sen yksilön psyykkiseksi tilaksi, joka säätelee vireyden, millä toimintaa tietyssä tilanteessa suoritetaan. Motivaatio siis kumpuaa sisältä, mutta ulkoisten tekijöiden vaihtelu saa sen muokkautumaan tilanteen vaihtelun mukaan. Tästä voisi siis vetää johtopäätöksen, että motivaatio ei ole puhtaasti sisäinen tai puhtaasti ulkoinen ilmiö, vaan jotakin niiden välistä. (Peltonen & Ruohotie, 1992, 10; Kumpumäki, 2010, 7.)

Motivaatioteorioiden alusta asti tarpeiden käsite on ollut motivaation tutkimuksen perustana. Klassisissa motivaatioteorioissa lähtökohta oli fysiologisen säätelyjärjestelmän aiheuttamien tarpeiden ja halujen vaikutus ihmisen toimintaan. Maslowin tarvehierarkiaa (1943) on pidetty ja pidetään usein edelleen tämän psykologian tutkimuksen haaran perustana, mutta Maslowin teoria perustuu tutkimukseen, jota ei nykytietämyksen valossa voida pitää validina. Maslow itsekin on todennut, että hänen teoriaansa ei varsinaisesti ole koskaan testattu, kritisoitu tai haastettu, vaan se on hyväksytty sellaisenaan. Tarvehierarkian tueksi ei ole löytynyt empiiristä tukea ja Maslow itsekin tiedosti, että teoriaa on vaikea testata ja näin ollen siltä puuttuu kokeellinen verifikaatio ja tuki. Lisäksi Maslowin teoria nähdään politisoituneena ja kapitalismin arvoja korostavana sen kannustuksessa individualismiin ja luokkayhteiskuntaan. (Cullen, 1997, 357; Kumpumäki, 2010, 25-26; Haivas, Hofmans, Pepermans, 2012, 1196; Martela, 2015; 55-58.)

Psykoanalyttinen teoria rakensi myös tälle pohjalle toteamalla, että ihminen toimii eri tavoin mielihyvän tavoittelun vuoksi. Behaviorismin mukana tuli lähestymistapa, jossa ihmisen toimintaa kuvattiin palkintojen tavoittelun kautta ihmisen vahvistaessa sellaista toimintaa, josta häntä palkitaan. Modernissa motivaatiopsykologiassa motivaatiota alettiin tulkita ihmisen sisäisten tarpeiden ja ulkomaailman vuorovaikutuksen yhteisvaikutuksena. Tutkimus siirtyi fysiologisten tarpeiden tutkimuksesta ihmisen ja hänen motivaationsa kohteen väliseen suhteeseen. (Kumpumäki, 2010, 25-26.)

30- ja 40-luvuilla motivaatiotutkimusta alettiin soveltaa myös organisaatioiden tutkimukseen ja sitä kautta myös työmotivaation tutkimukseen. Kurt Lewin tutki erilaisten ”johtamisilmastojen” vaikutusta (1939 ja 1958) organisaatioihin ja julkaisi muutoksen motivaatioon liittyvien tutkimustensa perusteella ns. muutoksen voimakenttäanalyysin

(1947 ja 1958), jonka mukaan motivaatio muutokseen syntyy muutosta puoltavien ja sitä vastustavien voimien vaikutuksesta tasapainotilanteeseen. (Miner, 2005, 39-41.)

1950-luvulla Davic McClellandin tutkimuksiin perustuva suoritusmotivaatioteoria (Achievement motivation theory) kuvasi motivaation perusteiksi menestyksen toivon ja epäonnistumisen pelon ja motivaatio syntyy niiden välisen tasapainon järkkymisestä ja konfliktista. Tässä voidaan myös nähdä kaikuja Lewinin voimakenttäanalyysistä. Suoritusmotivaatioteorian heikkous on siinä, että se jättää täysin huomiotta itse suorituksen odotusarvojen muodostumiseen liittyvät prosessit, eli miten ihminen itse näkee mahdollisuutensa onnistua tai epäonnistua. (Miner, 2005, 47-51; Kumpumäki, 2010, 27-28.)

Frederick Herzbergin kaksifaktoriteoria (tai myös motivaatio-hygieniateoria) perustui oletukseen siitä, että ihmisellä on kaksi perustarvejärjestelmää. Toinen pyrkii välttämään kipua ja toinen kehittymään ja kasvamaan ihmisenä. Hyvin olennainen huomio teoriassa oli se, että jotkut tekijät lisäävät työtyytyväisyyttä ja jotkut tekijät vähentävät sitä ja että nämä tekijät eivät ole samoja. Näin ollen ne voidaan erottaa hygienia- ja motivaatiotekijöiksi. Motivaatiotekijöiden lisäys kasvattaa motivaatiota, mutta niiden puute ei välttämättä vähennä sitä. Hygieniatekijöiden puute alentaa motivaatiota, mutta lisäys ei välttämättä kasvata sitä. Esimerkkinä vaikkapa palkkaus. Alhaiseksi koettu palkkaus alentaa motivaatiota, mutta palkan kasvattaminen ei lisää motivaatiota loputtomiin. (Miner, 2005, 61-69.)

Hackmanin ja Lawlerin (myöh. Oldham) työn piirreteoriaa käsitellään tarkemmin tuonnempana, mutta siinä motivaatiotekijöitä haetaan työtehtävän ja -olosuhteiden piirteisiin liittyvistä tekijöistä. (Miner, 2005, 75-79, Hackman & Oldham, 1976.) Behavioristiseen lähestymistapaan perustuen mm. Victor Vroom (1960) ja Lyman Porter ja Edward Lawler (1968) keskittyivät ns. odotusarvoteoriaan (Expectancy theory), joka perustui työntekijän palkitsemiseen ja erityisesti palkinnon odotusarvoon suhteessa palkitsemisen määrään ja työn vaativuuteen. Odotusarvoteorioissa tuodaan esille motivaation jako sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, mutta ne nähdään vielä tässä vaiheessa kokonaisuutta täydentävinä osina, joten niiden merkitys jää tässä vaiheessa vielä vähäiseksi. (Miner, 2005, 94-109.)

Edellä on lyhyesti kuvattu motivaation tutkimuksen lähtökohtia ja historiallista taustaa, sekä piirretty kuva siitä, miten työmotivaation tutkimus on hakenut uomiaan 1930-luvulta 1970-luvulle. Tuonnempana tullaan toteamaan, että motivaation, työmotivaation ja vapaaehtoistyön motivaation tutkimus ovat kolme eri asiaa, eikä yhdestä voi vetää jehotopäätöksiä toisen suhteen. On kuitenkin olennaista tiedostaa, miten ja mistä myöhemmin esiteltäviin vapaaehtoistyön motivaation tutkimuksen menetelmiin ja teorioihin on päädytty.

2.2 Vapaaehtoistyön määrittelyä

Vapaaehtoistyöstä väitellyt Ari Marjovuo määrittelee väitöskirjassaan (2014) laajasti vapaaehtoistyön olevan ”... omasta vapaasta tahdosta tehtyä palkatonta organisoitua toimintaa, jota tehdään jonkun muun hyväksi”. Vapaaehtoistyötä koskeva keskustelu on kuitenkin rajautunut koskemaan tärkeää, mutta varsin suppeaa vapaaehtoistyön osa-aluetta. Tämän keskustelun voi nähdä niin, että se käsittelee suhteellisen suuria ja melko tunnettuja sosiaali- ja terveysalan järjestöjä ja näitä käsittelevää tutkimusta. Perinteisen sosiaali- ja terveysalan järjestötoiminnan ulkopuolella on kuitenkin monipuolista toimintaa, jota luonnehtii kansalaisten omaehtoinen aktiivisuus. (Marjovuo, 2014, 12.)

Tämä näkyy myös siinä, että vapaaehtoistyön eräs määritelmä on “...osallistumista vuorovaikutukseen perustuvaan organisoituun auttamis- ja tukitoimintaan, joka tähtää henkisen ahdingon lievittämiseen tai elinoloihin liittyvän puutteen korjaamiseen. Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellisena yritystoimintana, palkkatyönä eikä erityisenä harjoitteluna, vaan tehtävään valmennusta saaneen auttajan motiivi pohjautuu ajatukseen, että hän voi olla avuksi ja oppii jotakin tärkeää. Myös tällaiseen toimintaan liittyvät tukitehtävät kuuluvat vapaaehtoistyön piiriin” (Eskola & Kurki, 2001, 10). Hellsten ja Järvelin (2016) määrittelevät vapaaehtoistyön toiminnaksi, jolla korvataan ja täydennetään julkisia palveluja ja jossa toimii voittoa tavoittelemattomia ja hyödyllisiä toimijoita, joita ilman moni jäisi vaille apua. (Hellsten & Järvelin, 2016, 1.)

Edellä kuvatut määritelmät todella ovat hieman suppeita, sillä vapaaehtoistoimintana on mahdollista ajatella myös mikä tahansa toiminta, jota ”ei tehdä taloudellisena yritystoimintana, palkkatyönä eikä erityisenä harjoitteluna”. Näin ollen vapaaehtoistyötä tehdään kaikilla yhteiskunnan tahoilla ...”sosiaali- ja terveysalasta urheiluun, uskuntoon, maanpuolustukseen ja ympäristönsuojeluun.” (Marjovuo, 2014, 11.)

Tällöin määritelmän piiriin mahtuu myös se esimerkiksi kaikki se järjestö- ja urheilu-seuratyö, jota tässä maassa harjoitetaan. Tässä kohtaa on myös nähtävä ero ns. kolmannen sektorin ja vapaaehtoistyön välillä. Kolmas sektori on määre, joka sisältää sekä järjestöjen tekemän ammatillisen että vapaaehtoistyön, mutta kolmannella sektorilla toimivalta sosiaali- ja terveysalan järjestöltä ei välttämättä edellytetä minkäänlaista vapaaehtoistyötä. Eli kolmannen sektorin toimijalla voi olla organisaatiossaan myös vapaaehtoistoimijoita, mutta välttämätöntä se ei ole. (Marjovuo, 2014, 17.)

Pessin ja Oravasaaren (2010) mukaan vapaaehtoistoiminta on Suomessa määritelty erityisesti kahden käsitteen, vapaaehtoisuus ja palkattomuus, kautta. Kansainvälisessä keskustelussa vapaaehtoistoiminta on tavattu jakaa kolmeen muotoon: keskinäiseen tukeen, auttamiseen ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen. 21 maassa tehdyn vapaaehtoistoimintaa käsittelevän tutkimuksen mukaan on löydetty tietyt yhteiset elementit eri kulttuurien vapaaehtoistoiminnan määritelmille: kyseessä on palkaton ja pakottamaton toi-

minta, jota tehdään toisten ihmisten tai yhteisön eduksi. Tämä vapaaehtoistoiminnan määrittely – palkattomuus ja vapaaehtoisuus – on hyvin pitkälle identtinen Euroopan Parlamentin vuoden 2008 mietinnössä käytetyn vapaaehtoistyön määritelmän kanssa. Tässä mietinnössä vapaaehtoistyö on määritelty seuraavasti:

- Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellista korvausta vastaan, eli siitä ei makseta.
- Sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta.
- Se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella.
- Se on kaikille avointa.

(Pessi & Oravasaari, 2010, 9.)

Yksi tapa määritellä vapaaehtoistyötä on palkattoman palvelutyön ja sen organisoinnin kautta lähestyminen. Tämän perinteisen non-profit-paradigman mukaan asiaa tarkastellaan toiminnan motivaation, toiminta-alueiden, organisatorisen kontekstin ja vapaaehtoistoiminnan roolituksen kautta seuraavasti:

- Toiminnan motivaatio on monimuotoista, mutta usein toiminta nähdään 'lahjana', eli altruismin roolia motivaatiossa on korostettu.
- Toiminta-alueet ovat laajat, mutta erityisessä fokuksessa on hyvinvointi ja sosiaalinen tuki.
- Organisatorinen konteksti, jossa useimmiten huomioidaan muodollisesti organisoidut ja palkatun henkilökunnan ylläpitämät järjestöt. Vapaaehtoistoiminta tarjoaa merkittävän lisäresurssin tällaisille järjestöille.
- Vapaaehtoistoimijoiden roolit ovat yleensä tarkasti rajattuja ja järjestön etukäteen päättämiä. Ihmisiä rekrytoidaan tiettyihin tehtäviin ja usein myös koulutetaan niihin.

(Pessi & Oravasaari, 2010, 10.)

Kansainvälisessä kontekstissa vapaaehtoistyö määritellään saman suuntaisesti pitkän aikajänteen suunnitelluksi, prososiaaliseksi käyttäytymiseksi, joka hyödyttää vieraita ja ilmenee organisatorisessa rakenteessa. Prososiaalinen käyttäytyminen on sosiaalipsykologian termi, joka voidaan määritellä vapaaehtoiseksi, toisia tai yhteisöä hyödyttäväksi käyttäytymiseksi, joka ei perustu ammatillisiin tai sopimukselliseen velvoitteeseen. Tämä määritelmä rajaa pois ns. velvoitetun prososiaalisuuden, mutta mahdollistaa monta muuta motiivia, kuten vaikkapa ”hedonistiselle altruismille”, eli auttamisesta saadulle hyvälle mielelle. Motiivi voi myös olla toisen hädästä johtuvan oman ahdistuksen lievittäminen. (Nencini, Romaioli, Meneghini, 2016, 620-622; Eskola, 2001, 202-204.)

Eräs näkökulma vapaaehtoistyöhön on niin sanottu aktiivinen kansalaisuus. Aaro Harjun (2004) selvityksessä aktiivista kansalaisuutta määritellään monin tavoin, kuten erottamalla neljä aktiivisen kansalaisuuden muotoa: osanotto poliittiseen aktiivisuuteen,

osanotto järjestöjen toimintaan, aktiivisen kansalaisen rooli työelämässä ja aktiivisen kansalaisen rooli yksityiselämässä. Aktiivista kansalaisuutta ja sen ilmentämisen tapoja on siis monenlaista. Ehdokkuus ja äänestäminen vaaleissa, yhteisön luottamustehtävien hoitaminen, ympäristöasioiden ajaminen, yhdistystoiminta ja toisaalta aktiivinen kansalaisuus voi olla osallistumista ja vaikuttamista politiikan tai yhdistysten mutta, mutta se voi olla myös suoraa toimintaa asioiden muuttamiseksi ja yhteiskunnallista kriittisyyttä. (Harju, 2004, 20.)

Harjun (2005) mukaan vapaaehtoistoiminta on aktiivisen kansalaisuuden konkreettinen ilmentymä, koska kun ihminen työskentelee palkatta toisten ihmisten ja yhteisönsä hyväksi, hän on kiistatta aktiivinen kansalainen. Aktiivinen kansalaisuus ei voi toteutua paremmin kuin se vapaaehtoistoinnassa tekee. (Harju, 2005, 70.)

Harju myös määrittelee aktiivisen kansalaisuuden tarkoittavan neljää asiaa: ihmisen identiteettiä, osallistumista, kohtaamista ja välittämistä. Näin määritellen aktiivinen kansalaisuus on konkretisoitavissa elämänmakuiseksi ja inspiroivaksi. Identiteetti antaa aktiiviselle kansalaiselle viitekehyksen hahmottaa paikkansa yhteiskunnassa. Osallistumalla ihminen tosiasiallisesti elää keskellä yhteiskuntatodellisuutta osallistuen ja vaikuttaen. Todellista kansalaisuutta synnyttää ihmisten luonteva, jatkuva ja välitön kohtaaminen ja sitä ihminen sosiaalisena olentona kaipaa. Välittäminen tuo aktiiviseen kansalaisuuteen inhimillisen ja sosiaalisen ulottuvuuden. Huolehtimista omasta itsestä seuraa toisista välittäminen. Välittämisen filosofia tuo mukaan empaattisuuden, humanisuuden ja sosiaalisen vastuun. (Harju, 2005, 68-70.)

Pessin ja Oravasaaren (2010) mukaan aktiiviseen kansalaisuuteen liittyvä kansalaisyhteiskunta-ajattelu muuttaa perinteisen non-profit-paradigman tarkastelua seuraavasti:

- Toiminnan motivaationa altruismin ohella, tai pikemminkin tilalta, motivaatiossa korostetaan oma-apua, vertaisapua, apua toinen toisilleen. Ihmisillä on kykyä ja halua toimia yhdessä jaettujen tavoitteiden ja yhteisten asioiden edestä.

- Toiminta-alueet: erityisen laajat – auttamisen ja tuen ohella esim. vertaistukiryhmät, kampanjat, luonnonsuojelu. Vapaaehtoistoiminta kattaa myös kaikenlaisen aktivismin.

- Organisatorinen konteksti: muodollisten järjestöjen ohella runsaasti moninaisia muotoja: epävirallisia ryhmiä, kokonaan vapaaehtois pohjaisia ryhmittymiä ja järjestöjä jne.

- Vapaaehtoistojen roolit: tehtävät eivät ole etukäteen järjestön tarkasti rajattavia, vaan toimijat voivat tuoda omia ideoitaan, intressejään, lahjojaan. Lisäksi vapaaehtoistojen toimijat voivat ottaa kokonaisvastuun toiminnasta tai jopa järjestöstä ja sen johtamisesta. (Pessi & Oravasaari, 2010, 11.)

Edellä kuvatuissa määritelmissä korostuvat vapaaehtoistoiminnan piirteinä erityisesti toiminnan palkattomuus ja se, että työtä tehdään omasta vapaasta tahdosta, eli toiminnan lopettaminen on yhtä mahdollista kuin sen aloittaminenkin. Leimallisia piirteitä ovat

myös toiminnan kohdistuminen oman perhe- ja ystäväpiiriin ulkopuolisiin tahoihin ja organisoitu toiminta. Toiminnan organisoituminen voi toteutua vapaaehtoistyönä kolmannella sektorilla täydentämässä palkattujen henkilöiden työtä tai kokonaan vapaaehtoisuuteen perustuvissa organisaatioissa, mutta myös hyvin epävirallisissa organisaatioissa.

Vapaaehtoistoiminnan piirteiden lisäksi määritelmässä nousevat esiin myös vapaaehtoiisiin itseensä ja heidän motivaatioonsa liittyvät tekijät. Useat määritelmät nostavat esiin sen, että vapaaehtoistyön motivaattorina on toisten ihmisten auttaminen tai altruismi, mutta Pessi & Oravasaari (2010, 154.) sekä Eskola & Kurki (2001, 10.) mainitsevat motivaattorina tehtävänsä valmennetun vapaaehtoisen saamat uudet opit. Harjun (2005, 67.) aktiivinen kansalaisuus taas nostaa esille erityisesti ihmisten väliseen vuorovaikutukseen perustuvat motivaattorit.

Voitaneen siis todeta, että vapaaehtoistyö, niin hankalasti määriteltävää kuin se onkin, nähdään tässä tarkastelussa toimintana, jota tehdään vailla taloudellista korvausta, siinä mielessä vapaasta tahdosta, että sen aloittaminen on perustunut tekijän omaan valintaan ja toimijalla on valta myös päättää toiminnan lopettamisesta, se kohdistuu perheen ja läheisen ystäväpiiriin ulkopuolelle ja toiminta on jossain määrin organisoitua ja johdettua. Lisäksi tarkastelussa tullaan huomioimaan muiden auttamisen ja altruismin vaikutus silloin, kun se tarkasteltavaan vapaaehtoistyöhön on liitettävissä. Vapaaehtoistyötä kun voi tehdä myös puhtaasti omaan itseensä liittyvistä syistä, kuten oman osaamisen tai sosiaalisen statuksen kehittämisen toivossa.

2.3 Motivaatiosta vapaaehtoistyössä

Edellisessä luvussa todettiin, että vapaaehtoistyön täsmällinen määrittely on haastavaa. On kuitenkin selvää, että vuosittain miljoonat ihmiset tekevät vapaaehtoisesti työtä, joka auttaa jotakin tai joitakin oman lähimpiin ulkopuolella, eivätkä he saa tästä työstä korvausta. Koska vapaaehtoistyötä tehdään usein myös jossakin organisatorisessa kontekstissa, on näiden organisaatioiden tärkeimpiä haasteita pitää vapaaehtoiset motivoituneina. (Nencini ym., 2016, 618.)

Kuten aiemmin todettiin, 60-luvun puolivälissä motivaation tutkimus keskittyi tarpeista tavoitteiden toteuttamiseen ja motivaation prosessiin. Mikä saa yksilön aktivoitumaan ja toisaalta, mikä määrittää sen, mihin aktiviteetti kohdistuu? Samassa yhteydessä alkoi rakentua pohja myös vapaaehtoistyön motivaation tutkimukselle ja ymmärrykselle. Ajattelutavassa erotettiin ei-vapaaehtoiset tekemiset, jotka nähtiin motivoitumattomina ja vapaaehtoiset, päätöksentekoa vaativat tekemiset, joihin nähtiin tarvittavan jotakin motivoivaa vaikutinta. (Vroom, 1982, 63-64.)

Vaikka Vroom (1982, 66.) käsittelee yksinomaan työntekijän motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, on kiintoisaa huomata, kuinka hän jo alustaa myöhempää vapaaehtoisten motivaatiotutkimusta: ”Työ itsessään voi jo palvella työntekijän moraalista tarkoitusta. Moni työtehtävä tarjoaa haltijalleen mahdollisuuden vaikuttaa kanssaihminen onnellisuuteen ja hyvinvointiin... ..kun työtehtävän lisäarvon määrittäminen voi olla vaikeaa, se ei sitä välttämättä ole työntekijälle itselleen”. Sen jälkeen Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoria (Self-Determination theory) on muokannut alaa yhdistämällä tarpeiden tyydytyksen käytäytymisen sisällön ja prosessin käsitteisiin. (Haivas, Hofmans, Pepermans, 2012; 1196.)

Claryn ja muiden (1998) luoma Vapaaehtoisuuden tekijöiden luettelo (Volunteer Functions Inventory: VFI) tarkastelee vapaaehtoisten motivaatiota kuuden eri tekijän kautta. Näitä ovat arvot (values), osaaminen (understanding), sosiaalisuus (social), ura (career), turvallisuus (protective) ja kasvu (enhancement). Vapaaehtoistyöllä tavoitellaan näiden kuuden tekijän – tai tarpeen – täyttämistä kullekin toimijalle omanlaisellaan yhdistelmällä. Teoria pohjaa funktionalistiseen ajatteluun siitä, että sama työ tai aktiviteetti voi eri ihmisille palvella täysin erilaisia motivaatioita.

Vapaaehtoistyöllä on merkitystä myös ihmisen minäkuvalle. Vapaaehtoistyöntekijä voi tavoitella erilaista statusta kuin mikä hänellä on ammatissaan, tai hän voi vapaaehtoistyössä toteuttaa mielihaluja ja arvoja, joita hän ei työssään tai muuten elämässään pääse toteuttamaan. Van Ingen ja Wilson (2016) ovat todenneet, että rooli-identiteetti ja ikä korreloivat vahvasti ja että varttuneemmille vapaaehtoistyörooli on suurempi osa identiteettiä ja minäkuva. Roolin merkitys kuitenkin vaihtelee vapaaehtoisten keskuudessa, mutta osa jopa määrittelee itsensä vapaaehtoisroolinsa kautta. Tähän voi olla syynä se, että vapaaehtoistyössä he voivat vapaammin valita omien arvojensa mukaista tekemistä. Mielenkiintoista on, että kaksi vapaaehtoista voi menestyä täsmälleen samassa roolissa, mutta erota vahvasti siinä, miten he kokevat itsensä roolissaan. (Ingen & Wilson, 2016; 29-31.)

Ojanen (2001, 104.) kuvaa kokemuksia ja tutkimuksia suuren filantrooppisen järjestön vapaaehtoistoimijoista. Jäsenet ovat raportoineet pitkäaikaista hyvän olon tunnetta, mutta myös kokivat terveytensä parantuneen. Mielenkiintoista on, että vieraita auttaneet kokivat terveytensä parantuneen enemmän kuin ne, jotka auttoivat omaisiaan. Samassa artikkelissa viitataan myös Moen, Dempster-McCainin ja Williamsin (1989) sekä Housen, Landisin ja Umbersonin (1988) tutkimuksiin, joiden mukaan vapaaehtoistyön tekeminen oli yhteydessä keskimääräistä vähäisempään sairastuvuuteen ja keskimääräistä pidempään elinikään. Lisäksi muita auttaneiden vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöiden tutkimuksessa todettiin, että sisäisesti motivoitunut auttaminen ei ollut pelkästään auttajalle hyväksi, vaan myös autettavan hyvinvointi koheni enemmän, kun hän koki auttajansa olevan liikkeellä sisäisesti motivoituneena. Ymmärtämällä sisäisen motivaation vahvistusmekanismeja, on keskinäinen välittäminen, auttaminen ja yhteisöllisyys siis lisättävissä. (Martela & Jarenko, 2014; 61.)

Martela ja Jarenko (2014, 62.) toteavat, että vapaaehtoistoiminta perustuu usein sisäiselle motivaatiolle, sillä määritelmällisesti vapaaehtoistoiminnan motivaatio ei kytkeydy ulkoihin palkkioihin. Lisäksi tutkimukset osoittavat, että sisäinen motivaatio johtaa ulkoisia syitä todennäköisemmin prososiaaliseen, muita auttavaan käytökseen. Vapaaehtoistyö ja kansalaisosallistaminen perustuvat siis sisäiseen motivaatioon, eli yksilöiden omaehtoiseen innostukseen. Niiden kehittämisessä on olennaisen tärkeää miettiä, miten sisäistä motivaatiota voidaan tukea.

Yksi näkökulma vapaaehtoistyön tekemiseen on oman osaamisen kehittyminen ja mahdollisuudet hyödyntää tätä uutta osaamista ammatillisesti. Uuden oppiminen jo lähkökohtaisestikin vaatii henkistä vapaaehtoisuutta, joten tietty yhteys on heti olemassa. Ja kuten aiempana määriteltiin, kolmannella sektorilla voi olla toimijoita, joissa operoi sekä palkattua henkilökuntaa, että vapaaehtoisia ja näin ollen vapaaehtoistyö voi olla myös väylä uudelle uralle. Ammatillisesti vapaaehtoistyö opettaa monia työelämässä arvostettuja taitoja, kuten sosiaalisia taitoja, erilaisuuden kuuntelua ja erojen hyväksymistä. Ropo ja Eriksson (2001, 46-47.) väittävätkin, että vapaaehtoistyölle työharjoittelun tarkoituksessa on varsin suuret markkinat erilaisissa organisaatioissa. Samaan viittaa myös Marjovuori (2014, 54-58.) tutkimuksessaan toteamalla, että työuraa aloitteleville vapaaehtoistyön kokemus voi olla merkittävä tekijä ensimmäisen työpaikan saamisessa. Toisaalta myös työn palkattomuus pakottaa miettimään omia motiiveja ja arvoja normaalia perusteellisemmin. Marjovuon tutkimuksessa haastateltavat suhtautuivat palkattomuuteen hyvin eri tavoin, mutta yhteistä kaikille oli mielipide siitä, että vapaaehtoistyö on palkatonta ja ansiotyö on erikseen.

Harju (2005, 69-70.) täydentää vapaaehtoistyön inhimillistä ja sosiaalista osaamista kehittävää näkökulmaa kuvaamalla, että kun ihminen työskentelee ilmaiseksi toisten ihmisten ja oman yhteisön hyväksi, toimii hän aktiivisena kansalaisena. Hän toimii omana persoonanaan (identiteetti), hän osallistuu, hän kohtaa muita ihmisiä ja välittää heistä samoin kuin yhteisistä asioista. Toisin päin kääntäen vapaaehtoistoiminta jalostaa ihmistä. Se kehittää eettistä arvomaailmaa ja identiteettiä sekä parantaa ihmisen taitoja osallistua, toimia ja vaikuttaa, mutta myös kohdata muita ja kommunikoida heidän kanssaan. Vapaaehtoistoiminta jalostaa ihmisen sosiaalista mieltä ja vähentää kielteisiä piirteitä. Vapaaehtoistoiminta siis kasvattaa ihmistä yksilönä ja kansalaisena. Ojanen (2001, 98.) lisää hyvin olennaisen huomion siitä, että ”ihminen yleensä tuntee mielihyvää toisen auttamisesta, mutta hän ei auta saadakseen mielihyvää, vaan hän tuntee mielihyvää auttamisestaan.” Näin ollen ihminen siis käyttäytyisi altruistisesti siitä huolimatta, että mielihyvän voisi nähdä ulkoisena palkkiona.

Marjovuori (2014, 77-78.) tuo esiin myös vapaaehtoisten keskinäisen yhteenkuuluvuuden yhtenä motivaation lähteenä. Vapaaehtoistyöntekijöiden näkemyksissä vapaaehtoistyö hahmottui yhteenkuuluvaisuudeksi ja että vapaaehtoistyö voi olla monella eri tasolla ihmisiä yhdistävä tekijä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö vapaaehtoistyö voisi

sisältää ristiriitoja ja kielteisiäkin asioita, kuten kiusaamista. Ne pyritään kuitenkin ratkaisemaan ja suunta on kohti yhteenkuuluvaisuutta. Vapaaehtoistyö on siis perusluonteeltaan hyvää yhteishenkeä, mutta sitä on jatkuvasti myös rakennettava ja se vaatii monitasoisia dialogia.

Luvun alussa käsiteltiin hieman yleisen motivaation tutkimuksen, mutta myös palkkatyön motivaatiotutkimuksen taustaa, mutta painopiste oli selvittää, miksi motivaatio on olennainen seikka vapaaehtoistyön kontekstissa ja millä tavalla sen tutkimus eroaa yleisesti motivaation tai palkkatyöntekijöiden motivaation tutkimuksesta. Vapaaehtoistyön ominaispiirteet ja toisaalta ne asiat, joita vapaaehtoistyöntekijät toiminnallaan tavoittelevat, eroavat palkkatyön ominaispiirteistä ja tavoitteista, joten erityiselle vapaaehtoistyön motivaation tutkimukselle on tarve ja tilaus.

2.4 Teoreettinen viitekehys työ- ja vapaaehtoistyömotivaation tutkimukselle

Vapaaehtoisten motivaatio muodostaa vapaaehtoistoiminnan kivijalan. Henkilökohtainen motivaatio on vapaaehtoistyön ydinasia, mutta vapaaehtoisuus, vapaamuotoisuus, joustavuus ja riippumattomuus ovat samalla myös riski toiminnan jatkuvuudelle. Siksi vapaaehtoistyön motivaatiotekijöiden selvittäminen on ensiarvoisen tärkeää vapaaehtoistoiminnan kannalta. (Yeung, 2005, 83.) Lisäksi vapaaehtoistyön ominaispiirteet ja tavoitteet eroavat palkkatyön vastaavista, joten on syytä olettaa, että motivaatiotekijöissä voi olla eroavaisuuksia verrattuna palkkatyöntekijöihin, joten tutkimustulosten yleistämiseen tulee suhtautua kriittisesti.

Vapaaehtoistyön motivaation tutkimuksen kannalta ensiarvoisen tärkeää on syventyä työmotivaation tutkimuksen kenttään siitä huolimatta, että valtaosa keskeisistä teorioista on luotu palkansaajien viiteryhmää hyödyntäen, mutta koska työmotivaatio ei synny yksinomaan taloudellisesta korvauksesta, voimme siis hyödyntää työmotivaation tutkimusta myös vapaaehtoisten motivaation tutkimuksessa. Tässä alaluvussa luodaan katsaus työmotivaatiotutkimuksen kehitykseen ja keskeisimpiin teorioihin sekä paneudutaan niiden keskinäiseen vuorovaikutukseen ja yhteyksiin erityisesti painottaen vapaaehtoistyön motivaation näkökulmaa.

2.4.1 Funktionaalinen lähestymistapa

Daniel Katz julkaisi vuonna 1960 artikkelin ”The functional approach to the study of attitudes”. Artikkelissa Katz kuvasi neljä tekijää (functions), jotka vaikuttavat ihmisten asenteiden pysyvyyteen tai niiden muuttumiseen. Asenne on eri asia kuin motivaatio,

mutta asenteemme tai suhtautumisemme asioihin yleensä saa meidät toimimaan jollakin tavalla, voidaan katsoa, että motivoituminen pohjautuu jossakin määrin myös asenteisiin. Ja toisaalta Katzin näkemykset ovat usean motivaatiotutkimuksen perustana.

Perustasolla ihmisen toimintaa ohjaa säätöfunktio (adjustive function), joka saa ihmiset vahvistamaan toimintaa, josta koetaan saatavan palkintoa ja toisaalta, välttämään toimia, jossa on olemassa rangaistuksen tai vahingon mahdollisuus. Esimerkkinä toimintaa vahvistavasta funktiosta Katz käyttää työntekijää, joka suosii äänestyspäätöksillään puoluetta, jonka kokee vahvistavan hänen taloudellista asemaansa. Mitä konkreettisempi ja läheisempi palkinnon (tai vahingon) mahdollisuus on, sitä voimakkaampi on positiivinen (tai negatiivinen) asenne kohteeseen. (Katz, 1960; 170-171.)

Toinen funktio on egoa suojeleva (ego-defensive). Katzin mukaan ihminen käyttää paljon energiaa elääkseen itsensä kanssa ja samalla suojelee minuuttaan odottamattomilta impulsseilta ja uhkaavilta ulkoisilta voimilta. Näitä suojelumekanismeja kutsutaan egoa suojeleviksi funktioiksi. Pahimmillaan ne voivat sosiaalisesti halvaannuttaa ihmisen, koska ihminen pyrkii väistämään ja kieltämään itseään uhkaavat voimat ja tilanteet. Useilla asenteillamme on tällainen funktio ja ne toimivat puolustaessaan minäkuvaamme. Esimerkkinä Katz mainitsee omasta epävarmuudesta kumpuavan pienuuden tunteen, joka voidaan projisoida kielteisiksi tunteiksi esimerkiksi jotain vähemmistöä kohtaan, jolloin ihminen voi tuntea ylemmydentunnetta heihin nähden. Jos sopivaa kohdetta projisoinnille ei löydy, sellainen voidaan jopa luoda. Ihminen ei useimmiten tiedosta käyttävänsä näitä mekanismeja, mutta joskus ymmärrys omasta toiminnasta voi syntyä jälkikäteen. (Katz, 1960, 172-173.)

Kolmas Katzin kuvaama tekijä on arvoja ilmaiseva funktio (value-expressive function). Monet asenteet pyrkivät suojaamaan yksilöä ja estämään asioita tapahtumasta tai näkymästä, toisilla asenteilla sen sijaan pyritään tarkoituksellisesti tuomaan esiin henkilön keskeisiä arvoja ja näyttäytymään sellaisena, jollaisena henkilö toivoo olevansa. Nämä asenteet eivät kuitenkaan yksin kirkasta minäkuvaa, vaan myös muokkaavat sitä. Vaikkapa teini, joka pyrkii samaistumaan viiteryhmäänsä, voi vaikuttaa ulkopuolisesta heikolta, mutta haluaa näyttäytyä sellaisena, että pääsee harmoniaan oman minäkäsityksensä kanssa. Samantapainen prosessi käynnistyy, kun ihminen liittyy uuteen organisaatioon. Yksilö voi ottaa vastaan ja sisäistää organisaation arvot. (Katz, 1960, 173-175.)

Neljäs Katzin tekijöistä on tietämys (knowledge). Yksilöt eivät hanki tietoa ainoastaan tyydyttääkseen tarpeitaan, vaan myös saadakseen järjestystä muuten niin kaoottiseen universumiin. Tarvitaan viiteryhmiä ja standardeja maailman ymmärtämiseksi ja asenteita niiden toimittamiseen. Tiedon tarve ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ihmisiä motivoisi tarve yleisesti ymmärtää asioita, mutta he haluavat ymmärtää asioita, jotka vaikuttavat heidän omaan elämäänsä. Asenteet toimivat tällöin tulkkeina siinä, miten informaatio sovitetaan henkilökohtaiseen todellisuuteen. Tästä taas seuraa se, että uusi tieto ei muuta

vanhoja asenteita tai käsityksiä, jollei olemassa olevassa ymmärryksessä ole jotakin tiedostettua aukkoa tai puutetta, jonka uusi tieto voisi paikata. Asennemuokkaus pelkällä informaation lisäämisellä ei siis välttämättä toimi. (Katz, 1960, 175-176.)

Vaikka Katzin teoria on julkaistu jo vuonna 1960, sitä sovelletaan edelleen. David Coursey kumppaneineen (2011) hyödynsivät funktionaalista teoriaa selvittäessään vaikuttaako ihmisen taipumusta motivoitua julkisen sektorin työstä mittaavaa julkisen palvelun motivaatiokerroin (Public service motivation, PSM) vapaaehtoistyön alavalintaan. Tutkimuksen taustalla oli kysymys siitä, että PSM:n tutkimuksessa on jätetty huomiotta altruistinen ja prososiaalinen vapaaehtoistyö, vapaaehtoisten oletetaan motivoituneen altruistisesti, vapaaehtoisilla on palkattuja suurempi valinnanvapaus tekemisiinsä ja vapaaehtoiset, joiden motivaatiotarpeita organisaatio ei tyydytä, voivat lähteä helpommin kuin palkatut työntekijät. Näin siitä huolimatta, vaikka julkisen sektorin työn kutsumusta pidetään altruistisena, ei vapaaehtoistyötä ole tulkittu julkisen sektorin työksi, vaikka ne eivät tutkijoiden mukaan ole järin kaukana toisistaan. Tutkimuksessa hyödynnettiin Claryn ja kumppaneiden (1998) kehittämää VFI-menetelmää (Volunteer functions inventory), joka pohjaa Katzin funktionaaliseen lähestymistapaan. Tutkimuksen tulokset tukevat Claryn ja kumppaneiden, mutta myös Katzin näkemyksiä siitä, että motivaatiotekijät vaihtelevat alasta riippuen. (Coursey, Brudney, Littlepage & Perry, 2011.) Vapaaehtoistyötä tekevät eivät siis motivoitu vapaaehtoistyöstä itsestään, vaan esimerkiksi siitä, miten tietty vapaaehtoistyö edustaa heidän arvojaan.

2.4.2 *Volunteer Functions Inventory*

Edellä mainittu Claryn ja kumppaneiden (1998) kehittämä VFI-menetelmä pohjautuu hyvin voimakkaasti Katzin funktionaaliseen lähestymistapaan. Aiempi tutkimus oli keskittynyt lähinnä auttamisen käsitteeseen ja sen vaikuttimien tutkimukseen, mutta koska vapaaehtoistyö on paljon muutakin kuin auttamista, tutkimusta tarvittiin. Menetelmän pohjana on ollut ajatus siitä, että yksilö voi tehdä suuriakin henkilökohtaisia uhrauksia toisen henkilön, erityisesti vieraan, hyväksi. Miksi ihmiset lähtevät vapaaehtoistyöhön ja mikä saa heidät jatkamaan sitä työtä jopa vuosia? (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen & Miene, 1998; Clary & Snyder, 1999.)

Tutkimuksen lähtökohtina oli ymmärrys siitä, että funktionaalinen lähestymistapa on myös motivaatioon vaikuttava lähestymistapa, sillä se kuvaa yksilöllisiä ja sosiaalisia prosesseja, jotka käynnistävät, suuntaavat ja ylläpitävät toimintaa, mutta myös oletus siitä, että ihmiset voivat ja tekevät samoja asioita erilaisista psykologisista syistä. Myös lähtöoletus siitä, että ihmiset osallistuvat ja jatkavat vapaaehtoistoiminnassa, jos siinä yhdistyvät yksilöä motivoivat tarpeet ja mahdollisuudet tyydyttää niitä, on peräisin Katzilta. (Clary ym., 1998; 1999.)

VFI-menetelmässä tunnistetaan kuusi funktiota, tai tarvetta, joita vapaaehtoistyö tyydyttää. Moni niistä on yhteneväinen Katzin (1960) funktioihin. Claryn (1998) ja kumppaneiden tekstissä säätöfunktioilla (adjustive function) viitataan Smithin, Brunerin ja Whiten vuonna 1956 julkaisemaan vastaavanlaiseen funktioon, jonka tehtävä on auttaa yksilöitä sopeutumaan viiteryhmiinsä (vrt. value-expressive function), kun taas Katzin funktiosta puhutaan utilitaristisen funktion nimellä. Aiempien tutkimusten tenho Clarylle ja kumppaneille oli siinä, kuinka laajaa asenteiden ja motivaatiotekijöiden kenttää ne käsitelivät ja kuinka laajalta psykologiselta taustalta ne ammensivat. Pohdintojen ja tutkimusten tuloksena päädyttiin kuuteen funktioon. (Clary ym., 1998.)

Ensimmäisenä VFI:n funktiona ovat arvot (values). Vapaaehtoistyö tarjoaa yksilöille mahdollisuuksia ilmaista arvojaan, vastaavasti kuin Katzin arvoja ilmaiseva funktiossa. Toinen VFI:n osa on ymmärrys (understanding). Vapaaehtoistyö tarjoaa mahdollisuuksia uusiin oppimisen paikkoihin ja toisaalta mahdollisuuden käyttää tietoja, taitoja ja osaamisia, jotka muuten jäisivät käyttämättä. Tämä täyttäneee samaa tarvetta kuin Katzin tietämystä (knowledge). (Clary ym., 1998.)

Kolmas VFI:n ulottuvuus on sosiaalinen (social). Se täyttää ihmisten tarpeita vuorovaikutukseen toisten kanssa ja vapaaehtoistyö tarjoaa mahdollisuuksia toimia kiinnostavissa viiteryhmissä tai tehdä asioita, joilla voi tehdä vaikutuksen tärkeisiin viiteryhmiin. Neljäs ulottuvuus on ura (career). Ropo ja Eriksson (2001) ja Marjovuo (2014) viittasivat tähän samaan ulottuvuuteen, jolloin vapaaehtoistyötä tekemällä voidaan vaikuttaa, joko osaamisen tai sosiaalisten verkostojen kautta, urakehitykseen. (Clary ym., 1998; Ropo & Eriksson, 2001, 46-47; Marjovuo, 2014, 60-68.)

Viides funktio on suojeleva (protective). Se on suorassa suhteessa Katzin (1960) ego suojelemaan (ego-defensive) funktioon. Vapaaehtoistyön kontekstissa ego suojeleva funktio tarkoittaa syyllisyyden tunnetta vähentävää toimintaa silloin, kun kokee itsensä epäreilusti hyväosaisemmaksi kuin ne, joiden hyväksi työskentelee. Erityisesti Punaisen Ristin toimijat ovat ilmoittaneet tämän motivaatiotekijäkseen. Kuudes elementti VFI-mallissa on lisäys (enhancement). Se pohjaa näkemyksiin siitä, että pelkästään ego suojaavat prosessit eivät ole kaikki, mitä ego voi vapaaehtoistyöstä saada. Se pohjaa tutkimukseen, jonka mukaan positiivinen ja negatiivinen mieliala ovat kaksi eri asiaa, eivät saman skaalan eri päät. Sen tulosten valossa ihmiset tekevät vapaaehtoistyötä saadakseen lisättyä positiivisen mielialan tunteita. Lisäksi tutkimukset tukevat näkemystä, että ihmiset saavat mielihyvää kokiessaan kehittyvänsä tai saavansa uusia osaamisia, mutta mielihyvää tuottavat myös itseluottamuksen ja henkilökohtaisen kasvun tunteet. (Clary ym., 1998.)

Tutkimuksen tuloksena vahvistui käyttökelpoiseksi ajatus, että VFI-kehityksen funktioiden avulla ihmisiä voidaan siis rekrytoida vapaaehtoistyöhön vetoamalla heidän psykologisiin tarpeisiinsa, jotka tulevat täytetyksi vapaaehtoistyössä, sekä heidät saadaan pidettyä vapaaehtoistyön piirissä niin kauan, kuin työ tarjoaa tyydytystä näille tarpeille.

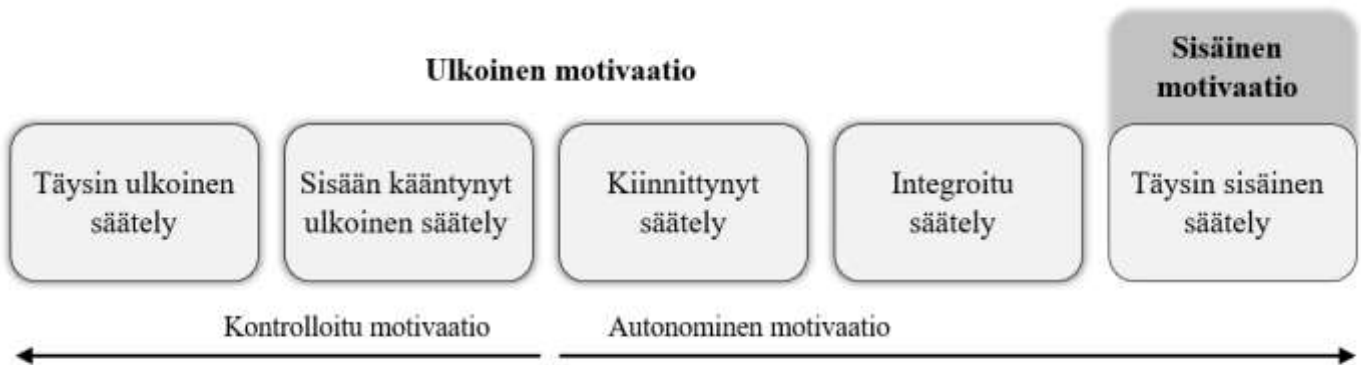
VFI-malli tarjoaa vapaaehtois- ja kolmannen sektorin organisaatioille työkalun vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiin ja heidän motivaationsa ylläpitämiseen. (Clary ym., 1998.)

2.4.3 Itseohjautuvuusteoria

Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin Self-determination theory, suomeksi itseohjautuvuusteoria, josta käytetään myös nimitystä itsemääräämisteoria (Martela 2017, Vasalampi, 2017) on teoria, jonka mukaan ihminen on luonnostaan aktiivinen, motivoituva ja itseään ohjaava. Se tarkoittaa, että ihmisellä on luonnostaan taipumus asettaa tavoitteita ja pyrkiä suoriutumaan ympäröivistä haasteista ja liittää kokemukset minäkuvaansa. Motivaation määrittelyssä teoria lähtee siitä, että yksilöt eroavat sen suhteen, paljonko heitä joku asia kiinnostaa, mutta myös sen suhteen, miksi he ovat motivoituneet tekemään jotain. Teorian mukaan motivaation lähde ja motiivin laatu ovat olennaisempia kuin motivaation määrä itsessään. (Vasalampi, 2017, 54-55.)

Teoria koostuu kuudesta osateoriasta, joista yksi keskeisimpiä on organistisen integraatioteorian jako sisäiseen (intrinsic) ja ulkoiseen (extrinsic) motivaatioon. Sisäinen motivaatio tarkoittaa yksilön motivoitumista tekemään jotakin toiminnan itsensä, sen kiinnostavuuden tai sen tuottaman mielihyvän tähden, mutta myös omien arvojen mukaisena. Kun tavoitteeseen pyritään muiden ihmisten tai tilanteen vaatimuksista johtuen ulkoisen palkkion tai negatiivisten tunteiden välttämiseksi, kyseessä on ulkoinen motivaatio. (Vasalampi, 2017, 55; Ryan & Deci, 2017, 14.)

Ollennainen osa teoriassa on ulkoisen motivaation sisäistymisellä, eli kysymys siitä, mikä saa yksilön sisäistämään tavoitteet, jotka lähtökohtaisesti tulevat ulkoapäin. Ryan ja Deci määrittelevät organistisessa integraatioteoriassa viisi motivaation sisäistymisen tasoa. Täysin ulkoinen säätely ja sisään kääntynyt ulkoinen säätely edustavat kontrolloitua motivaatiota, eli motiivitekijät ovat pääosin ulkoa säädeltyjä. Ulkoiset motiivit voivat kuitenkin sisäistyä niin, että yksilö tunnistaa ja hyväksyy toiminnan arvon ja siis kiinnittyy ympäristön tavoitteisiin ja sääntöihin, jolloin kyse on kiinnittyneestä säätelystä. Kun henkilö sulauttaa toiminnan tai tavoitteen osaksi omia tavoitteitaan, jolloin toiminta tai tavoite on hänelle tärkeä ja merkityksellinen, puhutaan integroidusta säätelystä, joka on jo hyvin lähellä sisäistä säätelyä ja motivaatio johtaa vahvaan sitoutumiseen. Viides taso on täysin sisäinen säätely, eli sisäinen motivaatio. Kiinnittyneen, integroidun ja sisäisen säätelyn välistä liikettä kutsutaan autonomiseksi motivaatioksi, jossa motivaatiotekijät ovat joko täysin sisäisiä ja itsestä lähtöisin (täysin sisäinen säätely), tai ulkoisesti asetettuja, mutta jotka kuitenkin on sisäistetty vahvaksi osaksi omaa itseä tai arvomaailmaa (kiinnittynyt ja integroitu säätely). (Vasalampi, 2017, 56-57; Ryan & Deci, 2017, 179-215.)



Ulkoinen motivaation sisäistyminen; Vasalampi (2017),
(mukaan Deci & Ryan, 2000)

Itseohjautuvuusteoria huomioi myös sosiaalisen ympäristön, joka vaikuttaa suoraan tai välillisesti yksilön toimintaan. Teorian mukaan keskeistä ulkoisten motiivien sisäistymiselle on se, miten hyvin yksilön sosiaalinen ympäristö tukee psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä. Ryan ja Deci jakavat sosiaaliset ympäristöt kolmeen luokkaan, joita ovat autonomiaa tukevat, tehokkuutta tukevat ja vuorovaikutusta tukevat. Sosiaaliset ympäristöt, jotka tukevat psykologisia perustarpeita, tukevat mm. sisäistä motivaatiota ja aktiivista itseohjausta. Nämä psykologiset perustarpeet ovat tarve autonomiaan (autonomy), tarve pystyvyyden tunteeseen (competence) ja tarve kokea yhteenkuuluvuutta (relatedness). (Vasalampi, 2017, 61; Ryan & Deci, 2017, 239-271.)

Itseohjautuvuusteoria siis luokittelee motivoivat tekijät ulkoisiksi ja sisäisiksi tekijöiksi, sekä tarkastelee motiivien sisäistymisen prosessia, jossa vaikuttaa psykologisia perustarpeita tyydyttävä sosiaalinen ympäristö. Simona Haivas kollegoineen (2012) lähestyi eri ihmisten erilaisia motivaatiotekijöitä vapaaehtoistyössä tutkimalla yksilöllisiä eroja tarpeiden tyydytyksessä. Keskeinen teoriakehys tutkimuksessa oli itseohjautuvuusteoria (SDT), mutta toisaalta lähestyivät asiaa Claryn ja kumppaneiden VFI-teorian (1998) kautta. Heidän havaintonsa oli, että kaikki VFI:n funktiot voidaan jakaa SDT:n psykologisiin perustarpeisiin tai sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin. Lisäksi he todistivat, että ihmisiä todella motivoivat erilaiset asiat, mutta nämä asiat voidaan ryhmitellä VFI:n funktioiden tavoin SDT:n sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää psykologisten tarpeiden tyydyttämisen suhdetta motiivien sisäistymiseen. Tarkasteluun otettiin nimenomaisesti vapaaehtoistyön tekijät, koska Claryn ja kumppaneiden VFI-tutkimus osoitti vapaaehtoistyön hedelmälliseksi lähteeksi tutkittaessa motivaatiotekijöitä.

2.4.4 Työn piirreteoria

Eräs työmotivaatioon, työn tuloksiin ja työssä viihtymiseen vaikuttava ja niitä selittävä teoria on työn piirremalli (Job characteristics model, JCM), jonka kehittäjät J. Richard Hackman ja Greg R. Oldham kertovat sen määrittelevän ne olosuhteet, joissa yksilö tulee sisäisesti motivoituneeksi työssä tehokkaasti suoriutumiseen. Mitkä työn piirteet mahdollistavat ja voimistavat sisäistä motivaatiota? (Hackman & Oldham, 1976.)

Se keskittyy kolmen muuttujan väliseen vuorovaikutukseen. Nämä muuttujat ovat ne psykologiset tilat, joiden täytyy esiintyä, jotta työntekijä voi motivoitua, ne työn piirteet, jotka luovat näitä psykologisia tiloja ja muuttujat, jotka määrittävät työntekijän kehitysmishalukkuutta monimutkaisessa ja haastavassa työssä. Teorian pohjalla vaikuttaa mm. Herzbergin ja kumppaneiden motivaatiohygieneiateoria, Lawlerin, Porterin ja Vroomin odotusteoria (Expectancy theory), mutta myös Turnerin ja Lawrencen työn suunnitteluun liittyvät tutkimukset. (Hackman & Oldham, 1976, 251; 2010, 464.)



(Hackman & Oldham, 1976, 256.)

Teorian mukaan kriittisiä psykologisia tiloja ovat työstä koettu merkityksellisyys, koettu vastuu työn lopputuloksista ja myös tieto siitä, miten lopputulos on saavutettu. Koettu merkityksellisyyteen vaikuttavat itse työn piirteet, kuinka vaativaa ja merkityksellistä se on, sekä työkokonaisuuden itsensä merkitys. Työn itsenäisyys sen sijaan vaikuttaa suoraan koettuun vastuuseen työn lopputuloksista, samoin kuin saatu (tai saamaton) palaute vaikuttaa tietoisuuteen työssä onnistumisesta ja sen lopputuloksista. Siihen, miten vahvasti nämä linkitykset toimivat, vaikuttaa suoraan yksilön halu kehittyä työssään. Yksilöt, joilla on korkea halu kehittyä, reagoivat positiivisesti korkean motiivointipotentiaalin työhön. Kuitenkin on mahdollista, että lähes jokainen kokee oikeissa olosuhteissa

näitä psykologisia vaikutuksia, mutta toiset reagoivat niihin voimakkaammin kuin toiset. (Hackman & Oldham, 1976, 251-255.)

Teorian ydin on, että tiettyjen työhön liittyvien muuttujien olemassaolo lisää todennäköisyyttä sille, että yksilö pitää työtä merkityksellisenä, tuntee vastuuta työn lopputuloksista ja saa riittävästi tietoa työnsä tuloksista. Ihmiset, joilla on osaaminen ja taidot työhön ja jotka arvostavat kasvun ja oppimisen mahdollisuuksia, tulevat olemaan sisäisesti motivoituneita työtehtävien tekemiseen ja se johtaa yli ajan suurempaan tyytyväisyyteen ja korkealaatuisiin lopputuloksiin. Teorian luojat kertovat, että tänä päivänä teorian ongelma on kuitenkin se, että sitä luotaessa painopiste oli ns. etulinjan työntekijöissä, jotka valmistivat organisaation tuotetta tai palvelua. Nykypäivänä keskitytään enemmän esimiesten ja asiantuntijoiden työhön. Olemme parhaillaan keskellä perustavanlaatuisia muutoksia, jotka koskevat ihmisiä, työtä ja organisaatioita, joissa työtä tehdään. (Hackman & Oldham, 1976, 255-259; 2010, 464-465.)

Valérie Millette ja Marylène Gagné (2008) ovat tutkineet työn piirremallin valossa vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota, tyytyväisyyttä ja sitoutumista. He vertailivat tutkimuksessaan piirremallin tuloksia itseohjautuvuusteoriaan ja tulivat tulokseen, että piirremalli on ristiriidaton itseohjautuvuusteorian kanssa siinä, että molemmat keskittyvät sisäiseen motivaatioon. Itseohjautuvuusteorian mukaan autonomia on perustason psykologinen tarve ja se on tärkeä työn piirre ja psykologinen tarve myös piirremallissa. Eroavaisuutena on, että kun piirremalli näkee motivaation tuloksena, itseohjautuvuusteorian mukaan motivaatio on välittäjä, joka johtaa muihin tuloksiin kuten tyytyväisyyteen ja hyvään suoritukseen. Tutkimuksen lopputuloksissa Millette ja Gagné toteavat, että tyytyväisyys ei ole ainoastaan merkityksellisyyden ja työstä nauttimisen lopputulosta, vaan myös paineettomuuden ja ulkoisten kannustimien puutteen funktio. Tämä tukee itseohjautuvuusteorian oletusta siitä, että työskentely paineen alla on omiaan vähentämään positiivisia kokemuksia. (Millette & Gagné, 2008; 18-20.)

2.4.5 Teoreettisen viitekehysten yhteenveto

Edellä esiteltiin neljä yleisintä teoreettista mallia, joista VFI on yksinomaan vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation tutkimukseen käytetty malli, kun taas muiden ensisijainen käyttökohde ovat palkkatyöntekijät. Funktionaalinen lähestymistapa vaikuttaa monen tuoreemman teorian taustalla, kuten esimerkiksi seuraavaksi esitellyn VFI-mallin pohjana. Kolmantena käsiteltiin itseohjautuvuusteoria ja viimeisenä työn piirremalli. VFI-malli on teorioista tuorein, mutta sekin on peräisin viime vuosituhalta ja on laadittu Katzin Funktionaalisen lähestymistavan ”päälle”. Mielenkiintoista on, että teoriat eivät perusteiltaan merkittävästi eroa toisistaan, vaan jokaisessa tarkastellaan samoja psykolo-

gisia vaikuttimia hieman eri näkökulmista. VFI tarkastelee Funktionaalisen lähestymistavan psykologisia tekijöitä (funktioita) vapaaehtoistyön näkökulmasta, SDT tiivistää psykologiset perustarpeet pienemmäksi kokonaisuudeksi ja tarkastelee niiden vaikutusta motivaation sisäistymiseen ja JCM puolestaan tarkastelee työn piirteiden ja psykologisten tekijöiden vuorovaikutusta.

Tämän tutkimuksen jatkon kannalta paras tarkastelutapa on itseohjautuvuusteoriassa, sillä sen tarkastelutapa ohjaa motivaation kehittämiseen (sisäistämiseen) psykologisten perustarpeiden tyydyttämisellä. Useat vapaaehtoisten motivaatiota käsittelevät tutkimukset keskittyvät itseohjautuvuusteorian kontrolloituun ja autonomiseen orientaatioon, eli tarkastelevat asiaa sen alateorian, kausaalisen orientaatioteorian kautta. Itseohjautuvuusteoriaa on myös päivitetty vastaamaan tätä päivää, kun taas työn piirremallista sen laatijat itsekin toteavat, että se on vanhentunut. Itseohjautuvuusteorian osateorian, organismisen integraatioteorian on osoitettu suorassa vertailussa (Esim. van Schie, Gautier, Pache & Güntert, 2018.) paremmin ennustavan motivaation ja sitä kautta sitoutumisen kehitystä vapaaehtoistyön kontekstissa. Tutkimuksessa (Güntert, Strubel, Kals & Wehner, 2016.) on myös todettu, että viisi kuudesta VFI:n funktiosta korreloivat itseohjautuvuuden kanssa ja että kaikki VFI:n funktiot ovat sovitettavissa kausaaliseen orientaatioteoriaan, mutta myös organismiseen integraatioteoriaan. Lisäksi Allen & Shaw (2009) osoittivat itseohjautuvuusteorian olevan kokonaisuudessaan käyttökelpoinen työkalu vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation tutkimuksessa. Edelleen Gagne ja Deci (2005, 331-332.) toteavat, että itseohjautuvuusteorian juuret pohjautuvat Porterin ja Lawlerin määrittelemiin sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon (1968), jotka puolestaan perustuvat Vroomin odotus-arvoteoriaan (Expectancy-valence theory, 1964.) Lienee perusteltua siis todeta, että kaikki tarkastelutavat jakavat yhteiset esivanhemmat, mutta tämän tarkastelun kannalta itseohjautuvuusteorialla on laajin lähestymistapa. (Hackman & Oldham, 2010, 465; Millette & Gagné, 2008, 11-13.)

3 ITSEOHJAUTUVUUSTEORIA VAPAAEHTOISTYÖSSÄ

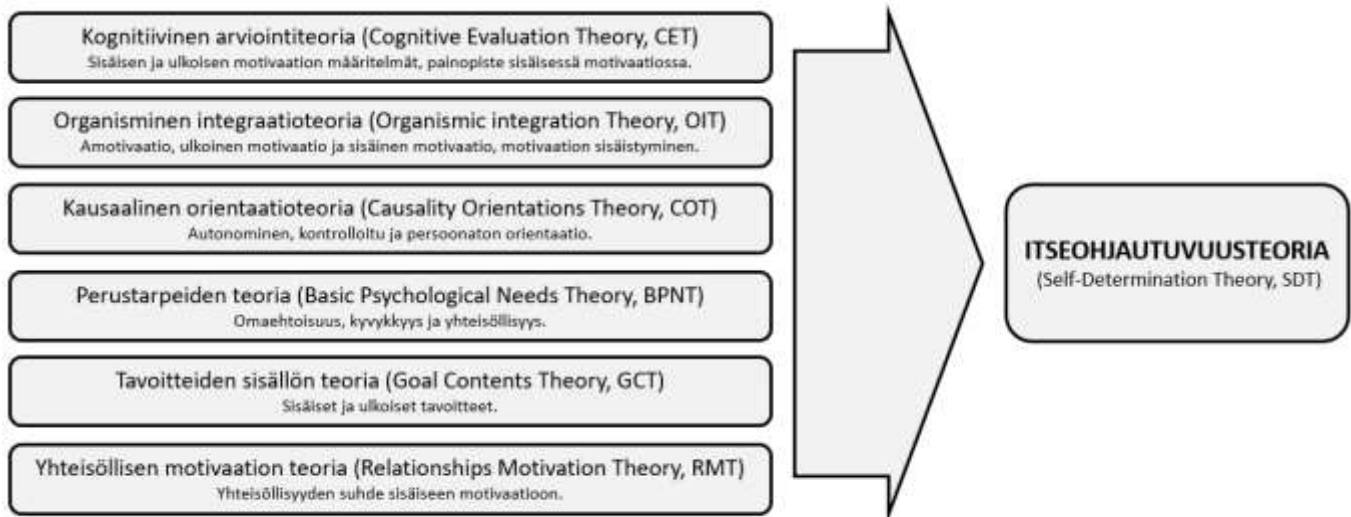
3.1 Teoreettinen tausta

Itseohjautuvuusteorian peruslähtökohta on oletus siitä, että ihminen on lähtökohtaisesti luonteeltaan aktiivinen ja sosiaalinen, sekä ”riittävän hyvissä” olosuhteissa ohjautuu kohti kukoistusta, hyvinvointia ja eheyttä. Itseohjautuvuusteorian mukaan sosiaalinen ympäristö voi tukea psykologisia perustarpeita ja niiden täytyminen ruokkii ihmisen itseohjautuvuutta kohti aiempia tavoitteita. Yksilön kehitys ja psykologinen kasvu tapahtuvat siis vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa, joka voi joko ehkäistä tai tukea niitä. Itseohjautuvuusteoria ei siis keskity yksinomaan ihmisen motivaatioon, vaan ulkoisten ja sisäisten olosuhteiden vaikutukseen ihmisen itseohjautuvuuteen ja psykologiseen hyvinvointiin. Ihminen pyrkii tyydyttämään psykologisia perustarpeitaan ja jos olosuhteet tukevat niiden itseohjautuvaa tyydyttämistä, se muiden positiivisten vaikutusten ohessa lisää ihmisen sisäistä motivaatiota sitä tehtävää kohtaan, jossa perustarpeita tyydytetään. (Ryan & Deci, 2017, 3-22; Vasalampi, 2017, 54-55.)

Itseohjautuvuusteorian tausta on Edward Decin 1970-luvulla tekemissä tutkimuksissa motivaation yhteydestä sisäiseen ja ulkoiseen palkitsemiseen. Tutkimusten mukaan ihminen voi tulkita rangaistukset tai palkkiot informaationa oman suorituksen laadusta tai ulkopuolelta tulevana kontrollina. Konkreettinen ja selvästi havaittava palaute vähensi sisäistä motivaatiota ja jopa teki siitä ulkosyntyistä. Tutkimukset myös osoittivat, että sisäinen motivaatio ja ulkoinen kontrolli ovat kääntäen verrannollisia suhteessa toisiinsa, eli mitä itsenäisempää ihminen kokee työnsä olevan, sitä korkeampi on hänen sisäinen motivaationsa. Voimakkaan ulkoisen kontrollin vaikuttaessa hänen sisäinen motivaationsa vähenee. Deci löysi lisäksi yhteyden liian haastavien tehtävien ja negatiivisen palautteen sekä sisäisen motivaation vähenemisen välillä. Neutraali palaute puolestaan vaikuttaa ihmisen sisäistä motivaatiota lisäävästi. (Kokkonen 2016, 10-11; Ryan & Deci 2017, 3-22.)

Tarkalleen ottaen itseohjautuvuusteoria ei ole yksittäinen teoria, vaan yhdistelmä neljästä aiemmasta teoriasta, joita on jälkeempään täydennetty niin, että Ryanin ja Decin vuoden 2017 versio itseohjautuvuusteoriasta käsittää yhteensä kuusi miniteoriaa. Ensimmäinen osa teoriaa, kognitiivinen arviointiteoria (CET), muodostui Decin 1970-luvun tutkimusten perusteella ja julkaistiin vuonna 1980. Seuraava osa oli organisminen integraatio-teoria (OIT), joka julkaistiin vuonna 1985. Kausaalinen orientaatioteoria (COT) julkaistiin myös vuonna 1985, jonka jälkeen julkaistiin perustarpeiden teoria (BPNT). Kolme psykologista perustarvetta (omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys) olivat toki olleet aiempienkin teorioiden osia, sillä erityisesti motivaation sisäistyminen OIT:n kuvaamalla tavalla edellyttää psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä. BPNT:ssä käsitelläänkin

kuinka tarpeiden dynamiikka vaikuttaa hyvinvointiin ja elinvoimaan. Viides miniteoria on tavoitteiden sisällön teoria (GCT), joka käsittelee sisäisiä ja ulkoisia tavoitteita. Kuudes ja tuorein osateoria on yhteisöllisen motivaation teoria (RMT), joka syvennyy korkealaatuisten ihmissuhteiden ja omaehtoisuuden väliseen suhteeseen. (Ryan & Deci, 2017.)



Deci & Ryan, 2017

Tämän tutkimuksen kannalta olennaista on perehtyä tarkemmin kognitiiviseen arviointiteoriaan, organismiseen integraatioteoriaan, kausaaliseen orientaatioteoriaan perustarpeiden teoriaan. Näin siksi, että tavoitteiden sisällön teoria ja yhteisöllisen motivaation teoria ovat siinä määrin tuoreita lisäyksiä itseohjautuvuusteoriaan, että niiden toiminnasta vapaaehtoistyön kontekstissa ei ole vielä tätä kirjoitettaessa ehditty julkaista tutkimustietoa. Muiden osateorioiden roolia vapaaehtoistyön kontekstissa käsitellään tarkemmin luvussa 3.2

3.1.1 Kognitiivinen arviointiteoria (CET)

Kognitiivisen arviointiteoria (cognitive evaluation theory) selittää sosiaalisen kontekstin, esimerkiksi vaikka yhteisön johtamiskäytäntöjen tai yrityskulttuurin vaikutusta sisäiseen motivaatioon. Teorian mukaan ulkoiset tekijät kuten palkkiot, määrääjät, valvonta ja arviointi vähentävät autonomian kokemusta ja muuttavat toiminnan lokuksen sisäisestä ulkoiseksi. Ihminen ei siis toimi enää omaehtoisesti ja itseohjautuvasti, vaan jonkin ulkoa annetun perusteen vuoksi. Gagnen ja Decin mukaan ulkoiset palkkiot vähentävät sisäistä motivaatiota ja lisäävät ulkoista motivaatiota silloin, kun palkkioita käytetään käyttäytymisen ohjaamiseen kannustimina. Silloin palkkiot ja kannustimet voivat vieraannuttaa ihmiset heidän arvoistaan ja kiinnostuksistaan, jolloin heidän suorituksensa, luovuutensa

ja joskus jopa moraalinsa vaarantuu. Muita sisäistä motivaatiota alentavia sosiaalisia konteksteja ovat tutkimusten mukaan rangaistuksen uhka, arviointi, valvonta ja aikarajat. (Gagne & Deci, 2005, 332; Kokkonen, 2016, 10; Ryan & Deci, 2017.)

Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että jos palkkiot ovat odottamattomia ja tehtävän suorittamisesta riippumattomia, ne eivät vaikuta sisäistä motivaatiota vähentävästi. Myöskin positiivisen palautteen todettiin olevan ulkoisia palkkioita parempi keino sisäisen motivaation vahvistamiseen. (Gagne & Deci, 2005; Kokkonen, 2016, 10-11; Ryan & Deci, 2017.)

Tiivistäen siis kognitiivisessa arviointiteoriassa on kysymys siitä, miten ihmisestä riippumattomat, ulkoiset olosuhteet, kuten vaikkapa yrityskulttuuri tai johtamiskäytännöt vaikuttavat ihmisen motivaatioon ja toimintaan.

3.1.2 Organisminen integraatioteoria (OIT)

Perinteisen ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon jakamisen sijasta itseohjautuvuusteoria korostaa, että motivaatiota on olemassa eri tasoilla. Organisminen integraatioteoria (organismic integration theory) selittää ulkoisen motivaation kehittymistä ja dynamiikkaa ja luo pohjan itseohjautuvuusteorian näkemykselle motivaation kuudesta eri tasosta, jotka voivat olla kullekin ihmiselle omanlaisensa, mutta voivat myös vaihdella yksilön tehtävien ja tilanteiden vaatimusten mukaan. Teorian mukaan koettu motivaatio on jatkumo, joka voidaan asettaa janalle sen alkuperän mukaan. Kun toiminnan merkityksen sisäistää ja se integroituu osaksi itseä, se vaikuttaa itsemääräämisen tunteeseen. Luvussa 2.3.3 esitellyn kaavion täydentämiseksi teorian mukaiseksi toiseen ääripäähän on lisätty tilanne, jossa henkilö ei ole lainkaan motivoitunut, eli on amotivoitunut. Seuraavissa vaiheissa toimintaa ohjaa ulkosyntyinen motivaatio ja janan toisessa päässä sisäsyntyinen motivaatio. (Gagne & Deci, 2005, 332-333; Kokkonen, 2016, 12-13; Ryan & Deci, 2017.)



Ulkosyntyistä motivaatiota esiintyy monilla tasoilla. Täysin ulkoisesti säädelty toiminta suoritetaan puhtaasti ulkoisten vaatimusten tyydyttämiseksi ja henkilö toimii välttääkseen negatiiviset seuraukset tai kasvattaakseen egoaan. Sisään kääntyneessä ulkoisessa (introjektoidussa) sääteltyssä ihminen työskentelee uutterasti tavoitteen eteen, mutta häntä ajaa pääasiallisesti enemmän velvollisuudentunto kuin innostus itse kysymyksessä olevasta työtehtävästä. Ulkoisen motivaation osia, joiden sääteltyssä ei yleisesti tunnusteta autonomisia piirteitä, kutsutaan kontrolloiduksi motivaatioksi. (Kokkonen, 2016, 13; Ryan & Deci, 2017.)

Autonomisesta motivaatiosta on kysymys, kun esimerkiksi psykologisten perustarpeiden tyydytyksen kautta ulkoiseen motivaatioon alkaa liittyä autonomisia piirteitä, eli ulkoa asetettu motivaatio alkaa sisäistyä. Autonomiseen motivaatioon luetaan kuuluviksi kiinnittynyt säätely, integroitu säätely ja täysin sisäinen säätely, eli puhdas sisäinen motivaatio. Myöhemmin tulemme huomaamaan, että kontrolloidun ja autonomisen motivaation raja ei ole tarkka, vaan tutkimukset (esim. Haivas, Hofmans & Pepermans, 2012.) antavat viitteitä jopa sisään kääntyneen ulkoisen säätelyn pitävän sisällään autonomisen motivaation piirteitä. Yksi mahdollinen selitys tälle on vapaaehtoistoiminnan lähtökohtainen autonominen luonne, jolloin jopa ulkoiset motivaatiotekijät koetaan jossain määrin autonomisiksi, sillä Ryanin ja Decin mukaan sisään kääntyneessä ulkoisessa sääteltyssä ei autonomisia piirteitä esiinny lainkaan. (Gagne & Deci, 2005, 137; Ryan & Deci, 2017, 185.) Toinen myöhemmin esiin tuleva huomio on, että jotkut tutkijat (esim. Güntert & al, 2015 ja 2016.) käyttävät käsitettä ”itseohjautuva” (Self-determined) motivaatio, johon he lukevat kuuluviksi kiinnittyneen (identified) ja sisäisen (intrinsic) säätelyn, mutta integroitu säätely jää näissä tarkasteluissa huomiotta.

Kun ihminen havaitsee ja hyväksyy toiminnan arvon ja hän kiinnittyy ympäristön tavoitteisiin ja sääntöihin, puhutaan kiinnittyneestä säätelystä. Silloin tarkoitetaan tietoista toiminnan identifikaatiota, jolloin henkilö kokee toiminnan tai sen tavoitteen itselleen tärkeäksi. Ihminen kuitenkin näkee annetut tavoitteet jossain määrin omina tavoitteinaan, arvoinaan tai normeinaan. Usein tällainen identifikoitu toiminta kuitenkin sisältää jonkin ristiriidan, jonka vuoksi sen integroiminen osaksi minää ei ole vailla haasteita. Integroitu säätely taas sisältää monia sisäisen motivaation piirteitä, mutta toiminta ei perustu pelkästään nautintoon ja itseohjautuvuuteen, vaan myös ulkoisen tavoitteen saavuttamiseen. Ihminen on kuitenkin sulauttanut tavoitteen osaksi omia tavoitteitaan ja kokee sen henkilökohtaisesti tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Tämä johtaa vahvaan sitoutumiseen. Tutkimukset nostavat esiin huomion siitä, että lopputuloksen kannalta integroitu säätely voi olla jopa tuloksellisempaa kuin sisäinen motivaatio, koska integroitu säätely auttaa ihmistä syventymään tehtävään, vaikka työ ei tuottaisikaan jatkuvasti mielihyvää ja koska työssä tavoitteet ja työtavat ovat usein prosessien ja aikataulujen sanelemia. Integroitua säätelystä onkin kutsuttu myös sisäistetyksi motivaatioksi ja kokonaisuutta tarkasteltaessa

on hyvä huomioida, että ulkosyntyinen motivaatio, jonka henkilö sisäistää, voi johtaa myös hyvin itseohjautuvaan toimintaan. (Gagne & Deci, 2005, 332-333; Martela & Jarenko, 2014, 14-15; Kokkonen, 2016, 13; Ryan & Deci, 2017; Vasalampi, 2017, 55-57.)

Täysin sisäinen, eli ihmisestä itsestään lähtöisin oleva säätely tarkoittaa sisäistä motivaatiota, jossa yksilö motivoituu tekemään jotain, koska pitää toimintaa itsessään kiinnostavana ja merkityksellisenä sekä mielihyvää tuottavana ja omien arvojensa mukaisena. Tätä toimintaa ei ohjaa palkka tai palkkio, sen sijaan, kuten aiemmin todettiin, ne voivat ulkoistaa sisäisen motivaation. Sisäinen motivaatio on proaktiivista, jolloin ihminen hakeutuu tekemään sen mukaisia asioita itseohjautuvasti sen sijaan, että hänet pitäisi ulkoisella motivaatiolla ohjata toimimaan näin. Merkittävä määritelmällinen ero sisäisen ja sisäistetyyn (integroidun) motivaation välillä on, että sisäisessä motivaatiossa tekeminen itsessään on nautinnollista ja sisäistetyssä motivaatiossa tekeminen kytkeytyy itselle tärkeisiin arvoihin ja tavoitteisiin. (Martela & Jarenko, 2014, 14-15; Vasalampi, 2017, 55-57.)

Organismissa integraatioteoriassa on siis tiivistäen kyse erilaisista motivaation lajeista. Teorian janalla toisessa ääripäässä on amotivaatio, eli ihminen ei koe lainkaan motivaatiota. Seuraava taso on täysin ulkoinen säätely, jolloin on kyseessä ulkoa annettu kontrolloitu motivaatio, eli esimerkiksi vaikka suora käsky tehdä jotakin. Janalla oikealle päin liikuttaessa motivaatio sisäistyy, eli ulkoinen kontrolli vähenee ja motivaation autonomisuus kasvaa. Tämä tarkoittaa, että ihminen mieltää tekemisen entistä enemmän itselleen mielekkääksi ja alkaa tehdä sitä itseohjautuvasti ilman ulkoista kontrollia. Toisessa ääripäässä on sisäinen motivaatio, jolloin ihminen tekee jotakin, koska pitää toimintaa itsessään kiinnostavana ja merkityksellisenä sekä mielihyvää tuottavana ja omien arvojensa mukaisena. Perustarpeiden tyydyttyminen johtaa siirtymiseen vasemmalta oikealle, eli motivaation sisäistymiseen.

3.1.3 Kausaalinen orientaatioteoria (COT)

Kausaalinen orientaatioteoria (causality orientations theory) selittää yksilöiden välisiä eroja toiminnan ohjautumisessa ja käyttäytymisen säätelyssä. Teorian käsitteitä ovat autonominen orientaatio, kontrolloitu orientaatio ja persoonaton orientaatio, jotka kuvaavat yksilön autonomian kehitystä. Olennainen huomioitava seikka on se, että kausaalinen orientaatioteoria käsittelee siis ihmisen kokemusta omasta orientaatiostaan, kun puolestaan kognitiivinen arviointiteoria keskittyy organisatoriseen kontekstiin ja organisminen integraatioteoria ulkoa tai sisältä tuleviin motivaatiotekijöihin. Samojen termien (autonominen, kontrolloitu, sisäinen ja ulkoinen) käyttö eri yhteyksissä aiheuttaa helposti sekaannusta. (Kokkonen, 2016, 14; Ryan & Deci, 2017.)

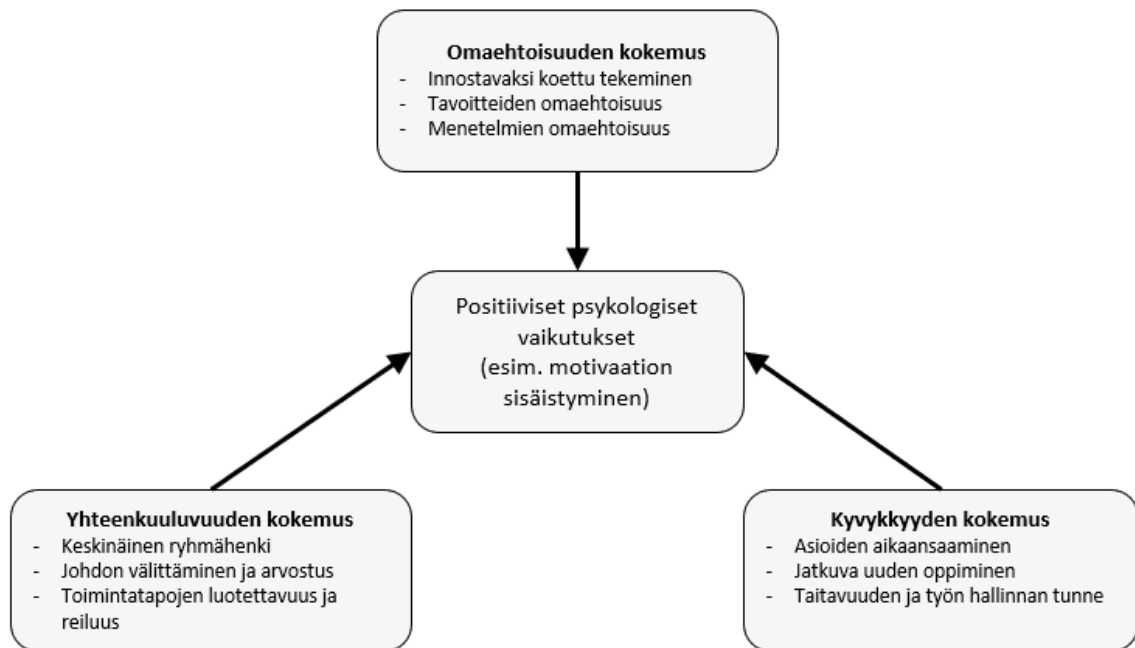
Autonomisessa orientaatioissa ihmisellä on vahva kokemus siitä, että toiminnan alku ja säätely ovat hänen omissa käsissään. Hänellä on taipumus suuntautua tehtäviin, jotka on mahdollista rakentaa omien tavoitteiden mukaisiksi. Kontrolloitu orientaatio puolestaan tarkoittaa toiminnan perustumista ulkoisiin kontrollitekijöihin. Kontrollitekijät voivat olla yksilön sisäisiä (tunne pakosta tai velvollisuudesta) tai ympäristöön liittyviä (palkkiot, status, uhka, houkutus). (Kokkonen, 2016, 14; Ryan & Deci, 2017.)

Persoonaton orientaatio taas viittaa kykenemättömyyden tai taitamattomuuden tunteisiin, joita yksilö kokee mielestään liian vaativien tehtävien edessä. Persoonattomaan orientaatioon liittyy usein passivisuutta, aloitekyvyttömyyttä ja ahdistusta tehtävien edessä. Henkilö ei koe pystyvänsä toiminnallaan vaikuttamaan työnsä tulokseen, eikä elämänsä haasteisiin ylipäänsä ja jää helposti näiden kielteisten tunteidensa vangiksi. (Kokkonen, 2016, 14; Ryan & Deci, 2017.)

Kausaaliossa orientaatioteoriassa siis on kyse koetusta orientaatiosta. Erotuksena kognitiiviseen arviointiteoriaan, jossa käsiteltiin ulkoisia olosuhteita, kausaalinen orientaatioteoria keskittyy siihen tunteeseen, joka ihmisellä on omista mahdollisuuksistaan vaikuttaa tekemiseensä. Se kokemus voi olla autonominen, eli ihmisellä on itseohjautuvuuden ja työn hallinnan tunne, kontrolloitu, eli ulkoa ohjattu, esim. käskytetty tai tarkasti ohjeistettu, tai persoonaton, jolloin ihminen kokee olevansa kykenemätön ratkaisemaan haastetta, joka hänelle on annettu.

3.1.4 Perustarpeiden teoria (BPNT)

Perustarpeiden teoria (basic needs theory) on itseohjautuvuusteorian keskeisimpiä osia, sillä psykologisten perustarpeiden (omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys) tyydyttyminen vaikuttaa myös muihin teorian osiin, mm. ulkoisen motivaation sisäistymisessä, psykologisessa hyvinvoinnissa ja optimaalisessa toiminnassa. On siis hyvä tiedostaa, että perustarpeiden osateoria sellaisenaan käsittelee perustarpeiden tyydytyksen vaikutusta laajemmalti kuin vain motivaation sisäistymisen näkökulmasta, mutta se pitää sisällään merkittävän osan perustarpeiden tyydytyksen psykologiasta. Itseohjautuvuusteoria kokonaisuutena puolestaan tarkastelee ulkoisten motiivien sisäistymisen ja sisäisen motivaation ylläpitämisen prosesseja ja psykologisia perustarpeita tyydyttävien olosuhteiden, kuten sosiaalisen ympäristön vaikutuksia näihin, siksi vaikuttaa välillä siltä, että osateoriat menevät ”ristiin”. (Ryan & Deci, 2017.)



Mukaillen Martela&Jarenko, 2015; Ryan&Deci, 2017

Omaehtoisuudella tarkoitetaan ihmisen halua olla oman toimintansa liikkeelle paneva voima. Omaehtoisuudessa eli autonomiassa ihmisellä on hallinnan tunne omasta tekemisestään ja tunne siitä, että hän toimii omista lähtökohdistaan käsin. Autonomian kokeminen edellyttää toiminnan olevan lähtöisin itsestä, sisäistettyä ja omistettua. Autonomian kokemukselle on tärkeää olla tietoinen toimintansa seurauksista ja hyväksyä ne. (Kokkonen, 2016, 11-12; Ryan & Deci, 2017.)

Kyvykkyyden tarpeella tarkoitetaan ihmisen halua ymmärtää toiminnan syyt ja seuraukset, sekä tunnetta siitä, että pystyy omalla toiminnallaan vaikuttamaan niihin. Kokeakseen kyvykkyyttä, myös työtehtävien on oltava hänelle optimaalisella haastetasolla niin, että haluttu lopputulos on mahdollista saavuttaa. Kyvykkyyden tarpeella viitataan myös tarpeeseen tuntea itsensä tehokkaaksi ja hallita tehtäviensä hoitaminen. Liian haastavat tehtävät tai kielteinen palaute ovat omiaan heikentämään kyvykkyyden tunnetta. (Kokkonen, 2016, 11-12; Ryan & Deci, 2017.)

Yhteisöllisyydellä viitataan ihmisen tarpeeseen omata turvallisia ihmissuhteita sekä haluun olla liittynyt muihin ihmisiin ja sosiaaliseen ympäristöönsä. Tyypillisimmin yhteisöllisyyttä tunnetaan, kun ihminen kokee yhteisön huolehtivan myös hänestä itsestään. Olennainen käsite yhteisöllisyydessä on homonomia, jossa ihminen tuntee olevansa yhteydessä läheisiinsä, mutta olevansa myös merkittävässä roolissa sosiaalisessa ryhmässään. (Kokkonen, 2016, 11-12; Ryan & Deci, 2017.)

Tutkimusten mukaan yhteisöllisyyden kokemuksen tarve ei yleensä näyttäyty yhtä voimakkaana motivaation sisäistymisen osatekijänä kuin omaehtoisuuden ja kyvykkyyden tarve (esim. Haivas ym., 2013 ja 2014), mutta sen roolia kuitenkin pidetään perustarpeiden teorian mukaisesti merkittävänä osana motivaation sisäistymistä. Toisaalta Vasalampi (2017, 61.) kertoo nimenomaisesti yhteenkuuluvuuden (yhteisöllisyys) ja pystyvyyden (kyvykkyys) tunteiden voivan viedä motivaation sisäistymisen varsin pitkälle, mutta ulkoisten motiivien sulauttamiseen omikseen (sisäistämiseen) ihminen tarvitsee autonomian tunnetta. On siis hyvä huomioida, että kuten myöhempänä myös tullaan toteamaan, edellä esitellyt kolme perustarvetta eivät ole yksiselitteisesti toisistaan erillisiä vaan ne vaikuttavat dynaamisesti ja positiivisesti toisiinsa ja yhdessä. (Kokkonen, 2016, 11-12; Ryan & Deci, 2017.)

Itseohjautuvuusteorian ydintä ovat psykologiset perustarpeet, omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Näiden perustarpeiden tyydyttyminen johtaa ihmisen psykologiseen ja jopa fysiologiseen hyvinvointiin. Ne ovat myös vahvasti yhteydessä organismisen integraatioteorian mukaiseen motivaation sisäistymiseen. Perustarpeiden teoria ei kuitenkaan käsittele yksinomaan niiden vaikutusta motivaatioon, vaan ihmisen hyvinvointiin yleensä.

3.2 Vapaaehtoistyön konteksti

Vapaaehtoistyössä tekijöiden motivaatio on keskeisessä roolissa. Ulkoinen, aineellinen palkitseminen puuttuu vapaaehtoistyön kontekstista, joten sisäinen motivaatio on keskeisessä roolissa. Kuten aiempana Martelan ja Jarengon (2014, 61.) suulla todettiin, vapaaehtoistoiminta perustuu usein sisäiselle motivaatiolle, sillä määritelmällisestikään vapaaehtoistoiminnan motivaatio ei kytkeydy ulkoisiin palkkioihin. Vapaaehtoistyö ja kansalaisosallistaminen perustuvat siis sisäiseen motivaatioon, eli yksilöiden omaehtoiseen innostukseen. Niiden kehittämisessä on olennaisen tärkeää miettiä, miten sisäistä motivaatiota voidaan tukea. Ymmärtämällä sisäisen motivaation vahvistusmekanismeja, on keskinäinen välittäminen, auttaminen ja yhteisöllisyys siis lisättävissä.

Toki vapaaehtoistyössä on myös havaittavissa ulkoisen motivaation elementtejä, kuten vaikkapa osaamisen lisääntymistä, yhteiskunnallisen aseman nousemista tai muita aineettomia palkintoja tai hyötyjä, vaikka rahallinen palkitseminen puuttuukin. Myös näillä elementeillä vapaaehtoisorganisaation johdolle on mahdollista johtaa vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota, edellä mainitun sisäisen motivaation tukemisen ja vahvistamisen lisäksi. Nencinin ja muiden (2016, 618.) mukaanhan vapaaehtoistyötä tehdään usein myös jossakin organisatorisessa kontekstissa, on näiden organisaatioiden tärkeimpiä haasteita pitää vapaaehtoiset motivoituneina. Huomionarvoista on, kuten Vasalampi (2017, 57.) totesi, myös se, että lopputuloksen kannalta integroitu säätely, jolloin toiminta ei perustu

pelkästään nautintoon ja itseohjautuvuuteen, vaan myös ulkoisen tavoitteen saavuttamiseen, voi olla jopa tuloksellisempaa kuin sisäinen motivaatio. Tämä siksi, että integroitu säätely auttaa ihmistä syventymään tehtävään, vaikka työ ei tuottaisikaan jatkuvasti mielihyvää ja koska työssä tavoitteet ja työtavat ovat usein prosessien ja aikataulujen sanelemissa.

Gagne ja Deci muistuttavat, että psykologisten perustarpeiden täytyminen ruokkii sisäistä motivaatiota ja motivaation sisäistymistä yhtä lailla. Lisäksi itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisten kokiessa kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteen täyttymistä, he pyrkivät sisäistämään kyseisen käyttäytymisen tai toiminnan arvot ja säätelyn, mutta vasta omaehtoisuuden tarpeen tyydyttyminen määrittää sen, onko sisäistyminen sisään kääntynyttä (introjected), kiinnittynyttä (identified), vai tavoiteltua integroitunutta säätelyä. Tässä valossa on syytä pitää mielessä omaehtoisuuden tarpeen täyttymisen suuri merkitys vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation johtamisessa. (Gagne & Deci, 2005, 334-338.)

Vapaaehtoistyö itsessään vaikuttaisi olevan motivaation sisäistymisen näkökulmasta itseään ruokkiva järjestelmä. Vapaaehtoistyö jo määritelmällisesti on vapaaehtoisesti valittua työtä, joten jo vapaaehtoistyö itsessään tyydyttää autonomian tarvetta, joka puolestaan edistää sisäistä motivaatiota. Martelan ja Jarengon (2014, 61.) mukaan tutkimukset osoittavat, että sisäinen motivaatio johtaa ulkoisia syitä todennäköisemmin prososiaaliin, muita auttavaan käytökseen. Vapaaehtoistyö ja kansalaisosallistaminen perustuvat siis sisäiseen motivaatioon, eli yksilöiden omaehtoiseen innostukseen, mutta toisaalta Martela ja Ryan (2016) ovat tutkimuksellaan osoittaneet myös sen, että prososiaalinen käyttäytyminen itsessään tyydyttää kaikkia kolmea psykologista perustarvetta, vaikkakin ensisijaisesti omaehtoisuuden ja kyvykkyyden tarpeet tyydyttyivät eniten. Sisäinen motivaatio siis ensisijaisesti johtaa prososiaaliseen käytökseen, joka puolestaan itsessään täyttää motivaation sisäistymisen edellytyksenä olevia psykologisia perustarpeita. Tätä motivaation sisäistymisen kehää voi pitää tärkeänä havaintona vapaaehtoistyön johtamisen näkökulmasta. Varsinkin kun vapaaehtoistyön määritelmällisenä motivaattorina aiempaan todettiin olevan toisten ihmisten auttaminen ja altruismi. (Boezeman & Ellemers, 2009, 897, 910-911; Nencini ym., 2016, 635-636; Ryan & Deci, 2017.)

Psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä Pelastakaa Lapset ry:n vapaaehtoisten tukihenkilöiden työssä tutkineet Hellsten ja Järvelin (2016, 26-39) toteavat, että omaehtoisuuden tarpeen tyydyttymiseksi vapaaehtoistyöntekijät ovat voineet vaikuttaa omissa tukisuhteissaan tuettavan valintaan, tapaamistiheyteen ja -aikoihin ja tapaamisten kestoan. Kyvykkyyden tarpeen täyttämiseksi vapaaehtoisilla on ollut mahdollisuus reflektoida omaa työpanostaan ja yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttyminen ilmenee tukihenkilötoiminnan yhteisen tekemisen ilona ja onnistumisen, johonkin kuulumisen ja kiitollisuuden kokemuksina. Motivaatioon liittyvissä kysymyksissä vastaajat toivat esiin merkittävässä

määrin altruismin merkitystä omalle motivaatiolleen. Useista haastatteluista välittyi ajatus siitä, että tehdään ns. hyvää työtä ja että hyvän ihmisen kuuluukin toimia näin. Vastauksista voi siis halutessaan löytää myös ulkoisen motivaation autonomisia piirteitä.

Altruismin käsite itseohjautuvuusteorian kontekstissa on siis jossakin määrin haastava. Kuten edellä todettiin, toisten auttaminen ja ”hyvän tekeminen” ovat jo määritelmällisesti mukana vapaaehtoistyön käsitteessä, sekä vapaaehtoistyötä tekevien henkilöiden omia motivaatiotekijöitä luonnehtivissa vastauksissa. (Hellsten & Järvelin, 2016.) Tutkimuksissa (esim. Anderson & Moore, 1978; Clary ym., 1998) vapaaehtoistyön motivaatiotekijöiksi nousee itseohjautuvuusteorian mukaisten psykologisten perusarvojen lisäksi altruistisia seikkoja, kuten muiden auttaminen, hyvän tekeminen ja yhteisön kehittäminen. Martela tulkitsee altruismin tyydyttävän autonomian tarvetta, koska ihmisen tekemä altruistinen vapaaehtoistyö on lähtöisin ihmisestä itsestään, hänen omista kiinnostuksen kohteistaan ja arvoistaan. Vapaaehtoinen toiminta on sellaista, jonka takana voi seistä ylpeänä ja vapaaehtoisuus tarkoittaa keskeisesti itsensä ilmaisemista. Näin ollen voidaan siis tulkita, että koska ihminen voi itsenäisesti valita, tekeekö hän vapaaehtoistyötä, joka on hänen oman arvomaailmansa mukaista ja tällaisen valinnan tekeminen tyydyttää autonomian tarvetta, myös altruististen arvojen mukainen toiminta tyydyttää autonomian tarvetta. (Martela, 2015, 77-78; 2019)

Tässä yhteydessä on vaikeaa sivuuttaa edellä mainittua faktaa siitä, että nimenomaan vapaaehtoistyössä havaitaan autonomisia piirteitä myös kontrolloidussa motivaatiossa, jossa sitä ei itseohjautuvuusteorian mukaan pitäisi esiintyä. Tätä anomaliaa on viime aikoina tutkittu siitä näkökulmasta (esim. Martela & Ryan, 2016a; 2016b), että altruismi voisi todellisuudessa olla neljäs perustarve (Martela, 2019), jolloin sen tyydyttyminen voisi selittää motivaation sisäistymisen silloin, kun sen ei pitäisi olla mahdollista.

Vapaaehtoistyön ja itseohjautuvuusteorian tarkastelu painottuu hyvin vahvasti psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen arviointiin ja niiden vaikutuksiin motivaation sisäistymiseen (OIT) tai yksilön orientaation kehitykselle (COT). Merkittävässä roolissa tutkimuksessa tulee olemaan myös kognitiivinen arviointiteoria (CET), erityisesti vapaaehtoistyön johtamisen ja sen luoman organisatorisen kontekstin näkökulmasta. Vaikka perustarpeiden tyydytyksen vaikutukset ovat osana muissakin osateorioissa ja itse perustarpeiden teoria käsittelee niiden tyydytyksen vaikutuksia laajemmin, jatkossa perustarpeiden tyydytykseen liittyviä tutkimuksia ja havaintoja tullaan käsittelemään perustarpeiden teorian (BPNT) otsikon alla. Valtaosa vapaaehtoistyötä ja itseohjautuvuusteoriaa käsittelevistä tutkimuksista keskittyy kuitenkin perustarpeiden tyydytyksen ja organisatorisen integraatioteorian viitekehykseen. Kuten myöhemmin tullaan havaitsemaan, vapaaehtoistyön tutkimuksessa ei tavoitteiden sisällön teoriaa tai yhteisöllisen motivaation teoriaa esiinny. Nimenomaan tässä tutkimuksessa käytettävänä lisätekijänä tarkastellaan aiemmin perustelluista syistä altruismia ja prososiaalista käyttäytymistä osina itseohjautuvuusteorian psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä.

Vapaaehtoistyö itseohjautuvuusteorian näkökulmasta on siis mielenkiintoinen tarkastelukohde, sillä perustarpeiden teorian kenties keskeisin tekijä on omaehtoisuuden tarpeen tyydytys. Vapaaehtoistyö kuitenkin jo lähtökohtaisesti omaehtoisena toimintana tuo haasteita tulkintaan ja johtaa siihen, että palkkatyöntekijöiden keskuudessa tehtyä tutkimusta on hyvin vaikea yleistää koskemaan vapaaehtoistyöntekijöitä. Tästä syystä itseohjautuvuusteoriaa pitäisi laajemmin tutkia yksinomaan vapaaehtoistyönäkökulmasta. Toinen vapaaehtoistyön itsenäistä tutkimusta puoltava kokonaisuus on altruismi ja hyvän tekeminen. Teoria ei tarjoa yksiselitteistä vastausta ihmisen halulle tehdä hyvää ja sen toteuttamisen vaikutukselle psykologisten perustarpeiden tyydyttymiseen.

3.3 Itseohjautuvuusteorian kritiikkiä

Itseohjautuvuusteorian kritiikki on kohdistunut pääasiallisesti koko teorian lähtökohdtaolettamaan, jonka mukaan ulkoinen palkitseminen heikentää sisäistä motivaatiota. Merkittävin kritiikki perustui Cameronin ja Piercen vuonna 1994 julkaisemaan meta-analyyysiin, jonka tarkoitus oli todistaa, että ulkoinen palkitseminen ei heikennä sisäistä motivaatiota. Tutkimustulosten julkaisua seurasi pitkäaikainen akateeminen keskustelu, jonka myötä Ryan ja Deci julkaisivat vuonna 1996 vastineensa, jossa osoitettiin Cameronin ja Piercen analyysin olevan virheellinen ja sen päätelmien paikkaansa pitämättömiä. Lisäksi Deci, Koestner ja Ryan julkaisivat vuonna 1999 uuden meta-analyyysin, jolla osoitettiin yksityiskohtaisesti Cameronin ja Piercen tekemät virheet ja osoitettiin alkuperäisen tutkimuksen olevan oikeassa. (Cameron & Pierce, 1994; Deci & Ryan, 1996; Deci, Koestner & Ryan, 1999.)

Lisäksi yleisesti keskustellaan yhdestä teorian tärkeimmistä oletuksista, eli psykologisista perustarpeista. Mielipiteitä kolmesta psykologisesta perustarpeesta ja siitä, onko niitä enemmän kuin kolme esitetään keskusteluissa, mutta tieteellisen tarkastelun kestävä tutkimustietoa asiasta ei ole saatavilla. Frank Martela on mennyt asiassa pitkälle ja tehnyt tutkimusta Ryanin ja Decin kanssa siitä, onko hyvän tekeminen, eli altruismi (ks. edellinen alaluku) neljäs perustarve, vai osa autonomian tai kenties yhteisöllisyyden tarvetta. Tutkimustuloksia ei ole vielä julkistettu, mutta Martela itse lähestyy itseohjautuvuusteoriaa omissa teoksissaan neljän perustarpeen kautta. (Martela, 2015 ja 2019.)

Kuten aiemmin todettua, useissa tutkimuksissa on päädytty siihen, että motivaation sisäistymisen kannalta tärkeimmät perustarpeet tyydytettäväksi ovat ensisijaisesti autonomian tunne ja toissijaisesti kyvykkyyden merkitystä. Yhteisöllisyyden tarve on lisätty teoriaan viimeisimpänä ja sen merkitystä pidetään kyseenalaisena. Kuitenkin Anja Van den Broeck kumppaneineen päätyi tutkimuksissaan siihen, että yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttyminen merkitsee paljon aiemmin ymmärrettyä enemmän motivaation sisäistymisessä. Van den Broeck ja muut totesivat samalla, että ns. tarpeiden tyydytyksen mittari,

jolla voitaisiin arvioida kaikkien psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä yhdellä kertaa, ei ole asiallisesti luotavissa, mikä on merkittävä takaisku itseohjautuvuusteorian käytännön hyödyntämiselle. Myös he ottavat tutkimuksessaan esiin sen, että tarvitaan lisää tutkimustietoa kolmen psykologisen perustarpeen osalta verrattuna muihin potentiaalsiin tarpeisiin ja motivaatorakenteisiin, eli herättävät osaltaan kysymyksen perustarpeiden määrästä, mutta jättävät kysymyksen myöhempien polvien ratkaistavaksi. (Broeck, A., van den, Ferris, D. L., Chang, C. & Rosen C. C., 2016)

Itseohjautuvuusteorian lähtökohtaoletuksia on siis vuosien varrella kyseenalaistettu, mutta kritiikki on kyetty osoittamaan perusteettomaksi ja virheelliseksi. Sen sijaan perustarpeiden määrän ja merkityksen osalta on esitetty perusteltuakin kritiikkiä sekä jatkotutkimusta. Ryan ja Deci ovat suhtautuneet jälkimmäiseen avoimesti ja teoriaa jatkojalostetaan parhaillaan.

4 KIRJALLISUUSKATSAUS TUTKIMUSMETODOLOGIANA

4.1 Kirjallisuuskatsauksen lajit

Kirjallisuuskatsaus metodina ja tutkimustekniikkana kuuluu kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten metodien yhdistelmään ja on menetelmä, jossa tutkitaan tehtyä tutkimusta. Se on systemaattinen, täsmällinen ja toistettavissa oleva ja sillä tunnustetaan, arvioidaan ja tiivistetään valmiina olevaa ja julkaistua tutkimusaineistoa. Sitä siis käytetään jo olemassa olevan tutkimuksen tutkimiseen uusien tutkimustulosten perustaksi. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on kehittää olemassa olevaa, mutta myös luoda uutta teoriaa, sen avulla voidaan arvioida teoriaa, rakentaa kokonaiskuvaa asiakokonaisuudesta, tunnistaa teorian ongelmia, tai kuvata tietyn teorian historiallista kehitystä. Kirjallisuuskatsaus voi olla myös tarpeen aiempien tutkimusten katvealueiden tunnistamiseksi ja uusien tutkimusalueiden löytämiseksi. (Salminen, 2011, 1-5; Talvitie, 2015, 24.)

Tämän tutkimuksen metodiksi kirjallisuuskatsaus valikoitui, koska haluttiin saada selville mitä tiedetään vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiosta itseohjautuvuusteorian valossa. Yhtenäistä ja kattavaa, tutkimustiedon yhteen vetävää katsausta ei ole ollut olemassa, joten sellainen haluttiin laatia. Haluttiin siis rakentaa kokonaiskuvaa, arvioida, kehittää ja luoda uutta teoriaa, mutta myös tunnistaa teorian ongelmia.

Kirjallisuuskatsauksia on pääsääntöisesti kolmenlaisia. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi käytetyimmistä perustyypeistä, jota voidaan luonnehtia yleiskatsaukseksi ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. Se toimii itsenäisenä metodina, mutta sen katsotaan myös tarjoavan uusia ilmiöitä systemaattista kirjallisuuskatsausta varten. Kuvailevat kirjallisuuskatsaukset jaetaan narratiivisiin ja integroiviin katsauksiin. Niissä käytetyt aineistot ovat laajoja ja metodiset säännöt löyhiä. (Salminen, 2011, 6; Talvitie, 2015, 24.)

Kun katsauksessa kiinnitetään huomiota käytettyjen lähteiden keskinäiseen yhteyteen ja tekniikkaan, jolla tulokset on hankittu, puhutaan systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta. Se on tiivistelmä tietyn aihepiirin aiempien tutkimusten keskeisestä sisällöstä. Se on tehokas tapa esittää tutkimusten tuloksia tiiviissä muodossa. Se on saanut huomiota näyttöön perustuvan toiminnan myötä ja nähdään mahdollisuutena löytää tutkimustuloksia, jotka ovat korkealaatuisesti tutkittuja, sillä siihen sisällytetään vain relevantit ja tarkoitusta vastaavat, korkealaatuiset tutkimukset. Sen tarkoituksena on kuvata ilmiötä ja lisätä ymmärrystä siitä ja aineiston kriittinen arviointi on olennainen osa tutkimusta. (Johansson, 2007, 4-5; Salminen, 2011, 9; Hynninen, 2017, 12-13.)

Kolmas kirjallisuuskatsauksen muoto on meta-analyysi, joka voi olla kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen. Kvalitatiivinen meta-analyysi voi lisäksi olla joko metasynteesi tai metayhteenvedo. Metasynteesi on tulkitsevampi ja kuvailevampi kuin metayhteenvedo,

joka muistuttaa kvantitatiivista meta-analyysia. Laadullinen metasynteesi taas on hyvin lähellä systemaattista kirjallisuuskatsausta ja merkittävin ero tulee metasynteesin pyrkimyksestä selittää ja tulkita tutkimuksista saatua kokonaiskuvaa käsitteiden ja metaforien kautta. Kvantitatiivisessa meta-analyysissa tutkitaan kvantitatiivisia tutkimuksia ja niitä pyritään yhdistämään ja yleistämään tilastotieteen menetelmin. Kvantitatiivinen meta-analyysi on metodologisesti vaativin kirjallisuuskatsauksien tyypeistä. (Salminen, 2011, 14.)

4.2 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tässä tutkimuksessa

Kuten edellä todettiin, systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tiivistelmä aihepiiriin liittyvän tutkimuksen olennaisista tiedoista. Systemaattisella kirjallisuuskatsauksella kartoitetaan keskustelua ja etsitään tieteellisten tulosten kannalta mielenkiintoisia ja tärkeitä tutkimuksia. (Salminen, 2011, 9.)

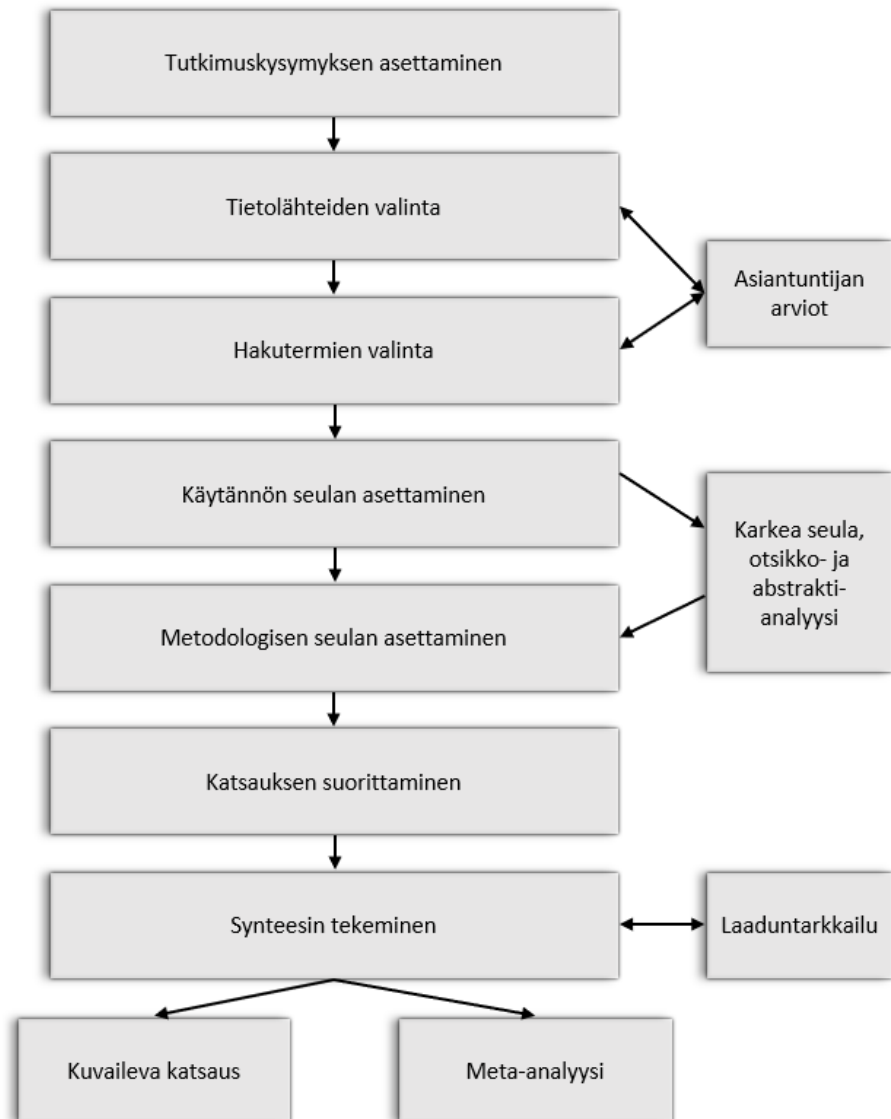
Katsaus tehdään nimensä mukaisesti hyvin systemaattisesti ja sen prosessista on löydettävissä useita ohjeita. Seuraavassa käydään esimerkinomaisesti läpi ns. Finkin malli, jonka jälkeen esitellään tämän tutkimuksen prosessi.

Finkin mallissa on seitsemän osaa. Ensimmäinen ja tärkein on tutkimuskysymyksen asettaminen. Seuraavaksi valitaan se kirjallisuus ja ne tietokannat, joista hakuja tehdään. Kolmannessa vaiheessa valitaan hakutermit, joista tarvittaessa pyydetään asiantuntijan arvio. Hakutermien valinnalla pyritään ensisijaisesti rajaamaan hakutuloksista pois tutkimuskysymykseen liittymätön aineisto. (Salminen, 2011, 10-11.)

Neljännessä vaiheessa hakutuloksia vähennetään karsimalla käytännön seulalla, eli esimerkiksi kielellä tai tutkimusten vuosivälinä. Seuraava seula on metodologinen, jossa arvioidaan hakutulosten tieteellinen laatu, tarkoituksena valikoida mahdollisimman laadukas materiaali. Kuudes vaihe on katsauksen tekeminen, jossa edellytetään standardoitua menetelmää tiedon keräämiseksi artikkeleista. Jos käytetään tutkimusavustajia, on heidät koulutettava tehtävään, sillä laadunvarmistus on tässä vaiheessa erittäin suuressa roolissa. Viimeisenä vaiheena on tulosten syntetisointi, jossa raportoidaan tämän hetkinen tieto, osoitetaan tutkimustarve ja selitetään löydöksiä. Myös tutkimuksen laadun kuvailu on olennaista. (Salminen, 2011, 10-11.)

Finkin mallin kuvausta täydentävät Pudas-Tähkä ja Axelin (2007, 51.) kiinnittämällä huomiota hakutulosten seulontaan. Finkin mallista jää neljännen ja viidennen vaiheen välistä uupumaan löydettyjen hakutulosten karkea seulonta. Systemaattinen haku nimittäin saattaa tuottaa erittäin suuria määriä hakutuloksia, joista suuri osa on epäolennaisia systemaattisen kirjallisuuskatsauksen kannalta. Kaikki hauissa esiin nousseet tulokset on

kuitenkin käytävä läpi ja tutkija päättää sisäänottokriteerien mukaisesti siitä, mitkä tutkimukset valitaan analysoitaviksi. He suosittavat vähintään kahden tutkijan käyttöä virheiden vähentämiseksi ja objektiivisuuden varmistamiseksi.



Kirjallisuuskatsauksen vaiheet tässä tutkimuksessa. Mukailen Salminen (2011) ja Pudas-Tähkä & Axelin (2007)

Tässä tutkimuksessa edettiin Finkin mallin mukaisesti täydennettynä edellä kuvatulla karkealla otsikko- ja abstraktitason tarkastelulla. Ensinnäkin määriteltiin tutkimuskysymykseksi laajasti ”Mitä tiedetään vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiosta itseohjautuvuusteorian valossa?” Tietokannoiksi valittiin asiantuntijakeskustelun perusteella seuraavat, laajasti käytetyt akateemisesti korkealaatuisia artikkeleita sisältävät tietokannat: Wiley Online Library, Springer Link, Google Scholar, Volterin kansainväliset artikkelit – haku ja Sage Publications.

Tietokantahaut tehtiin 18. helmikuuta 2019 ja tarkistushaut tehtiin kaksi päivää myöhemmin. Käytetyt hakusanat olivat ”self-determination”, ”volunteer”, ”autonomy”, ”competence”, ”relatedness”, ”prosocial” ja ”altruism*”. Näihin päädyttiin huolellisen harkinnan ja edellä esitettyjen teoreettisten perustelujen nojalla. Kaksi ensimmäistä ovat tutkimuskysymyksen kannalta keskeisiä termejä, kolme seuraavaa ovat itseohjautuvuusteorian mukaan keskeisimpiä psykologisia perustarpeita ja kaksi viimeistä liittyvät olennaisesti vapaaehtoistyöhön ja psykologisten perustarpeiden tyydyttymiseen esitettyjen teoreettisten viitekehysten perusteella. Koska eri tietokannoissa on erilaisia hakumahdollisuuksia, kaikki haut eivät ole olleet täysin yhteismitallisia. Hakusanoja käytettiin kussakin tietokannassa seuraavasti:

- Volterin tietokannoista haettiin niin, että ”self-determination” ja ”volunteer” esiintyvät artikkelin tiivistelmässä ja niiden lisäksi vähintään yksi muista hakusanoista ”autonomy”, ”competence”, ”relatedness”, ”prosocial” ja ”altruism*” esiintyy itse tekstissä. Volterin osalta käytettiin mahdollisuutta rajata haku vain vertaisarvioituihin artikkeleihin.
- Sage publicationsin palvelussa käytettiin täsmälleen samoja kriteerejä kuin Volterissäkin, eli ”self-determination” ja ”volunteer” esiintyvät artikkelin tiivistelmässä ja niiden lisäksi vähintään yksi muista hakusanoista ”autonomy”, ”competence”, ”relatedness”, ”prosocial” ja ”altruism*” esiintyy itse tekstissä.
- Wiley Online Libraryssa haku toteutettiin niin, että sana ”volunteer” esiintyy otsikossa, ”self-determination” tiivistelmässä ja niiden lisäksi vähintään yksi muista hakusanoista ”autonomy”, ”competence”, ”relatedness”, ”prosocial” ja ”altruism*” itse tekstissä. Wileyn kirjastossa on runsaasti lääketieteellisiä artikkeleita, joten sanan ”volunteer” käyttö tiivistelmähaussa palautti muiden lisäksi satoja lääketieteellisiä artikkeleita, jotka haluttiin rajata tarkastelun ulkopuolelle.
- Springer Link -palvelussa hakumahdollisuudet olivat suppeammat, joten haettiin artikkeleita, joissa ”self-determination” esiintyy otsikossa, lisäksi tekstissä esiintyy sekä ”self-determination” että ”volunteer” ja niiden lisäksi vähintään yksi muista hakusanoista ”autonomy”, ”competence”, ”relatedness”, ”prosocial” ja ”altruism*”.
- Google Scholarin mahdollisuudet tarkentaa hakuja olivat suppeimmat, joten sen kautta haettiin artikkeleita, joissa ”self-determination” ja ”volunteer” esiintyvät otsikossa. Se selittää tulosten suppeaa määrää.

Kuten edeltä selviää, Finkin mallin mukaista käytännön seulausta käytettiin vähänlaisesti. Volterissa voitiin hakukriteerinä käyttää tutkimuksen vertaisarviointia. Hakusanat itsessään rajasivat kielen englanniksi (abstraktianalyysissä rajattiin ulos yksi espanjan- ja yksi

ranskankielinen tutkimus, joissa abstrakti kuitenkin oli laadittu englanniksi) ja tutkimusvuosia ei rajattu lainkaan.

Käytetty tietokanta	Hakutulosten määrä
Wiley Online Library	38
Springer Link	36
Google Scholar	7
Volterin kansainväliset artikkelit –haku	46
Sage Publications	95
YHTEENSÄ	222

Haun tuloksena saatiin siis 222 tieteellistä artikkelia käsittänyt laaja aineistokokonaisuus. Pudas-Tähkän ja Axelinin (2007) edellä esittämää soveltaen tässä vaiheessa toteutettiin kaikkien artikkeleiden osalta rajaus abstraktianalyysin keinoin. Siinä tarkastelusta rajattiin ulos ne aineistot, jotka eivät artikkelin tiivistelmän perusteella riittävässä määrin omaa sisältöä, joka voisi vastata tutkimuskysymykseen. Käytännössä rajaavina kysymyksinä olivat ”Käsitteleekö tämä itseohjautuvuusteoriaa?” ja ”Käsitteleekö tämä vapaaehtoisuutta?”. Epäselvissä tapauksissa tutkimuksia ei rajattu tässä vaiheessa ulos. Tämä luku- ja rajausurakka toteuttamalla artikkelien määrä saatiin rajattua 222:sta kaikkein olennaisimpiin 31 artikkeliin. Kaikki analysoidut artikkelit on listattu tutkimuksen liitteenä (Liite 1).

Finkin mallin seuraavassa vaiheessa jäljelle jääneet artikkelit luettiin kokonaisuudessaan perusteellisesti ja arvioitiin niiden tieteellistä laatua, mutta myös tarkemmin artikkeleiden vastaavuutta tutkimuskysymykseen niiltä osin, kuin abstraktianalyysin jäljiltä oli vielä epäselvää. Tämän tarkastelun jälkeen jäljelle jäi 26 artikkelia. Kunkin artikkelin osalta listattiin perustietojen osalta tiivistelmä artikkelin keskeisestä temasta, sen liityntäpinta tutkimuskysymykseen ja tiivistelmä keskeisistä lopputuloksista mahdollisimman vertailukelpoisessa muodossa. Myös tämä dokumentaatio on tutkimuksen liitteenä (Liite 2).

5 VAPAAEHTOISTEN MOTIVAATIO JA SDT

Seuraavassa kootaan yhteen systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tulokset liittyen siihen, mitä tiedämme vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiosta itseohjautuvuusteorian valossa. Lopulliseen kirjallisuusaineistoon valikoitui edellisessä luvussa kuvatun prosessin kautta 26 artikkelia, joiden keskeiset havainnot niiltä osin kuin ne liittyvät tutkimuskysymykseen, käsitellään seuraavassa itseohjautuvuusteorian osateorioiden mukaan ryhmiteltyinä. Käsittelyjärjestys poikkeaa aiemmasta, sillä tähän katsaukseen teorit on järjestetty sen perusteella, mistä eniten tutkimustietoa on saatavilla.

5.1 Perustarpeiden teoria (BPNT)

Kuten aiemmin todettiin, perustarpeiden teoria itseohjautuvuusteorian osateorianä käsittelee perustarpeita ja niiden tyydyttymistä laajemmalti kuin vain motivaation näkökulmasta, mutta koska psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen on keskeinen osa itseohjautuvuusteoriaa ja vaikuttaa osaltaan muihin osateorioihin, summataan psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen ja motivaation kehittymisen välistä suhdetta valottavat tutkimukset tämän otsikon alla. Kukin psykologinen perustarve (omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys) tarkastellaan omana alalukunaan ja ne tutkimukset, joissa viitataan perustarpeiden tyydyttymiseen yleisesti, käsitellään tässä.

Allen ja Shaw tutkivat itseohjautuvuusteorian yleistä käyttökelpoisuutta vapaaehtoisten motivaation tutkimuksessa urheilutapahtuman järjestämisessä. Heidän keskeiset havaintonsa olivat, että urheilutapahtumassa vapaaehtoisina työskentelevät kokevat, että vapaaehtoistyö itsessään tyydyttää kaikkia kolmea psykologista perustarvetta ja sen myötä kokevat olevansa sisäisesti motivoituneita, mutta myös integroituneen säätelyn kokemusta raportoitiin. Lisäksi vapaaehtoiset raportoivat kokevansa ulkoisen säätelyn puuttumista. (Allen & Shaw, 2009.)

Oostlander, Güntert ja Wehner sivuavat tutkimuksessaan useampaa itseohjautuvuusteorian osateoriaa, mutta perustarpeiden tyydytyksen osalta he havaitsivat, että autonomiaa tukeva johtaminen lisää vapaaehtoisten työtyytyväisyyttä, koska autonomiaa tukeva johtaminen mahdollistaa perustarpeiden tyydyttymisen ja sitä kautta autonomisen motivaation lisääntymisen. Perustarpeiden tyydyttyminen siis linkittyy positiivisesti autonomisen motivaation kehitykseen. (Oostlander, Güntert & Wehner, 2014a.)

Reznickova ja Zepeda selvittivät case-tutkimuksessaan itseohjautuvuusteorian merkitystä sosiaalisiin innovaatioihin ja havaitsivat, että kaikkien perustarpeiden tyydyttyminen johti sisäiseen motivaatioon, joka puolestaan linkittyi positiivisesti vapaaehtoistyöntekijöiden oma-aloitteiseen innovointiin ja tiedon siirtoon. (Reznickova & Zepeda, 2016.)

Erittäin huomionarvoisia tuloksia psykologisten perustarpeiden merkityksestä saivat Boezeman & Ellemers (2009) ja Bidee, Vantilborgh, Pepermans, Willems, Jegers ja Hofmans (2017), kun he tutkivat vapaaehtoistyöntekijöiden perustarpeiden tyydytyksen merkitystä verrattuna samankaltaista työtä ammatikseen tekevien perustarpeiden tyydytyksen merkitykseen. Bidee kollegoineen (2017) havaitsi, että terveydenhuollossa vapaaehtoistyötä tekevien osalta kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttyminen johti vahvasti sisäiseen motivaatioon, mutta omaehtoisuuden tarpeen tyydyttyminen sen sijaan ei. Tutkijat arvelivat, että terveydenhuolto vahvasti reguloituna ammattihierarkiana olisi ympäristö, jossa toimivat eivät odotakaan mahdollisuuksia omaehtoiseen toimintaan. Lisäksi myös he havaitsivat, että jokaisen perustarpeen tyydytys vaikuttaa itsenäisesti, niitä ei voi yhdistää yhdeksi perustarpeiden tyydytyksen kokonaisuudeksi. (Bidee, Vantilborgh, Pepermans, Willems, Jegers ja Hofmans, 2017.)

Boezeman ja Ellemers (2009) taas vertailivat hyväntekeväisyysorganisaation palkattujen ja vapaaehtoisten työntekijöiden perustarpeiden tyydytyksen vaikutusta työhön sitoutumiseen. He havaitsivat, että niin vapaaehtoisilla kuin palkatuillakin omaehtoisuuden ja yhteisöllisyyden tarpeiden tyydytys olivat tärkeimpiä työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä, mutta että vapaaehtoisilla yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttyminen oli tärkein ja palkatuilla puolestaan omaehtoisuuden tarpeen tyydyttyminen oli tärkein tekijä työhön sitoutumisessa. Myös he havaitsivat, että eri tarpeet vaikuttavat sitoutumisen eri tavoin, joten yhtenäistä perustarpeiden tyydytyksen mittaria ei voida rakentaa. (Boezeman & Ellemers, 2009.)

5.1.1 Omaehtoisuus

Perustarpeiden tyydyttymistä vapaaehtoistyössä ovat tutkineet erityisesti kolmikko Simona Haivas, Joeri Hofmans ja Roland Pepermans (2012, 2013 ja 2014). Omaehtoisuuden tarpeen tyydyttymisestä he ovat havainneet, että se yhdessä kyvykkyyden tarpeen täyttymisen kanssa vaikuttaa autonomisen motivaation kehitykseen ja sitä kautta alenevaan haluun lopettaa vapaaehtoistyö. (Haivas ym., 2013.) Kuten aiemmin todettiin, vapaaehtoistyö itsessään on määritelmällisestikin omaehtoista ja toteuttaa siis omaehtoisuuden tarpeen täyttymistä. (Martela 2015 ja 2019.)

Hyvin ohut liityntä itseohjautuvuusteoriaan löytyi Corrêan, Ávilan, Lucchettin ja Lucchettin (2018) tutkimuksesta, jossa selvitettiin altruistisen käytöksen vaikutusta ikääntyvien henkilöiden kognitiiviseen taantumaan. Kuten aiemmin todettiin, Martela (2015 ja 2019) osoittaa altruismin ja omaehtoisuuden välisen yhteyden, mutta mielenkiintoiseksi Côrrean ja kumppaneiden tuloksen tekee se, että altruistisen käytöksen havaittiin hidasa-

tavan ikäihmisten kognitiivista taantumaa, mutta vapaaehtoistyön ei. Eli pelkkä vapaaehtoistyö ei tuota positiivisia vaikutuksia tässä asiassa, mutta altruismi sen sijaan niin tekee. (Corréa, Ávila, Lucchetti & Lucchetti, 2018.)

5.1.2 Kyvykkyys

Haski-Leventhal, Kach ja Pournader (2019) ovat tutkineet yritys vapaaehtoisuutta, eli toimintaa, jossa yritys antaa työntekijöitään voittoa tavoittelemattomien organisaatioiden käyttöön. He ovat havainneet, että kyvykkyuden ja yhteisöllisyyden tarpeiden tyydyttäminen tämän toiminnan kautta lisää siihen osallistuvien työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutumista varsinaiseen työhönsä. (Haski-Leventhal, Kach & Pournader, 2019.)

Wu, Li ja Khoo (2015) tutkivat kyvykkyuden tarpeen tyydyttymisen merkitystä vapaaehtoisten työtyytyväisyydelle, sisäiselle motivaatiolle ja sitoutumiselle vapaaehtoistyöhön. He havaitsivat, että kyvykkyuden tarpeen tyydyttäminen ennustaa sisäistä motivaatiota ja vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen, mikä taas ennustaa sitoutumista vapaaehtoistyöhön. (Wu, Li & Khoo, 2015.)

Samaan tutkimustulokseen on päätyntä Haivas kumppaneineen (2013), sillä kuten edellä heidän todettiin selvittäneen, omaehtoisuuden ja kyvykkyuden tarpeiden tyydyttäminen johtaa sisäisen motivaation kehittymiseen ja alenevaan haluun lopettaa vapaaehtoistyö. (Haivas ym., 2013.)

5.1.3 Yhteisöllisyys

Kuten aiempänä teoreettisen viitekehyksen osalta todettiin, on yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttämisen merkityksestä ristiriitaista tietoa. Myös vapaaehtoistyön kontekstissa tämä tuli esiin. Haski-Leventhal ja kumppanit (2019) olivat todenneet yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttämisen yritys vapaaehtoisten tapauksessa johtavan korkeampaan tyytyväisyyteen omassa työtehtävässä ja lisäksi Harman-Darrow ja Xu (2018) ovat selvittäneet, että yhteisöllisyyden tarpeen tyydytys ennustaa alhaisempaa vaihtuvuutta ja työuupumuksen todennäköisyyttä, mutta muiden perustarpeiden tyydytys ei. Lisäksi Pavey, Greitemeyer ja Sparks (2011) ovat todenneet kolmessa eri kokeessa, että yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttäminen johtaa prososiaaliseen käytökseen. Ja kuten edellä todettua, prososiaalinen käytös johtaa muidenkin perustarpeiden tyydyttämisen kautta sisäisen motivaation kehittymiseen. (Haski-Leventhal ym., 2019; Harman-Darrow & Xu, 2018; Pavey, Greitemeyer & Sparks, 2011.)

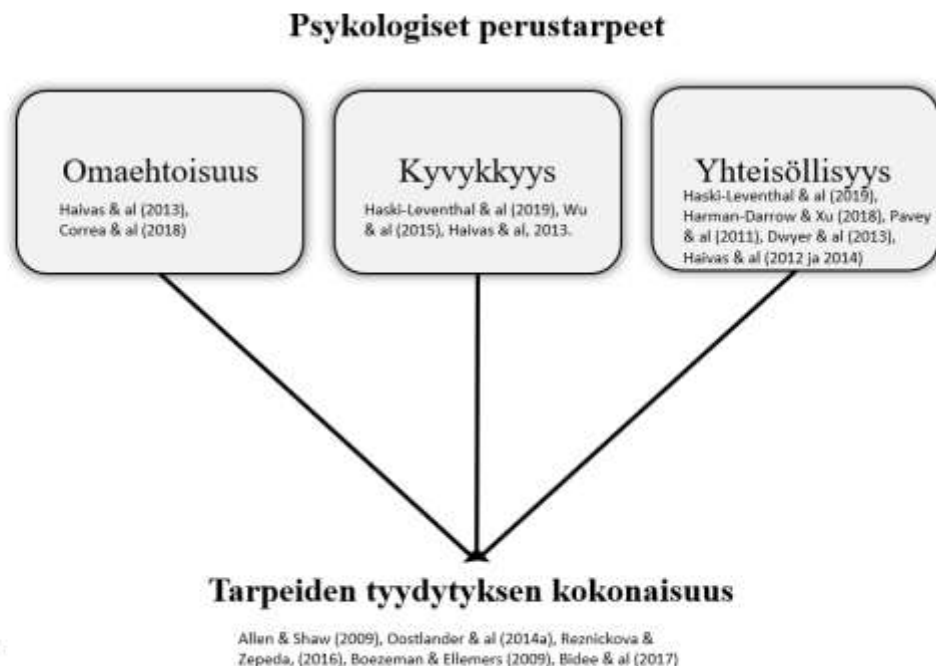
Dwyer, Bono, Snyder, Nov ja Berson (2013) puolestaan ovat todenneet yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttymisen osalta, että hyvät ihmissuhteet vaikuttavat positiivisesti vapaaehtoisten työtyytyväisyyteen, mutta hyvät ihmissuhteet voivat myös johtaa alenevaan haluun ottaa uusia tehtäviä vastaan yhteisön rikkoutumisen pelossa. (Dwyer, Bono, Snyder, Nov & Berson, 2013.)

Haivas kollegoineen on todennut (2012), että yhteisöllisyyden tarpeen tyydytyksellä yksinään ei ole vaikutusta autonomiseen motivaatioon autonomiaa tukevassa ympäristössä ja (2014), että yhteisöllisyyden tarpeen tyydytys vaikuttaa vähiten motivaation sisäistymiseen, mutta yksilöllinen vaihtelu on suurta. Tätä yksilöllistä vaihtelua selitetään sillä, että vapaaehtoistyössä ulkoisesti motivoituneille yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttäminen on tärkeämpää, sillä silloin tehdään asioita, joita muut arvostavat. (Haivas ym., 2012 ja 2014.)

5.1.4 Yhteenveto havainnoista perustarpeiden teorian osalta

Tutkimukset jakautuivat osateorian osalta joko yksittäisten perustarpeiden tyydytyksen, tai perustarpeiden tyydytyksen kokonaisuuden välille seuraavan taulukon mukaisesti.

Tutkimusten jakautuminen osateorian sisällä



Edellä kuvatun perusteella tiedämme siis perustarpeiden tyydyttymisen merkityksestä vapaaehtoistyössä, että perustarpeiden tyydyttyminen johtaa autonomiseen tai sisäiseen motivaatioon ja sitä kautta työtyytyväisyyteen ja oma-aloitteiseen innovointiin. Lisäksi vapaaehtoistyön itsessään raportoidaan tyydyttävän kaikkia perustarpeita. Olennainen havainto on myös se, että vapaaehtoistyöntekijöiden ja palkattujen työntekijöiden tarpeiden tyydytyksen merkityksellä on eroa, eli palkkatyöntekijöiden perustarpeiden tyydytykseen liittyvää tietoa tai tutkimuksia ei voida yleistää koskevaksi vapaaehtoistyöntekijöitä.

Itseohjautuvuusteorian tasolla omaehtoisuuden tarpeen tyydyttyminen on merkittävimmissä roolissa autonomisen motivaation kehityksessä, mutta vapaaehtoistyön kontekstissa sen merkitys on alikorostunut verrattuna vastaavissa tehtävissä palkkatyötä tekeviin. Tätä perustellaan sillä, että vapaaehtoistyö itsessään tyydyttää omaehtoisuuden tarvetta ja näin ollen sen merkitys vapaaehtoistoiminnan kontekstissa on vähäisempi. Tiedämme myös, että kyvykkyyden tarpeen tyydyttyminen ennustaa sisäistä motivaatiota ja näin ollen lisää työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. Yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttymisestä tiedämme, että se johtaa korkeampaan työtyytyväisyyteen, prososiaaliseen käytökseen ja alhaisempaan työuupumuksen todennäköisyyteen. Tosin tiedämme myös, että sen merkitys motivaation sisäistymiselle on vähäisempi kuin muiden perustarpeiden tyydyttymisen, mutta ulkoisesti motivoituneille se voi olla suuremmassa roolissa ja että se voi jopa johtaa alentuneeseen motivaatioon uusien haasteiden vastaanottamiseen.

Lisäksi tiedämme, kuten aiemmin todettua, että psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen ei ole yleistettävissä tarpeesta toiseen. Yhden tarpeen tyydyttyminen ei kompensoi toisen tarpeen tyydyttymättömyyttä. Itse asiassa Van den Broeck kumppaneineen (2016) totesi – palkkatyöntekijöiden kontekstissa tosin – että yleisen perustarpeiden tyydytyksen sijaan olisi syytä tarkastella kunkin tarpeen tyydytystä tai tyydyttymättömyyttä (frustration) toisistaan erillisinä ja eri tavoin vaikuttavina janoina. Samaan päätyi vapaaehtoistyön kontekstissa jo aiemmin Haivas kumppaneineen (2012), kun he totesivat, että tarpeiden tyydyttyminen on yksilöllistä ja ei riipu toisten tarpeiden tyydyttymisestä. (Haivas ym., 2012; Broeck ym., 2016.)

5.2 Organisminen integraatioteoria (OIT)

Organisminen integraatioteoria on ilmeisen olennainen osa itseohjautuvuusteoriaa vapaaehtoistyön kontekstissa, sillä valtaosa tarkastelluista tutkimuksista linkittyi tavalla tai toisella motivaation laatuun. Motivaation laadun tarkasteluissa sen sijaan oli eroja, osa tutkimuksista keskittyi osittain sisäisen motivaation (täysin sisäinen säätely) tarkasteluun ja osa lähestyi asiaa autonomisen motivaation (kiinnittynyt, integroitu ja täysin sisäinen säätely) kautta. Ulkoinen motivaatio käsittää itseohjautuvuusteoriassa kaikki tasot pois lukiin täysin sisäinen säätely ja kokonaan puuttuvat säätely (amotivaatio). Näin ollen kaikki

tutkimukset kuitenkin tarkastelivat jollakin tasolla ulkoista motivaatiota. Muutamassa tutkimuksessa käsiteltiin muista poikkeavaa määrittelyä ”itseohjautuva motivaatio”, joka pitää sisällään kiinnittyneen ja täysin sisäisen säätelyn erotuksena autonomisesta motivaatiosta, joka pitää lisäksi sisällään integroidun säätelyn. Voitaneen asettaa oletus, että koska integroitu säätely on motivaation sisäistymisen janalla kiinnittyneen ja täysin sisäisen säätelyn välissä, ei lopputuloksissa autonomisen tai itseohjautuvan motivaation tarkastelussa liene suuria eroja. Tässä niitä kuitenkin tarkastellaan selkeyden vuoksi erillään.

5.2.1 Sisäinen motivaatio

Aiemmin todetusti Allen ja Shaw (2009) osoittivat, että kaikkien perustarpeiden tyydytys johtaa sisäiseen motivaatioon. Van Schie kumppaneineen (2018) puolestaan tarkasteli vapaaehtoisten työn suunnittelua ja sisäistä ja ulkoista motivaatiota vapaaehtoisten sitoutumisessa työhönsä ja he havaitsivat, että vain motivaation laatu vaikuttaa sitoutumiseen. Tarkemmin ottaen täysin sisäinen tai integroitu säätely kasvattavat sitoutumishalukkuutta, mutta kontrolloitu motivaatio ei vaikuta sitoutumishalukkuuteen. (Allen & Shaw, 2009; Schie ym., 2018.)

Hayton (2016) puolestaan tutki urheilutapahtuman opiskelijavapaaehtoisten sitoutumishalukkuutta ja havaitsi, että sisäinen motivaatio ennustaa sitoutumista ja sen kehittäminen edistää halukkuutta tehdä vapaaehtoistyötä myös tulevaisuudessa. (Hayton, 2016)

Wu, Li ja Khoo (2016) päätyivät myös hyvin samankaltaisiin lopputuloksiin, eli heidän mukaansa sisäinen motivaatio vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen ja sitä kautta ennustaa vapaaehtoisten pysyvyyttä. (Wu ym., 2016.)

Mielenkiintoinen havainto on Granolla, Lucidilla, Zellillä ja Violanilla (2008), jotka tutkivat italialaisten varttuneempien aikuisten motivaatiota. He huomasivat, että täysin sisäinen säätely ei ennusta ikäänntyneiden vapaaehtoisten sitoutumista yhtä voimakkaasti kuin muut autonomisen motivaation säätelyt. (Grano, Lucidi, Zelli & Violani, 2008.)

5.2.2 Ulkoinen motivaatio

Ulkoisen motivaation käsitteleminen tässä erillisenä on hieman teennäistä, sillä pelkätään sisäiseen motivaatioon ei keskittynyt kuin Wu kumppaneineen (2016), jolloin muut tutkimukset vähintäänkin sivusivat joitain ulkoisen motivaation elementtejä. Enemmänkin tässä alaluvussa on tarkoitus tarkastella tutkimuksia, jotka käsitelivät ulkoista motivaatiota yleisesti rajaamatta sitä säätelyn perusteella pienempiin osakokonaisuuksiin.

Kuten edellä todettiin, Van Schie kumppaneineen (2018) totesi, että vapaaehtoisten työn suunnittelu ei vaikuta vapaaehtoisten sitoutumiseen, vain motivaation laatu (sisäinen

tai ulkoinen) vaikuttaa. Olennaista oli, että vaikka sisäinen motivaatio ja ulkoisen motivaation integroitu säätely kasvattavat sitoutumishalukkuutta, kontrolloidun motivaation ei havaittu vähentävän sitoutumishalua. (Schie ym., 2018.)

Vaikka myöhemmin tullaan huomaamaan, että Güntert kumppaneineen keskittyy itseohjautuvaan motivaatioon, tutkimuksessaan (2016), jossa keskityttiin integroimaan VFI ja itseohjautuvuusteoria, käsitellään laajasti myös ulkoista motivaatiota, kun yhdistetään VFI:n funktioita itseohjautuvuusteoriaan. Heidän mukaansa arvot ja ymmärrys voidaan liittää itseohjautuvaan motivaatioon, joka muodostuu osin ulkoisesta ja osin sisäisestä motivaatiosta, mutta neljä muuta (sosiaalinen, ura, suojeleva ja lisäys) funktiota eivät korreloi itseohjautuvuuden kanssa, eli ovat kontrolloituja motivaatiotekijöitä (täysin ulkoinen tai sisään kääntynyt ulkoinen säätely). (Güntert ym., 2016.)

Haivas kumppaneineen päätyy kahdessakin tutkimuksessa (2012 ja 2014) pohtimaan yhteisöllisyyden tarpeen tyydytystä ja sen vaikutusta ulkoiseen motivaatioon. Ensimmäisessä tutkimuksessa (2012) päädytään siihen, että ulkoisesti motivoituneille yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttyminen korostuu, koska halutaan tehdä asioita, joita muut arvostavat. Jälkimmäisessä (2014) päädytään siihen, että kontrolloidun ja autonomisen motivaation ero ei välttämättä ole tarkka, vaan sisään kääntyneessä ulkoisessa säätelyssä on myös autonomisen motivaation piirteitä, mikä selittäisi yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttymisen merkitystä tässä ulkoisen motivaation säätelytasossa. Oostlander, Güntert, van Schie ja Wehner (2014b) päätyivät samaan johtopäätökseen havaittuaan, että autonomiaa tukeva johtaminen kontrolloidun motivaation olosuhteissa aiheutti positiivisen reaktion autonomiaorientaatioon. (Haivas ym., 2012 ja 2014; Oostlander, Güntert, van Schie & Wehner, 2014b.) Koska tutkimuksessa havaittu ilmiö ei ole ollut toistettavissa palkkatyöntekijöiden osalta vastaavissa tutkimuksissa, katsoisin, että ilmiön selitystä voidaan hakea vapaaehtoistyön lähtökohtaisesta omaehtoisuudesta. Eli koska kyseessä on lähtökohtaisesti ihmisen omaehtoinen päätös lähteä tekemään vapaaehtoistyötä, autonomian merkitys myös itseohjautuvuusteorian tulkinnassa korostuu eri tavalla kuin palkkatyöntekijöiden osalta vastaavissa tutkimuksissa. Eli vaikka olosuhteet ovat kontrolloituja, koko toiminnan lähtökohtainen omaehtoisuus osittain ylittää kontrollin vaikutuksen.

Li, Wu ja Khee (2016) tutkivat koko OIT:n skaalaa pysyvyyden ja positiivisen työilmapiiriin näkökulmasta. He havaitsivat, että autonominen motivaatio linkittyy niihin positiivisesti, mutta kokonaan ulkoisen motivaation piirissä oleva kontrolloitu motivaatio puolestaan linkittyi pysyvyyteen ja positiiviseen työilmapiiriin negatiivisesti. (Li, Wu & Khee, 2016.)

Lisäksi, kuten aiemmin todettua, Grano kumppaneineen huomasi, että autonomisen motivaation ulkoiset osat (kiinnittynyt ja integroitu säätely) vaikuttavat ikääntyneiden sitoutumiseen positiivisemmin kuin sisäinen motivaatio ja että kontrolloitu motivaatio puolestaan alensi sitoutumista. (Grano ym., 2008.)

5.2.3 *Autonominen motivaatio*

Autonominen motivaatio kattaa ulkoisen motivaation sisäistyneimmät osat (kiinnittynyt ja integroitu säätely), sekä täysin sisäisen motivaation. Kuten aiemmasta olemme huomanneet, autonominen motivaatio on valtaosassa tutkimuksia jonkinlaisessa roolissa tai tarkastelussa, mutta erityisesti autonomista motivaatiota vapaaehtoistyön kontekstissa käsitteleviä tutkimuksia löytyi myös muutamia.

Bidee, Vantilborgh, Pepermans, Huybrechts, Willems, Jegers ja Hofmans (2013) tutkivat nimenomaan autonomisen motivaation vaikutusta vapaaehtoisten työpanokseen. Mielenkiintoinen havainto oli, että autonominen motivaatio vaikuttaa positiivisesti vapaaehtoisten työpanokseen, mutta kontrolloitu motivaatio ei kuitenkaan alenna työpanosta, vaan se pysyy tasaisena. (Bidee, Vantilborgh, Pepermans, Huybrechts, Willems, Jegers & Hofmans, 2013.) Olisin valmis tulkitsemaan, että myös tässä on kysymys vapaaehtoistyön lähtökohtaisen omaehtoisuuden aiheuttamasta vääristymästä itseohjautuvuusteorian palkkatyömotivaatiota koskevaan tulkintaan. Eli käytännössä itseohjautuvuusteoria toimii eri tavalla vapaaehtoisten ja palkkatyöntekijöiden osalta.

Grano kumppaneineen huomasi (2008), että autonominen motivaatio lisäsi varttuneiden vapaaehtoisten sitoutumista, tosin ulkoinen motivaatio enemmän kuin sisäinen. (Grano ym., 2008.) Käytännössä siis ulkoiset motivaatiotekijät ovat varttuneille vapaaehtoisille sisäistä motivaatiota tärkeämpiä. Tämä on asia, josta katsoisin tarpeelliseksi selvittää, koskeeko ilmiö vain varttuneita vapaaehtoisia, vai onko se toistettavissa nuoremmilla saman kulttuurin tai yhteisön edustajilla. Varttuneempien vapaaehtoisten osalta katsoisin, että kyseessä voivat olla aidosti erilaiset motivaatiotekijät kuin nuoremmilla. Näitä voivat olla esimerkiksi työuran päättymisen jälkeen ammatti-identiteetin säilyttämisen tarve vapaaehtoisorganisaatiossa tai puhtaasti yksinäisyyden ja elämänmuutoksen mukanaan tuoma sosiaalisen kontaktin tarve.

Haivasin ja muiden tutkimuksesta (2012) kävi puolestaan ilmi, että autonomiaa tukeva ympäristö edistää autonomista motivaatiota omaehtoisuuden ja kyvykkyyden tarpeiden tyydytyksen kautta. Li ja muut (2016) taas liittivät autonomisen motivaation positiivisesti kannustavaan työilmapiiriin ja pysyvyyteen. (Haivas ym., 2012; Li ym., 2016.)

Oostlander ja kumppanit havaitsivat, että kausaalisen orientaatioteorian käsitteisiin kuuluva vahva autonominen orientaatio tukee autonomisen motivaation syntyä myös kontrolloiduissa olosuhteissa. Tästä tarkemmin COT-alaluvussa. (Oostlander ym., 2014b.)

5.2.4 Itseohjautuva motivaatio

Itseohjautuvaa motivaatiota voisi luulla autonomisen motivaation käännökseksi, mutta kyseessä on erityisesti Stefan T. Güntertin ja hänen kollegoidensa tutkimuksissa (2015 ja 2016) esiintyvä käsite, joka pitää sisällään täysin sisäisen säätelyn ja kiinnittyneen säätelyn. Güntert ja muut ovat havainneet (2015), että itseohjautuvalla motivaatiolla on vahva vaikutus vapaaehtoistyön muuttumiseen tärkeäksi osaksi minäkuva ja siihen, että oma rooli vapaaehtoistyön organisatorisessa kontekstissa nähdään tärkeänä osana minuutta. Lisäksi he havaitsivat (2016), että VFI-teorian funktiot voidaan ryhmitellä itseohjautuvuusteorian jaottelun mukaisesti joko kontrolloiduiksi tai itseohjautuviksi. (Güntert ym., 2015 ja 2016.)

Van Schie, Güntert, Oostlander ja Wehner (2015) tutkivat organisatorisen kontekstin vaikutusta vapaaehtoisten motivaatioon ja havaitsivat, että motivoivat tehtävät, autonomia tukeva johtaminen ja arvojen yhtenevyys vaikuttavat kaikki positiivisesti itseohjautuvaan motivaatioon. Itseohjautuvan motivaation kehittyminen puolestaan lisäsi vapaaehtoisten sitoutumista kulloiseenkin työtehtävään. (Van Schie, Güntert, Oostlander & Wehner, 2015.)

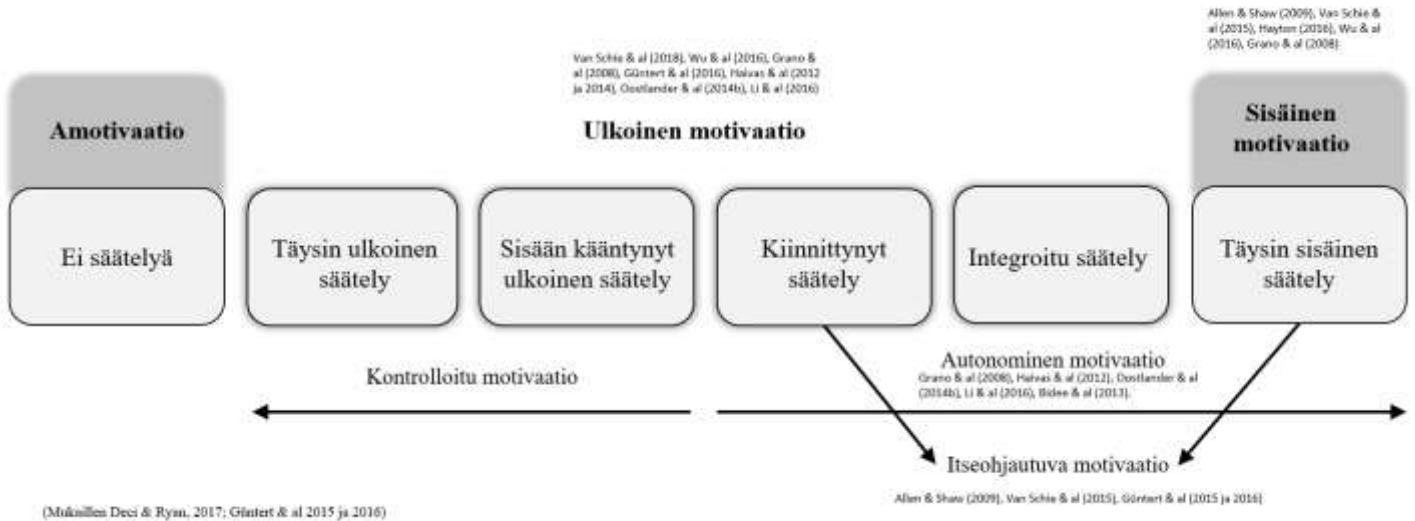
Kyseisen tutkimusryhmän ulkopuolella itseohjautuvan motivaation käsitettä käyttää myös Allen kumppaneineen (2009). Heidän raportissaan todetaan, että vapaaehtoisten motivaation kontekstissa perustarpeiden tyydytys johtaa sisäiseen motivaatioon tai ulkoisen motivaation itseohjautuviin osiin, joilla siinä yhteydessä katsotaan tarkoitettavan vain integroitua säätelyä. Näin ollen Allenin itseohjautuva motivaatio määritellään kuitenkin koko lailla eri tavoin kuin Güntertin ryhmän. (Allen ym., 2009; Güntert ym., 2015 ja 2016.)

5.2.5 Yhteenvedo havainnoista organisminen integraatioteorian osalta

Organisminen integraatioteoria on itseohjautuvuusteorian ydinteoriaa, siksi sitä sivutaan lähes jokaisessa tutkimuksessa, jotka vapaaehtoistyön ja itseohjautuvuusteorian teemaa käsittelevät. Lisäksi teorian käsitteistö ei ole aivan itsestään selvä ja yksinkertainen. Teorian ydintä ovat jako sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon sekä amotivaatioon, mutta samanaikaisesti viiteen säätelyn tasoon ja puuttuvaan säätelyyn, sekä kontrolloituun motivaatioon, joka pitää sisällään osan ulkoisesta motivaatiosta ja autonomiseen motivaatioon, joka pitää sisällään sisäisen motivaation ja ulkoisen motivaation autonomisimmat osat. Lisäksi käsitteistöön sekoittuu kahdellakin tavalla määritelty itseohjautuva motivaatio, joka on kuitenkin ilmeisen lähellä autonomista motivaatiota. (Ryan & Deci, 2017, Güntert ym., 2015 ja 2016.)

Tutkimukset organismisen integraatioteorian sisällä jakautuivat oheisen taulukon mukaisesti eri osiin.

Tutkimusten jakautuminen osateorian sisällä



Tiedämme siis kuitenkin, että kaikkien perustarpeiden tyydytys johtaa sisäiseen motivaatioon ja että sisäinen motivaatio ennustaa sitoutumista ja sen kehittäminen edistää halukkuutta tehdä vapaaehtoistyötä myös tulevaisuudessa. Vapaaehtoistyöhön sitoutumisesta tiedämme myös, että sisäinen tai integroitu säätely kasvattavat sitoutumishalukkuutta ja että sisäinen motivaatio vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen ja sitä kautta ennustaa vapaaehtoisten pysyvyyttä. Kuriositeettina mainittakoon, että täysin sisäinen säätely ei ennusta ikääntyneiden vapaaehtoisten sitoutumista yhtä voimakkaasti kuin muut autonomisen motivaation säätelyt.

Ulkoisen motivaation ja sitoutumisen suhteesta meillä on ristiriitaista tietoa, sillä vaikka sisäinen motivaatio ja ulkoisen motivaation integroitu säätely kasvattavat sitoutumishalukkuutta, kontrolloidun motivaation ei yhdessä tutkimuksessa havaittu vähentävän sitoutumishalua ja toisessa taas kokonaan ulkoisen motivaation piirissä oleva kontrolloitu motivaatio puolestaan linkittyi pysyvyyteen ja positiiviseen työilmapiiriin negatiivisesti. Toisaalta, autonomisen motivaation ulkoiset osat (kiinnittynyt ja integroitu säätely) vaikuttavat ikääntyneiden sitoutumiseen positiivisemmin kuin sisäinen motivaatio ja että kontrolloitu motivaatio puolestaan alensi sitoutumista. Näin ollen me emme voi sanoa varmuudella tietävämme miten ulkoinen motivaatio vaikuttaa vapaaehtoisten sitoutumiseen ja pysyvyyteen.

Sen kuitenkin tiedämme, että ulkoisesti motivoituneille yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttyminen korostuu, koska halutaan tehdä asioita, joita muut arvostavat ja että kontrolloidun ja autonomisen motivaation ero ei välttämättä ole tarkka, vaan sisään kääntyneessä ulkoisessa säätelyssä on myös autonomisen motivaation piirteitä, mikä selittäisi yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttymisen merkitystä tässä ulkoisen motivaation säätelytasossa. Lisäksi tiedämme, että osa Claryn ja kumppaneiden VFI-mallista voidaan yhdistää ulkoiseen motivaatioon. Neljä kuudesta VFI:n funktiosta (sosiaalinen, ura, suojeleva ja lisäys) eivät korreloi itseohjautuvuuden kanssa, eli ovat kontrolloituja motivaatiotekijöitä (täysin ulkoinen tai sisään kääntynyt ulkoinen säätely).

Autonomisesta motivaatiosta tiedämme, että se vaikuttaa positiivisesti vapaaehtoisten työpanokseen, mutta kontrolloitu motivaatio ei kuitenkaan alenna työpanosta, vaan se pysyy tasaisena. Lisäksi autonominen motivaatio vaikuttaa positiivisesti kannustavaan työilmapiiriin ja pysyvyyteen, sekä lisäksi varttuneiden vapaaehtoisten sitoutumista, tosin ulkoinen motivaatio enemmän kuin sisäinen. Sen synnystä tiedämme, että autonomiaa tukeva ympäristö edistää autonomista motivaatiota omaehtoisuuden ja kyvykkyyden tarpeiden tyydytyksen kautta ja että vahva autonominen orientaatio tukee autonomisen motivaation syntyä myös kontrolloiduissa olosuhteissa.

Itseohjautuvasta motivaatiosta tiedämme, että sillä on vahva vaikutus vapaaehtoistyön muuttumiseen tärkeäksi osaksi minäkuvaa ja siihen, että oma rooli vapaaehtoistyön organisatorisessa kontekstissa nähdään tärkeänä osana minuutta ja että itseohjautuva motivaatio lisää vapaaehtoisten sitoutumista. Sen synnystä tiedämme, että motivoivat tehtävät, autonomiaa tukeva johtaminen ja arvojen yhtenevyys vaikuttavat kaikki positiivisesti itseohjautuvaan motivaatioon.

5.2.6 Kognitiivinen arviointiteoria (CET)

Kognitiivinen arviointiteoria on itseohjautuvuusteorian vanhinta osaa ja se pohjautuu Edward Decin tutkimuksiin palkitsemisen merkityksestä ihmisten motivaatiolla. Se selittää sosiaalisen kontekstin, esimerkiksi vaikka yhteisön johtamiskäytäntöjen tai yrityskulttuurin vaikutusta sisäiseen motivaatioon. Teorian mukaan ulkoiset tekijät kuten palkkiot, määräajat, valvonta ja arviointi vähentävät autonomian kokemusta ja ihminen ei siis toimi enää omaehtoisesti ja itseohjautuvasti, vaan jonkin ulkoa annetun perusteen vuoksi. (Ryan & Deci, 2017.)

Kognitiivisen arviointiteorian näkökulmasta kirjallisuuskatsaus toi hieman yksipuolisen näkemyksen. Valtaosa tutkimuksista keskittyi tai sivusi autonomiaa tukevan johtamisen merkitykseen ihmisten motivaatioon muiden osateorioiden kautta. Toki jo teoriassa itsessäänkin mainitaan, että painopiste on sisäisessä motivaatiossa. Puhtaimmin kognitiivista arviointiteoriaa tarkastelivat DeVoe ja Pfeffer (2010). He tarkastelivat palkkatyössä

tapahtuvan tuntikirjanpidon (ja siitä seuraavan tuntihinnoittelun) käyttämisen vaikutusta vapaa-ajan vapaaehtoistyöhön. He havaitsivat, että ihmiset, joiden työ on tuntihinnoiteltua ja tuntikirjanpidon piirissä, ovat vähemmän halukkaita käyttämään aikaansa vapaaehtoistyöhön. Vaikutus oli vähäisempi niillä, jotka ilmoittavat arvostavansa rahaa keskimääräistä vähemmän. Tulos siis tukee kognitiivisen arviointiteorian oletusta ulkoisten tekijöiden (valvonta ja kontrolli) sisäistä motivaatiota alentavasta vaikutuksesta. (DeVoe & Pfeffer, 2010.)

Marylène Gagne (2003) on sivunnut tutkimuksessaan sekä kognitiivista arviointiteoriaa, että kausaalista orientaatioteoriaa tutkiessaan autonomiaa tukevan vapaaehtoistyöympäristön vaikutusta ihmisten sitoutumiseen prososiaaliseen toimintaan. Hän havaitsi, että autonomiaa tukeva vapaaehtoistyöympäristö johtaa sitoutumaan prososiaaliseen toimintaan, sekä vähentää vaihtuvuutta. Merkittävä huomio oli, että aiemmassa tutkimuksessa (2001) Gagne yhdessä Decin kanssa todisti autonomiaa tukevan ympäristön vaikuttavan palkkatyöntekijöiden sitoutumiseen, mutta tätä tulosta ei kyetty vakuuttavasti toistamaan vapaaehtoistyöntekijöillä. (Gagne, 2003.)

Van Schie kollegoineen (2018) tutki aiemmin todetulla tavalla ns. yritysvapaaehtoistyön vaikutusta sitoutumiseen pääasialliseen palkkatyöhön. Muiden tulosten ohella he havaitsivat, että tunnustukset, arvostus ja johdon kontrolli eivät edistäneet sitoutumista, joskaan eivät myöskään vähentäneet. (Schie ym., 2018.)

Lisäksi, kuten jo aiemmin on todettua, Haivas kumppaneineen (2012) totesi, että autonomiaa tukeva ympäristö vaikuttaa autonomiseen motivaatioon positiivisesti. Oostlander kollegoineen (2014a) tuki Haivasin tuloksia toteamalla, että autonomiaa tukeva johtaminen vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen. Kognitiivisen arviointiteorian näkökulmasta syvällisempiä huomioita Oostlanderilla ja kollegoilla oli seuraavassa tutkimuksessaan (2014b), jossa todettiin, että vahva autonomiaorientaatio tukee autonomista motivaatiota myös kontrolloiduissa olosuhteissa ja että autonomiaa tukevissa olosuhteissa kaikki osoittavat autonomiaorientaatiota. (Haivas ym., 2012; Oostlander ym., 2014a ja 2014b)

Van Schie kollegoineen sivusi myös aiemmassa tutkimuksessaan (2015) kognitiivista arviointiteoriaa toteamalla, että autonomiaa tukeva johtaminen vaikuttaa positiivisesti itseohjautuvaan motivaatioon. Wu kollegoineen (2018) puolestaan tarkasteli asiaa työilmapiirin kannalta ja totesi, että kannustava (autonomiaa tukeva) työilmapiiri linkittyy positiivisesti autonomiseen motivaatioon. (Schie ym., 2015; Wu ym., 2018)

Kognitiivisen arviointiteorian näkökulmasta aineiston todistusvoima jää hieman ohueksi ulkoisen motivaation vaikutusten osalta vapaaehtoistyön kontekstissa. Yksi tutkimus osoittaa, että ulkoisen kontrollin mielikuva vaikuttaa vähentävästi vapaaehtoistyön tekemiseen ja toinen tutkimus osoittaa, että ulkoiset kannustimet eivät lisänneet, mutta eivät vähentäneetkään sitoutumista vapaaehtoistyöhön. Autonomiaa tukevan johtamisen ja työilmapiirin on useassa tutkimuksessa todettu vaikuttavan positiivisesti autonomiseen

(sisältää itseohjautuvan ja sisäisen motivaation) motivaatioon, vaikkakin eräässä tutkimuksessa osoitettiin, että autonomiaa tukeva vapaaehtoistyöympäristö ei sitouta vapaaehtoistyöntekijöitä, vaan sen tekee korkea autonomiaorientaatio.

5.2.7 *Kausaalinen orientaatioteoria (COT)*

Kausaalinen orientaatioteoria tarkastelee ihmisen sisäistä orientaatiota, miten ihminen kokee oman autonomiansa tai häneen kohdistuvan kontrollin. Jos kognitiivisessa arviointiteoriassa tarkasteltiin ulkoista ympäristöä, niin kausaalinen orientaatioteoria tarkastelee ihmisen kokemusta siitä. Puhtaasti kausaalisen orientaatioteorian näkökulmasta tehtyjä tutkimuksia ei tarkastelussa löydetty, mutta kaksi tutkimusta sivuaa merkittävästi ihmisen omien orientaatioiden vaikutusta motivaatioon. Marylène Gagne (2003) tutki autonomiaa tukevan vapaaehtoistyöympäristön vaikutusta ihmisten sitoutumiseen prososiaaliseen toimintaan. Hän havaitsi, että korkea autonominen orientaatio ja autonomiaa tukeva ympäristö johtavat prososiaaliseen toimintaan, mutta että autonominen orientaatio johtaa sitoutumaan vapaaehtoistyöhön, kun taas autonomiaa tukeva ympäristö johtaa siihen vain marginaalisesti. (Gagne, 2003.)

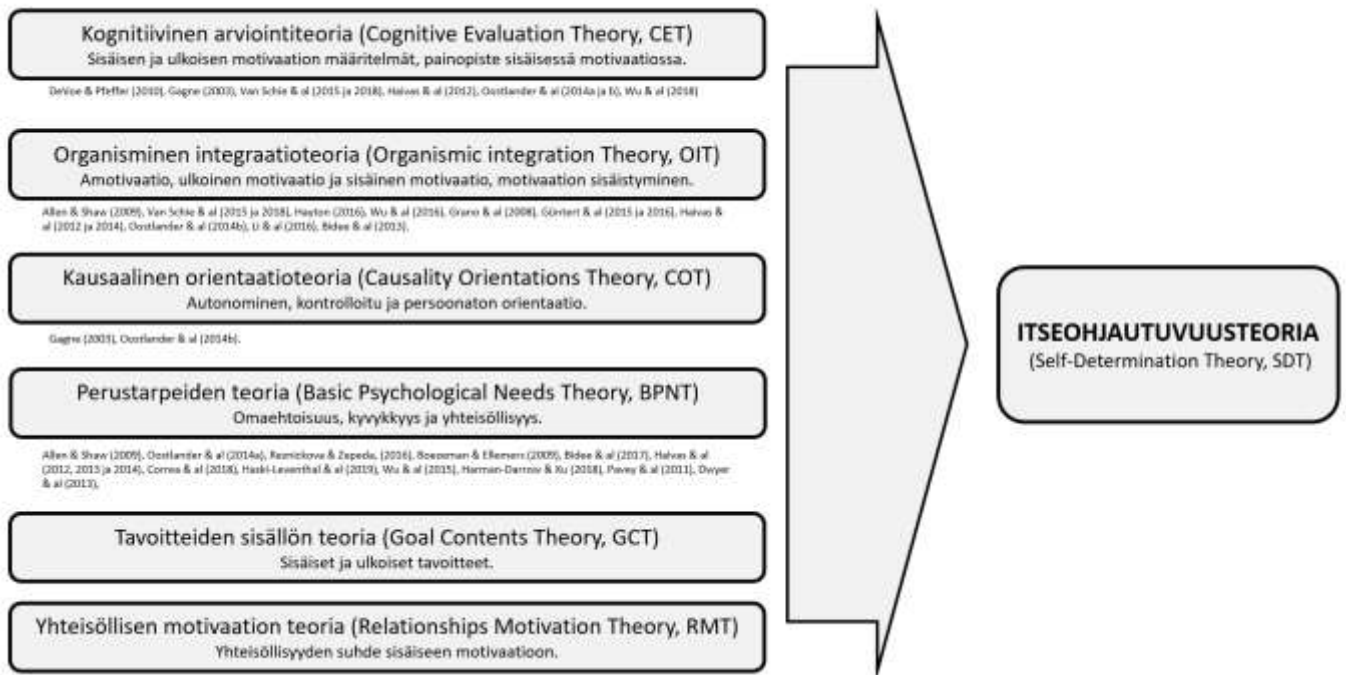
Oostlander kollegoineen (2014b) esittää vahvimman argumentin kausaalisen orientaatioteorian näkökulmasta todetessaan, että vahva autonominen orientaatio tukee autonomista motivaatiota kaikissa olosuhteissa kontrollista riippumatta ja sitä voidaan vahvistaa autonomiaa tukevalla johtamisella. (Oostlander ym., 2014b.)

Kausaalisen orientaatioteorian näkökulmasta siis tiedämme, että autonominen orientaatio johtaa prososiaaliseen käyttäytymiseen ja sitouttaa vapaaehtoistyöhön, mutta myös kehittää autonomista motivaatiota kontrolloidussa olosuhteissa.

5.2.8 *Yhteenveto vapaaehtoisten motivaatiosta itseohjautuvuusteorian valossa*

Edellä on kuvattu, mitä kaikkea tiedämme vapaaehtoisten motivaatiosta itseohjautuvuusteorian valossa. Oheisessa taulukossa kuvataan tutkimusten jakautuminen itseohjautuvuusteorian eri osateorioiden kesken. Osa tutkimuksista sivuaa useita osateorioita ja on listattu kunkin osateorian alle siis useampaan kertaan.

Tutkimusten jakautuminen osateorioihin



Tiedämme perustarpeiden tyydyttymisen merkityksestä vapaaehtoistyössä, että perustarpeiden tyydyttyminen johtaa autonomiseen motivaatioon ja sitä kautta työtyytyväisyyteen ja oma-aloitteiseen innovointiin ja että vapaaehtoistyö itsessään tyydyttää perustarpeita. Vapaaehtoistyön kontekstissa omaehtoisuuden tarpeen tyydyttymisen merkitys on alikorostunut ja tätä perustellaan sillä, että vapaaehtoistyö itsessään tyydyttää omaehtoisuuden tarvetta ja näin ollen sen merkitys vapaaehtoistoiminnan kontekstissa on vähäisempi kuin palkkatyötä tekeville.

Tiedämme myös, että kyvykkyyden tarpeen tyydyttyminen ennustaa sisäistä motivaatiota ja näin ollen lisää työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. Käytännössä siis ihmiset ovat tyytyväisiä ja sitoutuneita työhönsä, jos he kokevat siitä hallinnan ja osaamisen tunnetta ja saavat haastavia tehtäviä, joista kokevat selviytyvänsä. Yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttymisestä tiedämme, että se johtaa korkeampaan työtyytyväisyyteen, prososiaaliseen käytökseen ja alhaisempaan työuupumuksen todennäköisyyteen. Yhdessä muiden kanssa on siis mukavampaa tehdä hyvää ja se on henkisesti vähemmän kuormittavaa. Tosin tiedämme myös, että sen merkitys motivaation sisäistymiselle on vähäisempi kuin muiden perustarpeiden tyydyttymisen, mutta ulkoisesti motivoituneille se voi olla suuremmassa roolissa. Lisäksi tiedämme, että psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen ei ole yleis-tettävissä tarpeesta toiseen, mikä on varsin loogista. Työn osaamisen tai sen hallinnan tunnetta ei voida kasvattaa lisäämällä työtovereiden määrää, tai osaamisen kokemus ei lisäännä, vaikka kuinka saisi valtaa päättää omasta työstään.

Tiedämme, että kaikkien perustarpeiden tyydytys johtaa sisäiseen motivaatioon ja että sisäinen motivaatio ennustaa sitoutumista ja sen kehittäminen edistää halukkuutta tehdä vapaaehtoistyötä myös tulevaisuudessa. Vapaaehtoistyöhön sitoutumisesta tiedämme myös, että sisäinen tai integroitu säätely kasvattavat sitoutumishalukkuutta ja että sisäinen motivaatio vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen ja sitä kautta ennustaa vapaaehtoisten pysyvyyttä. Olemme siis tyytyväisiä ja sitoutuneita työtehtäviimme, kun meillä on riittävästi päätösvaltaa oman työmme järjestämiseen, saamme osaamisen ja onnistumisen kokemuksia, sekä voimme tehdä sitä meille tärkeän viiteryhmän osana.

Ulkoisen motivaation ja sitoutumisen suhteesta meillä on ristiriitaista tietoa, sillä vaikka sisäinen motivaatio ja ulkoisen motivaation integroitu säätely kasvattavat sitoutumishalukkuutta, kontrolloidun motivaation ei havaittu vähentävän sitoutumishalua. Emme voi sanoa varmuudella tietävämmekö miten ulkoinen motivaatio vaikuttaa vapaaehtoisten sitoutumiseen ja pysyvyyteen.

Autonomisesta motivaatiosta tiedämme, että se vaikuttaa positiivisesti vapaaehtoisten työpanokseen, mutta kontrolloitu motivaatio ei kuitenkaan alenna työpanosta, vaan se pysyy tasaisena. Lisäksi autonominen motivaatio vaikuttaa positiivisesti kannustavaan työilmapiiriin ja pysyvyyteen. Itseohjautuvasta motivaatiosta tiedämme, että sillä on vahva vaikutus vapaaehtoistyön muuttumiseen tärkeäksi osaksi minäkuvaa ja siihen, että oma rooli vapaaehtoistyön organisatorisessa kontekstissa nähdään tärkeänä osana minuutta ja että itseohjautuva motivaatio lisää vapaaehtoisten sitoutumista. Pysymme siis motivoituneina tehtäväämme, kun koemme sen olevan arvojemme ja identiteettimme mukaista työtä, vaikkakin osa sen tavoitteista tulisi ulkoa annettuina.

Autonomiaa tukevan johtamisen ja työilmapiirin on useassa tutkimuksessa todettu vaikuttavan positiivisesti autonomiseen (sisältää itseohjautuvan ja sisäisen motivaation) motivaatioon, vaikkakin eräässä tutkimuksessa osoitettiin, että autonomiaa tukeva vapaaehtoistyöympäristö ei sitouta vapaaehtoistyöntekijöitä, vaan sen tekee korkea autonomiaorientaatio, joka johtaa prososiaaliseen käyttäytymiseen ja sitouttaa vapaaehtoistyöhön, mutta myös kehittää autonomista motivaatiota kontrolloidussa olosuhteissa. Voitaneen siis päätellä, että vastuuta ja valtaa omasta työtehtävästä antava ja johtaminen ja sitä tukeva työilmapiiri vaikuttaa vapaaehtoistyöntekijöihin motivaatiota lisäävästi.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1.1 Keskeiset tulokset ja havainnot

Aiemmissä luvuissa olemme tehneet systemaattisen kirjallisuuskatsauksen selvittääksemme, mitä tiedämme vapaaehtoisten motivaatiosta itseohjautuvuusteorian valossa. Katsauksen lopputulos ja kattava yhteenveto tämänhetkisestä tietämyksestä on koottu edellisen luvun loppuun. Tutkimus osoitti, että vaikka itseohjautuvuusteoria on kiistatta yksi käytetyimpiä ja laajimmin motivaatiota ja sen takana olevaa psykologiaa luotaava teoria, sen soveltaminen vapaaehtoistyön kontekstiin on verrattain vähäistä. Se kuitenkin on tutkimuksen yhteydessä käynyt ilmi, että vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioon liittyviä vaikuttamia ja lainalaisuuksia ei voida yksiselitteisesti johtaa palkkatyöntekijöiden motivaatiotutkimuksen tuloksista, vaan vapaaehtoistyöntekijöitä tulee tarkastella omana ryhmänään.

Tulokset olivat kuitenkin pääsääntöisesti itseohjautuvuusteorian mukaisia, sillä autonomisen motivaation, jossa ihminen liittyy tehtävään liittyvän arvomaailman osaksi omaa arvomaailmaansa ja maailmankatsomustaan, havaittiin edistävän vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumista, työtyytyväisyyttä, lisäävän työpanosta ja vaikuttavan positiivisesti työilmapiiriin. Itseohjautuvuusteorian kanssa jonkinasteisessa ristiriidassa olivat ne havainnot, joiden mukaan kontrolloitu motivaatio ei vaikuta negatiivisesti, vaan neutraalisti. Lisäksi kontrolloidussakin motivaatiossa havaittiin olevan autonomisen motivaation piirteitä. Molemmat havainnot puoltavat sitä, että vapaaehtoistyön määritelmällinen omaehtoisuus (eli oma valinta siitä, tekeekö vapaaehtoistyötä vai ei) vaikuttaa systemaattisesti vapaaehtoistyön kontekstin tutkimukseen.

Itseohjautuvuusteorian fundamentteihin kuuluvan perustarpeiden teorian tarkastelussa havaittiin, että yleisellä tasolla se pätee vapaaehtoistyön kontekstissa ja vaikuttaa autonomisen motivaation kehitykseen positiivisesti, mutta että eroavaisuuksia palkkatyötä tekevien keskuudesta saatuihin tutkimustuloksiin ja itseohjautuvuusteorian oletuksiin on. Omaehtoisuuden tarpeen tyydyttyminen on, tässäkin tarkastelussa todetusti, palkkatyöntekijöiden keskuudessa merkittävimpien positiivisten vaikutusten takana. Vapaaehtoistyön kontekstissa näin ei ole, vaan kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden tarpeiden tyydyttyminen vaikuttavat enemmän. Tutkimustulokset eivät anna selkeää vastausta sille, mikä yleisesti vapaaehtoistyössä on tärkein perustarve, vaan tilanne, konteksti ja tarkasteltu vaikutus vaihtelevat. Myös nämä tulokset puoltavat oletusta siitä, että vapaaehtoistyön määritelmällinen omaehtoisuus vaikuttaa systemaattisesti vapaaehtoistyön kontekstin tutkimukseen. Tulosten perusteella voidaan kuitenkin siis vetää seuraavat viisi johtopäätöstä:

- 1) Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijät eroavat palkkatyöntekijöiden motivaatiotekijöistä ja tämä tulee huomioida vapaaehtoistyöntekijöiden johtamisessa.
- 2) Autonominen motivaatio on vapaaehtoistyöntekijöillä merkittävin työhön sitoutumisen, kasvavan työpanoksen, työtyytyväisyyden ja positiivisen työilmapiirin ennustetekijä.
- 3) Psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen on vapaaehtoistyöntekijöilläkin merkittävin autonomista motivaatiota edistävä tekijä, mutta tarpeiden tyydytyksen merkitys eroaa palkkatyöntekijöistä, sillä omaehtoisuuden perustarpeen tyydyttäminen vaikuttaa motivaation kehittymiseen vähemmän kuin palkkatyöntekijöillä, sen sijaan kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden tarpeiden tyydytys korostuu motivaation sisäistymisessä.
- 4) Autonomiaa tukeva johtaminen on merkittävä tekijä autonomisen motivaation kehittämisessä myös vapaaehtoistyöntekijöillä.
- 5) Vapaaehtoistyössä ulkoinen kontrolli ei vastoin itseohjautuvuusteorian oletusta ja palkkatyöntekijöiden motivaatiotutkimuksia välttämättä vähennä autonomista motivaatiota tai sitoutumista.

Tutkimuksen alakysymyksenä pyrittiin selvittämään, voidaanko tutkitun tiedon varassa laatia jonkinlainen yleispätevä teoria tai ohjenuora vapaaehtoisten motivaatiosta itseohjautuvuusteorian valossa. Vastaus tähän kysymykseen on, että vaikka joitakin yleispäteviä päätelmiä voidaan tutkimustiedon valossa tehdä, itseohjautuvuusteorian tutkimus vapaaehtoistyön kontekstissa on toistaiseksi siinä määrin vähäistä, että tällaisia päätelmiä on varsin vaikeaa tehdä.

Tulokset osoittivat, että itseohjautuvuusteoria ei toimi yhdenmukaisesti palkkatyöntekijöiden ja vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota tarkasteltaessa ja näin ollen palkkatyöntekijöitä tarkastelleiden tutkimusten yleistämisessä koskemaan vapaaehtoistyöntekijöitä, tulee olla hyvin varovainen ja kriittinen. Puhtaasti vapaaehtoistyön kontekstissa tehtyä tutkimusta taasen on olemassa verrattain vähän ja niistäkin valtaosa sellaista, jossa on tutkittu itseohjautuvuusteorian osa-aluetta, jota ei ole laajemmassa määrin tutkittu.

Kuten edellisessä luvussa todettiin, tiedämme siis lopulta varsin vähän vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiosta itseohjautuvuusteorian valossa. Katson tämän tarkastelun ansioksi ja tärkeäksi tulokseksi kuitenkin sen, että se osoittaa vapaaehtoistyöntekijöiden ja palkkatyöntekijöiden motivaatiotekijöissä ja käyttäytymisessä olevan eroja. Se osoittaa kiistattomasti sen, että vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota ja sen muutoksia voidaan menestyksekkäästi tutkia itseohjautuvuusteorian avulla, mutta erityisesti sen, että palkka-

työntekijöillä tehdyistä tutkimuksista ei voida tehdä yleistyksiä koskemaan vapaaehtois-työntekijöitä. Jälkimmäistä seikkaa pidän selvitysteni ja tutkimusteni perusteella sellaisena, jota ei ole aiemmin todettu tai osoitettu.

6.1.2 Tulosten hyödyntäminen vapaaehtoistyön johtamisessa

Johdannossa todettiin, että vapaaehtoistyötä tehdään useimmiten organisatorisessa kontekstissa, joten näiden organisaatioiden tärkeimpiä haasteita on pitää vapaaehtoiset motivoituneina. Näille viidelle johtopäätökselle on kohtuullisen helppo luoda käytännön sovellutuksia vapaaehtoistyön johtamisen työkaluiksi. Tärkeintä on tiedostaa, että vapaaehtoisten johtamiseen eivät välttämättä päde palkkatyöntekijöiden johtamisessa toimivat käytännöt ja toisin päin. Itse olen käyttänyt vapaaehtoisten johtamiseen liittyen fraasia ”Narulla ei voi työntää”, kuvatakseni motivoinnin ja motivaation ylläpitämisen merkitystä vapaaehtoisten toiminnan johtamisessa. Tosin olen myös todennut, että direktio-oikeuden käyttäminen palkkatyöntekijöiden johtamisessa kertoo siitä, että johtajan työkalupakin pohja alkaa paistaa. Voisikin siis olla mielenkiintoista tarkastella vapaaehtoistyön johtamisen työkalujen hyödyntämistä palkkatyöntekijöiden johtamisessa. Ei liene sattumaa, että esimerkiksi jääkiekkovalmentajat ovat kysytyjä johtamiskonsultteja.

Itse tulkitsisin johtopäätöksiä vapaaehtoistyön johtamisessa lisäksi niin, että vaikka vapaaehtoistyö on lähtökohtaisesti ihmisen omaehtoinen valinta, ei omaehtoisuuden motivoivaa vaikutusta kuitenkaan sovi sivuuttaa. Myös vapaaehtoistyössä ihmisten kykyyn hallita omaa työtään pitää luottaa ja antaa valtaa ja vastuuta. Tämä vaatii myös vapaaehtoistyön johtajilta edistyneitä johtamistaitoja. Kyvykkyyden tarpeen tyydyttymiseksi vapaaehtoistyön johtajan tulee tunnistaa (ja tunnustaa) johdettavansa kapasiteetti. Pelkkä hyvä tarkoitus ja mahdollisuus päättää omasta työstään ei varmasti riitä motivoimaan, jos osoitetut tehtävät ovat liian helppoja tai liian haastavia. Ja ennen kaikkea, ihmiset kaipaavat heille merkityksellistä viiteryhmää kanssaan tekemään työtä, ihmiset hakeutuvat sellaiseen joukkoon, johon haluavat kuulua. Punaisen ristin aktiivia tuskin saa innostettua juniorijääkiekkjoukkueen huoltajaksi tai ihmisoikeusaktivistia vapaaehtoiseen maanpuolustustyöhön. Itse tiivistäisin tutkimuksen tulokset seuraavanlaisesti vapaaehtoistyön johtajan ohjenuoraksi: ”Anna ihmisille valtaa ja vastuuta, valmenna heitä kohtaamaan haastavia tehtäviä heille tärkeissä viiteryhmissä ja luota ihmisten kykyyn ja haluun tehdä parhaansa.”

6.1.3 *Tulosten arviointi ja jatkotutkimuksen tarpeet*

Kuten edellä jo hieman todettiin, tarkastelun tulosten luotettavuutta on tarpeen arvioida kriittisesti. Joitain itseohjautuvuusteorian osista ei ole vapaaehtoistyön kontekstissa tutkittu vielä lainkaan, sekä osassa puhtaasti vapaaehtoistyön kontekstissa tehtyä tutkimusta on varsin ohuelti. Edellä esitetyt johtopäätökset ovat johdettu siitä tiedosta, jota voidaan pitää luotettavana. Luotettavuus tässä yhteydessä tarkoittaa sitä, että tulokset on vertaisarvioitu ja ne on pystytty jossakin toisessa tutkimuksessa toistamaan. Suuri osa tutkimustiedosta on sellaista, että se tukee olemassa olevaa tutkimustietoa tai suoraan itseohjautuvuusteorian perusoletuksia, mutta koska asiaa on tutkittu vain kerran ja tietyssä, rajallisessa viiteryhässä, olen ollut tulosten yleistettävyyden suhteen hyvin kriittinen.

Tulokset eivät kuitenkaan ole vailla jatkotutkimuksen tarvetta tai suositusta. Tutkimukset ovat kiistattomasti osoittaneet, että yhtenäistä, kaikki perustarpeet yhdistävää tarpeiden tyydytyksen mittaria ei ole mahdollista tai edes järkevää luoda, mutta omaehtoisuuden tarpeen tyydytyksen merkitystä suhteessa kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden tarpeen tyydytykseen vapaaehtoistyön kontekstissa olisi syytä tutkia vielä lisää, esimerkiksi kuudennen osateorian, yhteisöllisen motivaation teorian valossa. Omaehtoisuuden tarpeen tyydytyksen merkitys palkkatyöntekijöillä on niin suuri, että jos oletus omaehtoisuuden tarpeen tyydyttymisestä vapaaehtoistyöstä itsestään on väärä, voidaan johtamistyössä ajautua nopeasti ongelmiin.

Toinen, vastaavasta syystä jatkotutkimusta kaipaava johtopäätös on viimeinen, jonka mukaan ulkoinen motivaatio tai kontrolli ei vapaaehtoistyössä vaikuta alentavasti autonomiseen motivaatioon. Jos tämä johtopäätös on väärä, voidaan johtamistyössä jälleen ajautua haasteiden eteen.

Merkittävä huomio on myös se, että Frank Martelan (2015 ja 2019) mukaan olisi olemassa neljäs psykologinen perustarve, hyvän tekeminen, eli altruismi. Se voisi omalta osaltaan selittää vapaaehtoistyön ja palkkatyön välisiä motivaatioeroja tarpeiden tyydytyksen näkökulmasta. Nykytietämyksen valossa ihmisen halu tehdä hyvää tulkitaan osaksi omaehtoisuuden tarpeen tyydytystä, koska ihmisellä on vapaus valita tekeekö hän vapaaehtoistyötä vai ei. Tällä vapaaehtoistyön lähtökohtaisella omaehtoisuudella selitetään itseohjautuvuusteorian kanssa ristiriidassa olevia tuloksia siitä, että ulkoinen kontrolli ei alenna vapaaehtoisten sitoutumista tai autonomiaa tai että kontrolloidussakin motivaatiossa havaitaan vapaaehtoistyöntekijöillä autonomian piirteitä. Entäpä jos kyseessä onkin neljännen perustarpeen tyydytyksen vaikutus, jota itseohjautuvuusteoria ei vielä tänä päivänä tunnista?

LITTEET

Liite 1 Hakutulokset

Artikkelin kirjoittajat	Artikkelin nimi	Julkaisuvuosi	Lähde	Relevantti / Irrelevantti
Abadir, B. R.	Relating Trait Anxiety to Perceived Physical Fitness	1988	Sage	I
Addick & al	Dental Care-Related Fear and Anxiety: Distress Tolerance as a Possible Mechanism	2017	Sage	I
Adelstein & al	Skin cancer prevention and care in the sun: An evaluation of knowledge, attitude and reported behaviour of Nottingham citizens	2002	Sage	I
Allen & al	"Everyone rolls up their sleeves and mucks in": Exploring volunteers' motivation and experiences of the motivational climate of a sporting event	2009	Volter	R
Allen & al	Sport event volunteers' engagement: management matters	2014	Volter	I
Anglin & al	PRETREATMENT CHARACTERISTICS AND TREATMENT PERFORMANCE OF LEGALLY COERCED VERSUS VOLUNTARY METHADONE MAINTENANCE ADMISSIONS*	1989	Wiley	I
Anonymous	Abstract of Master's theses, 2007	2008	Volter	I
Ardekani & al	Diffusion tensor imaging reliably differentiates patients with schizophrenia from healthy volunteers	2010	Wiley	I
Armstrong, J.	How effective are minimally trained/experienced volunteer mental health counselors? Evaluation of CORE outcome data	2009	Wiley	I
Ashley & al	The profile, motivations and challenges for volunteers on health walks schemes based in primary care	2001	Sage	I
Aynard & al	Comparative Pharmacokinetics and Pharmacodynamics of Intravenous and Oral Nefopam in Healthy Volunteers*	2003	Wiley	I
Babalola, D.	Secession and self-determination in Nigeria	2019	Springer Link	I
Baderka, L. A. M.	Lenin's incentive to self-determination and Ukrainian nationalism	2019	Springer Link	I
Banysh, R. W.	National self-determination, Russian State unity and the Chechen conflict	2000	Springer Link	I
Battersby & al	Getting your 'fe back on track after stroke: A phase II multi-centered...	2009	Springer Link	I
Beachboard & al	Cohorts and readiness: A self-determination theory as an explanation of how learning communities affect educational outcomes	2011	Sage	I
Bidee & al	Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: A self-determination theory approach to volunteerism	2013	Springer Link	R
Bidee & al	Daily motivations of volunteers in healthcare organizations: relating team inclusion and intrinsic motivation using self-determination theory	2017	Volter	R
Blomquist & al	Feeling good, being good and looking good: Motivations for, and benefits from, project management certification	2018	Volter	R
Boerzeman & al	Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization	2009	Volter	R
Bouchoucha & al	Infection prevention and control: Who is the judge, you or the guidelines?	2017	Sage	I
Boyle, M.	Occupational performance and self-determination: The role of the occupational therapists as volunteer in two mountain communities	2014	Google Scholar	I
Boyle, M.	Occupational performance and self-determination: The role of the occupational therapists as volunteer in two mountain communities	2014	Wiley	I
Boyle, M.	Occupational performance and self-determination: The role of the occupational therapists as volunteer in two mountain communities	2014	Volter	I
Boyle, M.	Use of an Enhanced Gradient System for Diffusion MRI Imaging with Motion-Artifact Reduction	1995	Sage	I
Brookstreet & al	Detecting Nasopharyngeal Reflux: A Novel pH Probe Technique	2012	Sage	I
Brunworth & al	Student teacher training: participant motivation.	2016	Volter	I
Burgess & al	Reward motivation in humans and its relationship to dopamine D2/3 receptor availability: A pilot study with dual [11C]-raclopride and [11C]-(+)-PHNO imaging	2018	Sage	I
Caraglio & al	Construct Validity of Stages of Change for Exercise Behavior	1997	Sage	I
Cardinal, B. J.	Self-Determination in practice	1950	Springer Link	I
Carr, E. H.	Vocation and altruism in nursing: The habits of practice	2014	Sage	I
Carter, M.	When temporary agency work is not so temporary	2018	Sage	I
Chambel & al	Construction and validation of the Echelle de Motivation Eviers (Echelle Benevole	2000	Volter	I
Charnil & al	Developing role models for health in the fire service: a pilot case study	2014	Sage	I
Cheekin & al	Altruistic behaviour, but not volunteering, has been associated with cognitive performance in community-dwelling older persons	2018	Wiley	R
Correa & al	Nurses' knowledge of advance directives.	1998	Volter	I
Crego & al	Evaluating Adult Civic Science Literacy Through a Renewed Citizen Science Paradigm	2013	Sage	I
Cromin & al	Transportation Issues: Perspectives of Orientation and Mobility Providers	2015	Sage	I
Cuddien, A.	Professional self-concept and professional values of senior students of the nursing department	2018	Sage	I
Coplin & al	Incidence of Post-Dural Puncture Headache in Research Volunteers	2011	Wiley	I
de Almeida & al	Abnormal Cortical Activation During Planning of Voluntary Movement in Patients with Epilepsy with Focal Motor Seizures: Event-Related Desynchronization...	2005	Wiley	I
Derambure & al	The Striny Hour: How Accounting for Time Affects Volunteering	2010	Volter & Sage	R
Devoye & al	Reconciling Contradictions: Identity Formation in Individuals with Giftedness and Learning Disabilities	2001	Sage	I
Dole, S.	Critical Review of Self-Reported Functional Ankle Instability Measures	2011	Sage	I
Donahue & al	Sources of Volunteer Motivation: Transformational Leadership and Personal Motives Influence Volunteer Outcomes	2013	Wiley	R
Dwyer & al	The self-determination postmodern paradigm: Preventing stater's disintegration	2012	Springer Link	I
El Quail, A.	A History of Change in Volunteer Engagement	2015	Wiley	I
Ellis, S. J.	Change in identity and self-concept: a new theoretical approach to recovery following a stroke	2000	Sage	I
Ellis-Hill & al	Pedometer step counts in individuals with neurological conditions	2009	Sage	I
Elsworth & al	An evaluation of the "Youth en Route" program	2006	Volter	I
Evans & al	Profile of Perceptual-Cognitive Traits and Personality Style of Possible Relevance to Creative Productivity	1975	Sage	I
Ewing & al	Altered pattern of motor cortical activation-inhibition during voluntary movements in Tourette syndrome	2010	Wiley	I
Frankowiak & al	Self-determination theory: A framework for understanding volunteer motivation and retention	2013	Google Scholar	I
Freudo, M.	Sources of Life Strengths as Predictors of Late-Life Mortality and Survivorship	2006	Sage	I
Fry & al	The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement	2003	Volter	R
Gagné, M.	Pharmacokinetics and Tolerability of Lidocaine Patch 5% with Extended Dosing	2002	Sage	I
Gammaloni & al	After-school school triathlon training for 11- to 14-year old girls: Influences on academic motivation and achievement	2017	Sage	I
Gatz & al	What Keeps Corporate Volunteers Engaged: Extending the Volunteer Work Design Model with Self-Determination Theory Insights	2018	Volter & Springer Link	R

Gebregegabher & al	Vitamin D Insufficiency in a Sunshine-Sufficient Area: Southern Ethiopia	2013	Sage	I
Gerber, P.	The Impact of Learning Disabilities on Adulthood: A Review of the Evidenced-Based Literature for Research and Practice in Adult Education	2012	Volter	I
Gerber, P.	The Impact of Learning Disabilities on Adulthood: A Review of the Evidenced-Based Literature for Research and Practice in Adult Education	2011	Sage	I
Gillath & al	Attachment, caregiving, and volunteering: Placing volunteerism in an attachment-theoretical framework	2005	Wiley	I
Grady & al	Who Volunteers for a Breast Self-Examination Program? Evaluating the bases for self selection	1983	Sage	I
Grano & al	Motives and Determinants of Volunteering in Older Adults: An Integrated model	2009	Sage	R
Gray & al	Upper Extremity Muscle Activity During In-Phase and Anti-Phase Continuous Pushing Tasks	2013	Volter	I
Gruenewald & al	Embodied subjects and fragmented objects: Women's bodies, assisted reproduction technologies, and the right to self-determination	2017	Sage	I
Gupta & al	The impact of self-determined motivation on volunteer role identities: A cross-tagged panel study	2008	Springer Link	I
Gürtert & al	The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory	2015	Volter	R
Gürtert & al	Motives for event volunteering: Extending the functional approach	2016	Volter	R
Gürtert, S. T.	The impact of work design, autonomy support, and strategy on employee outcomes: A differentiated perspective on self-determination at work	2015	Springer Link	I
Hackl & al	Volunteering and Income – The Fallacy of the Good Samaritan?	2007	Wiley	R
Hahn & al	A Controlled Trial of a Quit and Win Contest	2005	Sage	I
Hainsworth & al	Volunteers' experiences of becoming arthritis self-management lay leaders: "It's almost as if I've stopped aging and started to get younger!"	2001	Wiley	I
Havass & al	Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective	2013	Google scholar & Wiley	R
Havass & al	"What Motivates You Doesn't Motivate Me": Individual Differences in the Needs Satisfaction-Motivation Relationship of Romanian Volunteers	2014	Wiley	R
Havass & al	Self-Determination Theory as a Framework for Exploring the Impact of the Organizational Context on Volunteer Motivation: A Study of Romanian Volunteers	2012	Sage	R
Havass & al	Motivational predictors of change in oral health: An experimental test of self-determination theory	2006	Springer Link	I
Hahnel & al	Retaining volunteer mediators: Comparing predictors of burnout	2018	Wiley & Volter	R
Harmon-Darrow & al	Employee Need Satisfaction and Positive Workplace Outcomes: The Role of Corporate Volunteering	2019	Sage	R
Haski-Leventhal & al	"Uniformed" consent and the wealthy volunteer: An analysis of patient volunteers in a clinical trial of a new antiinflammatory drug	1976	Wiley	I
Hasnar & al	Plotting the motivation of student volunteers in sports based outreach work in the North East of England	2016	Volter	R
Hayson, J. W.	Juvenile play experience does not affect nicotine sensitization and voluntary consumption of nicotine in adult rats	2013	Wiley	I
Hiniker & al	Self-determination and self-advocacy: New concepts for aphasic individuals and their partners	2002	Springer Link	I
Holland, A. L.	The Distributional Efficacy of Collaborative Learning on Student Outcomes	2015	Sage	I
Huyuh & al	A Comparison of Participants and Nonparticipants in a Workplace Cholesterol Screening	1992	Sage	I
Hyman & al	HIV voluntary counseling and testing in Nakuru, Kenya: findings from a community survey	2008	Wiley	I
Jamshidifarani & al	Integrating self-determination and self-efficacy in game design	2019	Springer Link	I
Jarrett & al	Red wine is less stress reducing than vodka; no differences in neuroendocrine challenge test	1997	Sage	I
Jaramera-Lopez et al	Values in nursing students and professionals: An exploratory comparative study	2014	Sage	I
Johanson & al	Effect of Heel Lifts on Plantarflexor and Dorsiflexor Activity During Gait	2010	Sage	I
Johnson, D. R.	Emotional Intelligence and Public Health Education: A Pre-ptive Needs Assessment	2016	Sage	I
Jorgensen & al	Overcoming recruitment barriers revealed high readiness to participate and low dropout rate among people with schizophrenia in a randomized...	2014	Springer Link	I
Kampor-Peteyov & al	P Rats Develop Physical Dependence on Alcohol Via Voluntary Drinking: Changes in Seizure Thresholds, Anxiety, and Patterns of Alcohol Drinking	2006	Wiley	I
Kapp, M. B.	Nursing home compliance with the patient self-determination act: Does Jewish affiliation make a difference?	1993	Springer Link	I
Keith & al	The Relationship between Parental Employment and Three Measures of Early Adolescent Responsibility: Family-Related, Personal, and Social	1990	Sage	I
Killian & al	A Descriptive Study of Vocal Maturation Among Male Adolescent Vocalists and Instrumentalists	2010	Sage	I
Kline & al	Using Ecological Systems Theory and Density of Acquaintance to Explore Resident Perception of Entrepreneurial Climate	2012	Sage	I
Kline & al	Impaired Quadriceps Rate of Torque Development and Knee Mechanics After Anterior Cruciate Ligament Reconstruction With Patelar Tendon Autograft	2015	Sage	I
Knorr, B.	Volunteering, social minority and ethical-behavioural attitudes in post-soviet Russian Orthodox Christianity	2018	Volter	I
Ko & al	Applying Theory of Planned Behavior to Predict Nurses' Intention and Volunteering to Care for Sars Patients in Southern Taiwan	2009	Wiley	I
Kosmala-Anderson & al	Confidence matters: A Self-Determination Theory study of factors determining engagement in self-management support practices of UK clinicians	2010	Volter	I
Kuroki & al	Imbalance in the Stress-Adaptation System in Patients With Inflammatory Bowel Disease	2010	Sage	I
Kwakye & al	Redeveloping Discrimination Complaints in a Mobile Crisis Team: Organizing Diversity	2016	Sage	I
Lamaré & al	Why individuals want money to what matters: Using self-determination theory to explain the differential relationship between motives for making money...	2016	Springer Link	I
Landeen & al	Reduction in Central H2O2 Levels Prevents Voluntary Ethanol Intake in Mice: A Role for the Brain Catalase-H2O2 System in Alcohol Binge Drinking	2013	Wiley	I
Landy & al	When communities are really in control: ethical issues surrounding community mobilisation for dengue prevention in Mexico and Nicaragua.(Report)	2017	Volter	I
Lederman & al	The role of autonomy in intergroup processes: Toward an integration of self-determination theory and intergroup approaches	2014	Springer Link	I
Legault & al	Effects of a self-determination theory-based mail-mediated intervention on adults' exercise behavior	2004	Volter	I
Lewy & al	Effects of a self-determination theory-based mail-mediated intervention on adults' exercise behavior	2004	Volter	I
Lewy & al	Effects of a self-determination theory-based mail-mediated intervention on adults' exercise behavior	2004	Sage	I
Lewy & al	Validation of the Volunteer Motivation Scale and its relations with work climate and intention among Chinese volunteers	2016	Wiley	R
Li & al	An Open, Pilot Study to Evaluate the Potential Benefits of Coenzyme Q10 Combined with Ginkgo Biloba Extract in Fibromyalgia Syndrome	2002	Sage	I
Lister, RE	Ulfespan differences in a self determination theory model of eudaimonia: A cross-sectional survey of younger, middle-aged and older adults.	2018	Springer Link	I
Mackenzie & al	Informed consent and research	2014	Volter	I

Marchesi & al	New requirements for phase I trials: a challenge for Italian clinical research	2018	Sage	
Marcic & al	The Relationship Between Intentional Self-Injurious Behavior and the Loudness Dependence of Auditory Evoked Potential in Research Volunteers	2014	Wiley	
Mas & al	Secondary nonmotor negative symptoms in healthy volunteers after single doses of haloperidol and risperidone: a double-blind, crossover, short-term impact of a voluntary health intervention on overall vs. preventive healthcare consumption	2013	Wiley	
Maynard, L.J	...Paper with annotated bibliography evaluating the interconnectivity between self-determination theory and undergraduates' volunteer cessation...	2008	Wiley	
McBath, G.L	Quality of life and self-determination: Youth with chronic health conditions make the connection	2019	Google Scholar	
McDougal & al	Voluntary Ethanol Drinking During the First Three Postnatal Weeks in Lines of Rats Selectively Bred for Divergent Ethanol Preference	2016	Springer Link	
McKeone & al	When Does Pharmaceutical Care Impact Health Outcomes? A Comparison of Community Pharmacy-Based Studies of Pharmaceutical Care for Patients...	2006	Wiley	
McLean & al	National Association of Medical Examiners Position Paper: Medical Examiner, Coroner, and Forensic Pathologist Independence	2013	Sage	
Melnyk & al	Psychosocial characteristics of blood donors influence their voluntary nonmedical lapse	2018	Wiley	
Mezz & al	Applying self-determination theory to help obese portuguese individuals	2011	Springer Link	
Meistre & al	Stabilization of psychophysical performance of healthy volunteers by propranolol—a contribution to differential psychopharmacology	1993	Wiley	
Meyer & al	A self-determination theory and motivational interviewing intervention to decrease racial/ethnic disparities in physical activity: Rationale and design	2016	Springer Link	
Miller & al	Validating the Physical Activity and Leisure Motivation Scale (PALMS)	2014	Volter	
Molinarouzi & al	Coping strategies and self-stigma among adolescents discharged from psychiatric hospitalization: A 6-month follow-up study	2014	Sage	
Moses, T.	Voluntary active euthanasia and doctor-assisted suicide: knowledge and attitudes of Dutch medical students	1996	Volter	
Muller & al	An educational intervention for advance directives	2000	Sage	
Murphy & al	Measuring the Effects of Member's Disease: Results of the Patient-Oriented Severity Index (MID POSI) Version 1	1999	Sage	
Murphy & al	Antecedents of Public Bureaucracy: The Case of Israel	1977	Sage	
Nadimias & al	Too much of a good thing? Enhancement and the burden of self-determination	2010	Springer Link	
Nagel, S. K.	Effects of Additional Visual Oscillation on Vection under Voluntary Eye Movement Conditions—Retinal Image Motion Is Critical in Vection Facilitation	2013	Sage	
Nakamura, S.	The Israel Army's Official Memory of the 1948 Palestinian Exodus, 1949–2004	2015	Sage	
Nets-Zehngut, R.	High emotional contagion and empathy are associated with enhanced detection of emotional authenticity in laughter	2018	Sage	
News & al	Determination and Evaluation of Acceptable Force Limits in Single-Digit Tasks	2002	Sage	
Nussbaum & al	The alignment of nationalist politics: Self-determination as goal and achievement	1998	Springer Link	
O'Mahony & al	The Role of Motivation and Creativity in Sustaining Volunteerism of Citizenship for Positive Youth Development after the Great East Japan Earthquake	2017	Springer Link	
O'Mahony & al	Assessment of the Knowledge and Beliefs of Finnish Medical Students regarding HIV Infection and Participation in AIDS Vaccine Trials	1998	Springer Link	
Oie, M.	Leadership and volunteer motivation: A Study using self-determination theory	2004	Sage	
Ohlborg & al	Volunteer Functions Inventory (VFI): Psychometric properties of the German adaptation and construct validation	2014	Springer Link & Volter * 2	
Oostlander & al	A pilot randomized controlled trial of the ACCESS Program: A group intervention to improve social, adaptive functioning, stress coping, and self-determination...	2018	Volter	
Oostlander & al	Cooperation, Trust, and Antagonism: How Public Goods Are Promoted	2013	Springer Link	
Oswald & al	Highlighting Relatedness Promotes Prosocial Motives and Behavior	2011	Sage	
Parks & al	Exploring the Motives and Retention Factors of Sport-for-Development volunteers	2013	Sage	
Pawey & al	A Procedure for Testing an American Test in an Indonesian Context	1985	Sage	
Pescherer & al	Role Ambiguity, Role Conflict, or Burnout: Are These Areas of Concern for Australian Palliative Care Volunteers? Pilot Study Results	2013	Sage	
Pedersen, P.	Comparison of Subjective Perception with Objective Measurement of Olfaction	2006	Sage	
Phillips & al	Why It Is Good to Be a Volunteer? The connection between voluntary work and life satisfaction using the self-determination theory	2012	Google Scholar * 2	
Pillipoot & al	Voluntary and 'involuntary' child welfare: Challenging the distinction	2016	Sage	
Polya & al	Relationship Between Operation Inventory Scores and Overt Small-Group Problem-Solving Behavior	1979	Sage	
Posol & al	Social Contagion of Motivation between Teacher and Student: Analyzing Underlying Processes	2010	Volter	
Quirk & al	Prevalence of traumatic brain injury in cocaine-dependent research volunteers	2015	Wiley	
Raddel & al	Can Self-Determination Theory Explain the Self-Perpetuation of Social Innovations? A Case Study of Slow Food at the University of Wisconsin—Madison	2016	Volter	
Rameth & al	Mental States of Addiction: Conceptions in the Adult Norwegian population	2015	Sage	
Renzidovs & al	Resiliencia materna, funcionamiento familiar y discapacidad intelectual de los hijos en un contexto marginado	2013	Volter	
Rise & al	Self-estimation of Oral Malodor	1995	Sage	
Roque & al	Analysis of the Medical Assistance in Dying Cases in Ontario: Understanding the Patient Demographics of Case Uptake in Ontario since the Royal Assent...	2017	Sage	
Rosenberg & al	Staying Legal: Self-Regulation on the Internet	2004	Sage	
Rosso & al	A self-determination theory perspective on social, institutional, cultural, and economic supports for autonomy and their importance for well-being	2011	Springer Link	
Ryan & al	Darfur and the international community: Self-determination, state building, and "The responsibility to protect"	2010	Springer Link	
Saikh, M. A. M.	Investing in college students: the role of the fitness tracker	2018	Sage	
Schlabe & al	How the Organizational Context Impacts Volunteers: A Differentiated Perspective on Self-Determined Motivation (Report)	2015	Volter	
Schulz & al	Relationship between Social Support and Selected Measures of Psychological Well-Being	1983	Sage	
Shaanani & al	Effect of Prehabilitation on the Outcome of Anterior Cruciate Ligament Reconstruction	2013	Sage	
Silverman & al	LOW-DOSE CAFFEINE DISCRIMINATION AND SELF-REPORTED MOOD EFFECTS IN NORMAL VOLUNTEERS	1992	Wiley	
Sinkins & al	Attitudes toward AIDS, Herpes II, and Toxic Shock Syndrome	1984	Sage	
Sirakaya & al	Modeling Tour Operators' Voluntary Compliance with Ecotourism Principles: A Behavioral Approach	1998	Sage	
Sorensen & al	When Is Identity congruent with self? A self-determination theory perspective	2011	Springer Link	

Soh, CS	Aspiring to craft modern gendered selves - "Comfort women" and Chongshindae in late colonial Korea	2004	Volter	I
Soh, CS	Aspiring to craft modern gendered selves - "Comfort women" and Chongshindae in late colonial Korea	2004	Volter	I
Specker & al	Taking the light to exit seriously	2006	Sage	I
Stark, U.	The effect of competitive outcome and task-involving, ego-involving, and cooperative structures on the psychological well-being of individuals...	2005	Springer Link	R
Sternhell & al	Associational culture and civic engagement in colonial Luokow: The Jalsah-e Tarzib	2011	Sage	I
Svoboda & al	Psychiatric Morbidity and Adherence to Antiretroviral Medication in Patients With HIV/AIDS	2002	Sage	I
Svoboda & al	Circumcision is Unethical and Unlawful	2012	Volter	I
Tarzi & al	Circumcision is Unethical and Unlawful	2016	Sage	I
Taxeira & al	Depression in Patients with Neuromyasthenia (Benign Myalgic Encephalomyelitis)	1988	Sage	I
Thal & al	A Conceptual Model of Wellness Destination Characteristics That Contribute to Psychological Well-Being	2012	Springer Link	I
Timney, J.	Exercise, physical activity, and self-determination theory: A systematic review	2017	Sage	I
Thow & al	Negotiating Boundaries and Roles: Challenges faced by the Nursing Home Ethnographer	2008	Sage	I
Torry & al	Randomized Controlled Trial of Web-Based Treatment of Social Phobia Without Clinician Guidance	2009	Sage	I
Trief & al	Medication Noncompliance and Criminal Responsibility: Is the Insanity Defense Legitimate?	2012	Sage	I
Uematsu & al	Self-determination theory and weight loss in a diabetes prevention program translation trial	2017	Springer Link	I
Uthman & al	Pharmacokinetics and tolerability of intravenous infusion of adenosine (SUNV4001) in healthy volunteers	2001	Wiley	I
Unknown	Perceptual organization in ketamine users: preliminary evidence of deficits on night of drug use but not 3 days later	2007	Sage	I
Unknown	Factors associated with sexual problems in HIV-positive gay men	2004	Sage	I
Unknown	General practitioner participants in a telemedicine trial: comparisons with their peers	2001	Sage	I
Van Hoecke & al	Year-round effectiveness of physical activity counseling on subjective well-being: A self-determination approach among Flemish sedentary adults	2014	Springer Link	I
Weber, S. B.	"You Never Run Out of Stamps" Electronic Communication in field experiences	1997	Sage	I
Westler & al	Pericardious absorption of azozone following single and multiple doses to human volunteers	1994	Wiley	I
Westler & al	Nonprescription Drug—Related Problems and Pharmacy Interventions:	2001	Sage	I
White & al	The relationship amongst ethical position, religiosity and self-identified culture in student nurses	2018	Sage	I
Wicki, M. T.	Advance Care Planning for Persons with Intellectual Disabilities	2015	Volter	I
Wilkie & al	Volunteerism among dental hygienists: the relationship between a practice act incentive, behavior, perceptions and motivational orientations (Research)	2015	Volter	I
Wilkie & al	Volunteerism among dental hygienists: the relationship between a practice act incentive, behavior, perceptions and motivational orientations (Research)	2015	Volter	I
Woloshin & al	Building Self-Determination Through Inclusive Extracurricular Programs	2016	Volter	I
Wong & al	Assessing Values for Health: Numeracy Matters	2001	Sage	I
Wu & al	Factors associated with committed participation in a wellness-walking program for people with lower limb loss: A prospective cohort study	2018	Sage	I
Wu & al	Predicting future volunteering intentions through a self-determination theory perspective	2016	Springer Link	R
Wymer & al	Helping others helps? A self-determination theory approach on work climate and wellbeing among volunteers	2018	Springer Link	R
Yan & al	Sensation seekers and civic participation: exploring the influence of sensation seeking and gender on intention to lead and volunteer	2007	Wiley	I
Zaharidis & al	The role of individual, interpersonal, and organizational factors in mitigating burnout among elderly Chinese volunteers	2003	Wiley	I
Zapeda & al	Self-Determination in Sport Commitment	2006	Sage	I
Zapeda & al	CSA membership and psychological needs fulfillment: an application of self-determination theory	2013	Springer Link	I

Liite 2 Abstraktianalyysin perusteella valitut tutkimukset

Artikkelin kirjoittajat	Artikkelin nimi	Julkaisuvuosi	Lähde	Keskiteen teema	Liityntä tutkimuskysymykseen	Keskiteet tulokset
Allen & al	"Everyone rolls up their sleeves and mucks in": Exploring volunteers' motivation and experiences of the motivational climate of a sporting event	2009	Volter	Uhellusapuhunan vapaaehtoisvolonteerijoiden motivaation tarkastelu SOT:n valossa.	BPNT => OIT	Kaikkien perustarpeiden tyydytys osoittu. Osallisuudet sisällytti motivaatiota, mutta raportoivat itseohjautuvaa lähtöä motivaatioa betyihin tehtäviin.
Bidde & al	Autonomous motivation stimulates volunteer's work effort: A self-determination theory approach to volunteerism	2013	Springer Link	Vakuuttako autonominen motivaatio työpansukseen?	OIT	Autonominen motivaatio korreloi positiiivisesti annetun työpansuksen kanssa. Kontrollin lisääminen ei kuitenkaan vähennä työpansosta. Kun autonominen motivaatio on keskeisosa, organisaatiokeihät vaikuttavat panokseen.
Bidde & al	Daily motivation of volunteers in healthcare organizations: Relating team inclusion and intrinsic motivation using self-determination theory.	2017	-	Perustarpeiden tyydytyksen suhde sisällyseen motivaatioon terveydenhuollon vapaaehtoisten kesken	BPNT => OIT	Kyykykyys ja yhteisöllisyys liittyvät vahvasti sisällyseen motivaatioon, autonomia EI. Terveystuhoito on tiukasti reguloidu ammatillisuhteella, jossa ei odotetakaan autonomiaa. Eri perustarpeet vaikuttavat itseohjautu, ei voida yhdistellä. Konnaksi myös vaikuttaa, yhdessä tilanteessa kyykykyys voi motivoida, toisessa taas autonomia.
Blomquist & al	Feeling good, being good and looking good: Motivations for, and benefits from, project management certification	2018	Volter	Vapaaehtoisten serji/koitten suorittaminen motivaatiotekijänä	Ei liity vapaaehtoisuuteen eikä itseohjautuvuuteenkaan	
Boersman & al	Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization	2009	-	Perustarpeiden tyydytyksen vaikutus työssä pysymiseen, vapaaehtoiset vs. palkatut.	BPNT	Autonomia ja yhteisöllisyyden tyydytys ennustavat vapaaehtoisilla parhaiten pysyvyyttä. Palkatuilla merkittävin tekijä on autonomia, vapaaehtoisilla yhteisöllisyys. Eri tarpeiden tyydytykset vaikuttavat eri tavoin.
Correa & al	Altruistic behaviour, but not volunteering, has been associated with cognitive performance in community-dwelling older persons	2018	Wiley	Estävätkö altruismi ja vapaaehtoisuus ikääntyneiden kognitiivista saantunmaa?	Ei suoraan itseohjautuvuuteen, mutta äitruismi kautta BPNT	Äitruismin havaittiin liittyvän hitaampaan kognitiiviseen taantumaan, vapaaehtoisuuden ei.
Devroe & al	The Slingshot: How Accounting for Time Affects Volunteering	2010	Volter & Sage	Tuntihinnonellisen työn tekemisen vaikutus vapaaehtoistyön päätöksentekoon.	CET	Ammatissa käytetty tuntilaskutus vähentää halukkuutta käyttää omaa aikaa vapaaehtoisuuteen, koska oman työn rahallisen arvon merkitys on korostunut. Vaikutus on vähäisempi niillä, jotka arvostavat rahaa vähemmän.
Dwyer & al	Sources of Volunteer Motivation: Transformational Leadership and Personal Motives Influence Volunteer Outcomes	2013	Wiley	Transformaationjohtamisen ja oman motiivin vaikutus vapaaehtoisuuteen.	Ohit, mutta tosijällyisesti tutkittiin työn merkityksen vaikutusta autonomiana ja yhteisöllisyyden merkitystä.	Vapaaehtoisvolonteerijoiden tyydytys karsua, kun työ on tarkeutuskeskeisempää (arvo) ja ihmisuhteet hyvä. Tosisaalla, hyvät ihmisuhteet voivat alennaa halua ottaa vastaan uusia tehtäviä (Yhteisä haljoo) ja oppimisen halu sen sijaan kasvattaa sitä.
Gagné, M.	The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement	2003	Volter	Autonomian merkitys vapaaehtoisuuteen sitoutumisessa.	COT , CET ja BPNT	Korkea autonominen orientaatio (COT) ja autonomiaa tukeva ympäristö (CET) johtavat prososiaaliseen toimintaan. Kuitenkin niin, että autonominen orientaatio sitouttaa vapaaehtoisuuteen, mutta autonomiaa tukeva ympäristö vain marginaalisesti. Deci & al. todistaneet positiiivisen vaikutuksen työntekijöillä, mutta vapaaehtoisten osalta ei voida osoittaa samaa. Autonomiaa tukeva vapaaehtoisuustyöympäristö vähentää vaihtuvuutta.
Gauller & al	What Keeps Corporate Volunteers Engaged: Extending the Volunteer Work Design Model with Self-determination Theory Insights	2018	Volter & Springer Link	Vapaaehtoisuuden suunnittelu ja SOT:n vaikutus yhteisvapaaehtoisten sitoutumiseen vapaaehtoisuuteen.	OIT ja CET	Vain motivatione latu (sisällynen tai ulkoinen) vaikuttaa sitoutumiseen. Yllämain vapaus ja merkityksellisyys (arvo) merkittävää tekijä. Turnustukset, arvostus ja johdon kannustus eivät edistä sitoutumista (kontrolli, CET)
Grano & al	Motives and Determinants of Volunteering in Older Adults: An Integrated model	2009	Sage	Motivaation tyypin vaikutus varttuneiden vapaaehtoisten sitoutumiseen	OIT	Tulokset tukevat OIT:ta vapaaehtoisuudessa. Autonomiset motivaatio tukevat sitoutumista, sisällynen motivaatio ei kuitenkaan niin vahvasti kuin kiinnittyvät ja integroidu sisälly. Kontrollioitu motivaatio alennu sitoutumista.
Günent & al	The impact of self-determined motivation on volunteer role identities: A cross-lagged panel study	2015	Volter	Itseohjautuvan motivaation (=autonominen motivaatio - integroidu sisälly) vaikutus vapaaehtoisten käsitteeseen omasta roolistaan.	OIT	Itseohjautuvalla motivaatiolla on vahva vaikutus sekä siihen, että vapaaehtoisuus edustaa tärkeää osaa minäkuvausta ja siihen, että rooli vapaaehtoisuuden organisaatiossa kontekstissa nähdään tärkeänä osana minua.

Glunert & al	The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory	2016	Volter	Viiri ja OIT:n yhdistämisen vapaaehtoistyön motivaatiossa.	OIT	Yhdistetty funktio havaitaan mahdolliseksi ryhmittellään itseohjautuvuuden (=autonominen motivaatio - integroitu säteily) ja kontrolliohjauksen motivaatioihin, joten YH voidaan yhdistää SDT:n vapaaehtoistyön kontekstissa.
Hacki & al	Volunteering and Income – The Falacy of the Good Samaritan?	2007	Wiley	Vapaaehtoistyön vaikutus onnistulojen kehittelyyn	Ei liity itseohjautuvuusteoriaan	
Haijas & al	Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective	2013	Google Scholar & Wiley	Psykologisen perustarpeiden täyttyminen vaikuttaa vapaaehtoistyössä automaattiseen motivaatioon ja sitä kautta sitoutumiseen ja haluttuun lopetukseen.	BPNT => OIT	Onnensaamisen ja kynnysten tarpeiden täyttyminen vaikuttaa sitoutumiseen ja aikentaa halua lopettaa. Yhteisöllisyyden tarpeen täyttyminen vaikuttaa ei-haluttuun. On myös mahdollista, että yhteisöllisyyden tarve täytyy muualla, joten sen vaikutus vapaaehtoistyöhön sitoutumisessa on vähäinen.
Haijas & al	"What Motivates You Doesn't Motivate Me": Individual Differences in the Needs Satisfaction–Motivation Relationship of Romanian Volunteers	2014	Wiley	Perustarpeiden täyttyminen vaikuttaa motivaatioon säteilytyksen	BPNT => OIT	Yhteisöllisyyden tarpeen täyttyminen vaikuttaa vähäisen motivaation säteilytykseen, mutta yksilöllinen vaihtelu on suurta. Ulkoisesti motivoituneille yhteisöllisyyden tarpeen täyttyminen on tärkeämpää => tehden asioita, joita muut arvostavat?
Haijas & al	Self-Determination Theory as a Framework for Exploring the Impact of the Organizational Context on Volunteer Motivation: A Study of Romanian Volunteers	2012	Sage	Perustarpeiden täyttyminen ja organisaation kontekstin vaikutus vapaaehtoisten motivaatioon.	BPNT, CET ja OIT	Autonominen tukeva ympäristö vaikuttaa automaattiseen motivaatioon täyttyneillä onnensaamisen ja kynnysten tarpeiden täyttyminen. Sitään käsitellyt ulkoiset säteily on ilmeisesti lähempää automaattista kuin kontrolliohjaus motivaatioita. Perustarpeiden täyttyminen on tarveohjauksen yksilöllistä, yhä "tarpeiden täyttyminen mittana" ei ole mahdollista luoda.
Harmon-Darow & al	Retaining volunteer mediators: Comparing predictors of burnout	2018	Wiley & Volter	Vähentäkö perustarpeiden täyttyminen vapaaehtoisten vaihtuvuutta ja loppunapainamista?	BPNT	Yhteisöllisyyden tarpeen täyttyminen vähentää loppunapainamista ja vähäisempää vaihtuvuutta, muiden tarpeiden täyttyminen ei.
Hasel-Leventhal & al	Employee Need Satisfaction and Positive Workplace Outcomes: The Role of Corporate Volunteering	2019	Sage	Yhteisöllisyyden ja kynnysten tarpeiden täyttyminen yhteisöllisyydessä ja sen vaikutus ammatillisesta täyttyneeseen ja sitoutumiseen	BPNT	Yritysvapaaehtoisuus toimivat työnteekit ovat yhteisöllisyyden ja kynnysten tarpeiden täyttyneen johdosta täyttyneempiä ja sitoutuneempia varsinaiseen työhönsä.
Hayton, J.W.	Plotting the motivation of student volunteers in sports-based outreach work in the North East of England	2016	Volter	Opiskelijoiden motivaatioekologiat vapaaehtoisuudessa urheiluprojektissa	Oheiset OIT	Välitaso opiskelejoista toimi vapaaehtoisuudessa ulkoisesti motivoituneena. Sitoutuminen projektin ennustaa suurempaa kehittelyä ja vastuunkantoa tulevaisuudessa. Sisäinen motivaatio ennustaa sitoutumista ja sen kehittämisen ennustaa vapaaehtoisuutta myös tulevaisuudessa.
Li & al	Validation of the Volunteer Motivation Scale and its relations with work climate and intention among Chinese volunteers	2016	Wiley	Autonominen ja kontrolliohjauksen motivaation suhteet kannustavaan vapaaehtoistyöhön ilmapiiriin ja pysyvyyteen.	OIT	Autonominen motivaatio linkittyy positiivisesti pysyvyyteen ja kannustavaan työilmapiiriin. Kontrolliohjaus motivaatio puolestaan linkittyy negatiivisesti niihin.
Costander & al	Linking autonomy-supportive leadership to volunteer satisfaction: A self-determination theory perspective	2014	Springer Link & Volter * 2	Autonominen tukevan johtamisen suhteet perustarpeiden täyttykseen, automaattiseen motivaatioon ja vapaaehtoisten täyttyneeseen.	CET, BPNT, OIT	Autonominen tukeva johtamistyyli on positiivinen vaikutus täyttyneeseen, koska perustarpeet täyttyvät ja automaattinen motivaatio lisääntyy.
Costander & al	Leadership and volunteer motivation: A Study using self-determination theory	2014	Volter * 2 & Google Scholar & Sage	Autonominen tukevan johtamisen vaikutus huomioiden yksilölliset orientaatioon.	CET, OIT, COT	Vahva automaatioorientaatio tukee autonominen motivaatioita myös kontrolliohjauksessa olosuhteissa. Autonominen tukeva johtamistyyli on positiivinen vaikutus autonominen motivaatioon, mikä tukee Haijas & al havainnoja sisäisen käsitteiden ulkoisen säteilyn automaattisuudessa.
Prevey & al	Highlighting Relatedness Promotes Prosocial Motives and Behavior	2011	Volter	Yhteisöllisyyden tarpeen täyttyminen merkitys prososiaaliseen käyttökseen.	BPNT	Yhteisöllisyyden tarpeen täyttyminen lisää prososiaalisen käyttökseen. Yhteisöllisyyden tunne merkityksen korostaminen lisää prososiaalisen käyttökseen.
Prechay & al	Exploring the Motives and Retention Factors of Sport-for-Development Volunteers	2013	Sage	Urheilutapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation tarkastelu.	Ei liity itseohjautuvuusteoriaan	

Remickova & al	Can Self-Determination Theory Explain the Self-Perpetuation of Social Innovations? A Case Study of Slow Food at the University of Wisconsin—Madison	2016	Volter	Itseohjautuvuusteorian merkitys vapaaehtoisten oma-aloitteiselle innovoinnille.	BPM	Case-tapauksessa kaikkien perustajajäsenien joihin sisälseän motivaatioon, joka linkittyi positiivisesti vapaaehtoisten oma-aloitteiseen innovointiin ja tiedon siirtoon.
Ryan & al	A self-determination theory perspective on social, institutional, cultural, and economic supports for autonomy and their importance for well-being	2011	Springer Link	Autonomia monikulttuurisissa ympäristöissä	Et liity vapaaehtoisuuteen	Motivoivat tekijät: autonomiaa tukeva johtaminen ja arvojen yhteisyys vaikuttavat positiivisesti itseohjautuvaan motivaatioon (=autonominen motivaatio - integroitu säteily). Yleinen itseohjautuva motivaatio lisää sitoutumista ja organisaatioon kohdistuvaa itseohjautuvaa motivaatio puolestaan paransi organisaatiokehityksellisiä.
Schie & al	The effect of competitive outcome and task-involving, ego-involving, and cooperative structures on the psychological well-being of individuals...	2005	Springer Link	Itseohjautuvuusteorian merkitys kilpaurheilun psykologisiin vaikutuksiin ja rakenteisiin	Et liity vapaaehtoisuuteen	Kyvykkyyden tarpeen tyydyttäminen ennustaa sisäistä motivaatioita ja vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen osin sisäisen motivaation kautta. Sisäinen motivaatio ennustaa pysyvyyttä täysin työtyytyväisyyden kautta.
Standage & al	Predicting future volunteering intentions through a self-determination theory perspective	2016	Springer Link	Vapaaehtoisten työtyytyväisyyden, sisäisen motivaation, jatkamisen ja kyvykkyyden suhde.	BPM => OIT	Kannustava työympäristö linkittyy positiivisesti autonominen motivaatioon ja negatiivisesti kontrolloituun motivaatioon. Autonominen motivaatio linkittyy positiivisesti henkiseen jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen ehäisiin, kontrolloitu motivaatio negatiivisesti. Motivaation tyyppi välittää kannustavan työympäristön ja työssä jaksamisen ja työtyytyväisyyden suhdetta.
Wu & al	Helping others helps? A self-determination theory approach on work climate and wellbeing among volunteers	2018	Springer Link	Kannustavan työympäristön, autonominen ja kontrolloituun motivaation ja koetun hyvinvoinnin suhde.	CET, OIT	

LÄHTEET

Allen, J. – Shaw, S. (2009). “Everyone rolls up their sleeves and mucks in”: Exploring volunteers’ motivation and experiences of the motivational climate of a sporting event. *Sport Management Review*, 12, 79-90.

Anderson, J. C. – Moore, L. F. (1978). The motivation to volunteer. *Journal of voluntary action research*, 120.

Bidee, J. – Vantilborgh, T. – Pepermans, R. – Huybrechts, G. – Willems, J. – Jegers, M. – Hofmans, J. (2013). Autonomous Motivation Stimulates Volunteers’ Work Effort: A Self-Determination Theory Approach to Volunteerism. *Voluntas*, 24, 32-47.

Bidee, J. – Vantilborgh, T. – Pepermans, R. – Willems, J. – Jegers, M. – Hofmans, J. (2017). Daily motivation of volunteers in healthcare organizations: relating team inclusion and intrinsic motivation using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26:3, 325-336.

Boezeman, E., J. – Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in charitable volunteer organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 897-914.

Broeck, A. van den – Ferris, D. L. – Chang, C. – Rosen C. C. (2016) A review of Self-Determination Theory’s basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42, 1195-1229.

Cameron, J. – Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, reward and intrinsic motivation: A meta-analysis. *Review of educational research*, 64, 636-423.

Clary, E., G. – Snyder, M. – Ridge, R., D. – Copeland, J. – Stukas, A., A. – Haugen, J. – Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivation of volunteers: A functional approach. *Journal of personality and social psychology*, vol 74, 1516-1530.

Clary, E., G. – Snyder, M. (1999). The motivation to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*, vol 8, 156-159.

Corrêa, J., C. – Ávila, M., P., W. – Lucchetti, A., L., G. – Lucchetti, G. (2018). Altruistic behaviour, but not volunteering, has been associated with cognitive performance in

community-dwelling older persons. *The Official Journal of the Japanese Psychogeriatric Society. Psychogeriatrics*, 2018.

Coursey, D. – Brudney, J. L. – Littlepage, L. – Perry, J. L. (2011). Does public service motivation matter on volunteering domain choices? A test of functional theory. *Review of public personnel administration*, 31(1), 48-66.

Cullen, Dallas (1997). Maslow, monkeys and motivation theory. *Organization articles*, 4(3): 355-373. SAGE Social Sciences Collections.

Deci, E. – Koestner, R. – Ryan, R. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627-668.

DeVoe, S., E. – Pfeffer, J. (2010). The Stingy Hour: How Accounting for Time affects Volunteering. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(4), 470-483.

Dwyer, P., C. – Bono, J., E. – Snyder, M. – Nov, O. – Berson, Y. (2013) Sources of Volunteer Motivation – Transformational Leadership and Personal Motives Influence Volunteer Outcomes. *Nonprofit Management & Leadership*, 24(2).

Eskola, Antti (2001). *Vapaaehtoistyössä oppimisen sosiaalipsykologiaa*, teoksessa Eskola, A. – Kurki, Leena (2001). *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*, Osuuskunta Vastapaino, Jyväskylä.

Eskola, A. – Kurki, L. (2001). *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*, Osuuskunta Vastapaino, Jyväskylä.

Gagne, Marylène (2003). The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement. *Motivation and Emotion*, vol 27 (3).

Gagne, M. – Deci, E. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362. John Wiley & Sons, Ltd.

Grano, C. – Lucidi, F. – Zelli, A. – Violani, C. (2008). Motives and determinants of volunteering in older adults: An integrated model. *Int'l. J. Aging and human development*, 67(4), 305-326.

Güntert, S., T. – Strubel, I., T. – Kals, E. – Wehner, T (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *The Journal of Social Psychology*, 156, 310-327.

Hackman, J. R. – Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behaviour and human performance*, 16, 250-279. Academic Press Inc.

Hackman, J. R. – Oldham, G. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational behaviour*, 31, 463-479. John Wiley & Sons, Ltd.

Haivas, S. – Hofmans, J. – Pepermans, R. (2012). Self-Determination Theory as a Framework for exploring the Impact of the Organizational Context on Volunteer Motivation: A Study of Romanian Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1195-1214.

Haivas, S. – Hofmans, J. – Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 43, 1869-1880.

Haivas, S. – Hofmans, J. – Pepermans, R. (2014). "What motivates you doesn't motivate me": Individual differences in the needs satisfaction – Motivation relationship of Romanian volunteers. *Applied psychology: An international review*, 63, 326-343.

Harmon-Darrow, C. – Xu, Y. (2018). Retaining volunteer mediators: Comparing predictors of burnout. *Conflict Resolution Quarterly*, 35, 367-381.

Haski-Leventhal, D. – Kach, A. – Pournader, M. (2019). Employee Need Satisfaction and Positive Workplace Outcomes: The Role of Corporate Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1-23.

Harju, Aaro (2004). *Aktiivisten kansalaisten Suomi - Keskustelunavaus järjestöllisen koulutuksen tehostamisesta*, Oikeusministeriö, Helsinki.

Harju, Aaro (2005). *Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana*, teoksessa Nylund, M – Yeung A. B. (2005). *Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus*, Osuuskunta Vastapaino, Jyväskylä.

Hayton, John W. (2016). Plotting the motivation of student volunteers in sports-based outreach work in the North East of England. *Sport Management Review*, 19, 563-577

Hellsten, K. – Järvelin, P. (2016). *Eihän sitä tekisi, jos siitä ei saisi itse jotain – Pelastakaa Lapset ry:n tukihenkilöiden hyvinvoinnin ja motivaation tarvetekijät*. Opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu, Helsinki.

Hynninen, Tiina (2017). *Lähijohtaja hoitohenkilöstön työhön sitouttajana – Systemaattinen kirjallisuuskatsaus*. Pro Gradu –tutkielma, Itä-Suomen Yliopisto.

Ingen, E. van – Wilson, J. (2016). I volunteer, therefore I am? Factors affecting volunteer role identity. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 46(1) 2017, 29-46.

Johansson, K. (2007). *Kirjallisuuskatsaukset – Huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen*. Teoksessa Johansson, K. – Axelin, A. – Stolt, M. – Ääri, R-L (toim.) (2007). *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen*. Turun Yliopisto.

Katz, Daniel (1960). *The functional approach to the study of attitudes*. The public opinion quarterly, vol. 24, 163-204.

Kokkonen, Kaisa-Maria (2016). *Motivaation johtaminen julkishallinnon virtuaalisessa organisaatiossa*. Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, Tampere.

Kumpumäki, Johanna (2010). *Mistä on motivaatio tehty? - Oppilaiden näkemyksiä ja kokemuksia motivaatiosta peruskoulun kuudennella vuosiluokalla*. Pro gradu -tutkielma, Tampereen Yliopiston Opettajankoulutuslaitos, Hämeenlinna.

Li, C. – Wu, Y. – Kee Y., H (2016). Validation of the Volunteer Motivation Scale and its relations with work climate and intention among Chinese volunteers. *Asian Journal of Social Psychology*, 19, 124-133.

Marjovuori, Ari (2014). *Vapaaehtoistyön ytimessä - Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta*. Väitöskirja, Helsingin yliopisto, Helsinki.

Martela, F. – Jarenko, K. (2014). *Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Sisäinen motivaatio – Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat*. Verkkojulkaisu, [<https://filosofianakatemia.fi/tiedostot/sisainen-motivaatio.pdf>.] Viitattu 6.2.2019.

Martela, Frank (2015). *Valonöörit – Sisäisen motivaation käsikirja*. Gummerus, Juva.

Martela, Frank (2019). Henkilökohtainen tiedonanto, sähköposti 20.2.2019.

Martela, F. - Ryan, R. M. (2016a). The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence, and the Enhancement of Well-Being. *Journal of Personality*, 84(6), 750–764.

Martela, F. – Ryan, R. M. (2016b). Prosocial behavior increases well-being and vitality even without contact with the beneficiary: Causal and behavioural evidence. Springer Science+Business Media, LLC.

Martela, F. – Mäkikallio, I. – Virkkunen, V. (2017) *Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä*, teoksessa Salmela-Aro, K. – Nurmi, J-E. (2017). *Mikä meitä liikuttaa – Motivaatiopsykologian perusteet*. PS-Kustannus, Jyväskylä.

Millette, V. – Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. Springer Science+Business Media, LLC.

Miner, John, B. (2005). *Organizational Behavior 1 – Essential Theories of Motivation and Leadership*. M.E. Sharpe, New York.

Nencini, A –, Romaioli, D. – Meneghini A. M. (2016). Volunteer motivation and organizational climate: Factors that promote satisfaction and sustained volunteerism in NPOs. *Voluntas*, 27, 618-639.

Ojanen, Markku (2001). *Auttajaksi oppiminen – Psykologia minuuden tulkkina*, teoksessa Eskola, A. – Kurki, L. (2001). *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*, Osuuskunta Vastapaino, Jyväskylä.

Oostlander, J. – Güntert, S., T. – Wehner, T. (2014a) Linking Autonomy-Supportive Leadership to Volunteer Satisfaction: A Self-Determination Theory Perspective. *Voluntas*, 25: 1368-1387.

Oostlander, J. – Güntert, S., T. – Schie, S. van – Wehner, T. (2014b). Leadership and Volunteer Motivation: A Study Using Self-Determination Theory. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, vol 43(5), 869-889.

Pavey, L. – Greitemeyer, T. – Sparks, P. (2011). Highlighting Relatedness Promotes Prosocial Motives and Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(7), 905-917.

Peltonen, M. – Ruohotie, P. (1992). *Oppimismotivaatio. Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta*. Otava, Keuruu.

Pessi, A. B. – Oravasaari, A. (2010). *Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä - Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta*, Raha-automaattiyhdistys ry, Helsinki.

Pudas-Tähkä, S-M. – Axelin, A. (2017). *Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen hakutermit ja abstraktien arviointi*. Teoksessa Johansson, K. – Axelin, A. – Stolt, M. – Ääri, R-L (toim.) (2007). *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen*. Turun Yliopisto.

Reznickova, A. – Zepeda, L. (2016). Can Self-Determination Theory Explain the Self-Perpetuation of Social Innovations? A Case Study of Slow Food at the University of Wisconsin-Madison. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 26: 3-17.

Ropo, A. – Eriksson, P. (2001). *Hyvinvointipalvelut, liiketoiminta ja vapaaehtoistyö*, teoksessa Eskola, A. – Kurki, L. (2001). *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*, Osuuskunta Vastapaino, Jyväskylä.

Ryan, R. M. – Deci, E., L. (1996). When paradigms clash: Comments on Cameron and Pierce's claim that rewards do not undermine intrinsic motivation. *Review of educational research*, 66, 33-38.

Ryan, R. M. – Deci, E., L. (2017). *Self-Determination Theory*. The Guilford Press, New York.

Salminen, Ari (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatuskirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan Yliopisto.

Schie, S. van – Güntert, S., T. – Oostlander, J. – Wehner, T. (2015). How the Organizational Context Impacts Volunteers: A Differentiated Perspective on Self-determined Motivation. *Voluntas*, 26, 1570-1590

Schie, S. van – Gautier, A. – Pache, A-C. – Güntert, S. T. (2018). What keeps corporate volunteers engaged: Extending the Volunteer work design model with Self-determination theory insights. *Journal of Business Ethics*, Springer Science+Business Media, LLC.

Talvitie, Petri (2015). *Mitä tiedämme tapayrittäjyydestä? – Narratiivinen kuvaileva kirjallisuuskatsaus*. Pro Gradu –tutkielma, Vaasan Yliopisto.

Vasalampi, Kati (2017). *Itsemääräämisteoria*, teoksessa Salmela-Aro, K. – Nurmi, J-E. (2017). *Mikä meitä liikuttaa – Motivaatiopsykologian perusteet*. PS-Kustannus, Jyväskylä.

Vroom, Victor H. (1982). *Work and Motivation*. Reprint with corrections. Robert E. Krieger Publishing Company, Malabar, Florida, USA.

Wu, Y. – Li, C. – Khoo, S. (2015). Predicting Future Volunteering Intentions Through a Self-Determination Theory Perspective. *Voluntas*, 27:1266-1279.

Yeung, Anne Birgitta (2005). *Tutkimustyökaluja vapaaehtoismotivaation mysteeriiin*, teoksessa Nylund, M – Yeung A. B. (2005). *Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus*, Osuuskunta Vastapaino, Jyväskylä.