

Matkailututkimus 12 : 1, 9–27 (2016)
©Suomen matkailututkimuksen seura



Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiot ja sitoutuneisuus kulttuuritapahtumaan: Case Ilosaarirock

Juho Pesonen^a, Ida Holmberg^b ja Raija Komppula^b

^aItä-Suomen yliopisto, matkailualan opetus- ja tutkimuslaitos

^bItä-Suomen yliopisto, kauppatieteiden laitos

Motivations and commitment of volunteer workers in a culture event: Case Ilosaarirock

Large events have huge impacts on local economies. Many tourists travel to participate in various events. Majority of large Finnish events could not be organized without volunteer workers. However, in the Finnish research literature these volunteer workers are often overlooked even though without them the number of annual Finnish events would be considerably smaller. In this study we examine motivations of Finnish volunteer workers regarding their participation in a cultural event and how the volunteer workers are committed to the event. Through principal component analysis seven motivational factors are identified: Career orientation, Love of Culture, Personal Growth, Extrinsic Rewards, Expression of Values, Community Involvement and Interpersonal Contacts. Based on the motivations four clusters of volunteer workers were identified: Communals, Career Oriented, Helpful Socials and Culture Lovers. Even though there were no differences between clusters in their commitment to the event, motivations have various effects on commitment. The results provide insights into motivations of volunteer workers in a cultural event and help Finnish events understand their volunteer workers better and ensure the future of the events.

Keywords: *volunteering, volunteer workers, motivation, commitment, culture event*

Johdanto

Vapaaehtoistyöllä on merkittävä rooli suomalaisessa yhteiskunnassa. Vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan tavallisesti ”palkatonta, vapaasta tahdosta kumpuavaa yleishyödyllistä toimintaa, joka on useimmiten organisoitu jonkin tahon avustuksella” (Nylund & Yeung 2005, 15). Erilaisten selvitysten mukaan arviolta 36–40 % suomalaisista on mukana jonkinlaisessa vapaaehtoistyössä (Yeung, 2002; Tilastokeskus, 2009; Kansalaisareena & Taloustutkimus, 2011). Vaikka vapaaehtoisten suhteellinen osuus väestöstä on pysynyt tutkimusten valossa jokseenkin samalla tasolla, on vapaaehtoistyöhön käytettävä aika selvitysten mukaan huomattavassa laskussa: vuonna 2002 vapaaehtoiset käyttivät Suomessa vapaaehtoistoimintaan keskimäärin 18 tuntia kuukaudessa (Yeung, 2002), mutta vuonna 2010 määrä oli laskenut 13 tuntiin kuukaudessa (Kansalaisareena & Taloustutkimus, 2011). Vapaaehtoistyöllä on myös suuri kansantaloudellinen merkitys. John Hopkins Centerissä (2007) tehdyssä tutkimuksessa kahdeksan eri maan vapaaehtoissektorin laajuutta vertailtaessa todettiin, että kolmannen sektorin toimijoiden keskimääräinen panos bruttokansantuotteeseen oli 5 %, mihin sisältyi vapaaehtoistyön aikaansaama noin 1,3 % osuus bruttokansantuotteesta. Kansalaisareena ry (2010) puolestaan arvioi selvityksessään, että Suomessa vapaaehtoistoiminnan vuosittainen rahallinen arvo on vähintään 2,5 miljardin euroa, mikä on noin 1,24 % Suomen vuoden 2013 arvioidusta bruttokansantuotteesta (Tilastokeskus, 2014).

Vapaaehtoistyön merkitys korostuu järjestötoiminnassa ja erilaisten urheilu- ja kulttuuritapahtumien järjestelyissä. Noin 35 % suomalaisista järjestöistä ilmoittaa vapaaehtoistoiminnan olevan niiden olemassaolon edellytys ja 79 % järjestöistä arvioi toimintansa perustuvan kokonaan tai ainakin merkittävältä osin vapaaehtoistoimintaan (Pessi & Oravaari 2010). Vaikka erilaisten kulttuuri- ja urheilutapahtumien toteutus on yleensä vahvasti riippuvaista vapaaehtoistyöntekijöistä (Bang, Won & Kim, 2009), on tapahtumien vapaaehtoistyötä tutkittu suhteellisen vähän verrattuna muuhun tapahtumatutkimukseen. Esimerkiksi tapahtumien taloudellisten vaikutusten tutkimuksesta löytyy paljon esimerkkejä (Kainulainen, 2005; Mikkonen & Ristolainen, 2007; Mikkonen, Pasanen & Taskinen, 2008). Lisäksi useimmat vapaaehtoistyötä koskevat tutkimukset on toteutettu urheilutapahtumissa (Lee, Reisinger, Kim & Yoon, 2014). Esimerkiksi Savonlinnan oopperajuhlien toteutus edellyttää vuosittain työpanosta noin viideltäsadalta vapaaehtoiselta, joista monet palaavat palkattomaan työhön vuosi vuoden jälkeen (Yle, 2015). Vapaaehtoisille muodostuu usein vahva ja pitkäaikainen suhde ja sitoutuminen siihen kulttuuriin tai urheilun lajiin, johon liittyvien tapahtumien parissa he tekevät vapaaehtoistyötä (Bendle & Patterson, 2008; Twynam, Farrel & Johnston, 2002). Vapaaehtoistyö voikin muodostua tekijälleen uraksi, jonka avulla vapaaehtoinen voi toteuttaa itseään ja saada myös arvostusta yhteisössään, olipa kyseessä kulttuuri- (Bendle & Patterson, 2008) tai urheilutapahtuma (Twynam, Farrel & Johnston, 2002).

Suomalaiset tapahtumat tarvitsevat paljon vapaaehtoistyöntekijöitä. Esimerkiksi Joensuu seudulla järjestettiin vuoden 2015 aikana neljä megatapahtumaa, joista kukin vaati satojen vapaaehtoistyöntekijöiden työpanosta: Farmari-näyttely ja Ilosaarirock heinäkuussa, Kuninkuusravit elokuussa, sekä lähes kaksi viikkoa kestäneet ampumahiihdon MM-kisat maaliskuussa. Kunkin tapahtumajärjestäjän täytyy pystyä houkuttelemaan riittävä määrä riittävän taidokasta vapaaehtoistyövoimaa ja sitouttaa työntekijät tehtäviinsä, jotta tapahtuma olisi sekä toiminnallisesti että taloudellisesti onnistunut (esim. Pauline, 2011). Tästä syystä tapahtumanjärjestäjien on tunnettava vapaaehtoistyöhön vaikuttavat motiivit (Farrell, Johnston & Twynam, 1998; Pauline, 2011), jotka muodostavat pohjan niin vapaaehtoisuuden toteutumiseksi kuin jatkumisellekin (Yeung, 2004). Vapaaehtoisten motivaati-

oiden tunteminen on välttämätöntä niin uusien vapaaehtoisten rekrytoinnin kuin vanhojen toimintaan sitomisenkin kannalta (Bang & Ross, 2009; Pauline, 2011).

Täyttääkseen erityisesti kulttuuritapahtumien vapaaehtoistyötä koskevaa tutkimusaukkoa, on tämän tutkimuksen tarkoituksena selvittää vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioita ja vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutuneisuutta kulttuuritapahtumaan. Lisäksi tutkimuksessa kartoitetaan, millaisia vapaaehtoistyöntekijöiden ryhmiä motivaatioiden perusteella voidaan tunnistaa. Tässä artikkelissa tutkitaan myös kuinka vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiot vaikuttavat sitoutumiseen kulttuuritapahtumaan (vrt. Bang, Won & Kim, 2009) ja millä tavalla motivaatiosegmenttien sitoutuminen eroaa toisistaan. Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty Joensuussa järjestettävän Ilosaarirockin vapaaehtoistyöntekijöiden keskuudessa kesällä 2014. Ilosaarirock on vuodesta 1971 saakka Joensuussa vuosittain järjestettävä rockfestivaali (Kettunen, 1999). Vuonna 2014 heinäkuun alussa järjestettyyn tapahtumaan osallistui yli 52 000 konserttievierasta ja 1974 vapaaehtoista (Ilosaarirock, 2014).

Motivaatiot vapaaehtoistoiminnassa

Motiivit määritellään useimmiten ”toiminnan psyykkiseksi syyksi” eli toimintaa ohjaaviksi tekijöiksi, jotka vaikuttavat niin kognitioon, käyttäytymiseen, ajatteluun kuin toimintaan (Pervin, 2003). Toiminnan syyt voidaan jakaa paitsi tiedostettuihin ja tiedostamattomiin motiiveihin, mutta myös kolmeen eri kategoriaan niitä synnyttävien tekijöiden mukaan: biologisiin tarpeisiin, sosiaalisiin motiiveihin ja psyykkisiin motiiveihin. Tietty toiminta ei aina synny pelkästään yhden motiivin seurauksena, vaan taustalla voi vaikuttaa myös useita eri motiiveja, joiden yhteisvaikutuksesta muodostunut tilaa kutsutaan motivaatioksi (Houle, Sagarin & Kaplan, 2005). Se ”kuvaava prosessia, joka herättää, innostaa, suuntaa ja ylläpitää toimintaa” (Bang ym., 2009). Erilaiset motivaatioteoriat pyrkivät useimmiten selittämään miksi käyttäydymme tai toimimme kuten teemme (Pervin, 2003).

Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioiden tutkimiseksi tämän tutkimuksen mittariston perustaksi valittiin Bangin ja Rossin (2009) esittämä mittaristo, jota useat muut tutkijat ovat sittemmin käyttäneet erityisesti urheilutapahtumien vapaaehtoistyötä kartoittaneissa tutkimuksissa (Taulukko 1). Mittaristoa kuitenkin sovellettiin kulttuuritapahtumaan sopivaksi ja käytetyt mittarit on kuvattu Taulukossa 1.

Taulukko 1. Tutkimuksen motivaatiomittaristo

Arvojen ilmaiseminen	
Haluan auttaa kaikessa missä osaan ja pystyn	Bang & Ross, 2009; Farrell ym., 1998; Khoo & Engelhorn, 2011; Lee ym., 2014
Haluan tehdä jotakin hyödyllistä	Bang & Ross, 2009; Bang, Won & Kim 2009; Farrell ym., 1998; Khoo & Engelhorn, 2011; Lee ym., 2014
Mielestäni on tärkeää auttaa muita	Clary ym., 1998; Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Lee ym., 2014; Okun ym., 1998; Güntert ym., 2014
Haluan auttaa onnistuneen tapahtuman toteuttamisessa	Bang & Ross, 2009; Farrell ym., 1998; Khoo & Engelhorn, 2011; Lee ym., 2014
Vapaaehtoistyö kehittää yhteisöä parempaan suuntaan	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Farrell ym., 1998; Khoo & Engelhorn, 2011

Sosiaaliset suhteet	
Olen mielelläni tekemisissä muiden ihmisten kanssa	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Farrell ym., 1998; Khoo & Engelhorn, 2011
Haluan työskennellä erilaisten ihmisten kanssa	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Farrell ym., 1998; Khoo & Engelhorn, 2011
Haluan tavata ihmisiä	Bang & Ross, 2009
Urasuuntautuneisuus	
Vapaaehtoistyö näyttää hyvältä ansioluettelossani	Clary ym., 1998; Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Okun ym., 1998; Güntert ym., 2014
Haluan käytännön kokemusta tapahtumista	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Farrell ym., 1998; Khoo & Engelhorn, 2011
Voin saada uusia kontakteja, jotka voivat olla hyödyksi uralleni	Clary ym., 1998; Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Okun ym., 1998; Güntert ym., 2014
Haluan kokemusta työhöni liittyvistä tehtävistä	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009
Haluan kokemusta, jota voin hyödyntää työelämässä	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009
Henkilökohtainen kasvu	
Vapaaehtoistyö saa minut tuntemaan itseni tarpeelliseksi	Clary ym., 1998; Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Bang ym., 2012; Okun ym., 1998; Güntert ym., 2014
Haluan hyödyntää omia vahvuuksiani	Clary ym., 1998; Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2012; Okun ym., 1998; Güntert ym., 2014
Vapaaehtoistyö saa minut tuntemaan itseni tärkeäksi	Clary ym., 1998; Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Bang ym., 2012; Okun ym., 1998; Güntert ym., 2014
Vapaaehtoistyön avulla saan uusia näkökulmia elämään	Clary ym., 1998; Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Farrell ym., 1998; Khoo & Engelhorn, 2011; Bang ym., 2012; Okun ym., 1998
Ulkoiset palkkiot	
Haluan saada tapahtuman työasun	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Lee ym., 2014
Haluan vapaapäätyn tapahtumaan	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Lee ym., 2014
Rakkaus kulttuuriin	
Pidän kaikista kulttuuriin liittyvistä tapahtumista	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009
Pidän kaikista musiikkiin liittyvistä tapahtumista	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009
Rakastan kulttuuria!	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009
Nautin kulttuurin parissa toimimisesta	Bang & Ross, 2009
Yhteisöön osallistuminen	
Tapahtuma nostaa paikkakunnan arvostusta	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Lee ym., 2014
Haluan ilmaista ylpeyteni siitä, että tapahtuma järjestetään Joensuussa	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009; Lee ym., 2014
Olen ylpeä siitä, että tämän tapahtuman järjestää joensuulainen toimija	Bang & Ross, 2009; Bang ym., 2009

Bangin ja Rossin (2009) mittaristo kokoa hyvin yhteen aikaisemman kirjallisuuden vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioista. Yeungin (2004) mukaan motivaatiota voidaan

pitää vapaaehtoistoiminnan kivijalkana, koska se luo pohjaa vapaaehtoistoiminnan toteutumiselle ja jatkuvuudelle. Aiemmissa tutkimuksissa on tunnistettu useita erilaisia motivaatioita vapaaehtoistyöhön liittyen (mm. Clary ym., 1998; Farrell ym., 1998; Khoo & Engelhorn, 2011; Bang & Ross, 2009), mutta tuloksia tarkasteltaessa on huomioitava, että suurin osa vapaaehtoistointaa koskevista tutkimuksista on tehty pitkäkestoiseen vapaaehtoistyöhön liittyen (Güntert, Neufeind & Wehner, 2014). Tapahtumien erityisen luonteen on katsottu johtavan siihen, etteivät perinteiset vapaaehtoistyön motiivit välttämättä ole kuitenkaan suoraan rinnastettavissa tapahtumavapaaehtoisuuteen (Farrell ym., 1998; Bang & Ross, 2009). Motivaatiot voivat vaihdella myös tapahtumien ja organisaatioiden välillä (Khoo & Engelhorn, 2011; Bang & Ross, 2009) ja eroja on havaittu myös vapaaehtoisten sosiodemografisiin tekijöihin liittyen (Okun, Barr & Herzog, 1998). Monet tapahtumavapaaehtoisten motivaatioita koskevat tutkimukset on tehty urheilutapahtumien kontekstissa, mutta poikkeuksiakin löytyy. Esimerkiksi Lee ym. (2014) tutkivat korealaista Expo 2012 Yeosu Koreaa ja Gallarza, Arteaga ja Gil-Saura (2013) uskonnollisen tapahtuman vapaaehtoisia asiakasarvon näkökulmasta.

Tutkimusten mukaan vapaaehtoistointaan osallistutaan niin altruistisista kuin egoistisistakin syistä, mutta myös näiden joskus ristiriitaisetkin yhdistelmät ovat mahdollisia (Bang ym., 2009; Yeung, 2005; Bang & Ross, 2009). Clary ym. (1998) kehittivät vapaaehtoisten mahdollisista motiiveista kuusikohtaisen listan, jota kutsutaan vapaaehtoisten funktioluetteloksi (*VFI, Volunteer Functions Inventory*). Heidän mukaansa vapaaehtoiset voivat motivoitua tekemään vapaaehtoistyötä (1) ilmaistakseen tiettyjä arvoja kuten altruismia ja välittämistä, (2) lisätäkseen ymmärrystään ja osaamistaan, (3) edistääkseen sosiaalisia suhteitaan, (4) saavuttaakseen työuraan liittyviä hyötyjä, (5) suojellakseen egoaan, eli ettei tuntisi syyllisyyttä omasta hyvästä asemastaan muihin verrattuna sekä (6) kehittyäkseen ihmisenä. Güntert ym. (2014) kehittivät Claryn ym. (1998) VFI-mallia edelleen palvelemaan episodisen vapaaehtoisuuden tutkimusta lisäämällä lomakkeeseen hyvän kansalaisuuden ja jännityksen mittarit, jotka osoittautuivat heidän tutkimuksessaan yleisimmiksi motiiveiksi osallistua vapaaehtoistointaan (Güntert ym., 2014).

Farrell, Johnston ja Twynam (1998) kehittivät oman mittaristonsa tapahtumavapaaehtoisten motiivien tutkimiseen perustuen Cnaanin ja Goldberg-Glenin (1991, Bang & Ross, 2009 mukaan) vapaaehtoisten motivaatioasteikkoon (*MVS, Motivation to Volunteer Scale*). Heidän kehittämäänsä mallia kutsutaan erityistapahtumien vapaaehtoisten motivaatioasteikoksi (*SEVMS, Special Event Volunteer Motivation Scale*), ja se koostuu neljästä tekijästä: (1) tarkoituksellisuus, eli muiden eduksi työskentely, (2) solidaarisuus, (3) ulkoiset traditiot ja (4) sitoutuneisuus. Tärkeimmäksi motiiviksi tutkimuksessa osoittautui tarkoituksellisuus ja toiseksi tärkeimmäksi solidaarisuus. (Farrell ym., 1998; Güntert ym., 2014.) Khoo ja Engelhorn (2011) hyödynsivät omassa tutkimuksessaan Farrellin ym. (1998) motivaatioasteikkoa, ja päätyivät samankaltaisiin tuloksiin.

Bangin ja Rossin (2009) mukaan Farrellin, Johnstonin ja Twynamin (1998) erityistapahtumien vapaaehtoisten motivaatioasteikko (*SEVMS*) on ollut käytössä laajasti, mutta se ei välttämättä sovellu kaikkiin tapahtumiin kuten suuriin urheilukilpailuihin. Tätä ajatellen Bang ja Chelladurai (2003, Bang & Ross, 2009 mukaan) kehittivät uuden spesifimmän mittariston suuriin urheilutapahtumiin: vapaaehtoisten motivaatioasteikon kansainvälisiin urheilutapahtumiin (*VMS-ISE, Volunteer Motivations Scale for International Sporting Events*). Malliin sisältyy kuusi kohtaa: (1) arvojen ilmaiseminen, (2) patriotismi, (3) sosiaaliset suhteet, (4) henkilökohtainen kasvu, (5) urasuuntautuneisuus ja (6) ulkoiset palkkiot. Bangin ja Chelladurain (2003, Bang & Ross, 2009 mukaan)

tutkimuksessa patriotismi osoittautui tärkeäksi motiiviksi vapaaehtoisten keskuudessa ja tutkijat huomasivat, että motiivit osallistua vapaaehtoistoimintaan kansainvälisessä urheilutapahtumassa liittyivät enemmän tapahtumaan itseensä kuin altruistisiin tarpeisiin.

Bang ja Ross (2009) kokivat Bangin ja Chelladurain (2003) VMS-ISE-mallin puutteelliseksi, koska se ei sisältänyt heidän mukaansa kaikkia mahdollisia osallistumiseen vaikuttavia motiiveja. He kehittivät mallia edelleen lisäämällä asteikkoon uuden kohdan: rakkauden urheiluun. (Bang & Ross, 2009). Lisäksi he muokkasivat Bangin ja Chelladurain (2003) patriotismi-mittaria paremmin paikallistason tapahtumiin sopivaksi nimeämällä sen uudelleen yhteisöön osallistumiseksi (*community involvement*). Heidän tutkimuksessaan yleisimmiksi motiiveiksi paljastuivat arvojen ilmaiseminen, rakkaus urheiluun ja sosiaaliset suhteet. Myös henkilökohtainen kasvu ja yhteisöön osallistuminen nähtiin tärkeinä motiiveina kun taas uraorientoituneisuus ja ulkoiset palkkiot eivät tutkimuksen mukaan merkittävästi vaikuttaneet vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen. (Bang & Ross, 2009.)

Itseohjautuvuusteorian (*SDT, self-determination theory*) mukaan motivaatiot voidaan jakaa kahteen eri luokkaan toiminnan syiden ja tavoitteiden mukaan: sisäiseen motivaatioon ja ulkoiseen motivaatioon (Ryan & Deci, 2000). Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan ihmisen motivoitumista tehtävästä itsestään sen oman kiinnostavuuden vuoksi sen sijaan, että hän saisi tehtävästä mielihyvää tai toimisi kipua välttääkseen (Ryan & Deci, 2000; Pervin, 2003). Sisäisesti motivoitunut ihminen haluaa tehdä päätöksiä toiminnastaan itsenäisesti, minkä vuoksi häntä saattaa olla vaikea johtaa (Ranta, 2005, 134). Ulkoinen motivaatio puolestaan viittaa henkilön motivoitumiseen palkintojen tai tunnustusten vuoksi (Ryan & Deci, 2000; Pervin, 2003). Sisäisesti motivoituneet ovat avoimia mielipiteille ja palautteelle, ja kaipaavat ohjeistusta työssään (Ranta, 2005). Itseohjautuvuusteorialla voidaan siis perustella vapaaehtoisten motivaatiotarpeiden ymmärtämisen tärkeyttä (Bang & Ross, 2009; Lee ym., 2014). Bangin ja Rossin (2009) mukaan vapaaehtoistyöhön sovellettuna itseohjautuvuusteoriasta voidaan johtaa, että vapaaehtoiset tekevät vapaaehtoistyötä niin kauan kuin he kokevat toiminnan tyydyttävän psykologisia tarpeitaan (sisäisiä ja ulkoisia). Tämä taas voi puolestaan johtaa tapahtumaan sitoutumiseen (Bang & Ross, 2009).

Sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan

Tutkimusten mukaan vapaaehtoisten motivaatiot korreloivat positiivisesti sen kanssa, kuinka tyytyväinen henkilö on osallistumiseen vapaaehtoistyöhön (Bang & Ross, 2009). Mitä motivoituneempi vapaaehtoistyöntekijä on, sitä sitoutuneempi hän myös on (Bang & Ross, 2009). Motivaatiot eivät yksinään riitä mittamaan vapaaehtoisten tukea tapahtumaa kohtaan, vaan tarvitaan myös muita mittareita kuten tyytyväisyys vapaaehtoistoimintaan (Lee ym., 2014), joka puolestaan vaikuttaa oleellisesti sitoutumiseen, eli halukkuuteen jatkaa esimerkiksi tapahtuman vapaaehtoistyössä myös tulevaisuudessa (Pauline, 2011). Taulukossa 2 on esitetty tässä tutkimuksessa käytetyt sitoutumisen mittarit. Hyödynnämme tässä tutkimuksessa Bangin, Wonin ja Kimin (2009) sekä Leen, Cornwellin ja Babjakin (2012) esittämiä mittareita. Lisäksi tyytyväisyyttä omaan työhön mitataan yhdellä muuttujalla.

Taulukko 2. Tutkimuksessa käytetyt sitoutumisen mittarit

Sitoutuminen	
Olin valmis panostamaan paljon tavallista enemmän, jotta tapahtuma menestyisi	Mowday ym., 1979; Bang ym., 2009
Suosittelen tapahtumaa ystäväilleni hyvänä tilaisuutena tehdä vapaaehtoistyötä	Mowday ym., 1979; Bang ym., 2009
Tapahtuman arvot olivat samanlaiset kuin oma arvomaailmani	Mowday ym., 1979; Bang ym., 2009
Olen ylpeä vapaaehtoistyöni tässä tapahtumassa	Mowday ym., 1979; Bang ym., 2009
Tämä tapahtuma toi esiin parhaat puoleni vapaaehtoistyöntekijänä	Mowday ym., 1979; Bang ym., 2009
Olen erittäin iloinen siitä, että valitsin tämän tapahtuman muiden mahdollisten joukosta	Mowday ym., 1979; Bang ym., 2009
Tapahtuman onnistuminen on minulle tärkeää	Mowday ym., 1979; Bang ym., 2009
Minulle tämä oli paras mahdollinen tapahtuma tehdä vapaaehtoistyötä	Mowday ym., 1979; Bang ym., 2009
Olisin hyväksynyt lähes minkä tahansa tehtävän saadakseni työskennellä tässä tapahtumassa	Mowday ym., 1979; Bang ym., 2009
Olen erittäin tyytyväinen työhöni tässä tapahtumassa	
Nautin luottamuksellisesta vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä Ilosaarirockin porukan kanssa	Lee ym., 2012
Kun olin tekemisissä Ilosaarirockin porukan kanssa, tunsin että välillämme vallitsee yhteinen käsitys luottamuksesta ja yhteistyöstä	Lee ym., 2012
Tunsin työskenteleväni luotettavien ja yhteistyökykyisten ihmisten kanssa	Lee ym., 2012

Sitoutumisen käsitettä on käytetty erityisesti organisaatiotutkimuksessa. Mowday, Steers ja Porter (1979) määrittelevät organisatorisen sitoutumisen ”yksilön suhteellisen voimakkaana samaistumisena ja osallistumisena tiettyyn organisaatioon”. Vecina, Chacón, Marzana ja Marta (2013) taas pitävät sitoutumista ”vahvana emotionaalisen samaistumisena tiettyyn organisaatioon, jonka päämäärät ja arvot vapaaehtoinen hyväksyy, ja jonka eteen hän on valmis tekemään töitä ja jonka jäsenyyden hän haluaa säilyttää” (Vecina ym., 2013). Organisatorinen sitoutuminen ei ole pelkkää passiivista uskollisuutta organisaatiolle, vaan se sisältää aktiivisen suhteen, jossa ihmiset antavat oman panoksensa organisaation hyväksi (Mowday, Steers & Porter, 1979).

Sitoutumisella viitataan aiemmassa tutkimuksessa usein joko sitoutumista ilmaisevaan käyttäytymiseen tai asenteisiin. Sitoutumista osoittavaa käyttäytymistä on esimerkiksi odotettavaa kovempi ponnistelu organisaation eteen, kun taas asenteista esimerkiksi halu säilyttää organisaation jäsenyys sen tavoitteiden saavuttamisen edesauttamiseksi osoittaa sitoutumista. Mowday, Steers ja Porter (1998) painottavat mallissaan enemmän asenteiden merkitystä vaikkakaan he eivät täysin sulje käyttäytymistä sitoutumisen havainnollistamisen ulkopuolelle. Heidän mukaansa sitoutumiseen liittyy ainakin kolme tekijää, joita tulee tarkastella työntekijöiden sitoutumista tutkittaessa: (1) vahva usko organisaation tavoitteisiin ja arvoihin ja niihin sitoutuminen, (2) valmius ponnistella huomattavasti organisaation eteen ja (3) vahva halu säilyttää organisaation jäsenyys (Mowday ym., 1979; Bang ym., 2009).

Yeung (2005) näkee sitoutumisen ja motivaatiot toisilleen limittäisinä ilmiöinä, joita ei voi käsitellä toisistaan erillään. Hän havainnollistaa tätä väitteellä, ettei kysymyksiin

siitä, miksi vapaaehtoinen aloittaa toiminnan ja miksi hän jatkaa sitä, voi vastata täysin erittelevästi. (Yeung, 2005). Vapaaehtoisten tyytyväisyys, organisatorinen sitoutuminen ja aiheet jatkaa toimintaa voidaan myös nähdä toisiinsa kytkeytyvinä käsitteinä (Vecina ym., 2013). Sitoutuminen on kuitenkin tyytyväisyyttä laajempi käsite, sillä se liittyy henkilön suhtautumiseen koko organisaatioon kun taas tyytyväisyys ottaa huomioon vain työtehtävät tai osan niistä. Lisäksi henkilön käsitys sitoutumisesta muodostuu pidemmällä aikajänteellä ja on pysyvämpi kuin ympäristön muutoksille altis kokemus tyytyväisyydestä. (Mowday ym., 1979). Myös työntekijöiden aiheet jatkaa toimintaa on sitoutumista suppeampi käsite, jolla mitataan sitä, millä todennäköisyydellä vapaaehtoinen aikoo osallistua toimintaan jatkossa, perustuen suunnitellun käyttäytymisen teoriaan (Ajzen & Fishbein, 1991). Organisatorisen sitoutumisen on kuitenkin useissa tutkimuksissa havaittu vaikuttavan toiminnan jatkamisaikeisiin (Bang ym., 2009).

Bangin, Wonin ja Kimin (2009) mukaan vapaaehtoisten sitoutumisen mittaamiseen voidaan soveltaa Thibaultin ja Kelley'n (1959, Bang ym., 2009 mukaan) sosiaalisen vaihdannan teoriaa (*social exchange theory*), jonka mukaan ihmiset pyrkivät toiminnallaan minimoimaan kustannuksensa ja maksimoimaan hyötynsä. Vapaaehtoistyöhön sovelletuna vapaaehtoinen sitoutuisi organisaatioon, mikäli hän kokisi työn vastaavan tarpeitaan ja vaativan vain sen verran ponnisteluja kuin vapaaehtoinen on valmis tekemään tarpeensa tyydyttäväkseen (Bang ym., 2009).

Mowday ym. (1979) kehittivät ensimmäisen kattavan sitoutumista mittaavan lomakkeen, jota kutsutaan organisatorisen sitoutumisen kyselylomakkeeksi (*OCQ, Organizational Commitment Questionnaire*). Bang, Won ja Kim (2009) hyödynsivät Mowdayn ym. (1979) kyselylomaketta omassa tutkimuksessaan, jossa he tutkivat tapahtumavapaaehtoisten motivaatioiden ja sitoutumisen vaikutusta vapaaehtoisten aikeisiin jatkaa vapaaehtoistoimintaa. Heidän tutkimuksensa mukaan motiiveilla on paitsi vaikutusta vapaaehtoisten sitoutumiseen, mutta myös yhdessä sitoutumisen kanssa myös aikeisiin jatkaa toimintaa (Bang ym., 2009). Sitoutumisen kannalta tärkeimmiksi motiiveiksi tutkimuksessa paljastuivat sosiaaliset suhteet, rakkaus urheiluun ja henkilökohtainen kasvu (Bang ym., 2009). Motiiveista yhteisön toimintaan osallistuminen ja ulkoiset palkkiot havaittiin puolestaan merkittävimmiksi jatkoaikeisiin vaikuttaviksi motiiveiksi, mutta tärkein tähän vaikuttava tekijä oli kuitenkin aiemman tutkimuksen tapaan sitoutuminen (Bang ym., 2009).

Paulinen (2011) mukaan vapaaehtoisen tapahtumaan osallistumisesta saama tyydytys vaikuttaa oleellisesti siihen, miten todennäköisesti hän aikoo osallistua tapahtumaan uudelleen vapaaehtoisena. Claryn ym. (1998) mukaan vapaaehtoiset ovat todennäköisimmin tyytyväisiä vapaaehtoistyöhön, mikäli heille annettavat tehtävät vastaavat motiiveja, joiden vuoksi he lähtivät mukaan toimintaan. Jos motivaatio ja vapaaehtoistoiminnan tarjoamat mahdollisuudet kohtaavat, on todennäköistä, että vapaaehtoiset sitoutuvat toimintaan ja aikovat jatkaa vapaaehtoistyötä tulevaisuudessa (Clary ym., 1998; Bang, Ross & Reio, 2012; Pauline, 2011).

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin Ilosaarirockissa vuonna 2014 työskennelleiltä vapaaehtoisilta. Kyselylomake laadittiin E-lomake-palveluun ja tapahtumanjärjestäjät lähettivät vapaaehtoisille linkin lomakkeeseen sähköpostin välityksellä. Muistutus vastauksista lisättiin lisäksi tapahtumanjärjestäjien ylläpitämille Facebook-sivuille. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 340 kappaletta, mikä vastaa 17,2 % kaikista vapaaehtoisista. Sitoutumista ja motivaatioita mitattiin viisiportaisella mittarilla asteikolla (Täysin samaa mieltä - Samaa mieltä - Ei samaa eikä eri mieltä - Eri mieltä - Täysin eri mieltä).

Aineiston analysointiin käytettiin pääkomponenttianalyysia, K-keskiarvon klusterianalyysia, regressioanalyysia ja yksisuuntaista varianssianalyysia sekä khiin neliöjuuri-testiä. Motivaatio- ja sitoutumismuuttujien tutkimiseen valittiin pääkomponenttianalyysi Varimax-rotatiolla (Taulukko 3), sillä sen avulla voidaan vähentää muuttujien määrää ilman taustalla olevaa oletusta teoriasta (Metsämuuronen, 2006). Pääkomponenttianalyysia arvioitiin muuttujien latauksien ja kommunaliteetin kannalta (Kastenholz ym., 1999). Soveltuvuuden tilastolliseen testaamiseen käytettiin Bartlettin sväärisyydestä sekä Kaise-Mayer-Olkin-testiä (KMO) (Metsämuuronen, 2006). Bartlettin sväärisyydestin merkitsevyytaso on $p < 0,001$ ja KMO-testin arvo on 0,8721, eli muuttajat soveltuvat analyysiin hyvin. Kaikki yli 1 ominaisarvon omaavat pääkomponentit valittiin analyysiin (Frochot & Morrison, 2000). Mittareiden reliabiliteetin kvantitatiiviseen tarkasteluun käytettiin Cronbachin alfaa, jonka alarajana Nunnally (1967) pitää tämän kaltaisessa eksploratiivisessa tutkimuksessa arvoja välillä 0,5–0,6. Viimeistä motivaatiopääkomponenttia lukuun ottamatta kaikkien pääkomponenttien Cronbachin alfat ovat yli 0,8. Nämä seitsemän pääkomponenttia selittävät 69,5 % varianssista.

Pääkomponenttianalyysi tehtiin myös sitoutumismuuttujille (Taulukko 4). Muuttuja *Suosittelen tapahtumaa ystäväilleni hyvänä tilaisuutena tehdä vapaaehtoistyötä* jouduttiin poistamaan koska se jakautui tasaisesti molemmille tunnistetuista pääkomponenteista ja vaikeutti niiden tulkintaa. Lisäksi muuttuja *Olisin hyväksynyt lähes minkä tahansa tehtävän saadakseni työskennellä tässä tapahtumassa* poistettiin alhaisen kommunaliteetin (0,209) takia (Hair ym., 2010). Tällöin KMO-testin arvoksi tuli 0,897 ja merkitsevyytastoksi $p < 0,001$. Nämä kaksi tunnistettua pääkomponenttia selittävät yhteensä 63,49 % varianssista.

Vastaajat ryhmiteltiin motivaatioväittämien perusteella käyttäen K-keskiarvon klusterianalyysia. Analyysissa noudatettiin Pesosen ja Honkasen (2014) suositusta. Jokaisen vastaajan kohdalla laskettiin kaikkien motivaatioväittämien keskiarvo, joka sitten vähennettiin jokaisesta yksittäisestä väittämästä. Tällöin saatiin väittämien suhteellinen tärkeys jokaiselle vastaajalle. Vastaajat ryhmiteltiin motivaatioväittämien suhteellisen tärkeyden mukaan. Vastaajia ei ryhmitelty pääkomponenttien mukaan Dolnicarin ja Grünin (2008) suosituksesta vaan tässä tutkimuksessa käytettiin kaikkia yksittäisiä motivaatioväittämiä ryhmittelyn perustana. Erilaisia ratkaisuja kolmesta seitsemään klusteriin vertailtiin ja kaikkein parhaimman erottelun ja samalla myös helpoiten tulkittavan tuloksen tuotti neljän klusterin ratkaisu. Klustereita vertailtiin sitten motivaatiopääkomponenttien, sitoutumispääkomponenttien ja taustamuuttujien suhteen käyttäen yksisuuntaista varianssianalyysia sekä khiin neliöjuuritestistä.

Viimeiseksi tutkittiin motivaatiopääkomponenttien vaikutusta sitoutumispääkomponentteihin lineaarisen regressioanalyysin avulla. Pääkomponenttianalyysissa saatuja regressioarvoja, joiden keskiarvo on 0 ja keskihajonta 1, käytettiin analyysissa sekä selitettävänä että selittävinä muuttujina, sillä tällä tavalla estetään ongelmat multikollineaarisuuden kanssa (Metsämuuronen, 2006).

Tulokset

Taulukossa 3 on esitetty motivaatioiden jakautuminen pääkomponenteille ja motivaatioiden tärkeys. Motivaatiot jakautuivat seitsemälle pääkomponentille: Urasuuntautuneisuus, Rakkaus kulttuuriin, Arvojen ilmaiseminen, Yhteisöön osallistuminen, Sosiaaliset suhteet, Henkilökohtainen kasvu ja Ulkoiset palkkiot. Arvojen ilmaiseminen oli aineistossa selvästi tärkein motivaatio. Vapaaehtoistyöntekijät halusivat tehdä jotain hyödyllistä ja auttaa tapahtumaa parhaan kykynsä mukaan. Vapaaehtoistyön tekeminen oli selvästi myös so-

siaalinen tapahtuma, sillä Sosiaaliset suhteet nousi toiseksi tärkeimmäksi motivaatioksi. Cronbachin alfan arvo jäi Ulkoisten palkkioiden kohdalla kohtuullisen alhaiseksi, mutta sitä selittää osaltaan pääkomponentissa olevien muuttujien vähäinen määrä. Lisäksi keskiarvoiltaan Ulkoisissa palkkioissa olevat muuttujat olivat hyvin eriarvoisia, vaikka korreloivatkin keskenään. Vapaata sisäänpääsyä arvostettiin selvästi enemmän kuin tapahtuman työasua, joka Ilosaarirockissa oli t-paita. On myös hyvin mielenkiintoista, että muuttuja, jonka väittämän mukaan vapaaehtoistyö kehittää yhteisöä parempaan suuntaan, latautui kaikkein voimakkaimmin Arvojen ilmaisemiseen eikä Yhteisöön osallistumiseen. Tämä voi liittyä väittämän epämääräisyyteen, sillä siinä ei tarkalleen määritely, mitä yhteisöä tarkoitetaan. Vastajaat ovat voineet käsittää sen joko Joensuuna tai Ilosaarirockin vapaaehtoistyöntekijäyhteisönä, tai kaikkien Ilosaarirockin kävijöiden yhteisönä. Jatkotutkimuksissa pitää määritellä tarkemmin, mitä yhteisöä tällä kysymyksellä haetaan.

Taulukko 3. Pääkomponenttianalyysi vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioista

Pääkomponentit	Keskiarvo	Keskiahajonta	Latauma pääkomponenteille	Ominaisarvo	Varianssin selitys%	Cronbach α
Urasuuntautuneisuus	3,75	0,788		7,933	29,383	0,840
Haluan kokemusta työhöni liittyvistä tehtävistä	3,287	1,126	0,820			
Haluan kokemusta, jota voin hyödyntää työelämässä	3,791	1,056	0,790			
Voin saada uusia kontakteja, jotka voivat olla hyödyksi uralleni	3,385	1,033	0,771			
Haluan käytännön kokemusta tapahtumista	4,369	0,837	0,683			
Vapaaehtoistyö näyttää hyvältä ansioluettelosani	3,897	0,963	0,655			
Rakkaus kulttuuriin	4,06	0,797		2,675	9,908	0,902
Pidän kaikista kulttuuriin liittyvistä tapahtumista	3,935	0,951	0,893			
Rakastan kulttuuria!	4,044	0,944	0,887			
Nautin kulttuurin parissa toimimisesta	4,151	0,828	0,847			
Pidän kaikista musiikkiin liittyvistä tapahtumista	4,103	0,909	0,786			
Arvojen ilmaiseminen	4,73	0,366		2,349	8,700	0,791
Haluan tehdä jotakin hyödyllistä	4,814	0,412	0,807			
Haluan auttaa onnistuneen tapahtuman toteuttamisessa	4,815	0,397	0,731			
Mielestäni on tärkeää auttaa muita	4,744	0,463	0,728			
Haluan auttaa kaikessa missä osaan ja pystyn	4,694	0,544	0,710			
Vapaaehtoistyö kehittää yhteisöä parempaan suuntaan	4,569	0,628	0,394			

Yhteisöön osallistuminen	4,37	0,686		2,147	7,950	0,845
Olen ylpeä siitä, että tämän tapahtuman järjestää joensuulainen toimija	4,298	0,902	0,908			
Haluan ilmaista ylpeytteni siitä, että tapahtuma järjestetään Joensuussa	4,118	0,994	0,899			
Tapahtuma nostaa paikakunnan arvostusta	4,553	0,671	0,692			
Haluan olla osana Ilosaarirockin kokonaisuutta	4,501	0,703	0,592			
Sosiaaliset suhteet	4,58	0,552		1,390	5,147	0,845
Olen mielelläni tekemisissä muiden ihmisten kanssa	4,622	0,570	0,855			
Haluan työskennellä erilaisten ihmisten kanssa	4,544	0,653	0,818			
Haluan tavata ihmisiä	4,585	0,621	0,80			
Henkilökohtainen kasvu	4,07	0,680		1,252	4,639	0,810
Vapaaehtoistyö saa minut tuntemaan itseni tärkeäksi	3,875	0,943	0,775			
Vapaaehtoistyö saa minut tuntemaan itseni tarpeelliseksi	4,198	0,754	0,764			
Vapaaehtoistyön avulla saan uusia näkökulmia elämäni	4,018	0,890	0,734			
Haluan hyödyntää omia vahvuksiani	4,181	0,816	0,460			
Ulkoiset palkkiot	4,02	0,800		1,028	3,808	0,449
Haluan vapaapäätyn tapahtumaan	4,615	0,747	0,821			
Haluan saada tapahtuman työasun	3,426	1,192	0,732			

Taulukossa 4 on esitetty pääkomponenttianalyysi vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumisesta tapahtumaan. Vapaaehtoistyöntekijät sitoutuivat tulosten mukaan joko tapahtumaan tai ihmisiin tapahtumassa. Molemmat tekijät olivat suurin piirtein yhtä tärkeitä. Korkeat Cronbachin alfat ilmaisevat, että pääkomponenttirakenne oli erittäin luotettava. Tutkimuksen vastaajat olivat todella sitoutuneita tapahtumaan, sillä 72,2 % oli ollut aiemminkin vapaaehtoistoissa ja 97,4 % halusi tulla vapaaehtoiseksi Ilosaarirockiin uudelleen.

Taulukko 4. Pääkomponenttianalyysi vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumisesta

Pääkomponentit	Keski- arvo	Keski hajonta	Latauma pää- komponenteille	Ominais- arvo	Varianssin selitys%	Cronbach α
Sitoutuminen tapahtumaan	4,130	0,615		5,124	51,244	0,854
Tapahtuman onnistuminen oli minulle tärkeää	4,367	0,707	,782			
Olen erittäin iloinen siitä, että valitsin tämän tapahtuman muiden mahdollisten joukosta	4,280	0,802	,746			
Olen ylpeä vapaaehtoistyöstäni tässä tapahtumassa	4,357	0,753	,730			
Tämä tapahtuma toi esiin parhaat puoleni vapaaehtoistyöntekijänä	3,721	0,922	,708			
Olin valmis panostamaan paljon tavallista enemmän, jotta tapahtuma menestyisi	3,941	0,875	,677			
Tapahtuman arvot olivat samanlaiset kuin oma maailmani	4,219	0,808	,663			
Minulle tämä oli paras mahdollinen tapahtuma tehdä vapaaehtoistyötä	3,988	0,992	,574			
Sitoutuminen ihmisiin	4,168	0,746		1,225	12,251	0,886
Tunsin työskenteleväni luotettavien ja yhteistyökykyisten ihmisten kanssa	4,262	0,797	,881			
Kun olin tekemisissä llosaarirockin porukan kanssa, tunsin että välillä lämmee vallitsee yhteinen käsitys luottamuksesta ja yhteistyöstä	4,018	0,865	,854			
Nautin luottamuksesta vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä llosaarirockin porukan kanssa	4,220	0,824	0,839			

Vastaajat ryhmiteltiin vapaaehtoistyöntekijäsegmentteihin motivaatioiden suhteellisen tärkeyden perusteella. Taulukossa 5 segmenttejä on vertailtu motivaatiopääkomponenttien suhteen ja ne on nimetty sen mukaan, mikä kullekin segmentille on tärkeämpää kuin muille segmenteille. Nämä on lihavoitu taulukossa 5. Segmenttien välillä oli eniten

eroja Urasuuntautuneisuuden, Rakkauden kulttuuriin ja Ulkoisten palkkioiden tärkeydessä. Kaikille segmenteille tärkeintä oli kuitenkin Arvojen ilmaiseminen. Yhteisölliset pitivät Yhteisöön osallistumista tärkeämpänä kuin muut segmentit ja muodostivat noin neljäsosan vapaaehtoistyöntekijöistä. Urasuuntautuneet puolestaan erosivat muista pitämällä Urasuuntautuneisuutta, Henkilökohtaista kasvua ja Ulkoisia palkkioita muita segmenttejä tärkeimpinä. Urasuuntautuneita oli noin kolmasosa vapaaehtoistyöntekijöistä. Avuliaille sosiaalisille puolestaan Arvojen ilmaiseminen ja Sosiaaliset suhteet olivat tärkeämpiä kuin muille, vaikka tilastollisia eroja ei Sosiaalisten suhteiden kohdalla ollutkaan. Kulttuurinrakastajat puolestaan erosivat muista lähinnä arvostamalla Rakkautta kulttuuriin enemmän kuin muut. Sekä Avuliaat sosiaaliset että Kulttuurinrakastajat muodostivat molemmat noin viidesosan vapaaehtoistyöntekijöistä. Huomioitavaa on myös, että Avuliaille sosiaalisille Ulkoiset palkkiot olivat muihin verrattuna merkityksettömiä ja Kulttuurinrakastajille taas Urasuuntautuneisuudella ei ollut juuri mitään väliä. Segmenttien välillä ei ollut tilastollisesti merkittäviä eroja sitoutuneisuudessa eikä tyytyväisyydessä (Taulukko 6). Kaikkien segmenttien jäsenet olivat siis yhtä sitoutuneita niin tapahtuman ihmisiin kuin itse tapahtumaankin.

Taulukko 5. Neljä motivaatioiden perusteella muodostettua vapaaehtoistyöntekijätyyppiä

	Yhteisölliset (N= 80, 24,7 %)	Ura- suuntautuneet (N= 107, 33,0 %)	Avuliaat sosiaaliset (N= 69, 21,3 %)	Kulttuurin- rakastajat (N= 68, 21,0 %)	F-arvo
Urasuuntautuneisuus	3,57	4,30	3,91	2,86	85,10*
Rakkaus kulttuuriin	3,21	4,34	4,18	4,54	73,86*
Arvojen ilmaiseminen	4,74	4,71	4,79	4,68	1,06
Yhteisöön osallistuminen	4,51	4,28	4,46	4,26	2,87**
Sosiaaliset suhteet	4,58	4,53	4,71	4,52	1,66
Henkilökohtainen kasvu	4,06	4,31	4,15	3,66	14,78*
Ulkoiset palkkiot	4,26	4,43	3,12	3,94	66,38*

*p<0,001;**p<0,05

Taulukko 6. Sitoutuminen ja tyytyväisyys segmenttien välillä

	Yhteisölliset (N= 80, 24,7 %)	Ura- suuntautuneet (N= 107, 33,0 %)	Avuliaat sosiaaliset (N= 69, 21,3 %)	Kulttuurin- rakastajat (N= 68, 21,0 %)	F-arvo
Sitoutuminen tapahtumaan	4,11	4,21	4,19	4,02	1,57
Sitoutuminen ihmisiin	4,22	4,25	4,19	4,06	0,90
Olen erittäin tyytyväinen työhöni tässä tapahtumassa	4,19	4,28	4,29	4,04	1,52

*p<0,001; **p<0,05

Segmenttejä vertailtiin myös taustamuuttujien suhteen. Segmenttien välillä ei ollut tilastollisesti merkittäviä eroja sukupuolella, mutta muuten erot olivat huomattavat. Segmentit erosivat esimerkiksi ikärakenteeltaan toisistaan huomattavasti (F=5,091, p=0,002). Kulttuurinrakastajat olivat selvästi iäkkäin segmentti kun taas Urasuuntautu-

neet olivat nuorin (Taulukko 7). Iän mukana taas tuli myös eroja perhetilanteessa sekä tulotasossa. Lisäksi koulutus oli sitä korkeampi mitä vanhempi vastaaja oli. Esimerkiksi Kulttuurinrakastajista lähes 60 %:lla oli korkeakoulututkinto ja Urasuuntautuneilla vain 13,1 %:lla. Yli 2000 € nettotuloina kuukaudessa ansaitsevia oli eniten Avuliaissa sosiaalisissa ja Kulttuurinrakastajissa. Vastaajia verrattiin myös musiikkiharrastuksen suhteen kysymällä heiltä harrastavatko he musiikkia vähintään kerran viikossa vapaa-ajallaan. Noin puolet kaikkien segmenttien jäsenistä harrasti musiikkia vapaa-ajallaan, mutta segmenttien välillä ei ollut tilastollisesti merkittäviä eroja ($p=0,430$).

Taulukko 7. Eroja taustamuuttujissa segmenttien välillä

	Yhteisölliset (n=80)	Ura- suuntautuneet (n=107)	Avuliaat sosiaaliset (n=69)	Kulttuurin- rakastajat (n=68)	Koko aineisto	F-arvo/ χ^2 -arvo
Ikä, keskiarvo (keskihajonta)	26,99 (10,33)	23,71 (7,95)	27,93 (8,14)	28,52 (10,12)	26,42 (9,27)	5,091**
Korkein suoritettu tutkinto						52,42**
Ei koulutusta/ tutkintoa	2,5 %	0 %	1,4 %	0 %	0,9 %	
Peruskoulu	25,0 %	32,7 %	11,6 %	11,8 %	21,5 %	
Ammattikoulu/ lukio	42,5 %	54,2 %	56,5 %	29,4 %	46,5 %	
Korkeakoulu- tutkinto	30,0 %	13,1 %	30,4 %	58,8 %	31,2 %	
On omia lapsia	13,8 %	2,8 %	14,5 %	13,2 %	10,2 %	9,58**
Nettokuukausitulot						34,10**
Alle 500 €	43,8 %	56,1 %	34,8 %	30,9 %	42,6 %	
501-1000 €	25,0 %	27,1 %	27,5 %	23,5 %	26,2 %	
1001-1500 €	6,2 %	9,3 %	13,0 %	7,4 %	8,8 %	
1501-2000 €	16,2 %	1,9 %	8,7 %	16,2 %	10,0 %	
Yli 2000 €	8,8 %	5,6 %	15,9 %	22,1 %	12,4 %	

* $p < 0,001$; ** $p < 0,05$

Lopuksi tutkittiin vielä motivaatioiden vaikutuksia vastaajien sitoutuneisuuteen. Pääkomponenttianalyyseissa tallennettuja regressioarvoja sekä Sitoutumisesta ihmisiin että Sitoutumisesta tapahtumaan selitettiin motivaatiomuuttujien pääkomponenttianalyyseissa tallennetuilla regressioarvoilla. Mallit selittivät 13,2 % (korjattu selityskerroin 0,132) sitoutumisesta ihmisiin ja 35,7 % sitoutumisesta tapahtumaan. Henkilökohtainen kasvu, Sosiaaliset suhteet ja Yhteisöön osallistuminen olivat selvästi tärkeimmät motivaatiot, jotka selittivät sitä, minkä takia vapaaehtoistyöntekijä sitoutuu ihmisiin. Sen sijaan tapahtumaan sitoutumiseen vaikutti positiivisesti kaikki muu paitsi ulkoiset palkkiot. Kaikkein voimakkaimmin tapahtumaan sitoutti henkilökohtainen kasvu, yhteisöön osallistuminen ja arvojen ilmaiseminen.

Taulukko 8. Eroja taustamuuttujissa segmenttien välillä, lineaarinen regressioanalyysi

	Standartoimattomat kertoimet		Standartoidut kertoimet	t	p-arvo
	B	Keskivirhe	Beta		
Sitoutuminen ihmisiin					
Vakio	0,023	0,052		0,448	0,654
Urasuuntautuneisuus	0,018	0,052	0,018	0,345	0,731
Rakkaus kulttuuriin	0,014	0,051	0,014	0,274	0,785
Arvojen ilmaiseminen	0,086	0,052	0,086	1,645	0,101
Yhteisöön osallistuminen	0,159	0,051	0,163	3,092	0,002
Sosiaaliset suhteet	0,181	0,052	0,185	3,513	0,001
Henkilökohtainen kasvu	0,285	0,052	0,286	5,441	0,000
Ulkoiset palkkiot	0,031	0,051	0,032	0,607	0,545
Sitoutuminen tapahtumaan					
Vakio	0,001	0,045		0,020	0,984
Urasuuntautuneisuus	0,183	0,045	0,186	4,098	0,000
Rakkaus kulttuuriin	0,172	0,044	0,175	3,871	0,000
Arvojen ilmaiseminen	0,274	0,045	0,275	6,063	0,000
Yhteisöön osallistuminen	0,300	0,045	0,306	6,749	0,000
Sosiaaliset suhteet	0,131	0,045	0,133	2,934	0,004
Henkilökohtainen kasvu	0,347	0,045	0,346	7,650	0,000
Ulkoiset palkkiot	0,038	0,044	0,039	0,866	0,387

Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa tutkittiin Ilosaarirockin vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioita ja eri tavalla motivoituneiden vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutuneisuutta kulttuuritapahtumaan. Pääkomponenttianalyysin perusteella vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiot jaettiin seitsemään kategoriaan: Urasuuntautuneisuus, Rakkaus kulttuuriin, Arvojen ilmaiseminen, Yhteisöön osallistuminen, Sosiaaliset suhteet, Henkilökohtainen kasvu ja Ulkoiset palkkiot. Motivaatioiden perusteella tunnistettiin neljä vapaaehtoistyöntekijäryhmää: Yhteisölliset, Urasuuntautuneet, Avuliaat sosiaaliset ja Kulttuurinrakastajat. Segmenttien välillä ei kuitenkaan havaittu eroja sitoutuneisuudessa tapahtumaan.

Vertailtaessa tutkimuksen tuloksia aiempaan tutkimukseen, joka käsittelee lähinnä urheilutapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioita, huomataan, että Ilosaarirockin vapaaehtoisten motivaatioita koskevat löydökset ovat erittäin samankaltaisia urheilutapahtumissa tehtyjen tutkimusten tulosten kanssa. Tässä tutkimuksessa käytetty Bangin ja Rossin (2009) esittämästä urheilutapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiomittaristosta sovellettu mittaristo näyttäisi soveltuvan myös kulttuuritapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioiden tutkimiseen. Kaikilla pääkomponenteilla, Ulkoisia palkkioita lukuun ottamatta, reliabiliteettia mittaavan Cronbachin alfan arvot ovat yli 0,7. Tämä kuvastaa sitä, että Ulkoisiin palkkioihin sisältyvät kaksi muuttujaa eivät ole sidoksissa toisiinsa yhtä voimakkaasti kuin muuttujat muissa pääkomponenteissa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vapaa sisäänpääsy tapahtumaan ja työasu eivät ole kaikille vastaajille samankaltaisia palkkioita. Ulkoiset palkkiot (Tauluk-

ko 8) eivät näytä sitouttavan vapaaehtoistyöntekijöitä Ilosaarirockiin ollenkaan. Vapaaehtoistyöntekijät näkevät siis vapaan sisään pääsyn ikään kuin asiaan kuuluvana asiana, sillä muussa tapauksessa he joutuisivat maksamaan siitä, että tulevat tekemään töitä vapaaehtoisesti Ilosaarirockiin. Ulkoisten palkkioiden muoto ja merkitys tietysti riippuvat tapahtumasta ja sen politiikasta vapaaehtoistyöntekijöiden palkitsemisen suhteen. Tässä kyselyssä ulkoisten palkkioiden mittarissa oli kaksi muuttujaa, eli tapahtuman työasu ja vapaa pääsy tapahtumaan, jotka ovat tyypillisiä ulkoisia palkkioita urheilutapahtumissa. Kulttuuritapahtumissa ei välttämättä ole edes käytössä yhteisiä työasuja, tai palkkio voi olla jossain muussa muodossa. Tulevissa kulttuuritapahtumia koskevissa tutkimuksissa olisi ehkä syytä kehittää mittaria täsmällisemmin kutakin tapahtumaa ja etenkin kunkin tapahtuman tarjoamia konkreettisia palkkioita vastaavaksi. Lisäksi jatkossa tulee kiinnittää huomiota siihen, mitä käsitteellä ”yhteisö” tarkoitetaan muuttujien sanamuotoa pohdittaessa. Kuten Bang ja Ross (2009) toteavat, sanamuoto vaikuttaa siihen, korostuuko yhteisöllisyydessä itse tapahtuman yhteisö, vai nouseeko arvoissa esiin enemmänkin patriotismi ja oman kotipaikan arvostus. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että Ilosaarirockin vapaaehtoistoimintaan osallistutaan niin altruistisista kuin egoistisistakin syistä, mikä on todettu myös aikaisemmissa urheilutapahtumia käsittelevissä tutkimuksissa (Bang ym., 2009, 71; Yeung, 2005, 122; Bang & Ross, 2009, 63). Kaikille tässä tutkimuksessa havaituille segmenteille altruistiset syyt eli arvojen ilmaiseminen oli tärkein motivaatio. Kuitenkin nuoremmat vapaaehtoistyöntekijät olivat tämän tutkimuksen tulosten mukaan selvästi egoistisempia ja urasuuntauneita, ja heille ulkoiset palkkiot sekä vapaaehtoistoiminnan hyödyt työuralle olivat selvästi tärkeämpiä kuin esimerkiksi Avuliaille sosiaalisille. Urasuuntauneet olivat selvästi nuorimpia ja suurimmalle osalle heistä työelämä on vielä edessä, joten tämän tyyppinen vapaaehtoistyö voi olla heille tärkeämpää kuin jo työelämässä oleville. Aiemmissa erityisesti urheilutapahtumien vapaaehtoistyötä koskevissa tutkimuksissa on havaittu samankaltaisia tuloksia (Fyffe & Wister, 2014), joten voidaankin olettaa, että myös kulttuuritapahtumien kontekstissa vapaaehtoisten vanhemmissa ikäluokissa altruistiset motivaatiot saattaisivat olla vieläkin keskeisemmässä roolissa. Koska tässä aineistossa tapahtuman luonteesta johtuen vastaajat ovat verrattain nuoria, keski-ikäitään vähän yli 26-vuotiaita, tulee tulosten yleistämisessä suhteessa muun tyyppisiin kulttuuritapahtumiin olla varovaisia. Monet erityisesti pienemmät kulttuuritapahtumat ovat usein täysin riippuvaisia eläkeläisistä, joille tapahtuman toteutukseen osallistuminen voi olla merkittävä tapa saada sisältöä ja merkitystä omaan elämään (Fyffe & Wister, 2014). Moniin tapahtumiin ei riitä halukkaita vapaaehtoisia, kun taas Ilosaarirockiin on vuosi vuodelta tulossa yhä enemmän halukkaita vapaaehtoisia (Ilosaarirock vapaaehtoistyö, 2015), eivätkä kaikki halukkaat välttämättä edes pääse mukaan. Vastaavanlaisen tutkimuksen toteuttaminen monen tyyppisissä kulttuuritapahtumissa voisi tuoda lisävalaistusta siihen, miten työvoimapulasta kärsivät tapahtumat voisivat saada motivoitua lisää ja sitoutuneempia vapaaehtoisia.

Vapaaehtoistyöntekijäsegmenttien välillä ei havaittu tässä aineistossa tilastollisesti merkittäviä eroja sitoutuneisuudessa Ilosaarirockiin, mikä on sinänsä mielenkiintoista. Tämä tulos poikkeaa aiempien tutkimusten tuloksista, joissa on havaittu motivaatioiden vaikuttavan vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumiseen (Bang ym., 2009). Vaikka segmentit eivät eronneet sitoutuneisuudessa, eroja löytyi tarkasteltaessa motivaatioiden vaikutusta sitoutumiseen suoraan regressioanalyysillä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että heikommin sitoutuneet vastaajat jakautuivat tasaisesti kaikkiin segmentteihin ja vasta laajemmalla tasolla tarkasteltuna pystytään tarkastelemaan sitoutuneisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Kaikki segmentit olivat siis suurin piirtein yhtä sitoutuneita sekä ihmisiin

että tapahtumaan, mutta siitä huolimatta sitoutumisen syyt olivat erilaisia. Tässä tutkimuksessa aineisto oli kuitenkin niin pieni, että ei ole mahdollista tarkastella luotettavasti segmenttikohtaisesti jokaisen segmentin sitoutuneisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Vaikka tyytyväisyys työhön ja tapahtuman suosittelu ystäville hyvänä tilaisuutena tehdä vapaaehtoistyötä poistettiin pääkomponenttianalyysin tuloksista, niiden yksityiskohtainen tarkastelu tuki kuitenkin aikaisempaa kirjallisuutta. Paulinen (2011) mukaan tyytyväisyys ennustaa sitoutumista. Kaikki segmentit olivat erittäin tyytyväisiä työhönsä ja todella korkea sitoutuminen näkyi myös aineistossa. Tässä aineistossa vain kolme vastaajaa ilmoitti, että ei aio osallistua vapaaehtoisena tulevaisuudessa tapahtumaan. Tulokset ovat myös Bendlen ja Pattersonin (2008) mukaisia siinä mielessä, että kaikilla vapaaehtoissegmenteillä oli vahva sitoutuminen musiikkiin ja noin puolet aineiston vastaajista harrasti musiikkia vapaa-ajallaan viikoittain.

Tämän tutkimuksen tuloksia tulkittaessa on huomioitava, että tutkimuksen otantatapa vaikuttaa todennäköisesti jonkin verran tulosten luotettavuuteen ja vastausprosentti oli tutkimuksessa vain 17,2 %. On mahdollista, että kyselyyn vastasivat vain kaikkein sitoutuneimmat vapaaehtoistyöntekijät, jolloin tutkimuksen otantamenetelmä olisi virheellinen. Tulevissa tutkimuksissa tähän tulisi kiinnittää tarkempaa huomiota. Vaikka segmenttien välillä oli eroja motivaatioiden tärkeydessä, kaikki kyselyyn vastanneet olivat kuitenkin erittäin motivoituneita vapaaehtoistyöntekijöitä. Mahdollisesti tämän takia kaikki olivat myös erittäin sitoutuneita tapahtumaan. Toisaalta taas nämä motivoituneet ja sitoutuneet vapaaehtoistyöntekijät ovat todennäköisesti myös kaikkein tärkeimpiä Ilosaarirockille, sillä suurin osa vastaajista oli ollut jo aiemmin vapaaehtoistyöntekijänä tapahtumassa ja organisaatio ja työtehtävät olivat varmasti tutumpia kuin uusille, pelkästään ulkoisten palkkioiden perässä tuleville vapaaehtoistyöntekijöille. Lisäksi esimerkiksi Cronbachin alfojen pääasiassa korkeat arvot viittaavat siihen, että tutkimuksen tulokset ovat luotettavia ja toistettavissa muissa tutkimuksissa. Huomiota kuitenkin tulisi kiinnittää yhteisön kehittämiseen liittyvään kysymykseen ja yhteisön tarkempaan määrittelyyn siinä.

Lähteet

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Bang H. & Ross, S. (2009). Volunteer motivation and satisfaction, *Journal of Venue and Event Management* 1(1), 61–77
- Bang H., Won D. & Kim, Y. (2009). Motivations, Commitment, and Intentions to Continue Volunteering for Sporting Events, *Event Management*, 13, 69–81.
- Barry, H., Ross, S. & Reio Jr., T.G. (2012). From motivation to organizational commitment of volunteers in nonprofit sport organizations. *Journal of Management Development* 32(1), 96–112.
- Bendle, L. & Patterson, I. (2008). Serious leisure, career volunteers and the organization of arts events in a regional Australian city. *International Journal of Event Management Research*, 4(1), 1–11.
- Clary E., Snyder M., Ridge R., Copeland J., Stukas A., Haugen J., Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 74(6), 1516–1530.
- Dolnicar, S., & Grün, B. (2008). Challenging “Factor Cluster Segmentation”. *Journal of Travel Research*, 47(1), 63–71.
- Farrell J., Johnston M. & Twynam, G. (1998). Volunteer Motivation, Satisfaction, and Management at an Elite Sporting Competition, *Journal of Sport Management*, 12, 288–300
- Frochot, I., & Morrison, A. (2000). Benefit segmentation: a review of its applications to travel and tourism research. *Journal of Travel & Tourism Marketing* 9(4): 21–45.
- Fyffe, I. & Wister, A.V. (2014). Age differences in Olympic volunteering: an examination of generativity and meaning in life. *Leisure Studies*. DOI: 10.1080/02614367.2014.994554, 1–14.
- Gallarza, M.G., Arteaga, F. & Gil-Saura, I. (2013). The value of volunteering in special events: a longitudinal study. *Annals of Tourism Research*, 40, 105–131.

- Güntert S., Neufeind M. & Wehner, T. (2014). Motives for Event Volunteering: Extending the Functional Approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, online, 1–22. doi:10.1177/0899764014527797
- Hair, J., Black W., Babin B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Houle B., Sagarin B. & Kaplan, M. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference?, *Basic and Applied Social Psychology*, 27(4), 337–344.
- Ilosaarirock (2014). <http://www.ilosaarirock.fi/2014/#n17> (luettu 6.11.2014).
- Ilosaarirock vapaaehtoistyö (2015). <http://www.ilosaarirock.fi/2015/info/vapaaehtoistyö> (luettu 2.12.2015).
- Johns Hopkins Center for Civil Society Studies (2007). A Global Assembly on Measuring Civil Society and Volunteering http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/UNHB_GlobalAssemblyMeeting_2007.pdf
- Kainulainen, K. 2005. Kunta ja kulttuurin talous. Tampere: Tampereen Yliopisto
- Kansalaisareena ry (2011). Vapaaehtoistyö 2010, http://www.kansalaisareena.fi/Kansalaisareena_ja_vapaaehtoistoiminta.pdf (luettu 4.11.2014)
- Kastenholz, E., Davis, D. & Paul, G. (1999). Segmenting tourism in rural areas: the case of north and Central Portugal. *Journal of Travel Research* 37(4): 353–363.
- Kettunen, A. (1999). Joensuun Popmuusikot ry 1971–1999, <http://www.ilosaarirock.fi/2000/pophistoria.pdf> (luettu 6.11.2014)
- Khoo S. & Engelhorn, R. (2011). Volunteer Motivations at a National Special Olympics Event, *Adapted Physical Activity Quarterly*, 28, 27–39
- Lee, S.P., Cornwell, T.B. & Babiak, K. (2012). Developing an Instrument to Measure the Social Impact of Sport: Social Capital, Collective Identities, Health Literacy, Well-Being and Human Capital. *Journal of Sport Management*, 26, 24–42.
- Lee C.-K., Reisinger Y., Kim M. & Yoon, S.-M. (2014). The influence of volunteer motivation on satisfaction, attitudes, and support for a mega-event. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 37–48
- Metsämuuronen, J. (2006). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Gummerus kirjapaino oy: Jyväskylä.
- Mikkonen, J., Pasanen, K., & Taskinen, H. (2008). Itäsuomalaisten tapahtumien asiakasprofiilit ja aluetaloudellinen vaikuttavuus. *Matkailualan opetus- ja tutkimuslaitoksen julkaisuja* (1).
- Mikkonen, J., & Ristolainen, K. (2007). Selvitys Ilosaarirockin alueellisesta vaikuttavuudesta. Joensuun yliopisto. Joensuu. Saatavilla: https://www.uef.fi/documents/1145891/1362833/ilosaari_loppuraportti.pdf/383d78a7-df27-48ef-a929-a302ff144037. Viitattu, 6, 2014.
- Mowday R., Steers R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric theory*. 1. painos. McGraw-Hill: New York.
- Nylund M. & Yeung A. (2005). Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa, teoksessa Nylund M. & Yeung A. B.: Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus, Tampere: Vastapaino, 13–38.
- Okun, M.A., Barr, A. & Herzog, A.R. (1998). Motivation to Volunteer by Older Adults: A test of Competing Measurement Models. *Psychology and Aging*, 13(4), 608–621.
- Pauline, G. (2011). Volunteer satisfaction and intent to remain: an analysis of contributing factors among professional golf event volunteers. *International Journal of Event Management Research*, 6(1), 10–32.
- Pervin, L. (2003). *The Science of Personality*, second edition, Oxford University Press, New York.
- Pesonen, J., & Honkanen, A. (2014). Using cluster analysis to segment tourists: response-style effects. *Matkailututkimus* 11(2): 8–22.
- Pessi A. B. & Orvasaari T. (2010). Kansalaisjärjestötoiminnan nykytilassa: Tutkimus RAY:n avustamiensa sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta, Raha-automaattiyhdistys, Yliopistopaino, Helsinki.
- Ranta, R. (2005). Kehittyvä työyhteisö – Kehittäminen ja uudistuminen ihmisenä ja organisaationa, Helsinki Yrityskirjat Oy
- Ryan R. & Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions, *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Tilastokeskus, *Ajankäyttötutkimus* (2009). Osallistuminen ja vapaaehtoistyö, 2009, http://www.stat.fi/til/akay/2009/04/akay_2009_04_2011-09-16_fi.pdf (luettu 4.11.2014)
- Tilastokeskus, *Kansantalous* (2014). http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_kansantalous.html#markkinahintaan (päivitetty 11.7.2014, luettu 6.11.2014)
- Twynan, G.D., Farrel, J.M. & Johnston, M.E. (2002). Leisure and Volunteer Motivations at a Special Sporting Event. *Leisure/Loisirs* 27(3–4), 363–377.
- Vecina M. L., Chacón F., Marzana D. & Marta, E. (2013). Volunteer Engagement and Organizational Commitment in nonprofit organizations: What makes volunteers remain within organizations and feel happy? *Journal of Community Psychology*, 41(3), 291–302.
- Yannopoulos, P. & Rotenberg, R. (1999). Benefit segmentation of the near-home tourism market: the case of upper New York state. *Journal of Travel and Tourism Marketing* 8(2): 41–55.
- Yeung, A. (2002). Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan, Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys/Haka-paino

- Yeung, A. B. (2004). The Octagon Model of Volunteering Motivation: Results of a Phenomenological Analysis, *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(1), 21–46
- Yeung, A. B. (2005). Vapaaehtoistoiminnan timantti – Miten mallintaa motivaatioita?, teoksessa Nylund M. & Yeung A. B.: *Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus*, Tampere: Vastapaino, 104–125.
- Yle (2015). http://yle.fi/uutiset/perhe_oopperajuhlien_vapaaehtoistyontekijalle_tuas_alkaa_se_aika_kun_muutut_ihmeelliseksi/8147164 (luettu 2.12.2015).