

KANSALAISTOIMIJOIDEN SITOUTUMINEN JÄRJESTÖORGANISAATIOON, SEN STRATEGIAAN JA TAVOITTEISIIN

Case: Opiskelijoiden Liikuntaliitto ry (OLL)

Yhteisöviestinnän pro gradu -tutkielma

Viestintätieteiden laitos 2006

Jyväskylän yliopisto

Jonna Vettenranta

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty HUMANISTINEN	Laitos – Department VIESTINTÄTETEIDEN
Tekijä – Author Jonna Vettenranta	
Työn nimi – Title Kansalaistoimijoiden sitoutuminen järjestöorganisaatioon, sen strategiaan ja tavoitteisiin	
Oppiaine – Subject Yhteisöviestintä	Työn laji – Level Pro Gradu -tutkielma
Aika – Month and year joulukuu 2006	Sivumäärä – Number of pages 110 + 18
Tiivistelmä – Abstract Tämä on tutkimus kansalaistoimijoiden sitoutumisesta valtakunnalliseen järjestöorganisaatioon. Valtakunnallisten järjestöjen ongelma hyvinvointiyhteiskunnassa on toiminnan eriytyminen eri sektorille. Kaupallisen yhteiskunnan toimintamalleja kopioidessaan ja yhteiskunnallisia odotuksia (esim. kansanterveys) täyttäessään jäsenten toiveet usein unohtuvat. Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten kansalaistoimijat sitoutuvat järjestöönsä ja mitä motiiveja sitoutumisen taustalta löytyy. Koska organisaatioviestinnällä on useissa tutkimuksissa todettu olevan vähintään epäsuoria vaikutuksia organisaatiositoutumiseen, myös viestinnän kokeminen ja siihen asetetut odotukset on otettu tutkimuksen kohteeksi. Tutkimusongelmiin perehdyttiin case-organisaation avulla. Tutkimuksen empiirinen osuus toteutettiin puolistrukturoituna kyselylomaketutkimuksena Opiskelijoiden Liikuntaliiton keskeisille kansalaistoimijoille. Aineiston kerääminen tapahtui sähköisesti verkossa olleen kysymyslomakkeen avulla. Vastauksia saatiin 40, joten vastausprosentti oli noin 34 %. Tutkimuksen mukaan kansalaistoimijoiden sitoutumiseen vaikuttavat vahvasti erilaiset merkityshorisontit, joiden mukaan henkilö tarkastelee järjestön toimintaa. Opiskelijoiden Liikuntaliiton toimintakentästä löytyi selkeästi opiskelijajärjestö- ja liikuntajärjestöideologioilla toimivia henkilöitä. Liikunnan parissa toimivien sitoutuminen ilmeni kaikilla kolmella sitoutumisen komponentilla (affektiivinen, laskelmoiva ja normatiivinen), kun taas muun opiskelijajärjestötoiminnan parissa toimivilla sitoutuminen perustui lähinnä vain affektiiviseen sitoutumiseen. Jälkimmäiset kokevat opiskelijaliikunnan kyllä tärkeäksi ja kannatettavaksi asiaksi, mutta eivät näe siinä henkilökohtaisia hyödyntämismahdollisuuksia tai toisaalta koe ympäristön painetta vahvempaan osallistumiseen. Sitoutumisen motiiveista vapaaehtoisia ja luottamushenkilöitä motivoi tärkeän ideologian lisäksi myös ihmisten tapaaminen ja ystävyyssuhteet sekä oman liikuntaharrastuksen ylläpitäminen järjestötoiminnan ohessa. Vaikka strategisista päämääristä oltiin yhtä mieltä, sitoutumisen kohde oli kaikilla vastaajilla erityisesti paikallisessa toiminnassa. Viestintä koettiin case-organisaatiossa melko yksisuuntaiseksi ja tiedottamiseen tähtääväksi, vaikka pääsääntöisesti tietoa saatiinkin riittävästi. Erilaisten kohderyhmien sitoutumisen kannalta olisi tärkeää, että käytettäisiin runsaammin kaksisuuntaista symmetristä (two-way symmetrical) viestintää. Vastavuoroisuutta lisäävien viestintäjärjestelmien avulla voidaan tukea erilaisilla merkityshorisonteilla varustettujen tahojen huomioon ottamista ja siten sitoutumista järjestön päätöksentekoon.	
Asiasanat – Keywords sitoutuminen, järjestöt, kansalaistoiminta, kolmas sektori, järjestöviestintä, tiedonkulku	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto / Tourulan kirjasto	
Muita tietoja – Additional information	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tutkimuksen taustaa ja lähtökohtia.....	2
1.2	Tutkimusongelmat.....	3
2	JÄRJESTÖT YHTEISKUNNALLISINA TOIMIJOINA.....	5
2.1	Järjestötutkimuksen käsiteviidakko.....	5
2.2	Järjestötoiminnan luokittelua.....	8
2.3	Järjestöjen suhde yhteiskuntaan ja muihin sektoreihin.....	11
3	JÄRJESTÖT ORGANISAATIOINA.....	18
3.1	Eriilaisten organisaationäkemyksen taustaa.....	19
3.2	Järjestöjen organisaatiomallin hahmottelua.....	23
3.2.1	Sosiaalisten systeemien teoria.....	24
3.2.2	Järjestöt kaaosteorian näkökulmasta.....	28
3.2.3	Jäsenjärjestöt organisaation yleisöinä.....	32
4	KANSALAISAKTIIVISUUTEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ.....	37
4.1	Vapaa-aika – vapaaehtoisuus.....	37
4.2	Intressit, motiivit ja tarpeet	38
4.3	Sitoutuminen.....	43
4.3.1	Organisaatioon sosiaalistuminen.....	44
4.3.2	Mayerin ja Allenin kolmen komponentin malli.....	46
4.3.3	Sitoutumisen kohde.....	49
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	51
5.1	Tutkimuksen kohteena oleva organisaatio, Opiskelijoiden Liikuntaliitto.....	51
5.2	Tutkimusmenetelmä sekä aineisto ja sen kerääminen.....	53
5.3	Mittarin rakentaminen	56

5.4	Analyyssimenetelmät.....	60
5.5	Validiteetti ja reliabiliteetti.....	63
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	65
6.1	Sitoutuminen kansalaistoimintasektorilla.....	68
6.1.1	Kokonaissitoutuminen.....	69
6.1.2	Affektiivinen, laskelmoiva ja normatiivinen sitoutuminen.....	71
6.2	Kansalaistoimijoiden osallistumisen motiivit.....	75
6.3	Sitoutumisen kohde.....	80
6.3.1	Paikallinen/ globaali sitoutuminen.....	80
6.3.2	Sitoutuminen järjestön strategisiin valintoihin.....	82
6.3.3	Opiskelijaliikunnan merkitys yhteiskunnassa.....	83
6.4	Kohdeorganisaation viestintä.....	85
6.4.1	Saadun tiedon riittävyys.....	85
6.4.2	Tiedon kulku OLL:n ja paikallisyhteisön välillä.....	87
6.4.3	Tiedon kulku paikallistasolla.....	90
7	JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA.....	94
7.1	Kansalaistoimijoiden sitoutuminen.....	95
7.2	Viestinnän kokeminen järjestöorganisaatiossa.....	98
7.3	Muita huomioita tutkimuksesta.....	100
	LÄHTEET.....	104
	LIITTEET.....	110

1 JOHDANTO

Suomesta sanotaan usein, että se on järjestöjen luvattu maa. Maasta jossa asuu 5 miljoonaa ihmistä, löytyy 105 000 rekisteröityä yhdistystä ja järjestöä ja näiden lisäksi vielä lukematon määrä erilaisia rekisteröimättömiä ryhmiä ja toimijoita. Jokainen suomalainen kuuluu elämänsä aikana ainakin yhteen järjestöön. Juha Heikkala (1998) toteaa, että arkisessa kielenkäytössä yhdistys tai järjestö on organisoituneen kansalaistoiminnan perusyksikkö. Yhdistyksillä ja järjestöillä on tietty toiminta-ajatus, joka kumpuaa jäsenten ja jäsenyhdistysten intresseistä ja arvoista. Yhdistykseksi katsotaan yleensä paikallinen, "ruohonjuuritason" toiminta. Järjestöt puolestaan ovat laajempia, usein valtakunnallisia, paikallisista yhdistyksistä koostuvia organisaatioita. Käsitteitä tarkastellaan tarkemmin kapaleessa 2.1.

Järjestöt toimivat pääasiassa vapaaehtoistoiminnan voimin. Niihin myös liitytään vapaaehtoisesti, joten voisi olettaa, että toimijoita ja työntekijöitä järjestöissä riittää. Maailma, yhteiskunta ja ihmisten elämäntavat järjestöjen ympärillä ovat kuitenkin muuttuneet. Järjestöihin ei enää sitouduta eliniäksi, kuten aikaisemmin, vaan jäsenyydet ovat projekteja muiden joukossa. Tekijöiden niukkuus koetaankin järjestöissä usein ongelmaksi. Tehtävät kasaantuvat muutamien aktiivien niskoille, jotka puurtavat niska limassa taakkansa kanssa. He ovat sitoutuneita ja motivoituneita toimimaan yhteisen päämäärän eteen, mutta miten kauan? Järjestöjen pitäisikin saada vanhat toimijat pysymään aktiivisina samalla kun uusia toimijoita pitäisi houkuttaa mukaan lisää.

Itse kiinnostuin järjestösitoutumisesta työssäni valtakunnallisen opiskelijaliikuntajärjestön tiedottajana. Järjestön ulkoinen kuva muodostuu kaikesta siitä viestinnästä, mitä järjestön jäsenet ympäristölleen viestivät ja jotta eri toimijoiden antamat viestit eivät olisi ristiriidassa keskenään, tuntui järjestö kaipaavan vahvemmin yhteiseen strategiaan sitoutuneita toimijoita. Opiskelijajärjestöjen liikuntatoiminnan pyörittäminen on pääasiassa

vapaaehtoistoimijoiden vastuulla, joten yleensä koko järjestön toiminta perustuu toimijoihin, jotka sitoutuvat pyörittämään liikuntatoimintaa omissa yhteisöissään.

Case-esimerkkinä Opiskelijoiden Liikuntaliitto (OLL) on mielenkiintoinen, koska sille toimijoiden sitoutuminen on erityisen ongelmallista. Jäsenjärjestöt eivät päätoiminnaltaan ole liikuntajärjestöjä, vaan opiskelijajärjestöjä. Näiden pääasiallinen toiminta on opiskelijoiden koulutus- ja sosiaalipoliittisista asioista huolehtiminen ja etujen valvominen. Toki näiden tehtävien sisälle kuuluu myös liikunta, erityisesti opiskelijoiden hyvinvoinnin kautta, mutta itsestään selvää se ei ole. OLL ei ehkä toimikään järjestöesimerkkinä ihan perinteisimmässä muodossa, jossa järjestön muodostavat samaan asiaan vihkiytyneet yhdistykset, mutta se on mielenkiintoinen esimerkki liikunnan toimialajärjestöstä, joka toimii perinteisen liikuntakentän (liikunta- ja urheiluseurat) rajapinnalla ja osittain ulkopuolellakin. Tällaisia toimijoita ovat myös mm. Nuori Suomi ja muut koululais- ja opiskelijaliikuntajärjestöt.

1.1 Tutkimuksen taustaa ja lähtökohtia

Järjestöjen toimintaan liittyy läheisesti kansalaisyhteiskunnan käsite. Kansalaisyhteiskunnan ehkä tunnetuin analyysi löytyy G.W.F. Hegeliltä, jonka klassinen analyysi kuvaa modernin yhteiskunnan eriytymistä toisaalta (kansallis)valtioksi ja toisaalta siitä erottuvaksi kansalaisyhteiskunnaksi. Kun vielä talous eriytyy omaksi toimintajärjestelmäkseen, on koossa modernin yhteiskunnan kolme perusolottuvuutta. Kansalaisyhteiskunta koostuu julkisista yhdistyksistä ja sen lähtökohta on kansalaisten vapaaehtoinen halu yhdistyä. Yhdistykset ovat autonomisia yksiköitä eli riippumattomia ennen kaikkea yhteiskunnan valtakeskuksista, kuten julkishallinnosta ja poliittisesta järjestelmästä. (Heikkala 1998)

Järjestöt kuitenkin seikkailevat jossain julkisen vallan, markkinoiden ja vapaaehtoistoiminnan välimaastossa. Järjestöt eivät enää ole yhtä lailla riippumattomia esim. julkisesta vallasta, etenkin sellaiset järjestöt, joiden omarahoitusosuus on pieni suhteessa valtion rahoitukseen. Valtio jakaa liikuntajärjestöille varoja tulosohjausmenetelmällä. Rahoitusta vastaan valtio odottaa järjestöiltä tietyn tyyppistä toimintaa. Kansalaisjärjestöille säilytetään hyvinvointivaltion tehtäviä. Samalla kuitenkin olisi säilytettävä aktiivinen kansalais-toiminta ja ylläpidettävä vapaaehtoisten mahdollisuutta osallistua toimintaan omista lähtökohdistaan. Ilman vapaaehtoisesti mukana olevia kansalaistoimijoita ei ole olemassa

järjestöäkään. Järjestöt ovat riippuvaisia vapaaehtoistoimijoista, mutta enenevässä määrin myös julkisesta sektorista ja toisaalta markkinoiden toimintatavoista ja rahoituksesta.

Tästä päästäänkin tutkimuksen avainongelmaan. Kun valtion tulosohjaus on muuttanut järjestöjen toiminnan sisältöä yhteisvastuulliseksi hyvinvointivaltion jatkeeksi ja samalla markkinasektorin puristuksissa järjestöjen hallinto ja toiminta on ammattimaistunut, ovat järjestöjen toimintatavat eriytyneet yhä enemmän perinteisestä kansalaistoiminnasta. Mukaan ovat tulleet mm. ylhäältä johdetut strategiat, jotka voivat tuntua vapaaehtoisen näkökulmasta kaukaisilta. Järjestöjohto tietenkin toivoo toimijoiden sitoutumista, mutta onko se mahdollista? Toisaalta, miten erilaisista lähtökohdista ja erilaisin tavoittein toimivat tahot voivat toimia tehokkaasti yhden ja saman yhdistyksen sisällä sitoutuen yhteiseen strategiaan? Mitä mahdollisuuksia organisaatiolla on parantaa jäsentensä sitoutumista?

1.2 Tutkimusongelmat

Kuten edellä todettiin, tutkimuksen mielenkiinto kohdistuu erityisesti siihen miten kansalaistoimijat sitoutuvat järjestöorganisaatioon, jossa yhteiset aatteet ovatkin vaihtuneet (usein) ylhäältäpäin johdettuihin strategioihin.

Tutkimuksessa halutaan myös laajentaa ymmärrystä siitä, millaiset tekijät vaikuttavat järjestösitoutumiseen ja millaisia motiiveja sitoutumisen taustalta löytyy. Viestintä on otettu tutkimuksen kohteeksi kahdestakin syystä. Ensinnäkin viestinnällä on suuri rooli järjestöjen toiminnassa, koska useat kansalaisjärjestöt ovat muodostuneet juuri jonkun tärkeän sanoman ympärille, jota halutaan välittää eteenpäin. Käytännössä useiden järjestöjen toiminnan voidaan sanoa olevan nimenomaan viestintää. Toiseksi organisaatioviestinnällä on useissa tutkimuksissa todettu olevan vähintäänkin epäsuoria vaikutuksia organisaatiositoutumiseen. Viestintä luo pohjan organisaatioon sosiaalistumiselle ja työtyytyväisyydelle.

Tutkimusongelmat muotoutuivat täten kolmeksi tutkimuskysymykseksi:

- 1) Millaista sitoutumista kansalaistoimijoilla ilmenee ja mihin motiiveihin se perustuu?
- 2) Mihin kansalaistoimijat sitoutuvat? (sitoutumisen kohde)

- 3) Miten kohdeorganisaation viestintä koetaan ja millaisia tehtäviä tai odotuksia viestintään kohdistuu?

2 JÄRJESTÖT YHTEISKUNNALLISINA TOIMIJOINA

2.1 Järjestötutkimuksen käsiteviidakko

Järjestöjen tutkimusta ympäröi laaja käsiteviidakko. Puhutaan järjestöistä, yhdistyksistä, kansalaistoiminnasta, kansalaistoimijoista, kolmannesta sektorista ja näihin liittyen vielä kansalaisyhteiskunnasta ja monista muista saman tapaisista termeistä.

Yhdistys ja järjestö

Tämän tutkimuksen case-esimerkkinä on valtakunnallinen järjestö, joten ensin paneudutaan siihen mikä on järjestö. Martti Siisiäinen on määritellyt järjestötoiminnan ja usein synonyymina käytetyn yhdistystoiminnan ihmisten yhteenliittymäksi, joka pyrkii toteuttamaan jotain yhteistä tavoitetta tai intressiä ei-taloudellisessa mielessä (Siisiäinen 1996a, 13). Aaro Harju tarkentaa tätä määritelmää todeten kansalaisjärjestön olevan rekisteröity tai rekisteröimätön yhdistys, jonka päämääränä on jonkin yleishyödyllisen tavoitteen toteuttaminen. Järjestöllä on yhdessä sovittu toimintanormisto, jonkinlainen toimintaorganisaatio ja taloudenhoito. (Harju 2003, 12-13) Juha Heikkala on kiteyttänyt erilaiset määritelmät kolmeen ydinkohtaan eli yhdistys- ja järjestötoiminnan peruselementtiin: yhdistys on (a) ihmisten yhteenliittymä, joka on (b) organisoitunut (suhteellisen) pysyväisluonteiseksi ja joka on (c) muodostettu tietyn tavoitteen toteuttamiseksi (Heikkala 1998, 22).

Kuten edellisestäkin huomaamme, yhdistys- ja järjestötoiminnasta puhutaan usein rinnan. Ne viittaavatkin molemmat samantyyppiseen toimintaan. Käyttökielellä organisaatioista puhuttaessa yhdistyksillä viitataan usein paikallistason (pieniin) yhteenliittymiin, jotka muodostuvat henkilöjäsenistä ja järjestöillä puolestaan tarkoitetaan suurempaa, usein valtakunnallisesti toimivaa kokonaisuutta, joka muodostuu yhdistyksistä ja mahdollisista piiri- tai alueorganisaatioista. Valtakunnallisesti toimivasta yhdistysten kokonaisuudesta käytetään usein myös nimitystä liitto (esim. Opiskelijoiden Liikuntaliitto). (Harju 2003, 13)

Kansalaistoiminta

Toimintatapansa puolesta sekä yhdistykset että järjestöt harjoittavat yhdistystoimintaa, minkä vuoksi kaikki rekisteröityneet yhdistykset merkitään Suomessa samaan kansalliseen yhdistysrekisteriin. Toisaalta kaikista (rekisteröityneistä) yhdistyksistä puhutaan yleensä yleisnimityksellä kansalaisjärjestöt. Kansalaisjärjestöt ovatkin osa laajempaa kansalaistoiminnan käsitettä. Aaro Harju määrittelee kansalaistoiminnan ihmisen aktiiviseksi toiminnaksi itsestä ulospäin, yhdessä ja yhteiseksi hyväksi toimien (Harju 2003, 10). Kansalaistoimintaa voi siis olla myös naapuruston yhteisten lumenluontitalkoiden järjestäminen, mutta kansalaisjärjestötoimintaa se on vasta kun naapurusto järjestäytyy organisoitua yhdistykseksi. Harju rajaa kansalaistoiminnan ulkopuolelle kuitenkin yhdistysten ns. hiljaiset jäsenet. Jäsenmaksun maksaminen ja tapahtumiin osallistuminen ei vielä riitä määritelmän täyttymiseksi, koska aktiivisuuden kriteeri ei täyty. Kansalaistoiminta vaatii Harjun mukaan henkilön omaa työpanosta, joka myötävaikuttaa esimerkiksi lumenluontitalkoiden toteutumiseen. (Harju 2003, 10)

Yhteiskunnallinen liike

Toinen lähtökohta kansalaisjärjestöjen määrittelylle on yhteiskunnallinen tai ehkä paremminkin yhdistysten sisältöön ja tavoitteeseen liittyvä. Pohjoismaissa ja niiden mukana Suomessakin kansalaisjärjestöjen taustalta löytyy usein jokin laajempi yhteiskunnallinen liike. Kyse voi olla maltillisesta kulttuurisesta liikkeestä tai hyvinkin kriittisestä kansalaisliikkeestä. Nämä yhteiskuntaan suunnatut ”protestit” tulkitsevat tiivistetysti esimerkiksi jonkun ryhmän kokemaan sosiaalista epätasa-arvoisuutta, jolloin siihen liittyy ja osallistuu tästä ongelmasta huolta kantavia toimijoita. Toimiakseen tehokkaasti liikkeet tai sen osat perustavat muodollisia organisaatioita kuten yhdistyksiä. Yhdistysten taustalla olevat liikkeet vauhdittavatkin usein yhdistysten kehitystä, antavat niille omanlaista dynamiikkaa ja jopa radikalisoivat niitä. (Siisiäinen 1996b, 33-34) Yhteiskunnallisella liikkeellä, puhumattakaan kansalaisliikkeestä, on melko radikaali kaiku, minkä vuoksi se ei ehkä ole paras mahdollinen käsite kuvaamaan kaikkien yhdistysten ”alkukipinää”. Käytännössä se kuitenkin tarkoittaa jotain epäkohtaa yhteiskunnassa, jonka korjaamiseksi kansalaiset aktivoituvat ja perustavat yhdistyksiä. Kyse voi tietenkin olla myös kunta- tai aluetason tai jopa asuinalueen ongelmasta, johon halutaan muutosta.

Kansalaisyhteiskunta

Sekä kansalaistoiminta että yhteiskunnallinen liike voidaan nähdä kuuluvaksi kansalaisyhteiskunnan käsitteen alle. Usein kansalaistoiminnan ja kansalaisyhteiskunnan välille vedetään virheellisesti yhtäläisyysmerkki, ikään kuin kansalaisyhteiskunta olisi yhtä kuin kansalaisjärjestöjen ja yhteisöjen kokonaisuus. Aaro Harju näkee kansalaisyhteiskunnan eräänlaiseksi *yhteiskuntamalliksi*, joka perustuu ”kansalaisten aktiiviseen julkiseen ja yhteisölliseen/yhteiskunnalliseen osallistumiseen (...) joka takaa perusoikeudet ja turvaa kansalaisten laajat osallistumisen ja vaikuttamisen muodot ja joka mahdollistaa ihmisten monipuoliset vuorovaikutusjärjestelmät.” (Harju 2003, 104) Kansalaisyhteiskunnassa siis kansalaiset ovat aktiivisesti mukana yhteiskunnan ylläpidossa osallistumalla yhteisten asioiden hoitoon ja ottamalla itse vastuuta niistä.

Kansalaisyhteiskunnan käsitteeseen on usein liitetty jokin poliittis-ideologinen painotus (Helander 1998, 48) ja se on kiinteästi liitoksissa näkemyksiin yhteiskunnasta ja valtiosta. Tämä on luonnollista, koska käsitteen historiallinen alkuperä liittyy modernien kansallismaitioiden syntyyn. Kansalaisyhteiskunnan (civil society) käsitteellä erotettiin 1700- ja 1800-lukujen liikehdinnässä muu yhteiskunnalliseen elämään vaikuttava toiminta valtiollisesta toiminnasta. Euroopassa oli vallalla kaksi toisistaan poikkeavaa näkemystä yhteiskunnallisesta järjestyksestä. Liberaalin englantilaisen näkemyksen mukaan kansalaisyhteiskunta liittyy kansalaisten keskinäiseen vapaaseen poliittiseen toimintaan ja siihen kuuluvat mm. ajattelun-, sanan-, kokoontumisen ja ennen kaikkea painovapaus. Nämä vapaudet takaavat kansalaisten käymän keskustelun mahdollisimman suuren rationaalisuuden. (Pulkkinen 1989, 62-63) Toinen näkemys on saksalainen nk. Hegeliläinen perinne. Se katsoo lähes päinvastaisesti kansalaisten osallistumisen poliittiseen toimintaan olevan julkista valtiollista toimintaa. Kansalaisyhteiskunta puolestaan on Hegelille sosiaalisten suhteiden verkosto, jossa vaikuttavat ihmisen tahdosta riippumattomat ”syntyperän ja onnekkouden yksittäiset satunnaisuudet”. Tässä Hegel viittaa myös taloudelliseen toimintaan, jossa muut ovat välineitä yksittäisen henkilön omille päämäärille. Kansalaistoiminta on siksi Hegelille moraalitonta yksityisten intressien toteuttamista ja valtiollinen toiminta taas moraalista yhteisen hyvän puolesta toimimista. (Pulkkinen 1989, 63.65)

Erilaiset yhteiskunnalliset perinteet ja painotukset ovat vaikuttaneet mm. hyvinvointivaltion erilaisiin malleihin eri puolilla länsimaista demokraattista maailmaa. Amerikkalais-

sa liberaalissa yhteiskunnassa hyvinvoinnin tuottamisesta vastaavat vahvasti markkinat ja perheyhteisö. Mannereurooppalaisessa hyvinvoinnissa taas valtiolla on keskeinen rooli, mutta myös perheet ja kansalaisjärjestöt osallistuvat siihen. Skandinaavinen hyvinvointivaltion malli on hyvin selkeästi valtiokeskeinen, mikä tarkoittaa että valtio huolehtii hyvinvointipalvelujen, mm. sosiaali- ja terveystalvelujen, tuottamisesta ja kansalaistoiminnalla on virallisiin järjestelmiin nähden maksimissaan täydentävä rooli. (Heikkala 1998, 36-37; Matthies 1996, 14-19; Matthies 1994, 33) Suomessa onkin vahvasti vaikuttanut Hegeliläinen perinne, mutta sen lisäksi suomalaisessa yhteiskunnassa näkyy myös J. V. Snellmannin ajatukset. Hänen terminologiassaan kansalaisyhteiskunta ja valtio viittaavat tiettyihin tekojen joukkoihin, eivät instituutioihin, ja hän jättääkin määrittelystään kokonaan pois yhteiskunnan taloudellisena järjestelmänä vaikka muuten hänen ajatuksensa pohjautuvatkin hegeliläiseen perinteeseen. Snellmannia kiinnostaa yksilön suhde yhteiskunnan normeihin ja toimintaan liittyvä asenne. Kansalaisyhteiskunnan käsite kuvaakin hänelle tekoja, joissa yksilöä motivoi oma intressi. Valtion käsitteellä Snellman puolestaan viittaa sellaisiin tekoihin, joihin liittyy aktiivinen moraalinen asenne. Se on sellaista toimintaa, johon liittyy pyrkimys vaikuttaa yleiseen kulttuuriin. (Pulkinen 1989, 65-66)

Vaikka Suomessa on laaja yhdistystoiminnan verkosto, useat tutkijat ovat esittäneet, että toimivaa kansalaisyhteiskuntaa Suomessa ei ole, ainakaan Harjun edellä esittämässä muodossa. (kts. esim. Harju 2003, 105; Matthies 1994, 32-35) Yhdistykset toki toimivat kansalaisten sosiaalisina verkostoina ja niiden kautta kanavoituu suurin osa vapaaehtoistoiminnasta, mutta yhteiskunnalliseen päätöksentekoon tai poliittisiin järjestelmiin niillä on vähän vaikutusta. Hallinnon edustajat pitävät kansalaisjärjestöjä enemmänkin jäsentensä edunvalvojina, ei niinkään kansalaisten edustajina, joten yhteistyötä kansalaisjärjestöjen kanssa päätösten valmistelussa ei pidetä tarpeellisena. (Harju 2003, 109-111) Asenteessa näkyy Hegelin ja Snellmannin ajattelun perintö. Kansalaisyhteiskunta on kuitenkin muutenkin kuin vain vireä kansalaistoiminnan kenttä. Jos valtio odottaa kansalaisyhteiskunnan ottavan huolehdittavakseen hyvinvointivaltion tehtäviä, on kansalaisyhteiskunta ensin saatava aikaiseksi. Tämä tarkoittaa, että poliittinen päätöksenteko on avattava kansalaisvaikuttamiselle ja avoimelle keskustelulle.

2.2 Järjestötoiminnan luokittelua

Järjestötoimintaa kohtaan on osoitettu kiinnostusta useiden eri tieteenalojen suunnasta. Riippuen tieteenalan näkökulmasta järjestötoiminta on saanut hyvin erilaisia määritelmiä.

Heikkala (1998, 23-33) luettelee järjestöjen juridisen, taloudellisen, funktionaalisen ja rakenteellis-operationaalisen määrittelyn tavat. Juridinen määrittely perustuu lainopillisiin seikkoihin ja yhdistyslakiin. Yhdistystoimintaa säädellään monissa maissa lainsäädännöllä, mutta sen perusajatus on perustuslaillinen yhdistymisvapaus.

Taloudellinen määrittely lähtee taloustieteistä ja käsittelee yhdistyksiä niiden taloudellisten tekijöiden perusteella. Keskeinen periaate yhdistysten verokohtelun ja lainsäädännön kannalta on, että yhdistykset eivät tavoittele toiminnallaan taloudellista voittoa, vaan toimivat yleishyödyllisin periaattein. Suomessa tämä näkökulma on viime aikoihin saakka jäänyt vähemmälle huomiolle, mutta nykyään yhdistysten kansantaloudelliseen merkitykseen on alettu herätä, erityisesti työllisyyden näkökulmasta. Yhdysvalloissa puolestaan taloudellinen näkökulma on mukana jo sektorin nimikkeessään: not for profit -sektori.

Aikaisemmissa kappaleissa olleet määrittelyt vastaavat pitkälti järjestötoiminnan funktionaalista määrittelyä, eli sitä mitä tehtävää varten järjestö on olemassa. Tehtävässä voi painottua joko yksityinen intressi, eli yhdistyksen tehtävä jäsenistön kannalta, tai julkinen intressi, eli yhdistyksen tehtävä yhteiskunnan kannalta.

Rakenteellis-operationaalista määrittelyä on käytetty myös runsaasti. Se määrittelee nimensä mukaan yhdistyksiä niiden rakenteellisten ja toiminnallisten ominaispiirteiden perusteella. Tällaisia ominaisuuksia ovat mm. toiminnan vapaaehtoisuus, voittoa tavoittelemattomuus (*not for profit*), toiminnan autonomisuus suhteessa kolmansiin osapuoliin, erityisesti julkishallintoon (*non-government*), ja olemassa oleva virallinen päätöksentekorakenne, eli yhdistyksen toiminta on institutionalisoitunutta (*formal*). (Heikkala 1998, 24-27)

Juha Peltosalmi ja Martti Siisiäinen (2001) ovat luoneet yhdistystutkimustensa perusteella yhdistysten toimialan mukaisen luokittelumallin. Luokittelu on tehty Suomen yhdistysrekisterin tarpeisiin, helpottamaan yhdistysten määrittelyä ja auttamaan rekisterin käyttöä. Vuonna 2005 yhdistysrekisterissä oli merkittynä noin 123 000 suomalaista yhdistystä (Patentti- ja rekisterihallitus 2005). Peltosalmen & Siisiäisen luokittelumalli perustuu yhdistyksen toimialaan, joka määrittellään yhdistyksen nimen ja/tai yhdistyksen sääntöjen tarkoituspykälän perusteella. Luokittelu siis kuuluu edellä mainittuun järjestötoiminnan funktionaaliseen määrittelyyn.

Yhdistykset sijoittuvat Peltosalmen ja Siisiäisen mukaan yhdeksään perusluokkaan, jotka ovat: 1) poliittiset yhdistykset, 2) ammattiin ja elinkeinon liittyvät yhdistykset, 3) sosiaali- ja terveysalan yhdistykset, 4) kulttuurialan yhdistykset, 5) vapaa-ajan yhdistykset, 6) urheilu- ja liikuntayhdistykset, 7) uskontoon ja maailmankatsomukseen liittyvät yhdistykset, 8) maanpuolustukseen ja kansainvälisiin suhteisiin liittyvät yhdistykset ja 9) muut yhdistykset. Ensisijaisesti yhdistyksen toimiala määrittää yhdistyksen nimestä, jos myös yhdistyksen sääntöjen tarkoituspykälä tukee sitä. Yhdistyksen nimessä ratkaisee sen pääsana, eli ”Somalien palloseuraa” ei luokitella kulttuuriyhdistyksiin, vaan urheilu- ja liikuntayhdistyksiin. Mikäli yhdistyksen nimi ei sisällä luokituksen tarvittavaa tietoa, luokittelu tehdään yhdistyksen sääntöjen tarkoituspykälän perusteella. (Peltosalmi & Siisiäinen 2001, 7-12)

Tämän tutkimuksen kohteena oleva Opiskelijoiden Liikuntaliitto kuuluu nimensä ja sääntöjensä mukaan selkeästi urheilu- ja liikuntayhdistysten luokkaan. Toisaalta OLL:n jäsenjärjestöt, ylioppilas- ja opiskelijakunnat, eivät ole urheilu- ja liikuntayhdistyksiä. Ammattikorkeakoulujen opiskelijajärjestöt kuuluvat luokittelun mukaan opiskeluun liittyvinä kulttuuriyhdistyksiin. Ylioppilaskunnat puolestaan ovat julkishallinnollisia yhdistyksiä ja niiden asema yliopistoissa on säädetty lailla. Molempien toiminnassa on myös ammattiin ja elinkeinon liittyviä ominaisuuksia, eli jonkun ”ammattiryhmän” edunvalvojan tehtäviä, mutta myös sosiaali- ja terveysalan sekä vapaa-ajan yhdistysten ominaisuuksia. Yliopistolain 40.§:ssä määritellään ylioppilaskuntien tehtävä seuraavasti: ”Ylioppilaskunnan tarkoituksena on olla jäsentensä yhdyssiteenä ja edistää heidän yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja henkisiä sekä opiskeluun ja opiskelijan asemaan yhteiskunnassa liittyviä pyrkimyksiä.”

Myös urheilu- ja liikuntayhdistysten sekä vapaa-ajan yhdistysten rajankäynti voi joskus olla hankalaa ja tulkinnanvaraista. Vapaa-ajan yhdistykset, joiden säännöissä viitataan urheiluun (mm. purjehdus) luokitellaan urheilu- ja liikuntayhdistyksiksi. Toisaalta kaikki eri liikuntamuotojen harrastajien yhdistykset ovat joka tapauksessa urheilu- ja liikuntayhdistyksiä, olipa niissä kilpailutoimintaa tai ei. Peltosalmen & Siisiäisen luokittelu on tietenkin vain apuväline yhdistysten jaotteluun ja tulkitsemiseen, eikä sen perusteella ole tarkoitus pakottaa yhdistyksiä ahtaisiin lokeroihin. Se kuvaa kuitenkin hyvin yhdistyslaitoksen eriytymistä hyvin erilaisiin tehtäviin yhteiskunnan toimialamallin mukaisesti. Peltosalmi & Siisiäinen ovat halunneetkin luoda luokittelun, joka olisi sovellettavissa suomalaisen yh-

teiskunnan tarkasteluun helposti hahmotettavalla tavalla (Peltosalmi & Siisiäinen 2001, 5). Lisäksi luokittelun avulla on mielenkiintoisella tavalla havaittavissa tutkimuksen kohteena olevan organisaation haastava tilanne toimia useilla hyvinkin erilaisilla toimialueilla, erilaisten toiveiden ja tavoitteiden ympäröimänä.

Liikunnasta on viime vuosisadan aikana tullut monessa maassa yksi suosituimmista harrastusmuodoista. Se näkyy myös liikuntayhdistysten määrässä, joka on Suomessa erilaisen arvioiden mukaan noin 10 000. (Koski 2000, 43) 1900-luvun alussa perustettiin taloudellis-ammattillisia ja poliittisia yhdistyksiä, jotka 'sivutoimenaan' pyörittivät myös liikuntatoimintaa. Sittenkin, etenkin 1980-luvulle tultaessa näiden osuus on selvästi laskenut ja tilalle ovat tulleet harrastusyhdistykset ja vapaa-ajan järjestöt. (Siisiäinen 1996a, 40-42) Suomessa liikunnan organisoituminen perustuukin ennen kaikkea kansalaisten omaehtoiseen innokkuuteen sekä järjestäytyneenä toimintana vapaaehtoisjärjestöjen vastuuseen organisoinnista ja kuntien vastuuseen toimintamahdollisuuksien järjestämisestä. Toisin kuin esimerkiksi Yhdysvalloissa yliopistoilla on suomalaisessa perinteessä oikeastaan hyvin vähän tekemistä liikunnan organisoinnin kanssa (Koski 2000, 41). Toisaalta joissakin suomalaisissa korkeakouluissa on hyvinkin laajat ja kattavat liikuntapalvelut, mutta liikuntajärjestelmä ei kata kaikkia oppilaitoksia. Erot liikuntamahdollisuuksissa oppilaitosten välillä ovat suuria. (Starck 2004) Vapaaehtoisjärjestöjen ja yliopistojen lisäksi liikunta organisoituu eri maissa eri painotuksin mm. kaveriporukoiden, koulujen, työpaikkojen, kuntien, puolustusvoimien tai muiden julkisten organisaatioiden sekä kaupallisten yritysten kautta. (Koski 2000, 41)

2.3 Järjestöjen suhde yhteiskuntaan ja muihin sektoreihin

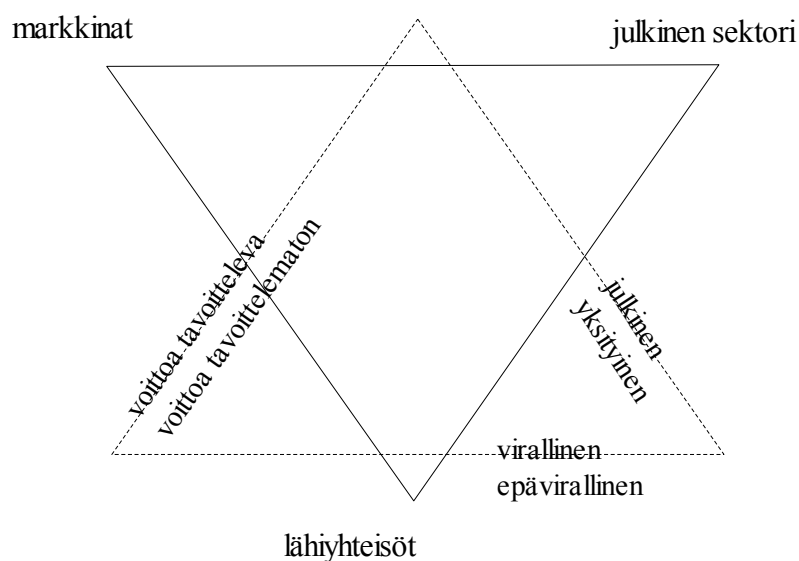
Kuten edellä kansalaisyhteiskuntaa määriteltäessä tuli selväksi, kansalaisjärjestöt ja kansalaistoiminta ylipäätään ovat kiinteässä suhteessa muuhun yhteiskuntaan ja sen osakokonaisuuksiin. Nämä yhteiskunnan eri osakokonaisuudet tai erilaiset toimintamallit esitetään yleisesti sektoreina, joita kuvaavat tietyt ominaisuudet ja toimintaa ohjaavat säännöt.

Pitkään yhteiskunnallista toimintaa kuvattiin vain julkisen ja yksityisen (markkinat) sektorin kautta. Sittenkin näiden sektoreiden ulkopuolelle jäävä kansalaistoiminta alkoi nostaa päätään, eikä vähiten hyvinvointivaltion kohtaamien haasteiden ja sitä uhkaavien kriisien vuoksi 1900-luvun lopun vuosikymmeninä. (kts. esim. Helander 1998, Matthies

1996) Tämä ”toisin tekemisen ” alue on sisällöltään hyvin heterogeeninen ja ehkä puuttuvan yhteisen nimittäjän vuoksi sektorin nimikkeenä on alettu yleisesti käyttää *kolmannen sektorin* käsitettä.

Kolmannen sektorin käsite ei viittaa niinkään yksittäisiin järjestöihin ja niiden luokitteluihin vaan koko (edellä esitettyyn) kansalaistoiminnan kenttään (Heikkala 1998, 31). Osa tutkijoista erottaa julkissektorin, markkinoiden ja kolmannen sektorin lisäksi vielä neljännenkin sektorin, jolla viitataan lähiyhteisöjen (perheiden, yksilöiden ja naapuruston) järjestäytymättömään kansalaistoimintaan ja keskinäiseen auttamiseen. (esim. Heikkala 1998, 31) David Horton Smith on esittänyt, että sektoreita voisi olla viisikin. Tässä näkemyksessä julkisen ja markkinasektorin lisäksi esiintyisi edellä esitetyn neljännen sektorin kaltainen kotitalous ja henkilösektori, mutta järjestäytynyt kansalaistoimintasektori jaettaisiin toiminnan tavoitteiden mukaan *jäsenhyötysektoriin*, jonka tavoitteena on ajaa oman jäsenkuntansa etuja suhteessa yhteiskunnan muihin toimijoihin sekä *julkishyötysektoriin*, joka puolestaan pyrkii hyödyttämään asiakaskuntiaan tuottamallaan palveluilla. (Helander 1998, 29-30)

Oleellista ei ole tässä yhteydessä sektoreiden määrä, vaan sektoreilla ja tässä tapauksessa kolmannella sektorilla toimivien yhteisöjen erilaisten paradigmojen löytäminen. Mm. Helander (1998) ei näe järkeväksi vetää eroa jäsen- ja julkishyötysektorin välille, koska sama organisaatio voi täyttää yhtä aikaa molempia tehtäviä. Organisaation kannalta tällainen jako organisaation toiminnan luonteessa ja tavoitteessa on kuitenkin hyvä tunnistaa. Tässä tutkimuksessa ei nähdä tarpeelliseksi määritellä kolmatta sektoria liian tiukkoihin rajoihin, koska se luultavasti on myös mahdotonta. Siitä tehtyä tutkimusta käytetään kuitenkin hyväksi luonnehdittaessa niitä elementtejä ja voimia, jotka kyseisellä kentällä vaikuttavat ja joilla on merkitystä myös tutkimusongelmien selvittämisessä.



KUVIO 1. Yhteiskunnan "hyvinvointikolmio". (ks. esim. Matthies 1996, 12)

Aila-Leena Matthies (1996) on käyttänyt onnistuneesti kolmannesta sektorista nimitystä välitaso, joka viittaa hyvin sektorin sijaintiin muiden sektoreiden ”keskellä”, ollen suhteessa kaikkiin, mutta silti erilainen. Asetelmaa on mallinnettu pienin vivahde-eroin useiden tutkijoiden toimesta, mutta ajatus on kaikissa sama (ks. kuvio 1). Hyvinvointikolmion kärkiin asettuvat julkinen sektori, markkinat ja lähiyhteisöt. Kolmion kärjet rajautuvat omiksi kokonaisuuksikseen tiettyjen ominaisuuksiensa perusteella. Markkinasektori perustuu yksityisen voiton (yleensä raha) tavoittelulle (*for profit vs. non-profit*) ja sille on ominaista kilpailuhenkisyys. Julkisen sektorin puolestaan erottaa muista sen julkinen luonne (*public vs. private*) ja yhteisen hyvän tavoittelu. Se perustuu yleiseen demokraattiseen toimintaan. Lähiyhteisöjen ominaisuus taas on niiden epämuodollinen organisoituminen (*informal vs. formal*). Lähiyhteisöjä kuvaa solidaarisuus ja ihmisten välinen luottamus ja vastavuoroisuus. Näin ollen kolmion keskelle jää alue, joka perustuu voittoa tavoittelemattomaan (*non-profit*) järjestyneeseen (*formal*) toimintaan, joka kumpua jonkun ryhmän yhteisesti kokemalle intressille (*private*). (Matthies 1996, 11-14)

Sektorijakoa täydentäen kolmion kulmat voidaan ajatella myös toimintatapoina, kuten esimerkiksi Juha Heikkala (1998, 157) tekee. Markkinoilla on täten oma voittoa tavoitteleva, valtiolla demokratiaan perustuva ja yhteisöillä kansalaistoimintaan perustuva toimintatapansa. Kolmion keskelle sijoittuvat organisaatiot – erilaiset järjestöt, yhdistykset tai osuuskunnat – painottuvat välitasolla eri tavoin. Toiselle on tärkeämpää yksityisen

voiton tavoittelu ja toiselle yhteisön sosiaalisen kanssakäymisen ylläpitäminen. Kaikilla kolmella ulottuvuudella on lisäksi myös omia odotuksiaan ja toiveitaan (ja elintärkeitä resursseja) kolmannelle sektorille.

Järjestötoiminnan lähtökohta on hyvinvointikolmion kansalaistoiminnan kulmassa. Toiminta on alun perin lähtenyt liikkeelle jonkun ryhmän yhteisestä intressistä ja usein hyvinkin pienimuotoisesta, täysin vapaaehtoiselle osallistumiselle perustuvasta toiminnasta. Sen vuoksi kuviossa 1 välitason rajoista muodostuva toinen kolmiokin on painottuneena enemmän kansalaistoiminnan kulmaan. Suurin osa kansalaisjärjestötoiminnan volyyymista on edelleen vapaaehtoistoiminnan tuottamaa. (Heikkala 1998, 47) Myöskin, Suomen yhteiskuntamalli on pohjoismaiseen tapaan hyvin valtiokeskeinen. Valtio on tuottanut suurimman osan Suomen hyvinvointipalveluista, jolloin kansalaistoiminnan varaan on jäänyt siitä vain murto-osa ja sillä on ollut enemmänkin virallista järjestelmää täydentävä rooli (lukuun ottamatta muutamia suuria, hyvin lähellä julkista toimintaa olevia korporatiivisia organisaatioita, kuten työmarkkinajärjestöjä). (Matthies 1994, 32-35) Siisiäinen (2003, 68) toteaaakin, että yhdistyslaitoksesta suurimman osan intressit liittyvät jäsenistön välittömään elämänpiiriin, joko heidän yksilöllisiin tavoitteisiinsa tai lähiympäristönsä korjaamiseen. Tämän vastapainona tosin on järjestelmäkriittisiä funktioita ylläpitäviä järjestöjä.

Yhteiskunnat ovat kuitenkin jatkuvassa muutoksessa, välillä muutos on nopeampaa ja välillä verkkaisempaa. Muutoksissa yhteiskunnalliset rakenteet hajoavat ja muovautuvat uudelleen, samoin kuin niihin liittyvät yhteiskunnalliset toimijat: liikkeet, luokat ja niiden intressit (Melin & Nikula 2003, 260). Siisiäinen (2003, 69) luonnehtii tällaista yhteiskuntaa mutaatioyhteiskunnaksi. Entiset modernin yhteiskunnan koordinaatistoa ylläpitäneet liikkeet eivät enää näytä kykenevän hahmottamaan uusia koordinaatteja. Aila-Leena Matthiesin (1994, 21) mukaan epävirallisen sektorin ja hyvinvointivaltion suhteiden uudelleen muotoutuminen voidaan nähdä osana yhteiskunnallista modernisoitumisprosessia ja hyvinvointiyhteiskunnan kriisiä. Seuraavassa pyritään kuvaamaan muutamia järjestöjen kannalta oleellisia yhteiskunnan ja kulttuurin muutoksia, jotka aiheuttavat muutospaineita kansalaistoiminnan kentällä.

Modernia yhteiskuntaa kuvaavat sellaiset termit kuin yksilöllisyys, kilpailu, markkinoistuminen, tietoverkot, keskiluokkaistuminen, eriytyminen, ammattimaistuminen jne. Kaikki nämä antavat oman sävynsä yhteiskunnan muutokselle. Modernin yhteiskunnan ehkä

hallitsevin piirre on markkinoiden ja talouden ylikorostuneisuus. Esimerkiksi pohjoismainen korporatiivinen järjestelmä, jossa valtiolla on tiukka ohjaava rooli, on saanut 1990-luvun alkupuolella huonon maineen ja sitä on pidetty yksipuolisena ja puolueellisenä järjestelmänä. Vapaata markkinataloutta ja talouden itseohjautumista on alettu pitää terveen yhteiskunnan merkinä. Heikkala (1998, 44-49) yksinkertaistaa markkinoistumisen johtuvan eri yhteiskuntaluokkien erojen tasoittumisesta, joka ”...on johtanut keskiluokkaistumiseen ja koska, yksinkertaistetusti, yhä suuremmalla joukolla on varaa kuluttamiseen, sitä enemmän painottuvat yhteiskunnassa markkinoiden toimintamallit, massakuluttaminen ja kilpailu. Palvelujen tuottajien on entistä tarkemmin keskityttävä omaan ydintoimintaansa. Tämä ei koske vain yrityksiä, vaan samanlainen kehitys on havaittavissa sekä julkisella sektorilla, että kansalaistoiminnassa.” (Heikkala 1998, 44-49) Markkinoiden hallitsemassa yhteiskunnassa yksilövalinnat nostetaan pääarvoksi, ja yksilön menestymisestä tulee hänen arvonsa tärkein mittari. Yksilöllistyminen puolestaan luo jännitettä kollektiivisen toiminnan pyyteettömyysongelman ympärille, joka on perinteisesti nähty mm. yhdistysten jäsenistön keskeisimmäksi yleistetyksi motivaatioperustaksi (Siisiäinen 2003, 70).

Modernisaatiokehityksessä pohjoismaisen hyvinvointivaltion malli onkin alkanut kriisiytyä. Valtio on jäänyt avuttomaksi yhteiskunnallisten ongelmien kuten työttömyyden, avioerojen, rikollisuuden ja muiden sosiaalisten ongelmien edessä. Yhteiskunnallisen elämän monipuolistuessa ja kasvaessa virastot ovat institutionalisoituneet ja ammattimaistuneet ja se on vienyt niitä vähitellen etäämmälle kansalaisten todellisuudesta. (Matthies 1994, 32-35) Useiden ongelmien taustalla on nähty yhteisöllisyyden puute niin perheissä kuin laajemminkin kokonaisuuksissa ja yksi yhteiskunnan ja valtion taholta kolmannelle sektorille asetettu odotus onkin uusien yhteisöllisyyden muotojen ja sisältöjen löytäminen. (Siisiäinen 1999, 13-16)

Samat modernisoitumisen muutokset ja niistä koituvat ongelmat on koettu myös kolmannen sektorin piirissä. Toiminta on kaupallistunut, ammattimaistunut ja eriytynyt ja yhteisöllisyydelle on annettu yksilöllisempiä piirteitä. (Matthies 1996, 21, 35, Heikkala 1998, 44-45) Yhdistyksiä alistaa taloudellisen alajärjestelmän logiikalle se, että markkina- ja tavarasuhteet voimistuvat. Tästä on esimerkkinä mm. valtiollisten ja kunnallisten palveluiden yksityistäminen tai järjestöistäminen sekä yhdistysten muuttaminen erilaisista

projekti- yms. rahoista ja tuista kilpaileviksi byrokraattisiksi organisaatioiksi (Siisiäinen 2003, 71).

Yhteiskunnallisen muutoksen myötä kolmannen sektorin organisaatiot ovatkin joutuneet aivan uusien tilanteiden ja ongelmien eteen. Yhteiskunnan kaupallistuminen houkuttelee järjestöjä toimimaan yhä enemmän markkinoiden toimintamallin mukaan. Yksilöillä on yhä enemmän vaihtoehtoja järjestöjen ja erilaisten harrastusten suhteen ja myös rahaa kulutettavaksi vapaa-aikaan. Jäsenyyden logiikasta onkin siirrytty yhä enemmän markkinaehtoiseen asiakkuuksien logiikkaan. Järjestöt ovat aina riippuvaisia jäsenistään ja toisaalta rahoittajistaan. Valtion tuki on monen järjestön budjetissa merkittävä tuloerä, eikä enää voidakaan sanoa, että esimerkiksi liikuntajärjestöt olisivat täysin valtiosta riippumattomia itsenäisiä toimijoita. Tulonjaon avulla valtio määrittelee järjestöille uusia, aikaisemmin julkiselle hallinnolle kuuluneita tehtäviä, kuten kansalaisten yleinen hyvinvointi ja uuden yhteisöllisyyden luominen yhteiskuntaan. Samalla kuitenkin, kuten edellä todettiin, modernisaation yhteydessä yksilöllisyys on korostunut yhteisöllisyyden ja kollektiivisen vastuuntunnon kustannuksella. Yksilöt arvioivat järjestöjen toimintaa siitä saadun välittömän hyödyn perusteella. (esim. Heikkala 1998, 44-54)

Kun järjestö pyrkii tyydyttämään kaikkia näitä eri suunnista tulevia toiveita, toiminnan laajuus väistämättä kasvaa ja sen myötä kasvaa myös organisaation kompleksisuus ja usein myös byrokratia. Toiminta muuttuu moniportaisemmaksi ja jakautuu erilaisiin yksiköihin ja vastuualueisiin, eli toimialat eriytyvät. Liikuntasektorilla tämä näkyy eri lajien erikoisseuroina tai kilpaurheilun ja harrasteliikunnan jakautumisena omiksi kokonaisuusyksiköiksi. (Heikkala 1998) Näin kukin toimija voi sitoutua omia intressejä parhaiten palveleviin yksiköihin.

Kansalaistoiminnan kannalta toiminnan laajenemisessa ja eriytymisessä on kuitenkin myös monta ongelmaa. Ne johtavat mm. toiminnan ammattimaistumiseen ja byrokratisoitumiseen, jotka saattavat tehokkuuden kannalta olla hyväksi, mutta voivat toisaalta aiheuttaa kuilua organisaation (ammattimaistuneen) johdon ja jäsenten välille. Ne myös kiihdyttävät monia sellaisia elementtejä, jotka erityisesti on nähty kansalaistoiminnan voimana, kuten ”maallikkonäkökulma”, henkilökohtaisuus, henkilökohtainen sitoutuminen ja mahdollisuus erilaisten näkökulmien esiintuloon ja sitä kautta uusien ideoiden kehittämiseen. (Matthies 1994, 29-31)

Juha Heikkala (1998) käyttää kyseisestä järjestöjen kompleksisesta tilanteesta termiä ”risteilevien rationaliteettien organisaatio”. Järjestöt joutuvat sovittamaan toimintaansa mitä erilaisempien odotusten ja toimintamallien ristiaallokkoon. Mitä moninaisempi tämä ympäristön toiveiden joukko on eli mitä keskemälle hyvinvointikolmiota järjestö sijoittuu, sitä kompleksisempi ja samalla myös hallitsemattomampi järjestö on.

3 JÄRJESTÖT ORGANISAATIOINA

Yhteiskunnat ovat täynnä erilaisia organisaatioita, eikä luultavasti kukaan elämänsä aikana vältty niiden vaikutukselta. Amerikkalainen organisaatiotutkija Amitai Etzioni puhuu organisaatioyhteiskunnasta, jossa yksilöt liikkuvat organisaatioiden vaikutuspiirissä koko elämänsä. Niissä tehdään työtä, syödään, harrastetaan ja niiden huomassa jopa synnyttään ja kuollaan. Etzionin mielestä organisaatiot sosiaalisen toiminnan muotoina edustavat rationaalista toimintaa, tehokkuutta ja sujuvuutta, joita moderni sivistys arvostaa. (Etzioni 1964, 7) Organisoituminen on Leif Åbergin mukaan tapahtuma, jossa ihmiset liittyvät yhteen saavuttaakseen jotain sellaista, jota yksinään eivät voisi saavuttaa (Åberg 1989, 48).

Yhteenliittymä ei kuitenkaan ole vielä organisaatio, koska silloin perhettäkin voisi kutsua sellaiseksi. Aikaisemmin kappaleessa 2.1 kuvattiin kansalaisjärjestön syntymistä jonkin kansalaisten yhteisen mission tai vision voimasta. Suuri joukko vision takana olevia yksilöitä täytyy saada toimimaan järkevästi yhteisen päämäärän eteen ja tämä vaatii yleensä tiettyjä sovittuja rakenteita, jotka liittyvät työn ja vallan jakoon. Näiden sopimusten tekeminen tarkoittaa organisoitumista (järjestöjen kohdalla puhutaan tässä yhteydessä järjestäytymisestä) ja näin ollen organisoituminen on organisaation eräänlainen ennakkoehto. (Aula 1999, 15)

Organisoituminen ihmisten tekeminä sopimuksina viittaa yksilöiden väliseen kommunikation. Viestintä ja organisaatiot ovatkin kulkeneet käsi kädessä ja niiden välisiä suhteita on pohdittu monesta näkökulmasta. Useissa tutkimuksissa on todistettu, että organisaatioviestinnällä on merkitystä organisaation tehokkaalle toiminnalle. On puhuttu jopa ”organisaation elämännesteestä” ja ”organisaation toimintoja voitelevasta öljystä”. (Goldhaber 1985, 12) Silti viestinnän asemasta organisaatioissa ollaan yhä eri mieltä. Toiset mieltävät sen yhdeksi organisaation elementiksi muiden joukossa, jota voidaan säädellä ja johtaa, kun taas toiset pitävät sitä laajempänä, organisaatiota koossa pitävänä voi-

mana, jota ei voida yhtä lailla ylhäältä käsin säädellä. (ks. esim. Juholin 1999, 30) Organisaatioviestinnän teorit liittyvät kiinteästi organisaatioteorioiden kehitykseen ja näkemyksiin organisaatioista eri aikakausina, eikä niitä tässäkään tutkimuksessa voi siis erottaa kokonaan toisistaan. Tässä luvussa pohditaan kansalaisjärjestöjä organisaatioteorioiden ja niihin liittyvien viestintäteorioiden kannalta.

3.1 Erialaisten organisaationäkemyksen taustaa

Klassiset organisaatioteorit

Perinteinen ja niin kutsutun klassisen koulukunnan tapa jäsentää organisaatioita on rationaalinen tai formaalinen malli. Sen mukaan organisaatiot muodostuvat ihmisistä ja heidän muodostamistaan yksiköistä, jotka ovat tietyssä hierarkisessa järjestyksessä toisiinsa. Organisaation tehtävä on tiettyjen tavoitteiden saavuttaminen ja klassiset teorit ovat kiinnostuneita siitä, mitkä ovat kaikkein tehokkaimmat ja järjestyneimmät keinot näiden tavoitteiden saavuttamiseksi (esim. Kreps 1986, 63). Rationaaliset mallit kyllä tunnistavat ihmisten kompleksisuuden ja inhimilliset tekijät, mutta pitävät näitä enemmänkin häiriönä ja esteinä organisaation tavoitteiden tiellä (Aula 1999, 17). Klassisen koulukunnan teorioille on tyypillistä, että organisaatiot nähdään selkeinä työnjakoon ja ylhäältä alaspäin suuntautuvaan kontrolliin liittyvinä rakenteina. Tärkeää on organisaation tavoitteiden saavuttaminen, mihin pyritään toimintojen tehokkaalla järjestämisellä. Tähän liittyvät mm. työn jakaminen yksinkertaisiin osasuorituksiin sekä erikoistuminen työn tarkoituksen, tietyn työprosessin, asiakastyypin tai maantieteellisen sijainnin mukaan. Ihmisten motivointi tapahtuu selkeillä tehtävillä ja tavoitteilla, tavoitteiden saavuttamisen toteamisella ja siitä saatavilla palkkioilla. (Etzioni 1964, 35-39; Aula 1999, 17)

Klassiseen koulukuntaan katsotaan yleisesti kuuluvan kolme merkittävää teoriasuuntausta; byrokraattinen, hallinnollinen ja tieteellisen liikkeenjohdon koulukunta. Yhdessä nämä luovat loogisen kokonaisuuden klassiselle organisaatioajattelulle. Max Weberin ajatteluun perustuva byrokraattinen teoria esittää mitkä ovat organisaation tärkeimmät rakenteelliset elementit (mm. säännöt, organisaation jäsenten roolit, vallan jakautuminen, hierarkia, kirjallinen hallinnon viestintä) ja miten ne tulisi järjestää. Hallinnollinen koulukunta puolestaan esitti ideaalisen kuvauksen järjestyksen ylläpitämisestä organisaatiossa, jonka keskeisiin elementteihin kuului mm. käskyvallan ja ohjeiden jakamattomuus (yksi esimies, yksi suunnitelma), kuri, tasapuolisuus (luja mutta oikeudenmukainen) sekä yksi-

lön edun taipuminen yleisen edun tieltä. Viimeisimpänä mutta ei suinkaan vähäisimpänä amerikkalaisen työntutkijan Frederick Taylorin tieteellinen liikkeenjohto toi klassiseen teoriaan mukaan lisäksi sellaiset työtavat ja tekniikat, joiden avulla organisaation tavoitteet voitaisiin kaikkein tehokkaimmin saavuttaa. Taylor kiinnitti huomionsa työmenetelmiin, jotka säästivät aikaa ja rahaa ja rasittivat entistä vähemmän työntekijöitä ja lisäsivät näin tuottavuutta. (Kreps 1986, 67-79; Goldhaber 1985, 26-28, Juholin 1999, 31-32; Etzioni 1970, 34-37) Goldhaberin (1985, 28) mukaan koko nykyaikaisen teollisen sarjatuotannon voidaan katsoa perustuvan Taylorin ajatuksiin.

Klassiset teoriat vaikuttavat hyvin vahvasti vielä tänäkin päivänä käytännön organisaatio- ja viestintäprosesseissa, eikä ihme, sillä ne kiinnittivät ensimmäisinä huomiota organisaatioiden suunnitteluun ja rakenteen tärkeyteen (Kreps, 1986, 79). Klassisiin organisaatioteorioihin liittyvä viestintätutkimus noudattelee matemaattista viestintämallia. Viestintä ajatellaan lineaarisena prosessina, joka on helposti johdettavissa ja jossa informaation virta on pääasiassa ylhäältä alaspäin (Juholin 1999, 32). Viestintä suunnitellaan palvelemaan johtamisen funktioita, minkä avulla taataan työntekijöille ohjeistukset työn tekoon ja johtajille keinot kerätä tietoa suunnittelun tueksi (Kreps 1986, 79). Klassisissa organisaatioteorioissa ei juurikaan oteta huomioon epävirallisten viestintäverkostojen olemassaoloa. Niillä ei nähdä olevan merkitystä organisaation toiminnalle, tai ne määritellään häiriöksi, joka on eliminoitava mahdollisimman tarkasti. Juholin (1999, 32) puhuu tässä yhteydessä viestinnän ”konemallista”, jossa viestintä nähdään informaation siirtämisen prosessina ja sillä uskotaan olevan suora vaikutus vastaanottajan tietoon, asenteisiin ja käyttäytymiseen.

Human relations -koulukunta

Toinen perinteinen lähestymistapa organisaatioihin on ihmissuhteita korostava tarkastelu. Se syntyi vastakohtana klassisille ja mekaanisille organisaationäkemyksille ja nostaa esiin ajatuksen, että organisaatiot muodostuvat ihmisistä, jotka eivät aina käyttäydy rationaalisesti. Ihmissuhteiden koulukunta painottaa yksilöiden ja sosiaalisten suhteiden tärkeyttä organisaatioelämässä (Kreps 1986, 84). Se myös osoittaa, että asioilla kuten asenteilla, epävirallisella organisaatorakenteella, pienryhmillä, sosiaalisilla suhteilla ja psykologisilla palkkioilla on vaikutusta työtehoon (Goldhaber 1985, 28). Tämän koulukunnan eduksi voidaan laskea, että se toi esiin epävirallisen organisaation (ja epävirallisten viestintäverkostojen) olemassaolon. Juholin (1999, 34) näkee klassisen ja ihmissuhde-

koulukunnan eron lähinnä erilaisena näkökulmana, ne eivät siis ole toistensa vastakohtia. Siinä missä klassiset teoriat alleviivaavat kontrollia ja auktoriteettia, ihmissuhteiden koulukunta korostaa yksilön sosiaalisten tarpeiden täyttämistä ja kohdistaa mielenkiintonsa epäviralliseen viestintään (Juholin 1999, 34).

Klassisen- ja ihmissuhdekoulukunnan vastapainoksi tai niiden johdosta on syntynyt lukuisia uusia teoriakäsityksiä, joita kaikkia emme tässä voi käsitellä. Usein ne kuitenkin ovat joko täydentäneet aikaisempia suuntauksia tai syntyneet niiden kritiikistä. Yksi tämän tutkimuksen kannalta merkityksellinen suuntaus on systeemiteoria (Kreps 1986, Heikkala 1998, Luhmann 1995; 2004), jota on käsitelty myös nimellä järjestelmäsuuntaus / järjestelmäteoria (Goldhaber 1985), sosiaalisten systeemien / järjestelmien teoria (Juholin 1999, Goldhaber 1985), tai Etzionin (1970) tapaan rakennekoulukuntana, jossa on myös paljon yhteistä edellisten kanssa. Suomenkielisessä kirjallisuudessa systeemi- ja järjestelmätermejä onkin käytetty usein synonyymeinä, vaikka molemmilla termeillä on suomen kielessä omat konnotaationsa.

Järjestelmänäkemys vastasi huutoon ottaa organisaatio huomioon kokonaisuutena, eli ettei mitään oleellista järjestelmään vaikuttavaa tekijää jätettäisi tarkastelun ulkopuolelle. Goldhaberin (1985, 31) sanoin: ”Kaikki riippuu kaikesta.” Järjestelmäteoria näkee organisaation monimutkaisena erilaisten osien kokonaisuutena, jotka yhdessä toimien yrittävät sopeutua jatkuvasti muuttuvan ympäristön odotuksiin ja siten saavuttaa tavoitteensa. Nämä organisaation osat (jäsenet, ryhmät, yksiköt, teknologiat jne.) eivät toimi toisistaan erillään, vaan muutos yhdessä vaikuttaa aina muihinkin osiin. (Kreps 1986, 100)

Ympäristö on järjestelmälle keskeinen elementti. Järjestelmä saa ympäristöltään syötteitä (inputs), joita se työstää järjestelmän sisällä ja palauttaa ne tuotoksena (output) takaisin ympäristöön. Tuotos voi olla esimerkiksi jokin konkreettinen tuote, sanoma tai muuttunut organisaatiomuoto. Viestintää tapahtuu hyvin monella järjestelmän tasolla, sen sisällä eri osien (alajärjestelmien) kesken ja suhteessa ympäristöön. (Kreps 1986, 99-103, Goldhaber 1986, 29-31) Kreps (1986, 109) on tiivistänyt järjestelmäteorian neljään tärkeään komponenttiin:

- 1) Osien riippuvuus toisistaan. Toimiakseen tehokkaasti organisaation alajärjestelmien on toimittava koordinoitusti. Muutos yhdessä vaikuttaa aina myös toisiin.
- 2) Avoimuus. Organisaation on oltava tietoinen ympäristössään tapahtuvista muutoksista.

- 3) Mikro- ja makrotason viitekehykset. Organisaatiossa on useita eri tasoja. Ihmissuhteiden koulukunta katsoo ainoastaan mikrotasoa järjestelmän sisällä, mutta järjestelmäteoria laajentaa näkemyksensä katsomaan myös organisaation ympäristöä ja sen vaikutuksia.
- 4) Mukautuminen ja innovaatiot. Organisaatiot eivät ole staattisia entiteettejä, vaan niiden täytyy joustaa, mukautua ja uudistua kohdatakseen ympäristöstä tulevat muuttuvat haasteet.

Uudesta näkökulmasta huolimatta perinteisen järjestelmäteorian katsotaan olevan lähempänä klassista kuin ihmissuhdekoulukuntaa. Yksilölle ei siinä ole loppujen lopuksi annettu kovinkaan paljon huomiota, vaan hänet on alistettu organisaation päämäärän saavuttamiselle. Teoriassa kuvataan lisäksi lähinnä järjestelmän rakennetta ja osien välistä toimintaa yksilöiden välisten suhteiden kuvaamisen sijasta. (Kreps 1986, 106-109)

Kontingenssiteoriat

Järjestelmäteorian pohjalta on syntynyt myös nk. kontingenssiteoria, jonka peruslähtökohta on organisaation ja sen ympäristön suhteessa. Erilaisilla ympäristöillä huomattiin olevan vaikutusta organisaation sisäisiin tiloihin. Jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä vaadittiin organisaatiolta erilaisia ominaisuuksia kuin muutoksiltaan vakaammassa ympäristössä (Hatch, 1997, 76-77). Tutkijat huomasivat organisaatioiden globalisoituessa, että eri puolilla maailmaa organisaatiot menestyivät eri tavalla, vaikka toiminnot oli järjestelty täysin samalla tavalla. (Gross & Etzioni 1985, 166-169) Kontingenssiteorian anti organisaatioille olikin, että erilaiset ympäristön olosuhteet, tilanteen ja haasteet vaativat erilaisia organisaatioratkaisuja. Ei ole vain yhtä tapaa organisoida. (Wiio 2000, 163) Kontingenssiajattelu huomauttaa, että myös viestintä on riippuvainen kulloisistakin tilannetekijöistä.

Osmo A. Wiio esitti 1978 vastaavan organisaatioviestinnän kontingenssi- eli soviteteorian. Laajojen tutkimusten perusteella Wiiokin päätyi toteamaan, että erilaisissa toimintaympäristöissä pidetään tärkeinä erilaisia viestintätekijöitä. Erilaiset ympäristö- ja olosuhdetekijät vaikuttavat siihen, millainen viestintätapa toimii parhaiten ja nämä olosuhteet on otettava huomioon viestintää suunniteltaessa. Tuotanto-organisaatiossa tarkkojen työohjeiden antamista pidetään ehkä tärkeänä, mutta taidealalla se saatetaan kokea enemmänkin luovuuden kahlehtimisena. (Wiio 2000, 162-163) Goldhaberin (1986, 44) mukaan viestinnän tapahtumiin vaikuttavat monet sisäiset ja ulkoiset tekijät, jotka voivat olla

peräisin osajärjestelmistä, järjestelmän toimintaympäristöstä tai sen yläjärjestelmästä kuten koko yhteiskunnasta. Goldhaber luettelee omiin ja Wiion tutkimuksiin perustuen mm. seuraavia organisaatioviestinnän sovitetekijöitä:

Sisäiset tekijät:

rakenne (muodollisuuden aste ja tyyppi), tuotos (tuotannon ominaisuuden aste ja laatuvaatimukset), henkilöstö (työvoiman rakenteen yhdenmukaisuus tai erilaisuus), aika ja paikka (ajankohtaisuus, etäisyys ja sijainti), perinteet (alittius muutoksiin, organisaation historian ja sisäisten perinteiden vaikutus).

Ulkoiset tekijät:

talous (taloudellisen tilanteen vakavuus), tekniikka (innovatiivisuuden aste sekä kehitys- ja tutkimustoiminnan vaatimus), lainsäädäntö (lakien ja määräysten vaikutus organisaation toimintamahdollisuuksiin), poliittiset tekijät (poliittisen järjestelmän vaikutukset organisaation toimintaan), ympäristötekijät (ilmasto, maantiede, väestön määrä, ympäristönsuojelu ja energian saatavuus).

(Goldhaber 1986, 44)

3.2 Järjestöjen organisaatiomallin hahmottelua

Kuten kansalaisjärjestöjen kuvauksessa edellisissä luvuissa totesimme, järjestöt ovat monin tavoin erilaisia verrattuna yksityisiin tai julkisen sektorin organisaatioihin. Toisin sanoen kolmannen sektorin kansalaisjärjestöjen sekä ulkoiset että sisäiset toimintaedellytykset ovat hyvin erilaiset kuin esimerkiksi yritysmaailman toimijoiden. Usein yhteisö- tai organisaatioviestinnästä kuitenkin puhutaan tekemättä juurikaan eroa julkisyhteisöjen ja muiden yhteisöjen kuten yritysten ja yhdistysten välillä (Nieminen 2000, 109).

Åberg on kuvannut James Grunigin tilanneteorian avulla kansalaisjärjestöjen syntymisen jonkun tietyn asian puolesta aktivoituneen ryhmän ympärille (katso esim. Åberg 2000, 134-136), missä korostuu kaikkien jäsenten yhteistoiminta. Jaatisen (2000, 169) mukaan järjestöjen toiminta perustuu muutenkin usein lähes kokonaan julkissuhdetoiminnalle eli viestimiselle (puhutaan jonkun asian puolesta). Yksi näkemys ja tapa jäsentää organisaatiot onkin nähdä ne viestintäverkkoina tai informaation prosessoimisena. Esimerkiksi Taylor (1993) kuvaa organisaation hyvin abstraktiksi olemukseksi, joka on olemassa ai-noastaan kunkin organisaation jäsenen kognition tuotteena, ei rakennuksina, logoina tai organisaatiokaavioina. Organisaation tarkoitus on hänen mukaansa koordinoita jäsentensä toimintoja niin, että ne auttavat yhteisen tavoitteen saavuttamista. Tämä koordi-

nointi on viestimistä tai kommunikointia, jonka avulla yksilöt pitävät yllä tietoisuuttaan organisaation olemassaolosta, säännöistä ja rooleista. (Taylor 1993, 32, 103-104)

Muun muassa edelliset näkemykset sekä järjestöjen kansalaistoimintaan ja yhteistoiminnallisuuteen perustuva lähtökohta suuntaavatkin etsimään järjestöjen organisatorisia piirteitä tutkimuksista, joissa organisaation jäsenten sosiaaliset suhteet nostetaan keskeiseen asemaan. Tällöin myös viestintä saa tärkeän roolin organisaation keskiössä. Seuraavassa kuvataan kaksi erilaista teoreettista mallia, jotka molemmat kuvaavat organisaatioita sosiaalisina konstruktioina ja inhimillisen kognition tuotteina, joita ylläpidetään viestinnän avulla. Nämä kaksi teoriaa ovat Niklas Luhmannin sosiaalisten systeemien teoria ja Pekka Aulan dynaamisen organisaatioviestinnän malli. Molemmat teoriat kuvaavat omalta osaltaan tärkeitä järjestöorganisaatioihin liittyviä elementtejä sillä erotuksella, että Luhmannin sosiaalisten systeemien teoria pyrkii organisaation tasapainon säilyttämiseen ja kuvaamaan ideaalin systeemin toimintaa. Aulan dynaamisen organisaatioviestinnän malli taas perustuu kaaosteoriaan, jolle tasapaino tarkoittaa pysähtyneisyyden tilaa. Organisaation tehokkaan toiminnan kannalta integraation ja jakautumisen välinen tila on kaaosteorian mukaan organisaatiolle välttämätön tasapainoton tila (Aula 1999, 118).

3.2.1 Sosiaalisten systeemien teoria

Juha Heikkala (1998) on väitöskirjassaan soveltanut osuvasti Niklas Luhmannin systeemiteoriaa ja sen käsitteitä liikuntajärjestöihin sosiaalisina systeemeinä. Vaikka Luhmann itse ei ole juurikaan käsitellyt vapaaehtoisorganisaatioita, vaan pyrkinyt luomaan universaalia yhteiskunnallista mallia, toimivat hänen jäsentelynsä myös kansalaisjärjestöjen kokonaisuudessa, kuten Heikkala osoittaa. Luhmann näkee kaiken inhimillisen ja sosiaalisen kanssakäymisen, myös organisaatioiden, liittyvän sosiaalisten systeemien kokonaisuuteen ja niiden kuvaamiseen hän on luonut oman laajan käsitteistönsä. Luhmannin teoria poikkeaa monelta osin perinteisestä systeemiteoriasta. Hän ei näe systeemiä vain passiivisena syötteen vastaanottajana ja niihin reagoijana, vaan pitää systeemiä itseään paljon merkittävämmässä roolissa. Luhmann nostaa systeemien välisen vuorovaikutuksen ja systeemien sisäisen merkityksenantoprosessin keskeiseen asemaan. Sosiaaliset systeemit muodostuvat hänen mukaansa kommunikaatiosta ja vain kommunikaatiosta ja niiden sisällä voi olla runsaasti kompleksisuutta.

Tämä luku perustuu kolmeen Niklas Luhmannin teoriaa soveltavaan lähteeseen. Ensimmäinen on Luhmannin koko yhteiskuntatieteellisen systeemiteorian ensimmäinen teos *Social Systems* (orig. *Soziale Systeme*), jossa hän käy läpi teoriansa peruskäsitteet ja -kokonaisuudet. (Luhmann, 1995) Luhmannin myöhempi teos *Ekologinen kommunikaatio* (orig. *Ökologische Kommunikation*) pureutuu teorian soveltamiseen modernin yhteiskunnan kokonaisuuteen ja sen eri funktiojärjestelmiin. (Luhmann, 2004) Kolmas lähteenä käytetty teos on Juha Heikkalan väitöskirja, jossa hän puolestaan soveltaa Luhmannin teoriaa kansalaisyhteiskuntaan ja tarkemmin liikuntajärjestötoimintaan, esitellen samalla monipuolisesti myös oleellisia Luhmannin käsitteitä suomen kielelle käännettynä. (Heikkala 1998) Tekstin sisällä on osin viitattu näihin lähteisiin silloin, kun suora viittausyhteys on ollut olemassa, mutta kaiken kaikkiaan tämä luku on luettava kirjoittajan tiivistelmänä Luhmannin ajatuksista kaikkien näiden kolmen lähteen perusteella.

Luhmannin yhteiskunnallisten systeemien kokonaisuuteen kuuluvat orgaaniset (ihmiskeho), psyykkiset (inhimillinen tietoisuus) ja sosiaaliset systeemit. Näiden lisäksi tulevat erityiset funktiosysteemit, joista tarkemmin hieman myöhemmin. (Heikkala 1998, 168, Luhmann 1995, 2) Sosiaaliset systeemit, joita organisaatiotkin ovat, muodostuvat psyykkisten systeemien kommunikaatiosta. Sosiaalinen systeemi sen paremmin kuin psyykinenkään ei kuitenkaan pysty kommunikoimaan muiden systeemien kanssa, ellei se ole ensin määritellyt omia rajojaan, omaa identiteettiään. Esimerkiksi pienen vauvan on ensin ymmärrettävä olevansa itsenäinen oma kokonaisuutensa (eikä yhtä äitinsä kanssa) ennen kuin se alkaa ottaa kontaktia muihin. Samoin oppilasyhdistyksen on määriteltävä itse ensin omat rajansa ja toimintaperiaatteensa (identiteettinsä), ennen kuin se voi oppilasyhdistyksenä keskustella esimerkiksi koulun johdon edustajien kanssa tärkeistä asioista. Systeemien sulkeutuminen on siis Luhmannin mukaan sen avoimuuden ehto.

Systeemien rajat eivät kuitenkaan ole staattiset vaan systeemi itse uusintaa itseään kommunikoimalla muiden systeemien ja ympäristön kanssa. Systeemi ei siis ole ulkoisiin ärsykkeisiin kausaalisesti reagoiva kone, kuten perinteiset systeemiteoriat väittävät, vaan se prosessoi ärsykkeet aina systeemin sisällä oman ymmärryksen kautta. Psyykkiselle systeemille ymmärrys on muistijalkia ja niistä muodostuneita merkitysrakenteita, joiden kautta se tulkitsee ympäristön ärsykeitä. Yhdestä kommunikaatiosta muodostunut ymmärrys on pohjana seuraavalle kommunikaatiotilanteelle, jossa ymmärrys voi jälleen uusiutua.

Sosiaalinen systeemi, tässä tapauksessa organisaatio, toimii samalla tavalla, paitsi että se ei itsessään osaa tallentaa merkityksiä. Organisaatio muodostuu psyykkisten systeemien kommunikaatiosta ja kommunikaation perusteella tehdyistä päätöksistä (yhteisesti sovitusta säännöistä, jäsenyyksistä, toiminta-ajatuksesta, rooleista jne) ja edelleen näistä päätöksistä kommunikoimisesta. Aikaisemmat päätökset ja niistä kommunikoiminen toimivat näin organisaation muistina ja sellaisena ”ymmärryksenä”, joka erottaa systeemin sen ympäristöstä. Edelleen uusilla päätöksillä ja kommunikaatiolla organisaatio koko ajan tarkistaa tätä yhteistä ymmärrystään.

Yksikään organisaatio ei kuitenkaan voi tulla esiin yhtenä yhtenäisenä kokonaisuutena, vaan loppujen lopuksi kyse on psyykkisten systeemien kokemasta yhteisymmärryksestä. Nämä psyykkisten systeemien kokemukset voivat todellisuudessa poiketa hyvinkin paljon toisistaan. Jokainen psyykinen systeemi voi selittää organisaation toiminta-ajatuksen hieman eri sanoin ja eri painotuksin – omaan merkityshorisonttiinsa perustuen – vaikka koettu konsensus olisikin olemassa.

Organisaatiot erottuvat muista sosiaalisista systeemeistä eli interaktiosysteemeistä sillä, että niillä systeemi ei purkautu, vaikka kommunikaatio hetkeksi lakkaisikin. Organisaatiosysteemiin liittyy tietty jatkuvuuden oletus, päätösten teon ja kommunikaation jatkuminen jossain vaiheessa. Opiskelijakampuksen pihalla spontaanisti alkanut palloperä on interaktiosysteemi, eli pelaajat kommunikoivat keskenään ja luovat sääntöjä ja tekevät päätöksiä, mutta pelin jälkeen systeemi purkautuu kunkin kiirehtiessä tahoilleen. Näin hyvinkin kevytrakenteinen yhdistys voi olla organisaatio, jos voidaan olettaa, että organisaation jäsenet jatkavat kommunikaatiotaan ja päätösten tekemistä esimerkiksi kerran vuodessa syyskokouksen merkeissä. Tutkimuksen kohteena olevan organisaation kannalta kommunikaation jatkuminen on yksi tärkeä merkille pantava asia. Organisaation toimintaan ja kommunikaatioon osallistuvat henkilöt vaihtuvat lähes joka vuosi. Toimihenkilöt ovat pysyvämpiä, mutta sekä liiton hallitus että jäsenjärjestöjen toimijat vaihtuvat jatkuvasti, jolloin päätöksiä ja kommunikaatioita ei olekaan jatkamassa samat henkilöt ja uusilla tulijoilla voi olla täysin erilainen merkityshorisontti kuin edellisillä. Sama tilanne voi olla varmasti muissakin yhdistyksissä.

Merkityshorisonttien vaikutusta systeemien toimintaan Luhmann kuvaa funktiosysteemin käsitteellä. Funktiosysteemi edustaa nimensä mukaisesti jotain yhteiskunnallista

funktiota, jonka mukaan psyykkiset ja sosiaaliset systeemit toimivat. Funktiosysteemejä ovat mm. politiikka, talous, oikeus, kasvatus, taide, uskonto terveys jne. (Luhmann 2004, 75-157) Heikkala (1998, 226-228) pitää liikuntajärjestöissä sellaisena myös (kilpa)urheilua. Funktiosysteemiksi ei päädy mikä tahansa aihe, vaan funktiosysteemin takana on aina jokin yhteiskunnallista merkitystä antava binaarinen koodi eli kaksinapainen erottelu. Poliittinen erottelu on valta–oppositio -asettelu, taloudessa taloudellinen voitto–tappio, taiteessa esteettisyys–epäesteettisyys, kilpaurheilussa voitto–tappio jne.

Funktiosysteemit eivät ilmenny täydellisenä missään konkreettisessa yksittäisessä systeemissä, vaan ne ikään kuin läpäisevät kaikki muut systeemit – toiset vahvemmin, toiset heikommin. Oikeudesta keskustellaan monilla areenoilla oikeusistuimen lisäksi, kuten liikuntajärjestöissä doping-kysymysten yhteydessä. Valtakysymykset voivat olla ajankohtaisia myös järjestöjen johtopaikoista taisteltaessa, ei vain valtionhallinnon poliittisissa piireissä. Silti näiden kaikkien muiden systeemien sisällä käydyissä kommunikaatioissa on kyse myös funktiosysteemin kommunikaatiosta ja päätösten uusintamisesta. On luotu ehkä uutta ymmärrystä siitä, mikä on oikein ja mikä väärin (oikeuden binaarinen koodi). Kun näistä asioista kommunikoidaan, se joko vahvistaa tai uusintaa yhteiskunnallista näkemystä oikean ja väärän tulkinnasta.

Psyykkisissä ja sosiaalisissa systeemeissä funktiosysteemit toimivat eräänlaisina havainnoinnin ja tulkinnan apuvälineinä (merkityshorisonttina). Henkilö voi tiettyssä järjestössä toimiessaan saada tai asettua itse tiettyyn rooliin, joka korostaa jotain funktiosysteemiä. Taloudesta vastaava toimija korostaa taloudellista kehitystä, hallituksen jäsen poliittista toimintaa tms. Liikuntajärjestöissä, kuten myös tutkimuksen kohteena olevassa järjestössä, on usein nähtävissä tilanne, jossa yksi korostaa kilpaurheilun ja toinen terveyden funktiota. Tästä epäilemättä syntyy konflikteja organisaation sisällä. Aiheesta kommunikoidaan ja tehdään päätös, josta jatkokommunikaatio on jälleen mahdollista.

Organisaatioissa funktiosysteemit konkretisoituvatkin toimintaa suuntaavissa ohjelmissa. Urheilukilpailujen järjestämisen takana on kilpaurheilun ja kuntoliikunnan taustalla puolestaan terveyden binaarinen koodi. (Heikkala 1998, 228-229) Monissa organisaatioissa joku funktiosysteemi on hallitseva (kuten rahoitusalan organisaatiossa talous), mutta ohjelmien muodossa konkretisoituessaan organisaatio voi toteuttaa yhtä aikaa useampaa funktiota. Tämä ei tietenkään ole ongelmatonta. Kun organisaatioiden koko kasvaa (joko

määrällisesti tai laadullisesti), uusien toimijoiden mukana tulee välttämättä lisää erilaisten merkityshorisonttien ja binaaristen koodien mukaan toimivia henkilöitä. Organisaatio kompleksoituu sisäisesti. Samalla päätösten odotettavuus (redundanssi) vähentyy, mikä tietää epävarmuutta niin organisaation sisällä kuin ympäristöllekin. Toisaalta laajentamalla merkityshorisonttiaan, mikä samalla tarkoittaa päätösten ennustamattomuutta (varieteettia), organisaatio pystyy tunnistamaan uusia merkityksellisiä toimijoita ja kommunikimaan heidän kanssaan näiden omilla binaarisilla koodeilla. Varieteetin lisäämisessä on muutoksen mahdollisuus – tai vaara.

Mitä enemmän järjestö pitää sisällään erilaisia binaarisia koodeja ja ohjelmia, sitä potentiaalisesti häilyvämpi sen oma identiteetti on, eikä ole olemassa sellaista kaikkien jakamaa yhteistä merkityshorisonttia eli toiminta-ajatusta, johon kukin organisaation jäsen voisi orientoitua (Heikkala 1998, 229-230). Edellytyksenä järjestön identifioitumiselle rajatuksi kokonaisuudeksi eli toimivaksi organisaatiosysteemiksi on jonkinasteinen yhtenäisyys ja yhteinen käsitys omasta toiminta-ajatuksesta (Heikkala 1998, 240).

Heikkala (1998, 248) puhuu tässä yhteydessä järjestöjen *organisoidun skitsofrenian* tilasta, jossa järjestö sukkuoi erilaisten rationaliteettien (markkinat, julkishallinto, vapaaehtoisuus) ja funktiosysteemien (talous, uskonto, politiikka, oikeus, kasvatus, terveys, taide) välillä. Jokaisella järjestöllä nämä skitsofreniset maailmankuvat ovat erilaiset, mutta pysyäkseen toimimaan niiden kanssa ne on ensin tunnistettava.

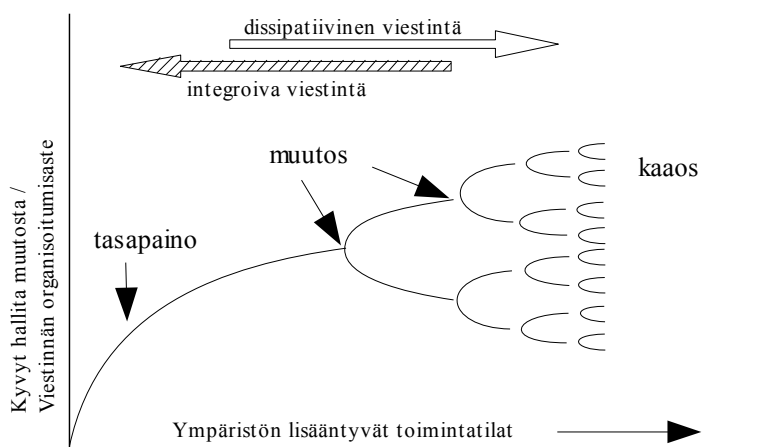
3.2.2 Järjestöt kaaosteorian näkökulmasta

Kaaosteorian näkökulmasta organisaation skitsofreninen tila ei ole epätavallinen ja ei-halluttu, vaan itse asiassa organisaation tehokkaan toiminnan kannalta välttämätön tasapainoton tila. Pekka Aula korostaa, että tasapaino ei ole organisaation toivottu tila, koska liiallinen tasapaino voi jähmettää organisaation ja tehdä siitä kykenemättömän muutokseen. (Aula 1999, 109) Tasapainoon pyrkivissä järjestelmissä epävakauksia pidetään toimintahäiriönä ja virheellisenä suunnitteluna. Epävakauksia kuitenkin ilmenee jatkuvasti ja itse asiassa epäjärjestys on Aulan mukaan yleisempi tila kuin järjestys. Toisaalta myös täydellinen hajaannuskin on harvinaista. (Aula 1999, 117)

Sosiaalisessa ja yhteiskunnallisessa elämässä tapahtuu paljon sellaisia asioita, joita klassisiin teorioihin perustuvat tutkimukset eivät pysty selittämään ja tällaiset asiat saatetaankin

tulkita satunnaisiksi ja jättää kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle. (Aula 1999, 32) Wiion viestinnän laeistakin on luettavissa tämä sosiaalisen toiminnan epälineaarisuus ja dynaamisuus. Esimerkiksi Wiion ensimmäinen viestinnän laki kuuluu: Viestintä yleensä epäönistuu paitsi sattumalta (Wiio 1978, 14). Aulan (1999, 240) mukaan kaaosteorialla onkin tällaisissa tilanteissa paljon annettavaa organisaatioiden ja niiden viestinnän mallintamiseen, ymmärtämiseen ja selittämiseen, jos organisaatio käsitetään dynaamisena ja epälineaarisenä järjestelmänä.

Aulan (1999, 124) mukaan siis organisaatio on tehokkaimmillaan, kun se toimii kaaottisessa tasapainotilassa jäykän järjestyksen ja täydellisen epäjärjestyksen välissä. Organisaation tilan muutosta hän kuvaa bifurkaatiopuulla (kuva). Siinä edetään järjestyksestä muutostilanteiden eli bifurkaatioiden kautta kohti kaaosta. Ympäristön paineiden ja turbulenssin lisääntyessä siirrytään kohti bifurkaatiota, jolloin organisaation käyttäytyminen muuttuu aina hieman häiriöisemmäksi ja heilahtelevammaksi eli mutkikkaammaksi ja sitä on hankala hallita. Mikäli järjestelmä loputtomiin pyrkii mukauttamaan toimintaansa ympäristön mukaan (kuten perinteiset systeemiteoriat esittävät), kapasiteetti oletettavasti jossain vaiheessa loppuu ja organisaatio voi romahtaa. (Aula 1999, 129-138) Organisaation kaaoksen ja järjestyksen välistä tilaa voi verrata myös Luhmaniin varieteetin ja redundanssin käsitteisiin. Kun siirrytään kaaoksen suuntaan, erilaisten vaihtoehtojen ja mahdollisten päätösten määrä kasvaa. Redundanssi (eli toiminnan ennustettavuus) siis vähenee ja varieteetti (mahdollisten toimien monipuolisuus) kasvaa. Kun redundanssi kasvaa, varieteetti puolestaan vähenee ja siirrytään kohti järjestystä ja organisaation toimien ennustettavuutta. (Heikkala 1998, 224-225)



KUVIO 2. Kaaottisen organisaation muutosmalli ja siihen liittyvä viestintä. (Aula 1999, 137-145)

Kuvion esittämää kaaoksen tilannetta voidaan myös ajatella organisaation alkuketkenä, jolloin erilaisten toimintamallien ja viestintäsuhteiden kirjo on erittäin runsas. Satunnaisuutta vähennetään silloin organisoitumisen avulla eli viestintää strukturoimalla. (Åberg 2000,145-146, Aula 1999, 139) Toisin sanoen viestintäsuhteiden rakenteistaminen kuvaa sitä tilannetta, kun organisaatio ikään kuin valitsee bifurkaatiopisteessä kehityksen oikean haaran minimoimalla viestinnän avulla epävakaudet. Viestintä ikään kuin sulkee kahdentumisia yhdeksi, taltuttaa kaaoksen ja tuo epäjärjestykseen järjestyttä. (Aula 1999, 141-143) Tässä tilanteessa edellistä kuviota tulee siis lukea oikealta vasemmalle, kaaoksesta järjestykseen. Esimerkkinä voisi toimia vaikkapa tietynlaisten tapojen ja toimintamallien eli kulttuurin omaksuminen. Viestinnällä voidaan vaikuttaa siihen minkälaiset mielipiteet ja toimintamallit organisaatiossa valitaan eli mikä on niin kutsuttu 'meidän tapamme toimia'.

Bifurkaatiopiste eli muutostilanne voi olla mikä tahansa organisaation tasapainoon vaikuttava tekijä, esimerkiksi johtavan henkilön vaihtuminen. Opiskelijoiden Liikuntaliitossa aikaansaatu jonkinasteinen tasapaino järkkyy vuosittain, kun liiton oma hallitus vaihtuu. Samaan aikaan vaihtuvat jäsenjärjestöjen hallitukset ja liikuntavastaavat. Joka toinen vuosi vaihtuvat lisäksi jäsenjärjestöjen edustajistot, jotka käytännössä päättävät liiton jäsenyydestä. Useiden ihmisten vaihtuminen kerralla aiheuttaa laajan bifurkaatioiden sarjan ja käsitysten ja toimintatapojen kirjo leviää äkisti kohti kaaosta. Järjestö on tällöin jälleen uuden järjestäytymisen edessä.

Myös viestintä voi olla järjestelmänä kaoottinen ja myös käytäntö osoittaa, että kaikki viestiminen ei tuota järjestystä. Aula (1999, 144-148) jakaakin viestinnän kvalitatiivisilta ominaisuuksiltaan integroivaan ja dissipatiiviseen viestintään (*viestinnän kaksoisfunktio*). Integroiva viestintä on edellä esitettyyn tapaan erittäin strukturoitua ja rakenteita säilyttävää. Se takoo asiansa suoraan, loogisesti ja tehokkaasti ja on käyttökelpoista, kun halutaan tuottaa järjestystä. Dissipatiivinen viestintä on tämän vastakohta. Se on luonteeltaan epäsuoraa ja sallii osallistujien esittää uusia näkemyksiä ja tulkintoja. Se antaa uusien rakenteiden syntyä. Dissipatiivinen viestintä toimii siis päinvastaiseen suuntaan – järjestyksestä kaaokseen – antaen tilaa muutoksille, tosin mahdollisesti myös vääränlaisille kehityspoluille. Aula (1999, 144-145) esittää, että viestinnän kaksoisfunktion avulla voidaan hallita yhtäältä organisaation strukturoitumista ja toisaalta myös monimuotoistumista eli

organisaation diversiteettiä ja näin toimia dynaamisesti kaoottisessa tasapainotilassa jäykän järjestyksen ja täydellisen epäjärjestyksen välissä.

Dissipatiivinen ja integroiva viestintä eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia, vaan ne voivat toimia yhtäaikaaisesti, kuten yleensä onkin. Dissipatiivisen ja integroivan viestintän painotuksista ja määrästä riippuu minkälainen viestintäasetelma organisaatiossa vallitsee. Selkeän integroiva viestintä johtaa monoliittiseen kulttuuriin, jossa tiukat säännöt ohjaavat viestimistä, eikä se anna tilaa uusille muutoksille. Monoliittinen kulttuuri toimii sen säännöt hyväksyvien keskuudessa, mutta se saattaa karkottaa luotaan ne, jotka eivät toimi samojen sääntöjen mukaan. Heille organisaation viestintä on hälyä, jonka he ohittavat sisältöä sen enempää miettimättä. Vastakohtana tälle valtaosin dissipatiivinen viestintä eli anarkistinen kulttuuri puolestaan saa aikaan ailahtelevuutta. Organisaation päätösten ja tekojen kirjo vaihtelee, kun kaikenlaiset näkemykset ja tulkinnat saavat tilaa. Toisaalta tartuntapintoja eli mahdollisuuksia erilaisten yksilöiden sitoutumiselle on enemmän. Jos organisaatiossa on runsaasti sekä dissipatiivista että integroivaa viestintää, Aula puhuu kamppailevasta kulttuurista. Viestintää on liikaa ja sen sisältö ristiriitaista (Aula 1999, 181). Toisaalla kannustetaan tuomaan esiin mielipiteitä, mutta toisaalta toimimaan yhteisten sääntöjen mukaisesti. Kamppailun vastakohta on latentti kulttuuri. Siinä sekä integroiva että dissipatiivinen viestintä on vähäistä.

Järjestössä tai missä tahansa organisaatiossa, jossa jäsenet ovat ympäri Suomen ja näkevät toisiaan harvoin, on mahdotonta ylläpitää yhtenäistä, tasapainoista organisaatiotilaa. Organisaatioissa viestintää tapahtuu aina ja kaikkialla. On mahdotonta, että kaikki organisaation osat olisivat identtisessä tilanteessa tai että organisaation jäsenillä olisi aina samanlainen kuva organisaatiosta. Se edellyttäisi sitä, että tietyinä kommunikaation hetkenä kaikki järjestön jäsenet osallistuisivat yhtä aikaa kaikkeen järjestössä tapahtuvaan kommunikaatioon (Heikkala 1998, 239).

Aula (1999) näkee organisaatioiden muodostuvan areenoista, joilla viestintä (dissipatiivinen ja integroiva) tapahtuu ja muokkaa areenalle osallistuvien käsityksiä organisaatiosta ja sen ympäristöstä. (Aula 1999, 156) Aula vertaa areenaa teatteriesitykseen, jolloin Areena muodostuu a) kahdenvälisen vuorovaikutusten kokonaisuudesta eli areenalle osallistujista, b) areenan katsomosta eli ympäristöstä sekä c) katsojista eli ympäristön tekijöistä. Areenalla vallitsee muutoksen epälineaarinen dynamiikka. Viestintä on monimuotoinen,

dynaaminen sarja päällekkäisiä vuorovaikutuksia kaikkien areenalle osallistujien välillä, jossa synnytetään, muutetaan ja vaihdetaan merkityksiä. (Aula 1999, 157) Luhmannin termien areena voisi siis olla jokin organisaation sisällä oleva interaktiosysteemi. Jos areenan käsitettä halutaan konkretisoida kansalaisjärjestöihin, areenoita ovat joko spontaanisti tai organisoidusti järjestetyt yksittäiset vuorovaikutustilanteet tai näistä vuorovaikutustilanteista koostuva yhtenäinen kokonaisuus, kuten valtakunnallisen järjestön paikallinen jäsenjärjestö, erilaiset valiokunnat, työryhmät, seminaari tai mikä tahansa muu tilanne tai kokonaisuus, jossa organisaatioon liittyvä kommunikaatio tapahtuu. Aulan mukaan organisaatiota voidaan ohjata näillä areenoilla tapahtuvan dissipatiivisen ja integroivan viestinnän avulla. Lokaalit viestintäprosessit vaikuttavat hänen mukaansa merkittävästi organisaation hallintaan. Tilanteesta riippuu millainen viestintäkulttuuri kulloinkin on toimiva. Åberg (2000, 140-142) esittää Rowleyn ja Rowensin muutosviestinnän mallin mukaan, että selkeän dissipatiivinen viestintä (anarkistinen) on omiaan sellaisessa tilanteessa, kun areena tai organisaatio, liiallisen jähmettymisen estämiseksi, pitäisi saada muutoksen tielle tai synnyttämään uusia innovaatioita. Vahvan integroiva (monoliittinen) malli taas sopii käyttöön yhteisen tahtotilan vahvistamiseksi silloin, kun kaaoksen kynnykseltä on löytynyt se organisaation uusi punainen lanka. (Åberg 2000, 140-142)

Molempia viestinnän kaksoisfunktion puolia tarvitaan areenoiden koossa pysymiseksi. Dissipatiivinen viestintä ei varsinkaan areenan alkuvaiheessa pysy hengissä ilman aktiivisia toimenpiteitä. Tarvitaan siis alkuorganisointumista. (vrt. OLL:n jäsenjärjestöjen toimijoiden vaihtuminen vuosittain s. 50-52) Uhka areenan rakenteiden rikkoutumisesta vaatii integroivia toimenpiteitä. Toisaalta, yksin jäädessään myös integroivan viestinnän osuus areenan viestinnästä vähenee ajan myötä. (Aula 1999, 176) Tämä saattaa selittää monen areenan vähittäisen kuihtumisen.

3.2.3 Jäsenjärjestöt organisaation yleisöinä

Edellä esitetyt sekä Luhmannilainen sosiaalisten systeemien teoria että kaaosteoria käsittelevät OLL:n jäsenjärjestöjä ja niiden toimijoita organisaation sisäisinä osina. Jäseninä, jotka muodostavat järjestön. Näin käytännössä onkin. Toisaalta nykyään järjestöt ovat muuttuneet yhä enemmän palvelujärjestöiksi, joilta ostetaan jäsenmaksun hinnalla palveluita aikaisemman elinikäisen järjestöjäsenyyden sijaan. (Heikkala 1998, 48)

Valtakunnallisissa järjestöissä järjestön johto ja mahdollinen keskustoimiston henkilökunta on usein irronnut paikallisen tason toimijoista omaksi kokonaisuudekseen. Tämä johtuu monesta tässäkin luvussa aiemmin esitellyistä asioista, mm. järjestön kasvusta ja ammattimaistumisesta. Järjestön henkilökunta ja luottamusjohto on yleensä se, joka myös edustaa järjestöä ulospäin. Maarit Honkonen-Seppälä (2003, 116) törmäsi Nuorisoyhteistyö Allianssi ry:n sisäisestä viestinnästä tekemässään pro gradu -työssään tilanteeseen, jossa Allianssin jäsenjärjestöjen edustajat eivät osanneet määritellä tai arvioida järjestön sisäistä viestintää. He eivät myöskään tunteneet itseään kovin vahvasti Allianssilaisiksi. Tilanne korostuu ns. kattojärjestöissä, joissa jäsenet muodostuvat mahdollisesti eri toimialojen järjestöistä, tai kuten Opiskelijoiden Liikuntaliiton kohdalla, liikunta on vain pieni osa jäsenjärjestön koko toimintaa. Jäsenyydet ovat ehkä enemmänkin asiakkuuksia tai tuen osoitusta kuin olemista kiinteänä osana isompaa organisaatiota. Jäsenjärjestöt ja niiden toimijat voidaankin nähdä myös organisaation yleisöinä eli ympäristön tekijöinä (ei organisaation sisäisenä tekijänä), joiden kanssa organisaatio on vuorovaikutuksessa. Tällöin organisaatiota itseään edustavat vain keskustoimisto ja luottamusjohto.

J.E. Grunigin & F.C. Repperin (1992, 124) mukaan organisaation strateginen viestintä toimii kolmella sisäkkäisellä tasolla. Jos organisaation käyttäytymisellä on mitä tahansa vaikutusta tiettyyn joukkoon henkilöitä tai päin vastoin, Grunig kuvaa tätä *stakeholder-tasona*. Stakeholderit muuttuvat yleisöiksi (*publics*) sen jälkeen kun ne katsovat suhteen seuraamukset ongelmiksi ja organisoituvat tekemään asialle jotain. Yleisötaso onkin organisaation viestinnälle strategisesti tärkeä, koska sillä olevat henkilöt voivat vaikuttaa kielteisesti organisaation mission toteutumiseen, mutta toisaalta myös tarjota mahdollisuuksia saavuttaa tuo päämäärä. Kolmannella tasolla (*issue stage*) yleisöt luovat ongelmista todellisia kiistakysymyksiä, jotka vaativat välitöntä reagointia organisaation johdolta. (Grunig & Repper 1992, 123-124, 128)

Organisaatioiden olisikin Grunigin mukaan arvioitava mitkä ympäristössä olevat ryhmät ovat aktiivisia ja mitkä passiivisia sidosryhmiä. Aktiiviset yleisöt vaikuttavat organisaatioon enemmän kuin passiiviset. He voivat boikotoida organisaation tuotteita tai järjestää mielenilmauksia, mutta toisaalta myös lahjoittaa avustuksia tai tukea organisaation päätöksiksi. Jo 1920-luvulla Dewey huomioi, että yleisöt muodostuvat sellaisten asioiden tai ongelmien ympärille, jotka koskettavat henkilökohtaisesti yleisön jäseniä ja toisaalta siitä, kuinka aktiivisesti yleisö on valmis toimimaan asian tai ongelman ratkaisemiseksi. (Gru-

nig & Repper 1992, 137-138) Grunigin tilanneteorian mukaan yleisöt voidaan jakaa neljään tyyppiin sen mukaan miten ne havaitsevat ongelmia, kokevat pystyvänsä vaikuttamaan niihin ja miten aktiivisesti ne ottavat osaa ongelman poistamiseen: 1) Apaattinen yleisö ei ole aktiivinen minkään organisaatioon liittyvän asian suhteen. 2) Latentti yleisö on tietoinen organisaatioon liittyvistä ongelmista tai asioista, mutta ei välttämättä koe niitä ongelmiksi. 3) Tietoinen yleisö on aktiivinen jonkun tietyn asian suhteen, joka ei kuitenkaan välttämättä kosketa muita kuin tämän ryhmän jäseniä. 4) Aktiivinen yleisö on aktiivinen yhden asian suhteen, mutta se koskettaa lähes kaikkia yhteiskunnan jäseniä ja kiinnostaa siksi laajasti myös mediaa. Grunigin mukaan organisaation viestinnän resurssit on suunnattava ensisijaisesti aktiivisille yleisöille, unohtamatta kuitenkaan sitä, että organisaation toimet voivat johtaa passiivisten yleisöjen aktivoitumiseen (Grunig & Repper 1992, 138)

Aula (1999, 232-236) tarkastelee myös organisaation ja sen yleisöjen suhdetta edellä esitellyn viestinnän kaksoisfunktion näkökulmasta. Organisaatio voi tämän mukaan olla monoliittisessa, anarkistisessa, kamppailevassa ja/tai latentissa suhteessa yleisönsä kanssa. Yleisön ja organisaation välillä vallitsee monoliittinen merkityksiä tuottava suhde, kun vuorovaikutus on kaksisuuntaista mutta luonteeltaan integroivaa. Viestintä tapahtuu muodollisten ja vakiintuneiden kanavien kautta ja organisaation ja yleisön välillä ei ole suoranaista ristiriitaa. Anarkistisessa suhteessa vuorovaikutus on monimuotoista ja avointa ja viestintää luonnehtivat dissipatiiviset ominaisuudet. Viestinnän kanavat ovat epämuodollisia ja -virallisia ja viestinnän sisältö rikasta. Tarkoitus ei ole pyrkiä tasapainoon. Kamppailusuhteessa organisaatio ja yleisö ovat epävarmassa ja sekavassa vuorovaikutuksessa. Viestintään käytetään sekä vakiintuneita muodollisia että vakiintumattomia epämuodollisia kanavia. Suhteessa on paljon epäselvyyttä ja ristiriitoja. Viestintä on sekä integroivaa että dissipatiivista ja viestinnän sisällöt luovat paradokseja. Yleisöön kuuluvien vaihtuvuus on suuri ja yleisön mielipide on erittäin ailahteleva. Lisäksi organisaatio voi olla latenssissa suhteessa yleisönsä kanssa, tai pikemminkin tilanteessa, jossa aktiivista suhdetta ei viestinnän näkökulmasta ole. Tilanne on latentti siinä mielessä, että vuorovaikutus eri yleisöjen kanssa voi aktivoitua koska tahansa. (Aula 1999, 232-236)

Sekä Grunig että Aula puhuvat teorioissaan symmetrisen organisaatioviestinnän puolesta. Sen avulla organisaatio voi saavuttaa sellaisen harmonian yleisönsä kanssa, että sen odottamaton käyttäytyminen on epätodennäköistä ja pitkällä aikavälillä mitattuna organi-

saatio saa enemmän samaan aikaan kun se luopuu jostain omastaan (Grunig & White 1992, 50). Termi on peräisin J. Grunigin tutkimusryhmineen kehittämästä pr:n nelimallista. Mallissa press agency, public information ja two-way asymmetrical edustavat asymmetrisiä viestintämalleja. Press agency edustaa propagandistista tapaa viestiä, jossa pyritään vaikuttamaan kuulijoihin lähes millä keinolla hyvänsä. Public information -malli taas informoi yleisölle kaiken välttämättömimmän, mutta organisaation omasta näkökulmasta. Two-way asymmetrical -mallissa organisaatio tuntee hyvin yleisönsä luotauksen avulla, mutta käyttää sitä vain muotoillakseen viestinsä niin, että ne vastaanotettaisiin yleisössä kuten organisaatiossa on toivottu. Neljännessä, two-way symmetrical -mallissa, organisaatio käyttää tutkimusta ja dialogia konfliktien ehkäisemiseen. Organisaatio pyrkii lisäämään molemminpuolista ymmärrystä ja rakentamaan hyviä suhteita yleisöjensä kanssa. Tässä mallissa sekä organisaatio että yleisö voivat muuttaa käyttäytymistään toiselle suopeaan suuntaan. (Grunig & White 1992, 39)

Yleisöjen ja yksilöiden asenteiden muutos tai organisaatiolle suopeiden näkemysten ylläpito ei koskaan tapahdu ulkokohtaisesti toisen osapuolen vaatimuksesta, vaan välissä on aina yksilön oma harkinta. Grunig toteaaakin Maine lehdessä 2002 kirjoittamassaan artikkelissa, että organisaatiot yleensä tekevät parempia päätöksiä, kun ne kuuntelevat ja tekevät yhteistyötä yleisöjensä kanssa ennen kuin tekevät lopulliset päätöksensä. Grunig jatkaa, että organisaatio hyötyy eniten, kun se strategisessa johtamisen ja viestinnän suunnittelussa ottaa huomioon pitkän ajan symmetristen suhteiden luomisen strategiaan yleisöihinsä. Toimiva pitkän ajan suhde organisaation ja yleisön välillä muodostuu hänen mukaansa ensinnäkin luottamuksesta, joka perustuu molempien osapuolten uskoon toisen avoimuuteen toista kohtaan. Toiseksi hyvään suhteeseen kuuluu sopivaksi koettu vallan jako, eli molemmat ovat tyytyväisiä siihen miten valta on suhteessa jakautunut. Lisäksi suhteeseen kuuluu osapuolten sitoutuminen ja tyytyväisyys suhteen laatuun. (Grunig 2002)

Organisaatio voi siis viestinnällä ja muulla suhtautumisellaan luoda suotuisia tilanteita muutokselle, joksi siirtyminen sitoutumattomasta sitoutuneeksi voidaan lukea, mutta loppujen lopuksi asenteiden muutos, olkoon kyse yleisöstä tai organisaation areenasta, on kohteiden itsensä asia. Organisaation sisällä mikä tahansa muutos aiheuttaa muutosvastarintaa. Taistelemisen tuulimyllyjä vastaan on usein hukkaan heitettyä energiaa. Sen sijaan organisaatio voi kuunnella yleisöjään, ehkä muuttaa jotain omaa käyttäytymistä-

paansa ja siten houkutella esiin piilotettua, latenttia energiaa, jolloin muutos käynnistyy itseohjautuvasti. (Aula 1999, 235)

4 KANSALAISAKTIIVISUUTEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

4.1 Vapaa-aika – vapaaehtoisuus

Vapaa-ajaksi voidaan laskea se aika, mikä jää yli muiden yhteiskunnallisten veloitteiden, toimeentulon hankkimisen, perheen ja muiden yksilön itsensä tärkeäksi kokemien toimintojen jälkeen. Siitä yksilön ajasta kamppailee nykypäivänä kymmenet yhdistykset, kaupalliset tuotteet, televisio ja muu viihde koko ajan lisääntyvissä määrin.

Pääasiassa vapaaehtoisuuspohjalta toimivat organisaatiot ovat monella tavalla erilaisia kuin talouselämän organisaatiot, myös sitoutumisen näkökulmasta. Yritysorganisaatiossa työkentelevillä kyse on toimeentulosta eli melko perustavanlaatuisesta intressistä, jolloin organisaatiosta saatu hyöty on helposti todennettavissa palkkakuitista ja se takaa ainakin jonkinasteisen kiinnittyneisyyden. Vapaa-aikatoiminnan alueella toimivilla organisaatioilla tilanne on melko erilainen. Kyse on 'vain' vapaa-ajan harkinnanvaraisista intresseistä ja siitä, miten paljon yksilöllä on ylimääräistä aikaa ja toimintaenergiaa vapaaehtoisorganisaation käyttöön. Tästä syystä yhdistysten jäsenistön sitoutumistaso jää yleensä suhteellisen matalaksi verrattuna organisaatioihin, jotka liittyvät yksilön toimeentulon hankkimiseen. (Heinilä 1986, 48)

Vapaaehtoisuus voi kuulostaa yksinkertaiselta ja selvältä termiltä, mutta kun sitä pohtii tarkemmin, siitä voi löytää hyvinkin erilaisia luonnehdintoja. Jo yksinkertainen kysymys, millaisissa tehtävissä vapaaehtoiset toimivat, tuottaa kymmeniä erilaisia ja eritasoisia toimenkuvia. Vapaaehtoinen voi olla yhdistyksen hallituksen jäsen, lasten liikuntatoiminnan ohjaaja, tapahtuman ensiapuyksikön tai auttavan puhelimen päivystäjä, kehitysvammaisten tai vanhusten ystäväpalvelun 'ystävä', kriisi- tai kehitystyöntekijä ulkomailla, vaalikampanjan apulainen, lipaskerääjä tavaratalon nurkalla, köyhien soppajonon ruoan jakelija ja niin edelleen.

Yhteistä vapaaehtoistoiminnalle on, että niissä kaikissa tarkoituksena on auttaa muita, se ei perustu pakkoon, eikä työtä tehdä yleensä taloudellisessa merkityksessä. Nämäkään määritelmät eivät aina ole vedenpitäviä. Samalla kun tehdään työtä yhteiseksi hyväksi, esimerkiksi naapuriyhteisössä, tehdään sitä myös oman edun vuoksi. Samoin kun järjestetään liikuntatoimintaa vertaisopiskelijoille, järjestetään sitä myös itselle. Myös rahallisten palkkioiden kohdalla raja voi olla epäselvä. Tietyt vapaaehtoisohjelmat voivat saada stipendejä jaettavaksi ahkerille vapaaehtoisille, tai useiden isojen järjestöjen hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkioita järjestön hallintotehtäviin käyttämästään ajasta. Usein saadut rahalliset palkkiot ovat kuitenkin niin pieniä, että se ei ole henkilölle tärkein syy vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle. (Fischer & Shaffer 1993, 13-15)

Koska vapaaehtoistoiminta on niin monipuolista ja moni-ilmeistä, se myös vaatii tekijöiltään eriasteista sitoutumista. Jotkut vapaaehtoisvoimin tehdyt työt (kuten hätäaputyöt) vaativat vain lyhytaikaista kiinnittymistä, kun taas toiset odottavat vapaaehtoisen pysyvän toimessaan pidempään (esim. järjestön hallituksen jäsen). Vapaaehtoisorganisaatioiden tulisikin miettiä mitkä toimenkuvat vaativat jatkuvaa ja pitempiäaikaista sitoutumista ja missä taas riittää tapauskohtainen sitoutuminen ja harkittava sitouttamistoimenpiteitä sen mukaan. (Fischer & Schaffer 1993, 28-33)

4.2 Intressit, motiivit ja tarpeet

Miksi ihmiset liittyvät järjestöihin, miksi he tekevät vapaaehtoistyötä tai puuhaavat muuten vapaa-aikanaan erilaisissa aktiviteeteissa? Nämä kysymykset liittyvät yksilöllisiin motiiveihin ja intresseihin, joita tulee pohtia, jotta voisimme ymmärtää vapaaehtoisten sitoutumista johonkin järjestöön tai toimenkuvaan.

Abraham Maslow kehitti vuonna 1943 teorian tarvehierarkioista, jota on tähän päivään saakka pidetty erilaisten motivaatioteorioiden perustana. Maslow jakaa siinä erilaiset tarpeet hierarkisiin tasoihin siten, että kun alemman tason tarpeet tulevat tyydytetyiksi, aktivoituu ihminen tavoittelemaan ylemmän tason tarpeita. Maslow jakaa tarpeet viiteen 'portaaseen' alkaen hierarkian alatasolta:

- (1) Fyysiset tarpeet: nälkä, jano, uni jne.
- (2) Turvallisuuden tarve.
- (3) Sosiaaliset tarpeet. Rakkauden kaipuu ja ryhmään kuulumisen tarve.

- (4) Itsekunnioitus, muiden osoittama kunnioitus, egon kohottaminen tai statuksen tavoittelu
- (5) Itsensä toteuttamisen tarve. Omien taitojen toteuttaminen, itsensä kehittäminen, luovuus ja itseilmaisuus

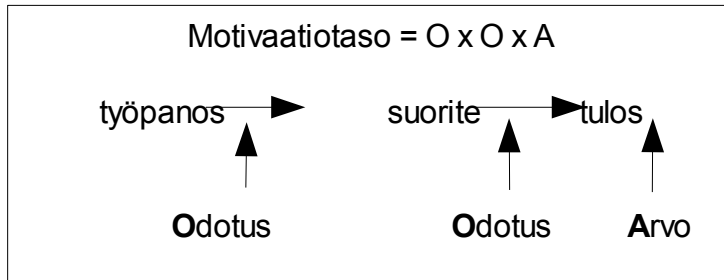
Maslowin tarveteoriaa, kuten myös Henry A. Murrayn tavoiteteoriaa ja Frederick Herzbergin motivaatio–hygienia-teoriaa *), on kutsuttu ”tyytyväisyysteorioiksi” (*content theory*), koska ne kaikki käsittelevät tyytyväisyyttä luovia tekijöitä. Sen sijaan oikeudenmukaisuusteoria (*equity theory*) ja odotus/arvo-teoria (*expectancy/valence theory*) käsittelevät motivaation syntymistä prosessina, jonka tekijät vaihtuvat eri tilanteissa, joten niitä kutsutaan ”prosessiteorioiksi”. (Hertzberg, Mausner & Snyderman 1959, 135-136, 180-183)

*) Suora käänös teorian englanninkielisestä nimestä ”motivation–hygiene theory”, jossa hygienia viittaa perustyydytystä tuottaviin tarpeisiin, joiden täytyminen luo tyytyväisyyttä esim. organisaatiota kohtaan. Motivaatiot puolestaan ovat vielä saavuttamattomia tarpeita, jotka ovat luonteeltaan 'motivaattoreita', jotka vaikuttavat positiivisesti työn tulokseen.

Oikeudenmukaisuusteoriassa on lyhyesti kyse yksilön kokemasta oikeudenmukaisuudesta kussakin tilanteessa. Organisaatiokontekstissa tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa yksilö tietystä organisaatiolle antamastaan panoksesta (tietystä käyttäytymisestä tai työn tuloksesta) saa tietyn palkkion. Mikäli saatu palkkio koetaan oikeudenmukaiseksi se on omiaan motivoimaan työntekijää, mutta jos palkkio koetaan epäoikeudenmukaiseksi motivaatio luultavasti laskee. Oikeudenmukaisuuden kokeminen on täysin henkilökohtainen prosessi, johon vaikuttavat aikaisemmat tiedot ja kokemukset sekä ympäristön huomiointi ja siitä saadut vihjeet. (Hertzberg & al. 1959, 135-136)

Myös odotus/arvo -teoria luetaan prosessiteoriaksi, koska se pyrkii löytämään yksilön käyttäytymiseen vaikuttavia, dynaamisessa tilassa olevien muuttujien suhteita, ei pelkästään itse muuttujia, joilla yksinään on vähän merkitystä. Odotus/arvo-teorian mukaan onnistunut työsuoritus muodostuu ainakin kolmesta muuttujasta; työntekijän motivaatiotasosta eli halusta suorittaa odotettu tehtävä, hänen kyvyistään ja ominaisuuksistaan sekä roolin tai tehtävän suorittamistavan selkeydestä. Kuvio 3 esittää näiden suhdetta toisiinsa tutkijan oman näkemyksen mukaan. Motivaatiotaso perustuu tehtävään ja sen tulokseen asetettuun odotukseen sekä siihen, miten paljon yksilö arvostaa saavutettua tu-

losta. Odotus (*expectancy*) kohdistuu sekä siihen, uskooko työntekijä jonkun työpanoksen (ylityöt) johtavan tiettyyn suoritukseen (kasvanut myynti) että siihen, uskooko hän suorituksen johtavan johonkin tulokseen (kasvanut arvostus tai palkka). Motivaatiota voi hyvinkin radikaalisti muuttaa myös se, miten paljon työntekijä arvostaa odotettavissa olevaa tulosta. (Hertzberg & al. 1959, 181-189)



KUVIO 3. Motivaatiotason muodostuminen odotus/arvo -teorian mukaan.

Kuten aikaisemmin totesimme, vapaa-ajan organisaatioissa ja toisaalta organisaatioissa, joissa liittymisen yhtenä taustatekijänä on toimeentulon hankkiminen, sitoutuminen ja siten myös motiivit sitoutumisen taustalla ovat hyvin erilaiset.

Fischer & Schaffer (1993, 43-48) ovat koonneet eri tutkimuksissa esiintyneet vapaaehtoisten motivaatiot kahdeksaan kategoriaan, jotka ovat: altruistinen, ideologinen, egoistinen, materiaaliset palkkiot, status- tai arvopalkkiot, sosiaaliset suhteet, vapaa-aika ja yksilöllisen kasvun motivaatiokategoriat. Kategoriat eivät tosin ole täydellisesti toisista erotettavia, koska useimmissa tapauksissa vapaaehtoisuuden taustalla näyttäisi olevan useampia syitä ja intressejä.

Altruistinen motivaatio tarkoittaa vapaaehtoisen halua toimia hyvän asian puolesta, toisten avuksi. Vapaaehtoiset saattavat kommentoida myös kokevansa sosiaalista vastuuntuntoa. Altruistinen motivaatio on yleisin vapaaehtoistyön syyksi esitetty motiivi, mutta silti useat tutkijat ovat skeptisiä sen suhteen, miten aitoja nämä kommentit ovat. Usein taustalla saattaa olla joku paljon itsekkäämpi syy, vaikka vain toisten auttamisesta johtuva psykisesti koettu hyvä olo.

Ideologiset motivaatiot liittyvät (mutta eivät rajoitu) altruistisiin motiiveihin siten, että ne usein selittävät mitä on se ”hyvän tekeminen” tämän organisaation kohdalla. Organisaation arvojen ja toimintaideologian tulee vastata yksilön omia arvoja, jotta hän uhraa vapaaehtoisesti aikaansa organisaation hyväksi. Ideologinen motivaatio tulee ehkä selvimmin esille poliittisissa järjestöissä, mutta myös esimerkiksi ympäristöjärjestöissä.

Egoistiset motiivit ovat ehkä potentiaalisin tapa motivoida vapaaehtoisia. Ihmiset haluavat tuntea olevansa tärkeitä, kokea hyväksyntää ja välttää syyllisyyden tunnetta. Juuri tällaiset egoistiset syyt voivat olla kerrottujen altruististen motiivien taustalla. Niiden välillä vain on hiuksen hieno ero.

Materiaaliset- tai palkkiomotiivit voidaan ymmärtää sekä konkreettisina lahjoina tai rahallisina palkkioina että muina itselle tai perheelle hankittuina vähemmän näkyvinä palkkioina. Tällainen voi olla vaikkapa yhteiskuljetusrinki harrastuksiin. Kukin vuorollaan toimii kuljettajana, jolloin kaikki säästävät matkakuluissa. Myös toimiminen esim. yhdistyksen hallituksessa on tietynlaista materiaalsen hyödyn tavoittelua. Päättämällä asioista hallituksessa henkilö voi vaikuttaa itseään koskeviin asioihin samalla kun toimii myös muiden puolesta.

Status- tai arvopalkkiot ovat hyvin samankaltaisia kuin materiaaliset palkkiot, mutta eivät toimi aivan niin suoraan. Statuspalkkiot ovat epäsuoria palkkioita, eli vapaaehtoistyö voi opettaa tekijälleen tiettyjä tietoja ja taitoja, joista on hyötyä tulevaisuudessa, tai sen avulla voi hankkia mainetta hyväntekijänä, voi päästä vaikuttamaan yhteisön päätöksentekoon, verkottua muiden vaikutusvaltaisten henkilöiden kanssa jne.

Sosiaalisten subteiden ylläpitäminen on tärkeä motiivi monille vapaaehtoisille. Vapaaehtoisorganisaatioissa on yleensä mukana samanhenkisiä ihmisiä, jotka viihtyvät toistensa seurassa. Niinpä motiivina voi olla ihmisten tapaaminen, uusien ystävyysuhteiden luominen tai vanhojen ylläpitäminen. Sosiaaliset motiivit saattavat kuitenkin olla paremminkin vapaaehtoisuuden ylläpitäjiä kuin siihen houkutteleva tekijä.

Vapaa-ajan motiivit viittaavat aikaan siinä missä sosiaaliset motiivit viittasivat muihin ihmisiin. Ylimääräinen vapaa-aika voi itsessään olla jollekin motiivi osallistua vapaaehtoisto-

mintaan. Toisaalta ajan puute ja kiire voivat olla motivaatiota laskevia tekijöitä ja nykyään ainakin aikuisväestölle yleisempi ongelma kuin ylimääräinen vapaa-aika.

Lopuksi *yksilöllisen kasvun motiiveissa* on kysymys oppimisesta ja niin kutsutusta henkisestä kasvusta, jota yksilö kokee muita auttaessaan. ”Saan itse yhtä paljon kuin annankin”, kuvaa hyvin tätä motiivikategoriaa. (Fiscer & Schaffer 1993, 43-48)

Motivaatiossa on yleensä kysymys useiden motiivien ”paketeista”, eikä yhdestä yksittäisestä motiivista. Motiivikategorian luoneet Fiscer & Schaffer (1993, 51) uskovatkin, että mitä useampia motiiveja yksilöllä on, sitä todennäköisemmin hän pysyy mukana vapaaehtoistoiminnassa. Siksi kategorioissa esitetyt motiivit tulisikin nähdä mieluummin toisiaan täydentävinä kuin kilpailevina selittäjinä. Kuitenkin tutkijat ovat esittäneet, että mikäli ulkoiset (materiaaliset) palkkiot ovat hallitsevia suhteessa sisäisiin palkkioihin (kuten onnistumisen, hyväksynnän ja henkisen kasvun kokemukset) nähden, vapaaehtoisten motivaatio on heikompi kuin jos tilanne olisi toisinpäin. Kaikkein paras tapa ihmisten motivaation ylläpitämiseen onkin tuottaa heille onnistumisen elämyksiä ja kokemuksia henkilökohtaisesta kompetenssista eli osaamisesta tehtävän suorittamisessa. Myös tehdyn työn merkitystä kokonaisuuden kannalta kannattaa korostaa. Jos vapaaehtoiset kokevat, että heidän aikaansa ja työn tuloksia on heitetty hukkaan, se näkyy varmasti heidän motivaatiossaan. (Fischer & Schaffer 1993, 51, 58-59)

Kalevi Heinilä (1986) on tutkinut liikuntaseuroja sosiaalisina organisaatioina ja todennut, että seuran toiminta asettaa jäsenille kahdensuuntaisia roolivaatimuksia sekä toiminnan organisoijina että tarkoituksen toteutumisessa liikuntaan osallistujina. Saman voisi todeta sopivan moneen muuhunkin yhdistysmuotoiseen harrastusorganisaatioon. Edellisen perusteella Heinilä on todennut liikuntaseuran jäsenroolin pitävän sisällään sekä sosiaalisen eli yhteisösuuntaisen intressin että minä-intressin eli seuran tarkoituksen edistämiseksi henkilökohtaisena liikuntaosallistumisena (Heinilä 1986, 40). Heinilän luonnehdinnoissa on paljon yhtäläisyyksiä Fischerin & Schafferin motivaatiokategorioiden kanssa ja se käy yhä selvemmäksi, kun Heinilä tarkentaa minähyvän ja sosiaalisten intressien sisältöä. Minähyvän intresseihin kuuluu Heinilän (1986, 41) mukaan liikuntaosallistumisen intressit, yhteisökuulumisen ja yhteisöidenttisyyden intressit sekä vapaa-ajan kulutusintressit. Sosiaaliisiin intresseihin puolestaan sisältyy liikunnan edistämisen intressit, aatteelliset intressit, yhteishyvän intressit sekä nuorisotoiminnan intressit. Heinilä toteaa

SVUL/Gallup-seuratutkimuksen 1982 perusteella, että liikuntaseuran jäsenyyden keskeiset intressit edustavat lähinnä minähyvän toteuttamista liikunnassa ja urheilussa, mutta osaksi liikuntaseura toimii myös yhteishyvän ja yleishyödyllisten intressien toteuttamiskanavana. (Heinilä 1986, 42-44)

4.3 Sitoutuminen

Organisaatiositoutumista on tutkittu ja mitattu useilla eri tavoilla ja erilaisiin lähtökohtiin perustuvilla määritelmillä. Niissä on pyritty mm. määrittelemään niitä psykologisia tiloja, jotka kertovat yksilön sitoutumisesta tai löytämään sellaisia ennusmerkkejä, jotka johtavat sitoutumisen kehittymiseen (tai kehittymättömyyteen), mutta myös osoittamaan minikälaista toimintaa tai käyttäytymistä sitoutuminen (tai sitoutumattomuus) saattaa aiheuttaa organisaatiossa. Yksi yhteinen tekijä näille tutkimuksille on, että lähes kaikissa niissä sitoutuminen on liitetty jäsenten vaihtuvuuteen tai pysymiseen organisaation jäsenenä. (Allen & Meyer 1990, 1)

Porter, Mowaday, Steers & Boulian (1974) ovat esittäneet yleisesti käytetyn määritelmän sitoutumiselle, joka korostaa pääasiassa affektiivista eli tunnepohjaista sitoutumista, koska sen mukaan sitoutuminen tarkoittaa ”yksilön suhteellisen vahvaa identifioitumista ja involvoitumista tiettyyn organisaatioon.” Kyseisten tutkijoiden mukaan sitoutumiseen liittyykin kolme tekijää: (1) Henkilön vahva usko organisaatioon, ja sen arvojen ja päämäärien hyväksyntä. (2) Henkilön halu toimia organisaation tavoitteiden puolesta. (3) Henkilön vahva halu pysyä organisaation jäsenenä. (esim. Mottaz 1988, 468) Pelkkään affektiiviseen sitoutumiseen pohjautuva määritelmä ei kuitenkaan vielä kerro sitoutumisen kokonaisuudesta. Se jättää ulkopuolelleen mm. sen, että sitoutumisen takana voivat olla muut kuin organisaation tavoitteet, esimerkiksi halu edetä omalla uralla.

Organisaatiositoutumisen tutkimuksessa erotetaan usein asenteellinen (*attitudinal*) sitoutuminen ja käyttäytymiseen perustuva (*behavioral*) sitoutuminen. Asenteellisella sitoutumisella tarkoitetaan yksilön psykologista tilaa, joka näkyy hänen suhteessaan organisaatioon, eli mitä hän ajattelee organisaatiosta tai sen tehtävästä. Käyttäytymiseen perustuva sitoutuminen puolestaan viittaa niihin prosesseihin, joiden kautta yksilö kiinnittyy tiettyyn organisaatioon. (Meyer & Allen 1997, 9)

Heinilä (1986, 53-55) käyttää asenteellisesta sitoutumisesta termiä intressisitoutuminen, joka henkilökohtaisen suostuntatason kautta johtaa osallistumisvalmiuteen. Suostuntataso on raja, jonka mukaan henkilö määrittelee osallistumisensa organisaation toimintaan. Siihen vaikuttavat vapaaehtoisorganisaatioissa paitsi intressisitoutuminen, myös henkilökohtaisen vapaa-ajan ylijäämäresurssit eli muista yhteiskunnallisesta velvoitteista säästyneet voimavarat ja henkilökohtaiset osallistumisesteet eli organisaatioissa koetut negatiiviset tekijät. (Heinilä 1986, 54) Tässä tutkimuksessa keskitytään lähinnä asenteellisen eli intressisitoutumisen kartoittamiseen

4.3.1 Organisaatioon sosiaalistuminen

Organisaatioon sosiaalistumisesta puhutaan usein samassa yhteydessä kuin sitoutumisestakin. Siihen liitetään myös usein samoja määritteitä ja tuloksia, kuten organisaation jäsenenä pysyminen ja toiminnan tehokkuus. Organisaatioon sosiaalistumisella viitataan Van Maanenin & Scheinin (1979, 211) mukaan prosessiin, jolla yksilö opetetaan ja oppii organisaatiroolissaan tarvittavat tiedot, taidot ja tavat. Sosiaalistuminen ei ole vain lyhyt opetusjakso esimerkiksi työuran alussa, vaan sitä tapahtuu jatkuvasti ja itse asiassa Van Maanenin & Scheinin mukaan koko yksilön ”organisaatiouran” voidaan luonnehtia olevan yhtä pitkää sosiaalistumisprosessia. Kaikki organisaatioissa tapahtuvat muutokset, ja erityisesti ne, jotka koskevat yksilön omaa roolia siinä, vaativat organisaatioon sosiaalistumista. (Van Maanen & Schein, 1979, 211, ks. myös Nikkilä 1986, 2-5, 19)

Muutostilanteissa organisaation kulttuuri, yhteiset käsitykset toimintatavoista, yksilöiden valtasuhteet jne. saattavat muuttua ja vaativat organisaation jäseniltä sopeutumista uuteen järjestykseen. Van Maanen & Schein (1979, 211) toteavat, että erityisesti uudet jäsenet tuovat organisaatioon mukanaan aina potentiaalia muutokseen. He saattavat kyseenalaistaa vanhat olettamukset organisaation tehtävästä tai jättää huomiotta aiemmin vaalitut auktoriteettisuhteet. Organisaation olemus ja yksilön toiminta siinä onkin sarja jatkuvia muutoksia ja niihin vastaamista tietyillä sosiaalistamis- tai sosiaalistumiskeinoilla. Van Maanen & Schein (1979, 212) kuitenkin huomauttavat että kaikki sosiaalistuminen ei kuitenkaan ole organisaatiolle tai yksilölle myönteistä. Sosiaalistuminen yksilön ja muiden organisaation jäsenien kommunikaatioprosesseissa voi aiheuttaa negatiivisiakin asenteita.

Sosiaalistuminen voidaan edellä esitellyn perusteella nähdä yhtenä psykologisen sitoutumisen tekijänä. Kalevi Heinilä (1986, 51) esittää, että yhdistyksen jäsenen päätesitoutu-

mista edeltää kaksi vaihetta, joista ensimmäinen, alkusitoutuminen, vastaa sitä tilannetta, jolloin henkilö liittyy yhdistykseen. Alkusitoutumiseen liittyvät yksilön omien intressien voimakkuus ja laatu, liittymismenettely (oma hakeutuminen vai ”värvätty”) sekä organisaatiotyyppi (miten organisaation oletetaan toimivan). Juhani Nikkilä (1986, 42) puolestaan käyttää tässä yhteydessä termiä ennakkollinen sosiaalistuminen. Hän korostaakin käsitteessään yksilön ennakoivia käsityksiä organisaatiosta, joita hänelle on saattanut muodostua esimerkiksi ammattia valitessaan tai mainontaa seuraamalla. (Nikkilä, 1986, 42-44)

Alkusitoutumisen ja päätesitoutumisen välissä tapahtuu sosiaalistumista, joka voi olla vapaa ja/tai tavoitteellista sosiaalistumista. Nikkilän (1986, 45) termein tämä on varsinainen sosiaalistumisvaihe. Vapaa sosiaalistuminen tarkoittaa erilaisia kokemuksia organisaatiosta eli osallistumista organisaation toimintaan ja sen vuorovaikutussuhteisiin sekä tutustumista ilmapäiriin ja toiminnan tapoihin käytännössä. Tavoitteellinen sosiaalistaminen puolestaan viittaa ohjattuun prosessiin, jonka tarkoituksena on vahvistaa uusien jäsenten sitoutumista perehdyttämällä heidät organisaation kulttuuriin ja jäsenille asetettuihin rooliodotuksiin sekä kehittämällä heidän osallistumisvalmiuksiaan ja taitojaan organisaation toimivuuden ja toimintatehokkuuden edistämiseksi. (Heinilä 1986, 52, Van Maanen & Schein 1979, 226-230, Nikkilä 1986, 45-47) Sekä vapaa että tavoitteellinen sosiaalistuminen ovat omiaan vaikuttamaan uusien jäsenten sitoutumiseen. Mikäli osallistumiskokemukset vastaavat jäsenten odotuksia sitoutuminen vahvistuu, mutta se voi myös heikentyä alkusitoutumisesta, joka pahimmassa tapauksessa voi johtaa jäsensuhteen katkeamiseen. Yksityisen ja julkisenkin sektorin organisaatioissa on käytössä erilaisia perehdytysohjelmia ja muita tavoitteellisen sosiaalistamisen taktiikoita, mutta johtuen järjestöjen vapaaehtoisesta luonteesta ja varsin rajallisesta toimintakapasiteetista uusien jäsenten sitoutuminen järjestöihin jää varsin usein vapaan sosialisointivaran lukuun ottamatta ehkä henkilökuntaa ja ylintä hallintoa. Mahdollisuuksien puitteissa joitain mieltittyjä taktiikoita olisi kuitenkin hyvä harkita. (Heinilä 1986, 51-52, Van Maanen & Schein 1979, 230-254)

Olkoon alkusitoutuminen millainen tahansa, yksilö kokee aina jonkinlaisen ”todellisuushokkin” organisaatioon tullessaan. Vaikka yksilö olisi saanut miten paljon tietoa tahansa organisaatiosta, tämän tarkoituksesta ja omasta roolistaan, odotukset eivät milloinkaan voi täysin vastata omaa kokemusta. Vasta sosiaalistumisen kautta yksilölle esittäytyy organisaation ”oikea” todellisuus – vaikkakin hänen itsensä kokemana. ”Shokki” voi olla

positiivinen tai negatiivinen, riippuen alkusitoutumisesta ja sosiaalistumisprosessista. (Van Maanen & Schein 1979, 215-216) Organisaation toimintaan ja omaan työhön liittyvät kokemukset onkin esitetty tärkeämpinä sitoutumisen ennustajina kuin yksilöön itseensä liittyvät (demografiset) tekijät, joista tosin on usein tutkimuksissa yritetty löytää sitoutumisen selittäjiä. (Mottaz 1988, 468)

4.3.2 Mayerin ja Allenin kolmen komponentin malli

Natalie J. Allen & John P. Meyer (1990) ovat yhdistäneet erilaisten sitoutumistutkimusten käsitteet kolmen komponentin mallissaan, jota useat tutkijat ovat sen jälkeen lainanneet ja kommentoineet omien tutkimustensa yhteydessä. Allenin & Meyerin tutkimus on olutkin perustavanlaatuinen, koska se on luonut sitoutumisen tutkimukselle puuttuvan yleisen käsitteellisen rakenteen, jonka avulla mitata sitoutumista. Allenin & Meyerin malli keskittyy nimenomaan yksilön sitoutumiseen johonkin tiettyyn organisaatioon, ei esimerkiksi ammattiin tai toimenkuvaan. Allen & Meyer pyrkivät mallillaan kuvaamaan mahdollisimman kattavasti sitoutumisen erilaisia tapoja sekä niitä selittäviä tekijöitä, miksi yksilö pysyy organisaatiossa tai miksi jättää organisaation jäsenyyden.

Allenin & Meyerin malli muodostuu kolmesta sitoutumisen komponentista, jotka ovat itsenäisinä esiintyneet jo aikaisemmissakin tutkimuksissa. Komponentit ovat affektiivinen, laskelmoiva ja normatiivinen sitoutuminen. *Affektiivinen sitoutuminen* tarkoittaa emotionaalista tunnetta organisaatioon, jolloin vahvasti sitoutuneet organisaation jäsenet identifioituvat organisaation tarkoitukseen ja toimintaan sekä nauttivat organisaation jäsenenä olemisestaan. (Allen & Meyer 1990) Affektiivisesti sitoutuneet organisaation jäsenet pysyvät jäseninä, koska he haluavat sitä. (Meyer & Allen 1997, 11)

Meyerin & Allenin mukaan kaikkein vahvimpana affektiivisen sitoutumisen selittävänä tekijänä on työstä saadut kokemukset, erityisesti sellaiset, jotka täyttävät työntekijän psykologisia tarpeita tuntea olonsa mukavaksi organisaatiossa ja kompetenssia roolinsa toteuttamisessa. (Allen & Meyer, 1990) Mikäli työntekijä kokee organisaation tukevan tätä tarvetta ja kohtelevan työntekijöitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti, tämä on omiaan kasvattamaan työntekijän affektiivista sitoutumista. Tuen osoittaminen voi liittyä itse työtehtäviin tai vaikkapa reiluksi koettuihin työetuuksiin, kuten joustaviin työaikoihin. Eri-tyisesti uusien työntekijöiden affektiivista sitoutumista vahvistaa organisaation taholta koettu tukeva ilmapiiri. (Meyer & Allen 1997, 46-48) Meyer & Allen korostavat affektiiv-

visen sitoutumisen syntyemisessä myös organisaation oikeudenmukaisia päätöksiä, käytäntöjä ja sääntöjä. Tämä voi tarkoittaa mm. työntekijöiden mahdollisuutta osallistua itseä koskevaan päätöksentekoon, esimiehiltä saatua arvostusta ja päätösten perustumista oikeudenmukaisuuteen. Tehtyjen ratkaisujen oikeudenmukaisuus on affektiivisen sitoutumisen kannalta jopa tärkeämpää kuin se, saako työntekijä haluamansa lopputuloksen. (Meyer & Allen 1997, 47-48)

Laskelmoiva komponentti on kaksitahoinen. Se liittyy organisaatiosta saatuihin hyötyihin ja toisaalta organisaatioon laitettuihin resursseihin. Komponenttia voisikin kuvata tietynlaisena vaihtosuhteena, jossa yksilö odottaa tiettyjä palkkioita antamiaan resursseja vastaan. Laskelmoivaa sitoutumista tapahtuu, kun organisaation jäsenenä pysymiseen liittyy jokin palkkio ja organisaatiosta lähtemiseen puolestaa menetyksiä (Allen & Meyer 1990, 3). Laskelmoivan sitoutumisen ennustekijöitä voidaankin tutkijoiden mukaan esittää kaksi: yksilön asettamien sijoitusten määrä tai merkitys ja koettujen vaihtoehtojen puute. Sijoitukset voidaan nähdä sekä suorina resursseina (esim. työpanoksena, aikana, rahana) kyseiseen organisaatioon tai tekemättä jätettyinä mahdollisuuksina muualla. Mitä enemmän yksilö on valmis sijoittamaan näitä suorita tai epäsuoria resursseja, sitä enemmän se osoittaa laskelmoivaa sitoutumista. Samoin laskelmoivaa sitoutumista ennustaa se, mitä vähemmän yksilö näkee vaihtoehtoja organisaation ulkopuolella, koska sitä enemmän hän menettäisi, jos joutuisi jättämään nykyisen organisaation. Laskelmoivasti sitoutuneet organisaation jäsenet pysyvät jäseninä, koska he tarvitsevat sitä. (Meyer & Allen 1997, 11)

McGee & Ford (1987) ovat tosin esittäneet, että nämä kaksi laskelmoivan komponentin osaa (sijoitukset ja mahdollisuuksien puute) tulisi erottaa omiksi kokonaisuuksikseen. Heidän mielestään se, että joku pysyy organisaation jäsenenä vain, koska ei näe muita vaihtoehtoja, heijastaa hyvin erilaista sitoutumisen tapaa verrattuna sellaiseen, joka selkeästi sijoittaa omia resurssejaan organisaatioon saadakseen jotain takaisin. (McGee & Ford 1987, 640)

Normatiivinen sitoutuminen ei ole erilaisissa tutkimuksissa yhtä yleinen luonnehdinta kuin kaksi ensimmäistä, mutta Allen & Meyer (1990) pitävät sitä silti yhtä oleellisena sitoutumisen elementtinä. Normatiivinen sitoutuminen kuvaa yksilön moraalista vastuuntuntoa pysyä organisaation jäsenenä. Siihen kuuluvat opitut ja sisäistetyt normit ja säännöt, joiden mukana yksilö tuntee omatuntonsa ja yhteisönsä painetta pysyä organisaation jäse-

nenä ja toimia organisaation päämäärien hyväksi. Normatiivinen sitoutuminen työnantajaan ja organisaatioon on ehkä opittu jo lapsuudessa yksilön lähiympäristön ylläpitämistä normeista. Tällaisesta taustasta kotoisin olevalla henkilöllä voi olla taipumusta normatiiviseen sitoutumiseen. Normatiivista sitoutumista voi syntyä myös organisaation sosiaalistumisen yhteydessä, esimerkiksi jos organisaatio osoittaa eri tilanteissa odottavansa uskollisuutta jäseniltään. (Allen & Meyer 1990) Normatiivisesti sitoutuneet organisaation jäsenet pysyvät jäseninä, koska he tuntevat, että heidän täytyy tehdä niin. (Meyer & Allen 1997, 11)

Meyer & Allen uskovat, että normatiivisen sitoutumisen taustalla vaikuttavat eräänlaiset psykologiset sopimukset yksilön ja organisaation muiden jäsenten (yleensä johdon) välillä. Erotuksena muodollisemmista sopimuksista psykologiset sopimukset muodostuvat subjektiivisista kokemuksista ja perustuvat sosiaaliseen kanssakäymiseen taloudellisen vaihdon sijasta. Psykologiset sopimukset ovat siksi myös alttiita muutoksille, jos jompikumpi osapuoli kokee, että sopimusta on rikottu. Psykologiset sopimukset liittyvät myös affektiivisen sitoutumisen kehittymiseen, mutta normatiivinen komponentti korostaa lisäksi velvollisuudentunnon kehittymistä, joka täydentää psykologisten sopimusten ymmärtämistä. (Meyer & Allen 1997, 62) Normatiivinen sitoutuminen alkaa kehittyä jo aikaisessa organisaatioon sosiaalistumisen vaiheessa, esimerkiksi työhönottohaastattelussa tai jo lapsuudessa opittujen arvojen ja normien perusteella. (Allen & Meyer 1990, 4)

Edellä esitetyt affektiivinen, laskelmoiva ja normatiivinen sitoutuminen tulisi Allenin & Meyerin (1990, 3-4) mukaan nähdä erillisinä komponentteina paremmin kuin tyyppeinä, koska sitoutuminen on heidän mukaansa näiden eri komponenttien summa. Organisaation jäsenet voivat kokea yhtä aikaa kaikkia näitä psykologisia tiloja eri voimakkuudella ja ne ovat kiinteästi sidoksissa myös toisiinsa. Sitoutumista mitattaessa tulisikin aina ottaa huomioon kaikki kolme sitoutumisen tekijää. Organisaation jäsenet, joilla on vahva affektiivinen sitoutuminen, pysyvät organisaation jäseninä, koska he haluavat sitä. Ne, joilla on vahva laskelmoiva sitoutuminen, pysyvät jäsenenä, koska he tarvitsevat organisaatiota ja normatiivisesti sitoutuneet, koska heidän täytyy tai heiltä odotetaan sitä (Allen & Meyer 1990, 3).

4.3.3 Sitoutumisen kohde

Becker & Billings (1993) ovat tutkimustensa perusteella todenneet, että myös sitoutumisen kohde on yksi tärkeä sitoutumista määrittävä tekijä. Heidän mukaansa sitoutumisen kohde tulisikin yhtenä osatekijänä ottaa huomioon sitoutumista tutkittaessa. Becker & Billings ovat määritelleet neljä sitoutumisprofiilia, joista ensimmäinen on (1) paikallisesti sitoutuneet, joiden sitoutuminen organisaatioon kokonaisuudessaan ja sen ylimpään johtoon on alhainen, mutta omaan työryhmään ja sen päättäjiin korkea. Paikallisesti sitoutuneiden vastapainona ovat (2) globaalisti sitoutuneet. Tähän ryhmään kuuluvat henkilöt, jotka sitoutuvat vahvasti organisaatioon yleisesti ja erityisesti sen ylimpään johtoon. Heitä kiinnostaa organisaation yleisen intressin toteutuminen. Kolmas ryhmä on (3) organisaatioon kokonaisuudessaan sitoutuneet, eli he ovat sitoutuneita yhtä lailla omaan työryhmäänsä kuin organisaatioon yleisestikin ja heidän vastapainonaan on vielä (4) ei lainkaan sitoutuneet, joiden sitoutuminen on alhaista kaikilla organisaation tasoilla.

Siinä missä monet tutkimukset ovat epäonnistuneet selittämään pitävästi sitoutumisen yhteyden mm. työtehokkuuteen ja organisaation tuottavuuteen, Becker & Billings (1993, 189) esittävät, että kyse on voinut olla juuri siitä, ettei sitoutumisen kohdetta ole otettu huomioon. Heidän mukaansa tiettyyn kohteeseen sitoutuminen on suhteessa ainoastaan samaan kohteeseen liittyviin asenteisiin ja käyttäytymiseen. Jos henkilön sitoutuminen kohdistuu vain organisaation yleisiin tavoitteisiin (globaali sitoutuminen), sitoutuminen voidaan yhdistää ainoastaan sellaiseen käyttäytymiseen tai asenteisiin, joilla on tämä sama kohde (Becker & Billings 1993, 183). Esimerkiksi globaalisti sitoutumisella ei Beckerin & Billingsin mukaan näytä olevan suurtakaan vaikutusta organisaation tehokkuuteen, joka on riippuvaista työryhmien toiminnasta. Organisaatioiden, jotka kärsivät huonosta yhteistyöstä työryhmissä tai paikallisella tasolla tulisikin Beckerin & Billingsin (1993, 188) mukaan pyrkiä tukemaan sitoutumista paikallisiin tahoihin mieluummin kuin organisaatioon yleensä. Tutkijat korostavat muutenkin paikallisen tai organisaatioon kokonaisuudessaan sitoutuneiden merkitystä. Toimijoiden tehtävät määrittyvät usein paikallisen työryhmän tasolla paikallisten johtajien toimesta ja ne myös koskevat paikallisia asioita, jolloin voidaan olettaa, että paikallisella sitoutumisella on enemmän vaikutuksia paikallisen toiminnan tehostumiseen. Becker & Billings esittävät myös, että työntekijät tai järjestötoimijat usein kokevat jonkinasteista psykologista etäisyyttä organisaation ylintä tasoa kohtaan, mikä näyttäisi heidän mielestään pitävän paikkansa osaksi jopa globaalisti sitou-

tuneiden kohdalla. Globaali sitoutuminen ei siksi välttämättä nouse kovin vahvaksi missään vastaajaryhmässä. (Becker & Billings 1993, 189)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen kohteena oleva organisaatio, Opiskelijoiden Liikuntaliitto

Opiskelijoiden Liikuntaliitto (OLL) on noin 29 jäsenjärjestöstä muodostuva opiskelija- ja liikuntajärjestö. Jäsenjärjestöinä on yliopistojen ja korkeakoulujen opiskelijajärjestöjä eli ylioppilas- (YO) ja opiskelijakuntia (AMK) sekä muutamia koulutusala järjestöjä eli entisiä toisen asteen oppilaitosten oppilaskuntia, jotka nyt ovat osa ammattikorkeakouluja. Jäsenjärjestöjensä kautta OLL on siis opiskelijajärjestö. Liiton tehtävä on kuitenkin tukea jäsentensä liikuntatoimintaa kouluttamalla, opastamalla paikallisia liikunta-aktiiveja liikuntatoiminnan järjestämisessä ja tuottamalla materiaalia toiminnan tueksi. Suuri tavoite on opiskelijoiden liikunnallisen elämäntavan edistäminen ja opiskelijoiden hyvinvoinnin ylläpitäminen liikunnan avulla. Toimintansa kautta OLL on siis myös liikuntajärjestö ja sen myötä Suomen Liikunnan ja Urheilun (Suomalaisen liikunnan kattojärjestö) jäsen.

Ylintä valtaa liitossa käyttää kerran vuodessa kokoontuva liittokokous, joka valitsee vuodeksi kerrallaan itselleen hallituksen ja puheenjohtajan. Hallitus toimii luottamushallituksenä, kokoontuen noin 8-10 kertaa vuodessa. Liittokokouksessa jäsenjärjestöjen äänimäärä perustuu jäsenjärjestön jäsenten määrään (1 ääni jokaista alkavaa tuhatta jäsentä kohden). Jäsenmäärältään suurimmalla järjestöllä on siis eniten ääniä. Hallituksen lisäksi jäsenjärjestöt voivat esittää edustajiaan liiton erilaisiin valiokuntiin ja työryhmiin, jotka valmistelevat toimintaa ja esityksiä hallitukselle. Valiokuntalaisten valinnasta päättää hallitus. Hallituksen lisäksi liiton päivittäistä toimintaa pyörittää toimisto, jossa on palkattuina viisi vakituista työntekijää.

OLL:n hallinnollisen rakenteen lisäksi opiskelijaliikuntaa voidaan tarkastella myös toiminnallisen rakenteen kautta, eli millaisella rakenteella opiskelijaliikuntaa järjestetään. OLL järjestönä ei kata kokonaan kaikkea opiskelijaliikuntaa. Esimerkiksi opiskelijoiden päivittäisen liikuntatoiminnan järjestävät korkeakoulujen liikuntatoimet eivät osallistu liiton päätöksentekoon, mutta ovat tiiviissä yhteistyössä liikuntatoimien verkoston kautta.

Heillä on myös mahdollisuus liittyä liiton yhteistoimintajäseniksi. Jäsenjärjestöjen luonteen (opiskelijajärjestöt) vuoksi OLL:n hallinnolliseen toimintaan osallistuu myös useita sellaisia toimijoita, jotka eivät itse ole liikuntatoiminnan järjestäjiä.

Opiskelijajärjestöjen liikuntatoiminta perustuu erilaisten kaveri-, harrastus- ja ainejärjestöryhmien toimintaan. Toiminta koostuu yleensä erilaisista liikunta- ja pelivuoroista, joita erilaiset opiskelijaryhmät itselleen varaavat sekä tapahtumien, tempausten ja kurssien järjestämisestä. OLL:n jäsenjärjestöt ovat monella tavalla hyvin erilaisia. Mm. koot vaihtelevat 30 000 jäsenen järjestöstä alle tuhannen opiskelijan järjestöön. Liikuntatoiminnan rakenne ja toiminnan edellytykset ovat muodostuneet jokaisessa eri tavalla ja eri aikana. Liikunnan kannalta merkittävää on, että kaikkien jäsenjärjestöjen hallituksissa ei ole liikunnasta vastaavaa henkilöä, joka huolehtisi liikunta-asioiden esillä pitämisestä. Osassa jäsenjärjestöistä on liikuntajaosto, -valiokunta, eri lajien lajikerhoja tai jopa oma liikunta-seura, jotka ovat toimintaa järjestäviä tahoja. Osa järjestöistä on ratkaissut asian palkkaamalla osa-aikaisen liikuntasihteerin. Kaikissa järjestöissä ei ole mitään näistä, toisissa on useita ja toiminnan sisällöt voivat vaihdella laajastikin.

Usein opiskelijajärjestö keskittyy kurssien, tapahtumien ja tempausten järjestämiseen, kun mahdollinen korkeakoulun liikuntatoimi (toimisto tai yksittäinen palkattu henkilö) huolehtii opiskelijoiden päivittäisestä liikunnasta. Siihen kuuluu koulun omissa tai vuokratuissa tiloissa järjestettävät ohjatut viikkovuorot, esim. jumpat, pelivuorot, itsepuolustusharjoitukset jne. Läheskään kaikissa korkeakouluissa ei ole omaa liikuntatoimea, jolloin opiskelijajärjestö on saattanut ottaa sen omaksi tehtäväkseen ja palkannut itselleen liikuntasihteerin. Ellei palkattua henkilökuntaa ole kummassakaan, opiskelijaliikunta perustuu kyseisessä korkeakoulussa kokonaan vapaaehtoisen opiskelijatoiminnan varaan.

Kaikkia näitä toimintaan jollain tavoin osallistuvia tai vaikuttavia henkilöitä kutsutaan tässä tutkimuksessa *opiskelijaliikuntatoimijoiksi*. Käsite pitää sisällään sekä opiskelijayhteisössä liikuntatoiminnan suunnitteluun ja järjestämiseen osallistuvia henkilöitä että opiskelijayhteisön liikuntatoimintaan esim. päätöksillään vaikuttavia henkilöitä.

Opiskelijoiden Liikuntaliitonkin toiminta on muuttunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Selkeästi kansalaistoimintaan perustuvan toiminnan sekaan on tullut yhteiskunnallisesta vastuusta kumpuavia tehtäviä. Vuonna 2000 järjestölle laadittiin viiden vuoden

päähän tähtäävä strategia, jonka visiossa vuonna 2005 "Opiskelijoiden ja nuorten aikuisten hyvinvointi on arvostettua suomalaisessa yhteiskunnassa. Osana itsestään huolehtimista opiskelijat liikkuvat paikallisen liikuntatoiminnan monipuolisen tarjonnan kannustamina." (Opiskelijoiden Liikuntaliitto 2000) Visiosta käy selväksi, että siinä vedotaan toiminnan yleishyödyllisiin näkökulmiin ja yhteiskunnalliseen merkitykseen. Visioon on jo sisällytetty julkisen toiminnan tehtäviä. Paikallisen toiminnan edistäminen on alisteinen tälle isolle tehtävälle.

Opiskelijaliikunnan strategiassa 2000-2005 on lisäksi määritelty kaksi päävalintaa. Ensiksikin toiminnan luonne on keskitetty opiskelijoiden suureen enemmistöön (60%) eli potentiaalisiin liikkujiin, jotka suhtautuvat liikkumiseen melko positiivisesti, mutta harrastavat sitä satunnaisen säännöllisesti. Muut määritellyt ryhmät ovat liikunnallisesti aktiiviset, 30 % ja liikunnallisesti passiiviset, 10 %. Potentiaalisten liikkujien ryhmän harrastama liikunta on ennen kaikkea terveys-, kunto-, ja virkistysliikuntaa, johon siis toiminta tulisi keskittää. Toiseksi strategiassa keskityttiin paikallisen liikuntatoiminnan tukemiseen, koska katsottiin, että satunnaisesti liikuntaa harrastavien opiskelijoiden liikkumista edesauttaa parhaiten paikallisen liikuntatoiminnan tarjoamat mahdollisuudet. Paikallisen toiminnan ydintoimijoiksi on lueteltu korkeakoulujen liikuntatoimet, paikalliset opiskelijajärjestöt sekä OLL valtakunnallisena veturina. (Opiskelijoiden Liikuntaliitto 2000) Strategia-prosessissa olivat mukana jäsenistö ja vapaaehtoistoimijoita sekä laajasti muita liikunnan ja opiskelijatoiminnan parissa olevia tahoja ja toimijoita, mutta strategian hyväksymisen jälkeen toimijat ovat ehtineet vaihtua jo moneen otteeseen, joten strategian ydinajatuksen siirtyminen uusille toimijoille ei ole välttämättä toiminut aukottomasti.

5.2 Tutkimusmenetelmä sekä aineisto ja sen kerääminen

Tämän tutkimuksen aineistona on käytetty opiskelijaliikunnan strategiaan keskeisesti liittyville kansalaistoimijoille tehtyä kyselyä (Liite D). Liiton jäsenjärjestöissä keskeisiä toimijoita ovat jäsenjärjestöjen päättävissä asemassa toimivat henkilöt, etenkin hallituksen liikuntavastaavat, puheenjohtajat ja pääsihteerit sekä liikuntatoimintaa niissä järjestävät tahot (esim. liikuntavaliokuntien jäsenet, vapaaehtoiset tapahtumien järjestäjät). Jäsenjärjestöjen lisäksi keskeisessä asemassa strategian kannalta ovat opiskelijoiden päivittäistä liikuntatoimintaa järjestävät tahot, eli korkeakoulujen liikuntatoimet.

Tutkimuksen toteutuksesta sovittiin Opiskelijoiden Liikuntaliiton silloisen pääsihteerin kanssa loppuvuodesta 2003. Tutkimukseen osallistuivat vuonna 2004 valtakunnalliseen opiskelijaliikuntatoimintaan osallistuneet, edellä luetellut keskeiset tahot: Liiton vuoden 2004 jäsenjärjestöjen puheenjohtajat, pääsihteerit ja ns. ”sektoritoimijat” eli valtakunnalliseen toimintaan osallistuneet opiskelijaliikunnan päättäjät ja järjestäjät, joita ovat opiskelijajärjestöjen hallitusten liikuntavastaavat, liikuntavaliokuntien puheenjohtajat, sekä sosiaalipoliittiset- tai hyvinvointisihteerit tms. Yhteisenä olettamuksena kaikille on, että he ovat jollain tasolla osallistuneet valtakunnalliseen opiskelijaliikuntatoimintaan ja sen kautta opiskelijaliikunnan strategia ja liiton toiminta on heille tuttuja. Jäsenten lisäksi tutkimukseen osallistuivat myös korkeakoulujen liikuntatoimien työntekijät.

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua kyselylomaketta. Lomakkeessa oli sekä määrällisiä monivalintatehtäviä että niitä täydentäviä avoimia kysymyksiä. Monivalintatehtävillä haettiin eksaktia määrällistä tietoa opiskelijaliikunnan kansalaistoimijoista ja avoimilla kysymyksillä puolestaan haluttiin täydentää määrällisten kysymysten kautta saatavaa tietoa, ns. lihaa luiden ympärille. Tutkimuskysymysten luonne on osaltaan kartoittavia, osaltaan kuvailevia, joten sekä määrällisten että laadullisten menetelmien käyttö oli suositeltavaa.

Aineiston kerääminen tapahtui sähköisesti verkossa olevan kysymyslomakkeen avulla. Web-lomakkeella tehtävän tutkimuksen hyötyjä on mm. nopeus. Aineisto on välittömästi analysoitavassa muodossa, avoimet vastaukset on litteroitu ja strukturoidut kysymykset koodattu. Web-lomake on helposti vastaajan saavutettavissa ja siihen vastaaminen on helppoa. Tiedonkeruuseen käytetty aika on huomattavasti lyhempi kuin postitse lähetetyllä lomakkeella. Web-lomakkeella on toki myös haittapuolensa. Tutkijalla täytyy olla taitoa rakentaa web-pohjainen järjestelmä tai resursseja teettää se jossakin muualla. Tavalliselle web-sivulle on pääsy kenellä tahansa, joten vastaajajoukosta ei voi siinä tapauksessa olla täysin varma. Joku voi vastata kyselyyn useaan kertaan tai joku tutkimusjoukkoon kuulumaton voi eksyä sivulle. Lomakkeen pystyy suojaamaan salasanalla, mutta se vaatii jälleen lisää teknisiä resursseja. Salasanalla sisään tullessaan vastaaja taas saattaa kokea, että hänen anonymiteettinsä on vaarassa. (Mann & Stewart 2000)

Tässä tutkimuksessa käytettiin valmista verkkokyselyihin suunniteltua verkkotyökalua. Webropol-ympäristössä oli mahdollista suunnitella yksilöllisen näköinen verkkokysely,

joka toimi ssl-suojatussa yhteydessä. Ulkopuolisten oli mahdotonta päästä käsiksi vastauksiin ja tätä korostettiin vastaajille kyselyä lähetettäessä. Tutkimusjoukkoon kuuluneet saivat sähköpostiinsa kutsun vastata kyselyyn ja kutsun mukana henkilökohtaisen http-linkin tutkimukseen. Kun vastaaja oli lähettänyt vastauksensa verkossa, henkilökohtainen linkki poistui käytöstä, eli jokainen vastaaja pystyi vastaamaan kyselyyn ainoastaan keran. Webropol-järjestelmästä tutkija saattoi tilata aineiston erilaisina taulukoina tai raportteina, joita pystyi edelleen käsittelemään taulukkolaskentaohjelmilla tai muilla tavoin.

Tutkimusjoukko oli nuoria koulutettuja henkilöitä, joten oletuksena oli, että tietotekniikan käyttö ja internetympäristö on heille tuttu. Kaikki vastaajat olivat tavoitettavissa sähköpostilla ja oletettavaa oli, että heillä on mahdollisuus päästä verkkoon suhteellisen helposti. Vastaaminen pyrittiin tekemään mahdollisimman helpoksi sekä webropol-ohjelmiston suomilla teknisillä mahdollisuuksilla että ohjeistamalla vastaajia kyselyn eri vaiheissa kutsusta yksittäisiin kysymyksiin. Kysymyslomakkeen toimivuutta ja kysymysten ymmärrettävyyttä testattiin ensin paperiversiona Opiskelijoiden Liikuntaliiton liittokokouksen yhteydessä 4. - 5.11. 2004. Testilomakkeeseen vastasi 4 henkilöä, jotka kuuluivat tutkimusjoukkoon. Heidän kommenttinsa perusteella laadittiin lomakkeen sähköinen versio, jonka tekninen toimivuus ja ymmärrettävyys testattiin vielä erikseen seitsemällä (7) henkilöllä. Tässä testiryhmässä oli mukana liiton toimi- ja luottamushenkilöitä, aktiivisia opiskelijaliikuntatoimijoita jäsenjärjestöistä sekä pari kokonaan opiskelijaliikuntatoiminnan ulkopuolelta tulevaa henkilöä.

Tutkimuksesta tiedotettiin jäsenistölle ja liiton sidosryhmille Opiskelijoiden Liikuntaliiton kuukausitiedotteessa Ollissa ja Mailissa 18.11.2004. Tiedotteessa kerrottiin, minkälainen tutkimus tullaan tekemään ja mitä tarkoitusta varten. Kerrottiin myös, että tutkimusjoukkoa tullaan lähestymään kyselyn muodossa joulukuun 2004 alussa ja kannustettiin kyselyn saavia vastaamaan siihen aktiivisesti. Kyselyn linkki ja saate lähetettiin suoraan vastaajien sähköpostiin 7.12.2004. Yhteensä kyselyjä lähetettiin 118 kpl. Sähköpostissa oli suora henkilökohtainen linkki web-lomakkeeseen. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa 20.12. saakka. Muutama päivä ennen vastausajan umpeutumista kyselyyn vielä vastamattomia muistutettiin kyselystä, mikä toikin mukavasti lisävastauksia vielä viime päivinä.

Vastauksia kyselyyn saatiin 40 kpl, eli vastausprosentti jäi melko alhaiseksi, noin 34 %:iin. Kyselyn ajankohta ei välttämättä ollut paras mahdollinen, koska se ajoittui juuri ennen joululomia ja monen vastaajan toimikausi opiskelijajärjestön tehtävissä päättyi vuoden vaihteeseen. Kysely haluttiin kuitenkin tehdä näille ”vanhoille” toimijoille, jotka tuntevat järjestön toiminnan vähintään vuoden ajalta. Jos kyselyä olisi viivytetty tehtäväksi vuoden vaihteen jälkeen, olisi se siirtynyt saman tien pitkälle kevääseen, koska uusilla toimijoilla vie aikansa perehtyä asioihin. Vastausporkkanana käytettiin sykemittarin arvontaa, johon vastaajat pääsivät osallistumaan vastauksensa lähetettyään.

Kevään 2005 aikana webropol-järjestelmästä saadut vastaustaulukot muokattiin analysoitavaan muotoon. Analysoinnissa käytettiin apuna SPSS 12.0.1 for Windows -ohjelmaa, joka mahdollisti aineiston monipuolisen mutta käyttäjäystävällisen käsittelyn. Tutkimuksen tuloksia esiteltiin opiskelijaliikuntatoimijoille Opiskelijoiden Liikuntaliiton strategiaseminaarissa 9.5.2005.

5.3 Mittarin rakentaminen

Tutkimuksen data kerättiin itse tehdyllä kyselylomakkeella, joka löytyy kokonaisuudessaan liitteestä D. Itse tehdyn lomakkeen hyödyksi voi lukea mm. mahdollisuuden muokata kysymyksiä juuri kyseisen tutkimuksen tutkimuskysymyksiin sekä kohdeorganisaation tarpeisiin ja tilanteisiin sopiviksi. Tämä nähtiin tärkeäksi, koska tutkimuksen kohteena oleva opiskelijaliikunnan toimintakenttä on hyvin monimuotoinen, eikä tahdo asettua oikein mihinkään yleiseen muottiin. Sitoutumisen tutkimiseen on kehitetty muutamia standardisoituja mittareita. Näitä ovat mm. Organizational Commitment Questionnaire (Mowaday et al 1979) sekä Mayerin ja Allenin affektiivista, laskelmoivaa ja normatiivista sitoutumista mittaava mittari (Allen & Mayer 1990). Näitä mittareita onkin käytetty eri tavalla soveltaen hyväksi tutkimuksissa, jotka koskevat sitoutumista. Mittarit ovat englanninkielisiä, joten niiden suora käyttö suomalaisessa kulttuuriympäristössä olisikin hankalaa.

Lisäksi sitoutumisesta tehty tutkimus keskittyy pääasiassa yksityiselle sektorille ja valmiit, mm. edelläkin mainitut sitoutumismittarit on laadittu pääasiassa tätä tarkoitusta varten. Jäsenyys Opiskelijoiden Liikuntaliitossa ei perustu henkilökohtaiseen päätökseen, joten sitoutumisen lähtökohdat ovat melko erilaiset. Standardisoituja kysymyslomakkeita toki

käytettiin hyväksi lomaketta rakennettaessa, mutta vain soveltavin osin ja suomalaiseen kansalaistoimintaympäristöön ja erityisesti opiskelijaliikuntatoimintaan muotoiltuna.

Tutkimuslomakkeen kysymyksistä käsitellään tässä tutkimuksessa ainoastaan tutkimuskysymysten selvittämiseen tarvittavat osat. Lomakkeella on kysytty myös muita, toimeksiantajan tarkoituksiin liittyviä kysymyksiä. Tämän vuoksi tuloksissa ei käsitellä lainkaan tutkimuslomakkeen kysymyksiä 8) Ensikosketuksesi opiskelijaliikuntaan, 11) Millä tavoin ja miten usein osallistut opiskelijaliikuntatoimintaan sekä 13) Mikä on mielestäsi oma roolisi opiskelijaliikuntaorganisaatiossa. Lomakkeen kysymykset kumpusivat vahvasti tutkimuskysymyksistä ja liittyivät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

Taustakysymykset

Taustakysymysten tarkoituksena on jakaa aineisto sellaisiin olennaisiin ryhmiin, jotka ovat muiden kyselyssä esitettyjen vastausten kannalta merkityksellisiä. Taustakysymykset muodostuivat tässä tutkimuksessa sekä tutkijan oman järjestökokemuksen, liiton organisaatorakenteen muiden toimijoiden kanssa käytyjen keskustelujen että aikaisempien tutkimusten esittämien faktojen perusteella. Ns. tärkeimmiksi taustamuuttujiksi (joiden mukaan aineistoa on laajasti analysoitu ja myös löydetty merkittäviä tuloksia) muodostuivat kaksi kansalaistoimijan tehtävään liittyvää ominaisuutta. Ensimmäinen liittyy tehtävän sisältöön eli pitääkö tehtävä sisällään liikuntaan liittyviä aiheita, vastuita tai tehtäviä vai liittyykö henkilön tehtävä puhtaasti muihin opiskelijajärjestötehtäviin, esimerkiksi sosiaali- tai koulutuspolitiikkaan. Taustatekijä viittaa järjestön taustan kaksijakoisuuteen. OLL on yhtä aikaa liikuntajärjestö ja opiskelijajärjestö ja mukana on henkilöitä molemmista taustoista. Oletamus on, että näiden intressit saattavat toisinaan törmätä ja tietyn tyyppinen toiminnan suuntaus vaikuttaa sitoutumiseenkin. Toinen tärkeäksi koettu ulottuvuus taustakysymyksissä oli toiminnan luonne. Opiskelijaliikunnan tehtävissä toimii sekä puhtaasti vapaaehtoistoimintaa tekeviä henkilöitä että vaaleilla valittuja luottamushenkilöitä esimerkiksi opiskelijajärjestöjen hallituksissa tai edustajistoissa, mutta myös palkattuja toimihenkilöitä jäsenjärjestöjen tai korkeakoulujen palkkalistoilla. Tässäkin tilanteessa motivoituneita sitoutumiselle ovat oletettavasti hyvin erilaiset. Toiset kun saavat työstään palkkaa ja toisille kyseessä on vapaa-ajan käyttö.

Muina taustatietoina vastaajilta kysyttiin sukupuolta, osallistumista OLL:n virallisiin valiokuntiin tai työryhmiin, taustayhteisöä, taustayhteisön kokoa ja sen jäsenyyttä OLL:ssa vuonna 2005.

Sitoutumisen luonne ja motiivit, joihin sitoutuminen perustuu

Tutkimuksen kyselylomakkeen loppuun rakennetun sitoutumismittarin teossa käytettiin soveltuvin osin hyväksi olemassa olevia organisaatiositoutumisen mittaamiseen tarkoitettuja mittareita, kuten Mayerin ja Allenin sitoutumisen kolmea komponenttia mittavaa mallia (Allen & Mayer 1990), Porterin ja Mowdayn Organizational Commitment Questionnaire -mittaria (Mowaday et. al. 1979) sekä Beckerin ja Bilingsin sitoutumisen kohdetta käsittelevää teoriaa (Becker & Billings 1993). Alkuperäiset mittarit ovat englanninkielisiä, joten väittämät käännettiin ensin suomen kielelle, jonka jälkeen niitä muokattiin sopimaan suomalaiseen kulttuuriympäristöön ja erityisesti tutkimuksen kohteena olevan organisaation tarpeisiin. Sitoutumismittari muodostui 14 väittämästä, joihin vastattiin likertin viisiportaisella asteikolla (1=täysin eri mieltä, 2=melko eri mieltä, 3=ei puolesta eikä vastaan, 4=melko samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä).

Ensimmäinen tutkimuskysymys kuului: 'Millaista sitoutumista opiskelijaliikuntatoimijoilla ilmenee ja millaisiin motiiveihin se perustuu?' Sitoutumismittari vastaa ensimmäisen tutkimuskysymyksen alkuosaan ja osaksi myös jälkimmäiseen, mutta erityisesti motiivien kartoitusta varten kysymyslomakkeeseen liitettiin Fischerin ja Schafferin (1993) laatimaan vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiokategoriointiin perustuva kysymys. Fischerin ja Schafferin kategorioista (katso luku 4.2) valittiin ja muotoiltiin tutkimuksen kohtena olevalle organisaatiolle sopivat esimerkit. Avoimella kysymyksellä 'Miksi olet mukana toiminnassa nyt?' odotettiin lisäksi täydennystä ja selvitystä motivaatiokategorioiden valintoihin. Avoin kysymys sijoitettiin tarkoituksella ennen monivalintakysymystä, jotta vastaajat pohtisivat motiivejaan myös kategorioiden ulkopuolelta ja jotta esiin voisi tulla myös uusia ja kategorioita täydentäviä opiskelijaliikuntatoimijoiden näköisiä näkökulmia.

Sitoutumisen kohde

Toinen tutkimuskysymys sitoutumisen kohteesta liittyy kansalaistoiminnan asemaan nyky-yhteiskunnassa suhteessa markkinavoimiin ja erityisesti julkiseen sektoriin. Kansalais-toiminta on nimensä mukaan perinteisesti kansalaisten omista lähtökohdista kumpuavaa

toimintaa ja siksi on oletettavaa, että siinä mukana olevat henkilöt ovat sitoutuneita tekemiseensä. Muillakin tahoilla on kuitenkin odotuksia kansalaistoiminnalle. Yhteiskunnalle vireä kansalaistoiminta on etu ja valtio jakaakin tukea kansalaisjärjestöille, mutta edellyttää vastapalvelukseksi tietyn tyyppistä toimintaa. Tämä näkyy kansalaisjärjestöissä yhä lisääntyvinä strategioina ja ohjelmatöinä. Kysymykseksi nouseekin, voiko ruohonjuuritason kansalaistoimijat sitoutua tällaisiin valtakunnan tason strategioihin, joita opiskelijaliikunnan parissakin on tämän vuosituhaten alussa puuhailtu.

Kysymystä lähestyttiin Beckerin ja Billingsin sitoutumisen kohdetta käsittelevän teorian kautta (Becker & Billings 1993). Beckerin ja Billingsin mukaan henkilö voi olla täysin sitoutunut organisaation kaikkien tasojen toimintaan tai vastakohtana ei ole lainkaan sitoutunut organisaation minkään tason toimintaan. Useimmiten kyseessä on kuitenkin joku välimuoto. Globaalisti sitoutunut on sitoutunut vahvasti koko organisaatioon, mutta erityisesti sen ylimpään johtoon, mutta vähemmän työyksikköön (paikallistasoon) ja sen johtajiin. Sitoutuminen on paikallista, jos henkilö on sitoutunut vahvasti työyksikkönsä ja sen johtajiin ja heikosti organisaatioon kokonaisuudessaan. (Becker & Billings 1993) Kyselylomakkeen sitoutumismittariin sisällytettiin kaksi väittämäparia, jossa aihe oli sama, mutta parista toinen koski paikallista ja toinen valtakunnallista sitoutumista.

Sitoutumisen kohteena käsiteltiin myös suoraan opiskelijaliikunnan strategisia valintoja. Tätä ajatellen sitoutumismittariin liitettiin myös kaksi suoraan strategiakauden arvoihin ja päämääriin liittyvää väitettä. Valtakunnallisen luonteensa vuoksi niitä voidaan pitää joltain osin globaaliin sitoutumiseen liittyvinä, mutta ne käsitellään kuitenkin erikseen sitoutumisena yhteisön yhteisiin strategisiin valintoihin. Nämä strategiaväitteet ovat: 'Liikunnan tulisi olla tärkeä osa korkeakoulutusta' ja 'Opiskelijaliikuntatoimintaan panostamalla voidaan saada aikaan työkykyisyydessä myöhemmin näkyviä tuloksia'.

Tiedon kulun toimivuus paikallisella ja valtakunnallisella tasolla

Vakuuttava määrä tutkimuksia on todennut, että myönteisesti koettu viestintä ja viestintäilmasto lisää yleistä tyytyväisyyttä ja tehostaa yhteisön toimintaa eli parantaa tuloskykyä (Juholin 2001). Tyytyväisyys puolestaan edesauttaa merkittävästi myös sitoutumista. Vapaaehtoisorganisaatioilla ei ole kevyen organisaatorakenteensa vuoksi useinkaan mahdollisuuksia yritysmäiseen laajaan, järjestelmälliseen ja formaaliin viestintäverkostoon ja

se asettaa haasteita tiedon kululle. Vaikka organisaatio on kevyt ja vapaaehtoiseen liittymiseen perustuva, viestinnän on silti toimittava ja vastattava toimijoiden tarpeisiin.

Neljäs tutkimuskysymys siirtyi lähes sellaisenaan kyselylomakkeelle. Toimijoiden kokemuksia ja toiveita organisaation viestinnästä haluttiin esiin omin sanoin. Kansalaistoiminnassa viestintäverkostot ovat usein epämuodollisia ja vaikka virallisia tiedotuskanavia on olemassa, tärkeääkin informaatiota välittyy usein epävirallisten viestintäkanavien kautta. Avoimilla kysymyksillä haluttiin laajentaa näkemystä siitä, millainen opiskelijaliikunnan viestintäverkosto todella on ja miten se toimijoiden kokemuksen mukaan toimii. Tällaiseen uusien asioiden kartoittamiseen avokysymykset sopivat parhaiten. Kokonaan strukturoidulla kyselylomakkeella ei välttämättä pystytä selvittämään viestintäkokonaisuuden kaikkia ulottuvuuksia. Avoimet kysymykset ottavat strukturoitua paremmin huomioon tutkimuskohteen ympäristön (Tukiainen 1999). Paikallisella tasolla toimivaa viestintäverkostoa kartoitettiin opiskelijaliikuntatiedon foorumeita koskevalla kysymyksellä ja toimijoiden kokemuksia ja toiveita viestinnästä pyydettiin arvioimaan sekä keskusjärjestön ja paikallisyhteisön että paikallisyhteisön ja opiskelijoiden välillä. Kysymyksissä puhuttiin viestinnän sijaan tiedon kulusta, koska käsitteen ajateltiin olevan vastaajalle yksiselitteisempi ja uskottiin, että sen avulla kokemuksia viestinnästä on helpompi pukea sanoiksi.

Kohdennettua informaatiota keskusjärjestön ja toimijoiden välisestä viestinnästä haettiin lisäksi tietovajetta koskevalla täsmäkysymyksellä. Kysymyssarjan muodostamisessa käytettiin hyväksi mm. Osmo A. Wiion ja Martti Helsilän vuosina 1971–1972 kehittämää määrämuotoista LTT-kyselylomaketta, jonka Wiio myöhemmin kehitti OCD-menetelmäksi (Organizational Communication Development) (Juholin 1999, 73). Kysymysten muotoilussa kolmannen sektorin tarpeisiin apuna toimi Maarit Honkonen Seppälän (2003) pro gradu -tutkimus Nuorisoyhteistyö Allianssi ry:n sisäisestä viestinnästä (Honkonen-Seppälä 2003).

5.4 Analyysimenetelmät

Tämän tutkimuksen luonne on yhtä aikaa kartoittava ja kuvaileva. Kartoittavasta tutkimusotteesta on kyse silloin, kun halutaan selvittää vähän tunnettuja ilmiöitä sekä etsiä uusia näkökulmia tai löytää uusia ilmiöitä. Kuvaileva tutkimus puolestaan pyrkii esittämään tarkkoja kuvauksia henkilöistä, tapahtumista tai tilanteista ja dokumentoida ilmiöi-

den keskeisiä, kiinnostavia piirteitä. Kartoittavan tutkimuksen tutkimusote on tavallisimmin kvalitatiivinen, kun puolestaan kuvailevalla tutkimuksella se voi yhtä hyvin olla kvantitatiivinenkin (ks. esim. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000).

Tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi valittiin puolistrukturoitu kyselylomaketutkimus, jossa oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset analysoitiin kvantitatiivisesti SPSS -ohjelmalla. Lomakkeen yksi keskeinen osuus oli sitoutumismittari, jossa oli 14 väittämää ja vastausvaihtoehtona Likertin viisiportainen asteikko. Tilastotieteen näkökulmasta kyseessä on tällöin järjestysasteikollinen muuttuja, jolloin esimerkiksi keskiarvon laskeminen ei olisi sallittua, mutta yleisesti ihmistieteissä Likert-asteikkoa pidetään kuitenkin välimatka-asteikkona, koska suuressa vastaajajoukossa voidaan olettaa etäisyyksien vakioituvan eri kohdilla asteikkoa. Näin Likert-asteikon voidaan olettaa käyttäytyvän kuten intervalliasteikko (Erätuli et al. 1994, 40 ja Tähtinen & Kaljonen 1996, 12). Keskiarvon käyttö saattaa häivyttää näkyvistä aineistossa esiintyviä poikkeamia ja näin ”latistaa” tuloksia, mutta se antaa kuitenkin yleiskuvan saaduista tuloksista. Tässä tutkimuksessa käytettiin viisiportaista Likert-asteikkoa.

Sitoutumismittarin väittämät ryhmiteltiin summamuuttujiksi, jotka kukin edustivat eri sitoutumisen dimensioita. Summamuuttuja muodostetaan yhdistelemällä useita sellaisia muuttujia, joiden arvellaan muodostavan kattavan ja yhteneväisen kokonaisuuden (Tähtinen & Kaljonen 1996, 142). Näin useampi samaa asiaa mittaava muuttuja voidaan yhdistää yhdeksi muuttujaksi ja tuloksia tarkastellessa voidaan yksittäisten väittämien sijasta käsitellä asiakokonaisuuksia. Muodostettujen summamuuttujien ryhmittelyssä käytettiin hyväksi faktorianalyysin yhteydessä olevaa pääkomponenttianalyysiä. Sen avulla saadaan selville, mitkä muuttujat mittaavat sisällöltään samoja ominaisuuksia. Menetelmä kertoo, miten muuttujia olisi mielekästä yhdistellä tai ryhmitellä ja toisaalta mitkä muuttujat ovat toisista riippumattomia (Valli 2001, 87, Nummenmaa 2004, 333). Vallin (2001) mukaan faktorianalyysi onkin hyvä tapa tarkistaa ennakkokäsitysten ja teorioiden pitävyys erikseen käsiteltävän aineiston kohdalla. Faktorianalyysin lisäksi muuttujien yhdisteltävyyttä testattiin myös Pearson tulomomenttikorrelaatiotestillä. Korrelaatiokerroin on kahden muuttujan välisen riippuvuuden voimakkuutta mittaava tunnusluku (Valli 2001, 60-70). Sen avulla voitiin siis erikseen tarkistaa yksittäisten muuttujien keskinäinen riippuvuus eli kuinka hyvin ne mittaavat samaa asiaa. Nummenmaan (2004, 332) mukaan tulomo-

menttikorrelaatiokertoimet toimivat hyvin, kun tarkasteltavien muuttujien määrä on pieni. Kun muuttujien määrä kasvaa, faktorianalyysi on toimivampi keino.

Tilastollisen tutkimuksen ja otoksen avulla pyritään saamaan tuloksia, joiden pohjalta voidaan kertoa havaintojen esiintymisestä perusjoukossa. Tällöin tutkimustulokset yleistetään perusjoukkoon eli selvitetään, esiintyykö saatu tulos todennäköisesti myös perusjoukossa. Tilastolliset merkitsevyydestaukset kertovat millaisella varmuudella tiedot voidaan yleistää koskemaan perusjoukon alkioita tai jäseniä (Valli 2001, 71). Erojen merkitsevyyttä ilmaisee p-arvo. Tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä, kun $p < 0,05$, tilastollisesti merkitsevä, kun $p < 0,01$ ja tilastollisesti erittäin merkitsevä, kun $p < 0,001$.

Testejä on olemassa useita ja ne jakautuvat parametrisiin ja ei-parametrisiin. Parametrisissä testeissä vertaillaan keskiarvoja, joten ne soveltuvat välimatka- ja suhdeasteikkolisille muuttujille. Ei-parametriset testit on taas tarkoitettu luokittelu- ja järjestysasteikkolisille muuttujille, mutta myös niiden välillä on soveltuvuudessa eroja. Muun muassa aineiston jakautuminen muuttujan sisällä vertailtavien ryhmien suhteen on yksi valintakriteeri (Valli 2001, 71 ja Nummenmaa 2004, 142-143). Tässä tutkimuksessa käytettiin tilanteesta ja muuttujista riippuen mm. korrelaatiotestejä (Spearman, Pearson), ei-parametrisiä testejä (Mann-Whitneyn U-testi, Kruskal-Wallis-testi), parametrisiä testejä (t-testi, varianssianalyysi) sekä faktorianalyysiä. Otoksen pienuuden vuoksi välillä jouduttiin tyytymään pelkkiin frekvenssijakaumien esittämiseen, koska tilastollista merkitsevyyttä ei aukottomasti pystytty todistamaan. Tällaisissa tilanteissa esitykseen otettiin mukaan sekä jakaumat että niiden prosenttiosuudet.

Avoimet vastaukset luokiteltiin käsin sisällöltään erilaisiin vastaajaryhmiin. Ryhmittely perustui taustateorioihin liittyviin aihekokonaisuuksiin sekä tutkijan omaan arviointiin vastausten sisällöstä. Kaikki avoimet vastaukset luettiin huolellisesti läpi useaan kertaan. Ensin muodostettiin yleiskäsitys vastausten sisällöstä ja sen jälkeen jokainen vastaus eriteltiin sen mukaan mitä aiheita se käsitteli. Erittelyn jälkeen vastauksia voitiin jakaa sisällöltään suurempiin ryhmiin. Avoimista vastauksista poimittiinkin lähinnä usein toistuvia aihekokonaisuuksia, keskeisiä piirteitä ja asenteiden ilmenemismuotoja. Avointen vastausten kohdalla tulee muistaa, että niistä muodostetut kategoriat ovat tutkijan ymmärrys ja yhteenveto tutkimukseen osallistuneiden vastauksista. Epäselvyyksien välttämiseksi tulosten analysoinnin yhteyteen on liitetty otteita vastauksista.

5.5 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen luotettavuuden muodostavat yhdessä tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti. Tutkimuksen reliabiliteetilla (pysyvyys) tarkoitetaan tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetti on sitä suurempi, mitä vähemmän sattuma on vaikuttanut tuloksiin (Valli 2001, 92). Validius puolestaan tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi, Remes, Saja-vaara 2002, 213-214).

Reliabiliteettia voidaan mitata rinnakkaismittauksen, puolitusmenetelmän tai uusintamittauksen avulla. Uusintamittauksessa toistetaan samalla mittarilla mittaus jonkin ajan kulluttua. Rinnakkaismittaus on saman asian mittaamista kahdella eri mittarilla yhtä aikaa. Käytännössä se voi tarkoittaa kontrollikysymysten käyttämistä esimerkiksi kyselylomakkeessa. Puolitusmenetelmää käytetään silloin kun mittari koostuu useista eri osioista kuten koulukokeiden yhteydessä. (Valli 2001, 92) Tässä tutkimuksessa käytettiin hyväksi rinnakkaismittausta. Strukturoitujen kysymysten ohella samoja asioita kysyttiin hieman vapaammin avoimilla kysymyksillä. Avoimet vastaukset syvensivät strukturoiduista kysymyksistä saatuja tietoja ja toisaalta toimivat kontrollikysymyksinä. Kun vastaukset antoivat saman suuntaista informaatiota oli oletettavaa, että mittari on luotettava.

Puhuttaessa kvantitatiivisista tutkimuksista mittausten luotettavuus voidaan todeta erilaisin laskutoimituksin. (ks. esimerkiksi Erätuli, Leino & Yliluoma 1994, 100-104 ja Valli 2001, 94) Esimerkiksi summamuuttujien reliabiliteetin eli sisäisen johdonmukaisuuden selvittämisessä yksi suosituin tapa on ollut Cronbachin alfa-kerroin (Valli 2001, 94). Tässä tutkimuksessa, edellisessä kappaleessa esitettyjen testien lisäksi, on käytetty Cronbachin alfakerrointa reliabiliteetin toteamiseen sitoutumismittarin summamuuttujien yhteydessä.

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa käytetyn sitoutumismittarin luotettavuutta nostaa se, että se on rakennettu paljon testattujen ja kansainvälisesti käytettyjen mittareiden perusteella. Toki mittaria on muokattu suomalaisen kulttuuriympäristöön ja kansalaisjärjestötoimijoille sopivaksi, mutta alkuperäisten mittareiden luonne pyrittiin säilyttämään. Vastausten luotettavuutta pyrittiin parantamaan testaamalla lomakkeen kysymysten ymmärrettävyyttä ja käytettävyyttä pariinkin otteeseen sekä paperimuotoisella lomakkeella että lopullisella sähköisellä versiolla. Lomakkeen täyttöä lisäksi ohjeistettiin monin

keinoin saatteessa sekä internet-tekniikan suomin apuvälinein. Vastaushetken ympäristöön ei pystytty vaikuttamaan, koska lomake lähetettiin vastaajille sähköpostilla ja he vastasivat siihen itsenäisesti kukin haluamanaan ajankohtana. Inhimillisten virheiden esiintyminen tulosten syöttämisessä koneelle voitiin välttää tekemällä kysely sähköisesti. Vastaukset olivat näin jo valmiiksi sähköisessä muodossa ja valmiina analysoitavaksi.

Tutkimuksen sisällöllistä validiutta laskee hieman alhainen vastausprosentti (n. 40 %). Tutkimus ei välttämättä edusta kattavasti koko opiskelijaliikunnan toimijakenttää, mutta antaa kuitenkin jotain suuntaa tutkimuskohteen sitoutumisesta. Tutkimuksen ajankohta ei välttämättä ollut paras mahdollinen, koska useiden toimijoiden kausi oli juuri päätty-mässä. Toisaalta heillä oli kokemusta liiton toiminnasta koko toimikautensa ajalta. Vas-tausprosentin jäädessä alhaiseksi voidaan perustellusti esittää kysymys, vastasiko kyselyyn vain toimintaan jo valmiiksi jollain tasolla sitoutuneet henkilöt. Toisin sanoen vääristyikö tulos jo vastaajajoukon valikoitumisessa. Tähän pyrittiin varautumaan laittamalla vas-taamiseen muutakin porkkanaa. Kaikki lomakkeen palauttaneet saattoivat osallistua syke-mittarin ja elokuvaalippujen arvontaan. Tämän uskottiin houkuttelevan muitakin kuin ak-tiivisia henkilöitä vastaamaan kyselyyn.

Avointen kysymysten tulkinta ja ryhmittely oli tutkimuksen tekijän harkinnassa. Sekä ky-symysten asettelua että niiden tulkintaa varmasti auttoi, että tutkimuksen tekijä tunsi tut-kimuksen kohteen erittäin hyvin työsuhteensa kautta. Toisaalta joiltain osin se saattaa myös heikentää tutkimuksen objektiivisuutta. Tutkijan ollessa itse osa organisaatiota ja sen viestinnästä vastaava henkilö, voidaan pohtia myös vastausten rehellisyyttä. Onko kaikki uskaltaneet vastata kuten oikeasti ajattelevat, vai onko vastauksia lievennetty kiinni jäämisen pelossa tai paranneltu plussapisteiden toivossa? Tässä tilanteessa toimijoiden toimikauden loppuminen toimii tutkimuksen kannalta positiivisessa mielessä. Vastausten luottamuksellista käsittelyä pyrittiin myös korostamaan monin paikoin tutkimuksen saat-teessa, eikä henkilötietoja liittynyt lomakkeeseen lainkaan. Arvontaankin osallistuminen tapahtui kokonaan erillisellä lomakkeella.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimukseen vastasi 40 opiskelijaliikuntatoimijaa eli noin 30 % tutkimuksen kohderyhmästä. Vastaajista miehiä oli 55 % ja naisia 45 %.

Vastaajista puolet (20) kertoi toimintansa opiskelijayhteisössä perustuvan työntekijäsuhteeseen. Toinen puolikas koostui vaaleilla valituista luottamushenkilöistä (30 %) ja vapaaehtoisesti toimintaan osallistuvista (20 %). Työntekijöiden rooli korostuu tutkimuksessa ehkä hieman liikaa. Työntekijäprosentissa näkyy liikuntasuhteiden suuri vastausaktiivisuus. Heitä on 2000-luvun alkupuolella aktiivisesti sitoutettu liiton toimintaan ja ehkäpä toiminnan tulos näkyy nyt myös tässä.

Aineiston pienuuden vuoksi (N=40) jouduttiin useissa kohdin muuttujien luokkia yhdistelemään suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Yhdistelyn avulla saatiin keskenään verrattavissa olevia luokkia ja pystyttiin luotettavasti osoittamaan tilastollinen merkitsevyys. Tällainen taustamuuttuja oli mm. vastaajan tehtävän sisältö taustayhteisössään.

Puolella vastaajista tehtävän sisältö liittyi pääasiassa liikuntaan. Vajalle 40 %:lle vastaajista sisältö oli yleisiä opiskelijajärjestötehtäviä ja lopuille 10 %:lle se oli jotain muuta. 'Jotain muuta' -vastaus piti sisällään usein jaetun tehtävävastuun, eli henkilö saattaa toimia opiskelijajärjestönsä hallituksessa yhdistettynä kulttuuri- ja liikuntavastaavana. Myös työntekijöiden toimenkuvat saattavat muodostua useista eri aihepiirien tehtävistä. 'Jotain muuta' -vastauksia tuli kuitenkin niin vähän, että muuttuja päätettiin jakaa vain kahteen luokkaan. Laajentamalla hieman kahden ensimmäisen luokan sisältämää aluetta kolmanteen kohtaan tulleet vastaukset voitiin sijoittaa näihin. Muuttujan luokiksi muodostuivat: 1) Tehtäviä liikunnan parissa ja 2) Muut opiskelijajärjestötehtävät. Jos liikunta oli mukana tehtävänkuvassa edes osittain, vastaaja sijoitettiin luokkaan 1. Mikäli toimenkuvaan ei liittynyt liikunta lainkaan, vastausvaihtoehdoksi tuli 2, 'muut opiskelijajärjestötehtävät'. Vastaajien lopullinen jakauma tässä muuttujassa näkyy Taulukosta 1.

N=40

Sukupuoli	
Mies	22
Nainen	18

Kuulunut OLL:n valiokuntiin tai työryhmiin	
Kyllä	23
Ei	17

Vastaajan taustayhteisö	
Ylioppilas-, opiskelijakunta tai muu yhdistys	30 (75,5 %)
Korkeakoulu / oppilaitos	10 (25,5 %)

Taustayhteisön koko (opiskelijaa kpl)	
<2500	6 (15,4 %)
2500 – 7499	15 (37,5 %)
7500 – 12499	10 (25 %)
>12500	8 (20 %)
Yksi vastaaja jätti vastaamatta.	

TAULUKKO 1. Taustamuuttujat

	Tehtäviä liikunnan parissa	Muut opiskelijajärjestötehtävät	Yhteensä
Vapaaehtoinen	5 (12,5 %)	3 (7,5 %)	8 (20 %)
Vaaleilla valittu luottamushenkilö	5 (12,5 %)	7 (17,5 %)	12 (30%)
Työntekijä	13 (32 %)	7 (17,5 %)	20 (50 %)
Yhteensä	23 (57,5 %)	17 (42 %)	40 (100 %)

TAULUKKO 2. Vastaajien tehtävän sisältö ja toimenkuvan luonne.

OLL:n viralliset työryhmät ja valiokunnat ovat liittohallituksen lisäksi niitä tilaisuuksia, joissa toimijat voivat osallistua valtakunnallisen opiskelijaliikuntatoiminnan kehittämiseen. Ennen asioiden julkistusta niistä keskustellaan ja niitä valmistellaan näillä foorumeilla. Useiden yritysorganisaatioista tehtyjen tutkimusten mukaan päätöksenteossa mu-

kana oleminen sitouttaa toimijoita organisaatioon ja erityisesti sen päätöksiin. Tutkimukseen vastanneista yli puolet (57,5 %) ovat kuuluneet tai kuuluivat tutkimushetkellä johonkin viralliseen työryhmään, valiokuntaan tai hallitukseen. Kuitenkin vastanneista 42 % oli niitä, jotka eivät olleet osallistuneet näihin foorumeihin, joten heistä saamme hyvän vertailuryhmän tutkittaessa, vaikuttaako päätöksentekoon osallistuminen samalla tavalla sitoutumisen laatuun ja viestinnän kokemiseen järjestötoiminnassa kuten yrityselämässä.

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli ylioppilaskuntatoimijoita. Ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnista vastauksia tuli vain neljä (4) kappaletta, joka vastasi 10 %:a kaikista vastauksista. Neljännes (10 kpl) vastaajista mainitsi taustayhteisökseen korkeakoulun tai oppilaitoksen. Jako taustayhteisöjen välillä kuvaa hyvin Opiskelijoiden Liikuntaliiton toimintaan osallistuvien järjestöjen määrää. Aktiiviset toimijat tulevat ylioppilaskunnista kun taas opiskelijakunnista ainoastaan kuusi (vuonna 2004) on liiton jäseniä. Korkeakoulujen liikuntatoimen verkosto on toiminut aktiivisesti muutaman vuoden ajan ja lisännyt vuorovaikutusta liiton ja korkeakoulujen liikuntatoimen työntekijöiden välillä. Kaksi vastaajista katsoi edustavansa enemmän opiskelijajärjestön sisällä toimivaa pienempää organisaatiota, koulutusala järjestöä tai opiskelijoiden omaa liikuntaseuraa. Kahden luokan pienuuden vuoksi tässäkin muuttujassa yhdisteltiin luokkia. Uusia luokkia muuttujaan tuli kaksi: 1) ylioppilas- ja opiskelijakunnat sekä muut yhdistykset ja 2) oppilaitos tai korkeakoulu. Vertailua ylioppilas- ja opiskelijakuntien välillä ei – sen kiinnostavuudesta huolimatta – pystytty tämän tutkimuksen perusteella tekemään tilastollisesti merkitsevällä tavalla. Joitain suuntaviivoja ja teemoja voitiin toki löytää ja näitä on tarkasteltu erityisesti avoimia kysymyksiä analysoitaessa.

OLL:n jäsenjärjestöt ovat hyvin eri kokoisia. Joukosta löytyy niin hyvin pieniä, muutaman sadan opiskelijan yksiköitä kuin useamman kymmenen tuhannen opiskelijan järjestöjäkin. Taustayhteisön kokoa kysyttiin kyselyssä arvioituna lukumääränä, joten vastauksia on yhtä monta kuin vastaajakin. Aineiston mielekkään käsittelyn vuoksi vastaajien taustayhteisöt jaettiin ryhmiin sen mukaan kuinka suuresta järjestöstä on kyse. Suurin osa vastaajista oli ylioppilaskunnista, joiden jäsenmäärä lasketaan useimmin tuhansissa (jopa kymmenissä tuhansissa) kuin sadoissa, joten liian pieniinkään yksiköihin ei aineistoa kannattanut jakaa. SPSS for Windows -ohjelman avulla aineisto jaettiin lopulta ryhmiin viiden tuhannen opiskelijan välein aloittaen 2500:sta. Ensimmäinen ryhmä oli näin

alle 2500 opiskelijan järjestöt, toinen 2500-7499 ja kolmas 7500-12499. Viimeinen ryhmä oli tällä menetelmällä 12500 ja suuremmat.

Vastaajista useimmat (37,5 %) kuuluivat kokoluokan 2 taustayhteisöihin (2500-7499 jäsentä). Toiseksi eniten (25 %) vastaajia oli kokoluokan 3 taustayhteistöistä (7500-12499 jäsentä). Pienimmässä (alle 2500 jäsentä) kokoluokassa oli kuusi vastausta (15,4 %) ja suurimassa (yli 12500 jäsentä) kahdeksan (20 %) vastausta. Huomattavaa on, että suurin kokoluokka on varsin kaksijakoinen. Toisaalta siellä on muutama rajan juuri ja juuri ylittävä yhteisö, mutta toisaalta myös yli 30 000 opiskelijan yhteisöistä tulevia vastauksia. Muulla tavoin tasavälistä jaottelua oli hankala tehdä. Alarajan nostamista ei haluttu tehdä, koska muuten pienten yksiköiden äänet olisivat hukkuneet massaan ja toisaalta luokkien laajentaminen olisi tehnyt niistä todella eri kokoiset, jolloin niiden vertailtavuus olisi kärsinyt. Yksi vastaaja oli jättänyt tämän kohdan lomakkeessaan tyhjäksi.

Taustayhteisöjen jäsenyys OLL:ssa on oleellinen kysymys järjestösitoutumisen näkökulmasta. Järjestöjen eroaminen liitosta voidaan tulkita toimijoiden sitoutumisen puutteeksi, eli sitoutumattomuuden tulokseksi. Suurin osa vastaajista (72,5 %) oli OLL:n jäsenjärjestöjen toimijoita vuonna 2005, mutta neljännes ei ollut. Lisäksi yksi vastaaja ei tiennyt, kuuluiko oma taustayhteisö liittoon vai ei.

6.1 Sitoutuminen kansalaistoimintasektorilla

Vastaajien sitoutumista opiskelijaliikuntaan kartoitettiin tutkimuksessa sitoutumismittarilla, joka löytyy oheisesta taulukosta 3. Taulukossa on esitetty jokaisen sitoutumista mittaavan väittämän keskiarvo, mediaani ja keskihajonta. Sitoutumismittaria koskevien tuloksien kohdalla aineiston koko on N=39, vaikka muuten koko aineistossa N=40. Tämä johtuu siitä, että aineistoa käsiteltäessä erään vastaajan kohdalla oli huomattavissa epäloogisuutta vastauksissa. Vastaukset sitoutumismittarin kohdalla olivat tällä vastaajalla päinvastaisia muuhun vastaajajoukkoon nähden ja niissä oli havaittavissa ristiriitaisuutta myös vastaajan omien avointen vastausten kanssa. Varmuuden vuoksi vastaaja jätettiin kokonaan pois sitoutumismittaria koskevista tilastoista.

Sitoutumisväittämät	Ka	Mediaani	Keskihajonta
1) Minusta on hauskaa keskustella ihmisten kanssa opiskelijaliikuntatoiminnasta.	4,36	4,00	0,811
2) Opiskelijaliikunnan eteen tekemästäni työstä saamani kiitos kannustaa eteenpäin.	3,67	4,00	1,132
3) Tunnen paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseni.	3,82	4,00	0,885
4) Teen odotetut tehtävät opiskelijaliikunnassa, koska muuten kukaan muu ei tekisi niitä. (-1)	3,34	3,00	1,192
5) Pohdin usein valtakunnallisen opiskelijaliikunnan ongelmia.	3,28	3,00	1,191
6) Olen mukana opiskelijaliikuntatoiminnassa yhtä paljon velvollisuudesta kuin omasta tahdostani.	3,08	3,00	1,133
7) Valtakunnalliset opiskelijaliikuntatoimijat ja -päättäjät ovat kuin yhtä perhettä.	2,92	3,00	1,133
8) Oman korkeakoulumme opiskelijaliikuntatoimijat puhaltavat yhteen hiileen.	3,44	4,00	1,188
9) Liikunnan tulisi olla tärkeä osa korkeakoulutusta.	3,95	4,00	1,123
10) Koen, että opiskelijaliikunta-asioita arvostetaan omassa paikallisyhteisössäni.	3,36	4,00	1,088
11) Opiskelijaliikuntaan panostamalla voidaan saada aikaan työkykyisyydessä myöhemmin näkyviä tuloksia. Opiskelijaliikunnan kautta pääsen esiin	4,72	5,00	0,456
12) opiskelijakuntani ja korkeakoulun toiminnassa ja laajemmaltikin omalla paikkakunnallani.	3,08	3,00	1,109
13) Osallistun opiskelijaliikuntatoimintaan, koska haluan toimia muiden hyväksi.	3,92	4,00	0,664
14) Opiskelijaliikuntatoiminta on hyvä merkintä cv:ssäni.	3,49	3,00	1,048

TAULUKKO 3. Sitoutumisväittämien jakauma koko aineiston osalta.

6.1.1 Kokonaissitoutuminen

Sitoutumisväittämissä vastattiin Likertin asteikolla (1=täysin eri mieltä – 5=täysin samaa mieltä) 14:ään väittämään. Tuloksissa erottui joidenkin väittämien kohdalla suuri määrä vastauksia kohtaan 3 (ei puolesta eikä vastaan), joka ei ota millään tavalla kantaa väittämään. Tällaiset tapaukset ovat harmillisia, koska niiden perusteella ei voida päätellä, onko vastaajalla mielipidettä, vai eikö sitä ole haluttu tuoda julki.

Kokonaissitoutumisesta muodostettiin summamuuttuja niiden väitteiden osalta, jotka faktorianalyysin (Liite E) perusteella mittasivat samaa asiaa. Tämän vuoksi kokonaissitoutumisesta jätettiin tältä osin pois seuraavat väitteet: 'Teen odotetut tehtävät, koska muuten kukaan muu ei tekisi niitä', 'Olen mukana opiskelijaliikuntatoiminnassa yhtä paljon velvollisuudesta kuin omasta tahdostani' sekä väite 'Koen, että opiskelijaliikunta-asioita arvostetaan omassa paikallisyhteisössäni'. Kahden ensimmäisen väitteen poisjättä-

mistä kokonaissitoutumisen summamuuttujasta puoltaa se, että ne mittaavat normatiivista sitoutumista, joka on hieman kaksipiippuinen sitoutumisen komponentti. Normatiivinen sitoutuminen voi tarkoittaa negatiivista asiaa, jos henkilö kokee, että esim. organisaatiossa pysyminen tapahtuu velvollisuuden pakosta, mutta toisaalta hän voi kokea myös aitoa tunneperäistä vastuuntuntoa, jolloin normatiivinen sitoutuminen kääntyy positiiviseksi tekijäksi. Sitoutumisen eri komponentteja ja niitä mittaavien väittämien tuloksia tarkastellaan tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

Sitoutumisväittämien summamuuttujakeskiarvoksi eli kokonaissitoutumisasteeksi muodostui 3,69. Mediaani oli hieman keskiarvoa korkeampi, eli oli 3,73 (ks. taulukko4). Näiden lukujen perusteella voi sanoa, että enemmistö vastaajista oli kokonaisuutta ajatellen sitoutuneita opiskelijaliikuntatoimintaan, mutta vasta tarkempi erittely antaa siitä paremman kuvan. Keskiarvot, vaikka ne perustuvatkin olemassa oleviin arvoihin, latistavat tulosta, eivätkä tuo esiin kaikkia harmaan sävyjä.

Verratessa kokonaissitoutumista eri taustamuuttujiin huomattiin, että vastaajan tehtävän sisältö vaikuttaa sitoutumistasoon. Liikunnan parissa toimivat olivat sitoutuneempia kuin muissa opiskelijajärjestötehtävissä toimivat. Liikunnan parissa toimivien sitoutumisväittämien keskiarvo oli 3,89, kun muissa opiskelijajärjestötehtävissä se jäi lähemmäksi kolmosta ('ei puolesta eikä vastaan'). Huomion merkitsevyys testattiin Kruskal-Wallis -testillä (Liite F), joka kertoi tuloksen olevan tilastollisesti melkein merkitsevä ($p=0,031$). Tulokset näkyvät taulukosta 4. Vastaajan asema (vapaaehtoinen, luottamushenkilö tai työntekijä) puolestaan ei ollut merkitsevä kokonaissitoutumisen kannalta. Kyseistä taulukkoa tarkastelemalla kuitenkin voi huomata, että kokonaissitoutumisen ero on rajuisimmillaan liikunta-asioiden (ka. 3,96) ja muiden opiskelijajärjestötehtävien (ka. 3,12) parissa toimivien työntekijöiden välillä.

Vastaajan tehtävän pääasiallinen sisältö	Vastaajan asema opiskelijayhteisössä	N	Ka	Mediaani	Keskiahjonta
tehtäviä liikunnan parissa	vapaaehtoinen	5	3,82	3,73	0,39
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	4	3,77	3,73	0,77
	työntekijä	13	3,96	3,91	0,50
	yhteensä	22	3,89	3,86	0,51
muut opiskelijajärjestötehtävät	vapaaehtoinen	3	3,55	3,64	0,24
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	7	3,71	3,64	0,51
	työntekijä	7	3,12	3,27	0,79
	yhteensä	17	3,44	3,64	0,64
yhteensä	vapaaehtoinen	8	3,72	3,68	0,35
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	11	3,74	3,64	0,58
	työntekijä	20	3,66	3,77	0,72
	yhteensä	39	3,69	3,73	0,61

TAULUKKO 4. Vastaajien kokonaissitoutuminen tehtävän mukaan jakautuneena.

Myös taustayhteisöllä näytti olevan vaikutusta kokonaissitoutumiseen. (ks. Liite G) Korkeakoulujen ja oppilaitosten edustajat osoittautuivat olevan jonkin verran sitoutuneempia kuin Opiskelijoiden Liikuntaliiton varsinaisten jäsenien, opiskelijajärjestöjen, edustajat. Korkeakoulujen edustajien kokonaissitoutumisen keskiarvo oli 4,08 ja opiskelijajärjestöjen edustajien 3,56. Tässä kohdassa täytyy huomata, että oppilaitosten edustajat olivat aineistossa nimenomaan liikunnan alan työntekijöitä yhteisössään. Opiskelijajärjestövastaajien joukossa on myös pääasiassa muita opiskelijajärjestöasioita kuin liikuntaa hoitavia henkilöitä. Jos opiskelijajärjestöedustajat jaettaisiin vielä liikunta-asioiden ja muiden järjestöasioiden edustajiin, huomattaisiin, että muiden järjestöasioiden parissa toimijoiden kokonaissitoutuminen on kaikkein alhaisin, 3,44, kun se liikunta-asioiden parissa toimivilla on 3,73.

6.1.2 Affektiivinen, laskelmoiva ja normatiivinen sitoutuminen

Analyysivaiheessa sitoutumisen eri dimensioita mittaavat väitteet yhdistettiin omiksi summamuuttujiksi niin, että kutakin dimensiota vastaisi yksi muuttuja useiden kysymysten sijaan. Väitteiden yhdenmukaisuus eli se mittaavatko ne samaa asiaa, testattiin faktorianalyysillä. Menetelmä kertoo, miten muuttujia olisi mielekästä yhdistellä (Valli 2001, 87). Faktorianalyysin perusteella normatiivista sitoutumista luotaavat väitteet erosivat selkeästi omaksi kokonaisuudekseen, joten oli helppo päätyä muodostamaan näistä väitteistä sitoutumisen normatiivista dimensiota kuvaava summamuuttuja. Affektiivista ja laskelmoivaa komponenttia faktorianalyysi ei osannut erottaa toisistaan, vaan katsoi näitä komponentteja luotaavien väitteiden mittaavan samaa asiaa.

Faktorianalyysin yhteydessä muodostuu myös korrelaatiomatriisi, joka vertaa kutakin väittämää toisiinsa (Liite E). Matriisista käy ilmi, että affektiivista sitoutumista mittaavat väitteet todellakin korreloivat keskenään joko todella merkitsevästi ($p=0,01$ tai pienempi) tai melkein merkitsevästi (merkitsevyys $0,05$ tai pienempi) ja että korrelaatio näiden väitteiden kesken oli selvästi suurempi kuin verrattuna normatiivista sitoutumista mittaaviin väitteisiin. Sama päti laskelmoivaa sitoutumista mittaavien väitteiden kohdalla. Myös korrelaatiomatriisi osoittaa, että affektiiviset ja laskelmoivat väitteet korreloivat keskenään. Joissakin tapauksissa jopa 'oman' ryhmän sisäistä korrelaatiota vahvemmin. Erityisesti laskelmoiva väite ”opiskelijaliikunnan kautta pääsen esiin opiskelijakuntani ja korkeakoulun toiminnassa” ja affektiivinen väite ”Minusta on hauskaa keskustella ihmisten kanssa opiskelijaliikuntatoiminnasta” korreloivat keskenään erittäin voimakkaasti ($p=0,000$).

Nämä kaksi sitoutumisen komponenttia haluttiin kaikesta huolimatta pitää erillään, koska haluttiin nähdä miten eri tyyppinen sitoutuminen jakautuu erilaisten järjestötoimijoiden parissa. Koska väitteet korreloivat selkeästi myös komponenttien sisällä, tilastollista estettä jakoon ei ole.

Sitoutumisen komponentit eivät muutenkaan ole toisiaan poissulkevia. Henkilön suhde johonkin organisaatioon voi heijastaa kaikkia em. sitoutumisen aspekteja (Allen & Meyer 1990, 2). Lisäksi Fischer ja Schaffer (1993) ovat todenneet erityisesti opiskelijoita ja nuoria aikuisia motivoivan vapaaehtoistyöhön halu saavuttaa ammatillista tietoa, pätevyyttä, kontakteja ja huomiota. Vaikka moni haluaa kysyttäessä tuoda esiin affektiivista sitoutumista ja altruistisia motivaatioita, perimmäiset syyt voivat silti olla egoistisia.

Affektiivinen komponentti muodostui tässä tutkimuksessa seuraavista väitteistä:

- 1) Minusta on hauskaa keskustella ihmisten kanssa opiskelijaliikuntatoiminnasta,
- 2) Opiskelijaliikunnan eteen tekemästani työstä saamani kiitos kannustaa eteenpäin,
- 3) Tunnen paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseni,
- 4) Pohdin usein valtakunnallisen opiskelijaliikunnan ongelmia,
- 5) Valtakunnalliset opiskelijaliikuntatoimijat ja päättäjät ovat kuin yhtä perhettä,
- 6) Oman korkeakoulumme opiskelijaliikuntatoimijat puhaltavat yhteen hiileen,
- 7) Osallistun opiskelijaliikuntatoimintaan, koska haluan toimia muiden hyväksi.

Laskelmoivaa sitoutumista puolestaan mitattiin väitteillä:

- 1) Opiskelijaliikunnan kautta pääsen esiin opiskelijakuntani ja korkeakoulun toiminnassa ja laajemmaltikin omalla paikkakunnallani ja
- 2) Opiskelijaliikuntatoiminta on hyvä merkintä cv:ssäni.

Normatiivinen komponentti perustuu väitteisiin:

- 1) Teen odotetut tehtävät opiskelijaliikunnassa, koska muuten kukaan muu ei tekisi niitä ja
- 2) Olen mukana opiskelijaliikunnassa yhtä paljon velvollisuudesta kuin omasta tahdostani.

Kaikkia sitoutumisen tapoja esiintyi aineistossa, koska kunkin komponentin summamuuttujakeskiarvo oli enemmän kuin kolme. (Selitykseksi tässä: Väittämien vastausasteikolla luvut 4 ja 5 tarkoittivat, että vastaaja on melko samaa tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa, mikä tarkoitti sitoutunutta. Vastaus 3 ei ollut puolesta eikä vastaan, ja luvut 1 ja 2 tarkoittivat täysin tai melko eri mieltä.) Näiden summamuuttujakeskiarvojen mukaan koko aineistossa affektiivista sitoutumista on kaikkein eniten (ka. 3,79). Laskelmoivaa (3,28) ja normatiivista (3,22) sitoutumista mittaavien väitteiden kohdalla esiintyi runsaasti vastausvaihtoehtoa ”ei puolesta eikä vastaan”, joten komponenttien summamuuttujakeskiarvo saattaa muodostua melko pienen joukon vastausten perusteella.

Tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat järjestön erilaiset toimijaryhmät, joiden sitoutumista järjestöorganisaatioon haluttiin selvittää. Taulukossa 5 näkyy affektiivisen, laskelmoivan ja normatiivisen sitoutumisen jakauma liikunta-asioiden vs. muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivien kesken sekä suhteessa toimijan asemaan (vapaehtoinen, luottamushenkilö tai työntekijä) taustayhteisössään. Taulukkoa lukiessa tulee muistaa, että vertailuluvut tulevat keinotekoisesti muodostetusta (1-5) asteikosta, eli ne kertovat enemmänkin asioiden järjestyksestä ja painotuksista kuin eksakteista määristä.

Vastaajan tehtävän pääasiallinen sisältö	Vastaajan asema opiskelijayhteisössä	Affektiivinen	Laskelmoiva	Normatiivinen
tehtäviä liikunnan parissa	vapaaehtoinen	3,84	3,70	3,80
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	3,83	3,50	2,38
	työntekijä	3,99	3,81	3,42
	yhteensä	3,93	3,73	3,32
muut opiskelijajärjestötehtävät	vapaaehtoinen	3,67	3,00	3,00
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	3,87	3,00	2,93
	työntekijä	3,30	2,29	3,29
	yhteensä	3,60	2,71	3,09
yhteensä	vapaaehtoinen	3,78	3,44	3,50
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	3,86	3,18	2,73
	työntekijä	3,75	3,28	3,38
	yhteensä	3,79	3,28	3,22

TAULUKKO 5. Sitoutumisen komponenttien jakautuminen vastaajan aseman ja tehtävän sisällön mukaan.

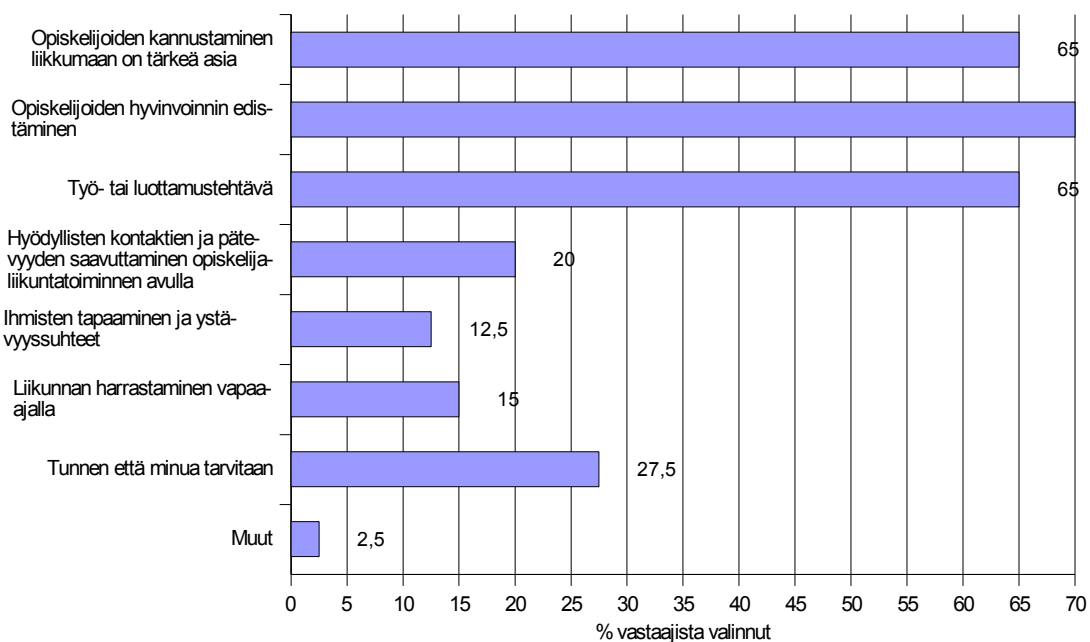
Affektiivista sitoutumista näyttäisi olevan kaikilla vastaajaryhmillä melko tasaisesti. Liikunta-asioiden parissa toimivat ovat muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivia sitoutuneempia jokaisen kolmen komponentin mukaan (myös normatiivisen). Tilastollisesti merkitsevästä erosta on kyse kuitenkin vain laskelmoivan komponentin kohdalla (merkitsevyydestä liitteessä H). Kun muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivien laskelmoivan sitoutumisen summamuuttujan keskiarvo on 2,7, nousee se liikunta-asioiden parissa toimivilla 3,7:ään. Tämä tarkoittaisi, että liikunta-asioiden parissa toimivat hakisivat toiminnasta enemmän henkilökohtaista etua ja meriittejä kuin opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivat. Tutkittaessa tarkemmin taulukon laskelmoivan sitoutumisen saraketta huomataan, että ero liikunnan ja muiden järjestöasioiden parissa toimivien välillä syntyy näiden ryhmien työntekijöiden kohdalla. Liikunnan parissa toimivien työntekijöiden laskelmoivaa sitoutumista kuvaava luku on 3,81, kun vastaavasta kohdasta muiden järjestöasioiden parissa toimivien puolelta löytyy luku 2,28. Laskelmoivaa sitoutumista löytyy siis eniten liikunta-asioiden parissa toimivilta työntekijöiltä, ja vähiten muiden järjestöasioiden parissa toimivilta työntekijöiltä. Liikunnan työntekijöiden laskelmoiva sitoutuminen selittynee osaksi sillä, että liikunta on heille osa työuraa, ja siitä voidaan selkeästi nähdä olevan hyötyä jatkossa. Tämä ei ole yhtä selkeää muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimiville työntekijöille, joten motiivitkin löytyvät jostain muualta. Motiiveja tarkastelemme seuraavassa luvussa.

Katselkaamme hieman taulukon vaakarivejä eli vastaajatyypin sisäistä sitoutumisen jakautumista eri komponenttien kesken. Havaittavissa oleva ero löytyy vaaleilla valittujen luottamushenkilöiden kohdalta, sillä heillä näyttäisi olevan hieman muita vähemmän normatiivista sitoutumista. Tuloksen merkitsevyyttä osoittava p-arvo ($p=0,08$) ei ole merkitsevyyden rajoissa (Liite H), mutta ainakin liikunnan parissa toimivien luottamusmiesten alhainen normatiivinen sitoutuminen (ka. 2,37) erottuu sekä suhteessa muihin vastaajaryhmiin että ryhmän sisällä suhteessa muihin sitoutumisen komponentteihin. Muilta osin voidaan katsoa, että liikuntatehtävien parissa toimivilla vapaaehtoisilla on tasaisesti kaikkia sitoutumisen lajeja, liikuntatehtävien parissa toimivilla työntekijöillä normatiivista sitoutumista on hitusen vähemmän kuin muita sitoutumisen lajeja ja liikuntatehtävien parissa toimivilla luottamusmiehillä sitoutuminen on selkeästi joko affektiivista tai laskelmoivaa.

Muiden opiskelijajärjestötehtävien parissa toimivien vastaajien opiskelijaliikuntaan sitoutuminen oli tilastollisesti merkitsevää laskelmoivan sitoutumisen osalta. Erityisesti muiden opiskelijajärjestötehtävien parissa toimivat työntekijät kunnostautuivat alhaisella laskelmoivalla sitoutumisella, kun vapaaehtoisten ja luottamushenkilöidenkin suhde tähän komponenttiin oli melko neutraali. Muiden opiskelijajärjestötehtävien parissa toimivien vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden kohdalla affektiivinen sitoutuminen oli hieman muita sitoutumisen muotoja vahvempaa. Työntekijöillä puolestaan korostui normatiivinen ja affektiivinen sitoutuminen suhteessa laskelmoivaan. (ks. Taulukko 5)

6.2 Kansalaistoimijoiden osallistumisen motiivit

Vastaajien motivaation lähteitä kysyttiin kysymyksessä ”Mikä sitoo sinua opiskelijaliikuntaan?” (Kysymyslomakkeen kohta 10). Vastaajille oli annettu kahdeksan vaihtoehtoa, joista he saivat valita 1-3 mielestään tärkeintä.



KUVIO 4. Opiskelijaliikuntaan motivoivat tekijät.

Valintakategorioista nousi selvästi esiin kolme motivaatiota. Nämä kolme eniten motivoivaa asiaa ovat opiskelijoiden liikuntaan kannustaminen (65 % vastaajista), opiskelijan hyvinvoinnin edistäminen (70 %) sekä työpaikka tai luottamustehtävä (65 %). Kaksi ensimmäistä kuuluvat Fisherin ja Schafferin (1993) ideologisiin motivaatioihin. Kategoria jaettiin kahteen vaihtoehtoon, koska opiskelijaliikuntatoiminnassa voi olettaa olevan sekä selkeitä liikuntatoimijoita, joiden ideologinen motivaatio perustuu nimenomaan liikunnan hyviin vaikutuksiin, että opiskelijajärjestötoimijoita, joiden lähtökohdat ovat laajemmin opiskelijan hyvinvoinnissa. Ideologinen motivaatio voi siis olla joko opiskelijoiden kannustamista liikuntaan (liikuntajärjestöideologia) tai opiskelijan hyvinvoinnin edistämistä (opiskelijajärjestöideologia). Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki vastaajat olivat valinneet näistä vaihtoehdoista jomman kumman. Melko monella (40 %) oli kolmen tärkeimmän motivaation joukossa molemmat näistä ideologisista motivaatioista. Kahden ideologisen motivaation ero näkyi ehkä selvimmin liikunta-asioiden parissa toimivien työntekijöiden sekä muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivien vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden välillä. Liikunnan alan työntekijöillä opiskelijoiden kannustaminen liikuntaan oli valittu selvästi useammin kuin opiskelijan hyvinvoinnin edistäminen. Mui-

den opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivilla vapaaehtoisilla ja luottamushenkilöillä tilanne oli toisin päin. (ks. taulukko liitteessä I)

Kolmas selkeästi esiin nouseva opiskelijaliikuntaan sitova elementti oli työ tai luottamustehtävä. Työ ei itsessään ole motivaatio, koska työssä tai luottamustehtävässäkin toimimisen taustalla on siihen kannustavia motiiveja. Opiskelijaliikuntajärjestö ei ole puhtaasti vapaaehtoistoimintaan perustuva organisaatio, kuten Fisherin ja Schafferin kategoriat olettavat, vaan mukaan saatetaan tulla myös työ- tai luottamustehtävän vuoksi. Kysymys voi olla positiivisesta tai negatiivisesta tekijästä, riippuen siitä, onko kyseessä mukaan joutuminen vai vapaaehtoisuus. Tämän kohdan olivat valinneet odotetusti työntekijöiksi tai luottamushenkilöiksi itsensä nimenneet, työntekijät keskimäärin useammin kuin luottamushenkilöt ja liikunta-asioiden parissa työtään tekevät henkilöt hieman harvemmin kuin muiden kuin liikunta-asioiden parissa työtään tekevät työntekijät.

Myös valintojen yhdistelmät tuottivat mielenkiintoisia tuloksia. Liikunta-asioiden parissa toimivalla työntekijällä valintojen yhdistelmä tuli lähinnä vaihtoehdoista 1, 2, 3 ja 7 (tunnen että minua tarvitaan). Liikunta-asioiden parissa toimivilla vapaaehtoisilla motiivien lajitelma muotoutui hieman monipuolisemmaksi. Kukaan heistä, kuten ei liikunnan parissa toimivista luottamusmiehistäkään, ei kuitenkaan ollut valinnut liikuntatyöntekijöiden tapaan kohtaa 'Tunnen että minua tarvitaan!'. Sen sijaan 'oma liikunnan harrastaminen vapaa-aikana' (kohta 6) tuntui olevan liikunta-asioiden parissa toimiville vapaaehtoisille yhtä vahva motiivi kuin ideologinenkin motiivi. Oma liikunnan harrastaminen mainittiin motiivina heidän lisäksi ainoastaan muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivien vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden ryhmissä.

Muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivat työntekijät olivat tehneet hyvin samankaltaisia valintoja kuin liikunnan alan työntekijätkin. Eniten valintoja osui kohtiin 1, 2, 3 sekä 7. Näiden lisäksi jonkin verran vapaaehtoisilla, mutta erityisesti luottamushenkilöiden kohdalla nousi esiin hyödyllisten kontaktien ja pätevyyden saavuttaminen opiskelijaliikuntatoiminnan avulla. Työntekijöistä yksikään ei ollut maininnut motiivikseen ihmisten tapaamista ja ystävyysuhteita tai omaa liikuntaharrastustaan. Kaikki maininnat näihin kohtiin olivat vapaaehtoisilta tai luottamushenkilöiltä ja erityisesti vapaaehtoisilta.

Tutkimuslomakkeen kysymyksessä yhdeksän (9) vastaajat ovat omin sanoin selittäneet, miksi ovat mukana opiskelijaliikuntatoiminnassa. Vastaukset selittävät motivaatiokategorioiden monivalintakysymyksessä valittuja vaihtoehtoja. Useista vastauksista huokuu ajatus, että liikuntatoiminnan ylläpitäminen koetaan tärkeäksi ja omalla toiminnalla halutaan ja sillä on myös mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Fischerin ja Schafferin altruistiset palkkiomotivaatiot, 'toisten auttaminen', 'hyvän tekeminen' ja 'tunne sosiaalisesta vastuusta' tulee ilmi vastauksista. Näitä oletuksia vahvistaa myös edellisessä kappaleessa käsitellyn affektiivisen sitoutumisen kategorian korostuminen sitoutumismittarissa.

”Haluan tarjota opiskelutovereilleni mahdollisuuden osallistua itse järjestämiimme liikuntapahtumiin ja liikuntaan laitoksemme tiloissa.” (vastaaja n:o 17)

”Toiminta vastaa niitä arvoja, joiden edistämiseen haluan osallistua. Toimintaympäristö on mielenkiintoinen ja mahdollistaa omien mielipiteiden tuottamisen toiminnan kehittämiseen.” (vastaaja n:o 9)

”Lisäksi koen jonkinasteista ”kutsumusta” liikunnan parissa toimimiseen (halua tarjota opiskelijoille liikuntamahdollisuuksia ja saada heidät ymmärtämään liikunnan merkitys ja myös antaa liikkumattomia löytämään itselleen sopiva harrastus liikunnan parista...). (vastaaja n:o 12)

”Koen että opiskelijoita on saatava liikkeumaan. Opiskelutkin maistuvat kun on edes jonkinlainen peruskunto.” (vastaaja n:o 35)

Edelliset vastaukset tulivat pääasiassa liikunnan parissa toimivilta toimijoilta. Muita kuin liikunta-asioita pääasiassa hoitavat toimijat puolestaan kommentoivat tylymmin mukana olemisen syyn olevan velvollisuus, koska se kuuluu toimenkuvaan. Jonkinlaiseksi sosiaalisesti vastuuksi senkin voi toki ajatella, ei ehkä kuitenkaan aivan siinä merkityksessä kuin Fischer ja Schaffer ovat tarkoittaneet.

”Olen töissä opiskelijajärjestössä ja sen kautta mukana toiminnassa.” (vastaaja n:o 27)

”Koska olen ylioppilaskuntani hallituksessa ja tykkään siitä.” (vastaaja n:o 11)

”Toimin ylioppilaskuntani hallituksessa, vastuualueenani liikunta.” (vastaaja n:o 16)

Myöskin tämä päätelmä saa vahvistusta sitoutumismittarista. Affektiivisen sitoutumisen ohella muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivilla nousee esiin normatiivinen, velvollisuuteen perustuva sitoutuminen.

Moni oli asiaan tutustuttuaan kiinnostunut toiminnasta enemmänkin ja jäänyt 'koukkuun'.

”Siksi että ainejärjestön liikuntavastaavana tuli mukaan Liikuntatoimikuntaan ja siitä eteenpäin ilmeni kaikenlaisia uusia liikuntatoiminnan mahdollisuuksia, sekä myös toimintaan liittyviä puutteellisuuksia, johon halusi vaikuttaa.” (vastaaja n:o 19)

”Pikkubiljaa tullut enemmän tutuksi opiskelijaliikuntaan ja vaikuttamiseen. Sitä kautta kiinnostus on kasvanut, ja hakenut lisää haasteita.” (vastaaja n:o 32)

”Kiinnostuin asioista ja jatkan sen vuoksi seuraamista sekä osallistumista, vaikkei alkuperäinen luottamustehtäväni lakkaakaan.” (vastaaja n:o 15)

Avoimet vastaukset täydensivät myös suurta vastausprosenttia kysymyksen kymmenen kohtaan 'opiskelijaliikuntaan sitoo työpaikka tai luottamustehtävä'. Monet tämän kohdan valinnet kertovat järjestön toiminnassa mukana olemisen syyksi työpaikan, mutta työtä tehdään, koska asia koetaan tärkeäksi.

”...Tätä hommaa teen rakkaudesta liikuntaan ja halusta liikuttaa opiskelijatovereita ja olla osaltani edistämässä heidän hyvinvointiaan.” (vastaaja n:o 10)

Avointen vastausten kautta tuli esiin lisää Fischerin ja Schafferin motivaatiokategorioiden luokkia, joita ei kysytty kohdassa kymmenen. Näitä ilmeni kuitenkin vain yksittäisissä vastauksissa. Muutamista kommentteista saattoi 'kuulla' henkisen kasvun kategoriaan liittyviä motivaatioita.

”Koen, että olen itse antanut toiminnalle jotain ja erityisesti itse saanut erittäin paljon. Tämä on sitä sosiaalista pääomaa tulevaisuuden hyväksi..” (vastaaja n:o 31)

Kaikkia esiin tulleita motivaatioita ei pystynyt täysin sijoittamaan mihinkään olemassa olevaan motivaatiokategoriaan. Esimerkiksi ”kiinnostus järjestötoimintaa kohtaan” voi olla altruistista sosiaalista (tai yhteiskunnallista) vastuuta, mutta yhtä hyvin se voisi olla egoistista omien tarpeiden täyttämistä ja hyväksynnän hakemista tai sosiaalisen toiminnan tarvetta. Aika monesta vastauksesta tuli esiin, että vastaajat ovat mukana, koska järjestötoiminta – liikunta- tai opiskelijajärjestössä – on kiinnostavaa.

”Kiinnostuksesta järjestötoimintaan ja erityisesti liikuntaan.” (vastaaja n:o 6)

”...kansallisen liiton toiminta kiinnostaa aidosti.” (vastaaja n:o 24)

Useimmissa vastauksista oli mainittu useampia motivaatioita toiminnassa mukana olemisselle. Fischerin ja Schafferin mukaan kategoriat eivät olekaan toisiaan poissulkevia vaan ne voivat vaikuttaa yhtäaikaisesti. Tutkijat ovat todenneet, että kysyttäessä ihmisiltä itseltään motivaatiota vapaaehtoisuudelle syitä näyttää olevan useita. Niin tämänkin kyselyn mukaan. Fischer ja Schaffer ovat todenneet myös, että motivaatiot saattavat muuttua ajan myötä ja syy aloittaa vapaaehtoistyö voi olla toinen kuin sen jatkaminen.

6.3 Sitoutumisen kohde

6.3.1 Paikallinen/ globaali sitoutuminen

Kyselylomakkeessa olleeseen sitoutumismittariin sisällytettiin muutama väite, joilla pyrittiin hakemaan vastauksia sitoutumisen kohteeseen, kuten Becker ja Billings ovat teoriasaan sitoutumista eritelleet. Sitoutumisen kohteella tarkoitetaan siis joko paikallista (paikallisyhteisö) tai globaalia (koko järjestö) sitoutumista. Väitteet toteutettiin niin, että samasta kysymyksestä tehtiin kaksi eri versiota. Kohteen tilalle asetettiin toisessa paikallisyhteisö ja toisessa valtakunnallinen järjestö. Tällaisia väittämäpareja olivat: ”Tunnen paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseni” – ”Pohdin usein valtakunnallisen opiskelijaliikunnan ongelmia” ja ”Valtakunnalliset opiskelijaliikuntatoimijat ovat kuin yhtä perhettä” – ”Paikalliset opiskelijaliikuntatoimijat puhaltavat yhteen hiileen”.

Ennen tulosten tarkastelua eri taustamuuttujien suhteen voimme näiden väittämien yhteenvedona todeta, että koko aineistossa (N=39) molemmat paikalliset väittämät saivat keskiarvokseen korkeammat arvot kuin valtakunnallisiksi luokitellut väittämät (ks. Taulukko 3 sivulla 67). Väitteen ”Tunnen paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseni” vastausten keskiarvo koko aineistossa oli näistä neljästä korkein (3,82) ja paikallista yhteisöllisyyttä mittaava väite ”Oman korkeakoulumme opiskelijaliikuntatoimijat puhaltavat yhteen hiileen” sai keskiarvokseen 3,44. Valtakunnallista yhteisöllisyyttä mittaavan väitteen ”Valtakunnalliset opiskelijaliikuntatoimijat ovat kuin yhtä perhettä” keskiarvo puolestaan oli alhaisin (2,92) ja myös toinen valtakunnallinen väite ”Pohdin usein valtakunnallisen opiskelijaliikunnan ongelmia” sai paikallisia väitteitä alemman tuloksen (ka. 3,28). Nämä tulokset viittaavat siihen, että opiskelijaliikuntatoimijat sitoutuivat lähinnä paikallisyhteisönsä toimintaan ja valtakunnalliset ongelmat eivät juuri kiinnosta tai ne ovat kau-

kaisia. Yhteisöllisyyden puute valtakunnan tasolla saattaa vaikuttaa sitoutumiseen. Seuraavaksi tarkastelemme näitä väitteitä tarkemmin eri taustamuuttujien kautta.

Tuloksia tarkasteltiin eri taustamuuttujiin nähden, joko riippumattomien ryhmien T-tes-tin tai yksisuuntaisen varianssianalyysin (one way anova) avulla riippuen siitä, millaisesta taustamuuttujasta oli kyse (jakautuuko taustamuuttuja kahteen vai useampaan ryhmään). Sitoutumisen kohteeseen liittyvät merkitsevyydestit löytyvät liitteestä K. Tulosten perusteella vastaajan asemalla (vapaaehtoinen, luottamushenkilö tai työntekijä) ei näyttänyt olevan vaikutusta siihen, sitoudutaanko paikallisesti vai globaalisti tai miten näillä tasoilla koetaan yhteisöllisyyttä, mutta tehtävän sisältö näytti määrittävän sitoutumista hieman (tilastollisesti melkein merkitsevä, kun $p=0,028$). Liikunnan parissa toimivat kokivat muita voimakkaammin paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseen, mutta toisaalta valtakunnallisten ongelmien pohtimiseen vastaajan tehtävällä ei ollut vaikutusta. Liitteessä I olevasta taulukosta voi nähdä, että liikunnan parissa toimivat olivat muutenkin selkeästi enemmän suuntautuneita paikalliseen toimintaan (ka. 4,09) kuin valtakunnalliseen (ka. 3,27), kun taas muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivilla näin suurta eroa ei ollut havaittavissa (paikallinen 3,47 ja valtakunnallinen 3,29). Yhteisöllisyyden kokemus paikalliselta ja valtakunnalliselta tasolta oli sekä liikunnan että muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivilla hyvin samankaltainen. Valtakunnallista yhteisöllisyyttä ei juuri koettu kummassakaan ryhmässä ja paikallinenkin yhteisöllisyys oli juuri ja juuri ”positiivisella puolella”.

Toinen sitoutumisen kohdetta määrittävä merkitsevä seikka on vastaajan osallistuminen OLL:n virallisten työryhmien ja valiokuntien toimintaan. Erityisesti valtakunnallisen sitoutumisen ja työryhmiin tai valiokuntiin osallistumisen välinen suhde oli tilastollisesti melkein merkitsevä ($p=0,029$). Paikallinenkin sitoutuminen jäi vertailussa tähän taustamuuttujaan vain hieman merkitsevyyden rajojen ulkopuolelle ($p=0,070$). Yhteisöllisyyden kokemiseen valiokuntiin tai työryhmiin osallistumisella ei näyttäisi olevan tilastollisesti merkittävää vaikutusta, vaikkakin näihin toimielimiin osallistuneet kokivatkin valtakunnallista yhteisöllisyyttä hieman toimielinten ulkopuolisia enemmän.

Tämän aineiston perusteella yhteyttä paikallisen tai valtakunnallisen yhteisöllisyyden ja sitoutumisen kohteen välillä ei voitu osoittaa olevan olemassa. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että liikunta-asioiden parissa toimivat olivat muita vahvemmin sitoutuneempia

paikalliseen toimintaan, kun taas valtakunnalliseen toimintaan sitoutumiseen näytti vaikuttavan enemmän osallistuminen työryhmien tai valiokuntien toimintaan. Valtakunnallinen yhteisöllisyys koettiin yleisesti heikompana kuin paikallinen.

6.3.2 Sitoutuminen järjestön strategiaan valintoihin

Sitoutumista järjestön strategiaan valintoihin ja arvoihin luodattiin sitoutumismittarin väitteillä: 'Liikunnan tulisi olla tärkeä osa korkeakoulutusta' sekä 'Opiskelijaliikuntaan panostamalla voidaan saada aikaan työkykyisyydessä myöhemmin näkyviä tuloksia.' Näistä jälkimmäinen sai vastaajilta suhteellisen varauksettoman kannatuksen. Vastaajista 71,8 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja loput 28,2 % melko samaa mieltä. Ensimmäisen väitteen kohdalla hajaannusta oli enemmän, vaikka noin 67 % vastaajista olikin enemmän tai vähemmän samaa mieltä väitteen kanssa. Taulukosta 6 voi nähdä, että täysin samaa mieltä tämänkin väitteen kanssa oli 43,6 % vastaajista ja melko samaa mieltä lisäksi 23,1 %. Toisaalta 15,4 % oli väitteen kanssa melko eri mieltä ja 17,9 % ei osannut valita puolesta eikä vastaan. Tämä väite on selkeästi lähempänä strategista toimenpideehdotusta ja siksi onkin mielenkiintoista tarkastella sitä hieman tarkemmin.

		Liikunnan tulisi olla tärkeä osa korkeakoulutusta.				yhteensä
		melko eri mieltä	ei puolesta eikä vastaan	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä	
tehtäviä liikunnan parissa	työntekijä	0 (0%)	4 (30,8%)	2 (15,4%)	7 (53,8%)	13 (100%)
	vapaaehtoinen	1 (20%)	0 (0%)	1 (20%)	3 (60%)	5 (100%)
	luottamushenkilö	1 (25%)	1 (25%)	0 (0%)	2 (50%)	4 (100%)
	yhteensä	2 (9,09%)	5 (22,73%)	3 (13,64%)	12 (54,54%)	22 (100%)
muut opiskelijajärjestöasiat	työntekijä	2 (28,6%)	2 (28,6%)	3 (42,9%)	0 (0%)	7 (100%)
	vapaaehtoinen	0 (0%)	0 (0%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3 (100%)
	luottamushenkilö	2 (28,6%)	0 (0%)	2 (28,6%)	3 (42,9%)	7 (100%)
	yhteensä	4 (23,53%)	2 (11,77%)	6 (35,29%)	5 (29,41%)	17 (100%)
yhteensä		6 (15,4%)	7 (17,9%)	9 (23,1%)	17 (43,6%)	39 (100%)

TAULUKKO 6. Strategiaväitteen 'Liikunnan tulisi olla tärkeä osa korkeakoulutusta' jakautuminen eri vastausvaihtoehtoihin vastaajaryhmittäin.

Väitettä 'Liikunnan tulisi olla tärkeä osa korkeakoulutusta' testattiin usean eri muuttujan kanssa, mutta tilastollisesti merkitseviä eroja ei joukosta löytenyt. Muutamia huomioita ristiintaulukoinnin (ks. taulukko 6) perusteella kuitenkin voi tehdä. Liikunnan parissa toimivista yli puolet (54,5 %) on väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja 13,6 % on melko samaa mieltä. Muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivien vastaukset jakautuvat tasaisemmin eri vaihtoehtoilta, kuitenkin niin, että ryhmän jäsenistä suhteellisesti lähes yh-

tä moni kuin liikunnan parissa toimijoistakin on väitteen kanssa melko tai täysin samaa mieltä. Liikunta-asioiden parissa toimijat vastasivat melko monesti 'ei puolesta eikä vastaan', kun taas eri mieltä väitteen kanssa oli vain muutama. Muita opiskelijajärjestötehtäviä hoitavilla nämä kaksi vaihtoehtoa olivat päin vastoin. Tarkempi tarkastelu eri toimenkuvien välillä osoittaa, että liikunta-asioiden parissa toimivat työntekijät suhtautuvat väitteeseen kaikkein suopeimmin. Kukaan heistä ei ole väitteen kanssa eri mieltä, toisaalta jopa 30,8 % heistä ei ollut puolesta eikä vastaan. Toinen ääripää löytyy muiden opiskelijajärjestöasioiden työntekijöiden joukosta, joista yksikään ei ollut väitteen kanssa täysin samaa mieltä, mutta lähes kolmannes oli melko eri mieltä.

6.3.3 Opiskelijaliikunnan merkitys yhteiskunnassa

Tutkimuslomakkeen kysymyksessä 12 vastaajia pyydettiin arvioimaan opiskelijaliikunnan merkitystä yhteiskunnassa. Kysymyksellä haluttiin kartoittaa toimijoiden näkemyksiä opiskelijaliikunnan arvoista yhteistä strategiaa silmällä pitäen. Vastaukset olivat harvinaisen samankaltaisia. Oikeastaan yhteen ajatukseen kiteytyy suurin osa vastauksista: ”Liikunta on ennalta ehkäisevää terveydenhuoltoa”. Tämä asia tulee monella tavalla esiin eri vastauksissa. Teemaan liittyvät vastaukset voi jakaa kahteen ryhmään. Toisessa asiaa käsitellään yhteiskunnan edun ja kansantalouden kannalta vedoten tulevien työntekijöiden työkykyisyyteen ja viitattiin vaikutuksiin tulevaisuudessa. Toisaalta puhuttiin opiskelijoiden tämänhetkisestä hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Siitä, miten liikunta parhaimmillaan tuottaa henkistä ja fyysistä hyvää oloa ja auttaa jaksamaan raskaan puurtamisen parissa.

”Kansanterveydellisesti merkittävä asia. Lisäksi puhutaan opiskelijoiden lisääntyneestä stressistä, masentuneisuudesta, ahdistuneisuudesta jne. Liikunta on vastapainoa opiskelulle ja mielestäni myös auttaa ehkäisemään raskaan opiskelun negatiivisia seurauksia. Opiskelijaliikunta auttaa harrastamaan liikuntaa läpi elämän ja omaksumaan liikunnallisia elämäntapoja, mikä taas voidaan nähdä kansanterveydellisestä näkökulmasta tärkeänä.” (vastaaja n:o 12)

”Opiskelijaliikunnalla on tärkeä merkitys terveellisten liikuntatottumusten opettamisessa ja kehittämässä, jotta ihmiset jaksaisivat myös työikäisinä työskennellä.” (vastaaja n:o 14)

”Opiskelijaliikunta auttaa nuoria jaksamaan sekä psyykkisesti että fyysisesti. Nuoret tulevat toimimaan yhteiskunnassa vielä kauan (vuosikymmeniä), ja heidän jaksamisensa on tärkeää koko yhteiskunnan toimivuuden, tuottavuuden ja kestämissä kannalta.” (vastaaja n:o 30)

Opiskelijat nähtiin myös eri tavoin tärkeäksi ryhmäksi. Vastaajat uskovat, että opiskelijakäisenä omaksutaan monia elämäntapoja, jotka pysyvät ja jatkuvat opiskelujen päätyttyä. Pohja terveille ja työkykyisille kansalaisille rakennetaankin vastaajien mukaan korkeakou-

luissa. Näkemyksiä perustellaan mm. sillä, että opiskelijoihin panostamalla tavoitetaan suurin osa ikäluokasta, korkeakoulut ovat peruskoulun ja armeijan jälkeen viimeinen paikka, jossa voidaan keskitetysti kohdata iso osa väestöstä. Opiskelijat ovat vastaajien mukaan työelämässä tulevia johtajia, jotka esimerkiksi voivat vaikuttaa muunkin väestön elintapoihin.

”Opiskeluaikana on ehkä viimeisin suuri mahdollisuus omaksua liikunta koko eliniän kestäväksi tavaksi. Yliopisto kouluttaa maan tulevia. Mitä paremmin he pitävät kunnostaan huolta, sitä tehokkaammin he pystyvät käyttämään voimavaroja yhteiskunnan hyväksi johtopaikoilla. Lisäksi johtajien esimerkki kannustaa muitakin liikunnan pariin...” (vastaaja n:o 2)

”Opiskelijaliikunnalla voidaan tavoittaa suuri joukko nuoria aikuisia. Ikäryhmä on otollinen, koska tutkimusten mukaan juuri tässä elämänvaiheessa useille henkilöille muodostuu pysyviä elämäntapoja. Mikäli saatavilla on hyvät liikuntapalvelut, niin tällä tavoin voidaan edistää terveellisten elintapojen muodostumista. Kansantaloudellisesti tämä tehokasta ja taloudellista.” (vastaaja n:o 23)

”Erittäin tärkeä lähes koko ikäluokan tavoitettava koko kansanterveyttä edistävä. Koulujen ja armeijan jälkeen ainoa paikka vaikuttaa loppuelämän liikuntatottumuksiin.” (vastaaja n:o 25)

Monet vastaajat huomauttivat myös liikunnan sosiaalisesta merkityksestä. Liikunta lisää vastaajien mielestä sosiaalista kanssakäymistä, estää syrjäytymistä ja tuottaa henkistä iloa.

”Se on tärkeä sosiaalinen tekijä, mutta erityisen tärkeä se on, koska korkeakoulut eivät millään lailla opeta liikunnan tärkeyttä. Sen merkitys ei ole siis vain olla olemisen muoto ja eräänlainen huvi, vaan sillä on suoraan myös vaikutus ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin, mitkä ovat kaikkein tärkeimpiä asioita.” (vastaaja n:o 19)

”Opiskelijaliikunnalla on erittäin tärkeä merkitys. Kansanterveydelliset vaikutukset ovat mielestäni suuret. Voi fyysisesti ja henkisesti paremmin kun pääsee liikkumaan. Liikunta ehkäisee myös monia sairauksia. Lisäksi liikunnan kipinän kunnolla iskettyä, jatkuu liikunta myös opiskelijan päätyttyä. Lisäksi itse pidän opiskelijaliikunnan yhtenä tärkeimpänä tehtävänä sen sosiaalisia puolia. Sen kautta tutustuu uusiin ihmisiin ja pystyy pitämään yhteyttä ihmisiin ja se ehkäisee syrjäytymistä. Esim. ainejärjestöjen omille vuoroille on helppo mennä, kun ihmiset ovat jo ainakin jollain tavalla tuttuja, ja kynnys on näin ollen suht matala. Erityisesti juuri opiskelupaikalle muuttaneille tällä on suuri merkitys.” (vastaaja n:o 29)

6.4 Kohdeorganisaation viestintä

6.4.1 Saadun tiedon riittävyys

Organisaation jäsenten tyytyväisyys organisaatioon on usein riippuvainen siitä, miten tietoinen henkilö on organisaation toiminnasta. Kyse on yleensä henkilöä itseään ja hänen toimenkuvaansa koskevasta tiedosta. Tutkimuslomakkeen kysymyksessä 14 kysyttiin opiskelijaliikuntaan liittyvistä aiheista saatavan tiedon riittävyttä. Kysymykseen oli valittu yhdeksän (9) tärkeäksi koettua aihetta ja lisäksi vastaajat saattoivat lisätä mukaan vielä jonkun itselleen tärkeäksi kokemansa aihealueen, jos se puuttui listasta.

Suurimmalta osin vastaajat tuntuivat olevan tyytyväisiä saamaansa tiedon määrään. Muutamassa kohdassa vastaukset hajautuivat hieman enemmän 'liian vähän' ja 'sopivasti' -vaihtoehtojen välillä, mutta viidessä kohdassa selkeä enemmistö oli sitä mieltä, että tietoa saa sopivasti. Toisaalta vastausvaihtoehtoa 'liian paljon' ei ollut käytetty juuri lainkaan.

	Liian vähän	Sopivasti	Liian paljon	yhteensä
Roolin suorittamiseen tarvittavaa tietoa	3 (7,5%)	36 (90%)	-	39 (97,5%)
OLL:n tulevaisuuteen liittyvää tietoa	6 (15%)	31 (77,5%)	3 (7,5%)	40 (100%)
Palautetta muilta paikallisilta toimijoilta	27 (67,5%)	12 (30%)	1 (2,5%)	40 (100%)
Palautetta OLL:n työntekijöiltä	20 (50%)	19 (47,5%)	-	39 (97,5%)
Palautetta muilta jäsenjärjestöiltä	21 (52,5%)	18 (45%)	-	39 (97,5%)
Tietoa OLL:n koulutuksista ja seminaareista	-	39 (97,5%)	1 (2,5%)	40 (100%)
Liikunnan alaa koskevaa tietoa	12 (30%)	28 (70%)	-	40 (100%)
Tietoa kehittämishankkeista	9 (22,5%)	30 (75%)	1 (2,5%)	40 (100%)
Tietoa OLL:n hallinnosta	18 (45%)	21 (52,5%)	1 (2,5%)	40 (100%)

TAULUKKO 7. Saadun tiedon riittävyys opiskelijaliikunnan eri aiheista

Kaikkein yksimielisimpiä vastaajat olivat OLL:n koulutuksista ja seminaareista saatavan tiedon riittävydestä. Yhtä poikkeusta (liian paljon) lukuun ottamatta vastaajat katsoivat saavansa sopivasti tietoa tästä aiheesta. Myös oman opiskelijaliikuntaroolinsa suorittamiseen tarvittavaa tietoa sai 90 %:a vastaajista sopivasti. Tyytyväisyyttä tiedon määrään osoitettiin myös OLL:n tulevaisuudesta, koko liikunnan alasta sekä OLL:n kehittämishankkeista saatavasta tiedosta. Näissä kaikissa yli 70 % vastaajista koki saavansa tietoa sopivasti.

Riittävän palautteen saaminen ja antaminen on koettu hankalaksi useissa erilaisissa organisaatioissa. Niin myös opiskelijaliikunnan parissa. Yksityisellä puolella erityisesti lähimältä esimieheltä saatua palautetta on pidetty erityisen tärkeänä. Järjestöorganisaatiossa muita oman paikallisjärjestön toimijoita ja hallituksen edustajia voidaan pitää lähintä esimestä vastaavana tahona. Heiltä tulee odotukset toiminnan ylläpitämiseen ja hallituksen ollessa kyseessä, myös toiminnan rahoitus. Lähes $\frac{3}{4}$ vastaajista kertoi saavansa liian vähän palautetta muilta paikallisilta toimijoilta. Kokemus OLL:n toimiston työntekijöiltä ja muilta jäsenjärjestöiltä saadusta palautteesta taas vaihteli tasaisesti liian vähän ja sopivan välillä. Taustamuuttujista ei ristiintaulukoinnin perusteella ollut selittäjiksi palautteen kokemiselle, vaikkakin liikunta-asioiden parissa toimivat luottamushenkilöt ja muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivat työntekijät olivat hieman muita useammin sitä mieltä, että muilta paikallisilta toimijoilta tulee liian vähän palautetta. Samat ryhmät kokivat muita useammin myös OLL:n työntekijöiltä saadun palautteen riittämättömäksi.

Hieman yli puolet vastaajista (52,5 %) koki saavansa sopivasti tietoa OLL:n hallinnon työskentelystä, mutta toinen lähes puolikas (45 %) katsoi saavansa tätä tietoa liian vähän. Vaikka tilastollisesti merkitsevää tulosta ei aineiston pienuuden vuoksi saatu, ristiintaulukointi (Taulukko 8) vastaajan aseman ja tehtävän sisällön kanssa nostaa esiin muutamia merkille pantavia asioita. OLL:n hallinnosta saamansa tiedon määrää pitivät sopivana tai liian suurena liikunta-asioiden parissa toimivat luottamushenkilöt ja työntekijät. Myös muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivista työntekijöistä useammat pitivät saamaansa tiedon määrää sopivana, mutta kaikilla muilla ryhmillä suhde oli selkeästi päinvastainen. Tähän saattaisi viitata myös seuraavat kommentit kysyttäessä tiedonkulusta keskusjärjestön ja paikallisyhteisön välillä:

”Täytyy olla hyvin aktiivinen (palkatussa työssä), jotta on koko ajan tietoinen asioista, ja että voi olla aktiivinen täytyy saada välineet, aikaa, vastinetta työhönsä.” (vastaaja n:o 37)

”Tieto kulkee, mutta vain hallitukselle ja tietyille liikunta-aktiiveille. Epätietoisuus tavisten keskuudessa suuri.” (vastaaja n:o 25)

Vastaajan tehtävän pääasiallinen sisältö	Vastaajan asema opiskelijayhteisössä	Tietoa OLL:n hallinnosta			Yhteensä
		liian vähän	sopivasti	liian paljon	
tehtäviä liikunnan parissa	vapaaehtoinen	4 (80%)	1 (20%)		5 (100%)
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	1 (20%)	3 (60%)	1 (20%)	5 (100%)
	työntekijä	3 (23,1%)	10 (76,9%)		13 (100%)
	Yhteensä	8 (34,8%)	14 (60,9%)	1 (4,3%)	23 (100%)
muut opiskelijajärjestötehtävät	vapaaehtoinen	2 (66,7%)	1 (33,3%)		3 (100%)
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	5 (71,4%)	2 (28,6%)		7 (100%)
	työntekijä	3 (42,9%)	4 (57,1%)		7 (100%)
	Yhteensä	10 (58,8%)	7 (41,2%)		17 (100%)
Yhteensä		18 (45%)	21 (52,5%)	1 (2,5%)	40 (100%)

TAULUKKO 8. OLL:n hallinnosta saadun tietomäärän kokeminen

Tulos osoittaa, että tietyt aktiiviset ryhmät ovat melko hyvin OLL:n tiedotuksen piirissä ja saavat mielestään riittävästi tietoa OLL:n hallinnon työskentelystä. Toisaalta eräät jäsenjärjestöjen päätöksentekoon vahvasti vaikuttavat ryhmät kuten muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivat luottamushenkilöt saavat melko heikosti tietoa OLL:n hallinnon työskentelystä. Tämä saattaa vaikuttaa sekä tyytymättömyyteen että epäsuotuisiin päätöksiin paikallistasolla.

6.4.2 Tiedon kulku OLL:n ja paikallisyhteisön välillä

Kysymys tiedonkulusta keskusjärjestön ja paikallisyhteisön välillä oli avoin, joten automaattisesti ei voida olettaa, että tulos olisi kaikenkattava. Joitakin asioita vastaajat ovat saattaneet unohtaa mainita, tai niitä on ollut vaikea pukea sanoiksi. Voimme kuitenkin olettaa, että tässä mainitut asiat ovat sellaisia päällimmäisenä mielessä olleita asioita, jotka vaikuttavat eniten tyytymättömyyteen tai tyytyväisyyteen ja sitä kautta myös sitoutumiseen järjestön toimintaan. Siksi jokainen kommentti on tärkeä, etenkin jos se mainitaan useammassa vastauksessa.

Useimmat vastaajista käsitelivät tiedon kulkua keskusjärjestön ja paikallisyhteisön välillä yksisuuntaisena tiedon jakamisena keskusjärjestöltä jäsenille. Vain muutama oli käsitelty jollain tavoin tiedon kulkua molempiin suuntiin. Tällainen kommentti saattoi olla keskustelutilaisuuksien tai tapaamisten esiin tuonti tai muuta paikallisyhteisön aktiivisuutta keskusjärjestön suuntaan.

”Tieto liikkuu lähinnä OLL:sta meille päin, eikä mielestäni toisen suuntaiseen viestintään kannusteta/kehoiteta. Paitsi tietysti joskus erilaisissa kokouksissa kysytään kuulumiset.” (vastaaja n:o 16)

Vaikka vastauksissa puhuttiinkin pääasiassa tiedon saamisesta, osassa vastauksista oli kuitenkin huomioitu se seikka, että tiedon kulun toimivuus on kiinni molempien tahojen aktiivisuudesta. Oman toiminnan muuttamisellekin siis nähtiin aihetta, mutta hieman kriittiseen sävyyn kommentoitiin sitä, että tiedon saaminen vaatii runsaasti henkilöiden omaa aktiivisuutta.

”Tiedonkulussa on parannettavaa varmasti puolin ja toisin. Tuntuu, että monet isot asiat tulevat yllättäen, vaikka niitä on valmisteltu pitkään. Vaan kuten sanottu, ongelmia on kummasakin päässä informaatioketjua.” (vastaaja n:o 13)

”Tietoa on saatavilla, mutta paikallisen toimijan tulee ottaa aktiivisesti selville, mitä keskusjärjestön tasolla tapahtuu. Oma jäsenjärjestö on epäonnistunut tässä, eikä ole toiminut aktiivisesti. Muutoin tiedonkulku tällä akselilla toimii.” (vastaaja n:o 9)

”Viestiminen yhteisöjen välillä on usein liian riippuvainen henkilökohtaisesta aktiivisuudesta, vaikka kyseessä pitäisi olla organisatorinen viestintäkulttuuri.” (vastaaja n:o 22)

Monissa vastauksissa hyvän tiedonkulun takaajaksi kerrottiin juuri hyvä henkilökohtainen suhde keskusjärjestöön. Tämä yhteys saattoi olla olemassa tai puuttua keskusjärjestön hallituksessa istuvan edustajan toiminnan ansiosta. Vastauksissa viitattiin usein jollain tavoin myös siihen, että toimiston henkilökuntaa on helppo lähestyä. Henkilökohtainen ja keskusteleva viestintäsuhde on tehokas ja etenkin Grunigin (1992) mukaan toimivien sidosryhmäsuhteiden edellytys, mutta laajan sidosryhmäjoukon hallitseminen tällä tavalla vaatii myös laajoja resursseja. Haavoittuvaksi henkilökohtaisen yhteyden tällaisessa organisaatiossa tekee henkilöiden jatkuva vaihtuminen. Tiedon kulku tulisi varmistaa myös muilla tavoin.

”Tieto kulkee kohtalaisesti. Järjestömme oma edustaja OLL:n hallituksessa olisi voinut olla meihin aktiivisemmin yhteydessä, toisaalta tiesimme, että hänen puoleensa voi tarvittaessa kääntyä.” (vastaaja n:o 30)

”Meillä nyt on ollut jäsen OLL:n hallituksessa, joten sitä kautta tietenkin tietoa on tullut. Muuten en osaa sanoa; ehkä tilanne olisi ollut todellakin toinen, jos näin ei olisi ollut. Ainakin se olisi ollut erilaista.” (vastaaja n:o 32)

”Kulku tehostuu, kun oman ylioppilaskunnan edustaja on mukana hallituksessa tai valiokunnissa.” (vastaaja n:o 33)

”Ei valittamista tiedonkulun kannalta. Henk. koht. subteet toimivat ja on helppo ottaa yhteyttä.” (vastaaja n:o 26)

Vastaajat kommentoivat toisaalta myös tietotulvaa, jota he kokivat keskusjärjestön suunnasta. Vaikka sähköpostin ja it-teknologian sanottiinkin olevan hyvä keino jäsenjärjestöjen pitämiseksi ajan tasalla, teknologian huonot puoletkin tulivat esiin. OLL:n sähköpostilla lähetettävä kuukausitiedote koettiin pääasiassa hyväksi välineeksi, mutta samalla kommentoitiin viestien pituutta. Viestejä ei ehditä kahlaamaan läpi ja itseä kiinnostava ja koskettava tieto hukkuu muiden viestien joukkoon. Tietoa tulee samaan aikaan ja samalla tavalla myös muilta tahoilta.

”ongelmana on se, että s-posteja tulee liikaa, mutta siis tuleva tieto on kyllä riittävän hyvin saatavilla. Nettisivuilta edelleen aika vaikea etsiä halunamaansa.” (vastaaja n:o 19)

”Tiedotteita tulee säännöllisesti ja usein. Ne ovat usein vain niin pitkiä ettei jaksakaan lukea loppuun asti.” (vastaaja n:o 39)

”OLL:n mailit ovat varmasti hyvä tapa muistutella sektorin asioista, mutta mielestäni niihin on liikaa tavaraa - viestejä ei ehdi tai jaksakaan kahlata läpi. Tosin niissäkin on hyvät otsikot, joiden avulla voi valikoida viesteistä mielenkiintoisimmat.” (vastaaja n:o 15)

Tietotulva-asia on oleellinen erityisesti muiden kuin liikunta-asioiden parissa työskenteleville toimijoille. Samaan asiaan liittyvät myös kommentit siitä, että tietyn tyyppinen tieto pitäisi kohdentaa oikeille henkilöille. OLL:n jäsenjärjestöt ovat hyvin eri tyyppisiä, ja kaikkien toimijoiden keskeisintä toiminta-aluetta ei ole liikunnan järjestäminen, vaan ehkä koulutus- tai sosiaalipolitiikka tms., joten kaikkia eivät kiinnosta samat asiat. Tiedon kohdentaminen ei aina ole helppoa, koska samalla nimikkeellä toimivat henkilöt jäsenjärjestöissä voivat tehdä sisällöllisesti aivan eri tehtäviä. Toimisto on tähän mennessä ratkaissut pulman niin, että kaikkea tietoa on pyritty jakamaan kaikille. Tämä ei ainakaan helpota tietotulvan määrää.

”Toivoisin saavani kuitenkin enemmän tietoa OLL:n pidempiaikaisista suunnitelmista, kehittämishankkeista, taloudesta yms. Nyt katsaus tämän tyyppisiin asioihin tulee lähinnä liittarin alla ja itse kokouksessa. OLLI ja MAILI ajaa asiansa monessa subteessa, mutta suurin osa ylioppilaskuntien hallituslaisista kaipaisi kuitenkin enemmän tietoa juuri em. asioista, ei niinkään tapatumista, koulutuksista yms.” (vastaaja n:o 33)

”...ylioppilaskuntani kuulisi mielellään lisää OLL:n suurista asioista (esim. kunnallisvaaliohjelman implementointi, yms). Kaikenlaisista tsägädägä-lajien sm-keisoista sitä vastoin saa aika paljonkin tietoa. Mielestäni isojen ylioppilaskuntien liikuntavastaavat ovat olleet aika häilyvänen voimavara OLL:n suuntaan. Pienten ylioppilaskuntien liikuntavastaavat pyörivät samojen

asioiden kanssa kuin meidän kiltojemme/kerhojemme/osakuntiemme liikuntavastaavat, kun taas puheenjohtajilla ja pääsihteereillä on omat kuvionsa.” (vastaaja n:o 11)

Tiedon oikea suuntaaminen voisi helpottaa myös kiirettä ja resurssipulaa, josta monet vastauksissaan mainitsivat. Kun yhdellä ihmisellä on hoidettavanaan useamman sektorin vastuut tai kun pienen järjestön resurssit ovat mitä ovat, liikunta-asiat eivät välttämättä sijoitu preferenssilistan kärkeen. Erityisesti silloin huomio ja voimat tulisi keskittää oikeisiin asioihin.

”... mikä kaibertaa on oma valtava ajan puute ja se että täytyy priorisoida. Tämä taas johtaa siihen, että OLL:n asiat eivät ole ykkösenä.” (vastaaja n:o 26)

”instanssimme resurssit ovat todella heikot tällä hetkellä, jolloin tietoa kyllä tulee, mutta vastaanottajia ei ole. Organisaatiomme ydintoiminnot ovat tällä hetkellä etusijalla ja liikunta on aivan häntäpäässä.” (vastaaja n:o 27)

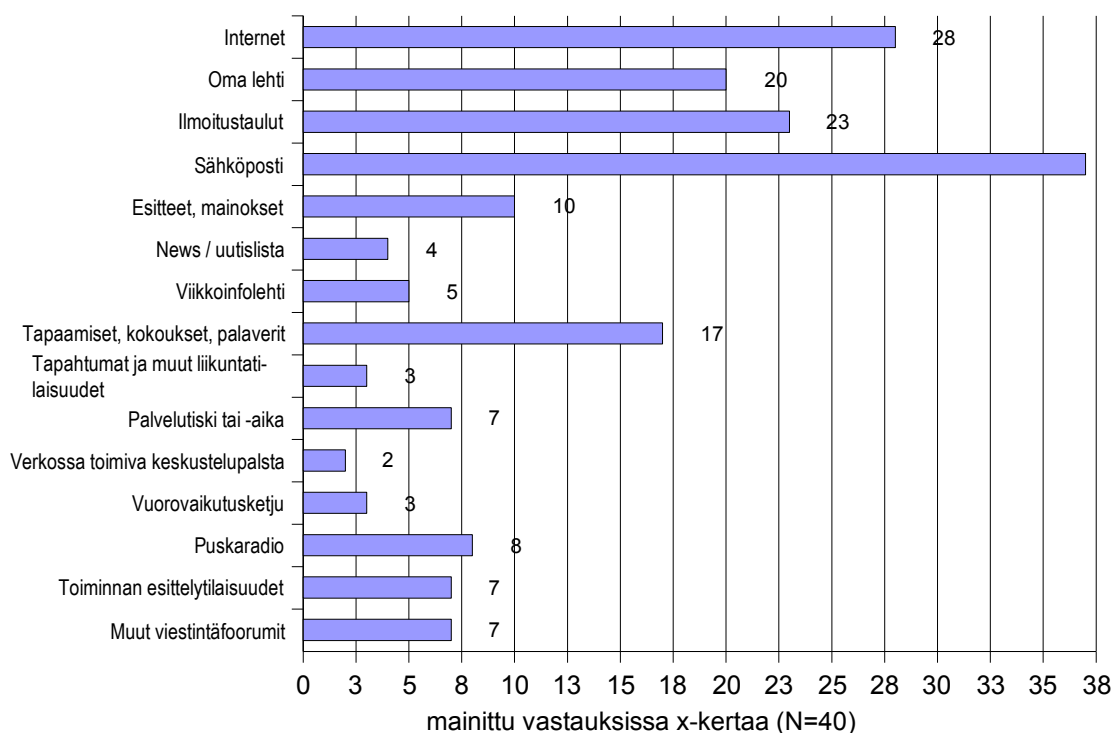
”kun käy niin, että kiireen keskellä monet mailit jäävät lukematta. Toivoisin, että maileissa olisi tarpeellinen tieto lyhyesti ja ytimekkäästi, koska pitkiä pätkiä ei ehdi ja jaksa lukea.” (vastaaja n:o 10)

6.4.3 Tiedon kulku paikallistasolla

Paikallisyhteisön sisällä tapahtuvaa tiedon kulkua kysyttiin tutkimuslomakkeen kysymyksissä 15b ja 16. Molemmat olivat avoimia kysymyksiä. Edellisessä pyydettiin arvioimaan tiedon kulkua paikallisyhteisön ja opiskelijoiden välillä ja jälkimmäisessä pyydettiin pohtimaan, millaisilla foorumeilla opiskelijaliikuntatietoa paikallisesti välittyy.

Tuloksia paikallisyhteisön sisäisestä tiedonkulusta ei verrattu vastaajien henkilökohtaisiin taustamuuttujiin, kuten henkilön osallistumiseen OLL:n valiokuntiin tai henkilön tehtävänkuvaaan työyhteisössä, koska haluttiin enemmänkin saada kokonaiskuva erilaisten yhteisöjen tiedon kulusta. Myös kysymys pyrittiin alun perin asettelemaan niin, että vastaaja ei arvioisi vain omaa tiedon tarvettaan tai kommunikointia, vaan koko paikallisyhteisöä yleensä. Sen sijaan vastaajan taustayhteisö ja taustayhteisön koko tuntuivat mielekkäiltä tässä kohdassa. Tämä vertailu osoitti, että isot järjestöt, 12 500 jäsenestä ylöspäin, olivat lähes poikkeuksetta tyytymättömiä tiedon kulkuun paikallisyhteisönsä sisällä, kun taas toisessa ääripäässä, alle 2500 opiskelijan yksiköissä, oltiin pääasiassa tyytyväisiä tiedon kulkuun.

Yleisin opiskelijaliikuntafoorumi on sähköposti, jota käytetään tiedon vaihtoon lähes kaikkien vastaajien taustayhteisöissä. (ks. kuvio 5) Yksisuuntaisia foorumeita on käytössä muutenkin runsaasti. Sähköpostin (jota tässä yhteydessä useimmiten käytettiin listana eli joukkotiedotusvälineenä eikä henkilökohtaisena kanavana) lisäksi yleisimmät viestintäfoorumit olivat internet, ilmoitustaulut ja oma lehti.



KUVIO 5. Käytetyimmät viestintäfoorumit paikallistasolla.

Opiskelijaliikunnan viestintäkulttuurin ei siis voida sanoa olevan kovin keskusteleva. Tapahtumia valmistellaan pienessä piirissä ja sen jälkeen niistä ilmoitellaan ja kerrotaan opiskelijoille ja toivotaan, että he tulevat paikalle. Sähköpostilistat on kuitenkin koettu tehokkaaksi kanavaksi, koska lähes jokaisella opiskelijalla on sähköpostiosoite, jota käytetään ahkerasti. Sähköpostilistoilla tavoittaa helposti suuren määrän opiskelijoita, joten se on kustannustehokas foorumi. Vastaanottajan kannalta ehkä hieman liiankin tehokas. Viestien tulva on melkoinen ja sieltä poimitaan vain akuutein informaatio. Tiedon välityminen perille ja erityisesti toiminnaksi saakka on koettu ongelmaksi.

”Toisaalta tiedonkulku toimii mainiosti, toisaalta heikosti. Eka mielipide perustuu siihen, että meillä on erittäin informatiiviset www-sivut, on spostilistoja, ilmoitauluja. Toisaalta taas ihmisiä tulee paljon kyselymään asioista. Se taas ei niinkään johtune infon vähydestä vaan yleisestä infotulvasta ja laiskuudesta etsiä haluamaansa tietoa.” (vastaaja n:o 7)

”Pyrimme tiedottamaan aktiivisesti, mutta tieto ei tavoita kaikkia opiskelijoita.” (vastaaja n:o 39)

”opiskelijat eivät aina oikein miellä ylioppilaskuntaa liikuntaorganisaationa. vaikka kuinka tiedottaisi, tulee viestejä, ettei tästäkään ole tiedotettu tarpeeksi.” (vastaaja n:o 38)

Viestinnän kaksisuuntaisuutta tuntuu puuttuvan useilta järjestöiltä. Kuten eräs vastaaja osuvasti ilmaisi, tiedonkulku paikallisyhteisöjen ja opiskelijoiden välillä on usein ”liian yksisuuntaista, mutta tiedotuksellisesti riittävää.” Mikäli vastaanottaja on halukas vastaanottamaan tiedon, se varmasti myös menee perille, mutta asenteiden muuttamiseen tai liikuntakipinän synnyttämiseen yksisuuntainen tiedottaminen on turhan tehoton keino. Tyytyväisimmät kommentit tulivatkin sellaisilta vastaajilta, joiden taustayhteisössä oli käytössä sekä yksi- että kaksisuuntaisia viestintäfoorumeita, palautekanavia ja tilaisuuksia keskusteluun. Näissä yhteisöissä opiskelijoilla oli vastaajien mukaan aito mahdollisuus antaa palautetta toiminnasta ja palaute otetaan myös huomioon. Myös henkilökohtainen opastus on tärkeää. Jo aikaisemmin esimerkkinä olleessa kommentissa kerrottiin, että vaikka tietoa jaetaan eri tavoin, ihmiset tulevat silti kyselymään henkilökohtaisesti missä voi harrastaa mitään. Resurssit ovat monelle este monipuolisten viestintäfoorumeiden käyttöön.

”Meillä on hyvät vaikuttamiskanavat, sekä kaikki palaute otetaan vastaan, ja sitä on helppo antaa. Tiedotus toimii pääasiallisesti hyvin, koska yhteisössämme on aktiiviset tiedotuskanavat, joita seurataan.” (vastaaja n:o 32)

”Palaute tulee nopeasti, kiitos keskusteluforumien ja puskaradion. Paljon palautetta tuli myös valiokuntalaisten kautta.” (vastaaja n:o 16)

”Tieto kulkee ja palautteisiin vastataan” (vastaaja n:o 5)

”Liikunta-asioissa kontaktit opiskelijoiden kanssa jäävät mielestäni valitettavan vähäisiksi. Toki maileja tulee ja menee käytännön asioita koskien paljon, mutta kehittämisideoita ym. olisi mukava saada varsinaisilta käyttäjiltä paljon enemmän.” (vastaaja n:o 10)

”Tieto paikallisista tapahtumista kulkee melko mukavasti liikuntajaoston postituslistan ja liikuntavastaavien välityksellä. Tiedotusta OLL:n palveluista ja jäseneduista voisi myös lähettää säännöllisesti (esim. vuosittain)suoraan sähköpostilistallemme.” (vastaaja n:o 30)

Isojen järjestöjen edustajat kommentoivat järjestönsä koon hankaloittavan viestintää opiskelijoiden kanssa. Kontaktin saaminen opiskelijoihin koettiin ongelmaksi tai se nähtiin kokonaan muiden, opiskelijaa lähempänä olevien, tahojen tehtäväksi (killat/ osakunnat/ ainejärjestöt/ koulutusala järjestöt/ tuutorit). Toisaalta vastuuta haluttiin jakaa myös toiseen suuntaan. Isoilla järjestöillä katsottiin olevan sellaisia vakiintuneita ja seurattuja tiedotuskanavia, joiden kautta liikuntatietouskin välittyisi parhaiten. Liikunnan roolit ja organisaation kokoonpano näyttävätkin olevan monella isolla opiskelijajärjestöllä hieman epäselvät. Alayhdistysten aktivoiminen asiassa olisi tärkeää. Mitä lähempää tieto on mahdollista saada, sitä helpompaa se on hyväksyä ja tehokas henkilökohtainenkin viestintä on mahdollista.

”Ylioppilaskunta ei saa kontaktia yksittäiseen opiskelijaan liittyvissä liikunta-asioissa. Sitä vastoin ainejärjestöihin ja alayhdistyksiin meillä on kohtalainen suhde.” (vastaaja n:o 11)

”ongelma on siinä, että yhteisölläni on niin paljon jäseniä. Paremmalle tiedottamiselle selvää kysyntää niin opiskelijoiden, ylioppilaskunnan sekä paikallisen yliopistoliiikunnan taholla. Tämä tiedonkulun hankaluus näkyy siinä, ettei tapatumissa käy kovinkaan paljon väkeä.” (vastaaja n:o 13)

”Paljon puutteita. Etenkin koulun tarjoamista liikuntamahkuista tulee liian huonosti tietoa, ja tämän tiedon eteenpäin välittäminen on mielestäni myös vahvasti yo-kunnan asia, koska heillä keinot tiedonvälittämiseen paremmat ovat.” (vastaaja n:o 19)

”Opiskelijoillamme on vähän ja jopa virheellistä tietoa opiskelijaliikunnasta. Oma on liian kaukana riviopiskelijasta. Johtuu suurimmaksi osaksi siitä, että jäseniä on niin paljon.” (vastaaja n:o 26)

”hoituu aika pitkälti alayhdistystemme kautta...” (vastaaja n:o 14)

”Meillä tämä on aina hyvin paljon jaoston ihmisistä sekä ainejärjestöjen liikuntavastaavista kiinni. Tietoa lähetetään heille ja tuotetaan myös heidän toimestaan, mutta sen kulkeutuminen opiskelijoille on usein ollut keskustelun aiheena. Tähän voi aina sanoa, että parantamisen varaa on.” (vastaaja n:o 15)

7 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA

Tämän tutkimuksen perusteella Opiskelijoiden Liikuntaliiton toimintakentässä on kaksi erilaista kohderyhmää, joiden toimintaan sitoutuminen perustuu osittain erilaisiin motiiveihin. Järjestön toimintakentästä johtuen erotettavissa on liikuntajärjestöideologia ja toisaalta opiskelijajärjestöideologia ja nämä sitoutuvat toimintaan hieman eri tavoin ja motiivein, mutta kaipaavat lisäksi eri tavoin kohdennettua viestintää.

Liikunnan parissa toimivien sitoutuminen perustui laajasti kaikkiin kolmeen sitoutumisen komponenttiin, affektiiviseen, laskelmoivaan ja normatiiviseen. Muun opiskelijajärjestötoiminnan parissa toimivilla sitoutuminen perustui lähes kokonaan affektiiviseen sitoutumiseen. Tämä kertoo, että muun opiskelijajärjestötoiminnan parissa olevat kokevat opiskelijaliikunnan tärkeäksi ja kannatettavaksi asiaksi, mutta eivät liikunnan parissa toimivien tapaan näe siinä henkilökohtaisia hyödyntämismahdollisuuksia tai toisaalta koe ympäristön painetta vahvempaan osallistumiseen. Järjestössä toimivien vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden sitoutuminen eroaa työntekijöistä siten, että heitä motivoi tärkeän ideologian lisäksi myös ihmisten tapaaminen ja ystävyysuhteet sekä liikuntatoimijoilla lisäksi oman liikuntaharrastuksen ylläpitäminen järjestötoiminnan ohessa.

Tämä tutkimus osoittaa, että opiskelijaliikunnan viestintä on melko yksisuuntaista ja tiedottamiseen tähtäävää. Saman huomion saattoi tehdä niin paikallisen kuin valtakunnallisenkin tason viestinnästä. Paikallisen tason käytetyimmät viestintäkanavat olivat yksisuuntaisia ja vastavuoroisia viestintävälineitä tuli ilmi vastauksissa melko vähän. Tiedon kulku koettiin myös melko sattumanvaraiseksi, mikä näyttäisi johtuvan lähinnä epämääräisestä opiskelijaliikuntaorganisaatiosta ja usein vaihtuvista toimijoista, jolloin hyväksi koetut viestintätavat eivät ehdi vakiintua perinteeksi.

J. Grunigin PR:n nelimallin mukaan paras ja tehokkain sidosryhmäviestinnän malli on kaksisuuntainen symmetrinen malli, jossa viestintä on kaksisuuntaista ja osallistuvaa ja

molemmat osapuolet ovat valmiita tekemään myönnytyksiä yhteistoiminnan onnistumiseksi. Tämä tutkimus tukee Grunigin näkemystä. Henkilökohtaiseksi koettu viestintäsuhde OLL:n keskusorganisaation ja paikallisen tason välillä koettiin paremmin toimivaksi ja palkitsevammaksi kuin viestintä pelkästään tiedottavien kanavien varassa. Organisaatiossa onkin syytä kiinnittää entistä enemmän huomiota keskusteluun kannustavista viestintäjärjestelmistä. Jäsenjärjestöjen toimijat vaihtuvat lähes vuosittain ja vievät mukanaan suuren osan aikaisemmasta järjestötietämyksestä ja kommunikaatiosta, jolloin pelkästään henkilökohtaisiin suhteisiin perustuva järjestelmä tulee haavoittuvaiseksi. Vastavuoroisuutta lisäävien viestintäjärjestelmien avulla voidaan tukea erilaisilla merkityshorisonteilla varustettujen tahojen huomioon ottamista ja siten sitoutumista järjestön päätöksentekoon, mutta samalla myös ylläpitää sosiaalisille järjestelmille olennaista kommunikaation jatkumista.

7.1 Kansalaistoimijoiden sitoutuminen

Opiskelijoiden Liikuntaliiton toimintakenttä on kaksitahoinen. Toiminta on selkeästi liikuntatoimintaa, mutta jäsenet ovat opiskelijajärjestöjä, joille liikunta on vain yksi (ja usein sivuroolissa oleva) toiminnan muoto muiden joukossa. Tämä jako liikunta- ja opiskelijajärjestösektoreihin näkyy myös sitoutumisessa. Liikuntasektorin toimijoiden on helpompaa sitoutua opiskelijaliikuntajärjestön toimintaan ja tavoitteisiin kuin opiskelijajärjestösektorin toimijoiden. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että liikuntasektorin toimijat ovat kokonaisuudessaan sitoutuneempia kuin opiskelijajärjestösektorin toimijat. Asia voi kuulostaa itsestäänselvyydeltä, mutta jos suurin osa järjestön päätöksentekoolimissa toimivista henkilöistä on kuitenkin opiskelijajärjestösektorilta, on tilanne osittain nurinkurinen. Mikäli organisaatorakenne pysyy kuta kuinkin ennallaan tai opiskelijajärjestötoimijat ylipäättään halutaan pitää mukana, olisi heidän sitoutumiseensa ja motiivien täyttämiseen kiinnitettävä enemmän huomiota. Opiskelijajärjestösektorin toimijoiden motiivit liittyvät opiskelijan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseen, kun taas liikuntasektorilla opiskelijoiden kannustaminen liikuntaan jo itsessään koetaan tärkeäksi arvoksi, joka motivoi mukaan toimintaan.

Tässä tutkimuksessa kansalaistoimijoiden sitoutumista lähestyttiin pääasiassa Mayerin & Allenin (1990) kolmen komponentin mallin kautta, jossa sitoutuminen jaetaan affektiiviseen, laskelmoivaan ja normatiiviseen sitoutumisen komponenttiin. Malli mittaa asenteellista sitoutumista eli niitä psyykkisiä tekijöitä, jotka ovat sitoutumisen kokonaisuuden

taustalla. Arkikielessä sitoutumisella usein tarkoitetaan aktiivista osallistumista organisaation toimintaan tai pyyteetöntä toimintaa sen hyväksi. Osallistumisen määrä ei kuitenkaan vielä kerro mitään siitä, miksi yksilö osallistuu organisaation toimintaan. Mayerin ja Allenin kolmen komponentin mallissa affektiivinen sitoutuminen kertoo yksilön sisäistyneen emotionaalisesti kohdeorganisaation arvot. Laskelmoivassa sitoutumisessa on kyse yksilön kokemista henkilökohtaisista hyödyistä, joita hän kokee saavansa organisaatiolta omaa panostaan vastaan. Normatiivinen sitoutuminen puolestaan on yksilön moraalista vastuuntuntoa organisaatiota kohtaan. Yksilö kokee velvollisuudekseen tehdä odotetut tehtävät.

Liikuntatoimen työntekijöiden ja liikunnan parissa toimivien vapaaehtoisten sitoutumisen taustalta löytyi sitoutumisen kaikkien kolmen komponentin merkityksiä, myös normatiivisia eli velvollisuudentunteen aiheuttamaa sitoutumista. Muiden opiskelijajärjestöasioiden parissa toimivat erosivat edellisistä siinä, että heiltä laskelmoiva sitoutuminen puuttui lähes kokonaan. Tosin laskelmoiviin väitteisiin eivät kaikki olleet ottaneet mitään kantaa (kohta 'ei puolesta eikä vastaan'). Tulos viittaa kuitenkin siihen, että opiskelijajärjestötoimijat eivät koe saavansa opiskelijaliikuntatoiminnasta mitään sellaista henkilökohtaista hyötyä, minkä vuoksi sitoutua toimintaan. Toisaalta he eivät myöskään näe menettävänsä mitään, jos eivät ole mukana toiminnassa.

Kaikilla vastaajaryhmillä affektiivinen sitoutuminen oli vahvinta, vaikka opiskelijajärjestösektorin työntekijöiden osalta sekin jäi melko alhaiseksi (ka. 3,30), hyvin samalle tasolle kuin saman vastaajaryhmän normatiivinen sitoutuminen (3,29). Opiskelijaliikuntatoiminnan vahvuutena voidaan siis pitää sitä, että toimijoista suurimman osan mielestä se on tärkeä ja tukemisen arvoinen asia. Sitoutumisen vahvistamiseksi ja etenkin puheiden saattamiseksi toiminnaksi opiskelijajärjestösektorin puolella olisi kohennettavaa etenkin laskelmoivan sitoutumisen, mutta myös affektiivisen sitoutumisen kohdalla. Affektiivisellä tasolla tämä voisi tarkoittaa esim. opiskelijajärjestötoimijoiden entistä aktiivisempaa mukaan ottamista järjestön toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoprosesseihin, jotka koskevat heitä itseään. Tällä tavoin he voivat kokea organisaation olevan heidän oma yhteisönsä, johon sitoudutaan vahvasti emotionaalisin sitein. Laskelmoivaa sitoutumista voidaan lisätä kehittämällä palkkiojärjestelmiä tai osoittamalla selkeämmin toiminnasta saatavia aineettomia etuja.

Liikunnan parissa toimivien vapaaehtoisten sitoutumisen taustalla vaikuttavat vahvasti omaan liikuntaharrastukseen liittyvät motiivit. Vapaaehtoisille ja osalle luottamushenkilöistä myös ihmisten tapaaminen ja ystävyysuhteet nousivat kolmen tärkeimmän opiskelijaliikuntatoimintaan motivoivan tekijän joukkoon, kun taas työntekijöistä yksikään ei ollut listannut mitään yllä mainituista motiiveista. Työntekijöiden ja vapaaehtois- tai luottamus pohjalta toimivien motiivit ovat siis hyvin erilaisia. Vapaaehtoisille ja luottamushenkilöille kannattaa jatkossakin taata mahdollisuus toteuttaa omaa liikuntaharrastustaan opiskelijaliikuntatoiminnan ohessa sekä korostaa toiminnan sosiaalista luonnetta. Toisaalta myös palautetta vapaaehtoisten tarpeellisuudesta ja kiitosta arvokkaasta työstä tulisi tavalla tai toisella lisätä. Nyt yksikään vapaaehtoinen tai luottamushenkilö ei valinnut motiivikseen kohtaa 'tunnen että minua tarvitaan'.

Sitoutumisen kohde on opiskelijaliikuntatoimijoilla selkeästi paikallisen tason toiminta. Vaikka strategiset asiat nähdään tärkeiksi, sitoutuminen valtakunnallisen opiskelijaliikunnan ongelmiin on vähäistä. Tämä ei sinänsä ole mikään ihme, koska mm. Becker ja Billing (1993) ovat todenneet, että työntekijät ja tässä tapauksessa järjestötoimijat kokevat aina jonkinasteista psykologista etäisyyttä organisaation ylintä tasoa kohtaan. Heidän mukaansa paras tilanne organisaation tehokkuuden kannalta onkin, jos sitoutuminen kohdistuu joko paikalliseen tasoon tai sekä paikalliseen työryhmään että organisaation strategiseen johtoon. Pelkkään strategiaan sitoutuminen ei ole toiminnan kannalta tehokasta.

Becker ja Billing (1993) toteavat, että jos halutaan tehostaa paikallisen tason toimintaa, huomio tulee kohdistaa paikalliseen sitoutumiseen ja toisaalta, jos halutaan sitouttaa henkilöitä organisaation johtotasoon, se tapahtuu parhaiten kiinnittämällä huomiota juuri sen tason toimintaan. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa globaali sitoutuminen on voimakkaampaa niillä, jotka ovat osallistuneet liiton valiokuntiin tai työryhmiin, eli juuri organisaation ylimmän tason toimintaan. Liiton tulisikin pohtia, minkälaiseen kohteeseen sitoutumista missäkin tilanteessa tulisi tukea. Milloin riittää toimijoiden sitoutuminen paikalliseen opiskelijaliikuntayhteisöön, jolloin paikallinen toiminta tehostuu, ja missä määrin kannustaa (ja ketä) toimijoiden osallistumista valtakunnalliseen toimintaan.

7.2 Viestinnän kokeminen järjestöorganisaatiossa

Organisaatioina järjestöt voidaan nähdä erityisesti sosiaalisina organisaatioina, joissa kommunikoinnilla ja viestinnällä on keskeinen organisaatiota muokkaava asema. Järjestöt muodostuvat useamman henkilön yhteenliittymistä jonkun tietyn tavoitteen saavuttamiseksi. Vaikka organisaatiolle valitaan työntekijät ja toimiva johto, organisaatio perustuu sen jäsenten yhteiseen sopimukseen ja vapaaehtoiseen mukanaoloon. Yrityksen voi perustaa yksi henkilö, joka voi palkata itselleen muita työntekijöitä, mutta järjestöissä toiminnan lähtökohdan on oltava jäsenissä itsessään ja heidän yhteisessä tavoitteessaan. Järjestöt eivät voi toimia selkein ylhäältä alaspäin johdettuina organisaatioina, elleivät niiden visio ja toimintatavat ole hyvin yksimielisesti hyväksytyjä ja ympäristön muutokset vähäisiä.

Opiskelijoiden Liikuntaliitonkin toimintaa voidaan katsella Aulan (1999) esittämän tasapainottoman organisaation ja dynaamisen organisaatioviestinnän näkökulmasta. Näkökulma avaa uudenlaista ymmärtämystä organisaation toimintaan ja kiistanalaisten aiheiden syntyymiseen, jotka aikaisemmin on jouduttu jättämään mahdottomiksi selvittää. Organisaation jäsenjärjestöt voidaan nähdä areenoina (tässä tapauksessa nimenomaan jäsenjärjestön opiskelijaliikunta-areena), joissa erilaiset viestintämallit ja areenoille osallistuvien merkityshorisontit muokkaavat jäsenjärjestön (areenan) muuttumista suhteessa opiskelijaliikuntaan. Jäsenjärjestöjen toimijat vaihtuvat vuosittain eli tietynlaiseksi muotoutunut areena saattaa hajota kokonaan, minkä jälkeen sen tulee muodostua (järjestäytyä) uudelleen. Tällainen areenan uudelleenmuotoutuminen on organisaatiolle selkeä bifurkaatiopiste. Areenan toiminta voi loppua kokonaan tai muotoutua organisaatiolle epäsuotuisaksi. Organisaation kannalta heikoin tilanne on areenan toiminnan lakkaaminen kokonaan, jolloin toimijat eivät sitoudu areenan kommunikaatioon. Kuten kappaleessa 3.3 todettiin, areena vaatii sekä dissipatiivisen (rönsyilevän ja uusia näkökulmia tuottavan) että integroivan (tasapainoon ja yhteisymmärrykseen tähtäävän) viestinnän olemassaoloa. Dissipatiivinen viestintä ei pysty toimimaan yksin varsinkaan areenan alkuvaiheessa, eli tarvitaan alkuorganisointumista integroivan viestinnän avulla. Jatkossa sitoutuminen areenan kommunikaatioon voi toisaalta vaatia vahvaa dissipatiivista viestintää, jolloin kunkin mielipiteet tulevat huomioon otetuksi.

Opiskelijoiden Liikuntaliiton toimintaympäristössä tämä voisi tarkoittaa erilaisten kommunikaatioareenoiden olemassaolon ja evoluution tarkkailua. Jäsenjärjestöjä tulisi kan-

nustaa integroivaan viestintään toimijoiden vaihtuessa vuoden vaihteessa uusiin ja muodostaessa mahdollisesti kokonaan uusia areenoita, mutta mahdollisimman pian pitäisi päästää myös areenan sisäinen luovuus esiin dissipatiivisen viestinnän avulla.

Tällä tutkimuksella ja kyselylomakkeen kysymyksenasetteluilla ei pystytty kattavasti osoittamaan erilaisten areenoiden olemassaoloa tai dissipatiivisen ja integroivan viestinnän käyttöä Opiskelijoiden Liikuntaliiton järjestökentällä. Toisaalta tutkimuskysymysetkään eivät sitä odottaneet. Areenoiden tutkimiseen olisi tarvittu vielä selkeästi laadullisempaa tutkimusotetta, toimijoiden haastatteluja tai muuta havainnointia. Se on kuitenkin mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe ja liiton toimintaympäristön luotauksen kannalta joka tapauksessa hyvä näkökulma lähestyä jäsenjärjestöjä.

Tutkimuksen tulokset kuitenkin kertovat, että paikallinen opiskelijaliikunnan viestiminen on hyvin yksisuuntaista ja tiedottamiseen tähtäävää. Käytetyimmät foorumit tai viestintäkanavat olivat sähköposti, internet, ilmoitustaulut sekä oma lehti ja avovastauksissa järjestön ja opiskelijoiden välisestä tiedonkulusta vain muutama mainitsi viestintää tapahtuvan molempiin suuntiin. Suuri osa vastaajista oli kuitenkin suhteellisen tyytyväisiä paikallisyhteisönsä tiedon kulkuun. Viestejä lähtee runsaasti, vaikka niiden teho ei olekaan aina toivotunlainen. J. Grunigin PR:n nelimallin mukaan viestinnän paras tulos saadaan symmetrisen kaksisuuntaisen viestinnän avulla, jossa viestinnän osapuolet ovat avoimessa keskusteluyhteydessä ja ratkovat ongelmia yhdessä. Tietoyhteiskunnan informaatiotulvassa tiedottavat viestit tavoittavat vain sellaiset, joille liikunta on jo osa merkityshorisonttia ja elämäntapa. Muille viestit ovat vain ympäristön melua johon ei kiinnitetä sen enempää huomiota. Passiivisten tai vähän liikkuvien opiskelijoiden kannustaminen liikunnalliseen elämäntapaan vaatii symmetristä viestinnän otetta.

Tiedon kulun sattumanvaraisuus tuli esille myös paikallisen viestinnän tuloksissa. Ongelma esiintyi sekä pienissä organisaatioissa, joissa resurssit liikunnan organisoimiseen ovat vähäiset, mutta myös isoissa organisaatioissa, joissa liikunta koetaan lähinnä alayhdistysten tehtäväksi. Myös usein vaihtuvat toimijat tekevät tiedon kulusta epävarmaa. Sattumanvaraisuutta voitaisiin ehkäistä säännöllisten ja seurattujen tiedotuskanavien käyttämisellä myös liikunta-asioiden viestimiseen. Myös paikallisen ”liikuntaorganisaation” kirjaaminen ylös ja eri toimijoiden roolien selkeyttäminen auttaisi asiaa.

Keskusjärjestön (OLL:n toimisto ja hallitus) ja oman taustayhteisön välisessä tiedonkullussa vastaajat olivat pääasiassa huolissaan siitä, miten hyvin saavat opiskelijaliikuntaan liittyvää tietoa. Edellinen määrämuotoinen kysymys saadun tiedon määrästä saattoi vielä vaikuttaa tässäkin vastauksessa. Osa vastaajista koki viestejä tulevan liikaakin ja liiton kuukausitiedotteen liian laajaksi, mutta oli myös runsaasti niitä, joiden mielestä tietojen hankkiminen vaatii toimijoiden omaa aktiivisuutta. Tässäkin tilanteessa toimijoiden selkeämmät roolit sekä paikallisella tasolla että suhteessa keskusjärjestöön varmasti korjaisivat tilannetta. Tietyt aktiiviset henkilöt vastaanottavat nyt kaiken mahdollisen tiedon ja toisaalta osa voi jäädä ilman sitä yhtäkin kiinnostavaa. Toimijoiden luotamus ja erilaisten intressiryhmien tarkempi määrittely auttaisi suuntaamaan tiedon juuri näihin asioihin sitoutuneille henkilöille.

Viestinnän puutetta koettiin erityisesti palautteen saannissa niin muilta paikallisilta toimijoilta kuin OLL:n työntekijöiltä ja muilta jäsenjärjestöiltäkin. Palaute liittyy yleensä henkilökohtaisen kanssakäymisen tilanteisiin, joissa voidaan keskustella toiminnan tuloksista ja tavoitteista sekä ylipäätään erilaisista näkemyksistä opiskelijaliikuntaan. Vastavuoroista palautteen antoa ja keskustelua voisikin herätellä enemmän sekä paikallisella että valtakunnallisella tasolla. Toisin sanoen lisätä rohkeasti dissipatiivista viestintää.

Juuri henkilökohtaisen kontaktin (oman tai hallituksen jäsenen) avulla tiedonkulku keskusjärjestön ja paikallisyhteisön välillä koettiin toimivaksi. Myös keskusteluyhteisöjen lähestyttävyyttä kiiteltiin. Mutta henkilökohtaisuudella on myös kääntöpuolensa yhteisöissä, joissa toimijat vaihtuvat tiheästi. Henkilön poistuessa kuvioista myös kontakti eri tahojen väliltä katoaa. Henkilökohtaista kontaktia myös toivottiin enemmän vastaajien taholta.

7.3 Muita huomioita tutkimuksesta

Opiskelijoiden Liikuntaliitto on valtakunnallinen opiskelija- ja liikuntajärjestö, jonka toiminnan luonne on sekoitus molempien tahojen piirteitä. Peltosalmen ja Siisiäisen yhdistysten toimialan mukaisessa luokittelussa OLL sijoittuu liikunta- ja urheiluyhdistysten joukkoon, mutta liiton jäsenet edustavat kulttuuriyhdistyksiä tai joiltain osin jopa tietynlaisia etujärjestöjä, jotka ovat luokittelussa ammattiin tai elinkeinoon liittyviä yhdistyksiä. Jo tämä lyhyt esittely osoittaa, että Opiskelijoiden Liikuntaliitto on sisäisesti melko kompleksinen ja erilaisia tavoitteita sisällään pitävä organisaatio. Liikuntajärjestöjen parissa OLL luokitellaan toimialajärjestöksi, joka ei edusta tiettyä lajia, vaan jotain erityistä ta-

hoa kokonaisuudessaan. Nuori Suomi vastaa lasten liikunnasta, Koululiikuntaliitto koulu-
lulaisten liikunnasta ja Kuntoliikuntaliitto aikuisten ja ikääntyvien liikunnasta. OLL eroaa
näistä siten, että sen jäsenistö ja äänivaltaa käyttävät henkilöt eivät välttämättä ole millään
tavalla tekemisissä liikuntatoiminnan kanssa. Opiskelijoiden Liikuntaliitto ei erilai-
suutensa vuoksi siis ehkä ole paras mahdollinen yleisesimerkki järjestötoimijoiden sitou-
tumisesta, koska sen jäsenyysrakenne on niin erilainen, mutta se voi toimia esimerkkinä,
millaisiin ongelmiin voidaan törmätä, kun liikuntatoimintaa pyritään levittämään hyvin-
vointi- ja kansanterveysaiheiden avulla liikuntajärjestöjen ulkopuolelle.

Tämä tutkimus on poikkileikkaus opiskelijaliikuntatoimijoiden sitoutumiseen ja viestin-
nän kokemuksiin Opiskelijoiden Liikuntaliitossa tutkimuksen teon hetkellä loppuvuo-
desta 2004. Sen tulokset ovat suuntaa-antavia ja kertovat miten asioihin suhtauduttiin
juuri kyseisellä hetkellä. Järjestöt, kuten muutkin organisaatiot, ovat jatkuvassa muutok-
sessa, ja tuloksia on siksi myöhemmin luettava paremminkin historiankirjoituksena kuin
tulevaisuuden ennusteena. Tämän kaltainen luotaus kuitenkin auttaa ymmärtämään jär-
jestössä vaikuttavia voimia ja niitä tekijöitä, jotka mahdollisesti ohjaavat järjestöstä synty-
viä mielikuvia ja lopulta sitoutumista sen päämääriin.

Ympäröivä yhteiskunta ja sen toimintatavat ja normit säätelevät myös yhteiskunnan si-
sällä toimivia järjestöjä. Yhteiskunnan muuttuessa myös järjestöjen rakenne, asema ja toi-
mintatavat muuttuvat. Pohjoismainen hyvinvointiyhteiskunta on kokenut 1990-luvun
vaihteesta lähtien suuria mullistuksia, eikä ole kyennyt vastaamaan alati laajenevan yhteis-
kunnallisen elämän sosiaalisiin ja rakenteellisiin ongelmiin tai ylläpitämään palvelujensa
tasoa. Kansalaisyhteiskuntaa ja erityisesti järjestäytyntä kansalaistoimintaa on huudettu
apuun hyvinvointivaltion ylläpitoon. Opiskelijoiden Liikuntaliitossa tämä on näkynyt
mm. siinä, että aikaisemman jäsenjärjestöjen liikuntatoimijoiden kansalaistoiminnan tu-
kemisen lisäksi toiminnan tavoitteeksi on noussut myös yhteiskunnallisia tavoitteita, ku-
ten opiskelijoiden hyvinvoinnin edistäminen ja opiskelijoiden työkyvyn ylläpitäminen lii-
kunnan keinoin. Aiheet toki ovat olleet esillä jo 1970-luvun kannanotoissa, mutta 2000-
luvulle siirryttäessä tällaisia odotuksia on asetettu myös järjestön ulkopuolelta. Voisi sa-
noa, että liiton toiminta on laajentunut Helanderin kuvaaman jäsenhyötysektorin toimin-
nasta kattamaan myös julkishyötysektoria (ks. kappale 2.3 sivulla 12).

Toiminnan laajentuminen ei koske ainoastaan erilaisten sektoreiden lähentymistä, vaan myös toimintakenttä on laajentunut ja kompleksoitunut. Ylioppilaskuntien ja toisen asteen oppilasyhdistysten lisäksi 1990-luvulla Opiskelijoiden Liikuntaliiton toimintaan tulivat mukaan myös ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnat, joilla kuitenkin oli aivan erilainen asema kuin ylioppilaskunnilla. Lisäksi vuosituhannen alun strategian mukana toimintaa laajennettiin myös korkeakoulujen suuntaan ottamalla toimintaan mukaan korkeakoulujen liikuntatoimet ja niissä päivittäistä liikuntatoimintaa järjestävät toimihenkilöt. Myös yhteistyötä opiskelijoiden terveysalan toimijoiden kanssa tiivistettiin. Organisaation koko jäsenillä mitattuna ei kasvanut, mutta toiminnan laajuus kylläkin. Tämä on tarkoittanut, aivan kuten Heikkala (1998) tämän tutkimuksen luvussa 2.3 on esittänyt, organisaation kompleksoitumista, mutta myös johdon ammattimaistumista, jotta se voisi vastata paremmin eri tahoilta tuleviin toiveisiin. Kompleksoituminen ja ammattimaistuminen johtavat järjestöorganisaatiossa usein kuiluun jäsenten ja johdon välillä.

Väittäisin, että kuilun syventyminen on OLL:n kaltaisessa organisaatiossa erityisen herkkää keskusjärjestön työntekijöiden ja opiskelijajärjestötoimijoiden kesken. Kuilua leven-tävät sekä vertikaaliset (ammattimaisuus vs. vapaaehtoisuus) että horisontaaliset (liikunta vs. järjestöpolitiikka) tekijät. Opiskelijajärjestötoimijoilla esiintyy liikuntatoimijoita enem-män varautunutta suhtautumista liikunnan asemaan korkeakouluissa. Tämä tuli esiin hei-dän suhtautumisessaan strategiaan liittyviin väitteisiin. Erityisesti väite ”liikunnan tulisi olla osa korkeakoulutusta” jakoi liikunnan ja muiden opiskelijajärjestötehtävien parissa toimivien vastaajien mielipiteitä. Myös liiton hallinnosta saadun tiedon määrää pitivät liian vähäisenä erityisesti muiden opiskelijajärjestötehtävien parissa toimivat. Toimijoiden eriytyminen sekä vertikaalisesti (toiminnan eri tasoihin keskustoimiston ja paikallistason välillä) että horisontaalisesti (eri toimintalinjoja edustaviin tahoihin) näyttää olevan tosi-asia Opiskelijoiden Liikuntaliitossakin. Näiden eri tahojen yhteisen vision löytäminen ja rakentavan keskustelun ylläpitäminen on tulevaisuuden haasteita.

Tässä tutkimuksessa yhteisen vision aineksia löytyi neljä. Opiskelijaliikunnan tärkeyttä perusteltiin sen vaikutuksilla kansalaisten hyvinvointiin ja sitä kautta kansantalouteen vä-henevinä sairauskuluina. Toisaalta opiskelijoiden fyysinen ja psyykinen hyvinvointi näh-tiin jo tässä hetkessä sellaisena arvona, jota jo sellaisenaan kannattaa puolustaa. Kolmas yhteinen näkemys viittasi opiskelijaliikunnan sosiaaliseen luonteeseen ja mahdollisuuksiin yhteisöllisyyttä rakentavana elementtinä ja neljäs nosti esiin opiskelijat tulevaisuuden

suunnannäyttäjinä menestyvien organisaatioiden johdossa. Korkeakouluissa heidät kohdataan keskitetysti.

LÄHTEET

Kirjallisuuslähteet:

Allen, N.J. & Mayer, J.P. 1990. The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63, 1-18.

Aula, P. 1999. Organisaation kaaos ja kaaoksen organisaatio. Dynaamisen organisaatioviestinnän teoria. Helsinki: Loki-kirjat.

Becker, T. E. & Billings, R. S. 1993. Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior* 14, 177-190.

Etzioni, A. 1964. Nykyajan organisaatiot. Helsinki: Tammi.

Fischer, L.R. & Schaffer, K.B. 1993. Older Volunteers. A Guide to Research and Practice. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Goldhaber, G. M. 1985. Organisaatioviestintä. Käänt. Wiio, O.A. *Ekonomia-sarja* 72 (2. painos). Espoo: Weilin+Göös. Alkuperäisjulkaisu 1979.

Gross, E & Etzioni, A. 1985. *Organizations in Society*. New Jersey: Prentice-Hall.

Grunig, J.E. & Repper, F.C. 1992. Strategic Management, Publics, and Issues. Teoksessa Grunig, J.E. *Excellence in Public Relations and Communication Management*, 117-157. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Grunig, JE & White, J. 1992. The Effect of Worldviews on Public Relations Theory and Practice. Teoksessa Grunig, J.E. *Excellence in Public Relations and Communication Management*, 31-64. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Hatch, M.J. 1997. *Organization Theory. Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. New York: Oxford University Press.

Harju, A. 2003. *Yhteisellä asialla, Kansalaistoiminta ja sen haasteet*. Vantaa: Kansanvalitussseura.

Heikkala, J. 1998. *Ajolähtö turvattomiin kotipesiin*. Tampereen Yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos. Akateeminen väitöskirja.

Heinilä, K. 1986. *Liikuntaseura sosiaalisena organisaationa*. Jyväskylän yliopiston liikuntasuunnittelun laitoksen tutkimuksia 38. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.

Helander, V. 1998. *Kolmas Sektori. Käsitteistöä ulottuvuuksista ja tulkinnoista*. Sarijärvi: Gaudeamus Kirja.

Hertzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1959. *The Motivation to Work* (2nd edition). New York: John Wiley & Sons.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Honkonen-Seppälä, M. 2003. *Tapaustutkimus kolmannen sektorin järjestön Allianssi ry:n sisäisestä viestinnästä*. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Pro Gradu -tutkielma.

Jaatinen, M. 2000. *Lobbaus osana organisaation yhteiskunta-aktiivisuutta*. Teoksessa Aula, P. & Hakala, S. *Kolmet kasvot*. Helsinki: Lokikirjat. 167-186.

Juholin, E. 1999. *Paradise Lost or Regained? The Meanings and Perceptions of organizational Communication of 1990's in Finnish Work Organizations*. Helsinki: Inforviestintä Oy.

Koski, P. 2000. Liikunta kansalaisaktiivisuutena. Teoksessa Itkonen, H. Liikunnan kansalaistoiminta: Muutokset, merkitykset ja reunaehdot. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura, 40-55.

Kreps, G. L. 1986. Organizational Communication. Theory and Practice. New York: Longman Inc.

Luhmann, N. 1995. Social Systems. Käänt. Bednartz, J. & Baecker, D. Stanford, CA: Stanford University Press. Alkuperäisjulkaisu 1984.

Luhmann, N. 2004. Ekologinen kommunikaatio. Käänt. Krause, S. & Raiski, S. Helsinki: Gaudeamus Kirja / Oy Yliopistokustannus University Press Finland. Alkuperäisjulkaisu 1990.

Mann & Stewart. 2000. Internet Communication and Qualitative research, A Handbook for Researching Online. London: Sage Publication.

Matthies, A-L. 1994. Epävirallisen sektorin ja hyvinvointivaltion suhteiden tarkastelua. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 110. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Matthies, A-L. 1996. Hyvinvoinnin sekatalous ja suomalaiset välittävät verkostot. Teoksessa Matthies, A-L., Kotakari, U. & Nylund, M. Välittävät verkostot. Tampere: Vastapaino, 11-29.

McGee, G.W. & Ford, R.C. 1987. Two (or More?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales. Journal of Applied Psychology 72 (4), 638-642.

Melin, H & Nikula, J. 2003. Mitä on yhteiskunnallinen muutos? Teoksessa Melin, H. & Nikula J. Yhteiskunnallinen muutos. Tampere: Vastapaino, 253-264.

Meyer, J.P. & Allen N.J. 1997. Commitment in the Workplace. Theory, Research and Applications. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Mottaz, C. J. 1988. Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations* 41 (6), 467-482.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior* 197-9/ 14, 224-247.
- Nieminen, H. 2000. Julkisyhteisön viestintä. Kohti kansalaisnäkökulmaa. Teoksessa Aulla, P. & Hakala, S. *Kolmet kasvot*. Helsinki: Lokikirjat, 109-130.
- Nikkilä, J. 1986. Organisaatiokulttuurin omaksuminen ja hallinta. Työhön ja organisaatioon sosiaalistumisen mekanismeista ja merkityksestä erityisesti julkisessa hallinnossa. Julkaisusarja B, nro42. Helsinki: Valtion koulutuskeskus.
- Nummenmaa, L. 2004. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Vammala: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Peltosalmi, J & Siisiäinen, M. 2001. Yhdistysten toimialan mukainen luokittelumalli. Jyväskylän Yliopiston sosiologian laitoksen julkaisuja 67. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.
- Pulkkinen, T. 1989. Kansalaisyhteiskunta ja valtio. Kaksi perinnettä poliittisen julkisuuden muotoutuessa. Teoksessa Alapuro, R., Liikanen, I., Smeds, K. & Stenius, H. *Kansaliikkeessä*. Vaasa: Kirjayhtymä Oy, 54-69.
- Riikonen, V. & Siisiäinen, M. (toim.) 1996. *Yhdistys 2000*. Helsinki: Opintotoiminnan Keskusliitto.
- Schein, E. H. 1991. *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen* (3. painos). Espoo: Weilin + Göös.
- Siisiäinen, M. 1996a. Mihin yhdistyksiä tarvitaan? Teoksessa Riikonen, V. & Siisiäinen, M. *Yhdistys 2000 – Mahdollisuuksia ja uhkia*. Helsinki: Opintotoiminnan Keskusliitto, 13-34.

- Siisiäinen, M. 1996b. Yhteiskunnalliset liikkeet, Yhdistykset ja hyvinvointivaltio. Teoksessa Matthies, A-L., Kotakari, U. & Nylund, M. Välittävät verkostot. Tampere: Vastapaino, 33-48.
- Siisiäinen, M. 1999. Sosiaalinen pääoma, valta ja kolmas sektori. Teoksessa Hokkanen, L., Kinnunen, P. & Siisiäinen, M. Haastava kolmas sektori. Pohdintoja tutkimuksen ja toiminnan moninaisuudesta. Jyväskylä: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 10-39.
- Siisiäinen, M. 2003. Muuttuvat yhdistykset. Teoksessa Melin, H. & Nikula J. Yhteiskunnallinen muutos. Tampere: Vastapaino, 63-79.
- Starck, H. 2004. Liikkuva kampus? Tutkimus korkeakouluopiskelijoiden liikuntaolosuhteista. Helsinki: Opiskelijoiden Liikuntaliitto.
- Taylor, J. R. 1993. Rethinking the Theory of Organizational Communication: How to Read an Organization. Norwood, NJ.: Ablex Publishing.
- Tukiainen, T. 1999. Yhteisöviestinnän agendamalli, yhteisöviestinnän merkitykset ja arvostukset ja niiden konstruointi tutkimusmenetelmälliseksi malliksi. Helsinki: Yleisradio.
- Tähtinen, J. & Kaljonen, A. 1996. Tilastollisen analyysin perusteita kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Julkaisusarja B:55, Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Turku: Turun opettajankoulutuslaitos.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. 1979. Toward a Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior* 1, 209-264.
- Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Wiio, O. A. 2000. Organisaatioviestinnän juuria. Teoksessa Aula, P. & Hakala, S. (toim.), Kolmet kasvot. Helsinki: Lokikirjat, 157-165.
- Åberg, L. 1989. Viestintä – Tuloksen tekijä. Mänttä: Semerka.

Åberg, L. 2000. Viestintä kolmannen sektorin kansalaisyhteisöissä. Teoksessa Aula, P. & Hakala, S. Kolmet kasvot. Helsinki: Lokikirjat, 131-153.

Muut kirjalliset lähteet:

Grunig, J.L. 2002. The Value of Public Relations Can Be Found in Relationships, Only Secondly in Reputation. *Maine-lehti* 2/2002, 18-22.

Opiskelijoiden Liikuntaliitto. 2000. Opiskelijaliikunnan strategia 2000-2005.

Internetlähteet:

Patentti ja rekisterihallitus 2005. Yhdistysrekisteri. Saatavilla [www-muodossa: <http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri.html>](http://www.muodossa.fi). Tulostettu 11.12.2005.

LIITTEET

- LIITE A: Opiskelijoiden Liikuntaliiton jäsenjärjestöt 2004.
- LIITE B: Tiedote OLLI ja MAILI -kuukausitiedotteessa.
- LIITE C: Tutkimuksen kohderyhmälle lähetetty sähköpostiviesti, jossa liitteenä henkilökohtainen linkki tutkimuksen kyselylomakkeeseen.
- LIITE D: Tutkimuksen kyselylomake.
- LIITE E: Summamuuttujia varten tehty faktorianalyysi sitoutumismittarin väittämistä (korrelaatiomatriisi ja komponenttimatriisi).
- LIITE F: Merkitsevyydesti: tehtävän sisällön vaikutus kokonaissitoutumiseen.
- LIITE G: Kokonaissitoutumisen jakautuminen vastaajan taustayhteisön ja tehtävän sisällön mukaan.
- LIITE H: Merkitsevyydesti: vastaajien tehtävän sisällön vaikutus sitoutumisen eri komponentteihin (affektiivinen, laskelmoiva, normatiivinen)
- LIITE I: Ristiintaulukointi motivaatiokategorioista suhteessa vastaajien asemaan ja tehtävän sisältöön.
- LIITE J: Ristiintaulukointi sitoutumisen kohdetta mittaavista kysymyksistä suhteessa vastaajien asemaan ja tehtävän sisältöön.
- LIITE K: Merkitsevyydestit: vastaajien tehtävän sisällön sekä työryhmiin tai valiokuntiin osallistumisen vaikutus sitoutumisen kohteeseen.

OPISKELIJOIDEN LIIKUNTALIITON JÄSENJÄRJESTÖT 2004

YLIOPPILASKUNNAT

Helsingin Kauppakorkeakoulun Ylioppilaskunta
Helsingin Yliopiston Ylioppilaskunta
Joensuun Yliopiston Ylioppilaskunta
Kuopion Yliopiston Ylioppilaskunta
Lapin Yliopiston Ylioppilaskunta
Tampereen Teknillisen Korkeakoulun Ylioppilaskunta
Tampereen Yliopiston Ylioppilaskunta
Teknillisen Korkeakoulun Ylioppilaskunta
Turun Kauppakorkeakoulun Ylioppilaskunta
Vaasan Yliopiston Ylioppilaskunta

AMK-OPISKELIJAKUNNAT

Helian Opiskelijat - Hamky ry
Jyväskylän ammattikorkeakoulu Opiskelijat ry
Mikkelin Ammattikorkeakoulun Opiskelijat
Rovaniemen Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta
Satakunnan Ammattikorkeakoulun Opiskelijat
Seinäjoen Ammattikorkeakoulun Opiskelijat
Vaasan Ammattikorkeakouluopiskelijat

AMK-KOULUTUSALAJÄRJESTÖT/ II ASTEEN OPPILASYHDISTYKSET

Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin yksikön opiskelijayhdistys
EVITech Opiskelijayhdistys
Kadettikoulun oppilaskunta, Helsinki
Kanneljärven opiston oppilaskunta (Humanistisen ammattikorkeakoulun koulutusyksikkö)
Kemin kauppaoppilaitoksen oppilaskunta
Kuopion kauppaoppiskelijat
Mercuria Business School, Vantaa
Merisotakoulun oppilaskunta, Helsinki
Metsolan tekniikan ja liiketalouden opiskelijayhdistys ry
Pirkanmaan amk terveysalan opiskelijat ry
PROBBA RY, Helsingin kauppak.kv, MIKKELI
Raahen tietokonealan opiskelijat
Seinäjoen Kaupan Alan Opiskelijat - Sulka ry
Snellman Korkeakoulun Ylioppilaskunta
Suomen Liikemiesten kauppaoppilaitos oppilasyhdistys
Suomen Urheiluopiston oppilaskunta/Tahkon Talli, Vierumäki
Tikkarinteen terveysalan opiskelijayhdistys, Joensuu

TOIMISTO TIEDOTTAA:

OLL:N TIEDOTTAJA OPINTOVAPAALLA JOULUKUUN ALUSTA LÄHTIEN

Liiton tiedottaja Jonna Vettenranta jää joulukuun alusta 4 kuukauden opintovapaalle. Opintovapaan aikana liiton viestinnästä huolehtivat muut toimiston työntekijät ja puheenjohtaja. Viestintään liittyvissä asioissa voit ottaa yhteyttä toimistopäällikkö Minna Hakalaan puh. (09) 7517 6665, e-mail: minna.hakala@oll.fi

Opintovapaan aikana Vettenranta tekee pro gradu työtään liittyen OLL:n viestintään. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa OLL:n järjestöorganisaatiossa toimivien henkilöiden sitoutumista järjestön toimintaan ja tavoitteisiin sekä toimijoiden kokemuksia liiton viestinnästä. Tutkimuksen tuloksia käytetään apuna OLL:n strategian 2006-2010 valmistelussa.

Toimijoita tullaankin tutkimuksen tiimoilta lähestymään kyselylomakkeen muodossa joulukuussa. Tutkija toivoo vastaajien aktiivisuutta ja runsasta palautusprosenttia, että tutkimuksesta saataisiin liitonkin tarkoitukseen mahdollisimman suuri hyöty.

Helsinki 17.12.2004

Hyvät opiskelijaliikuntatoimijat,

Opiskelijoiden Liikuntaliitossa on vuonna 2005 meneillään uuden strategiakauden valmistelut. Liittokokouksen yhteydessä pidettiin ensimmäinen jäsenjärjestöjen yhteinen strategiaseminaari, jossa hahmoteltiin jäsenistön tarpeita ja mielipiteitä liiton toimintaan. Nyt lähestymme teitä tutkimuksen muodossa.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Opiskelijoiden Liikuntaliiton järjestöorganisaatiossa toimivien henkilöiden sitoutumista järjestön toimintaan ja tavoitteisiin sekä toimijoiden kokemuksia liiton viestinnästä. Samalla tämä tutkimus on allekirjoittaneen yhteisöviestinnän pro gradu -työ Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitokselle.

Tutkimuksen tuloksia käytetään apuna OLL:n strategian 2006-2010 valmistelussa.

Tutkimuksen otos muodostuu opiskelijaliikunnan valtakunnalliseen päätöksentekoon ja paikallisen liikuntatoiminnan järjestämiseen osallistuvista henkilöistä, käytännössä jäsenjärjestöjen pääsihteereistä, puheenjohtajista, hallitusten liikuntatoiminnasta vastaavista jäsenistä, liikuntas sihteereistä sekä liikuntajaostojen, -valiokuntien tai -seurojen aktiivijäsenistä. Vaikka olisitkin jo vuodenvaihteessa jättämässä luottamustehtäväsi, olisi tärkeää, että juuri sinä vastaisit kyselyyn. Vähintään vuoden mittaisella kokemuksellasi annat arvokasta tietoa tutkimusta ja liiton strategiaa 2006-2010 varten.

Toivomme, että vastaat kyselyyn 22.12. mennessä. Vastaamiseen kannattaa varata aikaa noin 20 minuuttia.

Kysely toteutetaan www-kyselynä, joten siihen vastaaminen on helppoa ja nopeaa. Klikkaat vain tämän viestin lopussa olevaa linkkiä, tai kopioi ja liitä linkki selaimen. Jokaiselle otokseen valitulle on luotu henkilökohtainen linkki kyselykaavakkeeseen. Vastaaminen selaimessa tapahtuu salatussa muodossa, jolloin kukaan ulkopuolinen ei pääse näkemään vastauksiasi (SSL-salaus). Kaikki vastaukset tulevat ainoastaan tutkijan käyttöön ja ne käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Kysely on henkilökohtainen, joten ethän forwardoi kyselyä!

Mikäli sinulla on kysyttävää tutkimuksesta, tai kyselyyn vastaamisesta, otathan yhteyttä allekirjoittaneeseen (sähköposti: jovetten@cc.jyu.fi).

Kiitos ajastasi ja arvokkaista vastauksistasi!

Jonna Vettenranta
Tutkija, Tiedottaja
Opiskelijoiden Liikuntaliitto ry

(Nettilomakkeesta mukailtu kyselylomake)

Kansalaistoimijoiden sitoutuminen opiskelijaliikuntaan

Arvoisa vastaaja!

Tämä tutkimus on allekirjoittaneen yhteisöviestinnän pro gradu -tutkimus Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitokselle. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Opiskelijoiden Liikuntaliiton järjestöorganisaatiossa toimivien henkilöiden sitoutumista järjestön toimintaan ja tavoitteisiin sekä toimijoiden kokemuksia liiton viestinnästä. Tuloksia käytetään hyväksi mm. opiskelijaliikunnan strategian 2006-2010 valmistelussa.

Tutkimuksessa puhutaan tarkoituksella Opiskelijoiden Liikuntaliiton sijasta 'opiskelijaliikuntaorganisaatiosta' tai yleisesti 'opiskelijaliikuntatoiminnasta', koska halutaan korostaa tutkimuksen koskevan koko organisaatiota (=jäsenjärjestöt, liikuntatoiminnan järjestäjät ja OLL:n toimisto ja hallitus), eikä vain liiton keskustoimiston ja hallituksen toimintaa.

Vastausohjeet. Lomakkeessa on neljä osaa. Ensimmäinen osa pitää sisällään vastaajan taustatiedot, toisessa osassa kysytään vastaajan näkemyksiä omasta sitoutumisestaan ja kolmannessa osassa näkemyksiä viestinnän toimivuudesta. Neljäs osa muodostuu erilaisista sitoutumiseen liittyvistä väittämistä. Valitse annetuista vaihtoehdoista parhaiten sopiva vaihtoehto tai kirjoita vastauksesi sille varattuun tilaan. Voit liikkua lomakkeen sivuilla 'seuraava' ja 'edellinen' -painikkeiden avulla. Kun olet vastannut kaikkiin kysymyksiin, paina 'lähetä' -painiketta. Vastaaminen vie noin 20 minuuttia.

Tietoturva. Kaikki vastaukset tulevat ainoastaan tutkijan käyttöön ja ne käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kaikki vastaukset käsitellään nimettöminä ja osana isompaa aineistoa niin, ettei kenenkään yksittäiset vastaukset ole niistä tunnistettavissa. Kysely on toteutettu SSL-salatussa ympäristössä, jolloin kukaan ulkopuolinen ei pääse näkemään vastauksiasi.

Vastaa ja voita Polar -sykemittari! Lähetettyäsi vastauksen, sinut ohjataan erilliselle lomakkeelle, jossa voit jättää yhteystietosi kaikkien vastanneiden kesken arvottavaa Polar -sykemittarin arvontaa varten.

Suurkiitos vaivannäöstäsi!

Jonna Vettenranta
jovetten@cc.jyu.fi
050-567 3530

Siirry lomakkeeseen painamalla 'seuraava' -painiketta.

Seuraava

1. Sukupuoli

- Mies
- Nainen

2. Asemasi luonne opiskelijayhteisössä

- vapaaehtoinen
- vaaleilla valittu luottamushenkilö
- työntekijä

3. Tehtäväsi pääasiallinen sisältö

- tehtävät liikunnan parissa
- yleiset opiskelijajärjestötehtävät
- muut sisällöt, mitä?

4. Kuulutko tai oletko kuulunut johonkin OLL:n viralliseen työryhmään, valiokuntaan tai hallitukseen?

- kyllä, mihin?
- en
- en osaa sanoa

5. Taustayhteisösi

- ylioppilaskunta
- opiskelijakunta
- korkeakoulu / oppilaitos
- muu, mikä?

6. Taustayhteisösi edustamien opiskelijoiden määrä (arvio riittää)

.....

7. Onko taustayhteisösi vuonna 2005 OLL:n varsinainen- tai yhteisöjäsen?

- kyllä
- ei
- en tiedä

8. Ensikosketuksesi opiskelijaliikuntaan. Tulitko alun perin mukaan opiskelijaliikuntatoimintaan

(valitse lähimmäksi osuva kohta)

- järjestämään jotakin liikuntatapahtumaa
- liikuntavaliokunnan tai -jaoston jäseneksi
- ainejärjestösi liikuntavastaavaksi
- liikuntasihteeriksi tai vastaavaksi
- opiskelijajärjestösi työntekijäksi
- opiskelijajärjestösi hallituksen liikuntavastaavaksi
- opiskelijajärjestösi muuhun luottamustoimeen
- opiskelijajärjestösi OLL-liittokokousedustajaksi
- muu tapa, mikä?

9. Miksi olet mukana toiminnassa nyt?

10. Mikä sitoo sinua opiskelijaliikuntatoimintaan?

Valitse 1-3 mielestäsi tärkeintä.

- opiskelijoiden kannustaminen liikuntaan on mielestäni tärkeä asia
- opiskelijan hyvinvoinnin edistäminen
- työpaikka tai luottamustehtävä
- voin saavuttaa hyödyllisiä kontakteja ja ammatillista pätevyyttä tulevaisuutta
- ihmisten tapaaminen ja ystävyysuhteet
- liikunnan harrastaminen vapaa-aikana
- tunnen että minua tarvitaan
- muu, mikä?

11. Millä tavoin ja miten usein osallistut opiskelijaliikuntatoimintaan?

12. Pohdi opiskelijaliikunnan merkitystä yhteiskunnassa.

13. Mikä on mielestäsi oma roolisi opiskelijaliikuntaorganisaatiossa?

14. Kuinka paljon saat tietoa seuraavista aiheista?

	liian vähän	sopivasti	liian paljon
a) opiskelijaliikuntaroolini suorittamiseen tarvittavaa tietoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) OLL:n tulevaisuuteen liittyvää tietoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) palautetta omasta työstäni muilta paikallisilta toimijoilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) palautetta omasta työstäni OLL:n työntekijöiltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) palautetta omasta työstäni muilta jäsenjärjestöiltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) tietoa OLL:n koulutuksista ja seminaareista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) koko liikunnan alaa koskevaa tietoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) tietoa OLL:n kehittämishankkeista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) tietoa OLL:n hallinnon (hallitus/valiokunnat) työskentelystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) muu mielestäsi tärkeä aihealue (vapaaehtoinen), mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Arvioi omasta näkökulmastasi opiskelijaliikunnan tiedonkulkua

a) keskusjärjestön (OLL:n toimisto + hallitus) ja paikallisyhteisösi välillä

b) paikallisyhteisösi ja opiskelijoiden välillä.

16. Minkälaisilla foorumeilla opiskelijaliikuntatieto välittyy paikallisyhteisössänne? Mitä foorumeita itse pääasiassa käytät viestiessäsi opiskelijaliikunnasta?

Foorumeilla tarkoitetaan tässä yhteydessä erilaisia viestintätilanteita, esim. ilmoitustaulut, sähköposti, keskustelutilaisuudet, palvelutiskit, internet, kokoukset, huhumylly, oma lehti tms.

17. Arvioi suhtautumistasi seuraaviin väittämiin.

Valitse sopivin vaihtoehto.

	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	ei puolesta eikä vastaan	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
a) Minusta on hauskaa keskustella ihmisten kanssa opiskelijaliikuntatoiminnasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Opiskelijaliikunnan eteen tekemästäni työstä saamani kiitos kannustaa eteenpäin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Tunnen paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Teen odotetut tehtävät opiskelijaliikunnassa, koska muuten kukaan muu ei tekisi niitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Pohdin usein valtakunnallisen opiskelijaliikunnan ongelmia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Olen mukana opiskelijaliikuntatoiminnassa yhtä paljon velvollisuudesta kuin omasta tahdostani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Valtakunnalliset opiskelijaliikuntatoimijat ja -päättäjät ovat kuin yhtä perhettä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Oman korkeakoulumme opiskelijaliikuntatoimijat puhaltavat yhteen hiileen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Liikunnan tulisi olla tärkeä osa korkeakoulutusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Koen, että opiskelijaliikunta-asioita arvostetaan omassa paikallisyhteisössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) Opiskelijaliikuntaan panostamalla voidaan saada aikaan työkykyisyydessä myöhemmin näkyviä tuloksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l) Opiskelijaliikunnan kautta pääsen esiin opiskelijakuntani ja korkeakoulun toiminnassa ja laajemmalti-kin omalla paikkakunnallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m) Osallistun opiskelijaliikuntatoimintaan, koska haluan toimia muiden hyväksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n) Opiskelijaliikuntatoiminta on hyvä merkintä cv:ssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Terveiset ja kommentit tutkijalle:

Lähetä Skicka Submit

Factor Analysis

Correlation Matrix

	Minusta on hauskaa keskustella ihmisten kanssa opiskelijaliikuntatoiminnasta.	Opiskelijaliikunnan eteen tekemistäni työstä saamani kiitos kannustaa eteenpäin.	Tunnen paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseni.	Teen odotetut tehtävät opiskelijaliikunnassa, koska muuten kukaan muu ei tekisi niitä.	Pohdin usein valtakunnallisten opiskelijaliikunnan ongelmia.	Olen mukana opiskelijaliikuntatoiminnassa yhtä paljon velvollisuudesta kuin omasta tahdostani.	Valtakunnalliset opiskelijaliikuntatoimijat ja -päättäjät ovat kuin yhtä perhettä.	Oman korkeakoulumme opiskelijaliikuntatoimijat puhaltavat yhteen hiileen.	Liikunnan tulisi olla tärkeä osa korkeakoulutusta.	Koen, että opiskelijaliikunta-asioita arvostetaan omassa paikallisyhteisössäni.	Opiskelijaliikuntaan panostamalla voidaan saada aikaan työkykyisyydessä myöhemmin näkyviä tuloksia.	Opiskelijaliikunnan kautta pääsen esiin opiskelijakuntani ja korkeakoulun toiminnassa ja laajemmaltiikin omalla paikkakunnallani.	Osallistun opiskelijaliikuntatoimintaan, koska haluan toimia muiden hyväksi.	Opiskelijaliikuntatoiminta on hyvä merkintä orssäni.
Sig. (1-tailed)		,002	,001	,405	,012	,028	,010	,046	,076	,117	,017	,000	,001	,000
Minusta on hauskaa keskustella ihmisten kanssa opiskelijaliikuntatoiminnasta.														
Opiskelijaliikunnan eteen tekemistäni työstä saamani kiitos kannustaa eteenpäin.	,002		,000	,442	,028	,008	,001	,035	,009	,358	,272	,004	,004	,026
Tunnen paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseni.	,001	,000		,231	,001	,011	,003	,143	,012	,021	,009	,000	,001	,005
Teen odotetut tehtävät opiskelijaliikunnassa, koska muuten kukaan muu ei tekisi niitä.	,405	,442	,231		,285	,263	,142	,416	,055	,213	,358	,300	,346	,039
Pohdin usein valtakunnallisten opiskelijaliikunnan ongelmia.	,012	,028	,001	,285		,151	,036	,066	,325	,446	,081	,058	,012	,084
Olen mukana opiskelijaliikuntatoiminnassa yhtä paljon velvollisuudesta kuin omasta tahdostani.	,028	,008	,011	,263	,151		,005	,318	,007	,288	,227	,218	,046	,141
Valtakunnalliset opiskelijaliikuntatoimijat ja -päättäjät ovat kuin yhtä perhettä.	,010	,001	,003	,142	,036	,005		,480	,015	,262	,168	,025	,112	,061
Oman korkeakoulumme opiskelijaliikuntatoimijat puhaltavat yhteen hiileen.	,046	,035	,143	,416	,066	,318	,480		,217	,029	,169	,267	,040	,096
Liikunnan tulisi olla tärkeä osa korkeakoulutusta.	,076	,009	,012	,055	,325	,007	,015	,217		,349	,096	,042	,072	,000
Koen, että opiskelijaliikunta-asioita arvostetaan omassa paikallisyhteisössäni.	,117	,358	,021	,213	,446	,288	,262	,029	,349		,030	,049	,135	,091
Opiskelijaliikuntaan panostamalla voidaan saada aikaan työkykyisyydessä myöhemmin näkyviä tuloksia.	,017	,272	,009	,358	,081	,227	,168	,169	,096	,030		,016	,013	,005
Opiskelijaliikunnan kautta pääsen esiin opiskelijakuntani ja korkeakoulun toiminnassa ja laajemmaltiikin omalla paikkakunnallani.	,000	,004	,000	,300	,058	,218	,025	,267	,042	,049	,016		,012	,000
Osallistun opiskelijaliikuntatoimintaan, koska haluan toimia muiden hyväksi.	,001	,004	,001	,346	,012	,046	,112	,040	,072	,135	,013	,012		,013
Opiskelijaliikuntatoiminta on hyvä merkintä orssäni.	,000	,026	,005	,039	,084	,141	,061	,096	,000	,091	,005	,000	,013	

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Minusta on hauskaa keskustella ihmisten kanssa opiskelijaliikuntatoiminnasta.	,758	,134	-,107	-,042
Opiskelijaliikunnan eteen tekemästani työstä saamani kiitos kannustaa eteenpäin.	,689	-,197	-,298	,104
Tunnen paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseni.	,790	,026	-,049	,024
Teen odotetut tehtävät opiskelijaliikunnassa, koska muuten kukaan muu ei tekisi niitä.	,124	-,378	,715	,418
Pohdin usein valtakunnallisen opiskelijaliikunnan ongelmia.	,524	-,016	-,205	,556
Olen mukana opiskelijaliikuntatoiminnassa yhtä paljon velvollisuudesta kuin omasta tahdostani.	-,479	,408	,428	,263
Valtakunnalliset opiskelijaliikuntatoimijat ja -päättäjät ovat kuin yhtä perhettä.	,568	-,504	-,121	-,023
Oman korkeakoulumme opiskelijaliikuntatoimijat puhaltavat yhteen hiileen.	,371	,357	-,065	,538
Liikunnan tulisi olla tärkeä osa korkeakoulutusta.	,558	-,423	,308	-,206
Koen, että opiskelijaliikunta-asioita arvostetaan omassa paikallisyhteisössäni.	,275	,741	,116	-,116
Opiskelijaliikuntaan panostamalla voidaan saada aikaan työkykyisyydessä myöhemmin näkyviä tuloksia.	,518	,374	,139	-,277
Opiskelijaliikunnan kautta pääsen esiin opiskelijakuntani ja korkeakoulun toiminnassa ja laajemmaltikin omalla paikkakunnallani.	,715	,147	,221	-,183
Osallistun opiskelijaliikuntatoimintaan, koska haluan toimia muiden hyväksi.	,658	,200	-,227	,076
Opiskelijaliikuntatoiminta on hyvä merkintä cv:ssäni.	,706	,032	,506	-,127

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

NPar Tests**Kruskal-Wallis Test****Ranks**

	Vastaajan tehtävän pää- asiallinen sisältö	N	Mean Rank
kokonaissitoutuminen	tehtäviä liikunnan parissa	22	23,45
	muut opiskelijajärjestöteh- tävät	17	15,53
	Total	39	

Test Statistics(a,b)

	kokonaissi- toutuminen
Chi-Square	4,653
df	1
Asymp. Sig.	,031

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vastaajan tehtävän pääasiallinen sisältö

Summarize

Case Summaries

kokonaissitoutuminen

Vastaajan taustayhteisö	Vastaajan tehtävän pää- asiallinen sisältö	N	Mean	Median	Std. Deviation
ylioppilas- ,opiskelija- kunta tai muu yhdistys	tehtäviä liikunnan parissa	12	3,7348	3,7727	,48487
	muut opiskelijajärjestö- tehtävät	17	3,4385	3,6364	,64462
	Total	29	3,5611	3,6364	,59319
korkeakoulu / oppilaitos	tehtäviä liikunnan parissa	10	4,0818	4,1364	,49691
	Total	10	4,0818	4,1364	,49691
Total	tehtäviä liikunnan parissa	22	3,8926	3,8636	,51014
	muut opiskelijajärjestö- tehtävät	17	3,4385	3,6364	,64462
	Total	39	3,6946	3,7273	,60894

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Vastaajan tehtävän pääasiallinen sisältö	N	Mean Rank
Affektiivisen sitoutumisen komponentti	tehtäviä liikunnan parissa	22	22,43
	muut opiskelijajärjestötehtävät	17	16,85
	Total	39	
Sitoutumisen laskelmoiva komponentti	tehtäviä liikunnan parissa	22	25,14
	muut opiskelijajärjestötehtävät	17	13,35
	Total	39	
Normatiivinen sitoutuminen opiskelijaliikuntatoimintaan	tehtäviä liikunnan parissa	22	21,50
	muut opiskelijajärjestötehtävät	17	18,06
	Total	39	

Test Statistics(a,b)

	Affektiivisen sitoutumisen komponentti	Sitoutumisen laskelmoiva komponentti	Normatiivinen sitoutuminen opiskelijaliikuntatoimintaan
Chi-Square	2,308	10,598	,911
df	1	1	1
Asymp. Sig.	,129	,001	,340

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Vastaajan tehtävän pääasiallinen sisältö

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

Vastaajan asema opiskelijayhteisössä		N	Mean Rank
Affektiivisen sitoutumisen komponentti	vapaaehtoinen	8	19,00
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	11	21,23
	työntekijä	20	19,73
	Total	39	
Sitoutumisen laskelmoiva komponentti	vapaaehtoinen	8	22,38
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	11	18,50
	työntekijä	20	19,88
	Total	39	
Normatiivinen sitoutuminen opiskelijaliikuntatoimintaan	vapaaehtoinen	8	24,56
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	11	13,86
	työntekijä	20	21,55
	Total	39	

Test Statistics(a,b)

	Affektiivisen sitoutumisen komponentti	Sitoutumisen laskelmoiva komponentti	Normatiivinen sitoutuminen opiskelijaliikuntatoimintaan
Chi-Square	,202	,559	5,044
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,904	,756	,080

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Vastaajan asema opiskelijayhteisössä

Case Summaries

Vastaajan tehtävän pääasiallinen sisältö	Vastaajan asema opiskelijayhteisössä		Tunnen paikallisen liikuntatoimin- nan ongelmat omikseni.	Pohdin usein valtakunnalli- sen opiskelijalii- kunnan ongelmia.	Oman korkeakou- lumme opiskelijalii- kuntatoimijat puhaltavat yhteen hiileen.	Valtakunnalli- set opiskelijalii- kuntatoimijat ja -päättäjät ovat kuin yhtä perhettä.
tehtäviä liikunnan parissa	vapaaehtoinen	N	5	5	5	5
		Mean	3,8	3,4	3,6	2,6
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	N	4	4	4	4
		Mean	4,25	3	3,5	3
	työntekijä	N	13	13	13	13
		Mean	4,15	3,31	3,54	3,08
	Total	N	22	22	22	22
		Mean	4,09	3,27	3,55	2,95
muut opiskelijajärjestö- tehtävät	vapaaehtoinen	N	3	3	3	3
		Mean	4	2,67	3,33	2,67
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	N	7	7	7	7
		Mean	3,57	4	3,71	3
	työntekijä	N	7	7	7	7
		Mean	3,14	2,86	2,86	2,86
	Total	N	17	17	17	17
		Mean	3,47	3,29	3,29	2,88
Total	vapaaehtoinen	N	8	8	8	8
		Mean	3,87	3,13	3,5	2,63
	vaaleilla valittu luottamushenkilö	N	11	11	11	11
		Mean	3,82	3,64	3,64	3
	työntekijä	N	20	20	20	20
		Mean	3,8	3,15	3,3	3
	Total	N	39	39	39	39
		Mean	3,82	3,28	3,44	2,92

T-Test

Group Statistics

	Vastaajan tehtävän pääasiallinen sisältö	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Tunnen paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseni.	tehtäviä liikunnan parissa	22	4,09	,750	,160
	muut opiskelijajärjestötehtävät	17	3,47	,943	,229
Pohdin usein valtakunnallisen opiskelijaliikunnan ongelmia.	tehtäviä liikunnan parissa	22	3,27	1,032	,220
	muut opiskelijajärjestötehtävät	17	3,29	1,404	,340

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Tunnen paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseni.	Equal variances assumed	2,307	0,137	2,289	37,000	0,028	0,620	0,271	0,071	1,169
	Equal variances not assumed			2,222	30,002	0,034	0,620	0,279	0,050	1,190
Pohdin usein valtakunnallisen opiskelijaliikunnan ongelmia.	Equal variances assumed	3,595	0,066	-0,055	37,000	0,957	-0,021	0,390	-0,811	0,768
	Equal variances not assumed			-0,053	28,382	0,958	-0,021	0,405	-0,851	0,808

T-Test

Group Statistics

	Osallistunut OLL:n valikunta- tai työ- ryhmätöimintaan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Tunnen paikallisen liikun- tatoiminnan ongelmat omikseni.	kyllä	22	4,05	,785	,167
	en	17	3,53	,943	,229
Pohdin usein valtakun- nallisen opiskelijaliikun- nan ongelmia.	kyllä	22	3,64	1,217	,259
	en	17	2,82	1,015	,246

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Tunnen paikallisen liikuntatoiminnan ongelmat omikseni.	Equal variances assumed	3,785	0,059	1,864	37,000	0,070	0,516	0,277	-0,045	1,077
	Equal variances not assumed			1,820	30,965	0,078	0,516	0,284	-0,062	1,094
Pohdin usein valtakunnallisen opiskelijaliikunnan ongelmia.	Equal variances assumed	1,110	0,299	2,220	37,000	0,033	0,813	0,366	0,071	1,555
	Equal variances not assumed			2,273	36,746	0,029	0,813	0,358	0,088	1,537