

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**SOTILASRYHMÄN KOLLEKTIIVINEN TOIMINTA
JA KOULUTTAJAN KEINOT SEN KEHITTÄMISEKSI**

Pro gradu -tutkielma

Yliluutnantti

Juho Niinikoski

SM 6

Maasotalinja

2017

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 6	Linja Maasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Juho Niinikoski	
Opinnäytetyön nimi SOTILASRYHMÄN KOLLEKTIIVINEN TOIMINTA JA KOULUTTAJAN KEINOT SEN KEHITTÄMISEKSI	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kirjasto
Aika Huhtikuu 2017	Tekstisivuja 63 Liitesivuja 0
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Ryhmäkiinteyttä ja siihen vaikuttamista on tutkittu paljon kansainvälisesti ja myös Suomessa. Sotatieteellisiä tutkimuksiakin aiheesta on tehty viime aikoina enenevässä määrin. Kollektiivista toimintaa sen sijaan ei Suomessa tehdyissä puolustusvoimien varusmieskoulutukseen liittyvissä tutkimuksissa ole tutkittu. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kouluttajien käyttämiä keinoja kollektiivisesti toimivan kiinteän ryhmän kouluttamiseksi.</p> <p>Tutkimuksessa selvitettiin vastauksia kolmeen tutkimuskysymykseen. Päättökysymyksenä oli <i>millaisia keinoja kouluttajat käyttävät kiinteästi toimivan ryhmän muodostamiseksi?</i> Alakysymyksinä selvitettiin <i>miten hyvin kouluttajat tuntevat ryhmän kiinteeyden ja sosiaaliseen toimintaan vaikuttavia tekijöitä ja mitkä tekijät saavat ryhmässä olevan yksilön toimimaan kollektiivisesti?</i> Tutkimusaineiston hankinnassa käytettiin temahaastattelua. Aineiston analysointi toteutettiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmiä käyttäen.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella varusmieskouluttajat tiedostavat hyvin ryhmäkiinteiden ja kollektiivisen toiminnan merkityksen sotilasjoukon toiminnan kannalta. Keskeinen tekijä ryhmän jäsenen sitoutumisessa ryhmän toimintaan on hänen asenteensa ryhmää ja sen tehtäviä kohtaan. Asenteen muodostumiseen vaikuttaa erityisesti ryhmässä vallitseva avoin vuorovaikutuksellinen ilmapiiri. Toinen keskeinen tekijä on ryhmän eetos, eli ryhmässä vallitseva asenneilmapiiri. Asenneilmapiiri kehittyy etenkin yhdessä koettujen haasteiden kautta. Ryhmän toimintaan sitoutumisen kannalta on merkityksellistä myös se, että yksilöt ymmärtävät ryhmän tehtävien merkityksen organisaation kokonaisuuden kannalta.</p> <p>Kouluttajat pyrkivät tutkimuksen perusteella edistämään ryhmän kollektiivista toimintaa kannustamalla avoimeen vuorovaikutukseen ryhmän sisällä ja sen ulkopuolelle. Koulutus-tapahtumissa pyritään luomaan ryhmälle tilanteita, joissa selviytyäkseen se tarvitsee jokaisen jäsenen työpanosta. Kouluttajat pyrkivät myös oman esimerkinsä kautta muokkaamaan koulutettavien arvoja ja asenteita. Kouluttajien oppimiskäsitystä voidaan pitää konstruktivistisena. He pyrkivät koulutuksissa korostamaan koulutettavien omaa ajatteluprosessin kehittymistä ja sitä kautta toimintaan sitoutumista.</p>	
<p>AVAINSANAT</p> <p>Sotilaan toimintakyky, kollektiivinen toiminta, ryhmäkiinteys, sosiaalinen toiminta, eetos, kasvattaminen</p>	

SISÄLLYS

1. Johdanto	1
2. Sotilaan toimintakyky	5
3. Ryhmän ominaisuudet.....	9
3.1. Ryhmä	9
3.2. Ryhmän muodostuminen ja koossa pysyminen	12
3.3 Ryhmätoiminnan haittoja	14
4. Ryhmäkiinteys	17
4.1. Koheesio eli yhdessä pysyminen	17
4.2. Ryhmäkiinteyteen vaikuttavia tekijöitä.....	20
5. Kollektiivinen sosiaalinen toiminta	22
5.1. Toiminta	22
5.2. Sosiaalinen toiminta.....	24
5.3. Toimintakykyinen sotilas me-moodissa.....	26
5.4. Kollektiivinen toiminta sotilasjoukossa	30
6. Varusmieskouluttaja kasvattajana	33
7. Tutkimusmenetelmät.....	36
7.1. Tutkimusote	36
7.2. Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	38
7.3. Aineistonkeruun toteuttaminen	39
7.4. Aineiston analysointi.....	41
8. Tulokset.....	43
8.1 Hyvän ryhmän piirteet.....	43
7.2 Yksilöiden sitoutuminen ryhmän intentioon.....	50
8.3 Kouluttajan keinot.....	53
9. Johtopäätökset ja pohdinta	59
9.1. Johtopäätökset	59
9.2. Pohdinta	62
Lähteet.....	64

SOTILASRYHMÄN KOLLEKTIIVINEN TOIMINTA JA KOULUTTAJAN KEINOT SEN KEHITTÄMISEKSI

1. JOHDANTO

Laumavietti on ihmiselle tyypillinen ominaisuus. Syntymänsä jälkeen ihminen toimii erilaisissa ryhmissä tai ihmisjoukoissa lähes koko elämänsä ajan. Ensimmäiset 10–20 vuotta laumakäyttäytymistä harjoitellaan omien perheenjäsenten ympäröimänä, ja samalla luodaan uusia verkostoja ja ryhmiä ympärille ikään kuin sosiaalisiksi turvaverkoiksi. Toinen ihmiselle lajina tyypillinen ominaisuus tuntuisi olevan taipumus käydä sotia muita ihmisiä vastaan. Ihmisellä on poikkeuksellinen kyky tarkkailla omaa toimintaansa analyttisesti, toisin kuin muilla eläinmaailman lajeilla, ja sitä kautta kehittyä. Tämän ominaisuuden myötä myös sodankäynnin tapojen kehittäminen on kiinnostanut ihmisiä aina. Historian ensimmäiset dokumentoinnit sodankäynnistä on tehty jo noin 3000 vuotta ennen ajanlaskun alkua sumerilaisten sodissa (David 2010, 16).

Vaikka sotimisen tavat ja välineet ovat muuttuneet, tietyt peruspiirteet ovat säilyneet aina sotilasjoukkojen toiminnassa. Yksi tällainen elementti on yksilöiden välisen vuorovaikutuksen kautta muodostunut yhteistoiminta, eli ryhmänä toimiminen. Tavoitteiden tehokas saavuttaminen ryhmänä edellyttää tiettyä yhteistä asenneilmapiiriä. Sotateoreetikko Karl Von Clausewitz pohti 1980-luvun alussa julkaistussa teoksessaan sotajoukon voittoisaan taisteluun liittyviä tekijöitä. Hän totesi, että taistelussa olevan joukon ”kiltahenki” tai ”Esprit de Corps”, vaikutti merkittävästi joukon moraaliin ja sitä kautta taistelun lopputulokseen (Clausewitz 1998, 107). Myös lukuisat muut varhaiset sotateoreetikot ovat kiinnittäneet huomioita saman ilmiön positiiviseen vaikutukseen sotilasjoukon toiminnan kannalta.

Modernin ajan tutkimuksissa edellä mainitusta ilmiöstä käytetään useimmiten nimeä koheesio, tai ryhmäkiinteys. Koheesio terminä on ryhmädynamiikkaa tutkineen Kurt Lewinin alun perin käyttöön ottama nimitys, jonka Lewinin oppipoika Leon Festinger vakiinnutti käyttöön. Festingerin, sekä Shils'n ja Janowitz'n tutkimukset 40-luvun lopulla ja 50-luvun alussa sysäsivät nykyaikaisen ryhmäkiinteyden tutkimuksen liikkeelle. (Salo 2011, 18)

Suomessa sotilasjoukon ryhmäkiinteyttä on tutkittu menneinä vuosikymmeninä harvakseltaan. Vasta viime aikoina aihepiiriin tutkimukset ovat selvästi lisääntyneet. Pro gradu -tasoisia tutkielmia on viimeisten viiden vuoden aikana tehty useita. Muutamina esimerkkeinä mainittakoon yliluutnantti Jarkko Loppukaarten (2016) ja yliluutnantti Mikko Kujalan (2015) tutkielmat. Loppukaarre tutki omassa tutkielmassaan nuorten upseerien käsitystä ryhmäkiinteydestä ja sen merkityksestä. Kujalan tutkielmassa aiheena oli ryhmäkiinteyden kehittäminen koulutuksen keinoin.

Mikael Salo (2011) on tutkinut sotilasjoukon ryhmäkiinteyttä väitöskirjassaan ”United we stand-divided we fall: A standard model of unit cohesion”. Vaikka Salon tutkimus kuuluu sosiaalipsykologian piiriin, on se kuitenkin yksi keskeisimmistä Suomessa hiljattain tehdyistä aihepiiriin liittyvistä tutkimuksista ja ansaitsee siksi tulla mainituksi tässä tutkielmassa.

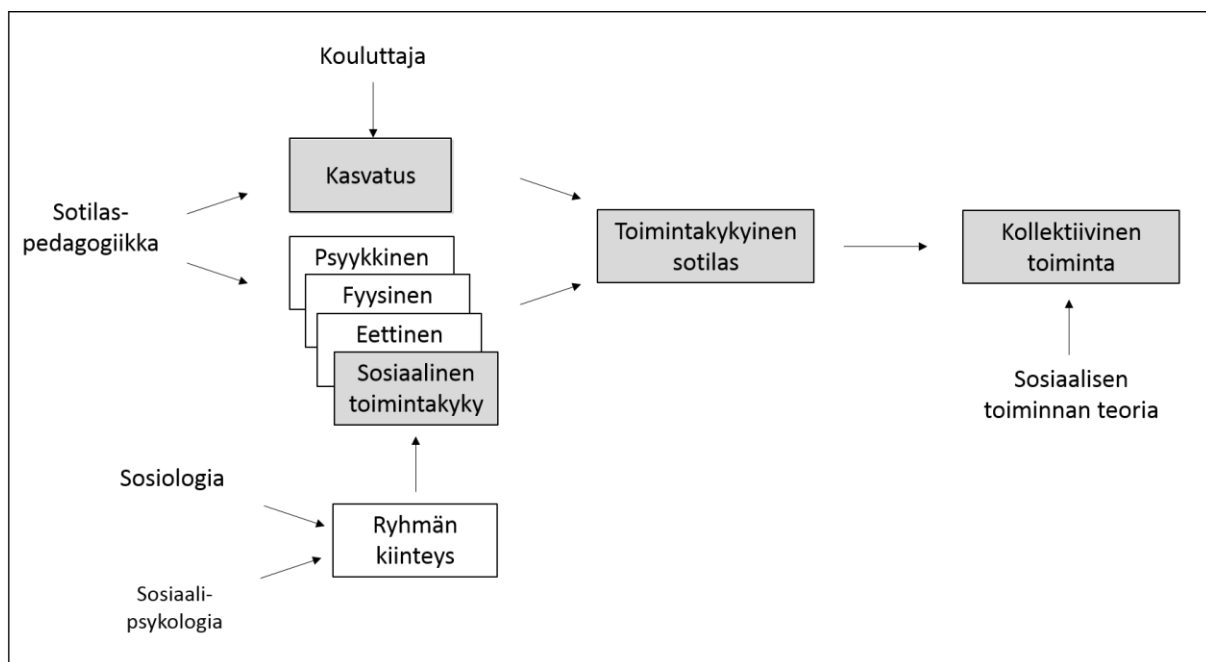
Kiinnostukseni ryhmäkiinteyden tutkimukseen pohjautuu omiin palvelusaikani kokemuksiin. Suoritin varusmiespalvelukseni vuonna 2004 Karjalan prikaatissa jalkaväen tiedustelijoita kouluttavassa yksikössä. Yksikössä vallitsi koko palvelusajan lähes veljellinen ryhmähengi, joka sai meidät suoriutumaan erittäin haastavistakin tehtävistä itsemme ylittäen. Jo palvelusaikanani pohdiskelin tällaisen poikkeuksellisen ryhmähengen syntymisen syitä. Kun sotatieteiden maisteriopintojen alkupuolella oli ainelaitoksen ehdottamissa aiheissa ryhmäkiinteyteen liittyvä aihe, oli valintani helppo.

Aikaisempien Suomessa tehtyjen sotilasjoukon ryhmäkiinteyden tutkimusten tavoitteena on useimmiten ollut määritellä ryhmäkiinteyden käsitettä puolustusvoimien organisaation puitteissa. Sen kehittämistä koskevia tutkimuksia on tehty vasta viime aikoina, joten halusin ottaa näkökulmaksi kouluttajan vaikutusmahdollisuudet. Toinen keskeinen aihepiiriä rajaava valinta oli keskittyä tarkastelussa ryhmäkiinteyden toiminnalliseen puoleen, eli miten kiinteän ryhmän toimintaa voitaisiin kehittää paremmaksi kouluttajan toimenpiteillä.

Opinnäytetyöni ensisijainen tutkimuskysymys on “millaisia keinoja kouluttajat käyttävät kiinteästi toimivan ryhmän muodostamiseksi?” Pääkysymyksen lisäksi toissijaisina tutkimuskysymyksinä selvitän miten hyvin kouluttajat tuntevat ryhmän kiinteeyden ja sosiaaliseen toimintaan vaikuttavia tekijöitä ja mitkä tekijät saavat ryhmässä olevan yksilön toimimaan kollektiivisesti.

Tutkimusongelmiin pyrin vastaamaan teoreettisen tarkastelun ja haastatteluaineiston analyysin avulla. Tutkielma on jäsennelty siten, että johdantoluvun jälkeen toisessa pääluvussa perustelen, miten kollektiivinen toiminta liittyy sotilaspedagogiikan sotilaan toimintakyvyn malliin. Tätä seuraavissa kolmessa pääluvussa esittelen ryhmän, ryhmäkiinteiden ja sosiaalisen toiminnan käsitteet ja niiden määritelmät. Painotus teoreettisessa tarkastelussa on sosiaalisen toiminnan käsittelyssä. Viidennessä luvussa, jossa pyrin selvittämään sosiaalisen toiminnan perusluonnetta, käytän apunani professori Raimo Tuomelan kehittämää teoriaa. Kuudennessa pääluvussa tarkastelen varusmieskouluttajan koulutuskeinojen taustalla vaikuttavia teoreettisia tekijöitä. Kyseisessä luvussa painotan kasvatuksen käsitteen avaamista.

Seuraavassa kuvassa tutkielman teoreettinen tausta on pyritty kiteyttämään helposti hahmotettavaksi. Kuvassa harmaalla taustalla värityt laatikot kuvaavat tutkimuksen ydintä. Valkoiset laatikot ovat tutkielman aihepiirin lähikäsitteitä, jotka vaikuttavat taustalla ja joita tarkastelen kokonaisuuden hahmottamisen vuoksi. Nuolien avulla selvennän käsitehierarkiaa ja ydinkäsitteiden sijoittumista tieteellisesti.



Kuva 1. tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Teoreettiseen taustaan perehtymisen kautta tutkielma etenee haastatteluaineiston käsittelyyn. Kahdeksannessa pääluvussa esittelen haastatteluaineiston analyysin tulokset. Analyysin tulosten ja teorian tarkastelun johtopäätöksiä esittelen viimeisessä pääluvussa vastaukset tutkimuskysymyksiin.

2. SOTILAAN TOIMINTAKYKY

Sotilaspedagogiikan tutkimuksen yksi keskeisimmistä käsitteistä on sotiluus, joka tarkoittaa ihmisen olemista sotilaana jatkuvasti muuttuvassa maailmassa. Turvallisuustoimijuus, johon sotiluus liitetään, edellyttää sotilalta toimintakykyä kohdata uusia, muuttuvia ja yllättäviä tapahtumia sekä asioita. Tämän vuoksi toimintakyky nähdäänkin tärkeimpänä käsitteenä sotilaspedagogiikassa. (Toiskallio & Mäkinen 2009, 5)

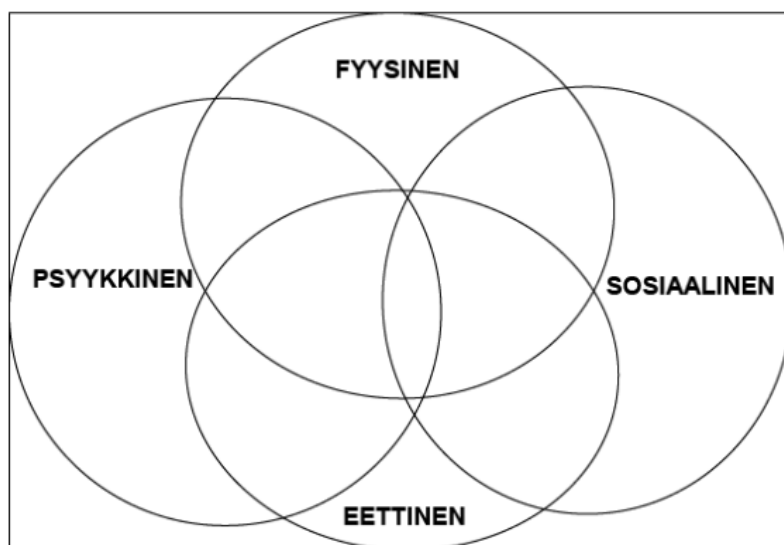
Toimintakyky yleisenä käsitteenä on hyvin moniselitteinen. Eri tieteenaloissa se on määritelty jokaisen intressien mukaisesti. Esimerkiksi hoitotieteessä toimintakykyä on tarkasteltu pitkälti niin, että toimintakyvyn kehittäminen, tai palauttaminen aloitetaan, kun sairauden tai vamman takia ihminen ei tule toimeen elämässään. Sotilaspedagogiikassa ja kasvatustieteissä yleensä lähtökohta on päinvastainen. Toimintakyky nähdään ihmisessä valmiina olevana ominaisuutena, jota on kasvattamisen myötä mahdollista lisätä. (Toiskallio 1998a, 163) Määritelmien eroavaisuuksien taustalla voidaan myös nähdä erilaiset filosofiset lähtökohdat, käsitykset ihmisen olevaisuudesta, sekä ihmisen ruumiillisen puolen ja mielen yhteydestä (Toiskallio & Mäkinen 2009, 65-67).

Sotilaan toimintakyky käsitetään sotilaspedagogiikassa yksilön ominaisuutena, voimavarana, jonka turvin hän kykenee selviytymään ja toimimaan muuttuvissa ja kaoottisissa tilanteissa esimerkiksi taistelukentällä. Kuolemanpelko, kuolleiden ja haavoittuvien näkeminen, epävarmat ja sekavat tilanteet, taistelukentän aistiärsykkeet sekä ihmisen perustarpeiden, kuten ruoan ja unen puute, ovat tekijöitä, joita sotaan väistämättä kuuluu. (Toiskallio 1998b, 26) Tällaisessa ympäristössä normaaliin arkeen tottunut yksilö, jonka toimintakykyä ei ole kehitetty sotilastoimintaan, ei välttämättä osaa toimia. Tämän takia sotilaskouluttajan ja samalla kasvattajan tärkein tehtävä on toimintakykyisten sotilaiden kouluttaminen

Sotilaan toimintakyvyn käsitteellisessä mallissa toimintaa ei nähdä ainoastaan ulkoisina reaktio-ärsyke tapahtumina, vaan siihen sisältyy aina yksilön intentionaalisuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että toiminta on tavoitteellista, tiedostettua ja harkittua. Jarmo Toiskallion (2009) mukaan toimintakyvyn käsitteen taustalla vaikuttaa olennaisesti Aristoteleen filosofian moraalinen hyve *fronesis*, joka tarkoittaa ”käytännöllistä viisautta”. (Toiskallio&Mäkinen 2009, 7)

Käytännöllisen viisauden perusajatus on, että ihmisen sielu ja ruumis ovat toisistaan erottamattomia. Ihmisen tulisi pyrkiä kehittämään sisäistä minäänsä ja tätä kautta saamaan sisäinen potentiaali käyttöön. Aristoteles kuvasi *fronesista* tietynlaiseksi hyveelliseksi mielenlaaduksi, toisin sanoen omakohtaiseksi harkinnaksi, joka on toiminnan edellytys. (Toiskallio & Mäkinen 2009, 55) Joidenkin tulkintojen mukaan (esim. Tuominen 2010, 225) käytännöllinen viisaus on jotain, mitä ei voi suoranaisesti opettaa. Tämä aiheuttaa sotilaskoulutukselle haasteita. Toimintakykyistä sotilasta ei siis ehkä sanan varsinaisessa tarkoituksessa voi kouluttaa, vaan mieluummin pitäisi ottaa käyttöön kasvattajan ja sivistäjän rooli. Mielenlaadultaan sivistynyt ja oikeanlaisen motivaatioperustan sisäistänyt sotilas kehittää itse toimintakykyään.

Toimintakyvyn malliin on yleensä liitetty neljä ulottuvuutta: fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja eettinen ulottuvuus (Toiskallio 1998b, 28). Ulottuvuudet useimmiten kuvataan neljänä toisiinsa nähden limittäin olevana kenttänä, joiden keskipisteeseen muodostuu sotilaan toimintakyvyn kokonaisuus (kts. Kuva1).



kuva1. Sotilaan toimintakyky (Toiskallio 1998b, 27)

Näihin neljään elementtiin sisältyvät tärkeimpinä toimintakykyisen sotilaan ominaisuuksina seuraavat ominaisuudet:

- keskeisten tietojen ja taitojen hallinta
- fyysinen kunto
- motivaatio, taito ja rohkeus tehtävien suorittamiseen sekä henkisen paineen sietokyky

- vastuuntunto
 - asia- ja tilannekokonaisuuksien tajuminen
 - tavoitteiden ja eri toimintamahdollisuuksien harkittu yhteen sovittaminen
 - kyky tehdä eettisiä päätöksiä
 - luottamus itseensä, taistelijapariinsa, esimiehiinsä ja taisteluvälineisiinsä.
- (Toiskallio 1998b, 27)

Nämä luetellut ominaisuudet ovat eittämättä perinteisiä hyvän sotilaan tunnusmerkkejä, mutta ne eivät yksistään anna täydellistä kuvaa toimintakykyisestä sotilaasta. Toimintakyky tulee nähdä holistisena kokonaisuutena, jossa kaikki sen neljä ulottuvuutta ovat toisiinsa sidoksissa tai limittäin. Fyysiseen toimintakykyyn Toiskallion mukaan liittyy yksilön käsitys oman kehon heikkouksista ja vahvuuksista. Lisäksi fyysinen osa-alue sisältää hyvän fyysisen kunnon ja motoriset taidot, joita ilman sotilas ei voi toimia. (Toiskallio 1998a, 177–178)

Tietynlaiset fyysiset ominaisuudet ja taidot antavat sotilaalle mahdollisuuden toimia. (Mutanen 2014, 224) Esimerkiksi jalkaväkisotilaan toiminta edellyttää sellaisia motorisia ja hienomotorisia taitoja, jotka mahdollistavat tehokkaan aseenkäytön vihollista vastaan. Fyysistä toimintakykyä ei pidä käsittää pelkästään välineellisenä ulottuvuutena. Fyysisyys liittyy vahvasti myös kokemukseen ja käsitykseen maailmasta ja itsestä. Esimerkiksi identiteetin muodostumisessa on yksilön käsitys ruumiillisuudesta merkittävässä roolissa (Mutanen 2014, 225). Sotilaan keho, ja sitä kautta fyysinen toimintakyky, voidaan nähdä eräänlaisena alustana tai ”käyttöliittymänä” mielen toiminnalle (Toiskallio 1998, 163; Sihvonen 1996).

Toimintakyvyn perusmallin psyykkiseen ulottuvuuteen sisältyvät esimerkiksi yksilön minäkuva, havaintojen tekeminen, tiedon käsittely sekä muisti ja tunteet. (Toiskallio 1998, 177) Jarmo Viskari (2000, 34) on empiirisessä tutkimuksessaan tarkentanut psyykkisen elementin sisältöä. Hänen mukaansa toimivan sotilaan psyykkisessä toimintakyvyssä korostuu ymmärtämisen merkitys. Paitsi johtajien myös taistelijoiden on kyettävä ymmärtämään vallitsevaa tilannetta ja mukauttamaan omaa toimintaansa siihen. Tiedonkäsittelyn merkitys Viskarin tutkimuksessa korostui siten, että jos käsiteltävän tiedon määrä kasvoi liian suureksi, lopputuloksena oli suorituskyvyn romahtaminen.

Eettinen ulottuvuus on erityisen kiinteästi yhteydessä toimintakyvyn muihin elementteihin, koska toimintakyvyssä on pohjimmiltaan kyse kyvystä toimia oikein. Erityisesti tilanteissa, joissa tappavan voiman käyttö ja kuolema ovat läsnä, eettinen toimintakyky on keskeisessä asemassa. Eettis–moraalisen-toimintakyvyn osa-alueeseen kuuluvat moraalitietoisuus, oikeustaju ja vastuuntunne (Toiskallio 1998a, 178).

Sosiaalinen ulottuvuus rakentuu sosiaalisesta minäkuvasta. Yksilön käsitys ihmissuhteista ja vuorovaikutuksesta rakentavat sosiaalista minäkuvaa. Yhteenkuuluvuuden tunne on myös tärkeä osa sosiaalista ulottuvuutta. (Toiskallio 1998a, 178) Viskarin tutkimuksessa yhteenkuuluvuuden tunne tai ryhmäkiinteyden nähtiin merkityksellisenä tekijänä onnistuneelle toiminnalle (Viskari 2000, 35).

Vaikka sotilaan toimintakyvyn malli on perustaltaan vahvasti yksilökeskeinen, se ottaa myös huomioon ihmisen toiminnan yhteisöllisen puolen. Mallissa huomioidaan, että ihmisen toiminta on aina sidoksissa johonkin sosiaaliseen ryhmään tai kulttuuriin. Esimerkiksi kun teemme aistihavaintoja yksittäisistä asioista, pystymme antamaan niille merkityksiä, jotka liittyvät siihen sosiaaliseen ympäristöön jossa toimimme. Toiskallio havainnollistaa hyvin tätä näkökulmaa esimerkillään: ”Esimerkiksi koulutettu tiedustelija havaitsee maastossa kulkevan laitteen hyvinkin tarkoin juuri tietynlaiseksi panssarivaunuksi. Hänelle syntyy myös nopeasti ajatus siitä, mitä hänen on havainnollaan tehtävä.” (Toiskallio 1998a, 164)

Sotilaan toiminnassa ihmisten kollektiivinen, eli yhteisöllinen toiminta on nähtävä erityisen keskeisenä ominaisuutena. Toimintakyvyn mallissa ei silti tehdä kahtiajakoa tietoisesta yksilön ja sosiaalisen ryhmän välillä. Pikemminkin on kyse siitä, että toimintakyky nähdään yksilön valmiutena olla osallisena yhteisessä toiminnassa. (Toiskallio 1998a, 164–165)

Seuraavassa luvussa esittelen ryhmän käsitettä ja siihen liittyviä ilmiöitä. Palaan myös edellä mainittuun yksilön ja ryhmän suhteeseen.

3. RYHMÄN OMINAISUUDET

3.1. Ryhmä

Ryhmäjäsentyys on ilmiö, joka väistämättä koskettaa jokaista ihmistä jollain tasolla. Ihmisen elämän ensimmäinen ryhmä muodostuu syntymisen myötä. Myöhemmissä elämänvaiheissa ryhmiä ovat esimerkiksi koululuokat, harrastusporukat ja poliittiset järjestöt. Karkean jaotteen mukaan ihminen voi kuulua kahdenlaisiin luonteeltaan eroaviin ryhmiin: avoimiin tai sidottuihin. Avoimessa ryhmässä sitoutuminen on vapaaehtoista ja ryhmäkiinteyden ylläpitäminen on helpompaa kuin sidotussa ryhmässä. Avoimessa ryhmässä kiinteyden on edellytys ryhmän olemassaolon jatkumisen kannalta. Sidotussa ryhmässä ryhmäjäsentyys perustuu normatiiviseen pakkoon. Tällaisesta ryhmästä irtisanoutuminen on vaikeaa. Sidottuja ryhmiä ovat esimerkiksi koululuokka tai sotilasryhmä. Sidotussa ryhmässä kiinteyden ylläpitämiseksi täytyy tehdä enemmän töitä, mutta ryhmän toiminta voi jatkua kiinteyden puuttumisesta huolimatta. (Aho & Laine 1997, 205)

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat erityisesti puolustusvoimien sodan ajan tarpeisiin koulutettavat ryhmät. Sotilasorganisaatiossa ryhmä ja ryhmässä toimiminen ovat keskeisessä asemassa. Ryhmän käsite tässä asiayhteydessä on aselajeittain tarkasti määritelty. Tutkimuksen kannalta ei kuitenkaan ole oleellista tarkastella minkään tietyn aselajin ryhmää, vaan ryhmällä tarkoitetaan tässä yleisesti 5-10 hengen kokoista sidottua ryhmää.

Ryhmää ja ryhmäilmiöitä on tutkittu etenkin sosiaalipsykologiassa jo pitkään, ja ryhmän käsitteen määritelmiä on melko runsaasti. Osa kirjallisuudessa esiintyvistä määritelmistä on hyvinkin rajattuja ja ne kuvailevat jotain erityistä kollektiivisen toiminnan ominaisuutta. Useimmat tutkijat kuitenkin ovat samaa mieltä siitä, että ryhmän määritelmän kannalta oleellista on sen jäsenten keskinäinen riippuvuus eli vuorovaikutus (Cartwright & Zander 1968, 46).

Psykologiseksi ryhmäksi voidaan tutkimuksien mukaan kutsua sellaista ihmisjoukkoa, jonka jäsenten välillä on merkityksellistä vuorovaikutusta, he ovat tietoisia toisistaan ja he tuntevat olevansa ryhmä. Ihmisjoukkoa, joka on satunnaisesti kerääntynyt yhteen paikkaan kutsutaan *aggregaatiksi*. Tällaisessa sattumanvaraisessa ihmisryppäässä olevat voivat jopa tehdä samaa asiaa, esimerkiksi matkustaa samassa linja-autossa yhteiseen määränpäähän. Jos vuorovaikutuselementti kuitenkin puuttuu, sitä ei voida psykologisessa mielessä kutsua ryhmäksi. (Pennington 2005, 8; Cahagan 1977, 98–99)

Psykologista ryhmää voidaan tarkastella sen ominaisuuksien perusteella. Esimerkiksi ryhmän koon perusteella ryhmät voidaan jakaa *pienryhmiin* ja *suurryhmiin*. Erään määritelmän mukaan kyseessä on pienryhmä, kun jäseniä on alle 30. Tätä suuremmista ihmisjoukoista käytetään suurryhmän käsitettä. Suurryhmät ovat usein vaikeammin johdettavissa ja niiden sisälle voi muodostua pienempiä alaryhmiä. (Pennington 2005, 9) Eri lähteissä ryhmien jäsenmäärät pien- ja suurryhmää määriteltäessä voivat vaihdella jonkin verran. Useimmat tutkijat ovat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että ryhmän jäsenmäärän ollessa yli 30, tulisi käyttää termiä suurryhmä. Puolustusvoimissa koulutettavien joukkueiden koko on aselajista riippuen noin 30 taistelijaa. Joukkuetta voidaan vielä edellä olevan määritelmän mukaisesti tarkastella pienryhmänä.

Toinen psykologista ryhmää määrittävä piirre on sen rakenne. Ryhmistä voidaan erotella ainakin kommunikaatio-, rooli-, ja valtarakenteita. Määrittelyä voidaan tehdä myös sosiometrisen rakenteen perusteella. Ryhmän rakennetta voidaan tutkia kokonaisuutena tai yksittäisten piirteiden kautta. (Pennington 2005, 9).

Ryhmän toimintaan liittyvässä tutkimuksessa on aikojen saatossa ollut kaksi näkökulmaa. Yleistäen voidaan sanoa, että psykologisissa ryhmätutkimuksissa ryhmän on käsitetty perustuvan yksilöiden ajattelun varaan. Ryhmä nähdään näissä tutkimuksissa yksilön sisäisen maailman heijastumana ulkomaailmaan. Sosiologian tutkimuksissa taas on ajateltu ihmisen sisäistä ulkoisen maailman tarjoaman kulttuurin ja hoivan. Toisin sanoen sosiaaliset rakenteet ohjaavat ihmisen toimintaa. Juuti mukaan ryhmän käsitettä ei voi tarkasti määrittellä ainoastaan toisesta edellä mainitusta näkökulmasta. Hänen mukaansa ryhmän sisäiset ja ulkoiset seikat ovat kiinteässä suhteessa keskenään. Sisäiset seikat luovat ulkoisia ja päinvastoin. Juuti onkin sitä mieltä, että jako sosiaalisen ja psykologisen välillä on aina keinotekoinen. (Juuti 2006, 119–121)

Laadullisessa tutkimuksessa kuitenkin tutkijan oma käsitys todellisuuden luonteesta ja tutkimuksen alkuvaiheessa tehdyt valinnat vaikuttavat aina jollain tasolla lopputulokseen. Tästä syystä tässä tutkimuksessa käytetään kappaleen alussa mainittua yksilölähtöistä näkökulmaa.

Organisaatiotutkimuksessa jaetaan ryhmän käsite kahtia: virallinen ja epävirallinen ryhmä. Organisaatio on muodostanut viralliset ryhmät jonkin päämäärän saavuttamiseksi. Tällaisissa ryhmissä johtajille on annettu paljon valtaa ja ryhmissä on selkeä organisaatorakenne. Epävirallisten ryhmien perustana ovat sen jäsenten pitämssuhteet. (Juuti 2006, 122) Toinen organisaatiotutkimuksessa esiintyvä tapa luokitella ryhmiä on jako primaari- ja sekundaariryhmiin. Primaariryhmässä jäsenet ovat läheisessä vuorovaikutussuhteessa muiden jäsenten kanssa ja tällaisen ryhmän jäsenillä on tyypillisesti voimakas yhteenkuuluvuuden tunne. Nykyään pienryhmistä puhuttaessa tarkoitetaan primaariryhmää. Sekundaariryhmällä tarkoitetaan ryhmää, jolla on kiinteä organisaatorakenne ja kirjoitetut säännöt. Sillä on myös valitut johtajat. (Juuti 2006, 123; Eränen, Harinen & Jokitalo 2008, 35)

Näiden jaottelujen lisäksi tutkimuskirjallisuudessa esiintyy myös jako jäsenryhmiin ja viiteryhmiiin. Ero näissä on se, että jäsenryhmä on ryhmä, johon jäsen tosiasiallisesti kuuluu. Viiteryhmä on ryhmä, johon yksilö haluaa samastua ja tulla hyväksytyksi. Esimerkiksi perhe ja työyhteisö kuuluvat jäsenryhmän kategoriaan. Jäsenryhmä vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen sosiaalisten normien kautta. Viiteryhmässä yksilön käyttäytymistä muuttaa hänestä itsestään lähtevä halu noudattaa ryhmän normeja. (Juuti 2006, 123)

Kuten edellä mainitusta huomataan, ryhmää ja sen toimintaa voidaan tarkastella useista eri näkökulmista. Sosiaalipsykologiassa nämä näkökulmat on eroteltu erillisiksi tasoiksi. Tasojen voidaan olettaa olevan toisiinsa yhteydessä, mutta niillä on omat lainalaisuutensa. Tämän systeemisen lähestymistavan mukaan tasoista muodostuu kehikko, jossa laajemmat tasot rakentuvat hierarkkisesti alemmista tasoista. Alimmalla tasolla kehikossa on yksilön sosiaalinen havaitseminen ja vuorovaikutus. Ylin kehikon taso, joka on yhteiskunta, rakentuu ryhmän, yhteisön ja organisaation kautta. Tiuraniemen systeemisen lähestymistavan tasot on esitelty seuraavassa taulukossa:

Yhteiskunta	rotuennakkoluulot, kansallisuuskonfliktit
Organisaatio	työyhteisön ilmapiiri, työtyytyväisyys
Yhteisö	ryhmien väliset konfliktit
Ryhmä	ryhmädynamiikka, ryhmän kiinteys
Yksilö	sosiaalinen havaitseminen, vuorovaikutus

Taulukko1. Systemisen tarkastelun tasot (Tiuraniemi 1993, 4)

Tiuraniemen määritelmä kiteyttää sosiaalipsykologiassa yleisesti käytetyn määritelmän ryhmästä. Hänen mukaansa ”ryhmä on kahden tai useamman henkilön vuorovaikutukseen perustuva kokonaisuus, jolloin henkilöiden välillä on vakaat, rakentuneet suhteet, yhteisiä tavoitteita sekä ryhmän jäsenet tunnistavat ryhmän jäsenyytensä.” Määritelmä koskee ainoastaan pienryhmiä. Sellaisia ovat esimerkiksi työryhmä, jengi, terapiaryhmä ja perhe. (Tiuraniemi 1993, 45)

3.2. Ryhmän muodostuminen ja koossa pysyminen

Ryhmän muotoutumista selittämään on kehitetty yli sata erilaista teoriaa, jotka voidaan jakaa karkeasti kahteen luokkaan: jaksottaisten tasojen teorioihin ja toistuvien vaiheiden teorioihin. Toistuvien vaiheiden teorioiden kuuluisimpia esimerkkejä ovat Balesin ja Bionin ryhmän muotoutumisen mallit. (Meriruoho 2012, 20) Balesin malli oli yksi varhaisimmista yrityksistä systemaattisesti arvioida ryhmän kehittymistä. Mallin mukaan ryhmän muotoutumisessa on havaittavissa kolme erillistä vaihetta: suuntautuminen, arviointi ja kontrolli. Erään määritelmän mukaan ryhmä on muodostunut siinä vaiheessa, kun sen jäsenet tiedostavat kuuluvansa ryhmään. (Rainio & Helkama 1974, 166) Ryhmän olemassaolon edellytys on yhteinen päämäärä. Ilman sitä ryhmällä ei ole perustetta jatkaa toimintaa. (Juuti 2006, 121)

Kun sosiaalipsykologisissa tutkimuksissa selitetään ryhmän muodostumisen vaiheita, viitataan usein Bruce Tuckmanin vaiheteoriaan. Tuckman kokosi ensimmäisten joukossa tutkijoiden aikaisemmin tekemien havaintojen perusteella ryhmän syntyvaiheita kuvaavan mallin. (Hare 1983, 68) Tuckman tunnisti ryhmän muodostumisessa viisi kehitysvaihetta: muotoutuminen (*forming*), kuohunta (*storming*), normeista sopiminen (*norming*), suoritusvaihe (*performing*) ja päätös vaihe (*adjourning*) (Pennington 2005, 72–73; Tiuraniemi 1993, 47-48). Vaikka Tuckmanin malli on vakiinnuttanut paikkansa tieteellisessä keskustelussa ja se on pohjana useille muille ryhmän syntyä kuvaaville malleille, tieteellistä tutkimusta sen paikkansapitävyydestä ei merkittävässä määrin ole tehty. Osana syynä sen suosioon voivat olla nokkelat ja ytimekkäät vaiheiden nimet. Tuckmanin mallin puutteena on nähty, että se kuvaillee ryhmän muodostumista yleisellä tasolla, eikä se mahdollista ryhmän kehittymisen ennustamista. (Kopakkala 2005, 49–51) Vaikka Tuckmanin mallissa on tieteellisesti puutteita, ja siinä esitetyt vaiheet eivät välttämättä toteudu kaikissa ryhmissä, se kuitenkin jäsentää järkevällä ja helposti omaksuttavalla tavalla niitä vuorovaikutuksellisia toimintoja, joita ryhmiin joka tapauksessa kuuluu. Tästä syystä mainitsen sen tarkastellessani ryhmän muodostumista.

Tuckmanin mallin muodostumisvaiheessa (*forming*) ryhmässä orientoidutaan tehtävän toteuttamiseen ja määritetään yhteisesti hyväksytyt muodot ryhmän sisäiselle vuorovaikutukselle. Tässä kehitysvaiheessa ryhmän jäsenet saattavat kokea ahdistusta ja epävarmuutta uudessa tilanteessa. Ryhmän ohjaajasta ollaan tässä vaiheessa riippuvaisia, sillä hänen odotetaan ratkaisevan ongelmia ja ohjaavan ryhmän toimintaa. (Kopakkala 2005, 49; Tiuraniemi 1993, 47)

Kuohuntavaiheessa (*storming*) ryhmän jäsenet alkavat ilmaista mielipiteitään ja jäsentenväliset ristiriidat alkavat kasvaa. Myös ryhmälle annetun tehtävän ja ohjaajan kritisointia saattaa ilmetä. Kuohuntavaiheen aikana saattaa myös syntyä alaryhmiä. (Kopakkala 2005, 50; Tiuraniemi 1993, 47)

Sopimisvaiheessa (*norming*) jäsenet ovat löytäneet paikkansa ja roolinsa ryhmän sisäisessä kanssakäymisessä ja hyväksyneet keskinäisen erilaisuutensa. Yhteenkuuluvuuden tunne ja ryhmähenki alkavat muodostua. Ryhmän pelisäännöistä sovitaan ja niitä muodostuu myös sanattomasti. Ryhmän jäsenet pyrkivät yhteistoimintaan. (Kopakkala 2005, 50)

Suoritusvaiheessa (*performing*) oleva ryhmä on päässyt yli ihmissuhteisiin ja rooleihin liittyvistä ongelmista. Ryhmän kaikki jäsenet pyrkivät yhteiseen ryhmälle asetettuun tavoitteeseen. Ryhmä käyttää kaiken potentiaalin luovalla ja tehokkaalla tavalla tehtävien toteuttamiseen. Jäsenten roolit hyväksytään ja yksilöiden vahvuuksia käytetään ryhmän hyväksi. Ryhmän jäsenet myös tinkivät omasta mukavuudestaan yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Koska ryhmän sisäiset roolit ovat tässä vaiheessa jo hyvin vahvasti vakiintuneet, uusien jäsenten ryhmään pääsy saattaa olla vaikeaa. (Kopakkala 2005, 50)

Ryhmän lopettamisvaiheessa (*adjourning*) ryhmä päättää toimintansa, eikä sen toiminta ole enää suorituskeskeistä. Tässä vaiheessa ryhmän jäsenten hyvästellessä toisensa tunteet voivat vaihdella helpotuksesta masennukseen. (Kopakkala 2005, 51)

3.3 Ryhmätoiminnan haittoja

Ryhmässä työskentely ja toimiminen on usein tehokkaampaa kuin yksilötyöskentely. Etenkin sellaisissa tehtävissä, joissa yksilön voimavarat ovat ilmiselvästi riittämättömät, ryhmänä työskentely on välttämätöntä. Ryhmien toimintaan liittyy kuitenkin tekijöitä, jotka joissain tapauksissa saattavat myös heikentää työskentelyn lopputulosta. Yksi tällainen ilmiö on sosiaalinen laiskottelu, joka tunnetaan myös Ringelmann-efektinä. Toinen ryhmätoiminnan negatiivinen ilmiö on ryhmäajattelu. Edellä mainittujen ilmiöiden lisäksi ryhmänä toimimisessa on havaittu muitakin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä, kuten ryhmän polarisoituminen. Tällöin ryhmä pyrkii päätöksissään suurempaan riskinottoon tai varovaisuuteen, kuin mitä sen jäsenet yksilöinä tekisivät.

Sosiaalista laiskottelua ilmiönä kuvaa hyvin sananlasku: ”Mitä useampi kokki, sitä huonompi soppa”. Ilmiötä on tutkittu ensimmäisen kerran vuonna 1913, jolloin ranskalainen insinööri Maximilien Ringelmann teki kokeen, jossa mitattiin yksilöiden ja ryhmän tuottamaa voimaa köydenvedossa. Kokeessa havaittiin, että yhden koehenkilön yksinään tuottama voima oli keskimääräisesti 63kg. Kahden henkilön yhdessä tuottama voima oli keskimäärin 118kg, eli kahdeksan kiloa pienempi kuin kahden yksilön yksin tuotetun voiman summa. Sama ilmiö toistui aina, kun köyden päähän lisättiin vetäjiä. Kahdeksan henkilön yhdessä tuottama voima oli vain 248kg, vaikka vetäjien yksinään tuottaman voiman summa olisi pitänyt olla 504kg. (Helkama et al. 2001, 256) Edellä mainittu ilmiö ei rajoitu ainoastaan fyysiseen ponnisteluun, vaan myös kognitiivista toimintaa vaativiin tehtäviin. Sosiaalinen laiskottelu on yhtä yleistä

sekä miesten että naisten keskuudessa. Pennington toteaa, että: ”milloin tahansa ihmiset työskentelevätkin ryhmänä additiivisen tehtävän parissa, ilmenee sosiaalista laiskottelua”. (Pennington 2005, 59)

Kun ryhmäkiinteys kasvaa, ryhmän jäsenet alkavat vaalia sitä tehokkuuden kustannuksella. Erittäin kiinteän ryhmän jäsenet arvostavat ryhmäänsä ja ryhmän jäsenyyttä niin paljon, että tekevät lähes mitä tahansa säilyttääkseen ryhmän yhtenäisyyden. Heidän suurin huolenaiheensa saattaa tällöin olla ryhmän ilmapiirin pilaantuminen. Tällaisessa tilanteessa voi esiintyä *ryhmäajattelua*. (Pennington 2005, 170)

Seuraavassa taulukossa on esitelty eräitä ryhmäajatteluun liitettyjä tunnusmerkkejä ja niiden kuvauksia. Taulukossa esiintyvät varoitusmerkit ovat Janisin (1982) alun perin havaitsemia ryhmäajattelun piirteitä, jotka Pennington on koontanut taulukoksi:

Varoitusmerkit	Kuvaus
Haavoittumattomuuden illuusio	Ylioptimismi, riskinottohalu vaaranmerkeistä välittämättä, ”mikään ei voi mennä vikaan”
Kollektiivinen rationalisointi	Ryhmän ajattelun vastasten tietojen ja merkien vähättely ja sivuuttaminen
Moraalinen ylemmyys	Usko ryhmän ajattelun oikeuteen ja moraalisuuteen sekä muiden pahuuteen
Runsaat kielteiset stereotypiat	Ulkopuolisten leimaaminen kielteisiksi ja heidän ajattelunsa vääräksi
Voimakas yhdenmukaisuuden paine	Eriävät mielipiteet tukahdutetaan uhkaamalla rangaistuksilla tai ryhmästä erottamisella
Erimielisten itsesensuuri	Yksilöt eivät lausu eriäviä näkemyksiään tai ajatuksiaan muun ryhmän kuullen
Yksimielisyyden illuusio	Kaikilla jäsenillä on sama väärä käsitys siitä, että kaikki arvioivat asioita samalla tavoin
Itseoikeutetut mielipidevartijat	Joku ryhmän jäsenistä ottaa tehtäväkseen suojella muita kielteisiltä eriäviltä mielipiteiltä ja tiedoilta

taulukko 2. Ryhmäajattelun varoitusmerkit (Pennington 2005, 171)

Ryhmäajattelun käsite liittyy ryhmässä tapahtuvan päätöksenteon ongelmiin. Ryhmäajattelu nähdään seurauksena siitä, että ryhmässä hylätään eri vaihtoehtojen kriittiseen tarkasteluun perustuva ajattelu ja päätöksenteko. Tällöin jäsenet pyrkivät mahdollisimman suureen konsensukseen ja kompromisseihin sen sijaan, että he rationaalisesti valitsisivat parhaan mahdollisen vaihtoehdon. Ryhmäajattelu voi siis pahimmillaan johtaa siihen, että eri toimintavaihtoehtojen riskejä ja päätösten seurauksia ei oteta huomioon, toisin sanoen tehdään huonoja tai vääriä päätöksiä. (Pennington 2005, 170–171) Sotilasjoukossa tällainen ei luonnollisesti ole suotavaa, koska jopa rauhan ajan harjoittelussa toimitaan hengenvaarallisten välineiden kanssa ja tilanteissa, joissa loukkaantumisriski on suuri.

Ryhmän kiinteys ei siis automaattisesti johda ryhmän parempaan toimintaan, vaan se voi pahimmillaan kääntyä ryhmän olemassaolon esteeksi. Seuraavassa luvussa tarkastelen ryhmäkiinteyttä ja siihen liittyviä tekijöitä.

4. RYHMÄKIINTEYS

4.1. Koheesio eli yhdessä pysyminen

Ryhmän koheesio eli kiinteys, jonka usein arkikielessä ymmärretään tarkoittavan samaa asiaa kuin hyvä ryhmähenki, on tuttu ilmiö. Tieteellisesti tämän käsitteen määrittely on kuitenkin varsin kirjavaa. Albert Carronin mukaan kiinteyden neljä perusominaisuutta ovat kiinteyden moniuloitteisuus, dynaamisuus, instrumentaalisuus sekä tunne- ja sosiaaliin suhteisiin liittyvä affektiivisuus (Rovio ym. 2003, 28). Nämä edellä mainitut kiinteyden elementit esiintyvät eri muodoissa useimmissa käsitteen määrittelyissä. Lyhyesti kiteytettynä yleisimmin esiintyvän määritelmän mukaan ryhmäkiinteydellä eli koheesiolla tarkoitetaan kaikkia niitä voimia, jotka saavat ryhmän jäsenen pysymään ryhmässä. (Cartwright 1968, 91; Carron 1982, 124)

Sotilasjoukon kiinteyttä koskevissa tutkimuksissa ilmiötä kuvaavia ilmauksia ovat esimerkiksi Unit Cohesion, joukko-osastohenki ja Esprit de Corps. Nämä käsitteet kuvaavat kuitenkin pienryhmää suurempien joukkojen sisällä esiintyvää kiinteyttä. (Eränen, Harinen & Jokitalo 2008, 40) Tässä tutkielmassa erityisen tarkastelun kohteena ovat pienryhmiksi luokiteltavat pienet sotilasjoukot, joiden kiinteydestä puhuttaessa käytetään jatkossa käsitteitä koheesio tai ryhmäkiinteys.

Eränen, Harinen ja Jokitalo esittelevät Sieboldin ja Kellyn (1988) tutkimuksessa tekemänsä havainnon, jonka mukaan sotilasjoukon kiinteydessä voidaan havaita kaksi eri puolta. Analyysiensä perusteella Siebold ja Kelly havaitsivat ryhmäkiinteyden jakautuvan instrumentaaliin ja affektiiviseen kiinteyteen. Näistä puhuttaessa voidaan käyttää myös termejä sosiaalisen- ja tehtäväkoheesio. Eränen ym. liittävät edellä mainittuihin ulottuvuuksiin lisäksi miehistön keskenään tuntemaan kiinteyden, sekä miehistön ja johtajien välisen kiinteyden. (Eränen, Harinen & Jokitalo 2008, 41–42) Sotilasjoukon kiinteydessä voidaan heidän mukaansa siis havaita ainakin neljä eri tarkastelutasoa.

Sosiaalisen koheesio ja tehtäväkoheesio lisäksi sotilasjoukkojen kiinteyden tutkimuksissa on havaittu myös organisaatioon kohdistuvaa ja institutionaalista kiinteyttä. (Salo & Sinkko 2012, 9) Esimerkkeiksi mainittakoon aselajiylyys tai maanpuolustustahto.

Eskolan (1990, 138) mukaan koheesio muodostuu attraktiosta eli kiintymyksestä, joka heijastuu ryhmän jäsenistä ryhmäänsä kohti. Samanlaiseen määrittelyyn on päätyntä myös Helkama, jonka mukaan ryhmän kiinteyttä voidaan mitata tarkastelemalla ryhmän sisäisiä ystävyys-suhteita ja vertaamalla niiden määrää suurimpaan teoreettiseen ystävyysvalintojen määrään. Attraktio yleisen määritelmän mukaan tarkoittaa sellaisia kiintymyksen tunteita, joita yksilö tuntee toista ihmistä, tai ryhmää kohtaan. Tällaisia tunteita ovat muun muassa vetovoima, kiintymys tai rakkaus. Attraktio on tärkeä osa ryhmien muodostumisen kannalta, koska attraktiivoimat pitävät ryhmiä koossa ja määrittelevät niiden rajat. (Eskola 1990, 129)

Toinen tapa on verrata ryhmän sisäisten ystävyys-suhteiden ja ryhmän ulkopuolelle suuntautuvien ystävyys-suhteiden määrää. (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, 268) Koheesiota voidaan mitata myös sen jäsenten asenteiden ja ryhmän jäsenyyden aiheuttamien tunnetilojen kautta. Jos ryhmän jäsenet pitävät toisistaan, kokevat ryhmässä olemisen tärkeäksi sekä arvokkaaksi ja omaan panostukseensa nähden palkitsevaksi, ryhmän voidaan sanoa olevan kiinteä. (Helkama et al. 2001, 268) Yleisesti koheesio tarkoittaa kaikkia niitä voimia, jotka saavat yksilön pysymään ryhmän jäsenenä, kuten Festinger toteaa. Jos näiden ryhmää kohti yksilöä vetävien voimien summa on 0, yksilöt voivat yhtä hyvin irtautua ryhmästä, kuin pysyä sen jäsenenä. (Festinger 1968, 185)

Eskola toteaa, että attraktioon vaikuttavia tekijöitä ovat paikallinen läheisyys, samankaltaisuus ja täydentävyys. Paikallisella läheisyydellä tarkoitetaan fyysisiä tilasuhteita. Fyysinen läheisyys lisää ihmisten välistä attraktiota ja vastaavasti attraktion puuttuminen voidaan havaita konkreettisesti suurempana etäisyytenä ihmisten välillä. Tämän psyykkisen vetovoiman voi havaita esimerkiksi rautatieaseman odotusaulassa tai muussa vastaavassa paikassa, jossa ihmiset kerääntyvät joukoksi. Tällöin esimerkiksi kaveriporukat tai perheet pysyvät toisiaan lähellä, ja toisilleen vieraat ihmiset hakeutuvat mielellään kauemmaksi muista. (Eskola 1990, 134–138)

Sosiaalipsykologian tutkimuksissa on usein todettu, että ihmiset joilla on samankaltaisia asenteita ja arvoja, mielellään hakeutuvat vuorovaikutukseen keskenään. Vuorovaikutus myös yhdenmukaistaa siihen osallistuvia. Täydentävyys attraktion muodostumisessa perustuu teorian, jonka mukaan attraktiovalinnoissa pyritään tiettyyn yhteensopivuuteen. Joidenkin tutkijoiden mukaan attraktio voi syntyä myös nimenomaan persoonallisuuksien erilaisuuden kautta, jolloin persoonallisuuden erot täydentävät toisiaan. (Eskola 1990, 134–138)

Asevelvollisuuden perustuvassa sotilasorganisaatiossa ryhmien muodostuminen on pääsääntöisesti organisaation sanelema. Muodostuminen perustuu lakeihin ja normeihin, ja siinä yksilöiden vaikutusmahdollisuudet ovat melko vähäiset. Tämän takia sotilasryhmien osalta on nykyään luovuttu kiinteyden määrittelystä vetovoiman tai attraktion termein. Sinivuon mukaan onkin parempi puhua vahvoista affektiivisista ja instrumentaalisista siteistä, jotka saavat yksilön pysymään nykyisessä ryhmässään. Sotilassosiologisen määritelmän mukaan ryhmän kiinteyttä ovat ryhmän hyvät keskinäiset suhteet ja jäsenten väliset vahvat siteet. Ne saavat ryhmän pysymään koossa ja suorittamaan sille annetun tehtävän. Ne myös toimivat puskurina stressin negatiivisia vaikutuksia vastaan. (Sinivuo 2011, 70–71)

Juuti (2006, 124) on listannut osan niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat ryhmän koossa pysymiseen. Hänen mukaansa keskeisiä ryhmän olemassaoloa tukevia tekijöitä ovat:

1. Ristiriitujen ratkaisu: Kompromissinteko, erimielisyyksien selvittely ja ihmisten välisen erojen hyväksyminen
2. Vuorovaikutuksen mahdollistaminen: Pyrkimys rohkaista toisia puhumaan ja osallistumaan ryhmässä käytyihin keskusteluihin ja ryhmän toimintoihin
3. Tuki ja rohkaisu: Ystävyyssuhteiden ja tuen tarjoaminen muiden esittämille mielipiteille ja ajatuksille.
4. Mielenkiinto ryhmän tapahtumiin: Puheenvuorojen kuunteleminen ja ryhmän toimintojen aktiivinen seuraaminen
5. Käyttäytymistapojen ja uskomusten muovaaminen: Arvojen, normien ja asenteiden asettaminen eräänlaiseksi standardiksi, jota ryhmän jäsenten tulisi noudattaa, jos he haluavat olla ryhmän jäseniä.

Sotatieteellisissä julkaisuissa koheesio nähdään useimmiten kahden pääkomponentin kautta. Näitä ovat tehtäväkoheesio ja sosiaalinen koheesio. Tehtäväkoheesio terminä viittaa jo käsitteen sisältöön. Tehtäväkoheesioltaan kiinteässä ryhmässä tärkein sen jäseniä yhdessä pitävä asia on ryhmän tehtävä tai päämäärä, johon jäsenet sitoutuvat kollektiivisesti. Sosiaalisella koheesiolta tarkoitetaan ryhmän jäsenten välisten suhteiden laatua, eli antavatko ryhmän jäsenet toisilleen materiaalista ja henkistä tukea. Koheesio voi lisäksi olla kaksisuuntaista, horisontaalista tai vertikaalista. Horisontaalinen koheesio tarkoittaa vertaisten välistä kiinteyttä ja ystävyyssuhteita, vertikaalinen taas ryhmän ja sen lähiesimiesten välistä kiinteyttä. (Griffith 2012, 13; Eränen, Harinen & Jokitalo 2008, 41)

Sotilasjoukon toiminnan kannalta luottamus kalustoon, omiin taitoihin ja kanssataistelijoihin on tärkeää taistelusta selviämisen kannalta. Ryhmäkiinteys heijastaa ryhmän luottamusta, joten se heijastuu myös yksilön taistelutahtoon ja yleiseen motivaatioon. Tästä voidaan hyvänä esimerkkinä mainita ”talvisodan ihme”. Talvisodan liikekannallepano toteutettiin alueellisen mallin mukaan, jolloin saman alueen kaikki miehet sijoitettiin samoihin yksiköihin. Tästä johdun miehet tunsivat toisensa hyvin ja ryhmäkiinteys oli korkea. (Jokitalo 2008, 98)

Sotilasjoukon kiinteyttä kuvaavia termejä puhekielessä voivat olla henki, joukkuehenki, joukko-osastohenki, taistelumoraali, taistelutahto ja Esprit de Corps. Edellä mainitut termit ovat positiivisesti varautuneita ja ryhmän kiinteys nähdäänkin usein myönteisenä, tehokkuutta lisäävänä asiana. Kuitenkin ryhmän kiinteys voi joissain tapauksissa olla myös rasite. Eskolan mukaan yksilöiden ryhmiä kohtaan tekemät attraktiovalinnat eivät ilmennä ainoastaan heidän mieltymyksiään ja tavoitteitaan. Niillä on myös merkittäviä seurauksia heihin itseensä, esimerkiksi asenteiden, arviointien, minäkuvan ja käyttäytymisen osalta. (Eskola 1990, 147) Eskola perustaa toteamuksensa viiteryhmän käsitteeseen. Viiteryhmällä tarkoitetaan sellaista ryhmää, johon yksilö tuntee erityistä kiinnostusta ja vetoa, ja johon hän mielellään vertaa itseään ja samastuu. Yksilö pyrkii omaksumaan viiteryhmän arvot ja normit. (Eskola 1990, 143–144) Tästä voidaan päätellä, että jos sotilasryhmän sisäiset normit ja arvot eivät ole yhteneväiset joukkueen, komppanian tai koko puolustusvoimien kanssa, ryhmän jäsenten toiminta voi olla ristiriidassa organisaation virallisten tavoitteiden kanssa.

4.2. Ryhmäkiinteyteen vaikuttavia tekijöitä

Ryhmän kiinteyteen vaikuttavia asioita Tiuraniemen mukaan ovat ryhmän koko, tavoitteiden tärkeys ja yhdenmukaisuus sekä onnistuminen tavoitteiden mukaisessa toiminnassa. Tiuraniemi mainitsee myös ryhmän ulkopuolisen koetun uhan lisäävän yhteenkuuluvuutta. Ulkoinen uhka tosin lisää kiinteyttä vain niin kauan, kun ryhmä arvioi menestyvänsä. (Tiuraniemi 1993, 47) Ulkoisen uhan vaikutuksesta sisäryhmän jäsenten väliseen solidaarisuuteen voidaan mainita esimerkkinä Hitlerin Saksassa harjoitettu antisemitismi, jonka voidaan katsoa olleen yksi tekijä kokonaisen uuden valtion perustamiseen. Toinen esimerkki on Otto Von Bismarckin provosoima sota Ranskaa vastaan kansalaisten yhdistämiseksi. (Rainio & Helkama 1974, 306)

Juuti mainitsee omassa määrittelyssään samoja kiinteyteen vaikuttavia tekijöitä kuin Tiuraniemi. Juutin mukaan kiinteyteen vaikuttavia asioita ovat muun muassa ryhmän koko, sijainti, arvostus ja menestys. Lisäksi hän toteaa, että ryhmässä yksilöiden väliseen kiintymyssuhteen muodostumiseen vaikuttaa tapaamisten toistuvuus. Mitä useammin jonkun tai joidenkin henkilöiden kasvot nähdään, sitä todennäköisemmin niistä pidetään. Eli mitä kauemmin ryhmä on tekemisissä toistensa kanssa, sitä todennäköisemmin se on kiinteä. Juutin mukaan myös riippuvuus toisista ryhmän jäsenistä yhteistä päämäärää tavoiteltaessa on keskeinen tekijä ryhmäkiinteyden syntymisen kannalta. Myös se, että yksilöt saavuttavat yhdessä jonkun tavoitteen, luo pohjaa ryhmäkiinteyden kehittymiselle. (Juuti 2006, 126–127)

Juuti mainitsee oleellisena tekijänä myös ryhmän jäsenten välisen spontaanin epävirallisen vuorovaikutuksen. Ryhmissä, joissa tällaista kommunikaatiota esiintyy runsaasti, ryhmän jäsenet pitävät toisistaan. Tällaisissa ryhmissä päästään esimerkiksi päämääriä asetettaessa yhteisymmärrykseen nopeammin, kuin ryhmissä joissa jäsenet eivät pidä toisistaan. Ryhmän jäsenet ovat myös valmiita muuttamaan omia eriäviä mielipiteitään mukailemaan muiden jäsenten mielipiteitä. Ystävyysuhteiden ja keskinäisen pitämisen syntymisen kannalta merkittävä tekijä on yksilöiden samankaltainen maailmankuva ja asennemaailma. Lisäksi samalla tavalla ajattelevien välillä pitää olla riittävästi vuorovaikutusta, jotta ystävyysuhde syntyy. (Juuti 2006, 143–144)

Ryhmän sisäisten alaryhmien muodostuminen, johon vaikuttavat ensisijaisesti jäsenten keskinäiset pitämiset, saattaa vaikuttaa kiinteyteen heikentävästi. Samoin ryhmän jäsenten välinen kilpailu voi olla kiinteyttä vähentävä tekijä. Tällainen tilanne voi syntyä vääränlaisten palkkiojärjestelmien seurauksena. (Tiuraniemi 1993, 47)

5. KOLLEKTIIVINEN SOSIAALINEN TOIMINTA

5.1. Toiminta

Ihminen voidaan nähdä paitsi biologisena organismina, roolien toteuttajana, yleisönä ja sosiaalisena toimijana, myös subjektina, joka kykenee tuottamaan tapahtumia ja muuttamaan ympäristöään. Verrattuna esimerkiksi eläimiin, jotka lähinnä reagoivat, ihmisyksilö kykenee tekemään asioita suunnitelmallisesti. Tällaista yksilön ja ympäristön vuorovaikutusta, jossa ihminen parhaimmillaan pakottaa ympäristön ärsykkeet reagoimaan itseensä, voidaan kuvata *toiminnan* käsitteellä. (Weckroth 1988, 19)

Yksilön toiminta voidaan jakaa kahteen toisiinsa yhteydessä olevaan perusmuotoon, henkiseen ja käytännölliseen toimintaan. Klaus Weckrothin mukaan henkinen toiminta voi olla huomattavasti tehokkaampaa kuin käytännöllinen, mutta toisaalta käytännöllinen toiminta voi paljastaa todellisuudesta jotain mitä ajattelun kautta ei olla osattu ottaa huomioon. Esimerkiksi Weckroth mainitsee veneen rakentamisen. Venettä ei käytännössä voi rakentaa, jos ennen käytännön toimeenpanemista ei ole tehty ajatustyötä ja suunnittelua sen aikaansaamiseksi. Kuitenkin rakennusprojektin aikana saatetaan huomata, että laudat eivät taitu veneen muotoon suunnitellulla tavalla, vesi vuotaa naulanrei'istä, tai eteen tulee muita vastaavia yllättäviä tekijöitä. Ihminen joutuu siis käytännössä toimimisen kautta vertaamaan henkisten toimintojensa vastaavuutta todellisuuden kanssa. Vertailun kautta henkinen toiminta kehittyy. (Weckroth 1988, 47–48)

Toiminnaksi voidaan siis laskea myös mielen sisäinen toiminta. Mikä saa ihmisen lopulta toimimaan? Motivaatiotutkimuksessa ihmisen toimintaa on usein selitetty hakemalla korrelaatioita erilaisten muuttujien välillä. Tällöin on selvitetty esimerkiksi, aiheuttaako johonkin tiettyyn yhteiskuntaluokkaan kuuluminen alkoholismia tai aggressiivista käyttäytymistä. Selitysmallissa oletetaan, että tietyistä ärsyketekijöistä löydetään yhteys kaikkeen toimintaan ja saadaan vastaus kysymyksiin, kuten: ”mitkä tekijät saavat ihmiset harrastamaan lukemista?”. (Weckroth 1988, 32)

Raimo Tuomela selittää yksilön toimintaa intentionaalisuuden kautta. Intentionaalisuudella filosofisena käsitteenä tarkoitetaan yleensä sitä, että ihmisen sisäisen maailman ilmiö suuntautuu ulospäin jotain objektia kohden. Esimerkkinä tällaisesta voidaan mainita jonkin asian haluaminen. Jos ihminen haluaa jotain, hänen haluamisellaan on myös kohde. Tuomelan mukaan yksilön toiminta on intentionaalista, jos: a) yksilön tarkoituksellinen käyttäytyminen *b* aiheuttaa lopputuloksen *r*, b) jos käyttäytyminen on suunniteltua ja sisältää uskomuksen siitä että yksilö voi toiminnallaan saavuttaa lopputuloksen *r*, c) jos molemmat edellä mainitut toteutuvat. Tuomela havainnollistaa tätä esimerkillään, jossa henkilö aikoo valaista huoneen. Pohdinnan kautta hän muodostaa intention, halun, ja painaa valaisimen kytkintä. Toiminnan motivaationa toimii siis Tuomelan mukaan halu (*willing*). (Tuomela 1985, 106)

Tuomelan esittelemässä ihmisen toiminnan teoretisoinnissa on nähtävissä Aristoteleen ajatus käytännöllisestä eli praktisesta syllogismista. Praktinen syllogismi pyrkii selittämään rationaalista, eli järkevää toimintaa. Praktisessa syllogismissa ihmisen toimintaa tarkastellaan hänen pyrkimyksiensä näkökulmasta. Siinä oletetaan, että ihminen pyrkii rationaalsiin ratkaisuihin päättelyn kautta. Esimerkiksi Heikki tietää, että 20kg kevyempänä hänellä on huomattavasti pienempi riski sairastua diabetekseen kuin nykyisellään. Heikki tietää myös, että lopettamalla munkkien syömisen hän laihtuu varmasti 20kg. Rationaalinen ratkaisu on siis lopettaa munkkien syöminen. Aristoteleen mukaan ei ollut mahdollista, että ihminen valitsisi tekonsa toisin kuin mikä olisi järkevää. Todellisuudessa Heikki ei välttämättä pysty vastustamaan munkin houkutusta, eikä hän saa pudotettua painoaan.

Sotilaan toiminta praktisen syllogismin näkökulmasta saattaa näyttää monessa mielessä ristiriitaiselta. Von Wright (1985,85) puhuukin *motivaation kompleksisuudesta*. Tällä hän tarkoittaa sitä, että monissa tapauksissa yksilön tekemisellä tai tekemättä jättämisillä on useita perusteita. Kompleksisuutta voi aiheuttaa myös perusteiden voimakkuus. Otetaan esimerkiksi kiiivas tulitaistelu. Taistelija saattaisi selvitä hengissä ja välttää toisen ihmisolennon tappamisen, jos hän kaivautuisi juurakon alle piiloon ja pysyttelisi siellä pimeän tuloon asti. Tällainen pyrkimys ei aikaisempien sotakokemustenkaan valossa ole ollenkaan mahdotonta. Yksilön näkökulmasta jopa erittäin todennäköinen ajatuskulku, kun kuolemanvaara on läsnä. Ryhmän näkökulmasta katsottuna tilanne on erilainen. Jotta ryhmä toteuttaisi tehtävänsä, kaikkien taistelijoiden on osallistuttava taisteluun. Sotatilanteessa joukon johtajan tulee kyetä luomaan taistelijoihinsa tällainen asenne. Myös normaalioloissa tapahtuvan koulutuksen ja kasvatuksen pitäisi kehittää taistelijoita hyväksi ryhmässä toimijoiksi. Seuraavassa luvussa avataan ryhmänä toimimista tarkemmin.

5.2. Sosiaalinen toiminta

Aiemmin todettiin, että hyvä toimintakyky on välttämättömyys taistelutehtäviä suorittaville sotilaille. Toinen käytännöllisiin syihin perustuva tosiasia on, että yksittäinen sotilas ei voita taistelua yksinään. Ei voita, vaikka hän olisi tiedoiltaan ja taidoiltaan minkälainen tahansa. Tarvitaan ryhmän ja joukkueen jäsenten välistä yhteistyötä, mikä tarkoittaa kollektiivista ja sosiaalista toimintaa. Sosiaalinen toiminta on liittymäpinta ryhmäkiinteyden sotilaan toimintakyvyn käsitteiden välillä. Jotta näiden käsitteiden välinen suhde selkiytyisi, lienee syytä tarkastella sosiaalisen toiminnan käsitettä tarkemmin.

Sosiaalisella toiminnalla voidaan tarkoittaa kaikkea toimintaa, jonka edellytyksenä on sosiaalisesti konstruoitu institutionaalinen rakennelma. Esimerkki tällaisesta on rahan nostaminen pankkiautomaatista. Myös toiminta, jonka motivaatioperustana ovat käsitykset muiden ihmisten uskomuksista ja odotuksista, voidaan katsoa sosiaaliseksi toiminnaksi. Paradigmaattisesti sosiaaliseen toimintaan ymmärretään myös kuuluvaksi yksilöiden välinen vuorovaikutus, toiminta vuorovaikutustilanteissa ja yhdessä toimiminen. (Tuomela & Mäkelä 2011, 92)

Koheesion tutkimuksessa ei ole juurikaan käyty keskustelua siitä, miten ylipäänsä yksilöiden ja ryhmän välinen suhde muodostuu. (Griffith 2012, 21) Sosiaalisen toiminnan teoria on yksi vastaus tähän puutteeseen.

Tarkemmin kategorisoituna sosiaalinen toiminta voidaan Raimo Tuomelan ja Pekka Mäkelän mukaan jakaa neljään kategoriaan: Jaettu päämäärä, keskinäinen riippuvuus, yhdessä toimiminen ja ryhmänä toimiminen. (Tuomela & Mäkelä 2011, 92)

Jaettuun päämäärään perustuvassa sosiaalisessa toiminnassa toimintaan osallistuvat jakavat saman päämäärän. Esimerkkinä tällaisesta toiminnasta on itsenäisyyspäivän juhlistaminen. Juhlijoiden teot eivät välttämättä riipu toisistaan eikä juhlimisella välttämättä ole yhteistä suunnitelmaa, mutta kaikki omalla toiminnallaan pyrkivät samaan tavoitteeseen, eli itsenäisyyden juhlistamiseen. Tällaisen toiminnan sosiaalisuus on melko heikkoa. (Tuomela & Mäkelä 2011, 92–93)

Keskinäiseen riippuvuuteen perustuva sosiaalinen toiminta on kollektiivista. Tämä tarkoittaa sitä, että jonkun teon optimaaliseen suorittamiseen yksilön tarvitsee ottaa huomioon muut tekoja suorittavat. Esimerkkinä tällaisesta toiminnasta voidaan pitää pöydän kantamista yhdessä. Kantajien toiminnan päämäärät voivat olla eroavaisia toisistaan, mutta tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan kaikkien kantajien suoritusta. (Tuomela & Mäkelä 2011, 93)

Yhdessä toimiminen on yleensä sosiaalisuudeltaan vahvempaa, kuin edellä mainitut sosiaalisuuden kategoriat. Tälle kategorialle ominaista on ”yhteistoiminnallinen perusta”, esimerkiksi jonkin urheilulajin yhteisesti hyväksytyt pelisäännöt. Kategoriaan sisältyvät sellaiset sosiaalisen toiminnan muodot, joissa yksilöt aikovat tehdä yhdessä jotain tai he tavoittelevat yhteistä päämäärää. Tällöin jokainen toimija aikoo tehdä oman osansa toiminnasta ja uskoo, että muut toimivat samoin. Jokaisen toimijan aikomus tehdä oma osansa myös osittain selittyy uskoksella, että muut tekevät myös omat tehtävänsä. (Tuomela & Mäkelä 2011, 93)

Ryhmänä toimiminen on kaikkein vahvin sosiaalisen toiminnan muoto. Tämä kategoria erottuu muista siten, että siinä toimitaan vahvasti yhteistyössä. Ryhmänä toimimisen kategoriassa yksilöt hyväksyvät ja sitoutuvat kollektiivisesti yhteiseen päämäärään tai intention. Kollektiivinen sitoutuminen on kaksisuuntaista. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilöt sitoutuvat ryhmän intention sisältöön ja uskovat myös muiden sitoutuvan siihen. Lisäksi ryhmän yksilöt uskovat, että ryhmässä vallitsee yhteinen uskomus siitä, että kaksi edellä mainittua pitää paikkansa. Ryhmänä toimiessa yksilöt ovat myös vastuussa toisilleen omien tehtäviensä suorittamisesta ja heillä on oikeus edellyttää sitä myös muilta. Kollektiiviseen sitoutumiseen liittyy siis myös normatiivisia elementtejä. (Tuomela & Mäkelä 2011, 94)

Tuomela ja Mäkelä toteavat, että sosiaalisessa toiminnassa on kaksi käsitteellistä tasoa: yksilöiden välinen taso eli *minä-moodi*, ja ryhmätaso eli *me-moodi* (Tuomela & Mäkelä 2011, 90). Näiden käsitteiden oleellisin ero on se, että *minä-moodissa* tapahtuva kollektiivinen toiminta on aina yksilöiden välistä ja yksilöiden omista tarkoituseristä tapahtuvaa toimintaa. *Me-moodissa* taas yksilöt toimivat ryhmän yhteisen edun ajamiseksi. Raimo Tuomelan mukaan edellä mainittujen käsitteiden erottaminen toisistaan on välttämätöntä, jotta sosiaalista maailmaa pystyttäisiin tutkimaan riittävällä tarkkuudella (Tuomela 2003, 93).

Jaettuun päämäärään ja keskinäiseen riippuvuuteen perustuva toiminta tapahtuu minä-moodissa. Yhteinen toiminta voi tapahtua joko minä-moodissa, tai me-moodissa. Ryhmässä toimiminen tapahtuu me-moodissa. (Tuomela & Mäkelä 2011, 95)

5.3. Toimintakykyinen sotilas me-moodissa

Keskeiseksi tekijäksi nousevat yksilöiden me-asenteet, kun analysoidaan yksilöiden välistä kollektiivista toimintaa sosiaalisista lähtökohdista (Tuomela & Mäkelä 2011, 100). Tällä tarkoitetaan asenteita, joita yksilöillä on ainakin osittain sen vuoksi, kun muillakin ryhmän jäsenillä on (Tuomela & Mäkelä 2011, 97).

Me-asenteisiin liittyy osittain yhteisten uskomusten käsite (Tuomela & Mäkelä 2011, 97).

Mäkelän ja Tuomelan mukaan se on keskeinen käsite yksilöiden välisen sosiaalisen toiminnan ymmärtämisen ja analysoinnin kannalta keskeinen käsite. Yhteisten uskomusten käsitteellä tarkoitetaan jaettuja uskomuksia ja toisten uskomuksia koskevia uskomusketjuja. Mäkelä ja Tuomela havainnollistavat käsitettä sosiaalisen toiminnan motivaation näkökulmasta esimerkiksi avulla: Kaksi henkilöä on tilanpuutteen vuoksi varastoinut yhteisen purjeveneensä tarvikkeita kumpikin omaan varastoonsa. He aikovat lähteä purjehtimaan. Jotta purjehdusretki onnistuu, pitää henkilön A tuoda mukanaan satamaan purjeet ja masto, ja henkilön B pitää tuoda mukanaan itse vene. Jos henkilö A ei usko, että B tuo oman osansa tarvikkeista mukanaan, häneltä puuttuu sosiaalinen peruste tai motivaatio tuoda purjeet ja masto. Samoin jos henkilö A uskoo, että henkilö B:ltä puuttuu uskomus siitä, että A hoitaa oman osuutensa projektista, A:lla ei ole hyviä perusteita tuoda purjeita ja mastoa mukanaan satamaan. Sama uskomusketju pätee myös henkilö B:n näkökulmasta. Purjehdusretken onnistuminen edellyttää siis A:n ja B:n uskomista siihen, että toinen tuo oman osansa tarvikkeista. Lisäksi onnistuminen riippuu siitä, että A uskoo B:n uskovan, että A tuo omat tarvikkeensa ja B uskoo A:n uskovan, että B tuo omat tarvikkeensa. (Tuomela & Mäkelä 2011, 95–96)

Me-asenteen ydinmerkitystä voidaan luonnehtia seuraavasti: Henkilöllä on me-asenne, joka voi olla halu, tavoite, intentio, uskomus, toive, tai muu vastaava, ja sen sisältö on *s*. Me-asenne voi olla tosi vain, jos a) henkilöllä on asenne, jonka sisältö on *s*, b) henkilö uskoo, että muilla ryhmään kuuluvilla on sama asenne, jonka sisältö on *s*, ja lisäksi c) henkilö uskoo, tai on ainakin altis uskomaan, että ryhmässä yhteisesti uskotaan, että sen jäsenillä on asenne, jonka sisältö on *s*. (Tuomela 2001, 132; Tuomela & Mäkelä 2011, 98; Tuomela 2003, 94)

Me-asennetta voidaan tarkastella minä-moodin lisäksi myös me-moodin näkökulmasta. Tuomela lähestyy aihetta seuraavan esimerkin avulla: Joukolla ihmisiä on yhteinen tavoite, joka voidaan ilmaista lauseella ”tavoitteenamme on käydä Napolissa”. Jos Napolissa käyminen on jokaisen ryhmän jäsenen yksityinen tavoite minä-moodissa, tavoite täyttyy tämän henkilön käydessä yksin Napolin matkalla. Me-moodissa toimiessa tavoitteen täyttäminen edellyttää, että kaikki ryhmän jäsenet käyvät yhdessä Napolissa, koska he ovat yhteisesti hyväksyneet sen ryhmän tavoitteeksi ja sitoutuneet siihen. (Tuomela 2003, 95)

Vaikka me-moodissa toimivaa ryhmää voidaan tietyssä käsitteellisessä mielessä tarkastella itsenäisenä toimijana, niin sanottuna *ryhmäagenttina*. Mäkelä ja Tuomela kuitenkin toteavat, että ontologisesta näkökulmasta ryhmä on olemassa vain sosiaalisena makrotason systeeminä, jonka toiminta perustuu oikein toimivien yksilöjäsenten toiminnalle. Oikein toimiminen tarkoittaa tässä sitä, että yksilöt toimivat kollektiivisesti konstruoituja ja yhteisesti hyväksytyjä asenteita, tavoitteita, uskomuksia ja vastaavia intentioita tyydyttävällä tavalla. (Tuomela & Mäkelä 2011, 101–102)

Kollektiivinen sitoutuminen ryhmän tavoitteisiin ei tarkoita ainoastaan sitä, että yksilöjäsent sitoutuvat tekemään oman osansa tavoitteen saavuttamiseksi, vaan sitoutuminen pitää ymmärtää laajemmassa merkityksessä. Tämä tarkoittaa sitä, että ryhmään kuuluvat tarvittaessa auttavat muita jäseniä suoriutumaan omista velvoitteistaan, suostuttelevat heitä ja tarvittaessa pakottavat. He toisin sanoen tekevät kaikki tarvittavat toimenpiteet, jotta ryhmän tavoite tyydytty. (Tuomela 2003, 97)

Vaikka sosiaalisuudeltaan vahvimmin toimivat ryhmät edellyttävät *me-moodi*-ajattelua ja -toimintaa, tällaisiin ryhmiin voi kuitenkin kuulua jäseniä, jotka toimivat ryhmässä *minä-moodi*-perusteisesti. Tällöin *minä-moodissa* toimivien jäsenien toiminnan tulee kuitenkin riittävällä tasolla olla ryhmän tavoitteiden suuntaisia, vaikka he toimivat yksilöllisistä perusteista. (Tuomela 2003, 97) Esimerkkinä tästä voidaan tarkastella sotilasorganisaatiossa toimivaa ryhmää. Yksittäinen sotilas voi ryhmän jäsenenä hallita hyvin oman tehtävänsä ja hän on halukas tekemään oman osansa ryhmän toiminnasta. Hän voi toimia osana ryhmää *minä-moodissa*, jolloin hän tekee oman osuutensa ryhmän tehtävistä. Syynä tekemiselle voi olla tieto, että kelvollisen suorituksen jälkeen pääsee lomalle tai tauolle. Tällöin sotilaan omat yksilölliset perusteet eivät ole ristiriidassa ryhmän perusteiden kanssa. *Me-moodissa* toimiva sotilas on hyväksynyt ryhmän asenteen, joka voi olla toteamukseksi puettuna esimerkiksi ”ryhmämme suoriutuu paremmin annetuista tehtävistä, kuin muut ryhmät”. Sotilas pyrkii tekemään oman osansa ja kantamaan vastuuta myös muiden tehtävistä, jotta ryhmä saavuttaisi tämän intention eli tavoitteen.

Sotilaan toimintakyvyn näkökulmasta siis *minä-moodissa* toimivan sotilaan fyysinen ja psyykinen toimintakyky ovat tasolla, jolla sotilas kykenee suoriutumaan tehtävästään. Samoin sosiaalinen toimintakyky on kehittynyt sille tasolle, että hän kykenee riittävään vuorovaikutukseen ryhmän muiden jäsenten kanssa. Kuitenkaan hän ei sitoudu ryhmän eetokseen eikä halua ottaa vastuuta ryhmän tavoitteesta sinänsä. Samassa esimerkissä *me-moodissa* toimiessaan hän on eettis-moraalisesti toimintakykyinen, koska hän kantaa vastuuta myös ryhmän muiden jäsenten toiminnasta ja toimii oikein ryhmän yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

Me-moodissa toimimiseen liittyy vahvasti ryhmän eetokseen sitoutuminen. Se voidaan nähdä keskeisenä ryhmän jäsenten välisenä yhteisyselementtinä (Tuomela & Mäkelä 2011, 102). Sana eetos juontuu kreikankielen sanoista *ethos* ja *ethnos*. Sana *ethos* on alun perin tarkoittanut ”vakiintunutta paikkaa, tapaa ja moraalista luonnetta”. Myöhemmin sanan määrittelyyn on liitetty myös yhteisön eettinen ja moraalinen pohjavire, yhteisistä tavoista nouseva me-henki ja solidaarisuus. Snellmanin käyttämä siveellisyyden käsite, jonka voidaan todeta olevan yksi sotilaan toimintakyvyn peruskäsitteistä, viittaa etymologisesti samaan asiaan kuin eetoksen käsite. (Heikkinen, Huttunen & Pesonen 2012, 19) Aristoteleen mukaan eetos tarkoittaa yhtä vaikuttamisen keinoa *paatoksen* ja *logoksen* ohella. Tällöin käsitteellä tarkoitetaan moraalista kykyä, kokemusta ja tietoa, jotka ilmenevät kuulijoille puhujan puheen kautta. Aristoteleen käsitystä on myöhemmin laajennettu koskemaan esiintyjän koko olemusta, moraalista luonnetta ja vakuuttavuutta kokonaisuutena, ei pelkästään puheen kautta välittyvänä vakuuttavuutena. (Karvonen 2005)

Anthony King näkee eetoksen keskeisenä toimintaa ohjaavana tekijänä. Kingin tarkastelunäkökulmana on Yhdysvaltain merijalkaväki. Tätä kautta hän vie eetoksen käsitteen määrittelyä astetta lähemmäksi käytäntöä. King toteaa tahdon (*will*) käsitteen sisältyvän eetokseen. Hänen määritelmässään eetos tarkoittaa ”tahdon täsmällistä suorittamista”. (King 2004, 30)

Eetos tarkoittaa yksinkertaisesti vastapuolen luonteeseen, taustaan ja arvoihin vetoamista. Vahvasti yhteistoiminnallisessa ryhmässä on yhteinen eetos. Voidaan siis ajatella, että yhteisten uskomuksien ketju syntyisi siitä, että yksilöt uskovat toisilla olevan samat arvot kuin heillä itsellään. Monissa sotilaiden taistelukäyttäytymistä tarkastelevissa tutkimuksissa on todettu, että taistelujoiden halu jatkaa taistelua epävarmoissakin tilanteissa edellyttää sitä, että he luottavat saavansa apua taistelutovereiltaan, mikäli he haavoittuvat. Esimerkiksi Yhdysvaltain laivaston erikoisjoukon Navy Sealsin yksi keskeisistä toimintaperiaatteista on ”no one is left behind”. Suomen kielellä sama periaate kääntyy lauseeksi ”kaveria ei jätetä”.

Eetoksen noudattamisen perimmäinen ajatus on siis toimia oikein ja eettisesti. Tämä sama periaate ilmenee myös sotilaan toimintakyvyn mallissa, kuten edellisessä luvussa todettiin. Toisaalta eetoksen ajatusta voidaan myös ajatella retoriikan termin kautta. Konstruointivaiheessa joko ryhmän johtohahmojen tai vaikuttajien täytyy kyetä uskottavasti ilmaisemaan kollektiivinen intentio ryhmän jäsenille, jotta ryhmä voi toimia vahvan me-moodin mukaisesti.. Sotilaan toimintakyvyn käsite liittyy me-moodissa toimimiseen erityisesti eettisen ja sosiaalisen ulottuvuuden kautta. Voidaan myös todeta, että kasvattamalla toimintakykyisiä sotilaita ryhmän jäseninä, ryhmät toimivat sosiaalisessa mielessä kiinteämpinä kokonaisuuksina. Ryhmän kiinteyden vaikutuksia toimintaan käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa.

5.4. Kollektiivinen toiminta sotilasjoukossa

Tässä alaluvussa liitetään kollektiivinen toiminta puolustusvoimien varusmieskoulutuksen kontekstiin. Tarkastelun tukena on käytetty Tommi Hoikkalan, Mikko Salasuon ja Anni Ojalan ”Tunnetut sotilaat” -sosiaalireportaasia. Reportaasi kuvaa realistisella tavalla varusmiehen ja -naisen kokemusmaailmaa varusmiespalveluksen eri vaiheista. Hoikkala ym, suorittivat peruskoulutuskauden tammikuun 2008 saapumiserässä Kainuun prikaatissa. He tekivät osallistuvaa havainnointia osana varusmiesten ravitsemustutkimusta. Tutkimuksen tuloksena ravitsemusnäkökulman ja terveystyötytymisen lisäksi syntyi kiinnostavia havaintoja varusmiespalveluksen sosiaalisesta ulottuvuudesta. Hoikkalan ym. esittämiä ryhmäkäyttäytymisen muotoja tarkastellaan edellisissä luvuissa kuvatun sosiaalisen toiminnan teorian kautta.

Sosiaalinen toiminta on seurausta kollektiivisista mentaalisista tiloista, esimerkiksi *me-assenne*, tai *me-halu*. Tuomela ja Mäkelä (2011, 98) kuvaavat tällaisten tilojen ydinmerkitystä esimerkillään henkilöllä on halu, että kerhohuoneemme on kauniisti koristeltu. Kyseessä on me-assenne, jos henkilö uskoo, että myös muut kerhon jäsenet haluavat samaa asiaa, ja että muut jäsenet uskovat hänellä olevan saman asenteen. Hoikkala toteaa tekstissään, että alokkaat valmistautuivat valapäivään leikkaamalla päänsä kaljuksi. Vaikka puolustusvoimien ohjeistuksessa ei edellytetty hiusten leikkaamista kokonaan pois palveluksen aikana, varusmiesjohtajat olivat antaneet negatiivista palautetta alokkaiden hiusten pituudesta. ”*Rauhala puistelee päätään aluksi alikessujen uholle, mutta lähti sitten oitis ja ensimmäisenä toteuttamaan tehtävää. Muut seurasivat ja tulivat sitten yhdessä lopulta tuottaneeksi ryhmänormin (”klani on siisti valakampaus”)*”. (Hoikkala, Salasuo & Ojajärvi 2009, 139–140) Vaikka Hoikkala toteaa kyseessä olleen ”ryhmänormin tuottaminen”, tapahtumassa on ainakin väljästi tulkiten havaittavissa yhtäläisyyksiä Tuomelan esimerkin kanssa.

Hiustenleikkuutapauksessa alokkaiden yhteisöllä oli yhteinen päämäärä: Näyttää hyvältä valayleisön edessä. Hoikkalan mukaan ryhmänormin tuottaminen oli yhteinen hanke, jossa eri toimijoiden osuutta oli vaikea eritellä (Hoikkala ym. 2009, 140). Aiemmin mainittu yhteisten uskomusten ketju selittäisi sen, että lähes koko yksikkö ajeli päänsä, vaikka aluksi asiaan suhtauduttiin kriittisesti.

Ryhmänä toimimisessa Hoikkalan mukaan on kaksi tasoa: toimiminen ryhmänä ja kaveriporukkana. Hän siteeraa tutkimukseen osallistunutta varusmiestä: ”*No se on normaalisti niinku kaveriporukka mutta ku tehhää jotakin ni se toimii niinku ryhmänä*”. Hoikkala tulkitsee varusmiehen tarkoittaneen tässä ryhmällä virallista organisaation mukaista ryhmää. Kaveriporukan hän sen sijaan näkee ei-formaalisena vapaamuotoisena verkostona, niin kutsuttuna löyhänä ryhmänä, jolla ei ole selkeitä rakenteita eikä hierarkiaa. Tällaisten epämuodollisten ryhmitymien perustana ovat keskinäiset kaverisuhteet ja mielenkiinnon kohteet samankaltaisiin asioihin. Niiden innoittamana erkaannutaan muodollisen palveluksen välissä erilaisiin aktiviteetteihin.

Muodollisen ryhmän vastineeksi Hoikkala ehdottaa Esa Saariston esittelemää tiimin käsitettä. (Hoikkala ym. 2009, 175–177) Saaristo puolestaan viittaa omassa tekstissään (2002, 18) Knousen (1998) tutkimuksen havaintoihin. Knouse painottaa tutkimuksessaan tehtäväkoheesion merkitystä sotilasryhmien kiinteyden määrittelyn perustana. Hänen mukaansa tulevaisuuden taistelukentällä ryhmien sisällä jäsenet joutuvat erikoistumaan erilaisiin tehtäviin, mikä taas aiheuttaa tarpeen intensiiviselle kommunikoinnille, koordinoinnille ja tehtävästä johduvalle yhteistoimintatarpeelle. Erikoistumisen myötä erilaiset mielipiteet ja ideat alkavat vaikeuttaa ryhmän työskentelyä ja kiinteyden syntymistä. Tällaisessa tilanteessa tehtäväkiinteyden vahvempi, jos ryhmän yhteinen tavoite on sama kuin yksilöiden tavoitteet.

6. VARUSMIESKOULUTTAJA KASVATTAJANA

Varusmieskoulutuksen tärkeimpiä periaatteita linjaava Kouluttajan opas määrittelee sotilaskouluttajan seuraavasti: ”Sotilaskouluttaja on oman alansa kasvatuksen ja opetuksen asiantuntija.” Siinä todetaan myös, että ”sotilaskoulutus on tavoitteellista vaikuttamista koulutettavien asenteisiin sekä tietoihin ja taitoihin.” (Kouluttajan Opas 2007, 12)

Aiemmissä luvuissa havaittiin, että uskomukset, asenteet ja yhteinen eetos ovat oleellisia yhteistoiminnallisen ryhmän kannalta. Edellä mainittuja asioita ei voi opettaa samoin kuin esimerkiksi rynnäkkökiväärin purkamista käytännön harjoitteena. Käyttäytymisen muutos pitäisi saada aikaan pikemminkin yksilön sisäisen pohdinnan kautta. Tällöin puhutaan mieluummin kasvattamisesta kouluttamisen sijaan. Kouluttajan oppaan mukaan kouluttajan rooli ei ole pelkkää uuden tiedon kaatamista varusmiehille, vaan siihen liittyy vahvasti myös kasvattajana toimiminen. Miten sitten kasvattaminen ja kouluttaminen eroavat toisistaan?

Sanoina koulutus ja kasvatustapa sanoina ovat merkitykseltään lähellä toisiaan suomen kielessä. Ne painottavat kuitenkin hieman eri asioita. Samankaltainen sana ”opettaminen” taas usein yhdistetään molempiin käsitteisiin. (Turunen 1999, 11) Koulutus-käsitteen käytössä yleensä korostuu järkiperäinen pyrkimys selkeisiin tavoitteisiin, ennen kaikkea tietojen ja taitojen oppimiseen. Esimerkiksi teknisten taitojen oppimisessa tai informaation mieleen painamisessa koulutus on luonteva termi. Koulutuksessa vaikuttavat kuitenkin aina taustalla myös kouluttajan ja koulutusyhteisön arvot ja ihanteet, jolloin kasvattaminen on väistämättä osana koulutusta. (Turunen 1999, 12)

Kasvattamisen käsitettä on aikojen saatossa määritelty lukuisilla eri tavoilla. Määritelmien runsaslukuisuuteen ovat epäilemättä vaikuttaneet määrittelijöiden tieteellisen kiinnostuksen kohteet, taustat ja yhteiskunnallinen tilanne. Esimerkiksi erään Neuvostoliittolaisen pedagogin määritelmässä korostui yhteistoiminnallinen näkökulma. Kasvatuksen tavoitteena Neuvostoliitossa oli ”kollektivistin kasvattaminen”. Yhteistä kaikille määritelmille on se, että ne yrittävät määritellä kasvatukseksi kutsuttavan toiminnan lopputulosta. (Hirsjärvi 1987, 43)

Matti Peltosen listauksessa tiivistyy useiden tutkijoiden määrittelemiä kasvattamisen ominaisuuksia:

1. Toiminta on tarkoituksellista, tavoitteista ja organisoitua.

2. Kasvatettava osallistuu prosessiin aktiivisesti ja hänellä on kasvamisen ja luomisen edellytykset.
3. Kasvattamisen tulokset perustuvat oppimiseen, joka on yksilöllinen ilmiö; tulokset ovat suhteellisen pysyviä käyttäytymisen muutoksia (tiedoissa, taidoissa ja asenteissa).
4. Ilmiö koskee siis kokonaispersoonallisuutta, joskin tavoitteiden painoala vaihtelee tilanteesta toiseen.
5. Kyseessä on prosessi, joka perustuu opettajan ja oppilaiden keskinäiseen kaikkiin suuntiin tapahtuvaan vuorovaikutukseen. (Peltonen 1981, 16)

Kasvatuksen määrittelyä on myös tehty sanan alkuperäisestä kreikan- tai latinankielisestä alkuperästä johdettuina merkityksinä. Etymologisesti sana tarkoittaa ”tuoda esiin” tai ”saada esiin” (Hirsjärvi 1987, 44). Kari Turusen määritelmässä kasvatuksesta näkyy Aristoteleen käsite hyvästä elämästä. Turusen mukaan kasvatusta on ”moraalin ja hyvän käytöksen opettamista”, jolla pyritään omaksumaan tarpeellisia tai arvokkaita pidettyjä ihanteita, normeja ja tapoja. Kasvatusta on myös tunne-elämän ja persoonallisuuden kehittämistä, johon vaikuttavat etenkin lapsuuden ihmissuhteet ja kulttuuri. (Turunen 1999, 12)

Näin ollen myös puolustusvoimat on yhtenä osana ihmisen kokonaisvaltaista kasvamista. Se on prosessi, jossa organisaation ihanteellisina pitämät arvot pyritään kasvatuksen avulla juurruttamaan koulutettaviin. Kouluttajan oppaassa kasvatusta, tai ”sotilaskasvatusta”, nähdään toimintana, jonka tarkoitus on ”kehittää koulutettavien maanpuolustustahtoa, motivaatiota, vastuuntuntoa, moraalista ja etiikkaa, yhteistoiminnallisuutta ja sosiaalisuutta sekä itseluottamusta”. (Kouluttajan Opas 2007, 13,32)

Sotilaskasvatusta sisältää siis kaikki ne toimenpiteet, joilla varusmieskouluttaja pyrkii saavuttamaan hänelle koulutettavaksi uskotulle ryhmälle asetetut koulutustavoitteet. Kouluttajan käyttämät keinovalikoimat näiden tietojen, taitojen ja asenteiden opettamiseksi riippuu pitkälti siitä, miten hän itse ymmärtää oppimisen ja tiedon luonteen. Opettamisen taustalla vaikuttavat aina joko kätkeytyneet tai tietoisesti erilaiset todellisuuden luonteeseen liittyvät teoriat, kuten ihmiskäsitykset, arvoteoriat, ja oppimisteoriat (Puolimatka 2002, 11) Oppimisteoriat ovat kehittyneet vuosikymmenien kuluessa sitä mukaa, kun käsitys tiedon luonteesta on muuttunut.

Empiirisessä eli behavioristisessa oppimiskäsityksessä keskeisenä tavoitteena on ulkoisen käyttäytymisen muutos, joka nähdään oppimisen tavoitteena. Opetusprosessin keskeisinä elementteinä ovat ärsyke ja reaktio, eli opetus ja sen tulos. Tässä oppimiskäsityksessä suuri painoarvo nähdään oppimisjärjestelyillä. Teorian mukaan mitä tahansa voidaan opettaa, jos löydetään oikea menetelmä siihen. Teoria on siis koulutusoptimistinen. Behaviorismin heikkoutena voidaan nähdä sen opettajakeskeisyys. Oppijat nähdään passiivisina vastaanottajina, joiden aikaisempaa kokemustaustaa ei huomioida. (Uusikylä & Atjonen 2005, 142–143)

Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä korostetaan oppilaskeskeisyyttä. Siinä oppilas nähdään aktiivisena tiedon konstruoijana ja oppiminen ohjautuu mahdollisimman pitkälti oppilaasta käsin. Oppilaan rooli myös opetuksen toteuttamisessa nähdään keskeisenä. Tällöin oppilas osallistuu opetuksen järjestelyihin, jopa tehtävien asetteluun ja niiden viemiseen ratkaisuun asti. Konstruktivistisessä käsityksessä opetus mielletään tilannesidonnaiseksi vuorovaikutukseksi, jossa tavoitteena on oppilaiden persoonallisuuden kehittäminen kasvatustavoitteiden suuntaan. Tärkeimpänä tekijänä konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä ovat oppijan omakohtaisiksi kokemat kysymykset, kokeilut, ongelmien ratkaisu ja ymmärryksen lisääntyminen. (Uusikylä & Atjonen 2005, 21–22)

Edellä mainituista oppimisteorioista etenkin konstruktivistinen teoria nousee useimmin esille kasvatustieteellisissä julkaisuissa. Varusmieskoulutuksen tavoitteena on kouluttaa oma-aloitteisia ja ongelmanratkaisukykyisiä sotilaita, jotka selviävät tulevaisuudessa haastavissa olosuhteissa. Tällaisten sotilaiden kouluttaminen edellyttää konstruktivistista lähestymistapaa opettamiseen. Toisaalta pitää myös muistaa se, että monet tilanteet, joita taistelukentällä todellisuudessa kohdataan, edellyttävät vaistonvaraista ärsykkeeseen reagoitua. Esimerkiksi kiväärin alle joutuessa suojautuminen ja tuleen vastaaminen ovat toimintoja, joiden tulisi olla refleksinomaisia. Behavioristiselle käsityksellekin lienee oma tarpeellinen paikkansa puolustusvoimissa.

7. TUTKIMUSMENETELMÄT

7.1. Tutkimusote

Tämä tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen, eli laadullinen. Laadullinen tutkimus pyrkii selvittämään ennen kaikkea ihmisyyteen liittyviä tekijöitä, kuten käsityksiä, ajatuksia, mielipiteitä, kokemuksia. Sen lähtökohtana on kuvata todellisen elämän ilmiöitä. (Hirsjärvi 2016, 161).

Laadullisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on yleensä ymmärtää ihmisyydestä uusia ulottuvuuksia ja käsitteellistää näitä helpommin ymmärrettävään muotoon. Tämän vuoksi laadullinen tutkimus on yleensä hypoteesitonta. Tällä tarkoitetaan sitä, että pääsääntöisesti laadullisessa tutkimuksessa tutkimustehtävässä ei aseteta ennakko-oletuksia, joita pyrittäisiin osoittamaan todeksi tai epätodeksi, vaan siinä annetaan aineiston puhua puolestaan.

Laadullisella tutkimuksella pyritään ihmisen maailman kuvaamiseen ja tulkitsemiseen. Tarkemmin tähän väitteeseen pureutumalla voidaan päästä Hirsjärven esittelemään, alun perin Renata Teschin (1992) määrittelemään luokitteluun, jossa selvennetään laadulliselle tutkimukselle ominaisia tutkimuskohteita. Tässä luokittelussa laadullisen tutkimuksen kiinnostuksen kohteita ovat kielen piirteet, säännönmukaisuuksien löytäminen, tekstin tai toiminnan merkityksen ymmärtäminen sekä reflektio. (Hirsjärvi 2016, 165)

Hirsjärvi pyrkii esittämään laadullisen tutkimuksen lähestymistapoja jatkumona, jossa janan alkupäässä on strukturoidut tutkimusmenetelmät, ja loppupäässä vähemmän strukturoidut kokonaisvaltaiset menetelmät. Viimeksi mainituissa Hirsjärven mukaan korostuu syvälinen ja intuitioonkin pohjautuva aineiston käsittely. (Hirsjärvi 2016, 165)

Laadullisessa tutkimuksessa käytettävien menetelmien kirjo on valtava. Esimerkiksi Hirsjärven listauksessa on 43 tutkimuksen lajia, jotka voidaan liittää laadullisen tutkimuksen otsikon alle (Hirsjärvi 2016, 162). Hirsjärvi vertaa tutkimusta taiteilijan väripalettiin ja toteaa, että tutkija ”tekee oman tutkimuksensa ja sekoittaa värit omalla, ainutlaatuisella tavallaan. Hän voi antaa myös nimen omalle metodilleen, ja näin metodien kirjo vain kasvaa” (Hirsjärvi 2016, 165).

Yksinkertaisen mallin menetelmäsuuntauksen valintaan tarjoaa Metsämuuronen, Syrjälään (1994) viitaten. Syrjälän mukaan laadullista tutkimusotetta kannattaa käyttää seuraavissa tilanteissa:

1. ollaan kiinnostuneita tapahtumien yksityiskohtaisista rakenteista eikä niinkään niiden yleisluontoisesta jakaantumisesta,
2. ollaan kiinnostuneita tietyissä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista,
3. halutaan tutkia luonnollisia tilanteita, joita ei voida järjestää kokeeksi tai joissa ei voida kontrolloida läheskään kaikkia vaikuttavia tekijöitä, tai
4. halutaan saada tietoa tiettyihin tapauksiin liittyvistä syy-seuraussuhteista, joita ei voida tutkia kokeen avulla”. (Metsämuuronen 2008, 14)

Laadullisen tutkimuksen yksi kompastuskivi ja kritiikin aihe on, että laadullinen tutkimus ei käytännössä voi koskaan olla täysin objektiivinen. (Hirsjärvi 2016, 161) Koska jokainen ihminen muodostaa itse oman yksilöllisen käsitysmaailmansa, myös laadullisen tutkimuksen tekijä on riippuvainen tästä ilmiöstä. Tutkijan on usein haasteellista päästä täysin ulkopuolisen tarkastelijan rooliin tutkimusta tehdessään.

Tutkimustulosten subjektiivisuuden lisäksi laadullista tutkimusta usein arvostellaan siitä, että sen tuottamat tulokset ovat harvoin toistettavissa täysin samalla tavalla kuin tutkija on niihin päätenyt. Toinen kritiikin aihe, jota positivistisen tutkimussuuntauksen edustajat ovat esittäneet, on sen tuottaman tiedon tulkinnanvaraisuus ja ”pehmeys”. Tämän katsotaan heikentävän tulosten luotettavuutta ja validiteettia. (Liamputtong 2013, xi)

7.2. Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Haastattelua tiedonkeruumenetelmänä voidaan kutsua keskusteluksi, jolla on jokin päämäärä. Esimerkiksi informaation kerääminen voi olla tällainen päämäärä. Haastattelun lajeja ovat ainakin lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 1993, 25,29) Näiden eri haastattelumenetelmien keskeisin ero on se, miten voimakkaasti strukturoituja ne ovat. Edellä mainituista menetelmistä lomakehaastattelu on kaikkein strukturoiduin, ja avoin haastattelu, josta voidaan käyttää myös nimitystä syvähaastattelu, vähiten strukturoitu haastattelumenetelmä. Teemahaastattelu asettuu näiden kahden menetelmän välimaastoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–75)

Haastattelun etu tiedonkeruumenetelmänä on sen joustavuus. Se soveltuu hyvin monenlaisiin tutkimuksiin. Etuna voidaan nähdä myös se, että siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavaan, jolloin tiedonhankintaa voidaan suunnata kiinnostaviin kohteisiin tiedonkeruun ollessa jo käynnissä. Lisäksi haastateltavien vastausten taustalla olevia motiiveja voidaan saada helpommin esille. Teemahaastattelussa tutkijan tehtävänä on tuoda ilmi haastateltavien ajatuksia, kokemuksia, käsityksiä ja tunteita. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34, 41)

Teemahaastattelu on tilanne, jossa keskustelunomaisesti käydään läpi tutkijan etukäteen valitsemia teemoja. Kaikkien haastateltavien kanssa käydään läpi samat teema-alueet, mutta niiden käsittelyjärjestys saattaa vaihdella. Samoin eri teemojen käsittelyn syvyys saattaa vaihdella haastateltavien välillä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) Teemahaastattelussa, toisin kuin esimerkiksi lomakehaastattelussa, ei niinkään edetä tiukasti rajattujen yksityiskohtaisten kysymysten varassa, vaan teema-alueista voidaan keskustella varsin vapaasti. Tällä tavoin haastateltavien oma ääni pyritään saamaan paremmin kuuluviin. Teemahaastattelussa tiedostetaan yksilöllisten tulkintojen keskeisyys. Asioiden merkitykset syntyvät vuorovaikutuksen kautta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48) Vapaan keskustelun etuna voidaan pitää sitä, että haastateltavat saattavat suhtautua haastatteluun suopeammin, kuin tiukasti rajatussa kyselyssä. He saattavat myös paljastaa asioita, joita muutoin olisi mahdotonta nostaa esille. (Hirsjärvi & Hurme 1993, 8)

Tutkimuksen teoreettinen tausta, eli se mitä tutkittavasta aiheesta jo tiedetään, muodostaa pohjan teemahaastattelun teemoille. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75) Tämän tutkimuksen haastatteluteemat muodostuivat ryhmäkiinteyden, kollektiivisen toiminnan ja kasvatuksen käsitteistä.

7.3. Aineistonkeruun toteuttaminen

Haastattelu toteutettiin viidelle Panssariprikaatin henkilökuntaan kuuluvalle ammattisotilaalle. Haastateltavien valinnassa korostui haastateltavien kokemus varusmieskouluttajana olemisesta. Kaikilla haastateltavilla on usean vuoden kokemus kouluttajatehtävistä. Kouluttajakokemus vaihteli 3-10 vuoden väliltä. Ennen haastattelun suunnittelua olin ajatellut haastattelevani ainoastaan aliupseerin virassa olevia henkilöitä, joilla olisi ollut konkreettista näkemystä arkipäivän koulutustilanteista. Päädyin haastatelemaan kuitenkin henkilöitä eri henkilöstöryhmissä, jotta saisin havaintoja siitä, eroavatko heidän näkemyksensä toisistaan. Tämä osoittautui myöhemmin hyväksi ratkaisuksi. Vaikka haastateltavien näkemyksissä ei ilmennyt suuria eroavaisuuksia, eräät kouluttajat pystyivät kokemuksiensa kautta kertomaan konkreettisia koulutustilanteissa havaittuja esimerkkejä tutkittavasta ilmiöstä.

Ennen haastatteluja olin sopinut suullisesti haastateltavien kanssa haastattelun toteutuksesta. Tässä vaiheessa en kokenut tarpeelliseksi lähettää haastateltaville erillistä saatekirjelmää, koska tunsin kaikki haastateltavat ennalta ja olin etukäteen kertonut haastateltaville haastattelun aiheen. Jälkeenpäin ajateltuna saatekirjelmä olisi saattanut helpottaa itse haastattelun toteutusta, koska osa haastateltavista koki aiheen haastavaksi. Osa olisi kaivannut aikaa pohtia ja mietiskellä omia näkemyksiään. Haastatteluvastaukset olisivat ehkä näin olleet jäsenllympiä. Toisaalta tutkimuksessani käytetty menetelmä saattoi pakottaa haastateltavat kertomaan aitoja ja välittömiä näkemyksiä, joita ei ollut kaunisteltu pitkällisen pohdinnan tuloksena.

Haastattelut toteutettiin alkuvuodesta 2017 kahden viikon aikana. Ennen varsinaisia haastatteluita toteutettiin yksi koehaastattelu. Koehaastattelun aineisto päätettiin lopulta sisällyttää varsinaiseen tutkimusaineistoon, koska se tuki aineiston tulkintaa. Haastattelupaikka vaihteli haastateltavien tilanteesta ja aikataulusta johtuen. Osa haastatteluista toteutettiin haastateltavien perusyksikön kahvihuoneessa. Vaihtoehtoinen haastattelutila olisi ollut haastateltavien toimisto, mutta koska kyseisissä toimistoissa oli muitakin henkilöitä, arvelin sen vaikuttavan liian häiritsevästi haastateltavien keskittymiseen. Haastattelutilana kahvihuone ei sekään ollut paras mahdollinen, koska haastattelu häiriintyi muutaman kerran muiden henkilöiden käydessä kahviossa. Toisaalta paikan valintaa puolsi se, että kahvihuone koetaan rennoksi oleskelutilaksi, johon varusmiehillä ei ole pääsyä. Tästä johtuen arvelin, että rauhallinen keskustelu syntyisi luontevasti. Pyrin minimoimaan ulkopuoliset häiriöt sillä, että perusyksiköissä tapahtuvat haastattelut toteutettiin iltapäivän lopuksi, jolloin kahvihuoneessa ei pääsääntöisesti vietä aikaa.

Osa haastatteluista toteutettiin haastateltavien kotona heidän aikataulunsa mukaan. Tämä osoittautui paremmaksi vaihtoehdoksi, kuin työpaikalla tehdyt haastattelut. Haastateltavat olivat selkeästi rennompia ja vapautuneempia oman kotinsa tutussa ympäristössä siviilivaatteet päällään. Näissä keskusteluissa oli huomattavasti joustavampi keskustelun kaltainen tunnelma, jonka vuoksi haastateltavat intoutuivat kertomaan havaintojaan ja näkemyksiään jopa hyvinkin analyyttisesti ja pohdiskelevasti.

Haastattelun suunnitteluvaiheessa muodostin haastattelun rungon, jonka perustana käytin tutkimuksen teoriaosiota. Haastattelun teemoiksi määrittelin väljästi teoriaosion käsitteitä mukaillen hyvän ryhmän ominaisuudet, ryhmäkiinteys, ryhmässä toimiminen, eetos ja kasvattaminen. Näiden pääteemojen alle valitsin lisäksi alateemoja, joilla käsiteltävää aihetta oli tarkoitus syventää. Koska tarkoitukseni oli saada haastateltavien omia ajatuksia ja näkemyksiä mahdollisimman vapaasti esille, en määritellyt haastattelukysymyksiä kovinkaan tarkasti, vaan haastattelut etenivät teema-alueittain pääsääntöisesti haastateltavan kuljettaessa keskustelua. Tarvittaessa ohjasin keskustelua oikeaan suuntaan apukysymyksillä.

Haastattelujen toteutusvaiheessa tuli ilmeiseksi tiedonkeruumenetelmän haastavuus. Kokeuttamattomuuteni haastattelijana vaikutti lopputulokseen, vaikka haastattelun toteuttamista oli aiemmin harjoiteltu menetelmäopinnoissa. Jälkikäteen tarkasteltuna sorruin melko moneen aloittelevan haastattelijan virheisiin. Liiallinen kiirehtiminen seuraavaan kysymykseen tai haastateltavan keskeyttäminen ovat molemmat menetelmäoppaiden mukaan aloittelijan virheitä. Samoin pyrkiessäni mahdollisimman tarkasti kuuntelemaan haastateltavan puhetta ja sen merkitystä muotoillakseni jatkokysymyksiä, tulin kysyneeksi samansuuntaisia kysymyksiä hieman eri muotoiluilla useaan otteeseen. Molempia näistä on havaittavissa haastatteluaineistossa. Tämä ei suoranaisesti vaikuttanut kerätyn aineiston sisältöön, mutta kokeneempi haastattelijaksi olisi varmasti saanut laajempia ja syvällisempiä vastauksia.

Haastattelun tekninen toteutus tehtiin tietokoneen ääninauhuritoimintoa käyttämällä. Haastattelujen nauhoittaminen varmennettiin älypuhelimien nauhurisovelluksella.

7.4. Aineiston analysointi

Tämän tutkielman tutkimustapa on hermeneuttinen sisällönanalyysi. Hermeneutiikka voidaan ymmärtää asioiden ja niiden kontekstien välisien yhteyksien selvittämisenä ja tulkintana. (Lähdesmäki, Hurme, Koskimaa, Mikkola & Himberg 2015) Sisällönanalyysia on kuvailtu menetelmäksi, jossa kirjallisessa muodossa olevaa aineistoa tulkitaan systemaattisesti ja objektiivisesti. Tulkittava aineisto voi olla lähes mitä tahansa kirjallisessa muodossa olevia dokumentteja. (Tuomi&Sarajärvi 2009, 103)

Sisällönanalyysia voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. (Saaranen-Kauppinen&Puusniekka 2006). Tässä tutkielmassa käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia aineiston tulkinnan menetelmänä. Teoriaohjaavasta sisällönanalyysista on käytetty myös nimitystä teoriasidonnainen sisällönanalyysi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96) Teoriaohjaavassa aineiston tulkinnassa tulkinta aloitetaan aineistosta käsin. Tutkimuksen teoreettisessa osassa määritelty taustakäsitteistö ohjaa ja auttaa analyysia. Tuomi ja Sarajärvi toteavat, että tämän menetelmän päättelyn logiikka on usein abduktiivista. Tällöin tutkijan ajatteluprosessissa aineistolähtöisyys ja valmiit mallit vaihtelevat. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä ei siis varsinaisesti testata aikaisempia teorioita, vaan se on enemmänkin uusia ajattelun suuntia avaavaa tulkintaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97) Tässä tutkielmassa teoriaohjaavan menetelmän käyttö oli perusteltua, koska ennen aineiston keruuta ja tulkintaa tehty teoriataustaan perehtyminen olisi joka tapauksessa vaikuttanut aineiston analyysiin.

Aloitin aineiston analysoinnin litteroimalla. Päädyin litteroimaan nauhoitteet sanasanaisesti, jotta en vahingossakaan jättäisi merkityksellisiä asioita pois puheesta. Jälkikäteen tarkasteltuna ratkaisu aiheutti ehkä turhaa päänvaivaa analysointivaiheessa, koska täytesanoilla kuten ”niinku”, ”tota” ja ”niinsanotusti” ryyditetty teksti oli ajoittain melko raskasta luettavaa. Myöhemmin esitettävistä haastatteluaineiston esimerkeistä täytesanoja on osittain poistettu, jotta lukeminen olisi helppoa. Samoin murre sanoja on muutettu osittain yleiskielisiksi ilmauksiksi, jotta lukija ymmärtäisi esimerkin sisällön oikein.

Seuraavaksi luin litteroidut haastattelut läpi ja tein muistiinpanoja. Toisella lukukerralla etsin aineistosta tutkimustehtävän kannalta oleellisia ilmauksia. Analyysiyksikkönä olivat lauseet ja kappaleet. Tiivistin tutkimuskysymysten kannalta oleelliset ilmaukset, ja muodostin niiden perusteella teema-alueet. Aineistonkeruumenetelmäksi valitun teemahaastattelun vaikutus analyysin tekoon näkyi tässä vaiheessa siten, että vaikka ensimmäisellä analyysikerralla aineiston teemoittelu pyrittiin tekemään puhtaasti aineistolähtöisesti, teemat muodostuivat pitkälti samoiksi joita haastattelurungossa oli käytetty. Kun olin muodostanut teemat, luin aineiston uudelleen läpi ja ryhmittelin oleelliset ilmaukset tekstitiedostoon teemoittain. Lopuksi järjestin aineiston tutkimustehtävästä johdettujen yläkategorioiden alle.

8. TULOKSET

8.1 Hyvän ryhmän piirteet

Haastateltavien vastauksista kävi ilmi se, että ryhmän olemassaoloon ja sen kasassa pysymiseen liittyviä tekijöitä tunnistettiin melko hyvin sosiaalisen koheesion ja tehtäväkoheesion osalta. Haastateltavien taustatietoja selvitettyä ilmeni, että vain noin puolet heistä olivat perehtyneet ryhmäilmiöiden teoreettiseen taustaan. Näin ollen ryhmän toimintaan liittyviä ilmiöitä ei juurikaan osattu selittää käsitteellisellä tasolla. Sen sijaan haastateltavat pyrkivät selittämään havaintojaan oman pohdintansa kautta. Useat vastaajista selittivät näkemyksiään esimerkiksi urheilutaustaan tai muuhun siviilissä hankittuun osaamiseen liittyen.

Ryhmäkiinteyden ja ryhmän hyvän yhteishengen olemassaolon välttämättömyys hyvin toimivalle ryhmälle tuli ilmi kaikissa haastatteluissa. Suurin osa haastateltavista painotti instrumentaalisen kiinteyden, eli tehtävään liittyvän kiinteyden tärkeyttä sosiaalisen kiinteyden sijaan. Vastauksista ilmeni, että tehtäväorientoitunut ryhmä toimii havaintojen mukaan paremmin sotilasjoukkona, kuin sosiaalisilta suhteiltaan kiinteä ryhmä. Sosiaalisten suhteiden ja sosiaalisen kiinteyden vaikutusta palvelusmotivaatioon ei kuitenkaan väheksytty. Se kuitenkin nähtiin hyvän toiminnan kannalta toissijaisena asiana.

”no mun mielestä jos se on jotain tehtävää varten koottu ryhmä niin sehän voi koostuu, se voi tulla hyväksi pelkästään siitä että siinä on yksittäisiä ihmisiä kellä on vahva niinkun tehtävä ja semmonen tavotehakuisuus ja ne saa aikaan sen ja, ja tota kuitenkin auttavat (taidot?) vähintään siihen ryhmässä toimimiseen, mut se ei välttämät vaadi, vaadi niin paljon siltä yksilöltä et se toimii siinä ryhmässä hyvin, se voi hoitaa jonkun tietyn asian hyvin ja olla muuten jopa sen ryhmän ulkopuolinenkin vähän, jos se on sen persoonaan sopiva tehtävä.”

”hyvä ryhmä on tehtäväorientoitunu, tehtäväkeskeinen, se on.. sen ei välttämättä tarvi olla mitenkään hirveen selkeesti välttämättä ees organisoitunu, kuhan siinä niinku selkeesti on tavotehakusta toimintaa.”

On tärkeää huomioida rauhan ajan koulutusolosuhteiden ja sodan ajan toimintaympäristön erot. Menneinä vuosikymmeninä tehdyt tutkimukset liittyen sotilaiden syihin jatkaa taistelua vaikeissa tilanteissa ovat lähes poikkeuksetta tuoneet esille ryhmän sisäisten ystävyyssuhteiden merkityksen. Tutkimuksissa esitettyjen havaintojen perusteella taistelutilanteessa yksi tärkeimmistä tekijöistä, joka saa yksilön toimimaan kuolemanvaarassa, on kiintymys taistelu- tovereihin eli sosiaalinen koheesio (Shils & Janowitz 1948; Griffith 2012, 16 mukaan). Rauhan ajan palveluksessa saattaa korostua instrumentaalinen kiinteys, kun todellista kuolemanvaaraa ei ole. Halu välttää ongelmatilanteita uudessa toimintaympäristössä tai ansaita ulkopuolisen arvostus saattavat olla syinä yksilön haluun toteuttaa ryhmän intentiota. Toisaalta uusimmat asevoimia koskevat tutkimukset ovat korostaneet tehtäväkoheesiota. Aineiston esimerkit tukevat tätä havaintoa ainakin rauhan ajan palveluksen osalta. Vastauksista voi myös päätellä, että kouluttajien käsityksen mukaan tavoiteltavan kaltainen ryhmä toimii Tuomelan (2011) mallin mukaisesti ryhmänä täydessä merkityksessään. Tuomelan kategorioissa, kuten tutkielmani kolmannessa luvussa todettiin, ryhmänä toimiminen on kollektiivisen toiminnan vahvin muoto. Tällöin ryhmän jäsenet ovat sitoutuneita ryhmän eetokseen ja tehtävään. Tuomelan voidaan siis ymmärtää tarkoittavan tässä samaa ainakin osittain asiaa kuin tehtäväkoheesio.

Aineiston perusteella Tuomelan (2011) esittelemä sosiaalisen toiminnan teoria selittää ihmisen sosiaalista toimintaa hyvin. Haastatteluissa tulivat ilmi kaikki Tuomelan mallin neljän kategorian mukaiset sosiaalisen toiminnan muodot. Jaettuun päämäärään perustuva toiminta ilmeni tosin ainoastaan yhdessä vastauksessa.

”huono ryhmä on mun mielestä simmonen mikä ei oo ryhmä, vaan siinä on vaan sen ryhmän yksilöt, eli tavallaan se että ne yksilöt ei osaa keskenään tulla toimeen eikä olla keskenään tehokkaita vaan se menee sitte enemmän sellaseen että joku tekee toista ja joku toinen tekee toista, mutta sellanen yhteistyö puuttuu siitä.”

Edellä esitetty esimerkki huonosta sotilasryhmästä ei välttämättä täysin istu Tuomelan määritelmään jaetusta päämäärästä, mutta väljästi tulkiten sen voidaan katsoa ilmaisevan samaa asiaa. Jaetun päämäärän kategoriassa joukolla yksittäisiä ihmisiä on yhteinen päämäärä, mutta sen tavoittelu tai saavuttaminen ei edellytä kollektiivista toimintaa, vaan jokainen yksilö voi saavuttaa päämäärän riippumatta muista. Jaettu päämäärä tässä esimerkissä voi olla esimerkiksi jokaisella oleva halu suorittaa varusmiespalvelus vaikkapa perheen tai ystäväpiirin painostuksen vuoksi. Määräävä tekijä esimerkissä on yhteistyön puuttuminen.

Ryhmän kehittymisen vaiheita ei tullut ilmi kuin yhdessä haastatteluvastauksessa. Useimmat haastateltavat kyllä tunnistivat yleisen kehityskaaren alun ja lopun ryhmän muotoutumisessa, mutta he eivät osanneet varsinaisesti eritellä eri vaiheita niiden välillä. Kuitenkin ryhmän toiminnan kannalta oleellisena vaiheena nähtiin se, että ryhmän jäsenet ovat omaksuneet omat roolinsa ryhmässä.

”se perus mikä täällä on esimerkiksi p-kaudella on tosi helppo aina huomata on tää se muotoutuminen.. norming storming performing.. oota.. forming norming storming performing.. elikkä kun se muodostuu.. ja sitten tota ku se alkaa niinku siis muotoutua ne normikäytänteet sille, sitten usein tulee just se.. semmoset tietyt yhteentörmäykset ku lopulta sitte niinku uskalletaan ja.. vähän pitää löytää ne omat rajansa ja paikkansa.. pieni skisma siinä yleensä tulee aina ja sitten kyl mä sanon että kahdeksan viikon aikana nii yleensä lopputulos on kuitenkin aika hyvin niinku hitsautunu ryhmä, kunnes se sit hajoitetaan.”

”no emmätiä voisko puhua siitä että siellä niinkun tämmönen riittävä, riittävä perus osaamisen taso ja kouluttamisen taso ja muut vastaavat että kun ryhmät ja sen ryhmän ikä on tietyllä tavalla et se on ehtinyt ryhmäytyyn ja siellä on niinkun löytyny jokaiselle tietyt paikat sieltä ryhmästä nii seki on niinku yks elementti että, mä väitän että jos meillä on satunnainen ryhmä ihmisiä jotka on toiminu siinä yksittäisessä tehtävässä viikon, ja toinen verrokkiryhmä joka on toiminu siinä samassa tehtävässä kuukauden niin se pidempään toiminu ryhmä toimii todennäköisesti paremmin koska nää elementit niinku sosiaalinen vuorovaikutus sen ryhmän ryhmäytyminen organisoituminen ja se tehtäväorientoituneisuus.. ne pääsee ehkä niinku paremmin.. no ne on jäsentynyt paremmin ja se ryhmä pystyy sen takia toimimaan niinku järkevämmiin.”

Tämän kehitysvaiheen seurauksena ryhmässä tehdään tehtävän toteuttamisen kannalta olennaisia asioita ja ryhmässä yksilöiden vahvuudet kohdistuvat toiminnan kannalta oikeaan suuntaan. Tuckmanin mallissa edellä mainittuja asioita tapahtuu neljännessä ryhmän muotoutumisen vaiheessa, eli hyvin toimivan ryhmän vaiheessa. Lähes samanlaisilla ilmaisuilla Tuomela (2011) kuvaa vahvinta sosiaalisen toiminnan muotoa, eli *me-asenteen* pohjalta toimivaa ryhmää. Haastateltavat ovat siis työskennellessään ryhmän parissa havainneet sen kehittymisessä varsin oleellisen vaiheen. Tuomelan teorian pohjalta voidaan olettaa, että vastauksissa esille tullut jäsenten organisoitumiseen voi liittyä ryhmän eetoksen muodostuminen.

Ryhmän sisäisten roolien osalta ryhmän auktoriteettihahmojen vaikutus nähtiin myös keskeisenä tekijänä ryhmän toiminnan kannalta. Ryhmän auktoriteettina kokema jäsen voi olla joko ryhmälle virallisesti nimetty johtaja tai se voi olla joku miehistön jäsenistä. Mikäli tällaisen hahmon intentio kohdistuu ryhmän varsinaiseen tehtävään, ryhmän muut jäsenet useimmiten omaksuvat saman intention.

”No kyl mun mielestä niinku se ryhmä kuitenkin aina löytää jonkunlaisen johtajahahmon yleensä aina, jonkun johon luotetaan tai jolla on muuten semmonen auktoriteetti.. ja se jo määrää aika paljon sitä niin..”

Avoim keskustelukulttuuri hyvin toimivassa ryhmässä osoittautui keskeisimmäksi elementiksi haastatteluvastausten perusteella. Se tuli esille kaikkien haastateltavien puheissa useaan otteeseen. Avoin keskustelukulttuuri ilmenee siten, että ryhmän sisällä uskalletaan tuoda esille osaamattomuus tai epätietoisuus, uskalletaan olla eri mieltä asioista ja tarkastella kriittisesti omaa ja ryhmän toimintaa. Avoimuutta edellytettiin myös ryhmän ja kouluttajan välillä. Avoimeen keskustelukulttuuriin liittyy vastaajien mielestä myös se, että tehtävän ja toiminnan kannalta oleellista tietoa jaetaan ahkerasti ryhmän sisällä.

”Hmm, no semmonen tietynlainen avoimmuus jos on henkilöissä ryhmässä elikkä jos on jotain ongelmia tai epäselvyyksiä niin uskalletaan avata suu ja kysyä, kysyä joko ulkopuolelta tai sitte siitä ryhmän sisältä että tarkennuksia tai täsmennyksiä että ymmärsikää nyt tän asian ihan tällain miten mä oon ymmärtäny, tavallaan semmonen niinku avoin ilmapiiri että osataan ja pystytään keskusteleen, keskusteleen ryhmän sisällä, niin se on mun mielestä nii tärkeä asia siihen että sitte tehtävät onnistuu. ”

”se hyvä ilmapiiri voi näkyä esimerkiksi sellasena et siellä niinku pystytään tuomaan niinku eriäviäkin mielipiteitä esille, sitä toimintaa omaa toimintaa pystytään arvioimaan kriittisesti, ja ehkä vähän asettumaan jopa niinku ulkopuolisenkin asemaan ja näinpoispäin”

Avoimen tiedonvaihdon voidaan katsoa olevan yksi keskeinen tekijä ryhmän siirtymisessä me-moodiin. Yhteistä eetosta ei voi syntyä, jos ryhmän jäsenet eivät omalla toiminnallaan vahvista hyväksyntäänsä sille (Tuomela, 2005). Toisaalta, jotta yksilöt ylipäänsä ymmärtävät toimivansa eetoksen hengessä, ryhmässä täytyy olla jonkinlainen palautejärjestelmä joka ohjaa toimintaa oikeaan suuntaan. Tuomelan mukaan täydessä merkityksessään ryhmänä toimivassa kollektiivissa onkin aina myös normatiivisia elementtejä. Tällaisen palautejärjestelmän syntyminen edellyttää väistämättä jäsenten välistä vuorovaikutusta ja kommunikaatiota.

Toinen keskeinen tekijä, jonka vastaajat kokivat edistävän hyvää ryhmätoimintaa, oli ryhmän jäsenten käsitys ryhmän olemassaolon syystä. Puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että kokonaisuuden tuntemus ja oman ryhmän toiminnan liittäminen siihen edistää yksilöiden halua suorittaa ryhmän tehtävän kannalta oleellisia asioita. Nämä saattavat tuntua yksilön mielestä vähäpätöisiltä ja vastenmielisiltä, mutta hän tekee ne ryhmän edun vuoksi. Tehtävän kokonaisuuden ymmärtäminen johtaa siihen, että ryhmän jäsenet toimivat itseohjautuvasti, jolloin ryhmän johtaminen helpottuu ja valvonnan tarve vähenee.

”Pitää olla niinku ymmärrys laajemmasta kokonaisuudesta että, se on vähän sillä tavalla että jos, jos on työmaa.. mikä tahansa työmaa.. rakennustyömaa ja yksittäiseltä työmieheltä kysytään että mitä sä teet niin sen ei pitäis mun mielestä vastata että no mä kannan tätä palkkia, vaan sen pitäis sanoa että mää rakennan tässä kauppakeskusta. Ja semmoset ryhmät ja mitkä tahansa organisaatiot jossa niinku myös johto ja niinkun keskijohto ja sitten ihan niinkun ne ryhmän jäsenet ymmärtää sen et.. suuremman kokonaisuuden merkityksen niin ne yleensä niinkun mun mielestä toimii paremmin.”

Vastauksissa ryhmän olemassaolon perusteita koskevissa esimerkeissä kokonaisuuden hahmottamisen tärkeys liitettiin lähinnä rauhanajan palvelukseen. Vaikka kouluttajat tiedostavat koulutuksen perimmäisen tarkoituksen, eli sodanajan joukon tuottamisen, vastauksista ei ilmennyt esimerkkejä siitä miten ryhmän tehtävän merkitystä todellisessa taistelutilanteessa olisi opetettu varusmiehille. Tuomelan mukaan ryhmän eetoksen säilyminen edellyttää kahta asiaa. Sitä, että ryhmän jäsenet pysyvät sitoutuneina eetokseen, sekä toimivat eetoksen edellyttämällä tavalla siihen saakka, kunnes ryhmän olemassaolon syy päättyy (Tuomela 2005). Tämän perusteella eetoksen säilyminen palveluksen päätyttyäkin edellyttäisi ryhmältä säännöllisiä tapaamisia. Reservin kertausharjoitukset varmaankin osittain tukevat ryhmän eetoksen säilymistä, mutta niiden säännöllisyys ja kesto voivat muuttua monen tekijän vaikutuksesta. Ryhmiä kannattaisikin ehkä enemmän kannustaa omaehtoiseenkin ryhmähengen ylläpitämiseen reservissä.

Vastauksien perusteella ryhmä voi ulkopuolisen tarkkailijan silmin olla toimiva ryhmä, vaikka osa sen jäsenistä ei olisi sitoutunut ryhmän intentioon. Tällainen ryhmä ei kuitenkaan kestä kovin hyvin pitkäaikaisia kuormittavia tilanteita. Se ei myöskään suoriudu tehtävistään kuin minimivaatimuksien tasolla. Vastauksista voi päätellä, että yksittäinen ”vapaamatkustaja” ei välttämättä vaikuta ryhmän toimintaa heikentävästi, mutta jos laiskottelijoita on yli puolet ryhmästä, se ei enää ole toimiva ryhmä ainakaan varsinaisen tehtävän toteuttamisen kannalta.

”Jos siellä on paljon semmosia niin sanottuja vapaamatkustajia niin, niin voi olla että sen ryhmän hommat tulee edelleen hoidettua, sillon vaan pari muuta kaveria tekee kahden ihmisen edestä töitä ja se näyttää niinku edelleen toimivalta ryhmältä mut sitte taas se.. sisäiset välit siellä ei välttämättä oo kunnossa tai sit niitä ei.. voi olla että niitä ei ollenkaan ja edelleen niinku sellaselle joka ei sen ryhmän kanssa oo tekemisissä muuta ku pintapuolisesti niin tota näyttää et täähän on hyvä ryhmä, hommat hoituu ja kaikki osaa kaikki mut kumminki sit vaan viiskyt prosenttia tekee sen niinku työpanoksen siellä.. ja tota se ei ole semmonen tavoitellun kaltainen ryhmä sillon.”

Tuomelan malli selittää tätä havaintoa niin, että hänen mukaansa ryhmä voi olla me-moodissa toimiva sosiaalinen kollektiivi, vaikka osa sen jäsenistä toimisikin minä-asenteen pohjalta. Tuomelan mukaan kuitenkin näidenkin ryhmän yhteisestä eetoksesta erottautuvien yksilöiden asenne tulisi olla ryhmän asenteiden suuntainen. Edellisen esimerkin mukaisessa ryhmässä kuitenkin kouluttajan havainnon mukaan puolet jäsenistä ei toimi laisinkaan ryhmän tavoitteiden saavuttamiseksi, joten selitys ei vaikuta toimivalta. Jos äsken esitellyn aineistoviittauksen joukkoa tarkastellaan kokonaisuena ryhmänä, se ei nopeasti silmäiltynä tunnu sopivan mihinkään Tuomelan esittelemiin kategorioista. Tilanne olisi looginen, mikäli tarkasteltaisiin ryhmää kahtena pienempänä klikkinä. Toisen klikin intentio on toteuttaa varsinaisen ryhmän tehtävä ja toisen intentio on välttää työntekoa mahdollisimman paljon.. Tällä tavoin tarkasteltuna todetaan, että Tuomelan määritelmien mukaan molemmat näistä virallisen ryhmän sisällä muodostuneista epävirallisista ryhmistä olisivat täydessä *me-moodissa* toimivia ryhmiä. Toisaalta Tuomela esittää, että ryhmän normit ovat olennaisia ryhmän olemassaolon ja eetoksen ylläpitämisen kannalta (Tuomela 2013, 252) Tästä voidaan päätellä, että hyvässä *me-moodissa* toimivassa ryhmässä tärkeä tekijä on myös yhdessä hyväksyty normisto ja sen noudattaminen. Edellä mainittujen perusteella voidaan havaita Tuomelan loogis-filosofisen teorian haastavuus empiirisen tutkimisen instrumenttina. Tuomelan mallissa ei rajata sosiaalisen toiminnan kategorioita koskemaan vain tietyn suuruisia joukkoja, vaan se käsittelee ihmisten välistä sosiaalista toimintaa yleensä.

Ryhmää koossa pitäviä voimia on ryhmäkiinteyttä koskevissa tutkimuksissa mainittu lukuisia. Kolme yleisintä attraktiota eli ryhmän sisäisiä kiintymyssuhteita lisäävää tekijää on jo neljännessä luvussa mainitut paikallinen läheisyys, samankaltaisuus ja täydentävyys. (Eskola 1990) Eräässä haastatteluvastauksessa täydentävyyden vaikutus ryhmän kollektiiviseen toimintaan tulee esille mielenkiintoisella tavalla. Kouluttajan havaintojen mukaan ryhmät, joiden jäsenet ovat jo ennen armeijaan tuloaan toimineet ryhmänä, esimerkiksi urheilujoukkueessa, eivät useimmiten toimi ryhmän sotilaallisen tehtävän kannalta yhtä hyvin, kuin sellaiset ryhmät joissa ryhmän jäsenet eivät entuudestaan tunne toisiaan.

”ehkä niinku parhaat esimerkit hyvistä kiinteistä ryhmistä on ollu sellasia, varsinki e- ja j-kauden ryhmistä, missä tota ihmiset ei oo tuntenu toisiaan alunperin. eli siellä ei oo ollu vaikka samasta kaveriporukasta siviilin puolelta ihmisiä, tai samasta lätkäjoukkueesta tai jostain vaan. siellä on ollu esimerkiks eri lajin harrastajia, erilaisia ihmisiä niin sitä kautta se.. ”

Tässä saattaa olla kyse siitä, että toisiaan aiemmin tuntemattomat yksilöt joutuvat muodostamaan ryhmän yhteisen eetoksen kokonaan alusta alkaen. Tällöin erilaisten ihmisten ollessa kyseessä ryhmässä otetaan esikuvaksi ympäristön tai organisaation ihannemalleja.

7.2 Yksilöiden sitoutuminen ryhmän intentioon

Yksilöiden asenteiden ja arvojen vaikutus ryhmähengen muodostumiselle nähtiin aineiston perusteella merkittävänä. Mikäli yksittäisen ryhmän jäsenen asenteet ovat organisaatiota ja ryhmän tehtävää kohtaan kielteiset, se saattaa vaikuttaa koko ryhmän käyttäytymiseen negatiivisesti. Toisaalta vaikutus saattaa olla myös päinvastainen. Parhaassa tapauksessa yksilön innostuneisuus ja tehtävään orientoituminen saattaa olla pohjana koko ryhmän yhteen hitsautumiselle.

”kyl se vaikuttaa aivan äärimmäisen paljon että, että tuota.. se on se vanha sanonta siitä että, jos tynnyrissä on yks mätä omena niin se mädännyttää koko muun tynnyrin. ja se voi.. oon nähny niinku virkaurallani esimerkkejä siitä, siitäkin.. mutta sitten myöski oon nähny sitä että on laitettu tynnyriin mätä omena, elikkä ryhmään yks yksittäinen yksilö joka ei oo niinkun arvoiltaan tai asenteiltaan tai niinku omilta kiinnostuksen kohteiltaan ollu niinkun mitenkään orientoitunu siihen muuhun ryhmään mut sit se ryhmän paine ja se ryhmässä oleva niinkun innostus ja muu tekeminen on saanu niinku tämmösiä ei niin siihen ryhmän fokukseen orientoituneita ihmisiä myös niinku muuttamaan sitä omaa asennetta ja omaa toimintaansa”

Aineistosta ilmeni, että tällaisissa tapauksissa yksittäisen jäsenen vaikutus ryhmän asenteisiin riippuu siitä, millaisessa roolissa hän on ryhmässä. Auktoriteettiasemaan hyväksyty ryhmän jäsen, joka voi olla virallinen ryhmän johtaja tai joku miehistön jäsenistä, voi omalla toiminnallaan suuresti vaikuttaa ilmapiiriin muodostumiseen, vaikka ryhmässä olisi hyvinkin erilaisia asenteita.

”no kyl mun mielestä niinku se ryhmä kuitenkin aina löytää jonkunlaisen johtajahahmon yleensä aina, jonkun johon luotetaan tai jolla on muuten semmonen auktoriteetti.. ja se jo määrää aika paljon sitä niin, ja tota.. sitte riski on usein siinä kun se ryhmä muodostuu et jos siinä on useempi auktoriteetti mitkä on erilaisia, niin sit siinä voi tulla niinku yhteetörmäyksiä,”

Varusmiespalveluksen holistisuus ja yksilön normaaliarjesta poikkeavuus nähtiin myös yhtenä vaikuttimena ryhmään sopeutumisessa ja sitoutumisessa. Yksilöt joutuvat muokkaamaan arvomaailmaa ja asenteita vastaamaan uutta tilannetta, koska aikaisemmin omaksutut asenteet ja arvot eivät päde sellaisenaan armeijassa. Esimerkkinä mainittakoon pukeutumistyylin valinnanvapaus.

”no, ehkä sitä että se niinkun.. mites sen nyt muotoilis.. kumminki se, ne asiat mihin siellä ryhmässä sitte itessään.. oli sitte harjotus tai ihan normi kasarmipäivä niin keski-tytään, ne on täysin erilaisia ku ehkä mitä ne ihmiset tekee sitte normaalisti, niin ne.. ei ees ne normaalin tai siviilielämän ajatukset ei välttämättä tuu mieleen siellä ja sitä kautta se sitte niinku jää se ehkä siviilissä tapahtuva asia nii hyvinki pitkälle taustalle sinne ja sitä kautta se muokkaantuu se päivittäinen tekeminen ja sitä kautta ehkä se arvomaailma.”

Luottamus siihen, että ryhmän muilla jäsenillä on yhtäläinen halu toteuttaa ryhmän tehtävää, vaikuttaa positiivisesti yksilön haluun toimia ryhmän tavoitteiden saavuttamiseksi. Tieto siitä, että muut hoitavat omat velvoitteensa lisää myös yksilön sitoutumista ryhmään. Luottamuksen merkitys ei rajoitu pelkästään ryhmän sisälle vaan myös ryhmien välille. Ryhmän sisällä tällaisen ilmapiirin voi havaita esimerkiksi siitä, että ryhmänjohtaja uskaltaa jakaa vastuuta miehistön jäsenille. Miehistö osoittaa toiminnallaan olevansa luottamuksen arvoinen.

”.. silloin ku se tietää se tyyppi, tai uskoo siihen, että muutkin tekevät ja kantavat oman kortensa kekoon osana ryhmää, tai joukkuetta, jaosta, patteria.. niin se kokee merkitykselliseksi myös sen oman työnsä tekemisen. Hänenkin kannattaa, on järkevää.. pitää tehdä se työ koska muutkin tekee.. ja koska tämä järjestelmä ei ole suorituskykyinen jos kaikki muut tekee mutta minä en.. et se tavallaan niinkun sitoutuu.. se auttaa sitoutumaan, mutta tuota.. ja kokemaan ehkä jonkunlaista yhteenkuuluvuuden tunnetta ja merkityksellisyyttä.”

Tuomelan mukaan kollektiivisesti toimivan ryhmän eetokseen sisältyy myös normatiivisia elementtejä. Sen lisäksi, että ryhmän jäsenet uskovat muiden jäsenien toteuttavan oman osansa ryhmän tehtävästä, he myös edellyttävät sitä toisiltaan. (Tuomela 2013, 45) Edellisessä aineistosta nostetussa esimerkissä ilmenee sekä yhteisten uskomusten ketjun vaikutus ryhmän toimintaan että ryhmän normien vaikutus toimintaan. Normiston ei tarvitse olla ääneen lausuttuja lakeja ja ohjeita, sillä ryhmän jäsenet omalla toiminnallaan hyväksyvät ne ryhmän yhteiseksi eetokseksi.

Ryhmän yhdessä hyväksytyt eetosmuutokset on aikaa vievä prosessi. Juuri muodostetussa ryhmässä tai ryhmässä, joka toimii keskenään vain satunnaisesti, ei se todennäköisesti pääse syntymään. Haastatteluaineistosta ilmeni, että tärkein yksittäinen tekijä ryhmän eetosmuutokselle on sen yhdessä koetut haasteet ja saavutukset. Yhteiset kokemukset, joista jäsenet eivät yksilöinä olisi selvinneet, vaikuttavat yksilöiden asenteisiin ryhmää kohtaan. Ryhmä kokee saavuttaneensa jotain arvokasta.

”se.. joo se on mun mielestä niinku olennainen että.. olennainen tekijä siinä että, positiiviset yhteiset kokemukset pitää olla niinku yhteisiä koettelemuksiakin, mut Nimenomaan se jaettu kokemus siitä että tässä toimittiin ryhmänä ja, ja.. ja se ryhmä saavutti yhdessä jotakin, niin ne on vasta niitä asioita mun mielestä mitkä alkaa tekemään sitä ryhmää, et sitä ennen ne on yksittäisiä yksilöitä jotka toimii niin kun yhdessä mutta ilman yhteistä kokemuspohjaa se ei etes ole mun mielestä ryhmä ja.. ”

”no kyl se kiinteys tulee sieltä niinku.. mun mielestä sieltä tota ryhmästä ittestään että siellä ei oo ristiriitoja, ja vaikka ne tekevät mitä he tekevät nii ei tuntuis niin mielekkäiltä niin ne kumminki sit saadaan hoidettua sillein niinku yhteishengellä silleen että kaikki tekee sen oman.. oman tehtävänsä, ja oman pottinsa hoitaa niin sitä kautta se kiinteyski sitte aina matkan varrella kasvaa, et siellä ei oo vapaamatkustajia ei oo missään kohtaa. et eihän se niinku tietenkään ensimmäisenä päivänä, vaikka omat tehtävänsä tekiskään nii eihän se välttämättä kerro sitä, et se ryhmä on kiinteä, mut kumminki ne yhteiset kokemukset ja sitte se yhteen hiileen puhaltaminen on.. varmaan luo sen niinkun kiinteän ryhmän. ”

Ryhmän sisällä muodostunut toimintaa tukeva asenneilmapiiri ilmenee haastatteluvastausten perusteella siten, että ryhmä keskittää voimavarat tehokkaasti tehtävän täyttämiseen. Tämä näkyy käytännön toiminnassa vastaajien mielestä rentoutuneena ja leikkisänäkin toimintana silloin, kun ryhmältä ei edellytetä toimintaa varsinaisen tehtävän kannalta.

”no sillai et se toiminta on tehokasta ja sit jos tavallaan sitä ulkopuolelta seuraa nii sen niinkö näkee selkeesti ihan tämmösistä yksityiskohdista niinko kasvon, kehon piirteistä, ilmeistä että se ei välttämättä tai niinku hyvä asia olis se että jos se ei oo, ei oo semmos-ta väkinäisen olostä vaan vaikka vois olla haastavampiki homma ja miehet joutuu niin-sanotusti antaa kaikkensa, tai henkilöt, ni silti se tavallaan niinku huomaa sen että siinä on semmonen niinku tietynlainen lupsakkuus kuitenkin että että asiat tehdään tosissaan mutta ei välttämättä kuitenkaan niin sillain ylivakavasti elikkä semmonen tietynlainen niinko ilon ilmapiiri aistittavissa siitä ryhmästä että siellä ollaan niinko - yhteen hiileen puhalletaan. ”

”Ehkä se näkyy myös sit siinä että niinkun.. se välittyy se hyvä henki sit sinne tekemi-seen, et ymmärretään se et silloin millon ei tarvi tehdä.. tai ei oo niinku tilanne päällä nii silloin pystytään oleen rennommin ja taas ku tehtävä päällä nii sitte kyetään tekee se niinku yhdessä.. yhdessä ja tota hyvällä asenteella, joka ehkä seki sitte näyttää sitä hyvää ryhmähenkeä. ”

8.3 Kouluttajan keinot

Ryhmän kiinteyden kehittymiseen ei kouluttajien antamien vastauksien perusteella pysty suorilla toimenpiteillä vaikuttamaan. Suuri merkitys kiinteyden ja yhteistoiminnan muodostumiselle on sillä, minkälaisia yksilöitä ryhmään sijoitetaan. Kun ryhmän jäsenten asenteisiin vaikutetaan epäsuorilla keinoilla, on ryhmän keskittymistä ja intentiota mahdollista ohjata organisaation haluamaan suuntaan.

”Ja oon huomannu että kun esimerkiksi opetuksen ja koulutuksen kautta tarjotaan onnistumisen elämys ja.. niin ne voi olla ensimmäisiä kertoja et se tyyppi jolla on näitä asenneongelmia kokee onnistuneensa jossakin ja, ja ne on mun mielestä sellaisia asioita että ne enemmän muuttaa sen yksilön omaa kokemuspohjaa ja arvokäsitystä siitä että okei mä onnistuin, tämähän oli merkityksellistä mä alan ymmärtämään että miks tämä asia tehdään näin ja pikkuhiljaa se asenneilmapiiri alkaa muuttua että.. ”

Varusmiespalveluksen kesto miehistön jäsenillä on pääsääntöisesti 165 vuorokautta. Palvelusajan ensimmäiset kaksi kuukautta muodostavat alokaskauden. Alokaskaudella annetaan peruskoulutus. Varsinaiset kriisiajan organisaatioon sijoitettavat ryhmät muodostetaan ja koulutetaan vasta peruskoulutuskauden jälkeen. Lyhyt palvelusaika ei välttämättä tue kovin hyvin sosiaalisen kiinteyden muodostumista ryhmässä. Tämä saattaa olla yksi syy siihen, että haastatteluvastauksissa korostui tehtäväkiinteyden merkitys koulutettavien ryhmien toiminnan kannalta. Vastauksista oli kuitenkin tulkittavissa käsitys siitä, että mikäli ryhmässä on vahva tehtävääorientoituneisuus, myös sosiaalinen koheesio kasvaa yhteisten kokemusten kautta.

Yhdessä vastauksessa ilmeni myös nykyisen lyhennetyn palvelusajan negatiivinen vaikutus ryhmien kiinteytymisen kannalta. Tiivis koulutustahti heikentää kouluttajien mahdollisuutta tarkkailla ryhmän koheesiokehittymistä ja suunnitella siihen vaikuttamista.

”..meillä on niin, mun mielestä se kiire on tänä päivänä se et ei me päästä.. (...) sitten tota kun siitä palvelus lähtee eteenpäin niin sit se on niin kovaa kyl taistelu et mä en tiiä nyt mitä ne iltasin täällä tekee, et saaksne sillon niinku.. tapahtuuko sillon ryhmäytymiseen liittyviä asioita kuinka paljon, mutta tota ei tossa päivittäisessä koulutuksessa nii, ei pysty, pysty kyllä.”

Kollektiivisen toiminnan keskeisenä tekijänä on ryhmän eetos, eli yhteisesti muodostettu ja hyväksytty asenneilmapiiri. Jotta ryhmä voi toimia täydessä merkityksessä kollektiivisesti, kaikilla tai ainakin lähes kaikilla ryhmän jäsenillä on oltava ryhmän eetosta tukeva *me- asenne*. Haastatteluissa tärkeimpänä keinona asenteiden ja arvojen opettamiseen tai juurruttamiseen nähtiin oman esimerkin voima. Kouluttajan pitää olla itse innostunut tehtävästään ja osoittaa koulutettaville, että hänelle henkilökohtaisesti on tärkeää millä tavalla he suoriutuvat tehtävistään. Ryhmän kollektiivista toimintaa tukevan asenneilmapiirin kehittäminen edellyttää kouluttajalta myös heittäytymistä ja oman persoonansa likoon laittamista. Kouluttajan heittäytyminen ja omien arvojensa mukaisesti toimiminen lisäävät koulutettavien sitoutumista tehtäväänsä.

”no.. sen vois yrittää kiteyttää nii että.. kaikki lähtee siitä omasta, omasta asenteesta ja omasta esimerkistä ja se on hyvin, hyvin kokonaisvaltanen tehtävä rakentaa hyvin koulutettu ryhmä..”

”se että miten jokainen sen tekee, tai itse kukin sen tekee nii tottakai se on sitte ihan yksilöriippuvaista ja jotku ehkä menevät vaan suorittamaan ja tekemään sitä käskettyä tehtävää, jotku sitte antaa ittestään enemmän peliin ja sitä kautta sitte ehkä se kouluttajan ja ryhmänkin välinen kiinteys kasvaa..”

”semmonen niinku sitoutuminen mun mielestä on kans niinkun kouluttajalle semmonen tietty juttu että sun pitää pystyä antamaan sille ryhmälle semmonen tunne, että sua kiinnostaa henkilökohtaisesti oikeasti se, että pärjääkö ne vaiko eikö. elikkä sä et oo siellä töissä vaan niinku seittemänkolmeysiä vaan sen takia että mun pitää tehdä tätä työtä, vaan sun pitää luoda semmonen fiilis että sua itseäsi kiinnostaa se, että pärjääkö ne siinä hommassa vaiko eikö”

Tärkeä tekijä ryhmän yhteistoiminnan kehittämisessä haastatteluvastausten perusteella on, että kouluttaja tiedostaa ryhmähengen kehittämisen merkityksen ja pyrkii aktiivisesti parantamaan sitä. Menetelmät, joita kouluttajat käyttävät arkipäivän koulutustilanteissa, vaihtelevat yksilöstä ja koulutusvaiheesta riippuen. Keskeisimpänä keinona kuitenkin nähtiin yhteisten kokemusten luominen koulutettaville. Yhteisiä kokemuksia pyritään luomaan esimerkiksi erilaisilla ryhmien välisillä kilpailuilla tai fyysisesti ja henkisesti kuormittavilla taisteluteknisillä harjoitteilla. Onnistumisen elämyksien tuottaminen voi vastausten perusteella edellyttää toisinaan etäisyyden ottamista ryhmään.

”Asettautumalla tietyllä tavalla hetkeksi ulkopuol.. niinko vihollisen rooliin siinä ryhmälle ja luomalla niille niinku yhteisen haasteen, niin sillä pystyy esimerkiksi niinku vaikuttamaan merkittävästi siihen että se ryhmän ryhmähenki ja ryhmäkiinteys kasvaa..”

Tällainen ”yhteiseksi viholliseksi” asettautuminen ei kuitenkaan voi olla jatkuvaa. Tärkeänä koettiin myös se, että kouluttaja on helposti lähestyttävä ja kohtelee koulutettavia yksilöinä.

”No kyl se kouluttajan tai muun sitä ryhmää tukevan niin sen pitää pystyy kyl löytään ne yksilöt sieltä, et niinkun löytää jokaisesta, mielellään jokaisesta joku juttu.. mitä se pystyy buustaamaan, mitä se pystyy keskusteleen ja muuta, jollon se ryhmän jäsen kokee että niinku sitä hänenki ajatusta ja mielipidettä arvostetaan et meillä on jotain yhteistä”

Aiemmin todettiin, että kouluttajat kokevat merkitykselliseksi sen, että koulutettavat ymmärtävät ryhmänsä tehtävän merkityksen. Samoin yksittäisten ryhmän jäsenten ymmärrys oman tehtävänsä vaikutuksesta ryhmän toiminnan kannalta koettiin asiana, johon kannattaa kiinnittää huomiota. Laajan kokonaiskäsityksen luomiseen käytettyjä keinoja ovat esimerkiksi koko joukon yhteiset palautetilaisuudet, joissa käydään seikkaperäisesti läpi toiminnan vaiheet eri näkökulmista. Eri toimintojen syy-seuraussuhteiden opettaminen yksilöllisesti koulutettaville lisää yksilöiden ymmärrystä oman tehtävänsä liittymisestä kokonaisuuteen.

”...jos ei ne ymmärrä sen oman ryhmänsä perimmäistä tarkotusta tai merkitystä osana suurempaa kokonaisuutta, niin koko homma menee aivan niinkun täysin pipariksi.. et se.. sen kouluttajan pitää olla aivan äärimmäsen aktiivinen siinä niinku peruskoulutusvaiheessa, että saadaan semmonen mentaalinen ote sinne ryhmään, että siellä uskalletaan kysyä.. miksi tuo nappi tuossa on, miksi sitä pitää painaa, ja sitten siellä pitää olla aktiivisesti pitämässä huolta siitä että sitä nappia painetaan.. ja näyttää ihan niinkö jopa konkreettisesti että katsokaapas nyt, että jos tätä nappia ei paina, niin tästä seuraa tätä, ja siitä taas seuraa tätä.. et.. se on monisyinen juttu”

Kasvattaminen käsitteenä sekoitetaan haastattelujen perusteella usein kouluttamisen ja kurinpitämisen kanssa. Aineistosta ilmenee, että osa kouluttajista ymmärtää kasvattamisen ainoastaan kotikasvatuksena, kuten käytöstapojen ja kohteliaisuussääntöjen opettamisena.

”Eli tota, ehkä se kasvatusrooli on omalla tavallaan palojen sammuttelua, reagointia sellasiin niinkun huonoihin tai negatiivisiin tapahtumiin ja sit se kouluttaminen, niin niin on jatkumoa niinku päivästä yks päivään 165.”

Kuitenkin kouluttajien kertomuksista ilmenee, että arkipäivän koulutustilanteissa he pyrkivät käyttämään kasvatuksellista otetta. Esimerkiksi ulkomuodollista normeihin pohjautuvaa ranskaisutapaa pyritään välttämään. Sellaisen toiminnan ei myöskään uskota aiheuttavan kovin pysyviä muutoksia alaisten käyttäytymisessä.

Kouluttajat pitävät tärkeänä olla enemmän ryhmän valmentajia ja mentoreita kuin kaavamaisesti äksiisiharjoitusta pitävinä suorittajina. Vastauksista syntyy vaikutelma, että behavioristista opetustyyliä pidetään ehkä turhankin yksioikoisesti huonona, lähtökohtaisesti vältettävänä tapana. Kuitenkin vastauksista ilmenee, että opetustyylin valinta on hyvin tilannekohtaista. Joissain tilanteissa kaavamainen positiivisiin ja negatiivisiin vahvistuksiin perustuva opettaminen koetaan tarpeelliseksi.

”Jos mä sanoisin että mä meen opettamaan tutkan käyttöä, nii se kalskahtaa mun korvaan paljon henkilökohtasempana, yksilöllisempänä, ihmisen.. sen oppijan oppimisprosesseihin keskittyvänä asiana. Kun jos minä menen pitämään tutkakoulutusta, niin silloin se on mun korvaan kalskahtaa paljon enemmän et siellä kantapäät kopsahtelee yhteen ja naps ja kops ja tehdään pässiäksiisinä asioita ja.. ja näin pois päin, että opetus mulle on semmosta että se niinku keskittyy siihen oppimisprosessiin”

Sen sijaan, että keskityttäisiin ainoastaan siirtämään teknistä ja taktista tietoa koulutettaville, kouluttajat haluavat pyrkiä kehittämään varusmiesten ajatteluprosesseja ja oppimista. Kasvattajan rooli nähdään keinona saada yksilöt sopeutumaan ja sitoutumaan organisaation haluaan intention.

Kasvattajuus koetaan myös roolimallina olemiseksi, jonka nähdään olevan tärkeä osa kouluttajana olemista. Se nähdään keinona ohjata koulutettavien ajatusmalleja oikeaan suuntaan. Vastakohtana tai vaikutukseltaan vähäisempänä koetaan kouluttajan asettautuminen koulutettavien tasolle ”kaverin” roolissa. Kasvattajan roolin omaksuminen edellyttää haastateltavien mukaan pitkää kokemusta ja elämäkokemusta kouluttajana olemisesta.

”jos sää et oo valmis niinku kasvattajan rooliin, niin sit sä oot seuraavaks niinku siellä kaveritasolla ehkä, ja sit sää mun mielestä menetät kyllä aika ison elementin siitä mitä sotilaskouluttajalta ootetaan.”

”..mää ajattelen sen kasvattajan roolin pikemminkin niin että.. kasvattajana me tehdään sitä työtä, sitä näkymättömämpää työtä, millä me ehkä saadaan nimenomaan nää yksilöt niinkun hyväksymään tai ostamaan se meidän organisaation tehtävä. se on niinku ehkä jotain niinku syvällisempää niissä yksilön arvoissa tapahtuvaa, pidempiaikasta vaikuttamista siihen yksilöön, se kasvatustyö.”

Edellä olevien aineistosta nostettujen esimerkkien avulla voidaan todeta, että kouluttajat pyrkivät vaikuttamaan varusmiesten asenteisiin keinoilla, joita ei välttämättä voida suoraan luokitella kouluttamiseksi tai opettamiseksi. Omalla esimerkillä johtaminen ja siten tavallaan myös yhteistä eetosta todeksi tuominen nähdään tärkeimpänä keinona koulutettavien arvojen muuttamiseksi sellaisiksi, että heidän toimintansa suuntautuu organisaation haluamaan suuntaan.

9. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

9.1. Johtopäätökset

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää varusmieskouluttajien käyttämiä keinoja sotilasryhmän kollektiivisen toiminnan kehittämiseksi. Aihepiiri on aina ajankohtainen, koska ryhmässä toimiminen on keskeinen ihmiselämän piirre. Etenkin sotilasjoukossa pienryhmissä toimiminen luo perustan koko organisaation toiminnalle.

Aiheen tutkiminen on myös siinä mielessä tarpeellista, että ryhmän ilmiöissä riittää yhä salaisuuksia ratkottavaksi. Ryhmässä olevien yksilöiden sisäiset älylliset toiminnot ja niiden vaikutus ryhmään, sekä ryhmän toiminnan motivaatioperusta ovat esimerkiksi tutkimisen arvoisia ilmiöitä. Niiden tarkoista yksityiskohdista ei vielä ole vuosikymmenien tutkimisen jälkeen löydetty täysin yksiselitteistä mallia. Ihmisen sisäisen todellisuuden paljastaminen on niin moniulotteinen ja monitulkintainen prosessi, että lopullisia totuuksia saadaan luultavasti odottaa vielä jonkin aikaa.

Tässä tutkielmassa pääteemaksi valittiin kollektiivinen sosiaalinen toiminta, koska Suomessa ei aiheesta ole tehty sotatieteellistä tutkimusta. Aihepiiri liittyy hyvin läheisesti sotilassosiologian ja sosiaalipsykologian ryhmäkiinteyden käsitteeseen. Ryhmäkiinteyttä on tutkittu Euroopassa ja muualla maailmassa jo 1950-luvulta saakka. Suomessakin kiinteytutkimus on enenevässä määrin lisääntynyt viimeisen vuosikymmenen aikana ja aivan viime vuosina ryhmäkiinteyden Pro gradu- ja väitöskirjatasoisia tutkimuksia on julkaistu lukuisia. Aiemmat tutkimukset ovat painottaneet ryhmäkiinteyteen vaikuttavia tekijöitä. Kiinteän ryhmän toiminta on jäänyt vähemmälle huomiolle. Tässä tutkielmassa pyrittiin paikkaamaan havaittua puutetta ja tuomaan uusia ajatussuuntia sotilasryhmien kehittämiseen.

Tutkielman teoreettisen tarkastelun lähtökohtana oli sotilaan toimintakyvyn nelikenttämalli, jossa neljä toisiinsa sidoksissa olevaa toimintakyvyn osa-aluetta muodostaa kokonaisen toimintakykyisen sotilaan. Sotilaan toimintakyky muodostuu fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja eettisen ulottuvuuden kokonaisuudesta. Sotilaan toimintakyky on yksi keskeisimpiä sotilaspedagogiikan tutkimuksen kohteista. Sotilaspedagogiikan tutkimuksessa on perimmäisenä tarkoituksena tutkia, miten kasvatetaan hyviä yhteiskunnan näkökulmasta kelvollisia sotilaita.

Sotilaan toimintakyvyn sosiaalinen ulottuvuus sisältää kaikki ne toiminnot, joita yksilö tarvitsee kanssakäymiseen muiden ihmisten kanssa. Se tarkoittaa kykyä toimia ja vuorovaikuttaa osana ryhmää. Kyseiseen ulottuvuuteen liittyvät myös tämän tutkimuksen varsinaiset kiinnostuksen kohteet, eli ryhmäkiinteys ja sen toiminnallinen puoli, kollektiivinen toiminta. Tutkimuksen olettamus oli, että sosiaalinen kollektiivinen toiminta on nimenomaisesti kiinteiden ryhmien toimintaa.

Ryhmäkiinteys ilmenee ryhmässä joko jäsenten välisenä kiintymyksenä toisiinsa tai jäsenten sitoutumisena ryhmän tehtävän toteuttamiseen. Ensin mainitusta käytetään yleensä joko termiä sosiaalinen kiinteys tai affektiivinen kiinteys. Jälkimmäistä nimitetään useimmiten tehtäväkiinteydeksi tai instrumentaaliseksi kiinteydeksi. Nykyaikaisissa sotatieteellisissä tutkimuksissa painotetaan tehtäväkiinteyden merkitystä sotilasjoukon toiminnan kannalta.

Ryhmän jäsenten kollektiivista toimintaa selitettiin tutkimuksessa Raimo Tuomelan sosiaalisen toiminnan teorialla. Tuomela selittää sosiaalista toimintaa yksilön intentionaalisuuden kautta, eli yksilön halujen, asenteiden ja tavoitteiden suuntautumisella ryhmän toimintaa tukevaan suuntaan. Tuomelan mukaan yksilö voi toimia ryhmässä joko *minä-asenteen* tai *me-asenteen* pohjalta. *Minä-asenteen* perusteella toimiessaan yksilö ei ole kiinnostunut muiden ryhmään kuuluvien perusteista kuulua ryhmään, vaan toimii omien yksilöllisten motiivien pohjalta. *Me-asenteen* ollessa ryhmätoiminnan peruste, ryhmässä olevat yksilöt sopeuttavat oman toimintansa tukemaan ryhmän yhteisiä tavoitteita. Tällöin keskeinen ryhmätoiminnan peruste on ryhmässä vallitseva yhdessä muodostettu ja kaikkien hyväksymä eetos, eli ryhmän yhteinen arvo- ja asenneilmapiiri.

Edellä esiteltyjen käsitteiden teoreettiseen taustaan perehtymisen jälkeen tutkimuksen empiirinen osio toteutettiin haastatteleamalla Panssariprikaatissa työskenteleviä ammattisotilaita. Haastatteluaineiston tulkinnan kautta pyrittiin saamaan vastauksia tutkimuksessa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen ensisijaisena tutkimuskysymyksenä oli ”millaisia keinoja kouluttajat käyttävät kiinteästi toimivan ryhmän muodostamiseksi?” Pääkysymyksen lisäksi toissijaisina tutkimuskysymyksinä selvitettiin miten hyvin kouluttajat tuntevat ryhmän kiinteyden ja sosiaaliseen toimintaan vaikuttavia tekijöitä ja mitkä tekijät saavat ryhmässä olevan yksilön toimimaan kollektiivisesti.

Tutkimuksen perusteella keskeisin tekijä yksilön sitoutumisessa ryhmän jäseneksi ja ryhmän toimintaan on ryhmän yhdessä jaetut kokemukset. Kokemukset voivat olla haastavia tilanteita, joissa jokaisen ryhmän jäsenen työpanosta tarvitaan positiivisen lopputuloksen aikaansaamiseksi. Ne voivat olla myös varsinaisten tehtävien ohessa toteutettuja kevyitä leikkimielisiä tapahtumia, joiden parissa ryhmän jäsenet kokevat olonsa viihtyisäksi toistensa kanssa. Esimerkiksi erilaiset kisailut ryhmän sisällä voivat olla tällaisia tapahtumia. Kouluttajat pyrkivät tietoisesti luomaan ryhmille tilanteita, joissa jokaisen jäsenen työpanosta tarvitaan. Tilanteet voivat koulutuksen alkuvaiheessa olla yksinkertaisia suoritteita, joista ryhmä varmasti selviää yhteistoiminnan tuloksena.

Kouluttajat tuntevat hyvin ryhmäkiinteyden ja kollektiivisen toiminnan vaikutuksia ryhmään ja sen toimintaan. Heidän käsityksensä sotilasjoukon ryhmäkiinteydestä ja yksilöiden toiminnan motiiveista perustuvat pääsääntöisesti koulutustilanteissa tehtyihin omakohtaisiin havaintoihin ja niiden reflektointiin. Teoreettista taustaa ryhmän ilmiöille ei kuitenkaan tunneta tutkimuksen perusteella kovin laajasti. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ryhmäilmiöiden teorian opetusta kannattaisi lisätä sotilasopetuslaitoksissa.

Tehtävien toteuttamisen kannalta oleellisena pidetään tehtäväkiinteyttä. Kouluttajien havaintojen mukaan ryhmässä vahva tehtäväkiinteyks edistää tehtävistä suoriutumista. Tutkimus vahvistaa aikaisemmissa tutkimuksissa tehtyjä havaintoja instrumentaalisen kiinteyden merkityksestä. Tehtävistä suoriutumisen kannalta ei ole merkittävää, pitävätkö ryhmän jäsenet toisistaan. Ryhmän jäsenistä suurimmalla osalla tulee kuitenkin olla halu toteuttaa ryhmän eetosta. Raimo Tuomelan sosiaalisen toiminnan teoria tukee tätä havaintoa.

Kouluttajien tavoitteena on kasvatuksen avulla saada ryhmistä me-asenteen pohjalta toimivia ryhmiä. Ryhmän kehittymisen kannalta tärkeänä vaiheena voidaan pitää roolien muodostumista. Tämä vaihe liittyy ryhmän eetoksen hyväksymiseen, joka on keskeinen tekijä ryhmänä toimimisessa. Kouluttajan tulisi siis omalla toiminnallaan tukea eetoksen muodostumista.

Ryhmän eetoksen säilymistä mahdolliseen kriisiajan tilanteeseen asti kannattaisi tukea nykyistä enemmän, koska sen säilyminen edellyttää säännöllistä kanssakäymistä. Varusmiehiä voisi kannustaa reservin kertausharjoituksiin osallistumisen lisäksi järjestämään yhteisiä tapaamisia. Näissä esimerkiksi reserviläisjärjestöt voisivat tarjota yhteistyömahdollisuuksia.

Eetoksen muodostumisen tukemisessa tärkein keino on avoimen koulutus- ja keskustelukulttuurin luominen. Myös koulutettavien ymmärryksen lisääminen ryhmän tehtävän merkityksestä lisää yksilöiden sitoutumista ryhmän eetokseen. Näitä kouluttajat pyrkivät toteuttamaan yhteisillä palautetilaisuuksilla ja yksilöllisellä opetuksella. Kouluttajat pyrkivät olemaan ensisijaisesti konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaisia kasvattajia. Opetuksessa pyritään myös perustelemaan toiminnan tarkoitusta. Tältä osin tutkimuksen tulokset eivät tue Hoikkalan ym. (2009) havaintoa siitä, että puolustusvoimien koulutuskulttuurissa toiminnan perustelua ei tehdä riittävästi.

Tutkielmassa Raimo Tuomelan sosiaalisen toiminnan teoriaa käytettiin ilmiön taustoittamisen ja analyysin tukena. Tulosten perusteella Tuomelan sosiaalisuuden selitysmalli selventää ryhmätoiminnan lainalaisuuksia. Tämän tutkielman osalta teorian ja empirian välisen sidoksen selvittäminen jäi kuitenkin pintaraapaisuksi. Tuomelan teoria mahdollistaisi ryhmätoiminnan tarkastelun huomattavasti syvällisemmälläkin tasolla. Teorian testaaminen esimerkiksi kenttätutkimuksen avulla olisikin kiinnostava jatkotutkimuksen kohde.

9.2. Pohdinta

Tämän tutkielman valmistuminen oli varsin vaiherikas prosessi. Aiheeseen syventymisen myötä vastaan tuli useita kertoja tilanteita, joissa tutkimuksen punainen lanka oli täydellisen hukassa. Tällaisissa tilanteissa jouduin ikään kuin palaamaan lähtöruutuun, ja etsimään uuden lähestymissuunnan lankakerän luo. Useat metodioppaiden kirjoittajat (esim. Eskola & Suoranta 1998, 16) kuvailevatkin laadullista tutkimusta syklisenä, kehää kiertävänä prosessina. Tässä prosessissa tulkinta jakaantuu kaikkiin työvaiheisiin ja tutkimus elää jatkuvasti. Tutkimussuunnitelmaa ja jopa tutkimusongelmia voidaan joutua muuttamaan eri työvaiheiden aikana.

Tutkimuksen valmistuttua on hyvä tarkastella aikaansaannosta kriittisesti. Yksi tieteelliselle tutkimukselle asetetuista vaatimuksesta on sen objektiivisuus, eli henkilökohtaisesta näkemyksestä tai asenteesta riippumattomuus (Hirsjärvi ym. 2016, 309). Tutkimuksen objektiivisuutta tarkasteltaessa onkin syytä mainita oma taustani. Olen ollut puolustusvoimien palveluksessa varusmiespalvelus mukaan luettuna noin 12 vuotta. Tutkimuksen kohteena olleesta aiheesta on tässä ajassa väistämättä muodostunut jonkinlainen ennakko-oletus. Tutkimusta tehdessäni pyrin tiedostamaan tämän seikan. Pyrin tietoisesti asettautumaan ulkopuolisen tarkkailijan rooliin tutkimusta tehdessä. Kaikissa vaiheissa en ehkä onnistunut tässä täydelli-

sesti. Esimerkiksi haastateltavien valinta voi jonkun mielestä olla tutkimuksen objektiivisuutta heikentävä tekijä, koska kaikki haastateltavat olivat minulle henkilökohtaisesti tuttuja ihmisiä. Toisaalta tämä saattoi olla myös aineiston laatua parantava tekijä, koska aineistonkeruumetodiksi valittu teemahaastattelu mahdollistaa luontevan keskustelunomaisen tiedonkeruun.

Objektiivisuutta pyrittiin lisäämään myös tutkimuksen analyysimetodin valinnalla. Jos tutkimusaineisto olisi analysoitu puhtaasti aineistolähtöisesti, ennako-oletukseni olisivat saattaneet vaikuttaa tuloksia heikentävästi. Koska analyysimenetelmäksi valittiin kuitenkin teoria-ohjaava analyysi, aineiston löydöksiä voitiin perustella tutkimuskirjallisuuden kautta. Tämän katson lisäävän tutkimuksen riippumattomuutta.

Tutkimuksen luotettavuus on objektiivisuuden lisäksi toinen tieteellisen tutkimuksen vaatimus. Luotettavuuden arviointikriteereinä on usein käytetty *reliabeliutta* ja *validiutta*. Näistä ensimmäinen tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta. Jälkimmäinen termi puolestaan tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Näiden käsitteiden käyttöä on kritisoitu laadullisessa tutkimuksessa, koska ne ovat alun perin kvantitatiivisen tutkimuksen arviointiin kehitettyjä menetelmiä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta oleellisena nähdään, että tutkija on tarkasti ja totuudenmukaisesti kertonut tutkimuksen kulun. (Hirsjärvi ym. 2016, 231–232). Olen tässä tutkielmassa pyrkinyt lisäämään sen luotettavuutta kuvailemalla aineiston keruun ja käsittelyn vaiheita. Tulosten esittelyssä olen tuonut lukijalle nähtäväksi keskeisiä esimerkkejä aineistosta esittelemällä mahdollisimman havainnollistavia aineistoviittauksia. Tämän myötä tekemiäni tulkintoja on mahdollista arvioida jälkikäteen.

Laadulliselle tutkimukselle on kuitenkin ominaista, että siihen liittyy useita tulkittamisen tasoja. Tutkija, tutkittava ja tutkimusselosteen lukija tekevät kaikki tulkintoja tutkimuksesta omista lähtökohdistaan. Tulkinnat eivät voi olla täysin yhteneväiset, vaikka tutkimusselosteessa tutkimuksen tekotavat olisi kuvattu täydellisesti. (Hirsjärvi ym. 229) Tämä on kuitenkin ymmärrettävä laadulliselle tutkimukselle kuuluvana ominaisuutena. Ilmiöiden ja asioiden monitulkintaisuus voidaan nähdä tutkimustyyppin rikkautena.

Vaikka tutkimuksen tekeminen ei ollut kaikissa vaiheissa helppoa, se oli kuitenkin palkitsevaa. Usein tuskaisen puurtamisen lomassa kävi myös niin, että uusien asiakokonaisuuksien hahmottaminen sai aikaan suuren oivaltamisen ilon. Näiden hetkien kautta koen oppineeni paljon paitsi ryhmän toiminnasta, myös itse tutkimusprosessista. Tämä lieneekin Pro -gradu tutkielman keskeisin tarkoitus.

LÄHTEET

- David, S. 2010. Sota: Sodan historia muinaisesta Egyptistä Irakiin. Helsinki: Readme.fi
- Clausewitz, C. 1998. Sodankäynnistä. Smedjebacken: Fälth & Hässler
- Salo, M. 2011. United we stand - divided we fall: A standard model of unit cohesion. Helsinki: Unigrafia.
- Loppukaarre, J. 2016. Nuorten upseerien käsityksiä ryhmäkiinteydestä ja sen merkityksestä. Pro gradu -tutkielma. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki
- Kujala, M. 2015. Ryhmäkiinteyden kehittäminen sotilaskoulutuksen keinoin. Pro gradu -tutkielma. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki
- Toiskallio, J. 2009. Toimintakyky sotilaspedagogiikan käsitteenä. Teoksessa: Toiskallio, J. & Mäkinen, J. (toim.) 2009. Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä. MPKK. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksen Julkaisusarja 1- n:o 3/2009. Helsinki: Edita Prima
- Toiskallio, J. (toim). 1998a. Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.
- Toiskallio, J., 1998b. Sotilaspedagogiikan perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy
- Tuominen, J. 2010. Puolustusvoimien perusyksikkö oppivana yhteisönä – päällikkö pedagogisena johtajana. Teoksessa: Mäkinen, J & Tuominen, J. (toim.) 2010. Toimintakykyä kehittämässä: Jarmo Toiskallion juhlakirja. Military Pedagogical reflections. Helsinki: Edita Prima Oy
- Mutanen, A. 2014. Sotilaspedagogiikasta, toiminnasta ja kasvatuksesta. Teoksessa: Pekkari-nen, O. & Mutanen, A. (toim.) 2010. Sotilaspedagogiikka: Professori Juha Mäkisen 50-vuotisjuhlakirja. Tampere: Juvenes Print
- Viskari, J. 2000. Sotilaan toimintakyvyn teorian kehittäminen jääkäriyhtymän hyökkäystaistelun empiirisen tutkimuksen avulla. Maanpuolustuskorkeakoulu. Täydennyskoulutusosaston tutkielma

- Aho, S. & Laine, K. 1997. Minä ja muut: Kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Keuruu: Otava
- Cartwright, D. & Zander, A. 1968. Groups and Group Membership: Introduction. Teoksessa: Cartwright, D & Zander, A. (toim.) 1968. Group dynamics : research and theory. 3.painos. New York: Harper & Row
- Pennington, D.C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.
- Cahagan, J. 1977. Vuorovaikutus, ryhmä ja joukko. Espoo: Amer-yhtymä Oy Weilin+Göös kirjapaino
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Aavaranta-sarja. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy
- Eränen, L., Harinen, O. & Jokitalo, J. 2008 Sotilasyhteisön sosiaalipsykologiaa. Teoksessa: Valtanen, M. (toim.) 2008. Johtamisen sosiaalipsykologia – Käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä. Helsinki: Edita Prima Oy
- Tiuraniemi, J. 1993. Yksilö, ryhmä, organisaatio: Sosiaalipsykologian perusteita. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus
- Meriruoho, M. 2012. Keskustelupiirit koululuokan ryhmäkoheesion edistäjinä: Toimintatutkimus eräessä alakoulun luokkaryhmässä. Helsingin yliopisto: tutkimuksia 339. Väitöskirja.
- Rainio, K. & Helkama, K. 1974. Sosiaalipsykologian oppikirja. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiön kirjapaino Porvoo
- Hare, P. 1983. Creativity in Small Groups. 2.painos. California: Sage Publications
- Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy
- Helkama, K., Myllyniemi, R., & Liebkind, K. 2001. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Oy Edita Ab

Cartwright, D. 1968. The nature of group cohesiveness. Teoksessa: Cartwright, D & Zander, A. (toim.) 1968. Group dynamics: research and theory. 3.painos. New York: Harper & Row

Carron, A. V. 1982. Cohesiveness in sport groups: Interpretations and considerations. Journal of Sport Psychology 4

Salo, M. & Sinkko, R. (toim.) 2012. The Science of Unit Cohesion - its characteristics and impacts. National Defence University, Department of Behavioural Sciences, Publication series 1, Number 1/2012 Tampere: Juvenes Print Oy

Eskola, A. 1990. Sosiaalipsykologia. Helsinki: Tammi

Festinger, L. 1968. Informal Social Communication. Teoksessa: Cartwright, D & Zander, A. (toim.) 1968. Group dynamics: research and theory. 3.painos. New York: Harper & Row

Sinivuo, J. 2011. Sotilasryhmän dynamiikka, taistelumoraali ja suorituskyky. Maanpuolustuskorkeakoulu. Käyttäytymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1. Nro 3/2011. Helsinki: Edita Prima Oy

Griffith, J. 2012. Cohesion Forgotten? Redux 2011 – Knowns and Unknowns. Teoksessa: Salo, M., Sinkko, R. (toim.) 2012. The Science of unit cohesion - its characteristics and impacts. National Defence University, Department of Behavioural Sciences, Publication series 1, Number 1/2012 Tampere: Juvenes Print Oy

Jokitalo, J. 2008. Sosiaalipsykologiaa käytännössä. Teoksessa: Valtanen, M. (toim.) 2008. Johtamisen sosiaalipsykologiaa – käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä. Helsinki: Edita Prima Oy

Rainio, K. & Helkama, K. 1974. Sosiaalipsykologian oppikirja. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiön kirjapaino Porvoo

Weckroth, K. 1988. Toiminnan psykologia. Helsinki: Hanki ja Jää.

Tuomela, R. 1985. Social Action. Teoksessa: Seebass, G. & Tuomela R. (toim.) 1985. Social Action. Hollanti: D. Reidel Publishing Company

Von Wright, G.H. 1985. Filosofisia tutkielmia. Juva: WSOY:n graafiset laitokset

Tuomela, R. & Mäkelä, P. 2011. Sosiaalinen toiminta. Teoksessa: Kotiranta, T., Niemi, P. & Haaki, R. (toim.) 2011. Sosiaalisen toiminnan perusta. Tallinna: Gaudeamus Helsinki University Press

Tuomela, R. 2003. The We-Mode and the I-Mode. Teoksessa: Schmitt, F. (toim.) 2003. Socializing Metaphysics – The nature of Social Reality. Yhdysvallat: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

Tuomela, R. 2001. Collective acceptance and social reality. Teoksessa: Lagerspetz, E., Ikkäheimo, H. & Kotkavirta, J. (toim.) 2001. On the nature of social and institutional reality. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House

Heikkinen, H., Huttunen, R. & Pesonen, J. 2012. Liikuntakasvatuksen eetos. Liikunta & Tiede 49 (6).

http://www.lts.fi/sites/default/files/page_attachment/lt612_tutkimusartikkelit_heikkinen_lowres.pdf (viitattu 10.4.2017)

Karvonen, E. 2005. Johdatus viestintätieteisiin. <https://viestintatieteet-wiki.wikispaces.com/Johdatus+viestint%C3%A4tieteisiin> (viitattu 10.4.2017)

King, A. 2013. The Combat Soldier - Infantry Tactics and Cohesion in the Twentieth and Twenty-First Centuries. Oxford University Press.

Hoikkala, T., Salasuo, M. & Ojajärvi, A. 2009. Tunnetut sotilaat - Varusmiehen kokemus ja terveystaju. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 94. Jyväskylä: Gummerus

Saaristo, E. 2002 Jaoksen vertikaalinen kiinteys. Yleisesikuntaupseerikurssin diplomityö. PvKK:n tutkimuslosteita A / 1 / 2000. Helsinki: Edita Prima Oy

Kouluttajan Opas 2007. Pääesikunta. Koulutusosasto. Helsinki: Edita Prima Oy.

Turunen, K. 1999. Opetustyön perusteet. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.
Vaasa: Ykkös-Offset Oy

Hirsjärvi, S. 1987. Johdatus kasvatustilfilosofiaan. Helsinki: Kirjayhtymä

Peltonen, M. 1981. Aikuisdidaktiikan perusaineksia. Juva: WSOY

Puolimatka, T. 2002. Opetuksen teoria. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy

Uusikylä, K. & Atjonen, P. 2005. Didaktiikan perusteet. 3. uudistettu painos. Porvoo: Werner Söderström Oy

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. 21.painos. Porvoo: Bookwell Oy

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 3.uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Liamputtong, P. 2013. Qualitative research methods. 4.painos. Australia: Oxford University Press

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1993. Teemahaastattelu. 6. painos. Helsinki: Yliopistopaino

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uudistettu laitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Oy

Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 10.4.2017)

Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L., Himberg, T., Menetelmäpolkuja humanisteille. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. <<http://www.jyu.fi/mehu>>. (Viitattu 10.4.2017)

Tuomela, R. 2005. The Philosophy of Sociality.

http://www.helsinki.fi/tint/tuomela/materials/Chapter01_Acting_as_a_Group_Member.htm

(viitattu 12.4.2017)

Tuomela, R. 2013. Social Ontology: Collective Intentionality and Group Agents. Yhdysvallat: Oxford University Press

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy