

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**PUOLUSTUSVOIMIEN UPSEERIEN ASEENTEET
SEKSUAALIVÄHEMMISTÖJÄ KOHTAAN**

Pro gradu -tutkimus

Yliluutnantti
Jenni Saalimo

Sotatieteiden maisterikurssi 6
Panssarilinja

Huhtikuu 2017

| | |
|---|--|
| Kurssi | Linja |
| Sotatieteiden maisterikurssi 6 | Panssarilinja |
| Tekijä | |
| Yliluutnantti Jenni Saalimo | |
| Tutkimuksen nimi | |
| Puolustusvoimien upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan | |
| Oppiaine, johon työ liittyy | Säilytyspaikka |
| Johtaminen | Maanpuolustuskorkeakoulun kirjasto |
| Huhtikuu 2017 | Tekstisivuja 85 Liitesivuja 11 |
| <p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tässä pro gradu -tutkimuksessa selvitettiin Puolustusvoimien upseerien asenteita seksuaalivähemmistöjä kohtaan ja kartoitettiin niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä. Puolustusvoimien yleistä asenneilmapiiriä seksuaalivähemmistöjä kohtaan tarkasteltiin tutkimuksessa upseerien näkökulmasta. Tutkimustehtävänä oli vastata kahteen tutkimuskysymykseen. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli ”Minkälaisena upseerit näkevät Puolustusvoimien yleisen asenneilmapiirin seksuaalivähemmistöjä kohtaan?”. Toisena tutkimuskysymyksenä oli ”Mitkä tekijät vaikuttavat upseerien seksuaalivähemmistöjä koskeviin asenteisiin?”.</p> <p>Tutkimus on luonteeltaan kvantitatiivinen. Tutkimustehtävän perusteella tutkimukselle asetettiin tutkimushypoteesit, joita testattiin tilastollisin menetelmin. Aineistonkeruu toteutettiin syksyllä 2016 yhteistyössä Upseeriliiton kanssa. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin internetkyselylomaketta, joka lähetettiin Puolustusvoimissa työskenteleville Upseeriliiton kuuluville upseereille. Kyselyyn vastasi 40 prosenttia kyselykutsun saaneista.</p> <p>Puolustusvoimien yleinen asenneilmapiiri seksuaalivähemmistöjä kohtaan näyttäytyi tutkimustulosten valossa pääasiassa asiallisena ja syrjimättömänä. Kuitenkin tarkempi tulosten tarkastelu osoitti, että seksuaalivähemmistöön kuulumisen Puolustusvoimissa koetaan haasteelliseksi ja siitä puhumista vältellään. Upseerit myös kokivat, että Puolustusvoimissa on vahvoja ennakkoluuloja seksuaalivähemmistöjä kohtaan, mutta silti he näkivät omat asenteensa melko yhdenvertaisina ja suvaitsevaisina.</p> <p>Tutkimuksessa upseerien asenteiden taustalta paljastui kolme eri ulottuvuutta, jotka olivat homoseksuaalisuuden leimaaminen, erilaisuuden suvaitseminen ja homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa. Tutkimustulokset osoittivat, että upseerit jakautuvat kolmeen vastaajaprofiiliin: idealisteihin, realisteihin ja konservatiiveihin.</p> <p>Seksuaalivähemmistöjä koskevien asenteiden havaittiin olevan yhteydessä sosiodemografisista tekijöistä sukupuoleen ja kotipaikkakuntaan. Organisatorisista tekijöistä eroavaisuuksia seksuaalivähemmistöihin kohdistuvissa asenteissa löytyi puolustushaaran, sotilasarvon ja työkokemuksen perusteella. Myös kontakteilla ja tiedolla oli tulosten mukaan vaikutusta asenteisiin.</p> | |
| <p>AVAINSANAT</p> <p>seksuaalivähemmistöt, asenteet, yhdenvertaisuus, määrällinen tutkimus, sotilassosiologia</p> | |

SISÄLLYS

| | |
|---|-----------|
| 1. JOHDANTO | 1 |
| 1.1. TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARPEELLISUUS | 2 |
| 1.2. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS | 4 |
| 1.3. TUTKIMUKSEN RAKENNE | 5 |
| 2. ASEENTEET SOSIAALIPSYKOLOGIASSA | 7 |
| 2.1. ASEENTEIDEN MÄÄRITELMÄ | 7 |
| 2.2. ASEENTEIDEN MITTAAMINEN | 9 |
| 2.3. ASEENTEIDEN SYNTYMINEN | 11 |
| 2.4. ASEENTEIDEN NÄKYMINEN | 17 |
| 2.5. ASEENTEISIIN VAIKUTTAMINEN | 19 |
| 3. SEKSUAALIVÄHEMMISTÖJEN TAUSTA ASEVOIMISSA | 20 |
| 3.1. KÄSITTEITÄ | 21 |
| 3.2. SEKSUAALIVÄHEMMISTÖJEN LAILLINEN JA LÄÄKETIETEELLINEN ASEMA SUOMESSA | 23 |
| 3.3. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITTELU PUOLUSTUSVOIMISSA | 26 |
| 4. TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ | 28 |
| 4.1. TUTKIMUKSEN TAVOITE | 28 |
| 4.2. TUTKIMUSTEHTÄVÄ | 28 |
| 5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 32 |
| 5.1. KYSELYN KOHDEJOUKKO | 32 |
| 5.2. KYSELYN RAKENNE | 34 |
| 5.3. KYSELYN TOTEUTTAMINEN | 36 |
| 5.4. TILASTOLLISET ANALYYSIT | 38 |
| 6. TUTKIMUSTULOKSET | 43 |
| 6.1. TULOKSIEN KUVAILUA | 43 |
| 6.2. ASENNEULOTTUVUUDET | 46 |
| 6.3. VASTAAJAPROFIILIT | 49 |
| 6.4. SOSIODEMOGRAFISET TEKIJÄT | 50 |
| 6.5. ORGANISATORISET TEKIJÄT | 58 |
| 6.6. YKSILÖLLISET TEKIJÄT | 63 |
| 7. JOHTOPÄÄTÖKSET | 69 |
| 7.1. TUTKIMUKSEN KESKEISET TULOKSET | 69 |
| 7.2. VERTAILUA AIEMPIIN TUTKIMUKSIIN | 75 |
| 8. POHDINTA | 77 |
| 8.1. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN JA EETTISYYDEN TARKASTELU | 79 |
| 8.2. JATKOTUTKIMUSAIHEET | 84 |
| 8.3. LOPUKSI | 85 |
| LÄHTEET | 86 |
| LIITTEET | 92 |

PUOLUSTUSVOIMIEN UPSEERIEN ASEENTEET SEKSUAALIVÄHEMMISTÖJÄ KOHTAAN

1. JOHDANTO

”I am not what happened to me, I am what I choose to become” (Carl Gustav Jung 1960).

Asenteet ovat läsnä ihmisten jokapäiväisessä elämässä, minkä takia niiden tutkiminen on keskeinen osa sosiaalipsykologian tutkimusta (Allport 1935). Asenteiden avulla tehdään tulkintoja ja valintoja, ohjataan käyttäytymistä sekä ymmärretään kokemuksia. Ensimmäisten määrittelyjen mukaan asenne on yksilön mielentila tiettyyn kohteeseen nähden (Thomas & Znanieck 1918). Tässä tutkimuksessa henkilöryhmänä, jonka asenteita tutkitaan, ovat Suomen puolustusvoimien palveluksessa olevat upseerit ja asenteiden kohteena tarkastellaan seksuaalivähemmistöjä.

Asenteet rakentuvat osana sosiaalista identiteettiämme kokemusten seurauksena. Tämä kyseenalaistaa johdannon alussa esitetyn Jungin lainauksen. Ovatko asenteet itse määritettävissä, vai onko ihminen ympäristön vaikutuksen tuote? Onko tulevaisuus historian kirjoittama?

Vahvojen asenteiden kohteena ovat usein heteronormatiivisesta ajattelumallista (ks. 3.1.) poikkeavat vähemmistöt. Kielteinen asenne näkyy monesti myös käyttäytymisenä, esimerkiksi syrjintänä. Seksuaalinen suuntautuminen eroaa muista yleisimmistä syrjinnän syistä siinä, että se ei ole tavallisesti havaittavissa, kuten esimerkiksi ikä tai ihonväri. Tällöin syrjintää seksuaalisen suuntautumisen vuoksi ei voi useimmiten esiintyä ennen suuntautumisen paljastumista tai paljastamista. (Vanhala 2003, 5.)

Suomen puolustusvoimia, kuten asevoimia yleensäkin, pidetään useimmiten heteronormatiivisena instituutiona (Heikkinen 2002). Monet ei-heteroseksuaalit miehet kokevat asevoimat

ahdistavana, sillä he näkevät, että Puolustusvoimien asenneilmapiiri on kielteinen seksuaalivähemmistöjä kohtaan ja he eivät sopisi sotilaalta edellyttävään miesrooliin (Lehtonen & Mustola 2004, 2015). Tämä voi olla syy sille, miksi ei-heteroseksuaaliset miehet ovat keskimäärin muita miehiä haluttomampia suorittamaan asevelvollisuutta (Lehtonen & Mustola 2004, 164). On kuitenkin tehty suhteellisen vähän tutkimuksia siitä, mistä oletetut kielteiset asenteet asevoimissa johtuvat. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia upseerien seksuaalivähemmistöjä koskevia asenteita ja niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on avata seksuaalivähemmistöihin suhtautumiseen liittyvää pohdintaa erityisesti Puolustusvoimissa ja sotilassosiologian tutkimuksessa. Tutkimuksen kautta pyritään herättämään keskustelua, jota voidaan mahdollisesti hyödyntää tulevaisuuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa.

Ihmisen seksuaalisen suuntautumisen määrittelyn tarkoituksellisuus ja mielekkyys kyseenalaistetaan tutkimuksessa paikoittain, mutta tutkimuksen toteuttamisen kannalta on seksuaalivähemmistöt jouduttu määrittelemään. Ilmaisulla seksuaalivähemmistöt tarkoitetaan tässä tutkimuksessa henkilöitä, jotka eivät koe itseään heteroseksuaaleiksi. Heteroseksuaalilla puolestaan tarkoitetaan henkilöä, joka tuntee romanttista ja/tai seksuaalista vetoa vain vastakkaisesta sukupuolta olevaa henkilöä kohtaan. Homoseksuaalilla tai homolla tarkoitetaan miestä tai naista, joka tuntee romanttista ja/tai seksuaalista vetoa vain omaa sukupuolta olevaa henkilöä kohtaan. Naispuolisesta homosta käytetään termiä lesbo. Biseksuaaleilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka tuntevat romanttista ja/tai seksuaalista vetoa henkilöön tämän sukupuolesta riippumatta.

1.1. Tutkimuksen tausta ja tarpeellisuus

Aikaisempi seksuaalivähemmistöjä koskeva tutkimus on perustunut enimmäkseen seksuaalivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden ihmisoikeuksien parantamiseen. Mahdollisia epäkohtia on tutkittu työelämässä (esim. Lehtonen 2002), kouluissa (esim. Lehtonen 2003), terveydenhuollossa (esim. Vanhala 2003) ja muutenkin yhteiskunnassa. Myös seksuaalivähemmistöön kuuluvien henkilöiden kokemuksia varusmiespalveluksesta on tutkittu Suomessa jonkin verran. Näiden tutkimusten mukaan yksi merkittävimmistä tekijöistä positiivisen kokemuksen saavuttamiseksi on palkatun henkilöstön myönteinen asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan. (Lehtonen 2002, 2004, 2015; Lindqvist 2016; Ojajarvi 2015.) Oletetut asenteet Puolustusvoimien sisällä vaikuttavat muun muassa seksuaalivähemmistöjen tapaan suorittaa asevelvollisuus ja heidän avoimuutensa seksuaalisesta suuntautumisestaan (Alanko 2014, 32).

Puolustusvoimien kantahenkilökunnan asenteita seksuaalivähemmistöjä kohtaan ei ole kuitenkaan aikaisemmin tutkittu. Upseerien arvotutkimuksia on toteutettu säännöllisesti, ja niissä keskeisimpinä tutkittavina arvoina ovat olleet maanpuolustustahto ja isänmaallisuus. Kansainvälinen seksuaalivähemmistöjen asemaa asevoimissa käsittelevä tutkimus on enimmäkseen toteutettu Yhdysvalloissa, jossa oli asevoimissa vuoteen 2011 asti voimassa ”don’t ask, don’t tell”-käytäntö (DADT). Käytännön mukaan homoseksuaali sai palvella Yhdysvaltojen asevoimissa, mutta hänen seksuaalinen suuntautuminen ei saanut tulla ilmi (Parco & Levy 2014).

Suomessa seksuaalivähemmistöjen laillinen asema alkaa olla tasa-arvoinen muun väestön kanssa, mutta aikaisemman tutkimuksen valossa he ovat silti usein stigmatisoitu vähemmistö, johon kohdistuu paljon perustelemattomia negatiivisia asenteita. Seksuaalivähemmistöjen asemaan kohdistuva tutkimus on siis tarpeellinen myös stigmojen purkamisen näkökulmasta. Erityisen stigmatisoituna seksuaalivähemmistöt on nähty asevoimissa. Lehtonen (2015) kokee, että keskustelu ei-heteroseksuaalisen henkilön asemasta asepalveluksessa on puutteellista, minkä seurauksena nuoret asevelvollisuutta suorittavat henkilöt joutuvat käsittelemään kohtaamansa problemaattiset tilanteet Puolustusvoimissa yksin. Tällä tutkimuksella pyritään myös täydentämään vajanaista keskustelua ja kyseenalaistamaan Puolustusvoimien tarvetta heteronormatiivisuuteen.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) sekä yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) määräävät, että Puolustusvoimissa on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hallintoyksiköittäin. Pääesikunnan (2017) ohjeistuksen mukaan suunnitelmien toteuttamiseksi on ensin selvitettävä vallitseva tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanne. Tämä tutkimus tukee vallitsevan tilanteen selvittämistä erityisesti seksuaalivähemmistöjen näkökulmasta, ja sitä voidaan hyödyntää tulevassa suunnittelussa.

Tutkimuksessa upseerien suhtautumista seksuaalivähemmistöjä kohtaan kartoitetaan purkamalla asenteita ja erittelemällä niihin vaikuttavia tekijöitä, minkä kautta pyritään tuottamaan uutta tietoa asenteiden rakentumisesta. Todellisia asenteita tarkastelemalla voidaan murtaa mahdollisia oletettuja käsityksiä asenneilmapiiristä tai todentaa kehittymiskohteita. Tämä on tarpeellista, sillä seksuaalivähemmistöille avoimissa organisaatioissa henkilöstön on havaittu olevan tehokkaampaa ja voivan henkisesti paremmin kuin organisaatioissa, joissa seksuaalivähemmistöihin suhtautuminen on tai sen oletetaan olevan torjuvaa. Muun muassa moraalien

ja yhtenäisyyden on tutkittu kehittyvän sekä rekrytoinnin tehostuvan seksuaalivähemmistöille avoimissa asevoimissa. (The Hague Centre for Strategic Studies 2014.)

1.2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen teoreettisella viitekehyksellä tarkoitetaan tutkimuksen teoreettista osuutta, jolla taustoitetaan tutkittavana olevaa ilmiötä. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu Kuvan 1 mukaisesti. Viitekehys on viidestä kerroksesta koostuva kolmio, joka kuvaa asenteiden rakentumista. Hierarkkisella kolmiolla havainnollistetaan sitä, että alemmat kerrokset ovat pysyvämpiä tekijöitä, joihin vaikuttaminen on vaikeampaa ja ne ohjaavat ylempinä olevien tasojen muodostumista. Tutkimuksen teoreettiseen osuuteen kuuluu Kuvan 1 lisäksi seksuaalivähemmistöjen taustaa asevoimissa kuvaileva osuus.



Kuva 1. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys: asenteiden konstruktion hierarkia.

Kolmion pohjan ja perustan muodostavat **rakenteelliset tekijät**. Suurin rakenteellinen tekijä on nykyinen yhteiskunta, johon vaikuttavat muun muassa sen taloudellinen ja poliittinen tilanne sekä siellä vallitsevat sosiaaliset normit. Rakenteellisten tekijöiden merkitys asenteisiin ei ole tämän tutkimuksen kannalta painopisteessä, joten niiden tarkastelu on varsin vähäistä.

Rakenteellisten tekijöiden päälle rakentuu seuraava kerros **sosiodemografiset tekijät**, joita ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, siviilisäätö ja kotipaikkakunta. Sosiodemografisia tekijöitä tarkastellaan tässä tutkimuksessa asenteisiin vaikuttavina muuttujina.

Seuraava kerros muodostuu **organisatorisista tekijöistä** kuten organisaatiokulttuurista sekä työyhteisöstä. Tässä tutkimuksessa tarkasteltavana organisaationa toimii Suomen puolustusvoimat.

Toiseksi ylimmässä kerroksessa ovat **yksilölliset tekijät**. Ihmiset ovat yksilöitä, joten vaikka alemmat kerrokset olisivat rakentuneet jokaiselle identtisesti, viimeistään tässä vaiheessa eroja yksilöiden välillä on havaittavissa. Yksilöllisiin eroihin vaikuttavat alempien kerrosten muokkaamat henkilökohtaiset arvot, jotka ohjaavat kolmion ylintä kerrosta.

Kolmion huipun muodostavat tutkimuksen keskiössä olevat **asenteet**. Asenteiden tarkastelu on moniulotteista, ja niitä voidaan sekä pitää tarkastella useasta eri suunnasta. Tässä tutkimuksessa tarkastelu tehdään ainakin kolmesta suunnasta: konatiivisesta, kognitiivisesta ja affektiivisesta.

1.3. Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen teoria rakentuu kahdesta luvusta. Teoria alkaa asenteiden ja siihen liittyvien käsitteiden, kuten arvojen, ennakkoluulojen ja stereotyyppien, määrittelyllä luvussa kaksi. Termien määrittelyn yhteydessä perehdytään tutkimuksen kannalta oleellisimpiin asenteita käsitteleviin teorioihin. Teorioiden avaamisen jälkeen tarkastellaan tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen mukaisesti asenteiden syntyyn ja muovautumiseen vaikuttavia tekijöitä. Painopiste on sosiodemografisissa tekijöissä sekä asevoimien kontekstin merkityksessä. Tätä seuraa asenteiden näkymistä ja niihin vaikuttamista käsittelevä osio.

Ennen varsinaiseen tutkimuksen toteutukseen siirtymistä esitellään jälkimmäisessä teoriaosuudessa luvussa kolme seksuaalivähemmistöjen taustaa ja nykytilannetta asevoimissa. Tässä luvussa selvitetään tämänhetkiset seksuaalivähemmistöjä koskevat lait ja määräykset. Lisäksi luvussa tuodaan esille Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun toteutusprosessia.

Tutkimuksen toteutus rakentuu teorian ja aikaisempien tutkimustulosten pohjalta tutkimukselle asetettuihin hypoteeseihin, joita tutkimuksessa testataan. Tutkimustehtävä ja siihen pohjautuvat tutkimushypoteesit esitellään luvussa neljä.

Viides luku kuvaa tutkimuksen toteutuksen eri vaiheita ja metodologisia valintoja. Luvussa perustellaan kyselyn valintaa aineistonkeruumenetelmäksi sekä kuvataan kyselyn valmistelua ja toteutusta. Myös tutkimuksessa käytettävien tilastollisten analysointimenetelmien valintaa ja vaatimuksia valotetaan tässä luvussa.

Tutkimustulokset esitellään luvussa kuusi tutkimukselle asetettujen tutkimushypoteesien mukaisessa järjestyksessä. Tulokset havainnollistetaan taulukoilla ja olennaiset seikat avataan sanallisesti.

Seitsemäs luku tiivistää ja summaa keskeisimmät tutkimustulokset yhteen. Tämän lisäksi luvussa tehdään pienimuotoista tutkimustulosten vertailua samasta aihealueesta aikaisemmin toteutettujen tutkimusten kanssa.

Kahdeksannessa ja viimeisessä luvussa avataan tutkimuksen myötä herännyttä tutkijan omaa pohdintaa. Viimeisessä luvussa tarkastellaan myös koko tutkimusprosessia ja sen tuloksien luotettavuutta sekä tutkimusetiikkaa kriittisesti. Luvun päätteeksi esitellään vielä tutkijan omia ajatuksia aihepiiriin liittyvistä jatkotutkimusta vaativista aiheista.

2. ASEENTEET SOSIAALIPSYKOLOGIASSA

Sosiaalipsykologian mielenkiinto on ihmisten ajatusten, tunteiden ja käyttäytymisen ymmärtämisessä. Sen tarkastelun keskiössä on ollut kautta aikojen asenteiden tutkiminen. Alan tutkimus pyrkii selittämään, miten sosiaaliset vaikutukset näkyvät yksilöiden asenteissa ja mahdollisesti sen seurauksena käyttäytymisessä. (Rohall, Milkie & Lucas 2011, 2–3, 247.)

2.1. Asenteiden määritelmä

Allportin (ks. Erwin 2001, 12–13) muotoileman asenteiden määritelmän mukaan ”*asenne on opittu taipumus ajatella, tuntea ja käyttäytyä erityisellä tavalla tiettyä kohdetta kohtaan*”. Kyseinen määritelmä viittaa niin sanottuun *moniulotteiseen teoriamalliin*, jonka kolme ulottuvuutta ovat tieto, tunne ja käyttäytyminen.

Moniulotteinen teoriamalli on toinen kahdesta rakenteeltaan erilaisesta asennetutkimuksissa yleisimmin käytetystä teoriasta. Mainitun moniulotteisen näkemyksen mukaan asenne on yksi kokonaisuus, mutta se muodostuu kolmesta ulottuvuudesta: *kognitiivisesta*, *affektiivisesta* ja *konatiivisesta* ulottuvuudesta. Kognitiivinen eli tiedollinen ulottuvuus sisältää sekä tietoon että omiin havaintoihin pohjautuvat uskomukset, joita asenteen omaavalla henkilöllä on asenteen kohteesta. Myös mielipide on eräänlainen kognitiivinen asenne. Affektiivinen eli emotionaalinen ulottuvuus määrää suhtautumisen asenteen kohteeseen. Suhtautuminen koostuu niin positiivisista kuin negatiivisista tuntemuksista. Konatiivinen eli toiminnallinen ulottuvuus koostuu käyttäytymisaikomuksesta ja itse käyttäytymisestä. Tämän teorian voidaan kuitenkin nähdä olevan pätevä, mikäli ulottuvuudet eivät ole ristiriidassa keskenään. Positiivisten uskomusten on siis johdettava positiiviseen suhtautumiseen ja sitä kautta johdonmukaisesti positiiviseen käyttäytymiseen. (Oskamp 1991, 8–10; Rohall, Milkie & Lucas 2011, 249)

Tutkimuksien mukaan mitatuilla asenteilla ja käyttäytymisellä ei ole havaittu olevan kovin vahvaa yhteyttä toisiinsa (Rohall, Milkie & Lucas 2011, 247). Tämä tarkoittaa sitä, että usein ihmiset ajattelevat tai käyttäytyvät eri tavalla kuin tuntevat. Esimerkiksi ihminen voi pitää homoseksuaalisuutta hyväksyttävänä, mutta tuntee silti olonsa kiusalliseksi homoseksuaalien seurassa. Tällöin ulottuvuuksien välillä on ristiriitoja eikä teoria ole silloin välttämättä pätevä. Mielipide ei anna totuutta koko asenteesta. Moniulotteisen teorian ristiriitojen pohjalta on syntynyt toinen asenteiden rakennetta käsittelevä teoria, jota kutsutaan *yksiulotteiseksi asennemalliksi*. Sen mukaan asenteen katsotaan muodostuvan vain yhdestä ulottuvuudesta, joka on

affektiivinen ulottuvuus. Affektiivisen ulottuvuuden kautta tapahtuu positiivisten tai negatiivisten tunteiden liittäminen asenteen kohteeseen. (Fishbein & Ajzen 1975, 11–16; Oskamp 1991, 8–11; Rohall, Milkie & Lucas 2011, 249.)

Yksiulotteinen malli sisältää kaikki moniulotteisen teorian ulottuvuudet, mutta kognitiivinen ja konatiivinen ulottuvuus ovat kuitenkin asenteesta erillään eikä niillä välttämättä ole täysin kausaalista yhteyttä toisiinsa. Ne eivät siis sisälly itse asenteeseen, vaan ovat joko sitä ennen tapahtuvia muuttujia eli uskomuksia, sen seurauksia eli aikomuksia tai käyttäytymistä. Tässä teorialmallissa oletetaan, että uskomuksia seuraa tietty asenne, jota puolestaan seuraa aikomus tiettyyn käyttäytymiseen ja lopulta itse käyttäytyminen. (Oskamp 1991, 10–11.)

Asenteiden taustalla vaikuttavat yksilön *arvot*. Asenteet kuvastavat mielipiteitä tietystä asiasta, mutta arvoilla nähdään olevan laajempi merkitys. Arvot antavat käyttäytymiselle suunnan ja pitävät sisällään useita eri asenteilla mitattavia kohteita. Esimerkiksi jos yksilön arvoihin kuuluvat yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, tämä sama arvo ohjaa henkilön asenteita muun muassa vähemmistöjä kohtaan. Arvot vaikuttavat yksilön asenteiden ja käyttäytymisen lisäksi tämän tiedonhankintaan. (Antonides & Van Raaij 1998.)

Kuusinen (1992, 150–165) näkee, että asenteet ovat arvojen lisäksi myös normien ulkoinen tilannesidonnainen ilmenemismuoto. Erityisesti myönteisissä asenteissa korostuvat arvojen ja normien merkitys, jolloin asenne ilmenee arvostavana suhtautumisena. Arvot ja normit kuvaavat ihmisen oikeudenmukaisuuden tajuntaa. Arvot ovat tunnepohjaisesti rakentuneita kun taas normit seurausta yhteiskunnallisesta faktatiedosta.

Stereotypiat nähdään puolestaan osana asenteita. Niillä tarkoitetaan ominaisuuksia, jotka liitetään johonkin tiettyyn ryhmään. Ne ovat siis yleistyksiä, joiden muodostumista selittää useimmissa tapauksissa ihmisten tarve yksinkertaistaa asioita. (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, 121–126.) Stereotyyppien ääripäänä voidaan pitää *ennakkoluuloja*. Toisen maailmansodan jälkeen sosiaalipsykologiassa kehittyi kaksi erilaista teoriaa ennakkoluuloista. Toisen teorian mukaan suvaitsevaiset (ks. 3.1.) ja ennakkoluuloiset ihmiset yksinkertaisesti ajattelevat eri tavalla. Kun taas toisen teorian mukaan ihmisellä on luontainen taipumus tehdä yleistyksiä sekä luokitella ihmisiä ja käsitteitä, joiden avulla ihminen näkee maailman yksinkertaistetussa muodossa. (Hamilton 1981; Liebkind 1988, 18–18.)

Kielteinen asennoituminen voi johtaa *stigmatisoimiseen*. Goffmanin (1963) määritelmän mukaan stigmalla tarkoitetaan häpeällistä ja epäkelvollaista merkkiä tai leimaa, joka erottaa yksilön muusta väestöstä. Hänen mukaansa seksuaalivähemmistöjen stigmaa ylläpitävät seksuaalivähemmistöihin kuulumattomien luomat stereotyyppit, jotka siirtyvät aikakaudelta toiselle. Hän kuvailee myös stigmatisoimista tilannesidonnaiseksi, jonka taso riippuu muun muassa yhteisöstä ja kulttuurista. Goffmann havaitsi tutkimuksissaan, että stigmatisoituun ryhmään kuulumattomat henkilöt eivät usein tiedä, kuinka stigmatisoituun henkilöön tulisi reagoida: olla tiedostomatta vai olla välittämättä stigmatisoidusta piirteestä. Inzlichtin ja Goodin (2004) tutkimuksien mukaan toimintaympäristö, jossa henkilön ominaisuuksia stigmatisoidaan, vaikuttaa negatiivisesti henkilön muodostamaan omakuvaan ja itsevarmuuteen. Tämän seurauksena hänen suoritustensa taso laskee, jolloin stigmatisoinnilla on epäsuora negatiivinen vaikutus myös muuhun toimintaympäristöön.

2.2. Asenteiden mittaaminen

Erwinin (2001, 12–13) näkemyksen mukaan asenteet ovat pohjimmiltaan kuvitteellisia rakenteita, minkä takia niitä ei pystytä koskaan täysin mittaamaan. Tästä huolimatta asenteiden mittaamiseen on kehitetty lukuisia eri menetelmiä, mittareita ja asteikkoja. Asenteiden mittaauksessa korostuvat kaksi päätermiä: suunta ja vahvuus. Tällä tarkoitetaan, että onko asenne suunnaltaan positiivinen vai negatiivinen ja kuinka vahva asenne on. (Rohall, Milkie & Lucas 2011, 249.)

Herek (1988) kehitti The Attitudes Toward Lesbians and Gay Men-asteikon (ATLG) mittaamaan heteroseksuaalien asenteita homomiehiä ja lesboja kohtaan. Alkuperäinen mittari sisälsi 20 väittämää, joista puolet koski homomiehiä ja puolet lesboja. Mittarista on kuitenkin tehty erilaisia versioita ja sitä on käytetty lukuisissa tutkimuksissa. Myös tämän tutkimuksen kyselyn rakentamiseen on käytetty apuna Herekin mittaria.

Morrison ja Morrison (2002) väittävät, että perinteinen tapa tiedustella henkilöiden asennoitumista homoseksuaalisuutta kohtaan ei tarjoa realistista kuvaa, koska ihmiset voivat salata heidän todellisen homokielteisyytensä tason antaakseen itsestään positiivisemmän kuvan. Morrison ja Morrison uskovat, että homokielteisyys on kokenut muutoksen eikä se perustu enää pelkästään uskonnollisiin tai moraalisiin syihin. Modernin homokielteisyyden muoto on muun muassa mielipide, että homoseksuaalit esittävät tarpeettomia vaatimuksia nykytilanteen muuttamiseksi. Tämän kaltaisten mielipiteiden mukaan homoseksuaalien syrjintä on mennei-

syyttä, mutta homoseksuaalit vaativat suosimista sekä liioittelevat ongelmiaan, minkä seurauksena he eivät kykene sulautumaan valtavirtaan. Homokielteisyys nähdäänkin nykyisin aikaisempaa hienovaraisempana ja epäsuorempana.

Useiden aikaisempien tutkimuksien valossa selkeän kuvan saamiseksi asenteiden moniulotteisuudesta homoseksuaalisuutta kohtaan on olennaista ryhmitellä asenteiden kohde tarkemmaksi. Yksi tapa on erotella homoseksuaalisuutta käsittelevät teemat. Kite ja Whitley (1996) esimerkiksi tekivät teoreettisen eron asenteista homoseksuaalien oikeuksia, homoseksuaaleja henkilöitä ja homoseksuaalista käyttäytymistä kohtaan. Davies (2004) puolestaan huomasi asenteiden homoseksuaalisuutta kohtaan jakautuvan kahteen luokkaan: homoseksuaalien oikeuksiin ja tunnepohjaiseen reaktioon homoseksuaaleja kohtaan. Useissa tutkimuksissa toistuvat asenteiden luokittelut, jotka jaetaan moniulotteisen teoriamallin mukaan kognitiiviseen, affektiiviseen sekä konatiiviseen näkökulmaan, joihin myös Kiten ja Whitleyn (1996) asenteiden jaottelu sopii.

Adolfson, Iedema ja Keuzenkamp (2010) toteuttivat Hollannissa tutkimuksen armeijan henkilöstölle, minkä tarkoituksena oli selittää asenteita homoseksuaalisuutta kohtaan viiden näkökulman kautta:

1. Affektiivinen reaktio homoseksuaalisuutta kohtaan
2. Yhtäläiset oikeudet homoseksuaaleille
3. Homoseksuaalisuuden julkinen näkyvyys
4. Moderni homokielteisyys
5. Affektiivinen reaktio homoseksuaaliin ystävään/tuttuun

Suurimman osan (90 %) mukaan homoseksuaalien tulisi saada elää kuten heteroseksuaalien, yli puolet (61 %) vastaajista toivoi yhtäläisiä avioliitto-oikeuksia homoseksuaaleille ja heteroseksuaaleille, mutta vain noin neljäsosan (24 %) mielestä kahden miehen julkinen suutelu julkisesti oli hyväksyttävää. Adolfsonin, Iedeman ja Keuzenkampin (2010) mukaan asenteita homoseksuaalisuutta kohtaan tulisikin tutkia vähintään kolmen näkökulman kautta: homoseksuaalisuuden näkyvyyden, modernin homokielteisyyden sekä homoseksuaalisuuden yleisen hyväksyttävyyden.

2.3. Asenteiden syntyminen

Aikaisemmin esitelty Allportin (ks. Erwin 2001, 12) määritelmä asenteista on: ”*Opittu taipumus ajatella, tuntea ja käyttäytyä erityisellä tavalla tiettyä kohdetta kohtaan*”. Tämän määritelmän tarkemmassa tarkastelussa korostuu sana opittu. Opitulla tarkoitetaan, että asenteet ovat sosiaalisesti rakentuneita eikä kellekään ole valmiita asenteita syntyessään, vaan niihin kasvetaan tai ne ovat seurausta kokemuksista, joiden myötä ne omaksutaan omiksi. (Erwin 2001, 12; Lampinen 1969, 7.)

Useimmat tutkijat ovat samaa mieltä siitä, että asenteet perustuvat tietoon, mutta mistä tieto tulee? Sosiaalisesti rakentuneella tarkoitetaan, että yksilön asenteet nojaavat heidän sosiaaliin primääri-vaikuttajiin kuten perheeseen, ystäviin, kouluun ja ammattiin. Asenteet ovat kuitenkin jatkuvassa prosessissa ja uusien kokemusten tuoman informaation myötä asenteet muuttuvat. Henkilöt, jotka eivät altistu uusille kokemuksille, perustavat asenteensa primääri-vaikuttajien tuomaan informaatioon. (Rogers 2003, 177.)

Sosiodemografiset tekijät

Uskonto nähdään usein homokielteisyyteen vaikuttavana tekijänä. Bierlyn (1985) mukaan kristityillä on enemmän ennakkoluuloja homoseksuaaleja kohtaan kuin katolilaisilla tai niillä, jotka eivät edusta mitään uskontoa. Muslimit ja protestantit ovat kuitenkin Adamczyk ja Pittin (2009) mukaan eri uskontoryhmistä homokielteisimpiä.

Adamczyk ja Pitt (2009) ovat pohtineet tutkimuksessaan uskonnon lisäksi kulttuurin vaikutusta asenteisiin homoseksuaalisuudesta. Heidän mukaansa yleinen mielipide on suuri vaikuttaja kehitettäessä lakeja ja linjauksia. Seksuuälivähemmistöihin asennoituminen vaihtelee maailmalla paljon. Esimerkiksi useissa Afrikan maissa homoseksuaalisuudesta voidaan rangaista jopa kuolemantuomiolla, kun taas monissa länsimaisissa valtioissa homoseksuaalien oikeudet eivät eroa heteroseksuaalien laillisista oikeuksista. Kulttuurien suuria asenne-eroja homoseksuaalisuutta kohtaan on selitetty uskonnon lisäksi myös vallitsevalla taloustilanteella ja poliittisella vakaudella, joiden vaikutuksen asenteisiin huomasivat Inglehart ja Baker (2000). Heidän tutkimuksien mukaan taloudellisesti ja poliittisesti vakaa kulttuuri on suvaitsevampi ja kannustaa vapaaseen itsensä ilmaisuun.

Estradan ja Weissin (1999) tutkimus Yhdysvaltojen merijalkaväen asenteista homoseksuaaleja kohtaan osoitti, että negatiivisesti homoseksuaaleihin asennoituneet henkilöt ovat usein positiivisesti asennoituneita konservatiivisempia ja uskonnollisempia eivätkä ole olleet tekemisissä homoseksuaalien kanssa. Estradan ja Weissin tutkimuksen mukaan valtaosa (69.2 %) oli sitä mieltä, että homoseksuaalien palveleminen asevoimissa on hyväksyttävää, mikäli he eivät tuo seksuaalista suuntautumistaan esille. Lähes kaikki (90.3 %) puolestaan kokivat kiusalliseksi asua samassa huoneessa homoseksuaalin kanssa ja enemmistön (63.9 %) mielestä miespuoliset homoseksuaalit olivat vastenmielisiä. Estradan ja Weissin tutkimuksen aikaan Yhdysvaltojen asevoimissa oli voimassa vielä DADT-käytäntö, joka kielsi avoimesti homoseksuaalin palveluksessa olemisen asevoimissa. Myös koulutuksen tasolla on tutkimuksissa havaittu olevan selkeä rooli asenteissa: mitä matalampi henkilön koulutustaso on, sitä negatiivisempi on tämän asenne homoseksuaaleja kohtaan (Price & Hsu 1992).

Lipsin (2005, 162–165) mukaan sukupuolten välisiä eroja käyttäytymistieteissä on löytynyt hyvin vähän. Esimerkiksi stereotypiat, joiden mukaan naiset ovat miehiä empaattisempia ja miehet naisia aggressiivisempia eivät useimmissa tutkimuksissa saa tukea. Suurimmat erot naisten ja miesten välillä ilmenevät tutkimustilanteissa, joissa koehenkilöt tiedostavat, että heitä tarkkaillaan. Sukupuoliroolien näkökulmasta eroavaisuudet naisten ja miesten välillä johtuvat yhteiskunnassa vallitsevista sosiaalisista normeista, jotka kertovat kuinka sukupuolen edustajan tulisi käyttäytyä ja ajatella. Odotettujen roolien mukaan elämisen seurauksena naisille ja miehille voi kuitenkin kehittyä toisistaan eroavat asenteet ja taidot. (Lips 2005, 162–171.)

Vallitsevat sukupuoliroolit sanelevat myös sukupuolelta odotetut piirteet, minkä vuoksi Herekin (1988) mukaan miehekäs nainen ja naisellinen mies yhdistetään homoseksuaalisuuteen. Miehen feminiinisyys ja homoseksuaalisuus assosioi kuitenkin useimmille voimakkaammin. Miehet näkevät tutkimuksien mukaan sukupuoliroolit naisia tiukemmin, mikä osaksi selittää miesten kielteisempää suhtautumista seksuaalivähemmistöihin. Heteronormatiivisessa yhteiskunnassa sukupuolirooleihin kuuluu, että henkilöt kokevat seksuaalista kiinnostusta vain vastakkaisista sukupuolista kohtaan. Silloin homoseksuaalisuus rikkoo sukupuolirooleja, minkä miehet kokevat naisia radikaalimmin. (Kite & Whitley, 1996.)

Useiden tutkimuksien mukaan naisilla on miehiä positiivisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan (Kite & Whitley 1996; Pratte 1993; Price 1982). Kite ja Whitley (1996) tarkastelivat naisten ja miesten asenteita yleisesti homoseksuaaleja, homoseksuaalista käyttäytymistä ja

homoseksuaalien oikeuksia kohtaan. Tutkimuksen mukaan naisilla on miehiä myönteisempi asenne homoseksuaaleja sekä homoseksuaalista käyttäytymistä kohtaan. Ainoastaan homoseksuaalien oikeudet naiset ja miehet näkivät samalla tavalla. LaMar ja Kite (1997) puolestaan tutkivat naisten ja miesten homoseksuaaleja koskevien asenteiden välisiä eroja neljässä komponentissa, jotka olivat suvaitsevaisuus, moraalit, kontaktit ja stereotyyppit. Tulosten mukaan naisilla oli kaikissa komponenteissa stereotyyppioita lukuun ottamatta miehiä myönteisemmät asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan. LaMarin ja Kiten tutkimuksen mukaan lesboihin suhtaudutaan miespuolisia homoja myönteisemmin, mikä mukaillee useiden muiden tutkimusten tuloksia (Estrada & Weiss 1999; Herek 1988).

Myös iällä ja siviilisäädillä on havaittu olevan merkitystä asenteisiin. Tutkimusten mukaan naimisissa olevat vanhemmat henkilöt näyttävät nuorempia naimattomia henkilöitä konservatiivisempina (Rohall, Milkie & Lucas 2011, 263).

Lehtosen (2006) tekemän selvityksen mukaan suomalaisista seksuaalivähemmistöihin kuuluvista henkilöistä elinympäristönsä ahdistavaksi kokevat useammin ne, jotka ovat kotoisin Itä- ja Pohjois-Suomesta. Etelä- ja Länsi-Suomen vähäisempää ahdistavuutta selittää siellä sijaitsevien suurien paikkakuntien laajempi määrä. Suurissa kaupungeissa ilmapiiri seksuaalivähemmistöjä kohtaan on myönteisempi, minkä vuoksi seksuaalinen suuntautuminen myös salataan pieniä paikkakuntia harvemmin.

Myöhemmin esiteltävän kontaktihypoteesin mukaan kontaktit vähemmistöryhmiin kuuluvien kanssa vähentävät ennakkoluuloja heitä kohtaan. Kontaktien määrä vaihtelee usein henkilön asuinpaikan mukaan. Tutkimusten mukaan Suomessa pääkaupunkiseudulla on suurempi mahdollisuus kontaktien syntymiselle erilaisten vähemmistöjen kanssa, mikä voi myös osaksi selittää mahdollista pääkaupunkiseudun myönteisempää asennetta vähemmistöjä kohtaan. (Jaakkola 1995, 27–32.)

Organisatoriset tekijät

Yhteiskunnan toiminta on nykyään hyvin ryhmäkeskeistä, mikä näkyy siten, että yksilö voi olla useiden eri ryhmien, kuten perheen, organisaation, työyhteisön tai kaveriporukan jäsen. Ryhmätoiminnalla rakennetaan yhteisöllisyyttä, mutta sen rakentamista poissulkemisen keinoin tulisi välttää. Sosiaalisilla tekijöillä on suuri vaikutus yksilön käyttäytymiselle, sillä

ryhmätoiminnalla on taipumus muokata sen jäsenten arvot ja asenteet muistuttamaan ryhmässä vallitsevaa arvomaailmaa. (Antonides & Van Raaij 1998.)

Puolustusvoimien vahva organisaatiokulttuuri ei luo asenteita, mutta sillä on mahdollisuus kuitenkin vaikuttaa niihin vahvistamalla tai heikentämällä jo olemassa olevia asenteita. Arvojen ja asenteiden siirtäminen jäsenille on kuitenkin tyypillistä jokaisessa organisaatiossa (Aalto 2008, 77). Lindqvist (2016, 57) näkee, että mikäli Puolustusvoimissa heteroseksuaaliselle maskuliinisuudelle annetaan valta-asema, se voi legitimoida homovastaisia asenteita. Kielteiset asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan voivat olla tiiviissä työyhteisössä tapa toteuttaa sosiaalisesti hyväksytyyn maskuliinisuuden vaatimuksia, vaikka todellisuudessa seksuaalivähemmistöihin suhtauduttaisiin myönteisesti.

Estradan ja Weissin (1999) tutkimuksen mukaan yhteiskunnassa vallitsevat asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan voidaan yleistää koskemaan myös asevoimien henkilöstöä, sillä asevoimien henkilöstön havaittiin heijastelevan laajemman väestön asenteita. Asennetutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että asenteet asevoimissa palvelevia seksuaalivähemmistöjä kohtaan ovat keskimäärin kielteisempiä kuin asenteet yleisesti seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Kielteisten asenteiden nähdään osaksi johtuvan asevoimien toimintaympäristön kiinteästä luonteesta, jossa oma yksityisyyden varjelu on haastavaa. Varusmiehet jakavat majoituksen ja peseytymistilat muiden palvelustoverien kanssa koko palveluksen ajan. Henkilöstön työajat ovat puolestaan epäsäännöllisiä ja ajoittain henkilöstö majoittuu muun henkilöstön ja varusmiesten kanssa pitkiä aikoja samoissa tiloissa esimerkiksi sotaharjoituksissa. (Estrada & Weiss 1999.)

Varusmiesten jatkuvan vaihtuvuuden vuoksi Puolustusvoimat heijastaa yhteiskunnassa vallitsevia arvoja ja normeja. Varusmiesten mahdolliset homovastaiset asenteet muodostuvat harvoin vasta varusmiespalveluksen aikana, sillä heidät on oletettavasti sosiaalistettu tiettyyn ajattelumalliin jo aikaisemmassa elämässään. Myös yhteiskunnan rakenteellisilla tekijöillä on merkittävä rooli siihen, minkälaiset arvot varusmiehellä on mennessään asepalvelukseen. (Lindqvist 2016, 57.)

Maskuliinisuus on kautta aikojen yhdistetty tiiviisti asevoimiin ja soturi nähdäänkin yhä maskuliinisuuden symbolina (Kimmel & Aronson 2004, 546). Armeijaa puolestaan pidetään miesten kouluna, jossa pojista tehdään miehiä (Lehtonen 2015). Joidenkin tutkimuksien mukaan ideaalisotilaana ensisijaisesti pidetään maskuliinista heteroseksuaalia miestä (Lindqvist

2016, 75; Ojajärvi 2015, 239). Lindqvistin (2016, 85) mukaan Puolustusvoimissa palvelevien naisten pienellä määrällä ja seksuaalivähemmistöjen toisarvoisella asemalla voidaan nähdä olevan yhteys. Seksuaalivähemmistöjen oletettu alempiarvoisuus voi muuttua vasta, kun naiseutta ja feminiinisyyttä arvostetaan maskuliinisuuden ja miehuuden tavoin.

Sotilasorganisaationa Puolustusvoimat antaa helposti itsestään kuvan homogeenisenä organisaationa, jossa organisaation hierarkkisuus ja autoritäärinen luonne voivat estää tai vaikeuttaa sen jäsenten omien, valtaväestöstä poikkeavien, näkemysten ja mielipiteiden esille tuomisen (Puukka 2005, 57–59). Yhteiskunnan muutos on kuitenkin vaikuttanut Puolustusvoimiinkin siten, että suhtautuminen organisaation sisällä toisiin henkilöihin on aikaisempaa tasavertaisempaa, sotilasarvosta huolimatta. (Hokkanen 2011, 75.) Puolustusvoimien hitaaseen organisaatiokulttuurin muutokseen vaikuttaa myös se, että ylimpiin tehtäviin edetään kokemuksen ja virkaiän kautta (Hokkanen 2011, 111).

Puolustushaaroista Maavoimat on organisaationa isoin, joten sen uudistumisnopeus on hitain, jolloin kulttuuriset muutokset vaativat enemmän aikaa (Hokkanen 2011, 104). Maavoimat nähdään toimintatavoiltaan kaavamaisena ja jäykkänä, missä yksilöllisyys tulisi huomioida paremmin (Hokkanen 2011, 114). Puolustushaarojen arvokulttuurien vertailuissa Ilmavoimia pidetään usein kehittymiseen kannustavana avoimena organisaationa, jossa henkilöt nähdään yksilöinä (Hokkanen 2011, 109). Merivoimien organisaatio on Maavoimia pienempi ja omaa selkeämmän yhteisen tehtävän, minkä tulisi näkyä vahvana kulttuurina ja yhteisöllisyytenä. Hokkanen (2011, 114) havaitsi kuitenkin diplomityössään, että Merivoimien yksilöt eivät koe, että heitä arvostettaisiin yksilöinä eivätkä nähneet, että yhteisöllisyys ja yhdenvertaisuus olisivat toteutuneet odotetulla tavalla.

Puolustushaaroissa sotilasarvo nähdään erilaisissa rooleissa. Esimerkiksi esimieskeskeisessä Merivoimissa hyväksyttävä totuus määräytyy suhteessa sotilasarvoon (Hokkanen 2011, 114). Sotilasarvo on pitkälti työkokemuksesta riippuvainen. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että juuri asevoimiin tulleella henkilöllä on myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan kuin siellä pidempään palvelleella (Coronges, Miller, Tamayo & Ender 2013).

Yksilölliset tekijät

Allportin (1954) kontaktiteorian mukaan ennakkoluuloinen suhtautuminen vieraaseen ja tuntemattomaan on luonnollista. Teorian, tai paremminkin hypoteesin mukaan ennakkoluulot kuitenkin vähenevät ja suvaitsevaisuus kasvaa, mikäli kohtaamiset vähemmistöjen ja enemmistöjen välillä lisääntyvät. Yksi merkittävimmistä ennakkoluuloisuuden syistä on tiedon puuttuminen ennakkoluulojen kohteesta, mitä voidaan parantaa lisäämällä kontakteja eri ryhmien välillä.

Kontaktien lisääminen ei pelkästään riitä vähentämään ennakkoluuloja, vaan niiden tulee olla myös onnistuneita. Onnistumisen edellytyksiä ovat sosiaalinen ja institutionaalinen tuki, osallistujien tasa-arvoinen asema ja heidän halunsa solmia kontakteja. (Liebkind, Haaramo, Jansinkaja & Lahti 2001, 56–63.) Kontaktihypoteesia tukevat useat tutkimukset, joiden mukaan kokemukset ja sosiaalinen kanssakäyminen seksuaalivähemmistöihin kuuluvien kanssa ovat yhteydessä myönteisempään asennoitumiseen seksuaalivähemmistöjä kohtaan (Herek & Capitanio 1996). Herekin ja Capitanion (1996) tutkimuksissa kävi ilmi, että mitä enemmän ja lähempiä suhteet seksuaalivähemmistöihin ovat, sitä myönteisemmin heteroseksuaalit suhtautuvat seksuaalivähemmistöihin.

Asenteita laajempina kokonaisuuksina nähtävät arvot ovat tiedostettua tai tiedostamatonta seurausta yksilöön vaikuttaneista tekijöistä kuten sosiaalisista kontakteista. Puolustusvoimissa nähdään, että upseerin arvopohja on kaikilla samankaltainen riippumatta tämän taustasta. Luonnollista on, että upseerikoulutukseen valikoituu henkilöitä, joilla on samansuuntaiset arvot ja asenteet. Se ei kuitenkaan tarkoita, että omien ja organisaation arvostiridoilta täysin välttyttäisiin. (Aalto 2008, 71–81.) Upseerin perusarvoja ovat kunnia, velvollisuus ja isänmaa. Perusarvojen lisäksi keskeisiä arvoja ovat muun muassa oikeudenmukaisuus ja epäitsekkyys (Kadettikunta ry 2004, 7). Oikeudenmukaisuudella tarkoitetaan Pääesikunnan (2017) mukaan asevelvollisten sekä Puolustusvoimien palkatun henkilöstön tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua ilman syrjintää, häirintää tai kiusaamista.

Kadettikunnan tekemien arvotutkimuksien lähtökohtana on ollut upseeriuden arvokenttä (Kuva 2). Arvokenttä nähdään kokonaisuutena, jonka mukaan yksilöllinen upseeri pyrkii toimimaan arvojensa mukaisessa yhteisössä. Yksilön sisäistäessä yhteisön arvot ja päämäärät hän pyrkii toteuttamaan niitä toiminnassaan omasta halustaan eikä ohjeiden ja määräyksien seurauksena. (Sinkko 2012, 107.)



Kuva 2. Upseeriuden arvokenttä arvotutkimuksissa (Sinkko 2012, 107).

2.4. Asenteiden näkyminen

Erwinin (2001, 11 & 14) mukaan kaikilla ihmisillä on useita asenteita, jotka ovat tavallisesti enemmän joko myönteisiä tai kielteisiä ja kohdistuvat itselle merkityksellisiin kohteisiin. Täysin neutraalia asennetta ei välttämättä ole olemassakaan, vaan se voidaan määritellä pelkäksi tiedon havainnoksi, joka ei aiheuta reagointia. Kaikki tutkijat eivät tue kuitenkaan tätä väittämää, vaan esimerkiksi välinpitämättömyys nähdään joissain tapauksissa neutraalina asenteena (Rohall, Milkie & Lucas 2011, 249). Myös sekä myönteisen että kielteisen asenteen omaaminen yhtä aikaa tiettyä henkilöä kohtaan on mahdollista (Rohall, Milkie & Lucas 2011, 249). Asenteessa on kyse ihmisen sisäisestä reagoinnista tilanteeseen tai ärsykkeeseen, mitä ei kuitenkaan aina ole välittömästi havaittavissa. Havaittu tilanne voi alkaa vasta myöhemmin näkyä yksilön toimiessa, tuntiessa, ajatellessa tai havainnoidessa. (Hirsijärvi 1982, 18–20; Lampinen 1969, 7.)

Vaikka käyttäytyminen ei aina suoraan kuvaa asenteita, on käyttäytymisen seuraaminen yksi helpoimmista tavoista havaita ihmisten asenteita (Erwin 2001, 12). Varusmiespalveluksessa toimintaympäristö on varusmiehille vieras, joten varusmies etsii muilta ympärillä olevilta henkilöiltä havaintoja siitä, minkälaista asennetta ja käytöstä häneltä odotetaan (Ojajärvi 2015, 52). Kielteinen asenne joitain henkilöitä kohtaan voi näkyä muun muassa ulkoryhmien muodostumisena. Asenteen kohteena olevat henkilöt suljetaan pois pääjoukosta, sillä heidän ei nähdä kuuluvan ”me”-joukkoon eli sisäryhmään. Asevoimissa ryhmäkiinteyden ja yhteenkuuluvuus näyttelevät merkittävää roolia, minkä uhkaksi ulkoryhmät usein koetaan. (Kimmel &

Aronson 2004, 546–548.) Ei-heteroseksuaalinen suuntautuminen voi olla yksi syy ulkoryhmien muodostumiseen. Miesvaltaisissa yhteisöissä heteronormatiivisuutta rikkova henkilö saatetaan nähdä uhkana miesten väliselle tiiviille yhteisöllisyydelle. (Ojajärvi 2015, 125.)

Upseerius on viimeisten vuosikymmenien aikana kokenut mittavaa ammattimaistumista, joka voidaan nähdä myös joko uhkana tai mahdollisuutena upseerien yhteenkuuluvuudelle ja arvopohjalle (Limnell 2008, 47; King 2013, 338). King (2013, 338 & 342) kokee, että ammattimaisuudessa on kyse ammattitaidon ja vastuun yhdistämisen lisäksi moraalisesta velvoitteesta. Ammattimaisuus edellyttää upseerilta ammatillisen osaamisen lisäksi kykyä toimia tehtävässä asianmukaisesti ja taitoa käyttäytyä aseman sekä työyhteisön edellyttämällä tavalla. Ammattimaistumisen seurauksena toimintaa ohjaa aikaisempaa enemmän professionaalisuus kuin arvot ja asenteet. Henkilökohtaisten asenteiden nähdään jäävän ammattimaistumisen varjoon.

Ammattimaistumisesta viestii se, että upseerius nähdään entistä useammin vain määräaikaishenä välivaiheena eikä elinikäisenä sitoutumisena. Tämä johtaa siihen, että koulutuksen myötä tapahtuva upseeriksi kasvaminen muuttuu. Asennekasvatus ja tietoinen sitouttaminen suomalaisen upseerikuntaan ei ole kaikkien kohdalla yhtä vahvaa kuin aikaisemmin. Jyrkät asenneerot upseerien välillä voivat aiheuttaa vastakkainasettelua upseeriston sisällä, mutta arvopohjan tulisi olla niin vahva, että se kestää moniarvoisuutta ja -äänisyyttä. Yhteisesti jaetut arvot tulevat tulevaisuudessa ohjaamaan sitä, mihin suuntaan suomalainen upseerius muuttuu. (Limnell 2008, 46–48.)

Asevoimien kulttuuri koetaan usein homofobiseksi ja misogyniseksi. Tämä voi näkyä esimerkiksi puhemielessä. Epäkelpoa sotilasta nimitellään termein, jotka viittaavat homoseksuaaleihin tai naisiin. Yleisiä haukkumanimiä ovat muun muassa ”neiti” ja ”homo”. Nimet eivät itsessään ole loukkaavia, vaan yhteys missä niitä käytetään voi olla herjaava. (Kimmel & Aronson 2004, 546–548.) Myös Ojajärven (2015, 123) tutkimuksen mukaan ”homottelu” on vahvasti läsnä varusmiesten jokapäiväisessä toiminnassa. Lehtonen (2003, 143) näkee, että homo-sanaa käytetään arkikielessä usein, mutta sillä ei välttämättä tarkoiteta mitään seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää, vaan se voi olla myös kiro- tai voimasana, joka ei kuitenkaan automaattisesti kerro nimittelijän asenteista. Lehtonen (2003, 146–148) kuitenkin kokee, että homottelua voidaan käyttää myös rangaistuksena vääränlaisesta maskuliinisuudesta, jolloin se ylläpitää vallitsevia sukupuolirooleja. Suurin osa ihmisistä näkee homoksi nimittelyn kielteisenä.

2.5. Asenteisiin vaikuttaminen

Erwin (2001) näkee, että asenteet ovat pitkälti yksilöllisiä ja mikäli yksilön asennetta halutaan muuttaa, on se monien tekijöiden summa. Se, mistä lähteestä asia kuullaan, vaikuttaa sen hyväksymiseen. Mikäli myös lähteen muut mielipiteet mukailevat omia mielipiteitä tai motiivi asian esille tuomiselle ei ole omaa etua havitteleva, lähde mielletään positiivisemmaksi. Myös lähteen vetovoima, asiantuntevuus sekä luotettavuus vaikuttavat käsitykseen lähteestä. Vaikka asenteet ovat enimmäkseen aikaisessa vaiheessa opittuja ja hitaasti muuttuvia, niin ne muokkaantuvat silti jatkuvasti. Mikäli alkuperäinen asenne on hyvin äärimmäinen ja henkilökohtaisesti tärkeä, on sen muuttuminen epätodennäköisempää kuin vastaanottajan mielestä vähäisempien asenteiden muuttuminen.

Johtajien ja esimiesten vaikuttamismahdollisuuksia alaisiin on tutkittu monissa tutkimuksissa. Useimmissa tutkimuksissa on havaittu, että alaiset samastuvat johtajiinsa jopa siinä määrin, että heidän arvonsa ja asenteensa alkavat muistuttaa toisiaan. Johtajilla nähdäänkin olevan merkittävä rooli organisaation kulttuurin kehittämisessä. Yhdysvalloissa asevoimien epävirallisia ja virallisia sotilasjohtajia tarkasteltaessa on havaittu, että sosiaalisesti suosituilla ja pidentyillä epävirallisilla johtajilla on virallisia johtajia myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Virallisten johtajien valintaa tukee yhtenäinen arvo- ja asennemaailma asevoimien kanssa. (Coronges ym. 2013.)

Merkittävimpana asenteita muuttavana ja ennakkoluuloja vähentävänä tekijänä on pidetty kontaktiteorian mukaista vuorovaikuttamisen lisäämistä kielteisten asenteiden kohteena olevan ryhmän kanssa. Pysyvämpään yksilöiden asenteiden muuttumiseen vaaditaan kuitenkin yhteiskunnan ja organisaatiokulttuurin normien sekä käytäntöjen kehittymistä. Useiden tutkimuksien mukaan havaittujen asenteiden perusteella ei voida olettaa tapahtuvan tiettyä käytöstä, mutta esimerkiksi lailla pakotetun käyttäytymisen on huomattu muovaavan asenteita. (Rohall, Milkie & Lucas 2011, 251 & 260.)

Puolustusvoimat on normatiivinen organisaatio. Sen toimintaan kuuluu normiohjaus, jolla organisaation tekemiseen vaikutetaan. Normiohjaukseen kuuluu sääntöjen luominen ja henkilöstön arvojen muodostumisen kontrollointi. Normit ohjaavat, miten asioihin tulisi suhtautua. (Hokkanen 2011, 100.) Ojajärven (2015, 127–128) tutkimuksessa korostui normien vaikutus varusmiesten toimintaan. Varusmiesjohtajien sotilasasemaan liittyvä odotettu oikeanalainen käyttäytyminen ohjaa toimintaa, mutta henkilökohtainen asenne tuodaan epävirallisesti esille.

3. SEKSUAALIVÄHEMMISTÖJEN TAUSTA ASEVOIMISSA

Puolustusvoimissa toteutetaan vuosittain monia eri kyselyjä, joilla pyritään selvittämään varusmiesten ja henkilökunnan mahdollisia kokemuksia syrjinnästä esimerkiksi seksuaalisen suuntautumisen vuoksi. Puolustusvoimien mukaan seksuaalivähemmistöjen epäasiallista kohtelua tai syrjintää ei kuitenkaan ole tullut ilmi varusmiesten eikä henkilökunnan osalta (Yle Uutiset 2010). Joidenkin tutkimuksien mukaan se voi kuitenkin johtua pelkästään ilmoittamisen korkeasta kynnyksestä oletettujen homovastaisten asenteiden vuoksi (Lindqvist 2016, 88–89). Seksuaalisesta suuntautumisesta johtuvaa epätasa-arvoa on aikaisemmin tutkittu varusmiesten näkökulmasta, mutta varsinaisia seksuaalivähemmistöjä koskevia asenteita mittaavia tutkimuksia ei ole Puolustusvoimien kontekstissa aikaisemmin toteutettu (Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2012; Lindqvist 2016).

Leinonen ym. (2012) tutkivat työraportin ensimmäisessä osiossa varusnaisten ja -miesten kiusaamis- ja syrjintäkokemusten yleisyyttä ja laajuutta sekä sitä, millaisiin tekijöihin ja ryhmiin nämä kokemukset mahdollisesti keskittyvät. Tutkimuksessa selvitettiin myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvan nimittelyn yleisyyttä, jota sekä varusnaiset että -miehet katsoivat esiintyvän Puolustusvoimissa kantahenkilökunnan toimesta varsin vähän. Raportissa kartoitettiin seksuaalivähemmistöjen aseman kehittämistarpeita. Varusnaisista 46 prosenttia ja varusmiehistä 20 prosenttia olivat sitä mieltä, että hetero- ja homoseksuaalien välisessä tasa-arvossa Puolustusvoimissa on paljon tai jonkin verran kehitettävää. Eriarvoista kohtelua kohdanneista varusnaisista ja -miehistä suurin osa koki eriarvoisen kohtelun tulevan kantahenkilökuntaan kuuluvalta taholta. (Leinonen ym. 2012, 3, 20–21, 29, 39–41, 67–68.)

Lindqvist (2016) käsitteli tutkimuksessaan homo- ja bi-miesten kokemuksia varusmiespalveluksesta. Tutkimuksessa haastateltiin kuutta homomiestä ja yhtä bi-miestä heidän kokemuksistaan varusmiespalveluksesta. Haastateltavien odotukset seksuaalivähemmistöjen asemasta ja kohtelusta olivat ennen varusmiespalvelusta hyvin negatiivisia ja osa olikin pohtinut siviilipalveluksen suorittamista asepalveluksen sijaan. Haastateltavien mielestä Puolustusvoimissa käsitys homo- ja bi-miehistä oli suppea sekä perustui ennakkoluuloihin ja stereotypioihin. Heidän kokemuksiansa mukaan homoseksuaali sotilas miellettiin automaattisesti huonoksi sotilaaksi. Palvelustoverien lisäksi kantahenkilökunnan nähtiin omaavan negatiivisia asenteita homo- ja bi-miehiä kohtaan, mikä näkyi haastateltavien mukaan kouluttajien sanavalinnoissa, eleissä ja äänensävyissä. Lindqvist kokee, että kantahenkilökunnan asenteisuus välittyy myös varusmiehille. Puolustusvoimissa henkilöstön loukkaavia sanavalintoja on pyritty rajoitta-

maan määräyksillä, sillä loukkaavien ilmaisujen käyttäminen ei ole Puolustusvoimissa hyväksyttävää (Pääesikunta 2017).

Laajalti homoseksuaalisutta tutkineen Lehtosen (2002, 2004, 2015) mukaan osa ei-heteroseksuaalisista nuorista kieltäytyy armeijasta sen oletetun homokielteisen asenneilmapiirin takia. Alangon (2014) tekemässä tutkimuksessa puolestaan ilmeni, että suurin osa niistä seksuaalivähemmistöihin kuuluvista henkilöistä, jotka suorittavat asepalveluksen, salaavat tai valehtelevat suuntautumisestaan.

Ojajärven (2015) etnografisen tutkimuksen mukaan varusmiehet näkevät miehen ensisijaisesti sotilaskoulutuksen käyneenä heterona. Seksuaalivähemmistöt puolestaan näkyvät varusmiesten arjessa humoristisessa roolissa, minkä päätarkoituksena on heteronormatiivisuuden vahvistaminen. Armeijassa samankaltaisuutta korostetaan erilaisuuden kustannuksella. Esimerkiksi naismaiseksi mielletyt ominaisuudet voivat kyseenalaistaa varusmiehen roolin uskottavuuden. Varusmiehet yhdistävätkin feminiinisyyden usein homoseksuaalisuuteen.

Varusmiesten armeijakokemukset voivat heijastua myöhempään elämänasenteeseen (Ojajärvi 2015, 282). Esimerkiksi armeijassa opitut sukupuoliöen ja seksuaalisuuteen liittyvät käytännöt sekä asennoituminen voivat ilmetä myös tulevaisuudessa muissa toimintaympäristöissä homokielteisenä ilmapiirinä. Homoseksuaalit varusmiehet toivovatkin tutkimuksien mukaan Puolustusvoimilta suurempaa tukea homoseksuaaleiden palvelukseen astumiselle (Lindqvist 2016, 56–57). Tuen osoittamisena voitaisiin pitää esimerkiksi Puolustusvoimien osallistumista organisaationa Suomen suurimpaan ihmisoikeustapahtumaan Helsinki Pride -viikolle (Helsinki Pride 2016).

3.1. Käsitteitä

Vänskän (2006, 33) mukaan länsimaiselle kulttuurille ja ajattelulle on ominaista homo- ja heteroseksuaalisuuden määrittelykriisi. Usein törmätäänkin tutkimuksissa määrittelynpakoon, jonka seurauksena outoutetaan ilmiöt, joita ei osata määritellä. Tässä luvussa tarkemmin avattavan *queer-teorian* yhtenä tavoitteena on herättää kysymyksiä ja kiinnittää huomiota olettamuksiin ja kategoriointeihin. Queer-teoriassa kyseenalaistetaan vallitsevan aikakauden tarvetta yhteen ainoaan totuuteen ja siitä muodostuvaan normiin. ”Totuudesta” toisin tekeminen, kuten sukupuolirooleista poikkeaminen, nähdään *heteronormatiivisen* ajattelumallin hor-

juttamisena ja vastoin tekemisenä sille, minkä valtaväestö ymmärtää kulttuurisesti ja sosiaalisesti oikeaksi totuudeksi.

Vähemmistöihin kohdistuvia asenteita tarkastellessa toistuu myös tässä tutkimuksessa jatkuvasti termi *suvaitseminen*. Suvaitseminen on paikoittain ongelmallinen ilmiö ja sen laajuudesta johtuen ei siihen tässä tutkimuksessa kovinkaan syvällisesti paneuduta. Usein suvaitseminen yhdistetään sietämiseen¹, jolloin suvaitseminen asettaa sen kohteen toisarvoiseen asemaan. Tähän liittyy edellytys, että suvaitseminen ajattelee suvaittavan asian olevan jolloin tavalla väärin. Tutkimuksessa suvaitsevaisuutta lähestytään kuitenkin Jonesin (2010) näkökulmasta. Sen mukaan suvaitsevaisuus on asenne, joka mahdollistaa hyväksymisen, että ihmiset voivat elää omien uskomustensa ja arvojensa kanssa, vaikka ne olisivat ristiriidassa omien arvojen kanssa. Jones (2010) näkee onnistuneen suvaitsevaisuuden kaksisuuntaisena, jolloin kaikkien on kyettävä asettumaan suvaitsevaisuuden kohteeksi. Suvaitsevaisuuden vastakohta on suvaitsemattomuus. Tähän väliin jää kuitenkin useita vähemmän tutkittuja asenteita, kuten välinpitämättömyys.

Puolustusvoimat ja asevoimat yleensäkin nähdään usein heteronormatiivisena organisaationa (Heikkinen 2002). Puhuttaessa heteronormatiivisesta organisaatiosta tai yhteiskunnasta tarkoitetaan yhteisöä, joka marginalisoi ja jopa syrjii niitä, jotka eivät asetu siellä vallitsevaan kategorisoituun ja normalisoituun muottiin. Seksuaaliseen suuntautumiseen liitetyt normit ovat jatkuvasti muuttuvia, mutta yhä valtaväestö omaksuu yhteiskunnassa vallassa olevan tavan ilmentää seksuaalisuuttaan. Heteronormatiivisten normien vastustajana voidaan pitää queer-teoriaa (Kannisto 2015, 3–15). Queer-teorian mukaan myös Puolustusvoimien tulisi aktiivisesti pyrkiä haastamaan ja purkamaan heteronormatiivisia käytäntöjä ja homovastaisia asenteita sekä mahdollistamaan miehuuden ja maskuliinisuuden eri tyylit. Kyky kyseenalaistaa yhteisöllisiä asenteita, normeja sekä suhteita vaikuttaa kykyyn kuvitella mahdollisia tulevaisuuksia itselle, muille tai jopa organisaatiokulttuurille, joten queer-teoria voidaankin nähdä myös muutoksen apuvälineenä.

Queer-teoria on yksi tapa lähestyä asenteita ja seksuaalivähemmistöjä. Teorian taustalla on postmoderni ajattelutapa, joka pyrkii vastustamaan kaikkea, mikä määrittelee normaalin identiteetin samalla poissulkien epänormaalin (Kekki 1999, 204). Queer tarkoittaa kaikkea heteroseksuaalisuudesta poikkeavaa seksuaalisuutta ja sen ideologia on pyrkiä murtamaan kaikki

¹ Englannin kielen termi *tolerate* voi tarkoittaa suomen kielellä sietämistä, suvaitsemista tai kestämistä.

kaksijakoiset ja vastapari asetelmat. Näin ollen esimerkiksi homoseksuaalinen ja heteroseksuaalinen halutaan sulauttaa monimuotoiseksi seksuaalisuudeksi. (Hyypä 2003, 217.)

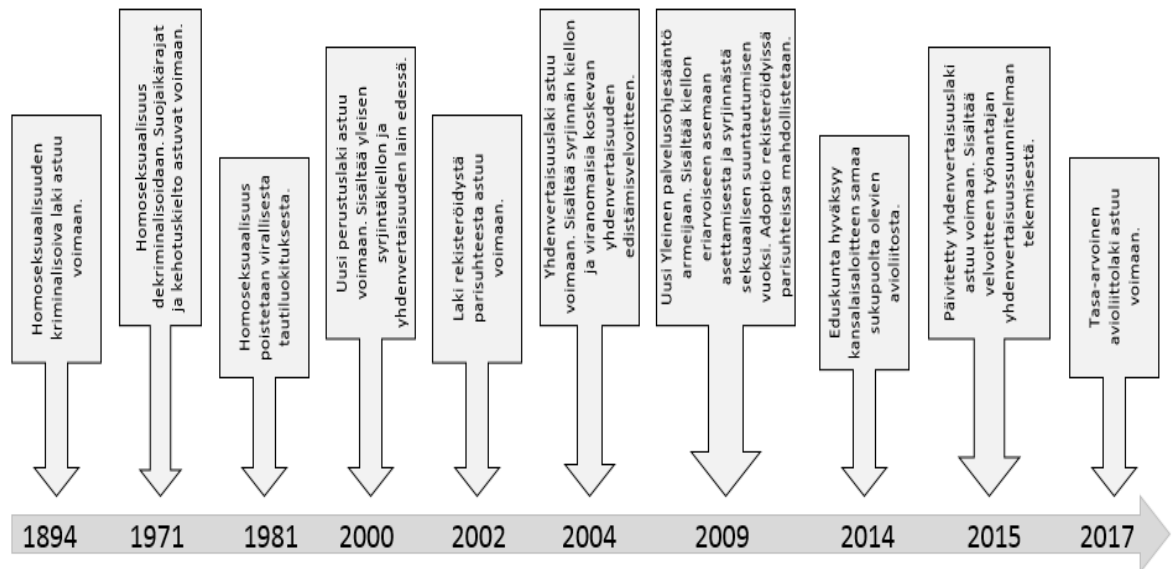
Käsite queer tulee englanninkielestä ja käännettynä suomeksi se tarkoittaa outoa, omituista, poikkeavaa tai ainokaista. Queer-tutkimuksen tutkimuskohteita ovat seksuaalisuuden eri muodot, erityisesti sen ei-normatiiviset muodot sekä erilaisten seksuaalisuutta määrittävien normien kuten heteronormatiivisuuden tunnistaminen ja dekonstruktio. Queer mielletään nykypäivänä teoriaksi, joka tutkii subjektiutta sen suhteessa ei-normatiivisiin seksuaalisiin identiteetteihin ja käytäntöihin.

Kriittisenä teoriana queer pyrkii kyseenalaistamaan heteroseksuaalisuuden luonnollisuuden, mutta kuitenkin hyväksymättä ajatusta yhdestä yhtenäisestä homoseksuaalisesta identiteetistä. Teoria tavoittelee näkyvyyttä yhteiskunnan keskiön laiduille sijoittuneille olemisen muodoille ja tavoille. Keskiössä olevan, normaaliksi mielletyn heterouden osoitetaan myös olevan diskursiivisesti rakentunut. Queer-teoria ei etsi sukupuolen ja seksuaalisuuden alkuperää, mikä sukupuoli on, vaan ennemminkin se pohtii, mitä sukupuoli tekee ja mitä sillä tehdään. (Vänskä 2006, 33.)

3.2. Seksuaalivähemmistöjen laillinen ja lääketieteellinen asema Suomessa

”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä” (Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ihmisoikeuksien julistus, 1. artikla).

Edellä mainittu YK:n ihmisoikeuksien julistus on yksi tunnetuimmista ihmisoikeusnormiston kohdista. Vaikka ihmisoikeudet ovat yleismaailmallisia, niin seksuaalivähemmistöjä koskeva lainsäädäntö vaihtelee eri maiden välillä voimakkaasti. Seksuaalivähemmistöjen laillisen ja lääketieteellisen aseman historiaa Suomessa on esitelty Kuvassa 3.



Kuva 3. Seksuaalivähemmistöjen laillisen ja lääketieteellisen aseman historia.

Homoseksuaalisuus dekriminoidettiin Suomessa vuonna 1971, mutta mielisairaudeksi se luokiteltiin aina vuoteen 1981 asti. Tämä jälkeen voimaan jäi kuitenkin vielä kehotuskielto, joka kielsi julkisen kehottamisen samaa sukupuolta olevien henkilöiden väliseen haureuden harjoittamiseen. Kielto purettiin vasta vuonna 1999. Vuonna 1995 astui voimaan laki, joka kieltää seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän työelämässä. Samaa sukupuolta oleville henkilöille annettiin mahdollisuus parisuhteen rekisteröinnille vuonna 2002. Uusimpana lakimuutoksena tuli maaliskuussa 2017 voimaan tasa-arvoinen avioliittolaki, jonka mukaan samaa sukupuolta olevat parit voivat jatkossa solmia avioliiton.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat voimakkaasti esillä suomalaisessa lainsäädännössä. Suomen perustuslaissa (731/1999) on useita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta merkittäviä säännöksiä, joista kuudes pykälä käsittelee ihmisten yhdenvertaisuutta lain edessä. Sen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus perustuslaissa ovat osa perusoikeuksia. Lain kuudes pykälä sisältää yhdenvertaisuuden lain edessä ja yleisen syrjintäkiellon. Perustuslain lisäksi tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun velvoittavia lainsäädäntöjä ovat kaksi yleislakia: laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki. Lisäksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitellään useissa erityislaeissa kuten rikoslaissa (626/1996), sosiaali- ja terveys-, työ- ja virkasuhde-, koulutus- sekä ulkomaalaislainsäädännössä.

Yhdenvertaisuuslaki astui voimaan vuonna 2004 ja uudistettiin 1.1.2015. Lailla toimeenpantiin kaksi direktiiviä: neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista sekä neuvoston direktiivi rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumaton yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen tai käskyn syrjiä useiden henkilöön² liittyvien ominaisuuksien perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014), asevelvollisuuslain (1438/2007) ja siviilipalveluslain (1446/2007) mukaan ketään ei saa syrjiä muun muassa seksuaalisen suuntautumien takia. Yhdenvertaisuuslaki myös velvoittaa Suomen valtion viranomaisia kuten Puolustusvoimien upseereja, edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista tehokkaasti, tarkoituksenmukaisesti ja oikeasuhtaisesti. Lisäksi yhdenvertaisuuslaki vaatii kaikilta viranomaisilta yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Lainsäädännöllinen tunnustus seksuaalivähemmistöjen oikeuksille ja olemassaololle valtaväestöön sulautumiseksi pyrkii edesauttamaan yhteisöllistä hyväksyttävyyttä. Hyväksyntää haettaessa seksuaalivähemmistöt joutuvat kuitenkin usein vakuuttelemaan kyvykkyyttään toimia perheessä tai yhteiskunnassa samantarvoisena kansalaisena. (Kannisto 2015, 8.) Lainsäädäntöjen perimmäinen tarkoitus on lähtökohtaisesti hyvä ja oleellinen, mutta niillä on myös sivutaivaikutus, joka voi ilmetä näkyvänä tai piilokategorisointina ja eriarvoistamisena. Laki erottelee usein ihmisiä sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen vuoksi, mikä jo itsessään antaa eriarvoisen aseman toimia samassa yhteiskunnassa. Yhdenvertaisuuslaki on välttämätön, mutta se voi myös korostaa entisestään vähemmistöjen asemaa erillisryhmänä muiden kansalaisten silmissä. Yksi asenteiden muuttamisen keino on Erwinin (2001, 116) mukaan pelolla viestiminen, jonkalaisena lailla hienovarainen uhkailukin voidaan nähdä. Laki ei kuitenkaan välttämättä muuta perimmäistä asennetta, vaan se voi myös piilottaa sen. Mikäli tarvitaan laki ohjaamaan käyttäytymistä, ei kaikkien asenne ole silloin normien mukainen.

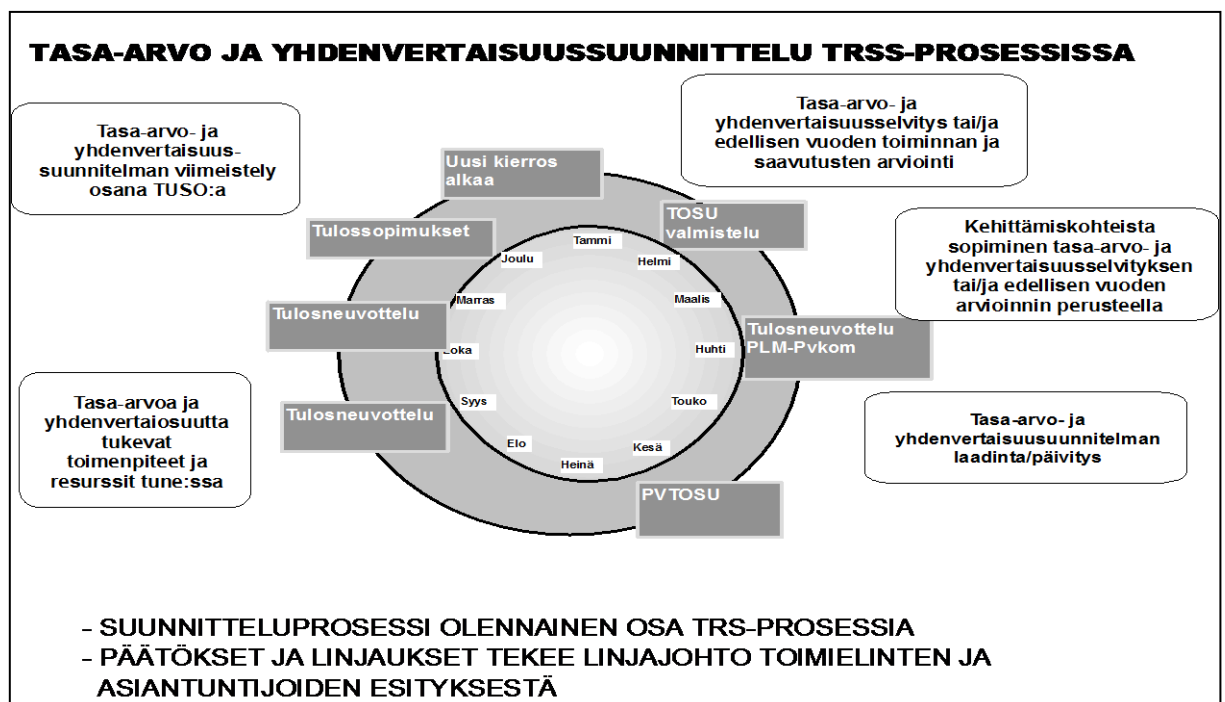
² Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

3.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu Puolustusvoimissa

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta velvoittaa työnantajat laatimaan miesten ja naisten asemaa koskevat tasa-arvosuunnitelmat. Myös yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisilla on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Edellä mainittujen lakien sanelemana myös Puolustusvoimissa on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

Puolustusvoimien laatima määräys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta päivitettiin keväällä 2017, jolloin se korvasi vuonna 2008 laaditun normin. Uudistettu normi lähestyy tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aikaisempaa enemmän Puolustusvoimien arvoperustan näkökulmasta. (Pääesikunta 2008 & 2017.)

Pääesikunnan ohjeistuksen mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat laaditaan tai päivitetään hallintoyksiköittäin joka vuosi osana normaalia toiminnan ja resurssien suunnitteluprosessia (TRSS-prosessi). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaprosessi osana vuosittaista TRSS-prosessia on esitelty Kuvassa 4.



Kuva 4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaprosessi osana Puolustusvoimien vuosittaista toiminnan ja resurssien suunnittelu- ja seurantaprosessia (TRSS) (Pääesikunta 2017).

Suunnitelmien laatimisvastuu on hallintoyksikön johdolla. Suunnitelma vaatii vallitsevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvittämistä. (Pääesikunta 2017.) Tilanteen selvittämisessä voidaan hyödyntää esimerkiksi työilmapiirikyselyjä, ja myös tämän tutkimuksen hyödyntäminen suunnitelmia laadittaessa on mahdollista.

Jokaisesta Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta on tultava ilmi vähintäänkin asetetut kehittymistavoitteet ja niiden saavuttamiseksi tehtävät konkreettiset toimenpiteet sekä niistä vastaavat toimijat. Suunnitelmasta tulee selvitä myös aikataulu toimenpiteille ja käytössä olevat resurssit. Suunnitelmien jalkauttamisen onnistumista tulee mitata, joten suunnitelmasta on selvittävä, miten sen toteutumista aiotaan seurata ja arvioida. Lisäksi suunnitelmassa on esiteltävä aikaisempien kehittämistoimenpiteiden toteutuminen. (Pääesikunta 2017.)

Pääesikunnan (2017) ohjeistus määrää, että suunnitelmat tulee ennen hyväksymistä käsitellä hallintoyksikön yhteistoimintamenettelyssä. Pääesikunnan (2017) laatimasta määräyksestä Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta ei käy kuitenkaan ilmi, tarkastako tai hyväksyykö Pääesikunta hallintoyksikköjen tekemät suunnitelmat. Puolustusvoimissa toimii Pääesikunnan koulutusosaston johdolla tasa-arvotyöryhmä, jonka tehtäviin kuuluu muun muassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seuraaminen yleisellä tasolla (Pääesikunta 2017).

Erityisesti esimiehillä on suuri vastuu oman yksikkönsä toimintatapojen ja ilmapiirin muodostamisessa. Syrjivän tai epäasiallisen käyttäytymisen ennaltaehkäisemisen epäonnistuessa esimiehellä on velvollisuus puuttua välittömästi tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta vaarantavaan tai rikkomaan toimintaan. (Pääesikunta 2017.) Esimiehellä on myös tärkeä rooli yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttamisen näkökulmasta. Jalkauttamisen ja sitoutumisen kannalta onkin tärkeää, että suunnitelmasta tiedotetaan henkilöstöä. Pääesikunnan (2017) määräys vaatii, että henkilöstöä on tiedotettava suunnittelusta, mutta tarkempia vaatimuksia jalkauttamiselle ei ole asetettu.

4. TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tieteellisessä tiedossa keskeistä on, että uusi tieto pohjautuu aiempaan tietoon. Tämän tutkielman tutkimustehtävä on laadittu aikaisemman tutkimuksen perusteella aihepiiriin perehtymisen kautta. Tässä luvussa esiteltävän tutkimustehtävän sisältämällä kysymyksillä ja hypoteeseilla on pyritty tuomaan aikaisemmin esitelty teoria käytäntöön. Asetetut kysymykset voivat olla joskus myös vastauksia suuremmassa roolissa ja huomioitavaa on, että tieteellinen tieto ei ole aina ”totuus”, sillä ”totuus” voi olla paljon enemmän kuin yksittäisellä tutkimuksella pystytään havaitsemaan. (Metsämuuronen 2003, 2–28.)

4.1. Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena on vastata sille asetettuun tutkimustehtävään. Tutkimustehtävään vastaamiseksi tutkimustulosten analysoinnilla pyritään kartoittamaan, erittelemään ja jopa paikoittain selittämään seksuaalivähemmistöjä koskevien asenteiden taustalla vaikuttavia tekijöitä ja tuottamaan tätä kautta uudenlaista tietoa. Asennoitumisen tarkastelun pääkontekstina on Puolustusvoimat ja analyysin aineiston populaationa Puolustusvoimien upseerit. Vaikkakin tutkimuksellinen kiinnostus on upseereissa, on niiden muodostama ammattikunta keskeinen osa laajempaa yhteiskuntaa. Tästä johtuen tarkastelua ei voida tehdä pelkästään irrallisena osana Puolustusvoimien kontekstissa, vaan upseerien asenteiden nähdään heijastuvan myös Puolustusvoimien ulkopuolelle.

Tutkimuksen toissijaisena tavoitteena on tuottaa materiaalia yhdenvertaisuuden kehittämiseen avaamalla nykyistä tilannetta sekä keskustelua Puolustusvoimien organisaatiossa vallitsevasta seksuaalivähemmistöjä koskevasta asenneilmapiiristä. Tutkimus on tarkoitus asemoida osaksi sosiaalipsykologista ja sotilassosiologista tutkimusta. Tutkija kokee, että laajempi asenteiden käsittely osana sotilassosiologista tutkimusta voisi kasvattaa tieteenalaa ja tuoda uusia näkökulmia sotilassosiologian tutkimukseen.

4.2. Tutkimustehtävä

Tutkimuksen aihepiiristä on olemassa aikaisempaa tutkimustietoa kohtuullisesti, joten tutkimustehtävä on asetettu kysymyksien ja hypoteesien muotoon. Tutkimustehtävänä on vastata tutkimuskysymyksiin ja testata tutkimukselle asetettuja tutkimushypoteeseja. Tutkimuksessa on kaksi päätutkimuskysymystä, joiden selvittämiseksi tulee vastata kahteen alatutkimuskys-

symykseen. Päättökysymykset rajaavat tutkimuksen kehyksen ja alatutkimuskysymykset tukevat päättökysymyksiin vastaamista.

Tutkimuksen analyysien pohjalta pyritään vastaamaan tutkimustehtävän kysymyksiin:

1. *Minkälaisena upseerit näkevät Puolustusvoimien yleisen asenneilmapiirin seksuaalivähemmistöjä kohtaan?*
2. *Mitkä tekijät vaikuttavat upseerien seksuaalivähemmistöjä koskeviin asenteisiin?*
 - 2.1 *Minkälainen yhteys on upseerien taustoilla ja seksuaalivähemmistöjä koskevilla asenteilla?*
 - 2.2 *Vaikuttaako seksuaalinen suuntautuminen sotiluuteen?*

Ensimmäisellä päättökysymyksellä pyritään selvittämään upseerien näkemyksiä Puolustusvoimissa vallitsevasta asenneilmapiiristä seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Tarkoituksena ei ole vastata yksiselitteisesti siihen, mikä on todellinen asenneilmapiiri, vaan analysoida asenneilmapiiriä kyselyyn vastanneiden upseerien antamien vastausten näkökulmasta. Ensimmäisen päättökysymyksen tarkoituksena on myös nostaa esille näkökulmia yhdenvertaisuudesta ja sen toteutumisesta. Toisen päättökysymyksen tarkoituksena on selvittää erityisesti sosiodemografisten, organisatoristen ja yksilöllisten tekijöiden vaikutus seksuaalivähemmistöihin kohdistuvien asenteiden olemassaoloon. Ensimmäisellä alatutkimuskysymyksellä halutaan selvittää, onko tutkittavilla muuttujilla ja seksuaalivähemmistöjä koskevilla asenteilla yhteys. Mielenkiinto on mahdollisten eroavaisuuksien löytymisessä. Toisessa alatutkimuskysymyksessä huomio kohdistuu pohtimaan upseerien mielikuvaa ideaalisotilaasta. Tällä pyritään selvittämään onko seksuaalisella suuntautumisella upseerien mielestä merkitystä sotilaana toimimiselle eli sotiluudelle.

Asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan on moniulotteinen ilmiö, jota ei tulisi tarkastella ainoastaan kielteisyyden tai myönteisyyden näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa on keskitytty tarkastelemaan asenteita seksuaalivähemmistöjä kohtaan useammasta näkökulmasta teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu asenteiden taustalla olevan useampia ulottuvuuksia, joten myös tässä tutkimuksessa on oletettu (H1), että upseerien asenteista seksuaalivähemmistöjä kohtaan voidaan erottaa

- (H1a) **uskomuksiin perustuva kognitiivinen asenneulottuvuus**
- (H1b) **tunnepohjainen suhtautumista määrittävä affektiivinen asenneulottuvuus**
- (H1c) **toiminnallinen käyttäytymistä ohjaava konatiivinen asenneulottuvuus**

Aikaisemmassa tutkimuksessa sosiodemografisilla tekijöillä on havaittu olevan vaikutusta vähemmistöjä koskevien asenteiden syntymiseen ja muovautumiseen. Naisten on tutkittu suhtautuvan miehiä avarakatseisemmin erilaisuuteen (Kite & Whitley 1996; Pratte 1993; Price 1982). Ikä on myös aikaisemmissa tutkimuksissa selittänyt asenteita: mitä nuorempi sitä suvaitsevaisempi. Avioliitossa elävillä on joidenkin tutkimuksien mukaan muita konservatiivisemmat arvot ja homoseksuaalit näkevät seksuaalisen suuntautumisen heteroseksuaaleja monimuotoisempana. (Rohall, Milkie & Lucas 2011.) Asuin- tai kotipaikkakunnalla on havaittu olevan myös voimakas vaikutus asenteisiin. Pienellä paikkakunnalla asuvat suhtautuvat ennakkoluuloisemmin valtaväestöstä eroavaisuuteen (Jaakkola 1995). Tutkimuksessa siis oletetaan (H2), että upseereista myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan on

- (H2a) **naisilla**
- (H2b) **alle 30-vuotiailla**
- (H2c) **naimattomilla**
- (H2d) **ei-heteroseksuaaleilla**
- (H2e) **suuresta kaupungista kotoisin olevilla**

Organisatoristen tekijöiden vaikutusta vähemmistöjä koskeviin asenteisiin on tarkasteltu useissa tutkimuksissa. Asevoimien ja erityisesti Suomen puolustusvoimien asennekulttuurista tutkimusta on kuitenkin tehty varsin vähän. Joidenkin tutkimuksien mukaan asevoimien puolustushaaroissa on omat alakulttuurinsa, joista Ilmavoimat näyttäytyy useissa tutkimuksissa muita avoimempana ja innovatiivisempana (Hokkanen 2011). Sotilasarvoja tarkasteltaessa tutkimuksissa on havaittu hierarkian keskivaiheilla olevan kaikista jyrkimmät mielipiteet ja asenteet. Sama pätee työkokemukseen: työuran keskivaiheilla sotilaan on havaittu olevan kriittisimmillään. (Coronges ym. 2013.) Näiden perusteella tässä tutkimuksessa oletetaan (H3), että muita avoimempia seksuaalivähemmistöjä kohtaan ovat upseerit, jotka

- (H3a) **palvelevat Ilmavoimissa**
- (H3b) **ovat sotilasarvoltaan hierarkian ylä- tai alapäässä**
- (H3c) **omaavat työkokemusta alle 2 tai yli 20 vuotta**

Yksilöllisten tekijöiden vaikutusta asenteisiin on haasteellista mitata, koska ne eivät ole niin yksiselitteisiä kuin esimerkiksi sosiodemografiset tekijät. Aikaisemmissa tutkimuksissa on kontaktihypoteesin mukaisesti todettu, että henkilöt, jotka tuntevat paljon erilaisia ihmisiä, suhtautuvat erilaisuuteen muita suvaitsevaisemmin. Esimerkiksi ne, jotka tuntevat seksuaali-

vähemmistöjä, suhtautuvat homoseksuaaleihin muita myönteisemmin. Tiedon on myös havaittu lisäävän ymmärrystä. (Allport 1954; Herek & Capitano 1996.) Tässä tutkimuksessa oletetaan (H4), että myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan on upseereilla, jotka

- (H4a) **omaavat paljon alaisia**
- (H4b) **ovat usein tekemisissä seksuaalivähemmistöön kuuluvien kanssa**
- (H4c) **ovat perehtyneet Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunniteluun**
- (H4d) **toteuttavat työssään viranomaisen velvollisuutta edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista**

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen survey-tutkimus, jonka empiirisen aineiston keräämistä internetkyselylomakkeella ja analysoimista tilastollisilla menetelmillä avataan tässä luvussa. Tilastollisilla analyyseilla pyrittiin todentamaan tutkimukselle asetettuja aikaisempiin tutkimustietoihin perustuvia tutkimushypoteeseja. Kvantitatiivisen tutkimusotteen valintaa tuki määrällisen tiedonsaannin tarve. Määrällinen tutkimusmenetelmä on tutkimustapa, jossa tietoa tarkastellaan numeerisesti (Vilkkä 2007, 14). Tutkimuksessa tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia käsitellään yleisesti kuvaillen numeroiden avulla.

Vehkalahden (2008, 18) mukaan asenteiden mittaaminen on haastavaa, sillä asenteet ovat käsitteellisesti hankalia määritellä eikä niille ole olemassa yleisesti käytettyä yksikköä tai as-teikkaa. Tästä johtuen tutkimus on luonteeltaan selittävä, mikä tarkoittaa, että tutkija antaa selityksensä avulla tutkitusta asiasta tai ilmiöstä perusteltua lisätietoa tai esittää sen taustalla vaikuttavia syitä. Selityksen tavoite on tehdä tutkittu asia aiempaa selymmäksi tai ymmärrettävämmäksi. Selittävällä tutkimuksella on tavoitteena esittää asioiden välisiä syy–seuraus-suhteita eli kausaalisuhteita. Selittävä tutkimus kuten myös tämä pyrkii osoittamaan, miten esimerkiksi tapahtumat, käsitykset, mielipiteet tai asenteet eroavat tai liittyvät toisiinsa. (Vilkkä 2007, 19.)

5.1. Kyselyn kohdejoukko

Tutkimus rajattiin koskemaan vain Puolustusvoimien palveluksessa olevia Upseeriliiton jäsenrekisteristä löytyviä upseereita. Tutkimuksessa käytettiin aineistonkeruumenetelmänä kyselyä, joka toteutettiin yhteistyössä Upseeriliiton kanssa. Upseeriliiton jäsenet koostuvat vain upseereista, mikä rajasi tutkimuksesta muut Puolustusvoimien henkilöstöryhmät pois. Puolustusvoimien henkilöstöstä upseerit muodostavat toiseksi suurimman (24.1 %) henkilöstöryhmän siviilien jälkeen (Puolustusvoimat 2015). Upseeriliiton (henkilökohtainen tiedonanto 30.3.2017) mukaan vuoden 2017 alussa Puolustusvoimien upseereista Upseeriliittoon kuului 98.4 prosenttia. Myös Rajavartiolaitoksen ja vakinaisesta palveluksesta eronneet upseerit jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, jotta vastaajajoukon organisaatiokulttuuri olisi mahdollisimman yhtenäinen ja kyselyn kysymysten asettelu helpottuisi.

Yhteistyö Upseeriliiton kanssa mahdollisti kokonaistutkimuksen toteuttamisen, sillä otoksena oli lähes koko perusjoukko eli Puolustusvoimien palveluksessa olevat upseerit. Perusjoukon

luonteesta johtuen havaintoyksikköjen jakautuminen muuttujien sisällä ei ollut kovinkaan tasaista, mikä tuli ottaa huomioon tulosten analysoinnissa. Esimerkiksi vastaajista ylivoimainen enemmistö oli miehiä (96.7 %). Myös kaikista pienimmät muuttujaluokat jätettiin huomiomatta tulosten analysoinnissa. Esimerkiksi siviilisäädyksi vain yksi henkilö valitsi vaihtoehdon *joku muu*, joten sitä ei analysoinnissa tarkasteltu erillisenä luokkana.

Kyselyyn vastaaja oli sosiodemografisten taustamuuttujien (Taulukko 1) perusteella tyypillisimmin pienemmästä kaupungista³ kotoisin oleva 30–40-vuotias avioliitossa elävä heteroseksuaali mies. Organisatoristen taustamuuttujien (Taulukko 2) tarkastelun perusteella tyypillinen vastaaja oli Maavoimissa palveleva kapteeni, jolla oli työkokemusta Puolustusvoimissa 10–20 vuotta eikä hän toiminut vastaushetkellä esimiestehtävässä.

Taulukko 1. Prosenttijakaumat vastaajien sosiodemografisista taustamuuttujista.

| <i>Sosiodemografiset taustamuuttujat</i> | <i>n</i> | <i>%-jakauma</i> |
|---|----------|------------------|
| Sukupuoli (N=1258) | | |
| Mies | 1216 | 96.7 |
| Nainen | 41 | 3.3 |
| Joku muu | 1 | 0.1 |
| Ikä (N=1302) | | |
| < 30 vuotta | 313 | 24.0 |
| 30–40 vuotta | 477 | 36.6 |
| 40–50 vuotta | 356 | 27.3 |
| > 50 vuotta | 156 | 12.0 |
| Siviilisääty (N=1300) | | |
| Naimaton | 171 | 13.2 |
| Avoliitossa | 285 | 21.9 |
| Avioliitossa | 775 | 59.6 |
| Rekisteröidyssä parisuhteessa | 3 | 0,2 |
| Eronnut | 64 | 4.9 |
| Leski | 1 | 0.1 |
| Joku muu | 1 | 0.1 |
| Seksuaalinen suuntautuminen (N=1284) | | |
| Heteroseksuaali | 1257 | 97.9 |
| Homoseksuaali | 9 | 0.7 |
| Biseksuaali | 14 | 1.1 |
| Joku muu | 4 | 0.3 |
| Kotikaupunki (N=1303) | | |
| Helsinki tai muu pääkaupunkiseutu | 320 | 24.6 |
| Turku tai Tampere | 140 | 10.7 |
| Muu kaupunki | 636 | 48.8 |
| Maalaiskunta | 207 | 15.9 |

³ Pienemmällä kaupungilla tarkoitetaan kaupunkia, joka ei ole pääkaupunkiseudulla eikä Turku tai Tampere. Pääkaupunkiseudulla tarkoitetaan Helsingin, Vantaan, Espoon ja Kauniaisten kaupungin muodostamaa aluetta.

Taulukko 2. Prosenttijakaumat vastaajien organisatorisista taustamuuttujista.

| <i>Organisatoriset taustamuuttujat</i> | <i>n</i> | <i>%-jakauma</i> |
|--|----------|------------------|
| Puolustushaara (N=1297) | | |
| Maavoimat | 745 | 57.4 |
| Merivoimat | 169 | 13.0 |
| Ilmavoimat | 211 | 16.3 |
| Pääesikunta | 162 | 12.5 |
| Muu | 10 | 0.8 |
| Sotilasarvo (N=1298) | | |
| Kenraali/amiraali–eversti /kommodori | 53 | 4.1 |
| Everstiluutnantti/komentaja | 158 | 12.2 |
| Majuri/komentajakapteeni | 319 | 24.6 |
| Kapteeni/kapteeniluutnantti | 418 | 32.2 |
| Yliluutnantti | 106 | 8.2 |
| Luutnantti | 191 | 14.7 |
| Kadetti | 53 | 4.1 |
| Työkokemus Puolustusvoimissa (N=1300) | | |
| < 2 vuotta | 83 | 6.4 |
| 2–5 vuotta | 175 | 13.5 |
| 5–10 vuotta | 236 | 18.2 |
| 10–20 vuotta | 428 | 32.9 |
| > 20 vuotta | 378 | 29.1 |
| Alaisten määrä (N=1300) | | |
| En ole esimiestehtävässä | 530 | 40.8 |
| < 9 | 320 | 24.6 |
| 10–19 | 164 | 12.6 |
| 20–49 | 150 | 11.5 |
| 49–100 | 45 | 3.5 |
| > 100 | 91 | 7.0 |

5.2. Kyselyn rakenne

Kysely otsikoitiin: *Yhdenvertaisuuden toteutuminen Puolustusvoimissa* (saatekirje ja kyselylomake Liitteenä 1). Sen kysymykset koskivat enimmäkseen kolmea vähemmistöryhmää: etnisiä vähemmistöjä sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä. Kyselyssä kartoitettiin myös muita tutkimuksen tutkimustehtävään suoranaisesti liittymättömiä aiheita kuten suhtautumista sukupuolivähemmistöihin ja etnisiin vähemmistöihin. Tutkimuksen tuloksissa esitellään ja analysoidaan kuitenkin ainoastaan seksuaalivähemmistöjä koskevia tuloksia. Useampia vähemmistöryhmiä koskevalla kyselyllä pyrittiin kasvattamaan kyselyn vastaajamäärää ja vieämään huomio pois pelkästään seksuaalivähemmistöistä, jolloin vastaukset olisivat mahdollisimman luotettavia. Tällä tavalla saatiin myös kerättyä laaja aineisto mahdollisille jatkotutkimuksille.

Kyselyn kysymykset ja väittämät ovat tutkijan itse laatimia aikaisemman tutkimuksen ja laaditun teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Kyselystä pyrittiin tekemään vastaajalle kevytrakenteinen, mutta kuitenkin riittävän informatiivinen tutkimuksen kannalta. Liian raskas kysely voi aiheuttaa vastausväsymystä, mikä pienentää vastausprosenttia (Vehkalahti 2008, 48). Myös kielen selkeyteen ja kyselylomakkeen ulkoasuun pyrittiin kiinnittämään paljon huomiota.

Kyselyn alkuun laadittiin saatekirje, joka vastaajan oli tarkoitus lukea ennen varsinaiseen kyselyyn vastaamista. Saatekirjeessä vastaajalle kerrottiin tutkimuksen perustiedot kuten mistä tutkimuksessa on pääpiirteissään kysymys, kuka sitä tekee, kenelle kysely on tarkoitettu ja mihin tuloksia tullaan käyttämään. Saatekirje pyrittiin tekemään informatiiviseksi ja tiiviiksi. Myös saatekirjeellä voi olla merkitystä vastausprosenttiin, sillä sen perusteella vastaaja voi päättää vastaako kyselyyn ollenkaan (Vehkalahti 2008, 48). Saatekirjeellä yritettiin myös korostaa, että kyselyn kysymyksiin ei ole niin sanotusti oikeita vastausvaihtoehtoja, vaan on luonnollista, että ihmiset ovat eri mieltä. Tällä ja anonyymiteetin korostamisella haluttiin, että vastaajat uskaltaisivat vastata todenmukaisesti, huolimatta hyvinkin henkilökohtaisista kysymyksistä.

Taulukosta 3 ilmenee, että kysely jakautui neljään mittariin, joista kolme ensimmäistä olivat tutkimuksen kannalta merkittävimpiä. Kolmen ensimmäisen mittarin osiot olivat suljettuja eli vastausvaihtoehdot annettiin kyselylomakkeessa valmiiksi. Kyselyn viimeinen osio oli avoin.

Taulukko 3. Kyselyn mittarit ja asteikot.

| <i>Osiot</i> | <i>Mittari</i> | <i>Mittarin sisältö</i> | <i>Asteikko</i> |
|---------------|------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| A1-A9 | Vastaajan taustatiedot | Taustatiedot | Nominaali |
| B1-B12 | Monivalintakysymykset | Yhdenvertaisuus Puolustusvoimissa | Nominaali |
| C1-C28 | Väittämät | Vähemmistöjä koskevat asenteet | Likert 1-5* |
| D1 | Avoimet kysymykset | Palaute kyselystä ja aihepiiristä | Avoin |

*1=Täysin eri mieltä, 2=Osittain eri mieltä, 3=En samaa, eikä eri mieltä, 4=Osittain samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

Kysely pyrittiin aloittamaan helpoilla vastaajan taustatietoja mittaavilla osioilla, joita kyselyssä oli yhteensä yhdeksän kappaletta. Taustatietojen jälkeen vastaajan kokemuksia ja näkemyksiä omista sekä yleisesti Puolustusvoimien asenteista vähemmistöjä kohtaan selvitettiin monivalintakysymyksillä, joita kyselyssä oli 12. Osaan monivalintakysymyksistä sai vastata useamman vastausvaihtoehdon. Kolmas mittari muodostui vähemmistöjä koskevista väittämistä. Väittämiä kyselyssä oli yhteensä 28 osiota. Taustatiedot ja monivalintakysymykset ovat nominaali-asteikollisia mittareita. Väittämissä käytettiin viisiportaista Likert-asteikkoa,

jonka vastausvaihtoehdot olivat: täysin eri mieltä, osittain eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä

Viimeisenä osiona kyselyssä oli yksi avoin kysymys, jolla tiedusteltiin palautetta kyselystä sekä jäikö jotain vastaajan mielestä kysymättä. Avoimessa osiossa vastaaja sai myös halutesaan perustella joitakin aikaisempien osioiden vastauksia. Avoimen osion vastauksia ei käsitellä tuloksia esiteltäessä, mutta sen kautta saadun palautteen perusteella tuloksien analysoinnista jätettiin pois joitakin osioita, jotka moni vastaaja koki epäselväksi tai mahdottomaksi vastata (Liite 4). Tätä tarkastellaan lisää tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa luvussa 8.1.

5.3. Kyselyn toteuttaminen

Kyselyn rakenne ja kysymykset muodostettiin tutkimustehtävään pohjautuen keväällä ja kesällä 2016. Vastaavaa kyselyä ei ole aikaisemmin toteutettu. Kyselyn rakentamisessa on käytetty apuna muita kyselyitä, joita on toteutettu asenteita mittaavissa tutkimuksissa (Herek 1988). Kysely käytettiin kommentoitavana valtakunnallisella ihmisoikeuksia edistävällä järjestöllä Seta:lla sekä laajalti yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tutkineella Jukka Lehtosella (VTT, kasvatussosiologian dosentti, vanhempi tutkija, WeAll-hanke, Helsingin yliopisto). Kommenttien perusteella kyselyn osioita muokattiin tarkemmiksi ja muutamia kysymyksiä poistettiin niiden epärelevanttisuudesta johtuen. Kommentoijien ammattitaito mahdollisti myös täsmällisempien termien käyttämisen. Kyselyn sisältö määräytyi käytännössä aikaisempien tutkimuksien ja tutkijan sekä kommentoijien asiantuntemuksen perusteella.

Kyselyä ei laajassa mittakaavassa testattu pilotoinnilla, mutta se koeponnistettiin kuitenkin tutkijan toimesta kymmenellä perusjoukkoon kuuluvalla henkilöllä. Tämän testauksen tarkoituksena oli saada todenmukainen käsitys siitä, ymmärrettiinkö kysymykset ja ohjeet halutulla tavalla sekä onko kyselyssä testihenkilöiden mielestä jotain ylimääräistä tai jäikö jotain olennaista kysymättä. Tutkija tunsi myös tarvetta testata kyselyä, sillä hän ei kyselyn tekijänä mielestään kyennyt näkemään kaikkia mahdollisia ongelmatilanteita tai ristiriitoja, joihin vastaaja saattaisi törmätä vastatessaan kyselyyn. Testauksesta saadun palautteen perusteella saatekirjeen ohjeistusta muokattiin yksinkertaisemmaksi ja muutamien kysymyksiä sanamuotoja muotoiltiin selkeämmiksi. Huolimatta kyselyn laajasta rakentamisvaiheesta on kyselystä tullut jälkeempinä esille useita kehittämiskohteita, joita käsitellään tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tutkimuksen viimeisessä pääluvussa sekä Liitteessä 4.

Tutkija ehdotti itse seksuaalivähemmistöjä koskevaa teemaa tutkimuksensa aiheeksi, jonka seurauksena Maanpuolustuskorkeakoulu pyysi Upseeriliiton tukea tutkimuksen tekniseen toteuttamiseen alkuvuodesta 2016. Upseeriliitto käsitteli asian hallinnossaan ja päätti tukea kyselyn teknistä toteuttamista.

Tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin yhdellä kyselyllä yhteistyössä Upseeriliiton kanssa elo- ja syyskuussa 2016. Kyselyajankohdaksi valikoitui syksy, jotta mahdollisimman moni oli palannut kesälomilta eikä suuria sotaharjoituksia ollut käynnissä, jolloin vastausprosentti saatiin mahdollisimman korkeaksi. Kyselykutsu lähetettiin vastaajille Upseeriliiton jäsenrekisterissä oleviin sähköpostiosoitteisiin 31.8.2016. Kutsun kyselyyn sai yhteensä 3281 henkilöä. Kysely oli auki noin kolme viikkoa, jonka aikana kyselyyn vastasi 1312 henkilöä eli 40 prosenttia. Vastaajille lähetettiin vastausajan sisällä kaksi muistutusviestiä kyselyyn vastaamisesta. Tutkimuksen tekijä vastasi kysymysten laatimisesta, mutta Upseeriliitto syötti ne kotimaiseen Surveypal-ohjelmaan ja lähetti jäsenrekisterissään oleville Puolustusvoimissa palveleville upseereille.

Kyselyn toteuttamista verkkolomakkeella paperilomakkeen sijaan puolsi suuri jakelumäärä. Verkkokyselyissä vastaukset myös tallentuvat suoraan sähköiseen muotoon, joka on huomattavasti ajankäytöllisesti tehokkaampi tapa verrattuna paperikyselyihin.

Kyselyn ilmestymisen jälkeen mielenkiintoa joissakin vastaajissa herätti sen anonymisuus ja tutkijan mahdollisuus käyttää Upseeriliiton jäsenrekisteriä. Käytännössä kuitenkin kysely toteutettiin niin, että tutkimuksen tekijä lähetti laatimansa kysymykset Upseeriliitolle, joka poimi jäsenrekisteristään perusjoukkoon kuuluvien sähköpostiosoitteet Excel-taulukkoon. Taulukosta sähköpostiosoitteet kopioitiin kyselyohjelmistoon, joka lähetti osallistujille kutsut. Kun sähköpostiosoitteet oli syötetty, kysely muutettiin nimettömäksi. Kenelläkään Upseeriliitosta tai Maanpuolustuskorkeakoulusta ei ole mahdollisuutta tietää, kuka yksittäisen vastauksen on antanut. Upseeriliitto ei myöskään luovuttanut jäsenrekisteritietojaan kenellekään tutkimukseen liittyen, vaan jakoi kyselyn itse.

Kysely on pyritty toteuttamaan tutkimusetiikkaa kunnioittaen mahdollisimman anonymisti, mutta vaikka nimiä ja sähköpostiosoitteita ei vastauksiin pystytä yhdistämään, on silti teoriassa mahdollista päätellä joidenkin vastaajien taustatietojen perusteella vastaajan henkilöllisyys. Tästä johtuen liian tarkat luokitukset karkeistettiin tuloksia analysoitaessa, jotta kenenkään vastaajan tietosuoja ei loukattaisi.

Kyselyn julkaisemista seurasivat lukuisat yhteydenotot tutkijaan. Yhteydenottoja tuli kyselykutsun saaneilta pääasiassa sähköpostilla, mutta myös puhelimitse. Tapaamispyyntöjä liittyen kyselyyn tuli myös useita. Yhteydenottojen aiheena oli useimmiten halu perustella vastauksiin kyselyyn tai kertoa omia kokemuksia kyselyn aihepiiristä. Suurin osa henkilökohtaisesti tutkijaan yhteyttä ottaneista henkilöistä suhtautui positiivisesti kyselyn toteuttamiseen. Negatiivisesti kyselyyn suhtautuneet yhteydenottajat eivät useimmissa tapauksissa kokeneet seksuaalivähemmistöjä käsitteleviä tutkimuksia tarpeellisiksi ja halusivat tuoda sen esille ottamalla henkilökohtaisesti yhteyttä tutkimuksen tekijään.

Kyselyn aihealue on useille hyvin arkaluontoinen ja aikaisemmin hyvin vähän tutkittu, joten on ymmärrettävää, että tutkimus herätti paljon mielipiteitä ja toi esille kirjavasti asenteita, joiden tutkiminen on tässä tutkimuksessa pääroolissa.

5.4. Tilastolliset analyysit

Tutkimuskysymyksiin pyrittiin vastaamaan ja tutkimushypoteesit vahvistamaan tai hylkäämään Taulukossa 4 esiteltyjen tilastollisten analyysimenetelmien avulla. Aineiston analyysivälineenä toimi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) -tilasto-ohjelman versio 24. Analysointi tapahtui tutkimustehtävään pohjautuvien hypoteesien mukaisessa järjestyksessä. Tässä tutkimuksessa käytetyt tilastolliset testit ovat parametrisiä testejä, joiden käyttöä puolsi aineiston suuri otoskoko ($N=1312$).

Taulukko 4. Tutkimuksen tilastolliset analyysimenetelmät.

| <i>Tarkoitus</i> | <i>Menetelmä</i> |
|---|---|
| Tulosten kuvaaminen - Aineiston tiivistäminen | Kuvaileva tilastoanalyysi - Prosenttijakaumat |
| Muuttujien ryhmitteleminen - Keskeisimpien ulottuvuuksien löytäminen - Aineiston tiivistäminen vähentämällä muuttujia | Pääkomponenttianalyysi |
| Vastaaajien ryhmitteleminen - Erilaisten profiilien löytäminen | Klusterianalyysi |
| Tutkimushypoteesien testaaminen (Kaksiluokkainen muuttuja) - Tarkasteltavan muuttujan keskiarvojen vertailu eri pääkomponenteissa - Keskiarvojen erojen merkitsevyyden tarkastelu | Kahden riippumattoman otoksen t-testi |
| Tutkimushypoteesien testaaminen (Useampiluokkainen muuttuja) - Tarkasteltavan muuttujan keskiarvojen vertailu eri pääkomponenteissa (myös pareittain) - Keskiarvojen erojen merkitsevyyden tarkastelu | Yksisuuntainen varianssianalyysi - Post hoc-testi |
| Muuttujien jakautuminen - Tarkasteltavan muuttujan jakautuminen alaryhmiin - Jakaumien erojen tilastollinen merkitsevyys | Ristiintaulukointi - χ^2 -riippumattomuus testi |

Ennen varsinaista tilastollista päättelyä aineistoa haluttiin esitellä kuvailevilla tilastoanalyysillä, joilla kuvailtiin ja tiivistettiin muuttujien jakaumia. Tuloksien jakauman kuvaamisessa käytettiin tunnuslukuina helpon ymmärrettävyyden vuoksi prosenttijakaumia, joilla osoitettiin, kuinka muuttujien jakauma on prosentuaalisesti jakautunut. Prosenttijakaumissa ei otettu huomioon puuttuvia havaintoja.

Ensimmäiseen tutkimushypoteesiin haettiin vahvistusta pääkomponenttianalyysillä, jolla tunnistettiin asenneulottuvuuksia. Pääkomponenttianalyysin avulla suuresta muuttujien joukosta etsitään piileviä ominaisuuksia eli komponentteja, jotka yhdistävät eri muuttujia toisiinsa. Pääkomponenttianalyysin tarkoituksena on selvittää valitun muuttujajoukon rakennetta ja supistaa muuttujien joukkoa yhdistämällä voimakkaasti toistensa kanssa korreloivia muuttujia, minkä seurauksena voidaan muodostaa muuttujista uusia ryhmiä ja siten vähentää muuttujien määrää. Tämän seurauksena myös analyysin tulkinta helpottuu. Komponentit ovat analysoitavien muuttujien taustalla vaikuttavia abstrakteja ominaisuuksia, joiden mittaaminen kyse-lytutkimuksessa sellaisenaan on vaikeaa. Pääkomponenttianalyysin valintaa tuki aineiston suuri otoskoko. (Häyhä, Kailaheimo, Pulkka & Tuominen 2015, 86–88, 105–114.)

Pääkomponenttianalyysillä pyrittiin tunnistamaan Puolustusvoimien upseerien seksuaalivähemmistöjä koskevien asenteiden taustalla vaikuttavia asenneulottuvuuksia. Teoreettisessa

viitekehyksessä esiteltiin joitakin asenteita kuvaavia teorioita, mutta teoreettinen tausta ei tarjoa valmista mallia siihen, miten asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan oletettavasti rakentuvat. Pääkomponenttianalyysillä tutkittiin, mitkä muuttujat korreloivat voimakkaasti keskenään ja näin tunnistettiin muuttujien taustalla vaikuttavia asenneulottuvuuksia. Pääkomponenttianalyysissa on huomioitava, ettei sen perusteella voida sanoa, miten vastaajat ovat löydettyyn piilevään ominaisuuteen suhtautuneet. Analyysi ainoastaan tunnistaa ne ulottuvuudet, joiden perusteella vastaajat ovat mielessään jaotelleet analyysiin valittuja kysymyksiä. Pääkomponenttianalyysin avulla tunnistettuja ulottuvuuksia tulkittiin tutkimuksen ensimmäisessä pääluvussa esitetyn teoreettisen viitekehysten pohjalta.

Pääkomponenttianalyysiin valittiin tutkimuksen aineistosta 17 kysymystä (Liite 2), jotka mittaivat vastaajien suhtautumista seksuaalivähemmistöihin. Kaikki valitut kysymykset olivat viisiluokkaisia likert-asteikollisia väittämiä. Kysymyksen valinta tehtiin tutkimuksen teoreettisen viitekehysten ja tutkimustehtävän pohjalta. Pääkomponenttianalyysin avulla pyrittiin löytämään pääkomponentit, joista jokainen sisältäisi kyseiseen pääkomponenttiin eli ulottuvuuteen voimakkaimmin latautuneet muuttujat.

Muuttujien soveltuvuutta pääkomponenttianalyysiin testattiin Kaiser-Mayer-Olkinin (KMO) ja Bartlettin testeillä. KMO:n testi testaa korrelaatioiden suhdetta ja sen testitulos on aina välillä 0-1. Mitä lähempänä tulos on ykköstä, sen paremmin havaitut muuttujat soveltuvat pääkomponenttianalyysiin. Havaittujen muuttujien pohjalta luotu korrelaatiomatriisi soveltuu pääkomponenttianalyysiin, jos KMO:n tulos on yli 0.6. KMO:n testin tulos oli 0.871 eli korrelaatiomatriisi soveltui pääkomponenttianalyysiin. Bartlettin sväärisyystestissä merkitsevyyden tulos oli $p=0.000$, joka täytti ehdon, että tuloksen on oltava tilastollisesti erittäin merkitsevä eli $p<0.001$. (Häyhä ym. 2015, 95.)

Pääkomponenttianalyysin avulla löydettiin neljä pääkomponenttia, joista muodostettiin summamuuttujat. Summamuuttujien luotettavuutta testattiin Cronbach:n Alfa testillä, jonka avulla mitataan sitä, että mittaavatko alkuperäiset muuttujat samaa haluttua piilevää ominaisuutta. Yhden summamuuttujan reliabiliteetti oli alle 0.6 ($\alpha=0.417$), jolloin muuttujien sisäinen konsistenssi ei ollut riittävä. Tämän perusteella kyseinen summamuuttuja hylättiin ja kolme hyväksytyn reliabiliteetin arvon saanutta summamuuttujaa säilytettiin jatkoanalysointeja varten. Yhden hylätyn summamuuttujan jälkeen muuttujat vähenivät kolmella. (Häyhä ym. 2015, 82–83.)

Pääkomponenttianalyysissa osa rotatoidun ratkaisun korrelaatioista oli negatiivisia, joten summamuuttujia varten negatiivisten osamuuttujien koodit käännettiin, jotta koodaus saatiin samansuuntaiseksi kaikille yhteenlaskettaville muuttujille. Ensimmäinen löydetty pääkomponentti selitti suurimman mahdollisen osan aineiston vaihtelusta. Toinen ja kolmas pääkomponentti selittivät puolestaan suurimman mahdollisen osan selittämättömästä aineistosta.

Seuraavaksi pääkomponenttianalyysillä löydettyjä pääkomponentteja hyödynnettiin K-keskiarvon ryhmittelyanalyysissä eli klusterianalyysissä ryhmittelemällä tutkittavat klustereihin pääkomponenttianalyysissä löydettyjen summamuuttujien perusteella. Pääkomponentissa löydetty summamuuttujat sopivat ryhmittelyyn, sillä ne olivat keskenään korreloimattomia. K-keskiarvon ryhmittelyanalyysissä aineistosta nousevat ryhmät luodaan keskiarvopisteiden etäisyyden avulla (Rasi & Kanninen 2007, 59). Analyysia testattiin 2–6 klusterin ryhmillä, mutta lopulta kolmeen klusteriin pakotettu ratkaisu oli tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisin, koska sen avulla saavutettiin selkeimmät erot ryhmien välille muodostamatta liikaa klustereita.

Tutkimukselle asetettujen hypoteesien testaamista jatkettiin tarkastelemalla löydettyjen pääkomponenttien yhteyksiä sosiodemografisiin, organisatorisiin ja yksilöllisiin muuttujiin. Jos muuttuja oli kaksiluokkainen, käytettiin kahden riippumattoman otoksen *t*-testiä. Mikäli käytettiin useampiluokkaista muuttujaa, yhteyden tarkasteluun käytettiin yksisuuntaista varianssi-analyysiä. Testien avulla tarkasteltiin oliko muuttujien kahden tai useamman ryhmän keskiarvojen välillä eroja. Eroja esitellään seuraavassa luvussa testin yhteydessä nollahypoteesin (H_0 =keskiarvojen välillä ei eroja) ja vastahypoteesin (H_1 =keskiarvojen välillä on eroja) avulla. (Häyhä ym. 2015, 54–55.)

T-testin ja varianssi-analyysin tilastollista merkittävyyttä testattiin efektikoolla, joka kuvaa tilastollisen yhteyden voimakkuutta. *T*-testissä efektikoon käytettävänä mittana oli Cohenin *d* ja varianssi-analyysissä Etan neliö (η^2). Effektikojen raja-arvot on avattu tuloksia esiteltäessä. (Häyhä ym. 2015, 42–43.)

Hypoteesien testaamiseen käytettiin myös ristiintaulukointeja, joilla tutkittiin muuttujien jakautumista klusterianalyysissä löydettyihin klustereihin. Ristiintaulukoinneissa käytettiin absoluuttisten määrien perusteella laskettuja prosenttijakaumia kuvailemaan muuttujien jakautumista kolmeen löydettyyn klusteriin. Prosenttijakaumista voitiin päätellä muuttujien arvojen

painottuminen klusterien välillä, mutta tilastollista merkitsevyyttä jakaumien eroavaisuuksille testattiin χ^2 -riippumattomuus testillä.

χ^2 -testin lähtökohtaisena oletuksena eli nollahypoteesina on muuttujien välinen riippumattomuus. Testin perustana on havaittujen ja odotettujen frekvenssien erotusten suuruus. Eron ollessa tarpeeksi suuri voidaan todeta, että havaitut erot eivät johdu vain sattumasta, vaan ne ovat löydettävissä myös perusjoukosta. Testin tuloksien p :n arvo kertoo virhepäätelmän todennäköisyyden. Tutkimuksessa tilastollisesti merkitsevänä tulosta pidettiin, mikäli p :n arvo oli suurimmillaan 0.05, mikä tarkoittaa sitä, että tulos on 95 prosentin varmuudella tosi. (Häyhä ym. 2015, 41–45.)

6. TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa tutkimustulokset esitellään kuvailemalla aluksi tuloksia prosenttijakaumina, minkä jälkeen loput tulokset esitellään tutkimushypoteesien mukaisessa järjestyksessä. Ensimmäiseksi tarkastellaan seksuaalivähemmistöihin kohdistuvien asenteiden takana piileviä ulottuvuuksia ja vastaajista muodostuvia profiileja. Seuraavaksi paneudutaan tarkastelemaan ja vertailemaan sosiodemografisia ja organisatorisia tekijöitä asenteita erittelevinä muuttujina. Lopuksi keskitytään yksilöllisiin asenteisiin vaikuttavien muuttujien tarkasteluun. Kaikissa esiteltävissä tuloksissa aineistona on käytetty tutkimuksen empiiristä aineistoa. Puolustusvoimista käytetään tulosten esittelyssä lyhennettä Pv. Nollahypoteesin (H_0) voimaan jäämisellä tarkoitetaan tuloksien esittelyssä sitä, että muuttujaluokkien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja. Tutkimushypoteesien mukainen vastahypoteesi (H_1) puolestaan on nollahypoteesin vastakohta ja astuu voimaan, mikäli eroja löytyy.

6.1. Tuloksien kuvailua

Taulukko 5 esittelee Puolustusvoimien yleistä asenneilmapiiriä seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Kuvailevien tilastoanalyysien (Taulukko 5) prosenttijakaumista on nähtävissä, että selkeästi suurin osa vastaajista (83.8 %) näki tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuneen omassa työyksikössään hyvin. Seksuaalisesta suuntautumisesta johtuvaa syrjintää oli havainnut vain 1.7 prosenttia. Kuitenkin lähes puolet (47.9 %) vastaajista koki, että Puolustusvoimissa esiintyy ennakkoluuloja seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Vähemmistöjä koskevaa nimittelyä ja vitsailua säännöllisenä piti vajaa puolet vastaajista (41.2 %). Myös lähes puolet (46.6 %) vastaajista olivat joko täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että seksuaalinen suuntautuminen on vaiettu ja kartettava aihe eli tabu Puolustusvoimissa. Ei-heteroseksuaalisen suuntautumisen hidasteeksi uralla Puolustusvoimissa näkivät 16.2 prosenttia vastaajista. Valtaosa (74.5 %) vastaajista oli sitä mieltä, että Puolustusvoimien ei tulisi osallistua Pride-tapahtumaan.

Taulukko 5. Kuvaileva tilastoanalyysi: Prosenttijakaumina vastaajien näkemys Puolustusvoimien asenneilmapiiristä seksuaalivähemmistöjä kohtaan.

| <i>Muuttujat</i> | <i>n</i> | <i>%-jakauma</i> |
|---|----------|------------------|
| Olen huomannut työpaikallani syrjintää johtuen seksuaalisesta suuntautumisesta (N=1312) | 22 | 1.7 |
| Mielestäni Puolustusvoimissa esiintyy ennakkoluuloja seksuaalivähemmistöjä kohtaan (N=1312) | 628 | 47.9 |
| Arvioin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuneen omassa työyksikössäni (N=1299) | | |
| Hyvin | 1088 | 83.8 |
| Kohtalaisesti | 190 | 14.6 |
| Huonosti | 10 | 0.8 |
| En osaa sanoa | 11 | 0.8 |
| Työpaikallani esiintyy vähemmistöjä*** koskevaa vitsailua tai nimittelyä (N=1294) | | |
| Usein tai joskus | 533 | 41.2 |
| Harvoin tai ei koskaan | 731 | 56.5 |
| En osaa sanoa | 30 | 2.3 |
| Seksuaalivähemmistöön kuuluminen on tabu Puolustusvoimissa (N=1295) | | |
| Eri mieltä* | 397 | 30.7 |
| Ei samaa eikä eri mieltä | 295 | 22.8 |
| Samaa mieltä** | 603 | 46.6 |
| Ei-heteroseksuaalinen suuntautuminen on hidaste uralla etenemiselle Puolustusvoimissa (N=1299) | | |
| Eri mieltä* | 641 | 49.4 |
| Ei samaa eikä eri mieltä | 447 | 34.4 |
| Samaa mieltä** | 211 | 16.2 |
| Puolustusvoimien tulisi osallistua organisaationa Pride-tapahtumaan (N=1297) | | |
| Eri mieltä* | 966 | 74.5 |
| Ei samaa eikä eri mieltä | 174 | 13.4 |
| Samaa mieltä** | 157 | 12.1 |

*Täysin eri mieltä ja osittain eri mieltä vastanneet, **Täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä vastanneet

***Vähemmistöillä tarkoitetaan seksuaali-, sukupuoli tai etnisiä vähemmistöjä

Lähes puolet vastaajista oli sitä mieltä, että Puolustusvoimissa esiintyy ennakkoluuloja seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Kuitenkin Taulukosta 6 on nähtävissä, että vain 7.8 prosenttia myönsi itse omaavansa ennakkoluuloja seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Se voi johtua muun muassa siitä, että vastaajat edustivat vain yhtä Puolustusvoimien henkilöstöryhmää: upseereita. Ainoastaan 2.9 prosenttia oli sitä mieltä, että seksuaalisen suuntautumisen tulisi olla peruste vapautukselle asepalveluksesta.

Vastaajista 14.4 prosenttia osasi sanoa kohtaavansa seksuaalivähemmistöön kuuluvia henkilöitä työssään päivittäin. Prosenttijakaumista ilmeni, että 41.8 prosenttia vastaajista ei ollut perehtynyt Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun. Enemmistö

(28.3 %) perehtymättömistä oli kuitenkin tietoisia suunnittelun olemassaolosta. Viranomaisen velvollisuudesta edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tiesi suurin osa (89.9 %) vastaajista. Heistä 22.4 prosenttia oli kuitenkin sitä mieltä, että velvollisuus ei vaikuttanut heidän toimintaansa.

Taulukko 6. Kuvaileva tilastoanalyysi: Prosenttijakaumina vastaajien oma suhtautuminen seksuaalivähemmistöihin ja yhdenvertaisuuteen Puolustusvoimissa.

| <i>Yksilön persoonalliset taustamuuttujat</i> | <i>n</i> | <i>%-jakauma</i> |
|---|----------|------------------|
| Kohtaan päivittäin työssä seksuaalivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä (N=1312) | 189 | 14.4 |
| Minulla on ennakkoluuloja Puolustusvoimissa esiintyviä seksuaalivähemmistöjä kohtaan (N=1312) | 102 | 7.8 |
| Mielestäni seksuaalisen suuntautumisen tulisi olla peruste vapautukselle asepalveluksesta (N=1312) | 38 | 2.9 |
| Olen perehtynyt Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun (N=1301) | | |
| Kyllä | 346 | 26.6 |
| Jonkin verran | 412 | 31.7 |
| En, mutta tiesin sen olemassaolosta | 368 | 28.3 |
| En, sillä en tiennyt sen olemassaolosta | 175 | 13.5 |
| Tiedän, että jokaisella viranomaisella on velvollisuus edistää yhdenvertaisuus- sekä tasa-arvolain mukaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista? (N=1294) | | |
| Kyllä ja se näkyy toiminnassani | 873 | 67.5 |
| Kyllä, mutta se ei vaikuta toimintaani | 290 | 22.4 |
| En tiennyt | 131 | 10.1 |

Taulukosta 7 ilmenee vastaajien näkemys vähemmistöjä koskevien asenteiden syntyyn vaikuttaneista tekijöistä tärkeysjärjestyksessä. Suurimpana vaikuttajana annetuista vaihtoehdoista vastaajat pitivät *kasvatusta* ja lähes yhtä tärkeänä *kokemusta*. Noin puolet (50.4 %) näkivät myös *koulutuksen* yhtenä tärkeimmistä vaikuttajista asenteiden syntymisessä. Vähiten (15.7 %) asenteisiin vaikuttanut muuttuja oli kyselyn mukaan *uskonto tai vakaumus*. *Ammatin* kolmen tärkeimmän vaikuttajan joukkoon koki 25.2 prosenttia vastaajista ja *työkaverit* 19.4 prosenttia vastaajista.

Taulukko 7. Kuvaileva tilastoanalyysi: Prosenttijakaumat vastaajien näkemyksestä, mitkä muuttujat* ovat vaikuttaneet vähemmistöjä koskevien asenteiden syntyyn ja muovautumiseen (N=1317).

| <i>Asenteisiin vaikuttanut muuttuja</i> | <i>n</i> | <i>%-jakauma</i> |
|---|----------|------------------|
| Kasvatus | 975 | 74.0 |
| Kokemus | 966 | 73.3 |
| Koulutus | 664 | 50,4 |
| Lähipiiri | 588 | 44.6 |
| Media | 360 | 27.3 |
| Ammatti | 332 | 25.2 |
| Työkaverit | 256 | 19.4 |
| Lainsäädäntö | 225 | 17.1 |
| Uskonto/vakaumus | 207 | 15.7 |

**Vastaaja sai valita kolme mielestään eniten vaikuttanutta muuttujaa.*

6.2. Asenneulottuvuudet

Pääkomponenttianalyysiin valitut muuttujat (Liite 2) muodostivat kolme selkeää pääkomponenttia (Taulukko 8). Näistä ensimmäiseen *homoseksuaalisuuden leimaaminen*-komponenttiin latautui muuttujia, jotka liittyivät yksilöllisiin reaktioihin, näkemyksiin, käsitteisiin ja odotuksiin homoseksuaalisuudesta. Muuttujissa korostuivat heteronormatiivisuus, ennakkoluulot ja stereotyyppiä. Toinen komponentti *erilaisuuden suvaitseminen* kuvasi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon arvostamista. Muuttujissa näkyi yleisesti avarakatseisuus sekä avoimuus erilaisuutta kohtaan. Kolmannelle *homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa* -komponentille latautuneet muuttujat kuvasivat seksuaalivähemmistöjen asemaa Puolustusvoimissa. Muuttujissa korostuivat homoseksuaalisuuden merkitys ja haasteellisuus Puolustusvoimissa. Pääkomponenttianalyysillä tunnistettiin kolme homoseksuaalisuuteen suhtautumista kuvaavaa asenneulottuvuutta: 1) **homoseksuaalisuuden leimaaminen**, 2) **erilaisuuden suvaitseminen** ja 3) **homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa**.

Kolmen pääkomponentin ratkaisu selitti yhteensä 45.9 prosenttia 14 väittämän varianssista, jota voidaan pitää tyydyttävänä ratkaisuna. Homoseksuaalisuuden leimaamista kuvaava komponentti selitti yksin 27.3 prosenttia. Erilaisuuden suvaitsemista kuvaava komponentti selitti 11.3 prosenttia ja homoseksuaalisuuden näkemistä haasteellisena Puolustusvoimissa kuvaava komponentti 7.4 prosenttia väittämien varianssista.

Taulukko 8. Pääkomponenttianalyysi: Asenneulottuvuuksia kuvaavat pääkomponentit.

| <i>Pääkomponentit</i> | <i>Latautuneiden muuttujien määrä</i> | <i>Ominaisarvo</i> | <i>Selitysaste %</i> | <i>Reliabiliteetti (α)</i> |
|--|---------------------------------------|--------------------|----------------------|--|
| PK1 Homoseksuaalisuuden leimaaminen | 7 | 4.633 | 27.253 | 0.827 |
| PK2 Erilaisuuden suvaitseminen | 4 | 1.927 | 11.336 | 0.587 |
| PK3 Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Pv:ssa | 3 | 1.252 | 7.365 | 0.650 |

Liitteestä 3 on nähtävissä ensimmäiselle komponentille latautuneet seitsemän muuttujaa ja niiden keskiarvot sekä -hajonnat. Komponentille latautuneista muuttujista korkein keskiarvo ($k_a=2.08$) oli väittämällä, että *seksuaalivähemmistöjen ei tulisi olla avoimia seksuaalisesta suuntautumisestaan*.

Ensimmäinen komponentti homoseksuaalisuuden leimaaminen näytti kuvaavan yksilön reaktiota ja yleistä käsitystä homoseksuaalista henkilöstä. Komponentille voimakkaimmin latautuneet muuttujat olivat yleistäviä, stigmatisoivia ja stereotypisoivia, jonka takia komponentista muodostuvalle ulottuvuudelle annettiin nimi *homoseksuaalisuuden leimaaminen*. Korkea arvo ensimmäisen komponentin muodostamalla ulottuvuudella viesti vastaajaan ennakkoluuloista ja heteronormatiivisesta suhtautumisesta seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Matala arvo kertoi tällä ulottuvuudella muun kuin heteroseksuaalisen suuntautumisen ymmärtämisestä sekä sen merkityksettömyydestä ammatillisesti. Tälle komponentille latautuneiden muuttujien reliabiliteetti oli melko korkea. Komponentille latautuneista muuttujista muodostettiin homoseksuaalisuuden leimaaminen -asenneulottuvuutta kuvaava summamuuttuja, jossa korkea arvo viittasi kielteiseen ja matala arvo myönteiseen asenteeseen seksuaalivähemmistöjä kohtaan.

Toiselle komponentille latautui neljä muuttujaa (Liite 3). Komponentin muuttujista korkein keskiarvo ($k_a=4.34$) oli väittämällä *en arvota ihmistä seksuaalisen suuntautumisen perusteella*, jossa keskiarvo viisi tarkoittaisi kaikkien vastaajien olevan täysin samaa mieltä.

Toisen komponentin muodostamalle ulottuvuudelle voimakkaimmin latautuneet muuttujat kuvasivat yleisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden merkitystä vastaajalle sekä vastaajan käsitystä omasta itsestään. Muuttujissa korostuivat monimuotoisuuden arvostaminen ja erilaisuus-

den hyväksyminen, minkä vuoksi komponentista tunnistettu asenneulottuvuus nimettiin *erilaisuuden suvaitseminen*. Ulottuvuus kertoi myös siitä, minkälaisena vastaaja näki itsensä tai minkälaisena tämä piti itseään. Tällä ulottuvuudella korkeampi arvo tarkoitti avarakatseisempaa näkemystä ja ideologiaa sekä suvaitsevaista omakuvaa. Matala arvo tarkoitti, että vastaaja koki erilaisuuden uhkaksi tai ei joko arvostanut tai ymmärtänyt sitä. Komponentille latautuneiden muuttujien reliabiliteetti oli kohtalainen. Näistä muuttujista muodostettiin summamuuttuja, joka kuvasi erilaisuuden suvaitseminen -asenneulottuvuutta. Summamuuttujan korkea arvo kertoi yleisestä avarakatseisuudesta ja matala arvo tuomitsi erilaisuuden.

Tutkimustuloksista ilmeni, että kolmannelle komponentille latautui vähiten muuttujia (Liite 3). Kolmesta komponentille latautuneesta muuttujasta korkeimman keskiarvon ($k_a=3.16$) sai väittämä *seksuaalivähemmistöön kuuluminen on tabu Puolustusvoimissa*. Väittämän suuri keskihajonta kertoi kuitenkin vastauksien laajasta jakautumisesta.

Kolmas komponentti erosi kahdesta aikaisemmasta komponentista huomattavasti. Kolmannelle komponentille voimakkaimmin latautuneiden muuttujien voitiin nähdä liittyvän seksuaalivähemmistöjen asemaan Puolustusvoimissa. Muuttujat eivät niinkään kertoneet vastaajan henkilökohtaisista asenteista kuten kahdessa aikaisemmassa komponentissa, vaan vastaajan näkemyksestä minkälainen Puolustusvoimien asenneilmapiiri on seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Taustalla saattoi kuitenkin vaikuttaa oma näkemys, minkälainen asenneilmapiiriin tulisi olla. Tästä komponentista tunnistettiin homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa -asenneulottuvuus. Korkea arvo viittasi vastaajan näkemykseen Puolustusvoimien kielteisestä asenneilmapiiristä, jossa avoimesti homoseksuaalina eläminen on haasteellista. Matala arvo viittasi näkemykseen, jonka mukaan Puolustusvoimissa on myönteinen asenneilmapiiri seksuaalivähemmistöjä kohtaan eikä seksuaalisella suuntautumisella ole merkitystä ammatillisesti. Komponentille latautuneiden muuttujien reliabiliteetti oli melko hyvä. Kolmesta komponentille latautuneesta muuttujasta muodostettiin summamuuttuja, joka kuvasi homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa -asenneulottuvuutta. Summamuuttujan korkea arvo viittasi seksuaalivähemmistöjen haasteelliseen asemaan Puolustusvoimissa, kun taas matalasta arvosta voitiin tulkita, että seksuaalista suuntautumista ei nähdä ongelmana Puolustusvoimissa.

6.3. Vastaajaprofiilit

Klusterianalyysillä selvitettiin, minkälaisiin ryhmiin vastaajat jakautuivat pääkomponentti-analyysin perusteella muodostettujen summamuuttujien mukaan. Summamuuttujissa käytettyihin muuttujiin vastattiin asteikolla 1–5, joten klusterin keskiarvot muodostuivat myös tälle välille (Taulukko 9). Kolmen klusterin ratkaisu oli tutkimuksen kannalta mielekäs valinta, sillä ryhmät erosivat selkeästi toisistaan (Kuvio 1), mutta kaikissa ryhmissä oli vielä runsaasti vastaajia. Ryhmät muodostivat siis kolme vastaajaprofiilia: 1) **Idealisti**, 2) **Realisti** ja 3) **Konservatiivi**, joita käytettiin jatkoanalysoinnissa vastaajien jakautumisen tarkastelussa.

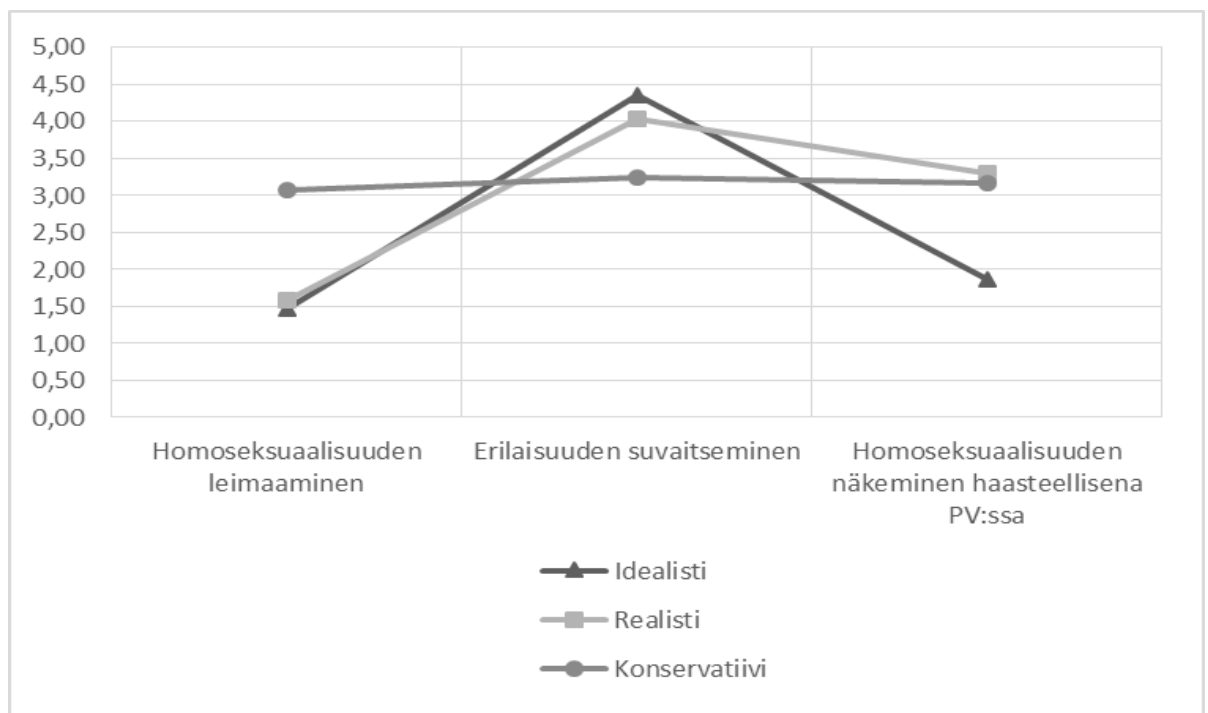
Taulukko 9. Klusterianalyysi: Vastaajien jakautuminen klustereihin summamuuttujien perusteella ($N=1186$).

| <i>Summamuuttuja</i> | <i>Klusteri 1 "Idealisti"</i> <i>n=452 (38 %)</i> | <i>Klusteri 2 "Realisti"</i> <i>n=528 (45 %)</i> | <i>Klusteri 3 "Konservatiivi"</i> <i>n=206 (17 %)</i> |
|--|--|---|--|
| Homoseksuaalisuuden leimaaminen | ka=1.47 | ka=1.58 | ka=3.07 |
| Erilaisuuden suvaitseminen | ka=4.35 | ka=4.04 | ka=3.24 |
| Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Pv:ssa | ka=1.87 | ka=3.31 | ka=3.16 |

Ensimmäiseen ryhmään sijoittui 38 prosenttia vastaajista. Ryhmässä korostui erilaisuuden suvaitseminen kahta muuta ryhmää korkeammalla keskiarvolla ja homoseksuaalisuuden leimaaminen muita pienemmällä keskiarvolla. Eniten ryhmä erosi kolmannessa asenneulottuvuudessa, sillä vastaajat eivät nähneet homoseksuaalisuutta haasteellisena Puolustusvoimissa. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat pitivät itseään ennakkoluulottomina ja avarakatseisina henkilöinä ja näkivät Puolustusvoimat yleisesti omia suvaitsevaisia asenteita vastaavana organisaationa. Muihin ryhmiin verrattuna ensimmäinen ryhmä näki asiat muita mutkattomammin ja positiivisemmin. Tämän ryhmän vastaajaprofiili toimi hyvin yhdenvertaisessa työyksikössä tai hän näki asiat kuten ne mielestään pitäisi olla eikä välttämättä kuinka ne todellisuudessa oli. Tästä johtuen vastaajaprofiili nimettiin *idealistiksi*.

Toinen ryhmä on suurin, sillä 45 prosenttia vastaajista sijoittui tähän ryhmään. Ryhmä muistutti paljon idealisti-ryhmää kahdessa ensimmäisessä asenneulottuvuudessa, mutta erosi selkeästi kolmannessa korkeammalla keskiarvolla. Korkeampi keskiarvo viimeisessä asenneulottuvuudessa kertoi, että vastaajien mielestä homoseksuaalisuus nähdään haasteellisena Puolustusvoimissa. Toinen ryhmä piti itseään ensimmäisen ryhmän tavoin suvaitsevaisina ja avoi-

mina erilaisuudelle, mutta koki kuitenkin, että Puolustusvoimissa on varautunut tai ennakkoluuloinen asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Tämän ryhmän vastaajaprofiili on hieman pessimistinen ja kiinnittää huomiota epäkohtiin. Tämä vastaajaprofiili nimettiin *realistiksi*. Kolmas ryhmä oli kahta aikaisempaa ryhmää pienempi, siihen sijoittui 17 prosenttia vastaajista. Tässä ryhmässä homoseksuaalisuuden leimaaminen sai selkeästi muita ryhmiä korkeamman arvon ja erilaisuuden suvaitseminen puolestaan pienemmän arvon. Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteelliseksi Puolustusvoimissa saa lähes saman keskiarvon kuin realistiryhmässä. Ryhmään sijoittuneet vastaajat olivat muiden ryhmien vastaajia kärkkäämpiä leimaamaan homoseksuaalisuuden negatiiviseksi ja epänormaaliksi. Myös yleisesti yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät näyttäneet yhtä merkittävinä arvoina kolmannen ryhmän vastaajille kuin muiden ryhmien vastaajille. Tämän ryhmän vastaajat olivat asenteissaan kohtuullisen jyrkkiä ja vankkumattomia. Lisäksi he vastustivat muutosta muita ryhmiä enemmän ja olivat asenteiltaan muita vanhoillisempia, joten ryhmän vastaajaprofiili nimettiin *konservatiiviksi*.



Kuvio 1. Klusterianalyysin tuottamien vastaajaprofiilien keskiarvot ulottuvuuksilla.

6.4. Sosiodemografiset tekijät

Taulukosta 10 on nähtävissä, kuinka vastaajien asenteet erosivat sukupuolen mukaan eri asenneulottuvuuksissa. Tuloksien valossa naiset ja miehet erosivat tilastollisesti erittäin merkittävästi homoseksuaalisuuden leimaaminen -ulottuvuudessa sekä tilastollisesti merkittävästi homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa -asenneulottuvuudessa.

Tutkimuksen perusteella naisilla oli miehiä myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan. He kokivat miehiä useammin, että Puolustusvoimissa yleinen suhtautuminen homoseksuaaleihin ei ole yhtä avointa. Efektikoko oli kuitenkin tilastollisesta merkitsevyydestä huolimatta eri ulottuvuuksilla hyvin pieni, mihin vaikutti pitkälti miesten ja naisten otoskoon suuri ero.

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Mies- ja naispuolisten upseerien seksuaalivähemmistöjä koskevien asenteiden välillä on tilastollisesti merkitseviä eroja homoseksuaalisuuden leimaaminen- ja homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa -ulottuvuuksilla.

Taulukko 10. Kahden riippumattoman otoksen t-testi: Vastaajien eroavaisuudet summamuuttujissa sukupuolen perusteella.

| <i>Summamuuttuja</i> | <i>Sukupuoli</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>t (df)</i> | <i>p</i> | <i>d</i> |
|---|------------------|----------------|---------------|----------|----------|
| Homoseksuaalisuuden leimaaminen (N=1194) | Mies (n=1153) | 1.81 (.76) | 4.111 (1192) | .000 | .735 |
| | Nainen (n=41) | 1.31 (.55) | | | |
| Erilaisuuden suvaitseminen (N=1215) | Mies (n=1176) | 4.01 (.68) | 1.175 (1213) | .240 | -.204 |
| | Nainen (n=39) | 4.14 (.59) | | | |
| Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Pv:ssa (N=1227) | Mies (n=1188) | 2.72 (.87) | 2.104 (1225) | .036 | .353 |
| | Nainen (n=39) | 3.02 (.83) | | | |

p ≤ 001 = Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

p ≤ 050 = Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Taulukosta 11 ilmenee sukupuolien välinen tilastollisesti merkitsevä ero klustereihin jakautumisessa (*p*=0.004). Naisista vain 2.7 prosenttia kuului konservatiivi-ryhmään, kun miehistä sinne valikoitui 17.8 prosenttia. Selkeä enemmistö (73 %) naisista kuului realisteihin, jotka kokivat, että Puolustusvoimissa seksuaalivähemmistöihin suhtautuminen ei ole ongelmatonta. Miehistä realisteihin kuului muita ryhmiä enemmän vastaajia, mutta silti prosentuaalisesti huomattavasti vähemmän kuin naisia. Miehet jakautuivat eri vastaajaprofiileihin naisia tasaisesti.

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Mies- ja naisupseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin on tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 11. Ristiintaulukointi: Klusterien ja sukupuolen välinen yhteys.

| <i>Sukupuoli</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|------------------|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| Mies | 428 38.6 % | 483 43.6 % | 197 17.8 % | 1108 100 % |
| Nainen | 9 24.3 % | 27 73.0 % | 1 2.7 % | 37 100 % |

$$\chi^2=15.19, df=4, p=0.004$$

Eroavaisuuksia asenneulottuvuuksissa iän perusteella tarkastellaan Taulukossa 12. Tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p=0.000$) eroja iän perusteella löytyi erilaisuuden suvaitsemisen- ulottuvuudelta, jossa oli nähtävissä, että mitä vanhempi vastaaja on, sitä suvaitsevaisempana hän näki itsensä. Ristiriidassa tämän kanssa oli homoseksuaalisuuden leimaamisen- ulottuvuus, jossa yli 40-vuotiaat suhtautuivat homoseksuaalisuuteen nuorempia kielteisemmin. Kolmannessa ulottuvuudessa asenteet eivät eronneet iän mukaan tilastollisesti merkitsevästi. Efektikoko oli myös tällä muuttujalla kaikilla ulottuvuuksilla melko pieni, sillä vain erilaisuuden suvaitsemisen -ulottuvuudessa iän voitiin nähdä selittävän asenteita, koska efektikoko ($\eta^2=0.032$) ylitti pienen efektin raja-arvon ($\eta^2 \geq 0.01$).

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Eri-ikäiset upseerit eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi asenteissaan seksuaalivähemmistöjä kohtaan homoseksuaalisuuden leimaamisen- ja erilaisuuden suvaitsemisen -ulottuvuuksilla.

Taulukko 12. Yksisuuntainen varianssianalyysi: Vastaajien eroavaisuudet summa- muuttujissa iän perusteella.

| <i>Summamuuttuja</i> | <i>Ikä</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>F (df)</i> | <i>p</i> | <i>η^2</i> |
|---|----------------------|--------------------------|-----------------|----------|----------------------------|
| Homoseksuaalisuuden leimaaminen (N=1231) | < 30 vuotta (n=297) | 1.76 (.76) | 2.934 (3.1227) | .032 | .007 |
| | 30–40 vuotta (n=455) | 1.73 (.73) ^a | | | |
| | 40–50 vuotta (n=331) | 1.88 (.79) ^a | | | |
| | > 50 vuotta (n=148) | 1.85 (.72) | | | |
| Erilaisuuden suvaitsemisen (N=1257) | < 30 vuotta (n=302) | 3.88 (.71) ^{bc} | 13.722 (3.1253) | .000 | .032 |
| | 30–40 vuotta (n=468) | 3.96 (.64) ^{de} | | | |
| | 40–50 vuotta (n=338) | 4.09 (.70) ^{bd} | | | |
| | > 50 vuotta (n=149) | 4.27 (.55) ^{ce} | | | |
| Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisenä Pv:ssä (N=1269) | < 30 vuotta (n=304) | 2.74 (.85) | 2.344 (3.1265) | .071 | .006 |
| | 30–40 vuotta (n=467) | 2.81 (.90) | | | |
| | 40–50 vuotta (n=346) | 2.65 (.86) | | | |
| | > 50 vuotta (n=152) | 2.68 (.85) | | | |

Post Hoc-analyysin (Bonferroni) perusteella samalla yläindeksillä merkittyjen keskiarvot (^{abcde}) poikkeavat muista ryhmistä merkitsevyystasolla $p \leq 0.050$.

$p \leq 0.001$ = Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

$p \leq 0.050$ = Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Taulukosta 13 ilmenee vastaajien jakautuminen vastaajaprofiileihin iän perusteella. Ja-kaumien eroavaisuudet eivät olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä ($p>0.050$), joten niitä ei tässä tutkimuksessa tarkastella lähemmin.

Nollahypoteesi H_0 jää voimaan: Upseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin iän perusteella ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 13. Ristiintaulukointi: Klusterien ja iän välinen yhteys.

| <i>Ikä</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|-----------------------|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| < 30 vuotta | 99 35.4 % | 134 47.9 % | 47 16.8 % | 280 100 % |
| 30–40 vuotta | 153 34.8 % | 212 48.2 % | 75 17.0 % | 440 100 % |
| 40–50 vuotta | 133 41.8 % | 123 38.7 % | 62 19.5 % | 318 100 % |
| > 50 vuotta | 63 45.0 % | 58 41.4 % | 19 13.6 % | 140 100 % |

$\chi^2=11.55$, $df=6$, $p>0.050 \rightarrow$ tilastollisesti ei merkitsevä

Tutkimustuloksista voidaan todeta, että vastaajien eroavaisuudet siviilisäädyn perusteella olivat hyvin vähäisiä (Taulukko 14). Tilastollisesti merkitseviä erot olivat ainoastaan erilaisuuden suvaitseminen -ulottuvuudessa ($p=0.036$). Lisäksi vastaajien jakautuminen siviilisäätymuuttujan sisällä oli hyvin epätasaista, mikä vaikutti tulosten luotettavuuteen. Efektikoko kaikissa summamuuttujissa oli suhteellisen pieni. Erilaisuuden suvaitseminen -ulottuvuudessa efektikoko oli suurin ($\eta^2=0.011$), mikä tarkoitti, että siviilisäädyltä voitiin selittää kyseisellä ulottuvuudella vain 1.1 prosenttia vastaajien asenteiden vaihtelusta.

Vastahypoteesi H_1 astuu voimaan: Upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan eroavat siviilisäädyn perusteella tilastollisesti merkitsevästi erilaisuuden suvaitseminen -ulottuvuudella.

Taulukko 14. Yksisuuntainen varianssianalyysi: Vastaajien eroavaisuudet summamuuttujissa siviilisäädyn perusteella.

| <i>Summamuuttuja</i> | <i>Siviilisääty</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>F (df)</i> | <i>p</i> | <i>η²</i> |
|--|--|----------------|---------------|----------|----------------------|
| Homoseksuaalisuuden leimaaminen (<i>N</i> =1229) | Naimaton (<i>n</i> =161) | 1.7 (.72) | 1.493 | .177 | .007 |
| | Avoliitossa (<i>n</i> =269) | 1.70 (.76) | (6.1222) | | |
| | Avoliitossa (<i>n</i> =732) | 1.84 (.76) | | | |
| | Rekisteröidyssä parisuhteessa (<i>n</i> =3) | 1.71 (.38) | | | |
| | Eronnut (<i>n</i> =62) | 1.76 (.80) | | | |
| | Leski (<i>n</i> =1) | 1.43 | | | |
| | Joku muu (<i>n</i> =1) | 1.00 | | | |
| Erilaisuuden suvaitseminen (<i>N</i> =1255) | Naimaton (<i>n</i> =168) | 3.91 (.66) | 2.253 | .036 | .011 |
| | Avoliitossa (<i>n</i> =277) | 3.97 (.68) | (6.1248) | | |
| | Avoliitossa (<i>n</i> =744) | 4.05 (.67) | | | |
| | Rekisteröidyssä parisuhteessa (<i>n</i> =3) | 3.83 (.52) | | | |
| | Eronnut (<i>n</i> =61) | 4.13 (.71) | | | |
| | Leski (<i>n</i> =1) | 3.00 | | | |
| | Joku muu (<i>n</i> =1) | 5.00 | | | |
| Homoseksuaalisuuden näkemien haasteellisenä Pv:ssa (<i>N</i> =1267) | Naimaton (<i>n</i> =166) | 2.81 (.82) | 0.943 | .463 | .004 |
| | Avoliitossa (<i>n</i> =278) | 2.67 (.88) | (6.1260) | | |
| | Avoliitossa (<i>n</i> =756) | 2.74 (.87) | | | |
| | Rekisteröidyssä parisuhteessa (<i>n</i> =3) | 2.89 (1.58) | | | |
| | Eronnut (<i>n</i> =62) | 2.56 (.99) | | | |
| | Leski (<i>n</i> =1) | 3.00 | | | |
| | Joku muu (<i>n</i> =1) | 3.00 | | | |

Post Hoc-analyysia ei voitu toteuttaa sillä osa muuttujista sisälsi liian vähän vastauksia.

p≤0.001=Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

p≤0.050=Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Ikä-muuttujan tavoin vastaajien jakautumisessa vastaajaprofiileihin siviilisäädyn perusteella (Taulukko 15) ei löydetty tilastollisesti merkitseviä eroja (*p*>0.050), jonka vuoksi tuloksia klusterien ja siviilisäädyn välisestä yhteydestä ei tarkastella laajemmin.

Nollahypoteesi H₀ jää voimaan: Upseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin siviilisäädyn perusteella ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 15. Ristiintaulukointi: Klusterien ja siviilisäädyn välinen yhteys.

| <i>Siviilisääty</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|--------------------------------------|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| Naimaton | 48 30.4 % | 186 54.4 % | 24 15.2 % | 280 100 % |
| Avoliitossa | 109 42.4 % | 107 41.6 % | 41 16.0 % | 257 100 % |
| Avioliitossa | 260 37.4 % | 308 44.3 % | 128 18.4 % | 696 100 % |
| Rekisteröidyssä parisuhteessa | 2 66.7 % | 1 33.3 % | 0 0.0 % | 3 100 % |
| Eronnut | 30 50.0 % | 20 33.3 % | 10 16.7 % | 60 100 % |
| Leski | 0 0.0 % | 1 100.0 % | 0 0.0 % | 1 100 % |
| Joku muu | 0 0.0 % | 1 100.0 % | 0 0.0 % | 1 100 % |

$\chi^2=16.61$, $df=12$, $p>0.050 \rightarrow$ tilastollisesti ei merkitsevä

Seksuaalisen suuntautumisen todentaminen asenteisiin vaikuttavana muuttujana ei ollut tutkimuksen luotettavuuden kannalta mahdollista, sillä sen sisäisten ryhmien varianssierot olivat liian suuret ja osassa muuttujan luokkaryhmissä oli liian vähän havaintoyksikköjä (<20). Taulukosta 16 on kuitenkin nähtävissä vastaajien keskiarvot eri ulottuvuuksilla ja Taulukosta 17 voidaan tarkastella vastaajien jakautumista vastaajaprofiileihin seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Taulukko 16. Yksisuuntainen varianssianalyysi: Vastaajien eroavaisuudet summamuuttujissa seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

| <i>Summamuuttuja</i> | <i>Seksuaalinen suuntautuminen</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>F (df)</i> | <i>p</i> | <i>η^2</i> |
|--|------------------------------------|----------------|----------------|----------|----------------------------|
| Homoseksuaalisuuden leimaaminen (N=1214) | Heteroseksuaali (n=1189) | 1.80 (.76) | 3.507 (3.1210) | .015 | .009 |
| | Homoseksuaali (n=8) | 1.38 (.34) | | | |
| | Biseksuaali (n=13) | 1.25 (.29) | | | |
| | Joku muu (n=4) | 1.36 (.27) | | | |
| Erilaisuuden suvaitseminen (N=1239) | Heteroseksuaali (n=1213) | 4.01 (.68) | 0.305 (3.1235) | .822 | .001 |
| | Homoseksuaali (n=9) | 4.17 (.71) | | | |
| | Biseksuaali (n=13) | 4.10 (.53) | | | |
| | Joku muu (n=4) | 4.19 (.31) | | | |
| Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisenä Pv:ssä (N=1251) | Heteroseksuaali (n=1224) | 2.72 (.87) | 1.977 (3.1247) | .116 | .005 |
| | Homoseksuaali (n=9) | 3.22 (.91) | | | |
| | Biseksuaali (n=14) | 2.95 (.83) | | | |
| | Joku muu (n=4) | 3.33 (.72) | | | |

Post Hoc-analyysia ei voitu toteuttaa sillä osa muuttujista sisälsi liian vähän vastauksia.

$p \leq 0.001$ = Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

$p \leq 0.050$ = Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Taulukko 17. Ristiintaulukointi: Klusterien ja seksuaalisen suuntautumisen välinen yhteys.

| <i>Seksuaalinen suuntautuminen</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|------------------------------------|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| Heteroseksuaali | 439 38.6 % | 499 43.9 % | 198 17.4 % | 1136 100 % |
| Homoseksuaali | 2 25.0 % | 6 75.0 % | 0 0.0 % | 8 100 % |
| Biseksuaali | 3 23.1 % | 10 76.9 % | 0 0.0 % | 13 100 % |
| Joku muu | 1 25.0 % | 3 75.0 % | 0 0.0 % | 4 100 % |

$\chi^2=11.38$, $df=6$, $p>0.050 \rightarrow$ tilastollisesti ei merkitsevä

Tutkimustulokset osittivat, että mitä pienemmältä paikkakunnalta vastaaja oli kotoisin, sitä kielteisemmin hän suhtautui erilaisuuteen ja sitä helpommin hän leimasi homoseksuaalisuuden (Taulukko 18). Tilastollisesti merkitsevä ero löytyi erilaisuuden suvaitseminen -ulottuvuudesta pääkaupunkiseudulta ja maalaiskunnasta kotoisin olevien vastaajien väliltä. Homoseksuaalisuuden haasteelliseksi Puolustusvoimissa vastaajat kokivat hyvin samalla tavalla riippumatta kotipaikkakunnasta. Efektikoot pysyivät melko pieninä myös tässä muuttujassa. Erilaisuuden suvaitseminen -ulottuvuudella efektikoko oli suurin ($\eta^2=0.010$), joka on juuri pienen efektin raja-arvo.

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Pääkaupunkiseudulta ja maalaiskunnista kotoisin olevien upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi erilaisuuden suvaitseminen -ulottuvuudella.

Taulukko 18. Yksisuuntainen varianssianalyysi: Vastaajien eroavaisuudet summa-
muuttujissa kotipaikkakunnan perusteella.

| <i>Summamuuttuja</i> | <i>Kotipaikkakunta</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>F (df)</i> | <i>p</i> | η^2 |
|---|------------------------------------|-------------------------|-------------------|----------|----------|
| Homoseksuaalisuuden leimaaminen (<i>N</i> =1233) | Pääkaupunkiseutu (<i>n</i> =301) | 1.71 (.77) | 1.999 (3.1229) | .112 | .005 |
| | Turku tai Tampere (<i>n</i> =133) | 1.78 (.77) | | | |
| | Muu kaupunki (<i>n</i> =600) | 1.83 (.75) | | | |
| | Maalaiskunta (<i>n</i> =199) | 1.84 (.78) | | | |
| Erilaisuuden suvaitseminen (<i>N</i> =1259) | Pääkaupunkiseutu (<i>n</i> =307) | 4.11 (.69) ^a | 4.105 (3.1255) | .007 | .010 |
| | Turku tai Tampere (<i>n</i> =137) | 3.97 (.68) | | | |
| | Muu kaupunki (<i>n</i> =619) | 4.02 (.65) | | | |
| | Maalaiskunta (<i>n</i> =196) | 3.90 (.71) ^a | | | |
| Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisenä Pv:ssä (<i>N</i> =1270) | Pääkaupunkiseutu (<i>n</i> =314) | 2.62 (.88) | 2.343 (3.1266) | .071 | .006 |
| | Turku tai Tampere (<i>n</i> =135) | 2.76 (.87) | | | |
| | Muu kaupunki (<i>n</i> =621) | 2.78 (.88) | | | |
| | Maalaiskunta (<i>n</i> =200) | 2.73 (.84) | | | |

Post Hoc-analyysin (Bonferroni) perusteella samalla yläindeksillä merkittyjen keskiarvot (^a) poikkeavat muista ryhmistä merkitsevyytensä $p \leq 0.050$.

$p \leq 0.001$ = Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p \leq 0.050$ = Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Ristiintaulukointi tuki varianssianalyysissä saatuja tuloksia kotipaikkakunnan merkitsevyydestä asenteita tarkasteltaessa. Vastaajaprofiileihin jakautumisessa kotipaikkakunnan mukaan löytyi tilastollisesti merkitseviä eroja ($p < 0.050$). Taulukosta 19 on nähtävissä, että pääkaupunkiseudulta kotoisin olevista vastaajista lähes puolet (48.4 %) kuului idealisti-ryhmään, kun taas maalaiskunnista kotoisin olevista kuului prosentuaalisesti muita enemmän konservatiivi-ryhmään.

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin kotipaikkakunnan perusteella on tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 19. Ristiintaulukointi: Klusterien ja kotipaikkakunnan välinen yhteys.

| <i>Kotipaikkakunta</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|--------------------------|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| Pääkaupunkiseutu | 140 | 108 | 41 | 289 |
| | 48.4 % | 37.4 % | 14.2 % | 100 % |
| Turku tai Tampere | 40 | 64 | 24 | 128 |
| | 31.3 % | 50.0 % | 18.8 % | 100 % |
| Muu kaupunki | 207 | 271 | 103 | 581 |
| | 35.6 % | 46.6 % | 17.7 % | 100 % |
| Maalaiskunta | 63 | 83 | 37 | 183 |
| | 34.4 % | 45.4 % | 20.2 % | 100 % |

$\chi^2=18.79$, $df=6$, $p < 0.050$

6.5. Organisatoriset tekijät

Tarkasteltaessa vastaajien eroavaisuuksia summamuuttujissa puolustushaaran perusteella tutkimustulokset osoittivat Taulukon 20 mukaisesti, että homoseksuaalisuuden stigmatisointi oli yleisintä Maavoimissa ja harvinaisinta Merivoimissa. Erilaisuuden suvaitsemisessa korkeimmat keskiarvot olivat Pääesikunnalla ja Merivoimilla, kun taas Maavoimien keskiarvo oli pienin. Kolmannessa ulottuvuudessa todettiin Maa- ja Merivoimien välillä olevan tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0.05$), sillä Maavoimien upseerit näkivät homoseksuaalisuuden selkeästi haasteellisempänä Puolustusvoimissa kuin Merivoimat. Ilmavoimat sijoittui jokaisessa ulottuvuudessa keskivaiheille. Efektikoko oli kaikissa ulottuvuuksissa varsin pieni ($\eta^2 < 0.01$).

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Maa- ja Merivoimissa palvelevien upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa -ulottuvuudella.

Taulukko 20. Yksisuuntainen varianssianalyysi: Vastaajien eroavaisuudet summamuuttujissa puolustushaaran perusteella.

| <i>Summamuuttuja</i> | <i>Puolustushaara</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>F (df)</i> | <i>p</i> | <i>η²</i> |
|--|------------------------------|-------------------------|----------------|----------|----------------------|
| Homoseksuaalisuuden leimaaminen (<i>N</i> =1219) | Maavoimat (<i>n</i> =705) | 1.83 (.77) | 1.759 (4.1224) | .135 | .006 |
| | Merivoimat (<i>n</i> =162) | 1.66 (.73) | | | |
| | Ilmavoimat (<i>n</i> =200) | 1.78 (.71) | | | |
| | Pääesikunta (<i>n</i> =152) | 1.77 (.77) | | | |
| Erilaisuuden suvaitseminen (<i>N</i> =1245) | Maavoimat (<i>n</i> =723) | 3.98 (.69) | 2.208 (4.1250) | .066 | .007 |
| | Merivoimat (<i>n</i> =165) | 4.09 (.65) | | | |
| | Ilmavoimat (<i>n</i> =205) | 4.00 (.61) | | | |
| | Pääesikunta (<i>n</i> =152) | 4.12 (.70) | | | |
| Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Pv:ssä (<i>N</i> =1255) | Maavoimat (<i>n</i> =726) | 2.79 (.89) ^a | 2.511 (4.1260) | .040 | .008 |
| | Merivoimat (<i>n</i> =166) | 2.57 (.85) ^a | | | |
| | Ilmavoimat (<i>n</i> =206) | 2.77 (.81) | | | |
| | Pääesikunta (<i>n</i> =157) | 2.64 (.92) | | | |

Post Hoc-analyysin (Bonferroni) perusteella samalla yläindeksillä merkittyjen keskiarvot (^a) poikkeavat muista ryhmistä merkitsevyytensä $p \leq 0.050$.

$p \leq 0.001$ = Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p \leq 0.050$ = Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Taulukossa 21 esitettyjen tulosten mukaan vastaajien jakaumien eroavaisuudet vastaajaprofiileissa puolustushaaran perusteella olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0.005$). Tulokset olivat yhteneväiset yllä esitetyn Taulukon 20 tuloksien kanssa. Merivoimista enemmistö (50.0 %) sijoittui idealisti-ryhmään, jossa asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan olivat myönteisiä eikä niiden toimintaa Puolustusvoimissa nähty haasteellisena. Kielteisemmin seksuaalivähemmistöt kokevaan konservatiivi-ryhmään eniten upseereja valikoitui Maavoimista

(18.8 %). Huomionarvoista on myös, että yli puolet (53.9 %) Ilmavoimista kuului realisti-ryhmään, jossa yksilöiden seksuaalivähemmistöihin suhtautuminen oli myönteistä, mutta niiden Puolustusvoimissa palveluksessa oleminen koettiin ongelmalliseksi.

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin puolustushaaran perusteella on tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 21. Ristiintaulukointi: Klusterien ja puolustushaaran välinen yhteys.

| <i>Puolustushaara</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|-----------------------|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| Maavoimat | 244 36.2 % | 303 45.0 % | 127 18.8 % | 674 100 % |
| Merivoimat | 78 50.0 % | 55 35.3 % | 23 14.7 % | 156 100 % |
| Ilmavoimat | 57 29.8 % | 103 53.9 % | 31 16.2 % | 191 100 % |
| Pääesikunta | 65 44.8 % | 61 42.1 % | 19 13.1 % | 145 100 % |

$\chi^2=26.54$, $df=8$, $p<0.005$

Vastaajien eroavaisuudet sotilasarvon perusteella olivat kaikissa kolmessa summamuuttujassa tilastollisesti merkitseviä (Taulukko 22). Ensimmäisessä ulottuvuudessa korkeimmat keskiarvot saivat vastaajat, jotka olivat sotilasarvoltaan everstiluutnantteja/komentajia tai majureita/komentajakapteeneja. Tämä tarkoittaa, että everstiluutnantit ja majurit tai näitä vastaavissa Merivoimien sotilasarvoissa olevat upseerit pitivät tutkimustulosten mukaan homoseksuaalisuutta muita negatiivisempina. Toinen ulottuvuus erilaisuuden suvaitseminen, ei kuitenkaan antanut täysin johdonmukaisia tuloksia, sillä tutkimustulosten mukaan kolme korkeinta sotilasarvo-luokkaa näkivät itsensä muita suvaitsevaisempina. Homoseksuaalisuuden haasteellisena Puolustusvoimissa näkivät muita useammin yliluutnantit, joista suurin osa työskenteli kouluttajatehtävissä. Puolestaan korkeimpaan sotilasarvo-luokkaan kuuluvat vastaajat kokivat homoseksuaalisuuden muita sotilasarvoja vähemmän haasteellisena Puolustusvoimissa. Huolimatta tilastollisesta merkitsevyydestä kaikkien ulottuvuuksien efektikoko ylitti vain pienen efektin raja-arvon ($\eta^2 \geq 0.01$). Suurin efektikoko eli selitysaste oli erilaisuuden suvaitseminen -ulottuvuudella, jossa 2.7 prosenttia vaihtelusta voitiin selittää sotilasarvolla ($\eta^2=0.027$).

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan eroavat sotilasarvon perusteella toisistaan tilastollisesti merkitsevästi kaikissa ulottuvuuksissa.

Taulukko 22. Yksisuuntainen varianssianalyysi: Vastaajien eroavaisuudet summa-
muuttujissa sotilasarvon perusteella.

| Summa- muuttuja | Sotilasarvo | <i>Ka</i> (<i>Kh</i>) | <i>F</i> (<i>df</i>) | <i>p</i> | η^2 |
|--|---|---------------------------|------------------------|----------|----------|
| Homo- seksuaa- lisiuuden leimaa- minen (<i>N</i> =1230) | Kenraali/amiraali-eversti/kommodori (<i>n</i> =48) | 1.60 (.54) | 3.174 (6.1223) | .004 | .015 |
| | Everstiluutnantti/komentaja (<i>n</i> =146) | 1.91 (.77) | | | |
| | Majuri/komentajakapteeni (<i>n</i> =304) | 1.90 (.82) ^a | | | |
| | Kapteeni/kapteeniluutnantti (<i>n</i> =399) | 1.72 (.73) ^a | | | |
| | Yliluutnantti (<i>n</i> =104) | 1.82 (.73) | | | |
| Erilai- suuden suvait- seminen (<i>N</i> =1256) | Luutnantti (<i>n</i> =180) | 1.71 (.72) | 5.787 (6.1249) | .000 | .027 |
| | Kadetti (<i>n</i> =49) | 1.78 (.96) | | | |
| | Kenraali/amiraali-eversti/kommodori (<i>n</i> =51) | 4.35 (.55) ^{bcd} | | | |
| | Everstiluutnantti/komentaja (<i>n</i> =152) | 4.16 (.66) ^{ef} | | | |
| | Majuri/komentajakapteeni (<i>n</i> =306) | 4.05 (.67) | | | |
| Homo- seksuaa- lisiuuden näkemi- nen haasteel- lisena Pv:ssa (<i>N</i> =1267) | Kapteeni/kapteeniluutnantti (<i>n</i> =407) | 3.99 (.65) ^b | 4.592 (6.1260) | .000 | .021 |
| | Yliluutnantti (<i>n</i> =102) | 3.85 (.68) ^{ce} | | | |
| | Luutnantti (<i>n</i> =185) | 3.90 (.70) ^{df} | | | |
| | Kadetti (<i>n</i> =53) | 3.97 (.76) | | | |
| | Kenraali/amiraali-eversti/kommodori (<i>n</i> =52) | 2.34 (.76) ^{ghi} | | | |
| Homo- seksuaa- lisiuuden näkemi- nen haasteel- lisena Pv:ssa (<i>N</i> =1267) | Everstiluutnantti/komentaja (<i>n</i> =157) | 2.59 (.77) ^j | 4.592 (6.1260) | .000 | .021 |
| | Majuri/komentajakapteeni (<i>n</i> =308) | 2.78 (.91) ^g | | | |
| | Kapteeni/kapteeniluutnantti (<i>n</i> =410) | 2.75 (.88) ^h | | | |
| | Yliluutnantti (<i>n</i> =102) | 2.99 (.88) ^{ijk} | | | |
| | Luutnantti (<i>n</i> =185) | 2.75 (.90) | | | |
| | Kadetti (<i>n</i> =53) | 2.53 (.76) ^k | | | |

Post Hoc-analyysin (Bonferroni) perusteella samalla yläindeksillä merkittyjen keskiarvot (abcdefghijk) poikkeavat muista ryhmistä merkitsevyydellä $p \leq 0.050$.

$p \leq 0.001$ =Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p \leq 0.050$ =Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Taulukosta 23 voidaan nähdä, että tutkimustuloksien mukaan upseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin sotilasarvon perusteella oli tilastollisesti merkitseviä eroja ($p < 0.005$). Ylimmästä ja alimmasta sotilasarvo-luokasta suurin osa kuului suvaitsevaisen idealisti-ryhmään. Hierarkian keskivaiheilla olevat sotilaat olivat tuloksien mukaan yleisimmin realisti-ryhmään kuuluvia upseereita, jotka kokivat, että Puolustusvoimissa vallitsee paikoittain ennakkoluuloinen asenneilmapiiri seksuaalivähemmistöjä kuuluvia kohtaan. Vanhoillisessa konservatiiviryhmässä prosentuaalisesti suurin osa oli everstiluutnantteja/komentajia (21.1 %) tai majureita/komentajakapteeniä (19 %), kun taas hierarkian ylä- tai alapään upseeri kuului muuta harvemmin konservatiiveihin.

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin sotilasarvon perusteella on tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 23. Ristiintaulukointi: Klusterien ja sotilasarvon välinen yhteys.

| <i>Sotilasarvo</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|---|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| Kenraali/amiraali- eversti/kommodori | 27 58.7 % | 17 37.0 % | 2 4.3 % | 46 100 % |
| Everstiluutnantti- komentaja | 59 41.5 % | 53 37.3 % | 30 21.1 % | 142 100 % |
| Majuri/ komentajakapteeni | 116 40.0 % | 119 41.0 % | 55 19.0 % | 290 100 % |
| Kapteeni/ kapteeniluutnantti | 142 37.1 % | 176 46.0 % | 65 17.0 % | 383 100 % |
| Yliluutnantti | 21 36.8 % | 59 43.2 % | 17 17.5 % | 97 100 % |
| Luutnantti | 60 35.3 % | 78 45.9 % | 32 18.8 % | 170 100 % |
| Kadetti | 22 44.9 % | 22 44.9 % | 5 10.2 % | 49 100 % |

$\chi^2=30.59$, $df=12$, $p<0.005$

Sotilasarvo on pitkälti työkokemuksesta riippuvainen, joten tarkasteltaessa vastaajien asenteita työkokemuksen perusteella voidaan niitä verrata sotilasarvon perusteella saatuihin tuloksiin. Taulukossa 24 on esitelty vastaajien asenteiden eroavaisuudet summamuuttujissa työkokemuksen perusteella. Kaikissa ulottuvuuksissa erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Yli 20 vuotta töissä olleet leimasivat homoseksuaalisuuden muita tavallisemmin, mutta he pitivät itseään kuitenkin muita avarakatseisempina eivätkä nähneet ei-heteroseksuaalista suuntautumista suurena haasteena Puolustusvoimissa toimimiselle. Efektikoko oli suurimmillaan erilaisuuden suvaitseminen -ulottuvuudessa ($\eta^2=0.023$), jossa työkokemus selitti 2.3 prosenttia asenteiden vaihtelusta.

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan eroavat työkokemuksen perusteella toisistaan tilastollisesti merkitsevästi kaikissa ulottuvuuksissa.

Taulukko 24. Yksisuuntainen varianssianalyysi: Vastaajien eroavaisuudet summa-
muuttujissa työkokemuksen perusteella.

| <i>Summamuuttuja</i> | <i>Pv-työkokemus</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>F (df)</i> | <i>p</i> | η^2 |
|---|-------------------------------|---------------------------|----------------|----------|----------|
| Homoseksuaalisuuden leimaaminen (<i>N</i> =1229) | < 2 vuotta (<i>n</i> =82) | 1.75 (.77) | 4.855 (4.1224) | .001 | .016 |
| | 2–5 vuotta (<i>n</i> =167) | 1.79 (.80) | | | |
| | 5–10 vuotta (<i>n</i> =224) | 1.68 (.65) ^a | | | |
| | 10–20 vuotta (<i>n</i> =405) | 1.75 (.77) ^b | | | |
| | > 20 vuotta (<i>n</i> =353) | 1.93 (.78) ^{ab} | | | |
| Erilaisuuden suvaitseminen (<i>N</i> =1256) | < 2 vuotta (<i>n</i> =82) | 3.91 (.68) ^c | 7.417 (4.1251) | .000 | .023 |
| | 2–5 vuotta (<i>n</i> =169) | 3.90 (.72) ^d | | | |
| | 5–10 vuotta (<i>n</i> =228) | 3.89 (.65) ^e | | | |
| | 10–20 vuotta (<i>n</i> =417) | 4.03 (.67) | | | |
| | > 20 vuotta (<i>n</i> =360) | 4.15 (.64) ^{cde} | | | |
| Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Pv:ssa (<i>N</i> =1266) | < 2 vuotta (<i>n</i> =82) | 2.54 (.75) | 3.003 (4.1261) | .018 | .009 |
| | 2–5 vuotta (<i>n</i> =172) | 2.81 (.89) | | | |
| | 5–10 vuotta (<i>n</i> =227) | 2.84 (.85) | | | |
| | 10–20 vuotta (<i>n</i> =415) | 2.75 (.90) | | | |
| | > 20 vuotta (<i>n</i> =370) | 2.65 (.86) | | | |

Post Hoc-analyysin (Bonferroni) perusteella samalla yläindeksillä merkittyjen keskiarvot (^{abcde}) poikkeavat muista ryhmistä merkitsevyystasolla $p \leq 0.050$.

$p \leq 0.001$ = Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p \leq 0.050$ = Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Taulukosta 25 on nähtävissä, että tutkimustulosten mukaan myös vastaajien jakautumisessa vastaajaprofiileihin työkokemuksen perusteella löytyi tilastollisesti merkitseviä eroja ($p < 0.050$). Suurimman muuttujaluokan ($n=394$) muodostivat vastaajat, joilla oli työkokemusta 10–20 vuotta. Heistä enemmistö kuului realisti-ryhmään (45.2 %).

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin työkokemuksen perusteella on tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 25. Ristiintaulukointi: Klusterien ja työkokemuksen välinen yhteys.

| <i>Työkokemus</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|-----------------------|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| < 2 vuotta | 34 | 31 | 13 | 78 |
| | 43.6 % | 39.7 % | 16.7 % | 100 % |
| 2–5 vuotta | 52 | 80 | 27 | 159 |
| | 41.5 % | 37.3 % | 21.1 % | 100 % |
| 5–10 vuotta | 66 | 110 | 34 | 210 |
| | 31.4 % | 52.4 % | 16.2 % | 100 % |
| 10–20 vuotta | 152 | 178 | 64 | 394 |
| | 38.6 % | 45.2 % | 16.2 % | 100 % |
| > 20 vuotta | 144 | 125 | 67 | 336 |
| | 32.9 % | 37.2 % | 19.9 % | 100 % |

$\chi^2=16.67$, $df=8$, $p < 0.050$

6.6. Yksilölliset tekijät

Taulukosta 26 ilmenee, että vastaajien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan erosivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi alaisten määrän perusteella erilaisuuden suvaitseminen ja homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa -ulottuvuuksilla ($p \leq 0.001$). Suurempi alaisten määrä näkyi suvaitsevaisempana asenteena erilaisuutta kohtaan, kun taas haasteellisimpana Puolustusvoimien toimintaympäristön seksuaalivähemmistöille näkivät henkilöt, joilla oli alaisia alle 20. Huomionarvoista on, että asenteiden eroaminen ensimmäisessä ulottuvuudessa alaisten määrän näkökulmasta ei ollut tilastollisesti merkitsevää. Tilastollinen yhteys jäi kuitenkin efektikokoa tarkasteltaessa kaikissa ulottuvuuksissa varsin pieneksi. Ulottuvuuksilla, joilla vastaajien asenteet erosivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi toisistaan, efekti oli pienen ja kohtalaisen välissä ($\eta^2 \geq 0.01$).

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan eroavat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan alaisten määrän perusteella erilaisuuden suvaitseminen ja homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa -ulottuvuuksilla.

Taulukko 26. Yksisuuntainen varianssianalyysi: Vastaajien eroavaisuudet summa-
muuttujissa alaisten määrän perusteella.

| Summamuuttuja | Alaisten määrä | Ka (Kh) | F (df) | p | η^2 |
|--|----------------------------------|--------------------------|----------------|------|----------|
| Homoseksuaalisuuden leimaaminen (N=1229) | En ole esimiestehtävässä (n=503) | 1.79 (.79) | 0.611 (5.1223) | .692 | .002 |
| | < 9 (n=305) | 1.84 (.76) | | | |
| | 10–19 (n=156) | 1.79 (.75) | | | |
| | 20–49 (n=139) | 1.80 (.73) | | | |
| | 49–100 (n=42) | 1.67 (.61) | | | |
| | > 100 (n=84) | 1.71 (.66) | | | |
| Erilaisuuden suvaitseminen (N=1256) | En ole esimiestehtävässä (n=517) | 3.93 (.68) ^a | 7.092 (5.1250) | .001 | .016 |
| | < 9 (n=313) | 4.06 (.66) | | | |
| | 10–19 (n=158) | 4.00 (.71) | | | |
| | 20–49 (n=142) | 4.07 (.67) | | | |
| | 49–100 (n=41) | 4.12 (.69) | | | |
| | > 100 (n=85) | 4.23 (.58) ^a | | | |
| Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Pv:ssa (N=1267) | En ole esimiestehtävässä (n=519) | 2.77 (.88) ^b | 4.067 (5.1261) | .001 | .016 |
| | < 9 (n=310) | 2.82 (.87) ^c | | | |
| | 10–19 (n=161) | 2.90 (.84) | | | |
| | 20–49 (n=144) | 2.56 (.89) | | | |
| | 49–100 (n=45) | 2.56 (.84) | | | |
| | > 100 (n=88) | 2.47 (.84) ^{bc} | | | |

Post Hoc-analyysin (Bonferroni) perusteella samalla yläindeksillä merkittyjen keskiarvot (^{abc}) poikkeavat muista ryhmistä merkitsevyystasolla $p \leq 0.050$.

$p \leq 0.001$ = Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p \leq 0.050$ = Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Taulukosta 27 on nähtävissä, että ristiintaulukoinnilla ei löydetty tilastollisesti merkitseviä eroja vastaajien jakautumisessa vastaajaprofiileihin alaisten määrän perusteella ($p>0.050$). Tästä johtuen tuloksia klusterien ja alaisten määrän välisestä yhteydestä ei tarkastella tässä tutkimuksessa laajemmin.

Nollahypoteesi H_0 jää voimaan: Upseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin alaisten määrän perusteella ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 27. Ristiintaulukointi: Klusterien ja alaisten määrän välinen yhteys.

| <i>Alaisten määrä</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|---------------------------------|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| En ole esimiestehtävässä | 167 34.2 % | 231 47.2 % | 91 18.6 % | 489 100 % |
| < 9 | 106 36.2 % | 136 46.4 % | 51 17.4 % | 293 100 % |
| 10–19 | 56 37.8 % | 66 44.6 % | 26 17.6 % | 210 100 % |
| 20–49 | 58 38.6 % | 51 45.2 % | 21 16.2 % | 130 100 % |
| 49–100 | 18 46.2 % | 14 35.9 % | 7 17.9 % | 39 100 % |
| > 100 | 41 52.6 % | 29 37.2 % | 8 10.3 % | 78 100 % |

$\chi^2=14.97$, $df=10$, $p>0.050 \rightarrow$ tilastollisesti ei merkitsevä

Tulokset osoittivat (Taulukko 28), että vastaajat, jotka kohtasivat seksuaalivähemmistöön kuuluvia päivittäin töissä, näkivät homoseksuaalisuuden ja erilaisuuden muita myönteisemmin sekä kokivat homoseksuaalisuuden esille tuomisen muita vähemmän haasteellisempänä Puolustusvoimissa. Kaikissa ulottuvuuksissa vastaajien asenteiden eroavaisuudet seksuaalivähemmistöjen kohtaamisten perusteella oli tilastollisesti merkitseviä ($p\leq 0.050$). Tulokset kuitenkin osoittivat, että huolimatta tilastollisesta merkitsevyydestä efektikoko oli kaikissa ulottuvuuksissa melko pieni.

Vastahypoteesi H_1 astuu voimaan: Upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan eroavat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan seksuaalivähemmistökontaktien perusteella kaikilla ulottuvuuksilla.

Taulukko 28. Kahden riippumattoman otoksen t-testi: Vastaajien eroavaisuudet summamuuttujissa seksuaalivähemmistöjen kohtaamisen perusteella.

| <i>Summamuuttuja</i> | <i>Seksuaalivähemmistöjen kohtaaminen päivittäin töissä</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>t (df)</i> | <i>p</i> | <i>d</i> |
|--|---|----------------|-----------------|----------|----------|
| Homoseksuaalisuuden leimaaminen (<i>N</i> =1239) | Ei tai ei osaa sanoa (<i>n</i> =1065) | 1.82 (.76) | 3.561 (1237) | .000 | 0.291 |
| | Kyllä (<i>n</i> =174) | 1.60 (.75) | | | |
| Erilaisuuden suvaitsemien (<i>N</i> =1266) | Ei tai ei osaa sanoa (<i>n</i> =1082) | 3.99 (.67) | 2.061 (1264) | .040 | 0.179 |
| | Kyllä (<i>n</i> =184) | 4.11 (.67) | | | |
| Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena | Ei tai ei osaa sanoa (<i>n</i> =1094) | 2.76 (.86) | 3.448 (1275) | .001 | 0.266 |
| | Kyllä (<i>n</i> =183) | 2.52 (.94) | | | |

Pv:ssa (*N*=1277)

p≤0.001=Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä, *p*≤0.050=Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Tulosten mukaan vastaajien jakautumisessa vastaajaprofiileihin oli tilastollisesti merkitseviä eroja (Taulukko 29). Realisteihin kuului prosentuaalisesti lähes saman verran vastaajia huolimatta vastaajan kontaktien määrästä seksuaalivähemmistöjen kanssa. Eroavaisuudet jakautumisessa muodostuivatkin selvemmiä idealisteissa ja konservatiiveissa. Hyvin harva vastaaja, joka vastasi kohtaavansa päivittäin töissä seksuaalivähemmistöön kuuluvia, sijoittui konservatiiveihin (8.4 %). Idealisteihin näistä vastaajista puolestaan lukeutui noin puolet (49.7 %).

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin seksuaalivähemmistökontaktien perusteella on tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 29. Ristiintaulukointi: Klusterien ja päivittäin töissä seksuaalivähemmistöjen kohtaamisen välinen yhteys.

| <i>Kohtaaminen</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| Ei tai ei osaa sanoa | 369 | 458 | 192 | 1019 |
| | 36.2 % | 44.9 % | 18.8 % | 100 % |
| Kyllä | 83 | 70 | 14 | 167 |
| | 49.7 % | 41.9 % | 8.4 % | 100 % |

$\chi^2=16.18$, *df*=2, *p*<0.005

Vastaajilta kysyttiin perehtyneisyyttä Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun, jonka havaittiin tulosten mukaan vaikuttavan vastaajan seksuaalivähemmistöjä koskeviin asenteisiin. Merkittävä havainto oli, että vastaajista selkeä osa (*n*=169) ei ollut ollenkaan tietoinen suunnittelun olemassaolosta. Taulukosta 30 ilmenee, että mitä laajempi perehtyminen vastaajalla oli, sitä avarakatseisempi asenne hänellä oli seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Suunnitteluun perehtynyt henkilö näki myös Puolustusvoimien yleisen seksuaalivähemmistöjä koskevan asenneilmapiirin positiivisempänä kuin muut suunnitteluun vähemmän perehtyneet. Huomionarvoista on kuitenkin, että tulosten perusteella on vaikea sanoa, kumpi on syy

ja kumpi seuraus. Eli onko vastaajan suvaitsevainen asenne saanut hänet perehtymään suunnitteluun vai perehtyminen vaikuttanut asenteisiin. Tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0.001$) vastaajien eroavaisuudet olivat erilaisuuden suvaitseminen ja homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa -ulottuvuuksissa. Myös näiden kahden ulottuvuuden efektikoot lähentelivät kohtuullisen raja-arvoa ($\eta^2 \geq 0.06$).

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan eroavat tilastollisesti erittäin merkitsevästi toisistaan Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun perehtymisen perusteella erilaisuuden suvaitseminen ja homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa -ulottuvuuksilla.

Taulukko 30. Yksisuuntainen varianssianalyysi: Vastaajien eroavaisuudet summa-
muuttujissa Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun perehtymi-
sen perusteella.

| <i>Summamuuttuja</i> | <i>Perehtyminen*</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>F (df)</i> | <i>p</i> | <i>η^2</i> |
|---|---|---------------------------|--------------------|----------|----------------------------|
| Homoseksuaali- suuden leimaaminen (<i>N</i> =1229) | Kyllä (<i>n</i> =324) | 1.75 (.79) | 1.483 (3.1225) | .218 | .004 |
| | Jonkin verran (<i>n</i> =384) | 1.76 (.70) | | | |
| | Ei, mutta tiesi olemassaolosta (<i>n</i> =352) | 1.85 (.80) | | | |
| | Ei tiennyt olemassaolosta (<i>n</i> =169) | 1.84 (.75) | | | |
| Erilaisuuden suvaitseminen (<i>N</i> =1257) | Kyllä (<i>n</i> =334) | 4.24 (.65) ^{abc} | 18.871 (3.1253) | .000 | .043 |
| | Jonkin verran (<i>n</i> =398) | 4.00 (.68) ^a | | | |
| | Ei, mutta tiesi olemassaolosta (<i>n</i> =356) | 3.92 (.66) ^b | | | |
| | Ei tiennyt sen olemassaolosta (<i>n</i> =169) | 3.87 (.62) ^c | | | |
| Homoseksuaali- suuden näkemi- nen haasteellise- na Pv:ssa (<i>N</i> =1267) | Kyllä (<i>n</i> =339) | 2.52 (.89) ^{def} | 13.379 (3.1263) | .000 | .031 |
| | Jonkin verran (<i>n</i> =401) | 2.75 (.86) ^{dg} | | | |
| | Ei, mutta tiesi olemassaolosta (<i>n</i> =358) | 2.78 (.87) ^{eh} | | | |
| | Ei tiennyt sen olemassaolosta (<i>n</i> =169) | 3.02 (.78) ^{fgh} | | | |

Post Hoc-analyysin (Bonferroni) perusteella samalla yläindeksillä merkittyjen keskiarvot (^{abcdefgh}) poikkeavat muista ryhmistä merkitsevyystasolla $p \leq 0.050$.

**Perehtynyt Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun.*

$p \leq 0.001$ = Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p \leq 0.050$ = Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Taulukosta 31 nähtävien tulosten mukaan vastaajien jakautuminen vastaajaprofiileihin tuki yllä olevan Taulukon 30 tuloksia, sillä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun perehtyneistä yli puolet (51.9 %) kuului idealisteihin. Vastaajat, jotka tiesivät suunnittelun olemassaolosta, mutta eivät olleet perehtyneet siihen, muodostivat suurimman ryhmän (21.4 %) seksuaalivähemmistöihin muita kielteisemmin suhtautuvissa konservatiiveissa.

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun perehtymisen perusteella on tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 31. Ristiintaulukointi: Klusterien sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun perehtymisen välinen yhteys.

| <i>Perehtyminen</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|---|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| Kyllä | 162 51.9 % | 110 35.3 % | 40 12.8 % | 312 100 % |
| Jonkin verran | 144 39.0 % | 166 45.0 % | 59 16.0 % | 369 100 % |
| Ei, mutta tiesi sen olemassaolosta | 111 32.9 % | 154 45.7 % | 72 21.4 % | 337 100 % |
| Ei, ei tiennyt sen olemassaolosta | 33 20.8 % | 94 59.1 % | 32 20.1 % | 159 100 % |

$\chi^2=52.24, df=6, p<0.005$

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien viranomaisille asettama velvollisuus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä ei tutkimuksen tulosten mukaan ollut kaikkien vastaajien tiedossa (Taulukko 32). Noin kymmenesosa ei tiennyt velvollisuuden olemassaolosta. Vastaajat, jotka tiesivät velvollisuudesta, mutta eivät nähneet sen vaikuttavan toimintaansa, olivat muita alttiimpia leimaamaan homoseksuaalisuuden ja erilaisuuden negatiivisesti. Suurin osa (67.5 %) vastasi olevansa tietoisia velvollisuudesta ja koki sen vaikuttavan heidän toimintaansa. Tulokset eivät kuitenkaan kerro, että mikäli velvollisuus ei vaikuttanut vastaajan toimintaan, niin johtuiko se vastaajan välinpitämättömyydestä vai siitä, että hänen toimintansa oli ilman velvollisuuttakin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää. Vastaajien eroavaisuudet velvollisuudesta tietämisen perusteella olivat kaikissa ulottuvuuksissa tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0.001$) ja jopa efektikoko oli suurempi kuin aikaisemmillä muuttujilla. Suurin efektikoko oli erilaisuuden suvaitseminen -ulottuvuudella ($\eta^2=0.11$).

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan eroavat tilastollisesti erittäin merkitsevästi toisistaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismelvoitteen tiedon perusteella kaikilla ulottuvuuksilla.

Taulukko 32. Yksisuuntainen varianssianalyysi: Vastaajien eroavaisuudet summamuuttujissa tiedon (viranomaisella on velvollisuus edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista) perusteella.

| <i>Summamuuttuja</i> | <i>Tieto velvollisuudesta*</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>F (df)</i> | <i>p</i> | <i>η²</i> |
|--|---|-------------------------|---------------|----------|----------------------|
| Homoseksuaalisuuden leimaaminen (<i>N</i> =1225) | Kyllä ja näkyy toiminnassa (<i>n</i> =830) | 1.67 (.67) | 33.716 | .000 | .052 |
| | Kyllä, mutta ei vaikuta toimintaan (<i>n</i> =271) | 2.07 (.93) ^a | (2.1222) | | |
| | Ei tiennyt (<i>n</i> =124) | 1.95 (.71) ^a | | | |
| Erilaisuuden suvaitseminen (<i>N</i> =1251) | Kyllä ja näkyy toiminnassa (<i>n</i> =842) | 4.17 (.61) | 73.765 | .000 | .106 |
| | Kyllä, mutta ei vaikuta toimintaan (<i>n</i> =280) | 3.70 (.71) ^b | (2.1248) | | |
| | Ei tiennyt (<i>n</i> =129) | 3.71 (.64) ^b | | | |
| Homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Pv:ssa (<i>N</i> =1262) | Kyllä ja näkyy toiminnassa (<i>n</i> =852) | 2.61 (.86) | 25.841 | .000 | .039 |
| | Kyllä, mutta ei vaikuta toimintaan (<i>n</i> =283) | 2.96 (.84) ^c | (2.1259) | | |
| | Ei tiennyt (<i>n</i> =127) | 2.01 (.78) ^c | | | |

Post Hoc-analyysin (Bonferroni) perusteella samalla yläindeksillä merkittyjen keskiarvot (^{abc}) eivät poikkea muista ryhmistä merkitsevyystasolla $p \leq 0.050$.

**Tietää, että jokaisella viranomaisella on velvollisuus edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.*

$p \leq 0.001$ =Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p \leq 0.050$ =Tulos on tilastollisesti merkitsevä

Myös klusterianalyysillä huomattiin velvollisuuden tiedostamisella olevan merkitystä asenteisiin, sillä vastaajien jakautumisessa kolmeen vastaajaprofiiliin havaittiin tulosten mukaan olevan tilastollisesti merkitseviä eroja edistämismvelvoitteen tiedostamisen perusteella (Taulukko 33). Vastaajista, jotka tiesivät viranomaisille asetetusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismvelvoitteesta, lähes puolet (46.7 %) sijoittuivat idealisteihin. Muissa muuttujaluokissa idealisteihin sijoittuvia oli huomattavasti vähemmän.

Vastahypoteesi H₁ astuu voimaan: Upseerien jakautumisessa vastaajaprofiileihin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismvelvoitteen tiedostamisen perusteella on tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 33. Ristiintaulukointi: Klusterien sekä virkamiehen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismvelvoitteen tiedostamisen välinen yhteys.

| <i>Tietoisuus</i> | <i>Idealisti</i> | <i>Realisti</i> | <i>Konservatiivi</i> | <i>Yhteensä</i> |
|--|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| Kyllä ja se näkyy toiminnassa | 371 | 330 | 94 | 795 |
| | 46.7% | 41.5% | 11.8% | 100% |
| Kyllä, mutta se ei vaikuta toimintaan | 59 | 124 | 76 | 259 |
| | 22.8% | 47.9% | 29.3% | 100% |
| Ei tiennyt | 19 | 70 | 31 | 120 |
| | 15.8% | 58.3% | 25.8% | 100% |

$\chi^2=95.04$, $df=4$, $p<0.005$

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimustehtävänä oli vastata tutkimukselle asetettuihin kahteen päätutkimuskysymykseen: ”Minkälaisena upseerit näkevät Puolustusvoimien yleisen asenneilmapiirin seksuaalivähemmistöjä kohtaan?” ja ”Mitkä tekijät vaikuttavat upseerien seksuaalivähemmistöjä koskeviin asenteisiin?”. Tutkimuskysymyksien tueksi asetettiin tutkimushypoteesit, joita tutkimuksessa testattiin. Aihetta lähestyttiin queer-teoreettiseen tapaan tarkastelemalla seksuaalivähemmistöjä moninaisena ilmiönä sekä kyseenalaistamalla yhteiskunnassa vallitsevien seksuaalisuutta ja sukupuolta koskevien normien tarpeellisuutta ja tarkoituksellisuutta. Tarkoituksena oli myös asemoida tutkimus osaksi sosiaalipsykologian ja sotilassosiologian tutkimusta sekä lähestyä seksuaalivähemmistöjen asemaa mahdollisesti koetun epätasa-arvon sijaan enemmänkin heihin kohdistuvien asenteiden ymmärtämisen kautta.

7.1. Tutkimuksen keskeiset tulokset

Tutkimustulosten mukaan Puolustusvoimien yleinen asenneilmapiiri seksuaalivähemmistöjä kohtaan nähdään käytännössä hyvin myönteisenä. Syrjintää ja epätasa-arvoista kohtelua seksuaalisesta suuntautumisesta johtuen pidetään hyvin harvinaisena. Vitsailu tai nimittely on yleistä, mutta homofobiset kommentit ja niiden tarkoitusperät voivat olla niin moninaisia, että niistä ei voida suoraan tulkita todellista suhtautumista homoseksuaalisuuteen (Lehtonen 2003). Homovitsit kuitenkin vahvistavat heteronormatiivisuutta ja asettavat homoseksuaalit heteroja toisarvoisempaan asemaan (Ojajärvi 2015, 125).

Todellisia asenteita ei välttämättä voida kuitenkaan päätellä pelkästään sen perusteella mitä nähdään ja kuullaan. Syvällisempi tulosten tarkastelu osoitti, että Puolustusvoimissa on melko varautunut asennekulttuuri ja keskustelua seksuaalivähemmistöistä kartetaan. Virallisten kannottojen tekeminen seksuaalivähemmistöjen aseman parantamisen vuoksi esimerkiksi Pride -viikolle osallistumisen kautta sai vain vähän tukea upseereilta. Sen ei nähty sopivan Puolustusvoimien tehtäviin.

Tutkimustulokset osoittivat tutkimushypoteesien mukaisesti, että upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan eivät ole yksiulotteinen ilmiö, vaan asenteita tulisi tarkastella useammasta näkökulmasta. Tutkimuksessa tunnistettiin kolme seksuaalivähemmistöasenteita kuvaavaa ulottuvuutta: 1) *homoseksuaalisuuden leimaaminen*, 2) *erilaisuuden suvaitseminen* sekä 3) *homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Puolustusvoimissa*. Tutkimushypo-

teesien mukaisia ulottuvuuksia ei kuitenkaan täysin löydetty, ja sen takia **tutkimushypoteesi 1** (upseerien asenteista seksuaalivähemmistöjä kohtaan voidaan erottaa kognitiivinen, affektiivinen ja/tai konatiivinen asenneulottuvuus) **joudutaan kokonaisuudessaan hylkäämään.**

Moniulottuvuusteorianmallin mukainen kognitiivinen ulottuvuus liittyy erityisesti ensimmäiseen tunnistettuun *homoseksuaalisuuden leimaaminen* -ulottuvuuteen. Tälle ulottuvuudelle latautuneet muuttajat toivat esiin vastaajan uskomuksia ja stereotypioita seksuaalivähemmistöistä. Ensimmäiseen tunnistettuun ulottuvuuteen liittyi myös asenteen kohteeseen suhtautuminen, joten se voidaan liittää lisäksi affektiiviseen ulottuvuuteen. Toisesta tunnistetusta ulottuvuudesta *erilaisuuden suvaitseminen*, ilmeni vastaajien minäkuvan avarakatseisuus erilaisuutta kohtaan ja taustalla vaikuttavien arvojen valta asenteisiin. Tähän liittyvää asenneulottuvuutta ei tutkimushypoteeseissa uskottu löytyvän. Kolmannesta tunnistetusta ulottuvuudesta, *homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena*, paljastui tarkastelun tuloksena uusia mahdollisia piilotettuja ulottuvuuksia, joiden tarkastelu vaatisi kuitenkin lisätutkimuksia. Tämä ulottuvuus ei kuvannut pelkästään vastaajan omaa asennetta, vaan näkemystä organisatiokulttuurissa vallitsevasta asenteesta ja sen vaikutuksesta seksuaalivähemmistöihin. Lisäksi ulottuvuus vaati vastaajalta myös kriittistä lähestymistapaa tarkastella edustamaansa kulttuuria. Ulottuvuuden voidaan kuitenkin nähdä liittyvän epäsuorasti konatiiviseen ulottuvuuteen, sillä ulottuvuus viesti vastaajien näkyvistä asenteista eli siitä, kuinka asenteet näkyvät toiminnallisesti muille.

Vastaajien tyypittelyssä upseerit jakautuivat kolmeen melko tasavahvaan vastaajaprofiiliin: 1) *idealisteihin*, 2) *realisteihin* ja 3) *konservatiiveihin*. *Idealistit* näkivät Puolustusvoimien asenneilmapiirin omaa suvaitsevaista asennetta vastaavana ympäristönä. *Realistit* puolestaan olivat itse avarakatseisia, mutta kokivat Puolustusvoimien toimintaympäristön haasteellisena seksuaalivähemmistöille. Pienin profiiliryhmä *konservatiivit* oli muita asenteellisempi ja vanhoillisempi joukko, joka näki avoimesti homoseksuaalin henkilön palvelemisen Puolustusvoimissa ongelmallisena. Kaikkien muuttujien kohdalla tilastollista merkitsevyyttä profiileihin jakautumisessa ei kuitenkaan löydetty, esimerkiksi siviilisäädyn ei havaittu vaikuttavan merkitsevästi jakautumiseen.

Tutkimushypoteesi 2a (upseereista myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan on naisilla) **sai tukea**, sillä naisten asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan oli tulosten mukaan miehiä myönteisempi. Naiset kokivat kuitenkin miehiä useammin, että Puolustusvoimien

yleisessä asenneilmapiirissä on kehitettävää. Tämä voi mahdollisesti johtua siitä, että naiset ovat itsekin vähemmistö Puolustusvoimissa, jolloin he näkevät yhdenvertaisuuden vähemmistön silmin ja huomaavat epäkohdat eri tavalla kuin miehet.

Ikää ei tulosten mukaan voida pitää täysin ristiriidattomana asenteiden taustalla olevana vaikuttajana, sillä tutkimuksessa havaittiin nuorten upseerien suhtautuvan seksuaalivähemmistöihin ennakkoluulottomammin, mutta silti he suhtautuivat omaan suvaitsevaisuuteensa vanhempia upseereja kriittisemmin. Nuoret upseerit tuomitsivat Puolustusvoimien asenneilmapiirin vanhempia useammin. Nuorempien vastauksissa heijastui läpi tulosten varaukseton ja suora omaa asennetta kuvaava vastausmalli, kun taas vanhemmilla vastaukset olivat paikoittain varovaisempia ja maltillisempia. Asenteellisin piikki havaittiin 40–50-vuotiaissa upseereissa. Heidän asenteensa seksuaalivähemmistöjä kohtaan oli muita tutkimuksen ikäluokkia rajoittuneempi. Heitä nuoremmat ovat eläneet aikakaudella, jossa seksuaalivähemmistöt ovat olleet avoimemmin läsnä. Sen sijaan heitä vanhemmat ovat ikänsä puolesta edenneet urallaan jo asemaan, jossa omien jyrkkien asenteiden esille tuominen ei välttämättä ole suotavaa ja sitoutuminen organisaation arvoihin voi olla voimakkaampaa. **Tutkimushypoteesi 2b** (upseereista myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan on alle 30-vuotiailla) **joudutaan monisyisten tulosten valossa hylkäämään.**

Siviilisäätty ja seksuaalinen suuntautuminen eivät tulosten valossa olleet tilastollisesti merkitseviä homovastaisiin asenteisiin vaikuttavia tekijöitä. Muuttujien sisäisten luokkien havaintoarvojen väliset suuret erot vaikeuttivat luotettavien tilastollisesti merkitsevien tulosten saamista. Tästä johtuen **tutkimushypoteesit 2c ja 2d** (upseereista myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan on naimattomilla ja/tai ei-heteroseksuaaleilla) **täytyy hylätä.**

Pääkaupunkiseudulta kotoisin olevat upseerit näyttäytyivät tulosten tarkastelussa muita avarakatseisempina. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että mitä pienemmältä paikkakunnalta henkilö on kotoisin, sitä kielteisempänä hän kokee seksuaalivähemmistöt. Aikaisemmissa tutkimuksissa tätä on selittänyt pienen paikkakunnan väestön niukkuus ja sen myötä monimuotoisuuden vähyyys. Silloin kokemukset seksuaalivähemmistöistä ovat harvinaisempia ja tieto seksuaalisuudesta on vajaampaa. Tämän seurauksena ennakkoluulot kasvavat ja stereotyyppiat voimistuvat. Tutkimuksen perusteella ei valitettavasti voida osoittaa tämän olevan syytä pienemmältä paikkakunnalta kotoisin olevien upseerien homovastaisiin asenteisiin, sillä tutkimus ei mitannut vastaajien kokemuksia seksuaalivähemmistöistä muualla kuin työympäristössä. **Tutkimushypoteesi 2e** (upseereista myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä

kohtaan on suuresta kaupungista kotoisin olevilla) **saa kuitenkin tukea**, sillä kaupungeissa suurimman osan elämästään asuneet upseerit asennoituivat seksuaalivähemmistöihin muita myönteisemmin.

Puolustushaarojen välisessä vertailussa ilmeni, että Merivoimissa palvelevat upseerit suhtautuivat seksuaalivähemmistöihin selvästi muita positiivisemmin. Merivoimien upseerien todellisesta suvaitsevaisesta asenteesta viestii myös yleisen asenneilmapiirin korkea keskiarvo, mikä tarkoittaa, että Merivoimien upseerit näkivät seksuaalivähemmistöjen palvelemisen Puolustusvoimissa muita puolustushaaroja mutkattomampana. Kielteisimminkin seksuaalivähemmistöihin suhtautuivat Maavoimissa palvelevat upseerit, joiden keskuudessa homoseksuaalisuuden stigmatisointi oli muiden puolustushaarojen upseereita yleisempää. Mahdollinen asenteiden eroavaisuuksia selittävä tekijä voi olla puolustushaaran sisäinen arvomaailma sekä se, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun jalkauttaminen on toteutunut. Tutkimushypoteesissa oletettiin, että Ilmavoimissa palvelevat upseerit suhtautuvat muita myönteisemmin seksuaalivähemmistöihin. Ilmavoimien upseerit olivat kuitenkin tulosten mukaan kaikilla ulottuvuuksilla keskiarvallisesti väliinputoajia. Tästä johtuen **tutkimushypoteesi 3a** (avoimempia seksuaalivähemmistöjä kohtaan ovat upseerit, jotka palvelevat Ilmavoimissa) **hylätään**.

Sotilasarvo on laajalti iästä riippuvainen, mistä johtuen sotilasarvon vaikutus seksuaalivähemmistöjä koskeviin asenteisiin tukee havaittua iän vaikutusta. Iän tavoin sotilasarvokaan ei ollut täysin yksiselitteinen asenteiden taustalla vaikuttava tekijä. Homoseksuaalisuuden muita kielteisempänä näkivät upseerit, jotka olivat sotilasarvoltaan majureita tai everstiluutnantteja (tai palvelivat vastaavissa Merivoimien arvoissa). Korkeimmissa sotilasarvoissa olevat upseerit näkevät asiat diplomaattisemmin, sillä he olivat tulosten mukaan muita yksimielisempiä asenteistaan ja Puolustusvoimien yleisestä asenneilmapiiristä, jossa he eivät nähneet kovinkaan paljoa kehitettävää. Haasteellisimpina Puolustusvoimat seksuaalivähemmistöille kokivat sotilasarvon perusteella upseerit, jotka työskentelivät eniten varusmieskouluttajatehtävissä ja näkivät asenneilmapiirin ehkä tästä johtuen eri tavalla kuin esimerkiksi esikuntatyössä olevat henkilöt. Huolimatta paikoittain epäloogisista tuloksista ilmeni viitteitä siitä, että matalimmissa ja korkeimmissa sotilasarvoissa olevat upseerit suhtautuvat myönteisimminkin seksuaalivähemmistöihin, vaikka syyt asenteiden taustalla ovat monimutkaiset. Tämän seurauksena voidaan todeta, että **tutkimushypoteesi 3b** (avoimempia seksuaalivähemmistöjä kohtaan ovat upseerit, jotka ovat sotilasarvoltaan hierarkian ylä- tai alapäässä) **saa tutkimustuloksista tukea**.

Myös tutkimushypoteesi 3c (avoimempia seksuaalivähemmistöjä kohtaan ovat upseerit, jotka omaavat työkokemusta alle 2 tai yli 20 vuotta) **saa tukea**, sillä työkokemus näytti lievästi vaikuttavan upseerien asenteisiin. Upseerit, joilla oli vähän tai paljon työkokemusta, paheksuivat homoseksuaalisuutta muita harvemmin. Positiivisempiin asenteisiin on kuitenkin luultavasti eri syyt niillä, jotka ovat juuri töihin tulleita kuin heillä, joilla työkokemusta on kymmeniä vuosia. Työkokemus on sotilasarvon tavoin riippuvainen iästä, joten nuori ikä ja tästä johtuen vähäinen työkokemus voi kertoa positiivisempaan ja avoimempaan suuntaan muuttuneesta yhteiskunnan suhtautumisesta seksuaalivähemmistöihin. Asenteet muuttuvat hitaasti, joten aikaisempi seksuaalivähemmistöjen nykytilannetta toisarvoisempi asema voi heijastua vielä joistakin vanhempien ja tästä johtuen enemmän työkokemusta hankkineiden upseerien asenteista. Kuitenkin ne upseerit, joilla oli eniten työkokemusta eli useimmiten korkeimmissa sotilasarvoissa olevat olivat aikaisemmin todetulla tavalla mielipiteissään ja asenteissaan hyvin hillittyjä. Mikään ei kuitenkaan poissulje sitä vaihtoehtoa, että asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan muuttuisivat negatiivisemmiksi ikääntymisen myötä esimerkiksi epäonnistuneiden kontaktien ja kokemusten seurauksena.

Upseerit, jotka eivät työskennelleet esimiestehtävässä olivat alttiimpia kategorisoimaan ja arvostelemaan ihmisiä erilaisuuden perusteella. Tuloksista ilmeni, että erilaisuuden ymmärtäminen kasvaa alaisten määrän mukana, mikä **tukee tutkimushypoteesia 4a** (myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan on upseereilla, jotka omaavat paljon alaisia). Tuloksista ei kuitenkaan käynyt ilmi, onko alaisten määrän myötä lisääntyvä suvaitsevaisuus vastuun asettamaa, kokemukseen pohjautuvaa vai jotain muuta. Kriittisin näkökulma Puolustusvoimien asenneilmapiiriin oli upseerilla, joka toimi esimiestehtävässä, mutta alaisia oli melko vähän. Tämän taustalla voi olla esimerkiksi läheisempi suhde alaisiin. Suuri alaisten määrä ei mahdollista välttämättä yksilöllistä kohtaamista, jolloin alaisten henkilökohtaisten haasteiden, esimerkiksi sisäryhmästä poistamisen tunnistaminen, on vaikeampaa. Kauempaa katsottuna haasteet voivat näyttäytyä vähemmän merkittävänä, sillä kosketus niihin jää varsin pintapuoliseksi eikä niiden vaikutusta yksilöihin havaita samalla tavalla kuin läheltä tarkasteltuna.

Kontaktiteoriaan perustuva **tutkimushypoteesi 4b** (myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan on upseereilla, jotka ovat usein tekemisissä seksuaalivähemmistöön kuuluvien kanssa) **saa tutkimuksen tuloksista vahvaa tukea**, sillä tutkimuksen perusteella voidaan todeta kontaktien vaikuttaneen myönteisesti seksuaalivähemmistöjä koskevien asenteiden muovautumiseen. Tutkimuksessa ei selvitetty kontaktien onnistuneisuutta, mutta tästä huolimatta niiden havaittiin lisäävän upseerien suvaitsevaisuutta. Kontaktien vaikutuksesta

tehtävää johtopäätöstä vaikeuttaa se, että tutkimuksessa selvitettiin vain työelämässä koettuja kontakteja. Myös seksuaalisen suuntautumisen näkymättömyys vaikuttaa tulosten tulkintaan, sillä seksuaalista suuntautumista ei pystytä päättelemään ulkoisesti, minkä johdosta suuri osa ei tunnista kontakteja. Kontakteja työympäristössään kokeneet näkivät seksuaalivähemmistöt Puolustusvoimissa muita vähemmän haasteellisena. Tämä voi olla osoitus siitä, että kielteisenä pidetty asenneilmapiiri perustuu olettamukseen, jota ylläpidetään karttamalla tabuna pidettävän aiheen esille tuomista. Sen sijaan tabun kohtaamisella tai tuomalla se esille voitaisiinkin todeta kielteisiä asenteita olevan odotettua vähemmän. Lähes puolet upseereista näki seksuaalivähemmistöön kuulumisen Puolustusvoimissa eräänlaisena tabuna.

Tutkimushypoteesi 4c (myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan on upseereilla, jotka ovat perehtyneet Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun) **saa tukea**, sillä Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun perehtymisen ja seksuaalivähemmistöihin myönteisen asennoitumisen välillä havaittiin olevan vahva yhteys. Tutkimuksen avulla ei voida kuitenkaan varmasti todeta vaikutuksen suuntaa eli johtaako perehtyminen myönteisempään asenteeseen vai myönteinen asenne haluun perehtyä suunnitteluun. Suunnitteluun asennoitumisesta viesti kuitenkin niiden upseerien suuri lukumäärä (27.9 %), jotka olivat tietoisia suunnittelun olemassaolosta, mutta eivät olleet perehtyneet siihen. Suunnittelun jalkauttamisen ja tiedottamisen puutteista puolestaan kertoo se, että yli kymmenesosa (12.3 %) vastaajista ei ollut tietoinen suunnittelusta millään tavalla.

Viranomaisella on lain mukaan velvollisuus edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omalla toiminnallaan. Upseereista noin kymmenesosa (9.9 %) ei ollut tutkimuksen tulosten mukaan tietoinen tästä ennen tutkimuksen kyselyä. Puolestaan he, jotka olivat tietoisia ja näkivät sen myös vaikuttavan heidän toimintaansa, olivat asenteiltaan avoimempia seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Upseerit, jotka tiedostivat velvollisuuden, mutta eivät jostain syystä nähneet sillä olevan vaikutusta omaan toimintaansa, olivat päinvastoin asenteissaan kielteisempiä. Nämä tulokset **tukevat tutkimushypoteesia 4d** (myönteisempi asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan on upseereilla, jotka toteuttavat työssään viranomaisen velvollisuutta edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista).

7.2. Vertailua aiempiin tutkimuksiin

Määrällisessä tutkimuksessa vakioituilla kysymysmalleilla ja asteikoilla tavoitellaan vastausten vertailukelpoisuutta ja mahdollistetaan vertaileva tutkimus (Vilkkä 2007, 67). Vertailevan tutkimuksen tavoitteena on vertailla samaa ilmiötä eri paikassa tai eri aikana (Vilkkä 2007, 21). Kuitenkin tämän tutkimuksen kysely on luotu tätä tutkimusta varten eikä sitä ole toteutettu aikaisemmin, joten tuloksilla ei ole suoranaisesti vertailukohdetta. Aikaisempi aihealueen tutkimus on pitkälti kansainvälistä ja kotimaisia tutkimuksia löytyy hyvin rajallisesti.

Suomalaisten nuorten asenteita ja arvoja selvitetään lähes vuosittain toteutettavalla Nuorisobarometri-tutkimuksella. Perusjoukkona tutkimuksessa ovat 15–29-vuotiaat Suomessa asuvat nuoret lukuun ottamatta Ahvenanmaata. Vuoden 2010 Nuorisobarometri käsitteli ulko- ja turvallisuuspolitiikkaa. Barometrin mukaan useampi kuin yksi neljästä (28 %) nuoresta haluaisi kieltää homoseksuaaleilta pääsyn varusmiespalvelukseen. Tämän kaltaisen asenteen havaittiin olevan yleisin varusmiespalveluksen käyneillä miehillä. Tässä tutkimuksessa kuitenkin vain muutama prosentti (2.9 %) upseereista oli sieltä mieltä, että homoseksuaalisuuden tulisi olla peruste vapautukselle asevelvollisuudesta. (Nuorisobarometri 2010.)

Vuoden 2014 Nuorisobarometrin teemana oli yhdenvertaisuus. Barometrin mukaan seksuaalivähemmistöihin kuuluvista nuorista noin joka viides kokee syrjintää suuntautumisensa takia (Nuorisobarometri 2014). Syrjintää seksuaalisen suuntautumisen vuoksi mitataan useiden eri tahojen toimesta monilla eri mittareilla. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2013) toteutti tutkimuksen, jonka mukaan Euroopan Unionin (EU) maissa seksuaalivähemmistöihin kuuluvista henkilöistä yksi viidestä (19 %) kokee syrjintää seksuaalisen suuntautumisen vuoksi työpaikallaan. Tässä tutkimuksessa puolestaan upseerit kertoivat havainneensa syrjintää seksuaalisen suuntautumisen vuoksi hyvin harvoin (1.7 %).

Arvioiden mukaan 5–15 prosenttia väestöstä kuuluu seksuaalivähemmistöihin (Tilastokeskus 2013). Tutkimukseen osallistuneista upseereista vain pari prosenttia (2.1 %) kokee kuuluvansa seksuaalivähemmistöihin. Tämä tukee käsitystä Puolustusvoimien epäsuosiosta seksuaalivähemmistöön kuuluvien keskuudessa. Puolustusvoimat ei kuitenkaan ole ainoa toimintaympäristö, jossa seksuaalivähemmistöön kuuluminen nähdään vahvana tabuna. Esimerkiksi vanhustyössä ja uskonnollisissa yhteisöissä seksuaalivähemmistöihin liitetään vahva stigma ja aiheesta keskustelua kartetaan, minkä on havaittu johtavan tietämättömyyteen. Tämän seurauksena seksuaalisen suuntautumisen moninaisuutta ei osata kohdata. (Valtonen 2014, 53.)

Useat seksuaalivähemmistöjen asemaa asevoimissa käsittelevät kansainväliset tutkimukset pohtivat avoimesti ei-heteroseksuaalisen suuntautumisen esille tuomisen merkitystä. Tässä tutkimuksessa upseereista 12.4 prosenttia oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että homoseksuaalien ei tulisi olla avoimia seksuaalisesta suuntautumisestaan. Estradan ja Weissin (1999) Yhdysvaltojen merijalkaväen henkilöstölle tehdyssä tutkimuksessa noin kolme neljästä (77.5 %) oli sitä mieltä, että homoseksuaalien ei pitäisi avoimesti tuoda esille seksuaalista suuntautumistaan. Valtaosa heistä oli myös sitä mieltä, että homoseksuaalisuus on niin kauan hyväksyttävää, kun sitä ei tuoda avoimesti esille. Samaisen tutkimuksen mukaan 73.3 prosenttia henkilöstöstä koki epämukavaksi toimia samassa yksikössä homoseksuaalin kanssa. Tässä tutkimuksessa puolestaan 7.4 prosenttia vastaajista ilmoitti kokevansa kiusalliseksi työskennellä homoseksuaalin kanssa samassa huoneessa. Huomioitavaa on kuitenkin, että Estradan ja Weissin tutkimuksen aikaan Yhdysvalloissa oli voimassa vielä DADT-käytäntö.

Suurin osa tämän tutkimuksen (85.8 %) upseereista ei kokenut arvottavansa ihmisiä seksuaalisen suuntautumisen perusteella ja enemmistö heistä myös näki, että homoseksuaali voi olla hyvä sotilasjohtaja eikä seksuaalinen suuntautuminen vaikuta sotiluuteen. Kuitenkin 19.5 prosenttia vastaajista näki, että seksuaalinen suuntautuminen vaikuttaa esimiehen auktoriteettiin ja 16.2 prosenttia oli sitä mieltä, että ei-heteroseksuaalinen suuntautuminen on hidaste uralla etenemiselle Puolustusvoimissa. Adolfsenin, Iedemanin ja Keuzenkampin (2010) Hollannin asevoimien henkilöstölle tehdyn tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia, sillä suurin osa (81 %) vastaajista oli sitä mieltä, että homoseksuaalit ovat samanlaisia ihmisiä kuin heteroseksuaalit. Esimiehen seksuaalisen suuntautumisen merkitykselliseksi vastaajista koki vain 3 prosenttia ja epäsovinnaisina homoseksuaalit asevoimissa näki vain 4 prosenttia. 10 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että on parempi, etteivät he kohtaisi homoseksuaaleja ollenkaan. Muun muassa 17 prosenttia vastaajista kertoi mieluummin näkevänsä leikkaussalissa heteroseksuaalin kuin homoseksuaalin mieshoitajan.

Tutkimustulokset Puolustusvoimien heteronormatiivisesta asenneilmapiiristä olivat hyvin samansuuntaisia aikaisempien kotimaisten saman tematiikan tutkimusten kanssa (Lehtonen 2002, 2004, 2015; Lindqvist 2016; Ojajärvi 2015). Suurena organisaationa Puolustusvoimat omaa alakulttuureja, joissa heteronormatiivisuus näyttäytyy eri tavalla. Tällä tutkimuksella pystyttiin erottelamaan heteronormatiivisuutta yleisemmin ylläpitäviä tekijöitä kuten kotipaikkakunta ja puolustushaara. Aikaisemmista tutkimuksista poiketen tarkastelu toteutettiin etsimällä enemmänkin syitä kielteisiin asenteisiin kuin kielteisten asenteiden seurauksia.

8. POHDINTA

Asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan ovat olleet jo pitkään ajankohtainen ja mielenkiintoinen teema mediassa. Huomiota ja keskustelua on herättänyt seksuaalivähemmistöjen asema erityisesti kirkon, eduskunnan tai työnantajan näkökulmasta. Seksuaalivähemmistöjen asema Puolustusvoimissa on myös ajoittain vilahtanut mediassa, jolloin Puolustusvoimien kannanotto on ollut varovaista ja jopa epämääräistä. Tämä on todennäköisesti lisännyt jo vallitsevaa oletusta Puolustusvoimien negatiivisesta asenneilmapiiristä seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Oletukset eivät tule pelkästään Puolustusvoimien ulkopuolelta, sillä tämän tutkimuksen perusteella myös monet upseerit pitävät ilmapiiriä ennakkoluuloisena. Upseerien näkemys ei kuitenkaan perustu kokemuksiin suhtautumisesta ja käyttäytymisestä vaan yleisesti vallitsevaan haluun kartella ilmiötä.

Seksuaalinen suuntautuminen nähdään arkaluontoisena asiana eikä siitä ole totuttu Puolustusvoimissa puhumaan tai ottamaan puheeksi. Myös laki nimeää seksuaalisen suuntautumisen arkaluontoiseksi asiaksi (Henkilötietolaki 523/1999). Tahdikkaalla suhtautumisella kuvitellaan suojelevan seksuaalivähemmistöön kuuluvia stigman aiheuttamalta häpeältä, mutta salamyhkäinen vaiettu suhtautuminen voi kuitenkin näkyä seksuaalisen suuntautumisen piilotteluna. Asian väistely ja sen käsitteleminen tabuna viestivät kuitenkin häpeällisyydestä, mikä voi epävirallisena arvona lisätä kielteisten asenteiden määrää vaikkakin viralliset arvot eivät tätä tukisikaan.

Merkittävä osa upseereista näkee Puolustusvoimien yleisen asenneilmapiirin seksuaalivähemmistöjä kohtaan varautuneena ja jopa sulkeutuneena. Välitöntä syrjimistä tapahtuu harvoin, mutta avoimesti seksuaalisesta suuntautumisesta puhumista vältetään. Yksi syy tähän voi olla suhtautumisen vaikeus, mihin puolestaan vaikuttaa organisaatioon tiukasti pinttyneet uskomukset ja ennakkoluulot. Seksuaalisesta suuntautumisesta puhuminen rinnastetaan usein myös seksuaaliseen käyttäytymiseen. Seksuaalisuus voidaan nähdä henkilökohtaisena ja yksityisenä asiana, jolloin sen käsittelyyn liitetään kiusallisia tunteita, minkä vuoksi siitä vaietaan. Seksuaalinen suuntautuminen tulisi kuitenkin nähdä laajempänä kokonaisuutena kuin pelkästään seksuaalisuutena.

Organisaatiolla on laaja merkitys asenteiden muodostumisessa. Viralliset arvot rajoittavat näkyvää toimintaa, minkä seurauksena ne ohjaavat käyttäytymistä. Tätä tukevat tutkimuksen tulokset, joista ilmeni, että asenne ei välttämättä määrittele yksilön toimintaa. Toisin sanoen

yksiulotteisen asennemallin mukaisesti yksilön uskomuksilla ei välttämättä ole suoraa yhteyttä tämän näkyvään suhtautumiseen ja käyttäytymiseen. Vaikkakin upseerin asenne seksuaalivähemmistöjä kohtaan olisi kielteinen, se ei suoranaisesti näy käyttäytymisessä esimerkiksi syrjintänä, mutta se voi tulla esille välillisinä tekoina kuten puhutavassa. Negatiivisen asenteen piilottelussa voi olla siis kyse vahvasta organisaatiokulttuurin vaikutuksesta. Viralliset arvot ohjaavat toimintaa siinä määrin, että niitä vastaan toimiminen on harvinaista. Organisaatiolla voidaan siis todeta olevan vaikutusvaltaa asenteiden ilmenemiseen, mutta voiko organisaatio olla riittävän vahva muuttamaan asennetta? Vai onko asenteiden muutoksen oltava miinä-lähtöistä?

Asenneilmapiiri seksuaalivähemmistöjä kohtaan nähdään usein hyvänä, mutta toistuvasti on olemassa kuitenkin ristiriita valtaväen olettamuksen ja asenteiden kohteiden kokemusten välillä. Kronsell (2012, 143) kuvaa asevoimien asenneilmapiiriä hiljaiseksi suvaitsemattomuudeksi. Tutkimuksen tulosten perusteella Suomen puolustusvoimissa asenneilmapiiri näyttää enemmänkin varovaisena suvaitsemisena ja hienovaraisena välinpitämättömyytenä, mutta ei kuitenkaan varsinaisena hyväksymisenä.

Tämä tutkimus ei anna viitteitä upseerien kahtiajakautumisesta seksuaalivähemmistöjen suhteen. Tulosten mukaan voimakkaan vastustavasti ja myös voimakkaan myönteisesti suhtautuvien upseerien määrä Puolustusvoimissa oli vuonna 2016 vähäinen. Suurimmalla osalla upseereista ei ole vahvoja asenteita seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Huolimatta äärimmäisten asenteiden harvalukuisuudesta asenteiden kirjo on mittava. Tuloksissa esitelty asenneulottuvuuksien erillisuus ja muuttujien väliset eroavaisuudet osoittavat, että seksuaalivähemmistöihin suhtautumista tulisi jatkossakin tutkia moniulotteisena ilmiönä.

Tutkimus osoitti, että moni upseeri näkee Puolustusvoimat haasteellisena seksuaalivähemmistöille. Havaittujen kehittymiskohteiden esille tuominen ei kuitenkaan välttämättä ole täysin ongelmatonta. Organisaation sisällä epäkohtien esiin nostaminen voi asettaa oman työyhteisön huonoon valoon tai ongelmien käsittely organisaation ulkopuolella esimerkiksi mediassa voi antaa aivan väärän tulkinnan koko ongelmasta. Avointa kehittymiskeskustelua pidetään paikoittain epämukavana ja epäkohtien korjaamista yleisessä tietoisuudessa voidaan pelätä. Suurempi huomio voi mahdollistaa kuitenkin asioiden nopeamman kehittymisen, sillä huomion saamisella tiedon välittäminen ja lisääminen on tehokkaampaa, mikä on merkittävässä roolissa asenteisiin vaikuttamisessa.

Kadettilupaus sitouttaa upseerit upseerikunnan arvomaailmaan ja upseeria pidetäänkin usein arvostettuna ammattina. Tutkimustuloksista heijastui myös vastaajien tahto olla esimerkillisiä kansalaisia. Kadettilupaus ei kuitenkaan voi määrittellä upseeria ihmisenä. Lisääntyvä ammattimaistuminen voi johtaa välinpitämättömyyteen organisaation arvojen suhteen, mikäli niitä ei avata tähän päivään sopiviksi. Esimerkiksi suurin osa upseereista pitää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tärkeänä, mutta Puolustusvoimissa näitä ei koettu arvostettavan yhtä paljon. Miten Puolustusvoimat toimii, jos upseerit huomaavat yhä useammin, että organisaation arvot eivät kohtaa heidän omien arvojensa kanssa? Tällaiset ristiriitatilanteet voivat vaikuttaa siihen kuinka sitoutunut henkilö on organisaatioon, minkä seurauksena jopa kynnys vaihtaa omia arvoja tukevaan organisaatioon madaltuu.

Arvojen ohella Suomessa kansalaisten tekemistä säätelevät lukuisat lait, joiden lisäksi Puolustusvoimissa toimintaa ohjaavat sen sisäiset normit ja määräykset. Upseerit kokevat asetetut lait ja määräykset merkittävinä asenteita ja toimintaa ohjaavina tekijöinä, vaikka ne olisivat yksilön todellisten asenteiden vastaisia, joten niiden sisällön tärkeyttä ei tulisi aliarvioida. Määräys Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta (Pääesikunta 2017) antaa raamit hallintoyksiköittäin toteutettavalle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle. Tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittivat, että suunnittelun jalkauttaminen ja tiedottaminen on paikoittain epäonnistunut. Määräys antaa hyvin vapaat kädet hallintoyksiköille suunnitelmien toteuttamiseksi. Suunnitelmien vuosittainen laatiminen tai päivittäminen eivät välttämättä ole olleet kaikissa hallintoyksiköissä kovinkaan täsmällistä. Huolellisempi jalkauttaminen vaatii tarkempaa valvomista ja konkreettisia määreitä. Suunnitelmiin perehtymistä ei voida vaatia henkilöstöltä, mikäli suunnitelmasta ei tiedoteta tai se ei ole kaikkien nähtävissä. Puolustusvoimien määräyksien ja normien runsaus selittää varmasti osan suunnitelmien puutteista, mutta tarkemmilla määräyksillä voidaan poistaa välinpitämättömyydestä tapahtuvat laiminlyömiset suunnittelujen toteuttamisessa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä tulisi myös korostaa ennaltaehkäisyä ja epäoikeudenmukaisuuksiin johtaneiden syiden purkamista seurauksien hallinnan sijaan.

8.1. Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu

Tutkimuksen luotettavuuden pohdinnan tarkoitus on arvioida siinä käytettyä kirjallisuutta ja aikaisempia tutkimuksia sekä tutkimuksen menetelmiä ja tuloksia. Tarkastelen myös omaa suhdettani tutkittavaan ilmiöön ja rooliani tutkijana tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden näkökulmasta. Mittauksen luotettavuudesta puhuttaessa erotetaan kaksi pääkäsitettä validi-

teetti ja reliabiliteetti. Validiteetti kertoo, mitattiinko juuri sitä mitä piti ja reliabiliteetti puolestaan, miten tarkasti mitattiin. (Vehkalahti 2008, 40–41.)

Validiteetti

Validiteetti on tutkimuksen luotettavuuden kannalta perustava asia, sillä jos tutkimus ei mittaa haluttua asiaa, reliabiliteetilla ei ole merkitystä. Validiteettia voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta, esimerkiksi ulkoisen ja sisäisen validiteetin perspektiivistä. (Vehkalahti 2008, 41.) Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen omaa luotettavuutta, kun taas ulkoinen validiteetti kertoo, kuinka yleistettävissä tutkimustulokset ovat (Metsämuuronen 2003, 42–43).

Tutkimuksen validiteettia pyrin parantamaan laajalla perehtymisellä aihealueen kirjallisuuteen. Teoreettisina perusteina tutkimuksessa käytettiin kotimaisten julkaisujen harvalukuisuudesta johtuen paljon kansainvälisiä julkaisuja. Asenteita koskeva teoriaosuus on enimmäkseen koostunut kansainvälisesti tunnettujen tutkijoiden julkaisuista, kun taas seksuaalivähemmistöjen asemaa koskeva teoria on kerätty kotimaisten opinnäytteiden, lakien ja Puolustusvoimien omien normien kautta. Tutkittaessa yksilöiden asenteita voidaan tutkimuksen keinoin saada vain osittaista tietoa. Tästä voidaan päätellä, että täydellistä validiteettia on siis mahdotonta saavuttaa. Analyysissä käytettävän tiedon tulisi kuitenkin olla yhdensuuntaista ja ristiriidaton tutkimuskohteen todellisuuden kanssa. Tässä suhteessa tämän tutkimuksen aineiston validiteetti on korkealla tasolla, sillä rakensin kyselyn perustuen tutkimuksen teoriaan

Kyselyn rakentamisessa hyödynsin teorian lisäksi aikaisempia asenteita mittaavia mittareita sekä alaa enemmän tutkineiden henkilöiden ammattitaitoa. Lisäksi pienellä kyselyn esitetauksella halusin ehkäistä väärinymmärryksiä käsitteissä tai yleisesti kysymyksissä ja sitä kautta parantaa tutkimuksen reliabiliteettia. Tästä huolimatta kyselyn avoimen osion palaute paljasti, että osa kysymyksistä oli vaikeaselitteisiä ja tulkinnanvaraisia (Liite 4). Palautteen perusteella jätin tulosten analysoinnissa joitakin mittauksen osioita huomioimatta reliabiliteetin lisäämiseksi.

Oikean asian mittaamiseksi perehtymisen seurauksena valitut aineistonkeruumenetelmät sekä analysointimenetelmien valinta ja käyttö on pyritty kuvaamaan tutkimuksessa mahdollisimman avoimesti ja tarkasti. Tutkimuksen virallisten ohjaajien ja muiden tutkimusta avustaneiden henkilöiden neuvomana tutkimuksessa pystyttiin käyttämään tarkoituksenmukaisia ja

oikeaoppisia analysointimenetelmiä, sillä en itse omannut aikaisempaa kokemusta määrällisten opinnäytetöiden tekemisestä.

Oma roolini haastaa tutkimuksen validiteettia. Tavoitteena oli tehdä mahdollisimman objektiivinen tutkimus, jonka koen onnistuneen kohtuullisesti, pääosin suuren otoskoon vuoksi. Kyselyn rakensin pohjautuen aikaisempiin tutkimuksiin. Se saattoi kuitenkin välillä vaikuttaa asenteelliselta, sillä sen tarkoituksena oli paljastaa todellisia asenteita esimerkiksi käyttämällä kysymysten asettelussa aikaisemmissa tutkimuksissa havaittuja ennakkoluuloja. Tutkimuksen puolueettomuutta lisäsi internetkyselynä tehty aineistonkeruu, jolloin en itse henkilökohtaisesti kohdannut tutkittavia enkä voinut vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin muuten kuin kysymysten asettelulla ja saatekirjeellä. (Vilka 2007, 16.)

Kuulun itse upseerina tutkimuksen perusjoukkoon, joka useimmiten näyttäytyi toimivana ratkaisuna, sillä tutkittavien ihmisten ja organisaation tunteminen yleisellä tasolla helpotti työn toteuttamista. Kuuluminen tutkittavaan perusjoukkoon voi olla kuitenkin yksi syy aineistonkeruun aiheuttamaan runsaaseen mielenkiintoon, joka näkyi useina yhteydenottoina. Mikäli Puolustusvoimien ulkopuolinen taho olisi toteuttanut vastaavan kyselyn, on mielestäni epätodennäköistä, että tätä olisi lähestytty yhtä suorasti. Kyselyä seuranneet yhteydenotot olivat, jo aikaisemmin todetusti, enimmäkseen positiivisia, mutta osa yhteydenotoista oli jopa hieman epäasiallisia. Tämä ei kuitenkaan mielestäni vaikuttanut puolueettomuuteeni tutkimuksen tekijänä.

Riippumatta kaikista yrityksistäni kohentaa validiteettia ja reliabiliteettia löytyy tutkimuksen luotettavuudesta jälkeinpäin tarkasteltuna yhä paikoittain puutteita. Mahdollisia jatkotutkimuksia silmällä pitäen havaitut kyselyn kehittämistarpeet on raportoitu Liitteessä 4. Suurin havaitsemani kritiikki kohdistuu kyselyn käsitteiden puutteelliseen määrittelyyn ja joidenkin kysymyksien tulkinnanvaraisuuteen. Osa kysymyksistä oli myös hieman tilannesidonnaisia, jolloin täsmällisempi muotoilu olisi ollut paikallaan. Kysely ei myöskään antanut mahdollisuutta perustella vastauksia, mitä osa osallistujista jäi varmasti kaipaamaan. Tämä oli kuitenkin tutkimuksen luonteesta johtuen tiedostettu valinta. Näen kuitenkin, että epäkohtien havaitseminen kertoo kokemattomuuden lisäksi opinnäytteen tekemisen myötä tapahtuneesta kehitymisprosessista tutkijana.

Reliabiliteetti

Mittauksen reliabiliteetti tarkoittaa mitattujen tulosten toistettavuutta ja systemaattisuutta. Mittauksen ollessa reliaabeli samaa ilmiötä mitattaessa uudelleen tulisi vastauksien olla melko samanlaisia. Tästä johtuen kvantitatiivista tutkimusta tehtäessä on reliabiliteetin kannalta tärkeää dokumentoida kaikki tutkimusprosessin vaiheet. Reliabiliteettia tarkasteltaessa erotetaan kaksi osatekijää stabiliteetti ja konsistenssi. (Metsämuuronen 2003, 42–43.)

Stabiliteetti tarkoittaa menetelmän pysyvyyttä ajassa, jota voidaan tarkastella vertaamalla useampia ajallisesti peräkkäisiä mittauksia (Kananen 2008, 79–83). Vertailevien mittauksien toteuttaminen ei tullut kuitenkaan kyseeseen tässä tutkimuksessa. Konsistenssia eli yhtenäisyyttä testattiin tutkimuksessa mittaamalla summamuuttujien reliabiliteettia Cronbachin alfa-kertoimella, jolla saadaan mitattua tulosten sisäistä johdonmukaisuutta. Alfa vertailee väittämien välistä korrelaatiota. (Kananen 2008, 79–83.) Käytettyjen summamuuttujien Cronbachin alfat todettiin valideiksi. Tarkemmat konsistenssia kuvaavat arvot on esitelty luvussa 5.4.

Upseeriliiton kanssa tehdyn yhteistyön ansiosta tutkimus pystyttiin toteuttamaan kokonaistutkimuksena, sillä kyselykutsu lähetettiin lähes kaikille perusjoukkoon kuuluville henkilöille ($N=1312$). Kohtuullinen vastausprosentti (40 %) lisäsi tieteellisestä näkökulmasta tutkimuksen yleistettävyyttä ja sitä kautta koko tutkimuksen luotettavuutta. Syyt kyselyyn vastaamatta jättämiseen oli varmasti moninaiset. Osa ei kokenut kyselyä tarpeelliseksi ja osa taas ei luultavasti päinvastoin kokenut, että kysely voisi vaikuttaa mihinkään. Jotkut vastaamatta jättäneet saattoivat puolestaan epäillä tutkimuksen anonymiteettiä. Tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää koskemaan Puolustusvoimien koko henkilökuntaa, sillä tutkimukseen osallistuivat vain upseerit. Valitsemalla tarkasteltavaksi joukoksi vain yhden henkilöstöryhmän helpotettiin tutkimuksen toteuttamista, sekä samalla saatiin kohderyhmää rajaamalla eksaktimpaa ja kohdistetumpaa tietoa aikaiseksi.

Sattumanvaraisten vastausten minimoimiseksi samaa muuttujaa mitattiin usealla eri mittarilla, kuitenkin antamatta sen pidentää koko kyselyä liikaa. Reliabiliteettia vahvistaa myös tutkimuksessa käytetty tilasto-ohjelma IBM SPSS Statistics 24 (Statistical Package for Social Science), joka mahdollisti tulosten vaivattomamman analysoinnin.

Eettisyys

Seksuaalivähemmistöt asenteiden kohteena on tutkittavana ilmiönä arkaluonteinen ilmiö, joka vaatii tutkijalta kykyä toteuttaa tutkimus eettisesti kestäväillä tutkimusmenetelmillä. Tämän tutkimuksen tekemisessä pyrin noudattamaan kaikin puolin tutkimuseettisiä periaatteita. Ihmistieteissä tutkimuseettisten normien keskiössä on ihmisten kunnioittamista koskevat arvot, joihin tässä tutkimuksessa on sitouduttu noudattamalla eettisiä periaatteita kuten vastaajien itsemääräämisoikeutta, vahingoittumattomuutta sekä yksityisyyden kunnioittamista. (Kuula 2006, 60–65; Vilka 2007, 91–92.)

Itsemääräämisoikeutta kunnioitettiin tutkimuksessa sillä, että tutkimuksen kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista ja saatekirjeessä pyrittiin antamaan riittävästi tietoa tutkimuksesta. Annetun informaation lopullista todenperäisyyttä vähensi kuitenkin se, että tutkimus kehittyi ja muovautui vielä kyselyn toteuttamisen jälkeenkin, mihin vaikutti tutkijan ammattitaidon karttuminen tutkimuksen edetessä.

Ihmistieteissä harvoin voidaan aiheuttaa tutkittaville henkilöille fyysisiä vahinkoja, mutta henkiset vahingot ovat mahdollisia, mikäli tutkittavien tietoja luovutetaan tai ne joutuvat väärin käsiin (Kuula 2006, 62). Tässä tutkimuksessa tietojen tietosuojasta huolehdittiin asianmukaisesti ja aineistoa käsitteli lisäksi vain Upseeriliitto. Tutkimus toteutettiin täysin anonymisti. Aineisto on taltioituna Upseeriliitolla, jolla on sen omistusoikeus. Mahdolliseen aineiston jatkokäyttämiseen on haettava lupa Upseeriliitolta.

Tutkimuksen aihe on hyvin puhutteleva, joten vahvat asenteet puolesta ja vastaan kyselyä sekä koko tutkimusta kohtaan olivat osaksi odotettavissa. Vaikka kyselyn kysymykset olivat hyvin suoria, niillä ei haluttu loukata ketään tutkimukseen osallistuneista, vaan tuoda esille todellisia asenteita.

Tutkimuksessa on pyritty välttämään tutkimustulosten esittelemistä siten, että ne voisivat olla vahingollisia tutkittaville. Muun muassa negatiivinen kirjoittamistyyli voi leimata tutkittavien edustavan ryhmän, vaikka yksittäisiä tutkittavia ei voisikaan siitä tunnistaa. Vaikka tutkija ei itse pystyisi täysin hyväksymään kaikkien tutkittavien asenteita, on kaikkia asenteita pyrittävä ymmärtämään ja avaamaan tasapuolisesti. (Kuula 2006, 63.)

Yksityisyyden kunnioittamisella tarkoitetaan sitä, että tutkimus on pyritty kirjoittamaan ja tulokset esittelemään siten, että yksittäisiä henkilöitä ei pystytä tunnistamaan tutkimuksesta. Lisäksi yksityisyyttä kunnioitettiin antamalla osallistujille mahdollisuus päättää itse, mitä tietoja he halusivat luovuttaa. Kyselyyn vastaaminen ei edellyttänyt kaikkiin kysymyksiin vastaamista, mikäli kysymys oli vaikeasti ymmärrettävä tai muuten epäselvä, vastausvaihtoehtona useimmissa kysymyksissä oli *en osaa sanoa*-vaihtoehto.

8.2. Jatkotutkimusaiheet

Seksuaalivähemmistöjen asema asevoimissa vaihtelee paljon maiden välillä. The Hague Centre for Strategic Studies (2014) on pisteyttänyt (LGBT Military Index) eri asevoimat seksuaalivähemmistöjen aseman ja heihin suhtautumisen perusteella. Suomi on pisteytyksessä sijalla 17. Suomen edellä pisteytyksessä ovat muun muassa Ruotsi, Tanska ja Norja. Kiinnostavaa olisikin tutkia, kuinka Suomi voisi nostaa sijoitustaan ja kohentaa seksuaalivähemmistöjen asemaa entisestään. Tämän kannalta vertaileva tutkimus eri maiden asevoimien välillä olisi tervetullutta. Vertaileva tutkimus eri viranomaisten kuten poliisien ja upseerien välillä olisi myös mielestäni mielenkiintoinen tutkimuksen näkökulma.

Määrällisiä tutkimusmenetelmiä on kritisoitu liian steriileiksi ja epärealistiseksi käytettäväksi ihmistieteissä (Rohall, Milkie & Lucas 2011, 66). Syvempi homovastaisten asenteiden tulkinta vaatisi toisenlaisia tutkimusmenetelmiä, sillä tilastollisilla menetelmillä ei päästä kovin syvälle ihmisten mielipiteisiin ja kuva asennoitumisesta jää varsin pintapuoliseksi. Asenteiden kirjo on todennäköisesti vielä paljon laajempi kuin mitä tämä tutkimus antaa olettaa. Laadullisen haastattelututkimuksen tarve on siis todellinen. Kattavamman asenneilmapiirin mittaamiseksi tulisi tutkia myös muiden Puolustusvoimien henkilöstöryhmien asenteita. Kiinnostusta voisi herättää myös vertaileva tutkimus henkilöstöryhmien välillä.

Lakien ja määräysten merkitystä on tarkasteltu tässäkin tutkimuksessa, mutta niiden vaikutusvallan toteaminen arvoihin ja asenteisiin vaatii perusteellisempaa tutkimusta. Tutkimukseen voisi sisällyttää esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelmien hyödyn arvioimisen ja mahdolliset kehittämismahdollisuudet. Tehokkuuden nimissä kiinnostusta herättää myös, kuinka hyvin yhdenvertaisuussuunnitelmissa asetetut tavoitteet on saavutettu. Tutkimuksessa sivuttiin avoimesti seksuaalisen suuntautumisen esille tuomisen merkitystä ja pohdittiin hieman sen mahdollisia hyötyjä. Tähän voisi myös jatkotutkimuksissa paneutua enemmän. Mitä vaikutuksia seksuaalisesta suuntautumisesta avoimesti kertomisella voi olla työyhteisölle?

Tutkimus asenteista sukupuolivähemmistöjä kuten transsukupuolisia kohtaan voisi myös olla tarpeen laajempaa yhdenvertaisuutta kehitettäessä. Myös muiden vähemmistöjen kuten vähemmistöuskontojen tai kielivähemmistöjen tutkiminen asenteiden näkökulmasta olisi kiehtova tutkimusalue. Tätä jatkotutkimusaihetta tukee lisääntyvä monikulttuurisuus, jonka myötä vähemmistöt ovat aikaisempaa monimuotoisempia ja enemmän näkyvillä.

8.3. Lopuksi

Johdannossa kysyttiin, että onko tulevaisuus historian kirjoittama. Uskon tavallaan, että ihminen on kokemusten summa, mutta se, miten kokemukset vaikuttavat meihin on itsestämme kiinni. Yksi syy asenteiden tutkimiseen on se, että haluamme ymmärtää, kuinka voimme tehdä maailmasta kaikille paremman paikan. Löytäessämme syyn sille, mikä aiheuttaa ongelmia ihmisten välille, voimme pyrkiä muuttamaan sitä. Muutos alkaa kuitenkin yksi ihminen kerrallaan, joten miksi emme aloittaisi itsestämme.

Tutkimuksen toteuttamista on auttanut usea eri taho. Tästä johtuen haluan osoittaa työn päätteeksi kiitokset näille osapuolille. Erityiset kiitokset kannustavasta ohjauksesta esitän työni ohjaajille Maanpuolustuskorkeakoulun professori Teemu Tallbergille ja Puolustusvoimien sosiaalipäällikkö Hannu Maijaselle. Tutkimuksen toteutuksen näin laajassa mittakaavassa mahdollisti yhteistyö Upseeriliiton kanssa, joten kiitän Upseeriliittoa tuesta tutkimuksen teknisessä toteuttamisessa. Tutkimuksen kyselyn asiantuntevasta kommentoinnista kiitän VTT, kasvatussosiologian dosentti, vanhempi tutkija Jukka Lehtosta WeAll-hanke, Helsingin yliopisto sekä valtakunnallista ihmisoikeusjärjestöä Setaa. Merkittävä kiitos kuuluu myös KT, Puolustusvoimien tutkimuslaitoksen tutkija Jenni Keskiselle, jonka apu määrällisten menetelmien kanssa oli korvaamattoman arvokasta. Viimeisenä esitän vielä suuret kiitokset kaikille tutkimuksen kyselyyn vastanneille upseereille.

LÄHTEET

- Aalto, J. 2008. Arvofilosofiaa. Teoksessa Torsti Sirén (toim.) Upseerina 100-vuotiaassa Suomessa - Millä arvoilla muutoksen maailmassa? Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen laitoksen Julkaisusarja 2. Artikkelikokoelmat 20/2008. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Adamczyk, A. & Pitt, C. 2009. Shaping attitudes about homosexuality: The role of religion and cultural context. *Social Science Research*, 38: 338–351.
- Adolfson, A., Iedema, J. & Keuzenkamp, S. 2010. Multiple Dimensions of Attitudes About Homosexuality: Development of a Multifaceted Scale Measuring Attitudes Toward Homosexuality. *Journal of Homosexuality*, 57(10): 1237–1257.
- Alanko, K. 2014. Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa? Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura. Vekkojulkaisu 72. Seta-julkaisu 23. Viitattu 20.3.2017. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisu/sateenkaarinuori.pdf>
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1995. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.
- Allport, G. W. 1935. Attitudes. In C. Murchinson (ed.), *Handbook of social psychology*. Worcester: Clark University Press.
- Allport, G. W. 1954. *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley Publishing Company.
- Antonides, G. & Van Raaij, W. 1998. *Consumer Behaviour A European Perspective*. John Wiley & Sons Ltd.
- Asevelvollisuuslaki. 28.12.2007/1438. Viitattu 2.1.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20071438>
- Bierly, M. 1985. Prejudice toward contemporary outgroups as a generalized attitude. *Journal of Applied Social Psychology*, 15: 189–199.
- Coronges, K., Miller, K. Tamayo, C. & Ender, G. 2013. A Network Evaluation of Attitudes Toward Gays and Lesbians Among U.S. Military Cadets. *Journal of Homosexuality*, 60(11): 1557–1580.
- Davies, M. 2004. Correlates of negative attitudes toward gay men: Sexism, male role norms, and male sexuality. *Journal of Sex research*, 41: 259–266.
- Davis, C., Yarber W., Bauserman R., Schreer, G. & Davis, S. (edit.) 1998. *Handbook of Sexuality-related Measures*. USA: Sage Publications, Inc.
- Erwin, P. 2001. *Asenteet ja niihin vaikuttaminen*. 1. painos. Suom. M. Ahokas. 2015. Helsinki: WSOY.
- Estrada, A. & Weiss, D. 1999. Attitudes of Military Personnel Toward Homosexuals. *Journal of Homosexuality*, 37(4): 83–97.

- European Union Agency for Fundamental Rights. 2013. EU LGBT survey. European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fishbein M. & Ajzen I. 1975. Belief, attitude, intention, and behavior: an introduction to theory and research. Reading: Addison-Wesley Publishing Company.
- Goffman, E. 1963. Stigma: Notes on the management of spoiled identities. New York: Simon & Schuster.
- Hague Centre for Strategic Studies. 2014. LGBT Military Personnel - A Strategic Vision for Inclusion. Hague.
- Hague Centre for Strategic Studies. The LGBT Military Index. Viitattu 28.2.2017.
<http://projects.hcss.nl/monitor/88/>
- Hamilton, D. 1981. Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior. New Jersey: Lawrence Erlbaum associates publishers.
- Heikkinen, T. 2002. Homomiehet heteronormatiivisesti rajatuilla työpaikoilla ja työyhteisöissä. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Helsinki: Stakes.
- Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind K. 2001. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.
- Helsinki Pride. 2016. Pride info 2016. Viitattu 31.8.2016.
<http://www.helsinkipride.fi/pride-info/>
- Henkilötietolaki. 22.4.1999/523. Viitattu 20.3.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>
- Herek G. 1988. Heterosexuals' attitudes toward lesbians and gay men: Correlates and gender differences. *The Journal of Sex Research*, 25(4): 451–477.
- Herek, G. & Capitanio, J. 1996. Some of my best friends: Intergroup contact, concealable stigma, and heterosexual's attitudes toward gay men and lesbians. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22: 412–424.
- Hirsijärvi, S. 1982. Kasvatustieteen käsitteistö. Helsinki: Otava.
- Hokkanen, T. 2011. Organisaatiokulttuuri puolustusvoimissa: maa-, meri- ja ilmavoimien organisaatiokulttuurit puntarissa. Sotilaspedagogiikan laitos. Maanpuolustuskorkeakoulu. Yleisesikuntaopseerikurssin diplomityö.
- Hyypä, M. 2003. Homoseksuaalisuuden biologisointi. Teoksessa M. Nissinen & Tuovinen L. (toim.) Synti vai siunaus? Homoseksuaalit, kirkko ja yhteiskunta. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Häyhä, L., Kailaheimo, S., Pulkka, A. T. & Tuominen, J. 2015. Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät sotatieteissä käyttäytymistieteiden näkökulmasta. Versio 1. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.

- Inglehart, R. & Baker, W. E. 2000. Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65: 19–51.
- Inzlicht, M., & Good, C. 2004. How environments can threaten academic performance, self-knowledge, and sense of belonging. In S. Levin & C. van Laar (ed.), *Stigma and group equality: Social psychological perspectives*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Jaakkola, M. 1995. *Suomalaisten kiristyvät ulkomaalaisasenteet*. Helsinki: Työministeriö.
- Jones, P. N. 2010. Toleration and recognition: What should we teach? *Educational Philosophy and Theory*, 42(1): 38–56.
- Kadettikunta ry. 2004. *Maailman ja yhteiskunnan muutos*. Kadettikunta ry.
- Kananen, J. 2008. *Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu 89. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kannisto, T. 2015. *Katsaus kirjallisuuteen, Queer-teoria ja kasvatustilfilosofia*. Opettajien akatemia. Helsingin yliopisto. Helsinki. Viitattu 21.6.2016.
<http://blogs.helsinki.fi/philosophy-of-education/files/2015/06/Queer-teoria-ja-kasvatustilfilosofia.pdf>
- Kekki, L. 1999. *Queer-teoria ja homoliike*. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) *Homo Fennicus: Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa*. Sosiaali- ja terveystilministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.
- Kimmel, M. & Aronson, A. 2004. *Men & Masculinities - A Social, Cultural, and Historical Encyclopedia*. Volume II: K-Z. Santa Barbara: ABC-CLIO.
- King, A. 2013. *The Combat Soldier*. Oxford/UK: Oxford University Press.
- Kite, M. E. & Whitley, B. E. Jr. 1996. Sex differences in attitudes toward homosexual persons, behaviors, and civil rights. A meta analysis. *Personal and Social Psychology Bulletin*, 22(4): 336–353.
- Kronsell, A. 2012. *Gender, Sex and the Postnational Defence - Militarism and Peacekeeping*. New York: Oxford University Press.
- Kuula, A. 2006. *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: vastapaino.
- Kuusinen, J. 1992. *Kasvatustilpsykologia*. 2. painos. Juva: WSOY.
- Kysely yhdenvertaisuuden toteutumisesta Puolustusvoimissa. 2016. Tutkimuksen kyselyn aineisto. Aineisto tutkijan ja Upseeriliiton hallussa.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8.8.1986/609. Viitattu 2.1.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#P6>
- LaMar, L. & Kite, M. 1997. Sex differences in attitudes toward gay men and lesbians: A multidimensional perspective. *The Journal of Sex Research*, 35(2): 189–196.

- Lampinen, P. 1969. OAB-tutkimus: Analyysi asennetutkimuksen vaiheista. Julkaisusarja no 6. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteen laitos.
- Lehtonen, J. 2002. Ei-heteroseksuaaliset nuoret työssä ja asevelvollisuutta suorittamassa. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes, 51–60.
- Lehtonen, J. 2003. Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Lehtonen, J. & Mustola K. (toim.) 2004. "Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajakäyntiä työelämässä. ESR tutkimukset ja selvitykset -sarja. Työministeriö. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Lehtonen, J. 2006. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa. Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi. ESR tutkimukset ja selvitykset -sarja. Työministeriö. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Lehtonen, J. 2015. Going to the "Men's School?" Non-heterosexual and trans youth choosing military service in Finland. *International Journal for Masculinity Studies*, 10(2): 117–135.
- Leinonen, M., Nikkanen, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. Sukupuolten tasa-arvo Puolustusvoimissa - Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 88/2012. Viitattu 20.6.2016. <https://tampub.uta.fi/handle/10024/66376>
- Liebkind, K. 1988. Me ja muukalaiset – ryhmäraajat ihmisten suhteissa. Helsinki: Gaudeamus.
- Liebkind, K., Haaramo, J. & Jasinskaja-Lahti, I. 2001. Maahanmuuttajanuorten sopeutuminen. Teoksessa K. Liebkind Monikulttuurinen Suomi - Etniset suhteet tutkimuksen valossa. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Linnéll, J. 2008. Upseerina 100-vuotiaassa Suomessa. Teoksessa T. Sirén (toim.) Upseerina 100-vuotiaassa Suomessa – Millä arvoilla muutoksen maailmassa? Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen laitoksen Julkaisusarja 2. Artikkelikokoelmat 20/2008. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lindqvist, M. 2016. "Heteroseksuaalisen maskuliinisuuden tyyssija" – homo- ja bi-miesten kokemuksia varusmiespalveluksesta. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu.
- Lips, H. 2005. Sex & gender: An introduction. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Morrison, M. A. & Morrison T. G. 2002. Development and validation of a scale measuring modern prejudice toward gay men and lesbian women. *Journal of Homosexuality*, 43: 15–17.
- Nuorisobarometri. 2010. Puolustuskannalla. Viitattu 20.3.2017. <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2010/>

- Nuorisobarometri. 2014. Ihmisarvoinen nuoruus. Viitattu 20.3.2017.
<https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2014/>
- Ojäjärvi, A. 2015. Terve sotilas! Etnografinen tutkimus varusmiesten terveystajusta sosiaalisena ilmiönä. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 99. Helsinki.
- Oskamp, S. 1991. Attitudes and Opinions. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Parco, J. E. & Levy, D. A. 2014. The Rise and Fall of DADT. In J. E. Parco & D. A. Levy (eds.), *Evolution of Government Policy Towards Homosexuality in the US Military*. New York: Routledge.
- Pratte, T. 1993. A comparative study of attitudes toward homosexuality: 1986 and 1991. *Journal of Homosexuality*, 26: 77–83.
- Price, J. H. 1982. High school student's attitudes toward homosexuality. *Journal of School health*, 52: 469–474.
- Price, V. & Hsu, M. 1992. Public opinions about aids policies: The role of misinformation and attitudes towards homosexuals. *Public Opinion Quarterly*, 56: 29–52.
- Puolustusvoimat. Henkilöstötilinpäätös. 2015. Viitattu 31.3.2017.
<http://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267037/PEVIESTOS-PV-HTP-2015/0d6acf49-69c9-4369-b222-e06e4b41867f>
- Puukka, I. 2005. Valtapelit hallinnossa. Tapaustutkimus sotilaskulttuurin puolustuksesta puolustushallinnon uudistamisessa. Helsinki: Suomen mies. (Tampere: Juvenes Print).
- Pääesikunta. Henkilöstöosasto. 2008. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu puolustusvoimissa. Asiakirja HE956.
- Pääesikunta. Henkilöstöosasto. 2017. Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Asiakirja HM728.
- Rasi, I. & Kanninen, A. 2007. SPSS for Windows: menetelmiä. Oulu: Oulun yliopistopaino.
- Rikoslaki. 16.8.1996/626. Viitattu 2.1.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>
- Rogers, W. 2003. *Social Psychology – Experimental and Critical Approaches*. Philadelphia: McGraw-Hill.
- Rohall, D. Milkie, M. & Lucas, J. 2011. *Social Psychology – Sociological Perspectives*. 2. painos. New Jersey: Pearson.
- Sinkko, R. 2013. 20 vuotta upseereiden arvotutkimuksia. Teoksessa M. Ukkonen (toim.), *Asevelvollisuus kansalaisyhteisönä – kuka kasvattaa, kuka kouluttaa?* Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos, Poliisiammattikorkeakoulu, Kadettikunta ry & Reserviupseeriliitto ry. Julkaisusarja 2. Artikkelikokoelmat 11/2013. Tampere: Juvenes Print.

Siviilipalveluslaki. 28.12.2007/1446. Viitattu 2.1.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20071446>

Suomen perustuslaki. 11.6.1999/731. Viitattu 2.1.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Thomas, W. I. & Znaniecki F. 1918. The Polish peasant in Europe and America. Boston: Badger

Tilastokeskus. 2013. Viitattu 21.3.2017.
http://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_001.html?s=0

Valtonen, S. 2014. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien vanhusten kohtaaminen pitkäaikaisessa laitoshoidossa – hoitajien näkökulma. Helsingin yliopisto. Sosiologia. Pro gradu.

Vanhala, A. 2003. Haloota nostamatta – Seksuaalivähemmistöjen avoimuus terveydenhuollon työyhteisössä. Helsingin yliopisto. Sosiologia. Pro gradu.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vänskä, A. 2006. Vikuroivia vilkaisuja: ruumis, sukupuoli, seksuaalisuus ja visuaalisen kulttuurin tutkimus. Taidehistorian seura. Helsinki.

Yhdenvertaisuuslaki. 30.12.2014/1325. Viitattu 2.1.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Yhdistyneet kansakunnat. Ihmisoikeudet. Viitattu 2.1.2017.
<http://yk.fi/node/5>

Yle Uutiset. 2010. Puolustusvoimat: Armeijassa ei ole tullut ilmi homojen syrjintää. Viitattu 20.6.2016.
http://yle.fi/uutiset/puolustusvoimat_armeijassa_ei_ole_tullut_ilmi_homojen_syrjintaa/5681120

LIITTEET

LIITELUETTELO

LIITE 1. Saatekirje ja kyselylomake (7 sivua)

LIITE 2. Pääkomponenttianalyysiin valitut väittämämuuttajat (1 sivu)

LIITE 3. Pääkomponentteihin latautuneet väittämämuuttajat (1 sivu)

LIITE 4. Kyselyn kehittäminen (1 sivu)

LIITE 1. SAATEKIRJE JA KYSELYLOMAKE

KYSELY YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISESTA PUOLUSTUSVOIMISSA

Arvoisa vastaaja,

Opiskelen Maanpuolustuskorkeakoulussa sotatieteiden maisterikurssilla nro 6. Teen opintoihini liittyen pro gradu – tutkimusta, johon oheinen kysely liittyy. Vastaamalla olet mukana parantamassa Puolustusvoimissa palvelevien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Upseeriliiton Puolustusvoimissa palvelevat jäsenet, joiden sähköpostiosoite on liiton jäsenrekisterissä. Kysely on sama kaikille vastaajille.

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena on selvittää kuinka tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat toteutuneet Puolustusvoimissa sekä kartoittaa upseerien asenteita eri vähemmistöjä kohtaan. Tässä kyselyssä vähemmistöillä tarkoitetaan etnisiä vähemmistöjä sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä. Kyselyssä keskitytään näihin kolmeen vähemmistöön, mutta mukana on kysymyksiä myös muista osa-alueista.

Kyselyyn vastaaminen toteutetaan nimettömästi. Vastaaminen on täysin luottamuksellista, eikä edes tutkimuksen tekijä saa vastaajien nimiä tietoonsa. Mitään sellaisia tietoja tulla julkaisemaan, josta vastaaja voitaisiin tunnistaa. Tutkimuksen tulokset julkaistaan pro gradu-tutkielmassa 2017 keväällä.

Vastaan mielelläni kaikkiin mahdollisiin tutkimusta koskeviin kysymyksiinne.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Kyselyyn pääsee vastaamaan lähetetystä linkistä ja siihen voi vastata millä tahansa tietokoneella tai älylaitteella, jossa on internet-yhteys. Haluaisin korostaa, että jokaisen vastauksilla on tutkimuksen kannalta erittäin merkittävä rooli. Pyydän vastaamaan kyselyyn mahdollisimman pikaisesti.

Kiitos vastauksistanne!

Ylil Jenni Saalimo

jenni.saalimo@mil.fi

A. VASTAAJAN TAUSTA-TIEDOT**A1. Sukupuoli**

1. Nainen
2. Mies
3. Joku muu

A2. Ikä

1. < 30 vuotta
2. 30-40 vuotta
3. 40-50 vuotta
4. > 50 vuotta

A3. Siviilisäät

1. Naimaton
2. Avoliitossa
3. Avioliitossa
4. Rekisteröidyssä parisuhteessa
5. Eronnut
6. Leski
7. Joku muu

A4. Seksuaalinen suuntautuminen

1. Heteroseksuaali
2. Homoseksuaali
3. Biseksuaali
4. Joku muu

A5. Kotikaupunki (missä olet viettänyt suurimman osan elämästäsi)

1. Helsinki tai muu pääkaupunkiseutu
2. Turku tai Tampere
3. Muu kaupunki
4. Maalaiskunta

A6. Puolustushaara

1. Maavoimat
2. Merivoimat
3. Ilmavoimat
4. Pääesikunta tai sen alainen laitos
5. Muu

A7. Sotilasarvo

1. Kenraali / amiraali – eversti / kommodori
2. Everstiluutnantti / komentaja
3. Majuri / komentajakapteeni
4. Kapteeni / kapteeniluutnantti
5. Yliluutnantti
6. Luutnantti
7. Kadetti

A8. Työkokemus Puolustusvoimissa

1. < 2 vuotta
2. 2-5 vuotta
3. 5-10 vuotta
4. 10-20 vuotta
5. > 20 vuotta

A9. Alaisten määrä

1. En ole esimiestehtävässä
2. < 9
3. 10-19
4. 20-49
5. 49-100
6. > 100

B. MONIVALINTAKYSYMYKSET

B1. Kohtaatko päivittäin työssäsi vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä? (voit valita useamman)

1. Kyllä, etnisiin vähemmistöihin kuuluvia
2. Kyllä, seksuaalivähemmistöihin kuuluvia
3. Kyllä, sukupuolivähemmistöihin kuuluvia
4. En
5. En osaa sanoa

B2. Oletko huomannut työpaikallasi syrjintää? (voit valita useamman)

1. Kyllä, johtuen syrjityn sukupuolesta
2. Kyllä, johtuen syrjityn sukupuolen moninaisuudesta
3. Kyllä, johtuen syrjityn seksuaalisesta suuntautumisesta
4. Kyllä, johtuen syrjityn terveydentilasta ja/tai vammasta
5. Kyllä, johtuen syrjityn etnisestä taustasta
6. Kyllä, johtuen syrjityn iästä ja/tai työkokemuksesta
7. Kyllä, johtuen jostain muusta syystä
8. En ole huomannut
9. En osaa sanoa

B3. Vaikuttaako mielestäsi jokin seuraavista vaihtoehdoista negatiivisesti sotilaan kykyyn toimia rauhan aikana Puolustusvoimissa? (voit valita useamman)

1. Muu sukupuoli kuin mies
2. Muu kuin selkeä mies- tai naisidentiteetti
3. Muu seksuaalinen suuntautuminen kuin heteroseksuaalisuus
4. Muu syntymämaa kuin Suomi
5. Muu uskonto/vakaumus kuin kristinusko
6. Ei mikään yllä olevista
7. En osaa sanoa

B4. Vaikuttaako mielestäsi jokin seuraavista vaihtoehdoista negatiivisesti sotilaan kykyyn toimia sodan aikana Puolustusvoimissa? (voit valita useamman)

1. Muu sukupuoli kuin mies
2. Muu kuin selkeä mies- tai naisidentiteetti
3. Muu seksuaalinen suuntautuminen kuin heteroseksuaalisuus
4. Muu syntymämaa kuin Suomi
5. Muu uskonto/vakaumus kuin kristinusko
6. Ei mikään yllä olevista
7. En osaa sanoa

B5. Esiintyykö mielestäsi Puolustusvoimissa ennakkoluuloja seuraavia vähemmistöjä kohtaan? (voit valita useamman)

1. Etniset vähemmistöt
2. Seksuaalivähemmistöt
3. Sukupuolivähemmistöt
4. Ei esiinny
5. En osaa sanoa

B6. Onko sinulla ennakkoluuloja seuraavia Puolustusvoimissa esiintyviä vähemmistöjä kohtaan? (voit valita useamman)

1. Etniset vähemmistöt
2. Seksuaalivähemmistöt
3. Sukupuolivähemmistöt
4. Ei ole
5. En osaa sanoa

B7. Esiintyykö työpaikallasi seksuaali-, sukupuoli- tai etnisiä vähemmistöjä koskevaa vitsailua tai nimittelyä (esim. homottelua, transuttelua tai rasistisia puheita)?

1. Usein
2. Joskus
3. Harvoin
4. Ei koskaan
5. En osaa sanoa

B8. Miten arvioit tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuneen omassa työyksikössäsi?

1. Hyvin
2. Kohtalaisesti
3. Huonosti
4. En osaa sanoa

B9. Oletko perehtynyt Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun?

1. Kyllä
2. Jonkin verran
3. En, mutta tiesin sen olemassaolosta
4. En, sillä en tiennyt sellaisen olemassaolosta

B10. Tiedätkö, että jokaisella viranomaisella on velvollisuus edistää yhdenvertaisuus- sekä tasa-arvolain mukaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista?

1. Kyllä ja se näkyy toiminnassani
2. Kyllä, mutta se ei vaikuta toimintaani
3. En tiennyt

B11. Tulisiko jonkin seuraavista tekijöistä olla mielestäsi peruste vapautukselle asepalveluksesta? (voit valita useamman)

1. Muu seksuaalinen suuntautuminen kuin heteroseksuaalisuus
2. Muu uskonto/vakaumus kuin kristinusko
3. Mielenterveysongelmat
4. Sukupuolen korjaaminen
5. Muu äidinkieli kuin suomi, ruotsi tai saame
6. Muu syntymämaa kuin Suomi
7. Ei minkään yllä olevista

B12. Mikä on mielestäsi vaikuttanut vähemmistöjä koskevien mielipiteidesi ja asenteidesi syntyyn sekä muovautumiseen? (voit valita useamman)

1. Kasvatus
2. Koulutus
3. Lainsäädäntö
4. Ammatti
5. Työkaverit
6. Kokemus
7. Lähipiiri
8. Media
9. Uskonto/vakaumus

C. MIELIPIDEVÄITTÄMÄT

1. Täysin eri mieltä
2. Osittain eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Osittain samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

- C1. Työyhteisön jäsenten sukupuolella ei ole merkitystä yhteishengen muodostumisessa.
- C2. Kokisin kiusalliseksi työskennellä homoseksuaalin kanssa samassa huoneessa.
- C3. Seksuaalivähemmistöjen tulisi saada vapautus asepalveluksesta.
- C4. Maahanmuuttajat tuovat uutta näkökulmaa Puolustusvoimiin.
- C5. Naiset eivät voi olla yhtä hyviä sotilaita kuin miehet.
- C6. Homoseksuaalit ovat häiritsevällä tavalla naisellisia.
- C7. Suomeen ei tulisi ottaa enempää pakolaisia.
- C8. Homoseksuaalisuus ei ole normaalia.
- C9. Olen avoin erilaisia ihmisiä kohtaan.
- C10. En arvota ihmistä seksuaalisen suuntautumisen perusteella.
- C11. Esimiehen seksuaalinen suuntautuminen ei vaikuta hänen auktoriteettiinsa.
- C12. Minua ahdistaa, jos en saa selvää onko ihminen mies vai nainen.
- C13. Minulla on tapana lokeroida ihmisiä eri ominaisuuksien mukaan.
- C14. Kritisoin ja kyseenalaistan yhteiskunnan asettamia sukupuoleen tai seksuaalisuuteen liittyviä normeja.
- C15. Oma mielipiteeni on usein myös valtaväestön mielipide.
- C16. Vain miehiin kohdistuva asevelvollisuus on epäoikeudenmukainen.
- C17. Kulttuurinen yhdenvertaisuus on lisääntynyt Puolustusvoimissa viime vuosina.
- C18. Puolustusvoimissa rasismi on ongelma, johon ei puututa tarpeeksi.
- C19. Minulle on tärkeää, että lähimmät työkaverini ovat syntyneet Suomessa.
- C20. Työyhteisöni henkilöiden ihonvärillä ei ole väliä.
- C21. Hyväksyn seksuaalivähemmistöt siviilissä, mutta en Puolustusvoimissa.
- C22. Seksuaalivähemmistöön kuuluminen on tabu Puolustusvoimissa.
- C23. Homoseksuaalien ei tulisi olla avoimia seksuaalisesta suuntautumisestaan.
- C24. Homoseksuaali voi olla hyvä sotilasjohtaja.
- C25. Ei-heteroseksuaalinen suuntautuminen on hidaste uralla etenemiselle Puolustusvoimissa.
- C26. Työyksikössämme on myönteinen ilmapiiri seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan.
- C27. Korostan alaisilleni tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden merkitystä.
- C28. Puolustusvoimien tulisi osallistua organisaationa Pride-tapahtumaan.

D. AVOIMET KYSYMYKSET

- D1. Vapaa sana kyselyn aihepiiristä. Jäikö jotain tärkeää kysymättä tähän aihepiiriin liittyen? Mitä mieltä olet kyselystä?

LIITE 2. PÄÄKOMPONENTTIANALYYSIIN VALITUT VÄITTÄMÄMUUTTUJAT

Pääkomponenttianalyysiin valitut muuttujat:

Vastausvaihtoehdot:

1. Täysin eri mieltä
2. Osittain eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Osittain samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

K23. C2. Kokisin kiusalliseksi työskennellä homoseksuaalin kanssa samassa huoneessa.

K24. C3. Seksuaalivähemmistöjen tulisi saada vapautus asepalveluksesta.

K27. C6. Homoseksuaalit ovat häiritsevällä tavalla naisellisia.

K29. C8. Homoseksuaalisuus ei ole normaalia.

K30. C9. Olen avoin erilaisia ihmisiä kohtaan.

K31. C10. En arvota ihmistä seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

K32. C11. Esimiehen seksuaalinen suuntautuminen ei vaikuta hänen auktoriteettiinsa.

K34. C13. Minulla on tapana lokeroita ihmisiä eri ominaisuuksien mukaan.

K35. C14. Kritisoin ja kyseenalaistan yhteiskunnan asettamia sukupuoleen tai seksuaalisuuteen liittyviä normeja.

K36. C15. Oma mielipiteeni on usein myös valtaväestön mielipide.

K43. C22. Seksuaalivähemmistöön kuuluminen on tabu Puolustusvoimissa.

K44. C23. Homoseksuaalien ei tulisi olla avoimia seksuaalisesta suuntautumisestaan.

K45. C24. Homoseksuaali voi olla hyvä sotilasjohtaja.

K46. C25. Ei-heteroseksuaalinen suuntautuminen on hidaste uralla etenemiselle Puolustusvoimissa.

K47. C26. Työyksikössämme on myönteinen ilmapiiri seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan.

K48. C27. Korostan alaisilleni tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden merkitystä.

K49. C28. Puolustusvoimien tulisi osallistua organisaationa Pride-tapahtumaan.

LIITE 3. PÄÄKOMPONENTTEIHIN LATAUTUNEET VÄITTÄMÄMUUTTUJAT

PK 1 (homoseksuaalisuuden leimaaminen)

| <i>Osio</i> | <i>Väittäjä</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>Komponentti-lataus</i> | <i>Kommunaliteetti</i> |
|-------------|--|----------------|---------------------------|------------------------|
| K23 | Kokisin kiusalliseksi työskennellä homoseksuaalin kanssa samassa huoneessa (<i>N</i> =1297) | 1.65 (1.02) | .787 | .660 |
| K27 | Homoseksuaalit ovat häiritsevällä tavalla naisellisia (<i>N</i> =1299) | 1.81 (1.01) | .725 | .601 |
| K45 | Homoseksuaali voi olla hyvä sotilasjohtaja (<i>N</i> =1297) | 1.53 (0.98) | .700* | .495 |
| K29 | Homoseksuaalisuus ei ole normaalia (<i>N</i> =1294) | 2.05 (1.27) | .672 | .536 |
| K32 | Esimiehen seksuaalinen suuntautuminen ei vaikuta hänen auktoriteettiinsa (<i>N</i> =1300) | 2.14 (1.29) | .642* | .547 |
| K44 | Homoseksuaalien ei tulisi olla avoimia seksuaalisesta suuntautumisestaan (<i>N</i> =1298) | 2.08 (1.15) | .636 | .456 |
| K24 | Seksuaalivähemmistöjen tulisi saada vapautus asepalveluksesta (<i>N</i> =1288) | 1.33 (0.81) | .523 | .299 |

PK 2 (erilaisuuden suvaitseminen)

| <i>Osio</i> | <i>Väittäjä</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>Komponentti-lataus</i> | <i>Kommunaliteetti</i> |
|-------------|---|----------------|---------------------------|------------------------|
| K34 | Minulla on tapana lokeroida ihmisiä eri ominaisuuksien mukaan (<i>N</i> =1294) | 3.48 (1.17) | .703* | .517 |
| K30 | Olen avoin erilaisia ihmisiä kohtaan (<i>N</i> =1299) | 4.00 (0.79) | .647 | .505 |
| K48 | Korostan alaisilleni tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden merkitystä (<i>N</i> =1300) | 3.92 (1.04) | .586 | .397 |
| K31 | En arvota ihmistä seksuaalisen suuntautumisen perusteella (<i>N</i> =1296) | 4.34 (1.01) | .506 | .482 |

PK 3 (homoseksuaalisuuden näkeminen haasteellisena Pv:ssa)

| <i>Osio</i> | <i>Väittäjä</i> | <i>Ka (Kh)</i> | <i>Komponentti-lataus</i> | <i>Kommunaliteetti</i> |
|-------------|---|----------------|---------------------------|------------------------|
| K43 | Seksuaalivähemmistöön kuuluminen on tabu Puolustusvoimissa (<i>N</i> =1295) | 3.16 (1.25) | .813 | .673 |
| K46 | Ei-heteroseksuaalinen suuntautuminen on hidaste uralla etenemiselle Puolustusvoimissa (<i>N</i> =1299) | 2.43 (1.15) | .756 | .614 |
| K47 | Työyksikössämme on myönteinen ilmapiiri seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan (<i>N</i> =1298) | 2.59 (1.01) | .625* | .531 |

Extraction Method: Principal Component Analysis, Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization
Min=1 (Täysin eri mieltä), Max=5 (Täysin samaa mieltä)

*Samansuuntaiseksi käännetty

LIITE 4. KYSELYN KEHITTÄMINEN

Saatekirjeeseen lisättävää:

- Käsitteiden määrittely
 - o Sukupuolivähemmistö (Sukupuolivähemmistö vs. vähemmistösukupuoli)
 - o Työyksikkö
- Asenteiden tutkimisen korostaminen
 - o Osa ei kyennyt vastaamaan kysymyksiin, kun kokivat että ei ole kokemusta
 - o Kaikilla on kuitenkin asenne

Muokattavia/poistettavia kysymyksiä:

- A9
 - o Tarkempi määrittely
 - Ketä alaisia tarkoitetaan (henkilökunta/varusmiehet)
- B3 & B4
 - o Tarkempi määrittely
- C6
 - o Sanamuodon korjaaminen
 - Kysymys olettaa, että kaikki homoseksuaalit ovat miehiä
- C13
 - o Turha kysymys, ei anna mitään lisäarvoa
 - Kaikki luultavasti lokeroivat jollain perusteella
- C21
 - o Kaksoiskysymyksen poistaminen
 - Vastaus on monitulkinnallinen

Lisättäviä kysymyksiä:

- Kontaktit seksuaalivähemmistöjen kanssa muualla kuin työelämässä
 - o Kuuluuko lähipiiriin homoseksuaaleja?
- Tulisiko seksuaalivähemmistöjen asemaa parantaa Puolustusvoimissa?
 - o Miten?
- Moderni homokielteisyys
 - o Tuodaanko seksuaalivähemmistöjä liikaa esille?
 - o Korostetaanko tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta liikaa?
- Seksuaalivähemmistöjen asema yleisesti
 - o Tulisiko seksuaalivähemmistöön kuuluvilla olla samat lailliset oikeudet kuin heteroseksuaaleilla? (Esim. adoptio, avioliitto jne.)

Muuta:

- Aikaisempien asenteita mittaavien kyselyjen parempi hyödyntäminen
 - o Lisää vertailtavuutta
 - o Handbook of sexuality-related measures (Edited by Davis ym.)