

Maanpuolustuskorkeakoulu

Julkaisusarja 1: Tutkimuksia nro 18

Sotilaita vai seikkailijoita?

Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksiä naisille uran ja johtamisosaamisen kannalta

Heli Häyrynen



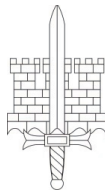
MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU
JULKAISUSARJA 1: TUTKIMUKSIA NRO 18

NATIONAL DEFENCE UNIVERSITY
SERIES 1: RESEARCH PUBLICATIONS NO. 18

SOTILAITA VAI SEIKKAILIJOITA?

**VARUSMIESPALVELUKSEN JOHTAJAKOULUTUKSEN
MERKITYKSIÄ NAISILLE URAN JA JOHTAMISOSAAMISEN
KANNALTA**

HELI HÄYRYNEN



MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU
HELSINKI 2017

Heli Häyrynen: *Sotilaita vai seikkailijoita? Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksiä naisille uran ja jobtamisosaamisen kannalta.*

Maanpuolustuskorkeakoulu
Julkaisusarja 1: Tutkimuksia nro 18

National Defence University
Series 1: Research Publications No. 18

Uusimmat julkaisut pdf-muodossa: <http://www.doria.fi/handle/10024/73990>

© Maanpuolustuskorkeakoulu & tekijä

ISBN 978-951-25-2984-1 (nid.)
ISBN 978-951-25-2985-8 (PDF)
ISSN 2342-9992 (painettu)
ISSN 2343-0001 (verkkojulkaisu)

Maanpuolustuskorkeakoulu
National Defence University

Juvenes Print
Tampere 2017

TIIVISTELMÄ

Tämän empiirisen, laadullisen tutkimuksen kohteena ovat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen suorittaneet naiset. Työssä tutkitaan millaisia merkityksiä naiset antavat varusmiespalveluksen johtajakoulutukselle tulevan työuransa ja johtamisosaamisensa kannalta. Tutkimuksen tarkoitus on lisätä sukupuolisensitiivisyyttä militäärikontekstin johtamistutkimuksen alalla tuottamalla tietoa puolustusvoimien johtajakoulutuksesta naisten näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, mitä uutta naisten näkökulma mahdollisesti tuo puolustusvoimien johtamisen yleisessä viitekehyksessä esitettyyn hyvän johtajan malliin. Tutkimuskysymykset ovat: 1) Millaisena naisvarusmiehet kertovat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksen uransa kannalta? Alakysymykset: Miksi naisvarusmiehet kertovat lähteneensä vapaaehtoiseen asepalvelukseen? Mitä naisvarusmiehet kertovat tavoittelevansa varusmiespalveluksen johtajakoulutuksella uransa kannalta? Millaisia naisvarusmiesten alkuvaiheen uraan myötävaikuttavia tai estäviä tekijöitä naisvarusmiesten kerronta sisältää? Millaista toimijuutta naisvarusmiehet tuottavat kerronnassaan suhteessa varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen? 2) Millaisena naisvarusmiehet kertovat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksen johtamisosaamisensa kannalta?

Tutkimuskysymyksiä lähestytään narratiivisen viitekehyksen kautta. Tutkimukselle asetetut tutkimuskysymykset otetaan haltuun Greimasin aktanttimallin avulla. Analysointiin liitetään kvantifiointi, kun tarkastellaan naisvarusmiesten johtamisosaamisen kehittymistä. Johtamisosaamisen kompetenssien kvantifioinnin avulla niitä verrataan suhteessa puolustusvoimien hyvän johtajan mallissa esitettyihin hyvän johtajan johtamisosaamisen kompetensseihin. Tutkimuksen tuloksena muodostetut naisvarusmiesten uratarinatyyppit on nimetty: *Sotilasuran tavoitteluksi, Seikkailuksi, Väliavuodeksi ja Ei mikään prinsessaksi*. Tulokset eivät tuoneet esille yhtä tyypillistä ja johdonmukaista tapaa merkityksellistää varusmiespalveluksen johtajakoulutusta ja siihen hakeutumista uran kannalta. Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä puolustusvoimien johtajakoulutuksen tarjoavan monia mahdollisuuksia nuorten naisten uran rakentamiseen.

Asiasanat: johtajuus, johtamiskoulutus, vapaaehtoinen asepalvelus, varusmiespalveluksen johtajakoulutus, alkuvaiheen ura, osaaminen, sukupuoli, narratiivi, tarina

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	i
KIITOKSET	iii
SISÄLLYS	iv
KUVIOT JA TAULUKOT	viii

1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	3
1.2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteenasettelu ja tieteenfilosofinen lähtökohta	7
1.3 Tutkimuksen kontribuutiot	9
1.4 Keskeiset käsitteet	10
1.5 Tutkimusraportin rakenne	13
2 URA JA URATUTKIMUS	15
2.1 Uran käsite ja uratutkimuksen kehitys	15
2.1.1 Uran käsitteen määrittely	15
2.1.2 Uramäärittelyn monipuolistuminen	17
2.1.3 Uudemmat määrittelyt urasta	20
2.2 Urateorioiden suuntaukset	22
2.2.1 Ura johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa	27
2.2.2 Ura konstruktionismin valossa	33
2.3 Uran alkuvaihe	35
2.4 Naisten urien erityispiirteet	38
2.5 Urat ja uratutkimus militäärikontekstissa	43
2.6 Naisiin kohdistuvia stereotyyppioita uratutkimuksessa ja militäärikontekstissa	45
3 JOHTAMISKOULUTUS JA JOHTAMISOSAAMINEN	47
3.1 Johtamisen ja johtajuuden kehittämisen kokonaisuus	47
3.1.1 Johtamiskoulutuksen käsitteen määrittely	48
3.1.2 Johtamisosaamisen käsitteen määrittely	49
3.2 Johtamisosaaminen johtamiskoulutuksen tuloksena	50
3.3 Aikaisempi tutkimus johtamiskoulutuksesta sukupuolen näkökulmasta	52
3.4 Johtamisosaaminen ja sen tavoitteet suomalaisessa militäärikontekstissa	53
3.4.1 Transformationaalinen johtajuus ja syväjohtaminen	53
3.4.2 Puolustusvoimien hyvän johtajan malli	59
3.4.3 Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen kokonaisuus	61
3.5 Aikaisempi tutkimus johtamiskoulutuksesta militäärikontekstissa	64
4 TUTKIMUSMETODOLOGIA	67
4.1 Tutkimuskysymykset	67
4.2 Narratiivisuus ja sen soveltaminen tässä tutkimuksessa	69
4.2.1 Narratiivinen aineisto	71

4.2.2	Haastateltavien valinta.....	72
4.2.3	Haastattelujen toteuttaminen	74
4.2.4	Tutkijan rooli haastatteluissa	75
4.3	Narratiivinen analyysi.....	76
4.3.1	Greimasin aktanttimalli	77
4.3.2	Modaliteetit	80
4.3.3	Aineiston käsittely ja analyysi	81
4.3.4	Johtamisosaamisen kompetenssit.....	83
5	TULOKSET.....	87
5.1	Johdatus tulosten analyysiin.....	87
5.2	Sotilasuran tavoittelu.....	89
5.2.1	Tavoitteena sotilasura	89
5.2.2	Läheinen kontakti puolustusvoimiin.....	92
5.2.3	Sairastumiset ja sotilaskuri	93
5.2.4	Toimijuus uratarinatyyppin kerronnassa	94
5.2.5	Uratarinatyyppin yhteenveto	95
5.3	Välivuosi.....	96
5.3.1	Välivuosi	96
5.3.2	Perhe ja hyväksyntä.....	97
5.3.3	Heikko itsetunto	98
5.3.4	Toimijuus uratarinatyyppin kerronnassa	99
5.3.5	Uratarinatyyppin yhteenveto	100
5.4	Seikkailu	101
5.4.1	Extreme-kokemukset	101
5.4.2	Omat kokemukset ja perhe auttavat	102
5.4.3	Henkisesti raskaat jaksot	103
5.4.4	Toimijuus uratarinatyyppin kerronnassa	104
5.4.5	Uratarinatyyppin yhteenveto	106
5.5	Ei mikään prinsessa.....	107
5.5.1	Osaksi intti-tarinoita	107
5.5.2	Perheen tuki ja sotilaskuri.....	108
5.5.3	Heikko kuri ja liian vähän johtajataitojen harjoitusta.....	109
5.5.4	Toimijuus uratarinatyyppin kerronnassa	110
5.5.5	Uratarinatyyppin yhteenveto	111
5.6	Yhteenveto uratarinatyypeistä	112
5.6.1	Uratarinatyyppit alkuvaiheen uran näkökulmasta	114
5.6.2	Uratarinatyyppit toimijuuden näkökulmasta.....	116
5.7	Johtamisosaamisen kompetenssit	118
5.7.1	Sotilasuran tavoittelu	118
5.7.2	Välivuosi	120
5.7.3	Seikkailu	122
5.7.4	Ei mikään prinsessa	125
5.8	Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkitys naisvarusmiehille johtamisosaamisen näkökulmasta.....	128
5.8.1	Naiserityisyyden huomioiminen johtamisosaamisen käsitteessä militäärikontekstissa	131

6 KESKUSTELU	135
6.1 Keskustelu teorian kannalta.....	135
6.2 Keskustelu käytännön johtamisen kannalta	142
6.3 Tutkimuksen arviointi.....	144
6.4 Jatkotutkimusehdotukset.....	147
6.5 Päätelmät.....	148
7 ENGLISH SUMMARY	151
LÄHTEET.....	157

KUVIOT

KUVIO 1	Tutkimuksen lähtökohdat	4
KUVIO 2	Tutkimusraportin rakenne	13
KUVIO 3	Varusmiespalveluksen aikajaksottelu.....	62
KUVIO 4	Myyttinen aktanttimalli (Greimas 1980, 206).....	78
KUVIO 5	Analyysin eteneminen yksittäisen henkilön uratarinan analyysistä uratarinatyyppien aktanttimallien muodostumiseen.	88
KUVIO 6	Sotilasuran tavoittelu-uratarinatyyppin sisältämä aktanttimalli	95
KUVIO 7	Välivuosi-uratarinatyyppin sisältämä aktanttimalli	100
KUVIO 8	Seikkailu-uratarinatyyppin sisältämä aktanttimalli	106
KUVIO 9	Ei mikään prinsessa-uratarinatyyppin sisältämä aktanttimalli.....	111
KUVIO 10	Uratarinatyyppien yhteenveto.....	113
KUVIO 11	Uratarinatyyppien modaliteetit	116
KUVIO 12	Johtamisosaamisen kompetenssit suhteessa puolustusvoimien hyvän johtajan mallin määritelmään.	132

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Yhteenveto urateorioiden suuntauksista Sonnenfeldiä ja Kotteria mukaillen. (Sonnenfeld & Kotter, 1982.)	22
TAULUKKO 2	Koulutuksen arvioinnin tasot Kirkpatrickia mukaillen. (Kirkpatrick, 2006, 21-26.)	51
TAULUKKO 3	Transaktionaalisen ja transformatiivisen johtajuuden vertailua Donohuen ja Wongin mallia mukaillen. (Donohue & Wong, 1994, 25.)	54
TAULUKKO 4	Erinomaisen johtamiskäyttämisen tärkeimmät piirteet (Nissinen, 2004, 33).....	57
TAULUKKO 5	Varusmiesten johtajakoulutuksen opetuksen kokonaisuus (Puolustusvoimat, 2009b, 2.)	63
TAULUKKO 6	Tutkimuskysymykset ja niitä koskevat metodologiset viitekehykset	68
TAULUKKO 7	Aktanttimallin modaliteetit (Tarasti, 1990, 75.).....	80
TAULUKKO 8	Sotilasuran tavoittelu-uratarinatyyppin johtamisosaamisen kompetenssit suhteessa koko tutkimusaineistoon	120
TAULUKKO 9	Välivuosi-uratarinatyyppin johtamisosaamisen kompetenssit suhteessa koko tutkimusaineistoon	122
TAULUKKO 10	Seikkailu-uratarinatyyppin johtamisosaamisen kompetenssit suhteessa koko tutkimusaineistoon	125
TAULUKKO 11	Ei mikään prinsessa-uratarinatyyppin johtamisosaamisen kompetenssit suhteessa koko tutkimusaineistoon	127
TAULUKKO 12	Johtamisosaamisen kompetenssien jakaantuminen koko tutkimusaineistoon	128

JOHDANTO

Organisaatioiden toimintaympäristön ennalta-arvaamattomuus ja alati tapahtuva muutos edellyttävät johtajuuden jatkuvaa arviointia ja kehittämistä kuten myös monipuolista johtamisosaamista (Viljanen, Juuti & Lämsä, 2017; Jantunen, 2016; Huhtinen & Rantapelkonen, 2014; Muff, 2013; Puukka, 2008; Huhtinen, 2006; Siltala, 2006; Luoma, 2000). Tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena olevassa sotilaskoulutuksessa, kuten yleensäkin johtajien koulutuksessa, on haasteena vastata vaikeasti ennakoitaviin yhteiskunnallisiin muutoksiin (Jantunen, 2016 ja 2013; Rentola, 2014; Huhtinen, 2006). Militäärikontekstissa tulevaisuuden ongelmana nähdään yhteiskunnan nopean muutoksen lisäksi osallistujien tiedollisesti ja taidollisesti laajalle hajaantuva taso sekä koulutuksen tavoitteiden ajantasaisuus suhteessa sotilasorganisaation strategisen toiminnan tavoitteisiin (Huhtinen & Rantapelkonen, 2014; Rentola, 2014; Puolustusvoimat, 2014; Huhtinen, 2006). Tutkimusten mukaan (esim. Rentola, 2014; Toiskallio & Mäkinen, 2009) militäärikontekstin kouluttajilta vaaditaan opetustehtävissään tulevaisuudessa nykyistä monipuolisempia valmiuksia kohdata osallistujien moninaisuutta.

Militäärikontekstiin kehitetty syväjohtaminen ja siitä johdettu puolustusvoimien hyvän johtajan malli (Puolustusvoimat, 2012; Nissinen, 2001) pyrkivät tuottamaan johtamisosaamista, joka on arvioitavissa yksilön ulkopuolelta käsin. Tässä johtajan mallissa sellaisten asioiden kuin eettisyyden ja tunteiden alueella oleva johtamisosaaminen osallistujan itsensä arvioimana jää toteutumatta. Tutkimukset (esim. Walumbwa, Hartnell & Misati, 2017; Huhtala, Kangas, Lämsä & Feldt, 2013; Feldt, Huhtala & Lämsä, 2012; Yukl, 2010; Martelius-Louniala, 2007; Kanungo & Mendonca, 2006; Conger & Kanungo, 1998) kuitenkin osoittavat, että tunnetaitoista, vastuuntuntoista ja eettistä johtamista tarvitaan johtamistehtävän onnistuneessa hoitamisessa, mikä puolestaan edistää organisaatioiden tavoitteiden saavuttamista ja uudistumista (Riivari & Lämsä, 2017; Bouckenoghe, Zafar & Raja, 2014; Huhtala ym., 2013). Johtamiskoulutukselle annetut merkitykset ja koulutuksen tuottaman osaamisen tarkastelu koulutukseen osallistuvien näkökulmasta, josta tämä väitöstutkimus keskittyy, ovat tärkeitä, koska osallistujien johtamiskoulutukselle antama merkitys ja saavutettu osaaminen heijastuvat heidän johtamistoimintaansa eivätkä siten ole vain osallistujan asia vaan koskettavat koko ympäröivää toimintaympäristöä. Viime kädessä puolustusvoimien kouluttamat reservin sotilasjohtajat muodostavat tärkeän osan puolustusvoimien suorituskykyä. Tämän tutkimuksen lähtökohta perustuu ajatukseen, että johtamiskoulutus vaikuttaa – tarkoituksellisesti ja tahattomasti – muun muassa yksilön mahdollisuuksiin työelämässä, minäkäsitykseen, asenteisiin, uralla etenemiseen ja osaamiseen (Hearn ym., 2015; Lämsä & Savela, 2016 ja 2014; Collins & Holton, 2004).

Tässä tutkimuksessa johtamiskoulutusta tarkastellaan militäärikontekstissa ja naisten näkökulmasta. Militäärikontekstin johtajuutta ja naisia koskeva tutkimus on usein jatkanut stereotyyppisten naisjohtajien mallintamisen traditiota (Cohn, 2013;

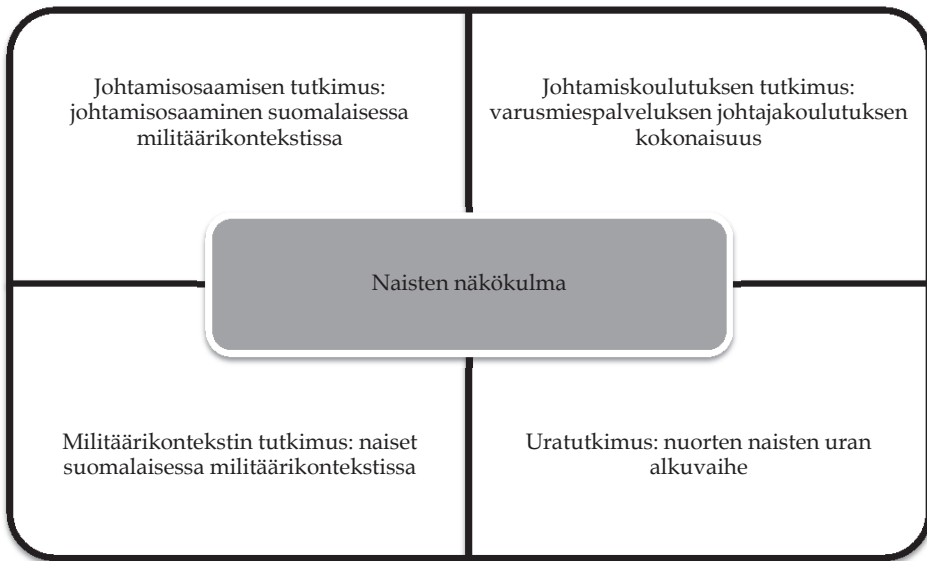
NATO, 2013; Yhdistyneet kansakunnat, 2012). Naisten osallisuutta militäärikontekstissa tuodaan usein esille kriisinhallintatehtävien kautta, jonne naisia on katsottu tarvittavan nykyistä enemmän muun muassa heillä – usein varsin stereotyyppisesti – oletettujen ominaisuuksien ja osaamisen, kuten empatiakyvyn tai ihmiskeskeisen johtajuuden vuoksi (NATO, 2013; Yhdistyneet kansakunnat, 2012; Salo & Bläfield, 2007). Militäärikontekstissa on nähtävissä sukupuoleen liittyvä stereotyyppinen ajattelumalli naisista hoivaavina, toisista välittävänä ja empaattisina henkilöinä (vrt. Wood, 2008; Salo-Bläfield, 2007; Martelius-Louniala, 2003), vaikka tarkoitus sinänsä ei ehkä ole stereotyyppillä naissoitilaita tai naissoitilasjohtajia. Sukupuoleen liittyvät stereotyyppit ovat kuitenkin militäärikontekstin diversiteettiä koskevassa käytännön johtajuuskeskustelussa ja tutkimuksessa edelleen vallitsevia (Crowley & Sandhoff, 2017; Campbell, 2009; Howard & Prividera, 2004; Gutmann, 2000). Sukupuoleen liittyvät stereotyyppit estävät näkemästä mahdollisuuksia, joiden avulla kehitetään johtajistoa niin militäärikontekstissa kuin laajemmin työelämässä ja yhteiskunnassa (NATO, 2015; Kangas & Lämsä, 2014; Lämsä & Louvrier, 2014; Lämsä, Kangas, Hirvonen, Heikkinen, Biese & Hearn, 2014; Ylöstalo, 2012; Howard & Prividera, 2004; Oakley, 2000). Johtajistossa tarvitaan moninaisia taitoja ja erilaisia ihmisiä erilaisiin johtamistehtäviin (Lämsä ym., 2014; Fullan & Scott, 2009; Salo & Bläfield, 2007; Spendlove, 2007). Moninaisuus on parhaimmillaan rikkaus ja voimavara, jonka hyödyntämättä jättäminen aiheuttaa kielteisiä seurauksia, kuten naisten kohdalla heidän ulossulkemistaan määrätyistä miehille sopiviksi arvioituista tehtävistä ja heidän osaamisressursiensa alikäyttöä työelämässä (Crowley & Sandhoff, 2017; Klettner, Clarke & Boersma, 2016; NATO, 2015; The Global Gender Gap Report 2016; Ekonen, 2014; Colliander, Ruoppila & Härkönen, 2009; Guindon & Richmond, 2005; Ekonen & Lämsä, 2005; McCall, 2005; Howard & Prividera, 2004; Savickas 2003; Mavin, 2001; Herr, 2002; Due Billing & Alvesson, 2000).

Teräsahon & Kupiaisen (2015) mukaan johtajien työuran eri vaiheiden tutkiminen uran alkuvaiheesta lähtien on tärkeää. Uran alkua tutkimalla päästään selvälle urapolkuun vaikuttavista valinnoista, kriteereistä, mahdollisuuksista ja esteistä (Teräsaho & Kupiainen, 2005). Tällainen tutkimus suomalaisessa militäärikontekstissa puuttuu. Vastauksia tähän aiheeseen saadaan tilastollisten selvitysten lisäksi ennen kaikkea laadullisista tutkimuksista (Teräsaho & Kupiainen, 2015, 13–14). Suomessa varusmiespalveluksen johtaja- ja kouluttajakoulutuksella luodaan varusmiespalveluksen suorittaneelle nuorelle työikäiselle väestölle pohjaa johtajana toimimiseen. Tämän vuoksi asepalveluksen kautta saatua johtajakoulutusta ja sen myötä saavutettua johtamisosaamista ei voi nähdä hyötynä vain militäärikontekstissa vaan ne voivat hyödyttää yleisemminkin suomalaista työelämää ja yhteiskuntaa. Naisten johtajakoulutus militäärikontekstissa voi edistää suomalaisen työelämän tasa-arvoa, erityisesti naisten urakehitystä johtamistehtävissä. Vaikka Suomi on maailman mittakaavassa varsin edistynyt maa sukupuolten tasa-arvossa ja meillä on ollut voimassa tasa-arvoa koskeva lainsäädäntö jo 1980-luvun lopulta lähtien (Hearn ym., 2015), keskeinen ja sitkeä tasa-arvomme ongelma liittyy siihen, että naisten on miehiä vaikeampi edetä johtamisuralla (The Global Gender Gap Report 2016). Militäärikontekstin johtajakoulutuksen antia on mahdollista soveltaa myös muissa johto- ja asiantuntijatehtävissä militäärikontekstin ulkopuolella (Siilasmaa, 2010; Honkatukia, 2010). Koulutus voi auttaa sen suorittaneita naisia (ja myös miehiä) tulevaisuuden työuralla (Alho & Nikula, 2012).

Nykypäivän uratutkimus ei perinteisen uratutkimuksen tavoin (esim. Super, 1957; Levinson, 1978) voi väistää sukupuolen näkökulman tärkeyttä. Tutkimuksen tuleekin tuoda esille monipuolisia näkökulmia, kuten esimerkiksi nuorten naisten näkökulman uraan ja heidän urakehitykseensä liittyvät haasteet (Ekonen, 2014; Collin, 2006; Guindon & Richmond, 2005; Ekonen & Lämsä, 2005; Savickas 2003; Herr, 2002; Mavin, 2001; Osipow & Fitzgerald, 1995; Gallos, 1989). Tällä vaikutetaan tulevaisuuden työvoiman ja työelämän monimuotoisuuden tukemiseen, naisten osaamisen täysimääräiseen käyttöön, tasa-arvon kehittymiseen ja myös yksilöiden ura-ajatteluun ja -kehitykseen (The Global Gender Gap Report 2016). Nuorten naisten ura-ajatteluun ja siihen liittyvään toimintaan vaikuttaa yksilöiden lisäksi heidän sosiaalinen ympäristönsä, sen arvomaailma sekä yhteiset merkitykset ja rakenteet (Berger & Luckmann, 1994 ja 1966). Nuorten naisten urien määrittäminen sosiaalisena konstruktiona (Young & Collin, 2004; Bujold, 2004; Cochran, 1990) – kuten tässä tutkimuksessa määritetään - kyseenalaistaa perinteisen määritelmän urasta vertikaalisena, katkeamattomana jatkumona. Ideana tässä yhteydessä on korostaa urien monimuotoista luonnetta. Tämän tutkimuksen tarkastelu liittyy tutkittujen yksilöiden kokemukset osaksi yleisempää historiallista ja kulttuurista taustaa ja kokonaisuutta, jolloin urat näyttäytyvät ajassa ja paikassa ympäristönsä vaikutteista rakentuvina kokonaisuuksina (Laakso, 2016; Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010; Kautto & Lämsä, 2009; Välimäki, Lämsä & Hiillos, 2008; Cascio, 2007; Maniero & Sullivan, 2005; Cochran, 1997). Nuorten naisten alkuvaiheen uran käsittäminen sosiaalisena konstruktiona mahdollistaa myös sen, että haastateltavat voivat liittää uriansa monenlaisia asioita ja tapahtumia eri elämänalueilta. Tämänkaltainen tarkastelu ottaa huomioon sellaiset asiat, jotka usein jäävät perinteissä uratutkimuksessa vähemmälle huomiolle, kuten ystävät, harrastukset tai perheen arvot (Hewlett, 2002; Carlson, Kacmar & Williams, 2000). Tutkimuksessa voidaan tehdä näkyväksi urien monimerkityksellisyys ja -muotoisuus sen sijaan, että ajateltaisiin uran olevan vain yhdenlainen polku, kuten vertikaalisesti organisaatiohierarkiassa etenevä jatkumo. Tulevaisuuden urien arvioidaan olevan enenevässä määrin monimuotoisia (Ekonen, 2014).

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Kuvio tutkimuksen lähtökohdista (KUVIO 1) tiivistää ne keskustelut, joihin tämä tutkimus osallistuu.



KUVIO 1 Tutkimuksen lähtökohdat

Tämä tutkimus asemoituu militäärikontekstin tutkimuksiin tarkastellen naisia suomalaisessa militäärikontekstissa. Suomessa puolustusvoimia ja armeijaa on tutkittu sukupuolen representaatioiden kontekstissa yhteiskuntatieteissä jonkin verran (Määttä, 2007, 1997 ja 1999; Tallberg, Valenius, Ahlbäck, Kivimäki & Soilivuo Gronnerod, 2008; Tallberg, 2000 ja 2003; Halonen, 1999). Kansainvälisesti naisten osallisuuden tutkiminen militäärikontekstissa on ollut kiistanalainen ja sensitiivinen aihe, koska se liittyy kiinteästi ihmisoikeuksiin, asevelvollisuuteen tai sodan ajan liikekannallepanoon (Carreiras, 2006). Carreiraksen (2006) mukaan tutkimuksiin on usein liitetty ideologinen tai normatiivinen näkökulma, joka määrittänyt tutkijan asemoinnista kontekstiin. Aseointi on voinut kieltää naisten osallisuuden, hyväksyä sen osittain tai kokonaan. Naisten osallisuutta kieltävää aseointia esiintyy sekä militäärillä konservatiivisella puolella että pasifistisella feministipuolella. (Carreiras, 2006, 197.) Tutkimuksissa on yleisimmin käsitelty naisten asenteita, mahdollisuuksia ja kykyä toimia sotilana sekä sopeutumista sotilasorganisaatioon (Crowley & Sandhoff, 2017; Ammendola, Farina & Grazia Galantino, 2016; Sjoberg, 2013; Sjoberg & Via, 2010; Dittmer, 2007; Newsome, 2007; Carreiras, 2006). Tutkimuksissa naisten rooli armeijassa on usein nähty ongelmallisena (Crowley & Sandhoff, 2017; Davis, 2007; Tallberg, 2000; Adams, 1984). Tutkimus on ollut usein vertailevaa ja sen kohteena on ollut muun muassa naisten sotilasorganisaatiossa saama erilainen kohtelu miehiin verrattuna, naisiin kohdistuva epätasa-arvoinen suhtautuminen, naisten saaman ammatillisen sotilaskoulutuksen vaikutus heidän elämäänsä ja se, miten naiset rikkovat myyttiä armeijasta miesten kouluna. (Lomsky-Feder & Sasson-Levy, 2015; Rosenfeld, Thomas, Edwards, Thomas, Thomas, 1991; vrt Carreiras, 2006.) Tämä tutkimus asemoituu militäärikontekstiin tarkastellessaan varusmiespalvelukseen sisältyvää erikoistumiskoulutusta.

Militäärikontekstissa kansainvälisen tutkimuksen vertailtavuus ei ole yksiselitteistä (Määttä, 2007; Carreiras, 2006), koska armeijoiden välillä on eroavaisuuksia. Esimerkiksi Yhdysvalloissa, jossa aihepiirin tutkimusta on tehty eniten, on ammat-

tiarmeija, joka eroaa merkittävästi Suomen puolustusvoimista. Lähtökohtaisesti Yhdysvalloissa naisten ja miesten asema armeijassa on ollut sama, toisin kuin Suomessa tällä hetkellä. Yhdysvalloissa armeijaan astumisen motiiveja voidaan verrata helposti naisten ja miesten välillä, koska siellä siirryttiin 1970-luvulla täysin vapaaehtoiseen armeijaan, joka tarjosi sotilailleen varman toimeentulon. Yhdysvalloissa ensimmäisten naisten armeijaan hakeutumisen syyt eivät eronneet miesten syistä. (Segal, 1978, 107–108.) Tutkimusten mukaan (Rosenfeld, Thomas, Edwards, Thomas & Thomas, 1991; Adams, 1984; Segal, 1978) palvelukseen hakeuduttiin armeijan maavoimien tarjoamien uramahdollisuuksien, saatavan koulutuksen, matkustamismahdollisuuksien, uusien ihmisten tapaamisen sekä taloudellisen riippumattomuuden saavuttamisen vuoksi. Naisia kiinnosti erityisesti tasavertainen mahdollisuus saada samasta työstä samaa palkkaa kuin miehet. Edellä mainitut motiivit on havaittu myös Yhdysvalloissa merivoimiin rekrytoituneiden naisten parissa. (Rosenfeld ym., 1991.) Adamsin (1984) tutkimusten perusteella sotilaskoulutukseen hakeutuneet naiset olivat persoonallisuuden piirteiltään miesten kaltaisia, eroja sitä vasten löytyi muun muassa sukuliitrooliasenteissa.

Uratutkimuksen osalta tämä tutkimus tarkastelee nuorten naisten uran alkuvaihetta. Naisten uraa koskeva tutkimus on suhteellisen uutta, ja Suomessa sitä voidaan katsoa tehdyn 1990-luvun jälkipuoliskosta alkaen (Hoyt, 2007; Lämsä ym., 2007). Lämsän ja kumppaneiden (2007) mukaan sisällöllisesti tutkimus on painottunut tasa-arvon ja syrjinnän teemoihin, kun taas johtamisosaamisen kehittämistä ja siihen liittyvää tutkimusta ei ole tutkittu Suomessa juuri lainkaan. Kansainvälisesti naisten johtamisosaamisen kehittämistä ja johtamiskoulutusta on tutkittu enemmän vasta viime vuosien aikana (Rapanta & Badra, 2016; Bhatia, Takayesu, Arbelaez, Peak & Nadel 2015; Lämsä & Savela, 2010; Gangone, 2008; Lämsä ym., 2007; Simpson, 2000).

Suomalaisen työelämän näkökulmasta tämä tutkimus nostaa esille sukupuolten tasa-arvon ongelman, jossa naisten on miehiä vaikeampi edetä urallaan (The Global Gender Gap, 2015). Tämä tutkimus ottaa osaa tähän keskusteluun keskittymällä nuorten naisten työuran edistämiseen johtamiskoulutuksen kautta. Tutkimus perustuu ajatukseen monimuotoisuudesta voimavarana työelämässä (Greenhous ym., 2010, 320–345; Lämsä & Sintonen, 2006; Cox & Blake, 1991). Nuorten naisten johtamiskoulutus vaikuttaa tulevaisuuden työvoiman ja työelämän monimuotoisuuden tukemiseen (Rapanta & Badra, 2016; Bhatia ym., 2015; Lämsä & Savela, 2010; Gangone, 2008; Simpson, 2000; Duff, 1999). Organisaatioiden ja tässä tapauksessa puolustusvoimien sekä viime kädessä suomalaisen yhteiskunnan hyödynäkölle on koulutettujen naisten osaamisen täysimittainen hyödyntäminen, joka tukee kilpailukykyä, innovaatioiden ja kasvun turvaamista sekä viestii yhteiskunnallisesta vastuullisuudesta (Hearn, ym. 2015; Kauhanen & Napari, 2010). Yksilön näkökulmasta uran alkuvaiheen rakentuminen ja yksilön ainutlaatuinen kokemus siitä vaikuttavat merkittävästi toimintaan tulevaisuuden työuralla, siinä menestymiseen ja yksilön yleiseen hyvinvointiin (Hearn ym., 2015; Vuorinen-Lampela, 2014; Kauhanen & Napari, 2010). Tutkimus osallistuu keskusteluun aihealueella, jota maskuliinisuus on pitkään hallinnut (Sjöberg, 2013; Sjöberg & Via, 2010; Tallberg, 2008; Dittmer, 2007; Newsome, 2007; Carreiras, 2006). Naisten tarinoiden kuuleminen on tärkeää myös eettisistä syistä: naisten kyvyt ja arvot ovat yhtä arvokkaita kuin miesten (Alvesson & Due Billing, 1989).

Määttä (2013, 2007, 1999 ja 1997) teki Suomessa ensimmäisen kattavan selvityksen naisten osallistumisesta vapaaehtoiseen asepalvelukseen vuosien 1995–1997 aikana. Hänen (Määttä, 2007) tulostensa perusteella asepalveluksen suorittamisella on suuri merkitys naisten elämässä ja useat naiset suunnittelivat suojelualaa vakavasti otettavana ammattialavaihtoehtona. Tutkimusten mukaan Suomessa naiset hakeutuivat vapaaehtoiseen asepalvelukseen saadakseen parempia uramahdollisuuksia, koetellakseen itseään uudessa haasteessa tai silkasta mielenkiinnosta. (Määttä, 2007 ja 1997.) Määttä (1997) mukaan yksi keskeinen motiivi sillä ensimmäisellä laajemmalla ryhmällä, joka vuonna 1995 hakeutui asepalvelukseen, oli hakeutuminen suojelualalle (sotilas-, poliisi- ja vartiointiala) palveluksen jälkeen. Tutkimuksen (Määttä, 2007) mukaan yhtäläistä naistyyppiä hakeutumismotiivien perusteella ei kuitenkaan voida määrittellä. Naisten menestykselliset palveluskokemukset voivat edesauttaa naisten urakehitystä, varsinkin miesvaltaisilla ammattialoilla (Määttä, 1999).

Suomalaisen yhteiskunnan puolustuspoliittisen ratkaisun kontekstissa miehillä on velvollisuus suorittaa yleinen asevelvollisuus (Asevelvollisuuslaki 2007) ja naiset voivat halutessaan hakeutua vapaaehtoiseen asepalvelukseen (Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 1995). Naisten osallistumista ei pidetä ratkaisevana tekijänä sotilaskokouksen tehokkuutta arvioitaessa (Puolustusvoimat, 2015). Ratkaisevimpia seikkoja ovat kuitenkin laadukas koulutuksen järjestäminen ja johtaminen (Toiskallio, 2005, 2003a ja 1998).

Tämä tutkimus tarkastelee varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opintokokonaisuutta (Puolustusvoimat, 2015). Johtajakoulutus kuuluu varusmiesten erikoistuvaan koulutukseen (Puolustusvoimat, 2015). Puolustusvoimien (2015) mukaan varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tavoitteena on antaa varusmiesjohtajille valmiudet johtaa ja kouluttaa omaa sodan ajan joukkoaan sekä rauhan että sodan aikana. Annettavan johtajakoulutuksen sisältö on naisille sama kuin miehille (Puolustusvoimat 2015, 13). Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittavien naisten määrä on vuositasolla vakiintunut noin 400:aan naiseen (Puolustusvoimat, 2014.) Puolustusvoimien (2014) mukaan reserviin koulutetuista lähes 6000 naisesta yli puolet on saanut johtajakoulutuksen. Suomessa naisten asepalvelusaikaa koskeissa tutkimuksissa on selvitetty edellisten ilmiöiden lisäksi myös naisten kokemuksia itse asepalveluksen suorittamisesta (Halonen, 2000). Nämä kokemukset ovat olleet pääosin hyvin myönteisiä sekä yksilön että sotilasyhteisön näkökulmasta. Naiset ovat sijoittuneet sotilasyhteisössä hyvin näkyvään asemaan varusmiesten joukossa, ja heidän motivaationsa palveluksen suorittamiseen on ollut korkea. (Halonen, 2000.)

Tutkimus sijoittuu johtamisosaamisen tutkimuksen alueelle tarkastellen johtamisosaamista suomalaisessa militäärikontekstissa. Puolustusvoimien hyvän johtajuuden mallin juuret ovat transformationaalisessa johtajuudessa (Burns, 1978). Suomalaisessa militäärikontekstissa transformationaalista johtajuutta tutkinut Vesa Nissinen (2004 ja 2001) jatkokehitti teoriaa syväjohtamisen mallin nimikkeellä Bassin (1985) teoreettiseen malliin perustuen. Nissisen (2001) mukaan hänen kehittämänsä syväjohtamisen mallin tarkoitus on toimia perustana johtajana kehittymiselle. Syväjohtamisen malli kuvaa tavoittelemisen arvoista johtajuutta, joka rakentuu ammattitaidolle ja johtajan antamalle omalle esimerkilliselle käytökselle. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteeksi rajataan varusmiespalveluksen johtamiskoulutuksen saaneet naiset.

Vaikka tässä tutkimuksessa tarkastellaan kohdeilmiötä suomalaisessa asevelvollisuusjärjestelmässä, tutkimus vahvistaa kansainvälistä johtamiskoulutuksen ja johtamisosaamisen tietopohjaa erityisesti sukupuolen ja militäärikontekstin

näkökulmasta. Toisaalta kansainvälisen tutkimuksen antia ei voi eikä pidä mallintaa suoraan, mutta kansainvälisistä tutkimuksista saatavaa tietoa voi ja tulee käyttää tukemaan ja vahvistamaan omia erityisiä lähtökohtiamme sekä auttamaan toimintamme kehittämisessä.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteenasettelu ja tieteenfilosofinen lähtökohta

Väitöstutkimukseni tarkoituksena on *lisätä sukupuolisensitiivisyyttä militäärikontekstin johtamistutkimuksen alalla tuottamalla tietoa puolustusvoimien johtajakoulutuksesta naisten näkökulmasta. Tutkin kerrontaa varusmiespalveluksen johtaja- ja kouluttajakoulutuksen kokemuksista. Tuon esille työuransa alkuvaiheessa olevien naisten kokemukset koulutuksesta. Nostan siten esille nais erityisyyden näkökulman militäärikontekstin johtamistutkimuksen alalle.*

Lisäksi väitöstutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, *mitä uutta naisten näkökulma mahdollisesti tuo puolustusvoimien johtamisen yleisessä viitekehyksessä esitettyyn hyvän johtajan malliin* (Puolustusvoimat, 2012). Tässä tutkimuksessa johtamiskoulutus tarkoittaa varusmiespalveluksen johtaja- ja kouluttajakoulutusta, johon myöhemmin viittaa johtajakoulutus-käsitteellä. Johtajakoulutus sisältyy varusmiespalveluksen erikoistuvaan koulutukseen, johon puolustusvoimat valitsee varusmiesten joukosta sopivimmat henkilöt. Koulutus kestää kokonaisuudessaan noin vuoden ja on laajuudeltaan 30 opintopistettä.

Tutkittava ryhmä on siis työuran alkuvaiheessa olevat nuoret naiset, jotka ovat hakeutuneet ja tulleet valituiksi varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen sekä suorittaneet tämän koulutuksen loppuun saakka. Tutkimuksen lähtökohtana on oletus, että naisten kokemukset varusmiespalveluksen johtajakoulutuksesta ovat merkityksellisiä heille tulevan työuran ja siihen liittyvän johtamisosaamisen kannalta (vrt. Määttä, 2007). Tavoitteena on suorittaa empiirinen laadullinen tutkimus, jossa tutkitaan, millaisia merkityksiä naiset antavat varusmiespalveluksen johtajakoulutukselle tulevan työuransa ja johtamisosaamisensa kannalta. Kuten kvalitatiivinen tutkimus yleensä (Hirsjärvi & Hurme, 2000; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2000; Eskola & Suoranta, 2000, 85) ei tämäkään tutkimus tavoittele laajaa yleistettävyyttä, vaan tutkittavan ilmiön parempaa ymmärtämistä.

Tutkimustehtävä muodostuu seuraavasti. Rakennan ensin teoreettisen viitekehysten empiiriselle tutkimukselle. Teoreettinen viitekehys toimii tulkintaresurssina tässä tutkimuksessa, joten tutkimuksen päättelyn luonne on abduktiivista (Anttila, 2007; Walton, 2001; Alasuutari, 1994): teoriaa ei testata, vaan sen ja empiirisen aineiston vuoropuhelun avulla suoritetaan merkitystulkinta aiheesta. Empiirisessä tutkimuksessa sovellan narratiivista tutkimusstrategiaa (Polkinghorne, 1995; Riessman, 1993; Berger & Luckmann, 1966). Narratiivisessa strategiassa noudatetaan pitkittäistutkimuksen asetelmaa (Hirsjärvi & Hurme, 2000; Denzin & Lincoln, 2000), vaikka se sijoittuu melko lyhyelle ajanjaksolle. Tämä tarkoittaa, että empiirinen aineisto on tuotettu haastattelemalla samoja henkilöitä useampaan kertaan vuosille 2010–2011 sijoittuneen vapaaehtoisen asepalveluksen aikana.

Väitöstutkimuksen tuloksena syntyy uratarinoiden tyypittely, joka perustuu naisten kerrontaan omista kokemuksistaan varusmiespalveluksen johtajakoulutuksesta. Tyypittelyllä tarkoitetaan tutkimusaineiston, haastattelujen tarjoaman infor-

maation tiivistämistä, käsitteellistämistä ja abstrahointia uratarinoita havainnollistaviksi tyyppikuvausiksi. Yksittäinen uratarina, tyyppikuvaus, sisältää kerronnan yleiset ja yhteiset piirteet. Tyyppikuvausten avulla voidaan myös erottaa erilaiset uratarinat ja niiden sisältämät merkityksenannot toisistaan, mikä mahdollistaa uratarinoiden moninaisuuden näkyväksi tekemisen. (Eskola & Suoranta, 1999). Lisäksi tuloksena syntyy teemoitteluun perustuva kuvaus (Eskola & Suoranta, 1999) naisvarusmiesten johtajakoulutuksen tuottamasta johtamisosaamisesta. Johtajakoulutuksen tuottama johtamisosaamisen kuvaus ei ole puhtaasti uratarinatyyppien alle sijoittuva löydös, vaan niiden läpi kulkeva tarkastelun ulottuvuus, joka lisää tutkittavan ilmiön parempaa ymmärtämistä.

Kiinnostuksen kohteena ovat ne tekijät ja tavat, joilla yksilöt tarinoissaan jäsen-tävät johtajakoulutuksen osaksi itseään, uraansa ja johtamisosaamistaan. Yksilöllisen, koulutukseen osallistujan kokemuksen huomioiminen ja narratiivisella lähestymistavalla tuotetun tiedon erityislaatuisuus ovat merkittävät lisä olemassa olevalle tiedolle militäärikontekstin johtajakoulutuksesta ja siinä saavutettavasta johtamisosaamisesta. Näitä on tähän mennessä pääsääntöisesti tutkittu kvantitatiivisella lähestymistavalla (Nissinen, 2001), kiinnittämättä huomiota yksilölliseen kokemukseen tai yksilön koulutukselle antamaan merkitykseen. Laadullinen, narratiivinen tutkimusote auttaa näkemään suurten kvantitatiivisella otteella tutkittujen suuntausten taakse, jonne määrälliset välineet eivät näe (Uusitalo, 2008). Yksilöiden kerronta ei ole ainoastaan kerrontaa, vaan niiden kautta heijastetaan monitasoista tietoa ilmentäen muun muassa militäärikontekstin yhteisön kulttuurisia konventioita, jotka ovat sidoksissa esimerkiksi ikään ja sukupuoleen (George & Naryan, 2003).

Tutkimuksen narratiivista lähestymistapaa on käytetty enenevässä määrin johtamisen tutkimuksessa, johtamisuria koskevassa tutkimuksessa (Epitropaki, Kark, Mainemelis & Lord, 2016; Evans & Sinclair, 2016; Laakso, 2016; Halsal, 2015; Heikkinen, 2015; Ekonen, 2014; Auvinen, 2013; Rhodes & Brown, 2005; Gabriel & Griffiths, 2004) ja myös militäärikontekstissa (Edmunds, Dawes, Jenking & Woodward, 2016; Harel-Shalev & Daphna-Tekoah, 2016; Lomsky-Feder & Sasson-Levy 2016; Demers, 2013). Narratiivisen lähestymistavan keskeisenä tieteenfilosofisena lähtökohtana on sosiaalinen konstruktionismi (Berger & Luckmann, 1966). Sosiaalinen konstruktionismi perustuu käsitykseen ihmisestä kielellisenä, sosiaalisena ja kulttuurisena olentona, joka rakentaa näkemystään maailmasta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Bergerin ja Luckmannin (1966) sosiaalisen konstruktionismin määritelmään sisältyy kaksisuuntaisuus, dialoginen prosessi. Sen mukaan sosiaalinen todellisuus on yhtäältä ihmisten tuottamaa, mutta toisaalta ihmiset ovat sosiaalisen todellisuuden tuotteita. Tämän tutkimuksen kannalta kyse on siitä, että vaikka tutkittavien kerronta pohjautuu heidän omiin kokemuksiinsa ja on siltä kannalta tuotettua tietoa, tutkittavat käyttävät yleisempää historiallista ja sosio-kulttuurista tietovarantoa kerrontansa resurssina. Kuten Ekonen (2014, 14–15) naisten ja miesten uratarinoita koskevassa väitöskirjassaan toteaa, sosiaalisen konstruktionismin kannalta ihmisten kerronta uristaan ei ole pelkästään yksilöllistä vaan kertoessaan uristaan he käyttävät, enemmän tai vähemmän tiedostetusti, yleisempiä historiallisia, yhteiskunnallisia ja kulttuurisesti muodostuneita merkityksiä tulkintaresursseinaan. Näin ollen tutkittavien kerronta uristaan on sidoksissa siihen sosiaaliseen arvomaailmaan, yhteisiin merkityksiin ja rakenteisiin, joita sosiaalinen todellisuutemme pitää sisällään. (Ekonen, 2014, 15.)

Tynjälä (2002) korostaa, että sosiaalisessa konstruktionismissa keskeistä on kontekstin idea. Hän kuvaa kontekstia erityisesti sosiokulttuurisen ympäristön resurssina, jonka avulla ihminen ymmärtää sekä omaa että muiden ihmisten käyttäytymistä luomalla intersubjektiviisiä merkityksiä. Sosiaalinen konstruktionismi siis korostaa merkityksen kontekstisidonnaisuutta. (Tynjälä 2002.) Tämän vuoksi se ei ole kiinnostunut totuussisällöistä, eli onko jokin asia tosi tai epätosi, vaan kiinnostus kohdistuu siihen, miten ihmiset käyttävät kieltä, kuten tarinallistavat uraansa, ja miksi he käyttävät kieltä määrättyllä tavalla. Tässä tutkimuksessa omaksutussa sosiaaliseen konstruktionismiin perustuvassa narratiivisessa lähestymistavassa kontekstuaalisuudella tarkoitetaan sitä, miten naisvarusmiesten kerronta saa merkityksensä suhteessa tapahtumatilanteeseen, tässä tapauksessa johtajakoulutuksen eri vaiheisiin, jolloin informantit tarinansa kertoivat. Naisvarusmiehet kertoivat tarinansa vapaaehtoisen asepalveluksen aikana, omassa koulutuspaikassaan eli joukko-osastossaan, jolloin kontekstin näkökulmasta kielenkäyttö sai merkityksensä suhteessa myös ympäröivään militäärikontekstiin ja sen kulttuurisiin käytäntöihin. Tämän tutkimuksen lähestymistavan mukainen narratiivinen päättely suoritetaan huomioiden eroja ja erilaisuuksia naisvarusmiesten kerronnassa (Bruner, 1991), jolloin kielellisiä ilmauksia ei tarkastella naisvarusmiehille yksilöllisinä vaan myös ihmisten välisiin suhteisiin ja vuorovaikutuskulttuuriin liittyvinä. Polkinghornen (1995) mukaan tarinallistetut muistot säilyttävät tilanteen kompleksisuuden, jossa toiminta on tehty, sekä myös emotionaalisen ja motivaationaalisen tarkoituksen, joka toimintoon on liitetty. Kokonaisvaltaisen ilmiön prosessuaalinen tutkiminen ja ymmärtäminen edellyttävät avointa, yksilöiden kerronnalle ja tulkinnoille tilaa antavaa metodologista tutkimusotetta (vrt. Faraday ja Plummer, 2005), jonka narratiivinen lähestymistapa tarjoaa (Polkinghorne, 1995).

1.3 Tutkimuksen kontribuutiot

Huolimatta siitä, että sukupuolen näkökulmaa on sovellettu militäärikontekstin johtamista ja uria koskevassa tutkimuksessa (esim. Alvinus, Krekula & Larsson, 2016; Sjöberg, 2013; Kronsell, 2012; Sjöberg & Via, 2010; Määttä, 2007), tämä tutkimus tuottaa uutta tietoa alan tutkimukseen *erityisesti uran alkuvaiheessa olevien nuorten naisten näkökulmasta*. Yleisellä tasolla voidaan sanoa, että nuorten naisten uran alkuvaiheen tutkimus on tärkeää, koska uralla edistymisen ja uran vaatavuuden eriytyminen miesten hyväksi alkaa jo uran alkuvaiheessa (Vuorinen-Lampila, 2016 ja 2014; Hearn ym., 2015; Kauhanen & Napari, 2006). Sukupuolten eriarvoisuus urakehityksessä siis paikantuu jo varhaisessa vaiheessa uraa. Vaikka uran alkuvaiheen problematiikka naisten kannalta on yleisellä tasolla tunnustettu, tarkempi tieto niistä mekanismeista, kokemuksista ja tekijöistä, jotka vaikuttavat nuorten naisten uriin ja uravalintoihin, on vähäistä. Militäärikonteksissa tämä tieto puuttuu. Nuorten naisten uran alkuvaiheen tutkimus on perusteltua myös militäärikontekstissa, koska alkuvaihe on keskeinen työelämän sosialisointin kannalta (Tharenou & Seet, 2014; Dierendonck & van der Gaast, 2013; Määttä, 2007). Aihe on tärkeä myös siitä näkökulmasta, miten nuoret naiset kokevat vapaaehtoisen asepalveluksen, miten kokemukset vaikuttavat heidän haluunsa suuntautua sotilasuralle ja miten houkuttelevana he kokevat ylipäänsä militäärikontekstin tehtävät uran näkökulmasta.

Väitöstutkimus tuottaa uutta tietoa, jonka avulla voidaan *suunnitella ja kehittää sukupuolisensitiivistä johtamiskoulutusta militäärikontekstissa*. Tutkimuksen löydöksiä tarkastellaan johtajakoulutukseen osallistuvien näkökulmasta painottamalla kolme lähestymistapaa käytännön johtamiskoulutuksen kehittämiseksi: osallistujien lähestymistapaa, tavoiteltavan koulutustuloksen lähestymistapaa ja osallistujien tulevaisuuden johtamistehtävien lähestymistapaa. Nostamalla esiin osallistujien yksilölliset johtamiskoulutuksen kokemukset voidaan kehittää johtamiskoulutusta ja edelleen johtamistoimintaa edellä esitetyistä lähestymistavoista sekä hyödyntää organisaatiossa oleva johtamisosaaminen täysimittaisesti.

Tutkimuksen empiirinen aineisto on rajattu koskemaan varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen suorittaneita naisvarusmiehiä. Tutkimuksen käytännön hyödynnettävyys koskee erityisesti tulevaisuuden päätöksentekijöitä ja toimijoita puolustusvoimissa. Tutkitun tiedon avulla voidaan edistää ja suunnitella nykyistä paremmin sellaista johtamiskoulutusta, joka parantaa naisten uramahdollisuuksia militäärikontekstissa ja mahdollisesti yleisemmin. Tällä on myös vaikutusta tasa-arvon kehittymiseen (Rapanta & Badra, 2016; Bhatia, Takayesu, Arbelaez, Peak & Nadel, 2015; Lämsä & Savela, 2014; Gangone, 2008; Simpson, 2000; Duff, 1999). Nykypäivänä naisten urat eivät ole samanlaisia, kuten eivät ole naisetkaan. Tämän vuoksi tämän tutkimuksen yksilökeskeinen aiheen käsittely on tärkeää. Sen avulla voidaan rikkaammin selvittää esimerkiksi sitä, miksi nuoret naiset hakeutuvat varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen tai sotilasuralle.

Puolustusvoimien varusmiesten johtajakoulutuksen avulla pyritään ensisijaisesti tuottamaan organisaatiolle tehokkuutta ja suorituskykyä (Puolustusvoimat, 2012; vrt. Clarke & Higgs, 2016; Ylitalo, 2012). Yksilön kohdalla tavoitellaan puolustusvoimien määrittelemän hyvän johtajan mallin mukaisia johtamisosaamisen kompetensseja (Puolustusvoimat, 2012). Johtamisosaamisen kompetenssien osalta tämä väitöskirja tuottaa uutta tietoa uratarinoiden läpi kulkevalla johtamisosaamisen kompetenssien tarkastelun kautta. Sen avulla tutkimus tekee näkyväksi johtajakoulutukseen osallistuneiden naisten näkökulman johtajakoulutuksen aikana tapahtuneesta johtamisosaamisen muutoksesta (Baron & Parent, 2015; Luoma, 2005; Conger & Xin, 2000; vrt. Schneider & Schmitt, 1992; Sogunro, 1997). Tämä tieto auttaa osaltaan kehittämään johtajakoulutusta parantaen tietoisuutta organisaation asettamien johtajakoulutuksen tavoitteiden saavuttamisesta.

Narratiivisesta näkökulmasta tällä väitöstutkimuksella on erityinen anti sen vuoksi, että *se perustuu pitkittäisasetelmaan*. Uria on tutkittu erityisesti 2000-luvun alkupuolelta lähtien enenevässä määrin narratiivisen strategian mukaan tavoitteena selvittää urien prosessuaalista ja ajassa muuttuvaa luonnetta (Ekonen, 2014). Pitkittäisasetelmaa ei ole tietojeni mukaan kuitenkaan sovellettu, mihin saattaa olla syynä erityisesti tutkimuksen aika- ja rahoituspaineet (Holland, Thomson ja Hendersson, 2006). Pitkittäisellä narratiivisella strategialla on se etu, että voidaan tutkia samaa asiaa monta kertaa ja selvittää sitä, miten merkitykset muuttuvat eri aikoina.

1.4 Keskeiset käsitteet

Johtamisosaaminen

Johtamisosaaminen (eng. leadership competence) sisältää ne tiedot, taidot, arvot ja asenteet, joita tarvitaan tietyn johtamistehtävän suorittamisessa. Johtamisosaamisen

kehittämistä pidetään mahdollisena, mikä luo perustan tavoitteelliselle johtamiskoulutukselle (McCauley & Van Velsor, 2004). Johtamisessa tarvittavien osaamisten määrittely tuottaa apuvälineitä johtajille ja johtamisen kehittämistä tukeville henkilöille. Tuotettujen apuvälineiden avulla johtajien tietoisuus itsestään, tehtävänsä vaatimuksista ja kehittämiskohteista saavat tukipilareita. Johtamisoosaamisen määrittelyprosessi lisää myös yhteistä käsitteistöä, jonka varassa tarpeita ja päämääriä koskeva kommunikointi helpottuu. Johtamisoosaaminen ymmärretään tässä tutkimuksessa yksilöön liittyvänä, osaamisen yhteydessä olevana kontekstisidonnaisena ideana. Se on ajan kuluessa muuttuva ja kehittyvä (Luoma, Suutari & Viitala 2005, 22–23; Cockerhill, Hunt & Schroder, 1995. Vrt. Heikka, 2008; Honkanen, 2006; Sandberg, 2000).

Johtamisoosaamisen kompetenssi

Kompetenssilla (eng. leadership competency) tarkoitetaan yksilöön sidottua, kehittyvää henkilökohtaista osaamista, kykyä tai ominaisuutta suoriutua tehtävistä (McCauley & Van Velsor, 2004). Tässä tutkimuksessa johtamisoosaamisen kompetenssi nähdään yksilön kyvykkyytenä ylittää tavoiteltaviin johtamistoiminnan tuloksiin, suoriutumiseen määritellyissä johtamistilanteissa (Boyatzis & Sala, 2004, 149–151), ei ennakoon asetettuna kvalifikaationa toimia johtamistehtävissä (Ellström, 1998, 41–42). Johtamisoosaamisen kompetenssi (eng. leadership competency) kuvataan tietona, taitona tai valmiutena, mutta myös asenteina ja kokemuksen synnyttäminä ominaisuuksina (Kantanen, 2017; McCarthy & Fitzpatrick 2009; Tubbs & Schulz, 2006; McCauley & Van Velsor, 2004).

Varusmiesten johtajakoulutus

Varusmiesten johtajakoulutus on opintokokonaisuus, joka toteutetaan kolmessa osassa: aliupseerikoulutuksessa, reserviupseerikoulutuksessa sekä oman joukko-osaston johtajakaudella varusmiespalveluksen aikana. Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tavoitteeksi on määritelty, että johtaja hallitsee joukkonsa johtamisen sekä itsensä kehittämisen periaatteet syväjohtamisen mallin mukaisesti sekä rauhan että sodan aikana. Tämän lisäksi kasvatustavoitteena on kannustaa osallistujia jatkuvaan itsensä ja oman toimintakykynsä kehittämiseen syväjohtamisen mallin mukaisesti. (Puolustusvoimat, 2009, 3.) Opetussuunnitelman mukaisesti opintojen laajuus on 30 opintopistettä, ja opinnot kestävät kokonaisuudessaan noin vuoden. Opintokokonaisuudesta käytetään puolustusvoimissa nimitystä ’johtaja- ja kouluttajakoulutusohjelma’. Tässä tutkimuksessa johtaja- ja kouluttajakoulutusohjelmasta käytetään yksinkertaistamisen vuoksi käsitettä ’johtajakoulutus’.

Sukupuoli

Tässä tutkimuksessa sukupuoli viitataan sosiaaliseen sukupuoleen, erityisesti naisuuden (ja mieheyden) sosiaaliseen konstruoitumiseen (Rossi, 2010; Liljeström, 1996). Sukupuolta koskeva tieto ymmärretään kontekstuaalisena, aikaan ja paikkaan sidottuna, jolloin vältytään oletukselta, että sukupuoliin liittyvät kysymykset, ongelmat ja haasteet tulkittaisiin yleisesti kaikkialla ja kaikkina aikoina päteviksi. (Lämsä, 2010, 378.)

Vapaaehtoinen asepalvelus

Naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (1995) mukaan nainen voidaan ottaa vapaaehtoiseen asepalvelukseen, mikäli hän on Suomen kansalainen, iältään 17–29-vuotias sekä terveydeltään että muilta henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan tarkoitukseen sopiva. Lain mukaan (Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta, 1995) ”asepalvelus järjestetään asevelvollisuuslaissa (1438/2007) säädetyn varusmiespalveluksen yhteydessä ja se suoritetaan samalla tavalla kun varusmiespalvelus sekä rinnastetaan siihen kaikissa suhteissa, jolloi 7 §:stä muuta johdu” (kuten esim. raskaus). Nainen voi kirjallisella ilmoituksellaan ennen palvelukseen astumistaan peruuttaa tai 45 päivän kuluessa palvelukseen astumisesta keskeyttää palveluksensa. Lain (Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta, 1995) mukaan myös joukko-osaston komentajalla on oikeus keskeyttää 45 päivän aikana naisen asepalvelus ilmeisen sopimattomuuden tai vastaavan syyn vuoksi.

Naisvarusmies

Käsitettä varusmies on käytetty asevelvollisuuslain 2 §:n 3. momentin palvelustaan suorittavan asevelvollisen synonyyminä (Asevelvollisuuslaki 2007). Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta (1995) ei ota kantaa siihen, millaista termiä vapaaehtoisen asepalveluksen suorittavista naisista tulisi käyttää. Tässä tutkimuksessa naisvarusmiehellä tarkoitetaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen astunutta naista.

Ura

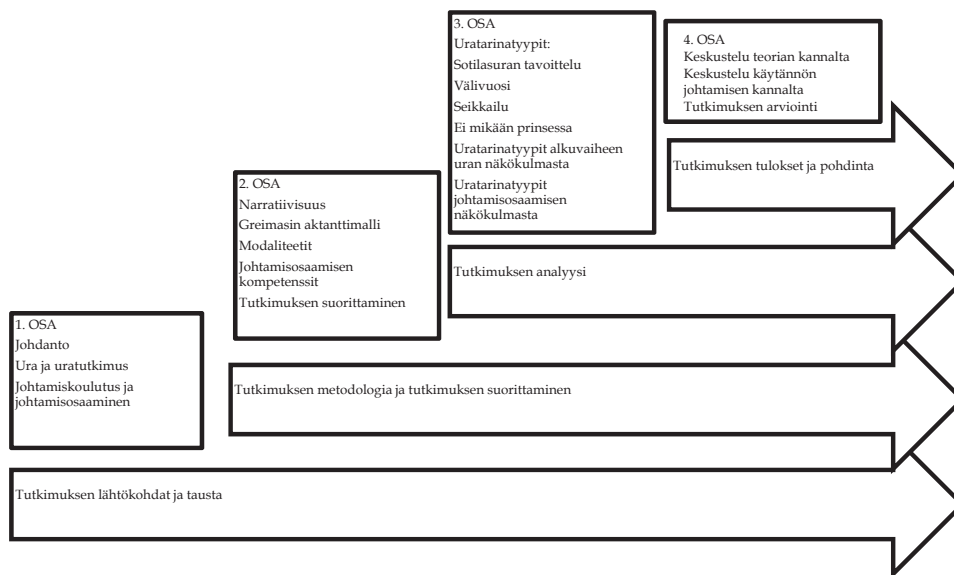
Tässä tutkimuksessa ura ymmärretään työ- ja elämäkokemusten kautta rakentuvana tapahtumien ajallisena kulkuna (Arthur ym. 1989). Ura on läpi elämän kulkeva opiskelun ja ammatillisen kasvun prosessi (Greenhaus ym., 2010), johon vaikuttavat työ ja työympäristö sekä yksilön henkilökohtaiset työelämän ulkopuoliset asiat, kuten harrastukset, perhe, muut läheiset ihmiset ja yksilön arvomaailma (Greenhaus ym., 2010; Cascio, 2007; Cochran, 1997).

Tarina ja uratarina

Tässä tutkimuksessa haastatteluiden avulla tuotetusta naisten kerronnasta käytetään käsitettä tarina. Tarinalla viitataan kerrontaan, joka muodostuu juonellisesti ja ajallisesti järkevästä kokonaisuudesta (Polkinghorne, 1995). Tässä tutkimuksessa uratarinalla tarkoitetaan yksittäiselle haastateltavalle kolmessa vaiheessa tehdyn haastattelun kokonaisuutta, joka ulottuu haastateltavan johtajakoulutuksen alusta sen loppuun saakka. Uratarina on näin ollen tarina, jonka yksi haastateltava on tuottanut puheen muodossa, kolmessa osassa varusmiespalveluksen johtajakoulutuksesta. Uratarinatyyppillä tarkoitetaan narratiivisen analyysin avulla haastatteluaineiston uratarinoista tyypittelyn kautta rakennettua uutta tarinaa, joka tuo esille siihen kuuluvien uratarinoiden tyypilliset piirteet ja ominaisuudet.

1.5 Tutkimusraportin rakenne

Tutkimusraportin rakenne esitetään tiivistetysti kuviossa 2.



KUVIO 2 Tutkimusraportin rakenne

Tutkimusraportti jakaantuu neljään osaan. Ensimmäinen osa (luvut 1–3) käsittelee tutkimuksen lähtökohdat, tavoitteenasettelun, tutkittavan ilmiön taustan sekä teoreettisen viitekehyksen. Tämän osan keskeisenä tavoitteena on ymmärtää väitöstutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja perustelut. Lisäksi osassa tuodaan esille se, miten ura ja uratutkimus on tutkimuksen kentällä havaittu erityisesti uran alkuvaiheen, naisten sekä militäärikontekstin näkökulmasta. Teoriaosuuden tavoitteena on myös ymmärtää, miten johtamisen alan tutkimuksen näkökulmasta johtamisosaamista tarkastellaan ja millaisena ilmiönä johtamisosaaminen on tutkimuksen kentällä havaittu. Toisessa osassa (luku 4) perehdytän lukijan valittuun tutkimusmetodologiaan ja tutkimuksen suorittamiseen. Luvussa neljä esittelen narratiivisen tutkimuksen lähtökohdat sekä tässä tutkimuksessa käytettämäni analyysikehikon: Greimasin aktanttimallin, modaliteetteiteorian sekä johtamisosaamisen kompetenssien määrällisen tarkastelun. Luvussa esittelen tutkimuskysymykset, aineiston keruun ja käsittelyn käytänteet sekä pohdin tutkijan asemaa tässä tutkimuksessa. Raportin kolmas osa (luku 5) on tutkimuksen analyysi ja tulokset. Esittelen tutkimuksen analyysin ja sen perusteella saadut tutkimuksen tulokset, joissa olen rakentanut johtajakoulutuksen uratarinat uratarinatyypeiksi. Tutkimusraportin lopuksi, osassa neljä (luku 6), kokoan tutkimuksen keskeiset tulokset, yhdistän ne osaksi laajempaa alkuvaiheen uraa ja johtamisosaamista käsittelevää tieteellistä keskustelua, arvioin tutkimuksen laatua, esitän jatkotutkimusehdotuksia sekä teen päätelmät.

URA JA URATUTKIMUS

Uratutkimus on monitieteistä (Moore, Gunz & Hall, 2007) ja sen juuret ulottuvat aina 1800-luvulle saakka (Ekonen, 2007). Käsitteet urasta ovat vaihdelleet eri tutkimusalojen kesken ja niiden tarkasteluun on uratutkimuksen lisääntymisen myötä tullut tarkkapiirteisempiä rajauksia, kuten esimerkiksi keskijohdon urat (Ekonen, 2007) tai urheilujohtajien urat (Laakso, 2016).

Käsittelen seuraavissa alaluvuissa tämän tutkimuksen kannalta relevantit käsitteet uran ja uratutkimuksen näkökulmasta. Aloitan luvun uran käsitteen määrittelyllä ja katsauksella uratutkimuksen kehitykseen. Koska tutkimukseni kontekstiin kuuluu sukupuolen näkökulma ja varusmieskoulutus, käsittelen myös aikaisemman uratutkimuksen sukupuolen ja militäärikontekstin erityispiirteitä.

2.1 Uran käsite ja uratutkimuksen kehitys

2.1.1 Uran käsitteen määrittely

Työuraa tarkoittava englanninkielinen termi *career* tulee latinankielisestä sanasta *carriaria*, joka merkitsee maantietä tai kärryolkua (”career”, English Oxford Living Dictionaries. www.en.oxforddictionaries.com. 25.11.2016). Sanalla viitataan reittiin tai polkuun, jota hevonen on kulkenut. Sanaan on liitetty myös liikkuvuuden ja juoksemisen merkitykset. Englanninkieliseen *career*-termiin on sittemmin liitetty ajatus työn ja elämän tarkoituksesta sekä ajassa etenevä sosiaalisen kehityksen idea (Gunz & Peiperl, 2007). Alun perin suomen kielessä ura viittaa kulkuneuvon tai vedden maastoon tekemään jälkeen, uurteeseen (”ura”, Kotimaisten kielten keskuksen kielitoimiston sanakirjan . 10.10.2016). Myöhemmin sanaan liitettiin ammattiin ja työtehtävään liittyvä merkitys: ihmisen toiminta ja kehitys jollakin alalla, työssä ja ammatissa (em.). Uran tai työuran käsitteeseen, joita käsitteinä käytetään synonyymeinä tässä tutkimuksessa, liittyy siis merkitys ajallisesta kehityksestä muutoksista siirryttäessä tehtävästä toiseen myös vakiintuneemmista vaiheista. Tiivistäen voi sanoa, että uralla tarkoitetaan yksilölle työkokemusten kautta rakentuvaa tapahtumien sarjaa tai prosessia, jota leimaa ajallisesti pitkäjänteinen tarkastelu (Arthur ym., 1989, 8).

Uraan liitetty sosiaalisen kehityksen idea viittasi vielä joitakin vuosikymmeniä sitten kehitykseen siinä merkityksessä, että ura käsitettiin lineaarisena, jatkuvasti hierarkkisesti etenevänä prosessina, yleensä saman organisaation palveluksessa (Osipow & Fitzgerald, 1995; Levinson, 1978; Super, 1957). Esimerkiksi Super (1957) esitti idean, jonka mukaan yksilön ura koostuu prosessina toisiaan seuraavista työtehtävistä, joiden myötä yksilö etenee organisaation hierarkiassa tasolta toiselle saavuttaen tavoittelemansa valtaa ja menestystä. Levinson (1978) puolestaan nosti esille ajatuksen uran siirtymävaiheista ja vakaisista vaiheista: vaiheet seuraavat lineaarisena jatkumona toinen toistaan luoden yksilön uran elämänkaaren. Vakaisissa vaiheissa yksilö

on tyytyväinen käsillä olevaan tilanteeseen eikä koe tarvetta sen muuttamiseen. Siirtymävaiheet ovat erityisen merkityksellisiä. Silloin yksilö tekee päätöksen sen hetken elämänvaiheen päättämisestä ja luo mahdollisuuden seuraavalle elämänvaiheelle.

Baruch (2004b, 162) määrittelee uran matkana ja polkuna, jota yksilö kulkee ja johon vaikuttavat sekä yksilö että organisaatio: yksilö tekee uraan liittyviä suunnitelmia ja organisaatioiden rooli on kehystää ja mahdollistaa ura aiheuttaen samalla myös epävarmuustekijöitä yksilön uralle. Ura on siis yhtä aikaa sekä yksilöllinen että sosiaalinen. Toisin sanoen uraan vaikuttavat yksilön omat valinnat ja ratkaisut mutta myös ulkopuolinen sosiaalinen maailma (Chinyamurindi 2016; Heikkinen, 2015; Archer, DeWitt & Wong, 2014; Ekonen, 2014; Greenhaus ym. 2010; Greenhaus & Foley, 2007). Baruch (2004a, 2004b) tuo määrittelyssään esille tärkeänä tekijänä uran risteyskohdat, joilla hän tarkoittaa erilaisia yksilön tekemiä ja kohtaamia muutoksia uraansa koskien. Uraa on siis mahdollista määritellä myös urasiirtymän näkökulmasta (Ginevra, DiMaggio, Nota & Soresi, 2016; Koivunen, Lämsä & Heikkinen, 2012). Esimerkiksi Koivunen ja kumppanit (2012) ovat tiivistäneet useiden urasiirtymiä koskevien määritelmien pohjalta, että siirtymiin liittyy kaksi ominaispiirrettä: havaittavuus ja toimijuus. Havaittavuuden kautta tarkasteltuna urasiirtymä tarkoittaa yksilön siirtymistä tyourallaan siten, että siirtymä on ulkopuolisen havaittavissa. Henkilö siirtyy esimerkiksi tehtävästä toiseen, työelämästä koulutukseen tai koulutuksesta työelämään. Osa siirtymistä on taas sellaisia, että niitä ei voi ulkopuolinen taho havaita kovin selvästi. Tämänkaltainen muutos on esimerkiksi kyseessä, kun henkilön ammatti-identiteetti selvenee hänelle itselleen koulutuksen tai työkokemuksen johdosta verrattuna aikaisempaan tilanteeseen ennen koulutusta tai työkokemusta. Toimijuus viittaa uran ideaan kuuluvaan liikkeeseen (Gunz & Peiperl, 2007). Toimijuudessa on kyse siitä, miten urasiirtymä käynnistyy: onko kyseessä yksilön oma tahto vai jonkin ulkopuolisen tahon ohjaama toiminta. Yksilön oma tahto on esimerkiksi siirtymä, jossa henkilö hakeutuu omasta tahdostaan varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen. itä vastoin, on saanut Käytännössä erot ulottuvuuksien välillä ovat liukuvia, minkä Koivunen ja kumppanit (2012) tuovat urasiirtymää koskevassa käsitteanalyysissään esille.

Sullivanin (1999) mukaan uratutkimuksen alkuvaiheessa uran määrittelyssä korostettiin uralla onnistumistaylennysten määrää, palkan nousujohteisesta kehitystä ja sosiaalisen statuksen nousua. Käsitteeseen liittyi selvästi ajatus hierarkkisesta nousujohteisuudesta ja uran katkeamattomuudesta, jota tuki organisaatioiden hierarkkinen rakenne. Ihmisen oletettiin työskentelevän saman organisaation palveluksessa pitkään, usein koko työelämässä olonsa ajan. Nykyään uran määrittelyssä ei enää korostu niinkään hierarkkinen eteneminen vaan uraan liitetään myös ajatus siirtymisestä eri suuntiin organisaatiossa organisaatioiden myös toimialojen välillä. Uran määrittely voi sisältää monenlaisia vaiheita ja tehtäviä: välillä ollaan toisen palveluksessa, välillä työttömänä tai koulutuksessa ja niin edelleen (Sullivan & Crocitto, 2007; Osipow & Fitzgerald, 1995).

Perinteistä määritelmää urasta hierarkiassa lineaarisesti etenevänä jatkumona voi kritisoida yksipuolisuudesta (Vondracek, Lerner & Sculenberg, 1982). Yksipuolisuuden kritiikki kohdistuu erityisesti siihen, että perinteisessä käsityksessä ei oteta huomioon yksilön elämänkulun moninaisuutta eikä elämänkulkuun liittyvää yhteiskunnallista tilannetta ja muita uraan vaikuttavia tekijöitä kuten esimerkiksi perhetilannetta tai yksilön arvomaailmaa (Heikkinen, 2015; Ekonen, 2014). Lisäksi perinteinen käsitys luo stereotyyppisen mielikuvan: ura näyttäytyy jatkuvasti hierarkiassa

etenevänä prosessina, johon ei juuri vaikuta työelämän ulkopuolinen maailma ja jonka väitetään olevan mahdollinen lähinnä valkoihoiselle keskiluokkaiselle miehelle (Ekonen, 2014; Collin, 2006; Ekonen & Lämsä, 2005; Guindon & Richmond, 2005; Savickas 2003; Herr, 2002; Mavin, 2001; Osipow & Fitzgerald, 1995; Gallos, 1989). Tällainen stereotypia on ongelmallinen, koska sen vuoksi naisten ja muiden kuin edellä mainitun miesryhmän mallit uravaihtoehtoista eivät pääse esille helposti, vaikka myös monipuolisempia uramalleja on kehitetty (Vuorinen-Lampila, 2014; Lämsä ym., 2014; Ekonen, 2014; Jyrkinen & McKie, 2012; Greenhaus & Foley, 2010; Napari, 2010; Metz, 2005; O’Neil, Bilimoria & Saatcioglu, 2004). Perinteinen idea urasta muodostuu siis edellä mainitun määrätyn ryhmän näkökulmasta, mikä rajoitti pitkään uran käsitteellistä ja teoreettista monipuolistumista. Tämä käsitys ei myöskään tue uratutkimuksen yleistä tavoitetta olla osana tulevaisuuden työelämän muutoksia, joihin sisältyy urien moninaistuminen ja työn ja muun elämän rajapintojen hämärtyminen (Barbier, Hansez, Chmiel & Demerouti, 2015; Heikkinen, 2015; Bhaskar & Mishra, 2014). Perinteinen käsitys urasta on tuottanut työelämässä sosiaalista epätasa-arvoa, koska perinteisestä mallista eroavat urat on nähty poikkeuksina ja ei-normaaleina. Esimerkiksi monien naisten urat, joiden on todettu olevan katkonaisempia verrattuna miehiin (Ekonen, 2014; Metz, 2005), tulevat tulkituiksi normaalista poikkeavina, mikä rajoittaa naisten mahdollisuuksia työelämässä.

Perinteinen urakäsitys myös jakoi uran selkeästi kolmeen vaiheeseen: koulutukseen, työelämään ja eläkkeeseen (Greenhaus ym., 2010; Ekonen & Lämsä, 2005; Super, 1957). Koulutusvaiheessa yksilö hankkii ammatin ja perusosaamisen, jota tarvitaan työelämässä. Koulutuksen jälkeen siirrytään työelämään. Työelämässä tehdyn uran jälkeen ihminen siirtyy eläkkeelle ja työura päättyy. Nykyään nämä vaiheet eivät ole niin selkeitä kuin aiemmin. Kouluttautumista johonkin ammattiin ja tehtävään voi tapahtua useammassa kohtaa elämänsä kulkua. Työelämä ja koulutus rytmittyvät eri järjestykseen kuin aiemmin ja ovat monesti limittäin, kun esimerkiksi tutkintoa ja ammattia opiskeleva nuori työskentelee opiskelunsa ohella. Ihmisten eliniän kohotessa eläkkeellä olevat tekevät paljon vapaaehtoistyötä tai voivat tehdä töitä osaaikaisesti tai projektituonteisesti. Elämänvaiheisiin on tullut monipuolisuutta. Ihmiset vaihtavat työpaikkaa useammin kuin aiemmin Työurat jakautuvat erilaisiin rytmihin, jotka voivat sisältää taukoja, kuten välivuoden, vanhempainvapaan tai vuorotteluvapaan. Taukoihin liittyvät usein yksilöiden henkilökohtaiset elämäntilanteet, kuten valmistautuminen korkeakoulun pääsykokeisiin, halu vaihtaa alaa opiskelemaan uusi ammatti tai perhesuhteiden muutos. (Ekonen 2014; Cascio 2007.)

2.1.2 Uramäärittelyn monipuolistuminen

Muutamana viime vuosikymmenenä uran käsitteen määrittely on monipuolistunut. Syynä monipuolistumiseen voi pitää ainakin sitä, että perinteinen käsitys ei enää vastaa ihmisten muuttuneita kokemuksia urasta ja työelämästä (Greenhausym., 2010; Peiperl & Arthur, 2004; Arthur & Rousseau, 1996). Urat ovat muuttuneet entistä henkilökohtaisemmiksi projekteiksi (Cerdin & Pergneux, 2014; Julien, Somerville & Culp, 2011). Useat seikat vaikuttavat muuttuneeseen käsitykseen urasta (Heikkinen 2015; Alok & Israel, 2012; Greenhaus ym., 2010; Ben-Zur & Michael, 2007; Armstrong-Stassen 2006). Näitä seikkoja ovat muun muassa (Greenhaus ym., 2010):

- henkilöstön moninaisuus ja moninaisuuden johtaminen,

- yrittäjyysshenkisyys,
- työperäinen stressi sekä
- työn ja perheen yhteensovittaminen.

Diversiteetillä eli moninaisuudella käsitetään yleensä ihmisten moninaisuuteen liittyviä luokitteluja, kuten ikää, sukupuolta, etnisyyttä, kansallista alkuperää, uskontoa, seksuaalista suuntautumista, arvoja, koulutustaustaa, kieltä, elämäntyyliä, uskomuksia ja sosiaaliluokkaa koskevia luokituksia (Cox & Blake 1991). Henkilöstön monimuotoisuuden lisääntyessä organisaatioiden johtamisessa tullaan tilanteeseen, joka haastaa perinteiset käsitykset urasta lineaarisena kehityksenä ja määrätyn ryhmän – valkoihoisen keskiluokkaisen miehen omaisuutena. Uran kannalta moninaisuuden johtamisella (diversity management) tarkoitetaan tulevaisuutta ennakoivaa, käytännöllistä lähestymistapaa urien johtamiseen. Siinä tarkastellaan miten organisaatioiden johto kohtaa moninaisten henkilöstöryhmien tarpeet ja haasteet ura-asioissa ja pystyy hyödyntämään moninaisuuden edut organisaatiolle. (Greenhaus ym., 2010, 320345; Lämsä & Sintonen, 2006.) Esimerkiksi nuoret näkevät uran alkuvaiheessa tärkeänä kerätä monipuolisia kokemuksia. Tämä voi tarkoittaa joillekin välivuoden pitämistä ylioppilaskirjoitusten ja jatkokoulutuspaikassa aloittamisen välillä. Välivuosi voidaan viettää esimerkiksi ulkomailla työskennellen tai suorittamalla varusmiespalvelus. Uran kannalta tämä tarkoittaa perinteisestä lineaarisesta urakäsityksestä poikkeavaa tapaa edetä uralla. Katkos opinnoissa ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö välivuosi tuottaisi nuorelle jotain sellaista pääomaa, jota hän pystyy hyödyntämään tulevaisuuden työrullaan, kuten esimerkiksi kielitaitoa ulkomailla työskennellessään tai varusmiespalveluksessa suoritetun johtajakoulutuksen kautta saavutettua johtamisosaamista.

Moninaisen henkilöstön urien johtamista voidaan tarkastella organisaation ja yksilön näkökulmista. Organisaation näkökulmasta pyritään toimintojen tehostamiseen ja parhaiten tuottavan tuloksen tekemiseen. Yksilön näkökulmasta hyödynnetään yksilöiden osaamista sopivissa tehtävissä huomioiden moninaisuus vahvuutena. Samalla sitoutetaan henkilöstö ja vaikutetaan positiivisesti organisaation julkisuuskuvaan. (Greenhaus ym., 2010, 320345; Lämsä & Sintonen, 2006.)

Yrittäjyysshenkisyyden arvioidaan lisääntyneen uran rakentamisessa (Greenhaus ym., 2010). Yrittäjyysshenkisyydellä tarkoitetaan, että yhä useammin yksilön toimeentulo koostuu monista tulonlähteistä ja vastuu urasta on pääsääntöisesti työntekijällä itsellään. Työntekijät eivät ole välttämättä työ- tai virkasuhteessa työnantajaan vaan voivat toimia freelancereina ja yrittäjinä. He voivat toimia myös työsuhteissa, joita voi olla useampia yhtä aikaa. Yksilöt kehittävät itseään ja markkinoivat osaamistaan, jotta heillä olisi mahdollisimman hyvät mahdollisuudet työllistyä tai uusia työtehtäviä seuraavassa uransa vaiheessa. Työntekijät saattavat olla riippuvaisia yhdestä työnantajasta, vaikka kantavat itse yrittäjämäisesti vastuun työstään ja siihen liittyvistä sosiaali- ja eläkeasioista. Myös työn toimialan suhteen yksilöt voivat olla monialaisia. He voivat tehdä urallaan samanaikaisesti tai peräkkäin eri toimialojen tehtäviä. He myös saattavat toimia erilaisissa hierarkkisissa asemissa. (Greenhaus ym., 2010, 354374.) Uran alkuvaiheen yrittäjämäinen työskentely voi tarkoittaa useita, osa-aikaisia työsuhteita. Esimerkiksi turvallisuusalan opiskelijanuori saattaa opintojensa lisäksi toimia osa-aikatyössä ravintolan ovimiehenä ja vapaaehtoistehtävissä festivaalitapahtumien ensiapupisteissä. Rahallisen palkan lisäksi hänen työkokemuksensa lisääntyy ja hän solmii verkostoja tulevaisuuden toimialallensa.

Työperäisellä stressillä tarkoitetaan fyysistä ja emotionaalista reaktiota työn vaatimukseen (Schuler, 1980). Mielenterveyshäiriöiden perusteella myönnetty sairauslomat ja työkyvyttömyyseläkkeet ovat kasvaneet yhdessä uran käsitteen muuttumisen kanssa 1990-luvulta alkaen (Pirkola, Isometsä, Suvisaari, Aro, Joukamaa, Poikolainen, Koskinen, Aromaa & Lönnqvist, 2005; Gould & Nyman, 2004). Uran muuttuessa henkilökohtaisemmaksi projektiksi, siihen voi liittyä työsuhteiden epävarmuutta, niiden heikkoa laatua ja pirstaleisuutta, joka voi aiheuttaa yksilölle työperäistä stressiä (Vuori, Toppinen-Tanner, Pylkkönen, Mutanen, Ristolainen, Larvi & Nykänen, 2009). Työperäiseen stressiin voi liittyä fyysisiä, psyykkisiä ja käyttäytymiseen liittyviä ongelmia, kuten kipuja tai särkyjä, päätöksentekovaikeuksia ja unihäiriöitä (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 13; Greenhaus ym., 2010, 265). Työperäinen stressi aiheutuu työn tai työympäristön kuormituksesta ja ilmenee silloin, kun yksilölle asetetut työn vaatimukset ylittävät kyvyt selviytyä niistä. Työperäinen stressi voi heikentää työntekijän suoriutumista työtehtävistään ja johtaa jopa yksilön työkyvyn menettämiseen (Pirkola ym., 2005). Työperäinen stressi on ongelmallista yksilön uran näkökulmasta, koska se voi aiheuttaa hakeutumisen pois työelämästä tai toisaalta kiinnittää yksilön hänelle sopimattomaan työpaikkaan (Vuori ym., 2009). Uraan liittyvä epävarmuus ja muutokset voivat uuvuttaa ja tai lisätä työperäistä stressiä (Greenhaus ym., 2010, 263283). Uran alkuvaiheen näkökulmasta työperäinen stressi voi estää yksilön vakiintumisen toimialalle tai vaikeuttaa ensimmäisten työpaikkojen löytymistä ja niissä pysymistä. Uran alkuvaiheen kokemuksilla on merkitystä yksilön urapystyvyyden tunteelle ja uran rakentumiselle (Walsh & Gordon, 2008).

Koska naiset osallistuvat työelämän aiempaa enemmän (The Global Gender Gap Report, 2016; Lipponen, 2006) ja työn ja perheen yhteensovittamisen on todettu vaikuttavan enemmän naisten kuin miesten uriin, on syntynyt tarve tarkastella uraa työn ja perheen suhteen kannalta (Heikkinen, 2015; Ekonen, 2014). Tosin viime aikoina on alettu raportoida muuttuvasta isyydestä ja miesten lisääntyvästä kiinnostuksesta työn ja perheen tasapainoon (Kangas ym., 2016). Työn ja perheen yhteensovittamisella tarkoitetaan elämän eri osa-alueiden rakentumista kokonaisuudeksi. Siihen liittyy työhön ja perheeseen liittyvien asioiden arvojen pohdinta, priorisointi ja käytännön asioiden hoitaminen. Työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole pelkästään yksilöihin liittyvä asia, vaan siihen osallistuu myös organisaatiot ja ympäröivä yhteiskunta. (Pälli & Rissanen 2006, 4347.) Huolimatta etenkin nuorten miesten lisääntyvästä kiinnostuksesta työn ja perheen yhdistämiseen yhdistämisen tarve liitetään edelleen erityisesti naisten uriin, koska naisten vastuu hoivasta nähdään miehiä suurempana (Kangas ym., 2016; Heikkinen, 2015; Lämsä & Piilola, 2015; Ekonen, 2014; Miettinen, 2008). asen ja käytän vaikeuttavat tasa-arvon toteutumista esimerkiksi siten, että naisten mahdollisuudet edetä johtamisuralla hidastuvat (Heikkinen & Lämsä, 2016; Kangas ym., 2016; Heikkinen 2015; Greenhaus ym., 2010; Piensoho, 2006).

Yhteenvetona voi todeta, että keskeistä työelämän muutoksissa, jotka ovat muuttaneet käsitystä urasta ja voivat muuttaa käsitystä edelleen tulevaisuudessa, on urien lisääntyvä katkonaisuus ja epäjatkuvuus, pirstaleisuus ja moniulotteisuus. Lisäksi yksilöiden ja työnantajan välinen sitoutuneisuus on vähenemässä ja yksilöllisyys työurien hallinnassa ja johtamisessa kasvamassa (Baruch, 2004b). Myös 24/7työ ja työn ja perheen välisen suhteen hämärtyminen muuttaa käsitystä urasta (Kauppinen, Toivanen & Moisio, 2005).

Ekonen (2014) on kuvannut ja analysoinut väitöskirjassaan uudempia urakäsitteitä, jotka vastaavat hänen mukaansa paremmin nykyisen työelämän vaatimuksiin ja toimintatapoihin. Ekosen mukaan uudempien urakäsitteiden myötä tutkijat tarkastelevat uria kokonaisvaltaisemmin ja monipuolisemmin sekä myös huomioivat uran ulkoisten tunnusmerkkien, kuten aseman ja palkan, lisäksi yksilön oman tulkinnan ja kokemusten arvon uran määrittäjänä. Seuraavaksi keskustellaan tarkemmin uudemmista uramäärittelyistä.

2.1.3 Uudemmat määrittelyt urasta

Perinteisempää uramäärittelyä monipuolistavia urakäsitteitä ovat Proteuksen ura (Hall, 1976), rajaton ura (Arthur, 1994) ja älykäs ura (Arthur, Claman & Defilippi, 1995).

Hallin (1976) esittämä *Proteuksen ura* on nimetty kreikkalaisen jumalan mukaan, jolla oli kyky muuttaa muotoaan puuksi, kiveksi tai tuleksi. Proteuksen uralla viitataan yksilön uudistumiseen, muuttumiseen ja kehittymiseen. Proteuksen urassa on yksilö itseään toteuttavana ja henkilökohtaisilla valinnoillaan omaa uraa luovana. Tältä kannalta organisaatiot ovat uran mahdollistajia ja muodostavat näin kehykset yksilön toiminnalle ja kehittymiselle urallaan. Uraan voi myös sisältyä työelämän muutoksista johtuvaa katkonaisuutta ja moniulotteisuutta. Proteuksen uramäärittelyyn kuuluva ajatus organisaatiosta yksilön uran mahdollistajana vastaa moniin nykyisen työelämän vaatimuksiin ja nopeisiin muutoksiin korostamalla uusiutumisen tärkeyttä, kuten siirtymistä tehtävästä toiseen ja uuden oppimista. Proteuksen uran yksilökeskeisyys vastaa erityisesti siihen työelämän muutokseen, jonka tunnusmerkkejä ovat henkilökohtainen kehittyminen ja joustavuus. Proteuksen uran ideassa tulee myös esille yksilöiden sitoutumattomuus organisaatioon. Tärkeämpää kuin sitoutua määrättyyn organisaatioon on se, että yksilö hyödyntää organisaatioiden tarjoamia kehitymis- ja oppimismahdollisuuksia. Uralla menestymisen arvioinnin kriteerit painottavat ulkoisten menestystekijöiden, kuten palkan ja aseman sijaan sisäistä menestyksen tunnetta, kuten monipuolista työtä, kehitysmahdollisuuksia, tehtävien haasteellisuutta, uuden oppimista ja kehittäviä ihmissuhteita. (Ekonen, 2007; Greenhaus & Foley 2007; Hall, 2002.)

Arthurin (1994) idea *rajattomasta urasta* (boundaryless career) viittaa yksilön vapaaseen liikkuvuuteen organisaatiosta toiseen, kun yksilö kasvattaa asiantuntijuutta sekä osaamista ja hyödyntää sitä (Arthur, Inkson & Pringle, 1999; DeFilippi & Arthur 1994). Koivunen ja kumppanit (2012, 12) kutsuvat rajatonta uraa yrittäjämäiseksi uraksi, koska sen tunnusmerkki on riippumattomuus työnantajaorganisaatiosta. Verrattuna Proteuksen uran käsitteeseen rajaton ura näyttäytyy laajempana. Siinä ura ei rajoitu organisaatioiden sisälle vaan levittäytyy myös organisaation ulkopuolelle. Rajattoman uran näkökulmasta yksilön ura näyttäytyy liikkuvana ja joustavana. Yksilö on toimija, joka siirtää osaamistaan organisaatiosta toiseen. Yksilön menestyminen ja eteneminen uralla on riippuvainen hänen oppimiskyvystään. Rajaton ura korostaa työelämän rajattomia mahdollisuuksia, jotka yksilön tulee tunnistaa ja hyödyntää. Menestymisen mittarina toimii yksilön oma tunne siitä, kuinka merkitykselliseksi hän työnsä kokee. Uralla etenemiseen ei siis vaikuta työsuhteen pituus jossakin organisaatiossa vaan onnistuminen uran joustavuuden hallinnassa. (Arthur ym., 1999; DeFilippi & Arthur, 1994.) Rajattoman uran idea on vastannut erityisesti projektiluon-

teisuuden lisääntymiseen työelämässä, toimintojen ulkoistami ja erilais toimialoihin liittyv verkosto (Arthur ym., 1999).

Arthurin, Clamanin ja Defilipin (1995) kehittämää *älykkään uran* (intelligent career) käsitettä voi pitää Proteuksen uran käsitettä ja rajattoman uran käsitettä laajalaisempana. Se huomioi yksilön uran rakentumisessa monipuolisen asiantuntijuuden, joka ulottuu ammatin sisällöllisen hallinnan lisäksi yksilön sosiaaliseen pääomaan, kuten verkostoihin ja maineen tekijöihin. Älykkään uran urakompetenssit jakautuvat yksilön toimialan tuntemukseen ja yksilön itseymmärrykseen. Toimialan tuntemuksen urakompetensseja tarkastellaan kysyen miksi (knowing why), kenen kanssa (knowing with whom), miten (knowing how) ja mitä (knowing what). Miksi-tietämyksellä viitataan yksilön uraorientaatioon: motivaatioon, uskomuksiin, arvoihin ja identiteettiin. Sillä pyritään selvittämään, miksi yksilö on valinnut tietyn uran. Kenen kanssa-tietämys pitää sisällään ne verkostot ja ihmissuhteet, jotka auttavat yksilöä etenemään uralla haluamaansa suuntaan. Miten-tietämys sisältää ammatilliset tiedot ja taidot, jotka edistävät yksilöä saavuttamaan uusia uramahdollisuuksia. Mitä-tietämys sisältää toimialan tuntemuksen, kuten sen uhkat ja mahdollisuudet. Milloin-tietämys (knowing when) kuuluu yksilön itseymmärryksen tuntemukseen. Se viittaa yksilön uraan liittyvien päätösten oikeaan ajoitukseen.

Sosiaalisen pääoman näkökulmasta verkostoilla viitataan taitoon verkostoitua oikeiden tahojen kanssa (Parker & Arthur, 2004). Verkostot pitävät sisällään sekä organisaatioiden kautta tulevat yhteistyötahot että yksilöiden henkilökohtaisesti luomat verkostot, kuten perhe, ystävät, opiskeluaikana sidotut ihmissuhteet, ammatilliset ja muut sosiaaliset verkostot. Maineen merkityksellisyyden Parker ja Arthur (2004) näkevät olevan siinä, että ihmiset tietävät toistensa heikkoudet ja vahvuudet verkostoissa sekä osaavat hyödyntää niitä muuttuvissa olosuhteissa. Älykkään uran käsite vastaa erityisesti siihen nykypäivän työelämän haasteeseen, jossa verkostojen ja maineen tärkeyttä pidetään merkittävänä tekijänä uralla onnistumisessa. Esimerkiksi Koivusen ja kumppaneiden (2012, 12) mukaan verkostot ja maine ovat olennaisia asiantuntijuuden ja osaamisen alueita, joita ihminen tarvitsee toimiakseen menestyksellisesti nopeissa sykleissä tapahtuvissa työelämän ja organisaatioiden muutoksissa.

Tiivistäen voi sanoa, että useat tutkijat (Angervall & Gustafsson, 2016; Bozionelos, Bozionelos, Kostopoulos, Shyong, Baruch & Zhou, 2015; Ekonen 2014; Koivunen ym. 2012; Baruch, 2004a ja 2004b; Peiperl & Baruch, 1997; Arthur ym. 1995; Arthur, 1994; Defilippi & Arthur, 1994) ovat yhtä mieltä siitä, että yhteinen piirre uudemmissa uramäärittelyissä on se, että ura nähdään entistä enemmän yksilöllisenä, työnantajasta riippumattomana, polveilevia vaiheita sisältävänä matkana, johon liittyy myös sivupolkuja ja katkoksia sekä siirtymiä. Idea urasta ei ole enää perinteisen lineaarisen käsityksen ja yhteen tai muutamaaan organisaatioon sitoutuvan käsityksen mukainen vaan monimuotoinen, joustava, mutta myös arvaamattomampi sisältäen ajatuksen työntekijästä oman uransa keskiössä yrittäjämäisesti liikkuen ja muuntautuen toiminnassaan tilanteen ja tarpeen mukaisesti. Lisäksi, vaikka uran käsite on vanhemmissa tutkimuksissa usein liitetty koulutettuun ja arvostetussa ammatissa toimivaan yksilöön (Arthur ym., 1989), nykyään ura ymmärretään myös monenlaisen työkokemuksen kautta rakentuvana riippumatta koulutuksen tai ammatin yhteiskunnallisesta statuksesta (Ekonen 2014; Koivunen ym., 2012).

2.2 Urateorioiden suuntaukset

Urateorioiden historian voidaan katsoa ulottuvan 1800-luvun loppuun ja 1900-luvun alkuun (Ekonen, 2014, 27; Arthur ym., 2004, 1517; Sonnenfeld & Kotter 1982). Sonnenfeld ja Kotter (1982) ovat jakaneet urateoriat neljään suuntaukseen: sosiologiseen ja psykologiseen suuntaukseen sekä vaiheteorioihin ja elämänuran sykliseen suuntaukseen. Myöhemmin 2000-luvulta lähtien on myös alkanut yleistyä konstruktionismiin perustuva näkökulma (esim. Ekonen, 2014; Lämsä & Hiillos, 2008). Taulukossa 1 on yhteenvedo urateorioiden suuntauksista. Taulukossa esitetään tiivistysti suuntauksen keskeinen idea, teoriakeskustelun alkamisen ajankohta, keskeiset tutkijat ja käsitellyt aihepiirit. Lisäksi tämän luvun lopussa käsitellään suuntauksia tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena olevan uran alkuvaiheen kannalta.

Suuntauksen keskeinen idea	Teoriakeskustelun alkamisajankohta	Keskeiset tutkijat	Käsitellyt aihepiirit
<i>Sosiologinen suuntaus</i>	1800-luvun loppu	Émile Durkheim, Everett Hughes, Max Weber	Ammatin ja uran valinta
<i>Psykologinen suuntaus</i>	1910-luvulta alkaen	Francis Galton, James McKeen Cattell, Charles Spearman, Ralph Stogdil	AmmatINVALinnan piirretutkimus
<i>Vaiheteoriat</i>	1940-1950-luvulta alkaen	Eli Ginzberg, Donald Super	Uran vaiheet
<i>Elämänuran sykli-</i> <i>yyt</i>	1970-luvulta alkaen	Erik Erikson, Carl Jung, Daniel Levinson	Ura yksilön elämän kokonaisuutena
<i>Konstruktionistinen suuntaus</i>	1990-luvulta alkaen	Michael Arthur, Charles Bujold, Audrey Collin, Larry Cochran, Maury Peiperl, Denise Rousseau, Richard Young	Yksilön ja ympäröivän sosiaalis todellisuuden yhteys

TAULUKKO 1 Yhteenvedo urateorioiden suuntauksista Sonnenfeldiä ja Kotteria mukaillen. (Sonnenfeld & Kotter, 1982.)

Kuvaan tässä luvussa tarkemmin Sonnenfeldin ja Kotterin (1982) pohjalta keskeiset suuntaukset. Seuraavassa aluvussa (2.2.1) käsittelemme uran teoretisointia johtamistutkimuksen kentässä. Konstruktionistinen suuntaus on käsitelty tarkemmin omassa aluvussaan (2.2.2), koska tämä tutkimus asemoituu siihen.

Sosiologinen suuntaus

Sosiologisen uratutkimuksen suuntaus sijoittuu ajallisesti 1800-luvun loppuun. Tämä suuntaus käsittelee pääsääntöisesti ammatteihin liittyviä aihepiirejä, kuten ammatin ja uran valintaa (White, 1995; Blau, 1977, 1964 ja 1956; Blau & Duncan, 1967). Uravaihtoja ohjaavina arvoina nähtiin yhteiskunnalliset luokkarakenteet, erityisesti perheen isän ammatti sekä perheen sosiaaliset suhteet. Tämän tutkimuksen näkökulmasta tarkasteltuna tutkimuksen kohteena olevista haastateltavista kukaan ei olisi tuolloin voinut toteuttaa astumistaan asepalvelukseen sukupuolensa vuoksi ja toisek-

si siksi, että juuri kenelläkään heitä ei olisi ollut upseerinuralle tuolloin vaadittavaa yhteiskuntaluokkaa. Sosiologisen tutkimuksen tunnetuimpia teoreetikkoita olivat Émile Durkheim (1858/1917), Max Weber (1864/1920) ja Everett Hughes (1928/1956/1958). Monia Durkheimin teorioita voidaan pitää relevantteina uratutkimukselle, vaikka hänen tutkimuksensa ei suoraan käsitellyt uraa tai yksilön etenemistä instituutioissa. Puhuttaessa (Moore, Gunz & Hall 2007, 1617; Abbott 1988, 45) Durkheimin merkityksestä uratutkimukselle nostetaan esiin hänen kirjoituksensa yksilön ja sosiaalisten rakenteiden suhde, joissa hän erotti työvoiman kollektiivisen ja yksilöllisen identiteetin toisistaan. Durkheimin (1956) mukaan työelämässä dominoivia suuntauksia olivat kasvava eriytyminen ja yksilön vapaus. Durkheim pyrki osoittamaan, että yksilöllisyys ja yhteisöllisyys eivät ole toistensa vastakohtia. Urien kannalta tämä tarkoittaa sitä, että työurien jakautuminen ihmisten välillä loi oikeuksien ja velvollisuuksien järjestelmän, joka jakoi ihmiset eri luokkiin mutta myös yhdisti heidät toisiinsa. Erottamisella Durkheim tarkoitti työurien jakautumista eri yhteiskuntaluokkien välisiin tehtäviin. Yhdistämisellä hän taas tarkoitti sitä, että toisistaan erotetut ihmisryhmät olivat riippuvaisia toistensa työpanoksesta. Militäärikontekstista asiaa tarkasteltuna esimerkiksi upseeristo ei voinut olla olemassa tuolloin ilman työväenluokan ”jatkista” koostuvaa armeijakuntaa (Mälkki, 2008).

Max Weberiä ei Durkheimin tavoin mainita usein uratutkimukseksi, vaikka hänen vaikutuksensa alaan on ilmeinen (Moore ym., 2007, 17). Kuten Durkheim, myös Weber oli kiinnostunut yksilön vapauden merkityksestä ja sen suhteesta ympäröivään yhteiskuntaan ja instituutioihin. Weberin kiinnostus kohdistui kuitenkin yksilön vapauteen ja painoarvoon sosiaalisten merkitysten edustajana ja mielekkään sosiaalisen toiminnan toteuttajana byrokraattisessa organisaatiossa. Weberin työ on ollut merkittävä uratutkimukselle muun muassa siksi, että hän kehitti varhaiset analyysit siitä, miten käsitellä painotuksia taloudellisen valta-aseman ja sosiaalisen valta-aseman välillä irrottaen käsittelystä luokkahierarkian, yksilöiden taloudellisen edun, yhteiskunnalliset statukset tai yksilöiden saamat arvostukseen liittyvät asemat. (Moore, ym., 2007, 1819.)

Kolmannella uratutkimuksen historian sosiologisen vaiheen teoreetikolla Everett Hughesilla on erityinen paikka uratutkimuksen historiassa siinä mielessä, että hänet nähdään yhtenä interaktionistisen ammattisosiologian perustajista (Wrede 2010, 50). Tutkimuksissaan Hughes (1958) piti keskiössä Durkheimin tapaan ympäröivän rakenteellisen järjestelmän, joka muotoilee yksilöiden toimintaa. Hughesin uratutkimuksen kannalta merkittävät tutkimukset koskivat yksilöiden suhdetta institutionaaliseen rooliinsa sekä yhteiskunnallisiin asemiin liittyviä reunaehtoja, joiden perusteella ihmisryhmiä rajattiin tietyn ammatin ulkopuolelle. Hughesin mukaan (1958) ammattikunnat vaikuttavat edustajiensa ajatteluun kahdella tavalla. Ammattikunnat hallitsevat oman alueensa edustajien ajattelutapoja ja toiseksi ammattikunnat pyrkivät jakamaan omat ajatuksensa laajemmin yhteiskuntaan. (Wrede, 2010, 55; Moore, ym., 2007, 1920.) Uran kannalta ajateltuna yksilö sitoutuu Hughesin (1958) mallissa tiettyyn ammattialaan ja siirtyminen toimialalta toiselle vaikeutuu, koska ammattiala on hallinnut yksilön oman osaamisen rajaamista ja käsitystä siitä. Yksilön siirtyminen alalta toiselle pitää sisällään mahdollisuuden omien taitojen menettämisestä. Lisäksi siirtymistä voi vaikeuttaa työuraan liittyvien roolien, vastuiden ja velvollisuuksien vaihtuminen.

Psykologinen suuntaus

Psykologisesti painottunut uratutkimus alkoi 1910-luvulla. Tässä vaiheessa tarkasteltiin uraa siihen liittyvän yksilön ammatinvalinnan ja elämänkaaren problematiikan sekä uran eri vaiheiden näkökulmasta. (Sonnenfeld & Kotter, 1982; Baltes, 1979.) Psykologisen suuntauksen tutkimus painottuu pürretutkimukseen, joka yhdistää yksilöiden pürteet heidän edustamaansa ammattikuntaan ja pyrkii selvittämään sitä, millaiset yksilöt sopivat tiettyihin työtehtäviin parhaiten (Sonnenfeld & Kotter, 1982). Psykologit Francis Galton (18221911), James McKeen Cattell (18601944) ja Charles Spearman (18631945) näkivät mahdolliseksi tutkia empiirisesti tätä seikkaa mittaamalla ja kvantifioimalla yksilöiden potentiaalia ja eroja heidän kyvykkyyksissään toimia eri tehtävissä. Näitä tutkimuksia voi pitää psykologisten älykkyystestien ja ammatinvalintatestien perustana (Moore ym., 2007). Tämän tutkimuksen kannalta psykologisen suuntauksen lähestymistapa tarkoittaisi sitä, että vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuneet naiset luokiteltaisiin ennakkoon testien perusteella johtajakoulutukseen kuuluviksi tai sen ulkopuolelle jääviksi. Näin ollen nykyisin peruskoulutuskaudella tapahtuvat erilaiset näytöt, kuten oppimishalu ja oman motivaation osoittaminen johtajana toimimiseen eivät toimisikaan valintakriteereinä. Lisäksi naisilla ei olisi mahdollisuutta tutustua sotilasorganisaatiossa toimimiseen ja tehdä sen jälkeen päätöstä hakeutumisestaan tietyille koulutusuralle tai jäämisestään pois vapaaehtoisesta asepalveluksesta.

Galtonin ja Cattellin varhaiset älykkyyskokeet antoivat sykäyksen Robert M. Yerkesin työtovereineen (Yerkes, 1921) kehittämälle persoonallisuuden pürteitä koskevalle tutkimukselle (Army Alpha ja Army Beta testit), jota käytettiin ennen näkemättömän laajalle joukolle, yli 1,7 miljoonalle henkilölle Yhdysvalloissa ensimmäisen maailmansodan aikana valittaessa henkilöstöä Yhdysvaltojen armeijan eri tehtäviin. Nämä ensimmäiset laaja-alaiset älykkyystestit etsivät pääasiassa vastausta siihen, miten organisaatiot saattoivat hyödyntää testeistä saatavia tietoja ja tehostaa omaa toimintaansa niistä saadun tiedon perusteella. (Moore ym., 2007, 2324.)

Pürreteoriat ovat olleet suosittuja myös johtamistutkimuksessa. Stogdill (1974) tarkasteli niitä pürteitä, joiden uskottiin tekevän yksilöstä johtajan. Lähtökohtana Stogdillin tutkimukselle oli tarkastella erottaako ulkoisesti havaittavat pürteet johtajat alaisista. Stogdillin tutkimukset vahvistivat ajatuksen pürreteorioiden riittämättömyydestä johtamistutkimuksessa. Stogdillin (1974) mukaan johtamistutkimuksessa ei voida keskittyä yksilön synnynnäisiin ominaisuuksiin, kuten pürteiden tarkasteluun määritettäessä hyvän johtajan ominaisuuksia. Huomio suunnattiinkin johtajan pürteistä hänen käyttäytymiseensä ja johtamistyleihin. Vaikka nykyisin pürreteorioita pidetään vanhentuneina (Viitala, 2002), ovat ne auttaneet jäsentämään hyvältä johtajalta vaadittuja ominaisuuksia (Northouse, 2004).

Vaiheteriat

Kolmas uratutkimuksen suuntaus, vaiheteriat alkoi yleistyä 194050-luvuilla. Nämä teoriat ottavat huomioon yksilön aktiivisena toimijana, joka pyrkii vaikuttamaan oman uransa kehitykseen. Vaiheteriat ryhmittelevät uran vaiheet kolmeen osaan: ammatinvalintaan, työssäoloon ja työstä luopumiseen. Erityisen kiinnostuksen kohteena on kuitenkin ura alkuvaihe. (Sonnenfeld & Kotter, 1982.) Vaiheterian ensimmäisiä tutkijoita olivat muun muassa Donald Super (1910 1994) ja Eli Ginzberg (19112002).

Tunnettu esimerkki vaiheteriasta on Superin (1957) esittämä uravaihemalli. Malli perustuu ajatukseen yksilöstä rationaalisia päätöksiä tekevänä toimijana. Mallin

mukaan työura on osa yksilön elämänkulkua ja jakautuu vaiheisiin ikäkausien mukaan järjestäytyneiden sosiaalisten roolien perusteella. Superin mallissa työura jakautuu viiteen kehitysvaiheeseen ja ikäkauteen (Häyrynen 1997, 376; Super 1957, 4041). Ensimmäinen vaihe on kasvuvaihe, jossa kyvyt ja kiinnostus kehittyvät. Tämä vaihe ajoittuu lapsuuden ja varhaisuoruuden aikaan 013. Toinen vaihe on etsimis- ja kokeiluvaihe, jossa uravaihtoehtoja tutkitaan. Tämä vaihe sijoittuu nuoruuteen, ikävuosiin 1424. Kolmas vaihe on nimeltään vakiinnuttamisvaihe, jossa luodaan asema työuralla ja usein vakiinnutetaan myös työn ulkopuolisessa elämässä perusta perhe. Tämä vaihe sijoittuu varhaiseen aikuisuuteen, ikävuosiin 2445. Neljäs vaihe on nimeltään ylläpitovaihe ja sen tunnuspiirre on omaan työuraan liittyvän aseman ja ammattiroolin ylläpito. Tämä vaihe ajoittuu keski-ikään, ikävuosiin 3565. Viimeinen viides vaihe on nimeltään irtaantumisasiä, jossa siirrytään pois työelämästä eläkkeelle. Tämä sijoittuu myöhäiseen aikuisuuteen ja sen katsotaan alkavan 65-vuotiaana, mutta päätöstä vaiheelle ei ole määritetty. (Häyrynen, 1997, 376.) Uratutkimuksen kehityksen kannalta merkittävää on se, että tässä vaiheessa uratutkimuksessa alettiin keskustella urakehityksestä laajempaan kokonaisuuteen yksittäisen ammatin valinnan sijaan (Moore ym., 2007, 2123). Tässä tutkimuksessa tarkasteltava uran alkuvaihe asetetaan Superin mallin etsimis- ja kokeiluvaiheeseen. Uran alkuvaiheen näkökulmasta Superin (1957) malli tuo esille yksilöllisen kehityksen, johon kuuluvat itsitutkimus, itseymmärryksen kehittyminen, alkava aikuisuus ja oman ammattialan etsiminen ja siihen kouluttautuminen. Tämän tutkimuksen kohderyhmä, uransa alkuvaiheessa olevat nuoret naiset etsi ratkaisua ammatinvalintaansa ja laajemmin uransa suhteen ja saa vahvistusta päätöksilleen kokemustensa kuten vapaaehtoisen asepalveluksen kautta.

Elämänuran syklistisyys

Neljäs suuntaus on elämänuran syklinen tutkimus, jonka alku sijoittuu 1970-luvulle. Tässä suuntauksessa tarkastellaan yksilön elämää kokonaisuutena laajemmin kuin aikaisemmissa suuntauksissa. Sonnenfeldin ja Kotterin (1982) mukaan tämä elämänura-tutkimukseksikin nimetty suuntaus ottaa huomioon yksilön työuran ulkopuoliset elämänalueet, kuten perheen ja harrastukset. Niiden avulla pyritään selittämään tarkemmin yksilön urakehitystä ja sen vaiheita huomioiden koko ihmisikä. Tätä suuntausta edustavat esimerkiksi Daniel Levinson (19201994), Carl Jung (18751961) ja Erik Erikson (19021994). Uran vaihteellisella tarkastelulla pyritään jäsentämään ihmisen elämänkaarta uran näkökulmasta ja löytämään selityksiä yksilöiden toiminnalle erilaisissa uransa vaiheissa (Levinson, 1978; Super, 1957). Tutkimusten mukaan (Savickas, 2003; Nurmi & Salmela-Aro, 2002) työuran vaiheiden yksilölliset kokemukset vaikuttavat yksilöiden toimintaan työuran varrella. Erityisesti työuran alkuvaiheen kokemuksilla, kuten tämän tutkimuksen keskiössä olevalla varusmiespalveluksella, on nähty olevan tärkeä merkitys yksilön urakehitykselle (Määttä, 2013 ja 2007; Alho & Nikula, 2012; Simola, 2007).

Levinsonin (1978) elämänvaihemalli perustuu Jungin teorioihin ja on myös saanut vaikutteita Eriksonin elämänvaihemallista. Levinson jakaa ihmisen elämän neljään vaiheeseen: lapsuuteen ja nuoruuteen (ikävuodet 017), varhaisaikuisuuteen (ikävuodet 1840), keskiaikuisuuteen (ikävuodet 4059) ja myöhäsaikuisuuteen (ikävuodet 60). Verrattuna Superin malliin Levinson kiinnittää enemmän huomiota vaiheiden siirtymiin, joihin myös Jung ja Erikson töissään keskittyivät. Siirtymäkaudet seuraavat jokaista uravaihetta ja alkavat siitä yksilön havainnosta, että tämänhetkinen

elämä ei vastaa hänen tavoitteitaan. Levinson näkee siirtymäkauden valmistautumisajanjaksona, jonka avulla yksilö totuttelee tulevaan sekä valmistaa itsensä henkilökohtaiseen kasvuun (Moore ym., 2007, 29; Levinson, 1978, 1820).

Ensimmäinen siirtymäkausi on nimetty aikuisuuteen siirtymäkaudeksi. Siinä yksilö on noin 20-vuotias. Siirtymäkauden tärkein tehtävä on alkaa kehittää aikuisiän identiteettiä sekä kyseenalaistaa lapsuuden ja nuoruuden maailmaa. Näin ollen tähän siirtymäkauteen ajoittuvat tapahtumat muokkaavat merkittävästi yksilön tulevaisuuden uran vaiheita. Seuraavassa vaiheessa, varhaisaikuisuudessa, joka on tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoinen astutaan Levinsonin mallissa aikuisuuteen. Tässä vaiheessa yksilölle muodostuu ammatillinen identiteetti. Yksilö rakentaa identiteettiään kokeilemalla aikuisten elämäntapoja. Uran kannalta vaihe on merkityksellinen, koska siihen sisältyy tehtyihin valintoihin vakiintuminen. Varhaisaikuisuuden loppuvaiheessa, lähestyttäessä kolmenkymmenen vuoden ikää, yksilö voi kohdata kriisin, mikäli sitä edeltänyttä elämää ei ole koettu mielekkääksi. Varhaisaikuisuuteen voi liittyä tätä kautta myös merkittävä suunnanmuutos elämänvalinnoissa. (Levinson, 1978, 1823.)

Urien tarkasteleminen elämänsä aikana poikkeaa aikaisemmasta vaiheteoreettisesta tutkimuksesta siinä, että yksilön kehitystä tarkastellaan kokonaisuutena vaiheteorioiden käsitellessä yhtä uravaihetta kerrallaan (Erikson & Erikson, 1997; Levinson, 1996; 1986). Levinsonin (1978) mallin merkitys uratutkimukselle liittyy erityisesti uran siirtymävaiheisiin ja niiden kautta käsiteltäviin elämän kriisitilanteisiin, kuten esimerkiksi varusmiespalveluksen aloittamiseen. Tarkastelu sisältää psykologisen ja biologisen tarkastelun lisäksi yksilöä ympäröivän historiallisen, sosiaalisen, yhteiskunnallisen ja kulttuurisen tarkastelun. (Erikson & Erikson, 1997; Levinson, 1996 ja 1986.) Laaja-alaisella tarkastelulla katsotaan ymmärrettävän paremmin yksittäisen ajanjakson aikana tehtyjä valintoja olettaen, että ihmisten yksittäiset vaiheet ovat niitä ympäröivien vaiheiden summa (Moore ym., 2007). Levinsonin mallia on kritisoitu siitä, että siinä käytetty tutkimusaineisto koostuu ainoastaan alun perin vain miehistä (Bardwick, 1980; Gilligan, 1980). Myöhemmin Levinson jatkoikin tutkimusta huomioiden myös naisten osallisuuden tutkimusaineistossa (Levinson, 1986). Tutkimuksen mukaan (Levinson, 1996) naisten urat erosivat samanikäisten miesten urista. Levinsonin tarkasteleman ikäryhmän miehet keskittyivät uraansa luoden samalla tulevaisuuden tavoitteilleen edullisia sosiaalisia verkostoja. Saman ikäluokan naiset kamppailivat avioliiton tai muiden urankehityksen esteenä olevien asioiden kanssa. Levinsonin elämänsäkaarimallia pidetään hyödyllisenä viitekehityksenä tutkittaessa naisten uria, koska se tuo esille sosiaalisten muutosten vaikutuksen naisten urien kehityksessä (Gersick & Kram, 2002).

Huolimatta tapahtuneesta kehityksestä tutkijat (Greenhaus ym., 2010) ovat kritisoineet muun muassa seuraavista syistä. Ensimmäinen huomio koskee vaiheiden suhdetta biologiseen ikään. Tutkijoiden (Orstains & Isabella, 1990) mukaan on tärkeää huomioida, että kaikkiin uravaiheiden ikäluokkiin liittyvät numeraaliset määritelmät ovat vain suuntaa-antavia. Yksilöiden välillä on suuria eroja iän suhteen siinä, milloin he aloittavat palkkatyössä tai koulussa. Tämän tutkimuksen haastateltavat nuoret naiset sijoittuvat ikäjakaumassaan niin laajalle kuin vapaaehtoisessa asepalveluksessa on mahdollista (1729 ikävuoden välille). Heidän taustansa ja elämänsäkokemuksensa vaihtelivat runsaasti. Toiset olivat juuri päättäneet peruskoulunsa ja aloittamassa ammatilliset opintonsa. Osa haastateltavista oli työttömänä ennen astumistaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Osa taas opiskeli korkeakoulussa ja jotkut oli-

vat olleet työelämässä jo vuosia. Yksilöllisten erojen vuoksi tutkijat (Maniero & Sullivan, 2005; Orstains & Isabella, 1990) ovat sitä mieltä, että uran vaiheita tulisikin tarkastella yleisemmän elämäkokemuksen kannalta, joka määrittää yksilöiden sijoittumista erilaisiin uran vaiheisiin. Toinen vaiheteorioita koskeva kriittinen huomio on niiden staattisuus (Orstains & Isabella, 1990). Puhuttaessa urasta se nähdään edelleen katkeamattomana jatkumona, joka etenee samalla toimialalla ja/tai samassa organisaatiossa. Tutkijoiden (Heikkinen, 2015; Greenhaus ym., 2010; Ekonen & Lämsä, 2005) mukaan 2000-luvulla ura nähdään kuitenkin lyhyempinä vaiheina ja aikaisempien urakiertojen vaiheiden uudelleen läpikäymisenä toimialaa tai organisaatiota.

2.2.1 Ura johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa

Johtamisen ja organisaatioiden tutkimuksessa uran näkökulma vakiintui aiheeksi 1970-luvulta lähtien (Schein, 1978; Van Maanen, 1977; Hall, 1976). Usein yhdistetään sosiologista ja psykologista lähestymistapaa ja halutaan tutkia uraa sekä organisaation että yksilön kannalta, mikä tuo tutkimukseen kokonaisvaltaisuutta (Ekonen, 2014). Tutkimuksella myös pyritään löytämään ratkaisuja käytännön organisaatioiden toiminnassa havaittuihin uraan liittyviin haasteisiin, kuten urajohtamisen kehittämiseen (Schein, 1978; Hall, 1976).

Kun tarkastellaan uraa johtamisen ja organisaatioiden yhteydessä, huomio kiinnittyy usein sosiaalisten suhteiden ja sosiaalisen aseman merkitykseen uran rakentumiselle. Sosiaaliset vuorovaikutustilanteet, joihin liittyvää tunteiden vaihtoa Blau (1964 ja 1956) kutsuu sosiaalisiksi vaihdoksi, vaikuttavat yksilön mahdollisuuksiin edetä uralla. Sosiaalinen vaihto, toisin kuin taloudellinen, ottaa huomioon sosiaaliset rakenteet ja niiden muutokset (Blau, 1964 ja 1956). Sosiaalinen vaihto perustuu epätarkoille velvollisuuksille, taloudellisen perustuessa tarkasti määriteltyyn arvoon ja muodollisiin sopimuksiin (Blau & Duncan, 1964). Sosiaalisen vaihdon teoriaa on käytetty usein tutkittaessa uria organisaation ja johtamisen yhteydessä (Huning, Bryant & Holt, 2015). Blaun (1977) mukaan yhteiskunnan sosiaalisten rakenteiden sisältämä sosiaalisten suhteiden verkosto organisoii eri sosiaalisten asemien liikkuvuutta ja yhteistyötä asemien välillä. Sosiaalisten rakenteiden perusosat eivät koostu teoriassa luonnollisista ihmisistä vaan sosiaalisista asemista esimerkiksi organisaatiossa. Tämän vuoksi sosiaalisten rakenteiden ”osat” muodostuvat muun muassa naisista ja miehistä. Osien väliset suhteet riippuvat siitä, mitä osat hyötyvät (tai eivät hyödy) toisistaan. Sosiaalisen vaihdon kohteet ovat määrittelemättömiä ja toiminta tähtää odotettuihin palkkioihin. Uran kannalta teoriaa voi tarkastella esimerkiksi työpaikan saamisen valossa. Mitä laajempi sosiaalinen verkosto yksilöllä on ja mitä enemmän hänellä on vaikutusvaltaisia suhteita ja taitoa markkinoida osaamistaan, sitä enemmän hänellä on myös valinnanvaraa työpaikoissaan ja sijoittumisessaan uran vaiheissa. Uran alkuvaiheen kannalta tämä on erityisen merkittävää, koska silloin yksilö muodostaa kokemustensa kautta uraidentiteettiä ja vakiinnuttaa tekemiään valintoja, jotka vaikuttavat tulevaisuuden uran rakentamiseen ja myös sosiaaliseen verkostoon (Savickas, 2003a; Nurmi & Salmela-Aro, 2002; Levinson, 1996).

Blaun (1977) mukaan modernia yhteiskuntaa kuvaa tosiasia, että yhteiskunta on maltillinen sosiaalisesti relevanttien asemien määrässä ja asemat ovat yhteydessä toisiinsa monimutkaisella ja joskus vastavuoroisesti ristiriitaisilla tavoilla sosiaalisen vaihdon välinein. Kasvava vuorovaikutus jossakin ulottuvuudessa johtaa toisen ulottuvuuden vähenemiseen. Asemat saattavat olla myös yhteyksissä vastavuoroisesti

vahvistaen toisiaanvuorovaikutus jossain ulottuvuudessa lisää yhteyksien muutosta toisessa ulottuvuudessa. Voidaan ajatella erilaisten palvelujen tekemisen toiselle muodostavan luottamusta ja vahvistavan toimijoiden välistä vuorovaikutusta. Kun luottamus kasvaa, uskalletaan ottaa toisten toimijoiden suhteen suurempia riskejä, kuten edistää toisen uraa.

Blaun teoriaa on kritisoitu sen mekanistisesta ihmiskäsityksestä, jonka mukaan yksilö nähdään epärealistisena hyödyn tavoittelijana ja riskejä ottavana rationaalisena toimijana (Chadwick-Jones 1976, 5). Sosiaalisen identiteetin teorian edustajien kriitikki on kohdistunut taas liikaan yksipuolisuuden oikeudenmukaisuuskokemusten yhteydessä (Tyler 1994), jonka selitysvoiman nähdään rajoittuneen jakoon oikeudenmukaisuuden vaikutuksista.

Edward Scheinin (1978) käytännönläheinen malli, ura-ankkurit, pyrkii vastaamaan edellä esitettyihin uratutkimuksen haasteisiin (Marchall & Bonner, 2003). Tutkijoiden mukaan (Sullivan & Crocitto, 2007) ura-ankkurimalli huomioi elämänkaaren merkitystä aiemmin kuvattuja teorioita poikkeavalla tavalla. Scheinin (1978) ura-ankkurimalli on tukenut uratutkijoita uraidentiteetin muodostuksen konseptualisoinnissa. Schein eroaa uratutkimuskentän tutkijoista siinä, että hän uskoo uravaltintojen liittyvän uraidentiteettiin, jonka hän uskoo olevan pysyvä ja ennustettavissa. (Sullivan & Crocitto, 2007.) Ura-ankkurin metafora on syntynyt tästä paikalla pysymistä kuvaavasta termistä ankkuri (eng. anchor), jolla kiinnitetään jokin asia, tyyppillisesti laiva, pysyvästi paikalleen (”anchor”, English Oxford Living Dictionaries, www.oxforddictionaries.com, 25.11.2016). Uraidentiteetti ankkuroituu yksilön tiettyihin intresseihin, arvoihin ja kykyihin määrittää pysyvänä ominaisuutena yksilön koko elämänkaaren sisältävää uraa (Schein, 1978). Tällaisia intressejä voivat olla esimerkiksi isänmaallisuus tai seikkailunhalu. Scheinin mukaan (1978) uraidentiteetti syntyy käytännöllisen työkokemuksen kautta, jona tämän tutkimuksen viitekehityksessä oleva varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen johtajakausi ilmenee haastateltaville. Ura-ankkurimallin sisään Schein on kehittänyt ajattelumallin ”ura uran sisällä”. Ajattelumalli pohjautuu Scheinin näkemykseen, jonka mukaan tietyn toimialan tai ammatin sisällä voi suuntautua eri urille, kuten esimerkiksi militäärikontekstissa varusmieskoulutuksen saanut henkilö voi toimia turvallisuusalalla, esimerkiksi siviili- tai sotilasasiantuntijan uralla tai yrittäjänä. Schein pyrkii ura-ankkuriensa kautta kuvastamaan juuri näitä nimenomaisia uran sisällä olevia yksilöllisiä taipumuksia (Marchall & Bonner, 2003). Scheinin (1978) ura-ankkuriteoria pohjautuu oppilaidensa kanssa vuonna 1961, jälkeen sen kehittelyä ovat jatkaneet niin Schein itse 15 vuoden pitkästä tutkimuksena hänen oppilaansa ja muut tutkijat (DeLong, 1982; Schein, 1978).

Schein erottaa elämänkaaren tarkastelussaan kolme aluetta; biososiaalisen minän kehityksen, perheen kehitysvaiheet sekä työuran kehityksen (Schein, 1978, 1722). Työuran kehityksen hän jakaa edelleen kolmeen ulottuvuuteen, jotka ovat hierarkkiset siirtymät (vertikaalinen urakehitys), funktionaaliset siirtymät (horisontaalinen urakehitys) ja siirtymät organisaation ytimeen (horisontaalisen urakehityksen toinen muoto). Työuran kehittymisen Schein jakaa kolmeen kehitysvaiheeseen: alkuvaiheeseen, keskivaiheeseen ja myöhäsvaiheeseen. (Schein, 1978, 3739.)

Uran alkuvaihe on tärkeä, koska silloin yksilön ura-ankkuri alkaa muodostua ammatillisen minäkehittymisen kautta (Guest & Strurges, 2007; Määttä, 2007; Schein, 1978). Scheinin (1978) mukaan ammatilliseen minäkehittymiseen vaikuttavat työkokemus, pätevytyminen ja työstä saatu palaute. Näin ollen se, millaisessa ympäristössä yksilö toimii, vaikuttaa minäkehittymiseen ja ura-ankkurin muodostumiseen. Pit-

kän tähtäimen tavoitteita sisältävä ura-ankkuri on sidoksissa yksilön persoonallisuuden ja arvoihin. Se ohjaa yksilön elämän tavoitteita ja tulevaisuudenodotuksia (Guest & Strurges, 2007; Schein, 1985). Yksilön tietoisuus omista vahvuuksista ja heikkouksista johdattaa häntä eteenpäin uralla (Guest & Strurges, 2007; Määttä, 2007; Schein, 1978).

Ihmiset siis etenevät urallaan muodostaen yksilön ja organisaation vuorovaikutuksessa uraan liittyvän minäkuvan (career self-concept). Tämä psykologinen prosessi perustuu ura-ankkureille, jotka Schein on tyypitellyt kolmeen kategoriaan:

- 1) yksilön itsensä havaitsemat taidot ja kyvyt työelämässä, kuten taipumus toimia ryhmän johtajana
- 2) yksilön itsensä havaitsemat motiivit ja tarpeet, kuten seikkailunhalu tai tarve saada lisää aikaa tulevaisuuden suunnitelmien tekemiselle
- 3) yksilön perusarvot ja asenteet, kuten isänmaallisuus

Kokonaisuudessaan ura-ankkureita on kahdeksan, joista yhdestä muodostuu yksilölle tärkein ja dominoivin. Tämä ura-ankkuri vahvistuu työuran edetessä ja sillä on suurin vaikutus yksilön tyytyväisyyteen työuransa suhteen sekä pysyvyyteen valitsemallaan uralla. (Guest & Strurges, 2007; Schein, 1987, 1985, 1980 ja 1975; Derr, 1980; DeLong, 1982.) Scheinin (1978) teorian mukaan ura-ankkurit löydetään seuraavia kysymyksiä pohtien: Mitkä ovat osaamiseni? Entä kykyne? Mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni? Entä motiivini ja päämääräni elämänkaaressa? Millaiset ovat arvoni?

Ura-ankkurit ovat seuraavat:

- 1) Asiantuntijuus (technical/functional competence), oman alansa vahva asiantuntijuus, eksperttiys
- 2) Johtajuus (general managerial competence), kunnianhimo, statuksen, taloudellisen korvauksen ja vastuun halu
- 3) Itsenäisyys (autonomy/independence), tahto vaikuttaa itse työnsä sisältöön
- 4) Työsuhteen turvallisuus (security/stability) työsuhteen vakaus, ennalta-arvattavuus sekä pitkäaikaisuus
- 5) Luovuus ja yrittäjyys (creativity/entrepreneurial) uuden luominen ja sitä kautta saavutettu onnistuminen ja taloudellinen korvaus
- 6) Palvelu ja omistautuminen (service/dedication), arvo-orientaatio
- 7) Aito haasteellisuus (pure challenge), ongelmanratkaisu ja vaikeat haasteet
- 8) Elämäntyyli (lifestyle), yksilön muiden elämänalueiden yhdistämisen mahdollisuus

Asiantuntijuuden ura-ankkuri kuvaa ihmisiä, joiden työn motivaatio ja lahjakkuus on sidoksissa tiettyyn toimialaan ja siihen sisältyvään aihepiiriin. Heidän kiinnostu kohdistuu rajattuun aihepiiriin ja he kehittyvät siinä saavuttaen erityisen ammattitaidon, eksperttiyden. Heidän identiteettinsä perustuu asiantuntijuuteen ja sen vuoksi heillä on myös tarve harjoittaa ja näyttää siihen liittyviä taitojaan. Tyypillinen militäärikontekstissa oleva asiantuntijuuden näkyminen on yksilöiden fyysinen toimintakyky. Taitava sotilas saattaa kehittää fyysistä toimintakykyään ääriarajoille valvotuissa olosuhteissa. Hän osoittaa taitojaan sotilaille järjestetyissä erityisissä kilpailuissa niiden kautta myös tunnustusta taidoilleen.

Johtajuuden ura-ankkuri kuvastaa henkilöitä, joiden kiinnostus kohdistuu johtamiseen, siihen liittyvän vastuun ottamisen ja etenemisen organisaatiossa sekä johtajuudesta saatavan taloudellisen korvauksen. Johtajuuteen ankkuroituva henkilö päteväytyy analyttisesti jatekemään päätöksiä vaillinaisenkin aineiston perusteella. Henkilö päteväytyy myös ihmisten ja ryhmien välisissä suhteissa ohjaten ihmisiä asetettuja tavoitteita kohti. Lisäksi henkilö päteväytyy emotionaalisesti, jota tarvitaan ihmisten kanssa toimiessa erilaisia tilanteita ja ristiriitoja ratkaistaessa. Myös monet varusmiespalvelukseen hakeutuvat naiset ovat suuntautuneet jo varhaisessa vaiheessa johtajakoulutukseen, jonka kautta he uskovat saavan tulevaisuuden työuralla tarvittavaa johtamisosaamista (Määttä, 2007).

Itsenäisyyden ura-ankkuri kuvastaa ihmisiä, jotka haluavat itse määrittää mahdollisimman paljon uraan liittyviä asioita, kuten työaikoja, pukeutumista tai tapaa hoitaa työtehtäviä. Näitä henkilöitä organisaation tarkoin määrit rajat, säännöt ja normit saattavat ahdistaa. Scheinin mallin mukaan nämä ihmiset suuntautuvat usein tutkimuksen ja kehitystyön pariin.

Työsuhteen turvallisuuden ura-ankkuri tarkoittaa työn tasaisuutta, vakautta ja ennakoitavuutta. Tähän ura-ankkuriin kiinnittyvät ihmiset arvostavat turvallisuutta ja ennustettavuutta enemmän kuin riskin ottoa. He haluavat varmistaa tulevaisuuden ja työpaikan. Työnkuvan mielenkiintoisuus ei ole organisaation tarjoaman työn tasaisuutta ja turvallisuutta tärkeämpää. Scheinin (1987 ja 1978) mukaan tähän ryhmää kuuluvat henkilöt sitoutuvat voimakkaasti organisaatioon ja ovat valmiita esimerkiksi muuttamaan paikkakunnalta toiselle tarvittaessa säilyttääkseen paikkansa organisaatiossa. Paikkakunnalta toiselle muuttaminen ja organisaatioon sitoutuminen on sotilasalan tyyppisiä piirteitä (Puolustusvoimat, 2016). Militäärikontekstin toimintaan kuuluvat tavat ja kulttuuri helpottavat siirtymistä joukko-osastosta toiseen ja paikkakunnalta toiselle. Toisaalta tähän ura-ankkuriryhmään sitoutuneet henkilöt voivat hakea turvallisuutta tietystä alueesta ja yhteisöstä, myös on havaittavissa sotilasalan tehtävissä, joissa usein varsinkin siviilihenkilöstön keskuudessa pitkät työsuhteet samassa joukko-osastossa ovat tavallisia (Puolustusvoimat, 2016).

Viides Scheinin mallin ura-ankkuri on luovuus ja yrittäjyys. Se perustuu ihmisten haluun tuottaa kaupallisia ideoita ja yrityksiä. Schein ei viittaa tällä ura-ankkurilla keksijän tapaan luoda ideoita vaan nimenomaan yrittäjyyteen ja yksilöihin, jotka haluavat rakentaa uuden organisaation tai bisneksen, jolla he tavoittelevat taloudellista menestystä. Scheinin mukaan (1978) tämä ura-ankkuri on havaittavissa jo nuorella iällä yksilöiden tavassa kehittää liikeideoita ja tavassa ottaa riskejä.

Palvelu ja omistautumisen ura-ankkuri pohjautuu ihmisen motivaatioon omistautua jollekin asialle uransa aikana. Tämä motivaatio lähtee ihmisen arvoista ja siitä, että hänelle työn tekemisen merkityksellisyys on erityisen tärkeää. Esimerkki tämän kaltaisesta omistautumisesta voi olla ihmisoikeuksien puolustaminen, joka voi näyttäytyä esimerkiksi yksilön haluna suuntautua suojelualalle päästäkseen työskentelemään rauhanturvaamistehtävissä.

Aito haasteellisuus tarkoittaa ura-ankkurina sitä, että henkilö etsii urallaan haasteita ja esteitä, jotka haastavat häntä ylittämään itsensä ja kehittymään. Henkilöt etsivät vaihtelevuutta ja tylsistyvät ilman haasteita tai uusia tavoitteita ja monipuolisia tehtäviä. Tutkimusten mukaan (Määttä, 2007) varusmiespalvelus näyttäytyy nuorille usein haasteena, niin fyysisesti kuin henkisesti. Monet nuoret valikoivat varusmiespalveluksen suorittamisen muodoista juuri niiden haastavuuden vuoksi (Määttä, 2007).

Scheinin kahdeksas ura-ankkuri elämäntyö tarkoittaa uran eri ulottuvuuksien työn, perheen ja vapaa-ajan yhdistämiseen tähtääviä henkilöitä. Nämä henkilöt kokevat uransa muodostujan kokonaisuudesta, jonka jokaista aluetta he haluavat kehittää. Heille on tärkeää muodostaa elämän eri osa-alueiden osa-alueista harmonin kokonaisuus, joka kuvastaa heidän elämänsä kuvaansa. Scheinin (1987 ja 1978) mukaan tämä ura-ankkuri on noussut tärkeäksi erityisesti naisten tullessa enenevässä määrin mukaan kodin ulkopuoliseen työelämään. Tähän ura-ankkuriin sitoutuvat henkilöt haluavat pitää yllä tasapainoa mutta eri tavalla kuin turvallisuuteen sitoutuvat henkilöt. Tähän ura-ankkuriin liittyvä sosiaalisetkin kuvaavat elämän eri osa-alueiden integroimisen tärkeyttä sekä tasapainoisuutta.

Scheinin ura-ankkuriteoriaa on kritisoitu yksipuolisuudesta (Baruch, 1992). Sen aineistona on ollut alun perin vain miehiä ja myöhemmissä tutkimuksissa naisten yleisimpien ura-ankkurien on katsottu eroavan miesten yleisimmistä ura-ankkureista. Baruchin ja Rosensteinin (1992) mukaan naiset pyrkivät yhdistämään urissaan perheen ja työelämän miesten keskittyessä vain työuran kehittämiseen. Kriittikki on kohdistunut myös siihen, että dominoivia ura-ankkureita on vain yksi. Tutkijoiden mukaan (Wils, Wils & Tremblay, 2010) dominoivia ura-ankkureita voi olla useampia. Ne voivat täydentää toisiaan, kuten esimerkiksi johtajuus ja itsenäisyys, tai vastavuoroisesti olla ristiriidassa keskenään, kuten esimerkiksi turvallisuus ja yrittäjäisyys. Kriittikin pohjalta tutkijat (Wils ym., 2010; Feldman & Bolino, 1996) ovat kehittäneet teoriaa eteenpäin pyrkien korjaamaan yksipuolisuuden aiheuttaman problematiikan

Scheinin mukaan ura-ankkurit kehittyvät nuoruudessa, ensimmäisten työvuosien aikana yksilön tulevaisuuden elämäntahtoon ja urakehitykseen (Schein, 1996). Näin varusmiespalveluksen suorittamisen ajoittuu merkittävään kohtaan alkuvaiheen uraa. Suomalaisten uratutkimuksien mukaan (Määttä, 2007; Nurmi & Salmela-Aro, 2002; Nummenmaa, 1996; Nurmi, 1993) suomalaisessa koulutusjärjestelmässä tärkeimmät uraan liittyvät valinnat tehdään peruskoulun tai lukion jälkeen. Suurin osa suomalaisista nuorista (17 - 25-vuotiaat) aloittaa työelämänsä työskennellen lyhytaikaisissa työsuhteissa opiskelujen välissä, aikana tai valmistuttuaan. Tämän vuoksi on tärkeää tutkia sitä, miten nuoret yksilöt jäsentävät ja kokevat uransa ja siihen liittyvät tekijät sekä miten kokemukset muuttuvat ajan ja kokemuksen myötä. Kun tutkitaan uraa yksilön näkökulmasta, ymmärretään paremmin heidän uravalintansa ja niihin vaikuttavat tulkinnat (Ekonen, 2014; Määttä, 2013 ja 2007). Uratutkimuerityisesti yksilön näkökulmaan empiiriseen tutkimukseen. Aiheissa painottuvat globalisaation, liikkuvuuden ja hämärtyvän työn ja muun elämän rajojen problematiikka. (Sampson, Hou, Kronholz, Dozier, McClain, Buzzetta, Pawley, Flinklea, Peterson, Lenz, Reardon, Osborn, Hayden, Colvin, & Kenelly, 2014, 309.) Yksi keskeinen ja tämän tutkimuksen kannalta kiinnostava nykyinen teoria on elämäntahtoon rakentumisen malli (life design theory) (Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, Van Esbroeck ja van Vianen, 2009). Teoria perustuu ajatukseen elinikäisestä uran muotoilemisesta, uran kokonaisvaltaisuudesta ja kontekstuaalisuudesta sekä ennaltaehkäisvästä toiminnasta. Uran alkuvaiheen kannalta elämän rakentumisen malli (Savickas, 2012) on mielenkiintoinen, koska siinä käsitellään yksilön uraa koskevaa päätöksentekoa ja valintoja, kuten koulutuksellista ja ammatillista elämänuran suunnittelua pala palalta rakentuvana kokonaisuutena, jonka merkittävimmät tapahtumat usein ajoittuvat uran alkuvaiheeseen.

Elämän rakentumisen mallin mukaan (Savickas, 2012) uran rakentamisella tarkoitetaan elämänsuunnittelun kokonaisuutta eli elämän teemoja (life themes). Kokonaisuudelle on tärkeää yksilön ammatillinen persoona (vocational personality) eli ammatillisesti tarvitsemat tiedot ja taidot, jotka ovat jatkuvassa muutoksessa maailman muuttuessa. Tiedot ja taidot auttavat yksilöä uusiutumaan ja kehittymään eli muotoilemaan uraosaamistaan tarvittavaan suuntaan. Tätä uusiutumista kutsutaan urasopeutuvuudeksi (career adaptability). Uran rakentamiseen kykenevä yksilö voi vastata itse oman uransa rakentumisesta. Kokonaisvaltaisuudella viitataan siihen, että yksilön elämää tarkastellaan kokonaisuutena, johon liittyvät työ mutta myös sen ulkopuolinen elämä, kuten perhe ja kulttuurin instituutiot. Kontekstuaalisuudella tarkoitetaan sitä, että työ on keskeinen osa ihmisen elämää, mutta samanaikaisesti myös sen ulkopuoliset muut elämänalueet ovat voimakkaassa vuorovaikutuksessa keskenään. Yksilön toimintaympäristö, kuten perhe, yhteiskunnan järjestelmät ja kulttuurin instituutiot, vaikuttavat uran rakentumiseen. Yksilö muotoilee uraansa samanaikaisesti suhteessa kulttuuriin ja sosiaalisiin rooleihin, odotuksiin ja mahdollisuuksiin. Ennaltaehkäisevä toiminta sisältää uramuuntuvuuden idean. Se kuvastaa viime vuosikymmenien nopeaa muutosvauhtia, joka on tehnyt työelämän tulevaisuuden vaikeammaksi määritellä. Uramuuntuvuudella tarkoitetaan uran rakentumiseen liittyvää yksilön ja ympäristön suhdetta ja sen jatkuvaa muutosta. Yksilöiden, urien ja työn tulee olla entistä joustavampia ja muotoiltavampia, jotta ne kykenevät ennaltaehkäisemään muutosten tuomaa epävarmuutta. (Savickas, Nota, Rosier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Oresi, Van Esbroeck & Van Vianen, 2009, 240.)

Elämän rakentumisen malli on saanut vaikutteita Superin (1980) kehitysvaihe-teoriasta ja pyrkii vastaamaan työelämän muutoksiin: työelämän sirpalemaisuuuteen, työn muuttuneeseen luonteeseen ja yksilölle siirtyneeseen vastuuseen uran suunnan asettamisesta. Tutkijat (Savickas, 2012; Peavy, 2000) ovat sitä mieltä, että työurat ovat epävakaita ja asettavat uusia vaatimuksia tulevaisuuttaan suunnitteleville yksilöille. Keskiössä urasuunnittelussa on yksilön kehitys ja menestyminen. Yksilöllisyys ja yksilön tietoisuus elinikäisestä kehittämistyöstään antaa yksilölle vastuuta mutta jättää hänet myös yksin päätöstensä kanssa.

Elämän rakentumisen mallin mukaan yksilö muotoilee tai suunnittelee elämänsä asettamiensa tavoitteiden ja tarpeiden mukaisesti. Lähtökohtana mallissa onkin se, että urat eivät itsestään rakennu vaan ne aktiivisesti rakennetaan, muotoillaan. Mallissa on kyse ammatin tai työpaikan valinnan sijaan siitä, mitä yksilöt elämässään ylipäätään aikovat tehdä. Työura on vain yksi osa elämän suunnittelua. (Savickas, 2012 ja 2002; Savickas ym., 2009.) Verrattuna Superin kehitysvaiheisiin, elämän rakentumisen mallissa näkyy voimakkaammin sosiaalinen konstruktionismi, joka urat yksilön näkökulmasta. Ura on jatkuvassa liikkeessä ja muutoksessa, jota yksilö vie eteenpäin.

Elämän rakentumisen malli korostaa ajatusta, että ura rakentuu mikrotarinoista, joita tuottamalla ja muokkaamalla ihminen tuottaa työidentiteettiään kuvaavan tarinan, mikä puolestaan voi vaikuttaa hänen toimintaansa (Savickas, 2012). Elämän rakentumisen mallia on kritisoitu sen teoreettisuudesta (Duarte, 2014 ja 2010). Silta käytäntöön jää ohueksi. Teoriaa katsotaan olevan vaikea hyödyntää käytännön urajohtamistyössä. Kritiikin mukaan (Duarte, 2014; Duarte, 2010) teoria sisältää vain yksilön tietoisuuden päätöksen, valinnan ja osallisuuden mutta ei huomioi tosielämässä ilmeneviä yksilöiden epärationaalisia piirteitä eikä yksilöitä yksilöitä ympäröiviä epämuodollisia olosuhteita. Näin ollen malli jää vain teoreettiselle tasolle mutta ei pu-

reudu urajohtamisen käytännön olosuhteisiin. Teoriassa myös oletetaan, että yksilön henkilökohtainen motivaatio johtaa toimintaan, mutta motivaation ja toiminnan välinen suhde jää epäselväksi.

Elämän rakentumisen mallia on hyödynnetty muun muassa tutkittaessa nykyaikaisten teknologisten ratkaisujen käytön vaikutuksia sitouttaessa nuoria aikuisia oman uransa rakentamiseen (Nota ym., 2016). Notan ja kumppanien (2016) tutkimuksessa tarkasteltiin elämän rakentumisen mallin pohjalta kehitetyn uraohjausohjelmiston hyötyä nuorten aikuisten urasuunnittelulle. Tutkimuksen mukaan teknologian hyödyntäminen auttoi nuoria uransa rakentamisessa ja tuotti parempia tuloksia verrokkiryhmään nähden nuorten aikuisten uramuuntuvuudessa. Teknologiaa hyödyntänyttä uraohjausohjelmistoa käyttäneet nuoret aikuiset olivat tyytyväisempiä elämäänsä kuin perinteiseen tapaan uraohjausta saaneet nuoret aikuiset. Tutkimuksen mukaan (Nota ym., 2016) teknologia-avusteinen uraohjaus myös lisäsi nuorten aikuisten kerrontaa tulevaisuuden tavoitteistaan.

Tiivistäen edellisistä, uratutkimuksen muutosta johtamistutkimuksessa kuvaa 2000-luvulla painopisteen vaihdos urajohtamisen tutkimuksessa yksilön näkökulmasta yleisempiin organisatorisiin seikkoihin (Lämsä, Heikkinen, Smith & Tornikoski, 2016; Jolkkonen, Koistinen, Kurvinen, Lipiäinen, Nummi & Virtanen, 2016; Elloinen & Nätti, 2015; Heiskanen & Jokinen, 2015). Lisäksi 2000-luvulla uraa tarkastelevassa johtamistutkimuksessa ovat yleistyneet yksilön kokemuksia tarkastelevat tutkimukset (Bergbom, Vartia-Väänänen & Kinnunen, 2015; Heikkinen, 2015; Ekonen, 2014).

2.2.2 Ura konstruktionismin valossa

Tässä tutkimuksessa uraa tarkastellaan sosiaalisena konstruktiona. Yksi uratutkimuksen tutkijoiden keskuudessa paljon keskustelua herättänyt jaottelu koskee subjektiivista ja objektiivista urakäsitystä (Ekonen, 2014; Ekonen & Lämsä, 2005; Peiperl & Arthur, 2000; Arthur & Rousseau, 1997; Lähteenmäki, 1995; Van Maanen, 1977). Objektiivisessa urakäsityksessä ura nähdään yksilöä ympäröivien rakenteiden, järjestelmien ja instituutioiden muokkaamana (Arthur & Rousseau, 1997, 7; Van Maanen, 1977), kun subjektiivinen käsitys painottaa yksilön kokemuksia ja niiden merkitystä uran rakentumisessa. Objektiivisessa urakäsityksessä työura ymmärretään vertikaalisena organisaation sisällä hierarkkisesti etenevänä (Ekonen & Lämsä, 2005; Bailyn, 1984; Schein, 1978). Toisin sanoen ura rakentuu yksilön ulkopuolelta määrittyvien objektiivisten tekijöiden, kuten yhteiskunnan tai organisaation perusteella, ja ura näyttäytyy muodollisena statuksena ja palkkana (Hall, 2002; 1972). Objektiivista uraa määrittäväksi instituutioksi voidaan katsoa esimerkiksi Puolustusvoimat, joka on määrittänyt uraan liittyvien siirtymien vaiheet osoittamalla kutsuntaikäluokat ja palvelukseen kuluvan ajan (Puolustusvoimat, 2015).

Subjektiivisella urakäsityksellä viitataan yksilön kokemuksiin ja tulkintoihin työurastaan, sen vaiheista ja siinä etenemisestä (Arthur & Rousseau, 1997, 7; Super, 1990 ja 1980). Subjektiiviseen urakäsitykseen myös liittyy yksilön ja muiden uraan vaikuttavien tahojen kuten perheiden arvot ja asenteet (Hall, 2002 ja 1976; Bailyn, 1984). Scheinin (1978, 36) mukaan uralla ei aina voi ulkoisesti havaita etenemisen merkkejä, kuten ylenemistä, palkan kasvua tai siirtymistä ammatilliselta tasolta toiselle. Subjektiivisen näkökulman mukaan tulkinta uralla etenemisestä perustuu siihen, miten yksilö itse kokee menestyneensä toiminnassaan (Ekonen & Lämsä, 2005;

Schein, 1978). Yksilöiden välillä voi olla eroa esimerkiksi siinä, miten oman asiantuntijuuden lisääntyvä käyttö nähdään. Yksi voi pitää sitä urakehityksenä, kun toiselle asialla ei ole urakehityksen kannalta merkitystä.

Useiden tutkijoiden mukaan (esim. Ekonen & Lämsä, 2005; Hughes, 1997 ja 1937; Lähteenmäki, 1995; Schein, 1978, 36) urasta voidaan puhua missä ammatissa toimivan sekä myös vaiheissa, jolloin henkilö ei ole varsinaisessa palkkatyössä, kuten uran alkuvaiheessa olevat nuoret ovat varusmiespalveluksensa aikana. Sonnenfeld ja Kotter (1982; vrt. Schein 1977, 5053) tuovat esille yksilön läpi elämän jatkuvan ammatillisen oppimisprosessin, joka muodostaa subjektiivisen urakäsityksen keskeisen ulottuvuuden. Ura näyttäytyy yksilön tietojen ja taitojen kehittämisenä ja ammatillisen osaamisen laajentamisena. Ammatillisen minäkuvan kehittyessä voimistuu myös työuraan liittyvät asenteet, jotka heijastuvat käyttäytymiseen ja uraan liittyviin päätöksiin (Ekonen, 2014, 34; Lämsä & Hiillos, 2008; Lähteenmäki, 1995, 2627).

Ajatus urasta sosiaalisena konstruktiona pohjautuu sosiaaliseen konstruktio-nismiin (Berger & Luckmann, 1966), jonka mukaan todellisuus nähdään sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden kautta rakennettuna, yhteisesti jaettuna merkitysjärjestelmänä. Huolimatta siitä, että ympäröivä sosiaalinen todellisuutemme on jatkuvassa muutoksessa, on ihmisen toiminnassa vakiintuneita ja hitaasti muuttuvia rakenteita, jotka jäsentävät toimintaamme määrättyssä paikassa ja ajassa (Gergen, 1999; Burr, 1995). Näin ollen myös nuorten uravalintaan liittyvät päätökset ja toiminta ovat sidoksissa hitaasti muuttuvaan, sosiaalisesti rakentuneeseen merkitysjärjestelmään. Käsitys urasta sosiaalisena konstruktiona lähtee ajatuksesta, että yksilö rakentaa sosiaalista todellisuutta kerronnallaan uransa historiallisista ja nykyisistä tapahtumista sekä niihin liittyvistä käänneistä (Bujold, 2004; Young & Collin, 2004; Cochran, 1990).

Kun uraa tarkastellaan sosiaalisena konstruktiona, voidaan sanoa, että tämän tutkimuksen kohdejoukon, nuorten naisten yksilölliset uravalinnat ovat paitsi heidän omia valintojaan myös sidoksissa niihin arvoihin, merkityksiin ja rakenteisiin, joita kulloinenkin yhteiskunnallinen aikakausi pitää sisällään. Niitä ohjaavat muun muassa perheen tai muun yhteisön tärkeinä pitämät asiat yhtä lailla kuin yksilölle itselleen merkitykselliset asiat. Näin ollen käsitys urasta ei ole pelkästään subjektiivinen tai objektiivinen. Uran käsittäminen sosiaalisena konstruktiona myös kyseenalaistaa käsitukset ”hyvästä” ja ”huonosta” uramenestyksestä: ura ja sillä menestyminen voi olla monenlaista. Lisäksi kyseenalaistuu käsitys, että ura kuuluu vain määrätylle taholle. Ura voi olla kenellä tahansa: miehellä, naisella, vanhalla, nuorella, kouluttamattomalla ja koulutetulla ja niin edelleen.

2.3 Uran alkuvaihe

Tärkeä näkökulma uran alkuvaiheen tutkimukselle on sosialisatio (Berger & Luckmann, 1994). Ajatus yhteisön tarvitsemista yhteisistä normeista ja arvoista toiminnan perusedellytyksenä ei ole uusi. Kasvatussosiologian ja sosiologian klassikkoajattelijat Rousseau ja Durkheim esittivät sosialisatian tapahtumasarjana, jossa yksilölle siirretään hänen elinyhteisönsä traditiot (Durkheim, 1956; Rousseau, 1905). Berger ja Berger (1994) ovat kuvanneet sosialisatiota prosessina, jossa yksilöstä tulee yhteisön jäsen ja jonka myötä yksilö kehittyy toisaalta omaksi itsekseen. Sosialisatio perustuu ajatukseen siitä, että yksilöllinen minuus on sosiaalinen tuote. Yksilö kehittää minuuttaan vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa, oppimalla ja ottamalla vaikutteita ympäristöstään. Ihmiset vääjäämättä ja osin tiedostamatta rakentavat minuutensa siinä sosiaalisessa kontekstissa, jossa he elävät (Antikainen, 1998; Berger & Luckmann, 1994). Sosialisatio voidaan sosiaalisen konstruktionismin mukaan jakaa kahteen luokkaan: primäärisosialisaatioon ja sekundaarisosialisaatioon (Antikainen, 1998; Berger & Luckmann, 1994).

Bergerin ja Luckmannin (1994) mukaan primäärisosialisaatio tapahtuu yksilölle ajallisesti ensin. Sen myötä yksilö oppii muun muassa kielen sekä ympäröivään kulttuuriin sisältyvät säännöt ja arvot. Primäärisosialisaatiolle on tunnusomaista se, että sosiaalistajalla on valta-asema sosiaalistettaviin nähden. Lapsuuteen ja varhaisuoruuteen liittyvä primäärivaiheen sosialisatio sisältää toimijoita, merkityksellisiä toisia (significant others), joita yksilö ei aina voi tunnistaa. Näitä tunnistamattomia sosialisatian toimijoita voivat olla muun muassa ystävät tai sukulaiset. Tunnettuja ja tunnistettuja sosialisatian toimijoita ovat sitä vastoin muun muassa päiväkodit ja koulut. Vanhemmilla ja perheellä on katsottu olevan tärkeä rooli primäärisosialisaatiossa (Berger & Luckmann, 1994), mutta siirryttäessä kohti nuoruutta ja uran alkuvaiheita vertaisten kuten ystävien merkitys kasvaa (Puuronen, 2006; Antikainen, 1998). Sosialisatian vaiheet ovat sidoksissa toisiinsa, sillä primäärivaihe vaikuttaa yksilön kykyyn hallita sosiaalistumistaan yhteiskuntaan sekundaarivaiheessa (Antikainen, 1998).

Sekundaarisosialisaatiolla tarkoitetaan primäärisosialisaation jälkeen tapahtuvaa prosessia. Siinä yksilölle opetetaan asioita, joista yksilöllä on jo aikaisemmin muodostuneita arvoja tai asenteita. (Berger & Luckmann, 1994.) Berger ja Luckmann (1994) kuvaavat sekundaarisia sosialisatioprosesseja ympäröivien institutionaalisten maailmojen osien sisäistämisenä ja luomisena, erityisesti kehittyneissä yhteiskunnissa. Sekundaarivaiheen sosialisaatiossa yksilöllä on aktiivisen toimijan rooli, johon liittyy valinnanmahdollisuus suhteessa sosiaalistaviin tahoihin (Berger & Luckmann, 1994). Sekundaarisosialisaatiossa yksilön tekemiin valintoihin vaikuttaa erilaisten institutionaalisten kenttien tunteminen ja niiden sisältämien merkitysten ymmärtäminen. Valinnanmahdollisuutena voidaan nähdä esimerkiksi hakeutuminen jatkokoulutukseen tietylle toimialalle tai naisen valinta astua tai olla astumatta vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Esimerkkinä onnistuneesta sekundaarisosialisaatiosta uran alkuvaiheessa on esitetty onnistumisen ja kyvykkyyden kokemuksia tarjoavan kouluttautumisasihdon löytämistä (Martikainen, 2009; Saaristo-Jokinen, 2004). Bergerin ja Luckmannin (1994) mukaan uran alkuvaiheen sekundaarisosialisaation myötä tulevat roolit muokkaavat yksilön identiteettiä. Sekundaarisosialisaatiosta tarkasteltuna identiteetin rakentumiselle on tärkeää yksilöä ympäröivän yhteisön vaikutus. Ympäröivä

yhteisö tukee yksilön subjektiivisen todellisuuden kehittymistä vahvistaen ja mahdollistaen yksilön identiteetin jatkuvan kehityksen. (Berger & Luckmann, 1994, 170175.) Sekundaarisosialisaatiolle on tyypillistä myös se, että yksilön sekundaariset sisäistymät voidaan syrjäyttää ja korvata toisilla. Tämä liikkuvuus ja minuuden jatkuva kehitys aiheuttaa sen, että yksilö voi sovittaa minuuttaan eri ympäristöissä siihen parhaiten soveltuvalla tavalla. Lisäksi erityisesti uran alkuvaihetta koskeva yksilön minuuden muutosherkkyyks vaikeuttaa institutionaalisia pyrkimyksiä. (Berger & Luckmann, 1994.)

Organisaatiotutkimuksessa sosialisaatiolla tarkoitetaan prosessia, jonka avulla yksilö oppii toimimaan työyhteisössä ja sen verkostoissa (Greenhous ym., 2010; Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein & Gardner, 1994; Wanous ym., 1992). Organisaation sosialisaatiolla viitataan edellä kuvattuun sekundaarisosialisaatioprosessiin organisaation näkökulmasta tarkasteltuna (Greenhous ym., 2010). Organisaation sosialisaatioissa yksilö saa itse tarkkailemalla ja osallistumalla, sekä organisaatiolta formaalisti ja epäformaalisti järjestettynä, tietoa organisaation toiminnasta, rakenteesta, tavoitteista, historiasta, arvoista, perinteistä, kielestä, myyteistä ja politiikasta (Greenhous ym., 2010; Chao, ym., 1994; Wanous, Poland, Premack & Davis, 1992). Tutkimusten (Chao, 2012; Chao, ym., 1994) mukaan hyvin suunnitellussa organisaation sosialisaatioprosessissa suurin osa edellä esitetyistä alueista otetaan huomioon. Organisaatiot voivat rakentaa sosialisaation vahvan kulttuurin kautta, joka formaalisti tai epäformaalisti perehdyttää uuden työntekijän organisaatioon. Suurin osa sosialisaatiosta tapahtuu epäformaalisti yksilöiden tarkkailemalla organisaation ja sen jäsenten toimintaa. Sosialisaatio on jaettu (Chao, 2012; Canannan, 2006; Feldman, 1981) kolmelle tasolle: ennakoivaan sosialisaatioon (anticipatory socialisation), sisääntuloon ja kohtaamiseen (entry/encounter) sekä muutokseen ja mukautumiseen (change and adjustment). Kaikki organisaation sosialisaation tasot liittyvät uran alkuvaiheeseen.

Ennakoiva sosialisaatioprosessi alkaa epäsuorasti jo ennen kuin yksilö on liittynyt organisaatioon (Greenhous ym., 2010; Feldman, 1981). Uran alkuvaiheeseen liittyvät uravalinnat ovat karkeasti otettuina osa sitä, mitä tulevaisuuden ura tulee olemaan (Chao, 2012; Greenhous ym., 2010). Yksilöt keräävät ideoita tulevaisuuden urasta heitä ympäröivästä informaatiosta kuten mediasta, perheenjäseniltä tai ystäviltä. Tarkempi kuva urasta muodostuu työ- tai koulutuspaikkoja hakiessa. Uran alkuvaiheessa kysymys on usein siitä, vastaavatko etukäteen tehdyt oletukset todellisuutta. Ennakoiva organisaation sosialisaatioprosessi voi pitää sisällään opiskeluajan työharjoittelua tai koulutusyhteistyötä. Usein nämä ohjelmat tuottavat yksilöille positiivisia kokemuksia työhön tai koulutukseen siirtymisestä. Näitä kokemuksia ovat muun muassa uravalinnan selkeytyminen ja työelämässä tarvittavien taitojen määrittäminen. (Chao, 2012; Greenhous ym., 2010; Canannan, 2006; Feldman, 1981.)

Sisääntulon ja kohtaamisen vaihe alkaa, kun yksilö aloittaa toimintansa uudessa ympäristössä, joka ei välttämättä vastaa tulijan ennakkoon muodostamaa kuvaa. Sisääntulon ja kohtaamisen vaiheessa tapahtuva oppiminen ympäristöstä sisältää merkityksellistämisen prosessin, jonka myötä yksilö mukautuu odotusten ja todellisuuden osoittamaan tilanteeseen. Tässä vaiheessa yksilö kohtaa myös suuren määrän muita opittavia asioita muun muassa työn sisältöön liittyen. Suuren kuormituksen vuoksi vaihetta pidetään yksilölle raskaana. Sisääntulon ja kohtaamisen vaiheessa tutkijat pitävät tärkeänä, että yksilö ottaa aktiivisen roolin prosessoidessaan uutta toimintaympäristöä ja sen kulttuuria. (Greenhous ym., 2010; Feldman, 1981.)

Kolmannessa vaiheessa, muutoksen ja mukautumisen vaiheessa, on nähtävissä uuteen työntekijään kohdistetun organisaation sosialisointitulokset (Greenhouse ym., 2010). Tutkijoiden mukaan (Wanous ym., 1992) sosialisointitulokset muutosvaiheessa voi nähdä muun muassa seuraavilla tavoilla. Organisaatio voi tarkastella muutoksen siirtymistä työntekijään arvioimalla hänen työtulostaan. Mikäli työntekijä osaa työnsä, organisaatio voi katsoa onnistuneen sosialisointitilanteesta. Toisena voidaan katsoa yksilön integroitumista työympäristöön siinä, miten hän on ryhmäytynyt työtovereidensa kanssa. Käytännössä tämä voi näkyä esimerkiksi yhteisenä huumorintajuna ja kykynä vitsailla työtoverien kanssa. Lisäksi yksilön sosialisointitilanteesta voidaan arvioida esimerkiksi siitä, miten yksilö osaa toimia yhteisössä, uskaltaako hän ottaa vastuuta ja ymmärtääköhän palkkiojärjestelmän (Chao, 2012; Canannan, 2006; Feldman, 1981).

Tutkijoiden (Chao, 1994; Schein, 1994) mukaan onnistunut organisaation sosialisointi muuttaa yksilön asenteita ja uskomuksia ja synnyttää yksilön sisäisen sitoutumisen organisaatioon. Tarkastellessaan organisaation onnistunutta sosialisointitilanteita Schein (1978) erotti sosialisointitilanteesta ja asiaankuuluvat arvot toisistaan. Keskeiset tai oleelliset arvot, kuten organisaation hierarkia tai normit, ovat yksilölle ehdottoman tärkeitä omaksua, jotta voidaan katsoa organisaation sosialisointitilanteesta onnistuneen. Asiaankuuluvat arvot ja normit, kuten pukeutumissäännöt, ovat tavoiteltavia mutta eivät aivan ehdottomia yksilön hyväksynnälle organisaatioon. Yksi epäonnistuneen sosialisointitilanteen merkki on Scheinin (1978) mukaan se, että yksilö ei ole sisäistänyt organisaation arvomaailmaa vaan näyttäytyy siellä ”kapinallisena”. Scheinin mukaan myös kritiikitön kaiken sisäistävä sosialisointi voi olla vaarallista sekä yksilölle itselleen että organisaatiolle. Uran alkuvaiheen kritiikittömät henkilöt voivat olla haasteellisia ja muutosvastarintaisia silloin, kun organisaation tulee uudistaa toimintatapojaan. Scheinin (1978) mukaan tavoitteellisin sosialisointitulos on yksilö, joka luova individualisti. Hän mukaan (Schein, 1978) luova individualisti sisäistää organisaation keskeiset arvot ja normit ja uusintaa niitä omalla persoonallaan kyseenalaistamalla vähemmän tarpeellisia arvoja tai toimintatapoja. Siten luova individualisti kehittää organisaation toimintaa.

Empiiristä tutkimusta uran alkuvaiheen rakentumiseen sosialisointitilanteesta näkökulmasta on tehty jonkin verran (Tharenou & Seet, 2014; Dierendonck & van der Gaast, 2013; Määttä, 2007). Tharenou ja Seet (2014) tutkivat määrällisellä kyselytutkimuksella kiinalaisia kotimaansa ulkopuolella opiskelleita opiskelijoita ja heidän motiivejaan palata tutkinnon suorittuaan takaisin kotimaahansa. Tutkijat havaitsivat, että opiskelijoiden uravalintaan eli paluuseen kotimaahansa vaikuttivat uramahdollisuuksien ja taloudellisten syiden lisäksi sosiaaliset ja psykologiset tekijät, kuten perhe, ystävät sekä kulttuuriin sidoksissa oleva yhteenkuuluvuuden tunne (Tharenou & Seet, 2014).

Euroopassa varhaisen vaiheen uran tutkimuksessa on tarkasteltu muun muassa koulutuksessa saatujen taitojen suhdetta alkuvaiheen uramenestykseen. Van Dierendonck ja van der Gaast (2013) tutkivat varhaisen vaiheen uramenestymisen suhdetta tavoiteorientoitumiseen ja opiskellessa hankittuihin akateemisiin valmiuksiin Alankomaiden näkökulmasta. Heidän määrällisiä menetelmiä käyttävä kyselytutkimuksensa osoitti, että yksilöiden tavoiteorientaatiolla oli merkitystä subjektiiviseen ja objektiiviseen uramenestykseen. Tutkimuksen mukaan akateemiset valmiudet edistivät uramenestystä mutta niiden vaikutus oli yksilön tavoiteorientaatiota rajatumpaa (Dierendonck & van der Gaast, 2013). Globalisaation osalta tutkimus ekspatriaattien

toiminnasta, arvoista ja tavoitteista kuten myös organisaatioiden ekspatriaattivalmennuksesta tuottaa tärkeää tietoa globaaleista työurista, jotka eivät ole sidottuja yksilön kotimaahan tai muuhun yksittäisen maantieteelliseen sijaintiin (Van der Wal, 2015; Ekonen, 2014; Koivunen ym., 2012; Cascio, 2007).

Tutkittaessa puolustusvoimien johtajakoulutusten läpikäyneiden naisten uratarinoita organisaation sosiaalisaation toimenpiteet näyttäytyvät erityisellä tavalla. Sotilasorganisaatioon kuuluu sellaisia erityispiirteitä, joita siviilyhteiskunnan puolella ei useinkaan tunneta eikä niihin ole juuri mahdollista etukäteen tutustua, kuten ryhmädynamiikka hierarkisessa arvomerkein tunnistettavissa olevassa organisaatiossa (Hoikkala, Salasuo & Ojajärvi, 2009; Määttä, 2007). Näin ollen astuessaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen tutkimuksen kohteena olevat naiset astuvat myös organisaatiokulttuuriin näkökulmasta uuteen, monessa suhteessa siviilympäristöstä poikkeavaan ympäristöön. Ymmärtääkseen näitä naisten yksilöllisiä kokemuksia, niille annettuja merkityksiä ja sitä kautta tämän tutkimuksen tutkimusaineiston analyysiä, ne tulee sitoa siihen aikaan, paikkaan ja sosiaaliseen kontekstiin, jossa kertomukset on kerrottu (Lämsä ym., 2015; Sintonen 1999).

2.4 Naisten urien erityispiirteet

Naisten urat ovat aikaisemmin eronneet voimakkaasti miesten urista ja nykyisinkin voidaan katsoa naisten ja miesten urien olevan erilaisia, vaikka erot eivät kaikilta osin ole enää niin suuria (Vuorinen-Lampila, 2014; Lämsä ym., 2014; Ekonen, 2014; Jyrkinen & McKie, 2012; Greenhous & Foley, 2010; Napari, 2010; Metz, 2005; O’Neilin ym., 2004; Levinson, 1994). miesten ja naisten uria erottava ne seikat, jotka vaikuttavat urapolkujen muodostumiseen ja uralla etenemiseen (Ackah & Heaton, 2004). Tarkasteltaessa naisten urien erityispiirteitä voidaan tarkastelun näkökulmat jakaa kolmeen osaan Oakleyn (2000) jakoa mukaillen. Osat ovat: yhteiskunnallisista ja organisationaalisista rakenteista lähtöisin olevat piirteet, kulttuuri- ja arvopiirteet ja yksilöllisten kokemusten kautta tarkasteltavat piirteet. Huomioitavaa on, että kaikki piirteet ovat sidoksissa toisiinsa ja niitä voidaan tarkastella useammista edellä mainituista näkökulmista.

Yhteiskunnallisista rakenteista lähtöisin olevat piirteet liittyvät yhteiskunna suhtautumisiin työvoimana ja Naisten osuus yhteiskunnan työvoimasta eroaa eri valtioiden välillä (Greenhous & Foley, 2010). Naisten osuus työvoimasta on suurempi niissä maissa, joissa on perheenperustamista tukeva lainsäädäntö ja perhepolitiikka. Näitä maita ovat esimerkiksi suurin osa länsimaista mukaan lukien Suomi ja muut Pohjoismaat sekä Yhdysvallat (Asher & Lenhoff, 2001). Erot maiden välillä jatkuvat edelleen naisten työssäkäyntiä tukevassa lainsäädännössä, sosiaalipoliittisissa ohjelmissa ja niiden laajuudessa. Nämä erot vaikuttavat valtioiden välillä siihen, miten naisten urat niissä muodostuvat. Muita naisten uriin vaikuttavia asioita yhteiskunnallisella tasolla ovat muun muassa naisten matala synnystysikä, yhteiskunnan taloudellinen tilanne ja yleinen perhepolitiikka. Organisationaalisista rakenteista tarkasteltuna naisten uran erityispiirteisiin vaikuttavat myös organisaatioiden henkilöstökäytännöt, kuten rekrytointi, ylenemisprosessit sekä organisaation sosiaaliset suhteet kuten esimies-alaisuus suhteet ja mentorointi (Oakley, 2000). Naisten uran muodostuminen ja sen erityispiirteet eivät siten ole ainoastaan yksilöllinen päätös tai henkilökohtainen va-

linta, vaan siihen vaikuttavat valtiollinen hallinto, työnantajat sekä perheet (Hearn ym., 2015; Greenhous & Foley, 2010).

Kulttuuriin ja arvoihin liittyvät naisten urien erityispiirteet ovat sidoksissa yhteiskunnallisiin normeihin, arvoihin, jotka määrittävät sitä, miten naisten uran tulisi muodostua (Oakley, 2000). Oaklyn (2000) mukaan kulttuuriin ja arvoihin liittyviä erityispiirteitä on hankala osoittaa ja sen vuoksi niihin on myös vaikeampi vaikuttaa. Kulttuuriin ja arvoihin liittyvät erityispiirteet eivät ole usein yksilöiden tiedostamia, vaan ne ovat sosiaalisesti opittuja käytänteitä. Kulttuuriin liittyvä erityispiirre on esimerkiksi se, että korkeammassa johtotehtävissä ei ole ollut naisia (Lehto, 2009; Hearn, 2006). Näin ollen naisten urakehityksen ei nähdä rakentuvan korkeimpiin johtotehtäviin. Kulttuuriin liittyvien naisten uran erityispiirteiden muuttaminen on hidasta ja vaatii muuttuakseen pitkällisen prosessin (Oakley, 2000). Esimerkki hitaasta muutosprosessista löytyy suomalaisten upseerien uralta. Suomalaisessa militääri-kontekstissa naisupseerit ovat vielä harvinaisia (Puolustusvoimat, 2016). Naisupseereita ei ole edennyt vielä sotilasuran korkeimpiin tehtäviin. Laskennallisesti naisupseerin on katsottu mahdolliseksi yltä kenraalin arvoon vuonna 2030 (Puolustusvoimat, 2016). Tämä ei johdu naisten kykemättömyydestä hoitaa tehtäviään vaan muun muassa upseeriuran normaalista vaiheittain tapahtuvasta etenemisestä ja siitä, että naisten on ollut mahdollista suorittaa suomalaisen upseerikoulutuksen pääsyyn vaadittava varusmiespalvelus ensimmäisen kerran vuonna 1995 (Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta, 1995).

Tarkasteltaessa naisten uran erityispiirteitä yksilöllisten kokemusten kautta nähdään tyypillisesti haasteet palkkaukse ja uralta etenemisestä (Kauhanen ym., 2015; Vuorinen-Lampila, 2014; Napari, 2009; Napari, 2008; Oakley, 2000). Perinteisesti naisvaltaiset alat ovat heikommin palkattuja kuin miesvaltaiset alat, johtaa yleisesti naisten matalampaan palkkatasoon (Napari, 2010; Korkeamäki & Kyyrä, 2006). Tutkijat (Korkeamäki & Kyyrä, 2006) pitävät pääsyyinä naisten heikompaan palkkaukseen naisten valikoitumista eri tehtäviin kuin miehet, selittää yli puolet sukupuolten välisistä palkkaeroista. Korkeamäki ja Kyyrä (2006) havaitsivat tutkimuksessaan, että kun tutkimuksessa oli huomioitu toimiala, yritys, tehtävä ja joukko toimialan henkilöstön taustaominaisuuksista, joita työ edellytti, oli sukupuolten välinen selittämätön palkkaero kuusi prosenttia. Sen lisäksi, että palkkaerot ovat tärkeitä yksilön näkökulmasta, asia liittyy laajemmin yhteiskunnan tuottavuuteen ja kilpailukykyyn (Klettner ym., 2016; The The Global Gender Gap Report 2015; Ekonen, 2014; Colliander, Ruoppila & Härkönen, 2009; Napari, 2010, 2009 ja 2008; Guindon & Richmond, 2005; Ekonen & Lämsä, 2005; McCall, 2005; Savickas 2003a; Mavin, 2001; Herr, 2002; Due Billing & Alvesson, 2000. Naparin (2010, 2009 ja 2008) mukaan sukupuolten väliset palkkaerot kertovat yhteiskunnallisesta ongelmasta, jossa talouden kilpailukykyyn kannalta henkilöstöresursseja ei käytetä mahdollisimman tehokkaasti. Mikäli naiset eivät valikoidu aloille ja tehtäviin, joissa heidän tuottavuutensa on tehokkaimmillaan, talous ei hyödynnä koko tuotantopotentiaaliaan. Palkan määrä on myös suhteessa yksilön omaa työtään kokemaan arvostukseen ja menestymiseen uraltaan (Hearn, 2009; Lämsä & Hüillos, 2008). Nuorten naisten sijoittuminen matalapalkkaisempiin tehtäviin kuin saman koulutuksen saaneet nuoret miehet vaikuttaa negatiivisesti heidän uskoonsa omiin mahdollisuuksiinsa nousta tulevaisuudessa korkeampiin asemiin tai tuloluokkiin (Ekonen, 2014; Lämsä & Hüillos, 2008).

Mentorit ja roolimallit ovat toinen aihe, joka tutkimusten mukaan tulee huomioida naisten uran erityispiirteenä yksilöllisten kokemusten kannalta asiaa tarkastel-

taessa (Hearn ym., 2015; Shea, 1994; Arnold & Davidson, 1990). Mentorit ja roolimallit vaikuttavat positiivisesti uralla etenemiseen (Ramaswami, Dreher, Bretz & Wiethoff, 2010; McCarty Kilian, Dawn & McCarty, 2005; Vinkenburg & van Engen, 2005; Shea, 1994). Mentorien ja roolimallien puute nähdään naisurille tyypillisenä piirteenä ja tutkijat pitävät sitä yhtenä syynä naisten hitaammalle urakehitykselle (Ekonen, 2014; Friedman & Greenhous, 2000; Shea, 1994). Mentoroinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä kokeneemman työntekijän antamaa ohjausta ja henkistä tukea uransa alkuvaiheessa olevalle työntekijälle (Levinson, 1978). Mentorointi eroaa työnhajuksesta ja tutoroinnista muun muassa siinä, että siihen liittyy mentorin ja työntekijän tunnepohjainen sitoutuminen (Arnold & Davidson, 1990). Mentorointi voi olla suunnitelmallista ja muodollista tai spontaania tilanteisiin liittyvää. Näiden välimaastoon asettuu mentorointi, joka on epämuodollista mutta jolla on selvät tavoitteet. (Shea, 1994.) Leskelän (2005) mukaan mentoroinnin positiiviset vaikutukset ulottuvat mentoroitavan yksilön lisäksi myös mentoriin ja organisaatioon. Yksilön kokemat hyödyt ovat sidoksissa muun muassa urakehitykseen, ammattitaidon lisääntymiseen, ammatilliseen kasvuun ja materiaaliin hyötyihin. Konkreettisesti nämä voivat uraliikkuvuuden nopeutumisen eli positiivisen kehityksen työpaikkojen vaihtamisen myötä, uusien ammatillisten osaamisen näyttämisen paikkojen lisääntymisenä tai palkan nousuna. (Leskelä, 2005, 30.)

Ramaswami ja kumppanit (2010) tutkivat uran alkuvaiheessa olevia juristeja ja heidän saaman mentoroinnin vaikutusta sukupuolen ja urakehityksen näkökulmasta. Tutkimuksessaan Ramaswami ja kumppanit toivat esille alan liittyvän ongelman, 30 naisjuristeista, huolimatta korkeasta menestyksestä opiskeluaikanaan, eivät työskentele toimialallaan 1116 vuotta valmistumisensa jälkeen. Tutkimuksen mukaan nuoret naisjuristit hyötyivät miesjuristeja enemmän siitä, että heillä oli käytössään alansa vaikutusvaltainen miesmentori. Tutkimus tuki aiempia hypoteeseja siitä, että naiset hyötyvät enemmän kokeneista miesmentoreista miesvaltaisilla aloilla. Alalla kokeneen ja vaikutusvaltaisen miesmentorin mentorimilla naisilla hyödyt liittyivät sekä uralla etenemiseen vaativampiin tehtäviin että palkan nousuun. Tutkimuksen mukaan miesvaltaisilla aloilla naiset hyötyvät miesmentoreista erityisesti sen vuoksi, että he saivat sitä kautta arvokasta sosiaalista pääomaa, kuten esimerkiksi ymmärrystä lakiryitysten sisäisestä hierarkiasta, jota he voivat hyödyntää työskennellessään toimialalla. Ramaswami ja kumppanit (2010) jatkavat, että mentorointi on hyödyllinen työkalu, jonka avulla opiskeluaikana huipputasolle yltäneitä naisjuristeja voidaan tukea jatkamaan ja etenemään menestyksellisesti työurallaan. Näin voidaan säilyttää uransa alkuvaiheessa toimialan huipulla olleet yksilöt ja hyödyntä yhteiskunnallisesta näkökulmasta heidän koko potentiaalinsa.

Mentorointiin verrattuna roolimalleihin ei sisälly muodollisia organisaatioiden tai toimialojen sisäisiä ohjelmia tai prosesseja. Roolimallilla tarkoitetaan henkilöä, johon yksilö voi samaistua. Keskijohdon naisten uria tutkineen Ekosen (2014) mukaan roolimallin puute on merkittävä hidaste naisten uralle. Roolimallin puute voi johtaa siihen, että nainen ei edes pyri alalle tai etenemään siellä (Ekonen, 2014). Ilman roolimallia on vaikea konkreettisesti rakentaa mielikuvaa siitä, miten uralla voisi edetä (Ramaswami ym., 2010; Oakley, 2005). Tutkimusten mukaan (Hearn ym., 2015; Burke & Mattis, 2005; Shea, 1994; Pearl, Pollack, Risk, Thomas, Wolf & Wu, 1990) erityisesti nuoret naiset tarvitsevat rohkaisevia roolimalleja uransa alkuvaiheessa. Roolimallit tuovat esimerkin uran etenemisestä ja ylipäätään näyttävät erilaisten urien muodostumisen olevan mahdollis. Roolimallien harvalukuisuus voi aiheuttaa

sen, että esimerkiksi naisten on vaikea samaistua miesvaltaisten alojen maskuliinisiin malleihin ja mallit eivät vaikuta nuorten naisten näkökulmasta houkuttelevilta uran suuntaamisen muodoilta, huolimatta yksilöiden mahdollisista haluista tai taitojen määrästä. Tällainen roolimallinen puute kuvastaa esimerkiksi naisten sotilasuraa.

Tulokset osoittavat myös johtajien vaikutuksen naisten urille (Oakley, 2005; O'Neil, 2004). Uraohjauksella nähdään olevan merkitystä, erityisesti organisatorisilla, hierarkisilla urilla eteneville naisille kuten esimerkiksi puolustusvoimissa (Whitmars, 2007; O'Neil ym., 2004; Linehan, 2001; Wirth, 2001). Uraohjaus antaa uralle suuntaa ja osoittaa sille tavoitteita. Tutkijoiden (O'Neil ym., 2004) mukaan itsensä kehittämiin tulisi panostaa, koska

Yleisesti naisten uria kuvaa pirstaleisuus (Ekonen, 2014; Metz, 2005). Naisten urissa esiintyy määrällisesti miehiä enemmän katkoksia, jotka liittyvät usein perheen perustamiseen. Pirstaleisuus ja perheeseen liittyvät katkokset uralla ovat tehneet naisten uran organisaatioiden näkökulmasta vaikeammin ennustettavaksi (Friedman & Greenhous, 2000). Perhe on naisten uraan voimakkaimmin vaikuttava tekijä (Hearn ym., 2015). Perhettä on pidetty uraa hidastavana tai estävänä asiana (Niemistö, 2011; O'Neilin, Bilimorian ja Saatchioglun, 2004; Hewlett, 2002; Friedman & Greenhous, 2000), koska perheenperustamiseen liittyy pakollisia poissaoloja työelämästä. Perhe vaikuttaa uran kokonaisuuteen myös siinä, että siihen liittyvät katkokset lyhentävät työuran pituutta (Tharenou, 2005). Merkittävää on, että avioliiton ja lasten vaikutus ei ole kaikille naisille samanlainen vaan vaikutus vaihtelee eri ryhmien välillä (O'Neil ym., 2004). Puolison tuen puute on tutkimuksissa osoitettu yhdeksi naisten uraan liittyvistä erityispiirteistä (Heikkinen & Lämsä, 2017; Heikkinen, 2015; Greenhous, 2004). Perheellä on nähty olevan myös positiivisia vaikutuksia työuriin, eikä sitä nähdä pelkästään työntekijän voimavaroja kuluttavana vaan rikastavana asiana (Mauno, Kinnunen & Piitulainen, 2005; Savolainen, Lammi-Taskula & Salmi, 2004; Allen, 2001). Vaikka perhesyyt pääasiassa pirstaloivat naisten uraa, pirstalutumista aiheutta myös työttömyydestä johtuvat tauot (Vuorinen-Lampila, 2014). Suomalaisesta korkeakoulusta valmistuneita nuoria tutkineen Vuorinen-Lampilan (2014) mukaan nuorten naisten sijoittuminen työelämään oli hankalampaa ja työsuhteet olivat epävakaita kuin verrokkimiesten.

Empiirisesti naisten uran alkuvaihetta tutkittaessa (O'Neilin ym., 2004; Oakley, 2000) on havaittu, että naisten jatkuva kokopäivätyö näyttää olevan edellytys uramesteykselle (Altman, Simpson, Baruch & Burke, 2005; O'Neil ym. 2004; Judiesch & Lyness, 1999; Kirchmeyer, 1998). Naisten alkuvaiheen uria tutkineiden O'Neil ja kumppanien (2004) mukaan naisten uria ja niihin liittyvää tyytyväisyyttä kuvaa kolme tyyppiä: navigoijat (navigators), saavuttajat (achievers) ja mukautajat (accommodators). Navigoijalla O'Neil ja kumppanit (2004) kuvaavat henkilöä, joka uskoo itsensä kehittämiseen ja oppimiseen, mutta myös siihen, että hänen menestymiseen urallaan vaikutta ulkopuoliset tekijät. Navigoijat olivat tyytyväisimpiä omaan uraansa. Uraohjaus vaikutti positiivisesti navigoijien uratyytyväisyyteen. Saavuttaja on henkilö, joka uskoo omaan kykyynsä vaikuttaa uransa suuntaan ja kehittää itseään määrätietoisesti kohti tavoitteitaan. Mukautuja on O'Neilin ja kumppanien tutkimuksen heikointa toimijuutta osoittava tyyppi. Mukautuja ei usko omiin mahdollisuuksiin vaikuttaa uraansaavaan uskoo muiden tuottavan sen käännekohdat ja menestymisen olevan vain hyvää onnea. Mukautujat olivat myös tyytymättömämpiä omaan uraansa. Heidän uratyytyväisyyteen vaikutti eniten itsensä tavoitteellinen kehittäminen ja sitä kautta saavutettu inhimillinen pääoma, kuten kouluttautumisen kautta omaksutut

tiedot ja taidot. Mukautujat, jotka tekivät uransa kustannuksella valintoja perheensä hyväksi, olivat vähiten tyytyväisiä uraansa. Mukautujat etsivät joustoja työjärjestelyihinsä ja käyttivät organisaatioiden järjestämiä etuja työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Tutkijoiden mukaan (Heikkinen, 2015; Heikkinen, Lämsä & Hiillos, 2013; Oakley, 2005; O'Neil ym., 2004) mukautujien kaltaiset naiset saattavat arvioida tekemänsä valinnat heikommaksi menetykseksi uralla, koska olivat ylipäättään joutuneet tekemään valintoja mahdollistaakseen työn ja perheen yhteensovittamisen.

Suomessa naisten urien erityispiirteet mukailevat kansainvälisiä erityispiirteitä. Suomalaisessa yhteiskunnassa naisten työssäkäynti on yleisesti hyväksyttyä ja sitä tuetaan valtion sosiaali- ja perhepolitiikan keinoin (Sosiaali ja terveysministeriö, 2013). Naisten työllisyysaste on samalla tasolla kuin miesten ja on pitkällä aikavälillä ollut Euroopan maiden keskitasoa korkeampi (Tilastokeskus, 2015). Suomalaisia työuria sukupuolen näkökulmasta tutkineen Johanna Närven (2014) mukaan työelämä Suomessa on sukupuolittunut, huolimatta sosiaali- ja perhepolitiikan tavoitteena olleesta sukupuolten tasa-arvosta työn ja vanhemmuuden yhteensovittamisessa. Yleisellä tasolla puhuttaessa vanhemmuuden jakamista tasan pidetään hyvänä asiana, mutta tarkastelessa yksilöllisiä valintoja päädytään sukupuolittuneeseen työnjakoon nais jääkötiin hoitamaan lapsia ja mie työuraan. Tosin työ-perhesuhteen tarkastelussa työnjaon on nähty tasoittuneen (Kangas ym., 2016).

Naisten urien kansainvälisesti havaittu piirre, pirstaleisuus, on naisten urien erityispiirre myös Suomessa. Perhevapai pääsääntöisesti nais. Suomalaisten naisten työurissa näkyy myös kansainvälinen suuntaus, jossa naiset tekevät miehiä enemmän kompromissej työurallaan perheen vuoksi. (Närvi, 2014.) Kokonaisuudessaan uran etenemisen näkökulmasta suomalaisten naisten urien erityispiirteet myötäilevät kansainvälistä suuntausta. Suomen teollisuuden toimihenkilöitä tutkineiden Kauhasen ja Namarin (2010) mukaan naiset ansaitsevat miehiin verrattuna vähemmän palkkaa ja sijoittuvat työuran alussa vähemmän vaativiin tehtäviin. Tutkijoiden havainto ensimmäisten työkokemusten merkityksestä on erityisen tärkeä, sillä uran alkuvaiheen ensimmäiset työtehtävät indikoivat uran etenemistä tulevaisuudessa (Hearn ym., 2015; Vuorinen-Lampela, 2014; Kauhanen & Napari, 2010). Yleisesti ottaen, huolimatta naisten korkeammasta koulustasosta tutkimusten mukaan (Kauhanen ym., 2015; Vuorinen-Lamila, 2014) miehiä on enemmän johtotehtävissä ja miehet etenevät urallaan nopeammin kuin naiset.

Työurien jakautumisen näkökulmasta Suomessa työelämä on sukupuolittunut niin horisontaalisesti kuin vertikaalisestikin (Korvajärvi, 2012). Horisontaalinen sukupuolittuneisuus tarkoittaa sitä, että naiset ja miehet jakautuvat eri koulutusaloille, ammatteihin ja työpaikkoihin. Nuorten koulutusvalintoja Suomessa tutkineet Aarnio, Rytönen ja Saari (2015) nostavat esille havainnon, jonka mukaan koulutusvalinnat periytyvät voimakkaammin äidiltä tyttärelle ja isältä pojalle kuin äidiltä pojalle tai isältä tyttärelle. Tämä hidastaa edelleen muutosta kulttuurissa ja arvoissa, mukaan nais- ja miesvaltaiset alat ovat Suomessa jakautuneet matalapalkkaisille aloille. Vertikaalisella sukupuolittumisella tarkoitetaan sitä vastoin henkilöiden sijoittumista työtehtävien eri tasoille organisaatioissa. Suomessa naiset ovat sijoittuneet työtehtävissään pääsääntöisesti alempiin ja keskijohdon tehtäviin ja heitä on huomattavasti vähemmän yhteiskunnan, liike-elämän ja yritysten johtotehtävissä (Korvajärvi, 2012.) Tutkijat (Hearn, ym. 2015; Kauhanen & Napari, 2010) pitävätkin tärkeänä kiinnittää huomiota naisten uran alkuvaiheeseen, avulla edellä esitettyihin suomalaisen työelämän naisten erityispiirteisiin voidaan tehokkaimmin vaikuttaa.

2.5 Urat ja uratutkimus militäärikontekstissa

Upseerin ammatin tutkiminen on katsottu mahdolliseksi vasta 1900-luvun puolivälistä alkaen (Bolin, 2008), jonka jälkeen aikaisemmin suljettu upseerien ammatillinen yhteisö on auennut laajemmin yhteiskunnan tarkasteltavaksi. Upseerin ammatin katsotaan kuuluvan perinteisiin professioammatteihin (Bolin, 2008; Helander, 1993), kuten lääkärit ja papit. Suomessa upseerin uraa leimaa lineaarinen koulutus- ja työvaiheiden vuorottelema jatkumo ja hierarkkinen eteneminen, jota virkaan nimetyt upseerit palvelussitoutumuksensa allekirjoittamisella sitoutuvat noudattamaan (Puolustusvoimat, 2016 ja 2009a; Laki Maanpuolustuskorkeakoulusta, 2008). Palvelussitoutumus tarkoittaa sitä, että upseerin virkaan johtaviin opintoihin hyväksytyt henkilöt, samoin kuin puolustusvoimien, rajavartiolaitoksen tai puolustusministeriön virassa olevat on annettava kirjallinen sitoumus siitä, että hän palvelee koulutustaan vastaavassa puolustusministeriön, puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen virassa tietyn vähimmäisajan (Laki Maanpuolustuskorkeakoulusta, 2008).

Upseerin uran nähdään etenevän perinteisen urakäsityksen mukaisesti (Osipow & Fitzgerald, 1995; Levinson, 1978; Super, 1957), lineaarisesti ilman katkoksia edeten vaativampiin tehtäviin (Puolustusvoimat, 2016). Ulkoisesti on merkittävää ja muista ammattialoista poikkeuksellista se, että uraan liittyy tehtävätasoon ja palvelusaikaan sidoksissa oleva ulkoisesti tunnistettava erityispiirre, yleneminen sotilasarvoissa ja siihen liittyvät virkapuvuissa käytettävät arvomerkit. Toinen upseeriuran erityispiirre on työnkierto, jossa tehtäviä vaihdetaan tietyin väliajoin (Tallberg, 2009). Työnkiertoon liittyy upseerin uran hierarkkinen nousujohteisuus, jossa henkilö vaihtaessaan tehtävää nousee vaatimustasoltaan haastavampaan tehtävään että saa siitä myös korkeampaa palkkaa (Puolustusvoimat, 2016). Työnkiertoon liittyy usein myös maantieteellisen työntekopaikkakunnan vaihtuminen (Tallberg, 2009).

Uratutkimus militäärikontekstissa on suhteellisen hajanaista, harvalukuista ja nuorta (vrt. Bowen, 1986; Hämäläinen, 1978), jotta voitaisiin ymmärtää, erityisesti suomalaisen upseeriston uramalleja, niiden rakentumista ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Kansainvälisesti tutkimuksissa on selvitetty muun muassa upseeriksi opiskelevien asenteita (Berk, 2016; Kahn & Howieson, 2004), sukupuolen näkökulmasta uramenestykseen vaikuttavia tekijöitä (Alvenius, Krekula & Larsson, 2016; Määttä, 2007), uralla etenemistä (Wilén & Heinecken, 2016; Corona, 2011; Dunn, 2007; Jans & Frazer-Jans, 2004), upseerin uramotivaatiota (Jordan, Gabriel, Teasley & Walker, 2015; Pryer, Annen, Eggimann, Schneider & Ruch, 2012; Heinecken, 2009; Raittila, 1996; Moore & Trout, 1987), uralla menestymisen ennustettavuutta (Wilén & Heinecken, 2016; Corona, 2011; Jans & Frazer-Jans, 2004; Bowen, 1986; Hämäläinen, 1978) sekä sitoutumista toimialalle (Heinecken, 2009). Alenius, Krekula ja Larsson (2016) tutkivat ruotsalaisessa militäärikontekstissa naissotilasjohtajien kokemia esteitä ja edistystekijöitä naisten edetessä vaativampiin johtajantehtäviin. Tutkijoiden tarkoitus oli saada tietoa, jonka avulla voidaan kehittää menetelmiä, joka vaikuttavat positiivisesti naisten rekrytointiin ja uralla etenemiseen Ruotsin armeijan palveluksessa. Tutkimuksessa haastateltiin kymmentä Ruotsin armeijan eri taustoista ja tehtävistä tulevaa naista. Naisten sotilasarvot vaihtelivat kapteenista everstiin. Naiset edustivat maa-, meri- ja ilmavoimia. Laadullisen tutkimuksen tulokset osoittivat kaksi uralla etenemiseen vaikuttavaa pääaihetta: naisjohtajien näkyvä tukeminen ja naisjohtajien erilaistaminen. Naisjohtajien näkyvällä tukemisella tutkijat tarkoittavat yksi-

lö- ja organisaatiotason positiivisia strategioita, joiden avulla kasvatetaan naisjohtajien määrää Ruotsin armeijassa ja tuetaan heidän uralla etenemistään. Naisjohtajien erilaistamisella tutkijat tarkoittavat sitä, miten tutkimuksen analyysin mukaan naisjohtajat kuvataan erilaisina ja eroavina maskuliinisista standardeista. Tutkijoiden mukaan Ruotsin armeijan suurin haaste nykypäivänä on rekrytointi. Naisten rekrytointia armeijan tehtäviin pidetään erityisen tärkeänä. Tutkimustulosten avulla voidaan tutkijoiden mukaan kehittää rekrytointia ja uralla etenemistä houkuttelevammaksi vaihtoehdoksi erityisesti naisille. (Alenius ym., 2016.)

Yhteistä 2000-luvun militäärikonkstin uratutkimukselle on sen keskittyminen aikaisempaa yksilöllisempään, uraa yksilön näkökulmasta tarkastelemaan suuntaan, urakäsityksen ja uratutkimuksen yleistä kehitystä (vrt. Bujold, 2004; Young & Collin, 2004; Cochran, 1990).

Suomessa uratutkimusta militäärikonkstissa on tehty vähän. Ennen vuotta 2000 suomalaista sotilasuraa koskevia väitöskirjoja oli julkaistu neljä kappaletta. Vanhin, historioitsija Kaarlo Wirilanderin vuonna 1950 julkaisema väitöskirja ”Suomen upseeristo 1700-luvulla: sosiaalishistoriallinen tutkimus Suomen armeijan jakopalkkaisesta upseeristosta” ei koske niinkään nykyistä, itsenäisen Suomen aikaista upseerin uraa, vaan tarkastelee historiallisesta näkökulmasta 1700-luvun karoliinisen ajan sotilasuraa (Wirilander, 1950). Myöhemmin tutkimus suuntautui historiallisesta tutkimuksesta tämän tutkimuksen viitekehyksen mukaisen uratutkimuksen suuntaan. Kauko Hämäläinen (1978) tutki 1970-luvulla maavoimien upseereihin kohdistuneella pitkittäistutkimuksella upseerikoulutuksen valintamenettelyn ennustuskykyä suhteessa upseerien uralla menestymiseen. Hämäläisen tutkimuksen mukaan aikaisemmalla valintakoe- ja opiskelumenestyksellä on positiivinen korrelaatio menetykselliseen etenemiseen upseerin uralla (Hämäläinen, 1978).

1990-luvulla väitöskirjat tarkastelivat organisaation näkökulman sijasta yksilöä. Juhani Sinivuo julkaisi vuonna 1990 väitöskirjan, jossa hän aikaisempaan tutkimukseensa (Sinivuo, 1974) perustuen tarkasteli upseerin uran kuormitusta ja voimavaroja. Tutkimus kohdistui puolustusvoimien yksiköiden päälliköiden tehtäviin liittyviin ongelmiin. Suurimpina ongelmina yksilöiden päälliköt näkivät työn matalan palkkauksen suhteessa tehtävien määrään ja vaatimuksiin. Kolmannes tutkimuksen vastaajista piti itseään alikoulutettuna tehtäviinsä. Noin viidesosa (17%) vastaajista ilmoitti tekevänsä töitä kotona ja koki sen ongelmalliseksi. (Sinivuo, 1990.) Toinen 1990-luvun militäärikonkstin uratutkimuksen kenttään kohdistuva tutkimus liittyy upseerien uramotivaatiotekijöihin. Tapio Raittila tarkasteli vuonna 1996 julkaistussa väitöskirjassaan kadettiupseerien motivaatiotekijöitä. Kvantitatiivien tutkimus selvitti upseerien uramotivaatioon eniten vaikuttavia tekijöitä ja vertaili niitä eri upseeriryhmien välillä. Raittila keräsi aineiston 737:ltä palveluksessa olevalta upseerilta kirjallisesti ja analysoi aineiston tilastollisesti. Raittilan tutkimuksen mukaan upseerien uramotivaatiota heikentää eniten palkkauksen ja puolustusvoimien henkilöstöpolitiikkaan kohdistunut tyytymättömyys. Upseerien uramotivaatiota vahvistaa eniten työuran kehitysmahdollisuudet sekä työn sisältö. (Raittila, 1996.)

2000-luvulla on julkaistu yksi väitöskirja, joka koskee uraa suomalaisessa militäärikonkstissa. Jukka Määttä (2007) tutki väitöskirjassaan asepalvelusta nuorten naisten ja miesten opinto- ja työuralla. Määttän mukaan asepalveluksella on yksilön opinto- ja työuran näkökulmasta vähintään neljä merkitystä: opinto- ja työuran pysäyttäminen, uran jatkumo, asepalveluksen tuoma yleishyödyllinen kokemus ja muut yleiseen aikuistumiskehitykseen ja suomalaiseen yhteiskuntaan sosiaalistumiseen liit-

tyvät merkitykset. Opinto- ja työuran pysäyttämällä Määttä tarkoittaa asepalveluksen aiheuttamaa ulkoista viivästymää, katkosta uralla. Palvelusaika mahdollisti tutkimuksen mukaan nuorille aikaa omaa tulevaisuutta koskevaan pohdiskeluun ja suunnittelun ja edisti näin nuorten ammatinvalintaprosessia. Uran jatkumolla Määttä (2007) tarkoittaa asepalveluksen tuomaa toimialan kokemusta suojelualalle hakeutuvien nuorten keskuudessa. Asepalvelus paransi uralla edistymisen mahdollisuuksia antaen nuorille arvostusta ja lisäpisteitä hakeutuessaan jatko-opintoihin. Yleishyödyllinen kokemus näyttäytyi tutkimuksessa sopeutumisena ja yhteisöllisyyteen liittyvinä taitoina, joilla Määttä tarkoittaa ryhmätyötaitojen lisäksi niitä taitoja, jotka auttavat yksilöitä sovitteluun, tekemään kompromissejä, auttamaan muita ja hallitsemaan kokonaisuuksia. Muut yleiseen aikuistumiskehitykseen ja suomalaiseen yhteiskuntaan sosiaalistumiseen liittyvät merkitykset olivat muun muassa itsenäistymi vanhemmista, tulevaisuuteen suuntautuminen, maailmankuvan avartuminen sekä persoonallisen arvojärjestyksen muodostuminen ja identiteetin kehitys. (Määttä, 2007.)

Urista suomalaisessa militäärikontekstissa on tehty joitakin pro gradu-töitä, kaksi yleisesikuntaupseerikurssin opinnäytettä ja kaksi esiupseerikurssin opinnäytetyötä (kartoitus koskee lokakuussa 2016 mennessä julkaistuja opinnäytetöitä). Puolustusvoimat rinnastaa yleisesikuntaupseerikurssin opinnäytetyöt vaativuudeltaan lisensiaattitutkimuksiin. Yleisesikuntaupseerikurssin opinnäytetyöt käsittelevät upseerien urapolkuja (Heinonen, 1998) ja lentoupseerien urasuunnittelun kehittämistä ilmavoimissa (Nykänen, 2000). Esiupseerikurssin opinnäytteet käsittelevät ura- ja koulutussuunnittelun perusteita ilmavoimissa (Pekkanen, 2007) ja upseerien virkauran kehittämistä puolustusvoimissa 19812010 (Sistonen, 2012). Pro gradu-työt tarkastelivat muun muassa meriupseerien irtisanoutumisia rajavartiolaitoksesta vuoden 1996 jälkeen (Viitala, 2006), lentoupseerien ura-ankkureita (Sipilä, 2007), upseeriutta professiona Maanpuolustuskorkeakoulun kontekstissa (Lindroos, 2012), suomalaisten naisupseerien osallistumista kansainvälisiin kriisinhallintatehtäviin (Kouri, 2014) ja naispuolisten upseerien uravalinnasta ja oman paikan löytymisestä sotilasyhteisössä (Kouri, 2017).

2.6 Naisiin kohdistuvia stereotyyppioita uratutkimuksessa ja militäärikontekstissa

Uraan kytkeytyvät kulttuuriin ja arvoihin liittyvät erityispiirteet yhdistetään myös sukupuolta koskeviin stereotyyppioihin (Master, Cheryan & Meltzoff, 2016; Liu, McMahon & Watson, 2015; Lämsä ym., 2014; Kangas & Lämsä, 2014; Niemistö, 2011; Lämsä & Ekonen, 2007; Hearn, 2006). Sukupuolistereotyyppioilla tarkoitetaan ihmisryhmässä vallalla olevia mielikuvia erilaisten toimintamallien ja käyttäytymisen sopivuudesta naisille ja miehille (Lämsä ym., 2014; Lämsä & Hiillos, 2008).

Johtajien sukupuolittuneita stereotyyppiä tutkineiden Lämsän ja Hiilloksen (2008) mukaan stereotyyppinen johtaja näyttää valkoisena, maskuliinisena miehenä, jota kuvaa kilpailuhenkisyys, urheilullisuus ja tehokkuus. Kanterin (1977) klassinen kuvaus naisille sopivista ja hyväksytyistä rooleista organisaatiossa antaa näiden tutkijoiden mukaan (Lämsä & Hiillos, 2008) naisille melko rajatun mallin työelämässä toimimiseen. Kanterin roolit olivat: viettelijätär (miehille alistainen sihteeri), maskotti (nuori, sievä ja ei-vakavasti otettava nainen), äiti (itsensä uhraava huolehtija) ja

rautarouva (ainoa johtoasemassa oleva nainen, jota ei kuitenkaan ole hyväksytty johtajamiesten keskuudessa, koska hän on kova ja epänaissellinen).

Johtajuuden sukupuolistereotyyppioihin liittyy myös naisille asetettu kaksoissidos, jossa heiltä odotetaan naisellista olemusta ja käytöstä, mutta samalla heidän tulisi olla johtajastereotyyppiä täyttävä maskuliininen johtaja (Hewlett, 2002; Vinnicombe & Sign, 2002; Lämsä & Sintonen, 2001). Asetelma on ongelmallinen erityisesti nuorten naisten näkökulmasta. Urakehityksen kannalta nuoret naiset ovat tärkeässä varhaisen uran vaiheessa, jolloin tehtävien päätösten on katsottu vaikuttavan merkittävästi tulevaisuuden uran muodostumiseen (Määttä, 2007; Savickas, 2003; Nurmi & Salmela-Aho, 2002). Ristiriitaiset vaateet ja roolimallien puute vaikeuttavat nuorten naisten uraan liittyvien valintojen ja päätösten tekemistä (Lämsä & Hiillos, 2008).

Militäärikontekstin uratutkimuksessa toistuu stereotyyppinen ajattelu, jonka mukaan sotilasuraa ei nähdä naisille sopivana (Crowley & Sandhoff, 2017; Carreiras, 2006). Naisten osallisuutta militäärikonteksteissa kyseenalaistetaan jo lähtökohtaisesti tutkimusasetelman rakentuessa selvittämään, miksi naiset ovat hakeutuneet armeijaan (ks. mm. Jacoby, 2010; Carreiras, 2006).

Johtajuuden sukupuolistereotyyppioiden kaltaisesti (Hewlett, 2002; Vinnicombe & Sign, 2002; Lämsä & Sintonen, 2001) militäärikontekstin stereotyyppioissa toistuu ongelmallinen asetelma, jota kutsutaan ”naissotilaiden paradoksiksi” (eng. female soldier paradox) (Howard & Prividera, 2004). Siinä naiset asettuvat kahden erilaisen vaateen väliin: kilpailullinen, tehokas ja riskejä ottava sotilasjohtaja sekä stereotyyppisiä feminiinisiä piirteitä kuten empatiakykyä omaava nainen (Crowley & Sandhoff, 2017; Sasson-Levy, 2003). Herbertin (1998) mukaan militäärikontekstiin liittyvä maskuliininen sotilaan stereotyyppi - johon naiset eivät sukupuolensa vuoksi sovi - on merkittävä este naisten etenemiselle sotilasuralla.

Militäärikonteksteissa naiset tuodaan usein esille kriisinhallintatehtävien kautta, jonne naisten on katsottu sopivan heihin stereotyyppisesti liitettyjen feminiinisten hoivaamisen ominaisuuksien ja osaamisten, kuten empatiakyvyn tai ihmiskeskeisen johtajuuden vuoksi (NATO, 2013; Yhdistyneet kansakunnat, 2012; Halonen, 2007; Salo & Bläfield, 2007).

Sotilasjohtajanaisiin kohdistuu epäily yleisesti naisten kyvystä toimia sotilasjohtajan tehtävissä (Via, 2010; Dunn, 2007), koska he eivät stereotyyppisen oletuksen mukaan omaa sotilasjohtajalta odotettuja maskuliinisia miellettyjä ominaisuuksia, kuten esimerkiksi urheilullisuutta, kilpailuhenkisyyttä ja tehokkuutta (Crowley & Sandhoff, 2017; Jokinen, 2000; Abrams, 1993). Dunn (2007) tutki naisupseerien roolia Britannian armeijassa määrittääkseen eroaako naisupseerien johtamistapa miesupseereista. Tutkimus tehtiin puolistrukturoidulla haastattelulla, jossa haastateltavat jakautuivat tasan naisiin ja miehiin (kaiken kaikkiaan 24 haastateltavaa). Tutkimus osoitti, että nais- ja miesupseerien johtamisessa tulkitaan olevan ero. Naisten katsotaan tuovan johtamistavassaan esille sukupuolen näkökulman. Uratutkimuksen kannalta Dunnin havinnat olivat merkittäviä, sillä tutkimus osoitti myös, että naisilla on kokemuksia ”lasikatosta”, joka liittyy heidän etenemiseen sotilasuralla.

JOHTAMISKOULUTUS JA JOHTAMISOSAAMINEN

Suomenkielinen johtamisen käsite jaetaan (ks. mm. Kantanen, 2017; Mäki, 2017; Juuti, 1989) pääsääntöisesti kahteen ulottuvuuteen: asioiden johtamiseen (eng. management) ja ihmisten johtamiseen (eng. leadership). Yleisesti voi sanoa, että asioiden johtamista on kuvattu organisaatioiden johtamistoimintaan liittyvinä teknisinä toimenpiteinä, joita prosessit ja hallinnontavat ilmentävät ja joiden kautta organisaatioiden toimintaa voidaan kehittää (Kantanen, 2017; Luoma, 2006; Townsend ym., 2005). Ihmisten johtamiseen viittaava johtamisen käsite tarkoittaa sitä vastoin henkilöstöhallinnon toimintoja, ihmisten johtamista ja ohjausta sekä heidän motivointia ja valmentamista työtehtävissään (Luoma ym., 2005; Cockerhill ym., 1995). Viimeksi mainittuun ihmisten johtamisen käsitteeseen liitetään usein johtajan henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten arvoja ja asenteita (Kantanen, 2017). Tutkimusilmiöni - varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksiä naisille - liittyy ihmisten johtamiseen viittaavaan johtamisen käsitteeseen (leadership).

Käsittelen seuraavissa alaluvuissa tämän tutkimuksen kannalta relevantit käsitteet johtamiskoulutuksen ja johtamisosaamisen näkökulmasta. Koska tutkimukseni kontekstiin kuuluu sukupuolen näkökulma ja varusmieskoulutus, käsittelen luvun lopussa aikaisemman johtamiskoulutuksen tutkimuksen sukupuolen ja militäärikontekstin erityispiirteitä.

3.1 Johtamisen ja johtajuuden kehittämisen kokonaisuus

Johtamisen ja johtajuuden kehittämisen (eng. management development, leadership development) kokonaisuutta on tutkimuskirjallisuudessa kuvattu (Kantanen, 2017; Mäki, 2017) moninaisena ja monien käsitteiden jäsentymättömänä kokonaisuutena. Nykytutkimuksessa on käytetty johtamisen kehittämisen ja johtamiskoulutuksen - termejä myös rinnakkain (Clarke & Higgs, 2016; Baron & Parent, 2015; Yukl, 2010), vaikka niiden määrittelyssä voidaan havaita eroja (Viitala, 2007). Tästä huolimatta, pääsääntöisesti johtamisen ja johtajuuden kehittämisen kokonaisuuden käsitteellistämistä kirjallisuudessa ohjaa kahtiajako organisaation ja yksilön kehittämisen välillä.

Johtamisen kehittämisellä (eng. management development, MD) viitataan organisaation toiminnan kehittämiseen johtamisen ja johtajien kehittämisen toimenpiteillä (Luoma, 2011, 40-41; 2006; 2005; Burgoyne, 1988). Johtamisen kehittäminen rajautuu organisaatiolle tärkeään tämän hetken tai potentiaaliin tulevaisuuden johtohenkilöstöön. Johtamisen kehittäminen yhdistetään osaksi organisaation strategista toimintaa (Tichy, 2002), jota pidetään menestyksekkäiden yritysten liiketoiminnan toteuttamisen keskeisenä osana (Luoma, 2011; 2005). Vaikka MD keskittyy organisaation kehittämisen näkökulmaan, siihen liittyy johtajien yksilöllinen huomioiminen. Organisaation kehittämisen tavoitteeseen pyritään yksilöön kohdistuvien oppimisprosessien kautta, joissa huomioidaan niin organisaation sisäiset kuin organisaat-

tion ja sen toimialan ulkopuoliset kehityssuuntaukset (Luoma, 2006; 2005; Mumford & Gold, 2004).

Johtajuuden kehittäminen (leadership development, LD) määritellään johdon henkilöstön johtamisessa tarvitsemien taitojen arvioinniksi ja kehittämiseksi (Juuti, 2011; Mumford & Gold, 2004). Uran käsitteen (Baruch, 2004b) tapaan, johtajuuden kehittämisen käsitekin on yhtä aikaa yksilöllinen ja sosiaalinen johtajuuden rakentumisessa toimijoiden ja kontekstin vuorovaikutuksessa. Johtajuuden kehittämiseen osallistuvat näin ollen niin johtajat kuin johdettavatkin. Toisin sanoen johtajuuden kehittämiseen vaikuttavat johtajan omat valinnat ja ratkaisut, mutta myös organisaation ja sen ulkopuolinen sosiaalinen maailma. (Ladkin, 2010, 28) kuten esimerkiksi varusmiespalveluksen aikaiset tupakaverit ja kotona olevat sukulaiset ja ystävät.

Tämän tutkimuksen keskiössä oleva johtajien kehittäminen (eng. leader development) - nuorten naisvarusmiesten näkökulmasta - sijoittuu johtajuuden kehittämistä (LD) käsittelevässä kirjallisuudessa johtajien yksilöllisiä valmiuksia tarkastelevalle kentälle. Tarkastelun kohteena ovat johtajien tiedot, taidot, asenteet ja arvot, joilla johtamistyössä uskotaan olevan geneerinen luonne (Mäki, 2017; Connelly, Gilbert, Zaccaro, Threlfall, Marks & Mumford, 2000). Esimerkiksi Connelly ja kumppanit (2000) tutkivat sotilasjohtajien taitojen ja tietojen suhdetta johtamistuloksiin. Tutkimuksen mukaan johtajien perinteisten johtamistaitojen ulkopuolisten ominaisuuksien kuten esimerkiksi luovan ajattelun tutkiminen on hyödyllistä johtamistulosten näkökulmasta. Tutkimus (Connelly ym., 2000) osoitti, että johtajien perinteisten johtamistaitojen ulkopuoliset taidot ja tiedot toimivat osittain välittäjinä perinteisten johtamistaitojen ja johtamistulosten välillä. Lisäksi tutkimus tuotti taitoperusteisen johtamisosaamisen mallin avulla tietoa siitä, miten johtajat selviytyvät erilaisista johtamisen haasteista. Tutkijoiden (Connelly ym., 2000, 66) mukaan militäärikontekstissa tuotetun tutkimuksen tulokset ovat hyödynnettävissä myös siviilikontekstin johtajien kehittämisessä.

3.1.1 Johtamiskoulutuksen käsitteen määrittely

Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena oleva naisvarusmiesten johtajuuden kehittäminen asettuu johtamiskoulutuksen (eng. leadership training) käsitteen alle. Yleisesti johtamiskoulutuksella pyritään edistämään johtamisen vaikuttavuutta suunnitellun oppimisprosessin avulla (Juuti, 2016; Vogelsgesang, Clapp-Smith & Osland, 2014; Chemiss, Grimm & Liataud, 2010; Mumford, 1997; vrt. Luoma, 2006). Yksilön kehittymisen lisäksi johtamiskoulutuksen on todettu lisäävän organisaation tehokkuutta ja suorituskykyä (Clarke & Higgs, 2016; Juuti, 2016; Baron & Parent, 2015; Witte, 2014).

Johtamiskoulutuksen muotoja voidaan jakaa myös sen perusteella, onko kehittämisen kohteena organisaatio vai sen sisällä toimiva yksilö (Janssen, van der Velde & Telting, 2001). Usein silloin kun kehittämisen kohteena on organisaatio, johtamiskoulutuksella viitataan ajallisesti rajattuun, joskus myös tiettyyn tutkintoon tähtäävään formaaliin koulutukseen (Viitala, 2007). Nämä koulutukset ovat vahvasti sidoksissa oppilaitoksiin kuten yliopistoihin tai ne ovat organisaation sisäisiä koulutusohjelmia, jotka ovat tarkoin suunniteltu (vrt. Clarke & Higgs, 2016; Ylitalo, 2012). Tällainen organisaation sisäinen johtamiskoulutusohjelma on esimerkiksi puolustusvoimien varusmiesten johtajakoulutus. Organisaation näkökulmasta formaalin johtamiskoulutuksen tavoitteena onkin mahdollisimman kokonaisvaltaisesti kehittää

yksilön tietoja, taitoja ja asenteita, jotta yksilön osaaminen saadaan hyödynnettyä myös organisaation kannalta täysimääräisesti. (Sogunro, 1997, 713–714.)

Tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoisesta yksilön näkökulmasta johtamisen kehittäminen määritellään usein nonformaalina kokonaisuutena ja toimijan itsensä rakentama johtajana kehittymisen polkuna (Viitala, 2007, 187-189.) Yksilöön kohdistuvan kehittämisen muotoja ovat muun muassa koulutus, henkilökohtaiset arviointi- ja palautemenetelmät, mentorointi, työnohjaus tai muu henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseen tähtäävä keino (Juuti, 2016; Baron & Parent, 2015; Yuki, 2010; Viitala, 2006; Hay & Hodginson, 2005; Luoma, 2005). Johtamisen, samoin kuin muunkin henkilöstön kehittämisen prosessi, etenee nykytilanteen tunnistamisesta ja arvioinnista tavoitetaan. Näiden välinen ero katsotaan osaamisvajaksi, jota koulutuksella pyritään paikkaamaan. (Baron & Parent, 2015; Viitala, 2007, 181.)

Tässä tutkimuksessa johtamiskoulutus ymmärretään formaalina johtamiskoulutuksena, jonka tavoitteena on mahdollisimman kokonaisvaltaisesti kehittää yksilön tietoja, taitoja ja asenteita parantaen samalla myös hänen urakehitystään (Baron & Parent, 2015; Conger & Xin, 2000). *Johtajakoulutus hyödyntää yksilön osaamisen kehittämisen lisäksi organisaation ja viime kädessä ympäröivän yhteiskunnan toimintaa* (Sogunro, 1997).

3.1.2 Johtamisosaamisen käsitteen määrittely

Vaikka johtamisosaamista ja sen kehittämistä on tutkittu melko monipuolisesti eri ammattialojen osalta (ks. mm. Kantanen, 2017; Luoma, 2006; 2005) johtamisosaamisen-käsitteen määrittämistä on tehty melko vähän (Kantanen, 2017). Kantanen (2017, 27) mukaan se saattaa johtua terminologian moninaisesta ja vakiintumattomasta käytöstä.

Johtamisosaamisen (eng. leadership competency) käsite viittaa, poiketen aikaisemmin käsitellyistä johtamisen ja johtajuuden kehittämisen käsitteistä, yksilötason osaamiseen (Luoma ym., 2005; Cockerhill ym., 1995). Tämä siitä huolimatta, että johtamisosaamisen yhteydessä osaamisen soveltaminen tapahtuu kulloinkin kyseessä olevassa sosiaalisessa kontekstissa (Kantanen, 2017; DeTrue & Ashford, 2010). Johtamisosaamiseen liittyy myös työelämän vallankäyttösuhteet esimiehen ja työntekijän välisen suhteen perusteella (Tubbs & Schulz, 2006).

Johtamisosaamisen lähikäsite on kompetenssi (eng. competence). Sillä tarkoitetaan tietoja ja taitoja, joiden avulla annetut tehtävät hoidetaan. (Viitala, 2005; McCauley & Van Velsor, 2004) Johtamisosaamisen kompetensseina (eng. leadership competency) tarkoitetaan johtajan henkilökohtaista (formaalisti tai nonformaalisti hankittua) osaamista, kykyä ja ominaisuuksia suoritua johtamistehtävistä (McCauley & Van Velsor, 2004). Johtamisosaamisen kompetenssit kuvataan tietoina, taitoina ja valmiuksina, mutta myös asenteina ja kokemuksen synnyttämänä ominaisuuksina (Kantanen, 2017; McCarthy & Fitzpatrick 2009; Tubbs & Schulz, 2006; McCauley & Van Velsor, 2004). Johtamisosaamisen kvalifikaatioista kompetenssit eroavat siinä, että kvalifikaatiot ovat vaatimuksia, joita johtamistehtävään vaaditaan organisaation tai työelämän suunnasta (Viitala, 2007). Kompetenssit ovat sitä vastoin esimerkiksi johtajan itsensä määrittelemiä vaatimuksia osaamisestaan (Sherman, Bishop, Eggenberg & Karden, 2007).

3.2 Johtamisaaminen johtamiskoulutuksen tuloksena

Johtamiskoulutuksen tuloksia voidaan tarkastella koulutuksen vaikuttavuuden näkökulmasta. Vaikuttavuuden käsitteelle (eng. effectiveness, efficiency) on annettu monia merkityksiä, ja sitä on käytetty eri tavoin eri yhteyksissä riippuen tieteenalasta (Raivola, Valtonen & Vuorensyrjä, 2000, 11). Tutkittaessa yleisesti henkilöstökoulutuksen vaikuttavuutta tarkoitetaan koulutukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista siihen sijoitettujen panosten, koulutusprosessin ja tuotosten kautta (Avolio & Hannah, 2008; Tubbs & Schulz, 2006; Vaherva, 1983, 31–36). Koulutus voidaan nähdä myös välineenä, jonka kautta vaikuttavuus siirtyy työntekijän toimintaan (Frisk, 2008; Nurmi & Kontiainen, 2000, 32). Vaikka yleisesti henkilöstökoulutuksen uskotaan vaikuttavan organisaation kehittymiseen, tutkijoiden (Luoma, 2005; vrt. Schneider & Schmitt, 1992) näkemykset ovat ristiriitaisia tarkasteltaessa johtamisen kehittämisen suhdetta organisaation tuloksellisuuteen. Yhtä mieltä tutkijat ovat siitä, että henkilöstökoulutuksen vaikuttavuutta voidaan arvioida sekä yksilön että organisaation tai laajemmin yhteiskunnan näkökulmasta (Viitala, 2006, 261; Nurmi & Kontiainen, 2000, 37–47; Lämsä & Savela, 2010; Nurmi & Kontiainen, 2000, 37–47; Peltonen, Laitinen & Juuti, 1992). Henkilöstökoulutuksessa, jota johtamiskoulutus usein on, kiinnostus työssäoppimista kohtaan on kasvanut ja se on kohdistunut enimmäkseen yksilön sijaan tiimien ja koko organisaation oppimiseen (Luoma, 2005; Vaherva, 1998, 214–215.)

Työssä tapahtuvaa oppimista tutkineiden Gerberin, Lankshearin, Larssonin ja Svenssonin (1995) mukaan tavat oppia työn ohessa tiivistyvät kuuteen luokkaan: 1) oppimiseen tarkkailun ja virheiden kautta, 2) oppimiseen vuorovaikutuksessa muiden kanssa, 3) oppimiseen muodollisessa koulutuksessa, 4) oppimiseen muita kouluttamalla ja opastamalla, 5) oppimiseen osallistumalla avoimeen ja tasavertaiseen suunnitteluun, 6) oppimiseen laadun varmistuksen yhteydessä. Tarkkailun ja virheiden kautta oppimisella he tarkoittavat itsenäistä ongelmanratkaisukykyä, jonka kautta oppijat voivat testata omia taitoja ja rajojaan. Kokeilussa kohdataan virheitä ja epäonnistumisia, mikä on oppimisen kannalta merkityksellistä. Epäonnistumisten kautta saavutetaan oppimista ja aikaisemmin tehtyjä virheitä voidaan välttää. Vuorovaikutuksella tutkijat (Gerberin ym., 1995) viittavat työyhteisössä olevien monipuolisten mielipiteiden ja näkökulmien huomioimisen ja punnitsemisen kautta saavutettavaan perustellumpaan tietoon. Muodollisessa koulutuksessa oppimisella tarkoitetaan erityisesti yksilöiden perustietoja päivittävää koulutusta, joka on yksilön taitojen käytännön soveltamisen kannalta tärkeää. Formaalin peruskoulutuksen avulla yksilö pystyy syventämään osaamistaan käytännön työskentelyn kehittämiseksi. Tutkijoiden (Gerberin ym., 1995) mukaan se, että yksilö kouluttaa ja opastaa, on tärkeä oppimisen askel, jolla voidaan mitata yksilön sisäistämä tieto. Yksilön katsotaan sisäistäneen opittavat asiat, kun hän pystyy kouluttamaan ja ohjaamaan muita niissä. Tutkijoiden (Gerberin ym., 1995) viides luokka eli oppiminen osallistumalla avoimeen ja tasavertaiseen suunnitteluun tarkoittaa työyhteisön avoimuuden tärkeyttä oppimisprosessissa. Vain avoimessa yhteisössä, jossa jokainen voi turvallisesti tuoda esille näkemyksiään, voidaan saavuttaa yhteisöllisesti merkittäviä kehitys- tai parannusideoita toimintaympäristön kehittämiseksi. Laadunvarmistuksella Gerber ja kumppanit (1995) tarkoittavat yksilön osallistumista tarkkailijana tai auditoijana erilaisiin laadunvarmistuk-

sen toimenpiteisiin. Tuomalla uuden, ulkopuolisen näkökulman toimintaan yksilöllä on mahdollisuus saada perspektiiviä itsensä ja toimintaympäristönsä kehittämiseen.

Tutkimuksia johtamiskoulutuksen vaikuttavuudesta on melko vähän, vaikka koulutusten vaikuttavuutta pidetään tärkeänä osana johtajuuden kehittämistä ja oppimisprosessien arviointia (Martineau & Patterson, 2010; Avolio & Hannah, 2008; Hannum, 2004; Guba & Lincoln, 1989). Useimmiten koulutusten järjestäjät selvittävät koulutuksen vaikuttavuutta erilaisilla kyselyillä ja palautteilla koulutuksen aikana tai niiden päättymisen jälkeen (Martineau & Patterson, 2010; Hannum, 2004). Kattavaa johtamiskoulutuksen vaikuttavuutta johtamisosaamiseen mitannutta tutkimusta, jossa aineisto olisi kerätty monilta eri koulutuksen tuottajilta, ei ole Suomessa toteutettu (Lämsä & Savela, 2014). Johtamiskoulutuksen vaikuttavuuden arviointia pidetään melko vaikeasti mitattavissa, koska sen vaikuttavuus muodostuu koulutuksen ja työympäristön monimutkaisesta suhteesta sekä ulottuu moneen eri osa-alueeseen työelämässä (Martineau & Patterson, 2010; Avolio & Hannah, 2008; Luoma, 2005; Hannum, 2004; Antonacopoulou, 2001; Guba & Lincoln, 1989; Robinson & Robinson, 1989). Johtamiskoulutuksen vaikuttavuuden arviointiin liittyviä työelämän osa-alueita ovat muun muassa henkilöiden uralla eteneminen, palkkakehitys ja organisaation saavuttamat tulokset. Johtamiskoulutusten tavoitteena on yleensä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti kehittää yksilön tietoja, taitoja ja asenteita, jotta yksilön osaaminen saadaan hyödynnettyä myös organisaation kannalta täysimääräisesti. Haasteena johtamiskoulutuksen vaikuttavuuden arvioinnille on pidetty (Antonacopoulou, 2001; Luoma, 2000; Schneider & Schmitt, 1992) myös sitä, että johtamiskoulutuksen vaikuttavuus ei ole niin suoraviivaisesti yhteydessä johtajuuden kehittymiseen kuin on oletettu. Nykyisin onkin yleistynyt yksittäisiin johtamisen kehittämiseen tähtääviin hankkeisiin kohdistunut tutkimus (Heimonen 2011, 3–5; Sogunro, 1997, 713–714).

Donald Kirkpatrickin 1959 kehittänyt koulutuksen vaikuttavuutta arvioiva järjestelmä on saavuttanut keskeisen aseman koulutuksen vaikuttavuuden tutkimuksen keskuudessa, ja se on ollut inspiraationa järjestelmien edelleen kehittämiseksi (Aryadoust, 2016; Hamblin, 1974). Järjestelmää on käytetty eritoten työelämän henkilöstökoulutuksen, kuten johtamiskoulutuksen, vaikuttavuuden arvioinnissa (Carugati, Giangreco & Sebastiano, 2010). Kirkpatrick (2006, 21–26) jakaa koulutuksen arvioinnin tasot neljään eri kategoriaan (TAULUKKO 2): reaktioiden arviointiin, oppimisen ja osaamisen arviointiin, toiminnan arviointiin sekä tulosten ja vaikuttavuuden arviointiin.

KOULUTUKSEN JÄLKEEN	Tulosten ja vaikuttavuuden arviointi
	Toiminnan arviointi
	Oppimisen ja osaamisen arviointi
KOULUTUKSEN AIKANA	Reaktioiden arviointi

TAULUKKO 2 Koulutuksen arvioinnin tasot Kirkpatrickia mukaillen. (Kirkpatrick, 2006, 21–26.)

Reaktioiden arvioinnin tasolla arviointi kohdistuu opetuksen sisältöön, oppimistoimintaan ja opetuksen tasoon. Tämä ensimmäinen taso on yleisimmin käytössä oleva arvioinnin taso ja myös helpoiten toteutettavissa. Arviointi antaa tietoa koulutuksen onnistumisesta osallistujien odotuksiin nähden. (Kirkpatrick, 2006.) Toisella tasolla, oppimisen ja osaamisen arvioinnin tasolla, arvioidaan, onko opittu se, mikä oli tar-

koitus oppia. Arvioinnissa tarkastellaan asenteiden muutosta sekä tietojen ja taitojen lisääntymistä koulutukseen liittyvissä aiheissa. (Kirkpatrick, 2006.) Kolmannella tasolla eli toiminnan arvioinnin tasolla arvioidaan koulutuksen ansiosta tapahtuvan työkäyttäjymisen muuttumista. Tämän tason muutosten edellytyksenä on yhden tai useamman kakkostason muutoksen tapahtumista. Lisäksi muutoksien pitää täyttää neljä ehtoa, jotka ovat: halu muuttua, tietoisuus siitä mitä tekee ja miten tekee, esimiehen tuki ja muutoksesta palkitseminen tai tunnustuksen antaminen. (Kirkpatrick, 2006.) Korkeimman eli neljännen tason arvioinnissa keskitytään tulosten ja vaikuttavuuden arviointiin. Siinä arvioidaan koulutuksen tuloksia ja vaikutuksia työyhteisön ja yhteiskunnan tasolla. Tämän vaiheen arviointi kohdistuu lopullisiin organisaatiossa tapahtuviin vaikutuksiin, kuten työn tuottavuuteen, laatuun ja kustannuksiin. (Kirkpatrick, 2006.)

Arviointitasoja voidaan hyödyntää apuvälineenä erillisten koulutusten ja kehittämissuohjelmien arvioinnissa. Tasojen erot liittyvät käytännön koulutuksen toteutuksen vaativuuteen. Ensimmäisen tason eli reaktioiden arviointi on yksinkertaisempaa kuin neljännen tason eli tulosten ja vaikuttavuuden arviointi. Arvioinnin tasoon vaikuttaa myös se, halutaanko koulutusta arvioida koulutuksen aikana vai jälkikäteen. Koulutuksen reaktioita voidaan mitata koulutuksen aikana tai jälkeen, mutta koulutuksen tuottamia tuloksia ja vaikutuksia voidaan arvioida vasta koulutuksen päätyttyä. (Kirkpatrick 2006, 21–26.)

3.3 Aikaisempi tutkimus johtamiskoulutuksesta sukupuolen näkökulmasta

Johtamiskoulutusta on tutkittu sukupuolen näkökulmasta melko niukasti (Lämsä & Savela, 2014). Ensimmäisenä merkittävänä etappina ilmiön tutkimisessa pidetään Rosabeth Moss Kanterin (1977) teosta ”Men and Women of the Corporation”. Kanterin (1977) mukaan ainokaisena (eng. token) työpaikallaan olevaan naiseen kohdistuu stereotyyppioita eikä häntä kohdella yksilönä vaan edustamansa ryhmän, naisten edustajana. Stereotyyppioita on tutkittu paljon, mutta teemoja ei ole lähestytty johtamiskoulutuksesta käsin.

Varhaisen vaiheen sukupuolen näkökulmasta johtamiskoulutuksen tutkimuksista tehneen Linda Keller Brownin (1979) mukaan naisille ei tarjota yhtä paljon mahdollisuuksia johtamiskoulutukseen, koska naisia ei katsota ominaisuuksiltaan sopiviksi johtajan tehtäviin. Tästä aiheutuu Brownin mukaan kierre, jossa naisia ei ole johtotehtävissä ja näin ollen naiset eivät näe esimerkkien kautta kuuluvansa johtotehtäviin ja eivät hakeudu niihin. Tämä myöhemmin laajasti tunnustettu (Ekonen, 2014; Collin, 2006; Guindon & Richmond, 2005; Ekonen & Lämsä, 2005; Savickas 2003a; Herr, 2002; Mavin, 2001; Osipow & Fitzgerald, 1995; Gallos, 1989; Brown, 1979) kierre aiheutuu siitä, että ihmisillä on tapana valita ura, johon he pystyvät samaistumaan.

Viime aikoina asenneilmasto naisten johtamiskoulutautumista kohtaan on muuttunut. Naisille suunnatulla johtamiskoulutuksella on nähty olevan positiivinen vaikutus naisten johtamisosaamisen kasvuun sekä naisten urakehitykseen. (Rapanta & Badra, 2016; Bhatia, Takayesu, Arbelaez, Peak & Nadel, 2015; Gangone, 2008; Simpson, 2000; Duff, 1999.) Carolyn Duff (1999) tutki naisten toisille naisille tuot-

tamaa mentorointitoimintaa. Tutkimuksen mukaan mentorointi yhtenä johtamiskoulutuksen muotona tukee naisten urakehitystä sekä vahvistaa aiempia tutkimuksia siinä, että mentoroinnin avulla vahvistetaan naisten suoriutumista työhönsä liittyvistä haasteista. (Duff, 1999, 1.) Tätä tulosta tukee myös lääketieteen opiskelijoiden parissa tehty Bhatian ja kumppaneiden (2016) mentorointia koskeva tutkimus. Arabiemiiraateissa johtamiskoulutuksen keskusteluvalmennuksen vaikutusta naisopiskelijoiden johtamisosaamiseen tutkineiden Rapantan ja Badran (2016, 133) mukaan naiset kokivat koulutuksen merkittävänä johtamisosaamiselleen. Tutkimuksen mukaan koulutus auttoi heitä tuomaan äänensä kuuluviin tehostaen minäpystyvyyttä johtamistoiminnassa (Rapanta & Badran, 2016).

Tutkimuksissa on selvitetty myös naisille suunnatun johtamiskoulutuksen vaikutuksia (Lämsä & Savela, 2014; Gangone, 2008). Gangone (2008) tutki naisten johtamiskoulutukseen erikoistunutta HERS-instituuttia (Higher Education Resource Services). Gangonen mukaan (2008, 59–60) naisille suunnattu yliopistollinen johtamiskoulutus on vienyt naisten uria eteenpäin sekä yksilön että organisaation kehittymisen näkökulmasta. Tutkimusten mukaan (Lämsä & Savela, 2010 ja 2014; Simpson, 2000) naisille suunnattu johtamiskoulutus on johtamistaitojen lisäksi vienyt eteenpäin myös naisten verkostoitumista ja naisten kykyä nähdä itsensä vaativissa johtajantehtävissä. Simpsonin (2000, 768–779) MBA:ta (Master of Business Administration) koskevan tutkimuksen mukaan naiset kokivat saaneensa johtamiskoulutuksen kautta lisää verkostosuhteita ja työtyytyväisyyttä. Lisäksi tutkimus osoitti koulutuksella olleen myönteistä vaikutusta naisten urakehitykselle niin oman organisaation sisällä kuin siirryttäessä sen ulkopuolelle.

3.4 Johtamisosaaminen ja sen tavoitteet suomalaisessa militäärikontekstissa

3.4.1 Transformationaalinen johtajuus ja syväjohtaminen

Johtamisteoreettisessa keskustelussa käytetään vaihtelevasti transformationaalisen tai transformatiivisen johtajuuden tai johtamisen käsitteitä puhuttaessa Burns (1978) kehittämästä johtajuuden kahtiajaosta transaktionaaliseen ja transformationaaliseen johtajuuteen (Seeck, 2012; Gromov & Brandt, 2011; Yukl, 2006). Käytän tässä tutkimuksessa edellä mainitussa yhteydessä käsitettä transformationaalinen johtajuus.

James MacGregor Burns kehitti (1978) poliittisia johtajia käsittelevässä tutkimuksessaan transaktionaalisen (transactional) ja transformationaalisen (transformational leadership) johtajuuden käsitteet. Transaktionaalinen johtajuus perustuu Burns (1978) mukaan johtajan ja johdettavan työsuorituksen ja siitä saatavan rahallisen korvauksen suhteeseen. Transformationaalinen johtajuus on sitä vastoin syvempää kanssakäymistä, jossa johtaja ja johdettava nostavat toistensa motivaatiota ja moraalila lähtötasoa korkeammille tasoille. (Burns, 1978, 19–20.) Burns (1978) mukaan transaktionaalinen johtaja perustaa johtamiskäyttäytymisensä palkkioille ja rangais- tuksille ja hyödyntää johtamiskäyttäytymisensä johtajan asemaan sidoksissa olevaa valtaa. Transformationaalinen johtaja on sitä vastoin karismaattinen esikuva ja perustaa johtamiskäyttäytymisensä oman esimerkin näyttämiseen, inspirointiin ja kannustamiseen. Donohue ja Wong (1994) vertailivat transaktionaalisen ja transformationaalisen johtajuuden eroja taulukoiden niitä (TAULUKKO 3).

MUUTTUJAT	TRANSAKTIONAALINEN	TRANSFORMATIONAALINEN
Johtajan voiman lähde	Arvo ja asema	Persoona, pätevyys
Alaisten reaktio	Käskeyjen noudattaminen	Sitoutuminen
Aikakehitys	Lyhyt	Pitkä
Palkkiot	Ulkoiset (palkka)	Sisäiset (itsetunto)
Valvonta	Tärkeää	Vähemmän tärkeää
Seurannan painopiste	Arviointi	Kehittyminen
Muutosten ilmeneminen	Alaisten toiminta	Alaisten arvot, asenteet
Johtajuuden ydin	Johtajuuden toiminta	Alaisten mieli

TAULUKKO 3 Transaktionaalisen ja transformatiivisen johtajuuden vertailua Donohuen ja Wongin mallia mukaillen. (Donohue & Wong, 1994, 25.)

Donahuen ja Wongin (1994) mukaan transaktionaalisen ja transformationaalisen johtajuuden eroja voidaan tarkastella kahdeksan muuttujan avulla. Ensimmäinen muuttuja on johtajan voiman lähde. Transaktionaalisessa johtajuudessa johtajan voima perustuu organisatoriseen arvoon ja asemaan. Transformationaalisisessa johtajuudessa johtajan voima perustuu johtajan persoonaan ja ammatilliseen pätevyYTEEN. Toinen muuttuja liittyy alaisten reaktioihin. Transaktionaalisessa johtajuudessa johdettavat noudattavat käskyinä annettuja tehtäviä. Transformationaalisen johtajuuden näkökulmasta johdettavat ovat sitoutuneet tehtäviinsä ja motivoituneet niistä, joten heitä ei tarvitse erikseen käskää suorittamaan jokaista tavoitteen saavuttamiseen tarvittavaa erillistä alatehtävää.

Kolmas muuttuja on palkkiot. Transaktionaalisessa johtajuudessa alaisten motivaationa toimii tehtävästä saatava ulkoinen palkkio kuten rahallinen palkka. Transformationaalisisessa johtajuudessa johdettavat ovat sitoutuneet tehtäviinsä, jotka tuottavat heille sisäistä tyydytystä. Näin ollen heidän tärkein palkkionsa liittyy tehtävän suorittamisen myötä nousevaan itsetuntoon. Transaktionaalisen johtajuuden yksi tärkeä muuttuja on työn suorittamisen valvonta, joka tässä johtajuudessa on johtajalle välttämätöntä varmistaakseen annettujen tavoitteiden saavuttamisen. Transformationaalisisessa johtajuudessa valvonta on taas vähemmän tärkeää, koska johdettavat haluavat itse saavuttaa tavoitteensa saadakseen sisäisen palkkionsa, mikä varmistaa myös johtajan näkökulmasta tehtävien suorittamista asianmukaisella ja sovitulla tavalla. Taulukon kuudes muuttuja on seurannan painopiste. Transaktionaalisessa johtajuudessa seuranta on arviointia. Sillä tarkastetaan tehty työsuorite ja arvioidaan, miten hyvin tai huonosti työ on suoritettu. Transformationaalisisessa johtajuudessa arviointi painottuu kehittämisen näkökulmaan. Transformationaalisen johtajan tehtävä on jatkuvan muutoksen ja uudistuksen mahdollistaminen. Johdettavan näkökulmasta hänen kehittyessään työsuorituskin paranee. Työn suorittamista ei sinänsä arvioida, vaan seuranta keskittyy siihen, miten johdettava on kehittynyt. Johdettava tuottaa omaa toimintaansa kehittämällä myös kulloisenkin mittariston mukaisesti parempia työsuorituksia. Muutosten ilmenemisen näkökulmasta transaktionaalinen johtajuus kiinnittää huomion alaisten ulkoisesti havaittavaan toimintaan. Transformationaalinen johtajuus tarkastelee sitä vastoin johdettavien sisäisiä muutoksia, kuten arvoja ja asenteita, pyrkien kehittämään niitä. Kahdeksas ja viimeinen muuttuja Donahuen ja Wongin taulukossa on johtajuuden ydin. Transaktionaalisessa johta-

juudessa se tiivistyy johtajan toimintaan tarkastellen taas johtajan ulkoisesti havaittavia toimintoja. Transformationaalisessa johtajuudessa johtajuuden ydin on alaisten mieli. Huomio keskittyy johtajan toiminnan sijaan siihen, millaisia tunteita ja arvoja johtaja pystyy herättämään johdettavissaan. (Donohue & Wong, 1994.)

Myöhemmin transformationaalista johtajuutta käsittelevä teoria on kehittynyt eteenpäin muun muassa Bassin (1985), Tichyn ja Devannan (1986) sekä Bassin ja Avolion (1991) tutkimusten myötä. Ero Burnsien (1978) ja transformationaalisen johtajuuden merkittävimmän jatkokehittäjän Bassin (1985) ajattelussa on se, että Bass ei näe transaktionaalista ja transformationaalista johtamista vastakohtina vaan vasta-uuoroisessa suhteessa toimivina johtajuuden ulottuvuuksina. Bassin (1985, 22) mukaan jokainen johtaja käyttää molempia johtajuuden ulottuvuuksia. Oleellista on se, kuinka niiden käyttämisen suhde jakautuu johtajan toiminnassa. Bass (1999) toi myöhemmässä työssään esille sen, että transformationaalista johtajuutta käyttävät enemmän johdettaviinsa tyytyväiset johtajat. Alaisiinsa tyytymättömät johtajat käyttävät enemmän transaktionaalisia ulottuvuuksia johtamiskäyttäytymisessään.

Kehittäessään transformationaalista johtajuuden teoriaa Bass (1985) jakoi sen neljään osaan. Bassin mukaan osat vaikuttavat myönteisesti yksilön hyvinvointiin ja kehittävät johdettavia ottamaan käyttöönsä suurimman mahdollisen kapasiteetin itsestään. Osat ovat: ihannoitu vaikuttaminen, inspiroiva motivoiminen, älyllinen stimulointi ja alaisten yksilöllinen huomioiminen. Ihannoitu vaikuttaminen (idealized influence) tarkoittaa Bassin mukaan käyttäytymistä, jossa johtaja toimii esimerkillisesti. Näin tehdessään johtaja toimii johdettaviensa esikuvana ja tavoiteltavan toiminnan roolimallina. Johtajan toiminta tähtää alaistensa kunnioituksen saamiseen. Inspiroiva motivoiminen (inspirational motivation) tarkoittaa johtajan tuottamaa selkeää visiota tavoitteestaan ja johdettavien sitouttamista tehtävään, mikä saa heidät ponnistelemaan kovempaa. Motivoidessaan onnistuneesti johdettaviaan johtaja saa heidät työskentelemään tavallista korkeammalla tasolla. Älyllisellä stimuloinnilla (intellectual stimulation) Bass tarkoittaa alaisten kannustamista luovaan ja innovatiiviseen toimintaan sekä kyseenalaistamaan johdettavan, johtajan ja organisaation arvot ja uskomukset. Bassin mukaan älyllinen stimulointi kasvattaa johdettavien itseluottamusta ja rohkaisee heitä ongelmanratkaisuun. Älyllinen stimulointi edistää myös johdettavien hyvinvointia. Alaisten yksilöllinen huomioiminen (individual consideration) tarkoittaa johtajan luomaa kannustavaa ilmapiiriä, jossa osoitetaan johdettaville, että heidän tarpeensa kuullaan. Lisäksi johtaja osoittaa välittämistä ja kiinnostusta johdettavien kehittymistä sekä fyysistä ja henkistä terveyttä kohtaan.

Transformationaalisen johtajuuden katsotaan kuuluvan moderneihin johtajuusteorioihin (Bryman, 1992). Tutkijoiden (Kelloway, Turner, Barling & Loughlin, 2012; Bryman, 1992) mukaan se sopii hyvin jatkuvassa muutoksessa oleviin nykyorganisaatioihin, koska se saa työntekijät motivoitumaan työtehtävistään ja lisää heidän työhyvinvointiaan. Toisin kuin 1970 - 80-luvun asioiden johtamisen eli management-perinteen mukaiseen johtamiseen keskittyneet teoriat, transformationaalisen johtajuuden teoria nosti keskiöön tunteet, arvot ja johtajan oman toiminnan merkityksellisyden (Yukl, 1999). Teoria korostaa ihmisjohtajuutta tulkiten ja selittäen leadership-käsitettä (Hackman & Johnson, 2000). Militäärikontekstissa transformationaalista johtajuutta ovat viime vuosina tutkineet muun muassa Arnold, Loughlin ja Walsh (2016). Tutkijat tarkastelivat Kanadan armeijan majuri- ja everstitasoisista sotilaista koostuvasta kohderyhmästään, miten nais- ja miesjohtajat määrittelevät tehokkaan johtajuuden äärimmäisissä (extreme) olosuhteissa. Tutkimuksen mukaan

(Arnold ym., 2016) militäärikontekstissa nais- ja miesjohtajuus näyttäytyvät samankaltaisempina kuin yleensä kuvitellaan. Tämä ei johdu siitä, että naisten johtamiskäyttäytyminen olisi maskuliinisempaa, vaan siitä, että miesten johtamiskäyttäytyminen on feminiinisempää. Tutkijoiden (Arnold ym., 2016) mukaan tulisi tunnistaa ja tiedostaa feminiinisen johtamiskäyttäytymisen rooli ja tukea stereotyyppisten sukupuolirajojen ylittämistä johtamiskulttuuria kehitettäessä.

Transformationaalista johtajuuden teoriaa on kritisoitu sen teoreettisista rajoitteista ja sitä tukevien tutkimusten yksipuolisuudesta (Yukl, 1999; Alvesson & Willmont, 1992). Teoreettisten rajoitteiden näkökulmasta kritiikki kohdistuu dikotomisesti johtamista jakavaan määrittelyyn joko transaktionaaliseksi tai transformationaaliseksi johtajuudeksi (Yukl, 1999). Kriitikoiden (Yukl, 1999; Alvesson & Willmont, 1992) mukaan tällainen teoreettinen määrittely jättää ulkopuolelle muut mahdolliset näkökulmat, kuten esimerkiksi politiikan, vallan tai vastustamisen. Tutkimusten yksipuolisuuden kritiikki on kohdistunut muun muassa siihen, että transformationaalisen johtajuuden ja työhyvinvoinnin yhteyttä on tutkittu lähes yksinomaan poikkeikkausasetelmin (Nielsen & Munis, 2009; Arnold, Turner, Barling, Kelloway & MaKee, 2007). Kriitikoiden (Nielsen & Munis, 2009; Arnold ym., 2007) mukaan harvemmin tehdyissä pitkittäistutkimuksissa tulokset ovat olleet ristiriitaisia.

Suomalaisessa militäärikontekstissa transformationaalista johtajuutta tutkinut Vesa Nissinen (Nissinen, 2004 ja 2001) jatkokehitti teoriaa syväjohtamisen mallin nimikkeellä Bassin (1985) teoreettiseen malliin perustuen. Nissisen (2001) mukaan hänen kehittämänsä syväjohtamisen mallin tarkoitus on toimia perustana johtajana kehittymiselle. Malli kuvaa tavoittelemisen arvoista johtajuutta, joka rakentuu ammattitaidolle ja johtajan antamalle omalle esimerkilliselle käytökselle.

Nissinen (2004) on kuvannut syväjohtamisen mallia johtamiskäyttäytymisen viitekehyksen avulla. Viitekehys jakautuu kolmeen toisiaan seuraavaan tasoon: valmiuteen, siitä johdettuun käyttäytymiseen ja edelleen käyttäytymistä seuraavaan vaikutukseen. Johtamiskäyttäytymisen viitekehys muodostaa toisiaan seuraavat, prosessinomaisesti etenevät toiminnot. Vaikutuksesta saadaan ulkoista palautetta, joka heijastuu takaisin johtajan käyttäytymiseen. Käyttäytymisestä johdetaan sisäinen palaute takaisin viitekehyksen alkuun, johtajan valmiuteen.

Syväjohtamisen mallin mukaan johtamiskäyttäytyminen on johtajasta ulkoisesti havainnoitavaa ja arvioitavaa käyttäytymistä, ja mallissa onkin mukana vain sellaisia toiminnan ulottuvuuksia, joita voidaan Nissisen (Nissinen, 2004, 141) mukaan luotettavasti ulkoisen palautteen avulla arvioida. Valmius tarkoittaa tässä yhteydessä yksilön persoonaan sidoksissa olevaa kaksiulotteista käsitettä. Ensiksi sillä kuvataan tilaa, jossa yksilö kuvaushetkellä on. Toiseksi sillä tarkoitetaan yksilön oppimispotentiaalia, sisäisen kehittämistyön aluetta, joka ratkaisee, pystyykö johtaja kehittämään johtamiskäyttäytymistään ja siten kehittämään johtajana. (Nissinen, 2004, 39–41.) Käyttäytymisellä tarkoitetaan toimintaa, jota voidaan yksilön ulkopuolelta havainnoida ja arvioida (Nissinen, 2004, 41–42). Vaikutus tarkoittaa syväjohtamisen mallissa hyvin onnistuneen johtamiskäyttäytymisen tulosta, käytännössä johtamistoiminnalla saavutettua tavoitetta. Johtamiskäyttäytymisen tulosta ja toiminnan tavoitteen saavuttamista arvioidaan yksilön, ryhmän ja organisaation tasolla sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. (Nissinen, 2004, 48.)

Nissisen (2004) mukaan johtamiskäyttäytymisen viitekehys toimii vaihe vaiheelta edeten, kiertäen kaikki vaiheet alkaakseen taas uudestaan. Viitekehyksessä johtajalla on valmiuksia, jotka rakentavat perustan hänen käyttäytymiselleen. Johtajan

valmiudet ja hänen käytöksensä aiheuttavat jonkinlaisia vaikutuksia, kuten esimerkiksi johdettavien ihmisten reaktioita. Ulkopuolelta saadun palautteen myötä johtaja voi tarkastella toimintaansa. Tärkeää on huomioida, että palaute kiinnittyy siihen, miten johtajan käytös on johdettavien keskuudessa koettu ja mitä vaikutuksia se on saanut aikaan. Ulkoisen palautteen avulla johtaja voi kehittää valmiuksiaan, kuten ammattitaitoaan, arvojaan tai asenteitaan. Kehittääkseen valmiuksiaan, eli Nissisen (2004) termien mukaisesti syväoppiakseen, johtajan tulee ymmärtää ja sisäistää sisäinen palaute. Syväoppimisella syväjohtamisen mallissa tarkoitetaan, että ihminen löytää sisäisen kehittämistarpeensa, jonka avulla hän kehittää johtamiskäyttäytymistään. Löytämällä kehittämiskohteensa yksilö pystyy poistamaan sen ja muuttamaan käytöstään pysyvästi. Sisäinen palaute ja sen hyödyntäminen ovat ratkaisevia johtajan kehittymisen kannalta. (Nissinen, 2004, 38–39.) Nissisen (2004, 10) mukaan syväjohtamisen malliin perustuva johtamiskäyttäytyminen voi rakentaa koko organisaation toimintakulttuurin, jota ohjaa jatkuvan oppimisen teema. Nissisen syväjohtamisen malli pohjautuu syväjohtamisen kulmakiviksi nimetyille asioille, jotka myötäilevät Bassin (1985) transformationaalisen johtajuuden osia.

Nissinen (2004) on kuvannut syväjohtamisen kulmakivina ne piirteet, jotka mallin mukaan ovat tärkeimpiä erinomaiselle johtamiskäyttäytymiselle. Kulmakivet on nimetty seuraavasti: luottamuksen rakentaminen (luottamus), inspiroiva tapa motivoida (innostus), älyllinen stimulointi (oppiminen) ja ihmisen yksilöllinen kohtaaminen (arvostus). Syväjohtamisen mallin kulmakivet ja niiden sisältö on esitetty seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 4).

AMMATITAITO	
LUOTTAMUS	INNOSTUS
Tasapuolisuus	Kokonaiskuva
Oikeudenmukaisuus	Tavoitteiden selkeys/haasteellisuus
Rehellisyys	Toimii esimerkkinä
Pitää sanansa	Kannustaminen
Ei turhia lupauksia	Palkitseminen
Päätöksenteko	Huumorintaju
Johdonmukaisuus	Löytää positiiviset seikat
Vastuullisuus	
Rohkeus	
OMA ESIMERKKI	
OPPIMINEN	ARVOSTUS
Vastuun jakaminen	Kiinnostus muista ihmisistä
Vallan jakaminen	Osaa kuunnella
Antaa tilaa	Helposti lähestyttävä
Sparraa	Pitää huolen alaisistaan
Palautteen antaminen	Sosiaaliset taidot
Palautteen vastaanotto	Alaisten tuntemus
Rohkaisee ideoimaan	Hyväksyy erilaisuuden
Myöntää virheensä	
Oppii virheistä	

TAULUKKO 4 Erinomaisen johtamiskäyttäytymisen tärkeimmät piirteet (Nissinen, 2004, 33).

Syväjohtamisen mallin (Nissinen, 2004, 42) mukaan luottamuksen rakentamisen kulmakivi on kulmakivistä tärkein, koska malli pitää ihmisten välistä luottamusta vuorovaikutuksen vahvimpana tekijänä. Luottamuksen rakentamisen kulmakivi ohjaa johtajaa pyrkimään johtamiskäyttäytymisessään rehellisyyteen, oikeudenmukai-

suuteen ja johdettavien tasapuoliseen kohteluun. Luottamuksen rakentamiseen sisältyy myös johtajan johdonmukainen toiminta, päätöksenteko ja annettujen lupauksen pitäminen. (Nissinen, 2004.)

Inspiroiva tapa motivoida tarkoittaa toiminnan tavoitteellisuutta ja johtajan kykyä osoittaa oma sitoutumisensa yhteisiin tavoitteisiin. Nissisen mukaan (2004, 43) yhteiset ponnistelut tavoitteisiin pääsemiseksi kasvattavat työyhteisön kiinteyttä luoden yhteisiä kokemuksia. Työyhteisö on kokonaisuudessaan mukana määrittämässä työn tavoitteita. Johtaja motivoi ja kannustaa johdettaviaan omalla esimerkillä. Luottamus tulevaisuuteen ja positiivisten asioiden esille tuominen muun muassa palautteenannon kautta vahvistavat johdettavien toimintakykyä. Myös huumorilla on tärkeä rooli osana yksilöiden välistä luottamuksen rakentamista ja inspiroivaa tapaa motivoida johdettavia. (Nissinen, 2004.)

Älyllinen stimulointi, jolla Nissinen (2004, 44) viittaa oppimisen tukemiseen, tarkoittaa johtajan tapaa tukea johdettavien innovatiivisuutta ja luovuutta kyseenalaistamalla olemassa olevia ratkaisuja. Johtaja kannustaa johdettaviaan etsimään uusia ratkaisumahdollisuuksia ja näkökulmia työhönsä. Älyllisen stimuloinnin avulla johtaja saa johdettavat tarkastelemaan omaa työtään uusista näkökulmista, mikä samalla kehittää heidän työtään ja omaa suhtautumistaan siihen. Älyllisen stimuloinnin kulmakivi sisältää ajatuksen, että yksilön epäonnistumisia ei nosteta esille vaan ne nähdään osana yksilöllistä kehitysprosessia ja organisaation toimintaa. Epäonnistumiset nähdään mahdollisuuksina oppia. Johtamiskäyttätymisessä on oleellista palautteenantotaito ja johtajan kyky myöntää myös omat virheensä. (Nissinen, 2004.)

Ihmisen yksilöllisen kohtaamisen kulmakivellä Nissinen (2004, 44) tarkoittaa myönteiseen ihmiskäsitykseen pohjautuvaa aitoa innostusta muiden ihmisten kohtaamisesta. Johtaja näkee vaivaa oppiakseen tuntemaan alaisensa, viettää heidän kanssaan aikaa ja hyväksyy yksilöiden väliset erot. Johtamiskäyttätymisessä huomioidaan erilaisten yksilöiden tarvitsema yksilöllinen vuorovaikutus sekä yksilölliset tarpeet ja arvot, jotka ohjaavat johtajan käyttäytymistä ongelmatilanteissa. (Nissinen, 2004.)

Syväjohtamisen tutkiminen tai sitä hyödyntävä tutkimus Suomessa on alkanut puolustusvoimista ja laajentunut myös yksityisen ja muun julkisen sektorin alueella (Hietikko, 2008; Kinnunen, 2003; Nissinen, 2001). Suomessa syväjohtamisesta on tehty kaksi väitöskirjaa (Nissinen, 2001 ja Kinnunen, 2003) ja sitä on käsitelty monissa pro gradu -töissä. Nissisen (2001) väitöskirja esitteli syväjohtamisen mallin vaihtoehtona olemassa olevalle johtamiskoulutukselle. Väitöskirjassa esitellään teoreettisen tutkimustaustan ja syväjohtamisen mallin lisäksi 360-asteen henkilöarviointiin perustuva palautetyökalu, johon sisältyvän kysymyssarjan validiteettia tarkasteltiin tutkimuksessa yli 4000 tutkittavan otoksella. Toinen aiheesta julkaistu väitöskirja on vuonna 2003 johtamistaidon kehittymistä pitkittäistutkimuksella tutkineen Tommi Kinnusen tutkimus. Kinnunen (2003) tarkasteli tutkimuksessaan upseerien ja opistoupseerien johtamistaidon kehittymistä syväjohtamisen kysymyssarjan avulla kerätyn aineiston kautta. Kinnunen vertasi tutkimuksessaan kahta ryhmää, joista toinen sai kahdesti vuodessa johtamiskäyttätymistä tukevia koulutuksia ja toinen ei. Tutkimuksen mukaan johtamisosaaminen kehittyi paremmin johtamiskoulutusta saaneella ryhmällä. Parannusta saavutettiin tasaisesti useilla syväjohtamisen mallin osa-alueilla. Kinnusen tutkimuksen mukaan sotilasjohtajille ei anneta tarpeeksi tukeaa johtamiskäyttätymistä koskevan palautteen keräämiseen ja henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien laatimiseen (Kinnunen, 2003, 221). Kinnusen tutkimusta on

kritisoitu muun muassa siitä, että sen otos on ollut melko pieni (87 upseeria ja 153 opistoupseeria), tutkimuksen aikana on tapahtunut suurta tutkimuskatoa ja koulutuksen vaikuttavuutta on seurattu melko lyhyellä aikavälillä (Nikkanen, 2011).

Syväjohtamisen malli on kohdannut kritiikkiä sekä sen teoreettiseen viitekehysten näkökulmasta että sen kautta saavutettavan käytännön johtamisosaamisen kannalta (Valli, 2012; Ladkin, 2010; Kulla, 2007). Syväjohtamisen mallin kritiikki on kohdistunut sen teoriasidonnaisuuteen, joka sitoo mallin 1980-luvun transformaationaalisesta johtamisen paradigmaan (Valli, 2012), ja mallin pirstalemaiseen johtajuuden käsitykseen. Kritiikin mukaan johtamistutkimus on mallin rakentamisen jälkeen laajentunut, ja siten malli ei vastaa nykyiseen tapaan käsittää johtajuus sosiaalisesta kontekstista käsin. Pirstaloituneen johtajuuden käsitteen kritiikki (Ladkin, 2010) on kohdistunut siihen, että johtajuutta rakennetaan pieniä kokonaisuuksia yhdistelemällä. Kritiikin mukaan johtajuus on kokonaisuus, josta ei voi mallin tapaan irrottaa huonon, hyvän tai erinomaisen johtajuuden yksittäisiä tekijöitä (Ladkin, 2010). Käytännön johtamisen näkökulmasta syväjohtamisen mallia on kritisoitu sen tehokkuusajattelusta (Valli, 2012). Kritiikki kohdistuu mallin tapaan kuvata tehokas johtaja itseohjautuvana ja omaa toimintaansa kriittisesti tarkastelevana. Kritiikin mukaan tämä tehokkuusajattelu ei kykene vastaamaan käytännön johtamistyön haasteisiin (Valli, 2012). Kritiikki on kohdistunut myös syväjohtamisen malliin pohjautuvan suomalaisen varusmiespalveluksen johtamiskoulutuksen tuloksena saavutettavaan johtamisosaamiseen (Kulla, 2007). Kritiikin mukaan varusmiespalveluksen johtamiskoulutuksen käyneet varusmiehet eivät kokeneet johtamisosaamisensa kehittyneen siinä määrin kuin Puolustusvoimat syväjohtamisen malliin tukeutuen antaa ymmärtää (Kulla, 2007).

3.4.2 Puolustusvoimien hyvän johtajan malli

Puolustusvoimien hyvän johtajan malli perustuu johtamisen yleiseen viitekehykseen ja sotilasorganisaatioon kehitettyyn syväjohtamisen malliin (Puolustusvoimat, 2012). Johtamisen yleinen viitekehys sitoo yksilölliset johtamisosaamisen kompetenssit ja käyttäytymisen laajempaan organisatoriseen näkökulmaan (Nissinen, 2000, 81–82).

Puolustusvoimien johtamisen yleinen viitekehys muodostuu kolmesta toisiaan seuraavasta osasta: ytimestä, keskikehästä ja ulkokehästä. Ydin muodostuu ihmisten johtamiseen kuuluvasta johtamiskäyttäytymisestä. Nissisen (2000, 81–82) mukaan menestyvät johtajat pyrkivät käyttämään pääosan voimavaroistaan viitekehysten ytimessä, yksilöllisen toiminnan alueella. Keskikehällä ovat yksilön ammattitaito ja johtamisen prosessit. Ammattitaito ja johtamisen prosessit viittaavat asioiden johtamiseen. Ammattitaitoa pidetään (Puolustusvoimat, 2012; Nissinen, 2000) hyvän johtamisen perusedellytyksenä. Nissisen (2000; 2004) mukaan ammattitaito luo sotilasjohtajalle perustan, johon itseluottamus voidaan liittää. Viitekehysten ulkokehä muodostuu organisaation rakenteesta ja rutiineista. Ne viittaavat organisaation olemassaolon perimmäiseen tarkoitukseen, tässä tapauksessa puolustusvoimien lakisääteisiin tehtäviin Suomen sotilaallisesta puolustamisesta, muiden viranomaisten tukemisesta sekä osallistumisesta kansainvälisiin sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin ja sotilastehtäviin muussa kansainvälisessä kriisinhallinnassa (Laki puolustusvoimista, 2007). Organisaation rakenteen ja rutiinien pohjalta muodostuvat toiminnan, kuten varusmiesten johtajakoulutuksen tavoitteet ja päämäärät (Nissinen 2000, 82–86).

Johtamisen yleistä viitekehystä käytetään varusmiesten johtajakoulutuksessa ja varusmiesjohtajien arvioinnissa. Sen periaatteiden mukaisesti muodostetaan puolustusvoimien hyvän johtajan malli. Nissinen (2000, 99) on kuvannut hyvän johtajan mallin syväjohtamisen ulottuvuuksien kautta. Syväjohtamisen mallin kymmenen ulottuvuutta on kuvattu seuraavasti: 1) ammattitaito, 2) luottamuksen rakentaminen, 3) innostus, 4) oppiminen, 5) arvostus, 6) kontrolloivuus, 7) passiivisuus, 8) tehokkuus, 9) tyytyväisyys ja 10) yrittämisen halu. (Nissinen 2004, 38–40.)

Mallissa ammattitaidolla tarkoitetaan johtajan tehtävässään tarvitsemia ammatillisia tietoja ja taitoja, joiden taso on todettu johtajan toiminnan ulkopuolisella tarkastelulla ja arvioinnilla. Ammattitaito kuuluu syväjohtamisen mallissa valmiuden tasolle. Ammattitaito sisältää ammatillisten taitojen taustalla olevia yleisiä valmiuksia, ja se nähdään osaamisena, johon päätöksenteko ja asioiden hallinta perustuvat. (Puolustusvoimat, 2012, 36.)

Luottamus, innostus, oppiminen, arvostus, kontrolloivuus ja passiivisuus kuuluvat käyttäytymisen tasolle. Luottamukseen sisältyy rehellisyys, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus. Puolustusvoimat korostaa Johtajan käsikirjassaan (Puolustusvoimat, 2012), että luottamus tuo turvallisuutta. Johtajan käsikirjassa kuvataan luottamusta muun muassa arvojen toteuttamisella käytännössä, siis ”toimimalla siten kuin puhuu”. Luottamusta kuvataan Johtajan käsikirjassa myös sovittujen asioiden tekemisenä ja alaisten turvallisuudesta huolehtimisena sekä siten, että johtaja ei käytä muodollista valtaansa saavuttaakseen omaa etua.

Innostusta käytetään lyhennettynä terminä inspiroivalle tavalle motivoida. Tässä yhteydessä Puolustusvoimat korostaa yhteishengen luomista oman esimerkin ja jaettujen kokemusten kautta (Puolustusvoimat, 2012, 37). Innostamiseen kuuluu johtajan tavoitteellinen toiminta ja sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin. Positiivisuus ja huumorintaju tuodaan esille ja asetetaan yhdeksi hyvän johtajan johtamiskäyttäytymisen tavoiteltavaksi muodoksi. Positiivisuudella ja huumorintajulla katsotaan voitavan luoda positiivista ilmapiiriä. Kääntöpuolena positiivisen johtamiskäyttämisen painottamiselle Johtajan käsikirjassa tuodaan esille vaadittujen asioiden tiukka noudattaminen sekä sääntöjen rakentaminen ja niiden ulottaminen jokaiseen toimijaan. (Puolustusvoimat, 2012.)

Oppiminen sisältää älyllisen stimuloinnin. Tämä hyvän johtajan tavoite on kiitetty Johtajan käsikirjassa (Puolustusvoimat, 2012, 38) yksilön vastuun korostamiseen, jossa jokaisen johtajan kuvataan kasvavan oman työnsä johtajiksi – ominaisuus, jota tavoitellaan myös johdettavien käytöksen ohjaamisessa. Johtamiskäyttäytymisessä johtajan halutaan kannustavan johdettaviaan uuden yrittämiseen ja kokeiluun. Virheistä rankaisemista halutaan välttää. Johtamiskäyttäytymisellä pyritään Johtajan käsikirjan (Puolustusvoimat, 2012) mukaan luomaan toimintaympäristöön tilaa ja toimintavapautta.

Arvostus liittyy ihmisten yksilöllisen kohtaamiseen. Puolustusvoimien (2012) hyvän johtajan malli ei tuo erityisesti esille uusia tulkintoja Nissisen (2001) syväjohtamisen malliin. Tärkeimpänä tässä kohtaa tuodaan esille yksilön tarpeiden huomiointi ja johtajan alaisiaan kohtaan tunteman arvostuksen esille tuominen (Puolustusvoimat, 2012, 38).

Käyttäytymisen tasolla on kaksi ulottuvuutta, jotka poikkeavat muista. Nämä ovat kontrolloiva ja passiivinen johtaminen. Kontrolloivalla johtamisella tarkoitetaan johtamiskäyttäytymisessä ilmenevää yleistä luottamuksen puutetta, joka näkyy käytännön toiminnassa muun muassa tiukana valvontana, virheiden etsimisenä ja yleise-

nä epäluottamuksena johdettavien kykyyn ja haluun suoriutua tehtävistään. Passiivinen johtaminen on taas johtajan käsikirjan mukaan oire siitä, että johtajatehtäviin valittu henkilö ei ole niihin sopiva. Passiivinen johtajuus ilmenee haluttomuutena tai kyvyttömyytenä tehdä päätöksiä tai ottaa kantaa asioihin. (Puolustusvoimat, 2012, 38–39.)

Tehokkuus, tyytyväisyys ja yrittämisen halu kuuluvat syväjohtamisen mallin vaikutusten tasolle. Tehokkuudella viitataan koko yhteisön toimintaan. Se määritellään (Puolustusvoimat, 2012, 39–40) kaikkea toimintaa kuvaavana poikkeuksellisenä laatuna, joka toiminnan lisäksi näkyy johdettavien asenteissa ja pyrkimyksessä kehittää itseään. Tehokkuutta pidetään menestykseen liittyvänä piirteenä, jonka voi nähdä ulospäin.

Tyytyväisyys tarkoittaa johdettavien laaja-alaista mielihyvän tunnetta työyhteisöä kohtaan. Johtajuuteen tämä vaikuttaa Johtajan käsikirjan mukaan (Puolustusvoimat, 2012, 40) siten, että johtajan kanssa halutaan työskennellä ja hänen käytöksensä nähdään menestyksen mahdollistajana. Tyytyväisyys sitouttaa henkilöstöä työyhteisöön.

Yrittämisen halulla tarkoitetaan sellaista tilaa, jossa johdettavat ovat sitoutuneet tehtäviinsä, organisaatioon ja sen tavoitteisiin. Yrittämisen halu saa yksilöt ponnistelemaan entistä voimakkaammin ja tuottamaan siten myös parempia tuloksia työssään. Johtajan käsikirja korostaa johtajan esimerkillisen käytöksen merkitystä yrittämisen halun aikaansaamisessa johdettavissa (Puolustusvoimat, 2012, 40).

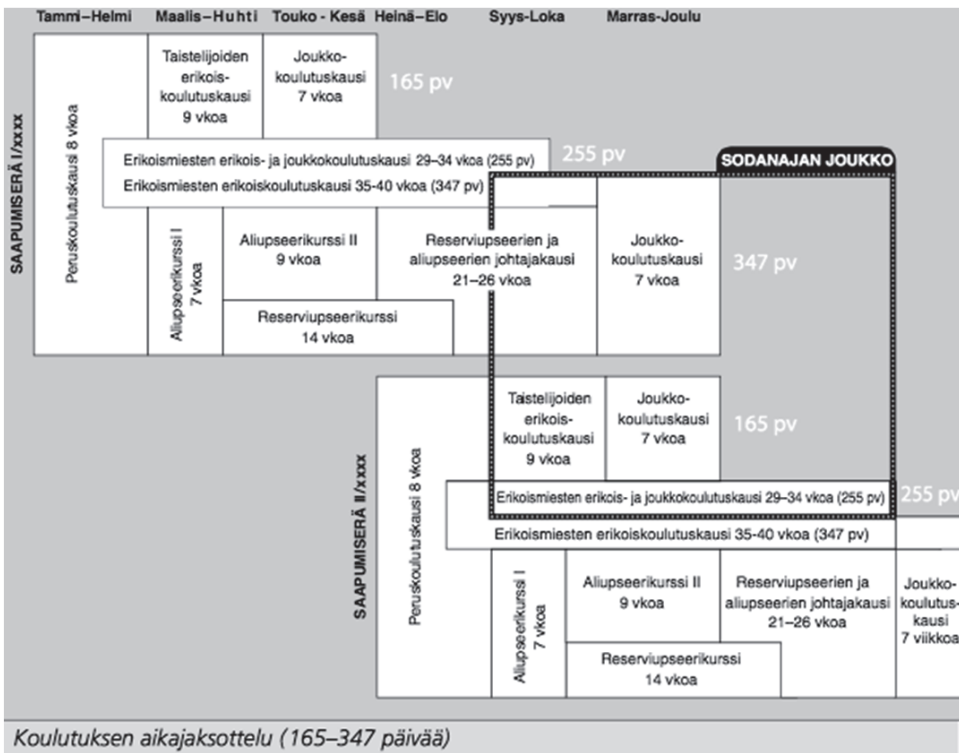
3.4.3 Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen kokonaisuus

Toiskallion (1998, 162) mukaan koulutus on aina ollut tärkeää asevoimille. Koulutus, joka on järjestetty parhaalla mahdollisella tavalla, on tehokkaiden ja toimivien asevoimien edellytys. Toiskallio (1998) määrittelee sotilaskoulutuksen oppimisen keinoin tapahtuvaksi maksimaalisen suorituskyvyn luomiseksi siltä varalta, että yhteiskunnan muu turvallisuusjärjestelmä pettää. (Toiskallio, 1998.)

Suomen puolustusvoimien varusmiesten johtajakoulutuksen perusta on vuonna 1998 tehdyssä koulutus uudistuksessa ja sen myötä käyttöön otetussa syväjohtamisen mallissa (Puolustusvoimat, 2009b; Halonen, 2007). Puolustusvoimien koulutuskulttuuria tutkineen Pekka Halosen (2007) mukaan koulutus uudistuksen vaikutuksesta ihmisten johtaminen ja johtajana kehittyminen ovat nousseet keskeisiksi asioiksi puolustusvoimien johtajakoulutuksessa. Puolustusvoimien varusmiesten johtajakoulutuksen päämäärä ja opetustavoitteet korostavat itsensä kehittämistä ja itseohjautuvuutta elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti (Puolustusvoimat, 2009; Halonen, 2007).

Varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutus on opintokokonaisuus, joka toteutetaan kolmessa osassa: aliupseeri- ja reserviupseerikoulutuksessa sekä oman joukko-osaston johtajakaudella varusmiespalveluksen aikana. Opetussuunnitelman mukaisesti opintojen laajuus on 30 opintopistettä ja koulutus kestää kokonaisuudessaan noin vuoden. Opintokokonaisuudesta käytetään nimitystä johtaja- ja kouluttajakoulutusohjelma. (Puolustusvoimat, 2015; Halonen 2007, 110–121.)

Puolustusvoimat (2015, 12) on kuvannut varusmiespalveluksen kokonaisuuden jaksettua seuraavasti (KUVIO 3):



KUVIO 3 Varusmiespalveluksen aikajaksottelu (Puolustusvoimat, 2015, 12).

Kuviosta (KUVIO 3) on havaittavissa koulutuksen jakaantuminen osiin: kaikille yhteiseen koulutukseen ja erikoistuvaan koulutukseen. Johtajakoulutus kuuluu erikoistuvaan koulutukseen. Puolustusvoimien (2015) mukaan varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tavoitteena on antaa varusmiesjohtajille valmiudet johtaa ja kouluttaa omaa sodan ajan joukkoaan sekä rauhan että sodan aikana. Varusmiespalveluksen johtajakoulutus alkaa kahdeksan viikon peruskoulutuskauden jälkeen. Varusmiesten valinta johtajakoulutukseen perustuu kokeisiin, puolustusvoimien henkilökunnan arviointeihin, vertaisarviointeihin, johtajatehtäviin liittyvien tehtäväratojen suorittamiseen sekä yksilön oppimismotivaatioon ja johtajakoulutukseen haluamiseen (Puolustusvoimat, 2015; Nyman, 2007). Johtajakoulutukseen valitut henkilöt aloittavat Aliupseerikurssi I:n. Tämä johtajakoulutuksen ensimmäinen osa kestää seitsemän viikkoa, ja se järjestetään pääsääntöisesti varusmiehen omassa joukko-osastossa eli varusmies ei joudu muuttamaan toiseen varuskuntaan ja paikkakunnalle suorittamaan johtajakoulutuksen ensimmäistä vaihetta. Seitsemän viikon jälkeen johtajakoulutuksen varusmiehet jaetaan Reserviupseerikurssille lähteviin varusmiehiin ja Aliupseerikurssi II:lla jatkaviin varusmiehiin puolustusvoimien tarpeen, koulutuksessa menestymisen, henkilökohtaisen soveltuvuuden sekä yksilön tahdon perusteella. Aliupseerikurssi II kestää yhdeksän viikkoa. Aliupseerikoulutuksen tavoitteena on kouluttaa reservin johtajia, jotka hallitsevat oman koulutushaaransa mukaisen ryh-

män johtamisen ja kouluttamisen (ryhmä koostuu 4–12 henkilöstä). Reserviupseerikurssin pituus on 14 viikkoa. Sen tavoitteena on kouluttaa reserviin jaoksen tai joukkueen (joukkue tai jaos koostuu kahdesta tai useammasta ryhmästä eli 30–40 henkilöstä) johtamiseen ja kouluttamiseen kykeneviä johtajia. Reserviupseerikurssit järjestetään pääsääntöisesti Haminassa, kun taas Aliupseerikurssit järjestetään pääsääntöisesti varusmiehen omassa joukko-osastossa. Koulutusten jälkeen alkaa johtajakausi, jolloin johtajakoulutuksen saaneet varusmiehet saavat toimia eri tasoissa johtajatehtävissä omassa joukko-osastossaan. Aliupseerikurssit suorittaneiden varusmiesten johtajakausi kestää 26 viikkoa ja reserviupseerikurssin suorittaneiden varusmiesten johtajakausi kestää 21 viikkoa. (Puolustusvoimat, 2015, 12.)

Varusmiesten johtajakoulutus koostuu teoriaopinnoista ja käytännön johtamistoiminnan harjoittelemisesta alla esitetyn taulukon mukaisesti (TAULUKKO 5).

KOULUTUSKAUDET	OPINTOJAKSOT	OPINTOPISTEET
AUK I	Johtamisen ja kouluttamisen perusteet	1 op
AUK II + RU-kurssi	Johtamistaidon peruskurssi Koulutustaidon peruskurssi Johtamis- ja koulutustaidon harjoittelu	1,5 op 1,5 op 2 op
JOHTAJAKAUSI	Koulutustaidon jatkokurssi 1 Koulutustaidon jatkokurssi 2A ja 2B Koulutustaidon jatkokurssi 3 Koulutustaidon harjoittelu Tiimityöskentely Johtamistaidon jatkokurssi Johtamiskäyttötymisen kehittäminen	1 op 1 op 1 op 9 op 1,5 op 1,5 op 9 op
YHTEENSÄ		30 op

TAULUKKO 5 Varusmiesten johtajakoulutuksen opetuksen kokonaisuus (Puolustusvoimat, 2009b, 2.)

Koulutus rakentuu erimittaisista opintojaksoista. Perusopinnot suoritetaan Aliupseerikurssilla ja Reserviupseerikoulussa. Johtajakaudella koulutus painottuu ohjattuun johtamistoiminnan harjoitteluun. (Puolustusvoimat, 2009b.)

Suomessa varusmiespalveluksen ja naisten vapaaehtoisen asepalveluksen yhdenmukaisuutta on puolustusvoimien (Puolustusvoimat, 2015) mukaan pyritty toteuttamaan läpinäkyvästi. Naisten asepalvelus toteutetaan kaikissa puolustushaaroissa ja aselajeissa yhdessä miesten varusmiespalveluksen kanssa (Puolustusvoimat, 2015). Sotilastehtäviä ei jaeta sukupuolen mukaan, vaan niihin pääseminen edellyttää toiminnalle asetettujen vaatimusten saavuttamista (kuten esimerkiksi fyysiset testit) sekä henkilön soveltuvuutta tehtäviin. Näiden ohella annettavan johtajakoulutuksen sisältö on naisille sama kuin miehille. (Puolustusvoimat 2015, 13.) Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittavien naisten määrä on vuositasolla vakiintunut noin 400 nai-

seen, kun palveluksen suorittavia miehiä on noin 21 000 (Puolustusvoimat, 2016). Puolustusvoimien mukaan (2014) reserviin on koulutettu lähes 6000 naista. Heistä yli puolet on saanut johtajakoulutuksen.

3.5 Aikaisempi tutkimus johtamiskoulutuksesta militäärikontekstissa

Tarkasteltaessa johtamiskoulutusta militäärikontekstissa merkittävin ero militäärikontekstin ja sen ulkopuolisen johtamiskoulutuksen tutkimuksessa on siinä, että militäärikontekstin johtamiskoulutuksen tutkimus keskittyy pääsääntöisesti johtamiskoulutuksen tutkimiseen organisaation näkökulmasta. Esimerkiksi Suomen tapauksessa tutkitaan sitä, miten puolustusvoimat kykenee kouluttamalla tarvitsemiaan joukkojen johtajia hoitamaan sille kuuluvat lakisääteiset sodan ajan tehtävät (Laki puolustusvoimista, 2007). Yksilön näkökulmaa ei nosteta juuri esille (Hardy, Arthur, Jones, Shariff, Munnoch, Isaacs & Alisopp, 2010; Hedlund, Forsythe, Horvath, Williams, Snook & Sternberg, 2003; Thomas, Dickson & Bliese, 2001). Organisaation näkökulman korostamista selittää militäärikontekstin toiminnan päämäärä, vastapuolen voittaminen. Johtamistoiminnalla tavoitellaan johdettavien joukkojen maksimaalisen suorituskyvyn tuottamista. (Puolustusvoimat, 2012.) Puolustusvoimien (2012) mukaan sotilasjohtajan johtamiskäyttäytymisen tavoite on pystyä johtamaan itselleen osoitettua ryhmää kohti annettua tavoitetta, kuten esimerkiksi etenemään haasteellisissa olosuhteissa paikasta toiseen. Yksittäisen ryhmän tavoitteena on taitonsa, tietonsa ja kykynsä yhdistäen tuottaa mahdollisimman suuri suorituskyky. Yksittäiset ryhmät muodostavat yhdessä kokonaisuuden, armeijan maksimaalisen suorituskyvyn. (Puolustusvoimat, 2012.) Suomen puolustusvoimien johtamiskoulutuksessa ja sen tutkimuksessa valmistaudutaan ensisijaisesti lakisääteisten (Laki puolustusvoimista, 2007) tehtävien, kuten esimerkiksi sodan ajan johtamistoiminnan, hoitamiseen. Militäärikontekstin johtamiskoulutuksen tutkimuksen painotus organisaation näkökulmaan on havaittavissa tutkimuksissa huolimatta siitä, että militäärikontekstissa johtajan henkilökohtaisilla ominaisuuksilla kuten auktoriteetillä on katsottu olevan erityinen merkitys (Nissinen, 2001) sotilasjohtajan toimiessa yhteisöään symboloivana peilinä (Huhtinen, 2002).

Siviilikontekstin johtamiskoulutuksen tutkimuksen keskipisteenä on sitä vastoin usein yksilö, yksilön hankkima osaaminen tai johtamiskoulutuksen vaikutus yksilön urakehitykselle, vaikka johtamiskoulutuksella yleisesti voidaan tavoitella organisaatiotason kehittymistä (Yukl, 2010; Viitala, 2005; 2007; Luoma, 2005; Conger & Xin, 2000; Sogunro, 1997).

Johtamiskoulutusta ja transformationaalista johtajuutta militäärikontekstissa on tutkittu melko paljon (Nissinen, 2002; Chemers, Watson & May, 2000; Rice & Instone, 1984; Eden & Shani, 1982). 2000-luvun alkuun saakka yksilön näkökulmasta tehdyn tutkimuksen voidaan katsoa keskittyneen sotilasjohtajien käytöksen tarkasteleluun pääsääntöisesti kvantitatiivisin menetelmin toteutettuina johtamiskoulutusten vaikutusten arvioimisena, vaikka sotilaskulttuurin katsotaan sisältävän paljon laadullisen tutkimusotteen käyttömahdollisuuksia (Huhtinen, 2002). Nykyisessä militäärikontekstin johtamiskoulutuksen tutkimuksessa voidaan havaita kaksi painopistettä: kasvatustieteellinen ja psykologinen näkökulma sekä sosiologinen näkökulma. Kasvatustieteellinen ja psykologinen näkökulma tarkastelee johtamiskoulutuksen toteuttamisen tehokkuutta, vaikuttavuutta ja uusia opetuksellisia menetelmiä koulutuksen

toteutuksen arvioinnin pohjalta (Kark, Karazi-Presler & Tubi, 2016; Miller & Tucker, 2015; Ramthun & Matkin, 2014; Lindsay, Day & Halphin, 2011; Deardorf, 2009). Kasvatustieteellisen ja psykologisen tutkimuksen näkökulmasta tarkastelun kohteena ovat viime vuosina olleet muun muassa sotilasjohtajien monikulttuurisuuden johtamisen taidot (Miller & Tucker, 2015; Deardorf, 2009) ja jaettu johtajuus (shared leadership) (Kark, Karazi-Presler & Tubi, 2016; Ramthun & Matkin, 2014; Lindsay ym., 2011). Monikulttuurisuuden johtamistaidoilla tarkoitetaan militäärikontekstin johtamiskoulutuksella saavutettavaa osaamista, jota yksilöt voivat hyödyntää muun muassa ulkomaan komennuksillaan, joiden aikana he joutuvat tekemään kriittistä tilan-teenarviointia ja päätöksiä itselleen vieraassa ja kulttuurisesti kompleksisessä ympäristössä (Miller & Tucker, 2016). Jaetulla johtajuudella tarkoitetaan perinteisen yksilökeskeisen ja hierarkkisen johtajuuden korvaamista asiantuntija johtajuudella, jossa johtajuutta ei välttämättä ole nimetty kenellekään vaan johtajuus ryhmässä voi vaihdella suoritettavissa tehtävissä tarvittavien taitojen mukaan (Lindsay ym., 2016; Pearce & Conger, 2003; Follett, 1924).

Sosiologinen näkökulma on tarkastellut militäärikontekstin johtamiskoulutusta ottaen huomioon sitä ympäröivät ja sen ulkopuolelle usein tutkimuksissa jäävät näkökulmat, kuten yhteiskuntaan, kulttuuriin tai perheeseen liittyvät asiat (Arnols ym., 2016; Grönqvist & Lindqvist, 2016; Määttä, 2013; Hoikkala ym., 2010; Määttä, 2007). Nykyisin sosiologisen suuntauksen militäärikontekstin johtamiskoulutuksen tutkimuksissa otetaan huomioon aikaisempaa enemmän edellä mainitut, yksilön sotilasuran ulkopuoliset tekijät sekä johtamiskoulutuksen vaikutus uran alkuvaiheen ratkaisuihin työ- ja jatkokoulutuspaikkoja haettaessa (Arnols ym., 2016; Grönqvist & Lindqvist, 2016).

Ruotsalaiset tutkijat Grönqvist ja Lindqvist (2016) tarkastelivat tutkimuksessaan Ruotsin armeijan sotilaskoulutuksen merkitystä yksilöiden militäärikontekstin ulkopuolisille työurille. Tutkimuksen mukaan erityisesti sotilaskoulutuksen johtamiskoulutuksella on positiivinen vaikutus yksilöiden sijoittumiseen johtotehtäviin siviili-työurallaan. Tutkimus osoitti myös, että sotilaiden johtamiskoulutuksen läpikäyneet nuoret sijoittuivat todennäköisemmin korkeakoulutukseen kuin armeijaa käymättömät nuoret (Grönqvist & Lindqvist, 2016). Myös Suomessa on tutkittu varusmiesten johtamiskoulutuksen vaikutusta työelämässä menestymiseen (Määttä, 2013; Alho & Nikula, 2012; Määttä, 2007; Simola, 2007). Simolan (2007) tutkimuksen mukaan puolustusvoimien johtajakoulutuksen läpikäymisellä ja työelämässä menestymisellä on positiivinen korrelaatio. Simolan (2007) mukaan varusmiespalveluksen pituus ja siihen sisältyvän johtajakoulutuksen määrä parantavat henkilön menestymistä työmarkkinoilla. Tutkimustulokset eivät ole yksiselitteisiä. Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen vaikutusta koskevia tutkimuksia (Määttä, 2013; Alho & Nikula, 2012; Määttä, 2007; Simola, 2007) on kritisoitu siitä, että yksilöiden menestymisessä ei ole kyse niinkään varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen vaikutuksesta vaan siitä, että johtajakoulutukseen valikoituu ylipäättään keskivertoa kyvykkäämpiä yksilöitä (Uusitalo, 2011). Varusmiespalveluksen aikana opittujen asioiden syvempää tarkastelua pidetään hedelmällisenä, koska siten saadaan uutta tietoa asepalveluksen kautta saavutetun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvään problematiikkaan (Määttä, 2013).

Militäärikontekstissa johtamistutkimus on usein sukupuolineutraalia tai sukupuolisokeaa (Sjoberg, 2013; Sjoberg & Via, 2010; Kronsell, 2012; Julkunen, 2006). Sukupuolineutraali tutkimus ei katso sukupuolella olevan merkitystä (Kuusipalo,

2002; Lahelma & Gordon, 1999; Lahelma, 1992). Tämä on ongelmallista siksi, että neutraali suhtautuminen ei huomioi yksilöiden välisiä eroja ja sulkee näin merkittävän näkökulman myös ongelmien ratkaisemisessa (Lampela & Lahelma, 1996). Sukupuolisokeudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa ei tunnisteta sukupuolittuneita käytänteitä, hierarkioita tai vallan käyttöä (Lämsä & Savela, 2016). Sukupuolen huomiotta jättäminen ylläpitää sukupuolista segregatiota, joka pohjustaa sukupuolten välistä epätasa-arvoisuutta ja ehkäisee muun muassa militäärikontekstissa viime aikoina nousseen gender-toiminnan kehittämistä (Sjoberg, 2013; Sjoberg & Via, 2010; Kronsell, 2012; Julkunen, 2006).

Sukupuolen näkökulman huomioiva tutkimus militäärikontektiin johtamistutkimuksessa on melko uutta (Sjöberg, 2013; Sjöber & Via, 2010; Dittmer, 2007; Newsome, 2007; Carreiras, 2006). Tutkimukset ovat kohdistuneet muun muassa naisten uran etenemiseen upseeristossa (Ivarsson, 2002) ja naisten johtamiskäyttämiseen (Egnell, Hojem & Berts, 2014). Ruotsin asevoimiin kohdistuneen tutkimuksen mukaan (Ivarsson, 2002) naisupseerit ovat kohdanneet miesten negatiivista suhtautumista ja ennakkoluuloja, joiden katsotaan johtuneen perinteisestä käsityksestä mieltää upseerinura miesten uraksi. Johtamiskäyttämisen näkökulmasta naisia tarkastelleiden Egnellin ja kumppaneiden (2014) mukaan militäärikontekstissa naisia pidetään sopivina johtajan tehtäviin, mikäli he ovat niihin muuten ammatillisesti päteviä.

Suomessa militäärikontekstissa naisia ja johtajuutta tutkineen Pekka Halosen (2007; 2000; 1999) mukaan naisten johtamistyyleissä korostuu lähes poikkeuksetta sosiaalisuus, demokraattisuus ja ihmiskeskeisyys. Johtamisosaamisen kompetenssien näkökulmasta naisjohtajilla on miehiä korostuneempi kyky tukea ja rohkaista alaisia johtamistoiminnassaan (Halonen, 2000). Lisäksi Halosen (2000) mukaan naissoittilasjohtajilla on todettu ominaiseksi myönteinen suhtautuminen alaisiin, kyky alaisten yksilölliseen huomioimiseen sekä korkea vastuuntunto heistä.

4

TUTKIMUSMETODOLOGIA

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimukselle voidaan edellä käsitellyistä lähtökohdista ja teoreettisesta viitekehystä käsin asettaa seuraavat tutkimuskysymykset:

- 1) Millaisena naisvarusmiehet kertovat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksen uransa kannalta?
 - Miksi naisvarusmiehet kertovat lähteneensä vapaaehtoiseen asepalvelukseen?
 - Mitä naisvarusmiehet kertovat tavoittelevansa varusmiespalveluksen johtajakoulutuksella uransa kannalta?
 - Millaisia naisvarusmiesten alkuvaiheen uraan myötävaikuttavia tai estäviä tekijöitä naisvarusmiesten kerronta sisältää?
 - Millaista toimijuutta naisvarusmiehet tuottavat kerronnassaan suhteessa varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen?

- 2) Millaisena naisvarusmiehet kertovat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksen johtamisosaamisensa kannalta?

Lähestyn tutkimuskysymyksiä narratiivisen viitekehysten kautta. Narratiivinen viitekehys tarjoaa menettelytavan silloin, kun halutaan tutkia, miten ihmiset merkityksellistävät asioita ja niiden syitä (Lämsä ym., 2015; Polkinghorne, 1995). Tässä etsinnällisessä tutkimuksessa tarkastelen, yksilötasolla ja osallistujan näkökulmasta, tutkimukseen valikoituneiden naisvarusmiesten varusmiespalveluksen johtajakoulutukselle antamia merkityksiä uran ja johtamisosaamisen kannalta. Tyypittelemällä naisvarusmiesten yksilöllisiä tarinoita niiden sisältämien myötävaikuttavien ja estävien tekijöiden perusteella muodostan uratarinatyyppejä. Tyypittelemällä havaitaan, millaisia naisvarusmiesten uratarinatyyppejä on tämän tutkimuksen aineiston perusteella löydettävissä.

Kokonaisuudessaan otan tutkimukselle asetetut tutkimuskysymykset haltuun Greimasin (1980) aktanttimallin avulla. Aktanttimalli soveltuu tarinoiden syvärakenteen pelkistämiseen, koska se on käsitteellinen apuväline, jolla uratarinoiden merkitysluottuvuuksia voidaan jäsentää (Korhonen & Oksanen, 1997, 58). Uratarinatyyppien toimijuutta tarkastelemalla selvitän, millaista ja minkä asteista toimijuutta naisvarusmiehet tuottavat kerronnassaan suhteessa varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen. Siihen haen vastausta Greimasin (1980) aktanttimalliin sisältyvän modaliteettiteorian kautta. Modaliteettiteorian perustana ovat oletukset olemisesta ja tekemisestä, jotka voivat modalisoida toinen toisiaan ja joihin voidaan kohdistaa modaalista toimintaa (Tarasti, 1990, 74; Greimas, 1980, 200–211). Liitän tutkimusaineiston analysointiin kvantifioinnin tarkastellessani naisvarusmiesten johtamisosaamisen kehittymistä varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen aikana naisten itsensä kertomana. Tutkimuksen aineiston johtamisosaamisen kompetenssien kvantifiointi mahdollistaa niiden vertailun suhteessa puolustusvoimien hyvän johtajan mallissa esitet-

tyihin hyvän johtajan johtamisosaamisen kompetensseihin. Kvantifiointi myös vahvistaa osaltaan tutkimuksen luotettavuutta. (Eskola & Suoranta, 1998; Alasuutari, 1993, 170). Alla olevan taulukon (TAULUKKO 6) avulla esitän tiivistetysti, millä metodologisella viitekehysellä otan haltuun kunkin tutkimuskysymyksen.

TUTKIMUSKYSYMYS	METODOLOGINEN VIITEKEHYS
1. Millaisena naisvarusmiehet kertovat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksen uransa kannalta?	Greimasin aktanttimalli
Miksi naisvarusmiehet kertovat lähteneensä vapaaehtoiseen asepalvelukseen?	Greimasin aktanttimalli
Mitä naisvarusmiehet kertovat tavoittelevansa varusmiespalveluksen johtajakoulutuksella uransa kannalta?	Greimasin aktanttimalli
Millaisia naisvarusmiesten alkuvaiheen uraan myötävaikuttavia tai estäviä tekijöitä naisvarusmiesten kerronta sisältää?	Greimasin aktanttimalli
Millaista toimijuutta naisvarusmiehet tuottavat kerronnassaan suhteessa varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen?	Greimasin aktanttimalli – modaliteettiteoria
2. Millaisena naisvarusmiehet kertovat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksen johtamisosaamisensa kannalta?	Greimasin aktanttimalli – kvantifiointi Saavutetun johtamisosaamisen kompetenssien vertaaminen suhteessa puolustusvoimien hyvän johtajan malliin

TAULUKKO 6 Tutkimuskysymykset ja niitä koskevat metodologiset viitekehykset

Metodologisesti uratutkimus oli pitkään positivistista, mutta 2000-luvun alusta eteenpäin laadullinen metodologia on lisääntynyt (Sampson ym., 2014, 308). Empiiristä tutkimusta uratutkimuksen kentällä on tehty melko paljon ja moninaisista näkökulmista (esim. Heikkinen & Lämsä, 2016; Kangas ym., 2016; Nota ym., 2016; Bergbom ym., 2015; Heikkinen, 2015; Ekonen 2014; Tharenou & Seet, 2014; Dierendonck & van der Gaast, 2013; Savickas ym., 2009; Määttä, 2007). Esimerkiksi tässä tutkimuksessa käytettyä narratiivista lähestymistapaa laadullisen tutkimuksen lähestymistapana on käytetty uratutkimuksen alueella Suomessa jonkin verran (Laakso 2016; Ekonen, 2014; Omair, 2011; LaPointe, 2010; Lämsä & Hiillos 2008). Tutkimukset ovat käsitelleet muun muassa urheilujohtajien urien kehittymistä (Laakso, 2016), keskijohdon urien rakentumista (Ekonen, 2014) ja uraidentiteetin rakentumisesta (LaPointe, 2010). Laadullisen tutkimuksen vahvuutena tutkijat (Lämsä, Auvinen & Sintonen, 2015; Bujold, 2004; Cohen & Mallon, 2001, 50–51; Cochran, 1990, 71–74; Collin & Young, 1986) ovat nähneet mahdollisuuden tutkia uraa kokonaisvaltaisesti ja suhteessa kontekstiin, aikaan ja paikkaan. Lisäksi laadullinen tutkimus mahdollistaa sosiaalisten valtarakenteiden selventämisen kuten myös ihmisten arkitodellisuuden tavoittamisen urien rakentumisessa. Seuraavaksi esittelen tässä tutkimuksessa käytetyn tutkimusmetodologisen viitekehysten tarkemmin.

4.2 Narratiivisuus ja sen soveltaminen tässä tutkimuksessa

Narratiivisuus esiintyy tässä tutkimuksessa kolmessa eri muodossa: tutkimuksen lähestymistavassa, tutkimusaineiston muodossa ja aineiston analyysimetodissa (Polkinghorne, 1995). Esittelen aluksi narratiivisuuden tämän tutkimuksen lähetyksistä. Sen jälkeen perehdytän lukijan yleisesti narratiivisen tutkimusaineiston hankintaan ja analyysiin sekä lopuksi siihen, miten narratiivisuus toteutui tämän tutkimuksen tutkimusaineistossa ja aineiston analyysimetodissa.

Sosiologisen narratiivisen tutkimuksen parissa käytetään usein ristikkäin käsitteitä kertomus tai tarina (Hyvärinen & Löyttyniemi, 2005; Hyvärinen, 1998). Käsitteillä on kuitenkin eroja. Narratiivi tulee latinankielisistä sanoista *narratio* ja *narrare*. Substantiivi *narratio* tarkoittaa kertomusta ja verbi *narrare* kertomista (lat. ”*narratio*” ja ”*narrare*”, www.latin-dictionary.net, 20.11.2016). Englanninkielinen termi *narrative* sisältää myös kertomuksellisuuden tai kerronnallisuuden merkitykset (eng. ”*narrative*”, www.english-oxfordlivingdictionaries.com, 29.11.2016). Tarina-käsite tulee taas englanninkielisestä sanasta *story*, jolla viitataan todelliseen tai keksittyyn kerrottuun tarinaan (”*story*”, www.english-oxfordlivingdictionaries.com, 29.11.2016). Hyvärinen ja Löyttyniemen (2005) mukaan kertomus tarvitsee välitykseen median, kuten suullisen, kirjallisen tai elokuvallisen esittämisen. Kertomukseen kuuluu myös esittämisen tapa ja järjestys: miten ja missä järjestyksessä asiat kerrotaan. Tarinalla viitataan taas kertomuksen ilmaisemaan tapahtumakulkuun. Mikäli kertoja on useita, samasta tapahtumasta muodostuu monia erilaisia tarinoita riippuen kertojan lähestymistavasta. Tässä tutkimuksessa haastateltavien kertomuksista käytetään käsitettä tarina. Jokaisen haastateltavan uratarina on erityinen ja omalaatuinen, vaikka ne kaikki kertovat samasta tapahtumasta, vapaaehtoisesta asepalveluksesta ja varusmiespalveluksen johtajakoulutuksesta.

Yleisesti tutkimuksen metodologiset valinnat määräytyvät sen mukaan, millaisia oletuksia tutkija tekee ontologian, epistemologian ja ihmiskäsityksen suhteen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 1997). Se, millaiseksi jokin ilmiö oletetaan, vaikuttaa siihen, kuinka sitä lähestytään ja tutkitaan. Narratiivisuus ominaisuutena kertoo yhtä lailla laadullisen tutkimuksen tekijästä kuin hänen käyttämästään aineistosta (Erkkilä, 2006; Hyvärinen & Löyttyjärvi, 2005; Eskola & Suoranta 1999, 24; Hirsjärvi ym., 1997). Poikkitieteellisenä lähestymistapana narratiivisuus (Reissman, 1993) sopii tähän tutkimukseen, joka asettuu ura-, johtamis-, johtamiskoulutus- sekä militääritutkimuksen postmoderneille kentille.

Kertomukset, niiden kuuntelu, tallentaminen ja eteenpäin kertominen ovat kuuluneet ihmisen tapaan rakentaa maailmankuvaa (Berger & Luckmann, 1966). Siten narratiivisuus on inhimillinen ominaisuus ja elämisen perusrakenne (Hyvärinen & Löyttyjärvi, 2005; Eskola & Suoranta, 1999, 22–23; Bruner, 1986). Tarinat eivät ole väistymässä kulttuuristamme vaan päinvastoin, vanhat tarinat uudistetaan, tuotetaan ja tuotteistetaan uudestaan (Reissman, 1993; Berger & Luckmann, 1966). Tarinoita käytetään aikaisempaa monipuolisemmin niin lasten kehitysprosessien edistäjänä kuin organisaatioiden johtajuuden kehittämisen välineenäkin. (Auvinen, 2013; vrt. Apo, 1986.)

Tässä tutkimuksessa käyttämäni narratiivista lähestymistapaa on viime vuosina käytetty enenevässä määrin johtamisen tutkimuksessa (Epitropaki ym., 2016; Evans & Sinclair, 2016; Laakso, 2016; Halsall, 2015; Heikkinen, 2015; Auvinen, 2013; Rhodes & Brown, 2005; Gabriel & Griffiths, 2004). Narratiivisen lähestymistavan kautta voidaan tarkastella organisaatioiden rakenteita, politiikkaa sekä tehokkuutta laaja-alaisemmin ja syvällisemmin (Gabriel, 2000, 136). Sen on katsottu palvelevan hyvin organisaatiotutkimusta, koska siinä jäsenten ja organisaation sidosryhmi- en välinen viestintä tapahtuu usein kertomusten kautta (Epitropaki ym., 2016; Sintonen, 2008, 35). Auvisen (2013, 20–21) mukaan narratiivisuus on muodostunut eräänlaiseksi muoti-ilmiöksi johtamisen käytännön toiminnassa ja sitä tukevassa konsultointitoiminnassa. Narratiivista lähestymistapaa on myös käytetty enenevässä määrin militäärikontekstin tutkimuksissa (Edmunds, Dawes, Jenking & Woodward, 2016; Harel-Shalev & Daphna-Tekoah, 2016; Lomsky-Feder & Sasson-Levy 2016; Demers, 2013). 2000-luvulla narratiivista lähestymistapaa käyttänyt, kansainvälinen militäärikontekstissa tehty tutkimus on tarkastellut muun muassa Britannian asevoimien organisaatiomuutosta ja sen taustalla vaikuttavaa puolustuspolitiikkaa (Edmunds ym., 2016), naisten kokemuksia taistelualueelta sotilaina ja naisina (Harel-Shalev & Daphna-Tekoah, 2016) sekä amerikkalaisten Irakin sodan naisveteraanien kokemuksia sopeutumisestaan takaisin siviilyhteiskuntaan palveluksensa jälkeen (Demers, 2013).

Narratiivisessä viitekehyksessä tutkimusta tehneiden Lämsän ja Sintosen (2006) mukaan narratiivinen viitekehys mahdollistaa ajan ja paikan rajoitusten ylittämisen. Narratiivi mahdollistaa ihmisen muuttamaan kokemuksensa ja ideansa yhdestä paikasta ja ajasta toiseen ollen silti yhtä totta tutkimuksellisessa asetelmassa (Lämsä ja Sintonen, 2006). Narratiivit tuottavat viitekehysten ymmärtääksemme sosiaalista todellisuutta ja järjestystä. Niiden avulla saadaan myös määriteltyä esityksiä siitä, kuinka ihmisten tulisi elää, joten narratiivit ovat usein moraalisesti latautuneita. Tästä syystä narratiivinen viitekehys tuottaa menettelytavan tutkimukselle silloin, kun halutaan tutkia, miten ihmiset merkityksellistävät asioita ja niiden syitä tapahtumahetkellä, sisältäen historiallisen jatkumon, tapahtumat ja tilat nyt ja tulevaisuudessa. (Lämsä, Auvinen & Sintonen, 2015.)

Erkkilän (2006) mukaan narratiivinen viitekehys merkitsee tutkimuksessa asennetta, jossa pyritään ymmärtämään yksilön ainutlaatuista ja muuttuvaakin näkökulmaa suhteessa tutkittavaan ilmiöön, kuten esimerkiksi varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen. Narratiivisessa suuntauksessa otetaan lähtökohdaksi tutkittavan näkökulma. Yksilön ainutlaatuisen näkökulman ymmärtäminen kontekstissaan on tavoiteltavampaa kuin asioiden paikkansapitävyyden tarkastaminen muiden lähteiden avulla. (Erkkilä, 2006, 196–200.)

Narratiiviseen lähestymistapaan liittyy olennaisesti konteksti (Holstein & Cubrium, 1995; Reissman, 1993; Bruner, 1991; Berger & Luckmann, 1966). Kontekstin käsite on monimerkityksinen ja kattaa narratiivin sijoittumisen tiettyyn sosiaaliseen struktuuriin, aikaan ja paikkaan (Holstein & Cubrium, 1995; Reissman, 1993; Ricour, 1991). Eronen (2012) tarkastelee kontekstia suhteessa narratiivisen käytännön käsitteeseen. Narratiivisella käytännöllä hän viittaa tarinan sisällön ja kerronnan sisäisen organisoinnin lisäksi kerrontahetken vuorovaikutukselliseen tilanteeseen ja resursseihin, joiden avulla kertomukset koostetaan ja vastaanotetaan arkisessa ympäristössä (Eronen, 2012, 51). Tarkastellessaan narratiivisen lähestymistavan etuja eettisen johtajuuden tutkimuksessa Lämsän ja kumppanit (2015) toteavat, että narratiivinen

viitekehys omaksuu usein konstruktionismin sen maltillisessa muodossa, jolloin tieto, sosiaalisen aihepiirin merkitykset ovat keskeinen tapa ihmisille tuottaa sosiaalista todellisuutta ja itseymmärrystä suhteessa sosiaaliseen todellisuuteen.

Toiminnalle, tässä tapauksessa uratarinoille, annettava merkityksellisyys on sidoksissa edellä käsiteltyyn kontekstiin (Polkinghorne, 1995). Sama toiminta saa erilaisen merkityksen erilaisessa kontekstissa, minkä vuoksi toimintaa tulee tarkastella suhteuttaen se historialliseen, diskurssiiviseen ja toisaalta tulkittavan ja tulkitsijan kontekstiin (Ricour, 1991). Tiivistäen, Ricourin (1991 ja 1988) mukaan kulttuurimme muodostuu ajan kuluessa kokemusten ja toiminnan myötä traditioiksi. Niitä uudistaa ja kehittää vastavoima, innovaatiot. Tämän tutkimuksen uratarinoissakin heijastetaan traditioiden, perinteiden, ja innovaatioiden, uudistumisen, dialogia. Sama monikerroksellisuus on havaittavissa myös Hyvärisen (1997) määrittelyssä. Hyvärisen (1997) näkökulmasta haastattelututkimuksessa merkitys rakentuu kaksinkertaisesta vuorovaikutuksesta: haastattelutilanteessa haastattelijan ja haastateltavan välillä ja myöhemmin tutkijan ja aineiston välillä. Vaikka tutkijana pystyn tarkastelemaan asioita monesta näkökulmasta, olen tutkijan tehtävässä haastattelututkimuksessa kertojana tulkinnan osalta (Hyvärinen, 1997). Yhteenvetona voi sanoa narratiivien merkitysten olevan yhteisöllisiä ja jaettavia, vaikka ovatkin ihmisen mielessä, koska niiden alkuperä ja merkittävyys ovat juuri siinä kulttuurissa, jossa ne on luotu (Erkkilä, 2006, 196–200). Tietyille aiheelle annetut tarkat merkitykset voivat vaihdella, olla arvolatautuneita ja sisältää eettisiä oletuksia (Lämsä ym., 2015) ihmisten tuottaessa monenlaisia ja joskus jopa ristiriitaisia todellisuuksia (Hyvärinen, 2006).

Narratiivisuutta käytetään tutkimuksellisenä resurssina lukemalla, keräämällä, kirjoittamalla ja kirjoittamalla tarinoita (Eskola & Suoranta, 1999, 23). Narratiivillä viitataan kerrontaan, joka muodostuu juonellisesti ja ajallisesti järkevästä kokonaisuudesta (Polkinghorne, 1995, 5). Narratiivisuuden käyttötapa liittyy tässä tutkimuksessa narratiiviseen tutkimusaineistoon, sen tuottamiseen ja analyysiin. Narratiivinen tutkimusaineisto on kerrontaan perustuvaa, ja siinä kielen merkitys on keskeisellä sijalla (Polkinghorne, 1995). Tässä tutkimuksessa narratiivisen tutkimusaineiston tuottamisen taustalla vaikuttaa ajatus siitä, että tutkimus tuo esille naisvarusmiesten vapaaehtoiselle asepalvelukselle ja varusmiespalveluksen johtajakoulutukselle antamia merkityksiä suhteessa yksilöiden alkuvaiheen uran kehitykseen ja johtamisosaamiseen sekä niiden muutokseen (vrt. Bruner, 1991). Polkinghorne (1995) jakaa narratiivisen lähestymisen narratiivien analyysiin ja narratiiviseen analyysiin. Narratiivien analyysi keskittyy tutkimusaineistona olevien yksittäisten tarinoiden tutkimiseen ja käsittelyyn teemoitellen, tyyppitellen tai luokitellen. Narratiivinen analyysi taas rakentaa aineistona olevien tarinoiden pohjalta uusia juonellisesti ja ajallisesti eteneviä tarinoita. Tässä tutkimuksessa teen analyysin narratiivien analyysin alueella mukailen Polkinghornen (1995) esittämää mallia.

4.2.1 Narratiivinen aineisto

Kuten narratiiviselle aineistolle yleisesti, tämänkin tutkimuksen aineistolle on ominaista se, että sitä ei voi tiivistää pelkiksi numeroiksi tai luokiksi vaan se on tulkittava kertojan antamien merkitysten mukaisesti. Narratiivinen aineisto voi muodostua monenlaisesta materiaalista: päiväkirjoista, kirjallisesti annetuista vastauksista tai, kuten tässä tutkimuksessa, haastatteluissa annetusta suullisesta kerronnasta. Yhteistä aineistolle on tarinallisuus ja se, että tutkimuksen kohteena on kertomus itsessään

tapahtumana tai valmiina esityksenä. (Polkinghorne, 2007; Heikkinen, 2001; Polkinghorne, 1995; Riessman, 1993, 1.)

Polkinghorne (1995) mukaan kvalitatiiviset tutkijat kuten Connelly ja Clandinin (1990) ovat seuranneet rajoitetumpaa määritelmää narratiivista. Tässä määritelmässä narratiivi viittaa erityiseen keskusteluun, ei yksinkertaisesti kaikkeen proosalliseen keskusteluun. Tarinoiden aiheaineisto on inhimillinen toiminta. Vielä täsmentäen, narratiivisessa tutkimuksessa, kuten tässä tutkimuksessa, narratiivi viittaa keskustelun diskurssin muotoon, jossa tapahtumat on määritelty ajallisesti juonen keinoin. (Polkinghorne, 1995, 2.)

Polkinghorne (2007, 480–482) on nostanut esille neljä haastatteluaineiston laatuun liittyvää seikkaa, joihin narratiivisen aineiston tuottamisen yhteydessä tulisi kiinnittää huomiota: 1) käytetyn kielen rajoitteet kokemusten ja merkitysten kuvaajina, 2) tietoisuuden ulkopuolella olevat merkitykset, 3) haastateltavan mahdollisuus piilottaa negatiivisiksi koettuja asioita ja 4) tarinoiden rakentumisen kompleksisuus. Edellä mainitut seikat liittyvät haastateltavien kielellisen kuvauksen ja koetun tapahtuman merkityksellisyyden mahdollisuudesta tulla väärin ymmärretyksi. Toisin sanoen tutkija voi tulkita haastateltavan tarkoittamaa viestiä eri tavalla kuin mitä haastateltava tarkoittaa. Narratiivisten haastattelujen onkin oltava monipuolisia ja asioita eri kannoilta tarkastelevia, että haastateltavan tarkoittama merkitys tulee ymmärretyksi. Haastateltavien tarinat voivat myös jättää jotain merkityksellistä pois, koska haastateltavat eivät tiedosta tai ymmärrä tuoda esille merkityksellisiä asioita oikealla tavalla. Tämän vuoksi tutkijalla on erityinen rooli narratiivisen haastatteluaineiston kokoamisessa. Haastattelijan tulee voimaannuttaa haastateltava tiedostamaan, että hän on ainoa henkilö, jolla on pääsy kokemansa asian merkityksellisyyteen. (Polkinghorne, 2007.)

Tässä tutkimuksessa aineisto rajautuu naisvarusmiesten varusmiespalveluksen johtajakoulutuksesta kertoviin uratarinoihin. Nämä uratarinat, kuten myös Polkinghorne edellä (1995) esitetty rajoitetumpi määritelmä narratiiveista, koskevat ihmisten yrityksiä kehittyä kohti ratkaisua, selvyyttä tai purkautua puutteellisesta tilanteesta. Tämä konkretisoituu tässä tutkimuksessa etenemiseen vaiheesta toiseen johtajakoulutuksessa. Tämän tutkimuksen aineistona oleviin uratarinoihin liittyy tarinoihin yleisestikin yhdistetyt piirteet, kuten ajallinen muutos, toiminta ja kausaalisesti toisiinsa kiinnittyvät tapahtumat (Rimmon-Kenan, 1991, 8–9). Tutkimuksen aineiston tuottamisessa katsoin toimivaksi tavaksi haastattelun, koska tarinallistetut muistot säilyttävät tilanteen kompleksisuuden, jossa toiminta oli tehty, sekä emotionaalisen ja motivationaalisen tarkoituksen, joka toimintoon oli liitetty (vrt. Polkinghorne, 1995). Haastatteluiden toteuttamisessa keskeistä oli säilyttää narratiiviselle tutkimukselle olennainen piirre orientoida haastateltavaa tarinankerrontaan (vrt. Polkinghorne, 2007).

4.2.2 Haastateltavien valinta

Empiirinen aineisto muodostui pitkittäisestä haastatteluaineistosta, joka käsitti 45 puolistrukturoitua haastattelua (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Puolustusvoimien pääesikunnan henkilöstöosasto hyväksyi tutkimussuunnitelmani ja antoi luvan tutkimuksen toteuttamiselle. Luvan saatuani aloitin aineiston keruun. Tein haastattelut heinäkuun 2011 ja heinäkuun 2012 välisenä aikana. Keräsin aineiston kahdesta eri varusmieskoulutusta antavasta joukko-osastosta. Valitsin joukko-osastot sillä perus-

teella, että ne sijaitsevat maantieteellisesti kaukana toisistaan, niiden antama koulutus poikkeaa toisistaan aselajin perusteella ja molemmissa joukko-osastoissa on enemmän kuin viisi vapaaehtoiseen asepalvelukseen astunutta ja johtajakoulutukseen valikoitunutta naisvarusmiestä. Tällä kriteeristöllä katsoin saavani tarpeeksi monipuolisen ja riittävän suuren otoksen informantteja tutkimustani varten.

Valittujen joukko-osastojen esimiehet sitoutuivat yhteistyöhön ja mahdollistivat haastattelujen aikataulutuksen siten, että siitä oli mahdollisimman vähän haittaa naisten asepalvelukselle. Joukko-osastot auttoivat myös haastattelutilojen varaamisessa ja haastattelujen käytännön toteutuksessa varaten naisvarusmiehille aikaa haastatteluille muun palveluksen ohessa.

Kaikki haastateltavat olivat varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen valikoituja naisvarusmiehiä. Aineiston keruun alussa haastateltavia oli yhteensä 27. Kaikki haastateltavat osallistuivat haastatteluun vapaaehtoisina, ja haastatteluista ei koitunut haastateltaville ylimääräistä palvelusaikaa vastoin heidän tahtoaan. Rekrytoin haastateltavat haastatteluihin itse joukko-osastojen tiloissa organisoimissani ja toteuttamissani esittelytilaisuuksissa, joissa kerroin heille tutkimuksestani. Esittelytilaisuuksissa kerroin tilaisuutta varten kokoonkutsutuille naisvarusmiehille tutkimuksen liittyvän väitöskirjatyöhöni. Tilaisuuden jälkeen naiset saivat tehdä päätöksensä osallistumisesta tutkimukseen tai siitä poisjäämisestä. Kaikki esittelytilaisuuksiin osallistuneet naiset osallistuivat myös tutkimukseen. Tutkimushaastattelujen aluksi tein haastateltavien kanssa kirjallisen sopimuksen tutkimusluvan antamisesta. Osa haastateltavista lopetti vapaaehtoisen asepalveluksensa kesken ja osaa ei saatu osallistumaan kaikkiin vuoden aikana tehtyihin haastatteluihin henkilökohtaisten syiden vuoksi. Loppujen lopuksi kaikki kolme haastattelua läpi käyneitä henkilöitä oli 15 ja haastatteluja yhteensä 45 kappaletta (N=45). Informantit jakautuivat kahden joukko-osaston välillä lähes tasan. Toisesta joukko-osastosta informantteja oli seitsemän ja toisesta kahdeksan. Tutkimukseen valitsin ainoastaan ne henkilöt, jotka suorittivat koulutuksen loppuun ja osallistuivat kaikkiin kolmeen haastatteluun.

Haastateltavat olivat iältään 17–27-vuotiaita. Haastateltavia haastateltiin kolmessa eri asepalveluksen vaiheessa. Ensimmäinen haastattelu tehtiin mahdollisimman pian sen jälkeen, kun he olivat saaneet tiedon johtajakoulutukseen pääsystä. Tällöin heillä oli tieto siitä, että he pääsevät johtajakoulutukseen, mutta he eivät olleet vielä aloittaneet sitä. Toisen kerran heitä haastateltiin ali- tai reserviupseerikouluissa järjestetyn johtajakoulutuksen vaiheen jälkeen noin puolivälissä heidän palvelusaikaansa. Tällöin naisvarusmiehet olivat saaneet muodollisen koulutuksen johtajana toimimiseen joko ryhmänjohtajatasolla aliupseerikoulusta tai joukkueenjohtajatasolla reserviupseerikoulusta. Kolmas ja viimeinen haastattelu ajoittui mahdollisimman lähelle heidän kotiutumistaan. Tällöin he olivat saaneet mahdollisimman pitkän kokemuksen oman ryhmän tai joukkueen johtajana toimimisesta ja olivat näin ollen kykeneviä pohtimaan saamansa koulutuksen vaikutuksia toimintaansa johtajana. Aineiston voidaan sanoa edustavan merkittävää tietoa ja kokemusta aiheesta. Tämä tutkimus rajautui palvelusajalla toteutettuihin haastatteluihin, koska en halunnut pidentää tutkimuksen toteuttamisen aikataulua hankkimalla aineistoa kotiutumisajan jälkeen. Kaikilta tutkimukseen osallistuneilta informanteilta pyydettiin ja saatiin yhteydet, joilla heidät voidaan tavoittaa kotiutumisen jälkeen heidän toimiessaan opiskelu- tai työelämässä mahdollisia jatkotutkimuksia varten.

Tutkimus on toteutettu aineistolla, joka mahdollistui käytettyjä tiedonhankintakanavia hyödyntäen. Tutkimusaiheen yksilöllinen ja yhteiskunnallinen arkaluonteisuus

suus sekä tutkittavien henkilöiden melko vaikea tavoitettavuus ovat osaltaan olleet yhteydessä siihen, että tutkimusaineistoksi kertyi 15 haastateltavan 45 haastattelua pitkittäisasetelmana. Tutkimusaineisto muodostaa valikoituneen näytteen varusmiespalveluksen johtajakoulutuksesta ja sen merkityksestä uran ja johtamisosaamisen kannalta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87–92).

4.2.3 Haastattelujen toteuttaminen

Toteutin haastattelut kummassakin joukko-osastossa pääsääntöisesti samassa tilassa kaikkina kolmena haastatteluajankohtana. Käytin pääsääntöisesti haastattelutilana toisessa joukko-osastossa sotilaskodin yhteydessä olevaa kokoustilaa ja toisessa joukko-osastossa pientä luokkahuonetta. Tilojen valinnan perusteena oli löytää melko pieni, rauhallinen ja intiimi tila, jossa oli mahdollisimman vähän häiriötekijöitä. Sisäänpääsy tilaan piti olla myös kohtuullisen huomaamaton, koska haastatteluilla ei haluttu herättää huomiota joukko-osastojen melko tiiviissä ja pienissä yhteisöissä. Pyrin näin järjestämään haastateltaville turvallisen olon, jolloin he saattoivat keskittyä parhaiten haastattelutilanteeseen. Pyrin pitämään haastattelut samana päivänä kaikkien haastateltavien kanssa, mutta tässä asiassa jouduin välillä joustamaan, jotta varusmiespalvelukseen kuuluvaa koulutusta ei häirittäisi. Kaksi haastattelua jouduin toteuttamaan varusmiesten lomien vuoksi videoneuvottelulaitteiston avulla.

Haastattelut kestivät lyhyimmillään noin 15 minuuttia ja pisimmillään noin tunnin. Toteutin haastattelut toistaen samaa kaavaa, jonka olin harjoitellut keväällä ja alkukesällä 2010 tekemiäni harjoitushaastattelujen avulla. Kaava rakentui vapaaehtoisen asepalveluksen ajallisen kokonaisuuden huomioivaan aikajanapiirroksen (ks. liite 1 Ennakkotehtävä haastatteluun). Esittelin haastateltaville esimerkin aikajanapiirroksista haastateltavien rekrytointitilaisuudessa. Jokaiselle haastateltavalle jaetussa paperissa oli piirros aikajanasta ja kaikille yhteisistä varusmiespalveluksen vaiheista. Annoin haastateltaville tehtäväksi aloittaa aikajanapiirroksen täyttämisen ja muokkaamisen omilla huomioillaan ennen ensimmäistä haastattelukertaa. Haastateltavien tuli täydentää piirrosta tekemällä siihen merkintöjä, tekstiä tai kuvia. Paperia täytettiin vapaaehtoisen asepalveluksen edetessä, ja se tuotiin mukaan haastattelutilanteisiin. Haastatteluissa haastateltavat saivat käyttää piirrosta tukena kertoessaan oman sen hetkisen kokemuksensa. Piirroksen avulla haastateltavat muistivat palvelusaikansa käännekohtat, tärkeänä pitämänsä asiat ja pystyivät palaamaan niihin vaiheisiin, jotka heidän mielestään vaativat vielä tarkennusta. Piirroksia tukivat haastateltavia ja heidän kerrontaansa haastattelutilanteissa. Haastateltavat kuvasivat aikajalle asioita ja pystyivät sen kautta ottamaan esille myös tapahtumien aiheuttamia tunteita esimerkiksi piirtämällä symboleja, joita haastattelun edetessä pyysin heitä selvittämään tarkemmin. Esimerkiksi eräässä haastattelussa haastateltava oli piirtänyt paperille salaman kuvia. Haastattelun edetessä hän ei maininnut niistä mitään. Kun haastattelun loppuvaiheessa kysyin niiden merkitystä, haastateltava kertoi mielenkiintoisen tarinan kokemistaan vastoinkäymisistä ja niistä selviytymisestään erään koulutusvaiheen aikana. Uskon piirroksilla olleen merkittävän arvon kerronnan sisällölle. Vastaavanlaista ennakkotehtävää narratiivisen haastattelun tukena ovat käyttäneet Lämsä & Hüillos (2008) tutkiessaan johtajanaisten urakehitystä. He totesivat menetelmän hyödylliseksi erityisesti siltä kannalta, että haastateltavat pystyivät orientoitumaan aiheeseen etukäteen ja saattoivat sen avulla selvittää muistikuviaan.

Nauhoitin kaikki haastattelut. Purin ne tekstiksi sanasanaisella aukikirjoittamisella. Työläs transkribointi oli tärkeä vaihe analyysin kannalta, koska sen myötä tutustuin aineistoon huolellisesti ensimmäisen kerran sen keräämisen jälkeen. Kaikkien haastateltavien nimet ja muut henkilökohtaiset tiedot on muutettu heidän anonymiteytensä säilyttämiseksi.

4.2.4 Tutkijan rooli haastatteluissa

Haastattelut perustuvat kielelliseen vuorovaikutukseen haastateltavan ja tutkijan välillä. Ne ovat vuorovaikutusta, jossa haastateltavat ja minä tutkijana yhdessä rakensimme ja tuotimme tarinaa. (Polkinghorne, 2007 ja 1995.) Kuten Paananen (2006, 35) kuvaa, tutkijana minunkin oli orientoitettava yksilön kerronnan näkökulmaan ja sen keskeisen merkityksen selvittämiseen ja ymmärtämiseen. Vuorovaikutus perustui luottamukseen, jotta sain tavoitteena olevaa luotettavaa tietoa tutkimuskohteesta. Tutkijana tehtäväni oli välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. (Vrt. Hirsjärvi & Hurme, 2000, 41; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2000, 191; Eskola & Suoranta, 2000, 85.)

Roolini tämän tutkimuksen toteutuksessa on keskeinen. Toimin aineiston tuottajana eli haastattelijana, tehtäväni oli päättää tutkimuksen kannalta sopiva kohdejoukko ja riittävä haastateltavien määrä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastatteluaineiston sopiva koko on tärkeää tutkimuksen onnistumisen ja luotettavuuden kannalta, ja liian suuria tai pieniä haastateltavien määriä tulisi välttää. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 58–60.)

Varsinaisen tutkimusaineiston tuottamiseen voi valmistautua tekemällä harjoitushaastatteluja (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 72–73). Tämän tutkimuksen osalta tein harjoitushaastatteluja, joiden pohjalta päädyin aikajanapiirrosten käyttämiseen puoli-strukturoitujen teemahaastattelujen runkona. Ratkaisu sopi mielestäni tähän tutkimukseen. Sillä suunnattiin haastattelu neutraalilla tavalla tutkimusaiheeseen, ja tutkijana säilytin narratiiviselle aineistonkeruulle tarvittavalla tavalla kerrontaan orientoituvan kuuntelijan roolin (Polkinghorne, 1995). Tein harjoitushaastattelut toisen varsinaisen tutkimuskohteena olleen joukko-osaston aikaisemmin palvelukseen astuneen joukon johtajakoulutukseen osallistuneille naisvarusmiehille (N=17). Näin harjoitushaastattelut olivat mahdollisimman autenttisia tuleviin haastatteluihin nähden. Harjoitushaastattelut olivat tärkeä osa ennen varsinaisen tutkimusaineiston tuottamista. Niiden avulla testasin haastattelurunkoa, teemojen toimivuutta ja aihepiirien järjestystä sekä sain selville haastattelun keskimääräisen pituuden. Harjoitushaastattelujen avulla karsin pois haastattelurungon vähemmän tärkeitä osia.

Haastattelujen aloitusvaiheessa päädyin siihen, että pyrin keräämään aineiston tutkimuksen kohteena olevan joukko-osaston johtajakoulutukseen valituilta naisvarusmiehiltä. Näin toimimalla halusin varmistaa sen, että haastateltavien määrä säilyi riittävänä aineiston keräämisen loppuun saakka huolimatta siitä, että osa haastateltavista syystä tai toisesta jäisi jonkin haastatteluosion ulkopuolelle ja heitä ei näin ollen voisi käyttää tutkimuksessa.

Haastattelijana suunnittelin myös muut käytännön järjestelyt, kuten haastattelujen ajankohdan, paikan, keston ja välineistön. Tähän sain apua joukko-osastojen henkilöstöltä. He neuvoivat sopivien tilojen varaamisessa, käytännöissä ja yhteyshenkilöiden tavoittamisessa. Tutustuin haastatteluiloihin etukäteen ennen varsinaisia haastatteluja. Käytännön järjestelyjen lisäksi suunnittelin haastattelujen sisällön huo-

lellisesti. Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa suunnitteluvaiheen tärkeimpiä tehtäviä on suunnitella teema-alueet, jotka haastattelutilanteessa tarkennetaan kysymyksillä. Teemahaastattelun luonteeseen kuuluu, että tutkijan lisäksi myös tutkittava toimii tarkentajana. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 66, 73.)

Luottamuksen muodostuminen haastateltavien ja tutkijan välillä oli tärkeää (Hirsjärvi, 2000; Eskola & Suoranta, 1997). Kuten haastatteluaineistoa tuotettaessa yleensä on, oli tässäkin tutkimuksessa haastateltavan kanssa sovittava haastattelun toteuttamistavasta, kuten nauhurin käytöstä ja haastatteluajasta ja -paikasta (Hirsjärvi ym., 2000, 198). Haastattelupaikan valinnalla oli merkitystä lopputuloksen kannalta. Esimerkiksi varusmiesten omassa tuvassa ei asioista ehkä kerrota niin vapaasti kuin neutraalimmassa ympäristössä, vaikka tuvassa tutkijana olisin saattanut itse saada monipuolisemman kuvan haastateltavan elinolosuhteista. Sotilaskoti osoittautui hyväksi paikaksi haastatteluille. Sotilaskotiin liittyi haastateltavilla mukavia vapaa-ajan muistoja esimerkiksi iltalomilta. Siellä haastateltavat kokivat olonsa turvalliseksi ja sopivan rennoiksi haastattelua ajatellen. Sotilaskotiin saapuminen oli myös helppoa, eikä se herättänyt huomiota muiden varusmiesten keskuudessa. (vrt. Eskola & Suoranta, 2000, 90–91; Hirsjärvi & Hurme, 2000, 74.)

Kuten tutkimusmetodologiakirjallisuudessa kuvataan (Tuomi & Sarajärvi, 2002; Eskola & Suoranta, 2000; Hirsjärvi & Hurme, 2000), haastatteluille oli hyvin tärkeää se, että haastattelijana osoitin kiinnostusta haastateltavien tarinoille. Haastattelujen nauhoitus oli tärkeä tiedontallennusmuoto. Siten pystyin tallentamaan haastateltavien kerronnan sanasta sanaan. Saatoin myös kokonaan keskittyä haastateltavien kerrontaan, koska minun ei tarvinnut yhtä aikaa tehdä muistiinpanoja haastattelun sisällöstä kirjallisesti. Tein useita haastatteluja yhden päivän aikana. Päivät olivat haastattelijana minulle rankkoja pituuden ja useita tunteja jatkuvan aktiivisen kuuntelun ja osallistumisen vuoksi. Tarpeeksi tarkkoja muistiinpanoja en olisi haastattelujen aikana pystynyt kirjoittamalla tekemään. Lisäksi haastattelupäivinä useat erilaiset tarinat sekoittuivat muistissani. Lisäksi haastattelujen aukikirjoittaminen toi kerronnan oikeanlaisina kokonaisuuksia esiin. Nauhoittaminen mahdollisti myös vapautuneen keskustelun. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 91–92; Hirsjärvi ym., 2000, 198.)

4.3 Narratiivinen analyysi

Lieblich, Tuval-Mashiash ja Zilber (1998) ovat kehittäneet jaottelun, jota he kutsuvat analyttiseksi sillaksi. Jaottelussa he erottavat narratiivisessä analyysissä seuraavat dimensiot: holistinen versus kategorinen ja sisältö versus muoto. Kategorista lähestymistapaa pidetään hyödyllisenä silloin, kun tutkijan päähuomio kohdistuu ilmiöön, joka on yhteinen jollekin ihmisryhmälle, kuten esimerkiksi varusmiespalveluksen johtajakoulutus on yhteinen sen suorittaneille naisille. Kategorisessa lähestymistavassa tarinat jaetaan osiin ja eri kertojen tiettyyn kategoriaan kuuluvat katkelmat kootaan yhteen.

Lämsä ja kumppanit (2015) sitovat narratiivisen analyysin aineiston tuotantoprosessiin, jonka aikana tutkijan tuottama tulkinta alkaa. Tyypillisesti analyysiprosessi alkaa litteroimalla tehdyt haastattelut, kuten tässäkin tutkimuksessa tapahtui. Tämän jälkeen seuraa litteroidun aineiston tarkka analyysi ja tulkinta (Lämsä ym., 2015). Täysin yksiselitteisiä ohjeita narratiivisen analyysin tekemiseen ei kuitenkaan ole olemassa. Näin ollen narratiivista tutkimusotetta ei voida pitää selkeälinjaisena me-

netelmänä vaan teoreettisena viitekehyksenä. Riessmanin (2005) mukaan tämän vuoksi on tärkeää, että tutkija rakentaa tarkemman metodologisen kehyksen ja perustelee, miten narratiivisuutta tutkimusongelman ratkaisemisessa käytetään (Riessman, 2005, 1–2).

Riessman (2005) on jakanut narratiivisen analyysin neljään malliin: temaattiseen analyysiin, rakenneanalyysiin, vuorovaikutukselliseen analyysiin ja performatiiviseen analyysiin. Tässä tutkimuksessa käytin lähtökohtana temaattista analyysia. Perinteinen teemoittelu analyysimenetelmänä on tunnettu laadullisen aineiston analyysimuoto, joka vaatii empirian ja teorian välistä vuorovaikutusta (Eskola & Suoranta 1999). Riessmanin (2005) mukaan menetelmä sopii hyvin narratiivisen aineiston analyysiin, jolloin kyseessä voi olla tarinamuotoisesta aineistosta nousevien teemojen tunnistaminen ja tarinoiden jäsentäminen tyypeihin. Näin toteutetaan myös Polkinghornen (1995) kuvailemaa narratiivien analyysia.

Tämän tutkimuksen analyysissä on kyse empirian ja teorian tiivistä vuorovaikutuksesta (Eskola & Suoranta, 2005; Tuomi & Sarajärvi, 2002). Etsin aineistosta uratarinoita, joissa haastateltavat kertovat kokemuksiaan vapaaehtoisesta asepalveluksesta, erityisesti sen johtajakoulutuksesta ja sen merkityksellistymisestä heidän uralleen ja heidän johtamisosaamiselleen. Tutkimusaineiston analyysissä, teoreettisten lähtökohtien, aineistosta rakennettujen yksittäisten uratarinoiden ja johtamisosaamisen kompetenssien tarjoaman tulkintaresurssin pohjalta, kehitin lopulta uratarinatyyppejä varusmiespalveluksen johtajakoulutusta suorittavien naisvarusmiesten uratarinoista. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa pyrin tunnistamaan johtajakoulutukseen ja johtamisosaamiseen liittyviä teemoja haastatteluaineistosta. Haastattelut sisälsivät paljon johtajakoulutusta ja johtamisosaamista lähestyvää aineistoa, joissa tuli esiin eri näkökulmia. Näin ollen teemoittelu sopi hyvin tutkimusongelman selvittämiseen: se jäseni monipuolista aineistoa. Analyysin edetessä rakensin näistä teemoista uratarinoita ja edelleen uratarinatyyppejä. Teoreettiset lähtökohdat ja johtamisosaamisen kompetenssit toimivat tutkimuksen tulkintaresurssina ja ohjasivat eteenpäin aineiston tulkinnassa, kun taas aineiston tulkinta ohjasi eteenpäin teorian parissa. Aineiston analyysi perustui teorian ja empirian kiinteään vuorovaikutukseen. Seuraavaksi kuvaan aineiston analyysissä sovelletut mallit.

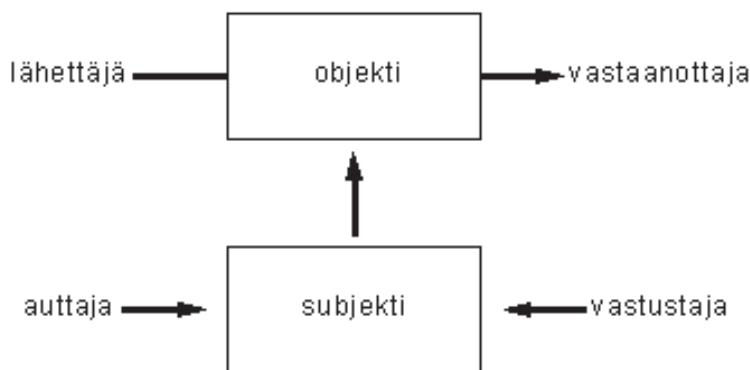
4.3.1 Greimasin aktanttimalli

Käytin tutkimuksessani Greimasin (1980) aktanttimallia soveltuvilta osin analyysin välineenä. Sen avulla tiivistin havaitsemiani uratarinoita ja analysoin rakentamiani uratarinatyyppejä. Aktanttimalli auttoi minua kiteyttämään ja osoittamaan myös lukijalle uratarinatyyppien olennaisimmat asiat.

Semiotikko Algirdas Julius Greimas (1917–1992) oli Pariisin koulukunnan perustajajäsen ja sai vaikutteita muun muassa kielitieteilijä Ferdinand de Saussurelta sekä antropologeilta Claude Lévi-Strauss ja Vladimir Propp. Greimasin pääteoksena pidetään Strukturaalista semiotiikkaa (*Sémantique structurale* 1966), jossa hän esitteli seemianalyysinsä. Seemianalyysin sisältämien seemien avulla voidaan jäsentää merkitysten perusrakennetta. (Tarasti, 1990, 78.) Greimasin aktanttimalli pohjautuu venäläisten kansansatujen tutkijan Vladimir Proppin (1975) funktionaaliseen analyysitapaan paloitella sadut toimintoihin eli funktioihin. Greimasin malli on Proppin mallia supistetumpi ja pysyy yleisemmällä tasolla (Joutsenvirta, 2006; Greimas, 1980).

Greimasin aktanttimallin mukaan tehtävä analyysi on narratologista eli kertonusteoreettista, jossa tutkijan huomio kohdistuu tarinan muotoon rakennettujen asioiden ja tapahtumien jäsentämiseen ja tuottamiseen erilaisissa kielellisissä käytännöissä sekä niiden seuraamuksiin toimijoiden identiteettiin ja toimijuuteen (Joutsenvirta, 2006, 73–75; Scheifer, 1987). Aktanttimalli soveltuu hyvin tähän tutkimukseen, koska tarkastelen tutkimusaineistona olevia haastatteluja tarinoina, jotka luovat merkityksiä. Tematisoin aineiston narratiivisuuden näkökulmasta tutkimuksen kohteeksi (Eskola & Suoranta, 1999, 23). Greimasin aktanttimallia on sovellettu aikaisemmin johtamisen alan tutkimukseen muun muassa tutkittaessa tarinankerrontaa osana johtamistaitoja (Cooren & Fairhurst, 2003) sekä johtajan tarinoiden ja vallan kytkeytymistä toisiinsa organisaatioissa (Sintonen & Auvinen, 2009).

Tämän tutkimuksen analyysin perusajatuksena on se, että haastateltavat tuovat esiin kokemuksiaan johtajakoulutuksesta kertomalla oman uratarinansa. Yksilöllistä tarinaa Greimas (1980) kuvaa pienoisenäytelmänä. Pienoisnäytelmää havainnollistaa myyttinen aktanttimalli (KUVIO 4). Tarina kulkee ilmiön takana jäsentämässä pintatason kerrontaa (Joutsenvirta, 2006, 73–75).



KUVIO 4 Myyttinen aktanttimalli (Greimas 1980, 206).

Greimasin pääpaino on diskurssin toiminnan analyysissä, jolla hän pyrkii täysin yleisen, kaikkia diskursseja koskevan teorian muodostamiseen (Tarasti, 1990, 72). Greimasin malli pitää sisällään kuusi aktanttia eli toimijaa ja toiminnan kohdetta. Ne ovat subjekti, objekti, lähtetäjä, vastaanottaja, auttaja ja vastustaja. Aktantit voivat olla monenlaisia: ihmisiä, eläimiä, esineitä, käsitteitä tai abstrakteja symboleja. Tässä tutkimuksessa subjekti ja objekti-aktantit vakiintuivat tutkimuksen aineiston tuottajiin eli haastateltaviin (subjekti) ja tutkimuksen kohteena olevaan varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen. Yhteen aktantin rooliin voi liittyä monta toimijaa. Lisäksi sama toimija voi olla useamman aktantin roolissa. Toimijoiden edustamat aktantit voivat muuttua tarinan edetessä. (Greimas, 1980, 205–206.) Vastakkainasettelut toimijoiden välillä (lähtetäjä-vastaanottaja ja auttaja-vastustaja) rakentavat subjektin ja objektin välistä arvosuhdetta (Sulkunen & Törrönen, 1997, 76). Niiden kautta voidaan kuvata myös varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen uratarinoita ympäröiviä siviiliyhteiskunnan sisältämiä arvoja, normeja ja tapoja, jotka uratarinoiden kuvaamassa todellisuudessa ovat arvostettuja, suotavia, kiellettyjä tai vähemmän arvokkaita (vrt. Sulkunen & Törrönen, 1997). Subjektin eli tässä tutkimuksessa haastateltavien voi katsoa edustavan yleisesti hyväksyttyä arvomaailmaa ja vastustajan ei-hyväksyttävänä pidet-

tyjä arvoja (vrt. Korhonen & Oksanen, 1997, 61). Kaikki aktantit ovat Greimasin mukaan (1980, 211) löydettävissä tarinasta, ja mikäli niitä puuttuu, on kyse tarkoituksemukaisesta tarinan tehokeinosta.

Greimasilaisen semiotiikan lähtökohtana on, että tekstien merkitystä kantavat rakenteet voidaan hajottaa osiin ja erilaisiin merkityksiä tuottaviin mekanismeihin. Aktanttimalli ei kuitenkaan anna tarinoille yksiselitteistä tulkintaa. Pyrkimällä tunnistamaan tarinassa esiintyviä asemia eli aktanttirooleja, voidaan pikemminkin jäsentää tarinoiden vaihtoehtoisia tulkintamahdollisuuksia. (Sulkunen & Törrönen, 1997a.) Aktanttimallin sovellusmahdollisuudet ovat laajat, koska se on luonteeltaan melko yleinen ja sitä voidaan soveltaa sisällöltään mitä erilaisimpien semanttisten rakenteiden kuvaukseen (Tarasti, 1990, 75). Mallin voidaan katsoa sopivan hyvin myös varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tutkimiseen: nuoret naiset astuvat vapaaehtoiseen asepalvelukseen, valikoituvat johtajakoulutukseen, selvittävät siellä vaadittavia tehtäviä ja etenevät mahdollisesti sotilasjohtajaurallaan. Palveluksen päättyessä he reflektoivat johtajakoulutuksen merkitystä uransa ja johtamisosaamisensa näkökulmasta. Edetäkseen koulutuksessa on omat pelot tai ennakkokäsitykset selvitettävä ja vertaiset varusmiehet voitettava tietojen ja taitojen avulla kokeissa tai näytöissä. (vrt. Tarasti, 1990.) Aktanttimalli soveltuu naisvarusmiesten uratarinoiden syvärakenteen pelkistämiseen. Se on käsitteellinen apuväline, jonka avulla tutkimusaineiston merkitysulottuvuuksia voidaan jäsentää (Korhonen & Oksanen, 1997, 58).

Greimasin aktanttimallissa on puutteensa. Sulkunen ja Törrönen (1997b, 46–47) mainitsevat ongelmaksi sen, että teoria ei ota huomioon kielenkäyttöön liittyvää vuorovaikutusta ja että Greimas ei mieltänyt teoriaa osaksi tulkintaprosessia vaan piti sitä objektiivisena keinona löytää merkitykset. Alasuutarin (1994, 118) mukaan aktanttimallia soveltaneita tutkimuksia lukiessa ei voi välttyä epäilemästä, että Greimasin aktanttimalli on kehikko, johon tekstin rakennepiirteet pakotetaan. Kriitikki on pyritty huomioimaan tässä tutkimuksessa siten, että aktanttimallia käytetään analyysissä aineiston analyysin apuvälineenä, ei itsetarkoituksena. Analyysin luotettavuutta on vahvistettu käyttämällä tutkijan ja aktanttimallin tukena laadullisen tutkimusaineiston hallinnassa auttavaa Atlas.ti-ohjelmaa. Ohjelman avulla voidaan esittää, että aineistosta löytyneet havainnot ovat todellisia eivätkä ne ole aktanttimallin mukaan pakotettuja tai tutkijan ennako-oletusten tuottamia. Narratiivisen analyysin erityispiirteet, kuten pikkutarkkuus ja analyysin hitaus, aiheuttavat sen, että aktanttimalli ei sovellu kymmenistä tai sadoista haastatteluista koostuvan aineiston analyysiin. Tässä tutkimuksessa aineiston laajuus (45 haastattelua 15:lta informantilta) asetti analyysille erityisiä haasteita. Mutta, koska aktanttimalli sopi aineiston analyysiin hyvin, otin metodin valinnassa tietoisesti haasteen vastaan. Atlas.ti-ohjelma auttoi laajan aineiston käsittelyä ja hallintaa.

Kaiken kaikkiaan aktanttimalli on tähän tutkimukseen sopiva analyysiväline. Sen avulla tarinat analysoidaan systemaattisesti käyttäen niiden jäsentämisessä samoja ennaltamäärättyjä kriteereitä. Aktanttimalli auttoi havaitsemaan tarinoissa toistuvia jännitteitä. Aktanttimallin avulla toin esille tarinoiden juonen käännteitä ja merkittäviä käännekohtia, niiden ulottuvuuksia sekä toiminnan muutosten yhteyksiä eri aktanttimallin osiin.

4.3.2 Modaliteetit

Greimasin aktanttimaliin liittyvä modaliteettiteoria kytkeytyy toimijuuden käsitteeseen (Greimas, 1980; 1982; Sulkunen & Törrönen, 1997). Tässä tutkimuksessa toimijuudella tarkoitetaan naisvarusmiesten kokemaa toimijuuden mahdollisuutta, eli oman toimijuuden tuntemusta ja sitä tukevia tai estäviä asioita, jonka on todettu olevan keskeinen ominaisuus puhuttaessa urista ja niiden siirtymistä (Koivunen ym., 2012). Tämän tutkimuksen toimijuudessa tarkastellaan naisvarusmiesten kokemusta nähdä itsensä päätöksinä ja valintoja tekevänä yksilönä. (Gordon, 2005, 115; Sulkunen & Törrönen, 1997, 86.)

Kuvaan aktanttimalin modaliteetteja seuraavan taulukon avulla (TAULUKKO 7).

MODALITEETIT	VIRTUALISOIVAT	AKTUALISOIVAT	REALISOIVAT
EKSOTAKSISET	täytyminen	voiminen	tekeminen
ENDOTAKSISET	tahtominen	tietäminen	oleminen

TAULUKKO 7 Aktanttimalin modaliteetit (Tarasti, 1990, 75.)

Greimas (1980) jakaa aktanttimalissaan modaliteetit kolmeen ryhmään: virtualisoviin, aktualisoviin ja realisoviin. Jako jatkuu edelleen eksotaksisiin (kahta subjektia edellyttäviin) ja endotaksisiin (jotka toteutuvat yhden ja saman subjektin sisällä) modaliteetteihin.

Modaliteettiteorian perustana ovat oletukset olemisesta ja tekemisestä, jotka voivat modalisoida toinen toisiaan ja joihin voidaan kohdistaa modaalista toimintaa (tahtomista, täytymistä, voimista ja tietämistä) (Tarasti, 1990, 74; Greimas, 1980, 200–211). Modaliteettiteorian mukaan aktanttien välisiä suhteita voidaan jäsentää kolmen modaliteetin avulla: tahtominen, tietäminen ja voiminen. Tahtominen ilmaisee subjektin suhdetta objektiin. Tahtomista ohjaa subjektin halu, joka panee liikkeelle koko toiminnan. Tietäminen ilmaisee objektia lähettäjän ja vastaanottajan välisenä viestinä. Voiminen ilmaisee auttajan ja vastustajan potentiaalia edesauttaa toimintaa tai vastustaa sitä. (Greimas, 1980, 204–208.)

Tässä tutkimuksessa tarkastelin analyysin myötä rakentuneita uratarinatyyppisiä niihin liittyvien modaliteettien näkökulmasta. Tiivistäen voidaan sanoa, että modaliteetit tuovat esille tarinoiden jännitteitä ja antavat toiminnalle ominaisuuden (Greimas, 1980, 153–154). Modaliteettien kautta voidaan tarkastella toimijuutta ja sen mahdollisuuden, vapaaehtoisuuden tai velvollisuuden ilmenemistä teoissa ja puheessa (Sintonen, 1999, 194–195; Sulkunen & Törrönen, 1997a, 86; Greimas, 1982, 1). Suomessa Sulkunen ja Törrönen (1997) ovat käyttäneet Greimasin modaliteettiteoriaa pohjana kehittäessään modaalisten arvojen rakenteiden analyysia puheessa esiintyvien arvojen ja näkökulmien tulkinnassa. Modaliteettiteoriaa ovat käyttäneet myös Korhonen ja Oksanen (1997) tutkiessaan kerrontaa sählyjoukkueen toiminnasta. Tässä tutkimuksessa varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen läpikäyneet naisvarusmiehet määrittävät toimintaansa ja itseään erilaisten modaalisuuksien avulla, kuten “haluan johtajaksi”, jolla kuvataan halua (désir) eli motivaatiota kohdistuen johonkin objektiin, tässä tapauksessa varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen. Osaaminen, kuten “osaan toimia johtajana”, kertoo taas haastateltavan ominaisuudesta tai hankitusta kompetenssista (savoir). Kykyä käyttää tätä ominaisuutta (pouvoir) voidaan kuvata esimerkiksi kerronnalla: “Sain johdettua ryhmäni vaativan

maastomarszin läpi.” Eksotaksisena toiminta näyttäytyisi velvollisuutena esimerkiksi seuraavasti: “Haen johtajakoulutukseen, koska kaikki sukuni armeijan käyneet ovat tehneet niin.” Toiminta sisältäisi tällöin yksilöön nähden ulkopuolisen elementin, “sukuni armeijan käyneet”, joiden vuoksi tai takia yksilö määrittää toimintaansa. (vrt. Sulkunen & Törrönen, 1997, 63–90.)

Tässä tutkimuksessa käytetään Greimasin laajaa teoriaa vain osittain. Greimasin aktanttimallista kiinnostunut lukija voi Greimasin omien teosten lisäksi perehtyä esimerkiksi aikaisempiin Greimasin analyttisiin välineitä soveltaneisiin suomenkielisiin johtamisen alan väitöskirjoihin (esim. Laakso, 2016; Auvinen, 2013; Sintonen, 1999) sekä muihin Greimasin teoriaa käsitteleviin ja soveltaviin julkaisuihin (esim. Sulkunen & Törrönen, 1997a; Tarasti, 1996; 1979).

4.3.3 Aineiston käsittely ja analyysi

Hyvärinen (1998) on jakanut kertomusten analysoimisen ja lukemisen tavat neljään ryhmään: realistiseen, lingvistiseen, narratiiviseen ja konstruktivistiseen. Suoritin tämän tutkimuksen analysoinnin konstruktivistista lähestymistapaa mukaillen, keskittyen johtajakoulutuksen saamaan merkitykseen naisvarusmiesten kerronnassa. Analyysissä tutkin haastattelujen avulla kerättyjen uratarinoiden sisältöä. Tarkastelin sisällön laajuutta ja kerronnan tiheyttä havaitakseni niiden kautta viittauksia uratarinoiden merkityksellisistä sisällöistä (Hyvärinen, 1998).

Litteroin haastatteluaineiston sanasta sanaan. Litteroinnissa en huomioinut äännähdyksiä tai eleitä, vaan litteroin nauhoitetusta aineistosta sen, minkä haastattelutavat ymmärrettävänä puheena tuottivat. Yhdistin yhden henkilön kolmessa eri johtajakoulutuksen vaiheessa tehdyt haastattelut yhdeksi kokonaisuudeksi, yhden haastateltavan uratarinaksi. Toinen haastateltavien joukko-osasto sai koodikseen K- ja toinen P-kirjaimen. Jokainen haastateltava sai kirjainkoodin jälkeen oman numeron. K-joukko-osaston haastateltavia oli yhteensä seitsemän, joten siellä koodit olivat K1, K2, K3, K4, K5, K6 ja K7. P-joukko-osaston haastateltavia oli yhteensä kahdeksan, joten heidän koodinsa olivat P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7 ja P8. Litteroitua aineistoa oli yhteensä 154 sivua, (kirjainkoolla 12, riviväli 1). Haastattelujen litteroitu pituus vaihteli viiden (5) ja 17 sivun välillä.

Tallensin litteroidun aineiston Word-muotoon ja vein sen Atlas.ti-ohjelmaan. Atlas.ti-ohjelma on laadullisen tutkimusaineiston avuksi kehitetty tietokoneohjelma. Ohjelma oli tässä tutkimuksessa analyysin tekoa helpottava ja tukeva työkalu, ohjelma itsessään ei analysoinut mitään. Koodasin, tyypittelin ja luokittelin ohjelmaan siirretyn litteroidun aineiston. Analyysiyksikönä käytin uratarinoiden sanoja, lauseita ja kappaleita. Koodasin kaiken aineiston sen sisältämän informaation perusteella, vaikka se ei olisi suoranaisesti liittynyt varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen. Tämän jälkeen käytin ohjelmaa apuna suuren tekstimassan käsittelyssä tehdessäni analyysia. Analyysia helpotti se, että keräsin ja litteroin itse kaiken tutkimuksessa käytetyn aineiston. Näin aineisto oli minulle hyvin tuttu ja kokonaisuuden hallinta oli helpompaa.

Analyysi lähti aluksi liikkeelle aineistosta havaittavista asioista ja esiyymmärrykseni pohjalta. Aineistolähtöiseksi tutkimuksen tekee se, että tässä tutkimuksessa analyysia on lähdetty tekemään mahdollisimman avoimin mielin ilman, että tutkittavaa ilmiötä on katsottu sen ulkopuolisista selittävästä teorioista käsin. Tästä huolimatta on huomioitava se, että olen tehnyt tutkimuksesta ennako-oletuksia, jotka pyrin

tuomaan tutkimusraportissa mahdollisimman avoimesti esille. Lisäksi analyysin tulkintaresurssina on ollut sisällöllinen ja metodologinen viitekehys.

Narratiivisen aineiston analysoinnissa on tärkeää analysoida juonitiivistelmiä samalla tarkkuudella (Apo, 1986). Tähän pyrin muodostamalla analyysin aluksi kaikista uratarinoista greimasilaisen juonitiivistelmän. Siinä uratarinan eri osat on liitetty toisiinsa ja ne muodostavat loogisen kokonaisuuden. Tässä vaiheessa kiinnitin erityistä huomiota siihen, että tein juonitiivistelmät samalla tarkkuudella ja abstraktiotasolla. Käytin analyysiyksikkönä uratarinoiden sanoja, lauseita ja kappaleita. Nostin Atlas.ti-ohjelman avulla aineistosta esille varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen liittyvät osat. Tässä vaiheessa analyysia pyrin pitäytymään aineistossa ja sen uratarinoiden tuottamisessa jäsenyksissä aktanttimalleja käyttäen. Pyrin myös tässä vaiheessa analyysia olemaan tekemättä pidemmälle meneviä tulkintoja.

Seuraavaksi laadin listauksen juonitiivistelmistä niiden sisältämien erityispiirteiden mukaisesti. Hyvin pian analyysin edetessä havaitsin yhteisiä nimittäjiä eri juonitiivistelmien kesken. Sisällön analyysissä on objektiivisesti tärkeää se, että tietyissä tapauksissa havaitaan useampia isotooppisia tasoja samassa tarinassa, samoin kuin se, että pyritään selittämään struktuurallisesti tämä kaksiarvoisuus (Greimas, 1980, 115). Tässä tutkimuksessa yhteisten nimittäjien havaitseminen tapahtui tarkastelemalla uratarinoista laadittuja aktanttimalleja ja erityisesti niiden lähettäjä- ja vastaanottaja-aktantteja. Systematisoin yhteisten nimittäjien tunnistamista etsimällä toistuvia yhteisiä ominaisuuksia niille aktoreille, jotka esiintyvät uratarinoiden sisältämien aktanttitarinoiden lähettäjinä ja vastaanottajina. Tunnistaminen ei tapahtunut niin, että tarinoista olisi etsitty aktoreita kuvaavia sanoja tai samaa piirrettä ilmaisevia termejä ja yhteiset nimittäjät olisi nimetty niiden myötä. Sen sijaan kartoitin epäsuorissa ilmaisuissa esille nousevia lähettäjiä ja vastaanottajien ominaisuuksia, joissa oli merkkejä jostain yleisemmän tason yhteisestä merkitysulottuvuudesta. Näin tavoitin uratarinoista yhteistä kulttuurista merkitysmaailmaa ja sen sisältämiä teemoja. Tässä vaiheessa analyysia tutkijana minun tulkintani tutkijana sai aikaisempaa suuremman roolin.

Jokaisen tutkimuksessa tehdyn analyysivaiheen jälkeen tein tarkistuskierröksen, jolloin tarkastin, että koodatusta aineistosta ei jäänyt koodaamatta mitään asiaankuuluvaa kohtaa. Tällä pyrin poissulkemaan sen, että olisin epähuomiossa aikaisemman kokemuksen tai aihepiirin lukeneisuuden perusteella jättänyt huomiotta tutkimuksellisesti tärkeitä havaintoja. Uratarinatyyppien määrittäminen vaati syvällistä tutustumista aineistoon, joissain kohdin jopa kymmeniä lukukertoja. Alkuvaiheessa aineiston lukeminen oli kokonaisvaltaisempaa, kokonaisuuden hahmottamiseen pyrkivää. Analyysin edetessä lukutapa muuttui tarkemmaksi ja yksityiskohtaisemmaksi. Analyysin loppuvaiheessa lukeminen keskittyi tarkkaan rajattuun alueeseen ja sen tavoitteena oli testata tietty valmisteluvaiheen hypoteesi, kuten esimerkiksi uratarinatyyppien ominaispiirteiden luokittelu.

Yhteiset nimittäjät kokosivat saman kulttuurisen merkitysmaailman teemoja sisältäviä uratarinoita. Teemojen myötä jaoin uratarinat ryhmiin eli tyypittelin aineiston selviksi ryhmiksi tietyntyyppeisiä uratarinoita (Eskola & Suoranta, 1999), joita tässä tutkimuksessa kutsutaan uratarinatyypeiksi. Uratarinatyyppit tiivistävät ja tyypillistävät aineistoa kuvaten sen parhaimmillaan laajasti ja mielenkiintoisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2002; Eskola & Suoranta, 2000; Hirjärvi & Hurme, 2000). Uratarinatyyppi kuvaa tyypillisen tapauksen tietyistä rajatusta kontekstista (Eskola & Suoranta, 1999) naisvarusmiehen läpikäymän varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksestä

hänen uransa ja johtamisosaamisensa kannalta (vrt. Eskola & Suoranta, 1999, 182.) Nimesin tämän tutkimuksen uratarinatyyppit niiden juonitiivistelmien sisältämien yhteisten nimittäjien mukaan siten, että se kuvaisi mahdollisimman hyvin kyseisen ryhmän erityispiirteitä. Uratarinatyyppit saivat seuraavat nimet: **Sotilasuran tavoittelelu**, **Välivuosi**, **Seikkailu** ja **Ei mikään prinsessa**. Kuvailen uratarinatyyppit tarkemmin luvussa viisi (5).

4.3.4 Johtamisosaamisen kompetenssit

Tässä tutkimuksessa selvitin myös, millaisina konkreettisina johtamisosaamisen kompetensseina varusmiespalveluksen johtajakoulutus merkityksellistyi koulutuksen läpi käyneille naisvarusmiehille. Tutkin tätä tarkastelemalla uratarinoista havaittavia johtamisosaamisen kompetensseja myös määrällisesti. Haastateltavien uratarinoissa määrällisten painotusten voidaan katsoa olevan suhteessa asian merkityksellisyyteen (Paananen, 2006, 41).

Toteutin analyysivaiheen hyödyntäen Atlas.ti-ohjelmaa. Määrälliset luvut sain esille teemoittelemalla kaiken asiaa käsittelevän tutkimusaineiston (vrt. Tuomi & Sarajärvi, 2002). Teemoittelin aineiston merkitsemällä tutkimusaineistosta kaikki kohdat, joissa haastateltavat kuvaavat saamaansa johtamisosaamista ja sen kehittymistä johtajakoulutuksen eri vaiheissa. Käytin apuna Atlas.ti-ohjelman koodaus- ja ryhmittelytyökaluja. Analyysia tehdessäni poimin aineistosta johtamisosaamista ja konkreettisia kompetensseja käsittelevät tekstiosuudet. Niitä olivat kohdat, joissa haastateltavat kertoivat oppineensa jotain tai kehittyneensä jossakin johtajakoulutuksen aikana. Luin ja koodasin osat niiden sisällön mukaisesti. Aluksi kaikki osuudet, joissa käsiteltiin johtajakoulutuksen kautta saatuja johtamisosaamisen kompetensseja, saivat koodin ”Oppi”. Tämän jälkeen erotin kaikki ”Oppi”-koodin saaneet osuudet muusta aineistosta Atlas.ti-ohjelman ryhmittelytyökalun avulla. Erotin tutkittavan aineiston muusta aineistosta, koska siten aineiston tarkempi tutkiminen oli helpompaa. Koodasin erotetut kohdat sen perusteella, minkälaisesta johtamisosaamisen kehittymisen alueesta oli kyse. Kaikki koodatut kohdat saivat itseään mahdollisimman hyvin kuvaavan nimen (esim. Oppi, Rastikoulutuksen organisointi). Kun kaikilla kohdilla oli tarkempi nimi, ryhmittelin kohdat siten, että samannimiset tai hyvin samankaltaista tietoa sisältävät kohdat yhdistyivät samaan ryhmään. Näin tehtiin esimerkiksi yhdistettäessä Oppi, Rastikoulutuksen organisointi ja Oppi, koulutuksen organisointi Oppi, Organisointitaidoksi.

Määritellesäni sanatarkasti johtamisosaamisen kompetensseja tutkimusaineistosta kiinnitin huomioni siihen, että niiden ilmiasu säilyi mahdollisimman samana kuin se kerronnassa ilmeni. Lisäksi pyrin määrittelyssä huolellisesti säilyttämään sen, mitä johtamisosaamisen kompetensseilla kerronnan yhteydessä tarkoitettiin. Yksittäisinä sanoina johtamisosaamisen kompetenssit antavat erilaisia merkityksiä lukijalle riippuen tilanteesta ja tulkinnasta (Hänninen, 2000). Analyysissa ei keskitytty tarkentamaan, miten eri tavoilla analyysissa löydettyjä johtamisosaamisen kompetensseja voidaan niiden julkiasun pohjalta tulkita, vaan keskityin siihen, millaisen merkityksen ne kerronnassa saivat. Analyysissa en myöskään halunnut muuttaa ilmaisuja yksinkertaisimmiksi. Jotkin johtamisosaamisen kompetenssien määritelmät ovat lähellä toisiaan mutta sisältävät sävyeroja, jotka erottavat ne toisistaan. Sävyerot esiintuomalla säilytin tutkimusaineiston alkuperäisyyden ja annan lukijalle mahdollisimman

tarkan kuvan siitä, miten kyseinen johtamisosaamisen kompetenssi oli ilmaistu tutkimusaineistossa.

Tutkin erottelemani osuudet tarkemmin ja muodostin yhä pienempiä ja pienempiä tarkemmin määriteltyjä ryhmiä, joille annoin alakoodeja kuten esimerkiksi ”ammattitaito”. Tämä analyysin vaihe kesti melko kauan. Luin erotetun aineiston kymmeniä kertoja, ja alakoodit saivat tarkentavia ala-alakoodeja esimerkiksi ”ammattitaito”-koodi sai alakoodin ”Kraanaatinheitinryhmän taidot”. Toisaalta jotkin koodit yhdistyivät tai otsikoin niitä uudelleen analyysin edetessä. Lopulta aineisto saavutti saturaation eli ”kylläntymisen” (Tuomi & Sarajärvi, 2002; Eskola & Suoranta, 1998). Siinä vaiheessa eroteltu ja jälleenkoodattu aineisto ei tuota tutkimusongelman kannalta enää uusia havaintoja. Havainnot alkoivat myös toistaa toisiaan. (Eskola & Suoranta, 1998, 62–63.)

Lopulta kävin olemassa olleet ryhmät ja koodit huolellisesti läpi. Yhdistin samoja asioita käsittelevät ryhmät ja koodit yhtenäisiksi ryhmiksi ja koodeiksi sekä poistin päällekkäisyydet koodauksista ja ryhmistä. Seulomalla johtamisosaamisen kompetensseja muodostui 50 johtamisosaamisen kompetenssiluettelo. Rikastin kompetenssiluettelon sisältämää tietoa kuvaamalla sitä taulukolla (TAULUKKO 12, joka esitellään tarkemmin luvussa 5.8), jossa jokainen johtamisosaamisen kompetenssiluettelon kohta sai numeron sen mukaan, kuinka monta kertaa se mainittiin aineistossa sekä mihin uratarinatyyppiin kukin maininta kuului. Näin saatoin verrata eri uratarinatyyppien esille nostamia johtamisosaamisen kompetensseja sekä sitä, millaisia yhtäläisyyksiä ja eroja uratarinatyyppien välillä oli suhteessa johtamisosaamisen kompetensseihin. Johtamisosaamisen kompetenssit toimivat siten uratarinatyyppien tulkinnan tukena. Johtamisosaamisen kompetenssit toimivat tässä tutkimuksessa jäykähkön aktanttimallin tukena, mikä mahdollisti pääjuonen ulkopuolisten sivujuonten tarkastelun ja auttoi tutkimusongelman ratkaisussa.

Edellä kuvatun tarkastelun lisäksi otin tarkempaan tarkasteluun sellaiset johtamisosaamisen kompetenssit, jotka mainittiin vähintään viisi kertaa. Tällaisia kohtia oli 16 kappaletta. Valitsin vähintään viisi kertaa mainitut kompetenssit, koska tässä kohtaa analyysia halusin keskittyä niihin kompetensseihin, jotka nousivat toistuvasti esille aineistosta, en yksittäisiin mainintoihin. Tämän jälkeen peilasin aineistosta havaittuja johtamisosaamisen kompetensseja, joilla johtajakoulutus merkityksellistyi sen läpi käyneille naisvarusmiehille, puolustusvoimien hyvän johtamisen mallissa esitettyihin hyvän johtajan kompetensseihin (Puolustusvoimat, 2012).

Laadullisen aineiston käsittely vaatii erityistä huolellisuutta, jotta vältetään analyysin satunnaisuus. Huolellista analyysin tekemistä voidaan tehostaa käyttämällä laadulliseen tutkimukseen suunniteltuja tekstinkäsittelyohjelmia. Lisäksi tutkijan on tärkeää itse tuntea oma tutkimusaineistonsa perusteellisesti. (Lämsä & Savela, 2010; vrt. Eskola & Suoranta, 2005.) Aineiston perusteellisella lukemisella, Greimasin aktanttimallia tukevalla johtamisosaamisen kompetenssien teemoittelulla sekä näiden analyysin eri vaiheissa rakennetuilla taulukoilla pyrin välttämään analyysin satunnaisuutta sekä auttamaan uusien hypoteesien etsinnässä. Kolmeen kertaan analysoiminen eri näkökulmista – johtajakoulutuksen merkitys uran kannalta, johtajakoulutuksen merkitys johtamisosaamisen kannalta ja uratarinatyyppien merkitys uran alkuvaiheen kannalta – hyödyntäen Greimasin aktanttimallia, johtamisosaamisen kompetenssien määrällinen tarkastelu ja Atlas.ti-ohjelman käyttö laajensivat kohdeilmion tarkastelua. Aineiston kvantifioiminen, tarkistamalla asioiden painotukset määrällisesti laskemalla, lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Tiedostin tutkimuksen alkuvai-

heessa haasteen tutkimusaineiston laajuudessa ja käsittelyssä. Pysin minimoimaan tämän haasteen laajan aineiston haltuunotossa ja virheellisen tiedon tuottamisessa ottamalla käyttöön Atlas.ti-ohjelman, joka tuki erinomaisesti analyysin eri vaiheissa.

TULOKSET

Tutkimuksen päämääränä on esittää perusteltu tulkinta tutkittavasta aiheesta. Sen mahdollistaa analyysin ja tulkintatyön vaiheiden mahdollisimman läpinäkyvä esittäminen. (Hirjärvi ym., 1997; Alasuutari, 1994; Mäkelä, 1990; Kirk & Miller, 1986.) Saavuttakseni tämän esitän seuraavassa alaluvussa ne perusperiaatteet, joita olen noudattanut analyysin aineistolähtöisyydessä, sen etenemisessä ja uratarinatyyppien tunnistamisessa.

5.1 Johdatus tulosten analyysiin

Tutkimus painottui johtajakoulutuksen merkityksellistämiseen. Asioiden merkityksellistämisen on liitetty ihmisen universaalina tarpeena merkityksiin ja järjestykseen (Gabriel, 2000, 3–4; Berger & Luckmann, 1966). Analyysin tuloksena kuvaan neljä laadullisesti erilaista, rakennettua uratarinatyyppiä. Uratarinatyyppejä analysoitiin Greimasin aktanttimallin avulla, tutkimalla niihin liittyviä modaliteetteja sekä teemoittelemalla aineistosta havaittavia johtamisosaamisen kompetensseja (Greimas, 1980, 206; vrt. Auvinen, 2013, 34; Sulkunen & Törrönen, 1997). Kompetenssien määrällisten painotusten laskemisella (Eskola & Suoranta, 1998; Guba & Lincoln, 1989) pyrin saavuttamaan tutkimustulosten selkeyden ja täsmällisyyden. Lisäksi kvantifioinnilla pyrin välttämään narratiivisen lähestymistavan saamaa kritiikkiä käsitteellisestä monitulkinnallisuudesta sekä lisäämään tämän tutkimuksen luotettavuutta (Polkinghorne, 1995).

Seuraavaksi kuvaan Greimasin aktanttimallia hyödyntävän analyysin kulun. Sen jälkeen tarkastelen uratarinatyyppihin liittyviä modaliteetteja. Lopuksi kuvaan kaikkien uratarinatyyppien aineistoa tarkastellen, miten johtajakoulutuksen merkitys naisten johtamisosaamiselle näkyy aineistosta löytyneiden konkreettisten johtamisosaamisen kompetenssien eli oppien kautta. Uratarinatyyppien esitysjärjestys ei sisällä merkityksiä tai painotuseroja, vaan kaikki uratarinatyyppit ovat keskenään samanarvoisia ja tasavertaisia.

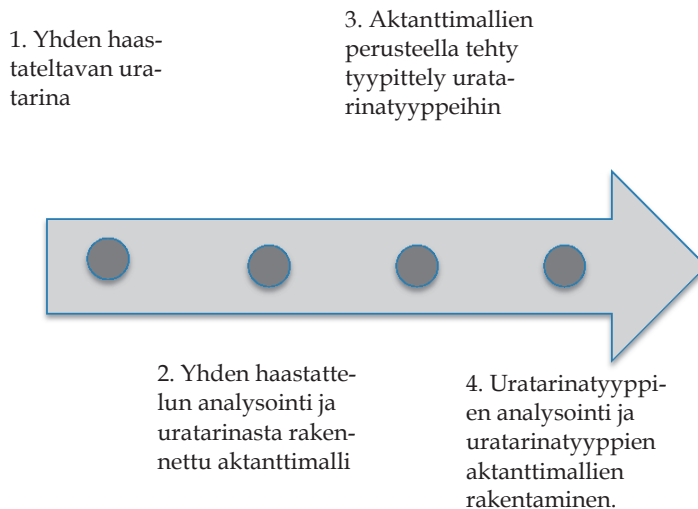
Tyypittelemällä tutkimusaineistoa sen sisältämän informaation ja piirteiden mukaisesti voidaan kuvata tutkimusaineistoa. (Boje 2001; Eskola & Suoranta 1999, 182.) Analyysissa tyypittelin aineiston sen sisältämän informaation ja piirteiden mukaisesti. Tyypittelyn avulla kuvasin tutkimusaineistoa. Tyypitellyistä uratarinoista muodostin uratarinatyyppit. Uratarinatyyppit kuvasivat varusmiespalvelukseen kuuluvan johtajakoulutuksen merkitystä sen läpikäyneille naisille: heidän uralleen ja johtamisosaamiselleen. Uratarinat jakautuivat analyysin tuloksena neljään eri uratarinatyyppiin (Sotilasuran tavoittelu, Välivuosi, Seikkailu ja Ei mikään prinsessa).

Seuraavissa alaluvuissa esittelen uratarinatyyppit avaamalla aktanttimalliin mallinnetun uratarinatyyppin siihen sisältyvien uratarinoiden avulla. Aktanttimalleissa lähettäjä-tason aktantti kuvasi tässä tutkimuksessa keskeistä **motivaatiotekijää**, joka sai henkilön astumaan vapaachtoiseen asepalvelukseen. Vastaanottaja-tason aktantti

kuvasi keskeistä **merkitystekijää**, jonka henkilö koki saaneensa johtajakoulutuksen myötä. Merkitystekijää kutsutaan tässä tutkimuksessa **johtajakoulutuksen tulokseksi**.

Samana uratarinatyyppin sisällä oli vaihtelua muissa aktanteissa eri uratarinoiden välillä. Huomioitavaa oli, että sekä auttaja- että vastustaja-aktanteissa oli löydettävissä samankaltaisia tekijöitä läpi eri uratarinatyyppien.

Tutkimuksen analyysi eteni kuvion 5 mukaisesti.



KUVIO 5 Analyysin eteneminen yksittäisen henkilön uratarinan analyysistä uratarinatyyppien aktanttimallien muodostumiseen.

Merkittävimmät uratarinatyyppiä erottavat tekijät tämän tutkimuksen kannalta olivat uratarinoiden sisältämät motivaatio- ja merkitystekijät. Niiden tutkimisella pääsin käsiksi asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Ne myös muodostivat uratarinatyyppien ominaispiirteet. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kyseiset piirteet eivät voisi esiintyä myös muiden uratarinatyyppien tarinoissa. Kaikki uratarinoista löytämäni motivaatio- ja merkitystekijät esiintyivät useammassa kuin yhdessä uratarinatyyppin uratarinassa, monet jopa kaikissa oman uratarinatyyppin uratarinoissa sekä useissa muiden uratarinatyyppien tarinoissa. Uratarinatyyppit kuvaavat kokonaisvaltaisesti sisältämiään uratarinoita: millaiset syyt ja tekijät ovat vaikuttaneet naisvarusmiesten astumiseen vapaaehtoiseen asepalvelukseen, siellä etenemiseen ja kehittymiseen sekä siihen, millaista toimijuutta naisvarusmiehet kerronnassaan tuottavat.

Jokaisen uratarinatyyppin esittelyn yhteydessä esitän otteita uratarinatyyppin sisältämistä uratarinoista, joissa kyseessä oleva ominaispiirre esiintyy. Uratarinoita analysoitaessa niitä ympäröivällä kontekstilla on tärkeä rooli (Auvinen, 2013, 57; Eronen, 2012; Erkkilä, 2006). Esittämällä otteita analysoidavista uratarinoista säilytän tarinoille yleisesti merkityksellisen kontekstin. Uratarinatyyppien esitlemisen olen valinnut lainauksia useammista uratarinatyyppin sisältämistä uratarinoista osoittaakseni sitä,

ettei uratarinoiden tyypittelyssä ole ollut kyse satunnaisista tai poikkeuksellisista tarinoiden sisällöistä vaan toistuvista ja tarinoita yhdistävistä ominaispiirteistä.

Modaalisuuden käsitteen avulla voidaan tarkastella uratarinatyypeissä rakentuvaa subjektiutta eli toimijuutta ja sen kehitystä. Aktoreiden toiminnan modaalinen motiivointi voidaan ymmärtää heidän subjektiutensa ainesosaksi. (Sintonen, Collin, Paloniemi & Auvinen, 2011; Korhonen & Oksanen, 1997, 64; Sulkunen & Törrönen, 1997, 77.) Tämän tutkimuksen uratarinatyypeissä on nähtävissä sekä eksotaksisia että endotaksisia modaalisuuden lajeja. Naisvarusmiehet haastavat itsensä tai toteuttavat haaveensa suorittamalla vapaaehtoisen asepalveluksen. Toisaalta usein, kuten tämänkin tutkimuksen osalta, tarinoiden subjektin suhdetta objektiin leimaa velvoite (Korhonen & Oksanen, 1997, 64; Sulkunen & Törrönen, 1997, 83). Jonkun on oikaistava vallitseva epäkohta tai saavutettava tietty ansio, kuten esimerkiksi suoritettava johtajakoulutus. Subjektin tulee ensiksi hankkia kyvyt tai taidot tehtävän suorittamiseksi (Sulkunen & Törrönen, 1997). Tässä tutkimuksessa haastateltavat lunastavat paikkansa oman perheen keskuudessa suorittamalla varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tai koska vapaaehtoinen asepalvelus antaa yleisesti hyväksytyllä tavalla vuoden lisäämää mieltä tulevaisuuden uran suuntaa ylioppilaskirjoitusten jälkeen.

Tutkimuksen analyysissa katsoin hedelmälliseksi analysoida modaalisia ominaisuuksia ja niiden muutoksia, koska näitä tarkastelemalla voidaan tunnistaa aktanteissa tapahtuva kehitys. Veivon ja Huttusen (1999, 75) mukaan modaalisuudet voivat muuttua aktorien välisessä vuorovaikutuksessa. Subjekti voi kehittyä saavuttamalla uusia taitoja ja osaamista tapahtumien edetessä (Korhonen & Oksanen, 1997, 65). Tämän tutkimuksen tarinat noudattivat usein yleistä tapahtumakulkua, jossa subjekti ikävien sattumien koulimana voimistuu toimijana ja saavuttaa asetetun tehtävän vaatimat ominaisuudet (vrt. Korhonen & Oksanen, 1997).

Tässä tutkimuksessa johtajakoulutukseen sisältyvien konkreettisten johtamistaitojen merkitystä naisvarusmiesten johtamisosaamiselle selvitettiin myös määrällisten lukujen avulla. Aineistosta löytyi määrällisinä lukuina naisvarusmiesten lausumia mainintoja konkreettisista johtamistaidoista. Määrälliset luvut ilmentävät teemojen painotuksia ja antavat vihjeitä tulkinnalle, sillä implisiittisesti voidaan ajatella, että henkilölle merkittävät asiat painottuvat määrällisesti kerronnassa (Paananen, 2008, 30). Sain määrälliset luvut esille teemoittelemalla kaiken asiaa käsittelevän tutkimusaineiston (vrt. Tuomi & Sarajärvi, 2004). Suoritin teemoittelun merkitsemällä tutkimusaineistosta kaikki johtajakoulutuksen kohdat, joissa naisvarusmiehet kuvaavat saamaansa johtamisosaamista ja sen kehittymistä koulutuksen eri vaiheissa.

Uratarinatyyppit saivat nimensä lähettäjän eli motivaatiotekijänsä mukaisesti. Se oli merkittävin peruste erottaessa uratarinatyyppiä toisistaan ja näin ollen myös luonnollinen peruste uratarinatyyppien nimeämiselle.

5.2 Sotilasuran tavoittelu

5.2.1 Tavoitteena sotilasuora

Joissakin uratarinoissa (K3, P4) haastateltavat toivat kerronnassaan esille selkeitä suunnitelmiaan siitä, miten aikovat hyödyntää asepalvelukseen liittyvän johtajakoulutuksen uransa ja muun elämänsä näkökulmasta. Osa näki johtajakoulutuksen antamat mahdollisuudet tulevassa opiskelupaikassaan, toisille se toi lisäarvoa työnhakuti-

lanteessa. Opiskelupaikan motivoimat haastateltavat katsoivat johtajakoulutuksen antavan sellaisia valmiuksia, taitoja ja osaamista, jota he tarvitsevat tulevaisuuden opiskelupaikassaan. Näitä taitoja olivat esimerkiksi erään haastateltavan kohdalla toiminnan johtaminen onnettomuustilanteessa. Haastateltavan tavoitteena oli hakeutua ensihoitotehtäviin, ja hänen mielestä osa siinä tarvittavaa ammattitaitoa oli ensihoitotilanteessa johtaa tilannetta ja jakaa tehtävät toimijoille. Osassa tarinoista haastateltavat olivat selvillä jopa siitä, kuinka paljon opintopisteitä johtajakoulutuksesta sai tietyissä jatko-opintopaikoissa. Eräs haastateltava kuvasi motivaatiotaan työelämän näkökulmasta siten, että uskoi johtajakoulutuksen näkymisen ansioluettelossaan tuovan hänelle paremmat mahdollisuudet sijoittua tulevilla työurallaan.

”No ehkä sitten kun koittaa hakea uutta työpaikkaa, niin cv:ssä saattaa näyttää ihan hyvältä, että on naisena käynyt aukiin ja ollut tän vuoden intissä. Michillä se ei kuulemma enää paljon painakaan vaa'assa, mut naisilla se saattaa tuoda semmoista pientä bonaria, et näyttää et on vahvatahtoinen ja tekee asiat niinkuin pitääkin.” (K3)

”No tottakai nämä johtamis- ja esimiestaidot. Mie hain kouluun ensihoitajaksi ja siellä pääsykokeissa ne sanoi tai kysyi minkälaisia kokemuksia minulla on johtamisesta. Et sanoit et se on ensihoidossa tosi tärkeitä. Et siellä on ambulanssissa toinen siellä esimiesasemassa. Ja onnettomuuspaikalla se on se vanhempi, joka on sen koko tilanteen esimies. Että se johtaa ihan kaikkia niitä potilaita ja muita ensihoitajia ja poliiseja ja kaikkee. Tottakais siitä on hyötyä, et mie oon käynyt johtajakoulutuksen.” (P4)

Toimijuuden näkökulmasta tarkasteltuna haastateltavat antoivat itsestään määrätietoisen kuvan. Tämä piirre erotti tämän tyypin muista uratarinatyypeistä. Uratarinoista nousi esille vahvoja mielipiteitä ja selkeitä päämääriä (P4).

”...tottakai sitä on ihan alusta asti, kun on tiennyt että haluaa kouluttajaksi, niin kattonu muitten koulutuksia ja miettinyt miten sen ite kouluttais. Niin sitä käy niinku jatkuvasti tiedostamattakin jatkuvasti läpi päähän sisällä, et miten ite opettais, esiintyis tai tekis muitten eessä. Sitä oikeestaan tekee ihan jatkuvasti.” (P4)

Haastateltavat vaikuttivat siltä, että he eivät olleet astuneet vapaaehtoiseen asepalvelukseen sattumalta vaan heillä oli melko tarkka suunnitelma siitä, miten he elämäänsä aikoivat tulevaisuudessa työuran ja koulutuksen suhteen rakentaa. Erona muihin uratarinoihin oli havaittavissa myös se, miten haastateltavat kuvasivat tietämystään puolustusvoimista. He rakensivat tietonsa sukulaistensa ja läheistensä kokemuksiin tai työuraan sekä omiin kokemuksiinsa vierailujen tai työharjoittelujen kautta. Uratarinoissa oli havaittavissa vaikutelma, että Puolustusvoimat organisaationa oli haastateltaville tuttu ja he kokivat sen arvojen olevan lähellä omiaan.

Motivaatiota palvelukseen astumiseen kuvattiin samankaltaisin tavoin, määrätietoisesti ja tavoiteorientoituneesti. Haastateltavat olivat tietoisia siitä mihin olivat hakeutuneet ja mitä erityisesti halusivat asepalvelukseltaan sekä miten hyödyntäisivät saamaansa osaamista, tietoja ja taitoja. Eräs haastateltava (K6) toi esille neljä asiaa, minkä vuoksi hän hakeutui vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Hänen kerrontansa kuvastaa edellä esittäjiä piirteitä uratarinatyyppistä. Aluksi hän mainitsi sukulaisnaisen, jonka astuminen vapaaehtoiseen asepalvelukseen Suomessa ensimmäisten naisten joukossa oli tehnyt haastateltavaan suuren vaikutuksen ja kannustanut häntä astumaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Toiseksi haastateltava toi esille asepalveluksen kautta saatavat mahdollisuudet tehdä itselle tärkeäksi koettuja asioita: erilaisia avustus- ja pelastustehtäviä. Lisäksi haastateltava mainitsi haaveilleensa poliisin am-

matista, joka on ajan kuluessa vaihtunut rauhanturvaamiseen. Haastateltavalle tärkeä peruste hakeutumiselle oli humanitaarisen työn tekeminen tulevaisuudessa. Johtajakoulutuksen suorittamisella haastateltava uskoi saavansa parhaimman mahdollisen koulutuksen, jonka avulla hän pystyisi saavuttamaan uratavoitteensa.

”Mä itse asiassa unohin tähän laittaa sen, että mun serkku oli itse asiassa ensimmäisiä naisia, kun kävi armeijan. Ja sitä sitten pikkutyttönä katto ylöspäin, et vau, toi on niin siistiä. Mutta silloin tuli jo vähän semmonen, että vau, että mäkin haluan. Ja itse asiassa tässä oli semmonen, että haaveilin pienenä poliisin ammatista. Et mä halusin poliisiksi ihan hirveesti. Mut sit se vaan jotenkin katos ja kaikki nää jotenkin katos. Nyt se tuli jotenkin uuestaan ja mää olin ihan että, ei hemmetti, että mää lähen kokeilemaan. Ja sitten mua kiinnostaa, kun erikoiskoulutuksen kautta on sitten mahdollisuus rauhanturvaamiseen. Ja sitten just se että se antaa kauheen hyvät valmiudet lähtee kaikkiin näihin Punasen Ristin valmiustehtäviin. Et esimerkiksi jos tulee vaikka uudestaan tsunami, niin tietää miten toimitaan, tälle järjestäytyneesti. Että tällain näin. Ja siinä on varsinkin se, että jos menee tohon johtajakoulutukseen niin itekin pystyy sitten ottaa ohjia käsiin, jos on tarve.” (K6)

Toinen haastateltava (K3) teki päätöksen vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutumisesta useita vuosia ennen palvelukseen astumista. Hänellä oli ollut lapsuudesta asti haave armeijaan menemisestä. Unelma sotilasurasta oli ollut välillä taka-alalla mutta noussut taas uudestaan pintaan vuosien jälkeen. Haastateltava kertoi usean vuoden työrupeamastaan samassa yrityksessä ja siitä, miten hän halusi vaihtaa nykyisen työuran johonkin toiseen. Syytä työuran ammatillisen suunnan vaihtoon hän ei kertonut, mutta tarinan lopuksi hän kertoi lapsena haaveilleensa astronautin urasta ja siitä, että aikuisenakin oli ottanut selvää mahdollisuuksistaan hakeutua ilmavoimiin. Haastateltava ei tuonut esille, mihin tarkkaan työtehtävään hän varusmiespalveluksen johtajakoulutuksella tähtäsi, mutta kuvasi motiivaatiotaan ”pakottavana tarpeena” suorittaa vapaaehtoinen asepalvelus. Tarinan lopuksi haastateltava toi ilmi ikänsä ja näkemyksensä, että oli vanhimpia asepalvelusta suorittavia henkilöitä yksikössään. Perustelu, mikä vaikutus iällä oli palveluksen suorittamiseen tai miksi haastateltava nosti asian esille, ei ollut havaittavissa haastateltavan kerronnan julkiasussa.

Voidaan kuitenkin ajatella, että vapaaehtoiseen asepalvelukseen liitetyt ikäraajat pyrkivät ajoittamaan asepalveluksen nuoren ihmisen uran alkuvaiheen varhaisimpiin ikävuosiin. Tätä tukee myös havainto siitä, että suomalaisen yhteiskunnan vakiintunut tapa on sijoittaa asevelvollisuusajan suorittaminen heti toisen asteen koulutuksen päätyttyä. Haastateltavan huomion siitä, että hän oli vanhimpia palvelukseen astuneita, voidaan ajatella kertovan suomalaisen yhteiskunnan arvomaailman rakenteista. Usein 30 ikävuoden lähestyessä yksilön odotetaan saavuttaneen jo jonkin asteisen vakiintuneen vaiheen elämässään. Tämän haastateltavan kohdalla asepalveluksen suorittaminen avasi hänelle oven toteuttaa haaveensa, johon jostain syystä aikaisemmin hän ei ollut tarttunut konkreettisin toimenpitein. Astuminen vapaaehtoiseen asepalvelukseen oli hänelle myös irtiotto pitkään jatkuneesta työsuhteesta, joka ei tarjonnut enää haastateltavan hakemia haasteita.

”Mulla se alko oikeestaan jo kymmenvuotiaana, kun mä päätin, et mä lähen inttiin. Et siitä lähtien se on aina jossain tilanteessa tullut esiin, et meen sit joskus inttiin. Sit tota tilanne konkretisoitui tossa joskus vuosi, puoltoista sitten, kun mä tein sen ihan oikeen päätöksen, et nyt on lähettävä. Mä oon nyt ollu yrityksessä X (kertoja mainitsee yrityksen nimen, joka on tästä poistettu, koska se ei ole analyysin kannalta merkittävä ja suojaaa tutkimuseettisesti kertojan intimitteettisuoja) töissä ennen tänne tulee, et loppujen lopuksi tuli seittemän vuotta oltuu siellä. Ja siinä viiden kuuden vuoden kohilla rupes tuntuu siltä, et nyt on aika vaihtaa, et vähän muualle ja tilanne sit salli sen, et tuun hakeen tänne näin. Ja sit ei kun papereita vaan tulemaan tänne näin. Ja mut sit valittiinki sit lopulta tänne näin ja tähän erään mihin halusinkin. Et mä olin vasta huhtikuussa siellä valintatilanteessa. Mun käsittääkseni aika paljon naisia haki tähän erään ja tänne paikkaan, et tota mä sitten

siellä valintatilanteessa sanoin, et jos jollakin on kiinni siitä et ei pääse tänne tai heinäkuussa niin ei tuu ollenkaan, niin mä voin myös mennä muualle tai tulla myöhemmin. Mä olin ite henkisesti valmistautunu siihen, et nyt on lähdeittävä eteenpäin. Toteutettava sitä unelmaa, mikä on ollu aina pienestä pitäen. Se lähti siitä, et mä näin Apollo 13 leffan ja mä tein ihan sitten pentuna se ninkun loogiset tiet miten mä pääsen astronautiksi. Et mä meen inttiin ja sit mä meen ilmapuolustukseen ja jossain vaiheessa muutan jenkkeihin. Käyn siellä armeijan. Ja sit mä meen Nasalle töihin ja sit mä oon se ensimmäinen nainen siellä kuussa. Okei, taso on laskenu tässä vuosien varrella jonkin verran, mut pohjalla on ollu tää et inttiin on tultava. Silloin, kun mä oli 20-vuotias, mä rupesin ekan kerran miettii et nyt vois lähteä. Ja rupesin tsekkailee niitä ilmapuolustuksen juttuja, mut ne vaikutti aika kovilta ne kaikki. Standardit ja vaatimukset, et ei tullu silloin vielä lähettyä. Et mä oon nyt 25 ja täytän tammikuussa 26. Et mä oon tätä vanhinta edustajaa sitten täällä näin, et.” (K3)

Kolmas haastateltava (P5) oli nuorin kaikista haastateltavista. Hänen motiivinsa vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutumiseen jakautui kahteen osaan: tavoitteeseen urasta turvallisuusalalla ja mahdollisuuteen saada lisää aikaa kasvaa ihmisenä ennen lopullista uravalintaa. Haastateltava kertoi lapsuuden haaveestaan suorittaa asepalvelus. Hän kuvasi itseään valtavirrasta erottuvaksi naiseksi, millä hän selitti hakeutumistaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen.

”...en mä ikinä oo mikään kunnan neiti ollutkaan” (P5)

Haastateltava sitoi voimakkaasti asepalveluksen suorittamisen urahaaveisiinsa.

”..., eka tulee sotilas ja sitten tulee poliisi.” (P5)

Haastateltava kertoi, että hänellä ei ollut suvussa sotilaita tai asepalveluksen suorittaneita naisia. Huolimatta nuoresta iästään ja puhujan esille tuomasta äidin vaikutuksesta hänen valintoihinsa, haastateltava oli tehnyt perheensä keskuudessa erilaisen valinnan lähtiessään suorittamaan vapaaehtoista asepalvelusta. Asepalvelus näyttäytyi haastateltavalle uramahdollisuuksia tukevana. Tämän lisäksi haastateltava näki vapaaehtoisen asepalveluksen olevan hänelle turvallinen kasvuympäristö, jonka suorittuaan hän palaisi kesken oleviin ammatillisiin opintoihinsa ja pystyisi parantamaan opintomenestystään.

”Mä oon pienestä asti halunnu armeijaan. En mä tiää, en mä ikinä oo mikään kunnan neiti ollutkaan. En vaan, en mä tiää. Pienenä vaan on aina halunnu, eka tulee sotilas ja sitten tulee poliisi. Aina pienenä oli et tulee tälle. Ei oo ollu ikinä (suvussa sotilaita), ei meidän suvussa oo ollu ikinä naisia armeijassakaan. Mut oon vaan aina halunnu. No, mä oon vasta -93 syntynyt eli mä oon koulu kesken. Mä olin vasta kaks vuotta kerenny käymään amiskaa, puualaa. Sit jäi vähän koulu kesken ja tulin tänne. Vielä ois vuosi käytävä sitten. No en (miettinyt valmiiksi mille linjalle haluaa asepalveluksessa), kun ei hirveesti tienny näistä mitään. Kun netistäkin yritti lukee, mut ei niistä saanu oikeen mitään irti. Sit vaan tuli tänne ja sai täällä vähän enemmän selvää ja ja sit se tuli sitä kautta jotenkin. No en tiää, emmä tiää, äitin idea se oikeestaan oli, et miks lähtisin nyt heinäkuussa. Ja mä aattelin et miks en. Ja kun koulu ei oikeen luistanu, niin täällä varmaan vähän kasvaa. Ja sit viimeinen vuosi menee paremmin koulussa. Ehkä sen takia sitten.” (P5)

5.2.2 Läheinen kontakti puolustusvoimiin

Tarkasteltavissa uratarinoissa neljässä viidestä myötävaikuttavana tekijänä auttajan roolissa oli lähisukulainen. Auttaja oli puolustusvoimien palveluksessa suorittamassa varusmiespalvelusta samaan aikaan, tai hänellä oli vahvat, isänmaalliset arvot. Puolustusvoimien aikaisempi tuntemus, lähipiirin isänmaallisuus sekä positiivinen suhtautuminen asepalvelukseen ja puolustusvoimiin on voinut vaikuttaa siihen, että

näissä uratarinoissa työura puolustusvoimissa koettiin houkuttelevaksi tulevaisuuden suunnitelmaksi.

Yksi haastateltava (P2) kuvasi auttajaa muistolla, joka hänellä oli varuskunta-alueelta. Myötävaikuttavana tekijänä toimi hänen kohdallaan myös positiivinen kokemus työharjoittelusta varuskunnassa yläasteella.

”No mää oon ihan tosi kauan miettiny tota armeijaan tuloo, et ihan pienestä asti. Ja sitten yläasteella olin työharjoittelussa täällä, kun mun serkku on täällä töissä ja silleen. Ja sit mää vaan päätin et nyt mää meen, kun lukion kävin ja silleen niinku.” (P2)

Toisella haastateltavalla (K6) tarinassa kuvastui ylpeys sukulaisnaisesta, joka kävi vapaaehtoisen asepalveluksen ensimmäisten naisten joukossa Suomessa. Haastateltava kuvasi ihailleensa naista pienenä tyttönä tämän suorittaman asepalveluksen vuoksi.

”Mä itseasiassa unohin tähän laittaa sen, että mun serkku oli itseasiassa ensimmäisiä naisia, kun kävi armeijan. Ja sitä sitten pikkutyttönä katto ylöspäin, et vau, toi on niin siistiä.” (K6)

Yksilön sisäiseksi johtajakoulutukseen myötävaikuttavaksi tekijäksi oli havaittavissa myös haastateltavien halu johtajaksi, joka tuli vahvasti esille tämän uratarinatyyppin tarinoissa. Omat kyvyt ja taidot nähtiin sopivina johtajalle, ja motivaatio johtotehtäviin ohjasi kertojien itsereflektiota johtajakoulutuksen aikana. Erityisesti uran alkuvaiheessa yksilön kokemukset omasta kyvykkyydestään vaikuttavat hänen suoriutumiseensa hänelle osoitetuista tehtävistä. Näin ollen haastateltavien oma asenne, jonka mukaan he olivat johtajaksi sopivaa ihmistyyppiä, vaikuttaa johtajakoulutuksen kokemiseen ja sille annettuun merkitykseen.

5.2.3 Sairastumiset ja sotilaskuri

Uratarinoiden estävät tekijät eli vastustajat erosivat osittain toisistaan. Tämän uratarinatyyppin kaikkien uratarinoiden yleisin vastustaja oli sairastuminen, joka esti täysipainoisen osallistumisen koulutukseen. Sairastuminen estävänä tekijänä esiintyi kahdessa uratarinassa (K3, P4).

”No se silloin, kun aukissa tää mun lonkka meni. Se oli sellanen, joka hidasti tosi paljon oppimista ja näitä tosi toimia. Ei päässyt tekemään. Se ois voinu jäädä tapahtumatta. Ja nyt meillä oli kolme viikkoo sitten semmonen parinkymmenen kilsan taistelutarustusmarssi, niin mulla rasittui sitten tää toinen lonkka.” (K3)

”Sit mie oon laittanu tänne tän, et sairastumiset ja loukkaantumiset rasittaa. Se on ollu oikeestaan kaikista ikävintä täällä. Et aina on ollu perusterve, mutta täällä on alkanu, en tiä johtuuko se varusteista tai sitten ei oo tottunu samanlaiseen rasitukseen, mutta on ilmentynyt vaivoja. Et milloin oikea jalkapöytä ei oo kunnossa ja milloin on vasen polvi ja... ja sitten flunssa, sain ensimmäisellä leirillä flunssan ja se on ollu monta viikkoo.” (P4)

Estävänä tekijänä koettu henkinen rasitus aiheutui vapaaehtoisen asepalveluksen aikana usein väsymyksestä, eritoten maastoharjoitusten yhteydessä. Lisäksi asepalveluksen loppuvaiheessa johtajana saatu vastuu omasta johdettavasta joukosta aiheutti stressiä haastateltaville. Yksi haastateltavista (K6) kuvasi kerronnassaan väsymyksettä aiheutunutta stressiä negatiivisten tapahtumien sarjalla seuraavasti:

”Meilläkin voi sanoa, et noi harjoitukset on mun osalta todella stressaavia. Et jos muilla on fyysisesti raskasta, niin mulla ei oo, vaan mulla on henkisesti raskasta. Esimerkiksi, kun lähettiin viime viikolla meidän toisesta harjoituksesta. Kun oli koko ajan semmoinen stressitilassa ollut koko viikon, niin kun pääsi portista ulos, niin mä menin ihan nollat taulussa. Mäkin ostin bussikorttiin arvoon, niin mä jätin sen mun pankkikortin siihen. Mä ostin liput väärin juniin ja hukkasin ne, olin jättänyt baretin jonnekin Turun rautatieasemalle. Just tommosta. Kun se menee niin ylikierroksilla koko viikon.” (K6)

Naisvarusmiesten kerronnassa oli estävänä tekijänä havaittavissa myös militäärikon-tekstiin kuuluva sotilaskuri. Tottumattomuus sotilaskuriin ja siihen, että joku toinen ohjaa subjektin toimintaa aiheutti epämiellyttäviä tunteita. Haastateltavat kokivat joutuvansa toisten ihmisten armoille ja tunsivat voimattomuutta, koska joutuivat alistumaan käskyihin ja suorittamaan tehtäviä, joita eivät kokeneet oikeudenmukaisiksi tai merkityksellisiksi.

”No joo, kyllä mä sille (siskolle) sanoin, että mulla ottaa päähän ja että meidän tuvan esimies on ihan täys mulkku ja kaikkee. Ja no se sit sano, et ne on alussa sellaisia ja kyllä se siitä. Ja se oli ihan oikeassa. Loppujen lopuksi kaikki alikersantit meidänkin tuvassa osottautu tosi hyväksi tyypeiksi. Ja meidänkin tuvan esimies, kun se oli naisalikersantti, niin se ihan sano meille myöhemmin, että se oli sen takia oli meille semmoinen tyyli, et se vähän koetteli, et onko meistä siihen, kun me oltiin kuitenkin vapaaehtoisina.” (P4)

5.2.4 Toimijuus uratarinatyypin kerronnassa

Tämän tyyppin uratarinoille oli ominaista vahva motivaatio vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamiseen. Haastateltavien toimintaa selitti päämäärän eli asepalveluksen johtajakoulutuksen suorittamiseen kohdistuva halu. Haluaminen kuuluu subjektista itsestään lähtöisin oleviin, endotaksisiin modaalisuuden lajeihin. Haluamisen lisäksi endotaksisia modaalisuuden lajeja ovat osaaminen ja tahtominen. Tässä luvussa tarkasteltavien uratarinoiden haastateltaviin nämä endotaksiset modaalisuuden lajit liittyivät kiinteästi. Pääsääntöisesti haastateltavat kuvasivat toimintaansa toimijuuden asteiden mukaan rakentaen asemaansa itsenäisiksi ja aktiivisiksi toimijoiksi, joiden toiminnan ehdot olivat lähtöisin heistä itsestään.

”No ekaksikin, kun kerran armeijaan menee, niin sama se on vetää kaikki, ottaa siitä kaikki hyöty irti. Ja kuitenkin, kun mie haaveilen siitä, että joskus pääsisin rauhanturvaajaks ja näin niin et ei siitä haittaakaan, että johtajaki. Ja kyllä mie haluisin, että sodan ajalle oman joukkueen, mitä johtaa. Et oon sen verran ollu johtaja-ainesta kuitenkin. En oo partiossa ollut, mutta valmentajana kyllä niinku urheilussa. Ja sitten varmaan aina oon ollu semmoinen, että tykkään olla kaveriporukassa aina se, joka päättää mitä tehdään.” (P4)

Haastateltavat modalisoivat suorittamisensa haluamiseksi ja olemiseksi:

”Mie haluaisin, että sodan ajalle oman joukkueen, mitä johtaa. Et oon sen verran ollu johtaja-ainesta kuitenkin.” (P5)

Haluaminen ja osaaminen osoittavat sisältä päin määrittävää vahvaa subjektiivuutta. Haluaminen sijoittuu pragmaattisten modaaliteettien välillä ylimpään kategoriaan, joka perustuu toimijan sisäiseen motivaatioon. Puheenvuoro sisältää konditionaalilin ”*haluaisin*”, jolla haastateltava voi osoittaa epävarmuutta tai kohteliaisuutta. Tässä yhteydessä haastateltavan muut puheenvuorossa tuottamat perustelut vahvistavat aiempaa analyysia vahvasta subjektiivuudesta. Puheenvuorossa haastateltava toi esille kyvykkyytensä johtajan tehtäviin ja aiemman johtajakokemuksensa. Haastateltavaan

ovat vaikuttaneet sosiaaliset tekijät, ei vain fyysiset ominaisuudet, jolloin ympäristö, jossa toimitaan, on myös sosiaalisesti tuotettu, ei ainoastaan materiaalisesti annettu.

”En oo partiossa ollut, mutta valmentajana kyllä niinku urheilussa. Ja sitten varmaan aina oon ollut semmonen, että tykkään olla kaveriporukassa aina se, joka päättää mitä tehdään.”(P4)

Vahvaa subjektiutta kuvaa tarinoissa myös se, että haastateltavat asettavat itsensä tekemään ja toimivan subjektin aktantiaaliseseen asemaan kuvatessaan suhtautumistaan asepalveluksen tarjoamiin kouluttautumismahdollisuuksiin:

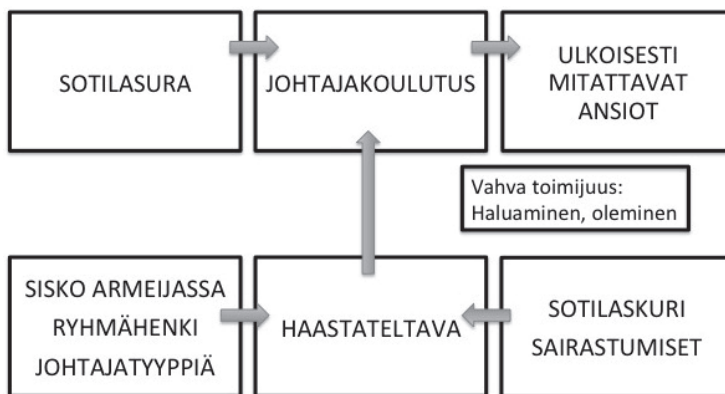
”No ekaksikin, kun kerran armeijaan menee, niin sama se on vetää kaikki, ottaa siitä kaikki hyöty irti.” (K6)

Haastateltavilla on halu ja tieto omasta kyvykkyydestään sekä he itse ohjaavat omaa toimintaansa.

5.2.5 Uratarinatyyppin yhteenveto

Uratarinatyyppi muodostui viidestä uratarinasta (K3, K6, P2, P4, P5). Tähän uratarinatyyppiin kuuluvan haastateltavan kerronta omasta varusmiespalveluksen johtajakoulutuksesta kiinnittyi keskeisesti lapsuuden haaveeseen sotilasurasta ja varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tuottamiin ulkoisiin ansioihin, kuten ansioluettelon merkintään. Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamisella tavoiteltiin lapsuuden haaveen, sotilasuran, toteuttamisesta.

Muodostin uratarinatyyppin seuraavanlaiseksi aktanttimalliksi (KUVIO 6):



KUVIO 6 Sotilasuran tavoittelu -uratarinatyyppin sisältämä aktanttimalli

Uratarinatyyppin sisältämän aktanttimallin ydin muodostui sotilasuran (lähettäjä) motivoiman henkilön, haastateltavan (subjekti) halusta suorittaa varusmiespalveluksen johtajakoulutus (objekti). Johtajakoulutuksella haastateltava tavoitteli ulkoisesti mitattavia ansioita (vastaanottaja), jotka hyödyttävät häntä tulevaisuudessa. Motivaatiota kannatteli puolustusvoimista kokemusta omaava lähisukulainen (auttaja), jonka kautta nainen pääsi näkemään tai kokemaan sotilasmaailmaa. Uratarinatyyppin haastateltava oli erittäin motivoitunut ja halusi päästä mahdollisimman pitkälle kouluttautuessaan vapaaehtoisen asepalveluksensa aikana. Haastateltava tiedosti hyvin asepal-

veluksen erilaiset mahdollisuudet ja oli päättänyt jo etukäteen tähdätä johtajauralle. Haastateltava piti itseään sopivana johtajatyypinä. Haastateltavan tavoitteen esteenä olevaa vastustaja-aktoria ei määritelty yksiselitteisesti, mutta vastustajiksi asettautuivat henkilökohtaiset heikkoudet, kuten sairastumiset, opintojen vaikeat teoriaosuudet, henkinen rasitus ja koti-ikävä.

Tarinatyypin aktanttimallin vastaanottajana oli johtajakoulutuksen kautta saava hyöty tulevaisuudessa konkreettisin, ulkoisesti mitattavin tavoin, kuten ansioluettelomerkinän tai työhakuvaiheessa esille tuotavan johtajakokemuksen kautta.

5.3 Välivuosi

5.3.1 Välivuosi

Osassa uratarinoista oli tunnistettavissa haastateltavien epävarmuus tulevaisuudesta, minkä vuoksi varusmiespalvelus muodosti sopivan väli vuoden ja mahdollisuuden harkita tulevaisuuden uraa. Epätietoisuus oman tulevaisuuden suunnasta aiheutti kerronnan mukaan ahdistusta ja vapaaehtoinen asepalvelus näyttäytyi ”pelastuksena”. Pelastuksella tarkoitetaan helpottavaa suunnitelmaa. Haastateltavat kokivat, että astuminen vapaaehtoiseen asepalvelukseen toimi heille sosiaaliseen ympäristöön hyväksyttävänä ja soveltuvana tapana hankkia lisää aikaa ja saada väli vuosi, kun toisen asteen koulutuksen päätyttyä jatko-opiskelupaikkaa ei ollut löytynyt. Uratarinoista heijastui yhteiskuntamme asetelma, jossa odotusarvona on, että toisen asteen koulutuksen päättäneillä nuorilla on valmis suunnitelma tulevaisuutensa suhteen. Yhteiskunnalliseen asetelmaan sisältyvä ajatus, että nuoret ovat valmiita tekemään töitä tulevaisuuden suunnitelmansa eteen ja ensimmäinen välietappi on saavutettu jatko-opiskelupaikka. Odotukset tämän toteutumisesta ovat niin yhteiskunnan instituutioiden edustajien, kuten opettajien, kuin myös perheen ja läheisten ihmisten kannattelema. On kuitenkin paljon niitä nuoria, joille tulevaisuus ei näyttäydy niin suunnitelmallisena. Osassa haastatteluista oli havaittavissa tämä yhteiskunnallinen paine tulevaisuuden selkeistä suunnitelmista ja nuorten huoli ja häpeä epäonnistumisestaan opiskelupaikan saamisesta. Huolen tai epäonnistumisen tunnetta haastatteluissa oli havaittavissa myös siitä, että haastateltavan oma tulevaisuuden suunnitelma ei ollut selvä. Uratarinoista heijastui suru siitä, että haastateltava ei ollut löytänyt itselleen paikkaa yhteiskunnassa eikä ollut selvillä tulevaisuudesta. Toisaalta uratarinoissa tuotiin esille tarvetta taukoon ennen vaativan opiskelurupeaman alkua. Haastateltavat kuvasivat kerronnassaan halua tehdä jotain ihan muuta kuin lukea ja opiskella mutta kuitenkin jotain sellaista, joka oli yleisesti hyväksyttyä ja jonka uskottiin hyödyttävän haastateltavia myös tulevaisuudessa.

Haastateltavat toivat esille epätietoisuuden omista työuratavoitteistaan ja mahdollisuuksistaan tavoitteiden saavuttamiselle. Vapaaehtoinen asepalvelus näyttäytyi yleisesti hyväksyttävänä tapana saada lisää aikaa tulevaisuuden suunnitelmien tekemiselle. Vapaaehtoinen asepalvelus koettiin mahdollisuutena lunastaa arvostetulla tavalla väli vuosi. Myös ystävilta saatu esimerkki kannusti hakeutumaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Motiivina ei ollut niinkään maanpuolustustahto vaan henkilökohtaisten tulevaisuuden suunnitelmien epätietoisuuden tai kariutumisen peittäminen.

”Mä olin joskus yläasteella ja sitten lähti semmonen ajatus, et armeija. Sit rupes miettimään et joo, voishan sinne vaikka mennäkin, et miks ei. Joo ja mietin sitä ja kävin lukion. Ja sit rupesin miettimään, et mitäs sitten, jos mie en saa opiskelupaikkaa. Ja sitten kun miun kavereita oli kaks lähössä, tai ne oli miettinyt sitä, niin sit oli et hyö on papereita pistämääs, niin mie rupesin miettimään lissää. Et jos en saa opiskelupaikkaa, niin miks en menis armeijaan, et siellähän saan koulutusta ja se ei ois huonosti vietetty välivuosi. Totta kai mie olisin voinu kotona olla. Silleen et en oo mittään tehny tänäänkään. Niin siinä oli ehkä se. Ja ehkä jossain on pikkasen isänmaallisuutta, että voin minä tätä Suomea puolustaa, mutta ei se ollu semmonen ensimmäinen, että nyt heti paikalla.” (P6)

Toinen haastateltava (P3) toi esille uteliaisuuden varusmiespalvelusta kohtaan kertomalla, että haluaisi nähdä, millaista varusmiespalveluksessa on. Suhtautuminen vapaaehtoiseen asepalvelukseen oli kokonaisuudessaan positiivista. Vapaaehtoisen asepalveluksen uskottiin hyödyttävän tulevaisuuden opinnoissa, työelämässä ja elämässä yleensä. Kaikista tärkeimpänä pidettiin kuitenkin vapaaehtoisen asepalveluksen kokemusta yksilölle itselleen.

”Ja kun ei oikeen ollut sellaista oikeen mittään. Mihin lähtis opiskelemaan tai näin. Ja tajus se, et johtajakoulutuksesta ois kuitenkin hyötyä sitten tulevaisuudessa ja näin niin. No kyllä mie vähän aattelin, et mitä tulevissa opiskeluissa ja näin. Ja mitä työpaikkaa hakkee, niin sitä katottaan hyvällä. Mutta enemmän se oli niinkuin et oppis elämästä ja tästä intistä, et ei se niinkään ollu et se hyödyttäis opinnoissa. Ja näin et enemmänkin silleen itseensä varten, et halus nähhä tän maailman ja mimmosta täällä on.” (P3)

5.3.2 Perhe ja hyväksyntä

Tässä kohtaa tarkasteltavissa uratarinoissa oli myötävaikuttavana tekijänä eli auttajan roolissa joko perheenjäsen tai läheinen ystävä. Uratarinatyyppin kerronnassa oli havaittavissa, että perheen merkitys oli voimakas. Perheen puoleen käännyttiin, kun haastateltavat tarvitsivat tukea selvittääkseen vaikeista ajoista vapaaehtoisen asepalveluksen aikana. Tärkeäksi tueksi kerronnan perusteella koettiin myös ylpeys, jota lähisukulaiset haastateltavaa kohtaa tunsivat ja toivat esille, koska tämä suorittaa varusmiespalvelusta. Perheenjäsenten ylpeys tyttärestään ja sen osoittaminen ulkopuolisille tuotiin tarinoissa selkeästi esille.

”Meillä oli silloin vasta ensimmäinen viikonloppuvapaa sitten tai loma. Ja oli kauhee palautuminen silloin viikonloppuna. Oli pitkät keskustelut vanhempien kanssa, et jäänkö vai enkö. Mut sitten ne loppujen lopuksi sai mut puhuttua ympäri, et jää nyt. Et kyl sä siellä tuut pärjäämään ihan hyvin. Et en mä voi olla niin surkeekaan tai mulla oli menny kuiteskin ammunnat tosi hyvin.” (K4)

Eräs haastateltava koki ilahduttavana sen, että havaitsi isänsä ylpeilevän haastateltavan menestymisellä vapaaehtoisessa asepalveluksessa. Tämän haastateltavan tarinan julkisivun takana on havaittavissa ympäröivän yhteiskunnan militäärikontekstia ja erityisesti varusmiespalveluksen johtajakoulutusta määrittävä maskuliinisuus. Haastateltava kuvaa uratarinassaan, miten hänen isänsä miespuoliset ystävät eli oletettavasti keski-ikäiset miehet yllättyivät myönteisesti kuullessaan haastateltavan olevan asepalveluksessa. Vielä suuremman yllätyksen liittyvän reaktion aiheutti se, että haastateltava suorittaa johtajakoulutusta reserviupseerikoulussa. Naisen menoa armeijaan pidetään edelleen poikkeuksellisenä ja siellä etenemistä johtajakoulutuksen ylimmälle tasolle entistä harvinaisempaan. Haastateltavan kerronnasta on havaittavissa uteliaisuus, joka hänen johtajakoulutuksessa pärjäämiseensä on kiinnittynyt. Haastateltavan isän ystävät seuraavat naisen suoriutumista armeijassa erityisen tarkkaan.

”...sitten mitä nää on nää vanhemmat miehet, mitä näitä on. Miunkin isän kaverit ja mökkikaverit sieltä meidän läheltä, ne on ollut vähän silleen että "ai, sinun tyttös on intissä." "joo pitää lähteä viemään Haminaa, se on siellä jossain rukissa." "Rukissal! Nainen rukissal!", ne on ihan sekaisin. Kyllä niitä kiinnostaa, miten menee. Se on ihan hauskaa, muiden kommentit.” (P6)

”...ja onhan se tietenkin hienoo kaikille mummoille ja tällain kertoo, ja kun huomaa et isäkin on tosi ylpee. Niin tulee semmonen fiilis, et tekkee jottain niinku tärkeää.” (P3)

5.3.3 Heikko itsetunto

Tässä tarkasteltavien uratarinatyyppien piirteissä oli huomionarvoista se, että estävä tekijä eli vastustaja oli jokaisessa tarinassa sama: haastateltavan heikko itsetunto. Tämä ilmeni tarinoissa kuvauksena epävarmuudesta koulutuksessa pärjäämisessä ja epäilyinä omasta soveltuvuudesta johtajatehtäviin. Haastateltavat epäroivät eivätkä halunnet ottaa vastaan johtajan roolia vaan antoivat sen muille. He epäilivät omaa osaamistaan ja selviytymistään johtajatehtävistä. Monenlaiset muutokset aiheuttivat stressiä, ja haastateltavat toivat esille epäilyksensä siitä, että ovat tehneet väärän valinnan astuessaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Uratarinoiden julkisivun takana oli havaittavissa haastateltavien oman motivaation puute johtajakoulutukseen. Haastateltavat eivät astuneet palvelukseen omien tavoitteidensa vuoksi vaan ympäröivien sosiaalisista ja kulttuurisista arvoista nousevien syiden vuoksi; saadakseen ymmärrettävän ja yleisellä tasolla hyväksytyin tavan viettää väli vuosi opinnoissa. Tämä kuvastaa suomalaisen yhteiskunnan asennetta nuorten alkuvaiheen uran rakentumiselle. Uran rakentuminen tulee olla lineaarinen jatkumo koulutuksesta työelämään. Kun haastateltavat eivät saavuttaneet tavoitetta eli pystyneet tekemään suunnitelmaa uransa etenemisestä tai saavuttaneet opiskelupaikkaa, he valitsivat vapaaehtoiseen asepalvelukseen astumisen, vaikka kokivat johtajakoulutuksen itselleen hankalaksi.

”Siitä tuli kouluttajiltakin palautetta, et pitäis olla enemmän esillä ja ottaa enemmän sitä rooli itselleen. Ja olla vapaaehtoinen harjoituksissa. Kun ei se haittaa, vaikka harjoituksissa menee pieleen, mutta en mä silti uskaltanut olla aina vapaaehtoinen, niis harjoituksissa olla ryhmän johtajina. Et mä annoin niiden poikien johtaa, kun etenkin niissä sotaharjoituksissa tai tällain niillä tuntu aina olevan vähän paremmat strategiat tai vastaavaa. Ehkä se johtu siitä et mä olin nainen enkä ollut niin paljon pelannu kaikkee pelejä ja tolleen.” (K4)

”Niin no kun muutettiin tänne aukkii, mitä pari viikkoo reilu viikko sitten, oli silleen et ei hitto, mitä mie oikeen teen täällä, et onko minusta joskus muka johtajaksi, kun hajotti vähän jatkuva teksti ja kesti sen pari tuntii.” (P7)

Uratarinatyyppin haastateltavia kuvasi herkyys muutoksille ja voimakas itsekritiikki. Epävarmuutta lisäsivät koulutusvaiheiden välissä tapahtuvat ympäristön ja ryhmän jäsenten muutokset, joihin haastateltavien tuli sopeutua.

”Jännittää, kun kaikki on uutta. Vaihtuu paikka, vaihtuu ihmiset ja vaihtuu oma rooli. Sit kun siihen ei voi ees kunnolla voi valmistautuu. Et se jännittää, mitä sieltä tule. Millainen ryhmä ja osako sitä sittenkään ja miten siellä menee. Totta kai innolla oottaa kuitenkin.” (P7)

Uudenlaiset liikuntamuodot jännittivät, ja haastateltavat toivat esille epävarmuutensa myös siitä, kykenisivätkö he toimimaan annettujen oppien mukaisesti tositilanteessa. Uratarinan julkisivun takana on havaittavissa haastateltavan arvopohdintaa, joka liittyy militäärikontekstin toimintaympäristöön ja tapoihin. Haastateltava pohti eettisiä valintojaan ja omaa toimintakykyään tosi paikan tullen.

”Meillähän alko nytten noi ekat voimankäyttötunnit. Kurssit, niin mää vähän ekaks mietin sitä, et kun mä en oo koskaan paininu tai mitään. Et pystynks mä oikeesti käyttää fyysistä voimaa sit jotakuta vastaan. Et pystynkö mä, mä sit sitä kohtaa tässä armeijassa mietinki, et pystynkö mä sit oikeesti sodan tullen niin tekemään asioita.” (K4)

Uratarinatyyppin kertomuksien kerronnassa oli havaittavissa koulutuksen alkuvaiheen heikko itsetunto ja sen vahvistuminen koulutuksen edetessä. Estävinä tekijöitä voi tämän uratarinatyyppin yhteydessä havaita ympäröivän sosiaalisen yhteisön toiminnan. Kerronnassa naisvarusmiehiin kohdistui ikäviä juoruja, joita tarinatyyppin subjekti alkuun pyrki korjaamaan. Palvelusajan edetessä subjektin itsentunto kasvoi, eikä hän kokenut enää myöhemmin tarvetta korjata ympärillä esiintyviä keskusteluja. Tämän voi olettaa johtuvan siitä, että subjektin itsetunto nousi palvelusajan aikana. Myöhemmissä vaiheissa hän ei ollut palvelusajan alkuun verrattuna yhtä herkkä sosiaalisen ympäristönsä arvioinnille eikä antanut virheellisten juorujen haitata omaa palvelusajan koulutuksensa etenemistä.

”Kun tää on niin pieni yhteisö, niin sitten siellä kulkee ties milloin mitäkin juoruja. Ja sit kun naisia on niin vähän, niin sit se on kuka milloin mitäkin tehny...silloin alussa otti kaiken hirveen henkilökohtaisesti. Ja oli hirveen tarve selittää, et ei oo ollu näin. Mut ei sitä enää, kun kyllä ne kaikki ite tietää, et ei ne pidä paikkaansa ja kaikenlaista juttua vaan liikkuu.” (P3)

5.3.4 Toimijuus uratarinatyyppin kerronnassa

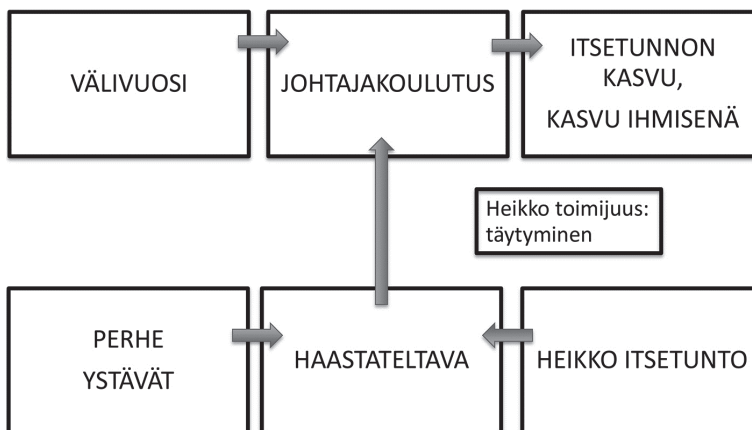
Uratarinoiden toiminta sai merkityksensä siitä, että haastateltavilla oli ulkoinen velvollisuus täyttää saamansa tehtävä, viettää välivuosi kunniallisesti ja tuottaa ylpeyttä perheelleen. (vrt. Korhonen & Oksanen 1997, 63–64; Sulkunen 1997, 41–42). Uratarinoita kuvasi heikko itsetunto ja hyväksynnän hakeminen. Päätös välivuoden pitämisestä liittyi epävarmuuteen omista kyvyistä ja mahdollisuuksista löytää tulevaisuuden opinto- tai työura. Malli vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutumisesta oli saatu ystäviltä. Kun toiminta modalisoituu kykenemiseksi tai velvoitteeksi, on kyse eksotaktisista modaalisuuden lajeista. Tällöin toiminnan motiivi ja mahdollisuus ovat jonkin subjektin ulkopuolisen tekijän aikaansaamia voimavaroja. (Korhonen & Oksanen 1997, 64; Sulkunen & Törrönen 1997, 83.) Pakot, välttämättömyydet, esteet ja rajoitteet esiintyivät tarinatyyppin tarinoissa. Vapaaehtoisesta asepalveluksesta etsittiin ratkaisua epävarmana näyttäväseen tulevaisuuteen ja pettymyksiin, joita tulevaisuuden odotuksiin mahdollisesti sisältyi. Kokonaisuudessaan vapaaehtoisella asepalveluksella haettiin ratkaisua tarpeeseen muuttaa elämän suuntaa. Palveluksen alussa täytyminen virtualisoitui siihen, että oli ”pakko” tehdä jotain ”hyödyllistä” välivuoden aikana. Palveluksen loppuvaiheessa toimijuus aktualisoitui välttämättömyytenä ottaa johtajantehtäviä kannettavakseen kehittyäkseen niissä kouluttajan, ei siis subjektin itsensä, haluamalla tavalla.

Subjektin modaliteetti oli eksotaksinen, yksilön ulkopuolelta tuleva tarve. Modaliteettien tuntoa ja voida vaihdella uratarinoissa analyysissä havaittiin sosiaalisten ja kulttuuristen odotusten ohjaavan uratarinoita. Arviot oman elämänsuunnan suunnasta olivat sidoksissa niihin arvoihin, joiden avulla haastateltavat soisaalistuivat yhteiskuntaan. Oman elämänsuunnan puuttuessa nojattiin soisaalistaviin, kulttuurisiin traditioihin, jotka olivat yleisesti hyväksytyjä toimijuuksien rakennusaineita. Eriasteiden toimijuuden näkökulmasta tarkasteltuna uratarinan subjekti tuotti heikkoa toimijuutta.

5.3.5 Uratarinatyyppin yhteenveto

Nimesin uratarinatyyppin Välivuodeksi. Se muodostui neljästä uratarinasta (K4, P3, P6 ja P7). Uratarinatyyppiin kuuluvien haastateltavien kerronta omasta varusmiespalveluksen johtajakoulutuksesta kiinnittyi keskeisesti opinnoista pidettävään välivuoteen. Tässä tutkimuksessa välivuodella tarkoitetaan kahta asiaa: 1) aikaa, jota haastateltava koki tarvitsevansa pystyäkseen tekemään päätöksiä tulevaisuuden suunnitelmistaan, ja 2) haastateltavan perusopintojen jälkeistä aikaa, jolloin hän ei ole päässyt opiskelemaan tai saanut työpaikkaa. Vapaaehtoinen asepalvelus antoi haastateltavien mielestä mahdollisuuden viettää välivuoden mielekkäällä, ympäröivässä yhteiskunnassa hyväksytyllä tavalla. Välivuosi-uratarinatyyppiin kuuluviin uratarinoiniin liittyi asepalveluksen johtajakoulutuksen tuloksena kasvu ihmisenä, itsenäistyminen ja sosiaalisten taitojen kehittyminen.

Muodostin uratarinatyyppin seuraavanlaiseksi aktanttimalliksi:



KUVIO 7 Välivuosi-uratarinatyyppin sisältämä aktanttimalli

Uratarinatyyppin sisältämän aktanttimallin ydin muodostui välivuoden (lähettäjä) motivoiman haastateltavan (subjekti) halusta suorittaa varusmiespalveluksen johtajakoulutus (objekti), millä hän tavoitteli yleistä hyväksyntää tarvitsemalleen lisäajalle pohtia työuraansa, tulevaisuuttaan ja henkiseen kehitykseensä sidoksissa olevia asioita (vastaaantaja), jotka hyödyttävät haastateltavaa tulevaisuudessa. Motivaatiota kannatteli ja siihen myötävaikuttivat läheinen ystävä tai perheenjäsen (auttaja), joka tuki haastateltavaa vaikeina aikoina. Uratarinatyyppin subjekti oli motivoitunut suorittamaan varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen, mutta hän ei ensisijaisesti välittänyt kilpailla muiden varusmiesten kanssa vaan uskoi saavuttavansa hänelle tarkoitetun tulostason vain keskittymällä omaan suoritukseensa ja tekemällä siinä parhaansa. Haastateltava tiesi jonkin verran armeijasta ja sen tarjoamista vaihtoehdoista etukäteen, mutta hän ei suunnitellut etenemistään vapaaehtoisessa asepalveluksessa systemaattisesti. Hän ei myöskään suunnitellut määrätietoisesti johtajakoulutukseen etenemistä. Haastateltavan tavoitetta estäväksi tekijäksi eli vastustaja-aktoriksi oli tässä uratarinatyyppissä määriteltävissä haastateltavan heikko itsetunto, joka kiinnittyi kaikkiin uratarinatyy-

pin uratarinoihin. Tämän lisäksi muina vastustaja-aktorina havaittavina konkreettisesti estävinä tekijöinä analyysissä huomioitiin siviilielämän ihmissuhteet, miesvarusmiesten ennakkoluulot sekä sairastuminen.

Tarinatyypin subjektin modaliteetti oli eksotaksinen, yksilön ulkopuolelta tuleva tarve. Haastateltavan toimijuus oli heikkoa, sosiaalisten ja kulttuuristen odotusten ohjaamaa. Haastateltavat toivat kerronnassaan esille sen, miten tärkeää perheen ylpeyden lunastaminen heille oli. Heikko itsetunto, tarve lunastaa paikkansa maailmassa muiden hyväksynnällä ja epävarmuus omasta osaamisestaan ja kyvyistään kuvasivat tätä uratarinatyyppiä, vaikka uratarinatyyppin subjektin itsentunto kehittyi palvelusaikana vahvemmaksi. Uratarinatyyppi osoittautui kaikista uratarinatyypeistä toimituudeltaan heikoimmaksi.

5.4 Seikkailu

5.4.1 Extreme-kokemukset

Osa tarinoista (P1, P8, K1, K7) – kahdessa päähenkilön perfektionismi (K1, K7) ja kahdessa erityiset, henkisesti raskaat jaksot asepalveluksen aikana (P8, K1) – erottui muista siinä, että niistä nousi esille haastateltavien into päästä kokeilemaan omia henkisiä ja fyysisiä rajojaan ja tekemään asioita, joihin arkielämässä ei ole mahdollisuutta. Tarinoista nousi voimakkaiden muistojen rakentamisen halu. Vapaaehtoinen asepalvelus näyttytyi suurena seikkailuna, vaarallisia ainesosia sisältävänä leikkinä turvallisessa ympäristössä. Tarinoissa tuli esille halu päästä kokemaan rankkoja fyysisiä ponnisteluja, joista yleensä saadaan lukea kirjoista tai katsoa elokuvissa. Haastateltavat olivat tietoisia vahvuuksistaan.

”Mä oon nopee oppimaan ja silleen. Ja periaatteessa aina päässy sinne minne mä oon halunn. Niinku koulun puolesta, koska mä tiedän millä tavalla mä opin ja. Ja pärjänny sen takii.” (K7)

Näihin tarinoihin liittyi useassa tapauksessa myös se, että haastateltavat analysoivat tarkasti omia kykyjään ja mahdollisuuksiaan pärjätä ja edetä johtajakoulutuksessa. He tiedostivat voimavaransa ja vertailivat itseään suhteessa muihin laskien pisteitä saaduista koetuloksista ja arvioiden vastaanotettujen tehtävien laatua. He kokivat asepalveluksen kuin pitkänä kestävyyslajina, eräänlaisena tulikokeena itselleen, jossa edettiin tasolta toiselle läpi henkisten ja fyysisten suoritusten. Asepalvelusta suorittavat tupakaverit ja muut henkilöt näyttäytyivät kilpailijoina ja esteinä, jotka tuli voittaa.

Haastateltavia motivoi seikkailunhalu ja mahdollisuus haastaa itsensä sekä tavoitella omia henkisiä ja fyysisiä rajojaan. Motivaatio syntyi yksilön omien, henkilökohtaisten kokemusten tavoittelemisesta. Haastateltava (K7) kuvasi motivaatiotaan muun muassa näin:

”Mä oon ollu partiossa pitkään. Mä oon aina tykänny siellä niinku semmosista vähän rankemmista, niinku extreme-kokemuksista. Pikkusen menee yli omien rajojen, silleen et on tosi väsyny ja. Ei oo kivaa välttämättä silloin, mut sit, kun on siitä selvinny, niin sit se on siistii.” (K7)

Haastateltava (K7) kuvasi voimakasta hetkessä elämisen asennetta. Kokemuksia ja elämyksiä haluttiin juuri nyt ja tätä hetkeä varten. Edes tulevaisuudessa nähtävät,

johtajakoulutuksen positiiviset merkitykset eivät olleet tässä teemassa merkittävän motivaation lähteenä.

“Ja sit kun niitä veljen juttui kuunteli, niin tuli semmonen, et toi on niinku just sitä. Et silleen, et kaikkee muutaki ja varmasti paljon semmosia juttuja, jotka ei oo mielekkäitäki. Mut ennen kaikkee mulla oli sellanen mielikuva, et pääsee kokeilee omia rajojaan ja tälleen. Siin vaiheessa mulla ei olu ees se johtajakoulutus oikeestaan mielessä, et se tuli vasta paljon myöhemmin.” (K7)

5.4.2 Omat kokemukset ja perhe auttavat

Auttajan roolissa oli lähes aina haastateltavien aikaisempi kokemus puolustusvoimista tai seikkailu-urheilusta.

“Et kun on ollu partiossa, osaa pystyttää sen teltan, niin otti siit heti sellasen, et sano heti niille pojille, et tehään nyt näin, et tää toimii niinku näin. Ja otti semmosen johtamisotteen siihen, et siin tuli sellanen olo, et kyl musta on. Kun välillä on miettiny, et onko musta johtajaks. Mä tiedän, et must on johtajaks, mut onks must armeijassa johtajaks. Sit siel tuli sellanen olo, et kyl must on tähän.” (K7)

Tarinoita kuvasi se, miten haastateltavat osasivat hyödyntää lähipiirissä olevaa tietoa varusmiespalveluksensa aikana. Yksi haastateltava (P8) toi muun muassa esille sen, miten hän voi tarkistaa asioita perheenjäseneltään. Hän sai näin ollen tiedon lisäksi tukea perheeltään toiminnalleen asepalveluksen aikana.

“Joo, kyllä, et silleen ennakolta sai tietää et mikä vois olla oma juttu. Ja mihin ei kannata välttämättä mennä ja niinku. Ihan kaikkee käytännön juttuja. Et jos vaikka tullee ongelmia, et vaikka milloin pitää tervehtiä joitakin ihmisiä ja millä tavalla. Et jos on hattu päässä tai jos ei oo hattuu päässä. Niin ihan tommoset voi hyvin tarkistaa puhelimesta. Soittaa vaan isälle. Toisaalta silleen aika tyhmää, et ei niinku rohkene muilta kysyä sitä, mut kuitenkin ihan hauska tilanne.”(P8)

Perheen tuki oli tärkeä. Perhe tuki vaikeina aikoina ja kannusti ja iloitsi silloin, kun haastateltavilla meni hyvin. Perheen merkitys tuli esille muun muassa erään haastateltavan (P1) tarinassa, jossa hän kuvasi perheensä osallistumista sotilasvalaan.

“Siis mulla oli, meidän porukoista oli yheksän. Niillä oli viis hotellihuonetta. Ne varas ne. Ne oli kaikki tulossa ihan mielissään. Sitten mun sisko ja sen poikaystävä. Sitten porukat, äiti ja isä. Sitten mun kaveri, ne on meidän perhetuttavia ja niitten vanhemmat, niin ne oli. Että täällähän ne oli. Ja se oli kyllä ihan mukava päivä (sotilasvala). Ja oli kyllä niin hyvä ilma, että onneks ei satanu vetä. Ja täällä oli ihan kiva kun kasarmia kierrettiin ja näkivät kaikkia ja sillain. Ja sitten just nämä kaikki, nää miehet, mun kummisetäkin, kun se on viiskyt. Että kun on käyny joskus vuonna kivi ja keppi tän intin, niin sitten on ihan mielissään kaikkia. Et kyllähän on vielä kaikki ihan samalla lailla. Niin kaikkia täällä ihan mielissään tutkivat.” (P1)

Yhdessä tämän uratarinatyyppin tarinoista (P8) nousi esille käänteinen puoli siitä, että lähipiiri tunki ja heillä oli laaja kokemus asepalveluksesta ja puolustusvoimista. Se ei aina ollut kertojan mielestä positiivinen asia. Tarinassa haastateltava toi esille sen, miten kaikki varuskunnan asiat olivat tuttuja hänen perheelleen entuudestaan. Haastateltavaa harmitti, koska hänellä ei ollut vierailupäivänä mitään uutta näytettävää läheisilleen. Tästä huolimatta haastateltava kertoi vierailulla olleen merkitystä hänen perheelleen, henkisellä tasolla. Haastateltavan perheessä ei ollut muita, jotka olisivat voineet jatkaa isän sotilasuraa, ja hän koki suorittavansa siitä syystä tärkeää tehtävää. Haastateltava kuvasi äitinsä liikutusta sotilasvalatilaisuudessa.

“No ittellä oli semmonen tilanne perheessä, että kun kaikki on käynyt täällä niin monesti, just sen iskan kautta. On ollu niin paljon kaikkia perhejuuttuja täällä, et ei ollu sellaista niinkun muilla perheillä, et lapset nähty et täs on tämä kasarmi ja tässä on tämä. Ja he ei ollu ikinä nähny sitä. Mulla se oli vaan silleen, et kaikki on nähty, et mitä täällä nyt sitten tehdään. Et syyään hernekeittoa. Ja tottakai oli se, ainakin meidän äiti ihan itki siellä. Et oli hänelle tärkeä ja hieno päivä oli.” (P8)

5.4.3 Henkisesti raskaat jaksot

Vastustajat erosivat tarinoiden välillä toisistaan, vaikka ne kaikki asettuivat yhden yläteeman alle: henkisesti raskaisiin jaksoihin. Kolmessa tarinassa suurimmaksi asepalvelusta hankaloittavaksi asiaksi asettuivat miesvarusmiehet (P1, P8, K1), kahdessa päähenkilön perfektionismi (K1, K7) ja kahdessa erityiset, henkisesti raskaat jaksot asepalveluksen aikana (P8, K1). Tämän lisäksi yksittäisissä tarinoissa vastustajiksi asettuivat myös pelko sairastumisesta sekä varusmiesten välinen huono ryhmähenki.

Eräässä tarinassa (K7) haastateltava pettyi miesvarusmiesten käytökseen arviointitilanteessa. Hän koki käytöksen epäreiluksi ja pohti, kuinka saavuttaa miesvarusmiesten kunnioitus omassa johdettavassa ryhmässään. Toisen kohdalla (K1) vaikeudeksi asettuivat myös huonot henkilösuhteet miesvarusmiesten kanssa ja oletukset sen vaikutuksista omaan johtamistoimintaan.

“Oli kuitenkin sellain olo, et on tullu hyväksytyks. Mut myöhemmin sit tuli oikeestaan semmonen niinku isku vasten kasvoja, kun meidän nyt loppuvaiheessa noil johtajilla kiers tai meil kiers semmonen niinku palauteliuska alikersanteille. Sai kirjoittaa ihan mitä vaan. Niin sit se se meidän oman tuvan alikersantti oli saanu aika kovaakin palautetta. Et niinku jotenkin sai vähän semmonen kuvan, et ne pojat ei ollu niinku ollenkaan. Et ne ei niinku arvosta sitä ollenkaan. Et pelkkää niinku semmosta “paskaa niskaan” -tyyppistä. Just kans kuulu tuolta miten ne puhu siitä. Niin ne suhtautu siihen ihan eri tavalla kun näihin miesalikkeihin. Mikä on toki ihan ymmärrettävää. Mut siit tuli semmonen niinku tajuaminen, et kuitenkin siit on sellanen tosi selkee ero. Et vaik kuinka ois osa sitä porukkaa, niin kyl ne. Varsinkin sitten mietti sitä, et kun pääsee alikersantiksi, miten pystyy saamaan niitten, niinku poikien alaisten kunnioituksen tai ees jonkin asteisen itelleen niinku.” (K7)

“Ja sitten kävi ilmi et yks semmonen poika, jonka kanssa mä en kerta kaikkiaan tuu yhtään toimeen. Et meillä on niin niinku. Me ei tulla yhtään toimeen. Ei hetken vertaa. Niin hän tulee nyt samaan yksikköön. Ehkä mua vähän jännittää, et pystyyks hän murentaa alokkaitten eessä mun asemaa ja entisestään antamaan alokkaille huonon kuvan musta. Niin se mua vähän jänskättää, mutta sillehän mä en voi mitään. Et sehän on, se ei oo sit musta kiinni, et jos hän menee sanomaan jotain typeryksiä musta alokkaille tai jotain muuta.” (K1)

Tarinoiden haastateltavat määrittelivät usein itsensä perfektionisteiksi ja kuvasivat tavoittelevansa aina täydellistä suoritusta. Riittämättömyyden tunne aiheutti pettymyksen, joka asettui haastateltavien vastustajaksi. Eräs haastateltava (P8) toi esille myös sen, miten kuvitteli varusmiehille asetettujen suoritusvaatimusten olevan kovempia kuin ne todellisuudessa olivatkaan.

“Ja sit kun meit on niin paljon ja ihmiset on vaan niin eri asioissa hyviä. Et sitä ei vaan niinku pysty erottuu joukosta. Ja sit kun sitä on niinku pikkusen täydellisyuden tavoittelija. Et haluis kauheesti olla se kaikkein paras ja kun ei millään voi olla. Kun täällä ei vaan oo fyysisesti yhtä vahva kun noi jätkät. Niin se on vaan ollu aika kova pala niellä. Et mä en voi olla täällä se, et mä en voi vetää siellä jonon edellä. Kun jää tyyliin 20 metriä jälkeen, kun lähetään juoksee jonnekin.” (K7)

“Muistan rukistakin semmosen, että aina olettaa, että tai ehkä ne tekevät tahallaan. Kouluttajat, että vähän enemmän odottavat ja vaativat. Ja ite aattelen, että voi ei, kun en osaa. Ja sitten he ovat kuitenkin lopuks, että hyvinhän se meni. Vaikka ei oiskaan menny sillä tavalla, kun he on sanonut, että tätä vaaditaan ja tätä vaaditaan.” (P8)

Erittäin hyvin asepalveluksen aikana edennyt haastateltava toi esille, miten vaikeaa asepalveluksen suorittaminen henkisesti oli palveluksen edetessä vaativammaksi ja vaativammaksi. Asepalveluksen korkeimpaan johtajakoulutusvaiheeseen liittyneet henkisesti raskaat jaksot olivat lähellä keskeyttää haastateltavan asepalveluksen. Haastateltava kertoi kuitenkin selvinneensä ja kuvasi tilannetta sanavalinnoilla, jotka voidaan tulkita kuvastavan haastateltavan sinnikkyyttä ja periksiantamattomuutta.

“Mulla tosi paljon itsetunto laski siellä, kun aina haukuttiin. Sain aikamoisen trauman siitä, että jos epäonnistut täällä jossain, niin saat siihen sen huudon. Et sitten ihan sinne loppurukkiin saakka en uskaltanu ottaa näitä johtajatehtäviä vapaaehtoisesti, koska koko ajan oli siellä takaraivossa se ajatus, että jos mie mokaan sen. Se ei oo ok sitten. No sain sen sitten nousemaan, sen itsetunnon siihen rukiin loppuun mennessä. Että peli ei ollu todellakaan menetetty.” (P8)

Eräs haastateltava (K7) pelkäsi erilaisten sairastumisten tai vammojen keskeyttävän koulutuksen ja estävän asepalveluksen läpiviemisen. Pelko joutua keskeyttämään asepalvelus fyysisen vamman vuoksi vastoin tahtoaan aiheutti hänellä vartalonsa jokoisen signaalin ylianalysointia.

“Niin sit sitä on ollu tosi vainoharhainen täällä, et jos jotain paikkaa rupee vaikka särkee tai ettei vaan lihaksee särje. Niin heti aattelee, et nyt se tuli se rasisusvamma. Et voi ei, nyt mä joudun lähtee täältä. Et ihan tosi semmonen et alkaa pyöriä ja koko ajan häiritsee silleen mielen taustalla. Et miettii.” (K7)

Negatiivinen ryhmähenki koettiin asepalveluksen suorittamista haittaavaksi tekijäksi. Odotukset hyvästä ilmapiiristä ja todellisuuden selviäminen aiheuttivat pettymyksen.

“No siis ainakin sen verran, että mä olin aika pettynyt siihen, että nyt päästään samanhenkiseen porukkaan ja nyt kaikki on innostuneita, kun on vapaaehtoisia. Jotenkin, et meillä on varmaan tosi hyvä ryhmähenki. Et ei meillä kyllä oo ollu. Meidän joukkue on varmaan alipseerikoulussa tunnettu siitä, että me ollaan aina myöhässä ja me tapellaan eniten.” (K1)

5.4.4 Toimijuus uratarinatyypin kerronnassa

Tarinoiden haastateltavat pärjäivät asepalveluksessa erittäin hyvin asepalveluksen johtajauralla mitattuna. Osa heistä kävi kaikista pisimmän saatavilla olevan johtajakoulutuksen (Reserviupserikoulun). Haastateltavia kuvasi se, että jokainen subjekti halusi samaa asiaa: seikkailua ja omien rajojen koettelua.

Modaalisia ominaisuuksia ja niiden muutoksia tarkastelemalla voidaan tunnistaa aktanteissa tapahtuva kehitys. (Veivo & Huttunen 1999, 75.) Usein subjekti erilaisten vastoinkäymisten karaisemana kasvaa toimijana ja saavuttaa hänelle annettuun tehtävään vaadittavat ominaisuudet (Korhonen & Oksanen 1997, 65). Tarkasteltavat tarinat erosivat muista tarinoista siinä, että niiden modaalisisissa ominaisuuksissa tapahtui eniten muutoksia muihin tarinatyyppeihin nähden tapahtumien edetessä. Tarinoiden toimijuuden modaalisuus vaihteli vahvasta heikkoon ja takaisin vahvaan juonenkulkujen edetessä.

Tarinan alussa subjektin toimijuus sai merkityksensä sisäisestä velvollisuudesta, halusta kokea seikkailu vapaaehtoisen asepalveluksen avulla. Toiminnan motivaatio ilmeni endotaksisina modaalisuuden lajeina ja rakensi subjektin asemaa itsenäisenä ja aktiivisena toimijana. Tarinoiden subjektit tiesivät ja tunnistivat oman osaamisensa ja kykynsä suhteessa eri asioihin. He ilmaisivat selkeästi haluamistaan, joka toimijuuden näkökulmasta perustui selkeimmin toimijoiden sisäiseen motivaatioon. Lisäksi sub-

jektit toivat esille osaamisen, joka tuotti toiseksi vahvinta toimijuutta, painottaen subjektin omaa roolia ja kompetenssia. (vrt. Veijola 1997, 141–142.)

Tarinoiden keskivaiheilla tapahtui muutos, kun subjektit pääsi etenemään johtajakoulutusurallaan. Subjektien toimintaa alkoi selittää heille langennut velvoite suorittaa johtajakoulutus ja selviytyä sen mukanaan tuomista haasteista. Vahva toimijuus muuttui heikoksi tarinassa eteen tulevien muutosten ja vaikeuksien vuoksi. Subjektien motiivien sijaan toiminta modalisoitui velvoitteeksi ja tilalle nousi subjektien ulkopuoliset voimat ja toiminnan mahdollistavat ja estävät tekijät. Toiminnan motiivi ja mahdollisuus olivat subjektien ulkopuolisen tekijän, puolustusvoimien aikaansaamia voimavaroja. Tarinan keskivaiheessa modaalisuuden lajit olivat eksotaksisia. Subjektin toimijuutta tuotti tällöin täytyminen ja kykenemättömyys. (vrt. Korhonen & Oksanen 1997, 64; Sulkunen & Törrönen 1997, 83.) Mitä pidemmälle tarinat etenivät, sitä enemmän haastateltaville tapahtui asioita ja sitä vähemmäksi kävivät heidän omat mahdollisuutensa vaikuttaa asioiden kulkuun. Analyysin eri vaiheissa tämä toistui samanlaisena useissa tarinoissa. Huomionarvoista on, että haastateltavat pärjäsivät palveluksessa hyvin ja heillä oli paljon positiivisia kokemuksia. Jostain syystä he eivät kuitenkaan kokeneet voivansa juurikaan vaikuttaa asioiden kulkuun.

“Meillä oli onks se nyt pari viikko sitten, kun oli se kauhee rankkasade, kun kellareihin tuli vettä ja me oltiin just silloin leirillä, tuolla Isosaarella. Ampumaleirillä. Siel sato siellä teltassa yhtä paljon kun ulkona. Siel oli viis senttiä siellä pohjalla vettä ja kaikki makuupussit oli märkiä. Ja silloin mä mietin et täs ei oo oikeesti mitään järkee ja silloin mä mietin et haluus mä oikeesti tälläst. Teltass oli reikiä ja se ei pysyny kasassa. Ja mulla oli kipinävuoro tai lähivartio ja mä nököttän siinä rynkky kädessä ulkona ja tuijotan sateeseen. Ja kyl nyt jokainen tietää, et siellä ei oo vihollista, mut silti mun pitää niinku. Et nyt jos mun yliopistokaverit ois näkemässä, ne pitäis mua ihan idioottina. Et tää on järjetöntä. Mut on tää musta seikkailu, haaste ja eräilyä. Ja jotenkin tosiaan semmosta niinku et ei tarvii ajatella, et tekee vaan.” (K1)

Veivon ja Huttusen mukaan modaalisuudet voivat muuttua aktorien välisessä vuorovaikutuksessa ja subjekti saavuttaa uusia kykyjä ja osaamista eli kehittyä toimijana tapahtumien edetessä, kuten näissä tarinoissa tapahtui. (Veivo & Huttunen 1999, 75.) Tarinoissa subjektit saavuttivat johtajakoulutuksen myötä uusia kykyjä ja osaamista ja kehittyivät näin toimijoina tapahtumien edetessä.

Tarinoissa subjektit kasvoivat erilaisten vastoinkäymisten karaisemana toimijoina ja saavuttivat heille annettuun tehtävään vaadittavat ominaisuudet. Tarinoiden loppuvaiheessa tapahtui toinen merkittävä käänne. Modaalisuudet muuttuivat eksotaksisista endotaksisiksi aktorien välisessä vuorovaikutuksessa ja subjektit saavuttivat edelleen uusia kykyjä ja osaamista. Subjektien kokemukset karaisivat heitä ja opettivat hyväksymään heikkoudet ja saavuttamaan ne johtamisosaamiset, joita subjektit tarvitsivat edetäkseen johtajakoulutusurallaan. Vahvaa toimijuutta osoittaa subjektien kyky itsereflektioon ja hyväksyntään omien heikkouksiensa osalta.

Tarinoiden yllätyksellisyys syntyi siitä, että subjektit eivät tavoittaneet varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen kautta ainoastaan johtajakoulutusta ja hakemiaan seikkailukokemuksia. Tarinoiden tapahtumat saivat kokonaisuudessaan merkityksen siitä, että subjektit oppivat tarinoiden lopussa hyväksymään itsensä kokonaisuutena.

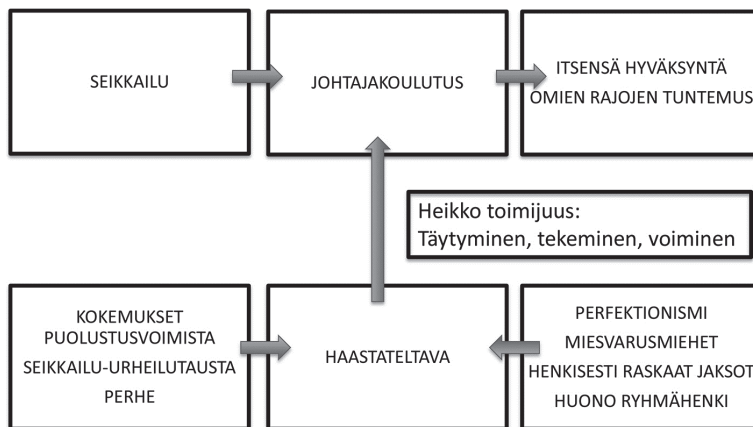
“Se on aika erikoinen juttu tulla ensimmäiseks mieleen, kun miettii, mitä täällä on oppinu, et opin päästämään itteni helpommalla. Kun tulin tänne nimenomaan siks, että haluu haasteita ja niinhän on tässähän on ollut niitä haasteista. Mut jotenkin mä en osaa aatella, et mä oisin oppinu ylittää itteni, kun sen mä osasin jo. Mut sen mä oon oppinu, että ei tarvii aina ylittää itteensä. Ehkä vähän

nurinkurista, mutta kuitenkin. Ja toisaalta on oppinu myös sen ittestään, et yllättävän kovistakin paikoista selviää. Silloin kun täytyy vaan selviytyä. Siitä vaikeimmastakin vaihtoehdosta, niin kyl siitä sitten selviytyy.” (K7)

“Varmasti se kasvanut itsevarmuus auttaa tulevaisuudessa. Ja semmonen usko itsen ja on ansainnu paikkansa ihan niin kuin muutkin. Ja et ei pelkää epäonnistua.” (K1)

5.4.5 Uratarinatyyppin yhteenveto

Kolmas tutkimusaineistosta muodostunut uratarinatyyppi sai nimen Seikkailu. Se muodostui neljästä tarinasta (K1, K7, P1 ja P8). Tähän tyyppiin kuuluvien haastatteluvien kerronta omasta asepalveluksesta keskittyi itsensä haastamiseen, seikkailunhaluun, itsensä ylittämisen kokemuksiin ja kokonaisvaltaiseen itsensä hyväksymisen tunteeseen. Seikkailukokemusten hakemisen lisäksi vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamisen motiivina oli lapsuuden haave sotilasurasta. Muodostin uratarinatyyppin seuraavanlaiseksi aktanttimalliksi:



KUVIO 8 Seikkailu-uratarinatyyppin sisältämä aktanttimalli

Tarinatyyppin ydin muodostuu seikkailunhalun motivoiman haastateltavan halusta suorittaa vapaaehtoinen asepalvelus, jolla hän tavoittelee itsensä ääri rajoille asettamisen kokemuksia, jotka kehittävät häntä yksilönä ja tuottavat kokonaisvaltaisen itsensä hyväksymisen tunteen. Motivaatiota kannattelevat aikaisempi kokemus puolustusvoimista tai seikkailu-urheilusta sekä perhe. Tarinatyyppin subjekti on erittäin motivoitunut ja haluaa päästä mahdollisimman pitkälle asepalveluksensa aikana. Hän haluaa suorittaa tehtävänsä mahdollisimman hyvin ja tavoittelee suorituksissaan täydellisyyttä. Subjekti tiedostaa asepalveluksen erilaiset mahdollisuudet mutta ensisijaisesti hakee asepalvelukselta seikkailuelämyksiä. Tarinatyyppissä subjekti erilaisten vastoinkäymisten karaisemana kasvoi toimijana ja saavutti hänelle annettuun tehtävään vaadittavat ominaisuudet.

Tarinatyyppin tapahtumat saivat kokonaisuudessaan merkityksen siitä, että subjekti oppi tarinan lopussa hyväksymään itsensä kokonaisuutena. Subjektin tavoitteen eteen tulevat esteet olivat henkisesti raskaat jaksot, joihin sisältyi subjektin perfek-

tionismi, asepalvelusta samaan aikaan suorittavat miesvarusmiehet ja huono ryhmähenki.

5.5 Ei mikään prinsessa

5.5.1 Osaksi intti-tarinoita

Joissain uratarinoissa oli johtajakoulutuksen alkuvaiheessa löydettävissä toiseuden tuntemuksia, kun haastateltavat kuvasivat motivaatiotaan astua vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Haastateltavat kuvasivat sitä, miten he kokivat olleensa jonkin heille tärkeän elämänpiirin ulkopuolella ennen astumistaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Näissä uratarinoissa heijastui yksilön aktiivisen roolin merkitys, johon liittyy valinnanvapaus suhteessa sosiaalisiin tahoihin, kuten puolustusvoimiin. Haastateltavat hakeutuivat vapaaehtoiseen asepalvelukseen, he siis tekivät itse aktiivisen valinnan päästäkseen osaksi haluamaansa instituutiota ja siihen liittyvää kulttuuria. Uratarinoiden edetessä institutionaalisen kentän tärkeys nousi uudelleen esille siinä, miten haastateltavat kokivat tyytyväisyyttä siitä, että olivat päässeet osaksi arvostamaansa instituutiota, ”sisälle inttiin”.

Perinteisesti Suomessa miehet ovat pääsääntöisesti käyneet armeijan. Koska asevelvollisuus on Suomessa miehille pakollinen ja naisille vapaaehtoinen, suurin osa asepalveluksessa olevista henkilöistä on miehiä. Tämän vuoksi asepalvelukseen liittyy voimakkaasti miesten rakentama maskuliinisuus. Asevelvollisuuden suorittaminen on Suomessa miesten perinne, johon liittyy siirtymäriitti pojasta mieheksi. Asevelvollisuuden käyneet jakavat kulttuurisen perinnön, joka sisältää muun muassa asepalveluksen suorittaneiden kesken jaettuja kokemuksia ja tarinoita, niin kutsuttuja ”inttijuttuja”. Vapaaehtoisen asepalveluksen kautta haastateltavat saivat itselleen ne kokemukset, joista he olivat ystäviensä ja tuttaviansa kertomuksia eli ”inttitarinoita” kuunnellessaan haaveilleet. Haastateltavat halusivat osaksi ”inttitarinoita” ja niiden kertomisen miehistä perinnettä.

Uratarinat erottuivat muista tarinoista siinä, että niissä tuotiin sukupuoleen liittyviä asioita esille muita uratarinoita selkeämmin ja erilaisesta näkökulmasta. Eräs haastateltava (K5) kuvasi vapaaehtoista asepalvelusta kuin eräänlaisen erilaisen roolin ottamisena, ulkopuolisena ”lainassa olevana roolina”. Hän kuvasi motivaatiotaan astua vapaaehtoiseen asepalvelukseen kokeakseen sen, miten sai käskyttää miehiä ja tehdä jotain miesmäistä. Vallan saaminen itselle motivoi häntä myös tavoittelemaan pääsyä johtajakoulutukseen. Toinen haastateltava (K2) näki puolestaan itsensä osana armeijakulttuuria, ei niinkään jonakin lainassa olevana hetkellisenä roolina. Hänelle vapaaehtoinen asepalvelus oli odotettu ja luonnollinen osa uran eri elämänvaiheiden jatkumossa. Vapaaehtoinen asepalvelus oli asia, joka kuului hänen tulevaisuuden suunnitelmiinsa yhtä luonnollisena osana kuin peruskoulutus tai työpaikan hankkiminen tulevaisuudessa. Vapaaehtoinen asepalvelus oli kokemus, josta muodostuisi osa hänen identiteettiään loppuelämäkseen. Tämän haastateltavan kohdalla asepalvelukseen kuului myös haastateltavalle tärkeä arvomaailma, johon sisältyi kulttuuriperinteeseen liittyvät asiat asepalveluksesta osana pojan kasvua mieheksi.

Motivaatiota vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutumiseen rakensivat molemmilla uratarinoissa lapsuuden haave vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamisesta, pääsy vapaaehtoisen asepalveluksen kautta perinteiselle miesten alueelle ja osak-

si ”intijuttuja”. Hakeutuminen ei ollut vain hetken mielijohde vaan pitkään odotettu asia, jonka vapaaehtoisen asepalveluksen avaaminen naisille 1995 mahdollisti. Haastateltavat kertoivat miettineensä astumista vapaaehtoiseen asepalvelukseen pitkään, molemmat haastateltavista jo lapsuudestaan saakka. Hakeutumista tukivat haastateltavien perheet ja lähipiirit. Toinen haastateltava (K2) oli saanut tietoa vapaaehtoisesta asepalveluksesta lähipiirinsä kautta, jossa on kokemusta puolustusvoimista joko oman asepalveluksen tai työkokemuksen kautta.

”Than pienestä pitäen miettiny, et armeijaan ois pitäny päästä. Ja sielt on niinku tullu tukea vanhemmilta, sukulaisilta, tuttavilta, jotka on myös ite käyny palveluksen tai jääny töihin tai on muuten vaan niin liekeissä tästä asiasta et naiset lähtee armeijaan. Et on saanu tosi paljon tukee.” (K2)

”Mä laitoin ne paperit ihan virallisesti joskus tammikuus jo. Mä olin miettiny sitä jo pidempään. En mä tiä, se oli vaan semmonen ajatus joskus pienempänä, et vois olla kivaa kokeilla kaikkee semmosta miesmäistä.” (K5)

Haastateltavat kuvasivat tätä ”intijuttujen” tarinankerronnan perinnettä haastateltavien olosuhteiden ja fyysisten rasitusten värittämällä tarinoilla. Niiden kautta vapaaehtoinen asepalvelus näyttäytyy eräänlaisena seikkailuna tai urotekona, jossa omat fyysiset ja henkiset sietokyvyt ylitetään raskaissa suorituksissa. Suorittamalla asepalveluksen ja voittamalla siihen liittyvät vastoinkäymiset haastateltavat lunastavat paikkansa ”intijuttujen” tarinankerronnan perinteessä. Uratarinoiden haastateltavat kuvasivat tavoitettaan seuraavasti:

”...sanotaan et muuttuu armeijassa, et pojista tulee miehiä sun muuta. Ja kyl sitä kun kuulee kaveireita, jotka on käyny intin, et kun niil on niitä omii juttui, niin haluis päästä siihen mukaan. Kertoo niitä kaikkee kauhutarinoita, et kun on miinus 30 astetta ja vesikin jääty kupissa. Kyl mä haluan mukaan kokee kaiken tän kuran ja paskan. Mut sille voi sitten nauraa jälkikäteen.” (K2)

5.5.2 Perheen tuki ja sotilaskuri

Uratarinoiden auttajina olivat haastateltavien perhe ja toimiminen osana sotilaallista käskytkulttuuria. Eräs haastateltava (K2) osoitti, että hänen asepalvelustaan tuki laaja sukulaisten ja ystävien joukko. Haastateltava jakoi arvomaailman läheistensä kanssa ja koki tärkeäksi jakaa heidän kanssaan varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen etenemiseen liittyvät vaiheet ja onnistumiset. Haastateltava vahvasti käsitystään itsestään hakemalla tukea suorituksilleen läheistensä muodostamasta yhteisöstä. Tuen ja hyväksynnän hakeminen konkretisoitui tässä uratarinassa yhteydenottoina haastateltavan lähipiiriin. Ympäröivä yhteisö ja sen tuki vaikuttivat haastateltavan subjektiivisen todellisuuden kehitykseen sitä vahvistaen ja mahdollistaen haastateltavan identiteetin kehittymisen. Sama haastateltava (K2) kuvasi tuntemustaan puolustusvoimista ja asepalveluksesta myös aikaisemmin hankittujen kokemusten ja aseenkäsittelytaitojen avulla. Haastateltava kertoi omaavansa aikaisempaa kokemusta aseiden käsittelystä, minkä uskoi auttaneen tehtävien suorittamisessa ja pääsyssä haluumalleen johtajakoulutusuralle. Tässä koulutuksen alkuvaiheessa on sekundäärisosialisaation näkökulmasta havaittavissa haastateltavan mukautuminen odotusten ja todellisuuden osoittamaan tilanteeseen.

”Joo mainospuheita ja palopuheita vähän joka suunnasta. Ja kerkesin soittaa mummot, kummit, äitit ja iskit tossa. Ja kyllä olivat tyytyväisiä. Ja kyllä mut arvasivatkin et pääsen (henkilö valittiin johtajakoulutukseen), kun oon kerran niin paljon yrittäny. Ja ei oo kyl eka kerta kun ammun tai ylipäättään puolustusvoimien kans ollu tekemisissä. Et jos en ois päässy, oisin kyllä pitkään ihme-

telly et miks. Et hyvä on, et pääsin ja pääsen johtamaan sitten. Ja oon vuoden. Et ihan tyytyväinen.” (K2)

Toisessa uratarinassa (K5) on löydettävissä ennakoivan sosialisatioprosessin merkkejä. Haastateltava on koonnut ajatuksia ja ideoita siitä, millaista varusmiespalveluksen johtajakoulutuksessa on. Näiden ideoiden pohjalta haastateltava on rakentanut tarkempaa kuvaa johtajakoulutuksesta, sen käytännöllisestä toteutuksesta ja omasta suoriutumisestaan siinä. Haastateltava (K5) tuo esille motivaationsa, joka konkreetisoitui haluna toteuttaa sotilaskuria. Hän kertoo siitä, miten haluaa kommentaa miehiä. Naisia hän ei mainitse. Johtajakoulutukseen hakeutumiselle hän ei tuo esille muita syitä kuin sotilaskurin, missä hän poikkeaa muista haastateltavista.

“Joo halusin johtajakoulutukseen. Se et pääsee kommentaa miehiä. Mikä siinä kiehtoi? En mä tiä, mun mielest se on vaan niinku...jaa, kivaa. (haastattelija: miksi se olisi kivaa?) Ai et miks se ois kivaa? (haastattelija: niin, että miksi johtajakoulutus kiinnosti?) Haluu vaan niinku kokea mitä se tuntuu noin niinku virallisesti kommentaa. Nyt että tällain näin. Et ei siin kai mikään muu.”(K5)

5.5.3 Heikko kuri ja liian vähän johtajataitojen harjoitusta

Vastustajat toistuivat kummassakin uratarinassa samankaltaisina. Sekundäärisosiaalisuuden edessä haastateltavien muodostama kuva toimimisesta sotilasorganisaatiossa ei kaikilta osin vastannut heidän ennakkoon muodostamaansa mielikuvaa. Vastoin uratarinoiden odotuksia, asepalvelus ei osoittautunut kaikilta osin sellaiseksi kuin haastateltavat olivat odottaneet. Sotilasorganisaatio näyttäytyi heille mielikuvissa kurin ja järjestyksen totalitäärisenä organisaationa, jossa käskyttäminen, käskyjen kritiikin noudattaminen ja sanktiojärjestelmä edustivat oleellista osaa. Haastateltavat odottivat kurin olevan tiukempaa ja kokivat, että asepalvelusta suorittamaan tullee, heitä seuranneille saapumiserille oli erilaiset, helpommat säännöt verrattuna heihin. Haastateltavat kertoivat kokeneensa itse tiukemman sotilaskurin ja olivat pettyneitä siihen, että eivät voineet itse pitää yllä yhtä tiukkaa järjestystä ollessaan johtajan asemassa. Haastateltavat toivat esille arvostuksensa ja odotuksensa sotilasorganisaatiota kohtaan. He kokivat väljemmät käytössäännöt loukkaavina ja kokivat koulutautuneensa turhaan, koska eivät voineet jalkauttaa johtajakoulutuksessa oppimiaan taitoja käytäntöön. Syyksi he epäilivät uusittuja sääntöjä, joiden alkuperästä he eivät kuitenkaan olleet täysin varmoja.

“Siihenkin vähän ehkä peeveessä pettyny, että näilläkään ei oo mitään kuria. Mun mielestä tuli jotkut ihme säännöt tälle saapumiserille. Et ei saa huutaa, ettei tuu traumoja ja mukessa ei saa huutaa aikamääreitä, ettei mee ruoka väärään kurkkuun. Et ei saa huutaa, vaan pitää kehottaa. Ei saa käskä leikkaamaan hiuksia. Meillä vaan oli, et leikkaa hiukset, aikaa kolme minuuttia. Ja mukessa huudetaan aikamääreitä ja huudetaan päin naamaan jos ei mee oikein. Löysä kuri on mun mielestä. Tää ei oo menny ihan sillein kuin ite on oletanut.” (K2)

“Ehkä mä oon pettyny tähän, kun ite on niinku X (haastateltava mainitsee toisen varusmiehen nimen), me ollaan helvetin särmiä ja koettu se armeijan kova kuri. Niin sit kun tavallaan tuli tänne, niin homma on ihan täysin läsähtänyt. Sä oot niinku turhaan käyny sen johtajakoulun. En tiä ehkä me vaaditaan niin paljon enemmän. Kyl me ollaan näille tytöille pidetty aika kovaa kuria. Et ei rötvätkä kengät jalassa punkalla, kädet pois taskuista ja lippis oikein päin päähän. Ja ennen kuin lähetään tuvasta, niin varustus on kohillaan. Kun huomas, et kun nää likat oppi sen peekaudella, niin ne korjaa sen nyt ite. Mut cihän nää jätkät saatana, ne kulkee paidat housujen päällä, kengänauhat sitomatta ja kengät lankaamatta.” (K2)

Vastustajaksi koettiin myös johtajakoulutuksen toteutus. Toinen haastateltavista (K5) koki saaneensa muita vähemmän mahdollisuuksia harjoitella johtajataitojaan, mikä oli hänen mielestään syynä heikkoon pärjäämiseen ja estänyt hänen ylenemisensä sotilasuralla.

“Oisko ollu silleen, et mulla ois ollu kaikissa (johtaja-arvioinneissa) nolla. Mut se varmaan johtu siitä, kun mä en ollu yhtään harjoitella sitä johtamista. Et sen takia se oli nolla kaikki se. Mä en ollu näyttänyt, et mä osaan johtaa periaattees. No oishan se tietenkin voinu kattoo, et ne kellä on huonommat pisteet, niin ois antanu enemmän harjoitella. Niin nyt ne kellä oli paremmat pisteet sai harjoitella sitä johtamista vielä enemmän.” (K5)

5.5.4 Toimijuus uratarinatyyppin kerronnassa

Analysoidessani uratarinoita modaaliteettien kautta havaitsin yhtäläisyyksiä, mutta myös eroja haastateltavien välillä. Yhtäläisyyksien kannalta kumpikin haastateltava tuotti vahvaa toimijuutta, jossa toiminnan motivaatio ilmeni endotaksisen modaalisuuden lajeina. Kumpikin halusi osaksi ”intijuttuja”, asepalveluksen suorittaneiden henkilöiden yhteisöä, jota on pidetty miesten alueena (ks. mm. Tallberg 2003). Haastateltavat hakeutuivat vapaaehtoiseen asepalvelukseen omasta halustaan. He olivat aktiivisia toiminnan tuottajia, eivät toiminnan kohteita. Heitä ei myöskään kuvaa se, että he olisivat hakeutuneet vapaaehtoiseen asepalvelukseen jonkin toisen henkilön tai instituution vuoksi.

Modaaliteettien näkökulmasta tapa, miten tavoitteeseen päästiin, erosi haastateltavien välillä. Molemmat tuottivat toimijuutta endotaksisen modaalisuuden lajeina, mutta toinen heistä (K5) osoitti vahvaa ja toinen (K2) heikompaa toimijuutta. Vahvaa toimijuutta osaamisen kautta tuottava haastateltava (K5) halusi päästä tavoitteeseensa aktiivisessa tekijän roolissa. Haastateltava halusi itse tuottaa asepalvelukseen liittyvää sotilaskuria, ”komentaa miehiä”, kuten hän uratarinassaan kuvasi. Heikkoa endotaksista toimijuutta tuottanut haastateltava (K2) halusi päästä kokemaan itse rankan kurin ja järjestyksen sekä asepalvelukseen liitettävät kokemukset erittäin vaativista fyysisistä suorituksista. Haastateltava halusi olla toiminnan kohteena saadaakseen kuvatut kokemukset itselleen.

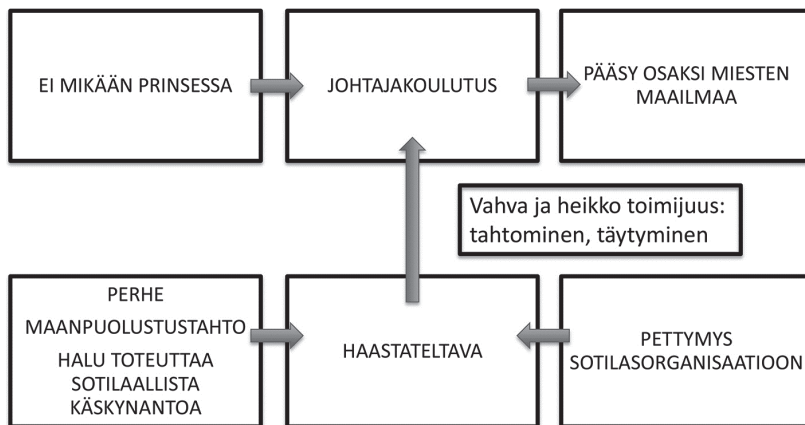
Juonen näkökulmasta vapaaehtoisen asepalveluksen aikana endotaksinen, virtualisoiva tahtominen muuttui eksotaksiseksi virtualisoivaksi täytymiseksi. Vapaaehtoisen asepalveluksen loppuvaihe, jossa subjekti toimi johtajatehtävissä, käänsi aseman toisin päin alun tilanteeseen nähden. Palvelusajan lopussa haastateltavalle tapahtui asioita, joihin hän ei voinut vaikuttaa. Haastateltava (K2) pettyi sotilaskuriin. Hän ei voinut pitää yllä sellaista kuria kuin olisi halunnut ja hänestä tilanteet olisivat vaatineet. Haastateltava joutui alistumaan organisaation määrittämille uusille säännöille. Toiminnan kohteena oleminen, täytymisen ja kykenemisen ulkoisesti sanelemat ehdot määrittivät toimijuutta. Tilanne konkretisoitui johtajataitojen kartuttamiseen. Haastateltava ei voinut harjoitella mielestään tarpeeksi johtajataitojaan, vaan ulkopuoliset jakoivat johtajatehtävät muille. Tämä johti siihen, että haastateltava ei päässyt kehittymään haluamallaan tavalla eikä ylennyt toivomallaan tavalla sotilasuralla.

Haastateltavan ja vastustajan eli pettymyksen sotilasorganisaatioon välillä oli perusjännite uratarinoiden loppuvaiheessa. Toisaalta haastateltava koki saaneensa paljon sotilasorganisaatiolta ja varusmiespalveluksen johtajakoulutukselta, toisaalta haastateltava oli pettynyt siihen, että hänen ennako-oletuksensa sotilasorganisaation

kurinpidollisista menettelyistä oli osoittautunut vääräksi. Sekundaarisosialisaation voidaan tässä uratarinatyyppissä katsoa onnistuneen vain osittain. Haastateltavat sisäistivät kyllä puolustusvoimien asiaankuuluvat arvot, kuten pukeutumissäännöt, mutta eivät sen sijaan täysin oleellisia arvoja, kuten organisaation normeja, jotka ohjaavat käyttäytymistä kuten muun muassa sotilaskuria. Sotilasorganisaatio on muuttunut haastateltavan mielikuvan mukaisesta organisaatiosta toisenlaiseksi, ja haastateltavan odotukset eivät kohdanneet todellisuutta. Nykyinen sotilasorganisaation koulutuskulttuuri ei salli entisaikojen sotilaskurimenettelyjä (Halonen, 2007). Uratarinatyyppin muodostama kuva sotilasorganisaatiosta vanhanaikaisena, tiukan kurin ja kontrollin ylläpitämänä organisaationa, jossa onnistuminen koetaan rankkojen fyysisten ja henkisten suoritusten sietämisen kautta, on muuttunut.

5.5.5 Uratarinatyyppin yhteenveto

Nimesin neljännen tutkimusaineistosta muodostetun uratarinatyyppin Ei mikään prinsessa. Se muodostui kahdesta uratarinasta (K2 ja K5). Tähän uratarinatyyppiin kuuluvan subjektin kerronta omasta vapaaehtoisesta asepalveluksesta kiinnittyi keskeisesti lapsuuden haaveeseen vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamisesta ja varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen suorittamisen tuottamasta yhteisöllisyydestä. Subjektin mielestä vapaaehtoinen asepalvelus ja sen johtajakoulutus näyttäytyivät mahdollisuutena päästä osaksi miesten maailmaa ja ”inttijuutta”. Muodostin uratarinatyyppin oheiseksi aktanttimalliksi (KUVIO 9):



KUVIO 9 Ei mikään prinsessa -uratarinatyyppin sisältämä aktanttimalli

Uratarinatyyppin sisältämän aktanttimallin ydin muodostuu lapsuuden haaveen (lähettäjä) motivoiman haastateltavan (subjekti) halusta suorittaa varusmiespalveluksen johtajakoulutus (objekti), jolla hän tavoittelee yhteisöllisyyttä, joka tässä uratarinatyyppissä rajataan mahdollisuuteen päästä osaksi maskuliiniseen maailmaan via ”inttijuutta” (vastaanottaja). Motivaatiota kannattelee päähenkilön perhe, maanpuolustustahto ja sotilaallinen käskytkulttuuri (auttaja), jonka kautta haastateltava kuvittelee pääsevänsä osaksi miesten maailmaa. Uratarinatyyppin subjekti on erittäin motivoitunut ja haluaa päästä mahdollisimman pitkälle sotilasurallaan vapaaehtoisen

asepalveluksensa aikana. Subjektin tavoitteen esteenä olevaksi vastustaja-aktoriksi määritty pettymys sotilasorganisaatioon ja omiin toimintamahdollisuuksiin siellä. Subjekti havaitsee, että sotilasorganisaation toimintakulttuuri on muuttunut ja subjekti ei pääse toimimaan haluamallaan tavalla. Subjekti havaitsee, että ei pysty itse vaikuttamaan omaan kehittymiseen johtajakoulutuksen aikana haluamallaan tavalla vaan joutuu tyytymään organisaation päätöksiin, vaikka hän ei koe päätöksiä oikeudenmukaisina ja ne estävät hänen mielestään sotilasuralla etenemisen.

Uratarinatyyppi päättyy subjektin positiiviseen havaintoon siitä, että hän on päässyt osaksi asepalveluksen luomia odotuksia yhteisöllisyydestä. Asepalveluksen aikana sidotut ystävyysuhteet, erityisesti miesten kanssa, tuotiin esille erityislaatuisina ja asepalveluksen ajan yhteisöllisyyttä kaivataan palveluksen loppuvaiheessa. Itsenäisen oman elämän alkaminen vapaaehtoisen asepalveluksen jälkeen jännittää. Huolimatta palveluksen aikaisista negatiivisista kokemuksista vapaaehtoiseen asepalvelukseen lähteminen ei kaduta ja ystävyysuhteiden sitominen palveluksen aikana koettiin arvokkaana.

5.6 Yhteenveto uratarinatyypeistä

Uratarinatyyppit näyttävät kokonaiskuvan niiden sisältämien uratarinoiden sisällöstä. Ne kuvaavat, millaisena naisvarusmiehet kertovat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksen uralleen ja johtamisosaamiselleen. Lisäksi uratarinatyyppit antavat vastauksen siihen, miksi naiset ovat lähteneet vapaaehtoiseen asepalvelukseen, mitä he kertovat tavoittelevansa sillä ja millaisia alkuvaiheen uran myötävaikuttavia ja estäviä tekijöitä naisvarusmiesten kerronta sisältää.

Seuraavassa kuviossa (KUVIO 10) uratarinatyyppit on kuvattu tiivistetysti.

NAISVARUSMIESTEN URATARINATYYPIT	KESKEINEN MOTIVAATIOTEKIJÄ VAPAAEHTOISEEN ASEPALVELUKSEEN LÄHTEMISEEN	KESKEINEN MERKITYSTEKIJÄ, VAPAAEHTOISEN ASEPALVELUKSEN JOHTAJAKOULUTUKSEN TULOS
Sotilasuran tavoittelu 5 uratarinaa Vahva toimijuus	Lapsuuden haave sotilasurasta	Ulkoiset ansiot mm. ansioluettelo Johtajakoulutuksen hyöty uralle
Välivuosi 4 uratarinaa Heikko toimijuus	Välivuosi opinnoissa Tarve saada aikaa pohtia tulevaisuuden suunnitelmia	Kasvu ihmisenä Itsenäistyminen Sosiaaliset taidot
Seikkailu 4 uratarinaa Heikko toimijuus	Itsensä haastaminen Seikkailunhalu	Yksilölliset kokemukset Omien puutteiden sietäminen
Ei mikään prinsessa 2 uratarinaa Vahva ja heikko toimijuus	Lapsuuden haave Poikamainen tyttö	Yhteisöllisyys Pääseminen osaksi "intittarinoita"

KUVIO 10 Uratarinatyyppien yhteenvedo

Ryhmittelin uratarinatyyppit uratarinoista löytyneiden motivaatio- ja merkitystekijöiden mukaisesti. Uratarinatyyppit hahmottuivat niihin sisältyneiden uratarinoiden juonenkulkujen, johtajakoulutukselle annettujen merkitysten, johtajakoulutukseen myötävaikuttaneiden ja sitä estäneiden tekijöiden sekä uratarinoissa esiintyvien modaalisuuksien perusteella. Tarkastelin, millaisena haastateltavat kertovat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksen uransa ja johtamisosaamisensa kannalta. Tyypittelyn avulla tyypillistin eli loin tiivistettyä kuvaa uratarinatyyppien sisältämistä uratarinoista sekä esitin kokonaiskuvan aineistosta ja sen moninaisuudesta.

Uratarinatyyppit muodostuivat pikkuhiljaa aineiston käsittelyn ja analyysin myötä. Neljä uratarinatyyppiä hahmottuivat selvinä, mutta niihin sisältyneet tarinat saattoivat vaihtaa paikkaa uratarinatyyppistä toiseen tutkimusprosessin edetessä. Joiden-

kin tarinoiden paikka muodostui helpommin tapahtumien, juonikulun ja toimijuiden tarkastelujen kautta. Osa tarinoista ja niistä tunnistetuista uratarinatyypeistä vaati pikkutarkempaa analyysia, jolloin analyysin tekeminen kesti pidempään. Tarkastelin yksittäisiä uratarinoita pidempään esimerkiksi silloin, kun niissä oli viitteitä kahden eri uratarinatyyppin ominaisuuksista. Uratarinan valikoituminen tiettyyn uratarinatyyppiin perustui siihen, mitä uratarinatyyppiä se kerronnassaan vahvimmin tulkintani mukaan tuotti.

Uratarinat jakautuivat melko tasaisesti uratarinatyyppien kesken. Uratarinatyyppi Sotilasuran tavoittelu sisälsi eniten uratarinoita (5 kpl), mikä kertoo siitä, että naiset valitessaan astumisen vapaaehtoiseen asepalvelukseen ovat suunnitelleet vapaaehtoisen asepalveluksen ja sen johtajakoulutuksen osaksi uraansa jo ennen palvelukseen astumista. Välivuosi- ja Seikkailu-uratarinatyyppit sisälsivät saman verran uratarinoita (molemmat 4 kpl). Määrällisesti pienin uratarinatyyppi oli Ei mikään prinsessa (2 kpl). Voidaankin ajatella, että asepalvelukseen liittyvällä kulttuurisella tarinankerronnalla tai kokemuserinteen jakamisella ei välttämättä ole suurta merkitystä nuorten naisten uralle tai motivaatiolle astua vapaaehtoiseen asepalvelukseen nykypäivänä vaan syyt ovat muita. Tiivistetysti taulukosta voidaan päätellä, että suurin osa naisvarusmiehistä hakee tietoisesti jotain ennalta määritettyä asiaa varusmiespalveluksen johtajakoulutukselta. Uratarinoista vain neljä (Välivuosi-uratarinatyyppi) oli sellaista, jotka ikään kuin ajautuivat vapaaehtoiseen asepalvelukseen ja sen johtajakoulutukseen. Lopuissa 11 uratarinassa varusmiespalveluksen johtajakoulutukselle oli kerronnassa annettu havaittava rooli naisten urille. Tarinoiden jakautuminen tasaisesti eri uratarinatyyppien kesken kertoo myös siitä, että ei ole olemassa yhtä valitsevaa tapaa merkityksellistä varusmiespalveluksen johtajakoulutusta naisvarusmiesten uran tai johtamisosaamisen kannalta.

5.6.1 Uratarinatyyppit alkuvaiheen uran näkökulmasta

Uratarinatyyppien naisvarusmiesten varusmiespalveluksen johtajakoulutukselle antama merkitys uran alkuvaiheen kannalta jakaantuu neljään osaan noudattaen uratarinatyyppien jakautumista. Merkitykset voidaan tiivistää seuraavasti:

- ulkoiset ansiot,
- kasvu ihmisenä,
- yksilölliset kokemukset ja
- yhteisöllisyys.

Ulkoiset ansiot tarkoittavat ulkoisesti havaittavia meriittejä tai ansioita, joita varusmiespalveluksen johtajakoulu voi yksilölle tuottaa tulevaisuudessa. Tällainen on muun muassa maininta johtajakoulutuksesta tai johtajana toimimisesta yksilön ansioluettelossa. Lisäksi ulkoisena ansiona kerronnasta on löydettävissä johtajakoulutuksesta saavutetut opintopisteet ja niiden hyödyntäminen jatko-opintopaikassa. Ulkoiset ansiot liittyvät uratarinatyyppin subjektin oletuksiin ympäröivän yhteiskunnan tärkeänä pitämistä asioista, niistä seikoista, joista hänelle on konkreettista hyötyä tulevaisuuden työ- tai koulutuspaikassa. Uratarinatyyppin subjekti uskoo varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen suorittamisen vaikuttavan positiivisesti siihen, miten häneen yleisesti suhtaudutaan työmarkkinoilla. Hän uskoo myös johtajakoulutuksen läpikäymisen olevan merkki rohkeudesta ja sinnikkyydestä, jota subjekti osoittaa selviytyessään maskuliinisuuden hallitsemassa yhteisössä.

Kasvu ihmisenä tarkoittaa tämän tutkimuksen analyysin tuloksena varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen aikana tapahtunutta henkistä kasvaa ja itseluottamuksen lisääntymistä. Tutkimus osoittaa, että tällä uratarinatyyppillä varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen subjektiivinen merkitys uran kannalta on emotionaalinen. Se merkitsee itsenäistymistä sekä irtautumista lapsuuden ympäristöstä ja siihen liittyvistä malleista niin toiminnan kuin arvomaailmankin suhteen. Vapaaehtoisen asepalveluksen aikana uratarinatyyppin subjektin persoonallisuus vahvistuu ja identiteetti kehittyy. Uratarinatyyppin subjekti itsenäistyy, hänen sosiaaliset taitonsa kasvavat ja maailmankuvansa laajenee. Vapaaehtoinen asepalvelus irrottaa uratarinatyyppin subjektin kodistaan ja ohjaa hänet ottamaan vastuuta omista päätöksistään ja niiden seurauksista. Itsenäiset päätökset ja menestyminen päätöksiä seuranneessa toiminnassa auttavat subjektia identiteettinsä muodostamisessa ja lisäävät subjektin itsetuntoa. Kokonaisuudessaan tämä merkitsee kasvaa ihmisenä.

Yksilöllisillä kokemuksilla viitataan uratarinatyyppin antamiin merkityksiin, jotka kiteytyvät subjektin sisäisesti arvioitaviin saavutuksiin. Tämä uratarinatyyppi peilaa varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkitystä yksilön uralle hänen itsensä kautta. Hän ei tarkastele ulkopuolisen yhteisön, työ- tai koulutusyhteisön tai laajemmin yhteiskunnan reaktioita koulutuksen suorittamiseen tai siitä saataviin ulkoisesti tunnistettaviin merkkeihin. Tämän uratarinatyyppin subjekti kokee merkityksellisimmäksi ne yksilölliset kokemukset, joita hän johtajakoulutuksen kautta saa yksilönä kokea. Näitä kokemuksia ovat esimerkiksi fyysisesti rankat harjoitukset tai henkisesti vaativat johtamistilanteet. Uratarinatyyppin subjekti pitää tärkeänä lisätä tietoa itselleen omista fyysisistä ja henkisistä rajoistaan ja rajoitteistaan. Tärkeimpänä tämän uratarinatyyppin subjektille osoittautuu analyysissa se, että subjekti kokee oppineensa johtajakoulutuksen aikana olemaan vähemmän vaativa itselleen. Ymmärrettäväksi havainto tulee, kun se liitetään uratarinatyyppin motivaatioon astua vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Tämän uratarinatyyppin subjekti on menestynyt aikaisemmin niin koulu- kuin harrastusmaailmassakin. Hän tavoittelee haasteita, mikä on hänen tärkeimpiä motivaatiotekijöitään vapaaehtoiseen asepalvelukseen astuttaessa. Palveluksen aikana subjekti on havainnut moninaisia puolia itsestään ja ymmärtänyt, että loputon täydellisyyden tavoittelu ei ole hänelle merkityksellistä. Näin ollen varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkitys uran näkökulmasta kiteytyy tässä uratarinatyyppissä yksilöllisiin kokemuksiin, joiden kautta hän tuntee vahvuutensa ja heikkoutensa niin fyysisesti kuin henkisestikin ja tämän tietouden avulla pystyy paremmin suuntaamaan toimintaansa urallaan.

Neljäs asia, mitä uratarinatyyppit kertovat varusmiespalveluksen johtajakoulutukselle antamasta merkityksestä naisvarusmiesten uran kannalta, on *yhteisöllisyys*. Koulutuksesta saatu tulos on pääsy osaksi yksilön arvostamaa yhteisöä ja siihen liittyvää kulttuurista tarinankerrontaperinnettä, ”intijuttuja”. Uratarinatyyppin subjekti on kokenut ulkopuolisuutta hänelle omaksi tuntemastaan elämästä ilman asepalveluksen suorittamista. Subjekti kokee varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tärkeänä miehisyteen astumisen riittinä, johon hän haluaa päästä mukaan. Subjekti haluaa kokea ”intijutuissa” kuulemansa kokemukset itse ja suorittamalla varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen siten ”lunastaa” paikkansa asepalveluksen suorittaneiden keskuudessa ja ”intijutuissa”. Uratarinatyyppin subjektille varusmiespalveluksen johtajakoulutus saa merkityksen rakentamalla subjektin identiteettiä ja yhdistämällä hänet maskuliiniseen kulttuuriyhteisöön. Pääsemällä osaksi maskuliinista kult-

tuuria hän kokee saavuttavansa paikkansa ja tavoitteensa helpommin myös tulevaisuuden työyhteisöissään.

5.6.2 Uratarinatyyppit toimijuuden näkökulmasta

Seuraavaksi tarkastelen uratarinatyyppejä niihin sisältyvien modaliteettien kannalta. Modaliteettien tarkastelun kautta selvitin, millaista ja minkä asteista toimijuutta käyttäen uratarinatyyppissä kerrontaa tuotettiin. Uratarinatyyppien toimijuutta tarkastelin tutkimalla, kuinka uratarinatyyppin subjekti tulkitsee omaa toimijuttaan: kykyään vaikuttaa omaan toimintaansa, mahdollisuutta valintaan päätöksentekotilanteissa sekä valintojen toteutumisessa.

Uratarinatyypeissä havaitut modaliteetit on tiivistetty alla olevaan kuvioon (KUVIO 11).

VAHVA TOIMIJUUS		HEIKKO TOIMIJUUS		VAHVA TOIMIJUUS	
Haluaminen					Haluamattomuus
	Osaaminen			Osaamattomuus	
● ○		Kykyneminen		Kykenemättömyys	
			Täytyminen/kielto		
		○	● ○ ○		
TARINATYYPIT			MODALITEETIT		
Sotilasuran tavoittelu			Haluaminen, oleminen		●
Välivuosi			Täytyminen		●
Seikkailu			Täytyminen, Tekeminen Voiminen		○
Ei mikään prinsessa			Tahtominen, Täytyminen		○

KUVIO 11 Uratarinatyyppien modaliteetit

Analyysissä havaitsin, että neljän uratarinatyyppin toimijuus jakautuu siten, että yhden uratarinatyyppin kerronnassa tuotetaan vahvaa toimijuutta, yhdessä on havaittavissa sekä vahvaa että heikkoa toimijuutta ja kahdessa uratarinatyyppissä tuotetaan heikkoa toimijuutta. Vahvaa toimijuutta ilmenee silloin, kun modaalisuus kuvastui sisältä päin määrittävänä ja päätökset nähtiin naisvarusmiesten omina tietoisina valintoina. Subjektit saattavat valita omaa olemistaan ja tekemistään. Tehdyt päätökset perustuvat subjektin omaan tahtoon ja haluun. Vahvan toimijuuden uratarinatyypeissä haasteltavat määrittelevät itsensä osaavana ja tietävänä sekä kokevat omaavansa tarvittavat kyvyt ja ominaisuudet johtajan tehtäviin. Usein tähän vaikuttaa myös uratarinatyyppin subjektin omaama kokemus johtajana tai kouluttajana toimimisesta aikaisemmin, minkä myötä subjektille on karttunut kokemusta ja tietämystä asiasta. Vahvaa toimijuutta rakennetaan myös monipuolisella substanssin tuntemuksella aselaji-

kokemuksen karttuessa tai esimerkiksi aikaisemman partiotaustan perusteella, jonka avulla subjekti on lisännyt asepalveluksessa tarvittavia taitoja, kuten maastotaitojaan. Lisäksi harrastusten kautta tapahtunut meritoituminen, kuten menestyminen suunnistuksessa, vahvistaa toimijuuden kokemusta. Vahvaa toimijuutta osoittaneiden uratarinatyyppien kerrontaan sisältyy omaa sisäisesti määrittynyttä tahtoa ja halua pyrkiä eteenpäin sotilasuralla.

Vahva toimijuus liittyy seuraaviin uratarinatyyppihin: Sotilasuran tavoittelu ja Ei mikään prinsessa. Sotilasuran tavoittelu -uratarinatyyppi perustuu yksinomaan vahvaan subjektiuteen. Se tuotetaan haastateltavien omaan tahtoon liittyvällä halulla suorittaa vapaaehtoinen asepalvelus ja edetä siinä määrätietoisesti. Yksi subjektin vahvaa toimijuutta koskeva kehitys liittyy varusmieskoulutuksen antamaan asiantuntijuuteen omasta aselajista ja johtajuudesta, johon tämän uratarinatyyppin subjekti määrätietoisesti pyrkii ja jonka hän liittää tulevaisuuden uratavoitteisiinsa.

Ei mikään prinsessa -uratarinatyyppiin liittyy edellisen kaltaiset vahvaa toimijuutta kuvaavat piirteet suhteessa motivaatioon astua vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Uratarinatyyppi erosi kuitenkin Sotilasuran tavoittelu -uratarinatyyppistä siinä, että siihen liittyy myös heikkoa toimijuutta, joka ilmenee täytymisenä, perheen arvojen ”lunastuksena” ja suorittamisena. Heikossa toimijuudessa on keskeistä subjektin hankkiman armeijakokemuksen saavuttaminen läheisen tai perheenjäsenen odotusten täyttämiseksi, subjektin henkilökohtaisen johtamisoaamisen kasvattamisen sijasta. Subjektin antama merkitys varusmiespalveluksen johtajakoulutukselle liittyy sen kautta saavutettavaan sosiaaliseen asemaan, pääsyyn osaksi armeijan johtajakoulutuksen käyneitä henkilöitä, maskuliinista yhteisöä, joihin subjekti kokee liittyvänsä koulutuksen suoritettuaan.

Heikossa toimijuudessa uratarinatyyppien kerronnan modaalisuudet kuvastuvat ulkoapäin määrittäneinä. Subjektin ulkopuoliset tekijät, kuten perheen jäsenet tai jääminen ilman opiskelupaikkaa, määrittävät subjektin toimintaa, päätöksentekoa ja valinnan mahdollisuuksia. Kerronnassa koettu velvoite toimia tai ulkopuolelta määritetty motiivi toimintaa kohtaan muodostavat heikkoa toimijuutta. Uratarinatyyppien tarinoissa tämä ilmeni muun muassa silloin, kun haastateltava esiintyi passiivisena, kuten tilanteissa, jolloin hän vain ”teki mitä käskettiin” eikä kokenut pystyvänsä vaikuttamaan siihen, miten johtamissuoritusten arvioinnit menivät. Tulkinta vaati tarkkuutta, sillä usein uratarinoissa oli löydettävissä ristiriitaisuuksia toimijuuden tuottamisessa.

Välivuosi- ja Seikkailu-uratarinatyyppit tuottavat heikkoa toimijuutta. Kummasakin uratarinatyyppissä tuotetaan toimijuutta täytymisen ja kiellon kautta. Tämän lisäksi Seikkailu-uratarinatyyppissä tuotetaan myös kykenemisen toimijutta.

Välivuosi-uratarinatyyppi on uratarinatyypeistä kaikista heikointa toimijutta tuottava. Uratarinatyyppin subjekti selittelee ja esittää ylimääräisiä puolusteluja asepalvelukseen astumisen syiksi. Välivuoden pitämistä ei nähdä subjektin näkökulmasta parhaimpina mahdollisena elämäntilanteena, ja sitä perustellaan ja selitetään enemmän kuin muissa uratarinatyypeissä. Asepalvelukseen ”ajauduttiin paremman tekemisen puutteessa”. Subjektin oma tahto tai tavoitela ei kerronnassa suoraan ilmene. Vasta uratarinatyyppin varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen lopussa kerronnassa tuotettua toimijuutta alkaa jäsentää vahvemmin oletus, jonka mukaan subjektille on hyväksyttävää ja toivottavaa astua vapaaehtoiseen asepalvelukseen ja saada sen myötä aikaa pohtia tulevaisuuden suunnitelmiaan. Lisäksi uratarinatyyppin toimijuus kehiti-

tyy ja subjekti löytää uratarinatyyppin kerronnan lopussa uusia merkityksiä palvelusajalleen yksilön henkisen kasvun kautta.

Seikkailu-uratarinatyyppin analyysissä havaitsin, kuinka alun perin ”vitsillä” tai ”seikkailunhalusta” vapaaehtoiseen asepalvelukseen tulleen subjektin toimijuus kehittyi varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen myötä. Subjekti kertoo ulkopuolisista suorituspainaistaan ja tarpeestaan selvittää omat fyysiset ja henkiset rajansa. Tehdyt havainnot implikoivat, että Seikkailu-uratarinatyyppin subjektilla on taipumus asettaa vastuullisuutta, selviytymistä sekä erinomaisia suorituksia koskevat kysymykset painolastiksi itselleen. Uratarinatyyppistä tehdyt havainnot selittävät sitä, miten tämä ulkosyntyinen tavoiteorientaatio kehittyi uratarinatyyppin tarinan edetessä. Uratarinatyyppin varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen loppupuolella uratarinatyyppin tuottamaa toimijuutta alkaa jäsentää vahvemmin oletus, jonka mukaan subjektilla on hyväksyttävää olla ”keskinkertainen” ja epäonnistuakin sekä myöntää heikkoutensa julkisesti. Tämän perusteella voidaan katsoa modaliteetin muuttuneen uratarinatyyppin uratarinan edetessä kohti vahvempaa toimijuutta.

5.7 Johtamisosaamisen kompetenssit

Tässä luvussa kuvataan, millaisina konkreettisina muuttuneina johtamisosaamisen kompetensseina naisvarusmiehet kertovat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksen johtamisosaamisensa kannalta.

5.7.1 Sotilasuran tavoittelu

Sotilasuran tavoittelu -uratarinatyyppin uratarinoista oli löydettävissä 47 mainintaa asioista, joita haastateltavat kokivat oppineensa johtamisosaamisesta johtajakoulutusaikanaan. Eniten mainintoja saivat johtamisosaamisen kompetenssit itsevarmuus (9 mainintaa) ja itsetunto (6 mainintaa). Tämän lisäksi ammattitaito (4 mainintaa) ja ihmissuhdetaidot (4 mainintaa) olivat havaittavissa tarinatyyppin kerronnassa. Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkitys oli naisvarusmiesten itsevarmuutta ja itsetuntoa nostavana oppina mielenkiintoinen havainto, koska uratarinatyyppin subjekti oli jo uratarinansa alussa vahva ja tietoinen omista kyvyistään ja osaamisestaan. Näin ollen olisi voinut päätellä, että tärkeimmät johtamisosaamisen kehittymiskohteet olisivat olleet jossain muualla. Siitä huolimatta uratarinatyyppin subjektilla nämä johtamisosaamisen kompetenssit nousivat merkitykseltään tärkeimmiksi johtajakoulutuksen tuloksiksi. Itsevarmuuden ja itsetunnon kokemukset liittyivät selviytymisen tunteeseen. Naisvarusmiehet (P2) kuvasivat saamaansa osaamista taitona, jonka avulla he tulevaisuudessa selviävät mistä tahansa haasteesta. Eräs haastateltava (P5) kuvasi saamaansa oppia rastikoulutuksen pitämisen kautta. Johtajana toimiminen kasvatti itseluottamusta osaamisesta ja vähensi johtajatehtäviin liittyntä jännitystä.

“...just toi et itseluottamusta on tullu ihan tosi paljon lisää. Ja semmoista varmuutta. Ja mä aatelen, et kun mä oon tästä selvinny, mä selviin ihan mistä vaan.” (P2)

“...aukin aikana se rastin pito oli vähän vaikeempaa, kyllä huomaan et on kehittynyt paljon. No kun ei oo kokemusta siitä rastin pitämisestä, ei oo nähny. Kyl se nyt kun on nähny niin paljon ja opetellu, niin on se helpompi ruveta pitämään, kun on muutaman kerran pitäny. On se aina helpompi. On itsevarmuus kasvanu, ei jännitä asiat nin paljon.” (P5)

Toisilla haastateltavilla ei ollut odotuksia johtamiskoulutuksen kautta saatavan johtamisosaamisen suhteen. Siitä huolimatta he (P4) kokivat saaneensa itsevarmuutta annettujen johtamistehtävien myötä ja toivat uratarinoissaan esille sen, miten olivat kehittyneet johtajakoulutuksen aikana.

“Eipä minulla oikeestaan ollut mitään odotuksia tästä vuodesta. Oon tyytyväinen. No siis totta kai sitä on varmaan saanu intin aikana aika paljon itsevarmuutta, kun on tottunu olemaan johtaja- ja esimiesasemassa, kun on tottunu esiintymään ison porukan eessä. Silleen että. Jos ihan intin alussa mulle ois annettu oma ryhmä ja ois pitäny sitä ruveta johtamaan, ois se ollut ihan eri asia. Ois miettiny et totteleeko nuo minua, ja riittääkö auktoriteetti.” (P4)

Ammattitaito oli selkeä palvelusaikana saatuun johtamisosaamiseen liittyvä asia, joka nostettiin esille haastateltavien uratarinoissa. Asepalveluksen aikana opittiin oma aselaji ja siihen liittyvän materiaalin käyttö sekä koulutettiin sitä muille varusmiehille. Oma aselajituntemus ja siihen liittyvä osaaminen koettiin tärkeäksi. Osaamisen myötä syntyi myös kunnioitus ja omaan aselajiin liittyvä ylpeyden tunne. Oman oppimisen arviointi koettiin osittain vaikeaksi, koska se jouduttiin tekemään vielä silloin, kun asepalvelus oli kesken. Yksi haastateltava (K3) pohti, että opitut asiat olisi helppompaa jäsentää palvelusajan jälkeen.

“...kun vertaa oon oppinut ihan älyttömän paljon. Noista tulenjohtohommista ja kaikesta, johtamisesta ja kaikesta.” (P2)

“...no, millainen johtaja minusta on tullut. Jos mie mietin noita johtajaprofiileita, mitä palautetta niistä oon saanu. Niin ammattitaitoinen, siis jos mie pidän koulutusta tai muuta, perchedyn niihin aika paljon ennen kuin koulutan muita. Johtamistapa on aika ihmisläheinen, pidän joukossa kuris, mutta tuun tosi hyvin toimeen kaikkien kanssa. Oon niitten kanssa tosi hyvin ystäväystyynykin.” (P4)

“Tietenkin on oppinu aseilla ampumaan, erilaisilla aseilla, sen sellaista. Mut mä luulen et vasta siten, kun on pari kuukautta ollut himassa, niin sitten vasta pystyy kelaa, et hei tällaisiäkin asioita oli.” (K3)

Palvelusaikana opitut ihmissuhdetaidot olivat löydettävissä uratarinoista. Ihmissuhdetaidoissa oli havaittavissa monta näkökulmaa. Haastateltavat (P2 ja K6) kuvasivat oman asemoitumisen vaihtumista vertaisesta johdettavaksi ja edelleen esimieheksi. Toisaalta tuotiin esille asepalvelukseen tulevien heterogeenisyys etnisen taustan, sukupuolen tai esimerkiksi uskonnon suhteen. Tämän lisäksi haastateltavat toivat esille sen, miten erilaisia arvomaailmoja ja asenteita asepalvelusta suorittavilla henkilöillä on ja miten silti kaikkien kanssa oli löydettävä yhteinen toimintamalli ja yhteishenki, koska ilman sitä ei annetuista tehtävistä ja niihin liittyvistä haasteista voinut selvitä.

“Täällä on pakko tehdä yhteistyötä, jopa niitten ihmisten kanssa joista ei tykkää. Että pärjää. Sitä on niinku meidän ryhmässä koko ajan. Johdetaan toisia ja välillä ollaan koko ajan napit vastakkain jonkun kanssa, niin silti kun tilanne tulee, niin tehdään yhteistyötä. Koska tiedetään, että ei sitä muuten pärjätä. Tai päästä siitä tilanteesta pois.” (P2)

“Yks asia mikä täällä on sillein parantunu, on kyllä sosiaaliset taidot. Täällä pitää olla niin paljon erilaisten ihmisten kanssa tekemisissä. Täällä ei oo pelkästään suomalaissyntyisiä, täällä on muslimia, luterilaisia, ortodokseja.” (K6)

“No semmoinen kanssakäynti ihmisten kanssa. On aika paljon oppinu uutta siltä saralta. On niin monen erilaisen ihmisen kanssa tekemisissä täällä. Ehkä se on mitä on eniten oppinu. Oppinu toimimaan vertaisten kanssa, toimimaan esimiesasemassa ja huolehtimaan alaisista. Oppinu lukemaan niitä paremmin. Ehkä niinku oppinu paremmaksi ihmisen tuntijaksi tai miten sen nyt sanois.” (P2)

Täysin ilman mainintoja tässä uratarinatyyppissä jäivät seuraavat johtamisosaamisen kompetenssit: johtamistaidot, oman johtamistyylin löytäminen ja muutos suhtautumisessa omaan itseän. Tämä voi olla tulkittavissa siten, että uratarinatyyppin subjektilla oli jo ennen vapaehtoista asepalvelusta kokemusta johtajatehtävistä ja vahva kuva siitä, millainen hän ihmisenä ja johtajana oli. Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksella ei ollut johtamistaitojen, -tyylin ja suhtautumisen itseän kannalta suurta merkitystä. Kun tarkastellaan kokonaisuudessaan uratarinatyyppin johtamisosaamisen kompetenssien painottumista, huomataan niiden liittyvän käytännön harjoitteisiin ja ihmisten kanssa toimimiseen. Varusmiespalveluksen johtajakoulutus tarjoaa mahdollisuuden harjoitella johtamistaitoja, esiintymistä ja vuorovaikutustilanteita pienissä ryhmissä ja suurien joukkojen kanssa. Tämän voi katsoa olleen suurin anti tämän uratarinatyyppin haastateltaville, joilla jo ennestään oli melko hyvät itsereflektiotaidot sekä kokemusta johtajana ja kouluttajana toimimisesta.

Uratarinatyyppin uratarinoista löytyneet johtamisosaamisen kompetenssit ja niiden suhde tutkimusaineistoon johtamisosaamisen kompetensseihin kokonaisuudessaan voidaan tiivistää seuraavanlaiseen taulukkoon (TAULUKKO 8):

JOHTAMISOSAAMISEN KOMPETENSSI ELI OPPI	MAININNAT TUTKIMUSAINEISTOSSA YHTEENSÄ	MAININNAT SOTILASURAN TAVOITTELU- TARINATYYPIN KERTOMUKSISSA
Ammattitaito	9	4
Ei välitä pienistä	11	3
Esiintymistaito	7	3
Huomioin muut ihmiset	6	3
Ihmissuhdetaidot	10	4
Itsetunto	11	6
Itsensä ilmaisu	5	3
Itsevarmuus	22	9
Johtamistaidot	13	0
Kouluttamistaidot	5	1
Kärsivällisyys	8	3
Käskynantotaito	7	3
Oman johtamistyylin löytäminen	6	0
Organisointitaidot	5	2
Muutos suhtautumisessa omaan itseän	6	0
Tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa	6	3

TAULUKKO 8 Sotilasuran tavoittelu -uratarinatyyppin johtamisosaamisen kompetenssit suhteessa koko tutkimusaineistoon

5.7.2 Väli vuosi

Väli vuosi-uratarinatyyppin uratarinoista oli löydettävissä 35 mainintaa, joissa haastateltavat toivat esille asioita, jotka kuvasivat johtajakoulutuksen heille tuottamaa johtamisosaamista. Uratarinatyyppin uratarinoissa kolme eniten mainintoja saanutta johtamisosaamisen kompetenssia olivat itsevarmuus (8 mainintaa), johtamistaidot (6 mainintaa) ja itsetunto (4 mainintaa). Uratarinatyyppin subjekti oli vapaaehtoiseen asepalvelukseen tullessaan hyvin epävarma itsestään ja riippuvainen ympäröivien ihmisten mielipiteistä ja yhteiskunnan yleisistä arvoista ja asenteista. Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkitys subjektille oli itsevarmuuden nousu, joka johti

parempiin suorituksiin johtajakoulutuksen aikana. Itsevarmuus näkyi uskalluksena esiintyä suuren joukon edessä ja johtaa isoja joukkoja. Itsevarmuus liitettiin myös subjektin henkiseen kasvuun, joka näkyi käytännön toimissa suuremman roolin ottamisena. Eri varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen vaiheet, kuten aliupseerikoulun jälkeinen aika, nousivat tämän johtamisosaamisen kompetenssin yhteydessä esille. Niille haastateltaville, jotka eivät jatkaneet Reserviupseerikouluun, Aliupseerikoulun jälkeinen aika näyttäytyi uutena mahdollisuutena päästä harjoittamaan johtamistaitojaan, koska silloin haastateltavat saivat enemmän näkyvyyttä omassa joukko-osastossaan.

“No ainakin silleen et uskaltaa olla isomman joukon eessä komentamassa ja käskemässä. Ja osaa niinkun isommallekin joukolle kouluttaa jotain tai jonkun asian. Et ainakin sitä itsevarmuutta on tullu lisää et uskaltaa olla joukon edessä.” (P7)

”Oon mä ainakin henkisesti kasvanu, et itsevarmuutta on tullut paljon enemmän. Et sen mä oon ainakin huomannu. Et johtajana uskaltaa ottaa enemmän roolia. Et aluksi mä en uskaltanu ottaa oikeestaan ollenkaan roolia, kun oli niin vahvoja persoonia ja tälle. Mut sit ne lähti rukkiin ja mä päätin, et no niin nyt on munkin vuoro aika ottaa enemmän roolia johtajana. Ja mä uskalsin tulla enemmän esille sieltä sitten. Että kyl se on sitten kasvattanut henkisesti, että on tullu paljon varmemmaksi.” (K4)

“...on tullu reippaammaks ja varmemmaks ja osaa melko hyvin johtaa toisia. Ja itseluottamusta ja varmuutta on tullut.” (P7)

Johtamisosaamisen kehittymistä haastateltavat konkretisoivat militäärikontekstin esimerkeillä, joissa kuvastui sodan ajan vaatimukset ja paineen alla toimimiseen vaadittavat johtamistaidot, kuten stressinsietokyky. Johtamisosaamisen paranemiseen koettiin vaikuttaneen käytännön harjoitukset.

“Johtamistaidot on kehittynyt. Kun niitä on varsinkin siellä rukissa niin paljon harjoiteltu.” (P7)

Johtajakoulutuksen merkitys johtamistaidoille mainittiin erityisesti Reserviupseerikouluun päässeiden haastateltavien joukossa. Johtamistaidoilla viitattiin muun muassa siihen, kuinka saumattomasti saa johdettavan ryhmän jäsenet toimimaan yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Johtamistaitoihin kuului usein myös maininta johdettavan ryhmän luottamuksen saavuttamisesta.

”Meillä oli semmoisia johtajaprofileja, joita täytti alaiset ja vertaiset. Siellä luki parissa lapussa, että siulle on tosi helppo tulla avautumaan ja puhumaan kaikesta. Se tuntui tosi kivalta, koska siihen oon pyrkinytkin, et oisin helppo tulla puhumaan.” (P3)

Johtamisosaamiseen liitettiin usein huomioita itsereflektiosta ja mallioppimisesta. Käytännön harjoitteita pidettiin tärkeinä käytännön johtamisosaamisen kehittymisen kannalta (P7).

”On tullu reippaammaks ja varmemmaks ja osaa melko hyvin johtaa toisia. Ja itseluottamusta ja varmuutta on tullut. Ja nyt kun on saanut koulutusta niin osaa ymmärtää noita omia johtajia ja ymmärtää mitä ne tekee hyvin ja mitä ne tekee huonosti. Ja sen perusteella pystyy sitten itse toimimaan.” (P7)

Itsetunnon kasvamista kuvattiin itsevarmuuden kanssa rinnakkain mutta myös viitattamalla henkiseen kasvuun ja aikuisuuteen sekä siihen, miten asepalvelus on kasvatanut itsetuntemusta ja luottamusta omiin toimintamahdollisuuksiin (K4).

“Varmaan kasvanu vähän enemmän aikuiseksi. Tulee ainakin omana ittenään ja pitää sen päänsä kasassa että sisulla täällä pärjätään. Niinku asenteella.” (K4)

“Oon mä ainakin henkisesti kasvanu et itsevarmuutta on tullut paljon enemmän. Et sen mä oon ainakin huomannu. Et johtajana uskaltaa ottaa enemmän roolia. Et aluksi mä en uskaltanu ottaa oikeestaan ollenkaan rooliä, kun oli niin vahvoja persoonia ja tällein. Mut sit ne lähti rukkiin ja mä päätin, et no niin nyt on munkin vuoro aika ottaa enemmän roolia johtajan ja mä uskalsin tulla enemmän esille sieltä sitten. Että kyl se on sitten kasvattanut henkisesti, että on tullu paljon varmemmaksi.” (K4)

Tässä uratarinatyyppissä neljä johtamisosaamisen kompetenssia jäi ilman mainintaa: itsensä ilmaisu, kärsivällisyys, käskynantotaito ja organisointitaidot. Uratarinatyyppille oli merkityksellisempää kokonaisuudessaan subjektin itsetunnon ja -varmuuden kasvu, ei niinkään yksittäisten johtamistapahtumiin liittyvien taitojen kehittäminen. Itsensä ilmaisu, kärsivällisyys, käskynantotaito ja organisointitaidot voidaan liittää pidemmälle johtamistaitojen käytäntöihin meneviksi. Tämän uratarinatyyppin subjektille oli sen sijaan merkityksellistä ylipäättään päästä johtaja-asemaan ja suorittaa siinä annettuja tehtäviä.

Uratarinatyyppin uratarinoissa havaitut johtamisosaamisen kompetenssit ja niiden suhde tutkimusaineiston johtamisosaamisen kompetensseihin kokonaisuudessaan voidaan tiivistää seuraavanlaiseen taulukkoon (TAULUKKO 9):

JOHTAMISOSAAMISEN KOMPETENSSI ELI OPPI	MAININNAT TUTKIMUSAINEISTOSSA YHTEENSÄ	MAININNAT VÄLIVUOSI- TARINATYYPIN KERTOMUKSISSA
Ammattitaito	9	2
Ei välitä pienistä	11	1
Esiintymistaito	7	3
Huomioin muut ihmiset	6	1
Ihmissuhdetaidot	10	3
Itsetunto	11	4
Itsensä ilmaisu	5	0
Itsevarmuus	22	8
Johtamistaidot	13	6
Kouluttamistaidot	5	2
Kärsivällisyys	8	0
Käskynantotaito	7	0
Oman johtamistyylin löytäminen	6	3
Organisointitaidot	5	0
Muutos suhtautumisessa omaan itseen	6	1
Tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa	6	1

TAULUKKO 9 Välivuosi-uratarinatyyppin johtamisosaamisen kompetenssit suhteessa koko tutkimusaineistoon

5.7.3 Seikkailu

Uratarinatyyppin uratarinoista oli tunnistettavissa 44 mainintaa, jotka liittyvät varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen kautta saavutettuihin johtamisosaamisen kompetensseihin. Eniten mainintoja saivat kompetenssit ei välitä pienistä (5 mainintaa), johtamistaidot (4 mainintaa), kärsivällisyys (4 mainintaa) sekä muutos suhtautumi-

nessa omaan itseen (5 mainintaa). Nämä johtamisosaamisen kompetenssit seurasivat uratarinatyyppin juonen kaarta myös niissä asioissa, jotka subjekti toi esille muissa yhteyksissä kuin puhuttaessa johtajakoulutuksen merkityksestä johtamisosaamiselle. Näihin johtamisosaamisen kompetensseihin liittyi myös uratarinatyyppin viimeinen juonellinen käännekohta. Nämä johtamisosaamisen kompetenssit tiivistävät uratarinatyyppin oleellisimman sisällön.

Ei välitä pienistä -johtamisosaamisen kompetenssi liittyi sekä henkisen sietokyvyn että fyysisen sietokyvyn kehittymiseen. Haastateltavat peilasivat sen hetkistä olemustaan aikaisempaan ja kokivat kehittyneensä turhiksi katsomiensa asioiden ohittamisessa. Lisäksi tällä kompetenssilla viitattiin johtajakoulutuksen aikana eteen tulleisiin vastoinkäymisiin, joita osattiin johtajakoulutuksen kautta saavutetun johtamisosaamisen avulla paremmin käsitellä. Uratarinatyyppin kerronnassa Ei välitä pienistä -kompetenssi saa muista uratarinatyypeistä poiketen merkitystään armeijaympäristön maskuliinisesta kulttuurista. Uratarinatyyppin haastateltavat kuvaavat johtamisosaamisen taitona väistää tai ohittaa vertaisiltaan saamaa sukupuoleen liittyvää ikävää kohtelua.

”No se on ehkä mitä mä just täällä oppinut, että aiemmin mä olin aika provosoituva ja mä en voinu sietää, jos meille tytöille sanottiin jotain tällästä. Niinku tyttöihin intissä liittyvää juttua. Mut täällä mä oon oppinu kestää niin törkeitä juttuja, et se on ihan törkeää että toiselle ihmiselle voi sanoa jotain sellaista. Ja sit vaan toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos. Ja sit mä oon vaan miettiny niitä juttuja ja aatellu, et toi juttu ei oo millään lailla musta kiinni et toi ihminen on tollanen tai meillä ei vaan kemiät synkkaa yhtään. Mut jotenkin oppinu olee pahoittamatta mieltään semmosista inhottavista jutuista.” (K1)

”Varsinkin näin jälkeenpäin saa olla tyytyväinen, kun olin ainut nainen siinä uudessa organisaatiossa. Että selvis sen loppuun saakka. Kyllä sen sitten huomaakin, että täällä alikersantinaiset valitaa ehkä vähän pienemmistä asioista. Eivät halua syödä ruokaa. Pakkiruokaa, mitä tuolla maastossa tarjotaan, kun se on niin paha. Että siellä rukissa on oppinu sen, että jos sen ruuan saapi valmiina, kun myöhän tehtiin ruuat ite trangialla, joka oli tosi vaivalloista, kun oli tosi väsyny. Niin on vaan kiitollinen siitä, kun saa sen suoraan sen ruuan. Eikä sillä oo mitään väliin onko se paha vai ei, kunhan on ruokaa.” (P8)

Tämän uratarinatyyppin johtamistaidot-kompetenssiin liittyvät maininnat koskivat johtamistehtäviä, joissa tehtäviä suoritetaan paineen alla tietyssä aikamääreessä tai haastavissa olosuhteissa. Lisäksi haastateltavat toivat esille johtamistaitona sen, miten johtaja osaa ottaa vastuun toimistaan ja päätöksistään huolimatta niihin kohdistuvasta kritiikistä.

”Niin semmonen paineen alla tekeminen ja kestää semmosta painetta ja hätäntynyttä tilannetta siinä. Et se toimii paljon paremmin kuin puol vuotta sitten. Ehkä vielä silleen sodanajantehtävissä parantunut toimimaan johtajana.” (P8)

”Ja sitten oon varmasti oppinu johtajaitoja. Ehkä niitä ei huomaa, koska ne on niin arkipäivää täällä. Että osaa organisoida jonkun homman suurelle joukolle, eikä anna muiden vaikuttaa itteensä. Mulla on välillä semmonen olo, kun mä tuolla johdan ja alaiset tulee ehdottaa, et eikö voitais tehdä näin, kun ne halua päästä helpommalla. Jotain ihan typerää. Aluks mä olin, että teenks mä väärin, kun mä en ota noita ehdotuksia vastaan. Mut sit tajusin, et ei mun kuulu ottaa kaikkia ehdotuksia vastaan, kaikkia ihan älyttömiä. Et mun pitää pitää se mun pää ja käskee et nyt tehdään näin. Et ei kaikissa asioissa anna vaikuttaa itseensä, vaikka pitää tietenkin ottaa kritiikkiä vastaan. Että ei oo ihan muiden ihmisten vietävissä.” (K1)

Kärsivällisyys liittyi uratarinoissa arkisiin tilanteisiin. Asioihin, joita haastateltava ei olisi halunnut tai jaksanut tehdä mutta jotka oli vain pitänyt hoitaa.

“Varmasti aika paljon on tullut henkisiä koettelemuksia. Ja sitten täällä kuitenkin ja hermo kireellä ollut ja kuitenkin pitänyt kaikkee tehdä. Et semmonen pitkäpinnaisuus on varmasti kehittynt.” (P1)

Muutos suhtautumisessa omaan itseensä kuvastui uratarinoissa itsensä hyväksymisenä. Haastateltavat kuvasivat itseään vaativina ja ankarina itselleen ja tavoittelivat kerrontansa mukaan täydellistä suoritusta annetuista tehtävistä. Haastateltavat ohjasivat omaa toimintaansa siviilielämässään niiden asioiden pariin, joissa tiesivät menestyvänsä. Johtajakoulutuksen aikana haastateltavat eivät pystyneet entiseen tapaan ohjaamaan valintojaan, mikä aluksi tuntui epämukavalta. Jälkikäteen asiaa pohtiessaan haastateltavat kokivat astumisen oman mukavuusalueensa ulkopuolelle yhtenä merkittävimmistä oppimiskokemuksista varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen aikana. Johtajakoulutus toi perspektiiviä omaan toimintaan. Haastateltavat huomasivat yhteistyön merkityksen ja oivalsivat, että aina heidän ei tarvitse tehdä huippusuoritusta ja he ovat silti hyviä ja arvokkaita.

“Ehkä ihan viime aikoina mä oon oppinu tai mä toivon et oon vähän oppinu antaa itelleni anteeks virheitä. Ja en voi osata vielä kaikkee tai olla täydellinen jossain asioissa. Jotenkin on vaan ollu pakko ruveta hyväksyy sitä, et jossain asioissa tai kaikki asiat ei mee täällä niin hyvin. Sitä vaan elämässä hakeutuu helposti tekemään niitä juttuja missä on hyvä. Ja semmosiin missä on helppo olla hyvä. Ja täällä ei oo voinu ite vaikuttaa siihen, vaan joutuu tekemään semmosii asioita, joissa ei oo kovin hyvä. Ja se oli aika kova paikka ensin. Just se, et ei oo omasta mielestään tarpeeks hyvä...Mut toisaalta mä toivon, et mä en ota sitä silleen, että sit kun mä täältä kotiudun, niin mä rupeen huomaamaan sitä. Et mä alan tekee sitä muissa asioissa. Et ei, tää on tullu sieltä intissä ja en saa päästää itteensä helpolla. Et osais myös antaa itteelleen anteeks sen, et on oppinu antamaan itteelleen anteeks.” (K7)

Analyysissa havaitsin, että verrattuna muihin uratarinatyyppihin tässä uratarinatyyppissä johtamisosaamisen kompetensseihin ei lukeudu itsetunto, joka on saanut kokonaisuudessaan tutkimusaineistossa kolmanneksi eniten mainintoja kaikista johtamisosaamisen kompetensseista. Vaikka itsetunto sellaisenaan voidaan ajatella monen luettelossa mainitun johtamisosaamisen kompetenssin yläkäsitteenä, tässä tutkimuksessa se on liitetty luetteloon nimenomaisena, sanatarkkana ilmaisuna, joka uratarinoista on löytnyt. Tämä näkökulma selittää, miksi se on jäänyt ulkopuolelle tämän uratarinatyyppin johtamisosaamisen kompetenssien maininnoista. Uratarinatyyppin johtamiskoulutukselle antama merkitys johtamisosaamisen kannalta ei keskittynyt yksilön itsetuntoon vaan subjektin yksilöllisiin kokemuksiin ja omien puutteiden sietämiseen. Itsetunto ei johtajakoulutuksella saavutettuna johtamisosaamisen kompetenssina noussut esille missään tämän uratarinatyyppin uratarinassa. Tämän voidaan ajatella johtuvan siitä, että tarinatyyppin haastateltavilla oli vahva itsetunto jo vapaaehtoiseen asepalvelukseen astuessaan. Heidän päämääränään ei ollut saavuttaa itsetunnon vahvistusta. Sen vuoksi itsetunto ei noussut tässä uratarinatyyppissä merkittäväksi johtamisosaamisen kompetenssiksi pohdittaessa johtajakoulutuksen merkitystä johtamisosaamiselle.

Tiivistän uratarinatyyppin uratarinoista löytyneet johtamisosaamisen kompetenssit ja niiden suhteen tutkimusaineiston johtamisosaamisen kompetensseihin kokonaisuudessaan seuraavanlaisen taulukkoon (TAULUKKO 10):

JOHTAMISOSAAMISEN KOMPETENSSI ELI OPPI	MAININNAT TUTKIMUSAINEISTOSSA YHTEENSÄ	MAININNAT VÄLIVUOSI- TARINATYYPIN KERTOMUKSISSA
Ammattitaito	9	2
Ei välitä pienistä	11	1
Esiintymistaito	7	3
Huomioin muut ihmiset	6	1
Ihmissuhdetaidot	10	3
Itsetunto	11	4
Itsensä ilmaisu	5	0
Itsevarmuus	22	8
Johtamistaidot	13	6
Kouluttamistaidot	5	2
Kärsivällisyys	8	0
Käskynantotaito	7	0
Oman johtamistyylin löytäminen	6	3
Organisointitaidot	5	0
Muutos suhtautumisessa omaan itseän	6	1
Tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa	6	1

TAULUKKO 10 Seikkailu-uratarinatyyppin johtamisosaamisen kompetenssit suhteessa koko tutkimusaineistoon

5.7.4 Ei mikään prinsessa

Tämän uratarinatyyppin uratarinoista nousi esille 17 mainintaa johtajakoulutuksen aikaansaamista johtamisosaamisen kompetensseista. Tämän uratarinatyyppin johtamisosaamisen kompetenssien määrällisessä tarkastelussa tulee huomioida se, että uratarinatyyppi koostui kahdesta uratarinasta eli se oli vähiten uratarinoita sisältävä uratarinatyyppi. Eniten mainintoja saanut johtamisosaamisen kompetenssi oli johtamistaidot (3 mainintaa), joka mainittiin uratarinatyyppin kummassakin uratarinassa. Lisäksi uratarinatyyppissä oli havaittavissa mainintoja seuraaville kompetensseille: ei välitä pienistä (2 mainintaa), ihmissuhdetaidot (2 mainintaa), itsevarmuus (2 mainintaa) ja käskynantotaidot (2 mainintaa). Uratarinatyyppi erottui muista uratarinatyypeistä suhtautuessaan ammattimaisimmin johtajakoulutukseen ja sen kautta saavutettavaan johtamisosaamiseen. Johtamisosaamisen kompetenssit nousivat esille konkreettisen sotilasjohtajana toimimisen näkökulmasta, ei niinkään yksilölliseen kasvuun liittyvinä osatekijöinä kuten muissa uratarinatyypeissä. Johtamistaitoina tuotiin esille päätöksentekovalmius ja -varmuus. Lisäksi sotilasjohtajuuteen koettiin kuuluvan tietynlainen kovuus, ”kovakasvoisuus”, ja toisaalta pehmeänä puolena helppo lähestyttävyyys suhteessa alaisiin. Oma kehittyminen nähtiin tärkeänä, ja varusmiespalveluksen johtajakoulutus asetettiin kerronnassa johtajana toimimisen ensiaskeleiksi.

”Ei tässä koskaa valmiita johtajia olla, niin kehittyis sillä kouluttajapuolellakin. Äänenkäyttöhän ei oo varmaan mihinkään muuttunu, ainahan mä oon karjunu kaikille. Mut semmosta varmuutta, että päätöksii syntyy nopeemmin. Kun tietää miten pitää toimia ja mikä siinä on se tavoite, kun on nähnyt miten muut johtajat toimii ja omat peekauden johtajat toimii. Nyt tietää mihin ollaan menossa. Niin ehkä siinä päätöksenteossa nopeutta ja varmuutta. Vaikka pitää olla semmonen hard-face koko ajan, mut myös semmoinen johtaja, jota pystyy lähestymään. Kyl siinä on petrattu koko ajan.” (K2)

Johtamisosaamisen ei välitä pienistä -kompetenssi tarkoitti tämän uratarinatyyppin haastateltaville fyysisten ja henkisten haasteiden voittamista ja selviytymistä erilaisista vastoinkäymisistä. Haasteet eivät tässä uratarinassa liittyneet haastateltavien sukupuoleen kuten aikaisemmissa uratarinatyypeissä asia liitettiin. Haasteet olivat tämän uratarinatyyppin kohdalla liitoksissa maastoharjoitusten haasteellisiin olosuhteisiin tai muihin fyysisesti ja henkisesti rankkoihin kokemuksiin. Kerronnassa vastoinkäymiset kasvattivat ja auttoivat antamaan perspektiiviä arkielämän huolille ja murheille.

“Et välillä on ollu kyl vaikeeta ihan tasapuolisesti, mutta se vaan johtuu siitä et väsyttää ja on nälkä ja ulkona tulee vettä kun esterin perseestä sun muuta. Mut ekojen lomien aikana huomas, et mikään ei vituta. Et kun joku sano, et vettä tulee, niin oli vaan, et niin sitä tulee. Et kun on nukunu teltassa, josta tulee vesi läpi, vaatteet on märkänä, makuupussi on märkänä, kengät on märkänä...makuupussi ui siinä lammikossa ja ase on jossain kuralammikossa ja oli ihan et. Se oli kyllä et voi taivas. Nyt jälkikäteen naurattaa koko tilanne, kun se vaan oli kuin jostain painajaisunesta, josta sä et vaan saa ittees hereille. Mut kyl siel kävi ylikuuntantti tsemppaamassa. Kävi kattoo, et oli safkaa ja vettä ja näin. Et kyl noi huolehtii meistä ja näin.” (K2)

Kerronnassa ihmissuhdetaidot kuvattiin asepalveluksen kävijöiden heterogeenisyyden kautta. Haastateltavat vaihtoivat vapaaehtoisen asepalveluksen aikana paikkaa organisaatiossa useita kertoja ja kohtasivat paikanvaihdosten yhteydessä uusia, erilaisia ihmisiä. Ihmissuhdetaidot kehittyivät, kun työskenneltiin monenlaisten ihmisten kanssa ja haastateltavat selvittivät erilaisia tehtäviä ja ongelmia yhdessä ryhmän kanssa. Erityinen piirre tämän uratarinatyyppin kohdalla ihmissuhdetaidoista kerrottaessa oli ihmissuhdetaitojen liittyminen jaettuun johtajuuteen usean johtajan kesken ja toiminnan myötä kehittynyt kompromissien tekokyky. Ihmissuhdetaitona nähtiin myös kyky lukea alaisia ja heidän taitojaan.

“...ja semmoinen et vertaisten kanssa tulee kans toimeen. Kun on joukkueet vaihtuneet niin monta kertaa ja johtajat vaihtuneet, niin tulee kaikkien kans toimeen. Niin siin pitää aika paljon tehdä kompromissejä, kun on kuus johtajaa ja vielä uus kokelas. Niin pitää tehdä paljon kompromissejä, jotta se homma onnistuu.” (K5)

“Than hyvä ryhmänjohtaja on tullu. Kyl mä mun mielestä oon kehittyny siihen aukiin nähden. Et aukissa mä olin vielä aika surkee. En mä niinku osannu mitään, tai ollu semmosta johtaja-aineista tai semmosta. Mun mielestä nyt sitä on, et nyt mä tiedän mitä pitää tehdä ja jakaa ne tehtävät. Et tiedä niistä ihmisistä, niistä alaisista, mitä ne osaa tehdä. Et osaa niinkun lukee niitä.” (K2)

Uratarinatyyppin subjekti oli vapaaehtoiseen asepalvelukseen astuessaan epävarma omista kyvystään ja näki vapaaehtoisen asepalveluksen keinona päästä sisään ihailemaansa maskuliiniseen yhteisöön. Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen edetessä haastateltavien itsevarmuus vahvistui. Itsevarmuus konkretisoitui kykynä myöntää omat virheensä, kysyä neuvoa tarvittaessa ja rohkeutena ohjata ja kouluttaa suuria ryhmiä.

“Mulla on enemmän rohkeutta. Varsinkin kysyä asioita jos ei tiedä. Ja jos tietää, niin osaa auttaa ja sit jos joku menee väärin, osaa myöntää et hei, se oli mun virhe. Eikä silleen, et en tiedä কেন virhe se oli, vaan osaa myöntää sen. Se ujous on kadonnut mikä oli silloin peekaudella.”(K5)

“En mä koskaan halunnu olla keskipisteenä älisee jollekin isolle poppoolle. Nyt on vahvempi olo. Ja pystyy älisemään isonkin joukon edessä ja karjumaan. Pikkasen vahvempi, itsenäisempi, aikuis-
tunut. Vahvanu vähän vahvemmaks.” (K2)

Uratarinatyyppin subjektin kerronnassa oli havaittavissa kehitystä haastateltavan pitämissä konkreettisissa sotilasjohtajan johtamisosaamisen taidoissa kuten käskynantotaidoissa. Uratarinatyyppin haastateltavat kokivat löytäneensä oman tapansa toimia johtajana ja antaa käskyjä johdettavalle joukolleen. Haastateltavat kertoivat havainneensa kehitystä omassa käskynantotoiminnassaan, mikä näkyi siinä, että käskynannot yksinkertaistuivat eli vähemmällä neuvomisella päästiin toivottuun lopputulokseen.

“...et kun jotkut tykkää huutaa pää märkänä, kun joku menee päin persettä. Mä en oo semmonen, et enemmänkin kuuntelen niitä alaisiin. Ja jos joku ei osaa, mä en anna sitä tehtävää sille, vaan jollekin, joka osaa ja pystyy tehä.” (K5)

“...ja se et aika vähällä, kun käski ne ymmärsi. Et ahaa, me tehdään näin. Ei tarvinnu kauheen paljon selittää.” (K5)

Uratarinatyyppin uratarinoista löytyneet johtamisosaamisen kompetenssit ja niiden suhde tutkimusaineiston johtamisosaamisen kompetensseihin kokonaisuudessaan voidaan tiivistää seuraavanlaiseen taulukkoon (TAULUKKO 11):

JOHTAMISOSAAMISEN KOMPETENSSI ELI OPPI	MAININNAT TUTKIMUSAINEISTOSSA YHTEENSÄ	MAININNAT EI MIKÄÄN PRINSESSA- TARINATYYPIN KERTOMUKSISSA
Ammattitaito	9	1
Ei välitä pienistä	11	2
Esiintymistaito	7	1
Huomioin muut ihmiset	6	1
Ihmissuhdetaidot	10	2
Itsetunto	11	1
Itsensä ilmaisu	5	0
Itsevarmuus	22	2
Johtamistaidot	13	3
Kouluttamistaidot	5	0
Kärsivällisyys	8	1
Käskynantotaito	7	2
Löytänyt oman johtamistyylin	6	0
Organisointitaidot	5	0
Suhtautuminen itseän muuttunut	6	0
Tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa	6	1

TAULUKKO 11 Ei mikään prinsessa -uratarinatyyppin johtamisosaamisen kompetenssit suhteessa koko tutkimusaineistoon

5.8 Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkitys naisvarusmiehille johtamisosaamisen näkökulmasta

Kokonaisuudessaan tutkimusaineistosta nousi esille 138 kohtaa, joissa haastateltavat kertoivat oppimisestaan johtamisosaamiseen liittyvistä asioista varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen aikana. Näistä oli löydettävissä 50 erilaista johtamisosaamisen kompetenssia, joista 16 sai viisi tai useamman maininnan tutkimusaineistossa kokonaisuudessaan. Seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 12) on esitetty johtamisosaamisen kompetenssien jakautuminen koko tutkimusaineistoon ja eri uratarinatyyppihin. Kompetenssi-otsikon alla on luettelo yli viisi mainintaa saaneista kompetensseista aakkosjärjestyksessä. Seuraavassa sarakkeessa on esitetty kompetenssien jakautumista koko tutkimusaineistoon. Tätä seuraavissa sarakkeissa kompetenssit esitetään uratarinatyyppikohtaisesti.

KOMPETENSSIT	KAIKKI URATARINATYYPIIT	SOTILASURAN TAVOITTELU	VÄLIVUOSI	EI MIKÄÄN PRINSESSA	SEIKKAILU
Ammattitaito	9	4	2	1	2
Ei välitä pienistä	11	3	1	2	5
Esiintymistaito	8	3	3	1	1
Huomioi muut ihmiset	6	3	1	1	1
Ihmissuhdetaidot	10	4	3	2	1
Itsetunto	11	6	4	1	0
Itsensä ilmaisu	5	3	0	0	2
Itsevarmuus	22	9	8	2	3
Johtamistaidot	13	0	6	3	4
Kouluttamistaidot	5	1	2	0	2
Kärsivällisyys	8	3	0	1	4
Käskynantotaito	7	3	0	2	2
Löytänyt oman johtamistyylin	6	0	3	0	3
Organisointitaidot	5	2	0	0	3
Suhtautuminen itseensä muuttunut	6	0	1	0	5
Tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa	6	3	1	1	1

TAULUKKO 12 Johtamisosaamisen kompetenssien jakaantuminen koko tutkimusaineistoon

Tarkasteltaessa tutkimusaineistoa kokonaisuudessaan eniten mainintoja johtamisosaamisen kompetensseista keräsi luettelon kohta itsevarmuus. Se mainittiin 22 kertaa, ja se erottui määrällisesti selvästi muista johtamisosaamisen kompetensseista. Itsevarmuus nähtiin tiivistettynä uskona omiin kykyihin suoriutua annetuista tehtävistä. Kerronnassa se oli tunnistettavissa uratarinoissa muun muassa esiintymisvarmuutena ja luottamuksena omiin taitoihin joukon johtajana.

“Eipä minulla oikeestaan ollut mitään odotuksia tästä vuodesta. Oon tyytyväinen. No siis totta kai sitä on varmaan saanu intin aikana aika paljon itsevarmuutta, kun on tottunu olemaan johtaja- ja esimiesasemassa. Kun on tottunu esiintymään ison porukan eessä. Silleen että. Jos ihan intin alussa mulle ois annettu oma ryhmä ja ois pitäny sitä ruveta johtamaan, ois se ollut ihan eri asia. Ois miettiny, et tottelee ko nuo minua ja riittääkö auktorieetti.” (P4)

Itsevarmuus oli havaittavissa kerronnassa haastateltavien muistellessa palvelusaikaa ja reflektoidessa sen kehitysvaiheita. Apuna itsereflektioon käytettiin muun muassa johtajakoulutukseen kuulunutta opintokirjaa.

“Tota mä oon miettiny, kun mä oon tehny tota mun opintokirjaa, mitä meidän pitää tehdä. Niinku minkälainen johtaja. Mä muistan kyllä minkälaiseks johtajaks mä halusin tulla. Oon mä jotain juttuja saavuttanu. Et mä oon selkeesti saanu itsevarmuutta verrattuna siihen aukiin tilanteeseen. Et kyl mä oon alkanu osata mun hommat rutiininomaisesti. Mä silloin pelkäsin, et opinks mä ikinä. Niin kyl mä oon oppinu ja saanu itsevarmuutta.” (K1)

Itsevarmuus kiinnitettiin uratarinoissa moneen palvelusajan asiaan, ei pelkästään johtajana toimimiseen ja johtajakoulutukseen. Palvelusajan tuoma itsevarmuus on käyttäytymistä ryhmässä, sekä jäsenenä että johtajana. Itsevarmuus liittyi omaan oppimiskykyyn ja selviytymiseen palvelusajan erilaisista fyysisistä ja henkisistä haasteista.

“Kyl se nyt joo varmaan henkisesti kasvanu kaikista eniten. Semmonen just lukiosta ulos kirjoittanut, vähän ujo. Vaikka en mä nyt hirveen ujo ikinä oo ollu, mut omalla tavallaan ujo, varsinkin isommassa porukassa. En mä koskaan halunnu olla keskipisteenä. Älisee jollekin isolle poppoolle. Nyt on vahvempi olo ja pystyy älisemään isonkin joukon edessä ja karjumaan. Pikkasen vahvempi, itsenäisempi, aikuistunut. vahvanu vähän vahvemmaks.” (K2)

Toiseksi eniten mainintoja koko tutkimusaineiston sisällä sai johtamistaidot. Se mainittiin 13 kertaa. Johtamistaitojen kehittymistä kuvattiin verraten koulutuksen jälkeistä toimintaa ennen koulutusta tapahtuneeseen toimintaan. Johtamistaidon määrittely oli havaittavissa tutkimusaineistossa myös negaation kautta. Johtamistaitojen puute tuotiin esille ulkoisena käytöksenä, kuten etäisyytenä ja tiukkuutena osallistujia kohtaan. Koulutuksen kautta koettiin saadun auktoriteettia, jonka myötä johtajana toimimisessa saatiin tuloksia ilman etäisyydenottoa tai turhan tiukkaa asennetta.

“Se on niin hyvä, kun aluksi piti olla semmonen johtajamainen, etäinen ja tiukka, et sai ne tekeen. Ja nyt ei tarvii. Niin se on musta sellainen eniten se missä on onnistunut. Ehkä se just, et aluksi johtajana kun oli epävarma. Piti olla etäinen ja tiukka. Nyt kun se auktoriteetti on kehittynyt, niin nyt ei tarvii olla niin tiukka, mutta osaa antaa ne käskyt silleen, et saa sen joukon aina tottelemaan ja tekemään. Ja saa motivoitua.” (P2)

Koulutuksen ja käytännön toiminnan yhdistäminen koettiin tärkeäksi. Opittujen taitojen vientiä käytäntöön auttoivat muiden johtajien toiminnan seuraaminen ja siitä tehdyt johtopäätökset. Niiden avulla myös suunnattiin omaa toimintaa. Johtajakoulutuksessa käytetyt työkalut, kuten vertaisarviointi, nähtiin tärkeänä osana johtajataitojen kehittämisessä.

“Ja nyt, kun on saanut koulutusta niin osaa ymmärtää noita omia johtajia. Ja ymmärtää mitä ne tekee hyvin ja mitä ne tekee huonosti. Ja sen perusteella pystyy sitten itse toimimaan.” (P7)

“Meillä oli semmoisia johtajaprofileja, joita täytti alaiset ja vertaiset. Siellä luki parissa lapussa, että siulle on tosi helppo tulla avautumaan ja puhumaan kaikesta. Se tuntui tosi kivalta, koska siihen oon pyrkinytkin et oisin helppo tulla puhumaan.” (P3)

“Ja sitten oon varmasti oppinu johtajataitoja. Ehkä niitä ei huomaa, koska ne on niin arkipäivää täällä. Että osaa organisoida jonkun homman suurelle joukolle, eikä anna muiden vaikuttaa itteensä. Mulla on välillä semmonen olo, kun mä tuolla johdan ja alaiset tulee ehdottaa, et eikä voitais tehdä näin, kun ne haluaa päästä helpommalla. Jotain ihan typerää. Aluks mä olin, että teenks mä väärin, kun mä en ota noita ehdotuksia vastaan. Mut sit tajusin, et ei mun kuulu ottaa kaikkia ehdotuksia vastaan, kaikkia ihan älyttömiä. Et mun pitää se mun pää ja käskee et nyt tehdään näin. Et ei kaikissa asioissa anna vaikuttaa itseensä, vaikka pitää tietenkin ottaa kritiikkiä vastaan. Että ei oo ihan muiden ihmisten vietävissä.” (K1)

Johtamisosaamisen kompetensseista itsetunto ja ei välitä pienistä keräsivät yhtä paljon mainintoja, 11 mainintaa. Itsetunto mainittiin sanana, ja siihen kytkettiin huomi-

oita olemisesta, toiminnasta ja haastateltavan oman arvomaailman muuttumisesta palveluksen aikana.

”Itsetunto, et on oppinu itsestään enemmän. Ja sit oppinu myöskin, et kyl mä oon ihan hyvä ihminenkin.” (K4)

Itsetunto ja ”ei välitä pienistä kulkivat usein yhdessä, ja uratarinoissa niiden nähtiin liittyvän kiinteästi toisiinsa. Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen nähtiin vaikuttavan laajasti kokemukseen omasta itsestään. Palveluksen aikana opittiin sietämään ja arvostamaan erilaisuutta, näkemään asiat niiden oikeissa mittasuhteissa sekä kestämään paremmin eteen tulevia haasteellisia tilanteita, niin henkisiä kuin fyysisiäkin. Rationaalisen päätöksentekokyvyn koettiin parantuneen palveluksen aikana.

”Tajunnu itsestään paljon, kasvanu jopa ihmisenä. Ainakin huomaa, että semmoinen turhasta valettaminen ja nipottaminen on loppunu. Ja sit huomaa niinkun siviilielämässäkin, et jos jossain asiassa epäonnistuu, niin siitäkin vaan voi nousta. Et aattelee vaan tätä kautta niitä juttuja. Et ei se oo niin kuoleman vakavaa. Ja osaa ottaa asioita rauhallisemmin ja osaa järjestelläkin mieltä. Et ei maailma tähän kaadu.” (P3)

Haastateltavat kertoivat, että varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen aikaiset kokemukset vaikuttivat arvomaailmaan myös siviilielämässä. He uskoivat saaneensa perspektiiviä arjessa esiintyville pienille murheille ja mielestään pystyivät erottelemaan turhat negatiiviset asiat ympäristössään ja jättäytymään tarvittaessa niiden ulkopuolelle.

”...ja huomaa että oppii niinku elämästäkin jotakin. Et siviilielämää kattelee ehkä vähän jotenkin eri tavalla. Et ei enää jaksa urputtaa turhasta tai semmoinen tyttöjen paskanjauhanta tai semmoinen ei jaksa jotenkin samalla tavalla osallistuu. Se tuntuu jotenkin sellaselta turhalta, pikkuasioista vinkuminen.” (P3)

Ei välitä pienistä-kompetenssin yhteydessä mainittiin siviilielämän pinnallisuus ja miten aika vapaaehtoisessa asepalveluksessa oli avannut haastateltavien silmiä erilaisuuden sietämiseen ja ymmärtämiseen.

”Elämänsäntäyttö on ehkä vähän muuttunu. Kun täällä on huomannu, et kaikki ollaan samanlaisia ja samalla viivalla. Niin ei siviilissäkään kato niin kummallisesti, että tuo pukeutuu tuolla tavalla tai tuolla on tuommoiset hiukset. Tai siis tämmösiä pinnallisia asioita kato läheskään niin pahasti. Ja ei valita enää pienistä asioista.” (P6)

Tutkimusaineistosta oli havaittavissa itsetunnon kasvuna selviytymiset haastavista olosuhteista ja tilanteista. Selviytymisten myötä haastateltavien itsetunto kasvoi ja naisvarusmiehet saivat uskallusta ottaa uusia haasteita vastaan tulevaisuuden siviilielämänkin puolella.

”On ollu tottakai ahdistavaa ja ei oo huvittanut. Mutta aina on oppinu jotain uutta ja on oppinu itsestään jotain uusia piirteitä. On huomannu, et hei, mie pärjään. Nyt voi kyllä sanoo, että heitä minut ihan mihin tahansa, niin mie kyllä selviän sieltä. Jotenkin se, että niinkun pystyy, miten pystyy tarttumaan haasteisiin. Ja hauska aatella siviilielämässä. Jos sulle sanotaan, että että isketään johonkin ja teet tän homman, niin voi kyllä ajatella, että on kyllä ihan paska homma. Et niin mie oon ollu viis päivää metässä, en oo päässy suihkuun kertaakaan. Ihan pirusti itikoita. Ollu tosi kuuma, välillä saattanu olla tosi kylmä. Väsyttää, ei pääse nukkumaan. Ruoka on huonoa. Niin siten arvostaa.” (P6)

Ihmissuhdetaidot nousivat esille kaikkien uratarinatyyppien uratarinoissa. Varusmiespalvelus kerää yhteen ihmisiä tietystä ikäluokasta yhteiskunnan kaikilta osialueilta, jolloin on väistämätöntä, että ihmissuhdetaidot ovat tärkeässä asemassa ennen kaikkea varusmiesjohtajien toiminnassa. Näin ollen niiden kehittyminen ei ole yllättävää mutta ei myöskään vähäpätöistä. Ihmissuhdetaidot nähtiin tärkeänä johtamisen työkaluna erityisesti silloin, kun johtajan tehtävänä on hallita suuria ihmisjoukkoja.

“Varmaan ne on semmoisia ihmissuhdetaitoja, et osaa käsitellä ihmisiä. Ei varmaan suoranaisesti harjoitella, mut se tulee siinä kaikessa mukana. Ja sitten tietää, et osaa tarvittaessa ottaa joukon haltuun.” (P3)

Ihmissuhdetaidot ja niihin liittyvä erilaisuuden sietäminen ovat erittäin tärkeitä ominaisuuksia militäärikontekstissa, johon kuuluu yhteistyö, jota ilman tosi paikan tullen ei selviä.

“No en mä tiää, kai sitä intissä oppii ottamaan muut ihmiset huomioon. Täällä on pakko tehdä yhteistyötä, jopa niitten ihmisten kanssa joista ei tykkää. Että pärjää. Sitä on niinku meidän ryhmässä koko ajan. Johdetaan toisia ja välillä ollaan koko ajan napit vastakkain jonkun kanssa. Niin silti, kun tilanne tulee, niin tehdään yhteistyötä, koska tiedetään, että ei sitä muuten pärjätä. Tai päästä siitä tilanteesta pois.” (P4)

Ihmissuhdetaidot olivat havaittavissa tutkimusaineistossa myös eettisen johtamisen näkökulmasta. Johtajan asemassa pitää kohdella kaikkia oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti huolimatta omista ennakkoluuloista tai asenteista. Toisaalta ihmissuhdetaitojen kehittyminen auttoi naisvarusmiehiä erottamaan merkityksellisen kritiikin merkityksettömästä ja kohdistamaan toimintansa kehittämisen oikeisiin asioihin.

“Täällä kaikkien ihmisten kanssa pitää tulla toimeen. Ja varsinkin johtajan asemassa ei saa näyttää, vaikka ei toisesta tykkäisikään. Mie oon kyllä aina ollu semmonen, että mie tuun kaikkien kanssa toimeen, mutta se on täällä tullu kyllä esille, että miun pitää pystyy puhumaan ja olemaan ystävällinen ihmisille, mistä mie en tykkää. Pitää vähän luovia.” (P6)

“Kyl varmaan sellasta ihmisten kanssa toimeentulemistä. Oon mä aina tullu ihmisten kans toimeen, mutta sitä on oppinu ehkä lisää. Ja sitten toisaalta sitä, et kestää kritiikkiä vähän paremmin. Ja osaa erottaa semmosen tyhjänpäiväinen kritiikin semmoisen asioihin kohdistuvan, mihin sä et ite voi vaikuttaa. Semmosta on saanu harjoitella. Johtamisharjoittelusta on jääny käteen toimintamalleja, miten niitä ihmisiä vois johtaa. En ehkä konkreettisesti osaa sanoa esimerkkiä, mut sen huomaa kyllä.” (K7)

5.8.1 Nais erityisyyden huomioiminen johtamisosaamisen käsitteessä militäärikontekstissa

Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tavoitteeksi on puolustusvoimissa (2009) määritelty, että johtaja hallitsee joukkonsa johtamisen sekä itsensä kehittämisen periaatteet syväjohtamisen mallin mukaisesti sekä rauhan että sodan aikana. Tämän lisäksi kasvatustavoitteena on kannustaa osallistujia jatkuvaan itsensä ja oman toimintakykynsä kehittämiseen syväjohtamisen mallin mukaisesti. (Puolustusvoimat 2009, 3.) Syväjohtamisen mallin kymmenen ulottuvuutta on nimetty ammattitaidoksi, luottamuksen rakentamiseksi, innostukseksi, oppimiseksi, arvostukseksi, kontrolloitavuudeksi, passiivisuudeksi, tehokkuudeksi, tyytyväisyydeksi ja yrittämisen haluiksi. (Nissinen 2004, 38–40.)

Alla olevassa kuviossa (KUVIO 12) esitetään rinnakkain puolustusvoimien hyvän johtajan mallin ominaisuudet ja tästä tutkimusaineistosta voimakkaimpina havaitut johtajakoulutukselle annetut merkitykset johtamisosaamisen kannalta.

Puolustusvoimien hyvän johtajan malli		Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen johtamisosaamisen kompetenssit naisvarusmiesten näkökulmasta		
Ammattitaito	Luottamuksen rakentaminen	Ammattitaito	Ei välitä pienistä	Esiintymistaito
Innostus	Oppiminen	Huomioi muut ihmiset	Ihmissuhdetaidot	Itsetunto
Arvostus	Kontrolloivuus	Itsensä ilmaisu	Itsevärmitys	Johtamistaidot
Passiivisuus	Tehokkuus	Kouluttamistaidot	Kärsivällisyys	Käskynantotaito
Tyytyväisyys	Yrittämisen halu	Löytänyt oman johtamistyylin	Organisointitaidot	Suhtautuminen itseensä muuttunut
			Tulee toimeen erilaisien ihmisten kanssa	

KUVIO 12 Johtamisosaamisen kompetenssit suhteessa puolustusvoimien hyvän johtajan mallin määritelmään.

Verratessa tässä tutkimuksessa löydettyjä johtamisosaamisen kompetensseja syväjohtamisen mallin kymmeneen ulottuvuuteen voidaan todeta seuraavaa.

Sekä puolustusvoimien hyvän johtajan mallissa että tämän tutkimuksen analyysin tuloksena on löydettävissä ammattitaito johtajakoulutuksen tuottamana johtamisosaamisen kompetenssina. Syväjohtamisen mallissa ammattitaito määritellään muiden ihmisten arvioksi johtajan työssään osoittamista tarpeellisista tiedoista ja taidoista. Tämän tutkimuksen analyysissä ammattitaito havaittiin sen sijaan yksilön kokemuksena omasta toiminnastaan ja tarvittavien tietojen ja taitojen hallinnasta tämän johtamistehtävien vastuualueilla.

Ihmissuhde- ja johtamistaidot esiintyivät selkeästi puolustusvoimien johtajakoulutuksen tavoitteina osana syväjohtamisen mallin kymmentä ulottuvuutta. Ihmissuhdetaidot kiinnittyivät puolustusvoimien hyvän johtamisen ulottuvuuksista vahvimmin luottamuksen rakentamiseen ja innostukseen. Ihmissuhdetaitojen rooliksi osana luottamuksen rakentamista oli tunnistettavissa yhteisten arvojen toteuttaminen käytännön johtamistyössä sekä toimiminen esimerkillisenä mallina. (vrt. Puolustusvoimat, 2012, 37–38.) Innostuksen ulottuvuuteen ne kiinnittyivät siten, että kerroksissa oli tunnistettavissa esimerkkejä ohjeiden antamisesta ja hyvän ilmapiirin luomisesta johdettavan ryhmän sisällä. Haastateltavat kuvasivat oppimaansa myös siten, että he osasivat kannustaa johdettaviaan ja antoivat omalla toiminnallaan esi-

merkin tavoiteltavasta käytöksestä. Edellä mainitut piirteet sisältyvät puolustusvoimien hyvän johtajan mallin innostuksen ulottuvuuteen.

Tutkimusaineistossa havaitut johtamistaidot näkyivät ammattitaitona, joka sisältää ne tiedot ja taidot, joita johtaja tarvitsi hoitaakseen hänelle osoitetut johtamistehtävänsä. Ne kiinnittyivät innostuksen ja oppimisen ulottuvuuksiin puolustusvoimien hyvän johtajan mallissa. Johtamistaidoissa oli myös havaittavissa muiden ihmisten antaman palautteen merkitys oman johtajuuden kehittämisen välineenä, joka on osa syväjohtamisen mallin ammattitaidon ulottuvuutta. (Puolustusvoimat, 2012, 36.)

Verrattaessa puolustusvoimien hyvän johtajan mallia ja tutkimusaineistoa puolustusvoimien hyvän johtajan mallissa ei ollut löydettävissä yhtä selkeästi tutkimusaineistosta havaittuja johtamisosaamisen kompetensseja itsevarmuus, itsetunto ja ei välitä pienistä. Ne eivät kiinnittyneet edellä esitettyjen tavoitin selkeästi syväjohtamisen ulottuvuuksiin. Tämän voidaan ajatella johtuvan siitä, että nämä johtamisosaamisen kompetenssit koskivat eniten subjektiin itseensä liittyvää kehittymistä, ei niinkään toisiin ihmisiin kohdistuvan johtamistoiminnan kehittymistä. Syväjohtamisen ulottuvuuksien yhteydessä tulee ottaa huomioon se, että malliin on otettu mukaan vain sellaisia ulottuvuuksia, joita ulkoisella palautteella voidaan arvioida (Puolustusvoimat, 2012, 36). Tämä selittää itsevarmuus-, itsetunto- ja ei välitä pienistä -kompetenssien jäämisen puolustusvoimien hyvän johtajan mallin ulkopuolelle. Nämä niin sanotut intrapersonaaliset kompetenssit ja tarve niiden kehittämiseen (Lämsä & Savela, 2014) siis puuttuvat puolustusvoimien mallista.

Suomessa johtamisosaamisen kompetensseja militäärikontekstissa tutkineen Halosen mukaan (1999, 2000) naissotilasjohtajien johtamistyyliessä korostuu lähes poikkeuksetta sosiaalisuus, demokraattisuus ja ihmiskeskeisyys. Halosen mukaan (2000) naissotilasjohtajilla on kyky tukea ja rohkaista alaisia johtamistoiminnassaan. Lisäksi naissotilasjohtajilla on todettu ominaiseksi myönteinen suhtautuminen alaisiin, alaisten yksilöllinen huomioiminen sekä korkea vastuuntunto heistä. Tämä tutkimus tukee Halosen (2000) tutkimusta. Aineistosta on löydettävissä näitä ulottuvuuksia.

Tämän tutkimuksen perusteella puolustusvoimien hyvän johtajan mallissa esitettyjen tavoitteiden lisäksi varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen kautta saavutetaan yksilön näkökulmasta tärkeitä johtamisosaamisen kompetensseja, jotka täydentävät puolustusvoimien hyvän johtajan mallia. Hyvän johtajan malliin sitoutumattomia johtamisosaamisen kompetensseja yhdistää yksilön itsereflektio omasta toiminnastaan ja siitä oppiminen. Itsetunto, joka oli viiden eniten mainintoja saaneen johtamisosaamisen kompetenssin joukossa tutkimusaineistossa mutta ei kiinnittynyt puolustusvoimien hyvän johtajan malliin, on huomionarvoinen asia varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tuloksista. Sen vaikutus johtajakoulutuksen läpikäyneiden elämään tulevaisuudessa on ilmeinen. Lisäksi muut aineistosta tunnistetut johtamisosaamisen kompetenssit, jotka voidaan yhdistää yksilön henkiseen kasvuun (ei välitä pienistä, oman johtamistyylin löytäminen, esiintymistaito, huomioin muut ihmiset, itsensä ilmaisu, kärsivällisyys, suhtautuminen itsen muuttunut ja tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa) ovat merkittäviä yksilön kompetensseja, joiden voidaan katsoa vaikuttavan militäärikontekstia laajempaan johtamisosaamiseen ja yksilön uraan. Nämä johtamisosaamisen kompetenssit, yksilön urakehitykselle tuottamansa hyödyn lisäksi, tuottavat monipuolisempaa johtamisosaamista myös militäärikontekstin johtamistehtäviin.

Tämän tutkimuksen nais erityisyyden näkökulma tarjosi yksilölähtöisen näkökulman johtamisosaamisen kehittymiseen. Nais erityisyyden näkökulman etuja voidaan tarkastella kolmesta lähtökohdasta: kouluttavan näkökulmasta, tavoiteltavista koulutustuloksista tai osallistujan joukon tulevista johtamistehtävistä.

Osallistujan kannalta tarkastelemalla tämä tutkimus tuo lisätietoa siihen, miten varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen läpikäyneet naisvarusmiehet kokivat saamansa johtajakoulutuksen. Tiedon avulla varusmiesten johtajakoulutusta voidaan suunnitella tarkkapiirteisemmin huomioiden sen vaikutukset osallistuvaan henkilöön. Asepalvelukseen astuu henkilöitä moninaisista taustoista ja arvomaailmoista. Nais erityisyyden näkökulma toi yhden ryhmän, vapaaehtoisen varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen osallistuneiden nuorten naisten, kokemukset esille. Voidaan ajatella, että muillakin tunnistettavilla ryhmillä on samankaltaisia kokemuksia, joiden tunnistamisella saadaan lisättyä varusmiesten johtajakoulutuksen vaikuttavuutta haluttuun suuntaan.

Koulutuksen tulosten kannalta tunnistamalla varusmiesten johtajakoulutuksen tuottamia oppeja laajasti myös yksilön kokemuksen perusteella voidaan painottaa koulutuksen osa-alueita halutulla tavalla. Tämän avulla varusmiesten johtajakoulutusta voidaan painottaa siten, että sillä tuotetaan tarkemmin haluttuja johtamisosaamisen kompetensseja.

Johtajatehtävien kannalta nais erityisyyden huomioiminen toi esille havaintoja siitä, miten johtajatehtävissä tarvittava itsetuntemus ja kyky itereflektioon rakentuvat. Tutkimuksen havaintojen avulla voidaan itereflektio ja itsetuntemus rakentaa entistä tarkemmin osaksi varusmiesten johtajakoulutusta. Yksilöiden kokemusten kautta varusmiesten johtajakoulutuksen läpikäyvistä henkilöistä voidaan tunnistaa erilaisia vahvuuksia johtamiskyvyissä ja -taidoissa. Näitä voidaan hyödyntää vastaan tulevista moninaisista johtamistehtävissä. Tämä tulee kyseeseen erityisesti niissä johtamistehtävissä, joissa tarvitaan toisistaan poikkeavia tai moninaisia johtamistaitoja. Nais erityisyyden huomioiminen ja haastateltavien antama rikas aineisto tarjosivat hienosyisen analyysin osallistujien kokemuksista johtamisosaamisensa kehittymisestä sekä yksilöön monella tavalla kuten esimerkiksi alkuvaiheen uran kannalta vaikuttavista johtajakoulutuksen tuloksista. Tutkimuksen tarjoaman näkökulman avulla militäärikontekstin johtamiskoulutusta voidaan kohdistaa monin eri tavoin haluttaessa johtajakoulutuksesta tietynlaista vaikutusta tai painotettaessa jotain johtajiston erityisominaisuuksia toisistaan eroaville osallistujille ryhmille. Tätä voidaan hyödyntää muun muassa, kun kohdistetaan johtajakoulutusta kriisinhallintatehtäviin tai muihin erityistehtäviin tai erityislaatuiseen johdettavan ryhmän johtamiseen suunnatuille henkilöille.

6

KESKUSTELU

6.1 Keskustelu teorian kannalta

Tämä väitöstutkimus loi nuorten, uran alkuvaiheessa olevien naisten kerrontaan perustuvat tyypittelyn, joka koskee heidän vapaaehtoisen asepalveluksensa johtajakoulutuksen merkityksiä uran ja johtamisosaaamisen kannalta. Naisvarusmiesten uratarinatyyppit nimettiin seuraavasti: *Sotilasuran tavoittelu*, *Seikkailu*, *Välivuosi* ja *Ei mikään prinsessa*. Tulokset eivät siis tuoneet esille yhtä tyypillistä ja johdonmukaista tapaa merkityksellistä varusmiespalveluksen johtajakoulutusta ja siihen hakeutumista uran kannalta (vrt. Määttä, 2007; Lepistö, 1999). Tutkimuksen perusteella voi sanoa, että keskeisimmät nuorten naisten varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen hakeutumisen syyt olivat *lapsuuden haave sotilasurasta, yhteiskunnallisesti hyväksytty tapa viettää välivuosi ja pohtia sen aikana uravalintaa, seikkailunhalu sekä lapsuuden ja nuoruuden haave päästä osaksi sellaista yhteisöä, jota piti perinteisen maskuliinisuuden edustajana*. Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä puolustusvoimien johtajakoulutuksen tarjoavan monia mahdollisuuksia nuorten naisten uran rakentamiseen.

Tässä tutkimuksessa kuvattiin teemoittelun kautta naisvarusmiesten johtajakoulutuksella tuotettua johtamisosaaamista. Kokonaisuudessaan tutkimusaineistosta nousi esille 138 kohtaa, joissa haastateltavat kertoivat oppimistaan johtamisosaaamiseen liittyvistä asioista varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen aikana. Tutkimuksen perusteella keskeisimmät johtamisosaaamisen kompetenssit olivat *itsevarmuus, johtamistaidot, itsetunto, ei välitä pienistä ja ihmishetimitä*. Tutkimuksen mukaan johtajakoulutuksen kautta saatavat johtamisosaaamisen kompetenssit kattavat puolustusvoimien hyvän johtajan mallin eri ulottuvuudet. Tutkimus toi kuitenkin esille sen, että puolustusvoimien hyvän johtajan malli ei kata intrapersoonallisia taitoja eikä näin ollen myöskään tue niiden kehittymistä.

Johtajakoulutuksen merkityksiä uran kannalta

Analyysissa luodut uratarinatyyppit kuvaavat, millaisia merkityksiä nuoret uran alkuvaiheessa ovat naisvarusmiehet antavat saamalleen johtamiskoulutukselle tulevan uransa ja johtamisosaaamisensa kannalta. Tutkimus tuo esille uratarinatyyppien kautta kulttuurin ja sosiaalisen todellisuutemme arvoja ja normeja nuorten naisvarusmiesten näkökulmasta. Uratarinatyyppit havainnollistavat, mikä on nuorille naisille kulttuurisamme sopivaa ja ei-sopivaa, tavanomaista ja poikkeavaa. Tutkimuksen tulosten pohjalta on nähtävissä niitä mekanismeja, kokemuksia ja tekijöitä, jotka vaikuttavat nuorten naisvarusmiesten uravalintoihin militäärikontekstissa. Tutkimus lisää osaltaan sukupuolensensitiivisyyttä militäärikontekstin uratutkimukseen.

Tutkimuksen aineistosta tulkitut tulokset eli uratarinatyyppit poikkeavat kokonaan tyypillisestä kulttuurisesta peruskertomuksesta eli nuorten miesten kasvukokemuksista pojasta mieheksi varusmiespalveluksen aikana (Määttä, 2007). Määttän mukaan varusmiespalveluksen aikana aikuistutaan ja itsenäistytään irtautumalla kenties ensimmäistä kertaa lapsuuden kodista ja ympäristöstä. Tämä Määttän (2007) tutki-

muksessa ilmennyt toiminnallinen itsenäistyminen ei noussut merkittävään asemaan tämän tutkimuksen tuloksissa. Toisaalta tämän tutkimuksen yhteydessä tulkitut tulokset ovat yhteneväisiä Määtän tutkimukseen suhteessa varusmiespalveluksen hyödyllisyyteen uran näkökulmasta. Molempien tutkimusten mukaan varusmiespalveluksella on positiivista vaikutusta nuorten uran alkuvaiheessa. Sitä kuvaa muun muassa se, että varusmiespalveluksen aikana nuorten näkemys omasta ammatillisesta suuntautumisestaan selkenee ja palveluksen suorittamisella nähdään olevan positiivinen vaikutus työpaikan saamiseen. Tämän tutkimuksen aineistosta tulkitut uratarinatyyppit rikkovat rajoja suhteessa yksilöiden omiin sekä ympäröivässä kulttuurisamme vieläkin vallitseviin odotuksiin, joiden mukaan työn ja perhe-elämän välisten suhteiden ratkaiseminen on nähty pääsääntöisesti naisten asiaksi (Pälli & Rissanen, 2006). Uratarinatyyppit kuvaavat nuorten naisten ura-ajattelua, johon voi liittyä muun muassa työntekopaikkakunnan muutoksia ja ulkomaan komennuksia, jotka liittyvät tyypilliseen sotilasuraan. Uratarinatyyppeihin kytkeytyvät kulttuuriin ja arvoihin liittyvät erityispiirteet voidaan yhdistää myös sukupuolta koskevaan, stereotyyppioita purkavaan keskusteluun (Kangas, ym., 2016; Heikkinen, 2015; Lämsä ym., 2014) erityisesti militäärikontekstissa (Sjöberg, 2013; Sjöber & Via, 2010; Dittmer, 2007; Newsome, 2007; Carreiras, 2006). Naisiin kohdistuvia stereotyyppioihin liittyviä käsityksiä purkaa tutkimuksen yhteydessä tulkitut tulokset, joiden mukaan naisten käsitykset itsestään ja urastaan ovat monipuolisia eikä yksittäistä mallia uran rakentumiselle voida osoittaa. Lisäksi tämä tutkimus osoittaa monipuolisia uratarinatyyppejä, jotka osaltaan uusintavat, uudistavat ja vastustavat vallalla olevia mielikuvia erilaisten toimintamallien ja käyttäytymisen sopivuudesta naisille ja miehille (NATO, 2015; Lämsä & Piilola, 2015; Engell, ym., 2014; Lämsä ym., 2014; Piensoho, 2006; Pälli & Rissanen, 2006; Lämsä & Hiillos, 2003; Ivarsson, 2002). Sotilasuran tavoittelu -uratarinatyyppi pyrkii muuttamaan stereotyyppiä, jonka mukaan sotilasuraa ei nähdä naisille sopivana (Alvenius ym., 2016). Uratarinatyyppi vastustaa myös stereotyyppiä, jonka mukaan kilpailuhenkisyys, urheilullisuus ja tehokkuus näyttävät maskuliinisina miesten ominaisuuksina (Lämsä & Hiillos, 2008). Seikkailu-uratarinatyyppi pyrkii myös selvästi muuttamaan perinteisesti maskuliinisina miesten ominaisuuksina pidettyjen piirteiden stereotyyppiä korostaessaan kilpailullisuutta ja urheilullisuutta toiminnassa vapaaehtoisen asepalveluksen aikana. Uratarinatyyppin naisvarusmies laskelmoi sijoittumistaan esimerkiksi ammunnoissa tai juoksutesteissä suhteessa muihin varusmiehiin säännönmukaisesti ja koki palveluksen erilaiset karsiutumisasiheet tärkeinä kilpailullisina näyttöinä. Seikkailu-uratarinatyyppi vahvistaa käsitystä siitä, että naisiin suhtaudutaan militäärikontekstissa edelleen epäillen, mikä näkyy muun muassa naisten johtamistapojen kyseenalaistamisena, etenkin vertaisten miesvarusmiesjohtajien keskuudessa (Dunn, 2007; Oakley, 2000). Seikkailija-uratarinatyyppi uusintaa naisiin kohdistuvaa stereotyyppiä myös siinä, että uratarinatyyppin naiset esiintyivät rohkeina riskinottajina palveluksensa eri vaiheissa (Lämsä ym., 2014).

Välivuosi-uratarinatyyppi uusintaa stereotyyppiä siitä, että naisilla on feminiinisiä piirteitä kuten hoivaamisen ominaisuus (Lämsä ym., 2014). Välivuosi-uratarinatyyppi valitsi astua vapaaehtoiseen asepalvelukseen halutessaan viettää välivuoden tehden jotain konkreettista, fyysistä ja perinteisesti maskuliinisena miesten toimintana pidettyä toimintaa. Toisaalta uratarinatyyppi toisintaa naisiin kohdistuvaa stereotyyppiä pitäessään itseään epäsovivana johtajan tehtäviin ja ollessaan epävarma selviytymisestäään johtajatehtävistä (Lämsä ym., 2014).

Ei mikään prinsessa -uratarinatyypin vastustaa naisiin kohdistuvaa stereotypiaa, jonka mukaan naisilla on feminiinisiä piirteitä. Uratarinatyypin naisten piirteisiin kuului kovaäänisyys, ronski kielenkäyttö, ankaruus ja rankkojen fyysisten kokemusten hakeminen, joita ei ole liitetty stereotyyppiseen kuvaan naisista. Uratarinatyypin vastustaa feminiinisen olemuksen lisäksi stereotypiaa naisista pehmeinä ja ihmisläheisinä johtajina (Lämsä ym., 2014; Halonen, 2007) ja tuo naiset sen sijaan esille tehtävääorientoituneina johtajina. Lisäksi tämän tutkimuksen tulosten mukaan Ei mikään prinsessa -uratarinatyypin naiset kokivat tärkeäksi päästä osaksi perinteisesti miesten kokemuksiin perustuvaa intitarinoiden kulttuuria.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että *nuorten naisten kokemukset varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksestä uralleen ovat moninaisia*. Tutkimus vahvistaa nykyaikaista näkemystä, jossa ura nähdään yhä useammin katkonaisena, pirstaleisena ja moniulotteisena yksilöllisenä polkuna (Angervall & Gustafsson, 2016; Laakso, 2016; Bozionelo ym., 2015; Ekonen, 2014; Koivunen ym., 2012; Greenhaus ym., 2010; Kauppinen ym., 2005; Baruch, 2004b; Peiperl & Arthur, 2004). Myös nuorten naisten urat ennen astumista vapaaehtoiseen asepalvelukseen ovat moninaisia. Osa tutkimuksen kohteena olleista naisista astui palvelukseen suoraan ylioppilaskirjoitusten jälkeen, toisilla oli takanaan lukion jälkeistä koulutusta tai useita vuosia työelämää. Vapaaehtoinen asepalvelus asettui siten erilaisiin vaiheisiin nuorten naisten alkuvaiheen uraa ja jatkoi näin nuorten naisten yksilöllisiä urapolkuja.

Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen kokemukset vaikuttavat naisvarusmiesten tulevaisuuden ammattilliseen minäkehittymiseen ja niihin asioihin, ura-ankkureihin, joihin naiset kiinnittyvät työuran myöhemmissä vaiheissa (Schein, 1978). Väitöstutkimus toi esille, että nuoret, uran alkuvaiheessa olevat naiset kokevat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tärkeäksi tulevan työuransa kannalta neljällä tavalla: *ulkoisina ansioina, kasvuna ihmisenä, itsetuntemuksena ja yhteisöllisyytenä*.

Aikaisemman tutkimuksen (Laaksonen, 2005) mukaan varusmiehet eivät ole pääsääntöisesti tietoisia siitä, että varusmiespalveluksen johtajakoulutus voidaan lukea hyväksi siviilioppilaitosten opinnoissa. Tämän tutkimuksen naisvarusmiehillä on sitä vastoin kohtuullisen hyvä tiedot johtajakoulutuksen tuottamista ulkoisista ansioista, kuten siitä, miten varusmiespalveluksen johtajakoulutus voidaan lukea hyväksi eri oppilaitosten opinnoissa. Tutkimus tuottaa samansuuntaisia tuloksia kuin aikaisempi tutkimus siitä, mitä johtamisosaamista johtajakoulutuksen käyneet varusmiehet ovat kokeneet saavuttaneensa johtajakoulutuksen kautta (Määttä, 2007). Määttä (2007) tutkimuksen mukaan varusmiehet saavuttavat johtajakoulutuksessa muun muassa taitoja kokonaisuuksien hallintaan, suunnitteluun ja organisointiin. Tämän tutkimuksen naisvarusmiehet toivat esille ulkoisina, konkreettisina ja saavutettuina johtamistaitoina näitä samoja taitoja. Tämä tutkimus tukee aikaisempaa tutkimusta (Määttä, 2007) ulkoisten ansioiden osalta myös siinä, että pidemmän (255 tai 347 päivää) varusmiespalveluksen suorittaneet naiset edistyvät ammatinvalinnassaan ja lähes jokaisella tämän tutkimuksen naisvarusmiehellä on selkeä suunnitelma ammatillisesta suuntautumisestaan varusmiespalveluksen päätyttyä. Toisaalta, vastoin Määttä (2007) tuloksia, tämän tutkimuksen naisvarusmiesten ammatinvalinnan edistyminen ei ole sidoksissa varusmiespalvelusta edeltäneeseen koulutustasoon. Tämä tutkimus vahvistaa Määttä (2007) tutkimuksen tuloksia sitä vastoin siinä, että naisvarusmiehet kokevat johtajakoulutuksella olevan vaikutusta heidän sijoittumisessaan työurallaan nimenomaan sen vuoksi, että he naisina ovat suorittaneet asepalveluksen maskuliinisuuden vallitsemissa sotilasyhteisössä.

Aiemman tutkimuksen (Määttä, 2007) mukaan varusmiespalvelus kasvattaa yksilöiden työelämän valmiuksia ja vaikuttaa positiivisesti itsenäistymiseen ja vastuun ottamiseen. Tämä tutkimus tuottaa samansuuntaisia tuloksia. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että naisvarusmiehet kokevat kasvaneensa ihmisenä, mikä näkyy käytännön toiminnassa muun muassa siinä, että he eivät välitä pienistä vastoinkäymisistä vaan osaavat laittaa asioita mittasuhteisiin. Yhtä mieltä suhteessa aikaisempaa tutkimukseen (Oravala & Rönkä, 1999) tämä tutkimus on myös siinä, että asepalveluksen suorittaminen merkitsee muutosta nuorten uralla ja asepalvelus voi merkittävästi muuttaa nuorten uran suuntaa. Muutoksena nuorten uralla tämän tutkimuksen kontekstissa voidaan nähdä astuminen vapaaehtoiseen asepalvelukseen, joka joidenkin haastateltavien kohdalla merkitsi siirtymistä pois vakituisesta työtehtävästä tai väli-vuotta jo aloitetuista opinnoista. Vapaaehtoinen asepalvelus muutti naisten uran suuntaa esimerkiksi siten, että naiset päätyivät palveluksen jälkeen hakeutumaan turvallisuusalan oppilaitokseen asepalvelusta edeltäneen ajan uraan kohdistuneen tietämättömyyden tai päättämättömyyden sijasta. Palveluksen aikana negatiivisesti esille tuotettu ”ainokaisen” (Kanter, 1977) asema toi naisvarusmiehille positiivisen loppu-tuleman koulutuksen jälkeisessä työelämässä. Varusmiespalveluksen johtajakoulu-tuksen kautta naiset uskovat erottuvansa työnhakutilanteessa positiivisesti muista vapaaehtoista asepalvelusta suorittamattomista hakijoista tai miespuolisista työnhaki-joista.

Sekundaarisosialisaation (Berger & Luckmann, 1994) näkökulmasta tarkastel-tuna tämän tutkimuksen tulokset tukevat aikaisempaa tutkimusta siinä, että yksilöä ympäröivä yhteisö ja ympäristö, tässä tapauksessa kouluttava joukko-osasto henki-löstöineen ja vertaisine varusmiehineen, muodostavat kokonaisuuden, joka vaikuttaa naisten itsetuntemuksen kehitykseen. Naisvarusmiehet tarkkailivat kouluttajiaan ja heidän johtamiskäyttäytymistään ja rakensivat kokemustensa perusteella mielikuvan siitä, miten he itse toimivat ja toisaalta haluavat tulevaisuudessa toimia johtajatehtä-vissään. Tämän kaltainen epäformaalisti järjestetty sosiaalisaatio (Greenhaus ym., 2010; Chao, ym., 1994; Wanous ym., 1992) välittää naisille tietoa muun muassa sotilasorganisaation toiminnasta, tavoitteista ja arvoista. Lisäksi tutkimuksen tulokset tukevat aikaisempaa tutkimusta siinä, että mentorit ja roolimallit ovat tärkeä osa naisten uraa (Hearn ym., 2015; Shea, 1994; Arnold & Davidson, 1990). Tutkimuksen naisvarusmiehet tarkkailivat ja samaistuiivat erityisesti naisvarusmiesjohtajiinsa, ja näiden roolimallien käytös vaikutti heidän suuntautumiseensa johtajakoulutukseen ja johtamistoimintaansa. Lisäksi naisvarusmiehet saivat roolimallien kautta konkreetti-sen mallin siitä, miten heidän oma uransa voi sotilasorganisaatiossa edetä. Tältä osin tutkimus vahvistaa aikaisempaa tutkimusta kiertteestä, jonka on havaittu aiheutuvan siitä, että ihmisillä on tapana valita ura, johon he pystyvät samaistumaan (Ekonen, 2014; Collin, 2006; Guindon & Richmond, 2005; Ekonen & Lämsä, 2005; Savickas 2003a; Herr, 2002; Mavin, 2001; Osipow & Fitzgerald, 1995; Gallos, 1989; Brown, 1979). Roolimallit vaikuttavat positiivisesti naisten sotilasuralla etenemiseen (Ra-maswami ym., 2010; McCarty Kilian ym., 2005; Vinkenburg & van Engen, 2005; Shea, 1994).

Aikaisemman tutkimuksen mukaan (Määttä, 2007) yhteisölliset taidot on koet-tu varusmiespalveluksen kautta saavutetuksi osaamiseksi. Tämän tutkimuksen tulos-ten perusteella yhteisöllisyys koettiin omaksuttujen taitojen lisäksi myös mahdolli-suutena päästä sisälle aikaisemmin naisille suljettuun maskuliiniseen yhteisöön. Uutta ja merkityksellistä tämän tutkimuksen tulosten mukaan on pääsy maskuliinisuuden

hallitsemalle alueelle. Merkityksellistä se on tulevaisuuden työtehtävien näkökulmasta, eritoten maskuliinisuuden hallitsemilla aloilla, kuten esimerkiksi tekniikan parissa. Varusmiespalveluksen johtajakoulutusta pidetään tulevaisuuden opiskelu- ja työpaikkojen kannalta positiivisena asiana. Kokemuksen varusmiespalveluksen johtajakoulutuksesta koetaan auttavan sosiaalisten suhteiden luomisessa ja sitä kautta pääsemisessä sisälle näillä aloilla vallitseviin sosiaalisiin rakenteisiin. Vaikka aikaisemmassa tutkimuksessa (Määttä, 2007) varusmiespalvelus on nähty myös uraa pirstaloivana ja keskeyttävänä asiana, tässä tutkimuksessa asepalveluksen aiheuttama muutos tai katkos uralla ei näyttäydä ongelmallisena tai negatiivisena asiana.

Vaikka naisvarusmiesten kokemukset johtajakoulutuksen tärkeydestä tulevan uran kannalta olivat osittain heterogeenisiä ja sattumanvaraisia, yleisesti naisten kerrota koulutuksen vaikutuksesta tulevan uran kannalta oli väriltään positiivisesti. Samanlaisia tuloksia ovat saaneet myös Grönqvist & Lindqvist (2016), Määttä (2007) ja Simola (2007). Tämän tutkimuksen tulokset puoltavat aiempia tutkimuksia myös siinä, että työ ja työympäristö sekä yksilön henkilökohtaiset ja työympäristön ulkopuoliset asiat, kuten harrastukset, perhe ja muut läheiset ihmiset, sekä yksilön arvo maailma ovat uran alkuvaiheen rakentumiselle erityisen tärkeitä (vrt. Cascio, 2010; Greenhaus ym., 2010; Cochran, 1997). Tämän tutkimuksen tulosten mukaan perhe on tärkeä voimavara naisille palveluksen eri vaiheissa. Perheeltä saatiin tukea silloin, kun palveluksessa oli vaikeuksia. Perheen puoleen käännyttiin myös palveluksen alkuvaiheessa, jolloin naiset tekivät ratkaisuja johtajakoulutukseen hakeutumisesta. Ilman perheeltä saatua tukea olisi osa naisista jättäytynyt pois johtajakoulutuksesta ja heidän uransa olisi saanut erilaisen käänteen. Vaikka voisi ehkä olettaa, että isänmaallisuus (vrt. Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunta, 2016, 17) olisi tärkeä syy naisille vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutumiseen ja siinä johtajakoulutukseen etenemiseen, tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, ettei näin välttämättä ole. Tutkimustulosten mukaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen ja sen johtajakoulutukseen ajaututaan myös olosuhteiden pakosta tai sitä erityisesti suunnittelematta. Tämä nostaa esille erityisen tarpeen erilaisille tavoille ohjata tavoitteellisesti etenemistä johtajakoulutuksessa, jos halutaan sitouttaa osallistujia enemmän urille, jotka johtavat sotilas- tai turvallisuusalalle tai johtajatehtäviin (NATO, 2015; Sjöberg, 2013; Sjöberg & Via, 2010; Kronsell, 2012; Julkunen, 2006).

Tutkimuksen tulokset vahvistavat aikaisempaa tutkimusta siinä, että varusmiesten johtajakoulutuksessa on huomioitava puolustusvoimien tarpeiden lisäksi yhteiskunnalliset ja globaalit muutokset (Jantunen, 2016; Huhtinen & Rantapelkonen, 2014; Rentola, 2014, 209; Jantunen, 2013; Puukka, 2008; Huhtinen, 2006). Muutokset konkretisoituvat muun muassa osallistujien entistä heterogeenisempänä joukkona, mistä tutkimuksen tuloksena tuotetut uratarinatyyppit ovat yksi osoitus. Osallistujien urien moninaisuus asettaa johtajakoulutukselle uusia vaatimuksia ja haasteita, jotta tavoiteltu johtamisosaaminen saadaan koulutuksen avulla tuotettua. Toisaalta moninaisten urien huomioiminen ja asepalveluksen sijoittuminen uralla liittyy laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun, koska asevelvollisuus koskee suurta osaa ikäluokkaa ja entistä enemmän myös naisia (Määttä, 2007).

Johtajakoulutuksen merkityksiä johtamisosaamisen kannalta

Tämän tutkimuksen kontribuutio johtamisosaamista koskevaan keskusteluun jakautuu kolmeen aiheeseen: johtajakoulutuksen merkityksellistämiseen, koulutuksen kautta saavutettuun johtamisosaamiseen ja narratiivisen lähestymistavan tuomaan

lisäarvoon johtamisosaamista koskevassa keskustelussa, erityisesti militäärikontekstissa. Tutkimus tuottaa sukupuolisensitiivistä tietoa johtamisosaamisesta militäärikontekstissa vertailematta ilmiötä sukupuolten näkökulmasta.

Vaikka puolustusvoimien formaalin johtajakoulutuksen avulla pyritään ensisijaisesti tuottamaan organisaatiolle tehokkuutta ja suorituskykyä (vrt. Clarke & Higgs, 2016; Ylitalo, 2012), tämä tutkimus tekee näkyväksi johtajakoulutuksen suorittaneiden naisvarusmiesten näkökulman johtajakoulutuksen aikana tapahtuneesta johtamisosaamisen muutoksesta (Baron & Parent, 2015; Conger & Xin, 2000; vrt. Sogunro, 1997). Tutkimuksen tulosten mukaan *naisvarusmiesten kokemukset johtamisosaamisen muutoksesta ovat monipuolisia aivan kuten johtajakoulutuksen merkityksellistyminenkin on eri yksilöille*. Tutkimuksen aineistosta tuloksena tulkittujen neljän uratarinatyyppin perusteella *voidaan todeta johtajakoulutuksen merkityksen naisvarusmiehille johtamisosaamisen näkökulmasta muodostuvan neljällä tavalla: itsevarmuutena, johtamistaitoina, itsetuntona ja taitona olla välittämättä pienistä vastoinkäymisistä*.

Johtajakoulutuksen merkityksellistyminen naisvarusmiehille kytkeytyy Scheinin (1978) elämänkaaren tarkastelussa yksilön biososiaalisen minän kehitykseen. Tämä työuran alkuvaiheeseen sijoittuva kehitys on tärkeää, koska se vaikuttaa yksilön pitkän tähtäimen tavoitteisiin ja tulevaisuudenodotuksiin. Tutkimus tukee aikaisempaa tutkimusta (Lämsä & Savela, 2014; Simpson, 2000) siinä, että johtajakoulutus vaikuttaa naisten johtajaidentiteettiin ja kykyyn nähdä itsensä vaativissa johtajatehtävissä. Tutkimustulosten perusteella itsevarmuudeksi määritelty johtamisosaamisen saavuttaminen nousi esille uratarinatyypeissä. Saavutettuna johtamisosaamisena itsevarmuus nousi esille huolimatta siitä, tunsivatko naiset itsensä itsevarmoiksi vai epävarmoiksi aloittaessaan johtajakoulutuksen. Itsevarmuuden kautta naisvarusmiehet uskoivat paremmin omiin kykyihinsä toimia varusmiesjohtajan tehtävissä.

Scheinin (1978) kuvauksen mukaan yhdessä uraan liittyvässä minäkuvan muodostamisen psykologisessa prosesissa yksilö havainnoi omia työelämätaitojaan ja –kykyjään. Tämän tutkimuksen osoittamat johtajakoulutuksen kautta saavutetut johtamisosaamisen kompetenssit sijoittuvat pääsääntöisesti tähän kategoriaan. Johtamisosaamisen näkökulmasta tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aiemman tutkimuksen kanssa (Lämsä & Savela, 2014; Gangone, 2008) siinä, että yleisesti naisvarusmiesten johtajataidot kasvavat johtajakoulutuksen myötä. Naisvarusmiesten saavuttamat johtamisosaamiset liittyvät pääosin suurten ryhmien johtamiseen ja johdettavan joukon ohjaamiseen kohti määriteltyä tavoitetta. Johtamistaitojen kehittymisen nähdään olevan yhteydessä käytännön johtamistehtävien harjoittelumahdollisuuksiin. Siviilikontekstin johtamiskoulutuksen tutkimuksissa (Lämsä & Savela, 2014) havaitut johtamisosaamisen alueet, kuten liiketoimintaosaaminen, tekninen johtamisosaaminen, kognitiivinen johtamisosaaminen ja intrapersoonallinen osaaminen, eivät kuulu puolustusvoimien hyvän johtajan malliin. Kuulumattomuus selittyy pääosin varusmiesjohtajan johtajatoiminnan tavoitteilla, joihin ei sisälly liiketoiminta-, teknistä tai kognitiivista johtamisosaamista. Tämän tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittavat, että varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen kautta saavutettava osaaminen sisältää intrapersoonallisen osaamisen tekijöitä, joita puolustusvoimien hyvän johtajan mallissa ei tunnisteta. Uratutkimuksessa (Schein, 1978) nämä yksilön persoonallisuuteen ja arvoihin liittyvät kysymykset nähdään olevan sidoksissa yksilön pitkän tähtäimen tavoitteisiin ja muovautuvan yksilön ja organisaation välisessä vuorovaikutuksessa. Intrapersonallinen osaaminen (Hogan & Warrenfeltz,

2003), johon sisältyy kysymykset varusmiesjohtajan identiteetistä, kuka ja millainen olen, voisi olla liitettävissä puolustusvoimien hyvän johtajan malliin.

Tutkimus tukee aikaisempaa (Rapanta & Badran, 2016; Lämsä & Savela, 2010; Simpson, 2000) tutkimusta siinä, että johtajakoulutus vahvistaa naisten minäpystyvyyttä. Minäpystyvyydellä tarkoitetaan sitä, miten esimerkiksi naisvarusmiehet kokevat saavansa äänensä kuuluville ja miten he suhtautuvat omiin toimintamahdollisuuksiinsa (Bandura, 1997). Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että itsetunto nousi merkittäväksi johtamisosaamisen kompetenssiksi huolimatta naisten erilaisista lähtötasoista. Osa naisista tunti itsetuntonsa vahvaksi jo ennen asepalvelusta, mutta silti he kokivat johtajakoulutuksen vahvistaneen itsetuntoaan. Tutkimuksen perusteella itsetunnon kasvu kasvattaa naisten luottamusta omiin toimintamahdollisuuksiinsa.

Uutena havaintona tämä tutkimus osoittaa, että johtajakoulutuksen myötä naisten henkinen ja fyysinen sietokyky kasvaa ja pienet vastoinkäymiset eivät vaikutta naisiin yhtä paljon kuin ennen johtajakoulutusta. Johtajakoulutuksen kautta saavutettua johtamisosaamisella eteen tulleita vastoinkäymisiä osataan käsitellä paremmin ja niiden yli päästään helpommin.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että *naisvarusmiesten varusmiespalveluksen johtajakoulutukselle antama merkitys johtamisosaamisen kannalta on monelta osin yhteneväinen puolustusvoimien hyvän johtajan mallissa esitettyihin hyvän johtajan kompetensseihin*. Tulos antaa aiheita olettaa puolustusvoimien johtajakoulutuksen tuottavan organisaation näkökulmasta haluttua vaikutusta ja tuottavan siten organisaation tavoittelemaa tietoa koulutukseen sijoitettujen resurssien tuottamasta tuloksesta niin puolustusvoimille kuin suomalaiselle yhteiskunnalle kokonaisuutena (Tubbs & Schulz, 2006; Kirkpatrick, 2006; Viitala, 2006; Nurmi & Kontiainen, 2000; Lämsä & Savela, 2000; Nurmi & Kontiainen, 2000; Peltonen, Laitinen & Juuti, 1992; Vaherva, 1983). *Tutkimuksen perusteella on havaittavissa varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tuottavan puolustusvoimien hyvän johtajan mallissa esitettyjen hyvän johtajan kompetenssien lisäksi myös muuta johtamisosaamista*. Näin ollen tutkimus tuottaa uutta tietoa johtamisosaamisen tavoitteiden kehittämiseksi puolustusvoimien ja laajemmin suomalaisen yhteiskunnan tarpeiden mukaisesti. Näitä tarpeita voi olla esimerkiksi intrapersoonallisen johtamisosaamisen osa-alueella, joita tämän tutkimuksen mukaan varusmiespalveluksen johtajakoulutus tuottaa.

Tämä tutkimus tukee tarvetta tutkia johtamiskoulutusta ja sen tuottamaa johtamisosaamista narratiivista lähestymistapaa käyttäen, koska se mahdollistaa ilmiön monipuolisen ja laajan tarkastelun (Lämsä ym., 2015; Lämsä & Sintonen, 2006; Huh-tinen 2002). Tutkimuksessa käytetyn narratiivisen lähestymistavan avulla on päästy käsiksi siihen, miten nuoret naiset jäsentävät ja tulkitsevat johtajakoulutuskokemuksiaan, itseään ja muita (vrt. Lämsä ym., 2015; Polkinghorne, 2007). Narratiivisen tutkimuksen menetelmällisen arvon perusteluna on käytetty haastateltavien vapaata mahdollisuutta tuoda oma äänensä kuuluville ja tutkijalle avautuvaa ”ovea” päästä mahdollisimman lähelle tutkimuksellisen kiinnostuksen kohteena olevaa ilmiötä (Epitropaki ym., 2016; Evans & Sinclair, 2016; Harel-Shalev & Daphna-Tekoah, 2016; Laakso, 2016; Lomsky-Feder & Sasson-Levy 2016; Halsall, 2015; Heikkinen, 2015; Ekonen, 2014; Demers, 2013). Tämän tutkimuksen tuottama uusi tieto vahvistaa aikaisempaa tutkimusta tältä osin. Naisvarusmiehet saattoivat narratiivisen lähestymistavan kautta kertoa vapaasti kokemuksistaan, ilman julkisesti tai ryhmässä käytävän keskustelun mahdollisesti rajoittavaa vaikutusta (Lämsä & Savela, 2014). Tämä

yksilöllisyyttä korostava näkökulma on huomionarvoinen lisä olemassa olevalle pääosin kvantitatiivisiin menelmin tuotetulle tutkimukselle (Määttä, 2007; Nissinen, 2001), vaikka haastattelua voidaan pitää tietynlaisen keskustelun näyttämönä (Silverman, 1985), jossa haastateltava muotoilee ja rakentaa kerrontaansa ”yleisöä” eli haastatteljaa varten. Varusmiespalveluksen johtajakoulutus, koulutuksen aikana saatu palaute ja toimintaympäristö vaikuttavat naisvarusmiesten ammatilliseen minäkehittymiseen ja näin ollen myös tulevaisuuden työuraan liittyviin ratkaisuihin (Schein, 1978). Tämä tutkimus tuo lisätietoa varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen vaikuttavuudesta nuorten työuralle kuvaamalla tarkemmin nuorten naisten kerrontaa varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksellistymisestä heille uran ja johtamisosaaamisen näkökulmista. Tämä tutkimus ei ole sellaisenaan toistettavissa vaan, kuten Auvinen (2013) osuvasti kuvaa oman tutkimuksensa kohdalla, ”liittyy ainutlaatuisia ja kontekstisidonnaisia vuorovaikutustilanteita tutkivana osaksi johtamistutkimuksen pienten ja paikallisten tarinoiden jatkumoa”.

6.2 Keskustelu käytännön johtamisen kannalta

Pohdittaessa tämän tutkimuksen tulosten antia käytännön johtamisen kannalta nostan esille kolme tuloksina selvinnyttä asiaa. Tutkimustuloksia voidaan painottamalla kolmea lähestymistapaa käytännön johtamiskoulutuksen kehittämiseksi: osallistujan lähestymistapa, tavoiteltavien koulutustulosten lähestymistapa ja osallistujien tulevaisuuden johtamistehtävien lähestymistapa.

Osallistujan lähestymistapa

Tarkasteltaessa tutkimustuloksia osallistujasta käsin yksi keskeisimmistä huomioista on, että *johtamisosaaamisen muutokseen liittyy sosiaalinen struktuuri, aika, paikka sekä monenlaiset vuorovaikutustilanteet ja -suhteet* (Cascio, 2010; Greenhaus ym., 2010; Cochran, 1997). Tämä tarkoittaa varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen kannalta siihen osallistuvien osallistujien nykyistä yksilöllisempää huomioimista ja johtamista. Se vaatii esimiehiltä alaistensa arvojen, motiivien, kyvykkyyksien ja elämäntilanteen tuntemusta, joka onnistuu ihmisläheisen, vastuuntuntoisen ja eettisen johtamisen avulla (Kanungo & Mendonca, 2006; Lämsä, Keränen & Savela, 2015; Lämsä ym., 2005).

Tämä tutkimus tukee ajatusta, että *naisten kokemusten esille tuominen luo organisaatiolle uutta voimavaraa ja mahdollisuuksia johtamisosaaamista monipuolistamalla ja riisumalla turhat stereotyyppiset oletukset* (Kangas, ym., 2016; NATO, 2015; Kangas & Lämsä, 2014; Lämsä & Louvrier, 2014; Lämsä ym., 2014; Ylöstalo, 2012; Kautto & Lämsä, 2010; Colliander ym., 2009; McCall, 2005; Due Billing & Alvesson, 2000; Oakley, 2000). Militäärikontekstissa naissotilasjohtajiin yhdistetyt vahvuudet eettisessä johtajuudessa ovat arvokkaita piirteitä tulevaisuuden monimutkaistuvissa konfliktitilanteissa ja ennen kaikkea kriisinhallintatehtävien johtajien taidoissa (Sjoberg, 2013; Kronsell, 2012; Sjoberg & Via, 2010; Sirén, 2009; Julkunen, 2006; Halonen, 2000), mutta niitä ei tule nähdä vain tietyn sukupuolen tai muun rajoitetun ryhmän yksinoikeuksina (NATO, 2013; United Nation, 2012; Wood, 2008; Salo & Blåfield, 2007; Martelius-Louniala, 2003). Tämä nostaa esille erityisen tarpeen erilaisille tavoille ohjata tavoitteellisesti etenemistä johtajakoulutuksessa, jos halutaan sitouttaa osallistujia enemmän urille, jotka johtavat turvallisuusalalle tai johtajatehtäviin. Tällainen ohjauksellinen menetelmä voisi olla johtajakoulutuksen osallistujaryhmän jakaminen eri-

laisten johtajatehtävien tai toimintaympäristöjen perusteella, ei nykyisen mallin mukaisesti pääsääntöisesti aselajiin perustuen (Lämsä & Savela, 2014).

Tavoiteltavien koulutustulosten läbestymistapa

Tavoiteltavien koulutustulosten osalta tämän tutkimuksen avulla päästään lähemmäksi sitä, miten johtamiskoulutusta voidaan konkreettisesti kehittää, jotta sen avulla saataisiin haluttua vaikutusta (Kirkpatrick, 2006). Tässä tutkimuksessa ei löydetty yhtä systemaattista johtajakoulutuksen kerronnassa annettua merkitystä johtamisosaamiselle. Puolustusvoimien toiminnan arvot, normit ja historiallinen status heijastuivat toimintaa legitoivana ja johtajakoulutuksen etenemiseen vaikuttavana asiana yksilöllisten tavoitteiden lisäksi. Kaiken kaikkiaan johtajakoulutukseen osallistuvia naisia kuvaa parhaiten heterogeenisuus ja monimuotoisuus eikä yksittäistä tapaa määrittellä johtajakoulutuksen merkitystä johtamisosaamiselle voida tämän tutkimuksen perusteella kuvata. Harrastus- tai koulutustausta auttoi johtajakoulutuksessa etenemiseen, mutta se ei ole ollut edellytys johtajakoulutuksessa etenemiselle tai edes samankaltaiseen tapaan johtajakoulutuksen merkityksellistämiseksi johtamisosaamisen kehittymisen kannalta. Läheiset esimiehet ja kouluttajat vaikuttavat johtajakoulutuksen merkityksellistämiseen (vrt. Halonen, 2000). Entistä enemmän *muilla elämän sektoreilla nähtävät yksilölliset arvot, kuten erilaiset kokemukset sekä johtajakoulutuksen kautta saatavan johtamisosaamisen koettu hyöty omalla työuralla etenemiselle, vaikuttavat yksilöiden kokemuksiin johtajakoulutuksen merkityksestä johtamisosaamiselle* (vrt. Leskinen, Sinkko & Virtanen, 2012). Tämä nostaa esille tarpeen erilaisille tavoille ohjata tavoitteellisesti etenemistä johtajakoulutuksessa, jos halutaan tuottaa moninaista johtamisosaamista organisaation kohtaamiin yllätyksellisiin tilanteisiin tai ympäristöihin. Puolustusvoimien kannalta johtajakoulutuksen järjestämisessä on tärkeää huomioida varusmiesten monimuotoisuus, joka taitavasti ohjattuna edistää keskinäisen kilpailun sijasta monimuotoisen johtamisosaamisen kehittymistä (Lämsä & Savela, 2014).

Osallistujien tulevaisuuden johtamistehtävien läbestymistapa

Johtajakoulutuksen läpikäyneiden henkilöiden tulevaisuuden johtamistehtävät eivät näyttäydy nykyisiä yksinkertaisempina (Huhtinen & Rantapelkonen, 2014). Tämän tutkimuksen tuottaman sukupuolisensitiivisen tiedon hyödyntämiseen puolustusvoimien johtajakoulutuksen kehittämisessä tarvitaan tutkimustiedon lisäksi organisaation johdon tuki (NATO, 2015; Ylöstalo, 2012). Kiteyttäen edellä esittämiäni havaintoja osallistujien tulevaisuuden johtamistehtävien kannalta *johtajakoulutuksen kehittäminen kohti monipuolisempaa johtamisosaamista vaatii johtajuuden jatkuvaa arviointia. Konkreettisenä kehittämissuuntana voidaan nähdä intrapersoonallisen johtamisosaamisen osa-alueiden ja eettisen johtajuuden liittäminen näkyvämmiin osaksi militäärikontekstin johtamiskoulutusta ja johtamiskoulutuksen järjestämistä*. Tämän kautta huomioidaan tutkijoita (Lämsä & Savela, 2014; Feldt, Huhtala & Lämsä, 2012; Northouse, 2009; Hogan & Warrenfeldz, 2003) nykyisin entistä enemmän kiinnostavat ja tärkeät johtajakoulutuksen osaamisalueet, joilla tuetaan muun muassa kriisinhallintatehtävissä tarvittavien johtamisosaamisten lisäksi rauhan ajan sotilasjohtajien toimintaa ja militäärikontekstin ulkopuolella, siviiliyhteiskunnassa tarvittavia tulevaisuuden johtajien taitoja. *Nostamalla esiin yksilölliset, osallistujan näkökulmasta tuotetut johtamiskoulutuksen kokemukset voidaan kehittää johtamiskoulutusta ja johtamistoimintaa tutkimuksessa esitetyistä läbestymistavoista käsin ja hyödyntää organisaatiossa oleva johtamisosaaminen täysimittaisesti*.

6.3 Tutkimuksen arviointi

Tässä luvussa tarkastelen tämän tutkimuksen luotettavuutta tutkijaan kohdistuvien olettamuksien ja narratiiviseen lähestymisentapaan liittyvien kysymysten pohjalta. Luvun lopuksi pohdin tutkimuksen luotettavuutta Lieblichin, Tuval-Maschiahin & Zilberin (1998, 173) erottamien neljän kriteerin avulla vahvistaakseni tutkimukseni arvioinnin moniulotteista tarkastelua. Tässä luvussa esittämäni perustelujen lisäksi tulee huomioida, että tutkimukseni kokonaisuuden arviointi on loppujen lopuksi tiedeyhteisön ja tutkimukseni lukijoiden käsissä.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät, koska tutkimusasetelman mukaisiin tavoitteisiin ei olisi päästy käyttämällä kvantitatiivisiä tutkimusmenetelmiä. Eskola ja Suoranta (2000, 208210) ovat esittäneet laadullisen tutkimuksen lähtökohdan, minkä mukaan tutkijan subjektiviteetti ja tutkijan rooli keskeisenä tutkimusvälineenä on tärkeää huomioida. Tällä he tarkoittavat sitä, että tutkija joutuu koko tutkimuksensa ajan miettimään ratkaisujaan, ottamaan kantaa analyysins kattavuuteen ja työnsä luotettavuuteen. Olen pyrkinyt tutkimuksen analyysin jokaisessa vaiheessa tuomaan esille sen, miten ratkaisuihin ja johtopäätöksiin on päädytty. Lisäksi tutkimusmetodogisia valintoja tehdessä olen huomionnut erityisesti haastattelun sosiaalisen tilanteen, minkä on kuvattu olevan tutkittavan ja tutkijan välinen eräänlainen keskustelu (Lämsä & Savela, 2010, 48).

Tutkijoiden (Lämsä & Savela, 2010; Alvesson, 1996) mukaan teemahaastatteluihin liittyy niille ominainen haitta, joka on sidoksissa tutkijan asemaan. Se mitä haastattelutilanteessa puhutaan ja kerrotaan muodostuu tilanteen ehtojen, mahdollisuuksien, sosiaalisten normien ja osallistujien sosiaalisten roolien puitteissa. Edellä mainitut ovat liitoksissa yleisempiin sosiokulttuurisiin, historiallisiin ja yhteiskunnallisiin tekijöihin. Tässä tutkimuksessa, joka on tehty puolustusvoimien luvalla varusmiespalveluksen johtajakoulutusta suorittaville naisvarusmiehille tehtyjen teemahaastattelujen aineistosta, aiemmin mainitut seikat ovat erityisen läheisiä. Tutkijana olen pyrkinyt aineistonkeruussa huomioimaan mahdollisimman hyvin sen, että haastateltavat eivät koe joutuvansa sosiaalisesti vaikeaan tilanteeseen suostuessaan mukaan tutkimukseen. Toin haastateltavia rekrytoidessani naisvarusmiehille tietoon myös sen, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Samaa sensitiivistä asennetta kuvaa mahdollisimman neutraalin haastattelupaikan valinta. Uskon rakentaneeni luottamuksen haastateltavien ja minun tutkijan roolin välille, näkyy rikkaana tutkimusaineistona.

Toisaalta Lincolnin ja Guban (1985, 296) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan sitoutuminen tutkimusprosessin kaikkiin vaiheisiin. Olenainen tekijä heistä (Lincoln & Guba, 1985) on se, että tutkija on sitoutunut tutkimuksen tekemiseen riittäväksi aikaa. Tämän tutkimuksen osalta sitoutuminen on ollut ilmeistä. Suoritin itse tutkimusaineiston keruun ja käsittelyn kaikki vaiheet. Tutkimusaineisto tuli näin minulle tutuksi heti empiirisen tutkimuksen alusta lähtien. Välttääkseni liiallisen uppoutumisen tutkimusaineistoon, jolloin tutkija ei pysty tutkimaan ilmiötä riittävän etäältä (Eskola & Suoranta, 2000), käytin analyysiss apuna Atlas.ti-ohjelmaa. Se myös auttoi laajan haastatteluaineiston käsittelyä.

Tutkimuksessa käytettiin narratiivisesta lähestymistapaa. Analyysin välineenä käytettiin Greimasin (1980) aktantimallia soveltuvalta osin. Sen avulla tiivistin havaitsemiani uratarinoita ja analysoin rakentamiani uratarinatyyppejä. Narratiivisen

analyysin tekemiseen ei ole olemassa selkeää kaavaa, joten tutkijan luovuus asettuu tärkeään osaan aineiston analyysiä. Tätä pidetään myös narratiivisen tutkimuksen heikkoutena (Vuokkila-Oikkonen, Janhonen & Nikkonen, 2003). Jatko-opinnoissani tutustuin Greimasin aktanttimalliin ja tunsin sen heti omakseni. Aktanttimallin toimijat muodostavat myös selkeän lähtökohdan analyysille ja tukevat näin muuten väljätköä narratiivisen analyysin rakentamista. Tässä tutkimuksessa aktanttimalli auttoi minua kiteyttämään ja osoittamaan myös lukijalle uratarinatyyppien olennaisimmat asiat. Malli tuki myös auttamalla nostamaan esille tälle tutkimukselle tärkeitä ulottuvuuksia eri toimijoiden osallisuudesta kertojen uratarinoissa.

Tutkimuksen analyysin tekemiseen olisi voinut valita muunkin narratiivisessa analyysissä käytetyn analyysitavan, kuten esimerkiksi strukturaalisen analyysin (Labov & Walentsky, 1967) tai interaktiivisen analyysin (Riessman, 1993). Strukturaalinen analyysi sopii haastatteluaineiston analysointiin, mutta siinä keskitytään narratiivin muotoon eli miten asioita kerrotaan, joka ei ollut tämän tutkimuksen keskiössä.

Toinen vaihtoehtoinen narratiivisen analyysin tapa on haastatteluaineistoihin myös hyvin sopiva interaktiivinen analyysi (Riessman, 1993). En pitänyt sitäkään tälle tutkimukselle parhaiten sopivana, koska siinä analyysin kohteena on kertojan ja kuulijan välinen dialogi, jossa molemmat osapuolet osallistuvat merkityksen rakentamiseen. Näin ollen Greimasin aktanttimallin hyödyntäminen oli tälle tutkimukselle luontevaa, koska tässä tutkimuksessa tarkoitus oli, että informantit saavat mahdollisimman paljon vapautta muodostaa itse merkityksiä kerronnalleen haastattelijan vaikuttaessa niihin mahdollisimman vähän.

Narratiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin on listattu neljä kriteeriä (Lieblich, Tuval-Mashiah & Zilber, 1998). Ne ovat tutkimusaineiston laajuus, miten koherenssi aineiston analyysi ja tulkinta o, tutkijan kyky tuottaa uusia näkemyksiä sekä käsitteiden niukkuus.

Tutkimusaineiston laajuudella (Lieblich ym., 1998, 173) tarkoitetaan sitä, miten rikasta ja laajaa tutkimusaineiston esittely on. Tämän tutkimuksen raportissa on tuotu esille kaikki uratarinatyyppit antamalla niistä kuvaus, jossa on käytetty monipuolisesti lainauksia uratarinatyyppien sisältämistä uratarinoista. Analyysin vaiheissa jokainen uratarina käytiin läpi huolellisesti useaan kertaan lukien ennen niiden tyypittelyä. Toisiin uratarinoihin kulutin enemmän aikaa kuin toisiin. Siihen vaikutti uratarinoiden pituus ja niiden sisältämät asiat. Jokaisen uratarinan subjekti on yksilöllinen myös tavassaan kertoa omaa tarinaansa. Näin ollen toiset uratarinoista ovat laajemmin ja rikkaammin kerrottuja kuin toiset. Se vaikutti analysoitavan aineiston määrään ja analyysiin käytettävään aikaan. Aineiston ja sen analyysin läpinäkyvyyttä paransin Atlas.ti-ohjelman käytöllä, joka mahdollisti ja tuki aineiston systemaattista analyysiä.

Toinen Lieblichin ja kumppaneiden (1998, 173) esittämä arvioitava kriteeri on se, miten koherenssi aineiston analyysi ja tulkinta o. Koherentiudella viitataan tutkimuksen muodostamaan kokonaiskuvaan. Tämä tutkimus on empiirinen, laadullinen tutkimus. Teoria toimii tutkimuksen tulkintaresurssina. Teoriaa ei siis testata, vaan sen ja empiirisen aineiston vuoropuhelun avulla suoritetaan merkitystulkinta aiheesta. Tutkimuksessa tarkastellaan millaisia merkityksiä haastateltavat antavat saamalleen varusmiespalveluksen johtajakoulutukselle. Kokonaiskuvaan liittyvät teoreettiset lähtökohdat on selvitetty tutkimuksen alussa. Tutkimuksen analyysin esittämisessä olen pyrkinyt pitämään huolta siitä, että lukijalla säilyy kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä huolimatta uratarinatyyppien sisältämien uratarinoiden monipuolisesta käsittelestä. Huolellisen teoreettisten lähtökohtien esilletuomisen ja tutkimusaineiston

haastattelujen analyysin kautta muodostin tutkimustuloksena neljä varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen läpikäyneen naisvarusmiehen johtajakoulutuksen merkityksellistymistä kuvaavaa uratarinatyyppiä. Uratarinatyyppien pohjalta analysoin tutkimuksen viimeisessä vaiheessa uratarinatyyppien välisiä yhtäläisyyksiä ja eroja sekä vertasin tutkimuksen tuloksia aikaisempaan tutkimukseen ja puolustusvoimien johtamisen yleiseen viitekehykseen ja hyvän johtajan malliin. Näin muodostin tutkimuksen tuloksista tiivistetyn mutta sisällöltään rikkaan merkitystulkinnan teoreettisiin lähtökohtiin.

Kolmas Lieblichin ja kumppaneiden (1998, 173) kriteeri koskee tutkijan kykyä tuottaa uusia näkemyksiä. Onnistumista tässä tukee tutkijan aikaisemman teorian tiedon hyvä tuntemus ja sitoutuminen tutkimusprosessiin. Tämän tutkimuksen tarkoitus oli tuottaa uusia näkökulmia puolustusvoimien varusmiehille suunnattuun johtajakoulutukseen tuomalla vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisvarusmiesten näkökulma esille. Koska asiaa ei ole aikaisemmin tämän kaltaisella tutkimusasetelmalla tutkittu, voin todeta tavoitteen saavutetuksi. Tutkimusasetelman määrittämisestä ja tietoa sen tuomasta lisäarvosta tieteelliseen keskusteluun ei olisi voitu tehdä ilman perusteellista tutustumista aikaisempaan teorian tietoon.

Neljäntenä kriteerinä Lieblich ja kumppanit (1998, 173) nostavat esille niukuuden, jolla tarkoitetaan tutkimuksen kannalta olennaisten käsitteiden esilletuomista. Liian monen käsitteen mukaan ottaminen vaikeuttaa ja vähentää tutkimuksen koherenttiutta. Tämän tutkimuksen kannalta tämä oli haasteellista. Tutkimuksen huolellisen toteuttamisen vuoksi oli tärkeää tarkastella neljää usein tutkimuksellisesti erillään kulkevaa tutkimuksen kenttää: militäärikontekstin johtamisen alan tutkimustutkimusta johtamisen alan tutkimusta ja uratutkimusta. Tutkimuskentät rakensivat tutkittavan ilmiön ympärille tulkintaresurssin, jota olennaiset käsitteet tarkensivat. Rajasin tutkimusasetelman kannalta olennaisiksi käsitteiksi johtamisosaamisen, varusmiesten johtajakoulutuksen, sukupuolen, vapaaehtoisen asepalveluksen ja tarinan.

Narratiivisen tutkimuksen ollessa kyseessä on hyvä tuoda esille tutkimuksen luotettavuutta arvioissa myös se, että olen esittänyt tämän tutkimuksen raportissa tulkintojen tueksi haastatteluista poimittuja transkriboituja puheosuuksia (Eskola & Suoranta, 2000; Lincoln & Guba, 1985). Olen esittänyt näitä suoria lainauksia esitellessäni analyysin vaiheita ja tutkimuksen tuloksia. Toimimalla näin pystyin esittämään lukijalle haastateltavien puheosuuksia ja lisäämään analyysin läpinäkyvyyttä sekä tutkimuksen vakuuttavuutta ja luotettavuutta.

Lincoln ja Guba (1985) ovat tuoneet esille narratiivisen tutkimuksen luotettavuuden yhteydessä vastaavuuden. He tarkoittavat sillä tutkittavan ja tutkijan tulkintojen yhdenmukaisuutta tutkimuksen luotettavuuden lisääjänä. En noudattanut tätä vaatimusta. Tutkijana en saattanut analyysin tuloksia tutkittavien tietoon ennen raportin julkaisua. Päätökseni johtuu siitä, että katson olevani itse vastuussa työni tuloksista ja sen luotettavuudesta. Asia olisi saattanut nousta ongelmalliseksi tutkittavien halutessa irrottaa uratarinansa tutkimusaineistosta. Tämän tutkimuksen uratarinat ovat kuitenkin juuri tämän tietyn ajanjakson ja tiettyjen henkilöiden varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tutkimus, kuvaten konstruktivististä perspektiiviä, ei siis sitä, mitä johtajakoulutuksen merkitys on *per se* (vrt. Lämsä ym., 2015). Uratarinat ovat tämän tutkimuksen aineisto siitä, miten ilmiö on kohdannut haastateltavat heidän kokemuksissaan ja rakentunut heille sekä millaisia merkityksiä se on tuottanut näille henkilöille (vrt. Lämsä ym., 2015).

Tutkimuksessani noudatin hyviä tieteellisiä käytäntöjä ja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan tutkimuseettisiä sääntöjä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012).

6.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimuksessa on keskitytty siihen, mitä haastateltavat ovat tuoneet esille uratarinoissaan varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksen uransa ja johtamisosaamisensa kannalta. Kuten Paananen (2006, 3031) toteaa, on muistettava, että haastateltavat eivät aina eri syistä johtuen tuo esille tutkimuksen kannalta merkityksellisiä asioita. Tämän vuoksi jatkotutkimuksissa olisi hyvä pohtia sitä, miksi tietyt teemat nousivat tässä tutkimuksessa esille ja toiset jäivät ilman mainintoja.

Sekä naisten alkuvaiheen uran että johtamisosaamisen teoreettinen mallinnus tarvitsee edelleen jatkoselvitystä. Uran kannalta olisi hedelmällistä selvittää tämän tutkimuksen kohteena olleiden naisvarusmiesten uran eteneminen vapaaehtoisen asepalveluksen jälkeen ja siihen vaikuttavat tekijät pitkittäistutkimuksena uran eri vaiheissa (vrt. Määttä, 2007).

Yleisesti uraa koskevaa tutkimusta militäärikontekstissa tarvitaan lisää. Olemassa oleva tutkimus on harvalukuista, erityisesti naisten uratutkimuksen näkökulmasta.

Johtamisosaamisen kannalta tulisi tarkastella puolustusvoimien hyvän johtajan mallin täydentämistä erityisesti tunteiden, eettisyyden ja vastuullisuuden näkökulmilla. Rauhan ajan sotilasjohtajan toiminnassa tämä ei ole noussut puolustusvoimien suunnasta erityisenä tarpeena esille, vaikka eettisen ja vastuullisen johtajan ominaisuudet ovat tärkeitä johdettavien odottaessa osallistavaa ja valmentavaa johtamisotetta esimiehiltään. Tutkimusten mukaan (Feng, Zhang, Liu, Zhang, Han, 2016; Pucetaite, Novelskaite, Lämsä & Riivari, 2016) eettisyys ja vastuullisuus johtajan toiminnassa lisäävät työntekijöiden motivaatiota. Lisäksi johtajan toiminta vaikuttaa koko organisaation toimintaan työntekijöiden hyvinvoinnin kautta (Deuster & O'Connor, 2015; Lämsä, Keränen & Savela, 2015). Sodanajan ja kriisinhallintatehtävien johtamistehtävissä eettinen johtajuus on erityisen tärkeää. Silloin johtamistehtävien aikaperspektiivi on rauhan ajan tehtäviä nopeampaa ja poikkeuksellisten olosuhteiden vuoksi se vaatii harjaantuneempaa moraalista päätöksentekokykyä. (Kayes, Allen & Self, 2013; Toiskallio, 2005 ja 2003.)

Varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen osallistuneiden henkilöiden tutkiminen narratiivisesta näkökulmasta mahdollistaa johtajakoulutuksen monipuolisen tarkastelun. Narratiivinen tutkimus tuo kokemuksen johtajakoulutuksesta esille rikkaampana kuin perinteiset määrälliset tutkimusmenetelmät ja soveltuu hyvin edellä mainittujen uusien tutkimusalueiden, kuten eettisyyden ja vastuullisuuden tutkimiseen (Heikkinen & Lämsä, 2016). Lähtökohtaisesti tässä työssä olisi voinut kehittää enemmänkin laadullisen ja narratiivisen pitkittäistutkimuksen ideaa, jonka avulla voitaisiin tarkastella varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksellistymistä yksilön uralle pidemmällä aikavälillä. Siten varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkitystä uran kannalta voidaan tarkastella biografisen prosessin läpi kuvaten sen suhdetta uran eri vaiheisiin. (Thompson & Holland, 2015; Holland ym., 2006.) Tämä narratiivisen pitkittäistutkimuksen jatkokehittely tulisikin nähdä tutkimuksen jatkotutkimuksen kohteena.

Sukupuolen näkökulmasta miesvarusmiesten negatiiviset asenteet naisvarusmiehiä kohtaan nousivat tämän tutkimuksen tuloksissa esille paikoitellen huolestuttavina. Aihetta on tutkittu melko vähän ja tutkimusote on painottunut määrälliseen tarkasteluun (Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta, 2012). Tutkimusta tässä aihealueessa on tärkeää jatkaa ja ulottaa tutkimus koskemaan myös varusmiesten parissa työskentelvää puolustusvoimien henkilöstöä. Toiseksi sukupuolen näkökulmasta militäärikontekstin tutkimuksille ominainen sukupuolten vertailu tai vastakainasettelu sekä stereotyyppisten olettamusten tekeminen (Lomsky-Feder & Sasson-Levy, 2015; Carreiras, 2006; Rosenfeld, Thomas, Edwards, Thomas, Thomas, 1991) voidaan estää ottamalla molempien sukupuolten kokemukset esille monipuolisen tarkastelun mahdollistavalla lähestymistavalla. Diversiteetin näkökulmasta tämä tutkimus on alku yhden ulottuvuuden tutkimukselle. Vertailevan tutkimuksen sijaan tulisi tarkastella uraa ja johtamisosaamista militäärikontekstissa huomioiden aihepiireihin liittyvä moninaisuus. Jotta saadaan kokonaiskuva militäärikontekstin diversiteetin laajasta kirjosta, tutkimusta ei tule lopettaa vaan laajentaa koskemaan eri ulottuvuuksia, kuten esimerkiksi etnistä taustaa tai ikää. Jatkotutkimuksen kohteena tulisi nähdä muun muassa kirjoitushetkellä voimakkaana militäärikontekstissa olevan gender-aiheen sijasta diversiteetti.

Puolustusvoimia voidaan upseeri- ja varusmieskoulutukseensa kuuluvan johtamiskoulutuksensa kautta pitää Suomen suurimpana johtajakouluna. Sotilasjohtajien tehtäviin voidaan katsoa liittyvän tulevaisuudessakin joukkojen ja ryhmien lisäksi erityisesti rauhan aikana entistä syvempää ja monipuolisempaa asiantuntijuutta sisältävien organisaatioiden johtaminen. Tämän vuoksi puolustusvoimien johtamiskoulutuksen tutkiminen säilyy myös tulevaisuudessa johtamisen alan tutkimuskentällä.

6.5 Päätelmät

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä sukupuolisensitiivisyyttä militäärikontekstin johtamistutkimukseen tuottamalla tietoa puolustusvoimien varusmiespalveluksen johtajakoulutuksesta naisten näkökulmasta sekä naisten uran ja johtamisosaamisen kannalta. Tutkimus halusi siten kyseenalaistaa militäärikontekstin johtamistutkimuksessa usein omaksutun sukupuolineutraaliuden tai sen, että vain naisella on sukupuoli. Lisäksi tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, mitä uutta naisten näkökulma mahdollisesti tuo puolustusvoimien johtamisen yleisessä viitekehyksessä esitettyyn hyvän johtajan malliin.

Tämän tutkimuksen perusteella naisten tavat merkityksellistää varusmiespalveluksen johtajakoulutus ja siihen hakeutuminen uran kannalta näyttäytyivät moninaisina. Tutkimustulosten mukaan hakeutuminen vapaaehtoiseen asepalvelukseen ja varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen pitkällisen suunnittelun tuloksena on tavallista, mutta sinne ajaututaan myös olosuhteiden pakosta tai sitä erityisesti suunnittelematta. Tutkimus osoittaa, että keskeisimmät nuorten naisten vapaaehtoiseen asepalvelukseen ja varusmiespalveluksen johtajakoulutukseen hakeutumisen syyt olivat *lapsuuden haave sotilasurasta, yhteiskunnallisesti hyväksytty tapa viettää välivuosi ja pohdita sen aikana uravalintaa, seikkailunhalu sekä lapsuuden ja nuoruuden haave päästä osaksi sellaista yhteisöä, jota piti perinteisen maskuliinisuuden edustajana*. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan päätellä puolustusvoimien varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tarjoavan monia mahdollisuuksia nuorten naisten uran rakentamiseen.

Tutkimus osoittaa, että nuorten naisten kokemukset varusmiespalveluksen johtajakoulutuksesta poikkeavat kokonaan tyypillisestä peruskertomuksesta eli nuorten miesten kasvukokemuksista pojasta mieheksi varusmiespalveluksen aikana. Tutkimuksen tuloksena muodostetut monipuoliset uratarinatyyppit nimettiin seuraavasti: *Sotilasuran tavoittelu, Seikkailu, Välivuosi ja Ei mikään prinsessa*. Uratarinatyyppit uusintavat, uudistavat ja vastustavat vallalla olevia mielikuvia erilaisten toimintamallien ja käyttäytymisen sopivuudesta naisille ja miehille.

Tässä tutkimuksessa kuvattiin myös naisvarusmiesten johtajakoulutuksella tuotettua johtamisosaamista. Tutkimuksen perusteella keskeisimmät johtamisosaamisen kompetenssit olivat *itsevarmuus, johtamistaidot, itsetunto, ei välitä pienistä ja ihmisubdetaidot*. Tutkimuksen mukaan johtajakoulutuksen kautta saatavat johtamisosaamisen kompetenssit kattavat puolustusvoimien hyvän johtajan mallin eri ulottuvuudet. Tutkimus toi kuitenkin esille sen, että puolustusvoimien hyvän johtajan malli ei kata intrapersoonallisia taitoja eikä näin ollen myöskään tue niiden kehittymistä.

Tutkimus implikoi myös keskusteluun tulevaisuuden johtajakoulutuksesta miilitäärikontekstissa. Tutkimuksen perusteella voi päätellä, että urat rakentuvat läpi elämän kulkevana opiskelun ja ammatillisen kasvun prosessina, johon vaikuttavat työelämän ulkopuoliset asiat, kuten perhe, harrastukset ja arvot. Urien muodostumisen enenevässä määrin henkilökohtaisina prosesseina voidaan nähdä vaikuttavan puolustusvoimien johtajakoulutuksen järjestämiseen muun muassa seuraavin tavoin. Johtajakoulutuksen tulee näyttäytyä entistä paremmin houkuttelevana vaiheena osallistujan uran näkökulmasta. Toisaalta maailman muutosnopeus ja sotilasjohtajilta vaadittava moninainen johtamisosaaminen edellyttävät puolustusvoimilta taitoa ja tahtoa tarvittaviin johtajakoulutuksen kehittämisen toimenpiteisiin. Tällaisia ovat esimerkiksi johtajakoulutuksen kohdistaminen eri ryhmille johtamisosaamisen tavoitteiden näkökulmasta tai osallistujien ryhmien muodostaminen johtamisosaamisen moninaisuuden ylläpitämiseksi ja osallistujien sitouttamiseksi turvallisuusalan eri työurille.

ENGLISH SUMMARY

The aim of this empirical qualitative PhD study was to explore the meanings of military leadership training to young women from a narrative theory angle and what kinds of contents and meanings women gave in their stories to military service leadership training. The specific research questions were:

- 1) How do women describe the meanings of military leadership training to their career?
 - Why did the women voluntarily participate in military service?
 - What did the women tell they pursued while participating in voluntary military leadership training from a career point of view?
 - What kind of factors for early career advantages or obstacles did the narratives include for the women?
 - What kind of agency did the female conscripts produce in their narratives in relation to voluntary military leadership training?
- 2) How do the women describe the meanings of military leadership training to their leadership competency?

In addition, this study examines how the narrative method can be applied to military career and leadership studies.

Background

Today the consensus is that careers and leadership are changing (Angervall & Gustafsson, 2016; Laakso, 2016; Bozionelo et al., 2015; Ekonen, 2014; Koivunen et al., 2012; Greenhaus et al., 2010; Kauppinen et al., 2005; Baruch, 2004b; Peiperl & Arthur, 2004) because of continuous changes in the world: globalization, which makes the organizations more flexible, new technologies and increasing workforce diversity (Jantunen, 2016; Huhtinen & Rantapelkonen, 2014; Rentola, 2014, 209; Jantunen, 2013; Puukka, 2008; Huhtinen, 2006; Mallon & Cohen, 2001). Gender and early stage career has been recognized as an important research area (Kangas, et al., 2016; Heikkinen, 2015; Lämsä et al., 2014; Sjöberg, 2013; Sjöber & Via, 2010; Dittmer, 2007; Newsome, 2007; Carreiras, 2006). By researching early stages of careers, it is possible to uncover the choices, criteria, possibilities and obstacles that impact career paths (Teräsaho & Kupiainen, 2005). This type of research in military context has not been done.

Finnish Defence Forces follows the international trend that the majority of the armed forces, which are based on conscript forces, the lower the presence of women is (Carreiras, 2006). Leadership development can work against gender discrimination in leadership and career by giving the woman the credentials of a competent professional (Baruch and Peiperl, 2000; Ibeh et al., 2008; Lämsä and Savela, 2014). Military leadership development can be a trigger for an individual's career and may also help women to break the glass ceiling in work life. Consequently, studying pub-

likely funded military leadership training from a female point of view is important because it can be used to influence leadership competency in the future labor force and promote gender equality. It is a well-known fact that women occupy a smaller proportion of leadership positions (The Global Gender Gap Report, 2015). An important way to close the gender gap and advance women's career would be to develop women's leadership competency (Sturges *et al.*, 2003; Lämsä and Savela, 2014). According to Määttä (1997, 1999), Finnish military service, which is the context of my study, has an impact in the career plans of conscripts. Thus, the military leadership training impact on career and leadership competency is also an issue of a broader context of society and organizational life than only in military context.

This study contributes to prior research of women military participation by focusing on women's voluntary military leadership training in Finland. Since the end of the cold war, women integrating within armed forces has been a subject of increasing interest (Tresch & Varoglu, 2006). Additionally, several studies of the Finnish Defence Forces and military service have been done from a gender viewpoint (Määttä, 2013, 2007 ja 1999; Korhonen, 2001; Tallberg, 2000; Laisi, 1998; Jokinen 1996). Gender integration in the military context has been discussed from various points of views by comparing and mobilizing concepts from different fields such as sociology, labor studies, organization studies, gender studies, public policies and military studies (Haring, 2014; Carreiras & Alexandre, 2013; Sasson-Levy & Sarit, 2007; Carreiras 2006). Previous studies show for example that gender roles in military organizations are highly segregated (Carreiras, 2006). The studies also bring forth that women in the military meet same difficulties as women in other contexts to integrate work and family (Heikkinen *et al.*, 2015; NATO, 2015; Kangas & Lämsä, 2014; Lämsä & Louvrier, 2014; Lämsä, Kangas, Hirvonen, Heikkinen, Biese & Hearn, 2014; Ylöstalo, 2012; Carreiras, 2006; Oakley, 2000).

Data and analysis

The findings in this study were based upon a year of data. Narrative study started in 2010 and in 2011 the interviews of 15 women of voluntary military leadership training were conducted. The data was collected from one military class by interviewing all women from two platoons, who had been selected to undergo leadership training. The data consists of biographical narrative interviews, which means that the women were interviewed on their experiences of the training three times during training and were encouraged to tell their experiences in the context of their whole life especially of their career and leadership competency point of view. I allowed myself to be guided through each interview by the participant. I drew only loosely on the interview schedule and used the questions for guidance or clarification in response to the participant's words during the interview. I adopted an open and responsive stance to questions about my experience of Finnish Defence Forces, in an effort to work collaboratively and non-hierarchically with the women.

Consequently, the total number of interviews was 45 (N=45). The first round of the interviewees was after they had been selected to undergo leadership training at the end of their seven weeks basic training period. The second round was at the end of their reservist non-commissioned officer (NCOs) - and/or their reservist officer course. The last round was at the end of their military service and the whole conscription.

The framework of this study is based on social constructivism, early career studies, leadership competency and gender. This study understands military leadership training as a process which primary aim is to develop participants' leadership and training competency, which is needed to successfully perform military leadership tasks. The study follows a social constructionist (Berger & Luckmann, 1966) approach and adopts narrative methodology (Polkinghorne, 1995) investigating the topic. The narrative approach used in this study has been used increasingly in leadership research, leadership career research (Epitropaki, Kark, Mainemelis & Lord, 2016; Evans & Sinclair, 2016; Laakso, 2016; Halsall, 2015; Heikkinen, 2015; Ekonen, 2014; Auvinen, 2013; Rhodes & Brown, 2005; Gabriel & Griffiths, 2004) and also in military context (Edmunds, Dawes, Jenking & Woodward, 2016; Harel-Shalev & Daphna-Tekoah, 2016; Lomsky-Feder & Sasson-Levy 2016; Demers, 2013).

The study uses the Greimas' actantial model (1980) as a tool to analyze the data. With the actantial model it is possible to delve deeper than what the plain telling simply shows. The model reveals values as well as unwritten rules. In this study, Greimas' actantial model works as a systematic tool in the analysis process. The interviews were read carefully several times in order to categorize, thematise and classify the data using a computer software program called Atlas.ti to support the data analysis. Atlas.ti helped me uncover and systemically analyze phenomena hidden in unstructured data. The program provides tools that let me locate, code, and annotate findings in primary data material, weigh and evaluate their importance, and visualize relations between them.

The purpose of the analyzing process was to find out the turning points and how women recounted and described the actions and events in their voluntary military leadership training path. How did they describe motivation to undergo voluntary military leadership training? What kind of factors for early career advantages or obstacles did the narratives include for the women and how did they place themselves and other players in the stories?

Finally, after exploring the individual career stories, four different, unique career story types were constructed. I also examined the modalities of the career story types. The modalities were used as an analytical tool of agency that the women constructed in their career stories, weak, strong or both. Strong agency means that the women made choices and actions in the voluntary military service by themselves based on their own capability, desire and wanting. Weak agency means that the women had a strong external influence (persons or events), which affects the behavior of the women during their voluntary military leadership training.

Results

As a result of the study, four different military leadership training career story types were revealed. They are called: *Towards a Military Career-story*, *Gap year-story*, *Adventure-story* and *Not a Princess-story*. Based on current findings, the factors for early career advantages or obstacles are heterogeneous and coincidental (cf. Määttä, 2007; Lepistö, 1999). Based on the research it can be said that the main reasons for young women to enroll in conscript leadership training were *a childhood dream of a military career*, *a socially accepted way of spending a gap year while considering career choices*, *desire of adventure* and *a childhood wish to be a part of a community, which was considered representative of traditional masculinity*. Based on the research it can be concluded that the defense

forces leadership training offers many possibilities to build a career for young women.

The career story types are based on the career story plots, actions and events as well as the women's motivation and targets they had set for the military leadership training. All the career story types have their own motivation to undergo military service and their own expectations for the service. The career story types illustrate how the women voluntary military leadership training was constructed from the early career and leadership competency point of view. The career story types also revealed and reflected social reality and wider sociocultural context of Finnish military leadership training system. According to the research results, joining voluntary military service and leadership training are sometimes driven by circumstance or without prior planning. This raises a special need for different ways of guiding goal-oriented proceeding in leadership training, if wanting to further commit participants to careers, which lead to either military- or security industries or leadership. (NATO, 2015; Sjoberg, 2013; Sjoberg & Via, 2010; Kronsell, 2012; Julkunen, 2006).

Through thematization, this research depicts female leadership competency produced through female conscript leadership training. All in all, the research material revealed 138 points, where the interviewees mentioned learned leadership related matters during conscript leadership training. The sensemaking of the military leadership training can be seen through the four main themes: *external merits, development of a human dimension, individual experiments and communality*. My results show that sensemaking of military leadership training is a multidimensional phenomenon. Moreover, although women engaged in the rituals of training troops that taught them military language and protocol, it was the leadership training where they increased their expectations of themselves, others and the leadership training as a part of their early career stages. They also had to negotiate gender and incorporate it as one dimension of their identities. Generally, effects of the voluntary military leadership training to female conscripts were positive (Grönqvist & Lindqvist, 2016; Määtä, 2007; Simola, 2007).

The findings show that leadership competency is a multidimensional phenomenon. Found leadership competencies have differences between the career story types. Additionally, the findings point out that change in leadership competency during the military leadership training is a process where women construct the developmental change they experienced as part of their whole life and career context. The training is also connected to the early stage career identity construction of young women. This study shows that the patriotism is not the main reason to undergo the voluntary military service (cf. Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunta, 2016).

Additionally, the findings point out that change in leadership competency during the military leadership training is a process where women construct the developmental change they experienced as part of their whole career context. The study agrees with the argument that career is seen as an intermittent and multidimensional unique life path (Angervall & Gustafsson, 2016; Laakso, 2016; Bozionelo et al., 2015; Ekonen, 2014; Koivunen et al., 2012; Greenhaus et al., 2010; Kauppinen et al., 2005; Baruch, 2004b; Peiperl & Arthur, 2004).

The research results indicate, that competency through conscript leadership training includes intrapersonal competency factors, which are not recognized in the good leadership model in Finnish military leadership training. In career research

(Schein, 1978), these questions regarding an individual's personality and values are seen to be linked to an individual's long term goals and taking shape in interaction between an individual and an organization. Intrapersonal know-how (Hogan & Warrenfeltz, 2003), which includes questions of a conscript leader identity: who and what kind am I, could be attached to the Finnish military leadership training good leadership model.

Conclusions

The study findings show versatile career story types that help mold the dominating images of suitable way of behavior and action for women and men. (NATO, 2015; Piilola, 2015; Engell et al., 2014; Lämsä et al., 2014; Piensoho, 2006; Pälli & Rissanen, 2006; Lämsä & Hiillos, 2003; Ivarsson, 2002). From this point of view, this study contributes to prior research by making visible young female experience of military leadership training. The research strengthens the modern position on careers, where the career of more often seen as an intermittent, shattered and multidimensional individual path. (Angervall & Gustafsson, 2016; Laakso, 2016; Bozionelo ym., 2015; Ekonen, 2014; Koivunen ym., 2012; Greenhaus ym., 2010; Kauppinen ym., 2005; Baruch, 2004b; Peiperl & Arthur, 2004).

Studies (Moskos et al., 2000) show that the changes in military organizations towards postmodern features imply greater cultural acceptance of diversity will favor greater integration of women. Based on the results of this research, communality was experienced in addition to the learned skills, also as a possibility to enter a masculine community previously not available for women. According to the results, it is new and meaningful for women to enter as an equal to areas controlled by masculinity. It is very meaningful from the future career point-of-view, especially controlled by masculinity, for example engineering.

This study shows that narrative research can provide different angles and different kinds of answers and give deeper knowledge about experiences of female conscripts (Lämsä et al., 2015; Lämsä & Sintonen, 2006; Huhtinen 2002). The narrative method enables to focus on individuals' early career, how they experience the voluntary military leadership training and on the meaning that they give to it in their stories, in their telling (Epitropaki et al., 2016; Evans & Sinclair, 2016; Harel-Shalev & Daphna-Tekoah, 2016; Lämsä et al., 2015; Polkinghorne, 2007). Narrative viewpoint and the career story types give a deeper and better understanding about the culture and values of the Finnish military service system (Epitropaki ym., 2016; Evans & Sinclair, 2016; Harel-Shalev & Daphna-Tekoah, 2016; Laakso, 2016; Lomsky-Feder & Sasson-Levy 2016; Halsall, 2015; Heikkinen, 2015; Ekonen, 2014; Demers, 2013). The new knowledge from this study can be connected to the wider topics in the field of career and leadership studies and deconstruct the gender stereotypes (Kangas et al., 2016; Heikkinen, 2015; Lämsä et al., 2014) especially in the military context (Sjöberg, 2013; Sjöberg & Via, 2010; Dittmer, 2007; Newsome, 2007; Carreiras, 2006).

By revealing and making the female point of view visible, new resources and possibilities for the organization are created by diversifying leadership competencies and destructing gender stereotypes (Kangas, ym., 2016; NATO, 2015; Kangas & Lämsä, 2014; Lämsä & Louvrier, 2014; Lämsä ym., 2014; Ylöstalo, 2012; Kautto & Lämsä, 2010; Colliander ym., 2009; McCall, 2005; Billing & Alvesson, 2000; Oakley, 2000). For example, in military context, women are considered to hold skills espe-

cially in ethical leadership (Halonen, 2007). This study proposes that ethical leadership is valuable for example in modern multidimensional conflict situations (Sjöberg, 2013; Kronsell, 2012; Sjöberg & Via, 2010; Sirén, 2009; Julkunen, 2006; Halonen, 2000), but is not a skill possessed by just women or any other minority. Ethical leadership is an important skill for any leader, especially in military context operations (NATO, 2013; United Nation, 2012; Wood, 2008; Salo & Blåfield, 2007; Martelius-Louniala, 2003).

Acknowledging the views women bring with them clearly added value. It strengthens and diversifies leadership competence, creates knowledge for development of sustainable and equal career possibilities and supports organizations in improving creative capability to enhance their performance (NATO, 2015; The Global Gender Gap 2015; Ekonen, 2014; Collin, 2006; Guindon & Richmond, 2005; Ekonen & Lämsä, 2005; Savickas 2003a; Mavin, 2001; Herr, 2002; Osipow & Fitzgerald, 1995; Gallos, 1989; Brown, 1979).

LÄHTEET

- Aarnio, L., Rytönen, M. & Saari, J. 2015. Kolme näkökulmaa koulutuksen valikoituvuuteen: Nuorten koulutusvalinnat tilastojen ja kertomusten valossa. *Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus* 51/2015.
- Abbott, A. 1988. *The system of professions. An essay on the division of expert labor.* Chicago: The university of Chicago Press.
- Ackah, C. & Heaton, N. The reality of "new" careers for men and for women. *Journal of European Industrial Training* 28 (2), 141 – 158.
- Adams, J. 1984. Women at West Point: A Three-year perspective. *Sex Roles*. 5 (6), 525-540.
- Alasuutari, P. 1994. *Laadullinen tutkimus. 2. Uudistettu painos.* Tampere: Vastapaino.
- Alho, K.E.O. & Nikula, N. 2012. Asevelvollisuus ja työmarkkinat: Varusmiespalveluksen vaikutus koulutukseen, työllisyyteen ja palkkaan. *Keskusteluaiheita, Discussion Papers No 1269.* Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.
- Allen, T.D. 2001. Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior* 58, 414–435.
- Alok, K., & Israel, D. 2012. Authentic leadership & work engagement. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47 (3), 498-510.
- Altman, Y., Simpson, R., Baruch, Y. & Burke, R. J. 2005. Reframing the "glass ceiling" Debate. Teoksessa Burke, R.J. & Mattis, M.C. (toim.) *Supporting women's career and advancement : challenges and opportunities.* Northampton: MA Elgar.
- Alvenius, A., Krekula, C. & Larsson, G. 2016. Managing visibility and differentiating in recruitment of women as leaders in the armed forces. *Journal of Gender Studies*, 1-13.
- Alvesson, M. & Willmott, H. 1992. On the idea of emancipation in management and organization studies. *Academy of Management Review* 17 (3), 432-464.
- Alvesson, M. & Due Billing, Y. 1989. Four ways of looking at women and leadership. *Scandinavian Journal of Management* 5 (1), 63-80.
- Ammendola, T., Farina, F. & Grazia Galantino, M. 2016. Women research in the military. The researcher-researched relationship through a gender sensitive perspective. *Researching the Military.* London: Routledge, 165-179.
- Angervall, P. & Gustafsson, J. 2016. Invited to academia. Recruited for science or teaching in Education Sciences. *Scandinavian Journal of Education Research* 60 (6), 663-678.
- Antikainen, A. 1998. *Kasvatus, elämäntilanne ja yhteiskunta.* WSOY. Helsinki.
- Antonacopoulou, E.P. 2001. The paradoxical nature of the relationship between training and learning. *Journal of Management Studies* 38 (3), 327-350.
- Anttila, P. 2007. *Realistinen arviointi ja tuloksellinen kehittäminen.* Hamina: Akatiimi.
- Apo, S. 1986. *Ihmesadun rakenne. Juonien tyypit, pääjaksot ja henkilöasetelmat satakuntalaisessa kansansatuaineistossa.* Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

- Archer, L., DeWitt, J. & Wong, B. 2014. Spheres of influence: what shapes young people's aspiration at age 12/13 and what are the implications for education policy? *Journal of Education Policy* 29 (1), 58-85.
- Arnold, A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E., & McKee, M. 2007. Transformational leadership in psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12, 193–203.
- Arnold, K., Loughlin, C. & Walsh, M. 2016. Transformational leadership in an extreme context. *Leadership & Organization Development Journal* 37 (6), 774 – 788.
- Arnold, V. & Davidson, M. 1990. Adopt a mentor – the new way ahead for women managers? *Women in Management Review and Abstracts*. MCB University Press Ltd.
- Armstrong-Stassen, M. 2006. Determinants of How Managers Cope with Organisational Downsizing. *Applied Psychology: An International Review* 55 (1), 1-26.
- Arthur, M. & Rousseau, D. 1996. The boundaryless career as a new employment principle. Teoksessa Arthur, M. & Rousseau, D. (toim.): *The Boundaryless career*. New York, Oxford University Press, 3-20.
- Arthur, M. B., Claman, P. H. & Defilippi, R. J. 1995. Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive* 9 (4), 7-20.
- Arthur, M. B. 1994. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior* 15 (4), 295-306.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. 1989. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. Teoksessa Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (toim.): *Handbook of Career Theory*. (s. 7-25). New York: Cambridge University Press.
- Aryadoust, V. 2016. Adapting levels 1 and 2 of Kirkpatrick's model of training evaluation to examine the effectiveness of a tertiary-level writing course. *Pedagogies*, 1-29.
- Asetus naisten vapaehtoista asepalveluksesta. 1995. 266/3.3.1995.
- Asevelvollisuuslaki. 2007. 1438/28.12.2007.
- Asher, L.J. & Lenhoff, D.R. 2001. Family and medical leave: Making time for family is everyone's business. *Future of Children* 11, 114-121.
- Auvinen, T. 2013. Narratiivinen johtajuus. Tutkimuksia johtajuuden ja tarinankerronnan tutkimuksesta ja käytännöstä. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. 119/2013.
- Avolio, B.J. & Hannah, S.T. 2008. Developmental readiness: Accelerating leaders development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 60 (4), 331-47.
- Bailyn, L. 1984. Issues of work and family in organizations: Responding to social diversity. Teoksessa Arthur, M.B. (toim.): *Working with careers*. New York: Columbia University, Graduate School of Business, Center for Research in Career Development, 75-98.
- Baltes, P. B. 1979. Life-span developmental psychology: Some converging observations on history and theory. Teoksessa Baltes, P.B. & Brim, O.B. (toim.): *Life-span development and behavior* 2, 256–279. New York: Academic Press.

- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barbier, M., Hansez, I., Chmiel & Demerouti, E. 2013. Performance expectations, personal resources, and job resources: How do they predict work engagement? *European Journal of Work & Organizational Psychology* 22 (6), 750-62.
- Bardwick, J. 1980. *The Seasons of a woman's life*. Teoksessa McGuigan, D. (toim.): *Women's lives: New Theory, research, an Policy*. An Arbor: University of Michigan Center for Continuing Education of Women, 35-57.
- Baron, L. & Parent, É. 2015. Developing Authentic Leadership Within a Training Context: Three Phenomena Supporting the Individual Development Process. *Journal of Leadership and Organization Studies* 22 (1), 37-53.
- Baruch, Y. 2004a. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career development international* 9 (1), 58-73.
- Baruch, Y. 2004b. *Managing Careers: Theory and Practice*, Pearson. Harlow, UK. FT-Prentice Hall, Pearson.
- Baruch, Y. & Rosenstein, E. 1992. Career planning and managing. *Human Resource Management* 3 (3), 477-496.
- Bass, B.M. 1999. Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of work and organizational psychology* 8 (1), 9-32.
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. 1991. *Assessing leadership across the full range*. Florida: Society for Industrial and Organisational Psychology.
- Ben-Zur, H. & Michael, K. 2007. Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses. *Social work in health care* 45(4), 63–82.
- Bergbom, B., Vartia-Väänänen, M. & Kinnunen, U. 2015. Immigrants and natives at work: exposure to workplace bullying. *Employee relations* 37, 158-175.
- Berger, P.L. & Berger, B. 1994. *Becoming a member of Society-Socialization*. Teoksessa Waksler, F.C. (toim.): 1994. *Studing the Social Worlds of Children: Sociological Readings*. 2 painos. Bristol: Open University Press.
- Berger, P.L. & Luckmann, T. 1994. *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Suom. Raiskila, V.. *Alkuperäinen teos The social construction of reality vuodelta 1966*. Gaudeamus: Helsinki.
- Berger, P.L. & Luckmann, T. 1966. *The Social Construction of Reality*. New York: Doubleday.
- Berk, U. 2016. Meaning of working and expectatitons: a research on professional soldier candidates in Turkey. *Defence and Peace Economics*, 11-16. (painossa)
- Ben-Zur, H. & Michael, K. 2007. Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses. *Social work in health care* 45 (4), 63-82.
- Bhatia, K., Takayesu, J.K., Arbelaez, C., Peak, D. & Nadel, E.S. 2015. An innovative educational and mentorship program for emergency medicine women residents to enhance academic development and retention. *Canadian Journal of Emergency Medicine* 17 (6), 685-688.

- Bhaskar, A. U., & Mishra, B. 2014. Organisational Learning and Work Engagement: A Study of an IT organization. *Indian Journal of Industrial Relations* 49 (3), 541-550.
- Blau, P. M. 1977. *Inequality and heterogeneity*. Free Press, New York.
- Blau, P. M. & Duncan, O. D. 1967. *The American occupational structure*. New York: Wiley.
- Blau, P. M. 1964. *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blau, P. M. 1956. Social mobility and interpersonal relations. *American Sociological Review* 21, 290-295.
- Boje, D.M. 2001. *Narrative methods for organizational & communication research*. CA: Sage.
- Bolin, A. 2008. *The Military profession in change: the case of Sweden*. Lund: Lund University.
- Bouckenooghe, D., Zafar, A. & Raja, U. 2014. How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics* 129 (2), 251-264.
- Boyatzis, R. E. & Sala, F. 2004. The Emotional Competence Inventory (ECI). Teoksessa Geher, G. (toim.) *The Measurement of Emotional Intelligence*. Hauppauge: Nova Science Publishers, 147-189.
- Bozionelos, N., Bozionelos, G., Kostopoulos, K., Shyong, C-H., Baruch, Y. & Zhou, W. 2015. International graduate students perceptions and interest in international careers. *International Journal of Human Resource Management* 26 (11), 1428-1451.
- Bowen, G.L. 1986. Intergration occupational inheritance in the military: a reexamination. *Adolescence* 21 (83), 623-629.
- Brown, L. K. 1979. Women and business management. *Signs* 5 (2), 266-288.
- Bruner, J.S. 1991. The narrative construction of reality. *Critical Inquiry* 18 (1), 1-21.
- Bruner, J.S. 1986. *Actual Minds, Possible Words*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bryman, A. 1992. *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage.
- Bujold, C. 2004. Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior* 64 (3), 470-484.
- Burgoyne, J. 1988. Management development for the individual and the organization. *Personnel Management* 20 (6), 41-44.
- Burke, R.J. & Mattis, M.C. 2005. *Supporting women's career advancement: challenges and opportunities*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Burns, J. M. 1979. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Burr, V. 1995. *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Campbell, D. 2009. Women in the American military. Teoksessa Bradford, J. (toim.): *A companion to American military history 2*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Canannan, G.A. 2006. Anticipatory socialization. Teoksessa Greenhous, J.H., Callanan, G.A. & Godshalk, V.M. 2010. *Career Management*. 4. painos. Los Angeles, CA: Sage, 20-21.
- Carreiras, H. 2006. *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London: Routledge.

- Carlson, D., Kacmar, K.M. & Williams, L.L. 2000. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56 (2), 249-276. DOI: 10.1006/jvbe.1999.1713.
- Carugati, A., Giangreco, A. & Sebastiano, A. 2010. Are we doing the right thing? Food for thought on training evaluation and its context. *Personnel Review* 39 (2), 162 – 177.
- Cascio, W.F. 2007. Trends, paradoxes, and some directions for research in career studies. Teoksessa: Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.): 2007. *Handbook of career studies*. Los Angeles, CA: Sage, 549-557.
- Cerdin, J., & Le Pargneux, M. 2014. The impact of expatriates' career characteristics on career and job satisfaction, and intention to leave: an objective and subjective fit approach. *International Journal of Human Resource Management* 25 (14), 2033-2049.
- Chadwick-Jones, J.K. 1976. *Social exchange theory*. London: Academic Press.
- Chao, G.T. 2012. *Organizational Socialization: Background, Basics, and a Blueprint for Adjustment at Work*. The Oxford Handbook of Organizational Psychology 1.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. 1994. Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology* 79 (5), 730-743.
- Chemers, M.M., Watson, C.B. & May, S.T. 2000. Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism, and efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin* 26 (3), 267-277.
- Chemiss, C., Grimm, L.G. & Liautaud, J.P. 2010. Process-designed training: A new approach for helping leaders develop emotional and social competence. *Journal of Management Development* 29 (5), 413 – 431.
- Chinyamurindi, W.T. 2016. Using narrative analysis to understand factors influencing career choice in a sample of distance learning students in South Africa. *South Africa Journal of Psychology* 46 (3), 390-400.
- Clarke, N. & Higgs, M. 2016. How A strategic Focus Relates to the Delivery of Leadership Training and Development. *Human Resource Management* 55 (4), 541-565.
- Cochran, L. 1997. *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cochran, L. 1990. Narrative as a Paradigm for Career Research. Teoksessa Young, R. A. & Borgen, W. A. (toim.): *Methodological Approaches to the Study of Career*, 71-86.
- Cohn, C. 2013. *Women & Wars*. Cambridge: MPG Books Group.
- Cohen, L. & Mallon, M. 2001. My Brilliant Career? Using Stories as a Methodological Tool in Careers Research. *International Studies of Management & Organization* 31 (3), 46-68.
- Cockerill, T., Hunt, J. & Schroder, H. 1995. Managerial competencies: fact or fiction? *Business Strategy Review* 6 (3), 1-12.
- Conger, J. A. & Xin, K. 2000. Executive education in the 21st century. *Journal of Management Education* 24 (1), 73-101.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. 1998. *Charismatic leadership in organizations*. CA: Sage.

- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. 1990. The quest for altruism in organizations. Appreciative management and leadership: The power of positive thought and action in organizations. CA: Jossey-Bass, 228-256.
- Connelly, F. & Clandinin, D. 1998. Personal experience methods. Teoksessa Denzin, N. & Lincoln, Y. (toim.) Collecting and interpreting qualitative materials. Thousands Oaks, SAGE, 150-178.
- Colliander, A., Ruoppila, I & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu: moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Collin, A. & Young, R. A. 1986. New directions for theories of career. Human Relations 39, 837-853.
- Collin, A. 2006. Conceptualising the family-friendly career: The Contribution of career theories and system approach. British Journal of Guidance & Counselling 34 (3), 295-307.
- Collins, D.B. & Holton. E.F. 2004. The effectiveness of managerial leadership development programs: A meta-analysis of studies from 1982 to 2001. Human Resource Development Quarterly 15 (2), 217-248.
- Connelly, M. S., Gilbert, J. A., Zaccaro, S. J., Threlfall, K. V., Marks, M. A., & Mumford, M. D. 2000. Exploring the relationship of leadership skills and knowledge to leader performance. The Leadership Quarterly 1 (11), 65-86. doi://dx.doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.1016/S1048-9843(99)00043-0
- Cooren, F. & Fairhurst, G.T. 2003. The leader as a practical narrator: leadership as the art of translating. Teoksessa Management & Language (toim. David Holman & Richard Thorpe). Lontoo: SAGE.
- Corona, V.P. 2011. Career patterns in the U.S. Army officer Corps. Public Organizational Review 11 (2), 109-134.
- Cox, T.H. & Blake, S. 1991. Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. Academy of Management Executive 5(3), 45-56.
- Crowley, K. & Sandhoff, M. 2017. Just a Girl in the Army: U.S. Iraq war veterans negotiating femininity in a culture of masculinity. Armed Forces & Society 43 (2), 221-237. DOI: 10.1177/0095327X16682045
- Davis, K. 2007. Women and leadership in the Canadian Forces: perspective and experience. Winnipeg: Canadian Defence Academy Press.
- Deardorff, D.K. 2009. Implementing intercultural assessment. Teoksessa Deardorff, D.K. (toim.): 2009. Sage handbook of intercultural competence. CA: Sage, 477-492.
- DeFilippi, R.J. and Arthur, M.B. 1994. The boundaryless career: a competency-based prospective. Journal of Organizational Behavior 15 (4), 307-324.
- DeLong, T.J. 1982. Reexamining the Career Anchor Model. Personnel 59 (3), 50-61.
- Demers, A.L. 2013. From Death to Life: Female Veterans, Identity Negotiation, and Reintegration Into Society. Journal of Humanistic Psychology 53 (4), 489-515.
- Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (toim.): 2000. Strategies of qualitative research. Toimen painos. Lontoo: SAGE.
- Derr, C.B. 1980. More about Career Anchors. Work, Family and the Career: New Frontiers in Theory and Research. Teoksessa Brooklyn, C. (toim.): New York: C. Praeger, 166-188.

- DeTrue, D.S. & Ashford, S.J. 2010. Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction process in organizations. *Academy of Management Review* 35 (4), 627-647.
- Deuster, P.A. & O'Connor, F.G. 2015. Human performance optimization: Culture change and paradigm shift. *Journal of Strength and Conditioning Research* 29, S52-S56.
- Dittmer, C. 2007. Military Bodies, Weapon Use and Gender in the German Armed Forces. Teoksessa Heil, R., Kaminski, A., Stippak, M., Unger, A. & Ziegler, M. (toim.): 2008. Tensions and Convergences. *Tecnological and Aesthetic Transformation of Society*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Donohue, K. & Wong, L. 1994. Understanding and Applying Transformational Leadership. *Military Review* 74 (8), 24-31.
- Duarte, M.E. 2014. Life-designing: Objectives, processes, instruments. 27th International Congress of Applied Psychology, Melbourne, Australia.
- Duarte, M.E. 2010. Reflections on the training of career counselors. *Cypriot Journal of Educational Science* 7 (4), 265-275.
- Due Billing, Y. & Alvesson, M. 2000. Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership. *Gender, Work and Organization* 7 (3), 144-157.
- Duff, C.S. 1999. Learning from other women: How to benefit from knowledge, wisdom and experience of female mentors. New York: Amacon.
- Dunn, M. 2007. British army leadership: is it gendered?, *Women in management* 22 (6), 468-481.
- Durkheim, E. 1956. *Education and society*. New York: Free Press.
- Eden, D. & Shani, A.B. 1984. Pygmalion goes to boot camp: Expectancy, leadership, and trainee performance. *Journal of Applied Psychology* 67 (2), 194-199.
- Edmunds, T., Dawes, A., Higate, P. & Jenkins, K.N. 2016. Reserve forces and the transformation of British military organisation: soldiers, citizens and society. *Defence Studies* 16 (2), 118-136.
- Egnell, R. & Hojem, P. & Berts, H. 2014. *Gender, Military, Effectiveness, and Organizational Change. The Swedish Model*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Ekonen, M. 2014. Keski- ja vanhempien toimivien naisten ja miesten tarinat urastaan korkean teknologian alalla. *Jyväskylän Kauppakorkeakoulun julkaisu*, 148. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ekonen, M. 2007. Moninaiset urat. Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä. *Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta*. N:o 170/2007.
- Ekonen, M. & Lämsä, A-M. 2005. Moninaiset urat – uratutkimus muutoksessa. Teoksessa Lämsä, A-M., Uusitalo, O. & Lämsä V. (toim.): *Yritysetiikan ja johtajuuden suuntia*. Jyväskylän yliopisto taloustieteiden tiedekunta. Julkaisu n:o 145, 132-145.
- Ellonen, N. & Nätti, J. 2015. Job insecurity and the unemployment rate: micro and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984-2008. *Economic and Industrial Democracy* 36 (1), 51-71.
- Ellström, P-E. 1998. The Many Meanings of Occupational Competence and Qualification. Teoksessa Nijhof, W.J. & Streumer, J.N. (toim.): *Key*

- Qualifications in Work and in Education. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 39-50.
- Epitropaki, O., Kark, R., Mainemelis, C. & Lord, R.G. 2016. Leadership and followership identity processes: A multilevel review. *Leadership Quarterly*. (painossa)
- Erikson, E.H. & Erikson, J.M. 1997. *The life cycle completed*. New York: W.W.Norton.
- Erkkilä, R. 2006. Narratiivinen kokemuksen tutkimus. Koettu paikka, tarina ja kuvaus. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.): *Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen*. Helsinki: Dialogia, 195–226.
- Eronen, T. 2012. Lastenkoti osana elämäntarinaa. Narratiivinen tutkimus lastenkodissa asuneiden kertomuksista. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö 1713. Tampereen yliopisto.
- Eskola J. & Suoranta J. 1999. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Evans, M.M. & Sinclair, A. 2016. Navigating the territories of Indigenous leadership: Exploring the experiences and practices of Australian Indigenous arts leaders. *Leadership* 12 (4), 470-490.
- Farday, A. & Plummer, K. 2005. Doing life histories. Teoksessa R. Miller (toim.) *Biographical research methods vol. 4*. London: Sage, 249–273. Alkuperäinen julkaisu 1979.
- Feldman, D.C. 1981. The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review* 6 (2), 309–318.
- Feldman, D.C. & Bolino, M.C. 1996. Career within Careers: Reconceptualizing the Nature of Career Anchors and their Consequences. *Human Resource Management Review* 6 (2), 89-112.
- Feldt, T., Huhtala, M. & Lämsä, A-M. 2012. Johtajan työn eettiset haasteet. Teoksessa Pyöriä, P. 2012. *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 137-154.
- Feng, J., Zhang, Y., Liu, X., Zhang, L. & Han, X. 2016. Just the Right Amount of Ethics Inspires Creativity: A Cross-level Investigation of Ethical Leadership, Intrinsic Motivation, and Employee Creativity. *Journal of Business Ethics*, 1-14.
- Follett, M.P. 1924. *Creative Experience*. Martino Fine Books.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. 2000. *Work and family—allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frisk, T. 2008. *Opas arvioinnista kouluttajille*. Helsinki: Educa-Instituutti oy.
- Fullan, M. & Scott, G. 2009. *Turnaround leadership for hirger education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gabriel, Y., & Griffiths, D. S. 2004. Stories in organizational research. Teoksessa Cassell, C. & Symon, T. (toim.): *Essential guide to qualitative methods in organizational research*: 114-126. London: Sage.
- Gabriel, Y. 2000. *Storytelling in Organization. Facts, Fictions and Fantasies*. New York: Oxford University Press Inc.
- Gallos, J. 1989. Exploring woman's development: implications for career theory, practice and research. Teoksessa Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S.

- (toim.): 1989. Handbook of Career Theory. New York: Cambridge University Press, 110-132.
- Gangone, L.M. 2008. The hers institutes. Revolutionary Leadership Development for Woman. Teoksessa Kezar, A. (toim.): 2008. Rethinking leadership in a Complex, Multicultural and Global Environment. New Concepts and Models for Higher Education. 1. Painos. Virginia: Stylus Publishing.
- George, M.G. & Naryan, K. 2003. Personal and folk narrative as cultural representation. Teoksessa: J.F. Gubrium & J.A. Holstein (toim.): Postmodern interviewing. Thousand Oaks: Sage, 123-141.
- Gerber, R., Lankshear, C., Larsson, S. & Svensson L. 1995. Self-directed learning in a Work Context. Education and Training, 37 (8): 26-32.
- Gergen, K. 1999. An Invitation to Social Construction. London: SAGE.
- Gersick, C. & Kram, K.E. 2002. High-achieving women at midlife: An exploratory study. Journal of Management Inquiry 11 (2), 104-127.
- Gilligan, C. 1980. Restoring the missing text of women's development to life cycle theories. Teoksessa McGuigan, D. (toim.): Women's lives: New Theory, research, an Policy. An Arbor: University of Michigan Center for Continuing Education of Women, 17-33.
- Ginevra, M.C., DiMaggio, I., Nota, L. & Soresi, S. 2016. Stimulating resources to cope challenging times and new realities: effectiveness of a career intervention. International Journal of Education and Vocational Guidance, 1-20.
- Gould, R. & Nyman, H. 2004. Mielenterveys ja työkyvyttömyyseläkkeet. Eläketurvakeskuksen monisteita 50, Helsinki.
- Gordon, T. 2005. Toimijuuden käsitteen dilemmoja. Teoksessa Meurman-Solin, A. & Pyysiäinen, I. (toim.) Ihmistieteen tänään. Helsinki_ Gaudeamus, 114-130.
- Gramov, A. & Brandt, T. 2011. Transformationaalinen johtajuus muutoksessa. Tapaus tutkimuksen kohteena organisaatiomuutos. Johtamisen yksikkö. Vaasan yliopisto, 65-83.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshalk, V.M. 2010. Career Management. 4. painos. Los Angeles, CA: Sage.
- Greenhaus, J.H. & Foley, S. 2007. The Intersection of Work and Family Lives. Teoksessa: Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.): 2007. Handbook of career studies. Los Angeles, CA: SAGE, 131-152.
- Greimas, A.J. 1980. Strukturaalista semantiikkaa. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Grönqvist, E. & Lindqvist, E. 2016. The making of a manager: Evidence from military officer training. Journal of Labour Economics 34 (4), 869-898.
- Guba, E.G. & Lincoln, Y.S. 1989. Forth generation evaluation. Newbury Park: CA: Sage.
- Guest, D.E., Sturges, J. 2007. Living to work - working to live: Conceptualisations of careers among contemporary workers. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.): Handbook of Career Studies. London: SAGE , 310-326.
- Guindon, M.H. & Richmond, L.J. 2005. Practice and Research in Career Counseling and Development. The Career Development Quarterly 54 (2), 90-137.
- Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.): 2007. Handbook of career studies. Los Angeles, CA: Sage.
- Gutmann, S. 2000. The kinder, gentler military: Can America's gender-neutral fighting force still win wars? New York: Scribner.

- Hackman, M. Z. & Johnson, C. E. 2000. *Leadership. A Communication Perspective*. 3. painos. Illinois: Waveland Press.
- Hall, D.T. 2002. *Careers in and out of organizations*. SAGE.
- Hall, D.T. 1976. *Careers in organizations*. Pacific Palisades: Goodyear.
- Halonen, P. 2007. Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentuminen. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta. N:o 597/2007.
- Halonen, P. 2000. Naiset ja sotilasjohtajuus: Johtajakoulutuksen kokeminen ja sen merkitys Maanpuolustuskorkeakoulu, Jatkotutkinto-osasto. Helsinki.
- Halsal, R. 2015. The role of CEO (auto-) biographies in the dissemination of neo-ascetic leadership styles. *Leadership* 12 (5), 515-537.
- Hamblin, A.C. 1974. *Evaluation and control of training*. Maidenhead: McGraw-Hill
- Hannum, K. 2004. Best practices: Choosing the right methods for evaluation. *Leadership in Action* 23 (6), 15-20.
- Hardy, L., Arthur, C.A., Jones, G., Shariff, A. Munnoch, K., Isaacs, I. & Allsopp, A.J. 2010. The relationship between transformational leadership behaviors, psychological, and training outcomes in elite military recruits. *Leadership Quarterly* 21 (1), 20-32.
- Harel-Shalev, A. & Daphna-Tekoah, S. 2016. The Double-Battle: women combatants and their embodied experiences in war zones. *Critical Studies on terrorism* 9 (2), 312-333.
- Hay, A. & Hodginson, M. 2005. Rethinking leadership: a way forward for teaching leadership? *Leadership and Organizational Development Journal* 27 (2), 144-158.
- Hearn, J., Lämsä, A-M., Biese, I., Heikkinen, S., Louvrier, J., Niemistö, C., Kangas, E., Koskinen, P., Jyrkinen, M., Gustavsson, M. & Hirvonen, P. 2015. Tasa-arvon mahdollisuuksia avaamassa. NaisUrat-hankkeen loppuraportti. Helsinki: Hanken School of Economics.
- Hearn, J. 2009. Men, gender, and gender equality policy. Teoksessa Özbilgin, M. (toim.): 2009. *Equality, diversity and inclusion at work: a research companion*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Hearn, J. 2006. Men and masculinities in management. Teoksessa Lämsä, A-M. (toim.): 2006. *Naiset ja johtajuus*. NASTA-projektin opetusaineisto. Luettavissa <http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Etusivu.htm>. Luettu 15.10.2015.
- Hedlund, J., Forsythe, G.B., Horvath, J.A., Williams, W.M., Snook, S. & Sternberg, R.J. 2003. Identifying and assessing tacit knowledge understanding the practical intelligence of military leaders. *Leadership Quarterly* 14 (2), 117-140.
- Heikka, H. 2008. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. N:o 968/2008.
- Heikkinen, H. 2001. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.): *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, 116–132. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkinen, S. & Lämsä, A-M. 2017. Narratives of spousal support for the careers of men in managerial posts. *Gender, Work and Organization* 24(2), 171-193.
- Heikkinen, S. & Lämsä, A-M. 2016. Narratives of spousal support for the career of men in managerial posts. *Gender, Work and Organization*. (painossa)

- Heikkinen, S. 2015. (In)Significant Others: The Role of the Spouse in Women and Men Managers' Careers in Finland. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja n:o 158. Jyväskylän yliopisto.
- Heikkinen, S., Lämsä, A-M. & Hiillos, M. 2014. Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management* 30 (1), 27-39.
- Heineken, L. 2009. Discontent within the ranks?: Officers' attitudes towards military employment and representation a four-country comparative study. *Armed forces and Society* 35 (3), 477-500.
- Heimonen, T. 2011. Hyvä johtaja - Hankekoulutusten vaikuttavuus- selvitys 2008-2010. Tutkimusraportti. Aalto yliopiston Kauppakorkeakoulu. Aalto-yliopiston julkaisusarja Kauppa+Talous 4/2011. Helsinki: Aalto Print.
- Heiskanen, T. & Jokinen, E. 2015. Resources and constraints of line manager agency in municipal reforms. *Nordic Journal of Working Life Studies* 5 (3), 79-100.
- Helander, V. 1993. *Professiot ja julkisvalta*. Helsinki: Valtionhallinnon kehittämiskeskus.
- Herbert, M. 1998. *Camouflage isn't only for combat. Gender, sexuality and women in the military*. New York: New York University Press.
- Herr, E.L. 2003. The future of career counseling as an instrument of public policy. *The Career Development Quarterly* 52 (1), 8-17.
- Hewlett, S. A. 2002. Executive Women and the Myth of Having It All. *Harvard Business Review* 80 (4), 66-73.
- Hietikko, H. 2008. *Valta, johtajuus, tuho ja toivo J.R.R. Tolkienin teoksessa Taru Sormusten Herrasta eli Management by Sauron*. Väitöskirja. Kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta. Johtamisen laitos. Tampereen yliopiston julkaisuja 1355. Tampere: Tampere University Press.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino, Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. *Tutki ja kirjoita*. Tammi, Helsinki.
- Hogan, R. & Warrenfeltz, R. 2003. Educating the modern manager. *Academy of Management Learning and Education* 2(1), 74-84.
- Hoikkala, T. & Salasuo, M. & Ojajärvi, A. 2009. *Tunnetut sotilaat. Varusmiehen kokemus ja terveystaju* Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 94. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Honkanen, H. 2006. *Muutoksen agentit. Muutoksen ohjaaminen ja johtaminen. Persona grata*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Honkatukia, J. 2010. *Asevelvollisuuden kansantaloudelliset vaikutukset*. Kansantaloudellinen aikakauskirja 4.
- Holland, J., Thompson, R. & Henderson, S. 2006. *Qualitative longitudinal reserach: a discussion paper. Families & Social Capital ESRC Reserach Group Working Paper No. 21*. London: London South Bank University.
- Holstain, J.A. & Gubrium, J.F. 1995. *The active interview*. Thousands Oaks: SAGE.
- Hoyt, C.L. 2007. *Women and Leadership*. Teoksessa Northouse, P.G. (toim.): 2007. *Leadership – Theory and Practice*. 4. painos. Sage.

- Howard, III, J. W., & Prividera, L. 2004. Rescuing patriarchy or saving 'Jessica Lynch': The rhetorical construction of the American woman soldier. *Women and Language* 27, 89–97.
- Hughes, E.C. 1997. Careers. *Qualitative Sociology* 20 (3), 389-397.
- Hughes, E.C. 1958. Men and their work. London: The free press of Glencoe Collier-Macmillian Limited.
- Huhtala, M., Kangas, M., Lämsä, A-M. & Feldt, T. 2013. Ethical managers in ethical organisations? The leadership-culture connection among Finnish managers. *Leadership & Organization Development Journal* 34 (3), 250-270.
- Huhtinen, A-M. & Rantapelkonen, J. 2014. Strategisen viestinnän teoria. Teoksessa: Rantapelkonen, J. 2014 (toim.) Strategisen viestinnän salat. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksen julkaisuja 2 (14), 126-134.
- Huhtinen, A-M. 2006. Sotilasjohtaja laadullisessa ja eettisessä tutkimusotteessa. Teoksessa Huhtinen, A-M. (toim.): 2016. Sotilasjohtamisen tiedon kohteet. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen laitos. Julkaisusarja 2. Artikkelikokoelmant n:o 16, 43-62.
- Huhtinen, A-M. 2002. Sotilasjohtamisen tutkimus. Teoksessa Huhtinen, A-M. (toim.): 2002. Sotilasjohtamisen tutkimuksen tieteenfilosofiset perusteet ja menetelmät. Johtamislaitoksen julkaisusarja 2 (9). Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Huning, T.M., Bryant, P.C. & Holt, M.K. 2015. Informant social networks in organizations: Propositions regarding their role in organizational behavior outcomes. *Academy of Strategic Management Journal* 14 (1), 20-29.
- Hyvärinen, M. & Löyttyniemi, V. 2005. Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.): Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino, Tampere, 189–222.
- Hyvärinen, M. 1998. Thick and Thin Narratives: Thickness of Description, Expectation, and Causality. Teoksessa Denzin, N.K. (toim.): , Cultural Studies: A Research Volume 3. London: Jai Press, 149-174.
- Hämäläinen, K. 1978. Upseerin uralla menestymisen ennustamisesta. Väitöskirja. Helsingin yliopisto: Kasvatustieteellinen tiedekunta.
- Hänninen, V. (2000) Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 696.
- Häyrynen, Y-P. 1997. Koulutus ja ammattiura. Teoksessa Lyytinen, P. Korkiakangas, M. & Lyytinen, H. (toim.): 1997. Näkökulmia kehityspsykologiaan. Porvoo: WSOY-kirjapainoyksikkö.
- Ivarsson, S. 2002. Diskurser kring kvinnor i uniform. Vällingby: Elanders Gotab AB.
- Jacoby, T. A. 2010. Fighting in the Feminine: The Dilemmas of Combat Women in Israel. Teoksessa: Sjöberg, L. & Via, S. (toim.). Gender, War and Militarism. Feminist Perspectives. Santa Barbara, California: Praeger Security International, 80–90.
- Jantunen, S. 2016. Infosota. Helsinki: Otava.
- Jantunen, S. 2013. Strategic communication: practice, ideology and dissonance. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 1, n:o 11.

- Jans, N. & Frazer-Jans, J. 2004. Career development, job rotation, and professional performance. *Armed Forces and Society* 30 (2), 255-277.
- Jansen, R.D., Van Der Velde, E.G. & Telting, I. 2001. The effectiveness of human resources practices on advancing men and women's ranks. *Journal of Management Development* 20, 318-330.
- Jokinen, A. 2000. *Panssaroitu maskuliinisuus. Mies, väkivalta ja kulttuuri*. Tampere: Tampere University Press.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. 2016. Työura katkolla. Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 96/2016. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Jordan, M.H., Gabriel, T.J., Teasley, R.A. & Walker, W.J. 2015. An interactive approach to identifying factors related to long-term career commitment: A military example. *Career Development International* 20 (2), 163-178.
- Joutsenvirta, M. 2006. Ympäristökeskustelun yhteiset arvot. Diskurssianalyysi Enson ja Greenpeacen ympäristökirjoituksista. Helsinki School of Economics. A-273. Helsinki: HSE Print 2006.
- Judiesch, M.K. & Lyness, K.S. 1999. Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success. *Academy of Management Journal* 42 (6), 641-651.
- Julien, M., Somerville, K., & Culp, N. 2011. Going beyond the work arrangement: The crucial role of supervisor support. *Public Administration Quarterly*, 35(2), 167- 204.
- Julkunen R. 2006. *Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu*. Helsinki: Stakes.
- Juuti, P. 2016. *Johtamisen kehittäminen*. 1. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juuti, P. 2011. Johtamisen kehittäminen. Teoksessa Juuti, P. (toim.) *Työ- yhteisön kehittäminen ja johtaminen*. Vantaa: Hansaprint. 154–166.
- Jyrkinen, M. & McKie, L. 2012. Gender, age and ageism: experiences of women managers in Finland and Scotland. *Work Employment & Society* 26 (1), 61-77.
- Kahn, H. & Howieson, B. 2004. Attitudes to a career in the British armed forces: A study of officer cadets and undergraduates. *Defence and Security Analysis* 20 (3), 289-299.
- Kangas, E., Lämsä, A-M., Heikkinen, S. 2016. *Miesjohtajien isyysdiskurssit. Työelämän Tutkimus*. (painossa)
- Kangas, E. & Lämsä, A-M. 2014. Naisjohtajiin kohdistuvia sukupuolistereotyyppioita ylläpitävät organisatoriset käytännöt. *Yritysetiikka* 6 (2).
- Kantanen, K. 2017. *Kuntasektorilla toivien hoitotyön johtajien johtamisosaaminen ja sen muutos*. Tampereen yliopiston julkaisuja 2254. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kanter, R. M. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kanungo, R. N. & Mendonca, M. 2006. *Ethical Leadership*. Buckingham: Open University Press.
- Kark, R., Karazi-Presler, T. & Tubi, S. 2016. Paradox and challenges in military leadership. *Monographs in Leadership and Management* 8, 159-187.

- Kauhanen, A., Kauhanen, M., Laine, P., Lilja, R., Maliranta, M. & Savaja, E. 2015. Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-ase- maan ja samapalkkaisuuteen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2015 (10). Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Kauhanen, A. & Napari, S. 2010. Performance measurement and incentive plans. Discussion papers 1216. Suomen Taloudentutkimuslaitos.
- Kauppinen, K., Toivanen, M. & Moisio, E. 2005. Työn ja perheen ja muun elämän yhdistäminen. Tietokortti 10. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kautto, H. & Lämsä, A-M. 2009. Naisten johtamisurien edistäminen henkilöstöjohtamisen ammattilaisten näkökulmasta. Teoksessa Työn tuuli. Huomisen johtaminen – tulevaisuuden työelämä. Henkilöstöjohtamisen ryhmä – HENRY ry. Espoo: Opastemestari Oy.
- Kayes, D.C., Allen, N. & Self, N. 2013. Integrating learning, leadership, and crisis in management education: Lessons from army officers in Iraq and Afghanistan. *Journal of Management Education* 37, 180-202.
- Kelloway, E., Turner, N., Barling, J. & Loughlin, C. 2012. Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress* 26, 39–55.
- Kinnunen, T. 2003. Johtamisen kehittyminen. Kokeellinen pitkittäistutkimus johtamistaidon kehittämisestä puolustusvoimissa syväjohtamisen mallin mukaisesti. Julkaisusarja 1, Tutkimuksia 26, JTO-tutkimuksia Nro 15, Johtamisen laitos, Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki: Edita.
- Kirk, J. & Miller, M.L. 1986. Reliability and validity in qualitative research. London: Sage.
- Kirkpatrick, D. 2006. Evaluating Training Programmes. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kirkpatrick, D. & Locke, E. A. 1991. Leadership: do traits matter? *The Executive* 5 (2), 48–60.
- Kirchmeyer, C. 1998. Determinants of Managerial Career Success: Evidence and Explanation of Male/Female Differences. *Journal of Management* 24 (6), 673-692.
- Klettner, A., Clarke, T. & Boersma, M. 2016. Strategic and regulatory approaches to increasing women in leadership: Multilevel targets and mandatory quotas as levers for cultural change. *Journal of Business Ethics* 133 (3), 395-419.
- Koivunen, M., Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. 2012. Ura siirtymät muuttuvassa työelämässä – analyysi urasiirtymän käsitteestä. Working Paper N:o 371. Jyväskylän yliopiston kauppa korkeakoulu.
- Korhonen, I. & Oksanen, K. 1997. Kertomuksen semiotiikkaa. Teoksessa Sulkunen, P. & Törrönen, J. (toim.): : Semioittisen sosiologian näkökulmia: sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys. Helsinki: Gaudeamus, 54-71.
- Korkeamäki, O. & Kyyrä, T. 2006. A gender gap decomposition for matched employer-employee data. *Labour Economics* 13 (5), 611-638.
- Korvajärvi, P. 2012. Individual competence and official support: Women on company boards in Finland. Teoksessa Colette Fagan, Maria C. González Menéndez & Silvia Gómez Anson (toim.) Women on corporate boards and in top management. European trends and policy. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Kronsell, A. 2012. Gender, sex, and the postnational defence. Militarism and peacekeeping. New York: Oxford University Press.
- Kulla, J. 2011. Käskyttämällä ei pitkälle pääse. Tutkimus suurten suomalaisyritysten toimitusjohtajien johtamiskokemuksista. Tuotantotalouden laitos. Aalto-yliopiston julkaisusarja. Väitöskirja 1/2011.
- Kuusipalo, J. 2002. Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopoliitikka tavoittelee? Teoksessa Holli, A- M., Saarikoski, T., Sana, E. (toim.): . Tasa-arvopoliitikan haasteet. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Vantaa: WSOY. 208–220.
- Laakso, N. 2016. Urheilujohtoon eliittiin etenemisen kertomuksia. Kasvaen, sattumalta vai pyrkien? Jyväskylä Studies in Business and Economics 166. University of Jyväskylä.
- Laaksonen, E. 2005. Varusmiehestä opiskelijaksi. Selvitys varusmiespalveluksen vaikutuksista korkeakouluopintojen aloittamiseen ja jatkamiseen. Opetusministeriön julkaisuja 28. Helsinki.
- Ladkin, D. 2010. Rethinking Leadership. A New Look at Old Leadership Questions. UK: Edward Elgar Ltd. MPG Books Group.
- Lahelma, E. & Gordon, T. 1999. Rajankäyntiä – sukupuoli opetussuunnitelmassa ja koulun käytännöissä. Teoksessa Arnesen, A-L. (toim.): Eroja ja yhtäläisyyksiä. Sukupuoli pedagogisessa ajattelussa ja käytännössä. Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen julkaisuja 17/1999, 91–106.
- Lahelma, E. 1992. Sukupuolten eriytyminen peruskoulun opetussuunnitelmassa. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos. Tutkimuksia 132. Helsinki. Yliopistopaino.
- Laisi, T. 1998. Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon. Naisten kokemuksia varusmiespalveluksesta. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen laitos. Helsinki: Hakapaino.
- Laki Maanpuolustuskorkeakoulusta. 2008. 1121/30.12.2008.
- Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta. 1995. 194/17.2.1995.
- Laki puolustusvoimista. 2007. 551/11.5.2007.
- Lampela, K. & Lahelma, E. 1996. Tytöt ja pojat peruskoulussa – kouluhenkilöstön näkemyksiä tasa-arvosta. Teoksessa R. Jakku-Sihvonen, Lindström, A. & Lipsanen, S. Toteuttaako peruskoulu tasa-arvoa? Helsinki: Opetushallitus, 225–240.
- LaPointe, K. 2010. Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice. *Journal of Vocational behavior* 77 (1), 1-9.
- Lehto, A-M. 2009. Naiset valtaavat esimiespaikkoja. *Hyvinvointikatsaus* 3, 14-19.
- Leinonen, M., Nikkanen, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa- Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Työraportteja 88/2012. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Työelämän tutkimuslaitos.
- Lepistö, I. 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampereen yliopiston väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 1090.
- Leskinen, J., Sinkko, R. & Virtanen, V. 2012. Yhteiskuntasuhteen muutokset ja aikuistuminen varusmiespalvelusaikana. Helsinki, Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttäytymistieteen laitos. Tampere: Juvenes Print Oy.

- Levinson, D., & Levinson, J. 1996. *Seasons of a Woman's Life*. New York, NY: Alfred A. Knopf.
- Levinson, D. 1986. A conception of adult development. *American Psychologist* 41 (1), 3-13.
- Levinson, D. 1978. *The seasons of a man's life*. New York: Ballantine.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiash, R. & Zilber, T. 1998. *Narrative Research Reading, Analysis and Interpretation*. London: SAGE.
- Liljeström, M. 1996. Sukupuolijärjestelmä. Teoksessa Koivunen A. & Liljeström, M. (toim.): *Avainsanat: 10 askelta feministiseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Lindsay, D. R., Day, D. V., & Halpin, S. M. 2011. Shared leadership in the military: Reality, possibility, or pipedream? *Military Psychology*, 23(5), 528–549.
- Linehan, M. 2001. Networking for female managers' career development: empirical evidence. *Journal of Management Development* 20 (10), 823-829.
- Lipponen, P. 2006. *Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa: Nainen työelämässä*. Helsinki. Kirjapaja Oy.
- Liu, J., McMahon, M & Watson, M. 2015. Parental influence on child career development in mainland China: A qualitative study. *Career Development Quarterly* 63 (1), 74-87.
- Lomsky-Feder, E. & Sasson-Levy, O. 2015. Serving the army as secretaries: intersectionality, social contracts and subjective experience of citizenship. *British Journal of Sociology* 66 (1), 173 – 192.
- Luoma, M., Suutari, V. & Viitala, R. 2005. *Johdon kehittäminen Suomessa: kehittämisaalueet, menetelmät ja kehittämisen strategisuus*. Vaasan yliopisto.
- Luoma, M. 2011. Organisaation toiminnan kehittäminen – monta tietä, yksi päämäärä. Teoksessa Juuti, P. (toim.). *Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen*. Vantaa: Hansaprint.
- Luoma, M. 2006. A play of four arenas. How complexity can serve management development. *Management Learning* 37 (1), 101–123.
- Luoma, M. 2005. Managers' perceptions of the strategic role of management development. *The Journal of Management Development* 24 (7/8), 645-655.
- Luoma, M. 2000. Developing people for business success: capability-driven HRD in practice. *Management Decision* 38 (3), 145-153.
- Lähteenmäki, S. 1995. Mitä kuuluu - kuka käskää?: Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä: Vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun Kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A; 1/95.
- Lämsä, A-M., Heikkinen, S., Smith, M. & Tornikoski, C. 2016. The expatriate's families as a stakeholder of the firm: a responsibility viewpoint. *The International Journal of Human Resource Management* , 1-20. DOI: 10.1080/09585192.2016.1146785
- Lämsä, A-M. & Savela, T. 2016. Case female Forum: Developing women's leadership opportunities in work life. Teoksessa Sardana, G.D. & Thatchenkery, T. (toim.) 2016. *Knowledge creation and well-being*. Bloomsbury, 259-269.
- Lämsä, A-M., Keränen, A. & Savela, T. 2015. Vastuullinen johtajuus esimies-alaisuudessa. *Hallinnon Tutkimus* 3, 205–218.

- Lämsä, A-M. & Piilola, A. 2015. Women's Leadership in Finland: The Meaning of Motherhood as Related to Leadership for Women Managers. Teoksessa Madsen, S., Ngunjiri, F. W., Longman, K. & Cherrey, C. (toim.): Women and Leadership Around the World (Sarjassa Women and Leadership: Research, Theory, and Practice). U.S.A: Information Age Publishing.
- Lämsä, A-M., Auvinen, T. & Sintonen, T. 2015. A Narrative Framework in Empirical Organizational Ethics Research. Teoksessa: Pučetaité, R., Novelskaitė, A. & Pušinaitė, R. (toim.): 2015. Organizacijų etika, novatoriškumas ir darniosios inovacijos : mokslo monografija. Akademine leidyba: Vilna.
- Lämsä, A-M., Keränen, A. & Savela, T. 2015. Vastuullinen johtajuus esimiesalaisuhteessa. Hallinnon Tutkimus 3, 205–218.
- Lämsä, A-M., Kangas, E., Hirvonen, P., Heikkinen, S., Biese, I. & Hearn, J. 2014. Naisten johtamisuriin kohdistuvat stereotyytit. Hallinnon tutkimus 4/2012, 332-351.
- Lämsä, A-M. & Louvrier, J. 2014. Työpaikan tasa-arvo on vastuullisuutta. Yritysetiikka 6 (1), 28-39.
- Lämsä, A-M. & Savela, T. 2014. The Effect of an MBA on the development of women's management competencies: a gender view-point. Baltic Journal of Management 9 (2), 213-230.
- Lämsä, A-M. 2010. Sukupuoli johtajuustutkimuksessa. Liiketaloudellinen aikakauskirja 4, 369-379.
- Lämsä, A-M. & Savela, T. 2010. Avaimet käteen. fMBA-koulutus tukee naisjohtajuutta. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 8.
- Lämsä, A-M. & Hiillos, M. 2008. Career counselling for women managers at mid-career: Developing an autobiographical approach. Gender in Management: An International Journal 23 (6), 395–408.
- Lämsä, A-M. & Ekonen, M. 2007. Naisten johtamisurien erityispiirteitä. Teoksessa Virtanen, A. (toim.): 2007. Taloustieteitä 40 vuotta. Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan historiaa. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja n:o 169.
- Lämsä, A-M., Vanhala, S., Kontoniemi, N., Hiillos, M. & Hearn, J. 2007. Naisjohtajuuden tutkimus Suomessa historiallisesta näkökulmasta. Liiketaloudellinen Aikakauskirja – The Finnish Journal of Business Economics 56 (3), 294-321.
- Lämsä, A-M. & Sintonen, T. 2006. A narrative approach for organizational learning in a diverse organisation. Journal of Workplace Learning 18(2), 106-120.
- Lämsä, A-M. & Sintonen, T. 2001. A discursive approach to understanding women leaders in working life. Journal of Business Ethics 34 (3-4), 255-265.
- Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunta. 2016. Suomalaisten mielipiteitä ulko- ja turvallisuuspolitiikasta, maanpuolustuksesta ja turvallisuudesta. Tiedotteita ja katsauksia 2/2016. Joulukuu 2016. Helsinki: Puolustusministeriö.
- Maniero, L.A. & Sullivan, S.E. 2005. Kaleidoscope careers: An alternative explanations for the "out-put generation". Academy of Management Executive 19 (1), 106-123.

- Mauno, S, Kinnunen, U. & Piitulainen, S. 2005. Work-family culture in four organizations in Finland. Examining antecedents and outcomes. *Community, Work and Family* 8 (2), 115–140.
- Marshall, V. & Bonner, D. 2003. Career anchors and effects of downsizing: Implications for generations and cultures at work. A preliminary investigation. *Journal of European Industrial Training* 27 (6/7), 281-291.
- Martikainen, L. 2009. Kaaosta vai hallintaa: nuoren aikuisen elämän haasteet. UNI-press. Kuopio.
- Martelius-Louniala, T. 2007 Naisjohtajien kokemuksia tunteista johtajuudesta. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja N:o 163/2007.
- Martelius-Louniala, T. 2003. Tunteet ja naisjohtaja. Teoksessa Lämsä, A-M. (toim.): Näkökulmia naisjohtajuuteen. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja N:o 137, 47-71.
- Martineau, J.W. & Patterson, T.E. 2010. Evaluationg Leader Development. Teoksessa: Van Velsor, E., McCauley, C.D. & Ruderman, M.N. (toim.): *Handbook of Leadership Development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass, 251-281.
- Master, A., Cheryan, S. & Meltzoff, N. 2016. Computing wheather she belongs: Stereotypes undermine girl’s interest and sense of belonging in computer science. *Journal of educational psychology* 108 (3), 424-427.
- Mavin, S. 2001. Women’s career in theory and practice: time for change? *Women in Management Review* 16 (4), 183–192.
- McCall, L. 2005. The complexity of intersectionality. *Signs* 30 (3), 1771-1800.
- McCauley, C.D. & Van Velsor, E. 2004. Our view of leadership development. Teoksessa Van Velsor, E. & McCauley, C. (toim.): *Handbook of Leadership Development*. San Francisco: Jossey-Bass, 1-22.
- McCarthy, G. & Fitzpatrick, J.J. 2009. Development of a competency framework for nurse managers in Ireland. *The Journal of Continuing Education in Nursing* 40 (8), 346-350.
- McCarty K., Dawn, C. H. & McCarty, C. E. 2005. Building diversity in the pipeline to corporate leadership, *Journal of Management Development* 24 (2), 155- 168.
- Metz, I. 2005. Advancing the careers of women with children. *Career Development International* 10 (3), 228-245.
- Miettinen, A. 2008. Kotityöt, sukupuoli ja tasa-arvo. Palkattoman työn jakamiseen liittyvät käytännöt ja asenteet Suomessa. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja E 32/2008. Väestöliitto. Helsinki: Yliopistopaino.
- Miller, J.W. & Tucker, J.S. 2015. Addressing and assessing critical thinking in intercultural learning outcomes of military leaders. *International Journal of Intercultural Relations* 48, 120-136.
- Moore, C., Gunz, H. & Hall, D. 2007. Tracing the historical roots of career theory in management and organizational studies. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.): 2007. *Handbook of career studies*. Los Angeles, CA: SAGE, 13-38.
- Moore, D.W. & Trout, B.T. 1978. Military Advancement: The Visibility Theory of Promotion. *American Politican Science Review* 72 (2), 452-468.
- Muff, K. 2013. Developing glabally responsible leaders in business schools: A vision and tranformational practice for the journey ahead. *Journal of Management Development* 32 (5), 487-507.

- Mumford, A. 1997. Managers developing others through Action Learning. Teoksessa: Mumford, A. 1997. Action learning at work. Aldershot: Gower.
- Mumford, A. & Gold, J. 2004. Management Development. Strategies for Action. London: Chartered Institute of Personnel and Development. CIPD Publishing.
- Mäkelä, K. (toim.): . 1990a. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus.
- Mäkelä, K. 1990b. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa: Mäkelä, K. (toim.): Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus, 42-61.
- Mäki, A. 2017. Johtajuuskulttuuri – toiveiden, tekojen ja tulkintojen tihentymä. Tutkimus johtajuuskulttuurin olemuksesta ja kehittämisestä asiantuntijaorganisaatiossa. Vaasan yliopiston julkaisuja 371, Vaasan yliopisto.
- Mälkki, J. 2008. Herrat, jätkät ja sotataito. Kansalaissoitilas- ja ammattisotilasarmeijan rakentuminen 1920- ja 1930-luvulla ”talvisodan ihmeeksi”. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Määttä, J. 2013. Asepalveluksen ja opinto- ja työuran yhteenliittymät. Teoksessa Mäkinen, J. (toim.): 2013. Asevelvollisuuden tulevaisuus. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 2/2013. Artikkelikokoelmat no:9. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki: Juvenes Print Oy, 185-193.
- Määttä, J. 2007. Asepalvelus nuorten naisten ja miesten opinto- ja työuralla. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 305. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Määttä, J. 1997. Kutsunnanalaiisten ja vapaaehtoisten naisten sotilaskoulutusta koskevat odotukset. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus.
- Määttä, J. 1999. Miesten koulussa. Vapaaehtoisten naisten ja varusmiesten kokemuksia sotilaskoulutuksesta. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus. Tutkimusosasto. Tutkimuslustoiteita A/12. Rauma: Lainet.
- Napari, S. 2010. Is there a motherhood penalty in the Finnish private sector?, Labor. Review of Labour Economics and Industrial Relations 24 (1), 55–73.
- Napari, S. 2009. Gender Differences in Early-Career Wage Growth, Labour Economics 16 (2), 140–158.
- Napari, S. 2008. The early-career gender wage gap among university graduates in the Finnish private sector. Labour 22 (4), 697–733.
- NATO. 2015. UNSCR 1325 Reload. An Analysis of Annual National Reports to the NATO Committee on Gender Perspective from 1999-2013 Policies, Recruitment, Retention and Operations. Findings & Recommendations. The NATO Science for Peace and Security Programme. NATO. Luettu 23.10.2016. http://www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload_Report.pdf.
- NATO. 2013. Women, peace and security, NATO’s implementation of UNSCR 1325 and related Resolutions. Luettu 20.11.2016. http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_91091.htm.
- Newsome, B. 2007. Made Not Born. Why Some Soldiers Are Better Than Others. Westport: Greenwood Publishing Group.
- Nikkanen, J. 2011. Akateeminen johtajuus muutoksessa – Tutkimus Helsingin yliopiston ylimmän johdon esimies- ja vuorovaikutusvalmennuksesta.

- Helsingin yliopiston hallinnon julkaisuja 74; Raportit ja selvitykset. Helsinki: Unigrafia.
- Nielsen, K. & Munir, F. 2009. How do transformational leaders influence followers' affective well-being? Exploring the mediating role of self-efficacy. *Work & Stress* 23, 313-329.
- Niemistö, C. 2011. Work/Family reconciliation: corporate management, family policies, and gender equality in the Finnish context. N:o 236. Hanken Svenska Handelshögskolan julkaisuja. Helsinki: Edita.
- Nissinen, V. 2004. *Syväjohtaminen*. Helsinki: Talentum.
- Nissinen, V. 2001. *Military leadership. A critical constructivist approach to conceptualizing, modeling and measuring military leadership in the Finnish defence forces*. Väitöskirja. Helsingin yliopiston kasvatustieteellinen tiedekunta. Helsinki
- Nissinen, V. 2000. *Puolustusvoimien johtajakoulutus. Johtamiskäyttötymisen kehittäminen*. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 1, Tutkimuksia n:o 13. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Northouse, P.G. 2009. *Introduction to Leadership: Concepts and Practice*. LA: SAGE.
- Northouse, P.G. 2004. *Leadership: Theory and Practice*. LA: SAGE.
- Nota, L., Santelli, S. & Soresi, S. 2016. A Life-Design-Based Online Career Intervention for Early Adolescents: Description and Initial Analysis. *Career Development Quarterly* 64 (1), 4-19.
- Nummenmaa, A-R. 1996. *Koulutus, sukupuoli ja elämäntilanne*. Nuoruudesta aikuisuuteen yhteiskunnallisessa muutoksessa. Työpoliittisia tutkimuksia 149. Helsinki: Työministeriö.
- Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2002. *Motivaatio elämäntilanteen siirtymässä*. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (Toim.) *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 54– 66.
- Nurmi, J-E. 1993. Adolescent development in an age-graded context: The role of personal belief, goals and strategies in the tackling of developmental tasks 120 and standards. *International Journal of Behavioral Development* 16 (2), 169– 189.
- Nurmi, K. & Kontiainen, S. 2000. *Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus*. Teoksessa Raivola, R. (toim.): *Vaikuttavuutta koulutukseen*. Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen Akatemian julkaisuja 1/2000.
- Nyman, K. 2007. *Varusmiesten johtajavalintojen luotettavuus*. Käyttötymistieteiden laitoksen julkaisusarja 1. Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Närvi, J. 2014. *Äidit kotona ja työssä – perhevapaavalmat, työtilanteet ja hoivaihanteet*. *Yhteiskuntapolitiikka* 79 (5), 543-552.
- Oakley, J.G. 2000. Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics* 27, 321-334.
- Omair, K. 2011. *Women's Managerial Careers in the Context of the United Arab Emirates*. *Jyväskylä studies in business and economy*. No 106.

- O'Neil, D.A., Bilimoria, D. and Saatcioglu, A. 2004. Women's career types: attributions of satisfaction with career success. *Career Development International*. 9 (5), 478–500.
- Oravala, S. & Rönkä, A. 1999. Käännekohtat elämäkulussa. *Psykologia* 34 (4), 274–280.
- Orstain, S. & Isabella, L.A. 1990. Age vs. Stage models of career attitudes of women: A partial replication and extension. *Journal of Vocational Behavior* 36, 1-19.
- Osipow, S. H. & Fitzgerald, L. F. 1995. *Theories of career development*. Boston: Allyn and Bacon.
- Paananen, S. 2006. Dysleksia, identiteetti ja biografinen oppiminen. Dysleksia aikuisen elämäkerronnassa. Akateeminen väitöskirja. *Acta Electornica Universitatis Lapponiensis* 26. Lapin yliopisto.
- Parker, P., Arthur, M. & Inkson, K. 2004. Career communities: a preliminary exploration of memberdefined career support structures. *Journal of Organizational Behavior* 25 (4), 489-514.
- Pearce, L. & Conger, J. 2003. *All Those Years Ago: The Historical Underpinnings of Shared Leadership*. *Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership*. London, Sage.
- Pearl, A., Pollack, M. E., Riskin, E., Thomas, B., Wolf, E. & Wu, A. 1990. *Becoming a computer scientist: A report by the ACM Committee on the Status of Women in Computing Science*. *Comm. of the ACM* 33 (11), 46-57.
- Peavy, R. V. 2000. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Suom. Auvinen, P. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.): *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 14-40.
- Peiperl, M.A. & Arthur, M.B. 2004. *Topics for Conversation: Career Themes Old and New*. Teoksessa: Peiperl, M., Arthur, M., Goffee, R. & Morris, T. (toim.): 2004. *Career Frontiers. New Conceptions of Working Lives*. Centre for Organisational Research, London Business School. Oxford University Press.
- Peiperl, M.A. & Arthur, M.B. 2000. *Topics for Conversation: Careers Themes Old and New*. Teoksessa Peiperls, M.a., Arthur, M.B., Goffee, R. & Morris, T. (toim.): *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives*. Oxford: University Press, 1-19.
- Peiperl, M. & Baruch, Y. 1997. Back to Square Zero: The Post-Corporate Career. *Organizational Dynamics* (Spring 1997), 7-22.
- Peltonen, M., Laitinen, J. & Juuti, P. 1992. *Koulutuksen tuloksellisuus*. Oitmäki: Aavaranta.
- Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin. Työssäkävien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Pirkola, S.P., Isometsä, E., Suvisaari J., Aro, H., Joukamaa, M., Poikolainen K., Koskinen S., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. 2005. The DSM-IV mod-, anxiety-, and alcohol use disorders and their comorbidity in the Finnish general population. Results from the Health 2000 Study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 40, 1–10.
- Polkinghorne, D.E. 2007. Validity issues in narrative research. *Qualitative inquiry* 13 (4), 471-486.

- Polkinghorne, D. E. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa J. A. Hatch & R. Wisniewski (Toim.) 1995. Life history and narrative. London: The Falmer Press, 5–24.
- Pučėtaité, R., Novelskaitė, A., Lämsä, A-M. & Riivari, E. 2016. The relationship between ethical organisational culture and organisational innovativeness: Comparison of findings from Finland and Lithuania. *Journal of Business Ethics*. DOI: 10.1007/s10551-016-3051-8.
- Puolustusvoimat. 2016. Henkilöstötilinpäätös. Helsinki: Juvenes Print.
- Puolustusvoimat. 2015. Varusmieheksi 2016. Opas varusmiespalvelukseen valmistuvalle. Helsinki: Juvenes Print.
- Puolustusvoimat. 2014. Puolustusvoimien henkilöstöstrategia. Normikokoelman lyhenne PVOHJEK. HK1027. Pääesikunnan Henkilöstöosasto. Helsinki: Pääesikunta.
- Puolustusvoimat. 2012. Johtajan käsikirja. Juvenes Print Oy: Tampere.
- Puolustusvoimat. 2009a. Rajattomien uramahdollisuuksien etsiminen puolustusvoimissa (2009) Urapilotointi-tukiryhmän loppuraportti. Puolustusvoimat. Helsinki: Pääesikunta.
- Puolustusvoimat. 2009b. Pvohek koulutus 022 - Pehenkos varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutus. Puolustusvoimien asiakirja HF1539/7.12.2009.
- Puukka, I. 2008. Sotilasjohtaminen muuttuvassa maailmassa. Paradigmaattinen tarkastelu. *Tiede ja ase*. Suomen sotatieteellisen seuran vuosijulkaisu N:o 66, 5-28.
- Puuronen, V. 2006. Nuorisotutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Pälli, P. & Rissanen, T. 2006. Työ ja perhe. Teoksessa Jakonen, M., Peltokoski, J. & Virtanen, A. (toim.): Uuden työn sanakirja. Helsinki: Tutkijaliitto, 41-49.
- Raittila, T. 1996. Upseerin uramotivaatio. Puolustusvoimien Koulutuksen kehittämiskeskus. Tutkimusosasto. Tutkimuslauseita A / 6 / 1996. Helsinki.
- Raivola, R., Valtonen, P. & Vuorensyrjä, M. 2000. Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa R. Raivola (Toim.) Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen Akatemian vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen Akatemian julkaisuja 2/00. Helsinki: Edita.
- Ramaswami, A., Dreher, G.H., Bretz, R. & Wiethoff, C. 2010. Career attainment: Making the case for female lawyers. *Journal of Career Development* 37 (4), 692-716.
- Rapanta, C. & Badran, D. 2016. Supportin Eminent females leadership skills through teaching them how to depate: Design, assessment, and considerations. *The International Journal of Management Education* 14 (2), 133-145.
- Ramthun, A.J. & Matkin, G.S. 2014. Leading dangerously: A case study of military teams and shared leadership in dangerous environments. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 21 (3), 224-256.
- Rentola, H. 2014. Tutkivaa oppimista ja työtettä harjoittamassa- sotilasopettajan kokemuksia ja näkökulmia. *Tiede ja ase* 2014. Suomen sotatieteellisen seuran vuosijulkaisu, 197-211.
- Rhodes, C. & Brown, A.D. 2005. Narrative, organizations and research. *International Journal of Management Reviews* 7 (3), 167-188.
- Rice, R.W., Instone, D. & Adams, J. 1984. Leader sex, leader success, and leadership process: Two field studies. *Journal of Applied Psychology* 69 (1), 12-31.

- Ricour, P. 1991. *A Ricoeur Reader: Reflection and Imagination*, (Toim.) Valdes, M.J. Toronto: University of Toronto Press.
- Riessman, C. 1993. *Narrative analysis*. Newbury Park. London: Sage.
- Riivari, E. & Lämsä, A-M. 2017. Organizational ethical virtues of innovativeness. *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s10551-017-3486-6. Julkaistu verkossa 3.3.2017. Saatavilla verkossa: <http://rdcu.be/pNx1>.
- Rimmon-Kenan, S. 1991. *Kertomuksen poetiikka*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Robinson D.G. & Robinson J. 1989. *Training for Impact*. San Francisco & London: Jossey-Bass Publishers.
- Rosenfeld, P., Thomas, M.D., Edwards, J.E., Thomas, P.J., Thomas, E.D. 1991. Navy research into race, ethnicity, and gender issues: A historical review. *International Journal of Intercultural Relations* 15 (4), 407-426.
- Rossi, L-M. 2010. Sukupuoli ja seksuaalisuus, erosta eroihin. Teoksessa Saresma, T., Rossi, L-M. & Juvonen, T. (toim.): *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino.
- Rousseau, J. 1905. *Émile eli kasvatuksesta*. Suom. Hahl, J. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seuran kirjapainon osakeyhtiö.
- Saaristo, K. & Jokinen, K. 2004. *Sosiologia*. WSOY: Helsinki.
- Salo, I. & Blåfield, V. 2007. *Naiset huipulle! Johtaja sukupuolesta riippumatta*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Sampson, J.P., Hou, P., Kronholz, J.F., Dozier, V.C., McClain, M., Buzzetta, M., Pawley, E.K., Flinklea, J.T., Peterson, G.W., Lenz, J.G., Reardon, R.C., Osborn, D.S., Hayden, S.C.W., Colvin, G.P. & Kenelly, E.L. 2014. A content analysis of career development therapy, research, and practice – 2013. *The career development quarterly* 62, 290-326.
- Sandberg, J. 2000. Understanding human competence at work: an interpretative approach. *Academy of Management Journal* 43 (1). 9–25.
- Sasson-Levy, O. 2003. Feminism and military gender practices: Israeli women soldiers in “masculine” roles. *Sociological Inquiry* 73, 440-465.
- Savickas, M.L. 2012. Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development* 90 (1), 13-19.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Oresi, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A.E.M. 2009. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior* 75 (3), 239–250.
- Savickas, M.L. 2003. Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly* 52 (1), 87-96.
- Savolainen, J, Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. 2004. *Elämän kirjoja työpaikoille. Käsikirja työn ja perheen yhteensovittajille*. Helsinki: Stakes.
- Scheifer, R. 1987. *A.J. Greimas and the nature of meaning: linguistics, semiotics and discourse theory*. Great Britain: Mackays of Chatham Ltd.
- Schein, E.H. 1996. *Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century*. *The Academy of Management Executive* 10 (4), 80-88.
- Schein, E.H. 1994. *Organization Psychology*. Kolmas painos. New-Jersey: Prentice Hall Inc.

- Schein, E. H. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Weilin & Göös.
- Schein, E. H. 1978. Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Schein, E.H. 1975. How Career Anchors Hold Executives to their Career Paths. Personnel 52, 11-24.
- Schneider, J.R. & Schmitt, N. 1992. An exercise design approach to understanding assessment center dimension and exercise constructs. Journal of Applied Psychology 77 (1), 32-41.
- Schuler, R.S. 1980. Definition and conceptualization of stress in organizations. Organizational Behavior and Human Performance 24, 115-130.
- Seeck, H. 2012. Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. Kolmas painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Segal, M. W. 1978. Women in the Military. Research and Policy Issues. Youth & Society 10 (2), 101–126.
- Shea, G. 1994. Mentoring – Helping Employees Reach Their Full Potential. New York: AMA Membership Publications Division.
- Sherman, R.O, Bishop, M., Eggenberg, T. & Karden, R. 2007. Development of leadership competency model. The Journal of Nursing Administration 37 (2), 85- 94.
- Silasmaa, R. 2010. Asevelvollisuustyöryhmän raportti. Puolustusministeriö.
- Siltala, H. 2006. Johtajuus. Teoksessa Huhtinen, A-M. (toim.): 2016. Sotilasjohtamisen tiedon kohteet. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen laitos. Julkaisusarja 2. Artikkelikokoelma n:o 16, 27-42.
- Silverman, D. 1985. Qualitative methodology and sociology. Aldershot: Gower.
- Simola, R. 2007. Asevelvollisuusjärjestelmän vaikutukset varusmiespalveluksen suorittaneiden opintoihin ja työmarkkina-asemaan. Puolustusministeriön raportti Asevelvollisuusjärjestelmän yhteiskunnallisia vaikutuksia – kansaintalous, aluetalous, opinnot ja työelämä. Puolustusministeriö.
- Simpson, R. 2000. A voyage of discovery or a fast track to success: men, women and the MBA. Journal of Management Development 19(9), 764–782.
- Sinivuo, J. 1990. Kuormitus ja voimavarat upseerin uralla. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Gummerrus kirjapaino Oy.
- Sinivuo, J. 1974. Tutkimus perusyksikön päällikön ongelmista. Sotilaspsykologinen tutkimusseloste. Pääesikunta, sotilaspsykologian toimisto.
- Sintonen, T. 2008. Diversiteti ja narratiivisuus. Tutkielmia diskursiivisesta organisaatiotodellisuudesta. Jyväskylä Studies in Business and Economics 64.
- Sintonen, T. & Auvinen, T. 2009. Who is Leading, Leader or Story? The Power of Stories to Lead. Tamara Journal of Critical Organization Inquiry 8 (8.1), 95-109.
- Sintonen, T., Collin, K., Paloniemi, S. & Auvinen, T. 2011. Diskursiivinen toimijuus ja valtahierarkiat sairaalaympäristössä. Teoksessa Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.): Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki: KVS, 157–175.
- Sintonen, T. 1999. Etninen identiteetti ja narratiivisuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

- Sirén, T, (toim.) 2009. Minne kuljet suomalainen sotilasjohtaja? Suomalaisen sotilasjohtamisen seminaari 2009, MPKK, Johtamisen- ja sotilaspedagogiikan laitos, julkaisusarja 2, artikkelikokoelmat nro 4/2010. Helsinki, Edita Prima Oy.
- Sjöberg, L. 2013. Gendering Global Conflict. Toward a Feminist Theory of War. New York: Columbia University Press.
- Sjöberg, L. & Via, S. (toim.): . 2010. Gender, War, and Militarism. Feminist Perspectives. Santa Barbara: ABC-CLIO, LLC.
- Sogunro, O. A. 1997. Impact of Training On Leadership Development: Lessons From a Leadership Training Program. *Evaluation Review* 21(6), viitattu 16.03.2012. <http://erx.sagepub.com/content/21/6/713.full.pdf+html>.
- Sonnenfeld, J. A., & Kotter, J. P. 1982. The maturation of career theory. *Human Relations* 35, 19–46.
- Spendlove, M. 2007. Competencies for effective leadership in higher education. *International Journal of Educational Management* 21 (5), 407-417.
- Stogdill, R. M. 1974. *Handbook of leadership; a survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Sulkunen, P. & Törrönen, J. 1997. Arvot ja modaalisuus sosiaalisen todellisuuden rakentamisessa. Teoksessa Sulkunen, P. & Törrönen, J. (toim.): : Semioottisen sosiologian näkökulmia: sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys. Helsinki: Gaudeamus, 72-95.
- Sullivan, S.E. 1999. The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management* 25 (3), 457–484.
- Sullivan, S.E. & Crocitto, M. 2007. The Development Theories: A Critical Examination of Their Continuing Impact on Career Research. Teoksessa: Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.): 2007. *Handbook of career studies*. Los Angeles, CA: SAGE, 283-309.
- Super, D.E. 1990. A life-span, life-space approach to career development. Teoksessa Brown, D., Brooks, L & Association (toim.) *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass, 197-261.
- Super, D.E. 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior* 16, 282-298.
- Super, D.E. 1957. *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York : Harper & Brothers.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2013. Lapsi- ja perhepolitiikka Suomessa. Esitteitä 9 (2013). Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Tallberg, T.O. 2009. The Gendered Social Organisation of Defence: Two Ethnographic Case Studies in the Finnish Defence Forces. Svenska handelshögskolanin julkaisuja nro: 193. Helsinki.
- Tallberg, T., Valenius, J., Ahlbäck, A., Kivimäki, V. & Soilevuo Gronnerod , J. 2008. Men, Militaries and Civilian Societies in Interaction. *Nordic Journal for Masculinity Studies* 3 (2), 85-98.
- Tallberg, T. 2003. Miesten koulu. Mieskuva varusmieskoulutuksessa käytettävissä opetuselokuvissa. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö & Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki: Edita Oy.
- Tallberg, T. 2000. Siviilistä sotilaaksi, pojasta mieheksi. *Nuorisotutkimus* 18 (4). 58-68.

- Tarasti, E. 1990. Johdatusta semiotiikkaan: esseitä taiteen ja kulttuurin merkkijärjestelmistä. Helsinki: Gaudeamus.
- Tarasti, E. 1996. Esimerkkejä: Semiotiikan uusia teorioita ja sovelluksia. Gaudeamus.
- Teräsaho, M. & Kupiainen, M. 2015. Gender equality in top management – results of the tasuri project. Executive summary. Publications of the Ministry on Social Affairs and Health 2015: 16. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Tharenou, P. & Seet, P-S. 2014. China’s reverse brain drain: Regaining and retaining talent. *International Studies of Management and Organization* 44 (2), 55-74.
- Tharenou, P. 2005. Women’s advancement in management: what is known and future areas to address. Teoksessa Burke, R. J. & Mattis, M. C. 2005. *Supporting Women’s Career Advancement. Challenges and Opportunities*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 31-57.
- The Global Gender Gap Report. 2016. World Economic Forum. Luettavissa osoitteessa: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>. Luettu 2.2.2017.
- Thomas, J.L., Dickson, M.W. & Bliese, P.D. 2001. Values predicting leader performance in the U.S. Army Reserve Officer Training Corps Assessment Center: Evidence for a personality-mediated model. *Leadership Quarterly* 12 (2), 181-196.
- Thomson, R. & Holland, J. 2015. Critical moments? The importance of timing in young people’s narratives of transition.
- Tichy, N. & Devanna, A. 1986. *The Transformational Leader*. John Wiley & Son, New York.
- Tilastokeskus. 2015. Työvoimatutkimus 2015. (verkkójulkaisu). Työllisyys ja työttömyys. Helsinki: Tilastokeskus. Luettu 25.10.2016. www.tilastokeskus.fi > Etusivu > Tilastot > Tilastot aiheittain > Työmarkkinat > Työvoimatutkimus > 2015 > työllisyys ja työttömyys > 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015.
- Toiskallio, J. & Mäkinen, J. 2009. Sotilaspedagogiikka: Sotilauden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä. Maanpuolustuskorkeakoulu Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 1 (3). Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Toiskallio, J. 2005. Sotilaspedagogiikkaa - koulutusta ja sivistystä. *Maanpuolustuskorkeakoulu Defensor patriae* 2, 32-36.
- Toiskallio, J. 2003a. Ethics, Military Pedagogy, and Action Competence. Teoksessa Micewski, E. R. (toim.): *Civil-Military Aspects of Military Ethics* (1), 52-64. Publication Series of the National Defense Academy 03/2003. Publication Series of the National Defense Academy Institute for Military Sociology & Military Pedagogy (IMM) . Wien: National Defense Academy Printing Office.
- Toiskallio, J. 2003b. Ajattelu ja luova mieli. *Kadettikunta ry. Kulkirauta* 4/2003.
- Toiskallio J, 1998. Kohti sotilaan toimintakyvyn teoriaa. Teoksessa Jarmo Toiskallio (toim.) *Toimintakyky sotilaspedagogiikassa*. Maanpuolustuskorkeakoulu, koulutustaidonlaitos julkaisusarja 2 N:o 4. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.
- Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. 2012. *Kaikkea stressistä*. Tallinna, Työterveyslaitos.
- Tubbs, S.L. & Schulz, E. 2006. Exploring a Taxonomy of Global Leadership Competencies and Meta-competencies. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge 8 (2). 29-34.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilujen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012 . Helsinki.
- Tyler, T.R. 1997. The psychology of legitimacy: a relational perspective on voluntary defence to authorities. *Personality and Social Psychology Review* 1, 323-345.
- Tynjälä, P. 2002. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. 1-3. Painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Yhdistyneet kansakunnat. 2012. Women in peacekeeping. (verkkójulkaisu) Luettu 20.11.2016.
<http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml>.
- Uusitalo, R. 2011. Asevelvollisuuden suorittamisen vaikutus nuorten miesten työuraan. Tiivistelmä- raportti. *Matine* 2011/809.
- Uusitalo, L. 2008. Kuluttaja kansalaisena ja maailmankansalaisena. Teoksessa: K. Ahlqvist & ym. (toim.): Kulutuksen pitkä kaari niukkuudesta yksilöllisiin valintoihin. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press, 399-414.
- Vaherva, T. 1998. Työ oppimisympäristönä. Teoksessa Laurinen, L. (toim.): Koti kasvattajana, elämä opettajana. Kasvatus- ja oppimiskulttuurit tutkimuskohteina. 1998. Atena-kustannus: Juva, 213-234.
- Vaherva, T. 1983. Koulutuksen vaikuttavuus, käsiteanalyttistä tarkastelua ja viitekehysten hahmottelua. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitoksen julkaisuja.
- Valli, L. 2011. Aika tikittää johtajalle, voiko kiireessä kehittyä? –Johtajuuden tiimalasi syväjohtamisen jatkomallina. *Tiede ja ase* 69, 42-60.
- Van der Wal, Z. 2015. Future Business and Government Leaders of Asia: How do they differ and what makes them thick? *Journal of Business Ethics*. DOI: 10.1007/s10551-015-2783-1.
- Van Dierendonck, D. & van der Gaast, E. 2013. Goal orientation, academic competences and early career success. *Career Development International* 18 (7), 694-711.
- Van Maanen, J. (toim.): 1977. *Organizational Careers: some new perspectives*. New York: Wiley.
- Veijola, S. 1997. Modaalisia suhteita pelissä ja keskustelussa. Artikkeliteoksessa Sulkunen, P. & Törrönen, J. (toim.): *Semioottisen sosiologian näkökulmia. Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys*. Helsinki: Gaudeamus, s. 129–152.
- Veivo, H. & Huttunen, T. 1999. *Semiotiikka. Merkeistä mieleen ja kulttuuriin*. Helsinki: Edita.
- Via, S. 2010. Gender, Militarism, and Globalization: Soldiers for Hire and Hegemonic Masculinity. Teoksessa Sjöberg, L. & Via, S. (toim.). *Gender, War and Militarism. Feminist Perspectives*. Santa Barbara, California: Praeger Security International, 42–53.
- Viitala, R. 2007. *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Viitala, R. 2005. *Osaamisen johtaminen esimiestyössä*. Acta Wasaensia 109. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Viitala, R. 2002. *Henkilöstöjohtaminen. Toinen tarkistettu painos*. Helsinki: Edita.

- Viljanen, S., Juuti, P. & Lämsä, A-M. 2017. Yhteiskunnalliset yritykset toimintamahdollisuuksien edistäjinä. *Yritysetiikka*, 9 (1), 28-34. Retrieved from https://www.eben-net.fi/@Bin/182230/yritysetiikka_2017_01_web.pdf.
- Vinkenburg, C.J. & van Engen, M.L. 2004. Perceptions of gender, leadership and career development. Teoksessa Burke, R. & Mattis, M. (toim.): Supporting women's career advancement: Challenges and opportunities. Edward Elgar.
- Vinnicombe, S. & Singh, V. 2002. Sex role stereotyping and requisites of successful top managers. *Women in Management Review* 17(3/4), 120-130.
- Vogelgesang, G., Clapp-Smith, R. & Osland, J. 2014. The Relationship Between Positive Psychological Capital and Global Mindset in the Context of Global Leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 21 (2), 165-178.
- Vondracek, F. W. & Lerner, R. M. 1982. Vocational role development in adolescence. Teoksessa B. Wolman (Toim.) *Handbook of developmental psychology*. Englewood cliffs, New York: Prentice Hall, 602–614.
- Vuokila-Oikkonen, P., Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Kertomukset hoitotieteellisen tiedon tuottamisessa: narratiivinen lähestymistapa. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. Juva: WSOY, 81-115.
- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., Pyökkönen, M., Mutanen, P., Ristolainen, H., Larvi, T., ja Nykänen, M. 2009. Työuran uurtaja – ryhmämenetelmän vaikutukset työssä jatkamiseen, uranhallintaan ja mielenterveyteen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vuorinen-Lampila, P. 2016. Gender segregation in the employment of higher education graduates. *Journal of Education and Work* 29 (3), 284-308.
- Vuorinen-Lampila, P. 2014. Korkeakoulutettujen työelämännäkymät. *Talous ja yhteiskunta* 42 (3), 42-47.
- Välimäki, S., Lämsä, A-M. & Hiillos, M. 2008. Millainen mies on menestyvän naisen takana? Jyväskylän yliopiston taloustieteen laitoksen julkaisuja n:o 351. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Walsh, K. & Gordon, J. R. 2008. Creating an Individual Work Identity. *Human Resource Management Review*. 18/2008. 46-61.
- Walton, D. 2001. Abductive, presumptive and plausible arguments. *Informal Logic* 21, 141-169.
- Walumbwa, F.O., Hartnell, C.A. & Misati, E. 2017. Does ethical leadership enhance group learning behavior? Examining the mediating influence of group ethical conduct, justice climate, and peer justice. *Journal of Business Research* 72 (1), 14-23.
- Wanous, J. P., Poland, T.D., Premack, S.L. & Davis, K.S. 1992. The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 77 (3), 288-297.
- White, B. 1995. The career development of successful women. *Women in Management Review* 10 (3), 4-15.
- Whitmarsh, Lona, Brown, Donalee, Cooper, Jane, Hawkins-Rodgers, Yolanda ja Wentworth, Diane Keyser 2007. Choices and Challenges: A Qualitative Exploration of Professional Women's Career Patterns, *Career Development Quarterly*, 55:3,225-236.

- Wilén, N. & Heinecken, L. 2016. Peacekeeping deployment abroad and the self-perceptions of the effect on career advancement, status and reintegration. *International Peacekeeping*, 1-18. (painossa)
- Wils, L., Wils, L. & Trembley, M. 2010. Towards a career anchor structure: An empirical investigation of engineers. *Relations Industrielles/ Industrial relations* 65, 236-256.
- Wirilander, K. 1950. Suomen upseeristo 1700-luvulla. Sosiaalhistoriallinen tutkimus Suomen armeijan jakopalkkaisesta upseeristosta. Historiallisia tutkimuksia. Julkaisut Suomen historiallinen seura XXXIV. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seuran Kirjapaino Oy.
- Wirth, L. 2000. *Breaking Through the Glass Ceiling : Women in Management*. International Labour Office.
- Witte, A.E. 2014. Co-operation- the missing value of business education. *Journal of Management Development* 33 (4), 357-373.
- Wrede, S. 2010. Everett C. Hughesin ammattien sosiologia ja professiotutkimuksen perinne. Teoksessa Ashorn, U., Henriksson, L., Lehto, J. & Nieminen, P. (toim.): *Yhteiskunta ja terveyst: klassisia teoreettisia näkökulmia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Wood, G. 2008. Gender stereotypical attitudes: past, present and future influences on women's career advancement. *Equal opportunities international* 27 (7), 613-628.
- Yerkes, R.M. (toim.): 1921. *Psychological Examining in the United States Army*. *Memoirs, National Academy of Sciences* 15, 1-890.
- Ylitalo, J. 2012. Ohjauksellisen johtajuuskoulutuksen vaikuttavuuden rakentuminen. Tuotantotalouden laitos. Aalto yliopiston julkaisuja. Väitöskirja 106/2012. Aalto yliopisto.
- Ylöstalo, H. 2012. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen puolustushallinnossa. Puolustusministeriö.
- Young, R.A. & Collin, A. 2004. Introduction: Constructivism and social konstruktionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior* 64, 373-388.
- Yukl, G. 2010. *Leadership in organizations*. 7. painos. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Yukl, G. 2006. *Leadership in organizations*. 6. painos. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Yukl G. 1999. An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *Leadership Quarterly* 10 (2), 285-305

Internetlähteet:

Kotimaisten kielten keskus. Kielitoimiston sanakirja. www.kielitoimisto.fi. 10.10.2016.

Julkaisemattomat lähteet:

Halonen, P. 1999. Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten johtamistyylit. Maanpuolustuskorkeakoulu, Jatkotutkinto-osasto. Helsinki.

- Harjula, P. 1996. ”Mä oon aina halunnu...” Vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutumisen syyt, odotukset ja asenteiden muutokset. Oulun yliopisto. Kasvatustieteen pro gradu-työ.
- Heinonen, O. 1998. Upseerien urapolut. Yleisesikuntaupseerikurssin opinnäytetyö. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Kouri, S. 2014. Suomalaisten naisupseerien osallistuminen kansainvälisiin sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin. Pro gradu-tutkielma. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Lepistö, I. 1999. Naisena miesten maailmassa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen pro gradu-työ.
- Lindroos, H. 2012. Johtajana maskuliinisessa järjestelmässä. Upseerius professiona Maanpuolustuskorkeakoulun kontekstissa. Pra gradu-tutkielma. Helsingin yliopiston Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Nykänen, J. 2000. Lentoupseerien urasuunnittelun kehittäminen ilmavoimissa. Yleisesikuntaupseerikurssin tutkielma. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Pekkanen, E. 2007. Ura- ja koulutussuunnittelun perusteet ilmavoimissa. Esiupseerikurssin tutkielma. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Puolustusvoimat. 2009. HF1539. PEHENKOS. 7.12.2009. PVOHJEK KOULUTUS 022. Varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutus.
- Sipilä, M. 2007. Lentoupseerien ura-ankkurit. Pro gradu-tutkielma. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Sistonen, M. 2012. Upseerien virkauran kehittyminen puolustusvoimissa 1981-2010. Esiupseerikurssin opinnäyte. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Viitala, V. 2006. Meriupseerien irtisanoutumiset rajavartiolaitoksesta vuoden 1996 jälkeen. Pro gradu-tutkielma. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu
- Vuorinen, T. 1997. Sotilas vai nainen? Asepalvelusta suorittavien naisten sukupuoli-identiteetin diskurssianalyttinen tarkastelu. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian pro gradu-työ.

LIITTEET

LIITE 1 Ennakkotehtävä haastatteluun

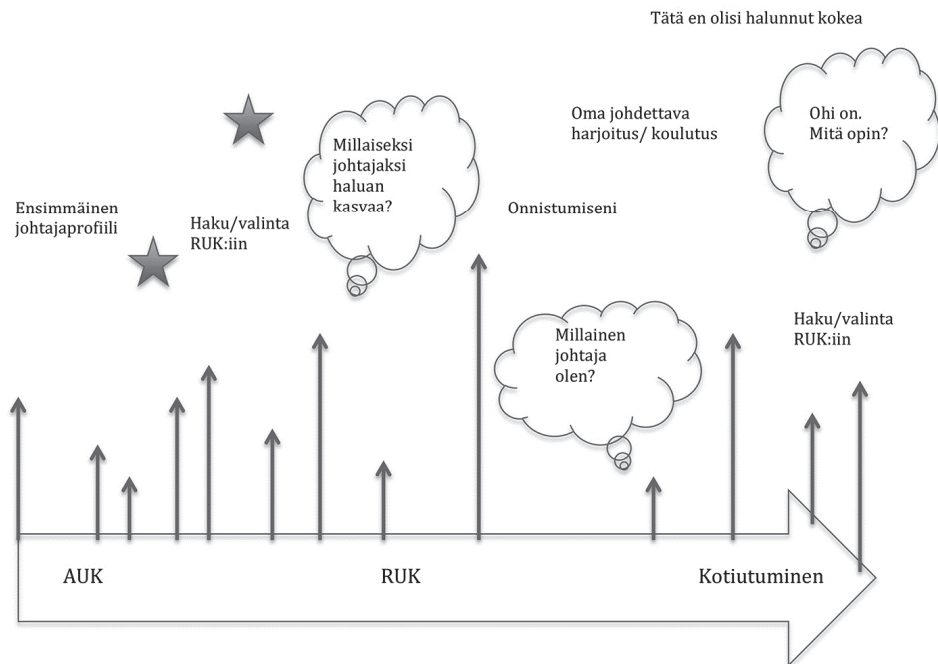
Heli Häyrynen

24.6.2011

Ennakkotehtävä haastatteluun

Ole hyvä ja piirrä kääntöpuolelle kuva varusmiespalveluksestasi ja sen käännteistä. Tyyli on vapaa. Muista tuoda kuva mukana haastattelutilaisuuteen.

Esimerkki



LIITE 2 Tutkimuksen julkaisulupa



Pääsiikunta
Koulutusosasto
HELSINKI

Lausunto

1 (1)

18.4.2017

AN7320
1367/12.04.01/2015

Heli Häyrynen

Tutkimuslupa AH5815

LAUSUNTO JULKAISULUVAKSI HELI HÄYRYSEN TUTKIMUSLUPAA KOSKEVASSA ASIASSA

Pääsiikunnan koulutusosasto on viiteasiakirjana mainitulla hallintopäätöksellä myöntänyt Heli Häyrykselle tutkimusluvan. Lupaehtoisissa Häyrynen on velvoitettu tarkastuttamaan opinnäytetyöksi tarkoitettu julkaisu salassa pidon osalta ennen työn lopullista julkaisemista.

Häyrysen työ on tarkastettu Pääsiikunnan koulutusosastolla, ja se ei sisällä viranomaisen toiminnan julkaisuudesta annetun lain (821/1999) 24§:n 1. momentin kohtien perusteella salassa pidettäviä asioita, joita olisi Puolustusvoimien kannalta merkitystä opinnäytetyön julkaisemiseen.

Apuosastopäällikön s/|
Everttöutnantti

Juha Kurumaa

Enkko suunnittelija
KM

Kari J. Latinen

TUTKIMUSLUPA

LIITTEET



JAKELU

TIEDOKSI

Pääsiikunta
Koulutusosasto
PL 0
00121 HELSINKI

Puh. 09 253 300
Faksi

Tutkimuslupa
www.pääsiikunta.fi



Maanpuolustuskorkeakoulu

PL 7, 00861 HELSINKI

Puh. +358 299 800

www.mpkk.fi

ISBN 978-951-25-2984-1 (nid.)

ISBN 978-951-25-2985-8 (PDF)

ISSN 2342-9992 (painettu)

ISSN 2343-0001 (verkkojulkaisu)



Puolustusvoimat

The Finnish Defence Forces