

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**LIIKKUUKO LENNOSTO HUOMENNA?
- SATAKUNNAN LENNOSTON LIIKUNTAKÄYTTÄYTYMISEN MOTIVAATIOILMASTO**

Pro gradu -tutkielma

Kadettialikersantti
Jani Heikkilä

92. kadettikurssi
Ilmavoimalinja

Maaliskuu 2009

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Kadettikurssi 92	Linja Ilmavoimien johtamisjärjestelmälinja
Tekijä Kadettialikersantti Jani Heikkilä	
Tutkielman nimi Liikkuuko lennosto huomenna? -Satakunnan lennoston liikuntakäyttämisen motivaatioilmasto	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka, fyysinen kasvatus, psykologia	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MpKK:n kirjasto)
Aika Maaliskuu 2009	Tekstisivuja 68 Liitesivuja 7
TIIVISTELMÄ <p>Tutkimuksessa vertaillaan Satakunnan lennoston upseereiden ja aliupseereiden kokemaa liikunnan motivaatioilmastoa ja kartoitetaan näiden kahden henkilöstöryhmän liikunnan motivaatiotekijöitä. Tutkimus rakentuu kvantitatiiviseen motivaatioilmasto-kyselyyn ja kvalitatiiviseen liikuntakäyttämiseen vaikuttavia tekijöitä kartoittavaan teemahaastatteluun.</p> <p>Motivaatioilmastokysely on toteutettu käyttäen runkona Soinin (2006) evaluoimaa mittaria, joka pohjautuu Decin ja Ryanin (1985, 1991, 2000) itsemäärämisteoriaan ja tavoiteorientaatioteoriaan (Nicholls 1989). Teemahaastattelun runkona on käytetty Greenin ja Kreuterin (1999) liikuntakäyttämiseen vaikuttavien tekijöiden mallia. Kyselyn tulokset on analysoitu SPSS-tilasto-ohjelmalla <i>Mann-Whitneyn U-</i> ja <i>Kruskall-Wallis</i> -testejä käyttäen ja haastattelut luokittelemalla sekä tyypittelemällä nämä luokat.</p> <p>Tutkimuksen tehtävänä on selvittää minkälaisiksi upseerit ja aliupseerit kokevat lennoston motivaatioilmaston, tutkia vallitseeko motivaatioilmastossa eroja eri työyksiköiden välillä ja tutkia löytyykö motivaatioilmastosta tekijöitä, joilla on yhteys menestymiseen fyysisen suorituskyvyn testeissä.</p> <p>Tutkimuksen motivaatioilmastokysely osoitti, että aliupseerit kokivat lennoston</p>	

motivaatioilmaston enemmän sekä tehtävä- että minäsuuntautuneeksi kuin paremmin fyysisen suorituskyvyn testeissä menestyneet upseerit. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden osalta huonommin fyysisen suorituskyvyn testeissä menestyneet aliupseerit kokivat lennoston motivaatioilmaston huonommaksi kuin paremmin testeissä menestyneet upseerit. Tutkimuksen motivaatioilmastokysely osoitti myös, että motivaatioilmastossa vallitsee eroja työyksiköiden välillä.

Teemahaastattelut eivät vahvistaneet näitä havaintoja, mutta toivat muutoin arvokasta tietoa lennostolle. Teemahaastatteluiden havaintojen perusteella vaikutusta näytti olevan lähes tulkoon poikkeuksetta yksilöstä lähtöisin olevilla tekijöillä, ei henkilöstöryhmästä tai työyksiköstä lähtöisin olevilla. Lennoston motivaatioilmastosta ei löydetty tässä tutkimuksessa selkeää tekijää tai tekijöitä, joilla olisi yhteyttä fyysisen suorituskyvyn testeissä menestymiseen.

AVAINSANAT

Motivaatio, motivaatioilmasto, liikuntakäyttäytyminen, itsemääräämisteoria, tavoiteorientaatioteoria

ALKUSANAT

Aiheen taustan ajankohtaisuuden lisäksi merkittävänä motivaattorina tämän pro gradu -tutkielman aiheen rajauksen kannalta on ollut oma mielenkiintoni liikuntaa ja psykologiaa kohtaa. Aikaisemmassa kandidaatti-tason opinnäytetyössä olen tarkastellut johtamista psykologian ja ihmistuntemuksen näkökulmasta. Tämä ihmisten liikuntakäyttäytymisen motivaatiotekijöitä tutkiva pro gradu -tutkielma on luonteva jatko tähän ketjuun syventäen ja harjoittaen psykologian soveltamisen taitojani.

Tutkimuksen välillisenä tavoitteena on varsinaisten tutkimustavoitteiden ohella syventää tietotasoa psykologian saralla ihmisten käyttäytymiseen johtavista syy-yhteyksistä. Liikuntapsykologian luoman kentän haastavuudesta tämän tutkimuksen suhteen kertoo sen tutkimuskohteina olevat yksilölliset ihmiset; liikuntakäyttäytymistä pyritään perustelemaan jo olemassa olevilla teorioilla, mutta samalla tulee välillisesti kartutettua tietotasoa, jota tarvitaan motivoimassa ja kannustettaessa yksilöitä liikkumaan.

Mielenkiintoni taustalla on myös nuoruusvuosien kilpaurheilutausta, joka on sittemmin kääntynyt aktiivisen harrastajan ja valmentajan rooliin. Varsinaisen koulutushaaran mukaisen työni ohella toimin myös aktiivisena liikunnan osaajana ja henkilökunnan testaajana joukko-osastossani. Nautinto niin tämän koulutustaidollisen työn suorittamisesta, kuin fyysisen kasvatuksen tietotaidon kartuttamisesta sekä yhteistyön tekeminen joukko-osaston liikuntakasvatushenkilökunnan kanssa ovat olleet merkittäviä alulle saattajia tämän pro gradu-opinnäytetyön suhteen.

Suorittaessani Maanpuolustuskorkeakoululla viimeistä vanhamuotoista maisteri-vaihetta ennen 2009 alkavaa Bolognan-prosessin mukaista yhteiseurooppalaista maisterivaihetta, haluan kiittää Maanpuolustuskorkeakoulua ja erityisesti Koulutustaidonlaitosta joustavuudesta ja mahdollisuudesta tehdä tämä opinnäytetyö liikuntakasvatuksen saralle riippumatta tekniikkaan painottuvista syventävistä opinnoistani. Lisäksi lausun vilpittömän kiitokseni SPSS-tilasto-ohjelman maailmaan opastaneelle Leena Sorvarille, ohjaajilleni Mikko Koivulle ja Riitta Penttiselle sekä asiantuntijana ja avustajana toimineelle Kari Aallolle.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 LIIKUNTAKÄYTTÄYTYMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	3
2.1 Yksilö ja ympäristö	4
2.2 Liikunnan käsitteitä	5
2.3 Liikuntakäyttäytyminen	7
2.4 Liikuntapsykologia	10
3 MOTIVAATIO LIIKUNNASSA JA URHEILUSSA	12
3.1 Motivaatiosta motivaatioilmastoon	13
3.2 Itsemääräämisteoria	16
3.3 Tavoiteorientaatioteoria	19
4 HAASTEENA UPSEERIT JA ALIUPSEERIT	22
4.1 Tutkimuksen tehtävät ja hypoteesit	24
5 LIIKUNTAKÄYTTÄYTYMISEN TUTKIMINEN	25
5.1 Lennoston upseerit ja aliupseerit	26
5.2 Kysely ja teemahaastattelu	28
5.3 Kvalitatiivisen aineiston analysointi	30
5.4 Kvalitatiivinen luetettavuusanalyysi	31
5.5 Kvantitatiivinen analyysi ja sen luetettavuus	34

6 LIIKUNTAKÄYTTÄYTYMINEN SATAKUNNAN LENNOSTOSSA	36
6.1 Liikunnassa yrittäminen	38
6.2 Henkilöstö vertaa liikunnallisia suorituksiaan	39
6.3 Toimitaanko yhtenä ryhmänä?	40
6.4 Tehtäväsuuntautunut ilmasto	42
6.5 Sosiaalinen yhteenkuuluvuus	43
6.6 Lennoston kiinnostuksen kohteet	45
6.7 Altistavat tekijät	52
6.8 Mahdollistavat tekijät	53
6.9 Vahvistavat tekijät	57
7 LIIKKUUKO LENNOSTO HUOMENNA?	59
7.1 Kaikua tutkimuskysymyksiin ja hypoteeseihin	60
7.2 Tutkiiko tutkija huomenna?	63
LÄHTEET	65
LIITTEET	70

1 JOHDANTO

Fyysisellä suorituskyvyllä on suuri merkitys selviytymiselle nyky-yhteiskunnan työyhteisön asettamista vaatimuksista. Jatkuvan kehittymistä ja muuttumista korostavan ilmapiirin myötä on ryhdytty yhä enemmän kiinnittämään huomiota fyysiseen kuntoon ja työhyvinvointiin. Euroopan komission mietinnöstä käy hyvin ilmi miten yhteiskunta on kehittynyt erityisesti työolojen suhteen, mutta samaan aikaan ihmisten stressioireet, masentuneisuus, ylipainoisuus ja liikunnan puute ovat lisääntyneet (EU:n komission tiedonanto 2007). Hyvällä fyysisellä kunnolla on lukuisissa niin kotimaisissa kuin kansainvälisissäkin tutkimuksissa osoitettu olevan positiivinen vaikutus yksilön terveyteen, hyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen. Yksilötason hyvinvointi heijastuu puolestaan suoraan organisaation osien ja edelleen koko organisaation hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2009, Aura 2006)

Aihealueen tärkeydestä kertoo valtioneuvoston vuonna 2001 tekemä periaatepäätös Terveys 2015 -kansanterveysohjelmasta, joka linjaa Suomen terveystaloutta seuraavien 15 vuoden ajan. Ohjelmassa painotetaan terveyden edistämistä kaikilla yhteiskunnan sektoreilla ja sen taustana on Maailman Terveysjärjestön WHO:n Terveyttä kaikilla -ohjelma. Terveys 2015 -ohjelma on tarkoitettu terveydenhuollon ohella erityisesti myös muille hallinnon aloille. Väestön terveyteen nimittäin vaikuttavat suurelta osin terveydenhuollon ulkopuoliset asiat, kuten elämäntavat, ympäristö, tuotteiden laatu sekä muut terveyttä tukevat ja sitä vaarantavat tekijät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001.)

Puolustusvoimien kannalta tämä ei tarkoita pelkästään selviytymistä rauhan ajan mukanaan tuomista vaatimuksista, vaan tarkasteluun on otettava myös kriisiajan vaatimustaso. Tuotettujen sodan ajan joukkojen on kyettävä säilyttämään taistelukuntonsa vähintään kahden viikon mittaisen jatkuvan taistelukosketuksen ajan sekä sen lisäksi pystyttävä vielä keskittämään kaikki voimansa 3-4 vuorokauden ratkaisutaisteluihin. (PEkoul-os PAK A 04:03.01.) Tämä vaatimustaso asettaa ennen kaikkea aktiivipalveluksessa olevalle palkatulle henkilökunnalle veloitteen huolehtia fyysisestä kunnostaan henkilöstöryhmään katsomatta. Velvoite ei kuitenkaan ole vain henkilökuntaa koskeva. Työnantajaosapuolen eli Puolustusvoimien kannalta tämä velvoite tarkoittaa henkilökunnan opastamista, tukemista ja kannustamista liikunnallista elämäntapaa kohtaan. Tässä haastavassa tehtävässä erittäin merkittävässä asemassa on motivointi.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia ja vertailla Ilmavoimissa Satakunnan lennoston upseereiden ja aliupseereiden kokema liikunnan motivaatioilmastoa ja kartoittaa näiden kahden henkilöstöryhmän liikuntakäyttäytymistä. Ilmasodankäynnin tekninen ja sodankäynnin aikajanalle sijoittuva varhainen luonne korostavat tätä fyysisen kunnon ylläpidon velvoitetta. Ilmavoimien Esikunnan henkilöstöosaston koulutussektorin johtoajatuksen mukaisesti (IlmavEhlö-os OHJE Ilmavoimien liikuntakoulutus 2008, 1) ”keskeisimpänä tavoitteena on operatiivisen suorituskyvyn vaatimusten mukaisten fyysisten ominaisuuksien kehittäminen ja ylläpitäminen vastaamaan poikkeusolojen vaatimuksia”.

Kuten liikuntapsykologiassa yleensäkin, myös tässä tutkimuksessa huomioidaan fyysisen harjoittelun psykologiset vaikutukset. Talyor, Sallis ja Needle (1985) tarkastelivat yli tuhannen artikkelin avulla urheilun ja harjoittelun merkitystä psykologiselta kannalta. Selvityksen tuloksena olivat havainnot liikunnan monipuolisista positiivisista vaikutuksista sekä kliiniselle että ei-kliiniselle väestölle (Liite 1). Liikunnan motivaatio on mielenkiintoinen ja haastava tutkimusaihe, mitä hyvin kuvaa Yhdysvaltojen Olympiakomitean palautumiskeskusta edustavan Wm. A. Sandsin (2007) sanat:

” Great athletes are a blend of talent and motivation. Talent is probably the most selfevident, easiest to see and measure. Motivation is harder to measure, but most coaches believe they can sense it.”

2 LIIKUNTAKÄYTTÄYTYMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Monien muinaisten kulttuurien tiedemiehet ja parantajat tiesivät fyysisen aktiivisuuden positiivisista vaikutuksista terveyteen, mieleen ja kehoon. Kiinassa ja Intiassa yhteys fyysisellä aktiivisuudella ja terveydellä tiedettiin olevan jo 5000 vuotta sitten. Läntisissä kulttuureissa muinaiset kreikkalaiset ymmärsivät fyysisen aktiivisuuden vaikutuksista terveyteen, elämänlaatuun ja elinikään viidennellä vuosisadalla ennen Kristusta. (Bouchard, Blair & Haskell 2006, 22-23.) Vuosien myötä myös tietotaito muuttuneet melkoisesti saaden uusia tuloksia perusteluineen. Nykyaikainen monisyinen tutkimustoiminta syventää käsityksiämme elämänlaatuun ja terveyteen vaikuttavista tekijöistä, samalla kun yhteiskunnan muutoksen myötä myös kansalaisten motiivit ja tottumukset muuttuvat.

Euroopan komission mietinnöstä (EU:n komission tiedonanto 2007) käy ilmi miten nykyään EU:ssa 27 % miehistä ja 38 % naisista on ylipainoisia. Ylipainoisten lasten lukumäärä kasvaa vuosittain 400 000:lla. Ylipainosta ja liikalihavuudesta johtuvien sairauksien hoidon osuus on 7 % kaikista terveyden ja sairaanhoidon kustannuksista EU:ssa. (EU:n komission Suomen edustuston viikkotiedote 2007.) Yhdysvalloissa puolestaan noin 30 % tämän päivän sairaalapäivistä ja 10 % kustannuksista on katsottu johtuvan mielenterveydellisistä syistä (Weinberg & Gould 2007, 398).

Suomalaisten kohdalla nuorista liikkuvat Fogelholmin, Parosen ja Miettisen (2007) mukaan terveytensä kannalta riittävästi noin 40-50 % vastaavan aikuisväestöä kuvaavan luvun ollessa 60-65 %. Samasta sosiaali- ja terveysministeriön selvityksestä käy ilmi miten liian vähäisen liikunnan arvioidaan aiheuttavan Suomessa vuosittain 300-400 miljoonan euron ylimääräiset kustannukset. Kun suomalaisista aikuisista noin miljoona liikkuu riittämättömästi, voidaan karkeasti arvioida jokaisen 100 000 uuden aikuisen liikkujan säästävän julkisia varoja noin 20 miljoonaa euroa vuosittain käytettäväksi muihin, kuin riittämättömän liikunnan aiheuttamiin kuluihin. Viimeisen 30 vuoden aikana Suomessa aikuisten vapaa-ajan liikunta on lisääntynyt, mutta työmatka- ja asiointiaktiivisuus vähentynyt. Nuorten kohdalla liikuntaseuroissa tapahtuva harrastaminen on yleistynyt, mutta nuorten aikuisten miesten kestävyyskunto heikentynyt tasaisesti 1970-luvun lopusta lähtien. Suomen tärkeimmät valtionhallinnon terveysliikunnan edistäjät ovat opetusministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö, joiden suorat vuosittaiset menot terveysliikuntaan ovat nousseet 1990-luvun alun noin 0,5 miljoonasta eurosta noin 7,5 miljoonaan euroon vuonna 2006. (Fogelholm ym. 2007.)

2.1 Yksilö ja ympäristö

Tässä tutkimuksessa yksilöllä tarkoitetaan yhtä itsenäisesti ajattelevaa ja toimivaa ihmistä, jolla on ainutkertainen psyyke, persoonallisuus ja perimä. Psyykettä Vuorinen ja Tuunala (1995, 12) kuvaavat mielensisäisiin toimintoihin, kuten ajatteluun ja tunteisiin viittaavana käsitteenä, joka erotetaan aivojen ja elimistön toiminnasta. Se kattaa heidän mukaansa meidän kokemuksemme yksinkertaisista aistimuksista monitasoisiin tunne-elämyksiin. Persoonallisuutta taas he kuvaavat yksilön psyykkisten toimintojen ainutkertaisena kokonaisuutena. Tämän kokonaisuuden ratkaisevin ominaisuus on yksilön suhde itseensä. Persoonallisuus on siis sen mukainen, minkälaiseksi yksilö näkee itsensä suhteessa muihin ihmisiin. (Vuorinen & Tuunala 1995, 12.) Persoonallisuuden opettelu ja tunnistaminen helpottavat meitä työskentelemään paremmin oppilaiden, urheilijoiden ja harjoittelijoiden kanssa. Urheilupsykologian parissa persoonallisuutta on tutkittu lähinnä viidestä eri näkökulmasta: psykodynaamisesta, luonteenpiirteisestä, tilanteellisesta, vuorovaikutuksellisesta ja ilmiöjohdonmukaisesta. (Weinberg & Gould 2007, 28-29.)

Perimän ja ympäristön vaikutuksista yksilöön on kiistelty niin maallikoiden kuin psykologienkin taholta. Taustalla on Yhdysvalloissa 1960-luvulla todettu ja myöhemminkin toistettu tulos, jonka mukaan värillisten älykkyydosamääräarvot olivat keskimäärin 15-20 pistettä matalammat kuin valkoisten. Väitteet eivät kuitenkaan perustu luotettaviin tutkimuksiin. (Vuorinen & Tuunala 1995, 40-43.) Tämän tutkimuksen kannalta keskeinen sija on ympäristöllä. Mikäli perimän osuutta todella tutkittaisiin, jouduttaisiin tutkimusta suuntaamaan vanhempien sukupolvien ja enemmän henkilökemioiden suuntaan. Yksilökäsitykseen liittyy kiinteästi myös moraalien käsite. Moraali nähdään Wahlströmin (1991, 153) sanoin siinä, mitä kukin pitää arvokkaana. Moraalikehityksessä on hänen mukaansa yleensä kolme ulottuvuutta: moraaliarvot, tunteet ja käyttäytyminen. Joka tapauksessa liikutaan niin lähellä tunne-elämän asioita, että puhuttaessa yksilön psyykkeestä, puhumme tässä tutkimuksessa myös hänen moraalistaan.

Ympäristössä toimivan yksilön toimintaan vaikuttavat Vuorisen ja kumppaneiden (1993) mukaan psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tekijät. Keskeisimpänä toiminnan määräävänä tekijänä on psyykinen työ, jonka mukaisesti yksilö tulkitsee mielessään itseensä kohdistuvat fyysiset ja sosiaaliset tekijät. Ympäristön psyykkisiä tekijöitä ovat henkiseen hyvinvointiin ja monitasoisiin tunnerakenteisiin eli yksilön psyykkeeseen vaikuttavat tekijät. Fyysisiä tekijöitä ovat ääni, iskut, liikkeet ja yksilön fyysiset ominaisuudet kuten paino, kunto ja ikä. (Vuorinen ym. 1993, 63-71.) Ympäristön sosiaaliset tekijät ovat käyttäytymistilanteita, joko

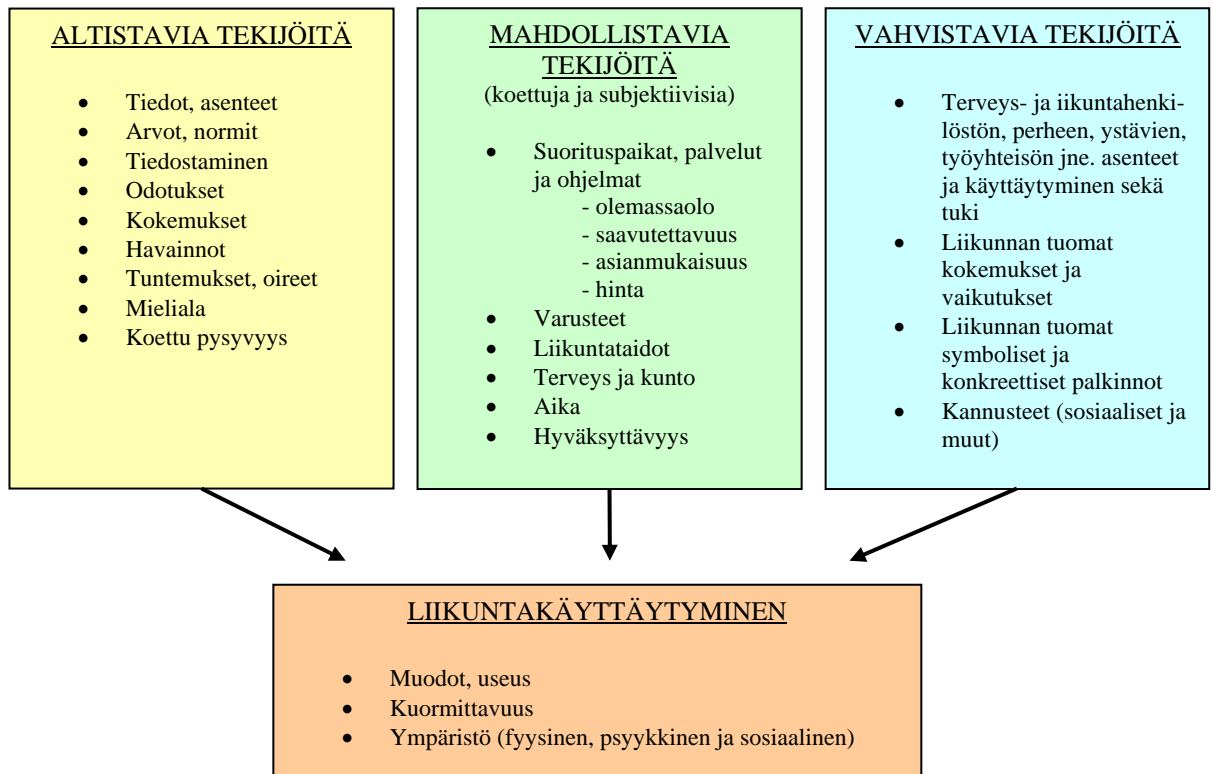
kahden keskeisiä, tietyn ryhmän tai joukon välisiä (Fieandt, K. 1955, 7). Tässä tutkimuksessa keskeisenä tutkittavana tekijänä on yksilön kokeman ympäristön, Satakunnan lennoston, vaikutus yksilön liikuntakäyttäytymiseen. Tämän ympäristön ominaispiirteitä on esitelty tarkemmin nykyaikaiselle motivaatiotutkimukselle tyypilliseen tapaan motivaatioilmastoa käsittelevässä luvussa.

2.2 Liikunnan käsitteitä

Liikunta voidaan määritellä sen tarkastelutavasta riippuen. Louhevaara kuvaa liikuntaa biologis-fysikaaliselta kannalta dynaamisena lihastyönä, johon osallistuu koko elimistö. Liikkumisen aikana aivot ja ääreishermosto käskyttävät tahdonalaisia lihaksia. Lihakset, luut ja nivelet muodostavat ihmisen liikkumisen mahdollistavan vipukoneiston eli tuki- ja liikuntaelimet. Ulkoisesti havaittavaa liikettä syntyy lihasten toimiessa dynaamisesti joko lyhentyen tai venyen. Toimiakseen lihakset puolestaan tarvitsevat jatkuvasti happea ja ravintoaineita. Hapenkuljetuksesta ihmisen hengitys- ja verenkiertoelimistö, jonka tärkeimmät osat ovat keuhkot, sydän, verisuonet ja veri. (Louhevaara 1995, 15.)

Tämän tutkimuksen kannalta tarkastellaan liikuntaa enemmän yksilötason ilmiönä. Telama kuvaa tälle tarkastelutavalle ominaiseksi erityisesti sen, mikä merkitys liikunnalla on yksilön tietoisuudessa, hänen toiminnoissaan ja tavoitteissaan ja miten hän liikunnan kokee. Harrastuksen lisäksi liikunta voi liittyä kiinteästi myös muuhun yksilön tavoitteelliseen toimintaan, kuten työntekoon tai liikkumiseen paikasta toiseen. Tällöin voidaan puhua työliikunnasta, kotityöliikunnasta ja työmatkaliikunnasta. (Telama 1989, 9.)

Telaman esittämä tarkastelutapa sopii erittäin hyvin myös tämän tutkimuksen kvalitatiivisessa puolessa käytetylle Greenin ja Kreuterin (1999) mallille (Kuvio 1). Tämän mallin altistavia tekijöitä ovat Telaman esiin tuomat liikunnan merkitykset yksilön tietoisuudelle, toiminnoille ja tavoitteille ja se, miten yksilö liikunnan kokee. Mahdollistavia tekijöitä ovat taas liittymistekijät työntekoon: työnantajan tukimuotoja, aikaa ja hyväksyttävyyttä koskevat tekijät. Vahvistavia tekijöitä ovat puolestaan yksilön kokemukset siitä, miten häntä kannustetaan ja tuetaan sekä yksilön kokemat liikunnan tuomat palkkiot.



Kuvio 1. Liikuntakäyttämiseen vaikuttavat tekijät Greenin ja Kreuterin (1999) mallin mukaan (Saarelainen, M. 2008).

Fyysinen aktiivisuus kattaa kaiken lihasten tahdonalaisen energiakulutusta lisäävän toiminnan. Liikunta on osa fyysistä aktiivisuutta. Inaktiivisuus eli fyysinen liikkumattomuus, on niin vähäistä fyysistä aktiivisuutta, ettei se riitä pitämään yllä elimistön rakenteita tai toimintoja niiden normaaleja toimintoja vastaavina. (Lasten ja nuorten liikunnan asiantuntijaryhmä. 2008, 88.) Tämän näkökulman mukaisesti esimerkiksi urheilu, työ ja erilaiset toimet ovat fyysistä aktiivisuutta ja samalla osa-alueita, joilla voidaan myös parantaa tätä käsitettä. Fyysisen aktiivisuuden kaikkia muotoja ei tässä tutkimuksessa katsota liikunnaksi kuten ruokailemista. Varsinaisen fyysisen harjoittelun nähdään tässä tutkimuksessa, poiketen Bouchardin, Blairin ja Haskellin (2007) näkemyksestä, sekä työ että vapaa-aikana tapahtuvana fyysisen aktiivisuuden muotona (Bouchard ym. 2007, 12).

Puolustusvoimien tutkimustoiminta määrittelee fyysisen suorituskyvyn kyvyksi tehdä kuntoa ja taitoa vaativaa lihastyötä. Fyysinen kunto muodostaa yhdessä psyykkisten tekijöiden, motivaation ja yleismotoristen taitojen kanssa fyysisen suorituskyvyn. Kuntoa voidaan siten

mitata myös suorituskykynä. Kestävyys eli kyky selviytyä päivän toiminnoista väsymättä on jokapäiväisen elämän tarpeita ajatellen keskeisin suorituskykyyn vaikuttava tekijä. Hyvä fyysinen suorituskyky estää tai vähentää päivittäisten toimintojen, esimerkiksi varusmiesten palveluspäivän väsymys- ja kipuoireiden syntymistä sekä mahdollistaa aktiivisen harrastamisen myös vapaa-aikana. Hyvä fyysinen suorituskyky on myös henkisten toimintojen ja vireyden perusedellytys. (Puolustusvoimat 2007.)

Yksilön fyysisen suorituskyvyn voidaan katsoa koostuvan seuraavista tekijöistä: fyysiset suoritustekijät ja koordinaatiokyky, rakenteelliset tekijät ja terveydentila, teknistaktiset kyvyt ja valmiudet sekä henkiset ominaisuudet. Näin ollen voidaan katsoa fyysiseen suorituskykyyn vaikuttavan yksilön ikä, sukupuoli, terveys, rakenne, perintötekijät ja harjoittelu. Fyysisen suorituskyvyn osa-alueista kestävyyttä, voimaa, nopeutta, liikkuvuutta ja koordinaatiokykyä voidaan kehittää harjoittelemalla. Harjoittelemalla puolestaan kehitetään yksilön verenkierto- ja hengityselimistöön kuntoa, motorisia kykyjä, ketteryyttä, tasapainoa ja notkeutta. (Kuopion yliopisto 2008.) Lisäksi omakohtaiseen kokemukseen perustuen oletuksena on, että oikeanlainen harjoittelu jo itsessään parantavaa yksilön henkisiä ominaisuuksia, kuten sisukkuutta. Käytännössä tällä tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa harjoittelun vaikutuksesta fyysisen kunnan kohoaminen syventää yksilön itsetunnon tasoa ja tuo yksilölle lisää itsevarmuutta.

2.3 Liikuntakäyttäytyminen

Liikuntakäyttäytymisen käsite viittaa sekä toimintaan että liikunnan heijastumiseen yksilön tajunnassa. Liikuntakäyttäytymisellä tarkoitetaan paitsi aktiivista liikuntaa myös siihen kohdistuvien ja sitä säätelevien tarpeiden, tavoitteiden, motiivien ja elämysten kokonaisuutta. (Telama 1989, 10.) Liikuntakäyttäytymisen ymmärtämiseksi on tarpeen tutustua tarkemmin liikuntapsykologian kenttään. Sosiaalisessa ryhmässäkin ilmenevän käyttäytymisen takana on kuitenkin lopulta reagoiva yksilö. Hyvän näkökulman tältä yksilön käyttäytymisen moninaisuuden kannalta tuovat esiin Weinberg ja Gould (2007) termin *reinforcement* myötä, joka tarkoittaa valmentajan käyttämiä rangaistus- ja palkintamenetelmiä, jotka joko lisäävät tai vähentävät vastaavien käyttäytymisen esiintymistä tulevaisuudessa. Tämän termin valossa on monimutkaista saada aikaan toivottua käyttäytymistä, koska ihmiset reagoivat samaan menetelmään erilailta, eivät ehkä pysty toistamaan haluttua käyttäytymistä ja ottavat vastaan

eri menetelmiä eri tilanteissa. (Weinberg & Gould 2007, 126.) Rangaistus- ja palkintamenetelmien tutkiminen juonta juurensa behaviorismin ärsyke-reaktiokytkentöjen varhaiseen maailmaan, jossa tradition keskeisten lähtökohtien ja monipuolisen kokeellisen tutkimustyön pohjalta Skinner loi teoreettisen mallin, jonka pohjalta on rakennettu monia malleja ihmisen käyttäytymisen kontrolloimiseen ja sen säätelyyn (Lehtinen & Kuusinen 2001, 61).

Tutkijan näkökulman mukaisesti onkin ensisijaisen tärkeää, että oman toimintansa perusteella tiettyä liikuntakäyttäytymistä muissa yksilöissä tai sosiaalisessa joukossa haluava liikunnan opettaja tai liikuntapsykologi tuntee ohjaamansa joukon yksilöinä. Kun hän tuntee eri yksilöiden luonteen vivahteet ja käyttäytymismallit, on hänen helpompi muokata omaa käyttäytymistään toivotun päämäärän aikaansaamiseksi. Yksilöt reagoivat eri ärsykkeisiin eri tavoin. Kokkonen (2003) väitöstutkimuksessaan toteaa oppilaiden lisäävän keskinäistä auttamiskäyttäytymistään, kun opettajat tutkijoiden vihjeiden perusteella muuttivat ensin liikuntatuntien opetuskäytäntöjä. Liikuntakäyttäytymisen parissa työskentelevältä vaaditaan itsetuntemuksen lisäksi ihmistuntemusta. Vahva itsetuntemus antaa Vuorisen ja Tuunalan (1995) mukaan yksilölle sisäistä liikkumavaraa: tällainen yksilö toipuu nopeammin epäonnistumisen aiheuttamasta pettymyksestä ja hän arvostaa itseään painamatta muita alaspäin (Vuorinen & Tuunala 1995, 135-138). Ihmistuntemus puolestaan tuo Lehtovaaran ja Saurin (1963) mukaan eväitä tilanteisiin, joissa emme tunne sopivia käyttäytymistapoja tai joissa tavallisesti kelpaavat säännöt eivät enää toimi (Lehtovaara & Sauri 1963, 31).

Liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavina tekijöinä nähdään Greenin ja Kreuterin (1999) mallissa altistavat, mahdollistavat ja vahvistavat tekijät (Kuvio 1). Mallin liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä voidaan muuttaa, mutta toisaalta osaan niihin vaikuttaminen on hyvin vaikeaa, esimerkiksi sääolosuhteisiin. Altistavat tekijät koostuvat ihmisen tiedoista, asenteista, arvoista ja kokemuksista. Mahdollistavat tekijät syntyvät suorituspaikoista ja liikuntapalveluista ja niiden saavutettavuudesta ja hinnasta sekä yksilöiden liikuntataidoista. Vahvistavia tekijöitä ovat muun muassa terveys- ja liikuntahenkilöstön, perheen, ystävien sekä työyhteisön liikunta-asenteet ja -käyttäytyminen. Näiden kolmen vaikuttimen tuloksena syntyy ihmisen yksilöllinen liikuntakäyttäytyminen, joka ilmenee liikkumismuodoissa, useudessa, rasittavuudessa, ympäristön valinnassa ja sen muokkaamisessa. Vaikuttimet voivat ilmentyä yksilölle myönteisesti tai kielteisesti. (Vuori 2005, Saarelaisen 2008, 6 mukaan.)

Liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavat tekijät saattavat olla alttiina muutoksille. Rakentavan ajatuksen muutoksen syistä tuo esiin Vuolle todeten kuinka yksilön liikuntaharrastuneisuus on

yhteydessä sekä yhteiskunnan luomiin yleisiin harrastusedellytyksiin että yksilön oman elämänkaaren tapahtumiin. Hänen mukaansa elämänkaaren eri vaiheissa esiintyvien elämäntoimintojen tuntemusta onkin pidettävä tärkeänä pyrittäessä ymmärtämään liikunnan asemaa yksilön elämässä sekä kehitettäessä toimenpiteitä liikunnallisen aktiivisuuden edistämiseksi. Tällöin erityisen olennaista on nähdä, kuinka yksilön elämäntapa tai sitä konkreettisesti jäsentävä elämäntyyli luo ne yleiset ehdot, joiden pohjalta kunkin ihmisen liikuntaharrastuneisuus määräytyy. (Vuolle 2000, 31.)

Puolustusvoimissa Svanberg (2001) on tutkinut nuorten upseereiden mielipiteitä ja asenteita vuonna 1998 uudistettuun varusmiesten liikuntakoulutukseen. Jatkotutkimuskysymyksenään hän ehdotti: *kuinka ja millä keinoilla pystytään vaikuttamaan upseerin mielipiteisiin ja asenteisiin?* Vastaavasti Haaja (2004) puolestaan esitti tutkimuksessaan samansuuntaisen johtopäätöksen, jonka mukaisesti fyysisen koulutuksen kehittäminen puolustusvoimissa edellyttää sotilaiden asennemuutosta liikuntaa kohtaan. Varusmiesten liikuntatottumuksia tutkiessaan Kolari (2005) havaitsi kanssaliikkujien toimien ja asenteiden vaikuttavuuden yksilön liikuntakäyttäytymiseen. Saarelainen (2008) on tutkinut kadetin liikuntakäyttäytymisen kehittämistä Maanpuolustuskorkeakoulussa luokitellen ne Greenin ja Kreuterin (1999) mallin mukaisesti altistaviin, mahdollistaviin ja vahvistaviin tekijöihin. Saarelainen myös esitti tuloksena transteoreettisen muutosvaihemallin soveltamista, jonka keskeisimpänä sanoma oli, että yksilön käyttäytymisen muutos ei tapahdu hetkessä vaan vaiheittain. Greenin ja Kreuterin mallia on käyttänyt myös Koski (2002) tutkiessaan varusmiesten liikuntakäyttäytymistä vapaa-aikana esittäen jatkotutkimustarpeena liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavien tekijöiden joukko-osastokohtaista tutkimista juuri Greenin ja Kreuterin (1999) mallin mukaan. (Saarelainen 2008.)

Suomen Kuntoliitto ry, Nuori Suomi ry, Suomen Olympiakomitea, Helsingin kaupunki sekä Suomen Liikunta ja Urheilu (SLU) teettivät kansallisen liikuntatutkimuksen vuosina 2005-2006, jonka toteutti TNS Gallup Oy. Tutkimuksen mukaan 72 prosenttia sanoo harrastavansa jonkinlaista liikuntaa vähintään kolmesti viikossa, lähes joka toinen (49 %) sanoo liikkuvansa neljästi viikossa ja viidesti tai useammin liikuntaa viikossa sanoo harrastavansa 37 prosenttia. Liikunnan harrastamisen määrässä näyttää tutkimuksen mukaan tapahtuneen muutoksia aiemmasta. Aiempaa suurempi osa väestöstä näyttää harrastavan liikuntaa vähintään kolmesti viikossa. Harrastamisen useuden ja intensiteetin yhdistämisellä voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä, kuinka suuri osa väestöstä täyttää suosituksen kriteerit. Sinänsä tutkimus ei ota kantaa kysymykseen, mikä terveyden kannalta on riittävää liikuntaa ja mikä ei. Tutkimuksessa on terveyttä edistäväksi liikunnaksi tulkittu liikunta tai kuntoilu, jota harrastetaan vähintään

kolme kertaa viikossa ja joka on luonteeltaan ripeää ja reipasta tai voimaperäistä ja rasittavaa. Kun kriteerinä on tämä intensiivisen liikunnan suositus, niin 57 prosenttia väestöstä liikkuu riittävästi. (Kansallinen liikuntatutkimus 2005-2006.)

2.4 Liikuntapsykologia

Varsinaisen urheilu- ja liikuntapsykologian juuret ulottuvat aina 1800-luvun loppupuolelle, jolloin Pohjois-Amerikassa Indianan yliopistossa psykologi ja kilpapyöräilyn harrastaja Norman Triplett halusi selvittää miksi kilpapyöräilijät kykenivät joskus parempiin suorituksiin polkiessaan pareittain tai ryhmissä verrattuna yksin polkemiseen. (Weinberg & Gould 2007, 8 Triplettin 1898 mukaan.) 1960-luvun puoliväliin mennessä urheilupsykologia oli saavuttanut aseman erottamattomana osana akateemista koulukuntaa ja konsultoivat urheilupsykologit alkoivat ensikertaa työskennellä urheilijoiden ja tiimien parissa. 1970-luvun puolivälin aikaan urheilupsykologia oli ottanut paikkansa niin Pohjois-Amerikassa kuin maailmalaaajuisestikin; ammatinharjoittajille ja tutkijoille siitä tuli erikoisalansa siinä missä tavallisille kansalaisille hyväksyty ja arvostettu tieteenala. Nykyään liikunta- ja urheilupsykologiaa voi luonnehtia kirkkaan tulevaisuuden omaavaksi eloisaksi ja mielenkiintoiseksi tieteen osa-alueeksi. (Weinber & Gould 2007, 10-11.) Tämän huomaamme myös ryhtyessämme tarkastelemaan liikuntapsykologian määritettä

Jääskeläinen, Korpilauri ja Tikkanen (1980) kuvailevat teoksessaan Liikunnan didaktiikka liikuntapsykologian tutkivan ihmisen käyttäytymistä ja kehitystä suhteessa liikuntaan. Liikuntapsykologian tutkimuskohteita voidaan luokitella mm. käyttäytymisen psykometriseen, affektiiviseen ja kognitiiviseen alueeseen liittyviksi. Psykometrisen alueen ongelmista mainittakoon sensomotoristen taitojen problematiikka, motorinen kehitys ja liikunnan vaikutus siihen, sekä motorisen oppimisen ongelmat. Affektiivisen alueen ongelmia ovat muun muassa liikunnan motivaatio-, asenne- ja harrastuskysymykset. Kognitiivisen alueen ongelmiin kuuluu mm. tietoisuuden osuus liikuntatoiminnan ohjauksessa ja harrastusmotivaatiossa. (Jääskeläinen, Korpilauri & Tikkanen 1980, 26.)

Liikuntapsykologien kannalta tarkasteltuna tavoitteena voi olla suuren osallistujamäärän saavuttaminen, huippusuorituksen edesauttaminen, henkilökohtaisen mielihyvän ja hyvänolon tunteen saavuttaminen tai tietyn kehityksen aikaansaaminen. Nykyään liikuntapsykologian

alalla tunnusomaisena käytäntönä pidetään jakoa kahteen erityisryhmään: kliiniseen ja kasvatukselliseen. Kasvatukselliset liikuntapsykologit ovat henkisiä valmentajia, jotka kouluttavat ja kehittävät urheilijoiden sekä valmentajien psykologisia taitoja. (Weinberg & Gould 2007, 4-7.) Kliiniset liikuntapsykologit ovat yleensä saaneet vahvan psykologisen koulutuksen ja työskentelevät vakavia tunnetason sairauksia ja ongelmia omaavien parissa (Brewerin & Petrie 2002, Weinbergin ja Gouldin 2007, 7 mukaan).

3 MOTIVAATIO LIKUNNASSA JA URHEILUSSA

Motivaatioteorioiden juuret ovat antiikissa, jolloin uskottiin ihmisen haluavan paitsi mielihyvää, myös kykenevän valitsemaan toimintansa suunnan järkipäisellä ajattelulla (Vilkko-Riihelä 1999, 458). Ajattelun järkipäisyyden ja tiedon käsittelyn kannalta toisen maailmasodan myötä alkoi kognitiivisen psykologian voimakas kehittyminen. Monet onnettomuudet todettiin tuolloin inhimillisen virheen aiheuttamiksi. Koneiden ja ihmisten yhteispeli ei täysin toiminut, vaan esimerkiksi lentokoneissa mittarilukemia luettiin kiireessä väärin. Oli tarvetta selvittää, miten ihminen käsittelee tietoa. (Peltomaa, 1997.) Vähitellen kognitiivisen psykologian ja informaation prosessoinnin tutkimuksen myötä motivaatio pelkistyi pelkiksi kognitiivisiksi prosesseiksi. Selittämättömät, ei-loogiset toiminnot tulkittiin ikään kuin vioiksi yksilön ”tietokoneessa”. Viimeaikojen selitysmalliksi tämä kuitenkin ei riitä. Yksilön ”minä” on se tekijä, jolla näyttää olevan osuutensa toiminnan säätelyssä. Uusimmat teoriat eivät enää välttämättä pyri sulkemaan pois joko emootiota tai kognitiota, ympäristöä tai yksilön persoonallisuutta, vaan pyrkivät etsimään niitä yhteyksiä, joita näiden sinänsä välttämättömien tekijöiden välillä on. (Kuusinen 1991, 184.)

Tässä tutkimuksessa rakennetta ohjaavana teoriana käytetään Ryanin ja Decin sosiaalikognitiivista itsemääräämisteoriana, joka sisältää sekä sosiaaliset, että kognitiiviset tekijät ja joka teoriana on liikuntapsykologian saralla yksi käytetyimmistä. Rakennetta tukevana teoriana on mukaan otettu tavoiteorientaatioteoria, joka on muodostunut käytetyimmäksi teoriaksi liikuntapsykologian tutkimuksissa. Tavoiteorientaatioteoria ei ota huomioon itsemääräämisteorian autonomiaa ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta, mutta tuo tarkasteluun syvyyttä luokittelemalla pätevyyden kokemukset tehtävä- ja minäsuuntautuneeseen puoleen. (Soini 2006, 22-28.) Tätä Soinin (2006) evaluoimaa kahden teorian mallia käytetään tässä tutkimuksessa sovellettuna Lennoston ympäristöön. Teorioiden tarkastelun taustaksi ja kriittisyyden terävöittämiseksi on syytä kuitenkin huomata Sandsin (2007, 11) esittämä ajatus: On kuitenkin muistettava, että teoriat eivät ole ”juniorilakeja”, jotka kasvavat tullakseen jonain päivänä ”oikeiksi lakipykäliksi”. Teoriat ovat selityksiä. Motivaatio on huippu, joka sisältää valtavan määrän retoriikkaa, huomattavaa kuvailtua analyysia ja joitain muotoja tutkimuksesta sopivasti nimettyjä teorioita.

3.1 Motivaatiosta motivaatioilmastoon

Motivaatio-sana on johdettu alun perin latinalaisesta sanasta ”*movere*”, joka tarkoittaa liikkumista. Sittemmin käsite on laajentunut merkitsemään käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaation kantasana on motiivi. Motiiveita tarkastellessa on usein viitattu tarpeisiin, haluihin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. (Peltonen & Ruohotie 1987, 22.) Peltonen ja Ruohotie (1987, 22) kuvaavat motiivien olevan päämääräsuuntautuneita, joko tiedostettuja tai tiedostamattomia, ja virittävän ja ylläpitävän yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaan. Motiivit ohjaavat yksilön toimintoja kohti tiettyjä päämääriä. Motivaation on yksilön psyykinen tila, joka määrää, millä vireydellä ja mihin suuntautuneena hän tiettyssä tilanteessa toimii.

Chiang (2007, 7) kuvaa motivaatiota ajalliseksi ja jatkuvaksi yksilön tilaksi, jota ei sovi sekoittaa persoonallisuuteen tai tunteisiin. Motivaatio voi hänen mukaansa johtaa yksilön saavuttamaan pitkän aikavälin tavoitteita, kun taas tunteet, kuten viha, vaikuttavat hetkellisesti. Oletettavaa kuitenkin on, että voihan tunne toimia motivaation lähteenä tai virikkeenä. Aika monelle ihmiselle tuttuun esimerkkinä tästä voisi olla voimakkaan ihastumisen tunteen vallitessa toteutettu täysin järjenvastainen käyttäytymismalli. Uusimmat teoriat eivät välttämättä Kuusisen (1991, 184.) mukaan kuitenkaan pyrikään sulkemaan pois joko emootioita tai kognitioita, ympäristöä tai yksilön persoonallisuutta, vaan pyrkivät etsimään niitä yhteyksiä, joita näiden sinänsä välttämättömien tekijöiden välillä on.

Motiivien ja ihmisten käyttäytymisen tutkiminen on tieteellisesti, monimutkaisessa viitekehyksessä, vaikeasti lähestyttävä psykologinen ilmiö: ihmisen käyttäytyminen on kompleksista, monien syiden loppusumma. Tämän loppusumman tulokseen vaikuttavat edustettu tieteenala, teorian tai oppiaineen takana oleva koulukunta ja sen hetken yhteiskunnassa vallitsevat arvot. (Kuusinen 1991, 175-184.)

Tämä kompleksisuus heijastuu myös alan tutkimustoiminnasta. Osa tutkijoista on katsonut, että toimintaa virittävät ja suuntaavat mekanismit selittyvät kognitiivisia prosesseja ja toimintajärjestelmiä kuvaavilla käsitteillä eikä irrallisella motivaatiotutkimuksella ole mitään erityistä roolia oppimisen tai kehityksen selittämisessä. Toiset tutkijat ovat taas siirtyneet käyttämään tarkkarajaisempia käsitteitä tarkastelemalla erikseen esimerkiksi emotionaalisia tekijöitä, tavoitteita tai itsesäätelyä liittämättä niitä motivaatiokäsitteen alle. (Lehtinen & Kuusinen 2001, 212.)

Sosiaalisuutta ja motivaatiota sisältävällä ilmastolla on usein nähty olevan merkittävä vaikutus ilmennettäessä yksilön motivaatiota. Nykyaikainen motivaatiotutkimus, varsinkin liikuntapsykologian osalta, korostaa motivaation näkemistä yksilön kognitiivisten ominaisuuksien ja sosiaalisen ympäristön yhteisvaikutuksessa. (Stornes 2004, 9-11.) Motivaatioilmastolla tarkoitetaan ympäristössä vallitsevaa tilannekohtaista tavoiteorientaatiota. Käytännössä käsitettä kuvaa se, mitä toiminnassa arvostetaan, miten koetaan tyytyväisyyttä ja kuinka menestys määritellään. Motivaatioilmasto voi olla tehtävä- tai minäsuuntautunut, mutta myös molempien ilmastojen yhdistelmät ovat mahdollisia. (Ames 1992, Ames & Archer 1988, Duda 1992, 1996, Fox ym. 1994, Roberts 1992, Dufvan 2004 mukaan.) Yksilön kokemuksella motivaatioilmastosta on vaikutusta siihen, miten hän suhtautuu onnistumisiin ja epäonnistumisiin. Motivaatioilmastolla on tärkeä vaikutus urheilijan käsitykselle omasta kyvykkyydestään. (Soini 2006.)

Ames (1992) tarkasteli motivaatioilmastoa moniulotteisena rakennelmana. Useimmiten sovellettu esitys tehtävä- ja minäsuuntautuneesta motivaatioilmastosta on Epsteinin (1989) kehittämä malli, *target model*, josta Treasure ja Roberts (1995) sekä Papaioannou ja Goudas (1999) ovat esittäneet käytännön sovelluksia kouluympäristössä. Newtonin ja Dudan (1993) mukaan tehtäväsuuntautuneelle ilmastolle on tyypillistä yhteistyöhakuinen oppiminen, oppilaiden aseman tärkeys ja yksilöllisten kykyjen parantaminen. Newton ja Duda (1999) esittivät myös minäsuuntautuneelle motivaatioilmastolle tyypillistä olevan rangaistukset epäonnistumisista, epäoikeudenmukaiset tunnustukset ja sisäinen kilpailu. Papaioannou (1994) puolestaan luonnehti tehtäväsuuntautuneen motivaatioilmaston tunnuspiirteiksi opettajalähtöisen opetusorientaation. Hänen mukaansa minäsuuntautuneelle ilmastolle on tyypillistä opiskelijoiden kilpailuhenkinen orientaatio, opiskelijoiden huoli mahdollisista virheistä ja ilman yrittämistä ulkopäin tulevan orientaation. Ames ja Archer (1988) taas tarkastelivat motivaatioilmastoa rakennelmana, jossa jokaisella tekijällä on sekä tehtävä- että minäsuuntautunut puoli. Näitä tekijöitä ovat, miten menestyminen määritellään (oma kehittyminen vs. normatiivinen menestyminen), minkälaiset arvot kuvaavat toimintaa (yrittäminen ja oppiminen vs. normatiivinen kyvykkyys), miten toiminta tyydytetään (kovan työn tulos vs. toisten voittaminen), opettajan harjoittama orientaatio (oppiminen vs. suorittaminen), miten virheisiin suhtaudutaan (osa oppimista vs. vältettävä asia), miten huomio on suuntautunut (oppimisprosessi vs. normatiivinen suorittaminen), mitkä ovat syitä yrittämiselle (uuden oppiminen vs. normatiivisesti hyvin suoriutuminen) ja toiminnan arviointi (oma kehittyminen vs. normatiivisuus). (Jaakkola & Digelidis 2007, 4.)

Tutkimuksellisesti motivaatioilmaston analysointi on haastavaa, koska siihen vaikuttavat opettaja, opetusryhmä ja yksilön omakohtainen kokemus. Tutkimusyksikkönä onkin ollut lähes poikkeuksetta yksilö ja hänen kokemuksensa. (Soini 2006, 31.) Empiiriset tutkimukset ovat osoittaneet, että liikunnan opetuksessa ja nuorisourheilussa tehtäväsuuntautunut motivaatioilmasto on yhteydessä lasten viihtymiseen (Liukkonen 1998; Theebom, De-Knop & Weiss 1995; Wallhead & Ntoumanis 2004), liikunnalliseen aktivaatioon (Biddle ym. 1995; Biddle ym. 1999), sisäiseen motivaatioon (Digelidis & Papaioannou 1999; Dorobantu & Biddle 1997; Liukkonen ym. 1997; Ntoumanis 2001; Standage & Treasure 2002), halukkuuteen osallistua liikuntaan (Biddle ym. 1999), koettuun pätevyYTEEN (Cury ym. 1997; Wallhead & Ntoumanis 2004) ja ahdistuksen vähenemiseen (Papaioannou & Kouli 1999). (Soinin 2006 mukaan.) Lisäksi Balaquer, Crespo ja Duda (1996) raportoivat yhteydestä tehtäväsuuntautuneen ilmaston ja johtajuusominaisuuksien kehittymisestä. Lopulta Digelidis ja Papaioannou (2002) kannattivat havaintoa, jonka mukaan tehtäväsuuntautunut motivaatioilmasto vaikuttaa positiivisesti tehtäväorientaatioon ja oppilaiden viihtymiseen fyysisen kasvatuksen tunneilla, kun taas minäsuuntautunut motivaatioilmasto vaikuttaa positiivisesti minäorientaatioon. (Jaakkola & Digelidis 2007, 6.)

Minäsuuntautuneesta motivaatioilmastosta on Jaakkolan ja Digelidoksen (2007, 6) mukaan tutkimuksen keinoin osoitettu sen läheinen suhde minäorientaatioon (Newton & Duda 1993) ja ulkoiseen motivaatioon (Brunel 1999). Lisäksi minäsuuntautuneen motivaatioilmaston on huomattu liittyvän taipumukseen huolestumisen ja ahdistuneisuuden kanssa (Walling, Duda & Chi 1993), jännittyneisyyden, stressin ja levottomuuden (Ntoumanis & Biddle 1998; Seifriz ym. 1992; Walling ym. 1993), ja vähentyneen mielenkiinnon (Cury ym. 1996; Ommudsen ym. 1997). Huomattavaa on myös, että oletus urheilullisten päämäärien positiivisesta vaikutuksesta sosiaaliseen statukseen (Ommudsen ym. 1997), strategioiden omaksuminen, jotka vähentävät harjoittelua (Ommudsen & Roberts 1999) ja vilpillisyyden (Papaioannou 1997) on katsottu kaikkien olevan yhteydessä minäsuuntautuneeseen motivaatioilmastoon.

Newton, Duda ja Yin (2000) ovat kehittäneet motivaatioilmaston kartuttamiseen soveltuvan mittarin, joka soveltuu käytettäväksi koulujoukkueiden ja kilpaurheilun parissa. Tämä urheilussa havaitun motivaatioilmaston kyselypohja, *the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire -2 (PMCSQ-2)* koostuu kuudesta tekijästä: yhteistyökykyisestä oppimisesta, havaitusta jokaista tiimin jäsentä koskevasta tärkeyden tunteesta, eriarvoisesta huomioimisesta, rangaistuksista, palkkioista ja porukan sisäisestä kilpailusta. (Papaioannou ym. 2007, 36) Papaioannou (1992, 1994) puolestaan kehitti *the Learning and Performance Oriented Physical Education Classes Questionnaire (LAPOPECQ)* -kyselyn

havainnollistaakseen kahta tentäväsuuntautuneen ilmaston ulottuvuutta (opettajalähtöistä ja opiskelijalähtöistä opiskeluorientaatiota) ja kolmea minäsuuntautuneen ilmaston ulottuvuutta (opiskelijan kilpailuhakuista orientaatiota, opiskelijan huolta virheiden teosta ja lopputulosta ilman yrittämistä). Myöhemmin Goudas ja Biddle (1994) evaluoivat (*LAPOPECO*) – kyselyyn perustuvan *Physical Education Class Climate Scale (PECCS)* -kyselyn. Tämä ei sisältänyt enää lopputulosta ilman yrittämistä käsittelevää kohtaa, mutta mukaan oli otettu kaksi uutta ulottuvuutta tehtäväsuuntautuneen ilmaston kartuttamiseksi: opettajan tuen ja opiskelijan valinnan havainnoinnin. (Papaioannou ym. 2007, 37.)

Kokkonen (2003) puolestaan havaitsi väitöstutkimuksessaan, että kun opettajat muuttivat tutkijoiden vinkkien avulla liikuntatuntien opetuskäytäntöjä, niin se lisäsi oppilaiden keskinäistä auttamiskäyttäytymistä. Muutoksia jumppatuntien motivaatioilmastossa he eivät sen sijaan havainneet. Koululiikuntatuntien motivaatioilmasto seuranta karisti useita ennakkoluuloja tehtävä- ja minä-orientoituneen opetusmenetelmien tuloksista tuottaen käytännön hyötytietoa siitä kuinka optimaalista motivaatioilmastoa luodaan liikuntakasvatuksen ja opettajien täydennyskoulutuksen käyttöön.

3.2 Itsemääräämisteoria

Yksilöstä itsestään lähtöisin olevan motivaation ja ulkoisen tekijän aiheuttaman motivaation toiminnallisista ja kokemusperäisistä eroavaisuuksista johtuen Ryanin ja Decin itsemääräämisteoria *Self-Determination Theory* asettaa kysymyksen, minkälaista motivaatiota yksilö vaalii kulloisenakin ajan hetkellä. Itsemääräämisteorian avulla pystyy erottelemaan useampia motivaatiotyyppisiä, jolla jokaisella on yksityiskohtaiset seuraukset oppimiseen, suorittamiseen, yksilökohtaisiin kokemuksiin ja hyvinvointiin. (Ryan & Deci 2000, 68-69.) Teoria nojautuu perinteisiin empiirisiin metodeihin samalla kun se käyttää elimistön metateoriaa, joka korostaa yksilön sisäisiä voimavaroja persoonallisuuden kehittämisessä ja itsesäätelyssä (Ryan, Kuhl & Deci 1997, Ryanin & Decin 2000, 68 mukaan). Teoria kehittyi alun perin kokemuksellisesta tutkimuksesta ja kenttätutkimuksesta, joissa tutkittiin ympäristöllisten tekijöitä kuten palkkioiden ja rangaistusten vaikutusta sisäiseen motivaatioon (Deci & Ryan 1980, Marklandin, Ryanin, Tobinin & Rollnickin 2005, 815 mukaan).

Teorian mukaan yksilöllä nähdään olevan kolme sisäistä tarvetta, joiden tyydyttäminen vaikuttaa motivaatioon ja lopulta käyttäytymiseen, suorittamiseen, hyvinvointiin ja persoonalliseen kehittymiseen (Motl 2007, 352). Näitä ei-opittuja tarpeita ovat tunne sisäisestä itsenäisyydestä, pystyvyydestä ja liittyvyydestä. Itsenäisyys on kuvailtu haluksi ohjailta ja säätää omaa käyttäytymistään. Pystyvyys kuvaillaan haluksi tehokkaasti olla vuorovaikutuksessa ympäristöön ja tuottaa halutut lopputulokset. Yhteenkuuluvuus tulkitaan puolestaan tarpeeksi tuntee yhteenkuuluvuutta ja hyväksyntää esimerkiksi vanhempien, opettajien tai vertaisten silmissä. (Motl 2007, 353.) Itsemääräämisteoria näkee, että monitahoinen motivaatio-orientaatio sisältää kolmea yleistä motivaation lajia, sisäistä motivaatiota, ulkoista motivaatiota ja amotivaatiota, jotka vaikuttavat niiden muodostamassa motivaatiojatkumossa. (Deci & Ryan 1985, 2000, Motlen 2007, 353 mukaan). Tässä jatkumossa sisäinen motivaatio edustaa suurinta itsemääräämistä kun taas amotivaatio vähäisintä, siinä missä ulkoinen motivaatio sijoittuu kuvailtua motivaatiojatkumoa pitkin näiden kahden pään välille (Motl 2007, 353).

Sisäinen motivaatio on luonnehdittu ideaaliseksi tilanteeksi, jossa yksilö osallistuu tekemiseen puhtaasta osallistumisen mielihyvystä ja halusta. Sisäisesti motivoitunut henkilö osallistuu tekemiseen pelkän aktiviteetin johdosta, ilman päämäärää palkkioiden tai rangaistuksen saamisesta. Sisäinen motivaatio on ihanteellinen motivaation tila käyttäytymisen ja psykologisen kasvun kannalta, jota voidaan myös yksilössä harjaannuttaa. (Li 1999, Standage & Treasure 2002, Motl 2007, 353 mukaan.)

Ulkoinen motivaatio eroaa sisäisestä siinä, että se ulkoisesti motivoitunut yksilö ryhtyy toimeen ulkoisen tekijän, palkkion tai rangaistuksen johdosta (Ryan & Deci 2000). Ulkoinen motivaation sisältää eri säätelytyylejä. Ulkoisen motivaation ensimmäistä ja autonomisesti vähäisintä säätelytyyliä kutsutaan ulkoiseksi säätelyksi; tässä yksilö suorittaa tehtävän puhtaasta halusta saada palkkio tai välttää rangaistus. Toisen säätelytyylin nimi on introjektiosäätely ja tällä tasolla yksilö suorittaa tehtävän saavuttaakseen esimerkiksi opettajan silmissä positiivisen ja osaavan aseman. Introjektistä tasoa kuvaakin hyvin egon nostatus. Kolmas ja hiukan introjektistä säätelyä vahvemman autonomian omaavaa ulkoisen motivaation säätelykeinoa kutsutaan samaistuneeksi säätelyksi; tässä yksilö ryhtyy toimeen, koska hän hyväksyy ja kokee toiminnan tavoitteen itselleen tärkeäksi. Esimerkkinä koulun liikunnantunneilla vahvasti mukana oleva yksilö, joka kokee liikunnan tärkeäksi oman terveytensä johdosta. (Standage ym. 2005, Motlen 2007, 354 mukaan.) Viimeinen ja kaikkein autonomisin ulkoisen motivaation säätelykeino on kokonaisvaltainen säätely. Tällä tasolla yksilön omat tavoitteet, esimerkiksi kokemus liikunnan tärkeydestä, yhtyvät vahvasti ulkoisen

tekijän tavoitteisiin ja yksilö kokee päämäärät ja hyödyt täysin samoiksi kuin omansa. (Motl 2007, 354). Kokonaisvaltainen säätely on lähellä sisäistä motivaatiota, mutta edelleen yksilö ryhtyy toimeen ennemmin palkkion kuin mielihyvän johdosta (Markland ym. 2005, 816-817).

Amotivaatio kuvastaa aikomuksen ja motivaation puutetta. Amotivoitunut henkilö on haluton ryhtymään toimeen, pelätessään ennemmin epäonnistuvansa kun onnistuvansa. Amotivoitunutta tilaa kuvaa ratkaiseva tahtoperäisen kontrollin samoin kuin vastaavan autonomian ja itsemääräämisen puuttuminen. (Motl 2007, 354) Motivaation lajeista ja säätelykeinoista samoin kuin Decin ja Ryanin motivaatiojatkumosta on kuvio tämän tutkimuksen liitteessä kaksi (Liite 2).

Deci ja Ryan ovat tutkineet palkkioiden vaikutusta sisäiseen motivaatioon. Tutkimuksen mukaan ulkoiset palkkiot voivat heikentää sisäistä motivaatiota. Tutkimus myös paljasti, että konkreettisten palkkioiden lisäksi uhkaukset, takarajat, toimintaohjeet, painostetut evaluaatiot ja määrättyt tavoitteet alensivat sisäisen motivaation määrää. Johtopäätöksen mukaisesti kuten konkreettiset palkkiot, myös nämä äsken mainitut tekijät johtavat kohti ulkoisesti huomattua kausaliteetin lokusta. (Ryan & Deci 2000.) Vertailun vuoksi on huomattava, että edellisen esimerkin valossa vaihtoehtojen, tunteiden hyväksyminen ja vaihtoehdot yksilöstä itsestään lähtöisin olevalle suuntautuneisuudelle lisäsivät sisäistä motivaatiota; ne sallivat yksilölle suuremman autonomian tunteen (Deci & Ryan 1985 Ryan & Deci 2000 mukaan). Kenttätutkimukset ovat myös osoittaneet, että opettajat, jotka kannustavat autonomisuuteen, katalysoivat oppilaita enemmän sisäisen motivaation, uteliaisuuden ja haasteellisuuden hakuisuuden suuntaan (Deci, Nezlek & Sheinman 1981; Flink, Boggiano & Barrett 1990; Ryan & Grolnik 1986 Motlen 2007 mukaan).

Standage, Duda ja Ntoumanis (2003, 2005) ovat niin ikään itsemäärämisteorian valossa todistaneet, että tarpeen tyydyttämisen rakennelma positiivisesti ennustaa sisäistä motivaatiota ja introjektista säätelyä ja negatiivisesti ulkoista säätelyä ja amotivaatiota. Sisäinen motivaatio puolestaan ennustaa mukautuvaa fyysistä kehitystä liittyvänä keskittymisen, positiivisen vaikutuksen, haasteellisuuden ja onnen hedelmiin. (Motlen 2007 mukaan.) Duda (1992) on osoittanut, että ihmiset näkevät itsensä menestyneeksi, kun ovat osoittaneet toiminassaan pätevyyttä ja epäonnistuneeksi kun eivät ole osoittaneet. (Woods, Bolton, Graber & Crull 2007). Wang ja Biddle (2001) puolestaan raportoivat suuren mittakaavan nuoriin tyttöihin kohdistuvassa tutkimuksessaan, että amotivoitunut joukko omaa matalammat tavoitteet oivallettuun kelpoisuuteen (Woods ym. 2007). Useat tiedemiehet ovat havainneet, että nuoret jotka omaavat voimakkaita positiivisia uskomuksia omasta kykenevyydestään, haluavat

osallistua aktiviteettiin ja ylläpitävät sitoumusta jatkaakseen aktiviteettia kun matalamman uskomuksen omaavat (Weiss & Ebbeck 1996; Weiss & Ferrer-Caja 2002 Woodsin ym. mukaan).

Piko, Phular ja Kereszter (2001, 2006) ovat tutkineet varhaisnuorten motivationaalista rakennetta fyysisen aktiivisuuden suhteen. Jotkut nuorista motivoituivat kilpailuista ja palkkioista kun taas toiset pitämällä liikuntaa terveellisenä tai terveyttä lisäävänä tekijänä. Jotkut taas motivoituivat täyttämällä opettajien asettamia vaatimustasoja. Huomattavaa on, että jopa tämän tutkimuksen ikäryhmässä, jotkut oppilaat motivoituivat itsemäärämisen, *self-determination*, avulla pitäen hauskaa ja nauttien hyvästä seurasta osallistuessaan urheiluaktiviteettiin. (Piko, Pluhar & Kerester 2006.)

3.3 Tavoiteorientaatioteoria

Psykologien sekä urheilupsykologien keskuudessa on keskitytty kuvaamaan saavutettuja tavoitteita selityksenä eroavaisuuksille saavutusten suhteen (Duda & Hall 2001; Dweck 1986, Maehr & Nicholls 1980; Nicholls 1984; Roberts, 1993, Weinbergin & Gouldin 2007 mukaan). Tavoitteeseen suunnattu tarkastelumalli kehitettiin alun perin teollisuuden ja organisaatioiden käyttöön, mutta tutkimus on osoittanut sen tehokkaaksi muillakin aloilla (Burton, Naylor & Holliday 2001 Theodorakis, Hatzigeorgiadis, Chronin & Goudasin 2007 mukaan). Tavoiteorientaatioteorian, *achievement goal theory*, mukaan kolme tekijää vuorovaikuttavat määrittääkseen yksilön motivaation: näitä ovat asetetut tavoitteet, ymmärretyt kyvyt ja asetetut käyttäytymismallit. Jotta ymmärtäisimme yksilön motivaatiota, on ymmärrettävä mitä menestyminen ja epäonnistuminen yksilölle merkitsevät. Paras tapa tähän löytyy tarkastelemalla yksilön asettamia tavoitteita ja miten ne vuorovaikuttavat yksilön pätevyyden havainnoinnin, omanarvontunteen ja ymmärrettyjen kykyjen kanssa. (Weinberg & Gould 2007, 64-65.)

Tavoitteita kuvataan yksilön joko tehtävään orientoituneilla tavoitteilla tai tulosorientoituneilla (minäorientoituneilla) tavoitteilla. Joillain yksilöillä ilmenee näistä molempia, mutta monen tutkijan mukaan useimmat yksilöt omaavat jommankumman näistä vahvempana. Tulosorientoituneet saavat hyvää oloa voittamisesta kokien kuitenkin mielipahaa ja pettymystä hävitessään. Tehtäväorientoituneet haluavat myös voittaa, mutta

eivät tunne niin suurta mielipahaa hävitessään; he ovat keskittyneet parantamaan omaa tasoaan suhteessa aikaisempiin edesottamuksiin eivätkä vertaa omaa suoritustaan toisten suorituksiin. (Weinberg & Gould 2007, 65-66.) Vertailuna näiden kahden orientaatiomuodon välillä, tulorientoituneiden yksilöiden on vaikeampi pitää yllä korkeaa suoritustasoa; he tuomitsevat ja ratkaisevat menestymisen suhteessa toisten menestymiseen, mutta eivät kuitenkaan kykene kontrolloimaan toisten edesottamuksia. Kaiken kaikkiaan kuitenkin jonkun pitää hävitä, joka voi alentaa haurasta omaksuttua kompetenssia. Yksilöt, jotka ovat tulorientoituneita ja joilla on alhainen omaksuttu kompetenssi, edustavat matalaa tai huonosti sopeutuvaa omaksuttua käyttäytymisen mallia. (Duda & Hall 2001, Weinbergin & Gouldin 2007 mukaan.)

Nykypäivän tutkijat ovat myös tunnistaneeet sosiaalisen tavoiteorientaation muodon ratkaisevana tekijänä (Allen 2003; Stuntz & Weiss 2003, Weinbergin & Gouldin 2007 mukaan). Yksilöt, joilla ilmenee korkea sosiaalinen tavoiteorientaatio tuomitsevat kompetenssinsa suhteessa sosiaaliseen ryhmään; nämä yksilöt voivat motivoitua halusta tulla hyväksytyiksi ryhmässä ja kuuluakseen sosiaaliseen ryhmään. (Weinberg & Gould 2007, 66). Elliot ja Dweck (1988) ovat puolestaan esittäneet, että asetetun käyttäytymisen voimavarat selittyvät sillä, miten yksilöt näkevät omat kykynsä. Tämän näkemyksen mukaan yksilöt, joilla on itsenäisesti kokonainen näkemys, omaksuvat tulonäkemyksen, jossa mieltävät omat kykynsä mahdottomiksi muuttua, vaikka yrittäisivätkin. Puolestaan yksilöt, jotka omaksuvat kasvunäkemyksen, omaavat tehtävä-maali perspektiivin ja uskovat voivansa muuttaa kykyjään kovan työn ja sinnikkään yrittämisen avulla. (Weinberg & Gould 2007, 66.)

Papaioannou, Bebetos, Theodorakis, Christodoulidis ja Kouli (2006) on tutkinut urheilun ja harjoittelun suhdetta tavoiteorientaatioon, havaittuun pätevyYTEEN ja sisäiseen motivaatioon. Tulokset antavat ymmärtää, että tehtävähakuisuuden, sisäisen motivaation, fyysisen koulutuksen ja havaitun atleettisen kyvykkyYDEN viljely tulee edistämään urheilu ja harjoitteluhakuisuutta aikuisiässä. (Bebetos 2007.) Bortoli ja Robazza (2005) ovat puolestaan tutkimuksessaan tarkastelleet taipuvaisuutta tavoiteorientaatioon, motiiviympäristöä ja psykologisia asteita fyysisessä koulutuksessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia yksi- ja monitahoisia suhteita yksilön taipuvaisuudessa tavoitehakuisuuteen, koululuokan motiiviympäristöä sekä miellyttäviä ja ei-miellyttäviä psykososiaalisia tiloja käsitteellisesti yhdistyvänä yksilön tasoihin optimaalisen toiminnan malliin, *Optimal Functioning Model*. Hierarkinen monitahoinen regressionanalyysi osoitti, että yksilön tehtäväsuuntautuneisuus oli suoraan verrannollinen mielekkääseen psykobiososiaalisiin tiloihin ja epäsuorasti verrannollinen ei-mielekkäisiin

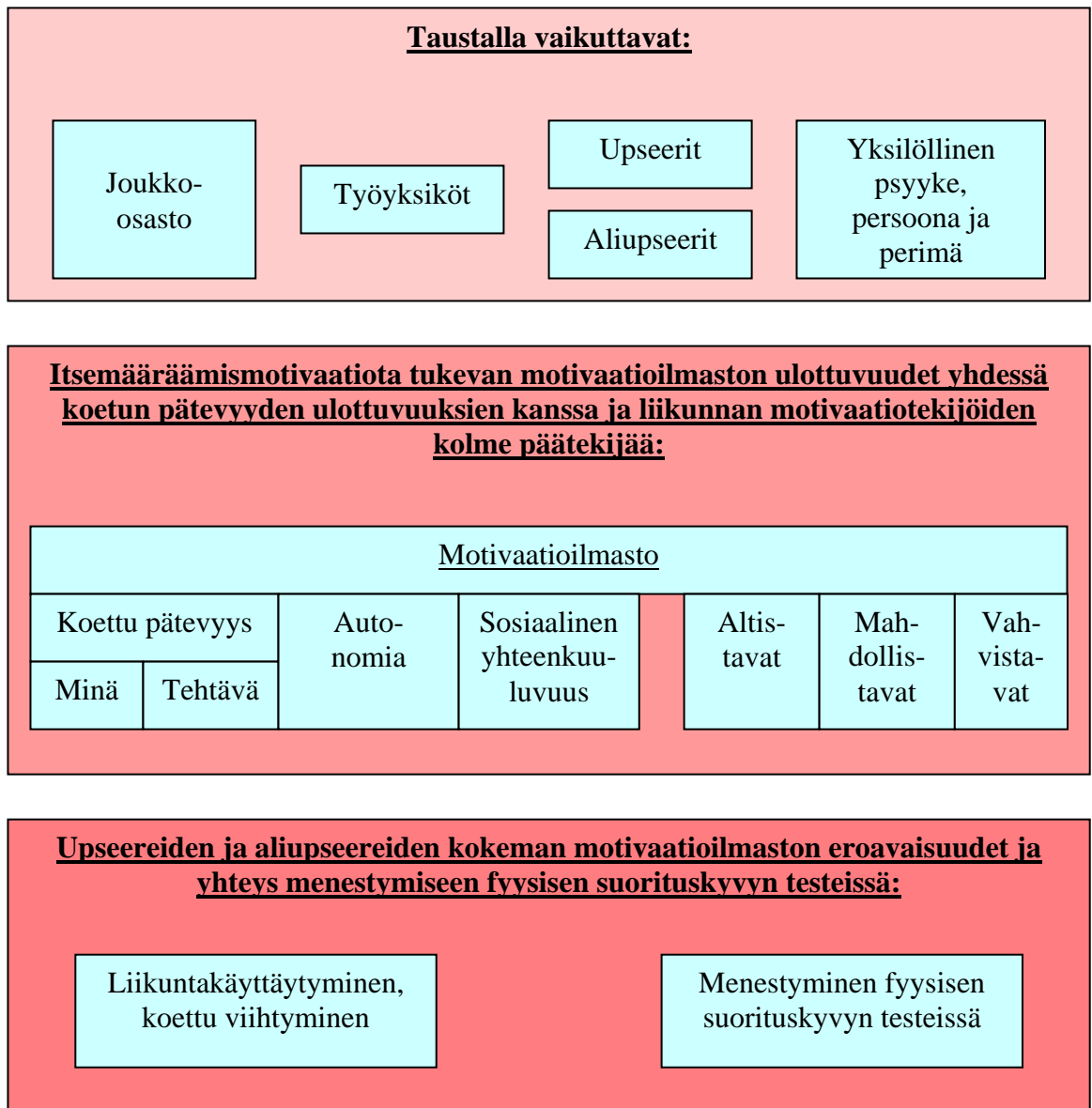
psykobiososiaalisiin tiloihin. Löydöt ehdottivat, että fyysisen kasvatuksen opettajien pitäisi luoda hallittavissa oleva motivaatioympäristö; sen kautta parannetaan tehtävähakuisuutta ja miellyttävää tunnetason kokemusta. (Bortoli & Robazza 2005.)

4 HAASTEENA UPSEERIT JA ALIUPSEERIT

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa minkälaiseksi Satakunnan lennoston upseerit ja aliupseerit kokevat lennostossa vallitsevan liikunnan motivaatioilmaston. Koetun motivaatioilmaston eroja vertaillaan näiden kahden henkilöstöryhmän ja eri työyksiköiden välillä. Perimmäisenä tutkimusta ohjaavana tekijänä on kysymys: minkälaiseksi fyysisen suorituskyvyn testeissä hyvin ja huonosti menestyneet upseerit ja aliupseerit kokevat joukko-osaston motivaatioilmaston? Pyrkimyksenä on tutkia onko motivaatioilmastosta löydettävissä tekijöitä, jotka johtavat hyvään tai huonoon menestymiseen fyysisen suorituskyvyn testeissä? Liikuntakäyttämisen huonoon ja hyvään menestymiseen fyysisen suorituskyvyn testeissä johtavia syitä peilataan tämän jälkeen tutkimuskysymyksiin ja hypoteeseihin, jotka nojautuvat itsemäärämis- ja tavoiteorientaatioteorioihin. Tavoitteen taustalla vaikuttaa myös suhteellisen säännönmukainen testitulokuvaaja, jonka on todettu olevan ominainen henkilöstöryhmittäin.

Tutkimus rakentuu kvantitatiiviseen sekä kvalitatiiviseen tutkimusotteeseen. Taustalla on Satakunnan lennoston motivaatioilmasto, joka muodostuu eri työyksiköiden motivaatioilmastoista ja siellä kokevina osapuolina olevista yksilöllisen psyykeen, persoonan ja perimän omaavista upseereista ja aliupseereista (Kuvio 2). Keskeisenä elementtinä on Decin ja Ryanin (1985, 1991, 2000) itsemääräämisteoria, jota tuetaan Greenin ja Kreuterin (1999) liikuntakäyttämiseen vaikuttavien tekijöiden mallilla. Itsemääräämisteoriana on laajennettu Soinin (2006) esittämin tavoin kahden tavoiteorientaation (Nicholls 1989) ulottuvuudella, jotka ovat tehtävä- ja minäsuuntautuneisuus. Greenin ja Kreuterin (1999) mallin mukaisia altistavia, mahdollistavia ja vahvistavia tekijöitä on esitelty tarkemmin tämän tutkimuksen kuviossa yksi (Kuvio 1).

Tutkimuksen teoreettisen oletuksen mukaisesti yksilön nähdään motivoituvan tehokkaimmin (sisäisesti), kun yksilö kokee ilmaston korostavan autonomiaa, sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja tehtäväsuuntautuneisuutta. Tässä tutkimuksessa tavoiteorientaatioteorian mukainen tehtäväorientaatiota edistävä ilmasto nähdään henkilöstön koettua pätevyyttä tukevana tekijänä ja näin ollen puitteena itsemääräämisen tukemiselle. Tuloksena aliupseereiden ja upseereiden kokemaa motivaatioilmastoa ja liikuntakäyttämiseen vaikuttavia tekijöitä vertaillaan ja tutkitaan yhteyttä menestymiseen fyysisen suorituskyvyn testeissä. (Osittain Soini 2006; Saarelainen 2008.)



Kuvio 2. Tutkimuksen rakenne. Tutkimuksen taustalla on Satakunnan lennoston, motivaatioilmasto, joka muodostuu eri työyksiköiden motivaatioilmastoista ja siellä kokevista yksilöllisen psyhykeen, persoonan ja perimän omaavista upseereista ja aliupseereista. Lennoston motivaatioilmasto kartoitetaan laajennetulla Decin ja Ryanin itsemääräämisteorialla (1985, 1991, 2000), jota tuetaan Greenin ja Kreuterin (1999) liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavien tekijöiden mallilla (Kuvio 1). Rakenteen pohjalta vertaillaan Upseereiden ja Aliupseereiden kokemaa motivaatioilmastoa ja tutkitaan yhteyttä menestymiseen fyysisen suorituskyvyn testeissä.

4.1 Tutkimuksen tehtävät ja hypoteesit

1. Minkälaiseksi upseerit ja aliupseeri kokevat joukko-osaston motivaatioilmaston?

Hypoteesi: Yksilöt, jotka kokevat paljon autonomiaa, tehtäväsuuntautuneisuutta ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta, kokevat ryhmän motivaatioilmaston positiivisempina (Bebetsos 2007; Vallerand 2001, Soinin 2006 mukaan).

Hypoteesi: Jotkut motivoituivat itsemäärämisen, self-determination, avulla pitäen hauskaa ja nauttien hyvästä seurasta osallistuessaan urheiluaktiviteettiin (Piko, Pluhar & Kerester 2006).

2. Vallitseeko motivaatioilmastossa eroja eri työyksiköiden välillä?

Hypoteesi: Yksilöt, joilla ilmenee korkea sosiaalinen tavoiteorientaatio voivat motivoitua halusta tulla hyväksytyiksi ryhmässä ja kuuluakseen sosiaaliseen ryhmään (Weinberg & Gould 2007).

3. Onko motivaatioilmastosta löydettävissä tekijöitä, jotka johtavat hyvään tai huonoon menestymiseen fyysisen suorituskyvyn testeissä?

Hypoteesi: Liikunnallisesti itsensä päteväksi kokevat menestyvät hyvin fyysisen suorituskyvyn testeissä (Duda 1992, Woodsin ym. 2007 mukaan; Jaakkola, Soini & Liukkonen 2006)

5. LIKUNTAKÄYTTÄYTYMISEN TUTKIMINEN

Tutkimusaineiston ja menetelmän valinnan strategian taustalla vaikuttavat voimakkaasti yksilöiden kokemat tapahtumat, uskomukset, asenteet, arvot ja niiden yksilön elämävaiheessa aikaan saamat toiminnalliset ratkaisut. Laadullinen tutkimus on keino kohti Uusitalon (1995, 24) kuvailemaa todenmukaisen informaation saavuttamispyrkimystä: tiede on ensisijaisesti systemaattista ja kriittistä todellisuutta koskevan tiedon tavoittelua. Tässä tutkimuksessa käytettiin strategiaa, joka tuottaa numeraalista dataa, mutta pyrkii myös edellä mainituin sanoin kohti todenmukaista tietoa.

Teemahaastattelu, eräs laadullisen tutkimusotteen muoto, tuottaa kyselyä täydentävänä elementtinä tietoa yksilön liikuntakäyttäytymisen motivationaalisesta rakenteesta. Tuomi ja Sarajärvi (2004) kuvaavat teemahaastattelua hyväksi toimintatavaksi kun pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun tai tutkimustehtävän mukaisesti. Tällöin tutkimuksen viitekehukseen sidotut teemat ohjaavat haastattelua tuoden esiin tutkittavien tulkintoja asioista. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 76-78.) Teemahaastattelu mahdollistaa Hirsijärven, Remeksen ja Sajavaaran mukaan (2002) myös suoran kielellisen vuorovaikutuksen haastateltavan kanssa antaen hänelle mahdollisuuden tuoda esille itseään koskevia asioita. Haastateltava saattaa myös kertoa itsestään ja aiheesta laajemmin kuin tutkija pystyy ennakoimaan. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2002, 190-192.)

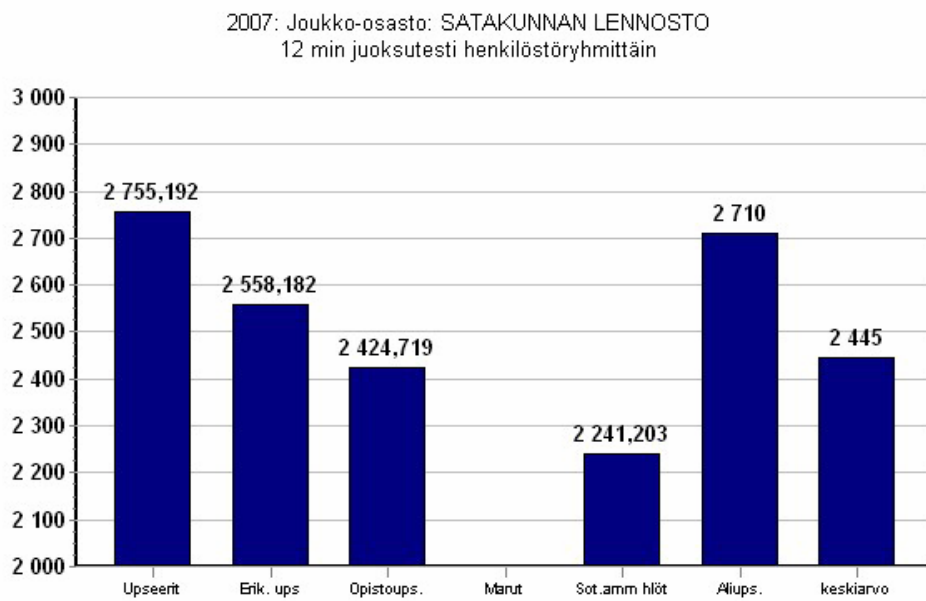
Tällöin ulottuvuutena tulee mukaan varsinaisten teemojen ulkopuolelta piilossa olevan datan (latent content) analyysivaihtoehdon; voihan nimittäin olla, että tutkimuksen haastatteluiden myötä paljastuu merkittävä analysoitava tekijä, mihin tutkija ei ole osannut etukäteen valmistautua. Tällainen merkittävä tekijä ei välttämättä tule esiin teoriantakaan myötä johon tutkimus nojaa, mutta saattaa sisältää kuitenkin tutkimusongelman kannalta mielenkiintoista analysoitavaa. Tällä perusteella on syvennetty analyysimallia piilodatan puolelle varsinaiseen teemaan sidotun ilmissällön (manifest content) sijaan (Tuomi ja Sarajärvi 2004).

5.1 Lennoston upseerit ja aliupseerit

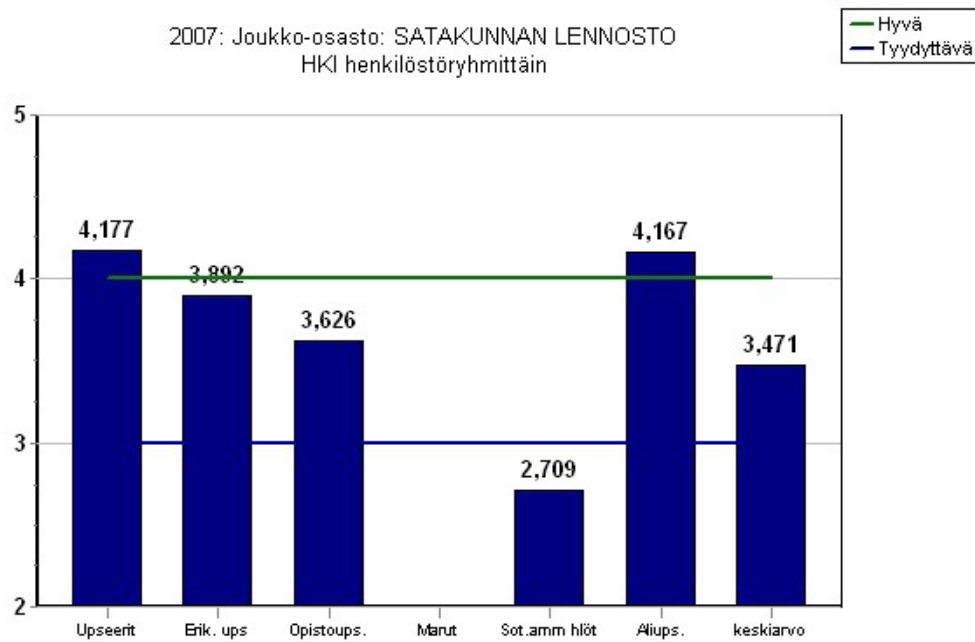
Tutkimuksen kohdejoukkona on Satakunnan lennoston upseerit ja aliupseerit. Valinnan perusteena on uuden koulutusjärjestelmän mukaisen päällystöjaon hengessä tutkia kahta tulevaisuudessa vaikuttavaa henkilöstöryhmää. Toisaalta valinnanrajaus osui myös samaan kartoitettaessa aikaisempien vuosien fyysisen suorituskyvyn testejä: nyt käytetyllä valinnalla tutkittavaksi saatiin kaksi lennostossa säännöllisesti eritasoisesti fyysisen suorituskyvyn testeissä menestynyttä henkilöstöryhmää. Esimerkkinä vuoden 2007 tilastojen mukaan upseereiden 12 minuutin juoksutestin keskiarvo oli 2755,192 metriä ja kuntoindeksi 4,177 kun vastaavat aliupseeriston luvut olivat 2241,202 metriä ja 2,709 (Kuviot 3 ja 4).

Fyysisen suorituskyvyn testien rajat vaihtelevat niin siviilien kuin tutkimuksen kohdejoukkona olevien sotilaidenkin osalta ikäluokittain. Juoksemalla 2700 metriä saadaan sotilaana erinomainen arvosana 45 vuotta täyttäneiden tai sitä vanhempien osalta. 2200 metriä taas riittää tyydyttävään arvosanaan 50 vuotta täyttäneiltä ja sitä vanhemmilta sotilailta, kun taas heikon arvosanan siitä saa vielä 39 vuoden ikäisenä. Henkilökohtainen kuntoindeksi muodostuu 12 minuutin juoksutestin (tai polkupyörä-ergometrin) ja lihaskuntoindeksin perusteella. Lukuarvot yhden ja kahden väliltä oikeuttavat heikkoon, kahden ja kolmen väliltä välttävään, kolmen ja neljän väliltä tyydyttävään, neljän ja viiden väliltä hyvään ja viidestä ylöspäin kiitettävään kuntoindeksilukuun.

Tutkimuksen kvantitatiiviseen motivaatioilmastoa kartoittavaan kyselyyn haluttiin osallistuvan kokonaisuudessaan molempien henkilöstöryhmien. Varsinainen kysely laitettiin jakoon yksiköittäin edellisellä viikolla ja kerättiin pois seuraavan viikon perjantaina. Viikon mittaisen vastausajan katsottiin sopivan hyvin lennoston kiireiseen syksyyn aktivoiden potentiaaliset vastaajat. Vastausajan pitkittämisestä oli lennoston koulutusorganisaatiolla myös kokemuksia, jotka eivät todennäköisesti lisäisi vastaajien suhteellista lukumäärää, varsinkaan kun kyselyä edeltävällä ja kyselyn jälkeisellä viikolla oli henkilökuntaa sitovia kertausharjoituksia (harjoitusvalmistelut, harjoituksen purku, työaikatasoitukset). Kysely osoitettiin kaikkiaan 61:lle upseerille ja 81:lle aliupseerille ja vastaus saatiin 27:ltä upseerilta ja 32:lta aliupseerilta ($n = 67$, sisältää kahdeksan taustatietoja ei täyttäneitä vastaajaa). Lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui näin 47,18 prosenttia, jota voidaan luonnehtia pieneksi ja osittain harhaan johtavaksi. Tutkimustulosten tulkinnan kannalta nämä kahdeksan puutteellisesti täytettyä lomaketta aiheuttivat sen, että henkilöstöryhmiä vertailtaessa ($n = 59$) ja työyksiköitä vertailtaessa ($n = 60$).



Kuvio 3. Satakunnan lennoston fyysisen suorituskyvyn testien 12 minuutin juoksutestin tulokset henkilöstöryhmittäin vuodelta 2007



Kuvio 4. Satakunnan lennoston fyysisen suorituskyvyn testien henkilökohtainen kuntoindeksi (HKI) henkilöstöryhmittäin vuodelta 2007

Kvalitatiiviseen liikuntakäyttäytymiseen vaikuttaviin tekijöihin syventyvään teemahaastatteluun valittiin molemmista henkilöstöryhmistä fyysisen suorituskyvyn testeissä hyvin ja huonosti menestyneitä yksilöitä. Näin muodostettu otanta auttaa syy-seuraussuhteen hahmottamista teoriataustaan, mutta tuo myös arvokasta tietoa ääripäitä edustavien yksilöiden liikuntakäyttäytymisestä. Haastatteluun valitut 12 yksilöä, viisi upseeria ja seitsemän aliupseeria, edustivat myös eri työyksiköitä, jotta motivaatiotekijät tulisi kartoitettua mahdollisimman monipuolisesti: huomattavaa tutkimuksen mielenkiinnon kannalta on myös lennoston yksiköiden erilaiset tehtävät ja henkilöstörakenteet. Yksikkökohtainen jako käsitti Esikunnasta kolme, Pääjohtokeskuksesta kolme, Lentokonekorjaamolta kaksi ja Viestitekniikkakeskuksesta neljä yksilöä. Hävittäjälentolaivueesta ei otettu yksikön kiireisen aikataulun ja otannan pitämisen kohtuudessa johdosta haastatteluun yhtään yksilöä.

Varsinaisiin haastatteluihin varattiin aikaa yksi tunti kutakin haastateltavaa kohden. Haastattelut suoritettiin pilotoiteineen syksyn 2008 aikana Satakunnan lennoston alueella, lukuun ottamatta yhtä haastattelua, joka suoritettiin tutkijan yksityisasunnossa aikataulujen vaikean sovitettavuuden johdosta. Lähes kaikki haastateltavat ottivat kutsun vastaan; yhden haastateltavan kutsu jouduttiin kohdentamaan uudelleen esteellisyyden johdosta. Kaikki haastateltavat antoivat luvan nauhoittaa haastattelut. Haastateltaviin oltiin yhteydessä PVAH-järjestelmällä ja puhelimella. Tutkimuslupamenettelyn jälkeen Lennoston Esikunnan koulutusosasto julkaisi vielä asiakirjan, jossa kerrottiin tutkimuksesta ajankohtineen ja kohdejoukkoineen. Tutkijan huolimattomuuden seurauksena yksi kohdejoukon ulkopuolelta koulutuksen saanut osallistui haastatteluun kahdentoista kutsutun lisäksi, mutta analysointiin ja tuloksiin tätä ei otettu huomioon. Tämän haastateltavan kanssa sovittiin symbioosimaisesta menettelystä; Teemat käytiin läpi tyypistetyssä muodossa ja havainnot kirjattiin ylös tulevaisuutta silmällä pitäen rakentavana palautteena.

5.2 Kysely ja teemahaastattelu

Tutkimuksen kvantitatiiviseen, koettua motivaatioilmastoa, kartoittavaan osuuteen valittiin Soinin (2006) kehittämä koulun motivaatioilmastoa kartoittava kyselypohja, jonka kysymyksiä muotoiltiin paremmin lennoston työyhteisöön sopiviksi. Soinin (2006) mittarin ensimmäisessä pilottiversiossa oli yhteensä 61 osiota, joista 11 mittasi autonomiaa, 16 minäsuuntautunutta ilmastoa, 19 tehtäväsuuntautunutta ilmastoa ja 15 sosiaalista

yhteenkuuluvuutta. Osioiden valinnassa yhdistettiin jo käytössä olevien suomen kielelle käännettyjen mittareiden toimivia ja korkean faktorilatauksen aikaisemmissa tutkimuksissa saaneita osioita. Nämä mittarit olivat *Learning and Performance Orientations in Physical Education Classes Questionnaire (LAPOPEQ)*; Papaioannou 1994; suomenkielinen versio Laakso 2005), *Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire (PMCSQ)*; Seifriz ym. 1992; suomenkielinen versio Liukkonen 1998) ja *Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire -2 (PMCSQ-2)*; Newton, Duda & Yin 2000; suomenkielinen versio Kokkonen 2003). Lisäksi asiantuntijapaneeli (Markus Soini, Jarmo Liukkonen, Timo Jaakkola) laati uusia osioita kuhunkin neljään ulottuvuuteen. (Soini 2006, 40.)

Lennoston upseereiden ja aliupseereiden kokema liikunnan motivaatioilmasto- kysely (Liite 3) muotoutui lopulliseen ulkoasuunsa kolmelle henkilölle suoritetun pilotointivaiheen jälkeen. Kysely käsitti kaikkiaan 20 kysymystä. Kysymykset 1 ja 20 kiinnostivat lennoston liikuntatoimea yleensä ja ne muotoiltiin sanalliseen ulkoasuunsa yhdessä liikuntakasvatusupseerina toimivan tutkimuksen avustajan kanssa. Kysymykset 2-7 mittasivat vastaajan kokemaa autonomiaa, 8-11 vastaajan kokemaa ilmaston tehtäväsuuntautuneisuutta, 12-15 vastaajan kokemaa ilmaston minäsuuntautuneisuutta ja 16-19 mittasivat vastaajan kokemaa sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Seitsemänportainen positiivisen ja negatiivisen puolen omaava asteikko koettiin pilotointiin osallistuneiden henkilöiden puolelta selkeäksi ja tulkitsijat puolestaan havaitsivat näin saatavan aikaan enemmän hajontaa kuin viisiportaisella asteikolla. Kysymysten muotoilulla ”lähes aina ja ei juuri milloinkaan” sanamuotoon, huomattiin pilotoinnin yhteydessä tehdyllä suullisella palautteella saatavan enemmän ääripään vastauksia kuin muotoilemalla ne ”aina ja ei milloinkaan” sanamuotoon.

Tässä tutkimuksessa kvalitatiivisella teemahaastattelulla syvennetään ja syväluodataan kvantitatiivisen kyselyn tuloksia. Tutkimuksen kvalitatiiviseen otteeseen, liikunnan motivaatiotekijöitä, kartoittavaan teemahaastatteluun valittiin pohjaksi Saarelaisen (2008) mukaillen käyttämä Greenin ja Kreuterin (1999) malli liikuntakäyttäytymisen altistavista, mahdollistavista ja vahvistavista tekijöistä (Kuvio 1). Mallin havaittiin sopivan hyvin teemahaastattelun teemojen pohjaksi ja ollen ulkoasultaan selkeä ja ymmärrettävä, joka puolestaan edesauttoi haastattelun läpiviemistä.

Teemahaastattelun runko noudatti mallin pohjaa muodostuen kolmen teeman ympärille: haastateltavan liikuntakäyttäytymiseen vaikuttaviin altistaviin tekijöihin (1. teema), liikuntakäyttäytymiseen vaikuttaviin mahdollistaviin tekijöihin (2. teema) ja liikuntakäyttäytymiseen vaikuttaviin vahvistaviin tekijöihin (3. teema). Haastateltaville

jaettiin pilotoinnin pohjalta haastattelijan tukipaperista evaluoitu runko (Liite 4) haastattelun sujuvuuden parantamiseksi, mutta heille ei kerrottu teemoista tai tekijöistä syvällisemmin. Haastattelun sujuvuuden varmentamiseksi pilotointi tehtiin täysimittaisena haastatteluna kahdelle henkilölle. Tutkijaa varten, joka haastattelut suoritti luotiin oma tukipaperi, jossa oli valmiita kysymyksiä haastattelun sujuvuuden ja teemassa pysymisen varmentamiseksi.

5.3 Kvalitatiivisen aineiston analysointi

Kvalitatiivisen analysoinnin ensimmäisenä vaiheena oli 12:sta noin tunnin mittaisen haastattelun litterointi. Tässä tutkimuksessa haastattelut kirjoitettiin auki sanatarkasti kirjaten ylös myös haastateltavien viestittämät eleet kuten naurahdukset, turhautumiset ja pohtimiset. Tauot ja eleet kirjattiin sulkuihin kronologisesti oikealle kohdalleen ja mahdolliset häiriötekijät sekä haastatteluiden yleisilme kirjattiin muistiin kulloisenkin haastattelun loppuun. Haastatteluiden runkona olleista teemoista huolimatta, varsinainen aineiston järjestäminen tapahtui kvantitatiivisessa kyselyssä paljastuneiden tilastollisesti merkitykselliseksi todettujen havaintojen pohjalta. Haastattelun teemat kulkivat lähellä tutkimuskysymyksiä, mutta tutkimusten luonteen johdosta ja kvalitatiivisen tutkimusotteen alkuperäisen tarkoituksen, kvantitatiivisen tutkimustiedon täydennyksen, johdosta tässä tutkimuksessa päädyttiin järjestämään aineisto kvantitatiivisen kyselyn ohjaamana.

Jotta teemoittelu onnistuu, on empirian ja teorian oltava vuorovaikutuksessa keskenään. Tämä vuorovaikutus näkyy tässä tutkimuksessa haastatteluaineistosta otettujen sitaattien ja teorian lomittumisena toisiinsa (Eskola & Suoranta 1998, 176). Teemoitteluun perustuvat haastattelut luokiteltiin neljään luokkaan haastateltavien kokemusten näkökulmasta. Näitä luokkia olivat koettu liikunnan merkitys, koetut negatiiviset tekijät, koetut positiiviset tekijät ja koetut kannustavat, palkitsevat ja motivoivat tekijät. Luokkien muodostaminen jatkui tyypittämällä nämä luokat. Näin saatiin esimerkiksi yhden henkilön koetun positiivisen luokan tyypiksi viikkoliikunta. Havainnoille pyrittiin löytämään yhteinen piirre (Alasuutari 1999, 40; Eskola & Suoranta 1998, 182). Tyypittelyn jälkeen siirrytään Alasuutarin mukaan arvoituksen ratkaisemiseen eli tulkintaan. Tämä tarkoittaa sitä, että löydettyjen johtolankojen pohjalta tehdään merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä peilaamalla sitä aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen (Alasuutari 1999, 44, 47). Tässä tutkimuksessa käytännön tasolla tämä on toteutettu peilaamalla löydettyjä johtolankoja tutkimuskysymyksiin ja niiden yhteydessä

esitettyihin hypoteeseihin, jotka puolestaan pohjautuivat itsemääräämis- ja tavoiteorientaatioteoriaan.

5.4 Kvalitatiivinen luotettavuusanalyysi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskeskustelussa nousevat hyvin usein esiin kysymykset totuudesta ja objektiivisesta tiedosta. Laadullisen tutkimuksen piirissä käsitteitä validiteetti ja reliabiliteetti on kritisoitu pääosin siksi, että ne ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja käsitteinä niiden ala vastaa lähinnä vain määrällisen tutkimuksen tarpeita. Monissa laadullisen tutkimuksen oppaissa ehdotetaan näiden käsitteiden hylkäämistä tai korvaamista laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa (Tuomi & Sarajärvi 2004, 133, 134). Uuden ulottuvuuden tämän tutkimuksen kvalitatiivisen otteen luotettavuusanalyysin kannalta tuo käytetty teemahaastattelu, joka synnyttää sillä hetkellä vallitsevan ainutlaatuisen vuorovaikutuksen. Tutkijan on ponnistettava ja pyrittävä luotettavuuteen ja puolueettomuuteen vaikka laadullinen tutkimus myöntääkin että tutkija itse on tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija. (Mukaihen Tuomi & Sarajärvi 2004, 133.)

Teemahaastattelun luotettavuutta määriteltäessä on haastattelemisen lisäksi otettava huomioon koko tutkimusprosessi eri vaiheineen. Menetelmien luonteen vuoksi ei pitäisi korostaa liikaa mekaanista luotettavuuden määrittelyä. Myös tutkijan oma kokemukseen perustuva käsitys tulosten ja todellisuuden vastaavuudesta on luotettava luotettavuuden ilmaisun. (Hirsjärvi, Hurme 1985, 130.) Validioinnilla kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään muun muassa tarkistamiseen. Tarkistaminen tarkoittaa sitä, että tutkija avoimesti ilmaisee kantansa ja sanoo, miten vaihtoehtoiset tulkinnat on suljettu pois (Hirsjärvi, Hurme 2000, 189; Kvalen 1996 mukaan).

(Hirsjärvi, Hurme, 2000, 189) esittävät kaksi perinteisen validiuden sijasta kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytettyä validiteetin toteutus tapaa. Triangulaatiossa yhdellä menetelmällä, haastattelemalla, saatuja tietoja vertaillaan muista lähteistä saatuihin tietoihin. Kun saadaan tietty yksimielisyys, voidaan katsoa, että henkilön antama tieto, käsitys tai tulkinta on saanut vahvistuksen. Yksi edelliseen liittyvä validiointitapa on osoittaa lähteiden luotettavuus, toinen validiointitapa on osoittaa vastaavuus tutkijan tulkintojen ja tutkittavien tulkintojen välillä.

Aineistoa kvalitatiivisesti analysoitaessa lähimmäksi perinteistä reliaabeliuden käsitettä tullaan niillä aluilla, jotka koskevat aineiston laatua. Reliaabelius koskee tällöin tutkijan toimintaa eli, miten luotettavaa tutkijan analyysi materiaalista on. Reliaabelius koskee sitä, onko kaikki käytettävissä oleva aineisto otettu huomioon ja onko tiedot litteroitu oikein. Tärkeätä on myös tarkastella, että tulokset niin pitkälle kuin mahdollista heijastavat tutkittavien ajatusmaailmaa. On kuitenkin muistettava, että haastattelujen tulos on aina seurausta haastateltavan ja haastattelijan yhteistoiminnasta. (Hirsjärvi, Hurme 2000, 189.)

Laadullista tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, joka nivoutuu seuraavista asioista: tutkimuksen kohde ja tarkoitus, omat sitoumukset tutkijana tässä tutkimuksessa, aineistonkeruu, tutkimuksen tiedonantajat, tutkija – tiedonantaja-suhde, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi, tutkimuksen luotettavuus, tutkimuksen raportointi (Tuomi & Sarajärvi 2004, 135-138). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus vaatimus koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. Aineiston tuottamisen olosuhteet on kerrottava selvästi ja totuudenmukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2002, 213 - 215.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja siten luotettavuus liittyy koko tutkimusprosessiin ja raportointiin (Eskola & Suoranta 1998, 165).

Tässä tutkimuksessa teemahaastattelut toteutettiin saman kaavan mukaisesti. Liikkeelle lähdettiin ensimmäisestä teemasta ja siitä edettiin toisen teeman kautta kohti kolmatta. Haastateltavan johdatellessa saattoi kuitenkin käydä niin, että kolmas tema tuli käsiteltyä kokonaisuudessaan haastattelun alkuvaiheessa, jonka jälkeen siirryttiin käsittelemään teemoja yksi ja kaksi. Tutkijalla oli listattu etukäteen kysymyksiä jokaisen teeman alle, joita tutkija esitti haastateltaville, jotta vastaukset saataisiin vastaamaan tutkimuskysymyksiä. Ohjeistuksena kaikille haastateltaville todettiin, että tarkoitus olisi edetä teemat järjestyksessä jaetun tukipaperin mukaan (Liite 4), mutta orjallisesti sitä ei tarvitsisi noudattaa.

Haastateltavien kanssa syntyneet vuorovaikutustilanteet olivat yksilöllisiä. Tutkija huomasi sekä joutuvansa johdattelemaan haastateltavaa alusta loppuun että ohjaaman takaisin teemaan keskeyttämällä haastateltavan vilkkaan ja eloisan kerronnan. Tutkija sai huomata, että haastateltavan aktiivisuus ja passiivisuus, haastattelun sujuvuus ja sujumattomuus eivät kuitenkaan riippuneet siitä, kuinka hyvin tutkija tunsii haastateltavan. Tilanteet olivat ainutlaatuisia muodostuen tutkijan näkemyksen mukaan henkilökemioiden ja käsiteltävän aiheen ympärille. Haastateltavan suhde liikuntaankaan ei sanellut näitä ehtoja, nimittäin

vähemmin liikuntaa harrastava ja etäisemmän suhteen liikuntaan omaava saattoi valottaa suhdettaan liikuntaan hyvinkin eloisalla ja rikkaalla kerronnalla.

Ennen jokaista haastattelua tutkija kertoi lyhyesti tutkimuksestaan, haastattelun kulusta ja toteutuksesta. Nauhoituslupaa kysyttäessä tutkija kävi haastateltavalle myös läpi toimenpiteensä haastatteluiden taltioimisen, litteroinnin ja tutkimuksessa käytettävän ulkoasun suhteesta anonyyminä pysymiseen ja tietoturvaan. Haastattelut kestivät 40 – 75 minuuttia. Varatussa tunnin aikaikkunassa pyrittiin pysymään, mutta mikäli haastateltavalla oli reilusti kerrottavaa, ei tutkija sitä ehdoin tahdoin estänyt. Lähestyttäessä tunnin aikarajaa, tutkija ilmoitti varatun ajan olevan kohtapuolin käytetty, mutta ilmoitti omasta puolestaan jatkavansa vielä, mikäli haastateltavalla olisi vielä olennaista kerrottavaa. Mikäli tutkimuksen kannalta merkittävä seikka oli vielä tässä vaiheessa käsittelemättä, tutkija ohjasi haastateltavan ottamaan kantaa siihen. Ennen jokaisen haastattelun lopettamista pidettiin lyhyt tauko yhteenvetoa varten. Tutkija totesi tällöin tyypillisesti:

”Aika hyvin ollaan nyt käyty näitä kolme teemaa läpi tässä ja...Joo(haastateltava)...Nyt oisin vielä pyytänyt teitä kattamaan sitä paperia minkä jaoin ja rauhassa ja. Tuleeko vielä jotain mieleen mitä haluaisit vaikka jo sanomastasi terävöittää, korostaa tai jotain mikä on unohtunut, unohtunut sanomatta. Ja samalla mä vielä hiukan katson tätä omaa versiotani ja että onko joku olennainen...olennainen minun mielestä täältä jäänyt.”

Tilat haastattelun pitämistä varten pyrittiin varaamaan läheltä haastateltavaa, mutta toisaalta minimoimalla ulkopuoliset häiriötekijät. Tutkimuslupahakemuksen mukaisesti haastatteluille etsittiin aika työtehtäviä ja operatiivista toimintaa vaarantamatta. Kahdessa haastattelussa tilavarauksesta huolimatta ulkopuolinen henkilö tuli sisään tilaan, jossa haastattelu suoritettiin. Toiseen tapaukseen olisi ehkä pystytty vaikuttamaan tehokkaammalla varaus- ja tilamerkinällä, mutta toista tuskin olisi voitu sulkea pois mitenkään. Yksi haastattelu suoritettiin haastateltavan ollessa päivystysluonteisessa työtehtävässä, kun aikataulujen sovittaminen muuten tuntui mahdottomalta. Kyseinen haastattelu jouduttiin keskeyttämään muutaman kerran lyhyeksi aikaa (1-2 min). Samoin valtaosa haastatteluista keskeytyi hetkellisesti joko yleiskuulutukseen tai puhelimen soittoon, sillä osa haastateltavista ei valitettavasti työtehtäviensä ja Lennoston operatiivisen roolin puolesta voinut sitoutua hetkellisesti ainoastaan haastatteluun. Nämä lyhyet tauot ja keskeytykset eivät kuitenkaan olleet tutkijan mielestä merkittäviä haastattelun läpiviennin kannalta.

Merkittävämpänä haastattelun läpivientiin vaikuttavana tekijänä oli kolmannen haastattelun alkuvaiheessa ilmennyt sanelulaitteen rikkoutuminen. Sanelimia oli varattu haastatteluita varten viestitekniseltä varastolta kaikki löytyneet kaksi kappaletta, joista toinen oli jo alun perin epäkuntoinen. Tutkijan olisi pitänyt ehdottomasti ymmärtää ottaa toimiva varatallennusmenetelmä mukaan haastatteluihin heti alusta pitäen, sillä nyt yhteistuumin haastateltavan kanssa päätettiin varata tälle kolmannelle haastattelulle uusi aika. Tutkija teki pelkistettyjä muistiinpanoja läpi kaikkien kahdentoista haastattelun, mutta pääpaino oli kuitenkin vuorovaikutuksellisuudessa ja haastattelun sujuvuudessa. Näihin seikkoihin vedoten päädyttiin tässä kolmannessa haastattelussa uuden ajan varaamiseen. Tästä kolmannessa haastattelussa sattuneesta takaiskusta lähtien tutkija tallensi varamenetelmänä haastattelut digitaalisessa muodossa henkilökohtaiselle tietokoneelleen.

5.5 Kvantitatiivinen analyysi ja sen luetettavuus

Tutkimuksen kvantitatiivinen osuus, kysely upseereiden ja aliupseereiden kokemasta liikunnan motivaatioilmastosta (Liite 3), analysoitiin SPSS-17 ohjelmalla. Tulosten esittämisen tueksi ja riippuvuussuhteiden todentamiseksi jokaista 20:tä kysymystä kohden laskettiin henkilöstöryhmän (upseerit ja aliupseerit) mukainen jakauma, josta nähtiin jokaisen annetun vastauksen (-3...3) määrät ja prosenttiosuudet. Lisäksi analysointia helpottamaan laskettiin molemman henkilöstöryhmän mukaiset sekä yksikkökohtaiset keskiarvot jokaista kysymystä kohden. Keskiarvot laskettiin myös kysymyksillä mitattaville neljälle osa-alueelle. Näitä SPSS-ohjelmassa summamuuttujiksi ohjelmoituja osa-alueita olivat vastaajan kokema autonomia, vastaajan kokema ilmaston tehtäväsuuntautuneisuus, vastaajan kokema ilmaston minäsuuntautuneisuus ja vastaajan kokema sosiaalinen yhteenkuuluvuus.

Koska aineisto ei ollut normaalisti jakautunut, päädyttiin tutkimuksessa käyttämään ei-parametrisiä menetelmiä. Ei-parametristen menetelmiä puolsi myös havaintojen luonne riippumattomina otoksina, muuttujien mittausta varten luotu ja evaluoitu seitsenportainen asteikko ja muuttujien jatkuva luonne; eli samoja arvoja havaittiin vastauslomakkeessa olevan tarpeeksi vähän. Varsinaisiksi analysointityökaluiksi valittiin *Mann-Whitneyn U*-testi ja *Kruskall-Wallis*-testi. Ei-parametriset menetelmien katsottiin sopivan analysoinnin välineiksi, koska ”havaintovirheistä” ei haluttu tehdä tavanomaisia jakaumaoletuksia. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tämän tutkimuksen analyysitekniikoissa ei aseteta

vaatimuksia aineiston jakauman suhteen (Erätuuli, Leino & Yli-Luoma 1996, 41). On luonnollista, että väljemmillä oletuksilla muun muassa testien voimakkuus heikkenee. Toisaalta, jos perinteisiä jakaumaoletuksiin perustuvia testejä käytetään oletuksista pahasti poikkeavissa tilanteissa, tässä tutkimuksessa yksikkökohtainen epätasapaino, on väärin johtopäätösten mahdollisuus liian suuri.

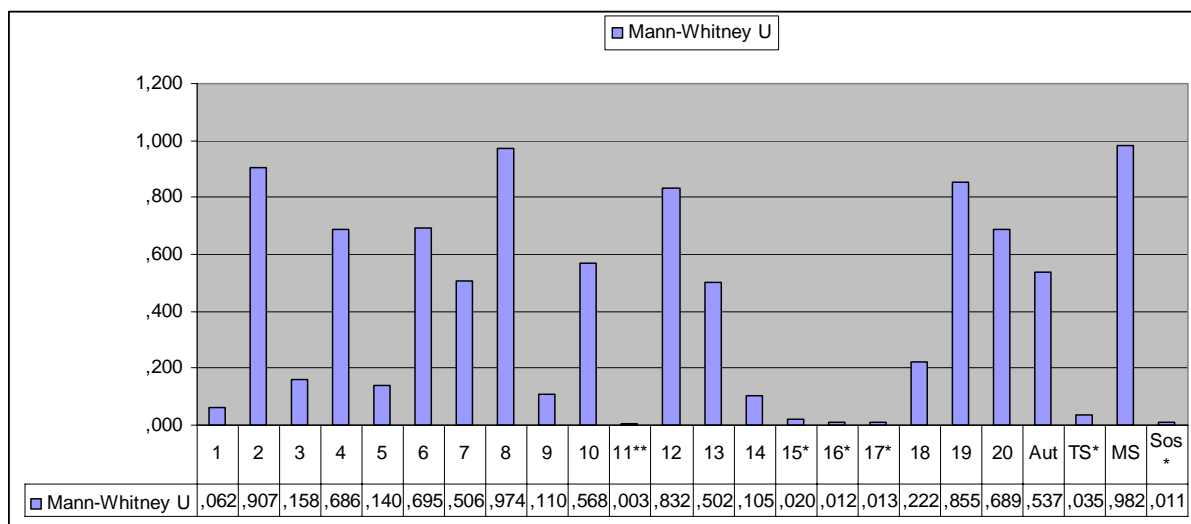
Mann-Whitney U-testillä tutkittiin eroavatko luokitellun muuttujan luokat (upseeri ja aliupseeri) toisistaan suhteessa kysymyskohtaisesti annettujen vastausten muuttujaan. Käytännössä tällä testillä vertailtiin upseereiden ja aliupseereiden vastauksien erojen suuruutta sekä kysymysten osa-alueita: autonomia, tehtäväsuuntautuneisuus, minäsuuntautuneisuus ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus. *Kruskall-Wallis*-testillä puolestaan tutkittiin eri yksiköiden suhdetta kysymyskohtaiseen vastausten muuttujaan eli käytännössä lennoston työyksiköiden vastauksien eroja ja niiden suuruutta sekä kysymysten neljää osa-aluetta. Analysointia ohjaavina *p*-arvoina käytettiin: alle 0,05 tilastollisesti "melkein merkitsevä", alle 0,01 tilastollisesti "merkitsevä" ja alle 0,001 tilastollisesti "erittäin merkitsevä". Kuvioihin merkittiin "melkein merkitsevät" tulokset yhdellä tähdellä (*), "merkitsevät" tulokset kahdella (**), ja "erittäin merkitsevät" tulokset kolmella tähdellä (***)

6 LIIKUNTAKÄYTTÄYTYMINEN SATAKUNNAN LENNOSTOSSA

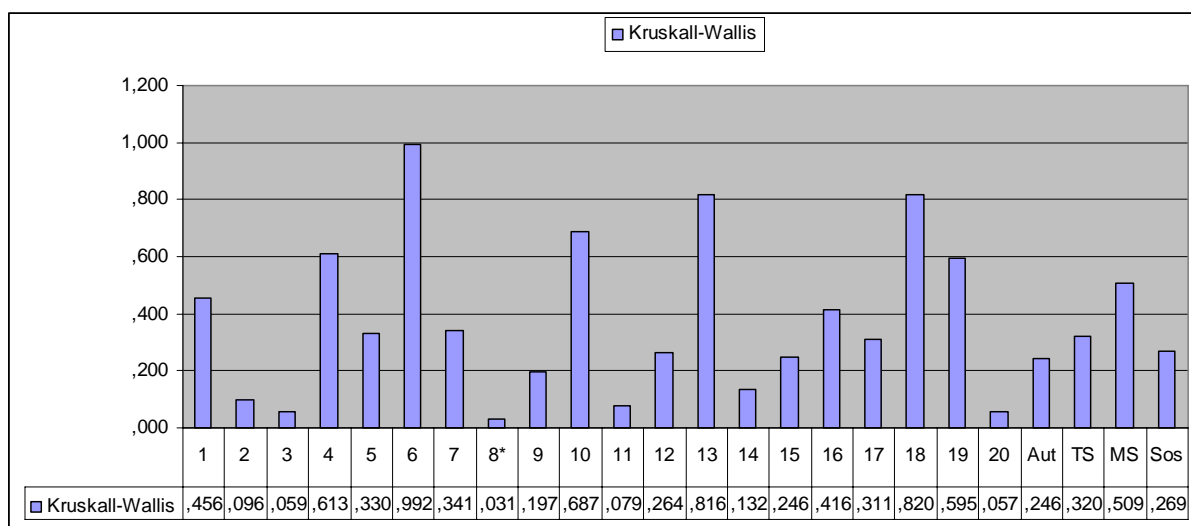
Tutkimuksen kvantitatiivisesta motivaatioilmasto-kyselystä tilastollisesti merkityksellisiksi nousseet kysymykset esitellään numerojärjestyksessä täydennettynä kvalitatiivisista haastatteluista tehdyillä löydöksillä. Tämän jälkeen esitellään lennoston liikuntakasvatushenkilöstöä kiinnostaneet kysymykset molempien tutkimusotteiden tulosten pohjalta. Lopuksi esitellään vielä Greenin ja Kreuterin (1999) mallin pohjalta pelkästään haastatteluista tehdyt merkittävät havainnot, joita ei vielä kyselyn ja lennoston intressien perusteella kartoitettu.

Vertailtaessa *Mann-Whitney U*-testillä upseereiden ja aliupseereiden kokemaa liikunnan motivaatioilmastoa (Kuvio 5), merkittäväksi havaittiin *p*-arvolla 0,003 kysymys (11) ”*liikunnassa on tärkeää yrittää parhaansa*”. Melkein merkittäviksi havaittiin kysymykset (15) ”*Henkilöstö vertaa liikunnallisia suorituksiaan toisten suorituksiin*” (*p* = 0,02), (16) ”*Tunnen oman yksikköni toimivan yhtenä ryhmänä*” (*p* = 0,01) ja (17) ”*Tunnen henkilöstöryhmäni toimivan yhtenä ryhmänä*” (*p* = 0,01). Melkein merkittävänä havaittiin myös summamuuttujakysymykset, jotka tutkivat tehtäväsuuntautuneisuutta (*p* = 0,03) ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta (*p* = 0,01). Lisäksi lähestulkoon melkein merkittäväksi tutkimus osoitti ensimmäisen kysymyksen (*p* = 0,06), joka kartoitti liikunta-aktiivisuuden muuttumista lennoston tulon jälkeen.

Vertailtaessa puolestaan *Kruskall-Wallis*-testillä työyksiköittäin upseerien ja aliupseerien kokemaa liikunnan motivaatioilmastoa (Kuvio 6), tilastollisesti melkein merkittäväksi *p*-arvolla 0,03 tutkimuksessa osoittautui kysymys numero kahdeksan: ”*on tärkeää yrittää parantaa henkilökohtaisia liikunnallisia taitojaan*”. Kysymykset (3) ”*Henkilöstö voi vaikuttaa joukko-osaston liikuntatarjontaan*” ja (20) ”*Koen vuosittaiset suorituskyvyn testit mielekkäiksi ja kannustaviksi*” tosin olivat lähellä tätä rajaa *p*-arvoillaan 0,059 ja 0,057.



Kuvio 5. *Mann-Whitney U*-testin tulokset p -arvoina kysymyksittäin sekä koetun autonomian (Aut), koetun tehtäväsuuntautuneisuuden (TS), koetun minäsuuntautuneisuuden (MS) ja koetun sosiaalisen yhteenkuuluvuuden perusteella (Sos). Kysymyksien (15, 16 ja 17) ja summamuuttujien (TS) ja (Sos) perässä oleva * = p -arvo tilastollisesti melkein merkitsevä (alle 0,05) ja kysymyksen (11) perässä oleva ** = p -arvo tilastollisesti merkitsevä (alle 0,01)



KUVIO 6. *Kruskal-Wallis*-testin tulokset p -arvoina kysymyksittäin sekä koetun autonomian (Aut), koetun tehtäväsuuntautuneisuuden (TS), koetun minäsuuntautuneisuuden (MS) ja koetun sosiaalisen yhteenkuuluvuuden perusteella (Sos). Kysymyksen (8) perässä oleva * = p -arvo tilastollisesti melkein merkitsevä (alle 0,05)

6.1 Liikunnassa yrittäminen

Tutkimuksen ainoa tilastollisesti melkein merkitsevä havainto luokiteltaessa vastaukset työyksiköittäin tuli kysymyksestä (8) ”on tärkeää yrittää parantaa henkilökohtaisia liikunnallisia taitojaan”. Upseerien vastaukset hajaantuivat asteikolle miinus kahdesta kolmeen (-2...3) keskihajonnan ollessa 1,145. Vastaavasti aliupseeriston vastaukset ryhmittäytyivät asteikolle neutraalista numero kolmeen (0...3) keskihajonnan ollessa 0,916. Upseeriston ainoa neutraalin alapuolella ollut vastaus (-2) oli annettu hävittäjälentolaivueesta. Muiden 12:sta annetun vastauksen keskiarvo oli 2,16. Teemahaastattelun pohjalta ei tämän kysymyksen osalta saatu lisäarvoa, koska liikunnassa yrittämisen tutkiminen ei ollut haastattelun varsinainen tarkoitus, eikä ketään Hävittäjälentolaivueen kirjoilla ollutta valittu otantaan. Syynä tähän oli Hävittäjälentolaivueen kiireinen aikataulu ja teemahaastattelun paisuminen aikatauluun nähden kohtuuttomiin mittoihin.

Tilastollisesti merkitseväksi tutkimuksessa nousseen kysymyksen (11), ”liikunnassa on tärkeää yrittää parhaansa” aliupseeriston vastaukset olivat muotoutuneet neutraalista kolmeen (0...+3), kun taas upseeriston miinus kolmesta kolmeen (-3...3). 27: stä upseerista kaikkiaan viisi (18,5 %) oli muotoillut vastauksensa neutraalista alaspäin (ei tärkeää yrittää parhaansa), vastausten keskihajonnan ollessa 1,460, kun vastaava keskihajonta aliupseeristolla oli 0,856. Yksiköittäin tehty vertailu osoitti näiden vastausten hajaantuneen upseeriston osalta neljän työyksikön kesken seuraavasti: Esikunta 1 kpl (-1), Pääjohtokeskus 2 kpl (-3), Hävittäjälentolaivue 1 kpl (-2) ja Tukikohtakomppania 1 kpl (-1). Yksikkökohtaisen vertailun tuloksena tutkimus osoitti myös, että Lentokonekorjaamolla ja Viestikorjaamolla jokainen vastaaja koki liikunnassa olevan tärkeää yrittää parastaan jollain asteella.

Teemahaastattelun pohjalta liikunnan yrittämisen intensiteetissä ei näy yhtä selkeää eroa, kuin kvantitatiivinen kysely antaa ymmärtää. Haastatellut upseerit ja aliupseerit kokivat liikunnan ja siinä yrittämisen hyvin samankaltaisesti. Toisaalta teemahaastattelun ei ollut tarkoitus varsinaisesti ruotiakaan yksilön intensiteettiä liikuntasuorituksen yrittämisen suhteen. Mahdolliseen yrittämiseen välillisesti vaikuttavia tekijöitä, kuten työnantajaosapuolen suhtautumista ja kannustamista käsitellään myöhemmin tässä tutkimuksessa.

6.2 Henkilöstö vertaa liikunnallisia suorituksiaan

Tilastollisesti melkein merkitseväksi tutkimuksessa osoittautuneen kysymyksen (15), ”henkilöstö vertaa liikunnallisia suorituksiaan toisten suorituksiin”, vastaukset olivat jakaantuneet seuraavasti: upseeriston miinus kolmesta kahteen (-3...2) keskihajonnalla 1.363, vastaavien aliupseeriston lukujen ollessa miinus kolmesta kolmeen (-3...3) keskihajonnalla 1,585. Upseereista 37 % koki, ettei henkilöstö vertaa liikunnallisia suorituksiaan millään asteella, kun aliupseereista samoin koki vain 25 %. Tarkasteltaessa vastausten jakautumista yksiköittäin, ei mitään piikkiä havaittu. Selkeimmin vastauslinjan samankaltaisuus oli säilynyt Tukikohtakomppaniassa, jossa henkilöstön ei nähty vertailevan liikunnallisia suorituksiaan; huomattavaa kuitenkin on, että yksikössä oli vain kaksi tutkimukseen osallistunutta henkilöä.

Tutkimuksen kaikista kahdestatoista teemahahaastattelusta nousee esiin vertailun taustalla olevan oikein mitoitettun kilpailuhenkisyyden motivoiva vaikutus. Mitään selkeää eroa ei upseereiden ja aliupseereiden, työyksiköiden tai henkilökohtaisen kuntotason välillä osoittautunut olevan. Kilpailutoiminnan motivoivasta, mutta myös vaarallisesta lannistavasta vaikutuksesta luonnehtii erinomaisesti yli 20:tä vuotta lennostossa palvellut aliupseeri:

”Kyl se kilpailu on ainakin oma juttunsa...(naurahten)...et kilpailuhan aina motivoi. Se on päässy ainakin miehillä se on niinku...(nauraen)...verissä että. Mutta tota se että siinä tulee aina ongelmaks sitten se et menee niinku...kilpailun piikkiin ja sit ne suoritukset taas alkaa olee niin kovia helposti että sitten taas ne joita pitäis saada liikkumaan, niin ne ei kuitenkaan, ne tietää et jostain syystä he ei kuitenkaan pärjää siinä. Ei voi niinku lähtee sinne sen takia et tyyliin ei jaksa mennä marathonia tai et ei...se millä se sit mitataan se että se ois taas just niitä ihmisiä kannsuatva, jotka pitäis tavallaan saada hereille sieltä liikkumaan.”

Lyhyemmän uran lennostossa tehnyt upseeri ei myöskään kiellä kilpailuhenkisyyden motivoivaa vaikutusta, mutta tuo selkeästi esiin näkemyksensä kysyttäessä pienen leikkimielisen tai puolivakavan kilpailun mahdollisuudesta toimia kannustimena:

”Ööö välttämättä ei, koska siihen kilpailutoimintaan lähtee mukaan taas ne samat aktiivit, jotka on mukana muutenkin. Näen ongelmana nämä passiivisimmat osallistujat et miten heidät saadaan mukaan. Ja ehkä hyvä kannustin vois olla joku liikuntavälineet ja tämä mistä aikaisemmin oli puhe ilmaiset vuorot...muut vastaavat, joiden kautta me saatais tietyllä lailla jututettua nämä passiiviset siihen liikuntaan mukaan.”

6.3 Toimitaanko yhtenä ryhmänä?

"Tunnen oman yksikköni toimivan yhtenä ryhmänä" -kysymys muodostui *Mann Whitney* *U*-testissä tilastollisesti melkein merkitseväksi tekijäksi saaden *p*-arvon 0,012. Upseeriston vastausten keskihajonta oli 1.192 vastausten ryhmittäessä asteikolle miinus yhdestä kolmeen (-1...3). Aliupseeriston vastausten keskihajonnaksi tutkimus osoitti 1.684 vastausten osuessa koko asteikon laajuudelle (-3...3). Vastausten yksikkökohtainen tarkastelu osoitti jakauman olevan tasainen. Todettakoon, että Tukikohtakomppanian molemmat vastaukset olivat neutraalin yläpuolella (0 ja 1) muiden yksiköiden vastausten hajaantuessa tasaisemmin. Tutkimuksen mukaan suurin osa neutraalin alapuolelle osuneista arvoista annettiin Pääjohtokeskuksessa; seuraavaksi eniten alle neutraalin arvoja oli annettu kolmen kappaaleen volyymillä Hävittäjälentolaivueessa ja Viestikeskuksessa. Prosenttiosuudet kyseisistä arvoista yksiköissä vastanneiden kesken olivat: Pääjohtokeskus 42 %, Viestitekniikkakeskus 33 % ja Hävittäjälentolaivue 23 %.

Henkilöstöryhmän sisäistä koheesiota tarkasteleva kysymys: *"tunnen henkilöstöryhmäni toimivan yhtenä ryhmänä"* nousi niin ikään *Mann Whitney* *U*-testissä tilastollisesti melkein merkitseväksi *p*-arvollaan 0,013. Upseerit olivat vastanneet tähän kysymykseen lähes identtisesti verrattaessa edellistä yksikön sisäistä koheesiota tarkastelemaan kysymystä: nyt keskihajonnaksi muodostui 1,126 vastausten osuessa asteikolle miinus yhdestä kolmeen. Aliupseereiden keskihajonnaksi taas muodostui 1,755 vastausten ryhmittäessä koko asteikolle (-3...3). Aliupseeriston osalta neutraaleja vastauksia oli työyksikön sisäistä koheesiota mitanneen kysymyksen tavoin kymmenen kappaletta, mutta nyt negatiiviselle puolelle oli ryhmittynyt yksi vastaus enemmän. Tarkasteltaessa vastauksia yksiköittäin, tutkimus osoitti jakauman olevan tasapainoinen kohdentuessa asteikon neutraalin keskikohdan molemmin puolin. Tämän kysymyksen osalta alle neutraalin annettujen arvojen yksikkökohtainen osuus suhteessa yksikössä kyselyyn osallistuneiden kesken oli kolmen kärjen osalta: Lentokonekorjaamo 50 %, Pääjohtokeskus 32 % ja Hävittäjälentolaivue 23 %.

Yksikään teemahaastatteluun osallistunut ei kokenut lennoston motivaatioilmastoa lannistavaksi. Oma yksikkö koettiin myös kuntotasosta, yksiköstä ja henkilöstöryhmästä riippumatta lennoston yleistä ilmapiiriä kannustavammaksi. Ainoa omasta yksiköstä lähtöisin oleva selkeä negatiivinen tekijä löytyi tarkasteltaessa henkilökohtaisen kuntoindeksin vaikutusta palkkapussin paksuuteen. Näin asian luonnehtii fyysisen suorituskyvyn testejä kannattava aliupseeri:

”No, kyllä se mulla oli niinku tavote vielä tälle vuoteen parantaa, mutta tota multa vietiin siitä vähän niinku eväät pois. Tota työnantaja lupas sotaharjoituspäivät ja ne suunniteltiiki ja ne vedettiin multa etukäteen listasta pois sitte kuitenkin ja sanotaan et mä en lähde sinne. Et vedettiin vähän niinku mattoa alta ja pikkusen semmonen black outti-tila, et olisin kyllä voinu lähteä sitä kokeilee mutta (huokaisten) mutta totesin että ensivuonna uudemman kerran että...lopun nyt sitten harjotukset käymättä, kun ei kerta esimiehille tämmönen kelvannut että.”

Kvalitatiivisesta tutkimusotteesta oli apua myös yhdessä toimimisen-kysymyksen välillisessä syväluotauksessa. Huomattavaa on, että työnkuvien erilaisuuksista, henkilöstöryhmästä ja kuntotasosta riippumatta, kaikkiaan yhdeksästä haastattelusta kävi ilmi, että yhdessä liikkumista olisi jossain muodossa oltava nykyistä enemmän. Haastatteluissa ei rajattu yhdessä liikkumista haastattelijan puolesta henkilöstöryhmään tai työyksikköön, vaan liikkumista yhdessä käsiteltiin yleiskäsitteenä eri esimerkkien muodossa, mikäli haastateltava ei itse esimerkkejä esiin ottanut. Ohessa muutamia lausuntoja yhdessä liikkumisesta:

”No ei oo liikaa, et sais olla enemmän. Jotkut käy yhdessä...kuntosalilla ja sitte sähköä on käyty pelailemassa, mut siinä ne mitä mä tiän...oikestaan...tai tietysti sais enemmän olla, et sais kaikki tai isomman porukan mukana...eri tasosia ja sitte laji ois joku semmonen, mihin kaikki vois osallistua.” (Upseeri, palvellut alle kymmenen vuotta)

”Pitäs olla enemmän. Sen...aikasemmin on ollu sitä, no kyllä nytkin, nytkin on aina silloin tällöin. Se, ne on vähän semmosia että se lopahtaa niin nopeesti, nopeesti että tota...ööö, mutta sanoisin että ihan pelkästään sellanen että olkoon sitten vaikka kerran kuussa, yksiköiden pitäis lähteä yhtenä viikkoliikuntapäivänä, ottaa se lenkki ohjelmistoon ja lenkin jälkeen saunaan ja sen jälkeen vasta sit pääsee pois. Mutta tota ne on kuitenkin. Mä muistan, siit on varmaan toistakytä vuotta aikaa ku oli tämmönen TYKY-buumi ja siitä, siitä tota noin niin muutamille ihmisille jäi ihan liikuntaharrastus. Tommosii ihmisii, jotka ei koskaan ollu liikkunu, niin ne liikkuu tänäpäivänäkin.” (Aliupseeri, palvellut yli 20 vuotta)

”No mä en nyt ainakaan ole huomannu, että liikuntapäiviä enää ois ollu yhtään. Taannoin niitä oli...oli siis oikein liikuntapäivä-nimellä. Kun alotin urani, silloin oli vielä, meil oli kaks liikuntapäivää per vuosi. Ihan sillä nimellä. Sitä saatettiin lähteä johonkin jopa. Silloin olin vielä --x-- palveluksessa mutta saatettiin joskus lähteä urheiluopistolle ja siel oli sit jotain ihan ohjattua ohjelmaa ja tän tyyppistä. Tän tyyppistä hommaa, et täällähän ei sellasta oo

että. Tääl on sit TYKY-päiviä kyllä, mutta ne ei oo sillee liikuntapainotteisia sillai.”
(Upseeri, palvellut yli kymmenen vuotta)

6.4 Tehtäväsuuntautunut ilmasto

Motivaatioilmasto-kyselyn tehtäväsuuntautuneisuutta kartoittaneet kysymykset (numerot 8-11) osoittautuvat tutkimuksessa henkilöstöryhmää tarkasteltaessa tilastollisesti melkein merkittäviksi (p -arvo 0,035). Nämä neljä yksittäistä kysymystä oli SPSS-ohjelmaan ohjelmoitu summamuuttujaksi, jotta tehtäväsuuntautuneisuus saatiin tutkittua sekä *Mann-Whitneyn U*-testillä, että *Kruskall-Wallis*-testillä. Samoin meneteltiin kolmen muun summamuuttujan suhteen. Tehtäväsuuntautuneisuuden summamuuttuja sai upseeristolta keskihajonnan 0,69 ja aliupseeristolta 0,73. Huomattavaa on, että yksikkönä ainoastaan Lentokonekorjaamon vastaukset osuvat jokaisen kysymyksen kohdalta neutraalin yläpuolelle (1...3). Suurimpina vaikuttajina tehtäväsuuntautuneisuuteen oli tässä tutkimuksessa jo käsitellyt kysymykset numero kahdeksan ja yksitoista, jotka kartoittivat vastaajien kokemuksia tärkeydestä yrittää parantaa henkilökohtaisia liikunnallisia taitojaan ja liikunnassa parhaansa yrittämisen tärkeyttä. Kysymyskohtainen tarkastelu osoitti, että kysymykseen (9) *”fyysisen kuntoni kasvaminen kannustaa minua liikkumaan”* ei kukaan vastaajista antanut alle neutraalin (-3...-1) arvoa ja kysymykseen (10) *”Pääasia on, että kehityn ja fyysinen kuntoni kasvaa ”* neutraalin antoi vain yksi aliupseeri Pääjohtokeskuksesta. Kysymysten (8) *”On tärkeää yrittää parantaa henkilökohtaisia liikunnallisia taitojaan”* ja (11) *”Liikunnassa on tärkeää yrittää parhaansa”* osalta kysymyskohtainen tarkastelu on tämän tutkimuksen luvuissa 6.1.

Kuten aikaisemmin todettiin, teemahaastattelu ei antanut suoranaisia vastauksia liikunnassa yrittämisen suhteen (kysymykset 8 ja 11). Sen sijaan kysymyksiin yhdeksän ja kymmenen: *”Fyysisen kuntoni kasvaminen kannustaa minua liikkumaan”* ja *” Pääasia on, että kehityn ja fyysinen kuntoni kasvaa”* teemahaastattelu toi lisäarvoa. Haastateltavista kymmenen muotoili vastauksensa siten, että selkeästi ensisijainen liikunnasta saatu kannuste tai palkkio liittyi omaan terveyteen. Näitä terveyteen liittyviä kannusteita ja palkkioita haastatteluiden perusteella olivat liikunnasta saatu hyvä olo, oman terveyden ja työkyvyn säilyminen ja fyysisen kuntotason kasvaminen. Huomattavaa tutkimuksen kannalta on, että jäljelle jääneiden lausunnot kuuluivat fyysisen suorituskyvyn testeissä huonosti menestyneille, ja

käsiteltäessä fyysisen kunnon ja kehittymisen kannustavaa vaikutusta, jäivät selkeästi irrallisiksi näistä edellä mainituista tekijöistä. Molemmista näistä haastatteluista kävi hyvin ilmi välinpitämättömämpi ja pakonomaisempi suhtautuminen liikuntaan kuin haastatteluista keskimäärin:

”Aivan. No en mä nyt tiedä. Et ei se mulle nyt hirveesti merkitse. Että tota lähinnä nyt sitä, että pysyis kunnossa. Toiminta, et toimintakykyisenä (nauraen). Vattaa tarvis saada vähän pienemmäks.” (Aliupseeri, palvellut alle kymmenen vuotta)

”Noo...(huokaisten)...osaksi pakkopullaa, osaksi kivaa että niin tota siltä, siinä välillä että tota. En itse ainakaan harrasta tällähetkellä mitään säännöllistä.”

(Aliupseeri, palvellut yli 20 vuotta)

6.5 Sosiaalinen yhteenkuuluvuus

Motivaatioilmasto-kyselyn sosiaalista yhteenkuuluvuutta kartoittaneen summamuuttujan, kysymykset 16-19, havaittiin saavan *Mann-Whitney* *U*-testissä tilastollisesti melkein merkittävän *p*-arvon (0,011), joka hipoi jo aivan tilastollisesti merkittävän rajaa (0,01). Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden summamuuttuja sai upseeristolta keskihajonnan 0,84 aliupseeriston samaisen keskihajonnan ollessa 0,95. Suurimpina sosiaalisen yhteenkuuluvuuden summamuuttujaan vaikuttavina tekijöinä tässä tutkimuksessa esiintyi jo luvussa 6.3 käsitellyt kysymykset 16 ja 17, jotka kartoittivat vastaajan kokemaa oman yksikön sisäistä koheesiotasoa ja oman henkilöstöryhmän toimivuutta yhtenä ryhmänä. Yksikkökohtainen tarkastelu osoitti, että summamuuttuja ei saanut yhtään negatiivi-merkkistä arvoa (-3...-1) Tukikohtakompanian osalta, mutta samalla on taas todettava fakta, että yksiköstä kyselyyn osallistui vain kaksi henkilöä.

Kysymykseen (18) *”Liikuntapuitteet, joissa kuulun joukkueeseen, ryhmään jne. on yhtenäinen ja puhallamme yhteen hiileen”* oli upseeristolta annettu kaksi kappaletta neutraalin alapuolisia arvoja (-3...-1), kun aliupseeristolta näitä oli tullut kolme. Kaksi näistä viidestä arvosta oli annettu Hävittäjälentolaiivueesta ja kolme Pääjohtokeskuksesta. Kysymykseen (19) *”Työkavereideni asenne ja toimet vaikuttavat omaan liikkumiseeni”* oli vastaavasti annettu upseeristolta sekä aliupseeristolta kummaltakin, neljä kappaletta neutraalin alapuolisia arvoja. Tässäkin tapauksessa kyseiset arvot jakautuivat yhtä Lentokonekorjaamon miinus ykköstä (-

1) lukuun ottamatta Hävittäjälentolaivueen ja Pääjohtokeskuksen kesken. Hävittäjälentolaivueen osuus näistä oli kolme (-3, -2 ja -1) Pääjohtokeskuksen osuuden ollessa neljä kappaletta (-3, -3, -2 ja -2).

Teemahaastattelun pohjalta tehtyjä löydöksiä tarkasteltiin niin ikään kysymysten 16 ja 17 osalta, jotka kartoittivat vastaajan kokemaa oman yksikön sisäistä koheesiotasoa ja oman henkilöstöryhmän toimivuutta yhtenä ryhmänä, luvussa 6.5. Kysymyksen (18) ”*liikuntapuitteet, joissa kuulun joukkueeseen ja ryhmään jne. on yhtenäinen ja puhallamme yhteen hiileen*” ja kysymyksen (19) ”*Työkavereitteni asenne ja toimet vaikuttavat omaan liikkumiseeni*” osalta teemahaastattelut osittain vahvistivat ja toisaalta osittain eivät vahvistaneet kyselyn osoittamaa suuntaa. Liikuntapuitteiden yhtenäisyydestä ryhmässä tai joukkueessa saatiin vahvistavaa käsitystä Pääjohtokeskuksen haastatelluista. Tutkimuksessa aikaisemmin esille tulleesta yhdessä liikkumisen vähyydestä löytyy viitteitä jokaisen haastateltavan lausunnoista. Kysymykseen numero 18 vaikuttavina tällaisina viitteinä voidaan pitää Pääjohtokeskuksen operatiivista valvontavelvoitetta, joka osittain sanelee vuorotyöpohjaisena orjallisestikin henkilöstön työrytmitystä. Näin ollen joukkueessa, ryhmässä tai ylipäätään yhdessä liikkuminen jää esimerkiksi valvontakeskuksessa työskentelevien osalta pitkälti vapaa-ajalle ja yhteisille liikuntapäiville.

Suoraa ilmausta ei joukkueessa ja ryhmässä liikkumisen huonosta hengestä ole haastatelluista löydettävistä. Välillisesti vaikuttavista lausunnoista voi kuitenkin löytyä joitain tiedon siemeniä:

” *Mutta se kynnyks voi olla korkea koska nää lajitarjonnat on...ööö vaikka ne on monipulisia, ne vaatia tietyn kynnyksen ylittämisen. Esimerkiks jääkiekko, golf, jalkapallo. Niin monelle ihmiselle on kynnyks että taitotaso pitäis olla tietyllä tavalla olemassa ennenku siihen pääsee mukaan.*” (Upseeri, palvelut alle kymmenen vuotta)

” *Pitäis pyrkii löytämään lajeja, jotka sopis vähän useammalle joukolle, mutta vain pieni porukka meitä täällä on, ketkä liikkuu... No siinä henkilöstössä, joka työskentelee tossa ilmatilannekuvan tekemisen kanssa. Tekevät istumatyötä. Tekee ööö vuorotyötä. Tekee pitkiä vuoroi välillä ja suurin osa henkilöstöstä on naisia ja ja ehkä mä niinku mulle nää naiset nyt eritoten täs sitten on lähellä sydäntä. Siel on myös nuorii miehii, ketkä on jäännny varusmiespalveluksen jälkeen töihin, niin heillä kyl selkeesti ne liikuntatottumukset on paremmalla tolalla. Mutta toivoin, että et nimenomaan tää valtaosa vaken työporukasta, niin*

sais liikuntakipinän ja miten ne sitten sen sais, niin heitä ajattelin tossakin puheenvuorossa kun puhuin et pitäis niinku opastaa. Että jos on tietämättömyyttä sen liikunnan suorittamisesta, niin se ei sais olla esteenä, vaan että tulis ne muutamat lajit niin tutuiksi itselle et niitten pariin ois helppo mennä.” (Upseeri, palvellut alle kymmenen vuotta)

”Niin, olisko se kumminkin sitten sellanen että kun meilläkin tehdään työvuoro, työvuorolista kun tehdään, se on kolmen viikon jakso. Niin että pitäiskö se olla semmonen vähän niinku merkata kun on näitä niin sanotusti joskus kun on näitä koulutuspäiviä listas. Niin olis sielä sitten näitä niin sanotusti vaikka puolet ja puolet et seuraavas listas olis toiset puolet. Niin olis vaikka joku liikuntajuttu sielä sitten. Sillähän lailla se sitten onnistuis...paremmin... Vaikka olis vaikka sanotaan että muutaman kerran vuodessa kokeiluna esimerkiks... niin ja sitten eikä sitä tiedä mitä se sitten siitä poikis että sitä vois tulla vaikka jonkun työkaverin kanssa, mennä vaikka jotain ruveta vaikka harrastoo...esimerkiks vapaalla.” (Aliupseeri, palvellut yli 20 vuotta)

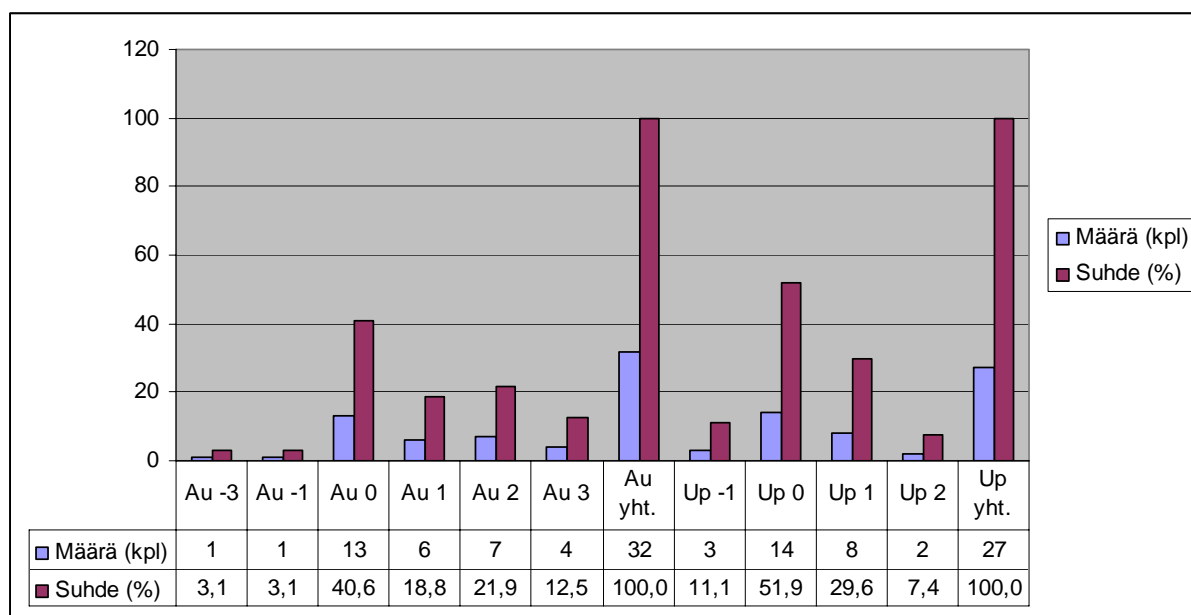
Kaikki haastatteluun osallistuneet Pääjohtokeskuksen työntekijät antoivat niin ikään ymmärtää, ettei työyhteisö, eivätkä lähimmät työkaverit ole esteenä tai negatiivisesti vaikuttavana tekijänä haastateltavan omiin liikuntatottumuksiin nähden. Yksi upseeri koki jopa seuraavin sanoin liikunnallisen elämäntapansa vaikuttavan hyväksyttävyyteensä työyhteisössä:

”Mä uskon että mulle, mun hyväksi luetaan se, että et osasyynä se että minä liikun ja mös sitten ehkä liikun semmosella tavalla, hipsukat, että tuloksetkin on vähintään keskitasoa sitten. Tai omassa yksikkössäni oon sielä niinku kärkipäässä, niin ehkä mut koetaan sitten semmosena reippaana, jaksavana ja...jaa että mä luulen että se antaa semmosen kuvan, että mä jaksan myös niitä työtehtäviä sitte tehdä. Ja että kun pärjään siinä urheilupuolella, niin sitten niitä voimia ja myös sitä jaksamista on siinä työn puolella niin pärjään sitten siinäkin.”

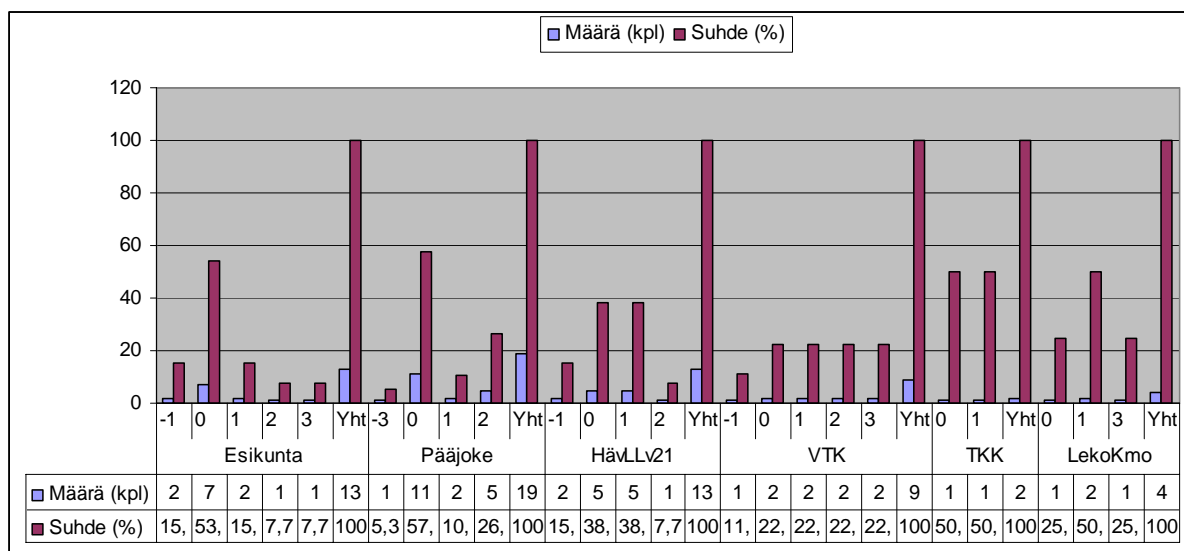
6.6 Lennoston kiinnostuksen kohteet

Lennoston liikuntakasvatushenkilöstön toiveiden mukaisesti oli muotoiltu tutkimuksen motivaatioilmasto-kyselyyn kaksi kysymystä, numero yksi ja 20. Kysymys (1) *”liikunta-aktiivisuuteni on muuttunut lennostoon tuloni jälkeen”* lähenteli Mann-Whitneyn U-testissä

tutkittaessa henkilöstöryhmän vaikutusta tilastollisesti melkein merkitsevää p -arvollaan 0,062. Vastaavasti kysymys (20) ”Koen vuosittaiset suorituskyvyn testit mielekkäiksi ja kannustaviksi” lähenteli *Kruskall-Wallis*in -testissä tutkittaessa työyksiköiden vaikutusta tilastollisesti melkein merkittävää p -arvollaan 0,057. Tarkempi kysymyskohtainen tarkastelu osoitti, että liikuntatottumuksien muutosta negatiiviseen suuntaan koki tapahtuneen 11,1 % upseeristosta ja 6,2 % aliupseeristosta. Vastaavasti muutosta positiiviseen suuntaan koki tapahtuneen 37 % upseeristosta ja 53,2 % aliupseeristosta. Negatiivisten vastausten yksikkökohtainen jakauma osoitti, että Tukikohtakomppanian ja Lentokonekorjaamon selvissä ilman negatiivisia vastauksia, muut yksiköt haalivat niitä tasaisesti yhdestä kahteen kappaletta.



Kuvio 7. Kysymyksen (1) ”liikunta-aktiivisuuteni on muuttunut Lennostoon tuloni jälkeen” vastausjakauma henkilöstöryhmittäin kappalemäärinä ja prosentteina ($n = 59$)



Kuvio 8. Kysymyksen (1) ”liikunta-aktiivisuuteni on muuttunut lennoston tuloni jälkeen” vastausjakauma työyksiköittäin kappalemäärinä ja prosentteina ($n = 60$)

Tutkimuksen teemahaastatteluista neljässä nousi esille lennoston puolelta lähtöisin olevia negatiivisia liikunta-aktiivisuuteen vaikuttaneita tekijöitä, jotka olivat jollain asteella vaikuttaneet yksilön liikuntatottumusten muuttumiseen. Kaksi haastateltavaa kertovat näkemyksistään.

”Joo no varmaan meillä on vaikuttanu kun meil on nyt vähän miesvajausta. Kun on enemmän vuoroja ja sitten huomaa että on...vähän niin sanotusti takki tyhjä enemmän. Tää on sitä nuutumista.” (Aliupseeri, palvellut yli 20 vuotta)

”Oli toi Adexi, Adexin rutistus niin siinä joutu aika paljon tekemään ylitöitä tossa niin siinä kyllä täytyy sanoo, että öö se mitä aikasemmin ois pyörällä tulle töihin, niin eipä sitä juuri tullut sit enää lähettyä. Et siin oli kumminkin, kun ei sitä tiedä, miten on milloinkin töissä. Se päättyy siihen, siihen siinä nyt ehkä on semmonen...yhdistelmä näistä kaikista niin sitten se vähens liikunnan määrää sit oli vaikeempi taas lähtee kesällä, kesällä harrastamaan ku ei ollutkaan sitä pohjaa sillätavalla kun aikasempina vuosina.” (Upseeri, palvellut yli kymmenen vuotta)

Näitä negatiivisen muutoksen syitä ei voi suoraan luonnehtia haastattelun pohjalta sanamuodolla ”lennoston tuloni jälkeen”, mutta huomioon liikunnan määrään vähentävinä

tekijöinä ne on syytä ottaa. Pyydettyäessä haastateltavia nimeämään voimakkain negatiivinen tekijä, vastauksia saatiin kyllä laajempi kirjo, mutta ne eivät haastateltavien mukaan vaikuttaneet liikkumiseen negatiivisesti. Näitä tekijöitä, kuten päivystysluonteinen kolmivuorotyö, ei ole syytä painottaa liikaa, sillä haastateltavien kehoitettiin nimeävän jokin negatiivinen tekijä, vaikka se heille vaikeuksia tuottikin. Osalle näistä yhden haastattelun perusteella olennaiselta tuntuneille tekijöille puolestaan ilmeni kumoava näkemys samassa yksikössä työskentelevältä saman henkilöstöryhmän edustajalta, kuten käy ilmi seuraavassa toteamuksessa:

”Tota mä olen tehnyt aina kolmivuorotyötä niin mä nään että mul on enempi mahdollisuuksia käydä, käydä niinku liikkumassa. Ja tota ihan omat perhesyyt, pieniä lapsia niin tota tai koulussa käyviä. Niin ne kuitenkin on koulussa silloin päivisin niin silloin pääsee itse liikkumaan jos sattuu ole vapaapäivä siinä. Joo. Se niinku tuo mun mielestä enemmän mahkuja siihen.” (Aliupseeri, palvellut yli 20 vuotta)

Selkeitä lennostosta lähtöisin olevia positiivisia tekijöitä, jotka olivat vaikuttaneet välittömästi tai välillisesti liikunnan aktiivisuuteen lennostoon tulon jälkeen löytyi kolme kappaletta. Huomattavaa näissä jokaisessa on, että muutoksen aiheuttavana syynä näytti olevan työyhteisön jäsenet, kuten seuraavasta alle kymmenen vuotta palvelleen aliupseerin lausunnosta käy ilmi:

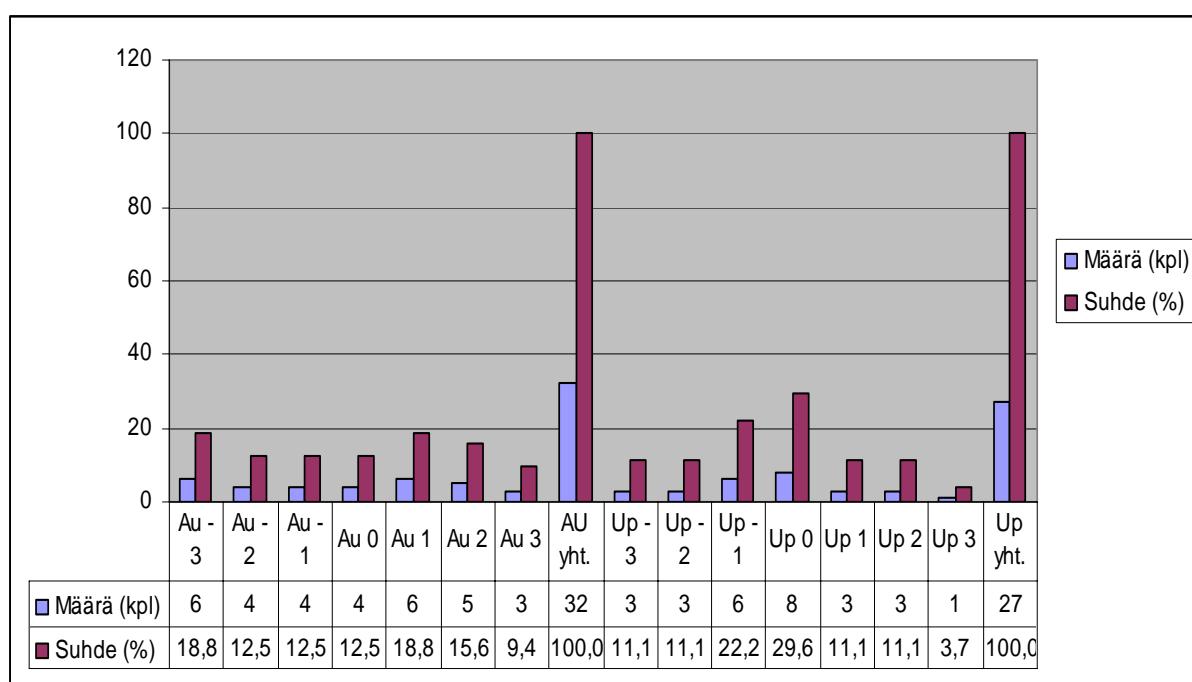
”Työyhteisössä oli muutamia semmosia henkilöitä, jotka liikku tosi paljon ja sit juteltiin niitten kanssa...melkein päivittäin liikkumisesta ja siitä se sitte niinku...alko kiinnostus kasvamaan ja...omalla kohdalla. Ja sitä on sitten jatkunut, vaikka työkaverit on muuttunutki, mutta...Kyl se oli niinku paljon merkitystä siinä, että oli niinku muitaki asiaan vihkiytyneitä.”

Maininnalla välittömästi tai välillisesti tutkija tarkoittaa kaikkien näiden kolmen tapauksen lennoston mahdollistavaa roolia, vaikka kipinän sytyttäjänä olivatkin yksilöt lennoston sisällä. Lennoston mahdollistava rooli tulee hyvin ilmi Yli 20 vuotta palvelleen aliupseerin näkemyksessä:

”Meillähän on, voisin sanoa et se on hyvä. Tietysti on muutamia henkilöitä jotka, jotka siihen on kannustanu aikasemmin. Aiempi --x-- johtaja --x--, jonka aikana tää, meillä alko oikeestaan tämmönen ruokatunti...liikunta nii. Se on ollu sieltä jostain 90:tä luvun puolivälistä lähtien...hyvinkin, hyvinkin niinku mukana. Sitten tota --x-- tällä hetkellä tossa

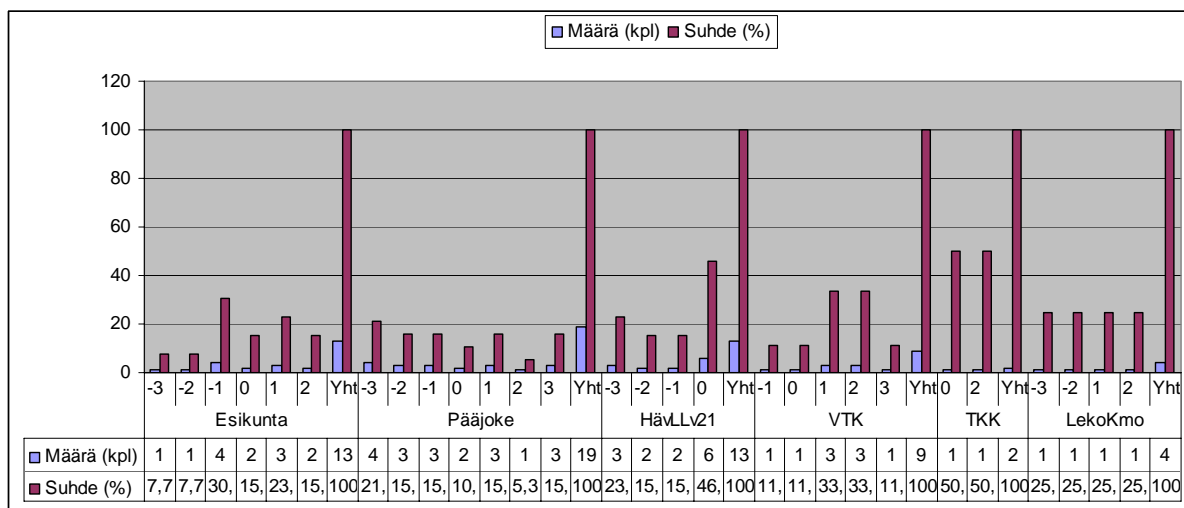
nii, liikunnallinen ihminen ite --x-- johtajan paikalla, nii ne semmosia asioita, jotka siihen vaikuttaa positiivisesti.”

Vuosittaiset suorituskvyn testit koettiin upseeriston osalta negatiivisesti 44,4 % osuudella kun aliupseeriston vastaavasti kokeneiden osuus oli 43,8 %. Tutkimus osoitti neutraalien vastausten vähentyneen kysymykseen yksi verrattaessa merkittävästi, positiivisten jakautuessa seuraavasti: upseerit 25,9 % ja aliupseerit 43,8 %.



Kuvio 9. Kysymyksen (20) ”koen vuosittaiset suorituskvyn testit mielekkäiksi ja kannustaviksi ” vastausjakauma henkilöstöryhmittäin kappalemäärinä ja prosentteina (n = 59)

Yksikkökohtaisessa tarkastelussa, suhteutettaessa negatiiviset vastaukset vastaajien kokonaismäärään, huomattiin Tukikohtakomppanian (0 %) ja Viestitekniikkakeskuksen (11,1 %) erottuvan selkeästi muista yksiköistä. Muiden yksiköiden osalta näiden alle neutraalien vastausten (-3...-1) prosentuaaliset osuudet olivat: Hävittäjälentolaivue 53,9 %, Pääjohtokeskus 52,7 %, Lentokonekorjaamo 50 % ja Esikunta 45,2 % .



Kuvio 10. Kysymyksen (20) ”koen vuosittaiset suorituskyvyn testit mielekkäiksi ja kannustaviksi ” vastausjakauma työyksiköittäin kappalemäärinä ja prosentteina (n = 60)

Teemahaastatteluisissa kaikkiaan kymmenen haastateltavaa luonnehti vuosittaisia suorituskäytöksi jollain lailla kannustaviksi. Luonnehdinnan sanamuotoina käytettiin kontrolloinnin välinettä, vuosittaista herättelijää, oman kunnan tarkistustilaisuutta ja tarpeellista työkalua. Kahta eri yksikköä edustavat haastateltavat, jotka kuuluivat vielä eri henkilöstöryhmään, eivät myöskään kieltäneet suorituskäytösten positiivista vaikutusta, mutta haastatteluiden sävy on selkeästi ne kyseenalaistavampi ja suhtautuminen kriittisempi kuin muilla kymmenellä:

”Kyllähän se tietysti määrättyllä tavalla, taikka en mä tiedä niin että kannustaako se. Mutta tietysti kun ne on tehtävä, niin...ne on tuol alitajunnassa, et kun ne pitää joka vuosi tehdä niin ne tehdään. Tietysti välillä joskus meinaa tulla ressiä, niin nytteki vielä puuttuu. Multakin puuttuu toi lihaskuntotesti ja polkupyörätesti, mutta mä teen ne nyt tän kuun aikana ne kun on aikaa vielä. Mutta yleensä ne tahtoo aina venyä sitte, että ois mukava kun ne sais sielä kumminki vaikka keväällä suurimman osan pois ja. Mut niinku mä sanoin, tää rajoittaa tää vuorotyö niin paljon...näitäkin.” (Aliupseeri, palvellut yli 20 vuotta)

”Mä en oikeestaan niitä näe sillai kannustavana tekijänä. Ne on, kuitenkin ne on sillätavalla, ne on ehkä sellanen välttämätön paha, mikä pitää sitten aina joka vuosi tehdä kuitenkin. Mutta siinä mielessä voin kyllä sanoa että kyllä kuitenkin...vähän ohjaa sitä miten sitä itse on kuntosalillakin harjoitellu.” (Upseeri, palvellut yli kymmenen vuotta)

Teemahaastatteluissa nousi esiin muitakin tuntemuksia ja ajatuksia vuosittaisista suorituskyvyn testeistä. Positiivista kaikua oli herättänyt haastateltavien mielestä edellä todettujen havaintojen lisäksi mahdollisuus liikkua yhdessä työajalla. Työtehtävien ja henkilöstötilanteen salliessa ei missään yksikössä säännöllisesti oltu myöskään kielletty suorituskyvyn testien uudelleen suorittamista. Negatiivisen puolen huomioita ja kehitysideoita haastattelu nostikin sitten esiin moninkertaisen määrän. Järjestelyistä suorituspaikkoineen todettiin muun muassa seuraavaa:

”Siis tänä vuona mä en oo suunnistanu, eli...Joo...suoritin sen siinä marssin yhteydessä, mikä on ihan naurettava homma, että siitä vois siitä vois niinku luopua.”
(Aliupseeri, palvellut alle kymmenen vuotta)

”Ja sekin nyt sitten, että kun nythän tää entistä enemmän menee niinku vaikeemmaks nää testien suorittamiset. Siihen tulee kaiken maailman verenpaineen mittausta ja kaiken maailman muuta lisää, lisää niin se vaikeuttaa sitä joustavuutta silloin, että saatais ne testit tehtyä ajallaan ettei tule niitä semmosia että niitä jää sitten suorittamatta, kun ei se, ei se välttämättä oo.” (Upseeri, palvellut yli kymmenen vuotta)

”Että nää on vähä...näit on sit näitä suorituksia tehty myöskin maantiejuoksuna että niin tota. Tänäkeväänä just juoksin itse cooperin tos asfaltilla että niin tota. Se oli aika rankka kokemus selälle...” (Aliupseeri, palvellut yli 20 vuotta)

Vuosittaisten suorituskkytestien eettisyyteen ja oikeutukseen liittyviä näkemyksiä saatiin myös reilusti. Tässä suhteessa teemahaastattelu pääsi oikeuksiinsa, koska tähän puoleen ei haastattelijaa olisi välttämättä osannut syventyä. Motivoivaksi koettiin muun muassa testattavien yksilöllinen kohtaaminen ja testeihin käyttöön otettu uusi pistetaulukko. Selkeimmät ja vahvimmat mielipiteet esitettiin kuitenkin testeissä menestymisen vaikutuksesta:

”Et vaikka sotaharjoitukseen osallistuminen, niin on usein kiinni näistä pakki-suorituksista ja siitä et ne on tietylle tasolle sille omalle henkilöstöryhmän ööö minimitasolle siitä paremmin niinku suoritettu. Niin se on mun mielestä semmonen asia josta pitäis pitää kiinni niin että sit kerta kaikkiaan jos mä en saa. Mun keskiarvo ei oo nyt vaikka se kakkonen jos se nyt on upseereille niin määrätty, niin sitten mä en pääse nauttimaan SH-korvauksista leirien merkeissä että et täällä helposti ajaudutaan siihen tilanteeseen että et meidän on pakko ottaa

henkilöitä mukaan sotaharjoitukseen koska he tekee ne tehtävät.”

(Upseeri, palvelut alle kymmenen vuotta)

” mielestäni jokaisen pitäisi huolehtia kunnostaan että selviytyisi päivän töistä ja pysyisi terveenä että mun mielestä sitä ei pitäisi millään mittareilla lähtee mittailee ja sitten taas tekee tiettyjä rajoituksia sen suhteen että jollet sä jotain tasoo saavuta. Niin niin tota kyllä se silloin niinku aikalailla masentaa...” (Aliupseeri, palvelut yli 20 vuotta)

Eniten testien pisterajojen perään haastatteluissa kuuluttivat kaksi upseerikoulutettua, jotka olivat itse hyvin testeissä menestyneet. Huonommin testeissä menestynyt aliupseeri, joka kuitenkin oli saavuttanut sotaharjoituksiin ja ylennyksiin vaadittavan henkilökohtaisen kuntoindeksin näki asian hiukan toiselta kantilta:

”Kyllähän se näin, et hommat hoidetaan. Pitäähän ne hoitaa. Kyllä tota. Kyllä, kyllä ylentymiset on mennä väliin, jos on alle kakkonen ollu...”

6.7 Altistavat tekijät

Tilastollisesti merkityksellisiksi todettujen tutkimustulosten ja työnantajaosapuolta kiinnostaneiden havaintojen lisäksi tutkimuksessa nousi selkeästi esiin muutamia Greenin ja Kreuterin mallin (1999) mukaisia altistavia tekijöitä. Teemahaastatteluiden perusteella altistavista tekijöistä ei löytynyt selkeää eroa henkilöstöryhmän tai työyksikön välillä. Haastateltavien tiedoissa, arvoissa ja asenteissa ilmeni ainoastaan olevan sävyeroa kuntotason mukaan. Tässä tutkija tarkoittaa luvussa 6.4 toteamaansa liikunnan merkityksen vähäisempää roolia kahden suorituskyvyn testeissä huonommin menestyneen aliupseerin suhteen. Haastateltavien näkemyksissä työnantajaosapuolen arvoja, asenteita ja henkilöstöön kohdistuvia odotuksia kohtaan ei myöskään erottelevaa tekijää löytynyt. Haastatteluiden perusteella enemmän liikkuvat kykenivät kuvailemaan yksityiskohtaisemmin ja monipuolisemmin liikunnan heille tuomia tuntemuksia ja mielialoja, kuin vähemmän ja harvemmin liikkuneet.

”Okei, no ensinnäkin liikunta on tosi tärkeitä. Koen sen tällähetkellä ennen kaikkea semmosena rentoutumisen tavallaan välineenä. Et aivot nollautuu juttu se mulle on. Jonkun

verran, mut enemmän nyt aikasempina vuosina liikunnalla on ollut semmonen asema että oon tavotellu vaikka tiettyjä kilpailuja. Mä juoksen lähinnä niin niin niin tiettyjä juoksukilpailuja ja niissä on ollut tulostavoitteita, mut nyttemmin huomaan et semmoset jää aika toissijaseks vaan että se on semmosta säännöllistä ja sillä saa niinkun esimerkiks työhuolet sitten pois mielestä. Sen lisäksi että mä rentoudun, mä myöskin rauhotun siellä. Että huomaa ihan että ikäänkun pinna vaikka niin kasvaa siellä lenkillä sitten ja ja lähinnä sen sitten kotona varmaan muut huomaa et sillä liikunnalla on semmonen vaikutus minuun henkilökohtasesti että. Et tota ööö asiat ei ärsytä niin paljoo tai tai muuta että.”

(Upseeri, hyvin fyysisen suorituskyvyn testeissä menestynyt)

Kaikki haastatteluun osallistuneet enemmän liikkuvat olivat menestyneet myös fyysisen suorituskyvyn testeissä hyvin pois lukien yhtä upseeria, joka oli työkiireiden takia (ensisijainen syy) kärsinyt huonommasta liikuntavuodesta. Huonommin testeissä menestyneiden lausunnoissa ei myöskään ollut viittauksia negatiivisista kokemuksista tai havainnoista, jotka olisivat yksin syynä liikuntatottumuksiin. Kahden testeissä huonosti menestyneen aliupseerin kohdalla näyttää olevan yksilölliset ja terveydelliset rakenteet yhtenä voimakkaimmista syistä liikuntatottumusten vähäisyyteen. Testeissä hyvin menestynyt aliupseeri puolestaan näkee asian hiukan toisin:

”...sitten kun on erilaisia vaivoja ja tietää että niistä tukirangan vaivoista pääsee parhaiten eroon liikkumalla, niin kyllä se tulee niinku ihan semmoseks, se on aikapitkälle elämäntapa et tulee liikuttua aika paljon... Joo, se on ihan selvä asia että on niin paljon sitä asiaa omalta kohdalta tutkinu ja keskustellu asiantuntijoiden kanssa ja muuten, että kyllä se selkee on.”

6.8 Mahdollistavat tekijät

Läpi teemahaastattelun yhtenä eniten käsiteltynä aiheena oli Greenin ja Kreuterin (1999) mallin mukaisen mahdollistavien tekijöiden suorituspaikat, palvelut ja ohjelmat. Kaikkia haastatteluita yhdistävä tekijä oli käsitys ja tuntemus siitä, että kyllä lennosto tukee, mutta tehostettavaa ja parannettavaakin olisi. Liikkeelle tämän asian parissa lähdettiin kysymällä haastateltavilta, että tuleeko ensinnäkään tietoa suorituspaikoista, palveluista ja mahdollisista yhteistyö- ja sopimusosapuolista. Haastateltavien mielipiteiden ilmaisu tiedotuksen suhteen oli vaikeaa muodostamalla ainoastaan kaksi tyyppiä: tietoa tulee ja ei tule. Tämän johdosta

päädyttiin tyypittelyyn, jossa luokan tiedotus alle tyypeiksi muodostettiin seuraavat kolme sektoria: 1. kokee että tietoa tulee tarpeeksi. 2. kokee, ettei tietoa tule tarpeeksi. 3. kokee että tietoa tulee, mutta se riippuu liikaa omasta aktiivisuudesta. Tämän tyypittelyn mukaisesti kuusi haastateltavaa ilmaisi, että tietoa ei ole tarpeeksi saatavilla, kahden kokiessa tiedonsaannin riittäväksi ja neljän todetessa tietoa tulevan, mutta tehostettavaakin olisi. Selkeä enemmistö siis kaipaasi haastatteluiden perusteella toimia tiedonkulun parantamiseksi. Näin tiedotusta luonnehtivat haastateltavat:

”Kyllä siihen jonkinäköstä aktiivisuutta vaatii, että sen tiedon saa. Kyllähän sitä tietoo jonkun verran tulee, mut se tietysti tänäpäivänä toi tie, informaatiotulva on semmonen että sen oikeen tiedon löytäminen on vähän ongelmallista. En pitäisi yhtään pahana jos sitä ihan oikeesti paremminkin tiedotettaisi. Oonpas kuullu sellastakin ettei välttämättä halutakkaan tiedottaa, koska se lisää kustannuksia sitten taas.” (Aliupseeri, palvellut yli 20 vuotta)

”Viimeks tällä viikolla oon törmänny asiaan, jossa mult on ihan suoraan kysytty ett et mitä mahollisuuksia meil on? Elikkä sitä tietoa ei tarpeeksi yksikössämme ole. Sitä tiedon jakamisen kanavaa pitäis parantaa. Siit pitäis kenties jotain tietoiskuja tehdä. En itsekkään tiedä, en ulkoo muista enkä tarkalleen nyt tiedä mistä mä menisin katsomaan et esimerkiks mitä liikuntapaikkoja mahdollisest meijän Lennosto tai meijän --x-- tukee. Eli en osaa itsekkään siihen suoranaisesti vastata.” (Upseeri, palvellut alle kymmenen vuotta)

*”Joo, tota mun mielestä sais tota ehkä tulla peremmin...siinä se taukkulee. Se tiedon kulku niin. Sitä saa niinku ittse lypsää ja kysellä...asiat, niinku tota liikuntapuolen. **Joo.** Ja niinku koulutustoimiston puolelta, että mun mielestä siin pitäis olla esimerkiks joku Haukka. Kun en mä oo oikein sielkään nähny, et ois ollu mitään isompia ollu. Ja nykyään kun on noi tietokoneet niin...vois sitä pistää sisäisenä postina tiedotteen jonkun mitä on mahdollisuuksia. Siinä sais olla parantamisen varaa, sinä hommassa.”* (Aliupseeri, palvellut yli 20 vuotta)

Suorituspaikkojen saavutettavuutta lennoston alueella luonnehdittiin hyväksi ja helpohkoksi saavuttaa. Lennoston porttien sisäpuolisia paikkoja ei koettu lannistaviksi, muttei välttämättä kovin houkutteleviksikaan. Yhdestä kahdessa eri työyksikössä työskennelleen upseerin haastattelusta käy hyvin ilmi suorituspaikkojen suhde lennostossa koulutettaviin ja työskenteleviin suhteutettuna:

”Tietenkin sitten tossa varusmieskoulutuksen yhteydessä pisti silmään, niin niil on hirveen hankala järjestää mitään yksinkertaisia pallopelejä (paino voimakkaasti sanalla pallopelejä), siinä tukikohdan alueella ei oo tilaa...jossain parkkipaikalla rakennusten välissä, missä pallot menee ikkunoihin ja eihän nyt asfaltillakaan oo muuten hyvä pelata.”

”No...kyllähän siellä kannustetaan...liikkumaan. Tavallaan sitte ne Lennoston teot siihen toteutukseen...nii se nyt välttämättä, jos ajattelee sitä...esimerkiks kuntosalipuolta, niin eihän se nyt välttämättä siellä komppanian alakerrassa oo siinä suhteessa riittävä, mitä siellä Pirkkalassa on porukkaa töissä.”

Huomattavaa on, että pyydettyä haastateltavia nimeämään voimakkain negatiivinen tekijä, nousi kärkeen kuitenkin neljällä äänellä suorituspaikat ja niiden saavutettavuus. Näistä neljästä äänestä puolet kuului upseeristolle ja puolet aliupseeristolle, kolme tuli hyvin suorituskyvyn testeissä menestyneiltä ja yksi huonosti. Kolme haastateltavaa ilmaisi kynnyksen liikkumaan lähtemisen suhteen laskevan, mikäli alueella olisi keskitetty toimiva kuntotalo. Toisenlaisen näkemyksen tilojen ja laitteiden käytöstä puolestaan esitti lennostossa yli kymmenen vuotta palvellut upseeri:

”Mutta sitten mä oon sitä mieltä, et jokaisessa työyksikössä tai tämmösessä sanotaanko et rakennuksessa, mitä tääl on niin tulis olla kuitenkin jonkinlainen kuntosali. Ja tota siinä ehkä vähän työnantajan suhtaan on, on sitä sellasta kuulunu et että ne pitäis kaikki poistaa käytöstä ja laittaa muuhun käyttöön ihan kylmästi tilankäytöllisen tehostamisen takia. Mutta mielestäni ne pitäis nimenomaan olla siellä, missä ihmiset on niin, voi vaikka ruokatunnilla äkkiä käväistä siellä. Täntyyppisiä et jos joku päivystysluonteinen tehtävä, voi siellä käydä. Täntyyppistä et se käy mahdollisimman helpoks.”

Lennoston porttien ulkopuolisista paikoista eli mahdollisista sopimusosapuolista ja yhteistyökumppaneista haastateltavat esittivät selkeitä mielipiteitä. Suurtakaan eroa haastateltavat eivät kokeneet sillä, että tukeeko lennosto maksuissa 30:llä, 50:llä vai 100:lla prosentilla. Kaksi, erilaiset liikuntatottumukset omaavaa, haastateltavaa vakuutti, että täysimääräinen tuki saisi varmasti lähtemään kun taas yksi suorituskyvyn testeissä hyvin menestynyt ja paljon liikuntaa harrastava totesi, että hänen liikkumiseensa ei lennoston tuki vaikuta millään asteella. Olennaisemmaksi nähtiin, että tukee mahdollisimman montaa paikkaa, jotta lajikirjo olisi kirjavampi ja saavutettavuus ihmisillä helpompi. Näin asian näkee yli kymmenen vuotta palvellut upseeri:

”Mutta mä en niinku näe sitä, et jos mun täytyy lähtee johonkin kauas niin yleensä sitten aina pyrin sijoittamaan sen jonkun muun menon yhteyteen. En oikeestaan varta vasten lähde mihinkään uimahalliin vaan et jos mulla joku iltakoulu tai joku, niin mä sit samalla käyn siellä, jos mä oon liikkeellä tai sitten jotain muita asioita hoitamassa. Samalla käyn sitte.”

Positiivisena tekijänä työnantajaosapuolen kannalta oli että kahdessa haastattelussa nousee selkeästi esiin lennoston osuus liikuntataitojen monipuolistajana ja rikastuttajana. Liikuntatottumusten hyväksyttävyydessä ei ilmennyt ongelmia yhdenkään haastateltavan kohdalta, kuten tämän tutkimuksen luvussa 6.3 todettiin. Aikatekijöistäkin todettiin jo aikaisemmin työkiireiden vaikutus. Merkittävä huomio oli, että vain kahdella haastateltavalla oli viikkoliikunta jäänyt käyttämättä useammin kuin heidän omasta mielestään olisi kohtuullista; haastatteluista ilmenee myös, että molemmat kuuluivat organisaatorakenteen puolesta esikuntaan ja ilmoittivat voimakkaimmaksi Lennoston puolelta tulevaksi liikuntatottumuksiin vaikuttavaksi tekijäksi työkiireet.

Pääsääntöisesti työtehtävät saatiin järjestettyä siten, että viikkoliikunnalle löytyi aikaa, lukuun ottamatta sotaharjoituksia, virkamatkoja ja komennuksia. Haastateltavat arvostivat suuresti työnantajaosapuolen suoma mahdollisuutta käyttää viikoittain liikuntaan kaksi työtuntia. Kysyttäessä voimakkainta positiivista lennoston mahdollistamaa liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavaa tekijää, peräti seitsemän totesi sen olevan viikkoliikunta. Viikkoliikuntaa käsitellessä, vallitsevaksi kehitysideaksi tuntui nousevan myös viikkoliikunnan käytön tehostaminen. Näin ohjatusta viikkoliikunnasta ajatteli palveluksessa yli kaksikymmentä vuotta ollut aliupseeri:

”Mä oon ehdottomasti sitä mieltä et osa, osa pitäis olla yhteisiä. Meillä oli täällä korjaamolla yhdessä vaiheessa tää TYKY-liikunta tuli kuvaan mukaan. Silloin käytiin, käytiin tuossa lenkillä, lenkillä ja tota sen päätteeks oli sauna. Porukalla lenkille ja sit oli sauna päälle ja sieltä. Mä pidän sitä niinku tämmösen työyhteisön kannalta äärimmäisen hyvänä, koska siinä tulee se sosiaalinenkin puoli mukaan ja ihmiset juttelee vähän muustakin siellä lenkin aikana kun pelkistä työasioista.”

Tyypillinen viikkoliikunnan tehostamiseen liittyvä kannanotto näki sen yhtenä tapana juurruttaa liikuntakipinää henkilöstölle, mutta estää kuitenkin sen muodostuminen liian pakonomaiseksi. Näin asian näkee yli kymmenen vuotta palvellut upseeri:

”Tavoitettavuus edelleenkin on tässä se että pitää sitä mahdollisimman helppona et ihmiset vaan tekee jotain. Niin se on ihan sama mitä, kunhan vaan liikkuu. Vaikka ne laahais perässään tuola kävelysauvoja, niin kuin hyvin usein näkee, niin ei se mitään haittaa. Ne liikkuu silti, vaikka se suoritus ei oo ihan täydellinen (naurahten).”

6.9 Vahvistavat tekijät

Greenin ja kreuterin (1999) mallin mukaisesta liikuntakäyttäytymistä vahvistavista tekijöistä nousi haastatteluiden perusteella esiin ennen kaikkea kysymykset kannustimista, palkinnoista ja motivointikeinoista. Tämän tutkimuksen luvussa 6.2 todettiin kaikkien haastateltavien jollain lailla kertoneen motivoituvansa oikein mitoitettun kilpailun suhteen. Sama ilmiö tuntui jatkuvan puhuttaessa ulkoisten palkkioiden, raha ja kunnia, kannustavasta ja motivoivasta vaikutuksesta. Haastateltavista kolme toi kuitenkin muita selkeämmin esiin mielipiteensä ulkoisten palkkioiden ongelmista:

”Ööö minun kohdalla ei ja en tiedä toimiiko kovin monen muunkaan kohdalla. Että siinä pitäis tietyllä tavalla olla sisälähtöstä, et ei ulkoisella kannustimella. Koska ulkoinen kannuste voi hetkelliseen tulokseen johtaa, mutta se ei välttämättä tuo sitä pysyvyyttä. Että mä koen, et se sisänen tarve pitää olla suurempi ku ulkonen.”

(Upseeri, palvellut alle kymmenen vuotta)

*”No tota se taas vähän riippuu siitä että miten miten kuka semmosen palkinnon vois saada. Siinä äkkii tulee semmonen tilanne jos, jos tota aletaan jotain palkintoja jakaa, yleensä semmonen jaetaan parhaimmalle tyypille, kuka puottaa ehkä joskus jotakin tai tekee jotain eniten niin yleensä se on se sama henkilö. **Joo.** Et jos toisilla ei oo mitään mahkujakaan pääsät sen tasolle, niin se varmaan vähän turhauttaa sitten.”*

(Aliupseeri, palvellut yli 20 vuotta)

”...se millä se sit mitataan se että se ois taas just niitä ihmisiä kannustava, jotka pitäis tavallaan saada hereille sieltä liikkumaan. ...Mutta jos Lennoston komentaja allekirjoittaa käskyn, jossa, jossa tota noin on sitten vaikka, vaikka tota laihduttamisesta tai jonkun muun tekemisestä niin jonkun suorituksen tekemisestä sen niin, se helposti kääntyy itseään vastaan.”

(Aliupseeri, palvellut yli 20 vuotta)

Tutkimuksen perusteella kukaan haastatelluista ei kokenut liikuntakasvatushenkilöstön, ystävien tai perheenjäsenten tuen olevan liikuntakäyttäjytymiseen negatiivisesti vaikuttavaa. Ainoastaan työnantajan puolelta heijastavaa asennemaailmaa kritisoitiin, tosin sitäkään ei kukaan haastatelluista kokenut lannistavaksi:

”Kai Lennosto odottaa et ihmiset liikkuu, mut missä se sit käytännössä näkyy?... Jaaa (huokaisten) No ei se ainakaan lannista, ehkä enemmänkin kannustaa mutta kannustus on nyt kuitenkin aika pientä.” (Aliupseeri, palvelut alle kymmenen vuotta)

Kysyttäessä ketä, miten ja milloin pitäisi kannustaa, suosituin vastaus oli, että vapaa-ajalla vähiten liikkuvat tai huonokuntoiset, juurruttamalla sekä ohjaamalla eri lajien pariin ja työajalla. Eriäviäkin näkemyksiä toki löytyi. Yksi aliupseeri ilmoitti yhdessä tekemisen myös kannustavan häntä liikunnan saralla. Kahdella suorituskyvyn testeissä huonommin pärjänneellä aliupseerilla puoliso kotona oli toiminut kannustajana. Kolmessa haastattelussa ilmeni, että suuri kannustava vaikutus on ollut työyksikön paljon liikkuvilla yksilöillä. Toisaalta yksi upseeri rohkeasti myönsi, että ne heikkokuntoiset kannustavat enemmän kun hyväkuntoiset.

7 LIIKKUUKO LENNOSTO HUOMENNA?

Varmasti liikkuu, mutta liikkuuko tarpeeksi? Puolustusvoimien liikunta-alan päämääränä on turvata fyysisesti toimintakykyinen, aktiivisesti liikuntaa harrastava ja tehtäviinsä motivoitunut henkilöstö sodan-, kriisi- ja rauhanajan tarpeisiin (Opetusministeriö 2008, 32). Tutkijan mielestä tässä ei olla täysin onnistuttu Satakunnan lennostossa tämän tutkimuksen esiin nostamien tulosten valossa. Opetusministeriön (2008, 62) selvityksessä todetaan aktiiviharrastajien liikunnan turvaamisessa korostuvan liikuntahallinnon ja liikunnan kansalaisjärjestöjen toimet. Riittämättömästi liikkuvien aktivoiminnin todetaan osoittautuneen vaikeaksi ja monitahoiseksi kysymykseksi edellyttäen eri hallinnon alojen ja useiden järjestöjen yhteistyötä. Samanlaista yhteistyötä tarvitaan myös lennoston porttien sisäpuolella liikkumattomien aktivoimiseksi, sillä kysymys ei ole sotilasalueella sen helpempi.

Satakunnan lennosto tuo mukanaan liikuntamahdollisuuksia rajoittavia velvoitteita operatiivisen tehtävänsä johdosta. Samalla se tarjoaa myös työnantajalle mahdollisuuden näyttää, että työntekijöistä välitetään korostamalla liikunnan merkitystä ja vaalimalla lennoston motivaatioilmastossa liikuntakäyttäytymistä edistäviä arvoja sekä toimintatapoja. Historia on osoittanut, että aktiivisuutta edistävällä suhtautumisella on kauaskantoiset seuraukset. Tämä käy ilmi monestakin yhteydestä, joista esimerkkinä mainittakoon tässä tutkimuksessa ilmennyt aktiivisesti liikkuvan yksilön vaikutus muihin työyhteisön jäseniin. Samanlaisesta ilmiöstä on puhunut myös puolustusvoimien ylipäällikkö Tarja Halonen SLU:n 10-vuotisjuhlassa: *"Liikuntatoiminta käynnistyi maassamme nimenomaan kansanliikkeenä. Se syntyi kansalaisten omasta halusta peleihin, leikkiin ja liikuntaan ja se organisoitiin alusta alkaen kansalaisten itsensä toimesta"* (Liikunnan ja Urheilun Maaailma 2003).

Yksilötasolla tapahtuvat liikuntatoimet saavat kuitenkin huomattavasti enemmän tuulta purjeisiinsa, mikäli työnantajaosapuoli on samassa laivassa. Työnantajan pitää toki kouluttaa miehistö alukseensa ja määrittää tuulten armoilla olevalle alukselle reitti, mutta ottaa myös huomioon eri satamiin vietävän lastin luonne kuljetusvaatimuksineen. Altistavien, mahdollistavien ja vahvistavien liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavien tekijöiden sisällä olevat osatekijät eivät toimi samalla ratkaisulla kaikissa lennoston työyksiköissä. Liikunnan pitäisi kuitenkin olla työnantajan sitä tarjotessa kaikkien saavutettavissa, eikä vain tiettyjen yksiköiden tai yksilöiden yksinoikeus. Haasteena tulevaisuuteen jää kaikumaan erityisesti lisääntyvien työkiireiden kuorma, päivystysluntoista vuorotyötä tekevien aktivoiminen sekä terveytensä ja hyvinvointinsa kannalta riittämättömästi liikkuvien aktivoiminen.

7.1 Kaikua tutkimuskysymyksiin ja hypoteeseihin

Henkilöstöryhmiä vertailtaessa tilastollisesti melkein merkitseväksi osoittautunut kysymys, ”on tärkeää yrittää parantaa henkilökohtaisia liikunnallisia taitojaan”, ja merkitseväksi osoittautunut, ”Liikunnassa on tärkeää yrittää parhaansa”, mittasivat molemmat vastaajan kokemaa motivaatioilmaston tehtäväsuuntautuneisuutta. Myös tehtäväsuuntautuneisuutta mitannut summamuuttuja (kysymykset 8-11) sai tutkimuksessa henkilöstöryhmää tarkasteltaessa tilastollisesti melkein merkitsevän p -arvon (0,035). Työyksiköiden osalta kysymys (8) ”on tärkeää yrittää parantaa henkilökohtaisia liikunnallisia taitojaan” sai myös tilastollisesti melkein merkitsevän p -arvon (0,031). Tulosten pohjalta tässä tutkimuksessa aliupseerit kokivat lennoston motivaatioilmaston enemmän tehtäväsuuntautuneeksi kuin paremmin fyysisen suorituskyvyn testeissä menestyneet upseerit. Täten tässä tutkimuksessa ei voida tehdä ensimmäisen tutkimuskysymyksen perusteella johtopäätöstä, että pelkästään koettu motivaatioilmaston tehtäväsuuntautuneisuus johtaisi hyvään menestymiseen fyysisen suorituskyvyn testeissä.

Minäsuuntautuneisuutta mitanneista kysymyksistä (12-15) tilastollisesti merkittäväksi osoittautui kysymys (15) ”Henkilöstö vertaa liikunnallisia suorituksiaan toisten suorituksiin”. Aliupseereista koki 56,3 %, että vertailua tapahtuu jollain asteella vastaavan upseereiden luvun ollessa 29,6 %. Muiden niin minäsuuntautuneisuutta mitanneiden kysymysten osalta kuin minäsuuntautuneisuuden monimuuttujankin osalta prosentuaaliset jakaumat olivat tasaiset. Näin ollen voidaan todeta, että tässä tutkimuksessa aliupseerit kokivat lennoston motivaatioilmaston enemmän minäsuuntautuneeksi kuin upseerit kyseisen vertailua mitanneen kysymyksen kohdalta. Tutkimuskysymysten kannalta huomattava seikka onkin tämän yhden kysymyksen tuoma ristiriita aliupseereiden kokemaa tehtäväsuuntautuneisuutta kohtaan.

Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden summamuuttuja (kysymykset 16-19) osoittautui niinkään henkilöstöryhmäkohtaisessa vertailussa tilastollisesti melkein merkittäväksi p -arvolla 0,011. Summamuuttujan yksittäiset kysymykset (16) ”Tunnen oman yksikköni toimivan yhtenä ryhmänä” ja (17) ”Tunnen henkilöstöryhmäni toimivan yhtenä ryhmänä” lähentelivät tilastollisesti merkittävän rajaa (p -arvot 0,012 ja 0,013) henkilöstöryhmäkohtaisessa vertailussa. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden osalta huonommin fyysisen suorituskyvyn testeissä menestyneet aliupseerit kokivat lennoston motivaatioilmaston selkeästi huonommaksi kuin paremmin testeissä menestyneet upseerit. Tämän tutkimuksen pohjalta johtopäätöksenä voidaan todeta, että paremmin testeissä menestyneet upseerit tuntevat

enemmän sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”*minkälaiseksi upseerit ja aliupseerit kokevat joukko-osaston motivaatioilmaston*” tutkimus toi kattavasti vastauksia. Tosin ensimmäisen tutkimuskysymyksen hypoteesia ”*Yksilöt, jotka kokevat paljon autonomiaa, tehtäväsuuntautuneisuutta ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta, kokevat ryhmän motivaatioilmaston positiivisempaan* (Bebetsos 2007; Vallerand 2001, Soinin 2006 mukaan.” ei tämän sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja tehtäväsuuntautuneisuuden välisen ristiriidan johdosta voitu osoittaa toteen tässä tutkimuksessa. Tarkasteltaessa tätä ensimmäisen tutkimuskysymyksen hypoteesia, ristiriitaa aiheutti myös edellisessä kappaleessa todettu aliupseereiden kokeman minäsuuntautuneisuuden ja tehtäväsuuntautuneisuuden ristiriita.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen toinen hypoteesi ”*jotkut motivoituivat itsemäärämisen, self-determination, avulla pitäen hauskaa ja nauttien hyvästä seurasta osallistuessaan urheiluaktiiviteettiin* (Piko, Pluhar & Kerester 2006)” osoittautui paikkaansa pitäväksi tässä tutkimuksessa. Haastatteluiden perusteella peräänkuulutettiin juuri yhdessä tekemisen tärkeyttä, ennen kaikkea porukkapelien ja työyksikön kanssa liikkumisen merkeissä. Tosin kukaan ei kieltänytkään sopivasti mitoitettun kilpailutoiminnan motivoivaa vaikutusta. Seurassa tekeminen tuli esiin myös puhuttaessa ohjatusta viikkoliikunnasta. Ohjatulla viikkoliikunnalla nähtiin olevan mahdollisuus juuri yhdessä liikkumisen lisäämisen välineenä; tosin muistettava hypoteesin kannalta on, että seitsemän kahdestatoista haastateltavasta näki viikkoliikunnan nykymuodossaan (pitkälti itsemäärämisen perustuva) olevan voimakkain Lennoston puolelta tuleva positiivinen tekijä.

Toiseen tutkimuskysymykseen ”*vallitseeko motivaatioilmastossa eroja eri työyksiköiden välillä*” tutkimus osoitti ainoana melkein merkitsevänä ($p = 0,031$) kysymyksen (8), joka käsitteli henkilökohtaisten liikunnallisten taitojen parantamisen tärkeyttä. Ainoa neutraalin alapuolinen vastaus (-2) oli annettu Hävittäjälentolaivueesta. Neutraaleja vastauksiakin oli vain kaksi: niin ikään Laivueesta ja toinen Pääjohtokeskuksesta. Otannan epätasaisuudesta ja työyksiköiden erilaisesta tehtävänkuvasta johtuen tulosten luetettavuus ei ole järin korkealla tasolla. Tukikohtakompaniassa kun ei tämän tutkimuksen mukaista otantaa ajatellen työskentele kuin kaksi upseeria, loppujen ollessa opistoupseereita tai sopimussotilaita. Huomattavaa kuitenkin on tämän tutkimuksen luvussa 6.5 esitetyt Pääjohtokeskuksen ja Hävittäjälentolaivueen muut keräämät neutraalin alapuoliset arvot.

Yksiköiden erilaiset työtehtävät rytmityksineen eivät kuitenkaan kerro koko totuutta. Teemahaastattelun pohjalta nimittäin kaksi heikommin fyysisen suorituskyvyn testeissä menestynyttä vuorotyötä tekevää mainitsivat juuri vuorotyön negatiivisena tekijänä

motivaatioilmastossa, kun taas kolmas testeissä hyvin menestynyt saman henkilöstöryhmän edustaja näki ja koki sen positiivisena tekijänä. Toisen tutkimuskysymyksen hypoteesiin, ”*yksilöt, joilla ilmenee korkea sosiaalinen tavoiteorientaatio voivat motivoitua halusta tulla hyväksytyiksi ryhmässä ja kuuluakseen sosiaaliseen ryhmään (Weinberg & Gould 2007)*”, selkein löydetty signaali oli lähtöisin hyvin testeissä menestyneeltä upseerilta. Kuten tämän tutkimuksen luvussa 6.5 esitettiin, kyseinen haastateltava koki, että hänen liikunnallinen elämäntapansa vaikuttaisi positiivisesti hänen hyväksyttävyyteensä työyhteisössä. Samasta haastattelusta käy hyvin ilmi myös sosiaalisen yhdessä tekemisen peräänkuuluttaminen ja sitä kautta yksilöiden motivoiminen:

”...Ihan ensimmäisenä mul tulee mieleen että pitäis, pitäis niinkun ensinnäkiin ehkä porukalla ja sitte tutustuttaa eri liikuntamuotoihin että et meillekin kuitenkin mikäli on liikuntapäivii, käydään yhdessä jumpalla, jossa kaikki on vähän niinku yhtä öö. Tai kukaan ei niinku koe, et jos nyt en osaa niin siit ois mitään haittaa, vaan et kyl porukka ihan rohkeesti tulee.” (Upseeri, palvellut alle kymmenen vuotta)

Kuten tulosten esittämisen yhteydessä todettiin, valtaosassa haastatteluista nousi esiin yhdessä tekemisen vähäisyys. Mistään muusta haastattelusta ei kuitenkaan käy ilmi kysymys hyväksyttävyydestä. Käsiteltäessä liikuntakäyttämisen positiivista vaikutusta hyväksyttävyyteen, haastateltavista pari ei osannut sanoa oikein yhtään mitään tai ajatella asiaa siltä kannalta kun taas valtaosan totesi, että ei vaikuta hyväksyttävyyteen millään asteella. Kaksi haastateltavaa puolestaan totesi, ettei liikunnallisesta elämäntavasta haittaakaan hyväksyttävyyden kannalta ole. Syvällisempää yhteyttä ei tähän hypoteesin pystytty osoittamaan tässä tutkimuksessa.

Kolmannessa tutkimuskysymyksen kohdalla vastauksia etsittiin kysymykseen: ” *Onko motivaatioilmastosta löydettävissä tekijöitä, jotka johtavat hyvään tai huonoon menestymiseen fyysisen suorituskyvyn testeissä*”. Tutkijalla oli taustatietoina upseereiden ja aliupseereiden fyysisen suorituskyvyn testien tulokset henkilöstöryhmän tarkkuudella. Lisäksi haastateltavien otannan perusteena oli periaate hyvin ja huonosti testeissä menestyminen. Haastatteluissa kartoitettiin myös haastateltavan oma näkemys fyysisestä kunnostaan. Henkilökohtaisia fyysisen suorituskyvyn testejä tutkija ei käyttänyt taustatietoina tässä tutkimuksessa. Henkilöstöryhmien välisestä erosta koetun motivaatioilmaston suhteen raportoitiin tämän luvun (7.1) alussa.

Mitään selkeitä tekijöitä lennoston motivaatioilmaston yhteydestä menestymiseen fyysisen suorituskyvyn testeissä ei tässä tutkimuksessa löydetty. Suurimpina syinä tähän on tutkimuksen kvalitatiivisen teemahaastattelun muotoutumisen mallin ympärille, joka ei täysin tukenut tutkimuksen kvantitatiivista motivaatioilmastokyselyä ja seuraavassa luvussa (7.2) tarkemmin analysoitu tutkijan osaamattomuus jäsentää tutkimuksen rakennetta tarpeeksi ytimekkääksi. Nyt tutkimuksessa käytetyillä menetelmillä saatiin kyllä reilusti lennoston kannalta arvokasta tietoa varsinkin ensimmäiseen, mutta myös toiseen tutkimuskysymykseen. Kolmannen kysymyksen mahdollisista tekijöistä, jotka ovat yhteydessä menestymiseen fyysisen suorituskyvyn testeissä, saatiin viitteitä, mutta niiden esittäminen ilman tarkempaa mittaria on tieteellisesti kyseenalaista. Jokainen hyvin testeissä menestynyt koki, ettei lennoston tuki vaikuta juurikaan heidän liikkumiseensa, sillä he katsoivat liikkuvansa joka tapauksessa; tosin jokainen myönsi lennostolla olevan mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti heidän liikuntatottumuksiinsa. Huonompikuntoiset kokivat herkemmin motivaatioilmaston vaikuttavan negatiivisesti heidän liikuntakäyttäytymiseensä.

Hypoteesiin ”*Liikunnallisesti itsensä päteväksi kokevat menestyvät hyvin fyysisen suorituskyvyn testeissä (Duda 1992, Woodsin ym. 2007 mukaan; Jaakkola, Soini & Liukkonen 2006)*” vastausta etsittiin lähinnä teemahaastatteluiden pohjalta. Hyvin fyysisen suorituskyvyn testeissä menestyneet kokivat kyllä kautta linjan itsensä liikunnallisesti pätevämmiksi kuin huonommin testeissä menestyneet. Haastatteluiden pohjalta voidaan todeta, että huonommin testeissä menestyneet eivät yksinkertaisesti omanneet yhtä liikunnallista elämäntapaa, eikä heillä ollut liikuntaan yhtä läheistä suhtautumista kuin testeissä paremmin menestyneillä. Tämän tutkimuksen teemahaastatteluiden perusteella näyttää siltä, että liikunnallisesti itsensä päteväksi tuntevat myös todella liikkuvat paljon ja menestyvät hyvin fyysisen suorituskyvyn testeissä.

7.2 Tutkiiko tutkija huomenna?

Vastaus tähän kuulu: ”*siitä en tiedä, mutta liikkuu ainakin*”. Tämä psykologian ja liikunnan pariin sijoittuva pro gradu -tutkielma tarjosi haasteellisen ja opettavaisen matkan. Tutkimuksen jäsentämisen ongelmien ja vaikeuksien kannalta ratkaisevana tekijänä koen tutkimuksen punaisen langan karkaamisen käsistä: Koko tutkimusprosessi eteni harppauksittain, eikä niin tasaisesti kuin tutkija oli alun perin suunnitellut. Prosessi lähti

liikkeelle ajoissa ja hyvävauhtisena, mutta matkalla suunnitellusta aikaikkunasta jäätin jälkeen tasaisesti. Taustatyötä ja teorian kartuttamista tehtiin siinä määrin, oli sitä riittävästi tai ei, että mielenkiintoni oli koetuksella. Varsinaiseen aiheeseen ei kuitenkaan kyllästymistä ollut havaittavissa. Alkuperäiseen tutkimusasetelmaan kuului kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen yhdistäminen. Luopumista kvantitatiivisesta puolesta mietittiin hetken aikaa, mutta sisäinen palo lämmitti mieltä kokemaan ja tutustumaan molempien tutkimusotteiden ominaispiirteisiin.

Tutkimus Satakunnan lennoston upseereiden ja aliupseereiden kokemasta liikunnan motivaatioilmastosta saavutti välillisen tavoitteensa: syventää tietotasoani psykologian saralla ihmisten käyttäytymiseen johtavista syy-yhteyksistä. Uskon lisäksi, että nyt käytetyistä menetelmistä saadaan tieteellisessä mielessäkin tasokkaita työkaluja tulevaisuutta ajatellen. Tässä yhteydessä tarkoitan myös lennoston porttien ulkopuolella vapaa-ajalla tapahtuvan liikunnan seuratoiminnan kehittämistä; ei välttämättä koko motivaatioilmaston kartoittamisen, mutta esimerkiksi palautelomakkeen kehittämisen suhteen.

Lennoston liikuntakasvatushenkilöstölle tutkimus asetti niin ikään muutamia haasteita motivaatioilmaston kehittämiseksi. Puolustushallinnon kamppaillessa lähes tasavertaisesti nykyään siviilimaailmasta tuttujen resurssi- ja priorisointikysymysten kanssa, päätän tämän tutkielman seuraaviin Lennostossa yli 20 vuotta palvelleen Aliupseerin sanoihin:

”...Kyllä mä sen ymmärrän et se on resurssikysymys. Mutta taas toisaalta se että jos ihmisten jaksamista ajattelee, se voi tuoda sen rahankin takaisin moninkertasena jos oikein tehdään.”

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Aura, O. 2006. Worksite Witness Policy In an Intellectual Capital Framework. Svenska handelshögskolan Publications of the Swedish School of Economics and Business Administration 164. Viitattu 21.2.2009. <http://brunnen.shh.fi/portals/pubmanager/pdf/164-951-555-935-9.pdf>.
- Bebetsos, E. 2007. Relationships of Sport and Exercise Involvement with Goal Orientation, Perceived Competence and Itrinsic Motivation in Physical Education Classes teoksessa Chiang, L. M. 2007. Motivation of Exercise and Physical Activity. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Bortoli, L., Rabazza, C., Dispositional Goal Orientations, Motivational Climate, and Psychobiosocial States in Physical Education teoksessa Chiang, L. M. 2007. Motivation of Exercise and Physical Activity. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Bouchard, C., Blair, S. N., Haskell, W. L. 2007. Physical Avtivity and Health. United States of America: Sheridan Books.
- Chiang, L. M. 2007. Motivation of Exercise and Physical Activity. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Dufva, V-P. 2004. Juniorijalkapalloilijoiden sisäinen motivaatio, tavoiteorientaatio ja koettu motivaatioilmasto kahden pelikauden aikana. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissätiö LIKES. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 159. Jyväskylä.
- Erätuuli, M., Leini,J., Yli-Luoma, P. 1996. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Rauma: Kirjapaino Oy West Point.
- Eskola, J., Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- EU:n komissio. 2007. Tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle -Mahdollisuudet, väylät ja yhteisvastuu: 2000-luvun Euroopan uusi sosiaalinen visio. Viitattu 8.5.2008. http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fi&type_doc=COMfinal&an_doc=2007&nu_doc=726.
- EU:n komission Suomen edustusto. Viikkotiedote 2007. Komissio liikuttaa kansalaisia. Viitattu 8.5.2008. http://ec.europa.eu/finland/misc/viti/tiedote_2007_37.html.
- Fogelholm, M., Paronen, O., Miettinen, M. 2007. Liikunta -hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveystiliikunnan tila ja kehittyminen 2006. Sosiaali- ja terveystministeriön selvityksiä 2007:1. Viitattu 12.5.2008. <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2007/02/pr1169019512649/passthru.pdf>.

- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 1985. Teemahaastattelu. Helsinki: KYRIIRI OY.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2002. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.
- IlmavEhlö-os. 2008. Ilmavoimien liikuntakoulutus. Ohje. Suomen Ilmavoimat.
- Jaakkola, T., Digelidis, N. 2007. Establishing the a Positive Motivational Climate in Physical Education teoksessa Liukkonen, J., Vanden Auweele, Y., Vereijken, B., Alfermann, D., Theodorakis, Y. 2007. Psychology for Physical Educators. Student in Focus. USA: Sheridan Books.
- Jaakkola, T. 2002. Oma kehittyminen suorittamista tärkeämpää. Jyväskylän yliopiston väitös nro 131. Viitattu 18.3.2008.
<http://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2002/02/tiedote-2007-09-18-15-38-54-058236/>.
- Jaakkola, T., Soini, M., Liukkonen, J. 2006. Liikuntanumeron yhteys yläasteikäisten oppilaiden liikuntamotivaatioon. Tutkimusartikkeli. Liikunta ja tiede 43 6/2006. Viitattu 29.8.2008. http://www.lts.fi/filearc/495_Jaak_18-25.pdf.
- Jääskeläinen, L., Korpilauri, A. & Tikkanen, J. 1980. Liikunnan didaktiikka. Keuruu: Otava.
- Kokkonen, J. 2003. Liikuntatuntien motivaatioilmasto haasteellinen kehittämiskohde. Jyväskylän yliopiston väitös. Viitattu 18.3.2008.
<http://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2003/01/tiedote-2007-09-18-16-00-30-970751/>.
- Kuopion yliopisto. 2008. Avoin yliopisto. Liikuntalääketieteen perusteita. Viitattu 26.8.2008.
<http://ffp.uku.fi/intro/suoritus.htm>.
- Kuusinen, K-L. 1991. Motivaatio. Motivaation luonne. Teoksessa Kuusinen, J. (toim.) Kasvatuspsykologia. Juva: WSOY.
- Lasten ja nuorten liikunnan asiantuntijaryhmä. 2008. Fyysisen aktiivisuuden suositus kouluikäisille 8-15 vuotiaille. Opetusministeriön julkaisu. Viitattu 12.3.2008.
[http://www.nuorisuomi.fi/files/ns/julkaisut/080129Liikuntasuositus-kirja\(kevyt\)_08.pdf](http://www.nuorisuomi.fi/files/ns/julkaisut/080129Liikuntasuositus-kirja(kevyt)_08.pdf).
- Lehtinen, E., Kuusinen, J. 2001. Kasvatuspsykologia. Juva: WS Bookwell Oy.
- Lehtovaara, A., Sauri, M. Toim. 1963. Käytännön ihmistuntemus. WSOY: Porvoo.
- Liikunnan ja Urheilun Maailma 2003. Nro 17. Uutiset. Viitattu 6.2.2009.
http://www.slu.fi/lum/17_03/uutiset/tasavallan_presidentti_tarja_hal/.
- Louhevaara, V. 1995. Liikunta osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Teoksessa Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Painatuskeskus Oy.

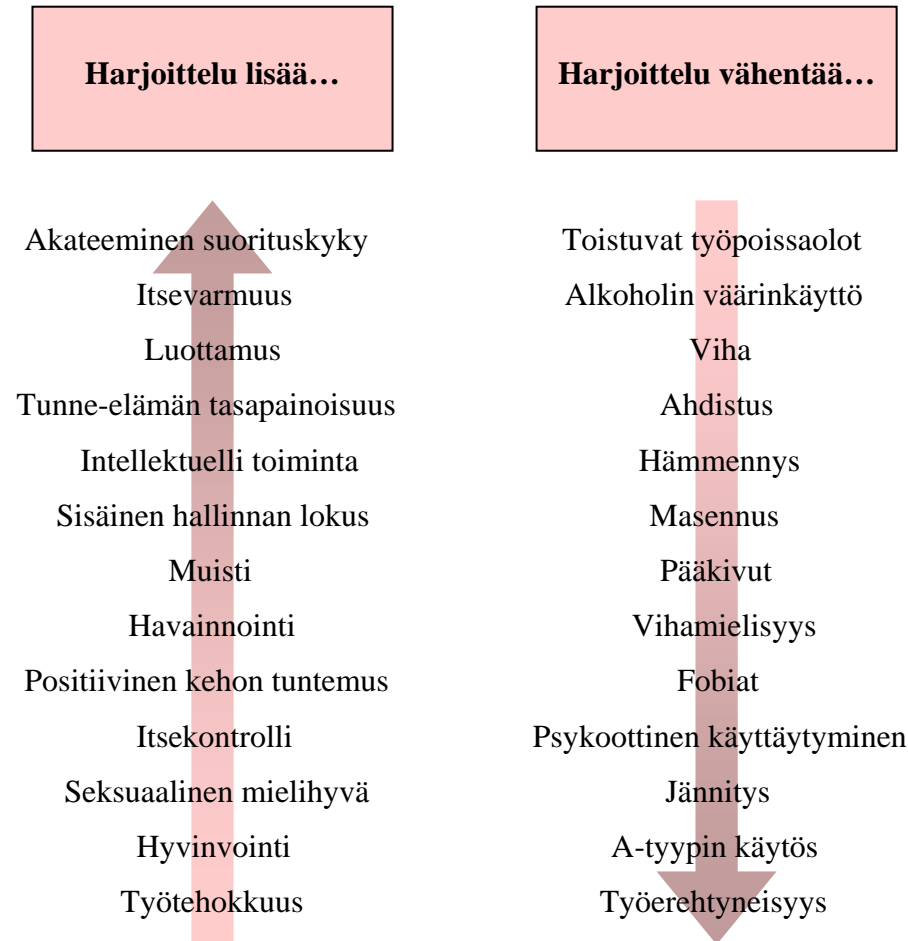
- Markland, D., Ryan, R. M., Tobin, V. J., Rollnick, S. 2005. Motivational Interviewing and Self-Determination Theory aikausjulkaisussa *Journal of Social and Clinical Psychology*. Volume 24. Number 6.
- Motl, R. W. 2007. Theoretical Models for Understanding Physical Activity Behavior Among Children and Adolescents aikausjulkaisussa *Journal of Teaching in Physical Education*. Volume 26. Number 4. October.
- Opetusministeriö 2008. Liikkuva ja hyvinvoiva suomi 2010-luvulla. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:14. Viitattu 5.2.2009.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr14.pdf?lang=fi>.
- Papaioannou, A., Kosmidou, E., Tsigilis, N., Milosis, D. 2007. Measuring Perceived Motivational Climate in Physical Education teoksessa Liukkonen, J., Vanden Auweele, Y., Vereijken, B., Alfermann, D., Theodorakis, Y. 2007. *Psychology for Physical Educators. Student in Focus*. USA: Sheridan Books.
- Peltomaa, H. Kognitiivinen psykologia. Mitä kognitiivinen psykologia on? Teksti. Opinto.net. Viitattu 7.5.2008. <http://www.opinto.net/web/parser.php?sec=psyk&page=kogni-001>.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. *Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi*. Keuruu: Otava.
- Pervin, L., John, O. 1999. *Handbook of Personality*. New York: Guilford Press.
- Piko, F., Pluhar, F., Keresztes, N. 2007. Psychology of Motivational Structure of Early Adolescents' Physical activity behaviour teoksessa Chiang, L. M. 2007. *Motivation of Exercise and Physical Activity*. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Puolustusvoimat. 2007. Tutkimus. Määritteet. Viitattu 26.8.2008.
<http://www.mil.fi/liikunta/main.php?doc=index.tutkimus.termit>.
- Pääesikunta. Koulutusosasto. Pysyväisasiakirja A 04:03.01.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and well-being aikausjulkaisussa *American Psychologist*. Volume 55. Number 1. Viitattu 14.5.2008.
http://www.psych.rochester.edu/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf.
- Saarelainen, M. 2008. Kadetin liikuntakäyttämisen kehittäminen Maanpuolustuskorkeakoulussa. Esiupseerikurssin tutkielma.
- Sands, Wm., A. 2007. Detection, Selection, Perfection – An Opinion Paper teoksessa Chiang, L. M. 2007. *Motivation of Exercise and Physical Activity*. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Satakunnan Lennosto, 2007. *Kenttäkelpoisuusmittausten tilastoa vuodelta 2007*.

- Stornes, T. 2004. Socio-moral Behaviour in Sport. Julkaisu. Department of Biological and Medical Psychology, Division of Psychological Psychology, Faculty of Psychology, University of Bergen.
- Suomen Kuntoliitto ry, Nuori Suomi ry, Suomen Olympiakomitea, Helsingin kaupunki & Suomen Liikunta ja Urheilu (SLU). Kansallinen liikuntatutkimus 2005-2006. Viitattu 30.03.2008.
http://kunto-fi-bin.directo.fi/@Bin/f358eacfc1b8e2b8e70df6cfd8e89f41/1206855188/application/pdf/45451/Kansallinen%20liikuntatutkimus%202005_2006%20Aikuiset.pdf.
- Soini, M. 2006. Motivaatioilmaston yhteys yhdeksäsluokkalaisten fyysiseen aktiivisuuteen ja viihtymiseen koulun liikuntatunneilla. Jyväskylän yliopisto. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta. Väitöstutkimus nro 120. Viitattu 18.3.2008.
<http://dissertations.jyu.fi/studsport/9513926648.pdf>.
- Sosiaali ja terveysministeriö. 2001. Terveys 2015 -kansanterveysohjelma. Esite 2001:8. Viitattu 21.03.2008.
<http://pre20031103.stm.fi/suomi/eho/julkaisut/terveys2015/t2015esi.pdf>.
- Taylor, C. B., Sallis, J. F., Needle, R. 1985. The relation of physical activity and exercise to mental health. Public Health Rep. Viitattu 12.5.2008.
<http://www.pubmedcentral.nih.gov/pagerender.fcgi?artid=1424736&pageindex=2#page>.
- Telama, R. 1989. Johdanto. Teoksessa Telama, R., Juppi, J. & Nieminen, L. (toim.) Liikuntatiede – mitä se on? Helsinki: Painokaari Oy.
- Theodorakis, Y., Hatzigeorgiadis, A., Chroni, S., Goudas, M. 2007. Goal Setting in Physical Education teoksessa Liukkonen, J., Auweele, Y. V., Vereijken, B., Alfermann, D., Theodorakis, Y. Psychology for Physical Educators. Student in Focus. USA: Sheridan books.
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino oy.
- Työterveyslaitos. 2009. Työ ja liikunta. Viitattu 4.2.2009.
<http://www.ttl.fi/NR/exeres/BEA76950-75AC-4C3E-82E0-21D69CCFF2C7.htm>.
- Uusitalo, H. 1995. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Vuolle, P. 2000. Liikunnan merkitys rakentuu elämänkaarella teoksessa Miettinen, M. Toim. Haasteena huomisen hyvinvointi – miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124. Jyväskylä: Painoporras Oy.
- Vuorinen, R., Tuunala, E. 1995. Psykologian perusteet. Yksilöllinen ihminen. Otava: Keuruu.

- Vuorinen, R., Tuunala, E., Mikkonen, V. 1993. Psykologian perusteet. Ihminen on toimiva kokonaisuus. Otava: Keuruu.
- Vilkko-Riihelä, A. 1999. Psykye, psykologian käsikirja. WSOY: Porvoo-Helsinki-Juva.
- Wahlström, R. 1991. Moraalikehitys ja moraalikasvatus teoksessa Kuusinen, J. Toim. Kasvatuspsykologia. WSOY: Porvoo.
- Weinberg, R. S. & Gould, D. 2007. Foundations of Sport and Exercise Psychology. United States of America: Edwards Brothers.
- Woods, A. M., Bolton, K. N., Graber, K. C. & Crull, G. S. 2007 Influences of Perceived Motor Competence and Motives on Children's Physical Activity aikakausjulkaisussa Journal of Teaching in Physical Education. Volume 26. Number 4. October.

LIITTEET

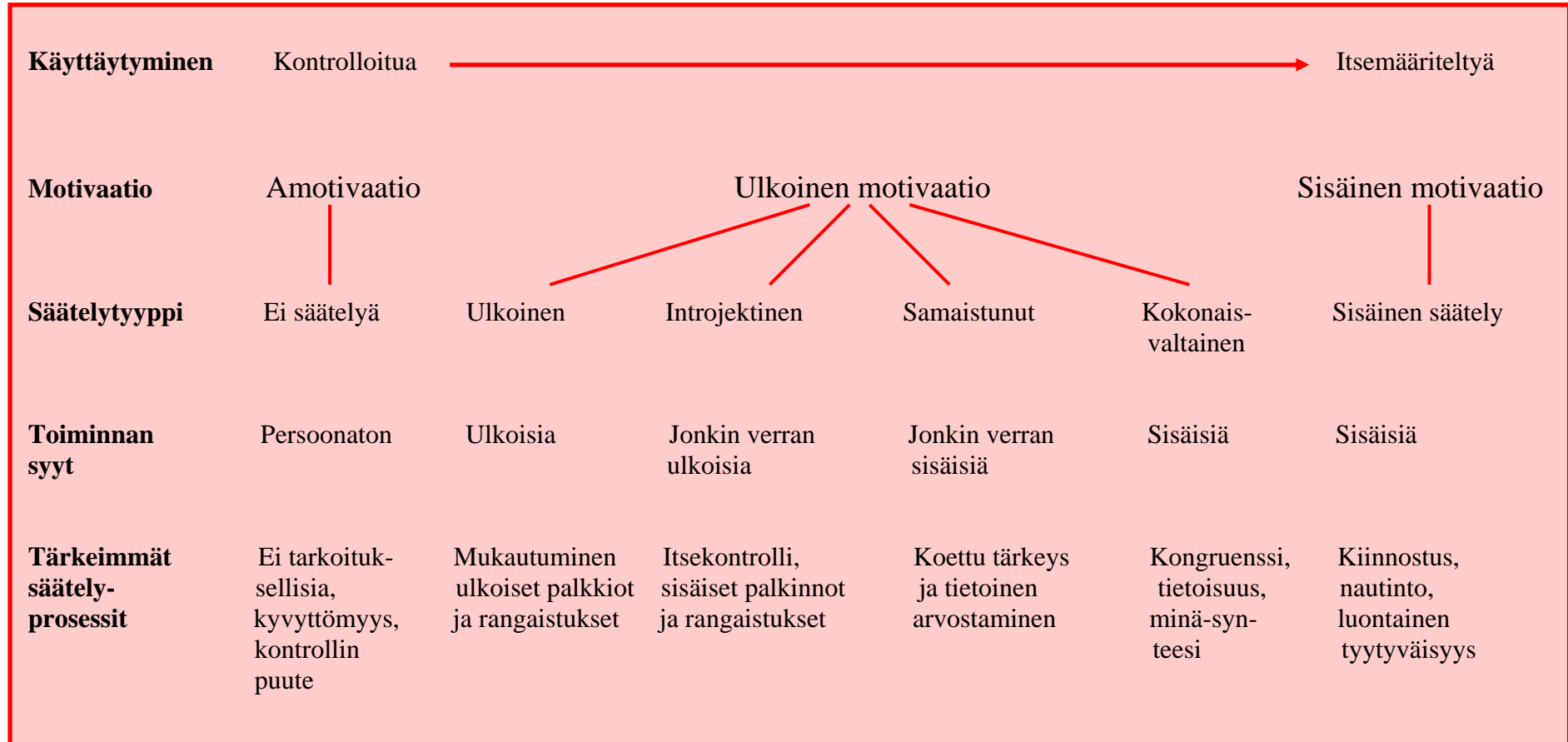
- Liite 1 Harjoittelun Psykologiset hyödyt kliiniselle ja ei-kliiniselle väestölle
- Liite 2 Decin ja Ryanin motivaatiojatkumo
- Liite 3 Kysely upseereiden ja aliupseereiden kokemasta liikunnan motivaatioilmastosta
- Liite 4 Haastateltavan tukipaperi teemahaastatteluun

Harjoittelun Psykologiset hyödyt kliiniselle ja ei-kliiniselle väestölle

Kuvassa esitetty fyysinen harjoittelun psykologisia vaikutuksia sekä kliiniseen, että ei-kliiniseen populaatioon. Aineistona käytetty yli tuhatta harjoittelun psykologisiin tekijöihin kantaa ottavaa artikkelia; monet artikkelit olleet hataria tai toimituksellisia tai ovat sisältäneet metodologisia ongelmakohtia, jotka ovat rajoittavat aineiston käytettävyyttä.

Lähde: Taylor, C. B., Sallis, J. F., Needle, R. 1985. The relation of physical activity and exercise to mental health. Public Health Rep. Viitattu 12.5.2008.
<http://www.pubmedcentral.nih.gov/pagerender.fcgi?artid=1424736&pageindex=2#page.>

Decin ja Ryanin motivaatiojatkumo:



Lähde: Ryan, R. M., Deci, E. L. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and well-being aikakausjulkaisussa American Psychologist. Volume 55. Number 1. Viitattu 14.5.2008.
http://www.psych.rochester.edu/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

Kysely upseereiden ja aliupseereiden kokemasta liikunnan motivaatioilmastosta (kysymykset 1-5):**Henkilöstöryhmäni on:** _____(Upseeri / Aliupseeri)**Työyksikköni on:** _____(Esikunta / 3. Pääjoke / HävLLv21, LekoKmo / VTK / HKesk / TKK)**Virkauravaiheeni on:** _____(1 = alle 10 palvelusvuotta, 2 = 10 – 20 palvelusvuotta, 3 = yli 20 palvelusvuotta)**KYSYMYKSET:** rengasta vastausvaihtoehdoksi mielestäsi parhaiten kuvaava lukuarvo. Suluissa on kysymyskohtainen vastausohje.

1. Liikunta-aktiivisuuteni on muuttunut Lennostoon tuloni jälkeen.....-3 -2 -1 0 1 2 3

(-3 = täysin negatiiviseen suuntaan, 0 = ei muuttunut lainkaan, 3 = erittäin positiiviseen suuntaan)

2. Henkilöstöllä on liikunnallisia valinnanvapauksia.....-3 -2 -1 0 1 2 3

(-3 = niitä ei juurikaan ole, 0 = neutraali, 3 = valinnanvapauksia on erittäin paljon)

3. Henkilöstö voi vaikuttaa joukko-osaston liikuntatarjontaan.....-3 -2 -1 0 1 2 3

(-3 = ei juuri milloinkaan, 0 = neutraali, 3 = lähestulkoon aina)

4. Henkilöstö voi vaikuttaa liikunnan suoritusajankohtaan.....-3 -2 -1 0 1 2 3

(-3 = ei juuri milloinkaan, 0 = neutraali, 3 = lähestulkoon aina)

5. Henkilöstö voi vaikuttaa liikuntaharjoitukseen.....-3 -2 -1 0 1 2 3

(-3 = ei juuri milloinkaan, 0 = neutraali, 3 = lähestulkoon aina)

Kysely upseereiden ja aliupseereiden kokemasta liikunnan motivaatioilmastosta (kysymykset 6-13):

6. Työyksikköni mahdollistaa liikkumisen joukko-osaston tarjoamissa puitteissa.....-3 -2 -1 0 1 2 3
 (-3 = ei juuri milloinkaan, 0 = neutraali, 3 = lähestulkoon aina)
7. Työni on usein järjestettävissä niin, että pääsen liikkumaan joukko-osaston.....-3 -2 -1 0 1 2 3
 tarjoamissa puitteissa
 (-3 = ei juuri milloinkaan, 0 = neutraali, 3 = lähestulkoon aina)
8. On tärkeää yrittää parantaa henkilökohtaisia liikunnallisia taitojaan.....-3 -2 -1 0 1 2 3
 (-3 = ei alkuunkaan tärkeää, 0 = neutraali, 3 = erittäin tärkeää)
9. Fyysisen kuntoni kasvaminen kannustaa minua liikkumaan.....-3 -2 -1 0 1 2 3
 (-3 = ei kannusta laisinkaan, 0 = neutraali, 3 = kannustaa merkittävästi)
10. Pääasia on, että kehityn ja fyysinen kuntoni kasvaa.....-3 -2 -1 0 1 2 3
 (-3 = ei ole alkuunkaan, 0 = neutraali, 3 = on erittäin paljon)
11. Liikunnassa on tärkeää yrittää parhaansa.....-3 -2 -1 0 1 2 3
 (-3 = ei ole alkuunkaan, 0 = neutraali, 3 = on erittäin tärkeää)
12. Kilpailen liikuntasuorituksissa muiden työntekijöiden kanssa.....-3 -2 -1 0 1 2 3
 (-3 = en juuri milloinkaan, 0 = neutraali, 3 = lähestulkoon aina)
13. Liikunnallisesti on tärkeää menestyä työkavereita paremmin.....-3 -2 -1 0 1 2 3
 (-3 = ei ole alkuunkaan, 0 = neutraali, 3 = on erittäin tärkeää)

Kysely upseereiden ja aliupseereiden kokemasta liikunnan motivaatioilmastosta (kysymykset 14-20):

14. Liikunnallisesti on tärkeää olla oman yksikkönsä parhaimmistoa.....-3 -2 -1 0 1 2 3
(-3 = ei ole alkuunkaan, 0 = neutraali, 3 = on erittäin tärkeää)
15. Henkilöstö vertaa liikunnallisia suorituksiaan toisten suorituksiin.....-3 -2 -1 0 1 2 3
(-3 = ei juuri milloinkaan, 0 = neutraali, 3 = lähestulkoon aina)
16. Tunnen oman yksikköni toimivan yhtenä ryhmänä.....-3 -2 -1 0 1 2 3
(-3 = en juuri milloinkaan, 0 = neutraali, 3 = lähestulkoon aina)
17. Tunnen henkilöstöryhmäni toimivan yhtenä ryhmänä.....-3 -2 -1 0 1 2 3
(-3 = en juuri milloinkaan, 0 = neutraali, 3 = lähestulkoon aina)
18. Liikuntapuitteet, joissa kuulun joukkueeseen, ryhmään jne.-3 -2 -1 0 1 2 3
on yhtenäinen ja puhallamme yhteen hiileen
(-3 = ei ole alkuunkaan, 0 = neutraali, 3 = on erittäin paljon)
19. Työkavereideni asenne ja toimet vaikuttavat omaan liikkumiseeni.....-3 -2 -1 0 1 2 3
(-3 = erittäin negatiivisesti, 0 = neutraali, 3 = erittäin positiivisesti)
20. Koen vuosittaiset suorituskyvyn testit mielekkäiksi ja kannustaviksi.....-3 -2 -1 0 1 2 3
(-3 = en alkuunkaan, 0 = neutraali, 3 = erittäin merkittävästi)

Haastateltavan tukipaperi teemahaastatteluun:

1. Teema.

- Tiedot, asenteet
- Arvot, normit
- Tiedostaminen
- Odotukset
- Kokemukset
- Havainnot
- Tunteet, oireet
- Mieliala
- Koettu pysyvyys

2. Teema.

- Suorituspaikat, palvelut ja ohjelmat
 - olemassaolo
 - saavutettavuus
 - asianmukaisuus
 - hinta
- Varusteet
- Liikuntataidot
- Terveys ja kunto
- Aika
- Hyväksyttävyys

3. Teema.

- Terveys- ja liikuntahenkilöstön, perheen, ystävien, työyhteisön jne. asenteet ja käyttäytyminen sekä tuki
- Liikunnan tuomat kokemukset ja vaikutukset
- Liikunnan tuomat symboliset ja konkreettiset palkinnot
Kannusteet (sosiaaliset ja muut)