

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**UPSEERIOPPILAIEN ARVOT JOHTAJAKOULUTUKSEN JÄLKEEN –
KOKEMUKSIA TULIASEMAPATTERISTA RESERVIUPSEERIKURSSILTA 242**

Kandidaatintutkielma

Kadettialikersantti
Miikka Pohja

98. Kadettikurssi
Maasotalinja

Maaliskuu 2014

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi 98. Kadettikurssi	Linja Maasotalinja
Tekijä Kadettialikersantti Miikka Pohja	
Tutkielman nimi Upseerioppilaiden arvot johtajakoulutuksen jälkeen – kokemuksia tuliasemapatterista reserviupseerikurssilta 242	
Oppiaine, johon työ liittyy Johtaminen	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Maaliskuu 2014	Tekstisivuja 33 Liitesivuja 12
TIIVISTELMÄ <p>Tämä tutkielma keskittyy upseerioppilaiden arvomaailman tutkimiseen. Reserviupseerikurssilla saadun johtajakoulutuksen jälkeen upseerioppilaat siirtyvät johtamaan omia sodanajan joukkojaan. He toimivat samalla roolimalleina ja kasvattajina omille alaisilleen. Näin ollen on syytä tarkastella minkälaista arvomaailmaa he jakavat omille alaisilleen. Tutkimuksessa on keskitytty Puolustusvoimille tärkeisiin arvoihin ja tuloksissa pyritään tarkastelemaan millaisia upseerioppilaiden arvot ovat suhteessa Puolustusvoimien arvoihin.</p> <p>Tutkimus on teoriasidonnainen ja sen pääasiallisena aineistona on Tuliasemapatterissa toteutettu kysely kurssilla 242. Kyselyaineistoa tukemaan on raportissa käsitelty arvojen ja asenteiden teoriaa ja Puolustusvoimien arvoja ja tutkimuksen kontekstina on esitelty Reserviupseerikoulua ja Puolustusvoimien johtajakoulutusta. Tutkielma on yhdistelmä laadullista ja määrällistä tutkimusta, sillä kyselyssä on käytetty menetelmätriangulaatiota. Tutkimusmenetelminä on ollut laadullinen sisällönanalyysi, teemoittelu ja sovellettu faktorianalyysi Likertin-asteikon avulla.</p> <p>Tutkimuksessa käy ilmi, että monet vastaajista kokevat arvomaailmansa muuttuneen johtajakoulutuksen aikana. Eniten muutoksia oli koettu tasavertaisuuden ja suvaitsevaisuuden, sekä pienten asioiden merkittävyyden ja elämänkatsomuksen muuttumisen alueilla. Myös maanpuolustustahto ja Puolustusvoimien työn arvostus oli kasvanut monilla vastaajilla. Upseerioppilaiden arvot olivat varsin hyvin linjassa tutkimuksessa käsiteltyjen Puolustusvoimille tärkeiden arvojen kanssa. Upseerioppilaita yhdistäviä tärkeiksi koettuja arvoja olivat muun muassa perhe ja lähimmäiset sekä vapaus ja terveys. Myös johtajalle hyvät arvot, kuten rehellisyys luotettavuus ja esimerkillisyys, olivat usealle vastaajalle tärkeitä arvoja.</p>	
AVAINSANAT arvot, asenteet, johtaminen, johtaja- ja kouluttajakoulutus, reserviupseerikoulu, reserviupseerikurssi, upseerioppilas	

UPSEERIOPPILAIKEN ARVOT JOHTAJAKOULUTUKSEN JÄLKEEN – KOKEMUKSIA TULIASEMAPATTERISTA RESERVIUPSEERIKURSSILTA 242

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TUTKIMUKSEN TEORIA JA KONTEKSTI.....	3
2.1	AIEMPI TUTKIMUS AIHEPIIRISTÄ.....	3
2.2	ARVOT JA ASEENTEET.....	4
2.3	TUTKIMUSYMPÄRISTÖN ARVOJA.....	6
2.3.1	PUOLUSTUSVOIMIEN ARVOT.....	6
2.3.2	NUORTEN ARVOJA.....	8
2.4	RESERVIUPSEERIKOULU TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ.....	10
2.4.1	RESERVIUPSEERIKOULU, KURSSI 242 JA TULIASEMAPATTERI.....	10
2.4.2	PUOLUSTUSVOIMIEN JOHTAJAKOULUTUS.....	11
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
3.1	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT.....	14
3.2	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	14
3.3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
3.4	ODOTETUT TULOKSET	18
4	TUTKIMUKSEN TULOKSET	20
4.1	HAVAINNOT MONIVALINTA KYSYMYKSISTÄ.....	20
4.2	HAVAINNOT AVOIMISTA KYSYMYKSISTÄ.....	25
4.3	PÄÄTELMÄT.....	28
4.4	KYSELYTUTKIMUKSEN LAAJENTAMISMAHDOLLISUUDET	29
5	PÄÄTELMÄT.....	31
5.1	LUOTETTAVUUDEN JA EETTISYYDEN TARKASTELU	32
5.2	JATKOTUTKIMUSMAHDOLLISUUDET.....	33

LÄHTEET

LIIITTEET

UPSEERIOPPILAIKEN ARVOT JOHTAJAKOULUTUKSEN JÄLKEEN – KOKEMUKSIA TULIASEMAPATTERISTA RESERVIUPSEERIKURSSILTA 242

1 JOHDANTO

”Esimerkillisyys ei ole paras tapa vaikuttaa muihin, se on ainoa tapa.”— Albert Schweitzer

Johtajan rooli organisaatiossa on tärkeä. Hän toimii roolimallina alaisilleen ja vaikuttaa alaisiinsa monin tavoin. Kouluttavan organisaation tulisi omalla koulutuksellaan antaa johtajalle pelimerkkejä ja samalla itse toteuttaa johtajille hyvää arvokasvatusta.

Reserviupseerikoulu on Suomen suurin johtajakoulu. Se kouluttaa vuosittain noin 1400 upseerioppilasta kaksi kertaa vuodessa järjestettävillä Reserviupseerikursseilla. Heistä tehdään pääosin sodanajan joukkueen johtajia, jotka toimivat varusmiespalveluksensa johtajakaudella oman sodanajan joukkonsa johtajina.¹ Puolustusvoimien antamalla johtajakoulutuksella voi olettaa olevan vaikutusta monella tavalla koulutuksen käyneihin. Sen vaikutuksiin voisi perehtyä monella eri tasolla johtamisessa. Tässä tutkimuksessa painopisteeksi on otettu sosiaalipsykologinen näkökulma ja tarkemmin arvot ja asenteet

Johtajakoulutus sai uuden normin², jonka mukaan sitä on vuoden 2009 lopusta asti toteutettu. Ensimmäinen kurssi normin päivityksen jälkeen oli kurssi 235 Raate. Tämän jälkeen kurseja on tähän mennessä toteutettu kahdeksan. Tänä aikana uuden koulutusmallin vaikutuksia sosiaalipsykologian näkökulmasta ei ole vielä tutkittu. Tässä tutkimuksessa on otettu tutkimuskohteeksi uudistunut johtajakoulutus ja upseerioppilaiden arvomaailma.

Oma motiivini tutkimuksen tekemiselle juontaa juurensa jo varusmiespalveluksesta. Huomasin itse muutoksia omassa toiminnassani ja asenteissani. Ryhmän ja organisaation normit tuntuivat vaikuttavan toimintaani ollessani niin palveluksessa kuin vapaa-ajalla. Samalla myös vahvistuivat ne ennestään tärkeät arvot, jotka olivat yhteisiä organisaation arvojen kanssa.

¹ [http://www.puolustusvoimat.fi/portal/puolustusvoimat.fi/Maavoimat > Joukko-osastot > Reserviupseerikoulu](http://www.puolustusvoimat.fi/portal/puolustusvoimat.fi/Maavoimat%20>Joukko-osastot%20>Reserviupseerikoulu)

² Varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutus. Pääesikunnan henkilöstöosaston ohje HF1539/7.12.2009

Varusmiesjohtajien suhde organisaation arvoihin ja heidän arvomaailmansa johtajakoulutuksen jälkeen on mielestäni tärkeä tutkimuskohde, sillä johtajat vaikuttavat ryhmäkiinteyden kautta omiin joukkoihinsa. Koko joukko edustaa ryhmässä muodostunutta arvomaailmaa myös vapaa-ajallaan ja se luo omalla tavallaan kuvaa myös Puolustusvoimista ja sen arvoista. Tämän lisäksi tutkimuksen tarpeellisuutta lisää se, ettei uudistuneen normin mukaisen koulutuksen saaneiden upseerioppilaiden arvomaailmaa ole vielä tutkittu, sillä koulutusmallit ovat muuttuneet vain muutama vuosi sitten. Näin ollen tämä tutkimus on ajankohtainen ja mielenkiintoinen.

Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena ja ajatuksena on tutkia upseerioppilaiden arvomaailmaa johtajakoulutuksen jälkeen. Tarkoituksena on saada kuvaa siitä, että 1) millaiset arvot upseerioppilailla on johtajakoulutuksen jälkeen, 2) mitä yhteisiä arvoja upseerioppilailla on johtajakoulutuksen jälkeen ja 3) millainen suhtautuminen upseerioppilailla on Puolustusvoimille tärkeisiin arvoihin. Näin tuloksilla nähdään millaisen arvomaailman omaavia johtajia lähtee takaisin joukko-osastoihin ja minkälaisia arvoja tulevat sodanajan johtajamme edustavat. Tulosten perusteella voidaan johtajakoulutuksessa pohtia sitä, mikä on kasvatuksen näkökulmasta mennyt mahdollisesti hyvin ja missä on vielä parannettavaa.

Johtajakoulutettavista olen rajannut tutkimuksen käsittelemään upseerioppilaita. Tutkimuksessa arvojen käsittely on rajautunut Puolustusvoimien arvoihin, jonka johdosta tutkimuksen teoreettisessa taustassa on käsitelty mitä Puolustusvoimien arvot ovat. Tutkimus on suppeutensa takia rajautunut käsittelemään lähinnä upseerioppilaiden omia kokemuksia, sillä tutkimusta varten toteutettu yksiportainen kysely ei mahdollista neutraalimpaa tarkastelua. Tutkimus on vahvasti aineistopainotteinen ja teoria on tässä tutkimuksessa lähinnä ollut tukena aineiston hankkimista varten, sekä tukemassa käsiteltävää sisältöä.

Tutkimuksessa on pyritty selvittämään vastaukset esitettyyn tutkimusongelmaan pääasiallisesti kohdejoukolle toteutetun kyselyn pohjalta. Kyselyn aineisto on ollut tämän tutkimuksen pääasiallisena lähteenä. Tämän lisäksi tärkeimpänä aineistona on ollut Sotilassosiologian ja sosiaalipsykologian julkaisuja, sekä Puolustusvoimien johtamiskoulutukseen liittyviä asiakirjoja. Tarkempi tutkimusaineiston esittely tapahtuu kolmannessa pääluvussa.

Tämä luku keskittyy tutkimukseen liittyvään teoriapohjaan ja tutkimusta ohjaavaan aineistoon. Pääluvussa käsitellään aiempia tutkimuksia ja tutkimukseen keskeisesti liittyviä aihealueita. Aluksi käsitellään teoria keskeisten käsitteiden taustalla. Tämän jälkeen käsitellään tutkimukseen liittyvien joukkojen arvoja. Luvun lopussa esitellään Reserviupseerikoulu ja Tu-liasemapatteri tutkimuksen kontekstina ja Puolustusvoimien voimassa oleva johtajakoulutusmalli, jonka mukaan tämän tutkimuksen kohdejoukko on saanut johtajakoulutuksensa.

2.1

Aiempi tutkimus aihepiiristä

Johtamisen ja sotilaspedagogiikan tutkimuksia on toteutettu sotilassosiologian näkökulmasta varsin paljon. Esimerkiksi maanpuolustustahdosta on tehty useita tutkimuksia. Nykyaikaisen empiirisen tutkimuksen, joka sisältää kyselyitä ja haastatteluja aloitti Jaakko Valtanen jo vuonna 1954. Tämän jälkeen sotilassosiologiassa on tutkittu muun muassa maanpuolustustah-toa säännöllisesti eri vaiheissa. Tutkimuksissa on käytetty aineistona esimerkiksi varusmies-haastatteluita, joiden tuloksia esimerkiksi Olli Harinen on koonnut Käyttäytymistieteidenlai-toksen julkaisuun *Varusmiesten maanpuolustustahto, kansallinen identiteetti ja kokemukset palvelusajasta*.³

Maanpuolustustahdon lisäksi sotilassosiologian tutkimukset ovat kohdistuneet myös muuten arvoihin ja asenteisiin. Tutkimuksia ja kyselyitä on rajattu yksittäisten henkilöstöryhmien arvoihin, niin kuin tässäkin tutkimuksessa.⁴ Arvotutkimusta on toteutettu muun muassa Johta-misen laitoksella ja niiden tuloksia on esitetty laitoksen julkaisuissa, kuten Mikko Valtasen toimittamassa *Johtamisen sosiaalipsykologia*, josta on haettu näkökulmaa tämän tutkimuksen arvojen teoriaan. Risto Sinkon toimittama *Arvot ja velvollisuudet isänmaan puolustuksessa* on ollut myös tutkielman tukena tarkastellessa toimintaympäristön arvoja. Lisäksi arvoja on tutkittu Kadettikunnan toteuttamilla upseerien arvotutkimuksilla, joita toteutetaan niin kadet-tiupseereille kuin reserviläisillekin. Kadettikunta on toteuttanut arvotutkimuksiaan jo vuodesta 1992 empiiriseltä osaltaan hyvin paljon alkuperäisen kysymyssarjan ja viitekehyksen avulla. Tuoreimman arvotutkimuksen tulokset julkaistiin Johtamisen laitoksen julkaisussa *Asevelvol-lisuus kansalaisyhteisönä*.⁵ Tähän tutkimukseen on tutkimusta tehdessä perehdytty ja sitä on käytetty tukena myös tätä tutkimusta varten toteutetussa kyselyssä.

³ Harinen 2011, s. 64–65

⁴ Harinen 2011, s. 97–98

⁵ Sinkko 2013, s.107

Arvotutkimuksia on tehty paljon myös muissa yliopistoissa. Tähän tutkimukseen liittyen on tutkimuksen tekijä perehtynyt pääasiassa nuorisolle toteutettuihin tutkimuksiin. Tutkimuksen pohjaksi ja tukena on käytetty Helena Helven, Martti Puohiniemen ja EVA:n julkaisuja ja tutkimuksia nuorten arvomaailmasta. Vahvimmin käytössä on ollut *Nuorisobarometri 2010* -julkaisu, sillä julkaisun teemana on ulko- ja turvallisuuspolitiikka. Nuorisobarometrissa käsitellään myös asevelvollisuutta ja nuorten suhdetta siihen. Lisäksi Puolustusvoimien näkökulmaa nuorten arvojen tarkasteluun on haettu Risto Sinkon ja Sakari Nurmelan tutkimuksesta nuorten suhtautumisesta väkivaltaan ja kollektiiviseen voimankäyttöön. Heidän tutkimuksensa tulokset on esitetty Juha Tuomisen toimittamassa julkaisussa *Nuoret, arvot ja maanpuolustus*.

2.2 Arvot ja asenteet

Arvot ja asenteet ovat käsitteinä samantyyppisiä, mutta niitä ei voi pitää samana asiana⁶. Arvojen ja asenteiden käsitteellinen ero on hyvä erottaa tutkimuksen selkeyden kannalta. Tässä alaluvussa avataan aluksi molemmat käsitteinä, jonka jälkeen käsitellään termien suhdetta. Lopuksi kuvaillaan vielä arvojen muutosta ja prosessia, jonka muutos vaatii toteutuakseen.

Arvot ovat valintoja ohjaavia periaatteita, joita käytetään joutuessa vaikeaan valintatilanteeseen, joka ei ole ratkaistavissa niin kuin ennen⁷. Arvot voivat olla yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyjä tai yksilön henkilökohtaisia arvoja. Myös erilaisilla yhteisöillä voi olla oma arvoperusta.⁸ Myös Puolustusvoimilla organisaationa on oma arvomaailmansa. Häyry määrittelee arvot ihmisten asettamiksi – joko yksilönä tai yhteisönä⁹. Arvomaailmamme on nähtävissä ilmaistessamme mielipiteitämme tai ajatuksiamme oikeasta ja väärästä¹⁰.

Arvojen tutkimiseen ja luokitteluun on useampia teorioita. Tämän tutkimuksen kyselyyn otettiin vaikutteita kotimaisessa arvotutkimuksessa paljon käytetystä Shalom Schwartzin arvoulottuvuusteoriasta. Teoria määrittää kymmenen erilaista, mutta toisiinsa liittyvää arvoa. Shwartz on kiteyttänyt mallinsa kahdeksi pääulottuvuudeksi: muutosvalmius - säilyttäminen ja itsensä ylittäminen - itsensä korostaminen. Kolmas kuviossa esiintyvä ulottuvuus on yhteisökeskeisyyden - yksilökeskeisyyden ulottuvuus. Tältä ulottuvuuskartalta löytyy kymmenen

⁶ Eränen, Harinen & Jokitalo 2008, s.56

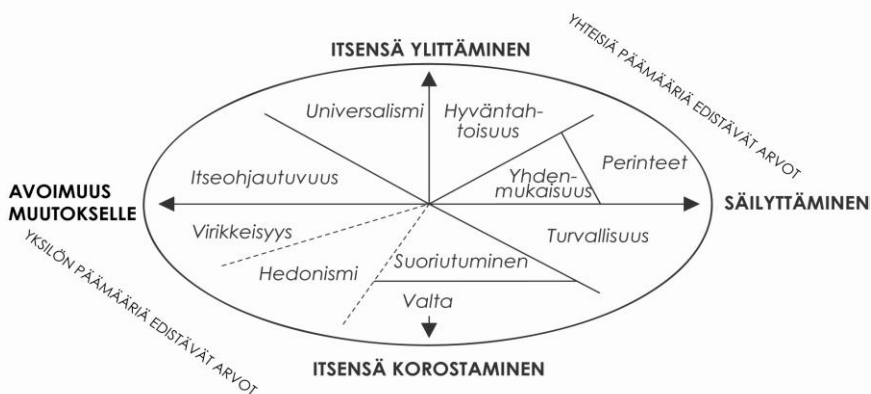
⁷ Puohiniemi 2002, s. 19

⁸ Kemppinen 2002, s.1

⁹ Häyry ja Häyry 1997,s. 8

¹⁰ Kemppinen 2002, s.4

erilaista arvoa, jotka liittyvät kuitenkin toisiinsa. Nämä kymmenen ”arvojen yläluokkaa” näkyvät myös alla olevassa kuvassa sijoiteltuna suhteessa eri ulottuvuuksiin.¹¹



Kuva 1: Shwartzin arvoulottuvuuden malli¹²

Asenteet ovat tapoja, joilla suhtaudutaan ympäröivään maailmaan. Ne ovat myönteisiä, neutraaleja tai kielteisiä toimintavalmiuksia, jotka ohjaavat toimintaa eri tilanteissa.¹³ Puohiniemen mukaan asenteita muodostuu ihmisen kohdatessa uusia asioita. Vaikka asenteista suuri osa muodostuu ja muuttuu nopeasti, on joukossa myös vakaampia ja pysyviä asenteita.¹⁴ Helven mukaan arvojen ollessa yleisiä ja abstrakteja, osoittavat asenteet konkreettista asennoitumista jotakin kohtaan¹⁵. Asenteen tutkimista hankaloittaa se, että jotta tietty yksilön asenne johtaisi toimintaan, tulee yksilöllä olla myös tahto toimia ja kyky toteuttaa haluamansa teko.¹⁶ Asenne ilmenee yleensä yksilön toiminnan kautta.

Arvot eivät muodostu hetkessä, vaan niiden muodostuminen on pitkäaikainen prosessi. Yksilölle jo muodostuneita arvoja ei voi antaa tai määrätä eikä niitä voi kieltää tai muuttaa.¹⁷ Arvojen muutos ei ole yksiselitteinen asia. Rescherin¹⁸ esittämän mukaan arvomuutosten aiheuttajat voidaan jakaa neljään päätekijään: uuteen informaatioon, ideologisiin ja poliittisiin muutoksiin, kyllästymiseen ja pettymiseen sekä teknis-taloudellisiin muutoksiin ja muutoksiin demografisissa tekijöissä¹⁹. Puohiniemen tarkastelemien kyselytutkimusten perusteella voi-

¹¹ Eränen, Harinen & Jokitalo 2008, s. 53 ja Puohiniemi 2002

¹² <http://www.puohiniemi.fi/uploads/images/Arvokartat/Arvokeh%C3%A4%20tekstiin.jpg>

¹³ Puohiniemi 2002, s. ix

¹⁴ Puohiniemi 2002, s. 5

¹⁵ Helve 2007, s.284

¹⁶ Eränen, Harinen & Jokitalo 2008, s.56

¹⁷ Kempinen 2002, s. 4

¹⁸ Teoksessa ”What is Value Change? A Framework of Research” vuodelta 1969

¹⁹ Puohiniemi 2002, s. 77–78

daan todeta, että arvokehitys on ollut maltillista eri testiryhmillä, eikä arvojen yleinen muutos ole ollut radikaalia.²⁰

Yksilön arvomaailman pohjalla löytyy kulttuurin yhteinen arvomaailma, vaikka hänen arvomaailmansa on aina yksilöllinen. Yhteiskunnassa ihmisille muodostuu useita erilaisia rooleja esimerkiksi työn ja harrastusten kautta – niin myös varusmiespalveluksessa. Eri rooleissa ihminen toimii omien tilannekohtaisten arvojensa mukaisesti. Yksilö luo omaa maailmankuvaansa peilaamalla ympäristöään omien arvojen ja asenteidensa kautta. Yksilö muokkaa omaa arvomaailmaansa ja maailmankuvaansa jatkuvasti omien kokemustensa kautta eri rooleissa ja toimintaympäristöissä. Jotkut sisäistetyt arvot liikkuvat myös roolirajojen yli kaikkiin tilanteisiin yksilölle tärkeiksi.²¹

Arvot ja asenteet ovat tiiviissä vuorovaikutuksellisessa suhteessa keskenään. Puohiniemen mukaan arvojen ja asenteiden ero näkyy siinä, että arvojen muodostama toimintaa ohjaava järjestelmä on suhteellisen selvä, kun sitä verrataan asenteiden laajaan määrään.²² Arvot ovat asenteisiin verrattuna suhteellisesti pysyvämpiä ja muuttuvat hitaammin²³. Arvoja voidaan pitää asenteita huomattavasti laajempina valintataipumuksina, kun taas asenteet ovat lähinnä toistuvia taipumuksia tai haluja reagoida tiettyyn esille tulevaan asiaan. Arvojen ja asenteiden ero voidaan nähdä myös siinä, että yksittäiset arvot voivat koostua useammista eri asenteista.²⁴

2.3 Tutkimusympäristön arvoja

Tutkimuksen kyselyä varten on perehdytty aiheeseen oleellisesti liittyvien ryhmien arvoihin. Nämä kaksi ryhmää ovat Puolustusvoimien ja nuorison arvot. Tutkimukseen toteutettu kysely on rakennettu tässä luvussa esiteltujen Puolustusvoimien arvojen pohjalta, sillä Puolustusvoimille tehtävässä tutkimuksessa tulee ottaa organisaation arvot huomioon. Nuorison arvoista käsitellään muutamia Puolustusvoimiin ja varusmiespalvelukseen oleellisesti liittyviä arvoja.

2.3.1 Puolustusvoimien arvot

Puolustusvoimat on osa moniarvoista yhteiskuntaa, ja sen toiminnan on oltava vuorovaikutuksessa yhteiskunnan arvojen kanssa. Kuitenkin toimittaessa sotilasympäristössä tulee sen eri-

²⁰ Puohiniemi 2002, s. 88–90

²¹ Helve 2002, s. 16–24

²² Puohiniemi 2002, s. 4–6

²³ Puohiniemi 2002, s. 19–20

²⁴ Eränen, Harinen & Jokitalo 2008, s.56–57

tyispiirteet tunnistaa ja hyväksyä. Niitä on syytä kunnioittaa samoin kuin yhteiskunnassa vallitsevia arvoja.²⁵

Puolustusvoimien arvoja tarkastellessa on huomioitava, että organisaation alaportilla on myös omia arvojaan. Nämä perustuvat ylemmän tason arvoihin, jotka ovat tulleet sekä Puolustusvoimien komentajalta että Pääesikunnan Henkilöstöosastolta.²⁶ Muun muassa Amiraali Kaskeala on pohtinut näitä arvoja toimiessaan Puolustusvoimien komentajana. Tähän tutkimukseen näitä arvoja on poimittu hänen puheestaan Tampereella Kadettikunnan maanpuolustusjuhlassa 2002²⁷ ja *Puolustusvoimien Henkilöstöstrategiasta*²⁸.

Amiraali Kaskeala keskittyi puheessaan Puolustusvoimien arvoihin, sillä hänen mielestään perinteiden ja arvojen merkitys puolustuskyvyn henkiselle perustalle on suuri. Hän nosti puheessaan esille arvoja, jotka hänen mielestään ovat tärkeitä johtajille ja puolustusvoimissa työskenteleville henkilöille. Puheensa hän jakoi kolmeen osaan. Aluksi Kaskeala nosti tärkeiksi suvaitsevaisuuden ja suomalaisuuden – muuttuvassa yhteiskunnassa kansallisen identiteetin ja erilaisuuden kanssa toimiminen ovat tärkeässä roolissa toiminnan onnistumisen kannalta. Seuraavana teemana Kaskeala puhui muutoksen hallinnasta, jonka alla tärkeiksi arvoiksi nousi kehityshakuisuus ja avoin vuorovaikutus. Näiden avulla organisaatio kykenisi toimimaan muuttuvassa yhteiskunnassa ja henkilökunnan toimiessa avoimessa vuorovaikutuksessa on tehtävien toteutuminen helpompaa. Viimeisessä osassa puhetaan Kaskeala keskittyi johtamiseen ja johtajuuteen oleellisesti liittyviin arvoihin. Näissä hän nosti tärkeimmiksi esimerkillisyyden, luottamuksen ja alaisista huolehtimisen. Nämä, usein sotakokemusten kautta, johtajille tärkeiksi osoitetut ominaisuudet ovat tärkeitä myös johtajien koulutuksessa ja johtajan roolissa toimiessa.²⁹

Kaskealan puheen jälkeen on *Puolustusvoimien Henkilöstöstrategiassa* käsitelty Puolustusvoimien arvoja vuonna 2005. Näiden pohjalta on esimerkiksi *Johtajan Käsikirja* määrittänyt Puolustusvoimien arvot neljään pääluokkaan: turvallisuus, luotettavuus, uskottavuus ja isänmaallisuus. Näiden lisäksi puolustushallinnon ja johtajien arvoperustasta löytyy samoja arvoja kuin jo Kaskealan puheessa 2002, kuten oikeudenmukaisuus, suvaitsevaisuus ja esimerkilli-

²⁵ Pääesikunnan Henkilöstöosasto 2012, s. 44

²⁶ Pääesikunnan Henkilöstöosasto 2012, s. 45

²⁷ http://www.kadettikunta.fi/kadettikunta/puolustusvoimain_komentajan.htm

²⁸ Pääesikunta/Henkilöstöosasto HESTRA 2005

²⁹ http://www.kadettikunta.fi/kadettikunta/puolustusvoimain_komentajan.htm

syys.³⁰ Tähän vaikuttanee se, että *Henkilöstöstrategia* on kirjoitettu Kaskealan toimiessa Puolustusvoimien komentajana, ja jo alkusanoissa hän nostaa itse esille joitain arvoja.

Kuten aiemmin todettiin, on Puolustusvoimien arvojen lisäksi määritetty eri joukoille ja henkilöstöryhmille myös omia arvojaan. Näistä esimerkkinä ovat muun muassa kadettiupseerit, joiden arvomaailmaa ja sen muutoksia on tutkittu useammalla tutkimuksella. Tutkimuksen perustana on Prikaatinkenraali Jukka Ojalan vuonna 1992 laatima opinnäytetyö, jonka pohjalta tutkimus on toteutettu jo viisi kertaa – näistä viimeisin vuonna 2012. Viimeisimmän tutkimuksen tulokset on luettavissa Maanpuolustuskorkeakoulun julkaisussa *Asevelvollisuus kansalaisoikeutena*, joka julkaistiin vuonna 2013.³¹

Puolustusvoimien arvot ilmenevät käytännössä tekstinä valoissa ja lupauksissa. Esimerkiksi Puolustusvoimien johtajien arvoja on kirjattu sotilasvalaan ja -vakuutukseen.³² Kadettiupseerien arvot puolestaan ilmenevät vahvasti heidän antamassaan Kadettilupauksessa, jonka nykyinen sanamuoto on vuodelta 1945. Nämä eri lupaukset ohjaavat yksilöä kohti joukon toivotua arvomallia. Tässä tulee kuitenkin ottaa huomioon se, että niitä ei voi kärkeä noudatettaviksi, vaan ne toimivat lähinnä keinoina vaikuttaa yksilön ajatteluun. Lopputavoitteena on muovata yksilön arvoja ja asenteita haluttuun suuntaan.³³

2.3.2 Nuorten arvoja

Tutkimuksessa nuorten arvojen tarkasteluun on käytetty tässä luvussa pääasiallisesti Nuorisobarometriä 2010. Nuorisobarometrillä on ollut vuodesta 2004 alkaen teema ja vuoden 2010 julkaisun teemana oli ulko- ja turvallisuuspolitiikka.³⁴ Tämän lisäksi on käytetty Risto Sinkon ja Sakari Nurmelan tutkimusta nuorten suhtautumisesta väkivaltaan ja kollektiiviseen voimankäyttöön, jonka tulokset on esitetty julkaisussa *Nuoret, arvot ja maanpuolustus*. Pääpaino nuorten arvoissa on isänmaallisuudessa, turvallisuudessa ja suvaitsevaisuudessa.

Nuorisobarometrin tulokset osoittavat, että nuorten isänmaallisuus on varsin vahvaa.³⁵ Selvä 61 prosentin enemmistö nuorista kokevat olevansa isänmaallisia, kun epäisänmaallisina itseään pitää vain 12 prosenttia nuorista. Siviilipalveluksen käyneet kokivat olevansa keskimäärin

³⁰ Pääesikunnan Henkilöstöosasto 2012, s. 44; Pääesikunta/Henkilöosasto 2005

³¹ Sinkko 2013, s. 107–110

³² Pääesikunnan Henkilöstöosasto, s. 45

³³ Rihto 2005, s.171–180

³⁴ Myllyniemi 2010, s. 6

³⁵ Myllyniemi 2010, s. 6

vähemmän isänmaallisia, kuin varusmiespalveluksen käyneet.³⁶ Naisten ja miesten isänmaallisuus on Nuorisobarometrin mukaan koko tutkimusryhmässä samalla tasolla, mutta alle 20-vuotiaat miehet ovat isänmaallisempia, kun taas 20-24-vuotiassa naiset ovat isänmaallisempia. Vanhimmassa ikäryhmässä erot ovat tasaantuneet. Tuloksista nähdään myös, että armeijan käyneiden isänmaallisuus on vahvaa kaikissa ikäryhmissä.³⁷ Tutkimuksen perusteella maahanmuuttajien isänmaallisuus on varsin korkealla ja se on sitä voimakkaampaa, mitä vahvempi ”suomalaisuuden” kokemus vastaajilla on ollut.³⁸

Nuorisobarometrin perusteella voidaan todeta, että isänmaallisuuden suhde aseelliseen maanpuolustustahtoon on merkitsevä, mutta ei kovin vahva, sillä tutkimukseen vastanneista on huomattavasti isänmaallisia, jotka ovat aseellisen maanpuolustuksen kannalta heikolla suhteella ja päinvastoin.³⁹ Sinkon ja Nurmelan tutkimusten perusteella naisten maanpuolustustahto on keskimäärin miehiä matalampi⁴⁰. Nuorisobarometrin analyysi osoittaa, että ”koti, uskonto ja isänmaa”-kolminaisuus on yhä arvoja ja asenteita yhdistävä voima. Kirkkoon kuuluvat nuoret kokevat olevansa isänmaallisempia kuin kirkkoon kuulumattomat.⁴¹

Nuorten turvallisuusasenteita käsitellään tässä tutkimuksessa uhkien kautta. Nuorisobarometrin tulosten perusteella nuorten uhkakuvat näyttäisivät olevan hyvin linjassa esimerkiksi vuoden 2009 Turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon kanssa. Turvallisuuden osalta tutkimuksen mukaan suurin osa nuorten huolenaiheista liittyy inhimilliseen turvallisuuteen, eikä niinkään perinteisten valtiollisen turvallisuuden alueeseen. Nuoriso ei tutkimuksen perusteella vaikuttaisi kokevan suurta epävarmuutta tai turvattomuutta. Eniten nuoria tutkimuksen perusteella vaikuttaisi huolettavan ympäristöön ja omaan elämään ja arkeen liittyvät asiat, kuten perheenjäsenten turvallisuus ja hyvinvointi. Sotilaallinen hyökkäys huolestutti nuorisosta vain 5 prosenttia ja Venäjä vain 8 prosenttia.⁴²

Nuorison suvaitsevaisuutta mitatessa on huomattu, että kaikkein nuorin ryhmä 15–19-vuotiaiden ikäryhmä on vahvimmin monikulttuurisuuden kannalla, mutta samasta ikäryhmästä löytyy myös vahvimmin maahanmuuttokriittisyyttä. 20–24-vuotiaiden ryhmässä vastaukset ovat maltillisempia, mutta 25–29-vuotiaiden ikäryhmässä mielipiteet muuttuvat taas kärk-

³⁶ Myllyniemi 2010, s. 27

³⁷ Myllyniemi 2010, s. 29

³⁸ Myllyniemi 2010, s. 30

³⁹ Myllyniemi 2010, s. 61

⁴⁰ Sinkko & Nurmela 2011, s. 114-118

⁴¹ Myllyniemi 2010, s. 165

⁴² Myllyniemi 2010, s. 155

käämmiksi ja lähemmäs ääripäitä. Noin 20 ikävuoden tienoilla Nuorisobarometreissa on huomattu suurehkoja asenteellisia muutoksia, joihin voi vaikuttaa muun muassa lapsuuden kodista muuttaminen, opintojen tai työn aloittaminen ja varusmiespalveluksen käyminen.⁴³ Kaiken kaikkiaan Nuorisobarometrin mukaan vastaajat ovat varsin suvaitsevaisia, sillä jopa noin 60 % vastaajista kokevat olevansa suvaitsevaisia.⁴⁴

2.4 Reserviupseerikoulu tutkimusympäristönä

Tässä aluvussa keskitytään tutkimuksen kontekstiin. Tutkimuksen keskittyessä upseerioppilaisiin ja heidän kokemuksiinsa, on syytä avata heidän toimintaympäristöään ja heidän saamaansa koulutusta. Tämä alaluku jakautuu kahteen osioon. Ensin esitellään Reserviupseerikoulu ja Tuliasemapatteri, jossa tutkimus on toteutettu. Tämän jälkeen esitellään heille annettu johtajakoulutus.

2.4.1 Reserviupseerikoulu, kurssi 242 ja Tuliasemapatteri

Reserviupseerikoulu on Puolustusvoimien joukko-osasto, jossa koulutetaan suurin osa henkilöstöstä valtakunnallisiin reservinupseerin tehtäviin. Koulutus painottuu reserviupseerikursseihin, joita järjestetään kaksi kertaa vuodessa. Reserviupseerikurssi on osa Puolustusvoimien johtajakoulutusta, joka esitellään seuraavassa aluvussa.⁴⁵ Reserviupseerikoulun upseerioppilaiden koulutusta antavien yksiköiden määrä on vaihdellut sen olemassa olon aikana vuodesta 1920 nykypäivään. Tätä tutkimusta tehdessä koulutus on jakautunut kuuteen perusyksikköön: 1K, Sissikomppania, Tuliasemapatteri, Ilmatorjuntapatteri, Viestikomppania ja Pioneerikomppania.⁴⁶

Reserviupseerikurssilla on nykyään upseerioppilaita noin 650–700 kaikista maavoimien aselajeista. Kurssilla on päämääränä kouluttaa ammattitaitoisia ja yhteistyökykyisiä reservin johtajia, jotka saavat omalla esimerkillään joukon toteuttamaan sille annettavia tehtäviä.⁴⁷ Reserviupseerikurssi 242 Pihka, joka on toiminut tämän tutkimuksen kehyksenä, toteutui 19.4 – 25.7.2013. Kurssilla 242 oli upseerioppilaita kokonaisuudessaan 658.⁴⁸

⁴³ Myllyniemi 2010, s.94–95

⁴⁴ Myllyniemi 2010, s.112

⁴⁵ <http://www.puolustusvoimat.fi/portal/puolustusvoimat.fi/> Maavoimat > Joukko-osastot > Reserviupseerikoulu

⁴⁶ Puuperä 2010; <http://www.puolustusvoimat.fi/portal/puolustusvoimat.fi/> Maavoimat > Joukko-osastot > Reserviupseerikoulu

⁴⁷ Hokkanen 2013, s. 30–33

⁴⁸ Toiminen 2013

Tuliasemapatteri on yksikkönä perustettu entisen Kenttätykistö patterin paikalle, kun vuonna 1994 erotettiin Kranaatinheitinkomppanian ja Kenttätykistö patterin tulenjohto- ja tuliasemapään koulutus omiin yksiköihinsä. Nämä yksiköt olivat Tulenjohtopatteri ja Tuliasemapatteri.⁴⁹ Tuliasemapatterissa koulutettiin aluksi sekä tykistön että kranaatinheittimistön tuliasemapään koulutus, mutta Puolustusvoimien toteuttamien uudistusten seurauksena yhdistettiin tulenjohtoon koulutus Tuliasemapatteriin kurssin 239 jälkeen vuonna 2012. Tuliasemapatterissa koulutetaan tällä hetkellä kaikki maavoimien epäsuoran tulen osaaminen pois lukien tiedustelutulenjohto, jonka koulutus toteutetaan Sissikomppaniassa. Tämän tutkimuksen kurssin vahvuus Tuliasemapatterissa oli 161 varusmiestä.⁵⁰

2.4.2 Puolustusvoimien johtajakoulutus

Puolustusvoimien nykyinen johtajakoulutuksen vallitseva paradigma ja koulutusohjelma juontavat juurensa kadettien koulutuksesta 1990-luvun puolivälistä. Varusmieskoulutuksessa ohjelmaa on alettu soveltamaan vuonna 1998.⁵¹ Johtajakoulutuksen taustalla oleva paradigma ja johtamisen hallitseva idea on pysynyt vuosien kuluessa samana, mutta koulutusohjelmaan on vuosien saatossa tehty uudistuksia saatujen kokemusten perusteella. Tämän tutkimuksen kohdejoukko on saanut koulutuksensa viimeisimmän päivityksen mukaisena. Tämä päivitys johtaja- ja kouluttajakoulutukseen tuli voimaan 1.1.2010 alkaen.⁵²

Normin mukaan varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutuksen perimmäisenä päämääränä on tuottaa kertausharjoituksissa ja lopulta myös poikkeusoloissa oman joukkonsa johtamiseen kykeneviä johtajia. Tavoitteena koulutuksella on, että johtaja hallitsee syväjohtamisen mallin mukaisen joukkonsa johtamisen ja itsensä kehittämisen. Kasvatustavoitteena koulutusmallissa on kannustaa koulutettavia johtajia jatkuvaan itsensä kehittämiseen syväjohtamisen mallin mukaisesti. Syväjohtamisen malli avataan myöhemmin tässä alaluvussa. Koulutuksen ja reservin harjoitusten aikana johtajien kehittymistä tuetaan palautteen avulla. Palautetta koulutuksessa annetaan arviointilomakkeiden, suullisten palautteiden, kausipalautteiden ja johtaja-profiilin avulla. Koulutettava päivittää kehityssuunnitelmaansa saamansa palautteen pohjalta ja jatkaa kehittymistään johtajana.⁵³

⁴⁹ Pöllänen 2010, s. 315–317

⁵⁰ Toiminen 2013

⁵¹ Nissinen 2000, s. 3

⁵² Varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutus. Pääesikunnan henkilöstöosaston ohje HF1539/7.12.2009.

⁵³ Pääesikunnan Henkilöstöosasto 2012, 29–30; Pääesikunnan henkilöstöosasto 2009

Puolustusvoimien johtajakoulutuksessa tärkeä väline on Johtajakansio. Johtajakansioon koulutettava kokoaa kaiken johtaja- ja kouluttajakoulutukseen liittyvän aineiston. Se mahdollistaa oman oppimisen ja kehittymisen seurannan. Normin mukaan Johtajakansioon kerätään kaikki palautteet, arviointilomakkeet, johtajaprofiilit ja tiimipalaverien pöytäkirjat. Lisäksi sinne ylläpidetään kehittämissuunnitelmaa ja voidaan lisätä muita johtajakoulutukseen liittyviä asioita. Johtajakansion käyttö ei pääty varusmiespalveluksen lopussa, vaan sitä tulee normin mukaan käyttää myös kertausharjoituksissa ja kriisinhallintatehtävissä. Normin mukaan Johtajakansio sisältää vähintään:

- varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelman
- varusmiesjohtajan opintokirjan ja opetusvihkon
- kehittämissuunnitelman
- syväjohtamisen kysymyssarja ja profiilin tulkintaohjeen
- johtamis- ja kouluttamissuorituksen arviointilomake ja ohjeen
- tiimikokouksen esityslista ja pöytäkirjamallin
- esimerkin palvelustodistuksesta
- tarkastuslomakkeen.⁵⁴

Syväjohtamisen malli on koonnos eri johtamisperiaatteista. Sen taustalla on maailmanlaajuisesti johtava transformationaalisen johtamisen paradigma. Malli korostaa ihmisten johtamista, eikä niinkään asioiden johtamista. Mallissa kantavana ideana on se, että johtaja kehittyy jatkuvasti saamansa palautteen avulla.⁵⁵ Syväjohtamisen malli perustuu vahvasti palautteeseen. Tästä syystä siihen on otettu vain sellaisia ulottuvuuksia, joita voidaan ulkoisella palautteella arvioida. Nämä jaetaan kolmeen pääulottuvuuteen, jotka ovat syväjohtaminen, kontrolloiva johtaminen ja passiivinen johtaminen. Syväjohtaminen jakautuu neljään alaulottuvuuteen, jotka tunnetaan paremmin syväjohtamisen kulmakivinä. Nämä ovat luottamuksen rakentaminen, inspiroiva tapa motivoida, älyllinen stimulointi ja ihmisen yksilöllinen kohtaaminen.⁵⁶

Syväjohtamisen mallin mukaista johtaja- ja kouluttajakoulutusta annetaan varusmiesjohtajille 30 opintopisteen laajuisena. Kaikille koulutettaville koulutus ei kuitenkaan toteudu täytenä oppimääränä. Syynä ovat muun muassa koulutukselliset erityispiirteet.⁵⁷

⁵⁴ Pääesikunnan Henkilöstöosasto 2009

⁵⁵ Pääesikunnan Henkilöstöosasto 2012, s. 29–30

⁵⁶ Nissinen 2000, s. 99–104; Pääesikunnan Henkilöstöosasto 2012, s. 17–23

⁵⁷ Pääesikunnan Henkilöstöosasto 2009

Päivitetyn koulutusohjelmasta annetun normin johdosta annetaan kaikille varusmiehille kuusi tuntia koulutusta syväjohtamisesta ja johtajaprofiilista. Nämä oppitunnit pidetään heille riippumatta siitä, koulutetaanko heidät johtajiksi vai miehistötehtäviin. Tämän jo peruskoulutuskaudella aloitettavan opetuksen vuoksi tulee jokaisen varusmiehen tuntee johtajakoulutuksen palautejärjestelmän tarkoitus ja käyttöperiaatteet. Tämän koulutuksen avulla pyritään siihen, että palautteen antajat ymmärtäisivät antamansa palautteen merkityksen johtajien kehittymiselle. Ymmärryksen kautta annettava palaute on mitä todennäköisimmin laadultaan parempaa.

58

⁵⁸ Pääesikunnan Henkilöstöosasto 2012, 29–30; Pääesikunnan Henkilöstöosasto 2009

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä pääluvussa esitellään tutkimustehtävä ja tutkimusongelmat tutkimuskysymysten muodossa. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät. Lopuksi kuvataan tutkimuksen toteutus ja se, miten tutkimuskysymyksiin on pyritty vastaamaan.

3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusongelmat

Tutkimuksessa on lähdetty liikkeelle kysymyksestä onko Puolustusvoimilla ja sen antamalla koulutuksella vaikutusta varusmiesten arvoihin ja asenteisiin. Kandidaatintyössä aihetta on rajattu koskemaan varusmiesjohtajia ja vielä tarkemmin upseerioppilaita, joita koulutetaan johtajiksi ja roolimalleiksi alaisilleen. Näin ollen on tutkimuksen tuloksien kautta mahdollistettu asian laajempi tutkimus myöhemmässä vaiheessa, sillä työssä otanta on kohtuullisen pieni ja se antaa kuvan tutkittavasta aiheesta vain tietyssä vaiheessa palvelustaan olevien varusmiesten näkökulmasta.

Tutkimusongelman perusteella päätutkimuskysymykseksi rajautui:

”Millaiset arvot upseerioppilaille on johtajakoulutuksen jälkeen?”

Tämän lisäksi alatutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

1. ”Mitkä arvot yhdistävät upseerioppilaita?”
2. ”Kokevatko upseerioppilaat arvojensa ja asenteidensa muuttuneen johtajakoulutuksen aikana?”
3. ”Ovatko Puolustusvoimien arvot myös upseerioppilaiden mielestä tärkeitä arvoja?”

3.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa käytettävää tutkimusstrategiaa valitessa on pyritty valitsemaan käyttöön menetelmät, jotka parhaiten tukisivat tutkimusongelmien ratkaisemista. Tutkimusmenetelmäsuunnaukseksi valikoitui yhdistelmä kvalitatiivista ja kvantitatiivista, eli laadullista ja määrällistä tutkimusta. Tutkimuksessa on päädytty menetelmätriangulaatioon, sillä tutkimuksen aineiston keräämistä varten toteutettu kysely oli tehokkaampi sen sisältäessä sekä määrällisen että laadullisen osion. Tutkielma on painottunut laadulliseen puoleen, sillä tutkittava osajoukko ei ole huomattavan kokoinen, ja tutkittavaa asiaa ei ole vielä tutkittu. Näin ollen tämän tutki-

muksen mahdolliset hyvät tulokset mahdollistaisivat tämän tutkimuksen toimimisen eräänlaisena esikokeena, josta tutkimusta olisi mahdollista laajentaa määrälliseksi tutkimukseksi.⁵⁹

Laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään ilmiön tai tutkimuksen kohteen laatua, ominaisuuksia tai merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen keskiössä ovat asioiden merkitykset ja niiden suhteet. Perusteellisella moniulotteisella tutkimuksella pyritään saamaan monipuolista tietoa ja siten lisätä ymmärrystä niin ilmiön luonteesta kuin syy-seuraussuhteistakin. Laadullisessa tutkimuksessa on mukana myös määrällisiä elementtejä, kuten tässä tutkimuksessa kyselyssä.⁶⁰

Tässä tutkimuksessa teoriaa käsitellään teoriasidonnaisessa asemassa. Tutkimuksessa aineiston asema ei ole yhtä korostunut kuin aineistolähtöisessä analyysissä. Aineiston analysointi ei ole suoraan teoriaperusteista, mutta kytkennät teoriaan on kuitenkin havaittavissa. Aineistosta tehdyille tulkinnoille on pyritty tuomaan tukea teorian puolelta. Tutkimuksessa on myös pyritty tarkastelemaan mahdollisia muutoksia empirian kautta.⁶¹

Tutkielmassa käytetyt menetelmät on jakautunut vaiheittain. Tutkimuksen pääasiallinen tutkimusmenetelmä on laadullinen sisällönanalyysi. Tämä tutkimusmenetelmä on pääosin käytössä tutkimuksen avointen vastausten tulosten tulkinnassa. Laadullisen sisällönanalyysin alta tarkemmin käytetty menetelmä on ollut teemoittelu. Monivalintakysymykset on tulkittu kvalitatiivisin menetelmin, sillä kyselytutkimuksessa käytettiin määrällisessä tutkimuksessa usein käytettyä Likertin-asteikkoa.

Likertin-asteikon ajatuksena on lajitella vastaajien mielipiteitä samanmielisyyden mukaisesti. Asteikkoa käytetään kyselylomakkeissa ja siinä on yleensä viisi vastausvaihtoehtoa. Vastausvaihtoehdot ovat usein seuraavat: 'täysin samaa mieltä', 'jokseenkin samaa mieltä', 'ei samaa eikä eri mieltä', 'jokseenkin eri mieltä', 'täysin erimieltä'. Kyselyt on rakennettu yleensä väittämien muotoon.⁶²

Laadullinen sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jonka kohteena voi olla melkein mitä vain tekstejä: kirjoista haastatteluihin ja kyselyihin. Tavoitteena sisällönanalyysissa on muodostaa tutkittavasta ilmiöstä tiivis kuvaus, joka kytkee tutkimuksen laajempaan kontekstiin ja aiem-

⁵⁹ Hirsjärvi 2004, s. 114–130

⁶⁰ Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006

⁶¹ Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006

⁶² KvantiMOTV 2004

piin tutkimuksiin. Aineistoa tarkastellaan kokonaisvaltaisesti, jolloin tutkittavana olevasta aiheesta saadaan mahdollisimman hyvä kuva. Tämä luo pohjan pohdinnalle ja johtopäätöksille.⁶³ Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysia on käytetty teoreettisen taustan ja kontekstin aineistoissa ja tutkimuksen avointen vastausten tulkinnassa.

Teemoittelua käytetään usein haastatteluiden tai kyselyiden tulkinnassa laadullisessa tutkimuksessa. Teemoittelulla pyritään muodostamaan aineistosta aiheeseen keskeisesti liittyviä teemoja. Aineisto järjestetään usein teemoittain ja teemoja muodostaessa ei tule sijoitella vastauksia vain valmiisiin teemoihin, vaan tulisi olla valmis lisäämään uusia teemoja tarkasteluun aineiston pohjalta. Teemoittelussa aineisto järjestellään siten, että kunkin teeman alle kootaan ne kohdat, joissa puhutaan kyseisestä teemasta. Saman henkilön vastaukset voidaan sijoittaa tarvittaessa useamman teeman alle. Aineiston analyysissa voidaan käyttää myös kvantifiointia, eli määrällisin elementein vastausten taulukointia aineistossa esiintymisten pohjalta. Teemoja nimetessä on tässä tutkimuksessa pysytelty teemaa hyvin kuvaavassa nimeämisessä. Teemoittelua on käytetty tässä tutkimuksessa kyselyn avointen kysymysten tulkinnassa.⁶⁴

Määrällisessä tutkimuksessa pyritään laajalla otannalla usein joko rakentamaan uutta teoriaa tai testaamaan vanhaa teoriaa tai jotain hypoteesia. Tutkimusta varten valitaan mittarit, jotka soveltuvat kyseiseen tutkimukseen. Tässä tutkimuksessa on käytetty kvalitatiivisen osuuden analysointiin sovellettua faktorianalyysia. Faktorianalyysissa kysymykset on jaettu faktoreihin eli yläluokkiin, joiden alla on eri kysymyksiä samasta teemasta. Vastaukset on tulkittavissa faktoreittain, jolloin saadaan vastaajien asenteet kyseiseen teemaan taulukoitua.⁶⁵ Tässä tutkimuksessa on faktorianalyysia sovellettu siten, että kysymykset on jaettu faktoreittain, mutta tulosten analysoinnissa ja raportoinnissa on pysytty vain prosenttien tarkkuudessa.

3.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen toteutus on jakautunut kuuteen vaiheeseen, jotka noudattavat oppaiden mukaista tutkimusprosessin etenemistä. Ensimmäinen vaihe on valittu tutkimukselle aihe ja tehty taustatyö, jonka perusteella on todettu tutkimuksen tekemisellä olevan onnistumisen edellytykset ja todettu tutkielman tarpeellisuus. Lisäksi tässä vaiheessa on tehty alustava rajaus. Seuraavassa vaiheessa on tutustuttu tutkimukseen liittyvään teoriaan ja rajattu tutkimuksessa käytettävä aineisto. Tämän jälkeen on laadittu teorian ja muun aineiston pohjalta seuraavan alaluvun mukainen

⁶³ Tuomi & Sarajärvi 2011, s. 103–105

⁶⁴ Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Aronson 1994

⁶⁵ KvantiMOTV 2004

kysely, jolla on kerätty tutkimukselle olennainen aineisto. Neljännessä vaiheessa on toteutettu aineiston kerääminen kyselyllä. Seuraavassa vaiheessa kyselyn tulokset on kerätty yhteen ja toteutettu aineistolle laadullinen sisällön analyysi. Aineiston analysoinnin jälkeen on toteutettu tutkimusraportin koostaminen.

Tutkimuksen aineisto on valikoitunut laajemman prosessin kautta. Teoreettista taustaa varten on aineistoa haettu sekä sotilas- että siviilitutkimuksista. Arvojen ja asenteiden tulkinnassa on käytetty muun muassa Helsingin yliopiston kirjaston kautta haettuja tutkimuksia esimerkiksi Helena Helveltä, Martti Puohiniemeltä ja Sami Myllyniemeltä. Puolustusvoimien puolelta aineisto on kerätty pääosin Johtamisen ja sotilaspedagogiikan ja Pääesikunnan julkaisuista. Kontekstia avatessa on käytössä ollut myös Pääesikunnan ja Johtamisen ja sotilaspedagogiikan julkaisut, mutta myös Puolustusvoimien normit ja Reserviupseerikoulun julkaisema kirjallisuus. Kyselyn laatimisessa on käytetty myös Kadettikunnan toteuttamia arvotutkimuksia ja edellä mainittuja aineistoja.

Päätutkimuskysymykseen on pyritty vastaamaan löytämällä vastaukset tutkimuksen alakysymyksiin. Alaongelmiin on pyritty löytämään vastauksia pääosin toteutetun kyselyn avulla, sillä tutkimus painottuu kohdejoukon kokemuksiin. Rajauksen mukaisesti Puolustusvoimien arvoihin on myös pyritty löytää sidonnaisuuksia. Teoria on tässä tutkimuksessa lähinnä ollut tukena aineiston hankkimista varten sekä tukemassa käsiteltävää sisältöä. Lisäksi teoriaa ja muita aineistoja, kuten Puolustusvoimien ja nuorten arvoja on tarkasteltu vertailukohdaksi ja tuomaan tutkimukselle lisää luotettavuutta.

Tutkimuksen kysely toteutettiin 3.7.2013 Haminassa reserviupseerikurssin 242 upseerioppilaille. Kyselyyn osallistui 151 upseerioppilasta TuliaseMAPatterista. Kysely oli kaksiosainen. Lomakkeen ensimmäisellä sivulla oli taustaa kartoittavia kysymyksiä koskien vastaajien ikään, sukupuolta ja joukko-osastoa, johon he astuivat palvelukseen. Taustaa kartoittavien kysymysten lisäksi ensimmäisellä sivulla oli 30 väittämää, joihin vastattiin Likertin-asteikon mukaisesti seuraavalla portaikolla:

- 4 = Olen täysin samaa mieltä
- 3 = Olen jonkin verran samaa mieltä
- 2 = Ei samaa eikä eri mieltä
- 1 = Olen jonkin verran eri mieltä
- 0 = Olen täysin eri mieltä

Kysymykset oli jaettu 6 faktoriin. Perustana kysymyksiin ja faktori-jaotteluun olen käyttänyt Shalom Schwartzin arvoulottuvuuksien teoriaa, kadettikunnan arvotutkimusta, sekä Puolustusvoimien arvoja. Kyselyssä käytetyt 6 faktoria ovat seuraavat:

1. Muutos
2. Tasa-arvo ja suvaitsevaisuus
3. Turvallisuus ja maanpuolustus
4. Oikeudenmukaisuus
5. Esimerkillisyys ja Luottamus
6. Alaisista huolehtiminen ja Vuorovaikutuksellisuus

Kysymykset oli kyselyssä sekoitettu siten, ettei vastaaja sisäistäisi kyselyn faktoreita. Vastajat vastasivat kysymyksiin puolustusvoimien optisille lomakkeille, joista vastaukset siirrettiin taulukkoon tulkintaa ja analysointia varten.

Kyselyn toisella sivulla oli kaksi avointa kysymystä, joiden pohjalta on tehty laadullista analyysiä yleisemmin esiintyvistä vastauksista. Ensimmäinen kysymys oli hyvin lähellä varsinaista tutkimuskysymystä, jolla haettiin suoraan varusmiesten kokemuksia tutkittavasta asiasta. Toisessa kohdassa pyydettiin vastaajia nimeämään viisi heille tärkeintä arvoa ja asiaa. Näistä on nostettu esille yleisimpiä upseerioppilaille tärkeitä asioita ja arvoja, jotka ovat heille yhteisiä. Kyselylomake on tämän tutkielman liitteenä⁶⁶.

3.4 Odotetut tulokset

Tutkimuksella oletan saavani tuloksia, jotka viittaavat muutokseen yksilöiden arvomaailmoissa, tosin ei välttämättä jokaisella vastaajalla. Tutkimuksessa havaitut muutokset ovat luultavasti melko pieniä, sillä tutkimuksen kohteet eivät välttämättä itsekään ole vielä tässä vaiheessa huomanneet suuria muutoksia. Kyselyn tulokset saattaisivat muuttua, mikäli kysely toteutettaisiin vielä pidemmällä aikajaksolla tai monessa osassa. Odotusarvona itselläni tutkijana on se, että vaikutukset yksilöiden arvomaailmaan olisivat pitkälti positiiviset. Tämän oletuksen teen omien havaintojen perusteella jo varusmiesaikana ja muiden arvomaailmaa muokkaavien ympäristöjen perusteella.

⁶⁶ kts. LIITE 1

Tulosten merkityksenä ja tavoitteena on se, että se avaa silmiä arvokasvatukselle ja johtajan merkitykselle siinä. Tavoitteena on myös se, että tulokset saisivat miettimään asiaa tarkemmin ja mahdollisesti tutkimaan asiaa myös laajemmin. Näin ollen tutkimuksen tuloksia voinee hyödyntää niin laajemmissa jatkotutkimuksissa, kuin mahdollisesti myös arjen toimintoja ja metodeita varusmiesten johtajakoulutuksessa suunnitelmassa.

Tässä luvussa käsitellään tutkimusta varten toteutetun kyselyn tuloksia. Ensin käsitellään havainnot monivalintakysymyksistä teemoittain. Seuraavassa alaluvussa käsitellään avoimiin kysymyksiin saatuja vastauksia. Lopuksi tulee vielä päätelmät kyselyn tuloksista ja otetaan kantaa tutkimuksen laajentamismahdollisuuksiin. Kyselyn vastaukset ja kysely löytyvät tutkielman liitteinä lopussa⁶⁷.

4.1 Havainnot monivalinta kysymyksistä

Monivalintakysymyksissä vastaajilta pyydettiin vastauksia 30 kysymykseen, jotka olivat jaettu kuuteen teemaan. Tämän lisäksi kysyttiin taustoja kartoittavia kysymyksiä. Tässä luvussa saatuja vastauksia käsitellään teemoittain. Tulokset on koottuna taulukoihin tutkielman liitteenä⁶⁸.

Toteutettuun kyselyyn vastasi 151 Tuliasemapatterin upseerioppilasta Reserviupseerikurssilta 242 Pihka. Vastaajat olivat pääosin 19 ja 20 ikävuoden väliltä. Nuorin vastaaja oli 18-vuotias ja vanhin 25-vuotias. Vastaajat olivat pääosin miehiä, sillä naisia oli vain 6. Vastanneiden joukko-osastot, johon he olivat astuneet palvelukseen, jakautuivat kaikkiin maavoimien joukko-osastoihin. Lisäksi vastaajia oli myös Uudenmaan Prikaatista. Pääosa upseerioppilaista oli aloittanut palveluksensa Tykistöprikaatissa tai Kainuun prikaatissa.⁶⁹

Ensimmäinen kyselyn kuudesta teemasta oli **muutos**. Tämän alueen kysymyksillä pyrittiin selvittämään vastaajien ajatuksia siitä, onko heidän arvomaailmassaan tai ajattelussaan tapahtunut muutoksia palvelukseen astumisen jälkeen. Suurin osa vastaajista on vastausten perusteella kokenut muutoksia omissa asenteissaan ja arvoissaan. Varsinkin kysyttäessä olivatko upseerioppilaat huomanneet miettivänsä asioita uudesta näkökulmasta varusmiespalveluksen aikana, vastasi jopa 90 % huomanneensa muutoksia. Muutenkin muutoskysymyksissä vastaajat kokivat yli 75 prosenttisesti havainneensa muutoksia toiminnassaan, asenteissaan ja ajatuksissaan. Varusmiespalvelus oli saanut suurimman osan vastaajista arvostamaan asioita eri tavoin kuin ennen varusmiespalvelusta. 79 prosenttia vastanneista oli vastannut arvottamisensa muuttuneen erilaiseksi.⁷⁰

⁶⁷ kts. LIITTEET 1-4

⁶⁸ kts. LIITE 2

⁶⁹ LIITE 2, s. 1

⁷⁰ LIITE 2, s. 2

Lisäksi yhdessä kysymyksessä kysyttiin johtajakoulutuksen mahdollisista vaikutuksista vastaajien arvomaailmaan. Tämä kysymys jakoi vastaajia tämän alueen kysymyksistä eniten. Suurin osa vastaajista kokivat arvomaailmansa saaneen vaikutteita johtajakoulutuksesta. 68 prosenttia vastaajista oli joko täysin tai osittain samaa mieltä tästä väittämästä. Selvää epävarmuutta asiasta osoittaa se, että lähes viidennes vastaajista vastasi olevansa ”ei samaa eikä eri mieltä”. Tämä johtunee siitä, että mahdolliset muutokset ovat melko pieniä tai vastaajat saattavat pohtia, onko tapahtuneisiin mahdollisiin muutoksiin syynä jokin muu kuin saatu johtajakoulutus.⁷¹ Muutos-teemasta voi todeta vastausten perusteella, että vastaajien arvoissa ja asenteissa on muutoksia tapahtunut. Tapahtuneisiin muutoksiin liittyy varmasti monia asioita, mutta varusmiespalvelus ja johtajakoulutus ovat vastausten perusteella yksi vaikuttavista tekijöistä.

Toinen teemoista oli **tasa-arvo** ja **suvaitsevaisuus**. Tämän teeman kysymyksissä kysyttiin tasavertaisuuteen ja ennakkoasenteisiin liittyviä kysymyksiä. Näistä kysymystyypeistä samansuuntaisempia vastauksia tuli kysyttäessä tasavertaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Esimerkiksi kysymys siitä, että tulisiko kaikilla olla yhtäläiset mahdollisuudet osoittaa kyvykkyytensä, vastasi jopa 96 % olevansa täysin samaa tai osittain samaa mieltä. Täysin samaa mieltä olevia näistä oli lähes 75 %⁷². Muutoinkin kysyttäessä alaisten tasavertaisuutta päätöksenteossa ja samanarvoista kohtelua, kokivat vastaajat nämä yli 75 prosenttisesti tärkeiksi asioiksi.⁷³

Ennakkoasenteita kysyttäessä vastaukset hajosivat selvemmin eri vastausvaihtoehtojen kohdilla. Kysyttäessä ennakkoasenteiden vaikutusta upseerioppilaiden toimintaan, vain 42 % vastanneista koki, ettei ennakkoasenteilla ole vaikutusta heidän toimintaansa ja päätöksiinsä. Sen sijaan 29 % koki ennakkoasenteidensa vaikuttavan heidän päätöksiinsä. Kysymyksen hankaluuden osoittaa se, että jopa 29 % vastasi kysymyksen neutraalisti.⁷⁴ Hajonta saattaa johtua siitä, että osalla vastaajista tämä voi olla tilannesidonnaista – välillä ennakkoluulot ja -asenteet vaikuttavat, ja välillä pystyy toimimaan ilman niiden vaikutusta.

Kysyttäessä alaisen ulkoisten ominaisuuksien vaikutusta päätöksentekoon, olivat vastaukset selvemmin toiseen suuntaan painottuvia. Vastaajista 79 % vastasi, ettei alaisen sukupuolella tai ihonvärillä ole vaikutusta heidän päätöksen tekonsa. Kymmenesosa vastaajista vastasi tä-

⁷¹ LIITE 2, s. 2

⁷² LIITE 2, s. 3

⁷³ LIITE 2, s. 3

⁷⁴ LIITE 2, s. 3

hän kohtaan neutraalisti. Jälleen tämä johtunee tilannesidonnaisuudesta, kuten edellisessä kohdassa. Positiivisesti vain kymmenesosa vastaajista kokivat alaisen ulkoisten ominaisuuksien olevan merkitsevä tekijä heidän päätöksen teossaan.⁷⁵

Kolmantena kyselyn teemana oli **kansallinen turvallisuus** ja **maanpuolustustyö**. Kysymyksillä pyrittiin selvittämään vastaajien asenteita ja käsityksiä Suomen turvallisuudesta ja maanpuolustuksesta. Suomen turvallisuudesta kysyttäessä 90 % vastaajista koki Suomen olevan turvallinen paikka⁷⁶. Maanpuolustustyöstä kysyttäessä vastaajat kokivat Puolustusvoimilla olevan tärkeä rooli kansalliselle turvallisuudelle. Selvästi yli kolme neljäsosaa vastaajista piti Puolustusvoimien toimintaa tärkeänä osana Suomen turvallisuutta.⁷⁷

Kysyttäessä upseerioppilaiden omia asenteita maanpuolustukseen olivat vastaukset positiivisia. Suomalaisuuden ja maanpuolustuksen tärkeäksi asiaksi itselleen koki vastaajista kolme neljäsosaa. 16 % vastaajista vastasi tähän kysymykseen neutraaliksi ja vain muutama vastaaja ei pitänyt suomalaisuutta ja maanpuolustusta itselleen tärkeinä.⁷⁸ Näiltä osin on johtajakoulutuksen rekrytoinnissa onnistuttu varsin hyvin, sillä selvästi suurimmalle osalle maanpuolustus on tärkeä asia, mikä on hyvä ominaisuus tuleville sodanajan joukkueenjohtajille. Myös kysymykseen valmiudesta puolustaa tarpeen vaatiessa Suomen turvallisuutta, olivat vastaukset erittäin positiivisia. 87 % vastasi olevansa valmiita ja 9 % vastasi neutraalisti, jolloin kieltäviä vastauksia oli vain yksittäisiä⁷⁹. Tämä osoittaa, että johtajavalinnoissa on onnistuttu erittäin hyvin – ainakin maanpuolustuksellisesta näkökulmasta.

Neljäs teema kyselyssä oli **oikeudenmukaisuus**. Tämän teeman kysymyksillä selvitettiin oikeudenmukaisuuden ja moraalin vaikutusta upseerioppilaiden päätöksentekoon ja toimintaan. Tämän alueen kysymyksistä osa jakoi vastaajien mielipiteitä selvästi. Selvästi vastaajista suurimmalle osalle moraalilla ja oikeudenmukaisuus olivat asioita, jotka heidän arvomaailmansa mukaan tulee ottaa huomioon päätöksiä tehdessä. Edellä mainitut asiat kokivat tärkeiksi noin 80 % vastaajista⁸⁰. Oikeudenmukaisuuden ja moraalin korkeaa arvoa voi pitää johtajille hyvänä ominaisuutena.

⁷⁵ LIITE 2, s. 3

⁷⁶ LIITE 2, s. 4

⁷⁷ LIITE 2, s. 4

⁷⁸ LIITE 2, s. 4

⁷⁹ LIITE 2, s. 4

⁸⁰ LIITE 2, s. 5

Kysyttäessä sotilasjohtajille tyypillisiä moraalisia ongelmia päätöksenteossa, oli vastauksissa hajontaa. Haastavia asioita kohdatessa on luonnollista, että ihmiset toimivat ja kokevat asiat eri tavalla – välillä tilanteesta riippuen. Kun vastaajilta kysyttiin, tuleeko päätösten olla aina oikeudenmukaisia, vastasi upseerioppilaista 75 % olevansa samaa mieltä asiasta. Kuitenkin 10 % vastaajista koki, että on tilanteita, jolloin oikeudenmukaisuudelle ei ole tilaa päätöksenteossa.⁸¹ Sotilasjohtajille mahdollinen moraalinen ongelma oikein toimimisen ja tehtävän kirjaimellisen toteuttamisen välillä jakoi vastaajien mielipiteet siten, että selvästi suurimmalla osalla moraalisesti oikein toimiminen oli tärkeämmässä roolissa. Moraalisesti oikein toimimisen puolesta liputti 74 % vastaajista ja tehtävän kirjaimellisen toteuttamisen puolella oli 7 % vastaajista. Kyseisen dilemman haastavuutta kuvaa hyvin se, että vastaajista 18 % vastasi olevansa ”ei samaa eikä eri mieltä”.⁸² Tehtävän toteuttamisen tärkeys ja toteuttamatta jättämisen seurauksien tunteminen on tärkeä ominaisuus sotilasjohtajalle – ”Uhraanko kymmeniä, jotka tunnen pelastaakseni tuhansia, joita en ole koskaan tavannut.”

Vastauksia eniten jakoi kysymys siitä, että voidaanko keinojen oikeudenmukaisuudesta joustaa tavoitteiden ollessa hyvät. Kyseisen moraalisen ongelman eteen ovat joutuneet historian saatossa useat eri johtajat vaihtelevin seuraamuksin. Myös kohdejoukkona olevien upseerioppilaiden ajatukset asiasta olivat jakautuneet. Suurempi osuus vastanneista koki hyvien tavoitteiden menevän keinojen oikeudenmukaisuuden edelle. 43 % koki hyvät tavoitteet tärkeämmäksi, kun vastapainona 28 %:lle vastaajista keinojen oikeudenmukaisuus merkitsi enemmän. Kysymyksen haastavuutta kuvaa se, että jopa 29 % eli lähes kolmannes vastaajista ei osannut muodostaa mielipidettään kumpaankaan suuntaan.⁸³

Viides kyselyn teema oli **esimerkillisyys ja luottamus**. Tämän teeman kysymyksillä haettiin upseerioppilaiden mielipiteitä esimerkillisyyden merkityksestä johtajalle ja luottamuksen ansaitsemisesta ja sen merkityksestä. Tämän alueen kysymyksissä vastaajat olivat hyvin paljon samoilla linjoilla. Vastaajista melkein kaikki kokivat esimerkillisyyden olevan tärkeässä roolissa johtavassa asemassa oleville. Myös johtajien esimerkillinen toiminta ja se, että alaiset voivat luottaa omiin esimiehiinsä oli lähes kaikille vastaajille tärkeä asia.⁸⁴

Vastaajista lähes kaikki olivat myös sitä mieltä, että omalla esimerkillä johtaminen on tehokas keino luottamuksen ansaitsemiseksi⁸⁵. Yli kolme neljäsosa vastaajista oli myös sitä mieltä, et-

⁸¹ LIITE 2, s. 5

⁸² LIITE 2, s. 5

⁸³ LIITE 2, s. 5

⁸⁴ LIITE 2, s. 6

⁸⁵ LIITE 2, s. 6

tä johtajan tulisi vaatia itseltään samaa kuin alaisiltaan. Nämä vastaajat todennäköisimmin kokivat, että edellä mainittu toimintatapa on hyvä tapa motivoida alaisia ja näyttää esimerkkiä toiminnallaan. Kuitenkin 17 % vastanneista vastasi tähän kohtaan neutraalisti – luultavasti siksi, että kokivat asian tilannesidonnaiseksi. Joissain asioissa, kuten fyysisissä testeissä, vaatimukset ovat samat, mutta esimerkiksi yön vartiovuoroissa johtajan paikka ei välttämättä ole. Johtajalla on muutakin tekemistä joukkueen johtamisessa ja tulevan toiminnan suunnittelussa. Luottamuksen osalta lähes kaikki vastaajista myös kokivat, että johtajan tulee ansaita alaistensa luottamus, eikä se ole mikään automaatio⁸⁶.

Viimeisenä teemana monivalintakysymyksissä oli **alaisista huolehtiminen ja vuorovaikutuksellisuus**. Kysymyksillä pyrittiin selvittämään johtajan ja alaisten välisen vuorovaikutuksen ja alaisista huolehtimisen merkitystä vastanneille upseerioppilaille. Tässäkin teemassa vastanneiden vastaukset olivat varsin samansuuntaisia. Lähes 90 % vastaajista piti tärkeänä, että keskustelu organisaation eri portaiden välillä on sujuvaa ja avointa. Saman verran vastaajista kokivat myös, että heille on tärkeää pystyä puhumaan esimiestensä kanssa vapautuneesti. Lähes kaikki vastanneista kokivat tärkeäksi, että he kuuntelevat johtajana alaisiaan. Näin he pitävät ainakin itse kiinni heille tärkeästä vapaasta vuorovaikutuksesta itsensä ja alaistensa välillä.⁸⁷

Johtaja vastaa alaisistaan kaikissa tilanteissa. Kun vastaajilta kysyttiin kokevatko he vastuunsa alaisistaan tärkeäksi, oli vastaajista 94 % sitä mieltä, että vastuu oli heille tärkeää. Tässä voidaan taas katsoa johtajakoulutukseen valinnan onnistuneen, sillä lähes kaikki vastaajat ovat vastuunsa tuntevia johtajia.⁸⁸ Alaisten huomioimisesta kysyttiin myös sitä, että tuleeko johtajan ottaa huomioon alaisten toiveet ja huomiot. 85 % vastaajista oli sitä mieltä, että alaisten toiveet ja huomiot tulisi ottaa huomioon. Tässä kysymyksessä 12 % vastasi neutraalisti, mikä luultavimmin johtuu siitä, että vastaajat pitivät asiaa tilannesidonnaisena. Joskus on hyvä kuunnella myös alaisten toiveita ja mielipiteitä, mutta varsinkin sotilasjohtamisessa johtajan on välillä tehtävä nopeita päätöksiä, joita alaisten on noudatettava tarkasti ja epäröimättä.⁸⁹

⁸⁶ LIITE 2, s. 6

⁸⁷ LIITE 2, s. 7

⁸⁸ LIITE 2, s. 7

⁸⁹ LIITE 2, s. 7

Kyselyssä vastaajilta pyydettiin vastauksia kahteen avoimeen kysymykseen. Ensimmäisenä kysymyksenä oli: ”**Olen itse huomannut muutoksia omissa arvoissani/asenteissani. Jos olen, niin** minkälaisia?” Ensimmäisen kysymyksen vastauksia on koottu tutkimusraportin liitteeksi⁹⁰. Toisessa kohdassa pyydettiin vastaajia listaamaan viisi heille tärkeää asiaa tai arvoa elämässä. Kysymysten vastauksissa on ilmennyt toistuvia teemoja, joita käsitellään tässä alaluvussa.

Ensimmäisen kysymyksen vastauksissa toistui usein samoja teemoja. Suurin osa vastaajista oli kokenut joitain muutoksia omissa arvoissaan ja asenteissaan, mutta myös merkittävä osa ei ollut muutoksia huomannut. Vastaajista noin kolmannes joko jätti vastaamatta tähän kohtaan tai ilmaisi vastauksissaan, etteivät he olleet huomanneet muutoksia omassa arvomaailmassaan. Vastaajista osa vastasi käyttäen vähätteleviä ilmaisuja, kuten eräs vastaaja, joka vastasi seuraavasti: *En ole liiemmin huomannut*. Moni muu vastaajista on aloittanut samantyyllisesti, mutta he ovat kuitenkin jatkaneet kertomalla pienistä muutoksista arvoissaan tai asenteissaan.

Vastauksia tulkitessa löytyi kuusi selvää teemaa, joihin vastaukset painottuivat. Ensimmäinen vastauksissa paljon esiintynyt teema oli muiden **ihmisten arvostamisen** ja **ennakkoluulottomuuden** ja **tasa-arvoisuuden** arvostuksen kasvaminen. Muiden ihmisten arvostamisen vastaajat toivat esille monin eri tavoin. Vastaajat kertovat arvostavansa ja kunnioittavansa muun muassa vanhempia ihmisiä, sotaveteraaneja ja heidän itsensä kanssa saman koulutuksen läpi käyneitä ihmisiä. *Arvostan perhettä, ystäviä ja ylipäätänsä toisia vielä enemmän kuin ennen*. Myös perheen ja läheisten arvostaminen oli kasvanut usealla vastaajalla. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että vastaajat näkivät heitä harvemmin varusmiespalveluksessa ollessaan.

Ennakkoluulottomuuden ja tasa-arvoisuuden nosti esille moni vastaaja. Ennakkoluulojen vaikutuksen vähentymiseen vaikutti vastausten mukaan muun muassa se, että vastaajat olivat varusmiespalveluksen ja johtajakoulutuksen aikana toimineet monien erilaisten ihmisten kanssa. Positiiviset kokemukset ovat todennäköisesti vaikuttaneet ennakkoluulojen vähenemiseen. Ryhmässä toimiminen on myös vaikuttanut upseerioppilaiden tasavertaisen kohtelun merkityksen korostumiseen. *Täällä myös näkee niin paljon erilaisia ihmisiä, että alkaa arvostamaan rehellisyyttä, ystävällisyyttä ja oikeudenmukaisuutta ettei turhaan heitetä huonoa juttua toisesta*. Edellä olevan upseerioppilaan vastauksen tavoin näkyy ennakkoluulottomuus vasta-

⁹⁰ kts LIITE 3

uksissa myös siten, että vastaajat ovat oppineet arvostamaan erilaisuutta, mikä hälventää ennakkoaiheita ja edistää tasavertaista kohtelua.

Toinen vastauksissa esiintynyt teema oli muutos **elämäkatsomuksessa ja pienten asioiden merkitys ja arvostus**. Elämäkatsomuksen muutos näkyy vastauksissa vastaajien maailmankuvan muutoksen kautta. Vastaajat ovat huomanneet arvostavansa asioita eri tavalla. *En muurehdi enää niin pienistä asioista kuin ennen. Olen myös oppinut arvostamaan itsestään selviä asioita, kuten riittävää lepoa, ystäviä, perhettä.* Edellisen vastaajan tavoin näkyy vastauksissa paljon juuri elämän pienten arkisten asioiden tärkeyden korostuminen. Monissa vastauksissa esiintyy siviilielämässä olevien normaalien arkirutiinien tärkeys. Varusmiespalveluksessa vastaajat ovat joutuneet toimimaan epämiellyttävissä olosuhteissa, minkä seurauksena vastauksissa esiintyi usein levon, hygienian, ruoan ja lämmön arvostuksen lisääntyminen. Moni vastaaja on sanonut joko arvostavansa siviilielämää tai normaalia arkea ja pieniä arkisia asioita.

Kolmas teema, joka vastauksissa usein esiintyi, oli **Puolustusvoimien ja maanpuolustustyön arvostamisen** kasvaminen ja sen tärkeyden ymmärtäminen. Useassa vastauksessa tähän syyksi nostettiin tietoisuuden lisääntyminen. Varusmiespalveluksen ja johtajakoulutuksen aikana upseerioppilaille oli tullut lisää tietoa Puolustusvoimista ja maanpuolustuksesta. Tämä oli myös lisännyt sen merkitystä heille, ja vastauksissa todettiin myös maanpuolustustahdon kasvaneen joillakin vastaajista. *Arvostan Suomen itsenäisyyttä enemmän sekä ihmisiä, jotka toimivat maanpuolustustyössä.* Tietoisuuden lisääminen ja oman toiminnan merkityksen ymmärtäminen ovat vaikuttaneet positiivisesti upseerioppilaiden asenteisiin, kuten edellisenkin vastaajan vastauksesta on nähtävissä.

Neljäntenä teemana vastauksissa on omaan ja muiden toimintaan liittyvät asiat. Moni vastaaja oli kokenut muun muassa huomanneensa oman **sitkeytensä ja yrittämisen halunsa** lisääntyneen. *RUK on tehnyt minusta itsevarmemman, pohdiskelevamman, rauhallisemman ja sitkeämmän ihmisen.* Vastaaja on saanut vastaukseensa tiivistettyä useita asioita, joita eri vastaajat ovat omista vastauksistaan todenneet. Sama vastaaja toteaa myös, että *RUK on tehnyt minusta rohkeamman tyyppin, uskallan kokeilla rajojani entistä enemmän.* Vastaajien mukaan johtajakoulutuksessa he ovat joutuneet testaamaan omia henkisiä ja fyysisiä ominaisuuksiaan, minkä osa on huomannut muuttaneen edellisen vastaajan tavoin heitä siten, että he ovat valmiimpia kokeilemaan rajojaan ja tekemään töitä tavoitteidensa eteen.

Joissain vastauksissa oli korostunut **hyvän johtajuuden, vastuuntunnon ja luotettavuuden** merkitys niin omassa kuin muiden toiminnassa. Johtajakoulutuksen aikana upseerioppilaat ovat kohdanneet erilaisia johtajia ja toimineet koulutukseen kuuluvissa erilaisissa johtajatehtävissä. Kokemuksiaan analysoimalla ja koulutuksen avulla osa vastaajista on huomannut johtajuuden olevan haastavaa. Kuten eräs vastaaja totesi: *Johtaminen ei ole vain auktoriteettiä/karismaa, vaan pääasiassa tietotaitoa ja ihmissuhteita*. Oppi johtamisesta ja sen ajoittaisesta haastavuudesta on saanut osan vastaajista arvostamaan hyvää johtamista ja hyviä johtajia. Myös vastuuntunto ja luotettavuus esiintyvät muutamissa vastauksissa. Vastaajat ovat arvostaneet luotettavia ja suoraselkäisiä ihmisiä. Tämä on korostunut heidän toimiessaan ryhmässä erilaisten ihmisten kanssa yhdessä. Tuolloin on luottamuksen ja vastuuntuntoisuuden merkitys korostunut entisestään, ja vastaajat ovat kokeneet sen yhä tärkeämmäksi.

Viimeisenä vastauksissa korostui **itsevarmuus**. Moni vastaaja koki oman itsevarmuutensa kasvaneen ja sosiaalisten taitojensa kehittyneen. *Suurin muutos on tapahtunut itse- ja esiintymisvarmuudessani – uskallan ottaa tilani*. Edellisen vastaajan tavoin muutama muu koki myös esiintymisvalmiutensa kohonneen. Tämä todennäköisesti johtuu heidän lisääntyneistä esiintymiskokemuksistaan. Vuorovaikutuksen kautta myös sosiaaliset valmiudet ovat kehittyneet, mikä helpottaa myös esiintymistä ja esillä olemista. Itsevarmuuden kehittyminen on vaikuttanut muutamien vastausten mukaan myös vastaajien itsetuntoon – he ovat oppineet myös arvostamaan itseään enemmän.

Toinen kyselyn avoimista kohdista oli ”**Listaa itsellesi 5 tärkeintä asiaa/arvoa elämässä**”. Tämän kysymyksen eniten esiintyneet vastaukset ovat tutkielman liitteenä⁹¹. Näistä voidaan nostaa esille tärkeimpinä kohtina eniten vastauksissa esiintyneet lähimmäiset, eli perhe ja ystävät. Myös tärkeät perusarvot terveys ja vapaus olivat tärkeitä monille vastaajista. Myös edellisten kohtien vastauksissa käsitellyt oikeudenmukaisuus, luottamus, rehellisyys, turvallisuus ja tasa-arvo ovat mainittu monissa vastauksissa. Näiden lisäksi jonkun verran vastauksissa esiintyy aiemmin mainittuja arkisia pienempiä asioita, kuten työ, koulutus ja vapaa-aika. Kaiken kaikkiaan vaikka vastauksissa oli useita eri asioita, oli esimerkiksi perhe kahdella kolmesta vastaajista mainittu yhtenä tärkeimpänä asiana. Muutenkin vastauksissa oli muutamia ”ääniharavoita”, jotka oli mainittu noin kolmanneksessa papereista. Näitä voi pitää upseerioppilaita yhdistävinä asioina ja arvoina.

⁹¹ kts. LIITE 4

Kyselyn tulosten perusteella on tehtävissä selkeitä päätelmiä varusmieskoulutuksen ja johtajakoulutuksen hedelmistä. Osan hyvien tulosten syistä voi myös laittaa onnistuneiden johtajavalintojen piikkiin. Tuloksia voi osin peilata myös siihen, että onko johtajakoulutukseen onnistuttu valitsemaan oikeita henkilöitä arvojen näkökulmasta. Niistä näkee jollain tasolla sen, ovatko Puolustusvoimille tärkeät arvot myös upseerioppilaille tärkeitä arvoja. Tuloksista on myös löydettävissä upseerioppilaita yhdistäviä arvoja.

Yleisesti vastauksista on tehtävissä päätelmä, että pääosin johtajakoulutuksella on ollut vaikutusta upseerioppilaiden arvoihin. Koska suurin osa vastasi kokeneensa muutoksia arvoissaan, on tulos varsin selvä. Monivalintojen ja avointen kysymysten vastaukset eroavat siten, että monivalinnoissa yli 75 prosenttia koki muutoksia ja avoimissa vain noin kaksi kolmasosaa. Osa monivalinnoista on saattanut jäädä tyhjiksi, sillä osa vastaajista on kokenut muutoksia, mutta eivät osaa välttämättä kertoa minkälaisia muutoksia. Muutoksesta on myös kahden eri vastaajan näkökulmat otettava huomioon. Erään vastaajan mukaan hänelle tärkeät arvot ovat vahvistuneet, koska hän koki, että toiminta oli välillä tätä arvoa vastaan. Toinen vastaaja taas koki kyllä muutoksia tapahtuneen, muttei pitänyt varusmiespalvelusta vaikuttavana tekijänä. Tulee ottaa huomioon, että arvojen ja asenteiden muutosprosessi on monivaiheinen ja pitkä prosessi ja siihen voi vaikuttaa moni asia, joista osa voi olla myös tiedostamattomia tekijöitä.

Positiivinen huomio tuloksista oli se, että upseerioppilaat olivat alkaneet arvostaa muita ihmisiä eri tavalla. Oli positiivista nähdä, että vastauksissa nousi esille kasvanut arvostus veteraaneja, vanhempia ihmisiä, maanpuolustustyötä tekeviä ihmisiä, erilaisia ihmisiä ja maahanmuuttajia kohden. Vastaajien kasvaneen muiden ihmisten kunnioituksen voi nähdä myös varusmies- ja johtajakoulutuksen onnistuneena kasvatustoimintana. Reserviupseerikoulun motto: ”*RUK kouluttaa, RUK kasvattaa*” voi katsoa onnistuneen ainakin tällä tasolla. Yhteiskuntaan saadaan toivottavasti enemmän hyvätapaisia ihmisiä ja yksilöitä, jotka pitävät muita ihmisiä ja heidän toimintaansa arvossa.

Myös vastaajien korkea maanpuolustustahto ja sen kasvun huomaaminen usealla vastaajalla on hyvä havainto tuloksista. Puolustusvoimien tarjoaman koulutuksen roolia myös yhteiskunnallisessa kasvatuksessa voi pitää merkittävänä, sillä moni vastaaja totesi maanpuolustustahtonsa kasvaneen tietoisuuden lisääntyessä. Oli myös hyvä huomata, että vastaajilla oli lähes poikkeuksetta hyvin korkea maanpuolustustahto ja valmius puolustaa maataan Suomen turval-

lisuuden niin vaatiessa. Tässä voi katsoa, että maanpuolustuksellisesta näkökulmasta johtajiksi koulutettavaksi on valittu sopivia henkilöitä.

Huomionarvoista oli myös se, että tasavertaisuus on vastaajille hyvin tärkeä asia. Kysyttäessä ennakoasenteiden merkitystä päätöksenteossa, oli niiden merkitys suurimmalle osalle vastaajista pieni. He kokivat, ettei heidän tarvitse ottaa huomioon ennakoasenteita päätöksenteossa. Vaikka osalle ennakoasenteilla oli merkitystä toiminnalle, oli osuus kuitenkin huomattavan pieni. Tässä kohtaa voisi katsoa tuloksen johtuvan mahdollisesti ainakin kahdesta tekijästä, joita johtajakoulutuksessa ja varusmiespalveluksessa joukko on kokenut. Yksi niistä on saatu arvokasvatus puolustusvoimissa, jota tulosten perusteella voi pitää positiivisena. Toinen on käytännössä tehty yhteistoiminta taistelijaparin, ryhmän, partion ja joukkueen tasalla. Toiminta erilaisten ihmisten kanssa poistaa ennakkoluuloja. Vastaajat ovat huomanneet, että erilaisuudesta huolimatta kaikki pystyvät lähes samoihin suorituksiin. Vaikka olisi jossain heikompi, niin hänellä löytyy joku toinen vahvuusalue. Yhteistoimintakyvyn lisäämistä voi pitää yhtenä isoimmista käytännön hyödyistä, jonka Puolustusvoimat pystyy tarjoamaan lähes jokaiselle varusmiehelle.

Viimeisenä asiana voi tuloksista nostaa esille sen, että upseerioppilaat pitävät arvossa ”hyvän johtajan” ominaisuuksia. Kysyttäessä arvoja, joita on pidetty tärkeinä johtajilla ja muutenkin Puolustusvoimissa, oli vastaajat pääosin samoilla linjoilla. Osa vastaajista toi avoimissa vastauksissa esille, että olivat oppineet arvostamaan asioita, kuten luotettavuutta, oikeudenmukaisuutta ja esimerkillisyyttä yhä enemmän. Näitä hyvän johtajan ominaisuuksia ja arvoja arvoettaessa ja niihin pyrkiessä kehittyivät johtajat itse samalla paremmiksi johtajiksi. On hyvä, että johtajiksi koulutetaan henkilöitä, joilla on sopiva arvopohja ja halu kehittyä johtajina arvojohtamisen näkökulmasta hyviksi johtajiksi.

4.4 Kyselytutkimuksen laajentamismahdollisuudet

Tämän kyselyn kaltainen kysely antaa tuloksia vain tietystä vaiheesta joukon koulutusta. Muutosfaktoria pystyisi tulkitsemaan paremmin, jos tutkimuksen toteuttaisi kaksi- tai kolmiportaisena. Kyselyn ensimmäisen vaiheen voisi toteuttaa joko peruskoulutuskauden aikana tai joukkoa valitessa johtajakoulutukseen. Toisen vaiheen toteutus, jossa tämän tutkimuksen kysely on toteutettu, on hyvä toteuttaa reserviupseerikurssin aikana ja mielellään kurssin loppupuolella ja johtamisharjoituksen jälkeen. Lisäksi kolmannen vaiheen kyselyä voisi toteuttaa kotiutumisen lähestyessä, jolloin upseerioppilaat olisivat toimineet upseerikokelaina ja näin

päässeet näkemään käytännössä koulutuksensa vaikutuksia. Tässä tutkimuksessa oli kyselyssä vain yksi vaihe, joka oli ennen johtamisharjoitusta. Koska kyselyssä on ollut vain yksi vaihe, voidaan tuloksia tarkastella lähinnä kohdejoukon kokemusten kautta.

Haasteita yllä esittämäni malliin toisi se, että kohdejoukon otannan vaihtelu ei antaisi ehkä täysin luotettavia tuloksia. Lisäksi tutkimuksen eettisyyden kannalta vastauksen nimettömyys saattaisi kärsiä vastausten mahdollisesti tarkemmin profiloituessa, kun vastauksia jouduttaisiin keräämään useammasta joukko-osastosta. Tähän ratkaisuna voisi olla toteuttaa kysely vain yksittäisen joukko-osaston johtajakoulutettaville. Tulokset olisi kohtuullisen helppo kerätä johtajavalintojen ja reserviupseerikurssin jälkeen, sekä juuri ennen kotiutumista. Näin voisi saada ainakin yhdessä joukko-osastossa tuloksia – mahdollisesti jopa useamman vuoden ajalta.

Tutkimuksen pääkysymys oli ”Millaiset arvot upseerioppilaille on johtajakoulutuksen jälkeen?”. Tähän kysymykseen saatiin tuloksia kyselyn tulkinnan avulla. Koska painopiste tutkimuksessa on ollut Puolustusvoimille tärkeissä arvoissa, on tuloksia nähtävissä pääosin niihin sidottuina. Kysymykseen pyrittiin vastaamaan kolmen alaongelman avulla.

Ensimmäinen alatutkimuskysymys oli ”Mitkä arvot yhdistävät upseerioppilaita?” Tähän kysymykseen pyrittiin vastaamaan kyselyn avulla. Vastauksia on saatu teemoittelemalla saatuja vastauksia ja hakemalla useasti esiintyviä asioita vastauksista. Avointen kysymysten toisessa osassa pyydettiin nimeämään upseerioppilaille tärkeitä arvoja ja asioita, joista on tarkasteltu eniten esiintyneitä asioita⁹². Myös monivalintojen avulla on saatu havaintoja samankaltaisista vastauksista. Kyselyn perusteella löytyi useampia upseerioppilaita yhdistäviä arvoja. Yleisesti tärkeitä asioita oli lähimmäisten ja terveyden merkitys vastaajille. Myös johtajille tärkeitä ominaisuuksia, kuten rehellisyys, oikeudenmukaisuus, luottamus, tasa-arvoisuus ja esimerkillisyys, esiintyi monissa vastauksissa. Myös maanpuolustustahdon näkökulmasta maanpuolustuksellisuus, vapaus ja turvallisuus koettiin vastauksissa tärkeinä asioina.

Toinen alatutkimuskysymys oli ”Kokevatko upseerioppilaat arvojensa ja asenteidensa muuttaneen johtajakoulutuksen aikana?” Tähän kysymykseen vastaukset on saatu kahdella tavalla kyselyn avulla. Kyselyn monivalinnoissa oli yhtenä teemana muutos arvoissa ja toinen avoimista kysymyksistä kysyi suoraan vastaajilta heidän mahdollisista arvojen tai asenteiden muutoksista johtajakoulutuksen aikana. Molemmilla osilla tulokset olivat samansuuntaisia. Pääosa vastanneista oli huomannut muutoksia arvoissaan, sillä yli 75 % koki jonkin asteisia muutoksia arvoissaan. Avointen vastausten perusteella suurimmat muutoksen kohteet olivat tasa-arvoisuuden ja suvaitsevaisuuden muutokset, sekä pienten asioiden ja maanpuolustustyön arvostaminen. Voidaankin todeta, että upseerioppilaita suurin osa koki johtajakoulutuksen muuttaneen heidän arvojaan tai asenteitaan.

Kolmas alatutkimuskysymys oli ”Ovatko Puolustusvoimien arvot myös upseerioppilaille mielestä tärkeitä arvoja?”. Tätä kysymystä olen tarkastellut vertaamalla luvussa 2.2 esiteltyjä arvoja kyselytutkimuksella saatuihin tuloksiin. Kyselyn perustana olivat Puolustusvoimille tärkeät arvot, jotta tuloksista saisi parhaan mahdollisen hyödyn. Kyselyn tulosten analysointi osoittaa, että upseerioppilaat kokevat pääosin Puolustusvoimien arvot myös itselleen tärkeiksi

⁹² kts. LIITE 4

arvoiksi. Erityisen yleisesti yhtäläisyyksiä oli suvaitsevaisuuden ja tasavertaisuuden asenteissa. Myös johtajille tärkeät ominaisuudet, kuten esimerkillisyys, luottamus ja alaisista huolehtiminen olivat upseerioppilaille tärkeitä asioita. Myös modernissa yhteiskunnassa oli positiivista huomata, että isänmaallisuus ja avoin vuorovaikutuksellisuus olivat myös tuleville johtajillemme tärkeitä asioita.

Päätutkimuskysymykseen voidaankin vastausten ja alaongelmien ratkaisujen kautta todeta, että upseerioppilaiden arvomaailmat ovat johtajakoulutuksen jälkeen varsin sopivan suuntaisia – ainakin Puolustusvoimien näkökulmasta. Upseerioppilaiden arvot ovat pääosin varsin lähellä Puolustusvoimille tärkeitä arvoja. Vaikutukset saattavat olla tutkimuksen perusteella enemmän asenteisiin ja muutos arvoihin on nähtävissä vasta pidemmällä tähtäimellä. Tutkimuksen perusteella upseerioppilaat ovat arvoiltaan oivallisia kasvattajia tuleville alaisilleen johtajakaudella ja reservissä. Tarvittaessa kriisitilanteen niin vaatiessa on myös todennäköistä, että meillä on myös tulevaisuudessa arvomaailmaltaan hyviä sodanajan joukkoja.

5.1 Luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu

Raporttia tehdessä on pyritty noudattamaan hyvää tutkimusetiikkaa. Kysely tutkimusta tehdessä on otettu huomioon haastateltavien oikeudet. Kysely on toteutettu nimettömänä, jotta vastaajat eivät profiloitu raportissa. Samoin vastaukset on käsitelty ilman sensuuria ja jokainen vastaus on otettu huomioon. Myös vastauslomakkeiden säilytys on toteutettu oikeaoppisesti. Näin ollen tutkielman eettisyys on hyvällä tasolla.

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa on syytä ottaa huomioon, että kysely on toteutettu vain yhdelle osastolle, jolloin se ei ole täysin yleistettävä. Tulosten tulkinnassa ja käytössä on huomioitava, että tutkimus keskittyy kohdejoukon omiin kokemuksiin, eikä anna mitään absoluuttisia totuuksia. On myös huomioitava se, että monivalintojen tulkinnoissa valmiit vastausvaihtoehdot saattavat vaikuttaa tuloksiin. Tosin avoimet vastaukset tukivat monessa kohdassa monivalintojen tulkintoja, joten ne kulkevat varsin hyvin käsi kädessä ja tulokset ovat varsin luotettavia. Luotettavuutta on haettu käsittelemällä vertailukohdaksi muita tutkimusta lähellä olevia teemoja, kuten nuorison yleisiä arvoja. Myös aineiston kysymysten laajuus on varsin suppea työn rajallisen pituuden takia, joten työssä on keskitytty vain Puolustusvoimien arvoihin. Näin ollen on huomioitava, että tutkimuksen tulokset kertovat vastauksia vain tietyillä alueilla ja erilaisella rajauksella tulokset voisivat olla erilaisia.

Tutkimuksen tuloksiin on pyritty saamaan luotettavuutta teoriasidonnaisuudella ja teoreettisella taustalla, johon laadittu kysely perustuu ja mihin sitä voidaan verrata. Teoreettiseen taustaan on käytetty lähdekritiikkiä, eikä ole sorruttu lähteiden keräilyyn, vaan lähdeaineistoon on valittu tutkimusta sopivimmin tukevaa aineistoa. Lähdeaineisto on varsin luotettavaa, sillä aineistoksi on valikoitunut aihepiirin tunnettujen asiantuntijoiden julkaisuja. Näitä edustaa sotilasympäristöstä muun muassa YTM Risto Sinkko, joka on tehnyt pitkään arvotutkimuksia ja siviilipuolelta esimerkiksi VTT Martti Puohiniemi, joka on pitkänlinjan tutkija arvojen ja asenteiden saralla.

Tutkielmaan olisi voinut saada lisää luotettavuutta ulkomaisilla lähteillä, mutta tutkimuksen keskittyessä suomalaisiin nuoriin aikuisiin, on tutkimuksessa päädytty pysymään suomalaisessa lähdeaineistossa. Osa suomalaisista tutkijoista, joiden julkaisuja tutkimuksessa on käytetty, on kuitenkin käyttänyt omissa töissään ulkomaisia tutkimuksia, mikä tuo myös kansainvälisiä teorioita työn käsittelyyn.

5.2 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Tutkimus ja sen kysely mahdollistavat samankaltaisten kyselyiden toteuttamisen eri laajuuksilla myös joukkotuotannon joukkojen arvojen mittaamiseksi. Arvokysely on sovellettavissa myös puolustusvoimien henkilöstön koulutuksessa toteutettaviin tutkimuksiin. Tutkimuksen herättämiä mahdollisia muita tutkimuksen kohteita voisi olla syväjohtamisen uuden miehistölle suunnatun opetuspaketin vaikutus palautteeseen ja syväjohtamisen ymmärrykseen. Myös Puolustusvoimien arvojen ja virallisten ja epävirallisten normien vaikutuksen tutkiminen voisi olla mahdollinen tutkimuksen aiheena.

LÄHTEET

Kirjallisuus:

- Eränen, Liisa, Harinen, Olli & Jokitalo, Juha. Sotilasyhteisön sosiaalipsykologiaa. Teoksessa Valtanen, Mikko (Toim.) Johtamisen sosiaalipsykologiaa – Käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä. 2008. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Helve, Helena. Arvojen muutos nuorisokasvatuksen haasteena. Teoksessa Nivala, Elina ja Saastamoinen, Mikko (Toim.) 2007. Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja. Tampere: Yliopistopaino
- Helve, Helena 2002. Arvot, muutos ja nuoret. Helsinki: Yliopistopaino.
- Helkama, Klaus, Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela 2001. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Hokkanen, Heikki. RUK tänään. Teoksessa Toiminen, Leo (Toim.) 2013. Pihka - Reserviupseerikurssi 242. Porvoo: Painoyhtymä Oy
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita – 10. Osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Häyry, Heta ja Häyry, Matti 1997. Hyvä, kaunis, tosi. Helsinki: Yliopistopaino
- Kemppinen, Pertti 2002. Kasvatusvisualisointi – Asenteiden, arvojen ja produktiivisuuden muokkaaminen, osa 2. Vantaa: Kustannusvalmennus P. & K. Oy
- Myllyniemi, Sami (Toim.) 2010. Nuorisobarometri 2010 – Puolustuskannalla. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Nissinen, Vesa 2000. Puolustusvoimien johtajakoulutus – Johtamiskäyttötymisen kehittäminen. Helsinki: Oy Edita Ab
- Nissinen, Vesa (Toim.) 2000. Uuteen johtajakoulutukseen – Kokemuksia ja näkemyksiä, tutkimusta ja palautetta puolustusvoimien uuden johtajakoulutuksen ensiaskeleista. Helsinki: Oy Edita Ab
- Puohiniemi, Martti 2002. Arvot, asenteet ja ajankuva. Ensimmäinen painos. Vantaa: Dark Oy.

Puuperä, Jaakko (toim.) 2010. Ympyröiltä upseeriksi – RUK 90 vuotta 1920-2010. Porvoo: Painoyhtymä

Pääesikunta/Henkilöstöosasto 2005. Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005 (Hestra). Helsinki: Edita Prima Oy

Pääesikunnan henkilöstöosasto & Maanpuolustuskorkeakoulun johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos 2012. Johtajan käsikirja. Tampere: Juvenes Print Oy

Pöllänen, Jukka-Pekka. Epäsuoran tulen toimittajat - TULIASEMAPATTERI. Teoksessa Puuperä, Jaakko (toim.) 2010. Ympyröiltä upseeriksi – RUK 90 vuotta 1920-2010. Porvoo: Painoyhtymä

Rihto, Ahti. Sotilasvala, kadettilupaus ja arvot. Teoksessa Sinkko, Risto (toim.) 2005. Arvot ja velvollisuudet isänmaan puolustuksessa. Helsinki: Hakapaino Oy

Sinkko, Risto. 20 vuotta upseerien arvotutkimuksia. Teoksessa Ukkonen, Mari (toim.) 2013. Asevelvollisuus kansalaisoikeutena – kuka kasvattaa, kuka kouluttaa? Tampere: Juvenes Print

Sinkko, Risto ja Nurmela, Sakari. Nuorten suhtautuminen väkivaltaan ja kollektiiviseen voimankäyttöön. Teoksessa Tuominen, Juha (Toim.) 2011, Nuoret, arvot ja maanpuolustus. Helsinki: Edita Prima Oy

Toiminen, Leo (Toim.) 2013. Pihka - Reserviupseerikurssi 242. Porvoo: Painoyhtymä Oy

Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy

Internetlähteet:

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 25.1.2014.)

Aronson Jodi 1994. A Pragmatic View of Thematic Analysis <<http://www.nova.edu/ssss/QR/BackIssues/QR2-1/aronson.html>>. (Viitattu 28.2.2014.)

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Faktorianalyysi [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 28.2.2014.)

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 28.2.2014.)

http://www.kadettikunta.fi/kadettikunta/puolustusvoimain_komentajan.htm (Viitattu 12.12.2013.)

http://www.puolustusvoimat.fi/portal/puolustusvoimat.fi!/ut/p/c5/vZHLkqJAEEW_xQ-wK4unLIGqpgpEQIqHbAh8hK9BHUERvr47opcT7cox7_LGzRN5ExXoW6fqvt9W7f58qv6gHBVa6UjahLmAjcDzLeDBFFJ9GmI7klCGclDK-NBf-HAc5gfohjbpISZR5xPa-clxiEGCGXHdRkTyjILkkxkXx8cU-wZOPyNqeut-bA8noelfxjObAcx_wj6_J1KMzR8FOaCvAY5IYItFIJ9Ge5oO5_uPDL2MCWqBC_y0veRISL2zjOQu_j2XDG1lv7NB-Z4fy61lWlAqHygE409QATm1GDCpULr_xXzH8x7smhKtgTmyWED02MX9thy4q9sv6o1vVH_ChKYYG2gQmuiwbiqqibLm46aThHTGtchcpm0r0Q9ObOz5X4kIE7bbauWydBkwuw1h6NoT-s_6LB-zT5hr51oPRtjxkSutz2zunoYlpQyTXng-Lo1WNaz-Qg5zAUA9nm4Hk5W4W4ysPifhzuQkDu2z3uebcLGfV3r3kIhI1SPX0prCT6veGrqWMTLfZFYrd49T15vigCHnc81RPRGdlq4t_N0cjNGPneoMu9f1C52zI_9HG_AKBJECj/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/?pcid=f59a8a004044f6ea924d9715c060cafa (Viitattu 12.2.2014)

Julkaisemattomat lähteet:

Varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutus. Pääesikunnan henkilöstöosaston ohje HF1539/7.12.2009

Tuliasemapatterissa 3.7.2013 toteutettu kysely ja sen tulokset.

Kuvat:

Kuva1:

<http://www.puohiniemi.fi/uploads/images/Arvokartat/Arvokeh%C3%A4%20tekstiin.jpg>

LIITTEET

Liite 1: TUTKIMUKSEN KYSELYN KYSELYLOMAKE

Liite 2: KYSELYN MONIVALINTOJEN TULOKSET

Liite 3: KYSELYN ENSIMMÄISEN AVOIMEN KYSYMYKSEN VASTAUKSIA

Liite 4: KYSELYN TOISEN AVOIMEN KYSYMYKSEN VASTAUKSIA

TUTKIMUKSEN KYSELYN KYSELYLOMAKE

Ikä _____**Sukupuoli** mies/nainen**Joukko-osasto** _____

Valitse seuraavista itsellesi sopivin vastausvaihtoehto:

1. Asenteissani on tapahtunut muutoksia varusmiespalveluksen/johtajakoulutuksen aikana
2. Saamani johtajakoulutus on vaikuttanut arvomaailmaani
3. Olen huomannut varusmiespalveluksen aikana mieltäväni asioita uudesta näkökulmasta
4. Olen huomannut muutoksia toiminnassani ja ajatuksissani varusmiespalveluksen alkamisen jälkeen
5. Arvostan asioita eri tavoin kuin ennen varusmiespalvelustani
6. Minulle on tärkeää, että yhteisössä kaikkia kohdellaan samanarvoisesti
7. Ennakkoasenteet eivät vaikuta omaan toimintaani
8. Kaikilla tulee olla yhtäläinen mahdollisuus osoittaa oma kyvykkyytensä
9. Alaisen ulkoiset ominaisuudet, kuten sukupuoli tai ihonväri ei vaikuta päätöksiini
10. On tärkeää, että päätöksenteossa alaiset ovat tasavertaisessa asemassa
11. Suomalaisuus ja maanpuolustus ovat minulle tärkeitä asioita
12. Maanpuolustus- ja puolustusvoimien toiminta lisäävät kansallista turvallisuutta
13. Olen tarpeen vaatiessa valmis puolustamaan Suomen turvallisuutta
14. Puolustusvoimilla on tärkeä rooli Suomen turvallisuudelle
15. Suomi on turvallinen paikka
16. Päätösten tulee olla aina oikeudenmukaisia
17. Jos tavoitteet ovat hyvät, voidaan joustaa keinojen oikeudenmukaisuudesta
18. On tärkeämpää toimia oikein, kuin toteuttaa vaadittu tehtävä kirjaimellisesti
19. Moraalilla on tärkeä osuus päätöksenteossani
20. Minulle on tärkeää pohtia päätöstä tehdessä sen oikeudenmukaisuutta
21. Johtavassa asemassa olevalle on tärkeää toimia aina esimerkillisesti
22. Johtajan tulee vaatia itseltään samaa kuin alaisiltaan
23. Johtajan tulee ansaita alaistensa luottamus
24. Omalla esimerkillään johtaminen on tehokas keino alaisten luottamuksen saavuttamiseksi
25. Minulle on tärkeää, että omat johtajani toimivat esimerkillisesti ja voin luottaa heihin.
26. Minulle on tärkeää, että pystyn keskustelemaan esimiesteni kanssa vapautuneesti
27. Johtajana pyrin kuuntelemaan alaisiani
28. Johtajan tulee ottaa huomioon alaisten toiveet ja huomiot
29. Johtajana koen vastuuni alaisistani tärkeäksi
30. Koen tärkeäksi, että keskustelu organisaation eri portaiden välissä on sujuvaa ja avointa

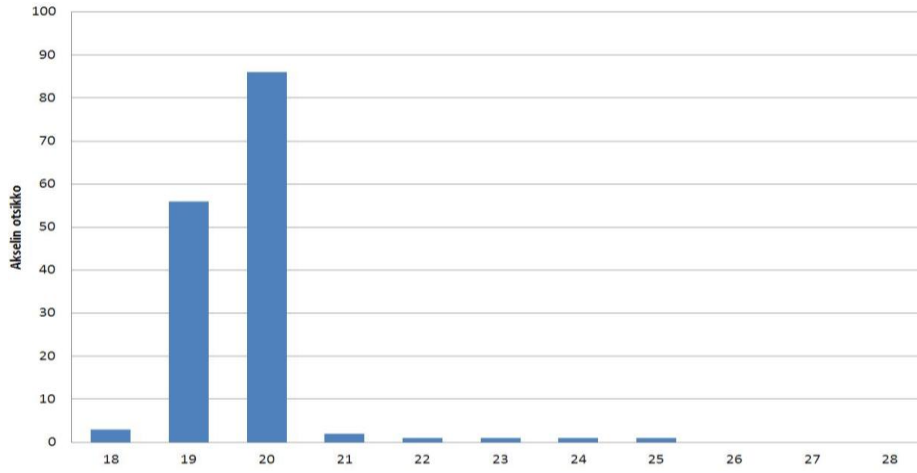
Avoimet kysymykset:

Olen itse huomannut muutoksia omissa arvoissani/asenteissani. Jos olen, niin minkälaisia?**Listaa itsellesi 5 tärkeintä asiaa/arvoa elämässä:**

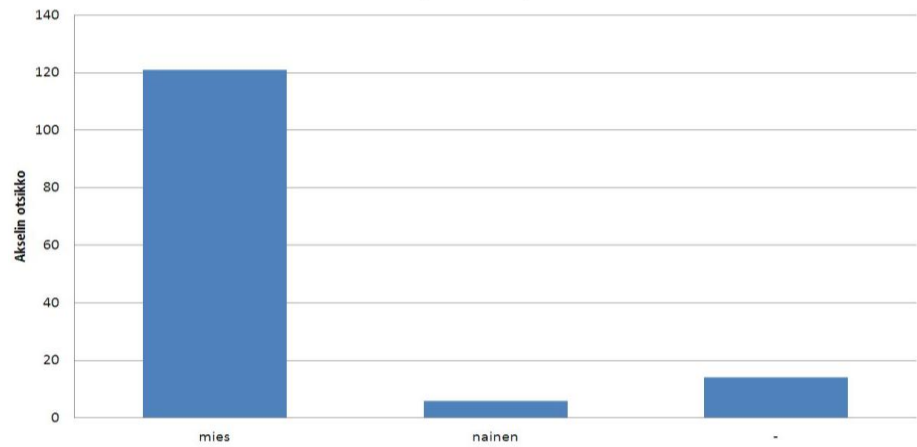
KYSELYN MONIVALINTOJEN TULOKSET

Taustatiedot:

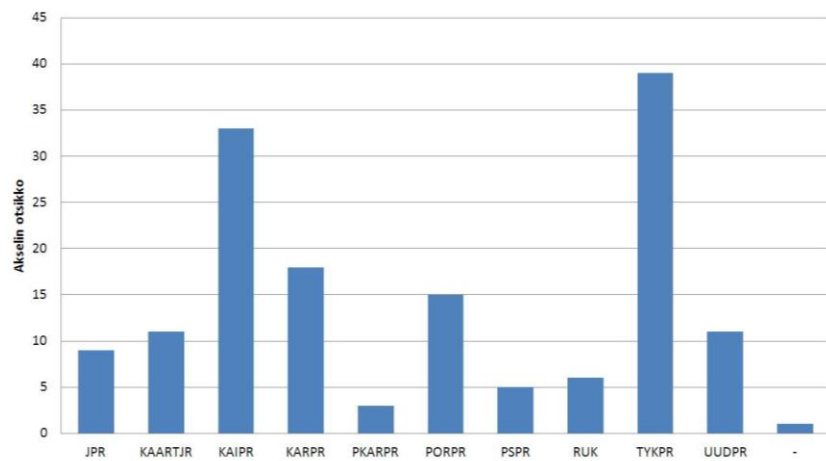
Vastaajien ikäjakauma

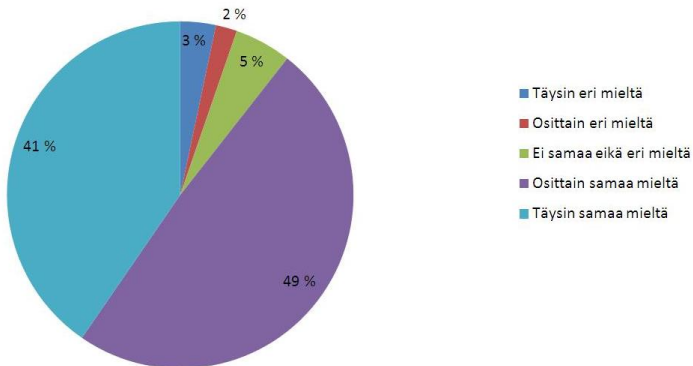
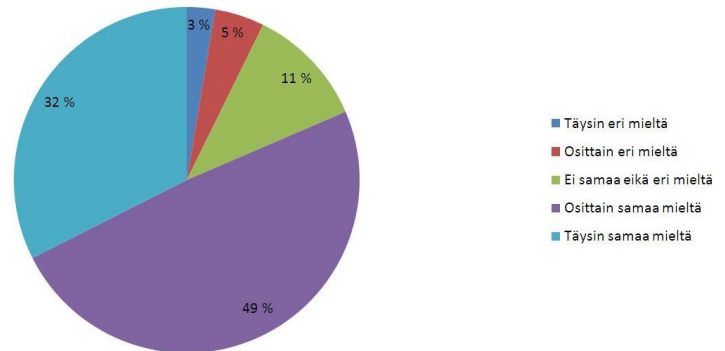
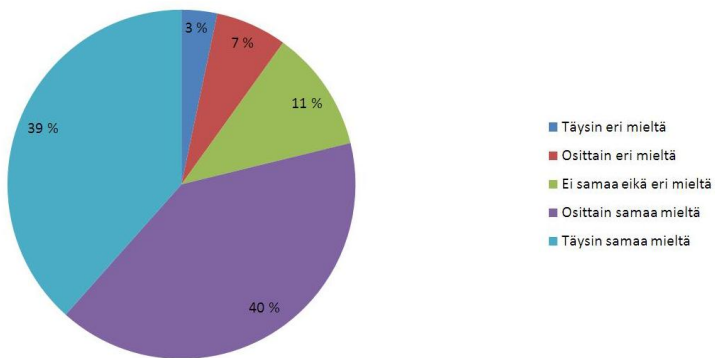
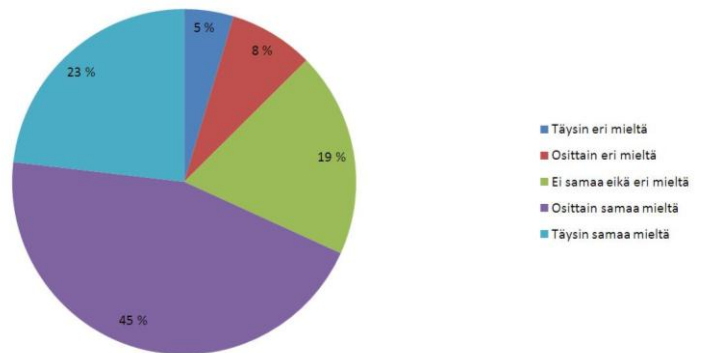
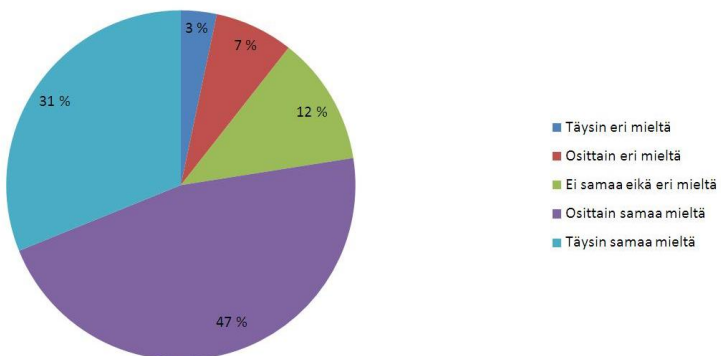


Vastaajan sukupuoli



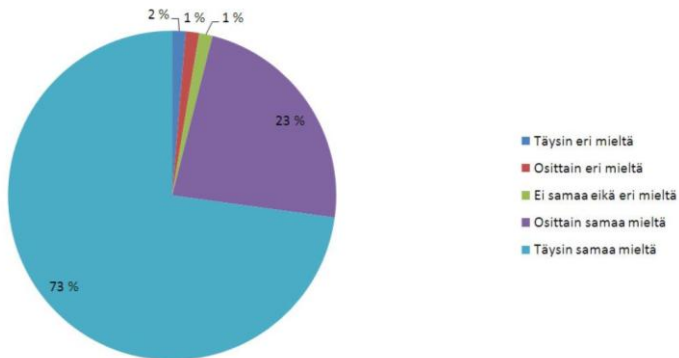
Vastaajien kotijoukko-osastot



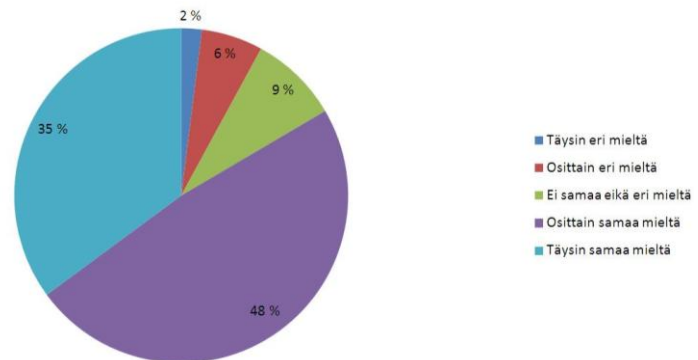
Muutos:**1. Olen huomannut varusmiespalveluksen aikana mieltiväni asioita uudesta näkökulmasta****22. Olen huomannut muutoksia toiminnassani ja ajatuksissani varusmiespalveluksen alkamisen jälkeen****8. Arvostan asioita eri tavoin kuin ennen varusmiespalvelustani****25. Saamani johtajakoulutus on vaikuttanut arvomaailmaani****16. Asenteissani on tapahtunut muutoksia varusmiespalveluksen/johtajakoulutuksen aikana**

Tasa-arvo ja suvaitsevaisuus:

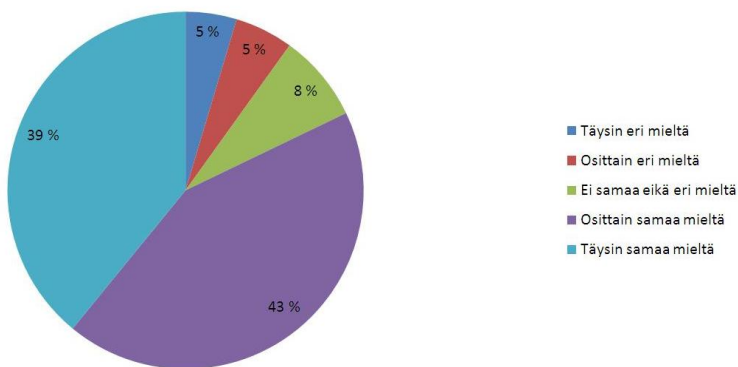
7. Kaikilla tulee olla yhtäläinen mahdollisuus osoittaa oma kyvykkyytensä



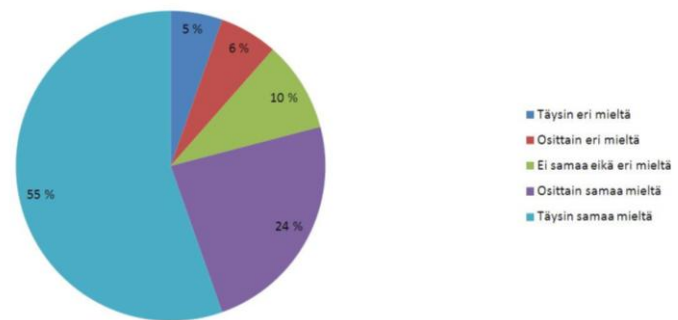
24. Minulle on tärkeää, että yhteisössä kaikkia kohdellaan samanarvoisesti



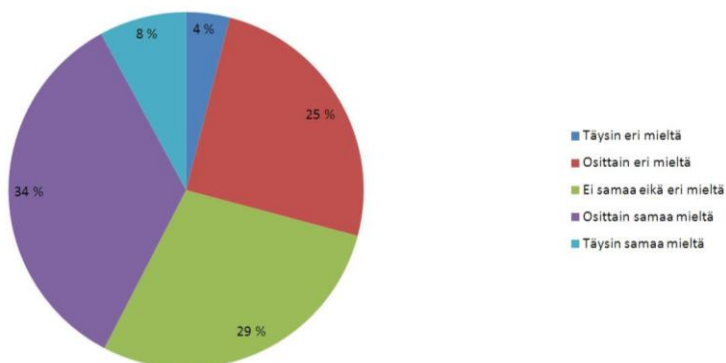
11. On tärkeää, että päätöksenteossa alaiset ovat tasavertaisessa asemassa

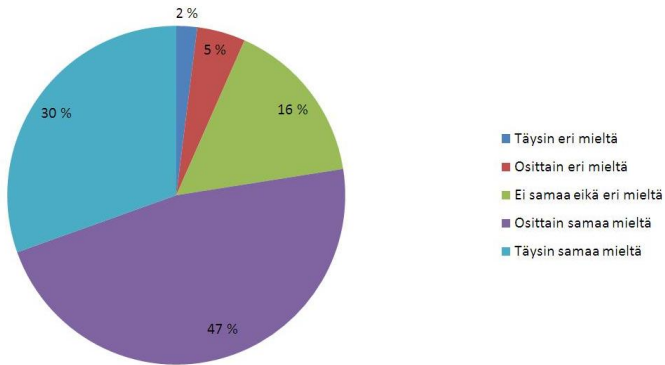
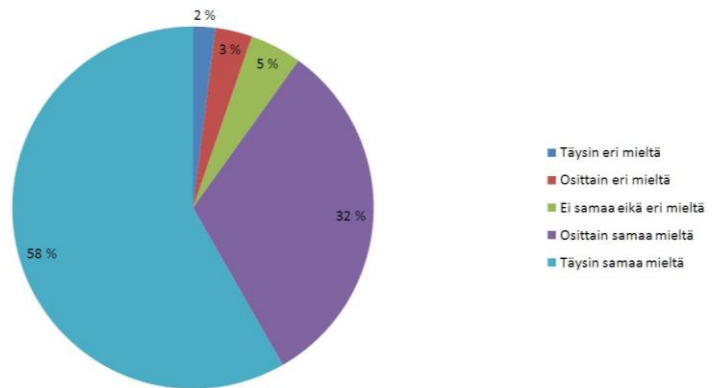
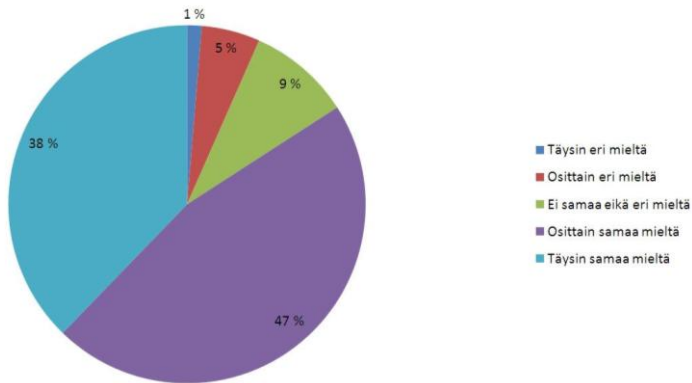
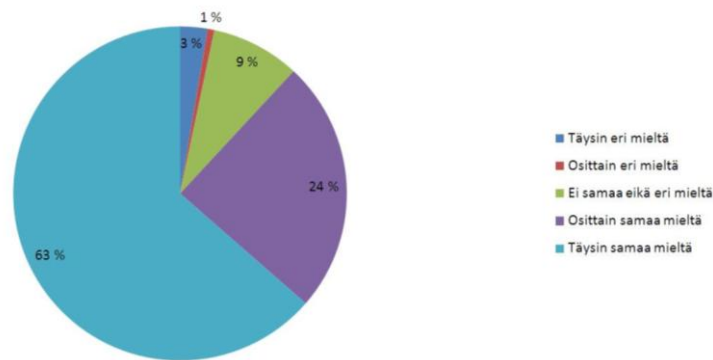
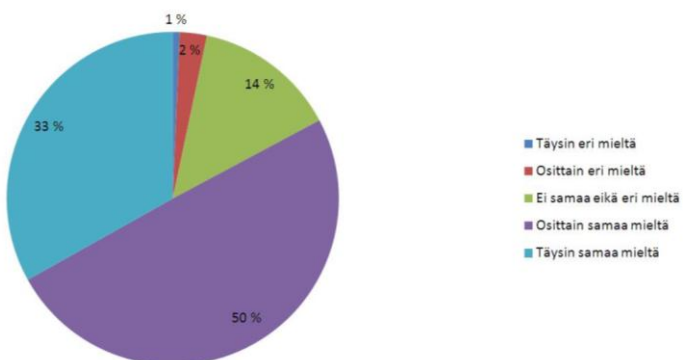


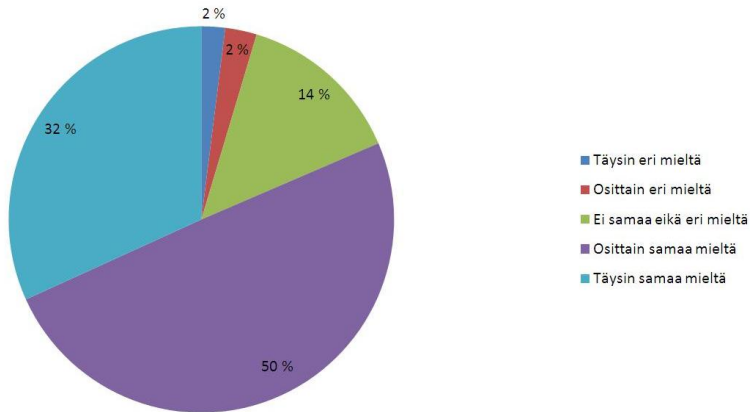
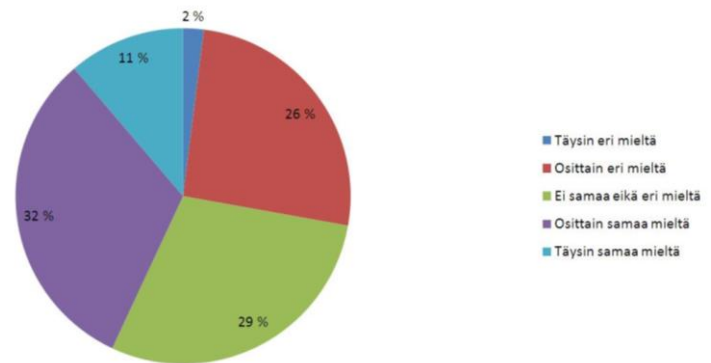
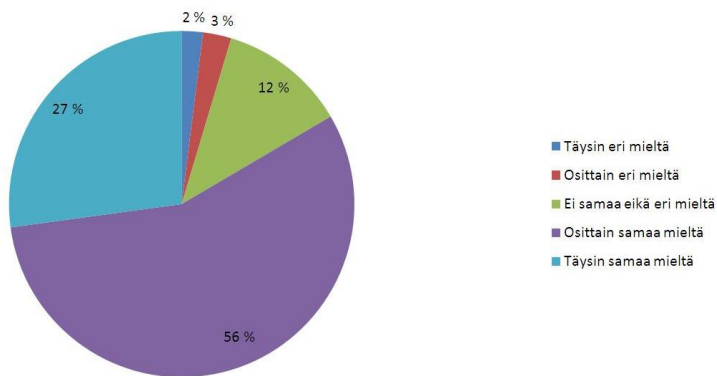
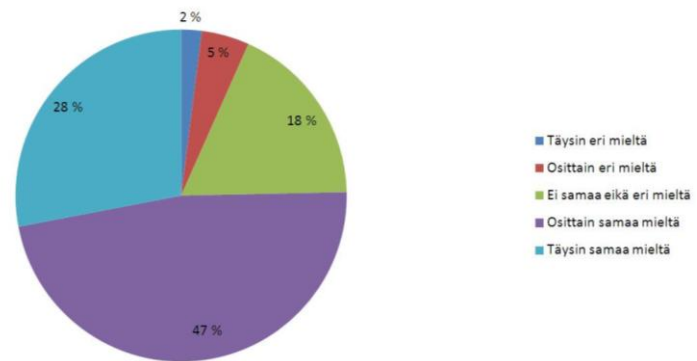
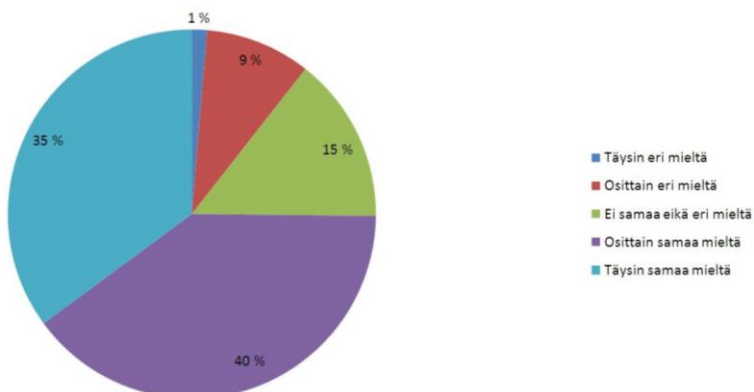
30. Alaisen ulkoiset ominaisuudet, kuten sukupuoli tai ihonväri ei vaikuta päätöksiini



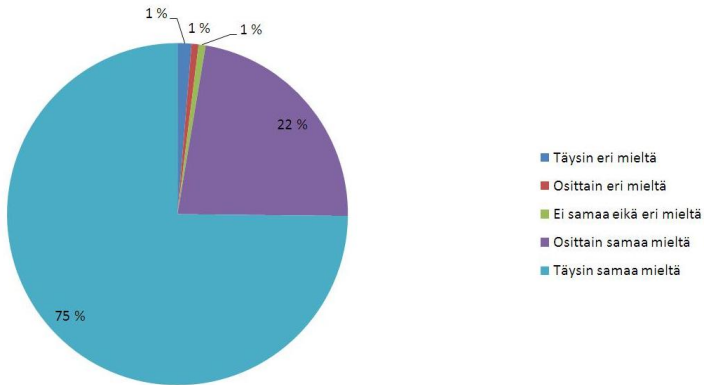
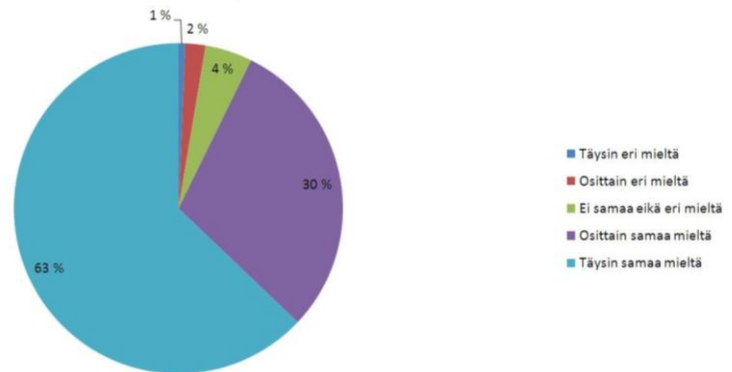
17. Ennakoasenteet eivät vaikuta omaan toimintaani



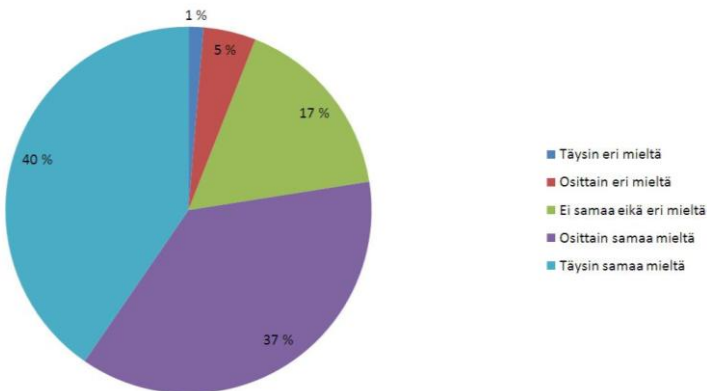
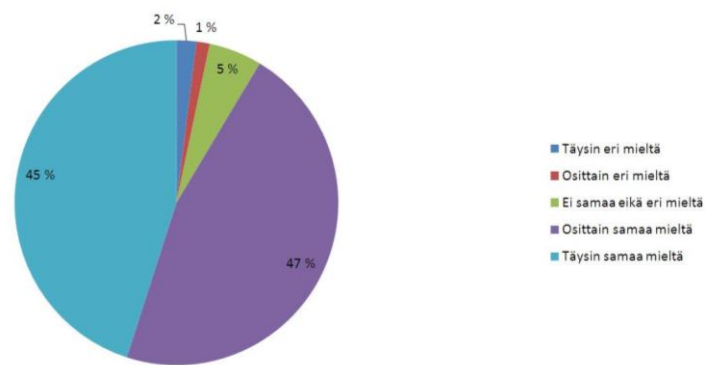
Turvallisuus ja maanpuolustus:**2. Suomalaisuus ja maanpuolustus ovat minulle tärkeitä asioita****19. Suomi on turvallinen paikka****5. Puolustusvoimilla on tärkeä rooli Suomen turvallisuudelle****29. Olen tarpeen vaatiessa valmis puolustamaan Suomen turvallisuutta****13. Maanpuolustus- ja puolustusvoimien toiminta lisäävät kansallista turvallisuutta**

Oikeudenmukaisuus:**4. Moraalilla on tärkeä osuus päätöksenteossani****21. Jos tavoitteet ovat hyvät, voidaan joustaa keinojen oikeudenmukaisuudesta****9. Minulle on tärkeää pohtia päätöstä tehdessä sen oikeudenmukaisuutta****23. On tärkeämpää toimia oikein, kuin toteuttaa vaadittu tehtävä kirjaimellisesti****14. Päätösten tulee olla aina oikeudenmukaisia**

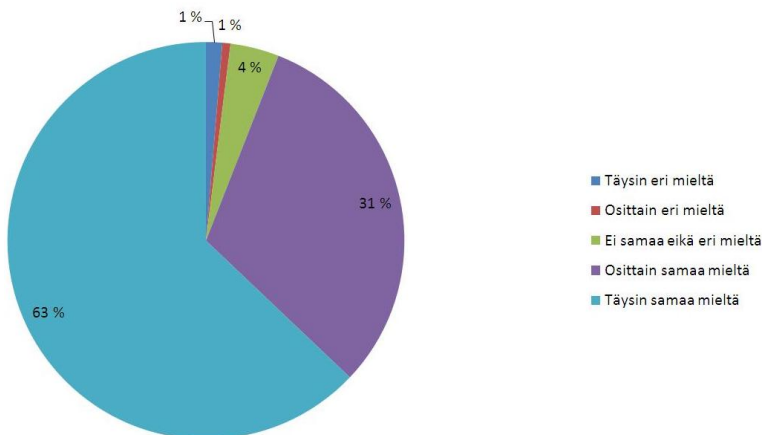
Esimerkillisyys ja luottamus:

3. Omalla esimerkkillään johtaminen on tehokas keino
alaisten luottamuksen saavuttamiseksi26. Minulle on tärkeää, että omat johtajani toimivat
esimerkillisesti ja voin luottaa heihin

12. Johtajan tulee vaatia itseltään samaa kuin alaisiltaan

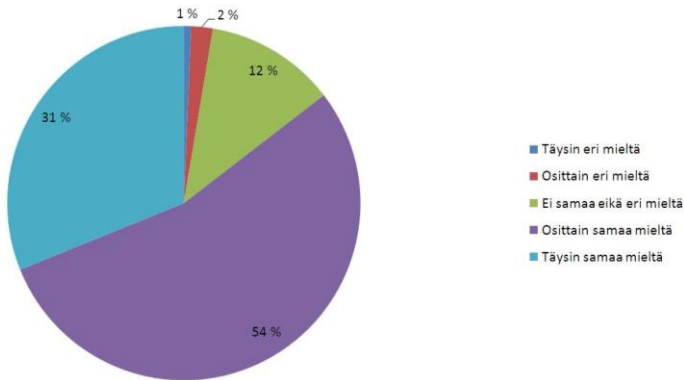
28. Johtavassa asemassa olevalle on tärkeää toimia aina
esimerkillisesti

20. Johtajan tulee ansaita alaistensa luottamus

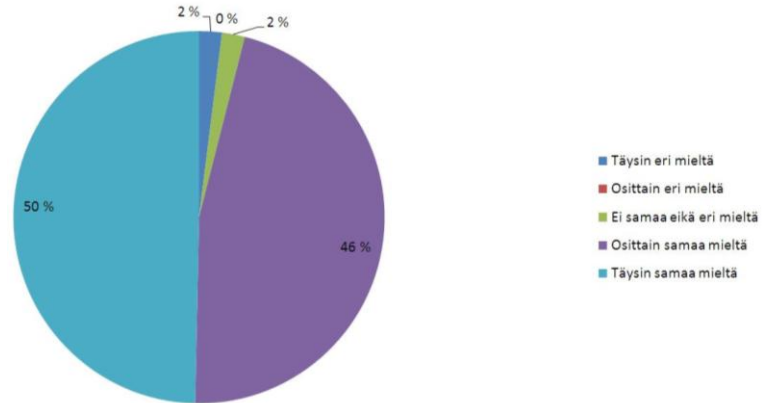


Alaisista huolehtiminen ja vuorovaikutuksellisuus:

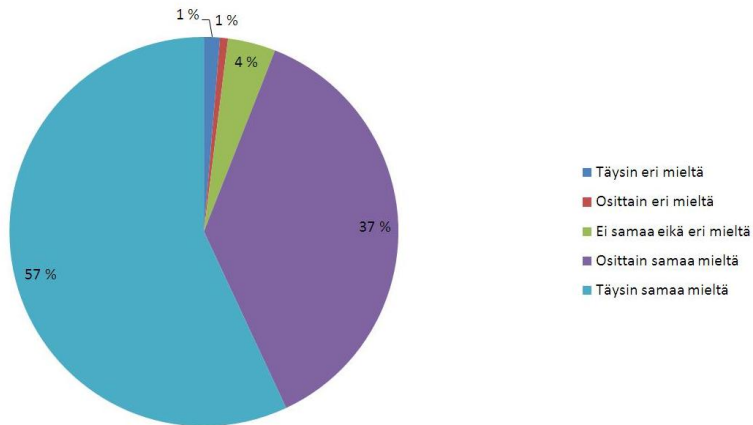
6. Johtajan tulee ottaa huomioon alaisen toiveet ja huomiot



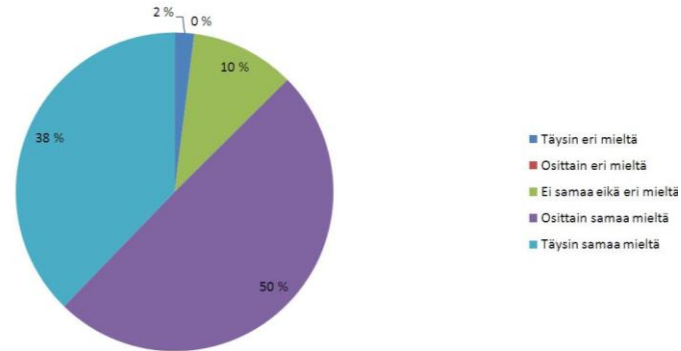
18. Johtajana pyrin kuuntelemaan alaisiani



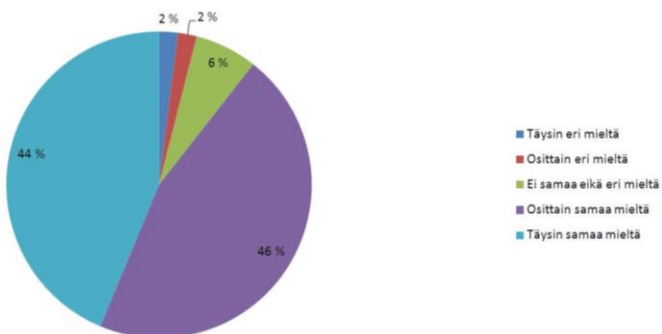
10. Johtajana koen vastuuni alaisistani tärkeäksi



27. Koen tärkeäksi, että keskustelu organisaation eri portaiden välissä on sujuvaa ja avointa



15. Minulle on tärkeää, että pystyn keskustelemaan esimiesteni kanssa vapautuneesti



KYSELYN ENSIMMÄISEN AVOIMEN KYSYMYKSEN VASTAUKSIA

Kysymysten teemoittelu on suuntaa antavaa ja osa vastauksista voisi olla useammassakin kategoriassa.

Ennakkoluulottomuus ja ihmisten arvostaminen

- Arvostan sotaveteraaneja entistä enemmän
- Kunnioitan vanhempia ihmisiä enemmän
- Ennakkoluulot muita kohtaan pienentyneet
- Asenteeni auktoriteettejä kohtaan on vahvistunut. Veteraanien ja vanhempien arvostus kasvanut
- Arvostan muita ihmisiä enemmän. Eniten arvostus on varmaan kasvanut sodassa olleita kohtaan
- Armeijassa on paljon epätasa-arvoa ja oman edun tavoittelua. Tasa-arvo ja toisten huomiointi on aina ollut minulle tärkeää, mutta täällä vastakohtana tälle toiminnalle se on korostunut entisestään.
- Kohtelen ihmisiä tasavertaisemmin ja osaan peilata muiden ihmisten ajatuksia toiminnastani.
- Huomioin muita enemmän. Teen kotitöitä mielelläni. Arvostan muita ihmisiä enemmän
- Arvostus veteraaneja kohtaan kasvanut. Elämän katsomus ehkä muuttunut.

Sitkeys ja yrittämisen halu

- Olen oppinut että aina pitää yrittää, vaikka jokin asia tuntuu täysin mahdottomalta
- Että aina yrittää täysillä
- Olen paljon nohevampi
- Siedän heikommin omia virheitä ja vaadin muilta ja itseltäni aiempaa enemmän. En myöskään pidä RUK:ta enää niin ihmeellisenä paikkana.
- Olen oppinut tekemään haluamieni asioiden eteen paljon työtä, vaikka se maistuisikin puulta.
- Jämäkkyys sekä yleinen vaativuus ovat vahvistuneet. Halu pyrkiä korkealle, kunniallisuus
- Olen saanut lisää periksiantamattomuutta toimintaani.
- Saan enemmän aikaan enkä anna niin helposti periksi siviilissäkään.
- Asenteeni on muuttunut siten, että työ/raskaat suoritukset siviilissä ei enää tunnu pahalta.

Ennakkoluulottomuus ja ihmisten arvostaminen

- Arvostan nykyään erilaisia ihmisiä enemmän kuin ennen, koska olen päässyt tutustumaan hyvin erilaisiin ihmisiin.
- Lisääntynyt kunnioitus muita kohtaan
- Parempi luotto vieraisiin ihmisiin. Pienien asioiden arvostaminen, joita siviilielämässä ei juurikaan osannut arvostaa. Tärkeiden ihmisten läsnäolo on korostunut.
- En ole juurikaan huomannut. Tasa-arvon kunnioittaminen on ehkä lisääntynyt, koska olen nähnyt kuinka huonosti erilaisuutta suvaitaan armeijassa.
- Tasa-arvon huomioiminen korostunut entisestään. Oppinut arvostamaan enemmän muiden huomioimista/Ärsynnyn itsekkäisiin ihmisiin helpommin.
- Arvostan enemmän erilaisia ihmisiä. Olen oppinut kuuntelemaan toisia.
- Jostain syystä perhe ja läheiset ovat muuttuneet arvokkaimmaksi. Saattaa johtua varusmiespalveluksesta aiheutuneesta välimatkasta
- Arvostan maahanmuuttajia erilaisilla kuin ennen.

Itsevarmuus

- Pysin myös arjessa toimimaan "sotilaallisemmin" eli toimimaan mahdollisimman hyvin. Olen huomannut myös itsetuntoni ja itsevarmuuteni parantuneen armeijan antamien onnistumisen kokemusten myötä. Olen oppinut eri tilanteissa paljon uutta itsestäni
- Kuuntelen tarkemmin ihmisiä ja heidän ehdotuksia. Esiintymispelko lähtenyt.
- Olen itsekurin myötä oppinut arvostamaan myös itseäni (esim. lomilla vaikka tietäisin, ettei kukaan ole tulossa kylään, petaan silti nykyisin sängyn itseäni varten). Olen ymmärtänyt siisteyden ja järjestyksen edut myös siviilissä. Olen myös huomattavasti kärsivällisempi ihmisten kanssa, ja saan asioita hoidettua erilaisten, jopa mielestäni vastenmielisten, ihmisten kanssa hyvin. Suurin muutos on tapahtunut itse- ja esiintymisvarmuudessani - uskallan ottaa tilani.
- Paljon innokkaammin suhtautuu kaikkeen. Sosiaalisuus lisääntynyt.
- Sosiaalisuus lisääntynyt. Innokkuus ja positiivisuus kasvanut.

Elämäkatsomus ja pienet asiat

- Arvostus muuten tavallisia asioita, kuten lepoa ja vapaa-aikaa kohtaan on kasvanut. Olen myös alkanut arvostamaan enemmän ihmissuhteita.
- Osaan arvostaa enemmän pieniä asioita ja kavereiden kanssa oleskelua. Teen asioita enemmän itse ja en vetelehdä.
- Oppinut hillitsemään itseni paremmin. Oppinut käyttäytymään paremmin ja asiallisemmin. Arvostan monia asioita, joita en ennen arvostanut.
- Arvostan kurvia ja järjestelmällisyyttä huomattavasti enemmän kuin aikaisemmin
- En murehdi enää niin pienistä asioista kun ennen. Olen myös oppinut arvostamaan itsestään selviä asioita, kuten riittävää lepoa, ystäviä, perhettä...
- Omat käsitykseni ja mielipiteet ja ennakoasenteet ovat vain vahvistuneet!
- Koska täällä pitää olla erillään "oikeasta elämästä", niin entiset arvot ovat vahvistuneet, kuten perhe ja ystävät. Täällä myös näkee niin paljon erilaisia ihmisiä, että alkaa arvostamaan rehellisyyttä, ystävällisyyttä ja oikeudenmukaisuutta ettei turhaan heitetä huonoa juttua toisesta. Olen aina ollut isänmaallinen, mutta sekin arvo on täällä noussut.
- Varusmiespalveluksen aikana olen oppinut arvostamaan ns. elämän pieniä asioita, kun niihin ei olekaan aina ollut mahdollisuutta. Tällaisia ovat olleet esim. kuivat vaatteet, hitaasti herääminen ja ruoka. Arvostukseni maanpuolustustyötä kohtaan on kasvanut.

Elämäkatsomus ja pienet asiat

- Erilainen näkökulma elämään
- Kohteliaisuus on parantunut huomattavasti palveluksen aikana
- Olen alkanut arvostaa siviilielämää enemmän. Alkanut arvostamaan ihmisissä vastuuntuntoa.
- Oppinut arvostamaan yksinkertaisia asioita enemmän. Huomannut ihmisten todellisen luonteen tulevan esiin paineen alla
- Arvostan kotia enemmän ja omaa rauhaa
- Pienet arkiset asiat ovat nousseet tärkeämmiksi kuin ennen, sekä kunnioitan selkeästi enemmän heitä, jonka kanssa olen tullut toimeen kuin olisin uskonutkaan
- Olen oppinut arvostamaan ja olemaan iloinen pienistäkin asioista. Olen oppinut arvostamaan rehellisyyttä ja yhteistyötä tuntemattomien ihmisten välillä.
- Olen huomannut että arvostan pieniäkin asioita enemmän. Olen oppinut mm. vuorovaikutustaitoja.
- Arvostan siviilissä arkipäiväisiä asioita enemmän. Olen ryhdistynyt enemmän mikä tulee auttamaan reservissä
- En valita kaikista pikkuasioista

Puolustusvoimien ja maanpuolustustyön arvostaminen

- Lähinnä tiedon tuoma muutos käsityksissä puolustusvoimia kohtaan on ollut huomattavin muutos.
- Arvostus on entisestään kasvanut sodassa olleita kohtaan, erityisesti sotilaita, mutta myös siviilejä
- Arvostan Suomen itsenäisyyttä enemmän sekä ihmisiä, jotka toimivat maanpuolustustyössä
- Motivaationi maanpuolustukseen RUK:in aikana on kasvanut
- Kunnioitus maanpuolustustyötä kohtaan on noussut, koska tietää asiasta enemmän
- Sodan käyneitä kohtaan arvostus on lisääntynyt
- Ymmärtänyt pakollisen armeijan tärkeyden suomalaisille nuorille miehille
- Maanpuolustustahto ja isänmaallisuus kasvaneet ennestään
- Pidän puolustusvoimien työtä tärkeämpänä, kuin ennen varusmiespalvelukseen astumista.
- Olen oppinut näkemään maanpuolustusasiat uusin silmin. Myös monet muut asiat ovat saaneet kiinnostukseni (politiikka etc.)

Hyvä johtajuus, vastuuntunto ja luotettavuus

- Olen oikeudenmukaisempi ja tasapuolisempi
- Arvostus myös taitavia johtajia kohtaan on noussut
- Osaan arvostaa enemmän luotettavia ja suorasekkäisiä ihmisiä
- Arvostan hyviä johtajia enemmän, koska johtaminen on yllättävän vaikeaa.
- Johtaminen ei ole vain auktoriteettia/karismaa vaan pääasiassa tietotaitoa ja ihmistuntemusta.
- Oppinut huomioimaan ryhmää/joukkoa enemmän, eikä aina vain katso sitä omaa napaa. ON heikompia, jotka tarvitsevat enemmän huomiota. Itsekuria on tullut myös lisää -> kunnioitus/arvostus?
- Olen pistänyt enemmän arvoa läheisilleni ja nykyään mietin enemmän ja tarkemmin asioita ja useammalta kannalta. On helpompaa nykyään asettua muiden rooliin ja nähdä asioita heidän näkökulmistaan.
- Arvostan rehellisyyttä ja oikeudenmukaisuutta enemmän. Pidän enemmän ihmisistä, jotka ovat motivoituneita ja yrittävät parhaansa.

KYSELYN TOISEN AVOIMEN KYSYMYKSEN VASTAUKSIA

Listattuna on vastaajien nimeämien arvojen esiintymiset. Taulukkoon on otettu mukaan kaikki vastaukset, jotka esiintyvät vähintään kahdessa vastauksessa.

Perhe	96	Huumori	4
Ystävät	66	Avoimuus	4
Terveys	59	Talous	4
Rehellisyys	42	Ystävyys	4
Vapaus	32	Tasapuolisuus	3
Oikeudenmukaisuus	22	Suomi	3
Harrastukset	21	Urheilu	3
Kaverit	20	Uskonto	3
Luottamus	17	Musiikki	3
Onnellisuus	17	Kunnia	3
Turvallisuus	16	Lojaalisuus	3
Rakkaus	13	Tavoitteet	2
Työ	13	Naiset	2
Koti	13	Vanhemmat	2
Tasa-arvo	11	Puoliso	2
Kunnioitus	9	Uskollisuus	2
Tyttöystävä	8	Liikunta	2
Isänmaallisuus	8	Myötätunto	2
Läheiset	8	Rohkeus	2
Ihmissuhteet	7	Maanpuolustustahto	2
Vapaa-aika	7	Työ/opiskelu	2
Koulutus	7	Parisuhde	2
Arvostus	6	Sivistys	2
Hyvinvointi	6	Kauneus	2
Toimeentulo	5	Hauskanpito	2
Raha	5	Yritteliäisyys	2
Luotettavuus	5	Saavutukset/kokemukset	2
Ystävällisyys	5	Juhliminen	2
Isänmaa	5	Läheiset ihmiset/rakkaus	2
		Oma elämä	2