

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**ALOKKAIDEN KÄSITYKSIÄ MOTIVAATIOSTA - FENOMENOGRAFINEN TUT-
KIMUS MOTIVAATIOON VAIKUTTAVISTA TEKIJÖISTÄ PERUSKOULUTUS-
KAUDELLA**

Pro Gradu -tutkielma

Yliluutnantti
Janne Nikkinen

Maisterikurssi
Maasotalinja

Huhtikuu 2015

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi	Linja
Sotatieteiden maisterikurssi 4	Maasotalinja
Tekijä	
Yliluutnantti Janne Nikkinen	
Tutkielman nimi	
Alokkaiden käsityksiä motivaatiosta - Fenomenografinen tutkimus motivaatioon vaikuttavista tekijöistä peruskoulutuskaudella	
Oppiaine, johon työ liittyy	Säilytyspaikka
Sotilaspedagogiikka	Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Huhtikuu 2015	Tekstisivuja 64
TIIVISTELMÄ	
<p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia varusmiesten käsityksiä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä peruskoulutuskaudella. Motivaatiota on tutkittu paljon puolustusvoimissa, mutta siihen on liitetty usein jokin yksittäinen tekijä, kuten kouluttaja. Tutkimuksessa halusin saada varusmiesten mielipiteet esiin löytääkseni motivaatioon vaikuttavien tekijöiden kokonaiskuvan.</p> <p>Päätutkimustehtävä tutkimuksessa oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat varusmiesten motivaatioon peruskoulutuskaudella joko positiivisesti tai negatiivisesti. Vastauksen tutkimustehtävään pyrin saavuttamaan kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella, jonka tein fenomenografisella tutkimusotteella. Keräsin aineiston käyttämällä passiivista eläytymismenetelmää. Tutkimukseen osallistui 100 alokasta Panssariprikaatin yhdestä perusyksiköstä, jotka saivat vapaasti kirjoittaa jatkon lyhyelle kehyskertomukselle. Kehyskertomuksia oli kaksi, joista toinen kuvasi motivaatioon positiivisesti vaikuttanutta tapahtumaa ja toinen motivaatioon negatiivisesti vaikuttanutta tapahtumaa sekä niihin liittyviä tekijöitä.</p> <p>Alokkat olivat vastanneet annettuun tehtävään onnistuneesti. Vastauksista ilmeni useita eri tekijöitä, joiden koettiin vaikuttavan motivaatioon. Näitä tekijöitä olivat muun muassa palkkiot, näyttämisen- ja menestymisen halu, tavoitteet, kouluttajan toiminta ja ympäristö sekä kilpailuhenkisyys. Tuloksista käy ilmi, että ulkoisella palkkiolla on merkittävä vaikutus alokkaiden motivaatioon. Alokkaat kokivat, että pelkästään ulkoinen palkkio riitti motivoimaan heitä, mutta sen koettiin myös vahvistavan sisäistä motivaatiota. Ulkoisen palkkion odotus saattoi kuitenkin lisätä jännitystä suorituksen tekemiseen.</p> <p>Kouluttajalla on keskeinen rooli alokkaiden motivaatioon vaikuttavana tekijänä. Tämä asia tuli esille niin negatiivisissa kuin positiivisissa tarinoissa. Kouluttajan käyttäytyminen koettiin motivaatiota kohottavana tekijänä silloin, kun kouluttaja antoi kehuja ja positiivista sekä rakentavaa palautetta. Negatiivisesti vaikuttavana tekijänä kouluttaja koettiin silloin, kun kouluttaja antoi ristiriitaisia ohjeita tai käskyjä, haukkui suorituksia tai antoi huonoksi koettua palautetta.</p>	
AVAINSANAT	
motivaatio, alokas, peruskoulutuskausi, fenomenografia, eläytymismenetelmä	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	TUTKIMUKSEN AIHE, TAVOITE JA RAJAUKSET	3
1.2	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	4
2	TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	7
2.1	MOTIVAATIO	7
2.1.1	Yleinen ja erityinen motivaatio	11
2.1.2	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	12
2.1.3	Suoritus- ja oppimismotivaatio	14
2.1.4	Palvelusmotivaatio	15
3	TUTKIMUKSEN TEKEMISEN LÄHTÖKOHDAT	18
3.1	LAADULLINEN TUTKIMUS	19
3.2	FENOMENOGRAFIA	21
3.3	PERUSKOULUTUSKAUSI	23
3.4	PERUSKOULUTUSKAUSI PANSsarIPRIKAATISSA	25
4	TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄT	27
4.1	AINEISTON KERÄÄMISEN TOTEUTTAMINEN	27
4.2	ELÄYTYMISMENETELMÄ AINEISTON HANKINNAN MENETELMÄNÄ	28
4.3	AINEISTON ANALYYSI	31
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	32
5.1	NEGATIIVISTEN TARINOIDEN ULKOISET TEKIJÄT	33
5.1.1	Materiaali	33
5.1.2	Koulutus	35
5.1.3	Kouluttajat	40
5.1.4	Ympäristö	42
5.1.5	Muu elämä	44
5.2	NEGATIIVISTEN TARINOIDEN SISÄISET TEKIJÄT	45
5.2.1	Fyysisyys	45
5.2.2	Yleismotivaatio	47
5.3	POSITIIVISTEN TARINOIDEN ULKOISET TEKIJÄT	48

5.3.1	Ryhmähenki	48
5.3.2	Palkkiot	49
5.3.3	Kouluttajat	52
5.3.4	Ympäristö	53
5.3.5	Muu elämä	54
5.4	POSITIIVISTEN TARINOIDEN SISÄISET TEKIJÄT	55
5.4.1	Näyttämisen halu	55
5.4.2	Kilpailu	57
5.4.3	Menestymisen halu	58
5.4.4	Tavoitteet	59
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	60
6.1	TULOSTEN YHTEENVETO	60
6.2	TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA VALIDIUS	62
6.3	TUTKIMUKSEN TOISTETTAVUUS JA JATKOTUTKIMUSTARPEET	63
	LÄHTEET	65
	LIITTEET	

ALOKKAIDEN KÄSITYKSIÄ MOTIVAATIOSTA - FENOMENOGRAFINEN TUTKIMUS MOTIVAATIOON VAIKUTTAVISTA TEKIJÖISTÄ PERUSKOULUTUSKAUDELLA

1 JOHDANTO

”Motivaatio on tiettyyn tilanteeseen liittyvä, koulutettavan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien motiivien aikaansaama tila, jossa koulutettava toimii jonkin päämäärän saavuttamiseksi. Motivaation merkitys joukon toimintaan on tärkeä, koska yhdenkin koulutettavan heikko motivaatio voi vaikuttaa koko joukon motivaatioon ja oppimistavoitteiden saavuttamiseen.” (Kouluttajan opas 2006, 22.)

Motivaation tärkeys varusmieskoulutuksessa kuvastuu hyvin Kouluttajan oppaan (2006) tekstistä. Päädyin omaan pro gradu -aiheeseeni puhtaasti mielenkiinnosta. Mielenkiinnon herätti ajatus siitä, että tutkimuksen jälkeen olisin itse tietoinen varusmiesten motivaatioon vaikuttavista tekijöistä ja voisin jakaa tietämystäni muille työntekijöille. Minulla ei ollut aikaisempaa teoreettista kokemusta motivaatiosta tai siihen vaikuttavista tekijöistä, joten aihe joka koskettaa meitä kaikkia jokapäiväisessä elämässämme tuntui sopivalta ja mielenkiintoiselta, toisaalta myös haastavalta. Tarkempi perehtyminen aiheeseen osoitti, että motivaatio on hyvin moninainen aihealue, jota on tutkittu paljon sekä siviilimaailmassa että puolustusvoimissa.

Tämä tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Se miksi päädyin kvalitatiiviseen tutkimukseen johtui siitä, että varusmiesten motivaatiota palveluksessa on yleensä tutkittu kvantitatiivisesti eli määrällisesti tai liittäen motivaatioon jokin siihen vaikuttava tekijä, kuten kouluttaja. Tällä tutkimuksella on tarkoitus tuoda esiin laajempi näkemys, toisin sanoen kokonaiskuva, varusmiesten motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Tämän tutkimuksen

tehtävä on selvittää, mitkä asiat tai tekijät vaikuttavat varusmiesten motivaatioon joko myönteisesti tai kielteisesti.

Motivaatio on arkielämästä tuttu ja runsaasti käytetty käsite, mutta tieteellisessä viitekehyksessä se on monimutkainen ja vaikeasti lähestyttävä psykologinen ilmiö. Tarkasteltaessa motiiveja ja motivaatiota etsitään syitä ihmisten käyttäytymiseen. Motivaatio ilmenee ensisijaisesti yksilön käyttäytymisessä. Se määrää, kuinka vireästi ja mihin suuntautuneena yksilö toimii. Motivaatiolla selitetään, miksi ihminen tekee juuri niin kuin tekee ja jättää jotain muuta tekemättä. (Kuusinen 1991, 175–196.)

Hyvä motivaatio luo perustan tiedollisen, taidollisen ja erityisesti henkisten valmiuksien saavuttamiselle. Varusmiehillä tulee olla jonkin asteinen motivaatio, jotta oppiminen olisi mahdollista. (PEKOUL-OS 1990, 1.) Haasteen hyvään motivaatioon varusmiespalveluksessa luo asevelvollisuus. Asevelvollisuus koostuu varusmiespalveluksesta, kertausharjoituksista, ylimääräisestä palveluksesta ja liikekannallepanon aikaisesta palveluksesta sekä osallistumisesta kutsuntaan ja palveluskelpoisuuden tarkastukseen. Asevelvollinen on joko palveluksessa tai kuuluu reserviin tai varareserviin. Jokainen miespuolinen Suomen kansalainen on asevelvollinen sen vuoden alusta, jona hän täyttää 18 vuotta, sen vuoden loppuun, jona hän täyttää 60 vuotta. (Asevelvollisuuslaki 2007, 2§.)

Varusmiespalvelus ajoittuu jokaisen nuoren miehen ja vapaaehtoisena palvelemaan tulevan naisen elämässä kriittiseen vaiheeseen. Tässä vaiheessa monella on toisen asteen koulutus takana ja jatko-opiskelut tai töiden aloittaminen mielessä. Varusmiespalvelus kuitenkin ”pakottaa” pitämään niin sanotun väli vuoden opiskeluista ja työnteosta. On vaikeaa motivoitua suorittamaan laissa määrättyä tehtävää, ellei se liity konkreettisesti tulevaisuuden suunnitelmiin.

Puolustusministeri asetti syksyllä 2009 selvitysryhmän, joka tunnetaan yleisesti Siilasmaan työryhmänä. Työryhmän tehtävänä oli käsitellä raportissaan asevelvollisuuden yhteiskunnallisia vaikutuksia ja tulevaisuuden kehitysnäkymiä. Raportin tarkoitus oli löytää kehittämiskohteita, joita parantamalla asevelvollisuus olisi parempi puolustuskyvylle, yhteiskunnalle sekä yksilön motivaatiolle. Näitä asioita esiin nostamalla oli tavoitteena taata asevelvollisuuden yhteiskunnallinen arvostus, houkuttelevuus ja kilpailukyky. Selvitysryhmän mukaan asevelvollisuusjärjestelmän yhtenä peruskivenä ja toimivuuden edellytyksenä on se, että yksilö koee asevelvollisuuden mielekkääksi. Mielekkyyttä voidaan parantaa pienillä teoilla ja tavoilla.

Selvitysryhmä nostaa esiin ryhmänjohtajien koulutuksen ja asenteen. Mielestäni se on yksi keskeisimmistä asioista, joka vaikuttaa yksilön motivaatioon, etenkin peruskoulutuskaudella, koska ryhmänjohtaja on alokkaan lähin esimies ja antaa alokkaalle ensi vaikutelman puolustusvoimista sekä tavoista toimia uudessa toimintaympäristössä. Selvitysryhmä kehottaa myös puolustusvoimia rohkeasti kokeilemaan erilaisia palkitsemis- ja motivaatiokeinoja. Selvitysryhmän raportissa mainitaan, että varusmiespalvelus on nivottava osaksi elinikäistä koulutusjärjestelmää, jotta varusmiesaikaisia suorituksia voidaan hyväksilukea siviilipuolen oppilaitoksissa. Varusmiesaikana saavutetusta osaamisesta on saatava todistus, jota varusmies voi hyödyntää esimerkiksi työpaikkaa hakiessa. (Siilasmaa ym. 2010, 1–3, 57–59.) Monia selvitysryhmän havaitsemissa asioita on jo otettu käyttöön puolustusvoimissa muun muassa palvelusajan lyhentäminen, varusmiesajan hyväksilukeminen opiskeluissa ja niin edelleen.

1.1 Tutkimuksen aihe, tavoite ja rajaukset

Tällä tutkimuksella haluan tuoda esiin varusmiesten omia näkemyksiä motivaatiosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä niissä tilanteissa, jotka alokkaat ovat kokeneet vaikuttavan motivaatioon. Rajasin tutkimuksen koskemaan yhden perusyksikön alokkaita ja varusmiesten peruskoulutuskautta, koska peruskoulutuskaudella luodaan pohja koko varusmiespalveluksen ajalle (PEHENKOS, 2013, liite 1, 1–3). Peruskoulutuskaudella myös opitaan paljon uusia ja ennen kokemattomia taitoja, kuten ampuminen rynnäkkökiväärillä. Yksi oppimisen keskeisistä tekijöistä on motivaatio (Kouluttajan opas 2006, 18–19).

En halunnut sitoa tutkimusta mihinkään tiettyyn osa-alueeseen, kuten esimerkiksi kouluttajan vaikutukseen, vaan halusin saada kokonaiskäsityksen niistä asioista, jotka vaikuttavat varusmiesten motivaatioon joko myönteisesti tai kielteisesti peruskoulutuskaudella. En myöskään halunnut rajata tutkimusta koskemaan mitään tiettyä tilannetta tai koulutustapahtumaa, joka voisi rajata kokonaiskuvan syntymistä.

Pyrin saavuttamaan tutkimuksen tavoitteet hyödyntämällä fenomenografisen tutkimuksen teoriaa sekä metodologisena lähestymistapana että tutkimusaineiston analyysiprosessin työkaluna. Fenomenografia on laadullisesti suuntautunut empiirinen lähestymistapa, joka tutkii ihmisten erilaisia käsityksiä ympäröivästä maailmasta. Fenomenografiassa ei olla kiinnostuneita ihmisten ajattelu- ja havainnointiprosessista sinänsä, eikä jonkin ilmiön syvimmästä olemuksesta, vaan siinä ollaan kiinnostuneita nimenomaan ihmisten erilaisista käsityksistä jostakin tietystä ilmiöstä. (Järvinen & Järvinen 2000, 86.) Fenomenografia pyrkii siis selvit-

tämään ihmisten käsityksiä ilmiöistä. Tässä tapauksessa ilmiönä on motivaatio ja käsityksiä antavat varusmiehet, tarkemmin alokkaat, jotka suorittavat varusmiespalvelusta yhdessä Panssariprikaatin perusyksikössä.

1.2 Aikaisemmat tutkimukset

Puolustusvoimissa on 1990-luvulla ja 2000-luvulla tehty joitakin empiirisiä tutkimuksia varusmiesten palvelusmotivaatioon liittyen. Pitkäkestoisin palvelusmotivaatiota koskeva kysely on vuodesta 2000 alkaen säännöllisesti tehtävä loppukysely, johon liittyy joitakin palvelusmotivaatiota kartoittavia kysymyksiä. (Harinen 2011, 49.)

Pääesikunnan koulutusosasto toteutti 1990-luvun vaihteessa Pohjois-Suomen sotilasläänin joukkoihin kohdistuneen kyselytutkimuksen, jossa kartoitettiin muun muassa varusmiesten motivaatiota ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimus oli nimeltään koulutustutkimus 90. Tutkimusta jatkettiin vuonna 1992, jolloin se kohdistui Etelä-Suomen varusmiehiin ja Merivoimiin. Vuonna 1992 toteutettiin myös yhteen saapumiseraan kohdistetut neljä perättäistä kyselyä, jossa aiheena oli varusmiesten palvelusmotivaatio ja siihen vaikuttavat sotilaiden taustatekijöihin ja palvelusaikaan liittyvät asiat. (Harinen 2011, 49–50.)

Kapteeni Risto Kuronen (1995) analysoi yllä mainittua aineistoa Maanpuolustuskorkeakoululle tehdyssä diplomityössään, jossa hän tutki varusmiesten motivaatiossa tapahtuvia muutoksia varusmiespalveluksen aikana ja niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat motivaatioon. Tutkimus toteutettiin määrällisin menetelmin ja aineisto analysoitiin faktori- ja regressioanalyysillä. Kurosen tutkimustuloksista ilmeni, että varusmiesten palvelusmotivaatio ei ollut hyvällä tasolla. Syitä heikkoon motivaatioon oli Kurosen mukaan koulutuksen mielenkiinnottomuus, mielekkäiden tavoitteiden puuttuminen ja eräät kantahenkilökuntaan kuuluvat kouluttajat. Kurosen tärkeimmät havainnot koskivat varusmiesten ”motivaatioputkia”. Kurosen mukaan motivaation taso vaihteli palveluksen aikana niin, että motivoituneena palveluksensa aloittaneista osalla motivaatio laski palveluksen loppua kohden tai päinvastoin. Suurin lasku motivaatiossa tapahtui peruskoulutuskauden jälkeen. Osa kuitenkin säilytti hyvän motivaatiotason läpi palveluksen. Kurosen tutkimuksessa löytyi yksi joukko, joka oli huonosti motivoitunut koko palveluksen ajan. Kurosen mukaan suurin syy tähän ”miinusputkeen” on se, että tämä joukko ei kokenut varusmiespalvelusta itselleen tärkeäksi. Kuronen kirjoittaa, että huono motivaatio on pysyvä ilmiö. (Kuronen 1995, 34–39, 42–80.)

Kapteeni Seppo Naapila (2009) tutki esipuseerikurssin tutkielmassaan kouluttajan vaikutusta kadetin opiskelumotivaatioon perusopinnoissa. Tutkimus toteutettiin kysymyslomakkeilla perättäistutkimuksen keinoin, sekä osittain osallistuvan havainnoinnin menetelmin Naapilan toimiessa kadettien joukkueenjohtajana. Tutkimukseen osallistui kuusi perättäistä kadettikursia. Tutkimusotteena Naapila käytti sekä laadullista, että määrällistä otetta. Määräävämpänä otteena oli kvantitatiivinen tutkimusote, kvalitatiivisen otteen täydentäessä sitä. Vastaaajien määrä oli 203 henkilöä. Naapilan mukaan kouluttajan rauhallinen ja tasainen persoona voi olla erittäin motivoiva. Naapila korosti myös kouluttajan antaman roolimallin merkitystä motivaation synnyttäjänä. Erityisesti sellainen roolimalli, joka osoittaa itse olevansa kiinnostunut ja aktiivinen, herättää suurta motivaatiota joukossa. Muita merkityksellisiä motivaatiotekijöitä olivat Naapilan mukaan kouluttajan ote, persoona, luonteenpiirteet ja asenne. (Naapila 2009, 20–26, 50–55.)

Kadettialikersantti Riikka Laine (2009) tutki pro gradu-tutkielmassaan varusmiesten palvelusmotivaatiota aluspalveluksessa. Selittävän ja kuvailevan tutkimuksen päämääränä oli selvittää aluspalveluksessa olevien varusmiesten palvelusmotivaation taso sekä määrittää siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselytutkimuksella (survey-tutkimus) tutkimusotteen ollessa kvantitatiivinen. Aineisto analysoitiin Jotos-ohjelmalla sekä SPSS-ohjelmalla, jolla tutkittiin korrelaatioita väittämien ja osa-alueiden välillä. Laineen mukaan varusmiesten motivaatio oli hyvä ja tärkeimpinä tekijöinä hyvään motivaatioon koettiin laadukas koulutus sekä aluksella vallitseva henki ja ilmapiiri. Kouluttajan roolilla ei koettu olevan vaikutusta motivaatioon. Tekemisen vähäinen määrä ja sen yksitoikkoisuus koettiin laskevana tekijänä motivaatioon. (Laine 2009, 2, 22, 30, 66–69.)

Kadetti Jenni Laitala (2009) tutki pro gradu-tutkielmassaan kouluttajien vaikutusta varusmiesjohtajien palvelusmotivaatioon. Kyseessä oli tapaustutkimus Uudenmaan Prikaatin kranaatinheitin ryhmänjohtajista. Tutkimuksen tavoitteena oli tuoda esille motivaatioon sekä positiivisesti että negatiivisesti vaikuttavia kouluttajan luomia tekijöitä. Tutkimustyö toteutettiin laadullisella tutkimusotteella (fenomenografia) ja aineisto kerättiin kyselyn sekä ryhmähaastattelun keinoin. Aineisto analysoitiin fenomenografisella analyysillä. Laitalan mukaan palvelusmotivaatio laskee suurella osalla varusmiehistä palveluksen aikana. Laitalan mukaan motivaation tukemisessa ja kehittämisessä on kouluttajilla varsin merkittävä rooli toisin kuin Laineen (2009) mukaan. Etenkin kouluttajan antamalla palautteella on suuri merkitys varusmiesjohtajan motivaatioon. Laitala korostaa tutkimuksessaan myös ulkoisen palkkion (kuntoisuusloma)

sekä hyvän yhteishengen merkitystä motivaatiota lisäävänä tekijänä. (Laitala 2009, 1, 46–54, 76–86.)

Yliluutnantti Joni Hanhela (2014) tutki omassa pro gradu-tutkielmassaan varusmiesten palvelusmotivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä peruskoulutuskaudella ilmasotakoulussa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaisella motivaatiolla varusmiehet ovat aloittaneet palveluksen ja mikä on ollut palvelusmotivaation kehityksen suuntaus peruskoulutuskauden aikana. Hanhela toteutti tutkimuksen sekä määrällisellä että laadullisella tutkimusmenetelmällä. Määrällinen aineisto analysoitiin tilastollisen analyysin keinoin keräämällä pääasiassa vastausten keskiarvoja. Laadullisella aineistolla täydennettiin määrällisen aineiston analyysia. Hanhelan mukaan palvelusmotivaatio pysyi pääosin samalla tasolla peruskoulutuskauden aikana. Motivaatioon positiivisesti vaikuttavia tekijöitä Hanhelan mukaan olivat perheen tuki, yhteishenki ja osa henkilökunnasta. Negatiivisina tekijöinä Hanhelan tutkimuksessa koettiin varusmiespalveluksen aiheuttama viivästys toimeentulon hankkimiseen ja jatkokoulutukseen sekä yksittäisinä tekijöinä yksikön päällikkö ja henkilökohtainen varustus. (Hanhela 2014, 1, 10–12, 58–60.)

Viimeisimpänä mainittakoon majuri Antti-Tuomas Pulkan (2014) Helsingin yliopistolle tekemä väitöskirja, joka käsittelee aikuisopiskelijoiden tavoiteorientaatioiden yhteyttä heidän käsityksiinsä oppimisympäristöstä (kurssipalaute) ja opintomenestyksestä. Tutkimukseen liittyi kaksi taustatutkimusta, jotka käsittelivät opiskelijoiden arviota opettamisen tehokkuudesta sekä opiskelijoiden oppimismotivaatiota. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että tutkimukseen valitulla aikuisopiskelijajoukolla on hyvin samansuuntaiset motivaatioprofiilit kuin muissakin oppijajoukoissa. Tutkimukseen osallistui aikuisopiskelijoita maanpuolustuskorkeakoulusta. Pulkka löysi tutkimuksessaan neljä erilaista motivaatioprofiilia, jotka ovat oppimis- ja hallitsemiskeskeinen, menestyskeskeinen, työn välttämiskeskeinen ja matalan tavoitteen profiilit. Pulkan mukaan kouluttajien ja opettajien on syytä tunnistaa oppimismotivaation vaihtelut opiskelijoiden kesken riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään tai siitä missä kontekstissa työskennellään. Kouluttajien tulisi kiinnittää huomiota oppimisympäristöön, jotta se tukisi oppimismotivaatiota sekä ottaa opiskelijat huomioon yksilöinä, joilla on erilainen oppimismotivaatio. (Pulkka 2014, 1, 60–61, 72.)

2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa käsittelen motivaatiota yleisesti sekä tämän tutkimuksen kannalta oleellisimpia motivaatioteorioita. Tutustuminen motivaatioteorioihin osoitti motivaation olevan monimutkainen mutta myös paljon tutkittu käsite, jolla on suuri merkitys ihmisen toimintaan ja etenkin siihen, millä vireydellä ihminen toimii.

2.1 Motivaatio

Motivaatio on johdettu alun perin latinalaisesta sanasta ”*movere*”. Se tarkoittaa liikkumista. Termiä on myöhemmin laajennettu tarkoittamaan käyttäytymistä ohjaavien ja virittävien tekijöiden järjestelmää. Motivaation kantasana on motiivi. Motiivilla tarkoitetaan tarpeita, haluja, viettejä, sisäisiä yllykkeitä sekä palkkioita ja rangaistuksia. Motiivit ylläpitävät ja virittävät yksilön yleistä käyttäytymistä joko tiedostetusti tai tiedostamatta. Motiivien aikaansaamalla tilalla tarkoitetaan motivaatiota. Motivaatiota voidaan luonnehtia kolmella ominaisuudella:

1. Vireys, joka viittaa energiavoimaan ja joka ajaa yksilöä käyttäytymään tietyllä tavalla
2. Suunta, joka viittaa toiminnan päämääräsuuntautuneisuutta; yksilön käyttäytyminen on suunnattu jotakin (tavoitetta) kohti
3. Systeemiorientoituminen, joka viittaa yksilössä ja hänen ympärillään oleviin voimiin, jotka saavat hänet luopumaan toimintansa suunnasta ja suuntaamaan ponnistuksensa toisaalle. (Ruohotie 1998, 36–37.)

Myös Salmela-Aro ja Nurmi ovat samalla linjalla. Heidän mukaan motivaatio ei ole aina tietoisista, vaan ihmisen toiminta eri tilanteissa perustuu syihin eli motiiveihin (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 10).

Kalakosken, Laarnin, Halosen, Paavilaisen, Anttilan ja Kallion (2007, 15) mukaan motivaatio saa ihmisen tekemään eri asioita ja motiivit ovat tekemisen psyykkisiä vaikutteita. Motiivit saavat ihmisen toimimaan ja kehittämään itseään. Siksi motiiveilla on keskeinen merkitys myös psyykkiselle hyvinvoinnille. Motiivit ovat yhteydessä tunteisiin ja ne vaihtelevat tiedos-

tamattomista tietoiisiin motiiveihin. (Kalakoski, Laarni, Halonen, Paavilainen, Anttila & Kallio. 2007, 10–11, 16.)

Motiiveja on luokiteltu biologisiin, sosiaalisiin ja psykologisiin motiiveihin. Biologisten eli fysiologisten motiivien päämääränä on hengissä säilyminen ja perustarpeiden tyydyttäminen (Maslowin tarvehierarkia) kuten syöminen, juominen ja nukkuminen. Biologisen tarpeen eli motiivin voimakkuutta lisää se, jos elimistö poikkeaa tietyistä optimaalisesta tilasta. Sosiaalisia motiiveja ovat esimerkiksi suoriutuminen jostakin tehtävästä, valta ja sosiaalinen arvostus. Psykologisina motiiveina voidaan pitää uteliaisuutta, älyllistä luomista tai vaikka esteettistä nautintoa. Näitä motiiveja voidaan tyydyttää ilman sosiaalista vuorovaikutusta. Kuitenkin nämä eri tekijät yhdistyvät lähes kaikissa motiiveissa, jotka vaikuttavat ihmisen toimintaan. Tätä motiivien kokonaisuutta kutsutaan motivaatioksi. (Kalakoski ym. 2007, 16; Salmela-Aro & Nurmi. 2002, 11.)

Motivaatio ei ole synnynnäinen ominaisuus, vaan se on tietyn prosessin tulos, johon vaikuttaa monta eri tekijää. Näitä vaikutustekijöitä ovat vaikuttimen voimakkuus, usko omaan vaikutusmahdollisuuksiin, aikaperspektiivi sekä tunneäly. Vaikuttimella tarkoitetaan ihmisen sisäistä tilaa, joka ihmisestä riippuen voi olla voimakkaampi tai heikompi. Omalla vaikutusmahdollisuudella tarkoitetaan sitä, että ihminen voi muotoilla oman elämänsä haluamallaan tavalla ja elää käsitystensä mukaan. Aikaperspektiivi määrää ihmisen elämänvaiheen perusteella sen, millaiset tavoitteet ovat merkityksellisiä. Myös tämänhetkisillä olosuhteilla voi olla vaikutusta tulevaan motivaatioon. (Niermeyer & Seyffert 2002, 11–14.)

Lehtisen, Kuusisen ja Vauraan (2007, 177–178) mukaan motivaatio on määritelty ihmisen sisäiseksi tilaksi, joka ohjaa ja ylläpitää toimintaa. Tämän sisäisen tilan ansiosta ihminen saa asioita aikaan. Motivaatio vaikuttaa siihen, mitä valintoja ihminen tekee, miten määrätietoisesti ihminen ryhtyy toimeen sekä mitä ihminen ajattelee ja tuntee tehtäviä suorittaessaan. Motivaatiota voidaankin pitää monien toimintaa suuntaavien, ylläpitävien ja estävien tekijöiden yleisnimityksenä.

Motivaatio on käsitteenä varsin moniulotteinen. Sen keskeisenä teoreettisena kysymyksenä on pidetty sitä, työntääkö joku asia ihmiset liikkeelle vai vetääkö jokin asia ihmisiä puoleensa? Varhaiset motivaatioteoriat 1900-luvun alusta aina 1950-luvulle kallistuivat ajatukseen, että motivaatio perustui yksilön sisäisiin sekä ulkoisiin vietteihin ja tarpeisiin, jotka ohjasivat ihmisen toimintaa, esimerkiksi nälkä tai ihailun tarve toisilta ihmisiltä. 1980-luvulla heräsi uusi

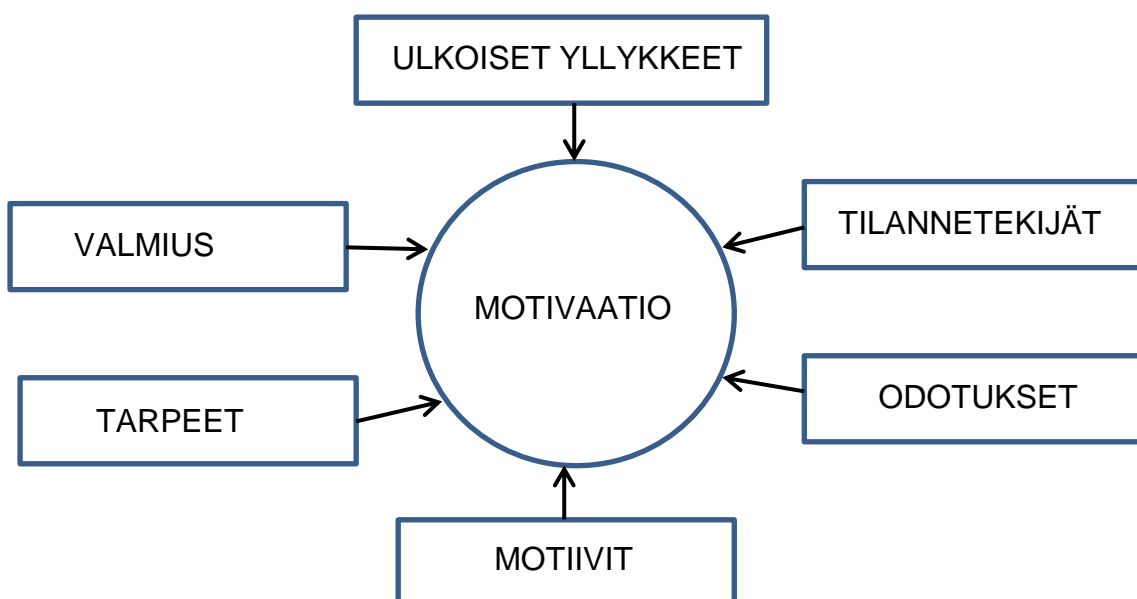
kiinnostus ja uusi lähestymistapa motivaation tutkimiseen. Tässä uudessa lähestymistavassa siirryttiin selkeästi tutkimaan sitä, mikä vetää ihmisiä puoleensa ja tarkastelemaan motiiveja tekijöinä, jotka suuntaavat ihmisen toimintaa kohti tavoitteita. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 6; Kalakoski ym. 2007, 15.) Lehtisen ym.(2007, 177–178) mukaan tämä tutkimustapojen hajanaisuus on johtanut siihen, että osa tutkijoista on luopunut motivaatio käsitteen käytöstä, koska motivaatiota ei pidetä yhtenäisenä ilmiönä.

Motivaatiosta on useita teorioita. Yhtenä teoriana voidaan pitää tavoitteen asettamista esimerkiksi oppimiselle. Joku saattaa olla kiinnostunut luonnontieteistä, kun taas toiselle tärkein tavoite on vieraiden kielten oppiminen. Samaa asiaa voidaan kuvata siten, että toiselle tärkeintä on asioiden syvälinen ymmärtäminen ja toiselle taas koulun kokeista selviäminen. Toisena teoriana voidaan pitää motivaatiotekijöiden jakamista pysyvään ominaisuuteen eli luonteen piirteeseen ja tilanteen mukaan muuttuvaan ominaisuuteen. Jotkut ihmiset ovat kiinnostuneita urheilusta ja seuraavat sitä aktiivisesti lähes päivittäin. Toiset saattavat seurata urheilua vain esimerkiksi olympialaisten aikaan, koska silloin urheilua on tarjolla erityisen paljon eri medioissa. Melkein kaikkiin motivaation kuvaustapoihin liittyy erottelu lähestymis- ja välttämismotiiveihin. Ihminen siis pyrkii lähestymään mielihyvää tuottavia asioita ja välttämään negatiivisia kokemuksia. (Lehtinen, Kuusinen & Vauras. 2007, 178–179.)

Decin ja Ryanin (2000, 68–78) kehittämä itsemääräämisteoria (self-determination) perustuu Maslowin 1970-luvulla kehittämään tarpeiden hierarkia ja itsensä toteuttamisen malli-teorian tapaan ihmisen tarpeisiin ja niiden tyydyttämiseen, mutta itsemääräämisteorialla on paljon konkreettisempi merkitys oppimiselle. Itsemääräämisteorian mukaan ihmiset ovat luonnostaan uteliaita, elinvoimaisia ja motivoituneita ja tuntevat olevansa itse vastuussa tekemisistään. Käytännössä monet ihmiset ovat kuitenkin lähinnä apaattisia ja sosiaalisesti sulkeutuneita eivätkä tunne vastuuta tekemisistään. Teorian mukaan ihmisen sisäiseen persoonallisuuden muutokseen liittyvää motivaatiota selittävät psykologiset tarpeet, jotka ovat tarve tuntea itsensä päteväksi (competence), tarve sosiaaliseen kiinnittymiseen (relatedness) sekä tarve tuntea olevansa autonominen ja voivansa vaikuttaa tapahtumiin (autonomy). Näillä tarpeilla selitetään sisäisen motivaation ylläpitäminen ja vahvistuminen. Erilaisissa ympäristöissä toteutetut tutkimukset osoittivat, että ihmisen sisäinen motivaatio vahvistuu jos hänen toimintaansa keuhutaan. Pelkkä kehuminen ei kaikissa tapauksissa kuitenkaan riitä sisäisen motivaation voimistumiseen. Myös ympäristöllä on suuri vaikutus. Jos ympäristö ei tue autonomian kokemusta, ei sisäinen motivaatio kehity. Toisin sanoen on tärkeää, että ihminen tuntee olevansa vastuussa tekemisistään ja voivansa itsenäisesti vaikuttaa siihen.

Heckhausen ja Kuhl kehittivät toimintojen kontrolliteorian. Teoriassa aikomukselliset eli intentionaaliset tilat on erotettu motivaatioon liittyvistä tiloista. Motivaatioksi kutsutaan päätöksentekoa edeltävää tilaa ja sen jälkeistä tilaa tahdoksi. Heckhausenin ja Kuhlin mukaan motivaation ja tahdon erottaminen on välttämätöntä, koska motivoituneenkin ihmisen on vaikea asettaa selkeitä tavoitteita ja toteuttaa aikomuksiaan. Motivaatio ajaa ihmisiä tekemään päätöksiä ja kun päätös on tehty, toteutetaan päätöksen mukainen toiminta. (Ruohotie 1998, 35.) Motivaatiota ei siis pidä sekoittaa tahtoon. Myös asenteen ja motivaation välillä voidaan nähdä eroja. Asenne on suhteellisen pysyvä, sisäistynyt ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius kun taas motivaatio on melko lyhytaikainen ja liittyy vain yhteen tilanteeseen kerrallaan. Asenne vaikuttaa enemmän toiminnan laatuun. Motivaatio vaikuttaa sen sijaan siihen, millä vireydellä toiminta tehdään. Muutokset motivaatiossa eivät välttämättä edellytä muutoksia saman alueen asenteissa. Motivaatio viittaa siis enemmänkin ihmisen psyykkiseen tilaan, joka määrää, millä aktiivisuudella hän toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu. (Ruohotie 1998, 41–42.)

Motivaatioon vaikuttavia määriteltyjä tekijöitä on siis useita. Esimerkkinä työelämässä ja opiskelussa tarvittavia kannusteita ja yllykkeitä tarvitaan myös varusmiespalveluksessa. Näin pystytään lisäämään motivaation määrää annetun tehtävän suorittamiseen. Ennakkokäsitykset eli odotukset ovat myös oleellisena osana motivaation muodostumisessa. Tähän vaikuttaa omalta osaltaan henkilön ympärillä tapahtuvat asiat ja aiheista kuullut väitteet ja kertomukset. Kuviossa 1 on esitetty motivaatioon vaikuttavia tekijöitä Peltosen (1990) mukaan.



Kuvio 1: Motivaatioon vaikuttavia tekijöitä (Peltonen M. 1990, 95).

Motivaatio voidaan jakaa yleiseen ja erityiseen motivaatioon sekä sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon (Lehtinen ym. 2007, 179; Niermeyer & Seyffert 2002, 14; Ruohotie 1998, 37; Kalakoski ym. 2007, 29).

2.1.1 Yleinen ja erityinen motivaatio

Yleisestä motivaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan tiettyjä asioita, toiveita ja tavoitteita, jotka vaikuttavat ihmiseen motivoivasti. Jokaisella ihmisellä on tietty määrä motivaatiota. Toisilla ihmisillä on paljon käyttövoimaa eli motivaatiota ja näin he kykenevät suoriutumaan useasta samanaikaisesta tehtävästä. Toisilla taas motivaation vähyys ilmenee innottomana tekemisenä ja aikaansaamattomuutena. Yleisellä motivaatiolla tarkoitetaan siis halua kehittää jotain, saavuttaa jotain tai vaikuttaa johonkin. Jokaisella yksilöllä on tämä halu, mutta sen voimakkuus vaihtelee suuresti yksilöstä riippuen. Tähän voimakkuuteen ei voida vastata helposti. (Niermeyer & Seyffert 2002, 14–15.)

Erityinen motivaatio on riippuvuussuhteessa yleiseen motivaatioon, mutta ne voidaan erottaa toisistaan. Erityinen motivaatio liittyy selkeästi konkreettisiin tavoitteisiin sekä tilanteisiin ja on syy siihen, miksi ihminen sitoutuu johonkin tiettyyn tavoitteeseen. Ihmisen asettamalla tavoitteella on subjektiivinen merkitys, josta erityinen motivaatio saa alkunsa. Subjektiivinen merkitys vaikuttaa siihen, miten sinnikkäästi ja tarmokkaasti ihminen edistää tavoitettaan. (Niermeyer & Seyffert 2002, 14–15.)

Ruohotie (1998, 41) puhuu samasta asiasta tilanne- ja yleismotivaationa. Ruohotien mukaan tilannemotivaatio liittyy tiettyyn tilanteeseen, jossa sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet virittävät joukon motiiveja ja saavat aikaan tavoitteeseen suuntaavaa toimintaa. Yleismotivaatio kuvaa käyttäytymisen yleistä suuntaa ja vireyttä eli niin sanottua keskimääräistä tasoa. Tilannemotivaatio on riippuvainen yleismotivaation tasosta. Motivaatio on tilannesidonnainen ja tilanne- eli erityinen motivaatio on lyhytkestoisempaa kuin yleis- eli yleinen motivaatio, joka on pitkäkestoisempi käyttäytymisen suunta.

2.1.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio poikkeavat toisistaan käyttäytymistä virittävien ja käyttäytymistä suuntaavien motiivien puolesta, vaikka niitä ei voida erilaisista sisällöistä huolimatta pitää täysin erillisinä. Ne esiintyvät yhtäaikaaisesti ja täydentävät näin toisiaan. Toiset motiivit voivat olla kuitenkin olla hallitsevampia kuin toiset (Ruohotie 1998, 36). Kumpikin sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta perustuu palkkioihin. Ulkoapäin saatavia palkkioita voivat olla esimerkiksi hyvä tenttiarvosana, raha, muiden osoittama ihailu, kiitos tai rangaistuksen pelko. Sisäisissä palkkioissa ihminen kokee itse toiminnan palkitsevaksi (Kalakoski ym. 2007, 29). Palkkioita, joihin motivaatio perustuu, voi olla monenlaisia. Yksi tapa palkita on sosiaalinen vahvistaminen eli suorituksen kehuminen tai jokin muu myönteinen sosiaalinen palaute oikean suorituksen tai halutun reaktion jälkeen. Sosiaalista vahvistamista voi ilmetä myös jälkikäteen esimerkiksi koearvosanan muodossa. Monissa pedagogisissa ohjelmissa on sosiaaliseen vahvistamiseen käytetty myös erilaisia materiaalisia palkkioita, kuten rahaa, stipendejä, vapaa-aikaa tai etuoikeuksia. Näiden ulkoisten palkkioiden avulla on vahvistettu haluttuun lopputulokseen pääsemistä. (Lehtinen ym. 2007, 179–180.)

Palkkioihin perustuvassa motivoinnissa on havaittu ristiriitoja. Ulkoisten palkkioiden tuominen mukaan suoritukseen saattaa vähentää itse suorituksen houkuttelevuutta silloin kun yksilö on sisäisesti motivoitunut itse suoritukseen ilman ulkoisen palkkion odotusta. On myös havaittu, että ulkoinen palkkio suuntaa toimintaa siten, että lopputulos voidaan saavuttaa nopeammin. Tällöin palkkion odotus lisää toiminnan intensiteettiä. Samalla se voi kuitenkin johtaa tarkkaavaisuuden vähentymiseen. (Lehtinen ym. 2007, 181.)

Toimiakseen palkkion tulee olla riittävän arvokas ja tavoittelemisen arvoinen suoritukseen nähden. Sen on oltava myös yksilön kannalta merkityksellinen. Esimerkiksi rahapalkinto ei motivoi rikkaista tai ruokapalkinto vatsan ollessa täysi. Tutkimusten mukaan on havaittu, että mitä konkreettisempi palkkio on, sitä enemmän se heikentää sisäistä motivaatiota pitkän ajan kuluessa, kun taas abstraktimmat palkkiot eivät sitä tee. (Lehtinen ym. 2007, 180. Kalakoski ym. 2007, 30–31.)

Lehtisen ym. (2007, 178–179) mukaan sisäinen motivaatio viittaa tilanteeseen, jossa yksilö on motivoitunut johonkin suoritukseen ilman mitään ulkoista syytä puhtaasta mielenkiinnosta suoritusta kohtaan. Ulkoinen motivaatio taas viittaa siihen, että yksilö tekee jotakin ulkoisten syiden vuoksi, esimerkiksi valmistautuu matematiikan kokeeseen.

Ruohotien (1998, 38) mukaan sisäiselle motivaatiolle on ominaista, että motivaatio on sisäisesti välittynyt tai että syyt käyttäytymiseen ovat sisäisiä. Sisäinen motivaatio on yhteydessä itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin. Sisäinen motivaatio lisää yksilön tuotteliaisuutta varsinkin silloin, jos siihen yhdistyy voimakas halu kehittyä jonkin tietyn alan tai asian huippuosajaksi. Voimakas kilpailuhenkisyys saattaa laskea tuotteliaisuutta eli vähentää motivaatiota.

Sisäinen motivaatio perustuu ihmisen tarpeeseen olla pätevä jollain elämäalueella, itsenäisyyden haluun ja oman toiminnan ohjaamiseen sekä tyydytyksen saamiseen vuorovaikutuksen avulla. Sisäinen motivaatio heikkenee, jos ihminen kokee, että toiset yrittävät ohjata toimintaa palkkioiden avulla. (Kalakoski ym. 2007, 29–30.) Lehtisen ym. (2007, 182–183) mukaan ihmisen sisäinen motivaatio voimistuu, jos hän saa toiminnastaan palautetta, joka vahvistaa hänen kokemuksiaan omasta pätevyydestään. Sisäisen motivaation positiivinen kehitys riippuu myös olennaisesti siitä, tukeeko ympäristö autonomian kokemusta eli sitä, että ihminen tuntee olevansa vastuussa teoistaan ja kykenee vaikuttamaan niihin itsenäisesti.

Sisäinen motivaatio voi perustua joskus virtauskokemukseen eli niin sanottuun *flow*-tilaan. *Flow*-tilassa ihminen nauttii toiminnasta sen itsensä vuoksi ja se tuntuu vievän mukanaan ilman ponnisteluja. *Flow*-teoria perustuu niihin kokemuksiin, jotka ihmisillä on luovien tai muuten erityisen taitavien sisäisesti motivoituneiden suoritusten aikana ja jotka ovat täysin riippumattomia ulkoisista palkkioista. Ihminen on niin uppoutunut suoritukseen, että ajan- ja paikantaju häviävät. Samalla epäonnistumisen pelko ja tietoisuus itsestä häviävät. *Flow*-tilaan päästäkseen ihmisen on oltava taitava tehtävässään ja tehtävän on oltava tarpeeksi haastava. Jos tehtävä on liian helppo, ihminen ikävystyy ja motivaatio tehtävää kohtaan laskee. (Kalakoski ym. 2007, 31; Lehtinen ym. 2007, 196–197.)

Sisäinen motivaatio ei ole ohimenevää. Kiinnostus haastavia tehtäviä kohtaan ja osaamiseen tähtäävä ponnistelu ovat pysyviä persoonallisuuden piirteitä, koska ne tuottavat positiivisia kokemuksia, auttavat selviytymään epäonnistumisista ja kehittävät tarkoituksenmukaisia oppimisstrategioita sekä parantavat tehtävissä menestymistä. Tämä vaatii kuitenkin pitkäjänteisyyttä ja jaksamista ennen kuin ihminen kokee taitojensa kehittyneen riittävästi ja huomaa, että ponnisteluista oli hyötyä. (Kalakoski ym. 2007, 31.)

2.1.3 Suoriutumis- ja oppimismotivaatio

Yhtenä esimerkkinä sisäisestä motivaatiosta voidaan pitää suoriutumismotivaatiota. Suoriutumismotivaation ansiosta ihminen jaksaa syventyä johonkin tiettyyn asiaan sen itsensä vuoksi ilman, että hän olettaa saavansa siitä ulkoisia palkintoja. Suoriutumismotivaatioissa palkinnoksi riittää itse toiminta ja kehittyminen yhä taitavammaksi. Se ilmenee haluna kohdata yhä vaativampia haasteita, saavuttaa yhä vaikeampia tavoitteita ja kehittyä vieläkin taitavammaksi ja paremmaksi. Suoriutumismotivaation ansiosta jotkut ihmiset jaksavat syventyä johonkin asiaan voimakkaammin ja pitkäjänteisemmin kuin toiset, esimerkiksi huippu-urheilijat. Hyvä suoriutumismotivaatio harrastuksissa vaikuttaa myös halun menestyä opinnoissa ja työelämässä. Suoriutumismotivaatio ei ole ohimenevää, vaan se on varsin pysyvä osa ihmisen persoonallisuutta. Jatkuvuuden takaa jonkin asetetun tavoitteen saavuttaminen, joka johtaa uusiin ja entistä vaativampien, mutta realististen tavoitteiden asettamiseen. (Kalakoski ym. 2007, 40–44.)

Suoriutumismotivaation lisäksi suoriutumiseen vaikuttavat tilannetekijät, kuten selviytymisodotukset sekä epäonnistumisen välttely, joka on persoonallisuuteen liittyvä motiivi. Nämä asiat vaikuttavat etenkin tavoitteiden asettamiseen. Jos ihminen ajattelee, ettei hänellä ole mitään mahdollisuuksia saavuttaa tavoitetta tai hän pelkää epäonnistumista suorituksessa, asettaa hän vain helppoja tavoitteita. Näin ihminen todennäköisemmin onnistuu ja välttää miinakäsitykseen tulevia kolhuja. Toisaalta aina liian varman päälle asetetut tavoitteet eivät kehitä ihmistä taitavammaksi. (Kalakoski ym. 2007, 41.)

Motivaatiolla on tärkeä merkitys oppimisessa niin opiskelun aikana kuin työelämässäkin. Opetuksen tai koulutuksen tulisi herättää ihmisen kiinnostus opittavaa asiaa kohtaan. Kiinnostus vaikuttaa oppimistuloksiin merkittävästi. Myös oppimisessa tulisi olla tavoitteita. Oma osaaminen parantuu ja ymmärrys asioista lisääntyy, kun oppiminen perustuu oppimistavoitteisiin. Oppiminen synnyttää myönteisiä tunteita, kuten ylpeyttä lisääntyneestä osaamisesta ja mielihyvää omasta menestyksestä kun asetetut oppimistavoitteet saavutetaan. Oppimisen perustuessa saavutustavoitteisiin, ihminen on ulkoisesti motivoitunut. Tässä tapauksessa motivaatio on lyhytkestoista, eikä ihminen opi asioita omasta mielenkiinnosta aihetta kohtaan vaan hän perustaa oppimisen esimerkiksi kouluttajan kehuihin tai muihin luvattuihin palkkioihin. (Kalakoski ym. 2007, 46–47.)

Ympäristön vaikutus niin suoriutumis- kuin oppimismotivaatioonkin on merkittävä. Ympäristön pitää tukea ihmisen sisäistä motivaatiota riittäväillä ulkoisilla palkkioilla, kuten kehuilla ja aktiivisuutta lisäävällä toimintaympäristöllä, joka mahdollistaa positiivisen kokemuksen hyvästä suorituksesta. Saavutetut tavoitteet vahvistavat motivaatiota enemmän yhdessä ulkoisten palkkioiden kanssa. Palkkioiden on siis oltava oikeassa suhteessa ympäristöön ja tehtyyn suoritukseen nähden, muuten ulkoinen palkkio saattaa jopa laskea motivaatiota. Joissain tapauksissa ihmisen tulee kyetä mukautumaan vallitsevaan ympäristöön ja asettaa tavoitteet sen mukaan, sillä ihminen sopeutuu helpommin ympäristöön kuin toisin päin. Ympäristön lisäksi suoriutumis- ja oppimismotivaatioon vaikuttavat muut ympäristön toimijat, kuten opiskelutai työkaverit. Yhteistyö kavereiden kanssa edistää oppimista ja ryhmähenki auttaa suoriutumaan tehtävistä sekä yrittämään parhaansa ryhmän puolesta. (Kalakoski ym. 2007, 46–50; Lehtinen ym. 180–183.)

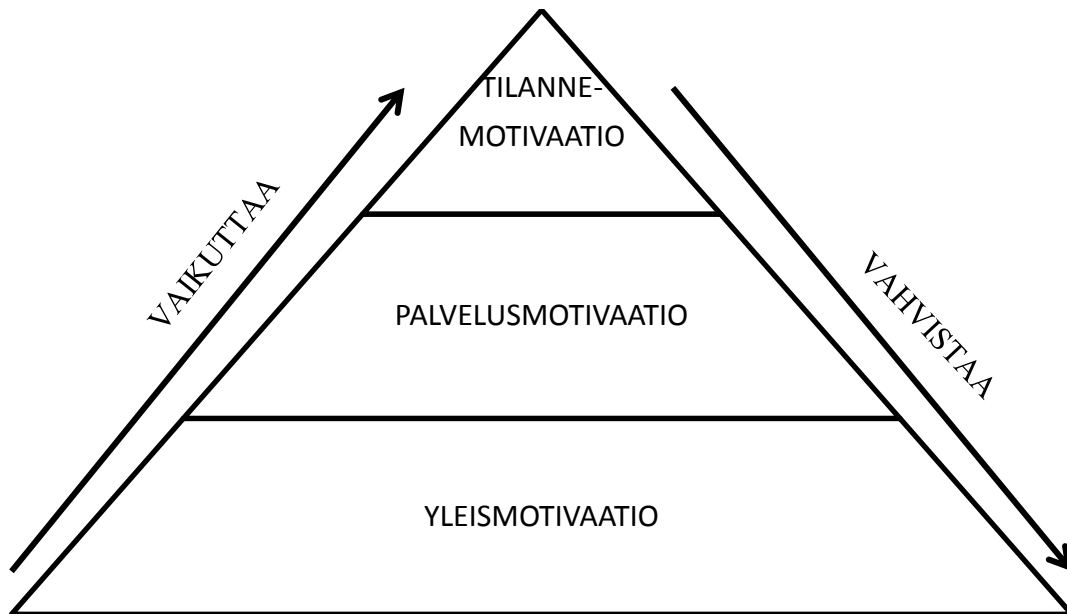
2.1.4 Palvelusmotivaatio

Varusmiesten palvelusmotivaatio on käsite, jota tarkasteltaessa lähtökohtina ovat samat yleisemmät motivaatiota koskevat mallit ja teorit, joihin aikaisemmin jo viittasin. Varusmiesten palvelusmotivaatiossakin voidaan siis erottaa erityyppistä motivaatiota, kuten esimerkiksi pitkä- ja lyhytkestoista motivaatiota, sisäistä tai ulkoista motivaatiota sekä suoriutumis- ja oppimismotivaatiota. (Harinen 2011, 49.)

Varusmiehen kokonaismotivaatio muodostuu yleismotivaation, palvelusmotivaation ja tilannemotivaation yhteisvaikutuksena. Yleismotivaatio vastaa lähinnä asennetta. Se ilmentää varusmiehen yleistä suhtautumista maanpuolustukseen. Palvelusmotivaatio ilmenee varusmiehen suhtautumisena koulutukseen kokonaisuutena sekä hänelle itselleen annettavaan koulutukseen. Palvelusmotivaatio on tilannemotivaatiota pysyvämpää, mutta saattaa muuttua yleisempiä maanpuolustusasenteita herkemmin. Varusmies osallistuu aktiivisemmin ja keskittyneemmin yksittäiseen koulutustapahtumaan tilannemotivaation ollessa korkea. Palvelusmotivaatio luo ikään kuin pohjan tilannemotivaatiolle. (Kuronen 1995, 30–32.)

Olennaista varusmiesten palvelusmotivaatiolle ovat kannusteet ja palkkiot, jotka liittyvät ulkoiseen motivaatioon. Palvelusmotivaation vahvistamiseksi ja ylläpitämiseksi tulee varusmiesten saada suorituksistaan palkkio, joka voi olla esimerkiksi kiitos, kuntoisuusloma tai sisäinen onnistumisen tunne. Tyytyväisyys ja varusmiesten arvostamat kannusteet pitävät

motivaatioprosessia yllä. Vastaavasti tyytymättömyys tai kannusteiden puute aiheuttavat motivaation laskua. (Kuronen 1995, 33.)



Kuvio 2. Varusmiehen kokonaismotivaatio. (Kuronen 1995, 31)

Pääesikunta laati vuonna 1990 pysyväisasiakirjan varusmiesten palvelusmotivaation kehittämiseksi. Asiakirjan mukaan hyvä palvelusmotivaatio on perusta tiedollisten, taidollisten ja erityisesti henkisten valmiuksien saavuttamiselle. Varusmieskoulutuksen tarkoituksena ei ole koetella henkistä kestäkykyä, vaan antaa hyvä pohja sen häiriöttömälle kasvattamiselle. On kuitenkin sellaisia tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa asenteellista varautuneisuutta varusmiespalvelusta kohtaan. Asenteisiin ovat keskeisesti vaikuttamassa palvelusolosuhteet ja palveluksen järjestely sekä koulutuksen toteutustavat ja oikea suhtautuminen varusmiehiin ihmisinä ja koulutettavina. Kun nämä osa-alueet ovat varusmiehille ymmärrettävällä tavalla toteutettu, ovat perustekijät asenteiden myönteiselle kehittymiselle olemassa. (PEKOUL-OS 1990.)

Perusyksikön päällikön ohje ottaa myös huomioon varusmiesten palvelusmotivaation tarpeellisuuden. Ohjeen mukaan hyvä joukkohenki parantaa suoritusmotivaatiota. Suoritusmotivaatio puolestaan lisää yhteistyötä sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta, jota voidaan vahvistaa keskinäisellä kilpailulla tasaveroisten ryhmien välillä. Suoritusmotivaatio yhdessä hyvän joukkohengen ja yhteenkuuluvuuden tunteen kanssa parantaa palvelusmotivaatiota. (Perusyksikön päällikön ohje 1996, 20–25.) Samalla linjalla on myös Sergio Catignani (2004), joka tutki

Israelin puolustusvoimien (Israeli defense forces, IDF) sotilaiden motivaatiota. Catignanin mukaan ryhmäkoheesiolla (unit cohesion) eli yhteenkuuluvuuden tunteella on suuri merkitys yksilön motivaatioon. IDF:n taistelijat luottavat toisiinsa ja omaan koulutukseensa. Tämä edesauttaa yksilöä motivoitumaan suuremman joukon osana, koska he haluavat olla luottamuksen arvoisia tavoiteltaessa yhteisiä tavoitteita. (Catignani 2004, 108–121.)

Palvelusmotivaatio on ollut tarkastelun kohteena puolustusvoimissa jo pitkään. Tästä esimerkkinä voidaan pitää pääesikunnan laatimaa määräystä varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyistä (2012). Määräyksessä on painotettu motivaation tärkeyttä varusmiespalveluksessa aina palvelukseen astumisesta kotiutumiseen asti. Määräyksen mukaan palvelusmotivaatiota tulee kehittää muun muassa kouluttajien hyvällä esimerkillä, oikealla suhtautumisella koulutettaviin, hyvällä yhteishengellä sekä kiinnittämällä huomiota koulutustapahtumiin, jotta ne olisivat nousujohteisia, haasteellisia, motivoivia ja palkitsevia. (PEHENK-OS 2012, 7–14.)

3 TUTKIMUKSEN TEKEMISEN LÄHTÖKOHDAT

”Tutkimuksen tavoitteena voi olla yllättävien ilmiöiden, tosiasioiden tai säännönmukaisuuksien selityksen löytäminen, mikä voi tapahtua keksimällä uusia teorioita tai soveltamalla jo olemassa olevaa teoriaa uudelle alueelle.” (Niiniluoto 2002, 27.)

Panu Raatikaisen (2004, 10) mukaan sanalla filosofia tarkoitetaan arkikielessä mitä tahansa mielipiteitä ja käsityksiä. Olettamuksena on, että filosofiassa on kyse erilaisista subjektiivisista makuasioista, joista jokainen voi valita omaa makuaan miellyttävän mielipiteen. Ilkka Niiniluodon (2002, 15) mukaan tieteen ja tieteellisyyden tunnusmerkkien etsiminen on itse keskeinen tieteenfilosofinen ongelma. Tieteenfilosofiaan tutustuminen ja sen ymmärtäminen vaatii ”esiymmärrystä” tieteestä ja tutkimustyöstä. Tieteenfilosofian tehtävä on antaa edellytykset tutkimusmetodien eli tutkimusmenetelmien valintaan ja arviointiin koskeviin ongelmiin. Ongelmat voi ratkaista vain tuntemalla käyttökelpoiset peruskäsitteet ja muodostamalla kokonaiskäsityksen tieteellisen tutkimuksen luonteesta ja tavoitteista. (Niiniluoto 2002, 7.)

Tämän hetkinen käsitykseni tieteenfilosofiasta on, että se ohjaa tutkijaa tekemään oikeita valintoja ja saavuttamaan tieteellinen loppuasetelma. Tieteenfilosofisen ajattelun kautta tutkija osaa asetella itselleen eksaktin ja riittävän yksiselitteisen tutkimusongelman, sekä löytää oikeat ja validit metodit ja analyysisuuntauman, jolla kykenee saamaan vastauksen tutkittavaan ongelmaan.

Niiniluoto (2002, 27) kirjoittaa, että tutkimusongelmat ovat usein väljästi formuloituja. Tutkimusongelmien täsmentäminen ja strukturoiminen osaongelmiksi on tutkimuksen onnistumisen kannalta ratkaiseva tekijä. Tutkimusongelman asettelu on siis tärkeässä roolissa tutkimusta suunniteltaessa. Tutkimusongelman tulee olla selkeä ja sen pitää vastata siihen kysymykseen, mitä tutkija oikeasti haluaa tutkimuksellaan tuoda esille. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan aloitteleva tutkija haluaa tutkia liian laajaa kokonaisuutta. Aihetta täytyy rajata ja tutkimusongelma tulee asettaa mahdollisimman tarkaksi. Myös Pihlaja (2004, 91) on samoilla linjoilla todeten, että aloitteleva tutkija ei yleensä osaa rajata aihettaan riittävän ahtaasti tai muuten järkevästi. Aiheen rajaamisella tarkoitetaan sitä, että rajaamisella päätetään, mitä lopulta tutkitaan.

Pihlaja (2004, 19–20) kirjoittaa, että tutkielman tekeminen on tutkimusongelman käsittelemistä ja vastausten antamista asetettuihin tutkimuskysymyksiin päätelmiseen ja tulkintoineen. Pihlajan (2004, 44) mukaan tutkijan on kysyttävä, millainen on se maailma, josta tutkimusaihe syntyy, millaista tietoa siitä voidaan saada, millaisilla menetelmillä ja miten tuota tietoa hankitaan sekä minkälainen tutkimusprosessi on yleisotteeltaan, eli tutkija on tekemisissä ontologisten, epistemologisten ja metodologisten kysymysten kanssa.

Kvalitatiivista tutkimusta tehdessä voidaan miettiä, käytetäänkö tutkimuksessa termiä tutkimusongelma vai olisiko aiheellisempaa käyttää termiä tutkimustehtävä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92). En koe omaa työtäni niinkään ongelman tutkimiseksi kuin tutkittavaksi tehtäväksi. Mieluummin käytän työssäni termiä tutkimustehtävä.

Tutkimusasetelmalla tarkoitetaan tutkimusongelmien, -menetelmien ja aineiston muodostamaa perusrakennelmaa. Puhuttaessa tutkimusasetelmasta viitataan siis siihen, miten laadittuihin tutkimusongelmiin on tarkoitus kerätä aineistoa tiettyjen menetelmien avulla. Tutkimusasetelma on - tai ainakin sen pitäisi olla - looginen jatkumo teoreettiselle pohjatyölle. (Eskola & Suoranta 1998, 80; Pihlaja 2001, 48.)

Pihlajan (2004, 103) mukaan maailmankatsomukseen, yhteiskuntakuvaan ja ihmiskuvaan liittyvät filosofiset perusoletukset ovat liittyneet huomaamattomasti tutkimuksen tavoitteenasetteluihin ja lopullisiin tutkimuskysymyksiin. Seuraavaksi avaan hieman valitsemaani tutkimustapaa (kvalitatiivinen) ja tutkimusmetodia (fenomenografia).

3.1 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on lähtökohtana todellisen elämän kuvaaminen. Tähän sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta. Tutkimuksessa on kuitenkin otettava huomioon, että todellisuutta ei voi pirstoa mielivaltaisiin osiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään siis tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 152.)

Laadullista tutkimusta on vaikea määritellä. Tuomi (2008, 96) toteaa, että laadulliselle tutkimukselle on löydettävissä ainakin 34 erilaista määritelmää. Tutustuessani laadullisen tutkimuksen kirjoihin ja oppaisiin huomasin, että niissä jokaisessa oli oma tulkintoja ohjaava näkökulma. Tutkijan tulee ymmärtää, että kirjat eivät välttämättä kerro samasta asiasta, vaikka

otsikkona olisikin laadullinen tutkimus. Näin ollen tutkija ei voi kritiikittömästi yhdistää eri lähteiden materiaalia toisiinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 17.)

Eri tieteen aloilla on omat kvalitatiivisen tutkimuksen perinteet ja ne sisältävät lukuisia merkityksiä. Laadullinen tutkimus on joukko moninaisimpia tutkimuksia, joista tutkija valitsee sopivimmat lajit tutkimukseensa. Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat kokonaisvaltainen tiedon hankinta, aineiston kokoaminen todenmukaisissa tilanteissa, ihmisten käyttäminen tiedon lähteenä (kysely, haastattelu), induktiivisen eli yleisestä yksittäiseen -analyysin käyttö, kohdejoukon tarkoituksenmukainen valinta, laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa, tapauksien käsittely ainutlaatuisina sekä tutkimuksen joustava toteuttaminen. (Hirsjärvi ym. 2003, 152–155.)

Laadullinen tutkimus etenee yleensä eri vaiheissa. Tutkimuksen vaiheet toteutuvat joko järjestyksessä tai limittäin koko tutkimusprosessin ajan. Aineistoon liittyvien näkökulmien ja tulokintojen voidaan katsoa kehittyvän tutkijan tietoisuudessa tutkimusprosessin aikana, koska laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruun väline on inhimillinen eli tutkija itse. Tässä on kyse tutkimustoiminnan ymmärtämisestä myös eräänlaisena oppimistapahtumana. (Kiviniemi 2007, 70.)

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2003, 155) mukaan kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillisiä piirteitä ovat:

1. Tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto koostaan todellisissa tilanteissa.
2. Tiedon keruun välineenä suositaan ihmistä.
3. Tutkijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja tarkastelemalla aineistoa monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti.
4. Suositaan tutkimusmetodeja, joissa tutkittavan näkökulmat ja ”ääni” pääsevät esille.
5. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisesti.

6. Tutkimus toteutetaan joustavasti ja suunnitelmia muutetaan tarvittaessa.

7. Tapauksien käsitellään ainutlaatuisina.

Pyrin noudattamaan näitä piirteitä omassa tutkimustyössäni keräämällä aineiston sellaisella menetelmällä, joka mahdollistaa tutkittavien näkökulman esille pääsyn sekä keräämällä aineiston sellaisilta ihmisiltä, jotka ovat muodostaneet oman näkemyksen tutkittavaan aiheeseen.

3.2 Fenomenografia

Ahosen (1996, 113–114) mukaan fenomenografia tulee sanoista ilmiö ja kuvata. Fenomenografialla tutkitaan maailman ilmenemistä ja rakentumista ihmisen tietoisuudessa. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 14–15) kirjoittavat fenomenografian tarkoittavan käsityksen kuvaamista, kun taas Metsämuuronen (2008, 34) toteaa, että sanana fenomenografia tarkoittaa ilmiön kuvaamista tai ilmiöstä kirjoittamista. Mitä siis tutkitaan, käsitystä vai ilmiötä? Ahosen (1996, 116, 121–122) mukaan fenomenografisen tutkimuksen perusteena on tietty käsitys ilmiöistä ja ihmisen ajattelun suhteesta sekä tiedonmuodostuksen ehdoista. Ihminen siis muodostaa tiettyjä käsityksiä koetuista ilmiöistä. Fenomenografinen tutkija tutkii näitä muodostettuja käsityksiä suhteuttamalla yhden ihmisen käsityksiä toisten ihmisten käsityksiin. Ilmiö ja käsitys ovat siis fenomenografeille saman asian kaksi puolta.

Fenomenografia on laadullisesti suuntautunut empiirinen lähestymistapa, joka tutkii ihmisten erilaisia käsityksiä ympäröivästä maailmasta. Fenomenografiassa ei olla kiinnostuneita ihmisten ajattelu- ja havainnointiprosesseista sinänsä, eikä jonkin ilmiön syvimmästä olemuksesta, vaan siinä ollaan kiinnostuneita nimenomaan ihmisten erilaisista käsityksistä jostakin tietystä ilmiöstä sekä näiden käsitysten keskinäisistä suhteista. (Järvinen & Järvinen 2000, 86; Huusko & Paloniemi 2006, 162.) Fenomenografiassa pyritään etsimään säännönmukaisuuksia löytämällä ihmisten käsityksistä erilaisia malleja (Hirsjärvi ym. 2003, 157). Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että fenomenografinen näkemys tiedosta, taidosta ja oppimisesta korostaa speifiin sisältöön sidottuja sisällöllisiä piirteitä ja laadullisia eroja näkemyksistä (Gröhn & Jussila 1993, 16–17).

Fenomenologiasta poiketen fenomenografia ei ole tieteenfilosofinen tutkimussuuntaus. Se on metodinen suuntaus ja lähestymistapa sekä kehitetty menetelmä tehdä kvalitatiivista eli laa-

dullista tutkimusta. (Simoila 1993, 21; Marton 1986, 40.) Fenomenografisella tutkimuksella on toki paljon yhtymäkohtia fenomenologiseen tutkimussuuntaukseen merkitysten tutkimusten osalta ja ne saatetaan sekoittaa helposti keskenään. Näkemys kokemuksen asemasta ja merkityksestä erottaa fenomenologian fenomenografiasta. (Huusko & Paloniemi 2006, 170.)

Fenomenografinen lähestymistapa on ruotsalaisen Ference Martonin ja hänen Göteborgissa toimivan tutkijaryhmänsä kehittämä. Marton tutki jo 1970-luvulla Göteborgin yliopistossa eri tieteenalojen tiedonmuodostusta ja yliopisto-opiskelijoiden käsityksiä oppimisesta. (Huusko & Paloniemi 2006, 163.) Hänen ensimmäinen fenomenografista tutkimusta käsittelevä teos ilmestyi vuonna 1981. Tämän jälkeen on ilmestynyt lukuisia tutkimuksia sekä menetelmällisiä ohjeita käsitteleviä teoksia. (Gröhn & Jussila 1993, 1.) Häkkisen mukaan (1996, 5–6) fenomenografisen tutkimussuuntauksen käyttö Suomessa on vielä vähäistä, mutta tutustuminen aikaisempiin tutkimuksiin osoitti sen olevan nousussa.

Marton kehitti fenomenografiseen tutkimukseen kaksi näkökulmaa. Ensimmäinen näkökulma pyrkii ymmärtämään ympäristön ilmiöitä, jota Marton kutsuu ensimmäisen asteen näkökulmaksi. Toinen näkökulma pyrkii tarkastelemaan ihmisten käsityksiä näistä ilmiöistä. Tätä Marton kutsuu toisen asteen näkökulmaksi. Toisen asteen tutkimusnäkökulman merkitys nousee, kun tutkitaan yhteiskunnan erilaisista ryhmistä tulevia ihmisiä. Tutkijan on pystyttävä kuvaamaan ja selittämään ilmiöt sekä niistä muodostuneet käsitykset erilaisten ihmisten omasta näkökulmasta ilman, että tutkija on etukäteen määritellyt tutkittavien vastausten sijoittelun tulosavaruuteen. (Gröhn & Jussila 1993, 7–8.)

Fenomenografinen tutkimus etenee neljässä vaiheessa, jotka toimivat koko tutkimuksen teon lähtökohtina. Ahosen mukaan (1996, 115) nämä neljä vaihetta ovat seuraavat: 1) Tutkija kiinnittää huomionsa asiaan tai käsitteeseen, josta näyttää esiintyvän erilaisia käsityksiä, 2) hän perehtyy asiaan tai käsitteeseen teoreettisesti ja jäsentää alustavasti siihen liittyvät näkökohdat, 3) hän haastattelee henkilöitä, jotka ilmaisevat erilaisia käsityksiään asiasta ja 4) hän luokittelee käsitykset niiden merkityksen perusteella ja selittääkseen käsityksien erilaisuuden, hän kokoaa ne vielä ylemmän tason merkitysluokiksi. Suoritin tutkimuksen käyttäen Ahosen mainitsemaa teoriaa.

Käsitysten erilaisuus riippuu ennemminkin kokemustaustasta kuin ikäkaudesta. Käsitykset ovat sisällöllisesti erilaisia viitetaustan vaihtelusta johtuen. Siksi uuden asian opetuksessa onkin tärkeää perehtyä mahdollisuuksien mukaan koulutettavien käsitysmaailmaan. Käsitysmaa-

ilma muodostuu yksilön esikäsityksistä eri ilmiöistä. Esimerkiksi asiantuntijoiden käsityksiin verrattuna voi ihmisten arkikokemuksista spontaanisti muodostamia käsityksiä kutsua esikäsitteiksi. (Ahonen 1995, 114–115.)

Käsitys on kokemuksen ja ajattelun avulla muodostettu kuva jostain ilmiöstä. Ne ovat ajattelukonstruktioita, joiden pohjana on usein olioita ja tapahtumia koskeva ajattelu. Käsitteen olemassaolo on ulkoisesta, fyysisestä todellisuudesta riippumaton ja siten universaali. Käsitys käsitteenä edellyttää tiettyä joukkoa kriteerejä, jotka sallivat myös vaihtoehtoja. Fenomenografisessa tutkimuksessa löydetään usein henkilöiltä moninkertainen määrä käsityksiä ilmiöstä tai käsitteestä verrattuna hakuteoksista löytyviin määrittelyihin. Käsitys on siis dynaaminen ilmiö, koska ihminen saattaa muuttaa käsityksiään joskus lyhyessäkin ajassa. Käsitys ei kuitenkaan tarkoita samaa kuin mielipide, vaan käsitys on konstruktio, jonka varassa ihminen edelleen jäsentää uutta asiaa koskevaa informaatiota. (Ahonen 1995, 116–117.) Kokemukselle taas on luonteenomaista sen omakohtaisuus. Kokemus on subjektiivinen, aikaan sidottu, paikallinen, ainutlaatuinen ja ruumiillinen. Jokainen ihminen muodostaa omat käsityksensä kokemuksistaan. Näin ollen kokemukset ovat aina toisistaan poikkeavia. (Suorsa 2011, 174–176.)

3.3 Peruskoulutuskausi

Sotilaskoulutus on osa puolustusvoimien lakisääteisiä tehtäviä. Sotilaskoulutuksen tavoite on opettaa ja harjaannuttaa yksilöä ja joukkoa kriisien tai sodan varalle. Sotilaskoulutuksella pyritään vaikuttamaan kohtuullisen pysyvästi koulutettavien asenteisiin, tietoihin ja taitoihin sekä kehitetään koulutettavien fyysisistä, psyykkistä, eettistä ja sosiaalista toimintakykyä. Koulutuksessa korostuvat kouluttajan ja koulutettavan välinen vuorovaikutus sekä koulutettavan halu oppia eli motivaatio. Sotilaskoulutus koostuu varusmiespalveluksesta sekä reserviläisten koulutuksesta. Varusmiespalvelus koostuu perus-, erikois- ja joukkokoulutuskaudesta. Reserviläisten koulutus koostuu kertausharjoituksista sekä vapaaehtoisista harjoituksista (Kouluttajan opas, 2007, 13–14.)

Varusmiespalvelus alkaa peruskoulutuskaudella, jonka tavoitteena on kouluttaa varusmiehille sotilaan perustaidot sekä arvioida varusmiesten soveltuvuus erikois- ja johtajakoulutukseen sekä mitata fyysinen suorituskyky kuntotesteillä. Peruskoulutuskauden koulutuksen tulee antaa valmiudet toimia hyvin taistelijaparina sekä tyydyttävästi ryhmän jäsenenä. Painopisteinä peruskoulutuskaudella on palvelusturvallisuuden toteutuminen ja säilyttäminen, erityisesti

asekäsittelyn suhteen. Koulutuksen sisältö, kesto ja toteutustapa on sama kaikissa puolustushaaroissa. (PEHENK-OS 2013, liite 1.)

Päätavoitteen lisäksi peruskoulutuskaudelle on asetettu eri aiheiden koulutustavoitteet, kuten ase- ja ampumakoulutuksen, taistelu- ja marssikoulutuksen, fyysisen koulutuksen sekä yleisen sotilaskoulutuksen tavoitteet. Nämä tavoitteet ohjaavat ja auttavat koulutuksen suunnittelussa sekä toteutuksessa. Lisäksi asiakirjassa on erikseen mainittu, että miehistökoulutuksen motiivoinnin kannalta on korostettava, että johtajakoulutukseen ja erityistehtäviin valitaan sopivuuden, p -kaudella osoitetun kyvykkyyden, siviiliosaamisen ja halukkuuden perusteella. Tämä ei kuitenkaan välttämättä motivoi kaikkia varusmiespalvelusta suorittavia henkilöitä vaan motivointi koulutukseen muodostuu osiltaan joukkotuotantoperiaatteen ymmärtämisestä. Suorituskykyinen sodan ajan joukko muodostuu oman tehtävänsä hallitsevista ja yhteistoimintaan kykenevistä sekä motivoituneista sotilaista ja johtajista. (PEHENK-OS 2013, liite 1.)

Haasteita peruskoulutuskaudelle tuo asioiden uutuus. Suurin osa asioista tulee varusmiehille täysin uusina tai sitten tututkin asiat tehdään erilaisilla kuin niihin on totuttu siviilielämässä. Puolustusvoimissa vallitseva kurin ja järjestyksen noudattaminen sekä ympärillä oleva suuri määrä tuntemattomia ihmisiä saattaa tulla monelle varusmiehelle yllätyksenä. Palveluksen aloittavalla nuorella ei ole välttämättä aiempaa kosketusta asepalveluksen aikana koulutettaviin asioihin, jolloin toimintaan vaikuttavat sotilaskoulutuksesta muodostuneet ennakkokäsitykset. Osalla varusmiehistä nämä käsitykset saattavat olla vääristyneitä mielikuvia, jotka he ovat muodostaneet kuulemansa perusteella. Peruskoulutuskausi on mahdollisesti asevelvollisuuden ahdistavin ja vaikein jakso juuri asioiden uutuuden kannalta. Nuoren oma elämänhallinta päättyy varusmiespalvelukseen astumiseen ja alokaskauden alkamiseen. (Kouluttajan opas 2007, 18–19; Salminen 2011, 6.) Tämän vuoksi palveluksen alkuvaiheessa on huomioitava yhteismajoituksen, sotilaallisen kurin, fyysisen rasituksen ja säännellyn ajankäytön vaikutukset koulutettavan sopeutumiseen ja oppimisedellytysten rakentamiseen. Sopeutumista ja palveluksesta selviytymistä on edesautettava koko palveluksen ajan perusyksikön henkilöstön, tukiorganisaation (pappi, sosiaaliterapeutti, varusmiestoimikunta) ja terveydenhuoltohenkilöstön yhteistyöllä. Nämä asiat lisäävät varusmiehen palvelusmotivaatiota. (PEHENK-OS 2012, 7.)

3.4 Peruskoulutuskausi Panssariprikaatissa

Pääesikunnan henkilöstöosaston laatima ohje antaa joukko-osastoille mahdollisuuden tarkentaa omia koulutustavoitteitaan niin, että aikaisempina vuosina havaittuihin kehityskohteisiin voidaan panostaa enemmän. (PEHENK-OS 2013, 4–6.) Tarkastelen tässä tutkimuksessa ainoastaan Panssariprikaatin laatimaa koulutuskausikäskyä, koska kyselyyn vastanneet varusmiehet ovat suorittaneet peruskoulutus kautensa Panssariprikaatissa. Panssariprikaatin laatima koulutuskausikäsky saattaa poiketa muiden joukko-osastojen laatimista käskyistä.

Panssariprikaatin koulutuskausikäsky 2/2014 asettaa samat yleistavoitteet kuin pääesikunnan laatimassa käskyssä on. Panssariprikaati painottaa käskyssään, että koko palveluksen onnistumiselle on luotava edellytykset peruskoulutuskaudella. Tämä edellyttää sitä, että koulutettavien sopeutumista palvelukseen, myönteisten asenteiden kehittymistä sekä oppimisvalmiuksien rakentumista on tuettava heti ensimmäisestä päivästä lähtien. Erityinen huomio on kiinnitetty henkilökunnan suhtautumiseen varusmiehiin, jonka tulee olla asiallista, kannustavaa sekä innostavaa. Myös koulutuksen toteuttamiseen on panostettava suunnittelemalla ja toteuttamalla ne huolellisesti suoritusten valvontaa ja palautteen antamista unohtamatta. Koulutuksen suunnittelulla on varmistettava, että koulutuksen henkinen ja fyysinen kuormittavuus on nousujohteista. Panssariprikaatissa edellytetään sotilaallisen kurin ja järjestyksen noudattamista kaikissa tilanteissa ja toiminnassa. (PSPRKOUL-OS 2014, 1–3.)

Panssariprikaatissa on tavoitteena mahdollisimman pieni palveluksen keskeyttäjien määrä. Tähän on pyritty vaikuttamaan palveluksen kahden ensimmäisen viikon aikana, koska ensimmäiset viikot ovat ratkaisevia palvelukseen sopeutumisen kannalta. Sopeutumista on pyritty parantamaan erottamalla koulutus ja vapaa-aika selkeästi toisistaan. Illat ovat pääsääntöisesti vapaa-aikaa pois lukien maastovuorokaudet. Iltaisin palveluksensa aloittaneet voivat hyödyntää varuskunnassa saatavilla olevia virkistysmahdollisuuksia, kuten esimerkiksi sotilaskotia. (PSPRKOUL-OS 2014, 3–4.)

Panssariprikaatin kaikissa alokaskoulutusta antavissa joukkoyksiköissä palkitaan peruskoulutuskauden paras joukkue tai jaos. Palkitsemisen pitää tapahtua julkisesti kootussa tilaisuudessa, jolloin palkitsemisella saavutetaan tehokkaampi palvelusmotivaatiota parantava vaikutus. Kriteereinä valintaan käytetään suoriutumista ampumataitotestissä, sotilaan perustutkinnossa sekä sulkeisjärjestystarkastuksessa. Suositeltavana palkintona käytetään yhtä vuorokautta kuntoisuuslomaa. (PSPRKOUL-OS 2014, 6–7.)

Panssariprikaatissa peruskoulutuskauden onnistunut läpivienti on tärkein edellytys jatkokoulutukselle. Avainasemassa on erityisesti peruskoulutuskauden lopulla tehtävät valinnat, joiden tavoitteena on löytää jokaiselle varusmiehelle koulutus- ja palvelustehtävä, joka vastaa mahdollisimman hyvin hänen halukkuuttaan ja ominaisuuksiaan. Peruskoulutuskauden läpivienissä on muistettava, että suurimmalla osalla palveluksensa aloittavista varusmiehistä ei ole minkäänlaista kokemusta puolustusvoimien kaltaisesta organisaatiosta ja sen asettamista vaatimuksista myös yksilötason toiminta- ja käyttäytymismalleille. (PSPRKOUL-OS 2014, 16.)

4 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄT

Tässä luvussa kerron tutkimusaineiston keräämisestä ja sen analysoinnista. Toteutin aineiston keräämisen Panssariprikaatin yhdestä perusyksiköstä käyttämällä eläytymismenetelmää ja analysoin kerätyn aineiston fenomenografisella analyysillä. Pysin kuvailemaan tässä luvussa hyvin yksiselitteisesti ja tarkasti aineiston keruutilanteen, yleisesti eläytymismenetelmästä aineiston keruumenetelmänä sekä aineiston analysoinnista.

4.1 Aineiston keräämisen toteuttaminen

Sovin aineiston keräämisestä yhden Panssariprikaatin perusyksikön päällikön kanssa heinäkuussa 2014. Toiveenani oli, että tutkimukseen osallistuisi mahdollisimman moni alokas kyseisestä perusyksiköstä ja että aineiston keruu tapahtuisi joko peruskoulutuskauden viimeisellä viikolla tai heti peruskoulutuskauden jälkeen. Näin muistikuvat peruskoulutuskauden tapahtumista olisivat vastaajilla tuoreessa muistissa. Päällikkö vastasi molempiin toiveisiin myöntävästi. Tarkaksi ajankohdaksi muodostui peruskoulutuskauden viimeisen viikon keskiviikko. Vastaajat olivat tällöin jo aloittaneet erikoiskoulutuskauden johtuen perusyksikön koulutusaikataulusta.

Vastaajia aineiston keruuseen osallistui 100 ($n=100$), eli kaikki perusyksikön alokkaat. Pidin kyselyn yksikön yläluokassa. Ajattelin ensin pitää tilaisuuden jossain muualla kuin vastaajien omassa yksikössä, mutta pohdinnan jälkeen tulin siihen tulokseen, että tuttu ympäristö on vastaajille parempi ja ”helpompi” vaihtoehto. Keräystilanteen aluksi kerroin lyhyesti mistä tilaisuudessa on kysymys. Esittelin itseni ja taustani puolustusvoimien palveluksessa ja kerroin mihin tarkoitukseen tutkimus tehdään ja mihin tutkimuksella pyritään. Olin pukeutunut siviilivaatteisiin luottamuksen herättämiseksi. Näin varusmiehet eivät pitäisi minua esimiehenään, omana kouluttajanaan tai autoritäärisenä tutkimuksen tekijänä. (Ruuskanen 2011, 30). Tällä toimenpiteellä pyrin saamaan tilanteesta rennon sekä vapaamuotoisemman kuin mihin vastaajat olivat tottuneet peruskoulutuskauden oppitunneilla tai harjoituksissa ja näin saamaan tarinoista luontevampia sekä totuudenmukaisempia.

Ensimmäiseksi pidin lyhyen alustuksen näyttöesityksen muodossa, jossa kerroin mitä motivaatiolla tarkoitetaan yleisellä tasolla. En halunnut sitoa vastaajia mihinkään tiettyyn motivaatioteoriaan vaan halusin saada vastauksissa esille nimenomaan vastaajien omia näkemyksiä

motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Tämän jälkeen kerroin vastaajille mitä heiltä odotetaan. Pyysin heitä miettimään jotain kokemaansa tai kuulemaansa tilannetta peruskoulutuskaudelta ja eläytymään siihen tilanteeseen. Kerroin, että tarinaan ei ole oikeita vastauksia eli kannattaa kirjoittaa oma tarina eikä katsoa vierustoverilta. Yksi asia, joka aloittelevan tutkijan tulee huomioida alustus tilanteessa, on kieli. Alustus tilanteen päätyttyä kysyin vastaajilta onko heillä mitään kysyttävää tehtävään liittyen. Yksi vastaajista viittasi ja ilmoitti englanniksi, että hän ei puhu suomea eikä ymmärräkään sitä kovin hyvin. Tilanteesta selvittiin noin viiden minuutin kertauksella, tällä kertaa englanniksi.

Kun tarvittava alustus keräystilanteeseen oli annettu, jaoin kehyskertomuspaperit vastaajille sattumanvaraisessa järjestyksessä. Pyysin vastaajia kirjoittamaan mahdollisimman selkeällä käsialalla, että saisin selville oleellisen tiedon vastauksista, eikä vastauksia tarvitsisi sen takia jättää pois tutkimuksesta. En asettanut aikarajaa kirjoittamiselle, jotta vastaajat saisivat rauhassa miettiä, mitä kirjoittavat. Kehyskertomus oli noin viiden rivin mittainen. Kehyskertomuksia oli siis kahdenlaisia. Toinen kehyskertomus viittasi positiiviseen kokemukseen ja toinen negatiiviseen. Puolet vastaajista sai positiivisen kehyskertomuksen ja puolet negatiivisen kehyskertomuksen. Näin sain 50 vastausta kumpaakin kehyskertomukseen. En kerännyt mitään taustatietoja vastaajilta. Vastauspaperissa ei ollut mitään muuta tekstiä kuin itse kehyskertomus. Vastaukset olivat hyvin eripituisia. Osa oli kirjoittanut jopa paperin kääntöpuolelle kun osan tarina oli kahden tai kolmen lauseen pituinen, toki käsialan koollakin oli eroja. Yhtään ranskalaisin viivoin tehtyä luetteloa ei vastausten joukossa ollut. Vastaajat saivat palauttaa tarinansa omaan tahtiin kun kokivat olevansa valmiita. Tarkastin vielä palautuksen yhteydessä tarinan käsialan, jotta saisin varmasti selvää kirjoituksesta.

4.2 Eläytymismenetelmä aineiston hankinnan menetelmänä

Valitsin eläytymismenetelmän oman tutkimukseni aineistonkeruutavaksi tutustuessani aikaisempiin pro gradu -tutkimuksiin. Mielenkiintoni heräsi eritoten luutnantti Marko Ruuskasen tekemästä tutkielmasta, jossa hän oli käyttänyt eläytymismenetelmää tiedonhankintamenetelmänä. Seurasin Ruuskasen jalanjälkiä eläytymismenetelmän tiedon lähteille. (Ruuskanen 2011, 22). Ruuskanen (2011, 22) toteaa, että uusin suomenkielinen eläytymismenetelmää käsittelevä opas on ilmestynyt vuonna 2007, jossa eläytymismenetelmän ydinlähteiksi luetellaan vuosina 1995–1998 ilmestyneitä teoksia, jotka ovat kaikki saman tekijän käsialaa.

Eläytymismenetelmä on aineiston hankinnan menetelmä, jossa vastaajia pyydetään kirjoittamaan lyhyt tarina. Tarinan sijaan vastaaja voi myös kirjoittaa vastauksensa luettelona ranskalaisin viivoin. Tarina kirjoitetaan tutkijan laatiman kehyskertomuksen pohjalta. Kehyskertomus on lyhyehkö tarinan alku tai johdatus aiheeseen. (Eskola & Suoranta 2000, 110–117.) Tekstin kirjoittamisessa ei noudateta mitään tiettyä kaavaa vaan vastaajille annetaan vapaat kädet kirjoittaa virinneet ajatukset omin sanoin paperille niin kuin he parhaaksi kokevat (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 64).

Kehyskertomuksen tekeminen oli vaikea prosessi. Mielessäni pyöri yksi ajatus: Miten saan kirjoittajat vastaamaan tutkimustehtävään kuitenkin tuoden omia näkemyksiään esille? Kehyskertomuksen tarkoituksena on saada vastaaja johdateltua tietyn roolin ottamiseen ja kertomaan tietystä rajatusta ilmiöstä oman näkemyksen mukaisesti. Kehyskertomuksen muotoilu on tärkeää, jotta tutkimuksessa saataisiin näkökulmia antavia tarinoita itse tutkimusongelmaan. Tiettyjä sääntöjä kehyskertomuksen muotoilemiseen ei ole olemassa, mutta on tärkeää, että kehyskertomus toimii halutulla tavalla. Riskinä on, että kehyskertomus on epäselvä, sen variointi on epäonnistunut tai tutkijan antama ohjeistus tutkimustilanteessa on epäselvä. Näissä tapauksissa vastaaja saattaa suhtautua tutkimukseen välinpitämättömästi tai kielteisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 65.)

Tutkimustilanteessa jokainen vastaaja saa yhden yleensä A4 kokoisen arkin, jonka alkuun on valmiiksi kirjattuna yksi kehyskertomus, johon vastaaja reagoi kirjoittamalla oman tekstinsä. Kaikki vastaajat eivät eläydy täsmälleen samaan kehyskertomukseen. Kehyskertomuksia tarvitaan vähintään kaksi erilaista versiota. Näissä versioissa muutetaan vain yhtä seikkaa. Eläytymismenetelmän käytössä on keskeistä näiden erilaisten kehyskertomusversioiden tuottamisen kertomusten tarkasteleminen ja selvittää mitä yhteistä tai mitä eroavaisuuksia niistä löytyy yhtä seikkaa muuttamalla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 64–65.) Lähdin hahmottelemaan tältä pohjalta kehyskertomuksia. Ensimmäiset versiot syntyivät kohtuullisen nopeasti. Ne olivat seuraavanlaiset, positiivinen kehyskertomus ensin mainittuna:

”Kuvittele jokin tilanne, joka tapahtuu p-kaudella. Se voi olla palvelukseen kuuluva tai palveluksen ulkopuolella tapahtuva tilanne. Mieti tilannetta ja kirjoita pieni kertomus siitä, mikä tai mitkä asiat motivoivat sinua.”

Negatiivisen kehyskertomuksen ensimmäinen versio:

”Kuvittele jokin tilanne, joka tapahtuu p-kaudella. Se voi olla palvelukseen kuuluva tai palveluksen ulkopuolella tapahtuva tilanne. Mieti tilannetta ja kirjoita pieni kertomus siitä, mikä tai mitkä asiat eivät motivoineet sinua.”

Luin nämä versiot kehyskertomuksista läpi monta kertaa ja mietin, saanko näillä tutkimustehtävääni vastaukset. Tämän jälkeen luin uudestaan motivaatioteorioista kirjoittamani luvun ja vertasin kehyskertomuksia metodioppaissa kerrottuun kehyskertomuksen teoriaan. Tulin siihen tulokseen, että kehyskertomuksen ensimmäisillä versioilla voi saada vastauksen kysymykseen; mikä on alokkaiden näkemys motivaatiosta? Tutkimustehtäväni oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat alokkaiden motivaatioon peruskoulutuskaudella, joten päätin tarkentaa kehyskertomuksia siten, että poistin niistä sanan *motivaatio* ja korvasin sen motivaatioteorioissa mainittuihin selityksiin siitä, mitä motivaatio on. Lopulliset kehyskertomukset muotoutuivat seuraavanlaisiksi positiivinen kehyskertomus ensin mainittuna:

”Kuvittele jokin tilanne, joka tapahtuu peruskoulutuskaudella. Tilanne voi olla harjoitus, koulutus tai jokin muu p-kauteen liittyvä tapahtuma. Olet erittäin kiinnostunut asiasta ja haluat oppia tai päästä suorittamaan tehtävää. Mietit, että mitkä asiat saivat sinut yrittämään parhaasi tai miksi olit kiinnostunut asiasta ja halusit oppia sen. Kirjoita lyhyt tarina tapahtumasta ja kuvaile ne tekijät, jotka nostivat oppimisen tai yrittämisen haluasi.”

”Kuvittele jokin tilanne, joka tapahtuu peruskoulutuskaudella. Tilanne voi olla harjoitus, koulutus tai jokin muu p-kauteen liittyvä tapahtuma. Asia ei voisi vähempää kiinnostaa sinua etkä halua oppia tai päästä suorittamaan tehtävää. Mietit, että mitkä asiat eivät parantaneet yrittämisen halua tai miksi et ollut kiinnostunut asiasta etkä halunnut oppia sitä. Kirjoita lyhyt tarina tapahtumasta ja kuvaile ne tekijät, jotka laskivat oppimisen tai yrittämisen haluasi.”

Kehyskertomusten lopullisilla versioilla sain vastaukset tutkimustehtävääni, koska kehyskertomuksissa käsitellään niin suoriutumisen- ja oppimismotivaatiota kuin sisäistä ja ulkoista motivaatiota. Syy miksi päädyin tämän kaltaisiin kertomuksiin on se, että sotilasorganisaatiossa alokkaiden toimenkuva on annettujen tehtävien ja käskyjen suorittamista sekä niistä suoriutumista kuin myös uuden oppimista (Yleinen palvelusohjesääntö 2009, 11–12; Kouluttajan opas 2006, 18–19).

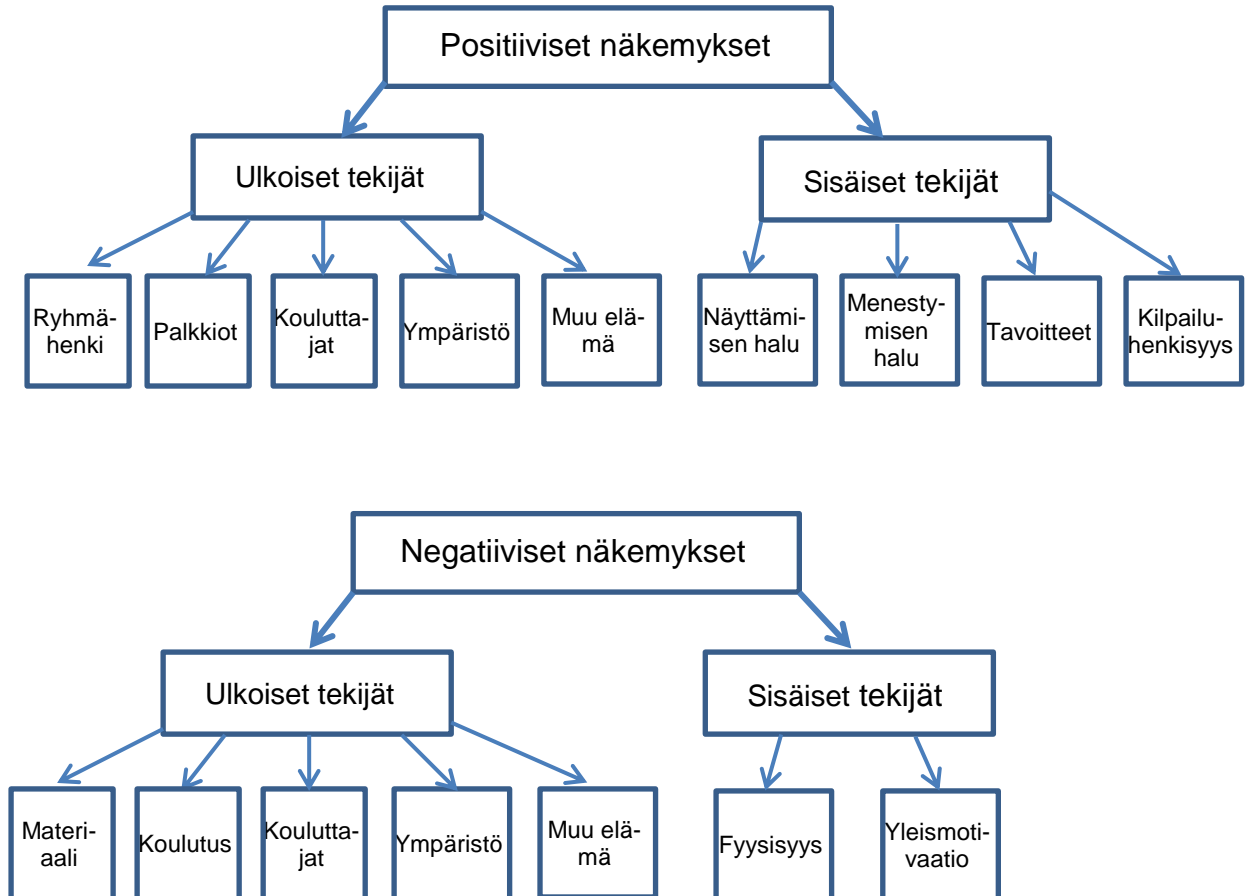
Kehyskertomuksen avulla kerätty aineisto liittyy kertomuksen tutkimukseen. Kertomuksen tutkimus on ollut 1900-luvun jälkipuolella ja edelleen 2000-luvun alussa hyvin monimuotoista. Klassisesta narratologiasta on siirrytty niin kutsuttuun jälkiklassiseen narratologiaan. Jälkiklassiselle narratologialle on ominaista, että kiinnostusta kertomusta kohtaan ovat osoittaneet muutkin kuin kirjallisuuden tutkijat ja että narratologia on haluttu määritellä väljemmin käsittämään muutakin kertomuksen tutkimusta kuin perinteisen narratologista. Usein esitetäänkin, että ihmistieteissä on tapahtunut narratiivinen käänne, jonka myötä on otettu lähtökohdaksi ajatus siitä, että inhimillinen kokemustodellisuus on luonteeltaan perustavalla tavalla narratiivista. Ihmisen yksi keino merkityksellistää arkikokemuksiaan on narratiivisuus. Narratiivisuuden keinoin muodostettu kertomus ei pelkästään luettele tapahtumia tietyn ajan kuluessa, vaan se luo tapahtumien välille merkitseviä yhteyksiä, jotka lisäävät niiden ymmärrettävyyttä. (Hägg ym. 2009, 7; Meretoja 2009, 207–208.)

4.3 Aineiston analyysi

Tunsin jonkinlaista ahdistusta tutustuessani erilaisiin analyysimenetelmiin. Pohdin pitkään, millä analyysimenetelmällä saisin parhaan vastauksen tutkimustehtävääni. Tuomen ja Sarajärven (2009, 91) mukaan laadullisissa tutkimuksissa on monenlaisia kuvauksia siitä, miten kyseisessä tutkimuksessa analyysi on toteutettu. Myös metodioppaissa on monenlaisia kuvauksia eri analyysitavoista. Hirsjärvi (2009, 224) toteaaakin, että laadullisessa tutkimuksessa analyysi vaihtoehtoja on paljon, eikä tiukkoja sääntöjä ole olemassa. Pääperiaatteena voidaankin pitää sitä, että analyysitavan tulisi parhaiten vastata tutkimustehtävään. Aluksi ajatuksenani oli käyttää sisällön analyysia, joka on luonteeltaan samankaltainen fenomenografisen analyysin kanssa. Sisällön analyysi sopii käsitysten kuvaamiseen fenomenografisessa tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 14–15.) Pitkän harkinnan jälkeen päädyin kuitenkin fenomenografiseen analyysiin, koska yleensä sitä käytetään fenomenografisen strategian yhteydessä. Fenomenografisessa menetelmässä pyritään tekemään ilmiöistä teoriaa. (Metsämuuronen 2008, 35–36.) Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan ole tarkoitus luoda uutta teoriaa, vaan saada kokonaiskuva alokkaiden motivaatioon vaikuttavista tekijöistä ja verrata sitä aikaisempiin aihetta käsitteleviin tutkimuksiin sekä motivaatioteorioihin.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa tuon esille fenomenografisesta analyysistä saamiani tuloksia luomani tulosavaruuden kautta. Oma tulosavaruuteni on horisontaalinen, koska löytämäni kategoriat ovat keskenään samanarvoisia ja tasavertaisia. Tulosavaruuteni on esitetty kuviossa 3, jossa on esitetty sekä positiivinen että negatiivinen tulosavaruus. Fenomenografisen analyysin tavoitteena on tulosavaruuden luominen ilmiön loogisista suhteista eri käsitysten välillä (Metsämuuronen 2009, 241). Jaottelin ensin tarinat kehyskertomusten mukaisesti joko positiivisiin tai negatiivisiin näkemyksiin, joista muodostui tulosten pääkategoriat. Luettuani vastaukset useampaan kertaan, päädyin kahteen ylemmän tason kategoriaan, jotka ovat sisäiset tekijät sekä ulkoiset tekijät. Tässä tutkimuksessa sisäiset tekijät käsittävät vastaajasta itsestään lähtöisin olevia tekijöitä ja ulkoiset tekijät käsittävät vastaajan ympärillä olevia tekijöitä, joihin vastaaja ei itse kykene vaikuttamaan. Sisäisten ja ulkoisten tekijöiden kategoria löytyy molemmista pääkategorioista. Ylemmän tason kategoriat jakoutuivat kahteen tai useampaan alemman tason kategoriaan, jotka on esitelty alaluvuittain tässä kappaleessa.



Kuvio 3. Tutkimuksen tulosavaruus

Esitän suoria lainauksia aineistosta, jolloin lukija voi arvioida kategorioiden aitoutta. Lainauksen perään olen kirjoittanut vastaajan tunnuksen sulkeisiin esimerkiksi (ALOK 15). Vastaa-
jien teksteissä ilmenee joitakin sotilaskielen lyhenteitä tai termejä, joita kaikki eivät ymmär-
rä. Pyrin selventämään tällaisia ilmauksia kirjoittamalla lyhenteen auki tai selventämällä asi-
aa sulkeiden sisään esimerkiksi *sipa (siivouspalvelu)*. Olen lyhentänyt joitakin tarinoita, jos
tarina on ollut turhan pitkä tai siinä on ollut tutkimuksen kannalta turhaa tietoa, ”jaarittelua”
tai täytesanoja. Nämä lyhennykset olen kuvannut kolmella perättäisellä pisteellä, esimerkiksi
jos tarinan alussa on turhaa kirjoitusta (...).

5.1 Negatiivisten tarinoiden ulkoiset tekijät

Negatiivisen kehyskertomuksen ulkoisiksi tekijöiksi olen määrittänyt tässä tutkimuksessa viisi
eri tekijää, jotka ovat materiaali, koulutus, kouluttajat, ympäristö ja muu elämä. Materiaali
käsittää varusmiehelle jaetun varustuksen lisäksi koulutusmateriaalin sekä liikuntavälineet.
Koulutus käsittää koulutustapahtuman ja -aiheen. Kouluttajat käsittävät niin henkilökunnan
kuin varusmiesjohtajatkin. Ympäristöllä tarkoitan tapahtumapaikkaa ja säätä. Muu elämä kä-
sittää varusmiehen siviilielämän tekijät, kuten koti, perhe, tyttö- tai poikaystävä ja kaverit.

5.1.1 Materiaali

Tässä alaluvussa esittelen vastaajien näkemyksiä materiaalin vaikutuksesta motivaatioon.
Alokkat kokivat materiaalin motivaatiota heikentävänä tekijänä useassa tarinassa. Tarinoissa
mainitaan niin henkilökohtaisen varustuksen kuin erilaisten asemateriaalien ja liikuntavälinei-
den vaikutuksesta. Osassa tarinoista se johtui kokemattomuudesta ja osassa ohjeistuksen tai
koulutuksen puutteesta. Vastaajat kertovat seuraavissa tarinoissa materiaalin vaikutuksesta.

*”Olimme suorittaneet p-kauden lähes kokonaan. Jäljellä oli enää viimeinen leiri.
Minut nimettiin joukkueemme kolmanneksen ainoaksi kes-taistelijaksi (kevyt ker-
tasinko). Olen hyvä käsittelemään sitä, enkä olettanut sen tuottavan haasteita toi-
minnan ohessa. Teimme syöksymisharjoituksia, joissa harjoitus-kes heilui seläs-
säni lyöden jatkuvasti kasvoilleni.” (ALOK 12)*

Yllä olevan kertomuksen vaikuttava tekijä on siis kevyt kertasinko. Kasvoille lyömisen olisi
voinut estää ohjeistamalla kyseistä alokasta kiristämään kevyt kertasinko kuljetushihnasta

kireämmälle niin, että se ei heilu syöksymisharjoituksissa. Nykyaikainen taistelukenttä edellyttää taistelijalta aseiden ja asejärjestelmien hallintaa. Kouluttajan tulee ymmärtää mitä tämä vaatii koulutukselta ja antaa tarvittava ohjeistus alaisilleen toimia, sillä sotilastehtävissä käytettävien aseiden ja välineiden käyttötaito lisää merkittävästi palvelusturvallisuutta. (Kouluttajan opas 2006, 15, 26, 161.)

”... Taisteluliivi, johon ei vielä ollut tottunut, teki kaikesta hankalampaa.” (ALOK 17)

”... Kumpparit, kuumuus ja tavaroiden paino sai motivaation koko hommaan loptahtamaan.” (ALOK 46)

Näissä yllä olevissa tarinoissa kuvastuu kokemattomuus ja asioiden uutuus. Sotilasorganisaatio on palvelukseen astuvalle nuorelle melko tuntematon, eikä hänellä ole aikaisempaa kosketusta asepalveluksen aikana opetettaviin asioihin tai käytettäviin varusteisiin (Kouluttajan opas 2006, 19). Sama motivaatiota laskeva tekijä kuvastuu alla olevasta tarinasta, jossa useampi materiaallinen tekijä tuottaa hankaluuksia.

”... Motivaatiota laskee entisestään se, että aina jäi jalka sadehousujen lahkeeseen jumiin, tst-liivin (taisteluliivi) taskut eivät auenneet, housujen henkselit menivät solmuun jne. Sen osasi, mutta joka kerta joku asia meni pieleen ja kahden minuutin sijaan suorittaminen kesti vartin.” (ALOK 19)

Varustehuolto on tärkeä osa toimivaa kokonaisuutta, eikä varusteiden kunnossapitoa koskaan korosteta liikaa. Huollon painopiste on saada varusteet siihen kuntoon, että seuraava harjoitus on mahdollista aloittaa. (Kouluttajan opas 2006, 83, 124.) Ilman toimivia varusteita tehtävien suorittaminen on vaikeaa ja näin motivaatiota alentava tekijä. Alla olevista tarinoista käy ilmi kaksi eri materiaaliin liittyvää tekijää, jotka ovat alentaneet vastaajien suoriutumismotivaatiota.

”... Kaiken lisäksi meillä ei ollut varusvaihtoa ennen leiriä eli kaikki vaatteet olivat valmiiksi likaisia. Lähdimme leirille polkupyörillä ja pyörästäni puhkesi kumi, joka vei intoa entisestään. (ALOK 42)

”... Loppupäivän ajan mieli oli vähän maassa rastista aiheutuneiden likaisten varusteiden takia.” (ALOK 38)

Puhtaiden ja toimivien varusteiden merkitys suoriutumismotivaatioon on selkeä. Näissä edellä olevissa tarinoissa likaiset tai rikkinäiset varusteet heikentävät oleellisesti vastaajien halua suorittaa tai syventyä annettuun tehtävään, joka Kalakosken ynnä muiden (2007, 40–44.) mukaan on oleellista hyvän suoriutumismotivaation kannalta.

5.1.2 Koulutus

Tässä alaluvussa esittelen vastaajien näkemyksiä koulutuksen vaikutuksesta motivaatioon. Usea vastaajista koki koulutusaiheen tai koulutustavan merkittävänä motivaatioon alentavasti vaikuttavana tekijänä. Kouluttajan oppaan (2006, 62) mukaan harjoitusten ja koulutustapahtumien suunnittelussa on luotava painopiste opetettavan asian, tavoitteiden ja opetusmenetelmien käytön suunnitteluun. Pelkkien fyysisten puitteiden, kuten materiaalin, paikkojen ja henkilöstön käytön suunnittelu ei takaa hyvää lopputulosta. Harjoitusten ja koulutustapahtumien suunnittelussa tulee ottaa huomioon koulutettavien aikaisempi osaaminen, kuinka lisää koulutettavien aktiivisuutta, miten saadaan oppiminen tavoitteelliseksi sekä koulutuksen rytmittäminen koulutettavien tarpeiden mukaan. Alla on joitakin esimerkkejä vastaajien tarinoista, jotka liittyvät koulutukseen motivaatiota alentavana tekijänä.

”... Seuraavaksi on vuorossa suojelukoulutusta. Itse en koskaan erityisesti siitä ole tykännyt. Siinä sitten aletaan toistamaan suojeluvaroitusta ja -hälytystä. Muutama kerta tehdään, jotta kaikki tulevat vähän nopeammiksi varusteiden pukemisen kanssa. Sen jälkeen alikersantti käskee kaikkia seuraamaan juosten perässä. Hetken juostua aletaan ryömimään syöksyjen kanssa. Mun mielestä tosta suojelukoulutuksesta voisi tehdä yhden p-kauden kiinnostavimmista harjoitteista, mutta ei näin.” (ALOK 1)

”P-kauden keskivaiheilla olimme Muuntajanmäellä suorittamassa rastikoulutusta ja yhden rastin aiheena oli suojeluvaroitusta ja -hälytystä. Kaiken olen kyllä halunnut oppia, mutta niiden kahden suoritteiden tekeminen on yksinkertaisesti turhauttavaa.” (ALOK 19)

”P-kaudella pääsimme harjoittelemaan suojeluhälytystä ja -varoitusta. Yritys oli tietysti ensimmäisellä kerralla kova, kun halusi olla ensimmäisten joukossa valmis. Seuraavilla kerroilla kiinnostus laski kuin lumivyöry rinnettä, koska sitä jankattiin lukuisia kertoja ja joka kerta oli ihan helvetin kuuma. Yrittämisen halu ei siis noussut ensimmäisen kerran jälkeen. Kerran ei ehditty aikamääreeseen niin jouduimme hakemaan motivaatiota pienellä lenkillä suojanaamari päässä. Eniten motivaatiota, yrittämisen ja oppimisen halua laski se, että meitä opetettiin pukemaan sadevaatteita päälle aivan kuin lastentarhassa. Toisaalta puolustusvoimat on ”Suomen suurin lastentarha”. ” (ALOK 33)

”Suojeluhälytyksen harjoittelu, kun jouduttiin koko ajan vetään kampeet edestakaisin...” (ALOK 45)

Yllä olevat tarinat kuvastavat vastaajien näkemyksiä taistelukoulutuksen osana pidettävästä suojelukoulutuksesta. Vastaajat kokivat suojelukoulutuksen vaikeaksi varusteiden pukemisen osalta. Koulutus oli turhauttavaa ja vaikutti tilanne- ja yleismotivaatioon. Niermeyerin ja Seyffertin (2002, 14–15) sekä Ruohotien (1998, 41) mukaan tilannemotivaatio liittyy tiettyyn tilanteeseen, tässä tapauksessa suojelukoulutukseen, joka on riippuvainen yleismotivaation tasosta. Tilannemotivaation vähyys näkyy innottomana tekemisenä, joka vaikuttaa alentavasti oppimisen tasoon.

”... En ymmärtänyt pointtia siinä, että kymmeniä kertoja jankatut asiat tuli yhä suorittaa. Telamiina ei kaivaudu maahan yhtään sen nopeammin tai paremmin kuin viimeksi, ajattelin... Suoritukseni oli keskitasoa – miina meni maahan ja olin jälleen paskan peitossa, mutta pääsinpäähän radan läpi. Hyötyä taitoihini katsoen ei ollut. Motivaatio vain kärsi.” (ALOK 23)

”P-kauden toisella viikolla oli ampumaratapäivän ohessa rastikoulutusta. Yksi rasteista oli telamiinan kaivaminen. Tiesin jo ennestään, miten se tapahtuu, joten homma ei paljon kiinnostanut... Siinä sitä kaivettiin telamiinaa mutaiseen maahan ja loppujen lopuksi kaikki olivat aivan mudassa.” (ALOK 38)

”P-kauden alussa, kun menimme ensimmäistä kertaa tetsaamaan (taisteluharjoitus), pieninkin kävelymatka tuntui rankalta. Perillä teimme rasteja, joista kaikista ikävin oli telamiinan asentaminen. Koko rasti tuntui turhalta. Puolen tunnin ajan

piti miinaa jatkuvasti ensin kaivaa maahan ja sitten ylös. Aikarajana miinan kaivamiselle oli 5 min. Miinan kaivamisen toistaminen tuntui tarpeettomalta, koska kyseessä oli vain kuopan kaivamista. Loppua kohden tuli yhä epätoivoisemmaksi ja vihaisemmaksi, kun kuuli muiden lapioiden äänten lakkaavan ja itse joutui yhä kaivamaan ja kaivamaan.” (ALOK 17)

”... Kiinnostusta laski jatkuva telamiinan maahan kaivaminen ja sen kertaus.” (ALOK 42)

”Olimme metsässä harjoittelemassa erinäköisiä rasteja. Viimeisenä rastina ryhmällämme oli jäljellä telamiinan asennus ja purkaminen. Kiinnostusta ja motivaatiota heikentäviä asioita oli jo opitun asian helppous. Rastia oli suoritettu jo monesti aikaisemminkin ja se tuntui olevan jo hyvin hallinnassa. Päivä oli ollut pitkä ja raskas, joten vireystaso oli heikko ja samalla nälkä painoi päälle. Kuitenkin rasti tuli tehtyä kunnialla läpi.” (ALOK 44)

Suojelukoulutuksen tavoin taistelukoulutukseen kuuluva telamiinan asentaminen koettiin motivaatiota laskevana tekijänä. Etenkin saman suorituksen toistaminen, eli toistokoulutus (äksiisi), laski vastaajien suoriutumisen- ja oppimismotivaation tasoa. Vastaajat eivät kokeneet hyötyä jo opitun asian kertaamiselle. Kertaus ei kehittänyt vastaajia taitavammiksi eikä koulutus herättänyt enää kiinnostusta jo opittua asiaa kohtaan. Kehittymisen halu ja kiinnostus opittavaa asiaa kohtaan ovat Kalakosken (2007, 40–44, 46–47) mukaan tärkeitä tekijöitä suoriutumis- ja oppimismotivaatiolle.

Myös muissa koulutusaiheissa koettiin toistokoulutuksen alentavan motivaatiota. Vastaajat kokivat turhautumista samojen asioiden toistamisesta useaan kertaan samalla tavalla kuin aikaisemminkin. Useassa tarinassa tuli esille, että toistokoulutus ei nostanut vastaajien oppimisen tai yrittämisen halua. Seuraavissa tarinoissa on esimerkkejä toistokoulutuksen aiheuttamasta turhautumisesta. Toistokoulutuksen ohella myös koulutusjärjestelyt koettiin joissakin tarinoissa motivaatio alentavaksi tekijäksi.

”Taisteluharjoitus metsässä, jossa kierrettiin rasteja ympäri oheiskoulutuksena, kun osa oli ampumaradalla. Rasteja oli neljä. Rastien sijainnit olivat melko kaukana toisistaan. Ensimmäiset ryhmät, jotka menivät rasteille, veivät rastien koulutusvälineet paikoilleen. Rastit kestivät noin puoli tuntia per rasti. Kun kaikki rastit

oli käyty, niin menimme syömään. Ruoan jälkeen odotimme pääsevämme jo ampumaan. Emme päässeet vielä ampumaan, joten raahasimme rasteille telamiinat ym. uudestaan, mikä turhautti paljon. Rasteilla oli aikaa vain 10 minuuttia opetukseen, joka oli ärsyttävää, eikä tehnyt mieli enää tehdä samoja asioita uudestaan, samalla sykkeellä kuin ensimmäisellä kierroksella.” (ALOK 14)

”Kranaatin kokoamis- ja purkamisharjoitus tuntui ehkä turhanpäiväisimmältä ikinä p-kaudella. Onhan se tietenkin tärkeä osata koota ja purkaa kranaatti, ettei itse räjähtäisi tuhannen päreiksi, mutta tuhannet turhat toistot alkoivat puuduttamaan siihen malliin, että olisi vaikka mieluummin 40-luvun Auschwitzissa, kuin käsittelee kranaattia. Koulutushan ei millään tavalla ollut vaativa mutta saman skeidan toisto sai 10 minuutin koulutuksen tuntumaan joka kerta ainakin 10 tunnilta.” (ALOK 22)

”Ensimmäinen yhden yön leiri. Maastossa yövytyn yön jälkeen rastikoulutus jo tutuista asioista, kuten telamiinan asennus, KES (kevyt kertasinko) taistelijaparin toiminta jne. Joukkueeni pääsee suorittamaan ensin rastikoulutusta, jonka jälkeen pääsisimme ampumaradalle... Ruokailun jälkeen kuitenkin samat rastit kierretään uudestaan kovalla kiireellä... Eniten motivaatioon vaikuttivat nestehukka, samojen asioiden jatkuva kertaus, ruoan loppuminen ja ammunnan lykkäys.” (ALOK 39)

”... Hommassa pisti ärsyttämään se, että kun pääsi hyvään vauhtiin poteron parantelussa, joutui lähtemään suoja- tai vaihtoasemaan. Mielestäni siinä oli myös liikaa toistoja. P-kaudella kiinnostus kyllä riitti, mutta usein toistoja tuntui olevan joihinkin asioihin turhan paljon.” (ALOK 21)

Kouluttajan oppaan (2006, 21, 26–27) mukaan asioiden kertaamisella ja toistokoulutuksella saavutetaan ylioppimista, jonka johdosta asiat muistetaan huomattavasti paremmin. Jokaisen kertaamisen yhteydessä tulee ottaa huomioon oppimisen mielekkyys täydentämällä jo opittua asiaa. Toistokoulutus on yksi taitojen oppimisen keskeisimpiä opetusmenetelmiä, mutta siinä on kiinnitettävä erityinen huomio koulutettavien motivointiin, taukoihin, joustavuuteen sekä palautteen antamiseen. Tärkeintä toistokoulutuksessa ei ole toistojen määrä, vaan se, mitä koulutettavat oppivat. Motivaation kannalta on tärkeää perustella oppijoille opeteltavien taitojen merkitys ja kertoa koulutukselle asetetut tavoitteet.

Seuraavaksi on esimerkkejä tarinoista, jotka eivät suoranaisesti liity koulutustapahtumaan, vaan ovat niin sanotusti päiväohjelmaan kuuluvia tehtäviä. Esimerkit käsittelevät majoituskasarmin siivoamista, johon kuuluu yleisten tilojen siivoamisen ohella myös omien majoitustupien siivoaminen. Perusyksikön vääpeli käskää siivoamiseen liittyvät asiat, joita valvoo tuvan esimieheksi määrätty ryhmänjohtaja. (Yleinen palvelusohjesääntö 2009, 41–42.)

”On perjantai aamu. Heräämme kuudelta. Menemme seitsemän aikaan aamupalalle. Aamupalan jälkeen katson päiväohjelmaa, siihen on merkitty kolme oppituntia. Ohjelman vähyys ei raskaan viikon jälkeen haittaa, mutta ensimmäisen oppitunnit jälkeen, ennen kymmentä, alkaa ”sipa”. Siivouspalvelu keskeytyy seuraavaan oppituntiin, joka on juuri ennen lounasta. Lounaan jälkeen tulemme takaisin yksikköön. Yksikköön tultuamme tulee ilmoitus ”sipa toimii!”. Tätä jatkuu niin, että päivän aikana siivosimme tuvat neljä tai viisi kertaa ja pesimme lattiat kuusi kertaa. Viimeisellä kerralla kiinnostus ei ollut hirveän korkealla.” (ALOK 3)

”Tapahtuma on joka päivä pariin kertaan suoritettava siivouspalvelu, jonka aikana ryömitään sänkyjen alla ja hinkataan lattioita viimeisen päälle. Lattia on siitä huolimatta aina likainen ja siivouksen voisi ihan hyvin suorittaa vaikka kerran viikossa pahimpien pölyjen ja hiekkojen pois saamiseksi. Siivouspalvelu on yksi ajanhukka. Tämän määrää vähentämällä voitaisiin saada pidemmät iltavapaat ja istua sotkussa kahvimunkilla.” (ALOK 34)

“... Cleaning does not really interest me and the amount of time that goes into cleaning, when we could have time off is unmotivating.” (ALOK 40)

”... Siivoaminen ei oikeastaan kiinnosta minua ja se aika joka käytetään siivoamiseen, kun voisimme saada vapaa-aikaa, ei motivoi.” (Kirjoittajan suomennos)

”Loppu p-kaudesta rupes mielenkiinto lopahtamaan siivouspalveluun, koska päivässä pestiin lattiat noin 5-6 kertaa ja pölyt sama homma. Sama ku ajaisit nurmikon minkä oot just 5 min sitte leikannu.” (ALOK 49)

Majoituskasarmin siivoaminen ja siihen käytetty aika koettiin motivaatiota alentavana tekijänä. Vastaajat kokivat, että siivoamiseen käytetty aika on pois heidän vapaa-ajastaan. Näissä yllä olevissa tarinoissa kuvastuu turhautuminen saman asian toistamiseen, toki eri merkityksessä kuin toistokoulutuksessa. Turhanpäiväiseltä tuntuvan tehtävän suorittaminen vaikuttaa

yksilön motivaatioon alentavasti juuri siinä tilanteessa, mutta se voi vaikuttaa pidemmänkin aikaa, koska nämä tilanteet eivät tuota positiivisia kokemuksia (Kalakoski ym. 2007, 31).

Seuraavassa tarinassa on esimerkki vastaajan epäonnistumisen pelosta, joka on persoonallisuuteen liittyvä motiivi. Epäonnistumisen pelko on tilannetekijä, joka vaikuttaa suoriutumismotivaatioon. (Kalakoski ym. 2007, 41.) Tässä tarinassa epäonnistumisen pelko liittyy itseopiskeluun, joka on Kouluttajan oppaan (2006, 45) mukaan tehokkaimmillaan, kun siihen liittyy ulkoinen ohjaus.

”Asia, joka p-kaudella ei kiinnostanut, oli alkuviikkojen oppitunnit. Ne olivat lyhyitä ja asioita käsiteltiin niin kuin kaikki osaisi ne. Rynnäkkökivääristä pidetyn n. 30 minuutin pituinen oppitunti olisi saanut olla laajempi ja yksityiskohtaisempi. Iskemäkeskeispisteen opettelu piti tehdä itsenäisesti kirjaa lukien. Kun menttiin harjoittelemaan tunnilla käytyjä asioita, oli pieni pelko miten itse onnistuu ja moittivatko johtajat taitojani.” (ALOK 41)

Vastaaja koki, ettei saanut riittävästi tietoa oppitunneilta. Luokassa tapahtuvan opetuksen lähtökohta on koulutettavien oppiminen. Oppitunnin pitäjän on pohdittava ennen opetuksen alkua, mikä on oppitunnin tavoite ja millaiset ovat koulutettavien aikaisemmat tiedot. Peruskouluskaudella opetettavat asiat ovat pääsääntöisesti uusia koulutettaville, jolloin opetuksen tulisi olla esittävää opetusta. Esittävässä opetuksessa ei yleensä ole vuorovaikutusta, vaan oppiminen perustuu koulutettavan tiedon vastaanottamiseen ja tarvittaessa muistiinpanojen tekemiseen. Esittävässä opetuksessa on otettava huomioon, että koulutettavien tarkkaavaisuus alkaa heiketä yleensä 10-15 minuutin jälkeen yksipuolisen vuorovaikutuksen takia. Myös luokkaopetuksen tulee perustua tavoitteisiin. (Kouluttajan opas 2006, 41.)

5.1.3 Kouluttajat

Tässä alaluvussa esittelen vastaajien näkemyksiä kouluttajan vaikutuksesta motivaatiota alentavana tekijänä. Niin kuin aikaisemmin kirjoitin, tässä tutkimuksessa kouluttaja-kategoriaan kuuluu niin kantahenkilökuntaan kuuluvat kouluttajat kuin varusmiesjohtajtkin.

Kouluttaja on oman alansa asiantuntija, jonka on otettava vastuu oman joukkonsa oppimisesta, kasvatuksesta, motivoinnista sekä kehittämisestä. Kouluttajan rooli koostuu kasvattamisesta, ohjaamisesta, valmentamisesta ja johtamisesta. Kasvattamisella tarkoitetaan koulutettavien

asenteisiin pohjautuvien tekijöiden kehittämistä, kuten vastuuntuntoa, moraalialia ja itseluottamusta. Ohjaamisella tarkoitetaan oppimisen ohjaamista, joka perustuu muun muassa palautteen antoon. Palautteen annolla vaikutetaan koulutettavien tavoitteiden saavuttamiseen ja motivaatioon. Valmentamisella tarkoitetaan koulutettavien kannustamista ja motivointia. Se on kykyä ja halua edistää koulutettavien kasvua ja oppimista. Johtamisella tarkoitetaan vastuun ottamista koulutettavien oppimisesta ja kehittymisestä, esimerkin näyttämistä ja alaisten tuntemista. (Kouluttajan opas 2006, 32–33.)

”Aamulla kiire lähteä suorittamaan rasteja. Aamulla koitat siinä saada kamat kasaan nopeeta alikkien (alikersanttien) huutaessa vieressä, ei siinä mitään, siinä vaiheessa meinaa loputkin yrityksen halut mennä, kun alikersantit käskee väärin ja kiireys tuplaantuu ja kaikki paska tietysti kaatuu meidän niskaan. Eli kommunikatio välillä kusee pahasti alikersanttien kesken. Ja se ei auta yhtään enempiä, kun valmiiksi gonahtaneelta (laiska, välinpitämätön) alikersantilta ei kuule yhtään kannustavaa sanaa, vaan pään auontaa.” (ALOK 2)

”Olin hyvin motivoituneena tullut armeijaan ja halut aliupseerikurssille olivat kovat. Ajattelin myös, että jos rahkeet riittävät, menen myös RUK:iin. Kuitenkin ensimmäisten kolmen päivän aikana motivaationi näitä kohtaan laskivat lähes nolnaan. En enää halunnut pyrkiä AUK:iin. Syy tähän oli aliupseerien toiminta. Katsoin heidän toimintaansa niinä kolmena päivänä ja totesin vain, että en halua lähteä sinne jos toiminta on tuollaista. En halunnut, että joudun tekemään paljon töitä ja sitten minusta tulee heidän kaltaisensa. Homma ei vaan enää yksinkertaisesti kiinnostanut ollenkaan.” (ALOK 24)

”Aloitin palveluksen positiivisella asenteella, mutta motivaatitani söi rotan lailla johtajien ristiriitaiset käskyt. Jotenkin johtajien johtamistyyli vituttaa aika rankasti. Se laskee motivaatitani.” (ALOK 32)

”Aamun ohjeistus on vajavainen ja sekava. Käskyjä, jotka ovat kaikki erilaisia, tulee joka suunnasta. Alikersanttien virheet ja väärät ohjeistukset kaatuvat mosien (alokkaiden) niskaan ja saamme tuntea sen seistessämme ja juostessamme sateessa kohti mukea (muonituskeskus).” (ALOK 36)

”Tapaus sattui ensimmäisellä pyörämarssillamme Hätilään. Marssi oli ehkäpä raskain kokemus siihen mennessä niin fyysisesti kuin henkisesti, eikä kuntoni ollut huippuluokkaa. Jäin marssin aikana muusta porukasta jälkeen, mutta ajattelin, että kyllä minä nyt perhana kuljen matkan loppuun asti ihan omin jaloin, maksoi mitä maksoi. Viimein kun pääsin perille, väsyneenä mutta ylpeänä itsestäni, tuli yliluutnantti puhuttelemaan minua. Siinä hän sitten moitti suoritustani ja sanoi, että jos ei joukon mukana pysy, niin jää tien viereen odottamaan evakuointijoukkoa. Tuon kuultuani hävisi sekä itsetunto, että motivaatio tehdä yhtään mitään koko loppupäivän aikana. Lisäksi mieltä jäi kaivelemaan se, että ensin sanotaan, ettei saa luovuttaa, mutta nyt olisi sitten pitänytkin.” (ALOK 37)

”Pyöräily Hätilään edessä. Alikersantit ovat jo koko aamun naljailleet kuinka kaikki ei jaksu sinne pyöräillä. Motivaatio pyöräilyyn hipoo jotain absoluuttista nollapistettä. Ei vaan kiinnostu. Ei kai ne oikeesti luule että toi vittuilu auttaa. Ja parasta se, että mitään ei voi sanoa takaisin. Kapiainen (henkilökuntaan kuuluva kouluttaja) polkee ohi, huutaa vieressä ”pakko jaksaa kun mäkin jaksan!”. Seuraavaksi alikersantti ”ei voi sattua vielä, sun on pakko jatkaa”. Koitin jotain sopertaa vastaukseksi. Lisää huutoa. Perillä Hätilässä. Voittaja kuolemafiliis. Mieli tasaantuu ja ajatukset rauhoittuu. Hyi helvetti mikä olo koko polkemisesta. Kuuluu huuto ”Alokas te, tänne, mars mars!”. Juoksin kapiaisen luo. ”Muistakaahan sitten että täällä ei saa rikkoo itseään”. Herroittelen ja poistun paikalta. Mitä vittua? Jos sattuu niin pitää lopettaa, mutta ei saa luovuttaa. Huutaminen ja haukkuminen ei auta.” (ALOK 5)

Vastaajien tarinoista ilmenee muun muassa väärin ohjeiden ja käskyjen aiheuttama turhautuminen, joka vähentää alokkaiden yrittämisen halua. Samoin vääränlaiseksi koettu kannustaminen tai kannustamisen puute sekä huonosti annettu palaute ovat vaikuttaneet merkittävästi vastaajien motivaatioon kielteisesti. Kouluttajan antama huono esimerkki tai epäasiallinen esiintyminen on myös vaikuttanut alentavasti vastaajien motivaatioon.

5.1.4 Ympäristö

Tässä alaluvussa tulee esille ympäristöstä johtuvat tekijät, jotka vastaajat ovat kokeneet motivaatiota alentavaksi tekijäksi. Ympäristöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa säätilaa, kuten vesisadetta tai ilman lämpötilaa. Ympäristön vaikutus niin suoriutumiseen kuin oppimismotivaatioon.

tioonkin on merkittävä. Ihmisen tulee kyetä sopeutumaan vallitsevaan ympäristöön ja asettaa tavoitteet sen mukaan, sillä ihminen sopeutuu ympäristöön helpommin kuin toisin päin. (Lehtinen ym. 180–183.)

”Heinäkuun lämmin päivä. Varjossa kolmisenkymmentä astetta. Ihan tavalliset taisteluharjoitukset. Muutama tunti harjoiteltu ja sitten kerrotaan, että seuraavaksi on vuorossa suojelukoulutusta. Itse en koskaan erityisesti siitä ole tykännyt, mutta noilla helteillä se kuulosti huonolta vitsiltä. Kaasunaamari päässä ja kuminen sadeasu päällä porukkaa alkaa nopeasti heikottaa kun on jo muutenkin kuumaa.” (ALOK 1)

”Maanantai aamuna suuntana oli Ilveskallion harjoitusalue. Juuri ennen lähtöä tuli käsky: sadeasu ja kumisaappaat päälle! Vettä tuli kuin sieltä kuuluisasta esteerin p-aukosta. Motivaatiokäyrä jatkoi jyrkkää laskuaan...” (ALOK 4)

”Olimme eräänä kauniina päivänä Hätilän metsässä tetsaamassa (taisteluharjoitus). Aurinko paistoi ja oli mukavaa harjoitella perussotilaallisia asioita. Harjoitteluun kuului taistelijaparin toimintaa, käsikranaatin heittoa, teltan pystytystä ja telamiinan asentamista. Kun vihdoin olimme saaneet harjoitukset tehtyä rupesi satamaan. Fiilis laski sateen takia vaikka sille ei mahda mitään.” (ALOK 11)

”Oli suojelukoulutusta heinäkuun kuumana päivänä. Keskipäivällä palveluspuku päällä oli hirveän kuuma. Siihen päälle pitäisi vielä laittaa sadetakki ja -housut. Yrittämisen halua ei todellakaan parantanut muuntajanmäen joka puolella vaeltavat muurahaiset. Oppimisen halua vähensi yksinkertaisesti kuumuus. Yrittämisen halu miltei loppui kun käskettiin vetää suojanaamari päälle ja lähteä pienelle lenkille.” (ALOK 15)

”Ollaan alokasleirillä kun keskellä yötä tulee hälytys. Ulkona sataa vettä ja on kylmä. Joudumme juoksemaan alusvaatteet ja tetsarit (taisteluliivi) päällä kylmään ja märkään poteroon makaamaan ja tähystämään tyhjälle pellolle.” (ALOK 35)

”Leiriyöt vesisateessa. Aikaisempana yönä nukuttuani ainoastaan neljä tuntia tajusin lähtevämme leirille seuraavana päivänä. Koko leirin ajaksi oli luvattu vesisadetta ja se myös toteutui.” (ALOK 42)

Vastaajat ovat kokeneet niin ilman lämpötilan kuin vesisateenkin motivaatiota alentavana tekijänä. Samoin hyttyset ja muurahaiset ovat vaikuttaneet vastaajien näkemyksiin. Säähän ei voida vaikuttaa, mutta siihen voidaan vaikuttaa, mitä koulutetaan ja milloin. Samoin koulutusjärjestelyt tulee suunnitella ja toteuttaa ympäristön ja sään vaikutus huomioiden.

5.1.5 Muu elämä

Muuhun elämään liittyviä motivaatiota alentavia tekijöitä löytyi vastaajien tarinoista yllättävän vähän. Esimerkiksi seurustelusuhteisiin liittyviä ongelmia, jotka saattavat alentaa motivaatiota, ei ollut yhtään kappaletta, vaikka asiakirjoissa näin kerrotaan (PSPRKOUL-OS 2014, 2). Seuraavaksi on muutama esimerkki vastaajien muuhun elämään liittyvistä näkemyksistä.

”Ensimmäiset päivät kasarmilla. Ne olivat rankimpia ja uuvuttavimpia. Joudut seistä pitkiä aikoja paikallas tuntemattomien ihmisten keskellä. Kaikki on uutta ja kuulemasi tarinat kummittelevat mielessäsi. Ensimmäiset päivät olivat vaan jollain tapaa vaikeita, mikään ei kiinnostanut ja mietit, että mitä kaikkea voisit siviilissä tehdä. Kaikki muuttui sekunneissa tosi totiseksi ja vaativaksi. Mutta nyt kumminkin on asiat muuttunut ja kaikkeen tottunut ja sopeutunut.” (ALOK 10)

”...Myös se, että kotiin ei saanut pidettyä kunnon yhteyttä, oli ikävää...” (ALOK 7)

”...Päivän kruunasi aamu kiireessä lukematta jääneen viikko-ohjelman tarkempi tutkailu. Ensi viikonloppu ollaan kiinni.” (ALOK 4)

Sotilasympäristön uutuus ja ennen kokemattomuus heijastuu motivaatioon alentavana tekijänä. Samoin yhteydenpito kotiin koettiin merkittävänä tekijänä motivaation säilymiselle. Varsinkin palveluksen alkuvaiheessa koulutettavien toimintaan vaikuttavat sotilaskoulutuksesta muodostuneet ennakkokäsitykset sekä sotilasorganisaation tuntemattomuus. Sotilaskoulutus on alkuvaiheessa niin sanottu kulttuurisokki, joka syntyy kun toisistaan poikkeavat siviili- ja sotilasmaailman käyttäytymis- ja toimintatavat kohtaavat. Perheen ja ystävien merkitystä henkisenä tukena ei myöskään sovi unohtaa. (Kouluttajan opas 2006, 19, 38; Yleinen palvelusohjesääntö 2009, 46–48.)

5.2 Negatiivisten tarinoiden sisäiset tekijät

Negatiivisten tarinoiden sisäisillä tekijöillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa vastaajasta itseltään lähtöisin olevia tekijöitä, joihin yksilö kykenee itse vaikuttamaan. Sisäisiä tekijöitä löytyi vastauksista kaksi selkeää kokonaisuutta, jotka olivat fyysisyys ja yleismotivaatio. Fyysisyydellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa yksilön fyysisyyteen vaikuttavia tekijöitä kuten kunto, väsymys ja nälän tunne. Yleismotivaatiolla tarkoitetaan yleistä motivaation määrää, joka kuvaa käyttäytymisen yleistä suuntaa ja vireyttä (Ruohotie 1998, 41).

5.2.1 Fyysisyys

Tässä aluvuossa esittelen joitakin tarinoita liittyen fyysisyyteen. Tarinoissa kuvastuvat nälän tunne, väsymys ja erilaiset kivut, jotka ovat vaikuttaneet vastaajien motivaatioon alentavasti. Fyysisten tarpeiden tyydyttäminen on yksi merkittävä tekijä yksilön motivaation kannalta (Ryan & Deci 2000, 70).

”Heräämme aikaisin aamulla, nukuttu max 2 tuntia yöllä, kun on ollut joka helkatin vartio- ja potero vuoro saman yön aikana. Olo on kuin juopuneella, tulihan sitä nukuttua se vajaa kaksi tuntia, kyllä ne tripla kipinät maittaa!” (ALOK 2)

”Olimme yhden yön leirillä sokeritopan alueella. Yöllä oli kolme eri vartiovuoroa, potero-, kierto- ja telttavartio. Itselleni napsahti kolmen tunnin vartiot putkeen. Pitkän päivän jälkeen odotin, että pääsisi lepäämään kunnolla, mutta nukumisaikaa jäi vain 3,5 tuntia. Se laski motivaatiota. Käytännössä vähäinen lepo laski motivaatiota.” (ALOK 29)

”Olimme alokasleirillä ja aamulla harjoittelimme tuliasemaan menoa. Harjoitus/koulutus ei kiinnostanut ollenkaan ja yrittämisen halua ei ollut, koska olin todella väsynyt huonosti nukuttujen öiden jälkeen...” (ALOK 43)

Unen puute on selkeästi vaikuttanut vastaajien tarkkaavaisuuteen ja keskittymiskykyyn. Unen puute tai sen vähyys vaikuttaa näin yksilön suoriutumisen- ja oppimismotivaatioon alentavasti. Jos yksilö ei jaksakaan tai kykene jostain syystä syventyä johonkin tiettyyn asiaan, hän ei saavuta asetettuja tavoitteita. Tavoitteilla on olennainen merkitys oppimisen kannalta. (Kalakoski ym. 2007, 46–47.)

”...Päivä oli ollut pitkä ja raskas, joten vireystaso oli heikko ja samalla nälkä painoi päälle.” (ALOK 44)

”Oli mosaleirin kolmas päivä. Kahden surkeasti nukutun yön jälkeen aurinko porotti vasten taisteluliiviä... Olin väsynyt, nälkäinen ja kusitaukojen vähyys sai vatsani kipeäksi. (ALOK 23)

Nälän tunne vaikuttaa oleellisesti yksilön vireyteen ja vireys taas vaikuttaa yksilön motivaatioon. Nälkä yhdistettynä väsymykseen alentaa huomattavasti niin suoriutumis- kuin oppimismotivaatiotakin. Yllä olevissa tarinoissa elimistö on poikennut tietystä optimaalisesta fysiologisesta tilasta. (Kalakoski ym. 2007, 16.)

”Olimme yötä metsässä. Yön jälkeen suoritimme pikamarssin takaisin yksikköön. Jo parin sadan juoksumetrin jälkeen teki mieli luovuttaa. Rankan juoksun jälkeen suoritettu aseennä puhdistus raastoi hermoja entisestään.” (ALOK 48)

”...Pois marssi tapahtui päivän päätteeksi. Väsyneenä piti juosta viimeinen kilometri, kun pahin tapahtui mitä voi olettaa, vanha polvivamma rupesi oireilemaan. Seuraavana aamuna vastaanotolle ja sieltä B-luokitus (palveluskelpoisuusluokan alentaminen) miehenä takaisin. Se oli kova paikka ja motivaatio tippui 100-0. Tämän jälkeen 6 vko vapautuksia, porukasta tippuminen ja motivaatio poissa.” (ALOK 28)

Huonon fyysisen kunnon koettiin alentavan motivaatiota niin kyseistä tehtävää suorittaessa kuin raskaan suorituksen jälkeisissä tehtävissä. Fyysinen valmius on yksi sotilaan toimintakykyyn vaikuttavista tekijöistä psyykkisen, sosiaalisen ja eettisen valmiuden ohella. Koulutuksen avulla tuetaan yksilöiden toimintakykyyn liittyvien osatekijöiden kehittymistä, kuten yllä olevissa tarinoissa marssikoulutuksella pyritään kehittämään fyysistä kuntoa. (Kouluttajan opas 2006, 13–14.) Vakavan loukkaantumisen (polvivamma) vaikutus oli tarinassa erittäin merkittävä, mutta äkillisiin tapahtumiin vaikuttaminen on lähes mahdotonta niin yksilön itsensä kuin ulkopuolisen toimijan toimesta.

5.2.2 Yleismotivaatio

Yleismotivaatiolla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa motivaation määrää. Jokaisella ihmisellä on tietty määrä motivaatiota, toisilla enemmän ja toisilla vähemmän. Näissä tarinoissa kuvastuu vastaajien motivaation vähyys, joka ilmenee innottomana tekemisenä ja aikaansaamattomuutena. Merkittävää oli, että vähäisen motivaation määrästä johtuen vastaajat kokivat usean eri tekijän vaikuttavan alentavasti motivaatioon. (Niermeyer & Seyffert 2002, 14–15; Ruohotie 1998, 41.) Seuraavissa tarinoissa kuvastuu vastaajien yleismotivaation vähyys.

”Olipa kerran tiistaipäivä kun Parolassa herättiin uuteen päivään. Oli aika matkata metsään ja siellä oli määrä olla yötä, monta yötä. Reissuun lähtöä ei innostanut se seikka, että tämä alue, johon oli määrä matkata, sijaitsi jossain jumalan selän takana ja sinne piti pyöräillä vanhoilla mankeleilla. Myöskään tieto siitä, että peseytymismahdollisuutta ei ole, ei varsinaisesti saanut minua hyppimään riemusta. Myös se, että kotiin ei saanut pidettyä kunnon yhteyttä, oli ikävää. Vähäiset yöunet olivat myös masentavia ja puuduttavia. Leirin ohjelmakaan ei minua kiinnostanut, metallimöttien heittelyä ja pyöreiden kivilaattojen maahan kaivamista.” (ALOK 7)

”P-kaudella on ollut asioita, jotka ovat kiinnostaneet ja olleet edes jollain lailla mielenkiintoisia, niin motivaatiota on laskenut sen aikainen olo- ja mielentila esim. väsymys, nälkä, sade tai muuten vaan ei ole napannut. Myös alikersanttien turhanpäiväinen motkotus asioista saa välillä motivaation tippumaan.” (ALOK 13)

”Olimme muutama viikko sitten niin kutsutussa poteronkaivuu harjoituksessa. Harjoitus kesti yön yli ja jouduimme koko ajan tekemään kaikkea ns. paskahommaa. Olin hieman väsynyt, mutta en niinkään rikki. Motivaationi oli suhteellisen alhaalla koko touhua kohtaan kyseisellä hetkellä.” (ALOK 20)

”P-kaudella oli helvetillinen kiire kaikkialle. Aikataulut olivat liian tiukasti suunniteltu, eikä edes vessassa ehtinyt käymään. Siirtymiset p-kaudella olivat muutenkin hitaita. Yleinen vitutus syntyi näinä hetkinä ja motivaatio katosi koko sotilas-touhusta. Halu lähteä koko paikasta voimistui päivä päivältä, kunnes vlv (viikonloppuvapaa) pelasti. (ALOK 26)

”Aika monikin juttu on ollut sellainen esim. tetsaamiset (taisteluharjoitukset) 30 asteen helteessä, kaiken näköiset telamiinan kaivuut, käsikranaatin heittoharjoitukset sun muut, jota tehtiin päivästä toiseen. Marssit jalkaisin, niistä en pidä leikatun lonkan takia, koska se kipeytyy yleensä niillä. Jatkuva turhanpäiväinen kiire. Jos sitä ei ole, se tehdään. Asiat on tottumiskysymyksiä, ainakin pitäisi olla, mutta kyllä täällä menee pää ankaraan jupattiin. Asiat pyrin tekemään mahdollisimman hyvin, mutta välillä tuntuu, että en pysty suoriutumaan kunnolla.” (ALOK 27)

Yleismotivaation vähyys vaikuttaa sisäisen motivaation puutteeseen, joka puolestaan vaikuttaa yksilön oppimis- ja suoriutumismotivaatioon. Yleismotivaation vähydestä johtuen vastaajat eivät ole kokeneet halua menestyä tai halua suorittaa annettuja tehtäviä, joka kuvastuu innottomana tekemisenä lähes jokaiseen annettuun tehtävään. Lähtökohtaisesti yleismotivaation vähyteen vaikuttavat yksilön taustatekijät ja ympäristölähtöisyys eli perhe, ystävät ja ympäristön tarjoama aktiivisuus sekä mielenkiinto asioita kohtaan yleisesti. (Kalakoski ym. 2007, 31, 41; Lehtinen ym. 2007, 182–183.)

5.3 Positiivisten tarinoiden ulkoiset tekijät

Positiivisen kehyskertomuksen ulkoisiksi tekijöiksi olen määrittänyt tässä tutkimuksessa viisi eri tekijää, jotka ovat ryhmähenki, palkkiot, kouluttajat, ympäristö ja muu elämä. Ryhmähenki käsittää varusmiesten kesken olevan kannustuksen ja yhteisen tavoitteen saavuttamisen. Palkkiot käsittävät ulkoiset palkkiot, kuten kuntoisuuslomana, kahvilipun ja muut palkinnot. Kouluttajat käsittävät niin henkilökunnan kuin varusmiesjohtajatkin ja heidän toimintansa. Ympäristöllä tarkoitan tapahtumapaikkaa ja säätä. Muu elämä käsittää varusmiehen siviilielämän tekijät, kuten kodin, perheen, tyttö- tai poikaystävän ja kaverit.

5.3.1 Ryhmähenki

Ryhmähenki koettiin vastaajien kesken merkittävänä motivaatiota nostavana tekijänä. Vastaajat kokivat, että muiden antama kannustus nosti omaa suoritustasoa ja halua toteuttaa annettu tehtävä mahdollisimman hyvin. Kannustamisen voidaan katsoa kuuluvan osaksi ulkoisen motivaation lähdeksi, koska siinä ulkoisella kannustimella (sosiaalinen vahvistaminen) pyritään

lisäämään toiminnan intensiteettiä, niin että kannustettava yrittää parhaansa ryhmän puolesta. (Kalakoski ym. 2007, 46–50; Lehtinen ym. 2007, 180–183.)

”...Hiki valui, lämmintä +30 ja täysvarustus päällä. Koko ajan mentiin ja tehtiin rastikoulutuksia mm. taistelijaparin etenemistä ja taistelijan etenemistavoista. Rankkaa oli ja niin mielestäni pitikin olla, muuten ei tuloksia synny. Motivaationi koulutuksen loppuun jaksamiseen oli mielenkiintoinen aihe ja hyvät kouluttajat, jotka antoivat hyvää tai rakentavaa palautetta. Myöskin taistelu/tupakaverit motivoivat jaksamaan. Yhdessä mennään, yhdessä kärsitään.” (ALOK 53)

”Meillä oli kahden päivän leiri aiheesta partiotoiminta. Olin erityisen motivoitunut itse partion etenemisharjoituksessa, koska halusin toimia hyvin muiden edessä ja kannustus oli kovaa.” (ALOK 62)

”... Motivaatiota nosti myös koko komppanian yhteinen tavoite saada ampumataitotestistä mahdollisimman hyvä keskiarvo...” (ALOK 65)

”Hyvä ryhmähenki omassa yksikössä ja tuvassa motivoi joka harjoituksessa. Kaikki yrittää parhaansa ja ottaa kaiken irti niin jokainen vetää täysillä aina, joka harjoituksen loppuun asti.” (ALOK 75)

Vaikka motivaatio on yksilöstä riippuvaa ja oppiminen on aina yksilöllistä, painottuvat vuorovaikutus, yhteistoiminnallinen oppiminen ja pienryhmätoiminta oppimisessa. Vertaistuella, esimerkiksi taistelijaparilla ja ryhmällä, on monessa oppimistapahtumassa tärkeä merkitys. Hyvä joukkohenki parantaa suoriutumisen- ja oppimismotivaatiota, joka puolestaan lisää yhteistyötä sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantaa näin palvelusmotivaatiota. (Kouluttajan opas 2006, 20; Perusyksikön päällikön ohje 1996, 20–25.)

5.3.2 Palkkiot

Ulkoiseen motivaatioon liittyvät palkkiot ovat olennainen osa varusmiesten motivaation vahvistumiselle. Ulkoinen palkkio saattaa suunnata toimintaa siten, että lopputulos voidaan saavuttaa nopeammin, koska palkkio lisää toiminnan intensiteettiä. Palkkion tulee olla tavoittelemisen arvoinen suoritukseen nähden. (Kuronen 1995, 33; Lehtinen ym. 2007, 181; Kalakoski ym. 2007, 30.) Tarinoissa esiintyviä palkkioita olivat kuntoisuusloma, kultainen ampu-

jan merkki sekä kahvilippu, jolla saa sotilaskodista ilmaisen kahvin ja munkin. Alokkaiden vastauksissa esiintyi merkittävän paljon tarinoita, joissa ulkoinen palkkio koettiin motivoivana tekijänä. Palkkiot joko vahvistivat ennestään hyvää motivaatiota tai sitten ne riittivät itsessään motivoimaan suorituksen tekemiseen.

”Perjantaiamuna olimme aamiaisen jälkeen kevyesti hölkötelleet verryttelyasussa kotiyksiköstä cooper-radalle suorittamaan 12 minuutin juoksutestiä. Tavoittelin 3000 metriä, jonka tiesin olevan lähellä omaa tasoani. Tämän saavuttaneille oli luvattu kuntoisuusloma.” (ALOK 51)

”4 päivän mosaleiri sai motivaation laskemaan entisestään. En ollut erityisen kiinnostunut varusmiespalveluksesta anyway... Eniten itseäni motivoi ammunta-testin kuntsari (kuntoisuusloma), joka sitten lopulta tuli saavutettua.” (ALOK 61)

”Tänään ammuttaisiin ensimmäisen kerran kovilla patruunoilla. Kouluttaja oli luvannut KL:n (kuntoisuusloman) parhaille ampujille... Palkkio loppujen lopuksi kutistui kuitenkin kahvilippuun, mutta mieliala oli jo korkealla. Tästä oli hyvä lähteä.” (ALOK 63)

”En ollut ennen palvelusta ampunut koskaan aseella ja siksi rynnäkkökivääriammuntojen sujuminen jännitti. Vähintään 11/12 tuloksesta ampumataitotestissä oli luvattu kuntoisuusloma ja se motivoi oman kiinnostuksen ohella harjoittelemaan ampumista.” (ALOK 65)

”Ensimmäisen kerran kun pääsimme ampumaan rynnäkkökiväärillä ampumaradalla maalitauluihin. Se oli ensimmäinen kerta kun olen päässyt ampumaan ilmakivääriä vahvemmalla aseella. Mahdollisuus kultaiseen ampujan mitalliin ja kuntoisuuslomaan saivat minut yrittämään vielä kovemmin ampumisessa onnistumista.” (ALOK 70)

”Olimme ampumaradalla toista kertaa ampumassa RK 7 ammuntoja. Muut ampumakerrat olivat menneet kohtuu hyvin, mutta ensimmäinen RK 7 ammunta ei ollut onnistunut. Motivoitin ja päätin yrittää vieläkin ahkerammin, koska tiesin sen olevan yksi tärkeimpiä osa-alueita ampumataitotestissä ja siitä halusin KL:n

(kuntoisuusloman). Lisäksi tiesin parhaiten RK 7 ammunnoissa ampuvien saavan kahvilippuja.” (ALOK 71)

”P-kauden lähdettyä ripeästi rullaamaan, koitti päivä jolloin meidän oli aika suorittaa ampumataitotesti. Halusin saada yhteispistemääräksi mahd. suuren ja pannonstin testiin täysillä. Eniten motivaatioon vaikutti kuntoisuusloman saanti 11-12 osumalla. Ammuin 11 osumaa tauluun. Mielihyvän määrä oli suuri saavutettuani tuloksen.” (ALOK 79)

”Olimme Hätilässä ampumaleirillä. Tiesin, että ampumataitotesti oli tulossa ja kiitettävän ampuvat ovat tuleva saamaan kuntoisuusloman. Pienehköstä jännittämisestä huolimatta ammuin ensimmäisessä testissäni täydet.” (ALOK 80)

”Olimme ampumaradalla Hätilässä. Meillä oli ampumataitotesti. Kersantti sanoi, että 11-12 osumaa, niin saa kuntsarin (kuntoisuusloman). Aiemmin olin saanut vain 6-9 osumaa. Testin viimeisellä ampumakerralla sain 11 osumaa. Olin tyytyväinen kun sain kuntsarin ja kultaisen ampujamerkin. Kuntsarin ja merkin saatuani motivaationi kasvoi.” (ALOK 94)

”P-kauden ampumataitotestistä kiitettävän tuloksen ampujille oli tiedossa kuntoisuusloma. Tämä toimi motivaation lähteenä ja oli halu ampua kiitettävä tulos. Kun palkkio oli tiedossa niin ampumiseen keskittyminen oli aivan eri luokkaa kuin harjoitusammunnoissa. Palkkio lisäsi kuitenkin suoritukseen melko suuren määrän paineita.” (ALOK 99)

Tarinoista kuvastuu ulkoisen palkkion merkitys motivaatiota parantavana tekijänä. Palkkio liittyy olennaisena osana tilannemotivaatioon, jossa ulkoiset ärsykkeet yhdessä sisäisten kanssa virittävät joukon motiiveja ja saavat aikaan tavoitteen mukaista toimintaa. (Ruohotie 1998, 41.) Joissakin tapauksissa ulkoinen palkkio on parantanut keskittymiskykyä, mutta samalla tuonut mukanaan suorituspainetta, jonka on koettu haittaavan itse suoritusta. Suorituspainet eivät kuitenkaan ole alentaneet motivaatiota. Tarinoissa ilmenee siis sisäisen motivaation lisääntyminen palkkion toivossa, kuin pelkän palkinnonkin tuoma ulkoisen motivaation lisääntyminen. Myös kultaisen ampujan merkin saavuttaminen koettiin motivaatiota lisäävänä tekijänä. Siilasmaan työryhmän (2010, 74) mukaan hyvistä suorituksista annettavat palkkiot lisäävät varusmiesten motivaatiota ja he ovat ylpeitä saamistaan tunnustuksista, jotka muut

voivat nähdä. Palkitsemisen tulee kuitenkin olla oikeudenmukaista ja palkitsemisperusteiden on oltava jokaisen tiedossa sekä jokaisella varusmiehellä tulee olla mahdollisuus saavuttaa jokin palkinto.

5.3.3 Kouluttajat

Seuraavissa tarinoissa tulee esille kouluttajan rooli ja käyttäytyminen motivaatioon myönteisesti vaikuttavana tekijänä. Kouluttaja ja hänen toimintansa liittyy ulkoiseen motivaatioon, joka näkyy tilanteesta riippuvana lyhytaikaisena motivaatiotekijänä. Kouluttajan tulee käsitellä jokaista koulutettavaa yksilönä ja tunnettava alaisensa ja heidän osaamisen tasonsa. (Kouluttajan opas 2006, 24–25.)

”...Motivaationi koulutuksen loppuun jaksamiseen oli mielenkiintoinen aihe ja hyvät kouluttajat, jotka antoivat hyvää tai rakentavaa palautetta.” (ALOK 53)

”...Olin unohtanut melkein kaikki tärkeät asiat. Harjoittelun jälkeen saimme kuitenkin taisteluparini kanssa kertaavaa opetusta aiheeseen. Oli mielestäni tärkeää, että alikersantit auttoivat mielellään ja se, että heistä huomasin myös halun saada meidät suorittamaan parhaan suorituksen. Itse suoritushan menikin loistavasti ja saimme jopa kehuja siitä.” (ALOK 56)

”...Leirin jälkeen meidän oli tarkoitus suorittaa pikamarssi takaisin, mutta yliluutnantti sanoi, että tuolla jossain on tarkka-ampuja, joten ryömimme pellon läpi, ensin tehtävä ei olisi voinut vähempää kiinnostaa, mutta alikersantin kannustus sai minuun yhtäkkiä tarmoa.” (ALOK 62)

”Olimme joukkueen kanssa ampumarjoitusalueella. Valmistauduimme puolustusammuntoihin poteroista. Ammuimme harjoituksessa kovilla uudelleen nouseviin maalitauluihin. Ryhmämme teki harjoituksessa nappisuorituksen ja yliluutnantti antoi meille kehuja. Harjoituksen jälkeen kaikki ryhmän alokkaat olivat tyytyväisiä omaan ja muiden suorituksiin. Harjoitus nosti kovasti omaa yrittämisen halua, koska suoriuduimme harjoituksesta hyvin ja johtaja antoi kehuja, sekä itse harjoitus oli jännittävä.” (ALOK 66)

”Koulutus tapahtuu maastossa. Kouluttajien ja ryhmänjohtajien hyvä, positiivinen ja reilu asenne vaikuttaa suoritukseeni ja suoritushalukkuuteeni myönteisesti. Hyvä sää, positiivinen asenne ja halu todistaa pystyvänsä tekemään asioita saa yrittämään kovempaa. Loppujen lopuksi motivaation syntyminen on pienestä kiinni. Myös sen katoaminen on mahdollista hyvin nopeasti.” (ALOK 100)

”Oltiin Parolan ampumaradoilla ensimmäistä kertaa ampumassa. Siihen sitten makuupatjalle köllähdettyäni ammuin ensimmäiset viisi luotia kohti taulua ja huomasin taululle saavuttuani, että perseellen meni. Tauluja tuli yliluutnantti tarkastamaan ja antoi neuvon, että muutetaan ampuma-asentoa ja se neuvo mitä häneltä sain, motivoi parantamaan suoritusta, koska hän näytti ja siirteli asentoani hyvin tuloksin. Henkilökohtainen opetus herra isoherralta on motivoinut oppimista joka asiassa.” (ALOK 97)

Kouluttaja voi vaikuttaa koulutettavien motivaatioon monilla eri toimenpiteillä, kuten esimerkiksi omalla asenteella ja esimerkillä, rohkaisemalla ja kannustamalla koulutettavia sekä asettamalla tavoitteet niin, että ne ovat selkeitä ja saavutettavissa. Vastaajat kokivat tärkeäksi tekijäksi palautteen antamisen. Palaute koettiin motivaatiota nostavaksi tekijäksi silloin, kun se liittyi hyvin menneeseen suoritukseen, oli positiivista, mutta myös rakentavaa. Epäonnistumisen jälkeen rakentava palaute ja opastus siitä, mitä tulee tehdä toisin, on tärkeässä roolissa motivaation palauttamiseksi epäonnistumisen jälkeen. Palauteella ei saa ruokkia koulutettavan epäonnistumisen pelkoa, vaan sillä tulee vahvistaa yrittämisen halua. Tehokkainta palaute on, kun se annetaan henkilökohtaisesti ja välittömästi. Palaute voidaan antaa myös joukko-kohtaisesti tilanteen tai harjoituksen päätyttyä. Tällöin tulee korostaa kehitettäviä osa-alueita ja miten suorituksia voidaan parantaa. Palaute tulee päättää positiivisiin asioihin, jotta koulutettavilla jäisi päällimmäiseksi tunteeksi onnistumisen elämys, joka vaikuttaa myönteisesti koulutettavien motivaatioon jatkoa ajatellen. (Kouluttajan opas 2006, 22–24, 76–80.)

5.3.4 Ympäristö

Ympäristön vaikutus motivaatioon on merkittävä. Ympäristön pitää tukea ihmisen motivaatiota, lisätä aiheen mielenkiintoa ja toiminnan aktiivisuutta. Hyvässä toimintaympäristössä ihmisen pitää kokea autonomian tunnetta. Yksi tärkeimmistä tehtävistä koulutusta suunniteltaessa on ottaa huomioon oppimisympäristö, joka edistää oppimista. Oppimisympäristö koostuu sosiaalisesta, fyysisestä, henkisestä ja eettisestä ympäristöstä. Tässä tutkielmassa olen liittänyt

myös sään vaikutukset ympäristöön. (Kalakoski ym. 2007, 46–50; Lehtinen ym. 180–183; Kouluttajan opas 2006, 28–29.)

”Eräänä aurinkoisena kesäpäivänä olimme lähdössä suorittamaan majoitusharjoitus-leiriä. Lähdimme yksikön pihasta suorittamaan polkupyörämarssia kohti Hätilää. Aurinko paistoi ja meno oli hyvä. Kokemus oli mieluinen, koska tulen suurkaupungista enkä ole ennen ollut telttaretkellä. Saavuttuamme Hätilään alkoi tetsaaminen ja teltojen edestakainen kasaaminen. Illan hämähärrytyä pääsimme nukkumaan. Yöllä olin vartiovuorossa, joka oli todella mielenkiintoista. Aamulla aurinko paistoi ja olimme virkeitä. Se oli yksi hienoimmista kokemuksista, koska en ole ennen teltaillut enkä retkeillyt.” (ALOK 78)

”Puolustusammunnat olivat ehdottomasti mukavinta p-kaudella. Olimme Hätilässä aurinkoisena kesäpäivänä suorittamassa puolustusammuntaa. Tehtävä kuulosti jo etukäteen mielenkiintoiselta. Taulujen ampuminen oli kivaa, koska ne laskivat kun niihin osui. Mukavaa oli myös, kun sai ampua reippaalla tahdilla.” (Alok 92)

Vastauksista kuvastuu aurinkoisen sään tuoma positiivinen vaikutus tehtävien suorittamiseen. Samoin asioiden uutuus on nostanut vastaajan yleismotivaatiota. Maastossa tapahtuva taisteluummunta on koettu motivaatiota nostavaksi tekijäksi haasteellisen ja todentuntuisen oppimisympäristön ansiosta.

5.3.5 Muu elämä

Muuhun elämään liittyvät tekijät, kuten koti, perhe, ystävät tai seurustelukumppanit eivät juuri vaikuttaneet vastaajien motivaatioon myönteisesti. Vastaajista vain yksi mainitsi positiivisena tekijänä loman odotuksen ja kotiin pääsyn.

”4 päivän mosaleiri sai motivaation laskemaan entisestään. En ollut erityisen kiinnostunut varusmiespalveluksesta anyway. Pitkä pyöräreissu Hätilään sai viimeisetkin toivon rippeet valumaan viemäristä alas. Pieni toivo yksikköön paluusta pumppasi voimaa raajoihin, jotta jaksoi eteenpäin. Takaisin paluu yksikköön oli raskainta, mutta perillä odotti ansaittu loma, viikonlopuksi kotiin.” (ALOK 61)

Tässä tarinassa ilmenee vastaajan heikko yleismotivaatio varusmiespalvelusta kohtaan, jonka hän kokee paranevan viikonloppuvapaalla kotona. Toisaalta vastaaja on kokenut tehneensä tarvittavan määrän työtä ansaitakseen loman.

5.4 Positiivisten tarinoiden sisäiset tekijät

Positiivisten tarinoiden sisäisillä tekijöillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa yksilön sisäisiä tekijöitä, kuten näyttämisen ja menestymisen halu, tavoitteet sekä kilpailuhenkisyys, jotka ovat esimerkkejä sisäisestä motivaatiosta. Kiinnostus haastavia tehtäviä kohtaan ja osaamiseen tähtäävä ponnistelu ovat pysyviä persoonallisuuden piirteitä, koska ne tuottavat positiivisia kokemuksia, auttavat selviytymään epäonnistumisista ja kehittävät tarkoituksenmukaisia oppimisstrategioita sekä parantavat tehtävissä menestymistä. Tämä vaatii kuitenkin pitkäjänteisyyttä ja jaksamista ennen kuin ihminen kokee taitojensa kehittyneen riittävästi ja huomaa, että ponnisteluista oli hyötyä. (Kalakoski ym. 2007, 31.) Ruohotien (1998, 38) mukaan sisäiselle motivaatiolle on ominaista, että motivaatio on sisäisesti välittynyt tai että syyt käyttäytymiseen ovat sisäisiä. Sisäinen motivaatio on yhteydessä itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin. Sisäinen motivaatio lisää yksilön tuotteliaisuutta varsinkin silloin, jos siihen yhdistyy voimakas halu kehittyä jonkin tietyn alan tai asian huippuosaajaksi tai toiminta on tavoitteellista. Kalakosken (2007, 29) mukaan voimakas kilpailuhenkisyys saattaa laskea tuotteliaisuutta eli vähentää motivaatiota. Tarinoista ilmenee kuitenkin päinvastainen reaktio, eli niissä vastaajat ovat kokeneet kilpailun lisänneen motivaatiota.

5.4.1 Näyttämisen halu

Näyttämisen halu ilmenee oman osaamisen esille tuomisen tarpeena, varsinkin silloin jos vastaaja on kokenut olevansa kyseisessä tehtävässä hyvä, esimerkkinä ampuminen ja juoksutesti. Tarinoista ilmenee, että osaamisen näyttämisen kohde voi olla isä, kouluttaja tai palvelustoverit. Näyttämisen halu on osa sisäistä motivaatiota. Ihmisen sisäinen motivaatio perustuu tarpeeseen olla pätevä jollain elämänalueella. Sisäinen motivaatio voimistuu oman pätevyyden näyttämisestä ja siitä saadusta palautteesta, esimerkiksi kouluttajan kehu tai muiden arvostus. (Kalakoski ym. 2007, 29–30; Lehtinen ym. 2007, 182–183.)

*”Ensimmäisen kerran kun pääsimme ampumaan rynnäkkökiväärillä ampumara-
dalla maalitauluihin. Se oli ensimmäinen kerta kun olen päässyt ampumaan ilma-
kivääriä vahvemmallalla aseella. Olin erittäin kiinnostunut selvittämään kuinka hy-*

vin osuisin maalitauluun. Isäni oli hänen palvelusaikanaan ollut hyvä ampuja ja ollut yksi hänen yksikkönsä parhaita ampujia. Halusin siis ehkä myös selvittää, pystyisinkö ampumaan yhtä hyvin kuin isäni. Halusin tietysti myös päästä vaadittaviin tuloksiin.” (ALOK 70)

”P-kauden ensimmäinen RK 7 ammunta sai minut innostuneeksi, kun kuulin, että ammunta tapahtuu kääntyviin tauluihin. Ennen kyseistä ammuntaa ammutut kohdistuslaukaukset olivat menneet hyvin, mikä nosti halua ampua 12/12 osumaa testissä. Asiat, jotka nostivat motivaation tasoa, olivat hyvin menneet kohdistukset, innokkuus loisteliaaseen suoritukseen, pieni näyttämisen halu kavereille, alikersanteille ja kantahenkilökunnalle. Loppujen lopuksi ammuin 12 osumaa ja sain kahvilipukkeen, josta ei aikaisemmin oltu edes mainittu.” (ALOK 74)

”On aikainen aamu sotilaspoliisiyksikössä ja liikumme kohti juoksukenttää jonossa marssien. Ensimmäiset askeleet muuttuvat juoksuksi, joka jatkuu kentälle asti. Kentällä pidetään raskas alkulämmittely ennen kohta suoritettavaa cooperin testiä. Mietin ennen omaa juoksuvuoroani, että näytän ylempiarvoisille, ettei alkulämmittely vaikuta tulokseeni. Tiesin olevani hyvässä kunnossa ja 4 viikon palveluksessa olon jälkeen halusin nähdä oliko kuntoni laskenut. Naispuolisten alokkaiden läsnäolo lisäsi motivaatiotani, koska haluan näyttää hyvältä heidän ja muiden alokkaiden silmissä.” (ALOK 82)

”Mosaleirin hyökkäysammunnat on jäänyt parhaimpana kokemuksena mieleen, koska ne sisälsi asioita, joita kuvittelin osaavani. Halusin näyttää itselleni ja muille, että osaan homman.” (ALOK 84)

”Ampumataitotesti mosaleirillä. Motivaatiota nostivat toisaalta luvatut palkkiot, kuntoisuusloma ja kultainen ampujan merkki, tarpeeksi hyvästä suorituksesta, mutta samalla myös omaan asepalvelusta edeltäneeseen ampumakoulutukseen ja taustaan liittyvä näyttämisen halu ja halu olla tarpeeksi hyvä. Oma henkilökohtainen ampumataidon kehittäminen ja kehittyminen toimivat myös motiiveina.” (ALOK 98)

”Perjantai-aamuna olimme aamiaisen jälkeen kevyesti hölkötelleet verryttelyasussa kotiyksiköstä cooper-radalle suorittamaan 12 minuutin juoksutestiä. Tunsin it-

seni hyväkuntoiseksi, mutta kuntotestin vielä ollessa edessäpäin pieni epäily silti piili takaraivossani. Tavoittelin 3000 metriä, jonka tiesin olevan lähellä omaa tasoani. En ollut koskaan juossut vastaavaa testiä ja kummatkin pikkuveljeni olivat menestyneet siinä hyvin. Itse vanhimpana tunsin pientä painetta, myös halua osoittaa varusmiestovereilleni juoksevani hyvin.” (ALOK 51)

Näyttämisen halu on ilmennyt oman vahvuusalueen toiminnoissa. Hyväkuntoiset haluavat näyttää muille menestyvänsä juoksutestissä ja aikaisemman ampumakoulutuksen omaavat haluavat näyttää osaavansa ampua hyvin. Näyttämisen halun tarkoituksena on saada ihailua ja sosiaalista arvostusta muilta sekä tarve tuntea itsensä päteväksi. Nämä asiat motivoivat suorituksen tekemiseen ja vahvistavat sisäistä motivaatiota. (Deci & Ryan 2000, 72; Salmela-Aro & Nurmi 2002, 11.)

5.4.2 Kilpailu

Kilpailuhenkisyys on ominaista sisäiselle motivaatiolle. Sisäinen motivaatio on yhteydessä itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin, joita kilpailuhenkisyydellä voidaan vahvistaa. Voimakas kilpailuhenkisyys ja liiallinen kilpailu saattavat kuitenkin laskea motivaatiota. (Kalakoski ym. 2007, 29; Kouluttajan opas 2006, 24.)

”Olimme ampumaradalla. Oli ampumataitotesti. Kaikille tuli tietynlainen kilpailuhenki: mä kyllä pystyn siihen...” (ALOK 77)

”Ampumataitotesti oli p-kauden huipennus itselleni. Halusin saada parhaan tuloksen, en pelkästään kuntoisuusloman takia, vaan myös itse tuloksen takia. Olen kilpailuhenkinen ja halusin olla paras. Koin att:n tärkeäksi jatkokoulutuksen takia. Olen vieläkin kiinnostunut tarkka-ampujasta, vaikka en täyttä tulosta saanutkaan.” (ALOK 86)

”Olimme ampumassa ensimmäistä kertaa. Mieli oli avoin ja hieman jännittynyt. Olin ennekin ampunut aseella, mutta en RK:lla. Ammunta oli jo senkin vuoksi mielenkiintoista. Ammunnassa syntyi totta kai kilpailuhenkeä tovereiden kesken, joten annoin kaikkeni...” (ALOK 2)

Näissä tarinoissa kilpailuhenkisyys on lähtöisin vastaajista. Kilpailutilannetta ei ole luotu vaan se on syntynyt itsestään kilpailuhenkisten yksilöiden välille. Vastaajat ovat kokeneet kilpailun motivaatiota vahvistavana tekijänä, sillä se on lisännyt yrittämisen halua. Kilpailutilanne, jonka yksilöt ovat itse asettaneet, motivoi suorituksen tekemiseen. Se vaikuttaa myös pidemmällä aikajaksolla. Kilpailun voittanut kokee onnistumisen elämyksen, joka vahvistaa suoriutumisen- ja oppimismotivaatiota. Kilpailun hävinnyt kokee tarvetta parantaa suoritustaan, jotta seuraavalla kerralla hän voi saavuttaa tavoitteen, eli kilpailun voiton. Kilpailutilanteen tulee olla tasapuolinen, sillä jatkuva epäonnistumisen tunne saattaa laskea motivaatiota (Kuronen 1995, 33; Perusyksikön päällikön ohje 1996, 21–22.)

5.4.3 Menestymisen halu

Menestymisen halu on osa sisäistä motivaatiota. Se on pitkäkestoisempi kuin tilannesidonnainen motivaatio. Menestyshaluinen yksilö haluaa toteuttaa ja kehittää itseään ilman mitään ulkoista syytä. Menestymisen halu lisää yksilön yritteliäisyyttä ja mielenkiintoa toimintaa kohtaan, jossa itse toiminta koetaan palkitsevaksi. Nämä henkilöt haluavat menestyä kaikessa mitä tekevät, eli heidän yleismotivaationsa on korkealla tasolla. (Lehtinen ym. 2007, 178–179; Niermeyer & Seyffert 2002, 14–15; Kalakoski ym. 2007, 29.)

”Tilanne oli kovan käsikranaatin heitto ensimmäistä kertaa. Läpi p-kauden on ollut halu näyttää kouluttajille parhaani, jotta pääsisin aliupseerikoulutukseen, mikä oli myös motivaationa tehdä parhaani myös tässä harjoituksessa. Samalla lailla läpi p-kauden on ollut sisäinen halu kehittyä mahdollisimman hyväksi sotilaaksi (yleensäkin elämässä ollut halu olla hyvä kaikessa), mikä korostui tässä harjoituksessa, koska oli ns. tosi tilanne kysymyksessä kovan kranaatin kanssa. Halusin siis osoittaa, että pystyn suoriutumaan hyvin sotilaana tosi tilanteessa sekä kouluttajille että itselleni.” (ALOK 8)

”RK:lla ensimmäiset ammunnat olivat kiinnostavat ja jännittävät. Itse olin ennenkin ampunut aseella, mutta en koskaan RK:lla. Aseella ampuminen oli tuttua ja kiinnostusta kohotti paljon se, että pääsi ampumaan paljon järeämmällä aseella, kuin mihin oli tottunut. Oppimisen ja yrittämisen halua nostivat se, että oli ampunut aikaisemmin ja tiesi millaista ampuminen on ja halusi kehittyä siinä paljon paremmaksi.” (ALOK 60)

5.4.4 Tavoitteet

Tavoitteellisuus on olennainen osa puhuttaessa ihmisen motivaatiosta. Tavoitteisiin perustuva tekeminen luo positiivisia kokemuksia ja synnyttää ylpeyttä lisääntyneestä osaamisesta aina kun jokin asetettu tavoite saavutetaan. Tavoitteen asettelussa tulee harkita tarkkaan asetetun tavoitteen saavuttamisen mahdollisuus. Jos asetettuja tavoitteita ei saavuteta, vaikuttaa se kielteisesti yksilön motivaatioon. Toisaalta taas liian helpot tavoitteet eivät jaksa ylläpitää mielenkiintoa ja saattaa siten laskea motivaatiota. (Ruohotie 1998, 41; Kalakoski ym. 2007, 46–47.)

”P-kaudella tapahtuneisiin ampumaharjoituksiin lähdin aina hyvin motivoituneena. ”Motivaattoreina” toimi paljon erinäisiä asioita, kuten tulevaisuuden suunnitelmat. Suunnitelmani tulevaisuudelle kun liittyi turvallisuusalalle ja aina poliisitehtäviin saakka.” (ALOK 81)

”Aloittaessani varusmiespalvelusta en ollut erityisen kiinnostunut mahdollisesta johtajakoulutuksesta. Kuitenkin p-kauden aikana mieleni alkoi vähitellen muuttua. Ymmärsin, että joutuisin olla Parolassa vielä pitkään, joten päätin ottaa tilanteesta kaiken hyödyn irti. En kuitenkaan laittanut hakutoiveisiini aliupseerikurssia, vaikka pisteiden valossa olisin ollut helposti sisällä. Mieleni muuttui käytyäni keskustelemassa yksikön päällikön kanssa. Hän kertoi omista kokemuksistaan aliupseerikursilta ja esimerkiksi miten se voi hyödyttää jokaista työelämässä. Olen luonteeltani hieman arka, joten se voi auttaa myös siinä asiassa. Nyt odotan innolla tulevaa.” (ALOK 87)

”Odotin ekoja ammuntoja, koska en ollut ampunut ennen ampumaradalla enkä RK:lla. Aikaisemmin olin ampunut haulikolla ja kahdella eri käsiaseella. Koska aseiden rekyyli oli jo ennestään jokseenkin tuttu, en jännittänyt vaan halusin saada hyviä tuloksia.” (ALOK 59)

Yllä olevissa tarinoissa vastaajat ovat asettaneet itselleen tavoitteet, joihin he pyrkivät. Jotkut tavoitteet saattavat olla hyvinkin kaukana tulevaisuudessa, kuten esimerkiksi tulevassa ammatissa tai sitten tavoite on palveluksen aikaisessa toiminnassa, kuten johtajakoulutukseen pääsemisessä tai vain hyvien tulosten saavuttamisessa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esittelen tulosten yhteenvedon, tutkimuksen eettisyyden ja validiuden sekä esittelen jatkotutkimusaiheita, joita nousi esiin tutkimusta tehdessä. Tulosten yhteenvedossa tarkastelen tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia. Sen jälkeen pohdin tutkimukseni eettisyyttä sekä validiutta ja toistettavuutta.

6.1 Tulosten yhteenveto

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että alokkaan motivaatioon vaikuttavia tekijöitä on useita. Suuri osa näistä tekijöistä oli sen kaltaisia, että niihin voidaan vaikuttaa esimerkiksi kouluttajien ja ryhmänjohtajien toimenpitein. Osa tekijöistä oli kuitenkin sellaisia, ettei niihin kyetä vaikuttamaan. Huomioitavaa on myös se, että useat vastaajista kokivat monen eri tekijän vaikuttavan yhdessä motivaatioon niin positiivisessa kuin negatiivisessa mielessä. Mielenkiintoista oli, että lukemani ja tässä tutkimuksessa esille tuomani eri motivaatioteoriat tuokivat vastaajien näkemyksiä motivaatiosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Vastauksista ilmeni myös samankaltaisuuksia aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna.

Merkittävin motivaatiota vahventava yksittäisen tekijä oli ulkoinen palkkio. Näistä palkkioista esille nousi kuntoisuusloma, kahvilippu ja ampujan merkki, joista merkittävimpanä koettiin kuntoisuusloma. Palkkion odotus vahvisti vastaajien sisäistä motivaatiota, mutta toisaalta palkkio itsessään riitti tuomaan osalle vastaajista motivaatiota ulkoisessa muodossa intensiiviseen tehtävän suorittamiseen ja haluun päästä mahdollisimman hyvään lopputulokseen. Palkkion koettiin myös tuovan suorituspainetta, joka vaikutti suorituksen tekemiseen ja jännittyneisyyteen.

Muita merkittäviä ulkoisia motivaatioon positiivisesti vaikuttavia tekijöitä olivat ryhmähenki ja kouluttajan toiminta. Hyvä ryhmähenki auttoi vastaajia lisäämään toiminnan intensiteettiä, varsinkin silloin, kun tehtävä tuntui vaikealta. Vastauksista ilmeni halu tehdä parhaansa ryhmän puolesta. Kouluttajalla on keskeinen rooli varusmiesten motivaatioon vaikuttamisessa. Kouluttaja pystyy pelkästään omalla esimerkillään nostamaan koulutettavien yrittämisen halua. Tärkeänä koettiin myös kouluttajan antama positiivinen ja hyvä rakentava palaute sekä suorituksen aikainen kannustaminen ja kehuminen. Näillä toimenpiteillä kouluttaja vahvistaa myönteisiä kokemuksia ja parantaa alokkaan suoriutumisen- ja oppimismotivaatiota.

Sisäisiä tekijöitä, jotka nostivat vastaajien motivaatiota, olivat näyttämisen halu, menestymisen halu ja kilpailuhenkisyys sekä tavoitteen saavuttaminen. Näyttämisen halu liittyi oman osaamisen esille tuomiseen ja siitä saatuun arvostukseen ja kehuhin. Näyttämisen halu esiintyi niissä suoritteissa, jossa vastaaja koki olevansa hyvä ja odotukset suorituksesta olivat korkealla. Menestymisen halu liittyi puolestaan vahvaan yleismotivaatioon. Tuloksista ilmeni, että menestymishaluisilla vastaajilla on halu olla hyvä kaikessa mitä he tekevät. Menestymisen halu osoittautui pitkäkestoisemmaksi kuin tilanneriippuvainen näyttämisen halu. Kilpailuhenkisyys vaikutti motivaatioon positiivisesti. Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että vastaajat olivat itse luoneet kilpailutilanteen. Kilpailutilanne on vahvistanut vastaajien yrittämisen halua. Tavoitteista puhuttaessa vastaajat olivat asettaneet itselleen tavoitteita varusmiespalveluksen ajalle tai sen jälkeiseen ajanjaksoon. Tavoitteisiin perustuva tekeminen lisää motivaatiota aina kun asetettu tavoite saavutetaan.

Motivaatioon alentavasti vaikuttavia ulkoisia tekijöitä löytyi tutkimuksessa koulutuksesta, materiaalista, kouluttajista, ympäristöstä ja muusta elämästä. Erittäin merkittävänä tekijänä vastaajat kokivat toistokoulutuksen. Toistokoulutus koettiin turhaksi, koska vastaajat eivät tunteneet oppineensa mitään uutta saman asian toistamisessa. Toistokoulutus on tärkeä osa esimerkiksi motoristen suoritteiden ulkoa oppimisessa, mutta toistokoulutuksen järjestelyissä on otettava huomioon koulutuksen mielekkyys, jota voidaan tehostaa tauoilla, motivoinnilla ja tavoitteellisuudella. Toistokoulutusta tulisi elävöittää esimerkiksi vaihtamalla toimintaympäristöä tai liittämällä se johonkin kokonaisuuteen. Tärkeää on muistaa, että toistokoulutuksessa tärkeintä ei ole toistojen määrä, vaan se, mitä koulutettavat oppivat. Koulutuksen tulee perustua tavoitteisiin ja koulutettavien on aina ymmärrettävä, mikä se tavoite on. Tavoitteet on ilmaista riittävän selkeästi, että jokainen koulutettava ymmärtää, mitä koulutuksen jälkeen pitää osata. (Kouluttajan opas 2006, 16–17, 26.)

Materiaalin koettiin heikentävän suoritusmotivaatiota silloin, kun se vaikeutti tehtävän tekemistä. Likaiset ja rikkiäiset varusteet tai varusteiden vaikea käytettävyyys haittasi suorituksia. Tähän kyetään vaikuttamaan vaihtamalla rikkiäinen tai likainen materiaali ja kouluttamalla varusteiden ja välineiden oikea käyttötapa ja -tarkoitus. Osaltaan materiaaliseen tekijään vaikutti vastaajien kokemattomuus välineiden ja varusteiden käytössä.

Kouluttaja vaikutti alentavasti vastaajien motivaation silloin, kun hän toimi huonona esimerkkinä, antoi ristiriitaisia ohjeita ja käskyjä sekä hänen antama palaute oli huonoa tai negatiivista. Useassa tarinassa ilmeni kouluttajan huonon motivaation vaikutus koulutettaviin. Koulut-

taja on keskeisessä roolissa puhuttaessa varusmiesten motivaatiosta. Kouluttajan on muistettava, että koulutettavat tarvitsevat varsinkin palveluksen alussa jatkuvaa tukea, ohjausta ja kannustusta. (Kouluttajan opas 2006, 32–33.)

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja validius

”Kun tutkijoilta kysyy, mitä tarkoitetaan etiikalla ja tutkimusetiikalla, reaktio on yleensä ensin kiusaantuneisuus ja sitten huokaisten annettu listaus asioista, joita tutkimuksessa ei ainakaan saa tehdä.” (Kuula 2011, 11).

Kuulan (2011, 11) mukaan eettiset kysymykset ovat läsnä koko tutkimuksen teon ajan aina aiheen vallinnasta tutkimuksen tulosten vaikutukseen saakka. Nämä eettiset kysymykset ovat tulleet ongelmallisiksi tieteen ja yhteiskunnan kietouduttua kiinteästi toisiinsa, tieteellisteknisen kehittymisen tuodessa mukanaan yhä uusia ongelmia. Samoin on pohdittu tieteen vastuusta ratkaista maailman nykyisiä ongelmia, kuten sotia, rikollisuutta, ympäristökysymyksiä ja maailmanlaajuista eriarvoisuutta. (Hirsjärvi ym. 2003, 25.)

Tutkimusetiikka voidaan rajata koskemaan vain tieteen sisäisiä asioita. Tutkimusetiikka voidaan määritellä myös tutkijoiden ammattietiikaksi, johon kuuluvat eettiset periaatteet, normit, arvot ja hyveet, joita tutkijan tulisi noudattaa tehdessään tutkimuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija noudattaa tieteellisen tutkimuksen menetelmiä ja esittää luotettavia tuloksia, joiden oikeellisuus on tiedeyhteisön tarkastettavissa. Tiedon luotettavuuteen ja tarkistettavuuteen liittyviä tekijöitä ovat tutkimusaineiston keruu, käsittely ja asianmukainen arkistointi. (Kuula 2011, 23–24.)

Kuulan (2011, 75) mukaan tutkittavien yksityisyyttä tulee kunnioittaa niin, ettei tutkimustuloksista ole henkistä tai fyysistä haittaa tutkimukseen osallistuneille. Tämän tutkimuksen aineiston keruussa ei loukattu vastaajien yksityisyyttä, sillä vastaajilta ei kerätty mitään yksityisyyteen liittyvää tietoa, kuten esimerkiksi nimeä, ikää tai asuinpaikkaa. Kuten aikaisemmin kirjoitin, vastauspaperissa oli ainoastaan kehyskertomus ja tulosten jaotteluun käytin numeerointia vastauspapereiden ollessa sattumanvaraisessa järjestyksessä.

Tutkittavien informointi on yleensä tutkijoille itsestäänselvyys. Informoinnilla on tarkoitus hälventää epäluuloja ja suostutella vastaajia osallistumaan tutkimukseen. Tutkimukseen osallistujia tulee informoida tutkimuksen aiheesta, tiedollisista tavoitteista, tutkimusaineiston käsittelystä sekä sen kohtalosta. Tutkimuksen käytettävyydestä ja hyödyntämisestä on hyvä kertoa tutkittaville, sillä se motivoi heitä osallistumaan tutkimukseen (Kuula 2011, 99, 105.) Näihin Kuulan esittämiin asioihin olen pyrkinyt vastaamaan tutkimuksen luvussa 4.3 (ks. s.29–30).

Tutkimuksen validius eli pätevyys tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Esimerkiksi kehyskertomukseen saadaan vastaus tarinan muodossa, mutta vastaajat ovat saattaneet käsittää kehyskertomuksen toisin kuin tutkija on ajatellut. Jos tutkija käsittelee saatuja tuloksia oman ajattelumallinsa mukaisesti, ei tuloksia voida pitää tosina ja pätevinä. (Hirsjärvi ym. 2003, 213–214.) Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että käytetyllä tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmällä on saatu tutkimustehtävään validit vastaukset ja näin tuloksia voidaan pitää sekä tosina että pätevinä, vaikka en kartoittanutkaan lainkaan kyselyyn osallistuneiden taustatekijöitä, kuten koulutusta tai perhetaustaa, jotka varmasti vaikuttavat yleismotivaatioon, joka varusmiehellä on palvelukseen astuessa. (ks. Pulkka 2014, 75; Hanhela 2014, 10–12.)

6.3 Tutkimuksen toistettavuus ja jatkotutkimustarpeet

Tutkimuksen toistettavuuden mahdollistamisen olen pyrkinyt saavuttamaan mahdollisimman tarkalla raportoinnilla aineiston keräämisestä, kehyskertomusten rakentumisesta sekä tulosten kategorioinnista ja analysoinnista. Tämä tutkimus antoi viitteitä varusmiesten motivaatioon vaikuttavista tekijöistä peruskoulutuskaudella yhden perusyksikön osalta. Motivaatio on tutkimuskäsitteenä varsin laaja ja siitä saa hyvin moninaisia tutkimuksia. Tutkimusta tehdessä minulle heräsi mielenkiinto perusyksikön vaikutuksesta varusmiesten motivaatioon peruskoulutuskaudella. Yksi jatkotutkimusaihe voisi liittyä perusyksiköiden välisiin eroihin alokkaiden motivaatiossa ja niihin vaikuttaviin tekijöihin, joka voitaisiin tehdä toistamalla tämä tutkimus, mutta valitsemalla vastaajia eri perusyksiköistä. Myös Hanhelan (2014) esille tuoma ja Pulkkan (2014) mainitsema taustatekijöiden vaikutuksen selvittäminen motivaatioon liittyvissä asioissa olisi varsin mielenkiintoinen aihe tutkia tarkemmin. Tämän tutkimuksen tekeminen oli erittäin opettavainen projekti niin tutkimuksen tekemisen kannalta kuin varusmiesten motivaatioon vaikuttavien tekijöiden kannalta. Tutkimus antoi minulle avaramman näkökulman varusmiesten ja etenkin alokkaiden motivaatiosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä, joita pys-

tyn hyödyntämään työelämässä. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella kykenen myös ohjeistamaan muita henkilökuntaan ja varusmiesjohtajiin kuuluvia kouluttajia.

LÄHTEET

- Ahonen, S. 1996. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa L. Syrjäläinen, S. Ahonen, E. Syrjäläinen & S. Saari Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä. 113–160.
- Asevelvollisuuslaki. 28.12.2007/1438. Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20071438>. (Viitattu 19.2.2015.)
- Catignani, S. 2004. Motivating soldiers: The example of Israeli defense forces. U.S. Army War College Quarterly. Vol. 34. Issue 3. 108–121.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist* 55. 68–78.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Hanhela, J. 2014. Varusmiesten palvelusmotivaatioon yhteydessä olevat tekijät peruskoulutuskautella Ilmasotakoulussa. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Pro gradu.
- Harinen, O. 2011. Johdatus suomalaiseen sotilassosiologian tutkimukseen – Joitakin piirteitä sotilassosiologian tutkimuskohteista, menetelmistä ja puolustusvoimissa tehdyistä tutkimuksista. Maanpuolustuskorkeakoulu. Käyttätymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1 N:o 4/2011. 41–54.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Dark.
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus* 37 (2). 162–173.
- Hägg, S., Lehtimäki, M. & Steinby, L. 2009. Näkökulmia kertomuksen tutkimukseen. Vantaa: Hansaprint direct.

Häkkinen, K. 1996. Fenomenografisen tutkimuksen juuria etsimässä. Teoreettinen katsaus fenomenografisen tutkimuksen lähtökohtiin. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto, opettajakoulutuslaitos.

Järvinen, A. & Järvinen, P. 2000. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.

Kalakoski, V., Laarni, J., Halonen, S., Paavilainen, P., Anttila, R. & Kallio, M. 2007. Persoona: 4: Motivaatio, tunteet ja taitava toiminta. Helsinki: Edita.

Kuronen, R. 1995. Jalkaväessä palvelevien varusmiesten motivaatioon vaikuttavat tekijät. Maanpuolustuskorkeakoulu. Jatkotutkinto-osasto. Diplomityö.

Kouluttajan opas. 2006. Pääesikunta. Koulutusosasto. Helsinki: Edita Prima.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Jyväskylä: Bookwell.

Kuusinen, K-L. 1991. Motivaatio. Teoksessa J. Kuusinen (toim.) Kasvatuspsykologia. Juva: WSOY, 173–201.

Laine, R. 2009. Varusmiesten palvelusmotivaatio aluspalveluksessa. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Pro gradu.

Laitala, J. 2009. Kouluttajien vaikutus varusmiesjohtajien palvelusmotivaatioon - Tapaustutkimus Uudenmaan Prikaatin kranaatinheitin ryhmänjohtajista. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Pro gradu.

Lehtinen, E., Kuusinen, J. & Vauras, M. 2007. Kasvatuspsykologia. Toinen uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Marton, F. 1981. Phenomenography - describing conceptions of the world around us. Instructional Science 10. 177–200.

Meretoja, H. 2009. Inhimillisen todellisuuden narratiivisuus ontologisena ja epistemologisena kysymyksenä. Teoksessa S. Hägg, M. Lehtimäki & L. Steinby Näkökulmia kertomuksen tutkimukseen. Vantaa: Hansaprint direct. 207–223.

Mäkinen, J. 2013. Sotatieteitä – ei sotatieteitä. Artikkelit sotilasprofessuuriin. Helsinki.

Naapila S. 2009. Kouluttajan vaikutus kadetin motivaatioon. Maanpuolustuskorkea-koulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Esiupseerikurssin tutkielma.

Niermeyer, R. & Seyffert, M. 2004. Motivaatio. Helsinki: Maskun Kirjapaino.

Niiniluoto, I. 2002. Johdatus tieteenfilosofiaan. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

PEKOUL-OS PAK C 01:11 Varusmiesten palvelusmotivaation kehittäminen 1990.

Peltonen, M. 1990. Johtamistaito. Helsinki: Suomen Reserviupseeriliitto RY.

Perusyksikön päällikön ohje. 1996. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus. Toinen tarkistettu painos. Vaasa: Ykkös-Offset.

Pihlaja, J. 2004. Tutkielman ongelmia ratkaisemaan. Vammala: Vammalan Kirjapaino.

Pulkka, A-T. 2014. The interaction of motivation and learning environment – The role of goal orientations in students' course evaluations. Helsingin yliopisto. Väitöskirja.

PVHSMK KOULUTUS 021 – PEHENKOS VARUSMIESKOULUTUKSEN YLEISJÄRJESTELYT 2012, 7–14.

Raatikainen, P. 2004. Ihmistieteet ja filosofia. Tampere: Tammer-Paino.

Ruohotie P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto Kvali-MOTV - Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009. Toinen vedos. Tampere.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2002. Mikä meitä liikuttaa - Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-kustannus. Otavan kirjapaino.

Salminen, T. 2011. Alokaskausi – Asevelvollisuuden vaikuttavin jakso. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Diplomityö.

Siilasmaa, R. Ahtisaari, M. Ala-Pietilä, P. Jungner, M. Komi, K. Ojajärvi, A. Parkkinen, M. Siimes, O. Rätty, A. & Virtanen, V. 2010. Puolustusministeriö: Suomalainen asevelvollisuus. Helsinki: Paino-yhtymä.

Simoila, R. 1993. Fenomenografia laadullisena tutkimusotteena. Hoitotiede Vol 5. 1/1993, 21–29.

Suorsa, T. 2011. Kokemuksen yksilöllisyys, yhteisyys ja yhteiskunnallisuus. Teoksessa T. Latomaa & T. Suorsa (toim.) Kokemuksen tutkimus 2 - Ymmärtävän psykologian syntyhistoriaa ja kehityslinjoja. Tampere: Juvenes Print. 174–176.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_5_1_1.html (Viitattu 9.3.2015)

LIITELUETTELO

LIITE 1 Esimerkki positiivisesta kehyskertomuksesta

LIITE 2 Esimerkki negatiivisesta kehyskertomuksesta

Kehyskertomus

Kuvittele jokin tilanne, joka tapahtuu peruskoulutuskaudella. Tilanne voi olla harjoitus, koulutus tai jokin muu p-kauteen liittyvä tapahtuma. Olet erittäin kiinnostunut asiasta ja haluat oppia tai päästä suorittamaan tehtävää. Mietit, että mitkä asiat saivat sinut yrittämään parhaasi tai miksi olit kiinnostunut asiasta ja halusit oppia sen. Kirjoita lyhyt tarina tapahtumasta ja kuvaile ne tekijät, jotka nostivat oppimisen tai yrittämisen haluasi.

Kehyskertomus

Kuvittele jokin tilanne, joka tapahtuu peruskoulutuskaudella. Tilanne voi olla harjoitus, koulutus tai jokin muu p-kauteen liittyvä tapahtuma. Asia ei voisi vähempää kiinnostaa sinua etkä halua oppia tai päästä suorittamaan tehtävää. Mietit, että mitkä asiat eivät parantaneet yrittämisen halua tai miksi et ollut kiinnostunut asiasta etkä halunnut oppia sitä. Kirjoita lyhyt tarina tapahtumasta ja kuvaile ne tekijät, jotka laskivat oppimisen tai yrittämisen haluasi.